



労働政策研究報告書 No. 136

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

出産・育児期の就業継続

－2005年以降の動向に着目して－

出産・育児期の就業継続

－2005年以降の動向に着目して－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

出産・育児期の就業継続を支援する目的で 1992 年に育児休業法が施行されてから、育児休業制度の規定を就業規則等に設ける企業は増え、女性の育児休業取得者も増えた。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。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 年度までのプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」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。本報告書は、平成 22 年度の研究成果として公表する中間とりまとめである。

平成 22 年度は全国 30-44 歳の女性を対象にアンケート調査を実施し、経歴データを用いて第 1 子出産前後の就業継続状況を分析した。分析結果から、第 1 子出産時点の雇用率は、バブル崩壊後の景気低迷から脱した 2003 年前後を境に上昇に転じ、改正育児・介護休業法と次世代法が施行された 2005 年以降はさらに上昇していることを明らかにしている。

パートタイマー・契約社員・派遣社員といった非正規労働者については、2005 年施行の改正育児・介護休業法から一定の条件を満たす有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大されている。本報告書でも非正規労働者の育児休業取得率は上昇している。だが、その割合は高いとはいえない。一方、正規労働者は休業前後の労働時間の面での支援が課題となっているが、出産前の労働時間は短くなっていない。しかしながら、正規労働者と非正規労働者の双方に、男性正社員と同じ職務を担う女性が増えたこと、1 つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性が増えたこと、そして勤務先から両立支援制度の周知があった女性が増えたことによって、第 1 子出産前後の就業継続率は上昇している。企業が女性を長期的な労働力として活用するようになったことで、両立支援にも積極的になっていることが分析結果からうかがえる。特に制度周知の効果は大きく、これによって学歴や職種、労働時間にかかわらず、第 1 子出産前後の就業継続率は上昇している。

本報告書は調査結果の速報であり、平成 23 年度に詳細な分析をして、最終とりまとめを行う予定であるが、分析結果から出産・育児期の就業継続支援の課題について、様々なインプリケーションを得ることができる。本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2011 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員	序章, 1, 4 章, 終章
たかみ ともひろ 高見 具広	日本学術振興会 特別研究員	2, 3 章

プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」
サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」参加者と担当
（五十音順）

いけだ しんごう
池田心豪 労働政策研究・研修機構 研究員
担当：調査計画の策定、調査票作成、集計・分析、報告書執筆、事務

いまだ さちこ
今田幸子 労働政策研究・研修機構 特任研究員
担当：調査研究の指導・助言

たかみ ともひろ
高見具広 日本学術振興会 特別研究員
担当：集計・分析、報告書執筆

※所属・肩書きは平成 23 年 3 月 31 日現在

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 調査研究の目的	1
2 調査研究の課題	3
3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要	8
4 分析結果の概要	8
5 各章要旨	9
第1章 M字型就業曲線と第1子出産前後の就業状況	12
1 はじめに	12
2 M字型就業曲線の変化とその社会的背景	13
3 第1子出産前後の雇用就業状況	17
4 育児休業・親族援助・保育所と就業継続—雇用形態の違いに着目して—	24
5 まとめ	33
第2章 正規労働者の働き方と就業継続—労働時間との関係に着目して—	35
1 はじめに	35
2 正規労働者における労働時間と就業継続	35
3 正規労働者の働き方と就業継続—学歴・職種・職務・勤続年数との関係—	40
4 復職後の勤務時間短縮と就業継続	54
5 正規労働者における第1子出産時の雇用と復職後の勤務時間短縮の規定要因	66
6 まとめ	70
第3章 非正規労働者の働き方と就業継続—働き方の変化に着目して—	72
1 はじめに	72
2 非正規労働者の働き方と就業継続	72
3 復職後の勤務時間短縮と就業継続	91
4 非正規労働者における第1子出産時の雇用有無の規定要因	94
5 まとめ	96
第4章 労使コミュニケーションと就業継続	98
1 はじめに	98
2 労使コミュニケーションと第1子妊娠・出産期の退職	99
3 第1子妊娠時の就業状況と両立支援制度の周知状況	106

4	第1子出産前後の就業継続に対する制度周知の効果	116
5	まとめ	118
終章	要約とインプリケーション	121
1	各章の知見の要約	121
2	インプリケーション	122
3	今後の課題	125
文献		127
付属資料		
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 概要とデータ概要	137
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 調査票	139

序章 調査研究の目的と概要

1 調査研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続¹を支援するため、企業においては育児休業制度を柱に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、女性の育児休業取得者は増えた³。樋口（1994）、富田（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）、周（2003）などの研究も、育児休業制度には出産・育児期の就業継続を高める効果があるとしている。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成19年度～平成23年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」（以下、「第2期プロジェクト研究⁴」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⁵。本報告書は、その平成22年度の研究成果をとりまとめた報告書である。

本研究に先立って、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⁶」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（均等法前世代）と、均等法施行後に初職を開始したコーホート（均等法後世代）の第1子出産・育児期の就業継続状況を比較している⁷。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

¹ 「就業継続」は、子どもを産まずに仕事を続けることも含む概念であるが、本報告書は出産・育児期に焦点を当てていることから、特に断りなく「就業継続」という場合は出産・育児期の就業継続を指している。

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 育児休業は女性に限定した制度ではないが、本報告書では女性の就業継続状況との関係で育児休業を取り上げているため、特に断りなく「育児休業取得者」というときには女性の育児休業取得者を指している。

⁴ 当機構が平成19年度～平成23年度に実施しているプロジェクト研究は6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、「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」を指している。

⁵ 第2期プロジェクト研究では、本研究のほかにも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」を実施している。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。

⁶ 当機構が第1期中期計画期間（平成15年度～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」「第1期の研究」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。

⁷ 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（2007a）を参照。

こと⁸、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いること、④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が増えたことにより、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、⑤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就業継続が難しくなっていることが示唆された。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。

平成20年度までの研究では、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いに着目して、既存データの二次分析を行い、企業規模別に就業継続支援の課題を整理した⁹。

中小企業については、個々の労働者に対して柔軟に対応しているため、両立支援の制度はなくても出産・育児期に就業継続できているという指摘がこれまでであった。しかし、データ分析の結果から、中小企業においても育児休業制度がない企業では第1子出産前に退職する女性が多いこと、100人未満の小規模企業では育児休業取得が難しく、都市部においては保育所の利用も難しいことから多くの女性が退職していることが示唆された。一方、大企業では育児休業制度の導入率が90%を超えており、育児休業取得率も高い。にもかかわらず、女性の働き方の変化により就業継続は難しくなっていることが分析結果から示唆された。

平成21年度は両立支援に取り組む企業と第1子出産前に雇用就業経験がある女性を対象にヒアリング調査を実施した¹⁰。育児休業取得者が増えても就業継続は増えない理由として調査結果から、次のようなインプリケーションを得ている。

1つは、本来の目的である就業継続がわきに置かれ、育児休業それ自体が目的になっている可能性である。出産・育児期の就業継続において、妊娠から産前産後休業・育児休業を経て育児と両立可能な働き方で復職することは一連のプロセスである。だが、育児休業制度は法定を上回っているが復職後の支援が未整備であるために退職しているなど、育児休業制度自体の充実に終始している企業の事例が報告された。

2つ目は、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えていない可能性があることだ。ある女性の就業継続意欲を喚起する働き方が別の女性の就業継続意欲も喚起するとは必ずしもいえない。やりがいのあった仕事が出産を機に負担になることもある。多様かつ流動的な意識をもつ女性の就業継続意欲を高めるために、女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行

⁸ 同じ時期に実施された「第13回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所 2005年)の報告書である国立社会保障・人口問題研究所(2007a)も、1986年の均等法施行当時から2005年までに第1子出産前後の就業継続率は大きく変化していないことを報告している。

⁹ その成果は『出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に』(JILPT 労働政策研究報告書 No.109、2009年)として公表されている。

¹⁰ その成果は『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』(JILPT 労働政策研究報告書 No.122、2010年)として公表されている。

うことや、企業が把握していない課題に対応し、労働者同士が就業継続意欲を高め合うために、両立のロールモデルやメンターをつくることの重要性を調査結果から指摘した。

両立支援にはコストがともなうが、それよりも退職のデメリットの方が大きいことも企業調査では報告された。調査対象企業にも、女性を重要な戦力としていながら、かつては女性の活躍の推進に積極的とはいえなかったところがあった。だが、そうした雇用管理は企業の競争力にとってマイナスであることを認識したことで、長期的な女性活用方針をもつようになり、両立支援を効果的に推進するようになっている。

以上の知見を踏まえて、平成 22 年度は全国規模のアンケート調査を実施し、職歴や育児歴などの経歴を調査した。そのデータを用いて、第 1 子出産前後の就業継続状況とその規定要因を分析し、効果的な就業継続支援の課題を明らかにすることが本報告書の目的である¹¹。

2 調査研究の課題

(1) 2005 年以降の政策との関係

当機構では、前述のように、2005 年 6 月に実施した「仕事と生活調査」の結果から第 1 子出産前後の就業継続率が上昇していないことを明らかにした。だが、その後、第 1 期プロジェクト研究で指摘した課題に対応した政策の展開があったことにより、第 1 子出産前後の就業継続率は上昇に転じている可能性がある。具体的には次の可能性を検討する。

1 つ目は、2005 年施行の改正育児・介護休業法から一定の要件を満たす有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大されたことにより、非正規労働者の就業継続率が上昇している可能性があることだ。第 1 期プロジェクト研究では若年層の非正規雇用が増えたことにより、育児休業の対象外となる有期契約労働者の女性が増えたことを指摘した。だが、分析対象は大多数が 2004 年以前に出産しており、その後に状況が変化している可能性がある。法改正を受けて実施した「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2007 年）の結果¹²からは、有期契約労働者に育児休業制度を適用する事業所は改正法施行後に増えており、育児休業を取得する有期契約労働者も増えつつあること、これにより出産・育児期に就業継続する有期契約労働者は増えたことがうかがえた。しかし、労働者調査のサンプルに退職者が含まれていないというデータの制約から、就業継続状況については間接的な把握にとどまっている。育児休業の対象拡大にともなって、出産・育児期に就業継続する非正規労働者が増えているかを明らかにすることが、1 つ目の課題である。

2 つ目は、2005 年の次世代育成支援対策推進法（次世代法）施行を機に、正規労働者においても両立支援の取り組みが強化されたことだ。同法は 300 人を超える企業に育児支援の行

¹¹ 本報告書は調査結果の速報として公表するものであり、基礎集計表や調査結果の詳細をとりまとめた報告書は平成 23 年度に公表予定である。

¹² 調査結果は『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』（JILPT 労働政策研究報告書 No.99, 2008 年）として公表されている。

動計画（一般事業主行動計画）策定を義務づけている。300人以下の企業も同様の努力義務が課されている¹³。この行動計画の成果において厚生労働省の定める要件を満たす企業は、両立支援の優良企業であることを示す認定マーク（くるみん）を取得できるが、「女性の育児休業取得率70%以上」は要件の一つになっている。また、次世代法は地方公共団体にも行動計画策定を義務づけており、地域の育児支援としても仕事と育児の両立支援は推進された。2008年には「新待機児童ゼロ作戦」も発表されている。第1期プロジェクト研究では、企業・家族・地域社会による支援の相互関係に着目し、育児休業制度は単独で就業継続の高めているのではなく、保育所の利用と有機的に組み合わせられることで就業継続を高めていることを指摘した。均等法施行後に初職を開始したコーホート（均等法後世代）では親族援助の効果が低下していることも指摘したが¹⁴、これを補う水準まで育児休業制度と保育所の利用が拡大していれば、就業継続率は上昇しているはずである。

そして、3つ目に、休業前後、特に復職後の労働時間面の支援の充実を挙げることができる。第1期プロジェクト研究では、均等法後の職域拡大のマイナス面として、長時間労働や深夜業の負担から就業継続が難しくなっている可能性を指摘した。樋口（2007）も、出産前の労働時間が長いほど第1子出産前後の離職率は高いという分析結果を示している¹⁵。短時間勤務制度や所定外労働免除、子の看護休暇制度は、こうした課題に対応した支援であり、2005年施行の改正育児・介護休業法から子の看護休暇が事業主の義務となった。2010年からは勤務時間短縮等の措置の1つであった短時間勤務制度と所定外労働免除が単独で義務化された。次世代法でも、就学前の子を養育する労働者を対象に勤務時間短縮等の措置を講ずることが「くるみん」認定の要件になっている。加えて、両立しやすい職場を総合的につくる観点から、出産・育児期以外の労働者も含む残業削減や休暇取得促進に取り組むことも認定の要件になっている。労働時間の面で子育てと両立しやすい職場づくりに取り組む企業が増えたことによって、就業継続する女性は増えている可能性がある。

こうした政策の効果によって、出産・育児期の就業継続が上昇に転じているかを明らかにすることが、第一の課題である。

（2）企業の女性活用状況との関係

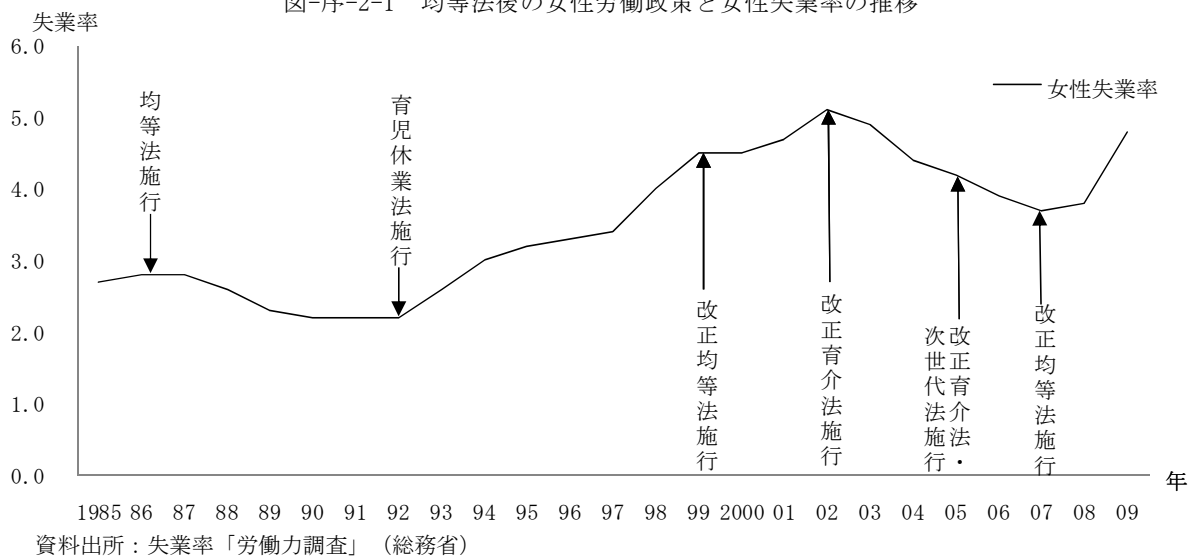
さらに、2005年前後の時期から、より広い文脈における企業の女性労働力活用状況も変化している可能性がある。具体的には、①バブル崩壊後の景気低迷から脱したことを機に、②経営効率化の観点から企業が女性の活躍を推進するようになったこと、③これによって両立支援にも積極的になり、効果的な制度運用のためにニーズ把握や制度周知に取り組むように

¹³ 2011年4月からは届け出義務が100人を超える企業に拡大される。

¹⁴ 親族援助の中心は同居親の援助であるが、親との同居率が低下傾向にあることに加えて、永瀬（1999）、大沢・鈴木（2000）、仙田（2002）によれば、同居親の効果も若いコーホートでは低下傾向にある。

¹⁵ 個人調査ではなく、大阪府の企業を対象としたデータではあるが、富田（1994）も年間総実労働時間の短い企業ほど出産後に働き続ける女性の割合は高いことを指摘している。

図-序-2-1 均等法後の女性労働政策と女性失業率の推移



なった可能性に着目する。先行研究の知見を参照しながら課題を整理しよう。

まず注目したいのは、2008年のリーマンショックまでは景気がよく、2003年以降、雇用情勢も改善傾向にあったことだ。図-序-2-1をみよう。図は均等法や育児休業法といった女性労働にかかわる法制度の施行年月と女性の失業率の推移を示している。均等法が施行された1986年から育児休業法が施行された1992年の間に失業率は低下しているが、この時期は「バブル期」に相当する。その後、1999年に改正均等法、2002年に改正育児・介護休業法（育介法）が施行されているが、この時期は「失われた10年」ともいわれる長期的な景気低迷期と重なる。1999年施行の改正均等法はそれまで努力義務であった女性差別の撤廃を義務化し、ポジティブアクションに関する規定を加えるなど、女性差別的な雇用管理に対する規制を強化した。2002年施行の改正育児・介護休業法では勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。だが、こうした政策の効果は、経済情勢の悪化によって相殺された可能性がある。樋口（2007）は、失業率が高いほど第1子出産前後の就業継続率は下がる分析結果を示し¹⁶、「労働需給が緩み、企業が人材確保に力を注ぐとしなくなると、育児休業制度があっても、利用しづらくなり、退職する女性は増える」と指摘する（樋口 2007:62）。反対に2003年以降は景気回復が追い風となって、出産・育児期に就業継続する女性が増えている可能性がある。佐藤・馬（2008）は、1992年の育児休業法施行後1999年までは出産前後の離職率は変化していなかったが、2000年以降は離職率が低下している分析結果を示し、その背景として育児・介護休業法や次世代法といった政策とともに景気の影響を指摘する。

そうであるなら、再び雇用情勢が暗転した2008年以降は就業継続が減っている可能性もある。だが、景気がよければ企業は両立支援に積極的になり、景気が悪ければ消極的になる

¹⁶ 均等法の就業継続率引き上げ効果は、失業率が1.2%上昇すると相殺されるという具体的な指摘もしている。

という単純な問題ではないことを指摘する先行研究もある。

武石（2006a）は、企業の均等施策が1990年代後半に後退したことを分析結果で示し、その背景として当時の厳しい経済情勢を指摘する。だが、武石（2006a）は、そうした均等施策の後退を労働需給の問題というよりも、長期雇用に基礎を置く日本的雇用システムの問題としてとらえる。同じように川口（2008）も、長期雇用、年功賃金、長期的人材育成といった特徴をもつ日本的雇用システムは女性差別を不可欠の構成要素としているという¹⁷。しかし、川口（2008）は、企業の経営改革と女性の活躍は正の関係にあるという分析結果も同時に示し、日本的雇用システムを否定するのではなく、経営効率化の観点から女性の活躍を推進する企業を支援することを提案する。

この指摘を2003年以降の景気回復と重ね合わせると、次のような過程で就業継続は増えていると考えることができる。すなわち、バブル崩壊後の長期的な景気低迷から脱した2003年前後を境に、企業は人材確保に積極的になったが、同時に経営効率を高めるために女性の活躍を推進するようになった。これによって両立支援にも積極的になり、出産・育児期の就業継続率が上昇している可能性がある。脇坂（2001）や佐藤（2008）の分析結果によれば、均等施策には両立支援にとまなう企業の負担感を軽減する効果がある。その均等を推進する企業経営上の目的が経営効率化であることを川口（2008）の分析結果は示唆している。

平成21年度に当機構で実施した「出産・育児と仕事に関するヒアリング調査¹⁸」の企業調査においても、両立支援に積極的になった背景として、業績の回復過程で経営改革として女性の活躍を推進するようになったことを報告していた事例があった。さらに、労働力を有効活用するため、正規労働者のみならずパートタイマーや契約社員といった非正規労働者の戦力化をすすめる、正社員転換を制度化するなど、労働者全体の意欲と能力を高める取り組みも報告されていた。両立支援と均等は車の両輪といわれるが、その両輪が円滑に回るようになったことで就業継続率が上昇に転じた可能性がある。

だが、女性が望む働き方は様々であり、男性と同じ働き方であることが必ずしも出産・育児期の就業継続を高めるとはいえない側面があることにも留意する必要がある¹⁹。出産・育児期を迎える前は男性と同じ職務を担い、残業や出張のある働き方に意欲をもつことができて、出産を機にそうした働き方を負担に感じるようになることもある。そうした多様な就業ニーズに対応して効果的な支援をするために、意見聴取や相談といった労使コミュニケー

¹⁷ 日本の雇用システムが男性中心的であるとの議論は武石（2006a）より前からあったが、そうした雇用システムと女性雇用の関係が均等法後もあまり変わっていない可能性を武石（2006a）や川口（2008）は示唆している。

¹⁸ 以下で特に断りなく「ヒアリング調査」という場合は平成21年度実施の「出産・育児と仕事に関するヒアリング調査」を指している。調査結果の詳細は労働政策研究・研修機構（2010a）を参照。

¹⁹ 企業の均等度が女性の平均勤続年数に与える影響を分析した武石（2006a）は、両立支援制度の導入と利用環境整備度をコントロールすると、均等度が高いほど平均勤続年数は短くなるとの分析結果を示している。また、佐藤（2008）によれば、均等施策と両立支援の充実度がともに高い企業だけでなく、均等施策の充実度は低い両立支援の充実度は高い企業も女性の定着率は高く、既婚や子どものいる女性が多いという特徴をもっている。

ションの重要性が、これまで指摘されてきた。

しかし、従来は両立支援ニーズを企業に伝えるような労使コミュニケーションが積極的に行われていたとはいえない。労働者の離職抑制効果が労働組合にあることを明らかにした有名な研究に Freeman & Medoff (1984) がある。だが、労働者一般を対象にしたその議論が出産・育児期の女性にもあてはまるとは必ずしもいえない。たとえば、前田 (2002b) は労働組合を対象としたアンケート調査の分析結果から、組合活動におけるファミリー・フレンドリー施策の優先順位は高くないと指摘する。女性問題の担当者がある組合は取り組みが活発であることも前田 (2002b) は指摘する。萩原 (2008) が分析しているように、日本初の育児休業制度は労働組合の要求で導入されたという歴史もある。労働者の両立支援ニーズを企業に伝えている労働組合も中にはあるが、そうした活動をしている組合は実態として少なかつたことが先行研究からうかがえる。

だが、女性の活躍推進を機に退職のデメリットを企業が認識するようになると、労働組合が両立支援を優先課題として認識していない企業や労働組合がない企業でも、経営主導で女性の声を聞く機会をつくる可能性がある。実際、労働組合だけでなく、人事担当者との面談や従業員を集めて行う懇談会、アンケート調査など、様々な方法で労働者の要望・意見を聴取する機会を制度化している企業は少なくない。平成 21 年度のヒアリング調査でも女性の声を両立支援に反映させるために懇談会や協議会を企業が開いた事例が報告されていた。

政策との関係においては、次世代法が両立支援ニーズの把握を後押ししている可能性がある。厚生労働省は行動計画の策定にあたり、労使協議やアンケート調査によって労働者のニーズを把握するよう企業に助言している。こうした背景から、両立支援推進の基本施策として、両立支援のニーズを把握する取り組みが近年広がりつつあると考えられる。

もう 1 つ、労使コミュニケーションとの関係で注目したいのは、次世代法を機に育児休業取得促進策として制度周知の取り組みが広がりつつあることだ。平成 21 年度のヒアリング調査でも、300 人超の大企業を中心に、両立支援について解説したガイドブックを配付したり、イントラネットに専用ページを開設したりといった方法で制度周知に取り組んでいた事例が報告されていた。企業にない制度を導入したり、制度の内容を拡充したりするために従業員のニーズ把握は重要であるが、それ以前に既存の制度を従業員にきちんと伝えることに課題がある企業は少なくないことが示唆される。

こうした先行研究の知見から、バブル崩壊後の景気低迷から脱したことを機に、企業は経営効率化の観点から女性を長期的な戦力と認識するようになったことで、両立支援にも積極的になったこと、こうした企業の施策を円滑に進める枠組みを育児・介護休業法や次世代法が与えたことによって出産・育児期の就業継続率が上昇に転じたと考えることができる。

以上のような課題を中心に、出産・育児期の就業継続支援の課題を明らかにしたい。

3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要

(1) 趣旨

女性が働き続けることのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、仕事、結婚、出産・育児等の状況と、企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態等を調査する。

(2) 主な調査事項²⁰

- ①職歴
- ②婚姻歴
- ③育児歴
- ④家族との家事分担
- ⑤両立支援の利用状況
- ⑥現在の就業状況、収入等
- ⑦勤労、キャリア、生活等の意識

(3) 調査対象

全国 30～44 歳²¹の女性 2,000 人

(4) 調査方法

- ①抽出：層化 2 段抽出法
- ②調査法：訪問留置法

(5) 調査期間

2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日

(6) 調査実施

調査会社（社団法人 中央調査社）に委託。

(7) 回収

1,240 件²²（回収率 62.0%）

4 分析結果の概要

2005 年以降の動向に着目して、第 1 子出産前後の就業継続状況を分析した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートでも、第 1 子出産前 1 年間に雇用率は大きく低下する。だが、出産年代別の出産時点の雇用率は上昇傾向にあり、2005 年以降も上昇している²³（図-序-4-1）。

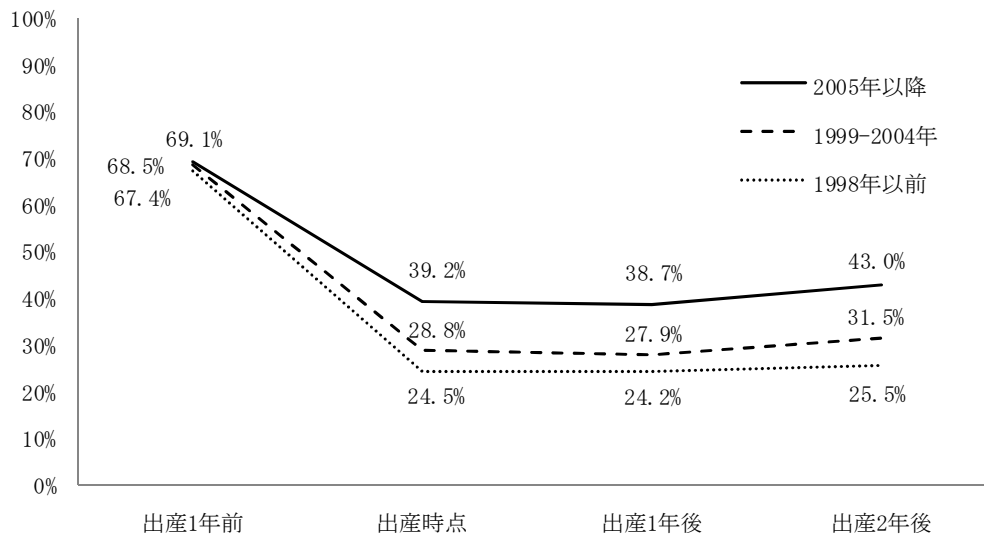
²⁰ 調査票の内容は巻末の付属資料を参照。

²¹ 晩婚化の進行を踏まえ、各コーホートの第 1 子出産前後の就業継続状況の大勢を把握するために 30 歳以上を対象とした。なお、『平成 21 年人口動態統計月年計（概数）の概況』（厚生労働省大臣官房統計情報部 2010 年）によれば、2009 年の第 1 子出産平均年齢は 29.7 歳であった。

²² データの概要は巻末の付属資料を参照。

²³ 第 1 期プロジェクト研究で実施した「仕事と生活調査」（2005 年）では 2004 年まで雇用率の上昇傾向はみら

図-序-4-1 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —



- ② 非正規労働者は2005年以降、妊娠時の勤務先に育児休業制度がある割合と育児休業取得割合がともに上昇している。だが、その割合は、継続的に雇用される非正規労働者の規模に比して高いとはいえない。一方、正規労働者の労働時間短縮は進んでいないが、妊娠時の労働時間が長い女性の退職率が高いとは必ずしもいえない。
- ③ 正規雇用と非正規雇用の双方において、男性正社員と同じ職務を担う割合が上昇し、妊娠期を迎えるまでの勤続年数も長くなっていることが、就業継続率上昇の背景にある。
- ④ 両立支援制度の運用における制度周知の効果は大きく、2005年以降、制度周知の割合上昇によって、学歴や職種、労働時間の長さにかかわらず、就業継続率は上昇している。

5 各章要旨

第1章 M字型就業曲線と第1子出産前後の就業状況

2005年以降の動向に着目して、第1子出産前後の就業継続率が上昇しているかを分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 若いコーホートほど20代後半から30代前半の雇用率は上昇しているが、第1子出産前1年間に多くの女性が退職する傾向にはコーホート差がなく、出産時点の雇用率は若いコーホートでも上昇していない。
- ② 出産年代別に比較すると、「2002-2004年」以降は出産時点の雇用率が上昇しており、2005年以降はさらに上昇している。

れなかった。国立社会保障・人口問題研究所（2007a）も2004年までの就業継続率に大きな変化はないとしている。一方、「慶應義塾家計パネル調査」（KHPS）を分析した佐藤・馬（2008）や樋口（2009）は、2000年以降の就業継続率上昇を指摘している。このように、2000年から2004年までの就業継続状況については様々なデータでさらに検討すべき課題もある。だが、2005年以降の上昇傾向は厚生労働省雇用・均等児童家庭局（2010a）など、先行研究の知見と矛盾していない。

- ③ 正規雇用は育児休業取得割合の上昇にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下している。非正規雇用も 2005 年以降、育児休業取得割合は上昇しているが、その規模は小さく、それよりも 0 歳時保育利用割合の上昇が顕著である。

バブル崩壊後の景気低迷から脱し、景気が回復したことと、両立支援の拡大が重なったことで、就業継続率は上昇に転じたことが示唆される。

第 2 章 正規労働者の働き方と就業継続—労働時間との関係に着目して—

正規労働者の女性の働き方と出産・育児期の就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠時における正規労働者の労働時間短縮は進んでいない。だが、労働時間が長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではない。
- ② 高学歴、専門職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い正規労働者の女性が、労働時間の長さに関わらず、育児休業を取得し就業継続する割合が高い。
- ③ 妊娠時の労働時間が長い女性は、復職後の勤務時間短縮割合が高い。短時間勤務制度があった場合ほど勤務時間短縮割合は高いが、高学歴、専門・技術職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い女性、通勤時間が長い女性で、その割合は高い。
- ④ 出産時に親と同居していない場合に勤務時間短縮割合は高く、特に労働時間が長い女性は、その割合が高い。また、親との同居がない場合、勤務先に短時間勤務制度があることが勤務時間の短縮と就業継続にとって有効である。

女性の活躍を推進したことによって、企業が両立支援に積極的になったことが、就業継続率上昇の背景にあるといえる。

第 3 章 非正規労働者の働き方と就業継続—働き方の変化に着目して—

非正規労働者の女性の働き方と妊娠・出産を経ての就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 非正規労働者も、妊娠時に育児休業制度があった割合が 2005 年以降上昇し、それに伴い、育児休業を取得して就業継続する割合が上昇した。ただ、非正規労働者の就業継続においては、育児休業を取得せずに継続する割合が大きく、その割合が 2005 年以降さらに上昇したことも、2005 年以降の就業継続率上昇の大きな要因である。
- ② 近年、非正規労働者の就業継続率が上昇した背景には、高学歴化、職務の高度化の傾向の中で、高学歴で、正社員の男性と同じ職務を担う、勤続年数が長い非正規労働者の女性において就業継続割合が比較的高いことがある。
- ③ 初職が正社員で妊娠時までに非正規雇用になった女性に比べて、初職から非正規労働者の女性は、妊娠・出産期に就業継続する割合が高い。その背景には、同一の勤務先に長く勤めてから妊娠・出産を迎える女性が多いことがある。

- ④ 非正規労働者においては、出産後に復職する際に勤務時間を短縮する割合は小さい。こうした中、親との同居という家族のサポートがある場合、勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い傾向がみられる。

育児休業取得割合は依然として高いといえないが、働き方が正規労働者に近づきつつあること、1つの企業に長く勤めて妊娠を迎える非正規労働者が増えていることが、就業継続率を高める要因になっている。

