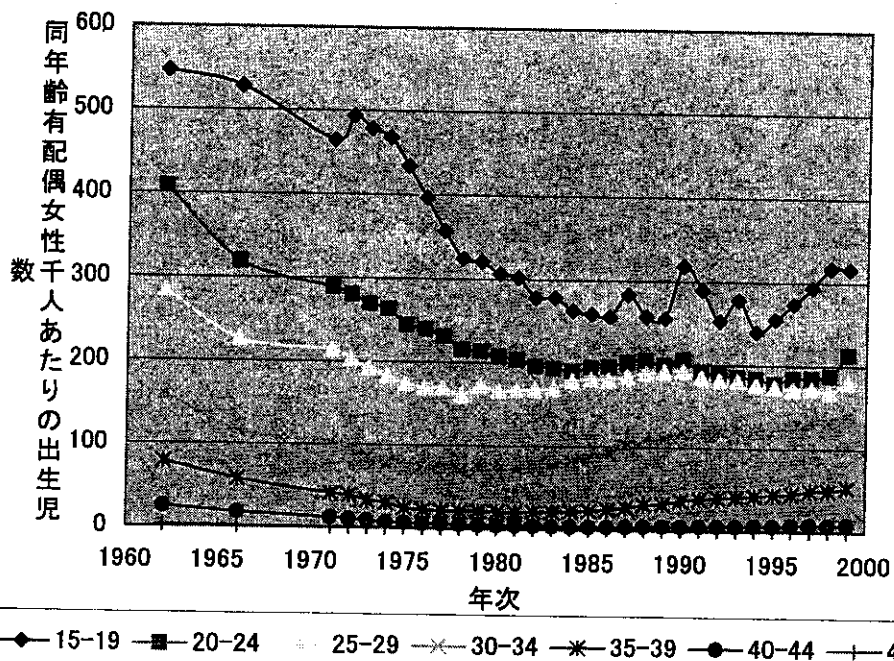
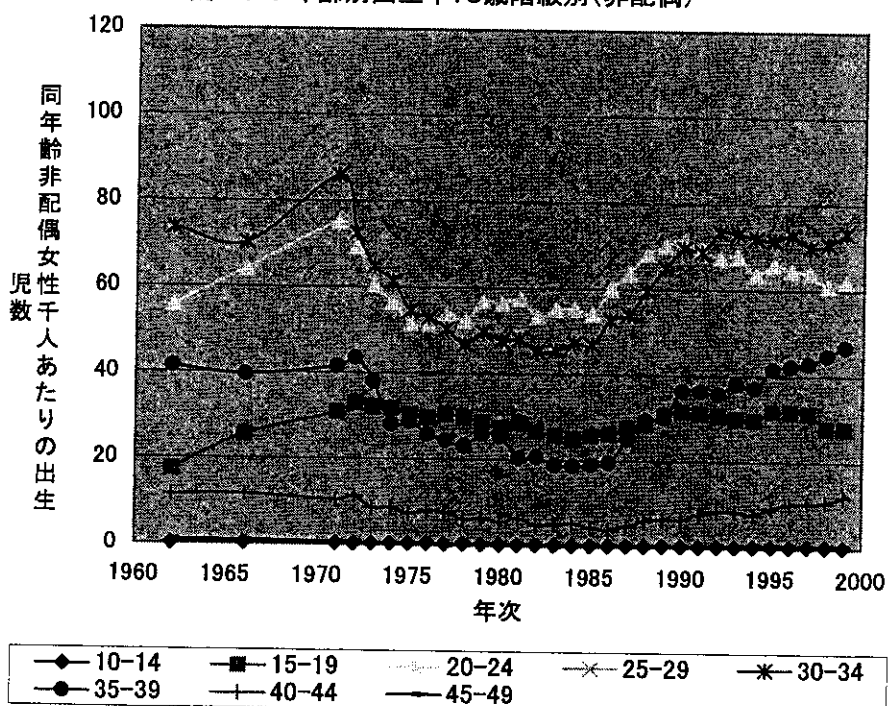


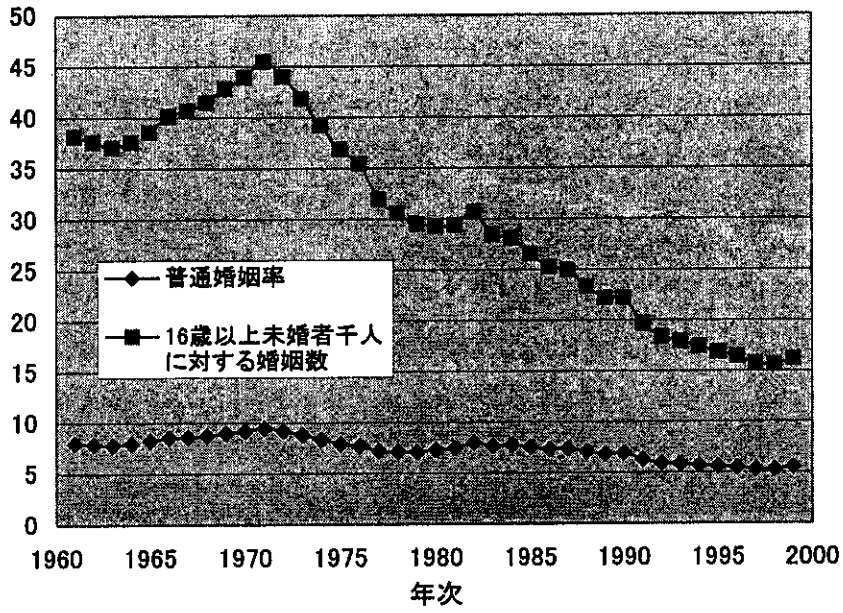
図II-5-7 年齢別出生率:5歳階級別(有配偶)



