

第 5 部

企業・家族・地域社会の
連携に向けて

出産・育児期の雇用継続と両立支援 —企業・家族・地域社会の相互関係を中心に—

1 はじめに

仕事と育児の両立支援策の柱として、企業においては、育児休業制度の普及と休業取得促進が図られてきた。先行研究においても、育児休業制度は出産女性の雇用継続に効果があるとされている。それにもかかわらず、今日でも、多くの女性が出産を機に退職している。

育児休業制度が勤務先にあっても出産・育児期に退職するのはなぜか。育児休業取得の阻害要因について、従来は、育児休業を取得しにくい職場環境など、勤務先の態勢の課題が指摘されてきた。また、勤務先以外の支援として、先行研究では、家族・親族の育児援助や地域の保育サービスが出産・育児期の就業におよぼす影響も明らかにされてきた。しかしながら、実際の労働者の生活においては、育児休業後に子どもを保育所に預けたり、保育所から帰宅後に家族が分担して育児を担ったりするように、企業・家族・地域社会の支援が複合的に組み合わせられることで両立が可能になっている可能性がある。そうであるならば、支援の実効性を高めるためには、個々の支援策の充実もさることながら、複数の支援策が柔軟かつ有機的に機能することが重要である。

そこで、本章では、企業・家族・地域社会の相互関係を中心に、第2部第1章、第2部第2章、第4部第1章の結果を踏まえて、育児休業制度によって出産・育児期の雇用継続が可能になった面と、育児休業制度があっても継続が難しい面を明らかにする。この分析を通じて、出産・育児期の雇用継続拡大に向けた両立支援の課題を示したい¹。

1 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。

2 育児休業制度と女性の雇用継続

1989年の合計特殊出生率が1.57まで落ち込んだ、いわゆる「1.57ショック」を契機に、仕事と育児の両立支援策は、少子化対策の重点施策として拡大されてきた²。そこでの両立支援は、「仕事と育児との両立のための雇用環境の整備」と「多様な保育サービスの充実」を二本柱としているが³、「雇用環境の整備」について核となる支援策は、「育児休業法（育児休業等に関する法律）」（1991年成立、1992年施行、現・育児・介護休業法）の規定と密接に関連している⁴。そのため、企業の両立支援策拡大は、育児休業制度を中心に進められてきた。育児休業法により、育児休業取得が労働者の権利として保障された⁵。同法以後、育児休業制度の規定を設ける事業所も増えている。必ずしも順調とはいえませんが、休業取得率も上昇してきた⁶。これをさらに推進することが、今日の少子化対策でも重要な課題とされている⁷。

ところが、こうした両立支援策の拡大にもかかわらず、出生率の低下に歯止めがかかっていない。その一方で、厚生労働省（2001）によれば、出産1年前に有職だった女性のうち67.4%は出産半年後に就業していない。今日でも、出産せずに仕事を続けるか、出産するなら仕事を辞めるかの二者択一的状況は、根強く維持されているのである。

留意すべきは、これまでの研究において、勤務先に育児休業制度があることにより、出産女性は雇用継続するとされていることである。

2 少子化対策の経緯は、内閣府（2004）および内閣府（2005）で解説されている。

3 詳細は、厚生省（1996）の「エンゼルプラン」（「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」文部・厚生・労働・建設4大臣合意1994年策定）を参照。

4 育児休業法制化に向けた国内および国際社会の動向については、藤井（1992）、横山（2002）、労働政策研究・研修機構（2006c）で整理されている。

5 育児休業法によって男性も育児休業制度の対象となった。しかし、本章では、女性に焦点をあてるため、男性の育児休業取得については別の機会の課題としたい。

6 「女子（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年の50.8%から、10年後の2002年には81.1%まで上昇している。同調査における女性の休業取得率も、30人以上の事業所では、1993（平成5）年の48.1%から2002（平成14）年は71.2%に上昇している。

7 今日の少子化対策の具体的施策は「少子化対策プラスワン」（厚生労働省2002年策定）及び「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）に示されている。「少子化対策プラスワン」については内閣府（2004）、「子ども・子育て応援プラン」については内閣府（2005）で解説されている。

