

女性の結婚・出産と雇用継続 ——育児休業制度の効果を中心に——

1 はじめに

かつて女性には、結婚や出産で退職することを前提とした雇用管理が行われていた¹。均等法は、こうした女性差別的な雇用管理を規制し、これにより、結婚や妊娠・出産を理由とする解雇も禁止された²。また、育児休業法により、育児休業制度が法制化され、雇用継続支援の強化が図られた。

日本においては、出産・育児期に離職すると、再参入してもパートなど非正規雇用就業が多くなり、職業キャリアで不利を受けることになるため、女性の就業において雇用継続支援が最重要課題とされてきた。にもかかわらず、結婚や出産において、女性は依然として雇用継続の難しい状況に置かれている。

本章では、結婚、出産で退職する女性の特徴を明らかにし、今日でもなお雇用継続の難しい女性にとって有効な両立支援策の課題を明らかにしたい³。

2 均等法と女性の就業支援

1986年施行の均等法は、募集・採用・教育訓練・昇進・福利厚生・退職など、募集・採用から退職に至るあらゆる局面における女性差別的な雇用管理の規制（「男女の均等な機会及び待遇の確保」と、仕事と家族的責任の両立支援（「女子労働者の就業援助」）の両面から女性が職場で不利を受けることなく就業できる制度を規定するものだった。

それまでの雇用管理においては、長期勤続を前提とした男性と短期勤続を前

1 厚生労働省（2004d）によれば、1971（昭和46）年実施の「女子労働者の雇用管理に関する調査」（労働省）において、結婚退職制・慣行は8.9%、妊娠・出産退職制度・慣行は8.8%、若年定年制度・慣行は7.4%の企業で実施されていた。

2 男女雇用機会均等法成立の経緯とその内容は、赤松（1985）で丁寧に解説されている。また、均等法前後の女性の就業実態は、厚生労働省（2004d）で丁寧に比較検討されている。

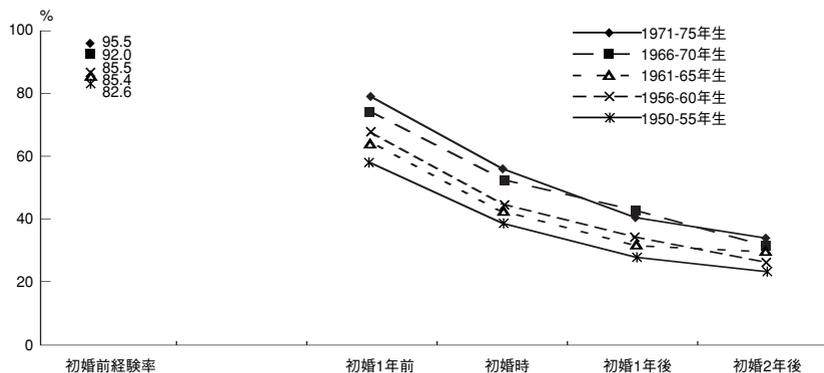
3 本章で掲載した図表のすべては、「仕事と生活調査」（2005年）データを使用しているものである。調査概要は、序章を参照のこと。

提とした女性で、異なる管理をすることが慣行となっており、その結果として、男性は基幹労働力、女性は補助的労働力という区別が定着していた（今田1996）。均等法は、こうした男女の区別を撤廃すると共に、育児などの家族的責任を負うことの多い女性に対して両立支援を実施することを規定した⁴。両立支援については、1992年の育児休業法施行に伴い、均等法の役割は育児休業法へと移った。そして、少子化対策を追い風に、企業においては、育児休業制度を柱とした両立支援拡大が図られてきた。

にもかかわらず、第1部第2章でみたように、若いコーホートでも結婚・出産により多くの女性が退職している。とりわけ出産・育児期においては、均等法や育児休業法より前に結婚・出産したコーホートと比べても雇用継続が増えていない。第1部第2章で示した結婚・出産前後の雇用就業率の推移をもう一度確認しよう。

図表2-2-1は、初婚前後の雇用就業率の推移である。図には、初婚前の雇用就業経験率と、初婚1年前から初婚時、初婚1年後、初婚2年後の雇用就業率の推

図表2-2-1 初婚前後の雇用就業率
(既婚女性・コーホート別)

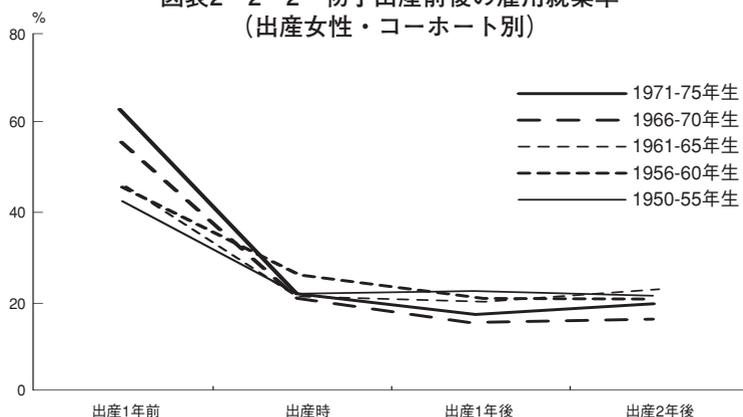


4 横山（2002）や労働政策研究・研修機構（2006c）で整理されているように、均等法の成立には、国際社会における女性差別撤廃の動きが影響している。1980年に日本は「女性差別撤廃条約（女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）」に調印しており、これを受けて均等法は制定された。

移をコーホート別に示している⁵。初婚前の雇用就業経験率は、若いコーホートほど高いが、最年長の「1950-55年生」も約8割に雇用就業経験があり、コーホート間の差は小さい。初婚1年前の雇用就業率は、若いコーホートほど高い。初婚時の雇用就業率も若いコーホートほど高く、初婚時の雇用継続は拡大しているといえる。しかし、初婚時、初婚1年後、初婚2年後という時間の経過とともに、若い「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」においても、雇用就業率は低下している。これら3コーホートは、均等法施行後に労働市場に参入した世代である。この世代において、結婚時に雇用継続する女性は増えているが、継続が難しい女性も依然としていることがうかがえる。

