

していくことが国民に受け入れられる限り正当化されるかもしれない。そのような措置や給付設計を考えるためにも、厚生年金が適用される人々（サラリーマンの世帯主やその被扶養者、あるいはパートタイム労働者）の実態を把握することは重要な作業であると考えられる。

このように、次期年金制度改正では、年金制度（とくに厚生年金制度）における給付と負担の両方における改革が再び問われることになると考えられるにもかかわらず、そのための基礎的資料として女性の就業と子育ての実態を踏まえて、しかも年金の給付と負担の両方に関わる情報を提供する調査は、これまで必ずしも十分には実施されてこなかった。このような問題意識から、平成13年度厚生科学研究費補助金（政策科学推進事業）「社会保障政策が育児コストを通じて出生行動と消費・貯蓄行動に及ぼす影響に関する研究」（主査 国立社会保障・人口問題研究所 金子能宏）では、女性の転職経験と退職金との関係や年金改正に対する意識に関する調査項目を含めた「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」を実施した。この調査の調査票の作成に当たっては、パートタイム労働の諸問題は企業行動におけるダウンサイジングやアウトソーシングとも関連するので、独立行政法人・経済産業研究所の「企業環境の変化とセーフティネットに関する研究会」にも協力して頂き、個人を対象とする調査でありながら企業環境の変化にも配慮した調査票を作成するように努めた。

## 2. 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」にみる女性の就労と子育ての様子

調査対象は小学校6年生以下のお子さんを持っている女性で、配偶者がいる場合には配偶者の男性を含めて調査を実施した。調査の実施方法は、社団法人中央調査社のマスターサンプルに対する郵送調査で、上記の条件に該当する全国2000人に調査票を配布して、有効回答1330通を得ることができた。

まず、回答して下さった女性の年齢分布は、次の通りであった（単位は％）。

表1 回答者の年齢分布(%)

年齢階級	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	無回答
回答者割合	0.6	8.0	24.7	36.7	23.4	5.8	0.6	0.2
就業者割合	50.0	45.1	57.0	72.5	77.1	70.1	100.0	-----

出所 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」

世帯の状況について見ると、平均世帯人員数は4.6人、小学校6年生以下の一世帯当たり平均子ども数は1.82で、5割以上の家族は一人っ子という少子化傾向が見て取れる結果となった。

女性の平均収入は149万円であり、所得階級150万円未満に約5割の人が分布しているのに対して、配偶者の平均収入は538万円であった。子供を持つ女性にとって、子育てのために離職する場合には賃金所得を失う機会費用が発生し、子育てしながら働く場合には保育所などを利用するための支出（金銭的なコスト）や、場合によっては夫や同居の家族が子供の面倒を見る必要が生じることなどの非金銭的なコストがあるために、子供を持つことが女性の就業行動に及ぼす影響は複雑になる。

回答して下さった女性の方々の就業状況は次の通りであった。

表2 回答者の就業状況

従業員 1000人以上の 企業の従業員	従業員 100～999人の 企業の従業員	従業員 99人以下の 企業の従業員	公務員	臨時労働者・パート タイム労働者・ 派遣社員	自営業	農林漁業 従業者	家族従業者	その他	無職	学生	無回答
29(人) 2.2(%)	47 3.5	62 4.7	63 4.7	500 37.6	83 6.2	7 0.5	52 3.9	17 1.3	429 32.3	2 0.2	2 0.2

出所 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」

次に、子供に対するケアがどのように提供されているかを見ると、「お母さん自身が見ている」方が43.2%、「認可保育所を利用している」が17.0%、「無認可保育所を利用している」が1.1%、「幼稚園（預かり保育なし）」が12.3%、「幼稚園（預かり保育あり）」が3.3%、また「小学校（学童保育なし）」が面倒をみていると意識しているお母さんが40.5%であった。これは有業、無業の別なく誰が面倒をみているかを聞いているので、「認可保育所を利用している」「無認可保育所を利用している」割合が低くなっている点に留意する必要がある。緊急時には誰が子供の面倒をみってくれるかという問いには、「祖父母」が70.2%で、「夫」が53.5%という結果であった。

この調査では、年金制度への意識調査と関連して、老後の（若い人の場合には将来困ったときの）所得保障の役割も担っている退職金の実態を聞いているので、退職金の有無とも関係する過去の職業履歴を、上に述べたような家族や子供に恵まれた女性の方々に質問した。

具体的には、「結婚直後」「第1子妊娠時」「第1子出産直後」「末子の出産から3歳までの期間」「末子が3歳から小学校入学前」「末子が小学校入学から現在まで」について、「フルタイムの就労」「パートの就労」「働いていない」の中から選択する調査項目を調査票に含めた。その結果、「結婚した直後」は、フルタイムが48.6%、パートが15.6%となったが、「第一子を妊娠したとき」については、フルタイムで就労した方は12%ポイント下がって36.9%、働いていない方は42.0%となった。この時点の働いていない最大の理由は「家事・育児に専念したかったから」（50.2%）である。さらに、ライフコースをたどると、「末子の出産から3歳までの期間」から「末子が3歳から小学校入学前」「末子が小学校入学から現在まで」と、子どもの成長の時期に従って一度働いていない状況を経験するようになると、フルタイムで就労を続けることが困難になるといった結果になっている。逆に「パートで就労」する人たちの割合は、「末子の出産から3歳までの期間」や「末子が3歳から小学校入学前」というように、ある程度子育ての後半になると高くなっている。このように小学校6年生以下の子供を持つ女性の就業行動の実態は多様であるが、転職・離職経験を持った人の割合を見てみるとその割合が48.2%と無視できないほど多いということは、将来の年金給付の適正化を補うために、退職金や企業年金を活用使用とする場合

