

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

池田 心豪

はじめに

- 1 先行研究のレビュー
- 2 仮説と分析方法
- 3 分析結果

おわりに

はじめに

本稿の目的は、労使コミュニケーションの観点から、妊娠・出産期の退職（出産退職）が減るための課題を明らかにすることである⁽¹⁾。

広く知られているように、日本では出産を機に多くの女性が退職している。これを抑制し、出産・育児期の就業継続を支援するために、企業においては育児休業をはじめとする両立支援制度の普及と利用が推進されてきた。その効果を高めるために、近年、労使コミュニケーションを活発にすることの重要性が指摘されている。

労働者一般を対象にした研究では、Hirschman (1970) の「発言・退出」モデルを応用して労働組合の退職抑制効果を明らかにしたFreeman & Medoff (1984) が有名である⁽²⁾。日本でも労働者一般を対象とした研究においては同様の効果が認められている（中村・佐藤・神谷 1988：63-69）。だが、同じ議論が出産退職にもあてはまるかを検討した研究はまだない。萩原（2008）が分析しているように、日本初の育児休業制度は労働組合の要求を契機に導入された。その一方で、前田（2002）のように、組合活動において仕事と家庭の両立支援の優先度は高くないという報告もある。そこでまず、労働組合への加入が出産退職に及ぼす影響をデータ分析によって明らかにし

(1) 本稿では、主観的な退職理由を問わず、妊娠・出産期の退職を指して「出産退職」と呼んでいる。また、「労使コミュニケーション」は、労働組合と企業のコミュニケーションだけでなく、労働組合のない企業に勤務する労働者も含む、労働者一般と勤務先企業のコミュニケーションを指している。

(2) 「発言・退出」モデルでいう発言は、比喩的な意味で用いられているため、一般的な意味の発言とは区別する目的で「発言」とカギ括弧つきで表記することにする。また、「発言」と対比的に用いている「応答」も比喩的な表現であるため、同じくカギ括弧つきで表記している。

たい。関連して取り上げたいのが、企業から労働者への働きかけの効果である。「発言・退出」モデルは、労働者から企業への働きかけに焦点を当てる。だが、学習院大学経済経営研究所（2008）や佐藤・武石編（2008）にみられるように、近年は両立支援を経営戦略として位置づけ、会社側が積極的に推進するケースが目立つ。しかし、会社側がいくら両立支援に取り組んでも女性の退職意思が固ければ、「笛吹けど踊らず」ということになりかねない。企業の働きかけに労働者が応えること、いわば「応答」によって出産退職が抑制されるか否かも重要な論点である。このように、双方向のコミュニケーションに着目して、出産退職を効果的に抑制するための課題を明らかにしたい。

本稿の構成は以下のとおりである。1節では出産退職に関する先行研究の整理を通じて、本稿の分析課題を明確にする。続く2節で仮説と分析方法を示し、3節でデータ分析結果を示す。その結果にもとづいて「おわりに」で結論を示す。なお、出産・育児期の中でも特に第1子妊娠・出産期は退職率が高いことから、この時期に焦点を当てて分析する。

分析結果の要点をあらかじめ述べれば、会社側からの働きかけとして、両立支援制度の周知（以下、制度周知と略す）が出産退職の抑制に大きく影響している。一方、労働組合の効果は有意でなく、出産退職を抑制する「発言」機会として機能しているとはいえない。労働者の意見や要望を企業に伝える方法としては、人事担当者との面談やアンケート調査といった、企業の取組みによるニーズ把握の効果が有意である。労働組合を介さない、企業と従業員との直接的なコミュニケーションが出産退職を抑制しているといえる。そうしたコミュニケーションは、会社側がその機会をつくるという意味で企業主導的である。これをポジティブにとらえれば、労働組合の「発言」がないケースも含む、広範な労働者の出産退職が抑制されている可能性がある。だが裏返しとして、企業が両立支援に積極的でなければ、出産退職の回避は難しいことも分析結果は示唆している。それだけ出産退職抑制効果は限定的という見方もできよう。その意味で、労働者主導の「発言」機会の確保は今後の重要な課題であるといえる。

1 先行研究のレビュー

まず、出産退職に関する先行研究の知見を整理することで本稿の課題を明確にしよう。先行研究が指摘する出産退職の要因は様々であるが⁽³⁾、勤務先企業との関係においては、人事労務管理の観点から、仕事と育児の両立支援制度⁽⁴⁾の利用可能性が中心的な論点とされてきた。特に育児休業制度については、両立支援の柱として豊富な研究が蓄積されている。

(3) 女性本人の属性としては、学歴（eg.今田 1996, 田中 1997）や職種（eg.今田 1991, 永瀬 1999）が代表的な規定要因として指摘されている。だが、労働政策研究・研修機構（2011）の分析によれば、両立支援制度の利用促進策の強化によって学歴や職種の差は縮小する可能性がある。また、同居親（eg.小島 1995, 仙田 2002）も伝統的な支援として着目されてきたが、大沢・鈴木（2000）や仙田（2002）のように、近年その効果が低下していることを示唆する知見もあり、それだけ企業による両立支援の重要性が増しているといえる。こうした背景を踏まえて、本稿では企業の両立支援に焦点を当てる。

