

6. 労働時間の問題

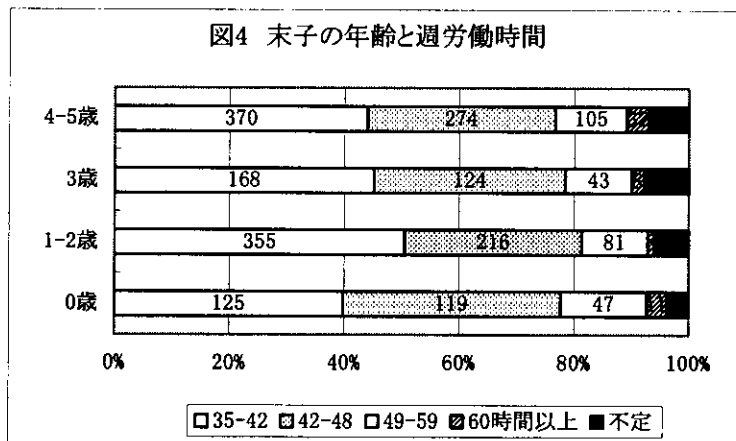
働く女性の育児を支援する方法としては、保育所および保育労働力のほか、本人および夫の労働時間を再検討しなければならないであろう。以下では育児期の男女正社員の労働時間の実態と問題点を明らかにする。

6-1. 正社員女性の労働時間

育児は時間と労力を要する仕事であるため、育児期の女性に対しては企業における労働時間を短くするという配慮が必要である。育児・介護休業法では、未就学児をもつ女性の労働時間に関し、短時間勤務制度、フレックスタイムなどの措置を講ずることを義務付けている。

「平成8年 社会生活基本調査」のデータは、正社員の労働時間に弾力性が乏しい実態を示している。図4は、4節の分析で用いたデータに基づき、正社員として働く女性の週労働時間を末子の年齢別に示しているが、この頃は労働時間の分布が末子年齢とあまり関係がなかったことが表れている。統計分析を行っても、末子年齢や未就学児の数は労働時間に有意な影響を及ぼしていない。

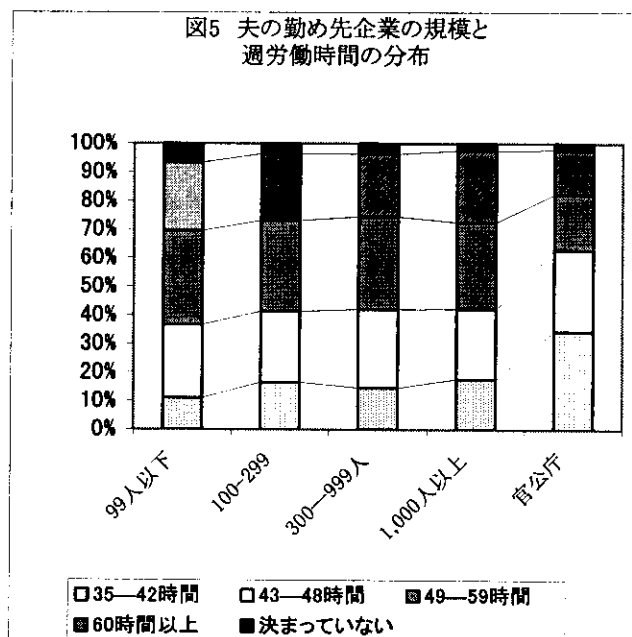
注：労働時間には欠損値が多いため、サンプル数は表2および3のそれとは一致しない。



6-2. 夫婦の労働時間

女性の育児と就業との両立のため、夫の育児参加を求める広報活動も行われているが、依然として夫が育児を手伝わない問題が指摘されている。それは、日本の男性の意識が遅れているからと考えられがちである。しかし、意識以上に重大な問題は、企業における正社員の労働時間である。

図5は、夫の勤め先企業の規模別に見た労働時間の分布である。これによると、賃金センサスに掲載されている数値とは異なり、夫の労働時間は公務員を除くと週48時間以上という回答が多い。大企業と小企業とで週48時



注：夫が短時間雇用者の世帯を除外している。

間以上働いている人の割合にはほとんど差がなく、ただ労働時間が決まっていない人の割合が大企業ほど低くなっている。

次に、正社員として就業する妻と夫の労働時間分布を示したのが表8である。表の対角線より下のサンプル数が多くなっているが、これは妻の就業時間も全般的に長いが夫の労働時間に比べれば短いことを表している。

夫の労働時間が非常に長く、妻の労働時間を上回っていることが、日本の家庭内分業が崩れない原因であるかもしれない。男女の労働時間が同じであれば、育児を同等に分担するような世帯が増えるであろうが現状では男性の方が企業によって強く拘束されている。企業社会における、曖昧な男女平等が働く女性に「就業も育児も」という重い負担を背負わせる結果となっているのではないかと考えられる。なお、「平成8年 社会生活基本調査」の1年後の平成9年に週40時間労働制が施行されている。その後、男女の労働時間がどのように推移しているのかを新しいデータで確かめるのが今後の課題である。

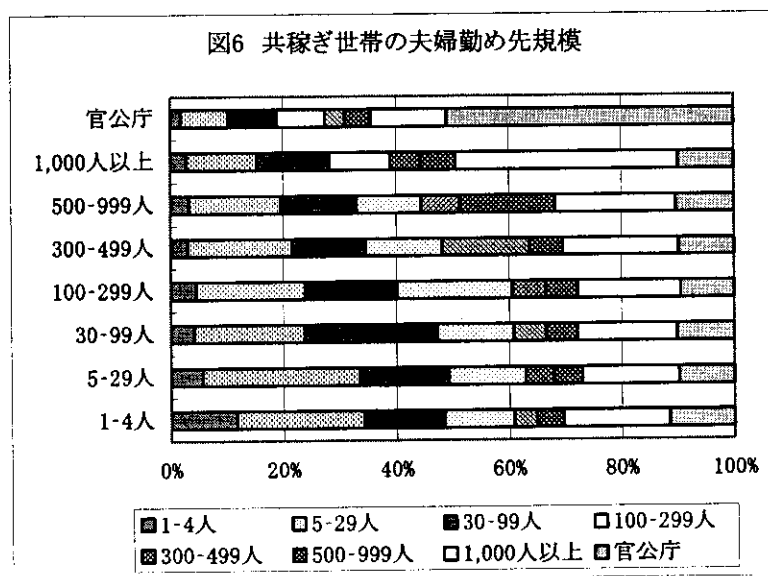
表8 夫婦の週労働時間、ともに正社員の世帯

夫の労働時間	妻の労働時間				
	35-42時間	43-48時間	49-59時間	60時間以上	不定
35-42時間	942	367	130	19	71
43-48時間	954	933	197	31	100
49-59時間	855	697	344	34	116
60時間以上	599	384	256	105	92
不定	89	51	22	10	57

6-3. 公務員の労働時間

第4節では、未就学児のいる世帯で夫が公務員であれば妻の就業率が高くなるという結果が得られたが、その理由は夫の労働時間が短いことと、夫婦ともに公務員という組合せが多いことにあると考えられる。

