

表6 年齢別にみた、第1子出生前後の就業状況

妻の年齢	標本数	合計	就業継続		第1子出産後無職			再就職 ²⁾
			うち正規継続	うち退職	うち無職継続 ¹⁾			
20～24歳	62	100.0	17.7	9.7	80.6	54.8	25.8	1.6
25～29歳	301	100.0	26.2	16.6	72.4	51.2	21.3	1.3
30～34歳	862	100.0	25.3	15.8	73.8	44.4	29.4	0.9
35～39歳	1,121	100.0	23.7	14.5	75.5	42.8	32.6	0.8
40～44歳	1,121	100.0	26.0	16.1	73.5	36.9	36.6	0.4
45～49歳	1,102	100.0	29.5	19.1	69.9	33.3	36.6	0.6
総数	4,569	100.0	26.1	16.3	73.2	40.1	33.1	0.7

注) 初婚どうしの夫婦の妻について。「うち正規継続・退職・無職継続」は全体の標本数に対する割合。

1) 第1子妊娠が分かった時から無職であった女性。

2) 第1子妊娠が分かった時には無職であったが、第1子1歳時には就業していた女性。

資料) 「出生動向基本調査」第13回調査(2005年)の夫婦調査の特別集計。

表5、表6は、有配偶女性について、結婚前後の就業継続(結婚を決めた時と結婚直後の変化)、および第1子出生前後の就業継続(第1子の妊娠が分かった時と第1子が1歳になった時の変化)の状況を20～49歳の年齢別に示したものである。世代の変化はおもに25～49歳層に注目する。20～24歳については、表中に示しているが、この年齢で結婚している女性は比較的早婚であるため、参考までに挙げておくにとどめる。

結婚前後の変化を年齢別に比較してみると(表5)、25～49歳層でほとんど変化していない。就業を継続したのは約6割である。うち、結婚を決めた時に正規就業についており、結婚直後も正規就業を続けていた女性は、全体の約4割を占める。一方、結婚直後に無職である女性は約4割である。そのうち、結婚を決めた時は就業していたが、結婚直後は無職であった結婚退職者が全体の3割程度で、結婚前から無職であった者は10%弱であった。結婚前は無職だが結婚後は就業していたという再就職にあてはまる女性はほとんどいない。

次に、表6で第1子出生前後の変化をみると、第1子出生後に無職となっている女性の多さが目を引く。7～8割が無職である。年齢別に比較してみると、むしろ45～49歳層の方が、無職者は69.9%と低く、30～34歳層、すなわち学卒時に男女雇用機会均等法がすでに施行されていた代り世代の方が、73.8%と無職者割合が増えている。それより若い層についても、出産を乗り越えて就業継続する女性が増える状況にはなっていない。出生前後の就業継続者は各年齢層とも25%前後であるが、うち正規継続者に限ると、全体の15%前後である。これを子どもの出生年別にみても、1980年代後半以降、就業継続者の割合はほとんど変化していない(国立社会保障・人口問題研究所2007a, p.43)。90年代以降、仕事と家庭の両立支援策が拡充されてきたものの、全体の動きとしてはその政策効果はまだはっきりと表れていない。

もう少し細かい属性別に就業継続の状況を観察してみよう。学歴・年齢別にみた結婚前後の就業状況を示した表7によると、就業継続率が最も高いのは大卒で62.4%である。専修卒も総数でほぼ同じレベル(61.2%)だが、正規就業の継続率を見ると、大卒が43.6%、専修卒が40.1%で大卒のほうが高い。中卒は就業継続率が37.3%と目立って低く、代わりに無職継続やその他・不詳が多い。年齢別には、30歳代の就業継続率・正規就業継続率が高い傾向が見られ、25～29歳層では再び低下している。ただし、大卒では25～29歳層でも継続率はあまり落ちておらず、再就職割合もわずかだが他の年齢層より高い。結婚前後

の継続状況は、学歴で差が見られる。

表7 学歴・年齢別にみた、結婚前後の就業状況

妻の学歴	妻の年齢	標本数	合計	就業継続		退職	無職継続 ²⁾	再就職 ³⁾	その他・不詳
					うち正規継続 ¹⁾				
中学校	20～24歳	17	100.0	23.5	5.9	41.2	29.4	0.0	5.9
	25～29歳	19	100.0	47.4	10.5	26.3	21.1	0.0	5.3
	30～34歳	55	100.0	25.5	5.5	38.2	16.4	3.6	16.4
	35～39歳	62	100.0	43.5	16.1	24.2	16.1	1.6	14.5
	40～44歳	47	100.0	44.7	12.8	25.5	6.4	4.3	19.1
	45～49歳	63	100.0	36.5	12.7	33.3	11.1	0.0	19.0
	総数	263	100.0	37.3	11.4	30.8	14.4	1.9	15.6
高校	20～24歳	78	100.0	42.3	15.4	32.1	17.9	1.3	6.4
	25～29歳	255	100.0	51.8	33.3	28.6	11.0	0.8	7.8
	30～34歳	526	100.0	53.6	31.2	31.6	7.6	1.3	5.9
	35～39歳	642	100.0	54.7	33.2	31.0	7.2	0.9	6.2
	40～44歳	721	100.0	56.3	36.6	30.7	5.5	1.9	5.5
	45～49歳	678	100.0	50.6	34.5	31.1	7.2	1.2	9.9
	総数	2,900	100.0	53.3	33.5	30.9	7.5	1.3	7.0
専修学校	20～24歳	19	100.0	52.6	26.3	21.1	10.5	5.3	10.5
	25～29歳	100	100.0	65.0	38.0	24.0	5.0	1.0	5.0
	30～34歳	174	100.0	69.0	49.4	19.5	6.9	0.6	4.0
	35～39歳	215	100.0	57.7	34.9	27.9	6.5	1.9	6.0
	40～44歳	197	100.0	60.4	39.1	25.4	5.1	1.0	8.1
	45～49歳	125	100.0	56.0	41.6	24.0	9.6	2.4	8.0
	総数	830	100.0	61.2	40.1	24.3	6.6	1.4	6.4
短大・高専	20～24歳	17	100.0	58.8	47.1	17.6	11.8	0.0	11.8
	25～29歳	142	100.0	54.2	31.7	37.3	6.3	0.0	2.1
	30～34歳	378	100.0	62.4	41.5	29.9	2.9	1.9	2.9
	35～39歳	394	100.0	54.8	38.6	35.5	6.1	0.8	2.8
	40～44歳	364	100.0	56.0	37.9	32.1	6.3	1.4	4.1
	45～49歳	368	100.0	51.9	34.2	32.3	7.1	1.6	7.1
	総数	1,663	100.0	56.2	37.6	32.8	5.7	1.3	4.1
大学・大学院	20～24歳	12	100.0	25.0	8.3	16.7	16.7	8.3	33.3
	25～29歳	114	100.0	61.4	43.9	24.6	7.9	2.6	3.5
	30～34歳	209	100.0	63.6	44.5	27.8	3.8	1.4	3.3
	35～39歳	227	100.0	65.6	46.3	22.5	4.8	0.9	6.2
	40～44歳	217	100.0	60.8	38.7	26.7	3.7	0.0	8.8
	45～49歳	199	100.0	61.8	46.7	22.1	7.0	0.5	8.5
	総数	978	100.0	62.4	43.6	24.6	5.3	1.0	6.6

1) 全体の標本数に対する割合。

2) 結婚を決めた時にすでに無職だった者。

3) 結婚を決めた時は無職で、結婚直後には就業していた者。

資料) 「出生動向基本調査」第13回調査(2005年)の夫婦調査の特別集計。

第1子出生前後の就業継続状況では(表8)、結婚前後と同様に大卒と専修卒の女性の就業継続率が高い。大卒と専修卒の女性の正規就業継続率は、20～30歳代の女性で20%ほどである。これに対し、中卒は10%未満、高卒は10%前後、短大卒は15%前後である。ただし、この水準自体は低く、第1子出生前後で3～4割の女性は退職し、妊娠時から無職だった女性と合わせると第1子1歳時に7～8割が無職・家事となる。

40歳代と30歳代を比べた場合、20～30歳代では若干就業継続率が低い傾向が見られるが、大卒と専修卒ではよく踏みとどまっている。正規就業継続率では、30～34歳層よりむ

