

〔論 文〕

第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか： 『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析

永瀬 伸子・守泉 理恵

要 旨

本稿は、国立社会保障・人口問題研究所『第12回出生動向基本調査』夫婦調査（2002年実施）を用いて、女性の結婚・出産後の就業継続の世代による変化を分析した。1953～83年生まれの世代を比較すると、第1子出産後の無業割合が7割以上、正社員就業は16%程度とほぼ一定である。仕事と家庭の両立支援策が近年ほど拡充されてきたにもかかわらず、第1子1歳時の就業継続状況が高まらなかった一因は、初職非正規雇用の拡大にある。すなわち第1子1歳時の正社員就業のプロビット分析を行うと、分析対象を「現在正社員である者」に限定すれば、1973年以降生まれは、1953～62年生まれに比べて出産後の正社員継続が40%程近く高まる大きい効果がみられ、企業勤務者の目線からみれば育児休業制度の効果が出ていると誤解されがちである。しかしながら分析対象を女性全体に広げると、若い世代ほど、小規模ではあるが出産後の正社員就業はむしろ5～7%有意に下がる。この結果は、若年女性の非正規雇用が増えていくことに起因する。また、「結婚時正社員」「妊娠時正社員」に限定した場合でも、就業継続の世代による有意な上昇はみられなかった。若年層全体に両立支援策を届けるには、非正規雇用者についても出産時の収入低下および仕事の喪失に対する社会的保護の拡大をする必要があることを本分析は示している。さらに、賃金稼働力が高いことや親同居が出産後の正社員就業を促進し、夫の収入が高いこと、夫が高学歴であること、子が幼いうちは家庭にいるべきとの規範意識は就業を抑制することも示された。子が幼いうちは家庭にいるべきという規範は、子どもを持つ前の期待と子どもを持った後の現実とで若い世代に齟齬が起きている可能性も示した。

1. はじめに

日本において「少子化」が問題となった1990年代初頭から、その原因のひとつに女性が「仕事か家庭か」の選択に迫られていることがあると指摘されてきた。その是正のためには保育サービスの拡充だけではなく、「固定的な男女の役割分業や仕事優先の固定的な雇用慣行・企業風土の見直し」が必要であると提唱されたのは、1990年代後半においてである。2000年代以

降は、さらに「男性を含めた働き方の見直し」が強調され、労働者全体のワーク・ライフ・バランスの実現という考え方に発展していった（守泉 2011）。2007年12月に政労使の代表により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が採択され、2010年6月にはそれらが新合意のもと改定されて新たな視点や取組みが盛り込まれた。このように、仕事だけでなくプライベートな生活時間も大切にしながら

ら働き続けられる環境整備を目指した一連の政策が展開されてきている。

日本ではこれまで、多くの研究で育児休業に代表される両立支援策が一定程度女性の就業継続を促すと指摘されている（樋口 1994；森田・金子 1998；滋野・大日 1998；樋口・阿部 1999；駿河・張 2003；永瀬 2003；武石 2011など）。そうであれば、育児・介護休業法が拡充した若い世代ほど、人口全体でも就業継続率が高まっていることが予想される。しかし関連統計を見ると、若い世代の就業継続は必ずしも増えておらず、とくに出産を乗り越えての継続はむしろ減っている傾向を指摘する研究もある（今田 1996；新谷 1998；永瀬 1999；岩澤 2004）。ただし佐藤・馬（2008）は2004年から2007年実施の慶応大学のパネル調査を用いて分析し、1992年から1999年までは1992年以前に比べて継続就業が落ちたものの、2000年以降に産出したコーホートは1992年の水準に戻ったという点を新たに指摘した。また、多変量解析をした場合にはコーホートによる大きい差は見られないが、2000年以降の出産で育児休業制度がある場合について離職が減る効果が見られるとしている。永瀬・守泉（2011）は、2006～08年に、バブル崩壊後の1990年代前半から後半に労働市場に入った大卒女性に対する聞き取り調査を行い、育児休業を利用して就業継続する者が出てはいるものの、キャリアの先行きが見えないことや、時間調整の困難から子どもを持てなかったり、離職したりした者も少なくないことを報告している。また、経済環境や私的な保育資源（夫や親）、保育サービスなど地域の子育て支援との関連を含めて女性の就業継続を分析し、日本で近年まで両立支援策が十分な効果を発揮しない原因について考察したのものもある（今田・池田 2006；森田 2006；永瀬 2007；樋口 2007）。

出産後の女性の就業継続についての米国の研究をみると、Leibowitz et al. (1991) は、本人の賃金率が高いほど女性が早く復帰し、世帯収入が高いほど遅く復帰するとしている。米国の

法制化は日本よりも遅滞しており、Family and Medical Leave Act of 1993によって初めて（50人以上の雇用者のいる事業主、過去1年に1250時間以上働いた雇用者という限定つきで）無給の12週の産休が連邦法で与えられることになった。これ以前は州法による法規制に限定され、あとは個別労使交渉や企業の人事制度に任されていた。しかしKlerman and Leibowitz (1999) は、法制化がない時点で出産前にフルタイムの仕事をしていた女性の60%が一定の出産休暇を取り、出産後も同じ仕事を継続していたと指摘し、FMLA 法の実施はさほど大きい影響を持たないとした。一方、Berger and Waldfogel (2004) は、1988年から1996年のデータを用いて分析を行い、産休の権利を持つほど12週までは休みをとる確率が上がり、その一方でこの権利を持たない者はより早く労働市場に戻る傾向があるという結果を示した。Han, Ruhm and Waldfogel (2009) は、FMLA の法制化により母親も父親も休みをとるようになったこと、特に大卒の有配偶女性でその効果が大きかったことを示している。

英国の経験については、Gregg et al. (2007) が、1979年の産休の導入により、子が1歳時点で労働市場にパートタイム労働者として戻る女性が大きく増えたと指摘している。また、1990年代に仕事に戻った女性は収入分布の上位3分の1の高賃金女性であったが、税法上の夫婦合算制が1990年代に廃止されたことで、女性の収入分布の3分の2にまで広がったと指摘した。ただ、このように母親の就業率は上がっているが、パートタイム労働にとどまる者が多いために賃金上昇への影響は小さかったともしている。

要因はさまざまだが、子どもを持つ女性の就業率が欧米で大幅に増加している中で、日本ではどのような変化が見られるだろうか？本稿は、2002年6月に実施された国立社会保障・人口問題研究所『第12回出生動向基本調査』の夫婦票を用いて、女性の結婚・出産と就業継続の関係について実証分析と考察を行う。「仕事と

家庭の両立支援策」は1992年以降一貫して拡充されてきたのであり、なぜ効果を持たなかったのか、その実証的な分析は重要である。

まず世代と企業規模に注目してクロス集計を行い、女性の結婚・出産をはさんだ就業継続に起きている変化を確認する。次いで、女性の出産後の就業継続に関する計量分析を行う。この際、子育てについての意識要因を取り入れて検討する。最後に、分析結果に基づいた政策的示唆について考察するとともに、最近出てきた新しいデータの結果についても簡単に概観したい。

結論を先取りすれば、本稿の新しい貢献は次の3点である。第1点目は、正社員として働く女性においては、とくに育児休業等の両立支援策拡充が進む大企業就職者で離職が減っている点である。また、計量分析の結果、結婚時、妊娠時に正社員であった者について、若い世代で就業継続が高まった証左はなく、有子者全体で見ると若年で正社員が減少しているため、若い世代ほどむしろ出産をはさんだ就業継続が統計的に有意にできていないことの発見である。ただし、現在も正社員として就業している者に分析を限定した場合には、若い世代ほど中途採用ではなく出産後の就業継続が高まっている。このことは、仕事と家庭の両立支援策の対象や育児休業の権利の対象を非正社員にも拡大すべきことを示唆する。

