

# 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—

池田 心豪

## 概 要

大企業とは異なる小規模企業の特徴を踏まえた両立支援の推進方法を明らかにするため、従業員数300人以上と100人未満の企業に勤務する女性の出産退職と育児休業取得の規定要因を比較した。分析結果は、(1) 出産退職の規定要因は企業規模によって異なること、(2) 100人未満の企業規模においては、勤務先の育児休業制度の有無とは独立に、勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会の有無が出産退職に影響していること、(3) ただし、勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会に育児休業取得を高める効果は期待できないことを示している。労働者と企業の個別交渉によって就業継続の可否が決まる可能性が高い小規模企業においては、両立支援の取組みを企業に促すという従来の両立支援推進方法だけでなく、勤務先との交渉に役立つ情報を労働者個人に提供することも有効である。だが、このときに育児休業取得を過度に強調せず、産後休業後の早期復職も視野に入れた情報を提供することが重要であるといえる。

### キーワード

就業継続, 出産・育児, 両立支援, 企業規模, 情報提供

## I. 問題

本稿の目的は、小規模企業において妊娠・出産期の退職（以下、出産退職と呼ぶ<sup>1)</sup>）を回避できる女性が増え、出産・育児期の就業継続が拡大するための課題を示すことにある<sup>2)</sup>。

---

<sup>1)</sup> 本稿では、主観的な理由づけにかかわらず、妊娠・出産期の退職を指して「出産退職」と呼ぶ。

結論を先に述べれば、両立支援の取組みを企業に促すという従来の方法だけでなく、労働者個人に両立支援制度の情報を提供することも、小規模企業では有効である。ただし、育児休業取得を過度に強調せず、産後休業後の早期復職も視野に入れた柔軟な対応を促すことが重要である。このことをデータ分析によって示す。

出産・育児期の就業継続を支援する目的で、1992年に育児休業法が施行されてから、就業規則等に育児休業制度の規定がある企業の割合（以下、規定率という。）も、女性の育児休業取得率も大きく上昇した<sup>3)</sup>。しかしながら、規模の小さい企業は育児休業制度の規定率も取得率も相対的に低い（今田・池田 2004, 労働政策研究・研修機構 2009）。従業員数が300人を超える企業は2005年から次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と略す）にもとづく育児支援の行動計画策定も義務づけられている。その対象は2011年から100人を超える企業に拡大されたが、100人以下の小規模企業は努力義務に留まる<sup>4)</sup>。結果として、両立支援の規模間格差は拡大する可能性がある。

これまで小規模企業の両立支援は課題として再三指摘されてきた。だが、実際に両立支援の取組みを小規模企業に促すことは容易ではない。小規模企業は両立支援のコスト負担に耐えられないという指摘から、規制の強化に慎重にならざるを得ない面がある<sup>5)</sup>。また、大企業と小規模企業は両立支援の実態が異なるため、大企業と同じ取組みを小規模企業にも促すことは適切でないという指摘もある。端的に言って「大企業と小規模企業は異

---

<sup>2)</sup> 本稿は、労働政策研究・研修機構（略称 JILPT）が2007-2011年度に実施したプロジェクト研究サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」の成果を基礎にしている。特に、労働政策研究・研修機構（2012b）に負うところが大きく、そこで得た知見をもとに、さらに踏み込んだ分析を行い、体系的な考察をしている。なお、上記の研究において、研究参加者である今田幸子 JILPT 特任研究員と高見具広日本学術振興会特別研究員（所属・肩書きはいずれも当時）から貴重な助言を数多くいただいた。また、本誌匿名査読者からも有益なご指摘をいただいた。記して謝意を表したい。

<sup>3)</sup> 厚生労働省の『雇用均等基本調査』（2006年までの名称は『女性雇用管理基本調査』）で定期的に報告されている育児休業取得率は出産前の退職者を分母に含めていないが、出産前の退職者を含む国立社会保障・人口問題研究所（2007）の分析結果でも、出産した女性に占める育児休業取得者の割合は上昇している。なお、勤務先に育児休業制度がなくても育児・介護休業法にもとづいて育児休業を取得することは法的に可能であるが、脇坂（2002）や今田・池田（2004）が指摘しているように、休業取得者の大半は勤務先に育児休業制度がある。

<sup>4)</sup> 一般に企業規模という場合は、従業員数だけでなく資本金等も考慮されるが、本稿では次世代法など、両立支援に係る政策的背景を踏まえて、従業員数で企業規模を定義している。この観点から、従業員数100人未満の企業を指して「小規模企業」と呼んでいる。

<sup>5)</sup> 脇坂（2001）や森田（2005）は、育児休業にとまなうコスト負担から従業員数30人未満の事業所では女性の採用が抑制される可能性があることを指摘している。

なる」という指摘が政策推進のブレーキとなっている。この状況を打開するために、大企業と異なる小規模企業の特徴を踏まえた両立支援の推進方法を本稿において検討したい。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、次節において先行研究を整理し、本稿の課題を明確にする。その知見を踏まえて、つづくⅢで分析課題と分析方法を提示し、Ⅳでデータ分析を行う。最後にⅤで分析結果を要約し、政策的インプリケーションを示す。分析結果の要点をあらかじめ述べれば、100人未満の企業規模では勤務先の外で両立支援制度について知る機会があった労働者ほど、第1子妊娠・出産期の退職確率は低い。こうした傾向は300人以上の企業規模ではみられない。小規模企業では個々の従業員に個別対応していることが、その背景にあると考えられる。そうした個別対応は、これまで企業の取組み方法として議論されてきたが、労働者の交渉力という観点からとらえなおすことで効果的な両立支援の推進が可能になるといえる。ただし、小規模企業には育児休業取得が難しいところも少なくない。このことを踏まえて、育児休業取得に拘泥せず、産後休業後の早期復職も視野に入れて勤務先と交渉することが重要である。この観点から、有益な情報を労働者に提供する機会の充実が今後の課題であるといえる。

## II. 先行研究のレビュー

出産・育児期の就業継続は女性労働の伝統的なテーマであり、蓄積も豊富な研究分野である。中でも育児休業をはじめとする両立支援制度への関心は高く、様々な研究で分析されている。はじめにその知見を整理し、本稿の分析課題を明確にしよう。

育児休業制度が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を分析した研究は数多くあるが<sup>6)</sup>、その嚆矢といえる樋口（1994）や富田（1994）、その後の樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）、周（2003）、今田・池田（2006）など、いずれの研究も一貫して、育児休業制度には就業継続を高める効果があるとしている。これらの研究は企業規模別の就業継続状況を分析してはいない。だが、その知見を踏まえれば、育児休業制度の規定率が低い小規模企業は、それだけ就業継続の機会が制限されているといえる。

