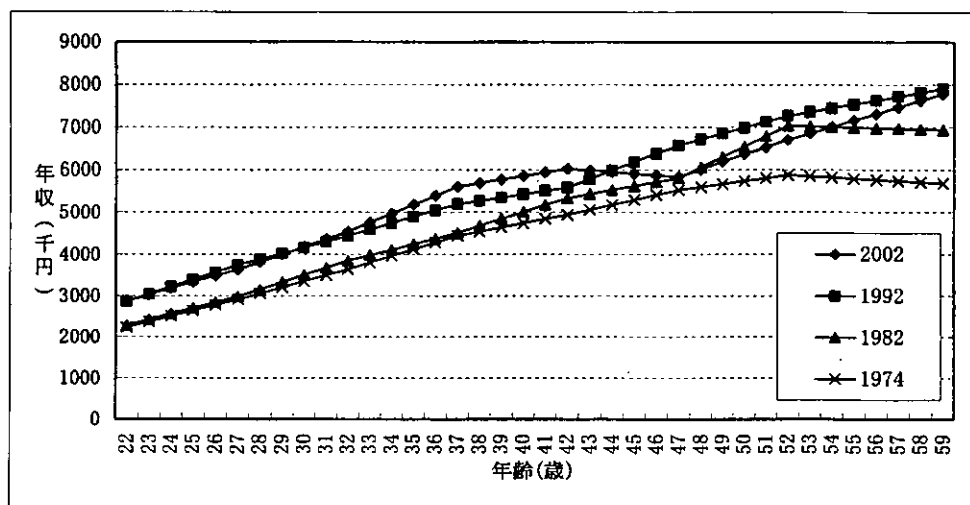


35歳の30代で出産するケースを想定し、さらに働き方の違いも考慮した。それぞれ、1974年、1982年、1992年、2002年の4時点で試算を行なった。結果は表2にまとめてあり、参考として、図5は各年次の各歳別年収プロフィールを描いている。

表2について年次別にみると、過去約30年間に生涯に得られる賃金は増加しているが、90年代以降は横ばいである。これに伴い、機会費用も各コースで増大していることが分かる。1992年からは、機会費用を大幅に縮小できる育児休業制度が始まり、働き方の選択肢が広がった。フルタイム再就職コースは、1992年、2002年と比べて1974年、1982年で所得ロスが高い。これは、74年、82年では35歳で仕事に復帰したとき、勤続0年の女性の賃金が継続就業コースの女性の35歳時点の賃金よりかなり低いため、その後の賃金も低いままとなり、所得ロス率が高くなったものである。パート再就職型、専業主婦型は、所得ロス率は4時点でほとんど同じであった。

次に、出産タイミングの違いによる機会費用の差を見てみると、育児休業取得型、フルタイム再就職型は20代で生んだ方が30代で生むより機会費用が低く抑えられることが分かる。反対に、パートタイム再就職型や専業主婦型では、30代で生んだほうが所得ロス率が低い。これは、フルタイムの賃金カーブにのる前者2つのコースの場合、そのカーブは右上がりなので、年齢が若く賃金がまだ低いうちに離職期間を持つほうが機会費用を低く抑えられるからである。しかし、パートタイム再就職型や専業主婦型のように、上がる見込みの少ない低い賃金で働いたり、非労働力化する場合は、高賃金を獲得できるフルタイムで働く期間をなるべく長く持ったほうが生涯所得の上昇につながるため、遅く子どもを生んだ方が所得ロスが少なくなるのである。今回の試算によれば、20代で2人の子どもを生みパートタイム再就職コースをたどると、30代で2人の子どもを生んで専業主婦になるのでは、同程度の機会費用が発生する計算となっている。

図5 各歳別、年次別にみた年収プロフィール



資料：表1に同じ。

表2 出産タイミングの相違による機会費用の格差：大卒女性

	継続就業型	27・29歳で出産				33・35歳で出産			
		育児休業取得型*	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	専業主婦型	育児休業取得型*	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	専業主婦型
2002									
生涯所得(千円)	231095.9	226512.6	141621.0	41395.7	16395.7	225124.1	112280.0	60943.2	41943.2
機会費用(千円)	-	4583.3	89474.9	189700.2	214700.2	5971.9	118815.9	170152.8	189152.8
所得ロス(%)	-	2.0	38.7	82.1	92.9	2.6	51.4	73.6	81.9
1992									
生涯所得(千円)	234117.7	226341.8	149461.7	41541.8	16541.8	224616.0	111808.5	61033.9	42033.9
機会費用(千円)	-	7775.8	84656.0	192575.9	217575.9	9501.7	122309.2	173083.8	192083.8
所得ロス(%)	-	3.3	36.2	82.3	92.9	4.1	52.2	73.9	82.0
1982									
生涯所得(千円)	210186.7	-	100113.3	38191.5	13191.5	-	117093.5	53507.6	34507.6
機会費用(千円)	-	-	110073.4	171995.2	196995.2	-	93093.2	156679.0	175679.0
所得ロス(%)	-	-	52.4	81.8	93.7	-	44.3	74.5	83.6
1974									
生涯所得(千円)	189642.4	-	93677.5	37904.2	12904.2	-	101590.0	52337.7	33337.7
機会費用(千円)	-	-	95964.9	151738.2	176738.2	-	88052.4	137304.8	156304.8
所得ロス(%)	-	-	50.6	80.0	93.2	-	46.4	72.4	82.4

*) 1992年は育児休業中の所得保障はなし。2002年は所定内給与の4割として計算。

資料：表1に同じ。

5. 機会費用の推計3：年次別にみた、出産間隔の相違による機会費用の相違

表3は、20代で出産するか、30代で出産するかという上述のタイミングに関する試算に加え、さらに出産間隔が延びた場合に機会費用がどう変化するかをまとめたものである。

表3 出産間隔の相違による機会費用の格差：大卒女性

	継続就業型	25・29歳で出産				31・35歳で出産			
		育児休業取得型*	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	専業主婦型	育児休業取得型*	フルタイム再就職型	パートタイム再就職型	専業主婦型
2002									
生涯所得(千円)	231095.9	226693.9	134801.1	34575.8	9575.8	225361.5	103360.9	52024.0	33024.0
機会費用(千円)	-	4402.0	96294.8	196520.1	221520.1	5734.5	127735.1	179071.9	198071.9
所得ロス(%)	-	1.9	41.7	85.0	95.9	2.5	55.3	77.5	85.7
1992									
生涯所得(千円)	234117.7	226696.5	142497.3	34577.4	9577.4	224907.7	103054.7	52280.0	33280.0
機会費用(千円)	-	7421.2	91620.4	199540.3	224540.3	9209.9	131063.0	181837.6	200837.6
所得ロス(%)	-	3.2	39.1	85.2	95.9	3.9	56.0	77.7	85.8
1982									
生涯所得(千円)	210186.7	-	94565.7	32643.9	7643.9	-	109566.5	45980.6	26980.6
機会費用(千円)	-	-	115621.0	177542.7	202542.7	-	100620.2	164206.0	183206.0
所得ロス(%)	-	-	55.0	84.5	96.4	-	47.9	78.1	87.2
1974									
生涯所得(千円)	189642.4	-	88254.4	32481.0	7481.0	-	94442.6	45190.3	26190.3
機会費用(千円)	-	-	101388.1	157161.4	182161.4	-	95199.8	144452.2	163452.2
所得ロス(%)	-	-	53.5	82.9	96.1	-	50.2	76.2	86.2

