

表6 妻の現職=現業職における妻の現在の収入に対する子どもを持つことの効果

モデル集計

モデル	R	R2乗	調整済み R2乗	推定値の 標準誤差	変化				
					R2乗変化量	F変化量	自由度1	自由度2	有意確率 F変化量
1	.262 <sup>a</sup>	.068	.035	.5443	.068	2.040	9	250	.036
2	.400 <sup>b</sup>	.160	.123	.5189	.092	13.515	2	248	.000

- a. 予測値: (定数)、妻大卒、妻専修卒、妻短卒、CHI01T10、妻中卒、妻労働時間LN、妻結婚年齢、妻年齢、結婚10年↑↓。  
 b. 予測値: (定数)、妻大卒、妻専修卒、妻短卒、CHI01T10、妻中卒、妻労働時間LN、妻結婚年齢、妻年齢、結婚10年↑↓、第一子養育時育児休業、第一子養育時フルタイム。

分散分析<sup>c</sup>

モデル		平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
1	回帰	5.439	9	.604	2.040	.036 <sup>a</sup>
	残差	74.060	250	.296		
	全体	79.499	259			
2	回帰	12.718	11	1.156	4.294	.000 <sup>b</sup>
	残差	66.781	248	.269		
	全体	79.499	259			

- a. 予測値: (定数)、妻大卒、妻専修卒、妻短卒、CHI01T10、妻中卒、妻労働時間LN、妻結婚年齢、妻年齢、結婚10年↑↓。  
 b. 予測値: (定数)、妻大卒、妻専修卒、妻短卒、CHI01T10、妻中卒、妻労働時間LN、妻結婚年齢、妻年齢、結婚10年↑↓、第一子養育時育児休業、第一子養育時フルタイム。  
 c. 従属変数: 妻年収LN

係数<sup>a</sup>

モデル		非標準化係数		標準化係数	t	有意確率
		B	標準誤差	ベータ		
1	(定数)	4.858	.564		8.613	.000
	妻労働時間LN	.192	.092	.132	2.088	.038
	結婚10年↑↓	-4.113E-02	.142	-.029	-.289	.773
	CHI01T10	-.213	.153	-.095	-1.387	.167
	妻結婚年齢	-2.679E-03	.014	-.013	-.187	.852
	妻年齢	-1.023E-03	.008	-.012	-.126	.900
	妻中卒	-.245	.075	-.215	-3.293	.001
	妻専修卒	-7.183E-02	.249	-.018	-.288	.774
	妻短卒	-.219	.213	-.064	-1.027	.305
	妻大卒	-.237	.549	-.027	-.433	.665
2	(定数)	4.729	.538		8.782	.000
	妻労働時間LN	.209	.088	.143	2.374	.018
	結婚10年↑↓	-9.553E-02	.137	-.067	-.698	.486
	CHI01T10	-.477	.157	-.213	-3.038	.003
	妻結婚年齢	-6.828E-03	.014	-.032	-.500	.618
	妻年齢	5.660E-03	.008	.068	.720	.472
	妻中卒	-.220	.071	-.194	-3.097	.002
	妻専修卒	-.223	.240	-.055	-.932	.352
	妻短卒	-.217	.207	-.064	-1.047	.296
	妻大卒	-5.704E-02	.524	-.006	-.109	.913
	第一子養育時フルタイム	.381	.075	.335	5.083	.000
第一子養育時育児休業	2.631E-02	.162	.010	.162	.871	

- a. 従属変数: 妻年収LN

妻の現在の職業が現業職である場合の主なファクトファインディングスは以下のとおりである(表6モデル1参照)。

- ・子どもの有無と賃金率との関係は有意ではない。
- ・中卒では高卒より賃金率が低い、高卒とそれ以上では差がない。

妻が現在フルタイム就業している女性全体では、子どものいることは賃金率を有意に下げる。しかし、職業別にみると、子どもがいることが賃金率を有意に下げるのは妻の現在の職業が事務・販売・サービス職の場合だけである。妻の現在の職業が専門・管理職や現業職である場合には、子どもがいてもいなくても賃金率に有意な違いは生じていない。全体でみる場合と、職種別にみる場合によってなぜこのような差異が生じるのだろうか。ひとつの可能性として、離職の賃金率への効果が職業によって異なる可能性がある。そこで子どもが生まれる際に離職したかどうかに関する変数を入れて、再検討してみよう。

子どもが生まれる際に就業継続するか離職したかが子どもを持つことの賃金率への効果に影響を与えているかを検討するために、重回帰分析をおこなった。従属変数は妻の現在の職業(専門・管理、事務・販売・サービス、現業)別の妻の現在の収入である。独立変数は、子どもの有無の代わりに「子どもを持たない」「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得」「それ以外(それ以前に退職など)」という変数を用いた他は、先ほどと同じである。

分析結果は表4から表6のモデル2に示されている。

すでに見たように、単純に子どもの有無だけを重回帰式に投入すると、事務・販売・サービス職では子どもがいることが賃金率を有意に下げるが(表5のモデル1)、専門・管理職と現業職では子どもの有無は賃金率に有意な効果を持っていなかった(表4と表6のモデル1)。これに対して、「第一子を持たない」「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得」「それ以外(それ以前に退職など)」という変数をコントロールすると、どの職業においても、子どもがいることは賃金率を下げる(子どもがいないほうが賃金率が高い)ことがわかる。

専門・管理職では単純に子どもの有無だけを重回帰式に投入した場合、子どもを持つことは賃金率を下げる効果を有していなかった。その一方、子どもを持つことによる離職の有無をコントロールした場合、就業を止めた場合(「それ以外(それ以前に退職など)」)に比べて、就業を続けた場合(「第一子を持たない」「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得)」には、賃金率が高くなっている。

事務・販売・サービス職では、子どもを持つことは賃金率を下げる。ただし、子どもを持って就業継続した場合(「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得)」には、離職した場合に比べて賃金率が高くなることから、この場合にも、就業継続するかどうかが決定的な要因であると考えられる。

現業職では離職した場合に比べて、「第一子を持たない」「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」であることによって賃金率は上昇する。しかし、「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得」は賃金を引き上げる有意な効果を持っているとはいえない。現業職では制度に裏打ちされたものであろうと、離職はハンディになるのである。

以上の結果から、第一子を生んだ場合に離職すると賃金率は下がる一方、子供を出産しても離職しなければ、賃金率は下がらないことが分かる。表4から表6のモデル2の回帰係数をみることによって、どの職業でも「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」した場合には、子どもを持たずに就業継続した場合と同程度、賃金率が高くなることが分かる。しかし、「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得」した場合の賃金率への効果は職業によって異なる。専門・管理職では育児休業を取得することは他の手段により継続就業する場合と同程度に賃金率を上げるが、事務・販売・サービス職ではその効果は子どもを持たないか持っても就業継続した場合に比べてやや小さい。現業職の場合には育児休業は賃金率を上げる有意な効果を持たないという結果になっている。とくに専門・管理職の場合には、育児休業を取得しても、仕事を続けた場合に比べハンディキャップにはならないことが確認できたといえる。

平均値でみる限り、子どもがいる女性の賃金率は子どもがいない女性の賃金率より低い。仮説3は支持されたといえるだろう。さらに現在の職業別に検討することで、子どものいることがなぜ女性の賃金率を下げるのかについての手がかりを得られる。子どものいることは離職しなければ必ずしも賃金率にマイナスの効果を持つわけではない。どの職業の場合でも、子どもがいてもフルタイム就業を継続していれば、子どもがいないで就業継続した場合と同程度に賃金率は高くなる。しかし、出産時に離職すれば賃金率は下がる。確かに育児休業を取得して復職した場合にはまったく仕事をやめてしまった場合に比べて賃金の下がり方は小さい。しかし、育児休業という制度に裏打ちされた一時的な離職でさえ賃金的なロスがないわけではなく、仕事を続けた場合に比べ事務・販売・サービス職や現業職ではある程度のハンディを背負うことになる。育児休業を取得しても、これがハンディとならないのは専門・管理職の場合だけである。

#### 4.まとめ

日本においては1985年以降に結婚した若い夫婦の中で第一子出生タイミングが遅れがみられる。本研究では夫婦の出生タイミングを家計生産モデルで説明することを試みた。

家計生産モデルに従えば、妻の雇用労働への就業と子どもを持つことは時間配分上のトレードオフの関係にある。したがって、結婚時に賃金率の高い職業についていた女性は、離職コストが大きいため子どもを生むタイミングを遅らせるはずである。しかし、妻の結婚前の職業は夫婦が子どもを持つかどうかについて、有意な効果を持っていなかった。妻が働くか子どもを持つかという選択には代替効果以外の要因が影響を有している。たとえば、本研究で取り上げた中では居住地域、親との同居、妻の初婚年齢、時代効果が子どもを生むタイミングに統計的に有意な効果を有していた。ただし、夫が自営業か否かは影響していなかった。

