

第5章 妊娠期までの労働時間調整と出産選択 —初職の深夜業に着目して—

1 はじめに

本章では、初職における労働時間、特に深夜業の有無に着目して、それが結婚・出産といった家族形成にもたらす影響を考察する。

前章まで検討したように、妊娠・出産期の就業継続率は、育児休業制度の適用が拡大する中で特に2005年以降上昇する傾向がみられた。ただ、これは妊娠・出産期を迎えた女性の中での変化であることに留意すべきである。つまり、妊娠期を迎えられた女性については就業継続しやすくなっている一方で、そもそも「この働き方のままでは子どもをもてない」という問題が拡大している可能性がある。本章では、労働時間の側面からこの出産選択に関わる問題を検討したい。

結婚・出産を促進・阻害する要因については、少子化に対する問題意識の下に、未婚化・晩婚化、有配偶女性の未出産（もしくは出産時期の遅れ）傾向が検討されてきた。そして、学歴による違いに加えて、育児休業制度の効果（駿河・張 2003）、初職の非正規化の影響（酒井・樋口 2005、永瀬 2002）などに着目した検証がされ、有配偶女性の出産選択に関しては世帯収入など世帯・配偶者要因などの検証が行われた。また、働き方との関連では長時間労働が結婚・出産を阻害すると論じられてきた（Toda et al. 2007、滋野 2006）¹。特に滋野（2006）は、育児休業制度がないことに加えて長時間労働である場合に出産が阻害されるとした²。本章では、既存研究の検討状況を踏まえ、初職における労働時間が出産に及ぼす影響を検討したい³。

労働時間は女性の結婚・出産選択にどう影響するか。第4章では就業時間帯が夜間（18時以降）を含む場合、出産・育児期の就業継続が難しい点を指摘した。しかし、労働時間は妊娠・出産期以前にも問題となる可能性がある。家族形成自体を阻害する可能性である。本章では、初職における働き方に着目し、深夜業がある働き方のままでは子どもを持つ選択を

¹ 既存研究では主にパネルデータを使用した分析から、結婚・出産の直前（1年前時点）の労働時間の影響を考察している。これは結婚・出産に対してその直前の労働時間が制約条件となるのかを検証するには適する。反面、図4-1-1からうかがえるように、女性労働者は妊娠をむかえる以前に労働時間を調整（短縮）している側面もある。つまり、労働時間はその短期的影響を考慮するのみでは足りない可能性がある。そして、初職が職業キャリアをある程度規定する側面をふまえると、本章のように初職の労働時間がその後の出産を制約する方向に働くかどうかを検証する意義があろう。

² ただ、酒井・高畑（2011）が論じるように、所得への志向が高く、長く働く傾向にある者ほど（観察されない）出産意欲は低いといった傾向がもしあれば、推定された労働時間の出生への影響は過大に見積もられている可能性もある。つまり、労働時間が長い場合に出産タイミングが遅れるとしても、長い労働時間が出産を阻害する労働負担を代理しているとは必ずしも判断できないのである。

³ 少子化に関する分析では、第2子、第3子に関する出産選択についても議論されているが、本章では第1子出産に限定して、子どもを持つか持たないかの選択に働き方が影響する側面を議論する。

することは難しいのではないかという問題意識の下に検討する⁴。具体的には次の2点を検証課題としたい。

1点目は、子どもを持つ女性は、初職に深夜業があっても妊娠より前に深夜業のない働き方に移行（転職）することで労働時間を調整する可能性である。ただし、労働時間を調整する過程で非正規雇用になるケースも少なくないなど、出産・育児期の就業継続の観点から必ずしも肯定的に評価できないのではないか。2点目は、深夜業があり労働時間の調整が難しい場合、もしくは就業を優先する場合に、初職に深夜業があることが出産自体を阻害する可能性である。本章では以上の2点を検証するが、2点の検証から描こうとする問題は、初職に深夜業があることは、働く者に「就業か結婚・出産か」という2者択一を迫りやすいという構図である。まずは初職における深夜業が拡大傾向にあることを次節で確認しよう。

2 初職における深夜業の拡大

本章における深夜業の有無は、残業を含む実際の働き方（実労働時間）をもとにしていることをまず確認したい⁵。深夜の時間帯に就業する人の割合が趨勢的に増加していることは既存研究でも指摘される（黒田・山本 2011）。就業の夜型化は、第4章でも議論したように、経済のサービスにともなう夜型社会への移行がひとつの背景にある。これは労働時間の長さによらない就業時間帯の変化である。もちろん、実労働時間ベースでみると、深夜業は長時間労働とも密接な関係にある。特に女性労働に焦点を当てると、男女雇用機会均等の浸透に伴う女性の職域拡大により、初期キャリアにおいては男性並みの長時間労働を経験することが少なくない。さらに、深夜業は非正規雇用においても拡大しているといわれる⁶。なお、「夜に働くこと」の問題については、既存研究では主に既婚女性の両立問題として議論されてきたが（Presser 2003 等）、未婚・未出産の女性においても出産選択の側面で問題を生じさせることを本章で論じたい。また、本章では、労働時間が長いことを問題とするよりも「深夜にまで働くこと」が産出選択に及ぼす影響を問題視する⁷。

⁴ 本章は、初職の働き方が産出選択に及ぼす影響を検証課題とすることから、初職入職以降に妊娠を迎えたと思定されるケースのみを分析で扱う。具体的には、初職入職が第1子出産1年前より後のケースを分析対象から除外した。また、分析対象で第4章と異なる点は、初職の雇用形態で正規雇用のみならず非正規雇用も含む点であり、労働時間の長さ（フルタイムなど）による対象の限定もしていない。

⁵ この点は、所定終業時刻をもとにした第4章の議論とは完全には整合しない。つまり、所定終業時刻が午後6時より前であっても、深夜にまで及ぶ残業があった場合は「深夜業あり」に含まれる。ただ、長時間残業の問題を指摘することは本章の主眼ではない。

⁶ 黒田・山本（2011）は、『社会生活基本調査』の個票データをもとに分析し、1990年代から2000年代にかけての変化として、男性においては正規・非正規雇用ともに深夜に就業する割合が増加傾向であり、特に非正規雇用でその傾向が顕著であるとした。背景には、正規労働者については、週休2日制の拡大による平日の労働時間の長時間化が正規雇用を中心に起こり、正規労働者の帰宅時間の遅さが、深夜の時間帯でのサービス需要を喚起し、非正規雇用の深夜業が増加したことを論じる。

⁷ 労働時間が短くても深夜業がある働き方もあるが、そうした働き方は、たとえ労働時間が短くても産出選択の際に問題となると考える。後の計量分析では労働時間が長いことによる労働負荷をコントロールした上で深夜業の有無の効果をみている。

図5-2-1 初職深夜業ありの割合
—初職雇用形態・コーホート別—

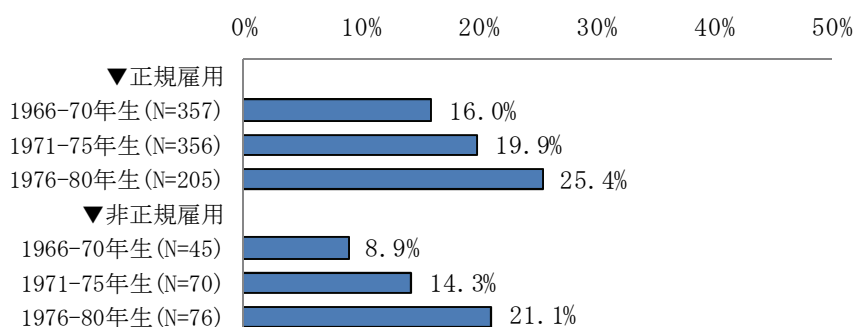
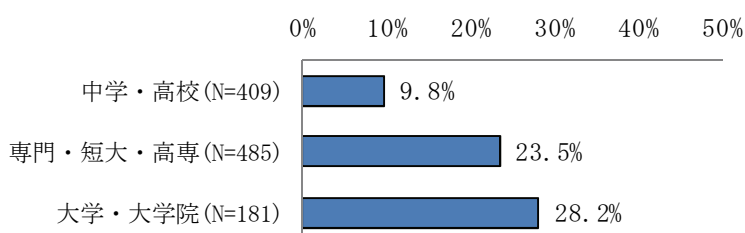


図5-2-2 初職深夜業ありの割合
—最終学歴別—



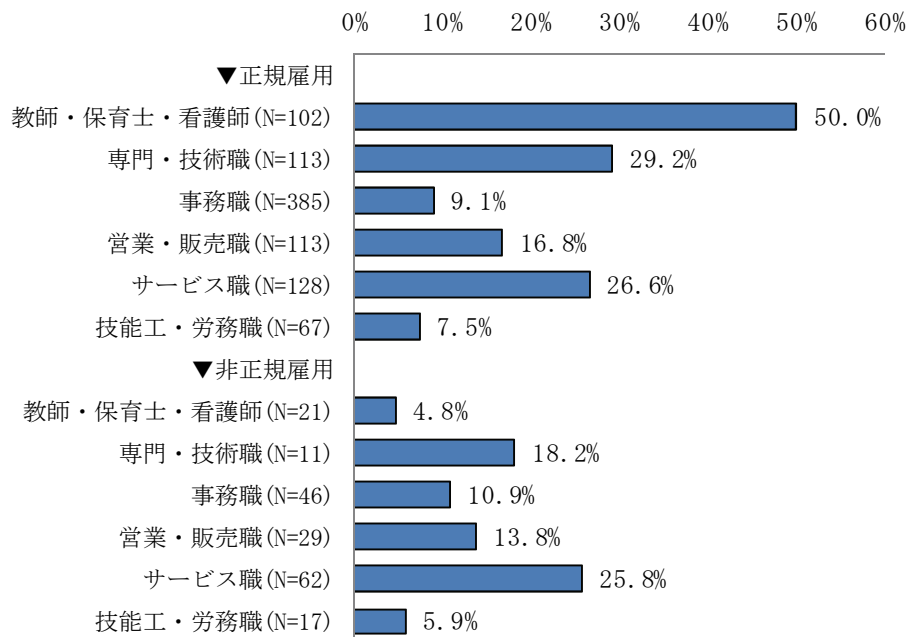
では、初職において深夜業がある割合は増加しているのか、データで確認しよう⁸。図 5-2-1 でコーホート別、雇用形態別に検討する。雇用形態間で比較すると「正規雇用」の方が「非正規雇用」よりも「深夜業あり」の割合が高い。ただ、コーホート間で比較すると、正規雇用、非正規雇用の双方で、もっとも若い「1976-80年生」においてそれ以前のコーホートよりも「深夜業あり」の割合が高く、初職の深夜業は雇用形態を問わず拡大傾向にある。つまり、近年では正規雇用のみならず非正規雇用においても初職に深夜業がある割合が少なくなることがわかる。

次に学歴別に検討したい。図 5-2-2 をみると、「中学・高校卒」に比べて、「専門・短大・高専」「大学・大学院」で深夜業があった割合が高い。高学歴者ほど初職において労働時間面で負担の大きい仕事に就くことがうかがえる。これは、初職の深夜化はサービス経済化にともなう変化であるとともに、女性の職域拡大が正規雇用の高学歴女性を中心に進んでいることが関係していることをうかがわせる。

次に職種別に検討する。図 5-2-3 をみよう。まず正規雇用について結果をよむ。「教師・保育士・看護師」は特に深夜業のある割合がきわだって高い。これは夜勤を含む働き方がもともと一般的であった看護師の寄与が大きいと考えられる。「専門・技術職」と「サービス職」も深夜業のある割合が比較的高い。次に非正規雇用について結果をよむ。非正規雇用におけ

⁸ ここでの深夜業は、「深夜（午後 10 時～午前 5 時）に仕事をするものがあつた」に該当するものとした。なお、深夜業に関わる初職の特定に関して、妊娠時まで初職を継続した女性については、妊娠が分かった当時の働き方における深夜業の有無を指し、妊娠時までに初職を離職した女性については、職歴欄より初職を特定し「退職時の状況」で深夜に就業することがあつた者を指す。

