

第4章 初子出産前の雇用環境からみた出産女性の退職

1 はじめに

仕事と育児の両立は、企業・家族・地域社会といった多方面からの支援に支えられているが、企業の両立支援策にとって、育児休業法（現・育児・介護休業法）施行は大きな転換点であった。同法により、勤務先の規定にかかわらず育児休業取得が可能となったのである。育児休業制度の規定がある企業も、同法施行から今日までに大きく増加してきた。

前章までの分析において、「1950～60年生」と「1961～75年生」という2つのコーホートを比較してきたが、育児休業法に関しても、この2つの世代では大きな違いがある。前者は、均等法施行前に初職を開始したが、この世代は、多くが育児休業法施行前に初子を出産している。これに対して、後者の世代は、均等法施行以後に初職を開始したが、多くが育児休業法施行後に初子を出産している。「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」が初子を出産した時代には、就業継続しやすい雇用環境が整いつつあったはずである。

それにもかかわらず、若い世代においても、出産前に多くの女性が退職しており、出産してなお労働市場に留まる比率は上がっていない。育児休業制度によって、就業継続しやすくなった層と、育児休業制度があってもなお出産前に退職する層を明らかにする必要がある。そこで、本章では、初子出産前の雇用環境に焦点を当て、初子出産時まで雇用就業を継続する層と、出産前に退職する層をコーホート間で比較する。この分析を通じて、これまで以上に就業継続が可能となるために必要な企業の両立支援策を明らかにしたい。

企業の両立支援策として、本章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を取り上げる。今日の少子化対策では、多岐に渡る支援策の充実が企業に求められているが、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は、育児・介護休業法が定める企業の義務である。企業は、労働者からの育児休業取得申請を拒否できないが、これに加えて、勤務時間短縮等の措置として、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、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうち何れかの措置を講ずることも義務づけられているのだ。

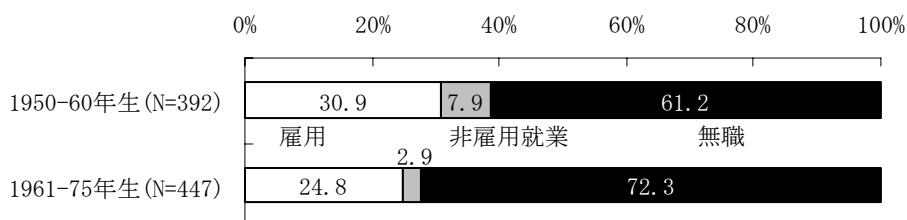
育児休業制度については、先行研究においても、勤務先に育児休業制度があることにより、出産時の就業継続が高まるとされてきた。それにもかかわらず、出産しても仕事を続ける女性が少ないのはなぜか。この点を明らかにする必要がある。また、勤務時間短縮等の措置と出産時の就業継続との関係はほとんど明らかにされていない。就業継続を高めるためには、育児休業制度と共に、多様な支援策を充実させる必要があるが、まずは、勤務時間短縮等の措置の効果を検証する必要がある。

分析対象となる出産女性は、若いコーホートほど、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置が普及する中で初子出産の時期を迎えている。コーホート間比較により、こうした制度の効果を検証し、両立支援策充実の課題を明らかにしたい。

2 初子出産前退職と雇用就業継続の基本傾向

はじめに、初子出産時の雇用の有無を見よう。図 4.2.1.は、初子出産時点（初子が誕生した年・月）に、雇用就業していたか、非雇用（自営業・自由業・家族従業員・内職）で就業していたか、無職であったか、示している。

図4.2.1. 初子出産時雇用の有無（コーホート別）

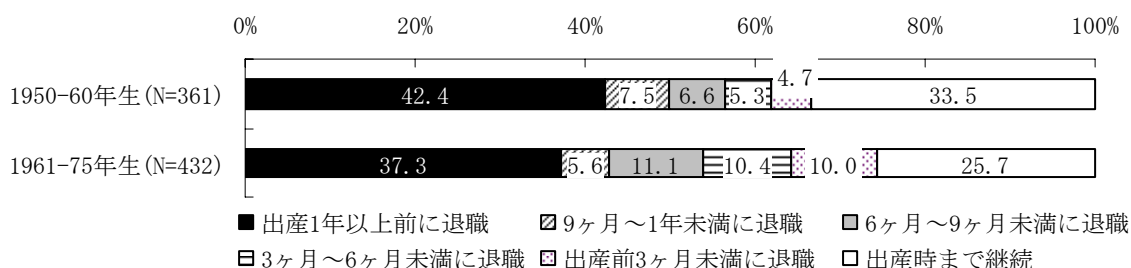


初子出産前に雇用就業経験のある女性のうち、初子出産時まで雇用就業を継続しているのは、「1950～60年生」では30.9%であり、約70%はその前に退職している。「1961～75年生」では、初子出産まで継続する比率がさらに下がり、およそ4人に1人である¹。退職者の中には、非雇用で就業する層もいるが、図が示すように、その比率は極めて低く、「1961～75年生」では約3%である。したがって、一般的な選択肢としては、退職して無職になるか、雇用就業を継続するかの二者択一であると言える。そこで、以下では、退職者は無職に限定して分析することにした。

本章では、結果として出産時まで継続するか否かもさることながら、退職した女性の退職時期にも着目したい。出産時に無職の女性には、妊娠前の早い段階で退職する者もいれば、出産直前に退職する者もいる。退職時期を詳細に見ることにより、出産前のどの時期が就業継続のポイントになっているか、明らかにしたい。

図 4.2.2.は、初子出産前に雇用就業していた女性が、最後に勤務先を退職した時期と初子出産時までの就業継続率をコーホート別に示している。出産時まで継続した比率もさることながら、ここで注目したいのは、退職した時期である。

図4.2.2. 初子出産前勤務先退職時期（コーホート別）



¹ 図表は割愛するが、年長のコーホートほど、初子出産前の雇用就業率が低い。第2章でみたように、初子出産時の雇用就業率にコーホート間の差はないが、若いコーホートほど、初子出産前の雇用就業率が高く、逆に年長のコーホートほど初子出産後に初職を開始した比率が高いため、初子出産前に初職を開始した層が「継続」した比率は、若いコーホートの方が低くなる。

「出産 1 年以上前に退職」は「1950～60 年生」の方が高い。前章でみたように、未婚もしくは結婚しても出産しない女性の各歳時雇用就業率は、「1950～60 年生」より「1961～75 年生」の方が高い。ここでは、出産経験のある女性でも、妊娠前に勤め続ける比率は「1950～60 年生」よりも「1961～75 年生」の方が高いことが示されている。妊娠・出産をしていなければ、女性でも働き続けることができるようになっていけると言える。

もちろん「1961～75 年生」でも、「出産 1 年以上前に退職」が 40%近いことは軽視できない。しかし、それ以上に注目したいのは、「1961～75 年生」においては、妊娠期間中に退職する比率が高いことである。

個人差はあるものの、「6 ヶ月～9 ヶ月前に退職」した層は、概ね妊娠がわかった時点で退職したと見ることができる。また「出産前 3 ヶ月未満に退職」は産前産後休業直前の退職と見ることができる。この間の妊娠中の退職が「1961～75 年生」では高いのである。その結果として、出産時まで継続は「1961～75 年生」の方が低い。

こうした妊娠期間中の退職の要因として二つの仮説を考えることができる。

一つは、妊娠中の就業が難しいために退職することである。均等法では、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇は禁止されている。また、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を設けることが義務化されてもいる。それにもかかわらず、妊娠中の就業が困難であるならば、この時期の就業支援策を強化する必要がある。

もう一つは、出産後の仕事と育児の両立困難を見越して、出産前に退職することである。「1961～75 年生」の多くは育児休業法施行後に初子を出産しており、後に示すが、勤務先に育児休業制度があった比率も前の世代より高い。それにもかかわらず、仕事と育児の両立困難から退職してしまうならば、さらなる両立支援策の充実が必要である。

本報告書の主眼は、育児休業制度を始めとする出産後の両立支援策にあるため、以下では後者の問題に主たる焦点を当てて分析を進めていくことにしよう。

雇用環境との関係を見る前に、学歴や初子出産年齢との関係を見ておこう。

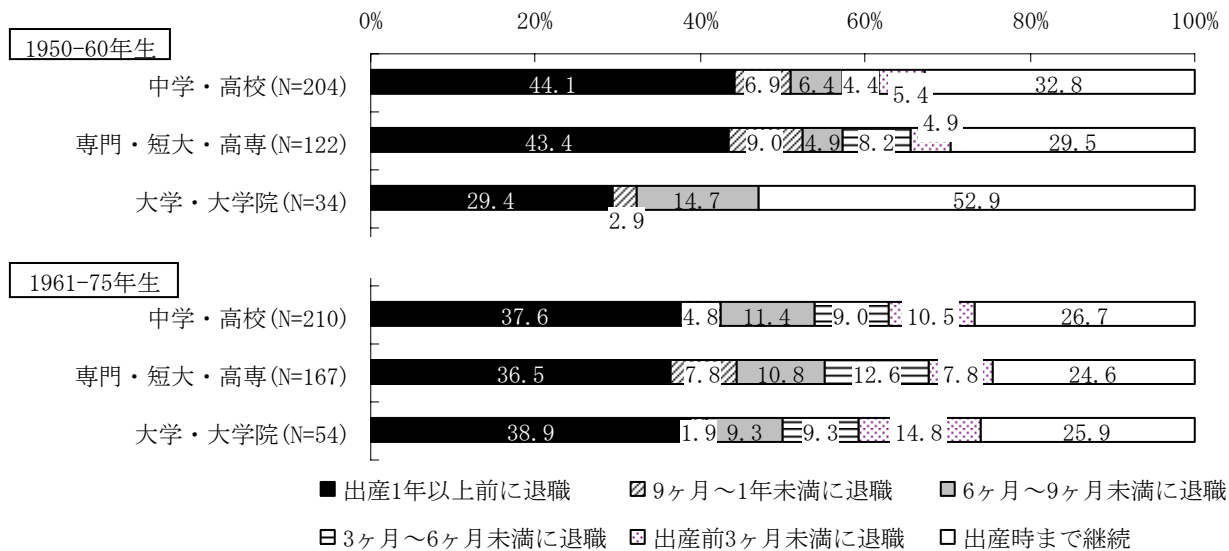
図 4.2.3.は、各コーホートの学歴別に、初子出産前退職時期と出産時まで継続した比率を示している。

「1950～60 年生」は、学歴によって早く退職する層と出産時まで継続する層の差が明瞭である。「出産時まで継続」が最も高いのは「大学・大学院」である。この層は、サンプルは少ないものの、「出産 1 年以上前に退職」が著しく低く、「出産時まで継続」が著しく高い。「中学・高校」と「専門・短大・高専」を比べると、その差は小さいが、「専門・短大・高専」の方が、「出産 1 年以上前に退職」は高く、「出産時まで継続」は低い。これに対して、「1961～75 年生」では、学歴による差がなくなっている。