育児期には留保賃金が高くなるために、子どもを生むと多くの人が離職する。家計生産モデルに従えば、その中でも子どもを生むときに賃金率が高い職業についていた女性は離職確率が低いはずである。しかし、結婚前の職業と現在の職業(就業継続か無職か)の間にも有意な関係は見られなかった。これまでのところ、出産期の賃金率は留保賃金を上回るほど高いものではないのだろう。

このように、若いコーホートにみられる第一子出生タイミングの遅れを家計生産モデル

で説明することはできなかった。夫婦は妻の結婚前の職業に関わらず子どもを持つか持たないかという選択をし、妻は職業に関わらず出産を契機に離職する。また、他の要因をコントロールしても時代効果は有意であった。この時代効果は何によるのだろうか。ここでは妻の現職の賃金率に対する子どもを持つことの影響という点からの説明を試みる。

妻の結婚前の職業は子どもを持つ選択に影響を有していない。しかし、子どもを持つことは妻の現職の賃金率に少なからず影響を及ぼしている。どの職業でも子どもを持って就業継続した場合には子どもを持たずに就業継続した場合と同程度に賃金率が高くなる。子どもを持つことそのものより、出産を契機に離職することが賃金率にマイナスの効果を持つのである。しかし、そのマイナスの程度は職業によって大きく異なる。その違いが時代効果を生じさせていると考えられる。

専門・管理職では「第一子が1歳になるまでの間フルタイム継続」もしくは「第一子が1歳になるまでの間育児休業を取得」することは、子どもを持たずに就業継続した場合と同程度、賃金率を高くする効果を持つ。育児休業が他の方法により就業継続した場合と同程度、賃金率を高くする効果を持つのは専門・管理職の場合だけである。また、因果関係はわからないが、専門・管理職では育児休業を取得する割合が高い。分析結果は省略するが、結婚前も現在も専門・管理職である女性のうち、第一子が1歳になるまでに育児休業を取得した人は約2割である。結婚前も現在も事務・販売・サービス職で第一子が1歳になるまでに育児休業を取得した人は約1割なので、専門・管理職で育児休業を取得する人は圧倒的に多い。以上をまとめると、専門・管理職で子どものいることが、比較的、賃金率にマイナスの影響を与えにくいのは、育児休業が取得しやすく、かつ、育児休業を取得したことが賃金的にハンディとならない環境が整えられているからであると考えられる。

事務・販売・サービス職では育児休業を取得した場合には、完全に離職した場合に比べると賃金率は高いが、他の方法で就業継続した場合よりも低い水準にとどまる。分析結果は省略するが、妻の現職が事務・販売・サービス職の夫婦では妻の年齢をコントロールしても子どもがいる確率が低い。これは育児休業が取得しにくい上、離職によって賃金率が大きく下がることをよく知っているためであるかもしれない。現業職では育児休業は賃金率に対して有意なプラスの効果を持たない。いったん完全に離職することと同じである。

育児休業という制度に裏打ちされた一時的な離職でさえ、事務・販売・サービス職や現業職では賃金的にハンディとなる。このような状況では子どもを持たないことが将来の賃金率を上げるのにもっとも容易な方法である。したがって賃金率の相対的な低さに関わらず、子どもを持たない選択をする割合が高くなるだろう。一方、専門・管理職では育児休業を取得することは賃金面でのハンディとはならない。したがって賃金率の相対的な高さに関わらず、子どもを持つ選択をする割合が高くなるだろう。この2つの効果が重なると、妻の結婚前の職業と夫婦の出生行動との間に代替効果によって説明されるような関係はみえなくなる。育児休業取得の賃金率に対する効果の職業による違いが、夫婦の出生行動に対する時代効果(の少なくとも一部)であると考えられる。

以上から、育児休業制度を取得することが他の方法で就業継続した場合と同じに賃金率を上昇させる効果を持つように制度と職場環境を整備することが、夫婦が子どもを持つことと共働きをすることの両立を可能にすると考えられる。具体的な課題としては育児休業中の技能の陳腐化を防ぐことと、育児休業取得を人事評価の対象にしないことなどが考え

られる。

#### 参考文献

石川晃、1990「わが国女子の出生力構造：戦後の動向」『人口問題研究』46-1,p56-66。

大沢真知子、1993『経済変化と女子労働 日米の比較研究』日本経済評論社。

大沢真知子、1998『新しい家族のための経済学』中央公論社。

大谷憲司、1993『現代日本出生力分析』関西大学出版部。

厚生省人口問題研究所、1993『平成4年第10回出生動向基本調査-第I報告書-日本人の結婚と出産』。

国立社会保障・人口問題研究所、1998『平成9年第11回出生動向基本調査-第I報告書-日本人の結婚と出産』。

### 3. 日米英における企業の育児支援と女性就業

樋口 美雄

阿部 正浩

Jane Waldfogel

#### 1. はじめに

この稿の目的は、日本、アメリカ、イギリスにおける統計データを使って、育児休業プログラムや出産休業プログラムが出産後の女性の継続就業行動や賃金に与える影響を検討することにある。

日本、アメリカ、イギリスは、いずれも、平均値で見ると、他の先進国に比べ男女間賃金格差の大きな国として分類される。表 1 に示されるように、男子の時間あたり賃金を 100 とした場合、北欧諸国やオーストラリア・フランスでは女子賃金が 80 以上の値を取っており、格差が 2 割以内と小さいのに比べ、アメリカは 75、イギリスは 71 と格差が大きくなっている。ましてや日本に至っては、パートタイム労働者も含めると女子の相対賃金は 56、一般労働者に限定しても 61 と、掲載国中もっとも大きな賃金格差を示す<sup>1</sup>。

こうした平均値で見た大きな男女間賃金格差の背景には、男女の就業している職種の違いや学歴、企業規模といった違いも存在するが、同時に女性の結婚や出産、育児による就業の中断が少なからず影響を及ぼしていると考えられる。わが国では、従来から、一度結婚退職したり、出産退職したりして、子供が大きくなってから再就職しようと思っても、良好な雇用機会を見つけることは難しいと言われてきた。とくに年功的な賃金体系のもとでは、継続就業者と再就職者の雇用条件に大きな格差が発生し、男女間の賃金格差を拡大する一因となっている一方、最近では、仕事の中断による大きな損失を嫌って結婚や出産をためらう女性も多いと言われる。

これに比べ、労働市場が流動的であり賃金体系は年功的にはなっていないアメリカやイギリスでは、仕事が中断されても以前と同じような仕事に再就職でき、就業中断による女性のハンディキャップはそう大きくないと思われるがちである。しかし、Gronau、Connelly、Leibowitz and Klerman らは<sup>2</sup>、こうした予想に反してアメリカでも女性の出産にともなう

<sup>1</sup> 女子のフルタイム労働者の時間あたり賃金を 100 とし、パートタイム労働者の時間あたり賃金を取ることにより賃金格差のいくつかの国の賃金格差を比較してみると、データは若干古くなるが、オランダ(1972)では 119.0、オーストラリア(1979)は 103.4、ベルギー(1972)は 99.7、フランス(1972)は 92.8、西ドイツ(1972)は 95.2、イギリス(1981)は 91.9、ルクセンブルク(1972)は 80.5 とフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差は小さい。こうした国々で賃金格差が小さいのは、仕事の内容が同じであればパートタイム労働者であってもフルタイム労働者と等しい時間当たり賃金を支払わなければならないとする均等条件が課せられている国が多いためである

(OECD, *Employment Outlook*, 1983, 1985)。他方、わが国では女子一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり賃金(所定内)を比較してみると、一般労働者 100 に対し賞与を含めると 59.0、賞与を除くと 73.0 と他の国に比べ大きな賃金格差存在する(1985年『賃金構造基本調査』)。したがってパートタイム労働者も含めた全雇用者について男女間賃金格差を取ると、女子にパートタイム労働者が多い分だけ、一般労働者に限定した場合に比べ、男女間格差はますます拡大する。

<sup>2</sup> Gronau, R., "The Effect of Children on the Housewife's Value of Time," *Journal of Political Economy*, 81, 1973, pp.168-199. Connelly, R., "The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation," *Review of Economics and Statistics*, 74, 83-90, 1992. Leibowitz, A and J. Klerman., "Explaining Changes in Married Women's Employment Over Time." *Demography*, 32, 1995.