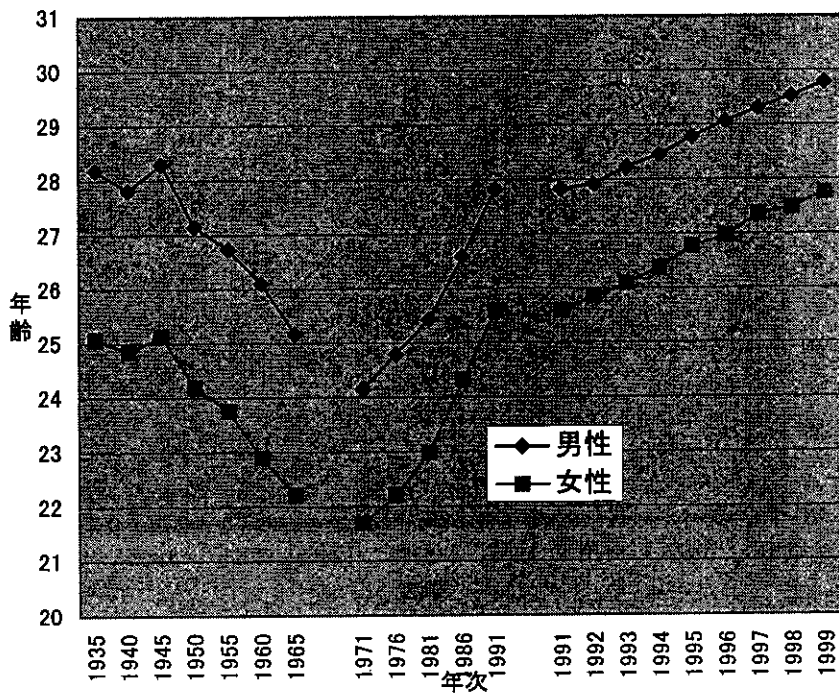
図II-5-8 年齢別出生率:5歳階級別(非配偶)



