

第5章 育児休業取得による就業継続の課題

1 はじめに

今日では、育児休業の取得が労働者の権利として保障されている。育児休業制度の規定を設ける企業も増加している。それにもかかわらず、妊娠期間中に退職してしまう女性が、若い世代でも多い。育児休業制度が実質的に機能しているのか検討する必要がある。本章では、育児休業取得と就業継続の関係を分析し、育児休業取得の課題を示したい。

分析対象は、初子妊娠当時に雇用就業者であった女性とする。前章で見たように、妊娠前の退職も軽視できない問題ではあるが、ここでは、出産女性にとって育児休業を取得するかが現実的な問題となる局面に焦点を当てる。もちろん継続者のなかには育児休業を取得しない者もいる。そこで、単に休業取得の有無ではなく、「休業取得して継続」、「休業取得せずに継続」、「休業取得せずに退職」のそれぞれを選択する層の特徴を明らかにしたい。

前章までの分析と同様に、本章でもコーホート間比較を行う。分析に用いるコーホートは、前章と同様、「1950～60年生」と「1961～75年生」とする。後者のコーホートでは、多くが育児休業法施行以後に初子出産の時期を迎えている。それにもかかわらず、なぜ育児休業を取得せず妊娠期間中に退職してしまうのか、それを明らかにすることが主な目的である。

2 育児休業制度の有無と育児休業取得・就業継続の関係

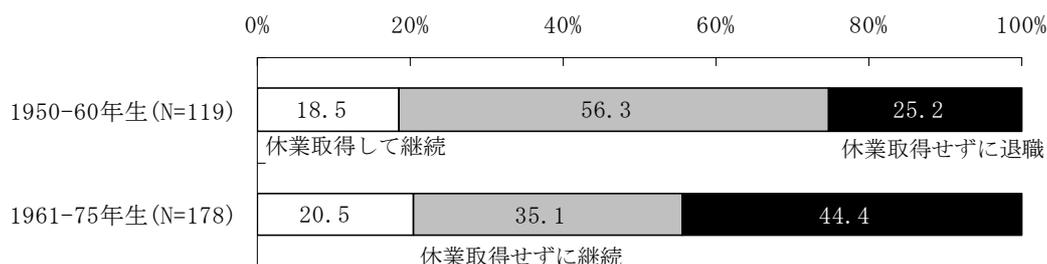
まず、育児休業取得の有無と、就業継続の有無の基本的傾向から確認しよう。

図 5.2.1.は、初子妊娠当時の勤務先における育児休業取得の有無と出産時までの就業継続の有無の関係を、コーホート別に示している。

ここで指摘しておかなければならないのは、「1950～60年生」と「1961～75年生」では、「休業取得して継続」にほとんど差がないことである。その一方で、「休業取得せずに退職」は「1961～75年生」の方が高い。前章で見たように、「1950～60年生」は妊娠前に退職する比率が高く、「1961～75年生」は妊娠期間中に退職する比率が高い。そのため、妊娠から出産までの期間に限定すると、「1961～75年生」の方が退職する比率は高くなる。

それよりも、問題であるのは、育児休業法が施行され、勤務先に育児休業制度があった比

図5. 2. 1. 育児休業取得と初子出産時までの雇用就業継続

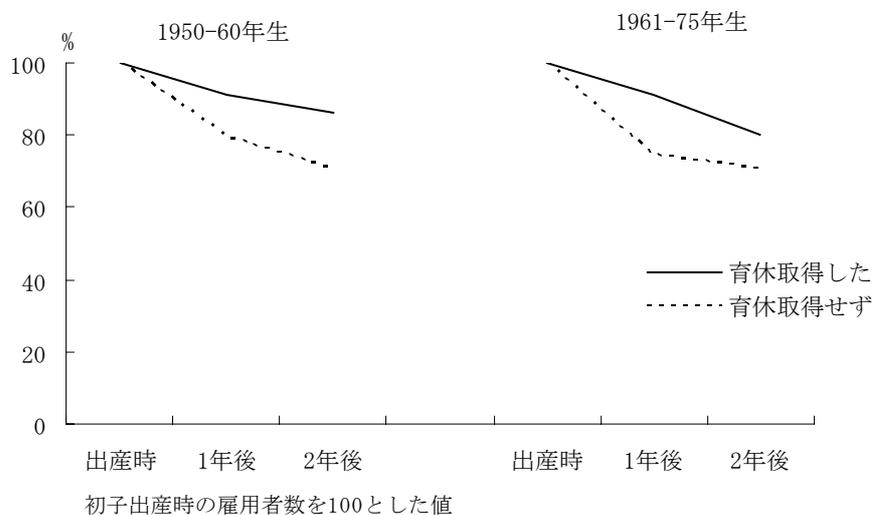


率も高い「1961～75年生」においても、「休業取得して継続」が前の世代と変わらないことである。一般的に、育児休業取得率は、各事業所で出産した女性に占める休業取得者の比率として計算されている。同じ方法で、出産時まで継続した層に対する休業取得者の比率を計算すると、育児休業取得率は、「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が高くなる。ところが、出産前に退職した女性も含めると、育児休業を取得して継続する比率はほとんど変わっていないのである。

そして、「1961～75年生」においても、「休業取得して継続」よりも、「休業取得せずに継続」が依然として高い。このことは一見すると、問題がないことのように思える。労働者にとって育児休業の取得は権利であって義務ではない。就業継続できるなら育児休業を取得しなくても良いと考えられるからである。

だが、図 5.2.2.を見ると、育児休業取得がやはり重要であることがわかる。図 5.2.2.は、初子出産時の雇用就業者を 100 とした場合の、出産 1 年後、出産 2 年後の雇用就業者の比率を示している。「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、育児休業取得者に比べて、取得しない方が就業率は低下している。育児休業を取得しない方が、出産後に退職しているのである。この点で、育児休業取得促進が重要であることに変わりはない。

