

# 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

JILPT 研究員 池田 心豪

### 1 はじめに

一九九二年に育児休業法が施行されて一五年余り経つ。同法により、勤務先の育児休業制度の有無にかかわらず、労働者は育児休業を取得できるようになっている。同法施行後、就業規則等に育児休業制度の規定を設ける企業も増え、女性の育児休業取得者は増えたにもかかわらず、今日でも多くの女性が出産・育児期に仕事をやめている。その要因を明らかにするため、当機

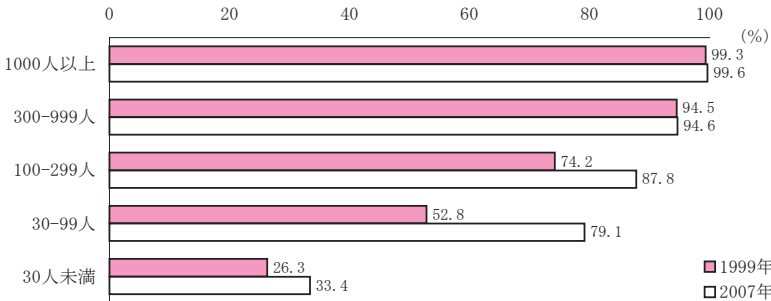


構ではプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、平成一九年度から平成二三年度まで「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。その中間とりまとめである労働政策研究報告書No.109「出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に」では、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いに着目し、出産・育児期の就業継続支援の課題を企業規模（常用労働者数）別に整理している。

中小企業については、これまで、個々の労働者に対して柔軟に対応しているため、両立支援の制度はなくても就業継続できているという指摘があった。しかし、本報告書の分析結果から、中小企業においても、育児休業制度がない企業では第一子出産前に退職する女性が多いこと、一〇〇人未満の小規模企業に勤務する女性は育児休業取得が難しく、都市部においては保育所の利用も難しいことから多くの女性が退職していることがうかがえる。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても育児休業制度

の普及と取得促進は重要な課題といえる。一方、大企業では育児休業制度の導入率が九〇%を超えており、育児休業取得率も高い。にもかかわらず、近年の女性の働き方の変化により就業継続は難しくなっていることが分析結果

図1 企業規模別 育児休業制度がある事業所の割合  
—1999年と2007年の比較—



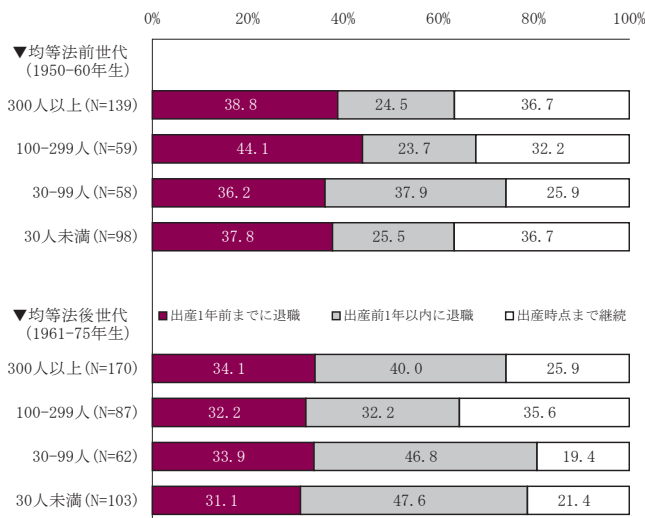
資料出所：1999年：「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）  
2007年：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構）

### 2 育児休業制度の企業規模別普及状況

はじめに、育児休業制度の企業規模別普及状況を確認しよう。図1は、育児休業制度がある事業所の割合（導入率）を企業規模別に示している。グラフのオレンジの帯が一九九九年に実施された「平成一一年度女性雇用管理基本調査」（労働省）の結果、白い帯が二〇〇七年に実施された「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査（2）」（労働政策研究・研修機構、以下「JILPT二〇〇七年事業所調査」と略す）の結果である。

三〇〇人未満の企業規模（一〇〇—二九九人、三〇〇—九九九人、三〇〇人以上）の育児休業制度導入率が、一九九九年から二〇〇七年にかけて上昇している。一九九九年の時点で、三〇〇人以上の企業規模（一〇〇人以上、三〇〇—九九九人）の育児休業制度導入率は九〇%を超えていたが、三〇〇人未満の

図2 第1子出産直前退職時期比率  
—コーホート・企業規模別—



資料出所：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

図2は企業規模別の第一子出産前退職時期の割合をコーホート別に示している。図の「均等法前世代」(一九五〇—六〇年生)は、大多数が一九八六年の男女雇用機会均等法(以下、「均等法」と略す)施行前に初職を開始し、一九九二年の育児休業法施行前に第一子を出産している。一方、若い「均等法後世代」(一九六一—七五年生)は大多数が均等法施行後に初職を開始し、育児休業法施行後に第一子を出産している。今日の就業継続支援の課題を明らかにする目的から、以下では主として「均等法後世代」に注目

