

序章 研究の目的と概要

1 研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続を支援するため¹、企業においては、育児休業制度を柱とする仕事と育児の両立支援が行われてきた²。育児休業法（現在の育児・介護休業法）が1992年に施行されてからは、勤務先に育児休業制度がない労働者も、同法にもとづいて育児休業を取得できるようになった。同法施行後、就業規則などに育児休業制度の規定を設ける企業も増えた。にもかかわらず、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。その要因を明らかにするため、当機構では、平成19年度から平成23年度のプロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」（以下、第2期プロジェクト研究³と呼ぶ）のサブテーマとして「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している⁴。本報告書は、その平成20年度までの中間とりまとめである。

この研究に先立って、当機構では平成15年度から平成18年度にプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」（以下、第1期プロジェクト研究⁵と呼ぶ）を実施し、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）の経歴データを用いて、1986年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）施行前に初職を開始したコーホートと、均等法施行後に初職を開始したコーホートの第1子出産・育児期の就業継続状況を比較している⁶。

分析結果から、(1)若いコーホートは第1子出産前1年間の退職者が多く、出産時点まで就業継続する女性は増えていないこと（図・序-1）、(2)育児休業制度は単独では就業継続を高める効果がないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで就業継続を高める効果があること、(3)家族・親族の育児援助の効果が若いコーホートで低下して

¹ 「就業継続」という言葉には、同じ勤務先での就業継続だけでなく、勤務先は移っても労働市場からは退出せずに就業を続けるという意味合いも含まれる。だが、育児休業の目的は同一勤務先での雇用の継続であるため、以下で特に断りなく「就業継続」という場合は同一勤務先での就業継続を指すことにする。

² 両立支援の対象となる家族的責任には介護も含まれるが、本報告書では育児と仕事の両立に焦点を当てているため、以下で特に断りなく「両立支援」という場合は、仕事と育児の両立支援を指している。

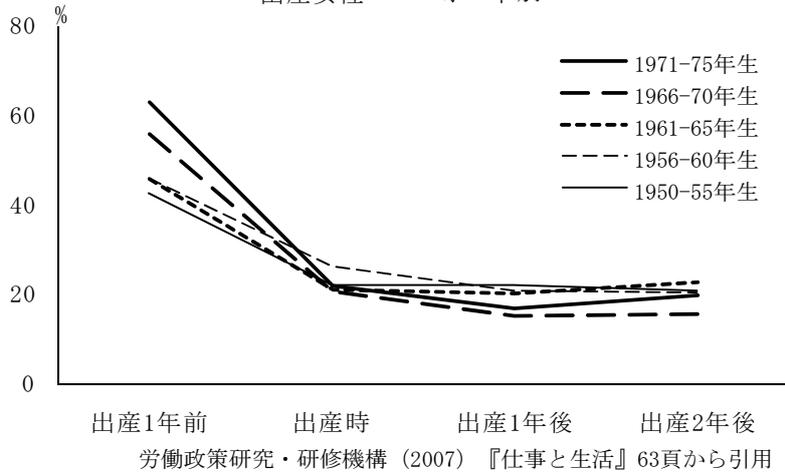
³ 当機構が平成19年度から平成23年度に実施しているプロジェクト研究は7テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第2期プロジェクト研究」という場合は、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」を指している。なお、本研究テーマは、平成21年度から他のプロジェクト研究テーマと統合されるため、平成21年度以降について「第2期プロジェクト研究」という場合は本研究テーマの後継テーマを指している。

⁴ 第2期プロジェクト研究では、仕事と育児の両立支援に関する研究として、「企業の雇用管理と両立支援に関する研究」もサブテーマとして実施している。同研究では、主として企業の雇用管理に焦点を当てているのに対し、本サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」では、主として労働者個人に焦点を当てている。

⁵ 当機構が平成15年度から平成18年度に実施したプロジェクト研究は9テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第1期プロジェクト研究」という場合は、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を指している。

⁶ 詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）、今田・池田（2006）、労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

