

表4 子供数の重回帰分析および出産意欲(子供が欲しいか否か)のロジット回帰分析の説明変数の定義および平均値(20~39歳の有配偶女性, 1994年)

変数	子供数の分析	出産意欲の分析
年齢	32.42	32.43
子供数		
0人	—	0.15
1人	—	0.24
2人	—	0.41
(レファレンスは3人以上)		
就業		
パートタイム(35時間未満)	0.21	0.21
フルタイム(35時間以上)	0.28	0.28
(レファレンスは就業せず)		
学歴=短大・4年制大学卒業	0.34	0.34
夫か自分の親と同居	0.38	0.38
都市(人口規模10万人以上)に居住	0.61	0.61

表5 子供数の重回帰分析の説明変数の係数と標準誤差の推計値(20~39歳未満の有配偶女性, 1994年)

説明変数	係数	S.E.
年齢	-.095**	.010
就業		
パートタイム	-.278*	.122
フルタイム	-.407**	.113
学歴=短大・大学卒	-.001	.100
親と同居	.051	.102
人口10万以上の都市に居住	-.205*	.102
コンスタント	1.127**	.334
F(6, 340)	19.05	
Prob>F	0.000	
Adjusted R-sq	0.218	
(N)	(347)	

** 1パーセントで有意, * 5パーセントで有意.

表6 子供がほしいと思う20~39歳の妻の子供数別割合(1994年)(単位: %)

子供数	子供がほしい割合	(実数)
総数	59.5	(353)
0	86.8	(53)
1	90.7	(86)
2	45.5	(145)
3+	29.0	(69)

出所) 日本大学総合科学研究所「現代家族に関する全国調査」データより算出.

表7 子供が欲しいか否かのロジット回帰分析の説明変数の係数と標準誤差の推計値(20~39歳の有配偶女性, 1994年)

説明変数	係数	S.E.
年齢	-.068**	.033
子供数		
0人	2.675**	.540
1人	2.802**	.476
2人	.560*	.323
就業		
パートタイム	-.236	.338
フルタイム	.069	.332
学歴=短大・大学卒	.127	.276
親と同居	.611*	.291
人口10万以上の都市に居住	.253	.284
コンスタント	1.129	1.148
Log-likelihood	-179.453	
Chi 2 (7)	19.89	
Prob>chi 2	0.000	
(N)	(347)	

** 1パーセントで有意, * 5パーセントで有意, . 10パーセントで有意.

表9 「学齢前の子供の世話を主に誰がしているか」に対する回答の女性の年齢別パーセント分布(学齢前の子のいる有配偶女性, 1994年)

	総数	30歳未満	30-34歳	35歳以上
子供の母親				
就業せずに家にいる	50.0	61.3	39.7	47.8
就業しながら	18.6	17.5	21.9	16.4
夫か妻の親	8.2	2.5	15.1	7.5
保育所	18.6	12.5	19.2	25.4
特に誰も(子供が自分で)	4.6	6.3	4.1	3.0
(実数)	(220)	(80)	(73)	(67)

出所) 日本大学総合科学研究所「現代家族に関する全国調査」データより算出.

表11 「母親が働くことと学齢前の子供に良くない影響がある」という意見に対する回答のOrdered Logit分析の説明変数の定義と平均値(20~49歳の有配偶女性, 1994年)

説明変数	平均値
年齢	37.536
学齢前の子(いる=1)	0.390
就業	
パートタイム	0.248
フルタイム	0.327
(レファレンスは就業せず)	
学歴=短大・大学卒	0.303
親と同居	0.388
人口10万以上の都市に居住	0.582

表10 「母親が働くことは学齢前の子供のためにならない」という意見に対する回答の年齢別パーセント分布(20~49歳の有配偶女性, 1994年)

	総数	30未満	30-34	35-39	40-44	45-49
そう思う	34.9	29.7	33.0	35.9	33.3	42.9
どちらともいえない	47.9	48.6	40.0	47.9	50.6	50.0
そうは思わない	17.2	21.6	27.0	16.2	16.1	7.1
(実数)	(633)	(111)	(100)	(142)	(168)	(112)

注) 「そう思う」には「賛成」と「どちらかといえば賛成」とした者が、「そうは思わない」には「反対」と「どちらかといえば反対」とした者が含まれる.

出所) 日本大学総合科学研究所「現代家族に関する全国調査」データより算出.

表 12 「母親が働くことと学齢前の子供に良くない影響がある」という意見に対する回答の Ordered Logit 分析の説明変数の係数と標準誤差の推計値 (20~49 歳の有配偶女性, 1994 年)

説明変数	係数	S. E.
年齢	.031*	.013
学齢前の子がいる	-.366*	.192
就業		
パートタイム	-.292	.195
フルタイム	-.956**	.189
学歴=短大・大学卒	.199	.166
親と同居	-.103	.161
人口 10 万以上の都市に居住	-.159	.161
Cut point 1	-2.329	.576
Cut point 2	-1.221	.570
Cut point 3	1.098	.571
Cut point 4	1.901	.579
Log-likelihood	-837.296	
Chi 2 (7)	42.97	
Prob > chi 2	0.000	
(N)	(623)	

** 1パーセントで有意, * 5パーセントで有意。

注) 被説明変数に対する回答は、当該意見に賛成なら 5、どちらかといえば賛成なら 4、どちらともいえないは 3、どちらかといえば反対は 2、反対は 1 という値が与えられている。

表 13 「女性が乳幼児や児童を育てながら働く場合、国や企業はどれに力を入れるべきか」という質問に対する回答の就業状態別パーセント分布 (50 歳未満の有配偶女性, 1994 年)

選択肢	総数	就業者	非就業者
長時間保育の充実	41.0	40.6	41.8
病気の子の保育施設整備	13.4	12.5	15.0
子供が病気の際の休暇制度	57.3	55.8	60.4
労働時間の短縮	22.7	22.7	22.8
児童手当の引き上げ	12.9	14.2	10.8
学童保育所の充実	29.9	29.7	30.7
その他	1.7	1.6	2.1
(実数)	(1,740) ^{a)}	(1,140)	(593)

注) 2つまでの重複回答が許されているためパーセントの合計は 100 を超える。

a) 就業状態が不詳の者 7 名を含む。

出所) 毎日新聞社人口問題調査会「第 22 回全国家族計画世論調査」データを用い再集計。

表 14 「女性が乳幼児を育てながら働く場合、子供をどこに預けるのがよいと思うか」という質問に対する回答の就業状態別パーセント分布 (50 歳未満の有配偶女性, 1994 年)

選択肢	総数	就業者	非就業者
親			
自分(女性自身)の	25.3	25.4	25.3
配偶者(夫)の	7.2	8.6	4.5
合計	32.5	34.0	29.8
保育所			
居住地域の	19.5	20.2	18.5
職場近くの ^{a)}	20.2	20.9	19.0
企業内の	26.2	24.2	30.3
合計	65.9	65.3	67.8
その他 ^{b)}	1.5	0.6	2.5
(実数)	(1,740) ^{a)}	(1,140)	(593)

注) a) ターミナル駅近くなど通勤に便利な場所にある保育所と回答した者を含む。

b) ベビーシッターおよび親類・知人と回答した者を含む。

c) 就業状態が不詳の者 7 名を含む。

出所) 毎日新聞社人口問題調査会「第 22 回全国家族計画世論調査」データを用い再集計。

Human Resources Practices as Predictors
of Work-Family Outcomes and Employee Turnover

Rosemary Batt and P.Monique Valcour
« Industrial Relations Vol.22-2 2003.4»

TABLE 1
VARIABLE MEANS

	All Mean	Std. Dev.	Women Mean	Men Mean
Dependent variables				
W/F conflict	2.750	0.624	2.788	2.708+
Control over work-family	3.439	0.832	3.309	3.587***
Turnover intentions	0.572	1.037	0.500	0.648+
Individual characteristics				
Female	0.533	0.499	1.000	0.000
Lifestage 1	0.239	0.427	0.246	0.231
Lifestage 2	0.406	0.491	0.391	0.423
Lifestage 3	0.077	0.267	0.084	0.069
Affect	2.013	0.489	1.999	2.029
Age	43.661	7.738	42.976	44.442*
Tenure	6.762	6.885	6.023	7.607**
Administrative	0.134	0.330	0.141	0.104+
Technical	0.144	0.351	0.125	0.165+
Professional/managerial	0.732	0.443	0.734	0.731
Work-family policies				
Dependent care	1.598	1.329	1.539	1.642
Flexible policies	2.797	1.511	2.822	2.769
Supervisor support	2.637	0.979	2.698	2.567
HR incentives				
Annual salary	51,545	26,632	42,675	61,676***
Annual salary (ln)	10.693	0.625	10.481	10.934***
Career benefits	2.215	0.997	2.185	2.250
Job security	77.643	23.898	79.599	75.408*
Work design				
Autonomy	4.107	0.672	4.114	4.099
Coordination	12.939	2.058	12.788	13.112+
Technology	2.485	1.622	2.337	2.654*
Work hours	42.278	11.358	39.128	45.877***
Travel	0.443	0.497	0.357	0.542***