第2点目は、そうはいっても第1子出産後の就業継続は、結婚時、あるいは妊娠時正社員に限定しても、2002年調査段階では水準としては有意な変化がみられていないことである。このことは、出産した者にとってそうした制度を利用することが当たり前選択となるよう、企業や社会の風土が変わらなければ、育児休業等の両立支援策を拡充しても、就業継続は増加しないことを示唆する。それはたとえば正社員に要求されるコミットメントの高さなど働き方の選択肢の少なさの問題である。同時に、都会における低年齢児保育枠の不足、育児休業復帰後の病児休暇や就業時間変更等の柔軟性の不足、育

児休業の権利が付与される非正規雇用者がきわめて限定されていることなど、社会的な保護の拡充の必要性を示唆する。

そして第3点目は、第2点目と関連するが、日本では子どもが小さいうちは母親が育児したほうが良いという価値観が現在でも強いのだが、若い世代ほど、実際に子どもを持った場合と持つ前の段階で意識に乖離が起きているという発見である。これは若い世代ほど実際に子どもを持った場合に子育てが難しいと感じる事態に直面している可能性を示唆する。

2. 結婚・出産と女性の就業は、世代によってどう変化したか

1) 正規職員での結婚・妊娠・出産をはさんだ就業継続は増えているか？

クロス集計で就業継続状況をみるにあたり、正社員比率¹⁾に注目して集計した。日本では正規就業から一度離れてしまうと、その後再び正規職に再就職する者の割合は少なく、結婚・出産を経てほぼ直線的に正規職員比率は下がっていく²⁾。よって、各時点での正社員比率が、高いコミットメントをもって就業継続する者の割合を代理するとみなして、変化が起きているかどうか検討しよう。

表1は、結婚年齢別に有配偶女性の「結婚を決めた時（以下、結婚決定時）」、「第1子の妊娠が分かった時（以下、妊娠時）」、「第1子が1歳になった時（以下、第1子1歳時）」の正社員比率について回顧で聞いた回答を出生コホート別に見たものである。コホート計は、有配偶者について各世代の正社員比率の推移を示したものである。ただし、若い世代ほど早い結婚をした者だけの集計となっているため、仕事志向は低めの者も多い可能性がある。そこで同じ結婚年齢層との比較を可能にするために、表側では結婚年齢別に分けたものを併せて表示した。

また、就職当時の労働需要や、法制度の変化を含めた特徴をわかりやすく示すために、各世

代の入社年を勘案して名前をつけた。1986年に男女雇用機会均等法が施行されたときに22歳で大学を卒業し企業に入社した者は、調査時に38歳（1964年生まれ）である。そこで35-39歳層を「均等法導入世代」と名付けた。以下同様に、1992年に育児休業法が施行されたときに大学を卒業し企業に入社した者は調査時32歳（1970年生まれ）であり、30-34歳層を「育児休業導入世代」とした。山一証券や銀行の倒産が起きた1997年、98年に大学を卒業した者は調査時に26-27歳（1975～76年生まれ）であるので、25-29歳層を「金融不況世代」と名付けた。それより若い世代も同じく不況期世代であるが、特に24歳以下を区別する場合には「非正規化進展世代」と名付けた。ただし、この一番若い世代は24歳以下ですでに結婚している者のみから成るサンプルであるから、早い結婚をした者に大きく偏っている点に注意を要する。1953-1957年生まれ、1958-1962年生まれについては、均等法前は「男女別採用」が当然のこととして実施されていたから、両者を「男女別採用世代」と名付けた。

まず結婚決定時の正社員比率であるが、コーホート計をみると、世代でそれほど大きい変化はない。「均等法導入世代」より前の世代では、結婚年齢は20歳代前半が標準的であったが、その年齢で結婚した者の結婚決定時の正社員比率は7割程度である。均等法導入世代以後になると、結婚年齢は20歳代後半へ延びるが、ここもほぼ7割程度である。ただし一番若い「非正規化進展世代」では4割へと正社員比率が大きく下がっている³⁾。

就業継続の増加傾向がみられるのは妊娠時の就業状態である。結婚年齢25-29歳、30-34歳の行を見ると、均等法世代以前では正社員比率が37～44%であったのが、それ以後の若い世代では39～50%と上昇している。しかしながら出産後である第1子1歳時の就業状態に注目すれば特段の変化はない。唯一上昇が見られるのは、「育児休業導入世代」であり、かつ結婚年齢が30-34歳と、比較的遅めの結婚した者であり、その27%である。しかし「育児休業導入世代」でもコーホート全体の平均は16%であり、他の世代と比べて特に上昇は見られない。

表1 世代、結婚年齢別に見た結婚決定時、妊娠時、第1子1歳時の正社員比率

時点・ 結婚年齢	現在年齢および出生年						計	
	～24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳		
	1978年～	1973-77年	1968-72年	1963-67年	1958-62年	1953-57年		
	非正規化 進展世代	金融不況 世代	育児休業 導入世代	均等法 導入世代	男女別採用世代			
結婚決定時の正社員比率(%)								
結婚 年齢	20-24歳	47.1	62.1	67.8	69.8	73.9	68.6	67.8
	25-29歳		69.9	68.4	76.3	70.8	64.5	70.2
	30-34歳			66.9	62.1	63.4	61.7	63.5
	コーホート計	40.0	65.0	67.0	70.6	70.7	65.9	67.3
第1子妊娠時の正社員比率(%)								
結婚 年齢	20-24歳	37.4	42.7	41.8	37.8	41.0	36.7	39.5
	25-29歳		49.8	39.3	44.0	37.8	34.1	39.9
	30-34歳			46.9	37.0	37.1	37.4	38.8
	コーホート計	30.6	44.3	40.2	40.6	39.1	35.7	39.2
第1子1歳時の正社員比率(%)								
結婚 年齢	20-24歳	10.0	11.4	15.5	11.6	16.2	15.0	14.1
	25-29歳		20.4	16.7	20.8	16.9	17.6	18.2
	30-34歳			27.1	11.9	19.8	22.2	18.8
	コーホート計	7.2	13.8	16.3	15.9	16.5	16.1	15.8

注：筆者による特別集計。コーホート計は2002年調査当時、有配偶者49歳までのすべてのサンプル（1953-1983年生まれ）を含んだ正社員比率。各時点での従業上の地位不詳、および結婚年齢不詳は除く。

2) 結婚・出産により無職になる者の比率はどうか変化しているか?

続いて、「専業主婦選択」を見るため、各時点での無職者比率を集計した。結婚決定時にすでに無職になっていた者の比率は、結婚年齢25-29歳の行を見ると、表2のとおり、調査時45-49歳の女性で16%であるが、「育児休業導入世代」では8%に下がっている。表1と合わせて解釈すれば、結婚決定時に「正社員」である者の割合は、29歳以下では下がっているものの、非正規就業者を含めれば、結婚決定時に無職である女性は若い世代ほど一貫して減っている。

しかし第1子1歳時の無職者比率については、コーホート計を見ると明らかに若い世代の方が高い。正社員での就業継続が増えていないだけでなく、それ以外の雇用形態を含めても継続が増えていない。若いコーホートほど早い年齢で結婚した者の割合が多くなるため、単純な比較はできないが、結婚年齢25-29歳層に限定しても、「均等法世代」では第1子1歳時の無職者比率が67%、「金融不況世代」では73%であり、若い世代に無職が増えている。単純集計

の結果からは、若いコーホートほど出産後の継続が上昇したとは言えない。

3. 企業規模別にみた就業継続と離職の状況

1) 企業規模・年齢別にみた就業者割合

育児休業等の制度の拡充の状況は、企業規模によって差がある⁴⁾。そこで、制度充実が女性の就業継続選択に及ぼす効果について、企業規模を代理変数として集計を行った。具体的には、学卒直後、結婚決定時、妊娠時、第1子1歳時の各時点の就業者（正規、非正規を含む全体）の企業規模別構成を集計した。29歳以下の世代と、一番年配である45-49歳層の2つを取り上げて比較する。なお、30歳代から40歳代前半については省略するが、構成はちょうどこの2つの年齢層の中間の値であると思って良い。