初子出産時にはさらに雇用継続が難しくなる。図表2-2-2に第1部第2章で示した初子出産前後の雇用就業率の推移を改めて示す。図は、初子出産1年前、初子出産時、初子出産1年後、初子出産2年後の各時点における雇用就業率を示している。出産1年前の時点においては、若いコーホートほど雇用就業率は高い。しかし、出産1年前から出産時までの1年間に雇用就業率は、若い3コーホートにおいて大きく低下している。その結果、出産時の雇用就業率は、最年長のコ

図表2-2-2 初子出産前後の雇用就業率
(出産女性・コーホート別)



5 各時点は初婚年月を元に計算している。以下、ライフイベント前後の時点は、基準となるライフイベントの発生年月を元に計算している。

ーホートと差がない。初子出産時から1年後、2年後にかけての雇用就業率は、いずれのコーホートでもほぼ横ばいである。出産前の退職時期が変化しただけで、出産まで継続する女性は増えていない。出産1年前から出産時までの1年間は主には妊娠期間である。この期間に若いコーホートも退職してしまっているのである。

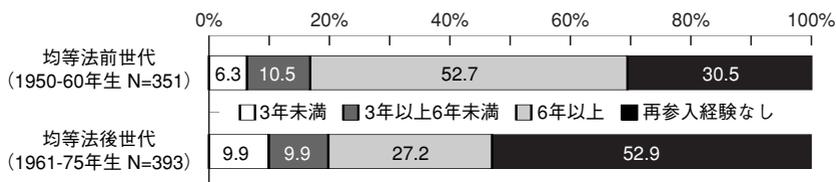
その一方で、もう一つ検討しておきたいのが、出産後の労働市場参入である。女性の就業支援において育児休業のような雇用継続支援が重要とされる背景には、藤井（1992）が指摘するように、日本の雇用慣行では雇用継続によって賃金や処遇など多くの面で労働者の受けるメリットが大きいことがある。逆に離職したら、再参入しても非正規雇用に就くことが多く、雇用継続した場合に比べて職業キャリアで受ける不利は大きい。山口（2005）は、出生率と女性の労働参加の関係についてOECD諸国を比較分析し、出産で退職しても再参入時に「出産前と同類の職業」に就くことが容易であれば、出産・育児期の離職は出生率に影響しないことを明らかにし、日本における雇用継続支援の重要性と共に再参入支援の重要性も指摘している。均等法でも、雇用継続支援とともに、退職した女性の再参入支援として、「再雇用特別措置」を講ずることが事業主の努力義務とされた。出産・育児期の離職による不利を小さくするためには、習得した技能や知識が陳腐化しないうちに早期再参入することが重要とされている。大沢（1993）、武石（2001）、内閣府（2005）などによれば、出産・育児期の離職期間が短いほど、相対的に正規雇用に就く割合は高い。

留意したいのは、これまでの研究において、若いコーホートほど再参入が早くなっていると指摘されていることである。今田（1996）は、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991年）のデータから、若いコーホートほど出産後の再参入は早くなっていると指摘している。この指摘は、1991年当時に25～69歳であった女性の経歴を分析した結果に基づいているが、その後、少子化対策による低年齢児保育の拡大など、早期再参入しやすい環境の整備が進められてきた。これにより、今田（1996）の分析対象より若いコーホートでは、早期再参入がさらに増えている可能性がある。その結果として、正規雇用に就く再参入女性が増えているかどうかは、雇用継続の拡大と共に両立支援の重要なポイントである。

そこで、図表2-2-3において、初子出産時に無職であった女性を対象に、初子出産から最初の再参入までの期間をコーホート別にみることにしよう。期間は「3年未満」「3年以上6年未満」「6年以上」とし、「再参入経験なし」の割合も示している。「3年未満」は、「子どもが3歳になるまでは母親の手で育てるべき」という、いわゆる「3歳児神話」に基づいている。「3年以上6年未満」は小学校就学前の目安として示す。「6年以上」は小学校就学後の目安である。コーホートは、「均等法前世代」と「均等法後世代」の二区分としている。「仕事と生活調査」の対象となるコーホートのうち、第1部第2章でみたように、「1950-55年生」と「1956-60年生」は、均等法施行前に初職を開始し、育児休業法や少子化対策といった仕事と育児の両立支援策が拡大される前に出産・育児期を迎えている。そこで、前章と同様にこの2つのコーホートを一括りにし、「均等法前世代」と呼ぶことにする。これら2コーホートより若い「1961-65年生」「1966-70年生」「1971-75年生」の3コーホートは、均等法施行後に初職を開始し、育児休業法や少子化対策による両立支援策拡大のもとで結婚し出産・育児期を迎えている。そこで、やはり前章と同様にこれらの若い3コーホートを一括りにして、「均等法後世代」と呼ぶことにする。

図表2-2-3で、「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）の再参入時期を比較してみよう。まず、「均等法前世代」に比べて、「均等法後世代」では、「6年以上」の比率が低く、「再参入経験なし」の比率が高い。しかしこれは、若いコーホートほど、初子出産から調査時までの期間が短いサンプルが多いことによる。それよりも注目したいのは、「均等法前世代」に比べて、「均等法後世代」の方が、「3年未満」の再参入が高くなっているこ

図表2-2-3 初子出産から再参入までの期間（初子出産时无職女性）



とである。この点で、若い世代において早期再参入は増えているといえる。

では、早期再参入の増加によって、雇用継続した女性との差は縮小しているだろうか。図表2-2-4に初子出産時雇用の有無別に現在の雇用就業状況として、現在（調査時）正規雇用であるか、非正規雇用であるか、無職であるかの構成割合を示す⁶。初子出産時無職女性については、初子出産から再参入までの期間（最初に雇用就業に就くまでの期間）別の現在の雇用就業状況も示す。

「均等法前世代」からみよう。「初子出産時雇用」に比べて、「初子出産時無職」は、「正規雇用」が低く、「非正規雇用」「無職」が高い。初子出産時無職層は、雇用形態の上で、雇用継続層よりその後の職業キャリアで不利を受けていることが確認できる。ただし、初子出産時無職層の再参入時期との関係を見ると、早く再参入した方が「正規雇用」は高く、「非正規雇用」は低い。つまり、相対的に早く再参入した方が、雇用継続層との差は小さくなっている。「均等法後世代」でも、初子出産時無職層は「正規雇用」の比率は低いが、早く再参入した方が相対的に「正規雇用」の比率は高い。

