

### 第3章 非正規労働者の働き方と就業継続 —働き方の変化に着目して—

#### 1 はじめに

本章では、非正規労働者の女性の働き方と妊娠・出産期の就業継続との関係を考察する。第1章でみたように、若いコーホートでは非正規雇用が拡大しているが、近年、非正規雇用においても、就業継続率は上昇しており、育児休業取得率も上昇している。2005年施行の改正育児・介護休業法により、一定の要件を満たす有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたことの影響がうかがえる結果である。

だが同時に、育児休業を取得せずに就業継続する女性が以前から多かったこと、その割合が2005年以降上昇していることによって、非正規労働者全体の就業継続率を引き上げている側面も第1章ではうかがえた。さらに注目したいのは、勤務先に育児休業制度があった場合でも育児休業を取得せずに継続する女性の割合が高いことだ。育児休業以外の要因にも着目して、どのような非正規労働者が就業継続しているのか検討する必要がある。こうした観点から、本章では非正規労働者の働き方と就業継続の関係を分析する。

今田（2009）によれば、今日の非正規雇用は量的に拡大しているだけでなく、一時的・補助的な仕事だけでなく、長期的で専門的な職務に従事する非正規労働者の拡大という質の面での変化も起こしている。労働政策研究・研修機構（2008）によれば、形式上は有期契約であっても大多数の労働者が反復更新していること、そうした有期契約労働者の中でも、正社員に近い働き方の労働者は育児休業を取得する割合が特に高い。非正規雇用の質的な変化が就業継続に影響している可能性がある。

この分析を通じて、非正規雇用が拡大する今日において出産・育児期の就業継続がさらに拡大するための課題を明らかにしたい。

#### 2 非正規労働者の働き方と就業継続

非正規雇用の働き方が近年において変化してきているといわれる。労働政策研究・研修機構（2006c, 2010b）によると、非正規雇用のうちでも契約社員の増加や担う職務の専門化、職種の多様化、高学歴化、勤続年数の長期化などの傾向が指摘されている。その背景には、企業による非正規労働者の活用の変化がある。それは、「人件費節約のため」という理由は大きいものの、近年では「専門的業務に対応させるため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」という理由の割合が上昇するなど、単に雇用の調整弁としての非正規労働者の活用から、正規労働者に比べて安価な労働力として非正規労働者を長期的に活用する傾向にあるといえる。企業の非正規活用方針ともなっていて、非正規労働者の職務は高度化してきている。ただ、それは、別の側面からみると、経費節減のため、従来は正規労働者が担っていた業務

を非正規労働者に担わせることへのシフトでもあり、高度な職務が非正規化してきたという変化ともいえる。

こうした中、非正規労働者の就業継続についてはどのような状況にあるか。労働政策研究・研修機構（2008）によると、職務内容が正社員とほとんど同じ非正社員がいる、また正社員転換制度があるなど非正規労働者の長期的な活用方針をもつ職場では、育児休業の制度化がすすんでいる。また、職務レベルが高いほど、勤続年数が長いほど育児休業を取得する割合が高いことも指摘されている。

本節では、非正規労働者の働き方とその変化として、学歴、労働時間、職種、職務、勤続年数、正社員転換制度の有無、初職の雇用形態の観点から検討する。そして、非正規労働者の女性の働き方の変化と、妊娠・出産期の就業継続との関係を見ていきたい。

### (1) 学歴との関係

まず、非正規労働者の学歴構成とその変化についてみてみたい。図 3-2-1 に、出産年代別に学歴の構成を示した。これをみると、「中学・高校卒」の割合が大きく低下し、「専門・短大卒」、「大学・大学院卒」の割合が上昇する傾向にある。1998 年以前では「中学・高校卒」が全体の約 3 分の 2 を占めていたが、2005 年以降では「専門・短大卒」の割合が最も大きく約半分を占め、「大学・大学院卒」の割合も約 2 割に達している。ここから、非正規雇用に従事する女性が高学歴化しているといえる。

ただ、別の側面からみると、近年の非正規雇用の拡大で高学歴層も非正規化してきているともいえる。図 3-2-2 をみよう。どの学歴層においても、非正規雇用の割合は上昇している。ただ、「中学・高校卒」は 1998 年以前より非正規労働者の割合が比較的高かったのに対し、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」など、従来は非正規労働者の割合がさほど高くない学歴においても、近年にかけて非正規労働者の割合が拡大している。これは、高学歴層の非正規化ともいえるべき変化をあらわしているといえる。

図 3-2-3 において、第 1 子妊娠時に育児休業制度があった割合を学歴別に示した。これを

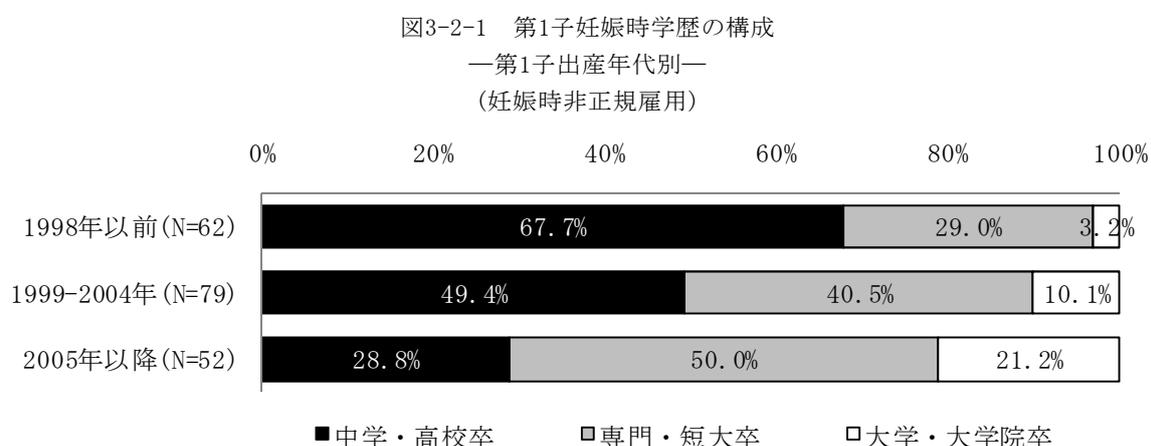


図3-2-2 第1子妊娠時非正規労働者の割合  
— 出産年代・学歴別 —

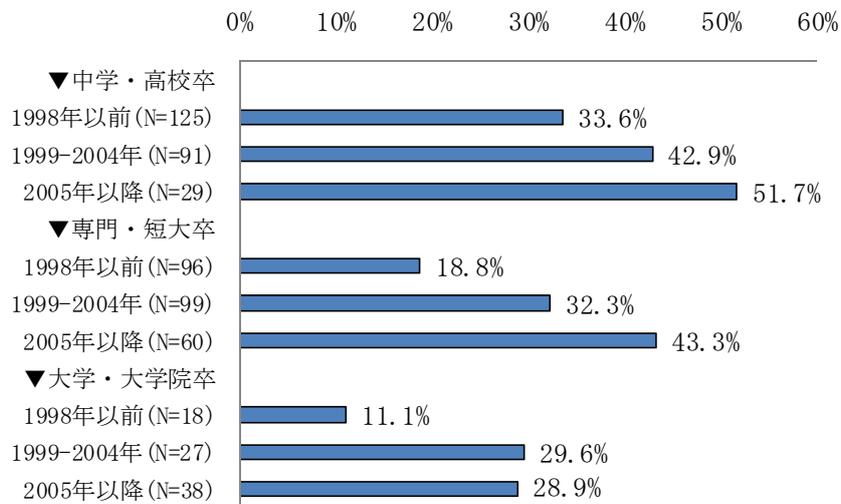
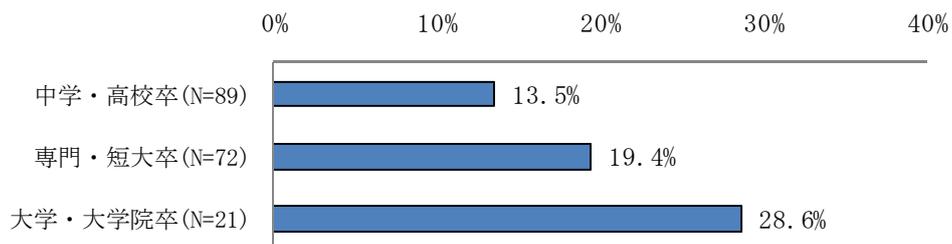


図3-2-3 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合  
— 学歴別 —  
(妊娠時非正規雇用)



みると、第1子妊娠時に職場に育児休業制度があった割合は学歴による差が大きい。「中学・高校卒」では「育児休業制度があった」割合が最も低いのに対し、「大学・大学院卒」で最も高い<sup>1</sup>。

以上から、非正規雇用においても高学歴化がすすんでいること、高学歴層において育児休業制度があった割合が相対的に高いことがわかった。このことをふまえて、学歴別に育児休業取得・就業継続の状況を見てみたい。図3-2-4をみると、「大学・大学院卒」の場合、それ以外の者に比べて退職の割合がきわだって低い。また、「大学・大学院卒」の女性は、育児休業を取得する割合がやや高く見えるが、サンプルサイズが小さいことから、高学歴の女性ほど育児休業を取得して就業継続していると即座には判断できない。むしろ、高学歴の女性は育児休業を取得せずに就業継続する割合が高く、それが就業継続する際の中心であり、退職の割合を低くしている要因であることが示されている。ここで、第2章で検討した正規労働

<sup>1</sup> なお、この背景には、高学歴層ほど企業規模の大きい企業に勤務することによる企業規模間格差があらわれている可能性も否定できない。分析に耐えるサンプルサイズが確保できないため図表は割愛するが、300人以上の企業においては、「育児休業制度があった」割合に学歴による差はみられない。これは、第4章で扱う制度周知の効果によるところも大きいのではないかと考えられる。この点は4章で詳しく議論する。

図3-2-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

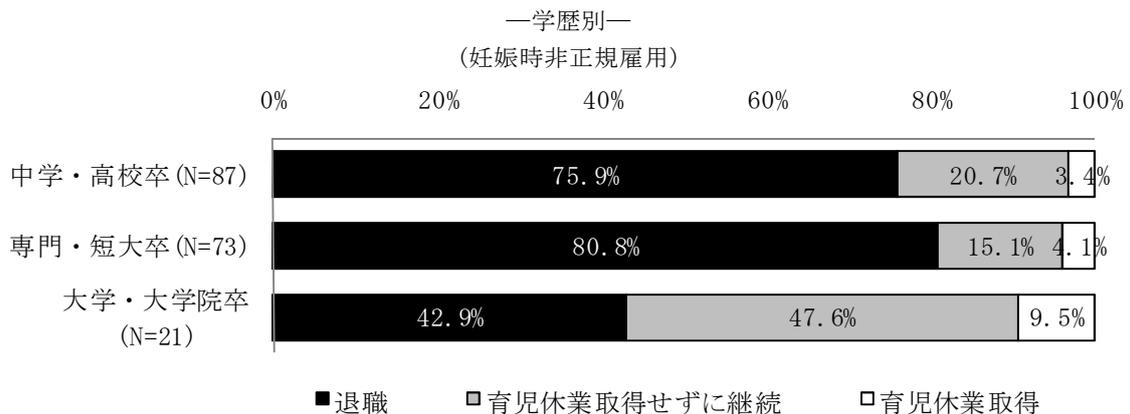
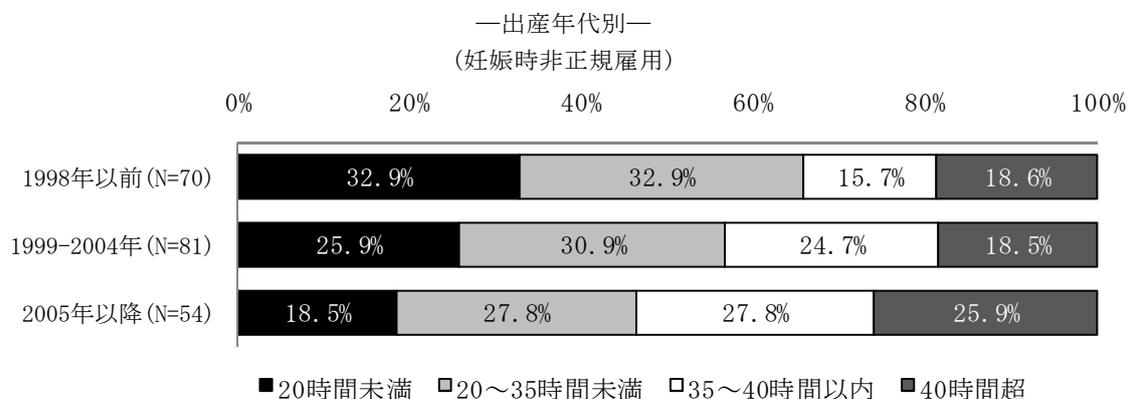


図3-2-5 第1子妊娠時週実労働時間



者においても、大学・大学院卒の女性の就業継続割合が高い傾向にあった。ただ、正規労働者の大学・大学院卒においては、就業継続に際して育児休業を取得する割合が高く、非正規労働者の結果はこれと対照的である。

では、非正規労働者において高学歴女性ほど就業継続する背景には何があるのか、次に労働時間、職種、職域など働き方に関する要素を検討したい。

## (2) 労働時間との関係

ここでは、労働時間との関係から、非正規労働者の女性の労働時間の変化と就業継続との関係を検討する。まず、図 3-2-5 に、出産年代別の週実労働時間の構成を示す。非正規労働者の労働時間の傾向をみると、週 35 時間未満の割合が近年にかけて低下し、週 35 時間以上働く非正規労働者の割合が近年にかけて上昇していることがわかる。週 35 時間以上は、1 日 7 時間以上で週 5 日の勤務に相当する。正社員と同等の時間を働く非正規労働者の増加、つまり非正規労働者がフルタイム化しているという傾向がここには示されている<sup>2</sup>。

<sup>2</sup> ここでの「フルタイム」は週実労働時間に基づくカテゴリーであるため、所定の労働時間が短いパートタイマーであっても週実労働時間が 35 時間以上である場合はフルタイムに含まれる。

図3-2-6 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合  
—週実労働時間別—  
(妊娠時非正規雇用)

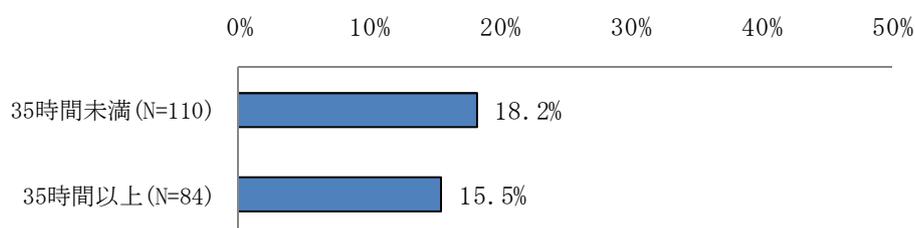
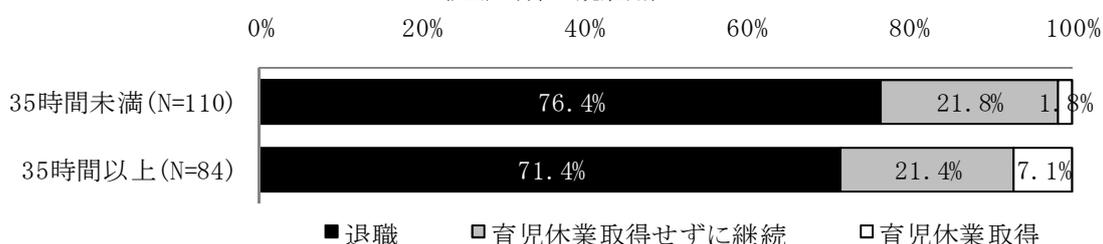


図3-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—週実労働時間別—  
(妊娠時非正規雇用)



ここで、労働時間について、週 35 時間以上か未満かで区分し、正社員並みに働くフルタイムの非正規労働者について、育児休業制度の適用、就業継続の状況についてみてみたい。まず、図 3-2-6 に、労働時間別に、第 1 子妊娠時の職場に育児休業制度があった割合を示す。「35 時間未満」「35 時間以上」を比べると育児休業制度があった割合にあまり差がない。

図 3-2-7 は労働時間別に第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。「35 時間以上」の方が、育児休業取得割合は若干高いが、退職率に明確な差があるとはいいいにくい。また、育児休業を取得せずに就業継続する割合にもほとんど差がない。この結果からは、非正規労働者がフルタイム就業かどうかは、就業継続には大きな違いを生んでいない。つまり、近年の非正規雇用のフルタイム化が就業継続率を押し上げているとはいいいにくい。第 2 章で検討した正規労働者の就業継続割合と比較すると、正社員並みのフルタイムの労働時間を働く非正規労働者の就業継続割合はきわめて低い。

ここで、学歴との関係のほうが就業継続割合に明瞭な差がみられたことをふまえると、非正規労働者が妊娠・出産期に就業継続する背景は、正社員並みにフルタイムで働いているかどうかという労働時間の長さより、むしろ非正規労働者が従事している仕事内容自体と関連が強いものなのではないか。次に、仕事の内容と関連する職種、職務との関係を検討したい。

### (3) 職種との関係

職種との関係から、非正規労働者の女性が就いている職種の変化と就業継続との関係を検討したい。まず、非正規労働者の職種構成の変化をみるため、図 3-2-8 において、出産年代

図3-2-8 第1子妊娠時職種構成

—第1子出産年代別—  
(妊娠時非正規雇用)

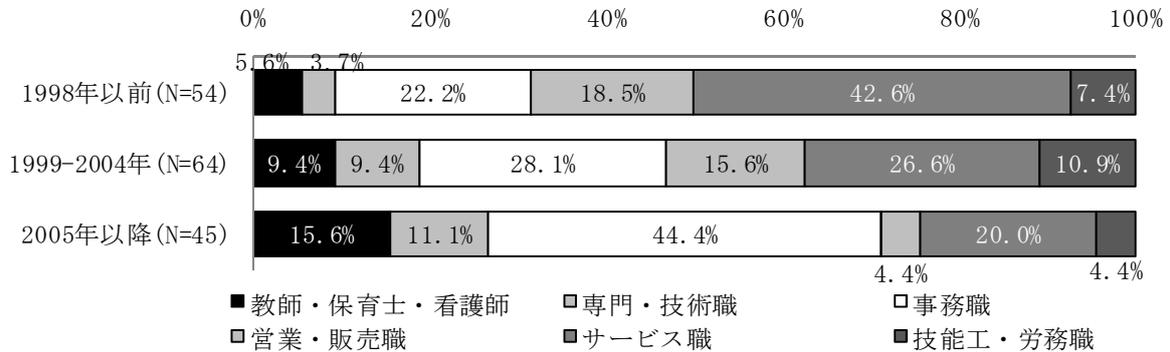
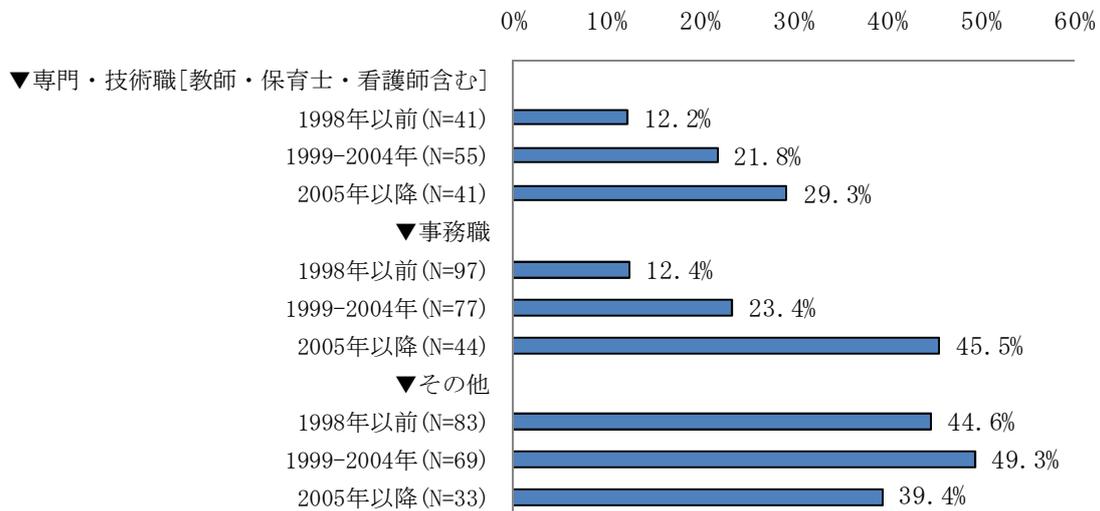


図3-2-9 第1子妊娠時非正規労働者の割合

—出産年代・職種別—



別に職種構成を示す。これをみると、「1998年以前」の非正規労働者で最も大きな割合を占めていたのは「サービス職」であり、「事務職」がこれに次いで高い。だが、「サービス職」の割合は近年低下し、反対に「事務職」の割合が上昇している。「2005年以降」は、全体の4割以上が「事務職」である。「1998年以前」では「専門・技術職」は割合がきわめて小さかったが、その割合が大きく上昇した。「教師・保育士・看護師」の占める割合も上昇している。「営業・販売職」は、「1998年以前」は大きな割合を占めていたが、近年にかけて大きく割合を減らしている。非正規労働がホワイトカラー化している傾向が読み取れる。

ただ、別の側面からみると、企業の非正規活用方針の変化から、ホワイトカラー職種が非正規化しているともいえる。職種を「専門・技術職（教師・保育士・看護師含む）」「事務職」「その他」の3つに分け、非正規割合の推移を出産年代別に検討する。図3-2-9をみると、従来非正規割合が高かった営業・販売職とサービス職を含む「その他」の職種は、非正規の割合が上昇傾向にない。これに対し、「事務職」「専門・技術職」は、非正規労働者の割合が大きく上昇している。ホワイトカラーの非正規化といえる変化をあらわしているといえる。

図3-2-10 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合

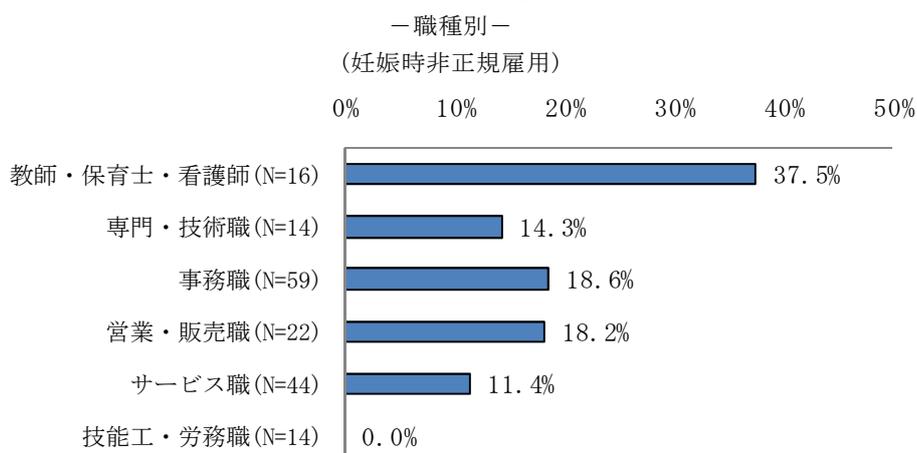


図3-2-11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

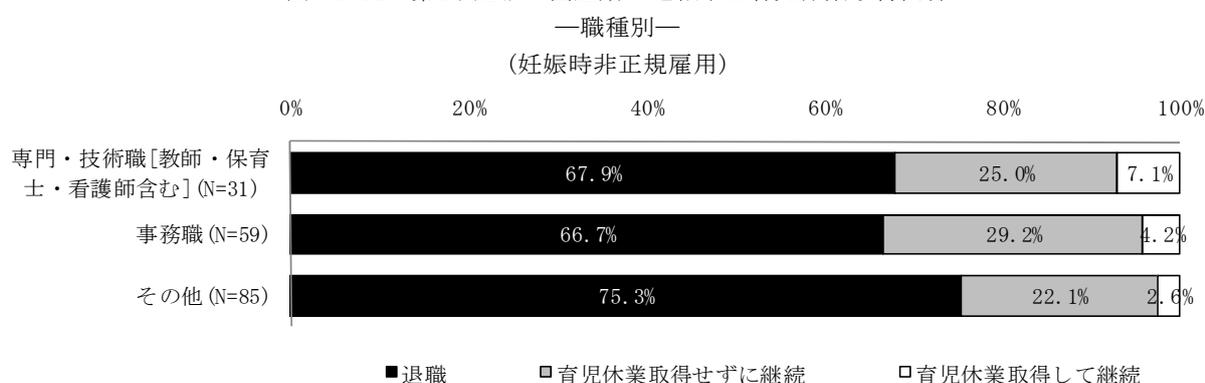


図3-2-10は職種別の第1子妊娠時の育児休業制度があった割合である。これをみると、「教師・保育士・看護師」においては他の職種と比べて、第1子妊娠時に職場に育児休業制度があった割合が高い。また、育児休業制度があった割合が低いのは、「技能工・労務職」「サービス職」の順である。