初職の企業規模別分布を見ると、図1のとおり、若い世代で官公庁の採用が減少しているのが目につく。45-49歳層では、官公庁が8%と1割近くを占めていたが、29歳以下層では3%である。他の企業規模については明確な傾

表2 世代、結婚年齢別に見た結婚決定時、妊娠時、第1子1歳時の無職者比率

時点・ 結婚年齢	現在年齢および出生年						計	
	～24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳		
	1978年～	1973-77年	1968-72年	1963-67年	1958-62年	1953-57年		
	非正規化 進展世代	金融不況 世代	育児休業 導入世代	均等法 導入世代	男女別採用世代			
結婚決定時の無職者比率(%)								
結婚 年齢	20-24歳	18.1	10.4	12.0	13.3	12.2	16.5	13.4
	25-29歳		7.1	8.4	6.7	10.0	15.6	9.4
	30-34歳			9.5	5.9	9.8	12.5	8.9
	コーホート計	23.4	9.3	10.4	9.8	11.4	15.2	11.7
第1子妊娠時の無職者比率(%)								
結婚 年齢	20-24歳	18.2	26.1	34.0	38.1	38.1	41.8	36.1
	25-29歳		24.0	36.1	31.4	37.0	45.4	36.0
	30-34歳			34.6	32.7	34.1	40.9	35.3
	コーホート計	26.5	26.1	35.5	34.3	37.6	42.5	36.2
第1子1歳時の無職者比率(%)								
結婚 年齢	20-24歳	71.7	77.1	73.2	76.7	71.9	70.0	73.2
	25-29歳		73.0	76.1	67.3	69.3	71.2	71.0
	30-34歳			69.5	74.8	68.3	61.5	68.9
	コーホート計	80.4	75.5	74.5	72.1	70.8	70.2	72.2

注：筆者による特別集計。コーホート計は2002年調査当時、有配偶者49歳までのすべてのサンプル（1953-1983年生まれ）を含んだ無職者比率。各時点での従業上の地位不詳、および結婚年齢不詳は除く。

向は見られない。

しかし、妊娠・出産を経た就業継続のしやすさはかなり変化している。第1子1歳時に有業である女性の企業規模別分布を見ると、45-49歳の世代では、就業していた女性の半数が29人以下の小規模企業に集中していた。つまり45-49歳層では、1歳児を育てながら働いている女性の半数は中小企業勤務者であった。しかし29歳以下層ではこの割合は36%へと減少し、代わりに1000人以上の大企業の就業者割合が45-49歳層の8%から29歳以下の15%へと増加している。仕事と家庭の両立支援制度が大企業を中心に整ってきたため、大企業における女性社員の暗黙の結婚退職慣行（あるいは結婚退職がOLの花道といったような社会通念）が1990年代後半から払しょくされはじめた効果と考えられる。もっとも、大企業勤務の女性が結婚や出産を機に離職し、小規模企業勤務の有子女性が相対的に増えるという傾向は、2002年時点では緩和されつつも依然継続していた。29歳以下層の学卒時を見ると、500人以上の企業に勤務している者の割合が有配偶女性の32%であった

が、第1子1歳時には19%と6割に縮小している。一方、学卒時には29人以下の小規模企業勤務者の割合が有配偶女性の25%だったのが、第1子1歳時には36%に拡大している。

2) 初職の企業規模別にみた正社員継続率の変化

続いて、初職を「正社員」に限定して、初職の企業規模別にその後の正社員の継続率を集計し、世代比較をする。これは、企業の両立支援制度が正社員中心であるためである。

表3によると、初職で1000人以上規模の企業に就職した者は、妊娠時の正社員比率が45-49歳層の36%から30-34歳層の43%へと上がっており、妊娠までの正社員継続率は若い世代で上昇している。第1子1歳時の正社員比率も、依然として低いとはいえ、45歳以上層の11%に対して30-34歳層は16%に上昇している。また、30-99人の比較的小規模の企業でも、妊娠時の正社員比率が45-49歳層の37%から30-34歳層の41%に増加し、同じく第1子1歳時でも11%から16%に増加している。しかし、逆に29人以下の小規模企業では、第1子1歳時の

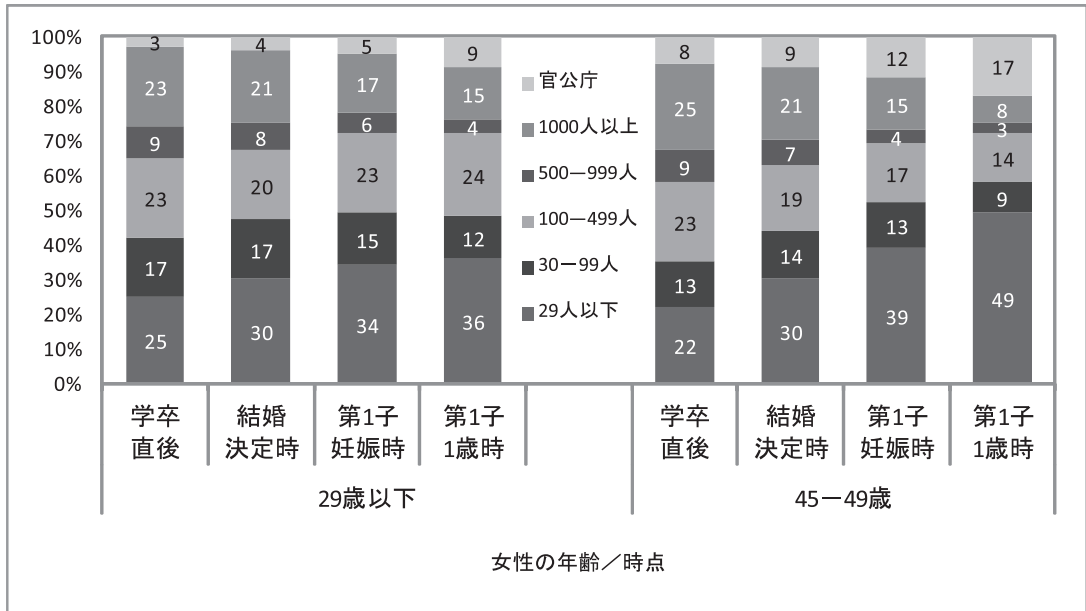


図1 世代による初職、結婚決定時、妊娠時、第1子1歳時の勤務先企業規模分布の変化
筆者による特別集計。

正社員比率は18%から11%に下落している。育児休業制度が30人以下の全事業所を対象とするようになったのが1995年以降であることは、この理由の1つかと疑われる。

育児休業やその他の企業内の子育て支援制度は、おもに正社員を対象としている⁵⁾。初職正社員に限ると、制度がより整っている官公庁および一定以上の企業規模において出産後の正社員継続がやや高まっていることがわかる。

正社員に限定せず初職の企業規模別に見た集計結果では(図表を省く)、結婚決定時の正社員比率は40-44歳層をピークとして若い年齢層ほど下がっている。若い層ほど非正規化が進んでいるからであろう。全体として、官公庁勤務者は明らかに出産を乗り越えて就業を継続できているが、他の企業規模では第1子1歳時の正社員比率はどの年齢層でも10~20%程度である。出産を乗り越えてフルタイム就業を継続する女性は、初職の企業規模を限定しても大幅な変化はみられない。

3) 記述統計からのまとめ

2002年に有配偶であった女性の出産前後の就業状態について、ここまでの記述統計から読み取れることは以下のとおりである。

①2002年時点で29歳以下の有配偶女性(出生コーホートが1973年以降の世代)については、その学卒直後の初職の状況を見ると、正規の職員になれずパート・アルバイトである者や無職である者が増えている。その結果、結婚決定時に不安定な仕事に就いている者が増え、若い世代の女性で安定した仕事の継続が増えているとはいえない。