しかし、それは、若いコーホートにおいて学歴を問わず就業継続できるようになっていることを意味しない。学歴ごとにコーホート間で比較してみよう。

まず「中学・高校」についてコーホート間で比較すると、「出産 1 年以上前に退職」は、

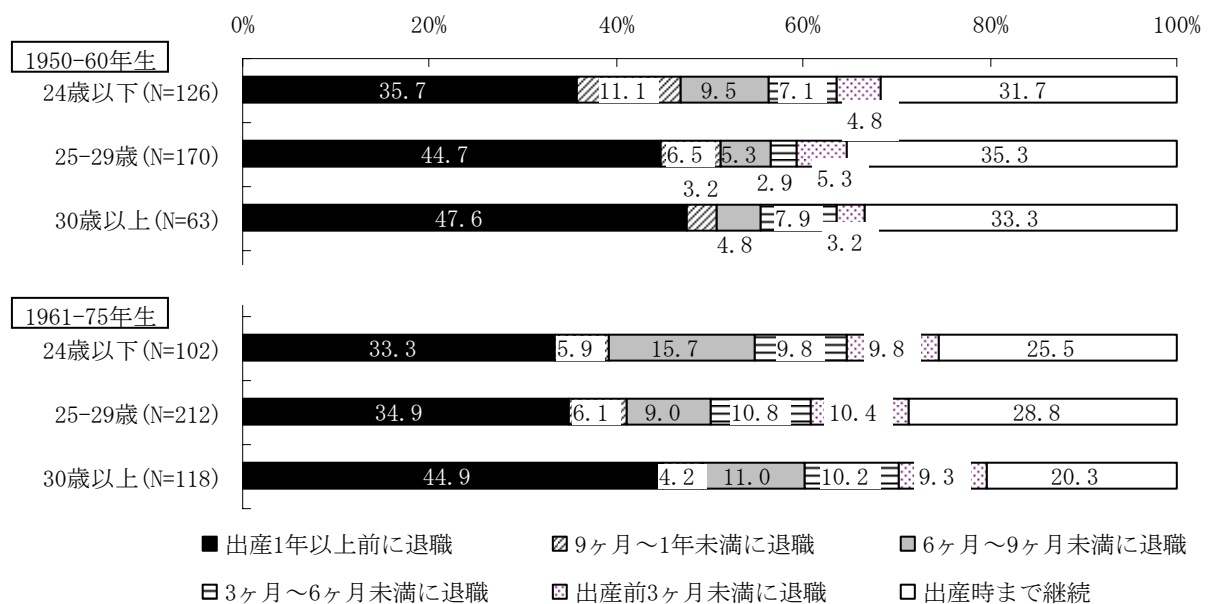
図4.2.3. 初子出産前勤務先退職時期（学歴・コーホート別）



若い「1961～75年生」の方が低いが、この世代は妊娠期間中の退職が高く、結果として「出産時まで継続」は「1961～75年生」の方が低い。「専門・短大・高専卒」についても同じ傾向である。また、「大学・大学卒」は、「1961～75年生」の方が「出産1年以上前に退職」が若干高くなっている。そして、それ以上に、やはり妊娠期間中の退職が高く、「出産時まで継続」は「1961～75年生」の方が著しく低い。

若いコーホートでは、学歴を問わず就業継続できるようになっているのではなく、学歴を問わず就業継続が難しくなっているのである。そして、ここでも「1961～75年生」においては、妊娠期間中の退職が多いために、出産時まで就業継続する比率が、前の世代より低くなっているのである。

図4.2.4. 初子出産前勤務先退職時期（初子出産年齢・コーホート別）



次に、初子出産年齢との関係を見よう。図 4.2.4.にその結果を示す。「1950～60 年生」に比べて、「1961～75 年生」は出産年齢による差が縮小しているが、出産年齢に関わらず、前の世代より妊娠期間の退職が高い。その結果、出産時までの継続が低くなっている。

まず、コーホート内において出産年齢別に比較すると、「1950～60 年生」においては、出産年齢が高いほど、「出産 1 年以上前に退職」は高いが、逆に「出産時まで継続」も、「24 歳以下」に比べて「25～29 歳」と「30 歳以上」は高い。出産年齢が高くなるほど、早く退職する層と出産時まで継続する層に二極化していたことがうかがえる。

これに対して、「1961～75 年生」は、「24 歳以下」と「25～29 歳」の差は小さく、「30 歳以上」で出産した層において、「出産 1 年以上前に退職」が「24 歳以下」、「25～29 歳」より高い。その一方、「出産時まで継続」も、「24 歳以下」、「25～29 歳」に比べて「30 歳以上」は低い。妊娠期間の退職には出産年齢による顕著な差が見られない。出産 1 年以上前の退職が、30 歳以上で出産した層の継続率を押し下げていることがわかる。

そして、コーホート間で比較すると、どの出産年齢においても、「1961～75 年生」の方が、出産 1 年以上前の退職は低い、それ以上に妊娠期間中の退職が高い。その結果として、出産時までの継続は、どの出産年齢においても、「1961～75 年生」の方が低いのである。

続いて、初子出産前の雇用就業状況と、退職・継続の関係をみることにしよう。

3 初子出産前勤務先属性と退職・就業継続

既に見たように、全体的傾向として、「1950～60 年生」は、出産 1 年以上前に退職する比率が高かったが、「1961～75 年生」は、出産前 1 年間、主には妊娠期間中に退職する比率が高い。しかし、コーホート内においても、退職する時期は様々である。ここでは、出産前に最後に勤めた勤務先における就業状況と、退職・就業継続の関係を見ることにしよう。

「仕事と生活調査」では、退職時点に関わらず、出産前の勤務先属性として、雇用形態（従業上の地位）、職種（仕事内容）、業種（事業内容）、企業規模を知ることができる。これらの属性と、初子出産前の退職時期及び出産時まで雇用就業継続した比率を見よう。

図 4.3.1.は、各コーホートの出産女性の初子出産前雇用形態を示している。「1950～60 年生」に比べて「1961～75 年生」は「非正規雇用」の比率が高くなっている。非正規雇用の拡大が、出産前の雇用形態にも表れている。そして、次の図が示すように、若いコーホートでは、雇用形態によって出産前の退職状況が大きく異なっている。

図4.3.1. 初子出産前の雇用形態（コーホート別）

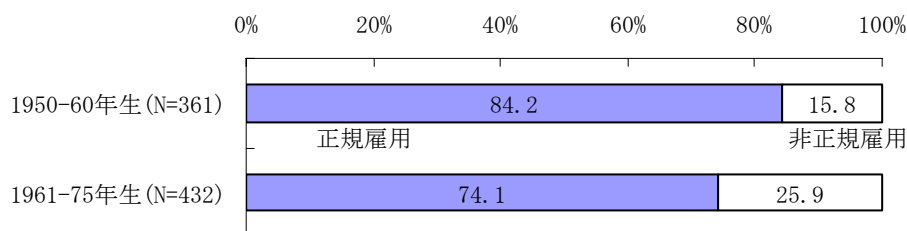


図4.3.2. 初子出産前勤務先退職時期（雇用形態・コーホート別）

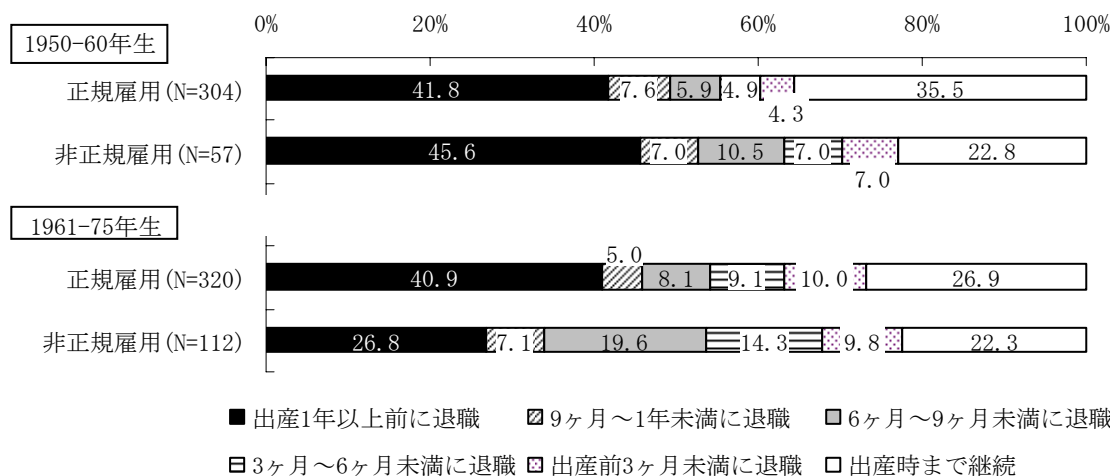


図 4.3.2.は、雇用形態別に各コーホートの初子出産前の退職時期と出産時までの継続率を示している。

「1950～60年生」から見よう。この世代において、「出産1年以上前に退職」は、「正規雇用」と「非正規雇用」の差がない。しかし、妊娠期間の退職は「非正規雇用」の方が高く、その結果として、「出産時まで継続」は「正規雇用」の方が高い。妊娠中の継続の可否が、出産までの継続を「正規雇用」と「非正規雇用」で分かつポイントになっていたと言える。

これに対して、「1971～75年生」においては、「正規雇用」の方が、「出産1年以上前に退職」が高い。しかし、妊娠期間中の退職は「非正規雇用」の方が高い²。その結果として、「出産時まで継続」の差はほとんどなくなっている。

ここで、注目すべきは、「1961～75年生」の「正規雇用」において、出産1年以上前に退職する比率が、「1950～60年生」とほとんど変わっていないことである。この世代は、多くが育児休業法施行後に初子出産時期を迎えており、勤務先の規定に関わらず、育児休業を取得できた。また、後に見るように、育児休業制度が出産前の勤務先に「あった」とする比率も前の世代より高い。それにもかかわらず、育児休業を取得できなかったはずの正規雇用労働者において、1年以上前の退職率が低下していないのである。さらに、妊娠期間中の退職も前の世代より高い。その結果、出産時までの継続率が前の世代より低いのである。

育児休業制度の主な対象である正規雇用労働者が、育児休業を取得せずに退職してしまったり、休業取得するか否かを選択する以前の妊娠前にやめてしまう。このことが、育児休業法が施行され、育児休業制度が普及したにもかかわらず、出産時までの就業継続が高まらない、大きな要因であると考えられるのである。

そして、同じ傾向は、職種、業種、企業規模との関係でも見られる。「1950～60年生」で

² 2005年4月に改正育児・介護休業法が施行される前は、正規雇用の多くを占める有期雇用労働者に育児休業制度が適用されていなかった。その他にも、正規雇用と非正規雇用には様々な処遇の相違がある。そうした処遇のどの要因が、妊娠期間の退職に影響しているかについては、今後の分析課題としたい。

は、出産時まで継続する比率が相対的に高かった層において、「1961～75年生」では、早く退職する比率が高くなっているのである。逆に、「1950～60年生」では出産時まで継続する比率が低かった層において、「1961～75年生」では継続する比率が高くなっている。かつては退職していた層が継続するようになりつつあるのは、後に示すように、育児休業法施行や育児休業制度普及の効果と見ることができる。それにもかかわらず、前の世代なら継続できた層が若い世代では退職していることにより、全体の継続率が高まっていないのである。この点に注目しながら、職種、業種、企業規模との関係を見てみよう。

職種から見よう。図 4.3.3.は、各コーホートの出産女性における初子出産前職種構成である。「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」は、「技能工・労務職」の比率が低いが、職種構成の構造に大きな違いはない。しかし、図 4.3.4.が示すように、職種別の退職時期と出産時までの継続率は、コーホート間で異なっている。