しかし、中小企業を対象とした調査からは<sup>7)</sup>、即座にそうはいえない指摘もされている。たとえば、中小企業庁（2006）は企業規模別の両立支援の実態について、「従業員規模が

<sup>6)</sup> 育児休業制度の研究は海外にもあるが、制度の内容が国ごとに異なるため、日本の研究に焦点を当てる。

<sup>7)</sup> 以下で取り上げる中小企業庁（2006）や渥美（2007）のいう「中小企業」において、具体的に想定されているのは中規模企業より小規模企業であることから、ここでは「中小企業」という言葉を「小規模企業」と同じ意味で使うことにする。

大きいほど制度の整備により対応しており、従業員規模が小さいほど制度は設けずに柔軟に対応している」という企業調査の結果を示し、「中小企業では、仕事と育児を両立させるに当たってのハードルを、制度の整備ではなく、従業員の個別の事情に応じた柔軟な対応で克服している」と解説している（中小企業庁 2006:225）。これと論調を合わせるように渥美（2007）も中小企業の両立支援の柔軟性を利点として強調する。そして、中小企業の方が「両立しやすい」という女性の回答割合は高いという調査結果も報告し、「中小企業は両立支援が遅れている」という「通説」は誤りであるという（渥美 2007:146）。

類似の議論は海外にもある。Pitt-Catsoupes and Litchfield（2001）は、小規模企業（small business）においては、施策や手続きを制度化するより、従業員の特徴やニーズにもとづいてインフォーマルに両立支援を行っているという仮説を、人事労務管理に関する先行研究から導出する。だが、データは仮説を支持しておらず、フォーマルな制度はもとよりインフォーマルな運用についても、小規模企業の実施割合は高いといえないことを報告している（Pitt-Catsoupes and Litchfield 2001:145）。

日本においても、「小規模企業は両立しやすい」といえるか否か議論の余地がある。その理由として、前述の中小企業庁（2006）と渥美（2007）が根拠とするデータに出産・育児期の退職者が含まれていないことを指摘したい。「制度は設けずに柔軟に対応している」というのは企業調査にもとづく見解であり、労働者の認識は異なる可能性がある。また、企業規模が小さいほど「両立しやすい」という女性の回答割合が高いのは、「両立しにくい」女性が多く退職した結果という可能性もある。労働政策研究・研修機構（2009）は、女性個人の経歴データを分析した結果から、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度が勤務先のない労働者は第1子出産前の退職率が高いこと、そして大企業に比べて小規模企業の退職率が低いとはいえないことを示している。その意味では、小規模企業は「制度がなくても柔軟に対応している」とも「両立しやすい」ともいえない。小規模企業においても両立支援の制度化は重要であるといえる。同様の知見は、企業調査を分析した中村（2012）にもみられる。その分析結果は、小規模企業の育児休業取得率が低く、結婚や妊娠による退職率は高いこと、そうした退職率は育児休業等の制度化によって低下する可能性があること、育児休業の制度はないが運用で対応している企業は少数であることを明らかにしている。そして、「中小企業が皆、育児休業制度はないが『運用』でうまくいつている」というのは事実と反すると結論づけて、中小企業庁（2006）を批判する（中村 2012:117）。

しかし、こうした見解の違いは、結局のところ、大企業と小規模企業の共通点と相違点のどちらに着目するかという基本的な認識の違いに行きつく。両者の共通点に立脚する議論は、両立支援の推進のために、大企業と同じ政策を小規模企業にも適用することを説く。対して、相違点に着目する立場は、大企業と同じ取組みを小規模企業にも求めることに慎

重なる姿勢を示す。たとえば、育児休業の制度化を強調する労働政策研究・研修機構（2009）は、小規模企業の両立支援推進にも次世代法の行動計画策定が有効であると主張する。一方、渥美（2007）はその実効性に疑問を呈し、計画策定義務の対象拡大に慎重な姿勢を示す。結果として、基本的な事実認識をめぐる押し問答になるだけである。

この状況を打開するために、以下では、大企業と異なる小規模企業の特徴を踏まえた両立支援の推進方法を検討しよう。そのために、データ分析を行い、出産退職と育児休業取得の規定要因を企業規模別に比較する。

### III. 分析課題と分析方法

#### 1. 使用するデータ

分析に使用するデータは、全国 30-44 歳の女性を対象とした『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<sup>8)</sup>。このデータは、調査対象の過去の職業経歴や育児歴を調査しており、妊娠・出産期の企業規模や当時の職場環境を知ることができる。本稿では、特に退職率が高い第 1 子の妊娠・出産期に焦点を当てる。この観点から、分析対象は第 1 子妊娠時点の正規労働者<sup>9)</sup>とするが、民間企業の企業規模を問題にしていることから、「官公庁・公営事業所」勤務は分析から除外する。分析対象 355 件の第 1 子妊娠・出産期の就業状況と基本属性の基本統計量を表 1 に示す<sup>10)</sup>。次のことを指摘しておきたい。

<sup>8)</sup> 調査実施は 2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日。層化 2 段抽出法により標本を抽出し、訪問留置法で実施した。調査対象は 2000 人、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（2011b, 2012b）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。

<sup>9)</sup> 育児休業法（現在の育児・介護休業法）は育児休業の対象を正規雇用に限定していないが、労働政策研究・研修機構（2011b）が報告しているように、個別企業における制度の有無は正規雇用と非正規雇用で大きく異なる。その影響をコントロールする目的から、本稿では正規雇用に対象を限定する。

<sup>10)</sup> 第 1 子出産時点の雇用の有無は、第 1 子出産の年・月と職歴欄の在籍期間を照合して判断している。なお、ここでいう「雇用」とは調査票の「正規従業員」「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」のいずれかに該当するケースを指す。第 1 子妊娠時は調査票の「妊娠がわかった当時」を指している。ただし、職種と企業規模は、妊娠時の状況を直接把握していないため、調査票の職歴欄の出産前 1 年間の勤務先の情報にもとづいている。この 1 年間に勤め先を移動している場合、出産 1 年前から半年前の間に移動している場合は移動先の勤め先、その後に移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先としている。出産 1 年前はまだ妊娠判明前である