図6は、妻がフルタイムで働いている世帯について、夫婦の勤め先の組合せを示している。夫が大企業に勤めてい



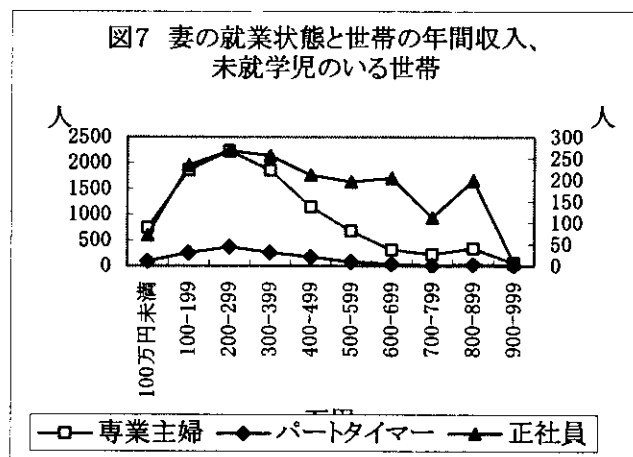
れば妻も大企業に勤務し、夫が小企業に勤めていれば妻も小企業という傾向があるが、とくに顕著なのは公務員の夫婦が多いことである。

新谷・岩澤（1999）は、公務員女性の出生率が高いことを指摘しているが、そのことは夫婦ともに公務員で、夫婦の合計労働時間が短いことと関係があろう。出産後も就業を続けようとする女性が公務員になるのは、合理的な選択といえる。

7. ダグラス=有沢法則と妻の就業状態別に見た世帯年収の分布

本研究の主題ではないが、社会生活基本調査のデータを分析すると妻の就業と世帯年収との関係について次のようなことが言える。

図7は、妻が20—39歳の核家族世帯の年収を夫婦の就業形態別に見たものであるが、妻がフルタイムで就業している世帯の年収は400—499万円と900—999万円とをピークとする二つ山型になっている。他方、妻が無業、もしくはパートタイムで就業している世帯の年収は400—499万円がピークとなっている。妻が正社員として就業し、世帯年収が400万円台になっている世帯では、妻が家計補助的な労働供給を行っていると考えられ、他方世帯年収が1,000万円近い世帯では夫婦が独立に就業していると考えられる。



注：三世帯同居世帯を除いている。

ダグラス=有沢法則は、妻が夫の所得を与件として労働供給を決めるという労働供給のありかたを前提としている。この理論が現実妥当性をもつかどうかについては、現在研究者によって再検討が行われている。小原(2001)は、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査1996年」を用いた分析で、妻が正社員として就業している世帯の収入がそれ以外の世帯の収入を上回ることを見出した。他方、川口(2002)の同じデータの1997年版を用いた推定では、ダグラス=有沢法則は現実妥当性をもっている。

ダグラス=有沢法則が日本の労働市場全般に適合するか否かという議論とは別に、今日の女性労働供給の特徴を考えると、次のようなことがいえるのではないだろうか。

まず、出産後も正社員として就業している女性には結婚前からフルタイムで就業していた人も多く含まれている。本研究のサンプルについては、妻の正社員就業がいつから継続しているかに関する情報はないが、とくに公務員には結婚以前から継続就業しているケースが多いと考えられる。結婚以前から継続就業している妻には、夫の収入や所得を前提条件として就業を決定するというモデルがあてはまらないはずである。結婚以前からの就業であれば、反対に、職歴中断か継続かの選択に直面することが多いたであろうが、その決定に際して重視されるのは、

夫の収入よりも「とりあえず就業が続けられるか」ということであろう。このように現在の女性労働を考える際には、結婚前に就業している女性が多いということを考慮しなければならないのである。

妻がフルタイムで就業している世帯の収入に大きな格差が出ているのであれば、年収の低い世帯に対する児童手当を現在より高くすることを考えなければならないし、また保育サービスの供給においても収入と保育料との対応を現在より厳格につけなければならないであろう。

8. 結び

本研究の計量分析より、保育所が女性の正社員としての就業率にプラスの影響と及ぼしていることが確かめられた。しかし、女性の就業に影響を与えているのは保育所だけではないことも明らかとなった。未就学児がいながら正社員として就業している女性には、保育所のみならず親から支援を受けている人が多い。そして、保育所と親の支援は代替的ではなく補完的で、親に育児を手伝ってもらえばその分、女性がフルタイム就業しやすくなることもわかった。

職種についてみれば、夫婦共に公務員であるために共働きが可能になっている世帯も多いことも明らかになった。また、夫婦とも企業で正社員として就業している世帯には、子供はいないか、または少数であるという傾向も確認できた。企業での労働時間の長いこと、殊に男性の労働時間が長いことが女性の育児と就業の両立を難しくしていることを示唆する結果も得られた。

所得についてみれば、女性の就業によって世帯内の所得分布も大きく変化し、特に妻が正社員として就業している世帯の所得分布は二つ山型になっている。

これらの分析結果より、今後望まれる少子化対策としては、次のようなことが考えられる。まず、国や地域社会は保育所の増設ばかりでなく、地域の人々、中でも高齢者に進んで保育に参加してもらうなど、保育労働力の確保を図ることが必要ではないだろうか。

企業側においては、雇用管理のあり方を再検討することが重要な課題であると考えられる。例えば女性のみならず男性を含めた全従業員の労働時間管理を見直し、女性の就業時間を調整することも有効ではなかろうか。

所得が一定額に満たない子育て期の世帯に対しては、現在よりも一層高水準の所得保障が必要と思われる。

参考文献

1. 新谷由里子・岩澤美帆(1999)「特定社会集団の出生行動とその特性」『厚生科学研究費(課題番号H10-政策-032)総合報告書(平成8年度-10年度)』 pp.715-725。
2. 今田幸子・平田周一(1992)「女性の就職と出生率—ライフコース・アプローチ

- チ」『日本経済研究』、第22号。
3. 小尾恵一郎・宮内環 (1998) 『労働市場の順位均衡』東洋経済新報社。
 4. 川口章 (2002) 「ダグラス=有沢法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』No.501, pp.18-21.
 5. 小島宏 (2001) 「女性の就業と妊娠結果」『厚生科学研究政策科学推進研究事業 (課題番号 H12-政策-009) 平成12年報告書』, pp.80-88.
 6. 小原美紀「専業主婦は裕福な家庭の象徴か」『日本労働研究雑誌』第493号, pp.15-29.
 7. 滋野由紀子・大日康史 (1999) 「保育施設が出産の意思決定と就業に与える影響」『季刊 社会保障研究』35巻2号, pp.192-207.
 8. 仙田幸子・樋口美雄 (2001) 「子供のいる既婚女性の就業行動の地域差をもたらす要因は何かー「中心地」「郊外」「その他」の比較ー」『厚生科学研究政策科学推進研究事業 (課題番号 H12-政策-009) 平成12年報告書』pp.35-46.
 9. 丹後俊郎・山岡和枝・高木晴良 (1996) 『ロジスティック回帰分析』朝倉書店。
 10. 永瀬伸子 (1997) 「女性の就業選択：家庭内生産と労働供給」『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
 11. 樋口美雄 (1991) 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
 12. 前田正子 (2002) 「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」『少子社会の子育て支援』国立社会保障・人口問題研究所, pp.193-214.
 13. 松浦克巳 (2001) 「保育・育児に関する意識と就業形態の選択」郵政研デイスカッション・ペーパー・シリーズ 2001-04.
 14. 国立社会保障・人口問題研究所 (2002) 『日本の将来推計人口 (平成14年1月推計)』
 15. 国立社会保障・人口問題研究所 (1997) 『平成9年 日本人の結婚と出産』
 16. 総務省『平成13年 労働力調査報告』

