

第1章 出産前後の就業状況と両立支援

1 はじめに

本章では、出産・育児期の中でも退職する女性が特に多い第1子の妊娠・出産期に焦点を当て、出産前後の就業状況を両立支援の柱である育児休業との関係に着目して整理する。

女性の就業拡大を目的に男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）が1986年に施行され、1992年には育児休業法が施行されたが、その後も第1子出産前後の就業継続率は長く上昇していなかった（労働政策研究・研修機構2006b、国立社会保障・人口問題研究所2007a）。

しかしながら佐藤・馬（2008）、樋口（2009）、労働政策研究・研修機構（2008）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）など、近年になって、その比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。本研究においても、労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果から、近年、特に2005年以降は第1子妊娠・出産期の退職率が低下していることが明らかとなった。同じデータをより詳細に分析することで、さらに踏み込んだ就業継続支援の課題を明らかにすることを本報告書は目的としているが、その前に本章では、後段の分析の前提となる基本的な状況をまず整理し、本報告書の分析課題を明確にしたい¹。

2 M字型就業曲線の変化と第1子出産前後の就業状況

広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い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。だが、従来の上昇は、未婚の増加、結婚退職の減少、育児後の労働市場再参入の早期化によるものであり、出産・育児期の就業継続率は上昇していなかった（今田1996、労働政策研究・研修機構2006b）。前述のように、近年は出産・育児期の就業継続率も上昇している可能性がある。しかし、『働く女性の実情』（厚生労働省雇用均等・児童家庭局）等を通じて一般に広く知られるM字型カーブはクロスセクションの比較によるものであり、たとえば25歳に就業していた女性が30歳も就業していたか、という本人の経歴はわからない。そこでまずは、本人の経歴を知ることができる本調査データでM字の変化を記述してみよう。

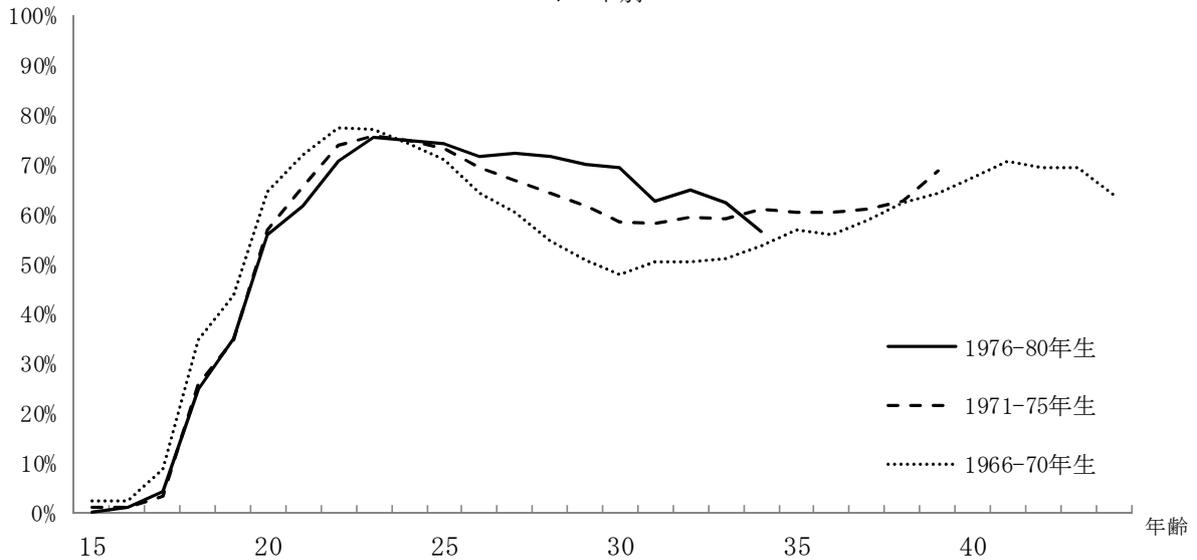
図1-2-1は調査対象の各年齢時点での雇用就業割合（各歳時雇用率²）をコーホート別に表示している。最年長の「1966-70年生³」（図の細い点線）からみよう。20代前半に雇用率がピークに達した後、20代後半は急速に低下し、30代から上昇に転じるM字型のカーブを描い

¹ 本章第2節の分析結果と第3節の一部は、同じものを労働政策研究・研修機構（2011）にも掲載しているが、次章以降の議論の前提となる情報を示す目的から要点を抜粋して再掲している。

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1-2-1 各歳時雇用率*
—コーホート別—



* 当該年齢時に雇用就業経験がある割合

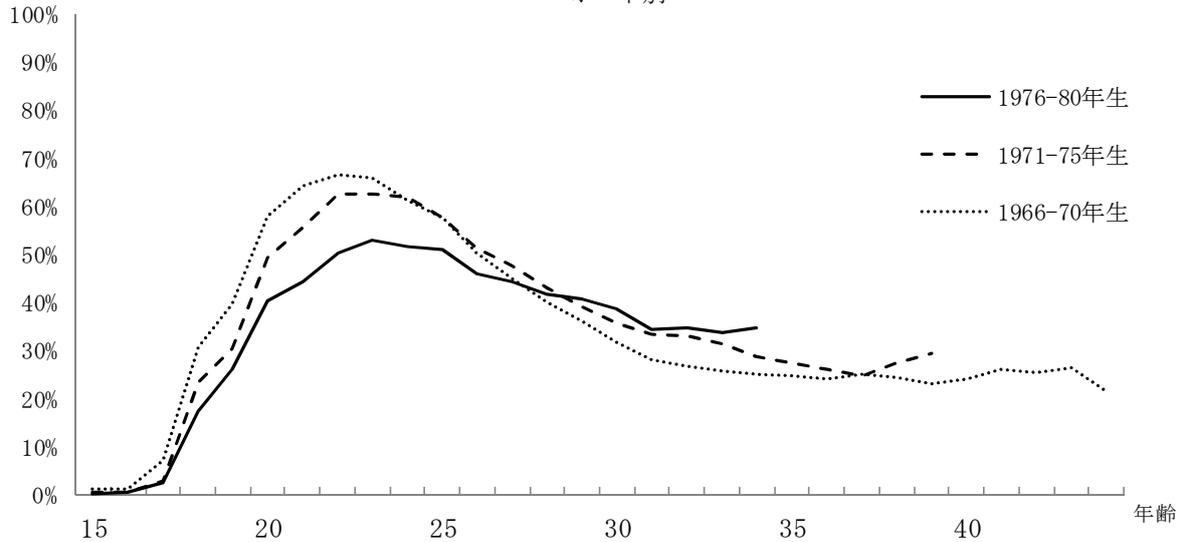
ている。類似の傾向は「1971-75年生」(図の太い点線)も示している。だが、20代後半から30代の雇用率は「1966-70年生」よりも高い。最も若い「1976-80年生」(図の実線)では、20代後半から30代前半の雇用率がさらに高い。M字の底の上昇傾向を確認できる。

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等の非正規雇用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である。最年長の「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である。非正規雇用も含む雇用率を示した図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率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。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。

図1-2-2 各歳時正規雇用率*
—コホート別—



* 当該年齢時に正規雇用での就業経験がある割合

そして、上記 2 点の結果として、若いコホートほど、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」は「少数参入・少数退出」の傾向を示している。

こうした違いの背景として、各コホートが職業キャリアとライフコースの背景にある時代状況が影響している可能性を考えることができる。特に最年長の「1966-70 年生」と最年少の「1976-80 年生」の時代背景は対照的である。前者は女性の就業支援の面では現在ほど制度が充実していない時代に初職を開始しているが、経済的にはバブル期のいわゆる「バブル世代」に相当する。対して後者は、均等法や育児休業法の改正を通じて、女性の就業支援が拡大する中で労働市場に参入したが、経済的にはバブル崩壊後の景気低迷期のいわゆる「就職氷河期世代」に相当する。その結果を次に示そう。

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。図の上には、時代状況との関係を見るため、女性労働に関する法律の施行状況を、図の下にはライフイベントとの関係を見るため、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

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。なお、図の雇用率・正規雇用率のカーブには、各ライフイベントの未経験者も含まれる。

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)

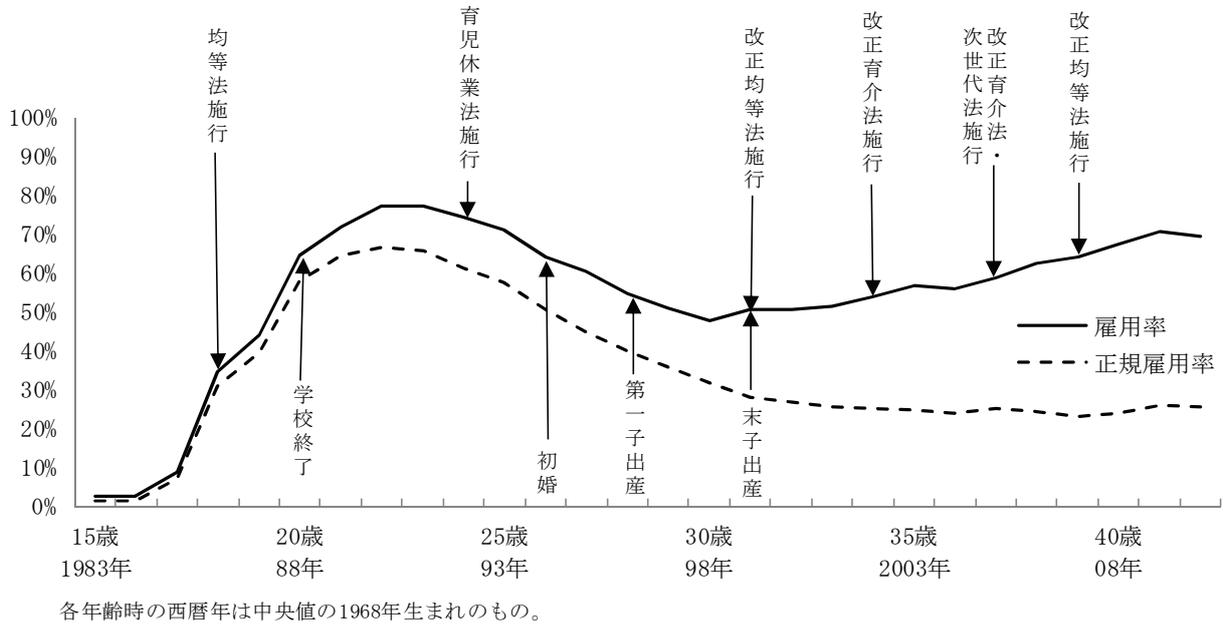
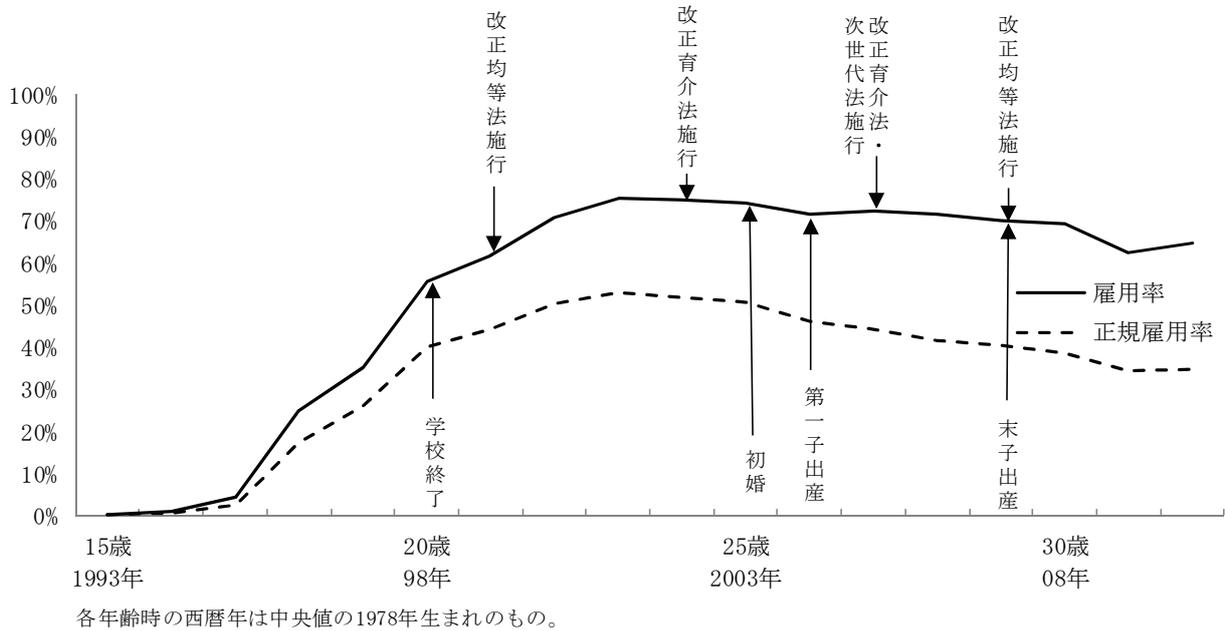


図1-2-4 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1976-80年生)