まず、第1子出産時点の雇用率は52.8%であり、残りの約半数が妊娠・出産期に退職している。退職せずに出産時点で雇用の女性のうち育児休業取得者は67.7%である。だが、時系列で比較すれば、近年になるほど、両立支援の浸透によって育児休業取得者は増え、出産退職は減っている可能性がある。その傾向に企業規模の差はあるか、図1をみよう。

図1の黒い帯は、第1子出生年<sup>11)</sup>（以下、出産年代と呼ぶ。）ごとの第1子妊娠・出産期の退職率である。企業規模のカテゴリは、今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2009）など、先行研究の知見を踏まえて「300人以上」「100-299人」「100人未満」とする<sup>12)</sup>。この区分は、次世代法にもとづく行動計画策定が2005年の施行当初から義務である300人超、改正次世代法で2011年から新たに計画策定が義務になった100人超300人以下、改正次世代法においても行動計画策定が努力義務に留まる100人以下という範囲とも重なる。そこ

---

可能性が高く、出産前半年未満の時期は妊娠判明後である可能性が高いためである。後に仮説を示すが、本稿の分析の核となる「勤務先の外からの両立支援制度情報」の質問文は「当時の勤め先以外のところで、育児休業などの両立支援制度について知る機会は、最初のお子さんの出産前にありましたか」である。これに「あった」と回答している場合に「あり」、「なかった」と回答している場合に「なし」としている。育児休業制度の有無については「わからない」という回答もあるが、これは本人にとって実質的になかったに等しいことから、「なし」に含めている。また、勤務先からの両立支援制度の周知の有無も質問している。その質問内容は、最初の子どもの妊娠がなかった当時の勤め先で、両立支援制度に関する説明を出産前に受けたことがあるか否かである。説明には、パンフレットやホームページ・メール等での案内も含めている。この質問に「ある」と回答している場合に制度周知「あり」、「ない」と回答している場合に制度周知「なし」としている。学歴は、初職前の学歴から後に卒業した学校がない場合はその学校を、初職後に卒業した学校がある場合はその学校を最終学歴としている。職務内容は、第1子妊娠時に「一般正社員（管理職以外の正社員）の男性と同じ職務を担っていた」に「あてはまる」と回答した場合に「男性と同じ」、「あてはまらない」と回答した場合に「異なる」としている。労働組合の加入「なし」は、未加入と勤務先に労働組合がないケースの両方を含んでいる。第1子妊娠時の週実労働時間は1日の実労働時間（残業を含む就業時間）と週実労働日数（休日出勤を含む就業日数）の積により求めている。その結果が週35時間未満のケースは、例外的な事情で労働時間を短くしている可能性があるため分析対象から除外している。なお、いずれの質問項目についても、無回答は分析から除外している。

<sup>11)</sup> 次世代法が施行された2005年以降に出産・育児期を迎えた女性は、同法の影響を受けている可能性がある。そのため、出産年代は2005年から調査時点の2010年までの6年を一区切りとし、その前の6年を「1999-2004年」、さらに前を「1998年以前」とした。調査対象の93.8%が1992年の育児休業法施行後に出産しているため、「1998年以前」は大半が1992-98年の6年間に出生している。

<sup>12)</sup> 『平成11年度女性雇用管理調査』（労働省1999年）の二次分析を行った今田・池田（2004）によれば、1999年時点の育児休業制度規定率は300人を境に大きな差があった。また、育児休業取得率は企業規模100人を境とする差が大きかった（今田・池田2004:36）。個人調査のデータを企業規模別に分析した労働政策研究・研修機構（2009）も、勤務先の企業規模100人以上と100人未満で育児休業取得割合に大きな差があることを報告している（労働政策研究・研修機構2009:22）。

