仕事の裁量性が出産退職を抑制する効果

The Impact of Job Autonomy on Women's Job Continuation at the Stage of Childbirth

高 見 具 広
TAKAMI Tomohiro

In this paper, I investigate "job autonomy," defined as the extent to which employees exercise discretion in their work, and discuss the impact of job autonomy on women's job continuation at the stage of childbirth and childcare. I found out that highly-educated women or women with clerical jobs enjoy job autonomy. If women workers, especially highly-educated women have job autonomy, they can manage their own schedule more easily. This leads to job continuation at the stage of childbirth. Further, this study also shows that length of working hours does not necessarily determine job continuation.

1. 問題

本稿では、女性が第1子妊娠・出産期に退職するか否かの選択に、週当たりの労働時間の総量（長さ）よりも、それをコントロールできる仕事の裁量性があるかどうかの影響すること、とりわけ、高学歴女性が就業継続しやすい背景に裁量性がかかわる可能性を示す。

出産・育児期の就業継続⁽¹⁾に関する社会学の既存研究は、出産時の親同居など親族援助の効果 [前田 1998] や学歴の効果 [田中 1997；西川 2001；平尾 1999] に着目するなど、主に家族や社会階層の観点から検証してきた。だが、就業継続をめぐる近年の状況変化をふまえると、どちらの論点とも再検証する必要がある。

まず、親との同居率が低下傾向にあることは広く知られているが、同居している場合の効果も若い世代では低下傾向にある [仙田 2002；労働政策研究・研修機構 2007]。たとえば出産後にフルタイムで復職し、子どもが乳幼児の時期から残業のある働き方ができていた背景に同居親の支援があったことを踏まえるなら、その効果の低下によって、従来にも増して働き方が就業継続に影響するようになっていいると考えることができる [池田 2010]。

学歴の効果に関する既存研究は、高学歴と特定の職業との結びつきを指摘してきた。具体的には、高学歴女性は職業選択の際に教師や公務員を選びやすく、こうした職業は就業継続しやすい。つまり、学歴が妊娠・出産期の退職に及ぼす影響は、初職選択を通じた間接効果とされてきた⁽²⁾。だが、近年における女性の職域拡大や両立支援の拡充をふまえるならば、特定の職業に限定されない女性の就業継続を議論する必要もあろう。

そうした広範な女性の就業継続は、人的資本論をベースとした経済合理性の観点から説明されることが多い。しかし、こうした説明は労働時間が長いなどの労働負荷をじゅうぶんに考慮しているとは言い難い。長時間労働で知られる日本においては、出産・育児期の就業継続においても労働時間の長さが問題とされてきた。特に労働時間が長いハードな働き方をしているのは、企業の中核で男性と同等の職務を担うような人的資本の高い女性であろう。高学歴層など人的資本の高い女性が、労働負荷を考慮してもなお就業継続しやす

い背景に何があるのか。その鍵が仕事の裁量性である可能性を本稿で検討したい。仕事の裁量性には、仕事と家庭生活との両立を促進する効果があることが既存研究で明らかにされており、女性の就業継続にも裁量性の効果がみられる可能性がある。この分析を通じて、出産・育児期の就業継続を促進するための働き方の課題を検討したい。

本稿の構成は次のとおりである。次節では妊娠・出産期の就業継続と働き方に関する先行研究を整理する。その知見を踏まえて、続く3.で分析課題と分析方法を示し、4.で仕事の裁量性の規定要因と出産退職の規定要因を明らかにするデータ分析を行う。最後に5.で本稿の結論を述べる。その要点をあらかじめ述べれば、労働時間の長さよりむしろ裁量性の有無が出産退職に関係する。特に高学歴層が出産退職しない背景には、高学歴の女性が裁量性をもった働き方をしやすいことがある。裁量は、育児期の必要に応じた労働時間の調整を容易にし、長期的なキャリア形成を可能にする資源であることを分析結果は示唆している。

2. 妊娠・出産期の就業継続と働き方に関する先行研究

妊娠・出産期の退職と働き方との関係については、労働経済学を中心として、人的資本論に基づいた経済合理性の観点から検討が行われてきた。具体的には、高学歴、勤続年数が高い女性ほど妊娠・出産期に退職しないことが明らかにされており、退職による本人のデメリットの大きさの観点から説明されてきた [大沢・鈴木 2000; 阿部 2005]。例えば、阿部 [2005] は、そうした女性が就業継続する背景として、人的資本を蓄積した女性は同一企業に継続就業することで将来高い稼得所得を得る見込みがあることを挙げる。企業にとっても、高度な職務を担い、企業に定着した女性が退職するデメリットは大きい。女性の活躍の推進によって、企業側には男性と同等の職務を担う女性の出産退職を抑制するインセンティブが働く [武石 2006]。このように、高学歴女性ほど出産退職しない理由に関しては、人的資本論の観点から、企業・労働者双方に対して退職のデメリットが大きいという、ひとつの答えを示すことができる。