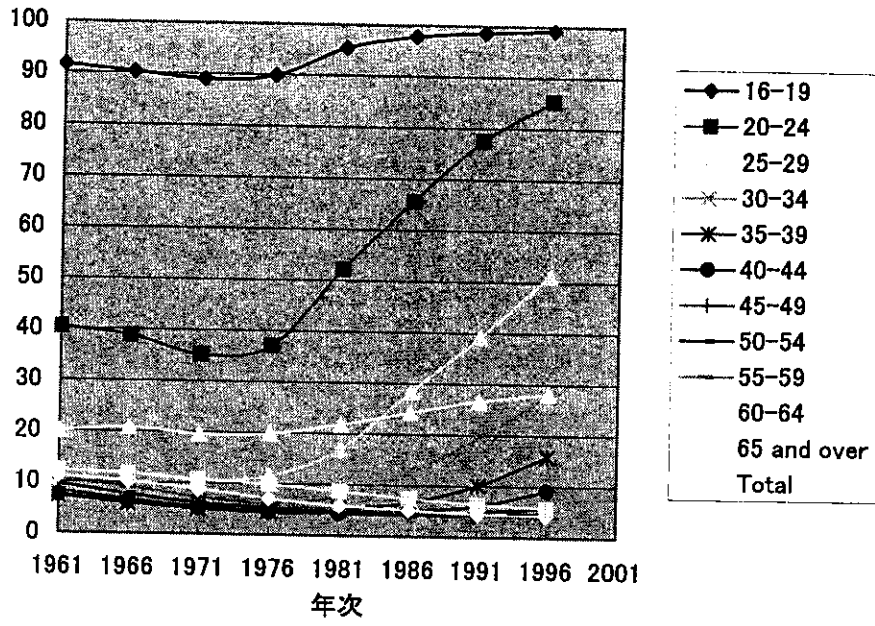
図II-5-9 婚姻率の推移



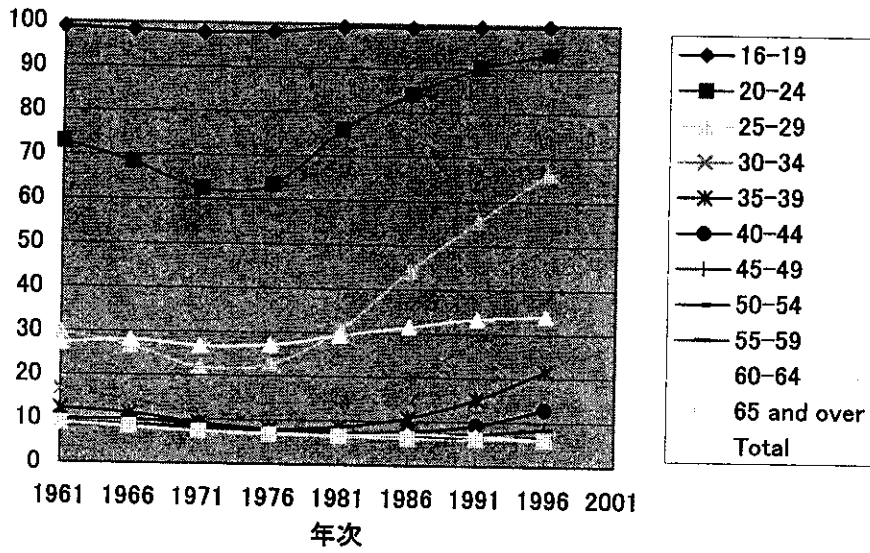
図II-5-10 初婚年齢の推移



図II-5-11 女性未婚率の推移

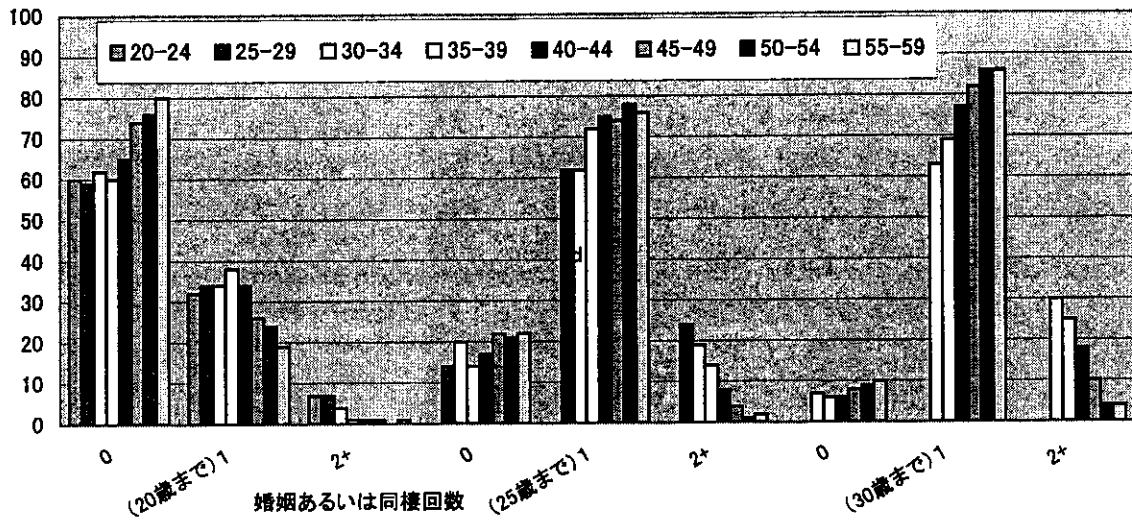


図II-5-12 男性未婚率の推移

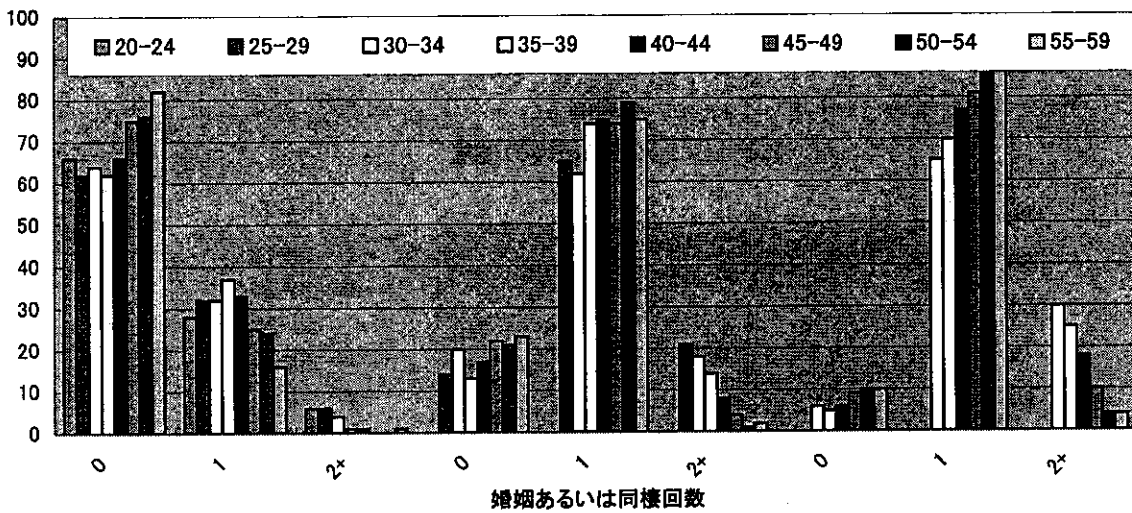


図II-5-13 婚姻・同棲回数

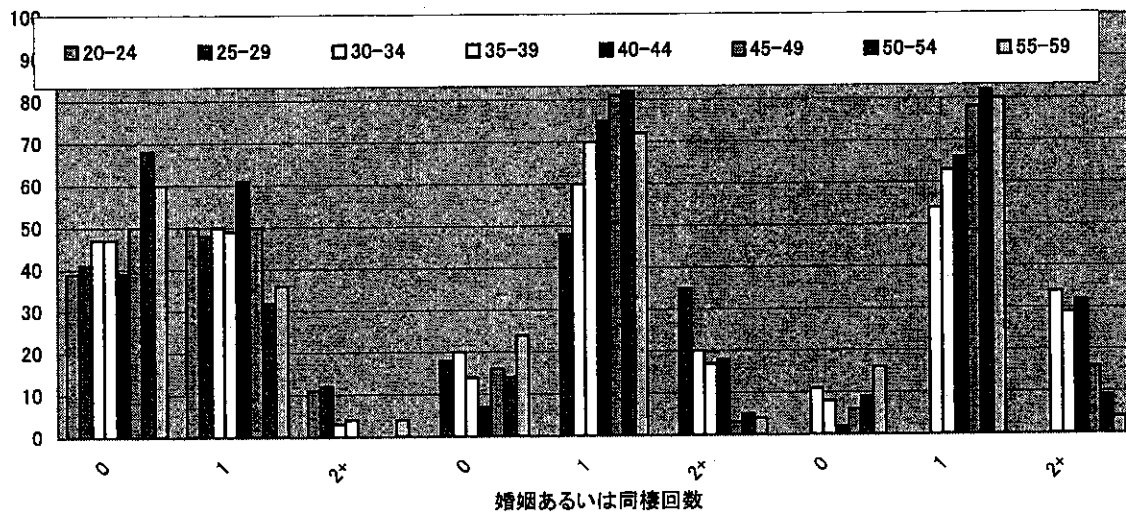
ある年齢までの婚姻あるいは同棲の回数（女性全体）



