

き出されている。[小島宏, 1996]は Tapions⁴²の説を引用し、①逆効果、②代替効果などの理由を挙げている。①は夫婦に出生力決定における経済的要素の重要性を認識させることと所得分配を悪化させることがあり、出生抑制効果をもつ可能性があるということの意味している⁴³。②は家族給付が一時所得ではなく定期所得として認識されてしまうようになると、予定された養育費の一部となってしまう出生促進効果を持たなくなるという。このような指摘はもつともではあるが、子育て費用に対する支援を明示的におこなうことは、社会全体で子育てを支援するという認識を生み、子育てに対する安心感を与えるという効果を生む。この意味で、家族給付（児童手当）の拡充は税額控除等による軽減措置よりも効果的であるかもしれない。

いずれにせよ、子育て費用に対する支援は、単に少子化対策として単発的におこなわれるのではなく、その制度設計には、労働政策やその他の社会保障制度を全般的に見渡した中で、お互いに連携を取り合いながら構築されるべきであろう。その上で、税額控除への移行、あるいは現行体制による給付の充実、児童手当もしくは家族給付への全面移行といった選択をおこなっていくことが望ましいだろう。

4. おわりに

少子化対策として出産・育児に関する軽減を考えた場合、出産・育児にともなって発生する機会費用と、教育費など子育てに必要な直接費用の両方を対象とする必要がある。本報告では、前者についてはファミフレ施策に関する研究を整理し、今後の研究の方向性を探るとともに有効な少子化対策としての可能性を検討した。その結果、柔軟な労働時間管理の重要性が浮かび上がった。しかし、この分野に関する研究は乏しく、政策として掲げられたとしても企業への説得性に欠けてしまう。同様に政策を説得的に説明する研究成果の不足、企業の姿勢といったものを原因として政策と施策が分断されてきたことが大きな問題であったことを指摘した。今後、少子化対策としてファミフレ施策が効果を持つためには、政策と施策のリンクを密にすることが重要になる。

一方で、ファミフレ施策を支える企業に対しての財政的な支援も考慮する必要があるだろう。個人に対しては、子育てを支援するような租税制度の見直しを検討しなければならない。現行の扶養控除から児童に重点をおいた税額控除への移行、児童手当の拡充などである。より明示的に育児支援、少子化対策の意味合いを持たせるのであれば、児童手当の拡充が望ましいだろう。その際には、子供は社会全体で育てるものという意識を国民全体が持つためにも、所得制限をもうけない形で幅広い所得層が利用できるものにする、また児童手当に限定せず広く住宅コストの軽減なども含めた家族給付を検討すべきである。

⁴² Tapions, G., (1966) "Eléments de démographie. Analyses, déterminants socio-économiques et histoire des populations", Armand Colin.

⁴³ このようなマイナス効果は家族給付に限らず、社会全体で子育てコストを過大に評価し議論を集中させることによって発生する可能性があるかもしれない。

このような所得制限がない形での家族給付の支給や、あるいは子育てに関する税額控除の充実、仕事と子育ての両立を望む家族に対し保育等の外部サービスの購入を可能にすることから、ファミフレ施策とも連動した両立支援策ともなる。

したがって、これらはそれぞれを単体の政策として導入したのではさらに効果の薄いものとなるだろう。ファミフレ施策を考えるにあたっては政策とのリンクだけではなく、租税制度なども含めた、それを支えうる制度全般とのリンクを考えなければならない。つまり、社会・経済情勢、雇用や gender equity などを含めた広い意味での環境を総合的に把握し、効果的な政策の組み合わせとはどのようなものなのか、慎重に判断する必要がある。国として最優先される課題を少子化に歯止めをかけることとするならば、それに向けて中期的な視野で系統立てた政策を展開しなければならないだろう。

<参考文献>

第2項

- [池本美香, 2005] 「職業生活と育児の両立 - 育児支援策の展開と課題」『ジュリスト No.1282』。
- [金井篤子, 2002] 「キャリア・ストレスとワーク・ライフバランス」『日本労働研究雑誌』 No.503。
- [川口章, 2002] 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』 No.503。
- [財団法人 21 世紀職業財団, 2001] 『女性の就業構造に係る調査研究会報告』。
- [坂爪洋美, 2002] 「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』 No.503。
- [佐藤博樹, 2001] 「日本における「ファミリー・フレンドリー」施策の現状と課題」『季刊 家計経済研究』第 50 号。
- [佐藤博樹, 2003] 「生産現場の人事管理」『生産・技術システム』藤本隆宏編著 八千代出版 第 5 章。
- [佐藤・武石, 2004] 『男性の育児休業 - 社員のニーズ、会社のメリット』佐藤博樹・武石美恵子 中公新書。
- [前田正子, 2002] 「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』 No.503。
- [前田信彦, 2000] 「子育てと調和する働き方と政策ニーズ - 労働時間のリストラクチュアリングに向けて -」『季刊・社会保障研究』 Vol.36, No.3。
- [労働省女性局, 1999] 『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして - 「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書 -』。
- [脇坂明, 2002] 「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』

No.503.

- [Batt and Valcour] Rosemary Batt and P.Monique Valcour “Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover”, *Industrial Relations*, Vol.22-2 2003.4.
- [Osterman, 1995] Paul Osterman “Work/Family Programs and the Employment Relationship”, *Administrative Science Quarterly*.
- [Smith-Blum, 2000] Perry-Smith, Jill E. and Terry C. Blum “Work-Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance”, *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6.