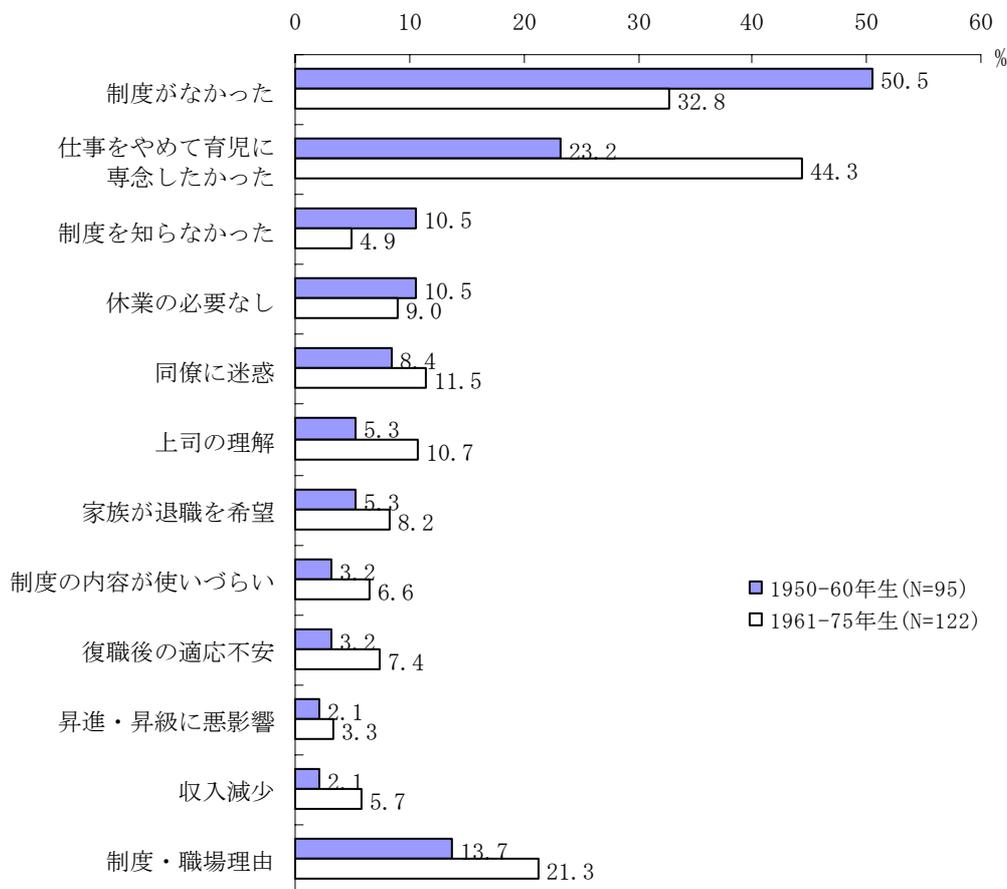
図5.2.2. 初子出産時雇用就業者の出産後雇用継続状況
(育児休業取得の有無別)



では、なぜ育児休業を取得しないのか。育児休業を取得しなかった女性が挙げる理由を見てみよう。図 5.2.3.は、育児休業を取得しなかった理由をコーホート別に示している。

「1950～60年生」で最も高いのは、「職場に制度がなかった」である。「1961～75年生」においても、「職場に制度がなかった」は高いが、前の世代に比べれば低い。前章で示したように、「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」では、出産前の勤務先に育児休業制度があったとする比率は高かった。また、「1961～75年生」においては、育児休業法により、勤務先に育児休業制度がなくても休業取得できた者も少なくない。こうした違いが、ここでの結果に反映されている。

図5.2.3. 育児休業を取得しなかった理由 (M.A.)



「制度・職場理由」は「同僚に迷惑」「上司の理解」「制度の内容が使いづらい」「復職後の適応不安」「昇進・昇級に悪影響」「収入減少」の何れかに回答した比率

これに対して、「1961～75年生」において、最も比率の高い理由は、「仕事をやめて育児に専念したかった」である¹。「1950～60年生」でも、「職場に制度がなかった」に次いで高い理由であるが、「1961～75年生」ではその比率が高まっている。しかし、それよりもここで注目したいのは、制度の内容や職場環境を理由とする比率が高まっていることである。

「1961～75年生」では、「休業を取得したら、同僚に迷惑がかかると思った」、「上司の理解が得るのが難しいと思った」、「制度の内容が使いづらい」、「休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった」、「休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った」、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」が前の世代よりも高い。これらを「制度・職場理由」として一括すると21.3%にのぼる。勤務先に育児休業制度があっても、制度の内容や職場環境が障害となって休業を取得しない女性が少なくないのである。

また、「育児休業制度がなかった」が理由されていることから、個々の企業における育児休業制度の規定の重要性がうかがえる。そこで、図5.2.4.において、育児休業制度の有無別に育児休業取得と就業継続の関係を見てみよう。

¹ このような女性については、なぜ退職して育児に専念したいと思うのか、客観的要因との関係を明らかにする必要がある。ただし、この質問の回答サンプルでは詳細な検討が難しいため、別の観点から改めて分析したい。

図5.2.4. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続
(育児休業制度有無・コホート別)