図5-2-3 初職深夜業ありの割合
—初職雇用形態・職種別—



る特徴は「サービス職」において深夜業のある割合が高いことである⁹。深夜業と職種との関係から読み取れることは何か。第4章で所定終業時刻と職種との関係を検討した図4-4-8の結果とあわせると、「教師・保育士・看護師」「サービス職」においては、所定の終業時刻が午後8時以降の割合が高く、これは、図4-4-13で「シフト勤務型」の働き方が両職種で多いことと関係していた。つまり、この二つの職種における「深夜業」には、シフト勤務型の働き方が関係するものが一定程度含まれることが推測されよう。一方で、「専門・技術職」は、図4-4-8でみるかぎり、所定終業時刻が深夜に及ぶ働き方は少ないことから、この職種における「深夜業」には、長時間の残業が関係している部分大きいことが推測される。

では、社会の夜型化による深夜業の拡大はどの職種においてみられるのか。図5-2-3では「教師・保育士・看護師」における深夜業の割合が高かったが、看護師の夜勤は以前より多く、近年の変化とはいえない。むしろ、夜型社会の進行によって近年拡大しているのは、介護士や飲食店などのサービス職が中心なのではないか。この点を深夜業のある働き方の職種構成変化をみることで確認しよう。図5-2-4に初職深夜業ありのコーホート別職種構成を示す。これをみると、深夜業のある仕事のうち「教師・保育士・看護師」が占める割合は以前より大きいだが、近年にかけて「サービス職」「専門・技術職」の占める割合が拡大し、特に「サービス職」の拡大傾向は顕著である。つまり、社会の夜型化の進行によって特に「サービス職」の働き方において深夜に就業する女性が増える傾向にあるといえる。

次に企業規模別に検討する。図5-2-5をみよう。「100-299人」「300人以上」という比較

⁹ なお、「専門・技術職」の非正規雇用においても深夜業のある割合が高いが、サンプルサイズが小さいため、結果は参考程度にとどめたい。

図5-2-4 初職深夜業ありの職種構成
—コーホート別—

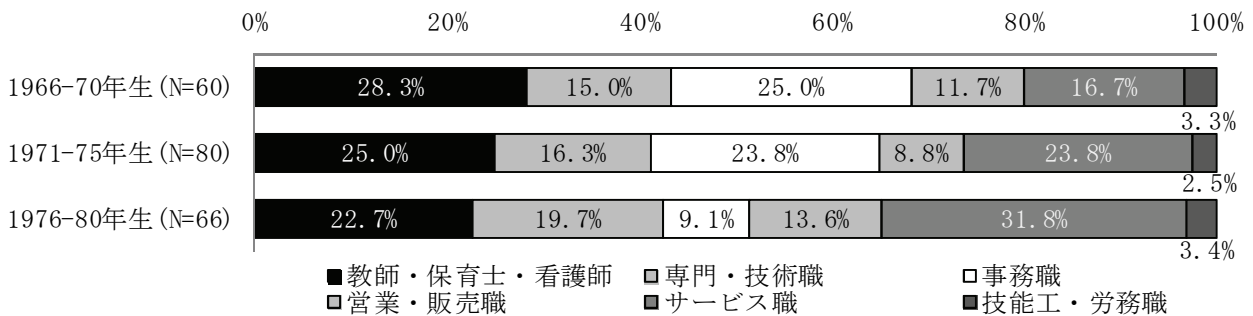


図5-2-5 初職深夜業ありの割合
—企業規模別—

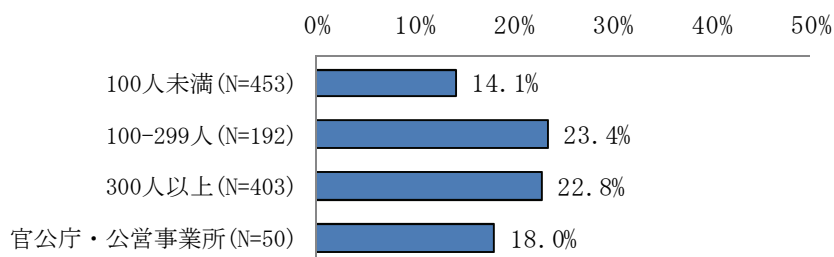
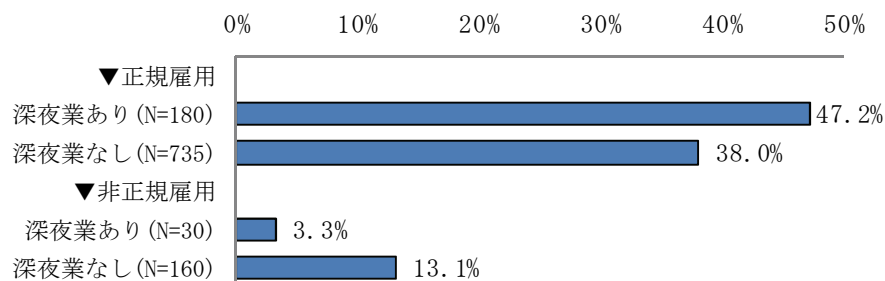


図5-2-6 初職育児休業制度ありの割合
—初職雇用形態・深夜業有無別—



的規模の大きい企業で「深夜業あり」の割合が高く、「100人未満」で低い。両立支援制度が比較的整っている大企業も、労働時間面では働きやすい環境が整っているとはいえない。

つづいて深夜業の有無と育児休業制度の有無を関連付けて考察しよう。深夜業がある働き方でも、勤め先に育児休業制度がある場合は出産後の見通しがつきやすいことから、出産選択に対するハードルは改善されるだろう。逆に、深夜業はあるが育児休業制度がないならば、その勤め先で就業継続しながら子どもをもつ選択をすることは難しい。この点をまず雇用形態別に検討する。図 5-2-6 をみよう。正規雇用について結果を読むと、「深夜業あり」の場合、育児休業制度がある割合は低くはないものの約半数は育休がない。一方で、非正規雇用の結果をみると、「深夜業あり」の場合、育児休業制度があった割合はきわめて低い。つまり、非正規雇用を中心に、深夜業はあるが育児休業制度がない働き方が存在している。

深夜業はあるが育児休業制度がない働き方は拡大しているのか。時系列的に検討しよう。

図5-2-7 初職の育児休業制度の有無と深夜業の有無比率
—コーホート別—

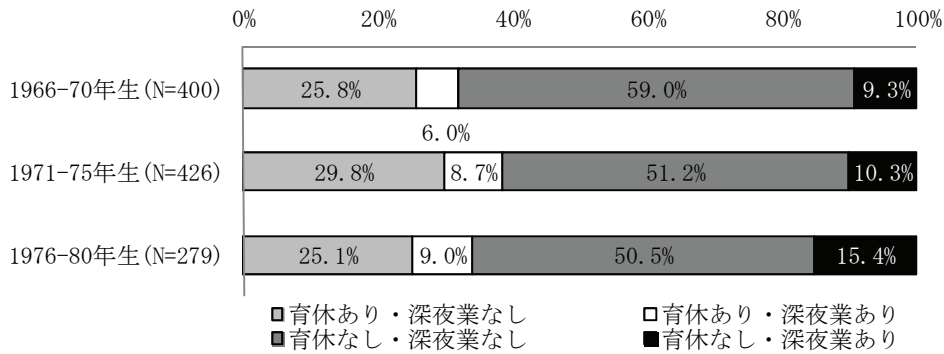


図5-2-8 初職の育児休業制度の有無と深夜業の有無比率
—初職雇用形態別—

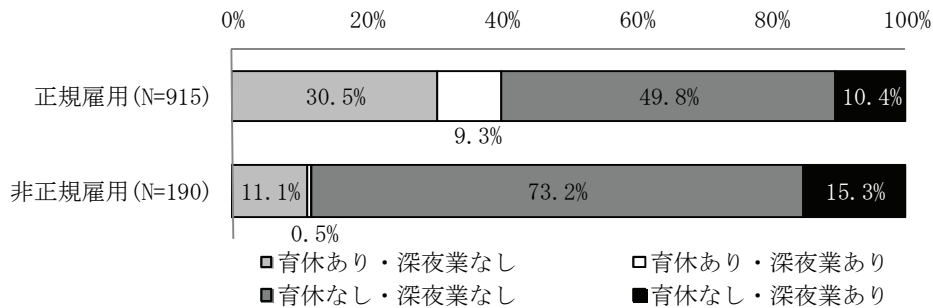
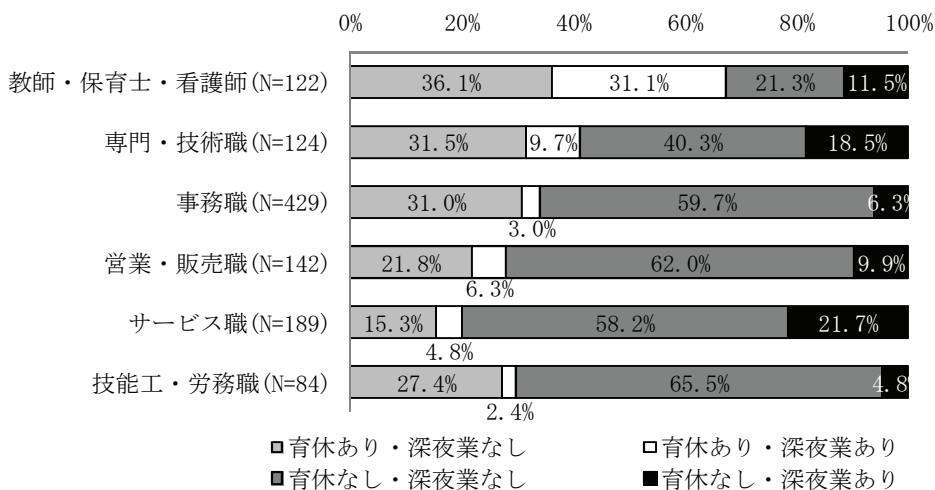


図5-2-9 初職の育児休業制度の有無と深夜業の有無比率
—初職職種別—



深夜業の有無と育児休業制度の有無を組み合わせると4類型を作り、コーホート別に検討した。結果を図5-2-7に示す。これをみると、もっとも若い「1976-80年生」のコーホートにおいて「育休なし・深夜業あり」の割合が高くなっている。つまり、図5-2-6の結果と合わせると、初職における非正規雇用拡大にともなって、深夜業はあるが育児休業制度はない働き方が拡大しつつある可能性がある。

その点を図5-2-8で雇用形態別に検討しよう。正規雇用では、非正規雇用に比べて「育休

あり・深夜業なし」の割合が高い。対して、非正規雇用では「育休なし・深夜業なし」が大きな割合を占める。「育休なし・深夜業あり」は正規・非正規雇用の双方に一定程度存在するが、非正規雇用においてその割合がやや高い。

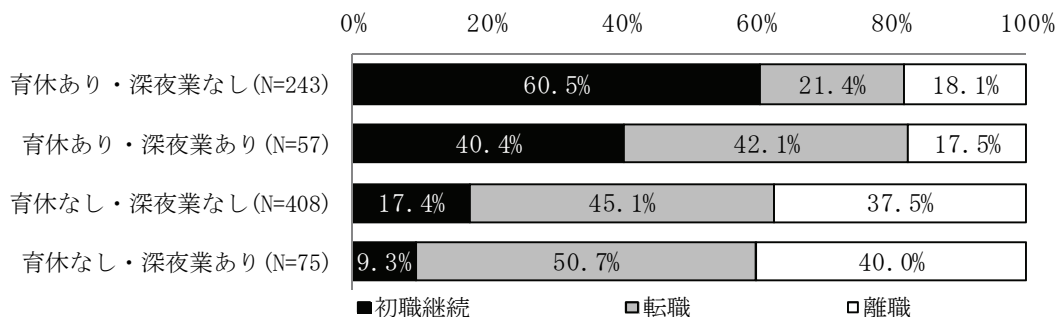
次に図 5-2-9 で職種別に検討しよう。「サービス職」において「育休なし・深夜業あり」の割合が最も高く、「専門・技術職」がそれに続く。図 5-2-3 でもみたように「教師・保育士・看護師」でも深夜業の割合が高いものの、図 5-2-9 をみると「育休あり・深夜業あり」の割合が高く、深夜業はあっても育児休業制度も備わっている職種と考えることができる。図 5-2-4 でみたように、深夜業がある働き方のうちそのシェアを拡大しているのは「サービス職」であるが、「サービス職」の深夜業は育休を伴っていない場合が多い。ここに問題がある。