次に、「専門・技術職（教師・保育士・看護師含む）」「事務職」「その他」の大きく3つのカテゴリによって、育児休業取得・就業継続の状況について検討する。図3-2-11をみると、「専門・技術職（教師・保育士・看護師含む）」と「事務職」では「その他」の職種に比べて退職の割合が小さく、育児休業を取得せずに就業継続する割合がその分若干大きい、職種によってあまり差がないともいえる結果である。なお、正規労働者の結果と比較すると、正規労働者においては、教師・保育士・看護師、専門・技術職において、育児休業を取得する割合が大きく、それが就業継続の中心であったが、非正規労働者の場合は、こうした職種の育児休業取得割合がきわめて低く、退職率が高いことが特徴である。

非正規労働者の就業継続の背景、特に育児休業を取得せずに継続する割合が高い背景には、非正規労働者の働き方の変化、特に職務の専門化・高度化があるのではないかという問いに対し、職種からみた傾向は十分な説明を提供しなかった。次に、非正規労働の職務の高度化

をその職域拡大の観点からみてみたい。

#### (4) 正社員男性との職務の異同との関係

次に、非正規労働者の就業継続の背景について、その職務との関係から検討する。具体的には、正社員の男性と同じ職務を担っているか否かに着目し、この観点から就業継続状況を分析する。第2章で正規労働者を分析した際にも、男性との職務の異同の側面から検討を行ったが、非正規労働者の女性を扱う本章ではその意味合いは異なる。つまり、男性と同じ業務を担っているという意味での均等に加え、非正規雇用であっても正社員と同じ業務を担っていることの意味合いが加わる。

まず、正社員の男性と同じ職務を担っている割合の推移を、図3-2-12に示す。これをみると、非正規労働の女性において、正社員の男性と同じ職務を担う割合は1998年以前では10%程度にすぎなかったが、近年にかけて上昇し、2005年以降では約3分の1の非正規労働者の女性が正社員の男性と同じ職務を担っている。この結果は、非正規労働の職務が高度化してきていることを端的に示している。

図3-2-12 第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っていた割合  
— 出産年代別 —  
(妊娠時非正規雇用)

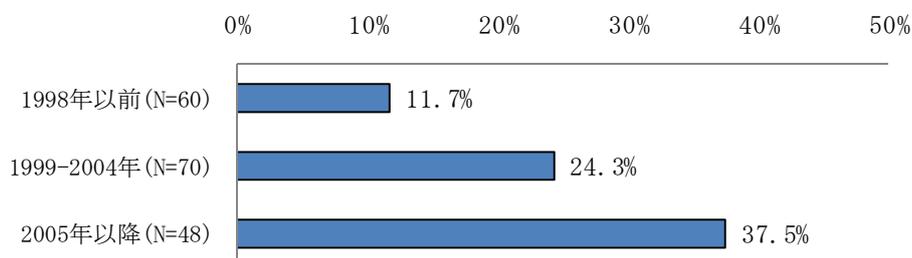
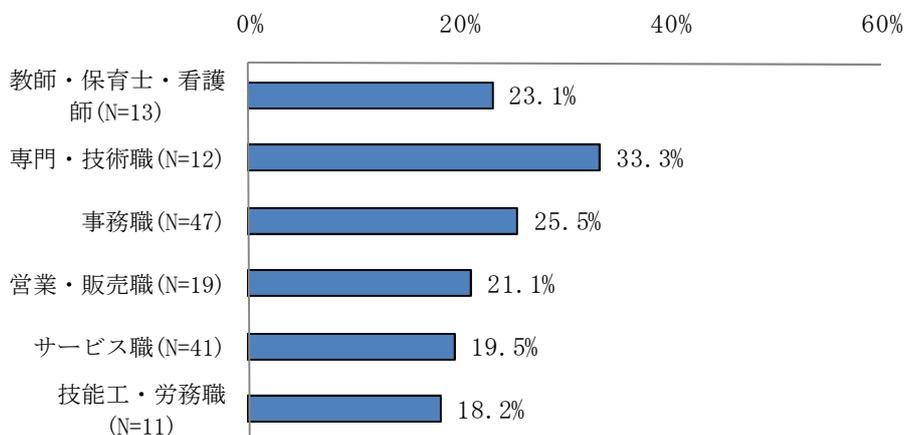


図3-2-13 第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っていた割合  
— 職種別 —  
(妊娠時非正規雇用)



では、どういう職種において正社員の男性と同じ職務を担っているのか。図 3-2-13 をみよう。「専門・技術職」において、正社員の男性と同じ職務を担っている割合が突出して高い。それに続いて割合が高いのは、「事務職」「教師・保育士・看護師」である。他の職種の間ではその割合はあまり変わらない。専門的な業務を担っている女性は、非正規労働者であっても、正社員の男性と同じ仕事を担うことが多いことを示している。

次に、図 3-2-14 において、学歴別に、正社員の男性と同じ職務を担っている割合を示す。学歴別でみると、「大学・大学院卒」の非正規雇用の女性において、正社員の男性と同じ職務を担っているとすると割合が最も高く、「専門・短大卒」の場合もほとんど変わらない。「中学・高校卒」の場合はその割合は低い。高学歴の非正規労働者の女性において、職域が拡大していることを示している。

次に、正社員の男性と同じ職務を担っている非正規の女性の働き方を労働時間面で検討する。図 3-2-15 をみると、正社員の男性と同じ職務を担っている場合、非正規雇用であっても労働時間が週 35 時間以上の割合が高い。具体的には、職務が正社員の男性と同じである場合、約 3 分の 2 の女性が、労働時間が週 35 時間以上のフルタイム就業をしている。これは、男性正社員並みの職務をこなす非正規雇用の女性は労働時間面でもフルタイムで正社員並みに働いていることを示している。

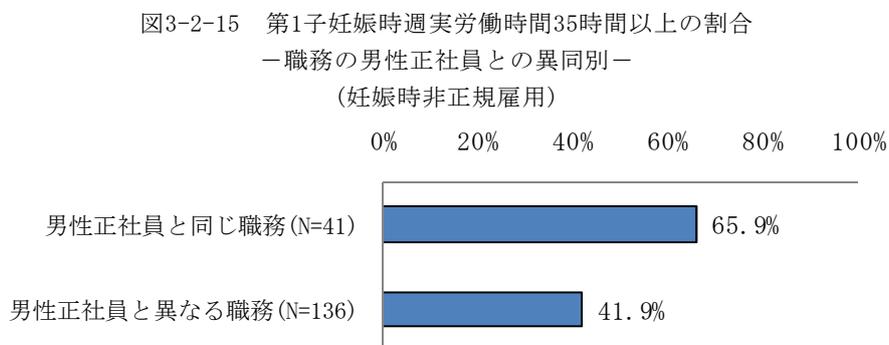
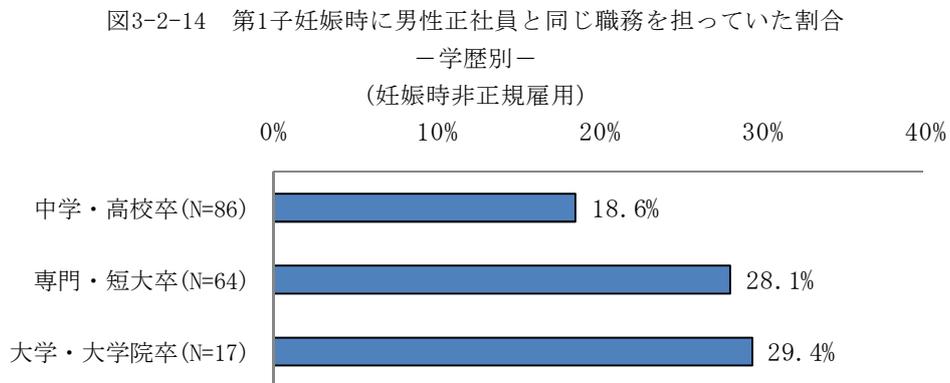


図3-2-16 第1子妊娠時の働き方に裁量性があつた割合  
 —職務の男性正社員との異同別—  
 (妊娠時非正規雇用)

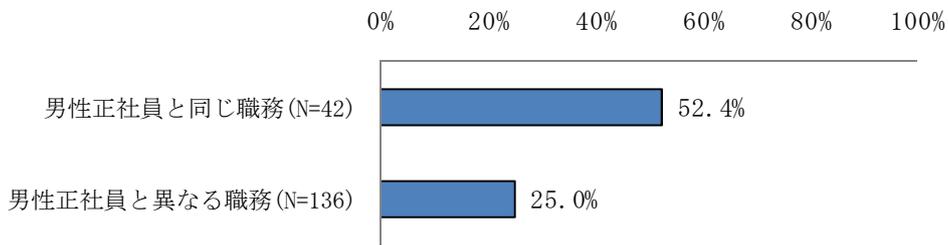


図3-2-17 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があつた割合  
 —職務の正社員男性との異同別—  
 (妊娠時非正規雇用)

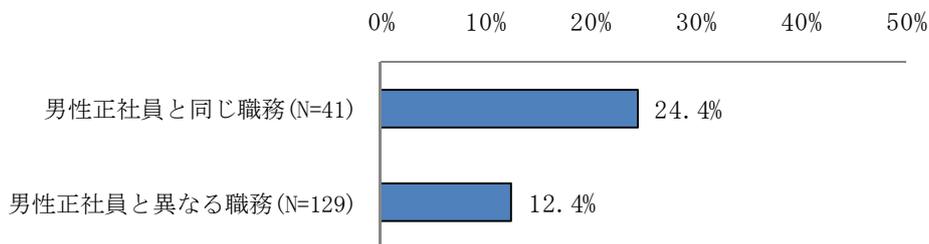
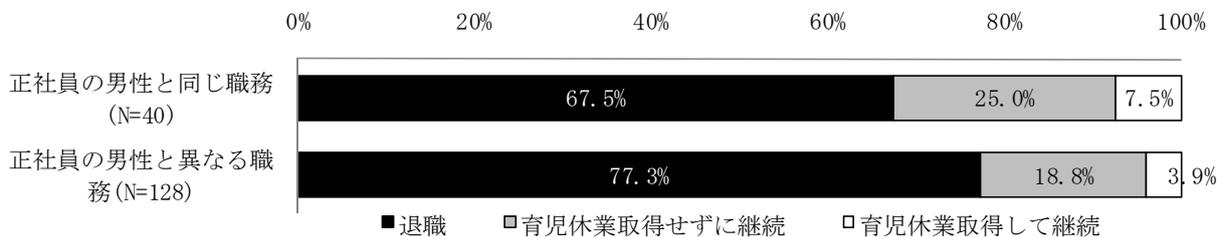


図3-2-18 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
 —職務の正社員男性との異同別—  
 (妊娠時非正規雇用)



次に、正社員の男性と同じ職務を担っているかどうかによって働き方に裁量性があつた割合に違いがあるかどうかを、図 3-2-16 に示す。これをみると、正社員の男性と同じ職務を担っている場合、そうでない場合と比べて、仕事の進め方に裁量がある割合は高い。職務が正社員の男性と異なる場合には裁量がある割合は 25%程度であるが、職務が正社員の男性と同じである場合、半数以上の非正規の女性が仕事の仕方に裁量があるとしている。

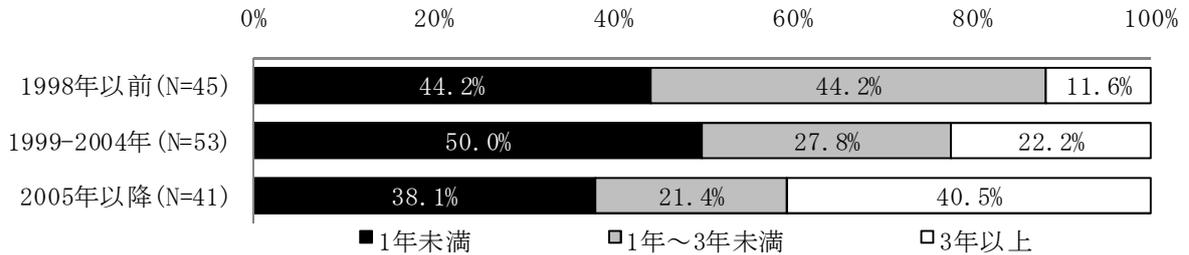
次に、非正規の女性が正社員の男性と同じ職務を担っているかどうかによって、育児休業制度があつた割合に違いがあるのかを、図 3-2-17 に示す。これをみると、正社員の男性と同じ職務を担っていた場合、「育児休業制度があつた」割合が相対的に高い。

では、正社員の男性と同じ職務を担っている非正規雇用の女性において就業継続の状況はどうか。図 3-2-18 で、非正規雇用の女性が正社員の男性と同じ職務を担っているかどうかと育児休業取得・就業継続との関係をもてみたい。これをみると、正社員の男性と同じ職務で

図3-2-19 第1子妊娠時勤続年数

—出産年代別—

(妊娠時非正規雇用)



あることは、そうでない場合と比べて、退職する割合が低い。ただし、育児休業を取得して継続する割合が高いわけではなく、むしろ、育児休業を取得せずに継続する割合が大きいことが特徴である。

正社員の男性と同じ職務を担っている非正規の女性は、そうでない非正規の女性に比べて就業継続する割合が大きい。正社員の男性と同じ職務を担っている非正規雇用の女性は、高学歴で、専門的業務に関わっていることが多く、フルタイム勤務、働き方に関しては裁量性が高いという特徴がうかがえる。また、育児休業制度があったとする割合も、男性正社員と異なる職務を担う女性に比べて相対的に高い。ただ、そうした高度な職務を担う非正規雇用の女性が育児休業を取得して継続する割合は大きくなく、就業継続する場合でも育児休業制度をせず継続の割合が大きい。また、男性正社員と同じ職務を担っている非正規労働者でも、妊娠・出産を機に退職する割合は高い。

### (5) 勤続年数との関係

非正規労働者においても正規労働者と同様に勤続年数が長期化しているのか、また勤続年数の長さによって就業継続の状況に違いがあるのか、検討したい。

2005年に施行された改正育児・介護休業法によって、一部の有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたが、法律適用の要件として、「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること」という要件をクリアする必要がある。そのため、特に2005年以降、第1子妊娠時の勤続年数が1年以上か未満であるかによって、育児休業制度の適用割合に違いがある可能性がある。また、勤続年数が長く、人的資本を蓄積した労働者は、労働者にとって就業継続意欲が高くなると同時に、企業にとっても戦力化している場合が多く、企業が就業継続を促す誘因が強いことから、就業継続する傾向が強い可能性がある。

まず、非正規労働者の勤続年数の傾向をみるため、図3-2-19に出産年代別の勤続年数の構成を示す。これをみると、勤続年数が1年未満という層はどの年代においても一定程度いるものの、近年にかけて、1年～3年未満の層の割合が低下し、3年以上の層の割合が上昇してきている。勤続年数が3年以上の割合は、2005年以降では約4割に達している。つまり、非正規労働者においても同一の企業に長く勤務して妊娠・出産をむかえる女性が多くなって

図3-2-20 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合  
— 出産年代・勤続年数別 —  
(妊娠時非正規雇用)

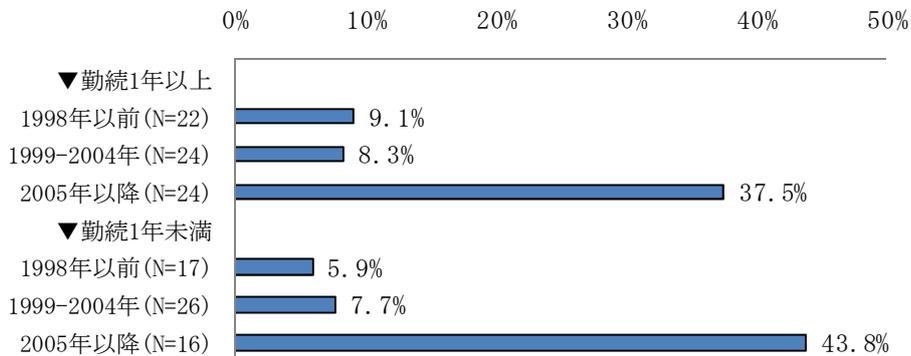


図3-2-21 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
— 勤続年数別 —  
(妊娠時非正規雇用)

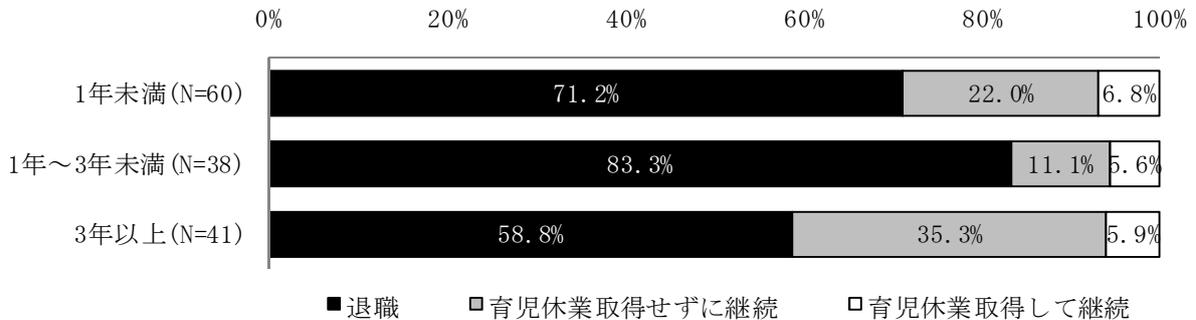
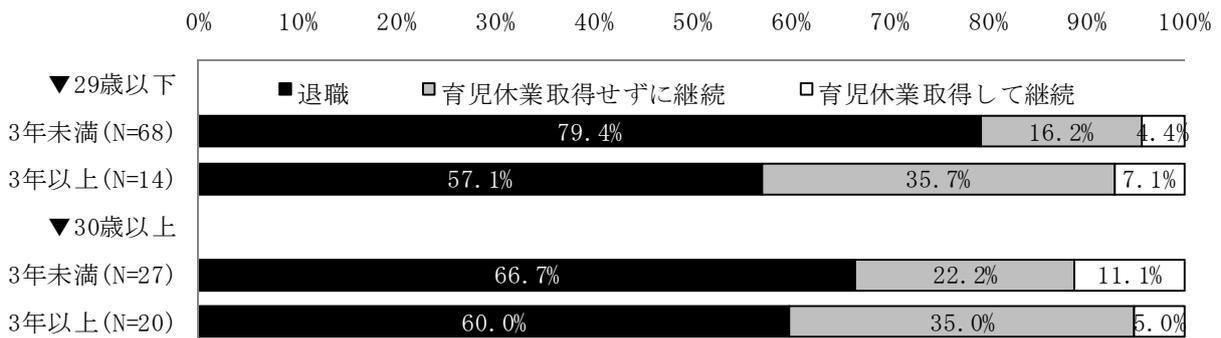


図3-2-22 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
— 勤続年数・出産年齢別 —  
(妊娠時非正規雇用)



いることがうかがえる。

では、勤続年数1年以上の層において特に2005年以降で育児休業制度があった割合が上昇したのかをみてみたい。図3-2-20で、出産年代別・勤続年数別に第1子妊娠時の職場に育児休業があった割合を示す。これをみると、勤続年数1年以上、1年未満のどちらの層でも、育児休業制度があった割合は2005年以降で大きく上昇しているが、育児休業制度があった割合に勤続年数による大きな差は見られない。

では、勤続年数によって非正規労働者の就業継続の状況に違いはあるのか。図 3-2-21 をみると、「1 年未満」で退職の割合が特に大きいわけでもなく、「1 年～3 年未満」の層で退職の割合が最も大きい。また、勤続年数が「3 年以上」の層で退職割合が最も小さく、「育児休業取得せず継続」の割合が大きい。

ただ、第 2 章で分析した正社員の場合と同様、勤続年数が長い女性の出産年齢が高いことによる年齢効果が背後にある可能性も否定できない。そのため、図 3-2-22 において、出産年齢をコントロールしたうえで、勤続年数と就業継続割合との関係を検討したい。これを見ると、出産年齢が「29 歳以下」「30 歳以上」のどちらであっても、勤続年数「3 年以上」の女性は、「3 年未満」の女性に比べて退職の割合が小さい。つまり、出産年齢をコントロールしたうえでも、勤続年数の長い女性は就業継続する割合が高いことがわかる。この結果からは、妊娠時点でひとつの企業に長く勤めている非正規の女性は、就業継続の割合が高く、就業継続の際には育児休業を取得せずに継続している姿がうかがえる。

#### (6) 正社員転換制度の有無との関係

次に、第 1 子妊娠時の職場に正社員転換制度の有無と育児休業取得・就業継続との関係について検討する。近年、長期的な非正規労働者の活用に積極的な企業において、非正規労働者に対して将来的に正社員に転換できる仕組みを設ける場合が少なくない。そうした企業の非正規活用方針は、実際に非正規労働者の就業継続に結びついているのか。

まず、正社員転換制度があった割合は増えているのか、図 3-2-23 に、第 1 子妊娠時の職場に正社員転換制度があった割合を出産年代別に示す。これを見ると、第 1 子妊娠時の勤務先に正社員転換制度があった割合は 2005 年以降に上昇している。正社員転換を通じて長期的キャリアを形成しうる枠組みを整える企業が増えていることを示唆する結果である。

次に、正社員転換制度の有無別に育児休業制度があった割合を図 3-2-24 に示した。これを見ると、「正社員転換制度あり」の場合、「なし」に比べて育児休業制度があった割合が高い。非正規雇用の女性を長期的に活用する方針をもつ企業は、出産・育児期の退職を抑制するために、就業継続のための両立支援制度の活用を積極的に促していることがうかがえる。

図3-2-23 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合  
— 出産年代別 —  
(妊娠時非正規雇用)

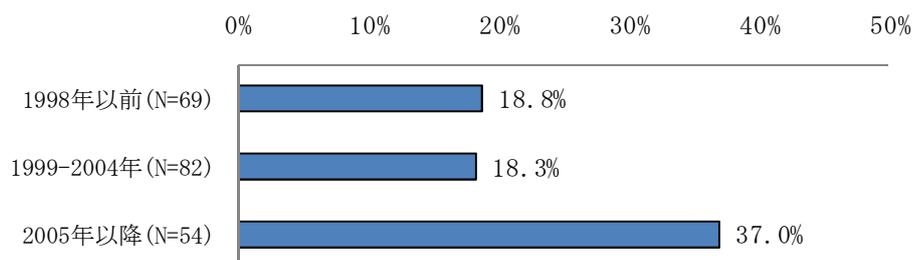


図3-2-24 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合

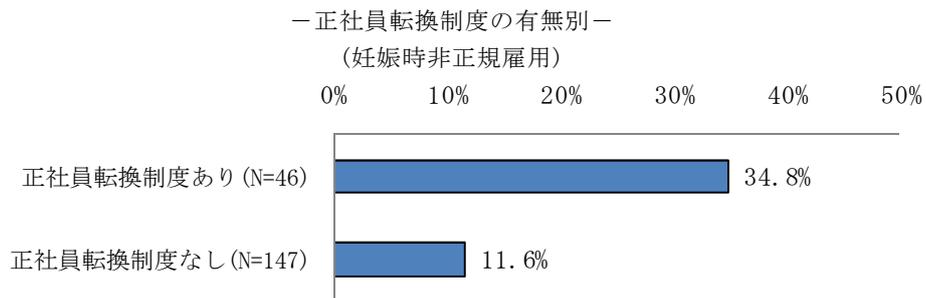


図3-2-25 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合

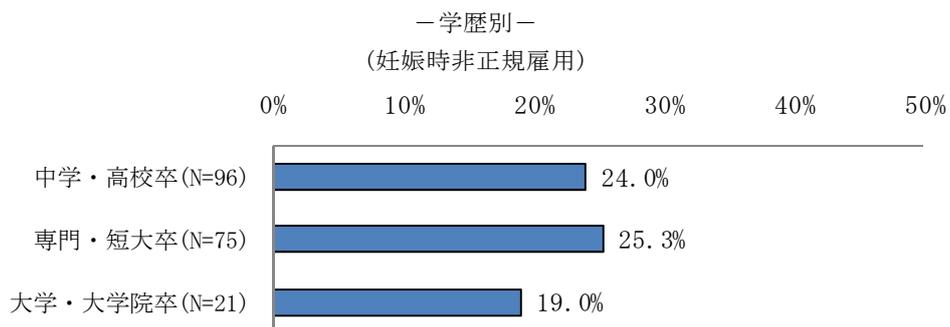
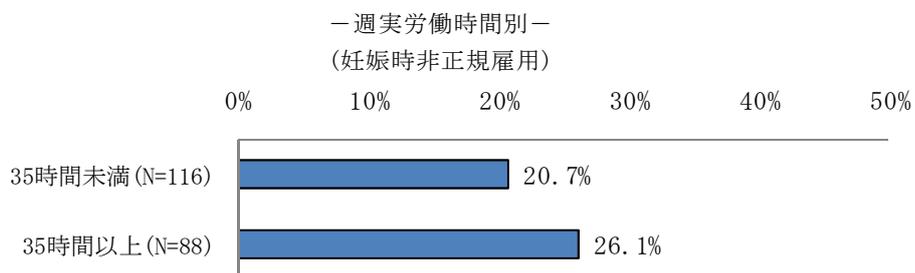


