

第 2 部

企業の雇用管理と両立支援

未婚期の雇用環境と女性の結婚・出産 ——初職勤務先に着目して——

1 はじめに

本章では、女性が結婚・出産するか否かに雇用環境がおよぼす影響を明らかにする。未婚女性の増加は、少子化の要因として問題とされてきた。少子化と仕事と生活の両立は本来区別される問題であるが、両立においても、〈仕事か家事・育児か〉の二者択一的状況に直面した際、結婚も出産もせずに仕事を続ける女性が増えていることは重要な問題である。

少子化対策を追い風に、企業においては、育児休業制度を柱とする両立支援の充実が進められてきた。育児休業制度には、出産・育児期の雇用継続に効果があることも検証されてきた。ところが、未婚女性の結婚・出産に対する育児休業制度の効果は、十分に明らかにされていない。さらに、近年では、若年失業率の上昇や非正規雇用就業者の増加など、仕事の不安定性が生活に影響し、若者はますます結婚や出産の難しい状況に置かれていることが指摘されるようになって¹。そして、結婚も出産もしていない女性は今日も増えている。仕事と生活の両立が困難な状況から結婚も出産もしていないならば、有効な支援を講ずる必要がある。そこで、本章では、女性の結婚・出産を阻害する雇用環境要因を明らかにしたい。

なお、結婚と出産は本来別のイベントであるが、日本では両者の結びつきが強く、結婚せずに出産する女性がわずかであること、他方で第1部第1章でもみたように既婚女性の出産率は安定していることから、出産の回避や先延ばしから結婚していない女性が増えていると考えられている。こうしたことを踏まえて、「結婚も出産もしていない女性」「結婚はしているが出産はしていない女

1 少子化対策の経緯は、内閣府（2004）および内閣府（2005）で解説されている。また、今日の少子化対策の具体的施策は「少子化対策プラスワン」（厚生労働省 2002年策定）および「子ども・子育て応援プラン」（「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」少子化社会対策会議 2004年策定）に示されている。「少子化対策プラスワン」は内閣府（2004）、「子ども・子育て応援プラン」は内閣府（2005）で解説されている。

性」「結婚し出産もしている女性」の特徴を明らかにする²。

2 女性の就業と未婚の増加

未婚化・晩婚化については、少子化に関連してさまざまな要因が指摘されており、内閣府（2004）では、その要因を「結婚・出産に対する価値観の変化」「子育てに対する負担感の増大」「仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れや高学歴化」「経済的不安定の増大」と整理されている。なかでも、女性の高学歴化と職場進出は未婚女性の増加の要因としてたびたび論じられ、仕事を続けるために結婚しない女性が、結婚し出産もできるために、仕事と子育ての両立支援が重要とされるようになった。さらに、バブル崩壊後の景気低迷に伴う雇用情勢の悪化を背景に、若年層の経済的不安定が結婚・出産におよぼす影響も指摘されるようになっている。

未婚女性増加の要因として、たびたび指摘されてきたのは、女性の高学歴化である。第二次ベビーブームの後、日本の出生率は低下し続けていたが、その間、女性の高学歴化も進んできた。こうした背景から、女性の高学歴化と少子化の関係が注目され、高学歴女性ほど結婚していないことが指摘されるようになった。ただし、女性の高学歴化と未婚女性の増加・晩婚化の関係については、大きく分けて二通りの解釈がされていることに注意したい。

一つは、高学歴化を賃金や職業における男性との格差縮小とする見方である。阿藤（1991）は、女性の高学歴化や社会的威信の高い職業への就業拡大が、女性の「上昇婚」志向と結びつくことにより、結婚市場のミスマッチが増大している可能性を指摘している。また、大沢（1993）は、女性が高学歴化し、賃金が上昇することによって、結婚のメリットは低下しているとする。滋野・松浦（2003）も、高学歴化を人的資本の蓄積として未婚女性の増加との関係を指摘する。こうした見方においては、高学歴の女性が増えたことによって、結婚を通じた社会的地位達成の必要性が低下したこと、結婚相手として自分より社会的地位の高い男性と出会う可能性が低くなったことによって、未婚女性が増えたと考えられている。

