

第3章 若年雇用の非正規化と出産退職

1 はじめに

本章では、非正規雇用に焦点を当てて、出産・育児期に就業継続する女性が増えるための課題を検討する。

2005年施行の改正育児・介護休業法から、期間を定めて雇用される労働者（有期契約労働者）であっても一定の要件を満たす場合は育児休業の対象となっている。こうした背景のもと、育児休業取得者が非正規労働者でも増えつつあることを第1章でみた。だが、その割合はまだ高いといえず、非正規労働者の出産退職率は依然として高い。若年層の非正規雇用拡大が女性全体の退職率を上げていることは、第1期プロジェクトでも指摘したが、その傾向が大きく変化しているとはいえない。だが近年は、正規雇用に働き方が近く、企業にとっても労働者にとっても、簡単に辞めてもいいといえないような働き方が非正規雇用にも増えている。そうした変化を踏まえて、労働政策研究・研修機構（2011）では、出産・育児期の就業継続が増えるために、非正規労働者の育児休業取得と企業定着を推進することが重要であると提言した。

しかしながら、部分的に正規労働者と重なるところがあっても、企業の労働力活用方針における非正規雇用と正規雇用の位置づけはやはり異なる。そうでなければ、雇用形態を分ける理由がない。つまり、企業規模の議論と同様に雇用形態においても、正規雇用との共通点と相違点のどちらに着目するかによって意見が分かれる¹、という問題に直面する。非正規雇用が拡大する中でも出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、正規雇用との共通性を強調することだけでなく、正規雇用との違いを考慮してもなお、出産・育児期の就業継続が可能になるための課題を明らかにすることが重要であるといえる。

そのための制度として、産前産後休業（いわゆる産休）制度に着目したい。労働基準法が定める産前産後休業は労働契約を問わずすべての女性労働者を対象にしている。均等法は、妊娠・出産を理由とする解雇・雇い止めを禁止している。これらの法律にもとづいて、育児休業の対象者でなくても、産後休業のみで復職して就業継続することは可能である。だが、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも報告していたように、非正規労働者には産休制度も「ない」と認識しているケースが少なくない。そのことが出産・育児期の

¹ 労働政策研究・研修機構（2008）で指摘されているように、この問題は、正規労働者と同じ育児休業制度を有期契約労働者にも適用しうるかという判断に大きくかかわる。第1章でもみたように、期間の定めのある労働契約（有期契約）であっても継続的に雇用される労働者が日本には多く、1回の労働契約は短くても更新を繰り返し、結果として何年も同一勤務先で雇用されるケースが少なくない。しかし、だからといって、3か月や6か月という契約期間の労働者が1年後も同じ勤務先に雇用されると事前にいえるかと問われたら、その判断は分かれる。あくまで短期契約であることに依拠すれば、結果はともかく事前には1年後も雇用されていると判断できない。だが、反復更新の実態を強調すれば、1年後も雇用されて当然という判断になる。だが、長期にわたって継続的に雇用されるのであれば、そもそもなぜ雇用期間を定めて雇っているのかという問題に直面する。

就業継続を阻害している可能性がある。これをデータで確認することが1つ目の課題である。

もう1つ着目したいのは、正規雇用と非正規雇用のキャリアの違いである。伝統的な就業継続の議論は、一つの企業に長く勤めてキャリアを形成する労働者を念頭においてきた。しかしながら、労働力の流動性が高い若年期は、正規労働者においても企業を移ることが珍しくない。だが、移動先の両立支援について事前に知る機会は限られているため、家庭生活との両立を考慮した場合、非正規雇用を選択することが現実的な選択になっている可能性がある。その場合にイメージされる非正規雇用は、伝統的な就業中断型の働き方であろう。そのために、育児休業はもとより産休制度も「ない」と認識しているのではないだろうか。企業を移る女性にとっても育児休業取得が現実的な選択肢になる環境を整備することで、出産・育児期の就業継続はさらに増えると考えられる。

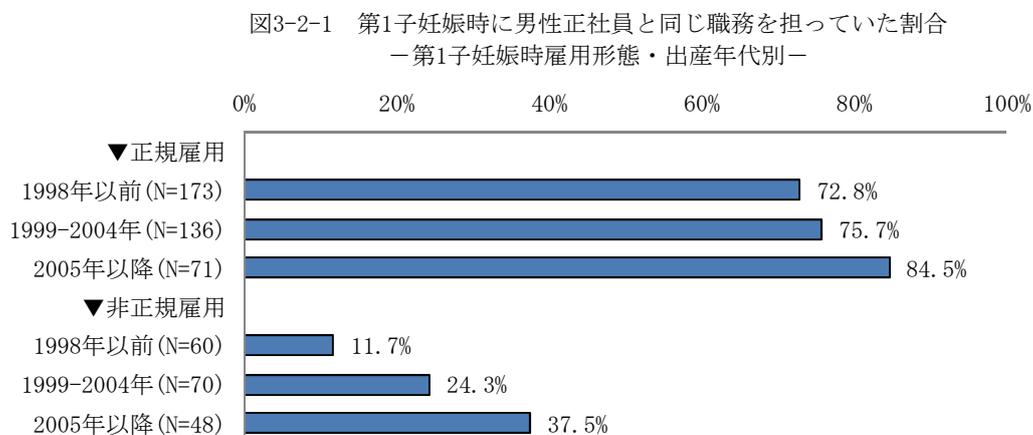
これらの点に着目して、出産・育児期に就業継続する女性が増えるための課題を検討する。

2 非正規労働者の両立支援と出産退職

企業規模100人以上の正規労働者においては、男女の職域統合が出産退職減少の背景にあることを前章で指摘した。非正規労働者においても男性と同じ職務を担う女性は増えているが、労働政策研究・研修機構（2011）によれば、単なる「男性」ではなく、「男性の正社員」と同じ職務を担う「非正規雇用の女性」も増えている²。その結果からみよう。

図3-2-1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、男性正社員と同じ職務を担っていた割合を出産年代別に示している。正規雇用における男性正社員と同じ割合の上昇は、前章でみたように、企業規模100人以上の結果が反映されていることによる。注目したいのは非正規雇用においても、その比率が上昇していることである。男女の職域統合と非正規雇用の拡大が同時期に進行したことが、こうした結果の背景にあると考えられる。

そして、こうした働き方の変化が妊娠・出産期の退職に影響している。図3-2-2をみよう。正規雇用のみならず非正規雇用でも、男性正社員と「同じ職務」は「異なる職務」に比べて



² 正規雇用と非正規雇用それぞれの働き方と就業継続の関係については、労働政策研究・研修機構（2011）の第2章と第3章でも詳しい分析を行っている。ここでは後段の議論の前提として、その要点のみを示す。

図3-2-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・男性正社員との職務の異同別—

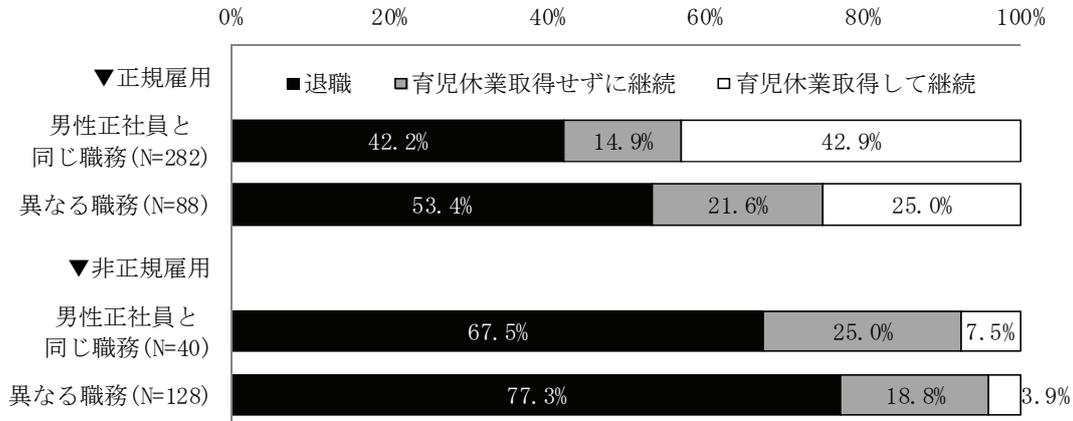
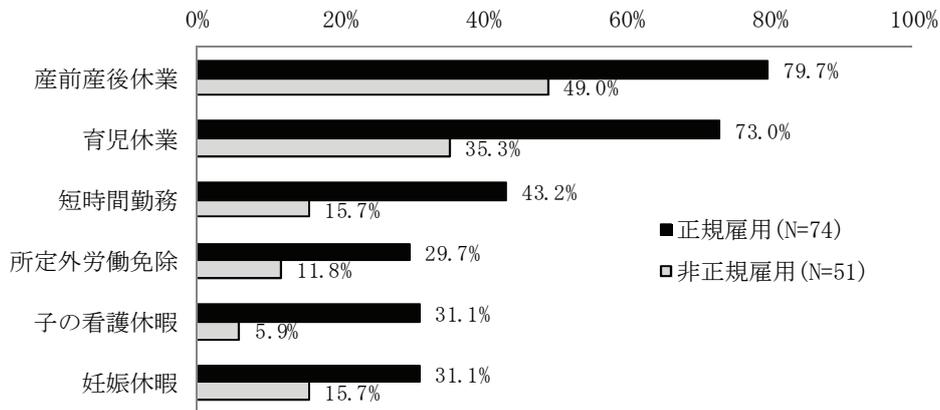


図3-2-3 第1子妊娠時勤務先に両立支援制度があった割合
—第1子妊娠時雇用形態別—
(2005年以降出産)



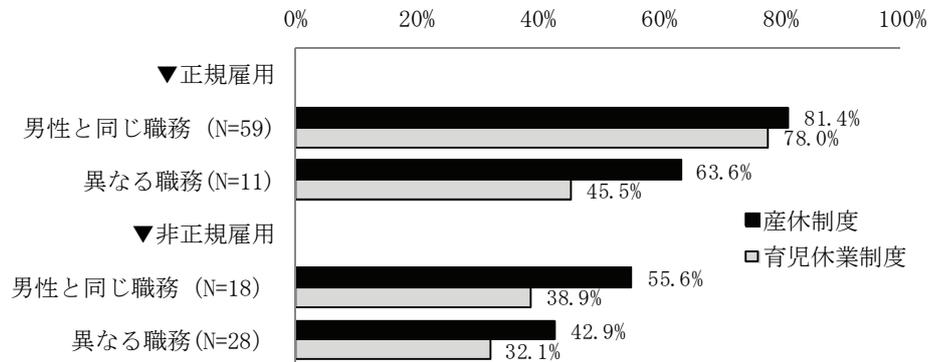
退職率が低い。反対に、育児休業取得割合は男性正社員と「同じ職務」の方が高い。しかしそれでも絶対的水準として、非正規雇用は退職率が高いことを、ここでは問題にしたい。その要因として、非正規労働者は就業継続意欲が低いとしばしばいわれる。だが、そうした意欲の問題に還元できない要因がある。

非正規労働者の多くを占める有期契約労働者が育児休業の対象外となっていたことは、その最たるものである。だが、2005年の改正育児・介護休業法施行を背景に、非正規労働者の育児休業取得も増えつつある。さらに、次の図3-2-3は短時間勤務制度など、育児休業以外の両立支援制度の適用を勤務先で受ける非正規労働者も増えつつあることを示唆している。だが、その割合もまだ高いとはいえない。図3-2-3をみよう。

この図は、第1子妊娠時の勤務先にあった両立支援制度の割合を雇用形態別に示している。労働政策研究・研修機構(2008)でも報告されているように、非正規雇用への本格的な両立支援制度適用は2005年の改正育児・介護休業法施行を契機としていることから、分析対象を2005年以降に出産した女性に限定している。

いずれの制度も正規雇用に比べて比率は低い。だが、特に看過できないのは、産前産後休

図3-2-4 第1子妊娠時勤務先に産休・育休制度があった割合
—第1子妊娠時雇用形態・男性との職務の異同別—
(2005年以降出産)



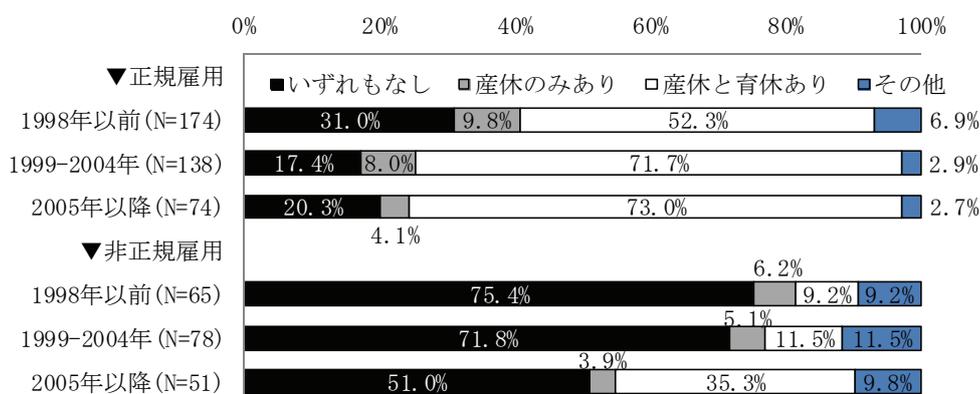
業（産休）「あり」が約半数に留まっていることである。残りの半数は産休制度がない状況で妊娠・出産期を迎えている。図表は割愛するが、第1子妊娠・出産期に退職した非正規労働者は勤務先の産休制度「なし」が71.7%を占める。非正規雇用には、更新のない短期間の契約で雇われる労働者や、所定労働時間がもともと短いパートタイマーなど、様々な労働契約が含まれる。そのため、正規労働者と同じ両立支援制度の適用がなじまないケース中にもある。しかし、労働基準法が定める産前産後休業は、育児休業の対象外とされる有期契約労働者も含めて、すべての女性労働者を対象としている。また、均等法では労働契約にかかわらず、妊娠・出産を理由とする解雇や雇止めを禁止している。これらの法律にもとづいて、産後休業後に復職することができれば、育児休業の対象でなくても就業継続することはできる。しかし、産後休業を取得しないで就業継続することは不可能に近い。そのために、就業継続を断念している女性が非正規雇用には少なくないといえる。

前述した男性正社員と同じ職務を担う場合においても、非正規労働者では産休制度や育児休業制度のある割合は依然として高いといえない。図3-2-4に、男性との職務の異同別の産休制度・育児休業制度があった割合を示す。正規雇用の「異なる職務」と非正規雇用の「同じ職務」のサンプルサイズは小さいが全体の傾向として、産休制度・育休制度とも、男性正社員と同じ職務の場合に制度がある割合は高い。だが、男性正社員と同じ職務でも、非正規雇用で産休制度がある割合は半数程度に留まっている。残りの半数は産休制度がない。正規雇用の「男性と同じ職務」において、その割合が8割に達しているのとは大きな違いである。

このように、育児休業制度だけでなく、その前提となる産休制度がある割合も低いことが非正規労働者の就業継続率を低い水準に留めているといえる。関連して、多くの企業や労働者が産休制度と育児休業制度を一体的にとらえている可能性があることを指摘したい。法制化の経緯に沿って考えれば、もともと産休制度はあったところに追加される形で、育児休業制度は導入されたと考えるのが自然である。そうであるなら、育児休業制度がまだない勤務先にも産休制度はあると考えられる。しかし実際はそうではないケースが多い。

図3-2-5は、第1子妊娠時の勤務先に産休制度と育児休業制度がともにあった比率と産休

図3-2-5 第1子妊娠時勤務先に産前産後休業と
育児休業制度がともにあった割合
—第1子妊娠時雇用形態・出産年代別—



その他：育児休業制度はないが、産休と他の両立支援制度はある

制度のみがあった比率を雇用形態と出産年代別に示している。

正規雇用の結果からみよう。「1998年以前」は、産前産後休業と育児休業がともにある「産休と育休あり」（グラフの白い帯）が約半数を占め、最も割合が高い。次に高いのは「いずれもなし³」（黒い帯）で約3割。「産休のみあり」は約1割に留まっている。産休制度はあるが育児休業制度はないというケースは少ないことがうかがえる。その後、正規雇用の「産休と育休あり」は約7割に上昇しているが、「産休のみあり」の低下は小さく、「いずれもなし」の低下が顕著である。もともと産休制度も育児休業制度もなかった企業が、1999年以降に両者を同時に導入するようになった様子が見える。

同様の傾向は非正規雇用の結果からも読み取ることができる。2004年以前の「1998年以前」「1999-2004年」は「いずれもなし」が約7割を占めている。「産休と育休あり」だけでなく「産休のみあり」の比率も低い。2005年以降は「産休と育休あり」が上昇し、「いずれもなし」は低下しているが、「産休のみあり」の低下は小さい。「産休制度は適用されるが、育児休業制度は適用されない」といったように両者を分けているケースは非正規雇用についても少ない。正規雇用と同様に、多くは両方とも適用されるか両方とも適用されないかのどちらかである。

ここで注意したいのは、非正規雇用は、正規雇用と異なり、法律においても育児休業制度の適用範囲が限定されていることである。このことが勤務先における産休制度の適用にも影響している可能性がある。つまり、育児休業の対象にならないことから、産休も取ることができずに就業継続を断念しているという女性が、非正規雇用には多くいる可能性がある。育児休業の対象でなくても、産前産後休業はすべての女性労働者に適用されるという法制度の周知は、非正規労働者の就業継続拡大に向けた重要な課題であるといえる。

³ 「いずれもなし」は、図3-2-3に示した両立支援制度がいずれもないケースであり、この場合は、就業継続の可能性が著しく低い状況にあるといえる。これと区別して、育児休業制度はないが産前産後休業と他の両立支援制度はあったケースを「その他」としている。

図3-2-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別—

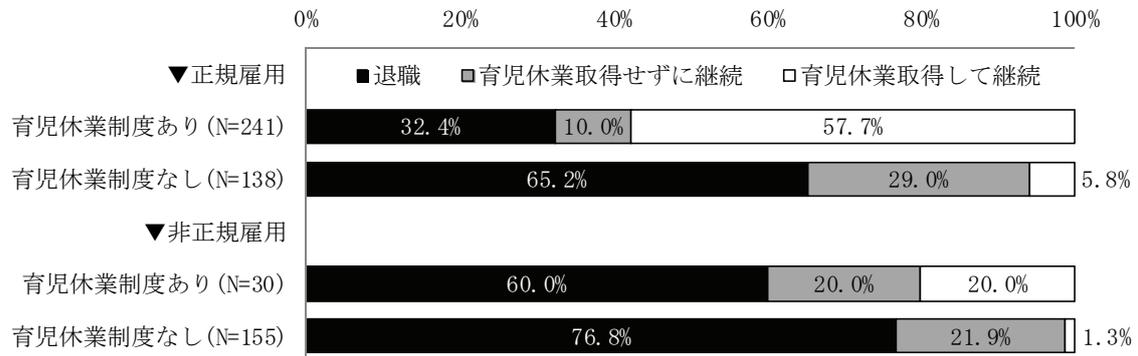
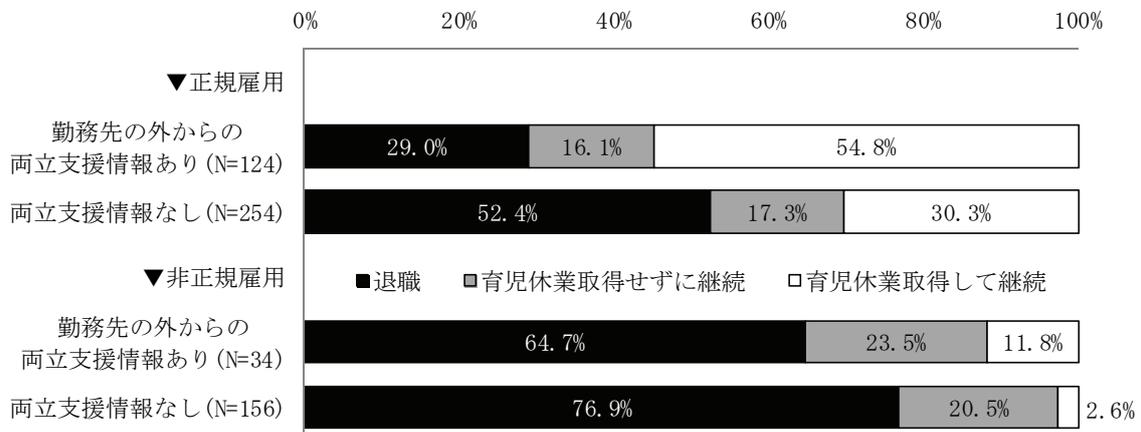


図3-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・勤務先の外からの両立支援情報有無別—

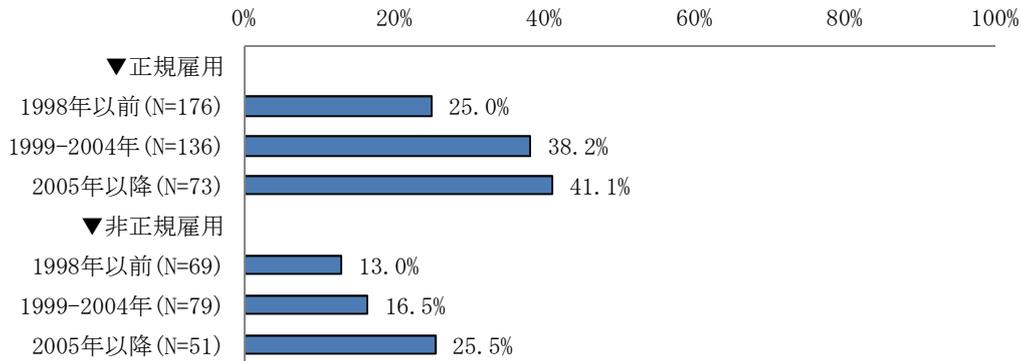


さらに、育児休業制度が勤務先にある場合でも、非正規労働者の取得割合は低く、妊娠・出産期の退職率は高い。この点は小規模企業の正規労働者とも異なる。図3-2-6をみよう。この図は、第1子妊娠時の正規雇用・非正規雇用それぞれについて、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を育児休業制度の有無別に示している。

