

# 出産が女性のキャリアに与える影響

## The Impacts of the childbirth on the career development for women

横山真紀（お茶の水女子大学大学・院）

Maki Yokoyama (Ochanomizu University)

[g1570405@edu.cc.ocha.ac.jp](mailto:g1570405@edu.cc.ocha.ac.jp)

### 1. 研究の背景と目的

男女雇用機会均等法が施行されてから既に 30 年以上、育児休業が義務化されてから四半世紀が経過した。その間、女性の労働はどのように変化し、また、変化しなかったのか。

変化した点として、育児休業を利用した就業継続の増加を挙げることができる。これまで就業と家庭の両立のために、育児休業や短時間勤務制度を始めとする様々な施策導入が促され、義務化されてきた。『雇用均等基本調査』（厚生労働省）の前々身である『女子雇用管理基本調査』では、1993 年に 48.1%だった育児休業取得率が、2015 年には 81.5%まで大きく上昇している。ただし、ここには出産前に仕事を辞めてしまった出産退職が含まれていないため、雇用されていない女性や出産退職者も含めた『出生動向基本調査』（厚生労働省）を見ると、育児休業を取得して就業を継続している女性の割合は 1985～89 年の 5.7%から、2010～14 年の 28.3%と同じように上昇が見られる。

一方で、変化しなかった点として、就業継続率自体はそれほど上昇していないという点を挙げることができる。前出の『出生動向基本調査』によると、第 9 回調査（1987 年）では第一子出産前後の退職は 37.3%、2010 年の第 14 回調査では 42.8%とむしろ出産退職が増加している。最新の第 15 回調査においては 33.9%となり、第 14 回調査に比べると減少したが、この 30 年間の変化という、より長期的な視点で見るとそれほど大きく変化したとは言えない。

### 2. 研究の目的

本稿は、男女雇用機会均等法施行後に変化した女性の働き方に注目する。育児休業を取得して就業継続した女性の割合が増加していることに着目し、就業継続した女性のその後のキャリアという視点から、育児休業を利用することが女性の賃金にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることを目的とする。具体的には、育児休業や短時間勤務制度などの両立支援策の利用が女性の賃金にどのような影響を与えるのかを社会調査データの二次分析によって明らかにする。

### 3. 使用するデータ

国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』の第 14 回調査（2010 年）を用いる<sup>1</sup>。

### 4. 先行研究

これまでの両立支援策と女性の就業に関する研究では、育児休業制度、短時間勤務制度などの両立支援策が女性の就業継続を促すことが確認されている（例えば滋野・大日,1998; 駿河・張,2003 など）。では、それらの両立支援策は、女性の昇進に対してはどのような影

<sup>1</sup>使用する「出生動向基本調査」の個票データは、文部科学研究費補助金（基盤研究（A））「結婚・離婚・再婚の動向と日本社会の変容に関する包括的研究（研究代表者岩澤美帆、課題番号 25245061）」のもとで、統計法第 32 条に基づく二次利用申請により使用の承認（平成 25 年 10 月 30 日）を得たものである。

響を与えているのだろうか。松繁・竹内（2008）では、両立支援策の充実は女性の勤続を伸ばす効果があること、そして、そのことを通じて女性の昇進を促し、給与を高めているという間接的な筋道があることが示されている。

しかし一方で、法定期間を超える長期の育児休業は女性の管理職登用を阻害する可能性があることも指摘されている（伊岐，2012）。労働政策研究・研修機構（2013）は、1970年以降生まれの女性の13カ月以上の育児休業の取得が管理職登用においてペナルティがあることを示している。また、矢島（2014）では、企業アンケート（n=359）において、労働者が育児休業（子が1歳まで）と短時間勤務（子が3歳まで）をフルに利用した場合の「中長期的なキャリア形成への影響」に「全く影響しない」16.4%、「あまり影響しない」33.6%であった一方で、「どちらとも言えない」31.2%であったことが示されている。

## 5. 分析の枠組み

阿部（2005）では、退職による機会費用の高い高学歴者や長期勤続者が育児休業を利用し就業継続することが示されている。高学歴であり、勤続年数が長いような人的資本の高い女性が育児休業を利用して就業継続しているとしたら、彼女たちは管理職候補者でもあるはずである。そのような女性が育児休業や短時間勤務制度を取得して就業継続をした場合、その後の賃金や昇進にはどのような影響があるのか。それとも影響はないのか。本稿は、育児休業や短時間勤務制度などの両立支援策に着目し、それら制度の利用がその後の賃金や管理職への昇進にどのような影響を及ぼしているかを、職種別に、制度を利用しなかった女性と利用した女性、また男性との比較から明らかにする。

## 6. 本稿の特徴

これまで育児休業などの両立支援策が多くの先行研究で女性の就業継続を促進する効果があることが示されていたが、本稿はその視点に加えさらに、両立支援策を利用した就業継続が女性のキャリアにどのような影響を与えたのかという、就業継続のみではなくその後の女性のキャリア発展まで考慮した点がこれまでの研究蓄積に資する点である。

### 【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
- 伊岐典子（2012）「企業における女性管理職登用の課題について—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から—」JILPT Discussion Paper Series 12-04.
- 滋野由紀子・大日泰史（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
- 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
- 松繁寿和・竹内真美子（2008）「企業内施策が女性従業員の就業に与える効果」『国際公共政策研究』Vol.13, No.1
- 矢島洋子（2014）「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のありかた」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会
- 労働政策研究・研修機構（2013）『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）—分析編—』調査シリーズ No.119