就業の中断が女性のキャリア形成において大きなハンディキャップになってのしかかり、これが先に見た男女間の大きな賃金格差を生む一因になっていると指摘している。事実、第2節以降で使う資料によると、男子の平均時間あたり賃金を100とすると、子どものいない女子の賃金は日本が72.5%であるのに対し、アメリカは95.3%、イギリスは83.2%と米英では格差が小さいが、子供を持つ女子になると日本で62.4%、アメリカ77.0%、イギリス63.6%と、米英でも賃金格差が急速に拡大する。

従来、アメリカではどのように子どもを育て教育するかの責任はすべて個々の家庭にあるとする考え方が強く、出産や育児に対し行政が介入する事を避ける傾向が強かった。このため後で詳しく見るように、出産や育児、介護にともなう休業プログラムを用意するかどうかは労使の自由な選択に任せるという姿勢が貫かれ、法律によってこの導入を企業に義務づけ、誰もがそれを利用できるようにするといった措置は最近まで採られてこなかった。ところが90年代に入り、これを企業に義務づける連邦法が制定されるようになった。またイギリスにおいても従来は、出産休暇を企業に義務づける法律の適用が特定の条件を満たす人に限定されてきたが、90年代に入りの対象者を拡大するような法改正がなされた。そしてわが国においても育児と継続就業の両立を可能にしようとの主旨から、育児休業法が制定されるようになった。

はたしてこうした制度の拡充は、女性就業にはどのような影響を与えるのだろうか。そして賃金にはどのような効果があると期待できるのだろうか。これらの法制上の変更が実施されてからの期間も短く、運用面も含め、それらが実質的に根づくまでには時間もかかる。また統計上もこの効果を検討するのに十分なものは、まだ利用できない。そこでこの小論では、横断面データを基に、日米英における女性の出産前後の就業状態の変化や出産休業、育児休業によってカバーされている人とカバーされていない人の出産前後の就業行動における変化の違い、復職した人の賃金変化の違いを検討することによって、上述した問題を考える際のファクト・ファインディングを整理してみたい。

表1 各国の男女間賃金格差(男子=100, 時間あたり賃金)

国名	年	男女間賃金格差	労働者の範囲
スウェーデン	1993	90	全雇用者
オーストラリア	1989	88	フルタイム、非管理職雇用者
ノルウェー	1994	87	製造業・全雇用者
デンマーク	1991	83	製造業・建設業・全雇用者
フランス	1993	81	製造業・サービス業・全雇用者
ニュージーランド	1994	81	フルタイム雇用者
フィンランド	1993	78	製造業・全雇用者
西ドイツ	1994	74	サービス業を除く全雇用者
ベルギー	1993	75	製造業・サービス業・全雇用者
アメリカ	1995	75	フルタイム雇用者
イギリス	1994	71	フルタイム生産労働者
カナダ	1993	71	全雇用者
スイス	1993	67	全雇用者
日本	1993	56	全雇用者
	1993	61	フルタイム雇用者

(出所)イギリス: Employment Department Historical Abstract, Gazettes.  
 アメリカ: US Department of Labor  
 日本: きまって支給される現金給与および年間給与より求めた  
 時間当り賃金、労働省『賃金構造基本調査』  
 その他: ILO, Yearbook of Labour Statistics  
 Jane Waldfogel(1997), "Understanding the 'Family Gap' for Women with Children," the Journal of Economic Perspectives, forthcoming.

## 2. 子供の有無別・末子の年齢別女性就業率の日米英比較

配偶状態や子供の有無・末子の年齢によって、女性の就業率ははどのような違いがあるだろうか。そしてそれは日米英でどのように異なっているのだろうか。さらに教育水準別にこれらの問題を検討してみたい。

それぞれの国について調査対象者や質問内容がなるべく類似した統計を特別集計することによって、日米英の比較を試みる。安定した結果を得るには大量のサンプルを必要とすること、配偶状態や子供の有無、年齢、学歴や就業状態についての情報を必要とすることから、ここでは日本については1992年『就業構造基本調査』の18歳から45歳女子(就学中の者を除く)、アメリカについては1993~95年 Current Population Surveyの19歳から45歳女子、イギリスは1993~95年 Labour Force Surveyの18歳から45歳女子の調査結果を用い、比較を行った。

図1が配偶状態、子供の有無、末子の年齢別に日米英の女性就業率を比較したものである<sup>3</sup>。無配偶者(未婚者、離死別者)における就業率は米英に比べて、わが国の方が高い<sup>4</sup>。しかし結婚し配偶者をもつとわが国では女子就業率が大きく低下しているのに比べ、アメリカやイギリスでは低下を示さない。子供のいない有配偶者に限定して見ても、わが国の

<sup>3</sup> 『就業構造基本調査』がふだんの就業状態 (usual status)について調べているのに対し、米英の二つの調査は過去1週間の就業状態 (actual status)を質問しているため、厳密には就業率の定義は同じではない。なお、actual statusについて調査しているわが国の『労働力調査』では、休業者の定義として有給であることが条件として課されているため、無給で育児休業をとっている人は休業者には含まれず、非労働力として分類されることになる。米英でもこうした統計上の問題があるため、ここでは休業者を除いた人を分子とし、該当人口に占める就業率を比較のために用いた。

<sup>4</sup> 学歴別の就業率を比較するために在学者を除いたサンプルに占める就業率を用いている。

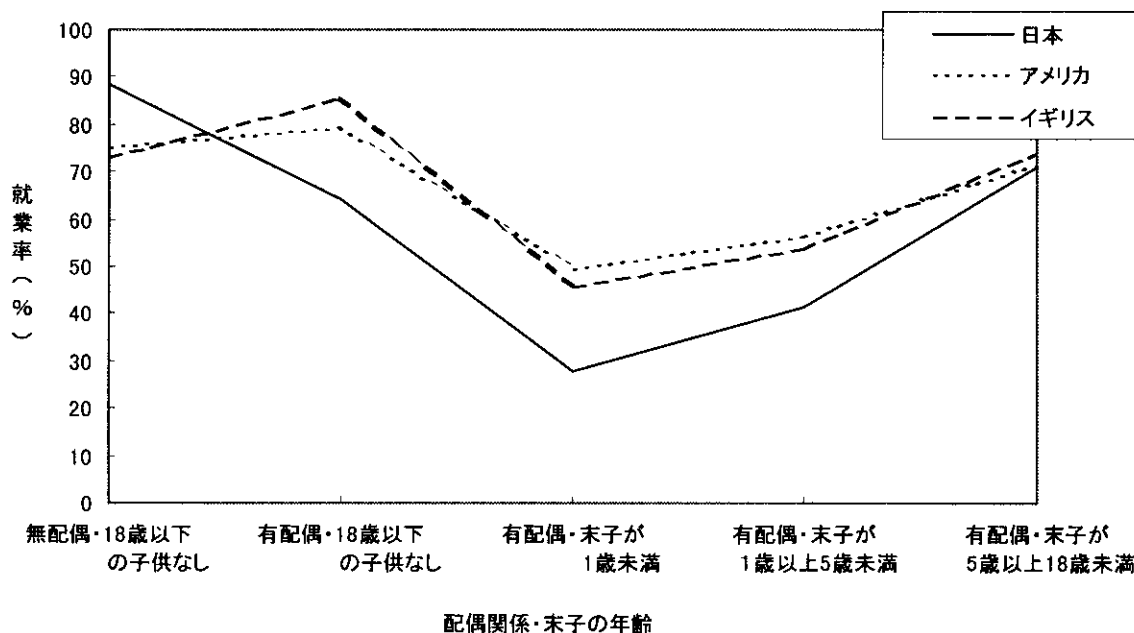


就業率はアメリカ、イギリスを下回るようになる。我が国でも結婚しても仕事を継続する女性が最近増えてきたが、それでもアメリカ、イギリスに比べるとその数はまだ少ない。

他方、子どもを出産した後の影響はどうか。米英でも子どもを出産した後の就業率の落ち込みは大きく、3カ国いずれの国においても同じように就業率は低下している。そこでは子供のいない状態における日本と米英の就業率の差は、1歳未満の子供を持つ母親の就業率の差として維持される。しかし子供が大きくなるにしたがって、どこの国でも就業率は上昇するが、その上昇幅はわが国において一番大きい。子供が5～18歳になると、日本は米英に追いつくようになる。それだけわが国では米英に比べ、結婚や出産によって一時期就業を辞め、一定期間が経ってから再就職する女性が多く、結婚や出産による就業中断の影響が大きい。ただ米英でも出産・育児による女性の就業中断への影響は小さいわけでは無いと言えよう<sup>5</sup>。

図1 日米英の配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別女性の就業率(%)  
(18歳から45歳女性)

(資料)日本は1992年「就業構造基本調査」



アメリカは1992-95.3 Current Population Survey.