しろ 25～29 歳層で継続率が高い。標本数がまだ少ないため断言はできないが、出産退職の増加に歯止めがかかりつつあるのかもしれない。

第 2 子出生前後についても、かなり標本数が減ってしまうが集計結果をまとめた。第 2 子では出生後の退職の割合がかなり小さくなり、第 1 子出生時に就業継続ができれば、その後は働き続ける人が多いことを示唆している。また、学歴別にみると、専修卒が若年層でも就業継続者の割合が高い。

表 8 学歴・年齢別にみた、第 1 子出生前後の就業状況：出生子ども数 1 人以上の女性

妻の学歴	妻の年齢	標本数	合計	就業継続		退職	無職継続 ²⁾	再就職 ³⁾	その他・不詳
				うち正規継続 ¹⁾					
中学校	20～24歳	13	100.0	15.4	7.7	38.5	23.1	0.0	23.1
	25～29歳	19	100.0	26.3	0.0	36.8	31.6	0.0	5.3
	30～34歳	47	100.0	4.3	2.1	36.2	40.4	0.0	19.1
	35～39歳	54	100.0	11.1	3.7	35.2	35.2	1.9	16.7
	40～44歳	36	100.0	25.0	8.3	27.8	30.6	0.0	16.7
	45～49歳	57	100.0	22.8	7.0	28.1	35.1	0.0	14.0
	総数	226	100.0	16.4	4.9	32.7	34.5	0.4	15.9
高校	20～24歳	58	100.0	12.1	5.2	36.2	22.4	1.7	27.6
	25～29歳	187	100.0	16.6	8.6	42.2	16.6	2.1	22.5
	30～34歳	449	100.0	19.8	10.5	41.9	25.8	1.8	10.7
	35～39歳	572	100.0	18.2	9.6	42.0	29.7	0.9	9.3
	40～44歳	647	100.0	21.8	12.2	34.3	32.9	1.1	9.9
	45～49歳	620	100.0	21.1	13.2	36.1	32.1	0.6	10.0
	総数	2,533	100.0	19.9	11.1	38.5	29.3	1.1	11.3
専修学校	20～24歳	10	100.0	10.0	10.0	60.0	0.0	0.0	30.0
	25～29歳	68	100.0	27.9	22.1	44.1	10.3	2.9	14.7
	30～34歳	143	100.0	29.4	18.9	39.9	15.4	0.7	14.7
	35～39歳	192	100.0	26.6	18.2	40.6	20.8	1.6	10.4
	40～44歳	171	100.0	28.1	18.1	40.9	19.3	0.6	11.1
	45～49歳	109	100.0	30.3	20.2	28.4	32.1	0.0	9.2
	総数	693	100.0	28.0	18.9	39.2	19.8	1.0	12.0
短大・高専	20～24歳	9	100.0	33.3	22.2	22.2	11.1	0.0	33.3
	25～29歳	92	100.0	21.7	12.0	31.5	18.5	2.2	26.1
	30～34歳	289	100.0	23.5	15.6	35.3	27.7	0.3	13.1
	35～39歳	346	100.0	21.1	13.6	38.2	34.4	0.3	6.1
	40～44歳	322	100.0	25.2	17.7	30.4	37.0	0.9	6.5
	45～49歳	340	100.0	28.8	17.9	26.2	36.5	0.9	7.6
	総数	1,398	100.0	24.5	16.0	32.3	32.9	0.7	9.5
大学・大学院	20～24歳	3	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7
	25～29歳	66	100.0	27.3	19.7	27.3	13.6	0.0	31.8
	30～34歳	152	100.0	26.3	17.1	36.2	25.7	0.0	11.8
	35～39歳	190	100.0	30.0	21.1	32.6	27.9	0.0	9.5
	40～44歳	189	100.0	30.7	20.6	33.9	30.2	0.0	5.3
	45～49歳	177	100.0	40.7	29.9	19.8	35.0	0.6	4.0
	総数	777	100.0	31.5	22.0	30.2	28.3	0.1	9.8

1) 全体の標本数に対する割合。

2) 第1子妊娠判明時にすでに無職だった者。

3) 第1子妊娠判明時は無職で、第1子1歳時には就業していた者。

注) 出生子ども数不詳の妻を除く。

資料) 「出生動向基本調査」第 13 回調査 (2005 年) の夫婦調査の特別集計。

表9 学歴・年齢別にみた、第2子出生前後の就業状況：出生子ども数2人以上の女性

妻の学歴	妻の年齢	標本数	合計	就業継続		退職	無職継続 ²⁾	再就職 ³⁾	その他・不詳
				うち正規継続 ¹⁾					
中学校	20～24歳	4	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	25～29歳	13	100.0	23.1	0.0	7.7	61.5	0.0	7.7
	30～34歳	32	100.0	12.5	6.3	12.5	53.1	0.0	21.9
	35～39歳	35	100.0	20.0	0.0	5.7	68.6	0.0	5.7
	40～44歳	27	100.0	25.9	11.1	3.7	51.9	0.0	18.5
	45～49歳	44	100.0	34.1	13.6	6.8	45.5	0.0	13.6
	総数	155	100.0	23.2	7.1	7.1	54.8	0.0	14.8
高校	20～24歳	18	100.0	16.7	11.1	0.0	50.0	11.1	22.2
	25～29歳	104	100.0	15.4	2.9	1.0	54.8	4.8	24.0
	30～34歳	310	100.0	19.0	9.4	6.8	61.9	2.3	10.0
	35～39歳	459	100.0	17.9	8.3	6.3	65.6	2.0	8.3
	40～44歳	541	100.0	23.8	11.6	4.1	60.6	2.0	9.4
	45～49歳	548	100.0	21.7	10.8	4.4	60.9	1.3	11.7
	総数	1,980	100.0	20.6	9.8	4.9	61.7	2.1	10.8
専修学校	20～24歳	2	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	25～29歳	32	100.0	31.3	25.0	3.1	28.1	3.1	34.4
	30～34歳	93	100.0	25.8	12.9	10.8	47.3	5.4	10.8
	35～39歳	145	100.0	26.2	15.9	7.6	53.1	2.1	11.0
	40～44歳	145	100.0	27.6	15.2	6.9	53.8	1.4	10.3
	45～49歳	93	100.0	30.1	20.4	1.1	59.1	1.1	8.6
	総数	510	100.0	27.5	16.5	6.5	51.8	2.4	12.0
短大・高専	20～24歳	0							
	25～29歳	38	100.0	21.1	7.9	2.6	47.4	0.0	28.9
	30～34歳	167	100.0	19.2	11.4	6.0	59.9	3.0	12.0
	35～39歳	272	100.0	18.4	9.9	4.4	67.6	2.2	7.4
	40～44歳	271	100.0	24.0	13.7	5.9	62.0	1.5	6.6
	45～49歳	302	100.0	30.5	17.2	4.0	56.6	1.7	7.3
	総数	1,050	100.0	23.5	13.1	4.9	61.0	1.9	8.7
大学・大学院	20～24歳	0							
	25～29歳	15	100.0	20.0	13.3	6.7	46.7	0.0	26.7
	30～34歳	74	100.0	17.6	16.2	6.8	60.8	1.4	13.5
	35～39歳	123	100.0	29.3	21.1	7.3	52.8	0.8	9.8
	40～44歳	142	100.0	28.9	20.4	4.9	57.7	2.1	6.3
	45～49歳	145	100.0	35.2	26.2	6.9	51.7	2.1	4.1
	総数	499	100.0	28.9	21.4	6.4	54.9	1.6	8.2

1) 全体の標本数に対する割合。

2) 第2子妊娠判明時にすでに無職だった者。

3) 第2子妊娠判明時は無職で、第2子1歳時には就業していた者。

注) 出生子ども数不詳の妻を除く。

資料) 「出生動向基本調査」第13回調査(2005年)の夫婦調査の特別集計。

これらの集計から、大卒と専修学校卒の女性で就業継続率が高めであることが分かった。第2節でみたように、大卒は初職で大企業へ就職している割合が高い。そこで、結婚前と第1子出生前に正規の職員であった女性に限定して、学歴・企業規模別に就業状況の変化を集計した。