樋口（1994）は、育児休業法前の「就業構造基本調査」（総務庁 1987年）のデータから、育児休業制度が出産女性の雇用継続にプラスの効果をもつことを指摘しているが、その後も、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などにおいて、勤務先に育児休業制度があるほど、出産女性は雇用継続することが検証されている。個々の企業における育児休業制度の規定の有無と休業取得との関係については、脇坂（2002）により、育児休業法施行後も、育児休業制度の規定がある事業所の方が圧倒的に休業取得率は高いことが指摘されている。これらの研究にしたがえば、育児休業制度の普及により、休業取得者が増え、出産・育児期に雇用継続する女性は増えることになる。

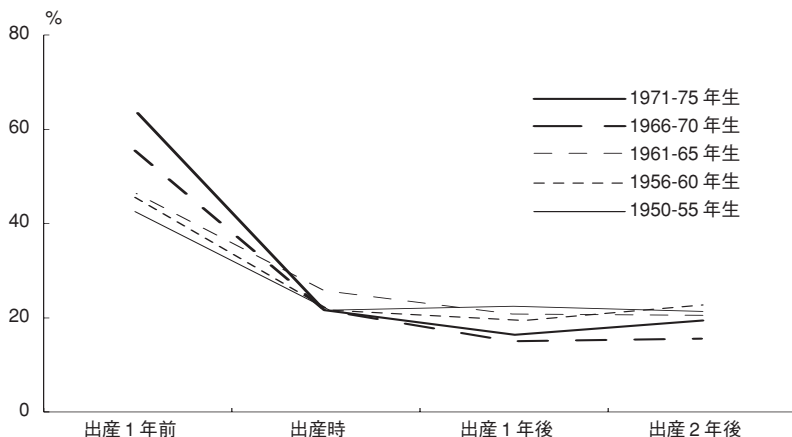
しかし、第1部第2章でみたように、初子出産時点の雇用就業率は、若いコーホートでも上昇していない。第1部第2章に示した初子出産前後の雇用就業率の推移を図表5-1-1にもう一度示そう。図は、初子出産1年前、初子出産時、初子出産1年後、初子出産2年後の各時点における雇用就業率を示している⁸。この図から次のことが指摘できる。

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。つまり、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。

第1部第2章でみたように、「1961—65年生」のコーホートは、若年期の労働市場参入がピークに達した時期に均等法が施行されており、出産・育児期に育児休業法施行、エンゼルプランなどの少子化対策が実施され、育児休業制度のほかにも、少子化対策において、保育所の拡充を始めとする多方面の両立支援策充実が図られてきた。それにもかかわらず、出産・育児期の雇用継続は増え

8 各時点は初子を出産した年・月を元に計算している。

図表 5-1-1 初子出産前後の雇用就業率の推移* (コーホート別)



注：* 出産経験女性サンプル全体に占める当該時点の雇用就業者の比率。

ていないのである。

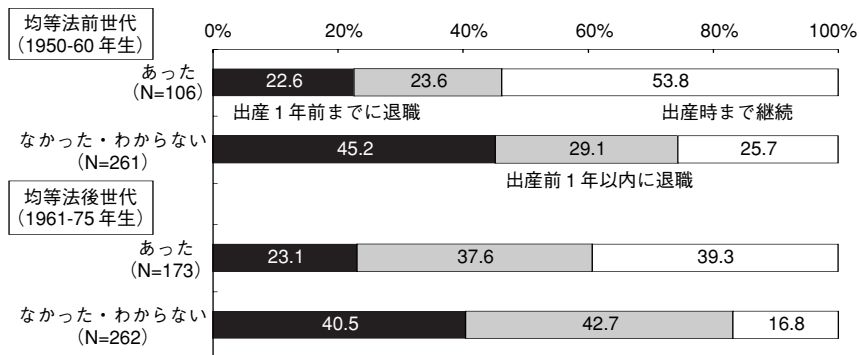
では、育児休業制度には効果がなかったのか。先の図表5-1-1の「出産1年前」の時点ですでに退職していた層、「出産1年前」から「出産時」の間に退職した層、「出産時」まで継続した層の構成割合を、初子出産直前の勤務先の育児休業制度有無別にみてみよう。以下の分析では、コーホートを次のように区分する。年長の「1950-55年生」と「1956-60年生」の2コーホートを「1950-60年生」として括り、「均等法前世代」と呼ぶ。「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」の3コーホートを「1961-75年生」として括り、「均等法後世代」と呼ぶ（第2部第1章）。図表5-1-2にその結果を示す⁹。