しかし、見逃せないのは、「均等法後世代」は、「3年未満」「3年以上6年未満」

図表2-2-4 現在の雇用就業状況（初子出産時雇用の有無別）（%）

		正規雇用	非正規雇用	無職	N
均等法前世代	初子出産時雇用	51.4	30.6	18.0	111
	初子出産時無職	17.2	43.9	38.9	314
	＜初子出産から再参入までの期間＞				
	3年未満	44.0	28.0	28.0	25
	3年以上6年未満	26.5	50.0	23.5	34
	6年以上	19.0	63.7	17.3	179
	再参入経験なし	0.0	0.0	100.0	75
均等法後世代	初子出産時雇用	49.5	26.2	24.3	107
	初子出産時無職	8.6	37.3	54.1	370
	＜初子出産から再参入までの期間＞				
	3年未満	31.1	62.2	6.7	45
	3年以上6年未満	16.2	64.9	18.9	37
	6年以上	11.2	80.4	8.4	107
	再参入経験なし	0.0	0.0	100.0	181

注）「均等法前世代」は1950-60年生、「均等法後世代」は1961-75年生。

6 現在自営業や家族従業員など、雇用以外の形態で就業している層は分析から除外し、現在の雇用就業者を100%としている。

「6年以上」のいずれにおいても、「均等法前世代」に比べて、「正規雇用」が低く、「非正規雇用」が高くなっていることである。これに対して、雇用継続層の「正規雇用」は、「均等法前世代」とほぼ同水準を維持している。雇用形態の非正規化が進む中で、早く再参入しても、正規雇用で就業できる可能性は小さくなっていることがうかがえる。これにより、退職女性は以前にも増して、職業キャリア上の不利を受けるようになってきていることが示唆される。非正規雇用が増加している今日においては、正規雇用と非正規雇用の均等処遇の推進や正規雇用への転換制度の普及等を通じて、再参入後の職業キャリアをバックアップすることが重要であるといえよう。しかし、その前にまず、出産・育児期も仕事を続けることができるよう、雇用継続支援を充実することが、これまでも増して重要となっている。

そこで、以下の分析では、均等法以後も、結婚・出産によって退職する女性の特徴を分析し、雇用継続支援充実に向けた課題を明らかにしたい。

3 均等法後の雇用継続阻害要因

女性の就業支援において、男女均等処遇と両立支援は、車の両輪に例えられることが多く、脇坂（2001a）、川口（2002）が指摘するように、男女均等処遇と育児休業制度の普及が共に進むことによって、女性の職場定着は高まるとされている。しかし、均等法後に労働市場に参入した若いコーホートにおいても、結婚や出産をしたら雇用継続の難しい状況がある。若いコーホートにおいて雇用継続が難しくなっている要因として、次の可能性を検討しよう。

一つは、育児休業制度が利用できないために退職している可能性である。育児休業制度の普及が出産・育児期の雇用継続にプラスの効果をもつことは、これまで樋口（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などによって検証されてきた。また、滋野・大日（1998）は、出産していない女性も含めて、勤務先に育児休業制度がある女性ほど企業に定着していることも指摘されている。ただし、制度はあっても休業取得しにくい状況があることも指摘されている。阿部（2002）は、育児休業制度の規定がある企業においても、育児休業を取得しているのは、相対的に賃金水準が高い層であることを指摘している。脇坂（2002）は休業を取得しにくい職場環境要因と

して、代替要員問題を指摘している。育児休業法により、労働者は勤務先の規定にかかわらず育児休業取得ができるようになった。また同法を機に育児休業制度の普及は進んだ。にもかかわらず、実際は育児休業制度を利用できない女性が退職しているのではないだろうか。

二つ目は、均等法に伴う労働基準法改正により、それまでの女子保護規定が大幅に緩和されたことの影響によって退職している可能性である。これまで男女均等処遇については、主として女性の企業定着を促す効果に焦点があてられてきた。樋口（1991）は、教育訓練と女性の定着率の関係を指摘し、女性の知識・技能向上のため教育訓練を実施している企業では、女性の定着率が高いとしている。また、脇坂（1997）は、コース別人事制度について、女性活用の1つの段階であり、一本の制度に収束するとの展望を示している。武石（2006）は、企業の雇用管理について「均等度」を指標化し、90年代は企業の均等度に落ち込みがみられたが、90年代後半に、男女均等な雇用管理の定着が進み、女性の定着が進んだことを指摘している。こうした研究から示唆されるように、均等法に伴う労働基準法改正は女性の職域拡大を大きく後押しした。だが、長時間労働、深夜業、危険業務等がある職種に就いた女性にとっては、逆に均等法以後家庭生活との両立が難しくなったのではないか。そのために、第1部第2章でみたように、結婚も出産もしていない女性の雇用就業は均等法以後拡大したが、結婚や出産をした女性は、依然として退職している可能性が考えられる。

そして三つと目として、非正規雇用拡大の影響が考えられる。パート、アルバイト、契約社員などの非正規雇用の多くは有期契約である。この有期契約労働者は、2005年4月施行の改正育児・介護休業法まで休業取得が保障されていなかった。また、多くの企業で、正規雇用と非正規雇用には異なる雇用管理を行っている。正規雇用では男女均等処遇と育児休業制度が普及し、女性の定着は高まったが、そうした雇用管理の外に置かれた非正規雇用の女性は退職しているのではないか。

ようするに、均等法後、雇用継続しやすくなった女性がいる一方で、新たに雇用継続が難しくなった女性もいる可能性がある。その結果として、均等法や育児休業法による就業支援の効果が相殺されているのではないか。