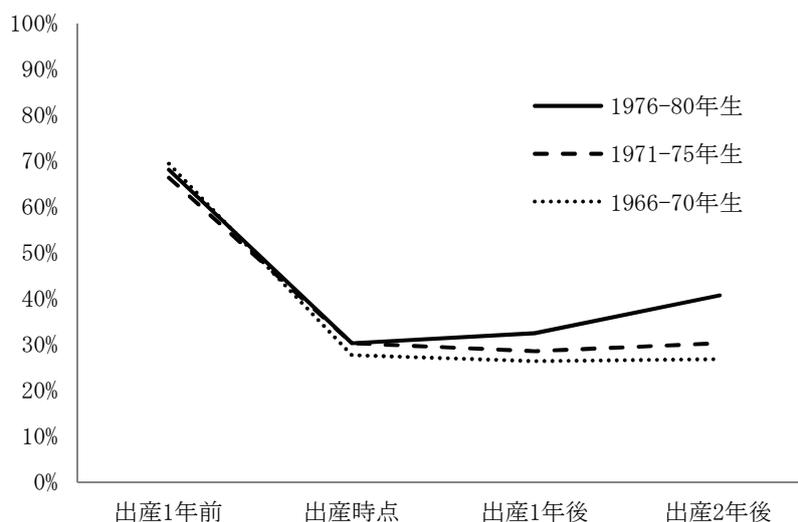
に雇用率・正規雇用率とも大きく低下している。その傾きは雇用率・正規雇用率ともほぼ同じであり、正規労働者の退職が全体の雇用率を下げたといえる。育児期の労働者の支援策として、2002年施行の改正育児・介護休業法から勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が「3歳未満」に引き上げられたが、このコーホートの末子出産はそれよりも前である。その意味では、現在ほど両立支援メニューが充実する前に出産・育児期を終えている。

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。このコーホートの若年期の正規雇用率が高いのは、均等法と好景気の両面から企業の採用が拡大したことによると考えることができる⁶。しかし、その後の家族形成期（初婚・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。

つづいて、最も若い「1976-80年生」の結果を図1-2-4でみよう。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。その背景として当時の厳しい経済情勢を指摘することができる。この時期はバブル崩壊後の長期的な景気低迷期にあたり、男女を問わず就職の厳しい時期であった。しかしながら、その後、2000年代半ばに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。「1976-80年生」は年長のコーホートに比べて、まだ出産経験のある割合が低い。そのために、このコーホートの正規雇用率が20代後半以降、あまり低下していないことも考えられる。だが、みたような社会経済的背景を踏まえるなら、出産・育児期の就業継続率が上昇していることも期待できる。そこで、分析対

図1-2-5 第1子出産前後雇用率*
—コーホート別—



* 出産経験のある女性が各時点で雇用就業していた割合

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、それより前に初職を開始したコーホートと比べても初職の正規雇用率が高い。

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。

象を出産経験者に限定して、出産前後の雇用就業割合をみてみよう。

図 1-2-5 は、第 1 子出産前後のコーホート別雇用率（雇用就業割合）である。出産経験のある女性が、第 1 子の出産 1 年前、出産時点、出産 1 年後、出産 2 年後の各時点において雇用就業していた割合を示している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である。第 1 期プロジェクト研究の分析データでは、出産 1 年前の雇用率が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⁹。さらに、出産時点について、先の図 1-2-4 からは若い「1976-80 年生」の雇用率が上昇していることも期待されたが、実際は変化していない。出産 1 年前から出産時点までの 1 年間には妊娠・出産期が含まれる。つまり、この 1 年間の雇用率の低下は、いわゆる「出産退職」によるものと考えられる¹⁰。つまり、妊娠・出産期の退職傾向にコーホート差はないといえる。

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。このコーホートは 30 代前半の雇用率が高くなっていることを前節でみた。その背景に再参入の早期化があることを、ここでの結果は示唆している。

このように、再参入の早期化によって育児期の雇用率は上昇しているが、出産退職は若いコーホートでも減っていない。しかし、この結果だけで、改正育児・介護休業法や次世代法といった政策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。反対に年長のコーホートで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、コーホートが異なっても、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¹¹。

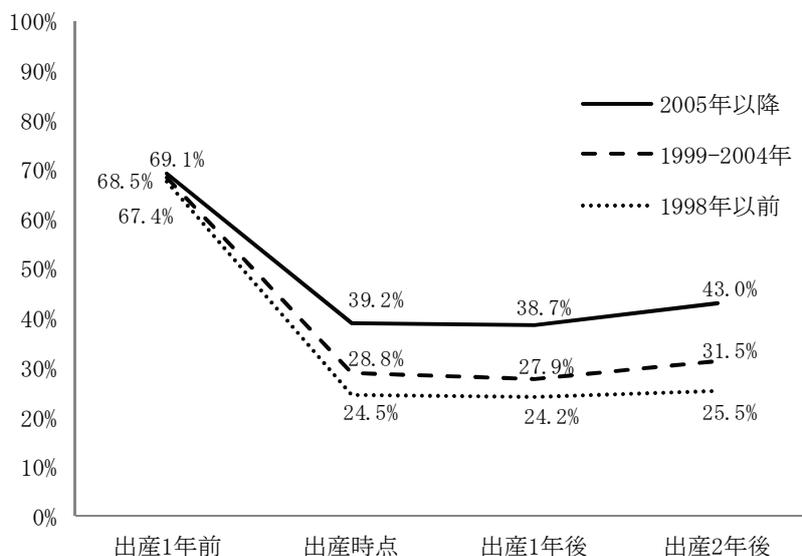
⁸ 各時点は第 1 子出産年月（調査票の問 10）をもとに、たとえば 2008 年 10 月出産であれば 1 年前は 2007 年 10 月、出産時点は 2008 年 10 月、1 年後は 2009 年 10 月、2 年後は 2010 年 10 月というように算出している。また、各時点の雇用の有無は職歴表（調査票の問 7）の在籍年月をもとに判断している。ここでは雇用就業の有無を問題にしているため、たとえば出産 1 年前と出産 1 年後の勤務先が同じでなくても、雇用就業していれば「雇用」としてカウントしている。つまり、ここでいう「就業継続」は同一勤務先での就業継続（同一就業継続）に限定していない。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。

⁹ 本報告書は出産・育児期に主な分析対象としているが、第 3 章と第 5 章では初職開始から妊娠期を迎える前のキャリアも分析している。その結果は、初職の育児休業制度の有無が妊娠前の退職にも影響していることが示唆している。なお、図表は割愛するが、第 1 子出産前に初職を開始した女性において、初職勤務先に育児休業制度があった割合をみると、最年長の「1966-70 年生」は 33.9%であったが、最年少の「1976-80 年生」も 38.7%であり、大きく上昇しているとはいえない。その背景として、初職の非正規雇用率が「1966-70 年生」の 10.5%から「1976-80 年生」は 22.6%に上昇していることを指摘できる。つまり、正規雇用では育児休業制度のある割合が 37.1%から 46.2%に上昇しているが、制度がない割合の高い非正規雇用が増えたことによって、全体として育児休業制度のある割合はそれほど上昇しなかったといえる。

¹⁰ 妊娠・出産を直接的な理由としていない退職もサンプルに含まれると予想されるが、本報告書では本人の主観的な理由づけにかかわらず、妊娠・出産期の退職を指して出産退職と呼んでいる。

¹¹ 図 1-2-5 で最も若い「1976-80 年生」は出産経験のある女性の約半数（47.6%）が図 1-2-6 の 2005 年以降に

図1-2-6 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —



そこで、第1子を出産した西暦年（出産年代¹²）別に第1子出産前後の雇用率をみてみよう。図1-2-6に結果を示す¹³。

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¹⁴。「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。出産退職が減っただけでなく、その後の就業継続も増えている可能性は高い。

ただし、先の図1-2-6に示した「2005年以降」は、同一コーホート内でも高い年齢で出産した女性の割合が高く、そのことが出産時点の雇用率を引き上げている可能性も考えることができる。次の図1-2-7で出産年齢との関係を見ておこう。

図1-2-7は、先の図1-2-6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

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。

¹² 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。

¹³ 改正育児・介護休業法と次世代法が施行された2005年から調査時点の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。

¹⁴ 本報告書の分析対象は調査時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1-2-7 第1子出産時点雇用率
—出産年齢・出産年代別—

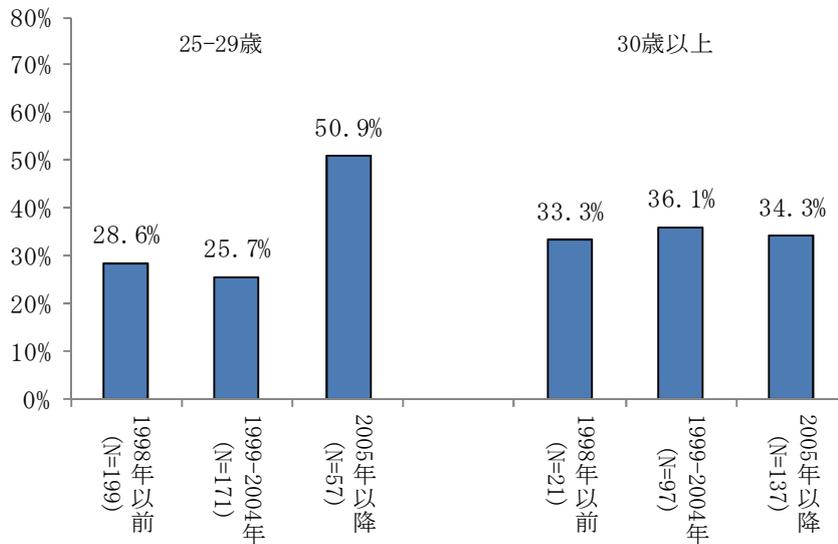
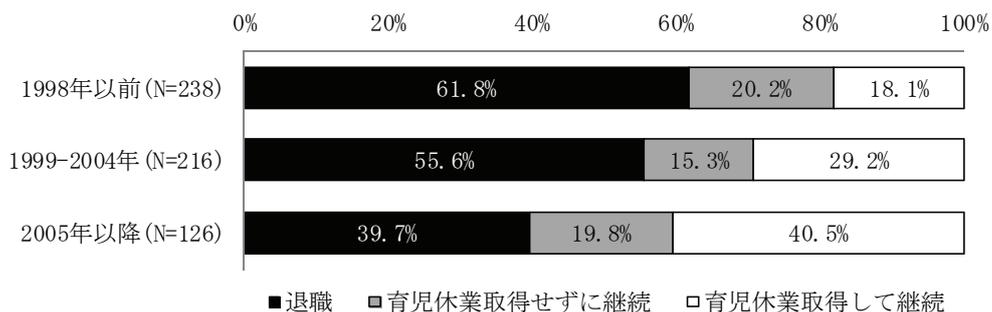


図1-2-8 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—出産年代別—
(第1子妊娠時雇用就業者)



齢別に集計した結果である。調査対象は2010年に30-44歳であり、2005年以降に出産した女性の年齢はすべて25歳以上であることから、「25-29歳」と「30歳以上」を比較する。

結果をみよう。出産年齢が相対的に若い「25-29歳」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」はほぼ横ばいであり、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「25-29歳」と「30歳以上」で比較すると、「30歳以上」の方が高い。「1999-2004年」の「25-29歳」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。しかし、「2005年以降」は「25-29歳」の雇用率が上昇したことにより、「30歳以上」よりも「25-29歳」の方が雇用率は高くなっている。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といえる。

その要因として、両立支援の柱である育児休業取得拡大の影響を指摘することができる¹⁵。

¹⁵ 近年は育児休業以外にも様々な両立支援制度が整備されつつあることを踏まえて、次章以降の分析では、短時間勤務制度をはじめ、育児休業以外の制度にも言及している。だが、ここではまず基本施策である育児休業制

図 1-2-8 をみよう。この図は、第 1 子妊娠時¹⁶の雇用就業者を対象に、第 1 子妊娠・出産期の退職率¹⁷を示している。図の黒い帯がその割合である。2005 年以降の退職率低下が顕著であり、先の図 1-2-6 と整合的な結果を示している。また、グラフの白い帯は妊娠・出産期に退職せず、出産時点まで就業継続した女性が育児休業を取得した割合（以下、育児休業取得割合と略す）を示しているが、その割合も上昇傾向を示している。一方、グラフのグレーの帯は妊娠・出産期に退職せずに就業継続したが、育児休業は取得していない割合を示している。その割合はほとんど変化していない。つまり、育児休業取得が増えたことによって出産退職は減ったといえる。

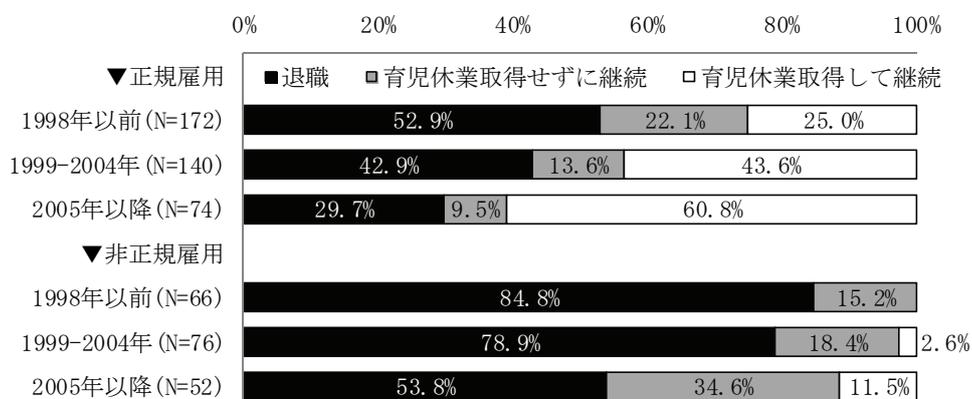
だが、以下の分析結果の結論をあらかじめ述べれば、このように育児休業取得拡大によって妊娠・出産期の退職率が低下しているとはいえるのは、企業規模 100 人以上の正規労働者に限られる。100 人未満の企業（以下、小規模企業と呼ぶ。）と非正規労働者を対象とした支援には依然として大きな課題があるといえる。その結果を次に示そう。

