

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

今田 幸子

(労働政策研究・研修機構統括研究員)

池田 心豪

(労働政策研究・研修機構研究員)

少子化対策のもと、企業における仕事と育児の両立支援策は、育児休業制度を中心に拡大されてきた。この育児休業制度の効果と両立支援策の課題を明らかにするため、育児休業制度の普及により出産・育児期の雇用就業が拡大しているか、どのような要因が雇用継続を規定しているか、コーホート間比較により分析した。分析結果から、(1)若いコーホートは、初子出産前の1年間に多く退職しており、出産まで雇用継続する女性は増えていないこと、(2)育児休業制度には、単独で雇用継続を高める効果はないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで効果があり、若いコーホートにおいては、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要であること、(3)若いコーホートにおいては、家族・親族の育児援助の継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、女性の職域拡大により、雇用継続が難しくなっていることが明らかとなった。したがって、出産・育児期の雇用継続を拡大するためには、出産後の育児支援もさることながら、妊娠期の就業継続支援の充実が課題である。そして、支援の効果を高めるために、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう、体系的に支援策を拡大することが重要である。

目次

- I 問題
- II 少子化対策と企業の両立支援策
- III 出産・育児期の雇用継続層の変化
- IV 結論と今後の課題

I 問題

1989年の合計特殊出生率が1.57まで落ち込んだ、いわゆる「1.57ショック」を契機に、少子化対策のもと、仕事と育児の両立支援策の拡大が図られてきた。

仕事と育児の両立は、企業・家族・地域社会といった多方面からの支援によって可能となるが、企業においては育児休業制度が両立支援策の柱とされ、育児休業制度の普及と休業取得促進が図ら

れてきた。先行研究においても、育児休業制度は出産女性の就業継続に効果があるとされている。それにもかかわらず、出生率の低下に歯止めはかかっていないだけでなく、多くの女性が出産を機に退職している。

こうした状況に対して、近年の少子化対策では、育児休業制度のほかにも、多種多様な両立支援策の充実が企業の課題とされている。実効性のある支援を行うためには、育児休業制度によって出産女性の就業継続が可能になった面と、育児休業制度があっても継続が難しい面を明らかにし、育児休業制度を補完する支援策を整備することが重要である。

そこで、育児休業制度の普及に伴って出産・育児期の雇用継続が拡大しているか、どのような要因が雇用継続を規定しているか分析する。これに

より、育児休業制度の効果と両立支援策の課題を明らかにしたい。これらの分析課題から、以下では、自営業・家族従業を含む就業一般ではなく、雇用就業に限定して議論することにした。

II 少子化対策と企業の両立支援策

1 少子化対策と育児休業制度

少子化問題と仕事と育児の両立問題は、本来別々のものであるが、女性の結婚・出産回避の背景に仕事と育児の両立負担があるとされ、1990年代以後、少子化対策の重点施策として、仕事と育児の両立支援策拡大が図られてきた¹⁾。

少子化対策における仕事と育児の両立支援は、「仕事と育児との両立のための雇用環境の整備」と「多様な保育サービスの充実」を二本柱としてきたが²⁾、「雇用環境の整備」について核となる支援策は、「育児休業法（育児休業等に関する法律）」（1991年成立、1992年施行、現・育児・介護休業法）の規定と密接に関連している³⁾。そのため、企業の両立支援策拡大は、育児休業制度を中心に進められてきた。育児休業法により、育児休業取得が労働者の権利として保障された⁴⁾。同法以後、育児休業制度の規定を設ける事業所も増えている。必ずしも順調とは言えないが、休業取得率も上昇してきた⁵⁾。これをさらに推進することが、今日の少子化対策でも重要な課題とされている⁶⁾。

ところが、こうした両立支援策の拡大にもかかわらず、出生率の低下に歯止めがかかっていない。その一方で、厚生労働省（2001）によれば、出産1年前に有職だった女性のうち67.4%は出産半年後に就業していない。今日でも、出産せずに仕事を続けるか、出産するなら仕事をやめるかの二者択一的状況は、根強く維持されているのである。

留意すべきは、これまでの研究において、勤務先に育児休業制度があることにより、出産女性は雇用継続するとされていることである。

樋口（1994）は、育児休業法前の「就業構造基本調査」（総務庁1987年）のデータから、育児休業制度が出産女性の雇用継続にプラスの効果をもつことを指摘しているが、その後も、樋口・阿部・

