

[研究ノート]

## 育児休業期間と復職についての一考察

野 城 尚 代

### 1. はじめに

1991年に成立した育児休業法は、介護休業の法制化をはじめとする累次の改正を経て、子の看護休暇制度や短時間勤務制度等の多様な制度を規定する、職業生活と家庭生活の両立支援法制として発展してきた。昨今推進される「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」とも関わり、育児休業・介護休業法<sup>1)</sup>は、働き方の多様性を提示しているともいえる。「パパ・ママ育休プラス」のように、男性の取得を促進する仕組みも導入された。こうした累次の改正には日本の少子化の現状に鑑み、少子化対策の柱の一つとして、育児休業制度が位置づけられてきたという背景もある。

そして育児休業・介護休業法2016年改正では<sup>2)</sup>、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や就業環境の整備等が講じられることとなった。さらには、保育所に入れない場合に（待機児童問題）、育児休業期間を最長「2歳に達するまで」と延長することも議論されている。既に企業（事業所）のなかには、

法定以上の休業期間を規定している場合もあり、長期化の傾向にある。

育児休業期間の分析と復職に関する先行研究としては、衣笠氏や畠中氏の研究がある<sup>3)</sup>。本稿は、育児休業期間の長期化の傾向にあるなかでの復職について考察するためのたたき台である<sup>4)</sup>。まずは、育児休業期間と復職の規定を改正の経緯を含めて捉えた上で、立法時の考え方を確認し、次には育児休業期間と復職の実態について厚生労働省「雇用均等基本調査」を基に、育児休業法施行後の変化を捉えることとする。本稿は、育児休業・介護休業法上の育児休業制度を対象とすることから、民間企業（事業所）に勤務する男女労働者を主な対象とする。育児休業後の復職については昨今の裁判例を踏まえて検討すべき問題であり、本稿はその検討のための前提となる実態について把握するものである。

### 2. 育児休業期間と復職

#### (1) 育児休業制度の概要

育児休業・介護休業法上の育児休業とは、労働者が原則としてその1歳に満たない子を

養育するためにする休業である（第2条、第5条第1項）。男女労働者が対象となり、日々雇い入れられる者は除かれる。期間を定めて雇用される者（有期契約労働者）は一定の要件下で、育児休業をすることができる（第6条第1項）。

育児休業期間については（後述）、一定の事情の場合に1歳6か月に達するまで（第5条第1項、第3項、第4項等）、パパ・ママ育休プラスでは両親とも育児休業を取得する場合に1歳2か月に達するまで取得できる（第9条の2等）。

育児休業後の復職に関わる規定としては、解雇その他不利益な取扱いの禁止規定（第10条）と雇用管理等に関する措置（第22条）である。事業主は労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（第10条）。解雇その他不利益な取り扱いとなる行為については指針で、例えば①解雇すること、②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと等が示されている<sup>5)</sup>。雇用管理等に関する措置（第22条）に関連して、原職への復帰については指針で、育児休業後においては「原則として原職又は原職相当職に復帰させるように配慮」をするようにとある<sup>6)</sup>。「原職相当職」の範囲は通達で、「一般的に①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること、のいずれにも該当する場合には『原職相当職』と評価」される<sup>7)</sup>。そして2016年改正では、育児休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じ

ることを事業主へ新たに義務付けた。

公務員の場合は、国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づく。「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）」では、子が3歳に達するまで取得できる。パパ・ママ育休プラスでは、公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用として、育児休業・介護休業法上の育児休業とみなされる（第9条の3）。

以下では育児休業期間と復職について、規定の改正の経緯を確認しつつ、立法時の議論（法思想）を含めてみていくこととする。

## （2）育児休業期間

育児休業期間は原則「1歳に達するまで」としながらも、累次の法改正により、一定の事情の場合には延長することができ（再取得等）、長期化の傾向にある。育児休業期間に関する主な法改正は以下のとおりである。

### 《育児休業期間に関する主な改正》

- 1991（平成 3）年成立・・・1歳まで
- 2004（平成16）年改正・・・1歳6か月まで  
（一定の事情の場合）
- 2009（平成21）年改正・・・1歳2か月まで  
（パパ・ママ育休プラス）

