

大卒女性の就業及び退職慣行に関する研究 —業種・職種を考慮した推計—

寺 村 絵里子
(ジェンダー学際研究専攻)

1. はじめに

日本では、結婚や出産を機に離職する女性が多く、特に出産後におよそ7割の女性が無業者である¹ことはよく知られている。女性の就業継続希望者割合は高まっているとの調査結果がある²にもかかわらず、なぜいまだに就業継続は進まないのだろうか。本当に、働く女性は自ら望んで企業を退職しているのだろうかという素朴な疑問がわく。経営環境の厳しさや、経営者の価値観等から企業内に根づく慣行により、本人の意思にかかわらず退職せざるを得ない場合もあるのではないかと。そして、これらの企業行動から、個人が「辞めざるを得なく退職した」と感じているケースはないだろうか。

ここで着目する「退職慣行」とは、本人の就業意志にかかわらず、企業内等から暗黙の雰囲気として受ける「退職せざるをえない状況」のことをさす。この慣行が企業内に存在するとすれば、一般には定年制による雇用打ち切りが想像されるが、女性の勤続年数の短さを勘案すると、おそらく女性労働者に結婚・出産といったライフイベントが発生した際にも生じているのではないかと予想される。特に出産については、一時的な個人の生産性の低下が予想され、企業側からみたりリスク回避の手段として退職慣行が発生する可能性がある。もちろん、この退職慣行は現在の日本においては1986年施行の男女雇用機会均等法（以下、均等法と表記）で禁じられているが、実際に「育休切り」と呼ばれる事象が報道されるケースもある³。

もっとも、この退職慣行についての研究はまだ多くはない。質的研究の分野においては、一定の研究蓄積があるものの、量的研究としてアンケート調査等のマイクロデータの分析において、この要因に着目したものはほとんどないといってもよいだろう。多くの調査において、「あなたはなぜ仕事を辞めましたか」という設問では、多くが「結婚（または出産）のため」という回答に多くの女性の回答が含まれ、「企業内の雰囲気」によって辞めたということを探った調査は限られ、また企業内の雰囲気について尋ねた調査

は少ないためと考えられる。また、経済学の分野において、この要因に着目した分析がまだ少ないことも挙げられるだろう。

本稿では、上記の設問を行っている数少ない既存調査の二次分析を通じて、職種・業種・企業規模等に着眼し、どのような特徴を持つ職場においていわゆる「退職慣行」⁴があると女性労働者は感じていたかを明らかにする。また、均等法以降に導入されたコース別雇用管理制度や企業資本との関係も考慮し、実証分析を行う。

使用データは、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから提供を受けた『高学歴女性と仕事に関するアンケート』（1998）（寄託者：労働政策研究・研修機構）（以下「高学歴女性調査」と表記）の個票データである。同データは四年制大学・大学院卒業生を対象にした調査であり、平均的な女性よりも高学歴層であることによる一定のバイアスがあることをあらかじめ述べておきたい。

本稿は次のように構成される。2節にて先行研究・調査の概観、3節は使用データの説明、4節は分析モデルと推計結果、5節は考察・まとめである。

2. 先行研究・調査

女性と退職慣行の関係は、いわゆる結婚退職制度とも密接に関わっている。ここで結婚退職制度に関する主な経緯を確認しておこう。労働省（1965）によると、女子定年制度には女子若年定年制と一般定年における男女差別、また女子結婚退職制度の3種があり、これらをあわせ女子特別退職基準制度と呼ばれていた。その後、1966年のSセメント事件判決にて結婚退職制度が民法90条「公序良俗」に反すると無効判決が出され、1977年の「若年定年制、結婚退職制等改善年次計画」制定、続く1979年の女性差別撤廃条約批准、1986年の均等法施行等を経て、現在は女子定年制は消滅し、法制度上も禁止事項となっている⁵。しかしながら、その後も企業内において退職慣行が存在す

るのか、また存在するとすればどのような職場・職種において「退職慣行」がみられるのか、さらに慣行がある職場とない職場で女性の就業行動がどのように異なっているかを、量的分析から検証した研究は過去にほとんどないといっただろう。

その中で、職種別にみた退職慣行の存在を示すデータがある。労働省（1992）による『女子雇用管理基本調査—女子労働者労働実態調査』⁶の設問14「あなたの職場には女子が定年前に退職する慣行がありますか」という設問に着目してみよう。

均等法施行後もなお、金融・保険業や卸・小売業等で結婚退職慣行ありが50%を超えている。また、退職慣行の理由別にその割合を見ると、結婚で約50%、出産が23%となっており多くを占める。また、結婚適齢期に達したときが7%と、暗黙の若年定年制をうかがわせる結果となっており、均等法施行以後も一部の業種において退職慣行が残っていることがデータからも明らかになっている。

