

# 女性の結婚・出産と M字型就業構造

## 1 はじめに

この約20年間、均等法、育児休業法、少子化対策を通じて、女性が結婚・出産しても雇用継続できるための支援策拡大が進められてきた。こうした支援策がなかった時代の女性に比べて、今日の女性は、結婚・出産しても雇用継続しやすい状況にあるはずである。

ところが、実際は、今日でも、女性が結婚・出産して仕事を続けることは難しいことが、第1章の分析から示唆された。そこで、本章では、第1章と同様に、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）のデータから、コーホート（同一出生集団）の比較をし、女性の結婚・出産と就業の関係がどう変化してきたのか、またどの面では変化していないのか明らかにしたい。

後に詳細を示すが、分析対象となるコーホートのうち、「1961-65年生」は、学校を出て労働市場への参入がピークに達した頃に、均等法が施行されている。また、少子化対策による仕事と育児の両立支援策拡大が図られた時期に、結婚・出産・育児を迎えている。このようなライフコースの背景にある社会経済的イベントもみながら、コーホートの比較をしよう。

## 2 「M字」の底の上昇と各コーホートのライフコースの時代背景

わが国では、結婚や出産による女性の退職が多いことから、年齢別の女性就業率がM字型のカーブを描くことは広く知られている。この「M字」の底は時代と共に上昇しているが、今田（1996）において、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991年）の経歴データを分析した結果によれば、「M字」の底の上昇は未婚の増加、結婚時の雇用継続の増加、出産後の再参入の増加と早期化によるものであり、出産・育児期の雇用継続は増えていない。

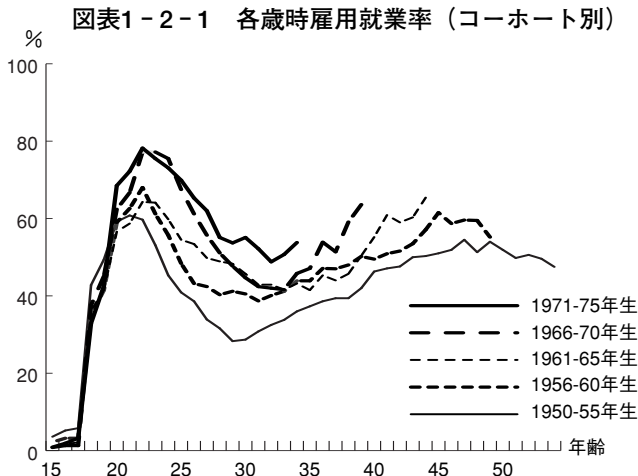
この指摘は、1991年当時に25～69歳であった1922-66年生の女性の分析結果に基づいている。その後、今日に至る十余年間に、育児休業法施行（1992年）

や少子化対策による保育サービス拡充によって、仕事と育児の両立支援策は拡大されてきた。これにより、その後の若いコーホートでは出産・育児期に雇用継続する女性が増えていてよいはずである。そこで、コーホート別に結婚・出産と雇用就業の関係をみてみよう。

女性の雇用就業率と年齢の関係について、経歴データの各年齢時点における雇用就業率（各歳時雇用就業率）から確認しよう。本報告書の主要な問題は、雇用就業者の仕事と生活の両立にあるため、以後の就業率は、特に断りがない場合は雇用就業率を用いることにする<sup>1</sup>。M字型就業構造については、「労働力調査」（総務省）によるクロスセクションのデータが広く知られているが、ここでは、調査対象者の過去の経験から「M字」の変化をとらえたい。

図表1-2-1は、各コーホートの各歳時雇用就業率を示したものである。どのコーホートでも、M字型のカーブを描くことが一目瞭然である。しかし、若いコーホートほど「M字」の底は図の右側に移っていること、そして、若いコーホートほど「M字」の底は浅いことに注目したい。

雇用就業率低下の原因が結婚・出産による労働市場からの退出であるなら



1 以下の分析では、調査票の「課長以上の管理職」、「一般の正規従業員」「パート・アルバイト・臨時・契約社員」、「派遣社員」を雇用就業者としている。

ば、「M字」の底に達する年齢の上昇は、未婚化・晩婚化・晩産化の影響であると考えられる。「M字」の底が浅くなっていることについては、次の2つの仮説が考えられる。一つは、結婚・出産後も労働市場に留まる比率が高まっている可能性である。もう一つは、結婚しない、ないしは出産しない比率の上昇が、労働市場に留まる比率を高めている可能性である。そこで、各コーホートの雇用就業率と結婚・出産・育児との関係を検討しよう。

