

第2章 第1子出産・育児期の就業継続と企業規模

1 はじめに

中小企業においても育児休業制度の導入率は上昇しているが、その割合は大企業に比べてまだ低い。特に30人未満の企業規模では依然として育児休業制度の導入率が約3割に留まっている。だが、中小企業では個々の労働者に柔軟に対応しているため、育児休業制度がなくても就業継続しやすいという指摘がある。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度の普及が重要といえるかを検討するため、本章では、労働者個人を対象とするデータを分析する。

分析にあたり、育児休業制度の有無のみならず、大企業と中小企業における女性の働き方の違いにも着目したい。第1期のプロジェクト研究の分析結果は、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や、若年層における非正規雇用の拡大が、若いコーホートの就業継続を難しくしていることを示唆していた（労働政策研究・研修機構2007）。育児休業制度の有無とともに、職種や雇用形態など、女性の働き方と就業継続の関係を多角的に検討する観点から、大企業と中小企業の就業継続状況を比較したい。

なお、前章の育児休業制度導入率の分析結果を踏まえて、以下で「大企業」とは企業規模300人以上の企業、「中小企業」とは300人未満の企業を指すことにする。また、「中小企業」のなかでも100人と30人を境に育児休業制度の導入状況は異なることから、中小企業を「100-299人」「30-99人」「5-29人」の3つに分けて分析する。したがって、企業規模のカテゴリーは「300人以上」「100-299人」「30-99人」「30人未満」の4カテゴリーとなる。以下では、「100-299人」を「中企業」と呼び、100人未満を「小企業」と呼ぶ。

使用するデータは「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構2005年）である。この調査の経歴データから、退職者の最も多い第1子のお産・育児期の就業継続状況を分析する。調査対象は「1950-55年生」「1956-60年生」「1961-65年生」「1966-70年生」「1971-75年生」の5コーホートに区分できるが、真ん中の「1961-65年生」は1986年の均等法施行後に初職を開始した最初の世代であるとともに、育児休業法後に結婚・お産・育児期を迎えた最初の世代でもある（労働政策研究・研修機構2006b）。そこで、労働政策研究・研修機構（2006b）や労働政策研究・研修機構（2007）と同様に、年長の「1950-55年生」「1956-60年生」を「均等法前世代」とし、若い「1961-65年生」「1966-70年生」「1971-75年生」を「均等法後世代」として、これら2つの世代を比較する。育児休業法施行後の就業継続支援の課題を明らかにするため、本報告書で主として着目するのは「均等法後世代」（1961-65年生）であるが、課題をより明確にする目的から比較対象として、「均等法前世代」（1950-60年生）の分析結果もあわせて検討する。

2 第1子出産直前勤務先の企業規模と出産前の退職状況

さっそく第1子出産・育児期の就業継続と勤務先企業規模の関係を分析しよう。

図2-2-1は第1子出産直前勤務先の企業規模をコーホート別に示している。どちらの世代も「300人以上」が約4割である。コーホート間で比較すると、若いコーホートの方が「100-299人」が高く、「30人未満」はやや低くなっている。この点では、「均等法後世代」の方が企業規模の大きい勤務先で出産・育児期を迎える割合が高い。だが、若いコーホートでも約25%は「30人未満」であり、これに「30-99人」を足すと100人未満の小企業に勤務する女性は約4割になる。小企業で出産・育児期を迎える女性も少なくないといえる。

次に、企業規模別の就業継続状況をみよう。序章の図-序-1に示したように、出産・育児期に退職する女性の多くが出産前に退職している。特に若いコーホートでは出産前1年間の退

図2-2-1 第1子出産直前勤務先企業規模比率
—コーホート別—

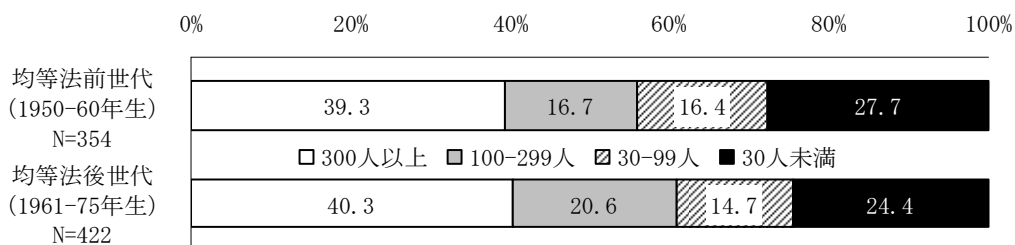
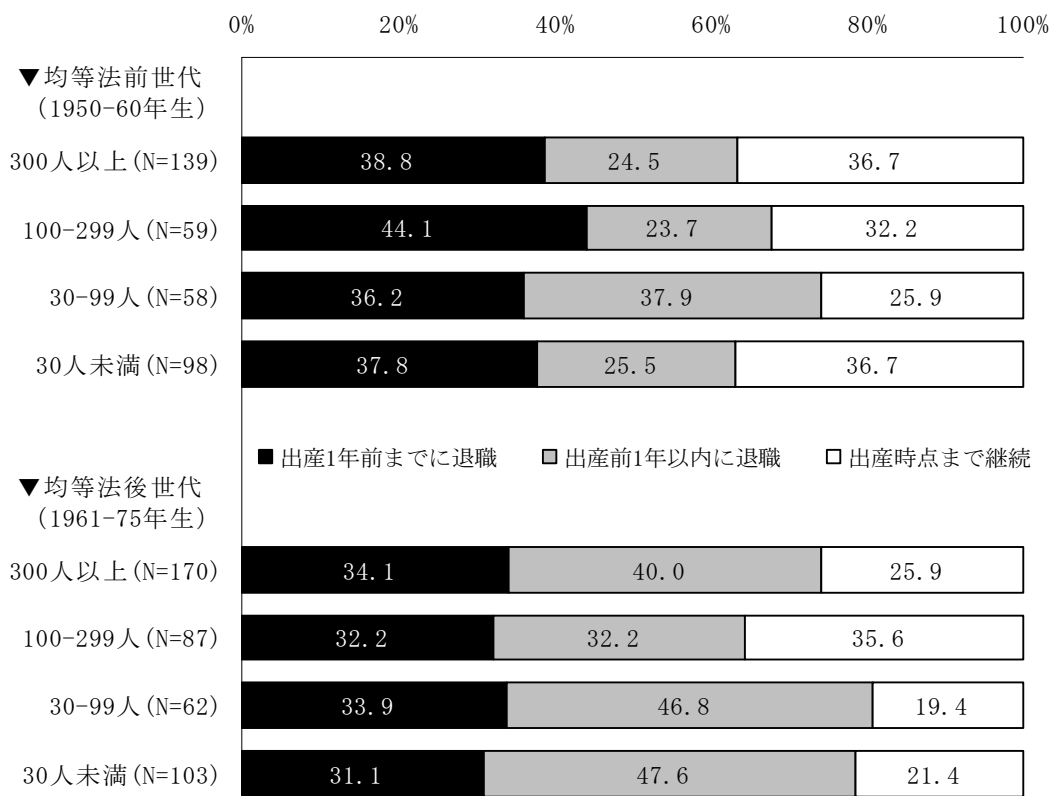


図2-2-2 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・企業規模別—



職率が高い。そこで、図 2-2-2 に第 1 子出産前の退職時期として「出産 1 年前までに退職¹」「出産前 1 年以内に退職」「出産時点まで継続」の割合を企業規模別に示す。結果のポイントを先に述べれば、「均等法前世代」に比べて、若いコーホートの「出産時点まで継続」の割合（グラフの白い帯、以下「継続率」と略す）が、「30 人未満」「30-99 人」の小企業と「300 人以上」の大企業の双方で低下している。

「均等法前世代」（1950-60 年生）からみよう。出産時点までの継続率は、規模が最も小さい「30 人未満」と最も大きい「300 人以上」が高く、両者はほぼ同じ割合を示している。30 人以上の各企業規模では、「300 人以上」に次いで「100-299 人」が高く、「30-99 人」が最も低い。中小企業のうち、「100-299 人」「30-99 人」は 300 人以上の大企業よりも就業継続していないが、「30 人未満」では大企業と同じくらい就業継続しているといえる。

その「30 人未満」と「300 人以上」の継続率が、「均等法後世代」（1961-75 年生）では、前の世代から大きく低下している。これらの規模でも、「出産 1 年前までに退職」は前の世代より低い。しかし、妊娠期に相当する「出産前 1 年以内」の退職率が高く、その結果として継続率が前の世代より低くなっている。「30-99 人」の継続率も前の世代より低い。

若いコーホートで継続率が最も高いのは「100-299 人」である。その割合は前の世代よりわずかに高いが、「上昇している」とまではいえない。だが、低下はしていないといえる。「均等法後世代」では、中小企業のうち、「100-299 人」の中企業において 300 人以上の大企業より就業継続しているといえる。だが、「100-299 人」の次に継続率が高いのは「300 人以上」であり、これに比べて「30-99 人」と「30 人未満」の継続率はやや低い。100 人未満の小企業については大企業より就業継続しているとはいえない。

にもかかわらず、「中小企業では仕事と育児を両立しやすい」といわれる背景には、出産前に退職した女性の再就職状況が関係している。図 2-2-3 に、第 1 子出産前に退職した女性の最初の再就職先企業規模を示す²。

先の図 2-2-1（第 1 子出産直前の勤務先企業規模）に比べると「均等法前世代」「均等法後世代」とも、「300 人以上」「100-299 人」が低く、「30-99 人」「30 人未満」が高い。どちらのコーホートでも最も高いのは「30 人未満」である。その割合は「均等法後世代」でやや低下しているが、代わって「30-99 人」が上昇しており、企業規模 100 人以上と 100 人未満で大きく分けると、100 人未満の割合は「均等法後世代」でもほとんど変わっていない。どちらのコーホートにおいても、約 65%の女性が 100 人未満の小企業に再就職している。

¹ 「出産 1 年前までに退職」のうち「均等法前世代」では 68.4%、「均等法後世代」では 64.4%が結婚時点に無職である。初婚から第 1 子出産までの平均年数は「均等法前世代」が 1.91 年、「均等法後世代」が 1.86 年であることとあわせて考えると、ここでの「出産 1 年前までに退職」の多くが結婚で退職していると考えられることができる。結婚と出産は別々のライフイベントであるが、日本では両者の結びつきが強く、出産を見越して結婚時に退職する女性が少なくない。こうした状況を踏まえて、ここでは「出産 1 年前までに退職」も分析対象に含めて就業継続の課題を検討することにしたい。

² ここでの「再就職」には、正規雇用だけでなく非正規雇用での就職も含まれている。

図2-2-3 第1子出産後最初の勤務先企業規模比率
—コーホート別—

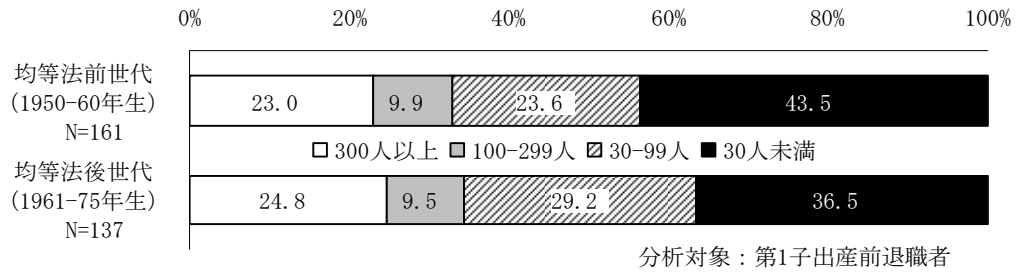
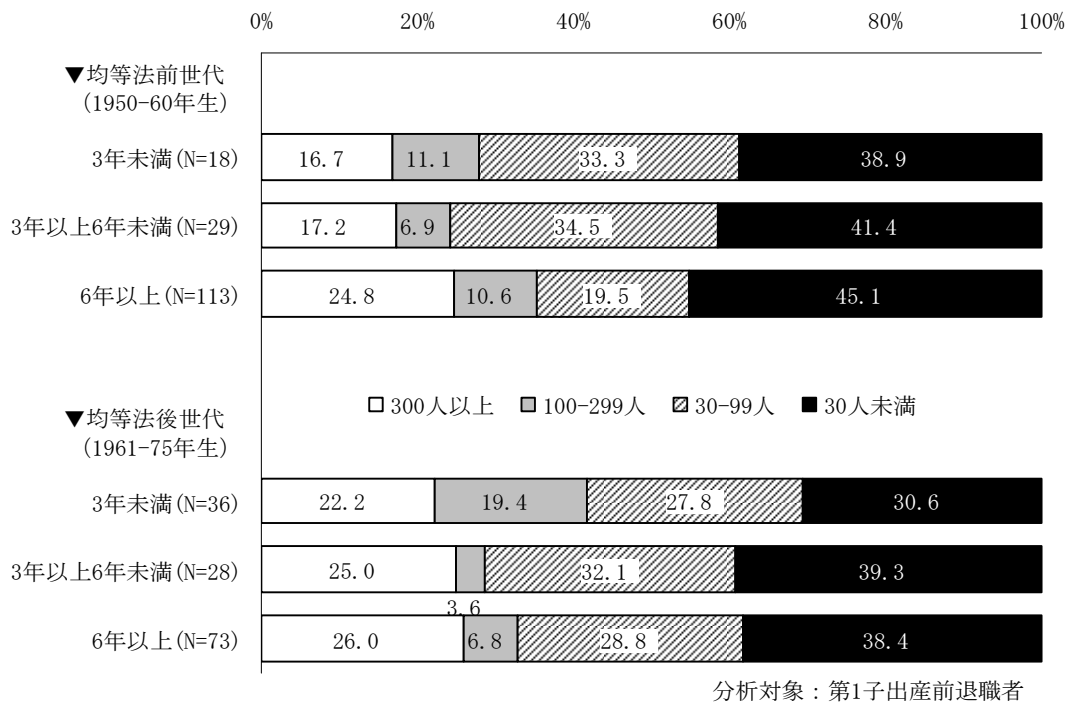