②しかし妊娠時の就業状況をコーホート全体と比較すると、正社員比率は4割から5割程度へと若い世代で上昇し、就業継続が少しずつ増えている。また、妊娠時に無職である者は、40歳代では4割近い高さだが、30歳未満の若い世代では3割弱に低下している。パート・アルバイトを含めて、若い世代では、妊娠時まで仕事を続けるという考え方に変わってきている様子がうかがえる。

表3 学卒直後に就職した企業規模別にみた、妊娠時、第1子1歳時の正社員比率：初職が正社員の女性について

時点・ 企業規模	現在年齢および出生年					計	
	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳		
	1973-77年	1968-72年	1963-67年	1958-62年	1953-57年		
	金融不況 世代	育児休業 導入世代	均等法 導入世代	男女別採用世代			
学卒直後の企業規模と妊娠時の正社員比率(学卒時正社員に限る)(%)							
企業 規模	1-29人	44.2	36.0	39.2	42.0	38.7	39.9
	30-99人	54.1	41.5	44.9	40.6	36.9	42.7
	100-499人	56.0	41.8	38.7	39.7	39.0	41.9
	500-999人	40.9	45.4	39.7	41.7	43.0	42.1
	1000人以上	54.2	43.3	45.3	37.4	36.1	41.7
	官公庁	76.5	76.0	82.4	75.9	71.9	76.1
コーホート計	52.6	43.2	43.9	42.4	40.8	43.7	
学卒直後の企業規模と第1子1歳時の正社員比率(学卒時正社員に限る)(%)							
企業 規模	1-29人	7.9	11.1	12.0	16.1	17.8	14.0
	30-99人	16.4	15.8	17.8	10.5	11.4	14.0
	100-499人	19.4	15.5	13.2	12.7	16.4	15.1
	500-999人	8.3	21.8	13.7	11.4	14.3	14.6
	1000人以上	13.6	16.1	13.5	14.6	10.7	13.5
	官公庁	75.0	60.0	70.8	61.4	58.9	63.0
コーホート計	16.1	17.7	16.9	16.9	17.5	17.1	

注：筆者による特別集計。企業規模不詳を除く。

③特に、結婚年齢が30-34歳と、結婚前に一定の職業経験を持っている層では、結婚決定時、妊娠時に仕事をしている女性は明らかに増える傾向にある。育児休業が導入された世代で、結婚年齢が30-34歳層では、出産後の正社員継続も高まっている。これは、大沢・鈴木（2000）の仕事経験を積んだ層で就業継続が高まっているという指摘とも合致する。

④しかしながら出産後の就業継続について、集計統計レベルで明らかな変化が出たとはまでは言えない。ただし第1子1歳時の就業者に占める大企業勤務者の割合は以前より上昇する傾向が見られ、大企業の正社員を中心に、整備されてきた育児休業制度等の両立支援策が一定の効果を発揮してきているとみられる。

⑤全体として、妊娠時までは就業継続が増えているが、出産を超えての就業継続が増える傾向は見出せなかった。第1子1歳時では、民間企業においては正社員を継続している者は（卒業後を100とすると）2割を切っており、唯一官

公庁勤務者のみ（卒業後を100とすると）7割近い高さである。もともと就業継続意識が高い女性が官公庁勤務を選んでいるためにこうした差が出ている側面もあるだろう。しかし民間企業において、育児休業をとることの難しさや、それが賃金に与えるデメリット、育児休業制度をはじめとする各種支援制度の使いにくさを感じさせる結果である。

4. 出産と女性の就業に関する計量分析

記述統計の結果から、出産を乗り越える就業継続についてはいまだに大きな障壁が存在することがわかった。しかしこれまでの集計は、さまざまな変数を統制しているわけではない。そこで出産後の就業継続について次式のようなプロビット分析を行い、どのような要因が影響しているのかを検証する。式の下での（+）（-）は説明変数の影響の方向である。

$$\begin{aligned} \text{第1子1歳時の正社員率} = & F \left(\begin{array}{cccc} \text{出生コーホート,} & \text{夫の学歴,} & \text{夫の収入,} & \text{女性の推計賃金,} \\ (-) & (+-) & (-) & (+) \end{array} \right. \\ & \left. \begin{array}{c} \text{結婚後の親同居,} \\ (+) \end{array} \right. \begin{array}{c} \text{子どもが幼いうちは母親は家庭にいるべきという価値規範} \\ (-) \end{array} \end{aligned}$$

説明変数に出生コーホートを入れたが、若い世代ほど仕事と家庭の両立支援策の効果が出ていると考えられ、第1子1歳時の正社員比率に与える影響は、1973年以降生まれをベースとすれば、世代が古いほどマイナスと予想される。夫の収入は、非市場労働時間の価値を高めるためにマイナス、女性本人の推計賃金（正社員およびパート）は離職の機会費用を高めるためにプラス、結婚後の親との同居は非市場労働時間の価値を低めるためにプラス、価値観（「少なくとも子どもが小さいうちは母親が仕事を持たずに家にいるのが望ましい」への賛成割合）は非市場労働時間の価値を高めるためにマイナスが予想される。夫の学歴については事前の予想

はない。夫が大卒であれば、全国転勤などの雇用慣行による拘束性が強まりマイナスである可能性が高い一方で、大卒男性は考え方がよりリベラルで女性の就業継続に理解があるならばプラスの可能性も考えられる。

なお、賃金関数の推計はHay（1979）の方法をとりいれ、就業選択確率を考慮し、セクションバイアスを修正する方法で行った。その上で、実際に無職の者を含めて、正社員賃金とパート賃金を推計した。勤続年数がわからないため、潜在的な仕事の経験年数として、学校卒業後の仕事経験可能年数を年齢 - 教育年数 - 6として、一次および二次項を入れた。

賃金率の対数

$$= a + b1 \text{ 学歴ダミー} + b2 (\text{年齢} - \text{教育年数} - 6) + b3 (\text{年齢} - \text{教育年数} - 6)^2 - \text{セレクション修正項}$$

セレクション修正項は、パート、正社員、無職の選択について多項ロジット分析を行った後に、ある特性を持つ者が正社員になる確率の累積分布関数に占める密度関数をセレクション修正項として加えたものである。このようなセレクション修正項を入れない推計が表4の右欄であり、入れた推計が左欄である。セレクション修正をしたことで正社員についての賃金の学歴の係数等がやや高くなった。セレクション修正が良好に行われたと考えられる。表4からは、正社員は潜在的経験年数が賃金を引き上げるが、パートでは有意ではない点、また正社員の方が学歴の収益率が高い点のみてとることができる。

こうして得られた正社員とパートの推計賃金を説明変数に加えて、全サンプルを対象として

第1子1歳時の正社員就業の決定要因を分析した。表5の最左欄は有子者全体の分析であり、中央は妊娠時に正社員である者に限定した分析である。最右欄は、現在も正社員である者に限定し、第1子出産後の就業継続が世代でどう異なっているかを分析した。

まず全体であるが、就業継続について大きい正の効果を与えているのは女性の賃金である。これは学歴の効果であり、また正社員の場合は年齢が上がると賃金が上がることの効果である。賃金の上昇が就業継続に正の影響を与えるという結果は米国の先行研究結果と同様である。一方、幼い子どもは母親がケアをした方が良いという価値規範が大きく就業継続確率を下げている。夫については、夫の収入が高いだけでなく、夫の学歴が大卒以上であると妻の就業

表4 賃金関数の推計

	正社員			
	係数	t 値	係数	t 値
高卒	0.335 ***	3.92	0.282 ***	3.44
短大卒	0.680 ***	7.55	0.590 ***	6.97
大卒	0.986 ***	10.04	0.827 ***	9.31
大卒以上	1.366 ***	8.60	1.213 ***	7.86
潜在的経験年数	0.025 **	2.05	0.035 ***	2.96
潜在的経験年数自乗	-0.000	-0.93	-0.000 *	-1.80
セレクション修正項	0.281 ***	5.13		
定数項	5.881	37.02	6.227	44.78
擬似決定係数	0.183		0.172	
サンプル数	1224		1272	
	パート・家族従業, その他			
	係数	t 値	係数	t 値
高卒	0.083 *	1.84	0.107 ***	2.38
短大卒	0.076	1.58	0.119 ***	2.50
大卒	0.275 ***	4.63	0.349 ***	6.07
大卒以上	0.642 ***	4.12	0.680 ***	4.31
潜在的経験年数	0.008	0.69	-0.004	-0.38
潜在的経験年数自乗	0.000	0.05	0.000	0.92
セレクション修正項	0.124 ***	2.13		
定数項	6.346 ***	36.70	6.604 ***	52.74
擬似決定係数	0.022		0.023	
サンプル数	2256		2367	