***p < .001; **p < .01; *p < .05; +p < .10.

TABLE 2
CORRELATION MATRIX

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1 W/F conflict	1.000																						
2 Control over work-family	0.058	1.000																					
3 Turnover intentions	0.115*	-0.117*	1.000																				
4 Female	0.064	-0.167*	-0.072	1.000																			
5 Lifestage 1	0.028	0.005	0.155*	0.018	1.000																		
6 Lifestage 2	-0.036	-0.070	-0.033	-0.033	-0.463*	1.000																	
7 Lifestage 3	-0.068	-0.086*	-0.046	0.028	-0.162*	-0.239*	1.000																
8 Affect	0.409*	0.010	0.116*	-0.031	0.013	0.041	-0.063	1.000															
9 Age	-0.081	0.104*	-0.271*	-0.095*	-0.416*	0.031	0.219*	-0.192*	1.000														
10 Tenure	-0.096*	0.016	-0.242*	-0.115*	-0.119*	-0.048	0.021	-0.036	0.339*	1.000													
11 Administrative	-0.164*	-0.172*	-0.004	0.057	-0.044	0.078	-0.007	0.006	-0.060	0.009	1.000												
12 Professional	0.024	-0.067	0.044	-0.058	0.131*	-0.026	-0.061	0.016	-0.103*	0.041	-0.154*	1.000											
13 Dependent care	0.040	0.080	0.012	-0.031	0.027	0.055	-0.029	0.073	-0.006	0.000	0.015	-0.038	1.000										
14 Flexible policies	0.055	0.047	-0.061	0.017	-0.003	-0.003	-0.032	0.037	0.051	0.009	0.000	0.028	0.478*	1.000									
15 Supervisor support	-0.081	0.024	-0.103*	0.067	0.082	-0.071	0.008	0.052	-0.119*	-0.006	0.048	-0.008	-0.005	0.013	1.000								
16 Annual salary (ln)	0.193*	0.320*	-0.071	-0.362*	-0.017	-0.043	-0.057	0.029	0.130*	0.113*	-0.381*	-0.031	0.040	0.089*	-0.155*	1.000							
17 Career benefits	0.071	0.087*	0.043	-0.033	-0.066	-0.003	-0.015	0.030	0.072	0.052	-0.038	0.045	0.564*	0.602*	-0.005	0.094*	1.000						
18 Job security	-0.206*	-0.030	-0.215*	0.088*	0.062	-0.039	0.018	-0.138*	0.012	0.072	0.111*	-0.087*	-0.041	-0.067	0.006	-0.153*	-0.101*	1.000					
19 Autonomy	-0.099*	0.272*	-0.074	0.011	-0.006	-0.014	0.009	-0.138*	0.064	0.017	-0.006	-0.004	-0.019	-0.035	0.062	0.066	-0.028	0.124*	1.000				
20 Coordination	0.148*	-0.034	0.044	-0.079	-0.055	0.037	0.022	0.052	0.000	-0.052	-0.100*	-0.008	0.001	-0.017	0.132*	0.325*	0.009	-0.056	-0.095*	1.000			
21 Technology	0.209*	0.398*	0.104*	-0.098*	0.074	0.012	-0.111*	0.106*	-0.112*	-0.117*	-0.234*	-0.040	0.008	0.040	0.047	0.357*	0.074	-0.073	0.059	0.083*	1.000		
22 Work hours	0.197*	0.155*	0.037	-0.297*	-0.079	-0.068	-0.029	0.067	0.073	0.016	-0.184*	-0.038	-0.010	0.067	-0.146*	0.573*	0.055	-0.110*	0.059	0.170*	0.223*	1.000	
23 Travel	0.120*	0.314*	0.022	-0.186*	-0.051	0.013	-0.069	0.059	0.028	0.025	-0.171*	-0.005	0.072	0.053	-0.052	0.397*	0.086*	-0.079	0.019	0.078	0.282*	0.273*	1.000

***p < .001; **p < .01; *p < .05; +p < .10.

TABLE 3
PREDICTORS OF WORK-FAMILY CONFLICT (HIERARCHICAL REGRESSION)

	All Respondents				Women		Men	
	Coef.	Std. Beta	Coef.	Std. Beta	Coef.	Beta	Coef.	Beta
Individual								
Gender	0.100	0.080*	0.106	0.084*	0.190	0.152***	0.206	0.165***
Lifestage 1	-0.041	-0.028	-0.039	-0.027	-0.015	-0.010	0.011	0.008
Lifestage 2	-0.092	-0.073+	-0.099	-0.078+	-0.084	-0.066	-0.077	-0.061
Lifestage 3	-0.168	-0.072	-0.159	-0.068	-0.119	-0.051	-0.107	-0.046
Affect	0.529	0.414***	0.531	0.416***	0.503	0.394***	0.478	0.375***
Age	0.003	0.032	0.001	0.017	0.000	0.004	0.002	0.022
Tenure	-0.008	-0.087*	-0.007	-0.082*	-0.007	-0.083*	-0.005	-0.058
Administrative	-0.311	-0.164***	-0.304	-0.160***	-0.158	-0.083*	-0.135	-0.071+
Professional	0.002	0.001	-0.003	-0.002	0.011	0.006	0.025	0.014
Work-family policies								
Dependent care			0.000	0.000	-0.007	-0.015	-0.002	-0.004
Flexible policies			0.015	0.037	-0.003	-0.007	-0.003	-0.006
Supervisor support			-0.066	-0.103**	-0.053	-0.084*	-0.064	-0.101*
HR incentives								
Annual salary (ln)					0.174	0.174***	0.061	0.061
Career benefits					0.029	0.047	0.022	0.035
Job security					-0.003	-0.121**	-0.003	-0.118***
Work design								
Autonomy					-0.033	-0.035	-0.007	-0.008
Coordination					0.030	0.098*	0.013	0.045
Technology					0.039	0.101*	0.053	0.137*
Work hours					0.005	0.098*	0.007	0.136*
Travel					0.014	0.011	0.109	0.085
Constant	1.672***		1.845***		0.224		0.820	
Number of obs	557		557		557		297	
F statistic	15.620***		12.450***		12.830***		10.520***	
R ²	0.214		0.225		0.265		0.291	
Chg. R ²			0.012		0.040		0.025	
F for chg. R ²			2.687*		9.850***		3.868***	

***p < .001; **p < .01; *p < .05; +p < .10.

TABLE 4
PREDICTORS OF EMPLOYEE CONTROL OVER MANAGING WORK AND FAMILY
(HIERARCHICAL REGRESSION)

	All Respondents				Women		Men	
	Coef.	Beta	Coef.	Beta	Coef.	Beta	Coef.	Beta
Individual								
Gender	-0.259	-0.156***	-0.261	-0.157***	-0.124	-0.074+	-0.145	-0.087*
Lifestage 1	-0.040	-0.020	-0.055	-0.028	-0.044	-0.023	-0.075	-0.038
Lifestage 2	-0.193	-0.114*	-0.200	-0.118*	-0.167	-0.099*	-0.200	-0.118**
Lifestage 3	-0.441	-0.142**	-0.445	-0.143**	-0.375	-0.120*	-0.295	-0.095*
Affect	0.041	0.024	0.028	0.017	0.017	0.010	0.031	0.018
Age	0.012	0.113*	0.012	0.116*	0.010	0.098*	0.012	0.115*
Tenure	-0.005	-0.039	-0.005	-0.041	-0.007	-0.058	-0.003	-0.028
Administrative	-0.414	-0.164***	-0.421	-0.167***	-0.188	-0.074	-0.098	-0.039
Professional	-0.230	-0.097*	-0.221	-0.093	-0.154	-0.065+	-0.125	-0.053
Work-family policies								
Dependent care			0.047	0.074+	0.040	0.063	0.042	0.067
Flexible policies			0.002	0.005	-0.021	-0.038	-0.010	-0.019
Supervisor support			0.042	0.049	0.067	0.079+	0.032	0.038
HR incentives								
Annual salary (ln)					0.340	0.255***	0.165	0.124*
Career benefits					0.036	0.043	0.008	0.010
Job security					0.001	0.024	0.000	-0.009
Work design								
Autonomy					0.292	0.236***	0.368	0.283***
Coordination					-0.032	-0.078*	-0.023	-0.054
Technology					0.152	0.296***	0.142	0.262***
Work hours					-0.006	-0.081+	-0.004	-0.052
Travel					0.281	0.168***	0.301	0.167**
Constant	3.201***		3.031***		-0.743		0.163	
Sample	557		557		557		297	
F statistic	6.320***		5.210***		5.990***		17.340***	
R ²	0.092		0.100		0.146		0.324	
Chg. R ²			0.008		0.045		0.178	
F for chg. R ²			1.6497		9.59656***		47.665***	

