

出産退職と育児休業 —女性のキャリア継続に向けて—

(独) 労働政策研究・研修機構
副主任研究員 池田心豪

問題

◎女性の活躍の両輪

- ・男女の職域統合（→働きがい）
- ・仕事と家庭の両立支援（→働きやすさ）

⇒両立支援の柱として育児休業が普及・拡大

→1991年：育児休業法制定→取得率上昇

（1996年49.1%→2008年90.6%→2013年83.0%）

→樋口（1994）・富田（1994）をはじめ、多くの研究が、育児休業制度に女性の就業継続率を高める効果があることを指摘

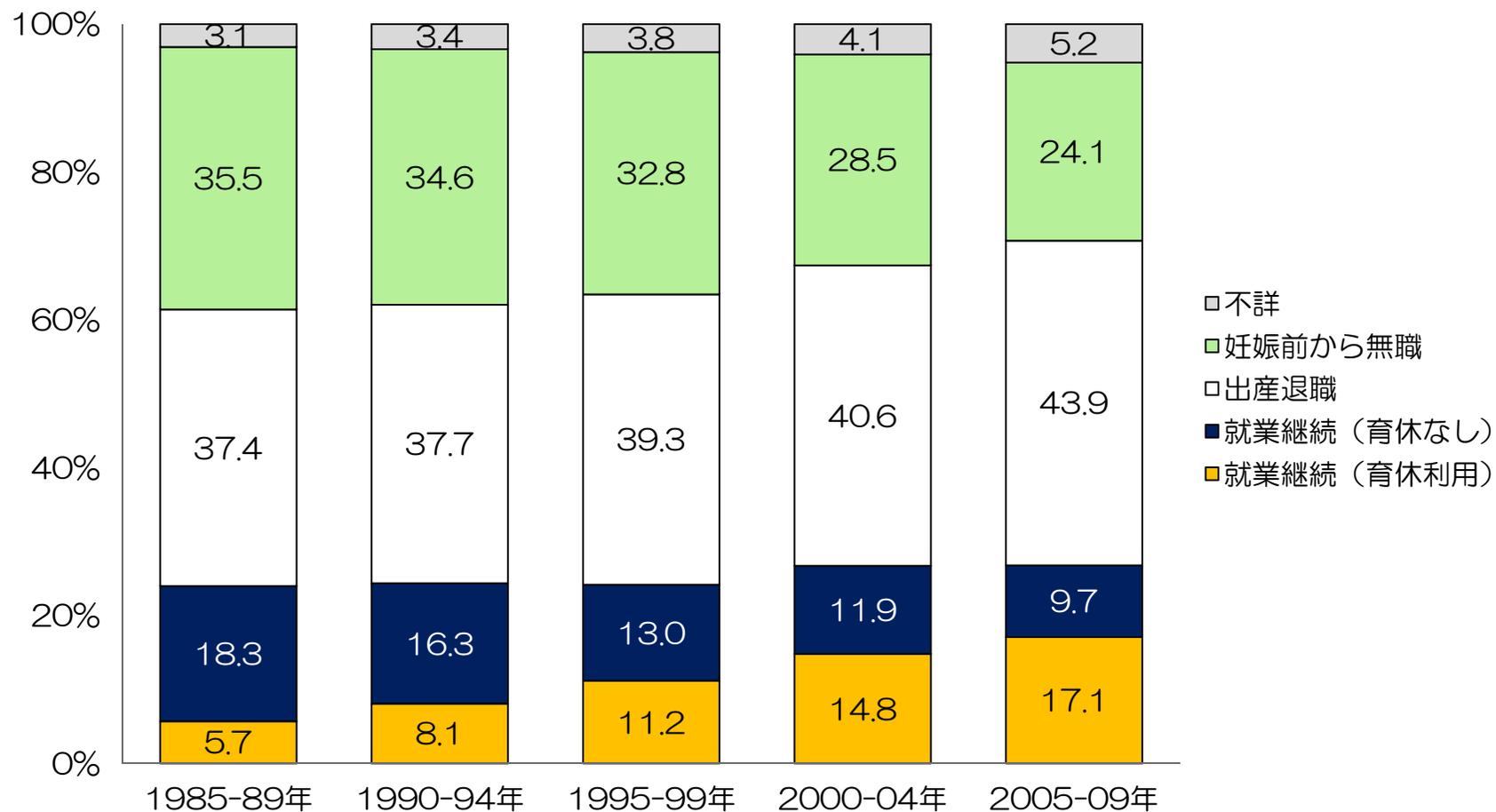


しかし、第1出産前後の就業継続率は上昇していない



なぜ？

図表1 第1子出産前後の就業継続率



資料出所：「第14回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 2010年）

先行研究の知見

◎企業の問題：育児休業を取得しにくい

- ・ 正規雇用（無期雇用）：制度はあっても利用しにくい
例）樋口（2007、2009）
- ・ 非正規雇用（有期雇用）：制度適用外（という誤解）
例）今田・池田（2006）