2004年改正により、保育所に入所できない等一定の事情がある場合には、1歳6か月に達するまで取得できることとなった。2009年改正により、パパ・ママ育休プラスが導入された。

2004年改正は、保育所に入所できないという社会状況（待機児童問題）をその背景としている。2009年改正は、父親（男性）の

育児への参加促進ということが背景にある。こうした法改正の背景は異なるものの、政策的にも育児休業期間が長期化の傾向にあることは明らかである。

そもそも「1歳に達するまで」とは何に由来するのであろうか。「育児休業」という文言が法律上初めて規定されたのは、1972年に制定された「勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）」第11条であった（事業主の努力義務）。この第11条には、期間は明記されていない。その後、1975年には公立学校の女性教員等を対象（特定機関・特定職種の女性を対象）とした、「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号）」（以下では「旧育児休業法」という。）が制定された<sup>8)</sup>。旧育児休業法では「1歳に満たない子を養育するもの」は、任命権者に対して育児休業の申請をすることができ（第3条第1項）、育児休業期間を「1歳に達する日までの間」（第4条第1項）と規定した（その間において任命権者が定める）。

旧育児休業法の成立にあたっては、1960年代の企業・事業所等による育児休業制度の導入という社会的状況に加え、国際的な影響も受けている。1966年のILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」では、「子のある女子教員は、失職することなく、かつ、雇用に基くすべての権利を十分に保護されて産後1年以内の無給の追加休暇を要請によりとることができるような措置によって、教職にとどまることを奨励されるものとする。」（第103項）と規定した<sup>9)</sup>。同勧告は、休業後の復職の保障を前提とした、休業の保障を示し

ている。休業と復職の保障は、育児休業制度の原点であるといえる。

こうした前史を経て、育児休業法は「1歳に達するまで」とし、現在の育児休業・介護休業法でも原則は「1歳に達するまで」である。しかし、育児休業期間は保育所に入所できない等の一定の場合に延長できる。さらには前述したように「2歳に達するまで」と延長することも検討されている。

### （3）育児休業後の復職

育児休業後の復職に関しては、不利益な取扱いの禁止規定および罰則規定を設けることにより復職の保障を図ってきた。主な法改正は以下のとおりである。

#### 《復職に関する主な改正》

- 1991（平成 3）年成立・・・解雇の禁止
- 2001（平成13）年改正・・・不利益な取扱いの禁止を規定
- 2009（平成21）年改正・・・罰則を規定、苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設
- 2016（平成28）年改正・・・嫌がらせ等の防止措置義務

2001年改正では不利益取り扱いの禁止等が規定された。その背景としては、育児休業の取得をめぐり、解雇以外のさまざまな不利益な取扱いが現実に生じたことによる<sup>10)</sup>。2001年改正により、解雇その他不利益な取扱いとなる行為については、指針にて詳しく示された（前述）。

原職への復帰については、育児休業法成立の時に指針にて示されていた。2001年改正

においても指針に留まったが、同法22条と関連づけている点が変わったともいえる。原職の範囲は通達にて示された。2009年改正では、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び紛争調整委員会による調停の仕組み等が創設された。こうした仕組みは男女雇用機会均等法と同様に、育児休業・介護休業法にも実効性の確保のために導入された。同時に、先述のように「パパ・ママ育児プラス」のように男性の参加を促進する改正がされた。2016年改正では嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付けた。

育児休業法の立法過程を振り返ると、原職への復帰の保障および不利益取扱いの禁止の明文化は重要な論点であった。しかし、結局解雇の禁止のみに留まったという経緯がある。育児休業後の復職に関しては「解雇の制限」（事業主は、労働者が休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができない。育児休業法旧第7条）が規定され、育児休業後の賃金、配置等をあらかじめ定めて周知することを事業主の努力義務とするに止まった（育児休業法旧第8条）。

育児休業法立法時には、まず枠組みを作って実効性のあるものにしていくということが、累次の改正を経て整備されてきた。育児休業制度は、育児を理由とした退職を防いで雇用の継続を図ることを法的背景としており、育児休業と休業後の復職の保障は育児休業制度の原点であるといえる。しかし、原職（又は原職相当職）への復帰をどのように位置づけられるかが、残された課題といえる。不利益禁止規定は「禁止」に留まるからである。