イギリス1993-95 British Labor Force Survey

図2～4においても同様

これを教育水準別に見たらどうか。図2～図4は日米英における学歴別の就業率の変化を示している<sup>6</sup>。日本についての図2を見ると、アメリカの図3やイギリスの図4と比べ、学

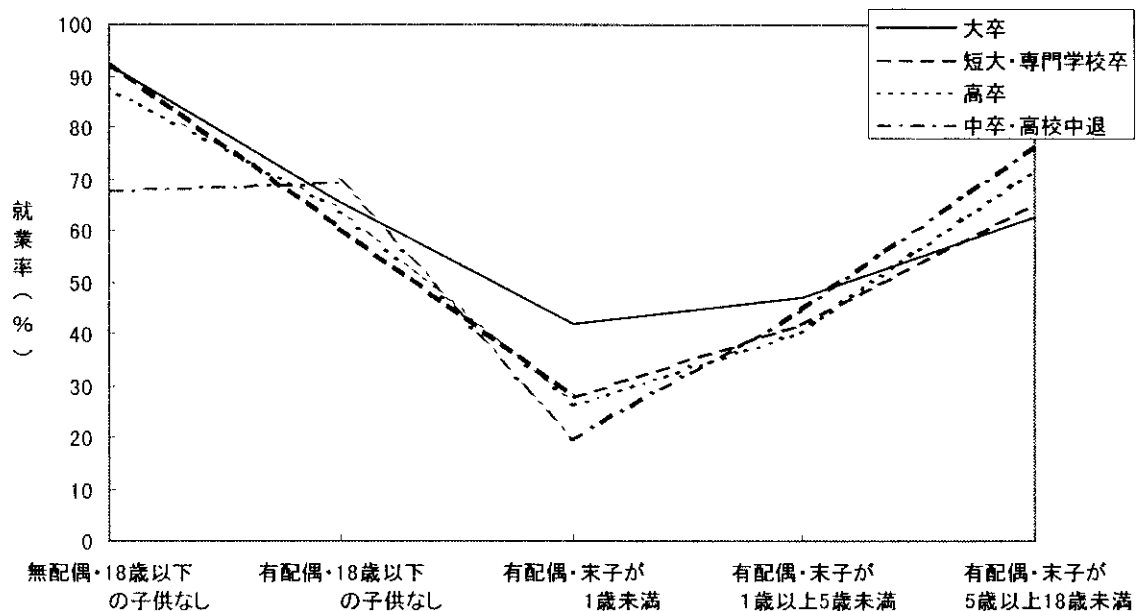
<sup>5</sup> 女子の年齢別労働率カーブを見ると、アメリカでは近年いわゆる'M字型'が帰依、窪みが見えなくなってきたが、これは子供を持つ女性の就業率が上昇しているのと同時に休業中の女性を労働力に含めるのかどうかや出産年齢の散らばりの大きさなどが影響していると思われる。

<sup>6</sup> ここではアメリカ、イギリスの教育水準について、high school 卒業未満の人を中卒、high school 卒業者を高卒、community college 等の4年制以下の some college の卒業生を短大・専門学校卒、4年制の college 卒業者を大卒として扱った。

歴別の就業率の線が一定の範囲内に集中し、中には交差しているものもある。それだけわが国における学歴間の就業率の差は小さいと言える。それでも配偶状態や子供の年齢別に見ていくと、大卒と短大以下には若干の差が見られる。結婚することにより大卒の就業率も短大・専門学校卒、高卒の就業率と同様低下するが、子供を出産した後の就業率の落ち込みは短大・専門学校卒や高卒に比べ小さい。それだけ継続就業する者が大卒には相対的に多いと予想される。しかしその一方、子供が大きくなってからパートタイム等を中心に再就職する人は短大以下の人のほうが多く、子供が5歳以上になると就業率は逆転し、大卒の就業率は中卒、高卒、短大専門学校卒よりもわずかではあるが低くなる傾向がある<sup>7</sup>。

これに比べ、図3、図4のアメリカやイギリスにおける各学歴別の就業率の線は、ほぼ平行のまま推移している。とくにアメリカではこうした傾向が強い。学歴間の就業率の差はライフステージのどの局面においても大きい、そして結婚や出産による就業中断への影響、さらには子供の成長にともなう就業再開への影響は、学歴による差異がなく、類似している。

図2 日本の配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別・学歴別女性の就業率(%)  
(18歳から45歳女性)



<sup>7</sup> 樋口美雄『日本経済と就業行動』東洋経済新報社、1991年。

図3 アメリカの配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別・学歴別女性の就業率 (%)  
(18歳から45歳女性)

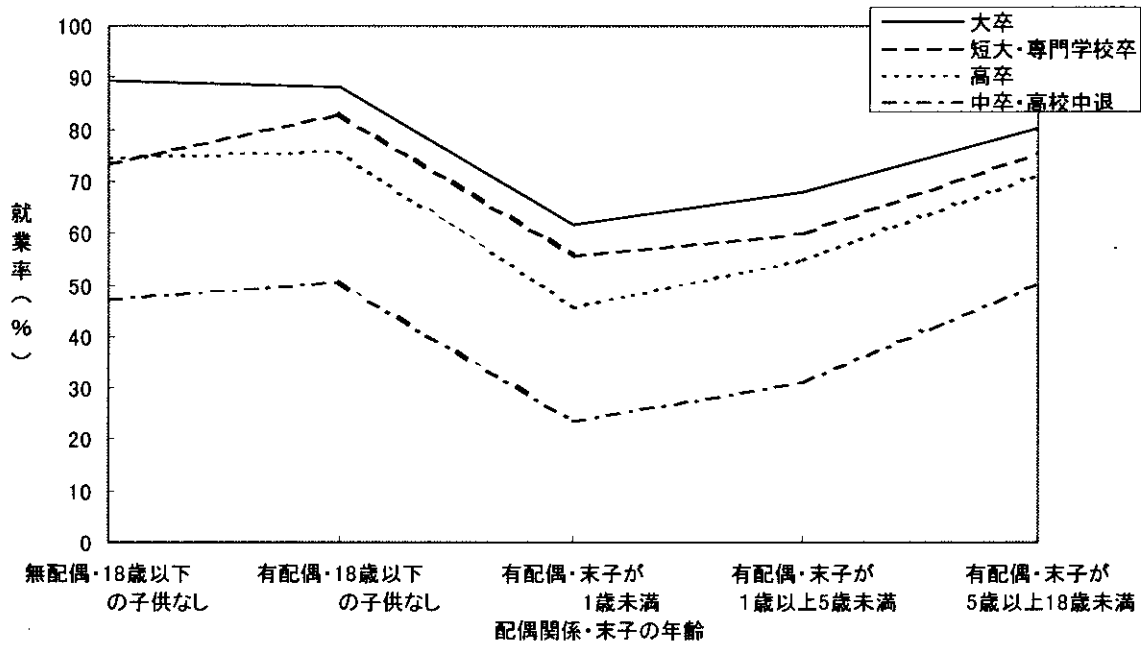
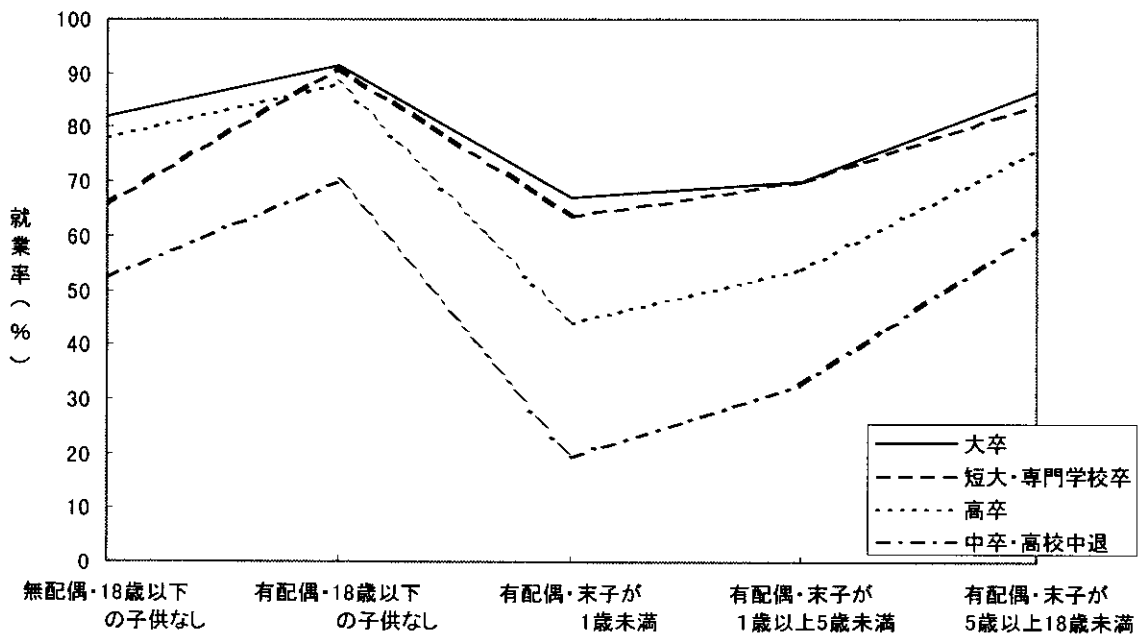