(4) 以下で特に断りなく「両立支援」という場合は、仕事と育児の両立支援を指している。

その嚆矢といえる樋口（1994）と富田（1994）はどちらも、勤務先に育児休業制度がある女性ほど、出産前後の就業継続率は高くなることを指摘した。その後も、樋口・阿部・Waldfogel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）、周（2003）、駿河・張（2003）、今田・池田（2006）など多くの研究が、育児休業制度に同様の効果があるとしている。

その一方で、たびたび指摘されてきたのが「制度があっても利用しにくい」という問題である。阿部（2005）は、育児休業取得者が相対的に賃金水準の高い一部の女性にとどまっていると報告している。育児休業制度の利用が進まない背景として、樋口（2007）は景気の影響を指摘し、「労働需給が緩み、企業が人材確保に力を注ごうとしなくなると、育児休業の制度はあっても、利用しづらく、妊娠中、あるいは出産後、離職する女性は増えることになる」と説明する（樋口2007：62）。同じ観点から、樋口（2009）では、第1子出産前後の離職率が2000年以降に低下した背景として、2003年以降の景気回復にともなう人材確保の必要性から制度を利用しやすい環境が整備されてきたという説明もされている。佐藤・馬（2008）も同じデータから同様の説明をしている。

このように、近年は両立支援制度の導入だけでなく、その利用促進策も含めて効果的な取組みの推進方法が議論されるようになってきている⁽⁵⁾。その観点から、労使コミュニケーションの重要性が指摘されている。その中心的なアクターとして、労働組合にも注目が集まりつつある。たとえば、佐藤・武石（2010）は、他社の模倣ではなく、自社の従業員の実態に即した制度設計を行うために「労働組合のような社員の属性やニーズを意識的に受け止めている機関とのコミュニケーション」（佐藤・武石 2010：74-75）が重要であると説く。労働政策研究・研修機構（2010）は、多様な就業意識をもつ女性従業員の意見・要望を集約する重要な役割を労働組合が担いうることを指摘する。労働組合と企業の交渉を通じて労働条件が向上して労働者の退職が減る、というFreeman & Medoff（1984）の「発言・退出」モデルが出産・育児期の女性にもあてはまる可能性を示唆する指摘である。

だが、即座にそうはいえないことを示唆する、前述の前田（2002）のような先行研究もある。企業の人事労務管理のみならず労働組合の活動もまた男性中心であるという指摘はこれまでもあった。その裏返しとして、女性問題の担当者がいる労働組合は両立支援の取組みが活発であることも前田（2002）は指摘する。首藤（2011）は事例調査から、女性役員の増加が両立支援に関する労働組合の取組みに影響することも指摘している。労働組合が女性の「発言」機会として機能しているか否かは組合活動のあり方によるといえる。そして、首藤（2011）が『労働組合実態調査』（厚生労働省 2008年）の結果から指摘しているように、労働組合の執行委員に占める女性の比率は依然として低い水準に留まっている。女性の「発言」機会として機能している労働組合は少ないことがうかがえる。そうした状況を踏まえて、労働組合の「発言」とは別の労使コミュニケーションによる出産退職抑制の可能性にも目を向けよう。

(5) たとえば、脇坂（2002）は育児休業制度の円滑な利用において代替要員の確保が重要な課題であると指摘する。武石（2008）は、両立支援制度の土台となる通常の働き方の労働時間を短縮することの重要性を説く。佐藤（2008）、脇坂（2008）など、女性の積極活用策として両立支援策とともに均等施策の重要性を改めて説く研究も近年は目立つようになっている。

前述の佐藤・武石（2010）によれば、仕事と生活の調和（WLB）のように従業員のニーズが多様な課題を集団的な労使交渉だけで解決するのは困難である。これを補完するために企業は、意識調査や懇談会など、個々の職場や従業員個人の状況を把握する工夫をしているという⁽⁶⁾。だが、このようにして従業員の両立支援ニーズを把握しようと努める企業の取組みが出産退職に及ぼす影響は、先行研究においてまだ分析されていない。労働政策研究・研修機構（2010）では、従業員の意見や要望を聴取することで両立支援を効果的に拡充した事例だけでなく、従業員のニーズが明らかになっても、制度改定に反映されず、多くの女性が退職している事例も報告されていた。

このように、両立支援を円滑に推進する観点から、労使コミュニケーションの重要性が先行研究でも指摘されるようになってきている。だが、出産退職を抑制する効果の有無はまだ明らかでない。この点をデータ分析によって検証することが本稿の課題である。

2 仮説と分析方法

(1) 仮説

第1に検証すべきは、「発言・退出」モデルが出産退職にも適用できるといえるか否かである。この観点から、労働組合の出産退職抑制効果を検証する。しかし同時に、両立支援をめぐる昨今の状況を踏まえるなら、「発言」のような労働者から会社側への働きかけとは逆方向の、会社側から労働者への働きかけの効果にも目を向ける必要がある。