***p < .001; **p < .01; *p < .05; +p < .10.

TABLE 5
PREDICTORS OF TURNOVER INTENTIONS (ORDERED PROBIT MODELS)

	All Respondants				Women	Men
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Individual						
Gender	-0.288**	-0.279**	-0.309**	-0.300**		
Lifestage 1	0.241	0.261	0.360*	0.361*	-0.251	0.850***
Lifestage 2	0.059	0.031	0.007	-0.013	-0.132	0.051
Lifestage 3	-0.023	-0.013	-0.059	-0.022	-0.159	-0.024
Affect	0.133	0.137	0.074	0.054	0.148	-0.063
Age	-0.039***	-0.042***	-0.044***	-0.041***	-0.045***	-0.042**
Tenure	-0.060***	-0.061***	-0.060***	-0.058***	-0.092***	-0.038*
Administrative	-0.019	0.016	-0.151	-0.109	-0.080	-0.289
Professional	0.051	0.042	-0.094	-0.083	0.299	-0.378
Work-family policies						
Dependent care		0.045	0.012	0.016	0.088	-0.026
Flexible policies		-0.058	-0.128*	-0.126*	-0.061	-0.174*
Supervisor support		-0.201***	-0.211***	-0.231***	-0.328***	-0.149
HR incentives						
Annual salary (ln)			-0.346**	-0.502***	-0.408*	-0.525*
Career benefits			0.189*	0.173*	0.040	0.270*
Job security			-0.013***	-0.013***	-0.008*	-0.019***
Work design						
Autonomy				-0.028	-0.008	-0.106
Coordination				0.027	0.011	-0.006
Technology				0.060	0.106+	0.028
Work hours				0.001	-0.007	0.008
Travel				0.186	0.277	0.062
Constant						
Sample	488	488	488	488	252	236
Wald chi-square	70.930***	91.370***	159.450***	168.240***	81.170***	90.470***
Pseudo R ²	0.098	0.111	0.149	0.154	0.174	0.185

***p < .001; **p < .01; *p < .05; +p < .10.

Table 1

	Distribution of Work/Family Activities			
	Offer now	Definite plans to offer within 2 years	May offer	Have decided not to offer
On-site day care paid or subsidized by employer	2.0%	4.1%	5.1%	88.6%
Off-site day care paid or subsidized by employer	4.6	3.1	8.4	83.7
Day-care subsidies paid by employer to employees	4.1	5.3	9.0	81.4
Day-care donations to local providers in return for slots for employees	10.7	2.8	8.9	77.4
Day-care referrals	13.6	6.7	10.9	68.5
A full-time work/family staff employee	14.6	2.0	3.6	79.6
Workshops on work/family issues	24.3	5.1	6.9	63.5
Elder-care referral	9.4	5.9	8.7	75.8
Flexible hours	40.2	7.3	7.4	44.9

Source: Survey of American Establishments.

Table 2

Means and Correlations of the Variables								
Variable	Mean	1	2	3	4	5	6	7
1. Sum	1.09	-						
2. Female	.43	.13	-					
3. Absent	2.49	.04	.11	-				
4. Turnover	2.21	.02	.26	.52	-			
5. Recruit	2.23	-.08	.07	.33	.37	-		
6. Relocate	1.50	.05	.08	.07	.19	.19	-	
7. Future	1.70	-.04	.00	-.12	-.18	-.16	-.12	-
8. Group	.26	.12	-.06	-.06	-.03	-.08	.02	-.00
9. TQM	.26	.18	.04	-.03	.18	-.03	.09	-.04
10. Discretion	3.23	.13	-.05	.21	.18	.08	.11	.00
11. Commit	193	.11	.03	-.04	-.06	-.03	.01	.00
12. Ladder	3.86	.08	.14	-.07	.06	.00	.18	-.11
13. Seniority	2.68	.01	.00	-.01	-.13	-.06	-.09	.01
14. HR	.55	.21	.23	.09	.06	.00	.18	-.02
15. Union	.19	.06	-.18	.11	-.09	-.02	-.08	-.06
16. Age	24.47	.06	.01	.01	.01	-.04	-.02	.01
17. InSize	4.84	.22	.06	.03	-.01	-.11	.08	-.02
18. InFirm	5.23	.28	.10	-.02	.00	-.05	.21	.04
19. Wage	.36	.08	-.17	-.08	-.07	-.03	.00	.04
20. Benefits	.52	.12	-.01	.03	-.10	.03	.25	-.09
		8	9	10	11	12	13	14
9. TQM	.40	-						
10. Discretion	.23	.09	-					
11. Commit	.07	.05	.00	-				
12. Ladder	.03	.07	.00	.13	-			
13. Seniority	-.04	-.08	.00	-.05	.22	-		
14. HR	-.04	-.02	.04	.11	.06	.03	-	
15. Union	-.04	-.08	-.02	-.04	.00	.29	-.05	-
16. Age	-.10	-.05	-.05	.02	.02	.11	.23	-
17. InSize	-.02	.07	-.07	.02	-.03	.00	.48	-
18. InFirm	.19	.19	.03	-.05	.21	-.03	.12	-
19. Wage	.11	.00	.18	.11	.03	.01	.02	-
20. Benefits	.00	-.01	.09	.11	.06	-.05	.29	-
		15	16	17	18	19		
16. Age	.14	-						
17. InSize	.15	.21	-					
18. InFirm	.10	-.15	.20	-				
19. Wage	-.09	.01	.07	-.01	-			
20. Benefits	.15	.15	.18	.18	-.03	-		

Table 3

Regression on Work/Family Program Scale ($N = 552$)^a

Variable	1	2	3	4
Union	.006 (0.15)	.01 (0.45)	.03 (0.80)	.05 (1.10)
Age	.06 (1.50)	.06 (1.40)	.04 (1.10)	.06 (1.40)
lnSize	.13 ^{**} (3.10)	.11 ^{**} (2.60)	.07 (1.40)	.08 [*] (1.70)
lnFirm	.26 ^{**} (6.10)	.25 ^{**} (5.80)	.25 ^{**} (5.60)	.24 ^{**} (5.30)
HiWage	.07 [*] (1.90)	.10 ^{**} (2.60)	.10 ^{**} (2.50)	.06 (1.50)
Benefits	.03 (0.89)	.04 (1.00)	.02 (0.55)	-.0005 (0.01)
Female		.12 ^{**} (2.80)	.10 ^{**} (2.30)	.11 ^{**} (2.60)
Absent		.06 (1.20)	.05 (1.10)	.04 (1.00)
Turnover		-.01 (0.02)	.00007 (0.001)	-.03 (0.67)
Recruit		-.08 [*] (1.80)	-.08 [*] (1.80)	-.07 (1.60)
Relocate		-.02 (0.66)	-.03 (0.84)	-.03 (0.82)
Future		-.06 (1.40)	-.05 (1.40)	-.06 (1.60)
Ladder			.009 (0.21)	-.007 (0.16)
Seniority			-.01 (0.22)	-.001 (0.03)
HR			.10 [*] (2.10)	.09 [*] (1.80)
Commit				.10 ^{**} (2.50)
Discretion				.12 ^{**} (2.90)
TQM				.10 [*] (2.20)
Groups				-.0003 (0.008)
Constant	-.66 [*] (2.00)	-.37 (0.88)	-.09 (0.19)	-.88 (1.60)
R ²	.12	.14	.15	.19
F (incremental contribution of additional variables)		2.64 [*] (4.532)	1.56 (3.536)	5.79 ^{**} (6.539)
F (equation)	12.66 ^{**}	7.75 ^{**}	6.52 ^{**}	6.58 ^{**}

^a $p < .05$; ^{**} $p < .01$.

^{*} Beta coefficients are reported; *t*-statistics are in parentheses.

"Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance"

(Academy of Management Journal 2000 Vol.43 No.6)

TABLE 1
Descriptive Statistics for Work-Family Clusters^a

Variable	Group 1: Low on All Work-Family Policies	Group 2: Leaves and Less Traditional Dependent Care ^b	Group 3: Leaves and Traditional Dependent Care ^c	Group 4: High on All Work-Family Policies
Leave policies	-0.90 (0.82)	0.49 (0.61)	0.55 (0.61)	0.52 (0.58)
Traditional dependent care	-0.68 (0.62)	-0.25 (0.56)	0.40 (0.86)	1.51 (0.42)
Less traditional dependent care	-0.58 (0.21)	1.46 (0.72)	-0.58 (0.00)	1.56 (0.76)
Firm size	2.84 (1.09)	5.17 (2.22)	4.79 (1.02)	5.87 (2.05)
Firm age	2.88 (1.10)	3.48 (1.07)	3.17 (1.16)	3.52 (0.89)
Percentage of women	41.98 (41.01)	43.86 (37.64)	50.76 (38.74)	55.00 (35.72)
Number of cases	178	88	195	66

^a Figures in parentheses are standard deviations.

^b Less traditional dependent care includes elder care and monetary assistance with day care.

^c Traditional dependent care includes on-site day care, child care information, and flexible scheduling.

TABLE 2
Means, Standard Deviations, and Correlations for All Variables^a

Variable	Mean	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. Organizational performance	3.06	0.62	.51	.21	.02	.04	-.12	.00	-.12	-.04	.12	.07	.02									
2. Market performance	2.84	0.76		.36	-.14	.14	-.09	-.25	.04	-.04	.09	.13	.11	.16	.20	.14	.11	.02	.21			
3. Profit-sales growth	7.81	29.48			.04	-.01	-.10	-.04	.02	-.01	.11	-.01	.09	.13	.08	.03	.00	.06	.00			
4. Subsidiary	1.46	0.50	.08			-.45	-.08	.31	-.26	-.06	.08	-.52	-.10	-.26	-.43	-.15	-.49	.08	-.39			
5. Firm size	4.33	2.30	-.05		-.29		.45	-.64	.29	.17	-.23	.69	.08	.47	.71	.14	.60	.54	.72			
6. Firm age	3.17	1.13	-.15		-.11	.46		-.25	.11	.14	-.17	.36	-.02	.18	.31	.13	.22	.33	.32			
7. Percentage of managers	0.19	0.23	.03		.27	-.62	-.27		-.17	-.18	.02	-.48	-.09	-.37	-.49	-.10	-.41	-.28	-.57			
8. Union pressure	1.38	0.61	-.18		-.21	.28	.13	-.18		.10	-.16	.27	.00	.10	.22	-.01	.27	.10	.20			
9. Competitive pressure	3.02	1.10	.12		.11	-.03	-.17	.03	-.05		-.06	.23	-.03	.08	.24	.05	.10	.13	.14			
10. Industry type	0.73	0.44	.06		.02	-.06	-.01	-.07	-.06	-.17		-.19	.34	-.07	-.12	.06	-.08	-.23	-.14			
11. Benefits	0.73	0.33	-.03		-.46	.64	.42	-.50	.27	-.10	-.05		-.04	.37	.63	.18	.57	.32	.60			
12. Percentage of women	47.14	39.18	-.06		-.09	.07	.00	-.12	.03	-.02	.33	-.03		.08	.06	.04	.11	-.09	.04			
13. Nonprofit status	1.35	0.48	-.18		-.16	.32	.36	-.25	.17	-.52	.34	.33	.16									
14. Staffing selectivity	0.07	0.82	.03		-.15	.50	.22	-.37	.14	.00	.06	.36	.09	.23			.39	.13	.31	.32	.39	
15. Training effectiveness	0.05	0.90	.07		-.31	.66	.33	-.49	.22	-.03	-.02	.60	.04	.27	.40		.13	.51	.38	.59		
16. Incentive compensation	2.62	0.60	.13		.05	-.03	-.01	.03	-.17	.24	-.04	-.02	.00	-.23	.03	.01		.07	.06	.14		
17. Grievance procedures	0.69	0.46	-.05		-.44	.58	.33	-.45	.28	-.20	.06	.60	.12	.41	.33	.50	-.07		.21	.49		
18. Decentralized decision making	3.47	0.97	.06		.28	.50	.22	-.18	.04	.22	-.15	.17	-.06	-.06	.29	.30	.17	.10	.39			
19. Vertical hierarchy	1.62	0.78	.02		-.29	.64	.32	-.52	.20	-.06	-.06	.55	.03	.19	.33	-.50	.01	.46	.31			

^a Below the diagonal are correlations for all firms ($n = 527$). All correlations greater than .07 are significant at the .05 level; those greater than .10 are significant at the .01 level. Above the diagonal are correlations for profit-making firms only ($n = 308$). Correlations greater than .11 are significant at the .05 level; those greater than .14 are significant at the .01 level.

TABLE 3
Results of Univariate Analysis of Covariance: Main Effects^a

Variable ^b	Group 1: Low on All Work-Family Policies	Group 2: Leaves and Less Traditional Dependent Care	Group 3: Leaves and Traditional Dependent Care	Group 4: High on All Work-Family Policies	Univariate F	η^2
Number of cases	137	36	114	21		
Market performance	2.69	2.70	2.98	3.36	4.07**	0.04
Profit-sales growth	5.85	2.31	8.12	28.31	3.58*	0.04
Organizational performance	3.08	2.99	3.23	3.48	3.51*	0.04
Number of cases	178	88	195	66		
Organizational performance	2.99	2.96	3.11	3.17	3.56*	0.02

^a The following control variables were included as covariates: subsidiary, firm size, firm age, percentage of managers, union pressure, competitive pressure, industry type, benefits, percentage of women, nonprofit status (for the organizational performance equation for the larger number of cases only), and progressive HR practices (staffing selectivity, training effectiveness, incentive compensation, grievance procedures, decentralized decision making, and vertical hierarchy).

^b For the top set of results, $n = 308$; for the lower set of results, $n = 527$. The latter were obtained in a separate ANCOVA performed only for the organizational performance variable that includes all firms (both nonprofit and for-profit firms). Market performance and profit-sales growth data were only available for profit-making firms.

* $p < .05$

** $p < .01$

1-4 少子化・家族形成・女性の経済的地位

— 文献研究：日本の結婚と出産についての実証研究と出生率の国際比較 —
四方理人

I 「少子化問題」と晩婚化・非婚化

日本の合計特殊出生率は現在(2002年)、1.32と人口の置換水準である2.00～2.10の水準を大きく下回っている。日本における出生率は、戦後2つの低下期を経験している。1つ目が戦後直後の急激低下により出生率が置換水準まで低下した。そして、2回目が1970年代から現在まで続く置換水準を大幅に下回る出生率の低下である。この2回目の出生率の低下は、人口減少を引き起こすと予測され(津谷2003)、老人の扶養などの社会保障制度や若年労働者の不足などの労働市場にとって深刻な問題を引き起こすと考えられる。

日本においては婚外子出生が少なく晩婚化、非婚化が少子化を引き起こす。晩婚化とは結婚年齢の上昇であり、結婚年齢が上昇することで出産年齢が上昇する。出産年齢の上昇は二つの意味で少子化と関連する。一つ目は、出産が遅れることで出産児数が制限されることである。これは出産年齢には生物学的な意味で限界があることによる。結婚が遅れ一人目の出産年齢が上昇することで二人目、三人目の子供の出産が困難になると考えられる。もう一つは人口学でいうところのテンポ要因である。このテンポ要因は、出生の時期がコーホートごとに遅れる場合に、合計特殊出生率とコーホート出生率の乖離を生み出すとされる。コーホート出生率はコーホートごとの出生率であり、そのコーホートが出産可能年齢を終えた時点で完結出生率となる。合計特殊出生率は、その年の15歳から45歳までの年齢別出生率を足し上げた値である。よって、コーホートごとの出産のタイミングが一定せずに徐々に遅れつつある場合は、合計特殊出生率は完結出生率がデフレイトされると考えられる(福田1999)。しかし、長期的な意味で人口の置き換えを考えた場合出生の低下はコーホート出生率で見ることがあるが、出生のタイミングが遅れ続けることで、各当年に新しく生まれるコーホートの人数が減少するので、短期・中期的には結婚の遅れも少子化として問題となる。

このように、晩婚化は「少子化問題」と関連する。また、非婚化も明らかに少子化の要因となる。国勢調査によると、日本における女性の平均初婚年齢は、1975年から2000年の間に24.7歳から27.0歳に上昇し晩婚化が進んでいる。平均初婚年齢は既婚者だけがサンプルとなるので、晩婚化や非婚化の傾向は未婚者の傾向からも見る必要がある。25歳から29歳の女性の未婚者率は1975年から2000年の間に20.5%から54.0%に、30歳から34歳の女性の未婚者率は7.7%から26.6%へと大きく上昇している。四半世紀前までは、20代後半の女性では8割、30代前半の者ではほとんどが結婚していたが、現在では20代後半では結婚していない者の