注目したいのは、育児休業制度「あり」でも非正規雇用は6割が退職していることである。その比率は正規雇用では約3割に留まる。それだけ非正規雇用の退職率は高い。こうした差の要因として、非正規雇用では育児休業制度があっても取得割合が低いことを、同じく図3-2-6は示している。正規雇用の育児休業制度「あり」は育児休業取得割合が約6割であるのに対し、非正規雇用は約2割に留まる。この結果からも、非正規労働者の就業継続を高めるために、育児休業取得促進は重要な課題であるといえる。

企業規模100人未満の正規労働者を対象とした前章の分析結果は、勤務先に育児休業制度がある割合は低い状態でも出産退職率が低下するために、労働者個人に両立支援制度の情報を提供することが有効であることを示唆していた。非正規雇用においても同様の可能性があることを、次の図3-2-7も示している。この図は、第1子妊娠時の勤務先の外で両立支援制

図3-2-8 第1子妊娠時勤務先の外から両立支援情報があった割合
—第1子妊娠時雇用形態・出産年代別—



度について知る機会（勤務先の外からの両立支援情報）の有無別に妊娠・出産期の退職率を示している。正規雇用に関しては、前章でも指摘したように、勤務先の外からの両立支援情報「あり」の方が退職率は低い。図表の再掲はしないが、特に100人未満の企業規模でその傾向が顕著であることを前章でみた。ここでは非正規雇用の結果に注目したい。

まず指摘できるのは、非正規雇用においても、勤務先の外からの両立支援情報「あり」の方が退職率は低いことである。また、比率は1割程度に留まっているものの、外からの両立支援情報「あり」は相対的に育児休業取得割合が高い。非正規労働者の育児休業取得拡大においても、労働者個人に対する情報提供は有効な方法である可能性は高いといえる。

だが、その情報の中身ということに目を向ければ、特に前述した産前産後休業との関係において課題があることも分析結果は示唆している。まず、勤務先の外からの両立支援情報の有無によって、育児休業取得割合に差があることを確認しよう。非正規労働者でも育児休業を取得できるという情報に接触していることで、育児休業取得割合が上昇している可能性は高い。同じように育児休業の対象にならない有期契約労働者も産前産後休業の対象にはなるという情報に接していれば、「育児休業を取得せずに継続」の割合も高くなって良いはずである。だが、結果はそのようになっていない。勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があっても、育児休業と産前産後休業を分けてとらえるケースは増えていないことがうかがえる。その具体的課題として、労働者個人の認識が変わっていないのか、勤務先の理解を得られないのかは特定できないが、どちらにしても、育児休業の対象にならないと判断された場合に就業継続を断念するケースは減っていない。非正規労働者の両立支援に関する法律の規定は正規労働者よりも複雑である。そうした状況で実質的に就業継続につながる内容の情報を提供することが重要であるといえる。

図3-2-8に示しているように、2005年以降、非正規労働者においても、勤務先の外からの両立支援情報があった割合は上昇傾向を示している。その割合がさらに上昇するような情報環境を整備すること、加えて労働者個人の就業継続に実質的に役立つ内容の情報を提供することが、非正規労働者の就業継続を高めるために重要であるといえる。

3 初職の継続と第1子妊娠時の雇用形態

非正規労働者においては、育児休業制度はもとより、産休制度もないことが出産・育児期の就業継続を大きく阻害している。だが、非正規雇用が、その本来的な性質において就業継続になじむかどうかということには議論の余地があるだろう。正規労働者と非正規労働者は就業継続の背景にあるキャリアが異なるからである。

伝統的な就業継続の議論は、若年期に正規雇用で職業キャリアをスタートした労働者がそのまま正規雇用を継続することを念頭に置いてきた。第1章の「1966-70年生」コーホートが示していたように、かつては若年労働力の大半が正規雇用であったことが、その背景にある。一方、パートタイマーのような非正規雇用は、若年期に就いた正規雇用の勤務先を、結婚・妊娠・出産・育児等を機に辞めた女性が労働市場に再参入するときの雇用形態という位置づけであった。近年は未婚期から非正規雇用の労働者が増えており、初職から非正規雇用という労働者も珍しくない。また、前節でみたように正規労働者に近い働き方の非正規労働者が増えており、キャリアの継続ということが議論としてなじむ働き方の非正規雇用も増えている。だが、正規雇用と非正規雇用のキャリアには今日もなお大きな違いがあることを、次の図3-3-1は示唆している。

この図は、第1子妊娠・出産時の正規労働者と非正規労働者それぞれの初職の就業形態を示している。正規労働者は「初職・正規雇用」が9割を超える。つまり、若年期から正規雇用で就業し続けている。そうしたキャリアの継続の中に出産・育児期の就業継続も位置づけることができる。対して、妊娠時に非正規雇用の女性は約7割が初職は正規雇用である。初

図3-3-1 初職就業形態割合
—第1子妊娠時雇用形態別—

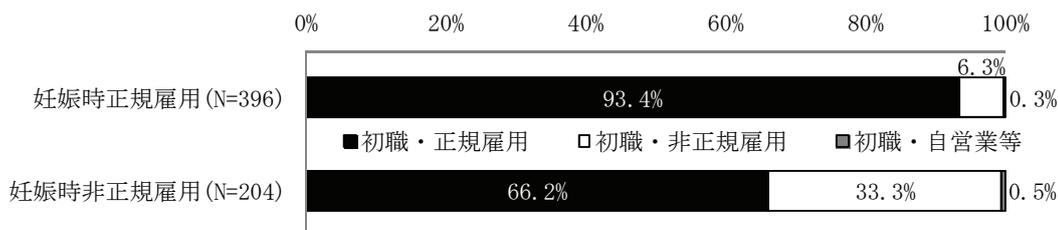
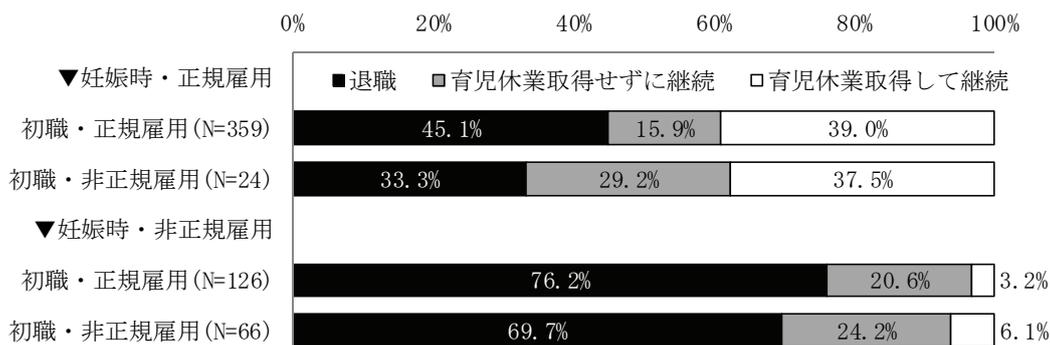


図3-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・初職雇用形態別—



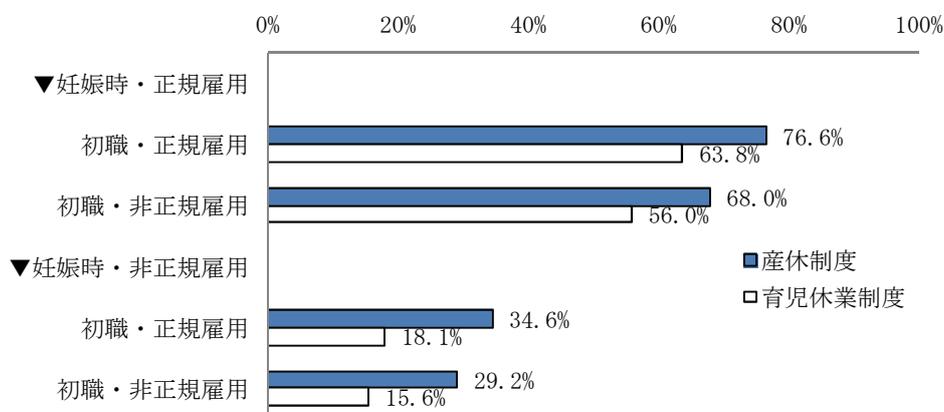
職が非正規雇用も約3割を占めているが、相対的には、職業キャリアの途中で非正規雇用になった割合が高い。その意味で、妊娠・出産期を迎える前に職業キャリアの断絶を経験した女性が非正規雇用には多いといえる。

こうした妊娠前の職業経歴が出産退職にも影響している⁴。図3-3-2は、第1子妊娠時と初職の雇用形態を分けて、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。まず指摘できるのは、初職の雇用形態にかかわらず「妊娠時・非正規雇用」の方が退職率は高く、育児休業取得割合は低いことである。特に、初職は正規雇用だが妊娠時に非正規雇用の場合の退職率は高い。非正規雇用で職業キャリアをスタートすることが、その後の家族形成やキャリア形成に望ましくない影響を及ぼすことは、労働政策研究・研修機構（2006b、2007a）など、先行研究でも指摘されてきた。だが、一度は正規雇用で就職した女性がその後非正規化することの影響にも目を向ける必要があることを、図3-3-2は示唆している。

「初職・正規雇用」の中で「妊娠時・正規雇用」と「妊娠時・非正規雇用」を比較すると後者の方が30ポイントも退職率が高い。なお、図3-3-3をみると、初職の雇用形態によって妊娠時の育児休業制度の有無に大きな違いがあるとはいえない。初職が正規雇用であっても、その後非正規雇用になって妊娠・出産期を迎えた場合は産休制度や育児休業制度がない割合が高い。正規雇用で職業キャリアをスタートした女性が非正規雇用にならず、そのまま正規雇用で妊娠期を迎えるよう支援することは、出産・育児期の就業継続を高めるために重要であるといえる。

そこで、以下の分析では、初職から第1子妊娠・出産期を迎えるまでのキャリアに焦点を当てる。育児休業制度が適用され、出産・育児期の就業継続について明るい見通しをもてらざるの正規雇用から、なぜ産休制度もないような非正規雇用に移行して妊娠・出産期を迎えるのか、データ分析を通じてこの問題を検討し、初職後の非正規雇用への移行を抑制するた

図3-3-3 第1子妊娠時勤務先に産休制度・育児休業制度があった割合
—第1子妊娠時雇用形態・初職雇用形態別—



⁴ ここに示す分析結果と類似の傾向は守泉（2005）でも指摘されている。だが、次節で検討している両立支援制度との関係は守泉（2005）では分析されていない。

図3-3-4 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・雇用形態別—

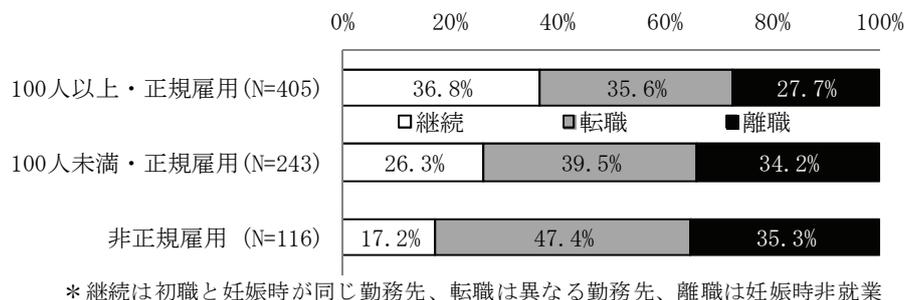
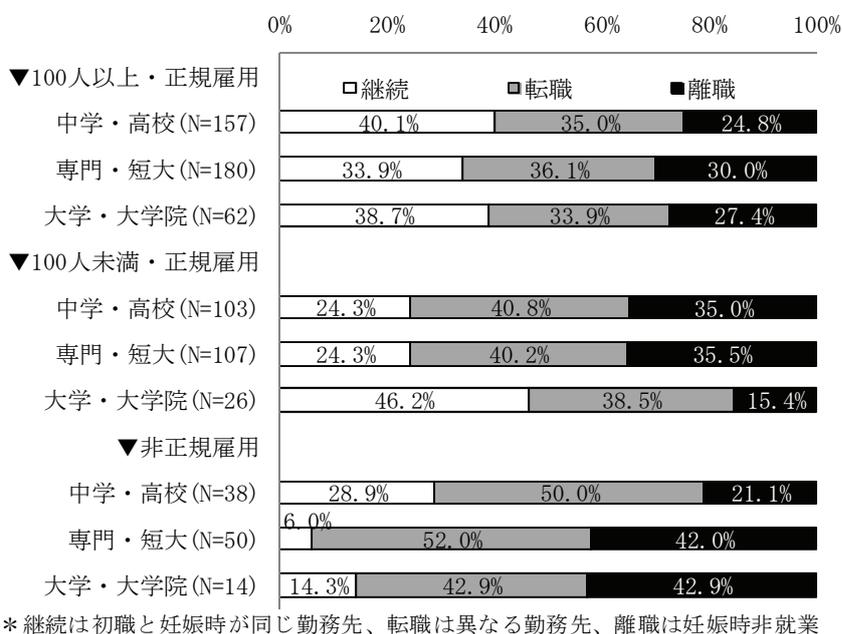


図3-3-5 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・雇用形態・最終学歴別—



めの課題を明らかにしたい⁵。

その入り口としてまず、初職継続状況を分析しよう。正規雇用で職業キャリアをスタートした女性が、そのまま同じ勤務先で妊娠・出産期を迎えれば、それだけ非正規化を抑制することができると考えられる⁶。この観点から図3-3-4をみよう。この図は、初職から第1子妊娠時まで同じ勤務先で勤めていた（継続）か、別の勤務先に移った（転職）か、それとも仕事を辞めて非就業になった（離職）かの比率を示している。以下の分析の主眼は正規雇用の継続にあるが、比較対象として初職が非正規雇用の結果も示している。また、企業規模による労働者の定着状況に違いも考慮し、前章と同様に正規雇用は「100人以上」と「100人未満」に企業規模を分けている。

⁵ このような分析目的から、以下では、第1子出産前に初職を開始したケースに分析対象を限定する。

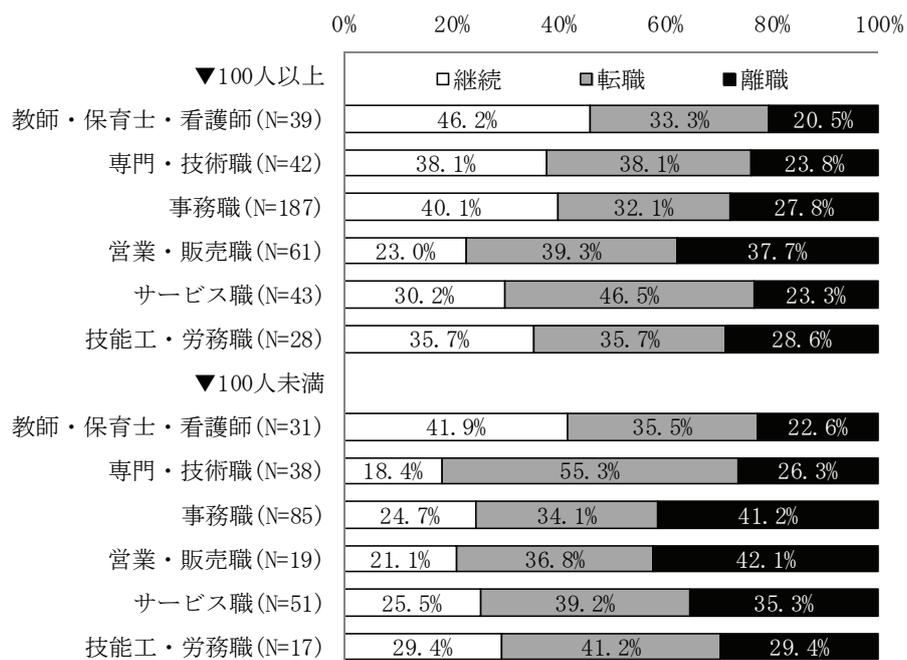
⁶ 第1子妊娠時まで初職を継続した正規労働者のうち、妊娠時に非正規雇用のサンプルはわずかに1件（0.4%）であった。同一勤務先で正規雇用から非正規雇用に労働契約を変更するケースは少ないことがうかがえる。

結果をみよう。継続率（グラフの白い帯）は「100人以上・正規雇用」が最も高く、「非正規雇用」が最も低い。反対に、転職率（グレーの帯）は「非正規雇用」が最も高く、「100人以上・正規雇用」が最も低い。企業に定着して内部労働市場でキャリアを形成する大企業の正規労働者に比べて、小規模企業の正規労働者は流動性が高く、非正規労働者はさらに流動性が高いという、労働者一般について指摘される特徴を、ここでも読み取ることができる。その背景にどのような雇用管理の違いがあるのか、学歴や職種、そして両立支援との関係を見ることにしよう。

図 3-3-5 は、先の図 3-3-4 をさらに最終学歴別に分けた結果である。参考値として非正規雇用の結果も示しているが、以下では特に断りがない限り、正規雇用注目する。まず「100人以上」は、学歴による継続率の差はない。転職率・離職率にも学歴による差はみられない。対して、「100人未満」では「大学・大学院」の継続率が「中学・高校」「専門・短大」に比べて高い。小規模企業の方が高学歴層の定着に力を入れている可能性がある。

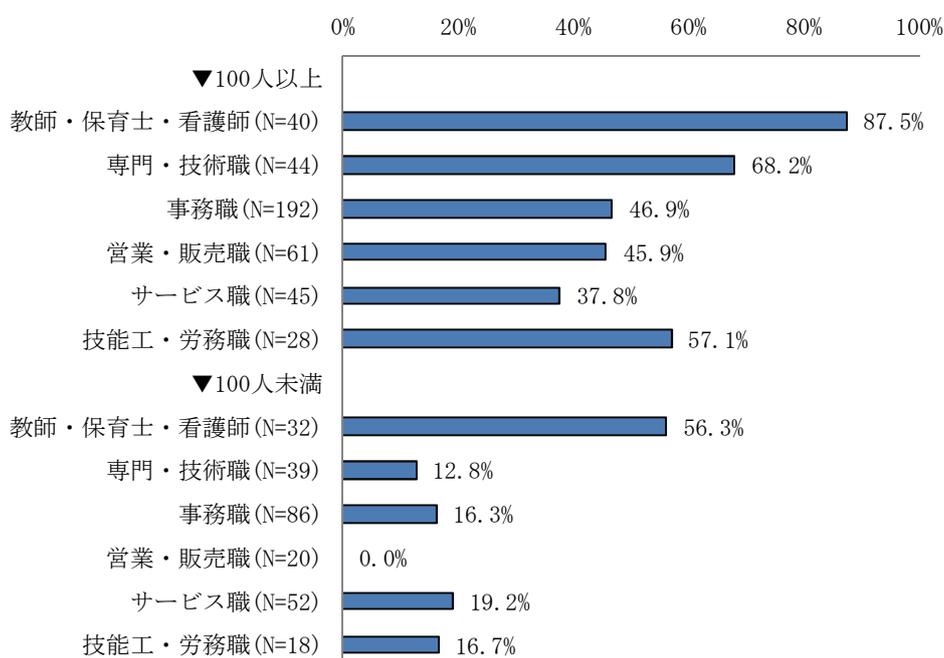
つづいて職種との関係を見る。図 3-3-6 は初職の職種別に、第1子妊娠時までの初職継続率を示している。この結果からまず指摘したいのは、職種による継続率の差よりも、企業規模による差の方が大きいことである。「100人以上」をみると、「営業・販売職」だけは継続率が約2割に留まっており、目立って低い。反対に、最も継続率が高いのは「教師・保育士・看護師」である。だが、「専門・技術職」と「事務職」の継続率も高く、これらのホワイトカラー職種に比べて、「技能工・労務職」や「サービス職」の継続率が明らかに低いとまではい

図3-3-6 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)



*継続は初職と妊娠時が同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

図3-3-7 初職勤務先に育児休業制度があった割合
—初職企業規模・職種別—
(初職正規雇用)



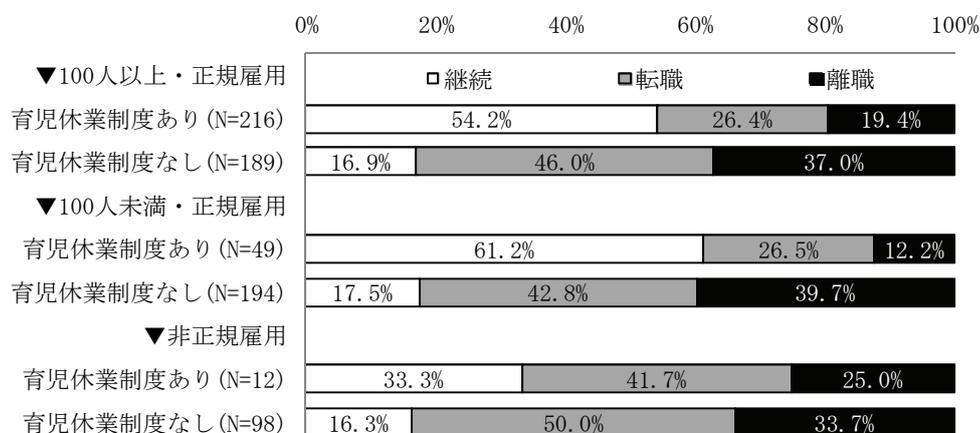
えない。つまり、学歴が高い職種の初職継続率が高いとは必ずしもいえない。先の図 3-3-6 で学歴による継続率の差がみられなかったのは、こうした職種の効果によると考えられる。一方、「100人未満」も「専門・技術職」「事務職」「サービス職」「技能工・労務職」の継続率には明確な差があるとまではいえず、いずれの職種も「100人以上」に比べて低い。