3 妊娠期までの労働時間の調整—深夜業のない勤め先への転職—

(1) 初職深夜業の有無と妊娠までの転職経験

前節では、初職における深夜業の拡大傾向を論じ、その中で特に両立支援制度の下支えの乏しい深夜業も徐々に拡大する傾向にあることを指摘した。初職において深夜業があること、特に育児休業制度もない場合には、そのままの働き方で子どもを持つことを難しくする可能性がある。実際、初職に深夜業がある場合、妊娠までに深夜業のない働き方に移っているのか。妊娠時における初職継続・離職の有無と上記の4類型との関係を検討したい。図 5-3-1 をみよう¹⁰。「育休あり・深夜業なし」においては、妊娠時に「初職継続」の割合が約6割と最も高い。これに比べ、「育休あり・深夜業あり」の場合、初職継続の割合が低くなり、かわって「転職」の割合が高くなる。「育休なし・深夜業あり」では初職継続の割合が最も低く、「転職」「離職」の割合が高い。初職の勤め先に育児休業制度がない場合は妊娠時までの初職継続を難しくし特に離職割合を高くするが¹¹、初職に深夜業がある場合も同様に妊娠時までの初職継続を難しくし、特に転職割合を高くする可能性がうかがえる。

図5-3-1 第1子妊娠時までの初職継続割合
—初職育児休業制度・深夜業の有無別—



¹⁰ 3節の分析（図表でいうと図 5-3-1～5-3-3、表 5-3-1）は、出産経験者を対象としたものである。

¹¹ これには、初職において育児休業制度がない働き方に非正規雇用が多く含まれている可能性があるが、初職正規雇用のみ分析（図は割愛）でも結果は大きく変わらず、雇用形態によらない傾向であることが確認できた。初職に育休がない女性の離職割合が高い背景として、もともと就業継続意欲の低い女性が、初職選択時に育休のある勤め先にこだわらないという労働供給側の自己選択にも起因すると考えられる。

初職において深夜業がある場合に、出産する女性については、妊娠までに初職を辞めやすい傾向が示された。では、転職によって深夜業がない勤め先に移って妊娠・出産を迎えているのか。妊娠までに転職した女性のみケースを限定して、初職と妊娠時の深夜業有無の関係を図 5-3-2 でみよう¹²。まず、初職において「深夜業なし」の場合に妊娠時で「深夜業あり」に転職するケースはほとんどない。逆に、初職で「深夜業あり」の場合でも妊娠時には7割以上が「深夜業なし」の勤め先に転職している。つまり、出産する女性は妊娠までに深夜業がある働き方から深夜業なしの働き方に移ることが多く、逆はほとんどない。ここからは、初職で深夜業がある場合、その働き方のままでは子どもをもつことは難しく、子どもをもつ女性の多くは妊娠を迎える前に労働時間を調整していることが示された¹³。

では、初職に深夜業のある女性が妊娠までに深夜業のない勤め先に転職することは、子どもを産む女性が妊娠・出産期に就業継続しやすい勤め先に移動できていると評価できるのか。分析結果からは必ずしもそうはいえない。図 5-3-3 をみよう。ここでは、初職に深夜業があった女性において、妊娠までの転職有無・妊娠時の深夜業有無別に妊娠・出産期の就業継続割合をみたものである。「妊娠時初職継続・深夜業あり」に比べて「妊娠前転職・深夜業なし」

図5-3-2 妊娠時深夜就業の有無
—初職深夜業の有無別—
(第1子妊娠前転職者)

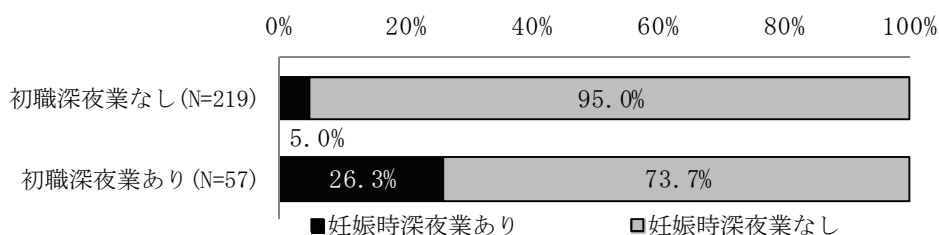
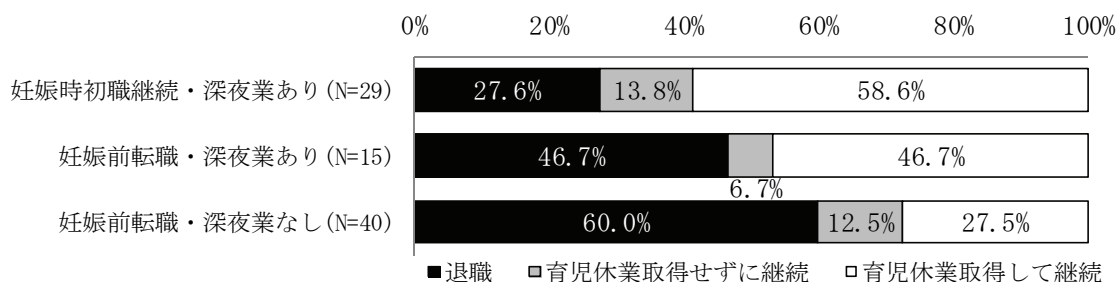


図5-3-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠前の転職・妊娠時深夜業の有無別—
(初職深夜業あり)



¹² 本報告書における「妊娠時」とは「妊娠がわかった時点」のことを指す。つまり、実質的には妊娠直前の働き方について議論していることに留意したい。法律では妊娠期における深夜業の一定の制限が規定されており、実際に妊娠を機に深夜業のない働き方に移行する女性もあると考えられる。こうしたケースも「妊娠時深夜業あり」に含まれている。

¹³ 図は割愛するが、妊娠前転職者のうちの妊娠時点の雇用形態は約半数が非正規雇用である。妊娠時までの転職における非正規化については第3章で論点としたが、深夜業の有無からみても、深夜業のある初職から妊娠時までに深夜業のない勤め先に転職する過程で多くの女性が非正規化することがうかがえる。

では、妊娠・出産期の退職割合が高い¹⁴。つまり、妊娠までに深夜業なしの勤め先に転職した女性の就業継続率は決して高くはない。この背景には、転職した場合に非正規雇用になる割合が少なくないこと、正規雇用の場合でも育児休業制度がない勤め先に移ることが関係している。つまり、初職と同等の労働条件で働きやすい勤め先に転職して労働時間を調整しているというよりも、両立できる働き方を求めて労働時間を調整する過程で逆に就業継続しにくい勤め先に移ることが少なくない。初職に深夜業があることによる妊娠前の労働時間調整は、出産・育児期の就業継続の観点から問題なしとはいえない。

（２）第１子妊娠時までの初職継続有無の規定要因

以上の検討からは、出産する女性においては、深夜業がある初職から離転職している可能性が示された。ここでは、第１子妊娠時までの初職継続の有無を被説明変数として、特に深夜業と育児休業制度の有無の影響に着目して分析する。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とする。係数値がプラスであるほど、第１子妊娠時までの初職就業継続の確率が高い。

分析の目的は、初職における深夜業の有無が妊娠時までの就業継続に及ぼす効果の検証である。つまり、初職に深夜業がある場合、そのままでは子どもを持ちにくく、出産を考える女性は妊娠までに初職を辞めて労働時間を調整している。特に初職に育休がなく深夜業がある場合は、妊娠までに初職を継続しにくい。以上の点を検討する。説明変数は、以下の変数を投入した。まず統制する基本変数として、出生コーホート、第１子出産年齢、最終学歴、初職雇用形態、初職職種、初職企業規模を投入した上で、初職育児休業制度の有無、初職深夜業の有無の変数を投入して効果をみた。なお、実労働時間ベースでみた深夜業の有無は長時間労働とも関係することから、「長時間働くこと」の効果を適切に切り離した上で「深夜に働くこと」の効果を検証する必要がある。この点、労働時間が長いことによる業務の過重性の指標をコントロールし、「深夜という時間帯に就業すること」の効果をみたい。具体的には、上記の変数に加え、「休日勤務の有無」「仕事が原因のけが・病気の有無」を業務過重性の代理変数として投入した。

結果をみよう（表 5-3-1）。まず、最終学歴で「中学・高校」に比べて「大学・大学院」の場合、「初職育児休業制度あり」の場合、第１子妊娠時までの初職継続確率がそれぞれ有意に高い。逆に、出生コーホートで「1966-70 年生」に比べて「1976-80 年生」の場合、第１子出産年齢が高い場合、初職深夜業「あり」の場合、初職継続確率がそれぞれ有意に低い。初職における育児休業制度有無、深夜業有無の影響に着目すると、初職において育児休業制度があることは第１子妊娠時までの初職就業継続を促進するが、深夜業がある場合は第１子妊娠時まで初職継続確率を低下させる。初職に育休がなく深夜業がある場合は初職継続確率はきわめて低くなる。これはクロス表での検討結果と一致する。また、「休日勤務の有無」や

¹⁴ 「妊娠前転職・深夜業あり」はサンプルサイズが小さいので、結果は参考程度にとどめたい。

表5-3-1 第1子妊娠時までの初職就業継続の有無の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

分析対象	初職雇用労働者	
	第1子妊娠時初職継続の有無 (あり=1、なし=0)	
被説明変数	係数値	オッズ比
出生コーホート (BM: 1966-70年)		
1971-75年	-.272 (.211)	.762
1976-80年	-.593 (.270)	.553 *
第1子出産年齢	-.182 (.029)	.834 **
最終学歴 (BM: 中学・高校) 専門・短大	-.347 (.234)	.707
大学・大学院	.839 (.331)	2.313 *
初職雇用形態 (正規=0、非正規=1)	-.546 (.354)	.579
初職職種 (BM: 事務職) 教師・保育士・看護師	.005 (.349)	1.005
専門・技術職	-.057 (.330)	.945
営業・販売職	-.563 (.326)	.570
サービス職	-.048 (.301)	.953
技能工・労務職	-.414 (.391)	.661
初職企業規模 (BM: 100人未満)		
100 - 299人	.252 (.276)	1.286
300人以上	-.074 (.245)	.929
官公庁・公営事業所	1.078 (.486)	2.939
初職育児休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	2.166 (.225)	8.721 **
初職深夜業の有無 (あり=1、なし=0)	-.598 (.303)	.550 *
初職休日勤務の有無 (あり=1、なし=0)	-1.284 (.698)	.277
初職仕事が原因のけが・病気 (あり=1、なし=0)	-.221 (.498)	.802
定数	3.715 (.789)	41.051 **
χ ² 乗値	222.792 **	
自由度	18	
N	742	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

「仕事が原因のけが・病気の有無」など、労働時間が長いことと関連する業務過重性をコントロールしていることから、労働時間の長さよりむしろ「深夜という時間帯に就業すること」こそが妊娠までの就業継続に問題を生じさせることが示された。

以上の検討からわかったことをまとめたい。初職に深夜業がある場合、その働き方のままでは子どもをもちにくい。そのため妊娠までの間に転職を余儀なくされる可能性が高い。た

だ、転職による労働時間の調整は、その後（妊娠・出産期）の就業継続率を高める結果となっておらず、必ずしも前向きに評価できない。つまり、深夜業は女性が子どもを持って就業継続する際の大きな問題を生じさせているといえる。

しかし深夜業の問題はこれだけではない。初職に深夜業があることで出産が阻害される可能性がある。次節で詳しくみていきたい。

4 初職における深夜業と出産選択

(1) 初職深夜業と出産経験の有無との関連

本節では、初職に深夜業がある場合に出産が阻害される可能性について検討する。結婚・出産というライフイベントに対しては、経済的状況、就業環境が促進・阻害要因となる。例えば、勤め先に育休があることが結婚・出産の促進要因であるのは既存研究の指摘するところである。また、阻害要因については既存研究では労働時間の長さが挙げられてきた。本節では、労働時間が長いことが直接に結婚・出産の制約要因になるというより、初期キャリアにおいて「深夜の時間帯に働くこと」こそが結婚・出産というライフイベントを行う上で制約を課すのではないかという問題意識の下で考察する。

