

# キャリア継続と両立支援

## —女性の活躍機会の拡大に向けて—

池田 心豪

労働政策研究・研修機構 副主任研究員

### 女性の活躍と両立支援

本稿では、キャリア継続の観点から、女性の活躍機会が拡大するための課題を示したい。広く知られているように、日本では、結婚や出産を機に退職する女性が多く、女性の年齢別労働力率はM字型のカーブを描く。この就業中断が、女性の活躍機会を制約していることは様々なところで指摘されている。継続的に職業キャリアを形成する女性が増えることは、女性の活躍が広範に拡大するための重要な条件である。

それにしても、なぜ今、女性の活躍が問題なのか。国際的な女性差別撤廃の動向を受けて、日本でも1985年に男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）が制定されている。1997年改正均等法からは「ポジティブ・アクション」として、人

事労務管理における男女の区別を積極的に撤廃することを企業に求めてきた。今日の「女性の活躍」も、中核は、男女の職域を統合し、管理職など指導的地位につく女性を増やすことにある。その意味で、この問題は今にはじまったことではない。同じことはキャリア継続についてもいえる。仕事と育児の両立支援は、その中心に位置する施策であるが、育児休業法が制定され、育児休業が企業の義務となったのは、1991年のことである。

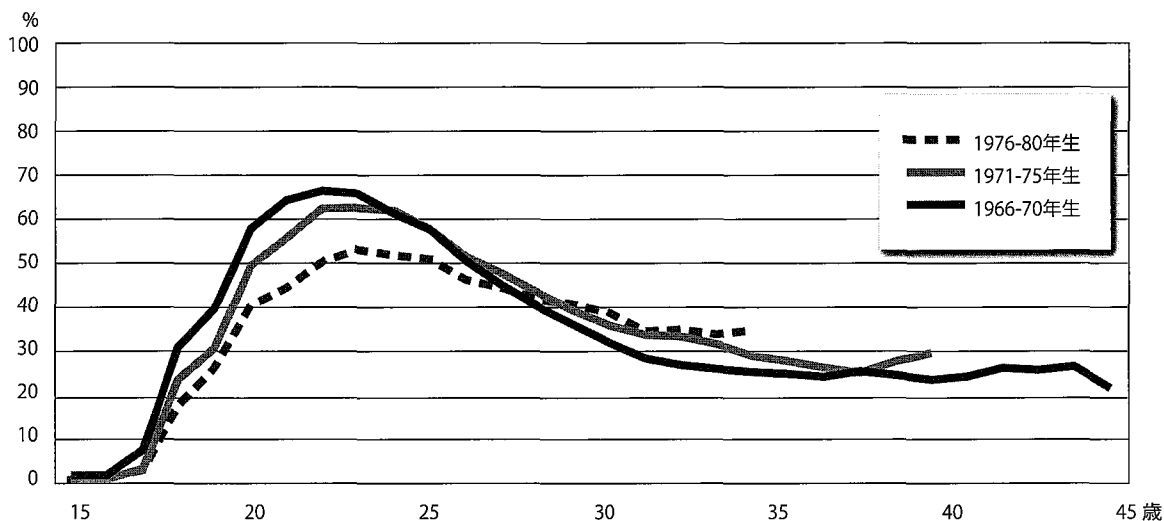
しかし近年は、政府の規制への対応という消極的な目的ではなく、企業の競争力強化という積極的な目的で女性を活用しようという企業が目立ちはじめている。ここが従来と異なるところである。均等法施行後も、1990年代は企業の均等施策が進まなかったことを武石（2006）は指摘している。両立支援についても、樋口（2007、2009）が分析しているように、1990年代を通じて、育児休業制度の普及は進んだが、その利用に企業が積極的であるとはいえなかった。当時の企業にとって、均等も両立支援も政府の規制であり、企業経営上のメリットがあるという認識は一般的ではなかった。だが、2000年代になって、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」という考え方が広がり<sup>1</sup>、両立支援は、人材の確保と定着の促進という積極的な意味をもつようになった。女性の活躍についても、女性の潜在能力を引き出すことによって、男性だけでは生みだせない付加価値を生みだし、企業の競争力を高めようという意図をもって取

#### いけだ しんごう

東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。修士（学術）。専門は 職業社会学。2005年から労働政策研究・研修機構研究員、2011年から現職。

論文に、「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題—仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」（『日本労働研究雑誌』No.599、2010年）、「小規模企業の出産退職と育児休業取得—勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して」（『社会科学研究』Vol.64.No.1、2012年）、「出産退職を抑制する労使コミュニケーション—企業の取組みと労働組合の効果」（『大原社会問題研究所雑誌』No.655、2013年）。

図1 各歳時正規雇用率\* —コホート別—



\*当該年齢時に正規雇用での就業経験がある割合

労働政策研究・研修機構(2011) 14頁から引用

資料出所「女性の働き方と家庭生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構 2010年)