そうした中で、「教師・保育士・看護師」だけは「100人未満」の継続率が目立って高く、「100人以上」の「教師・保育士・看護師」との差も小さい。その背景として、「教師・保育士・看護師」は早い時期から育児休業制度が浸透していたことが関係している可能性を考えることができる。この観点から次の図 3-3-7 をみよう。

図 3-3-7 は、初職勤務先に育児休業制度があった割合を職種別に示している。非正規雇用はサンプルサイズが小さいため、正規雇用の結果のみ示す。前章の妊娠・出産期の分析にも表れていたが、初職においても「100人未満」は育児休業制度のある割合が「100人以上」に比べて低い。その傾向はいずれの職種にもあてはまる。だが、100人未満の企業規模でも「教師・保育士・看護師」は相対的に育児休業制度のある割合が高い。先の図 3-3-6 の結果に、育児休業制度の普及状況が関係していることを示唆する結果である。反対に、「100人未満」の「専門・技術職」の初職継続率が低いのは、育児休業制度のある割合が低いからであるとみえる。しかしその一方で、図 3-3-6 で初職継続率が低かった「100人以上」の「営業・販売職」において育児休業制度のある割合が低いとはいえない。育児休業制度の有無と初職継続率の関係を改めて分析してみよう。

図 3-3-8 は、初職の育児休業制度の有無に着目して、初職の雇用形態と企業規模別の初職

図3-3-8 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
 —初職企業規模・雇用形態・育児休業制度有無別—



* 継続は初職と妊娠時が同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

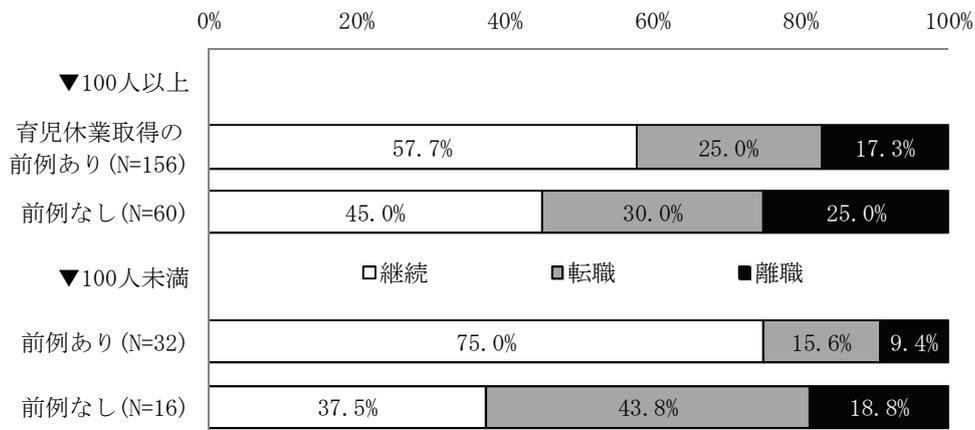
継続・転職・離職率を示している。まず確認したいのは、雇用形態や企業規模にかかわらず、初職に育児休業制度があった場合は継続率が高いことである⁷。正規雇用の「100人以上」と「100人未満」を比較すると、継続率・転職率・離職率とも企業規模の差はほとんどない。図3-3-4でみた企業規模の差には、育児休業制度の有無の差が表れていたといえる。また、学歴や職種による差に比べて、育児休業制度の有無による初職継続率の差は大きい。初職定着に対する両立支援制度の影響力の大きさがうかがえる結果である。

こうした育児休業制度の効果は従来も指摘されていた。それよりも次のことを指摘したい。

1 つ目は、育児休業制度「なし」において、正規雇用と非正規雇用の継続率・転職率・離職率の差がほとんどないことである。勤務先に育児休業制度がなければ、正規雇用として初職を継続しても出産・育児期に就業継続できる可能性は低い。この点で、育児休業制度「なし」の正規労働者が置かれる状況は非正規労働者と大きく違わない。仕事の責任や負担を考えれば、非正規労働者より家庭生活との両立は難しい面もある。そのために、妊娠前に初職勤務先を辞める割合が高いと考えられる。だが、約3割の女性は、初職勤務先を辞めた後、「転職」することなく、そのまま「離職」した状態で妊娠・出産期を迎えている。その意味で、育児休業制度がない勤務先で職業キャリアをスタートすることで受ける不利は大きいといえる。だが、2つ目として、初職に育児休業制度がある場合でも、企業規模の大小にかかわらず、約半数は初職勤務先を辞めている（「離職」「転職」である）ことにも留意する必要がある。それだけ若年労働力の流動性は高い。その流動性に抗して、若年労働力の企業定着を促すためには、育児休業制度があるだけでなく、もう一歩進んだ両立支援の取組みが重要になると考えられる。この観点から、図3-3-9と図3-3-10をみよう。

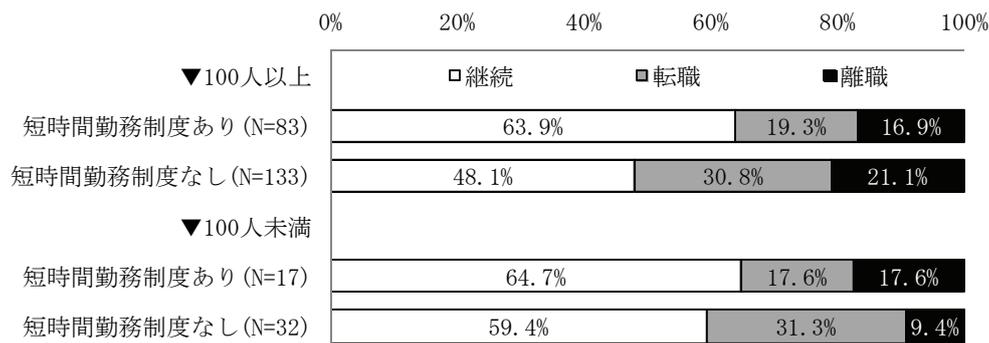
⁷ 初職に育児休業制度「あり」の女性は、もともと就業継続に対する意識が高いことから、育児休業制度がある勤務先を意図的に選んでいる可能性がある。だが、そうした高い意識をキャリアの開始時点から持っていなければ、就業継続可能性の高い職業キャリアの形成が難しい労働市場の構造をここでは問題にしている。

図3-3-9 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
 —初職企業規模・育児休業取得の前例の有無別—
 (初職正規雇用・育児休業制度あり)



* 継続は初職と妊娠時と同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

図3-3-10 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
 —初職企業規模・短時間勤務制度有無別—
 (初職正規雇用・育児休業制度あり)



* 継続は初職と妊娠時と同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

図 3-3-9 は、初職勤務先に育児休業制度があった女性を対象に、育児休業取得の前例の有無別に初職継続率を示している。非正規雇用は分析に耐えうるサンプルサイズを確保できないため、正規雇用の結果のみ示す。また「100人未満」のサンプルサイズは小さいが、大まかな傾向は「100人以上」と違ってない。すなわち、育児休業制度があるということに加えて、実際に取得の前例がある方が初職継続率は高い。次世代法を機に、自社の育児休業取得実績を内外にアピールする企業が増えつつある。そうした取組みが若年女性労働力の定着にプラスに作用する可能性を分析結果は示唆している。

もう1つ、両立支援メニューの充実という観点から、短時間勤務制度との関係を図 3-3-10 に示そう。ここでも非正規雇用はサンプルサイズが小さいため、正規雇用の結果のみ示す。

「100人未満」の短時間勤務制度「あり」もサンプルサイズは小さいが、「100人以上」の短時間勤務制度「あり」と同じ傾向を示している。企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度に加えて短時間勤務制度もある場合には約6割が第1子妊娠時まで初職を継続しているといえる結果である。特に「100人以上」では短時間勤務制度「なし」との差が大きい。

要するに、近年の育児・介護休業法や次世代法による両立支援の強化は、若年労働力の企業定着にもプラスの影響をもたらしている可能性が高い。職業キャリアのスタート時点で両立支援の充実した企業への入職を促すことで、出産・育児期の就業継続は効果的に増える可能性があるといえよう。

4 第1子妊娠前転職者の妊娠時雇用形態

だが、このように指摘しても、両立支援の未整備な勤務先で職業キャリアをスタートした女性をいかにして支援するかという課題は残る。本報告書のここまでの分析結果が示しているように、正規雇用においても両立支援の取組み状況には偏りがある。基本施策である育児休業制度がない勤務先で職業キャリアをスタートする正規労働者も依然として珍しくない。100人未満の企業規模では特にその可能性が高い。そうした労働者は、そのまま初職勤務先で妊娠・出産期を迎えても就業継続できる可能性は低い。

だが、先の図 3-3-1 においても指摘したことだが、初職勤務先を辞めた労働者の多くは、勤務先を移る過程で非正規雇用になっている。図 3-4-1 は、先の図 3-3-4 における第1子妊娠前の「転職」者の妊娠時の雇用形態比率であるが、企業規模の大小にかかわらず、正規雇用の約半数が非正規雇用になっている。出産・育児期の就業継続が効果的に増えるためには、企業定着を促すだけでなく、就業継続の可能性を高めるような企業間移動を支援することも重要な課題である。この観点から、以下では第1子妊娠前の「転職⁸」者に焦点を当て、どの

図3-4-1 第1子妊娠時雇用形態比率
—初職雇用形態・企業規模別—
(第1子妊娠前転職者)

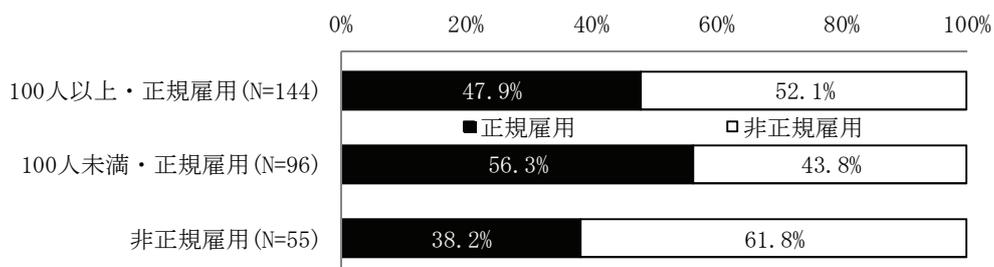
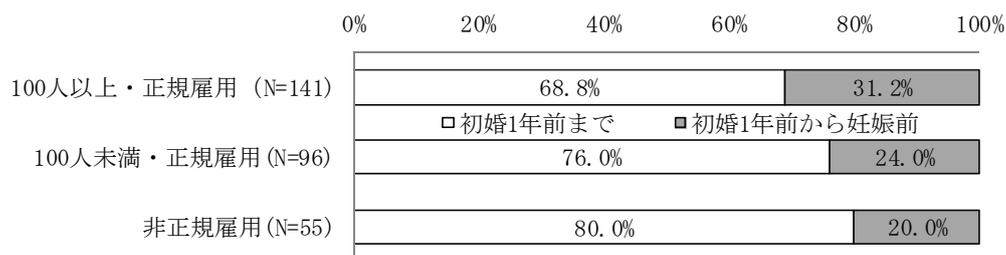
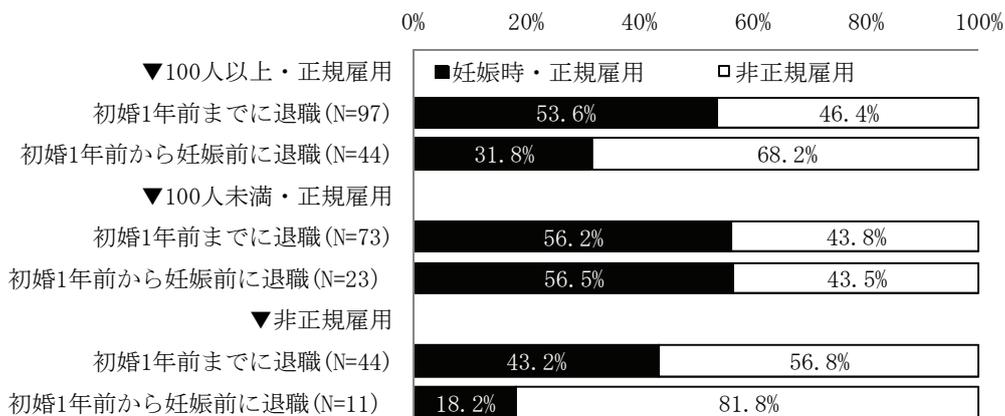


図3-4-2 初職退職時期比率
—初職企業規模・雇用形態別—
(第1子妊娠前転職者)



⁸ ここまでの分析と同じく、以下の「転職」者も図 3-3-4 から図 3-3-10 と同じ定義とする。

図3-4-3 第1子妊娠時雇用形態比率
 —初職企業規模・雇用形態・初職退職時期別—
 (第1子妊娠前転職者)



ような労働者が非正規雇用になっているか、その特徴を明らかにし、非正規化を抑制するための課題を明らかにしたい。

はじめに、図 3-4-2 に初職退職時期を示す。「初婚 1 年前まで」が「100 人以上・正規雇用」の約 7 割、「100 人未満・正規雇用」は約 8 割を占める。「初婚 1 年前まで」は、まだ結婚や妊娠・出産を現実的に予定する前の未婚期に相当する。対して、初婚前後の時期に相当する「初婚 1 年前から妊娠前まで」は結婚や妊娠・出産を現実的に予定し始める時期といえる。つまり、結婚を契機とする転職よりも、未婚期の転職が圧倒的に多いといえる。

図 3-4-3 からは、次のような実態もうかがえる。この図は先の図 3-4-1 を初職退職時期別にしたものである。正規雇用の結果に着目したい。「100 人以上」の「初婚 1 年前から妊娠前に退職」の妊娠時正規雇用比率が突出して低い。だが、企業規模の大小や退職時期にかかわらず、約 4 割は非正規雇用になっている。

その背景として、日本は外部労働市場が未発達であることから、正規雇用での転職が容易でないことはよく指摘される。退職時期にかかわらず、転職者の非正規雇用率が高いのは前者の影響であると考えられることができる。加えて、女性に関して指摘されるのが、家庭生活と両立可能な働き方として非正規雇用を選択していることである。結婚を機に非正規雇用に移行するケースは後者の典型といえる⁹。そうしたケースが「100 人以上」の企業規模では少なくないことがうかがえる¹⁰。

まず前者の観点から学歴・職種別の転職状況をみることにしよう。

学歴別の結果からみる。図 3-4-4 をみよう。この図は、第 1 子妊娠前転職者の妊娠時点の雇用形態比率を、初職の雇用形態別に示している。サンプルサイズを確保する目的から、初

⁹ そうした事例は、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも報告されていた。

¹⁰ その背景として、100 人以上の企業規模は育児休業制度「あり」の比率が高いために、初婚前後の時期に「正規雇用・育児休業制度なし」に移動する割合が低いことを、後に示す図 3-4-8 は示唆している。育児休業制度がない正規雇用は家庭生活との両立が最も難しいと考えて、育児休業制度がある勤務先に移るか、非正規雇用のどちらかを選んだ結果、実現可能性の高い非正規雇用の割合が高くなっていると考えられることができる。

図3-4-4 第1子妊娠時雇用形態比率
—初職雇用形態・最終学歴別—
(第1子妊娠前転職者)

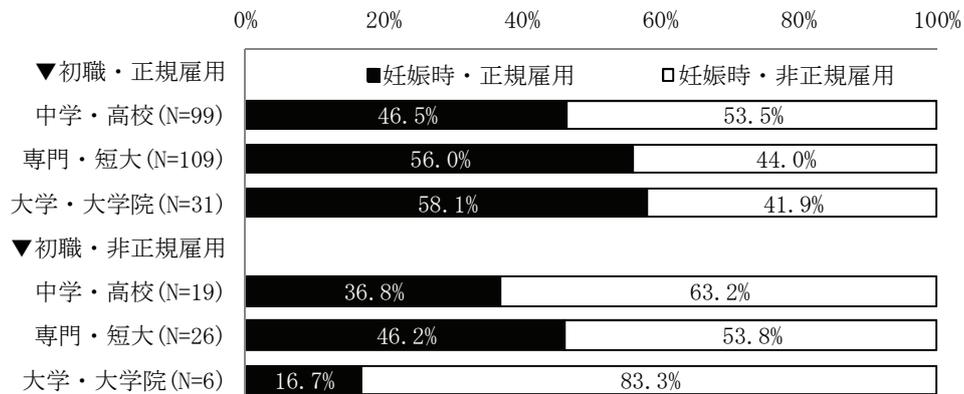
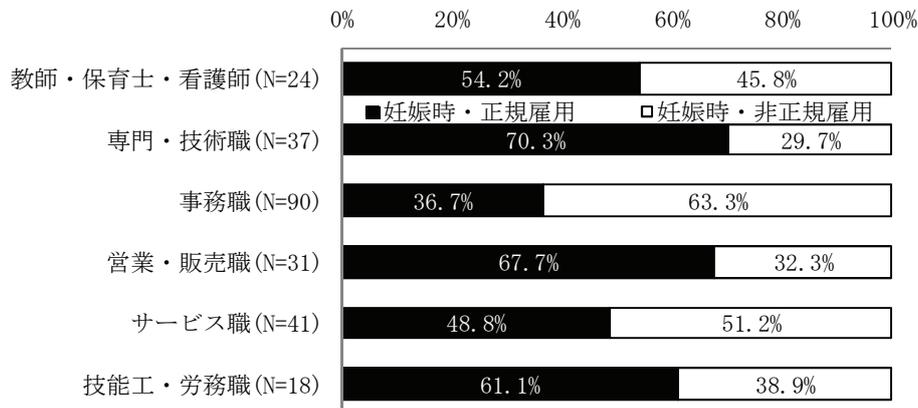


図3-4-5 第1子妊娠時雇用形態比率
—初職職種別—
(初職正規雇用・第1子妊娠前転職者)



*非正規雇用は各職種のサンプルサイズが小さいため正規雇用のみ集計

職の企業規模は分けずに示す。結論をあらかじめ述べれば、学歴の高さは正規雇用での転職に有利であるとは必ずしもいえない。「初職・正規雇用」の結果をみよう。「中学・高校」に比べて、「専門・短大」「大学・大学院」は妊娠時の正規雇用率が高い。だが、「専門・短大」と「大学・大学院」の差はなく、学歴が高いほど正規雇用で転職しやすいとは必ずしもいえない。「専門・短大」「大学・大学院」でも約4割は妊娠時に非正規雇用になっており、学歴にかかわらず、正規雇用での転職は容易でないといった方が妥当な結果といえる。

つづいて職種との関係を見る。図3-4-5は、第1子妊娠前転職者の妊娠時正規雇用率を初職の職種別に示している。「専門・技術職」と「営業・販売職」は正規雇用率が約7割であり、高い比率を示している。「専門・技術職」は外部労働市場の発達した職種の代表例のようにしばしばいわれるが、ここでも高い正規雇用率を示している。「営業・販売職」は図3-3-6でみたように「100人以上」の初職継続率が低い。だが、正規雇用で移動できる可能性が高く、この意味で、外部労働市場の発達した職種であるといえる。対して、「事務職」は約6割が非正規雇用であり、正規雇用での移動は容易でないことがうかがえる。

表3-4-1 第1子妊娠時職種構成—初職職種別—（初職正規雇用、第1子妊娠前転職者）

		第1子妊娠時職種						N
		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	
初職職種	教師・保育士・看護師	76.7%	6.7%	3.3%	6.7%	3.3%	3.3%	30
	専門・技術職	2.6%	65.8%	15.8%	0.0%	10.5%	5.3%	38
	事務職	3.1%	4.2%	65.6%	10.4%	14.6%	2.1%	96
	営業・販売職	7.3%	9.8%	39.0%	24.4%	14.6%	4.9%	41
	サービス職	0.0%	1.7%	24.1%	12.1%	56.9%	5.2%	58
	技能工・労務職	4.5%	4.5%	22.7%	4.5%	18.2%	45.5%	22

ただし、職種の連続性は「事務職」も他の職種と同程度かそれ以上に高い。表 3-4-1 をみよう。初職と妊娠時の職種が同じ箇所に網掛けをしているが、初職「事務職」は約 65%が妊娠時も「事務職」である。その比率は「専門・技術職」とほぼ同じである。だが、妊娠時の正規雇用率は「専門・技術職」で高く、「事務職」は低い。反対に、妊娠時の正規雇用率が高い「営業・販売職」は職種の連続性が高いとはいえない。初職が「営業・販売職」のうち妊娠時も「営業・販売職」は約 25%に留まっており、約 4 割が「事務職」に移っている。職種が連続しているという意味で、継続的にキャリアを形成することと、雇用形態の連続性とは独立であるといえる。

このように、初職が正規雇用であっても、勤務先を移る場合は、多くの職種で非正規化しており、正規雇用に移動できる職種は限られている。一般的に日本は外部労働市場が未発達だといわれるが、若年女性の労働市場においても、同様の指摘をすることができる。