検討にあたり、各コーホートのライフコースは、それぞれ特有の時代状況の影響（時代効果）を受けていることを考慮する必要がある。ここでは、女性の就業に関係すると思われる、次のような社会経済的イベントを取り上げる。

- ①万国博覧会（1970年）
- ②第一次石油ショック（1973年）
- ③第二次石油ショック（1979年）
- ④男女雇用機会均等法施行（1986年）
- ⑤1.57ショック（1990年）
- ⑥バブル崩壊（1991年）
- ⑦育児休業法施行（1992年）
- ⑧エンゼルプラン策定（1994年）
- ⑨少子化対策プラスワン策定（2002年）

万国博覧会は、戦後の高度経済成長を象徴するイベントである。後に示すが、最年長の「1950-60年生」は、この万博の前後に初職を開始している。その後、2回の石油ショックにより、日本経済は低成長に入る。しかし、1980年代には、石油ショックのダメージから回復し、日本は経済大国としての地位を確立するに至る。均等法施行は、この1980年代半ばの1986年である。この均等法は、女性の雇用継続において転換点となる法制度である。これにより、結婚・出産を理由とする解雇が禁止され、募集・採用から退職に至る各局面において、女性差別的な雇用管理は規制されるようになった。その後、1980年代末から日本はバブル景気に沸き立つが、1990年から景気に陰りがみえ始め、1991年にはバブルが本格的に崩壊する。その後、約10年におよぶ景気低迷が続き、雇用情勢も厳しい時代が続いた。

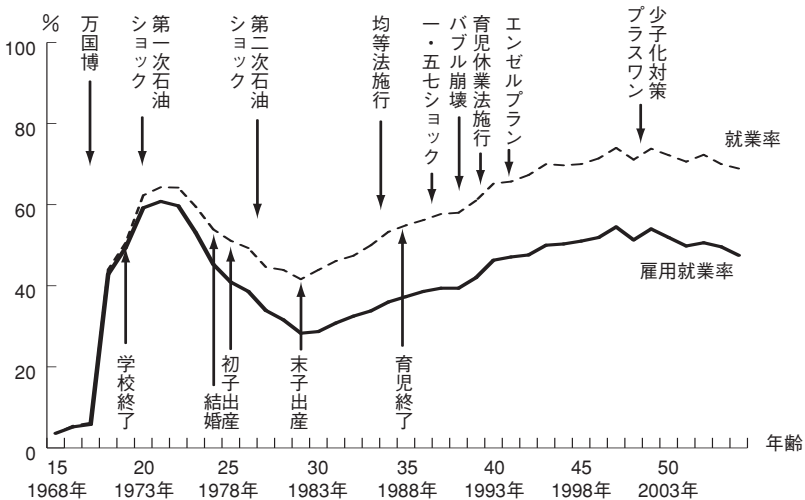
その一方で、この10年間は、少子化対策のもと、仕事と育児の両立支援策が

拡大された時代でもある。育児休業法施行は1992年であるが、これに先立って1989年の合計特殊出生率が1.57まで落ちたことから、いわゆる「1.57ショック」が1990年に起き、少子化が深刻な問題とされるようになった。そして、1994年策定の「エンゼルプラン」（「今後の子育て支援のための施策の基本的方向性について」文部・厚生・労働・建設4大臣合意）を皮切りに、少子化対策が始まり、その中で仕事と育児の両立支援策も拡大されてきた。「エンゼルプラン」は、「緊急保育対策五ヵ年計画」として具体化されたが、2002年の「少子化対策プラスワン」から今日に至る少子化対策においては、「もう一段の対策」として、「男性を含めた働き方の見直し」が重要な対策の一つとされている。

こうした社会経済的イベントとライフイベントとの関係をみながら、各コーホートの雇用就業率の軌跡をみていこう。

図表1-2-2は、最年長のコーホートである「1950-55年生」の各歳時就業率と、ライフイベント、社会経済的イベントとの関係を示している。グラフ上段に、先に挙げた社会経済的イベントを示した。グラフ下段に、ライフイベントを示している。また、年長のコーホートでは、雇用以外の形態で就業して