3 雇用形態・企業規模別の出産退職状況

第 1 期プロジェクト研究でも指摘したことだが、非正規労働者に多く含まれる有期契約労働者は、1992 年の育児休業法施行後も長く育児休業の対象外とされていた。こうした状況で若年層の非正規雇用が拡大したことが、女性全体の出産退職率を上げていたと考えられる。しかし、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場合には、有期契約労働者も育児休業の対象となっている。これを機に、有期契約労働者にも育児休業取得者が増えつつあることは労働政策研究・研修機構（2008）でも報告されていた。

同様の指摘は、次の図 1-3-1 からもできる。この図は、先の図 1-2-8 を第 1 子妊娠時の雇

図1-3-1 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・出産年代別—



度に焦点を当てることで次章以降の課題を明確にしたい。

¹⁶ 以下、本報告書の分析において「妊娠時」とは調査票の「妊娠がわかった当時」を指している。

¹⁷ 以下で特に断りなく「退職率」「出産退職率」という場合は第 1 子妊娠・出産期の退職率を指している。

表1-3-1 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
全体	3.9%	2.0%	32.7%	36.1%	25.4%	205

用形態別に示している¹⁸。正規雇用においては、前出の図 1-2-8 と同じように、育児休業取得割合（グラフの白い帯）が上昇し、退職率（黒い帯）が低下している。非正規雇用においても、退職率は低下傾向を示しており、特に 2005 年はその傾向が顕著である。また、育児休業取得割合も 2005 年以降に上昇しており、改正育児・介護休業法で育児休業の対象になったことの影響を読み取ることができる。しかし、その割合は約 1 割と依然として低い水準に留まっており、退職率の低下に大きく影響しているとまではいえない。結果として、2005 年以降の今日においても、非正規労働者の退職率は正規労働者よりも高い。

当然のことながら、非正規労働者には、契約更新のない短期間の労働契約で雇用される臨時雇いのように、雇用関係の継続性がない労働者も含まれる。しかし、労働政策研究・研修機構（2008）でも報告したように、大多数の有期契約労働者は継続的に雇用されているのが実態である。同様の指摘を次の表 1-3-1 からもすることができる。

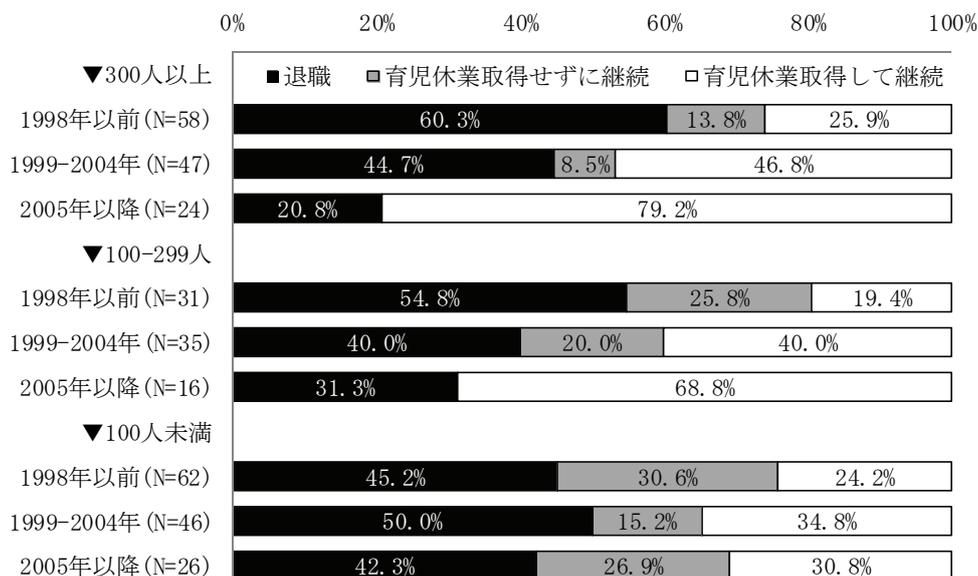
表 1-3-1 は非正規労働者の契約更新状況を出産年代別に示している。ここに示す結果は客観的な労働契約の内容というより労働者の理解にもとづくものである。だが、やはり「更新なし」「更新回数の上限あり」の割合は低く、「反復更新」「無期契約」が全体の約 7 割を占めている。非正規雇用であっても継続的に雇用される労働者が圧倒的に多い状況がうかがえる。その意味で、労働政策研究・研修機構（2008）の事業所調査と統合的な結果である。しかし、このように雇用関係の継続性がある労働者の規模に比して、先の図 1-3-1 に示した非正規雇用の育児休業取得割合は著しく低い。育児・介護休業法の趣旨に照らせば育児休業の対象になるはずの労働者が、実際は育児休業を取得できないことから就業継続を断念しているケースは依然として少なくないといえる。

一方、正規雇用の中でも、育児休業取得者が拡大しているのは 100 人以上の企業規模に限られる。その結果を次の図 1-3-2 に示す。この図は、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を第 1 子妊娠時の企業規模別に示している¹⁹。序章で述べたように、300 人超の

¹⁸ 以下、本報告書の妊娠時の雇用形態は調査票の問 12（5）にもとづいている。この質問に「正規従業員」と回答しているものを「正規雇用」、「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規従業員」と回答しているものを「非正規雇用」としている。

¹⁹ 前述した調査票の問 12 の情報を用いて妊娠時（妊娠がわかった当時）には企業規模の情報がないため、問 7 職歴欄における出産前 1 年間の勤め先の企業規模を妊娠時の企業規模としている。この 1 年間に勤め先を移動している場合は、出産 1 年前から半年前の間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の情報を用いている。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1-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



企業規模においては、次世代法にもとづく育児支援の行動計画策定が2005年から義務づけられている。その対象は2011年から100人超の企業規模に拡大されている。一方、100人以下の企業規模における行動計画策定は2011年以降も努力義務に留まる。そうした背景を踏まえて結果をみよう。

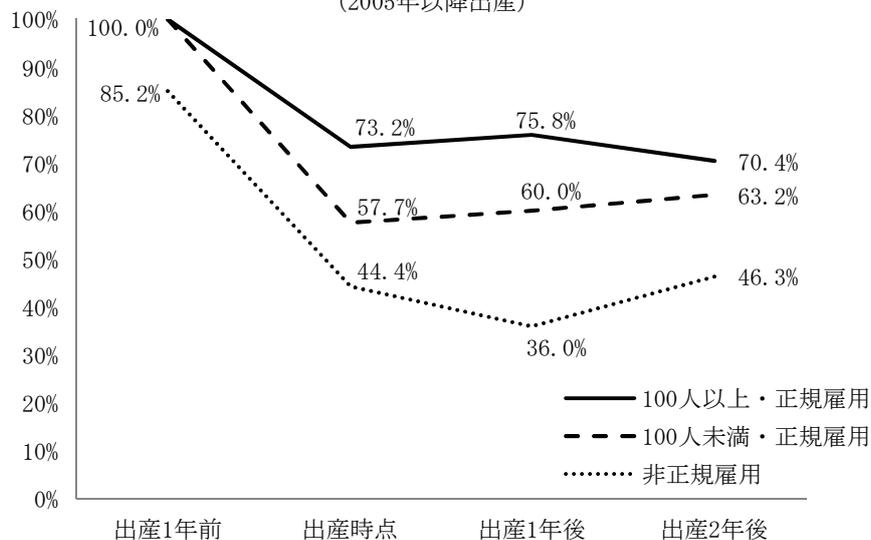
「300人以上」は、近年になるほど育児休業取得割合（育児休業取得して継続）が上昇し、退職率は低下している。「100-299人」も同様の傾向を示している。だが、「100人未満」は異なる。育児休業取得割合は「1998年以前」から「1999-2004年」に上昇しているが、「2005年以降」は横ばいである。そして、退職率も低下傾向にあるとはいえない。

要するに、両立支援の柱である育児休業の取得拡大によって妊娠・出産期の退職率が低下しているといえるのは、企業規模100人以上の正規労働者に限られる。だが、労働者一般についてしばしばいわれることだが、100人未満の小規模企業や非正規労働者は、大企業に比べて流動性の高い労働市場を形成している。そのため、出産・育児との関係においても、退職しやすい代わりに再就職もしやすいという可能性を考えることができる。もし妊娠・出産期に一度労働市場から退出しても、早く再参入すれば、長期に育児休業を取得した場合と実質的な就業中断期間は同じということもありうる。

そのようにいえるか、次の図1-3-3をみてみよう。この図は、第1子妊娠時の雇用形態・企業規模別に分け、出産1年前から出産2年後までの雇用率の推移を示している。正規労働者の企業規模については、先の図1-3-2でみたように、「300人以上」と「100-299人」が類似の傾向を示していたのに対し、「100人未満」の傾向は異なっていた。そこで「100人以上」

「100人未満」の2区分とし、全部で「100人以上・正規雇用」「100人未満・正規雇用」「非正規雇用」の3カテゴリとしている。また、出産年代をコントロールする目的から、2005

図1-3-3 第1子出産前後雇用率
 —第1子妊娠時雇用形態・企業規模別—
 (2005年以降出産)



年以降に出産した女性を分析対象とする。出産1年前から出産時点にかけて雇用率が大きく低下すること²⁰、出産時点の比率は「100人以上・正規雇用」が最も高く「非正規雇用」が最も低いことは、これまでの分析結果でもみたとおりである。それよりも出産1年後・2年後の雇用率に注目したい。

まず、出産時点の雇用率が最も高い「100人以上・正規雇用」をみると、出産時点から出産1年後の雇用率は横ばいであるが、出産1年後から2年後の雇用率が低下している。先の図1-3-2でみたように、企業規模100人以上の正規雇用は育児休業取得割合が高い。そのために、法定の育児休業期間に相当する出産1年後までは雇用率が低下していないと考えられる。だが、その後に退職する女性が少なからずいること²¹、反対にこの時期に再参入する女性は少ないことから、出産2年後の雇用率が低下していると考えられることができる。

一方、「100人未満・正規雇用」は出産時点から出産2年後にかけて雇用率が緩やかに上昇している。出産後の労働市場再参入が早いことから、このような結果になっていると考えられることができる。「非正規雇用」も出産1年後から2年後に雇用率が上昇しており、この時期の労働市場再参入割合が高いといえる。出産時点から出産1年後に雇用率が低下しているのは、産後休業取得後の退職によると考えられる²²。しかし、その後の雇用率上昇によって、出産2年後は出産時点と同じ水準まで雇用率が回復している。

²⁰ 妊娠時非正規雇用の「出産1年前」の雇用率が100%でないのは、妊娠前に離職し、その後に非正規雇用で再就職したがすぐに妊娠期を迎えたケースが含まれていることによる。妊娠時正規雇用においても、出産1年前の時点で非就業だった女性が再就職してすぐに妊娠期を迎えることは十分にありうることであるが、本調査のデータにはそうしたケースは含まれていない。そのために「出産1年前」の雇用率が100%になっている。

²¹ この問題は、本報告書第4章で労働時間の影響に着目して分析している。

²² 休業取得後の退職傾向は「100人以上・正規雇用」にもみられたが、図1-3-1でみたように非正規労働者は育児休業取得割合が低く、復職する場合も産後休業のみという割合が高い。そのために、出産1年後から2年後ではなく、出産時点から1年後の雇用率が低下していると考えられる。

このように、企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて、非正規労働者や小規模企業の労働者は出産後の早い時期に再参入する割合が高い。しかし、「だから出産退職率が高くても問題ない」とはいえない。出産時点・出産 1 年後・出産 2 年後のいずれの雇用率も「100 人以上・正規雇用」が最も高く、「非正規雇用」は最も低い。その関係は逆転していない。つまり、出産後の再参入のしやすさよりも、妊娠・出産期の退出圧力の方が強い。出産・育児期の就業継続支援は、非正規労働者や小規模企業においても重要であるといえる。

4 まとめ

第 1 子出産前後の就業状況を両立支援の柱である育児休業との関係に着目して分析した。その要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートにおいても多くの女性が第 1 子出産 1 年前に退職しているが、出産年代別に比較すると 2005 年以降は出産時点の雇用率は上昇している。
- ② だが、両立支援の柱である育児休業の取得拡大にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下しているといえるのは、企業規模 100 人以上の正規労働者に限られる。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、その水準は依然として低い。また、正規雇用でも 100 人未満の企業規模では退職率が低下していない。
- ③ 企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて、100 人未満の小規模企業や非正規労働者は、出産後の労働市場再参入率が高い。しかし、それ以上に妊娠・出産期の退職率が高く、出産 1 年後や出産 2 年後の雇用率も、企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて低い。
- ④ 100 人以上の正規労働者の出産退職率は相対的に低い。だが、法定の育児休業から復職後の時期に相当する出産 2 年後には雇用率が低下する。