まず、出産時点まで継続した割合を比較すると、「均等法前世代」「均等法後世代」の双方とも、育児休業制度が「あった」としている方が継続率は高い。この結果だけをみれば、先行研究で指摘されてきた育児休業制度の効果は、ここでも確認することができる。

しかし、もう一つ見逃せないのは、育児休業制度が「あった」層においても、「均等法後世代」の37.6%が退職していることである。初子出産前1年以内に雇

9 育児休業制度の有無が「わからない」は、本人にとって実質的にはなかったに等しいとして、「なかった」に含めている。

図表 5-1-2 初子出産前の退職時期と出産時まで継続の比率
(初子出産直前勤務先育児休業制度有無・コーホート別)



用就業していた女性に限定すると、勤務先に育児休業制度があっても約半数の女性は退職している。その結果として、「出産時まで継続」は「均等法前世代」より低くなっている。

3 若年コーホートにおける雇用継続の阻害要因

勤務先に育児休業制度があっても、主には妊娠期間である出産直前の1年間に退職する女性は、若いコーホートの方が増えている。なぜこの期間に退職するのか。これを明らかにするためには、育児休業制度の普及によって雇用継続が可能になった面と共に、別の要因によって「均等法後世代」の継続が難しくなった面にも目を向ける必要がある。育児休業制度が勤務先にあっても、継続が難しくなった要因として、次の3つの可能性を検討しよう。

1つ目は、雇用継続に効果のある支援策が変化している可能性である。日本では伝統的に、女性の仕事と家事・育児の両立負担軽減は、同居親などの親族援助に依存するところが大きかった。これに対して、少子化対策では、企業の両立支援策と地域の保育サービスを中心とした社会的支援の拡大が図られてきた。親族援助中心から社会的支援中心へと、柱となる支援策が変化する過程で、かつては育児休業制度がなくても雇用継続していた層が退職しているのではないかと。特に、地域の保育サービスに関しては、滋野・大日 (1999)、前

田正子（2002）、森田（2002）で分析されているように、需給バランスの地域差が大きく、保育所が不足している地域では、女性の就業率も低い¹⁰。つまり、育児休業制度が勤務先にあっても、休業明けに保育所を利用できる見込みが低ければ、退職してしまっている可能性がある。

2つ目は、第2部第2章でも検討したが、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。この改正は女性の職域拡大を大きく後押ししたが、逆に、長時間労働、深夜業、危険業務などがある職種に就いた女性にとっては、出産・育児期の雇用継続が難しくなったのではないか。

3つ目は、第2部第2章でも検討したように、非正規雇用の多くが育児休業制度の対象外とされてきたことによる退職の可能性である。パート、アルバイト、契約社員、派遣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。この層が出産前に退職しているのではないか。

ようするに若いコーホートでは、年長のコーホートと比べ、雇用継続を規定する要因が変化している可能性がある。その結果として、育児休業制度が普及しても、これらの別の要因で新たに退職する層がいるために雇用継続が増えなかったと考えることができる。

以上のポイントを仮説として整理しよう。

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雇用継続に効果のある両立支援策が変化している。
- 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。

