

# 出産・育児期の就業継続における 就業時間帯の問題

—復職後の同一就業継続に焦点を当てて

高見具広

## 概 要

本稿では、出産・育児期の女性の就業継続に対して就業時間帯が影響すること、特に第1子出産後に勤め先に復職して以降に、夕方以降の勤務が就業継続の阻害要因となることを示す。出産・育児期の女性の就業継続に関してはかねてより労働時間が問題視され、政策的な支援メニューも充実してきた。しかしながら、就業時間帯が夕方以降を含む働き方が拡大し、新たな政策的課題になりつつある。本稿は、夕方以降の就業の問題を検証し、それが特に復職後に同一就業継続を阻害することを実証的に明らかにする。具体的には、所定終業時刻が午後6時以降の場合、たとえ勤め先の育児休業制度が利用でき出産退職をまぬがれたとしても、復職後に保育時間との両立困難から退職しやすい。ただ、保育所の送迎に対する家族のサポートが得られれば両立問題は緩和し、女性が就業継続しやすくなる。親との同居率が低下する現在、夕方以降の勤務をする女性に必要なのは、配偶者による保育所からの「お迎え」のサポートであることを分析結果は示唆する。

## キーワード

出産・育児期の就業継続、就業時間帯、夕方以降の勤務、復職後の両立問題、男性の育児参加

## I. 問題

本稿では、出産・育児期の就業継続に対して就業時間帯が影響すること、特に第1子出産後に勤め先に復職して以降に、夕方以降の勤務が就業継続の阻害要因となることを示す。

出産・育児期の女性の就業継続に関する既存研究の多くは、就業継続の可否に関わる局面として第1子妊娠・出産期を焦点化してきた。その背景には、女性が職業キャリアを中断する最大の局面が第1子妊娠・出産期であったことがある。そして、出産・育児期の就業継続を阻害する要因としては、かねてより労働時間が課題とされてきた。

近年では、労働時間面で女性の就業継続を促すための政策的支援がなされている。2005年施行の改正育児・介護休業法から子の看護休暇制度が事業主の義務となり、2010年からは勤務時間短縮等の措置の1つであった短時間勤務制度と所定外労働免除が単独で義務化された。また、2005年施行の次世代育成支援対策推進法は、300人を超える企業に育児支援の行動計画（一般事業主行動計画）策定を義務付け<sup>1)</sup>、行動計画の成果に基づき両立支援の優良企業の認定を行っているが、認定の要件として労働時間面の支援がある<sup>2)</sup>。

このように、労働時間面での政策的支援メニューは既に充実してきているといえるが、政策の関心が労働時間の「長さ」に集中していることには注意が必要である。労働時間の長さのみに着目しては見過ごしてしまう両立困難な働き方が増えている可能性があるからだ。その一つが就業する時間帯の多様化である。経済のサービス化などを背景にサービス職、営業・販売職や専門職を中心に夕方以降の勤務が増えている。これまでの政策は労働時間の量的な長さを短縮するためのメニューを提供してきたが、長さには還元できない就業時間帯の問題に対して、今後政策的な対応を迫られる可能性がある。

既存研究も主に労働時間が長いことを就業継続の阻害要因として問題視してきた。ただ、出産・育児期における両立問題を検討する際、労働時間の長さよりも就業時間帯のほうがより直接的に、特に保育時間との関係で問題を引き起こす可能性がある。本稿では、夕方以降の勤務が出産・育児期の女性における仕事と家庭・育児との両立を困難にし、その就業継続を阻害する可能性を検討したい。

本稿の構成は次のとおりである。IIでは出産・育児期の就業継続に対する労働時間の影響に関する先行研究を整理する。その知見を踏まえて、続くIIIで分析課題と分析方法を示し、仮説を提示する。IVでは就業時間帯の出産退職、復職後の同一就業継続に対する影響を検証するデータ分析を行う。最後にVで結論を述べる。その要点をあらかじめ述べれば、夕方以降の勤務がある場合には特に復職後の同一就業継続が阻害される。出産退職に関し

---

<sup>1)</sup> 300人以下の企業においては同様の努力義務が課せられていたが、2011年4月より届け出義務が100人を超える企業に拡大された。

<sup>2)</sup> 就学前の子を養育する労働者に勤務時間短縮等の措置を講ずること、両立しやすい職場を総合的につくる観点から、出産・育児期以外の労働者も含む残業削減や休暇取得促進に取り組むことが、両立支援の優良企業の認定（くろみん）の要件になっている。

ては就業時間帯によらず勤め先に育児休業制度があることで回避できるが、その場合でも就業時間帯は復職後に問題となりやすい。その背景には、夕方以降の時間帯における保育サービス利用の制約がある。この点、保育所送迎に対する家族のサポートが得られる場合には退職が一定程度抑制される。そして、夕方以降の勤務がある女性に特に有効なのは「お迎え」のサポートであり、親との同居率が低下する中で配偶者が必要に応じて「お迎え」を代替できるかが重要であることを分析結果は示唆する。

## II. 出産・育児期の就業継続に対する労働時間の影響—先行研究

出産・育児期の就業継続の阻害要因として、先行研究は労働時間が長いことの問題を指摘してきた（樋口・阿部 1992, 富田 1994, 今田・池田 2006, 樋口 2007, 2009）。樋口（2009）は、正規雇用の女性において出産前年の労働時間が短いほど出産してから 2 年目に正規雇用就業の確率が高いとする。また、今田・池田（2006）は、男女雇用機会均等法施行後の女性の職域拡大が就業継続に与える影響として長時間労働の問題を指摘する。ただ、そうした長時間労働の問題を指摘する研究がある一方で、出産退職の局面における労働時間の長さの影響は、分析によっては必ずしも頑健ではない<sup>3)</sup>。労働時間が長いほど出産退職し、短いほど出産退職しないというシンプルな関係ではないことがうかがえよう<sup>4)</sup>。労働時間が女性の就業継続に関係する可能性は高いものの、どのように関係するのかは必ずしも明らかにされていない。本稿では、労働時間がどのように就業継続に影響するのかに関し、以下の可能性を検討したい<sup>5)</sup>。

<sup>3)</sup> 武石（2011）は、出産後の女性の就業継続に関する規定要因を分析した結果、出産前の週労働時間の長短は就業継続に影響を及ぼしておらず、それよりも通勤時間などが関係することを示した。

<sup>4)</sup> 労働時間の長さの影響を指摘する既存研究でも、就業継続にとってどの程度の労働時間の長さが問題になるのかは必ずしも明確でない。例えば樋口（2009）では、分析の基本統計量を見る限り、結婚時点の 1 日当たり労働時間の平均値は 7.72 時間であり、正規労働者の女性の労働時間は結婚の時点で決して長くはなく、結婚より以前に転職等によって労働時間を調整（短縮）している可能性がうかがえる。

<sup>5)</sup> 労働時間の長さが出産退職とストレートに結びつかない背景は、本稿で言及する可能性以外にも考えられる。ひとつは、女性労働においては労働時間の長さが仕事の性質と関係している側面を否定できないことだ。具体的には、職場で男性と同等の職務を担い企業に定着した女性は往々にして労働時間も短くないが、やりがいも伴っていよう。逆に労働時間が短くてもやりがいに乏しい仕事なら就業継続意欲を阻害するという側面も無視できない。労働時間は、長くなればなるほど物理的な阻害要因となるという単純なメタファーで捉えられるのではなく、その内に多様な意味をふくんでいる（Thompson and Bunderson 2001）。本稿は、こうした見方を支持し、労働時間がどのような意味で阻害要因となるのかを検討する。