図表1-2-2 各歳時就業率（1950-55年生）



いる者も少なくないため、雇用就業率だけでなく、自営業・家族従業員・内職などを含めた就業率も参考として示した。

以下、各コーホートについて、同様の図を示すが、各ライフイベントの年齢は、平均年齢としている。取り上げるイベントは、学校終了、結婚（初婚）、初子出産、末子出産、育児終了である。なお、育児終了は、子の就学時期の目安として末子6歳時の平均年齢とした。また、社会経済的イベントの年号は、各コーホートの中央値にあたる生年の年齢に合わせた<sup>2</sup>。先にみたように、ライフイベント経験年齢には個人差がある。また、社会経済的イベントを経験する年齢にもコーホート内で5年の幅がある。こうした経験時期の幅はあるが、この図により、各コーホートが何歳でどのような経験をしたのか、その平均的な様子は知ることができる。この図を元に、各コーホートのライフコースの軌跡を記述しよう。

「1950－55年生」が学校を終了し、労働市場に入り始めた時代は、万国博覧会の前後、高度成長期の終わり頃である。労働市場への参入がピークに達した頃に、第一次石油ショックが起きている。その後、24歳から雇用就業率は低下し始め、結婚・出産を経て、末子出産の頃が「M字」の底になっている。均等法施行は、末子出産を終えた頃であり、「1.57ショック」を契機とする少子化対策は、末子が6歳になった育児終了の後である。

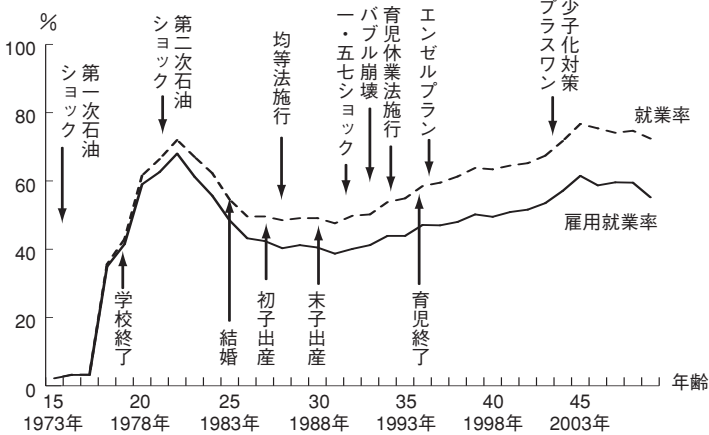
ようするに、このコーホートは、女性の雇用継続支援策が本格的に始まる前に、結婚・出産・育児を終えている。この世代で雇用継続した女性は、先駆的に育児休業制度が導入されていた層を除けば、勤務先の支援は薄い中で、仕事と育児を両立してきたといえる。

もう一つ、就業率と雇用就業率の差に表れているように、このコーホートでは、結婚、出産、育児により、雇用労働市場から退出しても、自営業・家族従業員・内職といった雇用以外の形態で就業する機会はあったことがうかがえる。しかし、後の図で示すが、若いコーホートほど、就業率と雇用就業率の差は小さくなる。雇用以外の形態の就業機会は減っており、雇用で就業できなければ無職になる層が増えているといえる。

---

2 「1950－55年生」の厳密な中央値は1953.5年であるが、下1桁を「1961－65年生」および「1971－75年生」とそろえて、1953年生の年齢を社会経済的イベントの年号と合わせてある。

図表1-2-3 各歳時就業率（1956-60年生）



次に「1956-60年生」についてみよう。図表1-2-3にこのコーホートの各歳時雇用就業率とライフイベント、社会経済的イベントの関係を示す。このコーホートもまた、均等法施行前に労働市場に入った世代である。そして、仕事と育児の両立支援策の拡大が本格的に図られる前に、結婚・出産・育児を終えている。詳しくみよう。

このコーホートが学校を終了し、労働市場に入り始めた頃は、第一次石油ショックと第二次石油ショックの間であった。既に高度成長は終わり、低成長の時代に入っている。労働市場参入がピークに達するのは23歳であるが、この頃に第二次石油ショックが起きている。その後、結婚と出産の時期を迎えるが、均等法の施行は初子出産から末子出産の頃である。この間の雇用就業率の軌跡をたどると、やはり結婚する頃から雇用就業率は低下し始め、末子出産の頃に「M字」の底に達する。育児休業法施行は、ほぼ末子出産を終えた頃であり、少子化対策としてエンゼルプランが策定された頃には、育児が終了していた。