導入率は相対的に低かった。だが、その後三〇〇人未満の企業規模でも育児休業制度を導入する事業所が増えたことにより、企業規模間の差は縮小していることがうかがえる。しかし、二〇〇七年においても相対的には企業規模が小さいほど導入率が低く、とくに三〇〇人未満の企業規模の導入率は約三割にとどまっている。

前述のように、中小企業については、両立支援の制度はなくても個々の従業員に柔軟な対応をしているため就業継続しやすいという指摘がある。出産・育児期の就業継続が増えるために、中小企業においても育児休業の制度化が重要といえるか、個人を対象とした「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構二〇〇五年)のデータを分析した

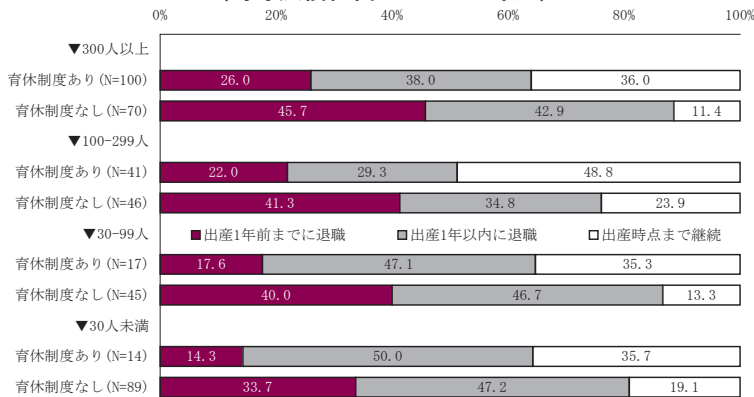
結果を次に示そう。

3 第一子出産・育児期の就業継続と企業規模

出産・育児期の就業継続において、多くの女性は出産前に勤務先を退職している。とくに第一子出産前の退職率は高く、「第一回」(二一世紀出生児縦断調査(厚生労働省二〇〇一年)によれば、第一子出産一年前に有職であった女性の約七割が出産半年後までに退職している。こうした傾向を踏まえて、以下では第一子出産前の退職状況に焦点を当てて。

図2は企業規模別の第一子出産前退職時期の割合をコーホート別に示している。図の「均等法前世代」(一九五〇—六〇年生)は、大多数が一九八六年の男女雇用機会均等法(以下、「均等法」と略す)施行前に初職を開始し、一九九二年の育児休業法施行前に第一子を出産している。一方、若い「均等法後世代」(一九六一—七五年生)は大多数が均等法施行後に初職を開始し、育児休業法施行後に第一子を出産している。今日の就業継続支援の課題を明らかにする目的から、以下では主として「均等法後世代」に注目

図3 第1子出産直前勤務先の退職時期  
—コーホート・企業規模・育児休業制度の有無別—  
(均等法後世代：1961-75年生)



資料出所：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

育児休業制度と第一子出産前退職状況

こうした第一子出産前の退職割合を、勤務先の育児休業制度の有無別に示したのが図3である。「均等法前世代」は大多数が育児休業法施行前に第一子を出産しており、勤務先に育児休業制度があった女性も少ないため、ここでは若い「均等法後世代」の結果のみを示す。結果をみよう。企業規模にかかわらず、育児休

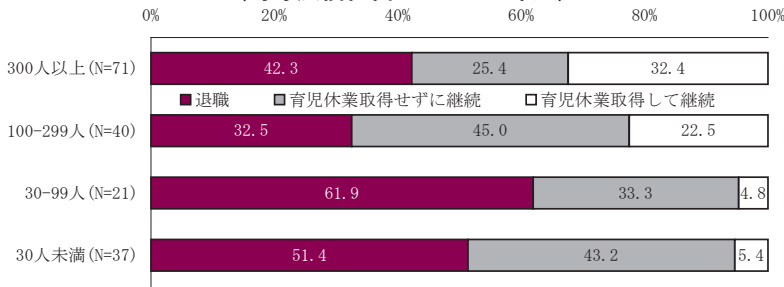
したいが、前の世代との比較により明確になる課題もあるため、「均等法前世代」の分析結果もあわせて示すことにする。

また、企業規模は図1の結果を踏まえて「三〇〇人以上」を大企業とし、中小企業は「一〇〇—二九九人」「三〇—九九人」「三〇人未満」に分ける。「三〇〇人以上」は次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」と略す)にもとづいて仕事と育児の両立支援の行動計画(一般事業主行動計画。以下、「行動計画」と略す)を策定することが義務づけられている企業規模に相当する。「一〇〇—二九九人」は改正次世代法により、新たに行動計画策定が義務づ

けられる規模に相当する。また、一〇〇人未満の企業規模の中でも、先の図1が示していたように、三〇〇人を境に育児休業制度の導入率に差がある。そのため、このような四区分にしている。