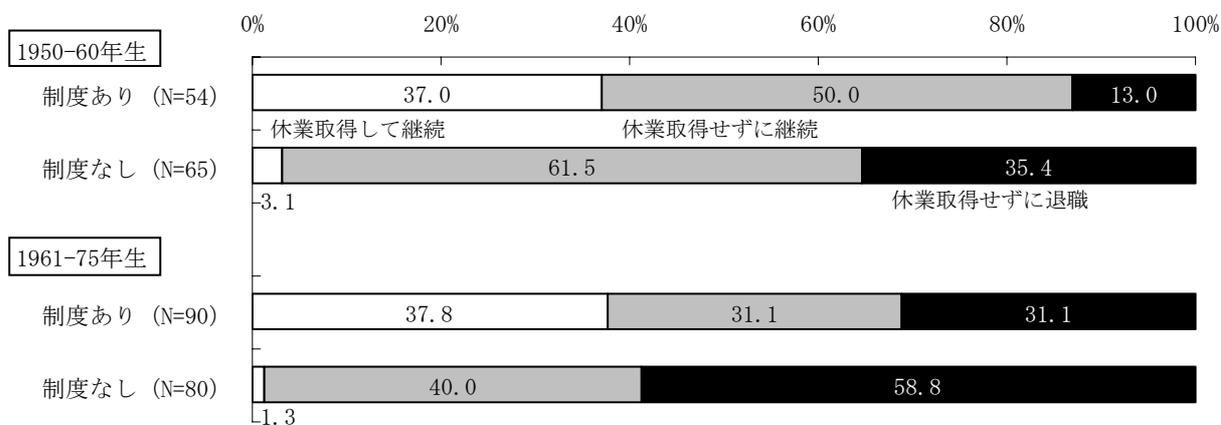
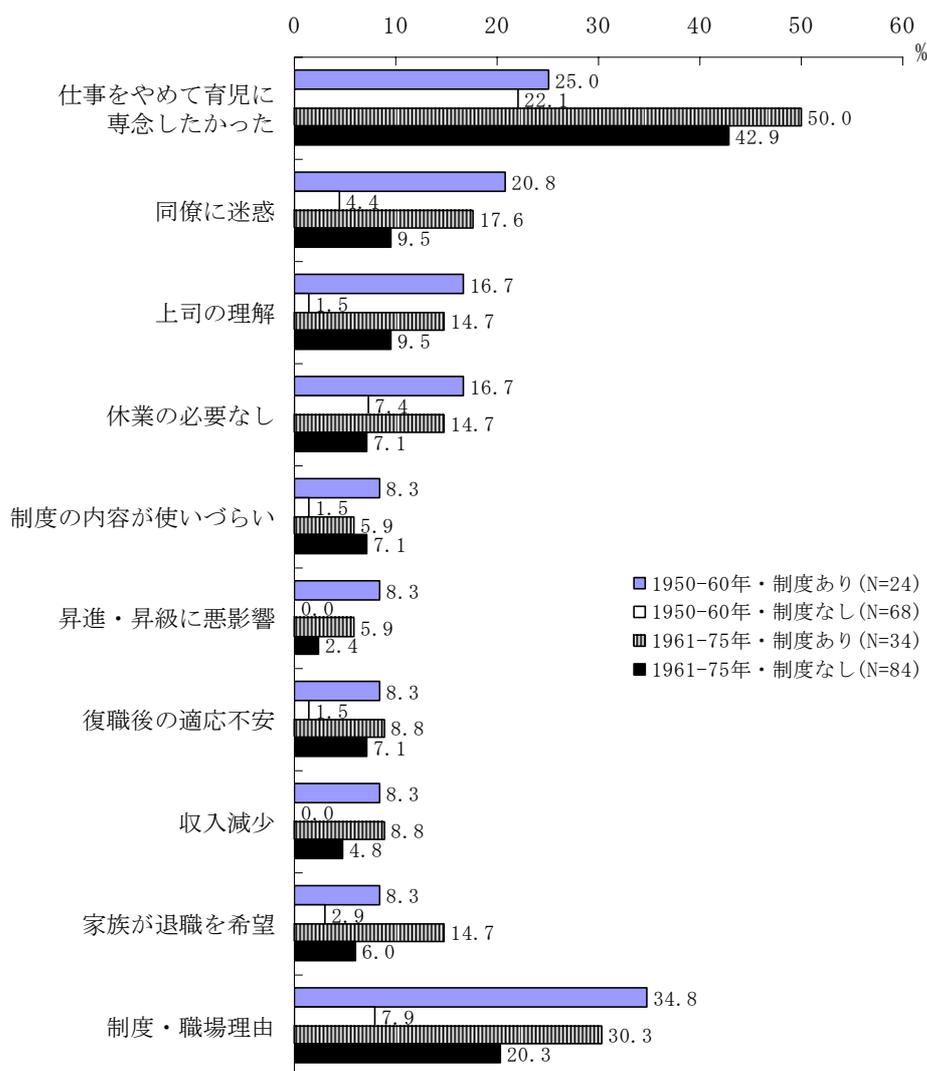


図5.2.5. 育児休業を取得しなかった理由
(育児休業制度有無・コホート別)



一目瞭然だが、育児休業法で休業取得が保障されていた「1961～75年生」においても、育児休業制度がない場合に、休業を取得する者は極めて稀である。育児休業法施行以後、個々の企業における育児休業制度の規定にかかわらず、休業取得の申請があった場合に、事業主はこれを拒否できなくなった。しかし、その申請を労働者ができるために、企業は育児休業制度を設けることが重要であることが、こうした結果から示唆される。

さらに、休業を取得しなかった理由を、育児休業制度の有無別に見ると、育児休業制度の規定はあっても、制度の内容や職場の雰囲気によって取得しにくい問題があることが、より明らかである。図 5.2.5.は、勤務先の育児休業制度の有無別に、育児休業を取得しなかった理由を示している。

ここで注目したいのは、育児休業制度が「あった」層において、「制度・職場理由」が約30%あることである。その具体的内容を見ると、「休業を取得したら、同僚に迷惑がかかると思った」、「上司の理解が得るのが難しいと思った」、「休業から復職するときに、仕事や職場に適応できるか不安だった」、「休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った」、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」は、「1950～60年生」においても「1961～75年生」においても、育児休業制度がある方が高い。制度はあっても利用しにくい職場の要因があるために、休業を取得していないのである。

また、こうした制度・職場理由を、コーホート間で比較すると、育児休業制度が勤務先になかった層でも「1961～75年生」の方が高いことにも注意したい。この世代は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても休業取得できた。しかし、勤務先に制度がないと、休業を取得したくても職場の理解が得られずに取得できない状況が、こうした結果から垣間見える。

つまり、勤務先に育児休業制度の規定を設けても、休業取得しにくい要因が職場や制度にある。育児休業取得を促進するためには、こうした要因を取り除くことが課題である。

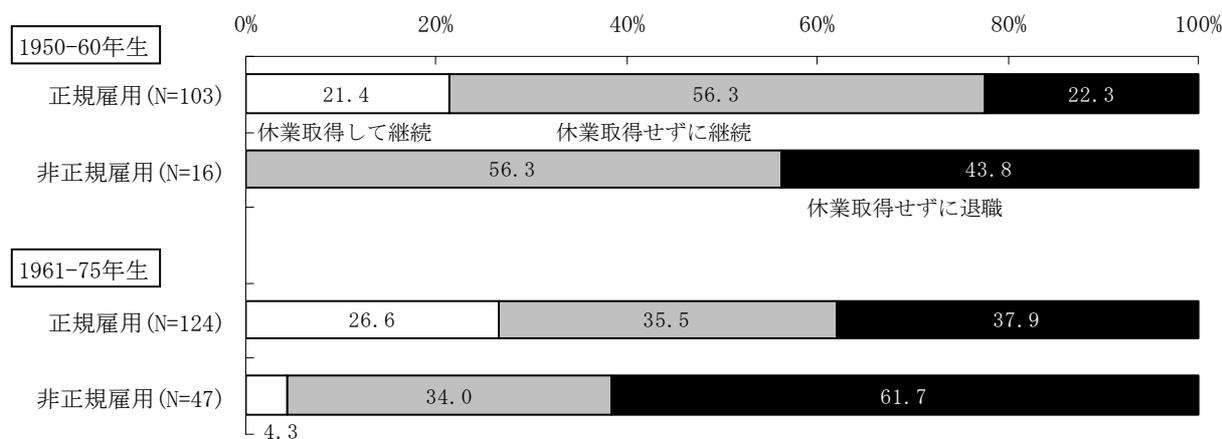
3 雇用環境と育児休業取得・就業継続の関係

では、育児休業取得層の中身はどうだろうか。結果を先に述べれば、育児休業制度の普及を反映して、ここでも「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が休業取得者は多様化している。しかし、逆に「1950～60年生」では休業取得する比率の高かった層が「1961～75年生」では退職しているため、全体として取得する比率が高まっていないのである。この点を、雇用形態、職種、業種、企業規模との関係から見たい。また、育児休業制度と並んで企業の重要な両立支援策である勤務時間短縮等の措置の有無との関係も検討しよう。