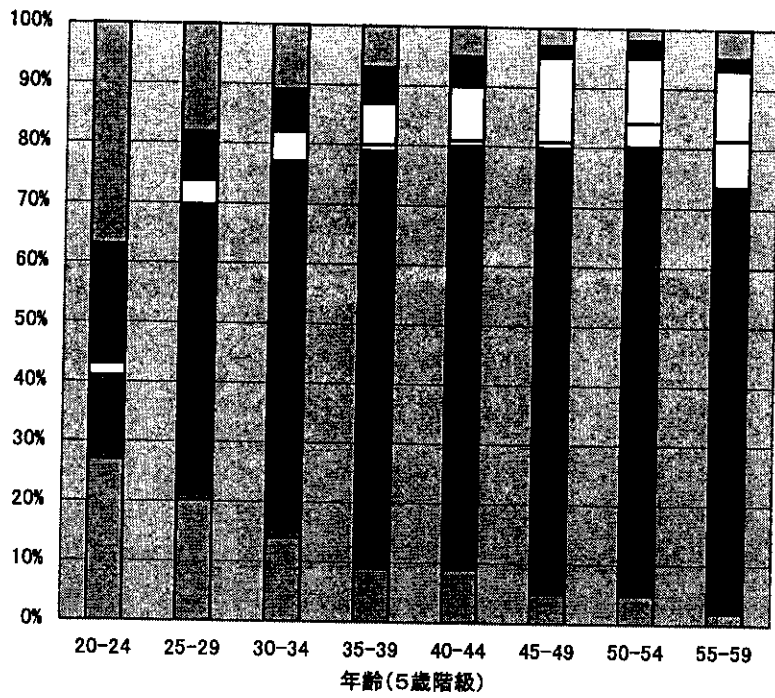
ある年齢までの婚姻あるいは同棲回数（非マオリ女性）



ある年齢までの婚姻あるいは同棲回数（マオリ女性）

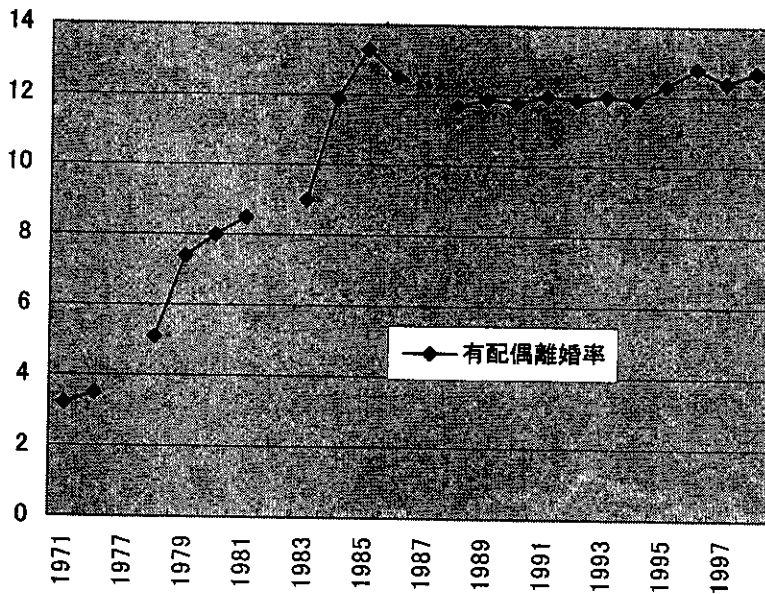


図II-5-14 年齢と関係地位

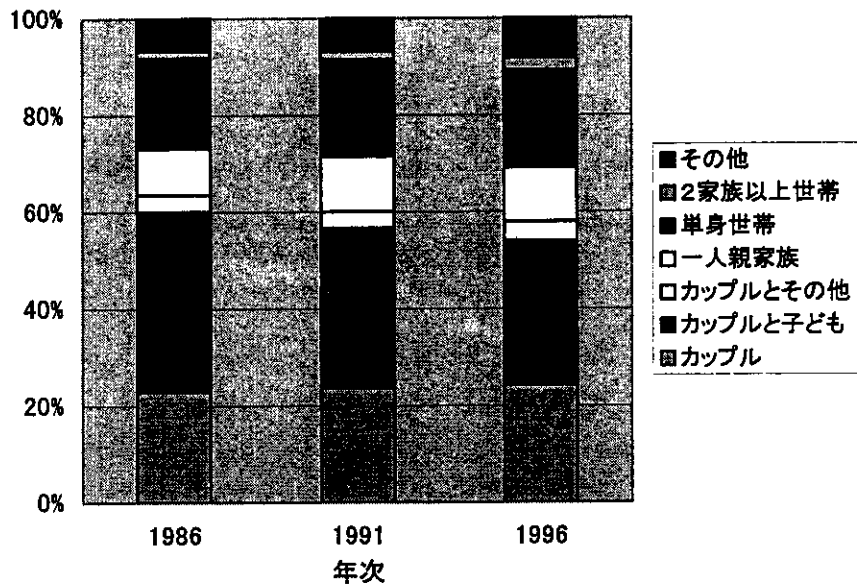


■ 同居 ■ 法律婚 □ 死別 □ 離婚・離別 ■ つきあっている □ つきあっていない

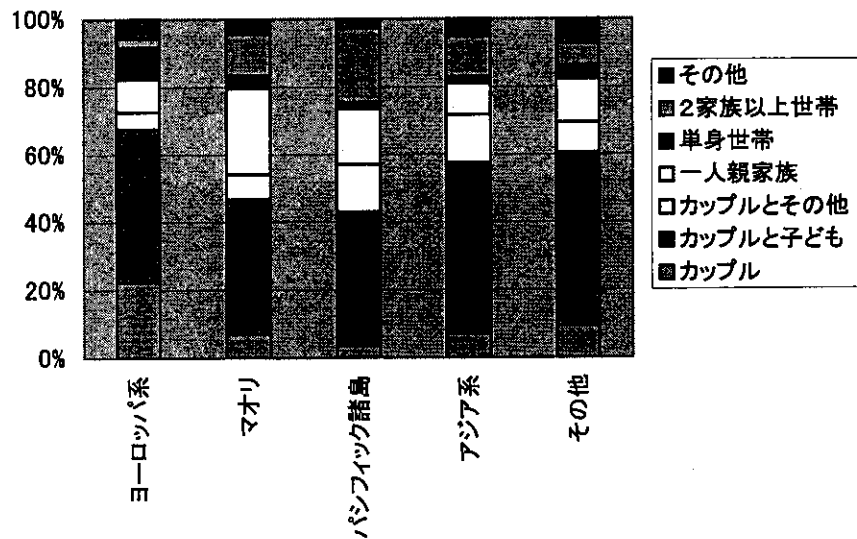
図II-5-15 有配偶離婚率(1000夫妻あたりの離婚数)