2 本章で掲載した図表のすべては、「仕事と生活調査」（2005年）データを使用しているものである。調査概要は、序章を参照のこと。

もう一つは、高学歴化を学卒年齢の上昇とみる見方である。この見方では、何歳で結婚するか、の社会的規範（年齢規範）が重要な影響力をもつとされている。白波瀬（1999）は、日本では結婚・出産に関する「タイムテーブル」に柔軟性がないために、結婚するか否か、仕事を続けるか辞めるか、出産するか否かといった二者択一の圧力が強くなっている可能性があるとしている。阿部（1999）は、高学歴の女性ほど学校卒業から結婚までの期間は短いことから、いわゆる「結婚適齢期」の影響を指摘している。こうした解釈に従えば、高学歴女性は、学校卒業から「結婚適齢期」までの期間が短いために、結婚を先延ばしにして職業キャリアを形成せざるを得ない状況があると考えられる。だが、年齢規範の影響が弱くなり、結婚・出産年齢の多様化が進めば、学歴が結婚・出産選択におよぼす影響は小さくなるとも考えられる。

こうした高学歴化に加えて、女性の職場進出を後押ししたのが、均等法である。1986年施行の均等法は、女性差別的な雇用管理を規制し、男女均等処遇を事業主に求めたが、同時に、結婚・出産する女性が職場で不利を受けることなく就業できるよう、仕事と家族的責任の両立支援をもう一つの柱としていた。均等法の両立支援は、企業の努力義務として定められていたが、「1.57ショック」を追い風に、育児休業制度は法制化され、1992年に育児休業法が施行された。これにより、労働者は勤務先の育児休業制度の規定にかかわらず、子が1歳まで1回の育児休業取得が可能となった³。こうして、少子化対策のもと、企業においては、育児休業制度の普及と取得促進を柱とする、両立支援の一層の充実が図られてきた⁴。

しかし、育児休業制度の普及によって、結婚し出産もする女性が増えているのか、その効果は十分明らかにされていない。育児休業制度が、女性の結婚・出産におよぼす影響については、樋口（1994）が先駆的な研究としてある。ここでは、女性の就業は結婚・出産を阻害するが、育児休業制度によって結婚・

3 もう一つ、育児休業法によって大きく変わった点に、男性も育児休業制度の対象となったことがある。これについては、本報告書第2部第3章で扱っている。佐藤・武石（2004）においても、男性の育児休業取得の現状と課題を分析している。

4 育児休業制度に関する日本の法律の歴史は、1972年制定の「勤労婦人福祉法」の第11条で「育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与」が事業主の努力義務とされたことに始まる。育児休業制度の歴史については、藤井（1992）、横山（2002）、労働政策研究・研修機構（2006c）を参照。

出産の阻害要因が緩和されることが指摘されている。また、森田・金子（1998）は、育児休業制度の利用経験があるほど、正規雇用の既婚女性の出生児数は増加すること、駿河・張（2003）においても、勤務先に育児休業制度が導入されているほど、既婚女性就業者の1年後の初子出産は高まるとされている。

問題は、育児休業制度によって、未婚の女性が結婚し出産もするようになるかである。しかし、これについては、先行研究で十分明らかにされていない。滋野・大日（1998）は、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所）の2年分のデータ（1993年、1994年）を結合し、無配偶の女性就業者が1年間に結婚したか否か、勤務先の育児休業制度の効果を分析しているが、育児休業制度は結婚に有意な効果がないとしている。結婚に対する育児休業制度の効果については懐疑的な指摘もされているのである。

こうした先行研究に従えば、元々出産率が高い既婚女性の出産は、育児休業制度によってさらに促進されたが、未出産女性の大多数を占める未婚女性は、育児休業制度があっても結婚し出産もするとは限らないということになる。