図2-2-4 第1子出産後最初の勤務先企業規模比率
—コーホート・第1子出産から再就職までの期間別—



再就職時点の第1子の年齢と再就職先企業規模との関係もみておこう。第1子出産時点から再就職までの期間別に出産後最初の勤務先の企業規模を図2-2-4に示す。再就職までの期間は、いわゆる「3歳児神話」の目安である3年と第1子就学の目安である6年で分けている。「均等法前世代」では、第1子出産から6年未満（「3年未満」と「3年以上6年未満」）で再就職した層で100人未満の企業への再就職が70%を超えている。若いコーホートでは、「3年未満」の「300人以上」「100-299人」が前の世代よりも高くなっている。だが、割合としては「均等法後世代」においても100人以上よりも100人未満の方が高い。「3年以上6年未満」で小企業に再就職する割合は前の世代とほぼ同じである。若いコーホートにおいても、未就学児の子をもつ女性の再就職先の多くは小企業であることがうかがえる。

これらの結果から、「子育て中の女性が再就職しやすい」（中小企業庁編 2006:222）という意味では、大企業よりも100人未満の小企業の方が育児期に働きやすい職場といえる。し

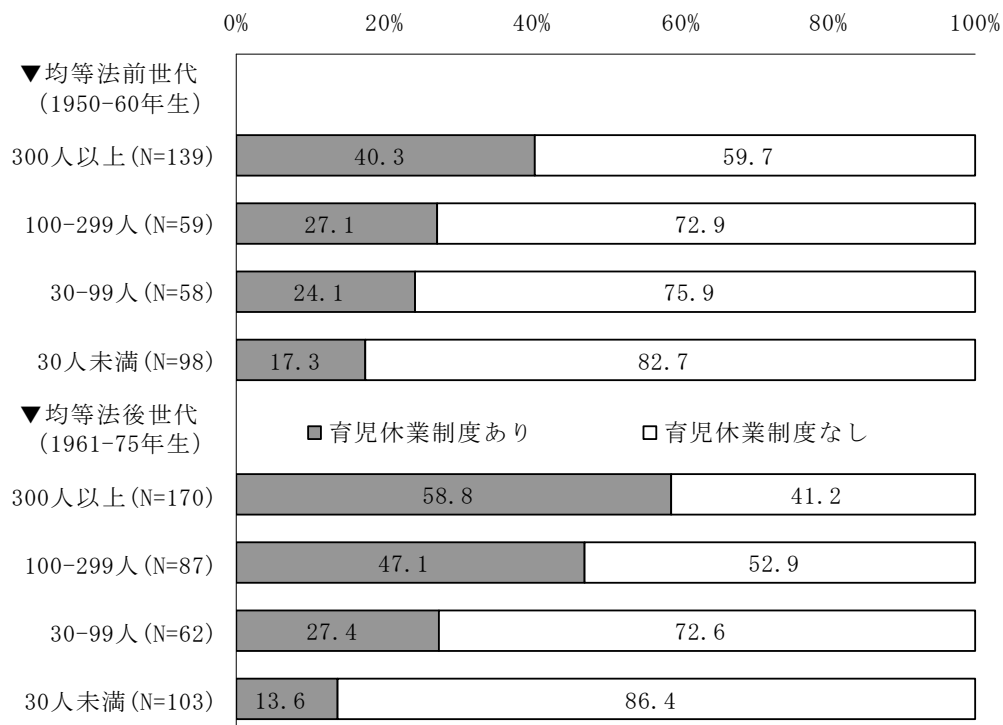
かし、就業継続は小企業でも難しい。再就職した女性においても仕事と育児の両立は課題であるが、それは育児がある程度一段落した時期の課題である。対して、就業継続するためには、妊娠・出産から乳児期という出産・育児負担が重い時期に仕事との両立を図る必要がある。この時期には小企業でも多くの女性が退職していることが、分析結果から示唆される。

だが、前章で分析したように、大企業と中小企業では育児休業制度の普及状況が異なることに留意したい。早い時期から育児休業制度が普及している大企業においても、出産・育児期の就業継続率は小企業と変わらない。第1子出産前の退職と育児休業制度の有無の関係は企業規模によって異なるか、つづいて分析しよう。

3 育児休業制度の有無と第1子出産前の退職状況

図2-3-1に、第1子出産直前勤務先の育児休業制度の有無の割合をコーホート別・企業規模別に示す。「均等法後世代」（1961-75年生）は育児休業制度が普及しつつある中で出産・育児期を迎えていたことが、この結果からもうかがえる³。また、その普及状況は企業規模によって異なっていたことも分析結果からうかがえる。ここでの「均等法後世代」においても「30人未満」に育児休業制度がある割合は低く、「300人以上」が最も高い。

図2-3-1 第1子出産直前勤務先育児休業制度の有無比率
—コーホート・企業規模別—



³ ただし、ここに示す結果は、労働者の主観的認知であり、客観的には勤務先企業に育児休業制度があっても、そのことを労働者が知らなければ「ない」と回答している可能性がある。また、調査票の回答のうち「わからない」は本人にとってないに等しいと判断して「ない」に含めている。

だが、こうした育児休業制度の有無の差に比べて、先の図 2-2-2 の若いコーホートの継続率における「300人以上」と「30人未満」の差は小さい。中小企業では育児休業制度がなくても就業継続できているか、次の図 2-3-2 で育児休業制度の有無別の就業継続状況を企業規模別にみよう。結論を先に述べれば、中小企業でも、勤務先に育児休業制度がない女性は出産前の退職率が高い。分析結果をみよう。

「出産時点まで継続」の割合（継続率）は、コーホートや企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度「あり」の方が高い。注目したいのは、育児休業制度「あり」の方が「出産1年前までに退職」が低く、この点ではコーホートや企業規模の大小に違いがないことだ。育

図2-3-2 第1子出産直前勤務先の退職時期比率
—コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別—

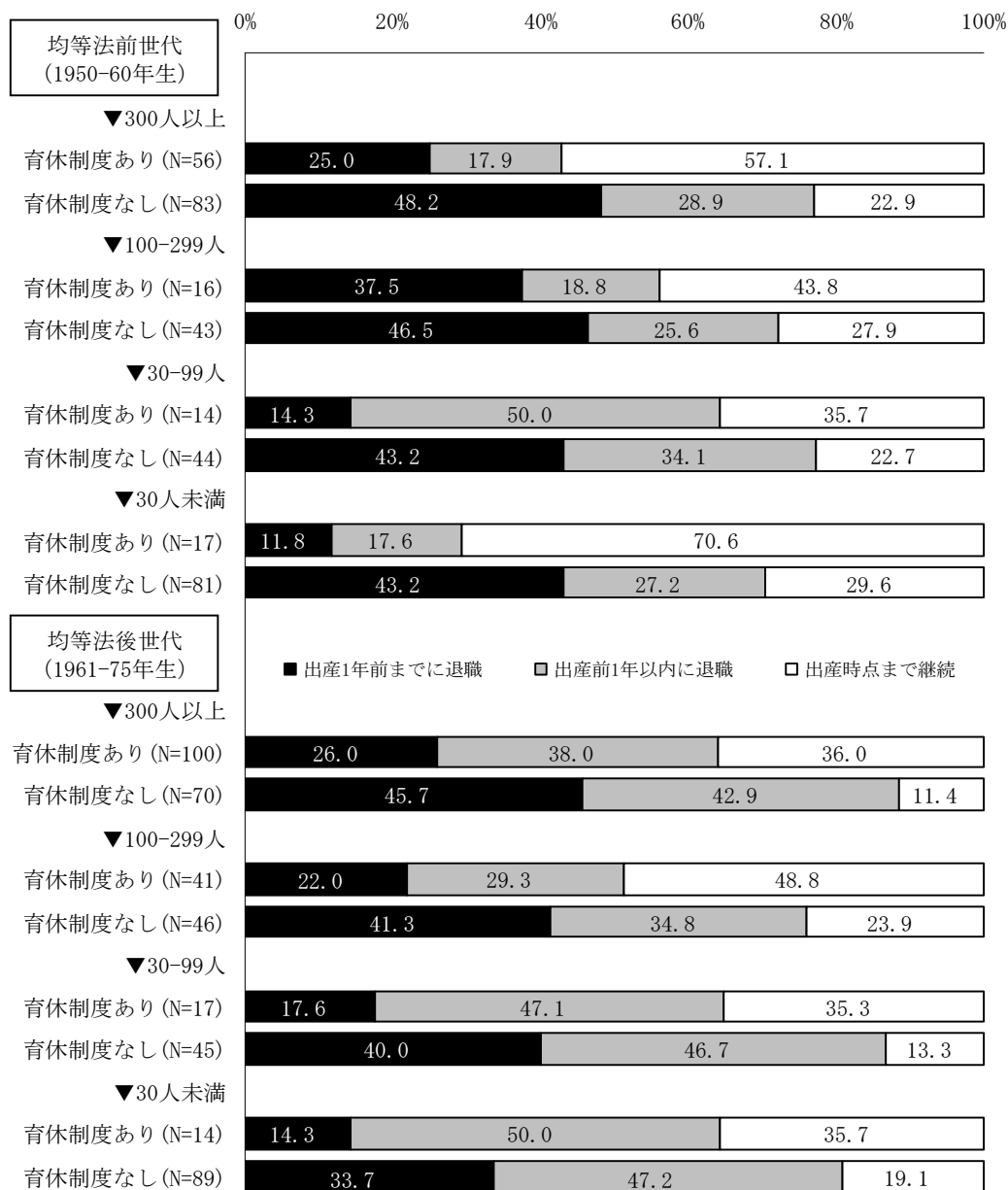
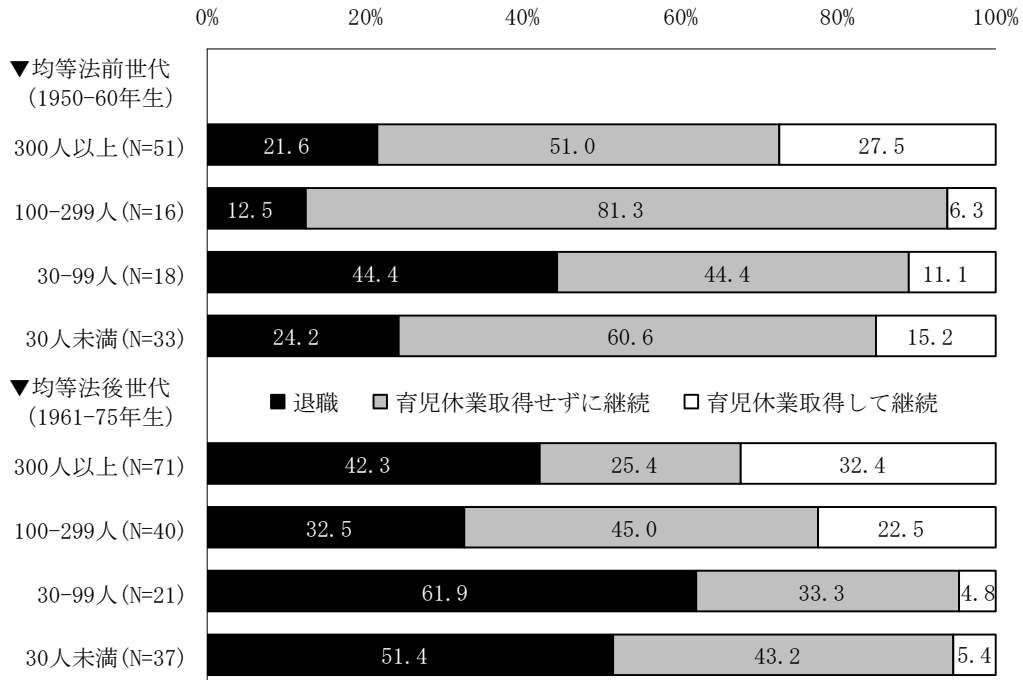