図2をみよう。「均等法前世代」(一九五〇—六〇年生)は、「三〇〇人以上」と「三〇〇人未満」において「出産時点まで継続」の割合(以下、「継続率」と略す)が相対的に高い。最も規模の小さい「三〇〇人未満」の企業では、「三〇〇人以上」の大企業と同じくらい継続していたことがうかがえる。しかし、若い「均等法後世代」(一九六一—七五年生)の継続率をみると、「三〇〇人以上」と「三〇〇人未満」が前の世代に比べて大きく低下している。この世代で最も継続率が高いのは、「一〇〇—二九九人」であり、その割合は「均等法前世代」と比べても低下していない。また、「三〇—九九人」の継続率も前の世代からの低下幅は小さい。

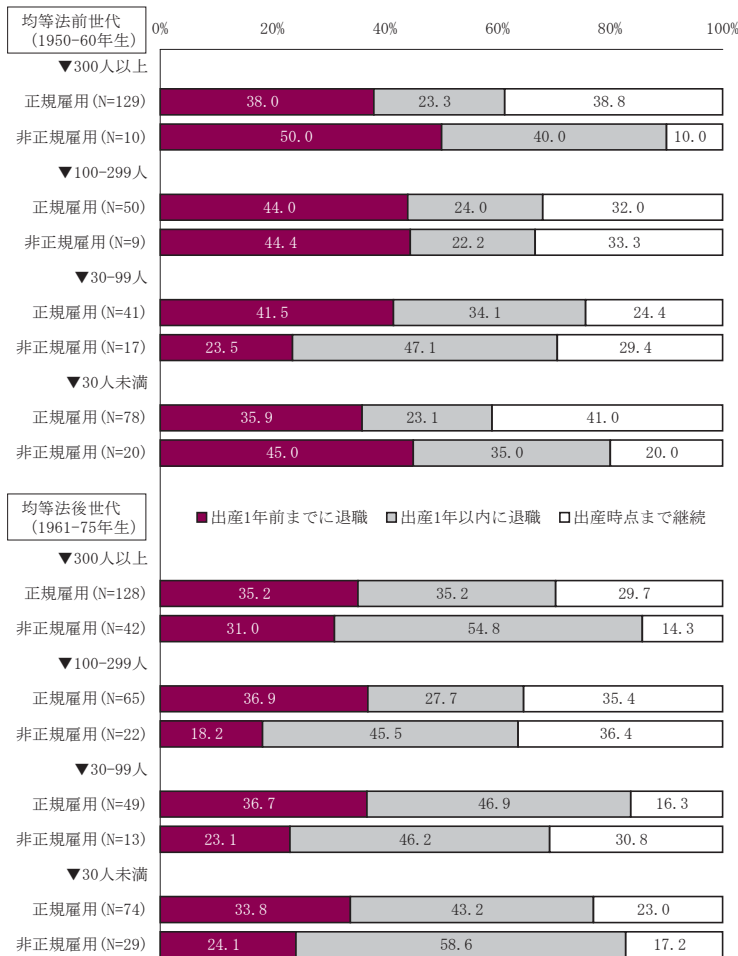
図4 第1子妊娠・出産期の就業継続と育児休業取得  
—コホート・企業規模別—  
(均等法後世代：1961-75年生)



分析対象：妊娠時雇用就業者

資料出所：「仕事と生活調査」(労働政策研究・研修機構 2005年)

図5 第1子出産直前退職時期比率  
—コホート・企業規模・第1子出産直前雇用形態別—



つづいて職種との関係を見よう。図6は「均等法前世代」と「均等法後世代」における企業規模別の第一子出産直前退職時期の割合を出産直前の職種別についている。個々の職種について企業規模別に分析できるサンプルサイズを確保できていないため、「均等法前世代」と「均等法後世代」の各企業規模で最も割合の高い事務職と、伝統的に継続率の高い「専門・技術職」を単独のカテゴリとし、

業制度「あり」に比べて「なし」は継続率が低い。中小企業においても、出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、個々の企業が育児休業制度の規定をもうけることは重要といえる。ただし、次の図4からは、一〇〇人未満の企業規模では育児休業取得が難しいこともうかがえる。図4は「均等法後世代」(一九六一―七五年生)を対象に、妊娠・出産期の女性労働者に占める育児休業取得者の割合を示している。一〇〇人以上の企業規模に比べて一〇〇人未満は「育児休業取得して継続」の割合が著しく低く、「退職」の割合が高い。

だが、育児休業取得者の割合が最も高い「三〇〇人以上」においても、継続率は低くなっている。この規模では「育児休業を取得せずに継続」の割合が低く、そのために「育児休業を取得して継続」と「育児休業意を得得せずに継続」の合計した継続率は、一〇〇―二九九人より低い。三〇〇人以上の大企業では、育児休業以外の要因によって退職する女性が増えていると考えられる。雇用形態と職種に着目してこの点を次に検討しよう。