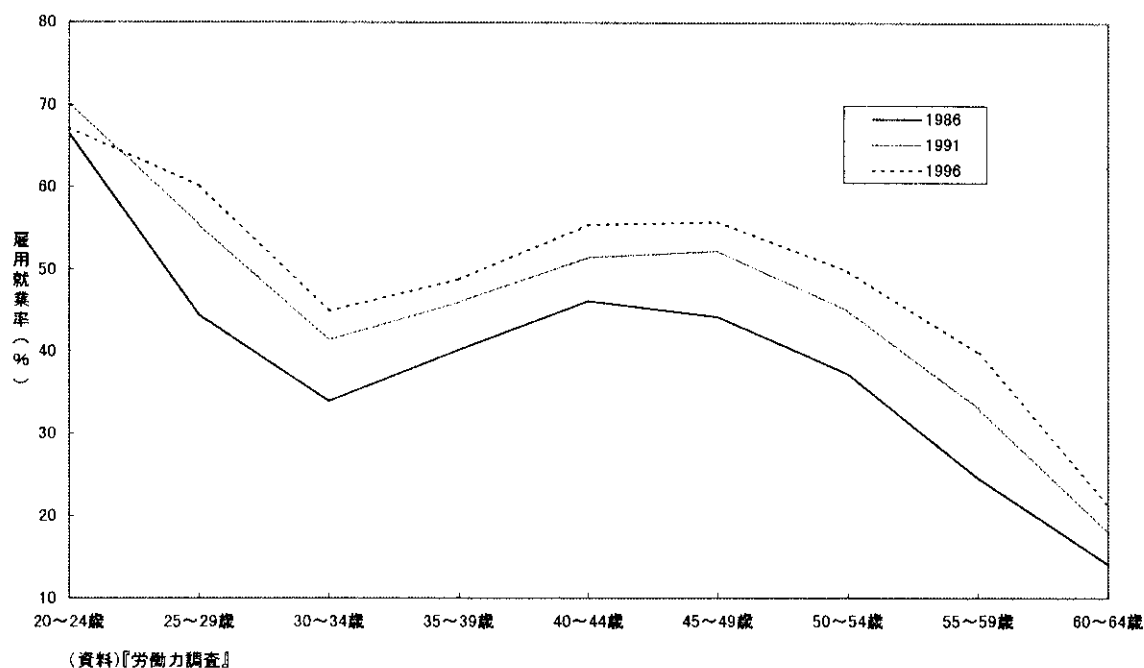
図4 イギリスの配偶関係別・子供の有無別・末子の年齢別・学歴別女性の就業率 (%)  
(18歳から45歳女性)



### 3. わが国における女性雇用就業率の推移

英米に比べ、こうした違いのあるわが国の女子就業率ではあるが、時系列的にはどのような変化が起こっているのだろうか。就業者を企業に勤める雇用者に限定し、まず年齢別の雇用就業率（雇用就業者数／該当年齢人口）の変化を見ていきたい。図5はこの10年間の動きを示したものである。86年から91年の動きを見ると、平成景気下における労働需要の急拡大も手伝って、この間、雇用就業率はほとんどの年齢層で大きく上昇した。その後、需要の停滞による影響もあって、伸びは鈍化したが、それでもわずかながら雇用就業率は上昇を続けている。

図5 わが国における雇用就業率の推移



こうした変化を未婚者と有配偶者に分け、年齢階層別に雇用就業率上昇の背景を探ってみると、20代後半における上昇は有配偶女性の雇用者の増加に加え、主に晩婚化、非婚化による未婚者の増加に負っているところが大きい<sup>8</sup>。そして30歳以降の雇用就業率の上昇は、主に有配偶女性の雇用者の増加に負っている。

有配偶女性の雇用就業率の上昇は、主に次の四つの要因によって起こりうる。第1は子供を持たずに企業に勤める女性が増加したこと、第2は出産しても仕事を続ける女性が増加したこと、第3は出産により仕事を一時的に辞めても、短期間のうちに復職する女性が増加したこと、第4はこれらの構成比の変化し、もともと就業率の高いグループのウェイトが高まったことである。

いま第1に挙げた子供を持たない有配偶女性の雇用就業率の上昇について、資料は若干

<sup>8</sup> 樋口美雄「高齢化社会におけるM字型の行方」『季刊家計経済研究』第16号、家計経済研究所、1992年。

古い、世帯分類の細かく取れる 1982 年と 92 年の『就業構造基本調査』を比較することにより検討すると、子供のいない夫婦のみの世帯における妻の雇用就業率は 2.9%ポイント（27.6%から 30.5%へ上昇）、また子供のいない夫婦および親から成る世帯における妻の雇用就業率は 5.6%ポイント（38.6%から 44.2%へ上昇）上昇しているが、後で見る年長の子供のいる世帯に比べ、上昇率は小さい。

それでは子供を出産しても、仕事を辞めない女性が増えているのだろうか<sup>9</sup>。そこで末子の年齢別に雇用就業率の変化を見てみよう。図 6 がそれである。世帯類型別に見ると、いずれの年においても、親の同居している複合世帯の方が同居していない核世帯に比べ、妻の雇用就業率は明らかに高い。この差は、パートタイム就業者を除いた図 7 の一般雇用者としての就業率において、一層明らかである。それだけフルタイマーとして働けるかは、同居する母親からの育児支援を得られるかどうか大きく左右されると言えよう。図 8 のパートタイム就業率について見るとこうした傾向はなく、むしろ核世帯の方が高い。

次に末子の年齢別に雇用就業率の推移を見ると、3 歳未満の子供を持つ妻の就業率は年長の子供を持つ妻に比べ、それほど大きく上昇しているとはいえない<sup>10</sup>。このことは、子供を出産しても仕事を続ける女性が増えているが、しかしその数はそれほど急増しているわけではないことを示す。むしろ子供が大きくなってから再就職する女性の方が大きく増加している。育児を理由に離職した女性が、近年、短期間のうちに労働市場へ戻ってくる傾向が強まっていることは、中村・上田<sup>11</sup>の『就業構造基本調査』の特別集計の結果を加工した図 9 からも明らかである。これを雇用形態別に見ると、フルタイマーとしての復職者も増えているが、とくにパートタイマーとしての復職者が急増していると言える。