その一方で、近年、バブル崩壊後の長期におよぶ景気低迷に伴う若年層の雇用不安定化により、結婚や出産が難しくなっていることも指摘されている⁵。

雇用不安定化の影響について、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）は非正規雇用拡大の影響を、阿部（1999）は、学卒直後の有効求人倍率の効果を指摘する。永瀬（2002）によれば、未婚期に非正規雇用であるほど、結婚確率は低くなる。また、酒井・樋口（2005）は、「フリーター」を経験することにより、結婚が遅れ、その結果として第1子出産時期が遅れること、バブル経済崩壊後に、こうした影響がいっそう強くなっていることを指摘する。阿部（1999）は、学卒直後の労働市場で需要が共有を上回っている場合、女性の結婚確率は高まるとしている。さらに、阿部（1999）では、「自営業・家族従業員、無職」に比べて「専門・管理職」「事務・販売職」「サービス職」「現場労働」「パート・その他」は初婚が早いことも指摘されている。

こうした先行研究の知見を要約すると次のようになる。

5 今日の子少化対策の方針を示した「子ども・子育て応援プラン」（少子化社会対策会議 2004）は、若年失業率の上昇と若年雇用の非正規化を問題とし、「若者の就労支援の充実」を挙げ、「フリーター」や「ニート」を減らすことを課題としている。

- ①高学歴の女性ほど未婚である。
- ②育児休業制度が勤務先にあっても、未婚女性が結婚するとはいえない。
- ③学卒時の就職が難しいほど、未婚女性は増える。
- ④若年の非正規雇用拡大によって、未婚女性は増える。

これらにおいて、改めて検証すべきは、育児休業制度の効果である。未婚女性が結婚し出産もするか否かに対する育児休業制度の効果は十分明らかになっていないからだ。両立支援策拡大にもかかわらず結婚も出産もしない女性が増えているのはなぜか。これを明らかにするため、以下の分析において、未婚女性の増加をデータで確認すると共に、結婚・出産の規定要因を年長のコーホートと若いコーホートで比較しよう。

3 未婚女性の増加・晩婚化と結婚・出産年齢の多様化

1989年の合計特殊出生率が1.57まで低下した、いわゆる「1.57ショック」を受け、1990年代から今日に至るまで、積極的な少子化対策が講じられてきた。にもかかわらず、少子化の進行は止まっていない。「仕事と生活調査」のデータからも、出産しない女性の増加は、未婚の増加によるところが大きいことを確認することができる。

図表2-1-1は、「仕事と生活調査」の対象者における結婚・出産の経験率と経験年齢を示している。既婚率は、若いコーホートほど低い。若いコーホートでは、今後結婚する可能性もあるため、結婚「しない」とはいえないが、「していない」ことはここでも確認できる。ただし、既婚者の出産率は、調査時35—39歳の「1966—70年生」までほとんど変化がない。最年少の「1971—75年生」は調査時30—34歳であり、今後出産する可能性が高い。こうした可能性を考慮すれば若いコーホートでも子どもを1人ももたない夫婦が増えているとはいえないだろう。

図表2-1-1に、初婚から初子出産までの年数の平均値と標準偏差も示しているが、若いコーホートでも、初婚から初子出産までの期間の長期化や多様化の傾向は確認されない。いずれのコーホートでも初婚後約1年で初子を出産する傾向は安定している。出産していない女性の増加は、結婚していない女性の増加によるところが大きいといえる。