「仕事と生活調査」のデータ分析により、これらの仮説を検証しよう。

10 さらに八代（2000）は、就業希望はあるものの、家事・育児のために就業できない25—39歳の有配偶女性無業者が全国で140万人いるとし、待機児童として認可保育所に登録することをあきらめている「潜在的待機児童」の存在を指摘している。周・大石（2003）は、首都圏の1都3県（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）の「潜在的待機率」を計算した結果から、東京都では保育需要の多くが待機児童として顕在化しているが、神奈川県、千葉県、埼玉県では、現状の入所定員の10倍を超える潜在的待機児童がいるとしている。また、女性の就業と保育所に関する地域別（県別）データ分析は、本報告書の第4部第1章を参照。

4 初子出産時点までの雇用継続の規定要因

まず、図表5-1-3において、図表5-1-1の「出産1年前」の時点で既に退職していた層、「出産1年前」から「出産時」の間に退職した層、「出産時」まで継続した層の構成割合を初子出産直前の雇用形態別にみることにしよう¹¹。この図から次のことが指摘できる。

- ①「均等法前世代」と「均等法後世代」では、退職時期に違いがある。「均等法前世代」は出産1年前までに退職する比率が高いが、「均等法後世代」は出産前1年以内に退職する比率が高い。
- ②コーホート内でも雇用形態により退職する時期が異なる。「正規雇用」は出産1年前までに退職する比率が高く、「非正規雇用」は出産前1年以内に退職する比率が高い。

「均等法後世代」における出産1年前から出産時までの急速な雇用就業率の低下は、このコーホートの全般的な特徴であると共に、非正規雇用の女性がこの時期に退職していることによる。この図に示されている限りで、仮説「③非正規雇用が退職している」は妥当といえる。

「均等法後世代」において、どのような層がこの期間に退職するのか、さらに明らかにするため、初子出産前1年間に退職せず出産まで雇用継続しているか、出産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¹²。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。

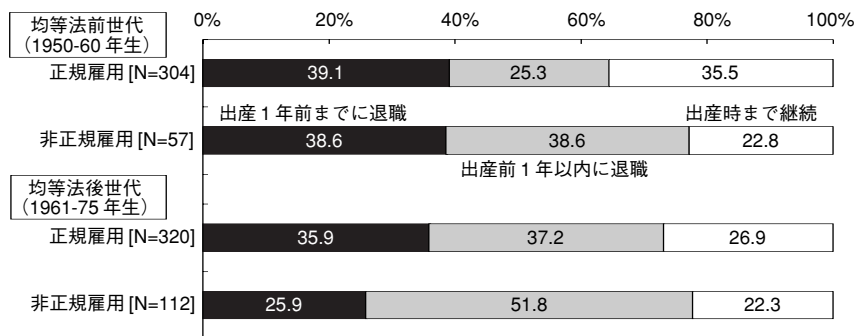
図表5-1-4は、初子出産前1年間に雇用就業経験のある女性を対象に、初子出産時点の雇用の有無の規定要因をロジスティック回帰分析で推計した結果である。全コーホート（全体）を対象とした分析に加えて、雇用継続の規定要因のコーホートで比較するために、分析対象を「均等法前世代」（1950—60年生）と「均等法後世代」（1961—75年生）にコーホートを分けた分析も行っている。

説明変数は、コーホート、学歴（教育年数）、初子出産年齢と、先の下位仮

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。

12 「均等法後世代」も、出産1年前に退職する比率が「正規雇用」で低くなっていないことも軽視できないが、出産1年前までの退職には結婚を始めとする他のライフイベントが関係している。したがって、この点は別の機会に分析したい。

図表 5-1-3 初子出産前の退職時期と出産時まで継続の比率
(雇用形態・コーホート別)



注：*初子出産直前の勤務先における雇用形態。

説に關係する初子出産直前の雇用形態、出産直前の職種、出産直前の勤務先の育児休業制度の有無、出産・育児期の家族・親族の育児援助（親族援助）の有無、保育所利用の有無とする。

学歴（教育年数）、初子出産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とする。職種は、最も多数を占める「事務職」を基準カテゴリとする¹³。「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。