*) 1992年は育児休業中の所得保障はなし。2002年は所定内給与の4割として計算。

資料：表1に同じ。

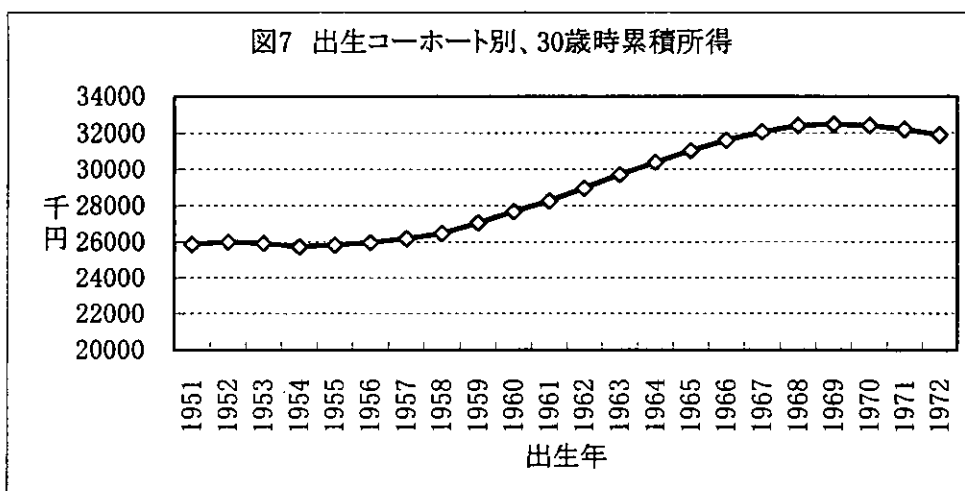
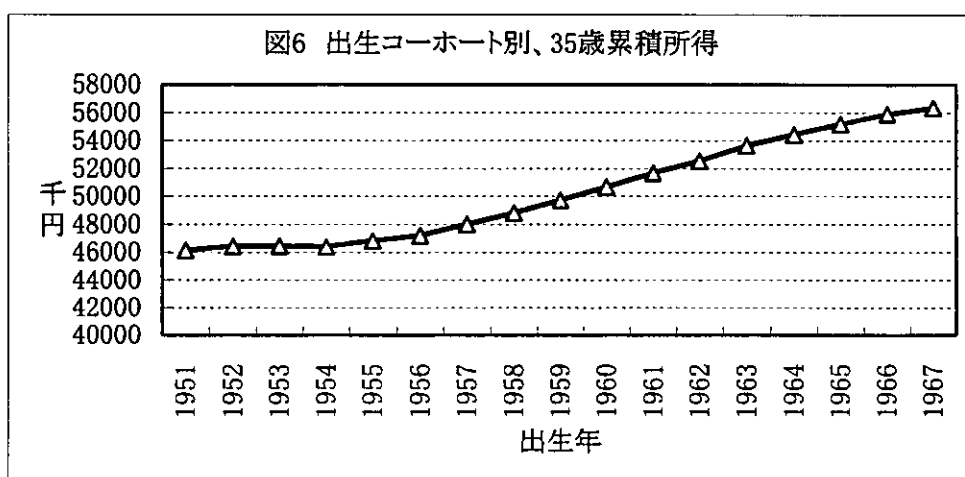
表2の出産タイミングの相違と比べた場合、育休型では25歳・29歳で出産する表3のケースの方が機会費用は少ない。これは、まだ給与が低い25歳のうちに一回目の育児休業を取得するためである。このように、育児休業制度を利用する場合は、機会費用の面で

見れば、若いうちに出産をするのが有利である。再就職コースでは、出産間隔をあけるとそれだけ離職期間が長引くため、機会費用はおよそ 500～600 万円増加する。専業主婦コースの場合も、前述のケースより 2 年早い 25 歳に離職してしまうため、機会費用は増大する。

出産間隔 4 年の今回のケースでも、やはりフルタイムで働く育休型とフルタイム再就職型では早く出産したほうが機会費用が少なく、パートタイム再就職型、専業主婦型では遅く出産したほうが機会費用は少ない。

6. 擬似コホートでみた女性の累積所得の変化

これまで、特定の年の年齢別賃金プロファイルに沿って収入を得る場合に、働き方の相違による出産・子育ての機会費用がどのくらいになるのか試算してきた。この計算のために、各歳別賃金データを 1973～2002 年まで蓄積してあるので、これを用いて擬似コホート（大卒女性）の 30 歳時・35 歳時までの累積所得を推計した。



資料：表 1 に同じ。

図は、横軸は女性の出生年をとっている。よって、各プロットはその年に生まれた女性が、大学を卒業して30歳・35歳までに得た収入の総額を示している。図6では、35歳までの累積所得を示しているため、出生コーホートは1967年までである。図7では、もう少し若い1972年出生コーホートの女性まで観察するために、30歳までの累積所得を計算した結果を図示した。

これによると、およそ1950年代中ごろまでの出生コーホートの女性は、累積所得額が横ばいであったが、それ以後、1950年代末の出生コーホートから累積所得額が上がり始め、1960年代生まれの女性を通じて上昇が続いている。そして、再び1970年代生まれ以降は累積所得の増大が横ばいか、微減となっている。1960年代生まれの女性は、女子賃金の上昇による収入増加が年を追って増大した世代である。これは女性の社会進出が注目されだした1980年代～バブル期に30歳ごろまでを過ごしているからである。1970年代生まれになると、就職する頃はすでに平成不況に入っており、そのために累積所得も微減の傾向を見せている。ただし、すでに賃金が高くなった状態での横ばいなし微減であるため、過去に比べて女性の稼働できる賃金は増大している世代である。

2002年に行なわれた第12回出生動向基本調査の結果分析や、その他各種の研究により、1960年代生まれの人々が今日の少子化を引き起こした主役世代となっていることが指摘されている（国立社会保障・人口問題研究所 2002；2004；岩澤 2003）。1960年代の大卒女性の累積所得を見ても、前後の世代と違って上昇趨勢を経験した世代であり、出産・子育ての機会費用もそれに伴って上昇していったことが分かる。

7. 女性の希望するライフコース

結婚・出産と自分の仕事について、どのようなライフコースを希望するのかは、個人個人の考え方や結婚相手の経済状態、労働市場の動向などにも左右されるが、どのような働き方を女性達が希望しているのか、実際の調査結果を見たのが図8、9である。

第9回(1987年)、第10回(1992年)、第11回(1997年)、第12回(2002年)の独身者調査の「希望するライフコース」に関する集計結果によると、理想のライフコースで、再就職型と両立型を希望する人が回を追うごとに増加している（図8）。反対に専業主婦型は減少している。予定のライフコースでは、再就職型が圧倒的に多いが、両立型でいけそうだと考える人も少しずつ増えている。また、結婚せず一生仕事を続けるという非婚就業型も増えてきている（国立社会保障・人口問題研究所 2003）。

出生動向基本調査では「再就職」がフルタイムを志向しているのか、パートタイムを考えているのかわからない。そこで、その区別もして質問している「少子化の見通しに関する自治体調査」を見ると、フルタイム職をずっと継続したいという女性と、フルタイム職で再就職したいという女性を合わせると、理想のライフコースでフルタイム志向の未婚女性は5割程度いる（図9）。しかし、予定のライフコースでは、パートタイム再就職コースが多数派となる。理想と予定のライフコースにおいて、フルタイム志向者との回答ギャ