しかし、こうした説明は、人的資本を多く持つ女性ほど労働負荷が重くなりがちである点の考慮が不足しよう。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、長時間労働や深夜業の増加が問題と指摘する。こうした労働負荷の中心的課題として、先行研究は労働時間の長さが就業継続の阻害要因となる可能性に着目してきた [樋口 2007; 2009; 富田 1994]。ただし、労働時間の長さが就業継続に影響をもたないという分析結果も中にはあり [武石 2011]、労働時間の長さの影響に関する確定的な結論は得られていない。その背景として、労働時間の調整可能性が関係している可能性がある。もちろん労働時間が長すぎるとは育児期に両立することは難しい。しかし、必要なときに休みを取れる、労働時間を柔軟に変更できるなどの調整可能性も「働きやすさ」に関わる。この点を考慮せずに労働時間の量的な長さのみに着目しても、労働負荷の重い労働者の退職率が必ずしも高いとは言えない背景を十分に説明できないのではないか。

労働時間の社会学的研究においては、近年、労働時間の長さという量的側面のみを注視するあまりその質的側面を過小評価してきたのではないかという問題提起がなされている [Hassard 2000; Epstein and Kalleberg 2001; Thompson and Bunderson 2001]。労働時間の質的側面とは、労働者が働く時間をどう経験するか、働く時間をどう意味づけるかと

いう主観的な要素も軽視しない。具体的には、時間的な切迫感、仕事と家庭生活とのコンフリクトといった問題が提起されており、そうした問題は労働時間の長さのみに起因しない⁽³⁾。そして、労働時間以外に問題の発生に関わるものとして、時間的柔軟性や裁量性といった働き方の要素に着目する [Epstein and Kalleberg 2001]。出産・育児期の就業継続に関しても、労働時間の長さという量的側面のみで検討するのでは不足する。この観点から、以下では仕事の裁量性に着目して分析を行いたい。

3. 分析課題と分析方法

(1) 分析課題

本稿の分析課題は、第1子妊娠・出産期の女性の就業継続に対して、労働時間の長さという量的側面に必ずしも還元されない裁量性の影響を検討することにある。

仕事の裁量性は、社会学、特に労働社会学や社会階層論が伝統的に着目してきた概念である。裁量とは、みずからの仕事に関して決定権、統制力をもつことである⁽⁴⁾ [Choi et al. 2008]。先行研究では、裁量があることの効果として、仕事と仕事以外の領域との両立のしやすさが指摘されている⁽⁵⁾。特に、女性において裁量性が高いことは、自らの都合に合わせて労働時間を調整することを可能にし、仕事と家庭生活とのコンフリクトを低減させるなど、両立にプラスの資源であることが指摘されてきた⁽⁶⁾ [Jacobs and Gerson 2004 ; Voydanoff 2004 ; Schieman and Glavin 2008]。育児期は時間制約の強いライフステージであり、必要に応じて働く時間を短くする、休暇を取得するといった働き方ができることの重要性が高い。裁量性は、このようなライフステージに応じた労働時間の調整を容易にすることから、妊娠・出産期の退職を抑制している可能性がある。

