

ファミリーフレンドリー企業と組合の役割(下)

研究開発部 前田 正子

目次

はじめに

- I. 働く女性のゆとりと就労継続意欲 個人調査データを使用して
- II. 組合の両立支援への取り組み—組合幹部調査データを使用して
(以上前号)
- III. ファミリーフレンドリー得点6
- IV. ファミリーフレンドリー得点と組合の取り組み10
- V. 組合の取り組みやファミリーフレンドリー得点が個人に及ぼす影響15
- おわりに.....19

要旨

本稿では、1.女性組合員の個人調査、2.各組合の両立支援への取り組み調査、3.各組合企業のファミリーフレンドリー調査、の3つを使用して以下のような分析を行った。

ゼンセン同盟が3年ごとに行っている組合企業の福利厚生制度調査を使用し、両立支援に関連する母性保護・育児休業・両立・介護休業・再雇用制度の有無と各種制度の利用者の有無で164の組合企業のファミリーフレンドリー得点を試算した。これは業種ごとの格差が大きくなっている。

さらに、98組合に関して、組合の取り組み状況がファミリーフレンドリー得点を左右しているかどうかを分析した。その結果、ファミリーフレンドリー得点に大きな影響力を持つものは、「組合に女性問題担当者があるか」どうかということであった。また、経営側や組合の取り組みが熱心なほど得点にプラスの影響があることが分かった。

職場における組合の取り組み状況とファミリーフレンドリー得点のデータが入手できる女性651人に関して分析を行った。例えば「育児休業制度を利用しやすい」は、ファミリーフレンドリー得点の中でも、特に育児休業関連制度の充実度を表す育児休業制度得点が効果を示していた。さらに女性組合員比率が高いと育児休業制度を利用しやすく、また同じファミリーフレンドリー得点であっても、経営側や組合の取り組みがあるとさらに利用しやすくなることが確認された。

以上のことから次のような関連が分かった。女性が働いていく上でのゆとりや就労継続意欲にファミリーフレンドリー制度の利用しやすさが大きな影響があることや、さらにファミリーフレンドリー制度の充実に、組合の取り組みが効果があることである。

キーワード：ファミリーフレンドリー、両立支援、組合

はじめに

少子高齢化が進展し、将来の労働者不足が予想される中で「職業と家庭生活」が両立するファミリーフレンドリーな職場条件の整備が課題となっている。どのような制度が両立に必要なかを探るだけでなく、どのようにして制度の充実や利用しやすさが促進されるかを探ることも重要である。そこで、今回の研究ではゼンセン同盟の協力を得て、

実際の職場での両立支援制度の利用のしやすさと、仕事と家庭の両立の上での「ゆとり」や就労継続意欲がどう関係しているか

組合の両立支援への取り組みの実態把握と、組合を女性の活用や両立支援活動に積極的にかかわらせている要因は何であるか

各企業でのファミリーフレンドリー制度の実態はどうなっているのか

ファミリーフレンドリー制度の充実や制度の利用しやすさに組合の取り組みは影響をもたらすか

などを探るために今回の調査・分析を行った。

レポート(上)では、と を取り上げ、次のようなことが分かった。

まず の働く女性個人を巡る状況であるが、働く女性のゆとりは「家族や子どもが病気のとくに休みやすいか」どうかが大きく効いており、休みやすい職場では「精神的ゆとり」「時間的ゆとり」とも大きく増す。2001年の国会での育児・介護休業法の改正案では、就学前の子どもが病気の際には

両親のいずれかが看護休暇を取れるようにしようという「子ども看護休暇」の導入が検討されたが、この制度が働く女性にとって重要な制度であることが分かった。さらに、結婚・出産後も就労を継続するという意志は「育児休業制度の利用しやすさ(制度があるかないかではない)」に影響され、育児休業制度が利用しやすいと就労継続意欲が増すこと、さらに精神的ゆとりも就労継続意欲を増すことが分かった。

次に の組合の取り組み状況については次のようなことが分かった。組合が重要ととらえている課題を見ると、「子育てとの両立条件の整備」や「改正均等法対応」の優先順位は低いものの、組合に女性問題担当者がいると、両立支援への取り組みが大きく前進することである。また、組合幹部の両立支援制度に対する評価は否定的なものと肯定的なものが入り交じっているものの、やはり幹部が両立支援制度の整備を肯定的にとらえているほど、組合の取り組みが進んでいることも分かった。

そこで、このレポートは研究課題の後半である と の課題を取り上げ、実際に組合の取り組みが制度の充実や個々の従業員にとっての制度の利用しやすさに結びついているかどうかを見てみる。

調査概要

調査対象組合:ゼンセン同盟傘下の組合

調査方法:ゼンセン同盟より郵送・回収。有効回答164組合(回収率32.8%)

調査期間:2000年9月~11月

III. ファミリーフレンドリー得点

(1) データ

このファミリーフレンドリー得点を試算したデータの調査概要は上の通りである。

(2) ファミリーフレンドリー得点の計測方法

ここでは、ゼンセン同盟が3年ごとに行っている各企業の福利厚生制度調査を使って、各企業の両立支援関連制度の有無を取り上げ、ファミリーフレンドリー度を計測してみた。

このゼンセン同盟の調査は『福祉調査』と言われるもので、社宅や社内融資、単身赴任の際の手当など様々な福利厚生制度を細かく調査するものである。その中から両立支援に関連のある母性保護制度、育児休業制度、その他の子育てと就労の両立関連の制度、介護休業制度、再雇用制度^{*1}及びそれらの制度の利用者についてデータを各組合ごとに集計し、ファミリーフレンドリー得点というものを試算した。データを入手できたのは164組合である。