図-序-1 第1子出産前後の雇用就業率
— 出産女性・コーホート別 —



いること、(4) 均等法後の女性の職域拡大にともなう長時間労働や深夜業などの負担から妊娠・出産期の就業継続が難しくなっていること、(5) パートタイマーや契約社員、派遣労働者などの非正規雇用拡大により、2005年の改正育児・介護休業法施行前は育児休業の対象外であった有期契約労働者が若いコーホートで増えていることが示唆された⁷。

第2期プロジェクト研究のサブテーマとして実施する本研究は、これら第1期プロジェクト研究の知見を踏まえて、さらに踏み込んだ調査研究を行い、出産・育児期の就業継続支援の課題を明らかにすることを目的としている。そのスタートにおいて注目したいのは、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いである⁸。

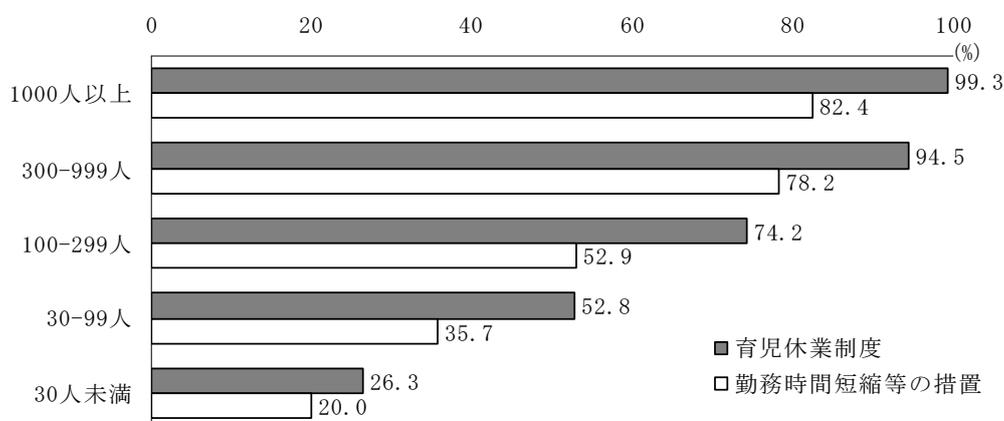
前述のように、第1期プロジェクト研究の分析結果によれば、育児休業制度には家族・親族の育児援助や保育サービスと組み合わせられることで就業継続を高める効果がある⁹。だが、「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省1999年）の二次分析を行った今田・池田（2004）・労働政策研究・研修機構（2006a）によれば、育児休業制度を始めとする両立支援制度の導入率（就業規則等に制度の規定がある割合）は企業規模（企業全体の常用労働者数）の差が大きく、図-序-2にあるように、企業規模300人未満の事業所の導入率は相対的に低い。脇坂（2002）、今田・池田（2004）、労働政策研究・研修機構（2006a）が分析しているように、育児休業法施行後も、育児休業取得者の大多数は勤務先に育児休業制度がある労働者である。これらの知見から、300人未満の企業（以下、300人未満の企業を「中小企業」と呼ぶ）では、今日でも育児休業を取得できない女性が少なくないと予想される。

⁷ 育児・介護休業法の改正により、2005（平成17）年4月から一定の要件を満たす有期契約労働者は育児休業の対象となっているが、分析した調査の実施は2005年6月であり、若いコーホートにおいても大半が改正法施行前に出産していた。改正法施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況については、平成18年度から平成19年度に調査研究を行い、労働政策研究・研修機構（2008）に分析結果をとりまとめている。

⁸ 次世代育成支援対策推進法では301人以上の企業に一般事業主行動計画の届け出を義務づけているが、同法改正により2011（平成23）年から、その対象が101人以上に拡大される。こうした政策との関係においても、大企業と中小企業の比較は重要であると考えられる。

⁹ 樋口（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などの研究でも、育児休業制度は出産・育児期の就業継続を高めるとされている。

図-序-2 育児休業・勤務時間短縮等の措置の
制度がある事業所の割合
—「平成11年度女性雇用管理基本調査」(労働省 1999年)—



*「勤務時間短縮等の措置」は「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」「所定外労働免除」「事業所内託児所」「育児経費援助」のいずれかの制度がある割合
*労働政策研究・研修機構(2006)『仕事と育児の両立支援』29頁を元に作成