第3項

- [阿藤誠, 1997] 「人口問題と社会保障—少子化と家族政策の役割」『季刊年金と雇用』, Vol.16, No.3.
- [アントニオ・ゴリーニ, 2003] 「欧州の一部の先進国における少子化とその対策」『海外社会保障研究』, Summer, No.143.
- [金澤史男, 2002] 「税財政システムからみた少子化対策」『少子社会の子育て支援』国立社会保障・人口問題研究所編 第5章。
- [上村政彦, 1999] 「家族給付制度」『先進諸国の社会保障6 フランス』藤井良治・塩野谷祐一編 東大出版会 第8章。
- [ゲルダ・ネイヤー, 2003] 「西欧諸国における家族政策と低出生率」『海外社会保障研究』, Summer, No.143.
- [小島宏, 1994] 「先進諸国における出生率の変動要因と政策の影響」『現代家族と社会保障』社会保障研究所編 東京大学出版会 第6章。
- [小島宏, 1996] 「フランスの出生・家族政策とその効果」『先進諸国の人口問題』阿藤誠編 東京大学出版会 第5章。
- [人口問題審議会, 1999] 「少子化に関連する諸外国の取り組みについて」
- [総務省, 2004] 「少子化対策に関する政策評価—新エンゼルプランを対象として—」。
- [橋本恭之, 2001] 「イギリスの財政改革」『国際税制研究』, No.10.
- [福田亘孝, 2003] 「子育て支援政策の国際比較:日本とヨーロッパ」『人口問題研究』, Vol.59, No.1.
- [ヴィンフリート・シュメール, 2003] 「家族、社会保障および社会保険—ケーススタディとしてのドイツにおける概評と現在の論議—」『海外社会保障研究』, Summer, No.143.
- [宮島洋, 1994] 「出生率の低下と公共政策」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東大出版会, 第11章。
- [矢野秀利, 1999] 「財政制度と社会保障財政」『先進諸国の社会保障6 フランス』藤井良治・塩野谷祐一編 東大出版会 第3章。

- [山田昌弘, 2005] 「少子化の現状と政策課題」『ジュリスト』No.1282。
- [山田美枝子, 1998] 「家族の多様化とフランス個人所得税一家族除数制度を中心として」『家族と税制』人見康子・木村弘之亮編弘文堂 第5章。
- [Blau, David M. and Robins, Philip K. , 1989] “Fertility, Employment, and Child-Care Costs,” *Demography*, Vol.26, No.2.
- [Whittington, Leslie A. , 1992]“Taxes and the Family: The Impact of the Tax Exemption for Dependents on Marital Fertility,” *Demography*, Vol.29, No.2.

捕論 2：晩婚化・非婚化と女性の経済的地位

－パート・フルタイム賃金格差と結婚のタイミング－

四方 理人

1 はじめに

表1からわかるように近年における出生率の低下のほとんどが、有配偶率の変化、すなわち晩婚化と非婚化によって引き起こされている。1980年以降は、有配偶者の出生率はやや上昇しているが、有配偶率が下がることで合計特殊出生率は低下している。結婚のタイミングに関する理論的・実証的説明は、少子化対策としても、有意義なものであると考えられる。本稿では、女性の結婚のタイミングと女性の経済的地位についての考察を行う。女性の経済的地位以外にも、結婚のタイミングに影響を与える要因として、結婚や恋愛に対する意識の変化や家族関係の変化や若年男性の経済的地位の変化などが考えられる。しかし、意識の変化の背景には女性の経済的地位の変化があると考えられる。また、男性の経済的地位は女性の経済的地位との比較により理解されるであろう。

表1 合計特殊出生率の要素分析：1960～2000年

		1960～70年	1970～80年	1980～90年	1990～95年	1995～2000年
合計特殊出生率	期首	2.00	2.13	1.75	1.54	1.42
	期末	2.13	1.75	1.54	1.42	1.36
有配偶出生率の変化による影響		0.08	-0.15	0.17	0.05	0.10
有配偶率の変化による影響		0.05	-0.24	-0.38	-0.17	-0.16
変化量		0.13	-0.39	-0.20	-0.12	-0.06

国立社会保障・人口問題研究所の算出による。年齢各歳別データに基づく。

国立社会保障人口問題研究所のホームページの資料より作成

この数十年の間の女性教育水準や賃金などの経済的地位の上昇は著しく、それにより晩婚化・非婚化が起こっていると考えられてきた。結婚のタイミングについての先行研究においても、女性の経済的地位の影響についての分析が主に行われてきた。その理論的背景には、ベッカーらによる経済理論が多く用いられている。ベッカーによると、パートナー間で一方の市場賃金が高くなる場合、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。男性の市場賃金が高くなる場合が多く、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 (Becker1981)¹。図1からわかるように、日本

¹ その他の結婚に関する経済理論として、日本の多くの女性は結婚前には親と同居しており、単身未婚者が結婚する過程を理論化したベッカーの理論ではなく、「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。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。『賃金構造基本統計調

における一般労働者の男女間賃金格差は年々縮小している。この時期、妻の平均初婚年齢は1986年の25.6歳から、2001年の27.2歳へと上昇している²。また、25～29歳階級の女性の未婚率は1985年の30.6%から2000年の54%へと上昇しており³、未婚化も進んでいる。女性の市場賃金の上昇による男女間賃金格差の縮小により、晩婚化・未婚化が進んだと考えられる。