り組む企業が増えつつある。

このように、近年の企業は女性を長期的な労働力として積極的に活用しはじめている。こうした転換がなぜ起きたのか、そして、このことが女性の働き方にどのような影響を及ぼしうるのか、両立支援とキャリア継続をめぐる近年の変化に着目して検討しよう。

## 企業の経営改革と女性活用

仕事と家庭の両立支援を経営戦略としてとらえる発想は、1980年代にアメリカで生まれた。共働き世帯の増加や女性の高学歴化が進んでいた当時のアメリカでは、家事・育児を理由に優秀な女性が退職することは経営にとってマイナスであるという認識が企業に広がりつつあった。その施策として、フレックスタイムやテレワーク、ジョブ・シェアリングといった「柔軟な働き方」を企業は導入するようになった。その後、イギリスでは、1997年の労働党政権発足を機に、政府がワーク・ライフ・バランス施策の整備に取り組み、その企業経営上のメリットを訴えて施策の浸透を図った。このような考え方が、2000年代に日本にも輸入されてワーク・ライフ・バランスへの関心が高まった。

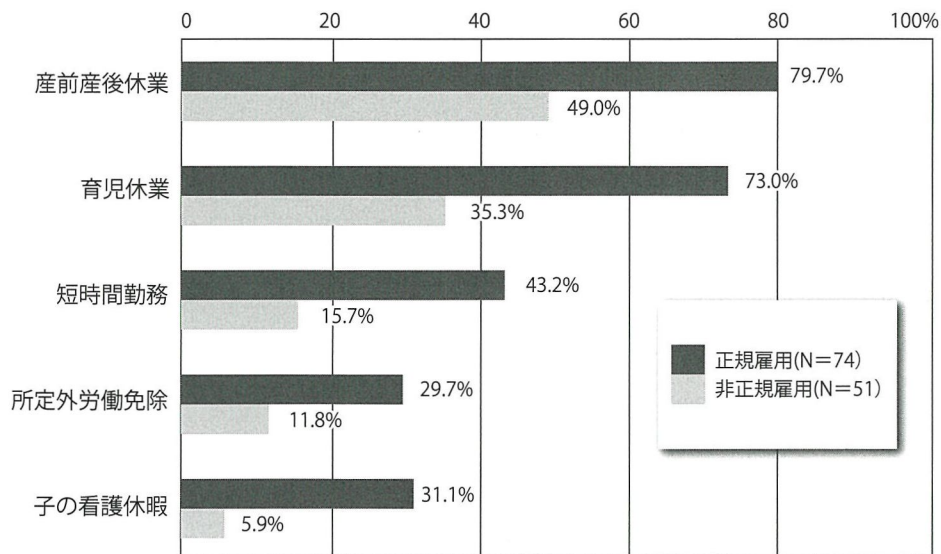
留意したいのは、当時の日本に、この新しい考

え方を受容する変化が起きつつあったことである。日本経済は、1990年代初頭にバブル経済の崩壊を機に、長期的な景気低迷を経験した。そうした厳しい経済環境を背景に、前述の武石(2006)や樋口(2007、2009)が指摘するように、企業は雇用にも前向きになることができず、女性の活用にも積極的ではなかった。しかし、2000年代に入って景気が回復すると、女性の活用についても、積極策に転じる企業が目立つようになった。

その背景として、「正社員の少数精鋭化」をあげることができる。長期雇用慣行を大きな特徴とする日本的雇用システムが女性差別的な性格を有することは、稲上(2005)、武石(2006)、川口(2008)など、多くの研究が指摘している。だが、稲上(2005)と川口(2008)は、企業が経営効率化を図ることによって、女性の基幹的労働力化が進む可能性も論じている。なかでも稲上(2005)は人材活用の観点から、具体的に正社員の少数精鋭化と適材適所の人材配置の影響を指摘する。少ない人数の正社員を効率的に配置するためには、男女を区別していられなくなるということである。

図1が示す女性の正規雇用継続状況は、こうした知見と整合的である。この図は、「1966-70年生」「1971-75年生」「1976-80年生」という3つのコホートについて、各年齢時点で正規雇用就

図2 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)



\*当該年齢時に正規雇用での就業経験がある割合  
 労働政策研究・研修機構(2012) 45頁から引用  
 資料出所) 図1に同じ。

業していた割合(正規雇用率)を示している<sup>2</sup>。前述のように日本の女性の年齢別労働力率はM字型カーブを描くが、中年期はパートタイマーが多数を占める。そのため、正規雇用率のピークは若年期だけの片山型になる。その山の高さを3つのコーホートで比較すると、最年長である「1966-70年生」が最も高い。このコーホートの正規雇用率が22歳でピークを迎えたのは1988-92年である。1986年の均等法施行直後でもあるが、いわゆる「バブル期」に当たる。好景気を背景とする大量採用が、この世代の正規雇用率を押し上げたと考えられる。一方、それより10歳下の「1976-80年生」の22歳は1998-2002年であり、「就職氷河期」に当たる。このコーホートの山が最も低い。企業の採用抑制がこの世代の正規雇用率を下げたと考えることができる。