これらを仮説として整理すると次のようになる。

仮説 雇用継続の規定要因が変化している。

この仮説には次の下位仮説がある。

- (1) 育児休業制度を利用できない女性が退職している。
- (2) 雇用継続の難しくなった職種がある。
- (3) 非正規雇用が退職している。

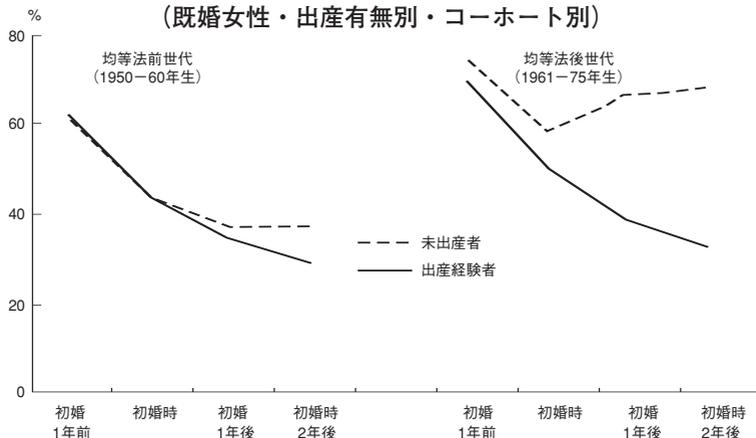
結婚と初子出産それぞれのライフイベントについて、これらの仮説を検証する。初子出産については、育児休業制度が実質的に機能しているのか明らかにするため、休業取得について分析する。

4 結婚・出産と雇用継続

結婚と雇用継続の関係からみよう。結婚と出産は本来独立したイベントであるが、日本では婚姻関係を前提とした出産が大多数であり、既婚女性の大多数は出産していることから、この二つのイベントは密接に関係しているとされる。そこで、まず、結婚期の雇用継続と出産との関係をみよう。

図表2-2-5は、出産経験の有無別に初婚前後の雇用就業率を示したものである。図の左側は「均等法前世代」（1950—60年生）の2コーホート、図の右側は均等法以後世代（1961—75年生）の3コーホートについて示している。両世代とも、初婚1年前から初婚時にかけての雇用就業率が低下する傾きに、出産者と未出産者の違いはないが、初婚時から初婚1年後、初婚2年後にかけて、出産経験による傾向の違いがみられる。「均等法前世代」において、「未出産」は「出産」に比べて、初婚時から初婚1年後の雇用就業率低下がやや緩やかになり、初婚1年後から初婚2年後にかけて横ばいになる。結婚で退職しなかった女性は、結婚1年後、2年後も労働市場に留まっていることがうかがえる。これに対し、出産者は、初婚後も雇用就業率が低下し続ける。結婚で退職しなかった女性も、出産により退職していることがうかがえる。「均等法後世代」においては、初婚時から初婚1年後にかけて、未出産者は雇用就業率が上昇しており、結婚で一旦は労働市場を退出しても、その後すぐに再参入している。これに対し、出産者の雇用就業率は、「均等法前世代」と同様に、初婚後も一貫して低下している。つまり、「均等法後世代」においては、出産するか否かが結婚後に労働市場に再参入するか、退出したままでいるかの分岐点になっている。

図表2-2-5 初婚前後雇用就業率
(既婚女性・出産有無別・コーホート別)



こうした結婚と出産の関係から、育児休業制度によって出産・育児期も雇用継続できる見込みがあれば、退職せずに雇用継続する可能性は高くなると考えられる。

そこで、「均等法後世代」において、どのような層が結婚前に退職するのかさらに明らかにするため、初婚時の雇用就業の有無の分岐を規定する要因を多変量解析によって推計しよう。分析方法はロジスティック回帰分析（第1部第3章参照）を用いる。

図表2-2-6に推計結果を示す。全コーホート（全体）を対象とした分析に加えて、雇用継続の規定要因のコーホートで比較するために、分析対象を「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）にコーホートをわけた分析も行っている。説明変数は、コーホート、学歴（教育年数）、初婚年齢、初婚直前雇用形態、初婚直前職種、初婚直前勤務先の育児休業制度有無である。学歴（教育年数）、初婚年齢は連続変数とする。コーホートは5区分のカテゴリ変数とし、最年長の「1950-55年生」を基準カテゴリとする。雇用形態は正規雇用を1、非正規雇用を0としている⁷。職種は、最も多数を占め

7 調査票の「課長以上の管理職」と「一般の正規従業員」を「正規雇用」、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

図表 2-2-6 初婚時雇用の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初婚時雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	全体		均等法前世代 (1950-55年生)		均等法後世代 (1961-75年生)	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs 1950-55年生)						
1956-60年生	-.112	.894				
1961-65年生	-.075	.928				
1966-70年生	.047	1.048				
1971-75年生	.125	1.133				
教育年数	-.062	.940	-.031	.970	-.108	.897
初婚年齢	-.021	.979	-.041	.960	.001	1.001
初婚直前勤務先雇用形態（正規=1）	-.034	.967	.082	1.086	-.066	.936
初婚直前勤務先職種（vs 事務職）						
専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）	.800 **	2.225	1.305 **	3.687	.405	1.499
専門・技術職（その他）	1.032 *	2.807	1.703 *	5.491	.667	1.948
営業・販売職	-.009	.991	.570	1.768	-.397	.672
サービス職	.148	1.160	.705	2.024	-.303	.738
技能工・労務職	.279	1.322	.372	1.450	.314	1.369
初婚直前勤務先の育児休業制度（あった=1）	.886 **	2.424	.897 **	2.453	.878 **	2.405
定数	1.290	3.634	1.048	2.853	1.539	4.662
χ^2 乗 自由度	51.601**		36.661**		24.065*	
N	13 846		9 383		9 463	

** p < .01 * p < 0.5

る「事務職」を基準カテゴリーとする⁸。「専門・技術職」については、伝統的な継続職種である看護師・教師・保育士が多数を占める「医療・教育・社会保険・社会福祉」とその他の業種を区別した。育児休業制度は「あった」を1、「なかった」と「わからない」を0とした。

全体の分析結果からみよう。コーホート、初婚年齢、初婚直前雇用形態には有意な効果がない。図表2-2-1においては若いコーホートほど、初婚時の雇用就業率は高かったが、他の要因をコントロールするとコーホートの独立した有意な効果はなくなっている。有意な効果を示しているのは、職種と育児休業制度である。職種の効果からみよう。分析結果は、「事務職」に比べて、「医療・教育・社会保険・社会福祉業」の「専門・技術職」ほど、その他の業種の「専門・技術職」ほど、初婚時に雇用就業していることを示している。また、育児休業制度の効果として、勤務先に育児休業制度があるほど、初婚時に雇用就業していることが示されている。若いコーホートほど、育児休業制度の普及が進

8 「農林漁業作業」、「管理的職業」、「保安的職業」は該当サンプルがなかった。「運輸的職業」と「通信的職業」はサンプルが僅かであり、分析に堪えられないため除外した。