第4章 労使コミュニケーションと就業継続

労使コミュニケーションの観点から、両立支援制度の運用と就業継続の関係を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 2005年以降は、労働組合に加入している女性の方が妊娠・出産期の退職率は低い。だが、組合加入率は低下している。アンケート調査や面談などで両立支援ニーズを把握する制度があった割合も上昇していない。
- ② 300人以上の企業規模において、両立支援の制度周知割合が2005年以降上昇している。妊娠時の勤務先で制度周知があった女性ほど、育児休業取得割合が高く、退職率は低い。
- ③ 高学歴層や教師・保育士・看護師、専門・技術職の制度周知割合が高い。だが、2005年以降は他の職種や「中学・高校卒」「専門・短大卒」でも制度周知割合は上昇しており、学歴や職種の差は縮小している。
- ④ 制度周知がある女性は労働時間の長さにかかわらず退職率が低い。
- ⑤ 制度周知がない場合に勤務先の育児休業取得の前例の有無による退職率の差はなく、制度周知がある場合に育児休業取得の前例がある方が退職率は低くなる。

企業が制度周知に取り組むようになったことで、両立支援に積極的な姿勢が労働者に伝わった。これによって、出産後の仕事と育児の両立に関する不安が緩和されるとともに、育児休業を取得しやすくなって就業継続する女性は増えたと考えられる。

第1章 M字型就業曲線と第1子出産前後の就業状況

1 はじめに

本章では、主として2005年以降の動向に着目して、第1子出産前後の就業継続状況¹が近年変化しているか、またその変化が両立支援の影響によるものといえるかを検討する。

よく知られているように、日本の女性の年齢別労働力率は、若年期と中高年期に2つのピークを形成し、その間の結婚・出産・育児期にあたる年齢層の労働力率は低くなるM字のカーブを描く。時系列で比較するとM字の谷の底に位置する労働力率は上昇傾向にあるが、今田(1996)は、これを未婚の増加、結婚退職の減少、育児後の再参入の早期化によるものと指摘し、出産・育児期の就業継続は増えていないことを明らかにした。この指摘は育児休業法施行前に行った「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)の分析結果にもとづいている。だが、その後も第1子出産時点の雇用就業率はほとんど変化してないことが、第1期プロジェクト研究で明らかになった(労働政策研究・研修機構2006b:46)。

しかしながら、近年は出産・育児期の就業継続率が上昇傾向にあることを示唆する調査結果も報告されている。佐藤・馬(2008)と樋口(2009)はともに、「慶應義塾家計パネル調査」(KHPS)の分析結果から、1992年の育児休業法施行後1999年まで第1子出産前後の離職率は変化していなかったが、2000年以降は離職率が低下していると指摘する。どちらも第1子出産1年前に正規雇用の女性を分析対象としており、非正規労働者は分析していない。だが、少なくとも正規雇用では状況が改善しつつあることを示唆する結果である。また、厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2010a)は、1999(平成11)年から2009(平成21)年の10年間の「25-29歳」と「30-34歳」の女性の労働力率上昇について、前半5年間は未婚の増加の影響が大きかったのに対し、後半5年間は有配偶者の労働力率上昇によるところが大きいと分析している。結婚退職の減少と育児後の再参入の増加は以前から指摘されていたことを踏まえれば、近年の変化は出産前後の就業継続状況の変化による可能性が高いといえる。

だが、序章でも述べたように、こうした就業継続率の変化には景気変動にともなう労働需給も影響しており、好況期の人手不足に対応するため一時的に就業継続率は上昇したが、景気後退にともなって再び低下している可能性もある。景気変動にかかわらず、出産・育児期に就業継続する女性は増えているといえるか、この点に留意しながら、第1子出産前後の就業継続状況を分析する。

¹ 以下で特に断りなく「就業継続」という場合は第1子出産前後の就業継続を指している。

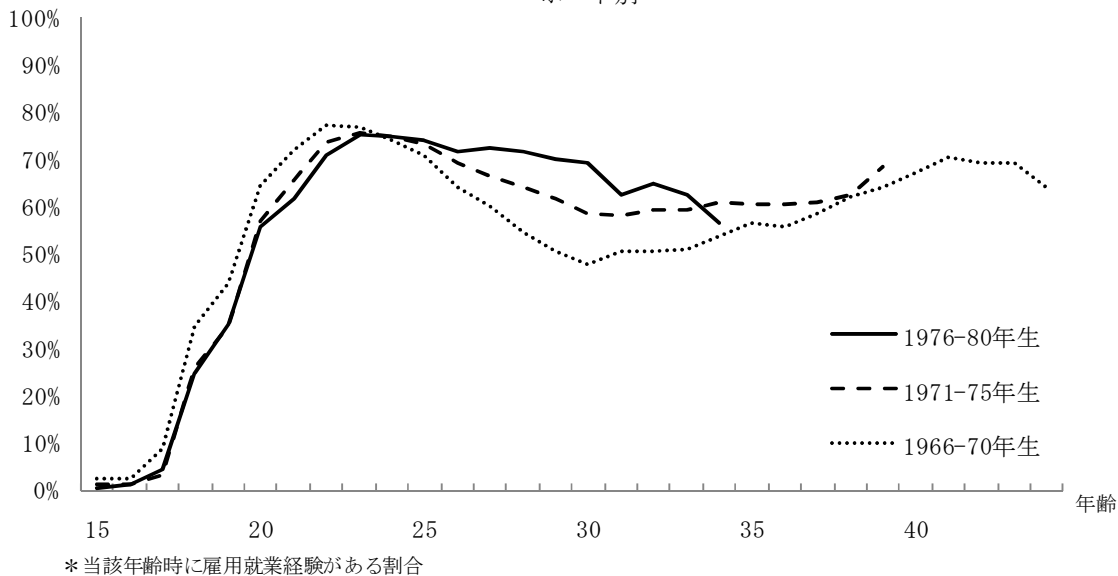
2 M字型就業曲線の変化とその社会的背景

厚生労働省雇用均等・児童家庭局発行の『働く女性の実情』などを通して一般に知られているM字型就業曲線は調査時点の就業状況をクロスセクションで比較している。対して、本報告書で分析する「女性の働き方と家庭生活に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2010年）は、職業経歴の質問によって調査対象者が各年齢時点で雇用就業していたか否かを知ることができるため、たとえば25歳に就業していた女性が30歳でも就業していたか、という本人の経歴にもとづいて「M字」の変化をとらえることができる。その結果からみよう。

図1-2-1は調査対象の各年齢時点での雇用就業割合（各歳時雇用率²）をコーホート別に示している。最年長の「1966-70年生³」の雇用率（図の細い点線）からみよう。20代前半に雇用率がピークに達した後、20代後半は急速に低下し、30代から上昇に転じるM字型のカーブを描いている。類似の傾向は「1971-75年生」（図の太い点線）も示している。だが、20代後半から30代の雇用率は「1966-70年生」よりも高くなっている。最も若い「1976-80年生」（図の実線）では、20代後半から30代前半の雇用率がさらに高い。近年になるほどM字の底が浅くなる傾向が確認できる。

M字カーブを構成する雇用形態も変化している。図1-2-2に、各年齢時点での正規雇用での就業割合（正規雇用率）を示す。伝統的なM字カーブには、1つ目のピークは正規雇用割合が高く、2つ目のピークはパートタイマーを始めとする非正規雇用の割合が高いという特徴があった。そうした傾向は、最年長の「1966-70年生」の正規雇用率からも読み取ることができる。20代前半の若年期に高い正規雇用率を示した後、その割合は低下し、その後も上

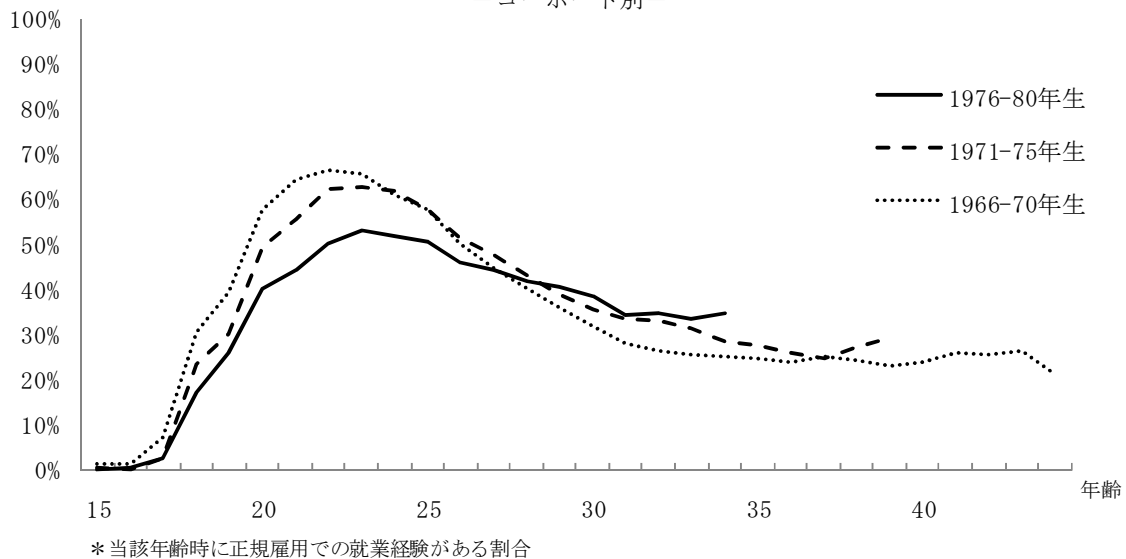
図1-2-1 各歳時雇用率*
—コーホート別—



² 調査票の「正規従業員」「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」を「雇用」とし、「正規従業員」を「正規雇用」、「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

³ データには1965年生が8件含まれているが、「1966-70年生」に含めて分析している。

図1-2-2 各歳時正規雇用率*
—コーホート別—



昇しない片山型の形状を描いている。M字を描く図1-2-1と異なり、図1-2-2が片山型になるのは、育児後に正規雇用で労働市場に再参入する割合が低いからである。同様の形状は若い「1971-75年生」と「1976-80年生」の正規雇用率にもみられる。だが、次のようなコーホート差も図1-2-2から指摘できる。

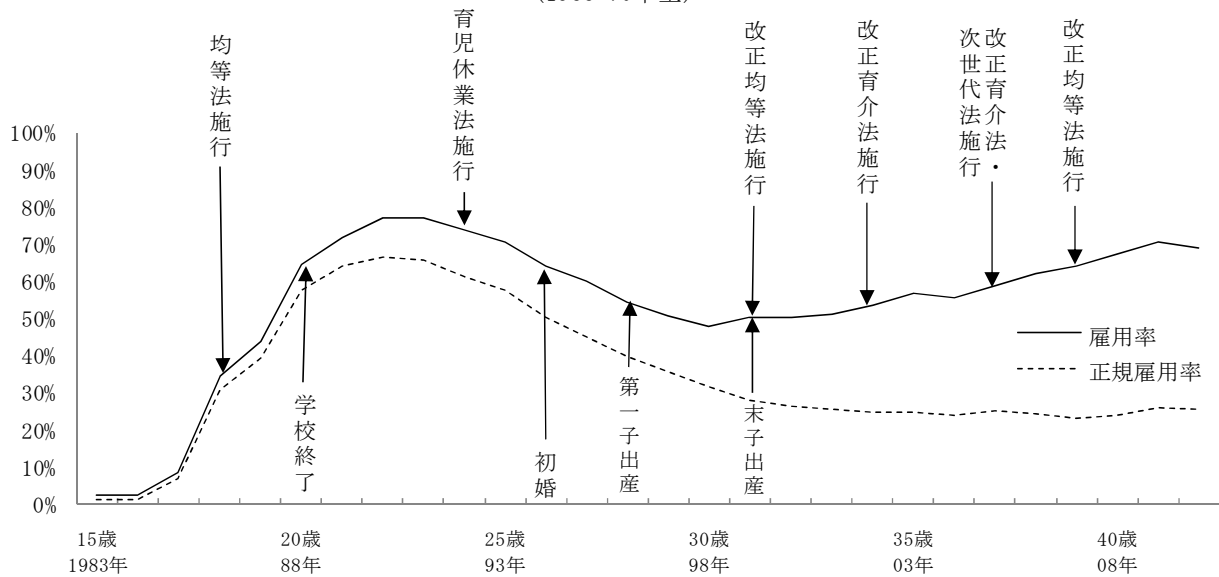
1つ目は、30代前半の正規雇用率にコーホート差があることだ。「1966-70年生」に比べて「1971-75年生」は、30代前半の正規雇用率が高くなっている。だが、「1971-75年生」と「1976-80年生」の正規雇用率にはほとんど差がない。「1966-70年生」の正規雇用率が目立って低くなっている。

2つ目は、20代前半に形成する山の高さが若いコーホートほど低いことだ。非正規雇用も含む雇用就業率を示した図1-2-1の山の高さにはコーホート差がほとんどなかった。若いコーホートで非正規雇用の割合が上昇しているために、図1-2-2は正規雇用の山は低くなっているといえる。そして、この点においては、年長の「1966-70年生」と「1971-75年生」の差は小さく、最も若い「1976-80年生」の正規雇用率が目立って低い。

そして、上記2点の結果として、若いコーホートほど、正規雇用率が低下する傾きは緩やかであることを3つ目に指摘できる。最年長の「1966-70年生」は、多くの女性が正規雇用で労働市場に参入するが、その後に多くの女性が労働市場から退出する「大量参入・大量退出」の傾向を示している。対照的に、最も若い「1976-80年生」からは「少数参入・少数退出」の傾向を示している。

こうした違いが生じている背景として、各コーホートが学校を出て職業キャリアをスタートし、結婚し、出産した当時の時代状況に着目したい。本調査の対象は最年長の「1966-70年」も均等法施行後に労働市場に参入しているが、若いコーホートほど、その後の法改正により、女性の就業支援が強化される中で出産・育児期を迎えている。さらに、別の側面とし

図1-2-3 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1966-70年生)



各年齢時の西暦年は中央値の1968年生まれのもの。

て、若いコーホートほど、バブル崩壊後の厳しい経済状況で労働市場に参入しているが、その後景気が回復してから出産・育児期を迎えている割合も高い。そうした経済社会的背景と雇用率の関係をコーホート別にみてみよう。

最年長の「1966-70年生」からみる。図1-2-3は「1966-70年生」の各歳時雇用率と正規雇用率を示しているが、図の上には、時代状況との関係をみるために、当時施行された女性労働法を、図の下にはライフイベントとの関係をみるため、学校終了⁴・初婚・第1子出産・末子出産を経験した年齢の平均値を示している⁵。この図から次のことを指摘できる。

まず、若年期に雇用率がピークに達したのは1986年の均等法施行後であることを確認できる。その後、1992年の育児休業法施行後に結婚し、第1子を出産しているが、この時期に雇用率・正規雇用率とも大きく低下している。その傾きは雇用率・正規雇用率ともほぼ同じであり、正規労働者の退職が全体の雇用率を下げたといえる。育児期の労働者の支援策として、2002年施行の改正育児・介護休業法から勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が「3歳未満」に引き上げられたが、このコーホートの末子出産はそれよりも前である。その意味では、現在のように両立支援メニューが充実する前に出産・育児期を終えている。

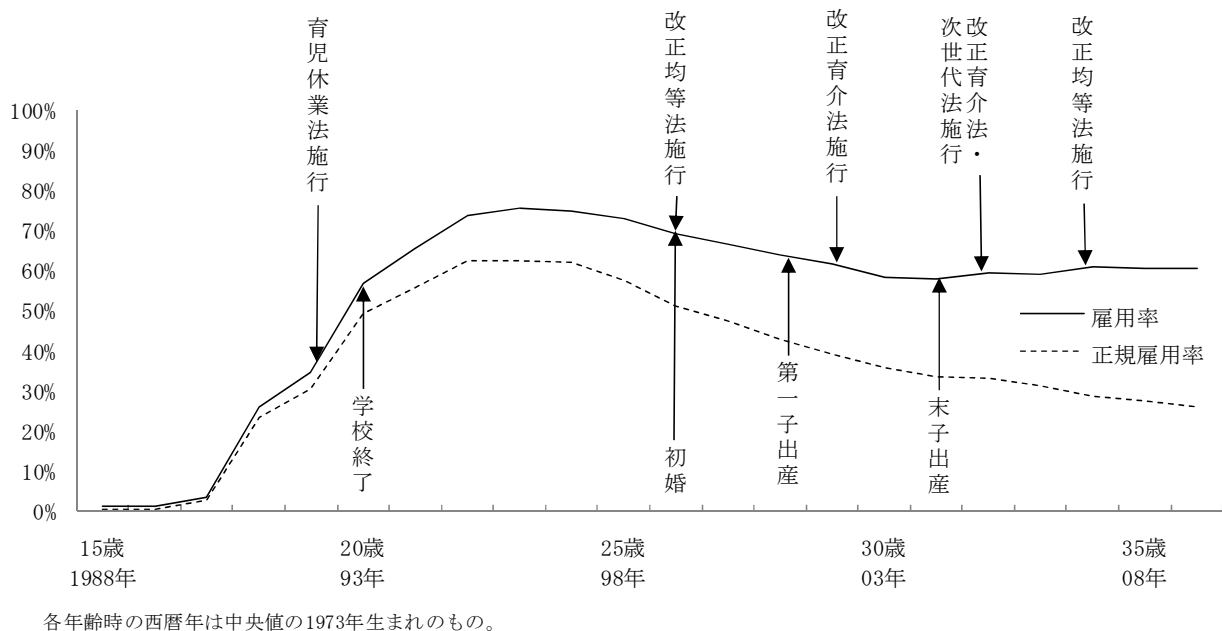
また、経済情勢の観点から図1-2-3をみると、このコーホートの雇用率がピークに達した1980年代後半から90年代初頭は「バブル期」にあたる。つまり、一般に「バブル世代」といわれる世代に、このコーホートは相当する。均等法の規制と好景気の相乗効果によって、若年期の正規雇用率は高くなったと考えることができる⁶。しかし、その後の家族形成期(初

⁴ ここでの学校終了には中退も含まれるため、「修了」ではなく「終了」としている。

⁵ 学校終了の平均年齢は19.6歳、初婚は26.1歳、第1子出産は27.6歳、末子出産は31.1歳である。図では小数点以下を四捨五入した整数値で示している。

⁶ 労働政策研究・研修機構(2007a)の分析結果によれば、このコーホートは、それよりも前に初職を開始したコ

図1-2-4 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1971-75年生)



婚・第1子出産・末子出産の時期)はバブル崩壊後の景気低迷期と重なる。先行研究で指摘されていた景気悪化の影響を出産・育児期に受けた世代でもあるといえる。

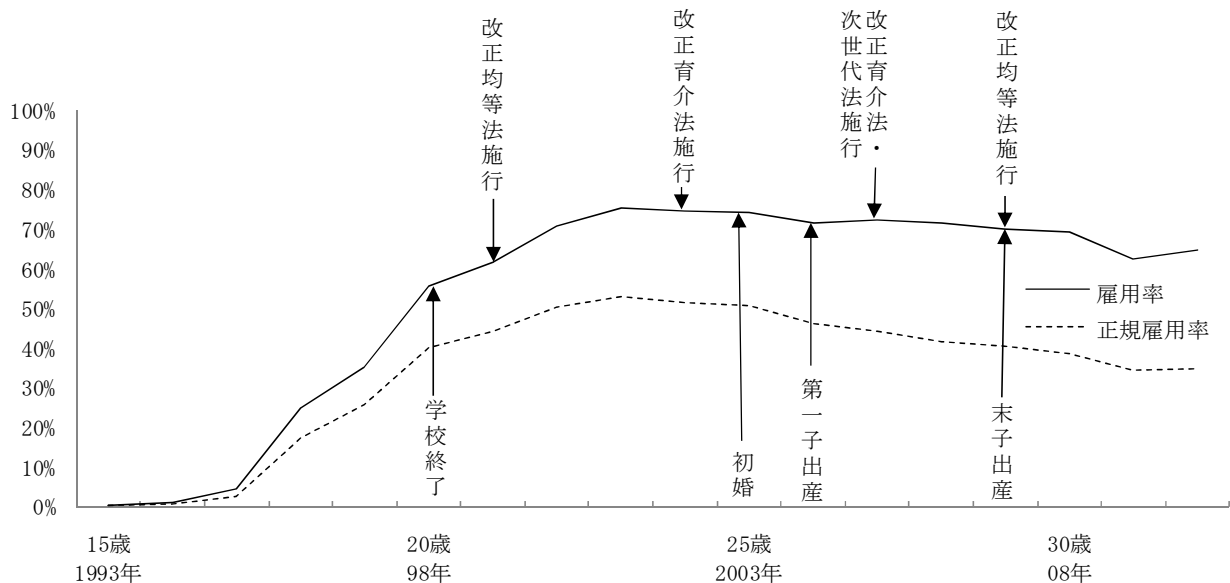
次の図1-2-4は、3コーホートの中間に位置する「1971-75年生」の各歳時雇用率とライフイベント経験年齢および当時の女性労働に関する法律の施行状況を示している。

このコーホートが学校を終了して労働市場に参入したのは1992年の育児休業法施行の前後にまたがる時期である。経済情勢との関係でいえば、バブル崩壊の前後にまたがる時期と重なる。若年期の正規雇用率の山が「1966-70年生」よりやや低くなっているのは景気後退の影響が出始めていたことの表れとみることができる。平均初婚年齢は26.3歳、第1子出産平均年齢は27.9歳であり、「1966-70年生」とほぼ同じである。年代としては初婚が1990年代末頃、第1子出産は2000年代初頭にあたり、改正均等法(1999年)や改正育児・介護休業法(2002年)の施行と重なる。だが、初婚・第1子出産の時期にあたる20代後半は雇用率・正規雇用率とも低下している。対して、中央値の1973年生が30歳になった2003年以降は、雇用率が低下していない。序章でみたように、2003年前後に日本経済は長期の景気低迷から脱し、その後リーマンショックが起きた2008年まで雇用情勢は改善していた。そうした雇用情勢が、雇用率の変化に影響していると考えられる。

最後に最も若い「1976-80年生」の結果を図1-2-5に示そう。このコーホートが学校を終了し、労働市場に参入したのは1999年の改正均等法施行前後の時期である。この改正均等法から、募集・採用と配置・昇進など、それまで努力義務とされていた女性差別撤廃が企業に義務づけられた。その意味で、年長のコーホートよりも男女の区別なく企業に採用されて

ーホートと比べても初職の正規雇用率が高い。

図1-2-5 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1976-80年生)



各年齢時の西暦年は中央値の1978年生まれのもの。

いるはずである。だが、前述のように、若年期の正規雇用率は前のコーホートよりも目立って低い。その背景にも当時の経済情勢が関係している。この時期は後に「失われた10年」とも呼ばれる長期的な景気低迷期の只中にあり、男女を問わず就職の厳しい時期であった。いわゆる「就職氷河期世代」に、このコーホートは相当する。だが、その後、景気が回復し雇用情勢も好転した後に家族形成期を迎えている⁷。加えて、2002年と2005年施行の改正育児・介護休業法や2005年施行の次世代法など、両立支援の充実が図られた時期とも重なる。このコーホートの正規雇用率が20代後半以降あまり低下しておらず、非正規雇用を含む雇用率もほとんど低下していないのは、そうした背景によると考えることができる。

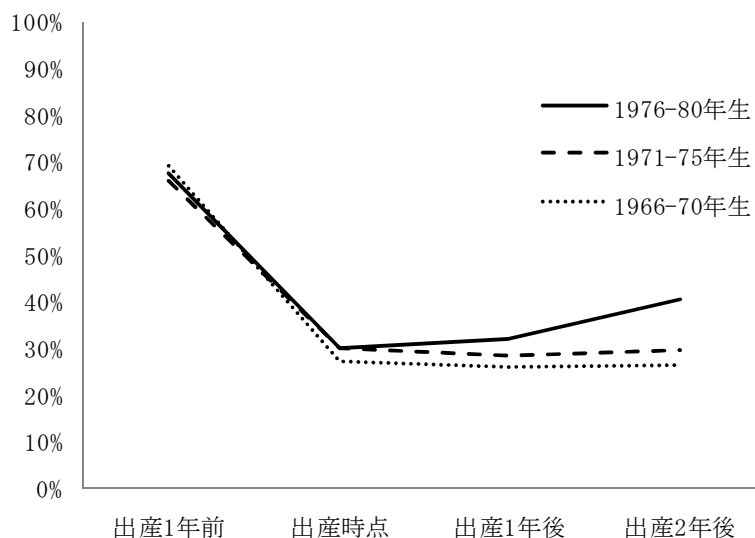
このように最年長の「1966-70年生」は好況期に多くが正規雇用で就職したが、その後、多くが労働市場から退出している背景には、出産・育児期が景気低迷期と重なったことが関係していると考えられる。対照的に、最も若い「1976-80年生」は、労働市場参入時に厳しい選抜を課せられたが、その後は景気回復と両立支援の拡充によって出産・育児期に就業継続しやすくなっている可能性が高い。これにより、出産・育児期の就業継続率が上昇に転じているか、次節以降は出産経験のある女性を対象に分析することにした。

3 第1子出産前後の雇用就業状況

第1期プロジェクト研究では、第1子出産1年前の雇用率は若いコーホートほど高いが、その後の出産前1年間に雇用率が大きく低下することから、出産時点の雇用率はコーホート

⁷ 「1976-80年生」の平均初婚年齢は25.3歳、第1子出産は26.0歳である。初婚・第1子出産とも年長の2コーホートより若くなっているのは、まだ結婚や出産経験のない割合が高く、若い年齢で結婚や出産をした対象者が分析対象になっていることによる。

図1-3-1 第1子出産前後雇用率
— コーホート別 —



差がなくなっていた。その傾向が変化しているか分析してみよう。図 1-3-1 に、調査対象である 3 コーホートの第 1 子出産前後の雇用率を示す。図は出産経験のある女性を対象に、出産 1 年前、出産時点、出産 1 年後、出産 2 年後の雇用率をコーホート別に示している⁸。

まず指摘したいのは、出産 1 年前と出産時点の雇用率のコーホート差がほとんどないことだ。第 1 期プロジェクト研究では、出産 1 年前の雇用率は上昇傾向を示していた。だが、本調査で新たに調査対象とした「1976-80 年生」では、その割合が上昇していない。さらに、先の図 1-2-5 からは出産時点の雇用率が若い「1976-80 年生」で上昇していることも期待されたが、実際はほとんど変化していない。出産前の 1 年間は妊娠期である。妊娠・出産期の退職傾向にコーホート差はないことを分析結果は示している。

しかしながら、コーホート差がみられる部分もある。「1976-80 年生」は出産 1 年後と 2 年後の雇用率が上昇している。出産時点で低下した雇用率が 1 年後・2 年後に上昇するのは労働市場への再参入による。前節でみたように、このコーホートの 30 代前半の雇用率が高くなっているのは、再参入が早期化していることによるといえる。

このように、再参入の早期化によって育児期の就業率は上昇しているが、妊娠・出産期の退職は若いコーホートでも減っておらず、就業継続率は上昇していない。しかし、この結果だけで、育児・介護休業法の改正や次世代法といった近年の両立支援拡大に効果がなかったと判断するのは早い。同じコーホートでも、早く出産した女性と遅く出産した女性では、背景にある雇用情勢や法制度が異なる。反対にコーホートが異なっても、年長のコーホートで

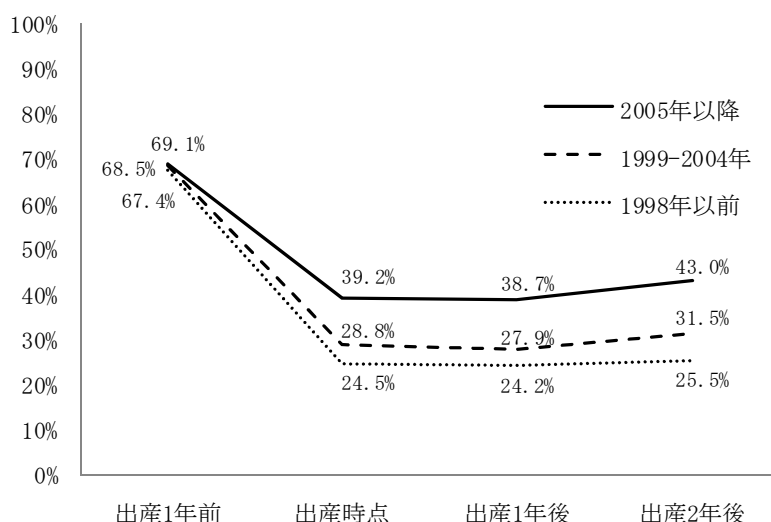
⁸ 各時点は第 1 子出産年月をもとに、たとえば 2008 年 10 月出産であれば 1 年前は 2007 年 10 月、出産時点は 2008 年 10 月、1 年後は 2009 年 10 月、2 年後は 2010 年 10 月というように算出している。また、各時点の雇用の有無は職歴表の在籍年月をもとに判断している。なお、第 1 子出産前後の就業継続率を示した先行調査である厚生労働省大臣官房統計情報部 (2003) や国立社会保障・人口問題研究所 (2007a) は雇用の有無が「不詳」のサンプルも分析に加えている。これを踏まえて、本報告書でも職歴が無回答であるなど、各時点の雇用の有無が不明のサンプルも非就業として分析に加えている。

遅く出産した女性と、若いコーホートで早く出産した女性は同じ社会的背景のもとで出産・育児期を迎えている可能性がある⁹。そこで、第1子を出産した西暦年（出産年代¹⁰）別に第1子出産前後の雇用率をみてみよう。図1-3-2に結果を示す¹¹。

出産時点の雇用率が「2005年以降」に上昇していることが一目でわかる¹²。「1999年以前」の雇用率が約25%であるのに対して、「2005年以降」は約40%まで上昇している。「1999-2004年」も「1998年以前」からわずかな上昇傾向はみられるが、「2005年以降」は上昇傾向が明らかである。出産1年前の雇用率には出産年代の差がなく、妊娠・出産期の退職率が低下したことで、2005年以降の雇用率は上昇したといえる。出産1年後と2年後の雇用率は2005年以降も横ばいであるが、2004年以前に比べると高い。妊娠・出産期の退職が減り、その後の就業継続も増えている可能性は高い。

さらに、次の図1-3-3と図1-3-4を比較すると、正規雇用のみならず非正規雇用も「2005

図1-3-2 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —



⁹ 本報告書で注目している2005年以降の出産との関係でいえば、最も若い「1976-80年生」は出産経験のある女性の約半数(47.6%)が2005年以降に第1子を出産しているが、年長の「1971-75年生」も約4分の1(23.0%)が2005年以降に第1子を出産している。こうした出産時期の違いにより、若いコーホートでも早く出産した女性の雇用率は低く、年長のコーホートでも遅く出産した女性の雇用率は高くなっている可能性がある。

¹⁰ 出産時期が同じである集団を「出産コーホート」と呼ぶこともあるが、この用語は「出生コーホート」との混同を招きやすいため、以下では「出産年代」と呼んでいる。

¹¹ 本報告書の主眼は2005年前後の就業継続状況の変化を明らかにすることにあるため、2005年以降、調査時点の2010年までの6年を一区切りとし、その前の6年を「1999-2004年」、それよりも前を「1998年以前」とした。育児休業法が施行された1992年以降に調査対象の93.6%が出産しているため、「1998年以前」は大半が1992-98年の6年間に出生している。

¹² 本報告書は分析対象を調査時30-44歳に絞っているため、2005年以降に出生した女性でも、調査時30歳未満と45歳以上は対象に入っていない。だが、『平成18年人口動態統計月年計(概数)の概況』(厚生労働省大臣官房統計情報部2007年)によれば、5年前の2006年の出生数109万2662人のうち、母親が24歳以下(調査時29歳以下)は14万6203人で全体の13.4%、40歳以上(調査時45歳以上)は2万2137人で全体の2.0%であり、全体の約85%が調査対象のコーホートに含まれる。