まず、出産・育児期の就業継続に対して阻害要因となる労働時間とは、その量的な長さのみではとらえきれない可能性がある。労働時間が長くても問題ないということでは決してない。むしろ、労働時間が長くなくてもそれだけで問題なしとは言えない可能性がある。本稿では、就業時間帯が夕方以降を含む場合、労働時間の長さに関わらず、出産・育児期の女性にとって就業の阻害要因になることを議論する。既存研究は労働時間の量的な長さに着目するあまり、量ではとらえきれない部分、特に就業時間帯が女性の就業継続に及ぼす影響にあまりフォーカスしてこなかった。

もう一つのポイントは、労働時間の影響が出産退職の局面に集中してあらわれるものではないことである。まず、労働時間面で就業継続がきわめて困難な女性は妊娠を迎えるより前に退職していよう。これに加えて、出産退職はしないものの、第1子出産時の休業から復職した後（復職後）にも労働時間は問題となりうる。前者は、労働時間面でかなりの程度ハードな働き方の女性は、結婚・出産が阻害される、もしくは離転職によって労働時間を調整した後に妊娠を迎えるなど、妊娠より以前に労働時間問題に直面している可能性がある<sup>6)</sup>（滋野 2006, Toda et al. 2007, 福田 2011, 北村・坂本 2007）。つまり、妊娠を迎えている時点で一定のセレクションがなされている側面を否定できない<sup>7)</sup>。そして、そうした女性が妊娠を機に仕事をやめるかどうかの判断においては、育児休業制度など両立支援制度が勤め先にあるかどうかの影響がきわめて大きいとされ<sup>8)</sup>、労働時間面の阻害要因が大きな規定力をもちえない可能性もある。ただ、育児期に続けられる働き方かどうかを問わず育児休業を取得することは問題の先送りの側面もあり<sup>9)</sup>、労働時間は復職後に問題となろう。

---

<sup>6)</sup> 滋野（2006）、Toda et al.（2007）、福田（2011）などは労働時間が長いことによって出産が阻害される問題を論じている。例えば、滋野（2006）は、年間労働時間が2500時間を超える長時間労働を行う有配偶の女性では出産確率が低下することを指摘する。また、北村・坂本（2007）は、バブル崩壊以降世代において、週60時間以上就業している女性は結婚選択確率が低下することを示している。このような「男性並みの」長時間労働は、妊娠を迎えるより以前に問題となっている可能性がある。

<sup>7)</sup> 実際に本データでも、妊娠が分かった時点の正規労働者の労働時間について、労働時間が長い女性でも現実労働時間が60時間以上の者は少ない。ここからは、妊娠より以前の転職等によって労働時間を調整（短縮）している場合が少なくないことがうかがえる。妊娠・出産期の女性においては、男性の長時間労働問題とは異なる水準で労働時間の長短を議論していることに留意する必要がある。

<sup>8)</sup> 育児休業制度等の両立支援制度があることが出産退職を抑制する効果については、多くの既存研究が指摘するところである（駿河・張 2003, 滋野・松浦 2003, 樋口・阿部・Waldfoegel 1997等）。

<sup>9)</sup> 労働時間面でハードな働き方であっても育児休業を取得できて復職時期が遠ければ、復職後に継続できる期待をもちつつ育児休業の取得にふみきる可能性がある。例えばシフト勤務で定期的に夕方以降の勤務が入る場合でも、復職後には夕方以降の勤務を免除されるのではないかと、もしくは配偶者などの協力があれば続けられるのではな

では、出産退職しなかった女性は、復職後も同じ勤め先で就業継続（同一就業継続）できているのか。丸山（2001）は、第1子妊娠期に就業継続した女性はその後もフルタイム就業を続けられると論じるが、検証の余地を残している<sup>10）</sup>。復職後に直面するのは仕事と育児との両立である。本稿は労働時間面の問題が復職後に育児との両立を困難にする可能性を検討したい。具体的には、就業時間帯が夕方以降を含むかどうかが育児期の両立しやすさに関わるのではないかと。次に、就業時間帯に関する先行研究を検討し、夕方以降の勤務が保育との両立困難を生じさせることで育児期の就業継続を阻害するという仮説を提示しよう。

### III. 分析課題と分析方法

#### 1. 分析課題

本稿の主な分析課題は、第1子出産・育児期の就業継続に対する就業時間帯の影響を検討することにある。

海外では、標準的でない就業時間帯に働くことの影響に関して一定の研究が蓄積されている。既存研究では、月曜から金曜までの日中に働く「標準的」な就業スケジュールの働き方が減り、夕方・夜間勤務、シフト勤務、週末勤務などの「標準的でない就業スケジュール（Nonstandard work schedule）」の仕事が拡大傾向にあること、その背景として、経済のサービス化、情報化などが指摘される。また、女性労働に関して言うと、男女雇用機会均等の推進による深夜業の規制緩和も就業時間帯の非標準化を後押ししている<sup>11）</sup>。では、就業時間帯の非標準化は何をもたらすか。最大の論点は夕方以降に就業することによる健康や家庭生活への影響である。特に、家庭生活については、夫婦関係や親子関係への重大な影

---

いかという期待が持てるかもしれない。ただ、産後休業のみで復職しなければならない場合は、産後すぐの復職となり、夕方以降の勤務と育児との両立が難しいことは容易に予想できるだろう。

<sup>10）</sup>丸山は、末子の年齢別に見た母親の従業上の地位の図を示し、第1子出産時の就業継続者においては末子の年齢に関わらず常雇（フルタイム）の割合がほぼ一定であることをもって、第1子出産という壁を乗り越えた者はその後も就業し続ける可能性がきわめて高いとした。ただ、これは集合データの傾向であり、同一個人内で就業継続できているかを検討しているわけではない。この点で検証の余地を残す。

<sup>11）</sup>日本においても、1985年の均等法制定に際して行われた労働基準法の女性保護規定の緩和により、深夜業の規制が緩和され、その後1997年の改正で満18歳以上の深夜業の禁止は解消されることとなった。なお、妊産婦や未就学児を養育する女性に対して、労働者の請求をもとに深夜業の制限は規定されている。詳しくは奥山（2009）参照。

響が指摘されてきた<sup>12)</sup> (Presser2003, White and Keith1990, Davis et al. 2008, Barnes et al. 2006, Craig and Powell2011) . このように、夕方以降の就業は、出産・育児期における仕事と家庭(家事・育児)との両立問題を引き起こす<sup>13)</sup> . 中でも切実な問題の一つは保育であろう. Presser (2003) は、夜間など標準的でない時間帯に就業する場合に、保育先が限られるという問題が大きいことを指摘する. 類似の調査・研究は海外で数多くなされている (Valle et al. 2002, Barnes et al. 2006) . 幼い子供を持つ女性の就業継続にとって子どもの保育をどうするかが一番大きな課題であるのは日本においても同じだろう (西本2004) .