む中で結婚期を迎えている。その効果により、コーホートの有意な効果は示されなかったと考えられる。

ただし、コーホートによって、雇用継続の規定要因が異なることにも注意したい。「均等法前世代」においては、職種と育児休業制度に有意な効果がある。雇用形態には有意な効果はない。全体の分析結果と同様に、「事務職」に比べて、「医療・教育・社会保険・社会福祉業」の「専門・技術職」ほど、その他の業種の「専門・技術職」ほど、初婚時に雇用就業していることが示されている。また、育児休業制度についても、勤務先に育児休業制度があるほど、初婚時に雇用就業していることが示されている。ところが、「均等法後世代」では、職種の有意な効果がなくなっている。「均等法前世代」では、他の職種に比べて継続していた「医療・教育・社会保険・社会福祉業」およびその他の業種の「専門・技術職」が、「均等法後世代」では継続しなくなっていることが示唆される。有意な効果を示しているのは、育児休業制度だけである。また、「均等法後世代」においても雇用形態の有意な効果はない。

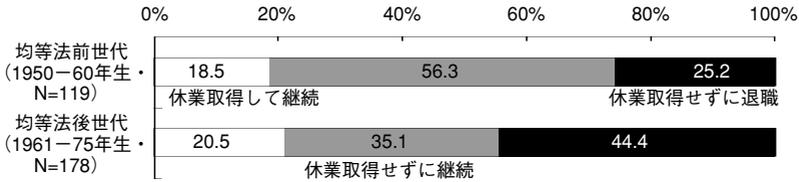
以上の分析結果から、育児休業制度の普及によって、結婚しても雇用継続できる女性は増えたが、職域拡大によって継続が難しくなっている女性もいることが示唆される。男女均等処遇だけでは、結婚した女性が雇用継続することは難しい。先行研究でも指摘されているが、男女均等処遇と共に両立支援を充実することが重要であるといえよう。続いて、育児休業制度が実際に利用される局面、すなわち妊娠・出産期の雇用継続について分析しよう。

5 育児休業取得と雇用継続

育児休業制度は、出産・育児期の雇用継続支援策の柱とされ、その普及と休業取得促進が図られてきた⁹。にもかかわらず、育児休業を取得するか否かが現実問題となる妊娠・出産期に、若いコーホートでは多くの女性が退職しており、出産時点までの雇用継続は増えていない。育児休業制度が実質的に機能しているのか検討し、育児休業取得による雇用継続拡大の課題を明らかにしたい。

⁹ 「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)によれば、育児休業制度の規定がある事業所(30人以上)は、育児休業法施行から間もない1993(平成5)年の50.8%から10年後の2002(平成14)年は81.1%まで上昇している。女性の育児休業取得率も、1993年は30人以上の事業所で48.1%であったが、2002年には71.2%に上昇している。

図表2-2-7 育児休業取得と初子出産時までの雇用就業継続



「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)では、女性の育児休業取得率の上昇が報告されている。ただし、この育児休業取得率は、調査対象事業所において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ことに留意する必要がある。出産前に退職した女性は対象から除外されている。そこで、出産前の妊娠中に退職した女性を含めて、取得者が増えているか確認しよう。

「仕事と生活調査」では、過去の出産経験について、妊娠時に雇用就業していた対象者が育児休業を取得したか否か知ることができる。雇用継続層には、育児休業を取得せずに継続した者もいるため、以下の分析では「育児休業を取得して継続」「育児休業を取得せずに継続」「育児休業を取得せずに退職」を比較する。

図表2-2-7は、妊娠時に雇用就業していた女性を対象に、「育児休業を取得して継続」「育児休業を取得せずに継続」「育児休業を取得せずに退職」の構成割合をコーホート別に示している¹⁰。驚くべきことに、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、「休業取得して継続」にほとんど差がない。出産時まで継続した層だけに注目すると、この図でも、育児休業取得者の比率は、「均等法前世代」よりも「均等法後世代」の方が高くなる。すなわち、出産時まで継続した層に限定すれば、「女性雇用管理基本調査」における「育児休業取得率」の上昇と同様の結果をここでも確認することができる。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。その一方で、「休業取得せずに退職」は「均等法後世代」の

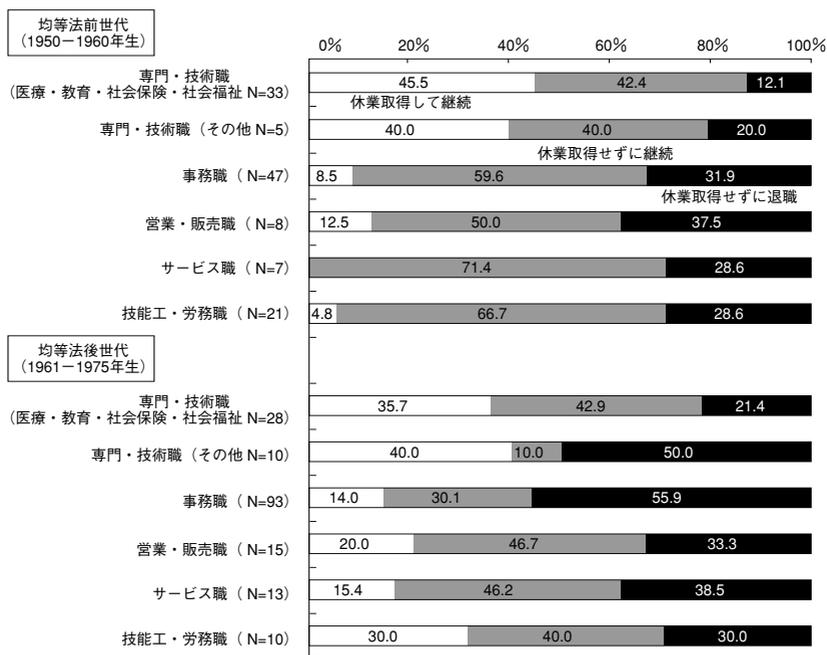
10 調査票において、育児休業取得の有無は妊娠時に雇用就業していた対象者に質問しているが、その「妊娠当時」は、客観的な年・月を基準にした時点ではなく、対象者の主観に基づいている。第1部第2章では初子出産前1年間を妊娠期の目安としたが、ここでは対象者の主観によっているため、出産1年前に雇用就業していても妊娠時に辞めていたとする対象者もいる。