小規模企業の出産退職と育児休業取得

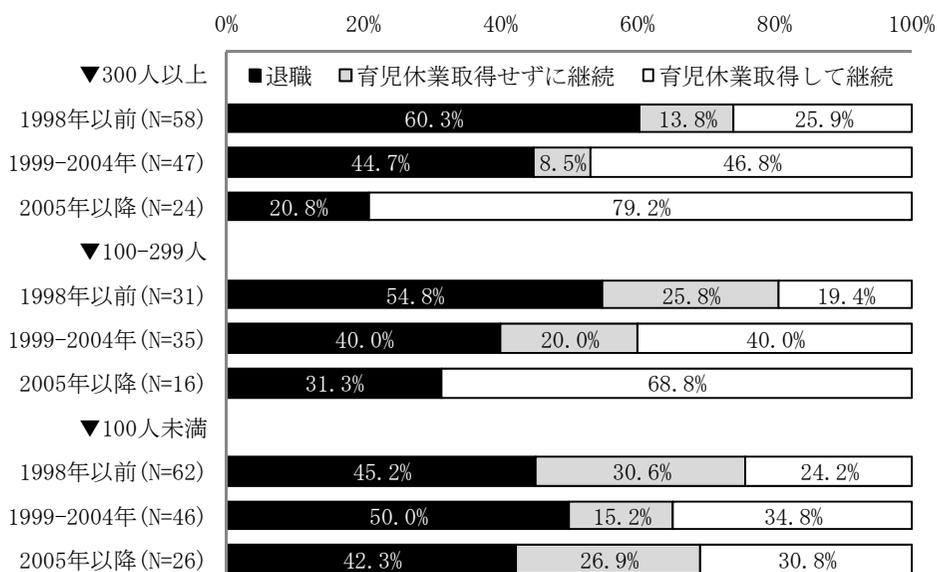
表1 分析データの基本統計量

|                                    | 平均値    | 標準偏差  | 最小値 | 最大値 | 度数  |
|------------------------------------|--------|-------|-----|-----|-----|
| コーホート (該当=1、非該当=0)                 |        |       |     |     |     |
| 1966-70生                           | .411   | .493  | 0   | 1   | 355 |
| 1971-75生                           | .380   | .486  | 0   | 1   | 355 |
| 1976-80生                           | .209   | .407  | 0   | 1   | 355 |
| 第1子出産年代 (該当=1、非該当=0)               |        |       |     |     |     |
| 1998年以前                            | .445   | .498  | 0   | 1   | 355 |
| 1999-2004年                         | .366   | .482  | 0   | 1   | 355 |
| 2005年以降                            | .189   | .392  | 0   | 1   | 355 |
| 第1子出産年齢                            | 27.268 | 3.643 | 19  | 37  | 355 |
| 最終学歴 (該当=1、非該当=0)                  |        |       |     |     |     |
| 中学・高校卒                             | .394   | .489  | 0   | 1   | 350 |
| 専門・短大卒                             | .449   | .498  | 0   | 1   | 350 |
| 大学・大学院卒                            | .157   | .364  | 0   | 1   | 350 |
| 第1子妊娠時職種 (該当=1、非該当=0)              |        |       |     |     |     |
| 教師・保育士・看護師                         | .131   | .338  | 0   | 1   | 350 |
| 専門・技術職                             | .146   | .353  | 0   | 1   | 350 |
| 事務職                                | .437   | .497  | 0   | 1   | 350 |
| 営業・販売職                             | .083   | .276  | 0   | 1   | 350 |
| サービス職                              | .134   | .341  | 0   | 1   | 350 |
| 技能工・労務職                            | .069   | .253  | 0   | 1   | 350 |
| 第1子妊娠時職務内容 (男性と同じ=1、異なる=0)         | .756   | .430  | 0   | 1   | 340 |
| 第1子妊娠時週実労働時間                       |        |       |     |     |     |
| 35-40時間以内                          | .272   | .446  | 0   | 1   | 327 |
| 40時間超50時間以内                        | .541   | .499  | 0   | 1   | 327 |
| 50時間超                              | .187   | .390  | 0   | 1   | 327 |
| 第1子妊娠時組合加入有無 (あり=1、なし=0)           | .440   | .497  | 0   | 1   | 348 |
| 第1子妊娠時企業規模 (該当=1、非該当=0)            |        |       |     |     |     |
| 100人未満                             | .392   | .489  | 0   | 1   | 355 |
| 100-299人                           | .239   | .427  | 0   | 1   | 355 |
| 300人以上                             | .369   | .483  | 0   | 1   | 355 |
| 第1子妊娠時育児休業制度 (あり=1、なし=0)           |        |       |     |     |     |
| 育児休業制度ありのうち：制度周知 (あり=1、なし=0)       | .421   | .495  | 0   | 1   | 214 |
| 第1子妊娠時勤務先の外からの両立支援制度情報 (あり=1、なし=0) | .313   | .464  | 0   | 1   | 345 |
| 第1子出産時点雇用の有無 (雇用=1、非就業=0)          |        |       |     |     |     |
| 雇用のうち育児休業取得 (あり=1、なし=0)            | .677   | .469  | 0   | 1   | 186 |

で、以下では「300人以上」を大企業、「100-299人」を中規模企業、「100人未満」を小規模企業とする。

結果をみよう。「300人以上」と「100-299人」では、近年に出産した女性ほど退職率が低い。その背景として、図1の白い帯から、育児休業取得割合が上昇傾向にあることも読み取ることができる。佐藤・馬(2008)や樋口(2009)は、第1子出産前後の就業継続率が2000年以降上昇していると報告しているが、これら2つの企業規模の結果は、そうした先行研究の知見と整合的である。対して、「100人未満」では妊娠・出産期の退職率が低下傾向にあるとはいえず、育児休業取得割合も上昇傾向にあるとはいえない。こうした小規模企業の状況を好転させるために有効な政策の課題を明らかにするという意味でも、本稿の分析の意義は大きいと考える。

図1 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—  
 (第1子妊娠時正規雇用)



## 2. 仮説と分析方法

前述のように、本稿は、大企業と異なる小規模企業の特徴を踏まえた両立支援の推進方法を検討することを目的としている。この観点から、企業規模による出産退職の規定要因の違いに着目したい。具体的には、先行研究でも指摘されてきた、次のような小規模企業の特徴を再検討する。

まず着目したいのは、大企業の両立支援が集团的な人事労務管理にもとづいているのに対し、小規模企業では、中小企業庁（2006）や渥美（2007）も指摘していたように、個々の従業員の事情に合わせて個別対応をしていることである。

大企業においては、両立支援の制度があっても利用はしにくいという問題がしばしば指摘される。大企業は、内部に多様な職場があるため、制度の利用しやすさにバラツキが生じやすい。そうしたバラツキを解消し、企業内部の足並みをそろえるために、制度の導入とは別に利用促進策が重要になる。その具体的施策として、たとえば自社の両立支援制度を従業員に周知する企業が大企業において近年増えている<sup>13)</sup>。そうした取組みの拡大が、

<sup>13)</sup> 労働政策研究・研修機構（2011b）によれば、第1子妊娠時の勤務先から両立支援制度の周知があったという割合は300人以上の企業に勤務する女性において2005年以降上昇している。

図1でみた「300人以上」の出産退職率低下の背景にある可能性を考えることができる。一方、「100人未満」の出産退職率は図1において低下していないが、基礎にある人事労務管理の違いを踏まえれば、大企業と同様の集団的な取組みを促すことが効果的とは必ずしもいえないだろう。それよりも、個々の労働者への対応の柔軟性を生かす方が効果的であると考えられる。この点では、本稿も中小企業庁(2006)や渥美(2007)と視点を共有する。しかし、労働者の要望に企業がいつも前向きに応じると想定するのは現実的でない。

企業が両立支援に積極的といえない状況でも就業継続できているとしたら、それは労働者の交渉力によるところが大きいと考えることができる。労働政策研究・研修機構(2010)のヒアリング調査では<sup>14)</sup>、そうした勤務先との交渉の実態が詳しく報告されている。その要点を述べれば、就業継続に必要な支援を勤務先から引き出すために、女性労働者個人が自ら両立支援制度に関する情報を収集し、勤務先に要求している。その結果として、両立支援に積極的といえない勤務先でも就業継続することができていた。小規模企業では、両立支援制度に関する労働者の知識が就業継続の可否に影響している可能性があるといえる。この事例について、次の点を指摘しておきたい。

1つ目は、労働組合のような集団としての労働者ではなく、労働者個人の交渉力によって出産退職を回避していることである。伝統的な労使関係論は労働組合を中心とした集団的な労使交渉に着目してきた。労働組合がある割合の低い小規模企業では、それだけ労働組合に頼れない労働者が多い。だが、そうした状況でも個別交渉が可能であるがゆえに、出産退職を回避できていることが事例からうかがえる。

もう1つ、この事例の女性労働者は独力で勤務先の外から両立支援制度の情報を収集していたことにも留意したい。インターネットのような情報技術の発達が目覚ましい今日においては、そうした情報収集が技術的にそれほど難しくもないことも事例からうかがえる。こうした情報環境の変化を生かして、有益な情報を企業の外から個人に提供することができれば、それだけ出産退職を回避できる可能性は高まるのではないだろうか。