その観点からまず取り上げたいのが、人事担当者との面談やアンケート調査など、労働組合以外の経路で両立支援ニーズを把握する制度（以下、ニーズ把握制度と呼ぶ）の効果である。こうしたニーズ把握制度は、労働組合の要求が契機となって導入されることもある。だが、前述したように、近年は、企業経営上の問題意識から、会社側主導でニーズ把握制度を導入するケースが目立つ。その結果として労働者が行うニーズの表明は、労働組合による労働者主導の「発言」とは区別される。だが、労働者の要望が会社側に伝わることで労働条件の向上につながるという意味では、「発言」と同様の効果が期待できるのではないだろうか。つまり、労働組合の「発言」の有無にかかわらず、労働者の要望を反映して両立支援制度を拡充する何らかの仕組みが企業にあれば、出産退職は抑制される可能性がある。

もう1つ、会社側の働きかけとして、従業員への両立支援制度の周知（制度周知）にも目を向けてみたい。新しい両立支援制度の導入や制度改定に労働者の要望を反映させることは重要であるが、それ以前の問題として、実際は勤務先にある制度を労働者は「ない」と認識している、ということが両立支援においては珍しくない⁽⁷⁾。現行制度で就業継続できる労働者であっても、制度の存在を

(6) 都留（2002）や田口・梅崎（2011）など、労働者一般を対象とした議論においても、労働組合の代替となりうる「発言」機会への関心は高まりつつある。しかし、佐藤・武石（2010）がいう、労働者のニーズを把握する諸制度は、集団的労使関係ではなく個別労使関係にかかわるものであること、また、あくまでも会社側の取組みによるものであり、使用者の行動を労働者がチェックするという機能は持ち合わせていないことから、Freeman & Medoff（1984）のいう「発言」とは区別される。

(7) 勤務先に育児休業制度がない労働者も、育児・介護休業法にもとづいて育児休業を取得することができる。だ

知らないことから退職している可能性がある。そうした誤解による退職は、個々の企業が自社の従業員に制度を周知することで回避できる可能性が高い。

さらに、この制度周知を通じて、単に制度が「ある」という事実だけでなく、制度を「利用できる」というメッセージが労働者に伝わる可能性がある。制度の存在を労働者が知ることが重要なのであれば、その機会は会社側による周知でなくても良いだろう。どのような契機であれ、結果的に制度の存在を労働者が知れば出産退職は抑制されるはずである。だが、実際は制度があっても利用しにくいということがある。その不安が会社側の働きかけによってなくなる可能性がある。その表れとして、勤務先に両立支援制度がある女性の中でも、制度周知がある場合は出産退職の可能性が特に低いと考えることができる⁽⁸⁾。

なお、本稿で取り上げる労働組合、ニーズ把握制度と、両立支援制度の周知（制度周知）の三者には、次のような関係があることを指摘しておきたい。

まず、ニーズ把握制度や制度周知という企業の取組みを、労働組合が促しているケースがある。その意味で三者は相関している可能性がある。そうでなく、会社側主導で行っている場合も、ニーズ把握制度と制度周知は、ともに両立支援に積極的な企業の姿勢の表れという意味で相関している可能性が高い。

だが、三者には相互に異なる面もある。まず、労働組合の効果として検証される「発言・退出」モデルは、職場環境や労働条件の問題を勤務先に伝える能動的な労働者を想定している。企業によるニーズ把握制度も、勤務先に意見や要望がある労働者を想定している。だが、そうして意見や要望を述べる機会は会社側から与えられる。その意味で、労働者は受動的である。より受動的なのは、勤務先による制度周知を契機に就業継続する労働者である。こうした労働者は、勤務先に対する意見や要望の有無にかかわらず、会社側の働きかけに応じて就業継続している。「発言」と対比させて比喩的にいえば、「応答」の結果として退職を思いとどまっているということができよう。

このように「発言」のみならず「応答」にも着目することが重要なのは、次のような議論があるからである。

Hakim (2000) によれば、仕事と家庭をめぐる選好には、「仕事中心」(work-centered)、「家庭中心」(home-centered)、「適応的」(adaptive) の3タイプがある。「応答」の結果としての就業継続は、Hakimのいう「適応的」な就業行動に対応する。「仕事中心」は就業継続志向が明確であり、「家庭中心」は退職志向が明確である。だが、「適応的」には、そうした明確な志向性がなく、成り行き任せ (drifters) の女性を数多く含んでいる (Hakim 2000: 166)。そのため、「仕事中心」の女性と異なり、勤務先に就業継続の阻害要因があれば退職する可能性が高い。だが、「家庭中心」の女性とも異なり、周囲の働きかけによって退職を思いとどまる可能性もある。こうした受動的な女性

が、脇坂 (2002) や今田・池田 (2004) が示すように、取得者の大半は勤務先に育児休業制度があり、法律よりも勤務先の制度にもとづいて育児休業を取得しているのが実態であるといえる。

(8) 労働政策研究・研修機構 (2010) が報告するD社は、具体的な制度周知方法として、両立支援制度を解説したガイドブックを配付していた。その効果として、「両立支援制度を利用できる」というメッセージ性があったことや「この人が制度を利用するなら、あの人も制度を利用して当然」という雰囲気ができ始めたこと、その結果として育児休業取得者が増え、出産退職者が減ったことを報告している。