図1-3-3 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率

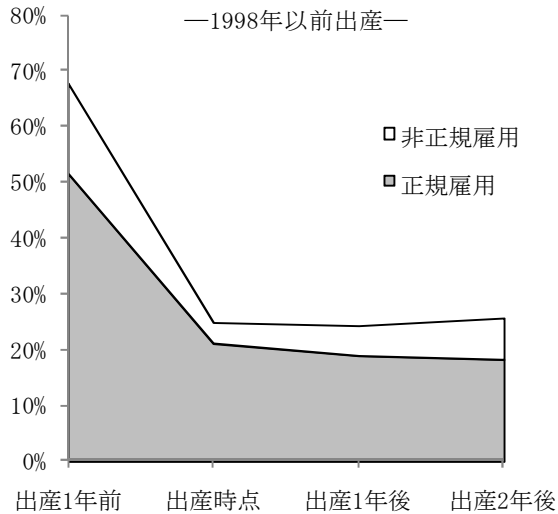
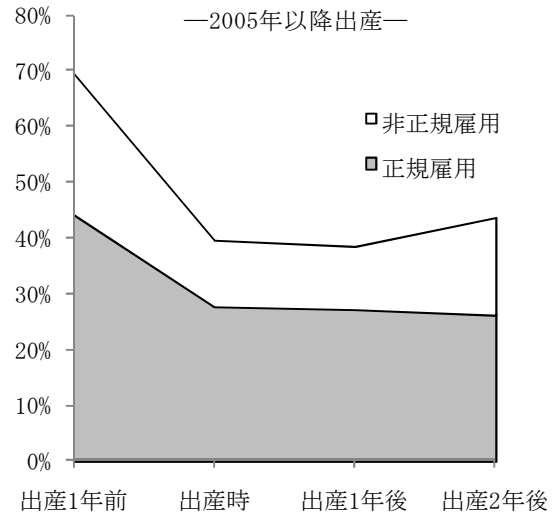


図1-3-4 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率



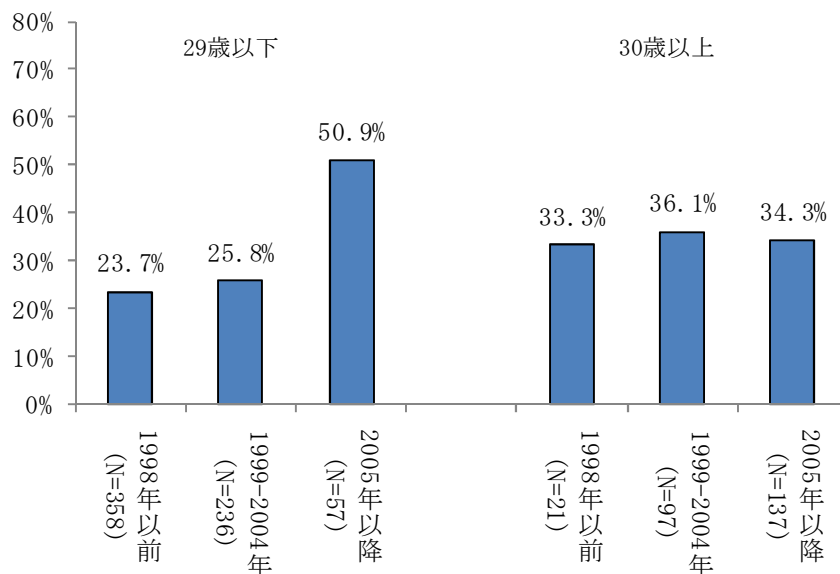
年以降」は出産時点の雇用率が上昇している。図 1-3-3 は 1998 年以前、図 1-3-4 は 2005 年以降に出産した女性について、それぞれ第 1 子出産 1 年前から出産 2 年後までの各時点の正規雇用と非正規雇用の割合を示している。2 つの図の比較から次のことがいえる。

まず、出産 1 年前の正規雇用・非正規雇用の比率を比較すると、2005 年以降は正規雇用の比率が低い。この図からも非正規雇用の拡大傾向がうかがえる。そして、出産 1 年前から出産時点までに比率が低下する傾きを雇用形態別に比較すると、「1998 年以前」も「2005 年以降」も非正規雇用の方が傾きは大きい。妊娠・出産期の退職割合が非正規雇用において特に高いことは、第 1 期プロジェクト研究でも指摘した。だが、ここでは、2005 年以降に出産時点の雇用率が正規雇用・非正規雇用とも上昇していることに注目したい。

非正規雇用については 2005 年施行の改正育児・介護休業法から、一定の要件を満たす有期契約労働者に育児休業の対象が拡大された。また、「女性の育児休業取得率 70%以上」が「くるみん」取得の要件になるなど、正規雇用についても、さらなる育児休業の取得推進が図られた。次世代法の行動計画では、育児と両立しやすい職場づくりのために、長時間労働の是正を始めとする働き方の見直しに取り組むことも重要な課題となっている。第 1 期プロジェクトで指摘した正規雇用・非正規雇用それぞれの就業継続阻害要因が緩和したことによって、就業継続率が上昇したことを期待させる結果である。

だが、こうした就業継続率の上昇には、次の要因が関係している可能性もある。1 つは、両立支援の拡充とは別に、出産年齢の高い女性ほど就業継続率は高い可能性があることだ。先の図 1-3-2 に示した「2005 年以降」は、同一コホート内でも高い年齢で出産した女性の割合が高い。そのことが、出産時点の雇用率を引き上げていると考えることができる。もう 1 つは、樋口 (2007) や佐藤・馬 (2008)、樋口 (2009) も指摘していた景気の影響である。バブル崩壊後の景気低迷から脱した 2003 年以降リーマンショックが起きる 2008 年まで、

図1-3-5 第1子出産時点雇用率
—出産年齢・出産年代別—



雇用情勢は改善傾向にあったことを序章で指摘した。そうした好景気の影響で出産時点の雇用率が上昇した可能性がある。

出産年齢との関係から検討しよう。先の図1-3-2に示した出産年代別の第1子出産時点雇用率を、さらに出産年齢を分けて集計した結果を図1-3-5に示す。比較可能なサンプルサイズを確保する目的から、出産年齢は「29歳以下」と「30歳以上」の2区分とした。

結果をみよう。出産年齢が相対的に若い「29歳以下」で2005年以降の雇用率が上昇している。「1998年以前」から「1999-2004年」は横ばいであり、2005年以降の上昇が顕著である。一方、出産年齢が相対的に高い「30歳以上」の雇用率は2005年以降も上昇していない。

「1998年以前」の雇用率を「29歳以下」と「30歳以上」で比較すると、「30歳以上」の方が割合は高い。「1999-2004年」の「29歳以下」と「30歳以上」を比較しても同じ傾向を読み取ることができる。この2つの年代に関しては、出産年齢が高い方が就業継続率は高いといえる。しかし、「2005年以降」は「29歳以下」の雇用率が上昇したことにより、「30歳以上」よりも「29歳以下」の方が雇用率は高くなっている¹³。出産年齢とは別の要因で、2005年以降の雇用率は上昇していることを分析結果は示唆している。

そこで、出産年代による雇用率の差に景気に関係しているかを次に検討しよう。先の図1-3-2の「2005年以降」と「1999-2004年」を3年刻みにした第1子出産前後の雇用率を図1-3-6に示す。出産時点の雇用率に注目したい。「1998年以前」と「1999-2001年」の雇用率の差はほとんどなく、「2002-2004年」と「2005-2007年」に上昇している。だが、2008年以降、出産時点の雇用率は上昇していない。「2008年以降」といえば、リーマンショック

¹³ 出産時点の雇用率が「29歳以下」で上昇している背景として、若年期の働き方の変化が関係している可能性がある。これについては第2章と第3章で詳しく分析する。

を機に景気が後退した時期である。反対に、「2002-2004年」はバブル崩壊後の景気低迷を脱して経済情勢が好転した時期、「2005-2007年」も景気が拡大していた時期である。2005年施行の改正育児・介護休業法や次世代法が個々の企業や職場に浸透する過程を考慮すれば、2008年以降さらに出産時点の雇用率が上昇していても不思議ではない。だが、経済情勢が暗転したことで、そうならなかったと考えることができる。

そして、こうした景気後退の影響は正規雇用と非正規雇用で異なることを、次の図 1-3-7 と図 1-3-8 は示唆している。この2つの図は、先の図 1-3-4 に示した2005年以降の第1子出産前後の正規雇用・非正規雇用の比率を、リーマンショックが起きた2008年以降と2007年以前（2005-2007年）に分けて示している。2つの図の比較から、景気が後退局面に入った2008年以降も正規雇用の比率は低下していないが、非正規雇用では比率が低下している

図1-3-6 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —

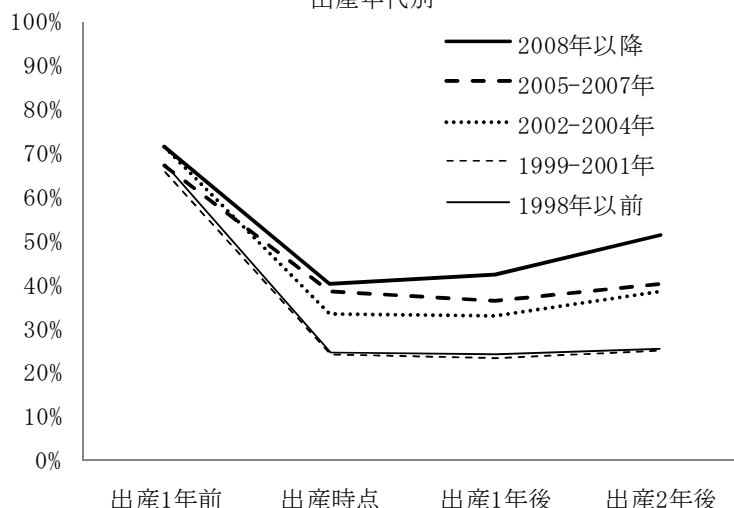


図1-3-7 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率
—2005-2007年出産—

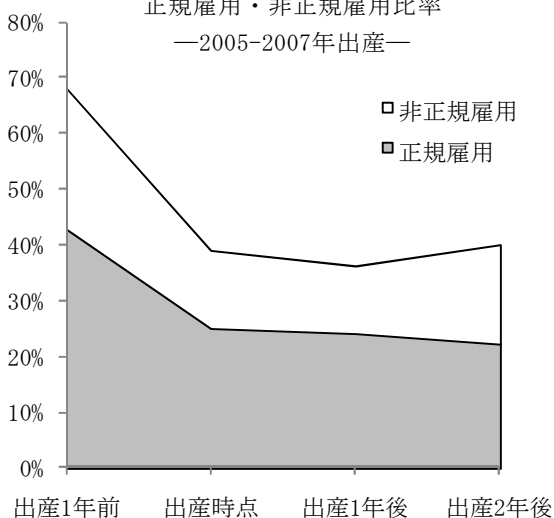
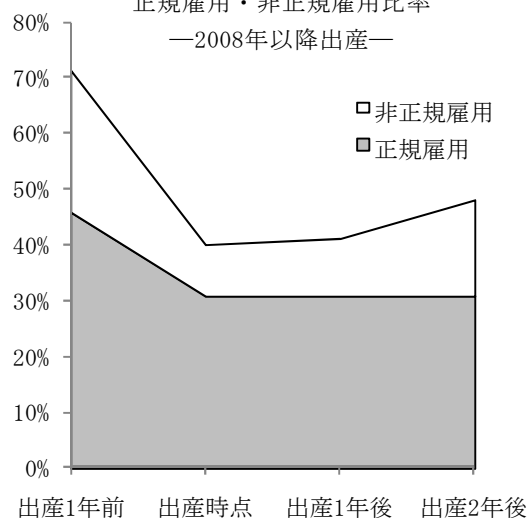


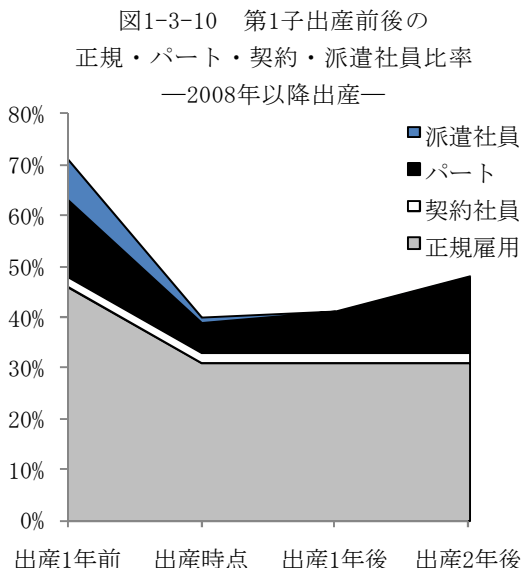
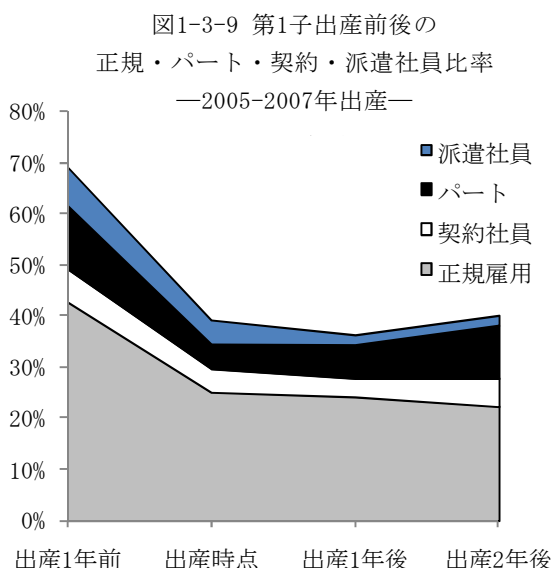
図1-3-8 第1子出産前後の
正規雇用・非正規雇用比率
—2008年以降出産—



ことがわかる。出産1年前から順番に図を読んでいこう。

まず、出産1年前の正規雇用と非正規雇用比率をみると、「2005-2007年」（図1-3-7）と「2008年以降」（図1-3-8）にほとんど差はない。また、正規雇用と非正規雇用を合計した雇用率を「2005-2007年」と「2008年以降」で比較すると、その割合はほとんど変化していない。しかし、出産時点の正規雇用と非正規雇用の比率には違いがみられる。「2008年以降」は非正規雇用の比率が低下している。これに対し、正規雇用の比率は約25%から約30%に上昇している。非正規労働者は近年の景気後退の影響を強く受けていることがうかがえる。

中でも派遣社員は景気の影響を受けやすいことを、次の図1-3-9と図1-3-10は示唆している。この2つの図は、先の図1-3-7と図1-3-8の「非正規雇用」を、さらに具体的な就業形態で分けたものである。図の「契約社員」「パート¹⁴」「派遣社員」それぞれの出産時点の比率を2008年前後で比較しよう。これら3つの就業形態のいずれも2008年以降の比率は上昇しておらず、正規雇用に比べて景気の影響を強く受けている可能性がある。だが、その強さは、外部人材である「派遣社員」と直接雇用の「契約社員」「パート」で異なることもうかがえる¹⁵。「派遣社員」の結果からみる。2005-2007年に出産した図1-3-9に比べて、2008年以降に出産した図1-3-10は出産時点の比率が低い。派遣社員の多数を占める登録型派遣は、派遣先がなければ派遣元との雇用関係もなくなる。景気後退による派遣労働者の需要低下の影響で出産退職が増えたと考えられる。対して、「パート」「契約社員」は2008年以降も出産時点の比率が低下していない。



¹⁴ 調査票の「パート・アルバイト・非常勤」を「パート」と略記している。なお、第3章では週実労働時間35時間未満をパートタイムとしているが、ここでの「パート」は所定労働時間が短い労働者を指している。

¹⁵ 中でも「契約社員」は出産1年前から出産時点の雇用率が変化していない。だが、出産1年前の契約社員比率が低く該当サンプルも小さいため、その就業継続状況は別の機会に検討すべき課題とし、ここでは直接雇用の非正規労働者として「パート」と一緒に結果を読むことにする。また「2008年以降出産」（図1-3-10）の契約社員比率が「2005-2007年出産」（図1-3-9）より低い要因についても、今後の課題としたい。

特に非正規労働者の多数を占める「パート」の出産時点の比率が 2008 年以降低下していないことは重要な結果である。出産 1 年前から出産時点に「パート」比率が低下する傾きも 2008 年前後でほとんど変化していない。また、2008 年以降（図 1-3-10）の出産時点のパート比率は、1998 年以前（前出の図 1-3-3）の出産時点の非正規雇用率よりも高い。伝統的なパートタイマーは、出産・育児期に退職した女性が再参入時につく就業形態であった。近年もパートタイマーでの再参入が増えていることを図 1-3-10 の出産 1 年後・2 年後の結果は示している。しかし、就業継続するパートタイマーも増えたことで、非正規労働者全体の就業継続が増えたことも図 1-3-10 からうかがえる。

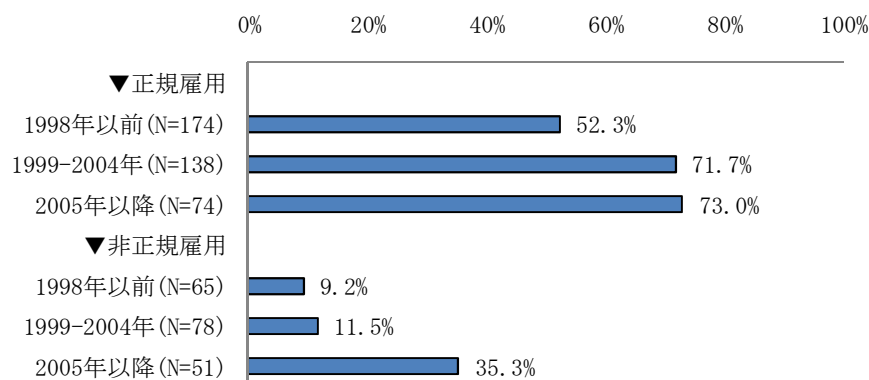
このように、第 1 子出産前後の就業継続率は近年上昇に転じているといえるが、その要因として景気変動と両立支援拡大の両方が関係している可能性がある。次節では、第 1 期プロジェクト研究で取り上げた育児休業・親族援助・保育所の利用状況と第 1 子妊娠・出産期の退職状況との関係を分析することで、2005 年以降の就業継続率が両立支援によって上昇したのか、それとも両立支援の外で上昇したのかを明らかにしたい。なお、ここまでの分析結果を踏まえて、以下の分析はコーホート別ではなく、出産年代別に行う。

4 育児休業・親族援助・保育所と就業継続—雇用形態の違いに着目して—

2005 年の改正育児・介護休業法施行まで、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者のうち、期間を定めて雇用される有期契約労働者は育児休業の対象外とされてきた。そうした経緯から、以下では正規雇用と非正規雇用を分けて両立支援の利用状況を分析する。なお、前節の分析結果は、非正規雇用の中でも「パート」「契約社員」と「派遣社員」で異なる傾向を示していたが、就業形態別に詳細な分析ができるサンプルサイズは確保できていないため、以下では一括りにする。

育児休業制度との関係からみよう。図 1-4-1 は第 1 子妊娠時の正規雇用・非正規雇用それ

図1-4-1 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
— 出産年代・妊娠時雇用形態別 —



ぞれについて¹⁶、当時の勤務先に自身に適用される育児休業制度があった¹⁷割合を出産年代別に示している。正規雇用と非正規雇用では異なる傾向を示している。正規雇用からみよう。正規雇用の育児休業制度があった割合は「1998年以前」から「1999-2004年」に約70%まで上昇しているが、「2005年以降」はほとんど変化していない¹⁸。一方、非正規雇用の育児休業制度は「1998年以前」から「1999-2004年」にほとんど変化がなく、「2005年以降」に上昇している。2005年施行の改正育児・介護休業法で有期契約労働者に育児休業の対象が拡大された影響がうかがえる。非正規労働者についてはさらに次のことも指摘しておきたい。

まず、雇用期間の定めがない「無期契約」の非正規労働者も2004年以前は、大多数が勤務先に育児休業制度がなかったと回答していることだ。育児休業の対象は正規労働者に限定されるものではなく、期間の定めのない労働契約であれば非正規労働者も正規労働者と同じように育児休業の対象となる。だが、以下の分析結果から、有期か無期かの違いよりも、正規か非正規かの違いが育児休業制度の適用に関係していることがうかがえる。調査対象者の妊娠時の労働契約内容からみよう。表1-4-1と表1-4-2に結果を示す。

表1-4-1は第1子妊娠当時の1回の労働契約期間の割合である。注目したいのは契約期間の長さではなく、「1998年以前」と「1999-2004年」に出産した女性の約4割が「無期契約」（期間の定めのない労働契約）と回答していること、にもかかわらず、図1-4-1の育児休業制度があった割合は約1割にとどまっていることだ。だが、次ページの図1-4-2をみると、2005年以降、「無期契約」でも育児休業制度があった割合は上昇している。2005年施行の改正育児・介護休業法を契機として、有期・無期を問わず「非正規労働者」が育児休業の対象

表1-4-1 第1子妊娠当時の労働契約期間－出産年代別－

	1か月以内	1か月超 3か月以内	3か月超 6か月以内	6か月超 1年以内	1年超 2年以内	2年超 3年以内	3年超	無期契約	わからない	N
1998年以前	2.9%	4.3%	1.4%	17.4%	4.3%	7.2%	0.0%	40.6%	21.7%	69
1999-2004年	0.0%	6.1%	3.7%	19.5%	11.0%	1.2%	1.2%	36.6%	20.7%	82
2005年以降	1.9%	9.3%	11.1%	25.9%	9.3%	1.9%	5.6%	29.6%	5.6%	54

表1-4-2 第1子妊娠時の労働契約更新状況－出産年代別－

	更新なし	更新回数の上 限あり	反復更新	無期契約	わからない	N
1998年以前	2.9%	0.0%	26.1%	40.6%	30.4%	69
1999-2004年	6.1%	1.2%	25.6%	36.6%	30.5%	82
2005年以降	1.9%	5.6%	51.9%	29.6%	11.1%	54

¹⁶ 以下の「妊娠時」はいずれも調査票の「妊娠がわかった当時」を指している。また、妊娠時の「正規雇用」は調査票問12(5)の「正規従業員」、「非正規雇用」は同じく調査票問12(5)の「非正規従業員」に該当する。
¹⁷ 本調査は個人が対象であるため、実際は勤務先にある制度でも、本人が認知していなければ、「ない」「わからない」と回答している可能性がある。三菱総合研究所(2010)の実施した調査によれば、有期契約労働者の44.4%が「有期雇用者も取得できる育児休業制度があるかどうかわからない」と回答している。なお、以下の分析において、「わからない」は本人にとって実質的に制度がないに等しいことから制度「なし」に含めている。
¹⁸ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2010b)によれば、育児休業制度の規定がある常用労働者5人以上の事業所は1996年に36.4%だったが、1999年は53.5%、2002年は61.4%と上昇している。その後、2005年は61.6%と2002年からほとんど変化がしておらず、最新の2009年は68.0%であった。

図1-4-2 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
 -出産年代・有期/無期別-
 (妊娠時非正規雇用)

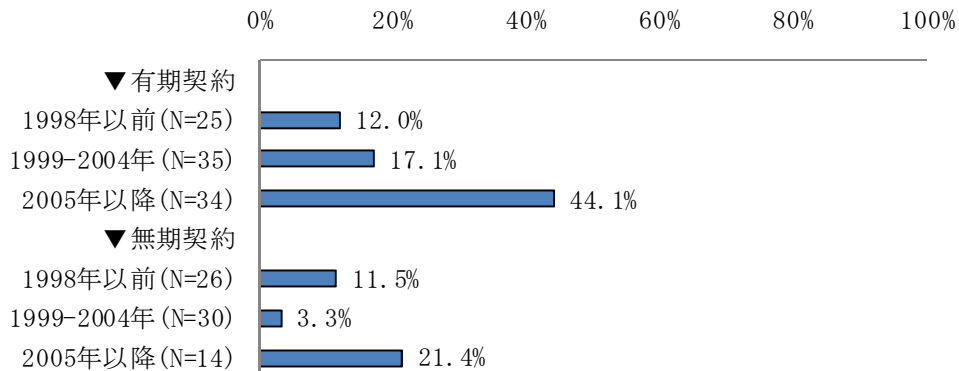
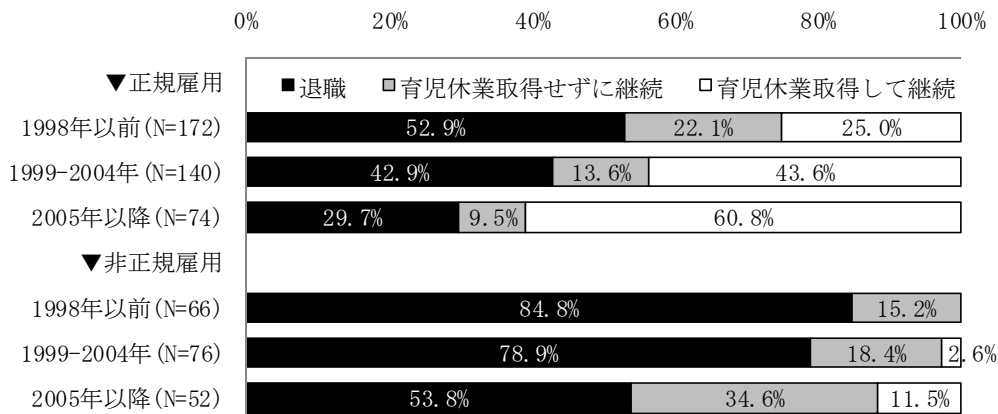


図1-4-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 -出産年代別-



となるとの認識を企業や労働者がもつようになりつつあることがうかがえる。

しかし、2 つ目として、継続的に雇用される非正規労働者の規模に比して、育児休業制度があった割合は依然として低いことに留意したい。再び表 1-4-1 をみよう。2005 年以降に出産した非正規労働者の約 3 割が「無期契約」だったと回答している¹⁹。さらに、表 1-4-2 の契約更新状況をみると、有期契約で雇用される非正規労働者であっても大多数が「反復更新」しており、「無期契約」と「反復更新」を合わせると、約 8 割の非正規労働者が継続的に雇用されている。その割合に比して、図 1-4-1 の育児休業制度があった割合は明らかに低い。2005 年施行の改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となったのは、一定の要件を満たす有期契約労働者であり、すべての非正規労働者が育児休業の対象になってはいない。しかし、形式上有期契約であっても期間の定めのない労働契約と異なる状態であれば育児休業の対象になるという法の趣旨に照らせば、育児休業制度があった割合はもっと高くてもよい。非正規労働者に育児休業制度が適用されることを周知し、非正規労働者を対象とした育

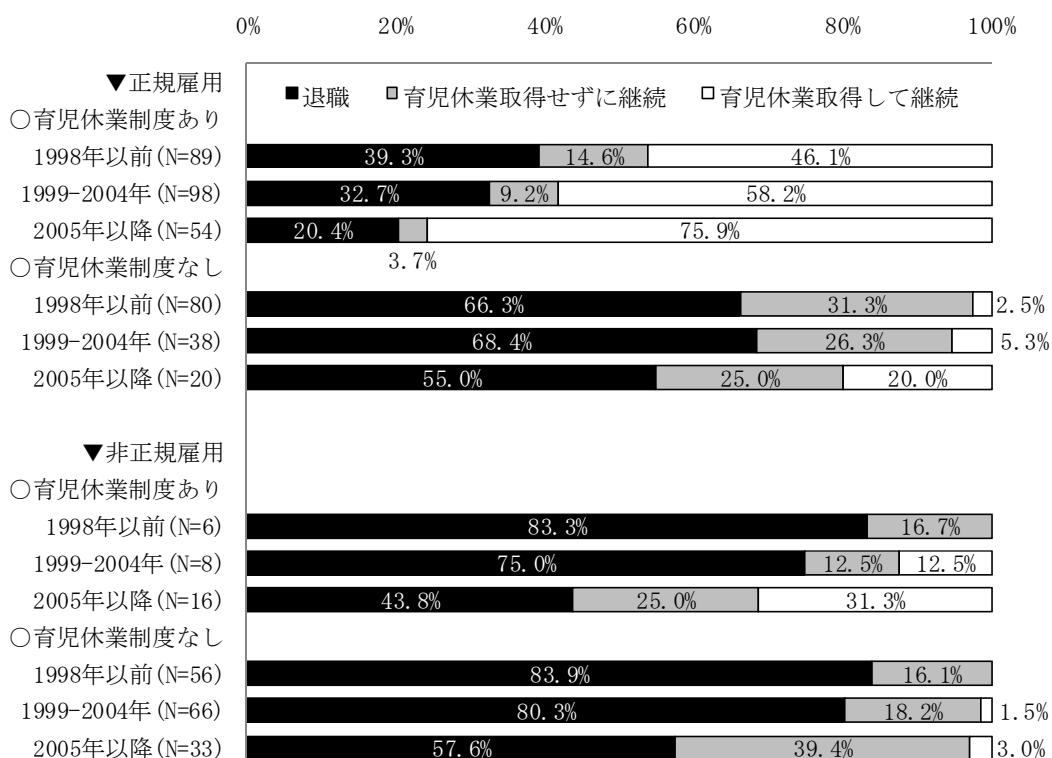
¹⁹ 時系列で比較すると「無期契約」は減少傾向を示しているが、これは無期のパートタイマーが減り、フルタイムの有期契約労働者が増えていることによる。

児休業制度のさらなる普及を図ることの重要性も分析結果は示唆しているといえる。

育児休業の取得状況にも課題がある。図 1-4-3 をみると、2005 年以降、非正規労働者の取得割合は上昇しているが、その規模は近年の非正規労働者の就業継続拡大の規模に比して小さいことがわかる。図は、第 1 子妊娠時の正規雇用と非正規雇用それぞれについて、第 1 子妊娠・出産期の退職率²⁰と育児休業を取得して就業継続した割合（以下、「育児休業取得割合」と略す）を示している²¹。グラフの白い帯が長くなり、黒い帯が短くなれば、育児休業取得割合の上昇によって退職率が低下したといえる。図の正規雇用はこの傾向を示しており、近年になるほど育児休業取得割合が上昇し、退職率が低下している。非正規雇用も 2005 年以降は退職率が大きく低下している。そして、育児休業取得割合も 2005 年以降上昇している。だが、それ以上に「育児休業取得せずに継続」（グレーの帯）の上昇が顕著である。

非正規雇用における「育児休業を取得せずに継続」の増加傾向は、育児休業制度が適用される非正規労働者でも確認できる。図 1-4-4 をみよう。図は先の図 1-4-3 をさらに育児休業制度の有無別に集計したものである。正規雇用では、「育児休業制度あり」において育児休業取得割合の上昇と退職率の低下傾向が明確に表れている。その傾向は特に 2005 年以降顕著

図1-4-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 出産年代・妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別 —



²⁰ 本報告書でいう「退職」は労働市場からの退出と同じ意味で用いるため、非就業になったケースを退職とし、出産時点で自営業・家族従業員等になったサンプルは分析から除外している。

²¹ 図 1-3-1 でみたように、出産・育児期に退職する女性の多くが、出産前 1 年間の妊娠期に退職していることから、以下の分析では妊娠から出産までの期間（以下、「妊娠・出産期」と呼ぶ）に焦点を当てる。

である。非正規雇用においても、「育児休業制度あり」は育児休業取得割合が上昇しており、2005年以降は約3割が育児休業を取得している。だが、同時に「育児休業を取得せずに継続」（グレーの帯）も非正規雇用では上昇傾向を示しており、育児休業制度がある勤務先で2005年以降に就業継続した非正規労働者の約半数は育児休業を取得していない。

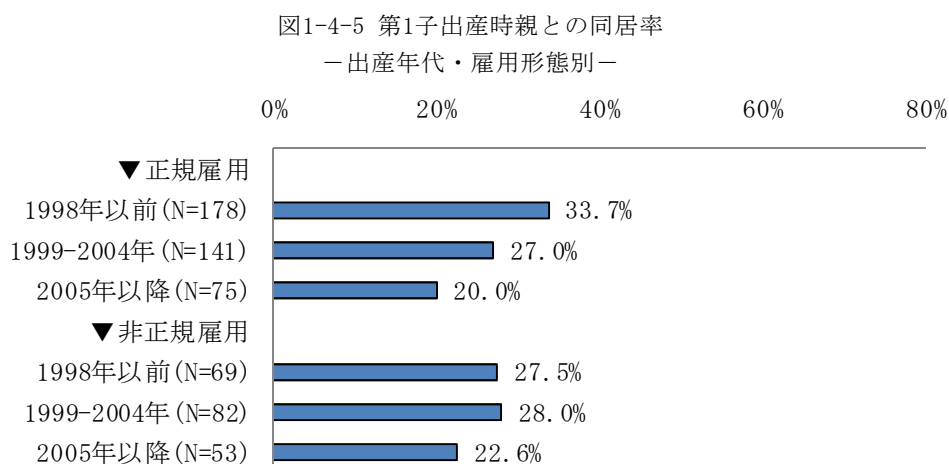
「育児休業制度なし」でも正規雇用と非正規雇用の間に同様の違いがみられる。正規雇用では勤務先に育児休業制度がないケースでも育児休業取得割合が上昇しており、2005年以降は、その割合に応じて退職率も低下している。法律にもとづく取得者の増加がうかがえる。