両立支援策として、ここでは企業・家族・地域社会それぞれで中心的役割を担う育児休業制度、親族援助、保育所の利用を取り上げる。育児休業制度と保育所は、少子化対策で重点施策とされてきた企業と地域の支援策の柱である。親族援助は、伝統的な援助である親の育児援助と、近年の少子化対策の課題とされている夫の家事・育児参加とする。

そして、育児休業制度がなくても他の支援があれば継続するか、反対に育児休業制度があっても他の支援がなければ退職するかを明らかにする。そのため、

13 「農林漁業作業員」、「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。

図表 5-1-4 初子出産1年前から出産時まで雇用継続の規定要因

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	全体		均等法前世代 (1950-60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	.286	1.331				
1961-65年生	-.400	.671				
1966-70年生	-1.054**	.348				
1971-75年生	-.770*	.463				
教育年数	-.197**	.821	-.231	.794	-.160	.852
初子出産年齢	.023	1.023	.052	1.053	.004	1.004
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.119	1.127	.249	1.283	.094	1.098
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）	1.119**	3.060	1.416**	4.121	.902*	2.464
専門・技術職（その他）	.575	1.777	1.015	2.760	.205	1.228
営業・販売職	-.198	.820	-.479	.619	-.056	.945
サービス職	.023	1.023	-.067	.935	.306	1.358
技能工・労務職	.621	1.861	.488	1.629	.580	1.786
両支支援策（vs. いずれもなし）						
育児休業制度のみ	1.092	2.980	.741	2.097	1.447	4.251
親族援助のみ	1.181*	3.256	1.134	3.109	1.410	4.097
保育所利用のみ	1.401*	4.057	2.061*	7.855	-18.655	.000
育児休業制度と親族援助	1.720**	5.586	1.729*	5.633	1.834	6.258
育児休業制度と保育所利用	2.521**	12.442	1.792	6.002	2.662*	14.324
親族援助と保育所利用	1.775**	5.902	1.743**	5.716	1.951	7.039
育児休業制度と親族援助と保育所利用	3.302**	27.158	2.781**	16.136	3.522**	33.854
定数	.015	1.015	-.241	.786	-.815	.443
χ ² 乗	108.686**		41.836**		57.486**	
自由度	20		16		16	
N	468		201		267	

** p < .01 * p < .05

資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と生活調査」2005年。

育児休業制度、親族援助、保育所利用を独立とした変数とするのではなく、次のように場合分けし、組み合わせのカテゴリ変数とした¹⁴。すなわち、3つの支援のうち1つはあるが、残りの2つはない場合を指す「育児休業制度のみ」、

14 組み合わせの作成にあたり、各支援策の有無は次のように決定した。「育児休業制度」については、「わからない」とする回答を、本人にとっては実質的に「ない」に等しいものとみなして「なし」に含めた。「親族援助」は、「自分の親」か「配偶者の親」の援助があった、もしくは「夫婦の家事・育児分担」が「妻が7割、夫が3割くらい」・「夫婦でほぼ半々に分担」・「妻よりも夫が中心」のいずれかの場合に「あり」とし、「自分の親」と「配偶者の親」のいずれもなく、「夫の家事・育児参加」が「妻がほとんどしていた」「妻が9割、夫が1割」の場合は「なし」とする。労働政策研究・研修機構（2006c）の第6章では、「妻がほとんど」に比べて「妻が7割、夫が3割くらい」の場合に雇用継続を高めることが示されている。「保育所利用」は、「通っている・通っていた」もしくは「通う予定である」場合に「利用あり」、通っていない・通う予定はない場合に「利用なし」とする。保育所の「利用あり」には、出産時に無職で、その後労働市場に再参入した場合も含まれる。

1つはない場合を指す「育児休業制度と親族援助」、「育児休業制度と保育所の利用」、「親族援助と保育所の利用」、そして3つの支援がいずれもある「育児休業制度と親族育児援助と保育所の利用」、3つの支援の1つもない「いずれもなし」の8カテゴリである。「いずれもなし」を基準カテゴリとし、各カテゴリの効果を推計することで、育児休業制度、親族援助、保育所のうちいずれか1つでもあれば、他の支援はなくても雇用継続は高まるのか、複数の支援が組み合わせられることで雇用継続は高まるのか推計する¹⁵。