経済学の分野では、退職慣行に着目した研究としては脇坂（1998）がある。これまでに行われた事業所調査・個人調査のレビューが行われており、就業意欲、満足度との関係も分析されている。また、大沢（1993）は、結婚退職制度と内部労働市場の関係を指摘し、内部労働市場が発展しているところほど女性労働者の年齢が若いことを示し、結婚退職制度の存在を示唆している。また、この制度は日本のみならずイギリス、オーストリア、カナダ、アメリカ、北欧諸国と広範囲の国で存在していたことをあわせて示している。大沢（1993）では、結婚退職制度や慣行がみられるのは、金融・保険業といった賃金水準が高い業界でかつ、伝統的な内部昇進制度が確立している大企業においてであると結論づけている。

また、個人属性に着目し、どのような属性を持つ人が退職慣行を受けていたのかを探索的に検証したのが寺村（2010）であり、短大・専門卒女性で退職慣行経験がある者が多いことが示された。

これらの先行研究・調査はあるものの、この慣行がどのような職場・職種で特徴的に見られたのか、さらには女性の就業に与える影響を検証した研究はほとんどないといっただろう、本研究の特色であると考えられる。次章以降では特にどのような職種・業種で「退職慣行」があるのか、計量分析を通じて明らかにしていく。

3. データと分析方法

3.1 使用データ

本研究では、「高学歴女性調査」の有業者票及び無業者票の分析を行う。調査は1998年に行われたものである。

なお、調査の概要は次の通りである。サンプル数は5,000人、有効回収数は有業者票1,484人、無業者票497人、有効回収率は39.6%である。調査時点は1998年11月、調査対象は4年制大学を卒業した女性である。その他の調査概要については、注7を参照されたい。

やや古いデータではあるが、同調査を選定した理由は、第一に「女性が結婚出産で辞める慣行がない」という、退職慣行に関わる企業風土について個人に尋ねる設問があること、第二に有業者・無業者ともに勤務時の職種・業種がわかることにより、どのような業種・職種に退職慣行が存在するのか明らかにでき、第三にいわゆるコース別雇用管理制度との関連を考慮することができるデータであるためである。制約点としては、データが有業者票と無業者票に分かれており、退職慣行に関する設問を別々に分析しなければならない点、個人属性のうち学歴は大学・大学院卒に限られており、学歴を考慮した分析ができない点である。

なお、本分析における「退職慣行」とは、本データの設問紙にならぬ、結婚・出産退職時に「女性が結婚出産で辞める慣行がない」職場であったと個人が回答した場合を指す。従って、個人の主観によっており、企業側が実際に退職慣行をもっていたかについては本研究の範囲では問わない。

3.2 データの特徴

本節では、データの特徴を記述分析をもとに確認しよう。記述統計量については巻末に付表として示す。

まず有業者票についてみてみよう。業種別にみた退職慣行の有無を示し、現職において退職慣行が（職場内に）ない」と答えた者の割合が高い業種から順に並べたものが表1である。まず、際立って退職慣行がないと答えた割合が高いのは「公務」の90.0%であり、次いで「教育サービス業」の62.0%、「教育以外のサービス業」の50.0%である。退職慣行がないと思わないと答えた割合が高いのは、「金融保険業」が40.6%、「建設業」が40.0%、「卸売・飲食業」の34%である。業種により、退職慣行の有無も1998年時点において大きなばらつきがあることがわかる。同じく無業者票についても、やはり退職慣行がないのは「公務」「教育サービス業」で高く、「建設業」「金融保険業」等において退職慣行があると感じていることが示されている（表1・右）。

これらの結果から、退職慣行がないと答えた者の割合が高い3業種（公務、教育サービス、教育以外サービス）を「退職慣行（低）グループ」、低い3業種（金融保険、建設、卸売・飲食）を「退職慣行（高）グループ」とする。

退職慣行が高いグループと低いグループで、実際の就業行動は異なるのだろうか。表2は、業種別にみた退職慣行（高）グループと退職慣行（低）グループの学卒時の希望

表 1・業種別にみた退職慣行の有無

	有業者（現職）				無業者（初職）			
	N	退職慣行ないと思う	どちらともいえない	退職慣行ないと思わない	N	退職慣行ないと思う	どちらともいえない	退職慣行ないと思わない
公務	258	90%	7%	3%	28	75%	18%	7%
教育サービス業	282	63%	23%	14%	50	39%	30%	30%
教育以外サービス業	157	50%	26%	24%	49	33%	27%	41%
その他	250	46%	27%	27%	82	26%	28%	46%
製造業	166	45%	22%	34%	84	37%	22%	41%
金融保険業	101	41%	19%	41%	58	21%	10%	69%
運輸通信業	53	34%	34%	32%	26	50%	15%	35%
卸売・飲食業	140	34%	32%	34%	45	29%	16%	56%
建設業	44	32%	27%	41%	24	8%	17%	75%