しかし、仕事の裁量性は、労働者個人の人的資本、職務の性質、組織の構造に関係するため、誰もが均等に享受できる資源ではないことにも留意する必要がある。まず、高学歴や勤続年数が長いなど人的資本を蓄積した層は裁量性を獲得しやすい [Choi et al. 2008 ; Kalleberg and Van Buren 1996 ; 長松 2006]。職務の性質との関係では、専門職、管理職など、高度な技能を要求され雇用主からの監視が困難な者は裁量性が高いといえる [Goldthorpe 2000]。こうした職務の性質としての管理からの自律というより、仕事分担のあり方やスケジュール管理という職場の態勢の側面から裁量をみると、ホワイトカラー労働は相対的に裁量性が高い働き方といえる。ホワイトカラーの職務とキャリアの性質を分析した佐藤 [2001] は、その職務の特徴として、企画・判断業務であり、機械化、標準化しにくいことを挙げる。また、ホワイトカラーは内部労働市場で昇進する経営者予備軍という性格をもつことも指摘する。こうした意味で、管理・監督者の指示どおりに動くだけでなく自律的に判断する能力もホワイトカラーには求められ、裁量の余地が生まれると考えられる。さらには、裁量の有無には組織の構造が関係し、企業規模が大きいほど裁量性が低くなるとされる [Kalleberg and Van Buren 1996]。組織内の階層が多く、官僚制的な組織構造であれば、労働者一人一人が自律的に判断できる余地が少ないことは容易に想像がつく。もっとも、裁量のジェンダー差も大きな論点であり、全体として女性は男性に比べて裁量を持ちにくいことが指摘される [村尾 2003]。村尾は、裁量のジェンダー差の背景として、勤続年数、役職獲得機会といった企業内における昇進機会の差を問題視する。佐藤 [2001] の指摘する経営者予備軍が主として男性であったために、職務の裁量にも男女差が生じていたといえる。しかし、近年の女性の職域拡大をふまえるならば、女性

においても裁量性のある働き方が拡大しており、仕事に関して一定の裁量をもつ女性とそうでない女性との間に就業継続機会の差が生じている可能性がある。

以下では、裁量性有無の規定要因を明らかにした上で、裁量を有することが出産退職を抑制する効果についてデータ分析によって明らかにする。

(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』（2010年）である⁽⁷⁾。分析対象は、第1子妊娠がわかった当時にフルタイムで雇用就業していた女性とする⁽⁸⁾。分析データの基本統計量は表1のとおりである。

妊娠・出産期の就業継続については、第1子出産時点での雇用就業の有無をもって判断した。表1をみるかぎりその割合は54.6%であり、約半数の女性が第1子妊娠から出産までの間に退職していることがわかる。

仕事の裁量性については、今野〔2001〕が、「仕事をいかにするのか」という仕事手順

表1 分析データの基本統計量（N=348）

		%	N
出生コーホート	1966-70年	41.4	144
	1971-75年	38.2	133
	1976-80年	20.4	71
第1子妊娠時通勤時間	30分以内	60.1	209
	30分超	39.9	139
第1子出産時親との同居	同居あり	26.1	91
	同居なし	73.9	257
最終学歴	中学・高校	39.9	139
	専門・短大	44.3	154
	大学・大学院	15.8	55
第1子妊娠時雇用形態	正規雇用	85.9	299
	非正規雇用	14.1	49
第1子妊娠時職種	教師・保育士・看護師	13.8	48
	専門・技術職	12.9	45
	事務職	45.7	159
	営業・販売職	8.3	29
	サービス職	13.2	46
	技能工・労務職	6.0	21
第1子妊娠時企業規模	100人未満	35.3	123
	100-299人	23.0	80
	300人以上	34.2	119
	官公庁・公営事業所	7.5	26
第1子妊娠時勤続年数	3年未満	36.2	126
	3年以上	63.8	222
第1子妊娠時労働時間	40時間以内	30.5	106
	40～50時間以内	52.0	181
	50時間超	17.5	61
第1子妊娠時仕事の裁量性	裁量性あり	27.6	96
	裁量性なし	72.4	252
第1子出産時点の雇用有無	雇用あり	54.6	190
	雇用なし	45.4	158

出典：「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）

図1 復職後に労働時間を調整した割合
—— 第1子妊娠時：仕事の裁量性有無別 ——

の裁量性、「何の仕事をするのか」にかかわる仕事量の裁量性という区分をし、働きすぎが起こらないためには両者があることが重要と指摘している。これをふまえ、仕事の裁量性の指標について、1日の仕事量と作業のスケジュールの両者について自分で決めることができた場合を「裁量性あり」、それ以外を「裁量性なし」とした。仕事の裁量性がある割合は27.6%であり、約3割の女性が妊娠前に裁量性のある働き方をしていたことがわかる。

既存研究からは、仕事の裁量性がある場合、育児期の仕事と育児との両立がしやすくなるというメリットがうかがえる。具体的には、裁量がある場合、必要に応じて労働時間を短くするなどの労働時間の調整可能性を高める。この点について、第1子出産時の休業から復職した後（以下、復職後と略す）に労働時間を調整した割合を第1子妊娠時の裁量性有無別にみることで確認しよう⁽⁹⁾（図1）。妊娠時に裁量性ある働き方をしている場合、裁量性がない場合とくらべて、出産して復職後に労働時間を調整した割合が高いことがわかる⁽¹⁰⁾。