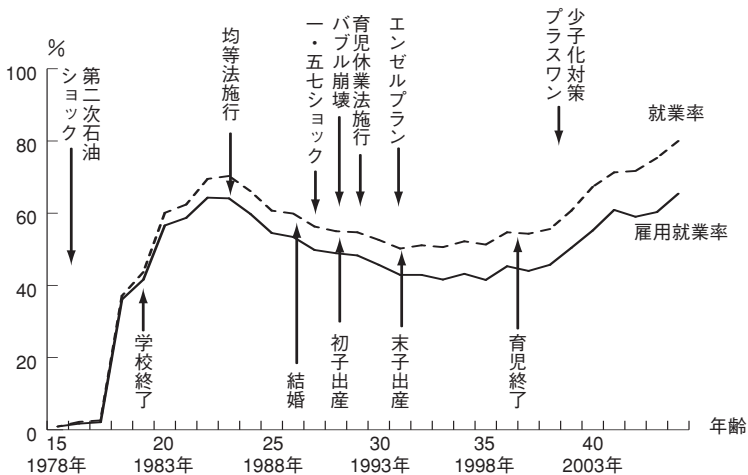
これら「1950-55年生」と「1956-60年生」の2コーホートに対して、「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」の3コーホートは、女性の雇用継続支援策が拡大される時代に、結婚や出産の時期を迎えている。

「1961-65年生」は、雇用継続支援策において、ターニングポイントとなる

コーホートである。図表1-2-4に、このコーホートの各歳時雇用就業率とライフイベント、社会経済的イベントの関係を示そう。図が示すように、このコーホートは労働市場参入がピークに達した頃に均等法が施行されている<sup>3</sup>。

このコーホートが労働市場に入り始めた頃は、石油ショックのダメージから日本経済が回復し、経済大国としての地位を確立し始めた1980年代である。そして、労働市場への参入がピークに達した頃に、均等法が施行され、結婚、初子出産の頃に育児休業法が施行されている<sup>4</sup>。そして、エンゼルプランを始めとする少子化対策開始の頃に、末子を出産している。子育て支援策の充実が始まった時代が、育児期と重なっているのである。この間の雇用就業率の推移をみると、前の世代と同様に24歳から下降し、結婚・出産を経て末子出産・育児期に「M字」の底に達する。だが、前の世代より低下の傾きは緩やかである。ようするに、このコーホートは、均等法、育児休業法、少子化対策といった、

図表1-2-4 各歳時就業率（1961-65年生）



3 「1961-65年生」は、初職開始年月で区切ると、均等法施行後に初職を開始したのは、全体で31.4%であるが、大学・大学院卒では71.9%である。大学・大学院卒が初職を開始した時期に均等法が施行されていることになる。

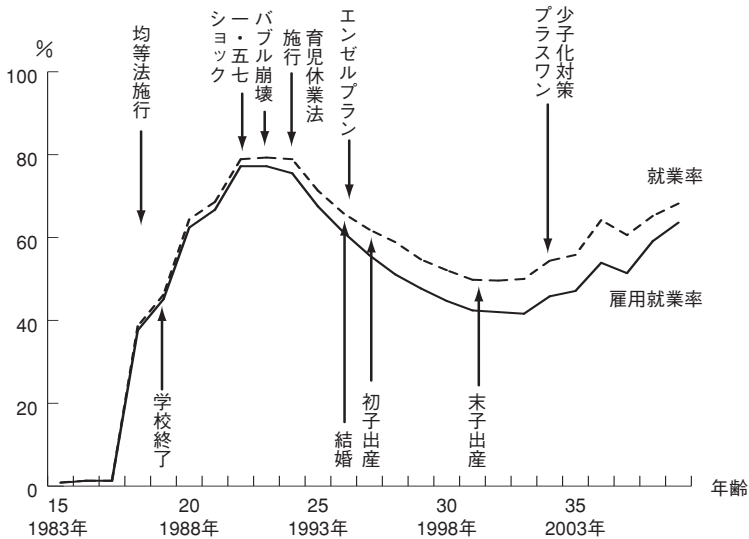
4 このコーホートにおける出産経験者の42.8%が育児休業法施行後に初子を出産している。

仕事と育児の両立にかかわる諸政策のバックアップを受けながら、雇用継続した最初の世代と位置づけることができる<sup>5</sup>。この点で、その前の世代とは大きく異なっているのである。そして、これより若いコーホートは、労働市場に参入した当時、既に均等法が施行されており、育児休業法も施行された中で、結婚、出産を迎えている。