日本においても就業時間帯の多様化傾向が見られる. 総務省『社会生活基本調査』を分析した黒田・山本 (2011) では、夜間における就業割合が趨勢的に増加傾向にあることが検討されている<sup>14)</sup> . このような就業時間帯の多様化傾向は女性の就業継続にどのような影響をもたらすか、本稿では保育時間との両立困難に着目して検討したい.

もっとも、以前は育児期の就業継続を可能にする育児資源として同居の親に期待できる部分が大きく、既存研究でもその効果が検証されてきた (前田1998, 仙田2002) . ただ、親との同居率は低下傾向にあり、その効果も減少傾向にあることが同時に指摘される (仙田2002, 労働政策研究・研修機構2007) . 育児が基本的に夫婦単位となり配偶者の役割が重要になることに加え、保育サービスが利用できるかどうかがかぎになっている. ただ、保育サービスの多くが標準的な就業時間帯に対応しているため、夕方以降の勤務がある場合は通常の保育サービスでは対応できない場合が少なくない. 厚生労働省 (2003) によると、保育所の閉所時刻は午後6時~7時の間に集中しており、それ以降の時間帯での保育サービス利用には一定の制約がある. そうした保育環境であるために、夕方以降の勤務がある場合は保育との両立が困難になり、女性の就業継続が阻害されている可能性がある.

こうした状況を克服し、夕方以降の勤務のある女性が仕事を続けることができるために必要な支援は様々に考えられよう.

---

<sup>12)</sup> White and Keith (1990) は、夕方以降の勤務がある場合に夫婦関係満足度を悪化させ、離婚の確率を高めることを指摘する. また、Craig and Powell (2011) は、女性が夕方以降の勤務をする場合に子どもと過ごす時間を減少させることを主張する. 既存研究では、非標準的な時間帯の勤務が家庭生活に及ぼす影響として、夫婦関係(満足度、離婚)、親子関係、子どもの発育などへの負の影響に焦点があたっている.

<sup>13)</sup> もっとも、働く者自身が仕事と家庭・育児とを両立させるために夜に働くという選択をしている場合もあろう. Presser (2003) は、たしかに幼い子どもを持つ女性において育児と両立させるために夜に働く人も一定割合いるが、少数派であり、大半は仕事自体の理由で夜働いていると論じている. Beers (2000) も参照.

<sup>14)</sup> 黒田・山本 (2011) は、『社会生活基本調査』の個票データを用いて、夜間に働く割合が趨勢的に上昇している状況を指摘し、その要因を検討した. 特に非正規雇用における就業の夜型化に着目し、その背景に正規雇用の長時間労働による夜間のサービス需要を挙げている.

その最たるものとしてしばしば挙げられるのが保育所の整備、夜間保育の拡充である。現にあるニーズに対応することの重要性は強調してもしすぎることはない。ただ、夜間保育サービスを拡充することは、保育士就業の夜型化を必然的に伴う。社会全体としてみたときに、就業の夜型化をエスカレートさせることの是非については議論の余地があるだろう。このことをふまえ、本稿では他にどのような政策的オプションが考えられるかを検討したい。

まず、両立支援制度の活用促進は有効な方策になりうる。具体的には、短時間勤務制度を、労働時間を短くするという観点よりも帰宅時刻を早めるという観点から活用することである。現在この制度は3歳まで利用できるが、子どもが就学前の育児期全般をカバーしていないため、就業継続支援としては不十分な状態にある。

もう一つは、保育所送迎に対する家族のサポート、とりわけ配偶者のサポートが得られるようにすること、そのための男性の働き方の見直しを促すことが有効な方策になりうる。本稿ではこの点を検討したい。特に夕方以降の勤務がある女性が就業継続できるためには、保育所からの「お迎え」のサポートを得られるかどうかがかぎになる。必要に応じてお迎えを代替できる家族がいるならば、夜間保育が利用可能かどうかには女性の就業可否がしばられることはない。この点、親との同居率が低下する現在では同居親に期待できる部分は小さく、配偶者の役割が重要になる。配偶者が家事・育児に積極的に参加するほど女性が就業しやすいという分析結果があるが（山上 1999, 松田 2005 等）、女性の就業継続のためにどういう育児参加が望まれるかは必ずしも明瞭ではない。本稿では、必要に応じて保育所からの「お迎え」を代替することが、女性の就業継続にとって有効な男性の育児参加であることを主張したい。

以上の検討を踏まえ、本稿で検証する仮説は大きく2点ある。1点目は、出産・育児期の女性の就業継続に対しては、労働時間が長いかどうかよりも就業時間帯がより直接的に関わるという点である。特に夕方以降の勤務がある場合は退職がもたらされやすい。ただ、影響関係はそうシンプルではない。女性が妊娠を機に退職するかどうかの判断では、勤め先に育児休業制度が利用できるか否かという要素が無視できないからだ。逆に、育児休業を取得できるならば、育児休業を取得した上で復職し、育児期の両立にチャレンジする可能性が開ける。それは一面では継続可否判断の先送りである。一方で、勤め先に育児休業制度がないならば、夕方以降の勤務がある場合に出産後すぐの復職では両立が難しいことが容易に予期でき、出産退職になりやすいのではないか。

2点目は、就業時間帯が夕方以降を含む場合、復職後の同一就業継続が阻害されるという点である。女性に夕方以降の勤務があると、就業時間をカバーする保育サービスの利用が容易でない。そのため、育児との両立問題から、復職しても仕事を続けられないとい

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

う問題が発生しやすいと考えられる。ただ、必要の際に保育所送迎を代替してくれる家族がいれば、就業時間帯による両立問題は緩和し、女性が仕事を続けやすい。以上の仮説をデータ分析によって検証したい。

表1 分析データの基本統計量

分析対象	分析サンプル1		分析サンプル2	
	第1子妊娠時正規雇用労働者	1のうち出産後復職した者	1のうち出産後復職した者	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
出生コーホート(該当=1、非該当=0)				
1966-70年	.439	.497	.402	.492
1971-75年	.376	.485	.390	.489
1976-80年	.185	.389	.207	.407
第1子出産年齢	27.151	3.583	27.902	3.598
第1子妊娠時通勤時間(30分超=1、30分以内=0)	.593	.492	.616	.488
第1子出産時親との同居(同居あり=1、同居なし=0)	.260	.439	.250	.434
最終学歴(該当=1、非該当=0)				
中学・高校卒	.382	.487	.317	.467
専門・短大卒	.467	.500	.488	.501
大学・大学院卒	.151	.358	.195	.398
第1子妊娠時職種(該当=1、非該当=0)				
教師・保育士・看護師	.144	.352	.220	.415
専門・技術職	.154	.361	.177	.383
事務職	.458	.499	.409	.493
営業・販売職	.069	.254	.043	.203
サービス職	.125	.332	.122	.328
技能工・労務職	.050	.219	.031	.172
第1子妊娠時企業規模(該当=1、非該当=0)				
300人未満	.564	.497	.549	.499
300人以上	.364	.482	.329	.471
官公庁・公営事業所	.072	.259	.122	.328
第1子妊娠時週実労働時間(該当=1、非該当=0)				
40時間以内	.317	.466	.287	.454
40-50時間以内	.498	.501	.518	.501
50時間超	.185	.389	.195	.398
第1子妊娠時所定終業時刻(午後6時以降=1、午後6時より前=0)	.332	.472	.311	.464
第1子妊娠時育児休業制度の有無(あり=1、なし=0)	.646	.479	.799	.402
第1子出産時点までの退職有無(退職=1、継続=0)	.430	.496	.000	.000
産休・育児休業期間	-	-	.749	.450
第2子以降出産の有無(あり=1、なし=0)	-	-	.689	.464
第1子妊娠時短時間勤務制度の有無(あり=1、なし=0)	-	-	.482	.501
保育所送迎に対するサポートの有無(あり=1、なし=0)	-	-	.781	.415
復職後5年以内の退職有無(退職=1、継続=0)	-	-	.293	.456
サンプルサイズ(N)	319		164	