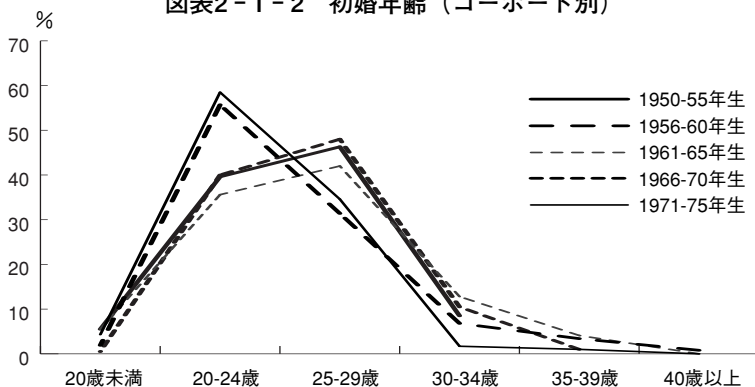
図表2-1-1 結婚・出産の経験率と経験年齢（コーホート別）

コーホート	N	経験率		経験年齢					
		結婚	出産 (既婚者)	初婚		初子出産		初婚から初子出産の年数	
				平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準偏差
全体	1307	89.4	93.0	24.9	3.7	26.4	4.0	1.4 (1.6)	1.9 (1.7)
1950-55年生	318	96.9	93.8	23.9	2.9	25.3	3.2	1.3 (1.5)	1.5 (1.4)
1956-60年生	286	94.4	93.7	24.9	4.1	26.6	4.5	1.6 (1.9)	2.0 (2.0)
1961-65年生	240	92.1	94.1	25.7	4.2	27.4	4.3	1.4 (1.6)	1.7 (1.7)
1966-70年生	241	84.2	93.6	25.7	3.3	27.4	3.6	1.6 (1.8)	2.2 (1.8)
1971-75年生	222	75.2	88.0	24.9	3.2	25.7	3.5	0.9 (1.3)	2.1 (1.3)

「初婚から初子出産までの年数」の（ ）内は初婚後に初子出産したケースについての値

このような結婚と出産の関係で注目したいのは、若いコーホートほど、初婚年齢の上昇と多様化の傾向があることである。これに伴って、初子出産年齢も上昇・多様化していることがうかがえる。図表2-1-1の初婚年齢の平均と標準偏差をみると、「1950-55年生」に比べて、それより若いコーホートでは値が大きい。結婚年齢が多様化しつつあることがうかがえる。この点を、図表2-1-2に示す初婚年齢の分布でみるとより明瞭である。「1950-55年生」、「1956-60年生」の2コーホートと「1961-65年生」、「1966-70年生」、「1971-75年生」の3コーホートで、分布の型が異なっていることに注目したい。

図表2-1-2 初婚年齢（コーホート別）



年長の2コーホートにおいては、「20-24歳」が初婚年齢のピークであり、この年齢層で約60%が結婚している。そして、「25-29歳」までに大半が結婚している。最年長の「1950-55年生」は、30歳以後での結婚は極僅かである。「1950-55年生」では、初婚年齢のピークが早いだけでなく、その個人差も小さく、結婚時期が20代に集中していたのである。いわゆる「結婚適齢期」という年齢規範が、女性の結婚行動を規定していた様子がうかがえる。それが、「1956-60年生」以後、若いコーホートほど、30歳以後に結婚する比率が増加している。初婚年齢のピークも「1961-65年生」以後の若いコーホートでは、「25-29歳」へと後ろにずれ込んでいる。これに対して、「1961-65年」以後の3コーホートにおいては、「20-24歳」に結婚した層も約40%いるが、ピークは「25-29歳」である。さらに、30歳以後の比率も10%程度ある。これらの3コーホートは、初婚年齢のピークが遅くなっていることに加えて、その個人差も20歳代前半から30歳代まで幅広くなりつつあることがうかがえる。調査時30歳代である「1966-70年生」と「1971-75年生」においては、既婚率が90%を割っているが、初婚年齢の上昇と多様化が進むならば、若いコーホートの未婚者が今後結婚する可能性は決して低くないといえよう。

4

結婚・出産に対する未婚期雇用環境の効果 ——初職勤務先に着目して——

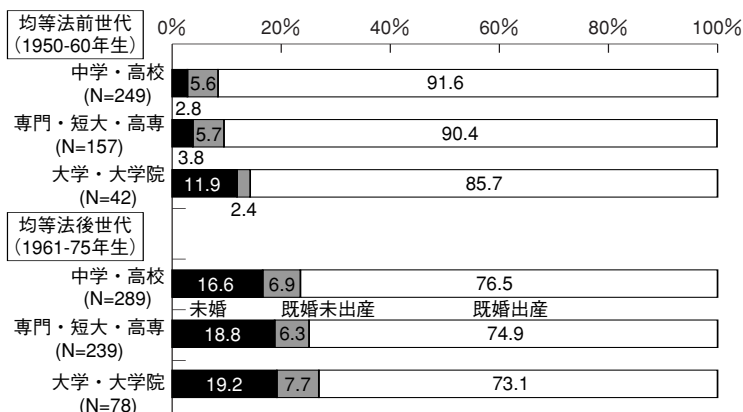
では、こうした結婚・出産年齢の多様化によって、結婚・出産を規定する要因は変化しているだろうか。結婚年齢多様化の現状を踏まえるならば、滋野・大日（1998）のように1年という短期間の観察で結論をだすよりも、観察時間を長くにとって効果を検証することが重要である。そこで、結婚・出産時期の早い・遅いは違っていても、結果として現在までに結婚・出産したか否かに着目して、未婚期の雇用環境の影響をみることにしたい⁶。分析対象は、未婚期に雇用就業経験のある女性とする。具体的には、雇用就業経験のある未婚女性と初婚前に雇用就業経験のある既婚女性である⁷。