「1950～60年生」は、職種による退職・継続の差が明瞭である。サンプルが少ない職種

図4.3.3. 初子出産前勤務先の職種（コーホート別）

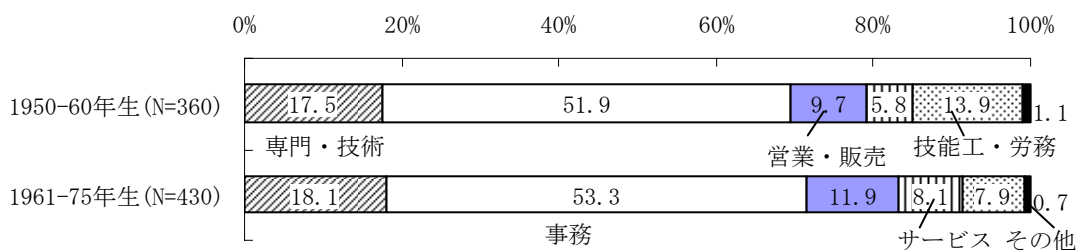
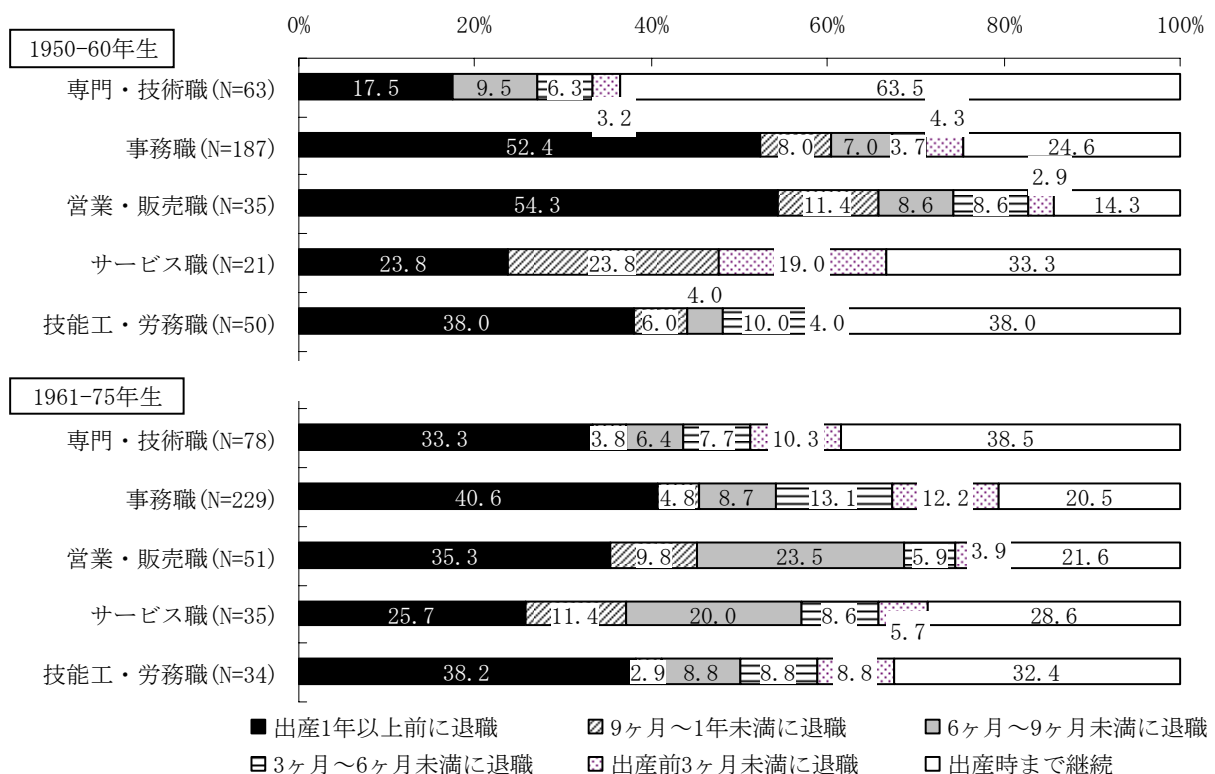


図4.3.4. 初子出産前勤務先退職時期（職種・コーホート別）



もあるが、次のような傾向を読み取ることができる。まず、「専門・技術職」は、「出産1年以上前に退職」が最も低く、「出産時まで継続」が最も高い。「技能工・労務職」も、他の職種に比べて、「出産1年以上前に退職」が低く、「出産時まで継続」が高い。「サービス職」は、サンプルが少ないものの、「出産1年以上前に退職」は「技能工・労務職」と同程度であるが、「出産時まで継続」は「技能工・労務職」より低い。これに比べて、「事務職」、「営業・販売職」、「サービス職」は、就業継続が難しい職種であったと言える。その中でも、「事務職」と「営業・販売職」は、「出産1年以上前に退職」が高く、「営業・販売職」は「出産時まで継続」が最も低い。

これに対して、「1961～75年生」において、「出産時まで継続」は「専門・技術職」が依然として最も高いが、前の世代より他の職種との差は縮小している。そして、重要なポイントは、「専門・技術職」において、「出産1年以上前に退職」が前の世代より高く、「出産時まで継続」が低いことである。かつては継続していた職種が早く退職しているのである。

その一方で、「営業・販売職」は、前の世代よりも、「出産1年以上前に退職」が低く、「出産時まで継続」が高い。また、「1961～75年生」は、「事務職」、「サービス職」、「技能工・労務職」でも、「出産1年以上前に退職」は、「1950～60年生」より低い。しかし、再三述べているように、この職種では、妊娠期間中の退職が高く、「事務職」、「サービス職」、「技能工・労務職」において、「出産時まで継続」は、前の世代とほとんど変わっていない。

次に業種について見てみよう。図4.3.5は、出産女性の初子出産前勤務先業種をコーホート別に示している。「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」においては、「医療・教育・社会保険・社会福祉」と「金融・保険業」の比率がやや高まっており、「製造業」の比率はやや低くなっている。こうした相違はあるものの、業種構成の構造に違いはない。

しかし、出産前の退職時期及び出産時までの就業継続との関係は、業種においてもコーホート間で差がある。その結果を図4.3.6.に示そう。

「1950～60年生」においては、「出産1年以上前に退職」が低く、「出産時まで継続」が低い業種と、逆に「出産1年以上前に退職」が高く、「出産時まで継続」が低い業種にはっきり分かれている。「医療・教育・社会保険・社会福祉」が前者の典型であるのに対して、「卸

図4.3.5. 初子出産前勤務先の業種（コーホート別）

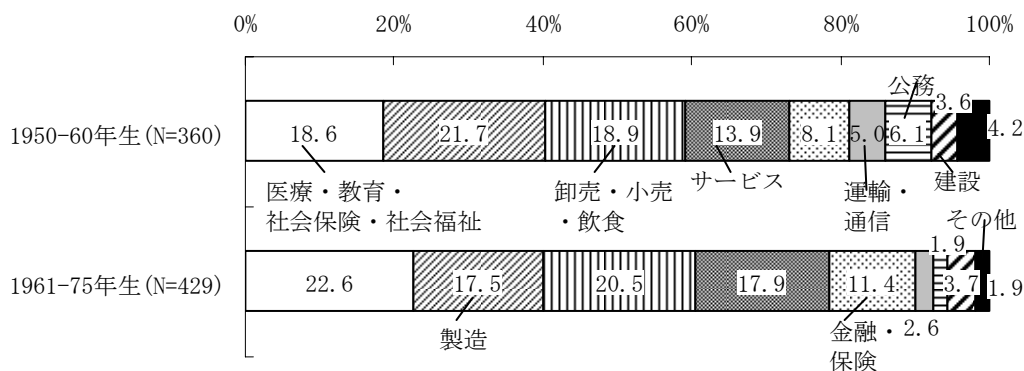
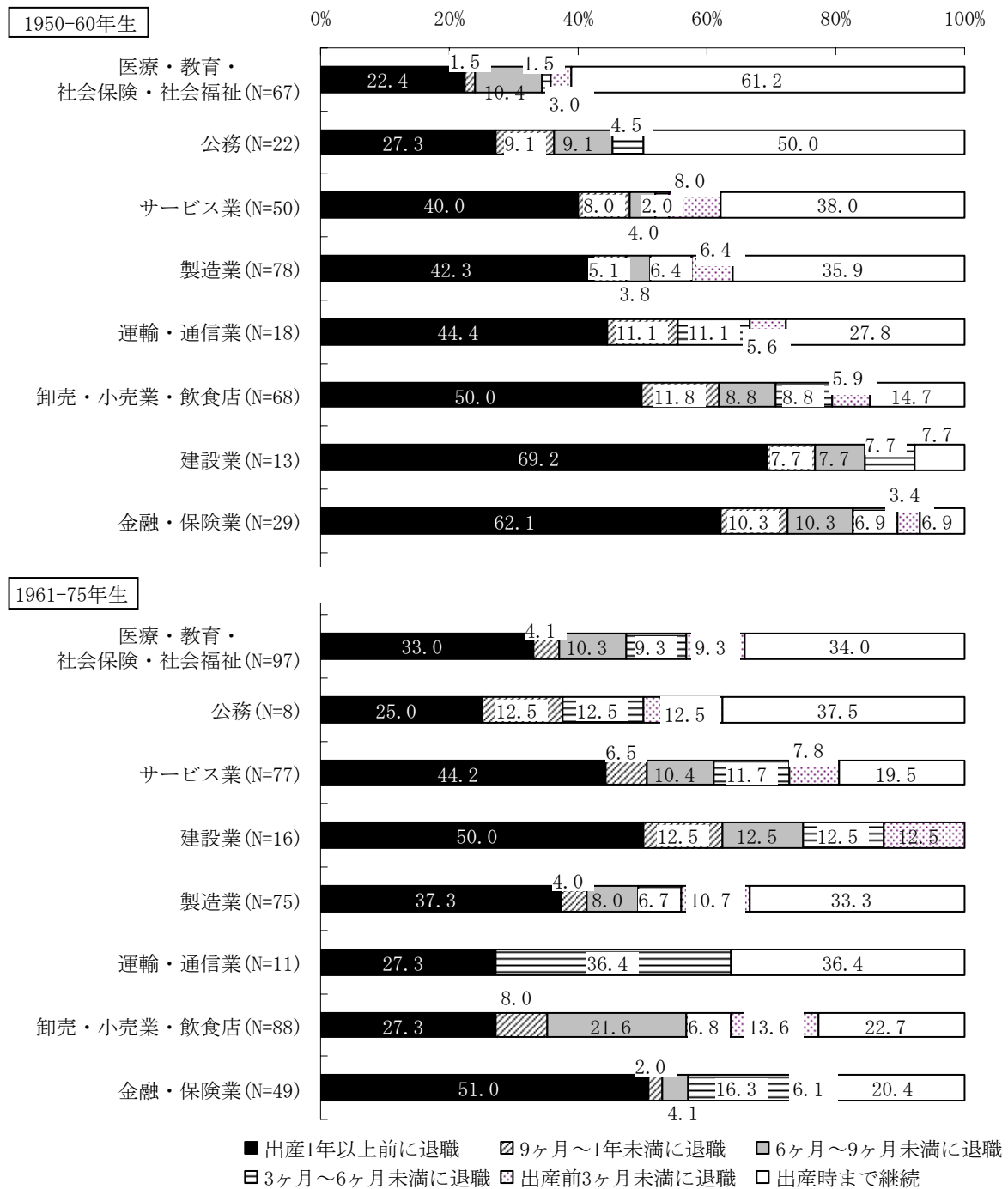


図4.3.6. 初子出産前勤務先退職時期（業種別・コーホート別）



卸売・小売業・飲食店」と「金融・保険業」は後者の典型である。

これに対して、「1961～75年生」は、「卸売・小売業・飲食店」と「金融・保険業」でも、「出産1年以上前に退職」が低くなるとともに、「出産時まで継続」が高くなっている。ところが、「医療・教育・社会保険・社会福祉」は、「出産1年以上前に退職」が高まり、「出産時まで継続」が低下している³。出産時まで継続する層が広がる一方で、前の世代で継続し