表5 第1子出産後の女性の就業継続のプロビット分析

		全体			妊娠時正社員			現在正社員		
		係数	t 値	dp/dX	係数	t 値	dp/dX	係数	t 値	dp/dX
出生コーホート	1968-72年	0.0284	0.39	0.0094	0.0669	0.63	0.0265	-0.1835	-0.80	-0.0639
	1963-67年	0.1176	1.63	0.0392	0.0091	0.09	0.0036	-0.7542 ***	-3.48	-0.2745
	1958-62年	0.1531 ***	2.07	0.0513	0.1048	0.96	0.0415	-1.0521 ***	-4.82	-0.3807
	1953-57年	0.2089 ***	2.87	0.0705	0.1685	1.56	0.0668	-1.0763 ***	-5.05	-0.3881
夫学歴	高卒	-0.0242	-0.38		0.0105	0.10	0.0041	0.2307	1.45	0.0773
	短大卒	-0.1065	-1.31	-0.0079	-0.0876	-0.68	-0.0344	0.0073	0.04	0.0025
	大卒	-0.2198 ***	-2.98	-0.0339	-0.0834	-0.71	-0.0328	0.2680	1.44	0.0872
	大卒以上	-0.2586 *	-1.73	-0.0699	0.0099	0.04	0.0039	0.0725	0.18	0.0239
少なくとも子どもが幼いうちは母親は仕事を持たずに家にいるのが望ましい		-0.5508 ***	-12.26	-0.0776	-0.6801 ***	-9.50	-0.2517	-0.7203 ***	-5.67	-0.2679
親同居		0.4118 ***	10.55	0.1396	0.4819 ***	8.13	0.1897	0.2518 ***	2.71	0.0844
夫の収入		-0.0008 ***	-8.98	0.1396	-0.0006 ***	-4.56	-0.0002	0.0001	0.34	0.00003
推計賃金率	正社員	0.5587 ***	4.19	0.1829	1.0098 ***	4.99	0.3987	1.2269 ***	3.74	0.4127
	パート	1.0129 ***	3.26	0.3315	1.3845 ***	2.90	0.5467	0.4442	0.60	0.1494
定数項		-11.1720 ***	-6.61		-16.656 ***	-6.27		-10.8937 ***	-2.69	
決定係数		0.058			0.074			0.108		
サンプル数		5801			2290			997		
現実の確率		0.277			0.447			0.698		
推計された確率		0.265			0.443			0.720		

継続を有意に下げている。結婚時の親同居は、妻の就業継続を有意に高めている。

ほとんどの結果は予想通りであるが、予想と異なるのが世代の効果である。ベースである1973年以降生まれと1958-62年及び1953-57年生まれの女性を比べると、他の変数を考慮した場合、若い世代の方が第1子出産後の正社員就業が有意に下がっている。クロス集計だけではそれほど明確ではなかったが、賃金や所得、価値規範などの要因を考慮すると、若い世代ほど就業継続できていないこと、偏微係数をみると5~7%ポイント下がっていることが統計的に有意に示されている。

なぜ両立支援策が強化された環境にいるはずの若い世代で就業継続が増えていないのであろうか。そこで、育児休業をはじめとする多くの支援制度のおもな対象となるはずの妊娠時に正社員であった者に限って分析したものが表5の中央欄である。すると、世代による有意な差は見られなくなった。また正社員の賃金が高いほど就業継続をする効果はより強く出る。一方、幼いうちは母親が家にいるのが望ましいという価値規範は大きい負の効果を示した。

最後に、右欄は現在正社員である有子女性の第1子出産時の就業継続が世代でどう異なるか

を見たものである。1953-62年生まれと比べると、1973年以降生まれでは第1子1歳時の就業継続が40%ポイントも大きく増えている。これは育児休業の制度化の効果でもあり、また年配の世代は離職後に正社員に再就職した者がより多く含まれているからでもあるだろう。

つまり、上記の分析結果から読み取れる重要な発見は、若い世代全体を見れば、雇用の非正規化が早いスピードで進んでいるために、仕事と家庭の両立支援策がむしろ若い世代に届いていないということである。育児休業制度などの両立支援策が正社員中心であれば、非正規化がすすむ若い世代では多くの若者にその支援は届かない。しかしながら、企業で勤務している有子正社員を調べれば、若い世代ほど第1子1歳時の就業継続が増えているために、両立支援策が効果を上げているという誤解を生みやすいということになる。

5. 幼いうちは母親が子育てをするべきという価値規範について

プロビット分析の結果からは、女性の価値観、すなわち、子どもが小さいうちは母親が仕事を持たずに家にいるのが望ましいと考えるかどうか

かが、女性全体でも、妊娠時正社員の女性に限った分析でも、就業継続決定に大きい影響を与えていることがわかった。

多くの女性は、出産後も働き続けるかどうかという選択にあたって、両立を助ける親の援助や各種制度の利用可能性だけでなく、母親が子育てに専念することが望ましいと考えるかどうかという価値観にも強く影響を受ける。この価値観への賛同によって、やむを得ず仕事をやめるといふより、自ら進んで出産退職する女性も多いのが事実であるだろう。夫の収入が高く離職が可能な場合は、この価値観を強く持つほど離職という選択が後押しされるものと想像される。

子どもが小さいうちは母親が子育てに専念するという考え方を肯定する者は、1992年の第10回出生動向基本調査では、「まったく賛成」が47.9%であった。これに対して2002年の第12回調査では同26.7%であり、この考え方への強い賛成は大きく後退した。しかし「どちらかと言えば賛成」を合わせると、1992年調査では88.1%、2002年調査で76.5%とそれほど大きくは減っていない。なお、内閣府『少子化に関する国際比較調査』では類似の設問があるが、日韓では母親の育児に強い肯定が見られ、スウェーデン、フランスの明確な反対に比べると

大きく異なる結果であった。米国はその中間である（内閣府 2006）。

この価値観が若い世代で減少しているかどうか、女性の就業継続が増えるかどうかを予想する上で重要な変数であると考えられる。そこで2002年調査を年齢階級別にみたところ、若い世代ほど一辺倒に肯定が減っているわけではなかった。図2のとおり「まったく賛成」という強い賛意を表す者の割合は45-49歳層で最も高く3割に達する。一方、子育て真っ盛りの女性が多い年齢層である30-34歳層では、強い肯定はもっとも低く2割強である。しかし29歳以下の若い層では再び強い肯定が3割近くに上がる。これがいわゆる若年層の専業主婦回帰なのであろうか？

なぜ29歳以下の層でこの価値観への支持が高まっているのか。29歳以下は有配偶女性で子どもがいない者も35%程度と他の世代に比べて高い。子どもを持つ前の女性が想像でこのような考えを持っているのか、それとも現実に子どもを持った若い女性にこのような考えへの賛同が増えているのかを確認するために、子どもの有無別に集計し直したものが図3である。