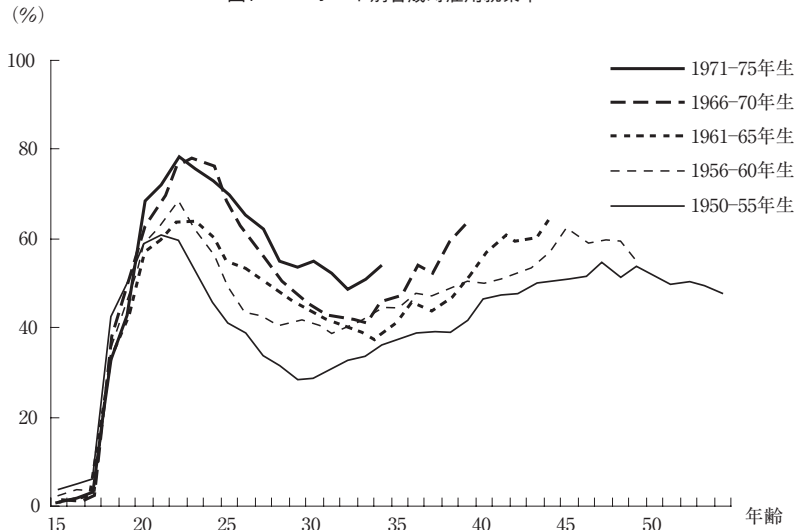
Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などにおいて、勤務先に育児休業制度があるほど、出産女性は雇用継続することが検証されている。個々の企業における育児休業制度の規定の有無と休業取得との関係については、脇坂（2002）により、育児休業法施行後も、育児休業制度の規定がある事業所の方が圧倒的に休業取得率は高いことが指摘されている。これらの研究にしたがえば、育児休業制度の普及により、休業取得者が増え、出産・育児期に雇用継続する女性は増えることになる。

その一方で、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、以下91年調査と略す）のデータから、出産・育児期に雇用労働市場から退出する傾向に変化がないことが明らかになっている⁷⁾。日本では、結婚や出産・育児を機に退職する女性が多く、女性の年齢別労働力率は、若年層と中高年層で二つのピークを形成し、その中間に位置する結婚・出産・育児期の労働力率は大きく低下する、いわゆる「M字」を描くことが知られている。M字の底は時代とともに上昇しているが、ライフイベントをコントロールしてコーホート間で比較すると、この上昇は、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かったのである。

この指摘は、1991年当時に25～69歳であった1922～66年生を対象とする分析結果に基づいている。育児休業法の施行は1992年であり、当時の出産経験者は、その後に育児休業制度が普及する前に初子を出産している。ただし、最年少「1962～66年生」は当時25～29歳であり、その後さらに出産している可能性が高い。したがって、育児休業制度普及の効果を検証するためには、1991年から後の動向を分析する必要がある。そこで、当時の分析対象よりも若いコーホートを含むデータによって、出産・育児期の雇用継続が拡大しているか、分析することにする。

分析には、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構2005年）を用いる⁸⁾。調査対象者を、1950～55年生（調査時50～54歳）、1956～60年生

図1 コーホート別各歳時雇用就業率*



注：*各コーホートの女性サンプル全体に占める当該年齢時の雇用就業者の比率。
資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と生活調査」2005年。

(調査時 45～49 歳)，1961～65 年生（調査時 40～44 歳），1966～70 年生（調査時 35～39 歳），1971～75 年生（調査時 30～34 歳）の 5 コーホートに分けると，1961～65 年生は，91 年調査において最も若い「1962～66 年生」にほぼ相当する⁹⁾。今田 (1996) において「1962～66 年生」を「均等法世代」と呼んだが，1961～65 年生には次の特徴がある。このコーホートは，若年期における労働市場への参入がピークに達した時期に男女雇用機会均等法 (1985 年成立，1986 年施行，以下「均等法」と略す) が施行されており，その後にも出産・育児期に育児休業法施行，エンゼルプラン等の少子化対策が実施され，両立支援策の拡大が図られてきた (労働政策研究・研修機構 2006b:40-41)¹⁰⁾。この両立支援策拡大によって，1961～65 年生以後のコーホートで雇用継続が拡大しているのか，以下の分析においてコーホート間比較をする。

2 M 字型就業構造の変化と出産・育児期の雇用継続

はじめに，各コーホートが過去の年齢時点で雇用就業していた比率 (各歳時雇用就業率) をみたい。図 1 にその結果を示す。いずれのコーホートにおいても，M 字のカーブを描いている。しか

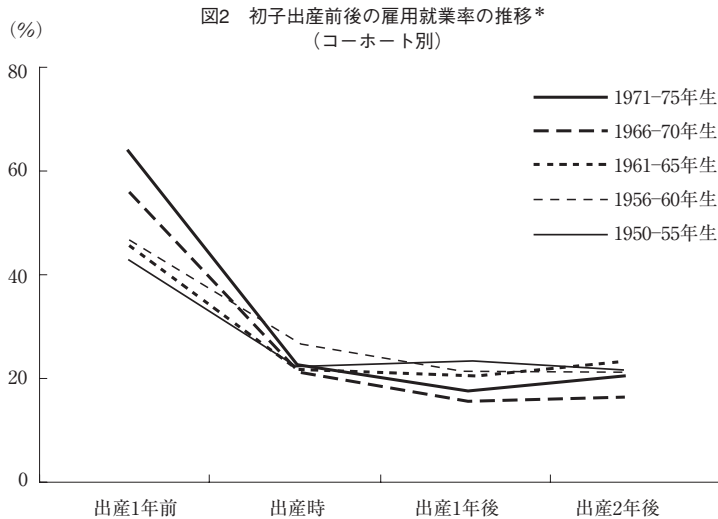
し，コーホート間で比較すると，若いコーホートほど，M 字の底は浅い。この底の上昇が出産・育児期の雇用継続拡大によるか否かがポイントである。