この得点の試算に使用した制度は図表17にまとめた。まず制度の有無であるが、母性保護制度は7項目、育児休業制度は6項目、子育てと就労の両立関連の制

度が5項目、介護休業制度が11項目、再雇用制度が3項目であり、それぞれの制度があると1点、なければ0点とした。さらに利用者の有無として、それぞれ育児休業制度が4項目、介護休業制度が3項目、再雇用制度を2項目として、と に関しては利用者に男性がいればさらに1点を加点することとした。制度の有無では32点、利用者の有無が9点、で計41点満点の得点とした。

企業の福利厚生制度の有無を得点化してファミリーフレンドリー度を計測する手法は脇坂が2000年に『平成8年度女子雇用管理基本調査』をもとに試算したものを参考とした。ただし、この雇用管理基本調査から脇坂が選んだ項目と、ゼンセン同盟が調査した項目は一致していない。そこで一致する項目を拾い出し、さらに筆者が必要と思う制度を加えた。図表17には脇坂の項目と重なるものには*のマークをつけている。*のマークがないものは、今回の調査で独自に選択したものである。また、脇坂の項目にありながら、ゼンセン同盟の調査になく今回の分析には使用できなかったものも図表17の右端の欄に書き出した。

脇坂の方法と大きく異なっているのは、2つある。1つは母性保護制度を取り上げたこと、2つ目は利用者の有無に関してである。脇坂の制度調査の項目には母性保護制度

図表17 ファミリーフレンドリー得点で扱う制度について

制度の有無			脳坂の項目と 重なるもの	脳坂の項目にあつて 今回の分析にはないもの
母性保護制度 7点	1 2 3 4 5 6 7	通院時間 妊娠中の通勤緩和 つわり休暇 妊産婦の時間外制限 産休中の賃金保証 育児時間あり 育児時間が有給		
育児休業制度 6点	1 2 3 4 5 6	育児休業制度 休業期間1年以上 会社から金銭の支給 昇給の扱い 退職金算定に休業期間算入 職場復帰の援助措置あり	* * * * * *	始業・終業時刻の繰り上げ下げ
子育てと就労の 両立制度 5点	1 2 3 4 5	事業所内託児施設 育児短時間勤務制度 育児のためのフレックス勤務 所定外労働時間の制限 幼児期の子を養育する者への措置	* * * *	育児短縮が2時間以上 原職復帰
介護休業制度 11点	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	介護休業制度 ホームヘルプ補助 休職期間3カ月以上 分割取得可 会社から金銭の支給 昇給の扱い 社会保険料の補助あり 介護短時間勤務制度 介護のためのフレックス勤務 所定外労働時間の制限 職場復帰の援助措置あり	* * * * * * * * * *	退職金算定に休業期間算入 原職復帰 家族看護休暇制度
再雇用制度 3点	1 2 3	再雇用制度・実態含めあり 離職期間制限なしが5年以上も可 再雇用時の身分正社員の選択あり	* 	

利用者の有無				
育児休業制度 4点	1 2 3 4	育児時間・男性利用可 利用者あり 男性利用者あり 復帰者あり		
介護休業制度 3点	1 2 3	利用者あり 男性利用者あり 復帰者あり		
再雇用制度 2点	1 2	登録者あり 復職者あり		

がなかったが、今回はそれを入れた。また、ゼンセン同盟の調査で利用者の有無が判明しているのは育児休業・介護休業・再雇用制度などの大きな項目だけであるが、脇坂の場合は育児短縮勤務、所定外労働時間の制限などそれぞれ細かい制度の項目について利用者があるかどうかを確認している。そのため、脇坂の場合は制度の有無で34点、利用状況25点の59点満点となっている。だが、今回のゼンセン同盟の調査を使った試算方法では制度の有無が32点で、利用者の有無が9点と、利用者の有無に関しては得点配分が小さくなっている。

(3)ファミリーフレンドリー得点

この方法で試算したファミリーフレンドリー得点は164組合のうち、最低得点は0点で最高得点は23点であり、得点0の企業が9つあった。

また、それぞれ母性保護や育児休業、両立支援などの項目別に平均点を見ると図表18のようになっている。この図表の右端

には0点の割合を載せてみた。0点とは、ここにあげた制度がまったくないということである。そうすると、例えば母性保護に関する制度がまったくない会社が22.6%、育児休業制度がない会社が11.6%あることが分かる。また、再雇用制度に関しては81.1%の会社で規定がないことが分かる。

さらに、利用者の有無を見てみると、育児休業制度では62.2%、介護休業では84.2%の企業で利用者がいないことが分かる。

それでは業種別に見るとどうなっているだろうか。そこで、業種ごとに平均値を取り、図表19に示した。この得点を見ると総合繊維で16.1点と最も高く、フード・サービスで最も低い4.6点となっている。