に訴えるという意味で、労働者主導の「発言」とは独立に出産退職を抑制する効果が、会社側主導の労使コミュニケーションにあると考えることができる。つまり、労働組合の「発言」がなくても、会社側から労働者への働きかけがあれば、出産退職は抑制される可能性がある。

Hakim（2000）は、イギリスの女性における仕事中心と家庭中心の比率はそれぞれ約2割で、残りの約6割が適応的であるという。日本の女性に占めるそれぞれの比率は別の機会の検討課題としたいが、多くの女性が適応的であるという指摘は重要である。労働組合の「発言」よりも会社側から労働者への働きかけの方が、出産退職抑制効果は高いという可能性を考えることができる。これが2つ目に検証したい仮説である。

以上の仮説をデータ分析によって検証する。

（2）データと分析方法

分析に用いるデータは、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）である⁽⁹⁾。第1子妊娠時点の雇用就業者を分析対象とし、妊娠から出産時点までの退職の有無を分析する⁽¹⁰⁾。

Freeman & Medoff（1984）をはじめ、労使コミュニケーションと退職の関係を分析した先行研究はほとんどが企業や事業所のデータを分析している。だが、妊娠の事実を勤務先に明かさずに退職している女性がいる可能性もあるため、出産退職の実態は個人調査の方が正確に把握できる。分析する両立支援制度は育児休業とする。近年はほかにも、子の看護休暇や短時間勤務、所定外労働免除など、様々な両立支援制度が法律で企業に義務づけられている。だが、育児休業は両立支援の柱として古くから制度の普及と利用が課題になっており、実際に最も広く普及し、利用者も多い。その意味で、両立支援制度の代表として分析するにふさわしい。

データの基本統計量を表1に示す。使用する変数についてあらかじめ次のことを指摘しておきたい。第1子妊娠時雇用就業者を100%とした場合、第1子出産時点でも雇用就業しているのは43.9%である⁽¹¹⁾。裏を返せば、約6割が妊娠から出産までの期間に退職していることになる。その規定要因として、労働組合加入の有無、ニーズ把握制度の有無、制度周知の有無の効果を分析する⁽¹²⁾。分析の背景として、次の点を指摘しておきたい。

(9) 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2,000人、回収は1,240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）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。

(10) 以下でいう「妊娠時」とは調査票でいう「妊娠がわかった当時」を指している。また「雇用就業者」とは、調査票の「正規従業員」と「非正規従業員」を指している。

(11) 調査票では出産時点の雇用の有無を直接質問してはいないが、職業経歴の勤務先在籍期間と第1子出産年月を照合することで、その有無を判断することができる。

(12) ニーズ把握制度や制度周知については、それが両立支援にかかわるものであることを調査票に明記している。また、制度周知にはパンフレットの配付やメールでの案内も含まれる。そのようにして両立支援制度に関する説明を勤務先から受けたことがある場合に制度周知「あり」としている。労働組合については、前田（2002）が指摘するように、その活動が両立支援に積極的であるか否かが重要なポイントである。しかしながら、一般の組

まず、図1において第1子妊娠・出産期の退職率は低下傾向にある⁽¹³⁾。一方、出産退職抑制効

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
第1子出産時雇用の有無	.439	.497	.00	1.00	604
コーホート (該当=1, 非該当=0)					
1966-70生	.402	.491	.00	1.00	604
1971-75生	.379	.486	.00	1.00	604
1976-80生	.219	.414	.00	1.00	604
第1子出産年代 (該当=1, 非該当=0)					
1998年以前	.414	.493	.00	1.00	602
1999-2004年	.372	.484	.00	1.00	602
2005年以降	.214	.411	.00	1.00	602
第1子出産年齢	27.473	4.037	17.00	39.00	601
第1子出産時親同居 (あり=1, なし=0)	.279	.449	.00	1.00	598
最終学歴 (該当=1, 非該当=0)					
中学・高校卒	.420	.494	.00	1.00	584
専門・短大卒	.438	.497	.00	1.00	584
大学・大学院卒	.142	.349	.00	1.00	584
第1子妊娠時雇用形態 (正規雇用=1, 非正規雇用=0)	.659	.474	.00	1.00	604
第1子妊娠時職種 (該当=1, 非該当=0)					
教師・保育士・看護師	.126	.332	.00	1.00	540
専門・技術職	.128	.334	.00	1.00	540
事務職	.404	.491	.00	1.00	540
営業・販売職	.094	.293	.00	1.00	540
サービス職	.180	.384	.00	1.00	540
技能工・労務職	.069	.253	.00	1.00	540
第1子妊娠時勤務先企業規模 (該当=1, 非該当=0)					
100人未満	.411	.493	.00	1.00	547
100-299人	.205	.404	.00	1.00	547
300人以上	.325	.469	.00	1.00	547
官公庁・公営事業所	.059	.235	.00	1.00	547
第1子妊娠時労働組合加入の有無 (あり=1, なし=0)	.336	.473	.00	1.00	574
第1子妊娠時勤務先二重把握制度の有無 (あり=1, なし=0)	.184	.388	.00	1.00	581
育児休業制度と制度周知の有無 (該当=1, 非該当=0)					
制度あり・周知あり	.206	.405	.00	1.00	582
制度あり・周知なし	.268	.443	.00	1.00	582
制度なし	.526	.500	.00	1.00	582