まず指摘したいのは、今日でも M 字カーブは維持されており、多くの女性が妊娠・出産期に退職していることである。時系列で比較すると、第 1 子妊娠・出産期の退職率は低下傾向を示しており、状況は改善しつつある。だが、妊娠・出産期に雇用率が大きく低下する傾向は依然としてみられる。出産・育児期の就業継続拡大に向けて、さらなる支援の強化が必要であるといえる。しかしながら、今後の就業継続拡大に向けた具体的な課題は、企業規模や雇用形態によって異なることも分析結果は示唆している。

100 人以上の企業の正規労働者では、両立支援の柱である育児休業の取得拡大にともなって出産退職率が低下している。その背景に、労働政策研究・研修機構（2011）では、両立支援制度の運用強化と男女の職域統合があることを指摘した。序章で述べたように、企業が女性の長期的活用に取り組み始めたタイミングで次世代法が施行された。これによって、両立支援と均等が「車の両輪」として機能し始めたといえる。次世代法は 10 年の時限立法であるが、その後もこうした取組みを継続的に推進していくことが重要であるといえよう。

対して、100 人未満の小規模企業と非正規労働者は状況が大きく好転しているとはいえない。その要因として、どちらも育児休業取得に課題があることを分析結果は示唆している。

しかしながら、このように指摘しても、どのようにして、小規模企業や非正規労働者に両立支援の浸透を図るかという課題は残る。大企業の正規労働者との共通性に立脚すれば、労働政策研究・研修機構（2009、2011）で分析したが、小規模企業でも均等施策と両立支援を同時に推進すること、非正規労働者においても正規雇用との均衡処遇と育児休業取得促進が重要ということになる。しかし、序章でも述べたように、大企業と小規模企業、正規労働者と非正規労働者では、背景にある雇用管理やキャリアが異なるため、大企業の正規労働者と同じ両立支援はなじまないという指摘もある。こうした課題をクリアしなければ、小規模企業や非正規労働者における大幅な就業継続率の上昇は期待しにくい。

そこで、次章ではまず、小規模企業の課題を検討する。その分析結果から得られるインプリケーションをあらかじめ述べれば、小規模企業で出産退職が減るためには、企業の取組み強化だけでなく、労働者個人に向けた情報提供の充実が重要な課題であるといえる。そして、この労働者向けの情報提供は、若年雇用の非正規化に焦点を当てた第3章の分析結果も重要な課題であることを示唆している。

もう1つ注目したいのは、育児休業取得拡大によって出産退職は回避できるようになった女性であっても、その後の育児期の就業継続が難しいというケースが少なからずあることである。その要因として労働時間の影響に着目する。

労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果によれば、残業があり実労働時間の長い働き方が妊娠・出産期の退職率を高めるとは必ずしもいえない。しかし、出産後に復職してからの就業継続に労働時間は影響していることを、第4章の分析結果は示唆している。より具体的には、就業時間帯が就業継続に影響しており、終業時刻が午後6時以降の場合には、労働時間が長いといえない働き方でも就業継続は難しくなることを分析結果は示唆している。さらにもっと遅い午後10時以降の深夜業がある女性は、そもそも子どもを産まない可能性が高い。その実態を第5章で分析する。2010年施行の改正育児・介護休業法から短時間勤務制度と所定外労働免除が単独義務化され、次世代法も残業削減や休暇取得促進を通じて子育てをしながら働きやすい職場づくりに取り組むことを企業の課題としている。こうした施策が効果的に機能するためにも、夜間勤務への対応は重要な課題であるといえる。

第2章 企業規模と出産退職 —100人未満の小規模企業に着目して—

1 はじめに

本章では、正規労働者を対象に第1子妊娠・出産期の退職状況を企業規模別に比較する。この分析を通じて、第1子妊娠・出産期の退職率が今日も低下していない100人未満の企業（以下、小規模企業と呼ぶ。）に両立支援が浸透するための課題を明らかにしたい。

労働政策研究・研修機構（2006a、2009）など、事業所調査を分析した多くの研究で指摘されているが、育児休業をはじめとする両立支援制度の導入状況には企業規模の差があり、小規模企業の制度導入率は相対的に低い。だが、小規模企業の両立支援の実態は大企業と異なっており、「制度の整備ではなく、従業員の個別事情に応じた柔軟な対応」で支援を行っているという指摘がある（中小企業庁 2006:225）。これに対して労働政策研究・研修機構（2009）は、小規模企業においても勤務先に育児休業制度がなければ第1子出産前の退職率は高くなることを明らかにし、労働政策研究・研修機構（2010a）では、「柔軟な」対応がともすると「場当たりの」な対応になり、企業にとっても労務管理の負担は重くなることを指摘している。小規模企業においても、両立支援の制度化は重要であるといえる。

また、小規模企業は両立支援にともなうコスト負担に耐えられないという指摘から、やはり両立支援の取組みを強く促すことには慎重にならざるを得ない面もある。脇坂（2001）や森田（2005）が分析しているように、規制の強化がかえって女性雇用の抑制を招く可能性もある。この課題に対して、労働政策研究・研修機構（2009）の分析結果は、均等の面でも女性労働力活用を促すことが有効である可能性を示唆している。大企業と同じように「均等と両立支援を車の両輪」とすることで、小規模企業にも両立支援が浸透する可能性がある。

留意したいのは、こうした議論が、結局のところ大企業と小規模企業の共通点と相違点のどちらを強調するかという基本的な認識の違いに行きつくことである。小規模企業の両立支援を推進する立場は、大企業と小規模企業の共通点を推進の根拠とする。対して、小規模企業と大企業の違いを強調する立場は、これを根拠に政府の規制に慎重な姿勢を示す。結果として、小規模企業と大企業の共通点と相違点をめぐる押し問答になるだけである。

こうした状況を打開するため、本章では、大企業との共通性のみならず、小規模企業の特性を生かした両立支援推進の課題を検討したい。分析結果の要点をあらかじめ述べれば、小規模企業では、企業に両立支援の取組みを促すことだけでなく、労働者に両立支援制度の情報を提供することにも出産退職を抑制する効果がある。従業員の要望に個別対応している小規模企業においては、労働者が両立支援の知識を蓄え、勤務先との交渉力を高めることが就業継続拡大につながるといえる。

2 企業規模別の出産退職状況と育児休業制度

前述のように、育児休業制度の有無に企業規模別の差があることは、事業所データの分析で報告されている。個人を対象としている本報告書のデータからも、同様の実態をうかがうことができる。その結果から、まずみよう。

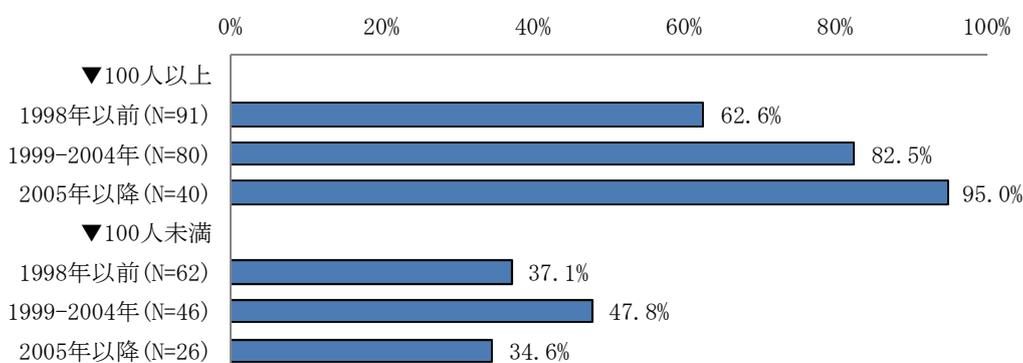
図 2-2-1 は、第 1 子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった割合の推移を、妊娠時の企業規模別に示している。なお、前節の分析結果を踏まえて、以下では企業規模を「100 人以上」と「100 人未満」の 2 区分とする。また、特に断りがない場合は企業規模別に結果を示す。図をみよう。ここに示す割合は客観的な制度の有無ではなく労働者個人の認知にもとづく結果である。だが、やはり「100 人以上」に比べて「100 人未満」は育児休業制度のある割合が低い。さらに「100 人以上」は、その割合が上昇しているのに対し、「100 人未満」は横ばいである。結果として、育児休業制度の有無に関する規模の差は広がっている。

そして、次の図 2-2-2 によれば、企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は、第 1 子妊娠・出産期の退職率が高い。この図は、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を、妊娠時の企業規模別および育児休業制度の有無別に示している¹。

「100 人未満」でも育児休業制度「なし」は退職率が 60%に達している。その割合は「100 人以上」とほとんど差がない。つまり、制度はなくても就業継続できているとはいえない。企業規模の大小にかかわらず、育児休業の制度化は重要であるといえる。だが、企業規模による傾向の違いも、この結果から読み取ることができる。育児休業制度「あり」を企業規模別に比較すると、「100 人未満」の方が退職率は低く、育児休業取得割合も高い。つまり、制度はあるが利用しにくいために退職するということが、小規模企業では少ない可能性がある。

同様のことは次の図 2-2-3 からもうかがえる。この図は、先の図 2-2-2 の育児休業制度「あり」をさらに、育児休業取得実績（取得の前例）の有無で分けた結果である。「100 人以上」では、育児休業取得の「前例あり」に比べて「前例なし」の退職率が高く、育児休業取得割

図2-2-1 第1子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった割合
—第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)



¹ 以下の分析において、制度の有無が「わからない」と回答しているケースは実質的に制度がないに等しいとみなして、制度「なし」に含めている。

合も低い。育児休業の制度が形だけあっても、取得実績がなければ、本人の取得も容易ではなく、結果として退職率はそれほど下がらないといえる。対して、「100人未満」では、前例の有無による退職率と育児休業取得割合の差はみられない。もともとの従業員数が少ない100人未満の企業では、勤務先に育児休業取得の前例がないというケースは珍しくない。しかし、そのことが本人の育児休業取得を大きく阻害しているとはいえない。

このように、育児休業の制度がある企業でも、その取得をめぐる職場の対応は、企業規模によって異なることがうかがえる。よく指摘されることだが、大企業では制度があっても利用しにくいということが珍しくない。一つの企業の中に様々な職場がある大企業では、育児休業取得に関する対応にも、職場ごとのバラツキが生じやすい。そのため、すでに制度がある企業でも制度利用を促進する運用の取組みが重要な課題になる。一方、小規模企業では、制度がある企業の制度運用の取組みよりも、制度自体の有無が就業継続に大きく影響している可能性が高い。労働政策研究・研修機構（2011）では、制度運用の具体的施策として、制度周知（勤務先による両立支援制度の説明）の効果が大きいことを報告した²。その効果に企

図2-2-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・育児休業制度有無別—
 （第1子妊娠時正規雇用）

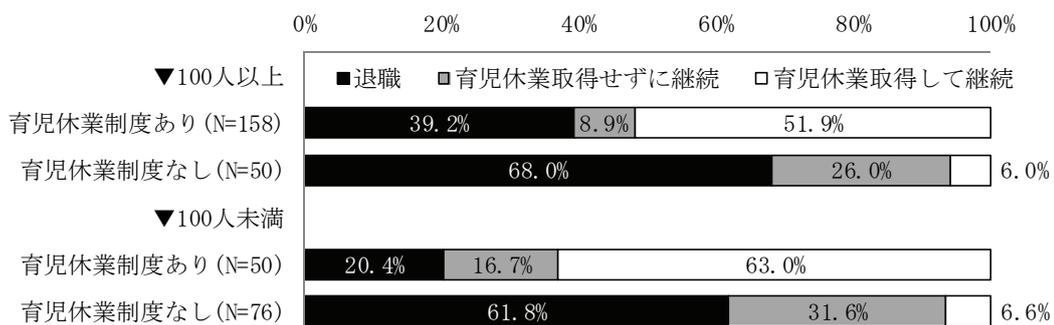
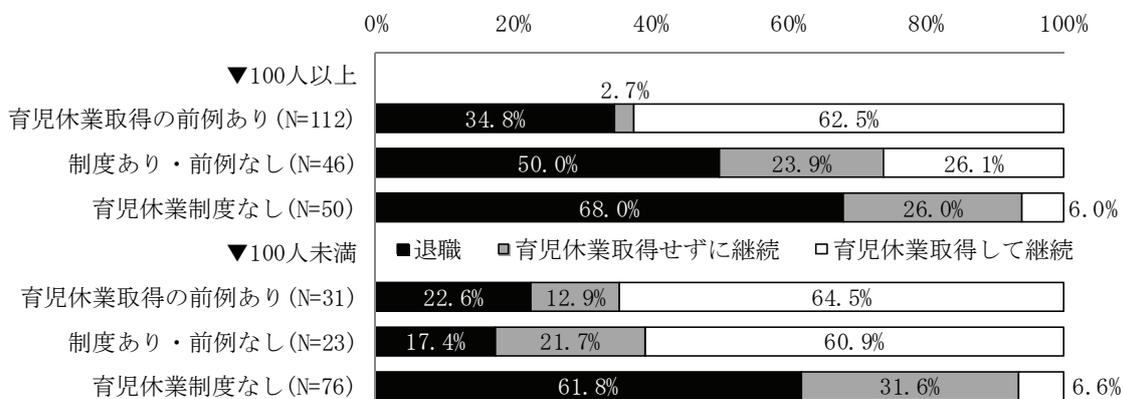