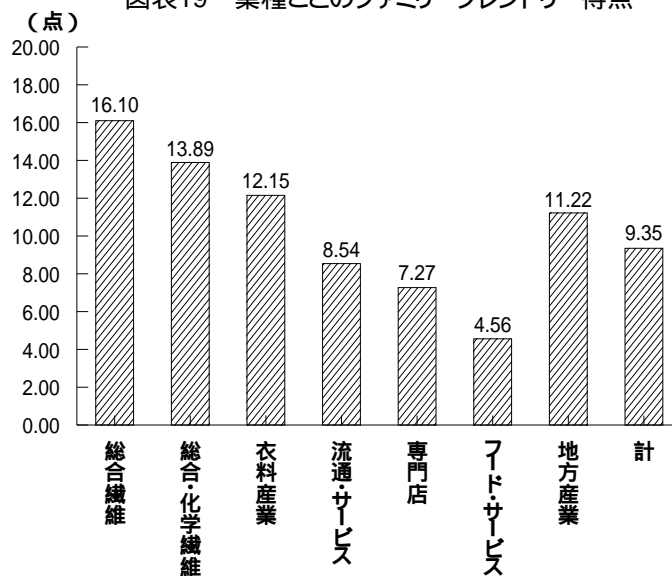
さらに、どの制度が充実しているのかを比較しやすいように、以下のような加工を行った。まず 育児休業制度と 子育てと就労の両立の得点を加え、新たに両立支援得点とした。そうすると、1.母性保護が7点満点、2.両立支援が11点満点、3.介護休

図表18 各項目ごとのファミリーフレンドリー得点

		平均点	標準偏差	最小値	最大値	満点	0点の割合
制度の有無	母性保護	2.78	2.25	0	7	7	22.6%
	育児休業	1.71	1.04	0	4	6	11.6%
	両立	1.17	0.99	0	4	5	27.4%
	介護休業	2.30	1.96	0	8	11	28.1%
	再雇用	0.41	0.90	0	3	3	81.1%
利用の有無	育児休業	0.66	0.90	0	3	4	62.2%
	介護休業	0.27	0.69	0	3	3	84.2%
	再雇用	0.37	0.24	0	2	2	97.6%

業が11点満点となるため、それぞれが10点満点になるように補正した。それを図表20
 にまとめた。これを見ると、もっとも充実しているのが

図表19 業種ごとのファミリーフレンドリー得点

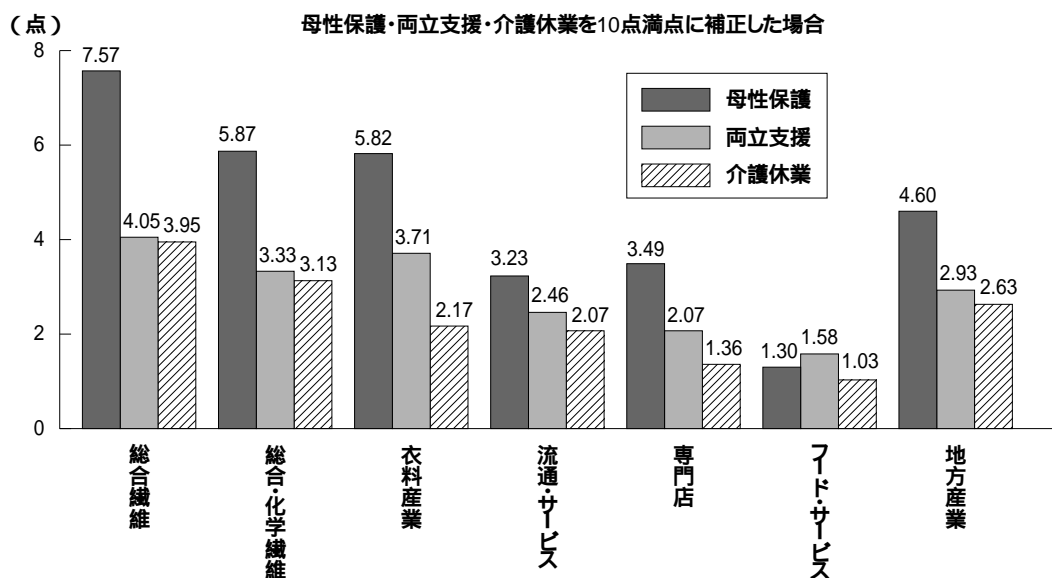


図表20 各制度を10点満点にして比較した場合の平均値(業種別)

1 母性保護 2 両立支援 3 介護休業を10点満点に補正

部会	総合繊維	総合・化学繊維	衣料産業	流通・サービス	専門店	フード・サービス	地方産業
母性保護	7.57	5.87	5.82	3.23	3.49	1.30	4.60
両立支援	4.05	3.33	3.71	2.46	2.07	1.58	2.93
介護休業	3.95	3.13	2.17	2.07	1.36	1.03	2.63
計	15.57	12.34	11.70	7.76	6.93	3.91	10.16
サンプル数	20	9	13	54	36	23	9

母性保護・両立支援・介護休業を10点満点に補正した場合



母性保護関係の制度であることが分かる。

ファミリーフレンドリー得点と組合の取り組み

(1)ファミリーフレンドリー得点を左右する要因分析

それでは、このファミリーフレンドリー得点はどのような要因に左右されるのだろうか。そこで、レポート(上)でみた組合幹部

調査と各組合企業のファミリーフレンドリー得点のデータをリンクさせ、組合の取り組みがファミリーフレンドリー得点に影響を与えているかどうかを、重回帰分析で見ることとする。

残念ながら『福祉調査』に回答してファミリーフレンドリー得点を試算できた組合企業と、組合の取り組みについて幹部が回答した組合は必ずしも一致していないため、サンプル数が減少している。組合幹部の調査とファミリーフレンドリー得点の両方のデー

図表21 分析対象組合

	実数	比率(%)
総合繊維	18	18.4
総合・化学繊維	8	8.2
衣料産業	11	11.2
流通・サービス	29	29.6
専門店	13	13.3
フード・サービス	13	13.3
地方産業	6	6.1
計	98	100.0

図表22 経営側の取り組み状況

(単位:%)