そこで，図 2 において，ライフイベントをコントロールし，初子出産前後の雇用就業率の推移をみよう。図は，初子出産 1 年前，初子出産時，初子出産 1 年後，初子出産 2 年後の各時点における雇用就業率を示している¹¹⁾。この図から次のことが指摘できる。

出産 1 年前の時点においては，若いコーホートほど雇用就業率は高い。しかし，出産 1 年前から出産時までの 1 年間に，1961～65 年生以後の若い 3 コーホートの雇用就業率は大きく低下している。その結果，若い 3 コーホートの出産時の雇用就業率は，最年長のコーホートと差がない。初子出産時から 1 年後，2 年後にかけての雇用就業率は，何れのコーホートでもほぼ横ばいである。

つまり，出産前の退職時期が変化しただけで，出産まで継続する女性は増えていない。出産 1 年前から出産時までの 1 年間は主に妊娠期間である。この期間に若いコーホートも退職してしまっているのである。

前述のように，先行研究においては，育児休業



注：* 出産経験女性サンプル全体に占める当該時点の雇用就業者の比率。

資料出所：図1に同じ。

制度があるほど出産女性は雇用継続するとされており、育児休業制度の規定がある事業所も増えてきた。ほかにも、少子化対策において、保育所の拡充を始めとする多方面の両立支援策充実が図られてきた。それにもかかわらず、出産・育児期の雇用継続は増えていないのである。

Ⅲ 出産・育児期の雇用継続層の変化

1 若年コーホートの雇用継続阻害要因

育児休業制度の普及が進んでいるにもかかわらず、主には妊娠期間である出産直前の1年間に若いコーホートの雇用就業率は急速に低下している。なぜこの期間に退職するのか。

これを明らかにするためには、育児休業制度の普及によって雇用継続が可能になった面と共に、別の要因によって1961～65年生以後のコーホートの継続が難しくなった面にも目を向ける必要がある。若いコーホートにおいて継続が難しくなった要因として、次の三つの可能性を検討しよう。

一つ目は、雇用継続に効果のある支援策が変化している可能性である。日本では伝統的に、女性の仕事と家事・育児の両立負担軽減は、同居親等の親族援助に依存するところが大きかった。これ

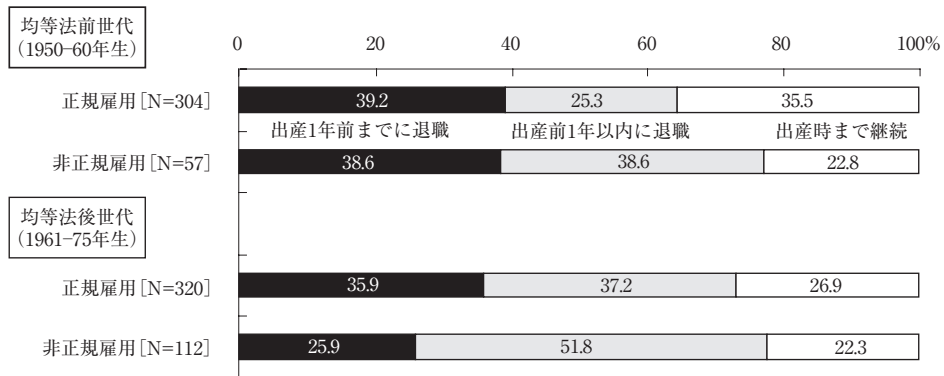
に対して、少子化対策では、企業の両立支援策と地域の保育サービスを中心とした社会的支援の拡大が図られてきた。親族援助中心から社会的支援中心へと、柱となる支援策が変化する過程で、かつては、育児休業制度がなくても雇用継続していた層が退職しているのではないか。

二つ目は、均等法に伴う労働基準法改正により、それまでの女子保護規定が大幅に緩和されたことの影響によって退職している可能性である。この改正は女性の職域拡大を大きく後押ししたが、逆に、長時間労働、深夜業、危険業務等がある職種においては、出産・育児期の雇用継続が難しくなったのではないか。

三つ目は、非正規雇用労働者の多くが育児休業制度の対象外とされてきたことによる退職の可能性である。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員などの非正規雇用労働者の多くは有期契約である。この有期雇用労働者は、2005年4月施行の改正育児・介護休業法まで休業取得が保障されていなかった。この層が出産前に退職しているのではないか。

要するに若いコーホートでは、年長のコーホートと比べ、雇用継続を規定する要因が変化している可能性がある。その結果として、育児休業制度が普及しても、これらの別の要因で新たに退職す

図3 初子出産前の退職時期と出産時まで継続の比率
(雇用形態*・コーホート別)



注：*初子出産直前の勤務先における雇用形態。
資料出所：図1に同じ。

る層がいるために雇用継続が増えなかったと考えることができる。

以上のポイントを仮説として整理しよう。

仮説：雇用継続の規定要因が変化している。

この仮説には次の下位仮説がある。

(1)雇用継続に効果のある両立支援策が変化している。

(2)雇用継続の難しくなった職種がある。

(3)非正規雇用労働者が退職している。

以下では、コーホートを次のように区分して、これらの仮説を検証する。年長の1950～55年生と1956～60年生の2コーホートを「1950～60年生」として括り、「均等法前世代」と呼ぶことにする。そして、1961～65年生、1966～70年生、1971～75年生の3コーホートを「1961～75年生」として括り、「均等法後世代」と呼ぶことにする。