4. 分析

(1) 仕事の裁量性があることの規定要因

ここでは、仕事の裁量性の規定要因を明らかにした上で、第1子妊娠・出産期の就業継続と裁量との関係を検討したい。仕事の裁量性の規定要因から分析しよう。

分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、第1子の妊娠がわかった当時の働き方に関して「裁量性なし」を基準にした「裁量性あり」の規定要因を検証する。説明変数として、出生コーホート、最終学歴、雇用形態、職種、企業規模、勤続年数⁽¹¹⁾を投入した。

分析結果をみよう（表2）。係数値がプラスであるほど裁量性がある確率が高い。学歴が中学・高校卒に比べて大学・大学院卒の場合、職種が技能工・労務職に比べて事務職の場合に仕事の裁量性がある確率が高い。

まず注目すべきは、学歴の効果である。先行研究が述べるように、最終学歴が大学・大学院卒という高学歴層において裁量性のある働き方を獲得しやすい。もうひとつ、職種の効果も確認された。分析結果によれば、事務職は裁量性がある一方で、専門・技術職の結果は有意ではない。本稿の分析結果が示す裁量性は、専門業務的で自律的な働き方というより、企画・判断業務を行う内部昇進型のホワイトカラー層になじむ性質のものであることを意味する⁽¹²⁾。それは、既存研究でジェンダー差が指摘されたものである。なお、企業規模や勤続年数、雇用形態による差異は検証されなかった。勤続年数については、第1子妊娠時点では役職をもつほど勤続年数の長い層が少ないため、裁量性の有無に関して差異が生じていないと考えられる。雇用形態や企業規模についても同様に、女性の初期キャリアにおいては差異が小さいと考えられる。

表2 仕事の裁量性有無の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	係数値	標準誤差	オッズ比
出生コーホート (基準: 1966-70年)			
1971-75年	.073	.283	1.075
1976-80年	-.371	.382	.690
最終学歴 (基準: 中学・高校)			
専門・短大	-.211	.304	.810
大学・大学院	.957	.405	2.604 *
第1子妊娠時雇用形態 (正規=1、非正規=0)	.215	.409	1.240
第1子妊娠時職種 (基準: 技能工・労務職)			
教師・保育士・看護師	-.312	.937	.732
専門・技術職	1.301	.857	3.673
事務職	1.570	.774	4.808 *
営業・販売職	.858	.881	2.358
サービス職	.964	.855	2.623
第1子妊娠時企業規模 (基準: 100人未満)			
100 - 299人	-.250	.354	.779
300人以上	.108	.312	1.114
官公庁・公営事業所	.634	.488	1.886
勤続年数 (3年以上=1、3年未満=0)	-.122	.294	.885
定数	-2.295	.841	.101 **
χ^2 乗値		36.379 **	
自由度		14	
-2 対数尤度		373.567	
Nagelkerke R ² 乗		.143	
N		348	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

(2) 第1子妊娠・出産期の就業継続の規定要因

次に、妊娠・出産期の女性の就業継続の規定要因について、仕事の裁量性の効果に着目して分析したい。ここで検証するのは、妊娠前の働き方が就業継続に与える影響について、仕事の裁量性がある場合に退職が抑制されるのではないかという点である。

分析方法は、「退職」を基準とした第1子出産時点での雇用確率を推計する二項ロジスティック回帰分析である。説明変数として、以下の変数を投入した。まず、基本属性である出生コーホート、最終学歴、景気をコントロールするための第1子出産前年女性失業率⁽¹³⁾を投入した。加えて、親族援助に関わる変数として親との同居の有無を投入する。通勤時間については、「30分以内」を基準としたところの「30分超」のダミー変数を投入した。働き方に関する変数として、第1子妊娠時雇用形態、職種、企業規模、勤続年数、週実労働時間⁽¹⁴⁾、仕事の裁量性を投入する。

なお、表2に示したように、仕事の裁量性の有無に対しては、学歴や職種が影響している。そこで、説明変数から「仕事の裁量性」を除いたモデル（モデル1）により、これらの変数の直接的影響を示し、それをふまえて「仕事の裁量性」を投入したモデル（モデル2）の結果を検討する。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、第1子の妊娠に際して出産退職せず勤め続けているとよむことができる。

モデル1の結果からよむ。通勤時間が30分を超えるほど⁽¹⁵⁾就業継続の確率は低く、学歴が中学・高校に比べて大学・大学院の場合、職種が技能工・労務職に比べて教師・保育士・看護師の場合、企業規模100人未満と比べて官公庁・公営事業所の場合、勤続年数が