図 5.3.1.は、雇用形態別に育児休業取得と就業継続との関係を示している。育児休業法施行後も、2005年4月施行の改正育児・介護休業法まで、有期雇用労働者は育児休業制度及び介護休業制度の適用外とされてきた。パート・アルバイト・臨時など、非正規雇用労働者は、多くが有期契約である。休業取得者はほとんどいないのは、そのためと考えられる。

職種、業種、企業規模との関係においては、休業取得に関する結果にも、育児休業制度が

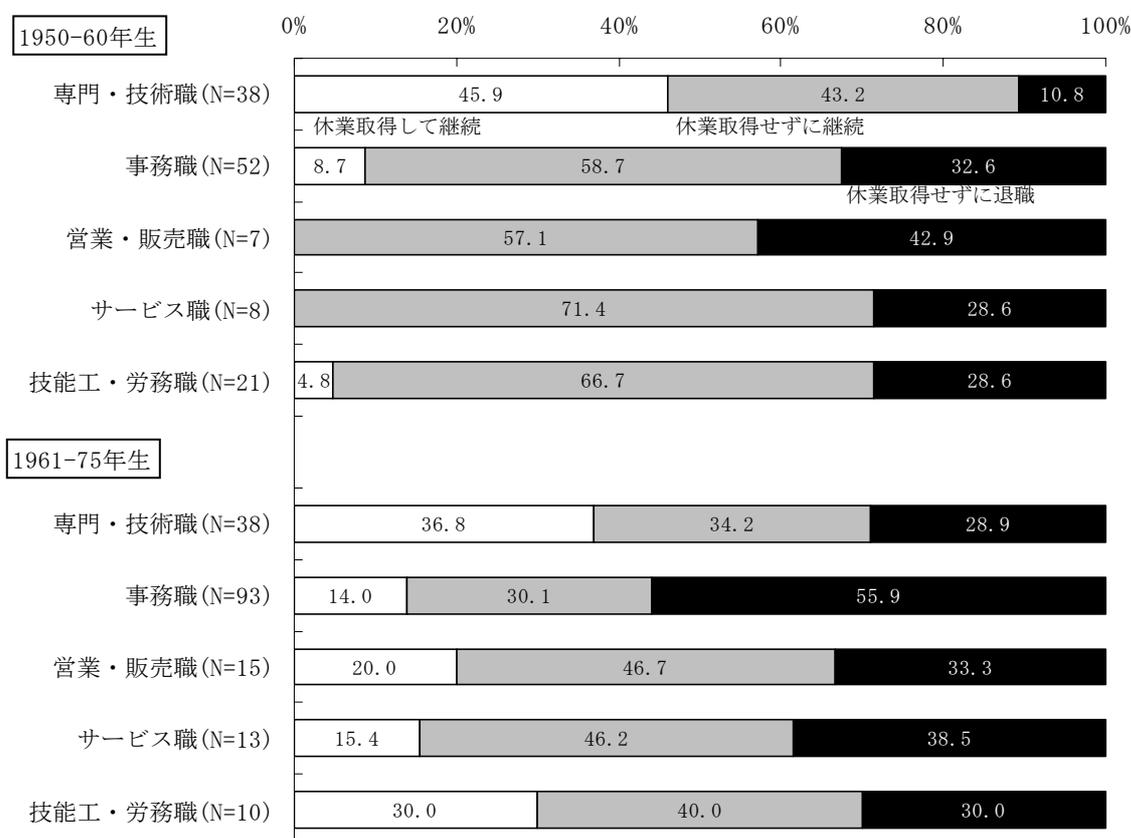
図5.3.1. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（雇用形態別）



企業に普及したことが反映されている。分析対象となるサンプルが少ないため、各カテゴリのサンプルはそれ以上に小さくなるが、次のような傾向を読み取ることができる。

図5.3.2.は、職種別に育児休業取得と就業継続の関係を示している。「1950～55年生」では、「専門・技術職」を除けば、ほとんど休業を取得していない。これに対して、「1961～75年生」では、「専門・技術職」以外の職種にも、休業取得者が広がりつつある様子がうかがえる。しかし、前章で見た傾向と同じように、「1961～75年生」は、「専門・技術職」におい

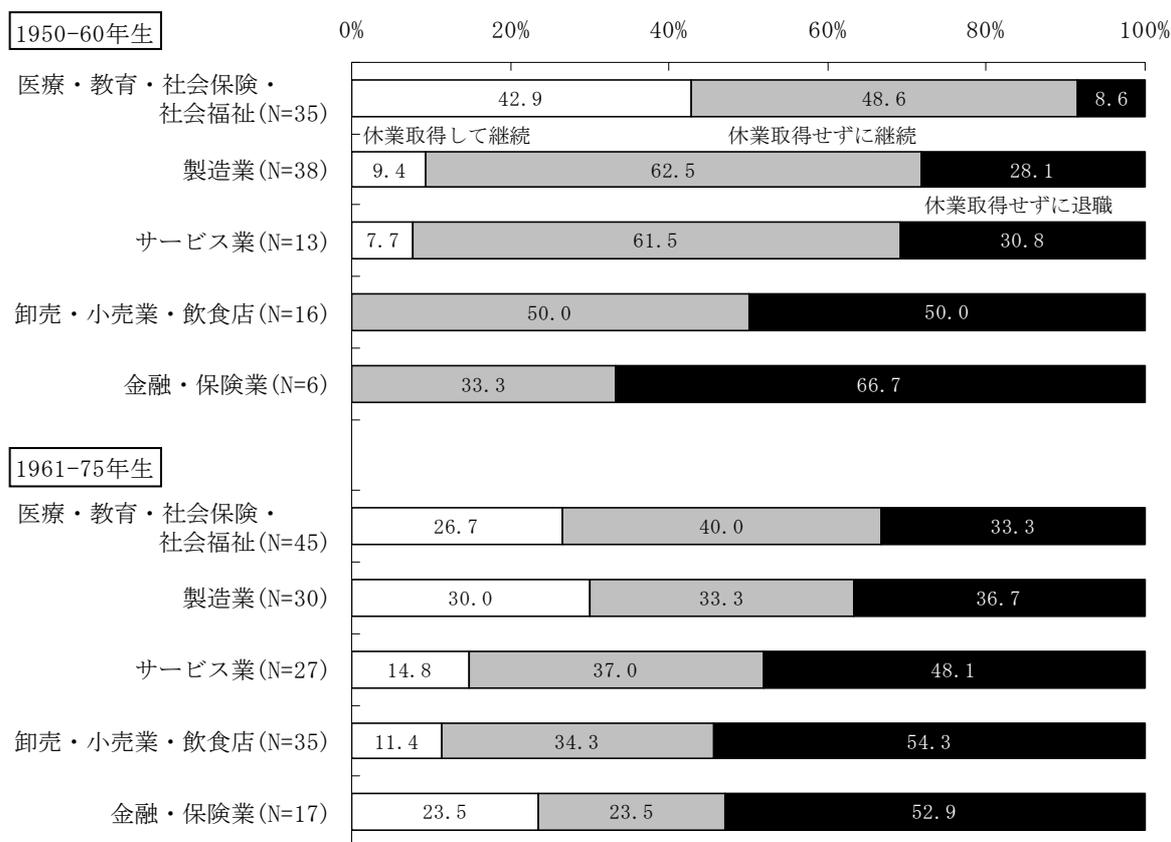
図5.3.2. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（職種別）