### 3. 育児休業期間と復職の実態

育児休業期間の規定と復職後の職場・職種の取扱い、育児休業取得率、育児休業期間と復職率の実態について、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「雇用均等基本調査」（以下「何年度調査」と表記。）を基に表としてまとめた<sup>11)</sup>。育児休業法施行（1992年）以降の、育児休業制度を主なテーマとした調査をみることにする。施行から20年余り経ち、調査担当部署および調査名、調査対象や調査項目等も異なることに留意しつつ傾向をみる<sup>12)</sup>。

#### （1）育児休業期間の規定と復職後の取扱い

育児休業期間の規定については（表1）、「1歳に達するまで」（法定どおり）と規定する事業所が1993年度調査では91.3%、1996年度調査では93.2%であった。1999年度調査では84.0%と低下したものの、「法定を上回る期間」を規定する事業所が高まった。2005年度調査では「1歳6か月に達するまで」を「法定どおり」とし、調査では基準を高く設定している。その後さらに「法定（1歳6か月に達するまで）を上回る期間」を規定する事業所の割合が高まり、2015年度調査では15.2%である。

復職後の職場・職種の取扱いについて<sup>13)</sup>（表1）、1993年度調査では育児休業制度の規定を有する事業所のうち「原則として原職復帰する」が86.7%、「本人の希望を考慮し会社が決定」が8.2%、「会社の人事管理等の都合により決定」が4.9%であった。1999年

表1 育児休業期間の規定と復職後の取扱いについて

(単位：%)

年 度	育児休業期間の規定			復職後の職場・職種の取扱い			
	法定どおり ◇1歳まで ◆1歳6か月 まで	法定を上回 る期間	不 明 (無回答)	原則として 原職又は原 職相当職に 復帰する	本人の希望 を考慮し、 会社が決定 する	会社の人事 管理等の都 合により決 定する	不 明 (無回答)
1993(平 5)	◇91.3	8.6	0.1	(86.7)	( 8.2)	( 4.9)	0.2
1996(平 8)	◇93.2	6.6	0.2	(82.2)	( 3.2)	(13.4)	1.1
1999(平11)	◇84.0	15.9	0	70.6	15.2	12.3	1.9
2002(平14)	◇86.1	13.9	—	70.4	15.1	9.8	4.8
2005(平17)	◇ 9.5 ◆79.9	10.1	0.5	66.6	15.4	11.1	6.9
2008(平20)	◆87.0	12.6	0.4	70.5	19.6	9.0	0.8
2012(平24)	◆86.4	13.7	—	73.1	19.6	6.8	0.5
2015(平27)	◆84.8	15.2	—	72.8	21.2	5.9	0.1

- 注：1) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「雇用均等基本調査」各年版により筆者作成。調査年度により、担当部署や調査名、調査内容や対象となる事業所規模等が異なる。
- 2) 育児休業期間については、育児休業制度の規定がある事業所のなかでの割合である。2005年度調査から「1歳6か月に達するまで」を「法定どおり」としている。
- 3) 復職後の職場・職種の取扱いについては、1993・1996年度調査は育児休業制度の規定がある事業所のなかでの割合であり(( )にて表記)、1999年度以降は規定の有無を問わない(事業所総計)の数値である。1996年度調査については、1999年度調査にある「前回調査(平成8年度)」の数値を用いた。1993年度の「原職に復帰する」に「原職相当職」の文言が2008年度調査から加わった。それ以外は同様の主旨であるので、2015年度調査の文言を用いた。