		以前から 取り組んできた	最近 取り組み始めた	今後 取り組む予定	取り組みが どうかを検討中	取り 組む 予定は ない
経営側の 取り組み	女性の育成・活用・能力開発 (n=145)	43.5	21.4	13.1	11.7	10.3
	仕事と家庭の両立施策の整備(n=146)	32.9	13.7	21.2	15.1	17.1

タが入手できる分析サンプルは図表21のようになっている。

(2)被説明変数

被説明変数は、前述の で算出したファミリーフレンドリー得点を使用する。

(3)説明変数

説明変数には以下のものを使用した。

企業規模でこれは5段階に分かれており、「100人未満 = 1」、「100人～500人未満 = 2」、「500人～1000人未満 = 3」、「1000人～5000人未満 = 4」、「5000人以上 = 5」と5つの数値を当てはめた。

「女性問題担当者が(組合に)いるか」どうかの変数であり、いれば1、いなければ0のダミー変数として加工して投入した。

女性組合員比率で、これは6段階に分かれている。「1割未満 = 1」、「1割～2割未

満 = 2」、「2割～3割未満 = 3」、「3割～4割未満 = 4」、「4割～5割未満 = 5」、「5割以上 = 6」とした。

「経営側の取り組み」得点。これは、組合の取り組み調査の中において、経営側の取り組みについて質問したものを得点化したものである。この質問と回答状況に関しては図表22にまとめた。

そこでここから、「経営側の取り組み」得点というものを作成した。これは「以前から取り組んできた」を4点、「最近取り組み始めた」を3点、「今後取り組む予定」を2点、「取り組むかどうかを検討中」を1点、「取り組む予定はない」を0点にして、それぞれの組合ごとに 活用と 両立をあわせて積算したものである。この場合満点は8点となる。そうすると、経営側は平均値が5.1で得点0が11社、満点の8点の会社が37社存在した(図表23)。

図表23 経営側の取り組み得点の分布(幹部調査より試算)

得点	分布数	比率(%)
0	11	7.6
1	4	2.8
2	13	9.0
3	11	7.6
4	21	14.5
5	15	10.3
6	17	11.7
7	16	11.0
8	37	25.5
計	145	100.0

レポート(上)の分析で被説明変数として投入した「組合の両立支援への取り組み得点」*2を投入した。

さらにこの「組合の取り組み得点」のうち、特にどの取り組みがファミリーフレンドリー得点に対して効果を持つかを見るために、さらにこれを3つに分けた説明変数を作成した。前回のレポート(上)の図表13で組合側の詳しい取り組み状況はまとめてある。

これは11項目あり、まず質問～は組合が女性のニーズをくみ取る努力をしているかということ、からまでは女性の活用への取り組み、からは両立支援への取り組みについて聞いている。そこで、それぞれに関して「ニーズ得点」、「活用支援得点」、「両立支援得点」として算出した。得点が多いほど熱心に取り組んでいるということになる。それぞれの得点は図表24のようになっている。

次に、これらの変数を使用してファミリーフレンドリー得点を左右する要因について分析するが、これらの変数の相関は図表25のようになっている。

この変数間の相関を見ると、「企業規模」は経営側の取り組みや組合のニーズ、活

用、両立それぞれの取り組みに相関しているが、「女性組合員比率」は取り組みに影響していないことや、「経営側の取り組み」と「組合の取り組み得点」が相関していることなどが見られる。

それぞれの変数のファミリーフレンドリー得点に与える影響としては次のように考えられる。まず企業規模が大きいほど、さらに女性問題担当者がいれば、組合の取り組みも熱心になるので、制度が充実すると考えられる。女性組合員比率は、先に見た様に影響していなかった。しかし、本来は、その比率が高いほど、女性に対する制度が充実するはずである。また経営側の取り組みもあれば制度は充実するであろう。また、組合の取り組みが熱心なほど制度も充実するはずで、「活用支援得点」と「両立支援得点」が効果があると思われる。

(4)分析

このようにして分析した結果は図表26のようになった。それぞれの変数間の相関が強く多重共線性*3の問題を避けるため、いくつか変数の組み合わせを変えた式を作成して分析した。例えば、式では「企業規模」と「女性組合員比率」、「組合の取り組

図表24 組合のそれぞれの分野の詳しい取り組み得点

	平均値	最小値	最大値
取り組み得点	27.67	3	44
ニーズ得点	10.06	0	16
活用支援得点	6.63	0	12
両立支援得点	10.86	0	16

み得点」を説明変数として投入した。式に「経営側の取り組み」を入れ、それと相関の高い「組合の取り組み得点」は落としは「女性問題担当者の有無」を加えるとも

図表25 分析に使用する変数の相関係数

	企業規模	女性組合員 比率	女性問題 担当者がいる	経営側の 取り組み	組合の 取り組み得点	ニーズ得点	活用支援 得点	両立支援 得点
女性組合員比率	-0.011							
女性問題 担当者がいる	0.309***	0.049						
経営側の取り組み	0.366***	-0.032	0.107					
組合の取り組み得点	0.350***	-0.089	0.255**	0.739***				
ニーズ得点	0.356***	-0.113	0.417***	0.362***	0.501***			
活用支援得点	0.236**	-0.031	0.320***	0.384***	0.519***	0.403***		
両立支援得点	0.344***	-0.163	0.415***	0.439***	0.547***	0.477***	0.488***	
ファミリー フレンドリー得点	0.289**	0.068	0.537***	0.273**	0.368***	0.253	0.275**	0.433***

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05

図表26 ファミリーフレンドリー得点を左右する要因分析(重回帰分析)