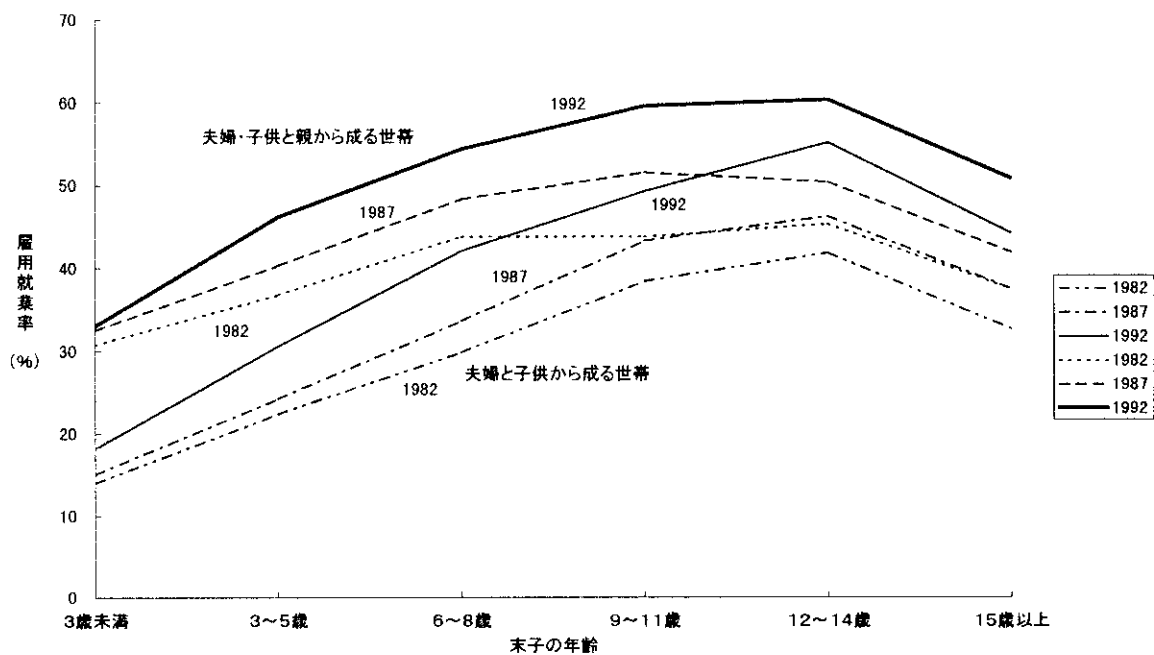
---

<sup>9</sup> ここではサンプル・サイズの大きい『就業構造基本調査』に基づいて検討したが、毎年 2 月に実施している『労働力調査特別調査』に基づき 1997 年までの 10 年間の動きを見ても、子供のいない有配偶女性の雇用就業率が子供の大きくなった有配偶女性の雇用就業率に比べ、上昇率は小さいという結論に変わりはない。

<sup>10</sup> 『労働力調査特別調査』による最近の動きでも、こうした傾向は確認できる。

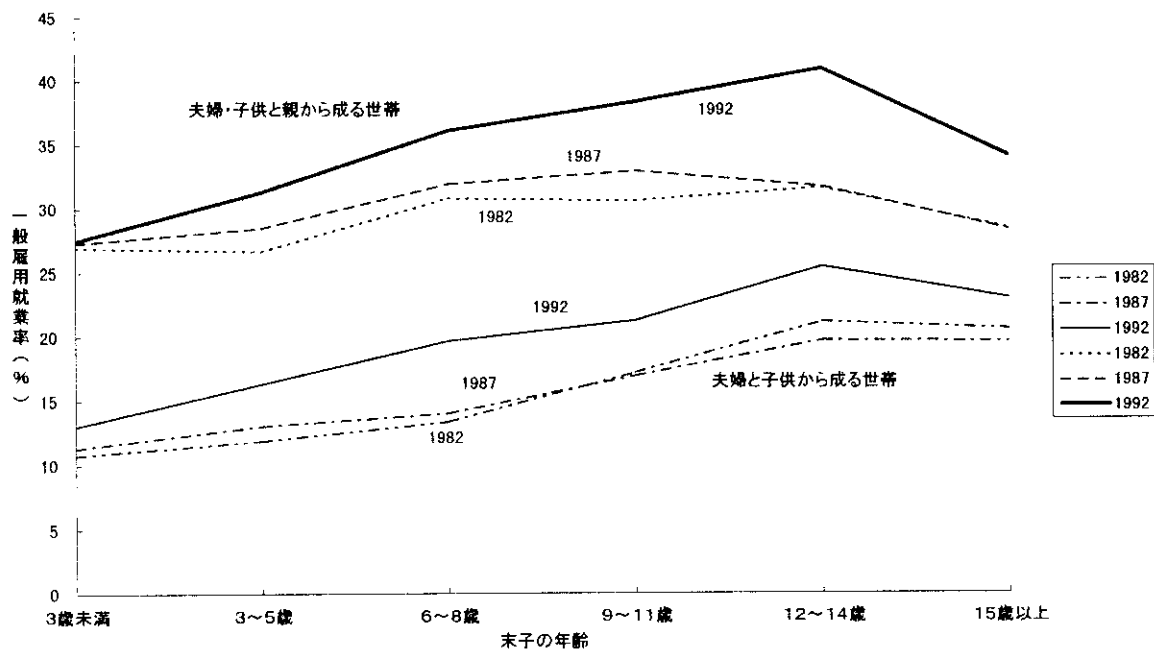
<sup>11</sup> 中村二郎・上田貴子「既婚女子の育児離職期間の分析」『女子労働の雇用と賃金に関する調査研究』労働問題リサーチセンター、1997 年 3 月。

図6 わが国における世帯類型別・末子の年齢別妻の雇用就業率(%)



(資料)『就業構造基本調査』

図7 世帯類型別・末子の年齢別妻の一般雇用就業率(%)



(資料)『就業構造基本調査』

図8 世帯類型別・末子の年齢別妻のパート就業率 (%)

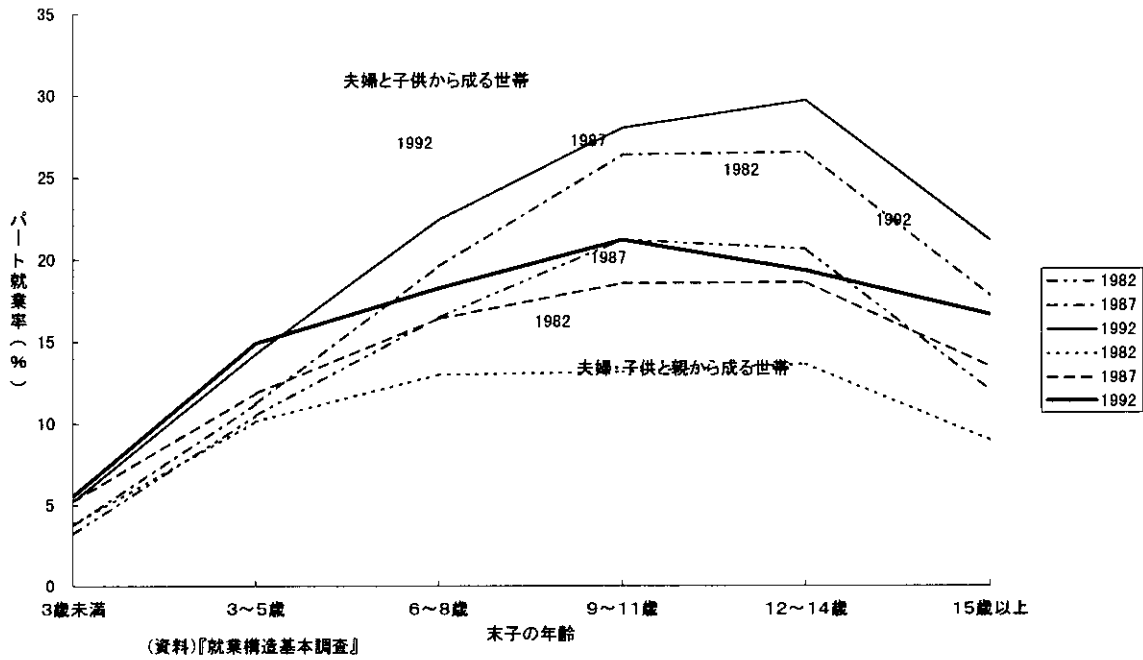
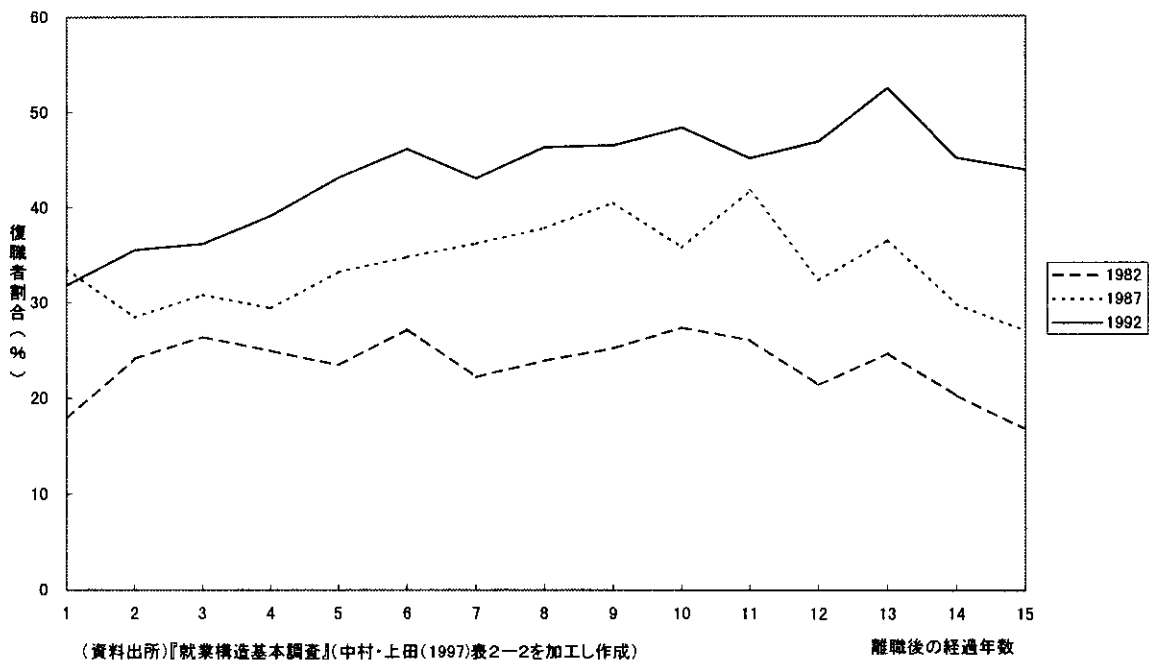