しかし、晩婚化・未婚化することで、女性の勤続年数が伸びそれにより女性の平均賃金が高くなり、男女間賃金格差が縮小するという逆の因果関係も考えられる。そして、ベッカーの議論のように女性の市場賃金が高くなることで結婚が起きにくくなっていると考えれば、賃金が高い女性ほど結婚をしなくなると考えられるが、マイクロデータを使った先行研究によると、必ずしも高賃金の女性ほど結婚が遅れるとは限らないことがわかる。滋野・大日(1996)は、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』の個票データを用いて、前年度の年収を二次関数として、結婚確率の分析を行った。その結果、「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、職業による賃金に開きがあることから、高賃金の職種ほど結婚が起こりにくいと考えられるが、職種と結婚の確率の関係においてもそのような関係は明確ではない。ホワイトカラーと比較して、経済的地位の高いと考えられる専門職は有意に結婚のタイミングが遅れる(Raymo 2003)。しかし、ホワイトカラーを事務職と販売職に分けた変数により分析を行った研究では、事務職より販売職のほうが結婚確率が有意に高くなるが、事務職と専門職の間では、結婚確率に有意な差がなかった(四方 2004)。また、職種が結婚のタイミングに有意な影響を与えていない研究もある(Tsuya 1995, 滋野・大日 1996)。雇用が正規雇用か非正規雇用かについては、女性であっても経済的地位の低い非正規雇用である場合結婚が遅れる傾向がある(永瀬 2002)。結婚と女性の市場賃金の関係は少なくとも単純な線形関係にあるのではないと考えられる。

結婚のタイミングと経済的地位の関係についての先行研究においては、基本

査』によると1980年には、20代の女性にとって潜在的な配偶者にあたる25～29歳の男性の賃金は、親の世代にあたる50～54歳の男性の賃金の68%であったが、1991年には63%、2001年には62%と総体的に低くなっており、世代間賃金格差は拡大している。これは、年功賃金のカーブがフラット化しているという日本の雇用慣行が揺らいでいるという議論と矛盾する結果となっている。日本の雇用慣行が揺らいでいると主張する論者は、大卒ホワイトカラーの賃金カーブがフラット化しているというデータを用いている(八代 1997)。しかし、同時に高齢者の高学歴化が進んでいるために、学歴計でみると賃金カーブはフラット化しておらず、逆に世代間格差が拡大しているのである。よって、マクロの時系列データからは、親の経済力による晩婚化・非婚化の説明と整合的な結果が得られる。

しかし、親の経済力に頼るためには親と同居していることが前提となるが、ミクロの分析では、結婚前に親と同居している者は、離家している者と比較して、有意に結婚確率が高くなる(Raymo 2003)。よって、親の経済力を強調する議論も晩婚化・非婚化を説明する議論として不十分と考えられる。

² 厚生労働省統計情報部『人口動態統計』による。

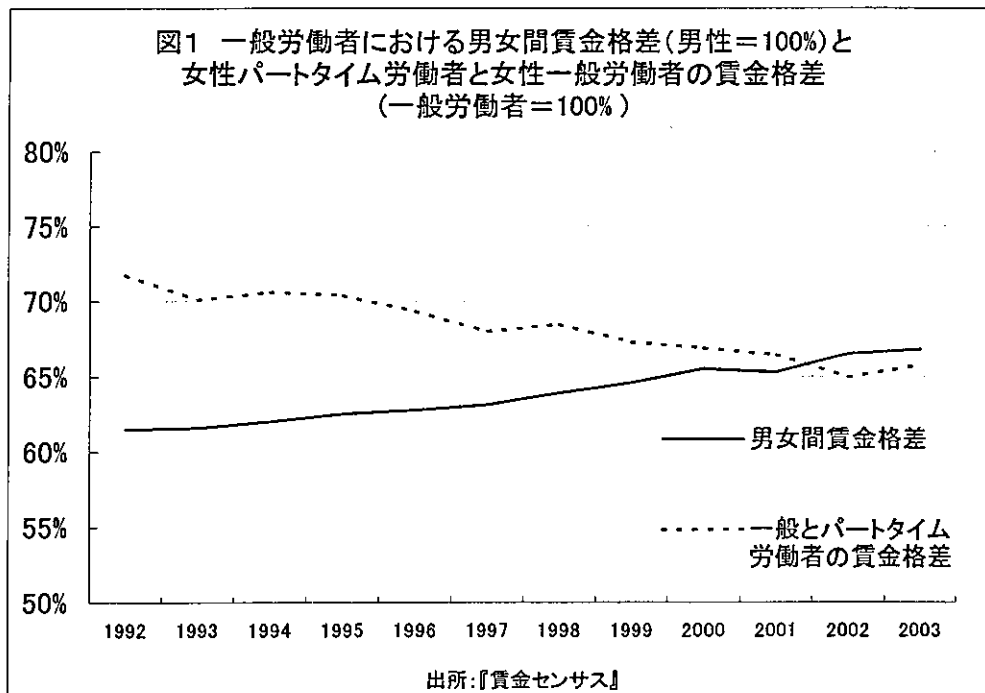
³ 総務庁統計局『国勢調査』による。

的に静学モデルが用いられており、女性の市場賃金について個人間の賃金差は考慮に入れられるが、同一個人のライフステージにおける賃金差は考慮されていない。しかし、日本における労働市場の典型的な特徴は、男性には年功賃金と長期勤続の雇用慣行が適用され、女性は結婚や出産で退職し、そのまま専業主婦になるか、育児終了後にパートタイムの職に就くというものであると言われている。彼女たちは、同一の個人（同じ人的資本）であつてもどのようなライフコースをとるのか、またライフコースの段階によって大きく受け取る賃金が異なると考えられる。