図2-2-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・育児休業取得の前例有無別—
 （第1子妊娠時正規雇用）



² 分析に使用する設問は、調査票の問12(12)のa)である。この質問で「ある」と答えた場合に制度周知「あり」、「ない」と答え場合に「ない」としている。調査票については巻末付属資料を参照。

図2-2-4 第1子妊娠時勤務先における両立支援制度周知の有無
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

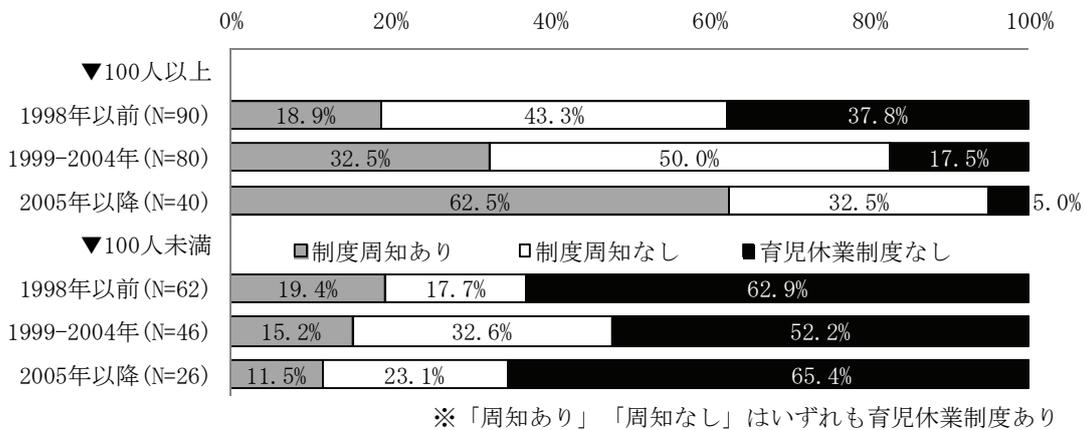
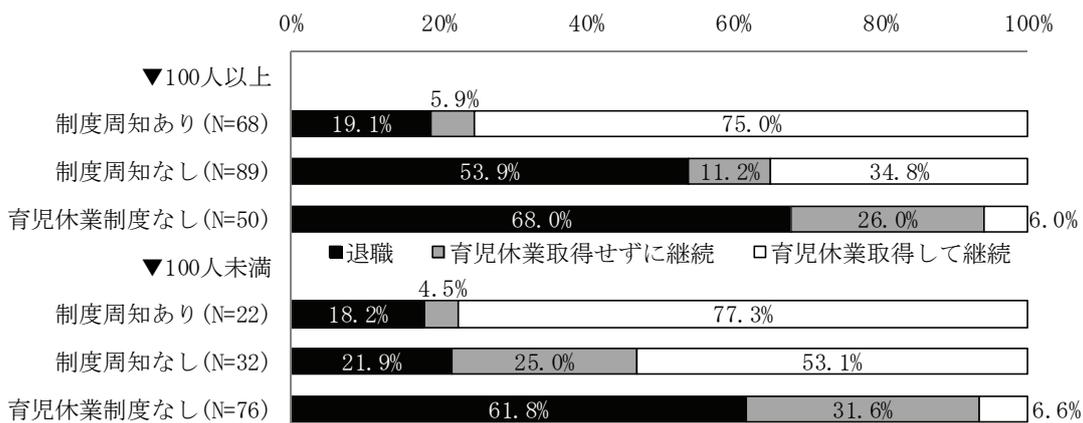


図2-2-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・制度周知有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



業規模別の違いがあるかを次にみよう。

図 2-2-4 は、第 1 子妊娠時の勤務先における制度周知の有無を出産年代別に示している。「100 人以上」は、「制度周知あり」（グレーの帯）が上昇傾向を示しているのに対し、「100 人未満」は横ばいである。序章で述べたように、2011 年施行の改正次世代法でも行動計画策定が努力義務にとどまる。その意味で、今後も「制度周知あり」が上昇することは期待しにくく、「100 人以上」との差は、さらに拡大する可能性がある。しかし、「100 人未満」では、すでに制度がある企業における周知の有無は退職率にあまり影響していないことを、次の図 2-2-5 は示唆している。それよりも制度の有無による差が大きい。結果をみよう。

図 2-2-5 は、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を、制度周知の有無別に示している。「100 人以上」は「制度周知あり」の退職率が著しく低い。反対に、育児休業取得割合は「制度周知あり」において顕著に高い。図 2-2-4 でみたように制度周知割合の上昇により、育児休業を取得しやすくなったことが退職率の低下につながっているといえる。同様

の指摘は労働政策研究・研修機構（2011）でもした。注目したいのは「100人未満」の結果である。この規模の退職率には、制度周知の有無による差はなく、「100人以上」の周知「あり」と同じ水準の比率を示している。また、制度周知「なし」の育児休業取得割合を企業規模別に比較すると、「100人未満」の方が高い。大企業のように制度はあるが利用しにくいことから退職するというケースは小規模企業では少ないといえる。それよりも制度の有無による退職率の差が顕著である。先の図 2-2-1 に示したようにこの規模では、そもそも制度がない割合が高い。基本的な制度の不備が就業継続を大きく阻害しているといえる。

もう 1 つ、制度との関係で注目したいのが、支援メニューの豊富さである。2005 年施行の改正育児・介護休業法から子の看護休暇が義務化され、2010 年施行の改正育児・介護休業法では、短時間勤務制度と所定外労働免除が単独義務化された。2007 年施行の改正均等法では母性健康管理措置も義務づけられた。このように、今日では育児休業制度のほかにも様々な両立支援のメニューが整備されつつある。

中でも短時間勤務制度は、今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2006a）、池田（2007）でも議論されているように復職後の支援の柱として中心的な役割を担う制度である。労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果は、育児休業制度の有無とは独立に妊娠・出産期の退職率を下げる効果が短時間勤務制度にあることも示していた。育児休業制度がある企業に短時間勤務制度もあれば、退職率はさらに下がる可能性がある。企業規模の大小にかかわらず、そのようにいうことができるか、次の図 2-2-6 をみよう。

この図は、第 1 子妊娠時勤務先に育児休業制度があった女性を対象に、短時間勤務制度の有無別の退職率を示している。「100人以上」は短時間勤務制度「あり」の方が退職率は低い。今後の短時間勤務制度の普及によって、出産退職はさらに減る可能性があるといえる。対して、「100人未満」では短時間勤務制度の有無による退職率の差はない。この規模では、育児休業制度のほかにもどのくらい豊富な支援メニューがあるかどうかより、基本的な制度である育児休業制度の有無が産前退職に大きく影響しているといえる。

もう 1 つ、両立支援メニューの豊富さという観点から、産前休業前の妊娠期を対象とした休暇制度（以下、妊娠休暇制度と呼ぶ。）との関係もみてみよう。この時期の体調変化や通院

図2-2-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・短時間勤務制度有無別—
 （第1子妊娠時正規雇用・育児休業制度あり）

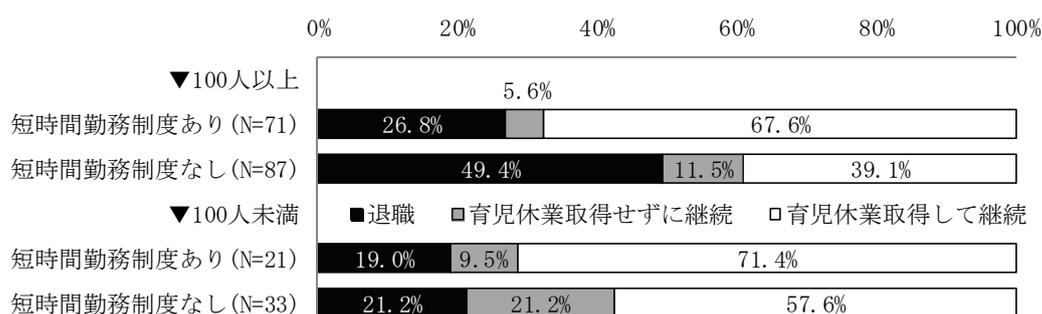
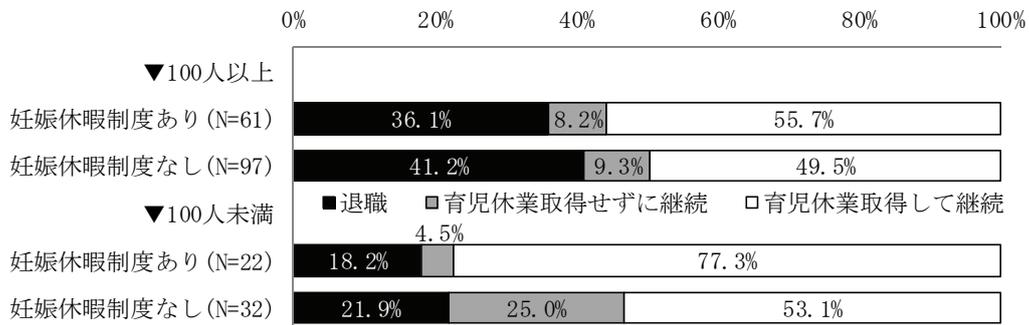


図2-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・妊娠休暇制度有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)



に対する勤務先の対応が退職率に影響している可能性を考えることができる³。図 2-2-7 に結果を示す。分析対象は図 2-2-6 と同じく、勤務先に育児休業制度がある正規労働者である。育児休業制度に加えて妊娠休暇制度があることで退職率は低くなるといえるか、分析結果をみよう。「100 人以上」は、妊娠休暇制度「あり」の退職率が「なし」に比べて約 5 ポイント低い。だが、図 2-2-6 の短時間勤務制度の有無別の退職率の差に比べれば、妊娠休暇制度の有無による差は小さい⁴。「100 人未満」は妊娠休暇制度の有無による退職率の差がさらに小さく、明らかな差があるとはいえない。

要するに、100 人以上の企業と 100 人未満の企業では、両立支援制度をめぐる課題が異なる。100 人以上の企業では、育児休業制度があることだけでなく、プラスαの取組みが企業にあるか否かが妊娠・出産期の退職率に影響している。均等法や育児・介護休業法の改正、次世代法といった法政策は、この「プラスα」の部分の厚くする意味で、出産退職の抑制に寄与したといえる。対して、100 人未満の企業では「プラスα」の部分ではなく、育児休業制度の有無という基本的な部分が就業継続に影響しているといえる。

このように、100 人未満の企業に勤務する労働者の出産退職の要因は、100 人以上の企業と異なっている可能性が高い。同じことは、働き方との関係においても指摘することができる。第 1 期プロジェクト研究では、女性の働き方の変化が妊娠・出産期の退職に影響している可能性を指摘した。労働政策研究・研修機構（2011）でも、近年の退職率低下の背景に女性の活躍という働き方の変化があったことを指摘した。しかし、この点についても、企業規模の違いを考慮する必要があることを以下の分析結果は示唆している。

³ 図表は割愛するが、「100 人以上」「100 人未満」とも約 4 割の女性につわりで出勤できなかった経験があり、そのうちの約 4 割の女性は仕事を休みにくい雰囲気があったと回答している。だが、育児休業制度に加えて妊娠休暇制度があった場合、休みにくい雰囲気があったという割合は約 25%まで低下している。

⁴ その背景として、第 3 章に分析結果を示しているが、妊娠休暇制度がある割合は、短時間勤務制度に比べて低いことが関係していると考えられる。すなわち、図 2-2-6 に示しているように、100 人以上の企業規模では、短時間勤務制度があれば、妊娠休暇制度はなくても、出産退職率が低下する。そのために、妊娠休暇制度の効果が表れていないと考えることができる。

3 女性の働き方と企業規模別出産退職状況

企業が両立支援に積極的に取り組み、労働者の就業継続意欲も高めるために均等、特に男女の職域を統合することの重要性がしばしば指摘される。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも、そうした事例が報告されていた。労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果も、近年の出産退職率低下の背景に男女の職域統合があることを示唆していた。同じことが、100人未満の企業でもいえるか分析結果してみよう。

図2-3-1は、第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っていたという女性の割合を出産年代別に示している。「100人以上」は上昇傾向を示しており、2005年以降は9割を超えている。ここでは、職務内容がどの程度同じかは問うていないため、この結果をもって男女の職域が一致しているとは必ずしもいえない。だが、少なくとも「男性と異なる」と当事者が認識するほど明示的な職域分離は減っているといえる。対して、「100人未満」では、この割合も横ばいである。両立支援のみならず均等の面でも女性労働力活用の取組みが進んでいないことを示唆する結果である。

しかしながら、こうした男女の職域分離が妊娠・出産期の退職に及ぼす影響は、企業規模によって異なる。その結果を図2-3-2に示す。「100人以上」では「男性と同じ職務」の退職率が明らかに低い。これに比べて「100人未満」の退職率の差は小さい。「男性と同じ職務」

図2-3-1 第1子妊娠時に男性と同じ職務を担っていた割合
—第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)