には、その実態についての理解が必要である。この調査では、このような問題意識から行った調査項目に対して次のような結果を得ることができた。

### 3. 子供を持つ女性の転職・離職経験の実態と退職金の使途

#### 3. 1 子供を持つ女性の転職・離職経験と退職金の実態

「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」では、転職したことのある人（回答者の48.2%）のうち、複数回の転職を経験した人を考慮して、転職した時期を複数回答で聞いた。割合が一番高いのは「結婚を決める直前」の26.2%で、次が「結婚した直後」の17.8%であり、「末子の出産から3歳未満の期間」、「末子が3歳から小学校入学前」に転職した方が2割程度という結果となった。ライフコースのこの次期に2度目の転職のピークがあるのは、子供を持つ多くの女性がフルタイムからパートタイムに就業形態を変えていることを示唆している。

「退職経験」については、82%が「ある」と回答している。転職した人が4割いるので、完全に働くのを辞めた人と、転職経験のある人を合わせて退職経験が8割になるという、整合性のある回答状況だと考えられる。このように退職経験のある人は8割だが、退職金を受け取られた方の割合は65.4%であった。ただし、退職金を受け取ったかどうかについての回答数は1090で、さらに退職金の金額になると回答数は713人に減少した。退職金を受け取った記憶は1090人の人があるけれども、うち300人はいくらだったかを忘れたというほどわずかのものではあったことが示唆される。実際、回答して下さった女性の方に限ってみても、退職金の平均額は53.5万円であった。福利厚生制度や退職金制度の解説書や資料では、いわゆる日本的雇用慣行を前提としてモデル退職金の金額は千数百万円という数字が見受けられるが、女性の転職・離職（退職）の実態にはこのような厳しい実態があることが理解される。

次に、この調査では、退職金の主な使途を複数回答（2つまで）で聞いている。「生活費として使った」が39.8%で一番多く、それから「将来の生活のために貯蓄した」人は28.9%、「結婚資金として使った」方が23.7%であった。ハーバード大学のデビット・ワイズ教授は、アメリカでは確定拠出企業年金401Kが普及したにもかかわらず、それが転職の時に一時金として受給される場合が多いことを踏まえて、企業年金が公的年金制度を補って老後の生活保障として機能するためには、こうした一時金が再貯蓄される誘因を優遇税制などにより政府が提供すべきであると述べている。なぜこのような政府の措置が必要であるかと言えば、ワイズ教授の実証分析では、転職の際に受け取る企業年金の一時金の金額が低いほど再貯蓄する確率が下がる傾向が示されたからである（Poterba, Venti, and Wise (1998)）。

この調査の結果では、退職金を受け取った女性の約3分の1の人は退職金を将来の生活のために（老後までは行かないものの）ある程度再貯蓄しているけれども、再貯蓄の元手となる退職金額が平均53.5万円という男性のモデル退職金に比べれば遙かに低い水準にあることを考慮すると、これを将来に備えて再貯蓄する誘因を優遇税制などにより政府が提供することは、女性の引退後の生活保障の手段を多様化する一つの重要な方法であると考えられる。

#### 3. 2 子供を持つ女性の転職・離職に伴う退職金の使途—再貯蓄行動の実証分析—

##### 3. 2. 1 転職・離職に伴う退職給付の再貯蓄行動に関する実証分析（日米比較のサーベイ）

この節では、企業年金を老後の所得保障手段として活用していくためには、転職に際して企業年金積立金を一時金として受け取った場合にもこれを再び貯蓄する要因を分析することが必要であると考えた Poterba, Venti, and Wise (1998) による実証分析を概観するとともに、その手法を応用して、子供を持つ女性の転職・離職に伴う退職金の使途に関する再貯蓄行動の実証分析を行う。これによって、前節で述べた議論をこの調査に基づく実証分析で検証する必要があると考えられるからである。なお、比較検討のため、Poterba, Venti, and Wise (1998) の手法を応用して行った、中高年者の転職・離職に伴う退職給付（退職金と企業年金一時金の合計額）の再貯蓄行動に関するわが国の実証分析（金子(1999)）についても、概観することとする。

Poterba, Venti, and Wise (1998) が使用したデータは、転職に際して企業年金積立金を転職先企業に通算したかまたは一時金として受け取ったかどうか、一時金として受け取った場合にはその使途（再び貯蓄したかどうかとこれを支出した場合の支出項目）を調査した 1988 と 1993 年の『労働力調査特別調査』（April 1988 and May 1993 Employee Benefits Supplements to the Current Populaton Survey）である。転職に際して受け取る企業年金一時金が老後の所得保障手段として再び貯蓄されるかどうかの要因を見るために、彼らは、転職に際して一時金を受け取ったことのある者のサンプルに限って、受け取った一時金を個人年金勘定または企業年金に貯蓄する場合（再貯蓄）を 1、そうでない場合を 0 とする質的選択変数に対して、年齢、一時金の多寡、学歴および所得に関するインデックスを説明変数とする Linear Probability Model を推定した。

その結果を示したのが、表 3 の「アメリカ」である。彼らは年齢階級と一時金受取額階級を説明変数とするモデル (US1)、年齢階級、一時金受取額階級および学歴を説明変数とするモデル (US2)、これに所得階級を加えたモデル (US3) を推定した。説明変数の説明力が最も高い推定結果 (US3) を見ると、引退年齢に近づくにつれて引退時の所得を確保する必要性をより一層認識するようになるので、転職時に受け取る企業年金一時金を再貯蓄する確率は 64 歳以前では加齢とともに高まる（認知効果）。しかし、老齢年金（公的年金）の支給開始年齢を過ぎると、ライフサイクル消費仮説に従って貯蓄の取り崩しが行われるため一時金が再貯蓄される確率は低下する。しかし、年齢をコントロールした上では、転職に伴う一時金の額が大きいほど再貯蓄する確率が高くなる。義務教育のみの卒業を基準とする学歴の影響は、高学歴な者ほど一時金を再貯蓄する傾向が高い結果となっている。学歴が高いほど認知効果が働くためか、それとも学歴が高いほどより高い所得を得て働いているためかどうかを区別する必要がある。世帯収入の影響を見ると、世帯収入がより大きいものほど転職に伴う企業年金の一時金を再び老後に備えて貯蓄する確率が高くなる結果を示している。世帯収入が大きいことは、世帯を構成する雇用者の雇用所得が大きいことを示唆するので、転職もとの企業での勤続年数が長ければ転職に際して受け取る企業年金一時金の金額も大きくなる。雇用者所得は学歴に相関することが知られているので、雇用者の個人属性によって大きな額の企業年金一時金が得られる場合には、それが老後に備えて再貯蓄される可能性（確率）が高くなるが、そうでない場合には一時金が再貯蓄される可能性が下がる。このように、企業年金が個人年金勘定や新たな企業年金に再貯蓄される傾向は雇用者の属性に依存して、偏りがある。Poterba, Venti, and Wise (1998) は、この問題を指摘した上で、こうした偏りを是正する企業年金制度を設計するためには、雇用者の転職行動と貯蓄行動を結びつけたモデルに基づくより詳細な実証分析が必要であることを付言している。