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)



## 2. データと分析方法

分析に使用するデータは、労働政策研究・研修機構が実施した『女性の働き方と家庭生活に関する調査』である<sup>15)</sup>。分析対象は、第1子妊娠が分かった当時<sup>16)</sup>に正規雇用として就業していた女性とし、復職後の同一就業継続に関しては、上のうち、第1子出産後にもとの勤め先に復職した女性とする<sup>17)</sup>。

まず、本データの基本統計量を示そう(表1)。本稿の分析では、第1子妊娠が分かった時点で正規雇用の女性が出産退職せず出産時点まで就業継続できるかという点、出産時点まで就業継続した女性が復職後に同一就業継続できるかという2点を分析課題としている。そのため、分析サンプル1(第1子妊娠時正規雇用労働者)と分析サンプル2(1のうち出産後復職者)の2つの基本統計量を示した。1のサンプルを用いた出産退職の分析では、出生コーホート、第1子出産年齢、第1子妊娠時通勤時間<sup>18)</sup>、第1子出産時親との同居<sup>19)</sup>、最終

<sup>15)</sup> 本稿は、労働政策研究・研修機構が実施した調査・研究プロジェクトに筆者が参加した際に行った分析を発展させたものである。本調査は、女性が働き続けることのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにすることを目的として、2010年11月18日～12月12日に、全国30～44歳の女性2000人を対象に訪問留置法で実施された調査であり、有効回収数は1240であった(回収率62.0%)。本データの調査項目は、職歴、婚姻歴、育児歴、企業の雇用管理、家族との家事分担、両立支援の利用状況等であり、特に第1子の妊娠が分かった当時の働き方に関する調査項目を豊富に含んでいる。本データは、長期的な趨勢を読むには向かないが、均等法施行後の女性の働き方と結婚・出産等のライフイベントとの関係性を捉えるのに適している。調査の詳細と基本的な分析結果は、労働政策研究・研修機構(2012)を参照。

<sup>16)</sup> 以後本稿で「妊娠時」と述べる際は「第1子の妊娠が分かった当時」のことを指す。つまり、実質的には第1子妊娠直前の働き方について議論していることに留意したい。

<sup>17)</sup> 第1子妊娠時の勤め先での雇用修了年月と産後休業・育児休業の終了年月とを照合した結果、産後休業・育児休業終了時点で妊娠時の勤め先に雇用されていないケースがあった。出産退職はしないものの、産後休業・育児休業後に復職していないと思われる。このケースは本稿では分析対象としなかった。つまり、ここでの分析サンプルは、分析サンプル1のうち、就業継続した女性全てではない。

<sup>18)</sup> 通勤時間の変数は、「最初のお子さんの妊娠がわかった当時の自宅から職場までの通勤時間は片道どれくらいでしたか。」に対する回答(7件法)をもとにしている。労働時間も同様。分析では「30分以内」を基準とした「30分超」というダミー変数として用いる。

<sup>19)</sup> 「最初のお子さんを出産した当時、ご両親と同居していましたか。※里帰り出産やご両親の一時的な滞在は同居に含めないください。」に対する回答(多重回答)。自分の父、母、配偶者の父、母のうち同居の者がいた場合を「同居あり」とした。もっとも、出産のために親が同居を開始する可能性もあり、出産退職の分析には、厳密には妊娠時に同居していたかどうかが考慮されるべきである。ただ、本調査には同変数がなく、親同居の効果を検証することが本稿の主目的ではないことから、同時決定性の問題があるものの、出産時の親同居有無を、女性の出産退職判断に影響する親同居有無の代理変数として投入した。

学歴<sup>20)</sup>、職種<sup>21)</sup>、企業規模、週実労働時間<sup>22)</sup>、所定終業時刻、育児休業制度の有無<sup>23)</sup>を考慮し、第1子出産時点までの退職の有無<sup>24)</sup>への影響を検討する。2のサンプルを用いた分析では、これに加え、保育所送迎に対するサポートの有無<sup>25)</sup>と産後休業・育児休業期間<sup>26)</sup>、短時間勤務制度の有無、第2子以降出産の有無を考慮し、復職後5年間の同一就業継続<sup>27)</sup>への影響を検討する。就業時間帯に関わる変数は、妊娠時の所定終業時刻<sup>28)</sup>をもとにした。

---

20) 最終学歴の変数は、初職入職以降に卒業した学校がない場合は初職前の学歴を、初職入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た。

21) 妊娠時の職種は、職歴欄を用いて出産1年前の勤め先を妊娠時の勤め先とみなし、そこでの職種を妊娠時の職種とした。ただし、出産前1年間に勤め先を移動している場合は、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年前は妊娠がわかる前である可能性が高く、出産前半未満の時期は既に妊娠がわかっている可能性が高いと判断できるためである。企業規模の変数も同様。

22) 週実労働時間は、1日の就業時間（残業を含む）と週の就業日数（休日出勤を含む）の回答を掛け合わせて作成した。その上で「40時間以内」「40-50時間以内」「50時間超」の3カテゴリーとして用いた。

23) 育児休業制度の有無については、第1子の妊娠がわかった当時の勤め先において「出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありましたか。」という設問の「育児休業制度」に対する回答。「あった」を「制度あり」、「なかった」「わからない」を「制度なし」とした。短時間勤務制度も同様。

24) 第1子出産時点まで退職の有無については、先に特定した妊娠時の勤め先における雇用修了年月と第1子出産年月とを照合して作成した。

25) 「最初のお子さんの通園・通学等の送り迎え（保育所・幼稚園・学校・学童保育などの送り迎え）はふだんどのように分担していましたか。」に対する回答。「自分が1人でしていた」場合に「送迎サポートなし」とし、「自分が主にしていたが、ほかの人もしていた」「自分が半分くらいし、もう半分はほかの人がしていた」「ほかの人が主にしていたが、自分もしていた」「ほかの人がしており、自分はしていなかった」という、サポートの程度によらず自分以外の人が送迎に関わっていた場合に「送迎サポートあり」とした。その他、「送り迎えは必要なかった」というケースが若干あったが、分析対象に含めなかった。

26) 本データからは、第1子出産に際しての育児休業取得有無と取得期間（子どもが何歳何カ月になるまで取得したか）が特定できる。育児休業を取得せずに第1子出産時まで就業継続した女性は産後休業のみ取得と判断し、産後休業期間として第1子出産より2ヶ月をあてた。それらを合わせた「産後休業・育児休業期間」変数として、復職時点をコントロールするために分析に投入した。

27) 前述の産後休業・育児休業取得期間を経過した時点で、職歴欄に基づいて妊娠時の勤め先に勤務しているかどうかを判断し、復職の有無を判断した。そして、復職後いつまでその勤め先で同一就業継続しているかも職歴欄より特定できるため、復職してから5年間の間の離職も判断できる。