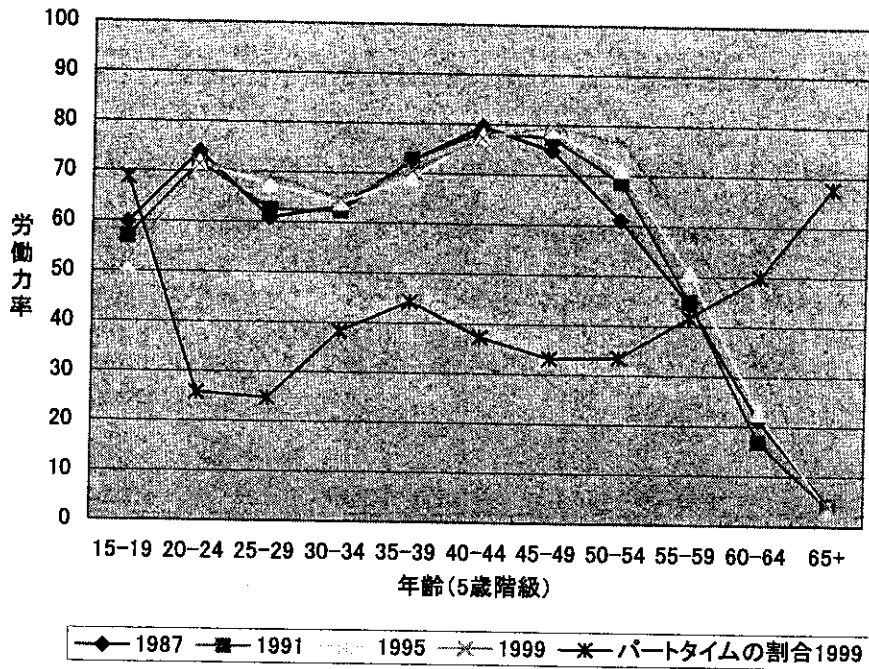
図II-5-16 世帯タイプの分布



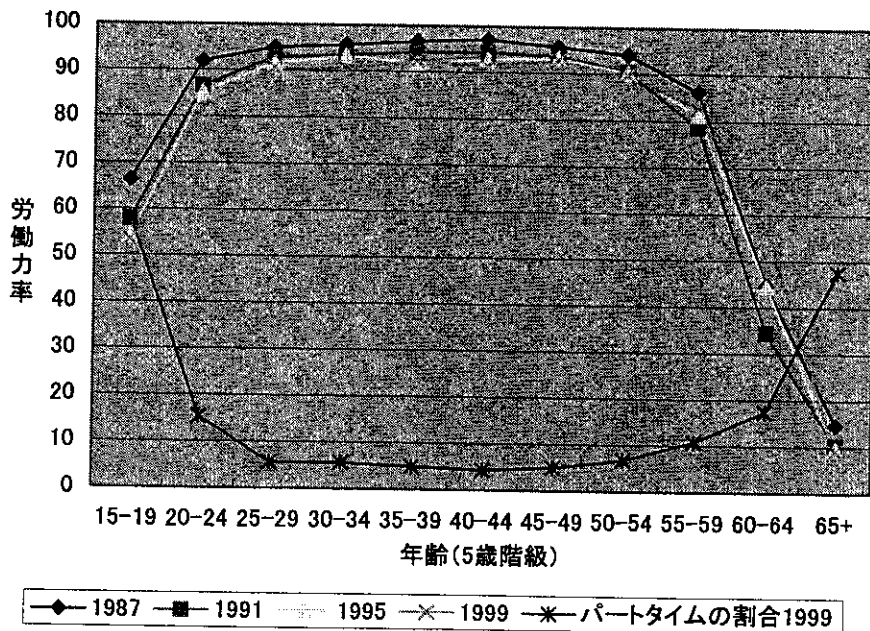
図II-5-17 エスニシティ別 世帯タイプの分布 1996



図II-5-18 年齢別労働力率の推移:5歳階級(女性)



図II-5-19 年齢別労働力率の推移:5歳階級(男性)



表II-5-13 就業者、パートタイムとフルタイムの割合(年齢、男女別)
People Employed
by Full-time and Part-time Status, Sex and Age Group
 Average for Year ended March 1999

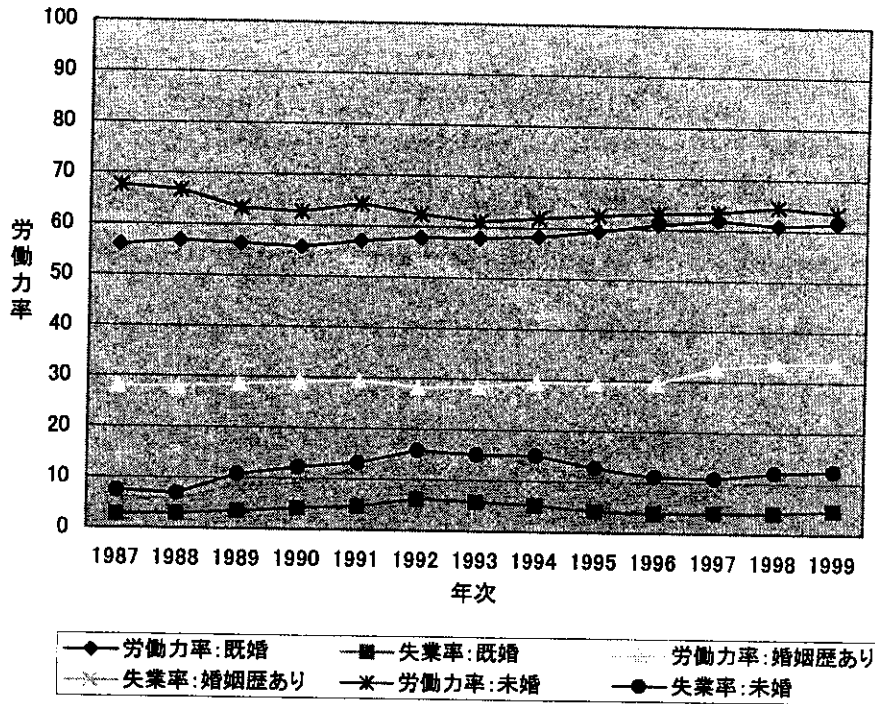
Thousands

Age Group	Males			Females			Total		
	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time	Total
15-19	25.3	35.7	61.0	17.6	39.2	56.9	42.9	75.0	117.9
20-24	76.9	14.0	91.0	61.6	21.4	83.0	138.6	35.4	174.0
25-29	104.5	6.2	110.6	67.5	22.2	89.7	172.0	28.4	200.4
30-34	110.2	6.6	116.8	55.1	34.2	89.2	165.3	40.7	206.0
35-39	122.0	6.3	128.3	58.1	46.3	104.4	190.1	52.6	232.7
40-44	111.1	5.0	116.0	64.3	38.4	102.6	175.3	43.3	218.6
45-49	103.0	5.4	108.4	63.4	31.6	95.0	166.4	37.0	203.4
50-54	86.4	6.3	92.7	52.8	26.6	79.4	139.2	32.8	172.0
55-59	60.3	7.3	67.6	28.4	20.4	48.8	88.7	27.7	116.3
60-64	30.7	6.5	37.2	11.4	11.4	22.8	42.1	17.9	60.0
65+	8.8	8.0	16.8	3.0	6.3	9.3	11.8	4.7	26.0
Total	839.1	107.2	946.3	483.3	297.8	781.1	1,322.4	405.0	1,727.4

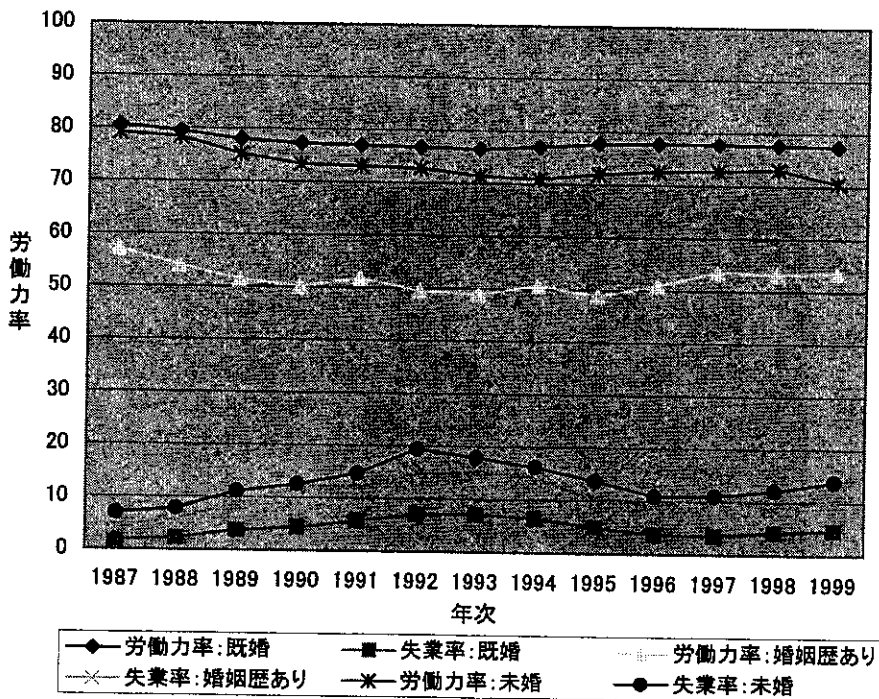
Source: Household Labour Force Survey.