次に、比較検討のために表3の「日本」に示した結果は、国立社会保障・人口問題研究所が1997年8月に実施した「中高年の生活状況と社会保障の機能に関する調査」に基づいて行った、中高年者の転職・離職に伴う退職給付（退職金と企業年金一時金の合計額）の再貯蓄行動に関する実証分析の結果である（金子(1999)）。

「中高年の生活状況と社会保障の機能に関する調査」を用いた実証分析では、転職に際して受け取る一時金を企業年金一時金と退職金の合計とした。これは日本とアメリカの退職給付の内容が異なるためである。アメリカでは、転職・離職に伴い退職金を支給する慣行はないが、Poterba, Venti, and Wise (1998)が指摘するように、年金給付あるいは一時金いずれかを選択して受け取ることのできる企業年金を、転職・離職の際に従業員が一時金で受け取る場合が多い。これに対して、日本の退職金には金属に対する功労褒賞という側面と退職後の生活保障という側面があるので、転職・離職に際して日本の従業員が退職金を受け取ることと、アメリカの従業員が企業年金を一時金で受け取ることには、引退後の生活保障のための再貯蓄行動を分析する観点から共通点が見いだせる。従って、「中高年の生活状況と社会保障の機能に関する調査」を用いた日米比較のための実証分析においては、転職・離職に伴う一時金が将来の生活のために再貯蓄される場合（貯蓄増加）を1とし、そうでない場合をゼロとする質的選択変数を被説明変数とする、Linear Probability Model を推定した。

説明変数は、比較のために Poterba, Venti, Wise (1998) にならって年齢、一時金の多寡、学歴および所得に関するインデックスを用いた。サンプルは、同調査の職業経歴を尋ねた40歳以上74歳以下の男女のうち職業経歴の中で雇用者として最も長く働いた者のうち転職経験がある者で、サンプル数は826であった。説明変数の階級値と推定結果は、表3の「日本」の欄に示した。説明変数のうち、年齢階級はサンプルが40歳以上74歳以下であるため Poterba, Venti, Wise (1998) の階級区分と異なっている。

「日本」の推定結果を「アメリカ」の結果と比較すると（表3の右の覧）、年齢階級の推定値の符号が相違することに気づく。日本では、転職に伴って受け取る企業年金と退職金からの一時金を将来に備えて再び貯蓄する確率は、40歳以上50歳未満に比べてそれ以上の年齢層の方が低くなっている。日本の貯蓄確率の推定では、持ち家世帯かそうでないかの区別や教育のための貯蓄に影響する子供の有無などの変数を含めていない。日本の勤労者世帯の貯蓄動機には、持ち家取得や子供の高等教育に備えることも重要な動機であることが知られている。これらの動機は40歳代までは特に強く作用する可能性がある反面、持ち家を取得した者や子供が独立した者をより多く含む高齢世帯ではこのような貯蓄動機が働く可能性が低くなり、ライフサイクル仮説が示唆するように貯蓄の取り崩しが行われると考えられる。実際、65歳以上については日本の推定結果とアメリカの推定結果は一致する。年齢によって異なる貯蓄動機が影響して、年齢階級の効果が不明瞭になることは、引退年齢に近づくにつれて貯蓄努力を強める認知効果が日本では不明瞭であることにつながるが、学歴の貯蓄確率に及ぼす効果が高卒を除いて認められないことは、この点と一致している。

表3 転職に際して受け取る企業年金一時金の貯蓄行動に関する実証分析結果—日米比較—

変数	アメリカ(US1)	(US2)	(US3)	変数	日本(筆者推計)
定数項	-.008 (.026)	-.078 (.047)	-.103 (.057)	定数項	.107 *** (.042)
年齢階級				年齢階級	
25-34	.067 (.027)	.055 (.027)	.054 (.028)	50-54	-.095 ** (.043)
35-44	.158 (.030)	.155 (.029)	.155 (.031)	55-59	-.013 (.049)
45-54	.196 (.035)	.209 (.035)	.214 (.038)	60-64	-.066 (.052)
55-64	.245 (.049)	.268 (.049)	.356 (.055)	65歳以上	-.129 * (.073)
65歳以上	-.122 (.150)	-.108 (.148)	-.058 (.149)	一時金の 金額階級	
一時金の 金額階級(\$)				100-500万円	.134 ** (.042)
1,000-5,000	.073 (.023)	.065 (.023)	.064 (.024)	500-1,000万円	.306 ** (.075)
5,001-10,000	.165 (.028)	.149 (.028)	.150 (.030)	1,000万円以上	.300 ** (.064)
10,001以上	.252 (.026)	.236 (.026)	.214 (.028)	学歴	
学歴				高卒	.093 ** (.037)
高卒		.014 (.043)	-.010 (.047)	短大専門学校	.039 (.049)
短大専門学校		.069 (.043)	.052 (.047)	大卒	.005 (.053)
大卒		.175 (.043)	.143 (.048)	大学院以上	
大学院以上		.106 (.045)	.045 (.051)	所得階級	
所得階級(\$)				500万円未満	.038 (.041)
10,000-20,000			.037 (.033)	500-999万円	.081 (.039) *
20,001-30,000			.044 (.034)	1000-1999万円	.171 (.059) **
30,001-50,000			.076 (.034)	2000万円以上	.114 (.087)
50,001以上			.137 (.040)		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.101	0.122	0.134	Adjusted R <sup>2</sup>	0.163