説明変数	式	式	式
企業規模	0.943	0.206	0.767
女性問題担当者の有無		6.004***	4.722***
女性組合員比率	0.392	0.340	
経営側の取り組み		0.457*	
組合の取り組み得点	0.269**		
ニーズ得点			-0.079
活用支援得点			0.124
両立支援得点			0.397*
定数	-2.067	2.568	0.990
F-Value	6.13***	11.05***	8.79***
自由度調整済み決定係数	0.1517	0.3185	0.3044
サンプル数	87	87	90

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05

た。さらに式 1 では組合の取り組みのうち、どのような取り組みが一番効果があるかをみるために、組合の取り組みを「ニーズ得点」「活用支援得点」「両立支援得点」に分けたものを入れた。

分析結果を見ると、やはり女性問題担当者がいるかないかが一番効果が大きく、いない場合に比べ、5点前後ファミリーフレンドリー得点が上昇することが分かる。

また、ここでは「経営側の取り組み」もプラスの効果をもたらしていることがわかる。

さらに、「組合の取り組み得点」のうち、どの取り組みが一番効果があるかを 式 2 でみてみると、「両立支援得点」が効果があることが見て取れる。

次に、ファミリーフレンドリー得点に業種が関係あるかどうかを見てみた。結果は図表27にまとめた。ここでは総合繊維部会がリファレンスグループ(比較の基準になるグループ)になっており、それに比べて他の部会ではどうなるかを見ることができる。

まず式 3 では「企業規模」や「女性組合員

図表27 ファミリーフレンドリー得点を左右する要因分析(重回帰)

説明変数	式 1	式 2	式 3
企業規模	0.521	0.494	0.243
女性問題担当者の有無		3.449**	4.500***
女性組合員比率	0.482		0.448
経営側の取り組み			0.195
組合の取り組み得点	0.187**	0.120	
総合・化学繊維	-1.789	-2.360	-1.700
衣料産業	-4.084*	-4.644**	-5.016**
流通・サービス	-7.192***	-5.645***	-6.070***
専門店	-7.737***	-6.650***	-6.850***
フード・サービス	-10.465***	-9.494***	-8.633***
地方産業	-2.590	-1.682	-1.568
定数	6.474*	8.234**	8.720***
F-Value	8.62***	10.27***	10.11***
自由度調整済み決定係数	0.444	0.484	0.514
サンプル数	87	90	87

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05

比率」「組合の取り組み得点」などと共に、各産業をダミー変数で投入している。式 では「女性問題担当者の有無」を投入し、式 では、さらに「経営側の取り組み」を加えた。

そうすると、まず企業規模は関係がなく、やはり「女性問題担当者があるか」どうかの影響があることが見られる。さらにこのファミリーフレンドリー得点に関しては部会が大きな違いをもたらしていることが分かる。

先にファミリーフレンドリー得点の試算(図表19)でも見たように、業種ごとの平均で見ると、総合繊維の得点が高く、他の部会の得点が低くなっていた。例えば、総合繊維に比べ、総合・化学繊維と地方産業は違いが見られないが、それ以外の衣料産業や流通・サービス、専門店、フード・サービスは大きくファミリーフレンドリー得点が落ち込んでいる。

ここで注目すべき点は、レポート(上)でみた「組合の取り組みを左右する要因分析」では組合の取り組みそのものには業種の違いは関係なかったが、ここでのファミリーフレンドリー得点に関しては業種が大きな影響力を持っていることである。

また、総合繊維の得点が高い理由は、繊維産業そのものが日本における女性雇用労働者の始まった産業であり、女性を巡る職場改革はこの総合繊維産業が始まりであったことが理由の一つとして考えられる。また、みなが同じように一斉に働かないと生産現場は回っていかないため、制度的にきっちりルールを定めることが必要であるが、小売りやサービス業では、それぞれの現場で融通を利かせることができるため、わざわざルールを定めていないということも考えられる。

V. 組合の取り組みやファミリーフレンドリー得点が個人に及ぼす影響

(1) 個人調査と組合調査・ファミリーフレンドリー制度得点のリンク

ここでは、レポート(上)で分析した組合員への個人調査と組合の取り組み調査、さらに今回試算したファミリーフレンドリー得点をリンクさせ、職場における個人の就労環境に組合の取り組みやファミリーフレンドリー得点の影響を与えているかどうかを見とみる。

これも個人調査に回答した組合員個人の所属する組合と幹部調査に回答した組合、『福祉調査』に回答してファミリーフレンドリー得点が試算できた組合企業は必ずしも同一企業ではないため、これら3つの調査のデータすべてがそろったサンプルは図表28のようになる。そこで、この5つの部会に所属する女性651人を分析対象とする。さらに、所属企業は計で40社となる。またこの女性のうち既婚者は253人で約38.9%を占めている。

それでは、これらの女性について「育児休業制度が利用しやすい」「育児をしながら仕事を継続したい」という状況を、組合の取り組みやファミリーフレンドリー得点が左右しているかどうかについて見てみよう。

(2) 被説明変数

各女性について、それぞれ「育児休業制度が利用しやすい」場合や「育児をしながら仕事を継続したい」場合を1、そうでない場合を0としてプロビット分析を実施した。

(3) 説明変数

説明変数は10種用意した。まず「企業規模」、「女性組合員比率」、「経営側の取り組み」、「組合の取り組み得点」(さらにそれを3つに分けた、「ニーズ得点」、「活用支援得点」、「両立支援得点」、「組合幹部意識得点」(これはレポート(上)で試算したもの)、「ファミリーフレンドリー制度得点」(利用の有無を抜き、制度の有無だけを得点化したもの)、さらに育児休業の制度の有無のみを得点化した「育児休業制度得点」である。これらの分析に使う変数の基本統計量は図表29のようにになっている。