表11は結婚前後の就業状況の変化をみたものである。企業規模別の就業継続率を年齢・学歴で比較すると、結婚を決めた時に正規就業者だった女性のうち、高卒では300人以上の企業の正規職で、20歳代の就業継続率・正規就業継続率が大幅に伸びている。短大卒・大卒でも同様の傾向が見られ、大企業における正規職継続の割合が30・40歳代より20歳代で高まっている。専修卒では企業規模の差で就業継続率はあまり変わらないが、正規就

業の継続率は大企業勤務者の方が高い。結婚退職については、若い世代で減ってきており、とくに大企業ではその傾向が強いようである。

第1子出生前後では、結婚前後のような動きは見られない。むしろ若い層ほど退職者が増えている様子が示されている。企業規模で比べてみると、高卒、短大卒では大企業勤務の正規職女性で正規就業継続率が高い。大卒は20歳代の標本数が少ないため比較がこんなのである。30歳代と40歳代を比べると、就業継続率は低下している。専修卒は企業規模であまり差がなく、年齢別の変化もあまり大きくない。

表10 学歴、企業規模別にみた、結婚前後の就業状況：結婚決定時に正規職だった女性

妻の学歴	企業規模	妻の年齢	標本数	合計	就業継続		退職	その他・不詳
					うち正規継続 ¹⁾			
中学校	300人未満	20～29歳	2	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
		30～39歳	25	100.0	52.0	40.0	44.0	4.0
		40～49歳	27	100.0	59.3	44.4	37.0	3.7
		総数	54	100.0	57.4	44.4	38.9	3.7
	300人以上	20～29歳	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
		30～39歳	5	100.0	40.0	40.0	60.0	0.0
		40～49歳	5	100.0	60.0	20.0	40.0	0.0
		総数	11	100.0	54.5	36.4	45.5	0.0
高校	300人未満	20～29歳	103	100.0	69.9	61.2	29.1	1.0
		30～39歳	428	100.0	62.1	49.3	37.1	0.7
		40～49歳	509	100.0	66.8	52.8	32.4	0.8
		総数	1,040	100.0	65.2	52.2	34.0	0.8
	300人以上	20～29歳	46	100.0	84.8	71.7	15.2	0.0
		30～39歳	267	100.0	62.9	54.3	36.7	0.4
		40～49歳	389	100.0	63.2	53.5	36.8	0.0
		総数	702	100.0	64.5	55.0	35.3	0.1
専修学校	300人未満	20～29歳	46	100.0	73.9	56.5	26.1	0.0
		30～39歳	175	100.0	73.7	65.1	26.3	0.0
		40～49歳	150	100.0	70.7	54.0	28.7	0.7
		総数	371	100.0	72.5	59.6	27.2	0.3
	300人以上	20～29歳	25	100.0	72.0	64.0	28.0	0.0
		30～39歳	70	100.0	74.3	65.7	25.7	0.0
		40～49歳	67	100.0	71.6	64.2	26.9	1.5
		総数	162	100.0	72.8	64.8	26.5	0.6
短大・高専	300人未満	20～29歳	71	100.0	56.3	46.5	43.7	0.0
		30～39歳	275	100.0	64.7	53.1	34.5	0.7
		40～49歳	273	100.0	60.1	46.9	39.6	0.4
		総数	619	100.0	61.7	49.6	37.8	0.5
	300人以上	20～29歳	29	100.0	69.0	62.1	31.0	0.0
		30～39歳	274	100.0	65.0	56.9	35.0	0.0
		40～49歳	214	100.0	68.7	58.9	30.8	0.5
		総数	517	100.0	66.7	58.0	33.1	0.2
大学・大学院	300人未満	20～29歳	34	100.0	67.6	61.8	32.4	0.0
		30～39歳	119	100.0	69.7	59.7	29.4	0.8
		40～49歳	118	100.0	72.0	62.7	26.3	1.7
		総数	271	100.0	70.5	61.3	28.4	1.1
	300人以上	20～29歳	41	100.0	80.5	73.2	19.5	0.0
		30～39歳	182	100.0	76.9	68.1	22.0	1.1
		40～49歳	143	100.0	76.2	69.9	22.4	1.4
		総数	366	100.0	77.0	69.4	21.9	1.1

1)全体の標本数に対する割合。

資料)「出生動向基本調査」第13回調査(2005年)の夫婦調査の特別集計。

表 11 学歴、企業規模別にみた、結婚前後の就業状況：第1子妊娠判明時に正規職だった女性

妻の学歴	企業規模	妻の年齢	標本数	合計	就業継続		退職	その他・不詳
					うち正規継続 ¹⁾			
中学校	300人未満	20～29歳	2	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
		30～39歳	16	100.0	25.0	18.8	56.3	18.8
		40～49歳	14	100.0	35.7	35.7	42.9	21.4
		総数	32	100.0	28.1	25.0	53.1	18.8
	300人以上	20～29歳	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
		30～39歳	2	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
		40～49歳	5	100.0	40.0	40.0	60.0	0.0
		総数	8	100.0	37.5	37.5	62.5	0.0
高校	300人未満	20～29歳	54	100.0	18.5	11.1	68.5	13.0
		30～39歳	245	100.0	28.6	21.2	66.1	5.3
		40～49歳	276	100.0	37.3	34.1	58.0	4.7
		総数	575	100.0	31.8	26.4	62.4	5.7
	300人以上	20～29歳	33	100.0	39.4	36.4	45.5	15.2
		30～39歳	136	100.0	44.1	36.0	50.0	5.9
		40～49歳	199	100.0	35.2	32.2	60.3	4.5
		総数	368	100.0	38.9	34.0	55.2	6.0
専修学校	300人未満	20～29歳	27	100.0	40.7	33.3	51.9	7.4
		30～39歳	118	100.0	44.9	38.1	45.8	9.3
		40～49歳	78	100.0	46.2	38.5	52.6	1.3
		総数	223	100.0	44.8	37.7	48.9	6.3
	300人以上	20～29歳	12	100.0	41.7	41.7	58.3	0.0
		30～39歳	40	100.0	45.0	42.5	52.5	2.5
		40～49歳	40	100.0	57.5	57.5	40.0	2.5
		総数	92	100.0	50.0	48.9	47.8	2.2
短大・高専	300人未満	20～29歳	31	100.0	29.0	25.8	51.6	19.4
		30～39歳	123	100.0	43.9	32.5	52.0	4.1
		40～49歳	131	100.0	51.1	42.7	45.8	3.1
		総数	285	100.0	45.6	36.5	49.1	5.3
	300人以上	20～29歳	14	100.0	35.7	35.7	35.7	28.6
		30～39歳	107	100.0	49.5	47.7	43.9	6.5
		40～49歳	108	100.0	54.6	52.8	41.7	3.7
		総数	229	100.0	51.1	49.3	42.4	6.6
大学・大学院	300人未満	20～29歳	13	100.0	69.2	61.5	23.1	7.7
		30～39歳	57	100.0	42.1	31.6	50.9	7.0
		40～49歳	68	100.0	63.2	58.8	33.8	2.9
		総数	138	100.0	55.1	47.8	39.9	5.1
	300人以上	20～29歳	15	100.0	33.3	33.3	40.0	26.7
		30～39歳	87	100.0	60.9	55.2	35.6	3.4
		40～49歳	81	100.0	67.9	63.0	29.6	2.5
		総数	183	100.0	61.7	56.8	33.3	4.9

1) 全体の標本数に対する割合。

資料) 「出生動向基本調査」第13回調査(2005年)の夫婦調査の特別集計。

4. まとめ

本稿は、第13回出生動向基本調査のデータを使用して、クロス集計により女性の就業状況の変化を観察し、考察を行った。

1990年代以降、特に2000年代に入ってから、ワーク・ライフ・バランスをキーワードに仕事と生活(家事、子育て、プライベートの趣味等)を両立させる環境整備が着々と

行われてきた。しかし一方で、この間に女性の雇用は非正規就業が急速に広がるという変化も経験してきた。年齢・学歴別に学卒直後の初職の状況を見ると、専修学校卒以外のどの学歴の女性でも、正規就業する人の割合は35歳以上層と比べて35歳未満では20ポイントほど下がっていた。学歴別に差が見られたのが初職正規職の女性における就職先の企業規模で、大卒所場合はどの年齢層でも300人未満の企業に入った人より300人以上の大企業に入った人の割合が高く、短大卒以下の大企業就職割合が減少する中で、大卒のみが20歳代でも6割近い大企業就職率を示していた。