28) 「最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻（仕事の開始時刻）と終業時刻（仕事の終了時刻）は何時でしたか。早出や居残りは除く所定の時刻をお答えください。※所定の時刻が決まっていなかった方は主な時刻をお答えください。」に対する終業時刻の回答を用いる。なお、「交代制勤務などで日によって異なっていた方は最も遅い時刻に○をしてください。」という指示がある。前述したように妊娠期には深夜業の制限があるが、本調

図1にその分布を示す。これをみると、本データにおける所定終業時刻は「午後5時-6時前」に分布の最頻値がありこれが標準的な終業時刻である。それ以降に所定終業時刻がある場合は、残業の有無にかかわらず夕方以降の就業を行っている。これは既存研究が家庭生活との両立の観点から問題視した非標準的な就業時間帯を必然的に含む。また、大方の保育所の閉所時刻と照らし合わせても、保育サービス利用の点で制約が生じる働き方である。そこで所定終業時刻が「午後6時-7時前」以降のものを夕方以降の勤務ありとし、分析では「所定終業時刻午後6時以降」というダミー変数として扱った<sup>29)</sup>。表1をみるかぎり、妊娠時に正規雇用の女性のうち所定終業時刻が午後6時以降の割合は約33%である。

図1 所定終業時刻の分布

(第1子妊娠時正規雇用)

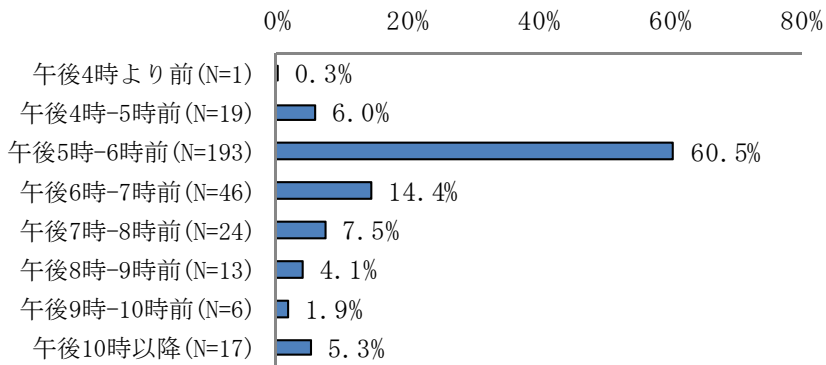
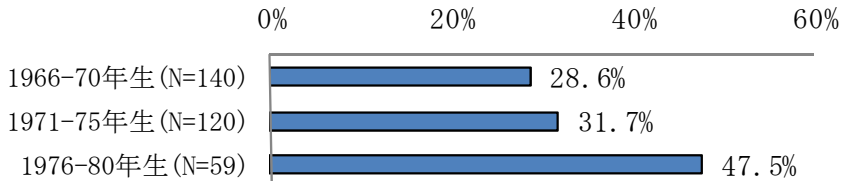


図2 所定終業時刻が午後6時以降の割合

—コーホート別—

(第1子妊娠時正規雇用)

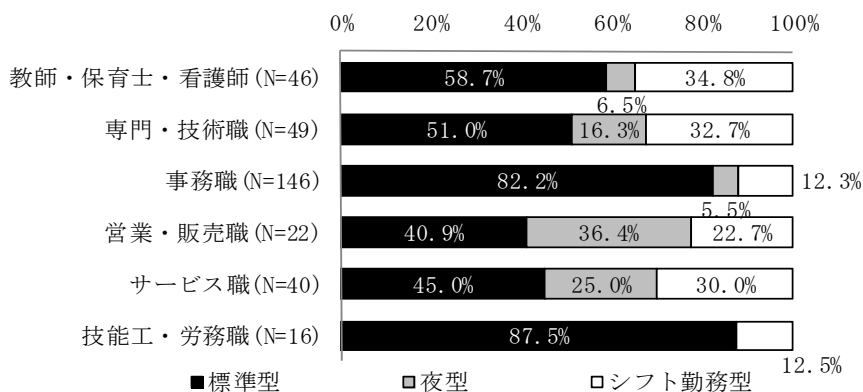


査項目の「妊娠がわかった当時」の働き方は実質的には妊娠直前の働き方であることから、就業時間帯に関する分析に支障はないと考えた。

<sup>29)</sup> 所定終業時刻が午後6時より前であっても、残業によって実質的に夕方以降に就業する場合もあるが、本稿では所定の終業時刻を基準として夕方以降の勤務を定義した。就業時間帯や勤務スケジュールの差異をどう区分するかは既存研究によって異なり、実労働時間ベースで通常どの時間帯に勤務しているかを基準にしている研究も多いが (Presser2003 など)、本稿は所定の時刻を基準に用いることで、就業継続の際の労働時間問題が残業の問題に還元されないことを明確に示すねらいもある。

では、どういう女性が妊娠前に夕方以降の勤務をしているのか。妊娠時に正規雇用であった女性の傾向について簡単に示そう。まず、所定終業時刻が午後 6 時以降の割合は増加傾向にあるのか。コーホートとの関係で検討する。図2をみると、最も若い「1976-80年生」において所定終業時刻が午後 6 時以降の割合が大きく、標準的でない時間帯に働く女性の割合は増加傾向にあることがうかがえる<sup>30)</sup>。

図3 勤務スケジュールの分布  
—職種別—  
(第1子妊娠時正規雇用)



午後 6 時以降に所定終業時刻があるとはどういう働き方なのか。ここで、所定始業時刻<sup>31)</sup>・終業時刻から勤務スケジュールの類型を構成し、職種との関係を検討したい。勤務スケジュールは、所定の終業時刻が午後 6 時より前を「標準型<sup>32)</sup>」、始業時刻が午前 9 時以降でかつ終業時刻が午後 6 時以降の場合を「夜型」（始業も終業も遅いタイプ）、始業時刻が午前 8 時より前でかつ終業時刻が午後 6 時以降の場合を「シフト勤務型」と定義する<sup>33)</sup>。図

<sup>30)</sup> なお、コーホートとのクロス表の結果のみでは、データの特性として若いコーホートほど妊娠時の年齢が若いサンプルが多いなど他の要因との影響関係に疑問が残る。この点、図表は割愛するが、こうした要因をコントロールしても、所定終業時刻が午後 6 時以降である割合が拡大傾向にあることを確認できた。

<sup>31)</sup> 所定始業時刻の変数は、所定終業時刻と同様の設問を用いる。なお、「交代制勤務などで日によって異なっていた方は最も早い時刻に○をしてください」という指示がある。

<sup>32)</sup> 「標準型」には、所定の終業時刻が午後 6 時より前の者のうち、始業時刻が標準的な時刻である「午前 8 時～9 時前」より早い朝型勤務の者も若干含む。ただ、「標準型」の大半は、始業時刻も標準的な時刻である「午前 8 時～9 時前」である。本稿の議論は、標準的な時刻より終業時刻が遅い働き方を問題とすることから、「標準型」を構成する際に、始業時刻に関わらず、終業時刻が午後 6 時前であるという基準を採用した。

<sup>33)</sup> 法定労働時間が週 40 時間以内であることをふまえると、始業時刻と終業時刻が 10 時間以上離れている場合は、日によって所定の始業・終業時刻が異なり、早出早上がりの日も遅出遅上がりの日もある「シフト勤務型」の勤務スケジュールであると判断した。なお、ここでの「夜型」「シフト勤務型」ともに所定就業時刻が午後 6 時以降で