方が高い。第1部第2章でみたように、「均等法前世代」は妊娠前に退職する比率が高く、「均等法後世代」は妊娠中に退職する比率が高い。育児休業を取得するか否かを現実的に判断する局面で、若いコーホートにおいて、育児休業を取得して雇用継続する女性が増えるどころか、休業取得せずに退職する女性の方が増えているのである。育児休業制度が利用できなければ、雇用継続は難しくなっていることがうかがえる。

このように妊娠・出産期の雇用継続が難しくなった要因として、結婚時の雇用継続と同様に、女性の職域拡大に伴って、かつて休業取得していた職種で取得しなくなっている可能性がある。そこで、図表2-2-8に、「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」の構成割合を初子出産直前の職種別に示す。公務部門の教師、看護師、保育士については、「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業取得に関する法律」（1975年成立、1976年施行）により、育児休業法より前に育児休業が法制化されていた。そこで、ここでも「専門・技術職」は、看護師・教師・保育士が含まれる「医療・教育・社会保険・社会福祉」とその他の業種をわけることにする。

図に示されているように、「均等法前世代」において、医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」は「休業取得して継続」が他の職種に比べて高く、「休業を取得せずに退職」は最も低い。「均等法前世代」は、「事務職」「営業・販売職」「サービス職」「技能工・労務職」は「休業取得せずに退職」が高く、継続した女性でも大半は「休業取得せずに継続」であり、これらの職種では、休業取得が浸透していなかった状況がうかがえる。これに対して、「均等法後世代」は、「事務職」「営業・販売職」「サービス職」「技能工・労務職」においても、「休業取得して継続」が前の世代より高くなっている。育児休業法施行や育児休業制度の規定を設ける企業の増加によって多様な職種に休業取得層が広がっていることがうかがえる。しかし、「専門・技術職」は、「均等法前世代」に比べて休業取得をしなくなっていることも見逃せない。伝統的な継続職種であった医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」においても、「休業取得して継続」は前の世代より低くなっており、「休業取得せずに退職」が高くなっている。休業取得者は多様な職種に広がったが、かつて

図表2-2-8 育児休業取得と妊娠・出産期の雇用継続
(初子出産直前職種・コーホート別)



休業取得していた職種は逆に取得が減って退職が増えている。その結果として、全体として休業取得は増えていないのである。

このような休業取得層の変化に、育児休業制度の普及や雇用形態の非正規化は、どのような影響を及ぼしているだろうか。「育児休業を取得して継続」「育児休業を取得せずに継続」「育児休業を取得せずに退職」の選択の規定要因を推計する多変量解析によって、さらに明らかにしよう。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つ以上のカテゴリーから任意の1つを基準とし、その他のカテゴリーとのペアで事象が発生する確率を予測するモデルである。その式は次のように表される。

$$\log (P_i / P_j) = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$i=1, 2, \dots, j-1$$

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。「休業取得せずに退職」の発生確率 P_3 が被説明変数の基準カテゴリーである。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。

図表2-2-9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「休業取得せずに退職」するか、また「休業取得せずに継続」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）、初子出産年齢、初子出産直前雇用形態、初子出産直前職種、初子出産直前勤務先の育児休業制度の有無、初子出産直前勤務先の勤務時間短縮等の措置の有無を投入している。コーホートは「1950—55年生」を基準カテゴリーとする5区分のカテゴリー変数とする。職種は「事務職」を基準カテゴリーとし、「専門・技術職」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉」とその他の業種を区別する。雇用形態は「正規雇用」を1、「非正規雇用」を0とする¹¹。育児休業制度は「あった」を1、「なかった」「わからない」を0とする。また、育児休業法では、働きながら育児をする労働者の支援として、「勤務時間短縮等の措置」を講ずることが事業主の義務とされている。そこで、法の定める、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、残業や休日労働の免除、事業所内託児所のいずれかがあった場合に1、いずれも「なかった」か「わからない」場合を0としている。

「休業取得して継続」の規定要因からみよう。分析結果は、プラスの効果が高いほど、「休業取得せずに退職」より「休業取得して継続」の確率が高いことを示している。有意な効果があるのは、雇用形態、職種、育児休業制度の有無である。すなわち、「正規雇用」であるほど、医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」であるほど、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。コーホートに有意な効果はなく、若いコーホートにお

11 調査票の「課長以上の管理職」と「一般の正規従業員」を「正規雇用」、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

いても、休業取得は増えていないことが示されている。

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」の規定要因をみてみよう。分析結果は、プラスの効果が高いほど、「休業取得せずに退職」より「休業取得せずに継続」の確率が高いことを示している。有意な効果があるのは、コーホート、職種、勤務時間短縮等の措置である。コーホートの効果は、「1966-70年生」がマイナスであり、「1950-55年生」に比べて「1966-70年生」ほど、休業取得せずに退職している。このコーホートにおいて、妊娠期の退職が多いことが改めて確認できる。逆に、医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」であるほど、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。勤務時間短縮等の措置は、「休業取得せずに継続」に有意な効果があることから、育児休業制度に代替する制度として、雇用継続を高めることが分析結果から示唆される。医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職は、「休業取得して継続」「休業取得せずに継続」の双方にプラスの効果があり、育児休業取得にかかわらず継続していることが示されている。

図表 2-2-9 育児休業取得と初子出産時点まで雇用継続の規定要因（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)	休業取得して継続		休業取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs.1950-55年生)				
1956-60年生	-.037	.963	.052	1.054
1961-65年生	-.618	.539	-.332	.717
1966-70年生	-.913	.401	-1.395 **	.248
1971-75年生	-.088	.916	-.989	.372
教育年数	.086	1.089	-.119	.887
初子出産年齢	.079	1.082	-.040	.961
初子出産直前雇用形態 (正規雇用=1)	2.295 **	9.927	.501	1.651
初子出産直前職種 (vs.事務職)				
専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	1.594 **	4.924	1.107 *	3.025
専門・技術職 (その他)	.648	1.912	-.457	.633
営業・販売職	.918	2.504	.473	1.605
サービス職	1.509	4.524	.616	1.852
技能工・労務職	1.515	4.548	.679	1.971
初子出産直前勤務先育児休業制度の有無 (あった=1)	3.414 **	30.397	.529	1.697
初子出産直前勤務先勤務時間短縮等の措置 (あった=1)	.952	2.591	.985 *	2.677
切片	-8.856 **		2.244	
χ^2 乗		138.269 **		
自由度		28		
N		290		