図表1-2-5は、「1966-70年生」の各歳時就業率とライフイベント、社会経済的イヴェントを示している。

図が示すように、このコーホートが学校を終了し、労働市場への参入がピークに達した頃は、既に均等法は施行されていた。また、結婚を迎える頃には、育児休業法が施行されており、初子出産から末子出産の頃に、エンゼルプラン

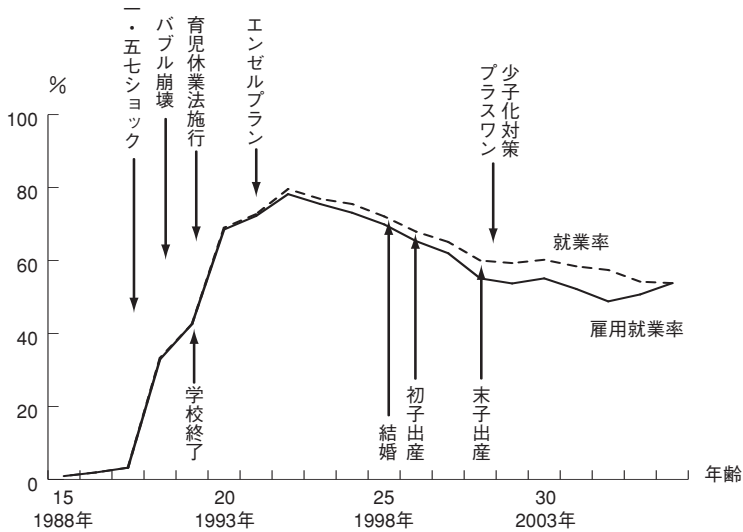
図表1-2-5 各歳時就業率（1966-70年生）



5 藤井（1992）は、均等法の審議経過において、育児休業請求権の法制化についてかなりの時間を費やしたこと、均等法によって女性の就業に関する事業主、労働者、国民一般の認識が大きく変わったことを指摘し、「育児休業制度法制化への大きな動きは均等法制定に始まるとも言える」としている。こうした指摘からも、均等法が今日に至る女性の就業支援策において大きな契機となっていることがうかがえる。



図表1-2-6 各歳時就業率（1971-75年生）



に始まる少子化対策の取り組みが実施されてきた。さらに、図には示していないが、このコーホートが初子出産を迎えた頃に相当する1995年からは、常用労働者30人以下の小規模事業所にも育児休業法が適用され、勤務先の規模にかかわらず育児休業取得が可能となった。加えて、同年からは育児休業給付も創設されている。このコーホートは、仕事と育児の両立支援策の充実が図られる中で、結婚、出産、育児を経験した世代なのである。

この間の雇用就業率の推移をみると、前の世代と同様に24歳から雇用就業率の低下が始まり、末子の出産・育児期に「M字」の底に達する。前の世代に比べて、出産・育児期の雇用継続支援策が充実したにもかかわらず、依然として「M字」の構造は維持されている。

最後に、このデータの最も若いコーホートである、「1971-75年生」を、図表1-2-6でみよう。このコーホートが学校を終了し、労働市場に参入した頃には、育児休業法が施行され、エンゼルプランに始まる少子化対策も開始された後に、結婚、出産を迎えている。しかし、こうした支援策の拡充にもかかわらず、やはり結婚、初子出産、末子出産に至る過程で、ペースは緩やかであるが、雇用

就業率の低下がみられる。このコーホートはまだ若く、今後結婚や出産をする可能性の高い女性も少なくないため、今後の動向に注目する必要があるが、依然として「M字」の構造は維持される傾向にある。

このように、各コーホートのライフコースを、社会経済的イベントとの関連で記述すると、「1961-65年生」を境に、その前と後では、仕事と育児の両立支援策をめぐる状況が著しく異なることがわかる。年長の2コーホートにおいては、両立支援策が薄い状況で、結婚・出産・育児期を迎えたのに対して、若い3コーホートは、両立支援策が整いつつある中で、結婚・出産・育児期を迎えてきたのである。

それにもかかわらず、若いコーホートでもなお、M字型就業構造は維持されている。ただし、「M字」の底は浅くなっていることにも目を向ける必要がある。この底の上昇が結婚や出産による労働市場からの退出の低下によるのかが、ここでの重要なポイントである。以下で、結婚・出産と雇用就業との関係をさらに詳しく分析しよう。