しかしながら、中小企業における両立支援については、次のような2つの指摘があることに留意する必要がある。1つは、育児休業にともなうコスト負担が重く、中小企業にはその余裕がないというものである¹⁰。もう1つは、仕事と育児の両立支援の実態が大企業と異なっており、中小企業は「制度の整備ではなく、従業員の個別事情に応じた柔軟な対応で克服している」(中小企業庁編 2006:225)という指摘である¹¹。前者は中小企業における両立支援の難しさを指摘し、後者は中小企業における両立支援の行いやすさを指摘している。この点で、両者は相反するように見える。だが、大企業と同じ制度を画一的に導入することは中小企業になじまないという認識は共通している。とりわけ後者の指摘どおり「柔軟な対応」で就業継続できるのであれば、育児休業制度はなくてもよいようにも思える。しかし、その実態を分析した研究はまだ少なく、とりわけ就業継続が最も難しい第1子の出産・育児期において、育児休業制度がなくても就業継続できているかは明らかでない¹²。

留意すべきは、女性の働き方の違いから、大企業と中小企業では就業継続を難しくしている要因が異なる可能性があることだ。前述のように、第1期プロジェクト研究の分析結果か

¹⁰ 脇坂(2001)や森田(2005)は、30人未満の事業所では、育児休業にともなうコスト負担から女性の採用が抑制される可能性があることを指摘している。

¹¹ こども未来財団(2008)は夫婦とも正社員の従業員において、「仕事と育児が両立しやすい」と回答する割合は100人未満の企業の方が高いことを指摘している。だが、その分析対象には退職者が含まれていない。仕事と育児を両立しにくい女性は退職しているために、分析対象から外れている可能性がある。

¹² 中小企業庁編(2006)は、企業調査の結果から、育児休業を取得する割合は大企業ほど高いが、中小企業では出産後に育児休業を取得しないで復職する割合が高く、これらを合計した出産・育児期の企業規模別就業継続率は51-100人規模を底辺とする逆U字型を描くことをデータで示している。しかし、このデータでは、子の出生順位が区別されていない。厚生労働省大臣官房統計情報部(2004)によれば、出産1年前有職女性を100とした場合、出産後も就業継続している割合は第1子が29.9%であるのに対して、第2子以上は43.7%である。また、企業調査では、妊娠していることを明らかにしないで退職した女性など、調査対象企業が把握していない出産・育児期の退職者は分析対象から除外されるというデータの制約もある。

ら、女性の職域拡大にともなう仕事の負担増や若年雇用の非正規化によって、出産・育児期の就業継続を難しくなっていることが示唆された。そのために、育児休業制度が普及している大企業でも就業継続する女性は増えてない可能性がある¹³。反対に、中小企業において育児休業制度がなくても就業継続しやすいとすれば、それはどのような働き方によるものなのか、育児休業以外の側面にも着目して、就業継続の規定要因を明らかにする必要がある。