また、以下の分析では、「1950-55年生」「1956-60年生」を「1950-60年生」

6 雇用環境が結婚や出産年齢におよぼす影響については、別の機会に改めて明らかにしたい。

7 結婚前に出産したケースもあるが、これについては出産前の雇用就業経験とする。

図表2-1-3 結婚・出産経験の有無（学歴・コーホート別）



として一括りにし、「1961-65年生」「1966-70年生」「1971-75年生」を「1961-75年生」として一括りにする。既にみたように、年長の2コーホートと若年の3コーホートでは、初婚年齢の分布が異なっている。それだけでなく、第1部第2章でみたように、「1950-60年生」は、均等法施行前に初職を開始したコーホートであるのに対して、「1961-75年生」は均等法施行以後に初職を開始している。そこで、以下では、「1950-60年生」を「均等法前世代」、「1961-75年生」を「均等法後世代」と呼ぶことにしよう。「均等法後世代」は、育児休業法を契機とする育児休業制度の普及やエンゼルプラン等の少子化対策のもとで結婚・出産・育児期を迎えており、それ以前に結婚・出産・育児を経験した「均等法後世代」とはライフコースを規定する時代的背景が大きく異なっている。特に、育児休業制度については、改めてその効果を検証する必要があるが、その前にまず、学歴との関係からみよう。

図表2-1-3に、「均等法前世代」と「均等法後世代」における「未婚」（結婚も出産もしていない）「既婚未出産」（結婚はしているが出産はしていない）「既婚出産」（結婚も出産もしている）の構成割合を学歴別に示す。

「均等法前世代」からみる。このコーホートは、高学歴層の未婚率が高いことがわかる。「大学・大学院」は、サンプルは少ないものの未婚率が11.9%と

他の学歴に比べて著しく高く、「既婚出産」は低い。結婚はしているが出産はしていない「既婚未出産」も「大学・大学院」の方が「中学・高校」、「専門・短大・高専」に比べて低い。「大学・大学院」の「既婚出産」が低いのは、高い未婚率の結果であるといえる。その一方で、「中学・高校」と「専門・短大・高専」の間では、「未婚」、「既婚未出産」、「既婚出産」のいずれについても差がない。ここには、学歴と結婚・出産経験の有無は関係がないようである。「大学・大学院」卒であるか否かによって、結婚・出産するか否かに差が生じる点では、「均等法前世代」において、女性の高学歴化を未婚女性の増加・少子化の要因とする議論は妥当といえる。

ところが、「均等法後世代」は、「大学・大学院」と他の学歴との結婚・出産経験の差がなくなっている。「中学・高校」、「短大・専門・高専」、「大学・大学院」を比較すると、「未婚」、「既婚未出産」、「既婚出産」のいずれにおいても学歴間の差はほとんどない。「女性の高学歴化による未婚女性の増加・少子化」は、この世代にはあてはまっていないようである。先にみた初婚年齢の多様化傾向を踏まえるならば、結婚・出産年齢を規定する「タイムテーブル」（白波瀬 1999）の柔軟化によって、学歴が結婚・出産に影響しなくなっている可能性が示唆される。

そこで、多変量解析によって結婚・出産経験の有無の規定要因をさらに明らかにしよう。未婚期の勤務先として対象者が最初に雇用された勤務先（初職勤務先）に焦点をあてる。「仕事と生活調査」では、勤務先の入職年月・退職年月を知ることができるが、職業経歴における勤続・離転職状況は個人によってさまざまである。初職開始後の結婚・出産時期も個人によってさまざまである。こうした多様なライフコースの分岐点となる時点を一律に特定することは難しい。しかし、初職は、結婚・出産の有無、離転職の有無にかかわらず、ほぼ全ての対象者が共通して経験している。まずは最初の勤務先を比較することで、結婚・出産を促進・阻害する雇用環境を明らかにする手がかりとしたい。