ップは都市化が進んだ地域ほど大きい傾向がある（高橋他 2004a；2004b；2004 近刊）。

図 8a 未婚女性の理想のライフコース：「出生動向基本調査」より

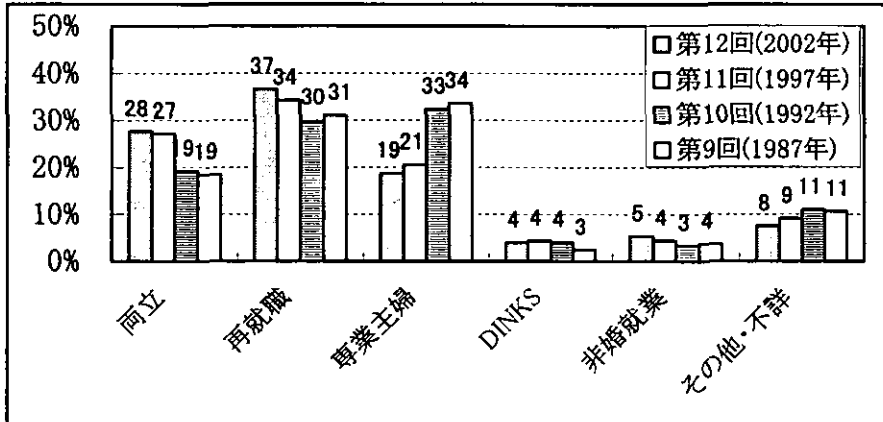


図 8b 未婚女性の予定のライフコース：「出生動向基本調査」より

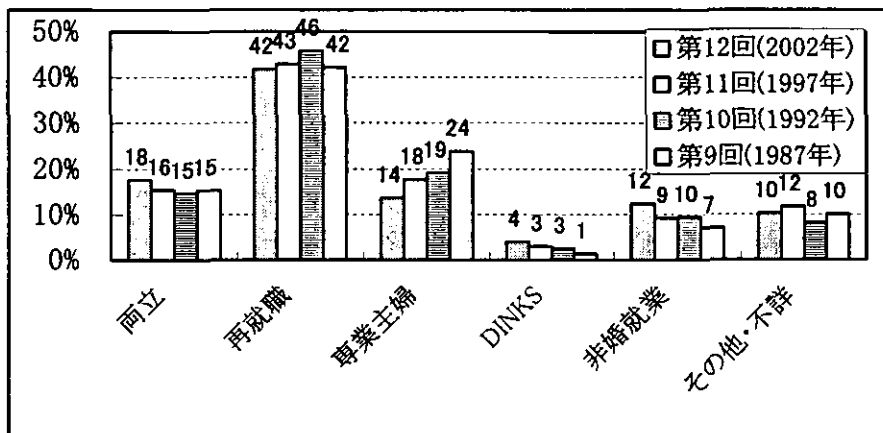


図 9a 未婚女性の理想のライフコース：「少子化に関する自治体調査」より

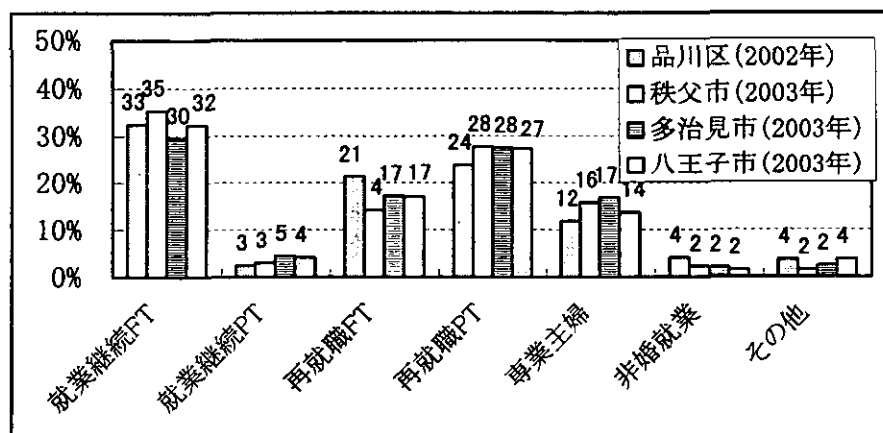
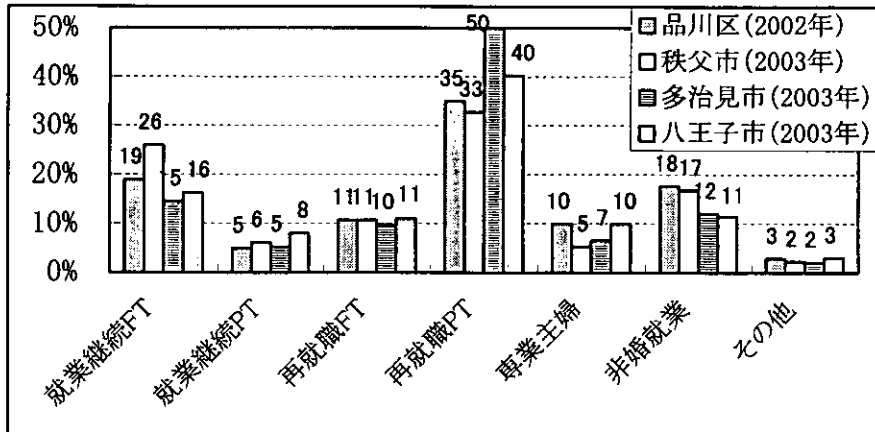


図 9b 未婚女性の予定のライフコース：「少子化に関する自治体調査」より



注) 図 9a,b について標本数は以下のとおり。品川区 243、秩父市 133、多治見市 291(理想)・289(予定)、八王子市 263。

以上の結果をみると、かつてのように専業主婦を希望する女性は減少傾向にあり、機会費用の面から見れば、近年ほど結婚・出産・子育てによる所得の逸失を軽減するコースを希望する女性が増えているといえよう。ただし、いったん就業を中断したら、その後はフルタイム職に再び就業するのは難しいこと、そして家事・育児に影響しない程度に働きたいと考える女性もまだ多いことから、働き方としては、多額の機会費用を支払うことになるがパートタイム再就職コースを希望するケースが主流である。

8. まとめ

戦後、女子賃金の上昇によって、結婚・出産を契機とした退職によって生じる機会費用は高額化しており、これが結婚・出産を先延ばしにする、あるいは非婚化を促す一要因となっていることは確実である。機会費用は、その内訳として「離職による所得逸失」「再就職後の低賃金による所得逸失」「退職金の減少による所得逸失」の 3 つに分けられる。どの項目でも逸失が生じる再就職コースの場合、2002 年のデータでは、フルタイムでもパートタイムでも、「再就職後の低賃金による逸失」の機会費用に占める割合が最も大きかった。

コース別に見ると、育児休業取得型では機会費用はほとんど発生しない。しかし、他のコースでは、子育て一段落後のフルタイム職復帰が効果的に機会費用の発生を抑えるが、それでも継続就業型の生涯所得の 4 割近くは失う。パートタイム職への再就職や専業主婦型では、稼得可能な生涯所得の 8~9 割を失うことになり、特にパートタイムへの再就職は、働いている割に低賃金なため、ほとんど機会費用の減少にはつながらない。20 代で子どもを生んで、子育て一段落後にパートタイム労働につき 59 歳まで勤めると、もっと遅い 30 代で子どもを生んで専業主婦になるのとでは、計算上は機会費用が同程度発生し

ていた。

出産・子育ての機会費用は、いつ出産するか、出産間隔をどのくらいあけるかによって大きく影響を受ける。本研究で試算した大卒女性のライフコース別の機会費用では、正規就業を続けられるか、または子育て一段落後にフルタイムの仕事に復帰できる環境が整っている場合は、20代で子どもを生んだほうが機会費用が少なくて済むが、正規就業を中断してパートで再就職したり、専業主婦となったりするライフコースの場合は、なるべく遅く子どもを持ったほうが機会費用が少なくて済むことがわかった。

出産間隔は、今回の試算では、育児休業取得型以外のコースでは第1子と第2子の間でいったん復帰するというケースは想定していないため、出産間隔をあけると離職期間が延びるので機会費用が増大する。育児休業をとる場合は、他のコースより間隔の長短に影響は受けにくいですが、まだ賃金が低い若いうちに育児休業を取るほうが有利であることが示された。

各年次の賃金データを用いて擬似コーホートとして30歳・35歳までの累積所得額を計算したところ、1960年代出生コーホートを通じて累積所得額の上昇が認められた。この世代から、出生子ども数の減少傾向が認められており、晩婚化、晩産化、少子化を促進する経済的背景として、機会費用の上昇が一要因であることが推測された。

未婚女性の希望ライフコースを調べた調査結果を見ても、近年ほど、理想としてはフルタイム就業を継続したいという女性は増えており、専業主婦志向の未婚女性は減少傾向にある。しかし、現実のコース（予定ライフコース）としてはフルタイム就業の継続やフルタイム職への再就職は難しいこと、保育施設やサービスの供給制約、家事育児を優先したいと考える女性も多いことから、パートタイム職への再就職コースを希望する女性が多くを占めている。機会費用の試算においても、パートタイム職への再就職の場合は、晩産のほうが機会費用は少なくて済み、経済的に有利であることが示されている。本意にしろ不本意にしろ、パートタイム再就職型希望者が多い現在、晩婚・晩産の結婚・出生行動は経済的にも合理的な状況となっている。