3をみよう。勤務スケジュールは職種による偏りが大きい。まず、事務職、技能工・労務職において「標準型」が多い。対照的に、営業・販売職、サービス職において「夜型」、教師・保育士・看護師、専門・技術職、サービス職で「シフト勤務型」が多いことがわかる<sup>34)</sup>。以上をふまえ、標準的でない就業時間帯の働き方が就業継続にどう影響するのかを分析しよう。

表2 出産退職有無の規定要因  
(二項ロジスティック回帰分析)

分析対象	第1子妊娠時正規雇用労働者					
	モデル1			モデル2		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
出生コーホート (基準: 1966-70年)						
1971-75年	-.239	.286	.787	-.325	.293	.723
1976-80年	-.496	.384	.609	-.622	.395	.537
第1子出産年齢	-.122	.043	.885 **	-.121	.044	.886 **
第1子妊娠時通勤時間 (30分超=1、30分以内=0)	.472	.283	1.603	.500	.288	1.648
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	-.451	.305	.637	-.462	.310	.630
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	.375	.319	1.455	.337	.322	1.401
大学・大学院卒	.079	.488	1.082	.023	.502	1.023
第1子妊娠時職種 (基準: 事務職)						
教師・保育士・看護師	-.742	.475	.476	-.743	.490	.476
専門・技術職	-.075	.419	.927	-.187	.435	.829
営業・販売職	.582	.532	1.790	.330	.559	1.392
サービス職	-.114	.425	.892	-.332	.456	.717
技能工・労務職	1.349	.616	3.855 *	1.322	.612	3.751 *
第1子妊娠時企業規模 (基準: 300人未満)						
300人以上	.626	.301	1.871 *	.593	.307	1.810
官公庁・官公事業所	-.648	.684	.523	-.727	.686	.483
第1子妊娠時週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40-50時間以内	.163	.297	1.178	.110	.300	1.116
50時間超	-.417	.383	.659	-.592	.399	.553
第1子妊娠時育児休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	-1.391	.321	.249 **	-.897	.367	.408 *
第1子妊娠時所定終業時刻 (午後6時以降=1、午後6時より前=0)				1.369	.503	3.931 **
交互作用項: 育児休業制度あり×所定終業時刻午後6時以降				-1.458	.603	.233 *
定数	3.605	1.169	36.794 **	3.333	1.185	28.024 **
χ <sup>2</sup> 乗値		71.098 **			79.45 **	
自由度		17			19	
-2 対数尤度		364.761			356.409	
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		.268			.296	
N		319			319	

\*\*1%水準で有意、\*5%水準で有意

あることが共通しており、これが「標準型」との差異である。なお、「シフト勤務型」の場合は、所定終業時刻が常に午後6時以降であるとは限らない可能性にも留意したい。本稿では、「夜型」「シフト勤務型」という（「非標準型」内の）類型の差異ではなく、両者に共通する夕方以降の時間帯に働くことの問題（「標準型」との差異）を検討する。

<sup>34)</sup> 図3からは、所定終業時刻が午後6時以降と遅いケースには、始業時刻も終業時刻もともに遅い、百貨店・店舗での営業・販売、飲食店などのサービス職などが代表的な「夜型」の勤務形態と、医療系の専門職や看護師・介護士などが代表的な「シフト勤務型」の勤務形態が含まれることがわかる。このうち、近年のサービス化と関連して労働需要の伸びが注目されるのは、介護士などのサービス職、店舗などでの販売職である。本稿で就業時間帯の問題を考察する際、伝統的に交替制の夜勤がある看護師などの働き方よりも、近年のサービス化の中で割合を増しているサービス職、営業・販売職の就業時間帯が標準的でないことの問題を念頭に置いている。

## IV. 分析

### 1. 出産退職と就業時間帯との関係

まず、正規雇用の女性が第1子妊娠・出産期に退職するかどうかに対する就業時間帯の影響を検討しよう。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、第1子出産時点まで「退職」を1、「継続」を0とする。係数値がプラスであるほど、出産退職する確率が高い。前述の仮説をふまえ、モデル1、2と分けて検討した。仮説とモデルとの関係を簡単に確認しよう。まず、モデル1では出産退職に関して労働時間の長さが影響をもたないことを検証する。それをふまえ、モデル2では就業時間帯が出産退職に関係すること、夕方以降の就業を含む女性の退職判断が育児休業制度の有無と密接に関係することを検証する。

分析では、以下の変数を投入した。まず、モデル1では、出生コーホート、第1子出産年齢、第1子妊娠時通勤時間、第1子出産時親との同居、最終学歴、職種、企業規模、週実労働時間、育児休業制度の有無を投入した。モデル2では、これに加え、所定終業時刻（午後6時以降のダミー変数）、「所定終業時刻午後6時以降」と「育児休業制度あり」の交互作用項を投入した。

分析の結果をみよう（表2）。まずモデル1の結果からよむ。第1子出産年齢が高いほど、勤め先に育児休業制度があるほど出産退職する確率は低い。また、技能工・労務職であるほど、企業規模300人以上であるほど出産退職確率は高い。なお、週実労働時間は出産退職に対して有意な影響を示しておらず、符号からもその影響は一定の方向をもたない。

次にモデル2の結果をみよう。所定終業時刻が午後6時以降の場合に出産退職の確率が高くなる。また、「育児休業制度あり」と「所定終業時刻午後6時以降」の交互作用項の係数はマイナスに有意であり、出産退職の確率を引き下げている。

分析結果は以下のことを示す。まず、出産退職に対しては労働時間の長さよりむしろ就業時間帯が影響する。具体的には、所定終業時刻が午後6時以降の場合に退職がもたらされやすい。ただ、モデル2の交互作用項の結果を合わせて解釈すると、午後6時以降の就業が出産退職に直結するかどうかは育児休業制度を利用できるかどうかと関係が強いといえる。つまり、所定終業時刻が午後6時以降であっても、勤め先に育児休業制度があるならば、育児休業制度があり終業時刻が午後6時より前の場合と比べて出産退職の局面では不利にならない。ただ、育児休業制度がない場合は、所定終業時刻が午後6時以降であると、午後6時より前の場合に比べて出産退職の確率はきわめて高くなる。

就業時間帯が夕方以降も含みかつ育児休業制度の利用可能性も低い場合、女性は出産退職しやすい。それは、その時点での労働負荷が重いことに加え、出産後すぐの育児との両

立がきわめて困難と容易に予期できるからであろう。ただ、妊娠時の勤め先に育児休業制度がある場合はそうではない。育児休業制度が利用可能であれば、就業時間帯が遅い場合でもすぐに退職しない可能性が高い。しかし、その行動は、子育てをしながら働き続けるというポジティブな決断にもとづくものではなく、継続可否の判断を先送りしている可能性も否定できない。とりあえず育児休業を取得した上で復職までしてみるが、働き方によっては育児との両立に困難を感じて退職することも考えられよう。特に就業時間帯が夕方以降を含む場合は、保育サービス利用に制約を受けるなど両立に困難を抱えやすい。そのため、出産退職しなかった女性でも、復職した後に同一の勤め先で就業継続できていないのではないか。次に、就業時間帯が復職後の就業継続に関わるという点を分析しよう。