**女性の働き方と出産前退職状況**

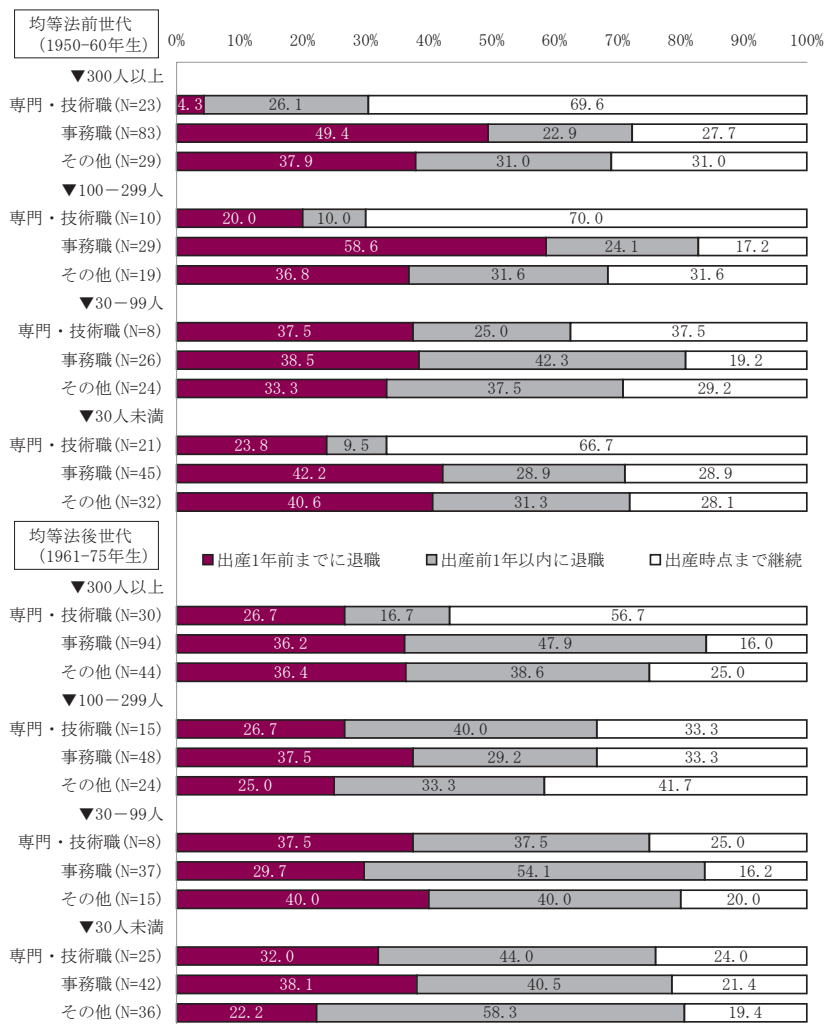
雇用形態との関係からみる。図5は、「均等法前世代」と「均等法後世代」における企業規模別の第一子出産前退

職時期の割合を出産直前の雇用形態別に示している。まず注目したいのは「正規雇用」である。「三〇〇人以上」「三〇―九九人」「三〇人未満」は「正規雇用」の継続率が「均等法前世代」から「均等法後世代」にかけて低下している。先の図2において、これらの規模の継続率は全体的に低下していた。その要因として、正規雇用の継続率が低下していたことを図5は示している。加えて注目したいのが、「均等法後世代」の「非正規雇用」である。二〇〇五年四月施行の改正育児・介護休業法により有期契約労働者の一部が育児休業の対象となったが、分析対象は大多数が改正法施行前に出産している。「非

正規雇用」の多くは有期契約であるために育児休業を取得できなかった可能性が高い。だが、正規雇用と非正規雇用の継続率の差は企業規模によって異なっている。「三〇〇人以上」と「三〇人未満」では、正規雇用より非正規雇用の継続率が低くなっている。図表は割愛するが、若い世代の非正規雇用割合は一〇〇人以上の企業規模で上昇しており、「三〇〇人以上」では「均等法前世代」の七・二%から「均等法後世代」では二四・七%になっている。若年層の非正規雇用拡大が大企業の継続率を下げる要因になっていたといえよう。一方、「一〇〇―二九九人」と「三〇―九九人」では非正規雇用の継続率が正規雇用よりも低くない。



図6 第1子出産直前退職時期比率  
—コーホート・企業規模・第1子出産直前職種別—



他の職種は「その他」として一括りにしている。

まず、企業規模にかかわらず専門・技術職の継続率が低下していることを指摘しておきたい。伝統的な継続職種の継続率が低下しているために、「均等法後世代」の継続率が上昇していないことを示唆する結果である。加えて注目したいのは、事務職の継続率である。先の図2において全体的な継続率が大きく低下していた「三〇〇人以上」と「三〇人未満」では事務職の継続率が低下している。とくに「三〇〇人以上」は事務職の継続率低下が著しい。逆に