図3-2-26 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合



では、企業は自社のどのような非正規従業員に正社員転換制度を設けているのか。まず、図3-2-25において正社員転換制度のあった割合を学歴別にみると、大学・大学院卒において正社員転換制度があった割合が低い。ここから、必ずしも高学歴層の女性に正社員転換制度を設けているわけではないことがわかる。

図3-2-26は労働時間別の正社員転換制度があった割合である。これをみると、労働時間が週35時間以上の層に、第1子妊娠時に正社員転換制度があったとする割合が若干高いが、大きな差ではない。企業は必ずしも正社員並みの時間を働くフルタイム就業の非正規労働者をターゲットに正社員転換制度を設けているわけではない。

では、職務との関係はどうか。図3-2-27をみると、正社員の男性と同じ職務を担っている女性において、正社員転換制度のあった割合が高く、その割合は約半数に達する。ここから、企業は、正社員の男性と同じ職務を担っているなど戦力化した非正規雇用の女性に対し、正社員転換制度を設け、その長期的な活用をはかっている傾向が強いことがうかがえる。

図3-2-27 第1子妊娠時勤務先に正社員転換制度があった割合  
—職務の正社員男性との異同別—  
(妊娠時非正規雇用)

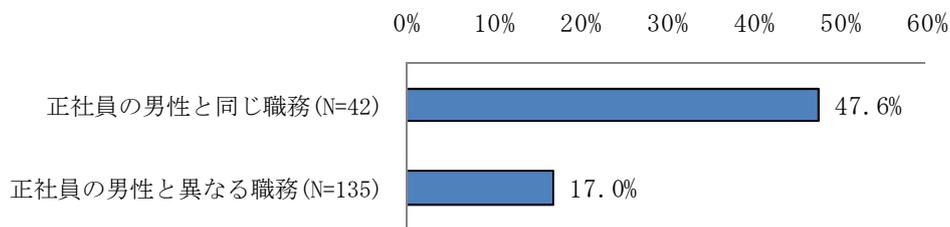
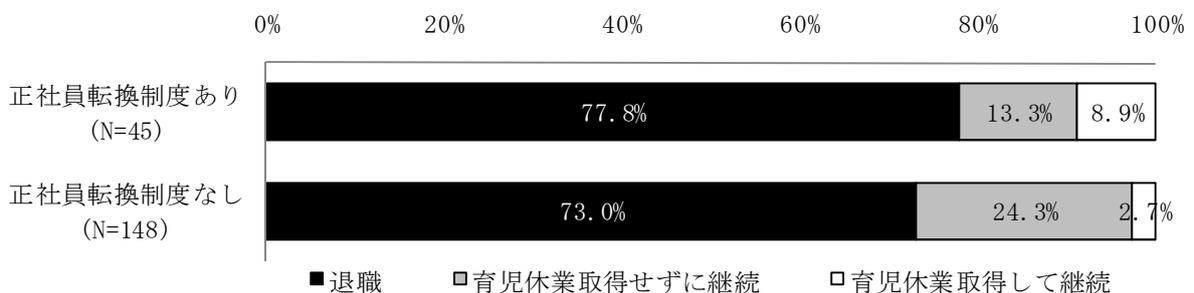


図3-2-28 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—正社員転換制度の有無別—  
(妊娠時非正規雇用)



以上の結果から、企業は正社員の男性と同じ職務を担っている戦力化した非正規雇用の女性に正社員転換制度を設け、その積極活用をはかると同時に、そうした女性に両立支援制度の活用を促している。では、勤務先に正社員転換制度があることによって、それが実際の育児休業取得・就業継続に結びついているのか。図3-2-28をみると、正社員転換制度があることによって、育児休業の取得割合が若干高いものの、大きな差ではなく、退職の割合にほとんど差がない。正社員転換制度を設けている場合でも、8割近くの非正規雇用の女性が、妊娠・出産期に退職している。

以上から、企業は正社員の男性と同じ職務を担うなど戦力化した非正規の女性に対して正社員転換制度を設け、育児休業制度も整備するなど両立支援を行うことで、継続的な活用をはかっている。しかし、正社員転換制度という企業の長期的な非正規活用方針が、非正規労働者の就業継続に必ずしも結びついていない。非正規労働者の女性にとって、将来的に正社員に転換できるということが、出産・育児期の就業継続意欲を高める度合いは限定的なものであることがこの結果からうかがえる。

## (7) 初職の雇用形態との関係

第1子妊娠時に非正規労働者である者において、それまでの職歴によって継続・非継続の違いがあるのか。この点を検討するため、初職の雇用形態との関係を分析する。

第1章(図1-2-2～図1-2-5)では、若年期において非正規労働者である女性の割合は、若

いコーホートほど大きいことが示されている。非正規労働者として初職を経験する割合が若いコーホートほど高まっているのか。この点をまず図 3-2-29 で確認したい。これをみると、「1976-80 年生」のコーホートにおいて、「1966-70 年生」「1971-75 年生」のコーホートに比べて、初職が非正規雇用である割合が高い。

若年期に非正規雇用であることは、結婚・出産を遅らせることは、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）等の既存研究で指摘されている。初職が非正規雇用である場合に、出産のタイミングが遅くなるのか。この点を検討するため、図 3-2-30 で出産年代との関係をもてみたい。

図3-2-29 初職における非正規労働者の割合  
—コーホート別—  
(妊娠時非正規雇用)

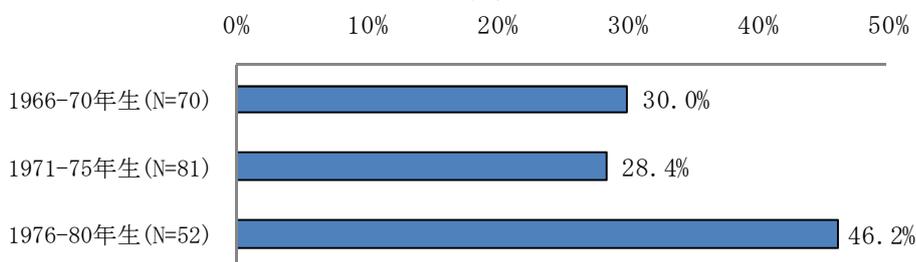


図3-2-30 初職における非正規労働者の割合  
—出産年代別—  
(妊娠時非正規雇用)

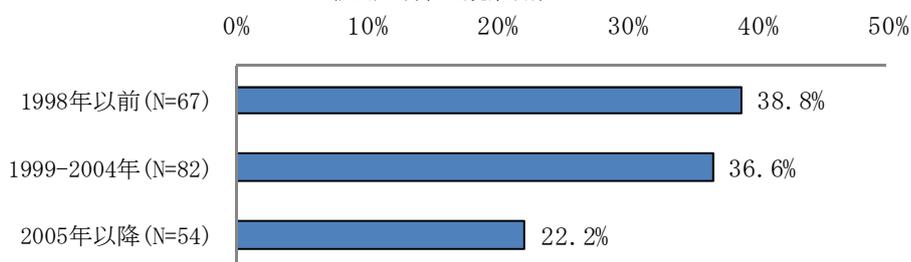
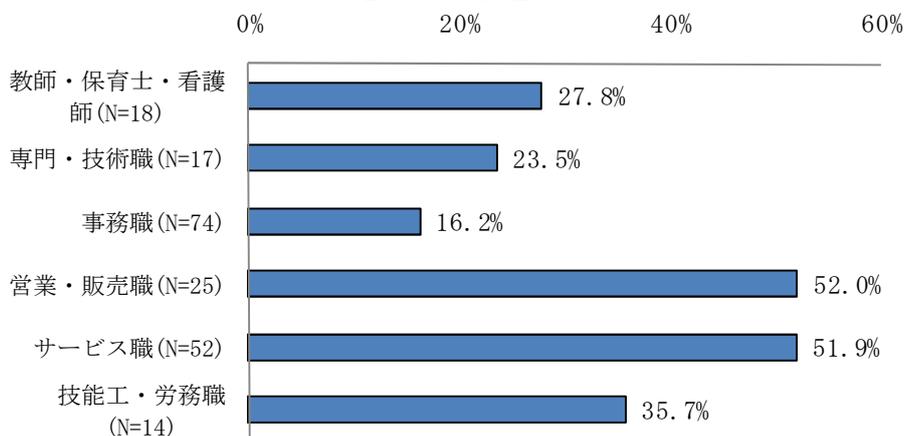


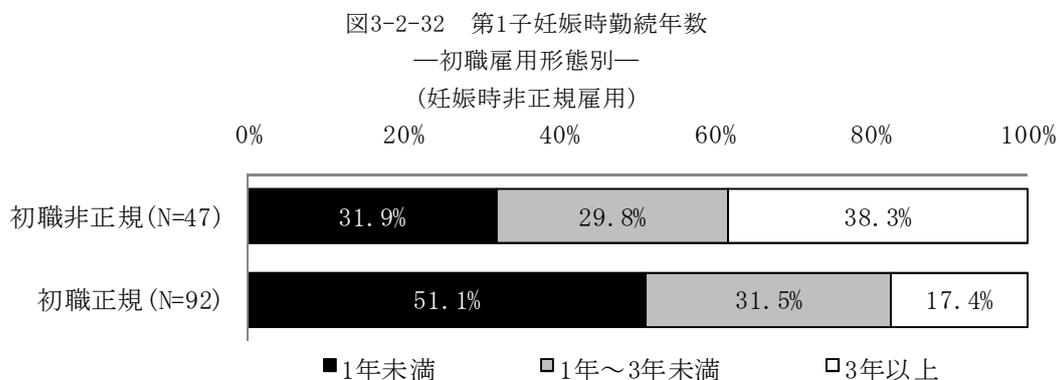
図3-2-31 初職における非正規労働者の割合  
—初職の職種別—  
(妊娠時非正規雇用)



出産年代が「2005年以降」の場合、「1998年以前」「1999-2004年」と比べて、初職が非正規労働者であった割合が低い。これは、図3-2-29で若いコーホートほど初職で非正規割合が高いこととあわせると、「1976-80年生」という最も若いコーホートにおいて、初職が非正規雇用である女性で第1子出産をむかえている割合が高くないことがうかがえる。つまり、この結果は、初職が非正規雇用である女性は、初職が正規雇用の女性に比べて、第1子出産のタイミングが遅くなることを示唆している。

初職が非正規労働者であることは、職種と関連がある可能性がある。つまり、初期キャリアにおいて非正規労働者としてキャリアを構築することが一般的な職種としてサービス職などが挙げられるのではないかと<sup>3</sup>。職種によって初職の非正規割合に差があるのかを図3-2-31で確認する。これをみると、「営業・販売職」「サービス職」において、初職が非正規労働者である割合が高い。対照的に、事務職では初職が非正規労働者であった割合は低い。「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」でも初職が非正規労働者である割合は高くない。この結果を、妊娠時点の非正規割合を示した前出の図3-2-9と比較すると次のことがいえる。まず、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」では、初職でも妊娠時でも非正規労働者の割合は高くない。これに対し、「事務職」においては、初職においては非正規労働者の割合が高くなく、多くは正規労働者として事務職を経験するものの、妊娠時においては、非正規労働者として事務職を経験する割合が高くなることがうかがえる。

次に、初職の雇用形態と妊娠時までの勤続年数との関係性をみてみたい。女性のキャリアにおいて、正規労働者として初職を経験しても、結婚のタイミングで非正規労働者になり妊娠・出産期を迎えることが少なくない。つまり、初職が正規雇用であるが非正規労働者として妊娠期をむかえる女性は、結婚を機に非正規化することが多いことから、その非正規労働者としての勤続年数は長くないと考えられる。逆に、初職から非正規型のキャリアを構築している女性の勤続年数は相対的に長いのではないかと。図3-2-32に初職雇用形態と勤続年数との関係を示す。これをみると、「初職正規」では、勤続年数「1年未満」が半数を占めている。こ



<sup>3</sup> ヒアリング調査（労働政策研究・研修機構 2010a）において、照明・音響のオペレーターとして勤務していたアルバイトの女性（nさん）の事例では、職場に産休・育児休業制度がなかったことから、妊娠9カ月まで働き、事実上の産休を取った後、産後2カ月がたった頃に土日のみの勤務で復職している。この女性の勤めていた業界は、アルバイトで就職して仕事の経験を積んだ後に正社員に転換することが一般的であるとnさんは述べている。

これは、結婚と第1子出産とのタイミングが近い場合が少なくないことを考えると、結婚を機に非正規労働者として転職する機会が多いと考えられる。対照的に、「初職非正規」においては、勤続年数「3年以上」の割合が大きく、同一の企業に一定程度長く勤め続けて妊娠・出産期をむかえた女性が相対的に多いことを示している。

勤続年数との関係は、初職が非正規雇用である女性は、結婚・出産のタイミングが遅くなることからくる年齢効果を反映している可能性がある。この点を検証するため、出産年齢をコントロールした次の図 3-2-33 をみてみよう。出産年齢が「29歳以下」「30歳以上」のどちらの場合でも、「初職非正規」は「初職正規」に比べて、勤続年数 3 年以上の割合が大きい。このことは、初職が非正規雇用の女性は出産のタイミングが遅くなることを考慮しても、同一の企業に 3 年以上勤めて妊娠・出産期を迎える機会が多いことを示している<sup>4</sup>。

以上の傾向をふまえて、初職の雇用形態と就業継続との関係を図 3-2-34 でみてみたい。これを見ると、初職が非正規労働者である場合、初職が正規労働者である場合に比べて、退職の割合が小さい<sup>5</sup>。

図3-2-33 第1子妊娠時勤務先における勤続年数3年以上の割合  
—初職雇用形態・出産年齢別—  
(妊娠時非正規雇用)

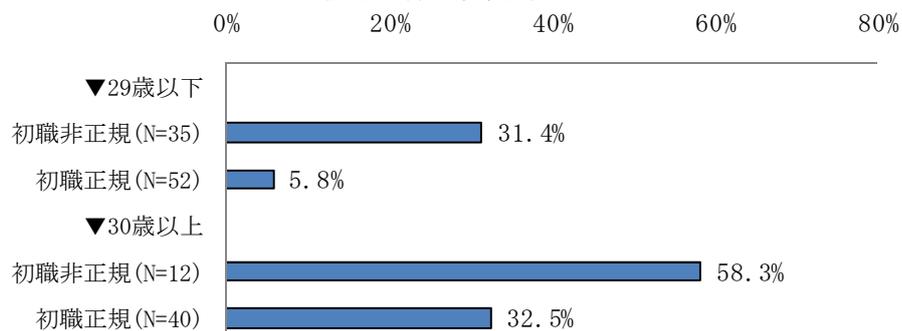
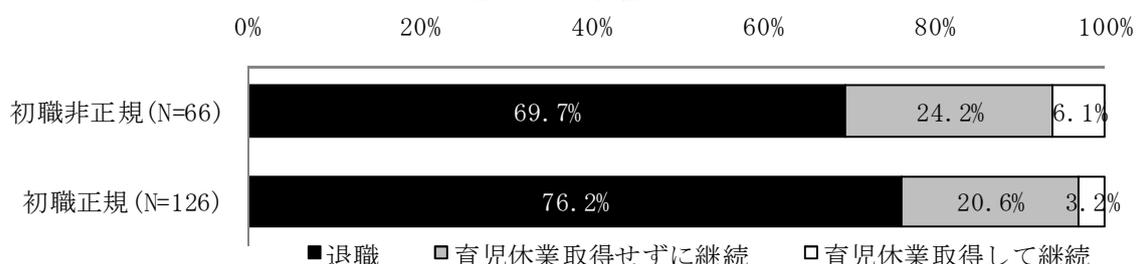


図3-2-34 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—初職雇用形態別—  
(妊娠時非正規雇用)



<sup>4</sup> サンプルサイズの問題から図は割愛するが、出産年代別にみると、初職非正規の女性において勤続年数が3年以上の割合は、2005年以降上昇している。

<sup>5</sup> 「初職非正規」と「初職正規」との就業継続割合の差について、サンプルサイズの問題から図は割愛するが、出産年代別に分けて検討すると、2005年以降に第1子を出産した女性において、「初職非正規」の就業継続割合が高くなっている。このことも図 3-2-34 に示した初職雇用形態による就業継続割合の差に反映されていると考えられる。

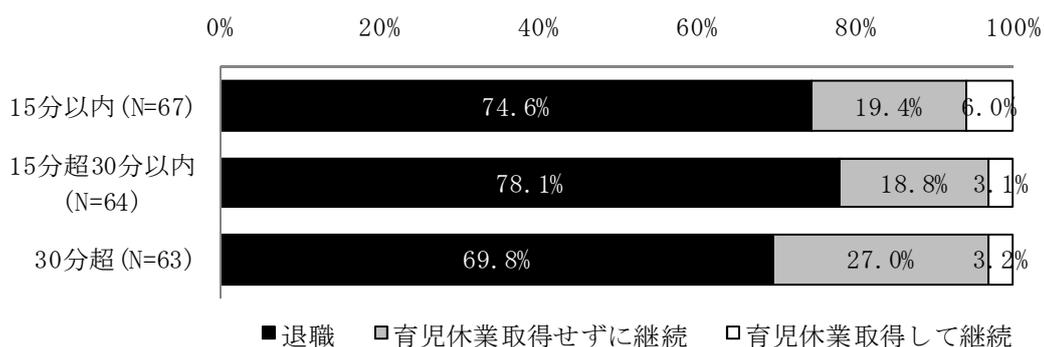
つまり、初職が非正規労働者であることは、出産のタイミングを遅らせている可能性がある。ただ、初職から非正規であることは、仕事の性質から非正規型のキャリアを構築し、1つの企業に一定程度長く勤めて妊娠・出産期を迎えていることがうかがえる。そのため、初職が正規雇用で、その後に非正規雇用になって妊娠・出産期を迎える女性と比べると、就業継続の割合が高くなると推察される<sup>6</sup>。図3-2-30で示したように、2005年以降出産のうち初職が非正規労働者である割合が高いわけではない。だが、同一の企業に長く勤務してから妊娠・出産をむかえる女性の就業継続割合が高いことを図3-2-21で指摘した。非正規労働者として初職を経験する女性の勤続年数が長いことが就業継続にむすびついていると考えられる。

### (8) 通勤時間との関係

最後に、通勤時間との関係についてふれておきたい。通勤時間が長いことが就業継続を難しくしているのか。図3-2-35をみると、通勤時間が長くなることで退職の割合が大きくなるといった関係はみられない<sup>7</sup>。非正規労働者の就業継続にとって、通勤時間の長さが重要な要素になるという結果は、今回のデータからは導かれない。

本節で検討した結果から、2005年以降において非正規労働者の就業継続割合が上昇したことの背景には、一部の非正規労働者に対しても2005年以降に育児休業制度の適用対象が拡大したことの政策効果もあるものの、高学歴で、職域が広く勤続年数が長い非正規労働者を中心に、育児休業制度の活用によらず、就業継続意欲が高い層が就業継続している側面が強いことがうかがえる。

図3-2-35 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—通勤時間別—  
(妊娠時非正規雇用)



<sup>6</sup> 初職が非正規雇用である女性の就業継続割合が相対的に高い他の要因として、非正規労働者の女性は、結婚時の配偶者選択において配偶者も非正規労働者である場合が多いことから、家計を支える必要のために出産・育時期も就業継続することになりやすいという可能性も否定できない。ただ、この点は、今回の調査から出産時の世帯収入等を把握できないことから検証は難しい。

<sup>7</sup> 通勤時間のカテゴリーについて、非正規労働者の場合、「1時間超」の者が9ケースのみであることから、正規労働者での分析とは異なり、「30分超1時間以内」のカテゴリーと統合して、3カテゴリーとした。

### 3 復職後の勤務時間短縮と就業継続

#### (1) 復職後の支援制度の有無、勤務時間の短縮と就業継続

本節では、非正規労働者の復職後の働き方について議論する。まず、非正規労働者において、第1子妊娠時の勤務先に短時間勤務制度、所定外労働免除制度、子の看護休暇制度といった、復職後の支援制度があった割合を、出産年代別にみてみたい。図3-3-1をみると、短時間勤務制度があった割合は2005年以降やや上昇している。ただ、正規労働者においては、2005年以降の短時間勤務制度の適用割合が4割超であることと比較すると、非正規労働者に対する制度適用割合は依然として低い。なお、所定外労働免除制度、子の看護休暇制度の適用割合については、それぞれ横ばいの傾向である。

では、第1子出産後、産休・育児休業を経て復職する際に、勤務時間を短縮する非正規労働者の割合は近年にかけて上昇しているのか。図3-3-2において、出産年代別に、勤務時間短縮・就業継続の状況を示した<sup>8</sup>。2005年以降は、それ以前と比べて退職の割合が少ない。勤務時間を短縮して継続する割合は近年になるにつれて上昇しているが、その割合は2005年以降でも10%に満たない。むしろ、2005年以降では、勤務時間を短縮せずに就業継続する割合が高いのが特徴である。勤務時間を短縮せずに就業継続する割合は2005年以前も約12%あったが、2005年以降この割合が約29%に達し、このことが2005年以降の退職割合を

図3-3-1 第1子妊娠時勤務先に復職後の支援制度があった割合  
—出産年代別—  
(妊娠時非正規雇用)

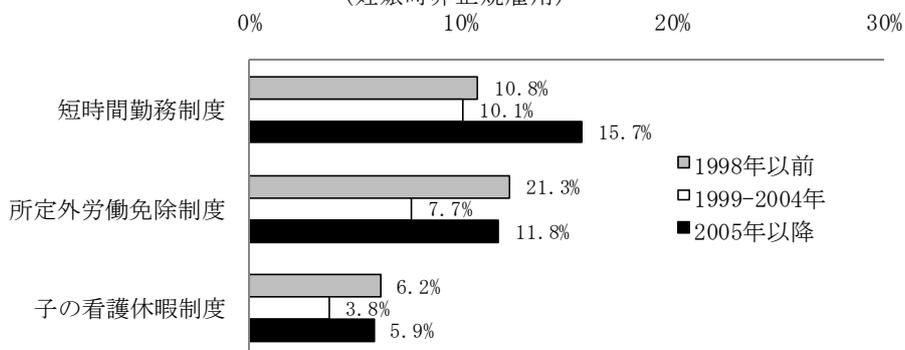
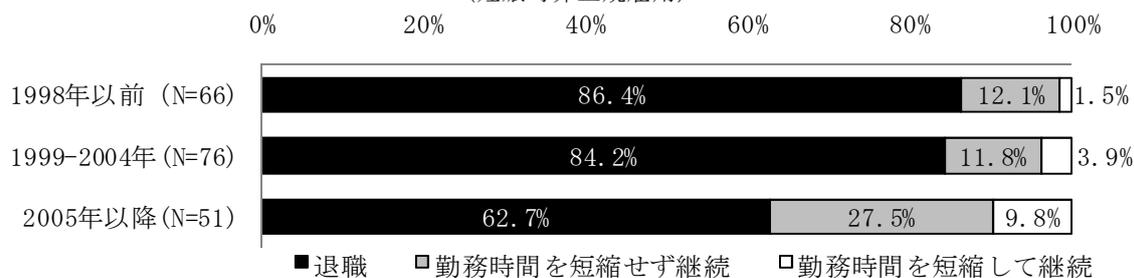


図3-3-2 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合  
—出産年代別—  
(妊娠時非正規雇用)



<sup>8</sup> なお、ここでの退職とは、第2章第4節での分析と同様、出産前退職、産休後復職せず退職、育児休業後復職せず退職を合わせたものである。

押し下げている大きな要因である。

このように、非正規雇用においては、勤務時間を短縮せずに就業継続する女性が多いという特徴をもつ。ここで、非正規雇用は正規雇用と比べて労働時間が短い場合が多く、正規労働者における勤務時間の短縮とは意味合いが異なる場合が多いことに留意する必要がある。ただ、図 3-2-5 でみたように、週 20 時間未満という労働時間が特に短いパート就業の割合は近年にかけて低下し、週 35 時間以上という正社員並みの労働時間を働くフルタイムの非正規労働者が増加していることをふまえると、就業継続する際に勤務時間を短縮することに意味のある非正規労働者も少なくない可能性がある。この点をふまえ、以下では妊娠前の労働時間、職務、通勤時間との関係、家族のサポートとの関係について検討したい。

## (2) 出産前の働き方と復職後の勤務時間短縮

### ①労働時間との関係

まず、労働時間と復職後の勤務時間短縮との関係を検討する。週 35 時間以上働くフルタイム就業の非正規労働者は、短時間勤務制度の適用があり、実際に勤務時間を短縮する割合が高いのか。短時間勤務制度の適用割合についての図 3-3-3 をみると、「35 時間以上」の非正規労働者において、短時間勤務制度が適用されている割合が特に高いわけではない。

出産前の働き方がフルタイム就業であるかどうかと復職後の勤務時間短縮との関係を図 3-3-4 に示す。「35 時間未満」「35 時間以上」を比べると、「勤務時間を短縮して継続」の割合にほとんど差がなく、出産前の労働時間がフルタイムである非正規雇用の女性が就業継続する際に勤務時間を短縮する割合が特に高いわけではない。

図3-3-3 第1子妊娠時勤務先に短時間勤務制度があった割合  
—週実労働時間別—  
(妊娠時非正規雇用)