表2 育児休業と復職の実態

年 度	育児休業取得率		復職者の割合と休業期間			
	女性 (%)	男性 (%)	女性の復職者 の割合 (%)	女性の休業期間 (上位)	男性の復職者 の割合 (%)	男性の休業期間 (上位)
1993(平 5)	48.1	0.02	84.6	3～6か月未満	100.0	3か月未満
1996(平 8)	49.1	0.12	87.3	10～12か月未満	91.0	3か月未満
1999(平11)	56.4	0.42	82.1	10～12か月未満	100.0	3か月未満
2002(平14)	64.0	0.33	88.7	10～12か月未満	100.0	3～6か月未満
2005(平17)	72.3	0.50	89.0	10～12か月未満	94.9	1～3か月未満
2008(平20)	90.6	1.23	88.7	10～12か月未満	98.7	1か月未満
2012(平24)	83.6	1.89	89.8	10～12か月未満	99.6	5日未満
2015(平27)	81.5	2.65	92.8	10～12か月未満	99.9	5日未満

- 注：1) 出典等は表1と同じである。
- 2) 育児休業取得率について、1993・1995・1999年度調査は「育児休業取得者の割合」で表記されている。
- 3) 復職者の割合(復職率)とは、各年度の一定期間に育児休業を終了し、復職予定であった者のうち、実際に復職した者の割合である。退職した者の割合は省略した。
- 4) 「育児休業期間」は、各年度の一定期間に育児休業を終了し復職した者について、実際に取得した育児休業期間である。男女別に一番高い割合を示す期間(区分)を表記した。休業期間の区分は細分化され、最短期間をみると2005年度調査以前は「1か月未満」、2012年・2015年度調査では「5日未満」である。

度調査では事業所のうち「原則として原職復帰する」が70.6%であり、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が15.2%、「会社の人事管理等の都合により決定する」が12.3%であった。2002年度調査は、1999年度調査とほぼ同様の傾向であった。

その後、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」という割合が高くなる。2005年度調査から「原職復帰」に「原職相当職」が含まれるようになったが、他の項目は同旨である。2015年度調査では「原則として原職又は原職相当職に復帰する」が72.8%であり、次いで「本人の希望を考慮し、会社が決定する」が21.2%、「会社の人事管理等の都合により決定する」が5.9%であった。こうした「本人の希望を考慮し、会社が決定する」割合が2割であることは、労働者の育児休業後の働き方が多様化していると推察される。

## (2) 育児休業取得の実態

次に同調査から①育児休業取得率、②育児休業終了後の復職の状況、③復職者の育児休業の取得期間について男女別にみる(表2)。

2015年度調査の育児休業取得率は、女性が81.5%で、男性が2.65%であった。女性の場合は、2008年度をピークに育児休業取得率が下がっている。男性の場合は微増である。育児休業後に復職予定であった女性のうち(調査前年度1年間に育児休業を終了)、実際に復職した女性の割合は92.8%で、退職した女性の割合は7.2%であった。男性については復職者が99.9%、退職者は0.1%であった。育児休業終了後の復職の状況は、女性の復職率は高まっているものの、男性のように100%近くまでは至っていない。

復職者の育児休業期間については、男女別に割合の高い休業期間(区分)を表したので、表の「育児休業期間」が意味するものは傾向を捉えるに留まる。休業期間の区分は2012・2015年度調査では細分化されている。

育児休業取得率に留まらず、育児休業期間についても女性と男性には差異があり、女性は比較的長期の休業をし、男性の場合には短期間の取得に留まるといえる。より具体的に育児休業期間の変化を1993・2005・2015年度調査について、男女別にみると以下のとおりである。

### 《育児休業取得期間(女性)》

	1993年度	2005年度	2015年度	(単位:%)
3か月未満	25.7	10.8	3.9	
3～6か月未満	33.0	15.1	7.8	
6～10か月未満	19.6	20.4	22.9	
10～12か月未満	16.6	35.0	31.1	
12～18か月未満	3.2	13.5	27.6	
18～24か月未満	↓	2.5	4.0	
24か月以上	↓	↓	2.6	
不明(無回答)	1.9	1.1	—	
育児休業後復職者(計)	100	100	100	

注: 数値は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課「雇用基本調査」各年版による。育児休業後の復職者を100%としているが、必ずしも小計が100%とはなっていない。

### 《育児休業取得期間(男性)》

	1993年度	2005年度	2015年度	(単位:%)
5日未満	↑	↑	56.9	
5日～2週間未満	↑	↑	17.8	
2週間～1か月未満	↑	31.7	8.4	
1～3か月未満	99.1	65.8	12.1	
3～6か月未満	0.9	1.5	1.6	
6か月以上	—	—	3.0	
不明(無回答)	—	0.9	—	
育児休業後復職者(計)	100	100	100	