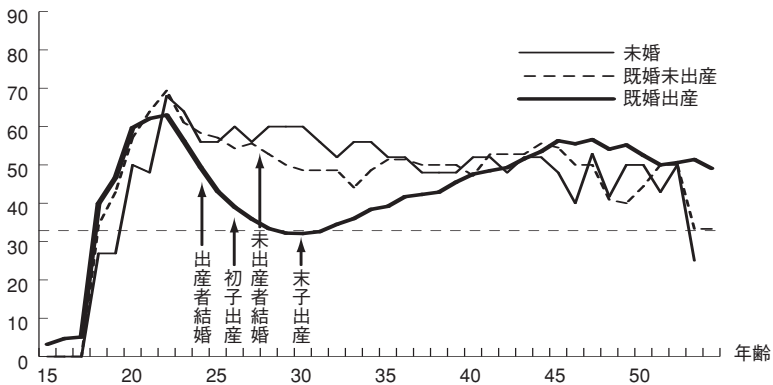
### 3 結婚・出産経験の有無別雇用就業率

結婚、出産の平均年齢と各歳時雇用就業率の関係から、結婚、出産、育児の時期に相当する年齢において、各コーホートの雇用就業率は低下する傾向を確認した。ここではもう一步踏み込んで、未婚女性、結婚したが出産はしていない女性（既婚未出産）、結婚し出産もした女性（既婚出産）に対象者を分けて、各歳時の雇用就業率をみてみよう。

なお、5区分のコーホートでは、ここでの分析に堪え得るサンプルを確保できないため、「1950-55年生」と「1956-60年生」の2コーホートを「均等法前世代」として一括りにし、「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」の3コーホートを「均等法後世代」として一括りにする。

図表1-2-7は、「均等法前世代」（1950-60年生）の各歳時雇用就業率を結婚・出産経験の有無別に示している。図の下段には、出産者の結婚、初子出産、末子出産、及び既婚未出産者の結婚の平均年齢を示している。未婚者と既婚未出産者はサンプルが少ないため、比率の変動が大きく表れているが、結婚・出産経験の有無による傾向の違いは明らかである。

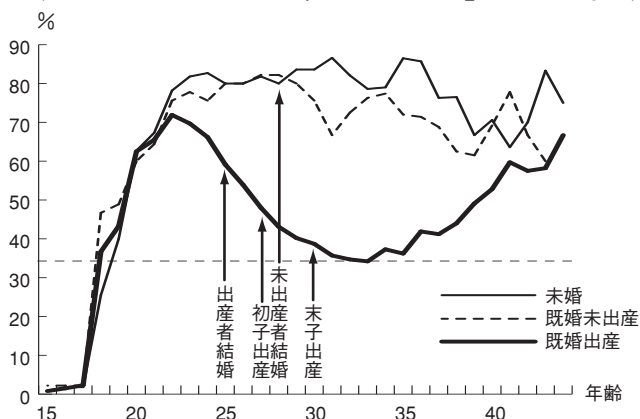
図表1-2-7 各歳時雇用就業率  
(結婚・出産経験有無別「均等法前世代」1950-60年生)



「未婚」と「既婚未出産」の雇用就業率は、23歳をピークに若干低下するものの、その後はほぼ横ばいに推移している。これに対して、「既婚出産」は、結婚、初子出産、末子出産を経験する過程で、雇用就業率が大きく下降し、末子出産の時期を底に再び上昇に転じるM字型カーブを描いている。「M字」の底の雇用就業率は約30%である。雇用就業率のM字型カーブは、出産した女性が労働市場から退出した結果であることが改めてわかる。そして、この構造が「均等法後世代」(1961-75年生)でも変わっていないことが重要である。図表1-2-8は、「均等法後世代」の各歳時雇用就業率を、結婚・出産経験の有無別に示している。「均等法前世代」と同様に「未婚」と「既婚出産」はサンプルが少ないため、比率の変動が大きく表れるが、前の世代とほぼ同じ傾向を示している。「未婚」と「既婚出産」の雇用就業率は、23歳頃をピークに、その後ほとんど低下せず、ほぼ横ばいである。これに対して、「既婚出産」の雇用就業率は、均等法前世代と同じく、結婚、初子出産、末子出産を経験する過程で低下し、末子出産の頃に「M字」の底に達する。