の働き方と実際の働き方の比較である。現在有業者・無業者と比較すると、退職慣行（高）グループでは、学卒時の希望に大きな差はないが、退職慣行（低）グループでは就業継続グループでは有業者が無業者に比べて2割強就業継続希望割合が高い。これは、退職慣行がみられない業界では、本人の意思さえあれば就業継続が可能であることを示しているともいえないだろうか。また、有業者票では実際の働き方は就業継続割合が8割を超え、高い割合を示している。これは1998年時点において、大卒女性が就業継続か、離職の二者択一であり、再就業という選択肢は少ないことを示しているといえるだろう。

次いで検証するのは、退職慣行の有無別にみた職場環境及び社内制度の有無、満足度である。表3は、業界別の退職慣行有無別にみた職場環境及び女性の就業支援に関する社内制度の有無、満足度の比較である。退職慣行（高）グループと（低）グループで大きく数値が異なるのは職場環境のうち「男女同じような仕事をしている割合が高かった」

及び「10年以上の長期勤続の女性が比較的いた」が（低）グループで（高）グループに比べ有業者票、無業者票ともに3割近く高い割合である。その他の項目については大きな差がなく、実際に男女の差がなく仕事ができ、長期勤続も可能である業種において退職慣行が低いことがわかる。また、女性の就業にかかわる社内制度の整備にも差がある。「育児休業制度・育児短時間勤務制度」があると答えた者の割合は（低）グループで（高）グループに比べ1割以上高く、逆に「働き続けるための制度は整っていなかった」回答した者の割合は（高）グループで1割程度高い。これらが総じて勤務先への満足度にも影響しているのか、退職慣行（低）グループの方が、（高）グループよりも1割強高い満足度となっている。

均等法施行により多くの企業で導入されたコース別雇用管理制度との関係も確認しておきたい(図1)。図1の通り、コース別雇用管理制度を導入している会社に勤務する場合は、退職慣行なしと回答した割合は47.7%であるが、コー

表 2・業種別の退職慣行有無別にみた学卒時の希望と実際の働き方
(左：有業者、右：無業者)

有業者	学卒時の希望		実際の働き方		無業者	学卒時の希望		実際の働き方	
	退職慣行(高)グループ	退職慣行(低)グループ	退職慣行(高)グループ	退職慣行(低)グループ		退職慣行(高)グループ	退職慣行(低)グループ	退職慣行(高)グループ	退職慣行(低)グループ
就業継続	30%	58%	84%	85%	就業継続	24%	35%		
結婚退職、再就職	15%	6%	5%	4%	結婚退職、再就職	17%	13%		
出産退職、再就職	28%	17%	6%	4%	出産退職、再就職	32%	27%		
結婚退職	9%	9%			結婚退職	14%	19%	40%	48%
出産退職	10%	5%			出産退職	10%	4%	28%	29%
夫の転勤、再就職			0%	0%	夫の転勤			7%	5%
介護、再就職			0%	0%	介護			2%	3%
その他	7%	5%	4%	6%	その他	1%	1%	22%	15%
N	274	383	274	383	N	127	128	127	128

表3・業界別の退職慣行有無別にみた職場環境及び社内制度の有無、満足度
(左：有業者、右：無業者)

		有業者		無業者	
		退職慣行 (高) グループ	退職慣行 (低) グループ	退職慣行 (高) グループ	退職慣行 (低) グループ
勤務先に対する感想	女性が結婚出産で辞める慣行がない (なかった)	37%	75%	21%	45%
	年次有給休暇が取りやすい (取りやすかった)	43%	53%	43%	41%
	同僚との人間関係がよい (よかった)	71%	68%	64%	72%
	相談相手がいる (いた)	69%	74%	69%	70%
	女性が多い (多かった)	59%	56%	60%	61%
	男女同じような仕事をしている割合が高い (高かった)	34%	71%	43%	70%
	10年以上の長期勤続の女性が比較的いる (いた)	48%	74%	29%	61%
制度	育児休業制度・育児短時間勤務制度	63%	75%	45%	58%
	働き続けるための制度は整っていない (いなかった)	14%	7%	32%	21%
満足度	勤務先への満足度	51%	66%	43%	55%
N		274	383	127	128

注) 「勤務先に対する感想」は3択のうち「そう思う」と答えた者の割合、「制度」は制度がある割合、「満足度」は3択のうち「満足している」と答えた者の割合。

ス別雇用管理制度を導入していない会社では63.2%と15%近く高い割合となっている。また、コース上の職務で見ると、最も退職慣行なしと答えた割合が高いのは「専門職準総合職」で65.7%、次いで「総合職」の47.3%、「一般職」は34.9%である。「退職慣行ないと思わない」、すなわち退職慣行があると回答した割合は一般職でおよそ4割と多く、退職慣行があると感じている人の割合が高いことがわかる。

図2は、企業資本と退職関係有無の関係である。民間企業は外資系企業、非営利に比べ明らかに退職慣行があると回答する者の割合が高く3割にのぼる。退職慣行がないという者の回答割合が高いのは非営利で8割程度にものぼる。外資系企業も7割の者が退職慣行はないと答えており、民間企業との差が大きく表れている。