しかしながら、中には自発的に非正規雇用を選択している女性も少なからずいる可能性がある。その最たる理由としてしばしば指摘されるのが、家庭生活との両立である。非正規雇用は、昨今、低賃金・不安定雇用の代名詞のようにになっているが、伝統的には、家庭生活と両立しやすい働き方としてプラスに評価されてきた面もある。こうした側面を前向きにとらえる女性は、将来の出産・育児を見越して勤務先を移るとき、あえて正規雇用ではなく非正規雇用を選択している可能性がある。そうして妊娠前から中断型のキャリアを選択していることが、非正規労働者の高い退職率の背景にあるのではないだろうか。

この観点から、まず着目したいのが育児休業制度との関係である。先の図 3-3-8 でみたように、初職勤務先に育児休業制度がなかった女性は正規雇用であっても初職継続率が低く、転職率が高い。家庭生活との両立を考慮した場合、育児休業制度がない正規雇用は、仕事の負担や責任の面で非正規雇用よりも両立が難しい可能性もある。そうした両立困難を回避するために、両立支援制度のある勤務先に移るか、非正規雇用を選択していると考えることができる。だが、前者の両立支援に関する移動先の情報を事前に知る機会は限られている。そのために非正規雇用が現実的な選択になっている可能性は高い。結果をみてみよう。

図 3-4-6 は先の図 3-3-8 の「転職」者の妊娠時の雇用形態と正規雇用における育児休業制度の有無の比率を示している。初職が「100 人未満・正規雇用」と「非正規雇用」の育児休

業制度「あり」はサンプルサイズが小さいため参考として値を示すに留めるが、傾向は「100人以上・正規雇用」と異なる。

まず「100人以上・正規雇用」の初職・育児休業制度「なし」をみよう。約6割が妊娠時に非正規雇用になっている。次に「100人未満・正規雇用」の初職・育児休業制度「なし」をみると、非正規雇用率は「100人以上」に比べて低い。だが、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が高く、結果として、どちらの企業規模でも妊娠時に育児休業制度がある正規雇用は約2割に留まる。その割合は、初職が非正規雇用の育児休業制度「なし」から、妊娠時に正規雇用・育児休業制度「あり」に移る割合と同じである。それだけ、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移ることは容易ではないといえる。

初職・育児休業制度「あり」の場合も、「100人以上・正規雇用」の結果をみると、妊娠時の非正規雇用率は約4割と決して低くない。だが、初職・育児休業制度「なし」に比べれば、その割合は低く、反対に、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度あり」は相対的に高くなっている。妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」(グレーの帯)は、初職の育児休業制度の有無による差はなく、「正規雇用・育児休業制度あり」の差が非正規雇用率の差になっている。

図3-4-6 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
—初職雇用形態・企業規模・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠前転職者)

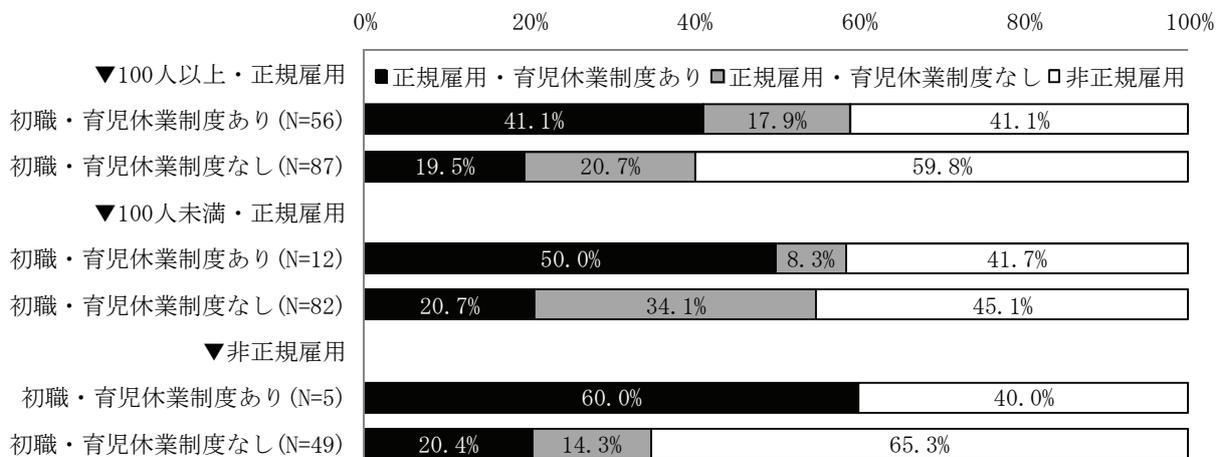


図3-4-7 初職退職時期比率
—初職企業規模・育児休業制度有無別—
(初職正規雇用、第1子妊娠前転職者)

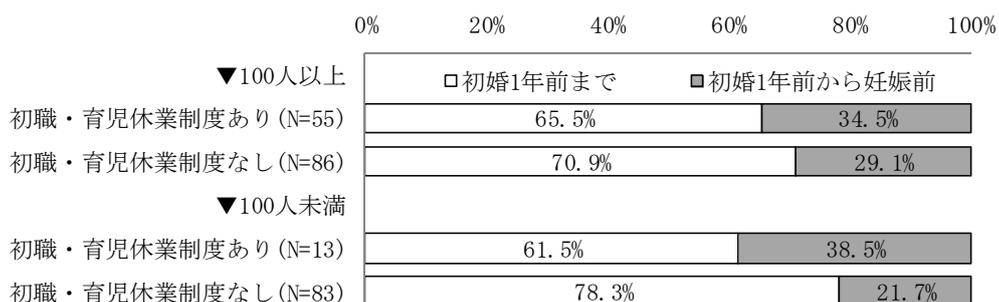
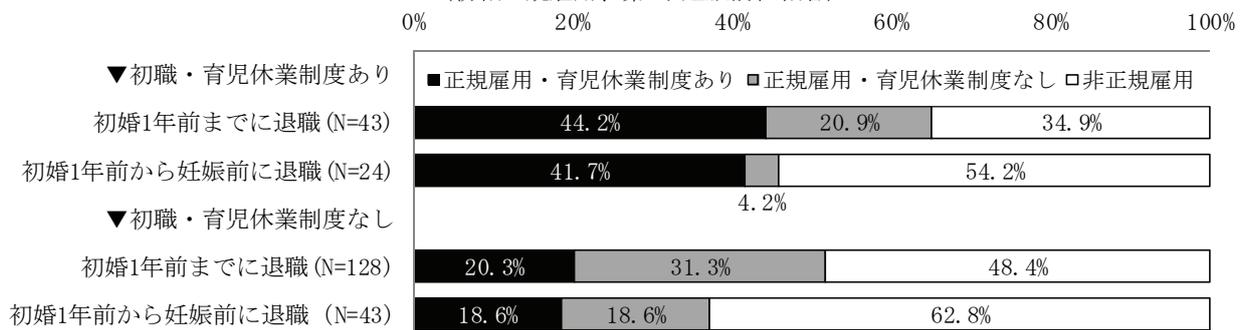


図3-4-8 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
 —初職育児休業制度有無・退職時期別—
 (初職正規雇用、第1子妊娠前転職者)



つまり、正規雇用であればどのような勤務先でも良いということではなく、育児休業制度のある勤務先への移動を促すことで、妊娠前の非正規化を抑制できる可能性がある。

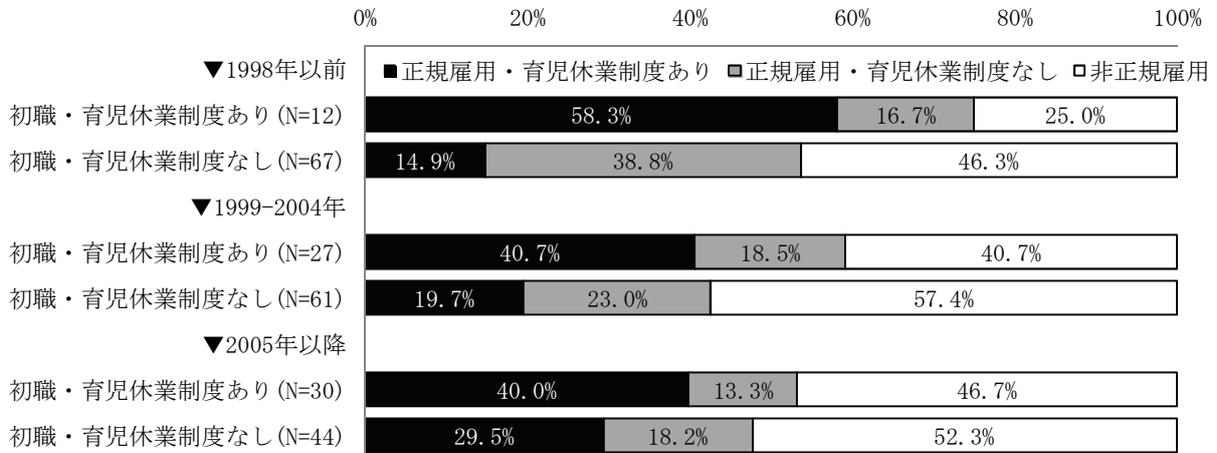
なお、図 3-4-7 に示すように、初職に育児休業制度がある場合には、未婚期の退職率がやや下がる傾向にある。だが、それでも企業規模の大小を問わず 6 割に達しており、育児休業制度の有無による初職退職時期の差は小さい。しかし、どのような移動先に移るかという問題には、退職時期が大いに関係している。次の図 3-4-8 をみよう。

図 3-4-8 は、初職・育児休業制度「あり」「なし」それぞれにおける妊娠時の雇用形態と育児休業制度の有無の比率を初職退職時期別に示している。初職育児休業制度「あり」「なし」とも、初婚前後の時期に相当する「初婚 1 年前から妊娠前に退職」は、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が相対的に低い。前述したように、仕事の負担や責任の重さを考慮すれば、両立支援のない正規雇用は家庭生活との両立が最も難しいという見方ができる。特に初職・育児休業制度「あり」は、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が低く、両立意識の高さがうかがえる。そして、同じく家庭生活との両立を考慮した結果として非正規雇用の比率が高くなっていると考えられることができる。

だが、そうであるなら、「正規雇用・育児休業制度あり」の比率も高くなって良いはずである。しかし、実際は「初婚 1 年前までに退職」と差がない。結婚や出産が現実的になった局面で、家庭生活との両立を考慮して育児休業制度がある勤務先に移るということは、それほど容易ではない実態がうかがえる。

それよりも、もっと早い時期から将来の出産・育児期を見越してキャリアを形成しているか否かが、育児休業制度のある勤務先への移動の可否に影響している可能性が高い。初職勤務先に育児休業制度「あり」の場合、未婚期に相当する「初婚 1 年前までに退職」であっても約 4 割が「正規雇用・育児休業制度あり」に移動している。その割合は初職・育児休業制度「なし」に比べて高い。前述したように、初職勤務先に育児休業制度がある労働者は、若年期から将来の育児休業取得を現実的な選択肢として展望しやすい状況にある。そのことが未婚期の転職行動にも表れている可能性が高い。反対に、初職・育児休業制度「なし」においては、退職時期にかかわらず、「正規雇用・育児休業制度あり」への移動割合は低い。こう

図3-4-9 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
 - 出産年代・初職育児休業制度有無別 -
 (初職正規雇用・第1子妊娠前転職者)



した結果からも、初職における育児休業制度の重要性が示唆される。

しかしながら、近年は、育児休業制度「なし」から「あり」への移動も増えつつあることを、次の図 3-4-9 は示唆している。この図は、先の図 3-4-4 の正規雇用を対象に、「転職」者の妊娠時の雇用形態と正規雇用における育児休業制度の有無の比率を出産年代別に示している。「2005 年以降」でも、初職勤務先に育児休業制度がない場合は、「正規雇用・育児休業制度あり」の割合が低い。つまり、出産年代をコントロールした結果からも、先の図 3-4-3 と同じ傾向を指摘できる。だが、時系列で比較すると、初職が育児休業制度「なし」から妊娠時に育児休業制度「あり」に移動する比率は上昇傾向を示している。特に「2005 年以降」はその傾向が顕著である。

近年は、採用戦略の一環として、自社の両立支援情報を公表する企業が増えつつある。そうした情報を手がかりに、育児休業制度が「ある」企業に移動する女性は増えていると考えることができる。関連して、「2005 年以降」は、初職・育児休業制度「なし」において妊娠時の非正規雇用率が上昇していないことも指摘したい。家庭生活との両立を図るために非正規雇用を選択していた女性が、育児休業制度のある勤務先に移るようになっていることで、非正規雇用への移動は抑制されている可能性がある。

このように、就業継続の可能性が高い状態で出産・育児期を迎えるためには、まず学校から初職への移行過程において、育児休業制度のある勤務先で職業キャリアをスタートできるよう支援すること、その後に勤務先を移る場合も、育児休業制度がある勤務先に移動できるよう支援することが重要であるといえる。内部労働市場のみならず、外部労働市場においても、出産・育児期の就業継続を見通せる環境をつくることが課題であるともいえる。

5 第1子妊娠時まで正規雇用継続の規定要因

クロス集計と同様の知見が属性をコントロールしても得られるか、最後に多変量解析を行

ってみよう。初職が非正規雇用の女性は、正規雇用と分けて単独で分析できるサンプルサイズがないため、以下の分析対象は初職が正規雇用に限定し、次の2つの分析を行う。

1つ目は、第1子妊娠時まで初職を継続するか否かの規定要因を明らかにする分析である。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子妊娠時まで初職勤務先に勤めている場合に1、別の勤務先に移っているか非就業になっている場合は0とする。これを「分析1」と呼ぶ。その結果を踏まえて、第1子妊娠前転職経験者の妊娠時の雇用形態の規定要因を分析する。これを「分析2」と呼ぶ。これらの分析を通じて、前節で問題とした、初職正規雇用の女性が、非正規雇用にならず、そのまま正規雇用で妊娠・出産期を迎えるための課題を検討する。ただし、前述したように、勤務先を移動する場合に、正規雇用であればどのような勤務先でも良いというのではなく、育児休業制度のある勤務先への移動が妊娠前の非正規化を抑制している可能性がある。そこで、「分析2」では、妊娠時の正規雇用をさらに「育児休業制度あり」と「育児休業制度なし」に分け、「妊娠時非正規雇用」をベンチマークとする多項ロジスティック回帰分析を行う¹¹。

説明変数には、本節で取り上げた初職の育児休業制度を投入する。育児休業制度「あり」を1、「なし」を0とする。また、クロス集計でもコントロール変数として用いた、第1子出産年代と初職企業規模を投入する。出産年代は「1998年以前」「1999-2004年」「2005年以降」の3カテゴリとし、「1998年以前」をベンチマークとする。初職企業規模は「100人以上」を1、「100人未満」を0とする。さらに基本属性として、第1子出産年齢と最終学歴、初職属性として初職の職種を投入する。出産年齢は連続変数とし、最終学歴は「中学・高校卒」、職種は「事務職」をベンチマークとする。またクロス集計で検討したように、初職の退職時期が正規雇用での移動可能性に関係している可能性があることから、「分析2」には、初婚前後の時期、すなわち初婚1年前から妊娠前までに退職した場合は1、それ以前、初婚1年前までに退職した場合は0とするダミー変数を投入する。また、先行研究で指摘されているように、初職開始時点の雇用情勢が若年期の離転職に影響している可能性があることから、初職開始前年の若年失業率をコントロール変数として投入する¹²。

分析結果を表3-5-1に示す。分析1「第1子妊娠時まで初職継続」の結果からみる。出産年代、出産年齢、学歴、職種、育児休業制度の有無が有意な効果を示している¹³。

まず注目したいのが、育児休業制度の効果である。勤務先に育児休業制度があるほど、初

¹¹ 多項ロジスティック回帰分析は選択肢が3つ以上のときに用いる分析手法であるが、たとえば、大学に行くか否かをまず選択した上で、文系学部か理系学部かを選ぶというように選択の構造が多段階になっている場合に用いるのは適切ではない。だが、これまでに検討してきたように、本章の分析対象は、正規雇用か非正規雇用かをまず選択した上で、育児休業制度がある勤務先かない勤務先かを選ぶという多段階の選択をしているとは考えにくい。家庭生活との両立を考慮して勤務先を選択する女性にとっては、育児休業制度のある正規雇用か非正規雇用かが現実的な選択肢であり、育児休業制度のない正規雇用は最初から選択肢に入っていない可能性がある。

¹² 新規学卒者の採用時期を考慮して、前年1月の季節調整値を投入する。また、初職開始年齢に近い年齢層として15-24歳の失業率を投入する。

¹³ 若年層の離職に関する先行研究の知見と異なり、初職開始前年の失業率が有意な効果を示していないのは、初職開始から妊娠前の退職時期にバラツキがあることによるものと考えられる。

表3-5-1 第1子妊娠時までの就業継続状況の規定要因（初職正規雇用）

	分析1		分析2			
分析方法	ロジスティック回帰分析		多項ロジスティック回帰分析 (BM:妊娠時非正規雇用)			
分析対象	全体		第1子妊娠前転職者			
被説明変数	第1子妊娠時まで 初職継続 (継続=1, 離転職=0)		第1子妊娠時正規雇用・ 育児休業制度あり		第1子妊娠時正規雇用・ 育児休業制度なし	
	係数値	オッズ比	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	-.410 (.246)	.664	-.408 (.486)	.665	-.588 (.437)	.555
2005年以降	-1.310 (.434)	.270 **	-.921 (.674)	.398	-.159 (.664)	.853
初職開始前年若年失業率	.159 0.107	1.172	.248 0.176	1.282	-.261 0.207	.770
第1子出産年齢	-.159 (.040)	.853 **	.076 (.067)	1.079	-.094 (.067)	.910
最終学歴 (BM:中学・高校卒)						
専門・短大卒	-.341 (.252)	.711	.363 (.460)	1.438	.310 (.428)	1.364
大学・大学院卒	.905 (.370)	2.473 *	.451 (.665)	1.570	.239 (.723)	1.270
初職企業規模 (100人以上=1, 100人未満=0)	-.159 (.230)	.853	-.108 (.408)	.897	-.661 (.388)	.516
初職職種 (BM:事務職)						
教師・保育士・看護師	-.354 (.347)	.702	1.090 (.618)	2.975	-.656 (.873)	.519
専門・技術職	-.472 (.349)	.624	1.871 (.579)	6.498 **	.767 (.631)	2.152
営業・販売職	-.786 (.349)	.456 *	.888 (.623)	2.431	1.147 (.556)	3.150 *
サービス職	-.192 (.319)	.825	.934 (.534)	2.544	-.172 (.544)	.842
技能工・労務職	-.385 (.410)	.680	.534 (.896)	1.706	.945 (.628)	2.572
初職育児休業制度 (あり=1, なし=0)	2.258 (.242)	9.568 **	1.045 (.435)	2.842 *	-.023 (.480)	.978
初婚1年前から妊娠前に初職退職 (該当=1, 非該当=0)		-	-.570 (.411)	.566	-1.030 (.454)	.357 *
切片	2.502 (1.283)	12.204	-4.847 * (2.301)		3.724 (2.346)	
χ^2 乗 自由度 N	184.214 ** 13 628			67.304 ** 28 229		

BMはベンチマークの略。若年失業率は15-24歳の失業率。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

職勤務先で妊娠期を迎える確率が高い。図 3-3-8 と整合する結果である¹⁴。次に「中学・高校卒」に比べて「大学・大学院卒」ほど、初職継続確率が高いことを指摘したい。育児休業制度の普及と高学歴化は、若年女性の企業定着を高めているといえる。

だが、反対に、若年労働力の流動化傾向も分析結果は示している。出産年齢の効果は、出産年齢が低いほど初職勤務先で妊娠期を迎える確率が高いことを示している。初職開始から第1子妊娠までの期間が短ければ勤務先を移る時間もない。その意味で、この分析結果は至極当然のことを示している。しかし、晩婚・晩産化の趨勢を踏まえるならば、第1子妊娠前

¹⁴ 図 3-3-4 のクロス集計では企業規模による継続率の差もみられたが、図 3-3-8 が示すように、育児休業制度の有無をコントロールすると規模による継続率の差はみられない。そのために、ここでも初職の企業規模は有意な効果を示していないと考えられる。

に初職を辞める女性は増える傾向にあるともいえる。さらに、出産年齢をコントロールしても、「1998年以前」に比べて「2005年以降」に出産した女性は、第1子妊娠前に初職を辞める確率が高い。「1999-2004年」も有意ではないが係数値はマイナスであり、第1子妊娠時まで初職を継続する確率は低下傾向にあるといえる。これら2つの結果は、若年女性労働力が流動化する方向に動いていることを示唆している。加えて、「営業・販売職」は「事務職」に比べて妊娠前に初職を辞める確率が高いことも分析結果は示している。

このように、今日の女性は、企業定着と流動化という、相反する力が働く労働市場で若年期を過ごして妊娠・出産期を迎えている。中でも改めて強調しておきたいのは、育児休業制度に若年労働力の企業定着を高める効果があるという結果である。両立支援の普及・拡大によって、企業に定着し、就業継続の可能性が高い状態で出産・育児期を迎えている女性は増えることを分析結果は示唆している。だがその一方で、両立支援とは別の要因によって若年労働力が流動化しつつあることも軽視できない。この側面に目を向けるならば、企業内部でキャリアを形成する女性だけでなく、企業を移動しながらキャリアを形成する女性も対象に出産・育児期の就業継続を高める施策を講ずることが重要であるといえる。