ほうが多くなり、30代前半でも4分の1が未婚のままである。また、50歳時点の未婚率である生涯未婚率は、1970年では3.33%、1995年では5.8%と大きい変化とは言えない。しかし、将来的には2050年の中位推計において16.8%と大きく上昇することが予想されている(国立社会保障・人口問題研究所 2002)。

本稿では、まず日本における結婚・出産をめぐる実証研究の成果をレビューする。次に、その成果と関連して結婚と出産に関する国際比較から日本の特徴を述べる。そして、最後にまとめと若干の日本における少子化対策について考察する。

II 日本の晩婚化・少子化に関する実証研究

1 結婚・出産の理論研究

結婚や出産のタイミングについての理論研究の文献レビューとして、阿藤(1997b)、大淵他(1998)などがあげられる。

Becker(1981)は、結婚のタイミングについて経済学理論から考察を行っている。パートナー間で一方の市場賃金が他方より高い場合、比較優位が発生し、他方が家庭内生産に特化することでカップルでの総生産が高まる。男性の市場賃金が女性よりも高い場合が多く、伝統的に女性に対しては家庭内生産のための人的資本投資が多く行われてきた。しかし、女性の教育機会やよりよい就業機会の拡大により、性別に家庭内生産活動と市場での生産活動に特化する利益は減少する。このことが、晩婚化・非婚化を進める要因となると考えられてきた。

その他の結婚に関する経済理論として、单身未婚者が結婚する過程を理論化したBeckerの理論とは異なり、日本の多くの女性は結婚前には親と同居しており、「女性にとっての結婚は親の経済力から夫の経済力への乗り換え行動である」(高山他2000)という議論がある。この議論は、山田(1999)などの社会学の議論に近いと考えられる。また、この議論からは晩婚化の要因は、夫となる男性の賃金の伸びの低下であると考えられる。

結婚に関する、経済学以外のアプローチとして社会階層論からの階層構造の変化や(白波瀬 1999)、社会意識の変化を強調する議論としてLesthaeghe and Moors(2001)などがある。

結婚に関する経済理論と同様に出産のタイミングに関する経済理論も多く議論されている。出産に関する経済理論の基本的なモデルは、世帯単位の効用を考える。そして、予算制約の中で子供を産むことで得られる効用とその費用から、総効用を最大化する子供数をもうけると仮定される。子供を産む費用は、育児や教育にかかる直接費用と出産や育児で就業を行わないことによる機会コストである間接費用が存在する。また、子供を産むことでの効用は、理論家が子供をどのような財と定義するかによる。その効用は定義が困難であり、実証研究としては比較的定義することが容易である子供の費用に関する分析が多い。

以下では、日本における結婚、出産を主に女性の経済的地位との関係で扱った文献のレビューを行う。

2 結婚のタイミングに関する実証研究

Becker などの議論からは、晩婚化・非婚化の要因として女性の経済的地位の上昇が考えられる。経済的地位を表す指標として、職種や賃金そして教育水準が考えられる。

日本における実証研究として、職業については、推定賃金率を用いた分析である樋口(2000)において、その推定賃金が高くなるほど結婚が遅れることが示される。また、女性の前年度の年収を二次関数として用いた滋野・大日(1996)は、「労働所得が 255 万円以下の階層では所得が増加するほど結婚を選択する確率が高まり、逆に労働所得が約 255 万円以上階層では所得が増加するほど結婚を選択しなくなる確率が高まる」としている。また、雇用が正規雇用か非正規雇用かについては、非正規雇用である場合結婚が遅れる傾向がある(永瀬 2002)。

賃金水準は貨幣価値が変化するため異なった時期の比較が難しく、日本の多くの企業が年功賃金を採用しているため、ある女性の賃金水準が潜在的な経済的地位を表しているのかそれとも、年齢によるのかの判断は難しい。また、国際比較についても、購買力平価という考え方も存在するが、統一的指標として賃金水準を用いることも、通貨単位が異なるため困難である。

しかし、教育水準は一般化された指標として国際比較が可能となり、戦後に限れば時期の異なった場合の比較も容易である。教育水準は女性の経済的地位を表す指標として有効であり利便性も高いと考えられる。また、人的資本投資という考え方からも、理論的にも教育水準は指標として重要である。

結婚のタイミングについての分析のほとんどで、変数として学歴が用いられている。そしてほとんどすべての分析において、教育水準が高くなるほど、結婚が遅れるという結果となっている(小島 1995、樋口 2000、樋口・阿部 1999、永瀬 2002、滋野・大日 1996、滋野・大日 1998)。

しかし、教育水準の結婚に与える影響には、在学と学歴達成という2つの効果があると考えられる。在学の効果とは、在学期間には結婚が起こりにくいことを指す。この在学の効果は学生のうちは結婚しないという規範から生じると考えられる。在学期間の延長は青年期の延長となり、晩婚化は青年期から成人期への移行期間の長期化として捉えられる。よって、この在学の効果は、教育水準の高さを人的資本の蓄積と考える学歴達成の効果と区別される必要がある(Blossfeld 1995b)。

教育水準の効果を学歴達成と在学に分解した分析として、Raymo(2003)がある。その結果、日本における高学歴者の結婚の遅れは、在学期間の長期化によるものが大きいことがわかる。しかし、そのことを考慮に入れても高い学歴達成は結婚の遅

れと結びついていることが示されている(ただ、非婚とは結びついていない)。

だが、その学歴達成の効果は小さいと考えられる。高学歴者ほど初婚年齢は高いが、学卒後から結婚までの経過年数で見ると高学歴者ほど短い(阿部 1999)。

また、Tsuya and Mason(1995)は、年齢ごとの初婚確率に対して教育水準の与える影響が異なるという仮定の下分析を行っている。ここでは、在学期間が終了する年齢における教育水準の影響を分析することができるため、在学の影響を考慮に入れた学歴達成の効果を知ることができる。その分析結果として、高学歴者の場合 20 歳ごろの初婚確率は低い(結婚が起こりにくい)が、25 歳前後で高学歴者と高学歴でない者の間に初婚確率の差はなくなる(Tsuya and Mason,1995)。これは、高学歴者であっても、「結婚適齢期」が存在するために学歴に関係なく特定の時期に多くの者が結婚することを示す。しかし、26 歳以上になると高学歴者ほど初婚確率が低下していく。よって、26 歳をすぎると再び高学歴者ほど結婚が遅れる傾向にあることがわかる。ここから高学歴者には二つの集団が存在し、多くがその学歴に関わりなく「結婚適齢期」に結婚するが、高学歴者の中には結婚が遅れる者や結婚しない者もいると考えられる(Tsuya and Mason,1995)。よって、この分析からは、高い水準の学歴達成の結婚のタイミングに対する影響が一定程度観察されることになる。

3 出産のタイミングに関する実証研

以下では、出産のタイミングと女性の経済的地位の関係についての先行研究のレビューを行う。主に出産や育児で女性が仕事をやめることの機会費用の大きさと出産のタイミングの関係についての実証研究でとなる。女性の経済的地位が高い者ほど結婚が遅れるということが基本的な仮説である。しかし、その他の要因として育児休業制度など、就業の中断による損失を低める制度の存在が出産のタイミングに影響を与えるかどうかなどが実証分析として行われてきた。

永瀬(1999)は、結婚から出産までの期間を分析を行っている。結婚後の雇用就業の継続・大卒による影響によって、出産は遅れ、また官公庁勤務者で出産が早まるが、企業規模による違いはない、という分析結果となっている。また、小島(1995)は、結婚から第1子出生までの期間、第1子出生から第2子出生までの期間、そして第2子出生から第3子出生までの期間についての分析を比例ハザードモデルを用いて行っている。その結果、高学歴ほど出生のタイミングが遅れることが示される。権丈(2001)は、第1子出産タイミングを比例ハザード分析を用いて分析を行った。その結果、離職コストの小さい資格取得者が、離職コストの大きい資格未取得者に比べて、第1子出産タイミングが有意に早いことを確かめている。

以上のように、日本においては一般的に経済的地位が高い女性ほど出産が遅れる傾向にある。しかし、経済的地位が高くとも離職コストが低まると出産が早まると

も考えられる。

また、育児就業制度が就業継続に与える影響を分析した研究として、樋口・阿部・Waldfoegel(1997) 滋野・大日(1998)などがあり、育児休業制度は出産による女性の経済的損失を減少させるのではないかと考えられている。