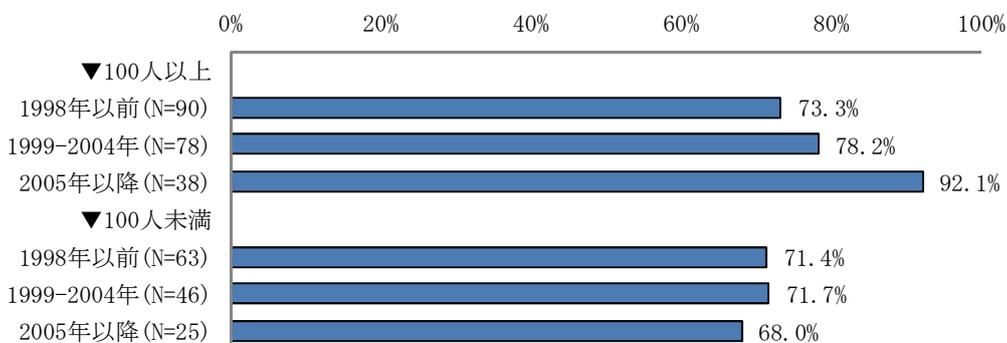


図2-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時企業規模・男性正社員との職務の異同別—
(第1子妊娠時正規雇用)

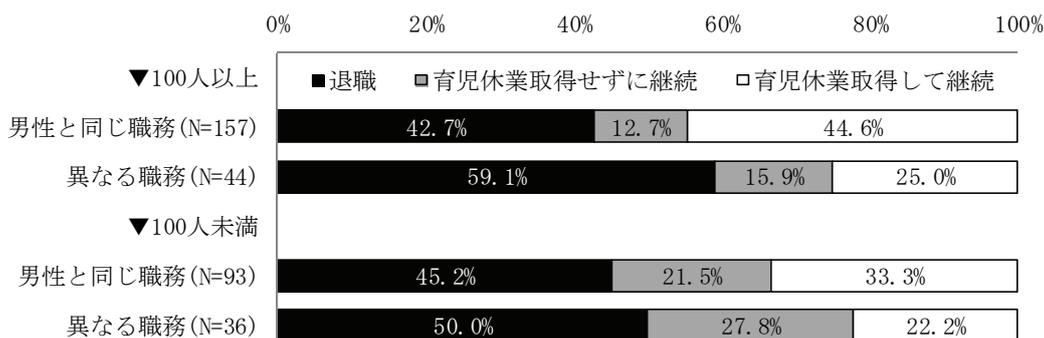


図2-3-3 最終学歴構成
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

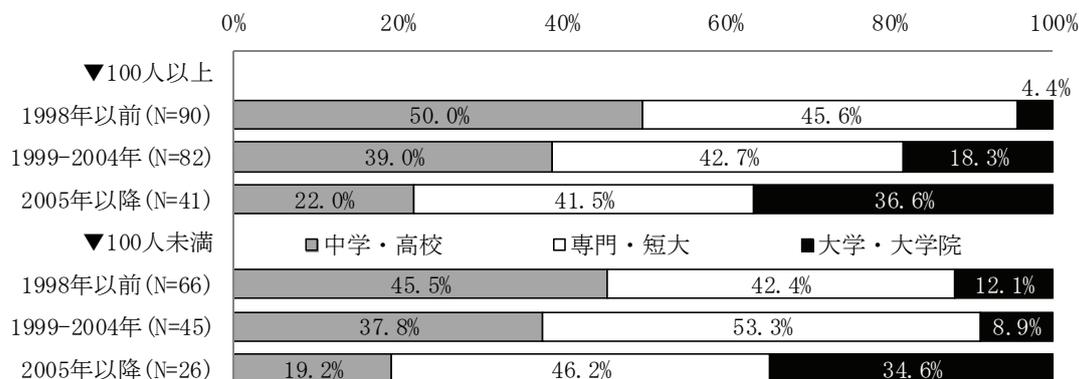
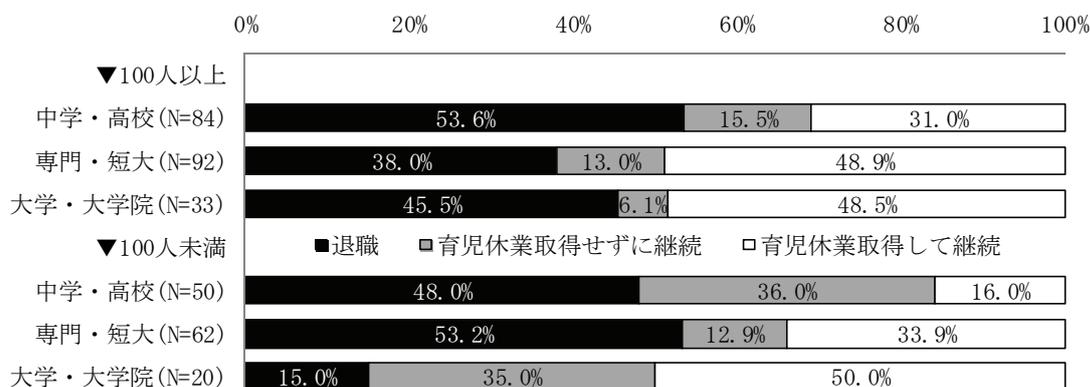


図2-3-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・最終学歴別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



の退職率には企業規模による差がなく、職務が異なる場合に「100人以上」の退職率が高くなっている。つまり、100人以上の企業規模では、男女の職域分離が女性の就業継続意欲や両立支援に対する企業の姿勢にマイナスの影響を及ぼしている可能性がある。だが、100人未満の小規模企業では、必ずしもそうとはいえないことを分析結果は示唆している⁵。

学歴や職種との関係はどうだろうか。高学歴層や専門職、伝統的な継続職種である教師・保育士・看護師など、退職のデメリットを認識しやすい労働者には、企業規模の大小にかかわらず、積極的に支援している可能性を考えることができる。学歴との関係からみよう。

まず、図2-3-3に企業規模別の学歴構成を出産年代別に示すが⁶、企業規模による傾向の差はない。だが、学歴と出産退職の関係は企業規模によって異なることを図2-3-4は示唆している。「100人以上」の退職率は「中学・高校」と「専門・短大」の間に明らかな差がある。

⁵ このことは、小規模企業における男女の職域統合の重要性を否定するものではない。そうではなく、後段で議論しているように、集団的に雇用管理を行う企業と、労働者に個別対応する小規模企業では男女の職域分離・統合のあり方が異なることを本章の分析結果は示唆している。

⁶ 調査票問8において、初職後に通った学校がない場合は初職前に卒業した学校を、初職後に卒業した学校がある場合はその学校を最終学歴としている。

表2-3-1 第1子妊娠時職種構成—第1子妊娠時企業規模・最終学歴別—（第1子妊娠時正規雇用）

	教師・保育士・看護師	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職	N
▼100人以上							
中学・高校	0.0%	2.3%	61.6%	11.6%	9.3%	15.1%	86
専門・短大	26.7%	13.3%	42.2%	4.4%	13.3%	0.0%	90
大学・大学院	8.8%	50.0%	26.5%	8.8%	5.9%	0.0%	34
全体	12.9%	14.8%	47.6%	8.1%	10.5%	6.2%	210
▼100人未満							
中学・高校	2.0%	3.9%	52.9%	15.7%	13.7%	11.8%	51
専門・短大	15.9%	20.6%	28.6%	6.3%	22.2%	6.3%	63
大学・大学院	38.1%	23.8%	28.6%	0.0%	9.5%	0.0%	21
全体	14.1%	14.8%	37.8%	8.9%	17.0%	7.4%	135

「運輸・通信」「保安」「農林漁業」はサンプルサイズが極端に小さいため分析から除外している。

しかし、「専門・短大」と「大学・大学院」の差は小さい。育児休業取得割合も「中学・高校」と「専門・短大」の差はあるが、「専門・短大」と「大学・大学院」の差はない。一方、「100人未満」では「大学・大学院」との「専門・短大」の間に退職率の大きな差があり、「専門・短大」と「中学・高校」の差は小さい。育児休業取得割合についても、学歴が高いほどその割合は高く、「大学・大学院」の取得割合は「100人以上」と同じ水準を示している。小規模企業でも高学歴層の支援には積極的であることを示唆する結果である。

ただし、100人未満の企業規模では、前述のように、育児休業制度のある割合自体が低いことに留意する必要がある。そうした状況で、育児休業を取得しているのは、高学歴層の中でも特殊な労働者であると考えられる。この観点から職種との関係のみをみてみよう。

表2-3-1は、第1子妊娠時職種構成を最終学歴別に示している⁷。次の2点を指摘したい。1つ目は、「100人未満」において「大学・大学院」卒に占める「教師・保育士・看護師」の比率が高いことである。この職種の就業継続率の高さが、先の図2-3-4に示した「大学・大学院」の退職率を大きく下げている可能性がある。もう1つは、「全体」の職種構成において「100人未満」の方が「事務職」比率が低く、反対に「サービス職」比率が高いことである。今田（1991）や永瀬（1999）の分析結果にあるように、「事務職」は伝統的に就業継続率が低い。こうした職種構成の違いが退職率に影響していると考えられる。

そこで、第1子妊娠・出産期の退職率を職種別に示した図2-3-5をみよう。なお、「教師・保育士・看護師」と、100人以上の企業規模において高学歴層の比率が高い「専門・技術職」、そして伝統的に退職率が高い「事務職」は単独のカテゴリとしているが、他の職種については、サンプルサイズが小さいため「その他」と一括りにしている。

まず指摘したいのは、企業規模の大小を問わず、「教師・保育士・看護師」の退職率は低い

⁷ 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が、職種の情報は問12にないため、問7職歴欄における出産前1年間の勤め先での職種を妊娠時の職種としている。この1年間に勤め先を移動している場合は、出産1年前から半年前の間に移動している場合は移動先の勤め先、その後移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先の情報を用いている。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2-3-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・職種別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

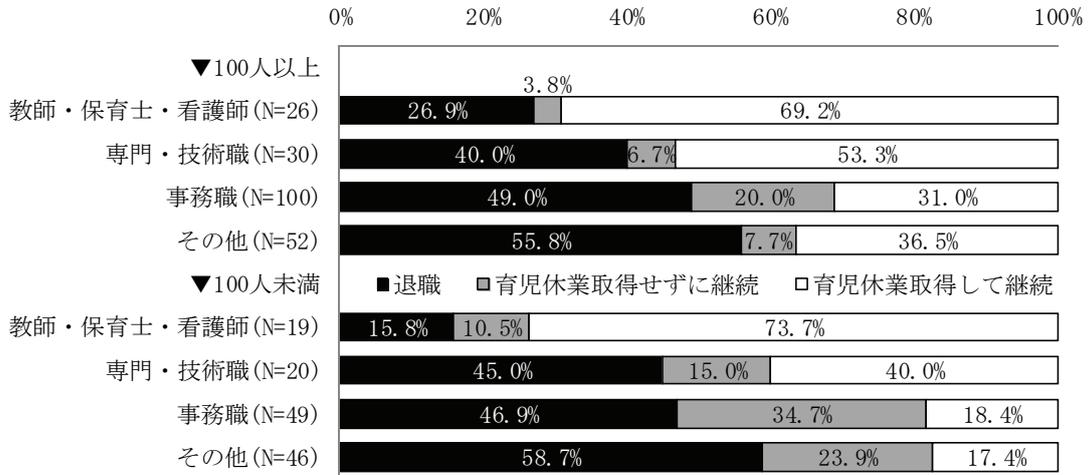
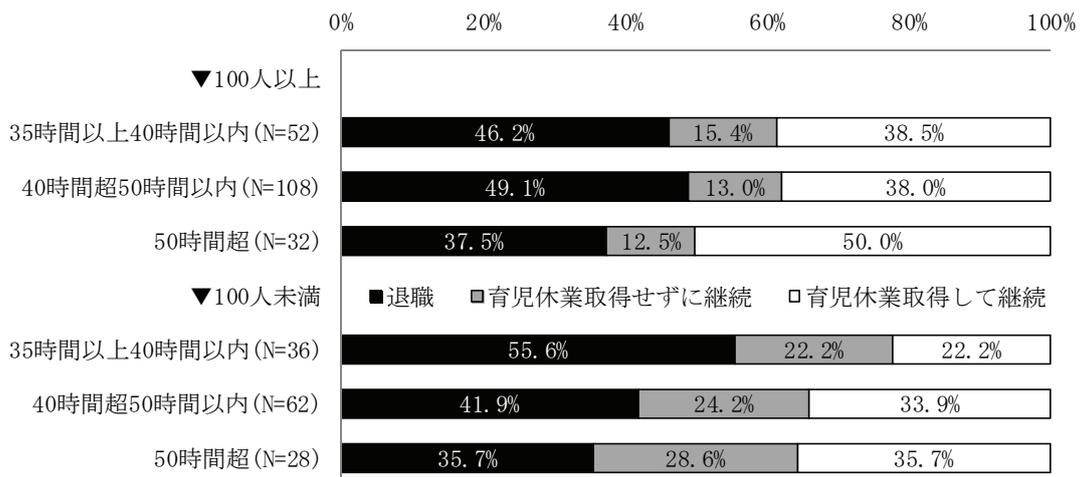


図2-3-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・週実労働時間別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