2 初子出産時点までの雇用継続の規定要因

まず、図3において、図2の「出産1年前」の時点ですでに退職していた層、「出産1年前」から「出産時」の間に退職した層、「出産時」まで継続した層の構成割合を初子出産直前の雇用形態別に見ることにしよう¹²⁾。この図から次のことが指摘できる。

(1)「均等法前世代」と「均等法後世代」では、退職時期に違いがある。「均等法前世代」は出産1年前までに退職する比率が高いが、「均等法後

世代」は出産前1年以内に退職する比率が高い。

(2)コーホート内でも雇用形態により退職する時期が異なる。「正規雇用」は出産1年前までに退職する比率が高く、「非正規雇用」は出産前1年以内に退職する比率が高い。

「均等法後世代」における出産1年前から出産時までの急速な雇用就業率の低下は、このコーホートの全般的な特徴であると共に、非正規雇用労働者がこの時期に退職していることによる。この図に示されている限りで、仮説「(3)非正規雇用労働者が退職している」は妥当といえる。

「均等法後世代」において、どのような層がこの期間に退職するのか、さらに明らかにするため、初子出産前1年間に退職せずに出産まで雇用継続しているか、出産時の雇用就業の有無の分岐を規定する要因を多変量解析によって推計しよう¹³⁾。

分析方法はロジスティック回帰分析を用いる。ロジスティック回帰分析は、ある事象が起こる確率を予測する方法であり、次のような式として表される。

$$\log(P/1-P) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

P は事象が発生する確率。ここでの課題で言うと、初子出産時点に雇用就業している確率である。ロジスティック回帰分析は、雇用就業していない確率 $(1-P)$ に対する雇用就業 P の比率、つまり

表1 初子出産1年前から出産時まで雇用継続の規定要因

被説明変数	初子出産時雇用の有無 (雇用=1, 無職=0)					
	全体		均等法前世代 (1950-60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	.286	1.331				
1961-65年生	-.400	.671				
1966-70年生	-1.054**	.348				
1971-75年生	-.770*	.463				
教育年数	-.197**	.821	-.231	.794	-.160	.852
初子出産年齢	.023	1.023	.052	1.053	.004	1.004
雇用形態 (正規=1, 非正規=0)	.119	1.127	.249	1.283	.094	1.098
職種 (vs. 事務職)						
専門・技術職(医療・教育・社会保険・社会福祉)	1.119**	3.060	1.416**	4.121	.902*	2.464
専門・技術職(その他)	.575	1.777	1.015	2.760	.205	1.228
営業・販売職	-.198	.820	-.479	.619	-.056	.945
サービス職	.023	1.023	-.067	.935	.306	1.358
技能工・労務職	.621	1.861	.488	1.629	.580	1.786
両立支援策 (vs. 何れもなし)						
育児休業制度のみ	1.092	2.980	.741	2.097	1.447	4.251
親族援助のみ	1.181*	3.256	1.134	3.109	1.410	4.097
保育所利用のみ	1.401*	4.057	2.061*	7.855	-18.655	.000
育児休業制度と親族援助	1.720**	5.586	1.729*	5.633	1.834	6.258
育児休業制度と保育所利用	2.521**	12.442	1.792	6.002	2.662*	14.324
親族援助と保育所利用	1.775**	5.902	1.743**	5.716	1.951	7.039
育児休業制度と親族援助と保育所利用	3.302**	27.158	2.781**	16.136	3.522**	33.854
定数	.015	1.015	-.241	.786	-.815	.443
chi-square	108.686**		41.836**		57.486**	
df	20		16		16	
N	468		201		267	

注：** 1%水準で有意 * 5%水準で有意。
資料出所：図1に同じ。

見込み ($P/1-P$) を, X_1, X_2, \dots, X_n 等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。

表1は、初子出産前1年間に雇用就業経験のある女性を対象に、初子出産時の雇用の有無の規定要因をロジスティック回帰分析で推計した結果である。全コーホート(全体)を対象とした分析に加えて、雇用継続の規定要因をコーホート間で比較するために、分析対象を「均等法前世代」(1950~60年生)と「均等法後世代」(1961~75年生)に分けた分析も行っている。

説明変数は、コーホート、学歴(教育年数)、初子出産年齢と、先の下位仮説に関係する、初子出産直前の雇用形態、出産直前の職種、出産直前

の勤務先の育児休業制度の有無、出産・育児期の家族・親族の育児援助(親族援助)の有無、保育所利用の有無とする。

学歴(教育年数)、初子出産年齢は連続変数とする。コーホートは、5区分のカテゴリ変数とし、最年長の「1950~55年生」を基準カテゴリとする。職種は、最も多数を占める「事務職」を基準カテゴリとする¹⁴⁾。「専門・技術職」については、伝統的な継続職種である看護師・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。