看過できないのは、「M字」の底の雇用就業率が約30%であり、「均等法前世代」とほとんど変わっていないことである。この世代が出産した時代には、均等法や育児休業法が施行され、少子化対策による仕事と育児の両立支援策も拡大が図られてきた。それにもかかわらず、出産後も労働市場に留まる女性の比

図表1-2-8 各歳時雇用就業率  
(結婚・出産経験有無別「均等法後世代」1961-75年生)



率は、その前の世代より高くなっていないのである。

こうした結果から、「M字」の底が若いコーホートほど浅いのは、結婚しない、あるいは結婚しても出産しない層の拡大によると考えることができる。これに対して、出産した女性が労働市場から退出する傾向は、「均等法後世代」においても、前の世代と変わっていないのである。

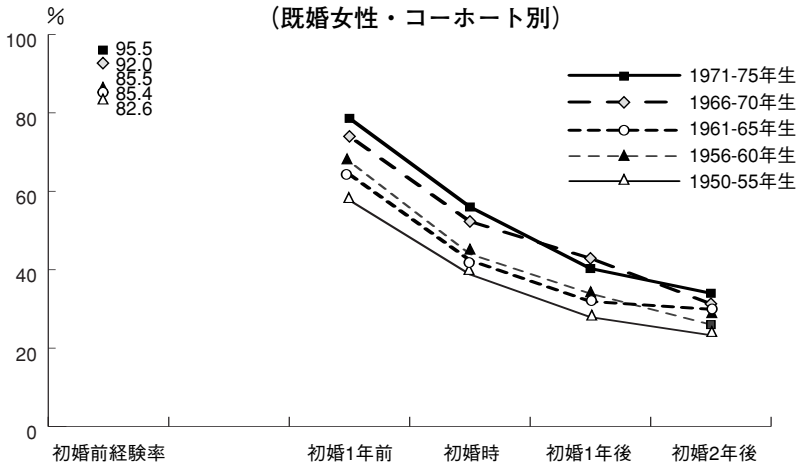
#### 4 初婚・初子出産前後の雇用就業率

各歳時の雇用就業率の推移から、結婚・出産と雇用就業との関係を見てきた。その結果から、出産後も労働市場に留まる女性の比率は、「均等法後世代」においても、「均等法前世代」と変わっていないことが明らかとなった。こうした結婚・出産の影響をさらに明確にするため、結婚・出産前後の雇用就業率の変化を分析しよう。

図表1-2-9は、既婚者（未出産者も含む）の初婚前雇用就業経験率と、初婚1年前から初婚時、初婚1年後、初婚2年後の雇用就業率の推移をコーホート別に示している<sup>6</sup>。初婚前の雇用就業経験率は、若いコーホートほど高いが、最年

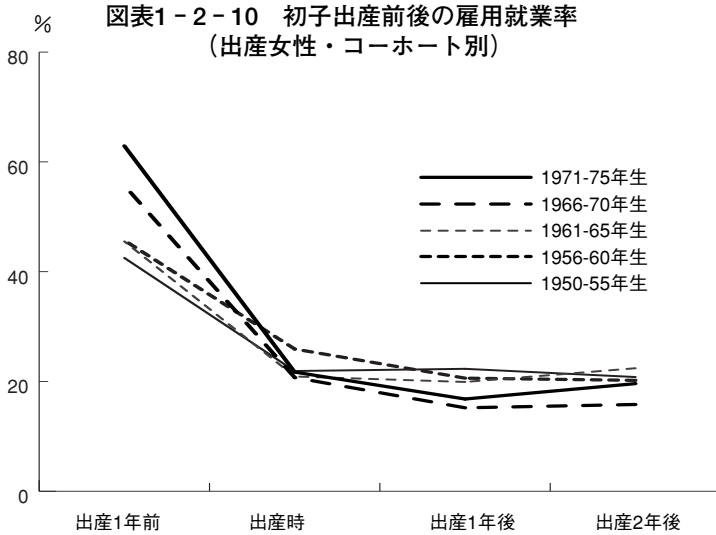
6 各時点は、初婚年月を基準にその1年前、1年後、2年後の年月を示している。図表1-2-10の初子出産前後についても同様に、初子出産年月を基準にしている。

図表1-2-9 初婚前後の雇用就業率  
(既婚女性・コーホート別)