Ⅲ 少子化の国際比較

1. 結婚のタイミングと学歴達成の国際比較

以上、日本において学歴達成などの経済的地位が結婚や出産のタイミングに与える影響について見てきた。日本においては、教育水準の上昇による教育期間の長期化と学歴達成の上昇の両方の理由により、晩婚化や晩産化がおきていると考えられる。

しかし、女性の晩婚化と高学歴化の関係をマイクロデータから分析した国際比較研究によると(Blossfeld, 1995b)、日本と同様に晩婚化・非婚化を経験した欧米の国々において、学歴達成と晩婚・非婚結が結びつく国とそうでない国がある。前述したように、教育水準が結婚のタイミングに与える影響には在学と学歴達成という二つの効果があると考えられる。そしてブロスフェルド(Blossfeld, 1995b)は、先進国7カ国の在学と学歴達成の効果を区別した分析から議論を行っている。どの国においても高学歴者で結婚が遅れるのは、学生のうちは結婚するのにまだ早いという規範から生じていると考えられる在学の効果が非常に大きいことが示されている。

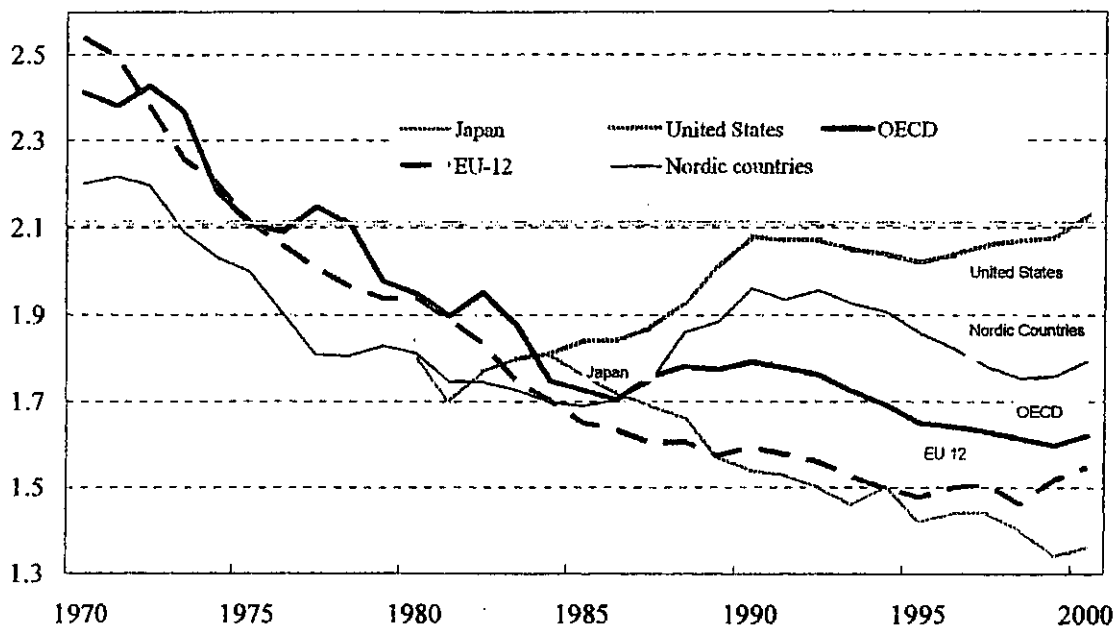
一方、人的資本の効果であると考えられる学歴達成の効果は国によって異なっている。スウェーデン・西ドイツ・ハンガリーという比較的伝統的な家族システムが弱い国々では、学歴達成は初婚確率に影響を与えていない。また、アメリカでは弱い正の影響がある(Blossfeld, 1995a)。すなわちアメリカでは、高い水準の学歴達成は結婚を早める影響がある。この4カ国(スウェーデン・西ドイツ・ハンガリー・アメリカ)では、高学歴者の結婚が遅れるのは、学歴達成ではなく在学期間が延長しているためであり、高学歴者の大半は卒業すると教育水準の低い者に結婚の早さが追いつく。だが、フランス・オランダという比較的伝統的な家族システムが残っている国では、学歴達成は初婚確率に弱い負の影響を与え、イタリアにおいては学歴達成が初婚確率に強い負の影響を与える。これらの国々では、高い水準の学歴達成が結婚の遅れに結びついている。とくにイタリアは伝統的な家族システムが強固な国であり、女性にとっての伝統的な家族役割が強い社会において、高い水準の学歴達成が結婚の遅れに結びついていることが示されている(Blossfeld, 1995a)。すなわち、女性の経済的地位と結婚の関係は、仕事と家庭における性別役割分業の文脈の中で決定づけられていると考えられる。伝統的な家族システムが強固な国ほど、女性の経済的地位と結婚の間に矛盾が生じると考えられる。

日本においては、高い水準の学歴達成の女性ほど結婚や出産が遅れることから、高学歴化に代表される女性の経済的地位の上昇により、晩婚化、少子化が進んでいると考えられる。しかし、国際比較研究からこの女性の経済的地位と結婚の関係は国ごとの家族システムの様態により、影響されていることがわかる。日本における女性の経済的地位の上昇に伴う晩婚化の社会的背景には、他の先進国より男女の平等度が低いと考えられる日本の家族システムが存在するということである。以下では、各国の女性の経済的地位や家族システムから、少子化の傾向を考察する。

2. OECD 諸国のマクロデータ比較

前項におけるプロスフェルドの国際比較は、女性の高い学歴達成が結婚を遅らせるかという仮説を各国それぞれのマイクロデータを用いて分析を行っている。その結果、学歴達成と結婚の関係は各国の家族システムに影響を受けていることがわかった。本節では、OECD 諸国のマクロ横断面データを用いた分析を紹介する(Sleebos 2003)。マクロデータから観察される出生率と女性の経済的地位の関係や、出生率と家族システムの関係の分析となる。そして、このマクロデータからみることのできる現象の背景には、プロスフェルドが議論しように結婚・出産に関する女性の経済的地位と各国の家族システムの関係が存在しており、現在では彼の議論から推測される女性の経済的地位と結婚・出産の間の矛盾が最も大きい国々で現在出生率が低くなっていることを示す。

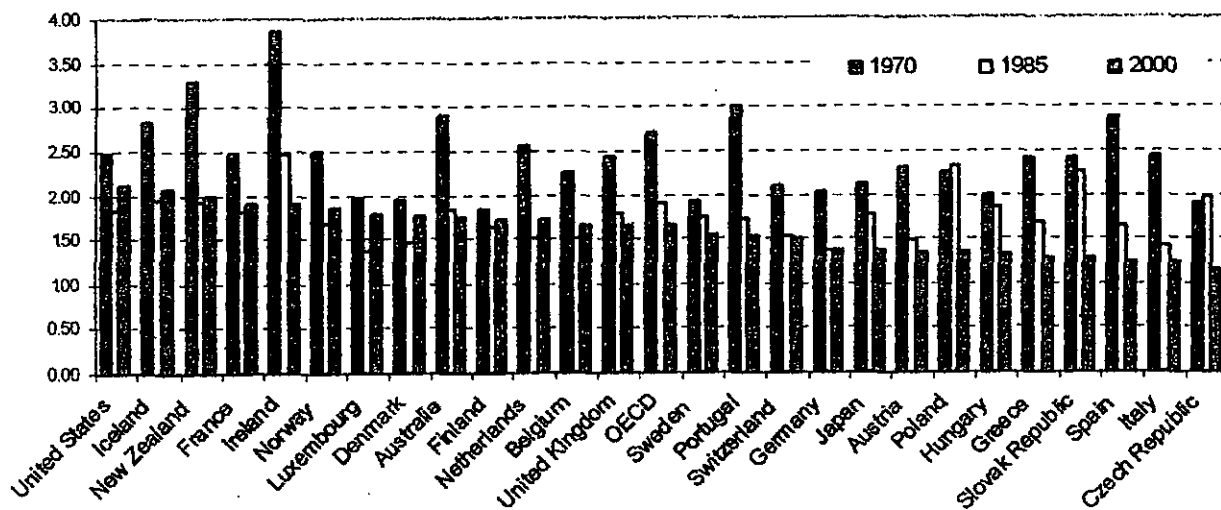
図1 1970年から2000年におけるOECD諸国における合計特殊出生率



出所：Sleebos(2003)

1970年代以降ほとんどのOECD諸国は、少子化を経験している。しかし、1980年代後半以降出生率が回復する国が現れている。図1からわかるように、アメリカは回復傾向にあり、北欧諸国にも上昇局面が存在する。しかし、EU12カ国平均では下がり続けている。そして、現在日本はそのEU12カ国平均より低い出生率の水準にある。