「育児休業を取得せずに継続」の割合は2005年以降もほとんど変化していない。対して、非正規雇用では「育児休業制度なし」でも、2005年以降、「育児休業を取得せずに継続」の割合が上昇し、退職率が低下している。

このように、正規雇用では育児休業取得割合の上昇にともなう退職率の低下傾向がみられ、その傾向は2005年以降、特に顕著である。非正規雇用においても2005年以降は育児休業を取得して就業継続する女性が増えつつあることがうかがえる。しかし、その規模は小さく、育児休業を取得せずに継続する割合の上昇が顕著である。

育児休業を取得せずに継続する女性は、それだけ家族や保育の支援を必要としている可能性が高い。家族の支援や保育所との関係を次に分析しよう。結果の要点をあらかじめ述べれば、第1期プロジェクト研究でも指摘したように、親族援助の効果は低下している実態がうかがえる。そして、育児休業を取得していない非正規労働者でも就業継続率が上昇しているのは、0歳児保育の利用拡大によるところが大きいといえる。

同居親との関係からみよう。図1-4-5は、第1子妊娠時の雇用形態別に、第1子出産時の親との同居率の推移を示している²²。正規雇用では同居率の低下傾向が明確に表れている。非正規雇用も「1998年以前」から「1999-2004年」までは横ばいであるが「2005年以降」は同居率が低下している。



²² 調査票問13(2)で自分か配偶者いずれかの父母と同居している場合に「同居あり」としている。

図1-4-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—出産時親との同居有無・妊娠時雇用形態別—

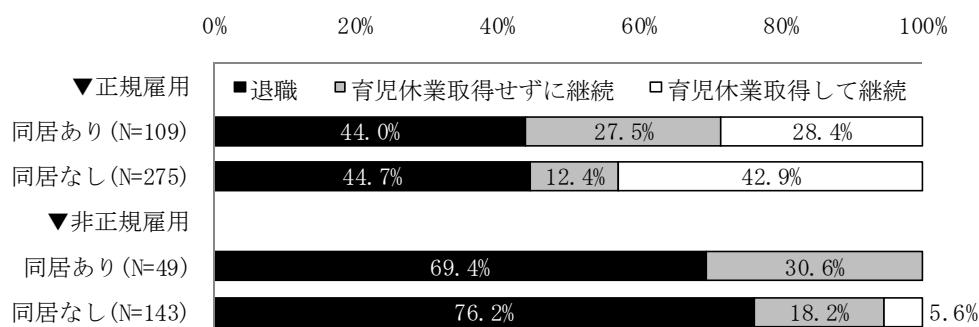


表 1-4-3 第1子保育所入所年齢比率—出産年代・妊娠時雇用形態別—

	0歳	1歳	2歳	3歳以上	利用なし	N
▼正規雇用						
1998年以前	14.0%	9.0%	6.7%	21.9%	48.3%	178
1999-2004年	18.3%	19.0%	5.6%	18.3%	38.7%	142
2005年以降	20.0%	32.0%	0.0%	2.7%	45.3%	75
▼非正規雇用						
1998年以前	8.6%	10.0%	7.1%	24.3%	50.0%	70
1999-2004年	6.1%	11.0%	12.2%	13.4%	57.3%	82
2005年以降	15.4%	17.3%	11.5%	0.0%	55.8%	52

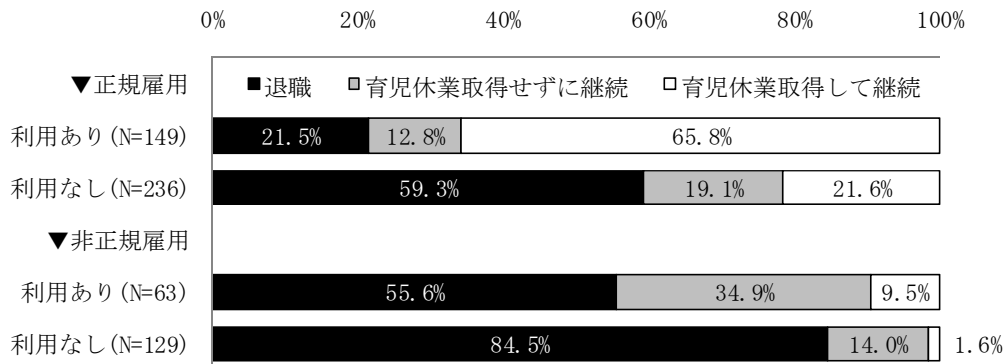
同居親がいる場合でも、就業継続支援において担う役割は小さくなっている。図 1-4-6 は第1子妊娠時の正規雇用と非正規雇用それぞれについて、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を親との同居の有無別に示している。正規雇用では同居の有無による退職率の差がない。その要因として、「同居なし」の育児休業取得割合の高さを指摘することができる。正規労働者においては、育児休業を取得できるようになったことで、親と同居していないことが不利にならなくなったといえる。一方、非正規雇用では「同居あり」の退職率が相対的に低くなっており、正規雇用に比べて親族に依存している割合が高いことを示唆する結果になっている。しかし、先の図 1-4-5 でみたように親との同居率は上昇していない。同居親の支援によって非正規労働者の就業継続率が上昇したとは考えにくい。

それよりも大きな役割を担っているのが保育所である。表 1-4-3 に第1子保育所入所年齢の比率の推移を妊娠時の雇用形態別に示す²³。育児休業との関係で注目したいのは「0歳」「1歳」「2歳」といった低年齢児保育の利用割合であるが、ここでも正規雇用と非正規雇用では異なる傾向を示している。

正規雇用は「1歳」の割合が上昇傾向を示している。前述のような育児休業取得割合の上昇により、育児休業から復職する1歳から保育所に子どもを預ける女性が増えたと考えられる。非正規雇用も2005年以降「1歳」が上昇している。だが、より顕著なのは「0

²³ 2005年以降「2歳」や「3歳以上」が低下傾向を示している理由の一つは、まだ子どもがその年齢に達していないために「利用なし」としている女性が含まれていることによる。

図1-4-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—低年齢児保育利用有無・妊娠時雇用形態別—



歳」の上昇である。同じ表 1-4-1 で正規雇用の「0 歳」をみると「1998 年以前」から「1999-2004 年」にかけて上昇しているが、「2005 年以降」は横ばいである。非正規労働者では育児休業を取得せずに継続する割合が上昇していることをすでにみたが、2005 年以降の 0 歳児保育の利用拡大が、これを可能にしたことが示唆される。

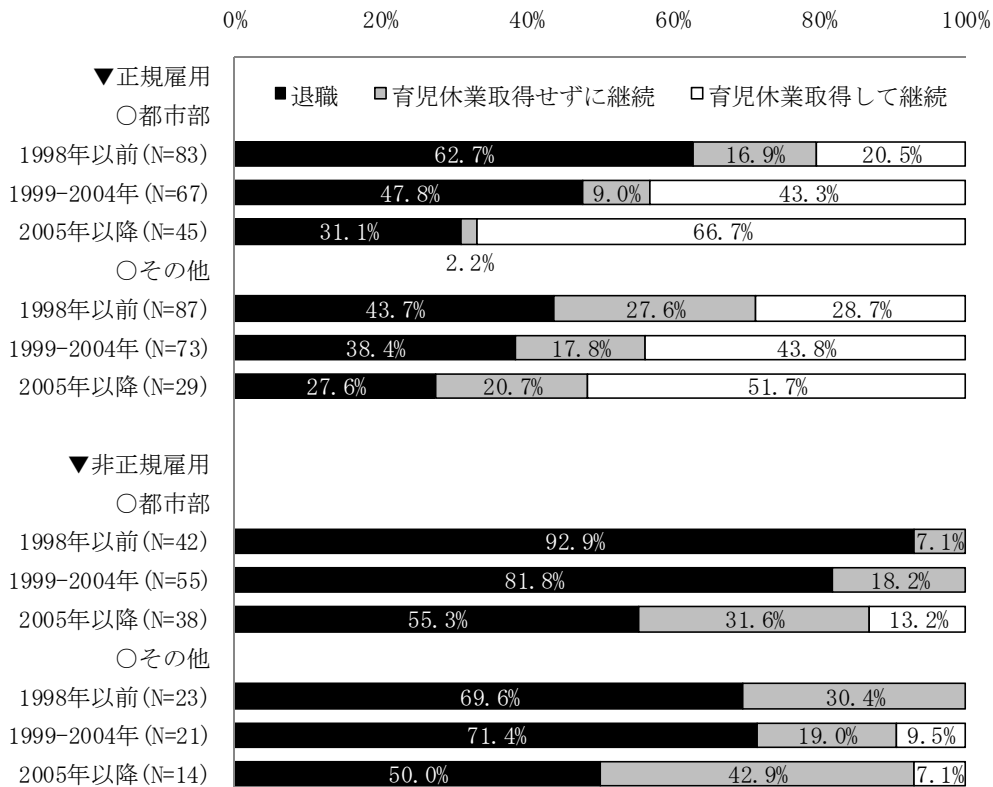
このように、正規雇用と非正規雇用の双方で低年齢児保育の利用が拡大傾向にある。しかし、低年齢児保育を利用する場合でも、非正規雇用は正規雇用に比べて妊娠・出産期の退職率が高い。図 1-4-7 をみよう。図は、低年齢児保育の利用の有無別の第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を正規雇用と非正規雇用それぞれについて示している²⁴。保育所に入るためには親の就業状況が審査の対象となることから、「利用あり」の方が退職率は低くなるのは当然の結果である。ここで比較したいのは、「利用あり」における正規雇用と非正規雇用の違いである。結果をみると、正規雇用の方が育児休業取得割合は高く、退職率は低い。だが、「育児休業を取得せずに継続」は非正規雇用の方が高い。みたように、近年、出産・育児期の就業継続が増えている背景には、正規労働者では育児休業制度、非正規労働者では 0 歳児保育の利用拡大があることがうかがえる。

よく知られているように、親との同居率が低く、保育所の待機児童も多い都市部では年度途中からの保育所利用は難しい。そのため、0 歳児保育を利用する場合でも、保育所に入るまでの「つなぎ」として育児休業の必要性が高い。その育児休業取得割合が非正規雇用で低いとすれば、雇用形態による就業継続率の差は都市部で特に顕著であると予想される。また、そうした都市部においても、近年の就業継続率の上昇傾向がみられるかは、今後の両立支援の課題を検討する上で重要である。この観点から、第 1 子出産時の居住地別に、妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合の推移をみよう。図 1-4-8 に結果を示す²⁵。

²⁴ ここでの低年齢児保育の「利用あり」に退職者が含まれているのは、出産前に一度退職し、子どもが 3 歳未満で再参入するケースが含まれているためである。

²⁵ 図の都市部は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課の「保育所関連状況取りまとめ（平成 22 年 4 月 1 日）」で「都市部」としている 7 都府県・政令指定都市・中核市を指している。

図1-4-8 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子出産時居住地・妊娠時雇用形態別—



都市部：東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・京都府・大阪府・兵庫県と政令市・中核市

まず、正規雇用と非正規雇用を比較すると、「都市部」であるか否かにかかわらず、正規雇用の方が妊娠・出産期の退職率は低いことを指摘することができる。正規雇用と非正規雇用の「都市部」の結果から比較しよう。いずれの年代についても、正規雇用の方が退職率は低い。だが、「育児休業を取得せずに継続」は非正規雇用の方が低いといえず、退職率は育児休業取得割合の差によるところが大きいといえる。同じことは「その他」の地域の正規雇用と非正規雇用の比較からも指摘できる。

だが、「都市部」と「その他」の地域で比較すると、雇用形態にかかわらず、退職率の差は縮小していることも図は示している。正規雇用の結果をみよう。「1998年以前」は「都市部」の方が退職率は高い。だが、近年になるほど育児休業取得割合が上昇し、退職率は低下している。その傾向は「その他」でもみられるが、低下幅は「都市部」の方が大きい。その結果、「2005年以降」は「都市部」と「その他」の差がほとんどない状態になっている。

非正規雇用においても、「1998年以前」は「都市部」の方が退職率は高い。だが、その後「都市部」の退職率が低下したことによって、「2005年以降」は「その他」との差が極めて小さくなっている。特に「2005年以降」は退職率の低下幅が大きい。しかし、正規雇用と異なり、非正規雇用では「都市部」でも育児休業取得割合は低く、2005年以降も低い水準にとどまっている。「都市部」の退職率低下は、育児休業を取得せずに継続する割合の上昇によ

ることが図から読み取れる。

このように、親との同居率が低く、保育所入所も難しいことから、就業継続率が低かった「都市部」でも近年、就業継続率が上昇している。だが、居住地にかかわらず、正規雇用比べて非正規雇用の就業継続率は低い。

最後にもう1つ、家族の支援として重要な課題になっている夫の家事・育児参加との関係を見ておこう。第1期プロジェクト研究の分析結果からは、若い世代ほど男性も家事・育児参加を担うようになりつつあるが、そのために仕事を休んだり勤務時間を短くしたりするケースはまだ少ないことが明らかになった。2002年の「少子化対策プラスワン」から男性の育児休業取得が課題になり、次世代法の行動計画でも「男性の育児休業取得者1人以上」は「くるみん」認定の要件になっている。こうした政策の後押しにより、依然として水準は低いものの、男性の育児休業取得率は上昇しつつある。厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2009）は、全国の約3割の事業所に配偶者出産休暇制度があり、制度がある事業所では配偶者が出産した男性の約半数が休暇を取得していることも報告している。

図1-4-9 第1子出産直後1か月間に配偶者が家事・育児のために休暇を取得した割合
— 出産年代・雇用形態別 —

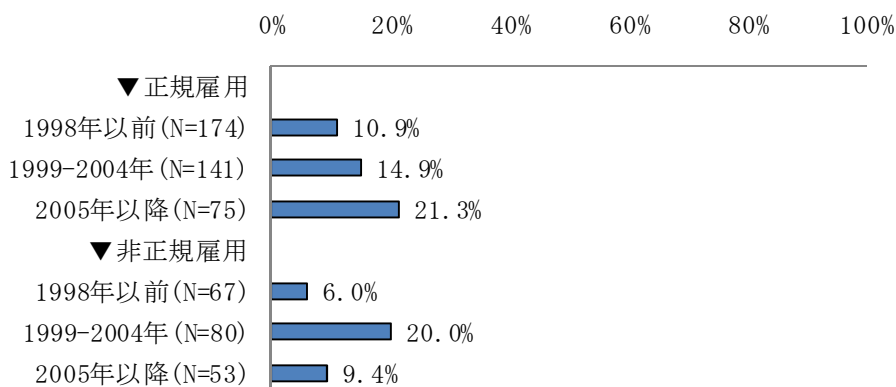


図1-4-10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
— 産後1か月間の配偶者の休暇取得の有無別 —

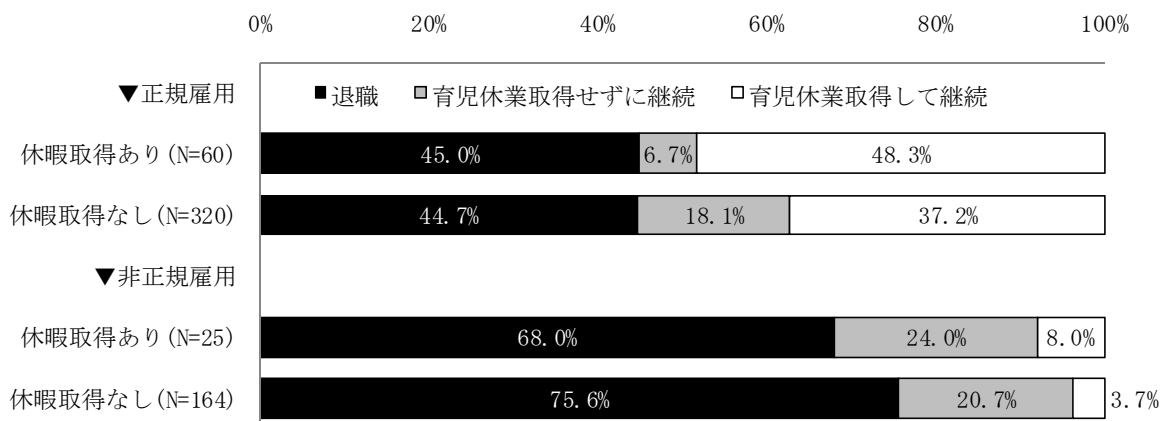


図 1-4-9 でも妻の出産にともなって夫が仕事を休む割合は上昇している。産後 1 か月間は母体の健康管理の観点から妻以外の者が家事・育児を担う必要性が特に高い。その第 1 子出産後 1 か月間に夫が家事・育児のために仕事を休んだ割合の推移を雇用形態別に示したのが図 1-4-9 である²⁶。まだ 2 割程度にとどまっているものの正規雇用では配偶者の休暇取得割合が上昇している。しかしながら、次の図 1-4-10 において、夫の休暇取得と妻の就業継続の関連はみられない。図は産後 1 か月に夫が家事・育児のために休暇を取得したか否かに分けて、正規雇用と非正規雇用それぞれの第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。正規雇用の退職率は取得「あり」と「なし」の差がない。非正規雇用では取得「あり」の方が退職率は低い。だが、先の図 1-4-9 において、非正規雇用は配偶者の休暇取得割合が上昇しているとはいえない。

このように正規雇用と非正規雇用では異なる傾向を示しているが、どちらの結果からも、2005 年以降の就業継続率上昇と夫の休暇取得の明確な関連性はみられない²⁷。正規雇用は育児休業取得割合の上昇、非正規雇用は 0 歳時保育利用割合の上昇が就業継続率の上昇に大きく寄与していることを、ここまでの分析結果は示唆している。

5 まとめ

2005 年以降の動向に着目して、第 1 子出産前後の就業継続率が上昇しているかを分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 若いコーホートほど 20 代後半から 30 代前半の雇用率は上昇しているが、第 1 子出産前 1 年間に多くの女性が退職する傾向にはコーホート差がなく、出産時点の雇用率は若いコーホートでも上昇していない。
- ② 出産年代別に比較すると、「2002-2004 年」以降は出産時点の雇用率が上昇しており、2005 年以降はさらに上昇している。
- ③ 正規雇用は育児休業取得割合の上昇にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下している。非正規雇用も 2005 年以降、育児休業取得割合は上昇しているが、その規模は小さく、それよりも 0 歳時保育利用割合の上昇が顕著である。

M 字型就業曲線の底にあたる部分の雇用率が上昇傾向にあることは、これまでも指摘されていたが、第 1 子出産を機に退職する傾向は変化していなかった。本章の分析結果からも同様の傾向が確認された。出産 1 年後・2 年後の雇用率は若いコーホートにおいて上昇しており、この意味では育児期に就業する女性は増えているといえるが、出産時点の雇用率のコー

²⁶ 本調査では配偶者票を配付していないため、夫の家事・育児参加や、そのための休暇取得状況については妻である女性から得た断片的な情報にとどまっている。男性の家事・育児参加に関する詳細な分析は別のデータで改めて行うべき課題としたい。

²⁷ このことは今日の夫婦生活における夫の家事・育児参加やそのための休暇取得の意義を否定するものではない。先行研究では、夫の家事・育児参加が妻の夫婦関係満足度や出産意欲に影響することが指摘されており、この意味で夫の家事・育児の重要性は高いといえる。

ホート差はない。

しかし、同じコーホートでも、第1子出産年（出産年代）にはバラツキがあり、若いコーホートで早く出産した女性の出産年代は年長のコーホートと重なる。反対に、年長のコーホートでも遅く出産した女性の出産年代は若いコーホートと重なる。そこで、出産年代別に比較してみると2005年以降に出産した女性は、第1子出産時点の雇用率が上昇していることが明らかになった。厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）は近年有配偶女性の労働力率上昇が上昇していることを報告していたが、その背景に出産・育児期の雇用率上昇があったことを本章の分析結果は示唆している。また、佐藤・馬（2008）や樋口（2009）は正規雇用について就業継続率が上昇に転じていることを報告していたが、本章の分析結果からは非正規雇用においても出産時点の雇用率は上昇していることが明らかになった。

その背景に両立支援の拡大があることを分析結果は示唆している。正規雇用においては育児休業取得割合が上昇しており、これにともなって妊娠・出産期の退職率が低下したといえる。中でも親と同居していない女性は育児休業取得割合が高く、育児休業の浸透によって同居親の有無にかかわらず就業継続できるようになっている様子がうかがえる。非正規労働者の育児休業取得割合も上昇しており、特に2005年以降はその傾向が顕著である。改正育児・介護休業法の影響がうかがえる結果といえよう。だが、その割合は高いとはいえ、非正規雇用においては就業継続する場合も育児休業を取得しない割合が依然として高い。そうした状況で就業継続率が上昇した背景に0歳児保育の利用拡大がある。

このように、正規雇用は育児休業、非正規雇用は0歳児保育といった違いがみられるものの、どちらも両立支援の利用拡大によって第1子出産前後の就業継続率が上昇している。だが、就業継続率が上昇していなかった1990年代も育児休業取得率は上昇していたし、少子化対策のもとで0歳児保育も拡大されていた。その就業継続率が上昇に転じた背景に景気回復があることは本章の分析結果からもうかがえる。だが、再び景気が悪化した2008年以降も正規雇用の就業継続率は低下していない。一方、非正規雇用の就業継続率はリーマンショックを機に景気が後退した2008年以降低下しており、特に派遣社員ではその傾向が顕著である。しかし、非正規労働者の中でもパートタイマーの就業継続率は低下していない。企業の女性活用方針が変化したことによって、景気にかかわらず、就業継続が増えている可能性もある。そこで、次章では働き方の変化に着目して、どのような女性の就業継続率が上昇しているかを検討する。

第2章 正規労働者の働き方と就業継続 —労働時間との関係に着目して—

1 はじめに

第2、3章では、第1子妊娠時の働き方と就業継続との関係について考察する。その際、雇用労働者を対象に、正規雇用・非正規雇用という雇用形態別に働き方と就業継続の状況との関係をみていきたい。

本章では、正規労働者の就業継続について議論する。第1章でみたように、正規労働者においては、育児休業取得割合の上昇にもなって妊娠・出産期の退職率が低下している。その要因について、正規労働者の働き方に着目して分析したい。

正規労働者の働き方に関しては、既存研究（樋口（2007, 2009）、富田（1994）等）において、労働時間が長いことが、出産・育児期の就業継続を阻害する要因として指摘されてきた。この課題に対応した政策として、2005年の次世代法施行を機に、育児と両立しやすい職場づくりのために、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しに取り組むこと、労働時間面で子育てと両立しやすい職場づくりが推進されている。これによって、2005年以降に正規労働者の就業継続が増えた可能性がある。

一方で、労働時間が長時間化している層もあり、そのことが就業継続を難しくしている側面も指摘されている。第1期プロジェクト研究では、均等法後の職域拡大のマイナス面として、長時間労働や深夜業の負担から就業継続が難しくなっている可能性を指摘した。職域の拡大によって女性の就業意欲が高まる可能性があることを考えれば、労働時間が短いほど好ましいと一概にはいえない。だが、平成21年のヒアリング調査で報告されていたように、労働時間が長い働き方に妊娠前は「やりがいがある」「楽しい」と感じていても、出産を機に負担に感じるようになることもある。このように労働時間の長さは仕事のやりがいに結びつくと同時に、それが就業継続にはネックにもなりうるという両義的な性質をもっている。

本章の分析では、このような労働時間の性質に着目して、正規労働者の女性における妊娠前の働き方と就業継続との関係を議論したい。

2 正規労働者における労働時間と就業継続

まず、正規労働者の労働時間の変化をみるため、図2-2-1において、出産年代別の労働時間の構成を検討する¹。これをみると、正規労働者において、法定労働時間である週40時間以内の割合は約3割であり、約7割の女性が妊娠前には残業のある働き方をしていることが

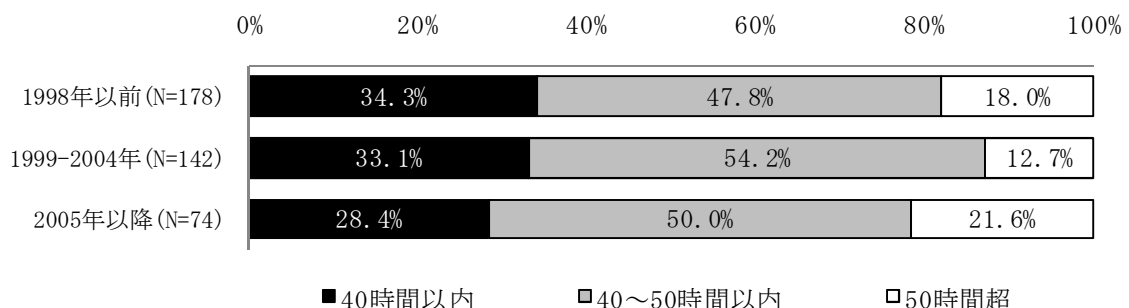
¹ 週実労働時間の変数は、調査票の問12(3)の1日の就業時間（残業を含む）と問12(4)週の就業日数（休日出勤を含む）の回答を掛け合わせて作成した。本章では、40時間以内、40時間超50時間以内、50時間超の3区分として検討する。

わかる。また、労働時間の短縮の傾向も見られない。具体的には、「40 時間以内」の割合が近年にかけて低下し、それ以上の労働時間層の割合が相対的に上昇している。労働時間はむしろ長時間化の傾向にあるといえる。特に週実労働時間が「50 時間超」という長時間層の割合が 2005 年以降では 2 割を超えている。

育児休業制度の有無別に労働時間の傾向をみるとどうか。正規労働者において育児休業が法律で義務化される中で、育児休業制度がない企業は両立支援の取り組みが遅れており、労働時間短縮など働き方の見直しにも消極的で想定できる。逆に、育児休業制度がある企業に限ってみると、労働時間も短縮するという次世代法の政策効果があらわれている可能性がある。図 2-2-2 をみると、育児休業制度がある企業でも近年にかけて「40 時間以内」の割合がほとんど変わらず、それ以上の労働時間層が依然として約 7 割を占めるなど、労働時間の短縮は進んでいないことがわかる。ただ、育児休業制度がない企業においては、「40 時間以内」の割合が低下傾向にあり、それ以上の労働時間層、特に「50 時間超」の割合が上昇しており、労働時間の長時間化の傾向がみられる。つまり、育児休業制度の普及がすすむ中で、制度がある企業においては労働時間の長時間化に一定の歯止めがかかっているという見方もできる。ただし、全体的にみて近年にかけて労働時間の短縮がすすんだとまではいいにくい。

次世代法の政策効果という面では、企業規模による差があることも考えられる。2005 年施行の次世代法では、企業規模 300 人を超える企業に育児支援の行動計画策定を義務づけている。これにより、特に 300 人を超える企業規模では労働時間の短縮がすすんでいる可能性がある。図 2-2-3 をみよう²。「300 人以上」の企業規模では、2005 年以降、「40 時間以内」の割合が上昇している。次世代法による残業削減の効果があらわれているといえる。ただ、同時に「50 時間超」の割合も 2005 年以降上昇しており、労働時間が二極化している面もあることがわかる。「300 人未満」の企業においては、2005 年以降、「40 時間以内」の割合が大

図2-2-1 第1子妊娠時週実労働時間
— 出産年代別 —
(妊娠時正規雇用)



² 本報告書では調査票問 12 の情報を用いて妊娠時（妊娠がわかった当時）の就業状況を分析している。だが、企業規模と職種は問 12 にないため、問 7 職歴欄における出産前 1 年間の勤め先を妊娠時の勤め先としている。この 1 年間に勤め先を移動している場合は、出産 1 年前から半年前の方に移動している場合は移動先の勤め先、その後に移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先としている。出産 1 年前はまだ妊娠がわかる前である可能性が高く、出産前半年未満の時期はもう妊娠がわかった後の可能性が高いと判断できるためである。

図2-2-2 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代・育児休業制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)

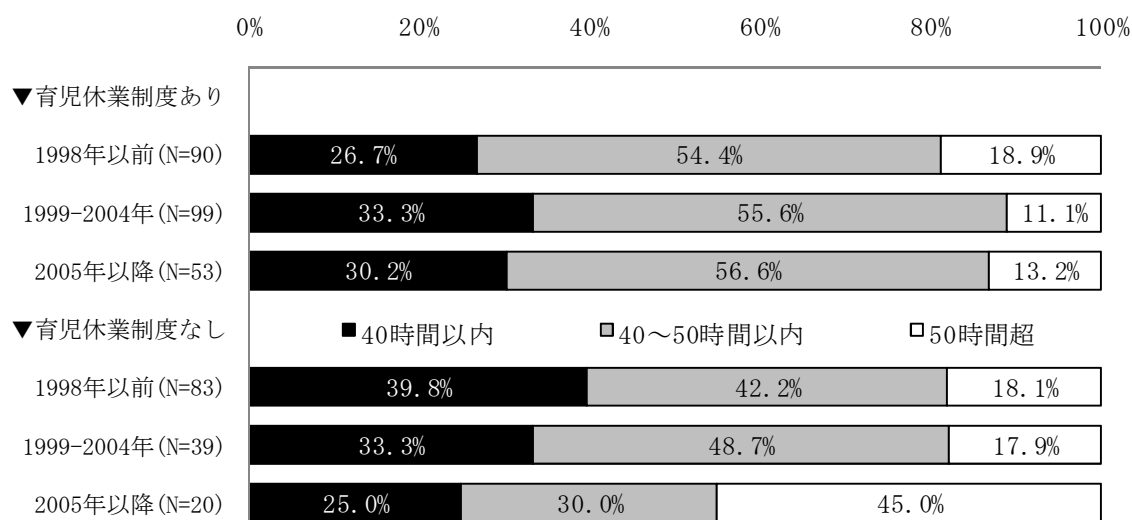
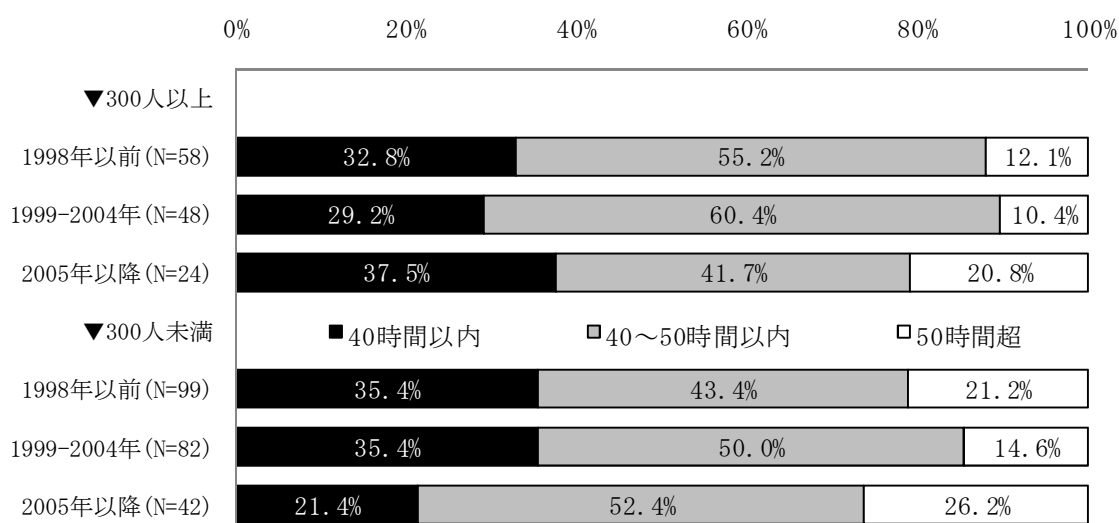