両立支援策として、ここでは企業・家族・地域社会それぞれで中心的役割を担う育児休業制度、親族援助、保育所を取り上げる。育児休業制度と

保育所は、少子化対策で重点施策とされてきた企業と地域の支援策の柱である。親族援助は、伝統的な援助である親の育児援助と、少子化対策の課題とされている夫の家事・育児参加とする。

そして、育児休業制度がなくても他の支援があれば継続するか、反対に育児休業制度があっても他の支援がなければ退職するかを明らかにする。そのため、育児休業制度、親族援助、保育所利用を独立とした変数とするのではなく、次のように場合分けし、組み合わせのカテゴリー変数とした¹⁵⁾。すなわち、3つの支援のうち1つはあるが、残りの2つはない場合を指す「育児休業制度のみ」、「親族援助のみ」、「保育所利用のみ」、3つの支援のうち2つはあるが、残りの1つはない場合を指す「育児休業制度と親族援助」、「育児休業制度と保育所利用」、「親族援助と保育所利用」、そして3つの支援が何れもある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」、3つの支援の1つもない「何れもなし」の8カテゴリーである。「何れもなし」を基準カテゴリーとし、各カテゴリーの効果を推計することで、育児休業制度、親族援助、保育所のうち何れか1つでもあれば、他の支援がなくても雇用継続は高まるのか、複数の支援が組み合わせられることで雇用継続は高まるのか推計する¹⁶⁾。

表1において、全体の分析結果からみよう。

まず指摘できることは、コーホート間に有意な差があることである。基準カテゴリーである「1950～55年生」に比べて、「1966～70年生」ほど、「1971～75年生」ほど、初子出産1年前から出産時までには退職していることが示されている。「1961～65年生」も、有意ではないが、マイナスの効果が示されている。出産まで雇用継続する女性は増えておらず、逆に「均等法後世代」において妊娠期に退職する女性は増えていることが示唆される。なぜ若いコーホートが、年長のコーホートよりも退職しているのか、「均等法前世代」と「均等法後世代」における雇用継続の規定要因を後で詳しく検討することにする。

また、全体の分析結果において、学歴では教育年数が短いほど、職種では「事務職」に比べて「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」ほど、雇用継続していることが示されてい

る。学歴は全体の分析結果のみ有意な効果が示されているが、最年長の1950～55年生の学歴が他のコーホートより低いことから、コーホート間の学歴の差が、図2や図3の若いコーホートの退職に含まれていたと考えられる。職種については、後に検討するが、「均等法前世代」と「均等法後世代」で効果の大きさが異なることに留意したい。

両立支援策の効果は、「何れもなし」に比べて、「育児休業制度のみ」は有意な効果がない。それ以外の組み合わせは何れも有意にプラスの効果を示している。分析結果は、「何れもなし」に比べて、「親族援助のみ」があるほど、「保育所利用のみ」があるほど、「育児休業制度と親族援助」があるほど、「育児休業制度と保育所利用」があるほど、「親族援助と保育所利用」があるほど、「育児休業制度と親族援助と保育所利用」があるほど、雇用継続することを示している。育児休業制度は、親族援助や保育所利用と組み合わせられている場合に有意な効果がある。後に詳細な検討を行うが、分析対象を「均等法前世代」と「均等法後世代」に分けた分析結果においても「育児休業制度のみ」の有意な効果はない。

「育児休業制度のみ」に有意な効果がないという結果の解釈には注意が必要である。先行研究において、育児休業制度があるほど雇用継続するとされているからだ。ところが、ここでの分析結果によれば、実態としては、育児休業制度と親族援助や保育所利用との間に相互作用があり、従来、育児休業制度単独の効果とされていたのは、この相互作用の効果であったと考えることができる。

したがって、これまで言われてきた育児休業制度の効果は、統計学的には「擬似効果」であったという解釈になる。しかし、単独で効果がないことから、育児休業制度に効果がないとするのは早計である。分析結果は、育児休業制度が親族援助や保育所利用と組み合わせられることで、育児休業制度がない場合よりも継続に高い効果が示されているからだ。

「親族援助のみ」と「育児休業制度と親族援助」の効果をオッズ比(EXP(効果))で比較すると、「育児休業制度と親族援助」の方が効果は高い。「保育所利用のみ」と「育児休業制度と保育所利

用」を比較しても、「育児休業制度と保育所利用」の方が効果は高い。そして、重要なのは、企業・家族・地域社会の何れにも支援がある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の効果が最も高いことである。育児休業制度、親族援助、保育所利用の3つが組み合わされることで、相乗的に支援の効果が高まっているのである。したがって、この分析結果においても、育児休業制度が重要であることに変わりはない。

次に、分析対象を「均等法前世代」（1950～60年生）と「均等法後世代」（1961～75年生）に分けた結果をみよう。二つの世代を比較すると有意な効果をもつ規定要因が異なっている。

まず指摘できるのは、職種の効果である。どちらのコーホートも、「事務職」に比べて、「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」ほど、雇用継続している点は共通している。ただし、オッズ比を比較すると、「均等法後世代」では、その規定力が小さくなっている。「均等法後世代」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」と「事務職」との差が縮小している、つまり継続しなくなっているといえる¹⁷⁾。正規雇用においても職種によって、長時間労働や深夜労働の負担から退職していることが示唆される。