まず、初職に深夜業がある働き方の場合に出産割合は低くなるのか、クロス表でみてみよう。図 5-4-1 で深夜業有無と出産経験有無との関係を雇用形態別にみる。正規雇用、非正規雇用のどちらにおいても「深夜業あり」の場合、出産経験がある割合は低くなる。特に正規雇用において、深夜業有無による出産経験割合の差が大きい。

ただし、これは世代効果による見せかけの結果である可能性も残る。つまり、図 5-2-1 で示したように深夜業は若い世代ほど多く、かつ若い世代ほど未出産割合が当然高いからである。この点を考慮するため、コーホートをコントロールした出産経験の有無との関係を図 5-4-2 でみよう。いずれのコーホートにおいても、「深夜業あり」の場合「深夜業なし」に比べて「出産経験あり」の割合が低くなる。その差は若いコーホートほど大きい。世代効果をコントロールしても、初職の深夜業有無が出産経験と関係している可能性がうかがえる。

次に、深夜業の有無と育児休業制度の有無を組み合わせた 4 類型をもって、出産経験との関係を検討しよう。図 5-4-3 をみると、「育休あり・深夜業なし」において「出産経験あり」

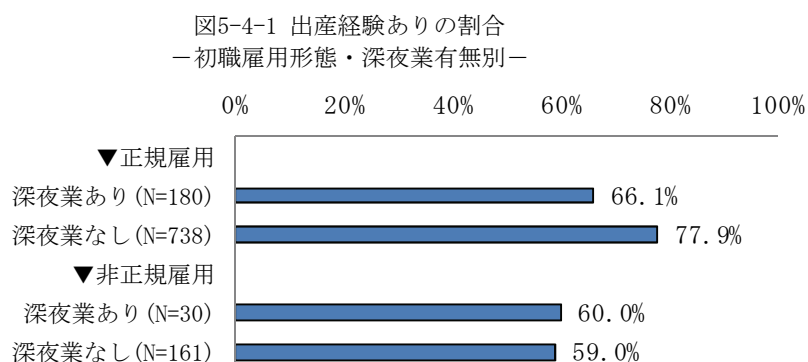


図5-4-2 出産経験ありの割合
—コーホート・深夜業有無別—

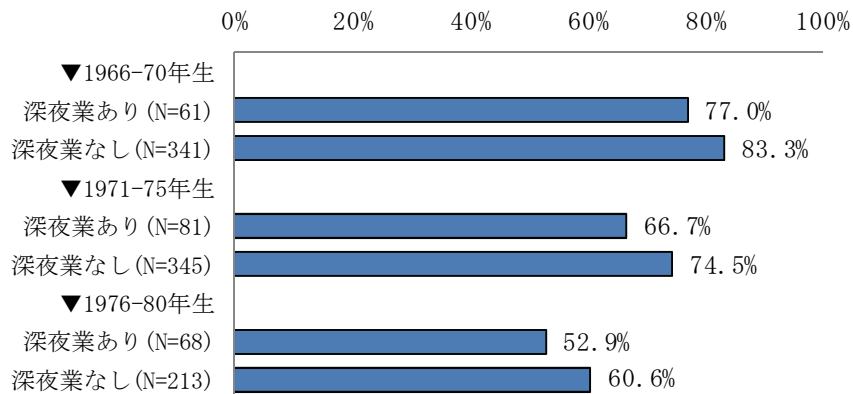
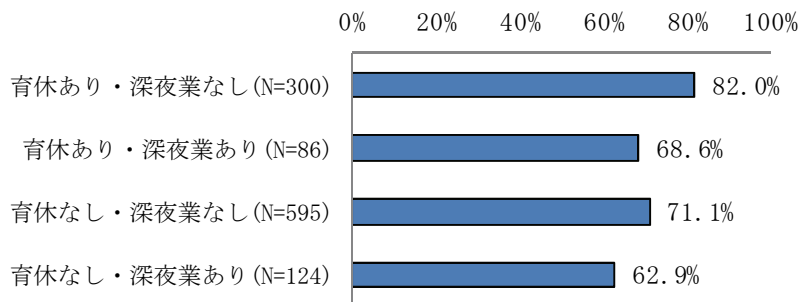


図5-4-3 出産経験ありの割合
—初職育児休業制度・深夜業有無別—



の割合が最も高く、他の類型とは出産経験割合の差が大きい。また、「育休あり・深夜業あり」の出産経験割合が高くないことから、初職に育児休業制度があっても深夜業もあるならば、育児休業制度があることの出産促進効果が薄れることがうかがえる。さらに、「育休なし・深夜業あり」においては「出産経験あり」の割合が最も低く、育児休業制度もない中で深夜業がある場合は子どもを持つことが最も難しいことがうかがえる。

(2) 第1子出産タイミングと初職の影響—生存曲線による検討

以上のクロス表による検討をふまえ、初職における深夜業の有無、育児休業制度の有無が出産経験にどう影響するか、生存分析によって確かめよう。生存分析を行うメリットは、第4章にも記したが、この場合は、第1子出産までの期間を考慮できることにある。つまり、出産（イベント）がいつ起こったかをモデル内で考慮できるとともに、調査時点で未出産のサンプルを打ち切りのケースとして分析で扱えることで、クロス表の分析より多くの情報量をもって初職の深夜業が出産経験に与える影響を推定できる。まず、初職深夜業の有無と出産の関係について、 Kaplan・マイヤー生存率曲線を描くことで視覚的に確認しよう。

結果を図5-4-4に示す。横軸は第1子出産までの期間（年）を表す。なお、ここでの分析では初職の影響を視覚的に確認するため、リスク開始時点（0時点）は初職入職時とす

図5-4-4 出産経験に関する Kaplan-Meier 生存率曲線
— 初職深夜業の有無別 [N=1117]

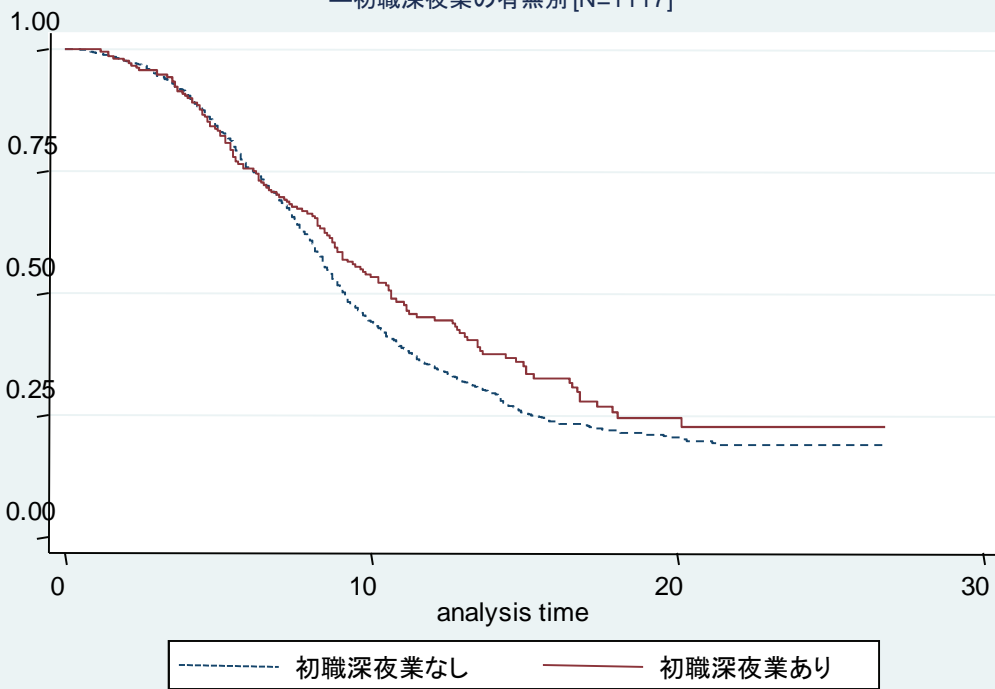
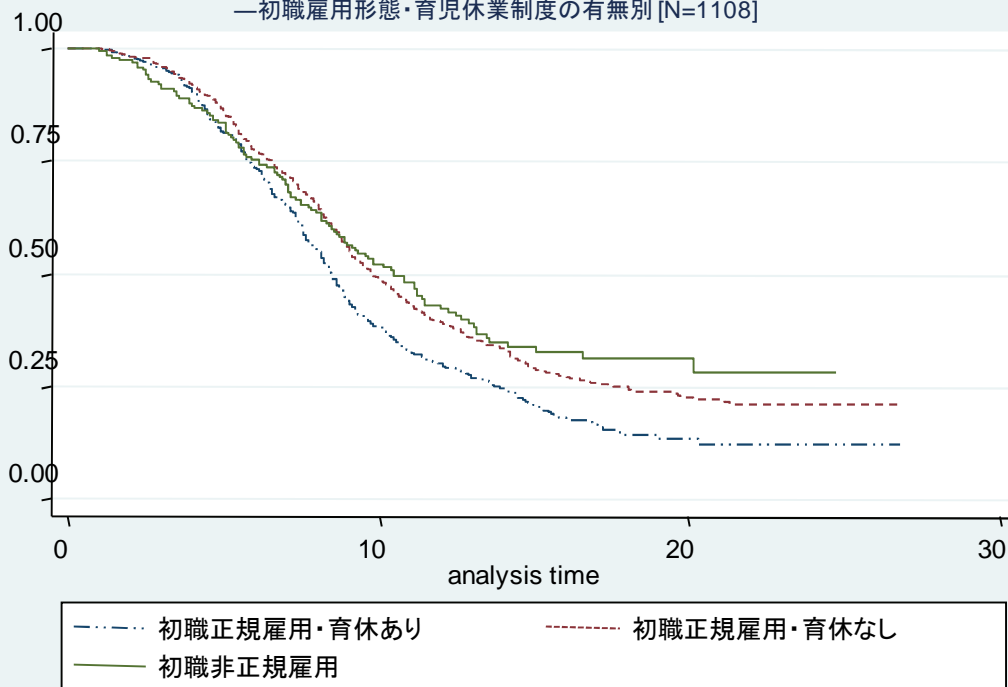
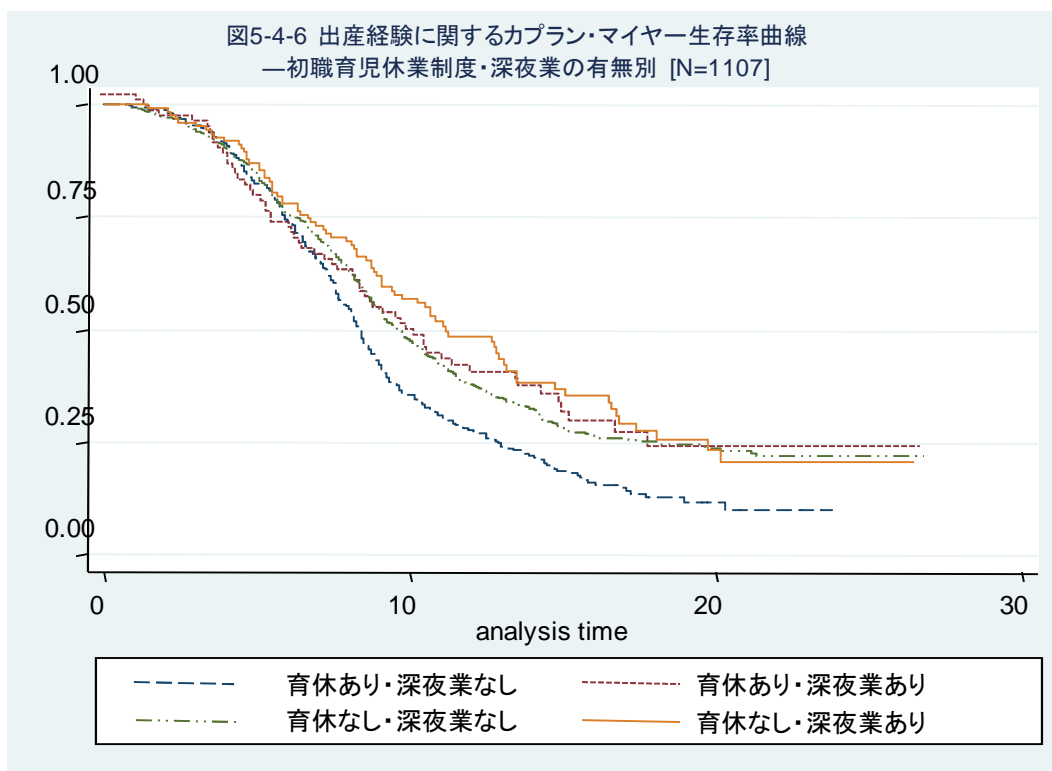