出典 Labour Market Statistics 1999, Statistics New Zealand, Table 4.3

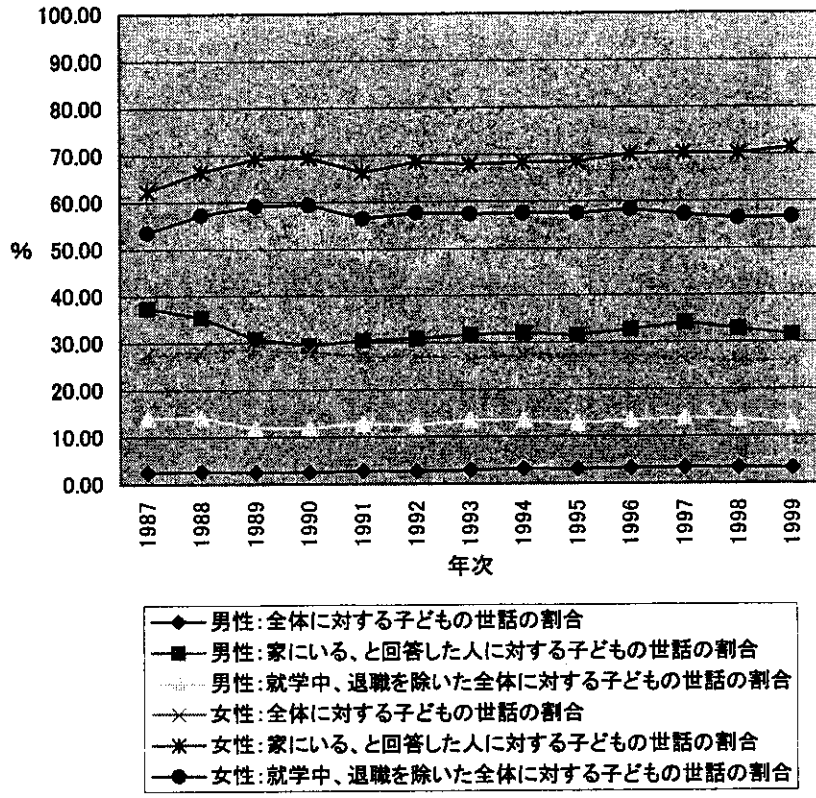
図II-5-20 労働力率の推移:婚姻地位別(女性)



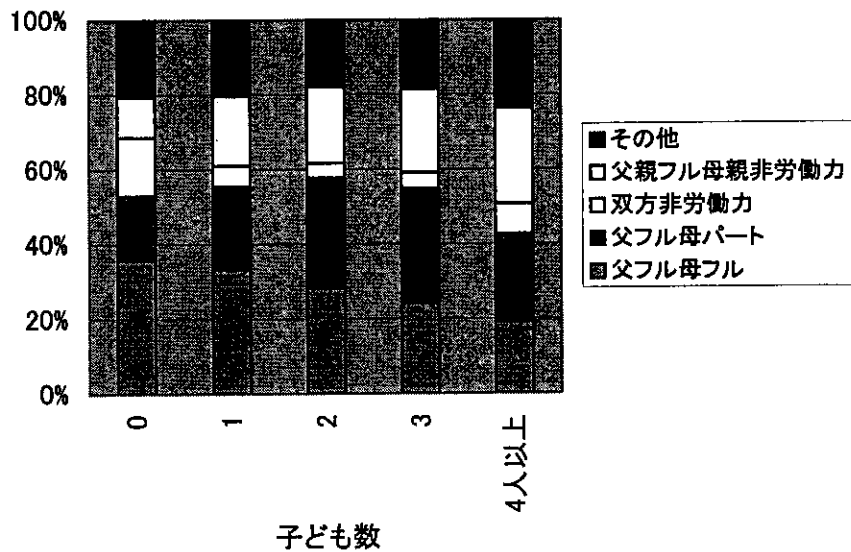
図II-5-21 労働力率の推移:婚姻地位別(男性)



図II-5-22 非労働力人口の活動



図II-5-23 子どもの人数と親の働き方



参考文献

- Callister, Paul, 1999. The early childhood education and care arrangements of pre-school children of work-rich and work-poor couples.
- Childcare, Families and Work Seminar, Workshop Three- Cost Issues and the Childcare Subsidy.
- Childcare, Families and Work: The New Zealand Childcare Survey 1998: A Survey of Early Childhood Education and Care Arrangements for Children, Labour Market Policy Group, Department of Labour, Wellington, New Zealand, 1999.
- Employment Rights and Obligations: in the Employment Relations Act 2000 environment, Employment Relations Service, Department of Labour. Oct. 2000.
- Gendall, Kirsten, 1999. "Parental Employment and Childcare Use": Department of Labour Paper to the NACEW Childcare, Families and Work Seminar, December 1999.
- Gossip: the gathering wise women to share information, Auckland Women's Centre, New Zealand, April 2000.
- Hillcoat-Nalletamby, Sarah and A. Dharmalingam. 1999. "Parents Work Arrangements and Informal Care Use: Multivariate Analysis of Factors Associated with Mothers' Employment Status, Paper prepared for the Department of Labour to be presented at a seminar Childcare, Families and Work organized by the National Advisory Council on the Employment of Women, Wellington, 8 December, 1999.
- Hillcoat-Nalletamby, Sarah, A. Dharmalingam, Ian Pool, 1998. "Family Formation, Support Resources and Women's Economic Activity: A New Zealand Case Study," University of Waikato, Population Studies Centre, Discussion Papers, No. 27, October, 1998.
- Hillcoat-Nalletamby, Sarah and A. Dharmalingam, and Ian Pool, 1999. "Family formation, support resources and women's economic activity: A New Zealand case study," *Théories, paradigmes et courants explicatifs en démographie*. Charie Quetelet 1997, Institut de Démographie, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant / L'Harmattan, pp. 577-600.
- NACEW , 1994. The Current Position of Women in the Labour Market, 1994.
- OSCAR: Let Oscar Look After Your Children, Ministry of Women's Affairs, 1995.
- Page, Dorothy. 1996. The National Council of Women: A Centennial History. Auckland University Press, Auckland.
- Parental Leave: a guide to the Parental Leave and Employment Protection Act 1987, Employment Relations Service, Department of Labour. Oct. 2000.
- Pool, Ian and Kim Johnstone, 1999. The Life Courses of New Zealand Women: Fertility, Family Formation and Structure, Fertility Regulation, Education, Work and Economic Well-being, Population Studies Centre, University of Waikato.
- Pool, Ian, Janet Dickson, A. Dharmalingam, Sarah Hillcoat-Nalletamby, Kim Johnstone, Helen Roberts, 1997. New Zealand's Contraceptive Revolutions, Social

Science Monograph Series, Population Studies, Population Studies Centre, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.