長の「1950-55年生」も約8割に雇用就業経験があり、コーホート間の差は小さい。初婚1年前の雇用就業率は、若いコーホートほど高い。初婚時の雇用就業率も若いコーホートほど高く、初婚時の雇用継続は拡大しているといえる。しかし、初婚時、初婚1年後、初婚2年後と時間の経過とともに「均等法後世代」である「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」においても、雇用就業率は低下している。結婚時に雇用継続する女性は増えているが、退職する傾向も依然として維持されている。今日でもなお、結婚時の雇用継続が難しい女性もいることがうかがえる。

しかし、それ以上に注目したいのは、出産・育児期の雇用就業率である。図表1-2-10に、初子出産1年前から初子出産2年後までの雇用就業率の推移をコーホート別に示す。出産1年前の雇用就業率は、調査時35~39歳である「1966-70年生」と、30~34歳である「1971-75年生」において高くなっている。しかし、これら若いコーホートの雇用就業率は、出産1年前から出産時にかけて急速に低下し、出産時の雇用就業率では、コーホート間の差がなくなっている。妊娠前までは若いコーホートほど労働市場に留まっているが、その若いコーホートも、妊娠から出産に至る期間に多くが労働市場から退出している実態がう



かがえる。その後、出産時から出産1年後、出産2年後にかけての雇用就業率の推移は、いずれのコーホートでも、ほぼ横ばいである。したがって、出産女性の「M字」の底が上昇していない最大の要因は、出産1年前から出産時までの労働市場退出にあるといえる。主に妊娠期である出産前1年間に若いコーホートでも多くの女性が労働市場から退出してしまっているのである。

## 5 まとめ

均等法、育児休業法、少子化対策といった、両立支援策拡大が図られる前に結婚や出産をした世代に比べて、その後の世代では、結婚や出産をしても仕事を続ける女性が増えているか、経歴データのコーホート間比較により、出産・育児と就業に関する女性のライフコースの変化を記述してきた。

分析対象となるコーホートのうち、年長の「1950-55年生」と「1956-60年生」の2コーホートは、均等法施行前に初職を開始し、育児休業法施行前に初子を出産した世代である。本章ではこの2コーホートを一括りにして「均等法前世代」と呼んだ。これに対し、若年の「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」の3コーホートは、均等法施行以後に初職を開始し、育児休業

法施行以後に初子を出産した世代である。本章ではこの3コーホートを一括りにして「均等法後世代」と呼んだ。これらのコーホートを比較した分析結果は、次のように要約することができる。

- ①各歳時雇用就業率の推移は、いずれのコーホートでも、M字型のカーブを描くが、若いコーホートほど「M字」の底は浅い。
- ②しかし、出産女性の「M字」の底は、「均等法後世代」でも、その前の世代より浅くなってない。「均等法後世代」の「M字」の底が全体として前の世代より浅いのは、出産せずに労働市場に留まる比率が高まった結果である。
- ③初子出産前後の雇用就業率は、出産1年前から出産時にかけて急速に低下しており、「均等法後世代」においても出産前に多くの女性が労働市場から退出している。

各コーホートの雇用就業率と年齢の関係を、職業経歴の各歳時雇用就業率で見ると、若いコーホートほど「M字」の底が浅くなっている。「1961—65年生」以後の「均等法後世代」の「M字」の底が浅くなっているのは、一見すると、均等法や育児休業法などによって、結婚や出産をしても労働市場に留まる比率が高まった結果であるように思える。

ところが、結婚・出産経験の有無別に各歳時雇用就業率の推移をみると、出産女性の「M字」の底の雇用就業率は、「均等法後世代」でもその前の世代と変わっていない。「M字」の底が浅くなっているのは、「均等法後世代」の方が、出産せずに労働市場に留まる比率が高いことによる。未婚化・晩婚化・晩産化の傾向が、前章でも確認されたが、結婚しない、もしくは結婚しても出産しないことにより、「M字」の底は浅くなっているのである。そして、「均等法後世代」においても、多くの女性が出産前に退職しており、出産時の雇用就業率は「均等法前世代」と変わっていない。この結果は重大である。「均等法後世代」は、均等法、育児休業法等により、出産・育児期に雇用継続しやすい環境が整いつつあったはずである。にもかかわらず、出産時の雇用就業率は、前の世代から上昇していないのである。

ようするに、出産していない女性が増えることにより、労働市場に留まる女性は増えているが、出産して仕事を続ける女性は増えていない。仕事を続けるならば出産はしない、出産するならば仕事は辞める、という、＜仕事か育児

か>の二者択一的状況は、「均等法後世代」にも根強く残っているのである。