図5-4-5 出産経験に関する Kaplan-Meier 生存率曲線
— 初職雇用形態・育児休業制度の有無別 [N=1108]



る。縦軸は累積生存率であり、各時点での未出産割合をあらわす。分析結果をみよう。「深夜業あり」の場合、「深夜業なし」にくらべて、ある期間（初職入職後おおよそ7年～15年の間）累積生存率の低下傾向が弱い。ただ、長期的にみると（約20年経過時点）、累積生存率



の水準は初職の深夜業有無によって違いがない。つまり、初職において深夜業がある場合に
出産時期が遅くなる傾向がうかがえる¹⁵。

次に雇用形態による出産傾向の差について、育児休業制度有無をコントロールすることで
検討しよう。既存研究では、非正規雇用では子どもをもちにくい傾向が指摘される。ただ、
雇用形態間で育児休業制度の適用率に大きな差があることを踏まえると、正規雇用であるこ
との出産に対するメリットは、育児休業制度が備わっていることによる部分も大きいのでは
ないか。つまり、正規雇用であっても育児休業制度がない場合、非正規雇用と同様に出産選
択が阻害される可能性があると考えられる。この点を、雇用形態別、育児休業制度有無別の
生存曲線を描くことで確認したい。結果を図 5-4-5 に示す。初職正規雇用でも育児休業制度
がない場合、非正規雇用と同様に、出産にマイナスの影響があることがわかる。

前出の図 5-4-3 では、初職において育児休業制度があり深夜業がない場合に出産経験割合
がもっとも高く、逆に育児休業制度がない中で深夜業がある場合に出産経験割合がもっとも
低いことが示されていた。同様の 4 類型を用いて生存曲線を描くことで、初職における深夜
業、育児休業制度の出産に対する効果を確認したい。図 5-4-6 をみよう。「育休あり・深夜業
なし」の場合、それ以外の場合よりも累積生存率（未出産割合）が低下する傾向にある。つ
まり、初職において育児休業制度があり深夜業がない場合、女性が早期に妊娠・出産をむか

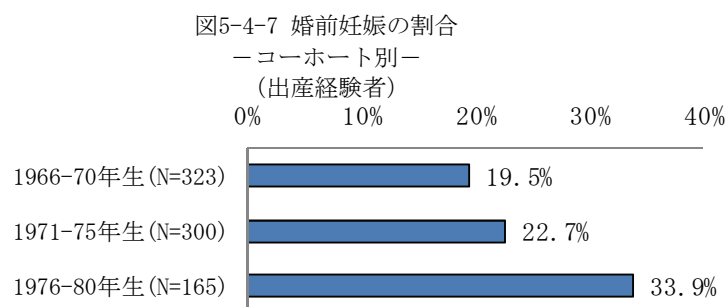
¹⁵ この差は統計的に 5%水準で有意である。なお、長期的にみて累積生存率（未出産割合）の水準が初職の深夜業有無によって差が見られない背景には、この間に初職から転職することが多く、初職の影響が限定的になることが大きいと考えられる。

えやすい傾向にある。対照的に、「育休なし・深夜業あり」の場合、ある期間（初職入職後おおよそ7年～15年の間）に累積生存率が低下しない傾向にある。つまり、初職において育児休業制度がなく深夜業がある場合、妊娠・出産が遅くなる傾向にあることが示されている¹⁶。

（3）出産の「選択」に関わる側面—婚前妊娠の影響の考慮

本章では出産選択に対する働き方の影響を検討するが、「この働き方のまま子どもをもつことはできない」という就業と出産との間の「選択」問題をよりクリアな形で検討するならば、近年の結婚・出産の一つの形としての「婚前妊娠」の増加傾向を無視できない。結婚・出産に占める婚前妊娠の割合は近年急速に増加していることが知られている（厚生労働省 2010、渡辺 2007、津谷 2006）。婚前妊娠による結婚・出産は、山田（2005）が「合理的選択モデルの限界」と述べるように、経済的状況・就業環境など通常は結婚・出産の阻害（促進）要因とされるものの影響を受けにくい¹⁷。つまり、婚前妊娠は出産「選択」という議論にややなじみにくいといえる。たとえば、深夜業が出産選択にマイナスに作用するという仮説を検証する際、婚前妊娠による出産ケースを含むと、深夜業の出産阻害効果は過小に評価される可能性がある。よって、以下では婚前妊娠に該当するケースを除外し、働き方が出産選択に及ぼす影響をあらためて検討してみたい¹⁸。

まず婚前妊娠が増加傾向にあるのか、データで確認しよう。図 5-4-7 に出産経験者に占める婚前妊娠¹⁹の割合をコーホート別に示す。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出産に占める婚前妊娠の割合はきわめて大きい。婚前妊娠が結婚・出産の形として急速に広がる傾向にあることがうかがえる。

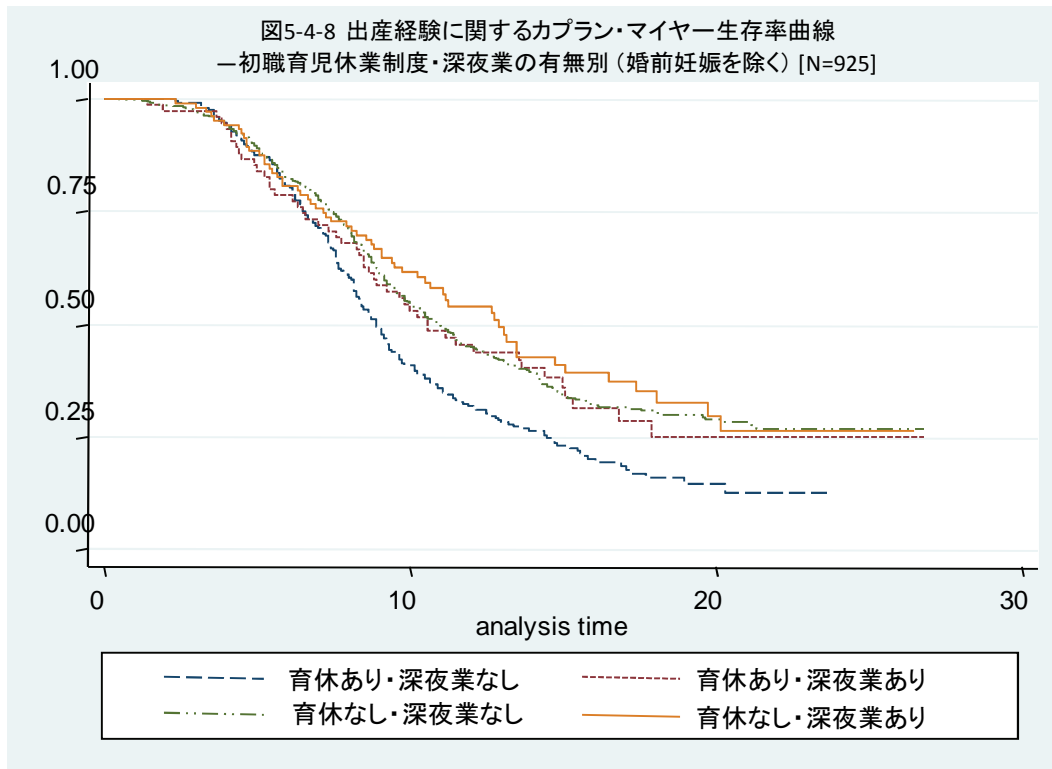


¹⁶ 初職において「育休なし・深夜業あり」の場合でも、累積生存率（未出産割合）は長期的にみると「育休あり・深夜業あり」「育休なし・深夜業なし」の水準と同程度まで低下する。これは「育休なし・深夜業あり」の場合に出産時期が遅くなることを示しているが、長期的にみると初職から離転職して出産を迎えるケースも多く、初職の影響が限定的になることによる部分が大きいと考えられる。

¹⁷ 婚前妊娠の結果子どもをもった家庭における経済的困難等の問題が指摘されるのは、こうした側面の裏返しでもある。

¹⁸ 既存研究においては、津谷（2009）が婚前妊娠を除いたモデルによって結婚から第1子出産までの期間に関する分析を行い、有配偶女性における晩産化傾向を指摘している。本稿の問題意識とモデルも津谷（2009）に準ずるものである。

¹⁹ 本章の分析では結婚から出産までの期間が8カ月以下であるケースを婚前妊娠に該当するケースとして扱った。なお、図は省略するが、本データにおいても、婚前妊娠は出産年齢が若く学歴が高くない層が多いという、先行研究（津谷 2006、鎌田 2006）と一致する傾向が見られた。



では、婚前妊娠にあたるケースを除外して働き方と出産選択との関係をあらためて検討しよう。初職の深夜業有無・育児休業制度有無による出産確率に違いがあるのかを確認するため、生存率曲線を描く。図 5-4-8 をみよう。基本的傾向は図 5-4-6 と変わらないが、累積生存率の低下傾向に関して、「育休あり・深夜業なし」と他の 3 カテゴリとの間の差はさらに大きくなっている。つまり、婚前妊娠に該当するケースを除くと、初職の深夜業と育児休業制度の有無が出産選択に影響する構図がより明瞭に示されている。

(4) 出産有無の規定要因

以上の検討をふまえ、出産有無の規定要因について計量分析を行う。分析の目的は以下の 2 点である。1 点目は、まず初職に育児休業制度がある場合は出産を促進する効果がある。ただ、初職に深夜業がある場合には出産が阻害され、育児休業制度があることのメリットが相殺される。特に育児休業制度がなく深夜業がある場合は出産タイミングが遅くなる。2 点目は婚前妊娠の考慮である。つまり、1 点目の分析目的は、出産・就業の選択に関わる要素の影響を受けにくい婚前妊娠のケースを除外した場合に、いっそう明瞭に検証できるのではないか。以上を、他の属性をコントロールした計量分析で確かめたい。

分析方法は比例ハザード分析とし、被説明変数は出産経験の有無とする。係数値がプラスであるほど、出産確率が高くなる。リスク期間開始は 15 歳時点とし、出産を阻害する要因について検討した²⁰。分析は、モデル 1、2 と 2 段階に分けて行う。モデル 1 では初職雇用労

²⁰ 出産の有無については、既存研究では結婚の有無（未既婚）と有配偶者の出産有無という要素に分解して考

表5-4-1 出産有無の規定要因(比例ハザード分析)

分析対象	モデル1		モデル2	
	初職雇用労働者		初職雇用労働者 (婚前妊娠以外のケース)	
被説明変数	出産経験の有無 (あり=1、なし=0)			
	係数值	ハザード比	係数值	ハザード比
出生コーホート (BM: 1966-70年)				
1971-75年	-.175 (.083)	.840 *	-.238 (.094)	.788 *
1976-80年	-.241 (.103)	.786 *	-.407 (.123)	.666 **
最終学歴 (BM: 中学・高校)				
専門・短大	-.296 (.086)	.744 **	-.113 (.102)	.893
大学・大学院	-.681 (.122)	.506 **	-.449 (.138)	.638 **
初職雇用形態 (正規=0、非正規=1)	-.288 (.114)	.749 *	-.411 (.138)	.663 **
初職職種 (BM: 事務職)				
教師・保育士・看護師	.302 (.137)	1.353 *	.282 (.153)	1.326
専門・技術職	.259 (.128)	1.296 *	.236 (.140)	1.267
営業・販売職	.023 (.121)	1.023	-.076 (.145)	.927
サービス職	.314 (.111)	1.369 **	.241 (.136)	1.272
技能工・労務職	-.177 (.151)	.838	-.191 (.175)	.826
初職企業規模 (BM: 100人未満)				
100 - 299人	-.045 (.106)	.956	-.022 (.122)	.978
300人以上	-.022 (.092)	.978	-.020 (.108)	.980
官公庁・公営事業所	-.084 (.188)	.920	-.016 (.206)	.985
初職育児休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	.243 (.086)	1.276 **	.264 (.099)	1.302 **
初職深夜業の有無 (あり=1、なし=0)	-.282 (.107)	.754 **	-.285 (.124)	.752 *
初職休日勤務の有無 (あり=1、なし=0)	-.162 (.191)	.851	-.255 (.221)	.775
初職仕事の原因のけが・病気 (あり=1、なし=0)	-.348 (.175)	.706 *	-.296 (.197)	.744
χ^2 乗値	81.467 **		63.518 **	
-2 対数尤度	9649.268		7097.369	
N	1048		860	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