しかしながら、その後30代の正規雇用率をみると、就職氷河期世代である「1976-80年生」の方が高く、正規雇用のキャリアを継続しているといえる。「1971-75年生」は、その中間に位置するが、3つのコーホートの比較から、傾向として「大量参入大量退出」から「少数参入少数退出」へと正規雇用の労働市場が変化していることがうかがえる。実際に、正社員は長期的な戦力として期待で

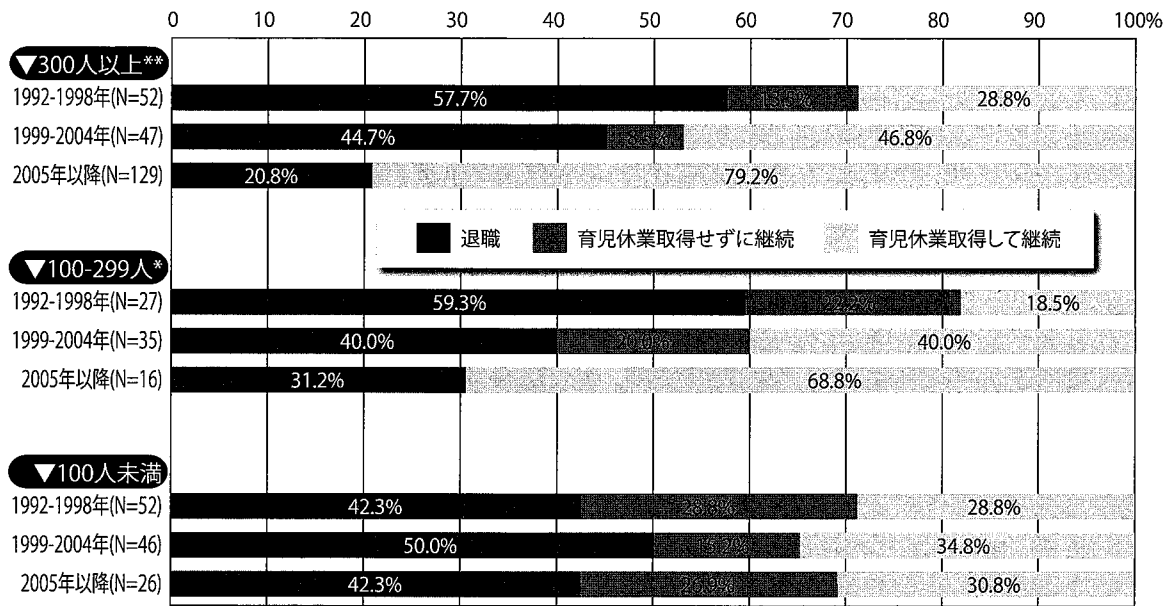
きる人材に絞って採用しており、退職しても良い人は最初から採用しないという企業の声も近年は聞かれる。そのようにして採用された女性は、活躍の機会を与えられている可能性が高い。

## 出産退職と両立支援

こうした変化を背景に、樋口(2009)や国立社会保障・人口問題研究所(2011)が明らかにしているように、正規雇用における出産前後の就業継続率も近年は上昇傾向にある。そして、就業継続率が上昇している企業では、長期的な戦力として女性を効率的に活用するために、女性の活躍をさらに強く意識するようになっている。

仕事と育児の両立を図る労働者は、残業が少なく、休暇を取りやすいといったように育児への影響が少ない働き方を望む傾向にある。その結果として、職域が狭くなり、昇進の機会も制約されることは、人材活用の効率低下を招く。これは、少数精鋭化を進める企業にとって好ましくない。育児期であるか否かを問わず、女性の職域を広げるためには、男性労働者を含む通常の働き方を見直す必要がある。そのような問題意識をもつ企業も現れ始めている。

図3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合—第1子妊娠時企業規模・出産年代別—(1992年以降出産 正規雇用)



\*\*  $\chi^2$ 乗検定は1%水準で有意、\*  $\chi^2$ 乗検定は5%水準で有意  
資料出所) 図1に同じ

しかし、そのようにしてキャリア継続の機会が開かれているのは、今日でもなお一部の女性に限られている。大量採用から少数厳選採用に企業が方針転換したことにより、若年層においても、パートタイマーや派遣社員といった非正規雇用が拡大したことは、広く知られている。その影響を強く受けたのも女性である。そして、非正規雇用の女性は、依然としてキャリア継続の機会が制約されている。