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) 分析対象：第1子妊娠時雇用就業者

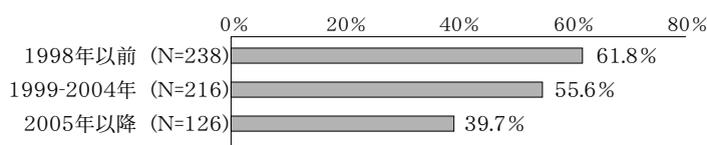
会員は執行部の体制や活動内容を把握していない可能性があることから、分析においては第1子妊娠時の勤務先での組合加入の有無を用いる。その効果から、組合活動のあり方を推察することにした。なお、調査票の回答は労働組合に「入っていなかった」と「労働組合はなかった」を区別しているが、「発言」機会がないという意味で共通しているため、分析では一括りにして加入「なし」としている。

(13) 国立社会保障・人口問題研究所の「第14回出生動向基本調査」(2010)は、近年も第1子出産前後の就業継

果が期待される労働コミュニケーションについては、図2から次のことを指摘することができる。労働組合加入率は低下傾向を示している。反対に、両立支援のニーズ把握制度がある割合は上昇傾向を示している。だが、企業の取組みとしてより顕著なのは、両立支援制度の周知（制度周知）である。図2に、両立支援制度の柱である育児休業制度がありかつ制度周知があった割合を「育児休業制度の周知あり」として示しているが、その上昇幅はニーズ把握制度よりも大きい。こうした労使コミュニケーションの変化が出産退職率の低下に影響しているといえるか、回帰分析によって検証しよう。

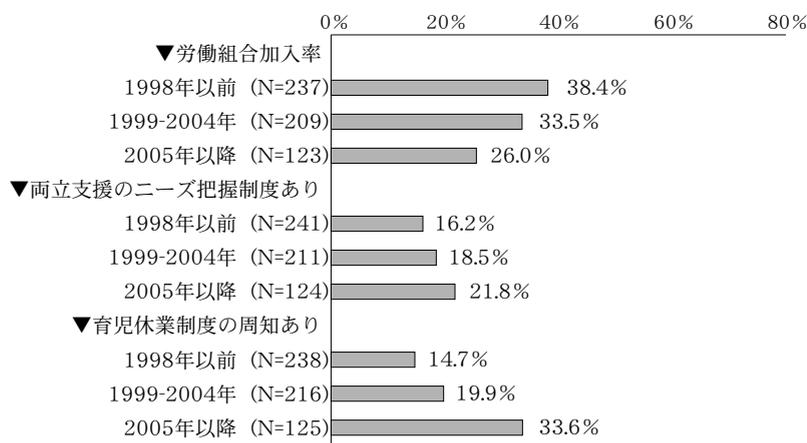
分析方法はロジスティック回帰分析とする。第1子出産時点の雇用の有無を被説明変数とし、出産時点に雇用を1、非就業を0とする。説明変数の係数値がマイナスであるほど、妊娠・出産期の退職（出産退職）確率は高いといえる。説明変数には、第1子妊娠時の勤務先での労働組合加入の有無、ニーズ把握制度の有無、そして制度周知の有無を投入する。制度周知は両立支援制度がある

図1 第1子妊娠・出産期の退職率（第1子出産年代別）



資料出所：表1に同じ。

図2 第1子妊娠時勤務先での労使コミュニケーションの状況（第1子出産年代別）



資料出所：表1に同じ。※「育児休業制度の周知あり」は育児休業制度がありかつ制度周知がある割合

続率が上昇していないことを報告している。だが、同調査においても「正規の職員」は就業継続率が上昇傾向にある。本稿は非正規労働者を分析対象に含めているが、調査票において労働組合の有無を質問しているのは所定労働日数が週3日以上労働者であり、相対的に正規労働者に近い労働者が分析対象となっている。退職率が低下傾向を示しているのはそのためであると考えられる。この意味で、本論文の分析データは「第14回出生動向基本調査」と矛盾していない。

ことを前提とした企業の行動であることから、制度がありかつ制度周知があった場合に「制度周知あり」、制度はあったが制度周知はなかった場合に「制度周知なし」、制度がなかった場合を「制度なし」とするカテゴリー変数を作成し、「制度なし」をベンチマークとする。取り上げる制度は、前述のように育児休業制度とする。加えて、属性をコントロールする目的から、基本属性としてコーホートと第1子出産年齢、勤務先外の両立支援環境として、第1子出産時の親との同居有無、就業属性として最終学歴、第1子妊娠時の雇用形態、職種を投入する。最終学歴は「中学・高校卒」、職種は「事務職」をベンチマークとする。また、中小企業に比べて大企業は育児休業制度や労働組合のある割合が高いことを踏まえて企業規模を投入し、「100人未満」をベンチマークとする。