³ 先の職種と関連づければ、「医療・教育・社会保険・社会福祉」の「専門・技術職」で継続する比率が低下し

図4.3.7. 初子出産前勤務先の企業規模（コーホート別）

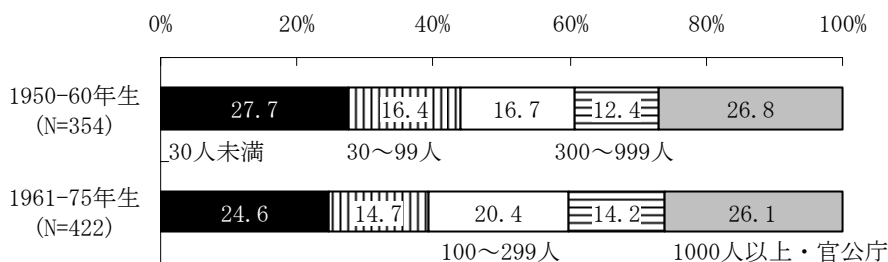
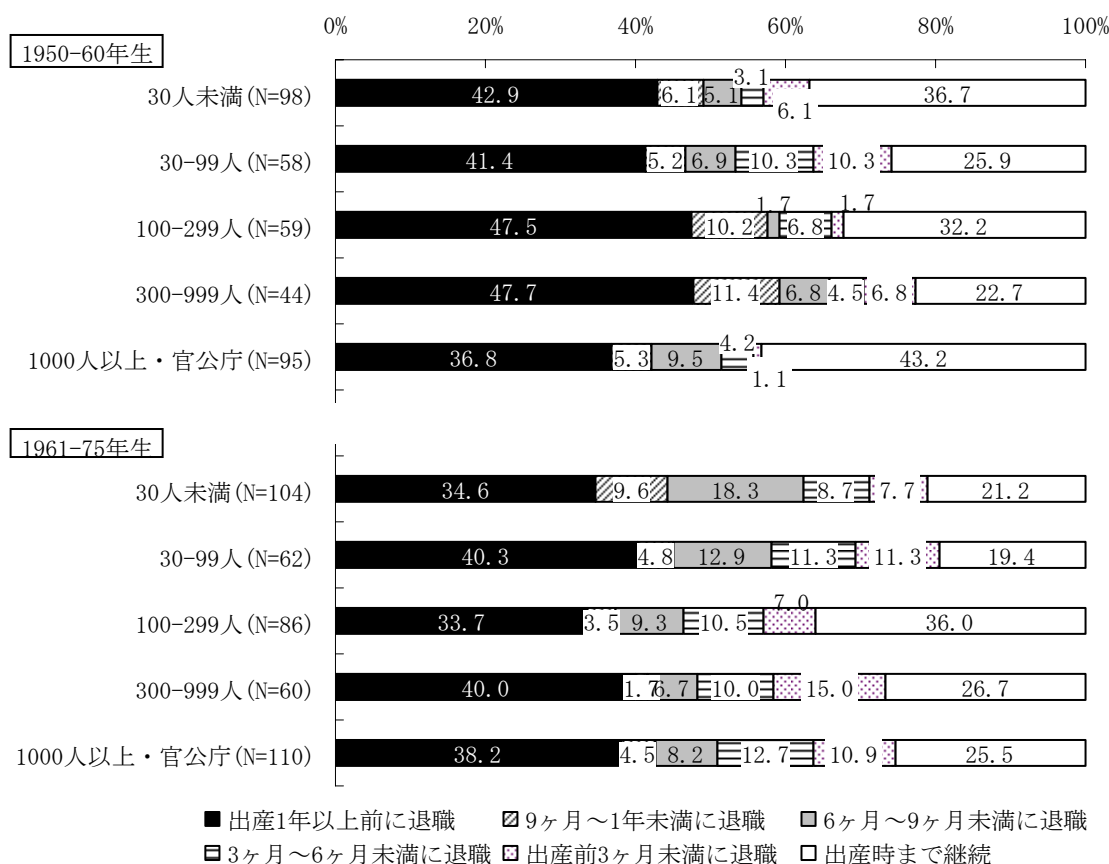


図4.3.8. 初子出産前勤務先退職時期（企業規模・コーホート別）



ていた層は退職する傾向がここでも見られるのである。

企業規模についても同様である。図 4.3.7.に示すように、初子出産前の勤務先企業規模には、「1950~60年生」と「1961~75年生」で違いはない。しかし、図 4.3.8.が示すように、継続率には違いが見られる。「1950~60年生」において、「1000人以上・官公庁」は「出産時まで継続」が高かったが、「1961~75年生」では、この層の継続率が低くなっている。「1961~75年生」において、相対的に最も継続率が高いのは「100~299人」である。

また、「1961~75年生」の退職時期をみると「100~299人」及び「300~999人」におい

ていると言える。しかし、職種・業種をより詳細に検討すると、例えば看護師と医師のように、同じ医療分野の専門職でも継続層が分かれる可能性もある。この点は、今後の分析課題としたい。

ては、「出産 1 年以上前に退職」が前の世代よりも低い、やはり妊娠期間中の退職が高いために、「出産時まで継続」は「1950～60 年生」と変わっていない。

このように、勤務先属性と初子出産前の退職状況の関係を見ると、「1950～60 年生」において、出産時まで就業継続していたのは、雇用形態、職種、業種、企業規模の何れに関しても、一部の層に偏っていた。しかし、「1961～75 年生」においては、前の世代で退職する比率の高かった層でも、出産時まで継続する比率が高まっている。その背景には、育児休業制度の普及があったと考えられる。

そこで、次に、企業の両立支援策と雇用就業継続との関係を見よう。

4 育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と退職・就業継続

ここでは、企業の両立支援策として、育児・介護休業法で規定されている育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を取り上げる。「仕事と生活調査」では、育児休業制度については、どの時期に退職していても、当時の勤務先における制度の有無を知ることができる。また、勤務時間短縮等の措置についても、妊娠当時に雇用就業していた層については、制度の有無を知ることができる。

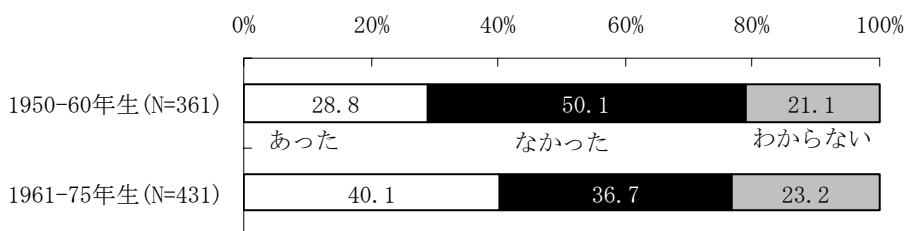
ここで示す値は何れも個人を対象に質問した結果であり、制度の正確な導入率を示すものではないが、制度があったとする回答を比較すると、育児休業法施行以後に初子を出産した「1961～75 年生」は、その前の世代である「1950～60 年生」に比べて、出産前の勤務先に育児休業制度や勤務時間短縮等の措置が普及しつつあった様子をうかがい知ることができる。

はじめに、コーホート別の育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無を確認しよう。

図 4.4.1.は、初子出産前勤務先の育児休業制度の有無をコーホート別に示している。「1950～60 年生」に比べて、「1961～75 年生」は「あった」とする比率が高く、「なかった」とする比率は低い。「1961～75 年生」が初子出産を迎える時代には、育児休業制度が普及しつつあったことがうかがえる。ただし、「わからない」がどちらのコーホートでも約 20%あることにも注意したい。企業が育児休業制度の規定を設けても、労働者がその存在を知らなければ、実質的に存在しているとは言えない。制度の周知徹底の重要性が示唆される。

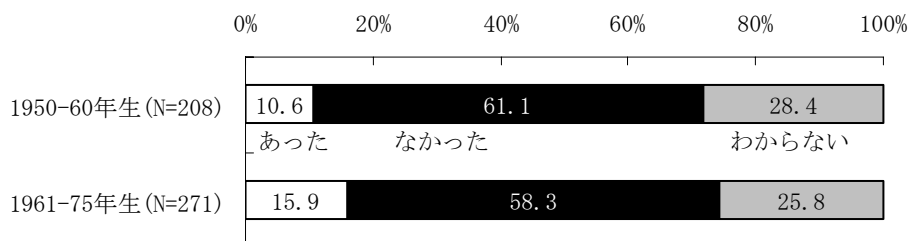
勤務時間短縮等の措置についても、同じことが読み取れる。図 4.4.2.に、コーホート別勤務時間短縮等の措置の有無を示す。なお、ここで、勤務時間短縮等の措置が「あった」とは、育児・介護休業法が定める短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・

図4.4.1. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無
(コーホート別)



繰下げ、残業や休日労働の免除、事業所内託児所の何れかがあった場合を指す。勤務時間短縮等の措置の有無は、妊娠当時に雇用就業していた者を対象に質問しているため、妊娠前に退職した層は、分析から除外せざるを得ない。この点を踏まえて、図 4.4.2.を見よう。

図4.4.2. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無
(コーホート別)



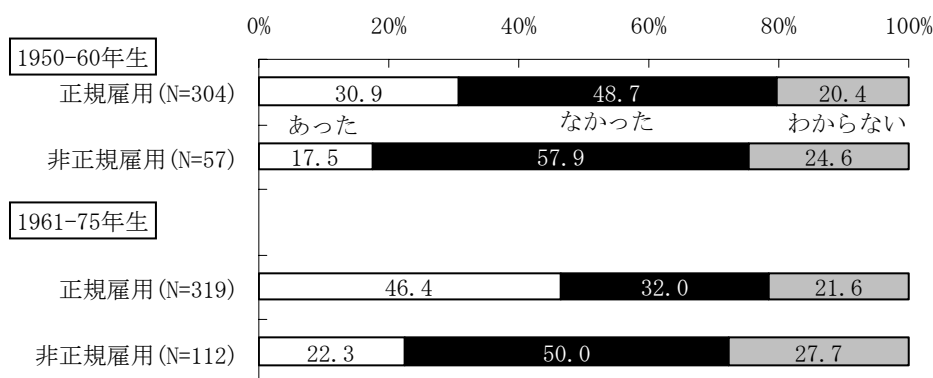
「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」は「あった」が、わずかであるが高い。今田幸子・池田心豪（2006）で指摘されているが、勤務時間短縮等の措置の導入は、今日でも課題とするところが多い。しかし、「1961～75年生」が初子出産を迎える頃は、制度が徐々に普及し始めていたことが、この図からうかがえる。また、どちらのコーホートでも約4分の1は、「わからない」としており、ここでも制度の周知徹底の重要性が示唆される。

つづいて雇用形態、職種、業種、企業規模と育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無の関係を見ることにしよう。結果を先に述べれば、「1950～60年生」に育児休業制度があったとする層は、育児休業法施行前から制度の対象として法制化されていた、看護師、教師、保育師といった専門職や、彼女等が勤務する医療施設、学校、福祉施設、大企業など、先駆的に育児休業制度が導入されていた一部の層に偏っていた。これに対して、「1961～75年生」は、育児休業制度の規定を設ける企業が拡大した時期に初子出産の時期を迎えており、育児休業制度があったとする層は、多様な職種、業種、企業規模へと広がっている。

雇用形態別の育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無から見よう。

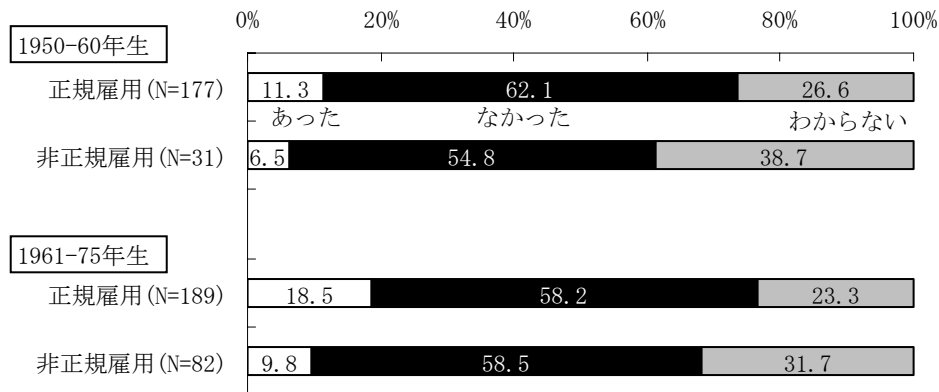
図 4.4.3.は各コーホートの初子出産前勤務先の雇用形態別に育児休業制度の有無を示している。「1950～60年生」において、「あった」は「正規雇用」の方が高い。そして、「1961

図4.4.3. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無
(雇用形態・コーホート別)