要するに、企業と労働者の個別交渉で就業継続の可否が決まる小規模企業においては、勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があるほど、出産退職確率は低くなるという仮説を立てることができる。

しかしながら、労働者が両立支援制度の知識を蓄積して勤務先に要求しても、企業がこれに対応できなければ、交渉は決裂してしまうだろう。具体的には、両立支援の柱である育児休業の取得を労働者が勤務先に訴えても、実際の取得は難しいという可能性がある。

---

<sup>14)</sup> 詳細はeさんの事例を参照。

これが、2 番目に取り上げたいポイントである。

厚生労働省の『雇用均等基本調査』で定期的に報告されているが、今日では、大企業を含む全国の民営事業所で出産した女性の 80%以上が育児休業を取得している。つまり、出産・育児期の就業継続と育児休業取得はセットであるというって良い状況になっている<sup>15)</sup>。特に育児休業取得率の高い大企業では、その傾向が顕著であることは前出の図 1 からもうかがえる。一方、小規模企業に関しては、育児休業の負担に耐えられないという指摘が根強くある。そのような状況で育児休業取得を過度に強調すれば、企業の負担感は増し、就業継続に消極的になることも予想される。そうならないためには、育児休業取得にこだわらず、早期の復職も視野に入れて柔軟に復職時期を決めることが重要であろう。実際に小規模企業で就業継続している女性がそのようにしているのなら、出産退職と育児休業取得の規定要因は異なるはずである。前述した 1 つ目の仮説と重ねていえば、企業の外で両立支援制度の情報に接する機会があることは、出産退職の抑制にはつながるが、育児休業取得拡大にはつながらない可能性がある。この点でも、大企業と小規模企業では効果的な両立支援の推進方法が異なるのではないだろうか。これが 2 つ目に検討したい仮説である。

以上の仮説を検証するため、次の分析を企業規模別に行う。

まず、分析対象の第 1 子妊娠時正規労働者が出産までに退職しているか否か、すなわち第 1 子出産時点雇用の有無の規定要因を分析し、仮説「小規模企業では、勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があるほど、出産退職確率は低下する」を検証する。説明変数には、表 1 に示した「勤務先の外からの両立支援制度情報の有無」を用いる。各変数は「あり」を 1、「なし」を 0 とし、分析方法はロジスティック回帰分析を用いる。「勤務先の外からの両立支援制度情報の有無」がプラスの有意な効果を示していれば、仮説は支持されたといえる。関連して、比較対象である大企業においては、両立支援制度の導入とは別に制度の利用促進策が重要であること、その具体的施策として企業から従業員への制度周知が広がりつつあることも前述した。その効果を検証するため、「勤務先からの両立支援制度の周知（以下、制度周知と略す）の有無」も説明変数に投入する。この制度周知は両立支援制度があることを前提とした施策であることから、代表的な両立支援である育児休業制度の有無と組み合わせて、「制度周知あり」「制度周知なし」「育児休業制度なし」の 3 カテゴリーとし、「育児休業制度なし」をベンチマークとする。この分析を通じて、大企

---

<sup>15)</sup> 政府の政策も、育児休業取得促進を通じて出産・育児期の就業継続拡大を図ってきた。たとえば、次世代法にもとづく両立支援の優良企業であるという認定を個々の企業が政府から受けるためには、自社の女性の育児休業取得率を 70%以上にする必要がある。

業と小規模企業における出産退職の規定要因の違いを明らかにしたい。

次に、育児休業取得の有無の規定要因を分析し、仮説「勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会に、育児休業取得率を高める効果はない」を検証する。この分析は、出産退職は回避していることを前提としているため、分析対象を第1子出産時点で雇用の女性に限定する。前出の図1でみたように300人以上の大企業では、妊娠・出産期に退職しなかった女性のほとんどが育児休業を取得しており、育児休業を取得せずに就業継続することはごく稀である。対して、100人未満の小規模企業では就業継続した場合も育児休業は取得しない女性が少なからずいる。こうした傾向を踏まえて、この分析は100人未満の企業規模についてのみ行う。分析方法は同じく、各変数の「あり」を1、「なし」を0とするロジスティック回帰分析とする。説明変数は1つ目の仮説と同じである。「勤務先の外からの両立支援制度情報の有無」の効果がプラスに有意でなければ、つまり有意でないかマイナスであれば、仮説は支持されたといえる。

なお、先の図1では「300人以上」「100-299人」「100人未満」を比較したが、本稿は大・中・小の企業規模の網羅的な比較を目的とするものではなく、次世代法のような、300人以上の大企業を対象とした両立支援の推進方法を100人未満の小規模企業にも適用しうるかという問題意識から議論を出発している。そのため以下では、「100-299人」を分析から除外し、「300人以上」と「100人未満」に比較の焦点を絞って分析する<sup>16)</sup>。

#### IV. データ分析

まず、どのような要因が100人未満の企業規模において出産退職を抑制しているか、その要因は300人以上の企業規模とどの点で異なるか、出産退職の規定要因を分析しよう。この分析を通じて、先に示した1つ目の仮説を検討する。

---

<sup>16)</sup> 2011年施行の改正次世代法における行動計画策定義務の対象拡大を踏まえれば、「100-299人」と「300人以上」の比較も重要な課題である。だが、本稿では「100-299人」について分析に堪えうるサンプルを確保できていないことから別の機会の課題としたい。それよりも前出の図1において出産退職率が低下していない「100人未満」の課題をまず明らかにすべきと考えて、この規模に焦点を当てる。また、図1において「100-299人」は「300人以上」と類似の傾向を示していること、両者はともに次世代法の行動計画策定義務の企業規模に相当することから、「100-299人」を「300人以上」に統合して分析に用いる方法も考えられる。しかし、労働政策研究・研修機構(2009)のように「100-299人」と「300人以上」の傾向が異なることを示す分析結果もある。次世代法も初期には行動計画策定義務を300人超に限定していた。そうした点を考慮して、「100-299人」を「300人以上」と統合することは避けている。