全体の分析結果からみよう。まず指摘できることは、コーホート間に有意な差があることである。基準カテゴリである「1950-55年生」に比べて、「1966-70年生」、「1971-75年生」ほど、初子出産1年前から出産時までで退職していることが示されている。「1961-65年生」も、有意ではないが、マイナスの効果が示されている。出産まで雇用継続する女性は増えておらず、逆に「均等法後世代」では妊娠期間中に退職する女性は増えていることが示唆される。なぜ若いコーホートが、年長のコーホートよりも退職しているのか、「均等法前世代」と「均等法後世代」における雇用継続の規定要因を後で詳しく検討することにする。

また、全体の分析結果において、学歴では教育年数が短いほど、職種では「事務職」に比べて「医療・教育・社会福祉業」の「専門・技術職」ほど、雇用継続していることが示されている。学歴は全体の分析結果のみ有意な効果が示されているが、最年長の「1950-55年生」の学歴が他のコーホートより低いことから、コーホート間の学歴の差が、図表5-1-1や図表5-1-3の若いコーホートの退職の中に含まれていたと考えられる。職種については、後に検討するが、「均等法前世代」と「均等法後世代」で効果の大きさが異なることに留意したい。

15 労働政策研究・研修機構（2006b）において、今田・池田は「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（日本労働研究機構 2003年）のデータから、初子出産・育児期の雇用継続に対する「育児休業制度」、「親族援助（夫の育児参加、親との同居）」、「保育サービスの利用」の組み合わせの効果を分析している。その結果、育児休業制度はあるが親族援助や保育サービスの利用はない「育児休業制度のみ」の有意な効果はなく、育児休業制度は親族援助や保育サービスと組み合わせた場合に有意なプラスの効果があること、育児休業制度と親族援助と保育サービスのいずれもある場合に最も効果は高いことが明らかとなった。同調査の調査地点は、東京都杉並区、東京都江戸川区、富山県富山市・高岡市であるが、本稿では、全国調査のデータを用いて同様の組み合わせを説明変数とする分析を行っている。「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」については、日本労働研究機構（2003a）を参照。

両立支援策の効果は、「いずれもなし」に比べて、「育児休業制度のみ」は有意な効果がない。それ以外の組み合わせはいずれも有意にプラスの効果を示している。分析結果は、「いずれもなし」に比べて、「親族援助のみ」があるほど、「保育所利用のみ」があるほど、「育児休業制度と親族援助」があるほど、「育児休業制度と保育所利用」があるほど、「親族援助と保育所利用」があるほど、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」があるほど、雇用継続することを示している。育児休業制度は、親族援助や保育所利用と組み合わせられている場合に有意な効果がある。後に詳細な検討を行うが、分析対象を「均等法前世代」と「均等法後世代」に分けた分析結果でも「育児休業制度のみ」の有意な効果はない。

「育児休業制度のみ」に有意な効果がないという結果の解釈には注意が必要である。先行研究において、育児休業制度があるほど雇用継続するとされているからだ。ところが、ここでの分析結果によれば、実態としては、育児休業制度と家族・親族の育児援助や保育所利用との間に相互作用があり、従来、育児休業制度単独の効果とされていたのは、この相互作用の効果であったと考えることができる。

したがって、これまでいわれてきた育児休業制度の効果は、統計学的には「擬似効果」であったという解釈になる。しかし、単独で効果がないことから、育児休業制度に効果がないとするのは早計である。分析結果は、育児休業制度が親族援助や保育所の利用と組み合わせられることで、育児休業制度がない場合よりも継続に高い効果があることを示しているからだ。