「二〇〇—二九九人」は事務職の継続率が上昇している。「三〇—九九人」の事務職もほとんど低下していない。出産前の女性の中で最も多数を占める事務職の継続率が、出産・育児期の女性全体の継続率に大きく影響していることがうかがえる。

**4 地域環境と出産・育児期の就業継続**

もう一つ、企業の外で就業継続に影響を及ぼす要因として、地域の両立支援環境との関係を取り上げたい。仕事

と育児の両立支援として、保育サービスの拡充も図られてきたが、都市部の保育所不足は今日も解消されていない。厚生労働省の雇用均等・児童家庭局保育課の「保育所の状況(平成二〇年四月一日現在)等について」によれば、保育所の待機児童は都市部が七七・七%を占めている(3)。

こうした地域の両立支援環境は企業にとっても軽視できない要因である。図7をみよう。図7をみよう。図は、「均等法前世代」「均等法後世代」「均等法後世代」の第一子出産時居住地(「都市部」か「その他」の地域か)別出産前退職割合を育児休業制度の有無別に示している。「均等法前世代」「均等法後世代」に共通する点として、次のことが指摘できる。

育児休業制度「あり」の継続率は「その他」より「都市部」の方が低い。つまり、育児休業制度の効果は都市部で相対的に低くなる。だが、「その他」の育児休業制度「なし」に比べて、「都市部」の育児休業制度「あり」の方が継続率は高い。育児休業制度により、「都市部」の就業継続の難しさは緩和されていることがうかがえる。そして、育

児休業制度が勤務先であり、かつ保育所への入所が容易である「その他」の育児休業制度「あり」の継続率が最も高い。地域の両立支援と育児休業が有機的に機能することで就業継続する女性が増えるといえる。

この結果を踏まえて、次の図8をみよう。図8はコーホートおよび企業規模別第一子出産直前勤務先退職時期の割合を第一子出産時居住地別に示している。

「均等法前世代」「均等法後世代」に共通する特徴として、三〇人以上の企業規模では「都市部」の継続率が「その他」より明らかに低くなっている。特に「三〇—九九人」の「都市部」の継続率は低い。対して、「三〇人未満」ではわずかに「都市部」の方が低いものの、「その他」との差はほとんどない。だが、「均等法前世代」と「均等法後世代」を比較すると、企業規模ごとに、次のような傾向があることも分析結果から読み取れる。

まず、「三〇〇人以上」と「三〇人未満」では「都市部」「その他」とも「均等法後世代」の継続率が低下している。これらの企業規模では、地域の両立支援環境よりも働き方の変化が就業継続率の低下要因になっていると考えることができる。一方、「三〇—九九人」は、「その他」の地域の継続率が上昇する一方で、「都市部」の継続率が前の世代にも増して低くなっている。この規模の女性は育児休業の取得者が少ないことを前出の図4は示していた。加えて都市部では、保育所への入所も難しい。そうした影響を強く受けているために、「三〇—九九人」の企業に勤務する都

### 5 女性労働力活用の取組みと育児休業

市部の女性の継続率は低くなっている  
と考えることができる。

育児休業取得者の割合が高い三〇〇人以上の大企業においても、女性の働き方の変化により、第一子出産前多くの女性が退職している。一方、一〇〇人未満の企業では依然として育児休業取得者が少ないために就業継続率が低くなっている。一〇〇人未満の小規模企業においては、今日でも育児休業を取得できる職場環境の形成が就業継続支援の主要な課題といえる。中小企

業における育児休業の効果的な定着に向けた課題を明らかにするために、個々の企業の女性労働力活用の取組み、具体的には、男女均等の取組みと次世代法行動計画の策定に着目して、JILPT二〇〇七年事業所調査のデータを分析した結果を示す。

#### 男女均等の取組みと育児休業

男女均等の取組みとの関係からみよう。図9は、企業規模別育児休業制度導入率を男女均等の取組みの有無別に示している。

「三〇〇人以上」では均等の取組み「あり」の方が育児休業制度の導入率は高く、「ほぼすべて」と言ってもよいほ

ど高い割合で育児休業制度がある。対して、「一〇〇—二九九人」では均等の取組み「なし」の方が育児休業制度導入率は高い。「三〇—九九人」は均等の取組みの有無による育児休業制度導入率の差がない。この点で大企業とは傾向が異なる。一方、企業規模が最も小さい「三〇人未満」は、均等の取組み「あり」の方が育児休業制度の導入率が高い。その割合は「三〇〇人以上」に比べれば低いが、傾向は「三〇〇人以上」と似ている。育児休業制度の導入率が特に低い「三〇人未満」の企業規模に育児休業制度が普及するために、男女均等の面でも女性労働力の活用が浸透することが重要であるといえ

る。次に、育児休業取得状況と男女均等の取組みの関係をみよう。図10に、育児休業制度の有無および男女均等の取組みの有無を分けて育児休業取得者がいる事業所の割合を企業規模別に示す。企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度がなく、均等にも取り組んでいない事業所には育児休業者がいない。こうした事業所は女性労働力の活用には消極的であるために、育児休業も取得しにくいと考えられる。だが、均等と育児休業の関係は企業規模ごとに異なることも分析結果は示唆している。育児休業を取得する女性の割合が低い一〇〇人未満の企業規模からみよう。最