図2-3-3 第1子妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得比率
—コーホート・企業規模別—



分析対象：妊娠時雇用就業者

育児休業制度がない企業では、妊娠期を迎える前に退職する可能性が高いといえる。また、出産前1年間に焦点を当てて「出産前1年以内に退職」と「出産時点まで継続」の割合を比較しても、企業規模の大小にかかわらず、「育児休業制度あり」の方が継続率は高い。第1子出産前に退職せず就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度の規定を設けることが重要であるといえる。

だが、「均等法後世代」の「出産前1年以内に退職」を「育児休業制度あり」と「なし」で比較すると、企業規模ごとに傾向が異なることにも注意したい。「300人以上」と「100-299人」の「出産前1年以内に退職」は「育児休業制度あり」の方が約5ポイント低い。対して、「30-99人」と「30人未満」では育児休業制度の有無による差がほとんどない。出産が近づいて、育児休業を取得するか否かを判断する局面で、100人以上の企業と100人未満の企業では女性の対応が異なっているのではないだろうか。

妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得の関係として、「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」の割合を図2-3-3に示す。ここでは、育児休業制度の有無を区別して分析できるサンプルサイズを確保できていないため、育児休業制度の有無は問わない休業取得の有無を示している。ポイントは、企業規模100人以上と100人未満で若いコーホートの育児休業取得者の割合に大きな差があることである。

「均等法前世代」からみよう。「育児休業取得して継続」（グラフの白い帯）は「300人以上」が突出して高い。だが、その割合を「育児休業取得せずに継続」（グレーの帯）と比較す

ると、企業規模の大小にかかわらず「育児休業取得せずに継続」の方が高い。この世代は大半が育児休業法制化の前に第1子を出産しているため、勤務先に制度がなければ育児休業を取得できないが、育児休業制度がある企業は少なかった。そのために、就業継続した女性においても、多くは育児休業を取得していなかったと分析結果を読むことができる。

一方、「均等法後世代」では、企業規模100人以上の「300人以上」と「100-299人」で育児休業取得者の割合が上昇している。「300人以上」では継続層の半数以上が育児休業を取得するようになっている。「100-299人」も前の世代からの上昇が顕著である。育児休業が法制化されただけでなく、制度の普及も進んだことによって、育児休業取得者は増えたことが、この結果からもうかがえる。

だが、育児休業取得者の割合が最も高い「300人以上」の継続率が「100-299人」より低いことにも注意したい。「300人以上」と「100-299人」を比較すると、育児休業取得者の割合は「300人以上」の方が高い。だが、「100-299人」は「育児休業取得せずに継続」が高く、結果として全体の継続率は「300人以上」より高くなっている。「300人以上」と「100-299人」の継続率の違いには、育児休業以外の要因も関係していることが示唆される。この点は後に詳しく検討する。100人未満の育児休業取得状況をみよう。

100人未満の「30-99人」「30人未満」においては、若いコーホートでも育児休業取得者の割合が低い。その割合は前の世代と比べても低い。ただし、100人未満の企業規模でも、「育児休業取得せずに継続」は100人以上の企業規模に比べて低くない。育児休業取得者が少ないことが就業継続率を下げているといえる。

育児休業制度と就業継続の関係を分析した、ここまでの結果をまとめておこう。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 「均等法前世代」に比べて、「均等法後世代」では「100-299人」を除くすべての企業規模で就業継続率が低下しており、「300人以上」と「30人未満」の低下が著しい。
- ② コーホート・企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がある女性の方が「出産1年前までに退職」する割合が低く、出産時点までの継続率は高い
- ③ 「均等法後世代」では、前の世代に比べて「300人以上」と「100-299人」の育児休業取得者の割合が上昇している。だが、これらの規模でも休業を取得しない女性の継続率は低下している。一方、企業規模100人未満では、継続層においても育児休業を取得しない者が大多数であり、育児休業を取得せずに退職する女性の割合も高い

若いコーホートの育児休業取得状況は、企業規模100人以上と100人未満で大きな差がある。100人未満の企業では、育児休業取得割合が低く、妊娠・出産期の退職率が高い。だが、企業規模の大小にかかわらず、育児休業を取得しない女性の継続率が若いコーホートで低下していることも見逃せない。就業継続を規定する育児休業以外の要因を明らかにするため、労働者の学歴や就業状況と第1子出産・育児期の就業継続の関係を、次節で分析しよう。

4 第1子出産直前の就業状況と出産前の退職状況

【企業規模別第1子出産年齢と第1子出産前の退職状況】

はじめに、第1子出産年齢を企業規模別にみておこう。表2-4-1に、コーホート・企業規模別の第1子出産年齢の平均値と標準偏差を示す。

全企業規模の平均値をみると、「均等法前世代」（1950-60年生）に比べて「均等法後世代」（1961-75年生）の第1子出産年齢が上昇していることが確認できる。とりわけ企業規模100人以上（「300人以上」「100-299人」）でその傾向が顕著であり、平均値が1歳以上上昇している。しかし、100人未満（「30-99人」「30人未満」）の企業規模では、若いコーホートにおいても前の世代から出産年齢が上昇していない。こうした傾向の違いが出産・育児期の就業継続に関係しているか、次の図2-4-1でみてみよう。

図2-4-1は第1子出産年齢別の出産前退職時期の割合をコーホート・企業規模別を示している。出産年齢は「24歳以下」「25-29歳」「30歳以上」の3カテゴリーにしている⁴。

「均等法前世代」からみよう。「300人以上」は「24歳以下」の継続率が低く、「25-29歳」と「30歳以上」の継続率はほぼ同じである。退職時期をみると「24歳以下」は妊娠・出産期に相当する「出産前1年以内」の退職率が高い。「100-299人」の傾向も似ており、「24歳以下」の継続率が低い。「30-99人」の傾向は「300人以上」「100-299人」とやや異なる。「24歳以下」「25-29歳」に比べて「30歳以上」の継続率が低い。「30人未満」は「25-29歳」「24歳以下」に比べて「30歳以上」の継続率がやや高いが、その差は小さい。出産・育児期の就業継続と出産年齢の関係は企業規模によって異なることがうかがえる。

「均等法後世代」でも出産年齢別の就業継続率は、企業規模によって異なっている。だが、その傾向は前の世代ともやや異なる。「300人以上」は「25-29歳」の継続率が高く、「24歳以下」と「30歳以上」の継続率が低い。前の世代と比較するといずれの年齢層でも継続率は低下しているが、「30歳以上」は約20ポイント低下しており、その傾向が著しい。「100-299人」も「25-29歳」の継続率が高く、「24歳以下」と「30歳以上」の継続率が低い。前の世代と比較すると「24歳以下」と「30歳以上」は継続率が低下している。しかし、「25

表2-4-1 コーホート・第1子出産直前企業規模別 第1子出産年齢

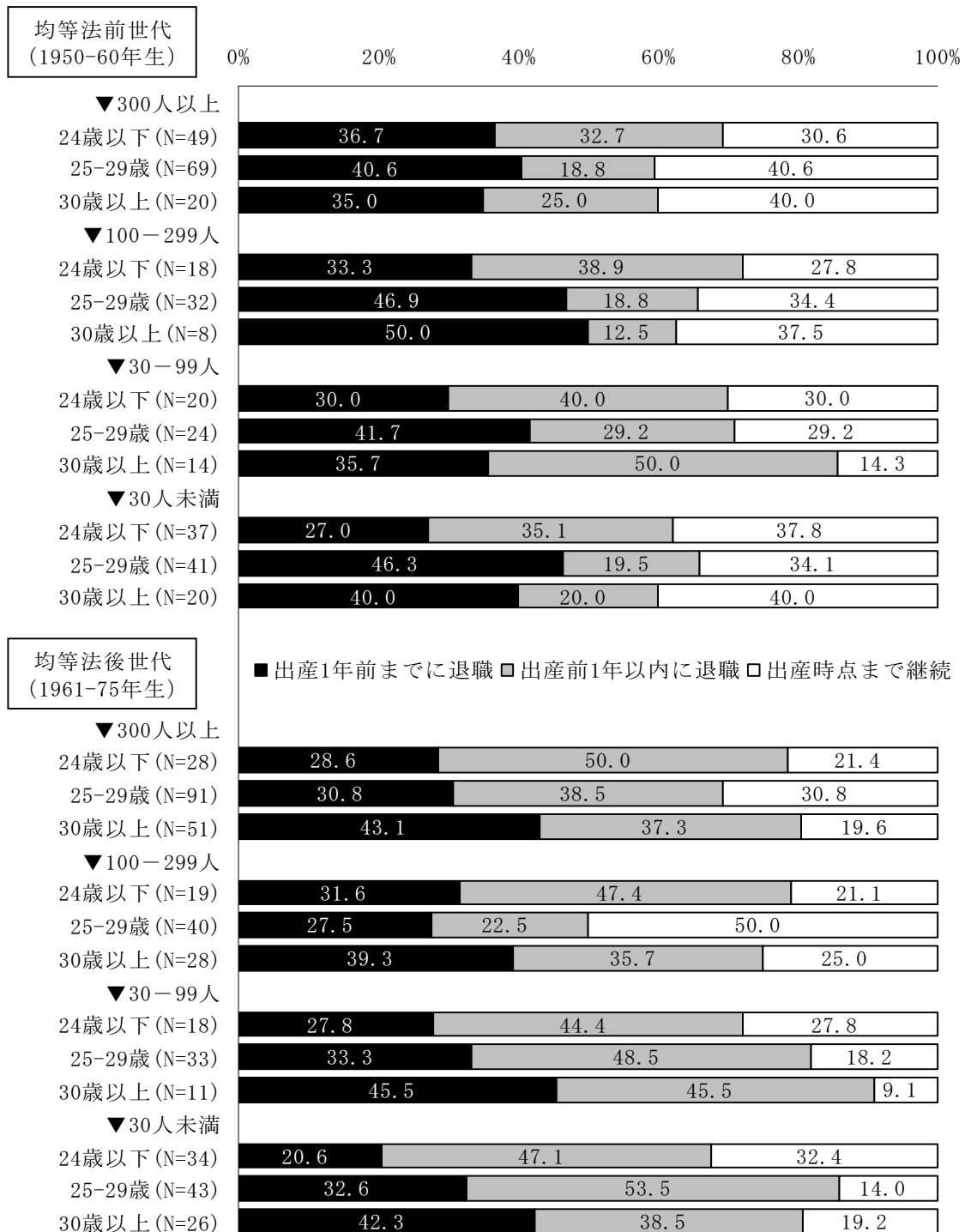
	均等法前世代（1950-60年生）			均等法後世代（1961-75年生）		
	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	N
300人以上	26.3	3.8	139	27.8	3.5	170
100-299人	26.5	3.7	59	27.6	3.9	87
30-99人	26.9	4.2	58	26.7	3.9	62
30人未満	26.4	4.0	98	26.5	3.9	103
全企業規模	26.5	3.9	354	27.3	3.8	422

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

⁴ 本章と同じデータを分析した労働政策研究・研修機構（2006b）によれば、コーホートにかかわらず、第1子出産年齢の割合が最も高いのは「25-29歳」であるが、「均等法前世代」に相当する「1950-55年生」と「1956-60年生」では、「20-24歳」の割合も高い。また、若いコーホートでは30歳以上の割合も高くなる傾向にある。こうした結果を踏まえて、「24歳以下」「25-29歳」「30歳以上」の3カテゴリーとしている。