図2-2-3 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代・企業規模別—
(妊娠時正規雇用)



大きく低下し、労働時間が長時間化する傾向がみられる。

このことから、次世代法による残業削減の効果が「300人以上」の企業にみられるものの、全体の労働時間は短縮しておらず、逆に長時間化の傾向にあるといえる。

このように労働時間の短縮が進んでおらずむしろ全体として長時間化する中で、労働時間が長い正規雇用の女性は妊娠・出産期に退職する割合が高いのか。育児休業制度の有無別に、労働時間の長さや育児休業取得割合、退職割合との関係を図2-2-4に示す。結果をみると、労働時間の長さよりも、第1子妊娠時の職場に育児休業制度があるかどうかによって育児休業の取得、就業継続は大きく規定されていることがわかる。育児休業制度がある場合は、制度がない場合に比べて育児休業を取得して就業継続する割合が大きく、退職の割合が小さい。

図2-2-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —妊娠時週実労働時間・育児休業制度有無別—
 (妊娠時正規雇用)

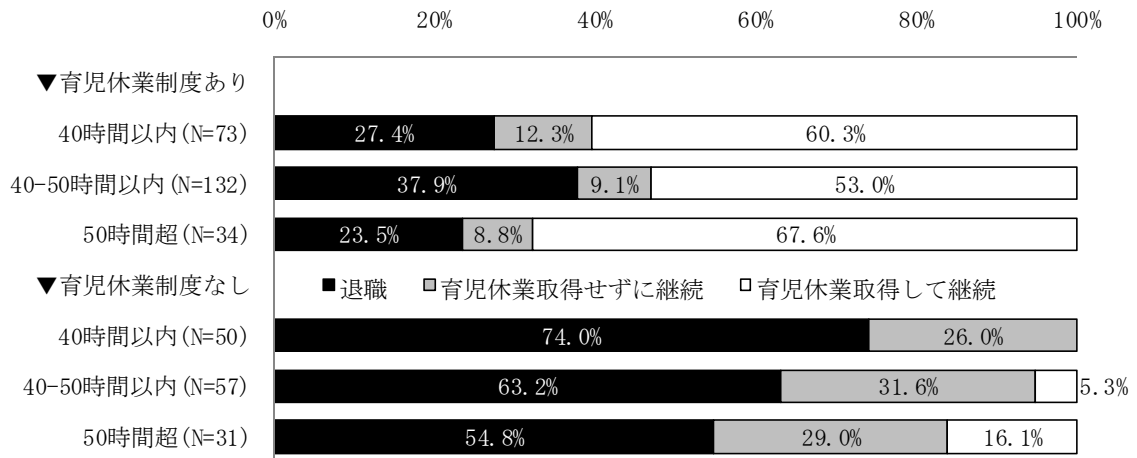
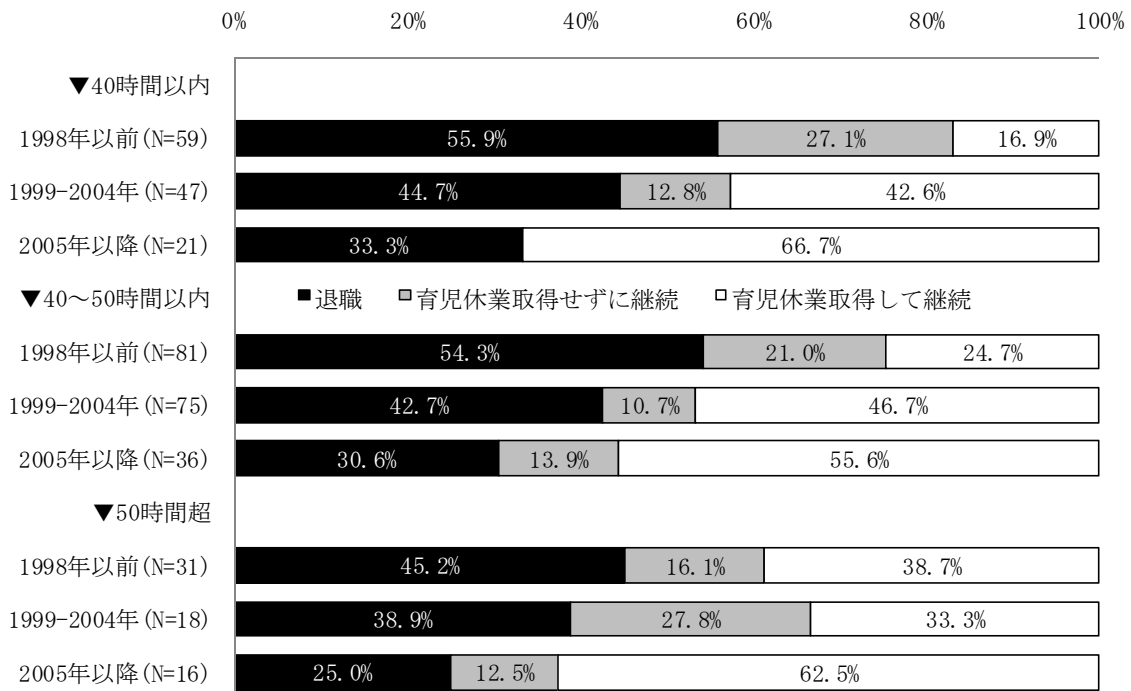


図2-2-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —出産年代・週実労働時間別—
 (妊娠時正規雇用)



また、育児休業制度がない場合は、育児休業を取得せずに就業継続する割合が大きい。

「育児休業制度あり」の中で労働時間による違いをみてみたい。まず、「40時間以内」の労働時間層と比べて40時間を超え50時間以内の「40~50時間以内」の層で退職割合が高い。ただ、留意すべきは、「50時間超」の層において、育児休業を取得して継続する割合が他の労働時間層と比べて大きく、退職の割合が小さいことだ。次に、「育児休業制度なし」の中で労働時間による違いをみる。まず、「40時間以内」の層と比べて「40~50時間以内」「50

時間超」は育児休業を取得して継続する割合が大きく、その割合は「50時間超」の層で最も大きい。また、育児休業を取得せずに継続する割合は労働時間の長さにかかわらず一定割合存在している。つまり、労働時間が長いほど就業継続の割合が小さくなる傾向はみられない。

時系列的な傾向をみてみたい。図 2-2-5 で、出産年代別・労働時間別に育児休業取得・就業継続割合を示した。これをみると、どの労働時間層においても、2005 年以降、退職の割合が小さくなっており、育児休業を取得する割合も上昇傾向にある。また、どの出産年代でも、「40 時間以内」に比べ、「40～50 時間以内」、「50 時間超」といった労働時間の長い層において就業継続の割合が高いことがわかる。

以上の結果から、労働時間の短縮はすすんでいないが、「40～50 時間以内」「50 時間超」といったように労働時間が長い場合でも就業継続率は低くならないといえる。その背景として、次のような可能性を考えることができる。

- a). 仕事と出産・育児とを両立できる見通しの乏しい働き方の場合、就業意欲が強い女性は、妊娠・出産に消極的になる。逆に、出産・育児を優先する女性は、そのような両立の見通しのない職場を結婚時に退職するなど、妊娠時点より前にセレクションがある。この場合、妊娠時点で勤め先に残っている、特に労働時間が長い女性は、セレクションを経ていることが多く、妊娠・出産を経ても就業継続する傾向が強くなる可能性がある。
- b). 高学歴、勤続年数が長い女性ほど就業継続する傾向があること、育児休業も取得することは、人的資本論、退職による本人のデメリットの大きさの観点からその合理性が説明されてきた（大沢・鈴木 2000、武石 2011、阿部 2002 等）。専門職は事務職や販売・サービス職に比べて、育児休業を利用しやすく就業継続率が高いという職種による差も指摘される（仙田 2002）。また、雇用管理における男女均等がすすむ中で職域が拡大した女性は就業継続意欲が高いが、これには広い職域を担うことが仕事面でのやりがいをもたらす面も大きい（労働政策研究・研修機構 2010a）。逆に、仕事自体のやりがいが乏しい場合には、就業意欲が低くなり、労働時間が短くても妊娠・出産を機に退職しやすい可能性がある。
- c). 高度な職務を担い、企業に定着した正規雇用の女性は、企業にとっても戦力化した人材であり、退職デメリットの大きい女性である。女性の活躍の推進によって、企業側にはそうした「均等度の高い」女性の妊娠・出産期の退職を抑制するインセンティブが働く（武石 2006a）。企業は、両立支援制度の運用面で積極的に支援をし、「均等度の高い」女性は両立支援制度を多分に活用して就業継続している可能性がある。
- d). 出産時の親との同居などによる親族援助は、継続就業にプラスの効果をもつことが指摘されてきた（前田 1998）。労働時間が長い正規雇用の女性は、こうした企業の外で子育てに関するサポートを多く調達して就業継続している可能性がある。ただ、同居率が低下傾向にあることに加え、親族援助の効果も若い世代では低下傾向にある（仙田 2002、労働政策研究・研修機構 2007a）。この点、近年では、親との同居がなくても、出産直後の配偶者の休暇取得や短時間勤務制度の利用が、出産後に復職する際の育児と仕事の両立に対す

るサポートとなり、就業継続に寄与している可能性がある。

以上大きく 4 つの仮説を示したが、本章では、b)、c)、d)の可能性を念頭に、なぜ妊娠前の働き方において労働時間が長い女性でも就業継続の割合が低くならないのか、正規労働者の働き方と就業継続との関係を検討する³。

3 正規労働者の働き方と就業継続—学歴・職種・職務・勤続年数との関係—

前節では、労働時間と就業継続との関係の考察から、労働時間が長い正規雇用の女性において、妊娠・出産期の退職の割合が決して低くならないことを示した。本節では、この背景として正規労働者の働き方に着目する。特に、学歴、職種、職務、勤続年数との関係から、労働時間が長い層においても就業継続の割合が低くならない背景を探る。

武石（2006a）によると、均等法施行後、企業において男女均等な雇用管理がはかられることで女性の定着がすすんだ。以前は、女性の勤続年数の短さが女性の能力活用を進める上での大きな課題と考えられた。しかし、均等がすすみ女性の定着が高まることによって、それがさらなる均等へのインセンティブを企業側に生むという循環が生まれる。女性の活躍と同時に両立支援策に取り組むことは、女性の定着と能力発揮を促すものである。また、女性の職域拡大の背景には、性別を超えた人材の確保と活用が不可逆の流れとなっている企業・経済社会の変化とともに、高学歴化など女性自身の意識・能力の高まりもある（奥山 2009）。

女性労働における人材の高度化と職域の拡大は、一方では男性並みの労働時間を働くことになり、就業継続を難しくする要因でもある（労働政策研究・研修機構 2007a）。一方で、限定的でない職務を担うことにより働きがいを得られる側面もある。これは、広い職務を担うことが裁量性の高い働き方をもたらし、その働きがいが高めると就業継続意欲を高めることと関係する。裁量（autonomy）を有するとは、みずからの仕事内容に関して、統制力、決定権をもつことであり（Choi et.al.2008）、雇用主からの管理と対極にある。また、裁量性の高さは働きやすさとも関係する。Jacobs and Gerson（2004）は、仕事の量やスケジュールに関する裁量がある場合、女性にとって、仕事と家庭との間のコンフリクトを低減させると指摘する。早く帰る日もあるが、必要な際は残業するなどして職務を達成するなど、ペース配分がある程度まかされていれば、働く者にメリットとなる柔軟性があり働きやすい環境である。では誰が裁量性の高い働き方をしているのか。先行研究からは、高学歴、勤続年数が長い層（Choi et.al.2008）、専門職、高度な職務を担うなど管理が難しい層（長松 2006）が指摘される。つまり、人的資本を多く有する層、高度な職務を担う層が裁量性の高い働き方をしている。

以下では、上記の問題意識をふまえ、女性の働き方と就業継続との関係を検討したい。

³ 本章では、妊娠・出産期の就業継続に分析をフォーカスするため、a)の可能性については検討しない。また、c)については、企業の両立支援制度の運用面での支援を扱う第4章でさらに詳しく検討する。

図2-3-1 第1子妊娠時学歴の構成
—第1子出産年代別—
(妊娠時正規雇用)

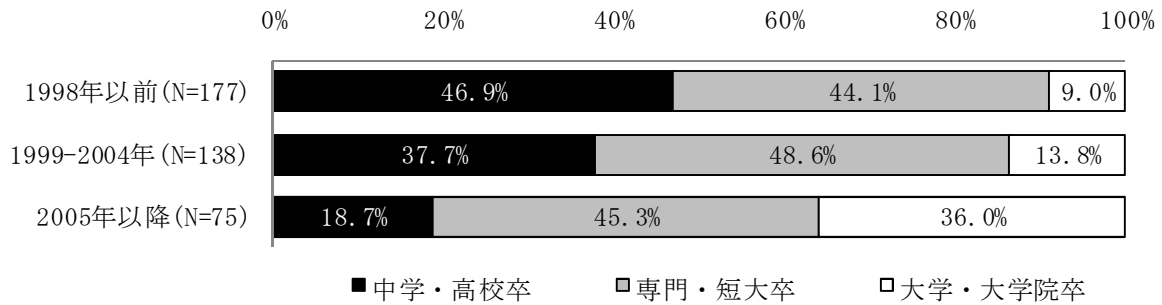


図2-3-2 第1子妊娠時学歴の構成
—出生コーホート別—

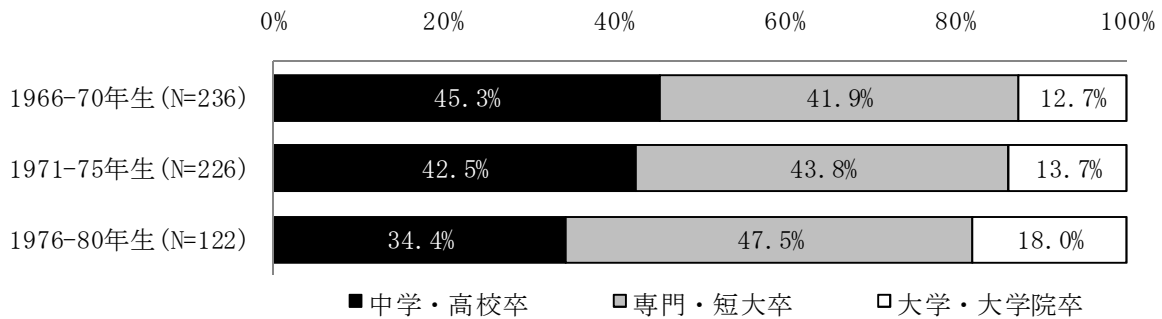
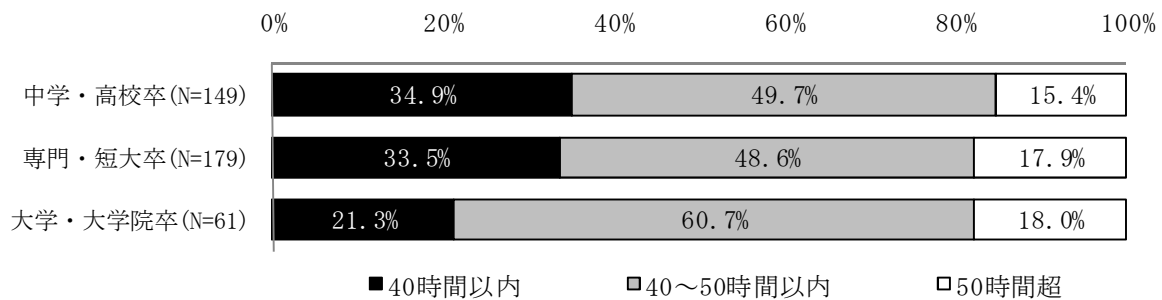


図2-3-3 第1子妊娠時週実労働時間
—学歴別—
(妊娠時正規雇用)

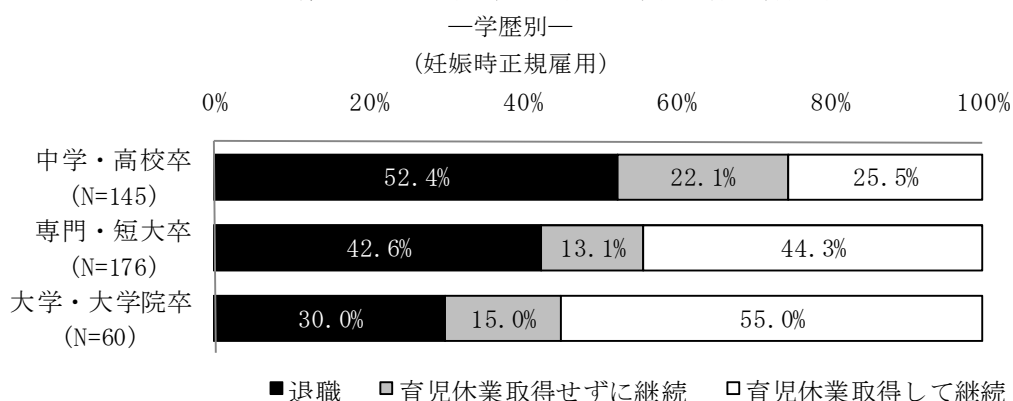


(1) 学歴との関係

まず、正規労働者の女性の学歴構成とその変化をみるため、図2-3-1において、第1子出産年代別に学歴構成をみてみたい。これをみると、近年にかけて、「中学・高校卒」の割合が大きく低下し、「大学・大学院卒」の割合が大きく上昇していることがわかる。「専門・短大卒」の割合はあまり変化がない。ここからは、正規労働者の女性において高学歴化の傾向が読み取れる。

ただ、高学歴層ほど晩婚化の傾向にあり、第1子出産時期が遅くなっている可能性がある。この点を差し引いても女性の高学歴化が確認されるのか。図2-3-2では、雇用労働者（正規・非正規労働者を含む）における学歴の構成を出生コーホート別に示した。これをみると、正

図2-3-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合



規・非正規労働者をあわせても、コーホートが若いほど、「中学・高校卒」の割合が低下し、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」の割合が上昇している。出生年をコントロールしても、雇用労働者の女性の高学歴化が確認された⁴。

正規労働者の分析に戻り、学歴別の労働時間の構成をみよう。図 2-3-3 をみると「大学・大学院卒」において、他の学歴カテゴリーに比べて、「40 時間以内」の割合が小さい。その分、40～50 時間以内、50 時間超の割合が大きく、高学歴女性は第 1 子妊娠前に労働時間が長い働き方をしていることが読み取れる。

以上から、正規労働者の女性は近年にかけて高学歴化してきていること、高学歴の女性は相対的に労働時間が長いことがわかった。では、高学歴の女性の就業継続状況はどうか。次に、図 2-3-4 において、学歴別に第 1 子出産時の育児休業取得・就業継続の状況をみてみたい。これをみると、退職割合、育児休業取得割合について学歴による差が大きい。つまり、「大学・大学院卒」において退職の割合が最も小さく、育児休業取得割合が最も高い。逆に、「中学・高校卒」において退職の割合が最も大きく、育児休業を取得する割合が最も小さい。

以上から、正規労働の女性の高学歴化がすすんでいる中で、「大学・大学院卒」という高学歴層は労働時間も長い、育児休業の取得割合が高く、退職割合が低いことが分かった。労働時間が長い層の就業継続率が高いことの背景の一つには、こうした人材の高度化とともに、高学歴層の女性の就業継続率が高いことがあると考えられる。

(2) 職種との関係

次に、職種との関係から、正規雇用の女性が就いている職種の変化と就業継続との関係を検討したい。まず、図 2-3-5 において、第 1 子出産年代別に職種の構成をみてみたい。これをみると、近年にかけてその割合が上昇したのは、「専門・技術職」「サービス職」である。「教師・保育士・看護師」の割合は横ばいで一定割合を占めている。また、1998 年以前は「事

⁴ ただ、図 2-3-2 と比べると、図 2-3-1 では、「2005 年以降」で、「中学・高校卒」の割合が小さく、「大学・大学院卒」の割合が大きいことも特徴としてある。この結果について、図 2-3-1 が正規労働者に限ったものであることによる傾向の差異もあるが、これに加え、出産を経験した女性に限ってみると、高学歴女性ほど、第 1 子出産のタイミングが遅くなることを示唆している。

務職」が約5割を占めていたが、近年は低下している⁵。「専門・技術職」割合の最も急速な上昇から、正規雇用の女性において専門職化が進んでいることを示しているといえるだろう。

女性労働者の専門職化がすすんでいるのか。ここで、図2-3-6において、雇用労働者（正規・非正規含む）における職種構成をコーホート別に示した。若いコーホートほど「専門・技術職」の割合が高い。このことから、雇用労働者（正規・非正規含む）の女性における専門職化の傾向が確認された⁶。

図2-3-7は職種別の第1子妊娠時労働時間である。「教師・保育士・看護師」と「専門・技術職」は「週40時間以内」の割合が小さく、労働時間が長い層が多いことが分かる。ただ、「教師・保育士・看護師」は「40～50時間以内」の割合が大きいのに対し、「専門・技術職」では「50時間超」の割合が大きい。他の職種は「40時間以内」の割合に大きな差はないが、「事務職」は「50時間超」の割合が小さい。事務職は残業がある場合でも1日に換算して1～2時間程度であることが多いといえる。

図2-3-5 第1子妊娠時職種構成
—第1子出産年代別—
(妊娠時正規雇用)

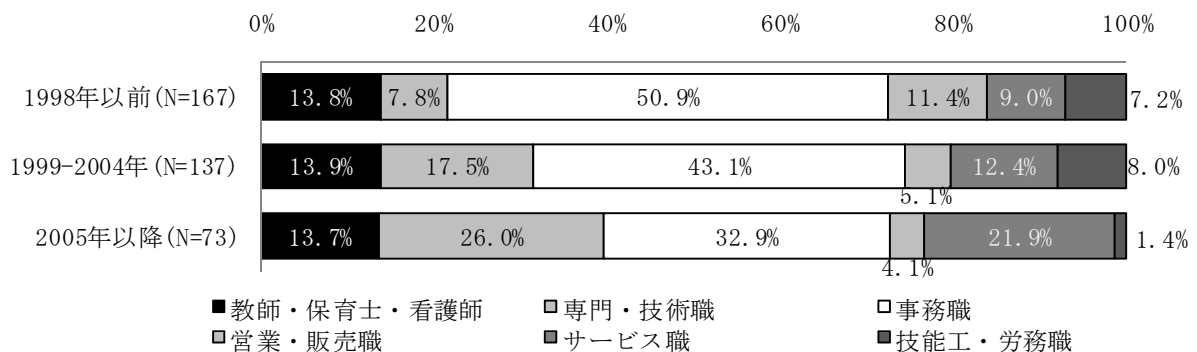
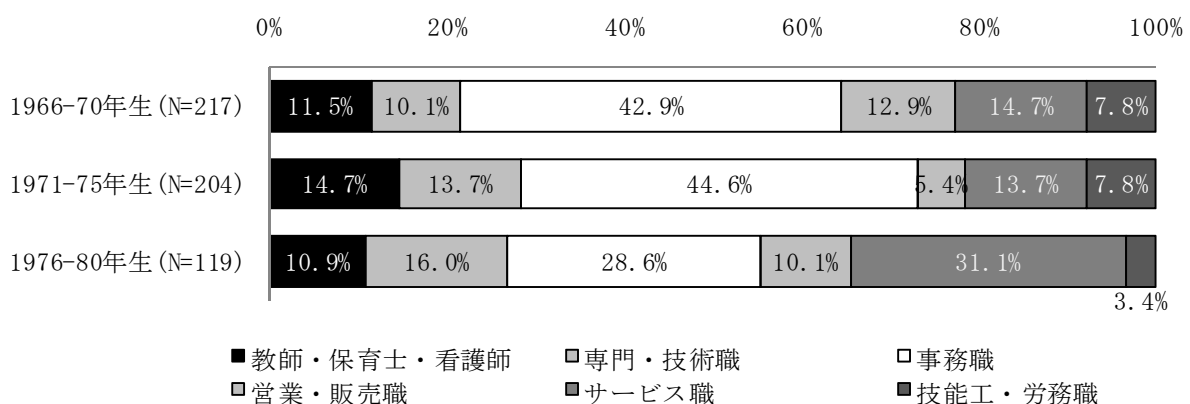


図2-3-6 第1子妊娠時職種構成
—出生コーホート別—



⁵ これは、第3章の図3-2-9で示すように、事務職の非正規労働者割合の上昇を反映していると考えられる。

⁶ 図2-3-5にくらべて図2-3-6では「専門・技術職」の割合の上昇が大きくない。図表は割愛するが、正規労働者に限ってみると、若いコーホートほど「専門・技術職」の割合が上昇する傾向がより明確に確認される。

図2-3-7 第1子妊娠時週実労働時間

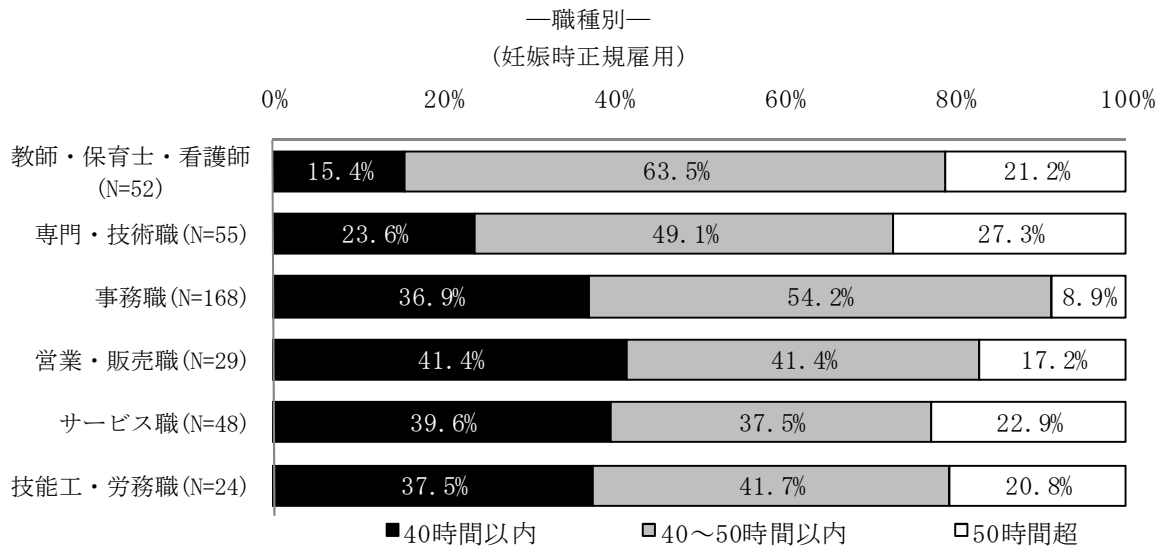
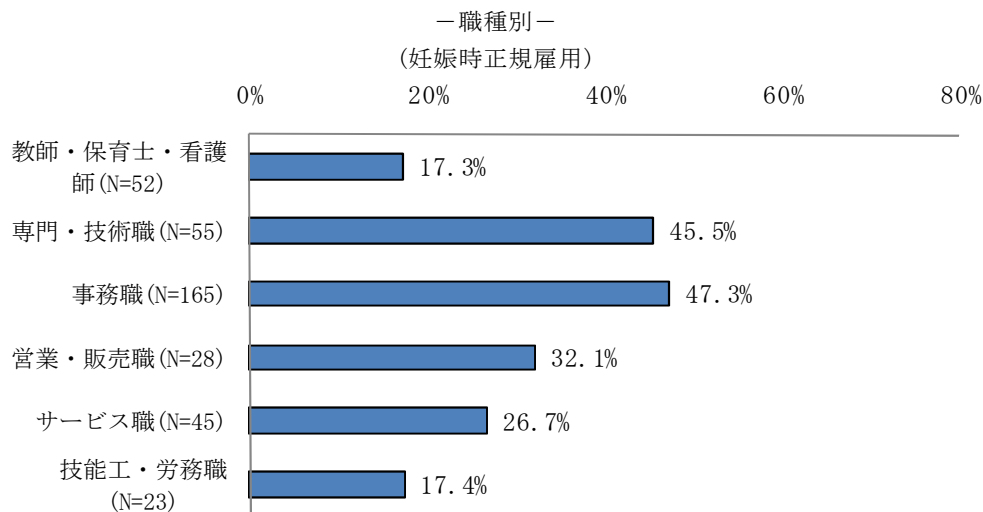


図2-3-8 第1子妊娠時の働き方に裁量性があつた割合



次に、職種別に働き方に裁量性があつた割合をみてみたい⁷。図2-3-8をみると、働き方に裁量性があるかどうかは職種と密接にかかわっている。裁量を有する働き方である割合は、「事務職」「専門・技術職」などのホワイトカラー職で高く、「技能工・労務職」「教師・保育士・看護師」で低い。

図2-3-9は、第1子妊娠時の職場に育児休業制度があつた職種別の割合である。結果をみると、育児休業制度があつた割合は職種による差が大きい。「教師・保育士・看護師」においては、ほぼすべての女性が「育児休業制度があつた」としている。それ以外は「専門・技術職」「事務職」の順で「育児休業制度があつた」割合が高く、「サービス職」は最も低い。

⁷ ここでの裁量性の指標は、問12(7)a)「1日の仕事を自分で決めることができた」とb)「作業のスケジュールを自分で決めることができた」のうち、どちらかでも「あてはまる」と答えたものを「裁量あり」、どちらも「あてはまらない」という回答を「裁量なし」とした。

図2-3-9 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合

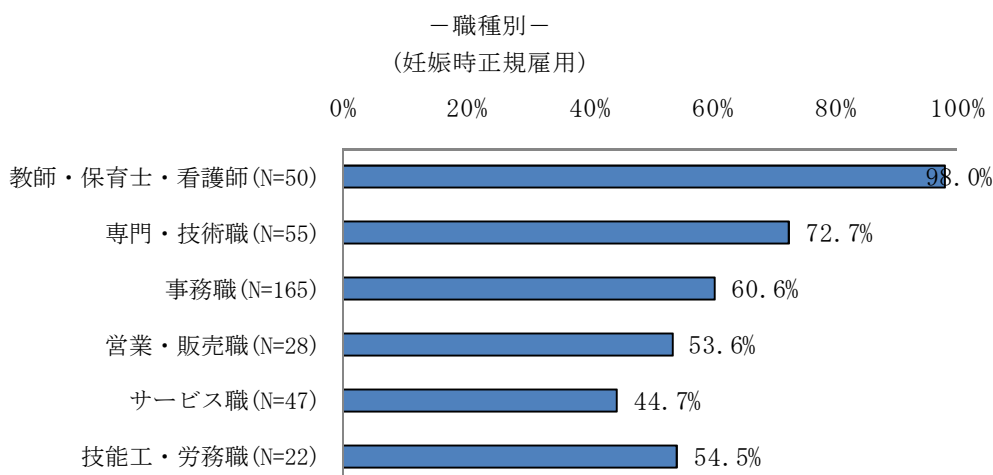
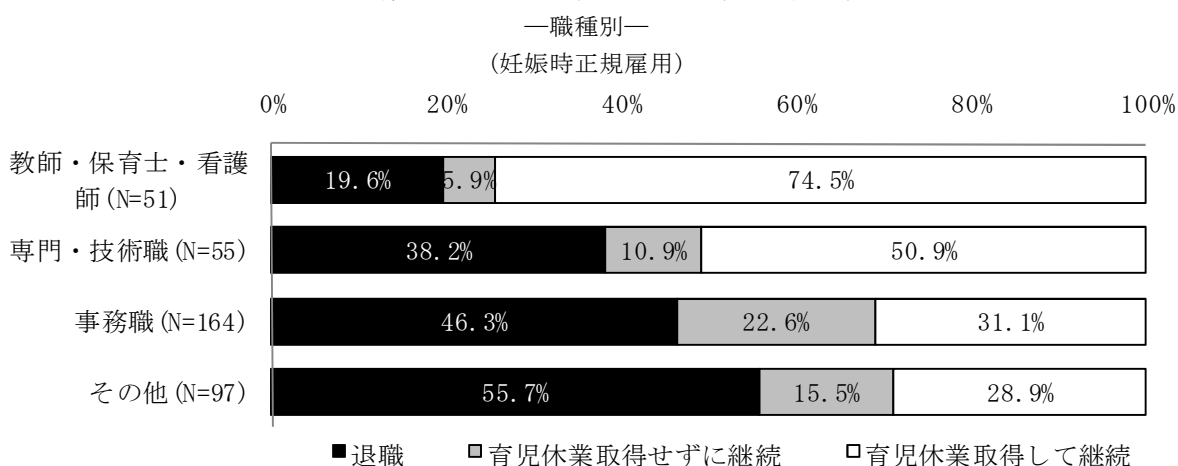