これらの記述分析の結果をもとに、次節では推計モデルをたて、退職慣行がどのような業種、職種に存在したのか、分析を行う。

3.3 推計モデル

先にみた業種による退職慣行有無割合のばらつきは、理論的にはどのようにとらえられるだろうか。ここでは、Lazear (1979,1998) をもとになぜ退職慣行が起きるのかを考える。ラジャー型のインセンティブ契約に基づけば、もともと契約期間を決めた上で、若年時は生産性より賃金は低く、加齢とともに賃金が高まり一定のところで生産性を上回るような賃金経路を設計する。各々の企業はもともと女性の契約期間を暗黙に短く設定し、一定年齢になった時に退職を促す慣行をもつと考えられる。もっとも若年定年は違法なので、結婚・出産等を機に退職慣行を行うとい

図1・退職慣行とコース別雇用管理制度の関係 (有業者)

図 1.1 制度との関係 (N=1,410)

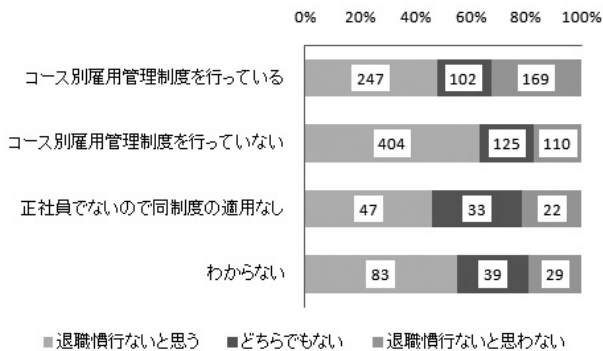


図 1.2 コース上の職務との関係 (N=508)

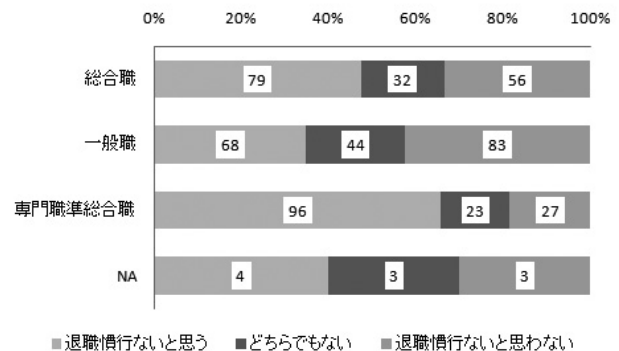
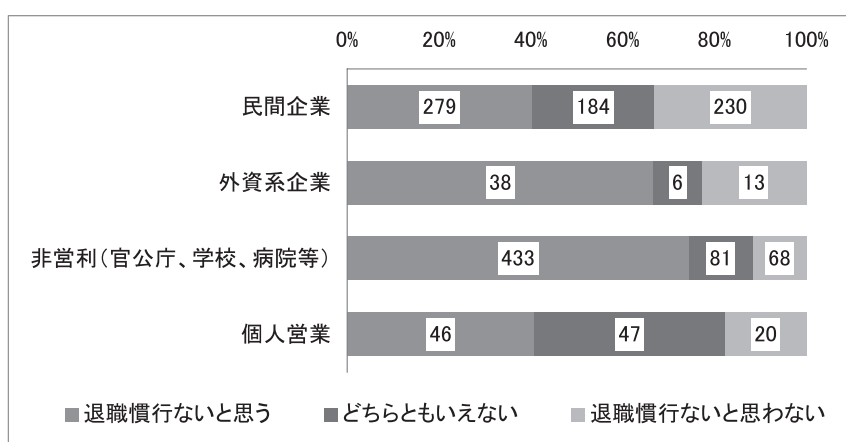


図2・退職慣行と企業資本の関係（有業者）



う予測が成り立つ。また、このインセンティブ契約は人的資本理論ともかかわりがある。人的資本のうち企業特殊訓練に関して、企業は訓練によって生産性が高まり、かつ転職確率の低い者に行うため、一般に女性にはこの訓練が施されにくいだろう。特に、日本においては業種・職種ごとに大きな職場訓練の特性があると考えられ、ひいてはインセンティブ契約も業種・職種ごとに異なるであろうと予想する。ただし、本データでは業種・職種ごとの個人の生産性を計測することができないために年功型インセンティブ契約と退職慣行の関係を検証することは難しい。そこで、本分析では探索的に退職慣行有無の決定要因を個人属性をコントロールしたうえで、企業の属性に着目して推計を行うこととする。

推計にあたっては、同調査の有業者票・無業者票双方を

使用する。有業者は現在（無業者は初職）の勤務先について「女性が結婚出産で辞める慣行がない（退職慣行ないと思う=0、どちらともいえない=1、退職慣行ないとは思わない=2）」⁸を被説明変数とする。従って、推計モデルの結果の符号が正であれば、その職場に「退職慣行ないとは思わない」すなわち、「退職慣行がある」確率が高まると解釈する。