注: 育児休業取得期間(女性)の注と同様である。

女性の場合には、1993年度調査では「3～6か月未満」が33.0%、「3か月未満」が25.7%と比較的短い育児休業期間を取得していた割合が高かったが、2005年度調査では「10～12か月未満」が35.0%と高い割合となった。2015年度調査では「10～12か月未満」が31.1%と高い割合であるものの、より長い「12～18か月未満」が27.6%と高くなっている。女性の場合には、長期化の傾向にあるといえる。

男性の場合には、3か月未満の育児休業期間を取得した人が90%を超える。この傾向は、1993・2005・2015年度調査も変わらない。しかもより細かい区分となって明らかとなったといえるが2015年度は「5日未満」が56.9%である。一方で「6か月以上」が3.0%はいる。

この20年余りの変化をみると特に女性の場合、育児休業取得率の上昇や育児休業期間の長期化は明らかである。むしろ政策的には育児休業制度を延長する方向にあり、実態として長期化傾向にあるのは当然のことである。男性の場合は育児休業取得といっても、短期の取得の割合が高い。育児休業取得率を上げることが政策的に行われているため、育児休業を短期でも取得するということの表れであろう。

#### 4. 育児休業後の復職 —雇用の継続と多様性—

育児休業法が成立してから、はや四半世紀を経過した現在では、女性の育児休業取得率の高まりと育児休業期間の長期化傾向、復職率の上昇という点で大きく変化している。

国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2015年）によれば<sup>14)</sup>、第一子出生前後の妻の就業継続率は4割前後で推移してきたが、2010～14年（結婚年／子の出生年）では53.1%へと上昇したという。育児休業制度を利用して、就業継続をした妻の割合は39.2%であった。他の年について就業継続率と育児休業を利用した就業継続率をみると（この順序で）、1990～1994年39.3%・13.0%、1995～1999年38.1%・17.6%、2000～2004年40.5%・22.6%、2005～2009年40.4%・27.1%、そして2010～14年53.1%・39.2%であった。

このことから、育児休業を取得した就業継続率が高まっていることがわかる。前述の「雇用均等基本調査」とは別の「出生動向基本調査（夫婦調査）」からも、育児休業の雇用継続への寄与を推し測ることができる。

気になる点としては、育児休業期間が長期化するなかで、復職後の雇用管理（職場・職種の取扱い）をどのように考えていくべきかである。育児休業期間の長期化は、子育てをする男女労働者の選択の幅が広がるという意味を持つことには違いない。しかし、育児休業期間の長期化ということを含め、労働者の働き方の多様性をどのように捉えていくのか。そして前述のように、「雇用均等基本調査」では「原則として原職又は原職相当職に復帰する」割合は約7割であり、「本人の希望を考慮し、会社が決定する」割合が約2割である。原職又は原職相当職への復帰とは異なるであろう、復職への希望という意味での働き方の多様性がある。

育児休業後の原職（又は原職相当職）への復帰規定の明文化については、育児休業法の

立法過程では論点となった。その時の議論が解決できないまま四半世紀が過ぎたというよりは、現在の変化を鑑みると、育児休業制度をめぐる状況が変わり、異なる法的価値にシフトしている可能性がある。雇用の継続を図ることを前提としつつ、子育てをする男女労働者の働き方の多様性をどのように捉えていくかが今後の課題であるといえる。

## 5. おわりに

「はじめに」で述べたように、育児休業期間を最長「2歳に達するまで」と延長することが議論されている。本来は、育児休業期間の延長の背景に待機児童問題があるのではなく、育児休業制度そのものの意義をどのように見出すのかを改めて確認すべきであろう。もちろん現実的には、育児休業後に保育所等への入所という育児の社会化とは切り離せない問題である。