学歴、初職の就業形態（正規・非正規）、企業規模別に年齢別有配偶割合を見ると、30歳代半ばくらいまでは初職が正規職の女性の方が、初職非正規の女性より有配偶割合が高めであるが、企業規模でははっきりとした差は見られなかった。また、大卒女性の有配偶割合も30歳代半ばまでの層では他の学歴に比べて若干低めである。結婚行動に関しては、35歳未満層で学歴・就業形態の違いの影響が見られる。

結婚・出産を経た就業継続の状況を見ると、標本総数の集計では、年齢別に変化は見られず、結婚前後の継続割合がどの年齢層でも60%程度、第1子出生前後の継続割合は25%前後であった。正規職の継続割合はもっと低く、結婚前後で40%程度、第1子出生前後で15%前後である。次世代育成支援関連の政策が展開され始めてから出産適齢期に入ってきた20~30歳代でも継続割合の上昇は見られず、全体の集計では政策の効果はみられていない。

しかし、学歴別にみると格差があり、結婚・出生前後の就業継続では大卒と専修卒の継続率が高かった。継続率全体では大卒と専修卒で同レベルだが、正規就業の継続率は大卒の方が高い傾向にある。これは、第2子出生前後の状況でも同様であった。

さらに、結婚前と第1子妊娠時に正規職であった女性に限定して、企業規模別に就業継続率をみると、結婚前後の就業状況では、従業員300人以上の大企業に勤める女性の方が継続率は高い傾向にあった。年齢別に見ても、30・40歳代より20歳代で継続率が高まっている。正規職の継続率は、大企業の20歳代女性で、高卒71.7%、専修卒64.0%、短大卒62.1%、大卒73.2%まで高まっている。

しかし、第1子出生前後で見ると、結婚前後のような動きは見られず、むしろ若い層ほど退職割合が高い傾向があった。企業規模では、高卒・短大卒で大企業勤務の正規職女性の方が、中小企業勤務者より正規継続率が高かった。

結婚時の就業継続については、2000年代から急速に広まってきたワーク・ライフ・バランス関連の様々な試みが功を奏している可能性がある。しかし、出生を乗り越えての就業継続はまだはっきりとは広がってきていないようである。また、就業継続する女性の増加に歯止めをかけているもう一つの要因として、非正規就業の広がりもあるだろう。仕事と家庭を両立させる環境整備の中で改正・拡充されてきた均等法や育休法、保育サービスはおもに正社員・正職員として働く女性を対象である。有期雇用のパート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員といった雇用形態の場合、これらの制度対象から外れてしまう場合が多い。実際、非正規就業の女性の場合、結婚・出産で仕事を辞める割合が正規就業の女性より高い（守泉2005）。正規・非正規という就業形態の二極化は、女性全体の就業継続率の上昇を阻む要因として大きな影響を及ぼしている。

本稿の基礎的な分析では、大卒と、それに次いで専修卒の女性で就業継続率が高く、ま

た企業規模は大企業で継続率が高い傾向が見られた。とくに結婚前後の就業継続では若い層で継続率が上がっており、変化が起きていることが示された。子どもの出生前後ではまだはっきりとした両立行動の増加は見られなかったが、まずこの層で徐々に結婚・出産を乗り越えた就業継続が広がってくる可能性があるだろう。

参考文献

- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433、37-48頁。
- 岩澤美帆（2004）「妻の就業と出生行動：1970年～2002年結婚コーホートの分析」『人口問題研究』第60巻第1号、pp.50-69。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007a）『わが国夫婦の結婚過程と出生力：第13回出生動向基本調査』厚生統計協会。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007b）『わが国独身層の結婚観と家族観：第13回出生動向基本調査』厚生統計協会。
- 新谷由里子（1998）「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因：1980年代以降の出生行動の変化との関連より」『人口問題研究』第54巻第4号、pp.46-62。
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か：既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第55巻第2号、pp.1-18。
- 守泉理恵（2005）「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』第61巻第3号、pp.2-19。
- 守泉理恵（2008）「有配偶女性の就業行動の変化と出産の機会費用：1992～2002年」高橋重郷編、厚生労働科学研究費補助金（政策科学推進研究事業）『少子化関連施策の効果と出生率の見通しに関する研究』平成19年度総括研究報告書。

第8章 育児休業制度導入による就業継続パターンの変化の分析

大石 亜希子

はじめに

日本では、仕事と家庭生活の両立は今日なお困難な目標と考えられている。実際、働いていた女性の7割は第1子の出産を機に退職しており、その割合は過去20年間変わっていない。多くの女性は出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参加する。再就職する場合の主な就業形態はパートタイム労働などの非正規労働で短時間労働が多く、収入は、税制や社会保障制度の影響もあいまって年収100万円から130万円前後に集中する傾向がみられる。出産による就業中断は女性の生涯所得を大幅に引き下げるため、結婚・出産の先送りや出生児数の減少をもたらす要因となっている。

政府は、少子化の背景に仕事と家庭の二者択一を迫る構造があるという認識のもと、2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定したのに続いて同年末には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を決定し、①働き方の改革による仕事と生活の調和の実現と、②包括的な次世代育成支援の枠組みの構築の二つの取り組みを、二者択一構造を解消するための「車の両輪」として同時に推進することとした。育児休業制度の普及は重点戦略における「働き方の改革」の一つとして位置付けられており、育児休業取得率の引き上げ（2017年までに女性80%、男性10%へ）や第1子出産前後の継続就業率を2017年には55%へ引き上げることが目標とされている。2009年6月には短時間労働制度の導入と所定外労働免除を事業主に求める改正育児・介護休業法が国会で成立し、2010年6月より施行された。

こうした状況のなかで、育児休業制度の整備・拡充が女性の継続就業率の上昇と二者択一構造の解消という政策目標達成に効果を持つかという視点から検討することは、今後のワーク・ライフ・バランス施策の在り方を展望する上でも意義をもつと思われる。そこで本稿では、育児休業法の施行（1992年）と全事業所への適用（1995年）が女性労働者の継続就業にどのような効果をもたらしたかを検討する。

本稿の構成は以下の通りである。まず、1節では育児休業制度の沿革を概観する。2節では先行研究サーベイを行う。3節では実証分析の枠組みと使用するデータの解説をする。4節では分析結果を検討する。5節はまとめである。

1. 育児休業制度の沿革

1992年4月に施行された育児休業法は、満1歳未満の子を養育する労働者の申し出により、子が満1歳に達するまでの間の休業を可能とするものである。1995年4月には介護に直面する労働者についても休業が取得できる規定を含む形で育児・介護休業法へと改正され、職業生活と家庭生活の両立を支援する施策として目的がより明確化された。1992年の施行当初は、常用労働者が30人を超える事業所のみが適用対象とされていたが、1995年以降は全事業所が適用対象となっている。2005年改正では、子どもが保育所に入所できな

かったなど一定の事情がある場合に1歳6カ月までの休業が可能となり、期間雇用者についても一定の条件を満たせば育児休業が取得できるようにされた。さらに2010年6月30日からは、3歳未満の子を養育する労働者の請求により短時間勤務を可能とする措置の整備や所定外労働の免除、パパ・ママ育休プラス（父母がともに育児休業を取得した場合に休業期間を2カ月延長する制度）などを内容とする改正法が施行されている。

育児休業中の所得保障については、施行当初は休業中の賃金の扱いは事業主に委ねられていた。しかし、育児休業を取得する意思があっても、休業中の所得保障がなければ大幅な減収が避けられないため取得しにくいという事情に配慮して、1995年4月に雇用保険制度の中に育児休業給付制度が創設された。育児休業給付は、休業中に支給される育児休業基本給付金と、復職後6カ月間雇用された時点で支給される育児休業者職場復帰給付金の2つで構成されている。⁸両者を合わせた給付金合計額の所得代替率は、導入当初の25%から現在は50%まで引き上げられている。

さらに、休業する労働者への経済的支援だけでなく、事業主に対する支援も拡充されてきている。労働者の育児休業取得に伴う代替要員確保などの事業主負担を軽減するため、2000年以降は休業中の社会保険料の事業主負担分も免除されるようになった。⁹