結婚と出産は本来別々のイベントであるが、すでにみたように、既婚者の9割以上が出産している。そこで、分析では、結婚も出産もしないか、結婚も出産もするか、未婚と既婚出産の分岐を規定する要因をロジスティック回帰分析（第1部第3章参照）により、明らかにしたい。被説明変数は「既婚出産」を

1、「未婚」を0とする。

説明変数は、コーホート、教育年数（学歴）、学校から初職への移行期無職経験、最初の勤務先雇用形態、最初の勤務先職種、最初の勤務先育児休業制度の有無とする。コーホートは、「1950—55年生」を基準カテゴリーとする5区分のカテゴリー変数とする。教育年数は連続変数である。学校から初職の移行期無職経験は、「学校終了直後に初職開始」「1年未満の無職後に初職開始」「1年以上の無職後に初職開始」のカテゴリー変数とし、「学校終了直後に初職開始」を基準カテゴリーとする⁸。この変数は前出の阿部（1999）に準じて、学卒時に仕事に就けなかった効果を測る変数として投入する。雇用形態は、前出の永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）を踏まえた変数であり、「正規雇用」を1、「非正規雇用」を0としている⁹。職種は、阿部（1999）でもその効果が指摘されていたが、ここでは雇用就業者の職種を比較し、最も多数を占める「事務職」を基準カテゴリーとする。「専門・技術職」は、伝統的な女性の専門職である看護師・教師・保育士が多数を占める「医療・教育・社会保険・社会福祉」とその他の業種を区別した。育児休業制度は、「あり」を1、「なし、わからない」を0とする¹⁰。

図表2-1-4に推計結果を示す。また、図表2-1-3に示されていたように、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、結婚・出産の規定要因が異なる可能性がある。そこで、全体（全コーホート）の分析結果と共に、「均等法前世代」と「均等法後世代」に分析対象を分けた推計結果も示す。

全体の分析結果からみよう。コーホート、教育年数、学校から初職の移行期無職経験、最初の勤務先雇用形態、最初の勤務先育児休業制度の有無に有意な効果がある。コーホートの効果からみよう。分析結果は、「1950—55年生」に比べて、「1961—65年生」、「1966—70年生」、「1971—75年生」は、結婚も出産もしていないことを示している。「均等法後世代」に相当する3つのコーホート

8 「仕事と生活調査」では、卒業した学校だけでなく、退学も含めて通学した経験のある学校をすべて聞いている。ここでは退学も含めるため「修了」ではなく「終了」としている。

9 調査票の「課長以上の管理職」と「一般の正規従業員」を「正規雇用」とし、「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

10 「わからない」の回答は、調査対象者にとって、実質的には「なかった」に等しいものと判断し、「なし」に含めた。

において、結婚も出産もしない確率が有意に高くなっているのである。未婚女性の増加・晩婚化・晩産化が、学歴や初職属性を問わず進行していることが、ここでの分析結果でも示されている。教育年数の効果については、学歴が低いほど結婚も出産もしていないことが示されている。先行研究を支持する結果が示されているといえよう。学校から初職の移行期無職経験の効果は、学校終了直後を初職開始した者に比べて1年以上の無職期間の後に初職開始した者ほど、結婚も出産もしていないことが示されている。先行研究で指摘されていたように、学卒時の雇用情勢が悪く、初職への移行が困難になると、結婚・出産にも影響することが示唆される。雇用形態の効果も、先行研究を支持する結果が示されており、正規雇用であるほど、結婚も出産もしている。育児休業制度については、結婚への効果に懐疑的な見解も先行研究にはあったが、30歳以上を対象に、初職開始から調査時点までの期間でみれば、育児休業制度があるほど、結婚も出産もしていることが示されている。