図2-3-10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合



こうした特徴を踏まえ、職種を「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「事務職」「その他」の4つに分け、育児休業取得や就業継続との関係をみたい。図2-3-10をみると、「教師・保育士・看護師」では、育児休業を取得する割合が7割超と大きく、退職の割合が小さい。「専門・技術職」でも約5割が育児休業を取得している。これに対して、「事務職」では、育児休業を取得する割合も約3割あるものの、育児休業を取得せずに継続する割合が2割超と大きいのが特徴である。

以上、職種との関係を検討した。「教師・保育士・看護師」の働き方は労働時間が長く、裁量性が低いものの、育児休業制度があった割合が高く、実際に育児休業を取得して就業継続する割合が高い。また、「専門・技術職」は、労働時間が長い、裁量性が高い働き方でもあり、育児休業制度を活用して就業継続する割合が高い。「事務職」は1日に換算して1~2時間程度の残業がある働き方が多く、裁量性も比較的高い。就業継続については、育児休業を取得せずに就業継続する割合が高い。職種との関係の検討から、必ずしも労働時間の長い働き方をしている職種において、就業継続の割合が低くならないことが示された。この背景

には、職種によって、裁量性があるなど働き方に柔軟性があること（主に、「専門・技術職」「事務職」）、育児休業制度が利用しやすい環境があること（主に「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」）などが考えられる。

(3) 職務の男性との異同との関係

次に、職務の男性との異同との関係から、正規雇用の女性が就いている職務の変化と就業継続との関係を検討したい。雇用管理における男女均等がすすむ中で、男性と同じ職務を担う女性は増加しているのか、就業継続との関係はどうか。両立支援に関する企業の制度的支援との関係を軸に検討する。

まず、男性と同じ職務を担う正規雇用の女性は増えてきているのか、出産年代別に男性と同じ職務を担っている割合を図 2-3-11 でみてみたい⁸。これをみると、「2005 年以降」にお

図2-3-11 第1子妊娠時男性と同じ職務を担っていた割合
— 出産年代別 —
(妊娠時正規雇用)

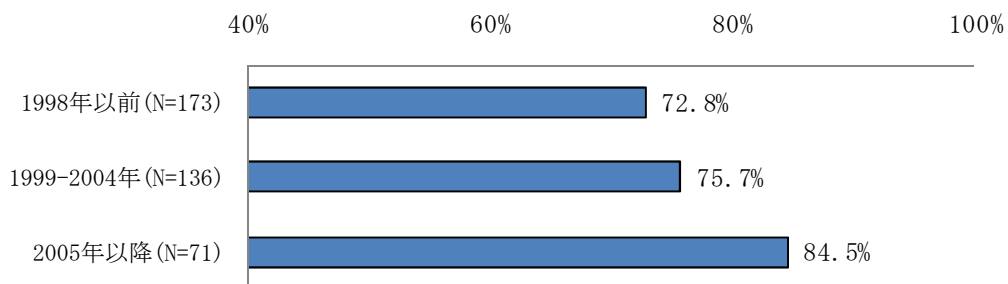
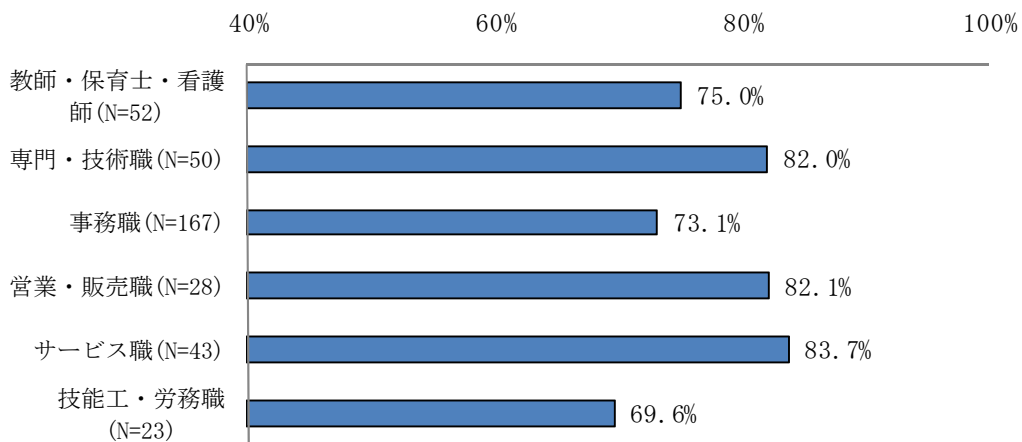


図2-3-12 第1子妊娠時男性と同じ職務を担っていた割合
— 職種別 —
(妊娠時正規雇用)



⁸ ここでは、職務について、第1子妊娠時に、問12(6)a)「一般正社員の男性と同じ職務を担っていた」に対して「あてはまる」と回答した者を、男性と同じ職務を担っていた女性とし、「あてはまらない」と回答した者を、男性と異なる職務を担っていた女性とした。

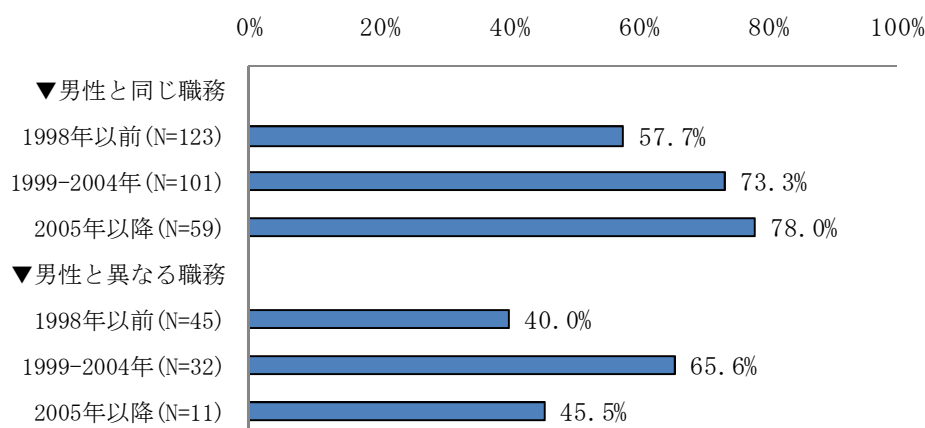
いて、それ以前よりも男性と同じ職務を担っている割合は上昇している⁹。

男性と同じ職務を担う女性の割合には職種ごとの差があるのか。図 2-3-12 をみると、「サービス職」「営業・販売職」「専門・技術職」において、男性と同じ職務を担う女性の割合が高く、その割合は 8 割を超える。「教師・保育士・看護師」がそれに次ぎ、「事務職」は「専門・技術職」に比べたら男性と同じ職務を担っている割合は低い。また、「技能工・労務職」ではその割合は最も低い。

職務の男性との異同別で、育児休業制度があった割合に違いがあるのか、出産年代別にみてみたい。図 2-3-13 をみると、「男性と同じ職務」の場合には、第 1 子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった割合は「1998 年以前以前」にくらべてそれ以降で高く、「2005 年以降」で最も高い。対照的に、「男性と異なる職務」の場合は、育児休業制度があった割合は明確な傾向を示していない。また、職務の男性との異同で比較すると、「男性と同じ職務」のほうが「育児休業制度があった割合」が高い。男性と同じ職務を担う女性において就業継続するための両立支援制度への関心が高いこと、また、企業が、男性と同じ職務を担う戦力化した女性に対しては、妊娠・出産期の退職を抑制するために、制度の活用を積極的に促している可能性が示唆される。

職務によって働き方に違いがあるのかをみてみたい。男性と同じ職務を担う女性においては、そうでない女性よりも裁量性のある働き方をしているのか。職務別に裁量性があった割合を図 2-3-14 に示す。男性と同じ職務を担っている正規雇用の女性は、裁量性が高い働き方をしている割合が高いことがわかる。

図2-3-13 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があった割合
— 出産年代・職務の男性との異同別 —
(妊娠時正規雇用)



⁹ なお、図は割愛するが、出生コーホート別でみると、「1966-70 年生」にくらべて、それ以降の若いコーホートで、男性と同じ職務を担っていた割合が高いという若干のずれがあるが、男性と同じ職務を担っている割合が上昇するという傾向に変わりはない。

図2-3-14 第1子妊娠時の働き方に裁量性があつた割合
—職務の男性との異同別—
(妊娠時正規雇用)

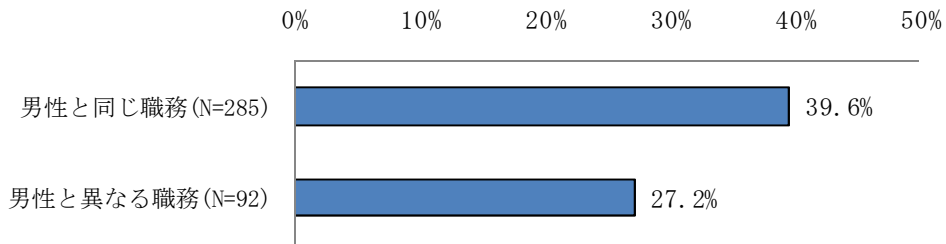
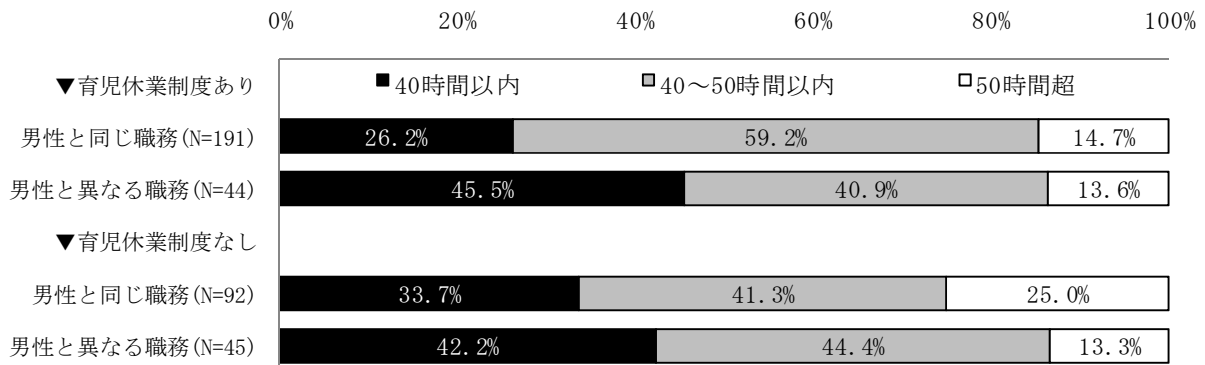


図2-3-15 第1子妊娠時週実労働時間
—職務の男性との異同別・育児休業制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)



男性と同じ職務を担う場合に労働時間は長いのか。図 2-3-15 に、育児休業制度の有無別、男性との職務の異同別に、労働時間の構成を示した。まず、職務が男性と異なる場合について、育児休業制度の有無で比較すると、育児休業制度の有無によって労働時間の長さにあまり違いがない。次に、職務が男性と同じ場合について、育児休業制度の有無で比較すると、男性と同じ職務を担っている女性は、育児休業制度の有無にかかわらず「40 時間以内」の割合が小さい。男性と同じ職務を担う女性は、男性と同様に恒常的な残業がある場合が多いことがわかる。育児休業制度の有無による差異もみられる。「育児休業制度あり」の場合「40～50 時間以内」の割合が高くなるのに対して、「育児休業制度なし」の場合は「50 時間超」の割合が大きくなる。つまり、両立支援に配慮している職場においては、男性と同じ働き方であっても残業が 1 日に換算して 1～2 時間程度におさまるのに対し、均等のみを推進している職場においては、男性に近いレベルの長時間労働を求められることが多い。

以上から、職務が男性と同じ女性は労働時間が相対的に長いが、同時に裁量性が高い働き方であること、そうした女性は妊娠時に育児休業制度があつた割合が高いことがわかった。

職務が男性と同じ女性は就業継続できているのか。図 2-3-16 に、育児休業制度有無別に、職務の男性との異同別、妊娠・出産期の退職率・育児休業取得割合を示す。まず、「育児休業制度あり」の場合をみると、職務が男性と同じ女性は、職務が異なる女性に比べて育児休業

取得割合が大きく、退職の割合が小さい。次に「育児休業制度なし」の場合をみると、職務が男性と同じ女性は育児休業取得の割合が若干高いものの、退職の割合は職務が男性と同じかどうかによってほとんど変わらない。つまり、育児休業制度が利用可能な状況であつてこそ、男性と同じ働き方であることが就業継続率を高めているといえる。

職務の内容によって、労働時間の長ささと就業継続との関係に違いがあるのか。図 2-3-17 をみると、職務が男性と同じ場合、労働時間が長くなるにつれ、育児休業を取得する割合が大きくなり、退職の割合が小さくなる。対照的に、男性と異なる職務の場合、労働時間が長くなるにつれ、退職の割合が大きくなる。

つまり、男性と同じ働き方であるということは、働く女性にとっては、労働時間が長くなる面があるものの、裁量性が高い働き方でもあり、仕事のやりがいがあると同時に働き方に柔軟性があることから就業継続しやすい。また、育児休業制度があつたとする割合も高いことが育児休業取得割合の高いことに結びついている。結果、男性と同じ職務を担っている女

図2-3-16 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—職務の男性との異同別・育児休業制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)

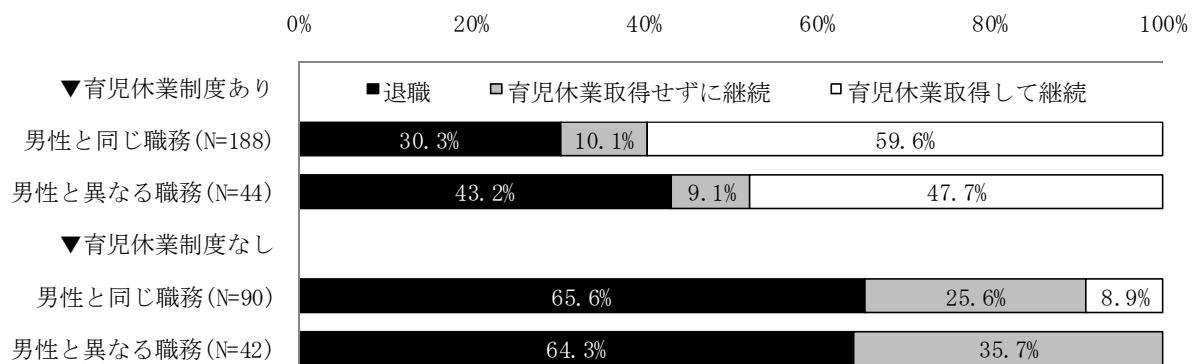
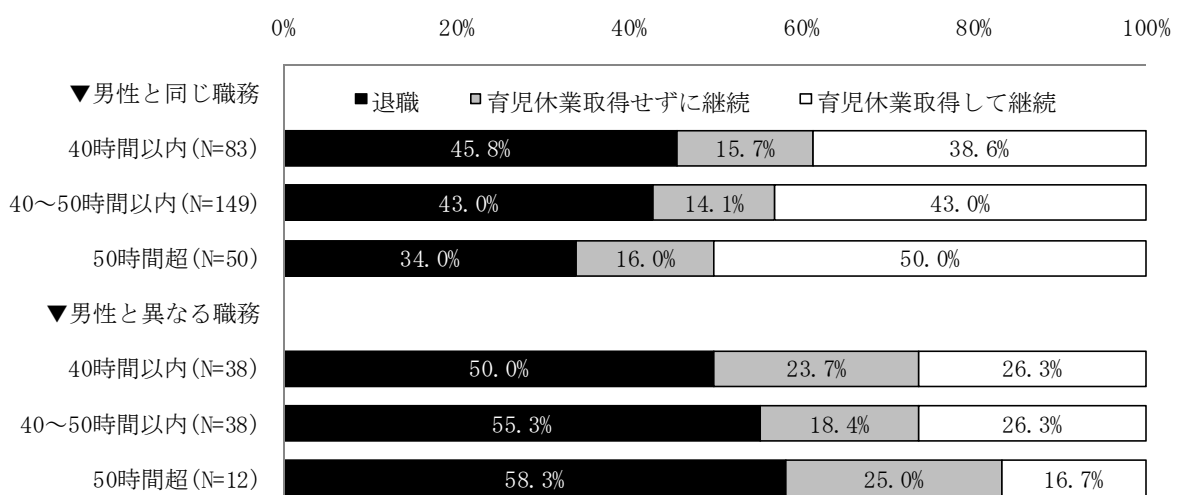


図2-3-17 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間・職務の男性との異同別—
(妊娠時正規雇用)



性は、労働時間が長くても退職の割合が高くなると考えられる。

(4) 勤続年数との関係

次に、勤続年数との関係から、正規労働者の就業継続の背景を検討したい。雇用管理における男女の均等、女性の能力活用がすすむなか、正規雇用の女性は同一企業に定着する傾向にあるのか。まず、図 2-3-18 で勤続年数の出産年代別の傾向をみてみたい¹⁰。これをみると、「3 年未満」の割合は依然大きいものの、近年にかけて、「3 年～5 年未満」の割合が減り、「10 年以上」の割合が大きく上昇している。ひとつの企業に長く勤めてから、妊娠・出産期を迎える女性の割合が高くなる傾向がみられる。これは晩婚化、晩産化の影響も多分にあると考えられるが、武石（2011）等の指摘する、女性の勤続年数の長期化、企業への定着傾向が表れている可能性もある。

どういう働き方の正規労働者の女性が、同一企業に長く勤めて妊娠・出産期をむかえるのか。図 2-3-19 で、職務との関係性をみてみたい。これをみると、「男性と同じ職務」を担う女

図2-3-18 第1子妊娠時勤続年数

—第1子出産年代別—

(妊娠時正規雇用)

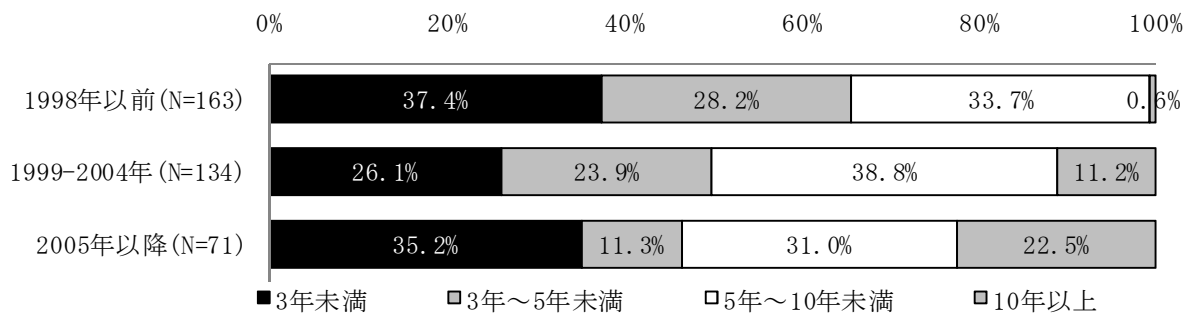
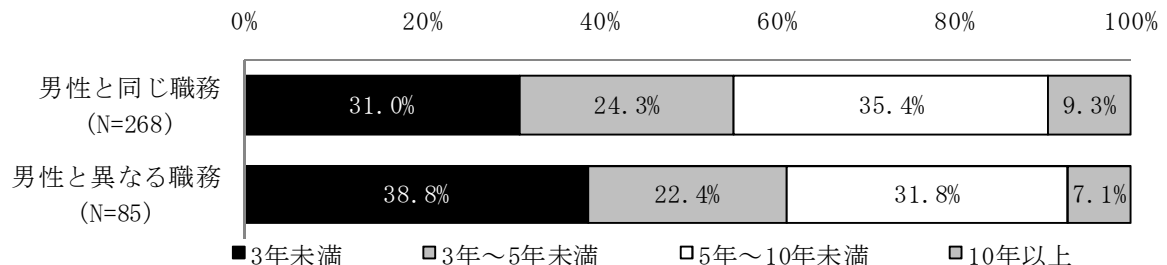


図2-3-19 第1子妊娠時勤続年数

—職務の男性との異同別—

(妊娠時正規雇用)



¹⁰ 妊娠時の勤務先での勤続年数については、企業規模・職種と同様、問 7 の職歴欄にもとづいて、第 1 子出産 1 年前時点での勤め先における、出産 1 年前時点での勤続年数とする。ただし、出産前 1 年間に勤め先を移動しているケースについては、以下の扱いとする。まず、出産 1 年前から半年前の間に移動している場合は、企業規模・職種と同様、移動先の勤め先を妊娠時の勤め先と考えるが、出産 1 年前時点での勤続年数がマイナスになるので、分析から除外した。また、出産半年前以降に勤め先を移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先とし、出産 1 年前時点での勤続年数を扱った。

性の場合、「男性と異なる職務」の場合に比べて、「3年未満」の割合が小さく、それ以上の勤続年数の割合が若干大きい、大きな差ではない。担っている職務と勤続年数との間に明確な関係がみられるわけではない。

同一企業に長期に勤続することによって、働き方における裁量性の有無に差があるのかを図2-3-20で検討したい。裁量性は、一義的には職種や職務など仕事の内容に付随するものであるが、同時に労働市場において労働者が獲得する資源であることもChoi et.al. (2008)等の先行研究の指摘することである。そして、裁量は同一企業に長期に勤続するなど人的資本を蓄積することによって得られる側面があることも指摘される。この点、図2-3-20でみると、勤続年数「5年～10年未満」「10年以上」の女性において、5年未満の勤続年数の女性に比べて、裁量性があつた割合が高い。

勤続年数によって育児休業制度があつた割合に差があるのかを次にみてみたい。図2-3-21をみると、勤続年数の長い女性ほど、第1子妊娠時に育児休業制度があつた割合が高い。ここからは、勤続年数の長い女性ほどその企業で就業を継続する意欲が強い、勤続年数の長さによって両立支援制度を知る機会に差があるなどの関係がうかがえる。

勤続年数が長い層は、育児休業を取得して就業継続しているのか。図2-3-22をみると、勤続「10年以上」の女性については、就業継続者のほぼ全員が育児休業を取得しているなど、勤続年数が長いほど育児休業の取得割合が大きく、退職の割合が小さい。

図2-3-20 第1子妊娠時働き方に裁量性があつた割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

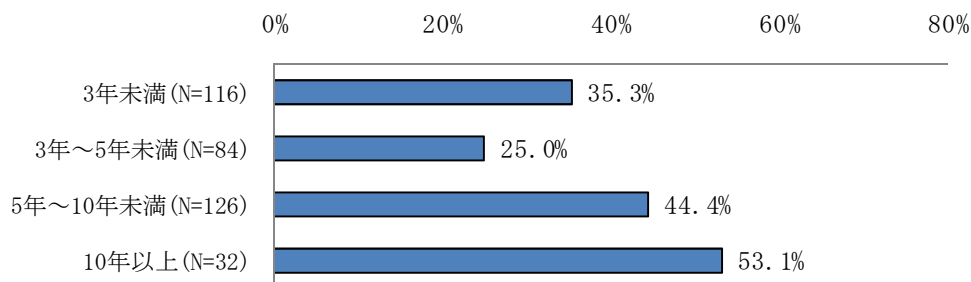


図2-3-21 第1子妊娠時勤務先に育児休業制度があつた割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

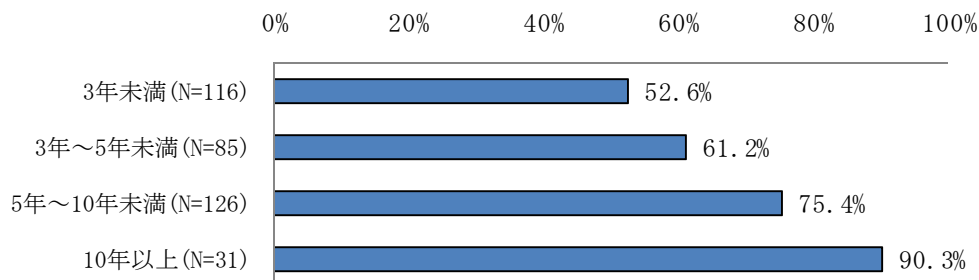


図2-3-22 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

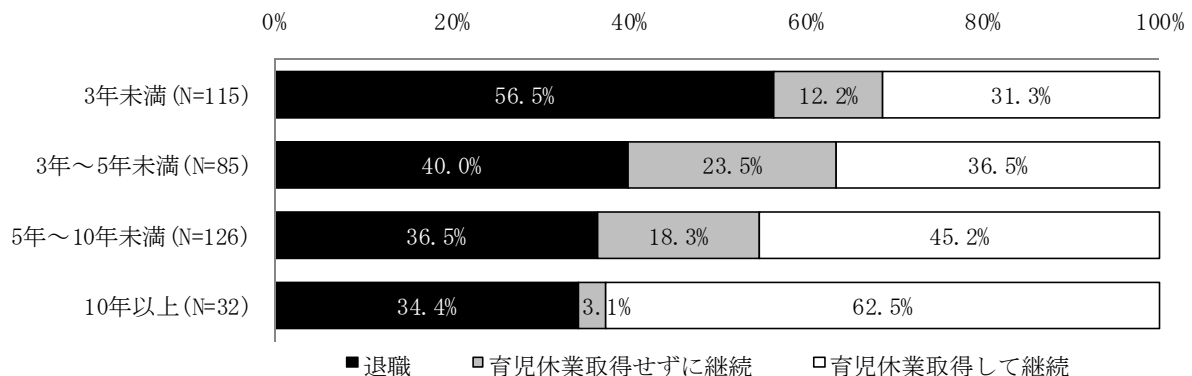
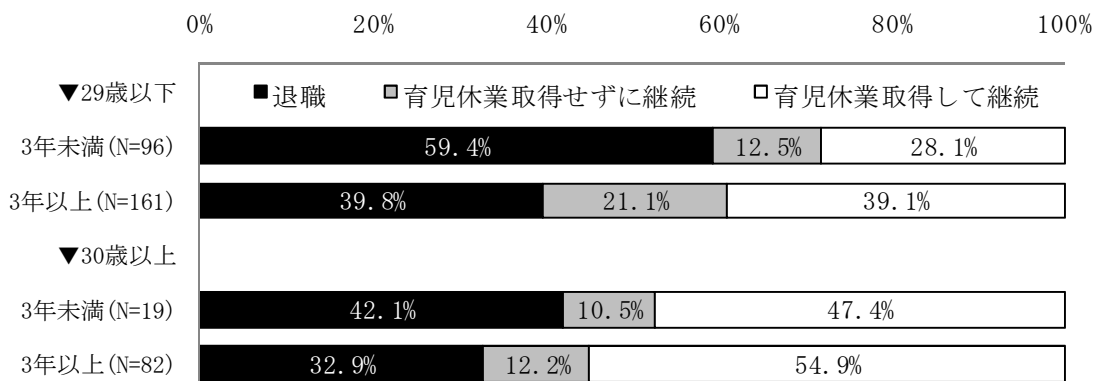


図2-3-23 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—勤続年数別・第1子出産年齢別—
(妊娠時正規雇用)



ただ、妊娠時点での勤続年数が高い女性は出産年齢がそれだけ高い。つまり、勤続年数が高い女性の就業継続割合が高いという図 2-3-22 の背後には、出産年齢が高い女性の就業継続率が高いことによる年齢効果が隠されている可能性も否定できない。この点を整理するため、次の図 2-3-23 で年齢をコントロールした上で勤続年数と就業継続との関係をもてみたい。これをみると、出産年齢が「29歳以下」「30歳以上」のどちらであっても、勤続年数「3年以上」の女性は、「3年未満」の女性に比べて退職の割合が小さい。つまり、出産年齢の効果を考慮したうえで、一つの企業に長く勤めて妊娠・出産期をむかえた女性は就業継続する割合が高いことがわかる。

では、妊娠時に勤続年数が高い女性は、労働時間が長くても就業継続しているのか。図 2-3-24 で、勤続年数の長短別に、労働時間と就業継続との関係を示す。まず、勤続年数「3年未満」の中をみてみたい。労働時間が「40時間以内」では、それ以上の労働時間とくらべて、退職の割合が高い。労働時間が長いカテゴリーほど、育児休業取得の割合が高い。では、勤続年数「3年以上」ではどうか。「3年以上」の中では、労働時間の長さによって、育児休業取得、退職の割合に大きな差はない。勤続年数が「3年未満」に比べて、「3年以上」では、

図2-3-24 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間・勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

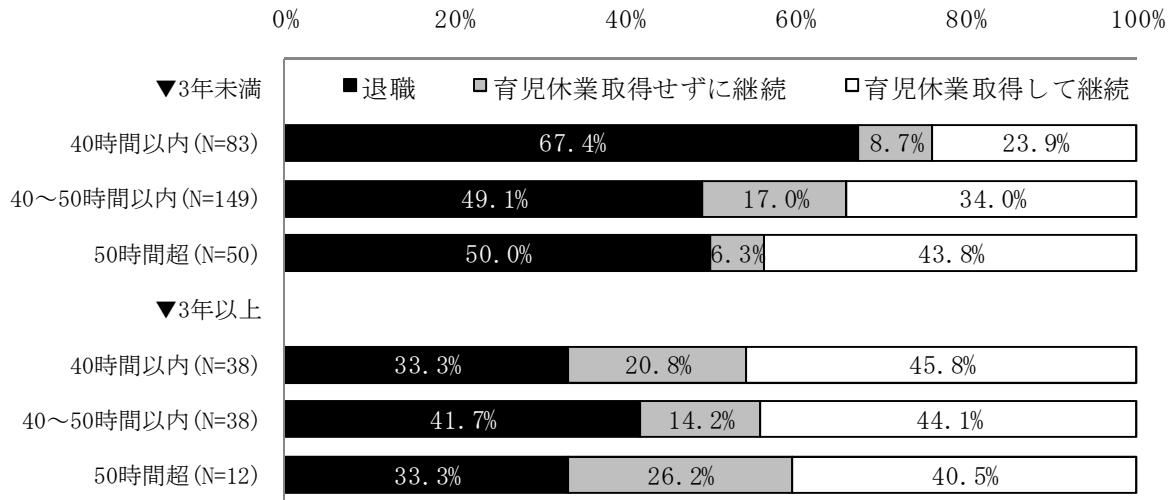
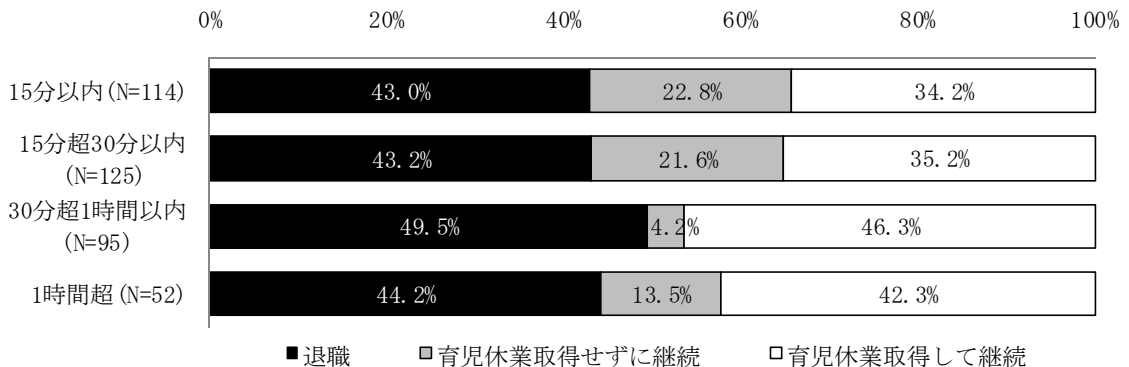