労働組合加入、ニーズ把握制度、制度周知の三者は強く相関していることが予想されるため、分析は次の3つのモデルで推計する。

1つ目は、ニーズ把握制度と制度周知は投入せず、労働組合加入のみを投入するモデルである。これを「モデル1」と呼ぶ。この分析によって、前述した1つ目の仮説「『発言・退出』モデルは出産退職にも適用できる」を検証する。労働組合加入の効果がプラスに有意であれば、仮説は支持されたといえることができる。2つ目は、「モデル1」にニーズ把握制度を追加したモデルである。これを「モデル2」と呼ぶ。労働組合はニーズ把握制度の導入を会社側に促すことで、間接的に出産退職を抑制している可能性がある。だが、労働組合の要求にかかわらず、会社側主導でニーズ把握制度を導入していることも考えられる。仮に「モデル1」が仮説1を支持しなかったとしても、「モデル2」でニーズ把握制度の効果がプラスに有意であるなら、労働者の要望を会社側に伝えるという労使コミュニケーション自体は有効だということになる。この観点から「モデル1」と「モデル2」の結果を比較する。そして最後に3つ目のモデルとして、「モデル2」に育児休業制度の有無と従業員への制度周知の有無の変数を加える。これを「モデル3」と呼ぶ。この分析において特に注目したいのは制度周知の効果である。前述のように、受動的な労働者の「応答」を引き出す制度周知は、出産退職を抑制する効果が最も大きいと予想される。これら3つのモデルの比較を通じて、前述した2つ目の仮説「労働組合の『発言』よりも会社側からの働きかけの方が出産退職抑制効果は高い」を検証する。

3 分析結果

分析結果を表2に示す。「モデル1」からみよう。第1子出産年齢が高いほど、第1子妊娠時に正規雇用であるほど、事務職に比べて教師・保育士・看護師であるほど、勤務先が企業規模100人未満に比べて官公庁・公営事業所であるほど出産退職確率は低いことを分析結果は示している。出産年齢、雇用形態、職種、企業規模の効果はいずれも先行研究の知見と整合的である。注目したいのは、労働組合加入の効果が有意でないことである。分析結果は、労働組合に生産退職を抑制する効果があるとはいえないことを示している。労働者一般に関するFreeman & Medoff (1984) の議論と妊娠・出産期の女性に関する議論は区別する必要があるといえる。つまり、「発言・退出」モデルを、生産退職に適用できるとはいえない。

しかし、このことから、労働者の要望を勤務先に伝えることの重要性まで否定するのは早計であ

る。「モデル2」をみよう。勤務先にニーズ把握制度があるほど、出産退職確率は低くなることを分析結果は示している。この意味で、労使コミュニケーションには出産退職を抑制する効果があるといえることができる。

関連して、単に労働者のニーズが勤務先に伝わるといっただけでなく、これを契機とする実質的な労働条件の向上が出産退職を抑制していることを指摘したい。「モデル3」をみよう。このモデルは、「モデル2」に育児休業制度と制度周知の有無を説明変数に追加している。分析結果は勤務先に育児休業制度があるほど出産退職確率は低いことを示しているが、「モデル2」において有意であったニーズ把握制度の効果が「モデル3」では有意でない。つまり、ニーズ把握制度の効果は間

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）

被説明変数（雇用=1, 非就業=0）	第1子出産時点雇用の有無								
	モデル1			モデル2			モデル3		
モデル	係数値	標準誤差	オッズ比	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：1966-70年生）									
1971-75年生	.118	.225	1.126	.137	.227	1.147	-.023	.241	.978
1976-80年生	.361	.276	1.435	.349	.277	1.418	.094	.292	1.098
第1子出産年齢	.104	.029	1.110**	.099	.029	1.104**	.057	.031	1.059
第1子出産時親同居（あり=1, なし=0）	.463	.230	1.588*	.467	.231	1.596*	.505	.244	1.657*
最終学歴（BM：中学・高校卒）									
専門・短大・高専	-.248	.246	.781	-.264	.248	.768	-.268	.263	.765
大学・大学院	.283	.355	1.327	.239	.359	1.270	.412	.383	1.510
第1子妊娠時雇用形態（正規=1, 非正規=0）	1.350	.257	3.857**	1.295	.258	3.652**	.888	.285	2.430**
第1子妊娠時職種（BM：事務職）									
教師・保育士・看護師	.942	.344	2.566**	.900	.347	2.460**	.319	.383	1.376
専門・技術職	.142	.329	1.153	.169	.332	1.184	.113	.349	1.120
営業・販売職	-.656	.407	.519	-.682	.410	.506	-.711	.429	.491
サービス職	.122	.304	1.129	.111	.305	1.118	.129	.319	1.137
技能工・労務職	.009	.433	1.009	.015	.433	1.015	-.374	.470	.688
第1子妊娠時勤務先企業規模（BM：100人未満）									
100-299人	.096	.269	1.101	.114	.270	1.121	-.202	.292	.817
300人以上	-.064	.257	.938	-.074	.259	.929	-.462	.284	.630
官公庁・公営事業所	1.011	.489	2.749*	.938	.495	2.555	.368	.533	1.445
第1子妊娠時労働組合加入（あり=1, なし=0）	.214	.238	1.239	.159	.242	1.173	.003	.258	1.003
第1子妊娠時両立支援ニーズ把握制度（あり=1, なし=0）	—	—	—	.533	.262	1.705*	.034	.297	1.034
第1子妊娠時育児休業制度周知（BM：制度なし）									
制度周知あり	—	—	—	—	—	—	1.874	.367	6.516**
制度周知なし	—	—	—	—	—	—	.634	.273	1.885*
定数	-4.392	.872	.012**	-4.267	.876	.014**	-2.790	.938	.061**
χ ² 乗値	87.503**			91.702**			116.894**		
Nagelkerke R ² 乗	.217			.226			.291		
自由度	16			17			19		
N	493			493			474		