そのために、勤務先を移る過程で非正規雇用にならず、正規雇用での移動を支援することの重要性を前節までの分析結果は示唆していた。第1子妊娠前に勤務先を移った女性を対象とした「分析2」の結果をみよう。係数値がプラスであるほど、妊娠時に正規雇用の確率は高く、マイナスであるほど非正規雇用の確率が高いといえる。初職の職種と育児休業制度の有無、初職退職時期が有意な効果を示している¹⁵。しかし、被説明変数の「育児休業制度あり」と「育児休業制度なし」で規定要因が異なることに留意したい。

職種の効果からみよう。「分析1」において初職継続確率が低かった「営業・販売職」は、「分析2」の「育児休業制度なし」にプラスの有意な効果を示している。つまり、この職種は、初職勤務先を辞めても正規雇用で転職できる確率が高い。だが、「育児休業制度あり」に対する効果は有意でなく、移動先に育児休業制度がある確率が高いといえない。初職退職時期の効果も「育児休業制度あり」には有意でなく、「育児休業制度なし」にのみマイナスの有意な効果を示している。つまり、初婚前後の時期に初職を辞めた女性ほど、妊娠時の非正規雇用率は高い。反対に、それより前の未婚期に初職勤務先を辞めている場合は、正規雇用での移動確率が高いといえるが、育児休業制度のある勤務先に移動する確率が高いといえない。どちらにしても、就業継続の可能性が高い状態で妊娠・出産期を迎えているとはいえない。

このように「営業・販売職」や未婚期に勤務先を移動する労働者は、出産・育児を考慮しなければ、勤務先を移っても正規雇用のキャリアを継続できる可能性が高い。しかし、出産・育児期を迎えても正規雇用のキャリアを継続できる可能性が高いとはいえない。

¹⁵ 近年は初職・育児休業制度「なし」から妊娠時は育児休業制度「あり」への移動割合が上昇傾向にあることを前述したが、図3-4-9において初職が育児休業制度「あり」から妊娠時に育児休業制度「あり」への移動割合は上昇しているといえない。そのために、ここでの分析結果は出産年代の有意な効果を示していないと考えられる。

「正規雇用・育児休業制度あり」にプラスの効果を示しているのは、職種でいえば「専門・技術職」である。この職種は、正規雇用で移動できる確率が高いだけでなく、移動先に育児休業制度がある確率も高いといえる。しかし、職種にかかわらず、初職勤務先に育児休業制度があった場合には、「正規雇用・育児休業制度あり」への移動確率が高くなることも分析結果は示している。先の図 3-4-6 と整合的な結果である。一方、「育児休業制度なし」に対する初職の育児休業制度の効果は有意でない。出産・育児期の就業継続を考慮せず、正規雇用であれば良いという転職には、初職の育児休業制度の有無は影響しない。だが、出産・育児期の就業継続を考慮して、育児休業制度のある勤務先への移動しようとする場合には、初職の育児休業制度の有無が影響している。出産・育児期の就業継続を展望できる状況で職業キャリアをスタートした女性は、勤務先を移る場合も同じく就業継続できる勤務先を選ぶ可能性が高いといえる。そうした勤務先を選ぶことが、より多くの女性にとって可能になる環境を整備することにより、勤務先を移りながらキャリアを形成する女性においても出産・育児期の就業継続は増えると考えられることができる。

6 まとめ

若年層の非正規雇用拡大が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 男性正社員と同じ職務を担う女性の割合は非正規雇用でも上昇している。だが、育児休業制度はもとより産前産後休業（産休）制度もない割合が依然として高く、正規雇用に比べて妊娠・出産期の退職率は高い。
- ② 第 1 子妊娠時に非正規雇用の約 7 割は初職が正規雇用であり、初職勤務先を辞めて非正規雇用になる割合の高さが女性全体の退職率を上げている。正規雇用の初職勤務先を初婚前後の時期に辞めた女性は、それ以前に辞めた女性に比べて、非正規雇用で妊娠・出産期を迎える確率が高い。
- ③ 第 1 子妊娠前に初職勤務先を辞めた女性が、育児休業制度がある別の勤務先で妊娠・出産期を迎える割合は低い。だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に移動して妊娠・出産期を迎える割合も上昇している。

改正育児・介護休業法が施行された 2005 年以降、非正規労働者の育児休業取得割合は上昇しているが、その水準はまだ低い。しかし、それ以上に看過できないのは、育児休業制度がない労働者の多くは、産休制度もないと認識していることである。このことが、非正規労働者の就業継続を大きく阻害している。どのような労働契約であっても労働基準法と均等法にもとづいて産後休業後に復職できる。このことを企業や労働者に周知した上で、育児休業を取得できる非正規労働者が増える取組みを進めることが重要である。

加えて強調したいのは、若年期のキャリアが妊娠・出産期の退職に影響していることである。正規雇用で妊娠・出産期を迎える女性の大多数は初職も正規雇用であり、若年期からの

正規雇用の継続という職業キャリアの連続性の中で妊娠・出産期を迎えている。対して、妊娠・出産期を非正規雇用で迎える女性の多くが、初職は正規雇用である。非正規労働者が非正規労働者として産休や育児休業を取得できることだけでなく、正規労働者の非正規化を抑制することも、女性全体の就業継続率を高めるために重要な課題である。

その一つの方法は、正規労働者の初職定着である。そのためにも、勤務先に両立支援制度があり、出産・育児期の就業継続を若年期から見通せることの重要性は従来も指摘されてきた。しかし、育児休業制度とは別の要因によって若年労働力は流動化傾向にあることにも目を向ける必要がある。そうした状況に対応して初職後の非正規化を抑制するためには、正規雇用であればどのような勤務先でも良いというのではなく、育児休業制度のある勤務先への移動を促すことが重要である。職業キャリアの途中で非正規雇用に移行する女性には、家庭生活との両立を考慮して、非正規雇用を選ぶケースが少なからず含まれる。その背景に、育児休業制度のある勤務先への移動が容易ではないという現状がある。つまり、勤務先を移る女性にとっては今日でも、育児休業を取得して就業継続するより、非正規雇用になって出産・育児期は就業を中断することが、家庭生活との両立を図るための現実的な選択である可能性は高い。そのために、育児休業制度はもとより産休制度もないような非正規雇用には職業キャリアの途中で移動していると考えることができる。

こうした女性にとって育児休業制度のある勤務先への移動が現実的になれば、出産・育児期の就業継続は効果的に増えると考えられる。実際、近年は、育児休業制度が「ない」勤務先から制度が「ある」勤務先へ正規雇用で移動する女性も増えている。次世代法を機に、個々の企業の両立支援情報が外部に開示されつつある。こうした情報を手がかりに勤務先を選択する女性が増えている可能性は高い。育児休業制度がない勤務先に定着して、長く勤めても、出産・育児期に就業継続できる見込みは小さい。その可能性を高めるためには、両立支援の充実した勤務先を求めて積極的に勤務先を移動する必要がある。そうした企業間移動が徐々に可能になりつつあるといえる。だが、次世代法にもとづく行動計画の公表は、必ずしも求職者の役に立つことを想定していない。また、行動計画策定が義務ではない100人未満の企業ほど両立支援制度がある割合は低く、求職者にとって制度の有無の不確実性は高い。もう一つ、次世代法は正規労働者に対象を限定していないが、行動計画にもとづく実際の取組みの多くは、主として正規労働者を想定している。だが、非正規雇用を対象とした両立支援の浸透にともなって、非正規雇用として勤務先を選ぶ場合にも就業継続の可否は大きな関心事になると予想される。こうした観点から、勤務先や働き方の違いにかかわらず、個々の企業の両立支援制度の整備状況を知った上で求職活動ができる情報環境を構築することは重要な課題であると考えられる。

両立支援に関する従来議論は企業内部の取組みを問題にしてきたが、みたような若年労働力の流動性を踏まえるならば、外部労働市場においても出産・育児期の就業継続を見通せる環境をつくることが重要であるといえる。

第4章 労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響 —正規雇用を対象に—

1 はじめに

本章では、正規雇用労働者の女性が出産・育児期に就業継続できるための課題について、労働時間面の働き方との関連で検討する。

第3章で検討したように、正規雇用労働者は、両立支援制度の法整備が進むことで就業継続しやすい環境が整えられてきており、実際に非正規雇用と比較した際には妊娠・出産期の退職割合は低い。ただ、正規雇用の就業継続に関して課題がないわけではない。大きな課題の一つは、仕事と家庭・育児との両立を阻害する労働時間の問題である。それは両立支援制度の運用面での課題にも関わる。長時間労働で知られる日本においては、出産・育児期の就業継続においても労働時間の長さが問題とされてきた（今田・池田 2006、樋口 2007、2009、富田 1994）。今田・池田（2006）は、男女雇用機会均等法施行後の女性の職域拡大が就業継続に与える影響として、長時間労働や深夜業の増加が問題と指摘する。こうした労働負荷の中心的課題として、先行研究は労働時間の長さが就業継続の阻害要因となるのかに着目してきた（樋口 2007、2009、富田 1994）。一方で、分析によっては、労働時間の長さが就業継続の可否に直接は関係しないという結果もみられる。労働時間の長さが出産・育児期の就業継続におよぼす影響に関する確定的な結論は得られていないといえる。労働時間は出産・育児期の就業継続にとって問題となるのか、どのような形で問題となりうるのか、本章で検討したい。要点をあらかじめ述べるならば、出産・育児期の就業継続に対しては労働時間の長さよりも裁量性の有無や就業時間帯がより直接的に関係する。仕事に裁量性がある場合に就業継続しやすく、夜間勤務がある場合は就業継続が難しい。さらに、夜間勤務の影響は、妊娠期の退職をもたらすばかりでなく、復職後の同一就業継続も阻害する。

2 妊娠時の週実労働時間と就業継続

まず、データにもとづいて、正規雇用労働者¹の労働時間の推移を確認しよう。図 4-2-1 に、出産年代別の週実労働時間の分布を示す。これをみると、正規雇用労働者においては、法定労働時間である週 40 時間以内の割合は 3 割以下であり、多くが残業のある働き方をしていることがわかる。出産年代が「2005 年以降」においても、「40 時間以内」の割合は約 2 割と小さく、近年第 1 子を出産した正規雇用の女性においても、労働時間が決して短縮傾向にあるわけではない。

¹ 本章の分析対象は、正規雇用における労働時間を分析するため、フルタイム就業者に限定した。フルタイム就業の定義は、実労働時間ベースでの 1 週間の就業日数・1 日の就業時間をもとにした。具体的には、週 5 日以上就業し、かつ 1 日の実労働時間が 7 時間を超える場合をフルタイムとした。

図4-2-1 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)

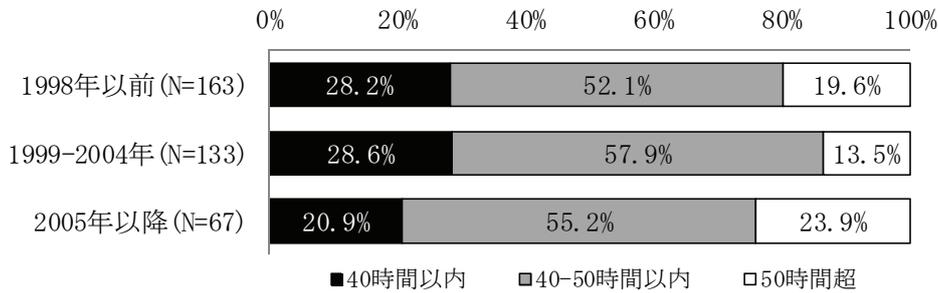
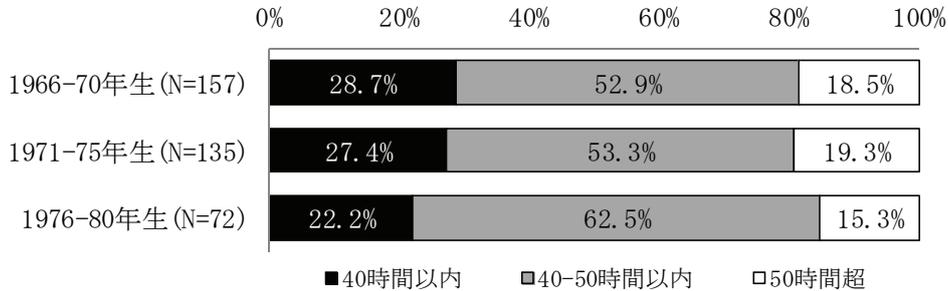


図4-2-2 第1子妊娠時週実労働時間
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)



では、図 4-2-2 でコーホート別に週実労働時間の分布をみよう。もっとも若いコーホートである「1976-80年」において「40時間以内」「50時間超」の割合がやや減少し「40-50時間以内」が増加する傾向がみられるものの、他のコーホートと分布に大きな違いはなく、正規雇用労働者の労働時間短縮は進んでいるとはいえない。

次世代法にもとづいて大企業を中心に両立支援制度の整備がすすんでいるが、その政策効果によって大企業で労働時間は短縮傾向にあるのか。図 4-2-3 で企業規模別・出産年代別に労働時間の分布を検討する。図 4-2-3 をみるかぎり、「300人以上」の大企業でも「40時間以内」の割合が大きくなっていることはなく労働時間の短縮傾向はみられない。労働時間が長いことは企業の規模の大小を問わず依然として重要な問題であることがうかがえる。

このように、労働時間の短縮傾向は必ずしもみられず、労働時間を短縮することは容易ではない。では、労働時間が長い場合に出産退職の割合が高くなるのか。労働時間の長さや育児休業取得割合・就業継続割合との関係を示した図 4-2-4 をみよう。これをみると、労働時間が比較的長い「50時間超」でも、それ以下の労働時間の女性と比べて退職割合が高いわけではない。つまり、労働時間が長いほど出産退職が多いというシンプルな関係ではないことが示されている。

労働時間が長いほど出産退職が多くなるとは必ずしもいえない背景に何があるのか。労働政策研究・研修機構（2011）では、労働時間の長さや仕事の性質とが密接に関係している点を検討した。そこでの結論は、男性と同じ職務を担う女性、勤続年数が長く企業に定着した

図4-2-3 第1子妊娠時週実労働時間
—企業規模別・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)

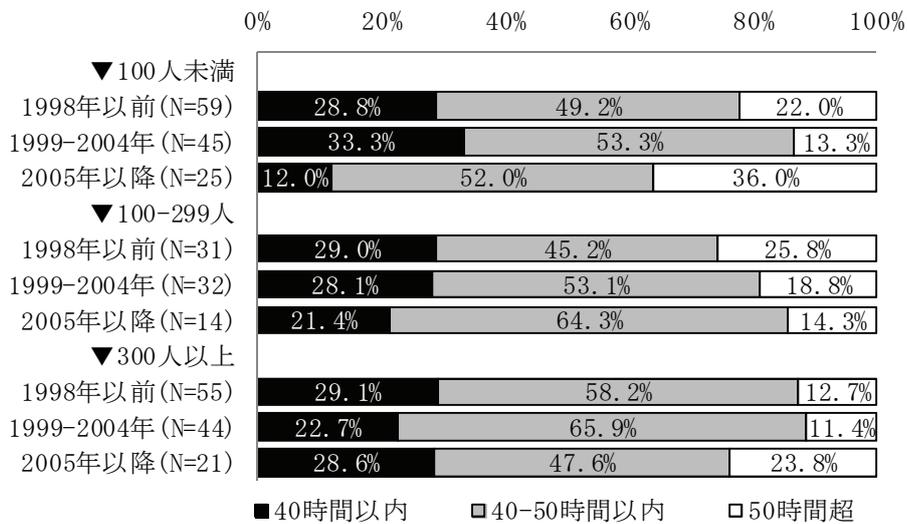
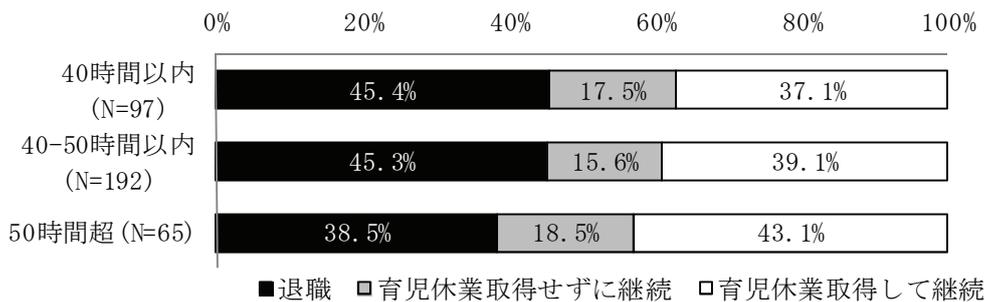


図4-2-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間別—
(第1子妊娠時正規雇用)



女性は、妊娠・出産期に就業継続しやすいが、その背景に企業が育児休業制度・短時間勤務制度など両立支援制度面で積極的に支援していることも関係するということであった。つまり、やりがいのある仕事は往々にして労働時間が長い。逆に、労働時間が短くてもやりがいに乏しい仕事であれば、就業継続意欲を阻害する。また、戦力化した女性に対しては、企業が両立支援制度の活用促進に積極的であることを分析結果は示唆していた。

だが、このことから労働時間は出産・育児期の就業継続にとって問題ではないと結論づけるのは早計だろう。仕事のやりがいに還元されない問題として次のような可能性が考えられるからである。

1 点目は、労働時間の「長さ」以外の部分が就業継続に関わる可能性である。つまり、労働時間の長さよりも、必要の際に時間を調整できるという裁量性や、子育てに適した時間帯で働いているかどうかという就業時間帯が就業継続にとって重要である可能性がある。これらはいわば労働時間の質的側面であり、女性の就業継続においては、量的な「長さ」よりも「それに還元できない」質的側面が就業継続の可否をより直接的に規定する可能性がある。

2 点目として、退職時期が多様である可能性もある。退職時期は妊娠・出産期以外にも、初期キャリアから妊娠までの間の退職、出産して復職後の退職という2つの退職時期が想定される。まず、労働時間が長い女性は妊娠期を迎える以前に退職しやすいことが考えられる。つまり、妊娠時点まで就業している労働時間の長い女性は、セレクションを経て残った就業継続意欲の高い層である可能性がある。一方で、労働時間の長い女性が出産時点までは就業継続するものの、復職後に就業継続できていないことも考えられる。このように退職時期が妊娠・出産期に集中せず分散化することで、労働時間の長さが出産・育児期の退職に及ぼす影響が見えにくくなっている可能性がある。

本章では、労働時間の長さに必ずしも還元されない質的側面、すなわちフレキシビリティに関わる仕事の裁量性と、育児との両立に適した働き方に関わる就業時間帯を問題視し、就業継続への影響を検討したい。その際、労働時間は、妊娠・出産期の就業継続の可否を左右するのみならず、たとえ産休・育休を経て復職できたとしても復職後に育児との両立問題から就業継続を難しくさせる点を検討したい。

3 仕事の裁量性と出産・育児期の就業継続

まず、仕事の裁量性が出産・育児期の就業継続におよぼす影響を検討しよう。仕事に裁量性があるとは、みずからの仕事に関して決定権、統制力をもつことである(Choi et al.2008)。より具体的には、仕事量、仕事の進め方や作業のスケジュールなどを自分で決められることである。仕事の裁量性があることの効果は、特に女性においては「働きやすさ」と関係する(Jacobs and Gerson 2004)。つまり、女性において裁量性が高いことは時間的柔軟性の高さをもたらし、仕事と家庭生活との両立問題を低減させる。同時に、裁量は「仕事のやりがい」を生む要素でもある。育児期は時間制約の強いライフステージであり、必要に応じて働く時間を短くする、休暇を取得するなどの働き方ができることが不可欠である。その際、裁量性のある働き方が「働きやすさ」と「働きがい」の両面をもたらすことのメリットから、妊娠・出産期の退職を抑制する効果をもたらすと考えられる。

まず、近年において、裁量をとる業務が拡大しているのか、コーホートとの関係を検討する²。図4-3-1をみよう。これをみると、最も若い「1976-80年生」のコーホートにおいて、それ以前のコーホートに比べて「裁量性あり」の割合は高くない。つまり、裁量のある仕事・職場が拡大しているという傾向にはなく、特定の仕事・職場において裁量性が存在している傾向に変化はないと考えられる。

仕事の裁量性は、高学歴者ほどそれを獲得しやすいという人的資本との関係が指摘されてきた(Kalleberg and Van Buren 1996)。図4-3-2において学歴との関係を検討しよう。こ

² ここでの裁量性の指標は、妊娠が分かった当時の働き方について、「1日の仕事量を自分で決めることができた」と「作業のスケジュールを自分で決めることができた」のいずれも「あてはまる」場合に「裁量性あり」とし、それ以外のケースについて「裁量性なし」とした。

図4-3-1 第1子妊娠時裁量性ありの割合
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

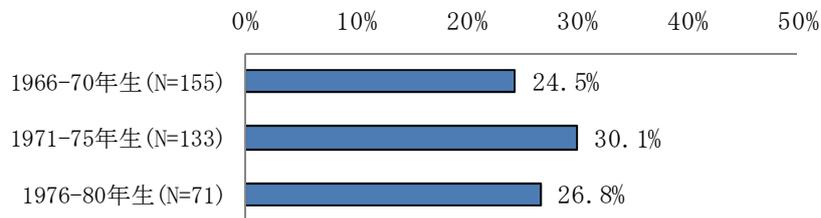


図4-3-2 第1子妊娠時裁量性ありの割合
—最終学歴別—
(第1子妊娠時正規雇用)