ことである。その割合は「100人未満」で特に低い。また、育児休業取得割合をみると、「専門・技術職」以下、他の職種の「100人未満」は「100人以上」より10ポイント以上も低い。しかし、「教師・保育士・看護師」だけは「100人以上」と同水準の育児休業取得割合を示している。先にみた学歴別の退職率や育児休業取得割合の差には、この職種の差が表れていたと考えられる。「事務職」の影響については、やや慎重な判断が必要である。「100人以上」「100人未満」のどちらにおいても、「事務職」は「教師・保育士・看護師」より退職率が高い。しかし、どちらの規模でも「その他」の方が退職率は高い。前出の表2-3-1が示すように、この「その他」の中で最も割合が高い職種は「サービス職」である。このことが「100人未満」の退職率を下げている可能性があるといえる⁸。

⁸ 第4章で詳しく検討するため、ここでは図表は割愛するが、この「サービス職」や「営業・販売職」は妊娠時の所定終業時刻が遅い。そのことが障害になって退職率が高くなっている可能性を考えることができる。

働き方との関係で最後にもう1つ、実労働時間との関係をみておこう。労働政策研究・研修機構（2011）は、妊娠時点の労働時間が長いほど退職率が高いとは必ずしもいえない分析結果を示していた。逆に、週50時間超では育児休業取得割合が高く、退職率は低くなる傾向も示されていた。労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響は、本報告書の後半でさらに詳しく検討する。差し当たり、第1子妊娠・出産期の退職と実労働時間の関係に企業規模による差があるかみておこう⁹。図2-3-6にその結果を示す。

「100人以上」の結果からみる。「50時間超」は「40時間超50時間以内」と「35時間以上40時間以内」に比べて退職率が低く、逆に育児休業取得割合は高い。週実労働時間が長いほど退職率が高いとはいえず、逆に両立支援に積極的になることで退職率は低くなるという、労働政策研究・研修機構（2011）と同様の指摘をここでもすることができる。

「100人未満」も「50時間超」の退職率は「100人以上」と差がない。しかし、育児休業取得割合は「100人以上」より低く、「育児休業取得せずに継続」も高い。その結果として、全体の退職率は低くなっている。この結果を前向きにとらえれば、育児休業取得が難しい状況でも退職を回避しようと努力していると評価することができる。その結果として、育児休業取得割合の高い「100人以上」と同じくらい就業継続できているといえる。

4 労働者の交渉力と出産退職

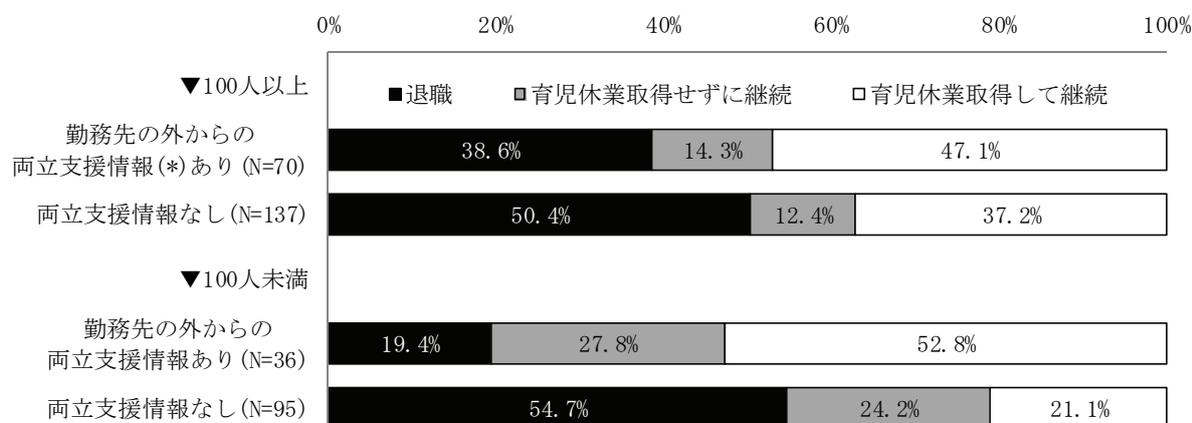
ここまでの分析結果から、大企業と小規模企業に共通点も認められるが、異なる要因が就業継続に影響している可能性も指摘することができる。特に大きく違うのが、両立支援制度の導入・運用と就業継続の関係である。学歴や職種による傾向の違いも、育児休業取得の可否と大きく関係していた。その要点をもう一度述べておこなら、100人以上の企業で出産・育児期の就業継続が増えるためには、既に制度がある企業が制度運用に取り組むこと、加えて男女の職域を統合していくことが重要であるといえる。従来もいわれてきたように、両立支援と均等が「車の両輪」として機能することが重要だといえる。対して、小規模企業では両立支援の基本的施策である育児休業制度の普及促進が、今日でも重要な課題だといえる。

だが、このように指摘しても、育児休業法施行から20年を経た今日もなお育児休業制度がない小規模企業に、どのようにして制度導入を促すかという課題は残る。労働政策研究・研修機構（2009）でも、この課題は検討したが、均等施策や次世代法の行動計画といった、大企業と同じ方法を小規模企業にも適用するのではなく、小規模企業の特性を生かした両立支援の推進方法を以下では検討したい。

その手がかりとして注目したいのが、前述した「小規模企業は従業員の要望に個別対応している」という指摘である。つまり、大企業のような集団的な雇用管理ではなく、個々の労

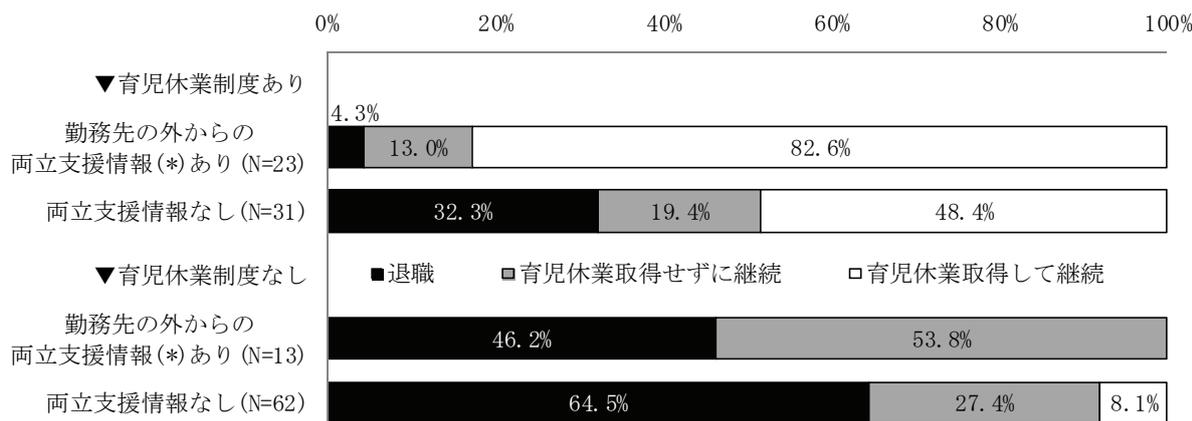
⁹ 第1子妊娠時の1日の実労働時間（残業を含む就業時間）と週の実労働日数（休日出勤を含む就業日数）の積により、週の実労働時間を求めている。なお、週実労働時間が35時間未満のケースについては例外的な事情で労働時間を短くしていると考えられることから除外し、フルタイム勤務者のみを分析対象にしている。

図2-4-1 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 -第1子妊娠時企業規模・勤務先の外からの両立支援情報有無別-
 (第1子妊娠時正規雇用)



* 第1子妊娠時の勤め先以外のところで、育児休業など両立支援制度について知る機会

図2-4-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 -第1子妊娠時育児休業制度有無・勤務先の外からの両立支援情報有無別-
 (第1子妊娠時企業規模100人未満・正規雇用)

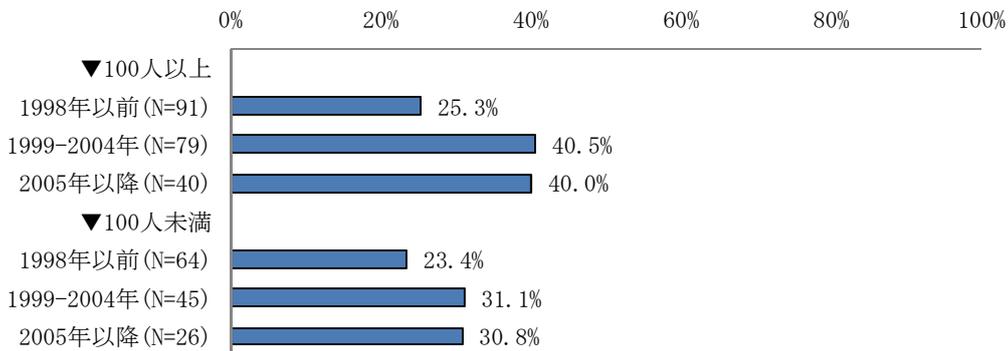


* 第1子妊娠時の勤め先以外のところで、育児休業など両立支援制度について知る機会

働者と勤務先の個別交渉によって就業継続の可否が決まっている可能性がある。そうした場面で、企業が労働者の要望に前向き対応していれば、制度がなくても就業継続できる可能性は高い。だが実際は、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査にある e さんの事例がそうであるが、勤務先が就業継続に消極的なケースもある。そうした状況で、e さんは法制度や行政による各種助成制度など、企業の両立支援に関する情報を自ら収集し、これを材料に勤務先と交渉することで、就業継続を実現していた。こうした努力を e さんは一人で行っていたが、周囲から労働者に情報を提供し、勤務先との交渉を後方から支援することで、小規模企業における出産・育児期の就業継続は増える可能性がある。

図 2-4-1 をみよう。この図は、第 1 子妊娠時の勤め先以外のところで、育児休業など両立支援制度について知る機会が出産前にあったか否かに着目して、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を企業規模別に示している。どちらの企業規模でも両立支援情報「あ

図2-4-3 第1子妊娠時勤務先の外から両立支援情報があつた割合
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



り」の方が退職率は低く、育児休業取得割合も高い。だが、その傾向は「100人未満」において顕著である。もう1つ指摘したいのは、勤務先に育児休業制度がない場合でも、外から両立支援情報があつた場合には、退職率が相対的に低くなる可能性があることである。

次の図2-4-2をみよう。この図は、分析対象を100人未満の企業規模に限定して、育児休業制度の有無をコントロールしている。退職率を比較すると、育児休業制度「あり」「なし」のどちらも、外からの両立支援情報「あり」の方が低い。育児休業制度「なし」はサンプルサイズが小さいものの、退職率が相対的に低くなる点は、育児休業制度「あり」と共通している。育児休業制度が勤務先にない場合でも、外から制度情報を提供することで、妊娠・出産期の退職を回避し、少なくとも産前産後休業は取れるようになるのではないだろうか。

こうした結果から、小規模企業の女性の就業継続を高めるために、労働者個人が両立支援制度の情報にアクセスしやすい環境をつくることが重要であるといえる。実際、近年はインターネット等を通じて、個人が両立支援制度に関する情報を入手しやすくなりつつある。こうした情報環境の変化が小規模企業での就業継続にプラスに作用する可能性は高い。

図2-4-3は、第1子妊娠時勤務先の外で両立支援制度について知る機会があつた割合を示している。その割合は「1998年以前」から「1999-2004年」にかけて上昇している¹⁰。だが、その後は横ばいである。また、「100人未満」は相対的にその割合が低い。勤務先の外で労働者が両立支援制度の情報にアクセスできる機会の充実は、今後の就業継続拡大にとって重要な課題であるといえる。

もう1つ、この結果で重要なのは「集団」としての労働者ではなく、労働者「個人」への情報提供が就業継続を高めることである。では、集団的な労使関係において中心的な役割を果たすはずの労働組合は出産退職に影響しているか、その結果を次にみてみよう。図2-4-4に示すように、第1子妊娠時勤務先の労働組合加入率は「100人未満」の方が低い。しかし、そのことは妊娠・出産期の退職において不利に作用していない。図2-4-5をみよう。この図

¹⁰ 両立支援制度を知つた具体的な媒体は調査していないが、この時期はちょうどインターネットが浸透した時期と重なる。その影響は少なからずあると考えられる。

図2-4-4 第1子妊娠時勤務先での労働組合加入率
 - 第1子妊娠時企業規模・出産年代別 -
 (第1子妊娠時正規雇用)