出所 「アメリカ」の結果は Poterba, Venti, and Wise (1998)による。「日本」の結果は「中高年の生活状況と社会保障の機能に関する調査」(跡田直澄(1998)『社会保障政策の雇用拡大、貯蓄行動、消費行動などを通じた経済への影響に関する研究』平成9年度報告書)に基づく筆者推計。  
注 \*は10%水準(両側)で有意、\*\*は5%水準で有意、\*\*\*は1%水準で有意であることを示す。

### 3. 2. 2 子供を持つ女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動に関する実証分析

「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」では、転職・離職を経験した人の勤続年数が短い場合が多く、企業年金の受給資格を満たしていなかった人が多いと考えられたので、調査項目数にも制約があったため、転職・離職に伴う企業年金の一時金を取得したかどうかについては質問を行わなかった。これに対して、日本の雇用慣行では比較的勤続年数が短い場合でも退職金は支給されるので、上に述べたように、転職・離職に際して、退職金を受け取ったかどうか、受け取った場合には退職金額とその用途について質問した。

これらの情報に基づいて、子供を持つ女性の転職・離職に伴う退職金の再貯蓄行動に関する実証分析においては、転職・離職に伴う退職金が将来の生活のために再貯蓄される場合を1とし、そうでない場合をゼロとする質的選択変数を被説明変数とする、Linear Probability Model(OLS)とロジット・モデルを推定した。サンプルは、同調査の職業経歴を尋ねた小学校6年生以下の子供を持つ女性のうち転職・離職の経験がある者で、サンプル数は643であった。

説明変数は、比較のために Poterba,Venti,Wise (1998) にならって年齢、退職金の多寡、学歴および所得に関するインデックスを用いた。説明変数の階級値は次の通りである。年齢階級は、age20：20-24歳、age25：25-29歳、age30：30-34歳、age35：35-39歳、age40：40-44歳、age45：45-49歳。退職金の額は、ret0：1万円以上30万円未満、ret30：30万円以上50万円未満、ret50：50万円以上100万円未満。学歴は、edu1：中学校卒、edu2：高校卒、edu3：専修・各種学校卒、edu4：短大・高等専門学校卒、edu5：四年制大学卒、edu6：大学院卒。本人の所得に関するダミー変数は、indinc0：1万円以上103万円未満。世帯所得のダミー変数は、faminc0：1万円以上500万円未満。なお、consは定数項を示す。

Linear Probability Model(OLS)とロジット・モデルそれぞれの推定結果をまとめたのが、表4、表5である。なお、consは定数項を示す。

退職金額のダミー変数は、退職金額が100万円以上の場合と比較するための階級値を用いている。従って、いずれの推定においても、これらの退職金のダミー変数の符号が(有意で)マイナスであることは、退職金額が小さいほど将来に備えて再貯蓄する確率が下がることを示している。

これに対して、年齢階級のダミー変数については、係数の推定結果は有意ではなかった。これらのダミー変数の影響は50歳以上の場合と比べた場合を示すものであるが、Linear Probability Model(OLS)では、20歳代よりも30歳代後半と40歳代で再貯蓄する確率がより高くなる傾向を示している。一方、プロビット・モデルでは、20歳代と30歳代ではダミー変数がマイナスであり、より年齢が高い場合よりも再貯蓄する確率が低下する傾向を示している。

学歴の係数の推定結果は、Linear Probability Model(OLS)では有意ではなかったが、プロビット・モデルでは有意であった。プロビット・モデルの場合、中学校卒と比べて、学歴が高い場合の方が再貯蓄する確率が高くなる傾向を示している。個人所得と世帯所得のダミー変数についても有意ではなかった。

このように、ここで行った実証分析は、日米比較の観点からの説明変数選択にこだわらず、推定結果の精度を上げるための変数選択を行うという課題を残している。けれども、このような課題を認識しながらも、小学校6年生以下の年齢の子供を持つ女性の職業履歴において、転職・離職の経験がある場合、その時受け取った退職金を将来の生活のために再貯蓄する確率は、退職金

額が小さいほど低くなる結果を確かめることができた。退職金の算定は賃金に比例する要素があるので、このことは稼得所得が低い場合ほど、転職・離職に伴って受け取る退職金を将来に備えて再貯蓄する確率が下がることを示唆している。企業規模間には賃金格差と企業年金の普及において格差があり、稼得所得が相対的に低い中小企業の人には企業年金にカバーされる割合も低い傾向がある（金子(2002a), (2002b)）。また、女性がライフコースをたどる中で再就職する場合、企業規模が再就職前よりも下がる場合があることや、パート・タイム労働で再就職する場合にも再就職前の企業規模よりも就業先の企業規模が低下する場合があることが知られている（玄田(1996)）。

表4 転職・離職における退職金の再貯蓄行動に関する実証分析 Linear Probability Model(OLS)

SAVE	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
age20	.06388	.5591147	0.11	.06388	.5591147	0.11
age25	.2696778	.2673901	1.01	.2696778	.2673901	1.01
age30	.2427928	.2598603	0.93	.2427928	.2598603	0.93
age35	.2693542	.2581153	1.04	.2693542	.2581153	1.04
age40	.3117862	.2588685	1.20	.3117862	.2588685	1.20
age45	.2979299	.2661637	1.12	.2979299	.2661637	1.12
ret0	-.2525707**	.052957	-4.77	-.2525707	.052957	-4.77
ret30	-.2405673**	.0558815	-4.30	-.2405673	.0558815	-4.30
ret50	-.0932967*	.0586844	-1.59	-.0932967	.0586844	-1.59
edu1	.2054743	.49714	0.41	.2054743	.49714	0.41
edu2	.1827761	.4452994	0.41	.1827761	.4452994	0.41
edu3	.126358	.4471257	0.28	.126358	.4471257	0.28
edu4	.2568322	.4458136	0.58	.2568322	.4458136	0.58
edu5	.1753186	.4483292	0.39	.1753186	.4483292	0.39
edu6	.0093686	.6294	0.01	.0093686	.6294	0.01
indinc0	.0171928	.037659	0.46			
faminc0				.0171928	.037659	0.46
_cons	-.0167836	.514249	-0.03	-.0167836	.514249	-0.03
R-squared		= 0.0692	R-squared		= 0.0754	
Adj R-squared		= 0.0454	Adj R-squared		= 0.0518	
Root MSE		= .44263	Root MSE		= .44116	