て、前の世代より「休業取得して継続」が低く、「休業取得せずに退職」が高くなっている。

また、図 5.3.3.は、業種別に育児休業取得と就業継続の関係を示している。ここでも、「1950～60 年生」においては、「医療・教育・社会保険・社会福祉」以外の業種では、ほとんど休業を取得していないが、「1961～75 年生」では、他の業種でも休業取得者が確認できる。しかし、職種別の傾向と同じように、「医療・教育・社会保険・社会福祉」の「休業取得して継続」は、「1950～60 年生」よりも「1961～75 年生」の方が低く、若い世代では逆に「休業取得せずに退職」が高くなっている。

図5. 3. 3. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（業種別）



企業規模についても同様である。その結果を図 5.3.4.に示そう。職種や業種ほど極端ではないが、「1950～60 年生」は、休業取得者が「1000 人以上・官公庁」に偏っていたことがわかる。これに対して、「1961～75 年生」では、「100～299 人」と「300～999 人」で「休業取得して継続」が高まっている。しかしここでも、「1000 人以上・官公庁」で休業を取得する比率は、「1950～60 年生」より「1961～75 年生」の方が低く、「休業取得せずに退職」が高くなっている。

このように見ると、前章で見たような、育児休業制度の普及を反映して、休業取得して継続する層の裾野は広がっている。しかし、元来、休業取得する比率の高かった層で、休業取得せずに退職している。その結果として、休業を取得する層が増えていないのである。

図5.3.4. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（企業規模別）

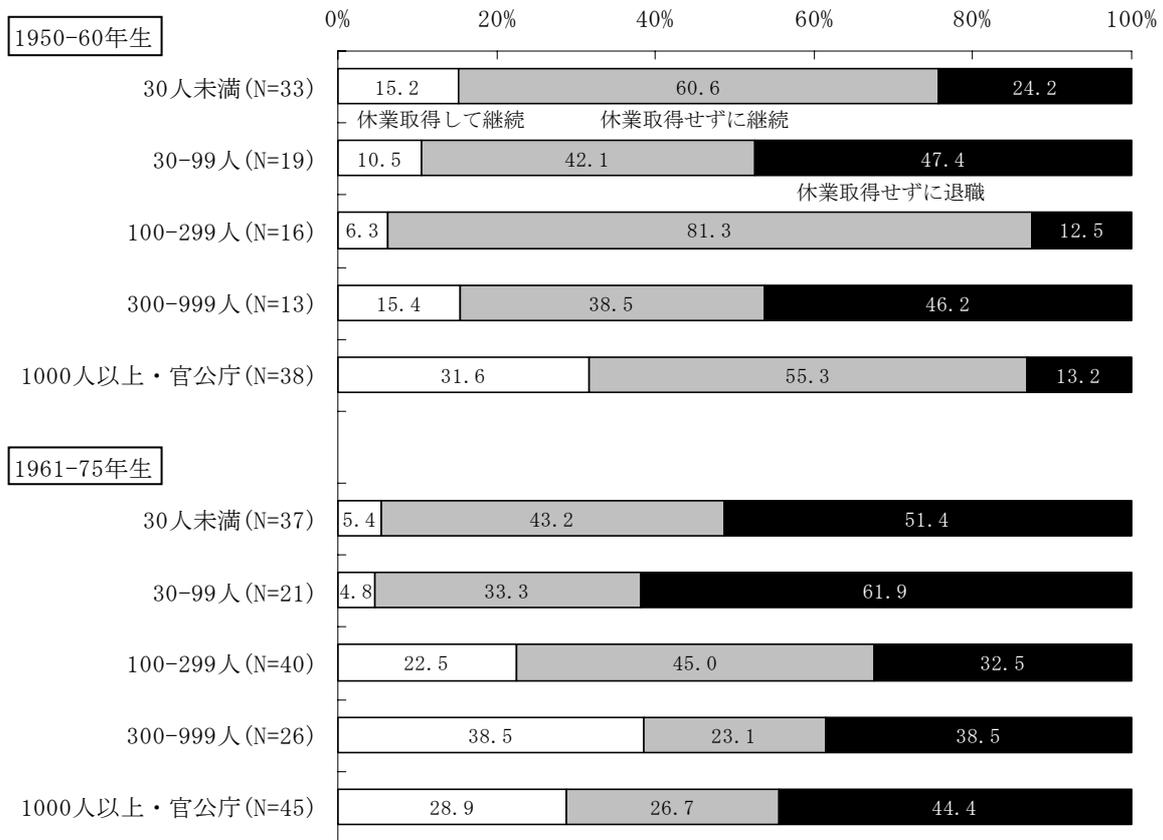
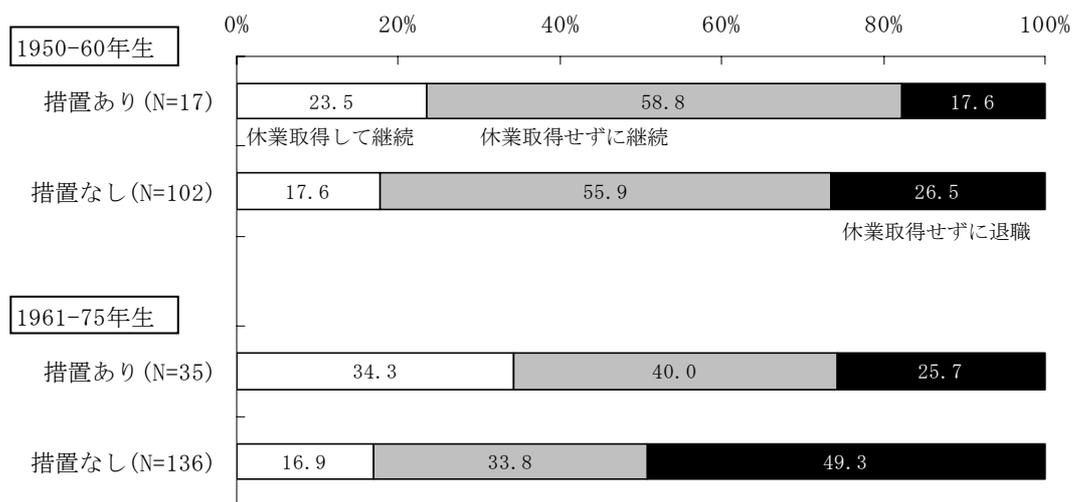