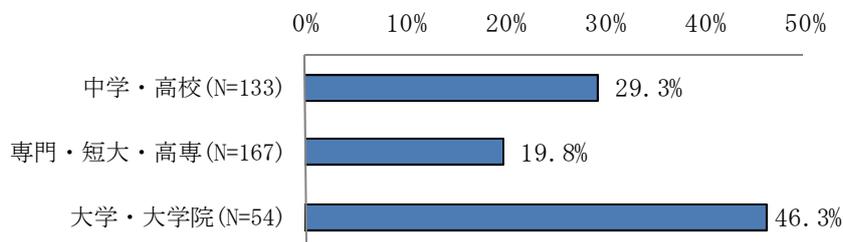
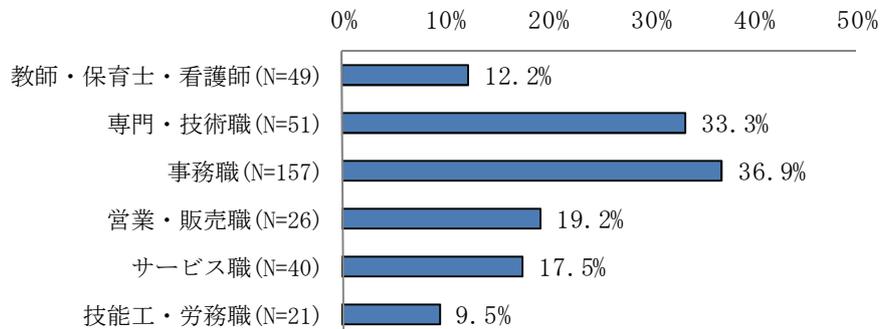


図4-3-3 第1子妊娠時裁量性ありの割合
—第1子妊娠時職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)



れをみると、「大学・大学院卒」において、「中学・高校卒」「専門・短大卒」に比べて、「裁量性あり」の割合が高い。つまり高学歴者ほど裁量性のある職務に就きやすいことがわかる。

次に職種との関係を検討する。裁量はホワイトカラー的な働き方と密接に関連することが指摘される。図 4-3-3 をみよう。裁量性の分布は職種による偏りが大きい。「専門・技術職」「事務職」において「裁量性あり」の割合が高い。逆に、「技能工・労務職」「教師・保育士・看護師」においては「裁量性あり」の割合が低い。裁量は、「専門・技術職」のみならず「事務職」を含む広範なホワイトカラー層を中心に分布していることがわかる³。

³ なお、図は割愛するが、労働政策研究・研修機構（2011）でも指摘したように、裁量性の有無は職務（男性と同じ職務を担っているか）との関連も強い。

図4-3-4 第1子妊娠時裁量性ありの割合
 —育児休業制度・短時間勤務制度の有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

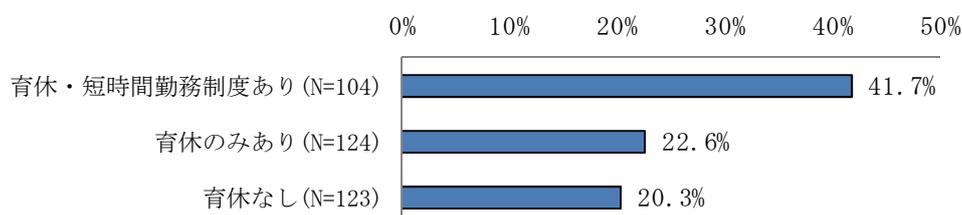
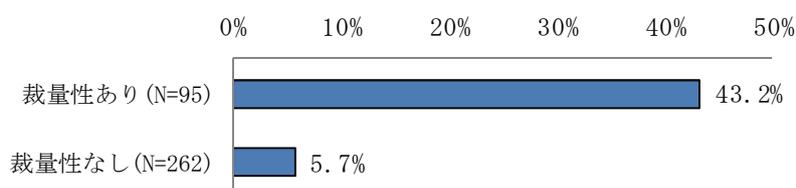


図4-3-5 始業・終業時刻が変更可能であった割合
 —第1子妊娠時裁量性の有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



この結果は、本章で議論している裁量が、職務の性質に関わる自律性とはやや異なることを示唆する。職務の性質としての自律性は専門職的な働き方として議論されるものであるが、本章で扱う裁量は、むしろ職場における仕事分担のあり方やスケジュール管理など職場の態勢に関わるものといえそうである。ここからは、女性の就業継続に積極的で両立支援制度の整備も進めている企業では、制度運用を促進する観点からも、管理のやり方を一定程度柔軟なものにしている可能性がうかがえる。両立支援制度の適用有無と裁量との関係をみよう。図4-3-4には、育児休業制度・短時間勤務制度の有無と裁量性有無との関係を示した。「育児なし」にくらべて「育児のみあり」の企業では裁量性がある割合はあまり変わらないが、「育児・短時間勤務制度あり」の企業では、裁量性ありの割合が大きい。つまり、育児のみならず復職後の就業継続も視野に入れた雇用管理をしている企業では、ふだんの仕事から一定程度の裁量をもたせる雇用管理をしていることがわかった。

では、仕事の裁量性を有することは出産・育児期の就業継続に対してどのようなメリットがあるのか。裁量性のメリットの一つは、必要に応じて時間を調整できるという時間的フレキシビリティにある。この点について、妊娠時の始業・終業時刻の変更可能性と裁量の有無との関係を図4-3-5で検討しよう⁴。「裁量性あり」の場合、「裁量性なし」に比べて、始業・終業時刻が変更可能であった割合がきわめて大きい。仕事の裁量性は働く者が時間的なフレキシビリティを獲得できることと密接に関連している。

実際に育児期に必要なに応じて労働時間を調整しやすいのか。ここで、図4-3-6で、復職後に労働時間を調整したかどうかについて、妊娠前の働き方における裁量の有無との関連をみ

⁴ 始業・終業時刻の変更可能性の指標は、妊娠がわかった当時の働き方について「始業・終業時刻を自分で変更できた」にあてはまるものを「変更可能であった」とした。

図4-3-6 復職後に労働時間を調整した割合
—第1子妊娠時裁量性の有無別—
(第1子妊娠時正規雇用)

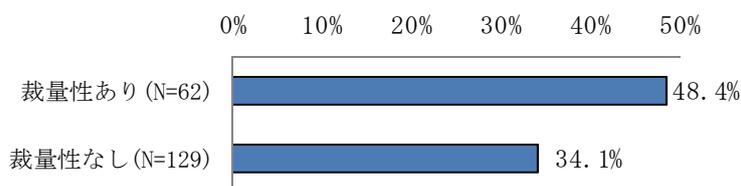
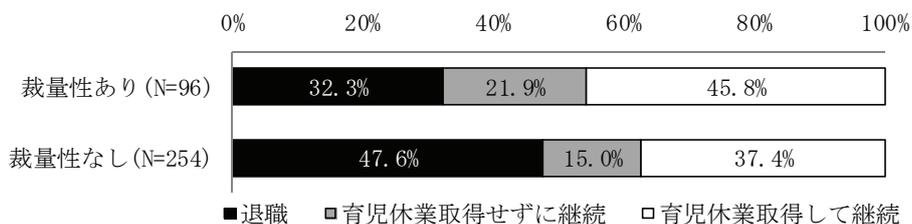


図4-3-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—裁量性の有無別—
(第1子妊娠時正規雇用)



よう⁵。「労働時間の調整」は、短時間勤務、所定外労働免除にあたる「1日の所定勤務時間を短くした」「週の出勤日数を減らした」「残業や休日労働をしなかった」のいずれかに該当したものを扱った。これをみると、「裁量性あり」の場合、「裁量性なし」に比べて、労働時間を調整した割合が大きい。仕事の裁量性がある場合に、復職後の育児期において必要が生じた際に労働時間を調整しやすいことが分かる。

以上の検討をふまえ、妊娠前の働き方において仕事の裁量性がある場合には、妊娠・出産期に就業継続しやすいのか、図4-3-7の裁量性の有無と育児休業取得割合・就業継続割合との関係を見よう。これをみると、「裁量性あり」の場合「退職」の割合が小さく、「育児休業取得して継続」「育児休業取得せずに継続」の割合がともに大きいことがわかる。

女性の就業継続に関わる裁量の意味は、必要に応じた就業時間の調整を容易にすることである。ここでいう裁量性は、職務に内在する性質としての自律性というよりむしろ職場の雇用管理に関わるものである。つまり、女性の就業継続に積極的で両立支援制度の適用を進めている企業が、制度運用促進のために、仕事分担やスケジュール管理に一定の柔軟性を持たせる意味で裁量性を高める雇用管理をしており、それが実際の就業継続にも関係していることがうかがえる。

4 就業時間帯と出産・育児期の就業継続

本節では、就業時間帯が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を考察する。育児期に適した働き方を妊娠前からできているかどうかは、妊娠期以降の就業継続の可否に関わるであろ

⁵ ここでの分析対象は、妊娠・出産期に就業継続し妊娠時の勤め先に復職した者に限定し、この間に退職した者は含まない。

う。では、どのような働き方であれば育児期でも続けやすく、どのような働き方が育児期の両立問題を引き起こしやすいか。この点を、就業時間帯、特に夜間勤務の影響に着目して分析したい。

既存研究でも夜間勤務の問題は様々指摘されてきたが（Presser 2003 等）、育児期に関わる問題の一つは保育サービス利用可能性との関係で発生する。具体的には、夜間における保育サービス利用可能性が限られている現状をふまえると、保育サービス利用可能時間との関係で夜間勤務の働き方を続けることは困難に直面しやすいのではないか。こうした問題意識から、本節以降では第1子出産・育児期の就業継続に対する夜間勤務の影響を検討する⁶。

まず、所定始業時刻と所定終業時刻の分布をみてみよう⁷。図4-4-1に第1子妊娠時の所定始業時刻の分布を示す。最頻値は「午前8時～9時前」であり、これが標準的な始業時刻であることがわかる。なお、「午前9時～10時前」という標準より少し遅い時間帯にも一定の

図4-4-1 第1子妊娠時所定始業時刻の分布
(第1子妊娠時正規雇用)

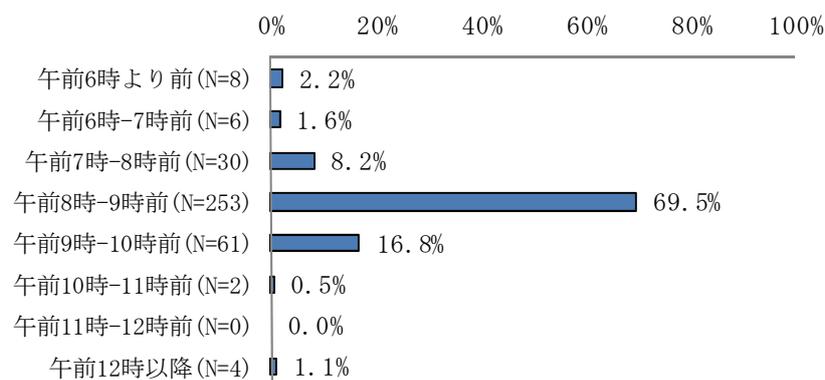
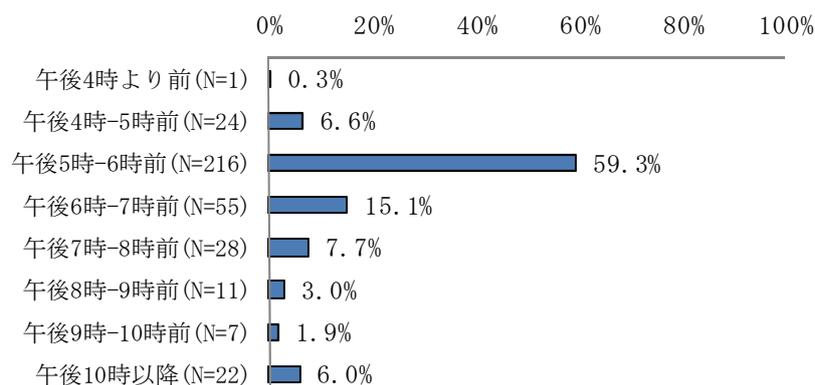


図4-4-2 第1子所定終業時刻の分布
(第1子妊娠時正規雇用)



⁶ 本章では、残業を含まない所定の始業・終業時刻に基づいて就業時間帯、夜間勤務の議論を行う。たとえ残業がない働き方であったとしても「夜に働く」場合に育児期の就業継続困難が引き起こされるのではないかと考えるからである。また、妊娠期間中は夜間の就業に一定の制限があるが、本章と次章で扱う「妊娠時」は「妊娠がわかった当時」のことを指し、実質的には妊娠直前の働き方を議論していることを注記する。

⁷ 「最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻（仕事の開始時刻）と終業時刻（仕事の終了時刻）は何時でしたか。早出や居残りは除く所定の時刻をお答えください。※所定の時刻が決まっていなかった方は主な時刻をお答えください。」に対する回答。ただし、交代制勤務などで日によって異なっていた場合は、始業時刻については最も早い時刻に○をし、終業時刻については最も遅い時刻に○をする。

図4-4-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時始業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)

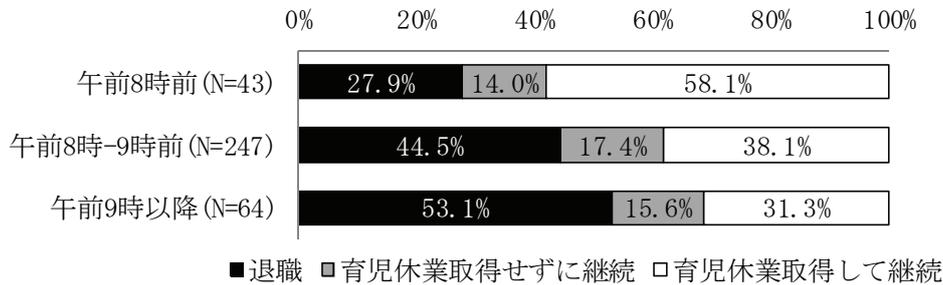
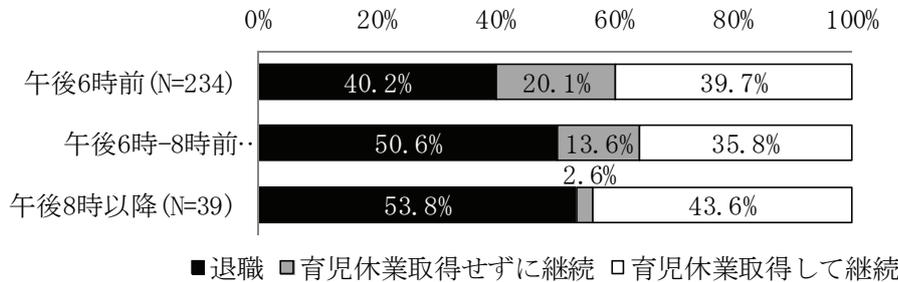


図4-4-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—終業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)



割合がある。

図 4-4-2 は第 1 子妊娠時の所定終業時刻の分布である。所定終業時刻の最頻値は「午後 5 時~6 時前」であり、これが標準的な終業時刻であるといえる。なお、これより早い終業時刻の割合は少ないものの、終業時刻が標準より遅いケースは一定程度あることがわかる。そのうち、「午後 6 時~7 時前」「午後 7 時~8 時前」という終業時刻が標準よりやや遅い夜間勤務のケースが多いが、「午後 10 時以降」という深夜業のケースもみられる。

では、始業時刻・終業時刻は、妊娠・出産期の就業継続とどう関係するのか。まず、図 4-4-3 で、始業時刻と育児休業取得割合・就業継続割合との関係を示す⁸。これをみると、標準的な始業時刻である「午前 8 時~9 時前」と比べて、「午前 8 時前」という始業時刻が早い場合には、育児休業取得割合が大きく、退職割合が小さい。逆に、「午前 9 時以降」という始業時刻が遅い場合には、退職割合が高い。始業時刻が早いことが退職をもたらすとはいえず、逆に始業時刻が遅い働き方において退職割合が高いという特徴がある。

次に、終業時刻と育児休業取得割合・就業継続割合との関係をみてみよう⁹。図 4-4-4 をみると、標準的な終業時刻である「午後 6 時前」に比べて、「午後 6 時~8 時前」「午後 8 時以

⁸ 所定始業時刻について、標準的な時刻である「午前 8 時~9 時前」を基準にして、それより早い「午前 8 時前」と標準より遅い「午前 9 時以降」という 3 カテゴリーとして検討した。

⁹ 所定終業時刻について、標準的な時刻である「午後 6 時前」を基準にして、それより遅い「午後 6 時~8 時前」「午後 8 時以降」という 3 カテゴリーとして検討した。

図4-4-5 第1子妊娠時所定始業時刻
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

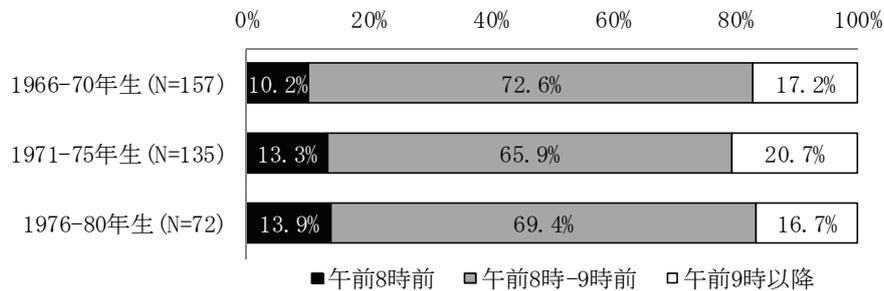


図4-4-6 第1子妊娠時所定終業時刻
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

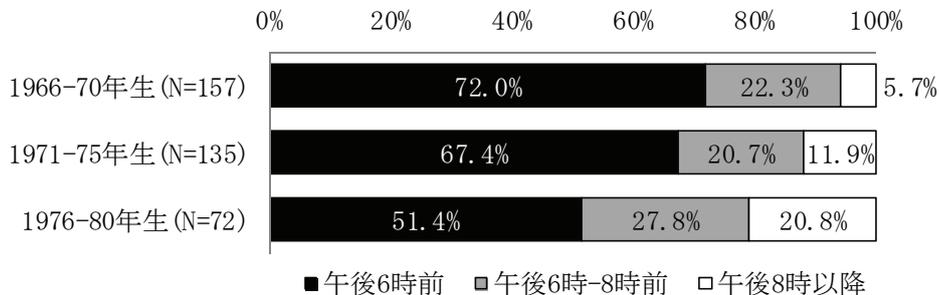
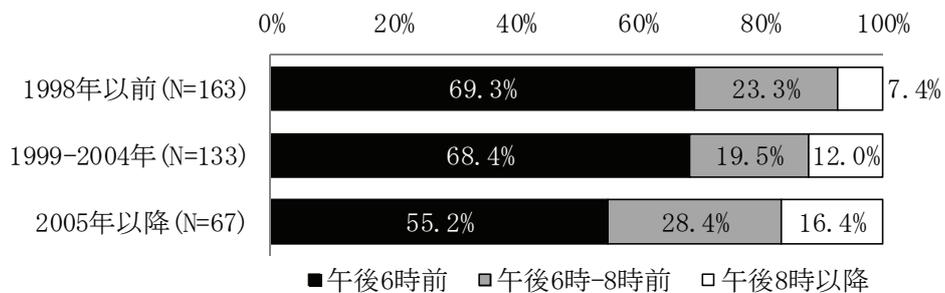


図4-4-7 第1子妊娠時所定終業時刻
—出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)



降」は、退職割合が高い。特に、「午後 8 時以降」では「育児休業取得せずに継続」の割合がきわめて低いことが特徴的である。ここからは、終業時刻が標準的な時間帯である午後 6 時より前であるか、それ以降の夜間勤務を含むかによって妊娠・出産期の就業継続しやすさに差があることがうかがえる。

では、始業時刻・終業時刻に近年の変化はみられるのか。コーホート別に検討しよう。まず、始業時刻について、図 4-4-5 でみてみたい。どのコーホートにおいても「午前 8 時～9 時前」が分布の大きな割合を占めており、始業時刻には大きな変化はみられない。

次に、終業時刻の変化をみるために、特にコーホート別に検討する。図 4-4-6 をみよう。「1966-70 年生」に比べて若いコーホート「1976-80 年生」は午後 6 時以降（「午後 6 時～8

図4-4-8 第1子妊娠時所定終業時刻
—第1子妊娠時職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)

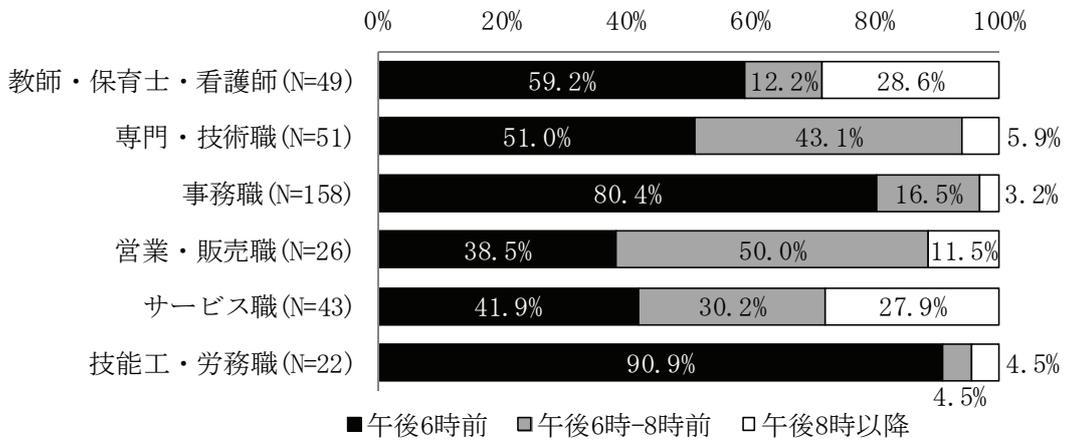
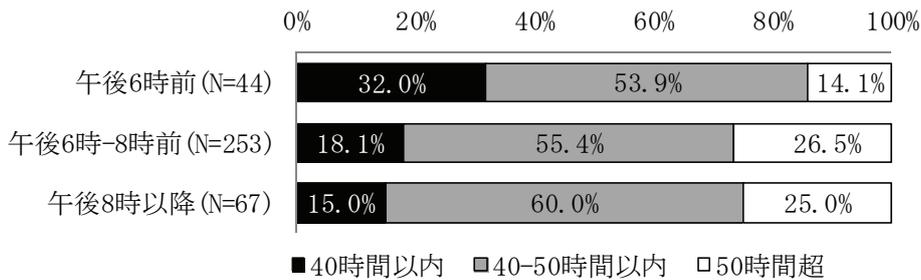