9. 政策的インプリケーション

機会費用は、結婚・出産という個人的なライフイベントを経験するときに生じる、就業継続／中断のパターンを変えることで軽減することができる。1992年に導入された育児休業制度は、機会費用の軽減という意味で劇的な効果があり、出産・子育ての機会費用はほとんど発生しない。育児休業制度は1992年の制度開始当時、所得保障はなかったが、今では4割の所得保障があり、ますます機会費用の発生を軽減できている。育児休業取得コース以外では、同じ出産タイミング・出産間隔で出生行動をとったとしても、女子賃金の上昇を反映して機会費用は増大し、その額は莫大な数字となっている。ただし、育児休業制度は、対象者が「満1歳未満の子供を持ち、育児休業を取得する雇用保険の被保険者で、休業前2年間に、11日以上勤務した月が12ヶ月ある被保険者であること」であるため、

日雇者、有期雇用者は取得することができない。機会費用を軽減する効果的なコースではあるが、その適用範囲の狭さが問題である。

今回の研究によって得られた知見から引き出される政策的含意は、次の通りである。累積所得の上昇を経験した 60 年代出生コーホートは、すでに 30 代後半に入ってきており、結婚・出生行動の盛んな時期も終盤にさしかかっているが、累積所得の上昇が一段落し、現在再生産の主演世代となっている 70 年代以降の出生コーホートは、すでに高額な機会費用が生じる環境にいる。未婚女性の希望ライフコースを見ると、理想としてはフルタイム就業継続型、またはフルタイム職への再就職型を希望する女性が多数派となってきたが、現実には種々の制約からパートタイム再就職コースを予定する女性が多数を占める。よって、機会費用の増大につれて晩婚化、晩産化＝経済的、という図式が成り立っている。これを変えるためには、フルタイム就業の継続またはフルタイム職への復帰を可能とする環境を整えると同時に、20 代での結婚・出産を促進・支援することが機会費用の低減に効果的であるといえる。若い年齢での結婚・出産の促進はまた、晩産化による不本意な出産の逸失を防ぐ効果もあろう。

就業継続を可能とする環境作りについては、現在進められている育児休業制度の改善・普及活動や子育て一段落後の女性の再雇用促進、保育施設・サービスの充実といった支援策をより一層有効に展開することが必要である。これらに関しては、もう一段踏み込んだ少子化対策を実施するとして 2002 年 9 月に政府が「少子化対策プラスワン」を発表し、2003 年には次世代育成支援対策推進法、少子化社会対策基本法が成立し、仕事と家庭の両立支援策は少子化対策の中心的なメニューとして展開されてきている。育児休業制度の適用者の範囲は、同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上あり、子が 1 歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれる有期雇用労働者については適用を広げることが決まっているが、この規定ではほとんど実効力がないとも言われている。よって、より一層の対象労働者拡大が見込める条件緩和をすすめることが必要である。また、現在は、復帰金と合わせて 40% である所得保障割合をさらに引き上げることも機会費用の軽減に有効である。

このように、働きつづける環境の改善に関しては、多様なメニューが挙げられ、展開されてきている。よって、ここで強調したいのは、結婚・出産を促進し、さらにその時期を現在より早める、あるいは現在以上の晩婚化、晩産化をくいとめるという対策に関するものである。

上述した「少子化対策プラスワン」でも、次世代に親となる若年層に対する支援として、若者の雇用環境の改善、自立の促進、子育て理解教育の推進といったメニューが掲げられている。しかし、若者の雇用問題については、その支援は緒についたばかりであり、家族形成や子育ての意義を伝える教育活動や妊娠・出産に対する理解教育はほとんど進んでいないといってよい。また、政府の少子化対策には掲げられていないが、N 分 N 乗課税方式の採用など税制改革による家族形成の促進も有効であろう。結婚や子どもを持つことが、人生における一つの選択肢といった位置づけになり、個人個人の多様な価値観が広まる中

で、結婚・出産の促進とその時期を早めるという対策については、結婚・出産の価値や位置づけを問い直す多角的な視点からの政策展開が必要である。ただし、家族形成や子育ての意義を伝える教育活動に関しては、多様な人生の選択肢を認めつつ、かつては自然に行なわれてきたが現在は失われてしまった異世代交流の機会や妊娠・出産がどんなものであるのかを知る機会を作ったり、さまざまな選択のもとでの将来のライフプランを考える機会を作るなど、結婚・出産することだけを是とする一方的な価値観の押し付けにならないよう注意を払う必要がある。

参考文献

- Joshi, Heather, 1990, "The cash opportunity costs of childbearing: An approach to estimation using British data", Population Studies, 44:1, pp.41-60.
- Hugh, Davies, Heather Joshi, and Romana Peronaci, 2000, "Forgone income and motherhood: What do recent British data tell us? ", Population Studies, 54:3, pp.293-305.
- Nishimura Tomo, 2000, "The married women's foregone earnings: Comparative study France-Japan", Workshop on policy measures concerning low fertility in France and Japan, IPSS Study Series 2000.1.
- 阿藤 誠・赤地麻由子、2003「日本の少子化と家族政策：国際比較の視点から」『人口問題研究』第59巻第1号、27～48ページ。
- 井口 泰・西村 智、2002「国際比較から見た雇用システムと少子化問題：効果的なポリシー・ミックスを求めて」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会。
- 岩澤美帆、2002「近年の期間 TFR 変動における結婚行動および夫婦の出生行動の変化の寄与について」『人口問題研究』第58巻第3号、15～44ページ。
- 大淵 寛、1997『少子化時代の日本経済』NHK ブックス 797、日本放送出版協会。
- 経済企画庁編、1997『国民生活白書 平成9年版』大蔵省印刷局。
- 国立社会保障・人口問題研究所編、2002『日本の将来推計人口—平成13(2001)～62(2050)年—附：参考推計 平成63(2051)～112(2100)年』厚生統計協会。
- 、2003『第12回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査：独身者調査の結果概要』。
- 、2004『わが国夫婦の結婚過程と出生力—第12回出生動向基本調査』厚生統計協会。
- 高橋重郷編、2003『品川区「少子化に関する区民調査」結果報告書』厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業「少子化の新局面と家族・労働政策の対応に関する研究」平成15年度報告書別冊。

————、2004『秩父市「少子化に関する市民調査」結果報告書』厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業「少子化の新局面と家族・労働政策の対応に関する研究」平成15年度報告書別冊。

————、2004『多治見市「少子化に関する市民調査」結果報告書』厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業「少子化の新局面と家族・労働政策の対応に関する研究」平成15年度報告書別冊。

————、2004『八王子市「少子化に関する市民調査」結果報告書』厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業「少子化の新局面と家族・労働政策の対応に関する研究」平成15年度報告書別冊。

内閣府国民生活局、2001「家族とライフスタイルに関する研究会報告」。

八代尚宏、1998「少子化の経済的要因とその対応」『人口問題研究』第54巻第1号、77～87ページ。

2. 1980年代以降の妻の就業と出生行動

岩澤 美帆

1. はじめに

20世紀後半における先進国の出生率低下は、女性の働き方の変化や就業に対する意識変化との関係で論じられることが少なくない (Oppenheimer 1982, Pampel 2001)。しかしながら、女性がいつ、どのように働くかということと、夫婦がいつ、何人の子どもを持つかといった行動は、それぞれ様々な要因の影響を受けているのみならず、相互に影響しあう側面もあり、要約指標の意味や分析視角を十分吟味せずに両者を単純に結びつけることは、大きな誤解を招く危険性をはらんでいる。

本稿は、その第一歩として、2000年に実施された第12回出生動向基本調査の夫婦票を用い、有配偶女性の就業行動の実態と変化および出生力との関連を論じるのに必要な基礎的な統計指標の算出を目的としている。今回は結婚年次別に妻の行動を比較した結果を中心に報告する。