図7 第1子出産直前退職時期比率  
—コーホート・育児休業制度の有無・第1子出産時居住地別—

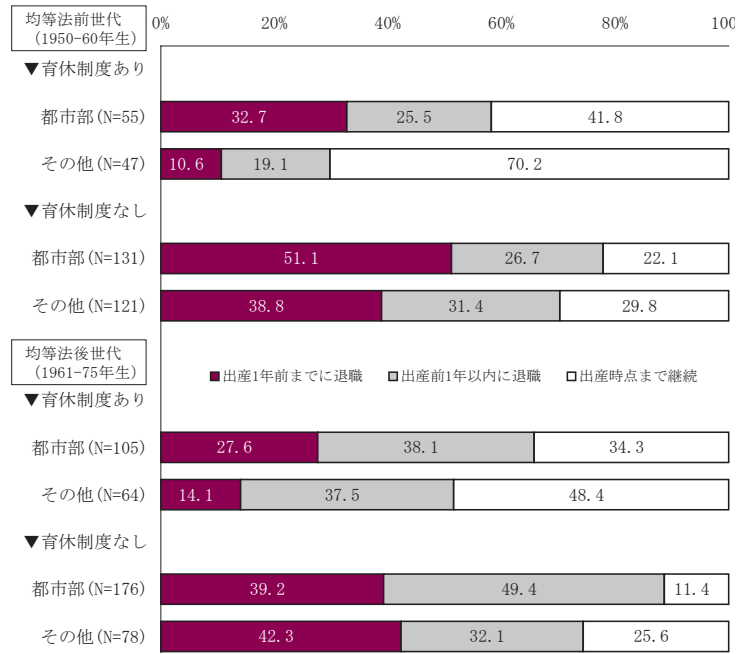


図8 第1子出産直前退職時期比率  
—コーホート・第1子出産直前勤務先企業規模・第1子出産時居住地別—

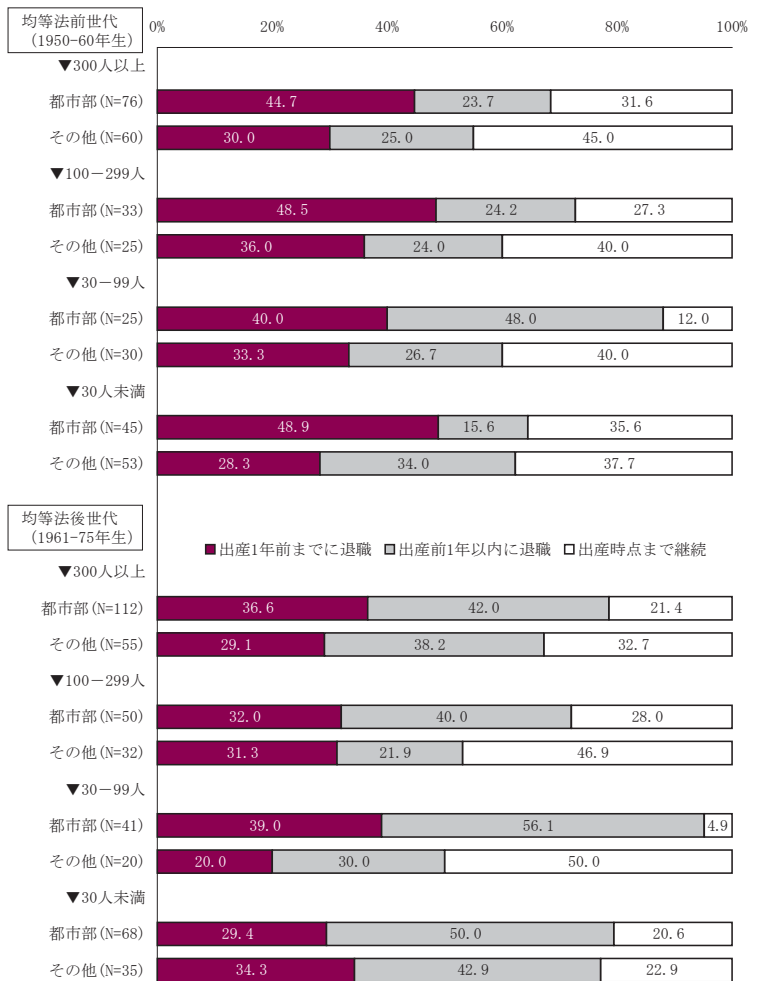
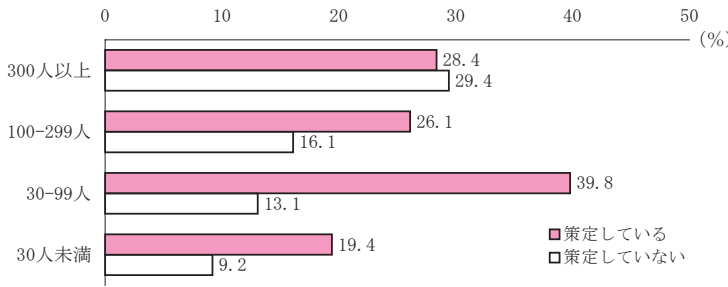