出所 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」より筆者作成。

注：説明変数の記号は次の通り。age20：20-24歳、age25：25-29歳、age30：30-34歳、age35：35-39歳、age40：40-44歳、age45：45-49歳。退職金の額は、ret0：1万円以上30万円未満、ret30：30万円以上50万円未満、ret50：50万円以上100万円未満。学歴は、edu1：中学校卒、edu2：高校卒、edu3：専修・各種学校卒、edu4：短大・高等専門学校卒、edu5：四年制大学卒、edu6：大学院卒。本人の所得に関するダミー変数は、indinc0：1万円以上103万円未満。世帯所得のダミー変数は、faminc0：1万円以上500万円未満。なお、consは定数項



表5 転職・離職における退職金の再貯蓄行動に関する実証分析 ロジット・モデル

SAVE	Coef.	Std. Err.	z	Coef.	Std. Err.	z
age25	-.1223689	.5340757	-0.23	-.1173683	.5282401	-0.22
age30	-.2762529	.4062399	-0.68	-.2786813	.4022389	-0.69
age35	-.128126	.375346	-0.34	-.0904111	.3751612	-0.24
age40	.08367	.3876352	0.22	.1094625	.3873274	0.28
ret0	-1.184472**	.2610221	-4.54	-1.150259	.2596789	-4.43
ret30	-1.106971**	.2768787	-4.00	-1.097731	.276258	-3.97
ret50	-.3751574	.2732359	-1.37	-.3645287	.2735641	-1.33
edu2	16.97385**	1.196484	.	17.14428	.	.
edu3	16.66868**	1.219727	14.19	17.11007	1.197135	14.29
edu4	17.34345**	1.201877	13.67	16.78166	1.220277	13.75
edu5	16.94403**	1.228167	14.43	17.45296	1.203066	14.51
indinc0	.0917093	.1946152	13.80	17.07537	1.229843	13.88
faminc0			0.47	1.965315	1.038755	1.89
_cons	-17.14306	1.251058	-13.70	-19.18027	1.631019	-11.76
Pseudo R2	=	0.0546		Pseudo R2	=	0.0625
Log likelihood	=	-363.17986		Log likelihood	=	-360.13811

出所 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」より筆者作成。

注：説明変数の記号は次の通り。age20：20-24歳、age25：25-29歳、age30：30-34歳、age35：35-39歳、age40：40-44歳、age45：45-49歳。退職金の額は、ret0：1万円以上30万円未満、ret30：30万円以上50万円未満、ret50：50万円以上100万円未満。学歴は、edu1：中学校卒、edu2：高校卒、edu3：専修・各種学校卒、edu4：短大・高等専門学校卒、edu5：四年制大学卒、edu6：大学院卒。本人の所得に関するダミー変数は、indinc0：1万円以上103万円未満。世帯所得のダミー変数は、faminc0：1万円以上500万円未満。なお、consは定数項

従って、男女均等の面から見て、女性のライフコースの多様性、転職・離職経験が男性に比べて多い現実、及び企業規模間における賃金格差や企業年金の普及の実態を踏まえると、こうした転職・離職における退職金がたとえ小さくても、将来の生活（その一例としての老後の生活）の資金源となるようにこれを再貯蓄しやすい環境を整えていくことが必要であると考えられる。専業主婦の中には、転職・離職をしたけれども再就職を希望する（比較的短期間の）専業主婦も含まれる。そのような専業主婦の女性が再就職し、また何らかの理由により離職・転職する可能性もあることを考慮すると、退職金を受け取った後にこれを老後の生活資金の一助として再貯蓄する受け皿となる仕組みが必要であると考えられる。現在、3号被保険者となる専業主婦には確定拠出企業年金は適用されないけれども、例えば、退職金を企業年金の一時金と見なすような退職給付制度自体の変化と合わせて、こうした一時金を3号被保険者を対象とする確定拠出企業年金に積み立てておき、再就職した場合には再就職先の企業の確定拠出企業年金と通算する制度を構想することができるのではないかと考えられる。

#### 4. 「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」にみる年金改革の課題

退職金の水準や再貯蓄の問題は、子供を持つ女性の引退後の年金給付を補う手段としてこれらが有効に機能する条件が満たされているかどうかに関わる問題であるが、年金の負担のあり方も、女性の引退後の生活保障に影響する重要な要素である。現在、パートタイム労働に厚生年金の適用を拡大することが検討されているが、この調査でパートタイムで働く女性の平均時給をみると、858円にしかすぎなかった。このような金額の時給に対して保険料を課すべきなのかどうか、もし課すとすれば保険料率が現在の厚生年金制度のように定率でよいかどうか検討する余地がある。なぜならば、この調査で今提案されている年金改革の選択しに関する意識を尋ねたところ、「育児・介護期間中、妻の社会保険料は免除すべきだ」に対しては、「そう思う」「どちらかというと思う」合計が8割にのぼり、「年収60万円以上ならばそのようなサラリーマンの妻も社会保険料を負担すべきだ」に対しては、「そう思わない」「どちらかというと思わない」合計が58%という回答結果が得られたからである。また、働く女性と専業主婦の間の保険料負担の公平性に関する問い、「収入があるかどうかに関係なくサラリーマンの妻も社会保険料を負担すべきだ」に対しても、「そう思わない」「どちらかというと思わない」合計が7割に上っているからである。

なお、年金の給付についての問い、「離婚した妻に夫の年金の半分を分けるべきだ」に対しては、「そう思う」「どちらかというと思う」が5割を超える結果となった。

このように、「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」を本研究事業の一環として実施したことによって、子供を持つ女性の世帯状況、就業行動を知ることができたばかりか、「女性と年金検討会」で問われた諸問題に対して、実態に即した考察を加えることができる情報の幾つかを提供することができたのではなかろうか。女性の年金問題を女性のライフスタイルの多様化に即して対応していくためには、今後もこのような調査が定期的実施されていくことが期待される。