説明変数は業種・職種・企業資本・企業規模に着目し、どのような特徴を持つ企業でこの慣行が特徴的に現れるのか、検証する。記述分析の結果をもとに考慮する説明変数及びその定義は表4の通りである。

ここでは、以下の(1)から(4)の4つのモデルを推計する。推計方法はそれぞれ順序プロビット分析を用いる。

$$Y_i = f(\text{業種、職種、企業資本}^9, \text{従業員規模、コー}$$

表4・説明変数の定義

説明変数		
企業に関する変数	業種ダミー<教育サービス業>	建設業、製造業、運輸通信業、卸売・飲食業、金融保険業、教育サービス業、教育以外サービス業、公務、その他 =1
	職種ダミー<その他>	人事労務、総務広報、経理財務、法務、企画調査、研究開発、製造技術設計、情報処理、営業販売、教員、その他 =1
	企業資本ダミー<民間企業>	外資系企業、非営利組織、個人営業 =1
	従業員規模ダミー<100人未満>	100-999人、1000-4999人、5000人以上 =1
	コース別雇用管理制度ダミー<行っている>	コース別雇用管理制度を行っていない、正社員でないので適用なし、わからない =1
個人属性	年齢	
	勤続年数	
	学歴ダミー<大学卒>	大学院卒 =1
	就業形態ダミー<正社員>	非正社員、派遣社員、自営業 =1
	手取り月収(対数値)	
	既婚ダミー<未婚>	既婚 =1
	有子ダミー<子供なし>	子供あり =1

注) 従業員規模ダミーを除いては、回答割合の高い項目をベースとした。

ス別雇用管理制度有無（モデル1のみ）、年齢、年齢2乗、学歴、勤続年数、勤続年数2乗、就業形態ダミー¹⁰、手取り月収（対数）（モデル1のみ）¹¹、既婚ダミー、有子ダミー）

- (1) モデル1：有業者のサンプル
(2) モデル2：無業者のサンプル

次に、この退職慣行有無と実際の就業行動の関係を検証する。ここでは、学卒時に考えていた働き方のうち、就業継続希望者が実際に就業継続を実現できたかどうかについて、職場における退職慣行有無が影響を及ぼしているかどうかを、次のモデルをたて検証する。まず、モデル(3)の有業者については、学卒時に就業継続という考えを持っており、かつ実際の働き方も就業継続である場合に1、その他の場合を0とし、被説明変数とする。モデル(4)の無業者については、学卒時に就業継続希望であったものの、現在無業である者を1、その他の場合を0とし、被説明変数とする。推計方法はプロビット分析である。

ここで、先のモデルに職場環境に関する3つのダミー変数を投入し、その効果を確認する。一つは今回着目する「退職慣行有無ダミー」、その他に先の記述統計で退職慣行(高)

グループと(低)グループ間で差が確認された「男女差なしダミー」「長期勤続女性ありダミー」の3つの変数について、モデルに加え検証を行う。

$$Y_i = f(\text{退職慣行有無ダミー、男女差なしダミー、長期勤続女性ありダミー、業種、職種、企業資本、従業員規模、コース別雇用管理制度有無(モデル3のみ)、年齢、年齢2乗、学歴、勤続年数、勤続年数2乗、就業形態、手取り月収(対数)(モデル3のみ)、既婚ダミー、有子ダミー})$$

- (3) モデル3：有業者のサンプル
(4) モデル4：無業者のサンプル

4. 推計結果

これまでに検討したモデルの推計をおこなった。推定結果は次に示す通りである。

まず、モデル(1)及び(2)の推計結果に注目する。退職慣行経験の規定要因を推定するプロビット分析の結果は表5の通りである。まずは、本研究で着目する業種・職種別にみた結果をみてみよう。モデル(1)(有業者)では、

表5・退職慣行経験の規定要因の推計結果

	モデル1(有業者)			モデル2(無業者)		
	係数		t値	係数		t値
業種<教育サービス業>						
建設業	0.6110	***	2.65	0.7374	*	1.91
製造業	0.3068	*	1.76	-0.0853		-0.28
運輸通信業	0.4160	*	1.93	-0.2120		-0.60
卸売・飲食業	0.3722	**	2.16	0.0239		0.07
金融保険業	0.4809	**	2.54	0.6013	*	1.94
教育以外サービス業	0.1132		0.70	-0.1734		-0.56
公務	-0.9517	***	-6.51	-0.7573	**	-2.23
その他	0.2462	*	1.78	0.1136		0.43
企業資本<民間企業>						
外資系企業	-0.5237	***	-2.81	-1.0624	***	-3.51
非営利組織	-0.0268		-0.21	-0.4250		-1.63
個人営業	0.0147		0.08	-0.1146		-0.34
コース別雇用管理制度<行っている>						
行っていない	-0.1786	**	-2.13			
適用なし	-0.1825		-1.03			
わからない	-0.2071		-1.61			
_Cut1	-2.4375		-3.91	1.6049		-1.25
_Cut2	-1.7254		-3.19	2.2443		-0.62
サンプル数		1,345			432	
疑似決定係数		0.1287			0.1138	
Log Likelihood		-1171.31			-403.14	