2010年4月に改正されるまで、育児休業給付は、休業中に支給される育児休業基本給付金と、復職後6カ月間雇用された時点で支給される育児休業者職場復帰給付金の2つで構成されてきた。両者を合わせた給付金合計額の所得代替率は、導入当初の1995年には25%（内訳は育児休業基本給付金：20%、育児休業者職場復帰給付金：5%）であったものが、2001年1月1日以降は40%（育児休業基本給付金：30%、育児休業者職場復帰給付金：10%）に引き上げられ、さらに2007年4月1日以降に職場復帰した労働者から50%（育児休業基本給付金：30%、育児休業者職場復帰給付金：20%）へと引き上げられている。最近の引き上げは2010年3月末までの時限措置の予定であったが、厚生労働省は「雇用の継続の観点から、また、少子化対策としての要請も踏まえ、育児休業を取得しやすくすることが必要」なため、「当分の間」この措置を延長することとしている。「雇用保険事業年報」（厚生労働省）の速報によると、2009年度の育児休業給付総額は1,711億円に及び、受給者数も18.3万人に達している（図1）。単純計算すると、一人当たり93.2万円の給付となる。¹⁰

しかしながら、これまでの制度の拡充が、実際に育児休業の取得率を引き上げ、女性の継続就業を促進する効果をもっていたかどうかについて十分な検証が行われてきたわけではない。そこで本稿では、育児休業法の施行（1992年）と全事業所への適用（1995年）が女性労働者の継続就業にどのような効果をもたらしたかを検討する。

⁸ 2010年4月より、育児休業者職場復帰給付金は廃止され、育児休業基本給付金に一本化されている。

⁹ 休業中の社会保険料の本人負担分は1995年から免除されている。

¹⁰ 休業前所得（賞与等は除く）の50%相当額にしては給付額が少ないようにも思えるが、子どもが1歳になるまで休業が可能といっても、保育所への入所や仕事の関係で1歳前に復職するケースが多いことが影響しているのであろう。

2. 先行研究

出産した労働者が育児休業を取得するかどうかは、休業しない場合の賃金と、休業して復職する場合の賃金、退職して別の企業で再就職する場合の賃金、留保賃金および制度で保障された休業期間の長さに依存する (Klerman and Leibowitz 1997)。留保賃金は子どもの月々の成長とともに低下すると考えられるので、休業期間の制約を考慮しつつ労働者は最適な選択を行うことになる。ここで、休業しない場合の賃金と休業して復職する場合の賃金の差が小さいほど、労働者は育児休業を取得して就業を継続するインセンティブを与えられる。また、企業特人的資本を多く身に付けた労働者の場合は、退職の機会費用が高いので、より就業を継続しようとすると考えられる。

休業中の所得保障が導入されると、以前なら退職したであろう労働者が仕事を続ける方向にインセンティブを与える。また、以前なら休業中の所得保障のある産前・産後休業しか取得しないで復職していた労働者が育児休業を取得するインセンティブが高まる。したがって、育児休業給付の導入もしくは拡充は、女性の離職率を低め、育児休業を取得して継続就業する女性を増加させると予想される。

育児休業制度(産休制度を含む)が女性労働者の継続就業を促進する効果を持つことは、国内外の多くの実証研究が明らかにしている(樋口・阿部・Waldfogel 1998, 滋野・大日 1998, Waldfogel 1999, Baum 2003, 駿河・張 2003, Baker and Milligan 2008) (表1)。¹¹ただし、従来の研究は企業や事業所単位のデータに基づくものが多く(西本・駿河 2002, 脇坂 1999)、どのような属性を持つ個人が育児休業を取得しているのかを分析したものは少なかった(西本 2004, 阿部 2005)。個人のデータを使用した研究においても、すくなくとも研究で調査時点での個人属性に基づく分析がなされており、育児休業を取得するかどうかの意思決定時の属性との間にズレが生じている。

西本(2004)は連合総合生活開発研究所が実施した「仕事と育児に関する調査」(1994年)の個票データに基づき、育児休業取得の有無とその期間の決定要因を、ハードル・モデルによって推定している。同調査の対象者は共働きで就学前児童のいる既婚男女で、このうち女性515人を実証分析の対象としている。なお、同調査は連合加盟の産業別組織と地方組織の労働組合を通じて実施されたため、回答した女性のうち大企業勤務が8割を、フルタイム勤務者が9割を占めている。分析の結果、勤務先に育児休業制度がある場合や、育児休業法が施行された1992年以降の出産である場合、深夜勤務免除がある場合、核家族である場合、パートタイム就業者である場合に育児休業を取得する確率が高まることを明らかにしている。なお、フルタイムかパートタイムかという従業上の地位は調査時点のものであり、育児休業を取得の意思決定時とは異なっている可能性がある。また、休業の機会費用としての賃金に大きな影響を及ぼすとみられる学歴の影響は有意ではない。

阿部(2005)は、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」のうち1993年～2003年までのパネルデータを用いて育児休業を誰が取得しているのか分析している。対象期間内に出産した延べ人数は990人である。まず、出産した女性全員について、出産後も継続就業したかどうかを分析してみると、本人の年齢が高いことや、親と同居していること、

¹¹ 育児休業制度と出生数に関する最近の詳細なサーベイとしては野口(2007)がある。また、佐藤・馬(2008)は育児休業制度と継続就業についての詳細なサーベイを行っている。

Off-JT を受講していることは有意に継続就業率を高めている。つぎに、継続就業している女性についてみると、大企業に勤務する場合や勤続年数が長い場合に育児休業を取得する確率が高い。このため阿部(2005)は「企業特有的人的資本の蓄積が多い女性ほど育児休業取得率が高い」と西本(2004)とは逆の結論を導いている。

前節で述べたように、育児休業制度は数度にわたり改正されてきているが、最近まで、改正が女性の継続就業にどのような影響をもたらしているかを明示的に分析することはなされてこなかった。そうした中で佐藤・馬(2008)は慶應家計パネル調査(KHPS)に基づき、1992年の制度導入、および1995年、2000年の育児休業制度の改正が女性の継続就業率に及ぼす影響を分析している。その結果、2000年以前に出産した女性の継続就業率は低下傾向にある半面、2000年以降に出産した女性については、勤務先に育児休業制度がある場合に限定して継続就業率が上昇していると指摘している。ただしこの研究では制度改正に合わせた5年おきの出産コーホートを使用しているため、各年の個別の制度改正の影響を把握することはできない。

3. 使用データと変数の構築

(1) 使用データ

本稿で使用するデータは、国立社会保障・人口問題研究所が2002年6月に実施した『第12回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査):夫婦調査』(以下、NFS12Cと略)および2005年6月に実施した『第13回出生動向基本調査:夫婦調査』(以下、NFS13Cと略)の個票である。調査の対象は、国勢調査地区から層化無作為抽出された調査地区に居住する、妻の年齢が50歳未満の全国の夫婦で、回答者は妻である。有効票はNFS12Cが7,916票、NFS13Cが6,836票である。調査項目は、夫と妻それぞれの基本属性(出生年月、結婚時期、学歴、職業、労働時間、年収階級)に加え、妊娠・出産経験、希望子供数、兄弟数、父母との同居状況など多岐に渡っている。

本稿では、NFS12CとNFS13Cを統合し、第1子の妊娠判明時に正規職員・従業員もしくは派遣・嘱託・契約社員であった女性雇用者5,183人のうち、1987~2000年に出産した2,867人を分析対象とする。本稿の主たる関心は育児休業制度が女性雇用者の継続雇用に及ぼす影響にあるので、妊娠判明時に正規雇用者(ないしそれに準じる立場)にない者は除外する。調査では妻について第1子の妊娠判明時の就業状況を尋ねており、この設問によって、育児休業給付の受給資格を持つ雇用者に対象を限定することが可能となる。¹²さらに、妻について第1子が1歳に達した時点の就業状況も尋ねており、この設問によって継続就業したかどうかを判断することができる。具体的には、妊娠判明時の就業状況と第1子1歳時点の就業状況が同一であれば継続就業者と看做している。¹³