(4) 「育児休業制度が利用しやすい」を左右する要因

それでは、「育児休業制度が利用しやすい」かどうかについて見てみよう。これは「利用しやすい」を1、それ以外を0とし、何が1になる確率を左右するかを見るためにプロビット分析を行った。結果は図表30にまとめた。ここに出ている係数は、それぞれの変数が1単位動いたときに、利用しや

すいかどうかの確率がどの程度変化するかということを示している。

式 1 は、「ファミリーフレンドリー制度得点」と、「女性組合員比率」、「経営側の取り組み」を投入してみた。式 2 は「経営側の取り組み」の代わりに「組合の取り組み得点」と「組合幹部意識得点」を入れた。式 3 は「組合の取り組み得点」の代わりに、ニーズ・活用・両立と3つにわけた得点を投入し、式 4 では「ファミリーフレンドリー制度得点」の代わりに「育児休業制度得点」を入れた。

そうすると、ここではファミリーフレンドリー制度得点は影響力を示していない。だが育児休業制度得点の影響力が大きく、式 5 でみるように育児休業制度得点が1つ上がると、育児休業制度が利用しやすい確率が9%程度上がることが分かる。また女性組合員比率が上がると、利用しやすい確率が上がっていることが分かる。さらに同じファミリーフレンドリー制度得点であっても、式 6 でみるように経営側の取り組みが、式 7 で見るように組合の取り組みがあると利用しやすい確率が上がるが見られてい

図表28 分析対象となる個人のサンプル

	個人数	比率(%)	企業数
総合繊維	284	43.6	12
総合・化学繊維	146	22.4	8
衣料産業	84	12.9	6
流通・サービス	123	18.9	11
専門店	14	2.2	3
計	651	100.0	40

る。また 式 では組合の取り組みのうちニーズ得点に効果が見られている。

(5) 育児をしながら就労を継続したい」を左右する要因

次に「育児をしながら就労を継続したい」かどうかについて分析を行った。これも「育児をしながら就労を継続したい」を1、それ以外を0とし、何が1になる確率を左右するかを見るためにプロビット分析を行った。分析結果は図表31にまとめた。

式 には「ファミリーフレンドリー制度得点」と「企業規模」、「女性組合員比率」と「経営側の取り組み」を投入し、式 は「経営側の取り組み」の代わりに「組合の取り組み得点」を入れた。式 では「組

合の取り組み得点」の代わりに、ニーズ・活用・両立と3つにわけた得点を投入し、式

では「ファミリーフレンドリー制度得点」の代わりに「育児休業制度得点」を入れた。

これをみると、やはりファミリーフレンドリー制度得点が1点上がるごとに1%以上就業継続意欲を持つ確率が上がることが分かる。中でも式 をみると分かるように特に大きな影響力があるのが育児休業制度得点であり、この得点が1点上がると就業継続意欲が約17%上がることが分かる。またこの分析の場合は、式 や式 で見られるようにファミリーフレンドリー制度得点が投入されていると、経営側の取り組みや組合の取り組みの効果が見られない。また式 に見られるように、組合幹部の意識得点がマ

図表29 分析に使用する変数の基本統計量

		サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
被説明変数	育児休業が利用しやすい	651	0.160	0.367	0	1
	育児をしながら仕事を継続したい	651	0.433	0.496	0	1
説明変数	企業規模	651	3.820	0.584	2	5
	女性組合員比率	628	3.672	1.258	0	6
	経営側の取り組み	643	4.904	2.266	0	8
	組合の取り組み得点	643	30.759	6.248	13	40
	ニーズ得点	643	10.393	4.164	0	16
	活用支援得点	643	8.006	4.294	0	23
	両立支援得点	643	11.670	4.523	0	16
	組合幹部意識得点	651	13.074	3.210	7	18
	ファミリーフレンドリー制度得点	540	12.213	4.695	0	20
	育児休業制度得点	540	1.883	0.656	0	4

イナスの効果を示しているが、これについてはさらに検証が必要であろう。

(6)まとめ

以上、ここでは個人の働く状況と組合の取り組み、さらにファミリーフレンドリー制度得点をリンクさせ、組合の取り組みやファミリーフレンドリー得点(両立支援制度)が個人の就労意欲や職場での制度の利用のしやすさを左右しているかどうかを見てみた。

その結果、やはり個人の状況に組合や経営側の取り組み、ファミリーフレンドリー制度得点が影響していることが分かった。こ

れらの結果と でみたファミリーフレンドリー得点と組合の取り組みの関係やレポート(上)での個人の就労継続意識や組合の取り組みの分析結果をまとめると、図表32のような関係が考えられる。

まず、「組合に女性問題担当者がいるか」どうか、「組合の取り組み」を左右する(1番の矢印)。また組合の取り組みが熱心なところでは、「経営側の取り組み」も同じように熱心である相関が高い(2番の矢印)。それがファミリーフレンドリー制度を充実させている(6番の矢印)。また、これが両立支援制度の利用のしやすさを招いている(3