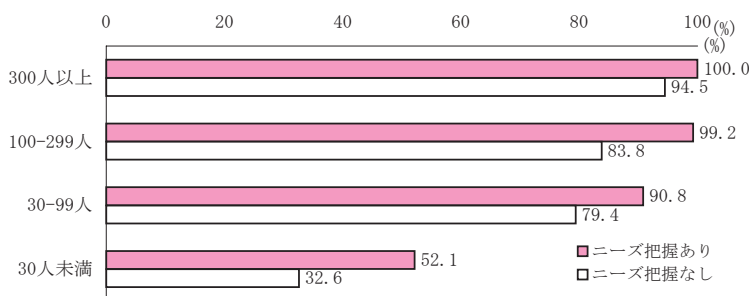


図12 育児休業取得者がいる事業所の割合—企業規模・次世代法行動計画の策定の有無別—  
(育児休業制度がある事業所)



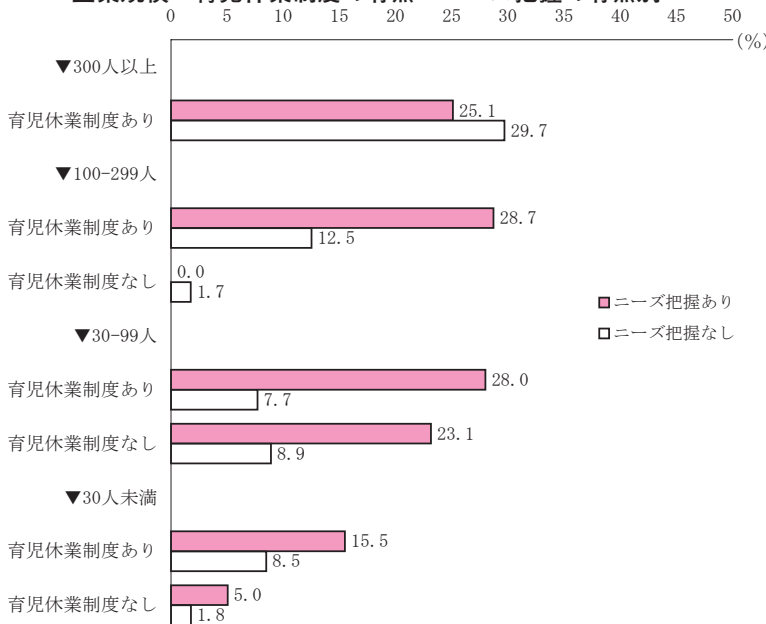
資料出所:「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2007年)

図13 育児休業制度がある事業所の割合—企業規模・両立支援ニーズ把握の有無別—



資料出所:「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2007年)

図14 育児休業取得者がいる事業所の割合—企業規模・育児休業制度の有無・ニーズ把握の有無別—



「300人以上」の「育児休業制度なし」で「ニーズ把握あり」は7件のためグラフからは除いている。  
資料出所:「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2007年)

「三〇〇人以上」では「ニーズ把握なし」の方がやや高い。だが、この規模の「育児休業制度あり」は、均等や次世代法行動計画との関係においても育児休業取得者の差はほとんどなく、それらの組み合わせの無にかかわらず二五%を超える事業所に育児休業取得者がいた。そうした結果とあわせて解釈すれば、ニーズ把握との関係においても、その有無にかかわらず、育児休業取得はできていると考えられる。一方、三〇〇人未満の企

業取得率を七〇%以上にしなければならぬ。だが、「策定していない」にも「策定している」と同じ割合で育児休業取得者がいる。この規模では、次世代法の行動計画を改めて意識しなくても育児休業を取得できる事業所が少なくないことがうかがえる。

行動計画策定による差が明瞭なのは三〇〇人未満の企業規模である。いずれの規模でも「策定している」方が育児休業取得者のいる割合は高い。「三〇〇人未満」でも「策定している」方が育児休業取得者のいる割合は高く、前述の均等とともに両立支援の自主的取り組みも促せば、育児休業取得者が増える可能性は高いといえる。「三〇〇—九

九人」の企業における育児休業取得は、特に「都市部」において重要な課題であることを前出の図8は示唆していた。そのために次世代法のような形で企業の自主的取り組みを促す政策は有効であることが、この図12の結果から示唆される。また、「一〇〇—二九九人」は、新たに次世代法の行動計画策定が義務となる企業規模に相当するが、行動計画策定を契機に育児休業の取得者はさらに増えることが期待できる分析結果である。