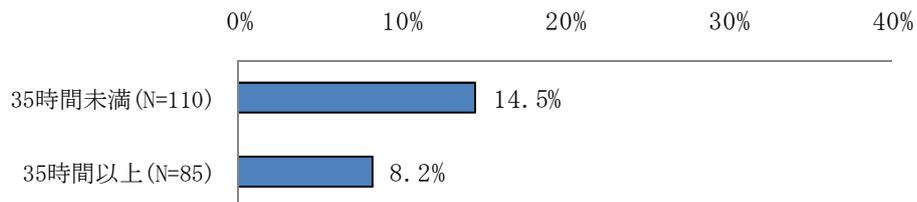


図3-3-4 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合  
—週実労働時間別—  
(妊娠時非正規雇用)

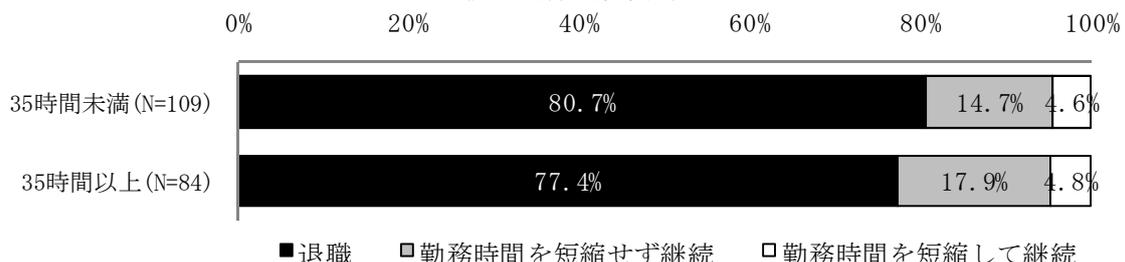


図3-3-5 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合  
—職務の正社員男性との異同別—  
(妊娠時非正規雇用)

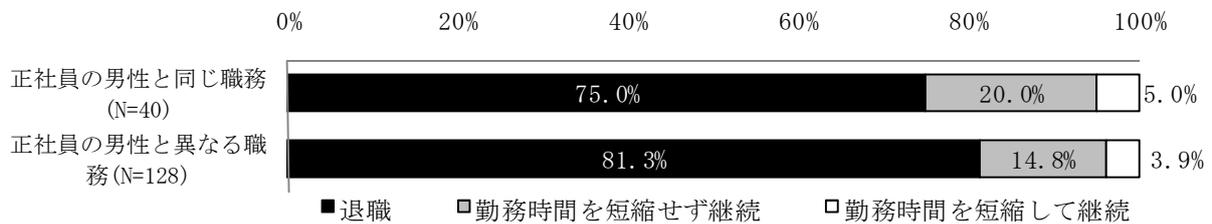
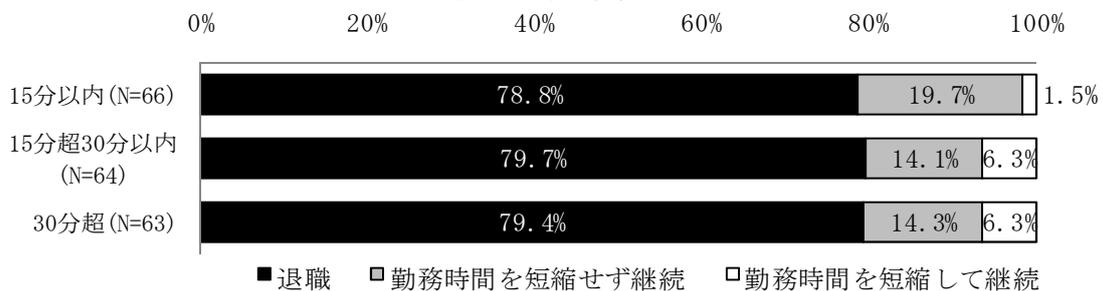


図3-3-6 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合  
—通勤時間別—  
(妊娠時非正規雇用)



## ②職務との関係

第1子妊娠時に正社員の男性と同じ職務を担っていたかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を図3-3-5に示す。これをみると正社員の男性と同じ職務を担っていたかどうかによって、勤務時間を短縮して継続する割合はほとんど変わらない。

## ③通勤時間との関係

通勤時間が長い者において、勤務時間を短縮する割合が高くなるという関係はみられるのか。図3-3-6に通勤時間との関係を示した。これをみると、通勤時間が15分以内である場合に比べて、それ以上の通勤時間の場合に勤務時間を短縮する割合が相対的に高い傾向がみられる。ただ、全体的に勤務時間を短縮する割合自体が大きくはなく、退職割合が大きいことを考えると、この勤務時間との関係は非正規労働者の一部の傾向を表しているにすぎない。

## (3) 家族の支援と復職後の勤務時間短縮

ここでは、第1子出産時に家族からの支援の有無と復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係をみてみたい。

### ① 親との同居の有無との関係

まず、第1子出産時に親と同居していたかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を図3-3-7に示す。これをみると、第1子出産時に親と同居していた場合は、同居して

図3-3-7 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合

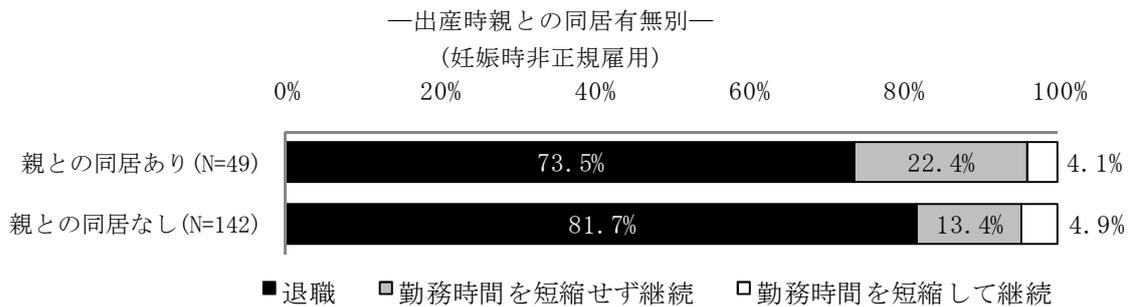
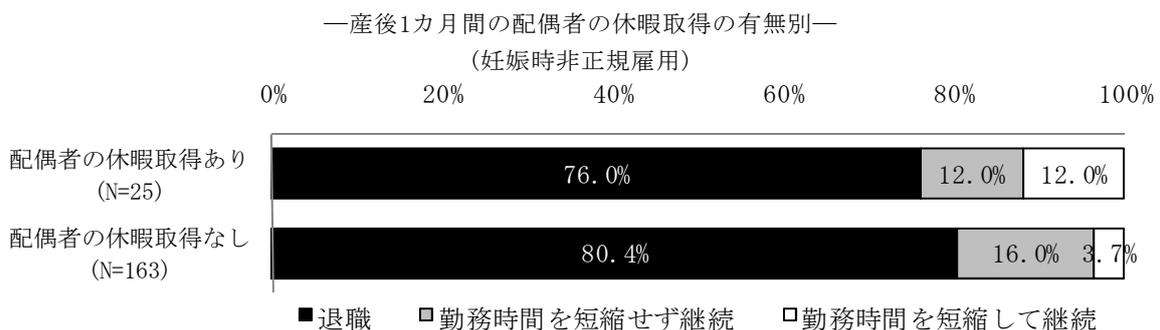


図3-3-8 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合



いない場合と比べて、復職後に勤務時間を短縮しない割合が高い。また、勤務時間を短縮する割合にはほとんど差がなく、親との同居がない場合は、退職割合が高い。

第2章で分析した正規労働者は、親との同居がない場合、勤務時間を短縮して継続の割合が高く、親との同居有無によって退職割合にあまり差がなかった。非正規労働者では、勤務時間を短縮するというオプションをほとんど選択できない。そのため、家族からのサポートがない場合には退職せざるを得ない状況に陥りやすいといえる。

## ② 配偶者の休暇取得との関係

第1子出産時に配偶者が休暇を取得したかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を図3-3-8に示した。これをみると、配偶者が休暇を取得した場合のほうが復職後に勤務時間を短縮する割合がやや高いが、サンプルサイズが小さいことから何らかの含意を読み取ることは難しい。配偶者の休暇取得のケース自体が少ないので、出産直後の必要性から休暇を取得するケースはあるにせよ、妻の復職のサポートとして配偶者が休暇を取得するなどのケースがまだ限られており、配偶者の休暇取得が女性の就業継続や復職後の勤務時間に影響するという段階にはまだ至っていないと考えられる。

## 4 非正規労働者における第1子出産時の雇用有無の規定要因

前節までの議論をふまえて、非正規労働者における第1子出産時の雇用有無の規定要因を分析する。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、非説明変数は第1子出産時雇用が

1、第1子出産時無職が0のダミー変数とする。

前節までの議論では、高学歴化、専門職化、職域拡大といった非正規雇用の働き方の高度化が2005年以降の就業継続割合の上昇に結びついていることが示唆された。また、初職から非正規労働者としてキャリアを構築している女性は、正規雇用として初職を経験し結婚等を機に非正規化した女性よりも就業継続する傾向が強いこともうかがえた。さらに、正規雇用では、妊娠時の職場で育児休業制度が利用可能な状況であった女性が制度を利用して就業継続する割合が高かったが、非正規雇用は、育児休業制度の活用によらず就業継続することが一般的であることもうかがえた。こうした点を検証するために以下のモデルで分析する。

説明変数は、第2章の分析と同様、第1子出産年代、第1子出産前年女性失業率、第1子出産時居住地、第1子出産時親との同居の有無、最終学歴、妊娠時の職種、育児休業制度の有無を投入した。これに加えて、初職の雇用形態が非正規であるというダミー変数（初職正規が基準カテゴリー）を投入した。

分析結果を表3-4-1に示す。これをみると、初職の雇用形態が非正規である場合、初職が正規労働者である場合に比べて、第1子出産時に雇用就業している確率が高いことがわかる。これは第2節での検討結果と整合的である。つまり、出産年代や働き方など他の条件にかかわらず、非正規労働者として初職を経験することが、就業継続する非正規労働者の一つの特

表3-4-1 第1子出産時雇用の有無の規定要因(非正規労働者)

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無		
	係数值	標準誤差	オッズ比
出産年代 (BM: 1998年以前)			
1999-2004年	-.491	.916	.612
2005年以降	.884	.833	2.420
第1子出産前年女性失業率	.498	.451	1.646
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	.002	.478	1.002
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.592	.505	1.807
第1子出産年齢	.014	.066	1.014
最終学歴 (BM: 中学・高校)			
専門・短大	-.679	.559	.507
大学・大学院	.951	.715	2.587
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)			
教師・保育士・看護師	-.065	.810	.937
専門・技術職	.022	.838	1.023
営業・販売職	-1.543	1.142	.214
サービス職	.242	.595	1.273
技能工・労務職	.680	.824	1.973
初職が非正規雇用 (BM: 正規雇用)	.994	.494	2.702 *
育児休業制度 (BM: 制度なし)	.235	.584	1.265
定数	-3.988	2.246	.019
$\chi^2$ 乗値		32.35 **	
自由度		15	
N		142	

\*\*1%水準で有意, \*5%水準で有意

徴である。また、学歴、職種など、非正規の高度化をあらわす変数は有意な影響を示していない。これは、第2節で示した学歴構成、職種構成の変化（高学歴化・専門職化）とあわせて考えると、出産年代をコントロールしていることによって効果が打ち消されている可能性がある。第2節での議論と合わせると、高学歴化、職務の高度化という時代的背景を多分に反映して2005年以降、非正規労働者の就業継続率が上昇したことが示唆される。また、育児休業制度の有無は第1子出産時の雇用就業に対して有意な影響を示していない。これは、第2節での検討結果と整合的である。

## 5 まとめ

本章では、非正規労働者の女性の働き方と妊娠・出産を経ての就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 非正規労働者も、妊娠時に育児休業制度があった割合が2005年以降上昇し、それに伴い、育児休業を取得して就業継続する割合が上昇した。ただ、非正規労働者の就業継続においては、育児休業を取得せずに継続する割合が大きく、その割合が2005年以降さらに上昇したことも、2005年以降の就業継続率上昇の大きな要因である。
- ② 近年、非正規労働者の就業継続率が上昇した背景には、高学歴化、職務の高度化の傾向の中で、高学歴で、正社員の男性と同じ職務を担う、勤続年数が長い非正規労働者の女性において就業継続割合が比較的高いことがある。
- ③ 初職が正社員で妊娠時までに非正規雇用になった女性に比べて、初職から非正規労働者の女性は、妊娠・出産期に就業継続する割合が高い。その背景には、同一の勤務先に長く勤めてから妊娠・出産を迎える女性が多いことがある。
- ④ 非正規労働者においては、出産後に復職する際に勤務時間を短縮する割合は小さい。こうした中、親との同居という家族のサポートがある場合、勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い傾向がみられる。

非正規労働者が妊娠・出産を機に退職する割合は依然として高い。こうした中、妊娠・出産期に就業継続する非正規労働者においては、育児休業を取得せずに継続することが中心になっている。近年にかけて、非正規雇用の中身が質的に変化する中で、そうした産休のみで復職する人が増えたことが、非正規雇用においても2005年以降就業継続割合が上昇した大きな要因である。具体的には、非正規雇用においても正規雇用と同様に女性の活躍度が上がっており、高学歴化、専門職化、フルタイム化、職務の高度化、長期勤続化などに具体的にあらわれる「非正規労働の仕事の高度化」がみられる。

ただ、これは従来正規労働者が担っていた業務が非正規化するという「高度な仕事の非正規化」といえる変化でもある。非正規雇用の担う職務が高度化する中で、企業にとっても非正規労働者は重要な戦力と位置付けられ、長期的に活用する方向が強まっている。企業は、長期的な活用を目指す非正規労働者に対しては、正社員転換制度によってキャリアパスを作

っている。また、そうした非正規労働者には妊娠時に育児休業制度があった割合も高い。しかし、このような戦力化した非正規の女性も妊娠・出産期に退職する傾向が強く、戦力化した安価な労働力として企業が非正規労働者を長期的に活用することは成功しているとはいえない。長期的な人材活用を目指すためには、非正規労働者の処遇を上げることが必要であると示唆される結果である。

また、非正規労働においては、復職後に勤務時間を短縮するというオプションはほとんど選択できない。それは、フルタイムの非正規労働者でも同様である。育児休業の取得割合が依然として低いことを考え合わせると、非正規労働者の多くは、産休のみで、かつ勤務時間を短縮することなく復職することを余儀なくされることが多いと考えられる。その際、親との同居など家族のサポートがない場合は、正規労働者に比べて勤務時間を短縮することが難しいことから、退職せざるを得ない状況に陥りやすい。

このように、非正規労働者においては、育児休業制度、短時間勤務制度といった制度を利用しての就業継続が少ない。これは、正規労働者にみられた育児休業を取得する割合の上昇傾向とは対照的であり、非正規雇用は、両立支援による制度的下支えが依然として限定的であることや制度の周知が行き届いていないことが背景にある。この点、非正規労働者に対して育児休業制度を浸透させていくことが早急に求められることであり、近年の非正規雇用のフルタイム化をふまえると、短時間勤務制度に対するニーズも高まっている。

非正規労働者においては、初職から非正規労働者であることが就業継続に結びつきやすいことも示された。初職から非正規型のキャリアを歩むことは、結婚・出産のタイミングを遅くさせる要因にもなる。ただ、本章の分析からは、そうした女性が妊娠・出産期を迎えた場合は、退職する割合が相対的に低いことがわかった。正規労働者として入職し、妊娠時に非正規労働者である女性は、結婚等を機に家庭との両立をはかりやすい非正規労働にシフトしているケースが多いと推測される。そうした女性は妊娠とともに非正規の仕事で退職しやすい。一方、仕事の性質上初職から非正規型のキャリアを歩む女性は就業継続する確率が高いことが分析結果からうかがえた。その背景として、初職から非正規雇用としてキャリアを構築する場合、同一の企業に長く勤めてから妊娠・出産を迎えるケースが多いことが分析結果からうかがえた。

なお、本章では、非正規労働者の妊娠・出産期の就業継続に焦点を当てたが、非正規労働者の場合は特に、妊娠・出産期にいたる前に退職する者が少なくないことにも留意する必要がある。つまり、妊娠・出産期での就業継続有無についてのみ議論することは、非正規労働者における仕事と育児との両立については限定的な説明しか提供しない可能性がある。この点の分析は今後の課題としたい。

## 第4章 労使コミュニケーションと就業継続

### 1 はじめに

働き方に着目した第2章と第3章の分析結果は、女性の活躍の推進が近年の就業継続率上昇の重要な要因であることを示唆していた。だが、女性の望む働き方は多様であり、男性と同じ働き方を画一的に広げようとするならば、逆に就業継続意欲が減退する可能性もある。効果的に両立支援制度を運用するために労使コミュニケーションを活発にし、女性のニーズを踏まえることが重要であることが、これまでの研究でも指摘されてきた。そこで、本章では労使コミュニケーションに着目して、両立支援制度の運用と就業継続の関係を分析する。

分析において、まず着目したいのは、前述のような女性の活躍推進によって、職場における女性の発言力が増し、退職が減るという「発言・退出」(Freeman & Medoff 1984)のメカニズムが作動している可能性である。Freeman & Medoff (1984)は労働組合を分析していたが、女性労働力の重要性が高まることによって、労働組合も女性の両立支援ニーズを反映した活動をするようになってきている可能性がある<sup>1</sup>。あるいは、企業が退職のデメリットを強く認識して、女性の声を聞くようになってきている可能性もある。加えて、近年の就業継続拡大が広範な女性に及んでいる背景として、次世代法の影響を考えることができる。同法は300人を超える企業に育児支援の行動計画策定を義務づけたが、実効性のある取り組みを推進するために、労働者のニーズを把握することが重要であると厚生労働省は企業に助言してきた。行動計画策定を機に両立支援のニーズを把握する企業が増えたことにより、就業継続率は上昇している可能性がある。

もう1つ、労使コミュニケーションの観点から注目したいのは制度周知である。労働者のニーズ把握は新しい制度の導入や制度内容の充実において重要な作業といえるが、その前に、既存の制度を従業員にきちんと知らせることも、制度の利用可能性を高めるために重要である。次世代法を機に、育児休業取得促進に取り組む企業が増えたことによって、その基本施策として制度周知に取り組む企業も増えている可能性がある。

これらの点に着目して、両立支援をめぐる労使コミュニケーションに近年変化がみられるか、そのことが出産・育児期の就業継続に影響しているか分析する。なお、第2章と第3章では育児休業だけでなく短時間勤務も取り上げたが、短時間勤務制度の普及と利用は今後の課題とするところが大きいこと、次世代法で「女性の育児休業取得率70%」が「くるみん」認定の要件になっていること等を踏まえて、以下では育児休業を分析の対象とする。

---

<sup>1</sup> 平成21年度のヒアリング調査で報告したD社労働組合は、組合員の両立支援ニーズを反映した組合活動をしていたが、かつては両立支援や女性の活躍の推進にあまり積極的でなかったことも報告している。

## 2 労使コミュニケーションと第1子妊娠・出産期の退職

はじめに、労働者の要望を企業に伝える制度として、労働組合に着目したい。序章でも述べたように、従来は両立支援を優先課題としていた組合は少なく、その意味で両立支援ニーズを伝えるチャンネルとして機能していたとはいえない。職場における女性の存在感が大きくなることで、そうした状況が変化している可能性はある。だが、結論からいえば、2005年以降の就業継続率上昇に対する労働組合の影響は小さい。分析結果をみよう。

図4-2-1は、第1子妊娠時の勤務先で労働組合に加入していた割合（労働組合加入率）の推移を示している。前章までは、第1期プロジェクト研究の知見を踏まえて雇用形態を区別していたが、ここではそうした区別をしないで、まず全体の傾向からみることにしたい。結果をみよう。一目でわかることだが、組合加入率は低下傾向を示している。分析対象の1990年代から2000年代は出産・育児期の女性に限らず、男性労働者においても組合組織率が低下していた時期である。そうした全体的な傾向が図4-2-1にも表れているといえる。

次の図4-2-2は、組合加入率の低下が特に正規雇用において顕著であることを示している。図4-2-2は、雇用形態別の第1子妊娠時勤務先での組合加入率の推移である。

正規雇用の加入率は低下しているが、非正規雇用の加入率は上昇傾向を示している。パート労働者が典型であるが、非正規労働者の組織化に労働組合が取り組むようになってきている様

図4-2-1 第1子妊娠時勤務先の労働組合加入率  
— 出産年代別 —

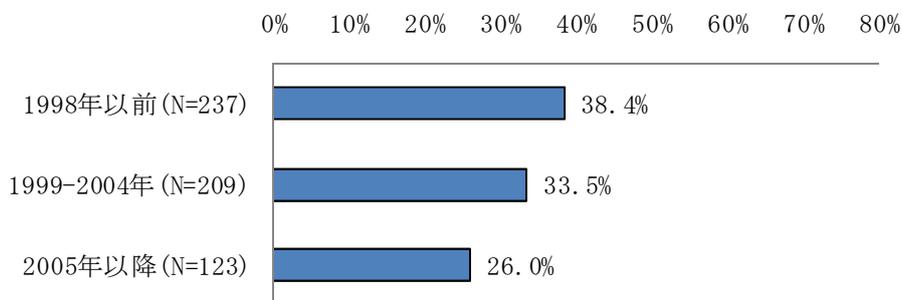
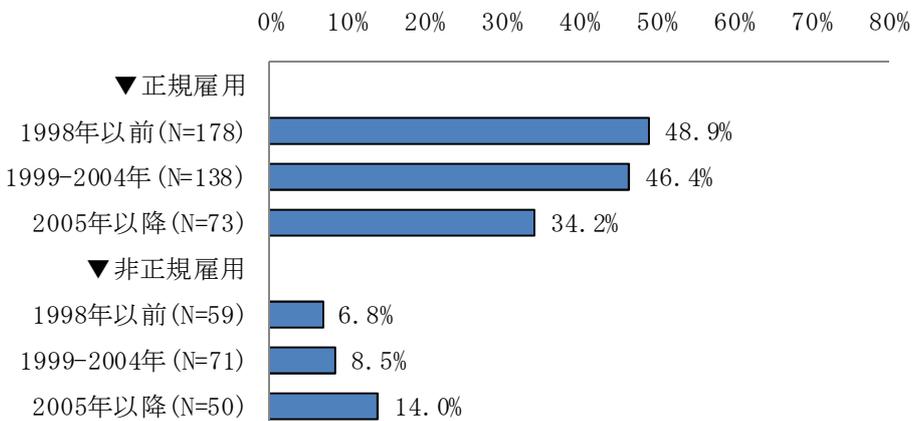


図4-2-2 第1子妊娠時勤務先の労働組合加入率  
— 出産年代・妊娠時雇用形態別 —



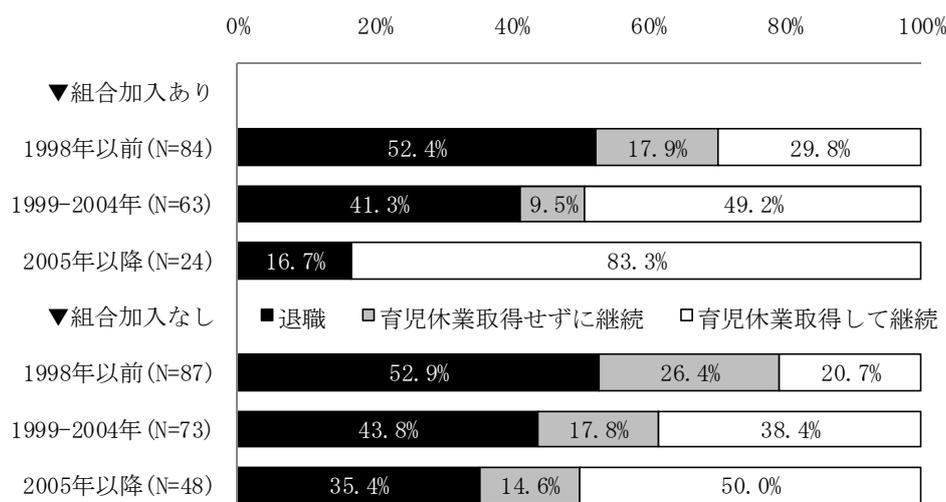
子が図 4-2-2 からもうかがえる。だが、反対に、伝統的な組合員であった正規労働者の加入率は 2005 年以降も低下している。正規雇用の就業継続率が上昇している時期に組合加入率は低下している。労働組合が就業継続を高めたとはいえない結果である。

しかし、こうした結果から、両立支援に対する労働組合の関心が依然として低いと断定するのは早い。次の図 4-2-3 をみると、2005 年以降、労働組合が両立支援に積極的になっている可能性もうかがえる。図は組合加入の有無別に<sup>2</sup>、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合の推移を示している。なお、非正規雇用の組合加入「あり」は 15 件と少ないため、分析対象を正規雇用に限定した。