Appendix 変数の記述等計量

変数	カテゴリー	サンプル数	%
妻の就業	正社員就業	7106	25.0
	専業主婦またはパートタイマー	21257	75.0
計		28363	100.0
子の数	無子	4636	15.5
	未就学児は0	8527	28.2
	未就学児1名	11207	37.0
	未就学児2名以上	5853	19.3
計		30263	100.0
一子保育施設	一子保育所	2570	22.9
	一子幼稚園	2177	19.4

	一子在宅	6460	57.7
計		11207	100.0
二子保育施設	二子以上保育所	786	13.4
	二子以上幼稚園	134	2.3
	保育所と幼稚園	96	1.6
	何人かが保育所	846	14.5
	何人かが幼稚園	2101	35.9
	二子以上在宅	1880	32.1
	その他	10	0.2
計		5853	100.0
世帯類型	三世代同居世帯で要介護者なし	5800	17.1
	三世代同居世帯で要介護者あり	153	0.5
	核家族世帯	28336	82.4
計		33983	100.0
夫の勤め先の従業員規模	30人未満	7233	25.2
	30-99人	3999	13.9
	100-299人	3475	12.1
	300-499人	1539	5.4
	500-999人	1757	6.1
	1,000人以上	6604	23.0
	官公庁	4117	14.3
計		28714	100.0
夫の労働時間	35時間未満	526	1.8
	35-42時間	5028	17.5
	43-48時間	7553	26.3
	49-59時間	8271	28.8
	60時間以上	6020	20.9
	決まっていない	1370	4.8
計		28768	100.0
妻の労働時間	35時間未満	5480	34.5
	35-42時間	4563	28.8
	43-48時間	3346	21.1
	49-59時間	1409	8.9
	60時間以上	353	2.2
	決まっていない	715	4.5
計		15866	100.0
夫の通勤時間	30分以内	17649	61.3
	30-45分	4362	15.2
	45-60分	3208	11.1
	60-90分	2633	9.2
	90-120分	742	2.6
	120分以上	180	0.6
計		28774	100.0
妻の学歴	中卒・高卒	20957	61.7
	短大卒	9837	28.9
	大卒	3189	9.4
計		33983	100.0

注1 夫が短時間雇用者（週労働時間35時間未満）の世帯は、推計からは除いている。

注2 サンプル数の合計が変数によって異なるのは、欠損値数が変数によって異なるためである。

第4章 子どもを持つ結婚カップルの妻の就業行動に関する 選択機会の職種による差異

仙田幸子・樋口美雄

1. 問題の所在

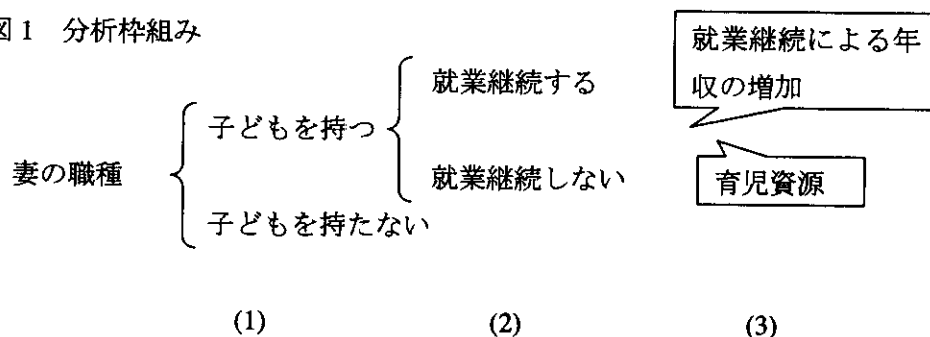
女性雇用者の平均勤続年数は、戦後ほぼ一貫して上昇し、1999年に8.5年となった。しかし、これ以降も引き続き上昇し続けるかどうかは微妙である。というのも、仮に20歳で就職した人が平均勤続年数働いたとすれば28～29歳であり、子どもを持つことの兼ね合いがより深刻な年齢である。育児と雇用労働はどちらも長時間の拘束が前提となるため、時間制約に直面することになる。この問題を夫婦はどう解決するのだろうか。

本稿では子どもを持つ結婚カップルの妻の就業行動に関する選択機会が妻の職種によってどのように異なるのかを検討することで、出生行動と就業行動にかかわる夫婦の選択に迫ることとする。

2. 分析枠組

分析の手順は以下のとおりである。(1) 妻の職種によって夫婦が子どもを持つ確率に差がみられるかどうかを確認する。(2) 妻の職種によって子どものいる夫婦の妻が就業継続する確率に違いがあるのかを確認する。(3) 子どものいる夫婦の妻が就業継続する確率が職種によって異なる理由を就業継続による年収の増加という賃金面と第1子が1歳になるまでの期間の育児資源という面から検討する。

図1 分析枠組み



3. データ

1997年に実施された「第11回出生動向基本調査」の夫婦票のうち、初婚同士の組み合わせのケースをデータとする。この調査は国勢調査地区を抽出単位とする2段階クラスタ

ーサンプリングによって抽出された全国の年齢 50 歳以下の有配偶女子 9147 人を調査対象とした調査である。有効票数は 8148 票だが、以下の分析では夫婦が初婚同士の組み合わせの 7354 票を分析対象とする。

4. 分析

(1) 妻の結婚直後の職業と子どもの有無

分析対象の 7354 人中、妻の結婚前の職種が「その他」「不詳」、または、子ども数が不詳のケースを除くと、6981 人である。このうち調査時点で子どもがいるのは 6153 人 (88.14%)、子どもがいないのは 828 人 (11.86%) である。第 10 回出生動向調査では子どものいる夫婦の割合は 89.42% であったので、子どものいない夫婦の割合が 5 年間で約 1.3% 増えている。

妻の結婚前の職業別に子供のいる割合をみたところ、自営業、現場労働職、無職で子どものいる人の割合は全体よりも高く、専門職や事務職では全体よりも低い (表 1)。

第 10 回出生動向調査と第 11 回出生動向調査では職種の分類方法が若干異なり、第 11 回出生動向調査のほうが職種区分が詳細である。職種区分が詳細になったことで明らかになったいくつかの傾向がある。