との関係を示そう。育児休業を必要とする従業員がいても、そのニーズを企業が把握していないために、育児休業の制度化や休業を取得しやすい職場環境の整備が遅れているケースは少なくないと考えられるからだ。

図13は、ニーズ把握の有無別の育児休業制度導入率を企業規模別に示している。ニーズ把握「あり」はニーズ調査や労使協議など、具体的な方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所を指している。いずれの企業規模でもニーズ把握「あり」の方が育児休業制度の導入率が高い。だが、「三〇〇人以上」ではニーズ把握「なし」でも九五%近い事業所に育児休業制度が

ある。ニーズ把握の有無による差が明瞭なのは三〇〇人未満の企業規模である。三〇〇人未満では、いずれの企業規模でも、ニーズ把握「あり」の育児休業制度導入率が「なし」に比べて一〇ポイント以上高い。とくに「三〇〇人未満」では二〇ポイント近い差があり、ニーズ把握「あり」の育児休業制度導入率は五〇%に達している。

育児休業取得状況においても、企業規模三〇〇人未満ではニーズ把握による差がある。図14をみよう。図は、各企業規模に育児休業取得者がいる割合を育児休業制度の有無およびニーズ把握の有無別に示している。

業規模では、いずれの企業規模でも育児休業取得者がいる割合は、育児休業制度とニーズ把握がともに「あり」の事業所が最も高い。だが、企業規模ごとに次のような特徴があることも読み取れる。

「一〇〇—二九九人」では、育児休業制度「なし」でニーズ把握「あり」の場合に育児休業取得者がいる事業所はない。従業員の育児休業ニーズを把握した事業所は、すべて育児休業制度の規定を設けていることがうかがえる。対して、「三〇—九九人」ではニーズ把握「あり」で育児休業制度「なし」の事業所にも二・三・一％に育児休業取得者がいる。ニーズ把握によって育児休業のニーズがあることは明らかにしたが、まだ制度化はしていない事業所が少なくないことがうかがえる。「三〇人未満」は、ニーズ把握の有無にかかわらず、育児休業制度「あり」の方が育児休業取得者のいる割合が高い。しかし、その割合が最も高いのは育児休業制度とニーズ把握がともに「あり」の事業所である。「三〇人未満」においても、効果的に育児休業制度を運用するために従業員の両立支援ニーズを把握することは重要であるといえる。

分析結果から示唆される企業規模ごとの就業継続支援の課題は、次のように整理することができる。

①三〇〇人未満の中小企業でも育児休業制度がある事業所は増えているが、依然として企業規模による差がある。

②一〇〇人未満の企業では育児休業取得者が少なく、三〇—九九人の企業規模では「都市部」での就業継続率が著しく低い。育児休業と保育サービスの両面から就業継続を支援することが重要であるが、育児休業取得促進においては、次世代法の行動計画のように、企業の自主的な両立支援の取り組みを促すことが有効。

③育児休業取得割合は高い三〇〇人以上の大企業においても、事務職の就業継続率低下や非正規雇用の拡大により、若いコーホートの就業継続率は低下している。女性の働き方の変化に対応したさらなる就業継続支援の充実が課題。

これらの知見をもとに、さらに踏み込んだ調査研究を実施し、有効な支援のあり方を検討することが今後の課題である。

〔注〕

1. 分析に使用したデータは、JILPTが過去に実施した「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査（二〇〇七年）」の事業所調査と、三〇—五四歳の個人を対象とした「仕事と生活調査（二〇〇五年）」である。

2. 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」は「女性雇用管理基本調査」と同じ方法で調査対象を抽出している。また、調査名は「有期契約労働者の…」となっているが、比較対象として雇用期間の定めがない労働者の育児休業制度実施状況も調査しているため、雇用形態にかかわらず対象事業所の育児休業制度実施状況を知ることができる。

3. 首都圏の東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県と近畿圏の京都府・大阪府・兵庫県および政令

指定都市と中核市を「都市部」としている。なお、以下の図における「都市部」は「保育所の状況（平成二〇年四月一日現在、等について）」の「都市部」に該当する地域、「その他」はそれ以外の地域を指している。

プロフィール

いけだ・しんごう／東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。当機構における研究成果として、『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—』共著、プロジェクト研究シリーズNo.7、二〇〇七年）、『有期契約労働者の育児休業—ヒアリング調査結果報告（資料シリーズNo.30、二〇〇七年）』、『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—』共著、労働政策研究報告書No.99、二〇〇八年）など



8月6日から日経テレコン21で

『Business Labor Trend』の記事検索が可能になりました

・8月6日からオンライン記事検索サービス「日経テレコン21」(<http://t21.nikkei.co.jp/>)で『Business Labor Trend』に掲載された記事の見出し、本文を検索、閲覧できるようになりました。

- ※ 記事検索を利用するためには日経テレコン21への加入が必要です。また、検索、閲覧ごとに利用料が発生します。
- ※ 当面の間、2007年12月以降に発行された号が検索対象となりますが、今後対象範囲を広げていく予定です。