図1からわかるように、一般労働者の男女間賃金格差は縮小したが、多くの有配偶女性の働き方であるパートタイム労働者と一般労働者の賃金格差は拡大する傾向にある。そして、パートタイム労働者を含めた男女間賃金格差は縮小していないという指摘もある(樋口 2001)。

本稿では、正社員の男女間賃金格差は縮小したが、パートと正社員の賃金格差が縮小せずに大きいままであることが、晩婚化や未婚化の要因であると考えられる。パートタイム労働は日本の有配偶女性にとって主要な就業形態であり、その比率も年々高まっている。しかし、パートタイム・フルタイム賃金格差は非常に大きく、結婚・出産後正社員を止めてパートタイム労働で働く場合、経済的損失が大きいと考えられる。そこから、パートタイム・フルタイム賃金格差が結婚のタイミングに影響をあたえるのではないかと考えられる。

本稿の構成であるが、2節では、女性が結婚・出産で離職した場合、多くがパートタイム労働に就くが、パートタイム労働と一般労働者の賃金格差は非常に大きいことを示す。3節では、経済理論では結婚の分析と出産の分析が個別に扱われるが、結婚をライフコースの選択と捉え、結婚はその後の生活を考慮に入れて行われる選択であり、パート・正社員賃金格差が大きい場合、結婚による経済的損失が大きいのではないかという議論を行い、仮説を立てる。4節では、分析方法とデータの説明を行う。5節で結婚と出産の分析を行い、パート・正社員賃金格差は、出産ではなく結婚に影響を与えることを示す。そして6節でまとめと少子化対策のついて考える。



2 日本における女性の就業の特徴とパート⁴・正社員の賃金格差

日本における結婚・出産時の就業継続の困難さや家事・育児と雇用就業の両立の困難さは知られており、多くの女性が結婚・出産時に仕事をやめる。『第12回出生動向調査』によると、結婚年が1980年から84年の女性の場合、40.2%が結婚後無業となっており、結婚年が2000年以降の女性においても32.5%が結婚後無業となっている。そして、第一子が一歳の時の就業状態は、1980年から84年の間に結婚した女性の69.0%が無業であったが、1995年から97年の間に結婚した女性の72.1%が無業となり、無業となる者が増加している(岩澤2003)。育児休業制度などの整備が進んでいる現在においても、多くの女性が結婚・出産により離職し無業化している。

図2は核家族世帯における末子年齢別有配偶女性の就業状態である。まず、末子が乳幼児の場合、無業者が非常に多いことがわかる。正社員となる者の割

⁴ パートもしくはパートタイム労働者と呼ばれる就業者には、政府官庁が発表している統計資料だけで以下の3通りの定義が存在する。

- (1) 「一日、あるいは一週間における労働時間が他の一般労働者よりも短い常用雇用者」
…『賃金構造基本統計調査(賃金センサス)』『雇用動向調査』(厚生労働省)
- (2) 「企業でパートタイマーまたはパートタイマー類似の名称で呼ばれている者」
…『就業構造基本統計調査』『労働力調査特別調査』(総務庁統計局)
- (3) 「週35時間未満の雇用者」…『労働力調査』(総務庁統計局)

以下では、「パートタイム労働者」を(1)の意味で、「パート」を(2)の意味で用いるとする。

合は末子年齢が上がるにつれ上昇するが、10%から20%の間で推移しており末子の年齢による変化は小さい。パート・アルバイトの割合は、末子が3歳未満の時に10%以下で、正社員の割合より低いが、末子年齢が3～5歳で正社員より割合が多くなる。その後、末子年齢が上がるにつれパート・アルバイトの和居合いは上昇していき、末子が手のかからなくなる中高生になる時には、30%代後半の割合となり、無業者より多くなる。そして、末子年齢が高くなると、パート・アルバイトとなる者が増えていくことがわかる。

図3は親と同居している世帯における末子の年齢別有配偶女性の就業状態である。親と同居している有配偶女性は、正社員となっている者が核家族世帯の有配偶女性よりどの末子年齢の場合においても10%ほど高くなり、無業となる者が核家族世帯の有配偶女性より10%ほど低くなっている。そして、パート・アルバイトの割合は核家族世帯と比較して、末子が乳幼児期の時にやや高く、中高生の時に10%ほど低くなっている。これは、親と同居している世帯において、家族従業者となっている者が多いためであると考えられる⁵。