「第 10 回出生動向基本調査」では、専門職と管理職が区分されておらず、また、事務職と販売・サービス職も区分されていなかった。この場合には、子どものいる人の割合は自営業、現場労働職で約 94% と高く、ついで無職が約 92%、事務職・販売・サービス職が約 89%、専門・管理職が約 88% であった。

これに対して、「第 11 回出生動向基本調査」のデータを用いて妻の結婚直後の職種別に子どもの有無をみると、無職、自営業、現場労働職で子どものいる人の割合が約 92~93% と高く、ついで管理職、販売・サービス職が約 89% である。専門職、事務職は 85~86% とほかの職種に比べると子どものいる人の割合が低い。第 10 回調査では同一区分であった専門職と管理職、および事務職と販売・サービス職には、子どもを持つ割合に違いがみられた。

ただし、結婚前の職業別によって年齢や結婚持続年数が異なる (表 2)。自営業、現場労働職で年齢が高く結婚持続年数が長い。一方、専門職や事務職で年齢が低く結婚持続年数が短い。こうした違いが子どものいる割合に影響している可能性がある¹。

そこで、妻の年齢と結婚持続年数をコントロールしても妻の職業によって夫婦の出生行動に差があるかを確かめるために、子どもの有無を従属変数にし、妻の結婚直後の職業、

¹ 佐々井(1998)は第 1 子累積出生確率の比例ハザード分析をおこない、妻の結婚時の年齢が 27 歳以上であるとき、(基準となる)23-24 歳に比べて子どもを持つ確率が低くなること、結婚年が 1990 年代以降のとき、(基準となる)1985-1989 に比べて子どもを持つ確率が低くなることなどを明らかにした(佐々井 1998p. 10 表 4 参照)。

結婚持続年数²、結婚や家庭に対する意識変数³を独立変数としたプロビット分析を行なった。分析の結果、結婚持続年数や意識変数をコントロールすると妻の結婚直後の職業は夫婦が子どもを持つか持たないかに影響していないことが分かった。

以上をまとめると、近年の出生力の低下は特定のグループ(職種)の行動によるのではなく、全般的な出生タイミングの遅れのために生じているといえる。

表1 結婚前の妻の職業別にみた子どものいる割合

		子ども数		
		0人	1人以上	合計
自営業	人数	11	136	147
	%	7.48	92.52	100.00
専門職	人数	137	803	940
	%	14.57	85.43	100.00
管理職	人数	3	21	24
	%	12.50	87.50	100.00
事務職	人数	214	1313	1527
	%	14.01	85.99	100.00
販売・サービス職	人数	111	790	901
	%	12.32	87.68	100.00
現場労働職	人数	24	338	362
	%	6.63	93.37	100.00
無職	人数	328	2752	3080
	%	10.65	89.35	100.00
合計	人数	828	6153	6981
	%	11.86	88.14	100.00

「その他」「不詳」はのぞく

表2 結婚前の妻の職業別に見た結婚持続年数、妻の年齢

結婚直後の職業		結婚持続年数	妻年齢
自営業	平均値	17.64 (146)	41.72 (149)
	標準偏差	7.07	6.36
専門職	平均値	12.39 (942)	37.99 (950)
	標準偏差	7.33	6.81
管理職	平均値	13.85 (26)	39.46 (26)
	標準偏差	7.88	6.57
事務職	平均値	12.85 (1538)	37.82 (1546)
	標準偏差	7.71	7.03
販売・サービス職	平均値	13.83 (907)	38.12 (916)
	標準偏差	8.24	7.81
現場労働職	平均値	16.78 (361)	40.49 (366)
	標準偏差	7.86	7.35
無職	平均値	14.09 (3089)	38.90 (3132)
	標準偏差	7.92	7.54
合計	平均値	13.77 (7009)	38.59 (7085)
	標準偏差	7.90	7.38

(N)

「その他」「不詳」はのぞく

² 妻の年齢と結婚持続年数は相関が0.91と高いため、結婚持続年数のみを投入した。

³ 質問票では8項目あったが、因子分析をおこない3因子に要約した上で、変数として投入した。抽出された因子は、順に「結婚・子ども重視」因子、「恋愛と結婚の分離」因子、「自分優先」因子である。

表3 妻の結婚直後の職業と子どもの有無の関係

	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
年齢	-0.06496	0.01216	28.53707	1	9.19E-08	0.937104
結婚持続年数	0.280712	0.014328	383.8384	1	1.82E-85	1.324073
自営業	-0.08158	0.472114	0.029856	1	0.862818	0.921663
専門職	-0.13188	0.265076	0.247517	1	0.618829	0.876448
管理職	-0.15992	0.731625	0.047777	1	0.826977	0.852213
事務職	-0.16359	0.255376	0.410371	1	0.521781	0.849087
販売・サービス職	-0.1594	0.267481	0.355121	1	0.551229	0.852657
無職	-0.01651	0.249636	0.004371	1	0.947285	0.98363
FAC1_1	-0.26841	0.045583	34.6734	1	3.9E-09	0.764593
FAC2_1	-0.12535	0.046911	7.139507	1	0.00754	0.882191
FAC3_1	0.05005	0.047733	1.099442	1	0.294388	1.051323
定数	1.781122	0.398106	20.01656	1	7.68E-06	5.936513

基準＝現場労働職

FAC1_1「結婚・子ども重視」因子、FAC2_1「恋愛と結婚の分離」因子、FAC3_1「自分優先」因子

(2) 結婚前の職種別にみた出産後の就業継続率の違い

表3でみたように、フルタイム雇用労働者の間では、子どもを持つか持たないかについて妻の職種によって統計的に有意な差はなかった。次に、夫婦が子どもを持つ際に妻が離職するかどうかは妻の職種によって異なるのかをみてみよう。

妻の結婚直後と調査時点の職種の関係

妻の結婚直後の職種によって就業継続率はどのように異なるのだろうか。「出生動向基本調査」で全サンプルについて得られる職業経歴に関する情報は、結婚前、結婚直後、および調査時点の3時点のものである。これらのうち、結婚直後と調査時点の2時点における職種の組み合わせから、妻の就業行動と夫婦の出生行動との関係をみてみよう。

まず、妻の結婚直後と調査時点の職業の関係をみると(表4)、自営業で2時点における職業が同じ人の割合が7割強ともっとも高い。

雇用労働⁴(専門職、事務職、販売・サービス職、現場労働職)について比較すると、専門職で2時点における職種が同じ人の割合が約6割とほかの職種より高い⁵。逆に、事務職においては2時点における職種が同じ人の割合が4割弱とほかの職種に比べて低く、調査時点で無職になっている人の割合が約4割とほかの職種に比べて高い。