## 2. 復職後の同一就業継続に対する就業時間帯の影響

夕方以降の勤務がある女性は、出産時の休業を経て復職した後に育児との両立問題に直面し、退職しやすいのではないかと。この点を同一就業継続に対する就業時間帯の影響を分析することで検証したい。分析方法は比例ハザードモデルとし、復職後 5 年間における同一就業継続を基準としたところの退職の要因を分析する<sup>35)</sup>。説明変数として、表 2 と同様に以下の変数を投入した。基本属性であるコーホート、最終学歴、通勤時間、出産時親との同居の有無、職種、企業規模、週実労働時間である。また、復職時点をコントロールするため、産後休業・育児休業期間を統制変数として投入した。また、第 2 子以降の出産の有無、短時間勤務制度の有無を統制変数として投入した<sup>36)</sup>。これに加え、所定終業時刻、保育所送迎に対するサポート有無、「所定終業時刻午後 6 時以降」と「送迎サポートあり」との交互作用項を投入して効果を検証した。

結果をみよう（表 3）。説明変数の係数値がプラスであるほど、復職後 5 年間に出産前の勤め先を退職する確率が高いとよむことができる。最終学歴が「中学・高校卒」に比べて「大学・大学院卒」であるほど復職後 5 年間の退職の確率は低く、「所定終業時刻午後 6 時以降」であれば復職後 5 年間に退職する確率は高い。「保育所送迎に対するサポートあ

<sup>35)</sup> 復職後の 5 年間における就業継続を分析する理由は、復職後 5 年間という期間が就学前の子どもをもつ育児期におおよそ相当することにある。

<sup>36)</sup> 本分析では、妊娠直前の働き方における就業時間帯が育児期の同一就業継続へどう影響するかを考察するが、出産前に夕方以降の時間帯の勤務をしていても育児期には勤務時間を変更できる場合もあろう。この点をコントロールするため、復職後に勤務時間を短縮することが可能か否かの代理変数として、短時間勤務制度の有無を説明変数として投入した。

り」は単独ではその効果が有意ではないが、「所定終業時刻午後 6 時以降」と「保育所送迎に対するサポートあり」との交互作用項は有意にマイナスである。係数値をみるかぎり、所定終業時刻が午後 6 時以降であることによる就業継続の不利を、家族による送迎のサポートがある場合にはほぼ補えていることがわかる。つまり、保育所送迎に対するサポートは、特に夕方以降の勤務がある女性にとって有効で、そうした女性が妊娠前の勤め先で働き続ける際にプラスの資源であることが示された<sup>37)</sup>。

以上の分析から導かれる含意をまとめよう。所定終業時刻が午後 6 時以降という夕方以降の勤務がある場合、妊娠時の勤め先で復職後に同一就業継続していくことは困難である。その背景に、午後 6 時以降に働くことが保育時間との関係で両立問題を引き起こしている可能性がある<sup>38)</sup>。ただ、「保育所送迎に対するサポートあり」との交互作用項の効果と合わせて解釈すると、保育所送迎に対する家族のサポートが得られる場合は、その阻害効果を相当程度緩和することがわかった。夕方以降の勤務のある女性に対する有効な保育所送迎サポートとは、より具体的に述べるならば保育所への「送り」よりも保育所からの「迎え」であろう。分析結果からは、家族から「お迎え」のサポートが得られる場合には女性が就業継続しやすいことが示唆された<sup>39)</sup>。なお、労働時間の長さは同一就業継続に対しても有意な影響をもたなかった。労働時間の長さよりも就業時間帯が午後 6 時以降を含むかどうか、より直接的に育児期の就業継続問題に関わることが分析結果から示された。

---

<sup>37)</sup> なお、図表は割愛するが、保育所送迎を誰がサポートしているかに関し分析した結果、同居の親がサポートする割合は減少傾向にあった。対照的に別居の親によるサポート割合の上昇が見られた。これは女性の就業が親との近居という条件に左右される現状の一端を示すが、政策的な推進課題にはならない。配偶者によるサポート割合も低くないことから、本稿は配偶者である男性のサポートを積極的に促す方向に期待するものである。なお、家族・親族以外（ベビーシッターなど）が送迎支援する割合は小さかった。

<sup>38)</sup> 本稿の分析では第 2 子以降の出産有無は同一就業継続へ影響をもたなかった。吉田・水落(2005)によると、第 1 子出産に関しては就業と出産はトレードオフの関係にあるものの、第 2 子以降についてはトレードオフの関係は存在しないとされるが、本稿の結果もこれを支持するものである。なお、離婚など、就業継続に影響を与えうる要素はほかにも考えられるが、データの制約から考慮しきれていない部分もある。今後の検証課題としたい。

<sup>39)</sup> 本調査では、保育所送迎のサポートについて「送り」か「迎え」かの区別をしていないため、厳密には「お迎え」のサポートが有効だとは示せていない。ただ、夕方以降の勤務がある女性に特に送迎のサポートが有効であるという分析結果をもてば、有効なサポートが「お迎え」であることが示唆されよう。この点の厳密な検証も今後の課題である。



出産・育児期の就業継続における就業時間帯の問題

表3 復職後5年以内の退職の規定要因  
(比例ハザードモデル)

分析対象	第1子妊娠時正規雇用のうち出産後復職者		
	係数値	標準誤差	ハザード比
出生コーホート (基準: 1966-70年)			
1971-75年	.384	.359	1.468
1976-80年	.380	.474	1.462
第1子出産年齢	.041	.059	1.042
第1子妊娠時通勤時間 (30分超=1、30分以内=0)	-.313	.366	.732
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.515	.372	1.673
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)			
専門・短大卒	-.459	.408	.632
大学・大学院卒	-1.462	.634	.232 *
第1子妊娠時職種 (基準: 事務職)			
教師・保育士・看護師	.630	.522	1.877
専門・技術職	.644	.560	1.903
営業・販売職	.798	.712	2.222
サービス職	.068	.561	1.070
技能工・労務職	-1.095	1.079	.335
第1子妊娠時企業規模 (基準: 300人未満)			
300人以上	.111	.352	1.117
官公庁・公営事業所	-1.368	1.064	.255
産後休業・育児休業期間	-.403	.475	.668
第2子以降出産の有無 (あり=1、なし=0)	-.269	.371	.764
第1子妊娠時週実労働時間 (基準: 40時間以内)			
40 - 50時間以内	-.307	.373	.735
50時間超	-.191	.448	.826
第1子妊娠時短時間勤務制度の有無 (あり=1、なし=0)	.363	.364	1.437
第1子妊娠時所定終業時刻 (午後6時以降=1、午後6時より前=0)	1.878	.626	6.538 **
保育所送迎に対するサポートの有無 (あり=1、なし=0)	-.203	.469	.817
交互作用項: 所定終業時刻午後6時以降×保育所送迎サポートあり	-1.783	.743	.168 *
χ <sup>2</sup> 乗値		41.56 **	
自由度		22	
-2 対数尤度		432.473	
N		164	