表3 第1子出産時雇用の有無の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

	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	.150	.309	1.162	.163	.312	1.177
1976-80年	.323	.407	1.381	.407	.413	1.502
第1子出産前年女性失業率	.108	.158	1.114	.087	.160	1.091
第1子妊娠時通勤時間 (30分超=1、30分以内=0)	-.567	.267	.567 *	-.582	.269	.559 *
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.395	.278	1.484	.506	.284	1.658
最終学歴 (基準: 中学・高校)						
専門・短大	.195	.289	1.215	.254	.293	1.289
大学・大学院	.854	.425	2.350 *	.754	.431	2.126
第1子妊娠時雇用形態 (正規=1、非正規=0)	.574	.393	1.776	.524	.397	1.689
第1子妊娠時職種 (基準: 技能工・労務職)						
教師・保育士・看護師	1.758	.648	5.802 **	1.775	.651	5.903 **
専門・技術職	1.142	.643	3.133	1.071	.648	2.917
事務職	.865	.526	2.374	.730	.532	2.075
営業・販売職	.012	.643	1.012	-.048	.648	.953
サービス職	.698	.598	2.011	.622	.601	1.862
第1子妊娠時企業規模 (基準: 100人未満)						
100 - 299人	.119	.315	1.127	.141	.317	1.151
300人以上	-.072	.295	.931	-.086	.297	.918
官公庁・公営事業所	1.342	.607	3.825 *	1.290	.609	3.631 *
勤続年数 (3年以上=1、3年未満=0)	.764	.288	2.146 **	.812	.291	2.253 **
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40～50時間以内	-.187	.280	.829	-.123	.284	.884
50時間超	.173	.373	1.189	.270	.379	1.310
仕事の裁量性 (裁量性あり=1、なし=0)				.625	.287	1.869 **
定数	-2.316	.821	.099 **	-2.408	.829	.090 **
χ^2 乗値	59.971 **			64.792 **		
自由度	19			20		
-2 対数尤度	419.513			414.692		
Nagelkerke R2 乗	.212			.227		
N	348			348		

**1%水準で有意,*5%水準で有意

3年以上である場合に、第1子出産時点の雇用確率が高いことを分析結果は示している。

教師・保育士・看護師や官公庁・公営事業所の継続確率が高い点は、教師や公務員の就業継続しやすさを指摘した先行研究と整合的である。また、高学歴層、勤続年数が長い層ほど就業継続しやすいという結果も、人的資本論による説明と整合的である。

モデル2では、モデル1に仕事の裁量性の有無の変数を加えた。裁量性の係数値は有意にプラスであり、裁量性がある働き方をしている場合に第1子出産時点の雇用就業確率が高い。もうひとつ注目すべきは、学歴の効果の有意性が消滅していることである。高学歴であるほど裁量性のある働き方をしていることは表2に示した。つまり、モデル1の高学歴層の効果の一部は、仕事の裁量性の効果であったといえる⁽¹⁶⁾。

なお、労働時間の長さは有意な影響を示さず、労働時間が長くなるほど就業継続の確率が低くなるといった傾向はみられなかった。また、同居親の効果も検証されなかった。

5. 結論

本稿では、仕事の裁量性が出産退職を抑制する効果があることを示した。対照的に、労働時間の長さ自体は出産退職に影響しておらず、週当たりの労働時間の総量よりも、その労働時間を自身でコントロールできるか否かが重要であることが示された。仕事の裁量性がある場合、復職後の育児期に必要なに応じて労働時間を調整しやすい。それが、裁量性が

出産退職を抑制する最も明瞭なメリットである⁽¹⁷⁾。具体的には、出産前は労働時間が多少長い働き方であっても、育児期など時間的制約が強いライフステージにおいては必要に応じて労働時間を短くすることを裁量性が可能にする。

この裁量性の特質は、既存研究〔山口2010；松田2008〕等において（労働時間面の）柔軟性として論じられてきたものに近い。ただし、仕事の裁量性がもたらす「働きやすさ」というメリットを、出退勤時刻を柔軟に決められるなど短期的なスパンでの柔軟性に還元することには留保が必要である。本稿もこうした日々の労働時間の柔軟性が重要であることを否定しない。だが、より重要なのは、出産を機に働き方を変えられるというライフステージに応じた働き方の変更可能性であり、長期的なスパンの柔軟性である。これが女性の就業継続にプラスとなる「働きやすさ」であり、裁量性は、長期的なキャリア構築のために、ライフステージに応じた労働時間の調整を可能にする資源と考えられよう。妊娠前には労働時間が決して短くなくても、育児期には必要に応じて短くできること、しかし単に一律・機械的に短くするだけではなく、長期的なキャリア形成も考えて必要の際には長く働くこともできる意味での柔軟性が出産退職を抑制していると考えられることができる。