⇒育休取得促進策の強化

◎2005年施行次世代法の認定マーク（くるみん）

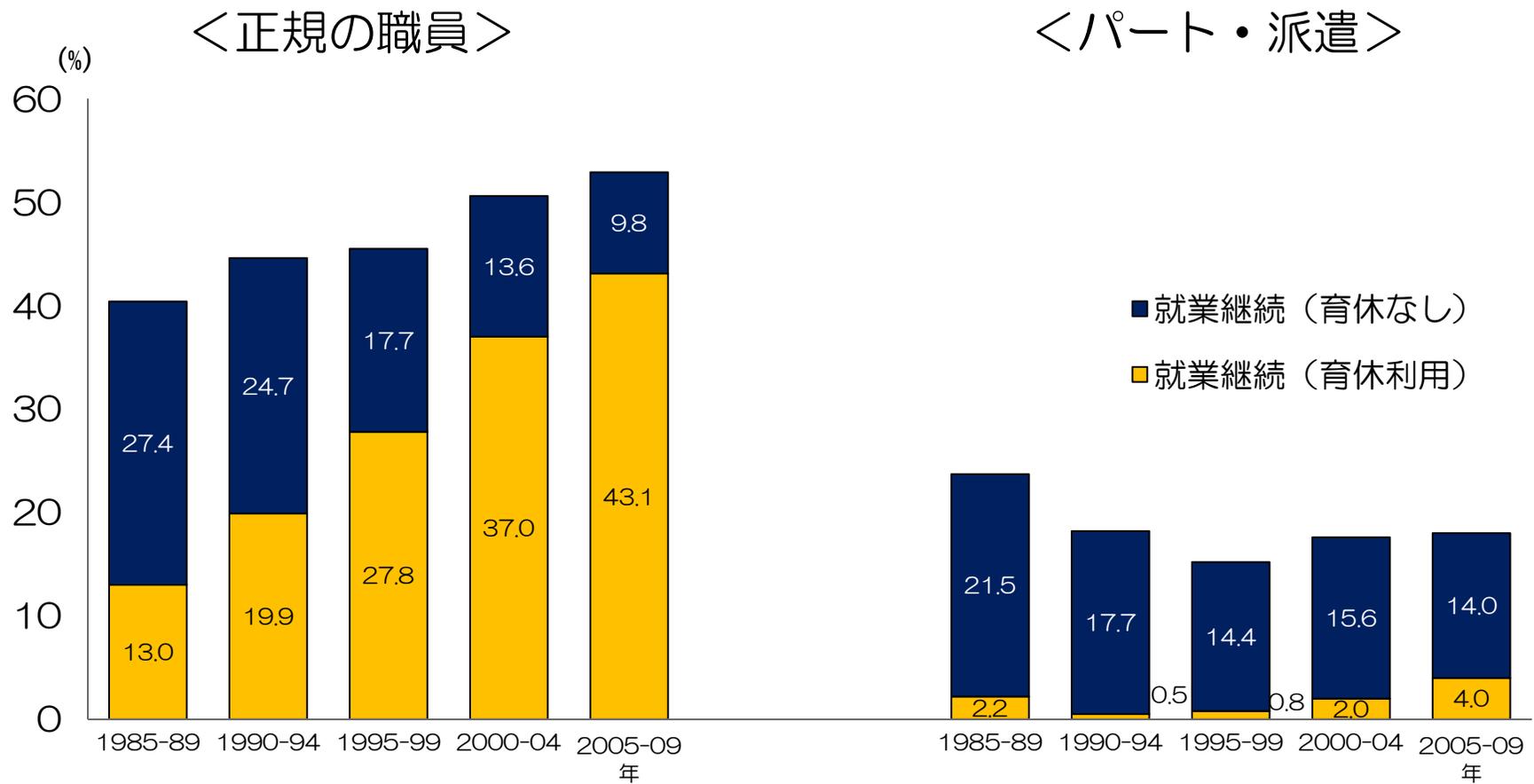
取得の要件に女性の育児休業取得率70%

◎2005年施行改正育児・介護休業法から

有期契約労働者に育児休業の対象拡大

※平成不況からの脱却による雇用回復も追い風に

図表2 第1子出産前後の就業継続率 —雇用形態別—



資料出所：第14回出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所 2010年）

育休を取れないと就業継続できない？

◎「育児休業を取りにくい」と言われていた1990年代も育休取得率は上昇し、正規雇用の就業継続率は上昇

◎正規雇用においては、「就業継続（育休なし）」の低下が就業継続率の上昇幅を小さくしている。

◎非正規雇用においては、現在も就業継続者の大多数が「就業継続（育休なし）」

⇒問題は、「育休を取りにくい」ことではなく、「育休を取れないと就業継続できない」ようになってきていることでは？

育休を取らずに就業継続できる？

育児休業とは…

(本来) 産休明けに復職できない女性の雇用継続保障
→就業継続という目的のための手段の一つ

= 選択肢の一つ (武石 2011)

= 産休明けに復職できるなら育休は不要

→同居親の支援や0歳児保育を利用して

産休明けに復職する女性は今もいる

⇔親との同居率の低下や保育所不足が

育休の必要性を高めている

→そもそも“産休明けに復職”ということを選択肢として考慮している？

産休と育休の関係

- 産前産後休業（産休）：労基法が定める義務
- 均等法：妊娠・出産を理由とする解雇・不利益取り扱いを禁止
 - 事業主は産休取得とその後の復職を拒否できない
 - ※ 1985年均等法は育休を事業主の努力義務に
 - 産休明けの復職が基本。育休は上乘せ部分。