図5.3.5. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（勤務時間短縮等の措置の有無別）



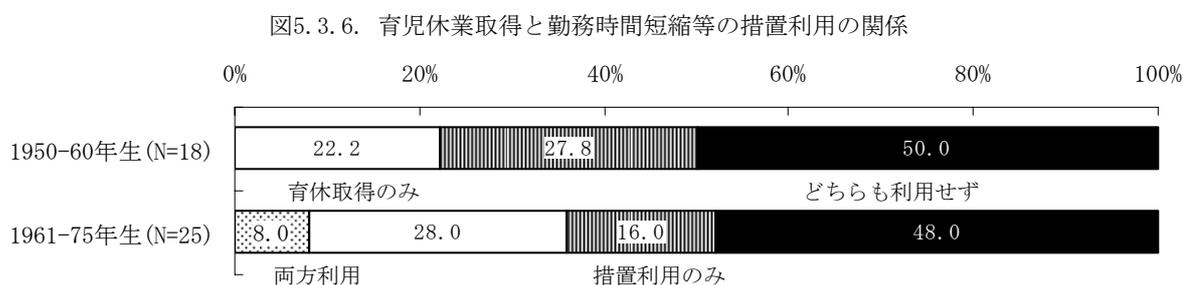
もう一つ、育児休業取得との関係で重要なのは、勤務時間短縮等の措置との関係である。前章の分析で明らかになったように、育児休業制度に勤務時間短縮等の措置があることによって、就業継続が高まる。しかし、制度の利用については、二つの制度を両方とも利用する場合と、どちらか一方を利用したらもう一方は利用しない場合とが考えられる。勤務時間短

縮等の措置があれば、休業を取得せずに継続する比率が高まると言えるだろうか。

図 5.3.5.に勤務時間短縮等の措置の有無別に、育児休業取得と就業継続の関係を示そう。

「1950～60年生」も「1961～75年生」も、措置が「あった」とする層はサンプルが少ないが、どちらのコーホートにおいても、措置が「あった」とする方が、「休業取得して継続」が高い。そして、「1961～75年生」においては、前の世代よりもその比率が高まっている。育児休業制度が勤務先のない層は、ほとんど休業を取得していないことを踏まえれば、措置が「あった」とする層の育児休業取得者は、勤務先に育児休業制度もあったと考えられる。

この点をもう少し詳しく見るため、図 5.3.6.において、育児休業取得と勤務時間短縮等の措置利用の関係をみてみよう。



分析対象：育児休業制度が適用されており、勤務先に勤務時間短縮等の措置制度があった者

分析対象は、勤務時間短縮等の措置が妊娠当時の勤務先にあったとする女性である。サンプルが少ないため、あくまで参考としたいが、「育児休業取得のみ」の比率はコーホート間でほとんど差がないと言ってよいが、「1961～70年生」では、「両方利用」する層がいる。その分だけ、「1950～60年生」よりも育児休業を取得して継続する比率が高まっている。

そして、この図から、もう一点確認できることは、「1950～60年生」も「1961～70年生」も、約50%がどちらかの制度を利用している。利用可能な支援制度が増えることで、就業継続が高まっていることが改めて確認できる。

4 育児休業取得による就業継続の規定要因

ここまで、「1950～60年生」と「1961～75年生」の比較から、妊娠まで雇用就業を継続した層が、育児休業を取得して出産時まで継続する比率は変わっていないことが明らかとなった。しかし、取得層は二つの世代で異なっている。その要点をもう一度整理しておこう。

- ① 育児休業法により休業取得が保障された「1961～75年生」においても、育児休業制度がある方が、休業取得しており、制度がない場合の取得は極僅かである。
- ② 休業取得者はほとんど正規雇用である。非正規雇用には、育児休業制度の適用を受けていない有期雇用が多く、ほとんど休業取得していない。
- ③ 「1950～60年生」の休業取得者は、「専門・技術職」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、「1000人以上・官公庁」に大きく偏っていたが、これに比べて「1961～75年生」は、多様な職種・業種・企業規模で休業取得する比率が高まっている。

- ④ 勤務時間短縮等の措置との関係では、どちらのコーホートにおいても、措置がある方が、休業取得して継続する率は高い。

ここでは、これらの要因を相互にコントロールして、「育児休業を取得して継続」、「休業を取得せずに継続」、「休業取得せずに退職」の選択を規定する要因を明らかにしたい。

分析方法は多項ロジスティック回帰分析とする。多項ロジスティック回帰分析は、3 つ以上の事象の中から、1 つの事象を基準とし、その他の事象が発生する確率を予測するモデルである。ここでは、「休業取得して継続」が発生する確率を P_1 、「休業取得せずに継続」が発生する確率を P_2 、「休業取得せずに退職」が発生する確率を P_3 としよう。そして、「休業取得せずに退職」の発生確率 P_3 を基準とする。これに対する「休業取得して継続」の発生確率 P_1 の比率 (P_1/P_3)、「休業取得せずに継続」の発生確率の比率 (P_2/P_3) を対数変換し、それぞれ X_1, X_2, \dots, X_n 等の説明変数で予測するのである。その式は次のように表される。

$$\ln (P_i/P_3) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$i=1,2$

表 5.4.1 は、分析対象サンプル全体（全コーホート）について、「休業取得して継続」するか「休業を取得せずに退職」するか、また「休業取得せずに継続」するか「休業取得せずに退職」するか、それぞれの分岐を予測する多項ロジスティック回帰分析を行った結果である。

説明変数には、コーホート、学歴（教育年数）、雇用形態、職種、業種、企業規模、育児休業制度の有無を投入している。これまでの分析と同様に、コーホートは「1950～55 年生」、職種は「事務職」、業種は「製造業」、企業規模は「30 人未満」を基準カテゴリとし、それと比較したときの各カテゴリの効果を算出している。