⁴ 管理職は該当人数が極端に少ないため、表には記載するが考察はおこなわない。

⁵ データの制約上、2時点間で就業継続しているのか一度離職したものの同じ職種に再参入したのかは分からない。

表4 妻の結婚前の職業と調査時点の組み合わせ

		妻の現在の職業							合計	
		自営業	専門職	管理職	事務職	販売・サービス職	現場労働職	無職		
自営業	人数	108	4	0	5	12	7	10	146	
	%	73.97	2.74	0.00	3.42	8.22	4.79	6.85	100.00	
妻の結婚直後の職業	専門職	人数	12	550	7	52	53	21	236	931
	%	1.29	59.08	0.75	5.59	5.69	2.26	25.35	100.00	
管理職	人数	1	3	12	2	0	0	7	25	
	%	4.00	12.00	48.00	8.00	0.00	0.00	28.00	100.00	
事務職	人数	31	48	11	581	165	66	601	1503	
	%	2.06	3.19	0.73	38.66	10.98	4.39	39.99	100.00	
販売・サービス職	人数	27	29	6	54	456	46	263	881	
	%	3.06	3.29	0.68	6.13	51.76	5.22	29.85	100.00	
現場労働職	人数	12	11	2	21	32	196	77	351	
	%	3.42	3.13	0.57	5.98	9.12	55.84	21.94	100.00	
無職	人数	76	198	17	320	499	245	1657	3012	
	%	2.52	6.57	0.56	10.62	16.57	8.13	55.01	100.00	
合計	人数	267	843	55	1035	1217	581	2851	6849	
	%	3.90	12.31	0.80	15.11	17.77	8.48	41.63	100.00	

「その他」「不詳」はのぞく

子どもの有無別にみた結婚前の職種と調査時点の職種との関係

次に、子どもの有無別に妻の結婚前の職種と調査時点の職種との関係を見てみよう (表5、表6)。

子どもがいる場合に2時点で同じ職種についている割合は、専門職と現場労働職が約55～56%とほかの職種より高い。事務職は3割強とほかの職種より低い (表5)。

子どもがいない場合には、どの職種でも2時点で同じ職種についている割合は高くなる。専門職の約75%ともっとも高いが、ほかの職種も現場労働職を除き、7割以上が2時点間で同じ職種についている (表6)。

どの職種でも子どもがいないほうが2時点で同じ職種についている割合は高い。そのなかでも事務職で子どもの有無による差が2時点間で大きいことは注目に値する。事務職は子どもがいると離職して無職になっている割合が高いが、子どもがいなければ就業継続している割合が高い。

実際、妻の現職が事務職の夫婦では、妻の年齢と結婚持続年数をコントロールしても、ほかの職種に比べて子どもがいる割合は際だって低くなっている (表7)。「第11回出生動向基本調査」では、夫婦に子どもがいない場合には、バース・コントロールをしているのかいないのかを識別することができないので断定はできないが、事務職では子どもを持った場合の就業継続の難しさを考慮して、子どもを持たずに就業継続している人の割合が高い可能性がある。

藤岡 (2000)による研究においても、第1子出産時の母親の平均年齢は専門的・技術的職業従事者 (29.0歳)より事務従業者 (28.3歳)のほうが若いにもかかわらず、合計特殊出生率は専門的・技術的職業従事者 (0.8)にくらべ、事務従事者 (0.5)の少ないことが分かっている (p. 11 表1-2)。事務従事者にはほかの職種に比べて育児と仕事を両立しにくい要因があるのかもしれない。

表5 子どもがいる夫婦の妻の結婚前の職業と調査時点の職業の関係

		妻の現在の職業							合計	
		自営業	専門職	管理職	事務職	販売・サー ビス職	現場労働 職	無職		
妻の結婚直後の職業	自営業	人数	99	4	0	5	12	7	7	134
		%	73.88	2.99	0.00	3.73	8.96	5.22	5.22	100.00
	専門職	人数	11	440	7	45	48	20	215	786
		%	1.40	55.98	0.89	5.73	6.11	2.54	27.35	100.00
	管理職	人数	1	1	11	2	0	0	6	21
		%	4.76	4.76	52.38	9.52	0.00	0.00	28.57	100.00
	事務職	人数	29	42	10	429	154	62	554	1280
		%	2.27	3.28	0.78	33.52	12.03	4.84	43.28	100.00
	販売・サー ビス職	人数	27	26	5	48	368	46	239	759
		%	3.56	3.43	0.66	6.32	48.48	6.06	31.49	100.00
現場労働 職	人数	12	11	2	20	31	178	70	324	
	%	3.70	3.40	0.62	6.17	9.57	54.94	21.60	100.00	
無職	人数	73	183	16	273	456	229	1409	2639	
	%	2.77	6.93	0.61	10.34	17.28	8.68	53.39	100.00	
合計	人数	252	707	51	822	1069	542	2500	5943	
	%	4.24	11.90	0.86	13.83	17.99	9.12	42.07	100.00	

「その他」「不詳」はのぞく

表6 子どもがない夫婦の妻の結婚前の職業と調査時点の職業の関係

		妻の現在の職業							合計	
		自営業	専門職	管理職	事務職	販売・サー ビス職	現場労働 職	無職		
妻の結婚直後の職業	自営業	人数	8	0	0	0	0	0	3	11
		%	72.73	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	27.27	100.00
	専門職	人数	1	103	0	7	5	1	20	137
		%	0.73	75.18	0.00	5.11	3.65	0.73	14.60	100.00
	管理職	人数	0	1	0	0	0	0	1	2
		%	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	100.00
	事務職	人数	2	6	1	146	8	2	42	207
		%	0.97	2.90	0.48	70.53	3.86	0.97	20.29	100.00
	販売・サー ビス職	人数	0	3	0	6	77	0	22	108
		%	0.00	2.78	0.00	5.56	71.30	0.00	20.37	100.00
現場労働 職	人数	0	0	0	1	1	15	6	23	
	%	0.00	0.00	0.00	4.35	4.35	65.22	26.09	100.00	
無職	人数	2	14	1	46	37	12	211	323	
	%	0.62	4.33	0.31	14.24	11.46	3.72	65.33	100.00	
合計	人数	13	127	2	206	128	30	305	811	
	%	1.60	15.66	0.25	25.40	15.78	3.70	37.61	100.00	

「その他」「不詳」はのぞく

表 7 妻の現在の職業と子どもの有無の関係

	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
結婚持続年数	0.24	0.01	674.21	1	0.00	1.27
自営業	0.55	0.40	1.88	1	0.17	1.73
専門職	-0.35	0.24	2.12	1	0.15	0.71
管理職	0.20	0.81	0.06	1	0.81	1.22
事務職	-0.90	0.23	15.54	1	0.00	0.40
販売・サービス職	-0.35	0.24	2.25	1	0.13	0.70
無職	0.64	0.22	8.53	1	0.00	1.90
FAC1_2	-0.29	0.05	37.19	1	0.00	0.75
FAC2_2	-0.12	0.05	6.48	1	0.01	0.88
FAC3_2	0.00	0.05	0.00	1	0.95	1.00
定数	-0.21	0.22	0.94	1	0.33	0.81