図2 OECD諸国の合計特殊出生率



出所：Sleebos(2003)

図2は、国別の三時点の出生率なのである。現在最も低い出生率のグループは、南欧諸国と旧社会主義国である。最も出生率の高い国は、アメリカでその次に北欧諸国やオセアニア諸国が続いている。日本の出生率は、中央ヨーロッパ諸国と南欧諸国の中間に位置している。また、南欧諸国は他の西欧諸国より1970年代には、高い出生力の水準にあったので、出生力が低下するスピードも非常に速いと言える。

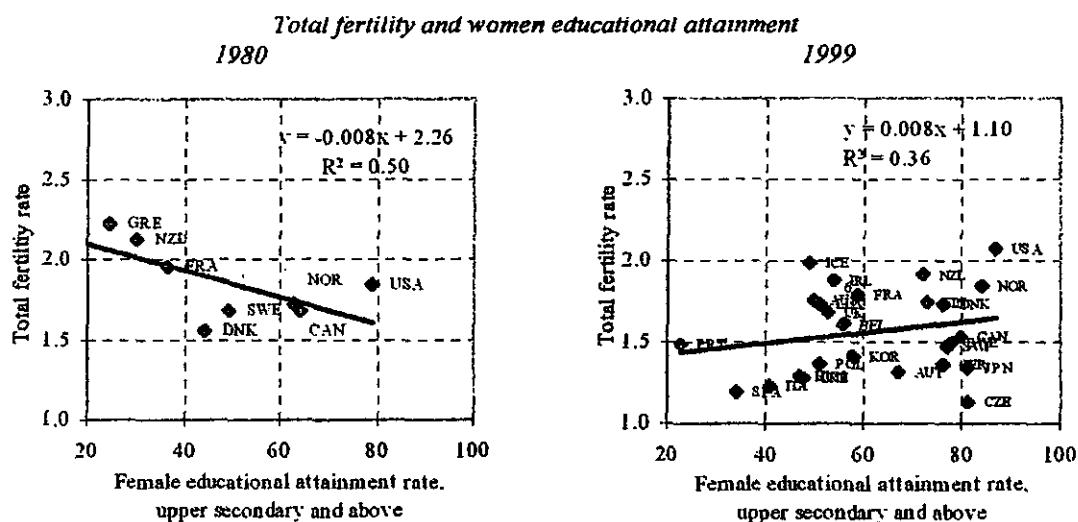
女性の教育水準が高くなると、経済的地位が上昇して出産による離職の機会費用が高くなるため、出産を行わなくなると一般的に考えられる。しかし、図3からわかるように、1980年には女性の教育水準の高い国ほど出生率が低かったが、現在(1999年)では符号が逆転して女性の教育水準が高い国ほど出生率が高くなっている。

また、教育水準と同様に女子の就業率も女性の経済的地位を表すと考えられる。しかしここでも、1980年には女性の就業率が高い国ほど出生率が低かったが、現在では符号が逆転している(図4)。

このような現象は、前項でのプロスフェルドの議論にあるように、各国の家族システムの差が影響していると考えられる。伝統的な性別役割規範が強い国ほど既婚女性の就業率が低く、そのような国では未婚者の経済的地位が上昇すると晩婚化

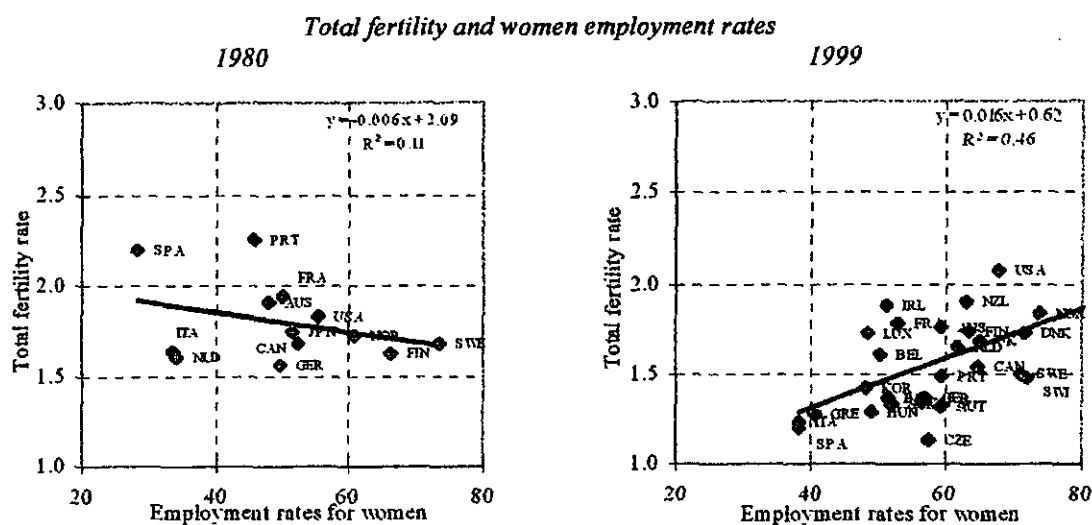
が進む。特に南欧諸国において、1980年代以降出生率の低下が大きくそのスピードも速かったことは、このような理由にあると考えられる。また、女性の経済的地位が高い国ほど出産・育児と仕事が制度的に両立しやすいと考えることができる。ここから、女性が仕事と育児・出産の両立しやすい政策を実施することで、出生率が回復すると考えることができる(八代 1998; Espin-Anderson 1999; 権丈 2001)。

図3 出生率と教育達成



出所: Sleebos(2003)

図4 出生率と就業率

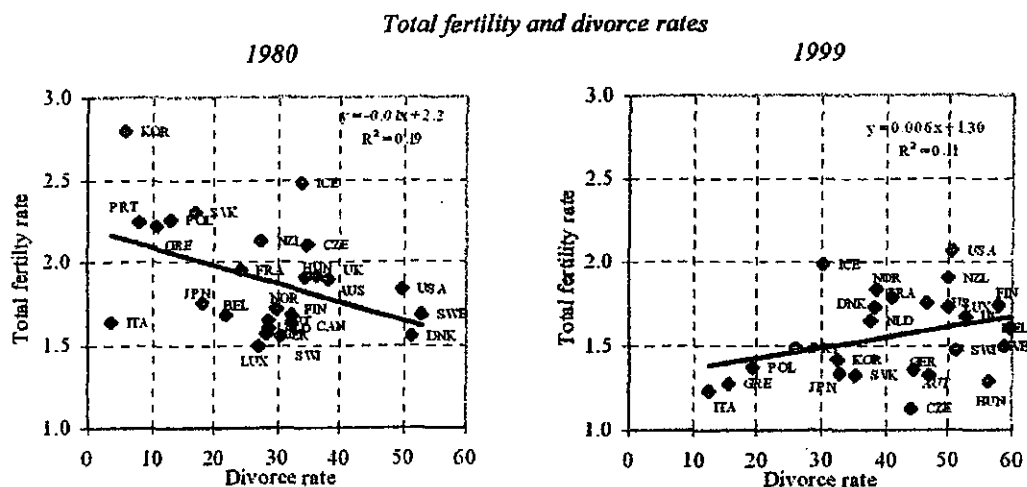


出所: Sleebos(2003)

そして、家族システムと出生率の関係についても興味深い結果となっている。一般的には、出生を高い水準に保つためには安定した家族関係を維持する必要があると考えられるであろう。合意婚のような家族形態より法律婚の方が子供の多い家