「休業取得して継続」の規定要因から検討しよう。有意な効果があるのは、正規雇用（雇用形態）と育児休業制度の有無である。つまり、正規雇用ほど、育児休業制度があるほど、育児休業を取得して継続している。クロス集計結果が示していたように、「1950～60 年生」も「1961～75 年生」も、非正規雇用や育児休業制度が勤務先のない層は、ほとんど休業を取得していなかった。ここでの分析結果も、改めて同じことを示している。そして、雇用形態と育児休業制度の有無をコントロールすると、コーホート・職種・業種・企業規模の有意な効果はない。コーホート・職種・業種・企業規模にかかわらず、正規雇用であるか否か、育児休業制度の規定の有無が、休業取得するか取得せずに退職するかを左右しているのである。

では、休業取得しない場合はどうか。同じ表で、「休業取得せずに継続」の規定要因を見てみよう。説明変数は、第 4 章における育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の効果の推計モデルと同様に、コーホート、学歴、初子出産年齢、出産前の雇用形態、職種、業種、企業規模、そして育児休業制度の有無と勤務時間短縮等の措置の有無である。

分析結果において、有意な効果があるのは、コーホートと勤務時間短縮等の措置である。「1950～55 年生」に比べて「1966～70 年生」ほど、「1971～75 年生」ほど、休業取得せずに退職している。逆に、勤務時間短縮等の措置があるほど、休業取得せずに継続している。

表5.4.1. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)				
1956-60年生	.066	1.069	.347	1.415
1961-65年生	-.723	.485	-.355	.701
1966-70年生	-1.118	.327	-1.349 *	.259
1971-75年生	-.316	.729	-1.165 *	.312
学歴 (教育年数)	.005	1.005	-.213	.808
初子出産年齢	.096	1.101	-.040	.961
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	2.193 *	8.962	.722	2.058
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	1.390	4.017	.491	1.634
営業・販売職	.602	1.826	.671	1.956
サービス職	1.850	6.360	.777	2.175
技能工・労務職	1.044	2.841	.761	2.141
その他	2.153	8.614	22.224	4485014063.624
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.659	.000	-.727	.483
運輸・通信業	-.325	.723	.944	2.569
卸売・小売業・飲食店	-.307	.736	.089	1.093
金融・保険業	-.595	.552	-.399	.671
医療・教育・社会保険・社会福祉	.101	1.106	.956	2.602
サービス業	-.457	.633	.056	1.058
公務	1.294	3.646	1.760	5.810
その他	.758	2.135	1.726	5.621
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	-1.056	.348	-.862	.422
100-299人	.738	2.092	.855	2.352
300-999人	.656	1.928	-.796	.451
1000人以上・官公庁	.190	1.209	-.238	.788
育児休業制度あり	3.386 **	29.540	.413	1.511
勤務時間短縮等の措置あり	1.027	2.793	1.022 *	2.780
切片	-8.131 **		3.120	
chi-square		170.501 **		
-2 loglikelihood		424.776		
N		286		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

コーホートの効果には注意が必要である。前章でみたように、年長のコーホートほど妊娠前に退職するのに対して、若いコーホートほど妊娠期間中に退職する比率が高いからだ。若いコーホートが育児休業を取得せずに退職する要因については、次章で家族・親族の支援や保育所との関係からも明らかにする。

勤務時間短縮等の措置については、クロス集計結果では、勤務時間短縮等の措置がある方が、休業取得して継続する比率も休業取得せずに継続する比率も高かった。しかし、ここでの分析において、育児休業制度の有無をコントロールすると、休業取得せず継続のみに有意な効果がある。

次に、こうした効果にコーホートによる相違があるのか、見てみよう。表 5.4.2.1.に「1950

表5.4.2.1. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1950-60年生）

被説明変数（vs. 休業取得せずに退職）	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
学歴（教育年数）	.116	1.123	-.197	.821
初子出産年齢	.155	1.167	.004	1.004
雇用形態（正規=1、非正規=0）	18.002	65782367.820	.308	1.361
職種（vs. 事務職）				
専門・技術職	1.948	7.017	-.565	.568
営業・販売職	-16.433	.000	.512	1.669
サービス職	-14.584	.000	1.333	3.791
技能工・労務職	.179	1.196	-.057	.945
その他	-.347	.707	18.460	104018987.065
業種（vs. 製造業）				
建設業	-17.375	.000	.526	1.692
運輸・通信業	-19.911	.000	-.050	.952
卸売・小売業・飲食店	-19.180	.000	-.508	.601
金融・保険業	-19.062	.000	-1.640	.194
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.561	.571	1.425	4.159
サービス業	-2.723	.066	-.880	.415
公務	17.814 **	54492371.321	19.140	205377909.126
その他	20.052 **	511190796.776	20.035	502206649.344
企業規模（vs. 30人未満）				
30-99人	.565	1.760	-1.091	.336
100-299人	.437	1.549	.964	2.623
300-999人	-.319	.727	-1.587	.205
1000人以上・官公庁	.077	1.080	.016	1.016
育児休業制度あり	3.260 **	26.058	.573	1.773
勤務時間短縮等の措置あり	2.010	7.464	.630	1.877
切片	-26.313 **		2.927	
chi-square		83.64125792 **		
-2 loglikelihood		144.7384342		
N		119		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

～60年生」の結果を示す。

「取得して継続」の規定要因を見ると、育児休業制度の有無に有意な効果がある。分析結果は育児休業制度があるほど、育児休業を取得して継続していることを示している。これに対して、「取得せずに継続」の規定要因に対する勤務先の有意な規定要因はない。勤務時間短縮等の措置は有意な効果がない。この世代において、育児休業制度が勤務先にあったのは、一部の層に偏っていた。休業を取得しないで継続する層は、企業以外の支援を利用して、継続していたと考えることができる。

続いて「1961～75年生」の結果を表5.4.2.2.で見よう。

「休業取得して継続」の規定要因から見よう。分析結果は、雇用形態が正規雇用であるほど、勤務先に育児休業制度があるほど、休業取得して継続していることを示している。

この世代では、雇用期間に定めのない正規雇用は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できた。クロス集計結果において、勤務先に育児休業制度がないにもか