Report on Parental Leave, The National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW), Feb. 1997

Statistics New Zealand, 1993. All About Women in New Zealand.

Statistics New Zealand, 1998. 1996 New Zealand Census of Population and Dwellings, Families and Households.

Statistics New Zealand, 2000. Labour Market Statistics 1999.

Statistics New Zealand, 2001. Demographic Trends 2000.

Survey of the Extent of Knowledge and Use of the Parental Leave and Employment Protection Act 1987, Industrial Relations Service, Department of Labour, 1996.

III. アメリカ

1. アメリカにおける出生と労働：政策的観点から

(研究協力者：ペンシルベニア州立大学ロバート・ドラゴ および エイミー・バーナー)

Fertility and Work in the United States: A Policy Perspective

(Robert Drago & Amy Varner)

要旨

(訳 釜野さおり)

本論では、長期的な出生率の動向について、およびその出生の動向が、雇用とどのように関連しているかを分析した。全体的は、次のようなパターンが見られた。

- ・ 1960年以降の出生率の低下と女性・母親の就業率の上昇
- ・ 高学歴で就労している女性の急激な出生率の低下と晩産化に関連しての生殖医療利用の増加

これらの変化の背景は以下のとおりである。

- ・ 入手しやすく低価格の避妊法・薬の開発
- ・ アクセスしやすい生殖医療の発展：特に子どもをもつことを遅らせ、その過程で妊娠が困難になった女性のための医療は、とても高く、成功率も低い。女性の年齢の上昇とともに、妊婦と胎児の命への危険性が高まる。
- ・ 政府による出生政策は、1993年の家族医療休業法以外については、一貫性がなく、パッチワークのようである。家族と医療休業法では、雇用者の家族に対する責任を持つ能力を高めるが、適用範囲が限られている。
- ・ 民間企業等で、女性をプロフェッショナルのキャリアの地位につかせている所では、暗黙の条件のもとで行われている。女性は、男性と同じように長年にわたって長時間はたらき、「理想の職業人」であることを証明しなければならない。これは必然的に、そして効率よく、多くの女性の産む選択を奪っている。
- ・ このような雇用主の多くによって実施されている「家族に応える制度」は、制度の利用率が低く、現在のキャリアの構造は家族へのコミットメントとは両立していない、という考えを支持している。

「家族に応える制度」の利用率の低さは、「理想の職業人」という規範が根強い実態に大きく寄与すると考える。例えば医者、弁護士、会計士、学者、マネージャーやエンジニアなど、若いプロフェッショナルは、暗黙のうちに、あるいはおおっぴらに、その道で成功するためには、キャリアが確立するまでの間、長時間、中断することなく働くことが必要だというメッセージを受けている。雇用者の立場になると、そのような環境にあっては、妊娠・出産を遅らせる、あるいは子どもを産まないことは、筋のとあった合理

的な対応であると言える。

このような問題に関わる政策的対策を考えるにあたり、出生率の上昇と子どもを産む時期を遅らせることを減らす、ということが本当に社会のためによいことなのか、という問題に向き合う必要がある。妊娠を先延ばしにすることに関わって生じる医療コスト、技術をもつ未来の労働者の供給、高齢社会を支えるための若い雇用者の確保、という面からは、これらの政策は意味があると思われる。ただし、移民の受入も、別のアプローチとして存在する。

しかし、リプロダクティブ・ライツを主張する人たちによって言われているように、人口の増加そのものがよいことなのかどうかは、明らかでない(Folbre, 1994: 260-261)。その代わり、専門職・キャリア女性の出産の権利が奪われているシステムが変わることによってにしか達することのできない、ある種のバランスを目指すことが望ましいと思われる。

この観点からいくと、つぎのステップは、個人が、出生率を上げ、出産の遅れを少なくすることを選択するかもしれない条件を考えることである。これについては、いくつかの政策的対応が考えられる。

- 1) フクヤマ(Fukuyama, 2000)は、女性は就労せずに、家庭に帰るべきだと主張する。これを推進する政策が取られたとすると、出生率が上がり、出産の遅らせに歯止めがかかる可能性があると思われる。この対処には、2つの大きな問題がある。まず、女性は家庭に戻ることができるとの前提に基づいていることである。1994年のデータに基づく、アメリカ全体の44%の労働力率を削除することになる(Spain & Bianchi, 1996)。もう1つの問題は、この方法は、キャリア女性にとって、選択肢を増やすのではなく減らす方向になってしまうことである。つまり、フクヤマの解決策は現実的でなく、かつ不公平である。
- 2) 政策的なオプションとしてもう1つ考えられるのは、個人に対して、出産を遅らせることのコストと結果についての情報を提供することである。個人を脅すことが目的ではないが、これらの情報なしに、年齢を増してから家族をもつことは、車のもたらす危険についての知識なしで運転しているようなものである。危険を認識している人は、安全運転を心がけるようになるが、それと同様に、子どもを産むことについても知識をもつべきだと考える。
- 3) さらに、政策的なオプションとして考えられるのは、男性であっても女性であっても、雇用者が子どもへ十分にエネルギーを注ぎ、かつキャリアでも進展できるように、「理想の職業人」の規範を変え、それに対抗することである。前述のとおり、また後に詳細を示すとおり、労働および家族政策の研究者の最も問題とする部分は、民間企業に家族と過ごす時間を多くするような制度があっても、「理想の職業人」という規範があるために、制度を利用できない環境を作っていることである。

しかし、変化の兆しもみえている。家族医療休業法では、その適用範囲や金銭的なものも含めようとの議論が続いている。ワーキングマザーでは、毎年家族に応える組織の上位

100社のランキングを掲載しているが、そこに掲載されるためには実際の利用状況についての情報も申告するようになった。労働組合においては、労働・家族手当や習慣を優先問題とし、例えば、フォード社と自動車労働者連合によってスポンサーされている「家族サービス学習センター」などの設立にいたった。さらに企業においては、労働・家族政策および手当の拡張を続けている(Bond, Galinsky & Swanberg, 1998)。

さらに、モエン(Moen, 2001)が言うように、家族に應えることのコストは雇用主にとって相対的に低い。一方では、ある一時期に小さい子どもを持つ雇用者の数は少ない。もう一方で、典型的なキャリアの発達をみると、雇用者が小さい子どもへの責任がある時期は短い。これに関連して アルベルダとマニユエル(Albelda & Manuel, 2000)が示したとおり、家族医療休業法に所得保障にしても、政府にかかるコストは比較的低い。