以上のような問題関心から、本報告書では次の点に着目して、出産・育児期の就業継続状況を企業規模別に比較し、大企業・中小企業それぞれの就業継続支援の課題を整理する。

- ① 育児休業制度と出産・育児期の就業継続の関係は企業規模によって異なるか。
- ② 育児休業制度以外に就業継続を規定する要因は企業規模によって異なるか。

この分析を通じて出産・育児期の就業継続支援の課題を整理し、来年度以降の調査研究の足掛かりとなる知見を示すことが、本報告書の目的である。

2 分析結果の概要

本報告書では、労働政策研究・研修機構において過去に実施した次の2つの調査データの二次分析を行う。

A. 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（2007年）の事業所調査¹⁴

B. 「仕事と生活調査」（2005年）

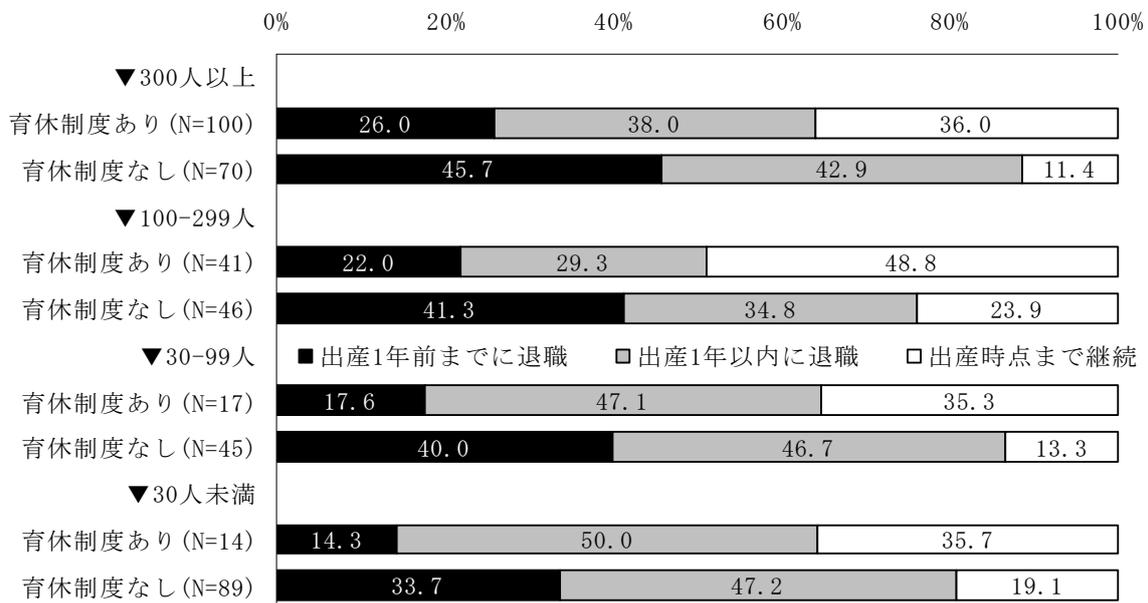
事業所を対象とするAのデータで、企業規模別の育児休業制度実施状況を分析し、個人を対象とするBのデータで、退職割合が最も高い第1子出産・育児期の就業継続状況を、第1期プロジェクト研究の分析と同様にコーホート間で比較する（データ概要は本章末の「分析データの概要」を参照）。これらのデータ分析を通じて、企業と労働者個人の両面から就業継続支援の課題を検討する。分析結果の要点は次のように要約することができる。

- ① 企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第1子出産前の退職率が高い（図・序-3）。300人未満の中小企業でも育児休業制度がある事業所は増えているが、企業規模30人未満では依然として3割程度に留まっている。だが、30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所の育児休業制度導入率は相対的に高い。
- ② 100人未満の企業では、若いコーホートにおいても育児休業取得者が少なく（図・序-4）、30-99人の企業に勤務する女性は、保育所入所が難しく、親の育児援助の効果が小さい都市部の就業継続率が著しく低い。
- ③ 育児休業取得者の割合が高い300人以上の大企業においても、事務職の就業継続率低下や非正規雇用の拡大によって、若いコーホートの就業継続率が大きく低下している。