今後の課題として、育児休業期間の長期化と復職（復帰後）の多様性にどのように対応するのか、検討しなければならない。原職又は原職相当職の概念をどのように考えるのか。原職又は原職相当職への復帰を明確に法的に位置づけるのか、それとも多様性（柔軟性）を持たせるべきなのか。そもそも育児休業期間というキャリアブレイクをどのように位置づけるのか。こうした課題には裁判例をふまえたうえで、比較法的視点から検討することにより、日本法への示唆を考えていきたい。

## 注・引用文献

- 1) 正式には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）」という。
- 2) 2016年改正は、①介護休業の分割取得と、②介護休暇の取得単位の柔軟化、③有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、④子の看護休暇の取得単位の柔軟化、⑤いわゆるマタハラ・パタハラ等の防止措置の新設等である。厚生労働省「育児・介護休業法が改正されます！－平成29年1月1日施行－」（2016年6月、リーフレットNo.2）参照。
- 3) 例えば、以下の文献がある。衣笠葉子「育児休業の取得促進と所得保障に関する課題」ジュリスト1383号（2009年）35-41頁。畠中亨「(国民生活問題研究会) 育児休業取得における所得保障制度の役割」中央大学経済研究所年報46号（2015年）755-767頁。
- 4) 育児休業後の復職の問題については、筆者が関心を持つ重要な研究課題である（財団法人東京女性財団（当時）自主研究助成（2000年度）「育児休業後の処遇に関する研究」等。）渡辺章・山川隆一編・筑波大学労働判例研究会著『労働時間の法理と実務』（信山社、2000年）参照。
- 5) 厚生労働省・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「育児・介護休業法のあらまし（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）－平成29年1月1日施行対応－」（2016年8月、パンフレットNo.10）84-85頁参照。（2016年改正法の指針や通達は2016年12月に出されたので、詳しくはそれを参照のこと。）
- 6) 同上71頁、参照。
- 7) 同、参照。
- 8) 野城尚代「育児休業法の立法過程の考察と法的課題」（日本女子大学家政経済学会）家政経済学論叢第33号（1997年）53-74頁。
- 9) 小里貞利（労働大臣）・高橋柵太郎（労働省婦人局長）編著『詳説 育児休業等に関する法律』50頁。
- 10) 衆議院厚生労働委員会では、政府参考人（厚生労働省雇用均等・児童家庭局長・岩田喜美枝）は、都道府県の雇用機会均等室（当時）で相談を受けた事例を紹介した（2001年10月



26日衆議院（第153回国会）厚生労働委員会。同委員会会議録第4号12頁。）。それは例えば、①休業復職後、正社員からパートタイマーあるいは、パートタイマー以外の非正規職員というような、身分変更を命ぜられた事例、②休業前は事務職であったのが、休業復帰後は配送業務に転換した、あるいは遠隔地への配置転換の内示を受けた等の事例、③休業前は役付であったのが復職後は一般職員へ降格されたという事例であった。

- 11) 筆者は、育児休業取得率の捉え方と男女別の実態、表彰制度や政策との関わりについて検討している（野城尚代「育児休業取得率をめぐる動向—政策的な観点から—」東洋大学人間科学総合研究所紀要15号（2013年）101-113頁）。
- 12) 例えば1993年度調査は、労働省婦人局婦人福祉課「女子雇用管理基本調査」という。育児休業制度を主なテーマとする調査は、ほぼ3年の間隔で行われている。2010年度調査も、育児休業取得率をはじめ育児休業期間についても調査を行っているが、一部であるので本稿では引用しなかった。2010年度調査から、育児休業期間の区分が細分化されている。
- 13) 復職後の職場・職種の取扱いについては、項目（選択肢）の文言が変更されているので、1993年度・1999年度調査にある当時の文言をそのまま用いた。
- 14) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（第Ⅱ部 夫婦調査の結果概要）」（2015年）による（2016年9月15日公表）。同結果概要の「4.子育ての状況（1）妻の就業と出生」の「育児休業制度の利用者が増加し、出産前後の就業継続率が上昇」を参照。引用した数値は「図表Ⅱ-4-4 結婚・出産前後の妻の就業継続率、および育児休業を利用した就業継続率（結婚を決めたとき、妊娠がわかったときに就業していた妻）」による。就業継続率とは、結婚前・妊娠時に就業していた妻に占める結婚後・出産後に就業を継続していた妻の割合である。