図4-4-9 第1子妊娠時週実労働時間
—第1子妊娠時所定終業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)



時前」「午後8時以降」)の割合が大きく、特に午後8時以降にも就業する働き方が拡大する傾向にある。夜間勤務が拡大傾向にあることが読み取れる。

ただ、これは年齢効果ではないかという疑問も残る。つまり、若いコーホートほど出産経験者は出産年齢が低い割合が大きく、同時に年齢が若いほど夜間勤務の割合が高い可能性があるからだ。この可能性を検討するため、図4-4-7で出産年代別の所定終業時刻の分布をみよう。これをみると、コーホート別の図4-4-6よりも緩い変化であるものの、「2005年以降」に出産した女性の終業時刻は、「午後6時前」の割合が下がり、「午後6時～8時前」「午後8時以降」の割合が大きくなる。最近出産した女性においては第1子妊娠時に夜間勤務があった割合が少なくなく、年齢効果を考慮した上でも、夜間勤務の拡大傾向は確認できる。

では、夜間勤務と密接な結び付きのある仕事は何か。職種と終業時刻との関連について図4-4-8で検討したい。これをみると、「事務職」「技能工・労務職」においては「午後6時前」の割合が高い。対照的に、「営業・販売職」「サービス職」において、終業時刻が午後6時以降の割合(図のグレーと白の帯を合わせた部分)が大きく、「専門・技術職」「教師・保育士・看護師」がそれに続く。

ここで、所定終業時刻と週実労働時間との関係を図4-4-9でみよう。終業時刻が遅い働き

図4-4-10 第1子妊娠時所定終業時刻
—第1子妊娠時所定始業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)

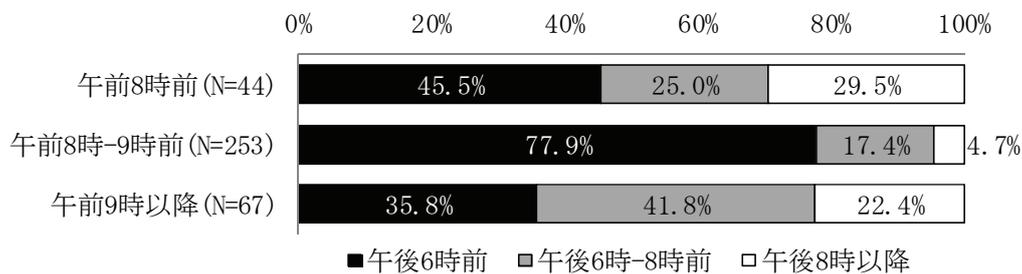
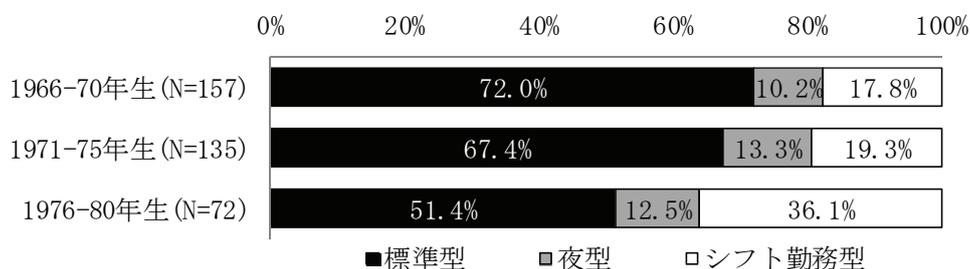


図4-4-11 勤務スケジュール各類型の分布
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)



方においては残業を含む実労働時間も長いのか。終業時刻が「午後6時前」に比べて「午後6時～8時前」「午後8時以降」の場合、週実労働時間「40時間以内」の割合が小さく、それ以上の残業を含む働き方がある割合が高い。所定終業時刻が午後6時以降の夜間勤務は、実労働時間も長い傾向にあることが示されている。

ここまでは所定終業時刻が午後6時以降であることをもって夜間勤務の議論をしてきた。では、所定終業時刻が午後6時以降であるとはどのような勤務スケジュールなのか。始業時刻と終業時刻との関係を見ることから検討をはじめよう。

図4-4-10をみると、始業時刻が「午前9時以降」である場合に、終業時刻が「午後6時～8時前」「午後8時以降」と遅い場合が多い。これは就業時間帯が標準より後ろにずれる「夜型」の勤務スケジュールと考えられる。一方で、始業時刻が「午前8時前」と早いものの終業時刻が「午後6時～8時前」「午後8時以降」と遅いケースがある。これは、始業が早い日もあるが終業が遅い日もあるという、シフト勤務型の勤務スケジュールをあらわしていることがうかがえる。これにもとづき、勤務スケジュールについて、始業・終業時刻との関係で3つに類型化して検討を進めたい。

1. 「標準型」…所定の終業時刻が午後6時より前¹⁰
2. 「夜型」…始業時刻が午前9時以降、かつ終業時刻が午後6時以降

¹⁰ 「標準型」には、所定の終業時刻が午後6時より前の者のうち、始業時刻が標準的な時刻である「午前8時～9時前」より早い朝型勤務の者も若干含む。ただ、「標準型」の大半は、始業時刻も標準的な時刻である「午前8時～9時前」である。本章の議論は、標準的な時刻より終業時刻が遅い働き方を問題とすることから、「標準型」を構成する際に、始業時刻に関わらず、終業時刻が午後6時前であるという基準を採用した。

図4-4-12 勤務スケジュール各類型の分布
—最終学歴別—
(第1子妊娠時正規雇用)

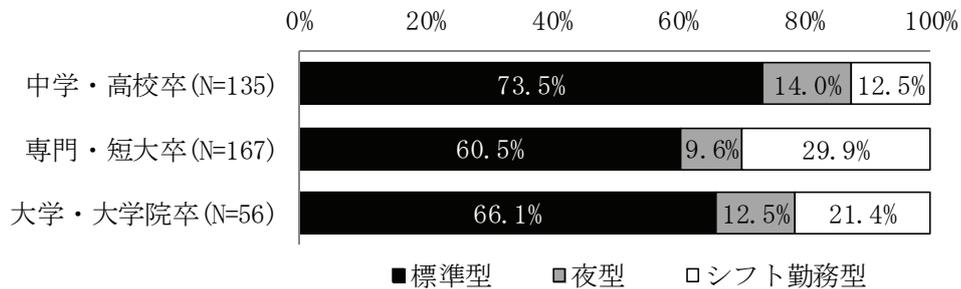
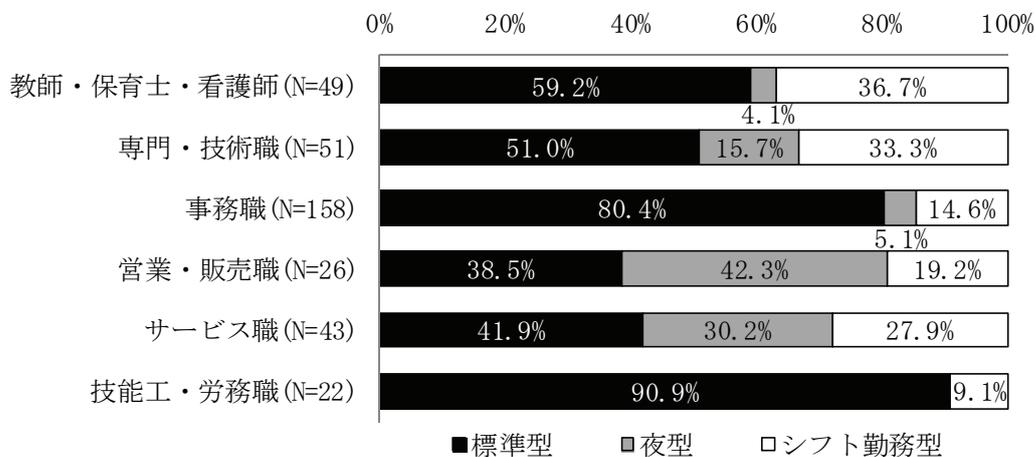


図4-4-13 勤務スケジュール各類型の分布
—第1子妊娠時職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)



3. 「シフト勤務型」…始業時刻が8時より前で、かつ終業時刻が午後6時以降¹¹

先の検討で、近年は終業時刻が午後6時以降の夜間勤務が拡大しているが、それは「夜型」が拡大しているのか、それとも「シフト勤務型」の働き方が拡大しているのか。コーホート別に検討しよう。図4-4-11をみると、最も若いコーホートである「1976-80年生」において、それ以前のコーホートに比べて、「シフト勤務型」の割合がきわめて大きい。「夜型」の割合は、それ以前のコーホートに比べて差がない。つまり、近年拡大傾向にあるのは「シフト勤務型」の働き方であることがうかがえる。

次に、図4-4-12で学歴との関係を検討しよう。「中学・高校卒」で「標準型」が多いのとは対照的に、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」で「シフト勤務型」が多く、特に「専門・短大卒」においてその割合が特に高い。これは就いている仕事に関係している可能性がある。そのため、次に職種との関係を検討する。

図4-4-13をみよう。職種との関係では、まず、「事務職」「技能工・労務職」において「標

¹¹ 法定労働時間が週40時間以内であることをふまえ、始業時刻と終業時刻が10時間以上離れている場合は、日によって所定の始業・終業時刻が異なり、早出早上がりの日も遅出遅上がりの日もある「シフト勤務型」の就業であると判断した。

図4-4-14 第1子妊娠時夜間勤務ありの職種構成
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

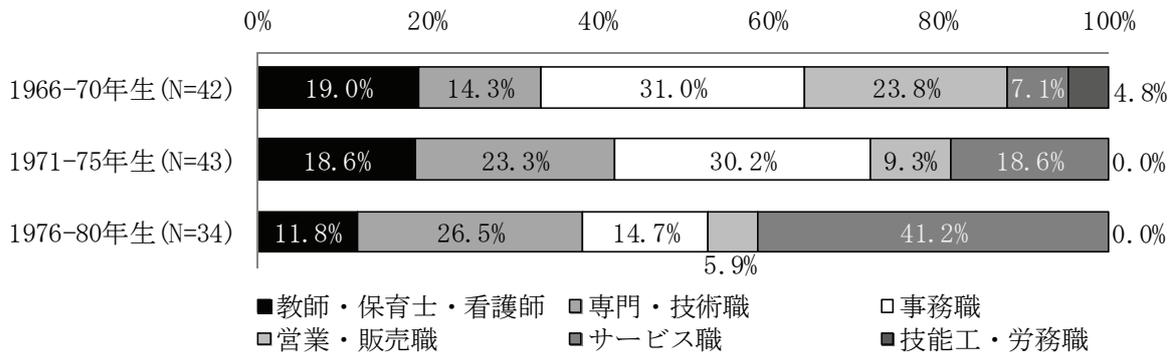
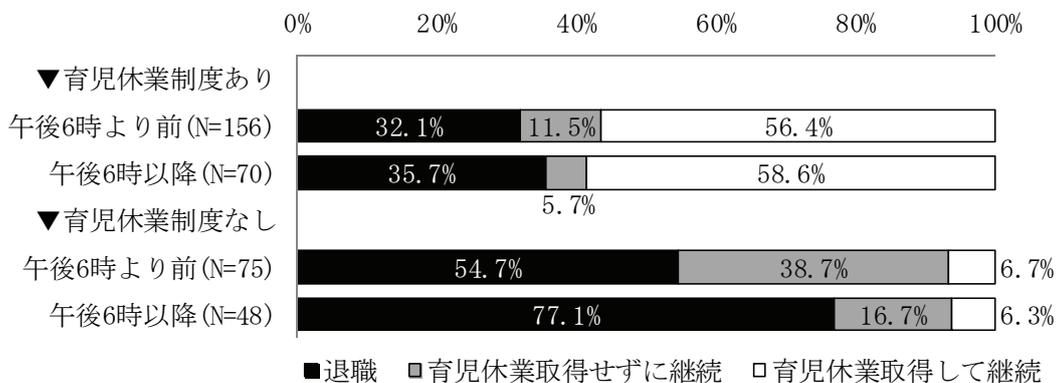


図4-4-15 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時終業時刻・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠時正規雇用)



準型」が多い。これとは対照的に、「営業・販売職」「サービス職」において「夜型」が多い。また、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「サービス職」で「シフト勤務型」が多いのが特徴である。

以上の検討から、終業時刻が午後6時以降と遅いケースには、始業時刻も終業時刻もともに遅い、百貨店での販売、飲食店などのサービス職などが代表的な「夜型」の勤務形態と、看護師・介護士などが代表的な「シフト勤務型」の勤務形態が含まれる。そして、特に「シフト勤務型」が拡大することによって「就業時間帯の夜型化」が進んでいる傾向がわかった。

「就業の夜型化」を論じる際に留意すべきことがもうひとつある。それはどのような夜間勤務の仕事が増えてきたかである。例えば看護師のシフト勤務は以前より広く存在するものである。近年におけるサービス経済化の流れの中で夜間勤務の増加が見られるのは、看護師のような仕事よりもむしろ小売業の販売職、飲食店、介護職などではないか。この点を夜間勤務の職種構成変化をみることで検討しよう。

図4-4-14はコーホート別に夜間勤務¹²の職種構成を示したものである。これをみると、最

¹² 所定終業時刻が午後6時以降の場合を指す。つまり、勤務スケジュールでいうと「夜型」「シフト勤務型」の両者がこれに含まれる。

も若いコーホートである「1976-80年生」でそれ以前のコーホートよりも「サービス職」「専門・技術職」の割合が高い。こうした仕事における夜間勤務の拡大が女性の就業継続の観点から問われるべきものである。

ここであらためて夜間勤務の有無と就業継続との関係を検討しよう。図 4-4-4 で終業時刻が午後 6 時以降と遅い働き方では就業継続が難しいことを示したように、夜間勤務の拡大は女性の就業継続にとって歓迎すべき変化とはいえない。ただ、夜間勤務があるからといって多くの女性が就業継続をあきらめて出産退職するというわけではなさそうだ。ここに育児休業制度が関係する。職場に育児休業制度があるかどうかによって、夜間勤務の女性の出産退職判断は左右されている。次にその点を見てみよう。

図 4-4-15 で、育児休業制度の有無別に、所定終業時刻と就業継続割合との関係を示した。まず「育児休業制度あり」の場合をみてみよう。育児休業制度がある場合、終業時刻が「午後 6 時以降」でも退職割合は高くなく「午後 6 時より前」と比べて差がない。一方で、「育児休業制度なし」の場合はそうではない。育児休業制度がない場合、終業時刻が「午後 6 時以降」では「午後 6 時より前」と比べて「退職」の割合が大きい。つまり、勤め先に育児休業制度がある場合、所定終業時刻が遅く夜間勤務があることは即座には退職に結びつかない。一方で、育児休業制度がない場合には所定終業時刻が遅いことは妊娠・出産期の退職をもたらしやすい。この結果からは、妊娠前の働き方において終業時刻が遅い場合でも、育児休業制度を利用できれば当面の退職を回避するという選択を行うことがうかがえる¹³。

5 第 1 子妊娠・出産期退職に対する労働時間の効果

前節までの検討をふまえ、第 1 子の妊娠が分かったときに正規雇用労働者であった女性における、妊娠期の退職の規定要因を分析しよう。分析方法は二項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。分析の目的は以下の 2 点ある。

1 点目は、労働時間の質的側面が妊娠期の退職におよぼす影響の検証である。つまり、妊娠・出産期の就業継続の可否に対しては、労働時間の長さよりも仕事の裁量性、就業時間帯が規定する。具体的には、第 3 節で検討したように仕事の裁量性がある場合に退職を抑制できるという仮説、第 4 節で検討したように終業時刻が午後 6 時以降である場合に退職をもたらしやすいという仮説を検証したい。

2 点目は、両立支援制度の効果に関わる。まず、両立支援制度の有無、特に育児休業制度に加えて短時間勤務制度がある職場では、制度運用をすすめるために裁量性を高める雇用管理を行うことから、制度の有無と裁量性とは強い関係が想定できる。つまり、裁量の効果は

¹³ この背景には、就業時間帯が遅い働き方をしている中に高学歴女性が多く、またそうした仕事で専門職を中心に分布していることも関係しよう。高学歴女性が就業継続傾向にあることに加え、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」などの専門的な職種は育児休業制度が整備されている割合が高い（労働政策研究・研修機構 2011）。

両立支援制度の効果に吸収されよう。また、終業時刻が午後6時以降であっても勤め先に育児休業制度がある場合には妊娠・出産期の退職を抑制できよう。

表4-5-1 第1子出産時雇用の有無の規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2	
	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比
出生コーホート (BM: 1966-70年)				
1971-75年	.123 (.273)	1.131	.147 (.289)	1.158
1976-80年	.400 (.353)	1.492	.219 (.375)	1.245
第1子出産年齢	.089 (.037)	1.093 *	.057 (.039)	1.058
第1子妊娠時通勤時間 (30分超=1、30分以内=0)	-.540 (.272)	.583 *	-.709 (.287)	.492 *
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.463 (.285)	1.589	.454 (.302)	1.575
最終学歴 (BM: 中学・高校)				
専門・短大	-.042 (.310)	.959	-.185 (.326)	.831
大学・大学院	.462 (.464)	1.587	.591 (.487)	1.806
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)				
教師・保育士・看護師	1.210 (.446)	3.352 **	.444 (.479)	1.558
専門・技術職	.220 (.409)	1.245	-.007 (.430)	.993
営業・販売職	-.430 (.499)	.650	-.553 (.528)	.575
サービス職	.157 (.426)	1.170	.122 (.456)	1.130
技能工・労務職	-.541 (.530)	.582	-.975 (.563)	.377
第1子妊娠時企業規模 (BM: 100人未満)				
100 - 299人	-.131 (.324)	.877	-.586 (.359)	.556
300人以上	-.169 (.295)	.845	-.777 (.345)	.460 *
官公庁・公営事業所	1.344 (.684)	3.834	.324 (.725)	1.383
週実労働時間 (BM: 40時間以内)				
40~50時間以内	-.234 (.297)	.791	-.234 (.315)	.791
50時間超	.371 (.388)	1.449	.574 (.407)	1.776
仕事上の裁量の有無 (あり=1、なし=0)	.576 (.293)	1.778 *	.273 (.310)	1.314
第1子妊娠時所定終業時刻 (1=午後6時以降、0=午後6時より前)	-.591 (.283)	.554 *	-.643 (.296)	.526 *
育休・短時間勤務制度の有無 (BM: 育休なし)				
育休・短時間勤務制度あり			1.779 (.412)	5.922 **
育休のみあり			.935 (.338)	2.547 **
定数	-2.234 (1.017)	.107 *	-1.418 (1.075)	.242
χ^2 乗値	53.342 **		73.42 **	
自由度	19		21	
N	334		326	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

以上の2点を検証するため、分析はモデル1、2の2段階に分けて行った。

モデル1では、以下の説明変数を投入した。出生コーホート、第1子出産年齢、第1子出産時通勤時間、第1子出産時親との同居、最終学歴、第1子妊娠時職種、第1子妊娠時企業規模を投入した。また、妊娠前の働き方に関する変数として、第1子妊娠時労働時間（40時間以内がベンチマーク）、仕事の裁量性の有無、第1子妊娠時所定終業時刻を投入した。モデル2では、これに加え、「育休・短時間勤務制度の有無」（育休なしがベンチマーク）を投入した。分析の結果を表4-5-1に示す。

まず、モデル1の結果をみたい。基本変数については、第1子出産年齢が高いほど、職種が「教師・保育士・看護師」であるほど、第1子出産時に雇用されている確率は高い。逆に、通勤時間が30分超である場合、第1子出産時に雇用されている確率は低くなる。働き方に関しては、仕事の裁量性がある場合に、第1子出産時に雇用されている確率は高い。また、所定終業時刻が午後6時以降の場合に、第1子出産時に雇用されている確率は低くなる。対照的に、週実労働時間の長さは有意な影響を示していない。

次に、モデル2の結果をみよう。妊娠時の勤め先に育児休業制度がある場合、第1子出産時に雇用されている確率は高くなる（「育休なし」に比した「育休のみあり」の効果）。育休に加えて短時間勤務制度がある場合には、第1子出産時に雇用されている確率はさらに高い。ここで着目すべき1点目は、仕事の裁量性の有意性が消滅していることである。これは、仕事の裁量性が育休・短時間勤務制度の有無と強く関連があるという図4-3-4の結果と整合的である。着目すべき2点目として、所定終業時刻が午後6時以降の効果の有意性は残るが、妊娠時の勤め先に育児休業制度がある場合は、就業時間帯が午後6時以降を含む場合であっても出産時点まで就業継続できる確率が低くならないことである。