**p<.01 *p<.05

次に、こうした効果にコーホートによる相違があるか、みてみよう。図表2-2-10に「均等法前世代」の結果を示す。「休業取得して継続」の規定要因をみると、育児休業制度の有無に有意な効果がある。すなわち、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。これに対して、「休業取得せずに継続」の規定要因に対する勤務先の有意な規定要因はない。公務部門の教師・看護師・保育士は育児休業制度が法制化されていたが、その他の労働者において、勤務先に育児休業制度が勤務先にあったのは一部であった。また、大半は育児休業法施行前に初子を出産しているため、育児休業制度の規定が勤務先になければ、育児休業を取得することはできなかった。こうした時代背景が分析結果に表れていると考えられる。また、育児休業を取得しないで継続する層は企業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「均等法後世代」の結果を図表2-2-11でみよう。「休業取得して継続」の規定要因からみる。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。勤務先に育児休業制度があるほど、休業取得する効果は、「均等法前世代」と同じである。ただし、育児休業制度の効果と独立に雇用形態の効果が示されていることにも注意したい。この世代は育児休業法施行後に出産した女性が多く、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、期間に定めのない雇用であれば、育児休業を取得できた。これによって正規雇用は勤務先に育児休業制度がない場合でも休業取得して継続できるようになったことが示唆される。しかしながら、逆に育児休業の対象外である有期契約が多い非正規雇用は退職するようになっていることも、この結果から示唆される。

「休業取得せずに継続」については、職種と勤務時間短縮等の措置に有意な効果がある。すなわち、「事務職」に比べて、医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」であるほど、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。育児休業法により、休業と共に勤務時間短縮等の措置を講ずることも企業の義務となったが、この措置があれば育児休業を取得できない場合でも雇用継続しやすくなることが示唆される。職種の効果においては、ここでも医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」が特徴的な効果を示している。この層において見逃せないのは、雇用継続はする場合で

図表2-2-10 育児休業取得と初出産時まで雇用継続の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

分析対象 被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	均等法前世代 (1950 - 60 年生)			
	休業取得して継続		休業取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
教育年数	.326	1.385	-.088	.916
初出産年齢	.079	1.082	-.031	.969
初出産直前雇用形態 (正規雇用=1)	18.257	84939437.489	.494	1.638
初出産直前職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	1.636	5.135	.704	2.022
専門・技術職 (その他)	1.197	3.311	.216	1.241
営業・販売職	.720	2.054	-.201	.818
サービス職	-15.154	.000	.495	1.640
技能工・労務職	1.291	3.635	.442	1.555
初出産直前勤務先育児休業制度の有無 (あった=1)	2.816 **	16.713	.530	1.699
初出産直前勤務先勤務時間短縮等の措置 (あった=1)	1.365	3.915	.716	2.047
切片	-27.709 **		1.829	
χ^2 乗自由度		51.872 **		20
N		121		

** p < .01 * p < .05

も育児休業は取得していないことである。つまり、他の職種に比べて継続はしているものの休業取得は難しくなっていることが示唆される。図表2-2-8では、「均等法前世代」に比べて「均等法後世代」では、医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」において、休業取得せずに退職する割合が上昇していることも確認された。この層では、育児休業取得が難しく、企業外の支援を利用できれば雇用継続できるが、そうでない場合は退職している実態がうかがえる。

ようするに、育児休業法制化や育児休業制度の普及に伴って、多くの職種で休業取得できるようになったが、女性の職域拡大に伴って育児休業取得が難しくなった職種に就いた女性や、育児休業制度の適用を受けてこなかった非正規雇用の女性は退職している。その結果として、妊娠・出産期の雇用継続は拡大していないと考えることができるのである。

以上の分析結果から、結婚期および出産・育児期の雇用継続について先に示した仮説「雇用継続の規定要因が変化している」を検討しよう。

「(1) 育児休業制度を利用できない女性が退職している」から検討しよう。結婚期においては、「均等法前世代」と「均等法後世代」のどちらにおいても、育児休業制度があるほど継続している分析結果が示された。実際の育児休業取

図表2-2-11 育児休業取得と初子出産時まで雇用継続の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

分析対象 被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	均等法後世代 (1961—75年生)			
	休業取得して継続		休業取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
教育年数	-.074	.929	-.085	.919
初子出産年齢	.049	1.050	-.061	.941
初子出産直前雇用形態 (正規雇用=1)	2.238 *	9.370	.557	1.745
初子出産直前職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	1.446	4.248	1.513 *	4.539
専門・技術職 (その他)	.383	1.466	-1.215	.297
営業・販売職	.963	2.619	.921	2.513
サービス職	2.085	8.043	.768	2.155
技能工・労務職	1.653	5.222	.982	2.670
初子出産直前勤務先育児休業制度の有無 (あった=1)	3.961 **	52.521	.344	1.411
初子出産直前勤務先勤務時間短縮等の措置 (あった=1)	.734	2.083	1.035 *	2.815
切片	-6.794 **		1.417	
χ^2 乗		75.778 **		
自由度		20		
N		169		

** p < .01 * p < .05

得は結婚より先のイベントであるが、勤務先に育児休業制度の規定があることで休業取得の見込みが高まり、雇用継続していることが示唆される。重要なのは、実際に休業取得するか否かを選択する局面の妊娠・出産期に、「均等法後世代」の方が「休業取得せずに継続」は減って、「休業取得せずに退職」が増えていることである。この結果から、育児休業制度を利用できなければ雇用継続が難しくなっているといえる。したがって仮説は妥当である。

「(2) 雇用継続の難しくなった職種がある」は、結婚期、妊娠・出産期のいずれにおいても、「均等法前世代」で休業取得の高かった医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門・技術職」が「均等法後世代」では継続する女性が減っている。したがって仮説は妥当である。

「(3) 非正規雇用が退職している」は、結婚期については、「均等法後世代」の雇用継続について、雇用形態の効果は確認されなかった。しかし、妊娠・出産期については、「均等法後世代」は、正規雇用ほど休業取得して継続する効果があり、非正規雇用は退職していることが示されている。この点で、仮説は妥当である。