(注) < >内はリファレンス・グループ、t値は漸近的t値、Cut Pointはしきい値を表す。

*** 1%水準で有意、** 5%水準で有意、* 10%水準で有意。

その他、職種、企業規模及びコントロール変数として個人属性(表4参照)を加えている。

すべての変数において無回答は欠損値とした。「その他」も欠損値としたが、

企業規模、業種、職種はそれぞれ「その他」が1-3割程度おりそのまま使用した。

業種のうち建設業で強い正の効果、金融保険業、卸売・飲食業で正の結果が示され、公務において強い負の符号が示された。これらの結果は先の記述分析の結果と一致しており、個人属性等の他の要因を考慮してもなお、業種間における退職慣行の有無が異なることを示している。職種については、いずれの職種においても統計的に有意な結論を得られず、表から省いている。

その他の企業属性をみると、外資系企業について民間企業と比べこれも負の結果を強く示している。また、コース別雇用管理制度は、同制度がある企業よりもない企業の方が、退職慣行があると回答する者の割合が少ない。

次に、モデル (2) (無業者) をみると、これも公務が負、弱いながらも建設業、金融保険業が正の符号を示している。その他、ここでも外資系企業が強い負の符号を示している。

2つのモデルの推計結果から頑健的に示された結論としては、業種のうち「公務」、企業資本のうち「外資系企業」において退職慣行がなく、業種のうち「建設業」「金融保険業」「卸売・飲食業」において退職慣行がある確率が高まるといえそうである。

次に、この退職慣行が実際の就業行動に与える影響を検証したものが表6である。モデル (3) (有業者) の結果を

見ると、もともと就業継続を希望し、かつ実現している有業者の規定要因として、退職慣行有無ダミーが正の結果をもたらしている (1%水準で有意)。その他の男女差なし、長期勤続女性ありといった職場環境に関する変数は統計的に有意な結論を得られていない。その他、業種においては「公務」と「製造業」が就業継続を実現できている。さらに、コース別雇用管理制度のない企業の方が、就業継続希望を実現できているという結果も得られている。

同様にモデル (4) (無業者) をみると、退職慣行有無ダミーをはじめ、職場環境に関する変数はいずれも統計的に有意な結論は得られていない。対して業種の効果が大きく、「建設業」「金融保険業」「製造業」では学卒時希望であった就業継続希望が有意に実現できなかつたことがわかる。

モデル (3) 及び (4) の推計結果からは、就業継続希望の実現においても退職慣行有無及び業種間の差があることが示された。現職において、退職慣行がない場合は大きく就業継続希望の実現に影響を与え、業種についても「公務」であることは実現度を高めている。対して、退職慣行がある割合が高かった「建設業」「金融保険業」においては、就業継続を希望しながら現在無業者となっている者の確率がより高まることを示している。

表6・職場環境が女性の就業継続希望の実現に与える影響の推計

被説明変数： 「就業継続希望実現ダミー」	モデル3 (有業者)			モデル4 (無業者)		
	限界効果	t 値		限界効果	t 値	
退職慣行有無ダミー	0.1063	***	3.09	0.0532		0.89
男女差なしダミー	0.0420		1.31	-0.0649		-1.22
長期勤続女性ありダミー	-0.0065		-0.18	-0.0628		-1.05
業種 < 教育サービス業 >						
建設業	-0.0643		-0.62	-0.3079	***	-3.20
製造業	0.1774	**	2.30	-0.3072	***	-3.09
運輸通信業	0.0441		0.45	-0.2221	*	-1.95
卸売・飲食業	0.0516		0.66	-0.1709		-1.53
金融保険業	-0.0149		-0.18	-0.2858	***	-2.95
教育以外サービス業	0.0142		0.20	-0.2044	*	-1.93
公務	0.2132	***	4.08	0.1690		1.19
その他	0.0555		0.91	-0.1660	*	-1.68
企業資本 < 民間企業 >						
外資系企業	-0.1495	**	-2.04	0.0745		0.62
非営利組織	0.0887		1.57	-0.1858	*	-1.93
個人営業	0.1082		1.28	0.1429		0.95
コース別雇用管理制度 < 行っている >						
行っていない	0.0971	***	2.78			
適用なし	-0.0326		-0.37			
わからない	-0.0736		-1.36			
サンプル数			1,345			426
疑似決定係数			0.1544			0.1005
Log Likelihood			-768.74			-241.34