まず確認できるのは、組合加入の有無にかかわらず、近年になるほど、育児休業取得割合は高くなり、退職率は低くなる傾向を示していることだ。また、「1999 年以前」の退職率と育児休業取得割合を、組合加入の有無で比較すると、育児休業取得割合は組合加入「あり」の方がわずかに高いが、退職率には差がない。「1999-2004 年」について、組合加入の有無を比較しても同様の指摘ができる。労働組合への加入が出産・育児期の就業継続を高めるとはいえない結果である。しかし、「2005 年以降」は組合加入「あり」の方が退職率は低い<sup>3</sup>。そして、加入「あり」の育児休業取得割合が著しく高くなっている。労働組合の活動が変化し、両立支援に積極的になったことで退職率が低下した可能性を示唆する結果である。

このように、近年、女性の両立支援ニーズが組合活動に反映されつつあることもうかがえる。だが、組合加入率は低下しており、近年の就業継続率上昇に労働組合が大きな役割を果たしているとはまではいえない。

図4-2-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時労働組合加入の有無・雇用形態別—  
(妊娠時正規雇用)



<sup>2</sup> 労働組合に入っていないケースに加えて、労働組合がなかったケースも「組合加入なし」に含めている。

<sup>3</sup> 加入「あり」は 24 件と少ないが、組合加入の有無別の  $\chi^2$  乗検定結果は 5%水準で有意である。

図4-2-4 第1子妊娠時勤務先で両立支援のニーズを把握する制度があった割合  
—出産年代別—

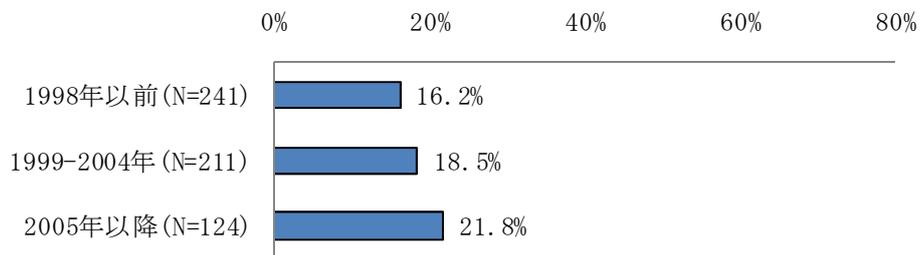
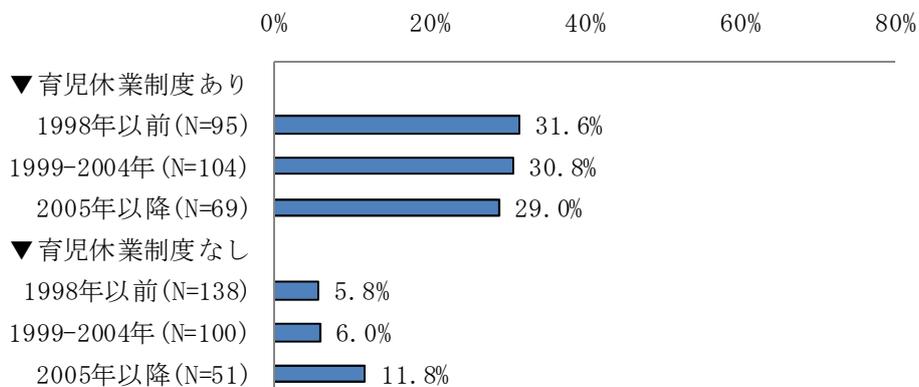


図4-2-5 第1子妊娠時勤務先で両立支援のニーズを把握する制度があった割合  
—出産年代・育児休業制度の有無別—



では、アンケート調査や人事担当者との面談といった、企業によるニーズ把握の取り組みはどうだろうか。図 4-2-4 をみよう。図は、第 1 子妊娠時の勤務先に両立支援のニーズを把握する制度（以下、「ニーズ把握制度」と略す）があった割合を出産年代別に示している。少しずつだが、ニーズ把握制度がある割合（以下「ニーズ把握割合」と呼ぶ）は上昇している。

しかしながら、図 4-2-5 で育児休業制度の有無別に集計すると、育児休業制度がある場合のニーズ把握割合は上昇していない。育児休業制度がなかった勤務先でニーズ把握割合が上昇しているという結果は、両立支援制度の普及につながる可能性があることから、前向きに評価してよい。だが、育児休業制度は法律が定める義務であり、その意味で従業員のニーズにもとづいて導入するか否かを判断する制度ではない。それよりも育児休業制度「あり」のニーズ把握割合が上昇していないことの方が重要である。2005 年以降、次世代法の行動計画策定が契機となって、育児休業制度があった企業でも両立支援ニーズを把握する取り組みが行われるようになっていてよいはずである。だが、本調査の労働者の回答からは、そうした取り組みが従業員に伝わっている様子はみられない。

図 4-2-6 は、先の図 4-2-5 の結果をさらに正規雇用と非正規雇用に分けた結果である。サンプルサイズを確保するため出産年代は「2004 年以前」と「2005 年以降」の 2 区分にしている。結果をみると、雇用形態にかかわらず、育児休業制度「あり」はニーズ把握割合が上

昇していない。育児休業制度が適用される労働者の中でも正規労働者は企業にとって両立支援の中核に位置すると考えられる。その正規労働者のニーズ把握割合も上昇していない。

しかしながら、次の図 4-2-7 をみると、ニーズ把握制度があるほど妊娠・出産期の退職率が低いとは、近年いえなくなっていることがわかる。図 4-2-7 は、第 1 子妊娠・出産期の退

図4-2-6 第1子妊娠時勤務先で両立支援のニーズを把握する制度があった割合  
— 出産年代・雇用形態・育児休業制度の有無別 —

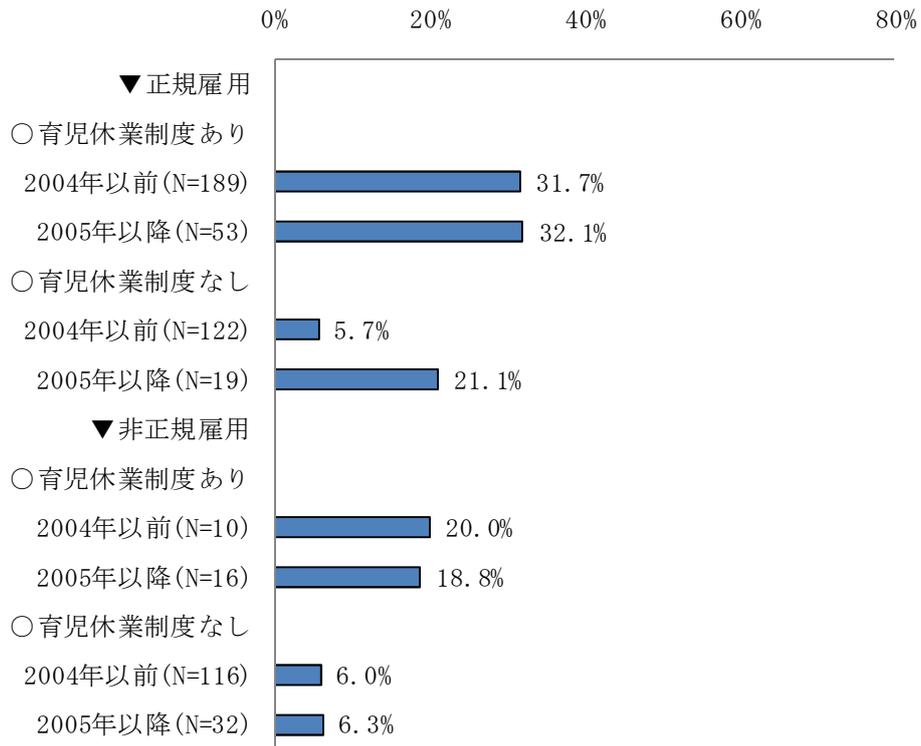
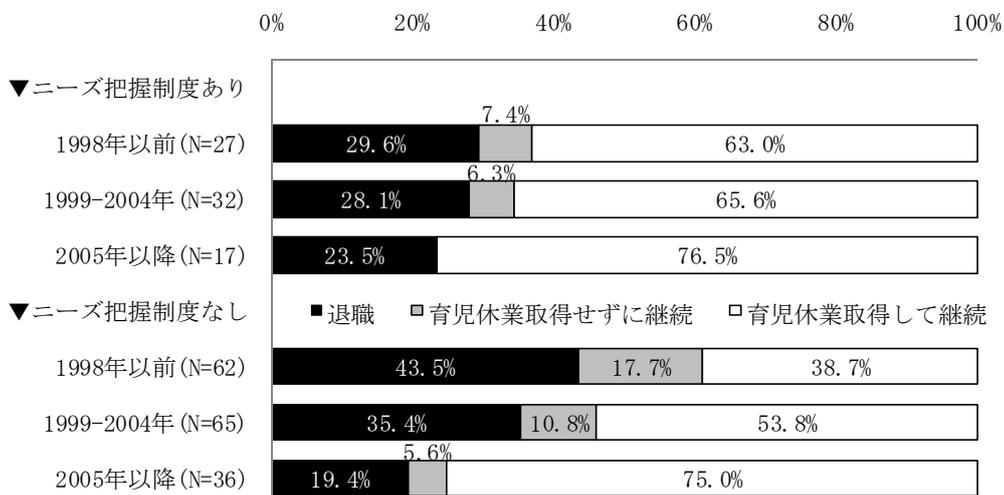


図4-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
— 妊娠時勤務先両立支援ニーズ把握制度の有無別 —  
(妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)

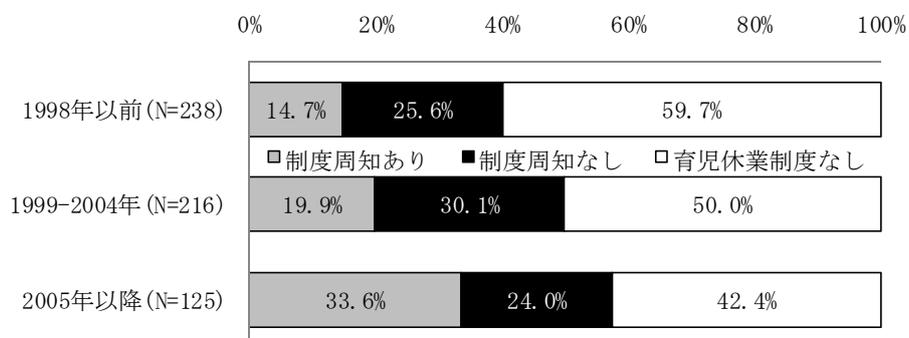


職率と育児休業取得割合の推移をニーズ把握制度の有無別に示している。育児休業取得割合は制度の有無によって異なるが、制度がない場合については、ニーズ把握制度「あり」のサンプルサイズが小さく、分析に堪えうる大きさではないため、分析対象を育児休業制度があるケースに限定している。また、非正規雇用で育児休業制度があるケースについても分析に堪えうるサンプルサイズを確保できていないことから、正規雇用に対象を限定した。

「1998年以前」の結果を、ニーズ把握制度の有無で比較すると、ニーズ把握「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。育児休業制度を導入するだけでなく、その運用に労働者の声を反映することで、就業継続率は上昇するといえる。「1999-2004年」の分析結果からも同様の指摘をすることができる。ところが、「2005年以降」をニーズ把握制度の有無で比較すると、退職率の差がなくなっている。育児休業取得割合の差もない。2005年以降、ニーズ把握とは別の方法で両立支援制度の運用が強化されたために、ニーズ把握制度の有無による差がなくなっていると考えられる。

その具体的取り組みとして、従業員への制度周知が2005年以降に増えていることを、次の図4-2-8は示している。図4-2-8は、妊娠時の勤務先で両立支援制度に関する説明（以下「制度周知」と呼ぶ）があった割合の出産年代別に示している。なお、ここでいう両立支援制度は育児休業制度に限定されないが、これまでの分析と同様、以下の分析でも育児休業取得状況に着目する。そのため、育児休業制度の有無を分けて、育児休業制度があり周知もされていた「制度周知あり」、育児休業制度はあったが周知はなかった「制度周知なし」、育児休業制度がなかった「育児休業制度なし」の比率を示している<sup>4</sup>。制度周知あり（グラフのグレーの帯）の推移に注目したい。結果をみよう。「1998年以前」から「1999-2004年」に「周知あり」はやや上昇しているが、ほぼ横ばいといってよいほどの差である。だが、2005年以降は明らかに上昇している。「制度周知なし」（黒の帯）を含む育児休業制度ありの割合も上

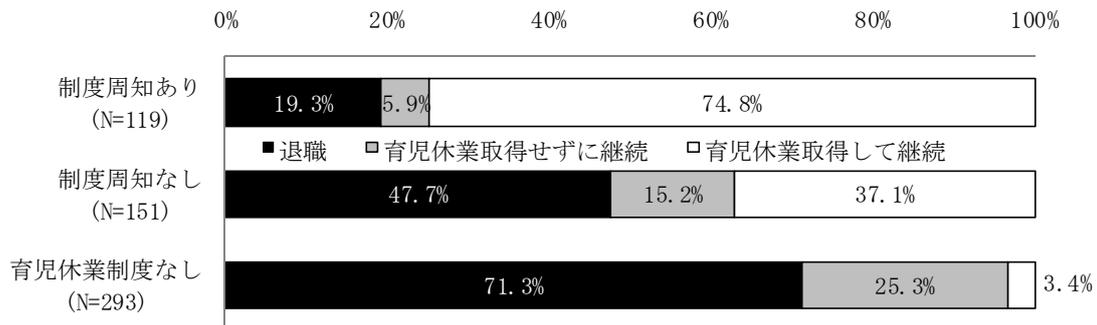
図4-2-8 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合  
— 出産年代別 —



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

<sup>4</sup> 育児休業制度「なし」でも、他の支援制度があることから制度周知「あり」に該当するケースもあるが、本文中で述べた分析目的から、ここでは育児休業制度なしとして一括りにしている。

図4-2-9 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時勤務先制度周知の有無別—



昇傾向を示しているが、その幅よりも「制度周知あり」の上昇は大きい。

単純に考えれば、重要なのは制度の有無であり、周知の有無は勤務先から説明を受けたか、それとも別の方法で制度を知ったかの違いに過ぎない。そのため、制度があれば周知の有無はそれほど重要でないようにも思える。だが、実際は単に制度があること以上の影響を就業継続に及ぼしている。図4-2-9をみよう。図は制度周知の有無別に第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。

はじめに、下2つの帯「育児休業制度なし」と「制度周知なし」を比較しよう。制度周知なしの方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。制度周知はなくても、育児休業制度があることで出産退職の可能性は低くなるといえる。だが、「制度周知なし」に比べて、「制度周知あり」はさらに育児休業取得割合が高く、退職率は低い。こうした差が出るのは、制度周知を通して両立支援に積極的な姿勢が労働者に伝わるからではないだろうか。制度があっても、その利用しやすさは周知の有無によって異なることを分析結果は示唆している。

こうした傾向は正規雇用において特に顕著である。図4-2-10に示す雇用形態別の結果をみよう。正規雇用・非正規雇用とも2005年以降、制度周知のあった割合は上昇している<sup>5</sup>。正規雇用の結果からみよう。「1998年以前」から「1999-2004年」にも「周知あり」は上昇しているが、同時に「周知なし」も上昇している。育児休業制度がある割合の上昇に連動して「周知あり」も上昇していたといえる。だが、「2005年以降」は育児休業制度がある割合に変化はなく「周知なし」の割合が低下して「周知あり」が上昇している。育児休業制度があっても制度周知はしていなかった企業が、制度周知に取り組むようになった様子がうかがえる。

一方、非正規雇用は育児休業制度適用が実質的に2005年から始まったといってよい状況であるが、制度が適用されるだけでなく「周知あり」も2005年以降は約1割ある。育児休業制度がある非正規労働者の約3分の1に相当する。制度周知が非正規労働者にも及んでいくことがうかがえる。だが、育児休業制度が適用される労働者に占める制度周知割合は正規

<sup>5</sup> 非正規雇用は育児休業制度ありのサンプルサイズが33件であり、2005年以降も18件と小さい。そのため、別のデータでも同様の傾向がみられるか確認することは重要な課題である。だが、前章でみたように、非正規雇用のについても学歴や専門職・技術職、男性正社員と同じ職務を担う割合が上昇傾向にあることを踏まえれば、両立支援において正規・非正規を区別しない企業が増えていることも、図4-2-10の結果からうかがえる。

雇用に比べれば低く、制度の適用と運用の両面で課題があることも同時に示唆される。

図 4-2-11 は、正規雇用と非正規雇用それぞれについて、勤務先の制度周知の有無別に第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。なお、図表が煩雑になることを避ける目的から、以下の退職率と育児休業取得割合の分析では「育児休業制度なし」をグラフから除外し、「育児休業制度あり」における制度周知の有無に焦点を当てる。非正規雇用は「制度周知あり」が 8 件と極端に少ないため、正規雇用の結果のみ読む。制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。先の図 4-2-9 の傾向と大きな差はない。だが、育児休業法施行当時から育児休業の対象であった正規雇用でも、制度周知がなければ約半数が退職していることは重要である。それが制度周知によって約 2 割まで下がっている。制度周知がいかに重要であることを示唆する結果といえる。

図4-2-10 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合  
—出産年代・妊娠時雇用形態別—

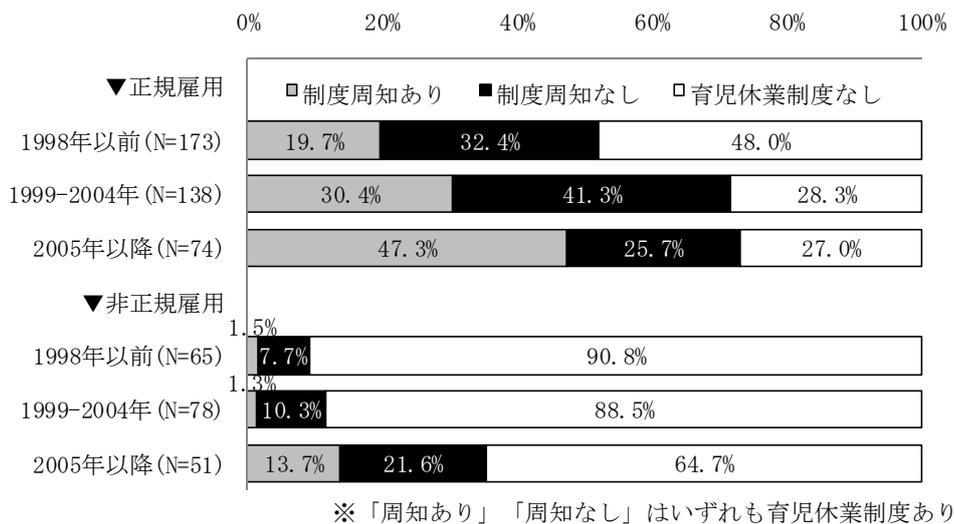
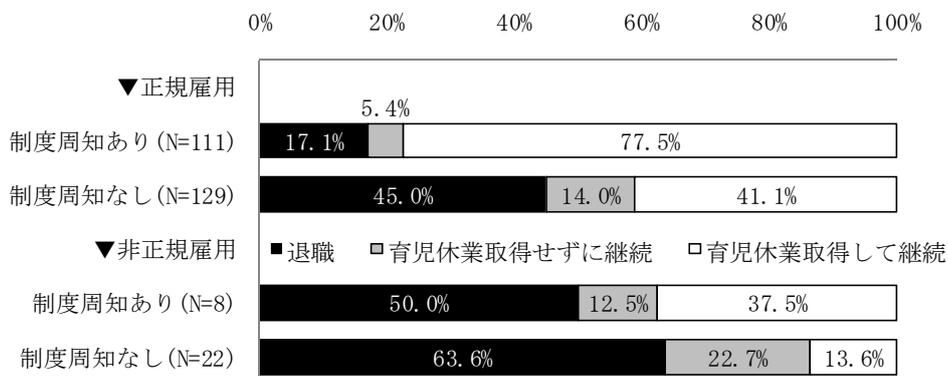


図4-2-11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時勤務先制度周知の有無・雇用形態別—  
(育児休業制度あり)



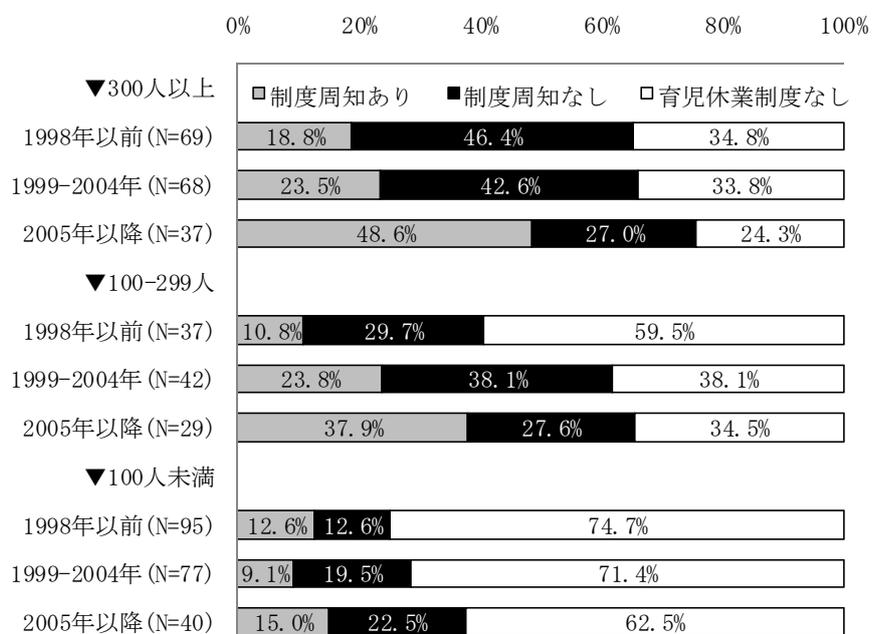
### 3 第1子妊娠時の就業状況と両立支援制度の周知状況

ここまでの結果から、制度周知割合の上昇が2005年以降の就業継続率上昇に関係している可能性は高いといえる。その背景に次世代法が関係している可能性がある。

そうであるならば、制度周知割合は特に300人以上の企業規模で上昇しているはずだ。図4-3-1をみよう。図は第1子妊娠時の企業規模を分けて、出産年代別の制度周知割合を示している。企業規模の区分は、次世代法の行動計画策定が義務づけられている規模に相当する「300人以上」、改正次世代法で新たに行動計画策定が義務になる規模に相当する「100-299人」、改正法でも努力義務の規模に相当する「100人未満」としている<sup>6</sup>。なお、次世代法の行動計画は非正規労働者も含む常用労働者を対象としていること、図4-2-10でみたように非正規雇用でも周知割合は上昇しており、正規雇用と同様の傾向を示していることから、以下では雇用形態を区別しないで分析する。

「300人以上」の結果をみよう。「1998年以前」から「1999-2004年」はほぼ横ばいであるが、2005年以降「周知あり」が上昇し「周知なし」は低下している。2005年以降、育児休業制度のある勤務先で周知割合が上昇したといえる。行動計画策定が義務づけられたことの影響を読み取ることができる結果である。だが、その一方で、行動計画策定が義務にはなっていない企業規模でも「100-299人」は周知割合が上昇傾向を示している。特に2005年

図4-3-1 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の  
説明（制度周知）があった割合  
－出産年代・妊娠時勤務先企業規模別－

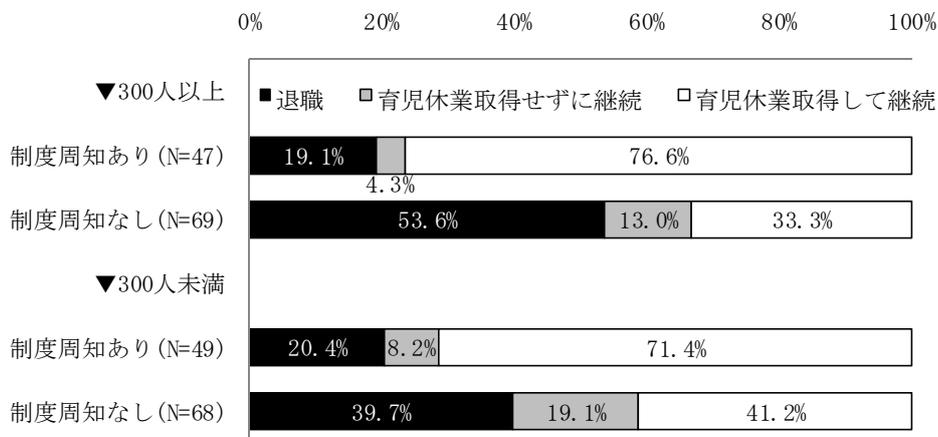


※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

※「官公庁・公営事業所」は各年代が10件程度と少ないためグラフから除外している

<sup>6</sup> 次世代法で行動計画策定が義務づけられているのは301人以上、改正法で新たに義務になるのは101人以上300人以下であるが、ここでは調査票の区分にしたがって「300人以上」「100-299人」で分析する。

図4-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
 —妊娠時勤務先企業規模・制度周知の有無別—  
 (育児休業制度あり)



以降は育児休業制度がある割合はほとんど変化しておらず、育児休業制度があっても制度周知はなかった勤務先が、制度周知に取り組むようになったことがうかがえる。これに対して、「100人未満」は「制度周知あり」「制度周知なし」とも横ばいである。