「29歳」の継続率は前の世代から上昇している。「30-99人」では「24歳以下」の継続率が最も高く、「30歳以上」の継続率が最も低い。この規模では、年齢が高いほど継続率は低くなる傾向があるといえる。「30人未満」でも「24歳以下」の継続率が最も高い。だが、「25-29歳」と「30歳以上」を比べると「30歳以上」の方が継続率はやや高い。この点で「30-99人」と「30人未満」の間にも傾向の違いがみられる。

図2-4-1 第1子出産直前退職時期比率
 - コーホート・第1子出産直前企業規模・第1子出産年齢別 -



このように、出産年齢によって就業継続率が異なる。その背景要因として、企業規模ごとの学歴の違いが関係している可能性がある。一般的に高学歴女性の出産年齢は高くなる傾向がある。第1子出産直前企業規模と学歴の関係を次に分析しよう。

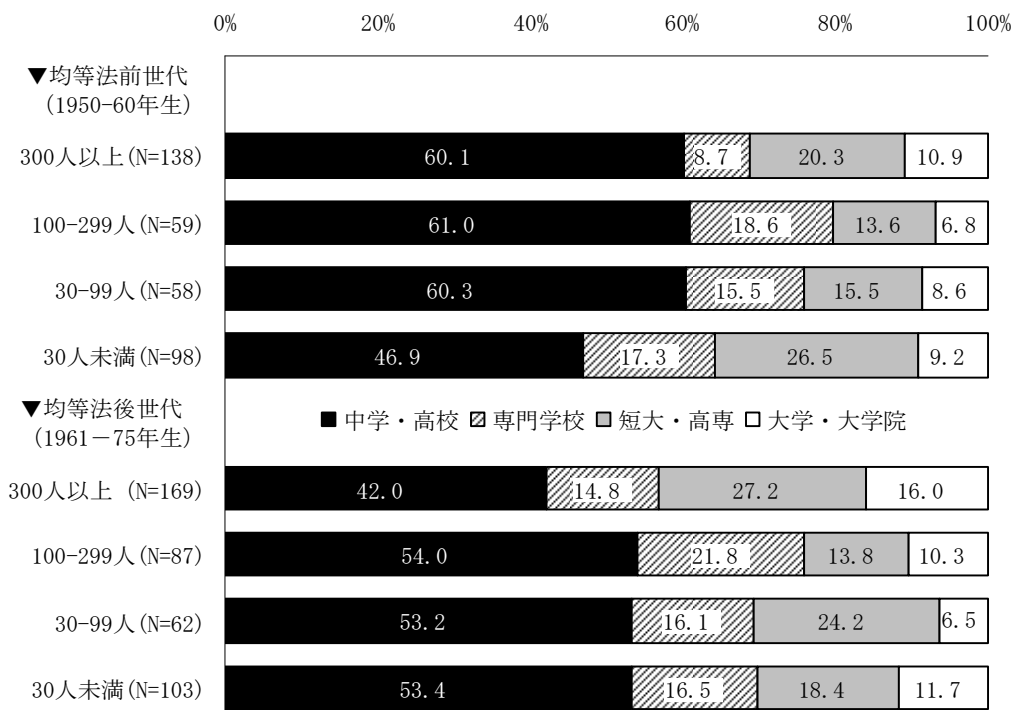
【企業規模別学歴構成と第1子出産前の退職状況】

図2-4-2は出産経験者の学歴をコーホートおよび第1子出産直前企業規模別に示している。

「均等法前世代」からみよう。「中学・高校」は、「300人以上」「100-299人」「30-99人」の差はほとんどない。だが、これら30人以上の企業規模に比べて「30人未満」の「中学・高校」は10ポイント以上低い。反対に、「専門学校」は「300人以上」が最も低い。「大学・大学院」は「300人以上」が最も高いが、企業規模間の差は小さい。それよりも、「短大・高専」に明確な差がある。「短大・高専」は「300人以上」と「30人未満」で高い。「短大・高専」と「大学・大学院」の合計割合は、「300人以上」と「30人未満」がほぼ同じである。均等法施行前に初職を開始した世代では、必ずしも学歴の高い女性が大企業に勤務しているとはいえず、30人未満の企業に勤務する高学歴女性も少なくなかったことがうかがえる。

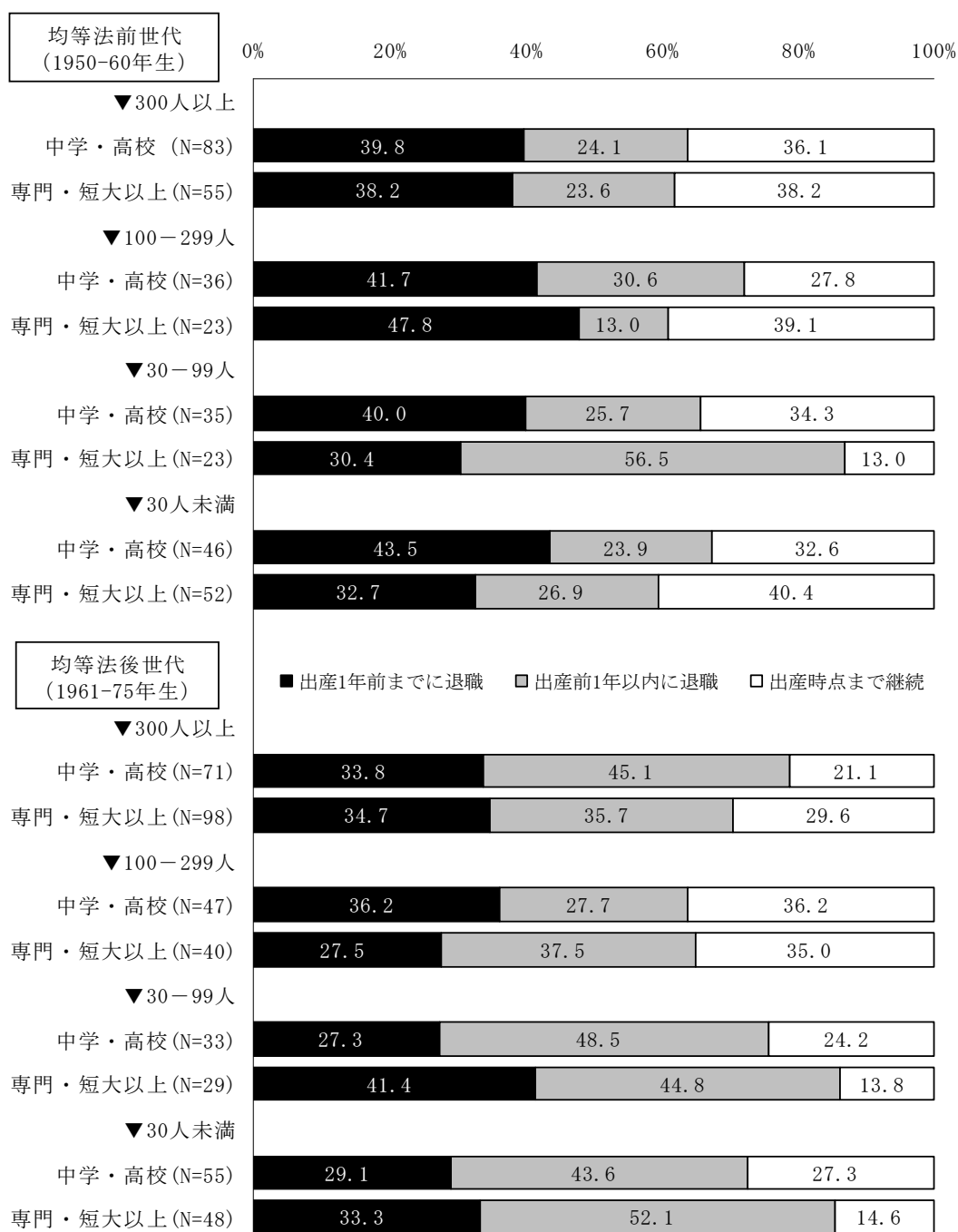
こうした傾向に、「均等法後世代」では変化がみられる。30人以上（「300人以上」～「30-99人」）の各企業規模では「中学・高校」が低下している。なかでも「300人以上」は若いコーホートの「中学・高校」の低下と「大学・大学院」の上昇が著しい。「300人以上」では「専門学校」「短大・高専」も上昇している。「100-299人」でも「中学・高校」は低下しており、「専門学校」「大学・大学院」が上昇している。これらの30人以上の企業規模では前の世代に比べて高学歴化しているといえる。

図2-4-2 第1子出産前雇用就業経験者の学歴構成割合
—コーホート・第1子出産直前勤務先企業規模別—



対して、「30人未満」では「均等法前世代」に比べて「中学・高校」が上昇している。また、この規模では「短大・高専」が前の世代に比べて低下している。「短大・高専」が減って「中学・高校」が増えたという意味では学歴が低くなっている。こうした「30人未満」の傾向を「300人以上」の高学歴化とあわせて解釈すれば、均等法施行前は小企業に勤めていた高学歴層、特に短大・高専卒が均等法施行後は大企業に勤務するようになったと考えることができる。

図2-4-3 第1子出産直前勤務先の退職時期比率
－コーホート・企業規模・学歴別－



では、学歴と出産・育児期の退職の関係は企業規模によって異なるだろうか。図 2-4-3 にコーホート・企業規模別の退職時期を学歴別に示す。なお、学歴については、図 2-4-2 に示したカテゴリーごとに分析できるサンプルサイズを確保できていない。そのため、最も割合が高く、かつ学歴の低い「中学・高校」は単独のカテゴリーとするが、「専門学校」「短大・高専」「大学・大学院」は「専門・短大以上」として一括りにする。この結果で注目したいのは、若いコーホートの学歴と就業継続の関係が、「300人以上」と100人未満の「30-99人」「30人未満」で逆になっていることだ。

「均等法前世代」からみよう。「300人以上」の継続率は「中学・高校」と「専門・短大以上」の差がほとんどない。「100-299人」と「30人未満」は「専門・短大以上」の方が高い。対して、「30-99人」の継続率は「中学・高校」の方が高い。この規模の「専門・短大以上」の継続率は他の企業規模と比べても低い。学歴と就業継続の関係は企業規模によって異なっており、必ずしも高学歴の方が継続率は高い（逆に低い）とはいえない。

「均等法後世代」でも企業規模ごとに学歴と就業継続の関係に違いがみられる。だが、その傾向は前の世代とやや異なる。

「300人以上」の継続率は、「専門・短大以上」の方が高い。だが、「中学・高校」「専門・短大以上」とも前の世代より低下している。「100-299人」の継続率は「専門・短大以上」が前の世代からやや低下しているが、その一方で「中学・高校」は前の世代から上昇している。その結果として、この規模では学歴による継続率の差がほとんどなくなっている。

企業規模100人未満では「30-99人」「30人未満」とも「中学・高校」の方が継続率は高い。「30-99人」は「均等法前世代」でも「中学・高校」の方が継続率は高かった。だが、その割合は若いコーホートで低下している。一方、「専門・短大以上」は前の世代から継続率が低下していない。その結果として、この規模では学歴による差が縮小している。企業規模の最も小さい「30人未満」の継続率は「中学・高校」「専門・短大以上」とも前の世代から低下している。だが、その幅は「専門・短大以上」の方が大きい。その結果として、若いコーホートでは「専門・短大以上」の退職率が「中学・高校」よりも高くなっている。

このように、「均等法前世代」と「均等法後世代」の比較において、若いコーホートで「専門・短大以上」の継続率が低下していないのは、「30-99人」だけである。特に「30人未満」では、前の世代からの継続率低下が著しい。

つづいて、雇用形態や職種と出産・育児期の就業継続の関係を企業規模別に分析しよう。

【正規雇用・非正規雇用の企業規模別構成と第1子出産前退職状況】

雇用形態からみる。図 2-4-4 は、第1子出産直前の正規雇用・非正規雇用割合をコーホート・企業規模別に示している⁵。「均等法前世代」では、「300人以上」の9割が正規雇用である。その割合は「100-299人」「30-99人」と規模が小さいほど低い。「30-99人」では

⁵ 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」とし、「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。