それ以上に、顕著な相違がみられるのが、両立支援策の効果である。

「均等法前世代」からみよう。「何れもなし」に比べて有意な効果があるのは、「保育所利用のみ」「育児休業制度と親族援助」「親族援助と保育所利用」「育児休業制度と親族援助と保育所利用」である。親族援助を含む組み合わせで有意な効果があることに注意したい。これに対して「均等法後世代」では、3つの支援策が何れもある「育児休業制度と親族援助と保育所利用」を除けば、親族援助を含む「育児休業制度と親族援助」「親族援助と保育所利用」の有意な効果はない。これに代わって、有意な効果があるのは、「育児休業制度と保育所利用」である。雇用継続に効果のある支援が、親族援助中心から社会的支援中心へと移行しつつあることが示唆される。育児休業制度との組み合わせで効果のある支援も「育児休業制度と親族援助」から「育児休業制度と保育所利用」に

変わっている。

さらに、育児休業制度の効果として重要なのは、「均等法後世代」において、育児休業制度がない組み合わせはいずれも有意な効果がないことである。有意な効果があるのは、「育児休業制度と保育所利用」と「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の2つだけである。つまり、「育児休業制度と保育所利用」の組み合わせは雇用継続を高めるために必要であり、オッズ比をみると、この組み合わせに親族援助が加わることで、さらに継続が高まることが示されている。「均等法後世代」においては、育児休業制度の重要性が高くなっていることが示唆されるのである。

以上の分析結果から、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」の下位仮説とした諸仮説を検討しよう。

「(1)雇用継続に効果のある両立支援策が変化している」については、「均等法前世代」と「均等法後世代」で、有意な効果のある支援策が異なっており、仮説は妥当である。

「(2)雇用継続の難しくなった職種がある」については、「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」の効果が、「均等法前世代」より「均等法後世代」は小さい。この限りで、仮説は妥当といえる。

「(3)非正規雇用労働者が退職している」について、図3ではこの仮説を支持する結果が確認されたが、他の要因をコントロールすると、雇用形態の有意な効果は、直接には示されていない。これは、雇用形態の効果が職種と両立支援策の両方に吸収されたことによるといえる。非正規雇用労働者については、次のような両立支援策の効果の変化から退職している傾向を読み取ることができる。「均等法前世代」では、雇用形態にかかわらず利用可能な「保育所利用のみ」と「親族援助と保育所利用」に継続を高める効果があったが、「均等法後世代」では、それらの有意な効果がなくなっており、育児休業制度が含まれる「育児休業制度と保育所利用」「育児休業制度と親族援助と保育所利用」の組み合わせのみで継続を高める効果が確認できる。こうした結果から、育児休業法以後も、最近まで育児休業制度の対象外とされてきた

有期雇用労働者は退職していたことが示唆される。この点で、「(3)非正規雇用労働者が退職している」は妥当である。

したがって、仮説「雇用継続の規定要因が変化している」について、次のようにまとめることができる。「均等法前世代」で雇用継続に効果のあった親族援助、非正規雇用労働者も利用できた「保育所利用のみ」の効果がなくなり、これに代わって、「育児休業制度と保育所利用」が効果をもつようになっている。また、職種において「医療・教育・社会保険・社会福祉業の専門・技術職」の効果が「均等法後世代」は小さくなっている。この点で仮説「雇用継続の規定要因が変化している」は妥当である。

「均等法前世代」で継続していた層に、少子化対策のもとで育児休業制度と保育所の拡大によって継続可能になった層が加われば、雇用継続する女性は増えるはずである。だが、実際には、「均等法後世代」では「均等法前世代」ならば継続していた層が退職している。その結果として、雇用継続が拡大していないと考えることができる。

IV 結論と今後の課題

育児休業制度の普及に伴って出産・育児期に雇用継続する女性は増えているのか、また雇用継続の規定要因は変化しているのか、コーホート間比較によって分析してきた。分析結果から明らかになったことは次のとおりである。

(1)「均等法後世代」は、出産1年前から出産までの間の退職が多く、出産まで雇用継続する女性は「均等法前世代」より増えていない。

(2)育児休業制度は、単独ではなく、親族援助や保育所の利用と組み合わせられることで、雇用継続を高くしており、「均等法後世代」においては、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要である。

(3)「均等法後世代」においては、親族援助による継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、職域拡大により、雇用継続が難しくなっている。

まず指摘すべきは、「均等法後世代」において、妊娠期に多くの女性が退職していることである。均等法や育児休業法を通じて、雇用継続を支援す

る制度が整備されてきた。なかでも育児休業制度は、少子化対策のもと、積極的に拡大されてきた。それにもかかわらず、妊娠期の退職は若い世代の方が増えている。この傾向に歯止めをかけるためには、さらなる支援策の充実が必要である。

しかし、このことは育児休業制度の効果を否定するものではない。育児休業制度が実効性をもつためには、親族援助や保育所も利用できることが重要なのである。特に「均等法後世代」にとっては、育児休業制度と共に保育所を利用できることが重要になっている。少子化対策において、この二つの社会的支援が積極的に拡大されてきたことは、「均等法後世代」の雇用継続に効果があったと考えられる。