謝辞：「女性の就労と子育てに関する調査 平成14年3月」の集計作業では、山田聖子女史（横浜国立大学大学院／医療科学研究所客員研究員）の協力を得た。ここに御礼申し上げる次第である。集計結果と推定結果については、すべて筆者が責任を負うものである。

#### 参考文献：

Poterba, James M., Steven F. Venti, and David A. Wise (1998) "Lump-sum Distributions from Retirement Savings Plans: Receipt and Utilization", in David A. Wise eds. Inquiries in the Economics of Aging (Chicago University Press, Chicago)

Wise, David A. (1997) "More Older People Living Longer, Working Less", in David A. Wise eds. Facing the Age Wave (Hoover Institution Press, Stanford)

猪木武徳・大竹文雄編(2001)『雇用政策の経済分析』(東京大学出版会)

金子能宏(1999)「中高年者の転職と企業年金の使途－企業年金の貯蓄分析－」『季刊 年金と雇用』第17巻第4号

金子能宏(2002a)「高齢者世帯の所得格差と高齢者雇用政策の課題」日本労働研究機構『労働政

策評価手法研究会』調査研究報告書、近刊予定

金子能宏(2002b)「高齢化に伴う所得格差の変化と企業年金の役割」野口悠紀雄・藤井真理子編著『公共政策の新たな展開』(東京大学出版会)、近刊予定

玄田有史(1996)「『資質』か『訓練』か」『日本労働研究雑誌』No.430

樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』(日本経済新聞社)

## 第2章 母親の育児感情・生活感情： 夫のサポート、職場環境、地域支援

お茶の水女子大学 永瀬伸子  
聖徳大学 福丸由佳

### 1. はじめに

育児する母親の閉塞感、孤立感が指摘されて久しい。「子育て支援」は「母親への支援」、「家族への支援」でもある。本稿は、小学校6年以下の子どもを持つ母親に対する「女性の就労と子育てに関する調査」(平成14年3月実施)から、母親の育児感情、生活感情が、子どもの年齢や人数、あるいは経済条件など、直接要因ばかりでなく、夫の物理的・精神的サポートの関係、および、働く女性の場合は、その職場環境とどのようにかかわっているかを分析する。さらに公的保育や保育ママなどの可能性について検討する。

### 2. 母親の育児感情・生活感情の把握

育児感情(6項目)と生活感情(10項目)を検討し、因子分析を行い、それぞれ2軸を抽出した。方法は以下の通りである。

#### ① 母親の育児感情について(問12)

この項目は4段階評価からなる順序尺度ではあるが、ある程度均一化された段階と考えられる。そこで間隔尺度に近いものとみなして、因子分析を行った。6項目すべての得点を合計する方法もあるが、因子分析を行った結果2因子構造が示されたことから、以下の2つの点から検討した。

- 育児満足感(「子どもを育てるのは楽しい」「子育てしながら自分も成長する」)
- 育児不安感(「子育てに自信がもてない」「子育てに終われてやりたいことができない」「子どものことでイライラする」「どのようにして子どもを育てたらよいか不安を感じる」)

具体的には各因子に負荷の高い項目(負荷量が.40以上)の得点を合計し、項目数で割ったものを尺度得点として分析に用いた。

#### ② 母親の生活感情について(問14)

同じく因子分析の結果、2因子構造が示された。

- 生活満足感(「普段の生活でとても楽しいことがある」「充実した人生を歩んでいる気

がする」「今の生活の中で自分の力を十分発揮できている」「自分には仲間が多い」「心配なことを話せる人がいる」)

○ 生活不満感(「毎日がただ何となく過ぎてゆくような感じがする」「もっと別の生き方をしてみたいと思うことがある」「ときどき、毎日の生活にむなしさを感じることもある」「毎日の生活にうるおいが感じられない」「自分にはやり残したことが沢山あるように思う」)

そこで、以上の2点から検討を行った。具体的には各因子に負荷の高い項目(負荷量が.40以上)の得点を合計し、項目数で割ったものを尺度得点として分析に用いた。なお、育児感情と生活感情は、内容的に近い点があるが、前者は子育てに関する感情であり、生活感情は子育てのみならず、自分の生き方なども含んだ、より広い概念であると考えられる。

## 2. 夫のサポートと母親の育児感情・生活感情

母親の生活感情および育児感情には、夫からのサポートが関連していることが予想される。そこで、夫との関わりとの関係を検討した。

夫の関わりについては、子どものしつけ、身の回りの世話、遊び相手、勉強など具体的な作業への参加(以下物理的なサポートと呼ぶ(問 11-1))と、子育てへの考え方の共感、悩みの共有、ストレスや苦勞の理解など、精神的なサポート(問 11-2)の2つの側面がある。まず、物理的サポートと精神的サポートのそれぞれの項目の尺度得点を合計し、その平均値から得点の高い群と低い群の2群に分類した。

Table1 参考) 記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
夫からの精神的サポート	1330	4.00	36.00	9.8737	6.5267
夫からの物理的サポート	1330	4.00	36.00	9.9970	6.2481
有効なケースの数	1330				

平均値の前後で高群、低群の2群に分けて、母親の育児感情および生活感情の得点を比較したところ、物理的なサポートも精神的なサポートもともに、母親の育児感情と生活感情と関連しており、夫からのサポートを得られていることが、母親の育児感情や生活感情に肯定的に影響していることが予想された (Table2,3)。

## 3. 職場環境と母親の育児感情・生活感情との関連

子育てしながら仕事をしている母親にとって、職場の環境は非常に重要であるといえる。

そこで職場の環境（問 28）と、育児感情および生活感情との関連を検討した。なお就業している女性は、7 割弱である。

問 28 の項目は、能力の評価、時間設定の自律性、残業の多さ、収入水準、働く女性に対する職場の雰囲気など、職場の状況について、あてはまりを「はい」と「いいえ」の 2 段階できいている。そこで各項目について「はい」と答えた群、「いいえ」と答えた群の 2 群について、育児感情と生活感情について比較を行った（Table4）。