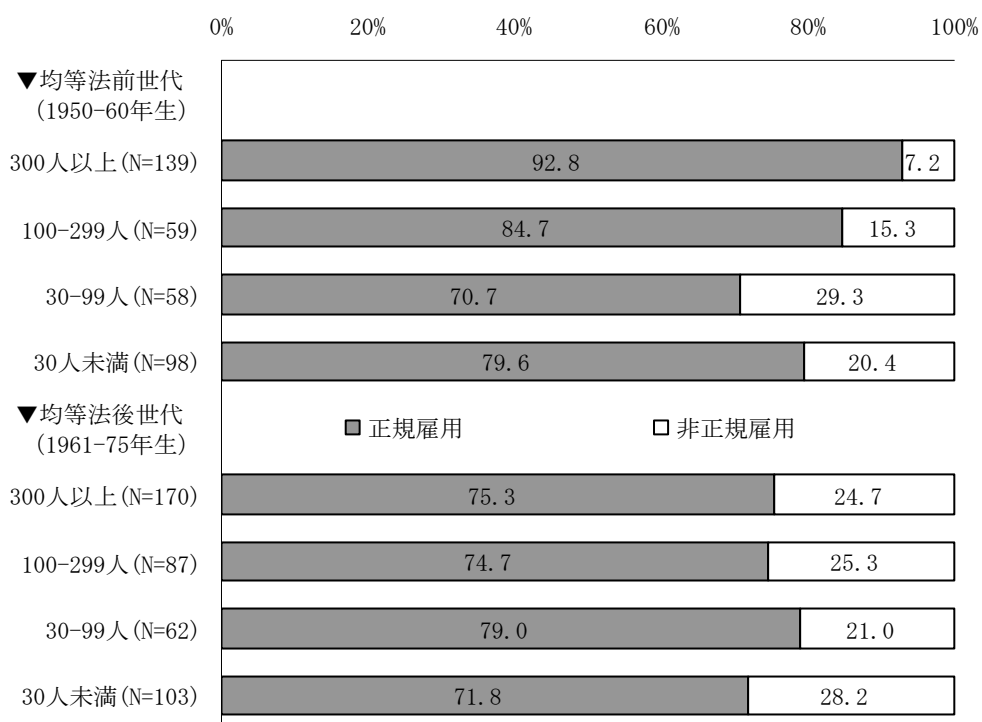
約3割が非正規雇用である。それよりも小さい「30人未満」は「30-99人」より正規雇用の割合が高い。だが、100人以上の企業に勤務する女性に比べれば、「30人未満」でも非正規雇用の割合が高い。大企業に比べて中小企業は非正規雇用の割合が高いといえる。

しかしながら、「均等法後世代」では、「300人以上」と「100-299人」の非正規雇用割合が約25%まで上昇している。その結果、企業規模による差はほとんどなくなっている。この世代の多くの女性が出産・育児期を迎えた頃は1990年代の長期不況期であり、若年層の非正規雇用が以前にも増して拡大した時期である。その影響が100人以上の企業ではうかがえる。しかし、100人未満の企業は元から非正規雇用割合が高く、若いコーホートでもあまり変わっていない。「30人未満」では「非正規雇用」がやや上昇しているものの、「30-99人」では低下しており、100人以上と100人未満で比較すれば、100人未満の非正規雇用割合は「均等法前世代」とほぼ同じである。

こうした企業規模による非正規化傾向の違いが就業継続状況にも関係しているか、雇用形態別の第1子出産前退職時期をコーホート・企業規模別に示した結果を図2-4-5でみよう。

なお、ここで分析している非正規雇用は若いコーホートにおいても大多数が2005年の改正育児・介護休業法施行前に出産しており、有期契約労働者はまだ育児休業の対象になっていない。また、「均等法前世代」は100人以上の非正規雇用割合が低く、分析に堪え得るサンプルサイズを確保できていない。参考までにすべての企業規模について正規雇用・非正規雇用の分析結果を示すが、ここでは主として育児休業の対象となる正規雇用においても、企

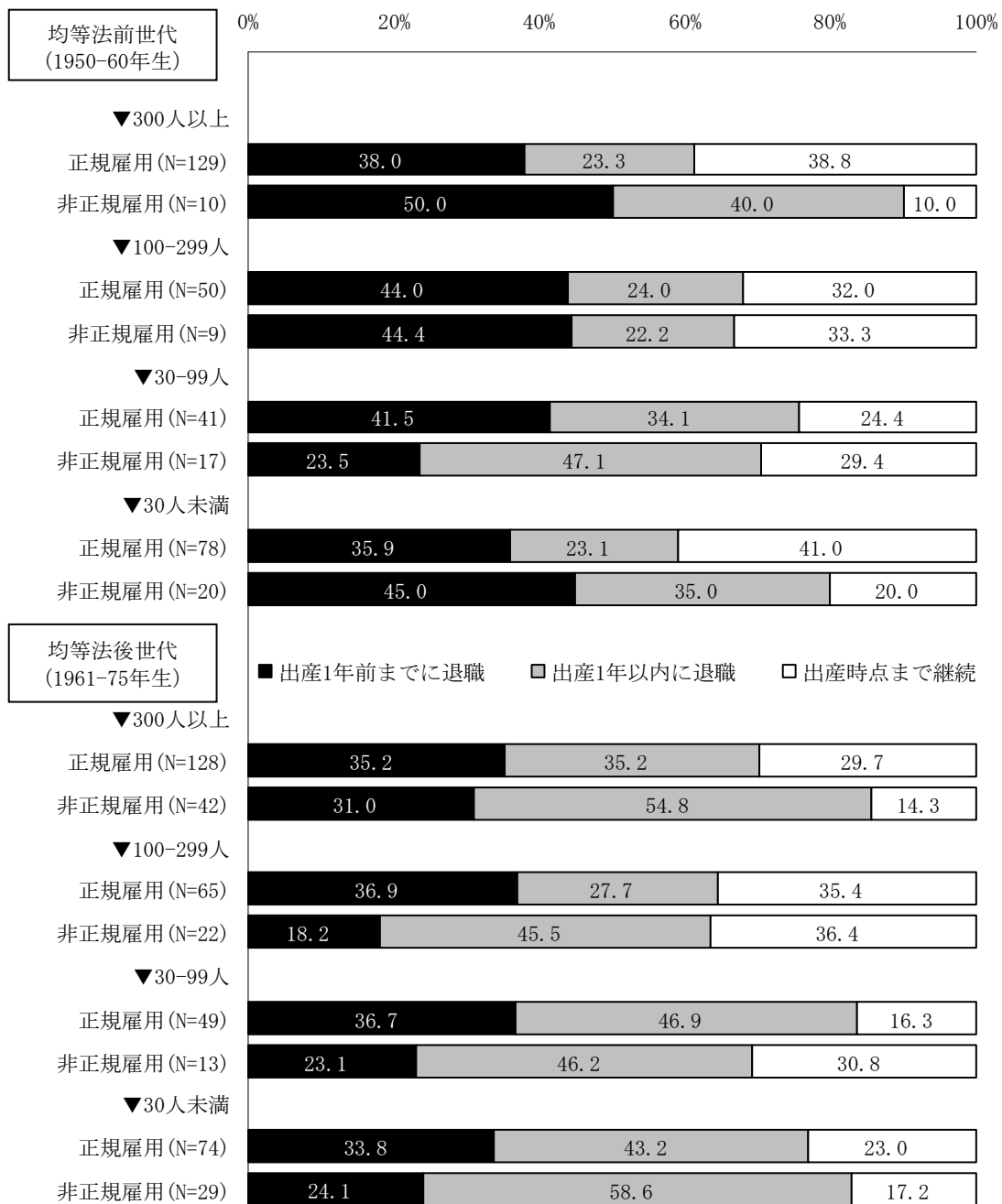
図2-4-4 第1子出産直前勤務先正規雇用・非正規雇用比率
—コーホート・企業規模別—



業規模ごとに継続率が異なることに着目して分析結果を読むことにしたい。

「均等法前世代」の「正規雇用」からみよう。「300人以上」と「30人未満」の継続率が約40%と高い。「100-299人」は約30%でやや低い。最も低いのは「30-99人」である。この規模の「正規雇用」の継続率は同じ規模の「非正規雇用」と比べても低い。若いコーホートにおいても、「正規雇用」の継続率は企業規模によって異なる。だが、その傾向は前の世代とは異なっている。「均等法後世代」の「正規雇用」を企業規模別に比較しよう。

図2-4-5 第1子出産直前退職時期比率
—コーホート・企業規模・第1子出産直前雇用形態別—



まず指摘したいのは、企業規模 100 人以上と 100 人未満で「正規雇用」の継続率に差があることだ。先の図 2-3-4 でみたように、企業規模 100 人未満では依然として大多数が育児休業を取得していない。そのために就業継続が増えていないことは、「正規雇用」の継続率からもうかがえる。「300 人以上」「100-299 人」に比べて「30-99 人」「30 人未満」は「正規雇用」の継続率が低い。100 人未満の企業では、「均等法前世代」と比べても「正規雇用」の継続率が低下している。前の世代でも育児休業取得者は少ないが、それでも就業継続していた正規雇用の女性が、若いコーホートでは継続しなくなっているといえる。

100 人以上の企業規模で「300 人以上」と「100-299 人」を比較すると、休業取得者の割合が高い「300 人以上」の方が「正規雇用」の継続率は低い。「300 人以上」では育児休業以外の要因によって正規雇用の就業継続が難しくなっていると考えられる。「100-299 人」の継続率は前の世代から低下していない。だが、育児休業取得者割合の上昇幅を考えれば、「正規雇用」の継続率ももっと上昇していてよいはずである。その意味では、「100-299 人」でも、育児休業以外の要因によって「正規雇用」の就業継続が難しくなっている可能性があるといえる。

もう一つ、「300 人以上」と「100-299 人」の企業では「非正規雇用」の継続率に違いがあることも重要である。「300 人以上」では「正規雇用」に比べて「非正規雇用」の継続率が低い。一方、「100-299 人」では「正規雇用」と「非正規雇用」の継続率にほとんど差がない。これらの規模はともに若いコーホートの「非正規雇用」割合が上昇していたことを先の図 2-4-4 でみた。また、どちらの規模においても非正規雇用労働者の多くは有期契約であるために育児休業の対象外となっていたと考えられる。しかし、若年雇用の非正規化が就業継続に及ぼした影響は、「100-299 人」の企業では小さく、「300 人以上」の大企業で大きかったことが、ここでの分析結果からうかがえる。