日本における女性の就業行動の実態および変化については、これまでも様々な問題関心のもと、数多くの分析結果が報告されている。20代後半から50代女性の労働力率の上昇、雇用女性の勤続年数の伸長といった各種調査における結果は、確かに戦後における女性の社会進出の進展を裏付ける。しかしながら、ひとたび有配偶女性に目をむけると、結婚退職から出産退職へという離職時期のシフトは見られるものの、育児期の就業率に大きな変化はなく (今田 1996, 田中 1996, 山口 1998, 杉野 2001)、就業と子育て、とりわけ乳幼児段階での両立は今なお一部の女性に限られて遂行されていることが予測される。

一方、出生率低下との関連も多く論じられている (大沢 1993, 大淵 1997, 福田 2003)。ただし、実際にマクロデータを見てみると、女性の就業率と出生率の間には関係があるともないとも言え、単純には結びつけられない (今田・平田 1992)。ミクロデータの分析においては、(通説に反して) 女性の就業は本人が産む子どもの数に対して、それほど強い影響を与えていないことが示唆されることもあれば (今田・平田 1992)、出生のタイミングの側面 (結婚から第一子出生、第一子出生から第二子出生など) については、女性の就業が有意に関係していることを示す結果も出ている (福田 2003)。欧米先進国においても、多くの人々が女性の労働力参加率の上昇が出生率低下の主要因であると予想しているにもかかわらず、経済学者や人口学者による実際分析は、因果関係が見られないことを示すものが多い (Klijzing et al. 1988)。しかしながら、それが即ち女性の就業行動と出生力が無関係であることを意味するわけではなく、両者の因果関係がそれだけ複雑であり、より精緻な分析枠組みの必要性を物語っているとも言える。合意的選択理論の応用、価値観や地域情報の導入さまざまな取り組みが続いている (Stalzenberg 1984, Klijzing et al. 1989, Siegers et al. 1991)。

さて、日本においては妻の就業行動と出生力の関係は、どのように検証することが可能なのか。本調査は横断調査という性質上、純粋に因果関係を特定することは難しい。しかし、まず

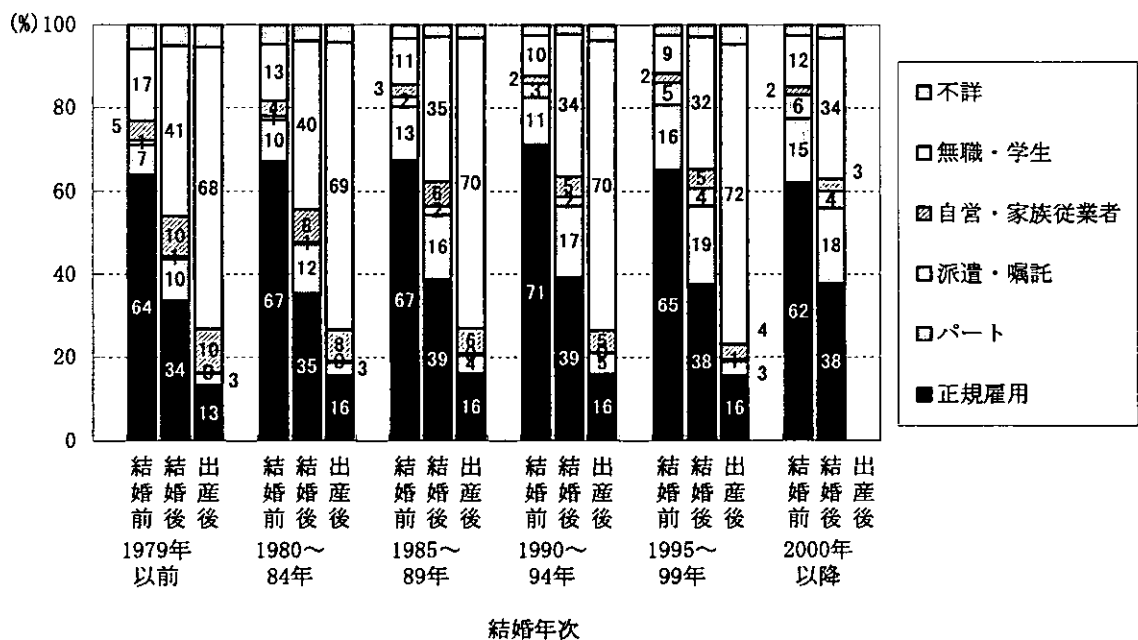
は二つの変数の関係および時代変化を、基本となる変数を統制することによって正確に記述することを試みたい。本稿では結婚年次別の比較に焦点を当てることを先に述べた。結婚年によって、すなわち時代によって妻の就業行動がどのように変化しているのを見ることになる。さらに、本来、何人の子どもを産んでいるのかといった出生力は、結婚からの経過時間に規定される側面があるので、その経過時間を統制した上で（同じ経過時間の集団の中で）、就業行動による違いがあるのかどうかを検証することが可能になる。

本稿では、妻の従業上の地位別や就業経歴別に出生にかかわる様々な指標の差異を示すが、それは必ずしも就業行動が出生力に与える影響とは解釈できないことに注意が必要である。出生経験や現在の子ども数が就業行動に与えるという逆の因果関係も想定されるからである。また今回の分析は夫婦票に基づいているため、独身の女性は含まれていない。女性の就業行動は結婚行動とも強く関連しているので、結婚した女性のみを対象とすることによるサンプルの偏りは必至である。結婚した女性の就業行動と出生力の関係は、女性全体を対象とした場合とは異なることに留意されたい。

2. 結婚・出産前後の妻の就業

はじめに、結婚後の女性の働き方が、夫妻が結婚した時期によってどのように変化してきているのかを概観しよう。

図1 結婚年次別、結婚前後および第1子出産後の妻の従業上の地位の構成



注：結婚持続期間、出生子ども数が判明している初婚どうし夫婦について。「結婚前」とは「現在の結婚を決めたとき」の従業上の地位である。「結婚後」については、子どもを1人以上生んでいる妻については「第1子の妊娠がわかったとき」、子どもを生んでいない妻については「現在」の従業上の地位を用いている。「出産後」は結婚持続期間5年以上かつ結婚5年未満で第1子を出生した妻の、第1子1歳時の従業上の地位である。2000年以降の結婚については持続期間が5年未満であるため、「出産後」の構成は示していない。

表1 結婚年次別、結婚前後の妻の従業上の地位の構成、
および第1子1歳時の妻の従業上の地位および出産前後の就業経歴の構成

妻の従業上の地位	結婚年					
	1979年以前	1980～84年	1985～89年	1990～94年	1995～99年	2000年以降
標本数	876	1,178	1,270	1,294	1,458	676
結婚前の従業上の地位						
総数	100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用	64.0	67.2	67.5	71.3	65.2	62.1
パート	7.2	10.0	12.8	11.3	15.7	15.4
派遣・嘱託	1.0	0.9	2.4	3.4	5.3	5.8
自営・家族従業者	4.7	3.7	2.9	1.8	2.3	1.9
無職	15.4	12.9	10.6	9.0	8.2	10.5
学生	1.8	0.5	0.6	0.7	1.0	1.8
不詳	5.8	4.8	3.2	2.6	2.5	2.5
(再掲) 雇用就業	72.3	78.1	82.8	86.0	86.2	83.3
結婚後の従業上の地位						
総数	100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用	33.9	35.5	38.8	39.3	37.7	37.9
パート	9.8	11.8	15.5	17.2	18.8	18.2
派遣・嘱託	0.7	0.5	2.1	2.3	4.3	4.1
自営・家族従業者	9.6	7.8	5.9	4.7	4.5	2.8
無職	40.2	40.3	34.3	33.9	31.4	32.5
学生	0.8	0.2	0.5	0.3	0.4	1.3
不詳	5.0	3.9	2.9	2.2	2.8	3.1
(再掲) 雇用就業	44.4	47.8	56.5	58.8	60.8	60.2