ここで1つ指摘したいのは、制度周知は企業規模の大小にかかわらず重要であることだ。大企業では、企業として両立支援に取り組む方針をもっている、現場の管理職に理解がないといったように、職場ごとのバラツキがあることは珍しくない。そのため、制度周知が重要であることは理解しやすい。一方、中小企業においては、そうしたバラツキが小さく、企業の方針が個々の職場に浸透しやすいと思われるがちである。しかし、実際は中小企業でも、制度周知は重要である。次の図4-3-2をみよう。

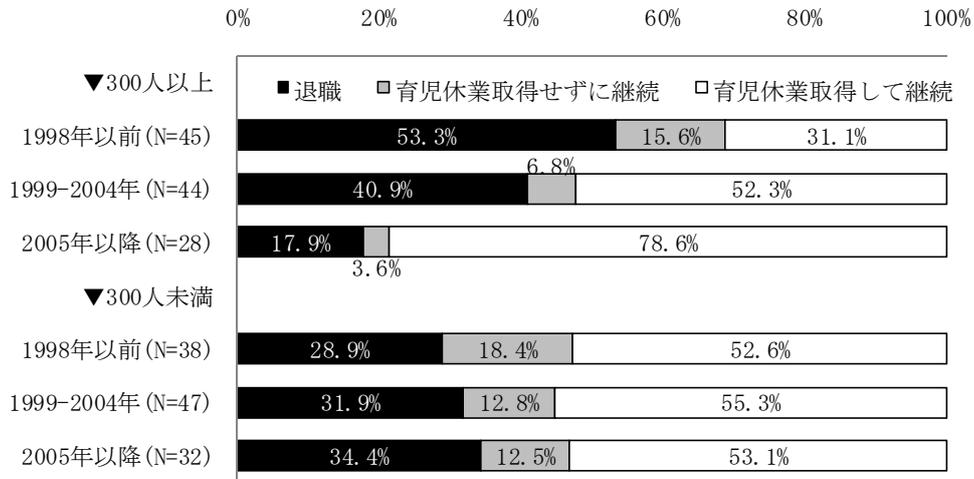
図4-3-2は、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を企業規模と制度周知の有無別に示している。「100-299人」は単独で示すことのできるサンプルサイズではないため、「100人未満」とあわせて「300人未満」としている。企業規模の大小にかかわらず、制度周知「あり」は育児休業取得割合が著しく高く、退職率が低い。

そして、図4-3-3で、企業規模別の退職率と育児休業取得割合の推移をみると、「300人以上」は2005年以降、育児休業取得割合の上昇と退職率の低下が顕著である。対して、「300人未満」の退職率は横ばいである<sup>7</sup>。このように「300人以上」で2005年以降、制度周知割合が上昇し、就業継続率も上昇しているのは、次世代法の影響と考えることができる。

だが、図4-3-1でみた「100-299人」のように次世代法の行動計画が努力義務になっている企業でも制度周知に取り組むようになっていることも分析結果は示唆している。こうした取り組みの背景として、第2章と第3章でみたように、企業が積極的に女性を活用するようになったことが関係している可能性がある。優秀な人材の確保という、経営上のメリットか

<sup>7</sup> 図4-3-1の制度周知割合の推移を踏まえれば「100-299人」は退職率が低下している可能性がある。だが、この企業規模を単独で分析できるサンプルサイズを確保できていないため、別の機会の分析課題としたい。

図4-3-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—出産年代・妊娠時勤務先企業規模別—



ら両立支援制度の運用に力を入れている可能性である<sup>8</sup>。特に前章までの分析結果を踏まえれば、高学歴層や専門職の両立支援に企業は積極的であると予想される。学歴や職種などの属性によって、制度周知状況に違いがあるか、次に分析することにしよう<sup>9</sup>。

図 4-3-4 は最終学歴別の制度周知割合を出産年代ごとに示している。「1998 年以前」の結果からみよう。学歴が高いほど制度周知割合は高い傾向を示している。両立支援制度について勤務先から説明を受ける機会に学歴差があったことがうかがえる。しかし、その後は「中学・高校」「短大・専門」の周知割合が上昇し、2005 年以降は学歴差がほとんどなくなっている。こうした制度周知の拡大により、学歴にかかわらず、育児休業取得割合は上昇し、退職率は低下することを次の図 4-3-5 は示唆している。

図 4-3-5 は、制度周知ありと制度周知なしそれぞれにおける、最終学歴別の第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。学歴にかかわらず、制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。だが、学歴別に傾向の違いもみられ、「大学・大学院」では制度周知「あり」の退職率が特に低く、その割合は制度周知「あり」の「中学・高校」「専門・短大」と比べても著しく低い。一方、制度周知「なし」の退職率の学歴差はほとんどないが、「大学・大学院」の退職率がやや高い。第 2 章でみたように、高学歴層にはたとえば週実労働時間が 50 時間を超えるとといったように、両立支援制度が利用できなければ就業継続が難しい働き方の女性が少なからずいる<sup>10</sup>。そのために、制度周知の有無が他の学歴よりも大きく影響していると考えることができる。

<sup>8</sup> 社会的にも、内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(2008)、佐藤・武石編(2008)、佐藤編(2008)、学習院大学経済経営研究所編(2008)など、企業経営における両立支援のメリットを指摘する議論が活発になった。

<sup>9</sup> 調査票では制度周知の方法を特定していないため、企業の方針として周知の対象を限定していなくても、管理職や人事担当者から個別に説明を受けているような場合は、周知の有無にバラツキが生じる可能性はある。

<sup>10</sup> 本章で後に示す妊娠時の労働時間との関係においても、法定労働時間を超える層は制度周知の有無による退職率の差が大きい。

図4-3-4 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合  
— 出産年代・最終学歴別 —

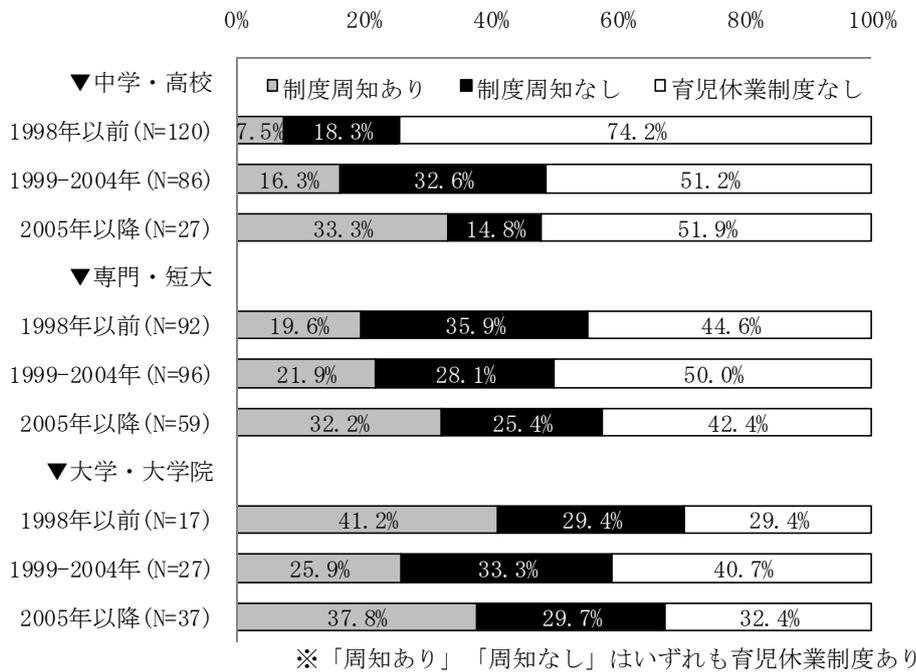
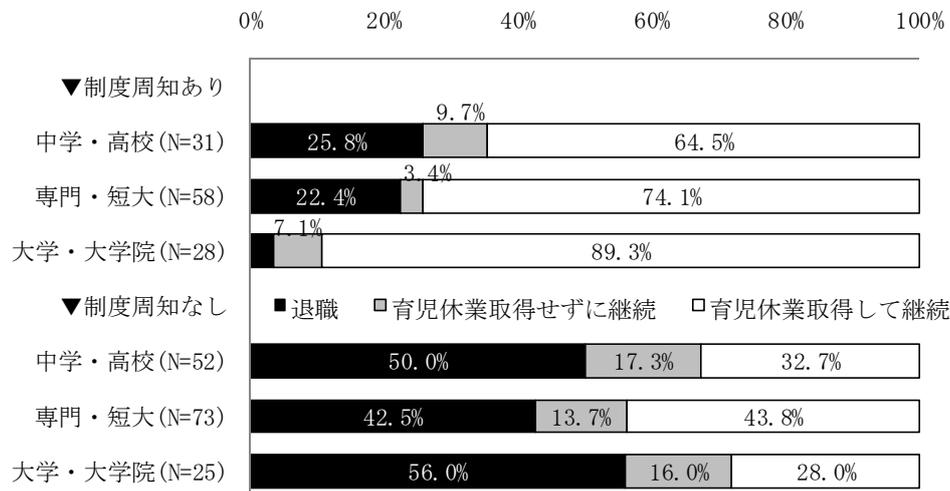


図4-3-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
— 最終学歴・制度周知の有無別 —  
(育児休業制度あり)



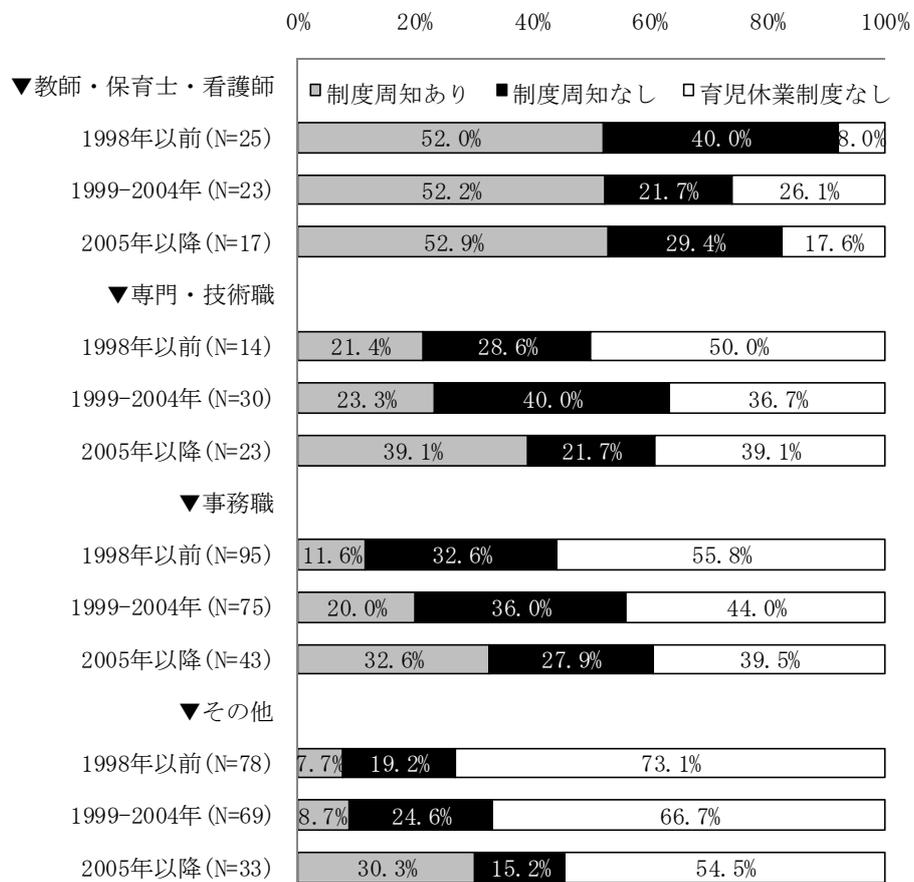
当初は一部に留まっていた制度周知の範囲が近年拡大している傾向は、図 4-3-6 の職種別の結果からもうかがえる<sup>11</sup>。「1998 年以前」の結果をみよう。伝統的な継続職種である「教師・保育士・看護師」は制度周知割合が最も高い。他の職種との差は明らかである。だが、「教師・保育士・看護師」はその後も大きな変化はなく、高止まりの傾向を示している。公

<sup>11</sup> 「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「事務職」以外は単独のカテゴリーで分析できるサンプルサイズではないため、「その他」として一括りにしている。

務部門の教師・保育士・看護師は 1975 年施行の特定職種育児休業法から育児休業の対象となっていた。その理由として、これらの職種は女性比率が高いことに加えて、人材育成に時間を要することが挙げられていた（横山 2002, 内藤 2008）。対して、「1998 年以前」は周知割合の低かった「専門・技術職」「事務職」「その他」の周知割合が上昇傾向を示している。その結果として「教師・保育士・看護師」との差は縮小している。中でも「専門・技術職」「事務職」は 2005 年以降、育児休業制度のある割合がほとんど変化しない状況で「周知なし」が低下して「周知あり」が上昇している。育児休業制度のあった企業が制度周知に取り組むようになったことの影響と考えることができる。

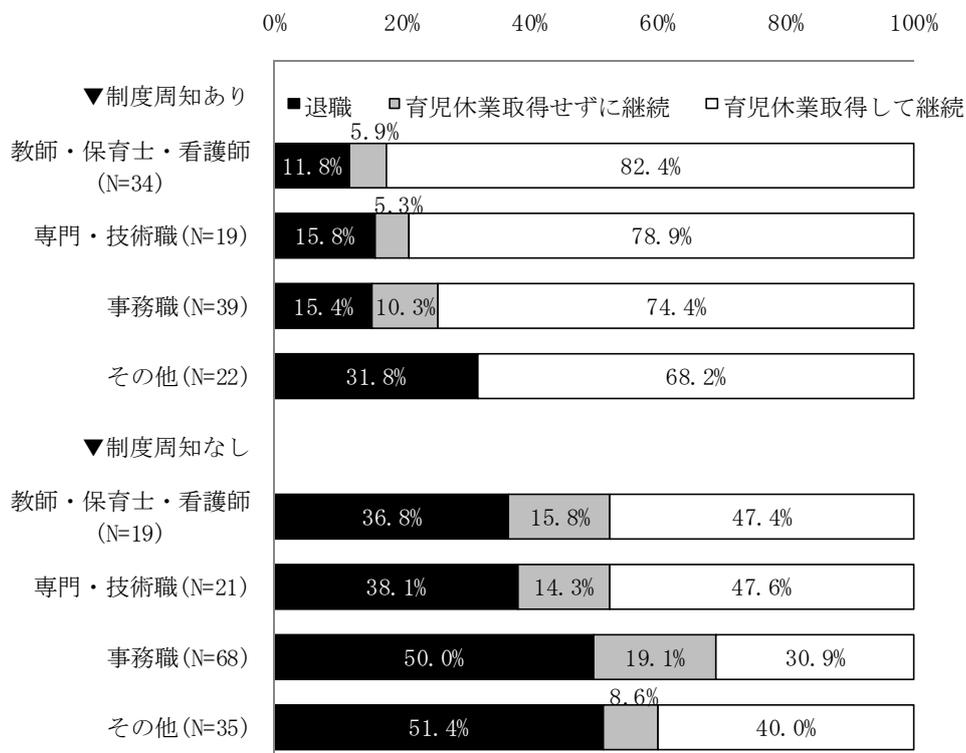
図 4-3-7 は制度周知の有無別の第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を職種ごとに示している。「その他」は具体的な職種が明確でないため、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」と「事務職」について結果を読むことにしたい。まず、いずれの職種においても、制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低いことを指摘することができる。そして、興味深いことに、制度周知「あり」では 3 つの職種の間で退職率の差がほとんどない。対して、制度周知「なし」では事務職の退職率が相対的に高い。

図4-3-6 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合  
—出産年代・妊娠時勤務先企業規模別—



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

図4-3-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
 —妊娠時職種・制度周知の有無別—  
 (育児休業制度あり)



前述のように教師・保育士・看護師は就業継続率の高い職種の典型である。反対に、今田(1991)や永瀬(1999)が指摘したように、就業継続率の低い職種の典型は事務職であった。しかし、図4-3-7の「制度周知あり」において、これらの職種の差はほとんどない。先行研究で指摘されていた職種の差は、育児休業制度を適用し、その制度を周知することで縮小するといえる。第2章でみたように職種によって労働時間や職務の性質は異なる。そうした状況で両立支援制度を効果的に運用するために、職務の分担や業務の進め方など、働き方の見直しに取り組むことの重要性も近年指摘されている。だが、制度周知には、そうした働き方の違いを超えて就業継続を高める効果があることを図4-3-7は示唆している。

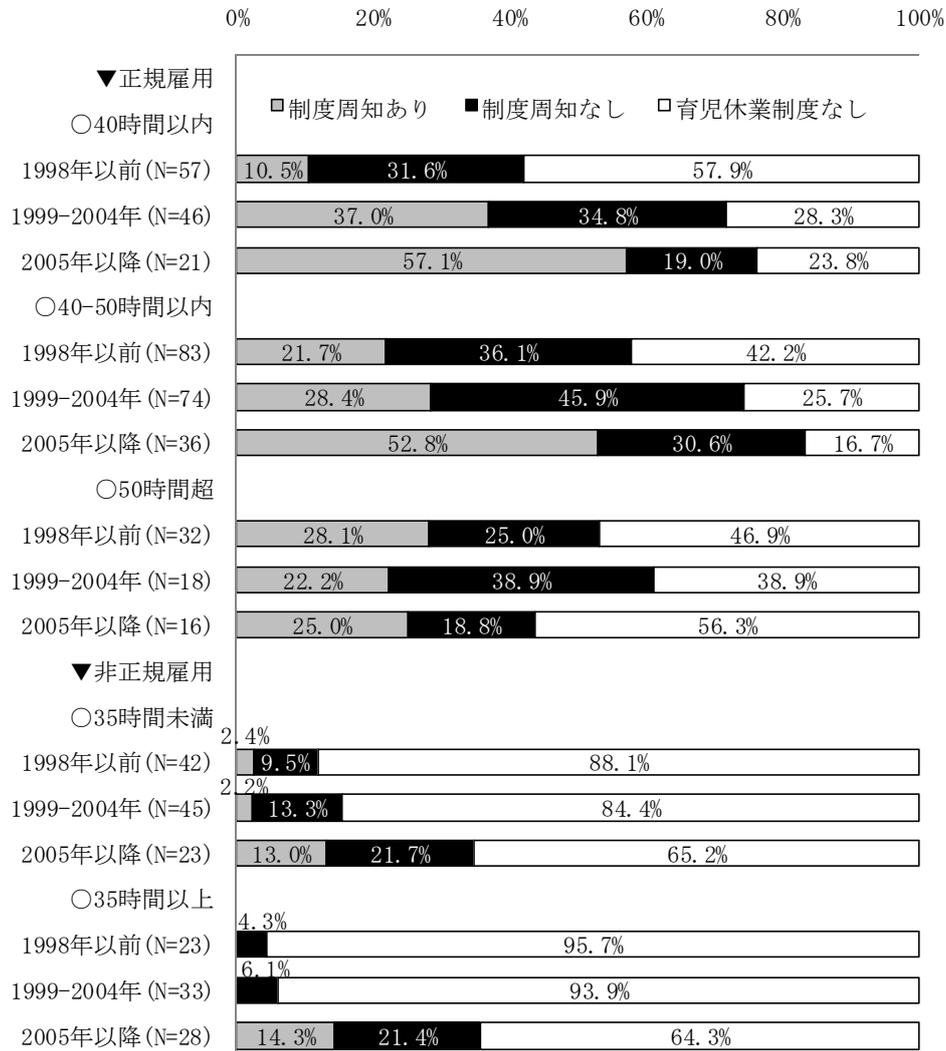
そのことを端的に表しているのが、労働時間との関係である。通常の働き方では就業継続が難しいと予想される長時間労働の女性も、両立支援制度の周知があれば就業継続する可能性は高くなる。その結果を示そう。フルタイム就業が原則の正規雇用とパートタイマーを含む非正規雇用では、労働時間の長さの範囲が異なるため、雇用形態を分けて分析する。

まず、図4-3-8に、妊娠時週実労働時間別の制度周知割合を出産年代ごとに示す。前出の雇用形態別の結果と同じように非正規労働者は2005年以降の結果にのみ着目する。非正規雇用は、パートタイマーに相当する「35時間未満」とフルタイムに相当する「35時間以上」で「制度周知あり」の割合に差がない。労働時間による差が明確なのが正規雇用である。

正規雇用の結果をみよう。「1998年以前」からみる。週に「50時間超」と「40-50時間以

図4-3-8 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合

－出産年代・妊娠時週実労働時間・雇用形態別－



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

内の「制度周知あり」はほとんど差がないといえる。だが、「40時間以内」は、週40時間超の層に比べて「制度周知あり」の割合が低い。のみならず「制度周知なし」を含めて育児休業制度がある割合も低い。しかし、その後、「40時間以内」も育児休業制度がある割合は上昇し、「制度周知あり」の割合も上昇している。特に2005年以降は「制度周知あり」が顕著である。また、「40-50時間以内」でも、育児休業制度がある割合と「制度周知あり」は上昇傾向を示している。対して、「50時間超」は「1999-2004年」が18件、2005年以降が16件と少ないものの、ほぼ横ばいの傾向を示している。

第2章でみたように、正規雇用の約半数は「40-50時間以内」であり、約3割が「40時間以内」である。これらを合わせると約8割になる。それだけの規模の制度周知割合が上昇したことの影響は大きいと考えられる。特に、最も割合の高い「40-50時間以内」は制度周知による退職防止効果は高いことを、次の図4-3-9は示している。

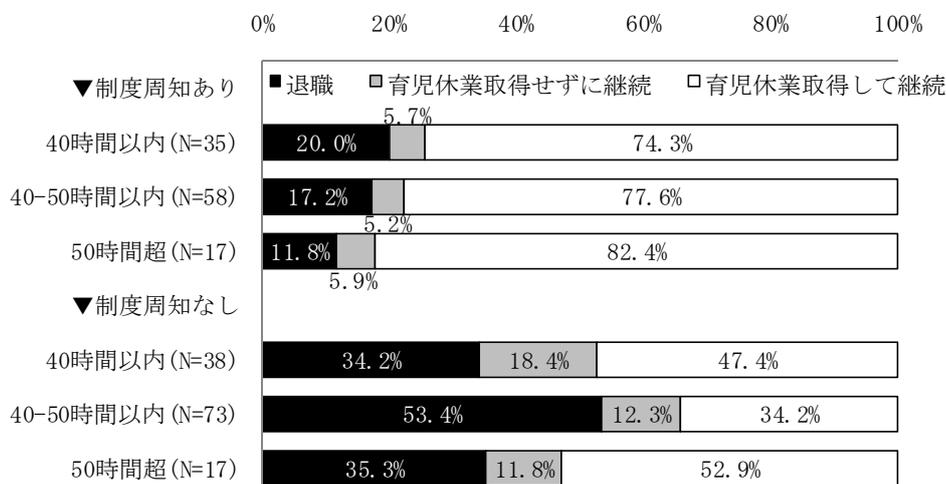
図 4-3-9 は、制度周知と労働時間別に、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。非正規雇用については分析に堪えるサンプルサイズを確保できていないため、正規雇用に限定している。

まず指摘しておきたいのは、制度周知「なし」において、「40-50 時間以内」の退職率が最も高く、育児休業取得割合も低いことだ。第 2 章の分析結果と同じ傾向を確認することができる。また、制度周知の有無で大まかに比較すると、労働時間の長さにかかわらず、制度周知「あり」の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。本章でみてきた他の分析結果と類似の傾向をここでも確認できる。しかし、制度周知によって退職率が低下する幅は「40-50 時間以内」が最も大きい。その結果として、制度周知「あり」では「40 時間以内」とほぼ同じ水準になっている。また、「50 時間超」の退職率が制度周知「あり」は最も低い。法定労働時間を超える残業がある働き方の女性の方が制度周知の効果は大きいといえる。

こうした結果は、物理的に両立が容易でなくても、勤務先が両立支援に積極的な姿勢を示せば、女性は就業継続する可能性が高いことを示唆している。そして、労働時間短縮が進んでいない状況で就業継続率が近年上昇している一因に、そうした姿勢を従業員に示す企業が増えたことが関係しているといえる。その背景として、優秀な人材の確保が企業経営上の大きな課題として認識されたこと、そうした企業の背中を押すように次世代法が全社的な両立支援制度の運用を企業に促したことの影響が分析結果からうかがえる。

最後に、こうした制度周知により、これまで育児休業取得実績がない企業のみならず、育児休業取得実績があった企業に勤める女性も就業継続率が上昇していることを示そう。次世代法の行動計画策定が義務になっている 300 人超の大企業は、同法施行前から育児休業制度の導入率が 90%を超え、育児休業取得率も高かった。その大企業のように、育児休業実績があるという意味で外形的には両立支援の進んでいた企業が、もう一步踏み込んだ取り組みと

図4-3-9 第1子妊娠・出産期の退職と育児休業取得割合  
—妊娠時週実労働時間・勤務先制度周知の有無別—  
(妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)