説明変数には、前節で示した「勤務先の外からの両立支援制度情報の有無」と「育児休業制度の周知有無」に加えて、コントロール変数として次の変数を投入する。まず、基本属性としてコーホート、第1子出産年齢<sup>17)</sup>、最終学歴、第1子妊娠時職種を投入する。コーホートは、最年長の「1966-70年生」をベンチマークとし、「1971-75年生」「1976-80年生」と比較する。第1子出産年齢は連続変数、最終学歴は「中学・高校卒」をベンチマークとし、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」と比較する。職種は、今田（1991）や永瀬（1999）が就業継続率の低い職種であると指摘する「事務職」をベンチマークとする。加えて、両立支援と密接にかかわる働き方の変数として、第1子妊娠時の週実労働時間と、妊娠時の職務内容が男性正社員と同じか否かの変数を投入する<sup>18)</sup>。職務内容は男性と同じ場合に1、異なる場合は0とする。週実労働時間は法定労働時間内の「35時間以上40時間以内」をベンチマークとし、「40時間超50時間以内」「50時間超」と比較する。また、本稿では労働者と勤務先の個別交渉に着目しているが、集団的な労使交渉の担い手である労働組合加入の有無を投入し、「あり」を1、「なし」を0とする。さらに、企業の外における伝統的な両立支援として、小島（1995）や前田（1998）が影響を指摘する同居親の有無、同じく家族の影響として永瀬（1999）が指摘する母の職業経歴を投入する。同居親は「あり」を1、「なし」を0とする。母の職業経歴は「専業主婦」をベンチマークとして「育児後再就職」「就業継続」と比較する<sup>19)</sup>。

分析結果を表2に示す。モデルの $\chi^2$ 乗検定結果は「300人以上」「100人未満」とも有意であり、被説明変数の予測に役立つ回帰式であることを示している。説明変数が有意な効果を示している箇所に網掛けをしている。大企業と小規模企業では、第1子妊娠・出産期の退職を規定する要因が異なることを分析結果は示唆している。

「300人以上」から結果を読もう。分析結果は、第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っているほど、育児休業制度の周知があるほど、退職確率は低くなることを示している。よくいわれるように「均等と両立支援が車の両輪」となることで、出産・育児期の就業継

---

<sup>17)</sup> 今田（1996）や守泉（2005）など、先行研究では初婚年齢を用いているが、婚前妊娠によって第1子出産が初婚の契機となるケースが近年は増えている。そうした状況を踏まえて、出産のタイミングを直接的に表す出産年齢をここでは投入する。

<sup>18)</sup> 男性との職務の異同は男女の職域統合の指標として用いる。週実労働時間は、富田（1994）や樋口（2007, 2009）において、その影響が指摘されている。

<sup>19)</sup> 質問票の「仕事をつづけながら子どもを産み育てた」を「就業継続」、「仕事はせずに子どもを産み育て、子育てが一段落してから仕事を始めた」を「育児後再就職」、「仕事はせずに子どもを産み育て、その後もずっと仕事はしなかった」を「専業主婦」としている。

小規模企業の出産退職と育児休業取得

表2 第1子出産時点雇用の有無の規定要因—ロジスティック回帰分析— (第1子妊娠時正規雇用)

| 被説明変数 (雇用=1、非就業=0)                 | 第1子出産時点雇用の有無 |          |           |        |           |           |
|------------------------------------|--------------|----------|-----------|--------|-----------|-----------|
|                                    | 300人以上       |          |           | 100人未満 |           |           |
| 分析対象 (企業規模)                        | 係数値          | 標準誤差     | オッズ比      | 係数値    | 標準誤差      | オッズ比      |
| コーホート (BM: 1966-1970年生)            |              |          |           |        |           |           |
| 1971-75年生                          | -.275        | .568     | .760      | -.468  | .673      | .626      |
| 1976-80年生                          | .559         | .716     | 1.749     | -.941  | .867      | .390      |
| 第1子出産年齢                            | .057         | .079     | 1.059     | .026   | .090      | 1.027     |
| 最終学歴 (BM: 中学・高校卒)                  |              |          |           |        |           |           |
| 専門・短大卒                             | .165         | .649     | 1.180     | -.269  | .682      | .764      |
| 大学・大学院卒                            | .506         | .930     | 1.659     | 3.234  | 1.550     | 25.382 *  |
| 第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)                 |              |          |           |        |           |           |
| 教師・保育士・看護師                         | -.166        | .919     | .847      | .322   | 1.212     | 1.381     |
| 専門・技術職                             | -1.103       | .933     | .332      | -.562  | .964      | .570      |
| 営業・販売職                             | -.149        | .845     | .862      | -2.478 | 1.270     | .084      |
| サービス職                              | -.176        | 1.145    | .839      | -.604  | .831      | .547      |
| 技能工・労務職                            | -1.115       | 1.187    | .328      | -.628  | .977      | .534      |
| 第1子妊娠時職務 (男性正社員と同じ=1、異なる=0)        | 1.970        | .712     | 7.172 **  | .134   | .700      | 1.143     |
| 第1子妊娠時週実労働時間 (BM: 35時間以上40時間以内)    |              |          |           |        |           |           |
| 40時間超50時間以内                        | -.433        | .584     | .648      | -.133  | .713      | .876      |
| 50時間超                              | -.044        | .809     | .957      | 1.420  | .931      | 4.137     |
| 第1子妊娠時組合加入 (あり=1、なし=0)             | -.147        | .620     | .863      | .419   | .837      | 1.520     |
| 第1子出産時親同居 (あり=1、なし=0)              | -.267        | .608     | .766      | .955   | .681      | 2.598     |
| 自分の母の職業経歴 (BM: 専業主婦)               |              |          |           |        |           |           |
| 就業継続                               | .381         | .774     | 1.464     | 1.339  | .936      | 3.814     |
| 育児後再就職                             | -.570        | .827     | .565      | .215   | .951      | 1.239     |
| 第1子妊娠時勤務先育児休業制度の周知 (BM: 制度なし)      |              |          |           |        |           |           |
| 制度周知あり                             | 2.702        | .969     | 14.909 ** | 2.320  | 1.065     | 10.171 *  |
| 制度周知なし                             | .780         | .733     | 2.181     | 2.506  | .771      | 12.253 ** |
| 第1子妊娠時勤務先の外からの両立支援制度情報 (あり=1、なし=0) | .067         | .561     | 1.070     | 1.497  | .694      | 4.469 **  |
| 定数                                 | -3.841       | 2.291    | .021      | -2.655 | 2.730     | .070      |
| χ <sup>2</sup> 乗                   |              | 32.469 * |           |        | 52.509 ** |           |
| 自由度                                |              | 20       |           |        | 20        |           |
| -2 対数尤度                            |              | 114.327  |           |        | 94.831    |           |
| Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗        |              | .352     |           |        | .517      |           |
| N                                  |              | 106      |           |        | 108       |           |