注) *** 1%水準で有意、** 5%水準で有意、* 10%水準で有意。

その他、職種、企業規模及びコントロール変数として個人属性 (表4参照) を加えている。

5. 考察・まとめ

分析結果から考察されることは次の通りである。

第一に、企業属性の観点から考察すると業種のうち「公務」及び企業資本のうち「外資系企業」は他の業種・企業資本と比して明らかに退職慣行がない職場であると女性労働者は感じている（た）といえよう。特に、公務は現在有業者、無業者ともに頑健的な結果を得るとともに、就業継続希望を実現できる職場であることが示された。

第二に、退職慣行が存在する職場としては、職種よりも業種が大きな影響を与えており、建設業・金融保険業が記述分析及び計量分析のいずれにおいても高い符号を示しており、この2業種で退職慣行が多く存在していると考察できるだろう。また、無業者のうち初職が同業種だった場合は、継続就業希望でありながら就業継続実現を達成できなかったことがあわせて明らかとなった。

これらの分析・考察結果から、均等法施行後12年が経過した1998年時点においても、なお退職慣行の存在が職場内に残され、高学歴女性がその慣行を感じとっていたことが示唆される。しかしながら、その慣行は職場の業種、企業資本にも左右され、また個人属性によっても濃淡がみられた。現在、調査時点からさらに10年強が経過したが、新聞報道等でも退職慣行による退職記事は今なお続いている。女性の継続就業支援の重要性はあらためて述べるまでもないが、企業内における見えない規範としてこの「退職慣行」が存在する可能性を常に問いかけ、見直す必要が特に日本の民間企業には必要とされているのではないだろうか。また、賃金制度に対応する形で女性労働者の職務内容の高度化、又は給与水準の適正化をはかり、企業・個人双方にとって女性労働者の雇用が合理的なものとなるよう、制度の変革が求められよう。

残された課題としては、退職慣行が非合理的であることを説明するためには、生産性と賃金の関係を見る必要がある。事業所データ等とマッチングさせたうえで退職（契約打ち切り）をもたらずラジャー型のインセンティブ契約が女性労働者にもあてはまるかどうかを、生産関数と賃金関数の推計を通じて検証することが求められるだろう。この事項については、今後の分析課題としたい。

(謝辞)

本研究にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから『高学歴女性と仕事に関するアンケート』（寄託者：労働政策研究・研修機構）の個票データの提供を受けた。

本稿はお茶の水女子大学大学院・学位論文（修士（社会科学））及び東京大学社会科学研究所『Research Paper Series No.44』から使用データを変え、大幅に加筆修正したものである。お茶の水女子大学大学院・永瀬伸子先生からは多くのご指導をいただき、

大森正博先生及び2009年度東京大学社会科学二次分析研究会のアドバイザーの先生方より多くのコメントをいただいた。記して謝意を表したい。

(注)

- 1,2 ともに国立社会保障・人口問題研究所（2006）等を参照。
- 3 毎日新聞（2009）など。
- 4 ここでは、「結婚・出産退職慣行」とは本人の就業・退職の意思に関わらず外部（企業や職場）から受ける慣行のことを指す。慣行とは、大辞泉（2009）によれば「1古くからの習わしとして行われていること、2普段習慣として行うこと」のことをいう。
- 5 男女雇用機会均等法第6条「事業主は、次の掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取り扱いをしてはならない」の4項「退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新」が該当する。
- 6 1991年に全国30人以上規模の事業所のうち、一定の方法で抽出した約4,000事業所に勤務する12,000人の女性を対象に調査を行ったもので、有効回収率は57.4%である。
- 7 文部省、公立大学協会、日本私立大学連盟、日本私立大学協会、日本私立大学振興協会、全国私立大学就職指導研究会、大学職業指導研究会の援助により、傘下100大学に対して協力を依頼した。各大学では、卒業生のうち22-24歳、25-29歳、30-34歳、35-39歳、40歳以上の各年齢層ごとに10人、計50名を、可能な限り有業無業同数になるよう選定の上、各大学より有業者票と無業者票の2種類を対象者に送付、職業の有無により調査票を選択記入し、郵送により返送の方式をとった。実際の回答割合は有業者が全サンプルの4分の3を占めている。
- 8 設問は「あなたは現在の仕事や職場のことについてどのような感想をお持ちですか。それぞれの感想ごとに、あてはまる番号に○をつけてください」である。回答は「1. そう思う、2. そう思わない、3. どちらでもない、4. NA」となっている。「4. のNA」は欠損値として取り扱い、「2. そう思わない」と「3. どちらでもない」は順序を入れ替え、尺度変数として使用した。
- 9 設問の回答は「1. 正社員正規職員、2. パート、アルバイトなど非正社員（派遣社員を除く）、3. 派遣社員、4. 自営業主家族従業者、5. その他、6. NA」となっている。5. 及び6. は回答数が少なかったため欠損値とした。
なお、説明変数はすべて回答がNAとなっているものは欠損値としているが、企業規模、職種、コース別雇用管理制度の設問は「わからない」の回答数が多く、そのまま使用している。
- 10 設問の回答は「1. 民間企業、2. 外資系企業、3. 非営利組織（官公庁、学校、病院など）、4. 個人営業、5. 自営」となっている。
- 11 手取り月収のため、たとえば正社員の賞与などが含まれていないので留意が必要であるが、収入に関する設問が本設問のみであったため、対数値をとってコントロール変数として用いた。