また、裁量性の有無は、高学歴の女性が就業継続しやすいことの一つの説明を提供している。既存研究では、高学歴女性がなぜ就業継続しやすいかに関しては2つの説明があった。ひとつは、高学歴と特定の職業との結びつきであり、高学歴女性は職業選択の際に教師や公務員を選びやすく、こうした仕事は就業継続しやすいことである。これは本稿でも一定の説明力があることがうかがえた。高学歴女性の就業継続のもうひとつの説明は人的資本論に基づく。つまり、高学歴者ほど退職のデメリットが大きく、継続しやすい。だが、人的資本論による説明は労働負荷の考慮に重きを置かない。企業で中核的に働く女性は労働時間が長いなど労働負荷が重い、そうした女性がなぜ継続できるのかという問いにこたえる鍵が仕事の裁量性である。仕事の裁量性がある場合、ライフステージに応じた労働時間の調整を容易にし、それが女性の就業継続の資源となっている。

高学歴層は、同じ職種でも企業に将来的な経営幹部候補として処遇され、企画的な業務を担うなど、裁量のある働き方をする可能性が相対的に高い。そして、妊娠・出産に際して、企業は退職を抑止しようとし、労働者も所得の上昇が見込めるといった理由からキャリアを手放さず就業継続を望みやすい。その面だけに目を向ければ、企業・労働者双方にとっての退職デメリットとして人的資本論的な説明が可能だ。だが、労働負荷を合わせて考慮すれば、人的資本の高い人材の労働負荷は往々にして重いにもかかわらず、退職が抑制されるのは、仕事に裁量性があることでライフステージに応じて労働時間を調整できることも関係しよう。また、裁量性にはジェンダー間の格差が従来指摘されてきたが、これは男女で歩むキャリアが異なることの裏返しであった。女性の職域拡大によって、男性と同等の職務を担いキャリアを歩むことが比較的多い高学歴女性においては、ライフステージを通じて仕事を調整できる資源となる裁量性を手にしやすく、裁量性があることによって出産退職が抑制される可能性がある。女性の職域拡大をすすめ、女性が一定の責任と裁量性をもつ働き方を拡大することが、長期的なキャリア構築とライフステージに応じた労働時間の柔軟性を獲得しやすくなる可能性を、本稿の分析結果は示唆している。

註

(1) 「出産・育児期の就業継続」は子どもを産み育てる時期に継続して就業することを指す概念である。

ただ、実際は、出産後の育児期を待たずに妊娠・出産期に退職する割合が高く、特に第1子妊娠・出産期の退職割合が高い。このことをふまえ、分析では第1子妊娠・出産期に焦点を当てている。「出産退職」という場合も第1子妊娠・出産期の退職を指している。