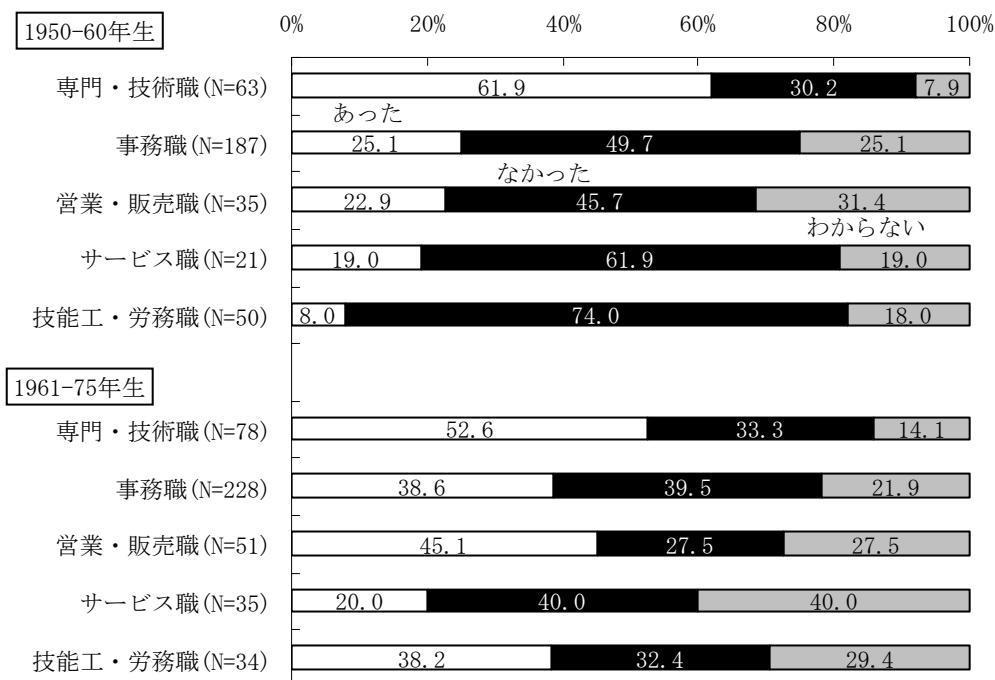
～75年生」では、「正規雇用」で「あった」が顕著に高くなっている。これに比べて、「非正規雇用」では「1961～75年生」においても「あった」は20%程度であり、前の世代と大きく変わっていない。

図4.4.4. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無
(雇用形態・コーホート別)



また図 4.4.4.は、各コーホートの妊娠当時の勤務先における勤務時間短縮等の措置の有無を示している。この措置についても、「正規雇用」では、「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が「あった」は高い。その差はわずかながら、勤務時間短縮等の措置が少しずつ普及してきた様子が見える。これに対して、「非正規雇用」で「あった」とする比率は、ここでも、前の世代と大きく変わっていない。

図4.4.5. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無
(職種・コーホート別)



こうした結果を、正社員として採用した女性の活用を積極的に進める企業において、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置の導入が進んでいたと読むこともできる。しかし、非正規雇用の多くが、育児休業制度の適用を受けていない有期雇用労働者であることを考慮するならば、実際に勤務先に制度があっても自分には無関係であるため「なかった」としている可能性も高い。どちらが正確であるかは、別のデータでの検証課題としたい。

次に職種別の育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無を見よう。

図 4.4.5.は、各コーホートの初子出産前職種別の育児休業制度の有無を示している。職種別に見ても、若いコーホートほど、育児休業制度が普及しつつあった様子が見える。

「1950～60年生」は、職種による導入状況の差が明瞭である。「専門・技術職」において「あった」が他の職種に比べて著しく高い。「事務職」、「営業・販売職」において、「あった」としているのは約 20%である。これに比べて、「サービス職」、「技能工・労務職」は「あった」が低い。これに対して、「1961～75年生」は、「専門・技術職」以外の、「事務職」、「営業・販売職」、「サービス職」、「技能工・労務職」において、「あった」が前の世代より高い。多様な職種の職場で育児休業制度の規定が設けられつつあった様子が見える。

勤務時間短縮等の措置についても、同じことが読み取れる。その結果を図 4.4.6.に示そう。

「1950～60年生」においては、「専門・技術職」、「事務職」、「営業・販売職」、「技能工・労務職」が「あった」としているが、「事務職」を除けば、何れも 10%未満である。これに対して、「1961～75年生」は、「技能工・労務職」を除けば、何れの職種においても、「あった」が 10%を超えている。とりわけ「専門・技術職」では 20%を超えており、前の世代に

図4.4.6. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無
(職種・コーホート別)

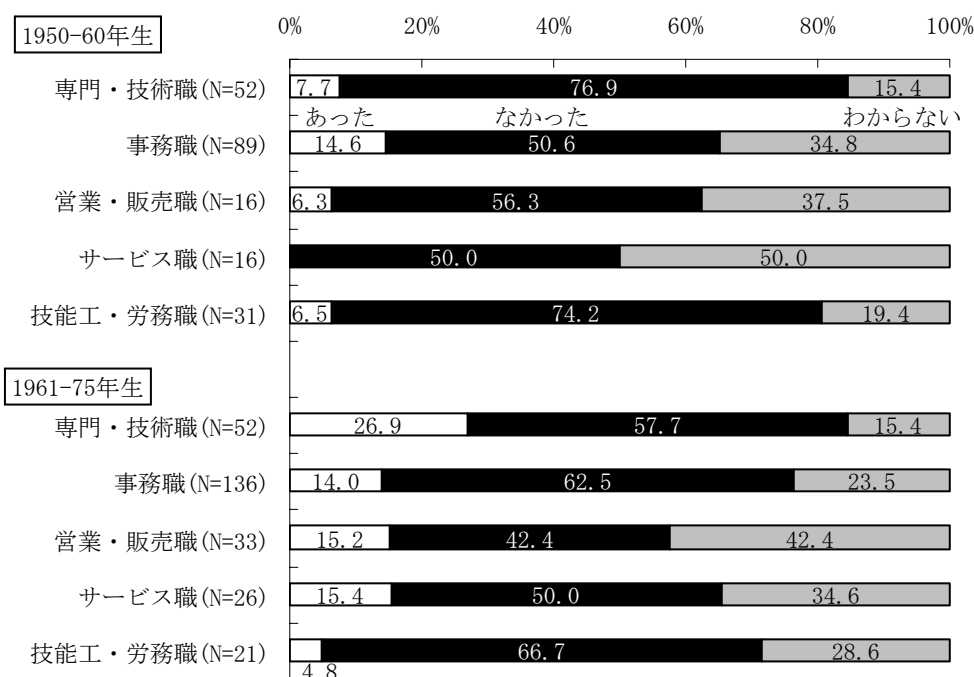
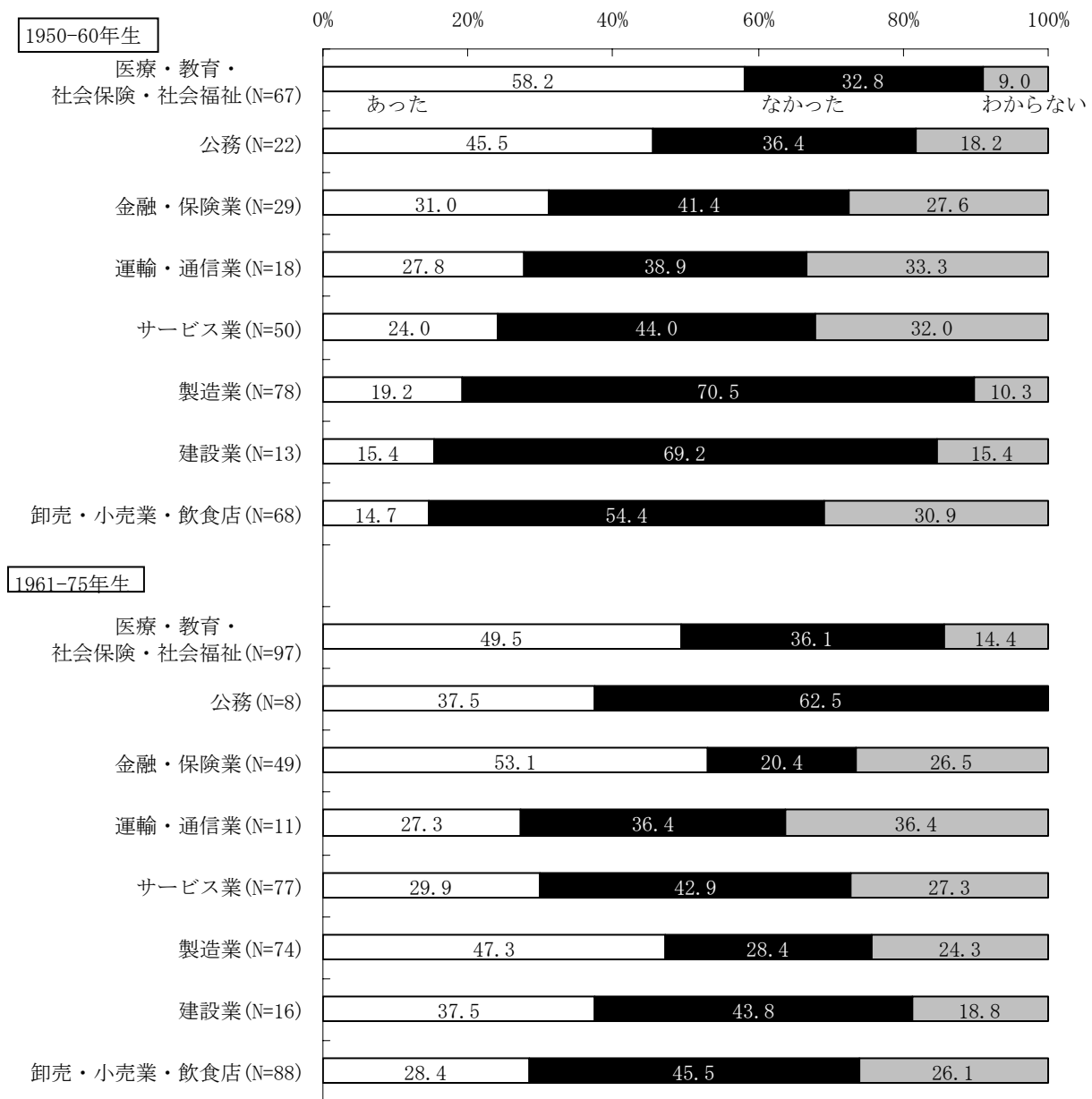


図4.4.7. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無
(業種・コーホート別)