図表30 「育児休業制度を利用しやすいか」どうかを左右する要因分析

	式 (df/dx変化率)	式 (df/dx変化率)	式 (df/dx変化率)	式 (df/dx変化率)
ファミリーフレンドリー制度得点	0.002	0.005	0.004	
育児休業制度得点				0.091***
企業規模		-0.015		0.021***
女性組合員比率	0.043**	0.044***	0.041**	0.031**
経営側の取り組み	0.020**			
組合の取り組み得点		0.006*		0.005#
ニーズ得点			0.011#	
活用支援得点			0.005	
両立支援得点			-0.002	
組合幹部意識得点		-0.011*		-0.012*
サンプル数	509	517	517	517
Prob>chi2	0.0001	0.0025	0.0052	0.0000
Log Likelihood	-193.150	-201.274	-202.152	-193.965
Pseudo R2	0.052	0.044	0.040	0.079

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05 #:p<0.1

番の矢印)ことを忘れてはならない。

さらに、「組合に女性問題担当者がある」とファミリーフレンドリー制度も整備されている(4番の矢印)。制度が充実しているとそれが「制度の利用しやすさ」にも結びつくこととなる(5番の矢印)。この「制度の利用のしやすさ」が最終的に働く女性の「ゆとり」を増加させ、就労継続意欲を向上させることになる(7番の矢印)。

おわりに

以上、今回はゼンセン同盟の協力を得て、働く女性の状況や組合の活用・両立支援策への取り組み、各組合企業のファミリーフレンドリー得点など様々な調査分析を行った。今回のレポートの上下を合わせた分析の結果、次のようなことが分かった。

(1)個人調査から

「精神的ゆとり」がある人は働く女性合計では2割しかいない。また、働く女性の

図表31 「育児をしながら就労を継続したいか」どうかを左右する要因分析

	式 (df/dx変化率)	式 (df/dx変化率)	式 (df/dx変化率)	式 (df/dx変化率)
ファミリーフレンドリー制度得点	0.011*	0.012*	0.013*	
育児休業制度得点				0.173***
企業規模	-0.025	-0.029	-0.043	0.067#
女性組合員比率	0.074***	0.077***	0.070***	0.044*
経営側の取り組み	0.013			
組合の取り組み得点		0.003		
ニーズ得点			0.011	
活用支援得点			0.006	
両立支援得点			-0.003	
組合幹部意識得点				-0.015*
サンプル数	509	517	517	517
Prob>chi2	0.0023	0.0039	0.0105	0.0000
Log Likelihood	-335.1617	-343.29	-342.65	-334.341
Pseudo R2	0.0241	0.022	0.0238	0.0475

***:p<0.001 **:p<0.01 *:p<0.05 #:p<0.1

「精神的ゆとり」や「時間的ゆとり」を最も左右するものは、「家族や子どもが病気の際に休みやすい」かどうかである。休みやすい職場であればゆとりを持つ人が大きく増える。

「育児をしながら仕事を続けるつもり」の人は既婚女性のほうが比率が高い。さらに「育児休業を利用しやすい」、「妊娠中は軽易業務に転換しやすい」と就労継続意欲が増す。つまり、妊娠・出産前後の制度の利用のしやすさが就労継続意欲を左右している。さらに、「精神的ゆとり」があると就労継続意欲が増すことが分かった。

(2) 組合の取り組み調査から

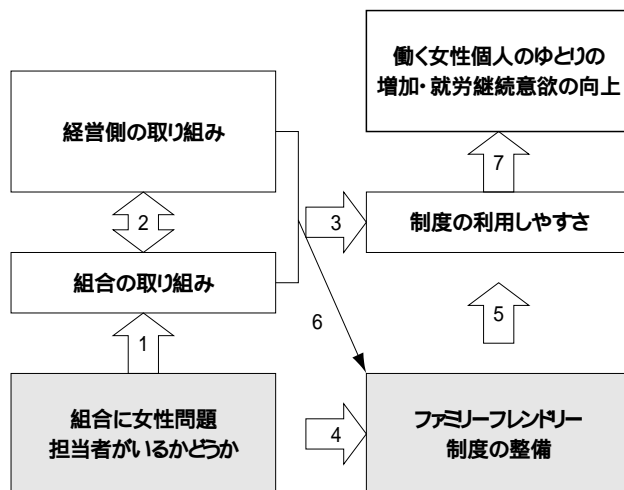
組合において重要課題は「労働条件の向上」や「雇用延長」であり、「子育てとの両立条件の整備」や「改正均等法対応」などは優先順位が低い。しかし、その中でも両立条件の整備や均等法対応を重要課題と認識している組合ほど、両立支援への取り組みも盛んである。

組合の取り組みが熱心なところほど、経営側の取り組みも熱心な傾向が見られる。組合の取り組みを最も左右するのは「組合に女性問題担当者がいるか」いないかであり、いると取り組みが熱心になる。女性問題担当者がいるのは、組合全体の4割強である。また女性問題担当者の有無に次いで、企業規模が大きいほど取り組みも熱心であるが、業種は取り組み状況に関係ないことが分かった。またさらに、幹部が両立条件の整備に肯定的な評価を与えていると、取り組みが進むことも分かった。

(3) ファミリーフレンドリー得点

母性保護・育児休業・両立・介護休業・再雇用制度の有無と各種制度の利用者の有無で各組合企業のファミリーフレンドリー得点を試算した。これは業種ごとの格差が大きく、総合繊維、総合・化学繊維、衣料産業、地方産業、流通・サービス、専門店、フード・サービスの順に得点が低くなる。

図表32 組合の取り組みやファミリーフレンドリー制度と個人の関係



(4) 組合の取り組みとファミリーフレンドリー得点

組合の取り組み状況とファミリーフレンドリー得点をリンクさせ、98組合に関して、組合の取り組み状況がファミリーフレンドリー得点を左右しているかどうかを分析した。その結果、ファミリーフレンドリー得点に最も大きな影響力を持つものは、「組合に女性問題担当者がいるか」いないかということであった。