図9 育児を理由に離職した既婚女性の離職後の経過年数別復職者割合



## 4. 出産・育児休業制度と就業継続・賃金への影響

### 4.1.3 カ国における法制度

企業の育児支援は、女性の就業継続にどの程度の影響を与えているのだろうか。まず日米英におけるこの面における法制化の歴史について見ておくことにしたい。

企業の育児支援に対する法制化の取組は、3カ国間で大きく異なる。わが国では産前・産後休暇について、1947年以來、労働基準法第65条により、産前の6週間、産後の8週間(産後6週間を経過した女子が請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えない)の休暇を企業に義務づけてきた。これに加えて、91年に「育児休業等に関する法律」が制定され、翌年から施行されることになった。この法律では、就業と育児の両立を支援するとの観点から、企業は男女に関わらず従業員の申し出により、子供が1歳になるまでは育児休業を取れるようにすること、さらに小学校就学前の子供を持つ従業員に対しては勤務時間の短縮等、子供の養育を容易にする措置を講ずることが義務づけられた。従来、育児休業制度の導入は常時30人以下の従業員を雇う小企業に対して猶予されてきたが、95年4月1日よりこうした企業に対しても同法が適用されるようになった。休業中は無給であってもよいとされているが、95年4月1日からは雇用保険法の一部改正により、休業前の給与の25%が育児休業基本給付金として雇用保険から支給されるようになった<sup>12</sup>。また休業中の社会保険料についても、申請により被保険者の本人負担分が同日より免除されることになった。

他方、アメリカでは従来、出産休業(産前産後休暇)に関しても連邦法による法規制は取られてこなかった。そこではFederal Pregnancy Discrimination Actに基づき、雇用主が自主的に判断したプログラムにより出産休業が認められる場合もあったが、これによりカバーされた女性は40~60%にとどまっていた。そしてやっと93年になりFamily and Medical Leave Actが制定され、はじめて連邦法により、公的部門および従業員50人以上の民間企業は、最低限、12週間の無給出産休業を従業員に与えることが義務づけられるようになった。

イギリスにおいても78年のNational Maternity Leave Legislationにより、企業は出産休業を認めることを義務づけられてきたが、それが適用されるための労働者の条件として2年間フルタイムとして就業していること、あるいは5年間パートタイムとして就業していることが必要とされてきたために、実際にこの制度によってカバーされてきたのは女性労働者のほぼ半分に過ぎなかった。そしてその内容は、一部の期間手当を支給をともなう26週間(14週の産前産後休暇を除く)の休業を取得することができるというものであった。それが93年より、EU基準に合わせる必要性から、女性全員に適用の対象範囲が拡大されるように改定された。

このようにアメリカ、イギリスにおける出産休業に対する法律上の取組は北欧や他の先進国に比べ遅れていると言えよう。こうした背景には、米英では育児・教育は個々の家庭が自分たちの考えに基づき行うべきものであり、行政は介入するべきではないとの考えが

<sup>12</sup>平成8年度「女子雇用管理基本調査」(労働省)によると、育児休業期間中(子が1歳未満)に金銭支給がある事業所は、育児休業制度の規定がある事業所(民営事業所)のうち20.7%であり、会社のみが支給している事業所が13.3%、



強いことが影響していよう。また同時に、企業の合理性を無視し法律により出産や育児のための休業プログラムを企業に義務づけたとしても、それを採算の合わないコストの高いものであると企業が判断すれば、採用の段階でそうしたプログラムを利用しそうな女性が不利に取り扱われる危険性があるとの経済的判断も働いてきたと思われる。すなわちここでは女性の就業支援という観点から、企業の主体的な判断を無視して法律により出産休業制度を強制しても、むしろ他の所で歪みが生まれ、結果的には女性の就業者にとってもプラスにはならないという考えが働いてきたと言えよう。それが最近になって、法的介入のないまま、労使の自主的な判断に任せても、そこには限界があるとの認識が強まってきた。法制化が実現したのにもこうした考えの変化が反映しているものと考えられる。

#### 4.2. 継続就業率への影響

それではそうした状況において、わが国における育児休業プログラム、そして米英における出産休業プログラムは女性の継続就業にどのような影響をもたらしているのだろうか。こうした質問に答えるためには、各回答者の制度の利用可能性に関する調査事項を含み、なおかつ出産した女性の産前・産後の就業状況の変化を追跡調査したパネル・データが必要である。第2節で用いた日米英の統計資料は大量観察が可能であるというメリットを持っていたが、反面、個人毎の休業プログラムの利用可能性についての質問を含んでおらず、また同一個人を追ったパネル・データともなっていない。このためサンプル・サイズは小さいが、日本については家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』(1993年に24~34歳の女性1,500人)、アメリカについてはthe National Longitudinal of Youth (1991年に26~34歳の女性4,771人)、イギリスについてはthe National Child Development Study(1991年に33歳以下の女性3,799人)を資料として用いることにする。これらの調査においては、就業者(日米英ともにパートタイマーを含む雇用者)にあらかじめ出産休業制度や育児休業制度を取る資格があるかどうかを直接尋ねるといった形をとっており、実際に勤めている企業がそうしたプログラムを用意しているかどうかといった形式上の問題とともに、企業がこれらの制度についてどの程度広報活動を行い、従業員がその存在を認知しているか、あるいは本人がその利用可能性や取りやすさについてどう判断しているかといった面も、回答内容に影響を与えている可能性がある。

表2は、3カ国について、出産の前後の年に実施した調査において就業状態がどう変化したかを、育児休業制度、あるいは出産休業制度によりカバーされている女性とカバーされていない女性について、それぞれまとめたものである。末子(調査時点で回答者がもっとも最近産んだ子供)を出産した前年に就業していた人の割合は、日本が38.5%(雇用就業率32.6%)、アメリカが63.4%、イギリスが53.3%と、アメリカ、イギリスに比べ日本は低い<sup>13</sup>。しかし出産前の調査で雇用就業していた人のうち、出産した翌年の調査で同一の企業で

---

会社・共済会等が共に支給している事業所が3.3%、共済会等のみが支給している事業所が4.1%であった。

<sup>13</sup>日本では統計上、過去1年間に出産した人について、前の年の調査で就業していたと回答した人の割合を、前年に就業していた人の割合として求めた。したがって過去1年間の早い時点で出産し、しかも妊娠してすぐに企業を辞めてしまった人は前の年の調査では無業と答えている可能性があり、このような人が多ければ日本における出産前の女性の雇用就業率は低く出る可能性がある。しかしアメリカやイギリスについても、出産する半年前の時点における就業状態によって出産前に就業していたかどうかを判定しており、妊娠後すぐに企業を辞めた人は無業として定義されている。このため、こうした定義の差による日米英の違いは小さいものと判断される。むしろ

働いている人の割合(継続就業率)は、アメリカ 56.7%、イギリス 52.1%であるのに比べ、日本も 54.9%と、それほど大差はない<sup>14</sup>。

表2 日米英における育児休業制度・出産休業制度の有無別の  
出産した女性の継続就業率(%)

