

目的 イギリスにおいて、1994 年に拡大された **Maternity leave** の制度が、どのくらい労働市場へ反映しているかを検証する。

イギリスは、日本と同様に年齢別労働力率が M 字型を示していたが、1980 年代に欧米型である台形へと移行した。このような育児期の女性労働力増加は、社会的要因（産業構造の変化、景気の動向、雇用制度、EU との関係、母親が働くことに対する社会の受容など）と個人的要因（経済的必要性、労働継続意欲、育児観、育児支援の確保など）が複雑に交錯した結果である。一雇用制度である **Maernity leave** は、1994 年に労働継続期間の制限が撤廃され、事実上、望む者は誰でも利用できる制度となった。そのため、この制度の利用者が、どのような職業に属しているのか、**public sector** か **private sector** かについて検証する。さらに、家族関係について考察する。

方法 現在入手できる最も新しいローデータである 1996 年度の **Labour Force Survey** を分析する。

結果 **Maternity leave** の利用者は、年齢別にみると、約 7 割が、25 才から 34 才であった。8 割以上が、有配偶者であった。職業別に見ると、**public sector** が 4 割、**private sector** が 6 割であった。職業階層別にみると、専門職が 5 %、準専門職が 39 %、事務・販売職が 38 %、熟練労働者 (**manual**) が 12 %、未熟練労働者が 2 %であった。そのうち、準専門職と事務・販売職が約 4 割づつを占めているが、**public sector** と **private sector** との割合は、準専門職では 60 % : 40 %、事務・販売職では 22 % : 78 %であった。