子どもがいる有配偶女性に限ると、30歳未満層での「まったく賛成」は4人に1人程度にとどまり、「反対、どちらかという反対」の割

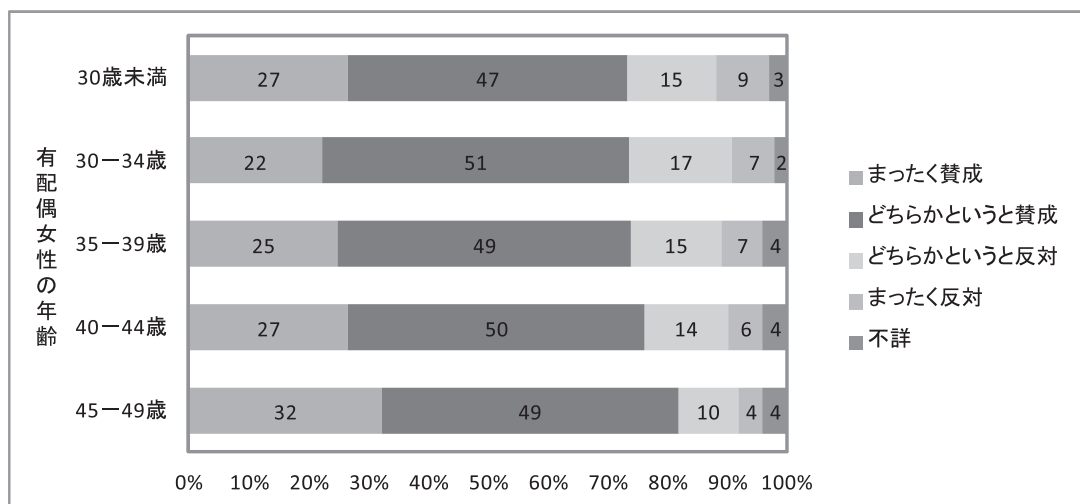


図2 「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たずに家にいるのが望ましい」への賛否割合：有配偶女性全体

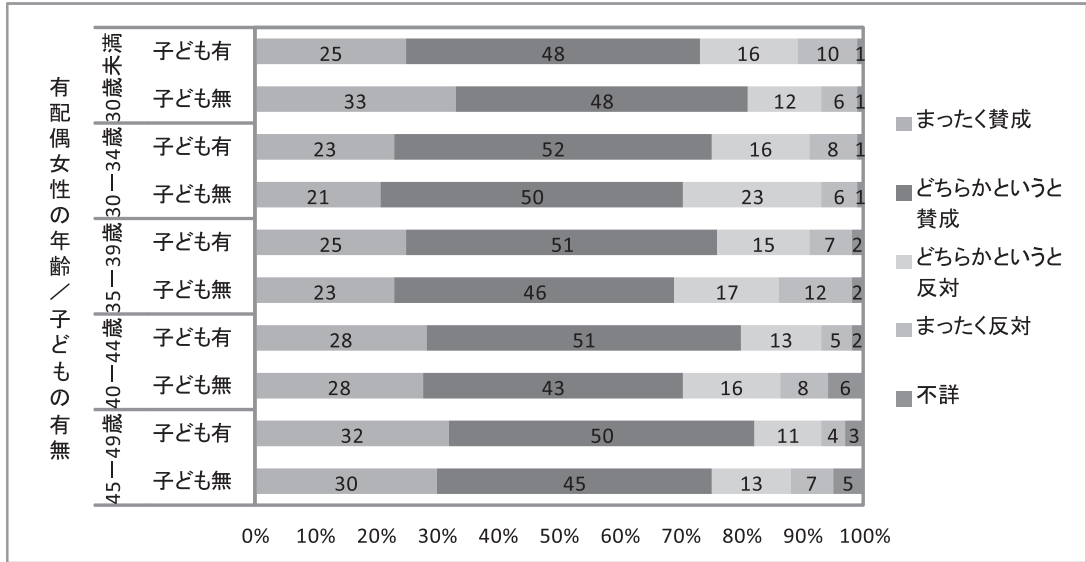


図3 子どもの有無別にみた、「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たずに家にいるのが望ましい」への賛否割合（有配偶女性）

割合が4人に1人と高まる。つまり子育てを経験している者に限れば、若い層では40歳代以上に比べてどちらかという反対が増えている。

一方、子どもがいない女性について見ると、30歳未満の若い有配偶女性は特に支持が高く、3人に1人が「まったく賛成」と答えている。逆に30-34歳層、35-39歳層では、子どものいない有配偶者の方が、子どもがいる者よりも「反対、まったく反対」が増えている。結婚しているがまだ子どもを持っていない30歳代の女性では、むしろ母親が子育てに専念することに否定的なものがやや増えるが、結婚し子どもを持っていない20歳代の女性では、強い肯定が33%と高まる。

これは、早く結婚した30歳未満層に限定されたことなのか、それとも30歳未満の女性全般にこのような考えが増えているのかを確かめるため、独身女性についても同じ設問の回答を確認してみた。やはり30歳未満では、「まったく賛成」が31%であり、30歳代の26%に比べると肯定割合が高い傾向が見られた。

総じて若い年齢層、とくにこれから子どもを持つ層では、母親がいつもそばであたたく子

どもを見守る状況が理想であると考えている者が、他の世代に比べても多くなっている。しかしながら現実に子どもを持った場合には、むしろそうではない（おそらく母親のみが子どもとべったりと過ごすことでは子育てはそうまくはいかない）と思う者が若い女性に微増している。母親がつねにそばにいて子育てに専念することが重要だと頭で考えていたのだが、現実に子どもを持つと、その期待を裏切られる者が増えている可能性を示唆している。また、このように、概念的に育児に専念することが良いと思う出産前の若い女性が増えていることは、今後出産を乗り越えての切れ目ない就業継続という形での仕事と家庭の両立を実践する女性が増えられない要因の一つとなるかもしれない。しかし子どもを持った者の回答傾向が異なることから、そうした事前の期待は、現実には裏切られている可能性が高いことも予想される。

6. 結論と政策的な示唆

本稿では、女性の結婚・出産というライフイベントと就業継続の関連について、2002年に実

施された『第12回出生動向基本調査』（国立社会保障・人口問題研究所）を用いて、1953年生まれから、1983年生まれの有配偶女性が、結婚、出産に際してどのような就業行動をとってきたのかを記述統計および多変量解析によって分析した。

その結果、妊娠までは仕事を持つ女性が「均等法導入世代」、「育児休業導入世代」、「金融不況世代」と増える傾向にあることが確認された。また、従来は大企業ほど結婚退職、出産退職が一般的であったが、近年の大企業を中心とした子育て支援政策の拡充を反映して、初職で正社員に就いた者に限定すれば、大企業で妊娠時の正社員継続が高まっていることが示された。

しかしながら、第1子1歳時の正社員就業をみると、クロス集計では世代による大きい変化は見られない。

第1子1歳時点での正社員就業について、プロビット分析を用いた多変量解析が示したのは、他の変数考慮後は、1953年-1962年生まれに比べて1973年以降生まれの若い有子者で第1子1歳時点での正社員比率が有意に5~7%落ちたことである。

妊娠時（あるいは結婚時）に正社員であった女性に分析を限定すれば、世代による統計的に有意な差は見られなかった。育児休業等の充実にもかかわらず、2002年当時29歳以下の若い世代の出産後の就業継続が下落した原因は、正社員の育児休業利用による継続が増えなかったとともに、非正規雇用がこの世代に急速に増え、育児休業の権利を持たない者が増えたためと理解できる。

もっとも、現在も正社員として勤務している有子者に限定してプロビット分析を行うと、1973年以降に生まれた世代は、1953-1962年生まれに比べて、第1子1歳時に正社員として就業継続した者の割合が40%ポイントも高いこともわかった。これは「育児休業法」の影響が大きいであろう。また、この世代では非正規雇用機会が増えたため、いったん離職すると正社員になりにくくなっているからかもしれない。つ

まり企業の正社員を調査すれば、若い世代で出産継続者が増えているように見えるであろうが、人口全体では、夫の学歴、夫の収入、自身の推計賃金率、親同居、子育て規範を考慮後には、若い世代で就業継続が減っていること、そして非正規化が大きい影響を及ぼしていることを政策担当者は改めて理解しないとならないのである。