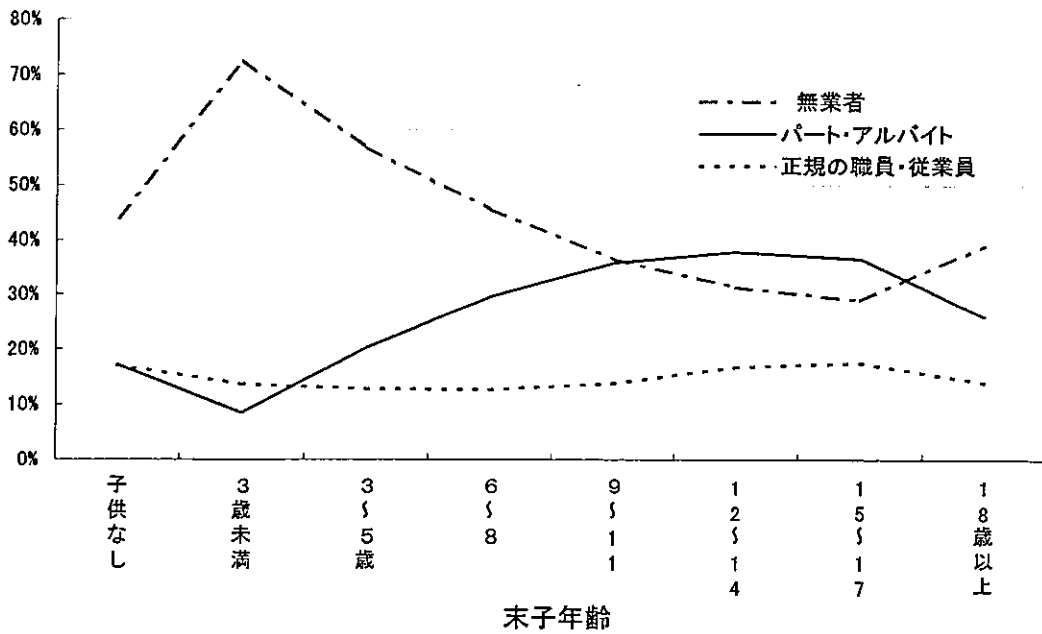
核家族世帯においても親と同居している世帯においても、末子年齢が高くなったとしても、正社員の割合はさほど上昇しないが、パート・アルバイトの比率は大きく上昇する。親と同居した場合、結婚・出産時に正社員の就業を継続できる確率が高くなるが、親との同居していたとしても結婚・出産・育児などで就業を中断した場合、再就職ではパートなどの職に就く確率が高くなるということが考えられる。

以上の、末子年齢や親との同居と有配偶女性の就業状況の関係は、クロスセクションの個票データを用いた、多項ロジット分析などの手法を用いた先行研究と一致する⁶（高山・有田1992、大沢真知子1993、永瀬1994、永瀬1997、小島1995、富田・脇坂1999など）。富田・脇坂(1999)によると、親との同居は結婚あるいは出産後も働き続けることには影響を与えるが、結婚・出産で退職した女性が再就職するかどうかには親との同居は影響を与えていないことがわかる。親と同居することによる家事・育児の負担の軽減によっては、再就職時に正社員となりやすくなるのではないと考えられる。

⁵ 家族従業者の比率は、末子が12歳から17歳の核家族世帯の有配偶女性で4%から5%であり、親と同居している世帯で10%から11%である（『就業構造基本統計調査』）。

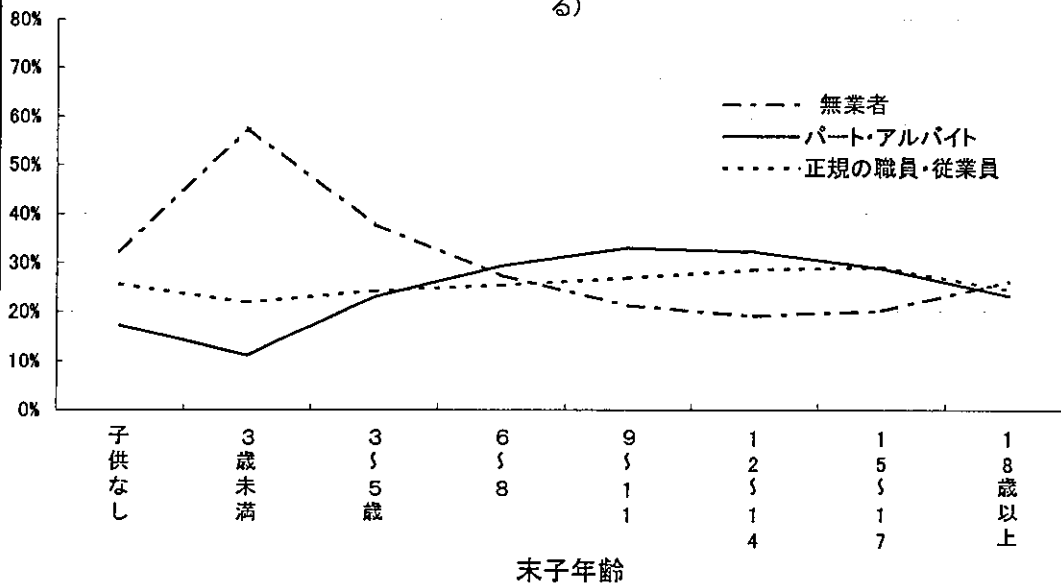
⁶ 大沢真知子[1993]は本人の年齢階層ごとに「正規雇用」「非正規雇用」「無業」を被説明変数とするロジット分析を行っている。そして末子年齢が6歳以下であるとする子供の影響はどの年齢階層においても「正規雇用」と「非正規雇用」の間に差がないとしている。また小島[1995]は、未就学児の末子年齢を1歳未満と1～5歳に分けた分析を行っており、その結果末子年齢の変数は「パート」と「フルタイム」の就業形態間に有意な影響を与えておらず、また表の係数で見ると1歳未満の子供の影響はフルタイムよりパートのほうが非就業に対する就業確率が小さくなっている。すなわち、子供が一歳未満である場合パートはフルタイムより選択されないのではないかと考えられる結果となっている。

図2 核家族世帯における末子年齢による有配偶女性の就業状況(夫は有業者に限る)



出所:『平成14年就業構造基本調査』より作成

図3 親同居世帯における末子年齢による有配偶女性の就業状況(夫は有業者に限る)