(文献)

- Becker G.S. *Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education -*, Third Edition, The University of Chicago Press, 1993 (First Edition, 1964)
- Goldin, C., *Understanding the Gender Gap: An Economic History*

- of American Women*, Oxford Univ Press, 1990
- 厚生労働省『21世紀成年人者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）』, 2005, 2006
- 国立社会保障・人口問題研究所『第13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）－』, 2006
- Lazear, E.P. "Why is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, vol.87, no.6, The University of Chicago, 1979
- Lazear, E.P., "Personal Economics for Managers" John Wiley & Sons, Inc., 1998, 樋口美雄・清家篤訳, 『人事と組織の経済学』日本経済新聞社, 1998
- 毎日新聞, 「育休切り 不況理由に『戻っても仕事ない』相談件数3倍」, 2009年3月6日
- 永瀬伸子, 「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』Vol.55, No.2, pp.1-18, 国立社会保障・人口問題研究所, 1999
- 日本労働研究機構, 『高学歴専業主婦の就業意識と生活実態』日本労働研究機構資料シリーズ, No.77, 1998
- 大沢真知子, 『経済変化と女性労働——日米の比較研究——』, 日本経済評論社, 1993
- 労働省婦人少年局, 『女子の定年制』, 1965
- 労働省, 『女子雇用管理基本調査——女子労働者労働実態調査』, 1992
- 武石恵美子, 「大卒女性の再就業の状況分析」『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき, やめるとき——』, 日本労働研究機構, 2001
- 寺村絵里子, 「既婚女性の結婚・出産時における退職慣行経験の規定要因及び退職行動・収入関数の分析」『Research Paper Series No.44』第4章, P64-85, 東京大学社会科学研究所, 2010
- 脇坂明, 『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶ノ水書房, 1998

付表 1・基本統計量

	有業者（現職）		無業者票（初職）	
	割合（平均）	標準偏差	割合（平均）	標準偏差
業種ダミー				
建設業	0.032		0.108	
製造業	0.118		0.056	
運輸通信業	0.037		0.188	
卸売・飲食業	0.098		0.058	
金融保険業	0.074		0.104	
教育サービス業	0.193		0.134	
教育以外サービス業	0.109		0.102	
公務	0.176		0.065	
その他	0.164		0.185	
職種ダミー				
人事労務	0.038		0.044	
総務広報	0.059		0.048	
経理財務	0.081		0.081	
法務	0.007		0.014	
企画調査	0.061		0.037	
研究開発	0.032		0.044	
製造技術設計	0.054		0.063	
情報処理	0.044		0.072	
営業販売	0.153		0.259	
教員	0.163		0.086	
その他	0.309		0.252	
勤務先ダミー				
民間企業	0.496		0.732	
外資系企業	0.041		0.005	
非営利組織	0.402		0.176	
個人営業	0.062		0.005	
従業員規模ダミー				
100人未満	0.287		0.218	
100-999人	0.278		0.285	
1000-4999人	0.170		0.181	
5000人以上	0.191		0.233	
わからない	0.074		0.083	
手取り月収	24.09	40.21		
年齢	32.262	7.993	34.894	6.694
勤続年数	6.014	6.124	4.206	3.521
就業形態ダミー				
正社員	0.809		0.919	
非正社員	0.125		0.065	
派遣社員	0.025		0.009	
自営	0.042		0.007	
N	1345		432	

Estimation of Labor Supply and Encouragement to Retire of Women's University Alumni : Focus on Industry Sector and Occupation

Eriko TERAMURA
(Interdisciplinary Gender Studies)

This study examines the effect of encouragement to retire on women's labor supply and estimates the factors for encouraging the retirement of women's university alumni by using micro data from women's university alumni working and non-working women in 1998. This data is provided by the Japan Institute for Labor Policy and Training, with 1,484 (working women) and 497 (non-working women) respondents.

The main results are as follows:

- 1) The public sector and foreign companies do not encourage retirement. In particular, female workers working in the public sector are allowed to work even after they graduate from University.
- 2) The finance and insurance industry and the building industry still encourage retirement. Moreover, both the industries consist of high percentage of unemployed and of retired women, even though they would like to work after graduating from University.

In addition, signs of gender segregation still exist in the Japanese labor market, with several industrial sectors having a "marriage bar." There is a need for re-building the framework of using female workers.

Keywords: marriage bar, female labor supply, encouragement to retire