表5.4.2.2. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1961-75年生）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
学歴 (教育年数)	-.201	.818	-.142	.868
初子出産年齢	.070	1.072	-.061	.940
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	2.355 *	10.533	.913 *	2.492
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	1.406	4.081	.625	1.868
営業・販売職	1.179	3.251	1.073	2.923
サービス職	2.142	8.514	.810	2.248
技能工・労務職	1.173	3.231	.924	2.519
その他	2.949	19.079	22.022	3663743494.676
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.257	.000	-18.893	.000
運輸・通信業	1.350	3.858	1.068	2.909
卸売・小売業・飲食店	-.200	.819	.117	1.124
金融・保険業	-.049	.952	-.119	.888
医療・教育・社会保険・社会福祉	.107	1.113	.903	2.467
サービス業	.196	1.217	.002	1.002
公務	1.754	5.779	1.574	4.824
その他	-17.847	.000	1.207	3.345
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	-1.297	.273	-.599	.549
100-299人	1.403	4.068	.830	2.293
300-999人	1.200	3.320	-.431	.650
1000人以上・官公庁	.435	1.545	-.352	.703
育児休業制度あり	3.755 **	42.725	.189	1.208
勤務時間短縮等の措置あり	.816	2.261	.950	2.585
切片	-6.478		1.748	
chi-square		93.443 **		
-2 loglikelihood		253.991		
N		167		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

かわらず休業取得した比率はごく僅かであったが、制度の適用を受けていない非正規雇用と比べると、正規雇用は育児休業を取得していると言える。

また、この世代においても、勤務先に育児休業制度があるほど、休業取得して継続している。休業取得が法律で保障された今日においても、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆される。

「休業取得せずに継続」は、雇用形態のみ有意な効果がある。分析結果は、正規雇用であるほど、休業取得せずに継続していることを示している。しかし、ここで、分析対象が妊娠時まで継続した層を対象としていることに注意が必要である。前章で見たように、正規雇用労働者は、非正規雇用労働者よりも出産前に退職する比率が高い。これに対して、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者よりも妊娠期間に退職する比率が高かった。そうした退職時期の差が、ここでの分析結果に反映されていると言えるのだ。

全コーホートを対象とした分析結果において、「休業取得せずに継続」に有意な効果があった勤務時間短縮等の措置は、コーホート別の分析結果では、どちらのコーホートにおいても

有意な効果がない。この制度は「1961～75年生」においても、普及率が高いとは言えず、その結果、コーホートを区切ると有意な差が出なかったと考えられる。

5 まとめ

本章では、育児休業取得による就業継続の課題を明らかにするため、妊娠から出産までの期間に焦点を当て、育児休業取得と就業継続の関係についてコーホート間比較を行った。その分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠当時に雇用就業者であった女性を100%とすると、育児休業を取得して就業継続する比率は、「1950～60年生」と「1961～75年生」でほとんど変わっていない。
- ② 「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、勤務先に育児休業制度があるほど休業取得して継続している。
- ③ 「1950～60年生」より「1961～75年生」は、勤務先に育児休業制度があった比率は高いが、制度があってもその内容や職場環境を理由に取得しない層が少なくない。
- ④ 「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が、多様な職種、業種、企業規模で休業取得する比率が高い。しかし、「1950～60年生」において休業取得する比率の高かった層では、逆に「1961～75年生」の方が休業取得せずに退職する比率が高い。その結果、全体として休業取得する層が拡大していない。

本章の分析結果において、まず重要なことは、妊娠当時に雇用就業者であった女性を100%とすると、育児休業を取得して継続する比率が、「1950～60年生」と「1961～75年生」でほとんど変わっていないことである。育児休業法施行との関係において、「1950～60年生」は、同法施行前に出産した女性が多く、「1961～75年生」は同法施行以後に出産した女性が多い。後の世代の方が、育児休業を取得しやすい状況にあったはずである。それにもかかわらず、育児休業を取得する比率に差がないのである。

勤務先における育児休業制度の有無との関係においては、どちらのコーホートでも育児休業制度がある方が休業を取得している。この点で、休業取得が法律で保障されている今日においても、各企業が育児休業制度の規定を設けることが重要であることに変わりはない。

しかし、制度があっても、取得しにくいために、取得できなかった者も少なくない。とりわけ、「1961～75年生」は、前の世代よりも育児休業制度があったとする比率は高いが、取得しなかった理由として、制度の内容や職場の雰囲気やを挙げる者が少なくない。「制度の内容が使いづらい」、「同僚に迷惑がかかる」、「上司の理解が得られない」、「昇進・昇級に悪影響があると思う」、「復職後に職場や仕事に適応できるか不安」、「休業を取得して収入を減らしたくない」というのが具体的な理由である。

「1950～60年生」の休業取得者は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では、「1000人以上・官公庁」に大きく偏っていた。これは、看護師・教師・保育士は、育児休業法以前に育児休業制度の適用を受けていたこと、先駆的

に育児休業制度を導入していたのは大企業や公的機関であったことによると考えられる。これに対して、「1961～75年生」においては、多様な職種、業種、企業規模で育児休業取得者が見られる。しかし、その一方で、前の世代で休業取得する比率の高かった、「専門・技術職」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、「1000人以上・官公庁」においては、休業取得する比率が低下し、逆に休業取得せずに退職する比率が高まっている。これらの勤務先で、育児休業取得が難しくなったために、全体として休業取得者が拡大していないと考えられるのだ。

こうした分析結果から、育児休業取得促進に向けた、次のような課題が示唆される。

まず必要なことは、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることである。今日では、勤務先に育児休業制度の規定がなくても育児休業を取得できる。労働者から育児休業取得の申請があった場合、事業主は原則としてこれを拒否することはできない。しかし、個々の企業に規定がなければ、休業取得申請をしにくい状況が、本章の分析結果からうかがえる。

そして、制度の規定を設けた上で、職場環境から休業取得しにくい個々の要因を取り除く必要がある。例えば、「同僚への迷惑」に対しては休業中の代替要員の確保、「上司の理解」に対しては管理職への制度の周知徹底、「昇進・昇級への悪影響」に対しては休業取得者の不利益取り扱い禁止の徹底、「復職後の適応不安」に対しては休業期間中の情報提供や能力維持などにより、本章で示された職場環境の阻害要因は緩和されると考えられる。

育児休業制度の内容については、関連する法改正を通じて、制度の利用拡大が図られつつある。2000年の雇用保険法改正により、育児休業取得者への給付金が最大40%まで引き上げられた。また、2005年4月施行の改正育児・介護休業法においては、一定の条件を満たす有期雇用労働者も休業取得が可能となるとともに、保育所へ入所できないなど、特定の事情がある場合に子が1歳半までの育児休業取得延長が可能となった。

育児休業法施行から今日に至るまで、育児休業制度の規定がある企業は年々増加している。今後も、育児休業制度の規定を設けることは、各企業にとって何をおいても必要なことである。しかし、単に義務として制度の規定を設けるだけでは不十分である。「制度はあるが利用できない」というのでは、実効性のある制度とは言えない。制度の内容や職場環境を見直すことにより、育児休業を取得しやすい条件を整えることが課題である。