この発見は、重い課題を提示している。近年、「正社員」として就業できる女性が若い年齢層で減少している。これは、出産に対する社会的な保護が及ばない若者が増えたことを示している。出産に対する社会的保護は正社員という働き方を中心に拡充されてきたからである。少子化対策、若い世代の支援が言われながらも、若い世代には現実には支援が届いていないこと、支援を受けられる若者と受けられない若者の二極化が起きている事実は重い。育児休業制度等の仕事と家庭の両立支援策は、非正社員も対象にしないと人口全体では効果を発揮しない状況になった。

また、子どもが小さいうちは母親が子育てに専念すべきという価値観は、強い肯定は大きく後退したものの、ゆるい肯定を含めると現在も広く支持されている。こうした考えは、2002年調査当時30歳未満の若い世代でむしろ上昇する傾向があった。しかし子どもを実際に持った30歳未満の層に限定すると、他の世代に比べ反対意見が強いという傾向も見られた。換言すれば、母親育児役割の肯定は日本で根強いものがあり、若い層ほど、「母親による育児」に対する憧れの的な肯定がある。しかし現実には子どもを持った場合には、29歳以下の層ほどさまざまな困難を感じているようである。また、20歳代の女性で「母親による育児」への支持が高いことは、現状のままでは今後も就業継続者がそれほど増えない要因となる。こうした価値観を尊重して、出産退職後に子どもがある程度の年齢になったら再就職するという形で、仕事と家庭の両立を支援する方向性も重要となるだろう。また短時間勤務等、子どもと過ごせる時間を保障

する制度について内容・対象者ともに拡充を行い、仕事を続けながらも十分子どもと向き合えると感じられる労働環境づくりも重要だろう。そうした環境が広く実現すれば、出産を乗り越えての切れ目ない就業継続をする者の増加につながると考えられる。

総括すると、妊娠時に正社員の職に就いていた若い世代では、出産後も就業継続が増えているとはいえ、女性全体を見た場合には、2002年時点では、大きいうねりとしての傾向的な変化は起きていなかった。

さて、この調査が行われた2003年以後、どのような変化がすすんだのだろうか。これについては稿を改めることとしたいが、いくつかの統計を簡単に示すこととする。政府は「はじめに」で述べたように、一層の両立支援策の拡充をすすめた。政策拡充を受けて、その後に出産女性の正社員継続が増えたかどうか、見方は分かれている。効果があったとするのは川口（2011）や脇坂（2011）である。川口は『雇用動向調査』や『就業構造基本統計調査』等の集計統計を用いて間接的に、また脇坂は労働政策研究・研修機構（2011）の調査結果を引用して、2005年以降は女性の出産をはさんだ就業継続が増えたとした。一方、安部（2011）は1982年から2007年の『就業構造基本統計調査』の分析から、女性の労働力率の高まりは未婚率の高まりによるものであり、有配偶率者の正規雇用就業率は高まっていないとした。

その後、『第14回出生動向基本調査』（2010年実施）の結果概要が2011年秋に発表された。この調査では、第1子を出産した女性の産前産後休業利用の推移を1980年代から2010年までみることができる。その数字は2005～09年の出産においても2割であり、1980年代、90年代と同水準である（国立社会保障・人口問題研究所2011）。つまり産前産後休業をとる者のうち、続けて育児休業をとる者はこの間大幅に上がったことをこの統計は示したものの、出産人口全体に占める常用雇用者の就業継続は、2005～09年では特段上がっていなかったということに

なる。2004～07年の景気拡大期においても若年者の非正規雇用化は止まらずに趨勢的に拡大したこと（永瀬・水落2011）は、産前産後休業による就業継続率が上がらない理由の1つであろう。また永瀬・山谷（2011）は、2008年における大企業勤務の20歳代後半から30歳代前半の大卒未婚女性への聞き取りを行い、思いがけない結果を得ている。育児休業等の制度が整い、人的資本が高く交渉力もあると想像されるこのグループでも、出産後の就業継続見通しの不安が高かったことである。

しかしその後、新しいデータが2012年12月に出された。厚生労働省『21世紀出生児縦断調査』の22年出生児の結果である。2010年5月に生まれた第1子の6か月時点の状況を、9年前の調査である2001年10月に生まれた第1子の6か月時点の状況を比較すると、母親の出産1年前の正社員（有業）比率は、47.2%（73.5%）から51.6%（78.8%）と若干上がり、さらに出産後半年時点の正社員（有業）比率は、17.8%（24.6%）から28.6%（36.6%）に、いずれも10%ポイント上昇したことが示され、これは筆者にとって大きい驚きであった。

その後、永瀬（2013）は、2002年から2010年の厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の個票分析を行い、2010年開始のパネル調査についても、2010年開始の調査である『21世紀出生児縦断調査』と同じ結果、すなわち2009～2010年の出産で不連続に就業継続が増えたという結果を得た。永瀬（2013）は、それは、2010年からの101人以上の事業所での短時間勤務の義務化の影響、すなわちより柔軟な労働時間の選択肢が拡大した影響としている。

また、お茶の水女子大学による近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業による全国調査（2011年実施、917票、回収率33.3%）でも、1973～1985年生まれ（26～38歳）について、世代による差は出ていないが、最近の出産では確かに継続が増えていることを示した。この調査を中小企業という視点から分析した山谷（2013刊行予定）は、第1子出産前有業者を分析する

と、出産後の正社員継続率は、最近の出産ほど企業規模にかかわらず上がる傾向があること、しかし大企業の方が高く、中小企業では出産後はパートに転換して働く傾向が強まったことを指摘している。

以上を総合すると、第1子出産後の正社員継続については、2009～2010年を境について出産人口にしめる水準が明確に上昇をはじめたのではないかと考えられる。しかし出産そのものが増えるかどうかは、まだこれからの調査が待たれる。

本稿が示す政策的に重要な点は、非正規就業にも仕事と子育ての両立を支援する各種制度の利用可能性を広げることである。2005年より、非正社員も一定条件を満たせば育児休業が取得可能にはなっているが（注5参照）、権利はきわめて限定的である。両立支援の中心となる育児休業および育児休業給付金を受け取れる権利を非正規就業にも広く与えることは意義深いと考えられる。非正社員に対する社会的な保護を正社員に対するものに近づけることで、正社員と非正社員の格差を縮小することが重要であろう。また、そうした支援と並行して保育園の受け入れ拡充も望まれる。日本では子育ては自らの手でと考える女性が多く、正規就業であれ非正規就業であれ、子育てに力を入れたいという価値観と齟齬をきたすことなく働き続けられる環境を作っていくことが喫緊の課題である。

引用文献

安部由起子, 2011, 「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』第53巻10号, 12-24ページ。
 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ページ。
 今田幸子・池田心豪, 2006, 「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」, 『日本労働研究雑誌』No.553, 34-44ページ。
 岩澤美帆, 2004, 「妻の就業と出生行動：1970～2002年結婚コーホートの分析」, 『人口問題研究』第60巻第1号, 50-69ページ。
 大沢真知子・鈴木春子, 2000, 「女性の結婚・出産および人的資本の形成に関するパネルデータ分析：出産退職は若い世代で本当に増えているのか」, 『季刊家

計経済研究』, 第48号, 45-53ページ。
 川口章, 2011, 「均等法とワーク・ライフ・バランスー両立支援政策は均等化に寄与しているか」『日本労働研究雑誌』第53巻10号, 25-37ページ。
 国立社会保障・人口問題研究所, 2011, 『第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査：夫婦調査の結果概要』(<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.asp>)
 佐藤一磨・馬欣欣, 2008, 「育児休業法の改正が女性の就業継続に及ぼす影響」, 樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携21世紀COE編, 『日本の家計行動のダイナミズムⅣ』慶応大学出版会, 119-139ページ。
 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ページ。
 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, 46-62ページ。
 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』第59号, 56-63ページ。
 武石恵美子, 2011, 「働き方と両立支援策の利用」, 樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成：少子社会を変える働き方』, 東京大学出版会, 173-194ページ。
 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）, 2006, 『少子化社会に関する国際意識調査報告』(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousal7/kokusai/index.html>)。
 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, 1-18ページ。
 永瀬伸子, 2003, 「何が女性の就業継続を阻むのか」, 『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』, 日本労働研究機構調査研究報告書, No.157, 194-209ページ。
 永瀬伸子, 2007, 「少子化にかかわる政策はどれだけ実行されたのか？保育と児童育成に関する政策の課題」財務省財務総合政策研究所編『フィナンシャル・レビュー』第87号3-22ページ。
 永瀬伸子, 2008, 「女性の就業をめぐる状況：90年代後半の雇用流動化と規制改革はどう女性労働を変えているのか？」宮本みち子・船橋恵子編『雇用流動化の中の家族』ミネルバ書房, 55-76ページ。
 永瀬伸子・守泉理恵, 2011, 「1990年代から2000年代に