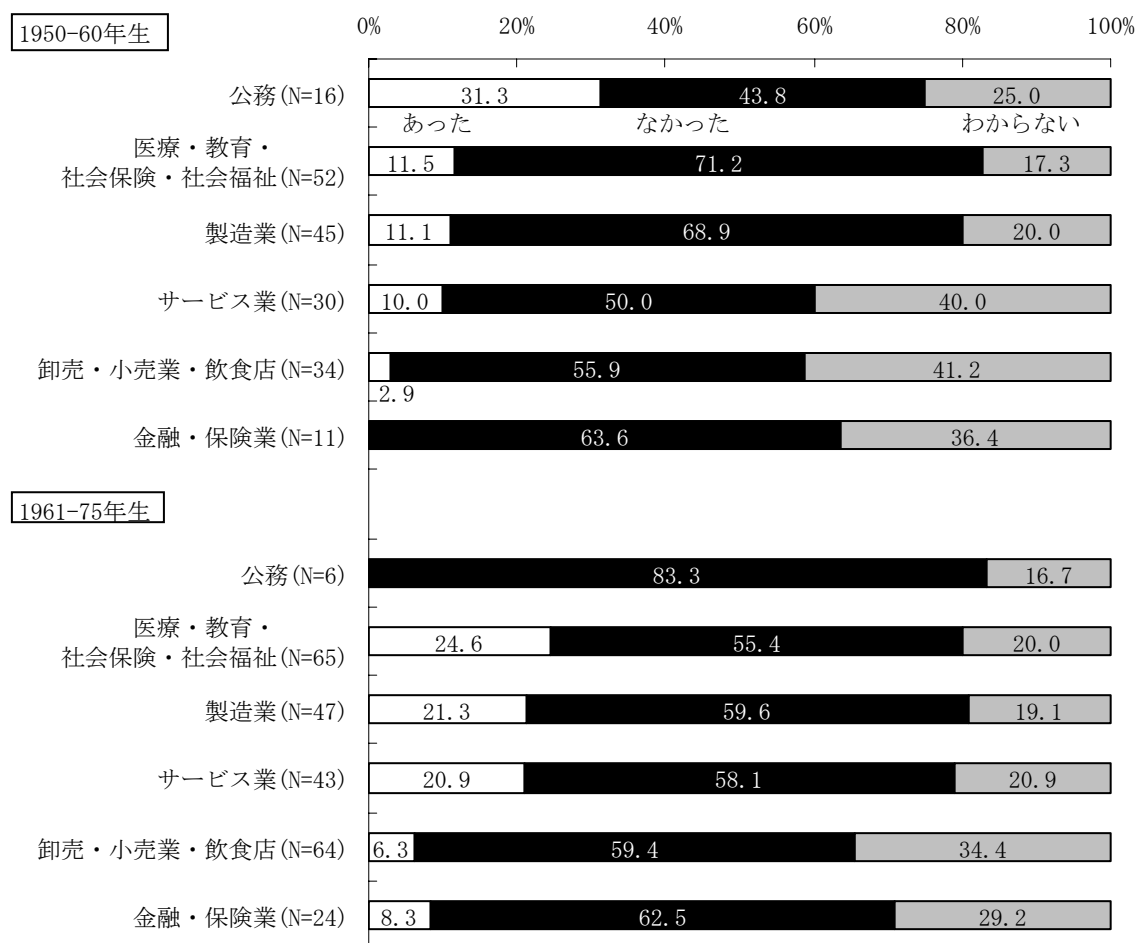


比べて、「あった」の比率が顕著に高い。各職種のサンプルが少ないことに注意が必要だが、勤務時間短縮等の措置が普及し始めていたことが、個人の回答にも反映されていると言える。

業種については、こうした傾向が、いっそう明瞭である。各コーホートの初子出産前勤務先の業種別に育児休業制度の有無を図4.4.7.に示そう。

「1950～60年生」では、均等法以前から育児休業制度が法制化されていた「医療・教育・社会保険・社会福祉」において「あった」が最も高い。これに「公務」、「運輸・通信業」、「金融・保険業」、「サービス業」が続き、「製造業」、「建設業」、「卸売・小売業・飲食店」は「あった」が相対的に低い。しかし、「1961～75年生」においては、前の世代で「医療・教育・社会保険・社会福祉」に比べて「あった」が低かった、「金融・保険業」、「製造業」、「建設業」、

図4.4.8. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無
(業種・コーホート別)



「卸売・小売業」でも「あった」が高まっており、業種間の差が縮小している。

勤務時間短縮等の措置についても、同様である。図 4.4.8.で見よう。「1950～60 年生」において、妊娠当時の勤務先に勤務時間短縮等の措置が「あった」としているのは「サービス業」、「製造業」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、そして値は小さいが「卸売・小売業・飲食店」である。それが「1961～75 年生」においては、依然として業種による差はあるものの、何れの業種でも「あった」が前の世代よりも高くなっている。勤務時間短縮等の措置が、多様な業種で普及しつつあることが結果に反映されていると言える。

企業規模については、1000 人以上と 1000 人未満の間の差が若いコーホートほど縮小している。この点を以下で確認しよう。

図 4.4.9.は、育児休業制度の有無を各コーホートの初子出産前企業規模別に示している。

「1950～60 年生」は、「1000 人以上・官公庁」において「あった」が顕著に高い。しかし、「1961～75 年生」においては、「100～299 人」、「300～999 人」でも「あった」が高まっており、「1000 人以上・官公庁」との差は前の世代と比べて縮小している。

育児休業制度の規定がある企業は、現在でも大企業に偏っており、企業規模が大きいほど

図4.4.9. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無
(企業規模・コーホート別)

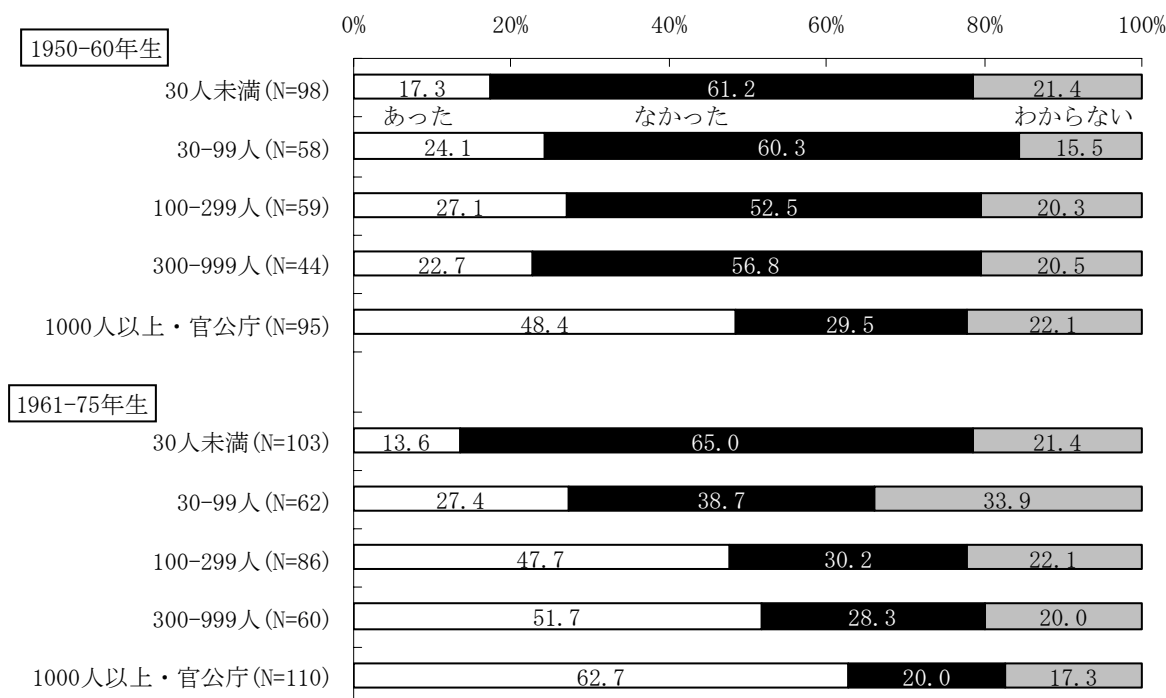
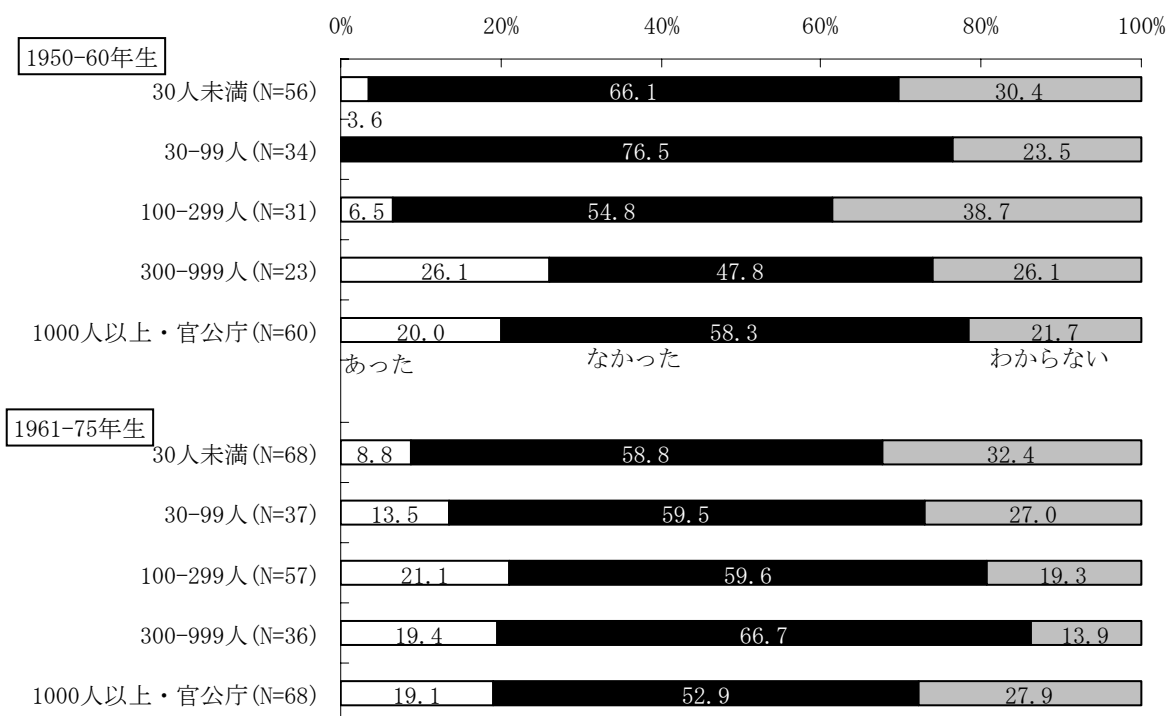


図4.4.10. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無
(企業規模・コーホート別)



育児休業制度がある実態が、個人の回答にも反映されている。しかし、育児休業法施行前に比べれば、中小企業でも育児休業制度の規定がある企業は増えており、制度が普及しつつあることが、ここでの結果にも反映されていると言える。

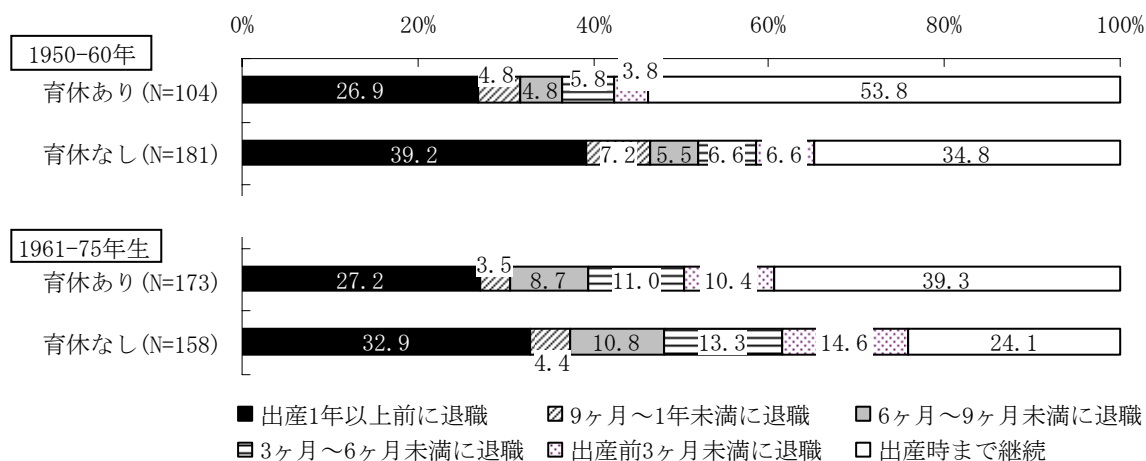
勤務時間短縮等の措置についてもやはり同様である。図 4.4.10.に示す。

「1950～60 年生」において、措置が「あった」のは、「300～999 人」と「1000 人以上・官公庁」に偏っていた。しかし、「1961～75 年生」では、300 人未満の「30 人未満」、「30～99 人」、「100～299 人」でも「あった」が高まっており、企業規模間の差は縮小している。

育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の有無をこのように見ると、「1961～75 年生」は「1950～60 年生」に比べて、就業継続しやすい雇用環境が整っていたはずである。それにもかかわらず、初子出産時までの雇用継続率が、若い世代で伸びていないことが、ここでは問題である。そこで、育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無別に、初子出産前の退職時期と出産まで雇用就業継続する比率を見てみよう。