BMはベンチマークの略

\*\*1%水準で有意 \* 5%水準で有意

統が拡大することを示唆している。その両立支援に関して、分析結果は、育児休業制度があっても制度周知がなければ、出産退職を抑制する効果は期待できないことを示している。両立支援の実効性を確保するためには、制度の導入だけではなく、利用を促す取組みが重要であるといえる。この意味で、先行研究の知見と整合的な結果である。

一方、「100人未満」の企業規模では、職務内容の効果が有意ではなく、反対に「300人以上」では有意でない、学歴の「大学・大学院卒」と育児休業制度の「制度周知なし」、そして「勤務先の外からの両立支援制度情報」が有意な効果を示している。中でも強調したいのは、「制度周知なし」と「勤務先の外からの両立支援制度情報」の効果である。この規模では育児休業制度が既にある企業に利用促進の取組みを促すことよりも、育児休業制度がない企業に制度導入を促すことが重要であるといえる。だが、そうした企業の取組みとは独立に、労働者個人に両立支援制度の情報を提供することによって出産退職は抑制される可能性がある。仮説として述べたように、両立支援制度の知識を労働者が蓄積することによって、勤務先との交渉力が向上した結果であると考えられる。同じ観点か

ら学歴の効果も、人的資本の高さという労働者個人の交渉力に関係した効果と読むことができる。

反対に「300人以上」で、学歴や「勤務先の外からの両立支援制度情報」の効果が有意でないのは、仮説として述べたように、個別交渉ではなく集団的な人事労務管理が出産退職に影響しているからであろう。そのことが制度周知の効果に表れているといえる。男女の職域統合の効果も、個々人の働き方というよりは、集団的な人事労務管理の結果であると考えられる。

このように、仮説に示した大企業と小規模企業の人事労務管理の違いを分析結果から読み取ることができる。そして、100人未満の企業規模では両立支援の取組みを企業に促すことだけでなく、労働者個人に企業の外から両立支援制度の情報を提供することも出産退職の抑制に効果的であることを分析結果は示唆している<sup>20)</sup>。先に示した1つ目の仮説を支持する分析結果であるといえる。

だが、この結果から、即座に育児休業を取得して就業継続する女性が増えると期待するのは早い。仮説として述べたように、出産退職は回避できても、育児休業取得は難しいというケースが少なくないと予想されるからである。その場合、産後休業のみで復職している可能性が高い<sup>21)</sup>。この観点から、第1子出産時雇用のサンプルを対象を限定して、第1子出産時育児休業取得の有無の規定要因を分析しよう。前述のように、この分析は100人未満の企業規模についてのみ行う。説明変数は表2と同じである。表3に結果を示す。

分析対象を限定したことにより、サンプルサイズは62件まで小さくなっているが、モデルの $\chi^2$ 乗検定結果は有意であり、被説明変数の予測に役立つ回帰式であることを示している。説明変数の効果をみよう。分析結果は、コーホート、職種、育児休業制度の周知の有無が、育児休業取得に影響することを示している。具体的には、「1966-70年生」に比べて「1971-75年生」であるほど<sup>22)</sup>、「事務職」に比べて「専門・技術職」や「サービス職」

---

<sup>20)</sup> なお、集団的な労使関係において中心的役割を担う労働組合の効果は「300人以上」「100人未満」とも有意でない。出産退職においては、Freeman and Medoff (1984) のいう「発言-退出」モデルが妥当しない可能性があるといえる。この点については別の機会の検討課題としたい。

<sup>21)</sup> 産前産後休業取得の有無は質問していないが、産後休業は労働基準法が定める強制的な休業であり、産後6週間は本人が希望しても就業できない。こうした背景から、妊娠・出産期に退職しなかった女性は必然的に産後休業を取得していると考えられる。

<sup>22)</sup> 最も若い「1976-80年生」の効果が有意でないのは、出産年齢と相殺された結果と考えることができる。調査時点で出産経験がある「1976-80年生」は比較的若い年齢で出産している。出産年齢の効果も有意でないが符号はマイナスである。



この観点からまず注目したいのが、「勤務先の外からの両立支援制度情報」の効果が有意でないことである<sup>24)</sup>。また係数値の符号はマイナスであり、仮に有意であったとしても、この説明変数に育児休業取得確率を高める効果は期待できないことを分析結果は示している。関連して、学歴も表3では有意でない。この変数も表2では有意であり、出産退職を抑制する効果はあるといえる。これら2つの変数は就業継続をめぐる勤務先との交渉力を高めていることを、表2の結果から指摘した。だが、育児休業取得を高めるほどの交渉力は期待できないといえる。同様に、育児休業制度の周知「なし」の効果も有意でなく、制度周知「あり」のみが有意な効果を示している。制度周知の有無については、表2の「300人以上」も同様の結果を示していた。表3では職種の効果がプラスに有意であることから<sup>25)</sup>、職種によっては勤務先の両立支援の取組みにかかわらず、育児休業を取得できることもうかがえる。だが、一部の層に留まらず、広範に育児休業取得が浸透するためには、小規模企業においても、大企業と同様に、個別企業の取組みが鍵になるといえる<sup>26)</sup>。要するに、勤務先の外からの情報提供によって労働者に両立支援制度の知識があれば、出産退職は回避しうるが、これに加えて育児休業を取得することは、勤務先が両立支援に前向きでなければ難しい。その意味で、分析結果は前述した2つ目の仮説を支持している。

## V. 要約と政策的インプリケーション

大企業と異なる小規模企業の特徴を踏まえた両立支援の推進方法を明らかにするため、出産退職と育児休業取得の規定要因を企業規模別に比較した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 300人以上の企業規模では、男女の職域統合と勤務先による両立支援の制度周知に出産退職を抑制する効果がある。
- ② 100人未満の企業規模における出産退職の規定要因は300人以上の企業規模と異なっ

---

<sup>24)</sup> 調査票の質問文は、「育児休業などの両立支援制度」となっており、育児休業を回答者に意識させる文言になっているが、実際は産前産後休業もセットで認識されている可能性がある。そのために、育児休業の知識はあっても状況によっては産後休業のみ取得していると考えられることができる。

<sup>25)</sup> 労働政策研究・研修機構（2010）のヒアリング調査で勤務先と個別交渉して就業継続した e さんは育児休業を取得していたが、職種は編集者であった。この職種は、本稿の分析では「専門・技術職」に該当し、育児休業取得にプラスの有意な効果があることを表3でも確認することができる。

<sup>26)</sup> ただし、育児休業の取得しやすさについて、大企業では企業内部のバラツキが大きいのに対し、小規模企業では企業間のバラツキが大きい可能性がある。そうした詳細は別の機会の検討課題としたい。