本節の分析からわかったことをまとめたい。まず、第1子妊娠期に就業継続できるかに関して、労働時間の長さよりも、仕事の裁量性や就業時間帯が規定している。具体的には、仕事の裁量性がある場合に妊娠期の退職は抑制され、終業時刻が午後6時以降の夜間勤務がある場合、退職がもたらされやすい。ただ、育児休業制度があることの効果は大きく、終業時刻が午後6時以降であっても育児休業制度がある場合には妊娠期の退職にすぐに結びつくわけではない。妊娠・出産期の退職抑制には育児休業制度等の両立支援制度があるかどうかが大きく関わる。

では、夜間勤務が就業継続を妨げる問題は育児休業制度によって解消されるのか。そう考えるのは早計であろう。終業時刻が夕方6時以降であることは、たとえ育児休業を取得して妊娠期の退職を回避できたとしても、復職以降に問題となる可能性がある。育児期の生活リズムと乖離した就業スタイルであることは就業継続を阻害するのではないか。次節では、復職以降の就業継続可否に対する夜間勤務の影響を検討したい。

6 復職後の同一就業継続に対する就業時間帯の影響

(1) 復職後5年間の同一就業継続と就業時間帯

前節までの検討では、出産時点までの労働市場からの退出に関しては、労働時間の長さよりも、裁量性の有無、夜間勤務があることが影響していることが確認された。特に、勤め先に育児休業制度がない場合は、就業時間帯が午後6時以降を含む場合に退職しやすい。逆にいうと、勤め先に育児休業制度がある場合は、就業時間帯が午後6時以降を含む場合であっても出産時点までに退職せず、育児休業を取得することで退職を回避する選択をしがちだ。ただ、たとえ育児休業を取得することで妊娠・出産期に退職をしない場合でも、産休・育児休業期間を経て復職した後は、就業時間帯はふたたび問題となるのではないか。特に、夜間保育の利用可能性が限られる現状では保育サービスを利用できる時間帯に実質的な制約があることから、保育時間と両立可能な就業時間帯で働けるかどうかは復職後の同一就業継続を左右する可能性がある。端的にいうならば、就業時間帯が午後6時以降を含む場合には、保育時間との調整が難しいのではないか。本節では、こうした問題意識の下、就業時間帯と復職後の同一就業継続との関係について検討する。なお、本節で分析の対象とするのは、妊娠時に正規雇用就業者で出産時点まで就業継続した者のうち、産休・育児休業取得の後に復職した女性である。

まず、所定終業時刻が午後6時以降の場合、復職後に同一就業を継続することが難しいこ

図4-6-2 復職5年後の同一就業継続割合
— 第1子妊娠時の所定終業時刻・復職後の支援制度の有無別—
(第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)

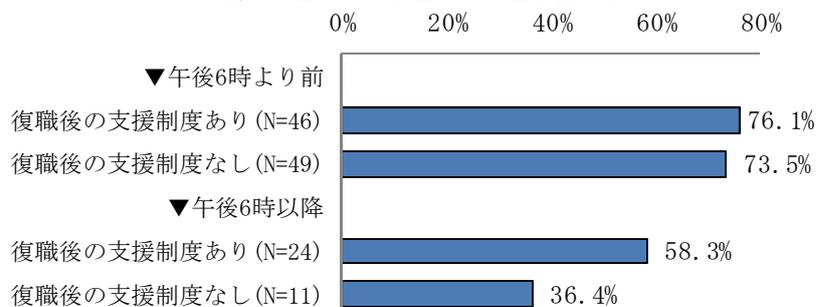


図4-6-1 復職5年後の同一就業継続・転職・離職割合
— 第1子妊娠時所定終業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)

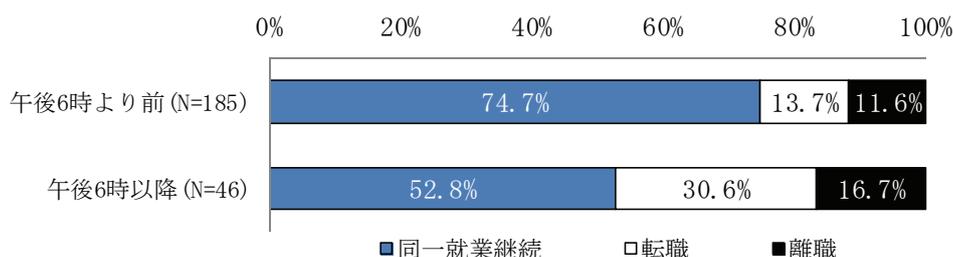


図4-6-3 復職5年後の同一就業継続割合
 —第1子妊娠時所定終業時刻・保育園送迎サポート有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)

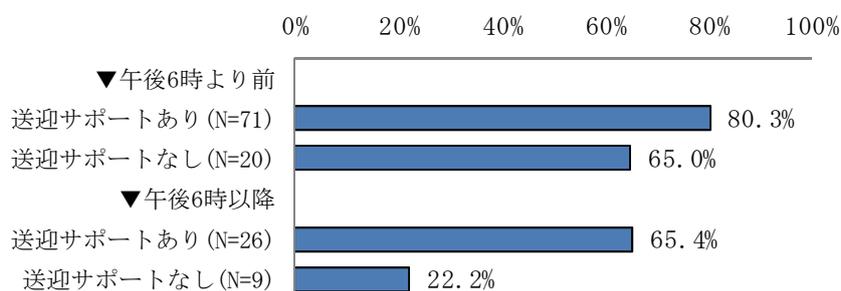
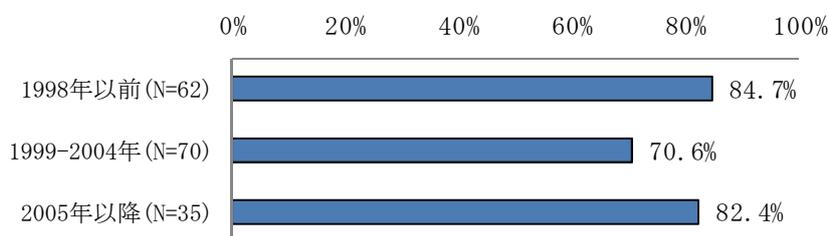


図4-6-4 保育園送迎サポートありの割合
 —出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)



とをクロス表で確認しよう¹⁴。図4-6-1では、復職5年後に妊娠時の勤務先に就業継続しているかどうかについて、妊娠時の所定終業時刻別に検討した¹⁵。これをみると、所定終業時刻が「午後6時以降」である場合、「午後6時より前」と比べて「同一就業継続」の割合が小さく、「転職」「離職」の割合が大きい¹⁶。つまり、終業時刻が午後6時以降の夜間勤務では、たとえ妊娠中に退職せず復職した場合でも、その後5年間に退職することが多い。

ただ、短時間勤務制度等、復職後の支援制度がある場合¹⁷には午後6時以降の時間帯の就業がある場合でも継続率は高くなる。図4-6-2をみよう。終業時刻が「午後6時より前」である場合は、復職後の支援制度の有無によって復職5年後の同一就業継続割合に差はない。ただ、終業時刻が「午後6時以降」の場合、「復職後の支援制度あり」の場合に同一就業継

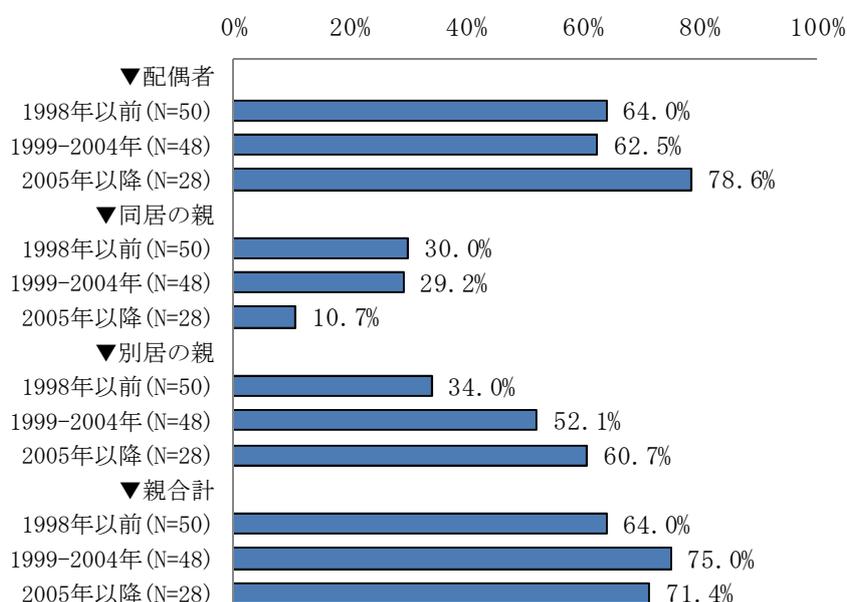
¹⁴ 本節で妊娠前の就業時間帯と復職後の同一就業継続との関係について検討する際、基本的には、同一の勤め先で働く限り夜間勤務からそうでない働き方にシフトする可能性は低いことを前提にしている。実際に働き方を変更することは容易でないからである。

¹⁵ ここでの分析では、復職後5年間を経過していないケースについては、分析対象から除外した。図4-6-2～図4-6-5も同様である。生存分析においてはこうしたケースも扱えるため、図4-6-6、表4-6-1では分析対象とした。

¹⁶ ここで、「転職」とは復職5年後の時点で別の勤め先に移動しているケース、「離職」とは復職5年後時点で非就業のケースを指す。つまり、「転職」であっても間断なく次の勤め先に移っているとは限らない。いったん離職した後に再参入した場合も含まれる。なお、「転職」のケースは24あった。図は割愛するが、このうち正規雇用での転職は9ケースのみであり、多くが転職によって非正規化している。本章が扱うのは復職後5年間という、大半の女性が就学前の子どもをもつ育児期であり、育児期には妊娠時の正規雇用の勤め先を辞めて同等の雇用条件の勤め先に転職することは容易でない。また、復職5年後時点の非正規化とは、いったん離職した後の労働市場への再参入の場合が多い。このことから、本節では妊娠時と同一の勤務先での就業継続を議論したい。

¹⁷ 第1子の妊娠がわかった当時の勤め先において、自身に適用される制度として「短時間勤務（時短）制度」「残業や休日労働の免除」「子の看護休暇制度」のうちどれか1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。

図4-6-5 保育園送迎のサポート割合
 —サポート主体・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)



続率が約 58%であるのに対し、「復職後の支援制度なし」の場合、継続率は約 36%と低くなる。ここからは、特に午後 6 時以降の夜間勤務がある場合は、復職後の同一就業継続に際して、短時間勤務制度等の両立支援制度の必要性が高いことがうかがえる。

また、保育園送迎に関して配偶者などのサポートがある場合も継続率は高くなる。図 4-6-3 に、終業時刻別に保育園送迎サポートの有無¹⁸と復職 5 年後の同一就業継続割合との関係を示す。終業時刻が「午後 6 時より前」の場合でも、「送迎サポートあり」は「送迎サポートなし」に比べて復職後の同一就業継続割合が高いが、終業時刻が「午後 6 時以降」の場合にその差はきわめて大きい。夜間勤務がある女性にとっては特に、保育園の送り迎えに対するサポートがあるかどうかは復職後の同一就業継続を左右している。

保育園の送り迎えのサポートを受けている割合をみてみよう。近年第 1 子を出産した女性において変化はあるか、図 4-6-4 で出産年代別に検討する¹⁹。近年にかけての一貫した傾向は特に見られないが、同一就業継続した女性のうち、8 割前後が自分以外の家族・親族等からの送迎のサポートを受けていることがわかる。保育園送迎のサポートは育児期の女性が同一就業継続するにあたって重要な資源であることがうかがえる。

では、保育園の送り迎えのサポートを行っているのは誰か。特に親との同居率が低くなる傾向の中では、配偶者の役割の重要性が増しているのではないか。図 4-6-5 をみよう。まず、

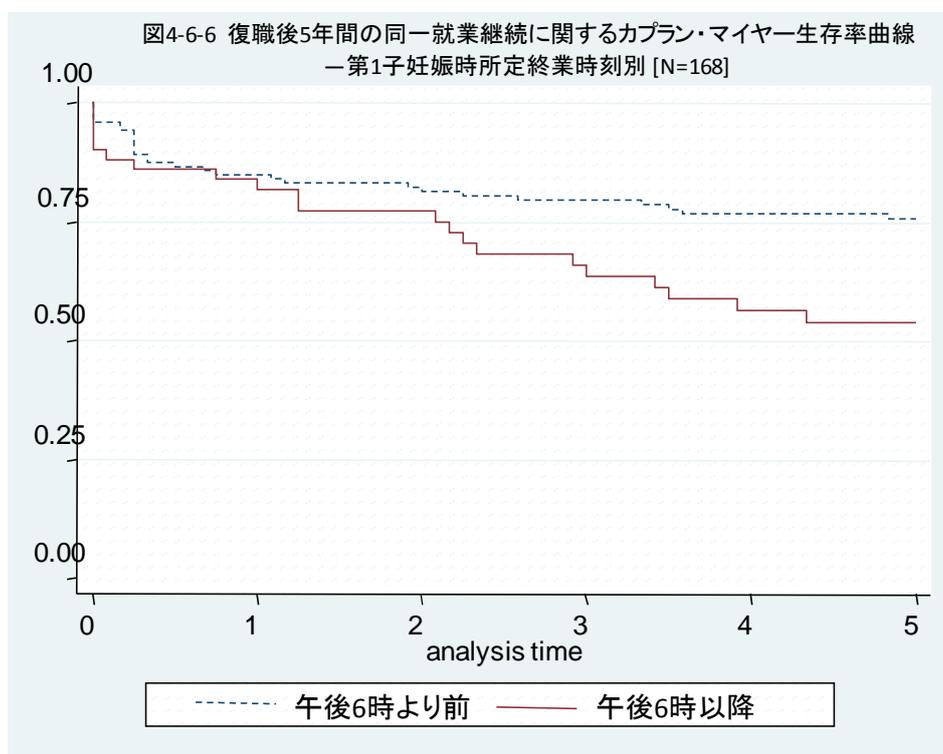
¹⁸ 第 1 子の通園・通学等の送り迎えについて「自分が 1 人でしていた」場合に「送迎サポートなし」とし、サポートの程度によらず、自分以外の方が送迎に関わっていた場合に「送迎サポートあり」とした。なお、「送り迎えは必要なかった」というケース (6 ケース) については分析対象に含めなかった。

¹⁹ 図 4-6-4、4-6-5 は、妊娠時に正規雇用で出産後復職した女性のみの分析結果であり、全サンプルの傾向ではないことに留意する必要がある。

「2005年以降」の出産では「同居の親」が送迎サポートする割合は大きく減少している。これに対し、「配偶者」が送迎サポートする割合は以前より高いものの、「2005年以降」にいつそう上昇している。また、「別居の親」が送迎サポートを行う割合も大きく増加傾向にある。「親合計²⁰」でみると、親が送迎のサポートをする割合は配偶者同様に高く、親のサポートに頼る傾向に大きな変化はない。つまり、親との同居率が低下する中で、別居の親に保育園送迎のサポートをしてもらうケースが目立って増加しているが、配偶者の役割も重要性をいっそう増しているといえる。

次に、復職後5年間の同一就業継続に関する以上の知見を生存分析によって確かめたい。生存分析のメリットは、観測（リスク）期間内に打ち切りになったケースを考慮した分析を行える点であり²¹、より正確に各要因が被説明変数に与える影響を推計できる。

まず、就業時間帯による復職後の同一就業継続への影響について、カプラン・マイヤー生存率曲線によって生存率を推定する。結果を図4-6-6に示す。横軸は経過期間（年）を示す。リスク開始時点（0時点）は復職時点であり、復職後5年が観測期間である。縦軸は累積生存率であり、各時点で妊娠時の勤め先にどの程度の割合が残存（同一就業継続）しているかを示している。



²⁰ 同居の親もしくは別居の親が保育園送迎のサポートをしているケースに該当する割合を示した。

²¹ 本章の場合、図4-6-5までの分析では、調査時点で復職後5年を経過していないケースは分析対象から除外されていた。ただ、そういうケースでも、例えば「復職後調査時点まで2年間就業継続している（もちろん今後復職5年を経過する前に退職する可能性もあるが）」等の情報を保持している。生存分析では、そうした打ち切りのケースも分析対象に含むことで、より情報量の多い中で正確な推定ができると考えられる。

分析結果をみよう。妊娠時に所定終業時刻が「午後6時より前」に比べて「午後6時以降」の場合、復職1年を経過する頃から、累積生存率が低下して行く傾向がみられる。つまり、終業時刻が午後6時以降の場合、復職後に同一就業継続できず、じりじりと退職する傾向が示されている。この結果は、図4-6-1の分析結果と整合的であり、「午後6時以降」の就業時間帯を含む働き方が同一就業継続を阻害することを示している。

表4-6-1 復職後5年以内の退職の規定要因(比例ハザード分析)

分析対象	第1子妊娠時正規雇用のうち 出産後復職者	
	係数値	ハザード比
出生コーホート (BM: 1966-70年)		
1971-75年	.519 (.345)	1.680
1976-80年	.365 (.469)	1.440
第1子出産年齢	-.001 (.054)	.999
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	.216 (.332)	1.241
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.277 (.353)	1.319
最終学歴 (BM: 中学・高校)		
専門・短大	-.200 (.406)	.818
大学・大学院	-1.116 (.595)	.327
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)		
教師・保育士・看護師	.358 (.504)	1.431
専門・技術職	.426 (.521)	1.531
営業・販売職	.978 (.593)	2.659
サービス職	.052 (.532)	1.053
技能工・労務職	.524 (.678)	1.688
産休・育児休業期間	-.586 (.447)	.556
第1子妊娠時週実労働時間 (BM: 40時間以内)		
40 - 50時間以内	-.111 (.370)	.895
50時間超	-.189 (.445)	.828
第1子妊娠時所定終業時刻 (1=午後6時以降、0=午後6時より前)	.407 (.191)	1.502 *
復職後の支援制度の有無	.108 (.330)	1.114
保育園の送迎に対するサポートの有無	-.741 (.329)	.476 *
χ^2 乗値	30.869 *	
-2 対数尤度	470.217	
N	166	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

(2) 復職後 5 年間の同一就業継続の規定要因

以上の点を計量分析によって検討しよう。分析方法は、比例ハザードモデルを用いる。被説明変数は復職後 5 年以内の退職である。係数値がプラスであるほど、復職 5 年後までに退職する確率が高くなる。分析の目的は、復職後 5 年以内の同一就業継続に及ぼす就業時間帯の影響の検証である。具体的には、まず、夜間勤務がある（終業時刻が午後 6 時以降の）働き方の場合、育児期の生活リズムとの両立の難しさから退職する傾向にあるのではないか。ただ、保育園の送迎に対するサポートなど両立のための支援が得られる場合は、復職後の退職を一定程度抑制するのではないか。以上の点を検証したい。

以下の説明変数を投入した。まず、基本変数として、出生コーホート、第 1 子出産年齢、第 1 子出産時居住地、第 1 子出産時親との同居、最終学歴、第 1 子妊娠時職種を投入した。また、復職時期をコントロールするため、産休・育児休業期間を投入した。妊娠前の労働時間に関する変数として、第 1 子妊娠時週実労働時間、第 1 子妊娠時所定終業時刻を投入した。復職後のサポートとして、復職後の支援制度の有無と保育園送迎サポートの有無を投入した。

では、結果をみよう（表 4-6-1）。第 1 子妊娠時所定終業時刻が午後 6 時以降の場合、復職後 5 年以内に退職する確率が高くなる。また、保育園の送迎に関するサポートがある場合は、復職後 5 年以内に退職する確率が低くなる。なお、妊娠時の週実労働時間の長さは有意な影響をもたなかった。本節の分析からは 2 点わかった。1 点目は、労働時間の長さよりも所定終業時刻が午後 6 時以降であることが復職後の同一就業継続を妨げていることである。2 点目は、保育園の送迎に対するサポートが得られる場合は復職後に同一就業継続しやすくなることである²²。

7 まとめ

本章では、正規労働者の女性において、労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を考察した。本章での分析結果は次のように要約することができる。

- ①労働時間の長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではなく、裁量性の有無や就業時間帯が出産・育児期の就業継続に影響している。
- ②仕事の裁量性があるほど、妊娠・出産期の退職率は低い。また、所定の終業時刻が夕方 6 時以降の場合は出産後に復職してから、じりじりと退職する傾向にある。
- ③終業時刻が夕方 6 時以降の場合でも、短時間勤務制度等の復職後の支援制度がある場合、配偶者などが保育所送迎でサポートする場合は、復職してからの退職を抑制できる。

経済のサービス化などの環境変化の中で夜間勤務が拡大することは不可避ともいえる。かといって、女性の就業促進のために女性のみで夜間の就業を規制するだけでは、男女均等の面から適切な解決策ではない。本章では夜間勤務の就業継続問題を生む背景として保育サー

²² 本章の分析では、第 2 子以降の妊娠・出産・育児の影響を考慮できていない。今後の分析課題としたい。

ビスを利用できる時間帯が実質的に限られている可能性を示した。この点への政策的対応としては従来、夜間保育の拡充が指摘されてきたところである。夜間保育のニーズに対応していくことの必要性はいうまでもないが、本章の分析結果からは、それ以外の政策的オプションも提示できよう。その一つは、短時間勤務制度を活用し就業時間が保育時間にマッチするように制度を運用することである。もう一つは、親との同居率が低下傾向にある中では、配偶者である男性の育児参加を女性の就業促進の観点から推進することである。具体的には、男性が保育園からのお迎えをサポートできること、そのために男女ともに働き方を見直すことによって、就業の夜型化に一定の歯止めをかけることの重要性を指摘したい。というのも、就業の夜型化は育児期の女性にとってのみの問題ではないからである。次章では、その点、未婚・未出産の女性が深夜に働くことが出産選択を阻害する可能性を論じよう。