1991年の育児休業法制定：育休の規定が均等法から独立。
⇒ これ以降、政府は育児休業を両立支援の柱として強調
→ 少子化対策のもと、育児休業取得を強力に促進

少子化対策と育児休業

2002年「少子化対策プラスワン」

育休取得率の数値目標（女性80%）を明記

→2004年「子ども・子育て応援プラン」でも言及

2005年施行 次世代育成支援対策推進法

次世代認定マーク（くるみん）の要件に

女性の育児休業取得率70%

⇒就業継続支援として、育児休業（育休）は

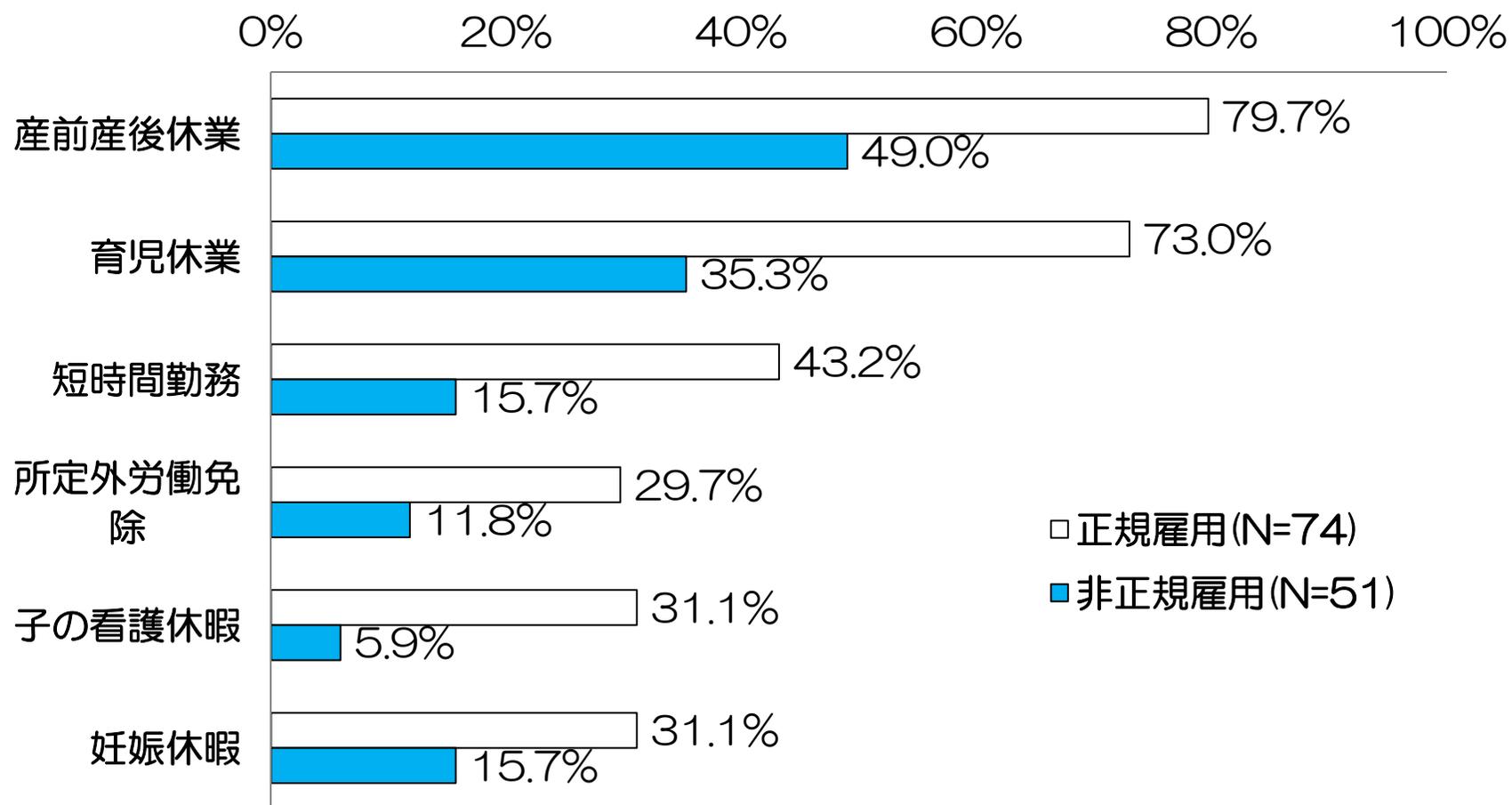
ポピュラーな制度になった

→産休は？：育休とセット？

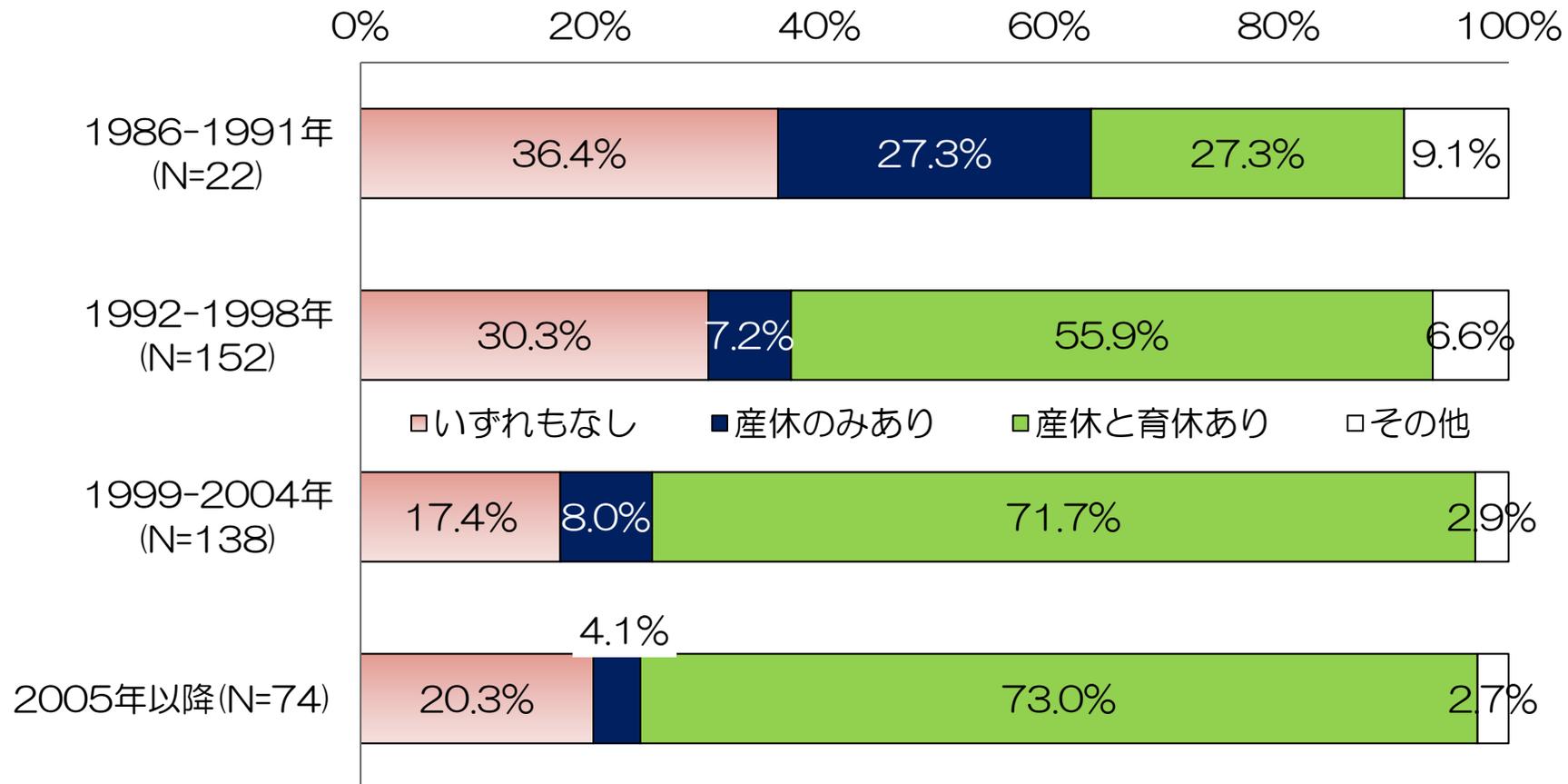
産休と育休の間

- 産休：全女性労働者が対象
- 育休：同一事業主との間に継続的な雇用関係がある労働者が対象（期間雇用者は対象外）
 - 「育休は正社員のための制度」という誤解
 - 本来は「育休はないが、産休はある」という労働者が相当程度いるはず。
 - ⇒ 実際は、「産休も育休もある」労働者と「どちらもない」労働者に二極分化
 - = 「育休ない」→「産休もない」→「退職」
 - ※特に非正規雇用において、この傾向は顕著

図表3 第1子妊娠時勤務先に両立支援制度があった割合—第1子妊娠時雇用形態別—
(2005年以降出産)



図表4 第1子妊娠時勤務先に産休制度と育休制度があった割合—第1子出産年齢別—
(第1子妊娠時正規雇用)



「産休」は産前産後休業の略。「育休」は育児休業の略。「その他」は、育休制度がなく、その他の仕事と育児の両立支援制度と産休制度はあるケース。

正規雇用の“産休・育休”