出所:『平成14年就業構造基本調査』より作成

有配偶女性は、育児期の終了後の再就職において、パートタイム労働などの非正規雇用に就くことが多い。だが、結婚・出産による離職を経験した者にとって主な働き方であると考えられるパートタイム労働者の賃金は、一般労働者の賃金と比較してかなり低いものであることも知られている。

パートタイム労働者と一般労働者（主に正社員）の賃金を比較する場合、どのように賃金を比較するののかによって格差の値も大きく異なる。賃金は主に年収・月給・時給の三つで測ることができる。パートタイム労働者の多くは時給制であり、主に月給制である一般労働者とは労働時間が異なるので、ここでは、一般労働者の給与を時間あたりに換算し賃金率を求めて、パートタイム労働者の時給と比較を試みることにする⁷。

『賃金センサス』を用いてパートタイム労働者と一般労働者の賃金率を比較する場合、主に三つの項目から比較可能である。

(1) 一般労働者の賃金率を「所定内給与額」を「所定内実労働時間」で除した値として、パートタイム労働者の「1時間あたりの所定内給与額」と比較。

(2) 一般労働者の残業手当などをふくんだ「決まって支給する現金給与額」を「所定内実労働時間」と「超過実労働時間」の和で除した値を賃金率とし、パートタイム労働者の「1時間あたりの所定内給与額」と比較。

(3) パートタイム労働者・一般労働者それぞれの「年間賞与その他特別給与額」を年間労働時間で除して、時間あたりの年間賞与を求めて、(2)のそれぞれの賃金率に足して比較する。

表2は、女性パートタイム労働者に対して、男性一般労働者・女性一般労働者・女性高卒一般労働者それぞれとの年齢階級別の賃金格差である。括弧内の数字は前述の比較する賃金率の項目を表す。

まず、パートタイム労働者と女性一般労働者との比較をおこなう。年齢計において、賞与を含まない(1)の定義では、女性パートタイム労働者の賃金率は女性一般労働者の賃金率の67%となっている。また残業などの所定外の労働時間と給与を含む賃金率の(2)では、67%とほぼ所定内の賃金率と同じ賃金率の格差となる。(3)の賞与を含んだ賃金率において一番格差がひらいており、パートタイム労働者の賃金率は一般労働者の56%となる。賞与を含まない賃金率より約10%格差が大きくなる。年齢階級別では年齢階層が高い階層において低い階層より賃金格差は大きくなる傾向にある。そして30代後半から40代後半の、女性パートタイム労働者の人数が一番多い年齢階級において最も賃金格差が大きくなり、最も賃金格差が開く35~39歳階級において、賞与を考慮に入れた場合のパートタイム労働者の賃金率は、一般労働者の賃金率の48%となり、半分以下の賃金率となる。

学歴の影響を考慮して、パートタイム労働者と高卒の女性一般労働者の賃金率としてみると、学歴計の一般労働者と比べた場合における格差よりどの賃金

⁷ 神代(2004)は、年収におけるパートタイム労働者と一般労働者の賃金格差について詳しく議論している。また、夫の扶養手当や社会保険の被扶養者の資格などによりパートが就業調整を行い年収を低く調整しているという指摘もある永瀬()、樋口(1996)。

率推計を用いても4%賃金率格差が小さくなるのみであり、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差は大きいままである。

男性一般労働者との比較では、非常に大きな格差となる。特に賞与を含んだ賃金率においては女性パートタイム労働者の賃金率は男性一般労働者の36%にすぎない。女性パートタイム労働者は男性一般労働者と比較してだいたい3分の1の賃金率となる。一般労働者においての男女間賃金格差も大きいことを前述したが、多くの有配偶女性が再就職で就く女性パートタイム労働者と男性一般労働者の間では非常に大きな賃金格差が存在することがわかる(40代後半の賞与を含んだ賃金率を比較すると女性パートタイム労働者の賃金率は男性一般労働者の30%以下である)。

以上、日本においては結婚・出産で就業を止めてしまう女性が多く、その後再就職する場合も、パートが多い。そして、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差は非常に大きい。このことは、結婚・出産による経済的損失であるといえる。一般的に育児期間において働くことができない機会費用を経済的損失と捉えられることが多いが、われわれは就業を中断することにより、潜在的な賃金が低下することの経済的損失を問題として捉えている。以下ではこのような、就業状況が結婚に与える影響の分析を行う。

表2 女性パートタイム労働者の賃金率集計方法別一般労働者との格差
(各年齢階級ごとの一般労働者の賃金率を1とした百分率表示)

	対女性一般労働者労働			対高卒女性一般労働者			対男性一般労働者労働		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
年齢計	67%	66%	56%	71%	70%	60%	44%	44%	36%
～17歳	88%	88%	85%	93%	93%	94%	87%	87%	84%
18～19	88%	87%	81%	88%	87%	81%	81%	79%	74%
20～24	81%	79%	68%	87%	85%	72%	75%	73%	64%
25～29	74%	72%	60%	80%	79%	66%	65%	63%	54%
30～34	64%	63%	51%	73%	71%	60%	51%	50%	42%
35～39	60%	58%	48%	68%	67%	56%	42%	42%	34%
40～44	61%	60%	49%	68%	67%	56%	38%	38%	31%
45～49	62%	61%	52%	65%	65%	55%	36%	36%	29%
50～54	64%	63%	54%	66%	65%	56%	35%	35%	29%
55～59	66%	65%	56%	66%	65%	57%	37%	37%	31%
60～64	76%	76%	67%	74%	73%	65%	50%	50%	44%
65歳～	74%	73%	65%	71%	71%	63%	56%	56%	50%

資料出所:『賃金センサス』より筆者が集計を行い作成(2000年)