¹² 育児・介護休業法の改正により、2005年4月1日から一定の条件を満たす期間雇用者も育児休業を取得することが可能となった。しかしながら、NFS13Cが実施されたのは2005年6月であり、この2カ月に出生した妊娠判明時パート・アルバイト雇用者だった女性は両調査を合計して5名しか存在しない。しかも、この5名が育児・介護休業法の定める取得条件に合致しているかどうかは不明である。

¹³ 産休や育児休業を取得していながら第1子1歳時点で「無職」「不詳」の者が5,183人中145人いる。以下の本稿の分析ではこれらの者を退職者(非継続就業)として扱っているが、継続就業とみなして分析しても結果に大きな違いは生じなかった。

図2は、妊娠判明時に正規雇用者であった女性の第1子1歳時点における就業・不就業状況を示している。年次によるばらつきはあるが、1980年以降、ほぼ7割～8割の女性が退職するという状況が続いていることがわかる。また、継続就業する女性の中では産休のみで復職する割合が縮小し、育児休業を取得して復職する傾向が年々強まっている。産休のみで復職する割合は、1980年には27.5%であったが、2004年には1%まで低下している。

(2) 変数の構築

被説明変数

本稿の目的は、育児休業制度の導入と改正が継続就業率に及ぼす影響を計測することにある。第1子出生前後の継続就業状況をとらえる被説明変数として、「退職=0、産休+復職=1、育休+復職=2」とするダミー変数を作成する。第1子の妊娠判明時には、女性雇用者は①退職する、②産休のみで復職する、③育児休業を取得して復職する、の3つの選択肢に直面する。したがって、3選択肢のMultinomial logit modelあるいはMultinomial probit modelで推定する方法も考えられる。しかし、2001年に育児休業給付金が引き上げられた前後の時期には、すでに産休のみで復職する女性雇用者が大幅に減少している。具体的には、2001年は8名、2002年は4名にとどまる。したがって、2001年以降は3選択肢での推定が不可能なため、1987～2000年について、Multinomial probit modelによる推定を行う。

復職時賃金

Klerman and Leibowitz (1997)でも指摘されているように、継続就業した場合に得られるであろう賃金は、出産前後の継続就業の意思決定に影響を与える大きな要因である。復職時の賃金は、第1子妊娠判明時の企業規模と年齢、学歴に基づき、「賃金センサス」各年版所載の女性労働者の学歴・企業規模・年齢階級別の「きまって支給する給与」を12倍したものに「年間賞与その他特別給与額」を加え、年収に直してimputeしている。金額のは、すべて消費者物価指数で2005年価格に実質化している。

祖母の育児支援ダミー

祖母の育児支援が女性の就業継続に大きな影響を及ぼすことは先行研究でもしばしば指摘されている。たとえばOishi and Oshio (2006)は、妻の就業と同居選択の関係について理論的・実証的に分析している。ただし、NFS12CおよびNFS13Cでは、第1子の出生時点における親との同居状態は把握できないことから、第1子が3歳になるまでに夫妻の双方の母親から受けた育児支援の度合いに関する設問を利用し、このうち「日常的に支援を受けた」場合を1、それ以外を0とするダミー変数を作成している。

官公庁ダミー

妻が公務員であることが賃金に及ぼす影響は復職時賃金に反映されているものの、先行研究では公務員には特有の継続就業パターンがあり、民間部門の雇用者と異なることがしばしば指摘されている(新谷1999)。たとえば妻が公務員の場合は夫がともに公務員であるケースが多く、家事・育児への協力が得やすい。また、所得水準が同レベルの民間雇用

者と比較しても雇用の安定度が高く、育児休業が容易である。このような、賃金以外の要因が育児休業取得行動に及ぼす影響をコントロールするために、第1子妊娠判明時に妻が公務員であった場合に1をとるダミー変数を説明変数に含める。

4. 実証分析——1992年の育児休業法施行・1995年改正の効果

育児休業法の施行（1992年）と全事業所への適用（1995年）が女性労働者の継続就業にどのような効果をもたらしたかを検討する。前述したように1980年代以降の長期的な動向として、産休を取得して継続就業するパターンから育児休業を取得して継続就業するパターンへのシフトが起きている。こうしたシフトに育児休業法の施行がどの程度影響していたであろうか。

図3は第1子妊娠判明時に正社員であった女性の学歴構成を、出産後の就業パターン別に示したものである。1995年以降は産休のみで復職する例が少ないのでグラフにがたつきがあることに注意が必要である。同様に、1980年代に育児休業を取得して復職する例は少なかったことを留意する必要がある。

産休のみで復職する女性は高卒や専修学校卒が多く、大卒者は少ない。一方、1992年に育児休業法が施行される前の時期に育児休業を取得して継続就業をしていた女性は短大・高専卒と大卒が大半を占めている。

図4は同様にして女性の企業規模構成を見たものである。産休のみで復職する女性は、300～999人規模の企業に多いが、年による差が大きい。一方、1980年代に育児休業を取得して継続就業する女性は、官公庁と300～999人規模の企業に多かったことが分かる。

両方の図を総合してみると、育児休業法が施行される前の1980年代に育児休業を取得することができたのは、官公庁や中規模企業で働く高学歴女性であったと言える。官公庁で働く女性については、1975年に女性の教員のほか、看護婦（師）、保母（保育士）等も育児休業の対象とする「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が成立しており、育児休業の取得が保障されていた。中規模企業で育児休業の取得者が多かった理由についてはさらなる分析が必要であるが、出産者の休業について比較的柔軟な対応がなされていた可能性や、大企業と比較して出産退職の慣行が徹底していなかった可能性などが考えられる。

学歴や企業規模の影響を含めながら、制度変更の影響を計量的に把握したものが表2である。分析対象は、1987年から2000年の間に第1子を出産した妻で、第1子妊娠判明時に正社員であった妻2,867人である。被説明変数は、「退職」「産休＋継続」、「育休＋継続」の3つの選択肢であり、基準となるカテゴリーを「退職」において各説明変数の限界効果を示している。推定方法はMultinomial Probit Modelである。

第1子妊娠判明時の年齢が高いことは、継続就業に正の影響を持っている。年齢が高いということはそれだけ企業内でのキャリアを積んでいるため、就業中断の機会費用が大きいのだと考えられる。学歴は、「産休＋継続」にはあまり有意な影響を与えていないが、「育休＋継続」には高度に有意な影響を与えている。特に大卒は中卒（基準）と比較して27%ポイント、育児休業を取得して継続就業をする確率が高い。これは前述したように、従前から育児休業が保障されている教員が大卒者であることによるとみられる。企業規模に関しては、300～999人規模の企業と官公庁勤務者が「育休＋継続」を選択する確率が有

意に高い。

復職時に得られるであろう賃金を推計し、説明変数に含めた推定では、「産休のみで復職」には復職時賃金は統計的に有意な影響を及ぼしていない半面、「育休後復職」を選択する確率には有意に正の影響を及ぼしている。ただし、その影響度は1995～00年になると弱まっている。つまり、育児休業法が全事業所に適用される前の段階では、「育休後復職」を選択するのは女性の中でも高賃金の者であったが、全事業所への適用後は、取得する女性の範囲が広がり、育児休業の取得に対する賃金の影響が弱まっている。また、復職時賃金の代わりに学歴を説明変数にした推定では、高学歴になるほど「育休後復職」を選択する確率が高い傾向が有意に観察される。ただし、全事業所への適用後の1995～00年になると、学歴の影響は弱まっている。学歴が「産休のみで復職」に与える効果はあまり明確ではなく、唯一、大卒の場合に「産休のみ復職」を選択する確率が高卒よりも6ポイントほど低い傾向がみられる（ただし、10%水準で有意）。大卒女性は、産休よりも退職あるいは育児休業を取得して継続することを志向するようである。

祖母による日常的な支援は、「産休のみで復職」する確率を16ポイント、「育休後復職」する確率を14～15ポイントほど引き上げる効果をもっている。女性が出産後も就業を継続する上で、親族による援助が重要であることは先行研究でも指摘されており、本研究でもそれらと整合的な結果が得られている。そうしたなかで、1995～00年になると、祖母による日常的な支援が「産休のみで復職」する確率を引き上げる効果がほぼ半減することは注目される。育児休業法が全事業所の適用された後は、たとえ祖母の支援があっても、「産休のみで復職」を選択する傾向が低下し、「育休後復職」を選択する傾向が強まっている。