図2-3-25 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—通勤時間別—
(妊娠時正規雇用)



どの労働時間カテゴリーでも退職の割合が小さい。つまり、労働時間の長さによらず、妊娠時点で同一の企業に長く勤めている女性は、就業継続する割合が高いといえる。

以上、勤続年数が長く定着した女性は、長期勤続によって人的資本の蓄積を積んでいることから就業継続意欲が強くなることに加え、図 2-3-21 で示したように育児休業制度があった割合も高い。勤続年数の長い女性は、労働時間が長さにかかわらず、主に育児休業制度を活用する形で就業継続する傾向にあると考えることができる。

(5) 通勤時間との関係

最後に、通勤時間との関係についてふれておきたい。通勤時間は、企業内での働き方に直接かかわる要素ではないが、武石（2011）などでは、通勤時間が長いことが育児との両立を難しくし、退職する可能性が指摘されている。通勤時間の長さとお就業継続との関係を、図 2-3-25 に示す。これをみると、通勤時間の長さによって、退職の割合はあまりかわらない。

通勤時間が長いことによって退職の割合が高まるような関係はここには見られない。

本節では、学歴、職種、職種、勤続年数との関係から、近年の傾向と、労働時間、就業継続との関係について検討してきた。以上の考察から、高学歴化、専門職化、職務の高度化、勤続年数の長期化という大きな傾向がみられた。また、そうした中で、高学歴で高度な職務を担う女性は、労働時間が長いなど妊娠期までの働き方がハードなことが多いが、そうであっても退職する割合が低くならないことがわかった。また、同一の企業に長く勤めて妊娠・出産期を迎えた女性は就業継続する傾向がある。こうした就業継続の背景には、高度な職務を担っている女性、企業に定着している女性は就業意欲が強いという側面があることがまず考えられる。また、男性と同じ職務を担う女性、勤続年数の長い女性の働き方で裁量性が高いことが示すように、労働時間が長くても柔軟性が高いことが就業継続にプラスに働いていることも推測できる。さらには、男性と同じ職務を担う女性、勤続年数の長い女性において育児休業制度があった割合が高いことが示すように、企業も、戦略化し企業に定着した女性の妊娠・出産期の退職を抑制するために両立支援制度の活用を積極的に促しており、それが就業継続に結びついている可能性もうかがえる。以上議論してきたように、正規労働者における就業継続に関しては、働き方と労働時間とが密接に関係することから、労働時間が長くても就業継続の割合が低くならないと考えられる。

ただ、労働時間が長いことは、妊娠前はいくら働きがいのある仕事であっても、育児と両立して働き続ける際にネックにならないわけではない。ヒアリング調査でも、妊娠前においては労働時間が長い働き方が「やりがい」があって「楽しい」と感じていても、出産を機に負担に感じるようになることがあることが示されている。つまり、妊娠・出産を経ても就業を継続できる背景には、産休・育児休業を経て復職後に勤務時間を短縮するなど働き方を柔軟に変えることができること、そのための制度面のサポートがあること、また特にフルタイムで復職する際には企業外（家族・地域等）のサポートがあるかどうかの大きいのではないかと。次節では、復職後の就業継続スタイルに着目し、この点を検討したい。

4 復職後の勤務時間短縮と就業継続

(1) 復職後の支援制度の有無と就業継続

本節では、正規雇用の女性について、産前産後休暇・育児休業を経て復職した際の働き方、特に勤務時間を短縮するかどうかに関心をあてる。前節までの検討では、労働時間の短縮がすすまない中で妊娠・出産期の就業継続率が高まっている背景として、高学歴、専門職、職務が男性と同じ、勤続年数が長い正規雇用の女性においては、たとえ労働時間が長くても、就業継続割合が決して低くないことがわかった。本節では、そうした正規雇用の女性が、出産を経て復職した際に、どういった働き方をしているのかを検討したい。

まず、短時間勤務制度、所定外労働免除、子の看護休暇制度といった復職後の支援制度が妊娠時の職場にあった割合が近年にかけて上昇しているのか、図 2-4-1 において、出産年代

別に復職後の支援制度があった割合を示す¹¹。これをみると、どの復職後の支援制度がある割合も、近年にかけて上昇していることがわかる。このなかでは短時間勤務制度があった割合が最も高く、2005年以降は4割超を超える割合で短時間勤務制度がある。所定外労働免除、子の看護休暇制度については、2005年以降でもその割合は約3割にとどまっている。

第1子妊娠時の職場に復職後の支援制度があった割合を育児休業制度の有無別にみてみたい。図2-4-2をみると、「育児休業制度なし」の場合、短時間勤務制度をはじめ復職後の支援制度があった割合はきわめて小さい。つまり、復職後の支援制度の有無は、育児休業制度の有無に大きく関係することがわかる。

第1子妊娠時に育児休業制度に加えて何らかの復職後の支援制度があることで、就業継続しやすくなる効果があるのか。図2-4-3において、育児休業制度の有無別に、復職後の支援

図2-4-1 第1子妊娠時勤務先に復職支援制度があった割合
—出産年代別—
(妊娠時正規雇用)

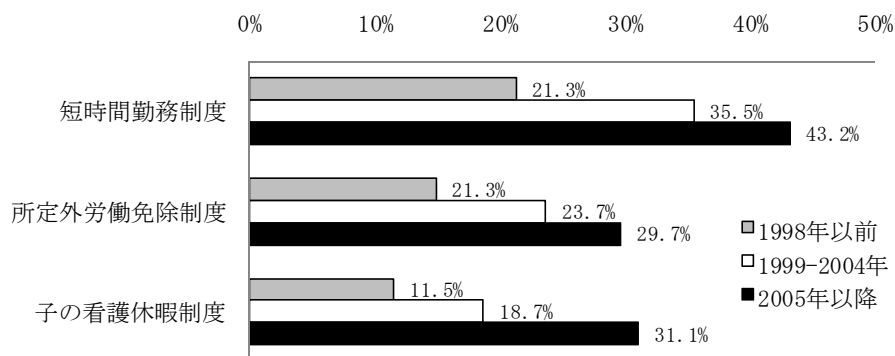
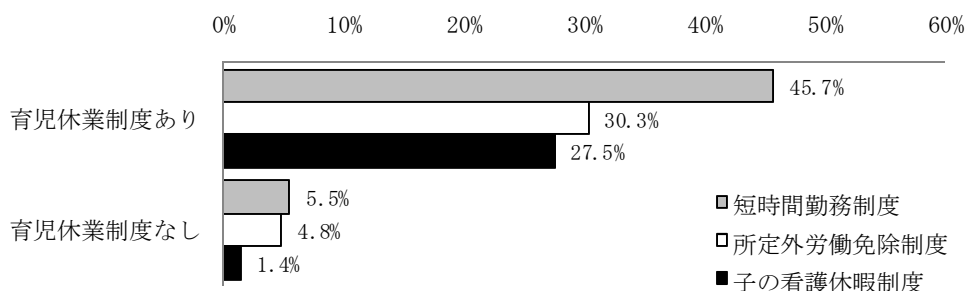


図2-4-2 第1子妊娠時勤務先に復職支援制度があった割合
—育児休業制度有無別—
(妊娠時正規雇用)

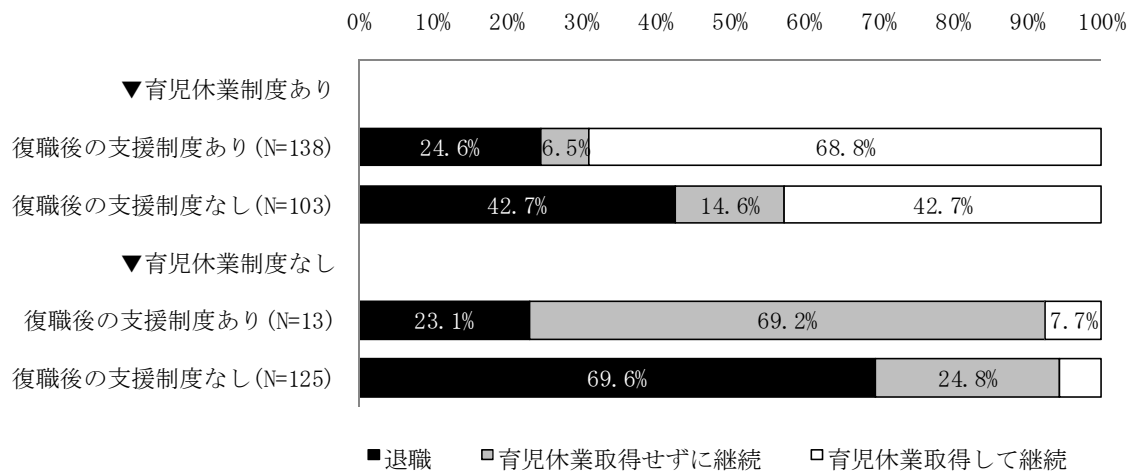


¹¹ 復職後の支援制度の有無の指標については、調査票問 12(11)「出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありましたか。」を用い、「d)短時間勤務制度」「e)残業や休日労働の免除」「f)子の看護休暇制度」のそれぞれについて、「あった」という回答について「制度あり」とし、それ以外の回答（「なかった」「わからない」）について「制度なし」とした。

図2-4-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

— 復職後の支援制度・育児休業制度有無別 —

(妊娠時正規雇用)



制度の有無と育児休業取得割合・就業継続割合との関係を示す¹²。まず、「育児休業制度あり」の中で復職後の支援制度の有無で比較してみたい。「復職後の支援制度あり」では、「なし」に比べて退職の割合が小さく、育児休業を取得する割合が大きい。ここから、妊娠期の職場に育児休業制度があった場合でも、復職後の支援制度がない場合、両立不安から女性が退職している可能性がある。その点、復職後に何らかの支援制度があることは、復職後の両立不安を和らげる効果があり、就業継続にプラスの効果があることが示唆される。では、「育児休業制度なし」の中で復職後の支援制度の有無で比較してみるとどうか。「復職後の支援制度あり」の場合、「なし」にくらべて、育児休業を取得せずに継続の割合が大きく、退職の割合が小さい¹³。

(2) 勤務時間の短縮と就業継続—短時間勤務制度との関係を中心に

次に、復職後の支援制度の柱ともいえる短時間勤務制度に焦点をあて、この制度が妊娠時の職場にあれば、復職後に勤務時間を短縮するといえるかどうかを検討する。

まず、復職後に勤務時間を短縮する割合の推移をみたい。図 2-4-4 において、出産年代別に復職後の勤務時間短縮と就業継続割合を示す¹⁴。これをみると、勤務時間を短縮して継続

¹² 「短時間勤務制度」「所定外労働免除」「子の看護休暇制度」のうち、どれか一つでもあったと回答した場合に「復職後の支援制度あり」とし、どれもなかった場合は「復職後の支援制度なし」とした。

¹³ ただし、「育児休業制度なし」のうち「復職後の支援制度あり」のケースは 13 ときわめて少ないので、結果は統計的に意味のあるものではなく、参考にとどまる。

¹⁴ 「第 1 子出産時復職後の勤務時間短縮と復職後の勤務時間の短縮」の指標については、まず、出産時点での就業継続者のうち、産休・育児休業明けに復職しているかどうか（出産時点の勤務先と同一企業での雇用の有無）を確かめた。その際、育児休業を取得せずに就業継続した者については第 1 子出産 3 ヶ月後に出産時点と同一企業で雇用されている場合、育児休業を取得した者については取得した育児休業期間を経過後に出産時点と同一企業で雇用されている場合を復職とみなし、復職に該当しない者を退職とみなした。また、勤務時間の短縮有無については、調査票問 12(17)「最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに次のことをしましたか。勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください。」

する割合は上昇傾向にある。図 2-4-1 の結果とあわせると、短時間勤務制度の適用割合の拡大にともなって、制度利用の割合も上昇したとみることができる。ただ、同時に、勤務時間を短縮せずに継続する割合も上昇傾向にある。これらに応じて退職の割合は低下している¹⁵。

妊娠時の勤務先に短時間勤務制度があることで、復職後に勤務時間を短縮しやすくなるのか。図 2-4-5 をみると、「短時間勤務制度あり」の場合、「制度なし」の場合と比べて、勤務時間を短縮して継続する割合が大きくなる。また、短時間勤務制度の有無によって、勤務時間を短縮せずに継続する割合にはあまり差がない¹⁶。短時間勤務制度があることは、復職後に勤務時間を短縮して就業継続のための有効な資源になっていることがうかがえる。

短時間勤務制度があることに加え職場に短時間勤務利用の前例があることの効果はあるか。図 2-4-6 をみると、「短時間勤務者あり」は、「短時間勤務者なし[短時間勤務制度あり]」

図2-4-4 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合

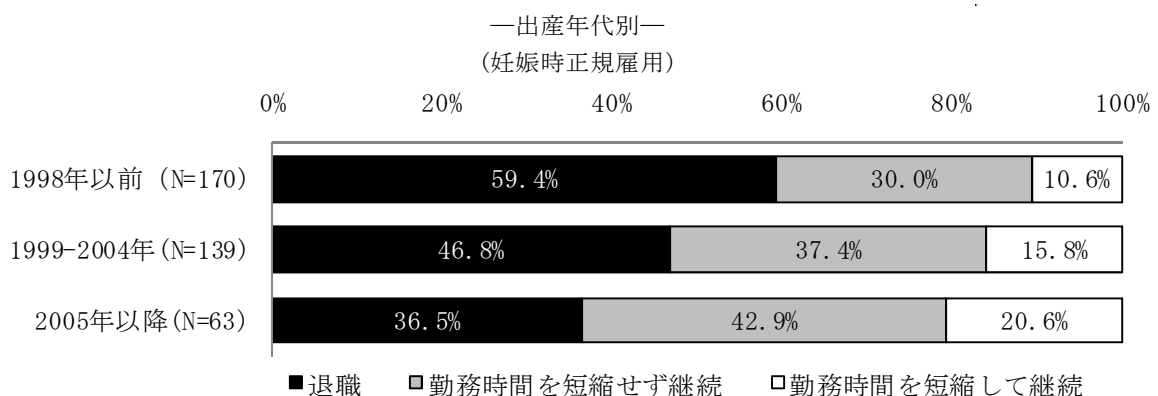
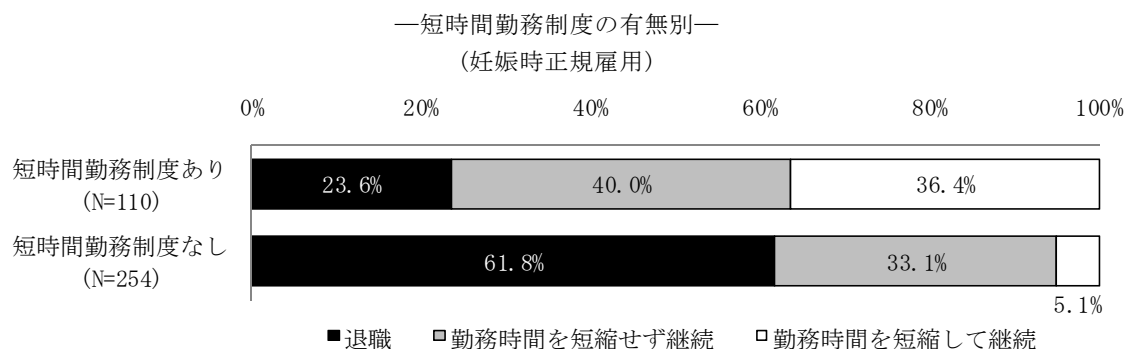


図2-4-5 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合



を用い、選択肢「1 1日の所定勤務時間を短くした」「2 週の出勤日数を減らした」のどちらかに回答があったものを「勤務時間を短縮」として扱い、それ以外を「勤務時間を短縮せず」とした。

¹⁵ なお、ここでの退職とは、出産1年前～出産時点の時期での退職（出産前退職）に加え、出産時点まで就業継続したケースにおいても、産休後復職しないケース、育児休業明けに復職しなかったケースをすべて含んでいることに留意する必要がある。

¹⁶ 退職の割合の差については、短時間勤務制度がある企業の多くには育児休業制度もあることを踏まえると、短時間勤務制度がある場合に退職割合が小さいことは、出産前退職の少なさで説明できる部分も大きい。

図2-4-6 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—短時間勤務者の有無別—
(妊娠時正規雇用)

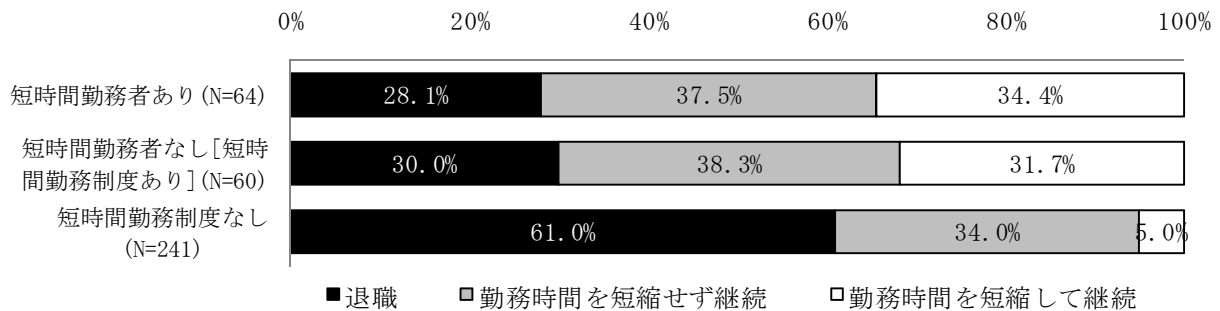
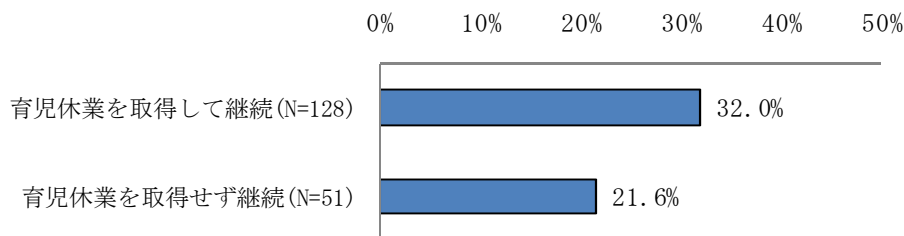


図2-4-7 復職後に勤務時間を短縮した割合
—第1子出産時の育児休業取得の有無別—
(妊娠時正規雇用)



と比べて、勤務時間を短縮する割合にほとんど違いがない¹⁷。勤務時間を短縮するかどうかには、前例の有無よりも、短時間勤務制度があるかどうかが大きく関係している。

以上から、勤務時間を短縮するかどうかは、短時間勤務制度の有無と強く関連していたが、同時に、短時間勤務制度の有無は育児休業制度の有無と関連が強く、図 2-4-3 が示すように、短時間勤務制度をはじめとする復職後の支援制度がある場合は、育児休業の取得に結びついていた。ここから、妊娠時の勤務先に育児休業制度、短時間勤務制度がともにあることによって、女性が育児休業を取得し、復職後には必要に応じて勤務時間を短縮している姿が想定できる。育児休業取得の有無と勤務時間短縮の有無との関係を図 2-4-7 で検討したい¹⁸。これをみると、「育児休業を取得せず継続」にくらべて、「育児休業を取得して継続」の場合に、復職後に勤務時間を短縮する割合が高い。つまり、出産に際しては育児休業を取得して継続した女性が、復職後には勤務時間を短縮していることがわかった。誰が復職後に勤務時間を短縮するのか、次に出産前の働き方との関係をみてみたい。

¹⁷ 短時間勤務者の有無の指標としては、調査票問 12(8)「最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次の a)~d)の女性は勤め先にいましたか。」を用い、「e)短時間勤務をしている正規従業員の女性」が「いた」という回答を「短時間勤務者あり」、「いなかった」「わからない」を「短時間勤務者なし」とした。

¹⁸ 図 2-4-7 の分析では、第 1 子出産時点で就業継続し、復職したケースのみを対象としている。

(3) 出産前の働き方と復職後の勤務時間短縮

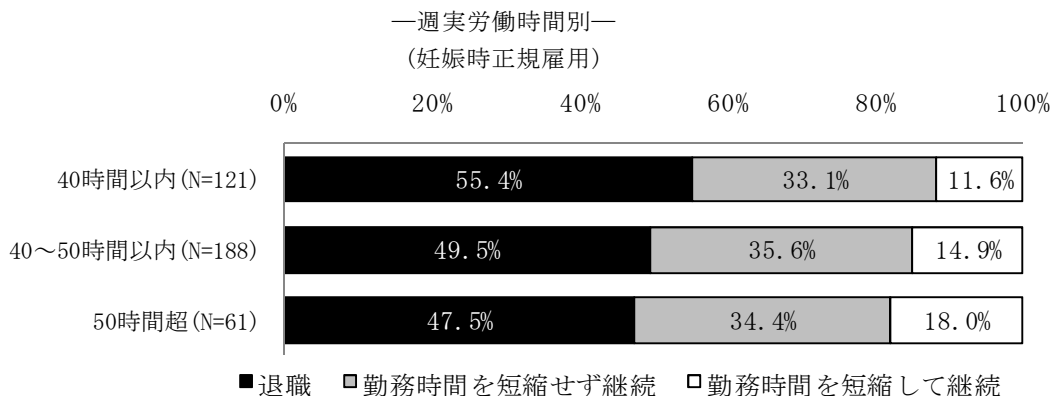
出産前にどのような働き方をしていた女性が、復職後に勤務時間を短縮するなど働き方を変えるのか。武石（2011）によると、短時間勤務制度があって利用しやすいことが重要であることに加え、勤務時間の短縮等になじみやすい職種とそうでない職種があるとされる。また、通勤時間が長いことが制度への依存を強める可能性も指摘している¹⁹。本節では、出産前の働き方において労働時間の長い女性ほど、出産後は、勤務時間を短縮するなど働き方を変えることによって就業継続するニーズを多く持つのではないかという問題意識をもとに学歴、職種、職務、勤続年数、通勤時間との関係をまじえて検討したい。

①労働時間との関係

まず、第1子妊娠時の週の実労働時間と復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係について検討する。図2-4-8をみよう。「40時間以内」に比べて、「40-50時間以内」「50時間超」の場合、「勤務時間を短縮して継続」の割合が大きい。また、「勤務時間を短縮せず継続」の割合は、労働時間によってあまり差がない。このことから、妊娠前に労働時間が長い働き方であるほど、出産を経て復職する際には、育児との両立の必要から、勤務時間を短縮するなど働き方を柔軟に変更する割合が大きいことを示している。

図2-4-9は、短時間勤務制度の有無別に労働時間と復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係を示している。短時間勤務制度の有無によって特に労働時間が長い層の勤務時間短縮割合が異なる。「短時間勤務制度あり」の場合、労働時間が「50時間超」では勤務時間短縮割合が大きくなるが、「短時間勤務制度なし」の場合にはそうではない。「短時間勤務制度なし」の場合、妊娠時の労働時間が長い女性ほど退職割合が小さく、「勤務時間を短縮せず継続」の割合が大きくなる。ここから、短時間勤務制度は、妊娠前の労働時間が長い層が勤務時間を短縮して就業継続するために有効であることが示唆される。

図2-4-8 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合



¹⁹ なお、武石（2011）の分析において、短時間勤務等利用の有無に対して、学歴、親同居の有無、勤め先企業規模、勤続年数は有意な影響を示していない。また、労働時間の影響については特に検証していない。

図2-4-9 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—妊娠時週実労働時間・短時間勤務制度の有無別—
(妊娠時正規雇用)

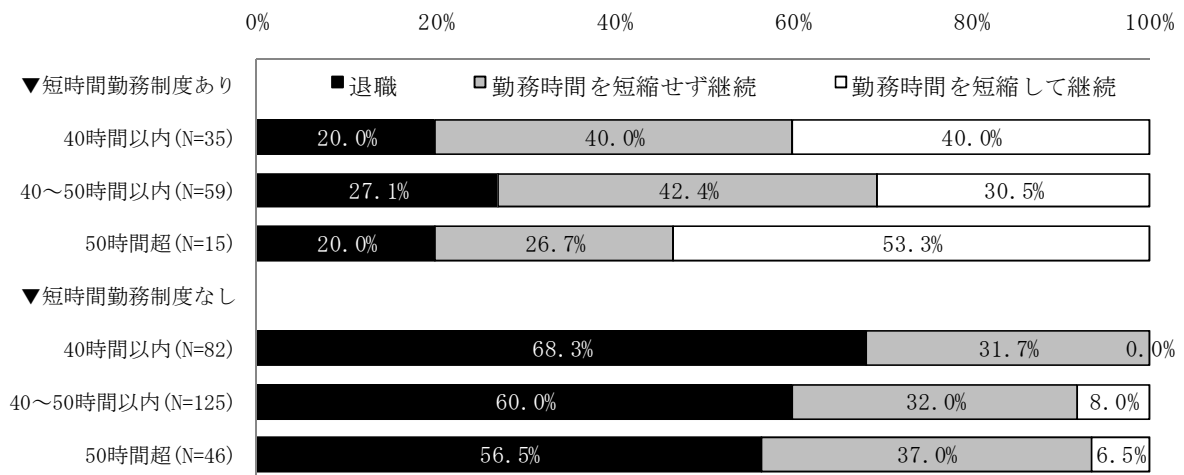


図2-4-10 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—学歴別—
(妊娠時正規雇用)

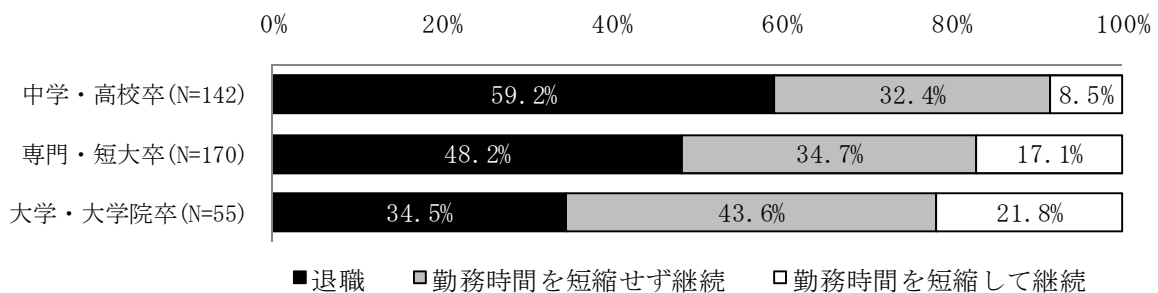
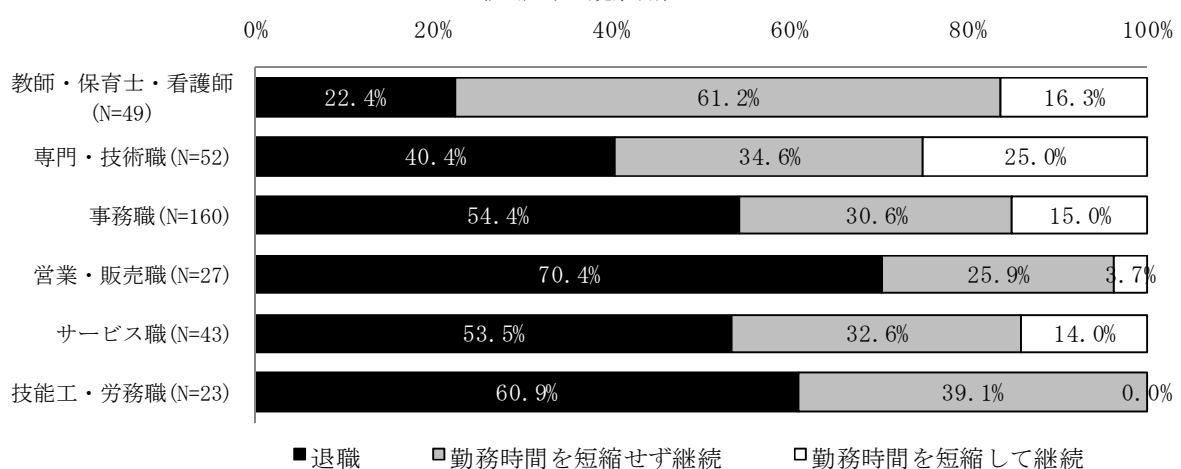


図2-4-11 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—職種別—
(妊娠時正規雇用)



②学歴との関係

勤務時間短縮する割合に学歴による差があるか。図2-4-10に学歴別に復職後の勤務時間短

縮・就業継続との関係を示す。ここでは、「勤務時間を短縮して継続」と「勤務時間を短縮せずに継続」の割合の大きさを比較すると、「中学・高校卒」に比べて、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」の場合に、「勤務時間を短縮して継続」の割合が相対的に大きい。

③職種との関係

職種による勤務時間短縮・就業継続の違いをみてみたい。図 2-4-11 をみると、「専門・技術職」において復職後に勤務時間を短縮する割合が大きい。「事務職」「サービス職」においても、復職する場合には、約 3 分の 1 の女性が勤務時間を短縮していることがわかる。これに対して、「教師・保育士・看護師」の場合には、「勤務時間を短縮せずに継続」の割合が大きい。職種と育児休業の取得との関係を分析した図 2-3-10 では、「教師・保育士・看護師」の場合には、妊娠・出産を経て就業継続する際にはその大半が育児休業を取得していることを示した。このことと合わせると、「教師・保育士・看護師」の多くは育児休業を取得した後に、フルタイム勤務として復職することが多いことがわかる。

④職務との関係

妊娠前の職務が男性と同じかどうかと復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係をみてみたい。まず、企業は男性と同じ職務を担う女性に対して短時間勤務制度をより積極的に適用しているのか。図 2-4-12 に、職務の男性との異同別に、短時間勤務制度があった割合を示した。男性と同じ職務を担う女性は、短時間勤務制度があった割合が高い。

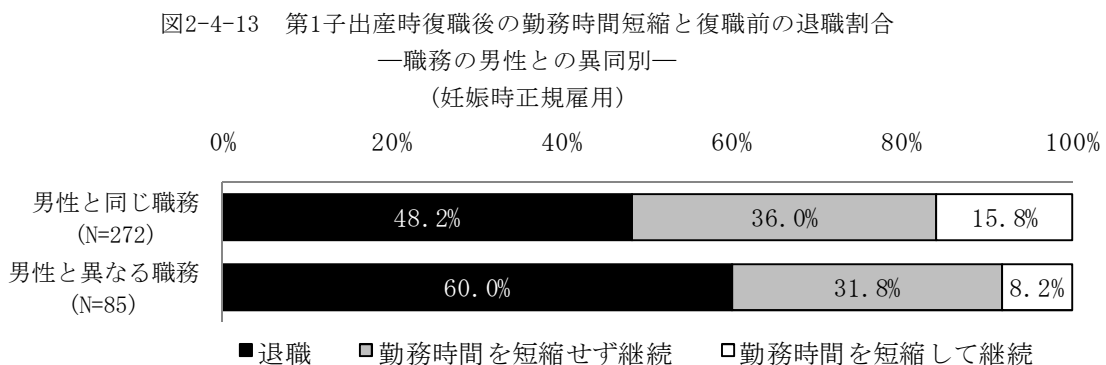
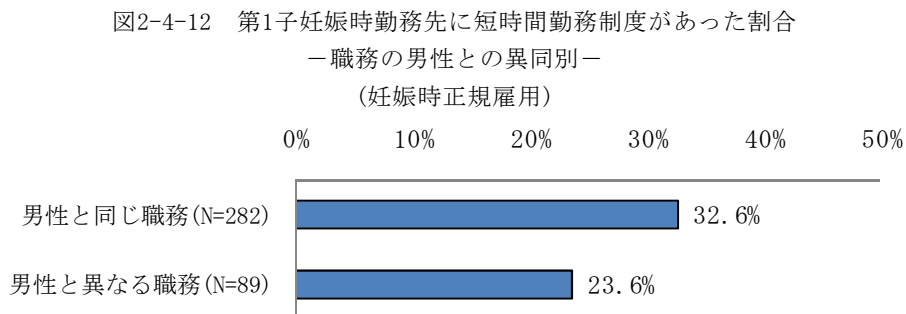
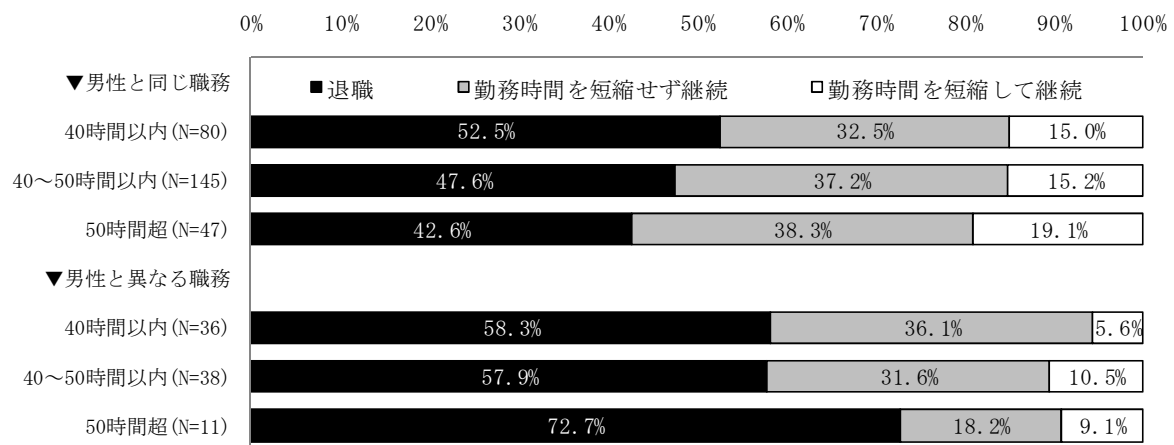