\*\*1%水準で有意, \*5%水準で有意

## V. 結論

本稿では、出産・育児期の就業継続に対して、夕方以降の就業があることが阻害要因となる可能性を検討した。具体的には、所定終業時刻が午後 6 時以降の場合、保育サービスの利用に関わる制約が大きいことから、たとえ育児休業を取得できて出産退職をまぬがれたとしても復職後に継続困難に陥ると考えられる。労働時間の「量的な長さ」では捉えきれない就業時間帯という部分で、出産・育児期の女性の就業継続を阻害する労働時間問題が発見された。

育児休業の取得率が上昇することで、夕方以降の勤務がある場合でも出産退職を回避できるケースが増えている可能性もあるが、それは復職後に問題が先送りされることでもある。出産退職をしないというだけで職業キャリアを通じた就業継続の問題が解消されるわけではない。復職後の育児期でも続けられる働き方を妊娠前からできていることが、女性が長期的なキャリアを構築するためにきわめて重要である。

その点、就業時間帯が夕方以降を含む働き方は、育児期に両立が困難な働き方といえる。その理由は、夕方以降の保育サービス利用に制約があり、保育サービスを利用できる時間帯が実質的に日中に限られていることが大きい。この点への政策的対応としては従来、夜間保育の拡充が指摘されてきた。現にある夜間保育のニーズに対応していくことはもちろん必要であろう。しかし、夜間保育の拡充によって保育士の就業の夜型化をもたらす側面も忘れてはならない。就業の夜型化を前提としたサービス拡充を進めるという対応は、夜間のサービス需要拡大による就業の夜型化をさらに加速させることになりかねない。こうした問題意識から、本稿では他の政策的オプションを検討した。

分析では、保育所送迎に対する家族のサポートが得られる場合は、夕方以降の勤務がある女性でも同一就業継続に支障が少ないことが示された。逆に言うと、夕方以降の就業がある女性が育児期に仕事を続けることは、現在でも家族のサポート有無に大きく左右されていることを示す。育児期の親族援助は、従来は同居の親に頼る部分が大きかった。しかし、既存研究が指摘するように、親との同居率は低下傾向にある。そうした中、配偶者による保育所送迎サポートの重要性が増している。特に就業時間が夕方以降にかかる女性にとって有効なのは保育所からの「お迎え」のサポートであろう。現在でも保育所への「送り」については配偶者のサポートが比較的得られやすいが、男性が「お迎え」をサポートすることは容易ではないと言われる。その背景には男性の働き方における恒常的な残業がある。ただ、夕方以降の勤務のある女性の一定割合はシフト勤務であることを考えれば、配偶者が毎日でなくとも週に何日かお迎えに行ければ、仕事を続けられる女性が増える。男性の育児参加と働き方の見直しは既に政策的な推進課題とされているが、女性の就業継

続促進という観点から、必要の際に配偶者が保育所からのお迎えを代替できること、そのために男性の働き方を見直すことを今後さらに推進していくことが必要であろう。

## 謝辞

本論文の作成にあたっては、労働政策研究・研修機構（JILPT）の池田心豪副主任研究員より貴重な助言をいただいた。また、本稿の構想段階では「仕事と雇用の社会学研究会」にて報告の機会を頂戴し、その際、佐藤博樹先生、佐藤厚先生、上林千恵子先生、佐野嘉秀先生をはじめ研究会参加者より多くの有益なコメントをいただいた。本誌の匿名のレフェリーからも大変有益なご指摘をいただいた。記して感謝の意を表したい。

## 参考文献

- Barnes, Matt, Caroline Bryson and Ruth Smith (2006) *Working atypical hours: What happens to 'family life'?* Research report, National Centre for Social Research.
- Beers, Thomas M. (2000) "Flexible schedules and shift work: replacing the '9-to-5' workday?" *Monthly Labor Review*, June 2000, pp. 33-40.
- Craig, Lyn and Abigail Powell (2011) "Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare" *Work, Employment and Society* 25 (2) pp. 274-291.
- Davis Kelly D., W. Benjamin Goodman, Amy E. Pirretti, and David M. Almeida (2008) "Nonstandard work schedules, perceived family well-being, and daily stressors". *Journal of Marriage and Family* 70 (November 2008) : 991-1003.
- Fenwick, Rudy and Mark Tausig (2004) "The health and family-social consequences of shift work and schedule control: 1977 and 1997", Cynthia Fuchs Epstein and Arne L. Kalleberg (eds.) *Fighting for time: Shifting Boundaries of Work and Family Life*. Russell Sage Foundation.
- 福田亘孝 (2011) 「夫婦の労働時間と子ども数一日独仏3カ国比較分析」阿藤誠・西岡八郎・津谷典子・福田亘孝 (編) 『少子化時代の家族変容—パートナーシップと出生行動』東京大学出版会。
- Hedges, Janice Neipert and Edward S. Sekscenski (1979) "Workers on late shifts in a changing economy", *Monthly Labor Review*, September 1979, pp. 33-40.
- 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』50 (5) : 45-66.
- (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.

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

- 樋口美雄・阿部正浩（1992）「労働時間制度と従業員の企業定着率」『経済研究』 vol. 43, No. 3.
- 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.
- 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: 34-44.
- 北村行伸・坂本和靖（2007）「世代間関係から見た結婚行動」『経済研究』 Vol. 58, No. 1.
- 厚生労働省（2003）『平成 18 年社会福祉施設等調査結果の概要』
- 黒田祥子・山本勲（2011）「人々はいつ働いているか？ - 深夜化と正規・非正規雇用の関係」RIETI Discussion Paper Series 11-J-053.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』 459: 25-38.
- 丸山桂（2001）「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』 Vol. 57, No. 2, pp. 3-18.
- 松田茂樹（2005）「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橋本俊詔（編著）『現代女性の労働・結婚・子育て——少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房 pp. 127-146.
- 西本真弓（2004）「育児休業取得とその取得期間の決定要因について」『日本労働研究雑誌』 No. 527, pp. 63-75.
- 奥山明良（2009）「男女雇用機会均等法の課題——男女雇用平等法制の生成と発展」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』第3章，ミネルヴァ書房.
- Presser, Harriet B.（2003） *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation.
- 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』 58: 2-21.
- 滋野由紀子（2006）「就労と出産・育児の両立—企業の育児支援と保育所の出生率回復への効果」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.
- 滋野由紀子・松浦克己（2003）「出産・育児と就業の両立を目指して — 結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』 Vol. 39, No. 1, pp. 43-54.
- 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」『家計経済研究』 No. 59, pp. 56-63.
- 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 pp. 173-194.
- Thompson, Jeffery A., and J. Stuart Bunderson（2001）“Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: beyond the balance metaphor,” *Work and Occupations* 28（1）: 17-39.
- Toda, Akihito, Masako Kurosawa and Yoshio Higuchi（2007）“Overwork and Fertility Decline in Japan,” *KUMQRP Discussion Paper Series DP2007-032*.

- 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』40（1）：43-56.
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No. 7.
- （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.
- Valle, Ivana La, Sue Arthur, Christine Millward, James Scott and Marion Clayden（2002）*Happy Families?: Atypical Work and its Influence on Family Life*, The Policy Press.
- White, Lynn and Bruce Keith（1990）"The effect of shift work on the quality and stability of marital relations", *Journal of Marriage and Family* 52（May1990）：453-462.
- 山上俊彦（1999）「出産・育児と女子就業の両立可能性について」『季刊社会保障研究 Vol. 35 No. 1, pp. 52-64.
- 吉田浩・水落正明（2005）「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』No. 51, pp. 76-95.