首都圏ダミーは有意に継続就業確率を引き下げる効果をもっている。また、その影響度は育児休業法の施行後も有意な変化を見せていない。これは、首都圏では通勤時間が長いことや、待機児童が多いために保育所の利用が困難であるといった事情を反映していると考えられる。

育児休業法の施行と改正の動きと整合的に、企業規模の影響が観察される。1992～94年の時点では、30人未満の企業については影響が観察されておらず、これは、施行の範囲が31人以上に限定されていたためとみられる。大企業は、もともとは育児休業を取得して継続することが困難であったが、育児休業法施行後、時期を経るにつれて継続する確率が有意に上昇している。

また、育児休業法の施行・改正とは独立に、女性の高学歴労働者は従前から「育休＋継続」を選ぶ傾向があり、女性労働者の高学歴化という労働者構成の変化によって、「育休＋継続」を選択する労働者が増加した面もある。

なお、継続就業の意思決定には、親との同居状況や保育所の利用可能性など地域の状況も大きく影響しているとみられる。しかしながら、ここで利用可能なデータでは、第1子妊娠判明時の親との同居状況を把握することができず、都市規模（DID）の情報も欠如している。したがって、ここにおける育児休業法施行の影響はあくまでも予備的な分析としてとらえるべきだと考える。

5. 結論

産休から育休へのシフトには、育児休業制度の拡充が影響している。その一方で、制度導入前から大卒女性労働者は「育休後復職」をする傾向があり、女性労働者の高学歴化によって、育休へのシフトが進んだ面がある。これらの労働者は、育休という選択肢がなければ退職していた可能性もあることを考慮すべきである。

なお、育児休業制度の評価については、単なる継続就業率や休業期間の長さだけでなく、子どもの健康への影響などより広い観点からのアセスメントが必要であろう。米国での研究成果では、育児休業を取得した母親の子どもは、母乳育児が行われることによってより健康水準が高いとされている。本研究のデータではこうした面を把握することができなかったが、今後、さらなる研究が必要である。

また、従来から指摘されていることではあるが、女性労働者全体の非正規化が進む中で、育児休業の適用範囲を拡大することや、いったん退職しても再就職のしやすい労働環境の整備が求められる。

最後に、「産休のみで復職」についての祖母の日常的な支援の影響力は最近になるほど低下しているにもかかわらず、「育休後復職」については全く影響力が弱まっていないことは注目される。育児休業制度が拡充されても、正社員としての就業を継続する上で祖母による支援が依然として重要な役割を果たしている。これは見方を変えたと、祖母による支援が得られない女性は退職する確率が高いということでもある。女性の継続就業が、祖母の支援の有無といった個人的な運・不運に左右されないためには、正社員の長時間労働時間の見直しや、子どもの病児保育の整備などの対応が企業・政府に求められるといえよう。

参考文献

阿部正浩(2005)「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会

大石亜希子(2009)「育児休業給付の引き上げと女性の継続就業」2009年度労働経済学コンファレンス報告論文

国立社会保障・人口問題研究所(2007)『第13回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)第1報告書』国立社会保障・人口問題研究所.

佐藤一磨・馬 欣欣(2008)「育児休業法の改正が女性の継続雇用に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜編『日本の家計行動のダイナミズムIV』慶應義塾大学出版会

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』No.459, 39-49.

新谷由里子(1999)「出生力に対する公務員的就業環境効果の分析」『人口学研究』第25号

駿河輝和・張建華(2003)「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』No.59, 56-63.

西本真弓(2004)「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労働研究雑誌』No.527, pp.63-75.

西本真弓・駿河輝和(2002)「ゼロ可変カウントデータモデルを用いた育児休業制度に関する実証分析」『日本統計学会誌』Vol.32, No.3.

樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1998)「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』、第53巻、第4号、49-66.

脇坂 明 (2001)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、pp.195-222.

Baker, M. and K. Milligan (2008) "How Does Job Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No.4: 655-692.

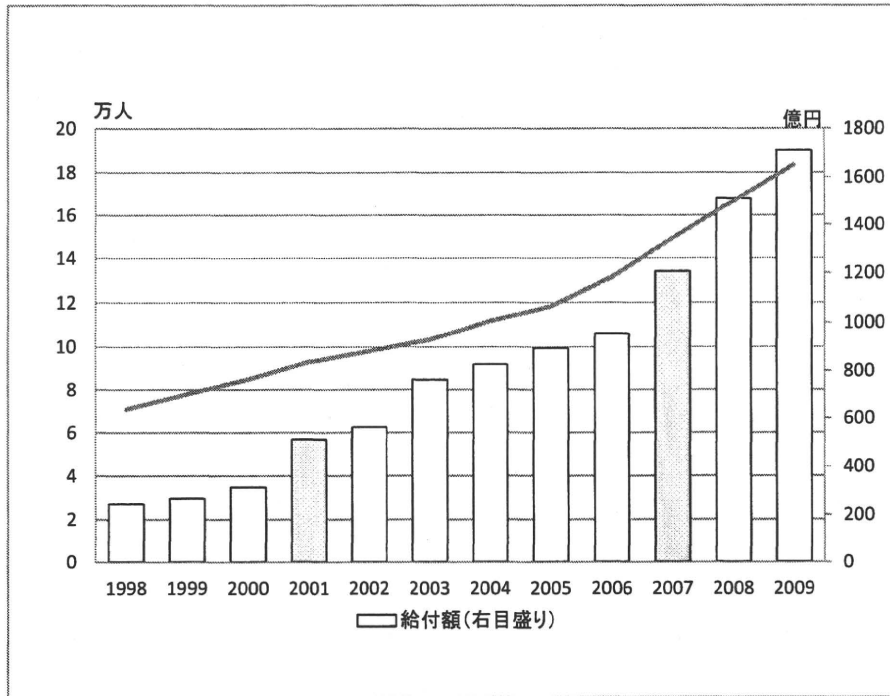
Baum, C. L. II (2003) "The Effect of State Maternity Leave Legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on Employment and Wages," *Labor Economics*, Vol. 10, No. 5, 573-596.

Klerman, J. A. and A. Leibowitz (1997) "Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation," in F. D. Blau and R. G. Ehrenberg (eds.) *Gender and Family Issues in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation

Klerman, J. A. and A. Leibowitz (1999) "Job Continuity among New Mothers," *Demography*, Vol. 36, No. 2, 245-155.

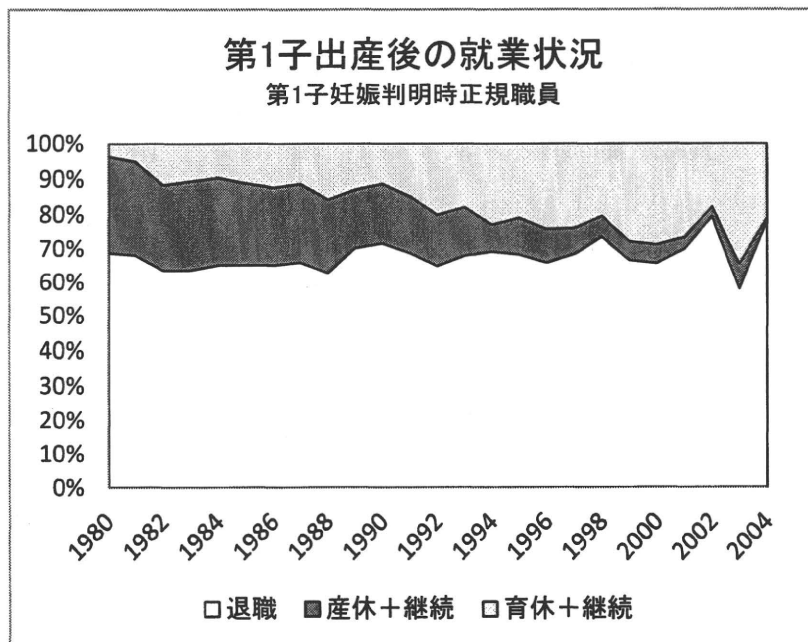
Waldfogel, J. (1999) "The Impact of the Family and Medical Leave Act," *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 18, No. 2, 281-302