¹³ 脇坂（2001）によれば、中小企業は男女均等に取り組んでいる割合も大企業に比べて低い。

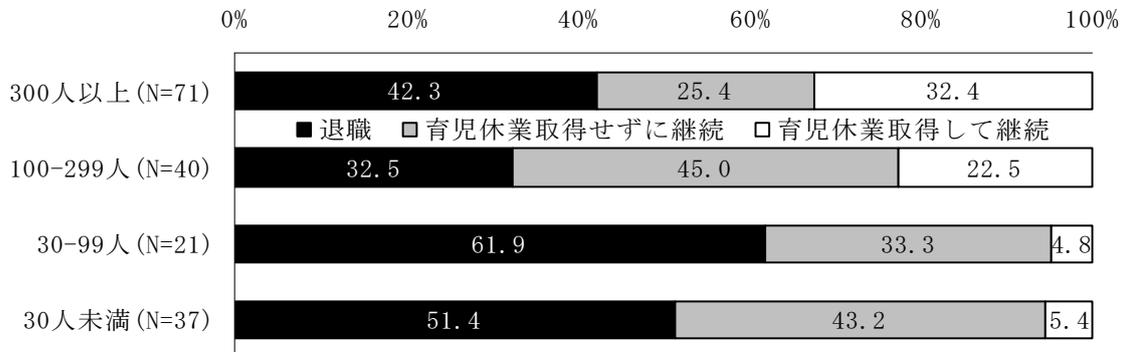
¹⁴ 調査名は「有期契約労働者の…」となっているが、比較対象として雇用期間の定めのない労働者の育児休業制度の有無と育児休業取得状況も取り上げており、有期契約労働者であるか否かを問わず、各事業所の育児休業制度の有無と育児休業取得状況を分析することができる。

図-序-3 第1子出産直前勤務先の退職時期
 -コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別-
 (均等法後世代：1961-75年生)



データ：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

図-序-4 第1子妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得
 -コーホート・企業規模別-
 (均等法後世代：1961-75年生)



分析対象：妊娠時雇用就業者

データ：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

これらの分析結果から、出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、(1) 育児休業制度が効果的に普及するために、30人未満の企業においては、男女均等の面でも女性労働力の活用を浸透させること、(2) 100人未満の企業の育児休業取得促進とともに、都市部の低年齢児保育の拡充による出産後の円滑な復職のサポートなど、企業と地域社会が連携して就業継続支援を推進すること、(3) 育児休業取得は増えている大企業においても、女性の働き方の変化に対応したさらなる就業継続支援を行うことが、今後の重要な課題といえる。

これらの知見を得た各章の要旨は次のとおりである。

第1章 事業所における育児休業制度の普及状況

「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省1999年）から8年後の2007年に実施した事業所調査のデータを分析し、今日でも育児休業制度の導入率には企業規模による差があるかを検討した。その結果は次のように要約できる。

- ① 300人未満の中小企業の育児休業制度導入率は1999年から2007年にかけて上昇している。なかでも企業規模「30-99人」の育児休業制度導入率の上昇が著しい。
- ② 企業規模「100-299人」の育児休業制度導入率も1999年から上昇し、2007年の導入率は「300-499人」とほぼ同じになっている。だが、今日でも、500人・100人・30人を境に企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模「30人未満」の育児休業制度導入率はとりわけ低く、約30%に留まっている。

これらの結果から、今日においても、大企業と中小企業における育児休業制度の導入率の差は、両立支援の課題を検討する上で重要な視点であるといえる。

第2章 第1子出産・育児期の就業継続と企業規模

育児休業制度の有無との関係を中心に、第1子出産直前の就業状況と出産・育児期の就業継続との関係をコーホート間で比較した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 企業規模「100-299人」では若いコーホートにおいても継続率が低下していないが、その他の企業規模では継続率が低下している。
- ② コーホートや企業規模にかかわらず、育児休業制度が勤務先にはない女性は出産1年前までの退職率が高く、出産時点までの就業継続率は低い。
- ③ 100人以上の企業では妊娠・出産期の女性に占める育児休業取得者の割合が上昇している。特に「300人以上」の育児休業取得割合は高い。しかし、かつて継続率の高かった専門・技術職の継続率低下に加えて事務職の継続率も低下していること、非正規雇用が拡大したことによって「300人以上」の全体的な継続率は前の世代から大きく低下している。
- ④ 100人未満の企業では、若いコーホートでも育児休業取得者の割合が低く、妊娠・出産期の退職率が高い。「30人未満」では、高学歴層や専門・技術職の継続率低下も著しく、全体の継続率は前の世代から大きく低下している。

中小企業においても育児休業制度の普及は重要といえるが、100人未満の企業では育児休業取得が難しいことも分析結果から示唆される。一方、300人以上の大企業では、育児休業取得者は増えているが、依然として就業継続は難しく、女性の働き方の変化に対応したさらなる就業継続支援の充実が課題であるといえる。