その結果、「残業が多い」という項目では、2 群に差は見られなかったが、他の項目では母親の育児感情および生活感情に何らかの関連をしていることが示された。特に生活感情においては満足感、不満感どちらも、以下の項目すべてと関連を示している。

- ・「自分の能力は正当に評価されている」：評価されていると感じているほうが、生活満足感が高く、不満感は低い。
- ・「仕事のスケジュールは自分で決められる」：自分で決められると感じているほうが、生活満足感が高く、不満感は低い。
- ・「納得できる収入を得ている」：得ていると感じているほうが、生活満足感が高く、不満感は低い。
- ・「育児休業を取りにくい雰囲気がある」：取りにくい雰囲気があると感じているほうが、生活満足感は低く、不満感は高い。
- ・「子育て中の社員の仕事をバックアップする雰囲気がある」：あると感じているほうが、生活満足感が高く、不満感は低い。
- ・「女性は結婚・出産で退社するものという雰囲気がある」：あると感じているほうが、生活満足感は低く、不満感は高い。

以上のことから、仕事をもつ母親にとって、職場がどのような環境であるか、特に子育て中の親への理解があるかといったことが、母親の生活感情に影響していることが伺える。

また生活感情のみではなく、育児感情（特に不安感）にも影響している面もあることから、仕事と子育ての両立という視点からも、職場環境を改善していくことが重要であると考えられる。

#### 4. 離職が望んだものであったかどうかと母親の育児感情・生活感情との関連

就労状況と母親の育児感情との関連については多くの先行研究がみられる。ここでは就労を継続するか否かという際にどのような理由から選択を行ったかと言う点について検討した。特に就労継続においては子どもの誕生が非常に大きな要因になると考えられるが、本研究のサンプルでも第 1 子を出産した後に働いていない状況にあった人が 7 割を越えている。そこで第 1 子出産後に就労していなかった人を対象に、その理由による検討を行った（問 18）。

働いていない理由については、「（自ら）家事・育児に専念したかったから」という積

極的なものと、「結婚・出産で会社を辞めなければならなかったから」「子どもを保育所などに預けられなかったから」「夫や親族の子育ての協力が得られなかったから」といった必ずしも積極的とはいえないものがある。そこで、前者を肯定的な理由による非就労群（以下、肯定群）、後者を否定的な理由により非就労群（以下、否定群）とし、この2群について、現在の育児感情や生活感情に何らかの違いが見られるかを検討した。なお、働いていない理由は2つまで選択できるため、肯定的な理由と否定的な理由の双方に丸がついているサンプルについては分析から除いた。

分析の結果、否定的な理由による非就労群のほうが、現在の育児満足感や生活満足感は全体に低いことが示されている。（Table5-1）

さらに第1子出産後に非就労だった人の中で、現在も非就労状況にある人に限定して分析を行ったところ、同様の傾向が示された（Table6-2）。すなわち、第1子を出産後、働いていない理由が肯定的だった母親の方が、育児不安感が低く、育児満足感が高い傾向にあった。また生活不満感も低い傾向が示されている。

以上の結果から、過去においてどのような理由から就労継続を判断したかということが、現在の育児感情や生活感情に何らかの影響をもっていることが示された。特に母親自身が働く意志を持ちながら、職場の環境や託児の関係など、周囲の協力が得られずに就労ができないという状況は、現時点で母親が子育てをしながら感じている不安感や、生活への不満といった心理的側面に少なからず関係してくると予想される。

## 5. 第1子出産時点での就業継続と育児感情・生活感情

第1子出産時点で就業継続したかどうかとその後の就業履歴に大きい影響を与えることが指摘されている（永瀬（1999））。実際に本調査でも第1子出産直後は71.7%と大多数が無職になっており、第1子を出産した直後にフルタイムで就労していた者は14.6%、パートで就労していた者は6.3%に過ぎない。また辞めた者の過半数が家事・育児に専念したかったという積極的な無職化理由を挙げている。

就業継続、あるいは無業化が育児感情、生活感情にどのような影響をもつのか少し詳しく見ることにしよう。2で用いた育児感情、生活感情を再度因子分析を行い、それぞれ3軸を取り出した。因子分析の結果は、Table 6、Table7である。育児感情の第1因子は、子育ての自信が持てず、不安でありいららする「不安感」、第2因子は、子育ては楽しく、自身の成長を感じるという「幸福感」、第3因子は子育てに追われて自分のやりたいことが出来ないという「負担感」と解釈できる。また生活感情の第1因子は、むなしさを感じる、別の生き方をしたい、やり残したことがあるという「虚しさ感」、第2因子は仲間が多い、心から話せる人がいるという「仲間・連帯感」、第3因子は充実した人生を歩んでいる、自分の力を発揮できているという「充実感」と解釈できる。因子分析に基づき、スコアを出した上で、人口の平均が100となるよう指数として指標化した。

育児感情指標、生活感情指標をそれぞれ末子年齢階級別に示したものが、Graph1とGraph2である。末子年齢が1歳から4歳まで、子育ての負担指標がもっとも高く、9歳

以上になると大きく負担感は減少している。また不安指標も、祖度もが 1 歳から 4 歳程度で最も高くその後若干低下する。一方、幸福指標は子ども年齢によらず差が見られず高い。また生活感情であるが、子どもが生まれた直後の充実感が高い。しかし子どもが 9 歳くらいとなり手が離れてくると若干虚しさ指標が上昇する。

このように育児感情、生活感情は、子ども年齢によって変化するため、就業しているかどうか、育児感情、生活感情に与える影響としては、現在第 1 子が 3 歳以下、子ども 1 人のみに限り見ることにした。第 1 子出産後就業をフルタイムで就業継続していた者と、無職化した者を比べると有意水準 11%程度ではあるが、充実感が高いといった結果が見られた (Graph3、Graph4)。(なお子ども年齢等を合わせたためサンプル数が少なくなり、統計的な有意水準は全体に落ちた。)