ところが、「均等法後世代」においては、新たに雇用継続を困難にしている要因がある。一つは、親族援助による雇用継続が難しくなっていることである。同居親に代表される伝統的な親族援助から、親族援助のあり方が変わっている実態がうかがえる。この親族援助の継続支援効果の低下を補うためには、夫の家事・育児参加促進と共に、さらなる社会的支援の拡大が必要である。

二つ目は、雇用継続における社会的支援の重要性が高まると共に、育児休業制度の対象外とされてきた有期雇用労働者の雇用継続が難しくなっていることである。しかし、2005年4月から一定の条件を満たす有期雇用労働者には育児休業取得が保障されるようになった。その効果は、今後の重要な検証課題であるが、対象拡大が進むことにより、非正規雇用労働者の雇用継続が拡大することが期待される。

さらに、三つ目として、女性の職域拡大に伴って、雇用継続が難しくなっている。正規雇用労働者においても、長時間労働や深夜業の負担による退職が増えていることが、分析結果から示唆される。労働基準法と育児・介護休業法において、妊娠・出産期および育児期の時間外労働・深夜業の制限が規定されている。均等法では妊娠期および出産後の健康管理に関する規定を設けることも企業の義務とされている。それにもかかわらず、出産前に退職しており、さらなる支援の強化が必要である。

要するに、育児休業制度と保育所の組み合わせの効果を相殺するほどに、雇用継続は難しくなっている。妊娠中に退職している女性が出産後も雇用継続できるためには、育児支援もさることながら、妊娠期の雇用継続支援策を充実することが重要である。「次世代育成支援対策推進法」により、積極的に支援策充実を図る企業や地方自治体は増えると予想される。支援の効果を高めるためには、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう、体系的に支援策を充実させることが重要である。

- 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。
- 2) 詳細は、厚生省（1996）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について」文部・厚生・労働・建設4大臣合意 1994年策定）を参照。
- 3) 育児休業法制化に向けた国内および国際社会の動向については、藤井（1992）、横山（2002）、労働政策研究・研修機構（2006b）で整理されている。
- 4) 育児休業法によって男性も育児休業制度の対象となった。しかし、本稿では、女性に焦点を当てるため、男性の育児休業取得については別の機会の課題としたい。
- 5) 「女子（女性）雇用管理基本調査」（厚生労働省）によれば、育児休業制度の規定がある事業所（30人以上）は、育児休業法施行から間もない1993（平成5）年の50.8%から、10年後の2002（平成14）年には81.1%まで上昇している。同調査における女性の休業取得率も、30人以上の事業所では、1993年の48.1%から2002年は71.2%に上昇している。
- 6) 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」については内閣府（2004）、「子ども・子育て応援プラン」については内閣府（2005）で解説されている。
- 7) 「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）は、前身の雇用職業総合研究所で実施されてきた「職業移動と経歴調査」の第3回調査である。本稿で分析する「仕事と生活調査」は経歴調査の第4回であり、職歴や婚姻歴など、多くの質問が第3回調査と共通している。第1回女子調査は1975年、第2回女子調査は1983年であり、第4回まで約10年の間隔で実施されてきた。第1回調査および第2回調査については雇用職業総合研究所（1988）、第3回調査については日本労働研究機構（1995）を参照。
- 8) 調査対象は全国の30～54歳の男女4000サンプルとその配偶者。調査方法は、層化2段無作為抽出法。本人は個別面接法、配偶者は留置き法で行った。調査時期は2005年6月17日～7月18日。調査実施は調査会社（社団法人 新情報センター）に委託した。回収率は本人2448件、配偶者1425件。本人回収率は57.9%（予備サンプル230件を含む）。この調査は、労働政策研究・研修機構において平成15年度から18年度に実施しているプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」の中核となる

調査であり、仕事と生活の調和を可能にする社会システム構築の課題を明らかにするため、結婚、出産、子育て、子供の独立、介護、退職、等々の各ライフステージにおける企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助に関する実態を調査している。職歴、婚姻歴、育児歴等の経歴を核に調査票は設計されているが、育児歴は、出産した子ども一人ひとりの育児について、育児期の就業状況（両立支援制度の有無、育児休業取得の有無等）、家族・親族の育児援助（夫婦の家事・育児分担、配偶者以外の親族からの育児援助）、地域サービスの利用（保育所・幼稚園・学童保育・託児施設・近隣援助・ボランティアの支援等）を詳しく聞いている。詳細は、労働政策研究・研修機構（2006b）を参照。

