

労働政策研究報告書 No.150

サマリー 2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

出産・育児と就業継続

－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

第2期プロジェクト研究「多様な働き方への対応、
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の
実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」
サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」最終報告書

労働政策研究・研修機構

『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を—』

サマリー

執筆担当者

いけだ しんごう

池田心豪

労働政策研究・研修機構 副主任研究員

たかみ ともひろ

高見具広

日本学術振興会 特別研究員

研究期間

平成 19 年度～平成 23 年度

研究の目的と概要

出産・育児期の就業継続を支援する目的で 1992 年に育児休業法が施行されてから今日に至る 20 年間に、育児休業制度の規定を就業規則等に設ける企業は増え、女性の育児休業取得者も増えた。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成 19 年度～平成 23 年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その最終とりまとめである。

全国 30-44 歳の女性を対象とした経歴データの分析結果から、出産・育児期の就業継続の阻害要因として、若年労働力の流動化と夜間勤務拡大の影響が示唆された。育児休業をはじめとする両立支援の取組みが進んだことにより、勤務先を移らず、一つの企業に勤め続ける労働者にとっては就業継続しやすい環境が整いつつある。しかしながら、勤務先を移る労働者が移動先の両立支援の状況を知る機会は限られており、そのことが就業継続の不確実性を高めている。こうした状況を克服するために、従来のような企業の取組み強化だけでなく、労働者個人に向けた両立支援情報の充実が重要であることを分析結果は示唆している。一方、正規雇用として育児休業制度がある勤務先で出産・育児期を迎えた場合も、所定終業時刻が午後 6 時以降の場合は復職後の就業継続が難しくなる。2010 年から単独義務化された短時間勤務制度の効果を高めるために夜間勤務を抑制する観点から制度の設計と運用を行うことが重要であるといえる。加えて、保育所送迎支援にも復職後の退職率を下げる効果があり、この観点から、男性の育児参加を推進することも重要な課題であることを分析結果は示唆している。若年期の企業間移動も夜間勤務も趨勢として拡大傾向にある。こうした意味で働き方の多様化に対応した両立支援の推進が、今後の就業継続支援の重要な課題である。