	Cox & Snell	Nagelkerke
-2 対数尤度	R 2 乗	R 2 乗
3343.99	0.19	0.37

(3) 就業中断コスト

なぜ、妻の職種によって子どものいる夫婦の妻の就業行動が違うのだろうか。また、子どもの有無によって同じ職種でも妻の就業継続率が異なるのだろうか。この点をまず金銭面から見てみよう。

結婚直後、第1子が1歳になるまでの期間、調査時点の3時点においてフルタイムで雇用労働していた人だけを取り出し、結婚直後の職種ごとに年齢が高まるにつれて年収がどのように推移するかをみてみよう。ただし、自営業、管理職は該当人数が50人以下と少なかったため、ここでは専門職、事務職、販売・サービス職、現場労働職について考察をおこなう(図2~図5)。

職種別に年齢階級別の年収の構成比をみると、年齢が上がるにつれて所得の高い層が明確に増えるのは、専門職と事務職のみである。特に専門職でその傾向が強く、45-50歳では約6割が年収500万円以上である。事務職では45-50歳で約5割が年収500万円以上である。

以上の結果から、就業中断による賃金低下のリスクは専門職と事務職で高い。言葉を換えれば、就業中断コストは、専門職と事務職にあり、特に専門職で強いといえる。

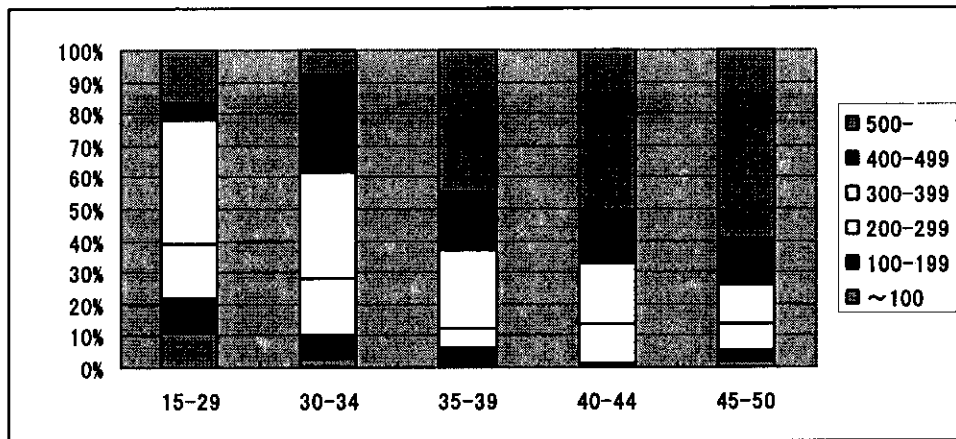


図 2 結婚直後専門職の年齢階級別年収

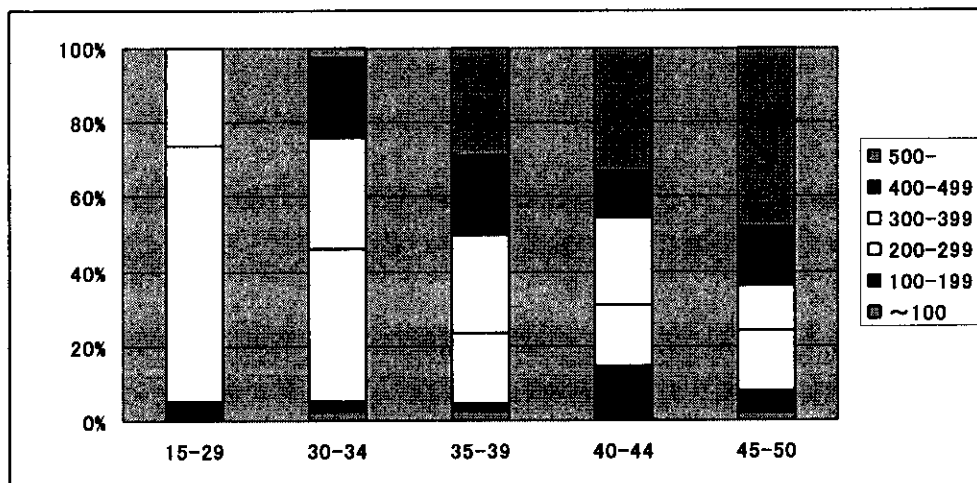


図 3 結婚直後事務職の年齢階級別年収

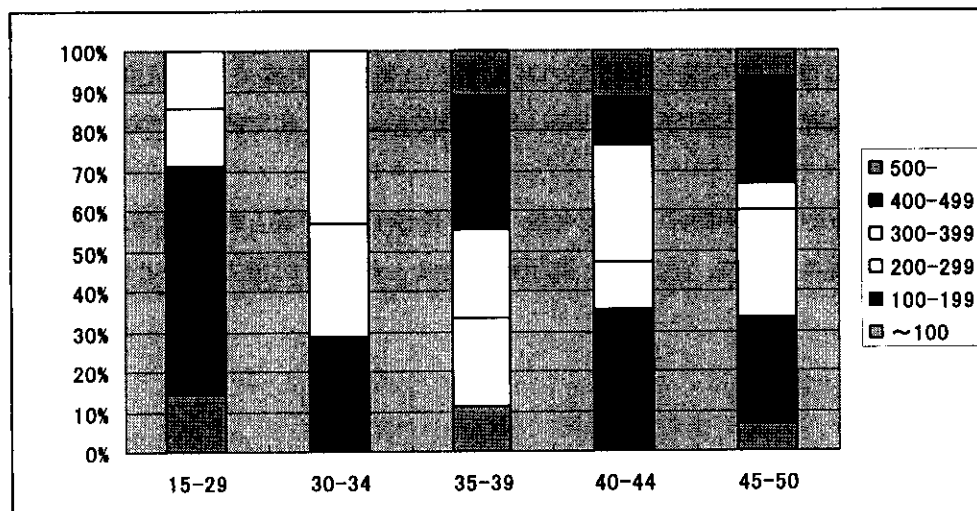


図 4 結婚直後販売・サービス職の年齢階級別年収

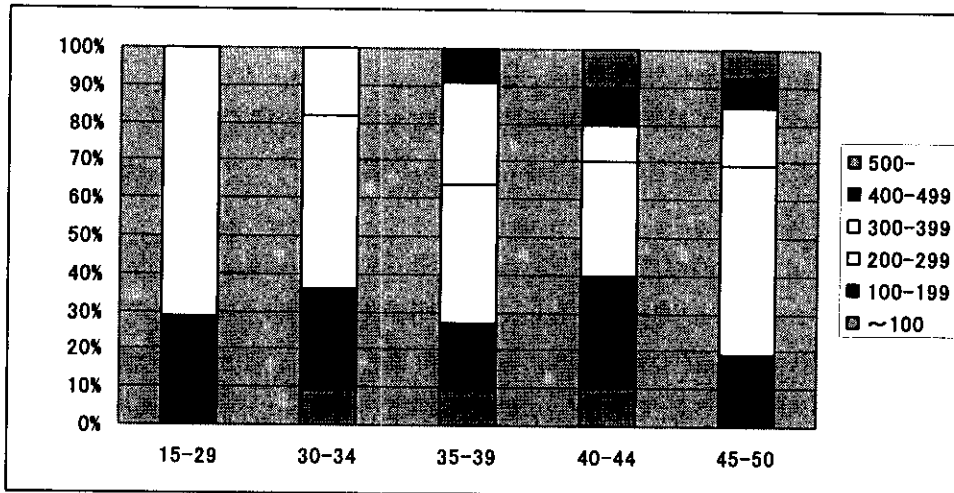


図 5 結婚直後現場労働職の年齢階級別年収

(4) 第1子が1歳になるまでの育児資源

次に第1子が1歳になるまでの期間にフルタイムで働いていた人について、その期間にどのような育児資源を利用したかという点から、妻の職種による子どものいる夫婦の妻の就業行動が違ふ理由を検討してみよう(表8)。