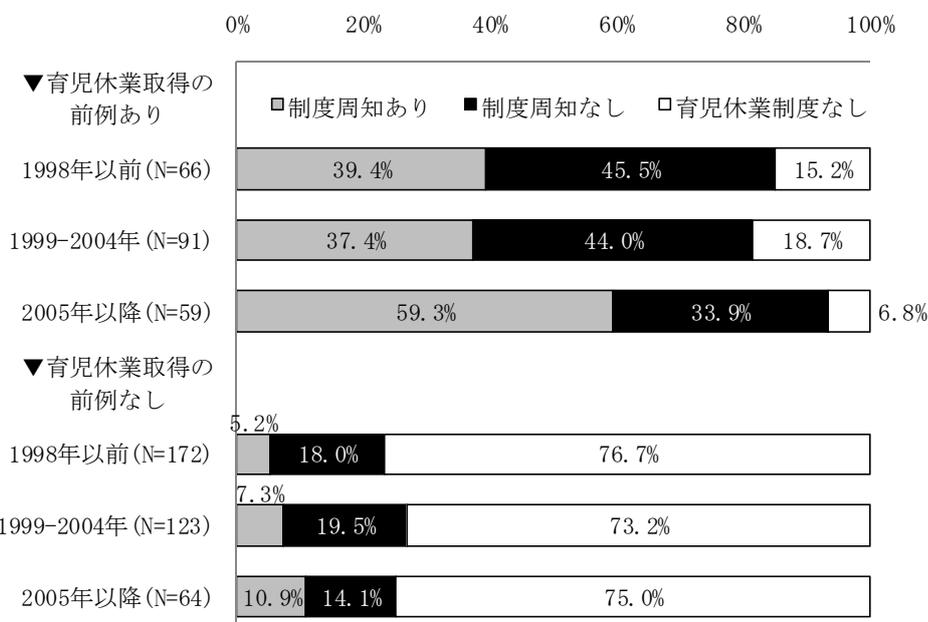
して制度周知をするようになったことで就業継続率が上昇したことを、次の図 4-3-10 と図 4-3-11 は示唆している。

図 4-3-10 は、妊娠時勤務先における育児休業取得の前例の有無別に制度周知割合の推移を示している<sup>12</sup>。まず注目したいのは、育児休業取得の前例「あり」の結果である。「1998 年以前」の「制度周知あり」と「制度周知なし」の割合を比較しよう。育児休業制度があり、取得の前例がある勤務先でも、半数以上は制度周知がなかったことを分析結果は示している。

「1999-2004 年」も同様の傾向を示している。前例「あり」だが、制度周知「なし」は、職場の同僚等に育児休業取得者はいるが、自身には両立支援制度の説明がなかったケースである。学歴や職種、労働時間との関係を分析したこれまで結果は、両立支援制度の説明を勤務先で受ける機会にバラツキがあったことを示唆していた。育児休業取得実績がある企業でも制度周知には課題があったことが、ここでの結果からうかがえる。しかし、「2005 年以降」は「制度周知あり」の割合が「制度周知なし」を上回っている。

一方、育児休業取得の前例「なし」は育児休業制度「なし」の割合が高い。その割合は 2005 年以降もほとんど変化していない。育児休業制度も取得実績もなく、自身が勤務先で初めて妊娠・出産期を迎えたというケースは、今日でも少なくないことがうかがえる。だが、育児休業制度があるケースに限定すれば、前例「なし」においても、「1998 年以前」に比べて、

図4-3-10 第1子妊娠時勤務先で両立支援制度の説明（制度周知）があった割合  
— 出産年代・妊娠時勤務先育児休業取得の前例有無別 —



※「周知あり」「周知なし」はいずれも育児休業制度あり

<sup>12</sup> 妊娠時の勤務先に女性の育児休業取得者がいたか否かを質問の回答で「いた」場合に前例「あり」、「いなかった」と「わからない」を前例「なし」としている。なお、非正規労働者は所定労働日数が週 3 日以上の方だけ回答することになっているが、職歴欄でも同じ質問をしているため、週 2 日以下のサンプルも分析に含めている。

「制度周知あり」と「制度周知なし」の差は縮小している。育児休業取得実績がない勤務先でも制度周知に取り組むようになりつつあることがうかがえる。

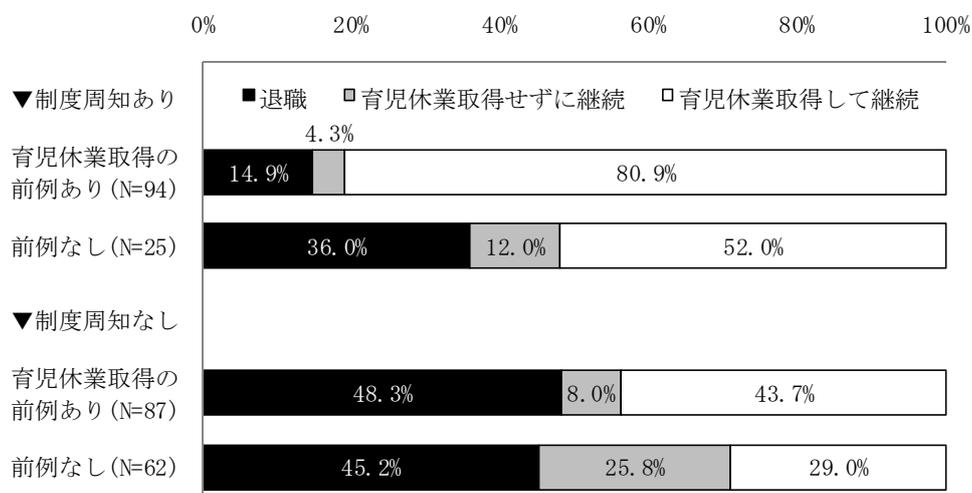
このように、育児休業取得の前例の有無にかかわらず、妊娠時の勤務先に育児休業制度があった女性は制度周知割合が上昇している。だが、その傾向は前例「あり」の方が顕著である。そして、育児休業取得実績のある企業が、もう一步踏み込んだ施策として制度周知に取り組むことは就業継続率を高める効果の大きいことを、次の図 4-3-11 は示唆している。

図 4-3-11 は第 1 子妊娠時勤務先における育児休業取得の前例の有無別の退職率と育児休業取得割合を、「制度周知あり」と「制度周知なし」それぞれについて示している。

図の下段「制度周知なし」の結果からみよう。育児休業取得割合は前例「あり」の方が高い。だが、「育児休業を取得せずに継続」の割合が前例「なし」は高く、前例の有無による退職率の差はない。先の図 4-3-7 や図 4-3-9 でみたように、制度周知がない場合、職種や労働時間など、働き方の違いによって妊娠・出産期の退職率に差がある。勤務先に育児休業取得実績がある女性でも、制度周知がなく、就業継続しにくい働き方であれば退職するために、退職率が低くなっていないと考えることができる。

こうした「制度周知なし」の退職率と「制度周知あり」を比較すると、前例の有無にかかわらず「制度周知あり」の方が退職率は低い。前例「なし」の場合、育児休業制度の運用ノウハウがまだ勤務先にはない可能性がある。その制度運用の基本施策としてまず制度周知を行うことは有効であるといえる。だが、前例「あり」では、制度周知の有無による退職率の差がより大きい。前例「あり」の女性は育児休業制度を運用した経験が勤務先にある。そうして蓄積していた制度運用のノウハウと制度周知が相乗的に作用することで、育児休業取得割合が大きく上昇し、退職率も大きく低下していると考えられる。

図4-3-11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時勤務先育児休業取得の前例有無・制度周知の有無別—  
(育児休業制度あり)



#### 4 第1子出産前後の就業継続に対する制度周知の効果

第2章と第3章の分析結果は、女性の働き方の変化が近年の就業継続率上昇の要因になっていることを示唆していた。だが、本章で分析したように、高学歴層や専門職など一部の女性だけでなく、広範な労働者を対象に両立支援制度が周知されることで、働き方の違いを超えて就業継続率は上昇している可能性がある。クロス集計でみた結果が多変量解析でも確認できるか、制度周知の効果に着目して第1子出産時点の雇用の有無の規定要因を分析しよう。

分析方法はロジスティック回帰分析とし、出産時点で「雇用」を1、「非就業」を0とする。係数値がプラスであるほど、出産時点の雇用確率、つまり就業継続率は高いといえる。説明変数には、両立支援制度の有無と制度周知の有無を投入するが、これらは相関が高いため、育児休業制度「なし」をベンチマークとし、「制度あり」を「周知あり」と「周知なし」に分けたカテゴリ変数を新たに作成する。クロス集計の「周知あり」「周知なし」「育児休業制度なし」と同じカテゴリである。また、両立支援に関する変数として、第2章・第3章で取り上げた短時間勤務制度、本章で取り上げた育児休業取得の前例の有無、第1章で取り上げた親との同居の有無を投入する。なお、保育環境については、保育所利用と就業の同時決定を回避するため代理変数として、第1章で取り上げた第1子出産時居住地を投入し、「都市部<sup>13</sup>」を1、「その他」を0とする。働き方に関する変数としては、クロス集計で取り上げた、最終学歴、第1子妊娠時雇用形態、第1子妊娠時職種、第1子妊娠時勤務先企業規模を投入する<sup>14</sup>。企業規模は、行動計画の策定が義務づけられている「300人以上」と、改正次世代法で新たに行動計画策定が義務になる「100-299人」、改正次世代法でも行動計画策定が努力義務の「100人未満」、そして「官公庁・公営事業所」の4カテゴリとし、「100人未満」をベンチマークとする。加えて基本属性である出産年代と第1子出産年齢と、景気をコントロールするための第1子出産前年女性失業率<sup>15</sup>を投入する。

分析結果を表4-4-1に示す。分析結果は、育児休業制度が勤務先にあり、制度周知があったほど、短時間勤務制度があるほど、第1子出産時の雇用確率は高くなり、妊娠時に非正規雇用であるほど、出産時の居住地が都市部であるほど、その確率は低くなることを示している。クロス集計の結果を踏まえて、表4-4-1の結果を検討しよう。

居住地の効果からみる。第1章の図1-4-8において都市部とその他の地域の就業継続率の差が縮小傾向にあったが、その背景に育児休業取得割合の上昇があることも、図からうかがえた。そうした育児休業の影響を除くと、依然として都市部での就業継続は難しいことを分析結果は示唆している。

また、雇用形態の効果については、第1章の図1-4-3でみたように、非正規雇用の就業継

<sup>13</sup> 「都市部」に該当する地域は第1章と同じである。

<sup>14</sup> 第2章では勤続年数および男性との職務の異同に関する変数も投入しているが、両立支援制度の効果をコントロールすると有意でないことから、ここでは投入しない。

<sup>15</sup> 退職と雇用情勢の前後関係を考慮して、失業率は年平均ではなく、前年の最も早い月である1月の季節調整値を投入している。

続率も近年上昇している。だが、相対的には今日でも非正規雇用の方が就業継続率は低い。また、図 1-4-4 に示したように、育児休業制度が適用されていても、非正規雇用の就業継続率は正規雇用より低い。そうした傾向が多変量解析の結果にも表れているといえる。

この分析で特に注目したいのは、育児休業制度と周知の効果である。本章のクロス集計結果にも表れていたが、この分析結果からも、学歴や職種、企業規模といった属性にかかわらず、制度周知には就業継続を高める効果があるといえる。反対に、学歴や職種、企業規模は有意な効果を示していない。クロス集計結果でみたように、高学歴層や、専門・技術職、そして伝統的な継続職種である教師・保育士・看護師は、1998 年以前から制度周知割合が高い。近年の制度周知割合の上昇は企業規模との関連性が高い。さらに、制度周知の対象が広がる

表4-4-1 第1子出産時点雇用の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数（雇用=1、非就業=0）	出産時点雇用の有無		
	係数値	標準誤差	オッズ比
出産年代（BM：1998年以前）			
1999-2004年	-.119	.414	.888
2005年以降	.383	.404	1.467
第1子出産前年女性失業率	.174	.203	1.190
第1子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	-.741	.223	.477 **
第1子出産時親との同居（あり=1、なし=0）	.436	.244	1.547
第1子出産年齢	.017	.036	1.018
最終学歴（BM：中学・高校）			
専門・短大	-.415	.265	.660
大学・大学院	.417	.377	1.518
第1子妊娠時雇用形態（正規=1、非正規=0）	.714	.263	2.042 **
第1子妊娠時職種（BM：事務職）			
教師・保育士・看護師	.149	.377	1.160
専門・技術職	-.022	.350	.979
営業・販売職	-.589	.410	.555
サービス職	-.099	.312	.906
技能工・労務職	-.582	.458	.559
第1子妊娠時企業規模（BM：100人未満）			
100-299人	-.158	.288	.854
300人以上	-.492	.270	.612
官公庁・公営事業所	.155	.559	1.168
育児休業制度と周知（BM：制度なし）			
制度あり・周知あり	1.813	.399	6.129 **
制度あり・周知なし	.570	.296	1.769
短時間勤務制度（あり=1、なし=0）	.883	.285	2.419 **
育児休業取得の前例（あり=1、なし）	-.113	.278	.893
定数	-1.815	1.043	.163
$\chi^2$ 乗値		148.47 **	
自由度		21	
N		509	

\*\*1%水準で有意,\*5%水準で有意

分析対象：第1子妊娠時雇用就業者

ことで、学歴や職種、企業規模による就業継続率の差は縮小する可能性が高いこともクロス集計結果からうかがえた。それほど制度周知の影響が大きいために、学歴や職種、企業規模の効果が有意ではなくなっていると考えられる。

加えて指摘したいのは、育児休業制度と周知の「制度あり・周知なし」の効果が有意でないことだ。図 4-2-9 では、「育児休業制度なし」よりも、制度はあるが周知はない「制度周知なし」の方が就業継続率は高かった。だが、ここでの分析結果は異なっている。その理由として、短時間勤務制度との関係を指摘することができる。表 4-4-1 は、短時間勤務制度の有意な効果を示している。図表は割愛するが、この変数をモデルから除くと育児休業制度と制度周知の「制度あり・周知なし」は有意になる。第 2 章で育児休業制度の有無と短時間勤務制度の有無は相関していることをみたが、短時間勤務制度の有無の差が図 4-2-9 の「育児休業制度なし」と「制度周知なし」の差に表れていたといえる。短時間勤務制度は 2010 年から単独義務化されたことで、今後さらなる普及が期待される。制度周知割合が上昇したことに加えて短時間勤務制度が普及することによって、さらなる就業継続率の上昇が期待できることも表 4-4-1 の分析結果から示唆される。

もう 1 つ、育児休業に関する変数として、「育児休業取得の前例」も有意な効果を示していない。図 4-3-11 では、制度周知がある場合、育児休業取得の前例がある方が就業継続率は高かった。だが、同時に、制度周知がない場合は育児休業取得の前例があっても就業継続率は上昇しない結果も図 4-3-11 は示していた。つまり、育児休業取得の前例があるだけでは必ずしも就業継続率が上昇するとはいえない。そのため、ここでの分析結果も有意になっていないと考えることができる。

要するに、出産・育児期の就業継続支援として実効性のある育児休業制度の運用を行うために制度周知が重要であると、ここでの分析結果からもいうことができる。

## 5 まとめ

労使コミュニケーションの観点から、両立支援制度の運用と就業継続の関係を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 2005 年以降は労働組合に加入している女性の方が妊娠・出産期の退職率は低い。だが、組合加入率は低下している。アンケート調査や面談などで両立支援ニーズを把握する制度があった割合も上昇していない。
- ② 300 人以上の企業規模において、両立支援の制度周知割合が 2005 年以降上昇している。妊娠時の勤務先で制度周知があった女性ほど、育児休業取得割合が高く、退職率は低い。
- ③ 高学歴層や教師・保育士・看護師、専門・技術職の制度周知割合が高い。だが、2005 年以降は他の職種や「中学・高校卒」「専門・短大卒」でも制度周知割合は上昇しており、学歴や職種の差は縮小している。
- ④ 制度周知がある女性は労働時間の長さにかかわらず、退職率が低い。

- ⑤ 制度周知がない場合に勤務先の育児休業取得の前例の有無による退職率の差はなく、制度周知がある場合に育児休業取得の前例がある方が退職率は低くなる。

2005年以降、組合加入の有無によって退職率に差が生じるようになってきている。男性中心的といわれた組合活動が、「ファミリー・フレンドリー」なものに変化しつつあることがうかがえる。だが、組合加入率自体は2005年以降も低下している。また、アンケート調査や面談といった方法で勤務先に両立支援ニーズを把握する制度がある割合も上昇しているとはいえない。労働者のニーズを踏まえて両立支援を推進することの重要性は、これまでの研究でも指摘されてきた。だが、その機会が拡大しているとはいえない。

それよりも、近年の就業継続率上昇においては、制度周知の効果が大きいことを分析結果は示唆している。企業から労働者に両立支援制度を伝えるようになったことで、就業継続率は上昇した可能性が高い。強調したいのは、育児休業制度が勤務先に「あった」という女性に限定しても、制度周知の有無によって退職率に大きな違いがあることだ。制度周知には、両立支援制度が「ある」という事実を労働者に伝えるだけでなく、両立支援に積極的な企業の姿勢を労働者に示す意味合いもあるといえる。こうした姿勢に応じて就業継続する女性が増えたと考えることができる。

こうした制度周知は、伝統的な継続職種である教師・保育士・看護師では、以前から行われていたことが分析結果からうかがえる。また、高学歴層や専門・技術職など、企業が退職のデメリットを認識しやすい労働者も制度周知割合は高い。だが、2005年以降は、事務職をはじめとする他の職種や、「中学・高校卒」「専門・短大卒」といった学歴層でも制度周知割合は上昇している。これにより、学歴や職種といった働き方の違いによる就業継続率の差は縮小している。特に300人以上の企業規模で2005年以降の制度周知割合は上昇していることから、取り組みの背景に次世代法の影響がある可能性は高いといえる。同法が育児休業取得をはじめとする両立支援の推進に取り組むよう企業に促したことで、企業全体の取り組みとして制度周知が推進されたと考えることができる。

こうして制度周知が広がったことで、物理的には育児との両立が難しいと予想される労働時間の女性も就業継続率が上昇している。制度周知がない状況では、妊娠時の週実労働時間が40-50時間以内の正規労働者は育児休業取得割合が相対的に低く、退職率が最も高い。週5日1日8時間勤務に換算すれば、毎日1~2時間の残業でも就業継続は難しいといえる。だが、制度周知がある場合には、退職率が大きく低下し、週40時間以内の層とほとんど変わらなくなる。週50時間を超える女性の退職率は、さらに低くなっており、制度周知がある場合は労働時間が長いほど退職率は低くなる。

その理由として、まず、制度周知を通じて両立支援に積極的な姿勢を企業が示すことで、心理的な両立不安が緩和されている可能性がある。そのために、法定労働時間内に収まる週40時間以内の女性から、物理的には両立が相当難しいと予想される週50時間超の女性まで、労働時間の長さにかかわらず、退職率が低下していると考えられる。さらに、制度

周知があるほど育児休業取得割合は上昇しており、制度があることに加えて周知されることで、育児休業を取得しやすくなっている実態がうかがえる。

両立支援制度があるだけでなく、利用しやすいことの重要性はこれまでも指摘されており、労働時間や職務内容、管理職の理解など、様々な観点から両立支援制度を利用しやすい職場づくりの課題も指摘されてきた。本章の分析結果も、育児休業を取得しやすい職場づくりのために残業削減が重要な課題であることを示唆している。だが、第2章で示したように、出産前の働き方において、労働時間短縮は進んでいない。しかし、そうした状況でも、制度周知の取り組みによって就業継続率は上昇する可能性が高い。

このことは、両立支援制度や労働時間、職務内容といった物理的労働条件だけでなく、制度周知に表れる勤務先の期待や姿勢といった要素を考慮して就業継続するか否かの判断している女性が少なくないことを示唆している。両立支援の制度があるだけでは就業継続に踏み切らない女性が、企業からの働きかけによって就業継続するようになったことで、就業継続が近年増えたと考えることができる<sup>16</sup>。

最後に、制度周知の取り組みにより、育児休業取得実績のある企業の就業継続率が上昇したことを指摘したい。制度周知の有無にかかわらず、勤務先に育児休業取得の前例があるほど、育児休業取得割合は高い。育児休業制度が普及し、育児休業取得実績が企業にできることで、さらに育児休業取得率は上昇するという好循環が生まれることを分析結果は示唆している。だが、制度周知がない場合、育児休業取得の前例の有無による退職率の差はない。前例があることで、育児休業を取得せずに継続する割合は低下するが、妊娠・出産期の退職率は低下しない。制度周知がない場合、学歴や職種、労働時間の違いによって就業継続率の差があることから、もともと就業継続しやすい女性が育児休業も取得していると考えられる。第1期プロジェクト研究や国立社会保障・人口問題研究所（2007a）など、2004年以前に出産した女性を対象とした先行研究では、育児休業取得率が上昇しても第1子出産前後の就業継続率は上昇していないことが報告されていた。その背景として、2004年以前は制度周知割合が高くなかったことが関係していることを分析結果は示唆している。しかし、2005年以降、制度周知割合が上昇したことにより、働き方の違いにかかわらず、育児休業取得率が上昇し、就業継続率も上昇するようになったと考えることができる。

---

<sup>16</sup> 平成21年度のヒアリング調査のD社は、制度周知の具体的な方法として、両立支援制度について解説したガイドブックを配付していた。その効果として、「この会社は両立支援制度を利用できる」というメッセージ性があったことや「この人が制度を利用するなら、あの人も制度を利用して当然」という雰囲気ができ始めたこと、その結果として育児休業取得者が増え、出産退職者が減ったことを報告している。そして、制度をつくれれば自然に利用するようになるとそれまで思っていたが、そうではなかったとも同社の人事担当者は述べている。

## 終章 要約とインプリケーション

30-44歳の女性を対象とした全国調査の結果から、2005年以降の動向に着目して第1子出産前後の就業継続状況とその規定要因を分析した。本報告書は平成23年度まで実施する研究の中間とりまとめであるが、分析結果から得た知見を要約し、最終とりまとめに向けた課題を整理しておくことにしたい。

### 1 各章の知見の要約

#### 第1章の知見

調査対象の中で最も若い1976-80年生も第1子出産前1年間に多くの女性が退職している。だが、出産年代別に比較すると、バブル崩壊後の景気低迷から脱した「2002-2004年」以降は出産時点の雇用率が上昇に転じ、改正育児・介護休業法と次世代法が施行された2005年以降さらに上昇している。正規雇用は育児休業取得割合が上昇し、妊娠・出産期の退職率が低下している。パートタイマー・契約社員・派遣社員といった非正規雇用も育児休業取得割合が2005年以降上昇しており、育児休業の対象が有期契約労働者に拡大された影響がうかがえる。だが、その割合は継続的に雇用される非正規雇用の規模に比して高いといえない。

#### 第2章の知見

正規労働者の労働時間は短くなっていないが、妊娠時の労働時間が長いほど妊娠・出産期の退職率が高いとは必ずしもいえない。男性と同じ職務を担う女性や、1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性は、労働時間が長くても、育児休業を取得して就業継続する割合が高い。そうした正規労働者の増加を背景に、就業継続率は上昇している。出産・育児期の就業継続を高める働き方として、女性の活躍を推進することが重要であるといえる。

#### 第3章の知見

非正規労働者においても、男性正社員と同じ職務を担う女性の増加と、1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性の増加が、就業継続率上昇の背景にある。高学歴層や専門・技術職の割合も上昇しており、労働時間も長くなっている。初職から非正規雇用の女性は、職業キャリアの途中で非正規雇用になった女性より就業継続率が高い。働き方が正規労働者に近づいていることと、早くから非正規雇用でキャリアを形成している女性の増加が、非正規労働者の就業継続率を高めているといえる。

## 第4章の知見

2005年以降も、労働組合の加入率は低下しており、両立支援ニーズを把握する制度がある割合も上昇していない。それよりも、企業が両立支援制度の周知に取り組むことで、両立支援に積極的な姿勢が従業員に伝わるようになり、妊娠・出産期の退職率は低下した可能性が高い。両立支援の制度周知割合は、高学歴層や伝統的な継続層である教師・保育士・看護師は以前から高かった。だが、近年は幅広い範囲の労働者に制度が周知されるようになっている。300人以上の企業規模で2005年以降上昇傾向がみられることから、次世代法が両立支援制度の運用強化を企業に促したことの影響と考えることができる。

### 2 インプリケーション

各章の分析結果から、出産・育児期の就業継続支援について様々なインプリケーションを得ることができる。核となるインプリケーションは次のように要約することができる。

- ① 2005年施行の改正育児・介護休業法で、有期契約労働者に育児休業の対象を拡大した影響は、本報告書の分析結果からもうかがえる。だが、非正規労働者の育児休業取得割合は高いとはいえない。就業継続のさらなる拡大に向けて、非正規労働者の育児休業取得支援の強化は重要な課題である。
- ② 1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える非正規労働者の増加や、正規労働者に近い働き方の非正規労働者の増加が第1子出産前後の就業継続率を高めている。さらなる就業継続拡大に向けて、均衡処遇を推進し、非正規労働者の企業定着を促進することが重要である。
- ③ 300人以上の企業規模では、2005年以降、制度周知割合の上昇によって、育児休業取得割合と就業継続率が上昇している。就業継続をさらに拡大するために、中小企業においても制度周知を柱とした運用強化を推進することが重要である。