- 正規雇用の育休：制度はあるが利用しにくい
 - ◎ 育児休業取得実績がある企業においても、
実際の取りやすさにバラツキがある
 - 育休を取れないとき、どうする？
 - ① 産休明けに復職する
 - ② 辞める
 - 周りに育休取得者がいて、就業継続手段として育休が強く意識されるようになると、①を考慮せずに②を選択する女性が増えるのでは？
＝ 育児休業取得実績のある企業ほど、
①の可能性は考慮されない？

図表5 第1子出産時点雇用の有無と
育児休業取得の規定要因
(多項ロジスティック回帰分析)

被説明変数 (BM:退職)	育児休業取得して継続			育児休業取得せずに継続		
	係数值	標準誤差	オッズ比	係数值	標準誤差	オッズ比
第1子出産時同居親有無	-.530	.403	.589	.336	.453	1.400
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	-.659	.343	.517	-.841	.419	.431 *
自分の母親の就業継続有無	.809	.339	2.245 *	.910	.411	2.485 *
第1子妊娠時勤務先産休制度有無	.916	.870	2.499	2.565	.600	12.995 **
第1子妊娠時育児休業取得の前例有無 (BM:制度なし)						
制度あり・前例あり	2.068	.771	7.905 **	-2.283	.652	.102 **
制度あり・前例なし	1.494	.783	4.455	-.661	.552	.516
勤務先からの両立支援制度周知有無	1.747	.384	5.738 **	.537	.557	1.711
切片	-4.895	1.466	**	-2.675	1.730	
χ^2 乗値			238.38 **			
自由度			40			
Nagelkerke R2 乗			.585			
N			335			

有無はあり=1、なし=0

** $p < .01$ * $p < .05$

分析対象：第1子妊娠時正規雇用

図表6 第1子出産時点雇用の有無の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	係数値	標準誤差	オッズ比
第1子出産時同居親有無	-.153	.336	.858
第1子出産時居住地(都市部=1、その他=0)	-.851	.294	.427 **
自分の母親の就業継続有無	.739	.289	2.095 *
第1子妊娠時勤務先産休制度有無	2.381	.522	10.816 **
第1子妊娠時育児休業取得の前例有無(BM:制度なし)			
制度あり・前例あり	-.262	.474	.769
制度あり・前例なし	-.309	.482	.734
勤務先からの両立支援制度周知有無	1.605	.359	4.978 **
定数	-3.416	1.208	.033 **
χ ² 乗値		130.835 **	
自由度		20	
Nagelkerke R ² 乗		.423	
N		345	

有無はあり=1、なし=0 **p<.01 *p<.05

分析対象：第1子妊娠時正規雇用

まとめ

- 育児休業取得率が上昇しても、第1子出産前後の就業継続率が上昇しないのはなぜか？
→ 「育休を取らずに就業継続」する女性の減少



女性の就業継続拡大のために

- ① 誰もが育休を取れる職場づくり
- ② 産休明けの復職という選択肢の復権

→①は重要だが、固執するのは非効率では？

本来の最低ラインは②

=目的は「休むこと」ではなく「復職すること」

→特定の制度の利用が自己目的化することなく、
臨機応変に就業継続できる支援態勢の構築を

参考文献

- 池田心豪（2014）「勤務先の育児休業取得実績が出産退職に及ぼす影響－育児休業を取得しない女性に着目して」第15巻2号, 4-19頁
- 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』553号,34-44頁
- 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』第58巻242号,2-21頁
- 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頁

参考文献

- 富田安信 (1994) 「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」 『大阪府立大学経済研究』 第40巻1号,43-56頁
- 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—結婚・出生・育児』 東京大学出版会, 181-204頁
- 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5号,45-66頁.
- 樋口美雄(2009) 「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済」 武石恵美子編著 『叢書・働くということ 第7巻 女性の働きかた』 ミネルヴァ書房,106-130頁
- 前田正子 (2004) 『子育てしやすい社会—保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』 ミネルヴァ 書房.