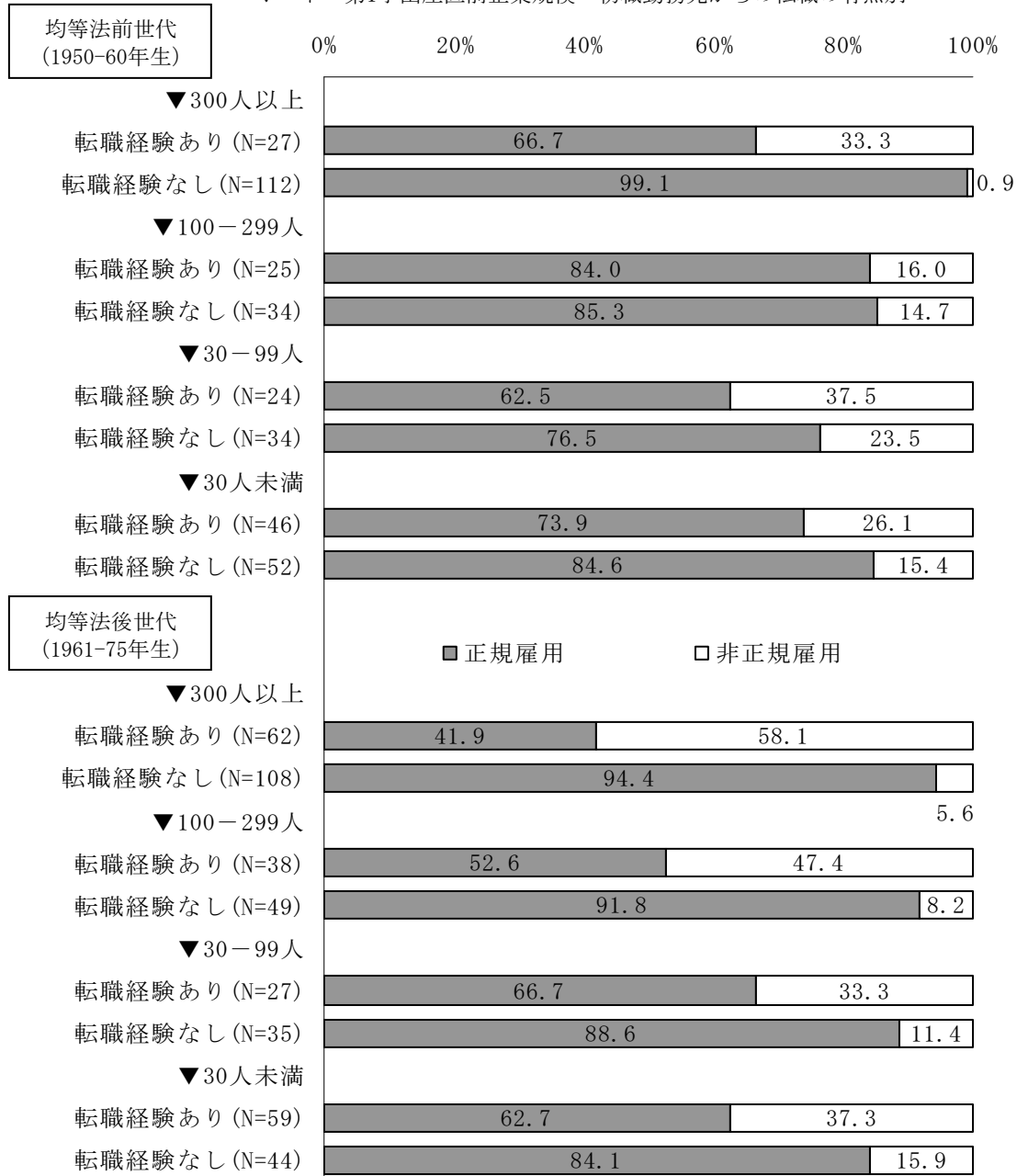
【初職からの転職状況と第 1 子出産前の退職状況】

ここで、第 1 子出産直前の雇用形態が初職からの転職状況と関係していることを指摘しておきたい。図 2-4-6 をみよう。図 2-4-6 は第 1 子出産直前の勤務先に勤める前に転職経験があるか否か（学校を終了⁶して最初に雇用就業した勤務先（初職勤務先）と第 1 子直前勤務先が同じであるか否か）を分けて、第 1 子出産直前の正規雇用・非正規雇用比率を示している。第 1 子出産直前勤務先が初職勤務先と異なる場合に「転職経験あり」、初職勤務先と第 1 子出産直前の勤務先が同じ場合に「転職経験なし」としている。この図から、先の図 2-4-3 でみた非正規雇用の多くは、初職とは別の勤務先で第 1 子の出産・育児期を迎えていることがうかがえる。つまり、非正規雇用には出産・育児期を迎える前に勤務先を辞めた経験がある女性が少なくない。

「均等法前世代」から分析結果をみよう。非正規雇用の割合に注目したい。「100-299 人」

⁶ データには中途退学も含まれるため、ここでは「卒業」「修了」ではなく「終了」としている。

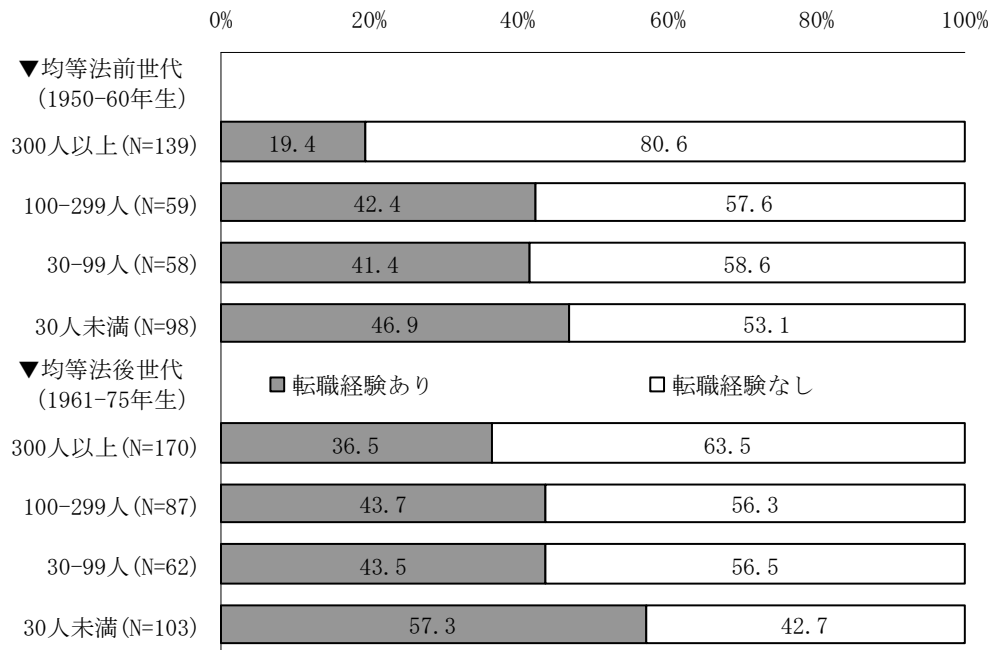
図2-4-6 第1子直前正規雇用・非正規雇用比率
 —コーホート・第1子出産直前企業規模・初職勤務先からの転職の有無別—



の非正規雇用割合には転職経験の有無の差はほとんどない。だが、「300人以上」「30-99人」「30人未満」では、「転職経験あり」の非正規雇用割合が高い。その傾向は「300人以上」で顕著である。この規模で転職経験「なし」の非正規雇用は1%に満たない。

これら「300人以上」「30-99人」「30人未満」は、「均等法後世代」においても、転職経験「あり」の非正規雇用割合が高い。前の世代と比較すると「300人以上」の非正規雇用割合の上昇が顕著である。また、「100-299人」においても転職経験「あり」の方が非正規雇用割合は高くなっている。先の図2-4-3でみたように100人以上の企業規模では若いコーホートの非正規雇用割合が上昇していた。その背景には、初職勤務先を退職して別の勤務先で

図2-4-7 初職勤務先から第1子出産直前までの転職経験の有無
—コーホート・第1子出産直前企業規模別—



出産・育児期を迎える女性の増加があると予想することができる⁷。初職から第1子出産直前までの転職状況と出産・育児期の就業継続の関係を分析してみよう。

図2-4-7は初職から第1子出産直前までの転職経験の有無をコーホート・第1子出産直前勤務先企業規模別に示している。

「均等法前世代」からみよう。300人以上の大企業と中小企業では、出産・育児期を迎える前の女性のキャリアが異なっていたことが分析結果からうかがえる。「300人以上」において「転職経験なし」の割合が高く、約80%の女性が初職勤務先で出産・育児期を迎えている。これに比べて、300人未満の中小企業では、「100-299人」「30-99人」「30人未満」のいずれも転職経験「あり」の割合が40%以上と高い割合を示している。

だが、若いコーホートでは「300人以上」の大企業でも、転職経験「あり」の割合が前の世代から約15ポイント上昇している。また、企業規模が最も小さい「30人未満」でも転職経験「あり」は前の世代から約10ポイント上昇している。一方、「100-299人」「30-99人」の転職経験「あり」は前の世代とほとんど変わっていない。

こうした初職からの転職状況別の第1子出産前退職時期の割合を図2-4-8に示す。「均等法前世代」において、転職経験の有無を比較すると、「均等法後世代」とも、「300人以上」と「30-99人」では転職経験「なし」の継続率が高い。「30人未満」の継続率も転職経験「なし」の方がわずかに高い。だが、ほとんどないと言ってもよい程度の差である。対して、「100

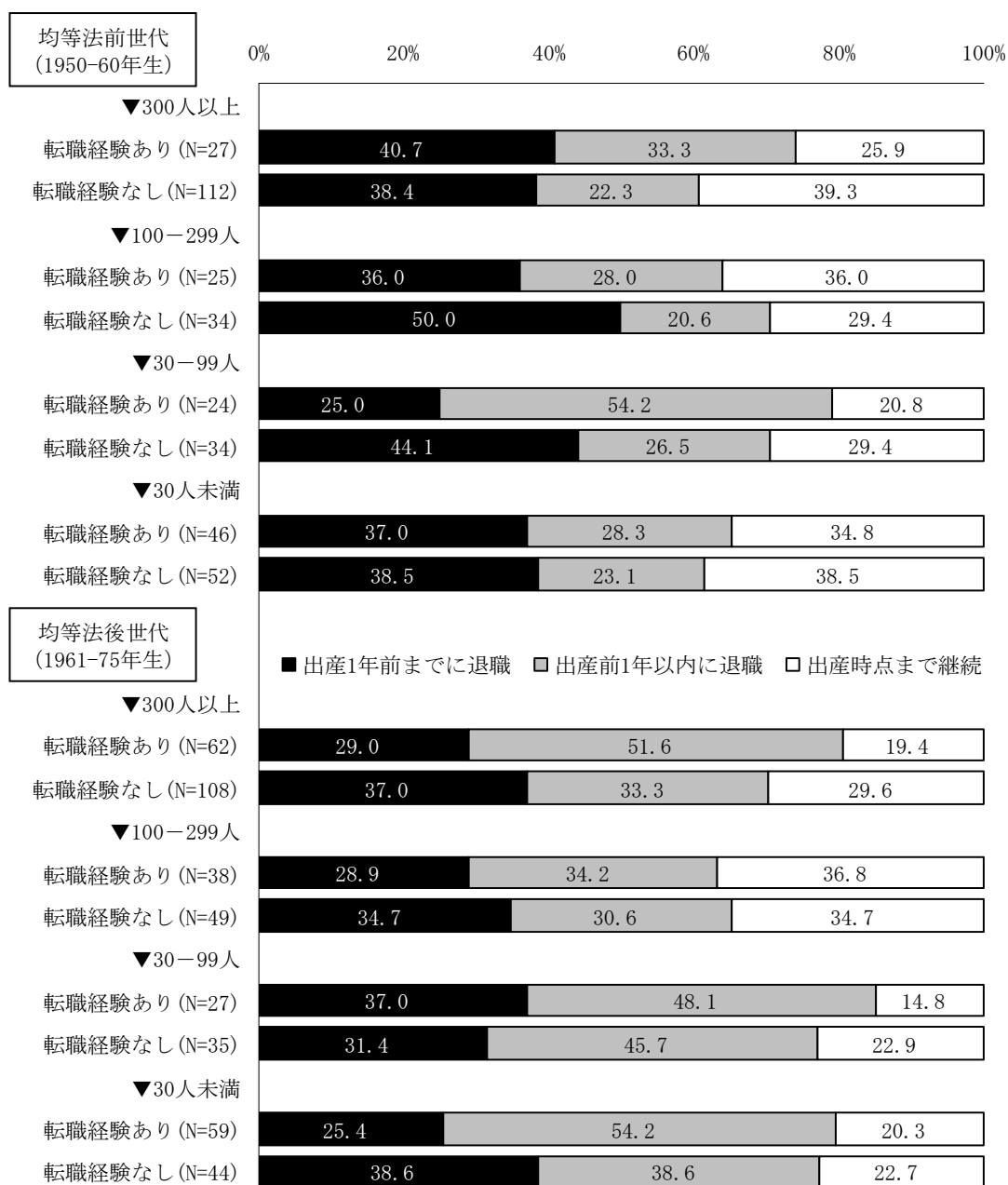
⁷ 分析対象は、若い「均等法後世代」においても大多数がバブル期とその崩壊直後の1990年代前半までに初職についている。そのため、その後の若年雇用悪化にともなう初職の非正規雇用拡大は、ここでの分析結果に反映されていない。分析対象の学校から初職への移行については、労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

「299人」では転職経験「あり」の方が継続率は高い。

若いコーホートにおいても、「300人以上」と「30-99人」では転職経験「なし」の継続率が高い。だが、前の世代と比べると、転職経験の有無にかかわらず継続率は低下している。

「300人以上」では、転職経験「なし」の方が継続率の低下幅が大きい。先の図2-4-5に示したように、「300人以上」の転職経験「なし」は若いコーホートでも約95%が正規雇用である。正規雇用として初職勤務先に勤め続けた女性であっても、出産・育児期には就業継続しなくなっているといえる。対して、若いコーホートの「100-299人」では、転職経験「あり」の継続率が前の世代から上昇しており、転職経験「なし」との差がほとんどなくなって