日 本	
0. 末子の出産の前年に就業していた人の割合	38.5
1. 末子の出産の前年に雇用就業していた人の割合	32.6
2. 末子の出産の前年に雇用就業していた人のうち、 育児休業制度のある企業で勤めていた人の割合	46.0
3. 2の人のうち、出産の翌年に元の企業で働いていた人の割合	79.2
4. 末子の出産の前年に育児休業制度のない企業で雇用就業して いた人のうち、出産の翌年に元の企業で働いていた人の割合	20.0
5. 4の人のうち、出産の翌年に元の企業に復職していた人の割合	35.6
アメリ カ	
1. 末子の出産の前年に雇用就業していた人の割合	63.4
2. 末子の出産の前年に雇用就業していた人のうち、 出産休業制度でカバーされている人の割合	65.0
3. 2の人のうち、出産の翌年に元の企業で働いていた人の割合	64.3
4. 末子の出産の前年に出産休業制度でカバーされずに働いていた 人のうち、出産の翌年に元の企業で働いていた人の割合	35.0
5. 4の人のうち、出産後1年以内に元の企業に復職した人の割合	42.6
イギリス	
1. 末子の出産の前年に雇用就業していた人の割合	53.3
2. 末子の出産の前年に雇用就業していた人のうち、 法定出産休業制度でカバーされている人の割合	52.6
3. 2の人のうち、出産の翌年に元の企業で働いていた人の割合	60.1
4. 末子の出産の前年に法定出産休業制度でカバーされずに働いて いた人のうち、出産の翌年に元の企業で働いていた人の割合	47.4
5. 4の人のうち、出産後1年以内に元の企業に復職した人の割合	43.2

(注)回答が不詳である者が存在するため、制度のある企業で働いていた人の割合と制度のない企業で働いていた人の割合を足しても100%にはならない

いま米英について、出産休業プログラムの利用資格の有無別に出産してから1年以内に元の企業へ復職した人の割合(継続就業率)を比較すると、資格を有する人の方がアメリカでは21.7%ポイント(64.3%－42.6%)、イギリスでは16.9%ポイント(60.1%－43.2%)高い。他方、日本について育児休業制度の有無別にその差を見てみると、43.6%ポイント(79.2%－35.6%)と大きな差の存在することがわかる。

上の数字は全体のサンプルを制度の有無により二つに分け、単純に同一企業における継続就業率の差を見たものであり、他の要因の影響を取り除いていない。そこで、教育水準

る末子の出産前において日本の就業率が低いのは、すでに子供を持っている女性の就業率が低かったり、結婚後、就業を辞めた女性が多いことによるものと思われる。

<sup>14</sup>平成8年度「女子雇用管理基本調査」によると、出産した女性労働者(民営事業所)のうち、育児休業を取得した人の割合は44.5%であり、従業員500人以上規模の事業所では64.5%と高い。またこれを産業別に見ると、運輸・通信業が76.7%、電気・ガス・熱供給・水道業75.4%、不動産業73.5%、金融・保険業70.8%と育児休業を取得した人の割合が高い。育児休業を取得し、復職予定であった人のうち、実際に復職した人は87.3%、復職しなかった人は12.7%であった。1年後に同一の企業で就業している継続就業者には、この他に労働時間を短縮するなどして休業を取らずに就業を続けていた人も含まれる。

や企業規模等、他の要因が同じであっても、休業制度の有無によって、出産した母親の継続就業率に差があるかどうかを確かめるために、先のデータを用いてプロビット分析を行った。そして推定されたパラメータから各変数の限界効果(各変数が該当する人と該当しない人の継続就業率の差、学歴については中卒との差、年齢は1歳上がることによる差)を求めた結果が表3に掲載されている。

日米英とも大卒者の出産後の継続就業率は高い傾向にあるが、日本では有意な結果になっていない。またすでに子供があり、今回の出産がはじめてではない人の継続就業率は、長子を出産した人に比べて落ち込みが小さい。第2子以降の出産の場合、上の子の世話もしなければならぬなど機会費用も含めた就業コストは長子の場合に比べて高まる。だが、長子出産後も勤めていた人はそれだけ就業に対する選好が強く、このことにより、結果的に見て、長子出産時の継続就業率低下よりも、第2子以降の出産にともなう継続就業率低下の方が小さなものになっていると考えられる。

そして注目される休業制度の効果であるが、年齢や学歴など他の要因をコントロールしても、アメリカにおける出産休業制度の利用可能性は、これがない場合に比べ出産後の母親の継続就業率を23.2%ポイント高め、イギリスの出産休業制度は16.4%ポイント高めている。他方、わが国では、制度の内容が大きく異なり単純な比較はできないが、育児休業制度の利用可能な状況にある人の継続就業率は、ない人に比べ35.5%ポイントも高いという結果になっている。

表3 日米英における女性の出産後の継続就業率に与える各要因の限界効果  
(プロビット分析の推定結果より)

	日本	アメリカ	イギリス
年齢	0.0282 (0.0158)	-0.0164* (0.0043)	0.0320* (0.0047)
高卒	0.1121 (0.2392)	0.0585 (0.0385)	-0.0567 (0.0466)
短大・専門学校卒	0.1041 (0.2420)	0.0750 (0.0418)	0.0973* (0.0494)
大卒	0.1318 (0.2603)	0.2001* (0.4730)	0.1649* (0.0599)
第2子以降の出産	0.2251* (0.0968)	0.1756* (0.0282)	0.0685* (0.0317)
育児(出産)休業制度	0.3545* (0.1024)	0.2318* (0.0289)	0.1636* (0.0310)
疑似決定係数	0.2231	0.0639	0.0873

(注)教育水準については中卒者を基準とし、その人との差を示す。

計測式には、このほかに定数項と企業規模ダミー変数(1000人以上、100~999人、99人以下が基準)が独立変数として加えられている。

括弧内の数字は標準偏差を示す。また\*印は1%水準で統計的に有意であることを示す。表4、表5も同じ。

育児休業制度の効果が大きく表れているのは、こうした制度がない場合、事実上、わが国では出産後の継続就業は不可能に近い状況にあることを示している。他方、育児休業制度のある企業における継続就業率が高いのには、次のような二つの効果が影響していると考えられる。一つは、元来この制度が目指したように、これにより育児と女性就業の両立が容易になったことである。もう一つは育児休業制度がもともと就職前から、出産して就業を続けたいと考えていた人を引き付ける効果を持っており、そこで働いている人の考え方の違いが影響していることである。こうした両者の効果が合わさって、利用可能な人とそうでない人の大きな差を生み出しているものと言えよう。そこで就業に対する異個人間の考え方の違い(異質性)をなるべく取り除くために、企業に対する定着性向を示す出産時におけるその人の勤続年数を独立変数に加え、プロビット分析を行った。結果は表 4 に示されている。表 3 に比べ育児(出産)休業制度の効果は、いずれの国でも小さくなっているが、日本とアメリカでは依然として有意な結果になっており、これらの制度の存在が継続就業率を高めるのに役立っていると評価できよう。

#### 4.3. 出産後の賃金への影響

育児休業制度や出産休業制度が用意され、女性の継続就業が可能になることにより、賃金面にはどのような影響が生まれるのだろうか。前述の調査に基づき、実際に子供を出産し就業した人のその後の賃金データを使って、この点を明らかにしてみたい。表 5 は時間あたり賃金率の対数値を従属変数とした賃金率関数の推定結果である。休業制度の効果に着目してみると、アメリカでは出産休業を取れる資格を持っていた人の出産 1 年後の賃金率は、持っていなかった人に比べ 15.3%ほど高い<sup>15</sup>。イギリスでも、同様に出産休業の資格のある人の出産後の賃金は、これを持たずに再就職した人の賃金より 12.9%ほど高い。労働市場が流動的であるアメリカやイギリス<sup>16</sup>においても、一度企業を辞めることは女性にとってキャリア形成上、大きなハンディキャップになっていると言えよう。出産休業制度により同一企業での継続就業が容易になることは、アメリカやイギリスのような労働市場でも女性のキャリア形成を大きく前進させると言える。

他方、わが国についてはどうか。表 3 で見たように、育児休業制度の利用可能な人と、そうでない人の同一企業における継続就業率には大きな差があった。また、出産した年の 1 年後のパネル・データにおいて、雇用就業している人の現在の企業における平均勤続年数は、育児休業制度が利用可能な企業では 7.26 年、利用可能でない企業では 3.82 年であり、これが利用可能であった企業では相対的に長期継続就業者が多いことがわかる。出産 1 年後の賃金率関数を計った表 5 の結果を見ると、育児休業制度によりカバーされていた人の賃金率は、そうでない人に比べ 25.8%ほど高いという結果になっている。アメリカ、イギリスにおける効果が出産休業制度の効果であり、日本のそれが育児休業制度の効果である

<sup>15</sup> ここでは賃金のデータを得るため、すでに労働市場に復帰したサンプルに限定して賃金率関数を推定しているが、これらのサンプルは理論的に企業からの提示賃金が就業を希望するための留保賃金を上回っている人のはずであり、復職していない人も含めた全サンプルへの提示賃金に比べ上方バイアスを持っている可能性がある。この問題を解決するためには、動学的ヘックマン・モデルを用いる必要があるが、いまのところ長期間にわたって同一個人を追ったパネル・データがないため、ここではそれにより推計することを断念した。

<sup>16</sup> OECD, *Employment Outlook*, 1993.