第3章 家族・地域社会の両立支援と第1子出産・育児期の就業継続

企業の外の両立支援である保育所や家族・親族の育児援助と第1子出産・育児期の就業継続の関係を、保育所の待機児童数が多い都市部とその他の地域で比較し、この観点から、企

業における就業継続支援の課題を検討した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 都市部で第1子を出産する女性は若いコーホートの方が増えている。「都市部」の就業継続率は年長のコーホートでも低い、若いコーホートではさらに低下している。
- ② 都市部では、その他の地域に比べて、親の育児援助の有無による就業継続率の差が小さく、保育所を利用しない女性の就業継続率が著しく低い。都市部における若いコーホートの継続率は、保育所利用や親の育児援助の有無にかかわらず低下している。
- ③ 30-99人の企業に勤務する女性は都市部の就業継続率が著しく低く、若いコーホートではさらに低下している。一方、100人以上の企業に勤務する若いコーホートの女性では、育児休業制度のみならず0-2歳の低年齢児保育や親の育児援助も就業継続を高める効果があり、都市部とその他の地域の有意な差はない。

30-99人の企業に勤務する都市部の女性の多くは、育児休業取得が難しいだけでなく、保育所利用も難しいために退職している可能性が高い。都市部における就業継続の難しさを緩和するためには、企業における育児休業取得促進とともに、低年齢児保育拡充など、出産後の円滑な復職を可能にする地域社会のサポートも重要であることが示唆される。

第4章 事業所における女性労働力活用の取組みと育児休業制度

中小企業における効果的な育児休業制度の普及と休業取得促進の課題を明らかにするため、事業所データを用いて、男女均等や次世代法行動計画の策定など、女性労働力活用の取組みと育児休業制度の関係を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいる事業所でも、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低く、30人未満では約40%に留まっている。
- ② 30人未満の企業規模においても、男女均等に取り組んでいる事業所は、育児休業制度導入率が高く、育児休業取得者のいる割合も高い。
- ③ 次世代法行動計画を策定している企業では300人以上だけでなく、100-299人と30-99人の企業規模でもすべての事業所に育児休業制度があり、100-299人と30-99人の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。
- ④ ニーズ調査や労使協議などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の導入率が高く、300人未満の企業規模では育児休業取得者がいる割合も高い。しかし、ニーズを把握している事業所の割合は企業規模が小さいほど低く、300人未満の企業規模では3割未満に留まっている。

中小企業に育児休業が定着するためには、個々の企業が従業員のニーズを把握することに加えて、100-299人と30-99人では、次世代法行動計画のような両立支援の自主的取組みを促すこと、30人未満では男女均等の取組みを推進することが効果的であるといえる。

3 分析データの概要

① 「仕事と生活調査」(2005年)

調査対象：全国の30～54歳男女4,000人とその配偶者

質問項目：職業経歴・育児歴・介護歴などの経歴を中心とした仕事と生活の状況

標本抽出方法：層化2段無作為抽出法

調査方法：対象者本人は個別面接法、配偶者は留め置き記入依頼

調査時期：平成17年6月17日～7月18日

調査実施：調査会社（社団法人新情報センター）に委託

回収：本人2,465件・配偶者1,432件

（本人回収率57.9%。予備サンプル230件を含む。）

※調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）を参照。

② 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」事業所調査（2007年）

調査対象：常用労働者5人以上を雇用している全国の民営事業所9,895事業所

質問項目：有期契約労働者及び雇用期間の定めのない労働者の育児休業制度の有無と
育児休業取得状況、有期契約労働者の契約内容・活用状況、女性労働力活
用の取組みなど

標本抽出方法：産業・事業所規模ごとの抽出率にもとづいて抽出

※「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）に倣って抽出

調査票の配付・回収方法：郵送による配付・回収。記入は自記式。

※調査票の配付・回収は株式会社日経リサーチに委託。

調査時期：平成19年7月19日～8月3日

回収：事業所調査2,457件（回収率25.1%。対象外が明らかな94件は除く）

※調査の詳細は労働政策研究・研修機構（2008）を参照。