**p<.01 *p<.05
資料出所) 表1に同じ

BMはベンチマークの略

分析対象：第1子妊娠時雇用就業者

接的なものであり、直接的には、両立支援制度の有無という実質的な労働条件が出産退職に影響している。

加えて、「モデル3」から次のことも指摘できる。制度周知の有無による効果の大きさをオッズ比で比較すると、育児休業制度がある場合でも「制度周知なし」より「制度周知あり」の方が効果は大きい。単に制度を導入するだけでなく、制度周知という形でより積極的な姿勢を会社側が労働者に示せば、それだけ出産退職は抑制される。そのような企業ではニーズ把握制度がある割合も高いことが「モデル2」の有意な効果に表れていたといえる⁽¹⁴⁾。勤務先の働きかけに「応答」して出産退職を思いとどまる労働者の姿が分析結果からうかがえる。このような意味で、前述した2つ目の仮説「労働組合の『発言』よりも会社側からの働きかけの方が出産退職抑制効果は高い」は妥当である。

おわりに

労使コミュニケーションの観点から、出産退職の抑制要因を分析した。その要点は次のとおりである。

- (1) 第1子妊娠時の労働組合加入に生産退職を抑制する有意な効果はない。
- (2) 人事担当者との面談やアンケート調査などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握する制度が第1子妊娠時の勤務先にある女性ほど生産退職確率は低い。
- (3) ニーズ把握制度の効果は、第1子妊娠時勤務先の育児休業制度と制度周知の有無をコントロールすると有意でなくなり、制度周知がある場合に生産退職確率は大きく低下する。

まず指摘したいのは、労働組合の生産退職抑制効果がみられないことである。つまり、Freeman & Medoff (1984) が「発言・退出」モデルとして労働者一般について指摘したような、労働組合の退職抑制効果を妊娠・出産期の女性にも期待できるとはいえない。先行研究の指摘にあるように、中には女性労働者の両立支援に積極的な労働組合もある。だがそうした活動をしている労働組合は少ないために、労働組合一般としては生産退職を抑制する効果があるとはいえない結果になったと考えることができる。

しかしながら、労働組合の「発言」とは別に、会社側が導入しているニーズ把握制度には生産退職を抑制する効果がある。その意味で、両立支援に関する従業員の声を企業が聞く機会をつくることは重要である。この機会を通じて、両立支援に取り組む会社側の姿勢が従業員に伝わることで、生産退職は抑制されていると考えることができる。

そのことを端的に表しているのが、勤務先の育児休業制度の有無と従業員への制度周知の効果である。ニーズ把握制度の効果は間接的であり、直接的には、両立支援制度の導入と周知が生産退職を抑制していることを分析結果は示唆している。中でも制度周知の効果は大きい。この制度周知を

(14) 図表は割愛するが、育児休業制度「あり」における制度周知の有無別のニーズ把握割合は、制度周知「なし」が16.3%であるのに対し、制度周知「あり」は48.3%である。育児休業制度「なし」のニーズ把握制度ありは6.9%であり、制度の有無による差もあるが、育児休業制度があるケースに限定しても、制度周知の有無とニーズ把握制度の有無は相関しているといえる。

通じて、制度の有無だけでなく、両立支援に積極的な会社側の姿勢が従業員に伝わっていること、そうした会社側の働きかけに「応答」して、女性は両立支援ニーズを表明し、出産退職を思いとどまっていることが分析結果からうかがえる。

このように、労働組合を介さない、企業と従業員の直接的なコミュニケーションによって、「発言」機会の有無にかかわらず、出産退職は抑制されているといえる。しかし裏を返せば、両立支援に取り組む意欲が企業になれば出産退職を回避することは難しいということもできよう。とりわけ不況期は両立支援のメリットを企業が実感しにくい。リーマンショック後は「産休切り」「育休切り」という言葉がマスコミでたびたび取り上げられた。だが、出産退職を雇用調整の機会とするような企業の行動を抑止しうる労使関係を築けているとはいえない。この状況を好転させる活動をする労働組合がいかにして増えるかという問題は、今後の女性と労働組合の関係を問う重要な視点であろう⁽¹⁵⁾。あるいは、今後も労働組合に期待できないとしたら、ほかにどのような「発言」機会がありうるだろうか。そうした検討を通じて、両立支援に積極的でない企業においても、女性が出産退職を回避しうる仕組みを明らかにすることは今後の重要な課題である。