さらに詳しく分析すると、いずれの場合も「組合に女性問題担当者がいるか」いないかの影響に次いで、業種の差も大きかった。また、経営側や組合の取り組みが熱心なほど得点にプラスの影響があることがわかった。

(5) 個人の就労状況への組合の取り組み・ファミリーフレンドリー制度得点の影響

それぞれの職場における組合の取り組み状況とファミリーフレンドリー制度得点のデータが入手できる女性651人に関して分析を行った。例えば「育児休業制度が利用しやすい」はファミリーフレンドリー制度得点の中の特に育児休業制度得点が効果を示している。さらに女性組合員比率が高いと取りやすく、同じファミリーフレンドリー制度得点であっても、経営側や組合の取り組みがあると、さらに利用しやすくなることが確認された。

「育児をしながら就労を継続したい」という就労継続意欲もファミリーフレンドリー制度得点の中でも特に育児休業制度得点に応じて上昇することが分かった。またこれも女性組合員比率が高いほど就労継続意欲も高いが、組合の取り組みの

効果は確認されなかった。

このように今回の調査では様々なことが明らかになった。特に組合の取り組み状況の調査などはほとんど前例がなく、調査サンプルがゼンセン同盟傘下の組合のみであるという限界はあっても、今回の調査分析は新しい視座を提供できたと考えられる。

まず女性の仕事と家庭の両立の上でのゆとりと、就労継続意欲の向上のためには育児休業制度などの利用の容易さが大きなカギを握っていることが分かった。さらにその制度の充実には組合の取り組みが効果がある。また組合の取り組みを左右するのは活用・両立支援策をどれだけ組合の重要課題としてとらえているかだけでなく、まずは女性問題担当者がいるかどうかである。

ゼンセン同盟の女性部局でも、両立問題への取り組みを活性化させるために、各組合にまず一人は女性問題担当者をおいてほしいと活動している。女性問題担当者が一人でもいれば、その人が自分の課題として取り組むからである。それが不可能な場合は、まず組合の中で勉強会などを開き、両立支援制度に対する理解を深めることが必要だろう。さらに組合幹部の活用・両立支援策への理解も欠かせない。幹部自身が女性の登用や両立に懐疑的であれば、組合の取り組みには期待できない。

このような様々な組合の活動や取り組みがあれば、ファミリーフレンドリー制度が整備される可能性が高くなる。さらに制度導入だけで終わらず、職場での制度に関する理解や利用を呼びかける組合の啓蒙活動や経営側の協力があれば、制度利用も容易になる。そうやって制度が導入され、実

際に利用しやすくなれば、働く女性のゆとりも増し、仕事を続けたいという意欲も向上することになるのである。
(研究開発部 主任研究員)

【注釈】

- *1 ここでの再雇用制度は定年延長ではなく、出産や介護で退職した社員は再び職場復帰できる制度のことをいう。
- *2 これは、組合の女性の活用や両立支援への詳しい取り組み状況について11項目聞き、回答に応じて得点化した。それぞれの項目について、「以前から取り組んできた」を4点、「最近取り組み始めた」を3点、「今後取り組む予定」を2点、「取り組むかどうかを検討中」を1点、「取り組む予定はない」を0点にして、それぞれの組合ごとに11項目の点数を加算した。
- *3 互いに相関の強い変数を同時に説明変数として投入すると、どちらの影響か判別がつかなくなり、係数が不安定になること。

【参考文献】

- ・ 逢見直人，2000，「セクシャルハラスメントへの労働組合の対応 ゼンセン同盟の取り組み事例」『日本労働研究雑誌』No.478，5月号：33-39.
- ・ 経済企画庁，1997，『平成9年版 国民生活白書 働く女性 新しい社会システムを求めて』大蔵省印刷局.
- ・ 厚生省，1998，『平成10年版 厚生白書 少子社会を考える』ぎょうせい.
- ・ 佐藤博樹・藤村博之・八代充史，1999，『新しい人事労務管理』有斐閣.
- ・ 佐藤博樹，2000，「個別的苦情と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』No.485，12月号：2-12.
- ・ 2001，「日本におけるファミリーフレンドリー施策の現状と課題」『季刊家計経済研究』2001年春号：11-17.
- ・ 日本家族社会学会，1998，「特集 先進諸国における家族政策と雇用政策の関係」『家族社会学会』第10(2)号 日本家族社会学会，3-70.
- ・ 日本労働研究機構，1995，『職業と家庭生活に関する全国調査』日本労働研究機構.
- ・ 日本労働組合総連合会，1997，『新しいワークルールづくりのために：連合・労働基準法改正への提言』日本労働組合総連合会.
- ・ 樋口美雄，1994，「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版，181-204.

- ・八代尚広，1997，『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社.
- ・矢野眞和，1998，『ゆとりの構造』日本労働研究機構.
- ・連合総合生活開発研究所，1996，『勤労者家族問題の総合的調査研究報告書』連合総合生活開発研究所.
- ・ 1997，『生活時間の実態に関する調査報告書』連合総合生活開発研究所.
- ・労働省女性局，1998，『平成11年度版 働く女性の実状』21世紀職業財団.
- ・脇坂明，2000，『平成8年度女子雇用管理基本調査による我が国のファミリーフレンドリー企業の現状の分析』労働省女性局編『ファミリーフレンドリー企業をめざして』大蔵省印刷局，47-50.