おり、勤務先に育児休業制度があることだけでなく、勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があることにも、出産退職を抑制する効果がある。

- ③ だが、勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があっても、育児休業取得を高める効果は期待できない。

女性の就業支援において「均等と両立支援は車の両輪」といわれてきた。本稿の分析結果においても、300人以上の大企業には、この指摘がそのままあてはまる。特に両立支援に関しては制度があっても利用促進の取組みがなければ出産退職率は低下しないことを分析結果は示している。次世代法にもとづく行動計画の策定は、その取組みの契機となった可能性が高い。加えて男女の職域統合を企業に促すことにより、出産退職率はさらに低下することが期待できる。

一方、100人未満の小規模企業では、制度の利用促進や男女の職域統合といった、いわば育児休業制度プラス $\alpha$ の部分でなく、育児休業制度それ自体の有無が出産退職に影響している。小規模企業における育児休業制度の普及は重要な課題であると改めていえよう。だが、このように指摘しても、育児休業法施行から20年を経た今日も制度がない企業にどのようにして制度導入を促すかという課題は依然として残る。こうした状況に対して、企業ではなく労働者個人に働きかけるという、従来とは別の角度からのアプローチが小規模企業においては有効であることを分析結果は示唆している。大企業では、集团的人事労務管理のもとで両立支援を行っているのに対し、小規模企業では、労働者と勤務先の個別交渉が就業継続の可否に影響している可能性が高い。そうした交渉の場面で、労働者に両立支援制度の知識があることがプラスに作用していると考えることができる。

これまでも小規模企業は個々の従業員に個別対応しているという指摘はあった。だが、企業の姿勢はそれほど両立支援に前向きでないことも分析結果からうかがえる。勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会が労働者になれば、出産退職確率は上昇するからである。企業の裁量に任せていても就業継続拡大は望めない。個別対応という小規模企業の特徴は、企業の取組みではなく、企業と労働者の交渉の問題としてとらえなおす必要があるといえよう。そして、労働者の交渉力を高める観点から両立支援制度の情報を個人に提供する機会を増やすことで、出産退職を回避できる労働者が増えることを分析結果は示唆している。

ただし、大企業のような、育児休業取得に力点をおいた就業継続支援はなじまないという小規模企業は少なくない。小規模企業には育児休業取得にともなう労務管理のコスト負担に耐える経営体力がない、あるいは人員が少ないために育児休業取得者の代替要員確保が難しいという指摘も先行研究にはある。そうした制約のもとで効果的に就業継続を高めるためには、育児休業取得に拘泥せず、産後休業後の早期復職も視野に入れて柔軟に対応

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

することが重要であるといえる。

要するに、「休業」より「復職」をキーワードに有益な情報を労働者に提供すること、これによって、勤務先との交渉力を高めることで、小規模企業においても出産・育児期に就業継続する女性は増えることが期待できる。近年はインターネット等を通じて、法制度や企業向けの各種助成制度、個別企業の取組みの好事例など、様々な情報を入手することが技術的に容易になりつつある。こうした情報環境の変化が小規模企業における出産・育児期の就業継続の追い風になる可能性は高い。その効果を高めるために、小規模企業の特徴を踏まえた情報提供の充実は重要な課題である。

## 参考文献

- Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books (= 島田晴雄・岸智子訳 (1987) 『労働組合の活路』 日本生産性本部) .
- Pitt-Catsoupes, Marcie and Litchfield, Leon (2001) How are Small Business Responding to Work and Family Issues? edited by Hertz Rosanna and Marshall, Nancy, L, *Working Families*, University of California Press, pp. 131-151.
- 渥美由喜 (2007) 「先進企業のワーク・ライフ・バランス戦略」 島田晴雄・渥美由喜『少子化克服への最終処方箋 — 政府・企業・地域・個人の連携による解決策』ダイヤモンド社, pp. 119-172.
- 今田幸子 (1991) 「女性のキャリアとこれからの働き方 — 仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』 No. 381, pp. 12-24.
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』 No. 433, pp. 37-48.
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」 JILPT Discussion Paper Series 04-012 労働政策研究・研修機構.
- 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, pp. 34-44.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2007) 『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 I 報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』 調査研究報告資料 No. 23.
- 小島宏 (1995) 「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp. 61-87.
- 佐藤一磨・馬欣欣 (2008) 「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」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] 制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会, pp. 119-139.

- 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』 Vol. 58, No. 242, pp. 2-21.
- 周燕飛 (2003) 「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橋木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』東洋経済新報社, pp. 109-130.
- 中小企業庁 (2006) 『2006 年版中小企業白書——時代の「節目」に立つ中小企業：海外経済との関係強化・国内における人口減少』ぎょうせい.
- 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』 Vol. 40, No. 1, pp. 43-56.
- 永瀬伸子 (1999) 「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か — 既婚者の就業選択と出産時期の選択」『人口問題研究』 Vol. 55, No. 2, pp. 1-18.
- 永瀬伸子 (2003) 「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『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』調査研究報告書 No. 157, pp. 194-209.
- 中村良二 (2012) 「企業の雇用管理——中小企業とワーク・ライフ・バランス」労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランスの焦点——女性の労働参加と男性の働き方』JILPT 第 2 期プロジェクト研究シリーズ No. 2, pp. 84-123.
- 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, pp. 181-204.
- 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, No. 5, 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.
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1997) 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』 Vol. 53, No. 4, pp. 49-66.
- 前田信彦 (1998) 「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』 No. 459, pp. 25-38.
- 守泉理恵 (2005) 「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』 Vo. 61, No. 3, pp. 2-19.
- 森田陽子 (2005) 「育児休業法の規制的側面——労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』 No. 536, pp. 123-136.
- 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, pp. 50-62.
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 『出産・育児期の就業継続と育児休業 — 大企業と中小企業の比較を中心に』労働政策研究報告書 No. 109.
- 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.

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

労働政策研究・研修機構（2011a）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題』労働政策研究報告書 No. 135.

労働政策研究・研修機構（2011b）『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（2012a）『ワーク・ライフ・バランスの焦点—女性の労働参加と男性の働き方』JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ No. 2.

労働政策研究・研修機構（2012b）『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.

脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析—「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, pp. 195-222.

脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No. 503, pp. 4-14.

脇坂明（2009）「中小企業におけるワーク・ライフ・バランス」『学習院大学経済論集』Vol. 45, No. 4, pp. 337-367.