3 ライフコースの選択としての結婚とパート・正社員賃金格差

日本においては、非嫡出子の割合が1～2%と非常に低く、結婚と出産の結びつきが強い。2002年に45～49歳の有配偶女性で子供がいない者は、4.1%とほとんどの夫婦が子供を出産している。結婚は出産を考えた上で選択されるのではないかと考えられる。その場合、結婚は今まで就いていた仕事を、止める可能性が高くなる選択となる。

このように結婚と出産の結びつきが強くなる背景には、日本においては結婚はするが子供を持たないというライフコースをとることを考えている者が、非常に少ないことがあげられる。表3は、1997年に行われた『第11回出生動向調査』の未婚女子に対する質問において、予定するライフコースを尋ねた質問の回答である。そのうち、「DINKS(結婚するが子供は持たず仕事を一生続ける)」と答えた未婚者は3%にすぎない。「非婚就業(結婚せず、就業を続ける)」と答えた者が9.3%いることを考えると、「DINKS」を予定する者は非常に少なく、結婚する場合は子供を持つことが予定されている。

そして、「両立」が15.5%であり、「再就職」が42.9%、「専業主婦」が17.7%となっており、結婚した場合多くが一旦離職することを考えている。未婚者の予定するライフコースにおいて「再就職」が最も多いことから、結婚する場合、結婚もしくは出産による離職、そして再就職まで考えて結婚の選択を行っているのではないかと考えられる。そして、結婚・出産を予定している者のうち、57%が「再就職」といゆライフコースをとることを予定している。

パートと正社員の賃金格差が大きい場合、結婚前にフルタイムの正社員で働いていた者が、ライフコースにおいて「再就職」を予定すると、賃金の損失が大きく、より高い所得の配偶者を求めるであろう。近年ほど若年層の経済状況は悪化しており、より高い配偶者を求めることは困難になると考えられる。

「専業主婦」を予定していたとしても、結婚後の配偶者の経済状況によっては、就業を行う必要が出てくるかもしれない、パートタイム労働の賃金が低い場合は、結婚をしてもともと就いていた職をやめるリスクは高まると考えられる。このように結婚後のライフコースを考えた上で結婚の選択を行うとすると、パートタイム労働と正社員の賃金格差が大きくなると、結婚の選択に対して負の影響を与えるのではないかと考えられる。

また、パートタイム労働に就く多くの有配偶女性は、家事や育児と両立を考え、居住地の近くの比較的狭い範囲で職を探すと考えられる。よって、パートタイム労働の賃金は、地域ごとの労働市場の需給関係で決定されるであろう。そのような理由から、一般労働者とパートタイム労働者の賃金決定には地域ごとに異なった要因があり、その賃金格差には地域差が生じると考えられる。

図4は、2000年における都道府県別の女性25-29歳階級の未婚率とフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差の散布図である。パートタイムとフルタイムの賃金格差が大きい地域ほど未婚率が高いことがわかる。最小自乗法で回帰分析を行うと、修正決定係数が0.43とかなり説明力が高い。

この関係は、経済的地位の高い未婚者が多く居住しているために、パートと正社員の賃金格差が大きくなるという逆の因果関係も考えられる。結婚前の個人の経済的地位を考慮にいたうえで、このフルタイム・パートタイム賃金格差が結婚のタイミングに与える影響を考察するため、イベント・ヒストリー分析の手法を用いて検証する。