このような労働・家族政策と習慣が拡張し、そして雇用者たちが自由にそれらの制度を利用できると感じる事ができるなら、出生率の低下は遅くなり、逆に上昇することも考えられる。そして、出産の遅らせは、必要にせまられてのことではなく、選択肢の1つとなると思われる。アメリカにおける政策の議論は、労働・家族政策と出生率および出産の遅らせに関連づけての議論はこれまでなかった。本論でみたとおり、今後の政策を考慮する面で、重要であるといえる。

Fertility and Work in the United States: A Policy Perspective

A Report for the Ministry of Health and Welfare, Health Science
Research Grants, Research on Policy Planning and Evaluation:
Comparative Study of Low Fertility and Family Policy in
Developed Countries*

March 31, 2001

Professor Robert Drago & Amy Varner
Department of Labor Studies and Industrial Relations
The Pennsylvania State University
University Park, PA 16802, USA
Contact: drago@psu.edu

* The authors thank Saori Kamano of the National Institute of Population and Social Security Research for her support. Related research for this report was funded by the Alfred P. Sloan Foundation as part of the Faculty and Families and the Work/Family Policy Network projects. We also thank the Foundation for support.

Fertility and Work in the United States: A Policy Perspective

Table of Contents

Executive Summary

1. Introduction

2. Historical Trends in Fertility, 1900-1980

1900-1940

The Great Depression of the 1930s

1940-1960, The Baby Boom

1960-1980, When Work and Family Connect

3. Recent Trends in Fertility

4. Are Low Fertility and Delayed Childbearing Problems?

5. Medical and Economic Issues Related to Delayed Childbearing

Maternal Risks

Fetal Risks

Infertility Treatments

Summary

6. Public Policy and Fertility in the United States

Family Planning

The Family and Medical Leave Act

7. Private Sector Policies Affecting Fertility

The Ideal Worker Norm

Work/Family Policies in the Private Sector

8. Conclusions

References

Fertility and Work in the United States: A Policy Perspective

EXECUTIVE SUMMARY

This report considers long term trends in fertility and its relationship to employment in the United States. The overall pattern we identify involves:

- a decline in fertility and an increase in women's and mother's employment since 1960; and
- a particularly marked decline in fertility and an increase in the utilization of fertility treatments associated with delayed childbearing among highly educated, employed women.

The context for these developments is:

- the development of readily available and inexpensive birth control;
- the development of readily available fertility treatments; such treatments are typically provided to women who have delayed childbearing and suffered a loss of fertility in the process, are very expensive and exhibit a low probability of success, and where successful involve extensive risks to the mother and the fetus as the prospective mother's age rises;
- governmental fertility policies that are generally incoherent and piecemeal, with the exception of the 1993 Family and Medical Leave Act, an act that increases the ability of employees to take on family responsibilities but is of limited scope and coverage;
- private sector employers who have admitted women to the ranks of professional careers, but on the implicit condition that women, like men, will perform long hours over the course of many years to prove themselves "ideal workers," a practice that effectively limits fertility choices for many women;
- the implementation by many of those same employers of family-responsive policies, policies that tend to yield low utilization rates, consistent with the argument that current career structures are largely incompatible with commitments to family.

Low utilization rates for family-responsive policies are, we believe, in large part due to the pervasive nature of the ideal worker norm. Young professionals, whether they be doctors, lawyers, accountants, academics, managers or engineers, receive many subtle and not-so-subtle messages to the effect that long hours of work and uninterrupted employment until one is established are required for career success. In such settings, delayed attempts to bear and raise children, or the avoidance of childrearing entirely, are a logical and reasonable response by employees.

Any public policy response to these issues must first confront the question of whether an increase in fertility rates and decrease in delayed childbirth is desirable to society. In terms of the health care costs associated with delayed attempts to bear children, the future supply of skilled employees, and the future availability of young employees to

support an aging population, such policies may make sense, although increased immigration offers an alternative approach.

However, it is not obvious that population increases *per se* are desirable, as noted by proponents of reproductive rights for women (e.g., Folbre, 1994, 260-261). Instead, it seems reasonable to strive for the sort of balance that can only emerge if a system that effectively denies fertility rights to professional, career women can be changed.

If this position is taken, we argue that the next step is to think about the conditions under which individuals might choose to increase fertility and reduce delayed childbearing. Several policy responses could be considered in this regard.

1) Fukuyama (2000) has argued that women should abandon employment and return to the home. If related policies were pursued, it seems likely that an increase in fertility and a reduction in delayed childbearing would follow. The two key problems with this strategy are that it a) assumes that women could return to the home, an option that as of 1994 would have eliminated 44 percent of the entire U.S. labor force (Spain & Bianchi, 1996), and b) would necessarily involve a reduction rather than an increase in the choices available to career women. Fukuyama's solution is therefore neither practical nor fair.

2) Another policy option is to inform individuals of the costs and consequences involved in attempts to delay childbearing. Although we have no desire to scare people, delaying any attempt to raise a family without such knowledge is akin to driving an automobile without knowledge of the risks involved. People who are aware of the risks involved in driving behave in a more careful manner, and childbearing certainly warrants no lesser provision of knowledge.

3) An additional policy option involves changing and challenging the ideal worker norm such that employees, be they men or women, can take on commitments to children and simultaneously achieve career success. As mentioned above and discussed at length in the report, a major concern of academics who research work and family policies is that the ideal worker norm has created circumstances where individuals believe that they cannot utilize existing private sector policies designed to increase time with family.

There are signs of hope. The U.S. continues to discuss expansion of the coverage and financial provisions of the FMLA. *Working Mother* magazine, a publication that ranks the top 100 family-responsive organizations in the U.S. each year, now requires that applicants provide information on the utilization of work/family policies. Some trade unions have made work/family benefits and practices a high priority, leading to, e.g., the Family Service and Learning Centers jointly sponsored by the Ford Automobile Company and the United Automobile Workers (see www.familycenteronline.org). And corporations have continued to expand their work/family policies and benefits (Bond, Galinsky, & Swanberg, 1998).

Further, as Moen (2001) notes, the price to employers for becoming family-responsive is relatively low. On the one hand, the number of employees who are parents of young children at any given time tends to be small. On the other hand, looking over the entire span of a typical career, the fraction of time during which the employee is

likely to be responsible for young children is typically short. Relatedly, Albelda and Manuel (2000) show that an expansion of the FMLA to provide paid leave for new parents through governmental funding would also be of relatively low cost.

If these work/family policies and practices can be expanded, and if employees feel free to use the policies, the decline in fertility would be slowed if not reversed, and delayed childbearing would become an option instead of a necessity for many families. Public policy discussion in the U.S. has not, to date, considered issues of fertility and delayed childbearing in the context of work/family policies. As the work here suggests, however, such considerations may be both warranted and helpful in thinking through future policy developments.