「親族援助のみ」と「育児休業制度と親族援助」の効果をオッズ比（EXP（効果））で比較すると、「育児休業制度と親族援助」の方が効果は高い。「保育所利用のみ」と「育児休業制度と保育所利用」を比較しても、「育児休業制度と保育所利用」の方が効果は高い。そして、重要なのは、企業・家族・地域社会のいずれにも支援がある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の効果が最も高いことである。育児休業制度、親族援助、保育所利用の3つが組み合わせられることで、相乗的に支援の効果が高まっているのである。したがって、この分析結果においても、育児休業制度が必要であることに変わりはない。

次に、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)に分けた結果をみよう。二つの世代を比較すると有意な効果をもつ規定要因が異なっている。

まず指摘できるのは、職種の効果である。どちらのコーホートも、「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、雇用継続している点は共通している。ただし、オッズ比を比較すると、「均等法後世代」では、その規定力が小さくなっている。「均等法後世代」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉業」の「専門・技術職」と「事務職」との差が縮小している、つまり継続しなくなっているといえる¹⁶。正規雇用においても職種によって、長時間労働や深夜労働の負担を理由に退職していることが示唆される。

それ以上に、顕著な相違がみられるのが、両立支援策の効果である。

「均等法前世代」からみよう。「いずれもなし」に比べて有意な効果があるのは、「保育所利用のみ」、「育児休業制度と親族援助」、「親族援助と保育所利用」、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」である。親族援助を含む組み合わせで有意な効果があることに注意したい。これに対して「均等法後世代」では、3つの支援策がいずれもある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」を除けば、親族援助を含む「育児休業制度と親族援助」、「親族援助と保育所利用」は有意な効果がない。これらに代わって、有意な効果があるのは、「育児休業制度と保育所利用」である。雇用継続に効果のある支援が、親族援助中心から社会的支援中心へと移行しつつあることが示唆される。育児休業制度との組み合わせで効果のある支援も「育児休業制度と親族援助」から「育児休業制度と保育所利用」に変わっている。

さらに、育児休業制度の効果として重要なのは、「均等法後世代」においては、育児休業制度がない組み合わせはいずれも有意な効果がないことである。有意な効果があるのは、「育児休業制度と保育所利用」と「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の2つだけである。つまり、「育児休業制度と保育所利用」の組み合わせは雇用継続を高めるために必要であり、オッズ比をみると、この

16 伝統的継続職種である看護師・教師・保育士のほかにも、同じ業種において、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。

組み合わせに親族援助が加わることで、さらに継続が高まることが示されている。「均等法後世代」においては、育児休業制度の必要性が高くなっていることが示唆されるのである。

以上の分析結果から、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」の下位仮説とした諸仮説を検討しよう。

「①雇用継続に効果のある両立支援策が変化している」については、「均等法前世代」と「均等法後世代」で、有意な効果のある支援策が異なっており、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」については、「医療・教育・社会福祉業」の「専門・技術職」の効果が、「均等法前世代」より「均等法後世代」は小さい。この限りで、仮説は妥当といえる。

「③非正規雇用の女性が退職している」について、図表5-1-3ではこの仮説を支持する結果が確認されたが、他の要因をコントロールすると、雇用形態の有意な効果は、直接には示されていない。これは、雇用形態の効果が職種と両立支援策の両方に吸収されたことによるといえる。非正規雇用労働者については、次のような両立支援策の効果の変化から退職している傾向を読み取ることができる。「均等法前世代」では、雇用形態にかかわらず利用可能な「保育所利用のみ」と「親族援助と保育所利用」において継続を高める効果があったが、「均等法後世代」では、それらの有意な効果がなくなっており、育児休業制度が含まれる「育児休業制度と保育所利用」、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の組み合わせのみで継続を高める効果が確認できる。こうした結果から、育児休業法以後も、最近まで育児休業制度の対象外とされてきた有期契約労働者は退職していたことが示唆される。この点で、「③非正規雇用が退職している」は妥当である。

したがって、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」について、次のようにまとめることができる。「均等法前世代」で雇用継続に効果のあった親族援助、非正規雇用でも利用できた「保育所利用のみ」の効果がなくなり、これに代わって、「育児休業制度と保育所利用」が効果をもつようになっている。また、職種において「医療・教育・社会福祉業」の「専門・技術職」の効果が「均等法後世代」は小さくなっている。この点で仮説「雇用継続の規定要因が