図1 育児休業給付：初回受給者数および給付額の推移



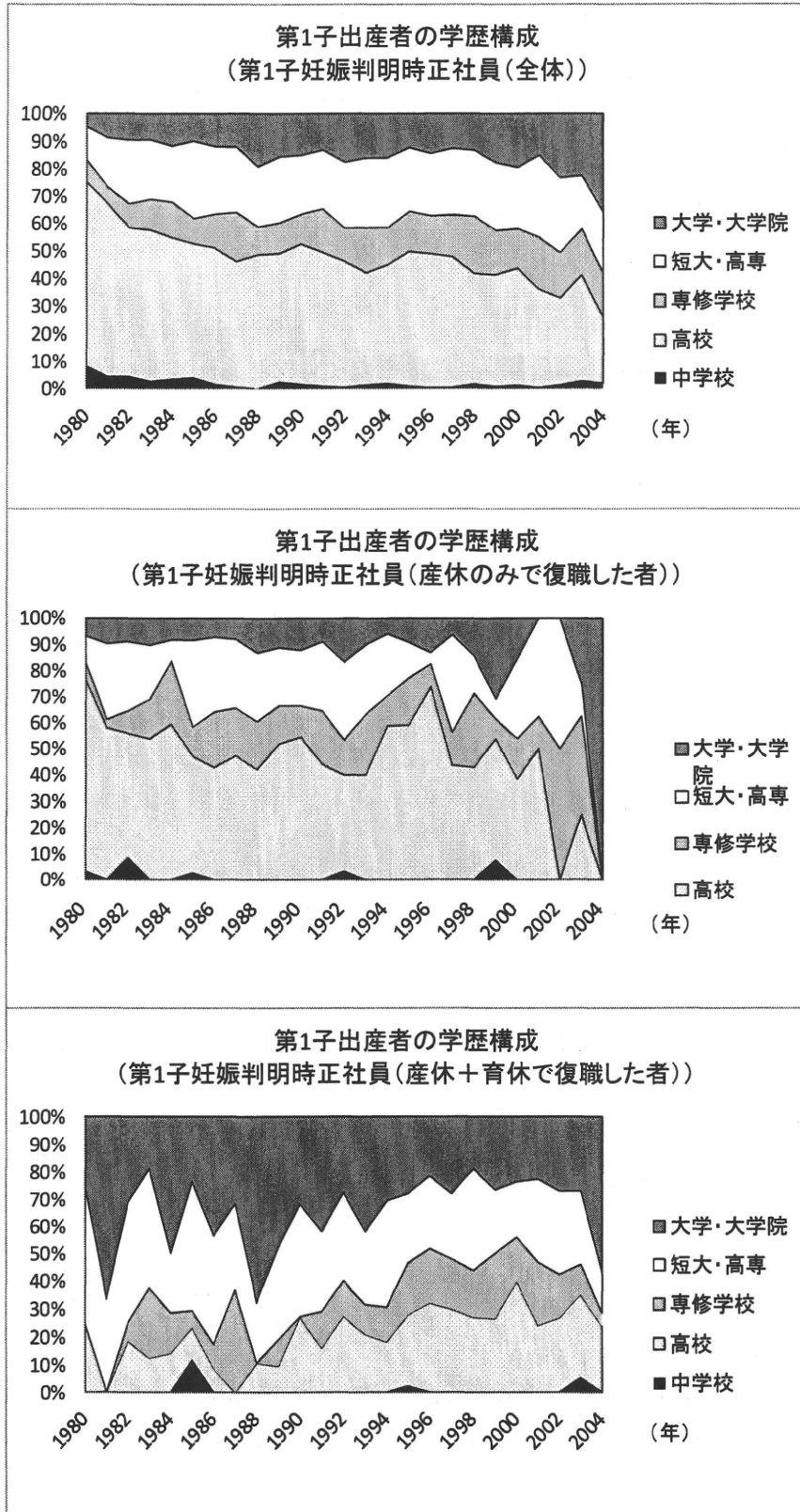
(資料) 厚生労働省「雇用保険事業年報」

図2 第1子出産後の就業継続状況 (第1子妊娠判明時正規職員)



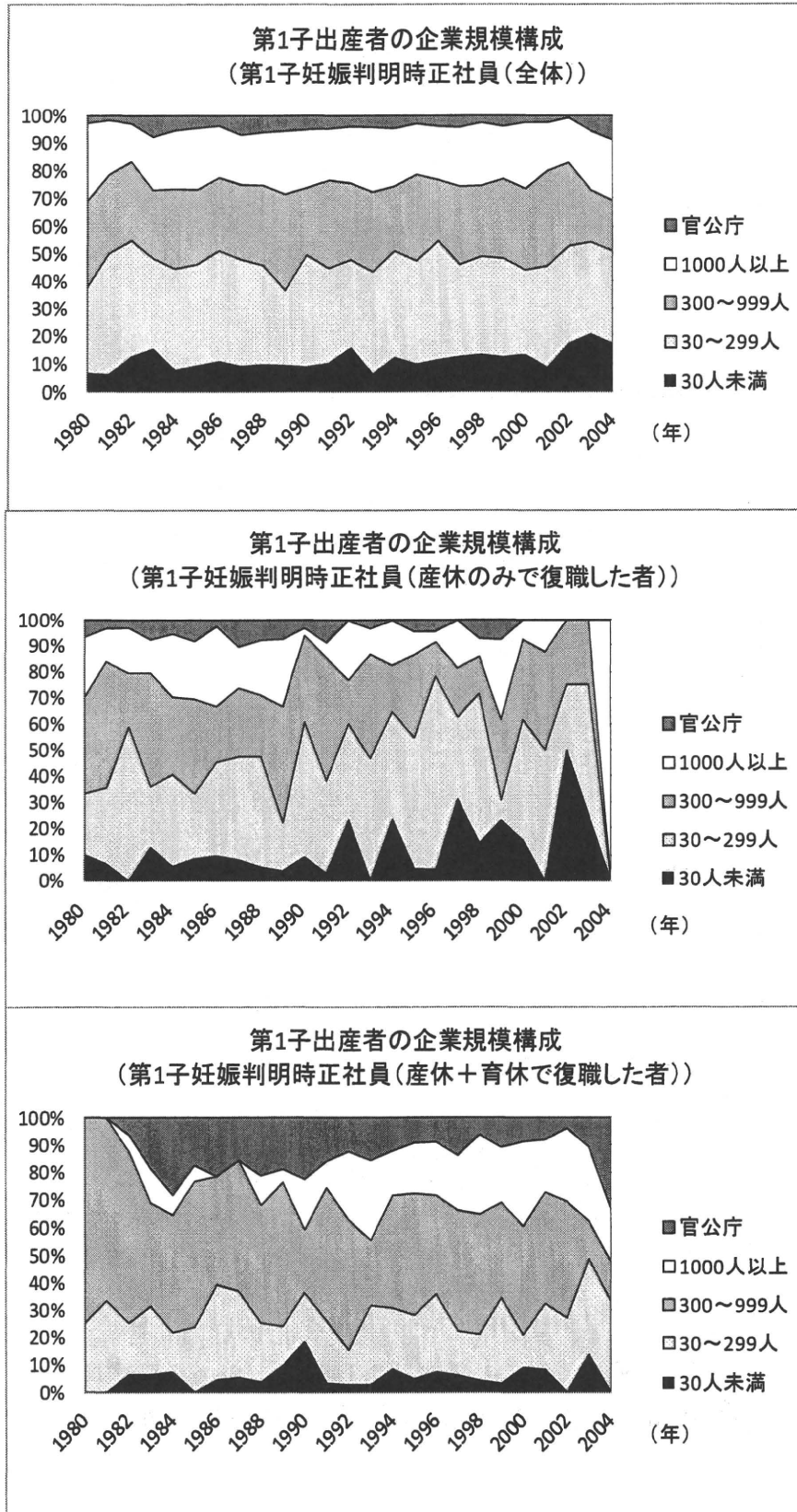
(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」に基づき筆者作成。

図3 第1子出産者の学歴構成（第1子妊娠判明時正社員）



(資料) 図2に同じ。

図4 第1子出産者の企業規模構成（第1子妊娠判明時正社員）



(資料) 図2に同じ。