働者すべてを分析対象とし、モデル2では婚前妊娠に該当するケースを除外した分析を行った。説明変数は、モデル1、2ともに、出生コーホート、最終学歴、初職雇用形態、初職職種、初職企業規模をコントロール変数として投入した上で、初職育児休業制度の有無、初職深夜業の有無を投入し効果をみた。また、表5-3-1と同様、労働時間の長さに関わる業務の

察する場合もある。本章では、特に両者をわけることなく初職に就いてから出産までの期間を問題にした。ただ、本章は特に初職の影響を考察しているので、結果を読む際、有配偶者が産めるかどうかという選択よりも、主に結婚に至るまでの問題として初職の影響をよむのが妥当である。

過重性の代理変数として「休日勤務の有無」「仕事が原因のけが・病気の有無」をコントロール変数として投入した。

結果をみよう（表 5-4-1）。まず、モデル 1 の結果からよむ。出生コーホートで「1966-70 年生」に比べて「1971-75 年生」「1976-80 年生」の場合、学歴で「中学・高校卒」に比べて「専門・短大」「大学・大学院」の場合、初職雇用形態で「正規雇用」に比べて「非正規雇用」の場合、初職で「深夜業」ありの場合、初職で「仕事が原因のけが・病気」ありの場合、係数値がそれぞれ有意にマイナスであり、出産が行われにくい。また、初職職種が「事務職」に比べて「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「サービス職」の場合、初職で「育児休業制度」ありの場合に、係数値がそれぞれ有意にプラスであり、出産が行われやすい。このうち、雇用形態の効果、学歴の効果は既存研究と一致する結果である。また、係数値をみる限り、初職において育児休業制度があることは出産を促進するものの、同時に深夜業もある場合は育児休業制度があることの効果が相殺されている。育児休業制度がなく深夜業がある場合は、図 5-4-6 の結果と合わせると、出産タイミングが遅くなる解釈できる。

次にモデル 2 の結果をよもう。婚前妊娠に該当するケースを除外した場合、モデル 1 と比べて大きな結果の違いは、有意な影響を示す変数の減少である。つまり、近年急速に増加する婚前妊娠の影響を除外した場合、子どもを持つ選択を行いにくくしている要因がより明瞭に観測される。具体的には、学歴や初職職種などの影響が弱まり、結果として、出生コーホート、初職雇用形態、初職育児休業制度の有無、初職深夜就業の有無が出産を規定している構図が明らかになった。コーホートでみると、「1966-70 年生」に比べて「1971-75 年生」「1976-80 年生」の場合、初職雇用形態が「非正規雇用」である場合、初職で「深夜業」ありの場合に出産確率が低い傾向がより強まっている。また、初職に「育児休業制度」ありの場合の出産確率が高まる傾向も強まっている。なお、深夜業の効果については、労働時間の長さに関わる業務の過重性をコントロールしていることから、労働時間が長いことそれ自体よりも「深夜に就業すること」が出産選択に問題を生じさせることが示された。

5 まとめ

本章では、初職の働き方が出産選択に及ぼす影響について、特に深夜業に着目して分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ①初職に深夜業がある割合は拡大傾向にあり、非正規雇用やサービス職を中心に、育児休業制度がない深夜業の割合も増加傾向にある。
- ②初職に深夜業がある場合、妊娠までに初職を辞める傾向があるだけでなく、出産が阻害される傾向もみられる。初職に育児休業制度がある場合に出産が促進される面がある一方、同時に深夜業もあれば育児休業の効果は相殺される。育児休業制度がない上に深夜業がある場合には出産はさらに阻害される。

深夜業拡大の背景には経済のサービス化、均等の推進による女性の実労働時間の長時間化

がある。たしかに「残業が深夜にまで及ぶ」という意味で長時間残業が深夜業と関係する場合もあるが、労働時間の長さそれ自体というよりも、「深夜の時間帯に働く」ことが出産選択に影響する。深夜業の拡大は、社会の夜型化と女性の職域拡大が同時に進んだ結果であり、この流れは不可避な面もある。だが、初期キャリアにおける深夜業が出産を阻害することが社会的に重要な問題であることも指摘しておきたい。こうした中、育児休業制度の適用が不十分で深夜業もあるという、二重の意味で家族形成が困難な労働者が非正規雇用やサービス職を中心に増加傾向にある。両立支援政策が出産・育児期の就業継続や家族形成に効果をあげる一方、夜型社会の進行にともなう深夜業の拡大が、家族形成の新たな阻害要因になりつつある。若年労働者の家族形成を支援する観点から、深夜業のあり方を検討することが重要な課題である。

終章 要約と結論

30-44歳の女性を対象とした全国調査のデータを用いて、第1子妊婦・出産期とその前後の職業経歴を分析した。その結果を要約し、第2期プロジェクト研究のサブテーマとして平成19年度から実施してきた本研究の結論と政策的インプリケーションを示す。

1 各章の知見の要約

第1章の知見

第1子妊娠・出産期の退職率を出産年代別に比較すると、その割合は低下傾向にある。しかし両立支援の柱である育児休業の取得拡大によって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。非正規雇用においても育児休業取得率は上昇しているが、その割合は依然として低い。正規雇用でも100人未満の小規模企業の育児休業取得率は横ばいであり、退職率も低下傾向にあるとはいえない。100人未満の小規模企業と非正規雇用に焦点を当てた支援の拡充が今後の課題といえる。

第2章の知見

正規労働者における第1子妊娠・出産期退職の規定要因は企業規模によって異なる。100人以上の企業規模においては、個々の企業における従業員への制度周知や、男女の職域統合の効果を退職率低下の要因として指摘することができる。対して、100人未満の企業規模では、育児休業制度の導入促進が依然として課題であるが、勤務先の外で労働者が両立支援制度の情報に接することにも就業継続を高める効果がある。小規模企業の就業継続を効果的に高めるためには、両立支援の取組みを企業に促すだけでなく、労働者個人に向けた両立支援制度の情報提供を充実させることも重要である。

第3章の知見

非正規雇用では育児休業のみならず産前産後休業の制度もないという割合が依然として高い。また、妊娠時に非正規労働者の約7割は初職が正規雇用であり、初職後の非正規化が女性全体の出産退職率を上げている。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、妊娠・出産期を迎える前の非正規化を抑制することも重要であるといえる。そのためには、育児休業制度がある勤務先で初職をスタートできるように支援すること、加えて家庭生活との両立を考慮して勤務先を移る女性が<非正規化→就業中断>ではなく、<育児休業取得→就業継続>という選択をできるように支援すること、そのために移動先の両立支援に関する情報を求職者に提供することが重要であると考えられる。

第4章の知見

労働時間の観点から出産・育児期の就業継続を支援するためには、実労働時間の量的な長さもさることながら、職務遂行の裁量性や就業時間帯に着目することが重要である。育児休業や短時間勤務といった両立支援制度を効果的に運用するためには、日々の業務量や作業スケジュールの裁量性を高めることが重要。だが、育児休業を取得することができても、所定の終業時刻が午後6時以降の場合には、復職後の育児期の就業継続が難しくなる。こうした育児期の退職を抑制するためには、夜間勤務を抑制し「退勤時刻を早める」観点から短時間勤務制度を運用すること、加えて、保育所の送迎支援を強化する観点から夫の育児参加を推進することが重要である。

第5章の知見

正規雇用と非正規雇用の双方で初職に深夜業のある割合が上昇しており、正規雇用であっても、深夜業がある場合には出産が遅くなる傾向にある。これにより、出産選択に対する育児休業制度の効果は相殺されている。加えて、非正規雇用の場合は育児休業制度もない割合が高い。初職の非正規雇用拡大にともなって、両立支援制度の適用が不十分であるが深夜業もあるという意味で、家庭生活との両立が困難な労働者が増えつつある。若年労働者の家族形成を支援する観点から、深夜業のあり方を検討することは重要な課題といえる。

2 結論と政策的インプリケーション

出産・育児期の就業継続支援の柱である育児休業制度が普及し、育児休業の取得者が増えている今日においても、なぜ多くの女性が出産・育児期に退職するのか、5年間の研究で様々な検討してきた。その結論として、労働力の流動化と夜型社会の影響を、本報告書の分析結果から指摘することができる。そして、この2つの要因に対応した支援として、次のような施策が重要であることを分析結果は示唆している。

- ① 流動性の高い労働者においても出産・育児期の就業継続が拡大するために、両立支援の取組みを企業に促すことだけでなく、労働者個人に向けた両立支援情報を充実させること
- ② 家庭生活との両立の観点から夜間勤務のあり方を見直すことに加えて、保育所の送迎支援を強化する観点から夫の育児参加を推進すること

このような意味で働き方の多様化に対応した両立支援の推進が、さらなる就業継続の拡大に向けた課題であるといえる。

労働者個人に向けた両立支援の情報提供

育児休業法の度重なる改正によって、育児休業のほかにも短時間勤務や子の看護休暇など、両立支援制度のメニューはそろいつつある。次世代法は制度の運用にも取り組むことを企業に促した。しかし、100人未満の小規模企業や非正規労働者においては、基本施策である育

児休業制度や、その前提である産休制度がないことによる退職が依然として少なくない。ここに焦点を当てた支援の強化は重要な課題である。その具体的な方法として、企業への働きかけだけでなく、労働者個人に向けた情報提供の充実が重要であることを、小規模企業と非正規労働者の分析結果はともに示唆している。

小規模企業に勤務する女性に対しては、出産・育児期の就業継続の可否をめぐる勤務先との交渉を有利にする情報を提供することが重要である。小規模企業では、労働者の要望に個別対応して両立支援を行っている、これまで指摘されてきた。だが、企業の対応は必ずしも前向きとはいえず、労働者に両立支援の知識があるか否かが就業継続の可否に影響している。近年は、インターネット等を通じて、法制度や各種助成制度など、両立支援制度に関する情報を個人が入手しやすい環境が整いつつある。そうした情報を自ら調べて勤務先と交渉し、就業継続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。だが、本報告書の分析結果において、勤務先の外で両立支援について知る機会があったという女性はまだ多いとはいえない。均等法は妊娠・出産を理由とする解雇や雇い止めを禁止している。勤務先に育児休業制度がなくても、育児・介護休業法にもとづいて育児休業を取得できると規定している。助成金が代表的だが、両立支援に取り組む企業を対象とした各種支援制度も充実しつつある。そうした情報に労働者が接する機会を増やし、勤務先との交渉力を高めることで、出産・育児期の就業継続は増えることが期待できる。

非正規労働者においては、その高い退職率の背景に、若年労働力の高い流動性があることに留意することが重要である。伝統的な就業継続支援は、大企業の正規労働者のように、一企業に長く勤める労働者を念頭におき、企業内部の取組み強化に力を入れてきた。結果として、両立支援制度のある勤務先で正規労働者として職業キャリアをスタートし、その企業に定着する労働者にとっては、就業継続の可能性が高い状態で出産・育児期を迎えることのできる環境が整いつつある。また、そうした環境が整うことは若年女性の企業定着にとってもプラスであることを分析結果は示唆している。しかし、そうした両立支援の効果を考慮してもなお若年労働力の流動性は高い。両立支援制度がある大企業で職業キャリアをスタートしても、その勤務先で妊娠・出産期を迎える割合は決して高いとはいえない。そして、今後さらに労働力が流動化する傾向にあることも分析結果からうかがえる。だが、勤務先を移る女性が移動先の両立支援制度の有無や利用実績を知る機会は限られている。そのために、家庭生活との両立を考慮して勤務先を移る女性の多くは、現実的な選択として非正規雇用になっていると考えることができる。その典型的なキャリアが就業中断型であるために、産前産後休業もなく当然と考えられている可能性がある。要するに、労働者の企業間移動が活発になることで、出産・育児期の就業継続の不確実性は高まる。そのために、依然として多くの女性が妊娠・出産期に退職していると考えられる。