- (2) 田中[1997]は、教員を除いた場合、学歴がフルタイムでの就業継続に及ぼす影響は消滅すると論じる。
- (3) Thompson and Bunderson [2001]は、労働時間が長くなるとそれが仕事以外の領域を量的に制約するといった、労働時間に関する時間配分やバランスの観点を批判した。そして、同じ時間働くとしても、働く者が仕事や働いている時間自体をどう感じるかが、仕事以外の領域との間に問題を引き起こすか否かに影響するとした。
- (4) 本稿で扱う裁量性は、近年の英米の研究では (job) autonomy として議論されることの多い概念であり、日本語では「仕事の自律性」として概念化されることもある [長松2006]。たしかに autonomy は直訳すると「自律性」だが、Edlund and Grönlund [2010 : 213] が、autonomy とは「被雇用者が自らの仕事に関して裁量を行使できる程度 (the extent to which employees exercise discretion in their work)」としているように、裁量性と異なるものではない。また、日本語の語感として、「自律性」は相当程度の自己決定権を有することを想起し、職種限定的な性質を想起する。これに比べて「裁量性」は、仕事分担のあり方、スケジュール管理等の雇用管理のあり方によって規定される余地も大きく、より広範な労働者について議論できる用語であると考えられることから、本稿では「裁量性」という名前の概念として用いる。
- (5) 裁量性が仕事と家庭生活との両立に寄与するのは、それが両者の間のコンフリクトを低減させるからだけでは必ずしもない。既存研究では、裁量性がある仕事は家庭生活に良い影響をもたらすことも指摘される [Bakker and Geurts 2004 ; Voydanoff 2004]。端的に述べるならば、裁量性は仕事のやりがいと関係し、生活にはり合いをもたらす効果もある。
- (6) 男性も含めた議論では、裁量性をもつことが必ずしも「働きやすさ」につながらないと論じる研究もある。Schieman and Glavin [2008] は、男性では裁量性を有することで仕事と仕事以外との境界がぼやけ家庭生活とのコンフリクトが引き起こされやすくなると述べる。女性においては、男性と比べてそのような関係は認められない。裁量性を有することがどの労働者にとっても一律に「働きやすさ」につながるかは、結論を留保する必要がある。日本でも小倉 [2007] は、裁量労働制やフレックスタイム制が適用される労働者ほど長時間労働であることを指摘し、適切な労働時間管理の重要性を説いている。つまり、裁量性がある働き方には、労働時間管理がルーズになり、結果として働き過ぎを招きやすくなるというマイナス面もある。
- (7) 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11～12月に、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。有効回収数は1240件（回収率62.0%）。調査項目は、職歴、婚姻歴、育児歴、家事分担、企業の雇用管理、両立支援の利用状況等であり、特に第1子の妊娠がわかった当時の働き方に関する調査項目を豊富に含む。本データは、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と考えられる。調査の詳細と集計結果は、労働政策研究・研修機構 [2012] を参照。
- (8) 本稿でのフルタイムの定義は、就業日数・就業時間をもとにした。具体的には、週5日以上就業し、かつ1日の労働時間が7時間を超える場合をフルタイムとした。雇用形態は、正規従業員のほか、非正規（パート・アルバイト・契約社員・派遣社員等）も含む。
- (9) ここで、労働時間の調整とは、「最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに次のことをしましたか。勤め先の制度の有無に関わらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください。」という設問に対する回答を用いた。「1日の所定勤務時間を短くした」「週の出勤日数を減らした」「残業や休日労働をしなかった」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした」「フレックスタイム制度を利用した」のいずれかに該当するケースを「労働時間の調整あり」と考え、どれにも該当しなかったケースを「調整なし」とした。なお、本設問では、妊娠時の勤務先に勤め続けるかぎりでの育児期の調整について回答を求められている。
- (10) なお、図1は、第1子妊娠期に退職せず出産時まで雇用就業継続し復職したケースを対象としている。

そのため、裁量性がない場合に出産退職しやすいという後の分析結果と合わせると、一定のセレクションバイアスを免れない。ただ、バイアスを承知の上で、出産退職しなかった女性においても、出産前に裁量性ある働き方をしているほど出産後の育児期に労働時間の調整が容易になることを示しており、裁量性がライフステージに応じた労働時間の調整を容易にする効果を端的にあらわしていると考えられよう。

- (11) 妊娠時の勤務先での勤続年数については、調査票の職歴欄にもとづいて、第1子出産1年前時点での勤め先における出産1年前時点での勤続年数で代理した。分析では「3年未満」を基準としたところの「3年以上」というダミー変数として用いた。
- (12) なお、「教師・保育士・看護師」は専門的な職種であるが、企画・判断業務を行う性格、経営者予備軍という性格ともに乏しい。そのため、係数値がマイナスになったと考えられる。
- (13) 退職と雇用情勢の前後関係を考慮して、失業率は年平均ではなく、前年の最も早い月である1月の季節調整値を投入している。
- (14) 法定労働時間である週40時間以内を基準カテゴリーとした。つまり、それ以上の労働時間の場合は、実質的に残業を行っていることを意味する。
- (15) なお、通勤時間の効果については居住地の効果を代理している側面も否定できず、純粋に時間的制約を示すものとは言い難い。例えば居住地域に関する変数（都市部／その他）をコントロールした場合には通勤時間の効果は消滅する。都市部は、親との同居率が低く、保育所の待機児童数も多いなど、通勤時間の長さ以外にも、就業継続を難しくする要素を含んでいる。
- (16) なお、職種の効果について言及するならば、事務職においてはモデル1、2とも出産退職に対する有意な効果がなく、裁量性があることの効果が明瞭に観察されなかった。この背景には、事務職は全体として就業継続率の高い職種とは言えないことがある。表3に示したオッズ比をみても明確のように、「教師・保育士・看護師」の就業継続確率がきわだって高い。ただ、モデル1、2の事務職の係数値を比較する限り、裁量性があることによる出産退職の抑制効果が事務職においてもみられる可能性は示唆された。
- (17) ただし、裁量性が出産退職を抑制する効果をもつ理由の一つに経済的要因がある可能性を否定できない。つまり、仕事の裁量性が高い仕事は一般に高収入で、その経済的魅力的の高さが妊娠・出産期に就業を継続するメリットとして、出産退職しない一因である可能性も否定できない。本稿で使用したデータは回顧式調査のため、妊娠時の所得等の情報は得られず、この点の厳密な検証は難しい。本稿では、賃金の決定に影響する人的資本の代理変数として通常使用される学歴、勤続年数や、職種という階層変数をコントロールした上で裁量の効果を検証したことで、上記の経済的理由に還元されない裁量性の効果を示したと考えるが、厳密な検証は今後の課題としたい。