図 4.4.11.は、育児休業制度の有無別に、初子出産前の退職時期と雇用継続率を示している。

図4.4.11. 初子出産前勤務先退職時期（育児休業制度有無・コーホート別）



「1950～60 年生」においては、育児休業制度が「あった」の方が、「出産 1 年以上前に退職」は低く、「出産時まで継続」が高い。「1961～75 年生」についても同様の傾向が見られる。育児休業制度が勤務先にあるほど、女性は職場に留まっているのである。

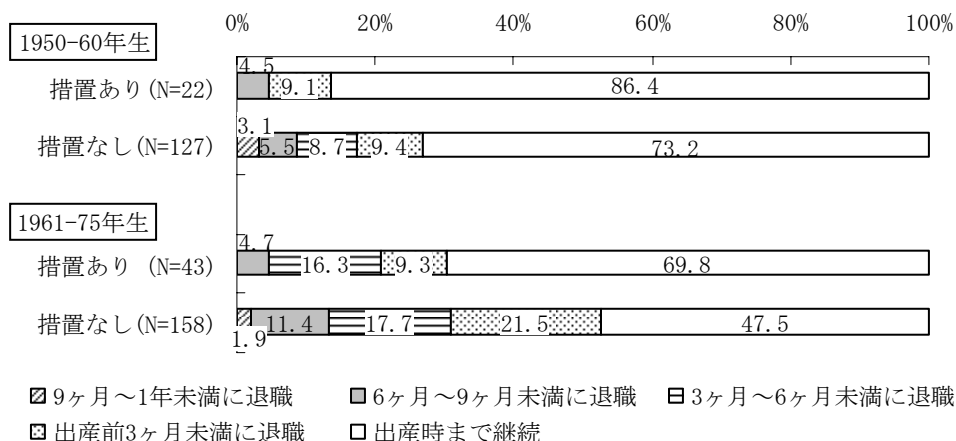
しかし、問題なのは、「1961～75 年生」において、育児休業制度が「あった」層も、妊娠期間中の退職が高く、前の世代で育児休業制度が「あった」とする層と比べると、「出産時まで継続」は低いことである。育児休業制度の規定が勤務先にあっても、休業を取得せずにやめてしまっているのである⁴。

勤務時間短縮等の措置についても同じことが言える。図 4.4.12.に、初子妊娠当時勤務先における勤務時間短縮等の措置の有無別に、出産前退職時期と出産時まで継続した比率を示す。

サンプルは少ないものの、どちらのコーホートにおいても、勤務時間短縮等の措置が勤務先にあるほど、出産時までの継続は高い。しかし、「1961～75 年生」においては、措置があっても、妊娠期間中の退職が高く、「出産時までの継続」は前の世代より低いのだ。

⁴ 妊娠まで継続した層において、育児休業を取得して継続と、休業取得せずに退職を分かつ要因については、本報告書の第 5 章、第 6 章で分析する。

図4.4.12. 初子出産前勤務先退職時期
(勤務時間短縮等の措置の有無・コホート別)



つまり、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置が普及し、勤務先に制度がある女性は増えているが、妊娠時まで就業継続しても、これらの制度を利用せず、妊娠期間中に退職してしまう女性が多いのである。制度の利用については、次章で詳細に検討したい。

5 初子出産時までの雇用就業継続に対する出産前雇用環境の効果

均等法以後に初職を開始し、育児休業法施行以後に初子出産した世代においても、その前の世代に比べて、初子出産時まで雇用就業を継続する比率は高まっていない。「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」は初子出産1年前までの雇用就業継続は高いが、妊娠期間中の退職率が高い。その結果として、出産時まで継続する比率が上がらないのである。

この問題について、ここまで、「1950～60年生」と「1961～75年生」の初子出産前退職時期と出産時までの継続状況を、学歴、初子出産年齢といった属性、及び、初子出産前の勤務先とのクロス集計により、明らかにしてきた。その結果を端的に言えば、「1950～60年生」においては、就業継続する比率の高い層は、一部の雇用形態、職種、業種、企業規模に偏っていたのに対し、「1961～75年生」においては、その差が縮小しており、継続層の裾野は広がっている。その背景として、「1950～60年生」よりも「1961～75年生」では勤務先に育児休業制度があった比率が高いことがある。各属性との関係は、次のように要約できる。

- ① 学歴別では、「1950～60年生」は、「中学・高校」、「専門・短大・高専」に比べて、「大学・大学院」において、出産1年以上前に退職する比率が低く、出産時まで継続する比率が高い。また、「中学・高校」と「専門・短大・高専」を比べると、「専門・短大・高専」の方が出産1年以上前に退職する比率がやや高く、出産時まで継続する比率はやや高い。これに対して、「1961～75年生」において、学歴による差はほとんどない。
- ② 初子出産年齢別では、「1950～60年生」は、出産年齢が高いほど、出産1年以上前に退職する比率が高いものの、出産時まで継続する比率も、24歳以下に比べて25歳以上は高い。これに対して、「1961～75年生」は、出産年齢が高いほど1年以上前に退職する比率が高く、30歳以上で出産した層は、出産時まで継続する比率も相対的に低い。

- ③ 雇用形態別では、「1950～60年生」は、「正規雇用」も「非正規雇用」も、出産1年以上前の退職に差はないが、妊娠期間中の退職は「非正規雇用」の方が高く、そのため、出産時までの継続は「正規雇用」の方が高い。これに対して、「1961～75年生」において、「正規雇用」は出産1年以上前の退職が高く、「非正規雇用」で妊娠期間中の退職が高い。その結果として、出産時までの継続は、「正規雇用」と「非正規雇用」でほとんど差がない。
- ④ 職種別では、「1950～60年生」において、「専門・技術職」は、他の職種に比べて、出産1年以上前の退職が低く、出産時までの継続が高い。これに対して、「1961～75年生」は、出産時までの継続は依然として「専門・技術職」で高いが、1年以上前に退職する比率も高く、出産時まで継続する比率の差は前の世代より縮小している。
- ⑤ 業種別では、「1950～60年生」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉」において、出産1年以上前の退職が他の職種に比べて低く、出産時まで継続する比率が高かった。これに対して、「1961～75年生」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉」で継続する比率が前の世代より低い一方、「卸売・小売業・飲食店」や「金融・保険業」では継続する比率が前の世代より高く、業種による差は縮小している。
- ⑥ 企業規模別では、「1950～60年」は、「1000人以上・官公庁」で、他の規模に比べて、出産1年以上前の退職が低く、出産時まで継続する比率が高い。これに対して、「1961～75年生」では、「1000人以上・官公庁」においても、妊娠期間中に退職する比率が高まっており、その結果、出産時まで継続する比率は前の世代より低くなっている。
- ⑦ 育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、育児休業制度がある方が、出産1年以上前に退職する比率は低く、出産時まで継続する比率は高い。

ここでは、こうした要因を相互にコントロールすることで、初子出産時までの雇用就業継続の規定要因を明らかにしたい。企業の支援策については、次の2つの分析を行う。

一つは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果を独立に推計する。育児休業制度が出産時の就業継続を高めることは、数々の先行研究で指摘されているが、勤務時間短縮等の措置の効果は、先行研究でもほとんど実証されていない。

もう一つは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の組合せを説明変数として、制度の相乗的な効果を推計する。今後の両立支援策充実において、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が相乗的に効果を発揮することが望ましい。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が単独で就業継続に及ぼす効果と、両者の組み合わせの効果を比較したい。

まずは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果を独立に検証しよう。

表 4.5.1.は、初子出産時までの雇用就業継続に対する出産前勤務先の効果をロジスティック回帰分析により推計した結果である。被説明変数は、初子出産時に雇用されていた場合に1、無職であった場合に0としている。説明変数の効果がプラスであるほど初子出産時まで継続する確率が高くなり、マイナスであるほど出産前に退職する確率が高くなる。

表4.5.1. 初子出産時雇用に対する育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		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	.051	1.052				
1961-65年生	-.553	.575				
1966-70年生	-1.302 **	.272				
1971-75年生	-.980 *	.375				
初子出産年齢	-.016	.984	.056	1.058	-.052	.950
学歴（教育年数）	-.209 **	.811	-.292 *	.747	-.208	.812
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.415	1.514	.181	1.199	.555	1.742
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.846 *	2.330	.651	1.918	1.032 *	2.807
営業・販売職	.002	1.002	-.492	.612	.379	1.461
サービス職	.324	1.383	.165	1.180	.871	2.390
技能工・労務職	.644	1.904	.190	1.210	.964	2.623
その他	2.514 *	12.357	.463	1.589	3.512 *	33.528
業種（vs. 製造業）						
建設業	-2.159	.115	-1.667	.189	-19.679	.000
運輸・通信業	.056	1.057	-.710	.492	.827	2.287
卸売・小売業・飲食店	-.070	.933	-.379	.685	.225	1.252
金融・保険業	-.496	.609	-2.024 *	.132	.180	1.197
医療・教育・社会保険・社会福祉	.364	1.439	.799	2.223	.422	1.525
サービス業	.172	1.188	1.172	3.229	-.355	.701
公務	.505	1.657	.376	1.456	1.196	3.307
その他	.478	1.612	.729	2.072	.073	1.076
企業規模（vs. 30人未満）						
30-99人	-.749 *	.473	-1.034	.356	-.242	.785
100-299人	.332	1.393	.234	1.263	.610	1.841
300-999人	-.632	.531	-1.109	.330	-.092	.912
1000人以上・官公庁	-.122	.885	.272	1.313	.034	1.035
育児休業制度（vs. なかった）						
あった	.881 **	2.414	.313	1.368	.877 *	2.404
わからない	.057	1.059	-.603	.547	.583	1.792
勤務時間短縮等の措置（vs. なかった）						
あった	.700 *	2.015	.313	1.368	.846 *	2.331
わからない	-3.922 **	.020	-4.093 **	.017	-4.175 **	.015
定数	3.104 *	22.298	2.947	19.042	2.471	11.839
chi-square	427.967 **		241.709 **		201.545 **	
-2 loglikelihood	506.922		209.168		276.102	
N	769		351		418	

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

説明変数には、コーホート、及びクロス集計で取り上げた、初子出産年齢、学歴、雇用形態、職種、業種、企業規模、そして育児休業制度の有無と勤務時間短縮等の措置の有無を投入している。なお、妊娠前に退職した層について、勤務時間短縮等の措置の有無は不明であるが、他の説明変数への影響を考慮し、ここでは「わからない」に含めることで、分析から除外しないようにした。

全体の分析結果から、まず、属性や両立支援策の有無をコントロールしても、「1950～55年生」に比べて、「1966～70年生」「1971～1975年生」ほど、初子出産時に無職であること

を指摘する必要がある。このコーホートでは、学歴、出産年齢、勤務先属性、育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無にかかわらず、仕事をやめているのである。第6章において、家族や地域社会の支援策と就業継続の関係も検討するが、出産する女性が就業継続できるためには、これまで以上の支援が必要であることが示唆される。

そのほかに、全体の分析結果は、学歴が低いほど、「事務職」に比べて「専門・技術職」であるほど、育児休業制度が「あった」ほど、勤務時間短縮等の措置が「あった」ほど、初子出産時まで雇用就業継続していることを示している。また、企業規模の効果は、「30人未満」に比べて「30～99人」ほど退職していることを示している。

しかし、「1950～60年生」と「1961～75年生」では、クロス集計結果にも表れていたように、初子出産時までの継続を規定する要因が異なっていることに注意したい。

「1950～60年生」において有意な効果があるのは、学歴と業種である。分析結果は、学歴が低いほど初子出産時まで継続しており、「製造業」に比べて「金融・保険業」ほど、初子出産前に退職していることを示している。学歴については、やや注意したい。クロス集計結果では、「大学・大学院」は、「中学・高校」、「専門・短大・高専」よりも出産時まで継続する率が高かったからだ。しかし、「中学・高校」と「専門・短大・高専」を比べると、「中学・高校」の方が継続する率は高かった。他の要因をコントロールすることにより、「大学・大学院」卒であることの効果がなくなったと考えられる。