しかしながら、近年は、育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先への移動も、少しずつではあるが増えつつある。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。こうした情報を手掛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。この流れをさらに推進し、個々の企業の両立支援に関する情報に求職者が接する機会を拡大することで、出産・育児期の就業継続は増える可能性がある。

こうして、両立支援制度の情報が労働者に蓄積されることは、両立支援に消極的な企業にとってはデメリットであろう。育児休業の取得に関する従業員との交渉が不利になる。それ以前に、採用活動でも不利を被る可能性がある。しかし反対に、両立支援に取り組む企業のメリットは大きくなると予想される。企業規模が小さくても、また非正規労働者に対しても、両立支援に取り組む企業は良質な人材を確保できる機会が増える可能性がある。不況の折、両立支援を負担に感じる企業は増えていると予想される。だが、同時に、従来にも増して労働力の少数精鋭化を図るため、優秀な人材の確保に取り組む企業も少なくないだろう。企業が両立支援の負担よりもメリットを感じられる労働者の流れをつくることで、企業の取組み意欲も向上することが期待される。

＜正規雇用でも育児休業制度がない→勤務先を移る→非正規雇用になる＞という形で非正規雇用と小規模企業の問題はつながっている。一つの企業に定着してキャリアを形成する労働者だけでなく、流動性が高く、企業を移りながらキャリアを形成する労働者であっても、出産・育児期に退職を迫られない支援の充実が課題であるといえる。そのために、＜政府→企業→労働者＞という従来のルートだけでなく、＜政府→労働者→企業＞というルートでも両立支援の浸透を図ることによって、出産・育児期に就業継続する女性は効果的に増えると考えられることができる。

夜間勤務の見直しと夫による保育所送迎の拡大

一方、大企業の正規労働者においては、両立支援と均等の両面で女性労働力の積極的な活用が企業に広がりつつあることを背景に、育児休業取得が拡大し、出産退職率は低下している。この流れを推進していくことで、出産退職はさらに減る可能性がある。特に男女の職域統合は重要なポイントである。両立支援を拡充しても男女の職域が分離した職場ではその効果が相殺されるからである。反対に、男性と同じ職務を担っている場合は、残業のある働き方であっても出産退職率は高くない。企業にとって重要性が高く、労働者にとっても「やりがい」のある職務であることが、出産退職の抑制につながっていると考えられる。

だが、このことから「仕事にやりがいがあれば残業があっても就業継続は増える」と即座に判断するのは早計である。出産退職はしないが、出産後に復職してから労働時間が原因で退職するというケースは少なくないからである。労働時間に起因する物理的な両立困難は、「やりがい」という精神論だけではやはり克服できないことを分析結果は示唆している。

出産・育児期の就業継続に労働時間が影響することは、これまでも再三指摘されてきた。育児休業法は、その初期から、子育てをしながら働く労働者の支援を目的に、「勤務時間短縮等の措置」を企業に義務づけている。その措置のうち、短時間勤務制度と所定外労働免除は

2010年施行の改正法から単独で義務化されている。加えて次世代法は、出産・育児期にない労働者も含めて、年休取得促進や残業削減に取り組むことを企業に求めている。こうした施策の重要性を本報告書の分析結果も示唆している。

しかしながら、労働時間の「長さ」にだけ着目しては見落とししてしまう問題がある。実労働時間が長いとはいえ働き方であっても、所定の終業時刻が午後6時以降の場合は出産後の退職率が高くなる。つまり、労働時間の「長さ」だけでなく「時間帯」にも着目する必要がある。残業が育児との両立において問題なのも労働時間が「長い」からというよりは、退勤時刻が「遅い」からであるといえる。そして、短時間勤務も労働時間を「短く」というより、退勤時刻を「早く」する観点から設計・運用することが重要であることを分析結果は示唆している。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査においても、通常は交代制勤務の企業において、育児期の女性に短時間勤務制度を適用するだけでなく、シフトから外して午後6時以降は勤務しないようにしていた事例が報告されていた。そうした取り組みの重要性が本報告書に数字として表れている。

留意すべきは、サービス経済の拡大を背景に、この夜間勤務が拡大していることである。いわゆる「夜型社会」の進行が、仕事と育児の両立を困難にしているといえる。看護師は夜間勤務がある伝統的な職種として有名だが、近年は、たとえば営業・販売職やサービス職など、様々な職種で夜間勤務が増えている。女性比率の高い営業・販売職といえば、小売業の販売員が有名である。サービス職では近年、介護職が増えている。これらの職種で恒常的に夜間勤務があることは想像に難くない。

こうした夜間勤務について、育児・介護休業法は、午後10時以降の深夜業を制限するよう規定している。だが、育児との両立が困難になるのは、もっと早い午後6時以降の時間帯の勤務である。一方、深夜業は出産自体を抑制することを分析結果は示している。1986年の均等法施行に合わせて労働基準法の女子保護規定が緩和され、深夜業が解禁された。その後、「1.57ショック」を契機とする少子化問題が追い風となって、育児休業は法制化された。育児休業制度に出産確率を高める効果があることは、先行研究でも指摘されている。しかし、深夜業の拡大によって、少子化対策としての育児休業制度の効果は相殺されたことを分析結果は示唆している。

要するに、子どもを産み育てながら働き続けやすい職場をつくるためには、家庭生活との両立という観点から、夜間勤務を見直すことが重要な課題であるといえる。しかし、だからといって、夜間勤務を大幅に抑制することは容易でないことも予想される。かつてのように女性のみを対象に深夜業を規制することは女性の職域を制限することにつながりかねない。育児期の夜間勤務についても同様である。企業の活動として夜間・深夜の営業を規制することには、経済的影響の観点から抵抗があるだろう。顧客の立場としても、夜間・深夜サービスの利便性が損なわれることに抵抗があると考えられる。夜型社会に対応した仕事と育児の両立という課題は、女性自身の調整に委ねるには、あまりに難しい問題であるといえる。

こうした状況を打開するために、分析結果は、保育所の送迎支援の充実が重要であることを示唆している。夜間勤務が就業継続を難しくしているのは、就業時間帯が保育時間に対応していないことによるといえる。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査においても、夜間勤務を理由に勤務先を辞めた女性は保育時間に終業時刻が対応していないことを問題にしていた。女性本人の代わりに子どもを迎えに行く支援があれば、この問題は克服され、就業継続が可能になる可能性は高い。

その役割を伝統的に担っていたのは同居親であるが、三世帯同居率の低下を背景に、同居親による送迎の割合も低下している。代わって、近年は別居の親が送迎する割合が上昇している。しかし、それ以上に強調したいのは、夫による送迎も親と同水準の割合を示していることである。保育所の送迎分担が、親族援助中心から夫婦中心へと移行していることを示唆する結果といえる。こうした実態を踏まえて、夫による保育所の送迎を拡大すること、特に夜間勤務との関係で「送り」よりも「迎え」の拡大を推進することが、女性の就業継続をさらに高める支援策として有効であると考えられる。

近年拡大している夜間勤務の多くは、交代制勤務の遅番であることも分析結果からうかがえる。そうであるなら、妻に夜間勤務がある場合でも毎日というケースは少ないと考えられる。週のうち数日ずつ夫婦で迎えを分担できるよう、夫と妻それぞれの職場でサポートすることが重要であるといえる。

働き方の多様性に対応した就業継続支援の推進を

伝統的な就業継続支援は、一つの企業に長期勤続することを典型的なキャリアとして想定し、企業内部の両立支援環境の整備に力を入れてきた。労働時間は仕事と育児の両立にとって重要な問題であるが、その時間帯は朝始業して夕方終業する、いわゆる「9時・5時」の就業を想定している。そうした「典型的な」労働者においては、両立支援の取組みによって出産・育児期の就業継続が拡大している。しかし、企業の労働力活用方針の変化や、女性の職域拡大、あるいは、新たな産業分野の創出を背景に、女性の働き方は従来にも増して多様化している。勤務先や働き方の違いにかかわらず、誰もが出産・育児期に退職を迫られることなく、働き続けることができるためには、この多様性に対応して両立支援を推進することが重要である。その中核的な課題として、労働力の流動化と夜型社会の進行に対応すること、より具体的には労働者向けの両立支援情報の提供と夜間勤務の見直し、そして、男性の育児参加の課題として夫の保育所送迎への関与を高めることが重要であるといえる。

文献

- Brinton, Mary. C. (1993) *Women and the Economic Miracle*, University of California Press.
- Choi, Seunghee, Jeffrey Leiter, and Donald Tomaskovic-Devey (2008) “Contingent Autonomy: Technology, Bureaucracy, and Relative Power in the Labor Process” *Work and Occupations*, Vol.35, No.4, pp.422-455.
- Fernandez, Raquel, Alessandra Forgi and Claudia Olivetti, 2004, “Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol.119, No.4, pp.1249-1299.
- Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books (= 島田晴雄・岸智子訳 (1987) 『労働組合の活路』 日本生産性本部)
- Goldin, Claudia (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press
- Hakim, Catherine (1995) “Five Feminist Myths about Women’s Employment” *British Journal of Sociology*, Vol.46, Issue No.3, pp.429-455.
- Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press
- Hakim, Catherine (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideal and Realities*, Ashgate Publishing Limited.
- Hakim, Catherine (2004) *Key Issues in Women’s Work: Female Diversity and the Polarisation of Women’s Work 2nd Edition*, Glass House Press
- Hakim, Catherine (2005) “Sex Differences in Work-Life Balance Goal”, edited by Houston, Diane. M, *Work-life Balance in the 21st Century*, Chapter 4, Palgrave Macmillan.
- Hirschman, Albert O (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press (=矢野修一訳 (2005) 『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』 ミネルヴァ書房)
- Jacobs, Jerry. A. and Kathleen Gerson (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L. and M. E. Van Buren (1996) “Is bigger better?: explaining the relationship between organization size and job rewards,” *American Sociological Review* 48: 47-66.
- Kawaguchi, Daiji and Miyazaki, Junko (2009) “Working Mothers and Sons’ Preferences Regarding Female Labor Supply: Direct Evidence from the Stated Preferences”, *Journal of Population Economics*, Vol.22, No.1, pp.115-130.
- Presser, Harriet B. (2003) *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) “Trouble at the border? : gender, flexibility at work, and

- the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.
- Toda, Akihito, Kurosawa Masako, and Higuchi Yoshio (2007) “Overwork and Fertility Decline in Japan” KUMQRP Discussion Paper Series DP2007-032.
- 阿部正浩 (2002) 「誰が育児休業を取得するのか — 育児休業普及の問題点」(財) 家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査 — 平成 14 年版 (第 9 年度)』 pp.61-76.
- 阿部正浩 (2005a) 『日本経済の環境変化と労働市場』 東洋経済新報社.
- 阿部正浩 (2005b) 「誰が育児休業を取得するのか — 育児休業制度普及の問題点」 国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』 第 9 章, 東京大学出版会.
- 天野正子編著 (2001) 『団塊世代・新論 — <関係的自立>をひらく』 有信堂.
- 池田心豪 (2007) 「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援の課題—企業の自主的取組みによる育児支援策の拡大に向けて」『日本労働研究雑誌』 No.564, pp.45-56.
- 池本美香 (2003) 『失われる子育ての時間 — 少子化社会脱出への道』 勁草書房.
- 稲上毅 (2004) 『ポスト工業化と企業社会』 ミネルヴァ書房.
- 今田幸子 (1991) 「女性のキャリアとこれからの働き方 — 仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』 No.381, pp.12-24.
- 今田幸子 (1995) 「夫婦のキャリア構造 — 仕事と家庭の二項対立を超えて」 日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』 第 7 章, 調査研究報告書 No.74.
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』 No.433, pp.37-48.
- 今田幸子 (2009) 「女性の就業継続の現状と課題」『Business Labor Trend』 2009 年 9 月号.
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」 DPS-04-012 労働政策研究・研修機構.
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』 No.553, pp.34-44.
- 岩井八郎・真鍋倫子 (2000) 「M 字型就業パターンの定着とその意味」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』 第 4 章, 東京大学出版会.
- 大石亜希子 (2011) 「企業の両立支援策と労働時間」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』 第 7 章, 東京大学出版会.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働 — 日米の比較研究』 日本経済評論社.
- 大沢真知子 (2006) 『ワーク・ライフ・バランス社会へ — 個人が主役の働き方』 岩波書店.
- 大沢真知子 (2008) 『ワーク・ライフ・シナジー — 生活と仕事の<相互作用>が変える企業社会』 岩波書店.
- 大沢真知子・鈴木春子 (2000) 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析 — 出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』 No.48, pp.45-53.
- 岡本英雄 (1989) 「女性の職業経歴」『1985 年 社会階層と社会移動全国調査報告書 第 4 巻 女

性と社会階層』 pp.61-74.