育児資源のうち、本人、夫、同居の妻の親、別居の夫の親、親族、認可保育所、無認可保育所、家庭保育などには差がない。たとえば公務員だと保育所に入りやすいというような俗説で言われているような職種による認可保育所への入所のしやすさの違いは確認されなかった。

では、妻の職種によって利用率の異なる育児資源にはどのようなものがあるだろうか。同居している夫の親、別居している妻の親、企業内保育所、育児休業の4つが妻の職種によって利用率が異なる育児資源である。育児資源によって利用率が高い職種が異なる。

表 8 結婚直後の職種別にみた第1子が1歳にフルタイム就業した人の育児資源

		育児資源													合計
		本人	夫	同居夫親	同居妻親	別居夫親	別居妻親	親族	認可保育所	企業内保育所	無認可保育所	家庭内保育など	育児休業		
自営業	人数	6	2	3	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	6
	%	100.00	33.33	50.00	16.67	0.00	0.00	16.67	16.67	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
専門職	人数	330	83	92	32	29	48	14.00	43	19	12	19	97	331	
	%	99.70	25.08	27.79	9.67	8.76	14.50	4.23	12.99	5.74	3.63	5.74	29.31	100.00	
管理職	人数	9	1	3	1	2	4	0	1	0	0	0	0	9	
	%	100.00	11.11	33.33	11.11	22.22	44.44	0.00	11.11	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	
事務職	人数	306	61	99	35	28	73	17.00	43	4	17	15	27	307	
	%	99.67	19.87	32.25	11.40	9.12	23.78	5.54	14.01	1.30	5.54	4.89	8.79	100.00	
販売・サービス職	人数	76	12	24	7	4	18	5	10	1	2	1	7	77	
	%	98.70	15.58	31.17	9.09	5.19	23.38	6.49	12.99	1.30	2.60	1.30	9.09	100.00	
現場労働職	人数	97	14	52	14	7	7	2.00	12	2	3	0	6	100	
	%	97.00	14.00	52.00	14.00	7.00	7.00	2.00	12.00	2.00	3.00	0.00	6.00	100.00	
無職	人数	38	9	10	1	4	3	0	1	1	2	3	2	38	
	%	100.00	23.68	26.32	2.63	10.53	7.89	0.00	2.63	2.63	5.26	7.89	5.26	100.00	
合計	人数	862	182	283	91	74	153	39	111	27	36	38	139	868	
	%	99.31	20.97	32.60	10.48	8.53	17.63	4.49	12.79	3.11	4.15	4.38	16.01	100.00	
カイ乗値		9.88	9.12	22.21	4.73	4.48	27.98	7.28	4.10	12.68	3.28	9.79	71.70		
有意確率		0.13	0.17	0.00	0.58	0.61	0.00	0.30	0.66	0.05	0.77	0.13	0.00		

斜体は5%水準で有意でないことを示す

同居している夫の親の利用率が高いのは現場労働職である。全体では約3割であるところ、現場労働職は5割強が利用している。

別居している妻の親の利用率が高いのは事務職と販売・サービス職である⁶。専門職では約15%、現場労働職では7%に過ぎないのに対して、事務職と販売・サービス職ではそれぞれ約24%が利用している。

企業内保育所の利用率が高いのは専門職である。全体で見た利用率は約3%であり、ほかの職種の利用率は1~2%に過ぎないのに対して、専門職では約6%が利用している。

育児休業の利用率が高いのも専門職である。専門職の場合、約3割が育児休業を利用している。事務職や販売・サービス職で約9%、現場労働職で6%と比べると圧倒的に高い。かつ企業内保育所を利用している割合も約6%とほかの職種よりも高い。

5. まとめと考察

この分析から、夫婦が子どもを持つか持たないかには妻の職種は影響を持たないことが明らかになった。しかし、子どものいる妻の就業継続には妻の職種による違いがある。

本研究では就業中断による賃金低下のリスクという金銭面と利用可能な育児資源の職種による違いという面と、子どものいる妻の就業継続率の職種による違いとの関係を検討した。

雇用労働の中では子どものいる妻の就業継続は専門職で最も高い。これは就業中断コストがもっとも大きい一方、企業内保育所や育児休業制度などの公的な性格を持つ育児資源の利用可能性が高いことが関係しているのではないかと考えられる。

専門職ほどではないにせよ就業中断コストがみられる事務職の就業継続率は子どものいる場合には高くない。これには専門職と比べて企業内保育所や育児休業制度などの公的な性格を持つ育児資源の利用可能性が低いことが影響しているのではないかと考えられる。子どものいる事務職は別居している自分の親を育児資源として利用しているのだが、そうした私的な育児資源の利用には限界があることが示唆されていると考えられる。

現場労働職は就業中断による賃金低下のリスクは明確にはみられない。しかし、子どもがいる場合、同居している夫の親を育児資源として利用している割合がほかの職種に比べて高い。現場労働職では専門職や事務職とは異なったロジックで子どもがいても就業継続している可能性がある。ひとつの可能性として、ほかの職種が核家族単位で妻の就業行動を決定しているのに対して、現場労働職では親世代も含めた家族単位で妻の就業行動を決定しているのかもしれない。

本研究から導き出される政策的な課題は、利用可能な育児資源が職種により異なることである。子どもがいる結婚カップルの妻の就業行動に関する選択の幅は妻の職種によっ

⁶ 専門職の利用率は4割強とさらに高いが、該当数が少ないため考察からは除外している。

て異なる。

職種によって企業内保育所や育児休業制度などの公的な性格を持つ育児資源の利用可能性が異なる点は問題である。とくに事務職においては、公的な育児資源の利用可能性が低いことが子どもを持たない選択と結びついている可能性もある。今後は職種別に育児サポートの利用促進をサポートしたり、育児サポートの効果を測定したりしていく必要があるだろう。