以上の結果から、均等法後の両立支援拡大により雇用継続できるようになった女性がいる一方で、新たに妊娠・出産期の雇用継続が難しくなった女性もい

るといえる。この意味で、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」は妥当である。

6 まとめ

1986年の均等法施行以後に結婚期および出産・育児期の雇用継続が拡大した層と、同法以後も雇用継続が難しい層を明らかにするため、結婚と初子出産のそれぞれについて、女性が退職する要因を均等法施行前後のコーホートで比較した。「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）を比較した分析結果は次のように要約することができる。

- (1) 結婚しても雇用継続する女性は若いコーホートほど増える傾向にあるが、初子の妊娠・出産期に若いコーホートは多く退職しており、出産まで雇用継続する女性は増えていない。「均等法後世代」では、出産・育児期に離職した女性の早期再参入は増えているが、正規雇用での就業は前の世代に比べて減っている。
- (2) 育児休業制度の普及によって、「均等法後世代」では、結婚、妊娠・出産期に雇用継続できるようになった一方で、女性の職域拡大や非正規雇用の拡大に伴って雇用継続が難しくなっている。

まず指摘すべきは、これまで以上に、雇用継続支援の重要性が増していることである。若いコーホートにおいて、初子出産後に早く再参入する女性は増えているが、早期再参入者でも非正規雇用が増えている。「均等法後世代」の出産・育児期は、少子化対策として低年齢児保育が拡充されてきた時代と重なる。しかし、同時に、雇用情勢においては、非正規雇用の拡大が進んだ時代でもある。少子化対策の両立支援によって、早期再参入しやすくなったが、雇用形態の非正規化によって、正規雇用での就業機会は以前にも増して制限されるようになったことがうかがえる。その結果として、出産で離職した女性は、職業キャリアの不利を受ける可能性はこれまでにも増して高くなっているといえる。こうした状況に対して、正規雇用と非正規雇用の均等処遇の推進や正規雇用への転換制度の普及等を通じて、非正規雇用で再参入した女性の職業キャリアをバックアップすることは重要である。しかし、それ以前に、結婚や出産で退職せずにすむよう、まずは雇用継続を支援することが、ますます重要となってい

るといえよう。

育児休業制度は雇用継続支援の柱とされてきたが、勤務先に制度があるほど、結婚期、妊娠・出産期に雇用継続しており、今後もその普及は最重要課題である。日本では結婚と出産の関連性が強いことは、これまでたびたび指摘されてきた。勤務先に育児休業制度があり、出産後も雇用継続できる見込みがあることで、結婚時の雇用継続も高まることが分析結果から示唆される。育児休業の法制化により、労働者は勤務先の規定にかかわらず休業取得できるようになったが、勤務先に育児休業制度がある女性ほど休業取得している。制度が実質的に機能するためには、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが今日も重要なのである¹²。

その一方で、女性の職域拡大に伴って、均等法以後、雇用継続が難しくなっている女性もいる。均等法前には結婚時に雇用継続していた専門・技術職の女性において、均等法以後継続しにくくなっていることが分析結果から示唆される¹³。とりわけ、医療・教育・社会保険・社会福祉業の「専門職・技術職」では、休業取得も難しくなっている。さらに、非正規雇用の多くは有期契約であるが、雇用形態の非正規化に伴って、育児休業制度の適用を受けてこなかった有期契約の女性は、妊娠・出産期に退職している。2005年施行の改正育児・介護休業法により、一定範囲の有期契約労働者も育児休業取得が可能となった。こうした対象拡大により、休業取得して雇用継続する女性が増えることが期待される。

ようするに、育児休業制度を柱とする支援拡大によって雇用継続できるようになった女性がいる一方で、均等法以後、新たな要因によって雇用継続が難しくなった女性もいる。女性が結婚し、出産しても仕事を続けられるためには、そうした雇用継続の難しい状況に置かれた女性への支援が不可欠である。1986年施行当時の均等法は、男女均等処遇と仕事と家族的責任の両立支援を両輪としていた。女性が雇用継続できるためには、この2つが共に整備されているこ

12 「子ども・子育て応援プラン」（「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」少子化社会対策会議 2004年策定）において、育児休業制度の規定が就業規則にある企業の割合を5年間で100%にすることが目標に挙げられている。

13 女性の職域拡大に伴って、専門・技術職の中身も変わっている可能性がある。医療・教育・社会保険・社会福祉業において、伝統的継続職種である看護師・教師・保育士のほかにも、多様な職務を担う専門職が増えつつある。詳細な分析は今後の課題としたい。

とが改めて重要であり、さらなる両立支援の充実が今後の課題であるといえる。

最も雇用継続の難しい出産・育児期においては、育児休業の取得促進と共に、育児休業制度を補完する支援の充実が課題である。育児・介護休業法では、働きながら育児をする労働者の支援として、勤務時間短縮等の措置を講ずることも事業主の義務としている。分析結果から、この措置によって休業取得しない場合も雇用継続できる可能性は高くなることが示唆される。だが、本章の分析対象において、休業取得せずに退職する女性は増えている。実効性のある勤務時間短縮等の措置の普及と利用を進めることにより、休業の難しい女性でも雇用継続を拡大していくことが、今後の課題である。そして、職場においては、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を二本柱とし、さらにこれを補う支援策を拡充することで相乗的に支援の効果を高めていくことが重要といえる¹⁴。

また女性の職域拡大に伴って、妊娠前の結婚時点で退職してしまう女性もいることは看過できない。労働基準法と育児・介護休業法では、妊娠・出産期および育児期の時間外労働・深夜業の制限が規定されている。均等法では妊娠期および出産後の健康管理に関する規定を設けることも義務化されている。しかし、妊娠前の仕事と家庭生活の両立は、こうした法律で規定されていない。結婚から妊娠、出産、育児を通じて雇用継続が可能となるためには、長時間労働の是正など、総合的に家庭生活と両立できる働き方の構築が重要といえる¹⁵。

14 育児休業制度と共に効果を高める支援について第5部第1章で、企業・家族・地域社会の相互関係を分析している。

15 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画のポイントには、育児を担う労働者の両立支援のほかに、ノー残業デー等を通じた所定外労働削減や年休取得促進など、総合的な働き方の見直しも挙げられている。