- 大卒女性の就業継続行動はどう変わったか：26～33歳を対象とした聞き取り調査より」、『生活社会科学研究』、第17号、1-21ページ。
- 永瀬伸子・水落正明、2011、「若年層は経済回復期に安定雇用に移行してきたのか：前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学研究』第18号27-45ページ。
- 永瀬伸子・山谷真名、2011、「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安：コース別人事に着目して」『キャリアデザイン研究』第7巻185-197ページ。
- 永瀬伸子、2013、「女性のキャリアと出産：近未来事業および21世紀成年者縦断調査の結果から」日本人口学会 於札幌市立大学 6月1日。
- 樋口美雄、1994、「育児休業制度の実証分析」、社会保障研究所編、『現代社会と社会保障：結婚・出生・育児』、東京大学出版会、181-204ページ。
- 樋口美雄・阿部正浩、1999、「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング：固定要因と変動要因の分析」、樋口美雄・岩田正美編、『パネルデータからみた現代女性：結婚・出産・就業・消費・貯蓄』、東洋経済新報社、25-65ページ。
- 樋口美雄、2007、「女性の就業継続支援策：法律の効果・経済環境の効果」、『三田商学研究』第50巻第5号、45-66ページ。
- 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、2-19ページ。
- 守泉理恵、2011、「日本における少子化対策の展開：1990～2011年」、高橋重郷編、厚生労働科学研究費補助金『家族・労働政策等の少子化対策が結婚・出生行動に及ぼす効果に関する総合的研究』、平成20-22年度総合報告書、37-46ページ。
- 森田陽子・金子能宏、1998、「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」、『日本労働研究雑誌』No.459、50-62ページ。
- 森田陽子、2006、「子育てに伴うディスインセンティブの緩和策」、樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編、『少子化と日本の経済社会：2つの神話と1つの真実』、日本評論社、49-80ページ。
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136。
- 脇坂明、2011、「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」『日本労働研究雑誌』第53巻10号、38-51ページ。
- 山谷真名、2013予定、「中小企業における女性のキャリア形成—大企業との比較—」『キャリアデザイン研究』
- Berger, Laurence M. and Jane Waldfogel, 2004, "Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States", *Journal of Population Economics*, Vol.17, No.2, June, pp.331-349.
- Gregg, Paul, Maria Gutierrez-Domenech and Jane Waldfogel, 2007, "The Employment of Married Mothers in Great Britain: 1974-2000" *Economica*, Vol.74, Issue 296, pp.842-864.
- Klerman, Jacob Alex and Arleen Leibowitz, 1999, "Job Continuity Among New Mothers", *Demography*, Vol.36, No.2, pp.145-155.
- Hay, J., 1979, "An Analysis of Occupational Choice and Income", Ph.D. Dissertation, Yale University.
- Han, Wen-Jui, Christopher Ruhm, and Jane Waldfogel, 2009, "Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave-Taking", *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol.28, No.1, pp.20-54.
- Leibowitz, Arleen, Jacob Alex Kerman and Linda J. Waite, 1991, "Employment of New Mothers and Child Care Choice: Differences by Children's Age", *The Journal of Human Resources*, Vol.27, No.1, pp.112-133.

注

- 1) 出生動向基本調査では、従業上の地位として「正規の職員」という用語を使っているが、ここでは便宜的に「正社員」と表記する。
- 2) 例えば守泉（2005）では、本稿と同じ第12回出生動向基本調査・夫婦調査の有子女性について学校卒業後から現在までの従業上の地位の変化を集計している。それによると、学卒直後に正規職員が84.6%を占めるのに対し、結婚を決めた時は68.9%、第1子の妊娠が分かった時は37.6%、第1子が1歳になったときは15.4%へと正規職員の割合が低下している。
- 3) 未婚女性と有配偶女性を合わせて人口全体で見た場合についても、正社員比率は一番若い世代で大幅に下がっている（永瀬2008）。
- 4) 本稿で用いている第12回調査実施当時（2002年）でも、例えば育児休業制度の規定有無を見ると、500人以上企業で99.2%、100～499人企業で93.6%なのに対し、30～99人企業では78.0%、5～29人企業では57.5%と規定ありの割合が低くなっている。
- 5) 2004年改正法（2005年施行）から、育児休業の取得資格が一定条件を満たす有期雇用者にも与えられるようになった。ただし、休業開始時にはその事業

者のもとで1年以上の雇用継続の実績があり、かつ、休業終了後、同一事業主のもとでの労働契約が更新されて3年以上雇用が継続する見込みがある者、あるいは、休業開始時にその事業者のもとで3年以上の雇用継続の実績があり、かつ、休業終了後同一事業主の元で1年以上雇用が継続する見込みが有る者

に限られている。よって、かなり安定した非正規雇用者のみに育児休業の権利が与えられていると言ってよい。

キイ・ワード

女性労働，就業継続，世代，育児休業法

Females' Labor Force Participation Following the First Child Birth:
Why Small Increase despite the Protective Law Changes in Japan

Nobuko NAGASE
Rie MORIIZUMI

The purpose of this paper is to analyze changes in Japanese female employment following marriage and the first childbirth using the *National Fertility Survey of 2002* conducted by National Institute of Population and Social Security Research. The survey is conducted to nationally representative samples of wives of married couples under the age of 50 in Japan with 7,916 samples (response rate of 87.8%). It has retrospective questioning on the work status at marriage, at the pregnancy of the first child, and at the age when the first child is one year old. The survey covers cohorts that initiated their work before and after the enactment of the Equal Employment Opportunity Law of 1986, its amendment enacted at 1999, as well as the enactment of Child Care Leave Law of 1992, and its amendment enacted at 1995, 1999, 2001. Work continuation, especially work continuation of *seishain*, or formal work status, at the first child birth is of much interest. Under the Japanese long term employment practices, reentry to *seishain* sector, the better paid employment status without termination of contract, is difficult once a worker has a long period of non-employment.

Our analysis showed that the percentage of women out of labor force at marriage, and at the pregnancy of the first child, showed a decreasing trend for the younger cohort. However, no trend was seen when the first child is of age one. More than 70 percent of mothers were found to be out of labor force, while those with *seishain* work was around 16 percent for different cohorts when their first child is of age one.

We made probit estimation of whether one has *seishain* work or not when the first child is of age one. High estimated wage rate as well as the dwelling in extended families increased probability to have *seishain* work. On the other hand, husbands' high income, husbands' higher education, and the belief that mother should stay home with infants decreased females' probability to have *seishain* work. The passage of supportive laws as measured by cohort effect showed a nonsignificant negative sign on the probability to have *seishain* work after the first child birth for the younger cohorts, for those who had *seishain* work at pregnancy. However, when the analysis was enlarge to the total population, the sign became significantly negative, and it was found that the probability to have *seishain* work after child delivery was five to seven percent lower for the younger cohort.

This is due to a rapid change in the labor market, a large increase in nonstandard employment of young cohorts who entered the labor market in the late 90's. Since the Japanese social protection law concerning work and family mostly covers those with *seishain* work, the cohort effect was small but significantly negative when the total population was dealt with, since younger cohorts are more likely to enter workforce as non *seishains*. Our analysis suggests that the government should include non-standard employees in its social protection scheme, in order to support the child-rearing of the younger working population.