- 9) 調査月が6月であったため、同じ生年でも生まれ月によって満年齢が異なる。最年長の54歳は、半数が1951年生であり、残りの半数は1950年生まれである。以下の分析において、年齢はあくまで目安とし、生年を基準とする。
- 10) 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。また、ここでの分析の焦点は、1991年からの出産であるが、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。
- 11) 各時点は初子を出産した年・月を元に計算している。
- 12) 調査票における「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。
- 13) 「均等法後世代」においても、出産1年前に退職する比率が「正規雇用」で低くなっていないことも軽視できないが、出産1年前までの退職には結婚を始めとする他のライフイベントが関係している。したがって、この点は別の機会に分析したい。
- 14) 「農林漁業作業員」「管理的職業」「保安的職業」は該当サンプルがなかった。「運輸的職業」と「通信的職業」はサンプルが僅かであり、分析に堪えられないため除外した。
- 15) 組み合わせの作成にあたり、各支援策の有無は次のように決定した。「育児休業制度」については、「わからない」とする回答を、本人にとっては実質的に「ない」に等しいものとみなして「なし」に含めた。「親族援助」は、「自分の親」か「配偶者の親」の援助があった、もしくは「夫婦の家事・育児分担」が「妻が7割、夫が3割くらい」・「夫婦でほぼ半々に分担」・「妻よりも夫が中心」のいずれかの場合に「あり」とし、「自分の親」と「配偶者の親」の援助がいずれもなく、「夫婦の家事・育児分担」が「妻がほとんどしていた」・「妻が9割、夫が1割」の場合は「なし」とする。労働政策研究・研修機構（2006b）の第6章では、「妻がほとんど」に比べて「妻が7割、夫が3割くらい」の場合に雇用継続を高めることが示されている。「保育所利用」は、「通っている・通っていた」もしくは「通う予定である」場合に「利用あり」、 「通っていない・通う予定はない」場合に「利用なし」とする。保育所の「利用あり」には、出産時に無職で、その後労働市場に再参入した場合も含まれる。
- 16) 労働政策研究・研修機構（2006a）において、今田・池田は「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（日本労働研究機構 2003年）のデータから、初子出産・育児期の雇用継続に対する「育児休業制度」、「親族援助（夫の育児参加、親との同居）」、「保育サービスの利用」の組み合わせの効果を分析している。その結果、育児休業制度はあるが親族援助や保育サービスの利用はない「育児休業制度のみ」の有意な効

果はなく、育児休業制度は親族援助や保育サービスと組み合わせた場合に有意なプラスの効果があること、育児休業制度と親族援助と保育サービスの何れもある場合に最も効果は高いことが明らかとなった。同調査の調査地点は、東京都杉並区、東京都江戸川区、富山県富山市・高岡市であるが、本稿では、全国調査のデータを用いて同様の組み合わせを説明変数とする分析を行っている。「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」については、日本労働研究機構（2003）を参照。

17) 伝統的継続職種である看護師・教師・保育士のほかにも、同じ業種において、多様な職務を担う専門職が増えつつある。詳細な分析は今後の課題としたい。

文献

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）』：61-76。

赤松良子（1985）『詳説男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』日本労働協会。

阿藤誠（1997）『『少子化』に関するわが国の研究動向と政策的研究課題』『人口問題研究』53(4)：1-14。

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』(163)：29-44。

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』東京大学出版会：181-204。

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』53(4)：49-66。

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』(381)：12-24。

今田幸子（1996）『女子労働と就業継続』『日本労働研究雑誌』(433)：37-48。

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。

経済企画庁（1992）『平成4年版 国民生活白書』大蔵省印刷局。

厚生省（1996）『平成8年版 厚生白書』ぎょうせい。

厚生省（1999）『平成11年版 厚生白書』ぎょうせい。

厚生労働省（2001）『第1回21世紀出生児縦断調査（平成13年度）』。

厚生労働省（2003）『平成14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』。

厚生労働省（2004）『男女雇用均等政策研究会報告書』。

雇用職業総合研究所（1988）『女性の職業経歴——1975、1983年「職業移動と経歴（女子）調査」再分析』職研調査報告書(77)。

前田正子（2002）『『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』

東京大学出版会：193-214。

森田陽子・金子能宏（1998）『育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数』『日本労働研究雑誌』(459)：50-62。

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』東京大学出版会：215-240。

両角道代（1998）『職業生活と家庭生活の調和——労働法の視点から』『日本労働研究雑誌』(459)：2-10。

内閣府（2004）『少子化社会白書』ぎょうせい。

内閣府（2005）『少子化社会白書』ぎょうせい。

永瀬伸子（1997）『女性の就業選択——家庭内生産と労働供給』中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会：279-310。

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』調査研究報告書(157)：194-209。

日本労働研究機構（1995）『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(74)。

日本労働研究機構（2003）『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(157)。

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(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(64)。

労働省（1994）『平成5年度女子雇用管理基本調査結果報告書』。

仙田幸子（2002）『既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして』『人口問題研究』(242)：2-21。

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』(459)：39-49。

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』(503)：4-14。

横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房。

いまだ・さちこ 労働政策研究・研修機構統括研究員。最近の主な著作に『勤労意識のゆくえ——勤労生活に関する調査（1999、2000、2001年）』（共著、労働政策研究・研修機構、2004年）、『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』（共著、労働政策研究・研修機構、2006年）。職業社会学専攻。

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に『勤労意識のゆくえ——勤労生活に関する調査（1999、2000、2001年）』（共著、労働政策研究・研修機構、2004年）、『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』（共著、労働政策研究・研修機構、2006年）。職業社会学専攻。