図2-4-14 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—妊娠時週実労働時間・職務の男性との異同別—
(妊娠時正規雇用)



では、男性と同じ職務を担う女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続しているのか。図 2-4-13 をみると、第 1 子妊娠前に男性と同じ職務を担っている女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続する割合が大きい。先に、職務と育児休業の取得との関係を検討した際に、図 2-3-17 において、男性と同じ職務を担う女性は育児休業制度を取得して就業継続する割合が大きいことを示したが、このことと合わせると、第 1 子妊娠前に男性と同じ職務を担っている女性が、育児休業制度・短時間勤務制度という両立支援制度を積極的に活用して就業継続していることがわかる。

ここで、第 1 子妊娠前に男性と同じ職務を担っているかどうかによって、妊娠前の労働時間の長さで復職後に勤務時間を短縮するかどうかの関係が異なるのか。図 2-4-14 をみると、妊娠前に男性と同じ職務を担っていた女性は、労働時間が長い層ほど勤務時間を短縮して継続する割合も高いが、勤務時間を短縮せずに継続する割合も高い。対照的に、妊娠前に男性と異なる職務を担っていた女性では、労働時間が長い層でも勤務時間を短縮して継続する割合はあまり上昇せず、勤務時間を短縮せずに継続する割合は労働時間が長くなるに従って少なくなることから退職の割合が高い。

この結果から、労働時間が長いほど、復職して働き続けるためには短時間勤務など制度的下支えが重要になるが、男性と同じ職務を担っている女性においては、短時間勤務制度が「あった」割合が相対的に高く、実際に復職後は勤務時間を短縮することにより就業継続をしていることがわかった。

⑤勤続年数との関係

企業は、勤続年数の長い定着した女性に対して短時間勤務制度をより積極的に適用しているのか。勤続年数別に短時間勤務制度があった割合を図 2-4-15 に示す。まず、勤続年数が長いほど短時間勤務制度の適用割合は高い。特に勤続年数が「10 年以上」の女性において、短

時間勤務制度があった割合は6割を超える。

勤続年数の長い女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続しているのか。図2-4-16をみると、勤続年数が「10年以上」の女性は、復職後に勤務時間を短縮して就業継続する割合が大きいが、10年未満の場合は勤務時間短縮の割合はあまりかわらない²⁰。

図2-4-15 第1子妊娠時勤務先に短時間勤務制度があった割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

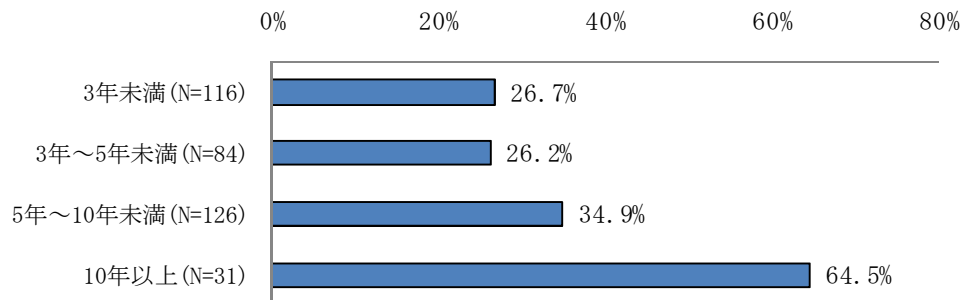


図2-4-16 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—勤続年数別—
(妊娠時正規雇用)

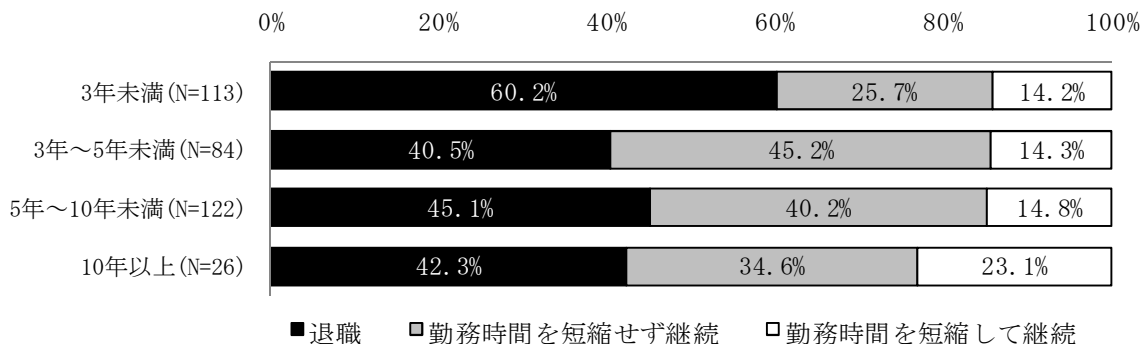
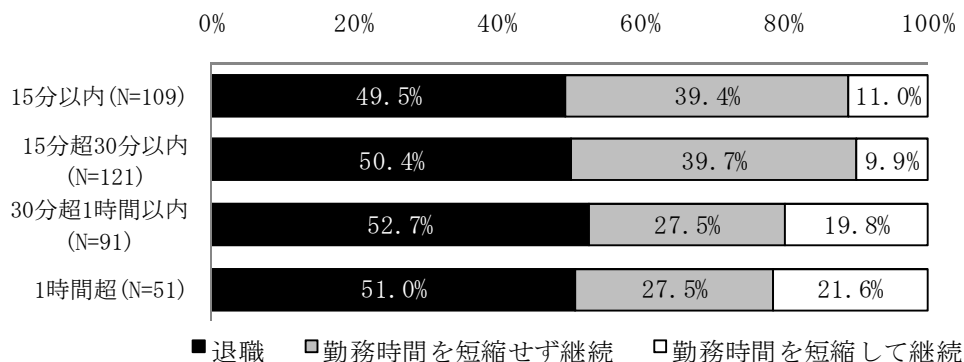


図2-4-17 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—通勤時間別—
(妊娠時正規雇用)



²⁰ これは、勤続年数が長い女性ほど第1子出産年が最近であること、勤続年数が長い女性ほど制度を知る機会が多い可能性などが考えられるが、出産1年前時点で勤続年数が10年以上というケースは、サンプルサイズが小さいことと合わせると、出産年齢が高いなど、勤続年数以外の面で特徴的なサンプルを扱っている可能性もある。

⑥通勤時間との関係

最後に、通勤時間の長さや復職後の勤務時間短縮・就業継続との関係をみてみたい。通勤時間が長いほど、育児と両立する際には勤務時間を短縮する割合が高くなるのか。図 2-4-17 をみると、通勤時間が「30 分超 1 時間以内」「1 時間超」の層において、勤務時間を短縮して継続する割合が高い。このことから、通勤時間が 30 分を超える場合に、育児との両立の必要から、勤務時間を短縮する必要性が高くなる可能性がうかがえる。

(4) 家族の支援と復職後の勤務時間短縮

第 1 子出産後に復職する際に、勤務時間を短縮するかどうかについて、親族援助の有無との関係から考察する。具体的には、第 1 子出産時の親との同居、配偶者の休暇取得があることが、正規雇用の女性が復職する際にフルタイムで復職する際に有効なサポートになっているのかという点を検討する。

まず、第 1 子出産時に親と同居していたかどうかと復職後に勤務時間を短縮するかどうかとの関係をみてみたい。図 2-4-18 をみると、第 1 子出産時の親との同居にかかわらず、退職の割合は大きな差がないが、「同居あり」の場合は、「同居なし」に比べて、復職後に勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い。逆に、「同居なし」の場合、勤務時間を短縮して継続する割合が高くなる。この結果は、復職後に勤務時間を短縮しないフルタイム勤務を行うにあたっては、親との同居という親族援助があることが重要であると同時に、近年の親との同居

図2-4-18 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—出産時親との同居有無別—
(妊娠時正規雇用)

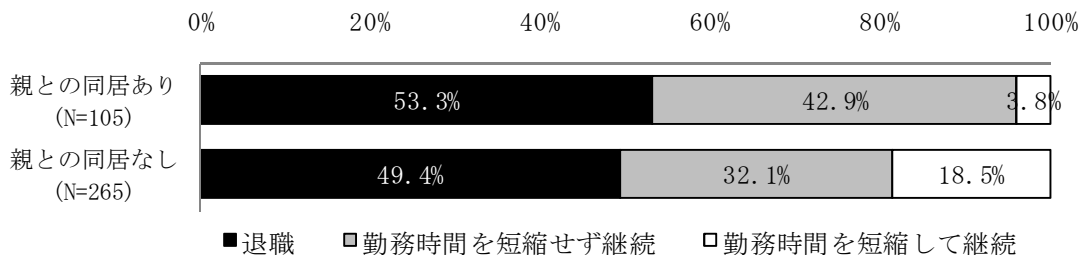


図2-4-19 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—産後1カ月間の配偶者の休暇取得の有無別—
(妊娠時正規雇用)

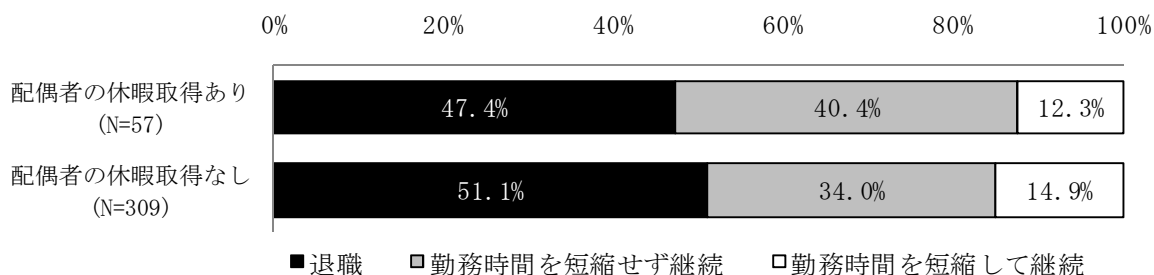


図2-4-20 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—妊娠時週実労働時間・出産時親との同居有無別—
(妊娠時正規雇用)

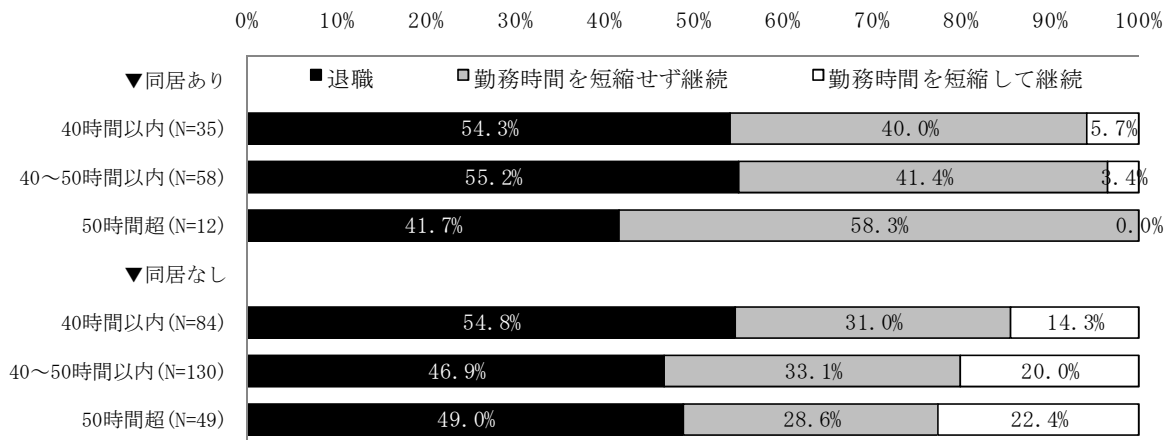
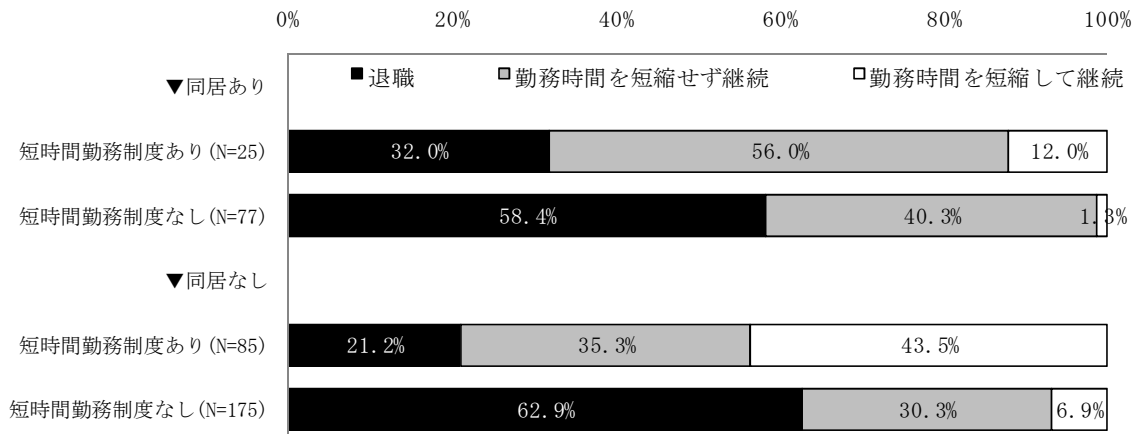


図2-4-21 第1子出産時復職後の勤務時間短縮と復職前の退職割合
—短時間勤務制度の有無・出産時親との同居有無別—
(妊娠時正規雇用)



率の低下をふまえると、親との同居がない場合には、復職にあたって、勤務時間を短縮するニーズが強くなることを示している。

次に、第1子出産直後に配偶者が休暇を取得したかどうかと復職後に勤務時間を短縮するかどうかとの関係を見てみたい。図2-4-19をみると、第1子出産直後に配偶者が休暇を取得した場合は、勤務時間を短縮せず継続の割合が若干大きいですが、大きな差がないともいえる。配偶者の休暇取得のケース自体が少ないこともあり、出産直後の必要性から休暇を取得するケースはあるにせよ、妻の復職のサポートとして配偶者が休暇を取得するなどのケースがまだ限られており、配偶者の休暇取得が女性の就業継続や復職のスタイルに影響するという段階にはまだ至っていないと考えられる。

さて、以上から、第1子出産時に親と同居していることが、正規雇用の女性が復職する際にフルタイムで復職するための大きな資源になっている可能性が示された。では、親との同居は、特に妊娠前の労働時間が長い女性において大きな支援になっているのか。図2-4-20に、

第1子出産時の親との同居の有無別に、第1子妊娠時の週実労働時間と復職スタイルとの関係を示した。まず、「同居なし」の場合をみてみたい。「同居なし」では、労働時間が「40-50時間以内」「50時間超」といった長い層は「勤務時間を短縮して継続」の割合が高い。これに対して、「同居あり」の場合には、同じ傾向は見られず、「40時間以内」に比べて、それ以上の労働時間の層、特に「50時間超」の労働時間層において勤務時間を短縮せずに継続する割合が高い。

この結果から、妊娠前に労働時間が長い正規雇用の女性が復職する際に、親との同居というサポートがない場合は、フルタイムで復職せずに勤務時間を短縮することになるが、親との同居という家族のサポートがあればそうではない。親との同居は、特に労働時間が長い女性にとって、フルタイムで復職するための重要な資源であるといえる。

ただ、近年親との同居率は低下傾向にある。親と同居していない場合の就業継続を規定する要素は何か。短時間勤務制度があることが、親との同居がない場合の就業継続のサポートになっているか、本節の最後に図2-4-21で検討したい。これをみると、同居の有無にかかわらず、「短時間勤務制度あり」の場合、「短時間勤務制度なし」に比べて退職の割合が小さい。特に、「同居なし」についてみると、「短時間勤務制度あり」の場合、「勤務時間を短縮して継続」の割合が大きく、「短時間勤務制度なし」に比べて退職の割合がきわだって小さいことがわかる。特に親との同居がない場合において、短時間勤務制度があることが就業継続のための有効なサポートになっていることがうかがえる。

5 正規労働者における第1子出産時の雇用と復職後の勤務時間短縮の規定要因

前節までの検討から、正規労働者の就業継続に関して、大きく分けて次の2点がわかった。

- ① 高学歴、男性と同じ職務を担っている、勤続年数が長く企業に定着しているといった「均等度が高い層」が、就業継続している割合が高い。均等度の高い働き方であると労働時間が長くなるが、同時に裁量性が高いなど柔軟な働き方が可能である場合が多く、労働時間が長くても就業継続率が低くならない背景にある。
- ② 均等度の高い働き方の女性においては、育児休業制度、短時間勤務制度などの両立支援制度があった割合が高い。つまり、そうした女性において両立支援制度が利用しやすい状況があり、実際に、均等度の高い働き方の女性は、出産に際しては育児休業を取得し、復職後には勤務時間を短縮して就業継続している割合が高い。

同じことが多変量解析でもいえるか、本節で分析してみたい。分析目的は2点ある。1点目は、均等度の高い働き方であることが就業継続に与える効果の検証である。2点目は、両立支援制度が就業継続に与える効果を検証することである。両立支援制度があった割合は、均等度の高い働き方の女性において高かった。均等度の高い働き方が就業継続にもつ効果は両立支援制度の効果に吸収されるのか。この点を検証したい。

(1) 第1子出産時の雇用の有無の規定要因

はじめに、正規労働者の女性における第1子出産時の雇用の有無の規定要因について分析を行う。分析方法はロジスティック回帰分析とし、出産時点で「雇用」を1、「非就業」を0とする。係数値がプラスであるほど、出産時点の雇用確率は高くなる。分析は、モデル1、2と2段階に分けて行う。モデル1では、以下の説明変数を投入した。まず、親族援助に関わる変数として親との同居の有無を投入する。保育環境については、保育所利用と就業の同時決定を回避するため、代理変数として、第1章で取り上げた第1子出産時居住地を投入し、「都市部²¹」を1、「その他」を0とする。働き方に関する変数としては、クロス集計で取り上げた、最終学歴、第1子妊娠時職種、第1子妊娠時週実労働時間（40時間以内が基準カテゴリー）、勤続年数、妊娠前に男性と同じ職務を担っていたかのダミー変数を投入する。加えて基本属性である出産年代と第1子出産年齢、景気をコントロールするための第1子出産前年女性失業率²²を投入する。これに加え、モデル2では、両立支援制度の有無にかかわる変

表2-5-1 第1子出産時雇用の有無の規定要因（正規労働者）

被説明変数	第1子出産時点雇用の有無					
	モデル1			モデル2		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
出産年代（BM：1998年以前）						
1999-2004年	.208	.474	1.232	-.042	.508	.959
2005年以降	.661	.487	1.937	.560	.513	1.751
第1子出産前年女性失業率	.102	.229	1.107	.153	.246	1.166
第1子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	-.697	.253	.498 **	-.906	.275	.404 **
第1子出産時親との同居（あり=1、なし=0）	.329	.285	1.390	.396	.304	1.485
第1子出産年齢	.001	.055	1.001	.012	.059	1.012
最終学歴（BM：中学・高校）						
専門・短大	.212	.312	1.237	-.089	.337	.915
大学・大学院	.323	.447	1.381	.153	.472	1.165
第1子妊娠時職種（BM：事務職）						
教師・保育士・看護師	1.208	.423	3.348 **	.607	.451	1.835
専門・技術職	.163	.404	1.177	-.062	.430	.940
営業・販売職	-.644	.480	.525	-.658	.507	.518
サービス職	-.311	.403	.732	-.254	.430	.776
技能工・労務職	-.516	.530	.597	-.683	.571	.505
週実労働時間（BM：40時間以内）						
40～50時間以内	-.435	.279	.647	-.470	.299	.625
50時間超	.021	.374	1.022	.216	.397	1.242
勤続年数	.108	.050	1.114 *	.057	.053	1.059
男性と同じ職務（BM：男性と異なる職務）	.614	.289	1.847 *	.396	.310	1.485
育児休業制度（BM：制度なし）				.821	.309	2.272 **
短時間勤務制度（BM：制度なし）				.993	.315	2.700 **
定数	-1.107	1.374	.331	-1.541	1.476	.214
χ^2 乗値		52.901 **			75.8 **	
自由度		17			19	
N		340			330	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

²¹ 「都市部」に該当する地域は第1章と同じである。

²² 退職と雇用情勢の前後関係を考慮して、失業率は年平均ではなく、前年の最も早い月である1月の季節調整値を投入している。

数として、育児休業制度、短時間勤務制度の有無を投入した。モデル1とモデル2を比較することで、均等度の高い働き方が就業継続にもつ効果は両立支援制度の効果に吸収されるのかを検討する。分析結果を表2-5-1に示す。

まず、モデル1の結果をみてみたい。基本変数については、第1子出産時居住地が都市部であれば、その他の地域よりも第1子出産時に雇用されている確率は小さい。さらに、教師・保育士・看護師は、事務職に比べて、第1子出産時に雇用されている確率が大きい。また、働き方に関しては、妊娠時に男性と同じ職務を担っていた女性では、第1子出産時の雇用確率が有意に高い。また、勤続年数が長いほど、第1子出産時に雇用されている確率が有意に大きい。この結果は第3節で検討した結果と整合的である。つまり、高度な職務を担い企業に定着した、均等度の高い働き方の女性は、労働時間の長さにかかわらず、就業継続する傾向が強い²³。そして、こうした均等の変数をコントロールすると、労働時間の長さは就業継続の有無には影響を与えない。労働時間が長い層において就業継続率が低い背景には、こうした均等度の高い働き方があるといえる。

モデル2の結果をみると、第1子妊娠時の職場に育児休業制度、短時間勤務制度があることは、正規雇用の女性が出産時点において就業継続する確率を有意に高めている²⁴。

この分析から、育児休業制度があることが就業継続にプラスの効果をもつことはもちろんだが、短時間勤務制度があり、復職後の働き方の見通しが立つことが、就業継続に大きな効果をもっていることがわかる。なお、モデル1と比較すると、勤続年数、妊娠前に男性と同じ職務を担っていたことの有意性が消滅している。この結果は、第3、4節で検討したように、勤続年数が長い、男性と同じ職務を担っている女性において、育児休業制度、短時間勤務制度があった割合が高いことによると考えられる。職種における「教師・保育士・看護師」の有意性も消滅しているが、これも第3節で検討したように、この職種における就業継続が育児休業制度の取得と密接に関連しているためと考えられる。こうした結果から、均等度が高い働き方であること両立支援とは密接に結び付いており、それによって就業継続確率を高めていると考えることができる。

(2) 復職後の勤務時間短縮の有無の規定要因

次に、復職後の勤務時間短縮の有無の規定要因について分析を行う。被説明変数は、第1子出産を経て復職した者のうち、「勤務時間を短縮せず」を基準としたところの、「勤務時間の短縮」である。

分析目的は、出産時の雇用の有無と同様、働き方の効果の検証、両立支援制度の効果の検

²³ 勤続年数と男性と同じ職務であるかどうかとは独立に被説明変数に対して影響をもっている。これは、図2-3-19において職務と勤続年数との間に強い関連がみられない分析結果と整合的である。

²⁴ モデル2の結果において、両立支援制度をコントロールすると、職種などの働き方による差が消滅する。この点について、近年における両立支援制度の適用拡大や運用面での取組みの推進が与える影響は大きいと考えられる。この点は、第4章で詳しく議論する。

証の2点である。まず、働き方の効果に関して、第4節での分析から整理したい。労働時間が週40時間以内の者に比べてそれ以上の労働時間の者において、勤務時間を短縮する割合が高かった。労働時間の長さは、職種・職務・学歴と関連が強い。また、通勤時間が長い場合に、勤務時間を短縮する割合が高い。さらに、出産時に親との同居がない場合は勤務時間を短縮する割合が高い。次に、両立支援制度の効果という点では、勤め先に短時間勤務制度があることが、復職後に勤務時間を短縮しやすくする効果がある。特に親との同居がない場合に、短時間勤務制度があることで「勤務時間を短縮して継続」の割合が大きくなり、退職の割合が小さくなることがわかった。

以上の分析目的から、モデル1、2と2段階に分けて分析した。投入する変数は、基本変数に関しては表2-5-1と同様の変数を投入し、働き方に関しては、通勤時間（15分以内が基準カテゴリー）を加えた。分析の結果を表2-5-2に示す。

表2-5-2で分析結果をみてみよう。モデル1の結果からみてみたい。まず、第1子出産時

表2-5-2 復職後の勤務時間短縮有無の規定要因（正規労働者）

被説明変数	復職後の勤務時間短縮の有無					
	モデル1			モデル2		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
出産年代（BM：1998年以前）						
1999-2004年	.159	.877	1.172	-.909	1.055	.403
2005年以降	-.622	.812	.537	-1.165	.943	.312
第1子出産前年女性失業率	.044	.405	1.045	.461	.482	1.585
第1子出産時居住地（都市部=1、その他=0）	.939	.433	2.558 *	.697	.500	2.008
第1子出産時親との同居（あり=1、なし=0）	-1.862	.625	.155 **	-2.102	.701	.122 **
第1子出産年齢	.053	.094	1.054	.098	.111	1.103
最終学歴（BM：中学・高校）						
専門・短大	1.042	.596	2.835	.968	.683	2.632
大学・大学院	.857	.774	2.355	.743	.903	2.102
第1子妊娠時職種（BM：事務職）						
教師・保育士・看護師	-1.738	.634	.176 **	-2.772	.790	.063 **
専門・技術職	-.958	.625	.384	-1.780	.728	.169 *
営業・販売職	-1.692	1.259	.184	-1.350	1.402	.259
サービス職	-.836	.721	.433	-1.405	.874	.245
技能工・労務職	-19.290	13278.753	.000	-18.492	12827.415	.000
週実労働時間（BM：40時間以内）						
40～50時間以内	.266	.490	1.305	.732	.597	2.079
50時間超	.444	.667	1.560	1.451	.824	4.269
勤続年数	-.052	.081	.949	-.164	.102	.849
男性と同じ職務（BM：男性と異なる職務）	.892	.617	2.439	1.031	.728	2.805
通勤時間（BM：15分以内）						
15分超30分以内	-.496	.572	.609	-1.096	.692	.334
30分超1時間以内	.638	.575	1.892	.766	.643	2.150
1時間超	.138	.631	1.148	-.485	.717	.616
育児休業制度（BM：制度なし）				.174	.769	1.190
短時間勤務制度（BM：制度なし）				2.455	.602	11.648 **
定数	-3.307	2.645	.037	-6.330	3.192	.002 *
χ ² 乗値		42.822 **			68.538 **	
自由度		20			22	
N		165			163	

**1%水準で有意,*5%水準で有意

居住地が都市部であれば、復職後に勤務時間を短縮する確率が高い。また、出産時に親と同居しているとき復職後に勤務時間を短縮する確率が有意に小さい。これは第4節での分析結果と整合的であり、親との同居がフルタイム復職のための有効なサポートになっていることを示すと同時に、同居がない場合は勤務時間を短縮する確率が高いことを示している。また、「教師・保育士・看護師」は、事務職に比べて、復職後に勤務時間を短縮する確率が低く、フルタイムで復職しやすい。この点は第4節の分析結果と整合的である。なお、労働時間の長さ、勤続年数、職務が男性と同じであること、通勤時間は、有意な影響をもたなかった。

次に、モデル2の結果をみてみよう。第1子妊娠時の職場に短時間勤務制度がある場合、復職後に勤務時間を短縮する確率が高くなる。これは第4節での分析結果と整合しており、親との同居の有無をコントロールしても、短時間勤務制度があることは復職時に勤務時間を短縮しやすくしており、就業継続のための有効なサポートであることが示された。また、モデル2では、居住地の有意性が消滅しており、短時間勤務制度の適用によって、居住地による差異を吸収できていることがわかる。

6 まとめ

本章では、正規労働者の女性の働き方と出産・育児期の就業継続との関係について考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠時における正規労働者の労働時間短縮は進んでいない。だが、労働時間が長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではない。
- ② 高学歴、専門職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い正規労働者の女性が、労働時間の長さに関わらず、育児休業を取得し就業継続する割合が高い。
- ③ 妊娠時の労働時間が長い女性は、復職後の勤務時間短縮割合が高い。短時間勤務制度があった場合ほど勤務時間短縮割合は高いが、高学歴、専門・技術職、男性と同じ職務を担っている、勤続年数の長い女性、通勤時間が長い女性で、その割合は高い。
- ④ 出産時に親と同居していない場合に勤務時間短縮割合は高く、特に労働時間が長い女性は、その割合が高い。また、親との同居がない場合、勤務先に短時間勤務制度があることが勤務時間の短縮と就業継続にとって有効である。

次世代法の行動計画では、育児と両立しやすい職場づくりのために、長時間労働の是正をはじめとする働き方の見直しに取り組むことも重要な課題となっているが、本章の分析結果をみるかぎり、労働時間の短縮はすすんでいない。そうした中、2005年以降に正規労働者の就業継続率が上昇している背景には、正規労働者の職務の高度化、企業への定着傾向が強まっていることが大きく関係している。こうした男性との均等がすすんだことは、一方では、仕事のやりがいを生み、女性の就業意欲を高めることから、妊娠・出産期の就業継続割合の上昇に寄与していることがうかがえる。

また一方では、男性との均等がすすみ、女性が企業に定着するにつれ、職域が広く企業に

とって戦力化した女性に対しては、その妊娠・出産期の退職を抑制するインセンティブが企業側に働く。そのため、そうした戦力化した女性に対して、育児休業制度、短時間勤務制度をはじめとした両立支援制度の活用を積極的に促すことから、制度があることを労働者が認知し、就業継続につながっていることもうかがえる。近年、企業は正規労働者を採用段階で絞り込む傾向にあり、正規労働者はいわば少数精鋭化している。そのため、妊娠・出産期に企業が正規雇用の女性をつなぎとめる誘因がさらに強くなっていることも、近年の育児休業取得割合、就業継続割合の上昇の背景にある可能性がある。

述べたように妊娠時の労働時間は短くなっていない。さらに、復職後に勤務時間を短縮している割合も高いとはいえない。にもかかわらず、2005年以降の正規労働者の妊娠・出産期の就業継続率が上昇し、フルタイムで復職できている背景として、出産時の親の同居が依然として有効なサポートになっていることが示された。ただ、親の同居率は近年にかけて低下しており、復職後も働き続けるために育児期の勤務時間短縮の必要性は高まっている。2010年から単独義務化された短時間勤務制度の利用拡大は重要な課題であるといえる。妊娠期の職場に育児休業制度がある場合でも、復職後の両立不安から女性が退職している可能性がある。そうしたときに、妊娠時の職場に短時間勤務制度などの復職後の支援制度があれば、復職後の両立不安を一定程度和らげる効果があり、出産時まで就業継続するという選択肢をとりやすくなることが示唆される。