注：結婚持続期間、出生子ども数が判明している初婚どうし夫婦について。「結婚前」とは「現在の結婚を決めたとき」の従業上の地位である。「結婚後」については、子どもを1人以上生んでいる妻については「第1子の妊娠がわかったとき」、子どもを生んでいない妻については「現在」の従業上の地位を用いている。

【結婚5年未満で第1子を出生した妻】

妻の従業上の地位および就業経歴	結婚年				
	1979年以前	1980～84年	1985～89年	1990～94年	1995～97年
標本数	782	1,066	1,134	1,102	563
第1子1歳時の従業上の地位					
総数	100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用	13.3	15.6	16.1	16.1	15.6
パート	2.8	3.2	4.3	5.1	3.4
派遣・嘱託	0.3	0.4	0.4	0.1	0.5
自営・家族従業者	10.5	7.5	6.1	5.3	3.6
無職	67.7	69.0	69.6	69.6	72.1
学生	0.0	0.1	0.4	0.2	0.2
不詳	5.5	4.3	3.1	3.7	4.6
(再掲) 雇用就業	16.4	19.1	20.9	21.2	19.5
出産前後の就業経歴					
総数	100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0
両立(育休利用)	1.5	3.9	5.6	10.5	11.0
両立(育休なし)	23.7	21.7	20.0	14.3	10.8
出産退職	28.5	29.5	36.3	37.3	40.0
妊娠前から無職	38.9	39.4	33.1	32.1	32.2
その他・不詳	7.4	5.6	5.0	5.7	6.0

注：結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第1子を出生した初婚どうし夫婦について。

出産前後の就業経歴：

- 両立(育休利用) ー 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 両立(育休なし) ー 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 ー 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 ー 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

図1および表1には、結婚前(結婚を決めたとき)および結婚後(第1子妊娠前)の妻の従業上の地位の構成を、結婚年次別に示している。結婚前後ともに、自営・家族従業者や無職の割合が減少しており、雇用者として就業する女性が1970年代に比べて増加して

いることがわかる。現在では結婚した女性の8割以上が、結婚前に雇用者として就業し、結婚後も6割前後が家庭外就労を行っていることになる。しかしながら、1990年代以降は、正規雇用者の割合がやや減少傾向にある一方で、パートや派遣・嘱託の割合が増えており、いわゆる非典型労働¹の広がりが、子どもを持つ前の女性の働き方にも及んでいることが確認できる²。

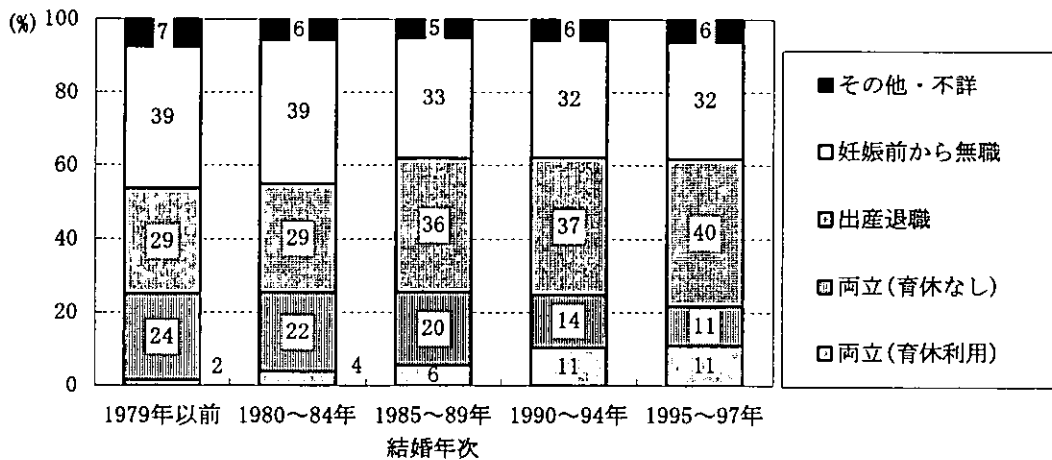
3. 育児休業取得と出産退職率

図1および表1の下段には、結婚5年未満に第1子を出生した妻に関する、第1子1歳時の就業状態と、出産前後の就業経歴の構成が示してある。第1子が1歳の時、正規雇用者として働いていた妻の割合は1970年代以降15%前後とほとんど変化はない。一方、自営・家族従業者として働く妻の割合は減っているため、子どもが1歳時点で何らかの就業をしている妻の割合は1970年代よりも低い。すなわち、出産後育児に専念している割合は、今日の方が多く7割を超えている。出産前後の就業状態と育児休業を取得したかどうかによって、おおまかな就業経歴のパターンを設定し、時代変化を見てみると、妊娠前に就業をしていた妻の増加が、出産退職の増加という事態に結びついていることがわかる(図2)。育児休業を利用して就業を継続する人の割合は2%以下から1割程度にまで増加しているが、育児休業を取得しないで就業継続をする人の割合が減っているため、就業継続そのものは2割程度と後退している。

¹ 大沢・ハウスマン(編著)(2003)では、社会保障制度の適用を受けている雇用者で、期間の定めのないフルタイム就労についていることを、典型労働 Standard Work Arrangement と定義し、その条件にあてはまらないパートタイム労働者や臨時雇い、派遣労働者、あるいは自営業者、独立した契約労働者、呼び出し労働者、業務請負労働者を非典型労働者と呼んでいる。1980年から1990年代にかけて、多くの先進諸国で後者の就業形態が増加していることが報告されている。

² 雇用の非正規化は、未婚者でも確認されており、さらに、非正規化が結婚のタイミングを遅らせることも指摘されている(永瀬2002)。

図2 結婚年次別、第1子出産前後の就業経歴の構成



注：結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第1子を出生した初婚どうし夫婦について。

表2の上段には、調査時点での妻の従業上の地位をしめした。1980年代に結婚した妻のうち、第1子出産1年後に就業していた割合は4分の1程度であったが、調査時点では7割前後が就業しており、子育て専念後に再就職をしている妻が多いことがわかる。ただし最も多いのはパート就労で4割を占める。

表2の下段には調査時点での子どもの有無、および出産前後の就業経歴別にみた調査時点での従業上の地位の構成をしめした。育児休業を取得して就業した両立型の多くが、調査時点でも就業し、とくに正規雇用者として働いていることがわかる。一方、育児休業を取得しないで出産後就業を継続した妻については、自営・家族従業者やパート就業など非正規就業に従事している割合が高くなる。1980年代に結婚し、出産後無職であった妻も、調査時点で無職である割合は4分の1程度であり、多くが再就職をしているが、パート勤務が主な就業形態となっている。