また、クロス集計において、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」において初子出産時まで継続する比率が高かったが、ここでは有意な効果はない。「1950～60年生」において、これらの属性と育児休業制度の有無は関連性が強いため、効果が相殺されて有意にならなかった可能性が高い。

それでは、これらの属性をコントロールしても、企業の両立支援策には就業継続を高める効果があるのか。同じ表4.5.1.で、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果を見よう。

全体の分析結果は、育児休業制度があるほど、勤務時間短縮等の措置があるほど、継続していることを示している。ところが、コーホート別の分析結果は、「1950～60年生」と「1961～75年生」で異なっている。

「1950～60年生」においては、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、プラスの効果は見られるが、有意ではない。クロス集計結果に表れていたように、この世代が初子出産の時期を迎えた時代に、育児休業制度の規定があった層は、「専門・技術職」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、「1000人以上・官公庁」に偏っていた。そのため、効果が相殺されて有意にならなかった可能性が高い。また、勤務時間短縮等の措置は、クロス集計結果に表れていたように、この世代が初子出産の時期を迎えた頃にはほとんど導入されていなかった。継続層でも措置がなかった場合が大半であるため、有意な効果が表れなかったと考えられる。

これに対して、「1961～75年生」では、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置もプラスに有意な効果がある。育児休業制度が「あった」ほど、勤務時間短縮等の措置が「あった」ほ

ど、就業継続していることを、分析結果は示している。

クロス集計結果において、「1961～75年生」は、「1950～60年生」よりも、多様な職種・業種・企業規模で出産時まで継続する率が高まっていたが、ここでの分析結果から、それが、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置の導入の効果であることがわかる。

しかしながら、育児休業制度の効果については、次のことを注意しておきたい。育児休業法施行以後、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、労働者は育児休業を取得できるようになった。それにもかかわらず、勤務先に育児休業制度の規定がなければ、就業継続は難しいのである。ここには、次章で示すが、育児休業法施行後も、育児休業制度の規定がなければ、休業取得は難しいことが関係している。したがって、育児休業制度の規定を設けることは、今日においても、企業の両立支援策充実にとって最重要課題であると言える。

また、クロス集計結果が示していたように、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置があっ

表4.5.2. 初子出産時雇用に対する育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の組み合わせ効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		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	.086	1.090				
1961-65年生	-.617	.540				
1966-70年生	-1.327 **	.265				
1971-75年生	-1.075 *	.341				
学歴（教育年数）	-.179	.836	-.041	.960	-.237 *	.789
初子出産年齢	-.032	.969	.007	1.007	-.045	.956
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.786 *	2.196	.643	1.903	.906 *	2.476
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.815	2.260	-.324	.723	1.208 *	3.346
営業・販売職	.074	1.076	-.010	.990	.356	1.428
サービス職	.700	2.014	1.105	3.018	1.186	3.273
技能工・労務職	.886	2.427	.650	1.916	.881	2.413
その他	21.654	2535311714.766	17.756	51450182.025	23.112	10897017215.959
業種（vs. 製造業）						
建設業	-1.529	.217	.271	1.311	-20.529	.000
運輸・通信業	.180	1.197	-.443	.642	1.180	3.254
卸売・小売業・飲食店	-.035	.965	-.383	.682	.204	1.227
金融・保険業	-.374	.688	-1.633	.195	.154	1.166
医療・教育・社会保険・社会福祉	.297	1.346	1.310	3.707	.408	1.503
サービス業	-.069	.933	.589	1.802	-.444	.641
公務	.834	2.302	.864	2.373	1.334	3.796
その他	1.265	3.541	20.265	632520101.050	.393	1.482
企業規模（vs. 30人未満）						
30-99人	-.849 *	.428	-.917	.400	-.377	.686
100-299人	.539	1.715	.646	1.908	.742	2.100
300-999人	-.692	.501	-1.331	.264	-.161	.851
1000人以上・官公庁	-.177	.837	.529	1.697	-.129	.879
育児休業制度と措置（vs. 何れもなかった）						
育児休業制度のみあった	1.007 **	2.736	.048	1.049	1.218 **	3.380
勤務時間短縮等の措置のみあった	1.095	2.989	.017	1.017	1.599 *	4.946
両方あった	1.785 **	5.958	19.909	443172518.167	1.673 **	5.331
定数	2.842	17.153	.591	1.806	2.336	10.338
chi-square	92.201 **		36.679 *		53.901 **	
-2 loglikelihood	362.013		126.979		217.302	
N	343		147		196	

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

でも、退職してしまう女性は少なくない。これまで以上に就業継続が可能となるためには、これらの制度が相乗的に効果を高めることが重要である。

そこで、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の相互関係に着目し、両者の組合せの効果を検証しよう。その結果を表 4.5.2. に示す。

説明変数とする組合せのカテゴリは、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の何れもなかった」、「育児休業制度のみあった」、「勤務時間短縮等の措置のみあった」、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方ともあった」の4つである。基準カテゴリは「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の何れもなかった」とする。ここでの焦点は、これらの組合せの効果にあるため、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の有無が不明（「わからない」）のサンプルは分析から除外する。

全体の分析結果においては、「育児休業制度のみあった」と「両方あった」に有意なプラスの効果が表れている。つまり、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置もない場合に比べて、育児休業制度のみあるほど、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方があるほど、初子出産時まで継続している。「勤務時間短縮等の措置」は、サンプル全体では有意な効果がない。しかし、「1961～75年生」に限定すると、ここでも有意な効果が見られる。

「1950～60年生」は、ここでも育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有意な効果はない。これに対して、「1961～75年生」においては、「育児休業制度のみあった」、「勤務時間短縮等の措置のみあった」、「両方あった」の何れも有意にプラスの効果がある。そして、この分析結果において重要なことは、「両方あった」の効果がもっとも高いことである。

「1961～75年生」について、組合せの効果を詳細に検討すると、「両方あった」、「勤務時間短縮等の措置のみあった」、「育児休業制度のみあった」の順で効果が高い。今田幸子・池田心豪（2006）が、事業所を対象とした「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）の分析結果から指摘しているように、育児休業制度の規定がなく、勤務時間短縮等の措置のみがある企業は、今日でも珍しいケースである。ほとんどの企業は、育児休業制度の規定を設けた上で、勤務時間短縮等の措置も導入している。こうした実態を踏まえるならば、ここでの分析結果において重要なのは、育児休業制度のみある場合に比べて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方がある方が、就業継続を高める効果は高いことである。

ここでは、勤務時間短縮等の措置の有無が明らかな層だけを対象としているため、妊娠前に退職した層は分析対象から外れている。しかし、「1961～75年生」は、妊娠期間中に退職する比率が高いことを踏まえるならば、この層を職場に留め、就業継続を高めるためには、各企業が育児休業制度の規定を設けると共に、勤務時間短縮等の措置を導入することが重要であると言える。

6 まとめ

本章では、初子出産前に勤務先を退職する層と出産まで継続する層を分かつ要因を、出産

前勤務先との関係で分析した。その主たる問題は、均等法や育児休業法により、就業継続しやすい雇用環境が整いつつあったはずのコーホートでも継続率が高まっていないのはなぜか、そして、就業継続を高めるためにどのような企業の両立支援策が必要であるかであった。

この点を明らかにするため、本章では、均等法施行前に初職を開始し、育児休業法施行前に初子出産の時期を迎えた「1950～60年生」と均等法施行以後に初職を開始し、育児休業法施行以後に初子出産の時期を迎えた「1961～75年生」を比較し、各世代の退職層と継続層を明らかにした。分析結果の要点は、次の3点に集約することができる。

- ① 初子出産1年以上前に退職する比率は、「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が低い。しかし、「1961～75年生」は、妊娠期間中に退職する比率が高く、その結果として、出産時まで継続する比率は、「1950～60年生」より高くなっていない。
- ② 「1950～60年生」の継続層は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」に偏っていた。これに対して、「1961～70年生」では、育児休業制度の普及により、多様な職種、業種、企業規模に継続層が広がっている。その一方で、「1950～60年生」において継続する比率が高かった層において、「1961年～75年生」では継続する比率が低下している。その結果として、全体の継続率は「1950～60年生」より高くなっていない。
- ③ 勤務先に育児休業制度のみある層に比べて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方があることにより、出産時まで継続する効果は高まる。これまで以上に就業継続が可能となるためには、二つの制度が相乗的に効果を高め合うことが重要である。

まず、重要なのは、「1961～75年生」は妊娠期間中に退職する比率が高いことだ。

「1961～75年生」は、「1950～60年生」に比べて、妊娠前に退職する比率は低い。学歴、初子出産年齢、雇用形態、職種、業種、企業規模といった諸属性と、初子出産前退職時期の関係においても、「1961～75年生」は「1950～60年生」よりも、出産1年以上前に退職する比率が低い層が多い。出産していない女性と同様に、出産女性においても、妊娠前までの就業継続は若い世代の方が高いのである。ところが、妊娠・出産となると、就業継続は依然として難しいままである。「1961～75年生」は、多くが妊娠期間中に退職しており、その結果として、出産時まで継続する比率が前の世代より高くなっていないのだ。

もう一つ、若いコーホートでも就業継続する比率が高まらない要因として、雇用形態、職種、業種、企業規模との関係において、「1950～60年生」には継続する比率の高かった層が、「1961～75年生」では継続しなくなっていることがある。均等法や育児休業法によって、前の世代にも増して就業継続してよいはずの層が、退職してしまっているのだ。

「1950～60年生」には、雇用形態では「正規雇用」、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」、出産時まで継続する比率が圧倒的に高かった。しかし、「1961～75年生」では、その比率が低下しているのである。

その一方で、「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」の方が継続する比率の高い層もある。職種では「営業・販売職」、業種では「卸売・小売業・飲食店」や「金融・保険業」、企業規模では「100～299人」において、出産時まで継続する比率が高まっているのである。

こうした継続層の多様化は、育児休業制度普及の効果と見ることができる。育児休業制度が勤務先にあるほど出産時まで継続しているが、この層は「1961～75年生」において、多様な職種、業種、企業規模に広がりつつあった様子が分析結果からうかがえる。「1950～60年生」において、制度があったとする層は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」に大きく偏っていた。育児休業法以前から「義務教育諸学校の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」の対象となっていた看護師・教師・保育士等や、先駆的に育児休業制度を導入していた大企業及び公的機関に偏っており、出産時までの継続もこの層に偏っていたと見るることができる。これに対して、「1961～75年生」では、他の職種、業種、企業規模でも育児休業制度があったとする比率は高い。その結果として、継続層の職種、業種、企業規模が多様化したと見るのである。したがって、今後も、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることの重要性に変わりはない。

しかし、育児休業制度の普及にもかかわらず、依然として出産前に退職する女性は多い。若いコーホートでは、育児休業制度がある層においても妊娠中に退職する比率が高い。この点について、育児休業制度が実質的に機能しているのか、育児休業取得の現状と課題を次章で検討したいが、制度の導入について、本章の分析結果から次のような重要な示唆が得られる。それは、各企業が育児休業制度と共に勤務時間短縮等の措置を導入し、労働者に周知されることで就業継続が拡大することである。

育児・介護休業法の定める勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ企業の義務であるが、就業継続との関係はほとんど研究されてこなかった。しかし、本章の分析結果から、勤務時間短縮等の措置が「あった」と回答しているほど、出産時まで継続することが明らかとなった。そして、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のどちらか一方が「あった」としているよりも、両方「あった」としている方が継続しているのだ。今日の少子化対策においては、多種多様な両立支援策の充実が企業の課題とされているが、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を二本柱とした上で、その他の支援策充実を図ることが重要である。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止が均等法の改正事項となっているが（厚生労働省 2004b）、妊娠中の就業困難による退職に対しては、こうした妊娠期間の就業支援策を強化することによって、就業継続が拡大することも示唆される。ただし、本章では、育児休業制度を中心とした、出産後の両立支援策に焦点を当てたため、この点は詳細に検討できていない。今後の課題としたい。