引用文献

佐々井司、1999「近年の夫婦出生力変動とその規定要因」『人口問題研究』54-4、3-18。

藤岡光夫、2000「人口・就業構造の変動と労働力移動」岩井浩・福島利夫・藤岡光夫編著『現代の労働・生活と統計』北海道大学図書刊行会 1-56。

第5章 結婚の経済学

北村 行伸

概要

結婚の意思決定は極めて個人的な問題であるが、現在進行している晩婚化・未婚化現象とその結果である少子化現象は、個人の問題としてかたづけするにはあまりに広範であり、また、それは1970年代後半以後の社会経済のあり方とも密接に関係しているという意味で社会問題でもある。また、逆に、現在増加中のパラサイトシングルや少子化現象は現行の社会制度や企業に対して若者層が適応している姿であると見ることもできる。具体的な研究対象として本研究で扱った問題は、結婚の意思決定メカニズムを実証的に検討することである。利用するデータは、財団法人家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」の1993-1997年分である。本研究では、①結婚選択と就業・居住形態との関係、②居住形態と就業形態との関係の2点についてのパネル・プロビット分析を行なった。結果として、前年の本人の収入、年齢、親との同居が、結婚の意思決定に対して負に有意となることが確認された。非正規就業や無業状態は結婚の選択に対して正に有意となったが、場合分けを行うと限定的なものであることがわかった。また、多くのケースで非正規就業と同居選択とが正の関係にあることがわかった。このことから、非正規就業は同居するという条件の下では、結婚に対して負の影響を持っていると考えられる。

Keywords: 結婚、少子化、高齢化、パラサイトシングル

JEL classification: J10, J12, J13.

*本研究は国立社会保障人口問題研究所（厚生労働省）における少子化問題研究会の研究の一環として行われたものである。同研究会のメンバーの皆さんの協力に感謝したい。とりわけ研究代表者の樋口美雄教授（慶應義塾大学）には本研究会に誘っていただき、絶え間ないご支援をいただいている。この場をかりて、御礼申し上げたい。また財団法人家計経済研究所には『消費生活に関するパネル調査』の利用を許可していただいていることに対して感謝したい。本研究は一橋大学公共経済学ワークショップ（2002年1月）で発表し、山重慎二氏、佐藤主光氏、他の参加者から有益なコメントをいただいた。本研究は坂本和靖（一橋大学大学院経済学研究科）との共同研究の結果を利用している。Mail address: kitamura@ier.hit-u.ac.jp, website: <http://www.ier.hit-u.ac.jp/~kitamura/>

1 はじめに

国立社会保障・人口問題研究所による2002年度「将来人口推計」では、女性一人が生涯に産む子どもの数（出生率）は2000年で1.36、長期的にも1.39にとどまると予測している。前回（1997年度）の推計では出生率は1.61まで回復するとされていたが、今回の推計では、子どものない夫婦や生涯独身女性が増えていることから、1.39にまでしか回復しないと仮定している。その結果、実際に生まれる子どもの数は、現在年間に約120万人であるが、2050年には67万人とほぼ半減すると見込まれている。反面、2000年に2204万人であった65歳以上の人口が、2025年に3473万人と57%も増加し、2050年には3586万人に増えると見込まれていることである。

日本の総人口は2006年に12714万人をピークとして、2025年には12113万人、2050年には10059万人にまで減少する。総人口に占める65歳以上人口の比率は2000年に17.4%であったものが、2025年には28.7%となり、2050年には35.7%にまで高まる。15-64歳までの生産労働人口は2000年の8600万人から、2050年の5388万人にまで減少する。

Becker (1973, 1974, 1991) 以来、結婚行動を経済学的に捉える試みがなされてきたが、理論的にはそれほど大きな進展はなかった。それに対して現実の結婚事情には大きな変化があり、少子化問題と絡めて注目を集めてきた。山田 (1996, 1999a, 1999b, 2001) は親との同居している独身のうち、明らかに寄生的な独身者をパラサイトシングルと名づけ、その増加が少子化の原因であるという議論をしている。山田の推計によれば1995年時点で20-34歳までの親同居未婚者（世帯内単身者）数は男女各500万人、総計1000万人にものぼり、2000年時点では1200万人、すなわち総人口の10%を占めていると想定されている。別の見方をすると、独身者＝一人暮らしという欧米の図式は日本には当てはまらず、未婚者の中で一人暮らしの割合は男性で約3分の1、女性では20%にすぎないのである。

速水、鬼頭、友部(編) (2001) や斎藤 (2002) で明らかにされているように、未婚の子どもが親と同居するという家族構成は、わが国において古くからある形態であり、とりわけ親同居未婚者（世帯内単身者）の動向がパラサイトシングルとして注目されるようになってきた背景に何があるのかは明らかにする必要がある。一つの大きな理由は、この世代は第二次ベビーブーム世代にあたり、当然ながら、親は第一次ベビーブー

ム世代に相当するために、人口学上きわめて大きな団塊を構成しているということがある。このことの含意は2つある。第一に社会経済状況の変動を反映しているということである。時系列的に見ると親同居未婚者は1975年以後急速に増加し、1986年以後も確実に増えている。この背景には低成長経済への移行、平均寿命の延び、高齢労働者の増加とその裏返しとしての若年労働者の失業率の増加（20 - 24歳世代では失業率は10%超）などの要因が影響している。元気で長生きの親が働きつづけていれば、子供が同居することによる親への負担もそれほど意識しないですむだろう。また、同時に、定職がなくフリーターとして働いている20 - 34歳人口は2000年で300万人以上であると言われている。フリーターの収入は定職を持つ同年代の人の約3分の1であり、経済的に自立するにはかなり厳しいという現実も親同居に拍車をかけているのである。第二は、二つのベビーブーム世代間の利害調整という側面である。1990年代に入り、バブルが崩壊した後の日本経済は企業倒産やリストラが増加し、終身雇用の保障はなくなった。また、公的年金も企業年金も破綻の危機にある。実際、リストラの対象となっているのは第一次ベビーブーム世代であり、パラサイトシングルを中心はそのベビーブーム世代の子供達なのである。バブル崩壊後の経済構造の再編成によって、雇用の新規採用を見送られたりして、その割をもっともくった若年層がパラサイトシングルになっているのである。すなわち、経済構造の変化の波を最もまともに受けているのが実はこのベビーブーム親子世代であり、広い意味では、親が雇用を維持するために、子供の雇用を犠牲にしているという側面が見られるのである。それを親子同居という形で償っているという解釈もできる。家族形成という点に関しては、高齢化に伴って、高齢者介護の必要も増えてきたし、子供を養育、教育することのコストも増える一方である。また、離婚も増加しており、夫婦間の会話や親子間の意思の疎通がなくなり、家族が解体するリスクも増加している。すなわち、家族がセーフティーネットにはならなくなったのである。山田(2001)は、これまで論じられてきた結婚のメリット¹が1990年代を通してデメリットに変貌したことに、パラサイトシングル増加の最大の理由を見出している。しかし、山田の論理には矛盾が含まれている。すなわち、企業のリ

¹高度成長期までは日本の企業システムが機能し、夫が外で働き、妻は専業主婦として家事育児に専念し、子供は平均2人いるのが標準的家族モデルであった。税制や公的年金制度もこのような家族形態を前提に様々な優遇措置をあたえ、それに反する家族形態をとる場合は優遇措置は与えられなかった。現在、これらの制度の矛盾が大きな議論を呼んでいる。