これらの知見を得た分析結果を以下で解説する。

分析結果の要旨

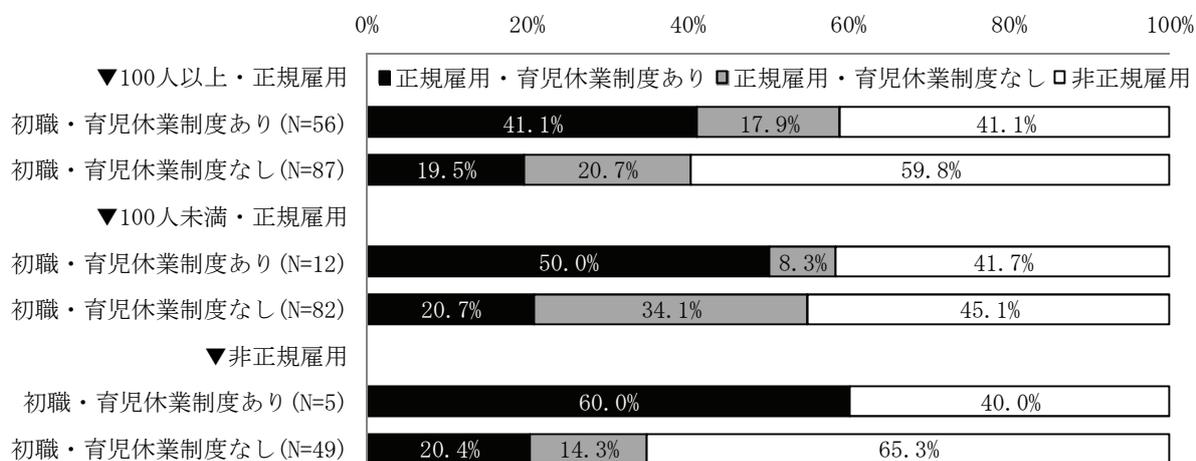
1 分析結果の概要

第1子出産・育児期とその前後の職業経歴を分析し、子どもを産み育てながら働き続けることができる女性が増えるための課題を検討した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 100人未満の小規模企業や、非正規労働者では、今日でも育児休業制度や、その前提となる産休制度が勤務先になくことによって就業継続が困難になっている。だが、小規模企業では、労働者個人に向けた両立支援情報の提供によって妊娠・出産期の退職率は下がる可能性がある。一方、第1子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退職率を上げている。
- ② 第1子妊娠前に初職を辞めて勤務先を移った正規労働者の4割以上が、非正規雇用として妊娠・出産期を迎えており、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移動する割合は低い(図1)。その傾向は、初職に育児休業制度がない場合に顕著だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に正規雇用で移動する割合も上昇しつつある。
- ③ 妊娠時の所定終業時刻が午後6時以降の場合、妊娠・出産期の退職率が高くなるだけでなく、出産後に復職してからの育児期にも少しずつ退職する。だが、勤務先の短時間勤務制度や、家族の保育所送迎支援がある場合は退職率が低下する。就業時間帯がさらに遅い深夜業は出産自体の阻害要因になっており、出産選択に対する育児休業制度の効果は深夜業の拡大によって相殺されている。

要するに、労働力の流動化と夜間勤務の拡大に対応した支援が今後の重要な課題である。前者の課題においては、企業に両立支援の取組みを促すことだけでなく、労働者個人に向けた情報提供を充実させること、後者の課題においては、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(特に迎え)支援を強化すること、この観点から夫の育児参加を推進することが重要であるといえる。

図1 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
—初職企業規模・雇用形態・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠前転職者)



2 各章要旨

第1章 出産前後の就業状況と両立支援

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。正規雇用でも企業規模100人未満の育児休業取得割合は横ばいであり、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 企業規模と出産退職—100人未満の小規模企業に着目して—

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。小規模企業の実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 若年雇用の非正規化と出産退職

非正規雇用では育児休業のみならず産前産後休業（いわゆる産休）制度もないという割合が依然として高い。また、妊娠時に非正規雇用の約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開始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 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—

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 初職の働き方と出産選択—深夜業に着目して—

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が相殺されている。加えて、非正規雇用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。

「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要

(1) 趣旨

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

(2) 主な調査事項

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

(3) 調査対象

全国 30～44 歳の女性 2,000 人

(4) 調査方法

- ①抽出：層化 2 段抽出法
- ②調査法：訪問留置法

(5) 調査期間

2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日

(6) 調査実施

調査会社（社団法人 中央調査社）に委託。

(7) 回収

1,240 件（回収率 62.0%）

報告書本体の目次

序章 調査研究の目的と概要

- 1 研究の目的
- 2 これまでの研究成果と本報告書の課題
- 3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要
- 4 分析結果の概要
- 5 各章要旨

第1章 出産前後の就業状況と両立支援

- 1 はじめに
- 2 M字型就業曲線の変化と第1子出産前後の就業状況
- 3 雇用形態・企業規模別の出産退職状況
- 4 まとめ

第2章 企業規模と出産退職—100人未満の小規模企業に着目して—

- 1 はじめに
- 2 企業規模別の出産退職状況と育児休業制度
- 3 女性の働き方と企業規模別出産退職状況
- 4 労働者の交渉力と出産退職
- 5 第1子妊娠・出産期退職の規定要因—企業規模の違いに着目して—
- 6 まとめ

第3章 若年雇用の非正規化と出産退職

- 1 はじめに
- 2 非正規労働者の両立支援と出産退職
- 3 初職の継続と第1子妊娠時の雇用形態
- 4 第1子妊娠前転職者の妊娠時雇用形態
- 5 第1子妊娠時まで正規雇用継続の規定要因
- 6 まとめ

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
- 2 妊娠時の週実労働時間と就業継続
- 3 仕事の裁量性と出産・育児期の就業継続
- 4 就業時間帯と出産・育児期の就業継続
- 5 第1子妊娠・出産期退職に対する労働時間の効果
- 6 復職後の同一就業継続に対する就業時間帯の影響
- 7 まとめ

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
- 2 初職における深夜業の拡大
- 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—
- 4 初職における深夜業と出産選択
- 5 まとめ

終章 要約と結論

- 1 各章の知見の要約
- 2 結論と政策的インプリケーション

文献

付属資料

- 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 概要とデータ概要
- 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 調査票
- 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」 集計表

文献

- 労働政策研究・研修機構（2007）『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（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（2010）『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（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.

労働政策研究報告書 No.150 サマリー

出産・育児と就業継続－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

発行年月日 2012年 4月 20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2012 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)