出産・育児期の就業継続がさらに拡大するために、非正規労働者と中小企業を対象とした支援の強化が重要といえる。

### 非正規労働者の育児休業取得促進

第1期プロジェクト研究では、育児休業制度には就業継続を高める効果があり、育児休業制度が普及し、女性の育児休業取得者が増えていること、にもかかわらず、第1子出産前後の就業継続率は上昇していないことが明らかにした。しかし、近年になって、就業継続率は上昇に転じていることが本報告書の分析結果から明らかになった。その背景として、2005年施行の改正育児・介護休業法と次世代法の影響を分析結果からうかがうことができる。

だが、パートタイマーや契約社員、派遣社員といった非正規労働者の育児休業取得促進は、今後も重要な課題であることを分析結果は示唆している。第1期プロジェクト研究で指摘した非正規雇用拡大に対応する政策として、2005年施行の育児・介護休業法から、有期契約労

働者も一定の要件を満たす場合には育児休業の対象となった。労働政策研究・研修機構（2008）でも報告したが、同法施行後、有期契約労働者の育児休業取得は増えていることが本報告書でも確認できた。さらに、雇用期間の定めのない非正規労働者においても、妊娠時の勤務先に育児休業制度があったという割合が 2005 年以降上昇している。改正育児・介護休業法によって、有期か無期かを問わず、非正規労働者にも育児休業制度が適用されるという認識が広がったことがうかがえる。

しかしながら、無期契約あるいは反復更新で継続的に雇用される非正規労働者の規模に比べて、妊娠時に育児休業制度があったという非正規労働者の割合は 2005 年以降も高いといえない。育児休業制度があった非正規労働者でも、取得率は高いといえず、就業継続する場合も多くは育児休業を取得していない。そして、育児休業を取得せずに退職する非正規労働者は依然として少なくないことも分析結果からうかがえる。労働政策研究・研修機構（2008）でも指摘しているが、日本の有期契約労働者は、その多くが契約更新を反復しており、文字どおりの一時雇用は少ない。さらに無期契約を加えれば、非正規労働者の大多数が継続的に雇用されている。こうした実態を踏まえ、非正規労働者に育児休業制度が適用されることを周知し、より多くの非正規労働者が育児休業を取得できるよう支援することは、さらなる就業継続の拡大に向けた重要な課題である。

### 非正規労働者の企業定着推進

雇用関係の継続に関連して、もう 1 つ指摘したいのは、1 つの企業で長く勤めて出産・育児期を迎える非正規労働者が増えていること、そして、そうした労働者ほど出産・育児期の就業継続率は高いことだ。その背景に晩婚化の影響がある。だが、相対的に若い 20 代で出産した女性も 1 つの勤務先で 3 年以上勤めて妊娠期を迎える場合は就業継続率が高い。初職から非正規雇用の女性は、職業キャリアの途中から非正規雇用になる女性より、出産・育児期の就業継続率が高いことも分析結果は示している。

若年雇用の非正規化によって初職から非正規雇用の女性は増えている。中でも現在 30-34 歳の 1976-80 年生は、雇用情勢の厳しい時期に労働市場に参入しており、若年期の非正規雇用割合が高い。こうした若年雇用の非正規化は家族形成を難しくし、結婚を遅らせることで出産年齢を引き上げることを、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）などの研究が指摘してきた。そうした女性が出産・育児期を迎えて仕事も続けることができるために、1 つの企業で長期的にキャリアを形成できるよう支援することが重要であるといえる。

そのために、均衡処遇の推進は重要な課題である。本報告書の分析結果も、正規労働者に近い働き方の非正規労働者は増えていることを示唆している。非正規労働者に占める高学歴層や教師・保育士・看護師、専門・技術職の割合は上昇しており、労働時間が長い非正規労働者の割合も上昇している。非正規労働者の就業継続率が上昇している背景には、こうした働き方の変化も関係している。

こうした変化によって、企業にとっても非正規労働者が長く勤めるメリットは高まっている可能性がある。正規雇用の就業継続率はリーマンショックが起きた 2008 年以降も低下していない。その背景として、男性と同じ職務を担う割合が正規労働者で上昇していることを指摘することができる。女性を長期的な労働力として活用する企業が増えたことで、景気にかかわらず就業継続するようになりつつあると考えることができる。一方、非正規雇用の就業継続率は 2008 年以降低下しており、景気後退の中で出産・育児期を迎えた非正規労働者が雇用調整の対象となっている面もうかがえる。中でも派遣労働者はその傾向が顕著である。しかし、景気にかかわらず、継続的に活用される非正規労働者も増えていることがうかがえる分析結果も示されている。非正規労働者の多数を占めるパートタイマーの就業継続率は 2008 年以降も低下していない。男性正社員と同じ職務を担う割合は非正規労働者でも上昇している。2005 年以降は正社員転換制度がある割合も上昇している。非正規雇用であっても、長期的なキャリア形成を可能にする制度を整備する企業は増えている様子がうかがえる。

こうした結果から、労働者と企業の双方で非正規労働者の就業継続のニーズは高まっていると考えることができる。そうした労使双方のニーズを汲み取り、非正規労働者が 1 つの企業で長く勤めることができるよう支援することで、出産・育児期に就業継続する非正規労働者はさらに増えると考えられる。

### 両立支援制度の周知推進

一方、正規労働者の就業継続率上昇は育児休業取得割合の上昇によるところが大きいことを分析結果は示唆している。特に 300 人以上の大企業で就業継続率が上昇したことは重要な変化である。労働政策研究・研修機構（2009）で指摘したように、育児休業取得率の上昇にもかかわらず就業継続率が上昇していないという逆説的状況は、300 人以上の大企業で典型的に表れていた。だが、この規模で両立支援制度の周知が広がったことにより、逆説的状況が解消し、就業継続率は上昇に転じたことを分析結果は示唆している。

その背景として、次世代法の影響が分析結果からうかがえる。同法施行前の 2004 年以前は制度周知があった割合が高くなく、学歴や職種、労働時間による周知割合の差もあった。しかし、2005 年以降は制度周知割合が上昇しているだけでなく、学歴や職種、労働時間による差も縮小している。次世代法の行動計画策定を機に、企業が両立支援制度の運用を強化する目的で制度周知の体制を整備したことで、幅広い女性に両立支援制度が周知されるようになったと考えることができる。

両立支援制度の運用において、こうした制度周知が重要なのは、物理的な働き方の違いにかかわらず、就業継続率を高める効果があるからだ。教師・保育士・看護師は伝統的な継続職種である。これに対して、事務職の就業継続率は低い。だが、制度周知がある場合は、こうした職種の差が縮小している。労働時間との関係においても、制度周知がある場合、法定労働時間に収まる週 40 時間以内の層から、物理的には育児との両立が難しいと予想される

週 50 時間超の長時間労働層まで幅広く妊娠・出産期の退職率が低下する。代替要員の確保や職務分担の見直し、長時間労働の是正など、両立支援制度を効果的に運用するための課題は様々にあるが、制度周知はその基本施策といえる。

2011 年から次世代法の行動計画策定義務は 300 人を超える企業規模から 100 人を超える規模に拡大される。大企業に比べて人員の少ない中小企業では、大企業と同じような制度の運用は難しいといわれてきた。規模の小さい企業は、出産・育児期を迎える女性の数も少ないことから、両立支援制度の運用ノウハウを経験的に蓄積することが難しい面もある。だが、中小企業でも制度周知によって就業継続率は上昇する可能性があることを分析結果は示している。企業規模の面でも物理的な職場環境の違いにかかわらず、就業継続を高める効果が制度周知にある可能性は高い。新たに行動計画策定が義務になる 300 人以下 100 人超の企業規模にも、制度周知の取り組みが広がることでさらなる就業継続率の上昇が期待される。その裾野をさらに広げるために、100 人以下の企業規模に同様の取り組みを促すことも重要な課題であるといえる。

### 3 今後の課題

本報告書では妊娠・出産期に焦点を当てて、育児休業と就業継続の関係を分析した。その結果から、妊娠・出産期の退職率は低下していることが明らかとなった。しかし、妊娠・出産期の前後も含むトータルな就業継続状況や、育児休業以外の支援も含めて、さらに検討すべき課題があることも分析結果は示唆している。

1 つ目は、企業の人材活用方針が少数精鋭にシフトしたことによって、妊娠期を迎える前の段階で相当な選別が行われている可能性である。極端ないい方をすれば、出産・育児期に退職してよいと企業が判断する労働者は最初から雇用されていない可能性がある。バブル期に労働市場に参入したコーホートは若年期の正規雇用率が高い。だが、その後の退出率が高く「大量参入・大量退出」の傾向を示していた。対照的に、就職氷河期に労働市場に参入したコーホートは、若年期の正規雇用率は低いが、その後の退出率も低く、「少数参入・少数退出」の傾向を示していた。大量退出という意味では、かつての方が妊娠・出産期に就業継続できるか否かの選別は厳しいが、少数参入という意味では妊娠・出産期に至る前の選別が厳しくなっている。その選別を経て妊娠・出産期まで到達したという意味では、就業継続しやすい女性が分析対象になっていた可能性がある。非正規労働者も同様である。パートタイマーと派遣労働者の就業継続状況の差は、企業に直接雇用されるか否かで就業継続の可能性が異なることを示唆している。また、前述のように妊娠時に非正規雇用の女性のうち、初職も非正規雇用の女性は就業継続率が高い。だが、その一方で、妊娠期を迎える前に退職する女性や出産していない女性は、非正規雇用において今日も少なくないと予想される。この点に留意し、妊娠時に就業していた女性だけでなく、妊娠前に労働市場から退出した女性、そして出産していない女性も対象に、若年期の職業キャリアがどのように変化しているか、その

影響が仕事と家庭生活の両立をめぐる問題のどこに生じているかを検討する必要がある。

2 つ目は、出産後の就業継続状況の変化を検討することである。本報告書の分析結果が示していたように、復職後の両立を円滑にする課題として重要な労働時間の短縮は近年も進んでいない。そうした状況で、出産後は短時間勤務によって大幅に労働時間を短縮している女性も少なくないことを分析結果は示していた。だが、そうした働き方で育児期を通じて就業継続しているか、第1子のみならず第2子以降も出産して仕事を続けることができているかは、改めて検討すべき課題である。職域拡大や制度周知によって就業継続意欲が高まり、妊娠・出産期の退職率は低下したが、復職して実際に両立しようとする、やはり物理的に難しいことから退職している可能性がある。

最後にもう1つ、育児休業制度と他の支援の相互関係から、効果的な両立支援のあり方を検討することを課題として指摘しておきたい。本報告書では、育児休業の取得状況に着目して出産・育児期の就業継続支援の課題を検討したが、序章で述べたように、近年は育児休業のほかにも就業継続支援のメニューが拡充されている。特に2010年から単独で義務化された短時間勤務制度は復職後の支援の柱として重要な制度であることを本報告書の分析結果も示唆している。だが、短時間勤務については導入的な分析に留まっている。その効果的な運用のあり方を検討することは、さらなる就業継続の拡大に向けた重要な課題である。

これらの課題を中心に、より広い視点から就業継続支援の課題を検討することが、最終とりまとめに向けた課題である。

文献

Brinton, Mary. C. (1993) *Women and the Economic Miracle*, University of California Press.

Choi, Seunghye, Jeffrey Leiter, and Donald Tomaskovic-Devey (2008) "Contingent Autonomy: Technology, Bureaucracy, and Relative Power in the Labor Process" *Work and Occupations*, Vol.35, No.4, pp.422-455.

Fernandez, Raquel, Alessandra Forgi and Claudia Olivetti, 2004, "Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics", *Quarterly Journal of Economics*, Vol.119, No.4, pp.1249-1299.

Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books (= 島田晴雄・岸智子訳 (1987) 『労働組合の活路』日本生産性本部).

Goldin, Claudia (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press.

Hakim, Catherine (1995) "Five Feminist Myths about Women's Employment" *British Journal of Sociology*, Vol.46, Issue No.3, pp.429-455.

Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century; Preference Theory*, Oxford University Press.

Hakim, Catherine (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideal and Realities*, Ashgate Publishing Limited.

Hakim, Catherine (2004) *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Work 2<sup>nd</sup> Edition*, Glass House Press.

Hakim, Catherine (2005) "Sex Differences in Work-Life Balance Goal", edited by Houston, Diane. M, *Work-life Balance in the 21<sup>st</sup> Century*, Chapter 4, Palgrave Macmillan.

Hirschman, Albert O (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press (=矢野修一訳 (2005) 『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』ミネルヴァ書房).

Jacobs, Jerry. A. and Kathleen Gerson (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Harvard University Press.

Kawaguchi, Daiji and Miyazaki, Junko (2009) "Working Mothers and Sons' Preferences Regarding Female Labor Supply: Direct Evidence from the Stated Preferences", *Journal of Population Economics*, Vol.22, No.1, pp.115-130.

阿部正浩 (2002) 「誰が育児休業を取得するのか——育児休業普及の問題点」(財)家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査——平成14年版(第9年度)』pp.61-76.

阿部正浩 (2005a) 『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社.

- 阿部正浩 (2005b) 「誰が育児休業を取得するのか —— 育児休業制度普及の問題点」 国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』第9章, 東京大学出版会.
- 天野正子 (2001) 「会社からの自立の条件 —— 「家族と会社」の関係のつけ方」 天野正子編著『団塊世代・新論 —— <関係的自立>をひらく』第3章, 有信堂.
- 天野正子編著 (2001) 『団塊世代・新論 —— <関係的自立>をひらく』有信堂.
- 池本美香 (2003) 『失われる子育ての時間 —— 少子化社会脱出への道』勁草書房.
- 稲上毅 (2004) 『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 今田幸子 (1991) 「女性のキャリアとこれからの働き方 —— 仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』No.381, pp.12-24.
- 今田幸子 (1995) 「夫婦のキャリア構造 —— 仕事と家庭の二項対立を超えて」日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』第7章, 調査研究報告書 No.74.
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433, pp.37-48.
- 今田幸子 (2009) 「女性の就業継続の現状と課題」『Business Labor Trend』2009年9月号
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構.
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.34-44.
- 岩井八郎・真鍋倫子 (2000) 「M字型就業パターンの定着とその意味」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』第4章, 東京大学出版会.
- 大石亜希子 (2011) 「企業の両立支援策と労働時間」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』第7章, 東京大学出版会.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働 —— 日米の比較研究』日本経済評論社.
- 大沢真知子 (2006) 『ワーク・ライフ・バランス社会へ —— 個人が主役の働き方』岩波書店.
- 大沢真知子 (2008) 『ワーク・ライフ・シナジー —— 生活と仕事の<相互作用>が変える企業社会』岩波書店.
- 大沢真知子・鈴木春子 (2000) 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析 —— 出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』No.48, pp.45-53.
- 岡本英雄 (1989) 「女性の職業経歴」『1985年 社会階層と社会移動全国調査報告書 第4巻 女性と社会階層』第3章.
- 奥山明良 (2009) 「男女雇用機会均等法の課題——男女雇用平等法制の生成と発展」武石恵美子編著 (2009) 『叢書・働くということ 第7巻 女性の働きかた』第3章, ミネルヴァ書房.
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.

- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規.
- 川口章（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.15-28.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差 — なぜ格差が生まれるのか、克服のてがかりはどこにあるのか』勁草書房.
- 木本喜美子（1995）『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房.
- 熊沢誠（2000）『女性労働と企業社会』岩波新書.
- 厚生労働省（2007）『育児・介護休業法のあらまし（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）』パンフレット No.10.
- 厚生労働省大臣官房統計情報部（2003）『第1回21世紀出生児縦断調査（平成13年度）』.
- 厚生労働省大臣官房統計情報部（2004）『出生前後の就業変化に関する統計 — 人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査のリンケージ分析 — 人口動態統計特殊報告』.
- 厚生労働省官房統計情報部（2010）『平成21年人口動態統計月年計（概数）の概況』.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2005）『平成16年版働く女性の実情』雇用均等・児童家庭局一般資料 No.5.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2006）『平成17年度女性雇用管理基本調査 — 育児・介護休業制度等実施状況調査 — 結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料 No.5.
- 厚生労働省・都道府県労働局（2004）『一般事業主行動計画策定マニュアル』パンフレット No.8.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2009）『平成20年度雇用均等基本調査結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）『平成21年版働く女性の実情』雇用均等・児童家庭局一般資料 No.1.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010b）『平成21年度雇用均等基本調査結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.
- 小島宏（1995）「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』第4章，大蔵省印刷局.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007a）『平成17年第13回出生動向基本調査第I報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』調査研究報告資料 No.23.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007b）『平成17年第13回出生動向基本調査第II報告書 わが国独身層の結婚観と家族観』調査研究報告資料 No.24.
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.29-41.
- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・

- 瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム[IV] 制度政策の変更と就業行動』第 5 章, 慶應義塾大学出版会.
- 佐藤博樹 (2008)「企業の人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援 — 両立支援と均等促進の同時推進を」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる — 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第 1 章, 勁草書房.
- 佐藤博樹編集代表 (2008)『ワーク・ライフ・バランス——仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004)『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中公新書.
- 佐藤博樹・武石恵美子編 (2008)『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2010)『職場のワーク・ライフ・バランス』日経文庫.
- 滋野由紀子・大日康史 (1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.39-49.
- 滋野由紀子・大日康史 (1999)「保育政策が出産の意志決定と就業に与える影響」『季刊 社会保障研究』Vol.35, No.2, pp.192-207.
- 滋野由紀子・松浦克己 (2003)「出産・育児と就業の両立を目指して — 結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』Vol.39, No.1, pp.43-54.
- 島根哲哉・田中隆一 (2011)「母親の就業が女性労働供給に与える影響について——独身者と既婚者の調査を用いて」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』第 6 章, 東京大学出版会.
- 新谷由里子 (1998)「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980 年代以降の出生行動の変化とその関連より」『人口問題研究』Vol.54, No.4, pp.46-62.
- 周燕飛 (2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』, 第 4 章, 東洋経済新報社.
- 末盛慶・石原邦雄 (1998)「夫の家事遂行と妻の夫婦関係満足感—NSFH (National Survey of Families and Household) を用いた日米比較」『人口問題研究』Vol.54, No.3, pp.39-55.
- 駿河輝和・張建華 (2003)「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『家計経済研究』No.59, pp.56-63.
- 仙田幸子 (2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』Vol.58, No.242, pp.2-21.
- 武石恵美子 (2006a)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- 武石恵美子 (2006b)「企業からみた両立支援策の意義——両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.19-33.

- 武石恵美子（2009）「女性の就業構造——M字型カーブの考察」武石恵美子編著（2009）『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第1章，ミネルヴァ書房。
- 武石恵美子編著（2009）『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』ミネルヴァ書房
- 武石恵美子（2011）「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第8章，東京大学出版会。
- 武内真美子・大谷純子（2008）「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」『日本労働研究雑誌』No.578, pp.67-87.
- 橘木俊詔編著（2005）『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用策』ミネルヴァ書房。
- 田中重人（1997）「高学歴化と性別分業——女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』Vol.48, No.2, pp.130-141.
- 田中佑子・西村由美子（1986）「職業継続に及ぼす学歴効果」天野正子編『女子高等教育の座標』垣内出版, pp.203-224.
- 富田安信（1994）「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』Vol.40, No.1, pp.43-56.
- 内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2008）『企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット』。
- 内藤忍（2008）「両立支援に関わる法制度」佐藤博樹編集代表『ワーク・ライフ・バランス——仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい，第4部第2章。
- 永井暁子（2000）「出産・夫の育児と妻の夫婦関係満足度—『消費生活に関するパネル調査（JPSC）』による分析」佐藤博樹・石田浩・池田謙一編『社会調査の公開データ——2次分析への招待』第Ⅲ部第4章，東京大学出版会。
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No.418, pp.31-42.
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か——既婚者の就業選択と出産時期の選択」『人口問題研究』Vol.55, No.2, pp.1-18.
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』Vol.58, No.2, pp.22-35.
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書 No.157, pp.194-209.
- 永瀬伸子（2008）「女性の就業をめぐる状況——90年代後半の雇用流動化と規制改革は女性労働をどう変えているのか」船橋恵子・宮本みち子編著『雇用流動化の中の家族——企業社会・家庭生活保障システム』ミネルヴァ書房, pp.55-76.
- 長松奈美江（2006）「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』Vol.57, No.3,

pp.476-491.

西川真規子 (2001) 「高学歴女性と継続就労」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方 ― 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』第5章, 日本労働研究機構.

日本労働研究機構 (2001) 『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書 ― ケーススタディを中心に』資料シリーズ No.108.

日本労働研究機構 (2003a) 『育児休業制度に関する調査研究報告書 ― 「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書 No.157.

日本労働研究機構 (2003b) 『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』.

21世紀職業財団 (2001) 『女性の就業行動に係る調査研究会報告』.

萩原久美子 (2008) 『「育児休職」協約の成立 ― 高度成長期と家族的責任』勁草書房.

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 ― 結婚・出生・育児』第9章, 東京大学出版会.

樋口美雄 (2007) 「女性の就業継続支援策 ― 法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』Vol.50, No.5, pp.45-66.

樋口美雄 (2009) 「女性の継続就業支援策とその効果 ― 育児休業の法と経済」武石恵美子編著『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第4章, ミネルヴァ書房.

樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1997) 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』Vol.53 No.4, pp.49-66.

樋口美雄・阿部正浩 (1999) 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング ― 固定要因と変動要因の分析」樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性 ― 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社, pp.25-65.

樋口美雄・岩田正美編著 (1999) 『パネルデータからみた現代女性 ― 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社.

樋口美雄・太田清・家計経済研究所編 (2004) 『女性たちの平成不況 ― デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社.

樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅣ 制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会.

樋口美雄・府川哲夫編 (2011) 『ワーク・ライフ・バランスと家族形成 ― 少子社会を変える働き方』東京大学出版会.

藤井龍子 (1992) 「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊労働法』No.163, pp.29-44.

船橋恵子・宮本みち子編著 (2008) 『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房.

本田由紀編 (2004) 『女性の就業と親子関係 ― 母親たちの階層戦略』勁草書房.

前田正子 (2002a) 『「全国子育てマップ」に見る保育の現状分析』国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会.

前田正子 (2002b) 「ファミリーフレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』

No.503, pp.43-53.

前田正子 (2004) 『子育てしやすい社会——保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』 ミネルヴァ書房.

前田信彦 (1998) 「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」 『日本労働研究雑誌』 No.459.

前田信彦 (2000) 『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』 日本労働研究機構.

前田信彦 (2002) 「男性の労働時間と家庭生活——労働時間の再編成に向けて」 石原邦雄編 『家族と職業：競合と調整』 第6章, ミネルヴァ書房.

真鍋倫子 (1998) 「20歳代の就労停止と結婚・出産」 岩井八郎編 『ジェンダーとライフコース』 1995年SSM調査シリーズ No.13, pp.31-45.

丸山桂 (2001) 「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」 『人口問題研究』 Vol.57, No.2, pp.3-18.

三谷直紀 (1995) 「女性雇用と男女雇用機会均等法」 猪木武徳・樋口美雄編 『日本の雇用システムと労働市場』 第8章, 日本経済新聞社.

三谷直紀 (1996) 「均等法施行後の女性雇用」 『日本労働研究雑誌』 No.433, pp.24-36.

三菱総合研究所 (2010) 『平成21年度厚生労働省委託事業 期間雇用者が育児休業を取得しやすい職場作り事業 実施結果報告書』.

森田陽子 (2002) 「保育政策と女性の就業」 国立社会保障・人口問題研究所編 『少子社会の子育て支援』 第10章, 東京大学出版会.

森田陽子 (2003) 「育児休業法と女性労働」 橘木俊詔・金子能宏編 『企業福祉の制度改革』 第4章, 東洋経済新報社.

森田陽子 (2005) 「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論」 『日本労働研究雑誌』 No.536, pp.123-136.

森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」 『日本労働研究雑誌』 No.459, pp.50-62.

山口一男 (2004) 「少子化の決定要因と対策について——夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」 RIETI Discussion Paper Series 04-J-045.

山口一男 (2005) 「少子化の決定要因と対策について—夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」 『家計経済研究』 No.66, pp.57-67.

山口一男 (2007) 「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」 『家計経済研究』 No.73, pp.50-60.

山口一男 (2009) 『ワークライフバランス——実証と政策提言』 日本経済新聞出版社.

労働政策研究・研修機構 (2006a) 『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』 労働政策研究報告書 No.50.

- 労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と生活の両立 ― 育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006c）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書 No.68.
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『仕事と生活 ― 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『有期契約労働者の育児休業 ― ヒアリング調査報告』資料シリーズ No.30.
- 労働政策研究・研修機構（2008）『有期契約労働と育児休業 ― 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』労働政策研究報告書 No.99.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業 ― 大企業と中小企業の比較を中心に』労働政策研究報告書 No.109.
- 労働政策研究・研修機構（2010a）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続 ― 就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.
- 労働政策研究・研修機構（2010b）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007 ― 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』労働政策研究報告書 No.115.
- 脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析 ― 「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第7章，東京大学出版会.
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.4-14.
- 脇坂明（2009）「ファミリー・フレンドリー施策と企業 ― 職場の運用の重要性」武石恵美子編著『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第8章，ミネルヴァ書房.
- 脇坂明・電機連合総合研究センター編（2002）『働く女性の21世紀―いま、働く女性に労働組合は応えられるか』第一書林.
- 脇坂明・富田安信（2001）『大卒女性の働き方 ― 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構.
- 横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房.