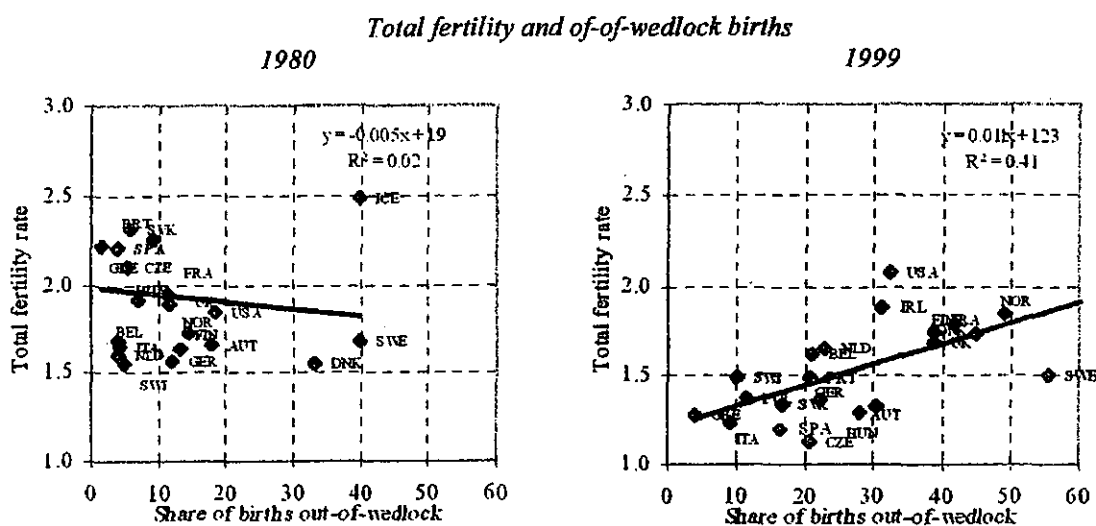
族形態と考えられ、また子供がいるカップルほど離婚しにくいと考えられる。しかし、1980年においては離婚率が高い国ほど出生率が低かったが、1999年においてはこの傾向が逆転し、離婚率が高い国ほど出生率が高くなっている(図5)。また、婚外子出生率についても同様に、1980年には婚外子出生率が高い国ほど出生率が低かったが、現在では婚外子出生率が高い国ほど出生率も高くなっている(図6)。これは、スウェーデン、フランス、アメリカ、イギリスといった婚外子出生率が高い国における出生率の上昇による。

図5 出生率と離婚率



出所: Sleebos(2003)

図6 出生率と婚外子出生率



出所: Sleebos(2003)

IV まとめ

女性の経済的地位と結婚・出産の関係についての文献研究として、マイクロデータを用いた結婚・出産の分析とマクロデータを用いた出生率の国際比較を見てきた。まずマイクロデータによる日本女性の結婚の分析から、一定程度であるが女性の経済的地位を表すと考えられる学歴達成の水準が高い者ほど結婚が遅れることがわかった。この結果は、マイクロデータを用いた国際比較研究であるブロスフェルド(1995b)による伝統的な家族システムが強固な場合に学歴達成が結婚を遅らせるという議論と整合的である。

次に、マクロデータによる分析では、この20~30年間で、ほとんどの先進国で出生率が低下している。しかし、約20年前は女性の就業率や教育水準が高い国ほど出生率が低かったが、現在では女性の就業率や教育水準が高い国ほど出生率も高くなっていることがわかる。よって、現在では女性の経済的地位が高い国ほど出生率が高くなっている。この20年間のうちに、南欧諸国や日本などのもともと出生率が低くなかった国々で、急激に出生率が低下しているのである。

ブロスフェルドのマイクロデータの分析からの分析とあわせて考えると、南欧諸国や日本においてこの20年間に女性の経済的地位の上昇が結婚を遅らせたと考えられる。この時期において南欧諸国や日本では女性の経済的地位の変化に対して家族システムが対応できなかったのではないであろうか。北欧諸国などでは、この時期家族システムの変化や政府の政策により、女性の経済的地位が上昇しても結婚や出産を遅らせることや避けることが比較的少なかったと考えられる。

また、家族システムについても、もともとは離婚や婚外出生が多かった国ほど出生率が低かったが、現在では逆にそのような国ほど出生率が高くなっている。この出生率と家族形成についての因果関係を特定化することは困難であるが、いくつかの理由が考えられる。

まず、経済的地位が高くなった女性は男女関係においても平等な関係を求めるのではないかと考えられる。合意婚などの結婚以外の関係は、より男女の平等度が高いと考えられる。家族システムが変化することで、経済的地位が上昇した女性が家族形成をして出産することが可能になると思われる。

もう一つは、離婚や婚外出生が比較的容易である社会制度が存在するので、離婚や婚外出生が多くなる、と考えることができる。日本は、離婚や婚外出生が困難な社会制度や社会背景により婚外出生や離婚が非常に少なくなっている。この場合、結婚自体が失敗できないという意味で結婚のリスクが高くなると考えられる。結婚がその女性にとって(事後的に)失敗だと思われたとしても、社会・経済的に離婚が難しい場合、結婚それ自体のリスクが高くなるであろう。にもかかわらず、結婚する前に同棲することで相手を調べるといった選択肢もないので結婚のリスクが

減らない。このような状況では、結婚が先送りされることは十分考えられる。

このような家族システムが硬直的である場合に起こる少子化に対しては、家族システムに変化をもたらすような政策が必要であると考えられる。一つは、家族システムを女性の経済的地位の上昇に対応させるような政策として、両立支援のように男女ともに育児と就業を行うことを可能にする政策であろう。同時に、この政策により、育児と就業を両立することで女性の経済的地位は上昇するとも考えられる。これは、出産関連支援や育児支援など多くの国々で実施されており、日本でも多くの政策提言がなされている。

ここでは他に、多様な家族形態を可能にしていく政策が必要であると考えられる。それは、子供がいる女性もしくは男性が、一人でも自立して生活できるような政策である。これは主にひとり親政策と呼ばれる政策であり、離婚による一人親の子育てや女性一人での出産をより容易にする施策である。このような政策は、結婚や出産によるリスクを減らすことができると考えられる。

参考文献

- 阿部正浩(1999), 「少子化社会における労働市場—女性の結婚と労働力供給の視点から—」
『季刊・社会保障研究』Vol34 No. 4 :pp361-373
- 阿藤誠(1997a)「日本の超少産化現象と価値観変動仮説」『人口問題研究』53(1):3-20
- 阿藤誠(1997b)「少子化」に関するわが国の研究動向と政策的研究課題」『人口問題研究』
53(4):1-14
- 岩澤美帆(1998)「結婚家族に関する妻の意識」『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』国立社会保障・人口問題研究所編 厚生統計協
会 :pp48-55
- 上野千鶴子(1998)「出生力低下:誰の問題か?」『人口問題研究』54(1):41-62
- 尾嶋史章(2000)「『理念』から『日常』へ:変容する性別役割分業意識」『日本の階層シス
テム 4 ジェンダー・市場・家族』盛山和夫編 東京大学出版
会:pp. 217-236
- 大沢真知子(1993)『経済変化と女子労働』 日本経済評論社
- 大沢真知子(1999)「仕事と家庭の調和のための就業支援—日本的雇用慣行の変化の中で—」
『季刊・社会保障研究』34(4):385-391
- 大沢真知子(2002)「少子高齢化社会と女性労働」『都市問題研究』 54(3): 3-16. 都市問題
研究会
- 大淵寛 他(1998)「出生力変動モデル構築のための基礎研究」『人口問題研究』54(1):88-119
- 加藤彰彦(2001)「未婚化・社会階層・経済成長」『家族社会学研究』13(1): 47-60
- 加藤彰彦(2003)『家族変動の社会学的研究:現代日本家族の持続と変容』(博士論文, 早稲
田大学文学研究科)
- 金子隆一(1995)「わが国女子コウホート晩婚化の要因について—平均初婚年齢差の過程・
要因分解—」『人口問題研究』51(2):20-33
- 川口 章(2001)「夫婦間分業:経済合理性による説明とその限界」『追手門経済論集』
36(1/2)
- 経済企画庁(1997)『平成9年度 国民生活白書 働く女性—新しい社会システムを求めて』
大蔵省印刷局
- 権丈英子(2001)「離職コストが第1子出産タイミングに与える影響」『季刊家計経済研究』
- 権丈善一(2001)『再分配政策の政治経済学 日本の社会保障と医療』慶應大学出版会
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2003)『男女間の賃金格差の解消に向けて—男女間の賃
金格差問題に関する研究会報告』 国立印刷局
- 国立社会保障・人口問題研究所編(1998a)『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』 厚生統計協会
- 国立社会保障・人口問題研究所編(1998b)『第11回出生動向基本調査 第II報告書 独身
青年層の結婚観と子ども観』 厚生統計協会
- 国立社会保障・人口問題研究所(2002)『少子社会の子育て支援』
- 小島宏(1995)「結婚、出産、育児および就業」『女性のライフサイクルと就業行動』
大淵寛編
- 駒村康平(2003)『年金はどうなる』 岩波書店
- 滋野由起子(2003)「子育て支援策と労働市場」『選択の時代の社会保障』国立社会保障・
人口問題研究所編 東京大学出版会
- 滋野由起子・大日康史(1997)「女性の結婚選択と就業選択に関する一考察」『季刊家計経済
研究』36:61-71
- 滋野由起子・大日康史(1998)「育児休業制度の助成の結婚と就業継続への影響」『日本労
働研究雑誌』 No. 495
- 周燕飛・大石亜希子(2003)「保育サービスの潜在需要と均衡価格」『季刊家計経済研究』60:
57-68