表2 結婚年次別、出産前後の就業経歴別、
調査時点での妻の就業状態の構成

妻の従業上の地位および就業経歴		結婚年					
		1979年以前	1980～84年	1985～89年	1990～94年	1995～99年	2000年以降
標本数		876	1,178	1,270	1,294	1,458	676
現在（調査時点）の従業上の地位							
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		18.7	19.8	18.0	16.0	17.7	27.2
パート		37.1	38.5	34.3	22.1	13.4	13.2
派遣・嘱託		2.1	2.2	1.9	1.2	1.7	2.7
自営・家族従業者		15.6	12.3	10.6	10.1	4.7	2.7
無職		22.3	23.4	32.6	48.1	59.9	50.9
学生		0.1	0.1	0.2	0.2	0.5	0.4
不詳		4.1	3.7	2.5	2.4	2.1	3.0
(再掲) 雇用就業		57.9	60.5	54.2	39.3	32.9	43.1
出産前後の就業経歴							
現在（調査時点）の就業状態							
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
調査時点で子どもなし		2.3	2.6	4.0	7.1	17.2	58.1
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		0.0	29.0	29.4	26.1	32.3	35.6
パート		35.0	32.3	17.6	30.4	23.1	17.6
自営・家族従業者		15.0	6.5	17.6	8.7	6.8	2.5
無職		50.0	32.3	31.4	30.4	30.3	39.2
その他・不詳		0.0	0.0	3.9	4.3	7.6	5.1
両立(育休利用)		1.4	4.0	5.3	9.6	10.2	4.6
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		58.3	72.3	76.1	72.6	83.1	83.9
パート		8.3	12.8	11.9	8.9	3.4	3.2
自営・家族従業者		8.3	4.3	6.0	7.3	0.7	3.2
無職		25.0	8.5	6.0	9.7	11.5	6.5
その他・不詳		0.0	2.1	0.0	1.6	1.4	3.2
両立(育休なし)		22.5	20.7	18.4	13.1	8.3	4.6
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		34.0	34.0	38.6	33.1	26.4	48.4
パート		21.3	26.2	21.0	21.3	28.1	32.3
自営・家族従業者		33.5	27.9	24.0	27.2	24.0	16.1
無職		8.6	7.4	12.4	14.8	18.2	3.2
その他・不詳		2.5	4.5	3.9	3.6	3.3	0.0
出産退職		26.6	27.6	33.8	33.9	32.8	17.8
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		16.3	17.2	8.2	5.2	1.9	0.8
パート		43.8	45.8	45.9	28.5	12.1	3.3
自営・家族従業者		10.7	8.9	7.7	7.3	2.5	0.0
無職		25.3	24.6	34.7	56.5	82.4	95.0
その他・不詳		3.9	3.4	3.5	2.5	1.0	0.8
妊娠前から無職		36.2	36.9	31.7	29.6	24.8	9.6
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		12.6	9.2	6.0	1.8	1.4	1.5
パート		45.1	43.4	35.6	17.0	6.9	0.0
自営・家族従業者		9.1	8.5	6.0	6.0	1.4	0.0
無職		28.1	34.5	50.0	73.6	89.2	96.9
その他・不詳		5.0	4.4	2.5	1.6	1.1	1.5
その他・不詳		11.1	8.2	6.9	6.7	6.8	5.3
総数		100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規雇用		12.4	11.5	14.8	8.0	8.1	2.8
パート		30.9	37.5	34.1	24.1	16.2	13.9
自営・家族従業者		13.4	7.3	9.1	13.8	4.0	5.6
無職		17.5	14.6	17.0	31.0	42.4	27.8
その他・不詳		25.8	29.2	25.0	23.0	29.3	50.0

注：結婚持続期間、出生子ども数が判明している初婚どうし夫婦について。

4. 夫妻の母親からの育児援助

ここで、妻の出産後の就業継続に大きな役割を果たしていると言われる、夫妻の母親からの育児援助の実態を示しておこう(表3)。夫妻の母親から受けた育児援助の頻度別の構成を見てみると、「日常的」な援助を受けた割合には大きな変化はないが、「頻繁に」が大きく増加していることがわかる。また「日常的」「頻繁に」をあわせた「援助あり」について、夫妻のどちらの母親により多く援助を受けたかによって細分してみると、1980年代前半までは夫方の母親から援助を受ける割合のほうが妻方よりも多かったが、その後逆転し、現在では妻方の母親からより多くの援助を受ける夫婦の方が多いことがわかる。さらに、「援助あり」の割合を、出産前後の就業経歴別にみると、両立している場合の援助割合は高く、とくに育児休業を利用して就業継続をしているグループでは7割以上が育児援助を受けている。

夫妻の母親による育児支援は、今日の女性の就業継続にとって、ますます重要度を増しているようである。加えて夫方よりも妻方の母親に頼る夫婦が増えてきていることが、近年の特徴と言えるかもしれない。

表3 結婚年次別、第1子3歳までの夫妻の母親による育児援助の構成および出産前後の就業経歴別にみた「援助あり」の割合

夫妻の母親による育児援助	結婚年				
	1979年以前	1980～84年	1985～89年	1990～94年	1995～97年
標本数	782	1,066	1,134	1,102	563
夫妻の母親による育児援助					
総数	100.0%	100.0	100.0	100.0	100.0
日常的	29.9	26.8	28.0	27.7	26.5
頻繁に	11.8	13.7	16.7	22.7	29.1
ときどき	31.5	35.4	36.4	34.3	33.2
ほとんどなし	25.8	23.0	18.0	15.0	10.1
不詳	1.0	1.1	1.0	0.4	1.1
(再掲) 援助あり(日常+頻繁)	41.7	40.5	44.6	50.4	55.6
妻方の母親>夫方の母親	17.8	17.4	21.3	28.7	34.1
妻方の母親=夫方の母親	2.2	2.6	4.0	4.9	6.9
妻方の母親<夫方の母親	21.7	20.5	19.4	16.8	14.6
援助なし(ときどき+ほとんどなし)	57.3	58.3	54.4	49.3	43.3
不詳	1.0	1.1	1.0	0.4	1.1
出産前後の就業経歴別、「援助あり」の割合					
両立(育休利用)	58.3%	56.1	61.9	74.1	67.7
両立(育休なし)	65.9	70.6	61.2	60.1	62.3
出産退職	34.5	33.1	39.6	45.3	56.4
妊娠前から無職	31.3	26.7	36.8	44.6	47.5
その他・不詳	43.1	50.0	47.4	47.6	58.8

注：結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第1子を出生した初婚どうし夫婦について。母親からの育児援助については、夫妻それぞれの母親から受けた育児援助のうち、頻度の多い方で定義している。妻方・夫方の不等号は、夫妻どちらの母親からの育児援助の頻度が多いかを示している。

5. 妻の働き方による出生子ども数の違い

では、妻の就業状態や就業経歴によって、出生子ども数に違いがみられるだろうか。表4には、結婚後の従業上の地位別、および現在の従業上の地位別に、調査時点での平均出

生子女数、および無子割合を示した。出生子ども数は、結婚後の経過時間とともに増加していくので、最近結婚した夫婦ほど、平均子ども数が少ない傾向にある。ここでは、結婚経過年数が近い集団（結婚時期が近い集団）の中で、妻の働き方によって子ども数の累積に違いが見られるかに着目してみよう。

まず、妻の結婚後の従業上の地位別の結果を見てみたい。全体的な傾向として、結婚後正規雇用者であった妻の出生子ども数が多い。結婚後、派遣職員やパート就業、自営・家族従業者であった場合に低い傾向が見られる。次に、現在の従業上の地位別に見てみると、結婚経過年時間が短いところでは、正規雇用やパートなど、雇用者として働く妻の出生子ども数が少ない傾向にある。結婚経過時間が長いところでは、就業している妻の方が無職の妻よりも出生児数が多いが、この点については、（高等教育年齢層にあたる）子どもが多いことが、家計補助を目的とした妻の就業意欲を高める可能性を考慮すべきであろう。

表4 結婚年次別、結婚後、現在の妻の従業上の地位別、平均出生子ども数および無子割合

妻の従業上の地位	結婚年					
	1979年以前	1980～84年	1985～89年	1990～94年	1995～99年	2000年以降
標本数	876	1,178	1,270	1,294	1,458	676
	平均出生子ども数					
総数	2.29人	2.30	2.15	1.90	1.29	0.41
結婚後の従業上の地位別						
正規雇用	2.37人	2.35	2.17	1.99	1.38	0.47
パート	2.16	2.07	2.15	1.73	1.18	0.46
派遣・嘱託	2.00	2.17	2.19	1.53	1.02	0.39
自営・家族従業者	2.42	2.38	2.03	1.79	1.17	0.47
無職	2.25	2.31	2.12	1.91	1.30	0.31
学生	2.14	2.00	2.83	2.25	1.33	0.89
不詳	2.05	2.44	2.16	1.97	1.24	0.29
現在の従業上の地位別						
正規雇用	2.34人	2.31	2.06	1.76	1.00	0.25
パート	2.27	2.30	2.19	1.83	1.13	0.24
派遣・嘱託	2.50	2.39	2.04	1.31	0.44	0.06
自営・家族従業者	2.41	2.43	2.23	2.07	1.25	0.44
無職	2.21	2.21	2.13	1.94	1.44	0.57
学生	2.00	1.00	2.00	2.50	1.14	0.00
不詳	2.00	2.49	2.19	2.10	1.07	0.25
	無子割合					
総数	2.9%	2.8	4.1	7.2	17.8	60.4
結婚後の従業上の地位別						
正規雇用	0.0%	2.2	3.0	4.7	14.7	54.7
パート	8.1	7.2	4.6	12.6	21.2	56.1
派遣・嘱託	0.0	0.0	7.4	13.3	28.6	60.7
自営・家族従業者	3.6	2.2	12.0	13.1	25.8	52.6
無職	2.8	2.1	3.7	6.4	16.6	70.0
学生	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3
不詳	11.4	4.3	2.7	3.4	19.5	71.4
現在の従業上の地位別						
正規雇用	0.0%	3.9	6.6	11.6	31.4	76.1
パート	2.2	2.2	2.1	9.8	29.6	77.5
派遣・嘱託	0.0	0.0	8.3	25.0	72.0	94.4
自営・家族従業者	2.2	1.4	6.7	6.2	25.0	55.6
無職	5.1	3.6	3.9	4.5	8.7	44.8
学生	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	100.0
不詳	13.9	4.7	3.1	3.2	25.8	75.0