変化している」は妥当である。

「均等法前世代」で継続していた層に、少子化対策のもとで育児休業制度と保育所の拡大によって継続可能になった層が加われば、雇用継続する女性は増えるはずである。だが、実際には、「均等法後世代」では「均等法前世代」ならば継続していた層が退職している。その結果として、雇用継続が拡大していないと考えることができる。

5 まとめ

育児休業制度の普及とともに雇用継続する女性が増えているのか、また雇用継続の規定要因は変化しているのか、コーホート間比較によって分析してきた。分析結果は次のように要約できる。

- ①「均等法後世代」は、出産1年前から出産までの間の退職が多く、出産まで雇用継続する女性は「均等法前世代」より増えていない。
- ②育児休業制度は、単独ではなく、親族援助や保育所の利用と組み合わせられることで、雇用継続を高めており、「均等法後世代」においては、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要である。
- ③「均等法後世代」においては、親族援助による継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、職域拡大により、雇用継続が難しくなっている。

まず指摘すべきは、「均等法後世代」において、妊娠期に多くの女性が退職していることである。均等法や育児休業法を通じて、雇用継続を支援する制度が整備されてきた。なかでも育児休業制度は、少子化対策のもと、積極的に拡大されてきた。それにもかかわらず、妊娠期の退職は若い世代の方が増えている。この傾向に歯止めをかけるためには、さらなる支援策の充実が必要である。しかし、このことは育児休業制度の効果を否定するものではない。育児休業制度が実効性をもつためには、親族援助や保育所も利用できることが重要なのである。特に「均等法後世代」にとっては、育児休業制度と共に保育所を利用できることが重要になっている。少子化対策において、この二つの社会的支援が積極的に拡大されてきたことは、「均等法後世代」の雇用継続に効果があったと考えられる。

ところが、「均等法後世代」においては、新たに雇用継続を困難にしている

要因がある。一つは、親族援助による雇用継続が難しくなっていることである。同居親に代表される伝統的な親族援助から、親族援助のあり方が変わっている実態がうかがえる。政府は2001年から閣議決定による「待機児童ゼロ作戦」を実施し、保育所、保育ママ、幼稚園の預かり保育等の活用を通じた受入児童の増加により、待機児童の解消を目指したが、この問題は依然として解消していない。本章の分析結果から、若いコーホートにおいては、親族援助のある女性においても、雇用継続支援策として保育サービスの重要性が高くなっていることがうかがえる。こうした親族援助の継続支援効果の低下を補うためには、夫の家事・育児参加促進と共に、さらなる社会的支援の拡大が必要である。

もう一つは、社会的支援による継続の重要性が高まると共に、育児休業制度の対象外とされてきた有期契約労働者の雇用継続が難しくなっていることである。2005年から一定の条件を満たす有期契約労働者には育児休業取得が保障されるようになった。その効果は、今後の重要な検証課題であるが、対象拡大が進むことにより、非正規雇用労働者の雇用継続が拡大することが期待される。

さらに、三つ目として、女性の職域拡大に伴って、雇用継続が難しくなっていることである。正規雇用労働者においても、長時間労働や深夜業の負担による退職が増えていることが、分析結果から示唆される¹⁷。労働基準法と育児・介護休業法において、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にもかかわらず、出産前に退職しており、さらなる支援の強化が必要である。

ようするに、育児休業制度と保育所の組み合わせの効果を相殺するほどに、雇用継続は難しくなっている。妊娠期に退職している女性が出産後も雇用継続できるためには、育児支援もさることながら、妊娠期の就業継続支援策を充実させることが重要である。「次世代育成支援対策推進法」により、積極的に支援策充実を図る企業や地方自治体は増えると予想される。支援の効果を高めるためには、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう、体系的に支援策を充実させることが重要である。

17 終章で議論しているが、成果主義の浸透によって、こうした長時間化の傾向は加速している。