図2-4-8 第1子出産直前勤務先の退職時期比率
—コーホート・第1子出産直前企業規模・初職勤務先からの転職経験の有無別—



いる。「300人以上」の企業とは異なり、この規模では、初職勤務先に勤め続けて出産・育児期を迎えた女性の就業継続が増えていることがうかがえる。「30人未満」でも転職経験の有無による差はほとんどない。だが、前の世代と比べると、転職経験の有無にかかわらず継続率は低下している。

若いコーホートにおいて継続率低下が著しい「300人以上」と「30人未満」では、初職から第1子出産直前までに転職経験があるか否かにかかわらず継続率が低下している。とりわけ見逃せないのは、転職経験「なし」の継続率も低下していることだ。これらの規模では、前の世代に比べて、正規雇用の継続率が大きく低下していたことを先の図2-4-4は示していた。この結果とここでの図2-4-7の結果をあわせて解釈すれば、初職を辞めて非正規雇用についた女性のみならず、初職で正規雇用につき、その後に離転職せずに出産・育児期を迎えた女性も、前の世代に比べて継続しなくなっているといえる。

【企業規模別職種構成と第1子出産前退職状況】

次に職種との関係を分析しよう。表2-4-2に第1子出産直前の職種の割合を企業規模・コーホート別に示す。「専門・技術職」は業種を、女性の伝統的な継続職種である看護師・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」に分けている⁸。

まず、全体の傾向として「均等法前世代」と「均等法後世代」の職業構成が異なることを確認しておこう。「均等法後世代」では、「技能工・労務職」が前の世代から低下し、「営業・販売職」が上昇している。「専門・技術職（その他の業種）」と「サービス職」もわずかでは

表2-4-2 第1子出産直前職種構成割合－コーホート・企業規模別－

	専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	専門・技術職 (その他の業種)	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職	N
▼均等法前世代 (1950-60年生)	14.6	3.2	52.4	9.7	6.0	14.0	349
300人以上	12.6	4.4	61.5	8.9	3.0	9.6	135
100-299人	13.8	3.4	50.0	10.3	5.2	17.2	58
30-99人	13.8	0.0	44.8	10.3	8.6	22.4	58
30人未満	18.4	3.1	45.9	10.2	9.2	13.3	98
▼均等法後世代 (1961-75年生)	14.6	4.1	52.9	12.0	8.4	8.1	418
300人以上	13.1	4.8	56.0	14.9	2.4	8.9	168
100-299人	12.6	4.6	55.2	8.0	6.9	12.6	87
30-99人	8.3	5.0	61.7	6.7	8.3	10.0	60
30人未満	22.3	1.9	40.8	13.6	19.4	1.9	103

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

⁸ 前章で分析した事業所調査は「医療・福祉」と「教育・学習支援業」の育児休業制度導入率は他の業種に比べて高いとはいえないが、それは調査対象が民営事業所であることによる。1975年成立の「特定職種育児休業法」（義務教育諸学校等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）により、公務部門の看護師・教師・保育士については育児休業が法制化されていた。本章の分析データでは、公務員も分析対象に含まれているため、「均等法前世代」においても、医療・教育・社会保険・社会福祉

あるが上昇している。「事務職」は前の世代から最も割合の高い職種であり、「均等法後世代」においても変わっていない。「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」の割合も前の世代とほとんど変わっていない。

企業規模別に「均等法後世代」の職種構成をみるといずれの規模でも「事務職」の割合が最も高い。だが、その他の職種においては企業規模ごとに違いがある。10%を超える職種を企業規模別にみていこう。

「300人以上」は「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」と「営業・販売職」が10%を超えている。前の世代と比べると「営業・販売職」の上昇が著しい。「100-299人」も「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」とともに「技能工・労務職」が10%を超えているが「営業・販売職」は前の世代からやや低下している。「30-99人」では「事務職」の上昇が著しく、「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」「営業・販売職」「技能工・労務職」は前の世代から低下している。「事務職」以外で10%を超えているのは「技能工・労務職」だけであるが、この職種においても前の世代の半分まで低下している。「30人未満」は「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」が20%を超えており、「サービス職」もほぼ20%の水準である。「営業・販売職」も10%を超えている。

こうした職種の違いと就業継続の関係を企業規模別に分析しよう。図2-4-9に、職種別の第1子出産直前勤務先退職時期をコーホート・企業規模別に示す。ここでは、個々の職種について企業規模別のクロス集計ができるサンプルサイズを確保できていないため、「均等法前世代」と「均等法後世代」の各企業規模で最も割合の高い事務職のみ単独のカテゴリーとする。表2-4-2の「専門・技術職（その他の業種）」は「専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉）」と一緒にして「専門・技術職」とし、他の職種は「その他」として一括りにする。

注目したいのは、いずれの企業規模でも女性の約半数を占める「事務職」の継続率である。

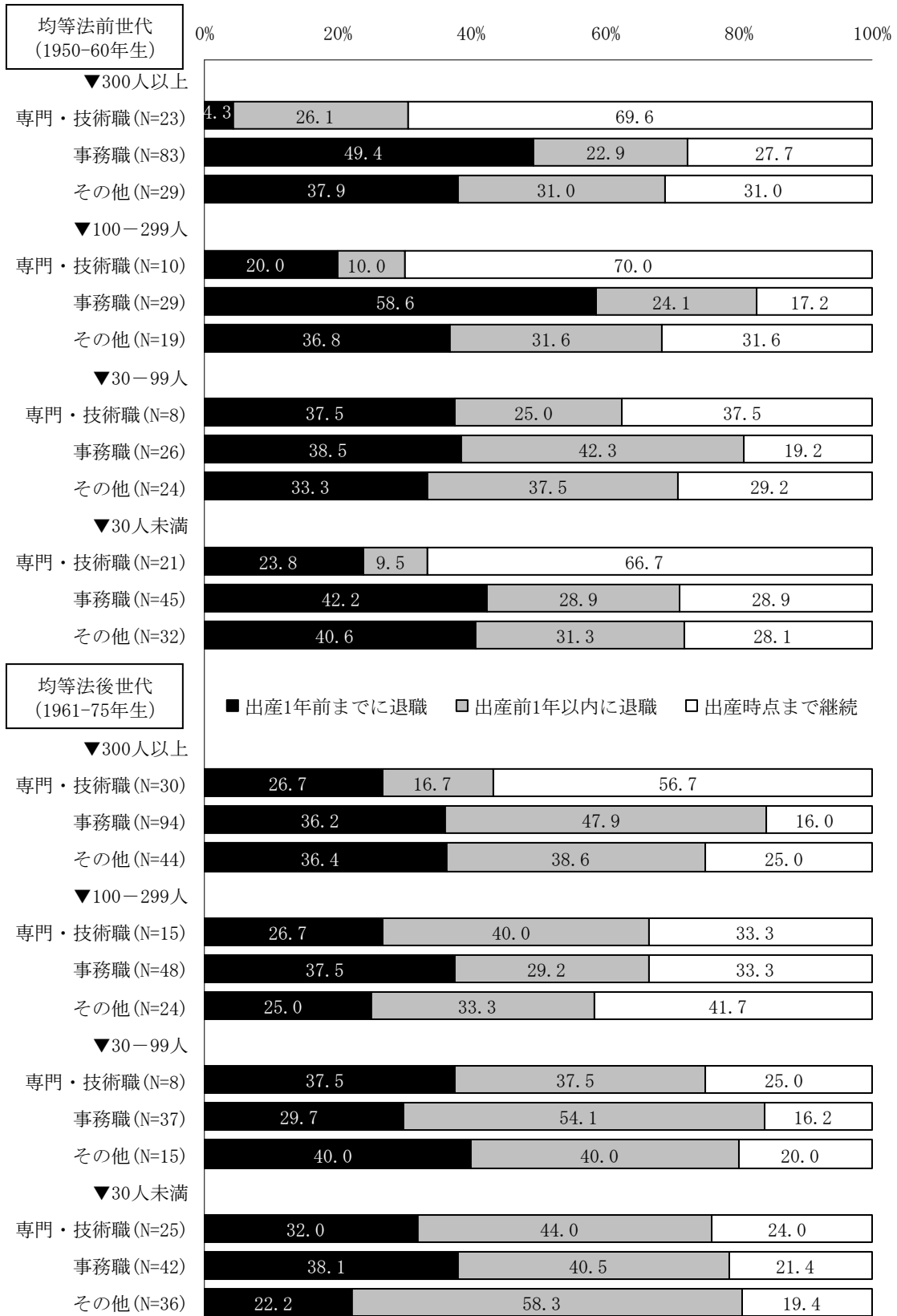
「300人以上」では若いコーホートの「事務職」の継続率が前の世代から大きく低下しているが、逆に「100-299人」では「事務職」の継続率が上昇している。

「均等法前世代」からみよう。いずれの企業規模でも、「専門・技術職」の継続率が「事務職」より高い。「100-299人」「30-99人」の「専門・技術職」はサンプルサイズが小さく、慎重に結果を解釈する必要がある。だが、他の企業規模においても、「専門・技術職」の継続率は一貫して高く、この点では企業規模による違いはないと考えられる。

「事務職」の継続率を企業規模で比較すると、「300人以上」と「30人未満」では相対的に継続率が高く、どちらも25%を超えている。対して「100-299人」「30-99人」の継続率は20%を下回る。先の図2-2-2に示した企業規模別継続率においても、「300人以上」と「30人未満」が高く、「100-299人」「30-99人」は低かった。女性の約半数を占める「事務職」の継続率が全体の継続率に影響していることがうかがえる。

業の専門・技術職の継続率が高くなる。

図2-4-9 第1子出産直前退職時期比率
 -コーホート・企業規模・第1子出産直前職種別-



次に、「均等法後世代」をみると、「専門・技術職」の継続率はいずれの企業規模でも前の世代から低下している。この世代でも「100-299人」「30-99人」のサンプルサイズは小さい。だが、「300人以上」と「30人未満」でも「専門・技術職」の継続率は低下しており、この職種の継続率は企業規模を問わず一貫して低下している可能性が高い。

一方、「事務職」の継続率の傾向は企業規模によって異なっている。「300人以上」は前の世代から約10ポイント低下しているが、「100-299人」は逆に約15ポイント上昇している。その結果として、「300人以上」と「100-299人」の継続率は前の世代から逆転している。

「30-99人」の「事務職」はほとんど低下していない。「30人未満」の「事務職」も「均等法後世代」では低下しているが、その幅は「300人以上」に比べれば小さい。それよりも「30人未満」では「専門・技術職」の低下が著しい。その結果として、若いコーホートでは「事務職」と「専門・技術職」の差がほとんどなくなっている。

こうした結果を先の図2-2-2に示した企業規模別継続率との関係で整理すると、企業規模によって就業継続率を下げている職種は異なるといえる。「300人以上」「30人未満」は、「均等法後世代」の継続率が前の世代に比べて大きく低下していた。「300人以上」は「専門・技術職」とともに「事務職」の継続率も低下したために、全体の継続率が大きく低下したと考えられる。だが、同じく継続率の低下が著しい「30人未満」は、「事務職」の継続率低下よりも「専門・技術職」が40ポイント近く低下したことの影響が大きい。「30-99人」は、「専門・技術職」が10ポイント以上低下しているものの、「事務職」の割合が他の企業規模より高く、この職種の継続率がほとんど低下していないために、全体の低下幅も小さいと考えられる。対して、「100-299人」は「専門・技術職」の継続率低下の一方で、新たに「事務職」の継続率が上昇したために、全体の継続率が低下しなかったと考えることができる。

5 第1子出産時点雇用の有無の規定要因

クロス集計によって、育児休業制度および第1子出産直前の就業状況と出産・育児期の退職の関係を分析してきた。分析結果から、勤務先に育児休業制度がある女性の方が第1子出産・育児期の就業継続率は高いが、学歴・雇用形態・職種といった育児休業以外の要因も出産前の退職と関係していることが示唆された。そこで、他の要因をコントロールしても育児休業制度があれば就業継続する確率が高くなるか、多変量解析を行ってみよう。

分析方法はロジスティック回帰分析とする。被説明変数は、第1子出産時点で雇用（出産時点まで継続）の場合に1、無職（出産前に退職）の場合に0とする。説明変数は、ここまでの分析で取り上げた第1子出産年齢、学歴（教育年数）、第1子出産直前雇用形態、第1子出産直前職種、そして、第1子出産直前勤務先の育児休業制度の有無である⁹。雇用形態は「正規雇用」を1、「非正規雇用」を0とする。クロス集計では職種を「専門・技術職」「事