図2をみよう。第1子妊娠時の勤務先にあった法定の両立支援制度の割合を、雇用形態別に示している。期間を定めて雇用される有期契約労働者は、2005年施行の改正育児・介護休業法から新たに育児休業の対象となっている。この点を踏まえて、2005年以降に出産した女性に分析対象を限定している。いずれの制度についても、正規雇用に比べて非正規雇用の割合は低い。看過できないのは、雇用形態を問わず、すべての女性労働者が対象となる産前産後休業(いわゆる産休)があったという割合が、非正規雇用では約半数にとどまることである。非正規雇用の働き方は多様であり、正規雇用と同じ制度を必要としない場合もある。だが、産休制度が「ない」という状況で、出産・育児期に就業継続することは不可能

に近い。それだけ非正規労働者の就業継続機会は制約されているといえる。

また、正規雇用の中でも、勤務先の企業規模が小さい女性は、就業継続機会が制約されていることを図3は示唆している。この図は、第1子妊娠時に正規雇用であった女性の当時の企業規模別出産退職率(妊娠・出産期の退職率)と育児休業取得割合を出産年代(出産した西暦年)別に示している<sup>3</sup>。分析対象は育児休業法が施行された1992年以降の出産者としている。「300人以上」と「100-299人」は出産退職率が低下傾向を示している。反対に、育児休業取得割合は上昇している。100人以上の規模では、就業継続支援として育児休業が機能していることを示唆している。だが、100人未満の企業規模では育児休業取得割合・出産退職率とも変化していない。就業継続機会が拡大しているとはいえないのである。

### 差別禁止と人材活用

「日本的雇用システム」といわれるものの、長期雇用慣行が浸透しているのは、内部労働市場の発達した大企業の正規労働者に限られるという指摘は従来もあった。企業に内部化されている正規労働者

働者と外部労働力である非正規労働者の労働市場は異なる。また、大企業に比べて、小規模企業は労働力の流動性が高いと。その観点から、女性の活躍のあり方も企業規模や雇用形態によって多様であるという見方もできる。

一時的に労働市場から退出することがあっても、外部労働市場が発達していれば、再参入しやすいという面はある。しかし、そのことを理由に、出産退職を迫ることは差別にあたる。妊娠・出産を理由とする解雇・不利益取り扱い、均等法も禁止している。それは企業経営上のメリットの有無とは別の問題である。

女性の就業支援において「均等と両立支援は車の両輪」であるといわれるが、別の観点からみれば「差別禁止」と「人材活用」も両輪である。人材活用の有効性を問わずに差別禁止だけを強調しても、企業にとっては負担である。一方で、人材活用の有効性だけに目を向けるなら、有効性が乏しいと判断された女性は、職場から排除されることになる。経営戦略として企業がワーク・ライフ・バランスや女性の活躍に取り組むアメリカでは、差別禁止の規制も厳しい。この差別禁止という文脈では、企業の取組みに期待することだけでなく、政府による規制の実効性を確保することや、労働者の交渉力を高めることも重要である<sup>4</sup>。そのようにして、広範な女性の活躍機会を広げていくことが、今後の課題である。■

#### 《注》

- 1 詳細は、学習院大学経済経営研究所編（2008）や佐藤・武石（2008）を参照。
- 2 以下で示すデータは、いずれも『女性の働き方と家庭生活に関する調査』（労働政策研究・研修機構 2010年）である。調査対象は全国 30-44 歳の女性 2000 人。調査実施は 2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日。層化 2 段階抽出法により標本を抽出し、訪問留置法で実施した。回収は 1240 件（回収率 62.0%）。調査実施は社団法人中央調査社に委託した。詳細は労働政策研究・研修機構（2011、2012）を参照。調査対象には出産経験のない女

性も含まれるが、本稿は出産経験のある女性を分析対象としている。

- 3 調査票では、第 1 子妊娠時点の就業状況と出産年月、過去の職業経歴における全勤務先の在籍年月を知ることができる。この情報をもとに、第 1 子妊娠時点の雇用就業者が第 1 子出産時点で非就業である場合に出産退職したと判断している。
- 4 池田（2012）の分析結果は、労働者個人の交渉力強化が、小規模企業に勤務する正規雇用において有効であることを示唆している。しかし、同時に、集团的労使関係においては、労働組合に出産退職抑制効果がないことも分析結果は示唆している。

#### 《文献》

- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規
- 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』Vol.50, pp.45-66.
- 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, pp.106-130
- 池田心豪（2012b）「小規模企業の出産退職と育児休業取得—勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して」『社会科学研究』Vol.64 No.1, pp.25-44.
- 稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差—なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房
- 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』
- 佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい。
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房。
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.
- 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.
- 労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書 No.150.