ただし、「均等法前世代」と「均等法後世代」では、結婚・出産の規定要因

図表 2-1-4 結婚・出産経験の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	結婚・出産経験の有無（未婚=0、既婚出産=1）					
	全体		均等法前世代 (1950-55 年生)		均等法後世代 (1961-75 年生)	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs.1950-55 年生)						
1956-60 年生	-.494	.610				
1961-65 年生	-1.198*	.302				
1966-70 年生	-2.022**	.132				
1971-75 年生	-2.588**	.075				
教育年数	-.167*	.846	-.376*	.687	-.122	.885
学校から初職の移行期無職経験 (vs. 学校終了直後に初職開始)						
1 年未満の無職後に初職開始	.173	1.189	1.004	2.728	.052	1.053
1 年以上無職後に初職開始	-.853**	.426	-.075	.927	-1.025**	.359
最初の勤務先雇用形態 (正規=1)	.586*	1.796	.435	1.546	.740*	2.096
最初の勤務先職種 (vs. 事務職)						
専門・技術職 (医療・教育・社会保険・社会福祉)	.514	1.671	.897	2.452	.522	1.685
専門・技術職 (その他)	1.379	3.969	18.609	120761344.950	1.158	3.183
営業・販売職	.683	1.980	.309	1.362	.754	2.125
サービス職	.193	1.213	-.941	.390	.387	1.473
技能工・労務職	-.316	.729	-.108	.898	-.426	.653
最初の勤務先育児休業制度 (あった=1)	1.192**	3.293	-.130	.878	1.334**	3.795
定数	4.895**	133.684	7.643**	2085.949	2.164*	8.704
χ^2 乗	124.415**		8.332		51.777**	
自由度	14		10		10	
N	966		412		554	

** p < .01 * p < 0.5

が異なることに注意したい。「均等法前世代」と「均等法後世代」に分析対象を分けた推計結果をみよう。分析結果から、次のことが指摘できる。

- ①「均等法前世代」は、学歴のみ有意な効果があり、学歴が高いほど結婚も出産もしていない。学校から初職の移行における無職経験、初職勤務先の職種、企業規模、育児休業制度の有無は有意な効果がない。
- ②「均等法後世代」は、学歴の有意な効果はなく、学校から初職の移行期無職経験、最初の勤務先育児休業制度の有無の有意な効果がある。「学校終了直後に初職開始」した場合に比べて、学校から初職の移行期に「1年以上無職」を経験しているほど未婚であり、最初の勤務先が正規雇用であるほど、勤務先に育児休業制度があるほど、結婚し出産もしている。

まず確認できるのは、「均等法前世代」においては、高学歴であるほど未婚であるが、「均等法後世代」では、学歴の有意な効果はなくなっていることである。女性の高学歴化が未婚女性の増加の要因とする議論は、「均等法前世代」にはあてはまるが、「均等法後世代」にはあてはまらなくなっている。白波瀬(1999)や阿部(1999)が示唆していたように、いわゆる「結婚適齢期」が、「均等法前世代」においては高学歴女性の結婚の阻害要因となっていたこと、初婚年齢の多様化とともに、「均等法後世代」では、高学歴女性の学卒年齢の高さが結婚・出産するか否かには影響しなくなっていることがうかがえる。

そして、学歴に代わって、「均等法後世代」においては、学校から初職への移行が円滑に行われること、正規雇用に就くこと、勤務先に育児休業制度があることが、結婚・出産経験に影響していることが分析結果から示唆される。先行研究で指摘されていた、「学卒時の就職が難しいほど、結婚も出産もしていない女性は増える」「若年の非正規雇用拡大によって、結婚も出産もしていない女性は増える」は「均等法後世代」の特徴として、ここでも確認することができるのである¹¹。そして、この分析結果でとりわけ重要なのは、育児休業制度の効果が確認されたことである。「均等法後世代」において、育児休業制度の普及には効果があったといえる。ところが、育児休業制度の普及が進んだ時

11 第1部第1章で指摘したように、調査対象の最年少コーホートである「1971-75年生」は、学校卒業がバブル崩壊前後にまたがっているが、学卒時の就職困難が深刻になる前の世代である。その後、若年雇用の不安定化が深刻さを増す中で学校を卒業した世代は、さらに結婚・出産の難しい状況に置かれていたことが、分析結果から示唆される。