⁹ 初職勤務先からの転職経験の有無は雇用形態と相関が高いため、ここでの分析モデルからは除外する。

務職」「その他」の3つに分けていたが、ここでは「事務職」をベンチマークとして、個々の職種の効果を分析する。

なお、ここでの分析課題は、就業継続に対する企業規模の効果の有無ではなく、企業規模によって就業継続の規定要因に違いがあるかを明らかにすることである。したがって、分析対象を企業規模100人以上と100人未満に分ける。育児休業制度の以外の要因については「300人以上」と「100-299人」の違いや「30-99人」と「30人未満」の違いも重要である。だが、育児休業取得状況は100人以上と100人未満の差が大きく、特に100人未満では育児休業の取得者が少ない。それでもなお、育児休業制度に就業継続を高める効果があるといえるのか、100人以上と100人未満を分けた分析を行い、改めて検討したい。

はじめに、全コーホートを対象とした分析結果を表2-5-1に示す。前述の説明変数に加えて「1950-55年生」をベンチマークとするコーホートのカテゴリ変数を投入している。企業規模100人以上と100人未満で規定要因の異同に注目して分析結果を読もう。

「100人以上」の分析結果からみる。この企業規模では、職種と育児休業制度が有意な効果を示している。育児休業制度の効果は、制度があるほど第1子出産時点で雇用就業していることを示している。

職種の効果は、「事務職」に比べて「専門・技術職」であるほど、また「技能工・労務職」であるほど第1子出産時点で雇用就業していることを示している。「専門・技術職」の継続率が「事務職」より高いことはクロス集計結果にも表れていた。クロス集計で「その他」とした職種のなかでも「技能工・労務職」は就業継続率が高かったといえる。オッズ比で効果の大きさを比較すると、「技能工・労務職」よりも「専門・技術職」の方が大きい。クロス集

表2-5-1 第1子出産時点雇用の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無（雇用=1、無職=0）					
	100人以上			100人未満		
分析対象（企業規模）	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
コーホート（ベンチマークは1950-55年生）						
1956-60年生	.089	.342	1.093	-.181	.376	.835
1961-65年生	.047	.372	1.048	-.800	.421	.449
1966-70年生	-.673	.383	.510	-1.189 *	.488	.304
1971-75年生	-.501	.389	.606	-.410	.442	.664
教育年数	-.031	.083	.969	-.237 *	.093	.789
第1子出産年齢	-.002	.032	.998	-.051	.040	.950
第1子出産直前雇用形態（正規雇用=1、非正規雇用=0）	.429	.330	1.536	.152	.351	1.164
第1子出産直前職種（ベンチマークは事務職）						
専門・技術職	1.348 **	.311	3.850	1.184 **	.381	3.268
営業・販売職	-.360	.414	.698	-.386	.522	.680
サービス職	1.038	.543	2.824	.093	.464	1.098
技能工・労務職	1.091 **	.364	2.977	.162	.463	1.176
第1子出産直前勤務先育児休業制度の有無（あり=1、なし=0）	1.191 **	.248	3.291	1.141 **	.333	3.131
定数	-1.524	1.316	.218	3.113 *	1.414	22.491
χ ² 乗値	71.110 **			40.408 **		
自由度	12			12		
N	446			319		

分析対象：第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

計では「その他」として一括りにした個々の職種と比べても、「専門・技術職」の継続率が最も高く、その次に「技能工・労務職」の継続率が高いといえる。

一方、「100人未満」の分析結果は、コーホート、教育年数、職種、育児休業制度が有意な効果を示している。「専門・技術職」であることと勤務先に育児休業制度があることは、企業規模が100人以上か100人未満であるかにかかわらず、第1子出産・育児期の就業継続を高める効果があるといえる。裏を返せば、100人未満の企業規模においても、育児休業制度がなければ第1子出産・育児期に退職する確率は高くなる。前章の分析結果において、100人未満の企業規模は育児休業制度の導入率が相対的に低く、30人未満では約3割に留まっていた。ここでの分析結果から、出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、100人未満の小企業における育児休業制度普及は重要な課題であるといえる。

「100人未満」が「100人以上」と異なるのは、コーホートと教育年数の効果である。コーホートの効果は、「1966-70年生」がマイナスの効果を示している。このコーホートは「1950-55年生」に比べて第1子出産前に退職する確率が高い。クロス集計の結果において、100人未満の企業に勤務する女性の継続率は「30-99人」「30人未満」とも「均等法前世代」に比べて「均等法後世代」の方が低かった。ここでの結果から、とりわけ「1966-70年生」の女性の退職率は高いことが示唆される。教育年数の効果はマイナスであり、学歴が高いほど退職することを分析結果は示している。しかしながら、図2-4-3の学歴別の就業継続状況において、「均等法前世代」の「30人未満」は「専門・短大以上」の継続率が高かったことに注意したい。「均等法前世代」の「30-99人」および「均等法後世代」における高学歴層の継続率の低さがここでの結果に表れていると考えることができる。

第1子出産時点雇用の有無の規定要因を「均等法前世代」（1950-60年生）と「均等法後世代」（1961-75年生）で比較するため、コーホートを分けて分析してみよう。

表2-5-2は、「均等法前世代」の企業規模別分析結果である。企業規模「100人以上」からみる。全コーホートの分析結果と同様に、「専門・技術職」「技能工・労務職」と育児休業制度がプラスの有意な効果を示している。育児休業制度の効果は「100人未満」でも有意にプラスである。樋口（1994）が指摘していたことだが、育児休業法施行前から育児休業制度がある女性の方が就業継続していたことが改めて示唆される結果である。「100人未満」の職種の効果は、「専門・技術職」のみ有意であり、「技能工・労務職」の有意な効果はない。全コーホートの分析結果と異なり、学歴の効果が有意でない。図2-4-3に示したように、この世代では「30-99人」と「30人未満」で学歴と就業継続の関係が逆になっている。この2つを1つに括ったために効果が相殺されたと考えられる。

つづいて「均等法後世代」の企業規模別分析結果を表2-5-3でみよう。企業規模「100人以上」で有意な効果を示している説明変数は、「均等法前世代」と同じである。ここでもやはり、「事務職」に比べて、「専門・技術職」であるほど、育児休業制度があるほど、第1子出産時点の雇用確率は高いことを分析結果は示している。だが、「技能工・労務職」の有意な効

表2-5-2 「均等法前世代」(1950-60年生)の第1子出産時点雇用の規定要因(ロジスティック回帰分析)

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無(雇用=1、無職=0)					
	均等法前世代(1950-60年生)					
	100人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
教育年数	-.004	.133	.996	-.203	.119	.817
第1子出産年齢	.017	.047	1.017	-.013	.049	.987
第1子出産直前雇用形態(正規雇用=1,非正規雇用=0)	1.133	.657	3.105	.220	.471	1.246
第1子出産直前職種(vs.事務職)						
専門・技術職	1.580 **	.514	4.853	1.504 **	.534	4.501
営業・販売職	-1.070	.805	.343	-.402	.718	.669
サービス職	.527	.912	1.693	.406	.669	1.501
技能工・労務職	1.582 **	.559	4.866	.166	.543	1.180
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無	1.152 **	.372	3.164	.963 *	.464	2.619
定数	-2.988	2.002	.050	1.488	1.955	4.426
χ ² 乗値	42.275 **			19.420 *		
自由度	8			8		
N	192			156		

分析対象:第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

表2-5-3 「均等法後世代」(1961-75年生)の第1子出産時点雇用の規定要因(ロジスティック回帰分析)

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無(雇用=1、無職=0)					
	均等法後世代(1961-75年生)					
	100人以上			100人未満		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
教育年数	-.032	.108	.968	-.311	.173	.733
第1子出産年齢	-.018	.044	.983	-.100	.068	.905
第1子出産直前雇用形態(正規雇用=1,非正規雇用=0)	.136	.393	1.146	-.065	.539	1.067
第1子出産直前職種(vs.事務職)						
専門・技術職	1.117 **	.393	3.054	.796	.566	2.217
営業・販売職	-.070	.492	.933	-.405	.747	.667
サービス職	1.343	.695	3.830	-.210	.666	.811
技能工・労務職	.690	.495	1.994	-.488	.893	1.629
第1子出産直前勤務先育児休業制度有無	1.142 **	.335	3.133	1.237 *	.485	3.445
定数	-1.131	1.809	.323	4.699 *	2.041	109.807
χ ² 乗値	29.655 **			16.849 *		
自由度	8			8		
N	254			163		

分析対象:第1子出産前雇用就業経験者

**1%水準で有意 *5%水準で有意

果はなくなっている。また、「専門・技術職」のオッズ比も前の世代に比べると小さくなっている。これらの職種においても就業継続する女性が減っていることがうかがえる。

「均等法後世代」の「100人未満」においては、育児休業制度の有無のみが有意な効果を示している。先の図2-4-3のクロス集計結果が示していたような学歴間の差や、図2-4-9が示していたような職種間の差を、ここでの分析結果は示していない。コーホート・企業規模にかかわらず、育児休業制度には有意な効果があるが、特に「100人未満」の若いコーホートにおいては、勤務先の就業継続支援として、育児休業制度の重要性が高くなっていることが、この分析結果から示唆される。

以上の分析結果を踏まえれば、第1子の出産・育児期において、「育児休業制度がなくても中小企業では就業継続できている」とはいえない。出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、100人未満の企業に勤務する女性においても育児休業制度の規定を設けるこ

とが重要であることを分析結果は示唆している。

6 まとめ

勤務先の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 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のない女性は出産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。

均等法後に初職を開始し、育児休業法施行後に第1子出産・育児期を迎えた「均等法後世代」（1961－75年生）においても、第1子出産前に多くの女性が退職している。300人以上の大企業や100人未満の小企業では「均等法前世代」（1950－55年生）に比べて若いコーホートの継続率が低下している。100－299人の中企業の継続率は低下していないが、上昇しているとまではいえない。若いコーホートでは、育児休業制度が普及しつつあったことが本章の分析結果からもうかがえるが、企業規模の大小にかかわらず、出産・育児期の就業継続は依然として難しい状況にある。

だが、このことから育児休業制度が就業継続支援として機能していないとするのは早計である。育児休業制度がなければ出産前の退職率はいっそう高くなるからだ。勤務先に育児休業制度がない女性は、妊娠期を迎える前にとりわけ多く退職していることが分析結果からうかがえる。これから出産・育児期を迎える女性が就業継続意欲をもって働くことができるためにも、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の規定を設けることが重要といえる。

育児休業取得者の割合も、100人以上の企業では若いコーホートで上昇しており、多くの企業に育児休業が定着していることがうかがえる。300人以上の大企業のみならず、中小企業のなかでも、100－299人の中企業では育児休業取得者が増えつつある。中企業（法の規定では「101－300人」）には、次世代法の行動計画策定が新たに義務づけられるが、大企業より規模が小さいから育児休業取得が難しいという問題が生じる可能性は低いと考えられる。

だが、育児休業取得者が増えているにもかかわらず、大企業・中企業で就業継続する女性は増えていない。これらの規模では、専門・技術職と技能工・労務職の継続率が、かつては

高かった。しかしながら、これらの職種の継続率は低下している。100－299 人の中企業では、新たな継続層として事務職の継続率が上昇しているが、300 人以上の大企業では事務職の継続率も大きく低下している。さらに、100 人以上の企業では出産前の女性に非正規雇用が増えているが、大企業では非正規雇用の継続率が低い。

100 人未満の小企業でも、かつて継続率が高かった専門・技術職の継続率は若いコーホートで低下している。加えて、小企業に特徴的なのは高学歴層の継続率が低いことである。特に 30 人未満の企業では専門・技術職と高学歴層の継続率低下が著しい。それ以上に重要なのは、若いコーホートでも育児休業取得者が少なく、勤務先に育児休業制度がある女性でも妊娠・出産期の退職率が高いことだ。小企業での育児休業取得は難しい可能性が高い。

だが、そうした状況にもかかわらず、小企業の継続率は大企業とあまり差がないという見方もできる。継続層に限定すれば、小企業では育児休業を取得しなくても継続している割合が高い。しかし、本章の分析結果から、学歴・雇用形態・職種との関係で、大企業よりも小企業の方が就業継続しやすいといえるような状況は確認されなかった。育児休業を取得しないで就業継続している背景には、企業の外の保育サービスや家族・親族の育児援助が関係しているのではないだろうか。次章では、これら家族や地域社会の支援と就業継続の関係を分析し、その結果を踏まえて、育児休業制度の課題を再び検討することにしたい。