## 6. 保育に対する社会的支援と地域支援

この調査では、「保育ママ」という制度を紹介し、自身が他人の子どもを自宅で預かる側に回ることに對してどう考えるかを聞いている。月ぎめで預かって良いと回答した者は、全体の 9.1%のみであり、他人の子どもを預かることはしたくない、と明言するものが 55%いた。しかし一時的であれば預かって良いとする者、月ぎめで預かって良いとする者、ボランティア活動として預かってみたいとする者などを合わせると、5割近くなり、大きい資源が家庭にあるという見方も出来るかもしれない。子ども年齢階級別にみると、子どもが幼く、自身が外で働くことが難しい世帯で、月ぎめで預かって良いと考える者が増える(Graph5)。また女性の年齢階級で見ると、若い子どもをかかえる若い女性層と、子育てが一段落した 50 歳台以上の層で預かって良いとする者が増え、子どもがようやく手を離れ出した中年層では、この希望は少ない(Graph6)。

なお認可保育園に預けていない者をも含めて、月額いくらまでの保育料を払って良いと考えるか、という設問に対して、3 万円までが過半数を占めた。一方、子どもを月ぎめで幾らで預かるつもりがあるかという設問に対して、3 万円以下を回答したのは、月ぎめで預かって良いとした者、1330 人中約 120 人の同じく約 50%であった。

現実に公的保育にかかっている費用に比べると、母親が払って良いとする費用はきわめて低い。しかし、預かって良いとする費用も比較的低い者もいることは、マッチングによって保育資源を多少は拡大できる可能性を示唆するものかもしれない。

## 7. 終わりに

母親の育児感情と生活感情について検討した。ここでは経済状態や子ども年齢、子ども数といった客観的な負担の条件ではなく、夫からのサポートをどう母親がとらえているか、また職場環境をどのように母親が見ているかと育児感情、生活感情との関連を分析した。その結果、夫のサポートのみならず、仕事での評価、時間管理の自律性といった職場環境が母親の心理的側面に影響することが示唆された。さらにそうした職場環境だけでなく、出産後の無職状態が自身が望んだものであるのか、それとも、結婚・出産で辞めなければ



ならなかった、保育所に預けられなかったといった消極的選択であったかによっても、母親の育児感情、生活感情は有意に影響されていた。ただし自らの選択として離職した者が多いのではあるが、第1子出産後にフルタイムの仕事をしている者と無職化した者とを比べると、母親の育児感情、生活感情は、(全般にサンプル数の減少によって統計的に有意でないケースも増えたが)全般にフルタイムの仕事をしているの方が良好だった。こ保育園資源へのアクセスがあったこと、職場、家族の理解など諸条件がかなり整っていた者であること、などが影響しているのかもしれない。いずれにしても、子育て期の夫、職場、社会の支援の必要性を表すものであり、さらに母親も「母親」以外の場面を持つことの必要性を示すものでもあるだろう。依然として保育園への待機世帯が多いこと、あるいは、子どもを持って勤めにくい職場環境があることが指摘されているが、こうした問題への対応は、子育て中の親の心理的側面にも関連してくると考えられる。最後に、保育資源を拡大するため、母親自身が保育ママになることをどう考えるか、その設問への回答としては、必ずしも積極的な回答は多くはなかった。しかし回答者の4割は一時保育、あるいはボランティアでの一時的なかかわり程度についてはするつもりがあると回答したことから家庭という地域の保育資源は活用の余地がまだあると見ても良いだろう。

Table2 夫からの物理的サポート ( ) : SD

	高群(n=802)		低群(n=528)	t値
育児満足感	3.32 (.67)	>	3.17 (.56)	-4.36 **
育児不安感	2.65 (.55)	<	2.77 (.67)	3.56 **
生活満足感	2.86 (.59)	>	2.69 (.65)	-5.04 **
生活不満感	2.45 (.63)	<	2.63 (.69)	4.82 **

\*\*p<.01

Table3 夫からの精神的サポート ( ) : SD

	高群(n=800)		低群(n=530)	t値
育児満足感	3.34 (.69)	>	3.14 (.53)	-6.24**
育児不安感	2.64 (.55)	<	2.77 (.67)	3.66 **
生活満足感	2.9 (.54)	>	2.62 (.70)	-8.21 **
生活不満感	2.41 (.58)	<	2.68 (.73)	7.27 **

\*\*p<.01

Table4-1 「自分の能力は正当に評価されている」

( ) : SD

	評価されている(n=548)		評価されていない(n=321)	t値
育児満足感	3.3 (.60)	>	3.2 (.58)	2.53**
育児不安感	2.64 (.61)	<	2.76 (.52)	2.95 **
生活満足感	2.84 (.66)	>	2.66 (.54)	4.35**
生活不満感	2.45 (.67)	<	2.71 (.54)	5.90 **

\*\*p&lt;.01

Table4-2 「仕事のスケジュールは自分で決められる」

( ) : SD

	決められる(n=513)		決められない(n=356)	t値
育児満足感	3.28 (.63)	n.s.	3.21 (.57)	1.63
育児不安感	2.64 (.61)	<	2.76 (.52)	3.05 **
生活満足感	2.84 (.586)	>	2.66 (.67)	4.12**
生活不満感	2.51 (.61)	<	2.61 (.66)	2.34 *

\*p&lt;.05    \*\*p&lt;.01

Table4-3 「納得できる収入を得ている」

( ): SD

	得ている(n=381)		得ていない(n=487)	t値
育児満足感	3.27 (.67)	n.s.	3.25 (.55)	.53
育児不安感	2.63 (.62)	<	2.73 (.53)	2.81 **
生活満足感	2.81 (.69)	>	2.72 (.58)	2.1 *
生活不満感	2.4 (.67)	<	2.65 (.58)	5.91 **

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

Table4-4 「育児休業を取りにくい雰囲気がある」

( ): SD

	取りにくい(n=290)		取りにくい(n=560)	t値
育児満足感	3.22 (.56)	n.s.	3.27 (.63)	1.07
育児不安感	2.75 (.54)	>	2.66 (.59)	2.06 *
生活満足感	2.7 (.52)	<	2.8 (.68)	2.06 *
生活不満感	2.63 (.53)	>	2.51 (.68)	2.69 **

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01