付記

* 本稿の分析は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した研究『就業継続の政策効果に関する研究』において筆者が行なった分析を発展させたものである。JILPTでの研究では、池田心豪労働政策研究・研修機構副主任研究員から貴重な助言をいただいた。また、本誌の匿名のレフェリーからも多くの有益な指摘をいただいた。記して感謝の意を表したい。

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『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会 pp. 243-264.
- Bakker, A. B. & Geurts S. A. E. 2004 “Toward a Dual-process Model of Work-home Interference,” *Work and Occupations* 31(3): 345-366.
- Choi, S., Leiter, J. & Tomaskovic-Devey D. 2008 “Contingent Autonomy: Technology, Bureaucracy, and Relative Power in the Labor Process,” *Work and Occupations* 35(4): 422-455.
- Edlund, J. & Grönlund A. 2010 “Class and Work Autonomy in 21 Countries: a Question of Production Regime or Power Resources?,” *Acta Sociologica* 53(3): 213-228.

- Epstein, C. F. & Kalleberg A. L. 2001 "Time and the Sociology of Work: Issues and Implications," *Work and Occupations* 28(1): 5-16.
- Goldthorpe, J. H. 2000 *On Sociology, Second Edition Volume Two: Illustration and Retrospect*. Stanford University Press.
- Hassard, J. 2000 "Time: Images of Time in Work and Organization," Grint K. (eds.) *Work and Society: A Reader*. Polity Press pp. 14-40.
- 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.
- 平尾桂子 1999「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性——学歴と家族イベントをめぐる」『日本労働研究雑誌』471: 29-41.
- 池田心豪 2010「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』599: 20-31.
- 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.
- 今野浩一郎 2001「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』489: 48-49.
- Jacobs, J. A. & Gerson K. 2004. *The Time Divide: Work Family and Gender Inequality*. Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L. & Van Buren M. E. 1996 "Is Bigger Better?: Explaining the Relationship between Organization Size and Job Rewards," *American Sociological Review* 48: 47-66.
- 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.
- 松田茂樹 2008「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」『ライフデザインレポート』186 pp. 4-15.
- 村尾祐美子 2003『労働市場とジェンダー——雇用労働における男女不公平の解消に向けて』東洋館出版社.
- 長松奈美江 2006「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』57(3) 476-491.
- 西川真規子 2001「高学歴女性と継続就労——就労選好と就労行動の関係を探る」脇坂 明・富田安信編著『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけると、やめるとき』日本労働研究機構 pp. 83-100.
- 小倉一哉 2007『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』日本経済新聞出版社.
- 大沢真知子・鈴木春子 2000「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析——出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』48: 45-53.
- 佐藤 厚 2001『ホワイトカラーの世界——仕事とキャリアのスペクトラム』日本労働研究機構.
- Schieman, S. & Glavin P. 2008 "Trouble at the Border?: Gender, Flexibility at Work, and the Work-home Interface," *Social Problems* 55(4): 590-611.
- 仙田幸子 2002「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コホートを手がかりにして」『人口問題研究』58: 2-21.
- 武石恵美子 2006『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- 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.
- 田中重人 1997「高学歴化と性別分業——女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』48(2): 130-141.
- Thompson, J. A., & Bunderson J. S. 2001 "Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time: Beyond the Balance Metaphor," *Work and Occupations* 28(1): 17-39.
- 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.
- Voydanoff, P. 2004 “The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-family Conflict and Facilitation,” *Journal of Marriage and Family* 66: 398–412.
- 山口一男 2010「常勤者の過剰就業とワーク・ファミリー・コンフリクト」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎（編著）『労働時間改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社 pp. 53–79.
- （東京大学大学院人文社会系研究科・博士課程 t-takami@za3.so-net.ne.jp）