注：結婚持続期間、出生子ども数が判明している初婚どうし夫婦について。斜体は標本数20未満を示す。

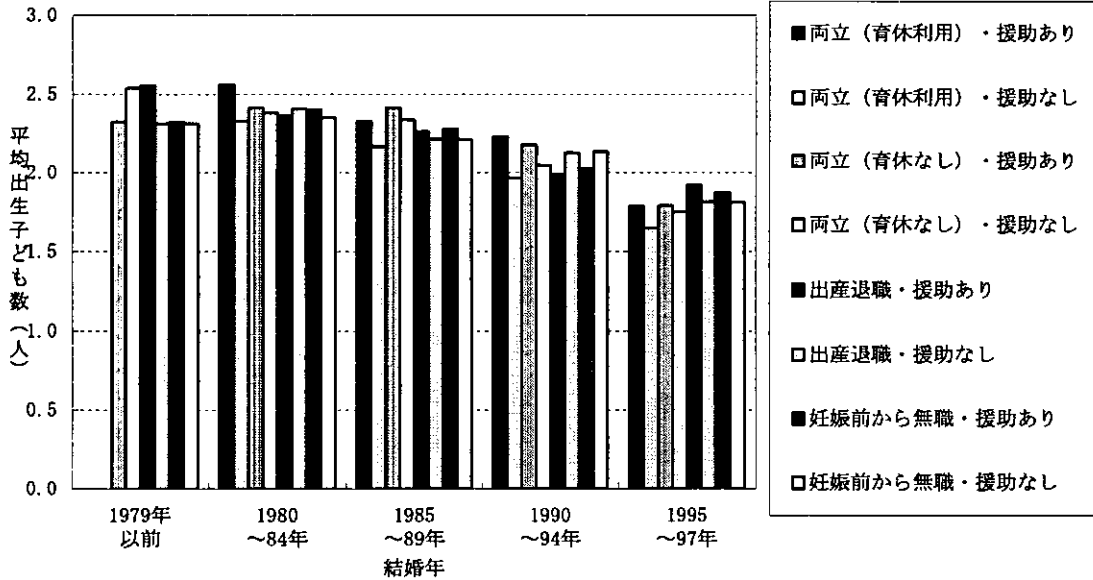
続いて、結婚5年未満に子どもを1人以上生んだ妻について、出産前後の就業経歴によって、その後の出生数の累積に違いがあるかを見てみよう。表5には、出産前後の就業経歴および、夫妻の親からの育児援助の有無別に、出生児数を示した。就業経歴によっては、その後の出生児数にほとんど差がみられないことがわかる。すなわち、少なくとも最初の子どもが出産後、就業を継続した人も、その他の経歴の場合と同じように、追加出生が行われていることを意味する。ただし、このことは妻の就業継続と出生行動が無関係であることを意味しない。出産後も就業を継続している割合にはほとんど変化がなく、大部分が出産退職をしている実態からも、就業継続しても希望する追加出生が可能だと見込まれる人のみ、両立を選び、それ以外は継続を断念しているという説明も可能である。さらに、夫妻の母親による育児援助の有無による違いを見てみると、興味深いことが分かる(図6-7)。全般的に親からの育児援助が得られた夫婦の方が、平均出生児数が多い。とくに、1980年代後半から1990年代前半に結婚した夫婦を見てみると、育児援助があった、「両立」している妻の出生児数は高いが、育児援助のなかった「両立」の妻の出生児数は他のライフコースよりも出生児数が低いことがわかる。共働き夫婦の子育ておよび追加出生には、夫妻の母親による育児援助が重要な要件となっていることが伺える。

表5 結婚年次別、出産前後の就業経歴および夫妻の母親からの育児援助別、平均出生子ども数
(結婚5年未満に第1子を出生した妻について)

出産前後の就業経歴	育児援助	結婚年				
		1979年以前	1980~84年	1985~89年	1990~94年	1995~97年
総数		2.38人	2.40	2.27	2.10	1.84
	あり	2.40	2.41	2.32	2.07	1.87
	なし	2.36	2.39	2.23	2.12	1.81
両立(育休利用)		3.00	2.46	2.27	2.16	1.74
	あり	2.86	2.57	2.33	2.23	1.79
	なし	3.20	2.33	2.17	1.97	1.65
両立(育休なし)		2.40	2.41	2.38	2.14	1.77
	あり	2.33	2.42	2.42	2.18	1.79
	なし	2.54	2.39	2.34	2.05	1.75
出産退職		2.40	2.39	2.24	2.07	1.88
	あり	2.56	2.37	2.26	1.99	1.92
	なし	2.32	2.41	2.22	2.13	1.82
妊娠前から無職		2.32	2.37	2.24	2.09	1.83
	あり	2.33	2.40	2.28	2.03	1.87
	なし	2.32	2.35	2.21	2.14	1.81
その他・不詳		2.45	2.48	2.23	2.10	1.91
	あり	2.44	2.40	2.30	1.93	1.85
	なし	2.42	2.62	2.17	2.24	2.08
標本数		782	1,066	1,134	1,102	563

注：結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第1子を出生した初婚どうし夫婦について。斜体は標本数20未満を示す。

図3 結婚年次別、出産前後の就業経歴別および
 夫妻の母親による育児援助の有無別、平均出生子ども数



注：結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第1子を出生した初婚どうし夫婦について。標本数10以上のカテゴリのみ表示。

6. 妻の就業と意欲

表6には、結婚後の従業上の地位別、現在の従業上の地位別に理想子ども数および予定子ども数の平均値をしめた。理想子ども数については、自営・家族従業者で高い傾向があり、パートや派遣労働の場合、低い傾向がある。予定子ども数は、理想子ども数ほど、就業による格差は見られないが、自営・家族従業者で高く、パートや派遣労働の場合、低い傾向がある。

図4には、出産前後の就業経歴別に、理想子ども数、予定子ども数、出生子ども数を結婚年別にしめた。集計対象は、1子以上を産んだ夫婦である。出生子ども数にはついては、出産前後の就業経歴によって、ほとんど違いはみられないが、理想子ども数および予定子ども数については、両立型で高い傾向にある。

以上の結果から、出産前後の就業経歴によって出生子ども数そのものについては大きな違いが見られなかったが、出生意欲については育児休業を利用するなどして出産後も就業を続けたグループの方が、理想子ども数、予定子ども数ともに高い傾向があることがわかった。したがって、理想子ども数と予定子ども数との差、予定子ども数と出生子ども数の差という観点から、出産前後の就業経歴別に比較すると、いずれの場合も、育児休業を利用して就業を継続したグループで最も差が大きいことがわかる。「欲しい子ども数を持つことができない」といった理想と現実のギャップは、近年増加傾向にある育児休業を利用しての就業継続グループで最も強く意識されている可能性が高いことを示す一方で、このグループをとりまく育児環境が今後改善されれば、出生力の底上げに結びつく可能性を示