（いけだ・しんごう（独）労働政策研究・研修機構副主任研究員）

*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「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（2011）に負うところが大きい。この研究において、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、本稿の審査において、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。

〔参考文献〕

- Freeman, Richard B. and Medoff, James L. *What Do Unions Do?*, Basic Books, 1984（＝島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部, 1987年）
- Hakim, Catherine, *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century; Preference Theory*, Oxford University Press, 2000
- Hirschman, Albert O, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press, 1970（＝矢野修一訳『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応』ミネルヴァ書房, 2005年）
- 阿部正浩「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, 2005年, 243-264頁
- 今田幸子「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, 1991年, 12-24頁
- 今田幸子「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433, 1996年, 37-48頁
- 今田幸子・池田心豪「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, 2004年

(15) 労働政策研究・研修機構（2010）や首藤（2011）のように、近年になって女性が組合役員になり、両立支援や均等といった女性労働問題に積極的になった労働組合の事例も報告されている。このように組合活動が変化するために、首藤（2011）は、女性役員の増加に取り組む組合トップの男性と、ロールモデルとなる女性労働者の存在が重要であると指摘するが、実際はそうした存在のいる組合が少ないことを憂えている。こうした状況をどのようにして打開するかは重要な課題であるといえる。

- 今田幸子・池田心豪「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, 2006年, 34-44頁
- 大沢真知子・鈴木春子「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』No.48, 2000年, 45-53頁
- 学習院大学経済経営研究所編『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規, 2008年
- 国立社会保障・人口問題研究所『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』2011年
- 小島宏「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, 1995年, 61-87頁
- 佐藤一磨・馬欣欣「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, 2008年, 119-139頁
- 佐藤博樹「企業の人材戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援——両立支援と均等促進の同時推進を」佐藤博樹・武石恵美子編『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, 2008年, 25-36頁
- 佐藤博樹・武石恵美子編『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, 2008年
- 佐藤博樹・武石恵美子『職場のワーク・ライフ・バランス』日経文庫, 2010年
- 滋野由紀子・大日康史「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, 1998年, 39-49頁
- 首藤若菜「女性組合役員の増加と組合運動の変化」『大原社会問題研究所雑誌』No.633, 2011年, 20-35頁
- 新谷由里子「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980年代以降の出生行動の変化とその関連より」『人口問題研究』Vol.54, No.4, 1998年, 46-62頁
- 周燕飛「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊昭・金子能宏編『企業福祉の制度改革』東洋経済新報社, 2003年, 109-130頁
- 駿河輝和・張建華「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, 2003年, 56-63頁
- 仙田幸子「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, 2002年, 2-21頁
- 武石恵美子「両立支援制度と制度を活用しやすい職場づくり」佐藤博樹編集代表『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, 2008年, 33-55頁
- 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, 2009年
- 武石恵美子「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, 2011年, 173-194頁
- 田口和雄・梅崎修「中小企業における従業員発言機構の機能」『日本労務学会誌』第12巻第2号, 2011年, 61-77頁
- 田中重人「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』Vol.48, No.2, 1997年, 130-141頁
- 都留康『労使関係のノンユニオン化——ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社, 2002年
- 富田安信「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, 1994年, 43-56頁
- 永瀬伸子「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, 1999年, 1-18頁
- 永瀬伸子「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, 2003年,

194-209頁

- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平（1988）『労働組合は本当に役に立っているのか』大原社会問題研究所叢書，総合労働研究所
- 萩原久美子『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』勁草書房，2008年
- 樋口美雄「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，1994年，181-204頁
- 樋口美雄「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.5，2007年，45-66頁
- 樋口美雄「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，2009年，106-130頁
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel「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.4，1997年，49-66頁
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況——デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社，2004年
- 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，2008年
- 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，2011年
- 前田正子「ファミリーフレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』No.503，2002年，43-53頁
- 前田正子『子育てしやすい社会——保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』ミネルヴァ書房，2004年
- 森田陽子「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.536，2005年，123-136頁
- 森田陽子・金子能宏「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.459，1998年，50-62頁
- 労働政策研究・研修機構『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.7，2007年a
- 労働政策研究・研修機構『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』労働政策研究報告書No.90，2007年b
- 労働政策研究・研修機構『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.122，2010年
- 労働政策研究・研修機構『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.136，2011年
- 脇坂明「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，2001年
- 脇坂明「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.503，2002年，4-14頁
- 脇坂明「均等度とファミフレ度からみた企業業績」佐藤博樹・武石恵美子編『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，2008年，105-112頁
- 脇坂明「ファミリー・フレンドリー施策と企業——職場の運用の重要性」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，2009年，203-234頁
- 脇坂明・電機連合総合研究センター編『働く女性の21世紀——いま，働く女性に労働組合は応えられるか』第一書林，2002年
- 脇坂明・富田安信『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき，やめるとき』日本労働研究機構，2001年