奥山明良 (2009) 「男女雇用機会均等法の課題——男女雇用平等法制の生成と発展」 武石恵美子

編著 (2009) 『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』 第3章, ミネルヴァ書房.

小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社.

学習院大学経済経営研究所編 (2008) 『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』 第一法規

鎌田健司 (2006) 「婚前妊娠に関する社会経済的要因の分析」 『経済学研究論集』 第24号.

川口章 (2002) 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等」 『日本労働研究雑誌』 No.503,
pp.15-28.

川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服のてがかりはどこにあるのか』 勁草書房.

木本喜美子 (1995) 『家族・ジェンダー・企業社会』 ミネルヴァ書房.

北村行伸・坂本和靖 (2007) 「世代間関係から見た結婚行動」 『経済研究』 Vol.58, No.1.

熊沢誠 (2000) 『女性労働と企業社会』 岩波新書.

黒田祥子・山本勲 (2011) 「人々はいつ働いているか?—深夜化と正規・非正規雇用の関係」
RIETI Discussion Paper Series 11-J-053.

厚生労働省 (2007) 『育児・介護休業法のあらまし (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)』 パンフレット No.10.

厚生労働省 (2010) 『平成22年度「出生に関する統計」の概況—人口動態統計特殊報告』.

厚生労働省大臣官房統計情報部 (2003) 『第1回21世紀出生児縦断調査 (平成13年度)』.

厚生労働省大臣官房統計情報部 (2004) 『出生前後の就業変化に関する統計——人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査のリンケージ分析——人口動態統計特殊報告』.

厚生労働省官房統計情報部 (2010) 『平成21年人口動態統計月年計 (概数) の概況』.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2005) 『平成16年版働く女性の実情』 雇用均等・児童家庭局一般資料 No.5.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2006) 『平成17年度女性雇用管理基本調査——育児・介護休業制度等実施状況調査——結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No.5.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2011) 「保育所関連状況取りまとめ (平成23年4月1日)」
報道発表資料.

厚生労働省・都道府県労働局 (2004) 『一般事業主行動計画策定マニュアル』 パンフレット No.8.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2009) 『平成20年度雇用均等基本調査結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2010a) 『平成21年版働く女性の実情』 雇用均等・児童家庭局一般資料 No.1.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2010b) 『平成21年度雇用均等基本調査結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.

- 小島宏（1995）「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp.61-87.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007a）『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 I 報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』調査研究報告資料 No.23.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007b）『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 II 報告書 わが国独身層の結婚観と家族観』調査研究報告資料 No.24.
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41.
- 酒井正・高畑純一郎（2011）「働き方と家族形成の関係」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第 2 章, 東京大学出版会.
- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム[IV] 制度政策の変更と就業行動』第 5 章, 慶應義塾大学出版会.
- 佐藤博樹（2008）「企業の人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援 — 両立支援と均等促進の同時推進を」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる — 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第 1 章, 勁草書房.
- 佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス——仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中公新書.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』日経文庫.
- 滋野由紀子（2006）「就労と出産・育児の両立—企業の育児支援と保育所の出生率回復への効果」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『少子化と日本の経済社会—2 つの神話と 1 つの真実』日本評論社.
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』 No.459, pp.39-49.
- 滋野由紀子・大日康史（1999）「保育政策が出産の意志決定と就業に与える影響」『季刊 社会保障研究』 Vol.35, No.2, pp.192-207.
- 滋野由紀子・松浦克己（2003）「出産・育児と就業の両立を目指して — 結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』 Vol.39, No.1, pp.43-54.
- 島根哲哉・田中隆一（2011）「母親の就業が女性労働供給に与える影響について——独身者と既婚者の調査を用いて」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』第 6 章, 東京大学出版会.
- 白波瀬佐和子（1999）「女性の高学歴化と少子化に関する一考察」『季刊・社会保障研究』 Vol.34,

No.4, pp.392-401.

新谷由里子 (1998)「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980年代以降の出生行動の変化とその関連より」『人口問題研究』Vol.54, No.4, pp.46-62.

周燕飛 (2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第5章, 東洋経済新報社.

末盛慶・石原邦雄 (1998)「夫の家事遂行と妻の夫婦関係満足感—NSFH (National Survey of Families and Household) を用いた日米比較」『人口問題研究』Vol.54, No.3, pp.39-55.

駿河輝和・張建華 (2003)「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『家計経済研究』No.59, pp.56-63.

仙田幸子 (2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コホートを手がかりにして」『人口問題研究』Vol.58, No.242, pp.2-21.

武石恵美子 (2006a)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.

武石恵美子 (2006b)「企業からみた両立支援策の意義——両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.19-33.

武石恵美子 (2009)「女性の就業構造——M字型カーブの考察」武石恵美子編著 (2009)『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第1章, ミネルヴァ書房.

武石恵美子編著 (2009)『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』ミネルヴァ書房.

武石恵美子 (2011)「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第8章東京大学出版会.

武内真美子・大谷純子 (2008)「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」『日本労働研究雑誌』No.578, pp.67-87.

橘木俊詔編著 (2005)『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用策』ミネルヴァ書房.

田中重人 (1997)「高学歴化と性別分業——女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』Vol.48, No.2, pp.130-141.

田中佑子・西村由美子 (1986)「職業継続に及ぼす学歴効果」天野正子編『女子高等教育の座標』垣内出版, pp.203-224.

中小企業庁 (2006)『2006年版中小企業白書——時代の「節目」に立つ中小企業：海外経済との関係強化・国内における人口減少』ぎょうせい.

津谷典子 (2006)「わが国における家族形成のパターンと要因」『人口問題研究』Vol.62, No.1・2, pp.1-19.

津谷典子 (2009)「なぜわが国の人口は減少するのか—女性・少子化・未婚化」津谷典子・樋口美雄編『人口減少と日本社会』第1章, 日本経済新聞出版社.

富田安信 (1994)「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』Vol.40, No.1, pp.43-56.

- 内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会
（2008）『企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット』.
- 内藤忍（2008）「両立支援に関わる法制度」佐藤博樹編集代表『ワーク・ライフ・バランス——
仕事と子育ての両立支援』第4部第2章，ぎょうせい.
- 永井暁子（2000）「出産・夫の育児と妻の夫婦関係満足度—『消費生活に関するパネル調査
（JPSC）』による分析」佐藤博樹・石田浩・池田謙一編『社会調査の公開データ——2次
分析への招待』第Ⅲ部第4章，東京大学出版会.
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日
本労働研究雑誌』No.418, pp.31-42.
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か——既婚者の就業選択と出産時期
の選択」『人口問題研究』Vol.55, No.2, pp.1-18.
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』Vol.58, No.2, pp.22-35
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関す
る調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』第6章
第2節，調査研究報告書 No.157.
- 永瀬伸子（2008）「女性の就業をめぐる状況——90年代後半の雇用流動化と規制改革は女性労
働をどう変えているのか」船橋恵子・宮本みち子編著『雇用流動化の中の家族——企業社
会・家庭生活保障システム』第3章，ミネルヴァ書房.
- 長松奈美江（2006）「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』Vol.57, No.3,
pp.476-491.
- 西川真規子（2001）「高学歴女性と継続就労」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方——女性
が仕事をつづけるとき、やめるとき』第5章，日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構（2001）『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書——ケーススタ
ディを中心に』資料シリーズ No.108.
- 日本労働研究機構（2003a）『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生
活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書 No.157.
- 日本労働研究機構（2003b）『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』.
- 21世紀職業財団（2001）『女性の就業行動に係る調査研究会報告』.
- 萩原久美子（2008）『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』勁草書房.
- 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障——結婚・
出生・育児』第9章，東京大学出版会.
- 樋口美雄（2007）「女性の就業継続支援策—法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』Vol.50,
No.5, pp.45-66.
- 樋口美雄（2009）「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済」武石恵美子編著『叢
書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第4章，ミネルヴァ書房.

- 樋口美雄・阿部正浩（1999）「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング — 固定要因と変動要因の分析」樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性 — 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』第1章, 東洋経済新報社.
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』Vol.53, No.4, pp.49-66.
- 樋口美雄・岩田正美編著（1999）『パネルデータからみた現代女性 — 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編（2004）『女性たちの平成不況 — デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社
- 樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編（2008）『日本の家計行動のダイナミズムⅣ 制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会.
- 樋口美雄・府川哲夫編（2011）『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』東京大学出版会.
- 藤井龍子（1992）「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊労働法』No.163, pp.29-44.
- 船橋恵子・宮本みち子編著（2008）『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房.
- 本田由紀編（2004）『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』勁草書房.
- 前田正子（2002a）「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第9章, 東京大学出版会.
- 前田正子（2002b）「ファミリーフレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.43-53.
- 前田正子（2004）『子育てしやすい社会——保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』ミネルヴァ書房.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.25-38.
- 前田信彦（2000）『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構.
- 前田信彦（2002）「男性の労働時間と家庭生活——労働時間の再編成に向けて」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』第6章, ミネルヴァ書房.
- 真鍋倫子（1998）「20 歳代の就労停止と結婚・出産」岩井八郎編『ジェンダーとライフコース』1995 年 SSM 調査シリーズ No.13, pp.31-45.
- 丸山桂（2001）「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』Vol.57, No.2, pp.3-18.
- 三谷直紀（1995）「女性雇用と男女雇用機会均等法」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』第8章, 日本経済新聞社.
- 三谷直紀（1996）「均等法施行後の女性雇用」『日本労働研究雑誌』No.433, pp.24-36.

- 三菱総合研究所（2010）『平成 21 年度厚生労働省委託事業 期間雇用者が育児休業を取得しやすい職場作り事業 実施結果報告書』。
- 守泉理恵（2005）「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』Vo.61, No.3, pp.2-19.
- 森田陽子（2002）「保育政策と女性の就業」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第 10 章，東京大学出版会。
- 森田陽子（2003）「育児休業法と女性労働」橋木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第 4 章，東洋経済新報社。
- 森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.123-136.
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.50-62.
- 山口一男（2004）「少子化の決定要因と対策について——夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」RIETI Discussion Paper Series 04-J-045.
- 山口一男（2005）「少子化の決定要因と対策について—夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『家計経済研究』No.66, pp.57-67.
- 山口一男（2007）「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『家計経済研究』No.73, pp.50-60.
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山田昌弘（2005）「「妊娠先行型結婚」の周辺」毎日新聞社人口問題調査会『超少子化時代の家族意識—第 1 回人口・家族・世代世論調査報告書』第 6 章，毎日新聞社。
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書 No.50.
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と生活の両立 — 育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006c）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書 No.68.
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『有期契約労働者の育児休業 — ヒアリング調査報告』資料シリーズ No.30.
- 労働政策研究・研修機構（2008）『有期契約労働と育児休業 — 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』労働政策研究報告書 No.99.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業 — 大企業と中小企業の比較を中心に』労働政策研究報告書 No.109.
- 労働政策研究・研修機構（2010a）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続 — 就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.

- 労働政策研究・研修機構（2010b）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007 — 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』労働政策研究報告書 No.115.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続 — 2005 年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.
- 脇坂明（2001a）「仕事と家庭の両立支援制度の分析 — 「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第 7 章, 東京大学出版会.
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No.503,pp.4-14.
- 脇坂明（2009）「ファミリー・フレンドリー施策と企業 — 職場の運用の重要性」武石恵美子編著『叢書・働くということ第 7 巻 女性の働きかた』第 8 章, ミネルヴァ書房.
- 脇坂明・電機連合総合研究センター編（2002）『働く女性の 21 世紀—いま、働く女性に労働組合は応えられるか』第一書林.
- 脇坂明・富田安信（2001）『大卒女性の働き方 — 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構.
- 渡辺秀樹（2007）「家族意識の変化と少子化」小峰隆夫・連合総合生活開発研究所編『人口減・少子化社会の未来—雇用と生活の質を高める』第 8 章, 明石書店.
- 横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房.