期は、同時に若年雇用の不安定化が進んだ時代でもある。この若年雇用の不安定化によって、育児休業制度普及の効果が相殺されたために未婚女性の増加に歯止めがかかっていないことが分析結果から示唆される。

5 まとめ

未婚期の雇用環境が結婚・出産選択におよぼす影響を明らかにするため、初職勤務先と結婚・出産経験の関係を分析した。分析にあたり、女性の雇用継続支援策の影響を考慮し、均等法施行前に初職を開始した「均等法前世代」（1950—60年生）と均等法施行以後に初職を開始した「均等法後世代」（1961—75年生）を比較した。分析結果は次のように要約できる。

- ①若いコーホートほど、未婚率は高い。ただし、既婚者の出産率は若いコーホートも低下しておらず、出産していない女性の増加は、未婚女性の増加によるところが大きい。
- ②結婚・出産選択の規定要因は、コーホートによって異なる。「均等法前世代」は、学歴が低いほど結婚し出産もしているが、初職にかかわる属性と結婚・出産の有意な関係はない。「均等法後世代」は学歴の有意な効果はなく、学校から初職の移行期の無職期間が1年以上であるほど未婚であり、最初の勤務が正規雇用であるほど、最初の勤務先に育児休業制度があるほど結婚し出産もしている。

まず指摘すべきは、女性が結婚し出産もできるためには、さらなる支援策の充実が必要ということである。1990年代初頭から今日まで、少子化対策のもとで仕事と育児の両立支援の拡大が図られてきた。にもかかわらず、若いコーホートでは、結婚も出産もしていない女性が増えている。

こうした未婚女性の増加について、これまで女性の高学歴化の影響が指摘されてきた。しかし、高学歴化を未婚化の要因とする議論は、若いコーホートにはあてはまらなくなっている。若いコーホートほど、初婚年齢は多様化しており、これによって、学校卒業年齢が、結婚・出産するか否かに影響しなくなっていることが分析結果から示唆される。学歴に代わって、若いコーホートの結婚・出産に影響しているのは、初期キャリアにおける雇用の安定性である。学校卒業後労働市場に参入する女性が増え、いわゆる「定職」に就き、職業キャ

リアが安定してから、結婚する女性が増えていることが、分析結果からうかがえる。裏を返せば、雇用の不安定な女性は結婚し難い状況に置かれていることが示唆されるのである。

そして、若年女性が安定した職業キャリアを形成し、結婚・出産できるように、育児休業制度はやはり重要である。分析結果から、勤務先に育児休業制度があり、出産・育児期も雇用継続できる見込みが高ければ、女性は結婚も出産もすることが示唆される¹²。今日、労働者の育児休業取得は法律で保障されているが、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが重要といえる。両立支援策の柱として制度の普及と利用促進が図られてきた育児休業制度は、「均等法後世代」の未婚女性の結婚・出産に効果があったのである。

にもかかわらず、未婚女性の増加に歯止めがかかっていないのは、バブル崩壊後の長期におよぶ景気低迷の中、若年雇用が不安定化したことの影響と考えられる。学卒時の就職困難や若年雇用の非正規化は、これまでも未婚女性の増加要因として指摘されており、近年の少子化対策でも重要課題になっている。本章でも同様の分析結果が示されており、こうした雇用の不安定化によって、育児休業制度普及の効果が相殺された結果、結婚・出産することが難しい女性が増えたと考えられるのである。

したがって、仕事をもつ女性が結婚し出産もできるようになるためには、未婚期の初期キャリアにおける就業機会の確保と雇用の安定化、そして、結婚・出産後も仕事を続けることができる職場環境の形成が重要である。これにより、未婚から結婚、そして出産へのプロセスを総合的に支援することの重要性が示唆される。

12 本章では初職勤務先に焦点をあてたが、第1部第1章でみたように、女性の約8割が結婚までに初職を離れて別の仕事に移っている。初職勤務先の育児休業制度の有無が、その後のキャリアにどのように影響して、結婚・出産に至るのか明らかにする必要がある。この問題については、別の機会に詳細な分析をしたい。