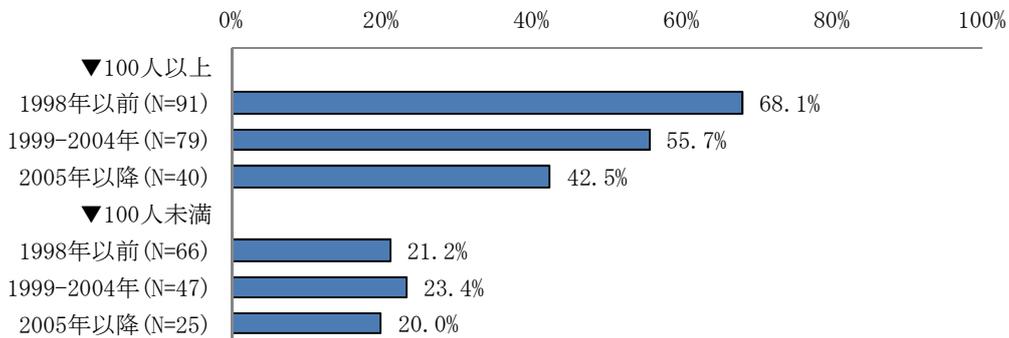
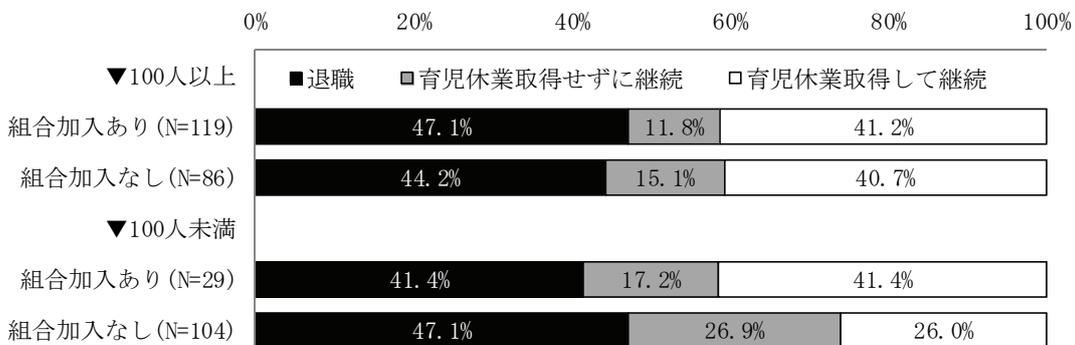


図2-4-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 - 第1子妊娠時企業規模・労働組合加入有無別 -
 (第1子妊娠時正規雇用)



は、第1子妊娠時の勤務先における労働組合加入の有無別に¹¹、妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。企業規模の大小にかかわらず、労働組合加入の有無による退職率の差はない。

「100人以上」では育児休業取得割合にも差がない。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査では、経営側が女性の活用に問題意識をもつ前に、労働組合が問題提起して両立支援を推進した大企業の事例が報告されていた。しかし、そうした活動をしている労働組合は少ないために、「100人以上」でも退職率や育児休業取得割合に差がないと考えられる。対して、「100人未満」では、組合加入「あり」の方が育児休業取得割合は高い。その割合は「100人以上」とも差がない。その意味では労働組合の効果がみられる。だが、「100人未満」の組合加入「なし」は「育児休業取得せずに継続」の割合が高い。結果として、この規模でも組合の有無による退職率の差はない。繰り返しになるが、小規模企業では、勤務先と労働者の個別交渉によって就業継続の可否が決まっている可能性が高い。そのために、集団的な労使関係における労働組合の有無が退職率に影響していないと考えることができる。

¹¹ 調査票の問12(10)の回答において、労働組合に「入っていた」をここでは「組合加入あり」、「入っていなかった」「労働組合はなかった」を「組合加入なし」としている。

5 第1子妊娠・出産期退職の規定要因—企業規模の違いに着目して—

ここまでのクロス集計結果は、100人未満の企業規模における出産退職の規定要因が、100人以上の企業規模とは異なることを示唆している。属性をコントロールしても同様の知見を得ることができるか、最後に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し、被説明変数は第1子出産時点で雇用の場合に1、非就業の場合に0とする。説明変数の係数値が、マイナスであるほど妊娠・出産期の退職確率は高く、逆にプラスであるほど退職せず出産時点まで就業継続する確率が高いといえる。

説明変数には、本章で取り上げた第1子妊娠時勤務先の育児休業制度の有無と制度周知の有無、第1子妊娠時の職種、職務の男性との異同、週実労働時間、最終学歴、そして、第1子妊娠時勤務先の外からの両立支援制度情報の有無を投入する。育児休業制度は「制度周知あり」「制度周知なし」「育児休業制度なし」のカテゴリ変数として、「育児休業制度なし」をベンチマーク（基準カテゴリ）とする。職務は男性と同じ場合に1、異なる場合は0とする。職種は、就業継続率の低い職種の典型とされる「事務職」をベンチマークとする。週実労働時間は「35時間以上40時間以内」をベンチマークとし、「40時間超50時間以内」「50時間超」と比較する。最終学歴は「中学・高校卒」をベンチマークとし、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」と比較する。勤務先の外からの両立支援情報は「あり」を1、「なし」を0とする。また、コントロール変数として、第1子の出産年代、出産年齢、出産時居住地、出産時同居親の有無と、景気の影響をコントロールするため出産前年の失業率¹²を投入する。出産年代は「1998年以前」をベンチマークとし、「1999-2004年」「2005年以降」と比較する。居住地は「都市部¹³」を1、「その他」を0、親との同居は「あり」を1、「なし」を0とする。なお、企業規模による規定要因の違いを明らかにする目的から、分析対象は企業規模「100人以上」と「100人未満」に分ける。

分析結果を表2-5-1に示す。説明変数が有意な効果を示している箇所に網掛けをしている。第1子妊娠・出産期の退職を規定する要因は企業規模によって異なることを分析結果は示している。順番に結果を読もう。

「100人以上」から読む。分析結果は第1子妊娠時に男性と同じ職務を担っているほど、育児休業制度の周知があるほど、退職確率は低くなることを示している。これら職務内容と育児休業制度の効果は、よくいわれるように「均等と両立支援が車の両輪」となることで、出産・育児期の就業継続が拡大することを示唆している。その両立支援に関して、育児休業制度があっても「制度周知なし」の効果は有意でないことは重要な結果である。育児休業制度があっても周知がなければ、実際は育児休業を取得しにくい可能性がある。そのために「制

¹² 2008年秋のリーマンショックのように、年の途中で雇用情勢が大きく変化した場合、年平均の失業率には出産退職後の雇用情勢が反映される可能性がある。そこで、年平均の失業率ではなく、当該年の最も早い月である1月の季節調整値を投入する。

¹³ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2011）において、保育所の待機児童が多い地域とされている東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・京都府・大阪府・兵庫県と政令市・中核市を「都市部」としている。

表2-5-1 第1子出産時点雇用の有無の規定要因—ロジスティック回帰分析— (第1子妊娠時正規雇用)

被説明変数 (雇用=1、非就業=0) 分析対象 (企業規模)	第1子出産時点雇用の有無			
	100人以上		100人未満	
	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比
第1子出産年代 (BM:1998年以前)				
1999-2004年	.171 (.710)	1.187	-1.293 (.981)	.274
2005年以降	.398 (.749)	1.489	-.501 (1.011)	.606
第1子出産前年失業率	.205 (.330)	1.227	.303 (.497)	1.354
第1子出産年齢	.000 (.064)	1.000	-.025 (.096)	.976
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	-.607 (.369)	.545	-1.005 (.592)	.366
第1子出産時親同居 (あり=1、なし=0)	.107 (.426)	1.113	.665 (.643)	1.945
最終学歴 (BM: 中学・高校卒)				
専門・短大卒	.532 (.458)	1.703	-.696 (.636)	.498
大学・大学院卒	-.125 (.646)	.882	2.733 (1.490)	15.381
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)				
教師・保育士・看護師	-.115 (.616)	.891	.416 (1.034)	1.515
専門・技術職	.110 (.668)	1.116	-.845 (.918)	.429
営業・販売職	-.095 (.628)	.909	-2.613 (1.201)	.073 *
サービス職	-.379 (.646)	.684	-1.118 (.811)	.327
技能工・労務職	-1.514 (.875)	.220	-.424 (.913)	.655
職務 (男性正社員と同じ=1、異なる=0)	.969 (.470)	2.634 *	.027 (.609)	1.027
妊娠時週実労働時間 (BM:35-40時間以内)				
40時間超50時間以内	-.434 (.419)	.648	-.587 (.657)	.556
50時間超	.126 (.542)	1.134	1.630 (.872)	5.104
育児休業制度の周知 (BM: 制度なし)				
制度周知あり	1.680 (.566)	5.365 **	2.470 (1.037)	11.820 *
制度周知なし	.046 (.453)	1.047	2.141 (.746)	8.506 **
勤務先の外からの両立支援情報 (あり=1、なし=0)	.265 (.397)	1.303	1.832 (.723)	6.245 *
定数	-1.728 (1.787)	.178	-.102 (2.564)	.903
χ^2 乗 自由度 N	41.994 ** 19 181		51.595 ** 19 114	

BMはベンチマークの略

() 内は標準誤差

** p<.01 * p<.05

度なし」との有意な差がないと考えられる¹⁴。

だが、同じ正規雇用でも「100人未満」は規定要因が異なる。職務内容の効果は有意ではなく、反対に「100人以上」は有意でない「営業・販売職」と育児休業制度の「制度周知なし」、そして「勤務先外からの両立支援情報」が有意な効果を示している¹⁵。なお、クロス集計で退職率が著しく低い値を示していた「大学・大学院」と「教師・保育士・看護師」が、ここでは有意な効果を示していない。その理由として、育児休業制度の効果がクロス集計結果には表れていたと考えられる¹⁶。

注目したいのは、「制度周知なし」と「勤務先の外からの両立支援情報」の効果である。これらの効果はクロス集計結果と整合している。つまり、この規模では育児休業制度の導入を企業に促すことに加えて、労働者個人に両立支援の情報提供を行うことが、就業継続を高めるために有効であることを分析結果は示唆している。前述したように、制度導入に関しては、育児休業法施行から20年を経た今日でも制度がない企業にどう働きかけるかという課題が依然としてある。だが、そのこととは独立に、労働者個人に両立支援制度の情報が蓄積されることによって、妊娠・出産期の退職は抑制される可能性があるといえる。

6 まとめ

正規労働者を対象に、第1子妊娠・出産期の退職状況を企業規模別に比較した。その結果から、100人未満の企業では、100人以上の企業と異なる要因が妊娠・出産期の退職に影響していることが示唆された。分析結果の要点は次のとおりである。

- ①100人以上の企業規模で第1子妊娠・出産期の退職率が低下している背景として、企業による従業員への制度周知の拡大や男女の職域統合を指摘することができる。
- ②一方、100人未満の企業規模では、育児休業制度が勤務先になく、今日でも就業継続を大きく阻害している。
- ③しかし、100人未満の企業規模では、勤務先の外で労働者個人に対して両立支援制度の情報を提供することにも就業継続を高める効果がある。

「両立支援と均等は車の両輪」といわれるが、企業規模100人以上の正規労働者においては、この面で企業の取組みが強化されたことによって、妊娠・出産期の退職率が低下していることをまず指摘したい。近年の就業継続率上昇の背景に、両立支援の運用強化と女性の活躍の推進があることを労働政策研究・研修機構（2011）で指摘した。本章の分析結果からも

¹⁴ 労働政策研究・研修機構（2009）は、2004年以前に出産した女性が大半を占める経歴データの分析結果から、育児休業制度が普及し、取得率も上昇している300人以上の企業規模においても妊娠・出産期の退職率は低下していないことを指摘していた。その要因として、制度運用の取り組みが不十分であったことを、ここでの分析結果は示唆している。

¹⁵ 「営業・販売職」の効果がマイナスである背景として、次章で分析しているが、初職継続率が低く、正規雇用で転職できても育児休業制度がある勤務先に移動する確率が高いといえないことが関係していると考えられる。

¹⁶ そのことは、クロス集計の結果において「大学・大学院」と「教師・保育士・看護師」は育児休業取得割合が著しく高い割合を示していたことにも表れている。

100人以上の企業においては同様の知見を得ることができる。

特に均等の推進は、改めて強調しておくべき重要なポイントである。次世代法は均等施策に取り組むことを企業に求めている。だが、男女の職域が分離している企業では、両立支援の効果が相殺されることを分析結果は示している。近年は、企業が経営効率化の観点から均等に取り組むようになってきていること、均等の取組みは両立支援に対する企業の負担感を軽減することも先行研究では指摘されている。企業規模100人以上の正規労働者において、出産・育児期の就業継続が今後さらに拡大するためには、両立支援と均等の「どちらか」ではなく、「両方」に取り組むよう企業に促すことが重要といえる。

一方、100人未満の小規模企業では、今日でも育児休業制度の普及が重要な課題である。だが、2011年施行の改正次世代法でも、100人以下の企業の行動計画策定は努力義務にとどまる。小規模企業は両立支援のコスト負担に耐えられないという指摘から、規制の強化に慎重にならざるを得ない面もある。

こうした状況に対して、企業の外で労働者個人に両立支援制度の情報を直接提供するという、別の角度からの両立支援推進が有効であることを本章の分析結果は示唆している。集団的な雇用管理のもとで両立支援を行う大企業と異なり、小規模企業では労働者と勤務先の個別交渉が就業継続の可否に影響している可能性が高い。そうした交渉の場面で、労働者に両立支援制度の知識があることがプラスに作用していると考えられることができる。こうした「個別対応」は、小規模企業の長所として評価されることもある。だが、いわれるほど企業は両立支援に前向きでない実態も分析結果からうかがえる。勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会が労働者になれば、就業継続率は下がるからである。今日、インターネット等を通じて、均等法や育児・介護休業法といった法制度の内容や、行政による各種助成制度など、両立支援制度に関する様々な情報を入手することが技術的に容易になりつつある。このことが、小規模企業での就業継続にプラスに作用する可能性は高い。だが、勤務先の外で両立支援情報に接する機会があった女性の比率はまだ高いといえない。労働者のアクセスを高める情報環境の整備が課題である。

大企業と小規模企業では両立支援の実態が異なるという指摘はこれまでもあった。しかし、その違いを積極的に生かした両立支援の推進方法が提案されてきたとはいえない。そうした状況を打開するために、企業から労働者に視点を移すことが有効であるといえる。