また、本稿の仮説は、パート・正社員賃金格差が、結婚に影響を与えているという者であるが、多くの者が出産時に離職を行うため、パート・正社員賃金

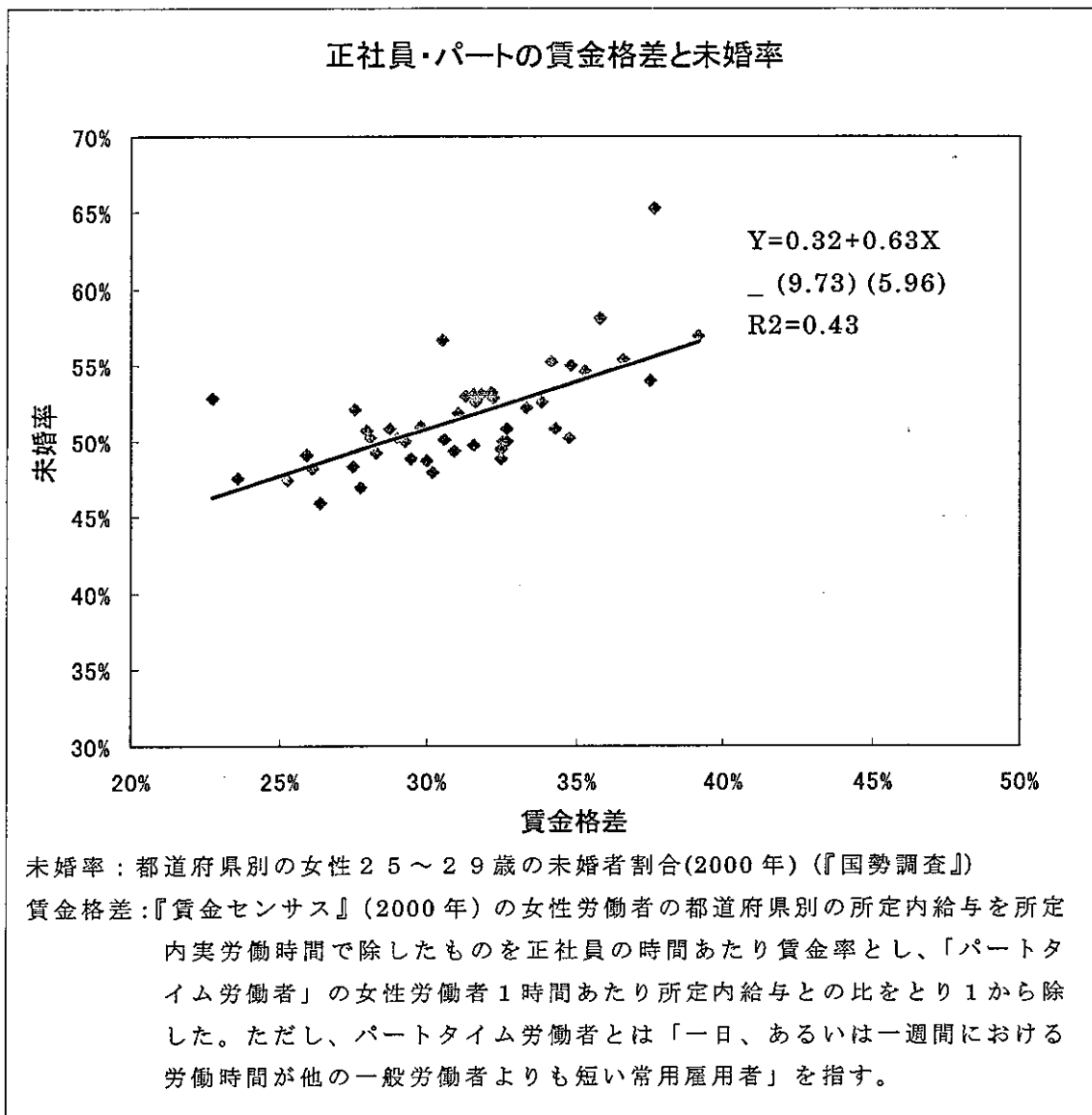
格差が出産に影響していることも考えられる。よって、結婚から第1子出生までの期間についての分析も行う。

表3 独身者の予定とするライフコース
予定するライフコース

	①	②	③	④	⑤	⑥	
	両立	非婚就業継続	DINKS	再就職	専業主婦	不詳・その他	全体
%	15.5	9.3	3.0	42.9	17.7	11.6	100.0

①両立:結婚し子供を持つが、仕事も一生続ける、②非婚就業継続:結婚せず、仕事を一生続ける、③DINKS:結婚するが子供は持たず、仕事を一生続ける、④再就職:結婚し子供を持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ、⑤専業主婦:結婚し子供をもち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない、⑥その他

出所:国立社会保障・人口問題研究所編(1998b)より作成



4 データと分析手法

本研究では、家計経済研究所による『消費生活に関するパネル調査』を使用する⁸。このデータは、93年以降毎年同一個人を追跡調査しているパネルデータである。結婚についての分析を行うには、既婚者については結婚する前の情報が必要となる。パネルデータの特性から、第一回目の調査からで未婚者であった者については、結婚前の情報を知ることができる。また、『消費生活に関するパネル調査』は、過去の就業歴や過去の住居歴などの質問項目があり、既婚者については、その回顧な質問を用いて初婚がおこるタイミングの分析を行うことができる。共変数としては、93年に実施されたパネル1における質問項目である初職の就業形態、職種、15歳時の居住地におけるフルタイム・パートタイム格差、学歴などの変数を用いる。『消費生活に関するパネル調査』では過去のすべての職歴を聞いているわけではないので、職歴は初職に統一した。職業経験のない者や初職が雇用労働でない者はサンプルから落とした。また、できれば初職に就いた時点での居住地を用いた分析をおこないたいが、住居歴も15歳時の住居地しか公開されておらず、それを用いた⁹。このことは、本稿における分析の一つの制約である。被説明変数の結婚年齢は、既婚者は94年調査のパネル2で尋ねられている初婚年齢を用いる。パネル1で未婚の者は、93年から94年のうちに結婚した場合その年齢を用いる。

また、本稿では有配偶者が結婚した時点から第1子出生までの期間を対象とする分析も行う。この分析では、93年のパネル1の時点で有配偶者、未婚者を問わず、第1子の出生を経験していない者をサンプルとした。共変数は、パネル1の時点での就業形態、職種、を用いた。また、初婚の分析と同様に15歳時の居住地におけるフルタイム・パートタイム賃金格差格差、学歴の変数で分析を行う。

表3は基本統計量である。「フルタイム・パートタイム格差」は1989年の『賃金センサス』より都道府県別の一般労働者とパートタイム労働者の時間あたり賃金から計算した。

⁸ (財)家計経済研究所が実施から「消費生活に関するパネル調査」の個票データの使用を許可された。記して感謝する。

⁹ 一年以上パネルデータの使用を行い論文を作成した場合に特別に居住歴のデータが公開される。今後、居住歴のデータの使用が許可された場合、初職についた時点や結婚した時点でのパートタイム・フルタイム賃金格差による、結婚・出産のタイミングに与える影響の分析が可能となる。

表3 基本統計量

	初婚の分析				第1子出産の分析			
	Obs	Mean	Min	Max	Obs	Mean	Min	Max
無業	-	-	-	-	340	0.24	0	1
正社員	1386	0.90	0	1	340	0.58	0	1
非正社員	1386	0.10	0	1	340	0.18	0	1
無業	-	-	-	-	340	0.24	0	1
事務職	1386	0.49	0	1	340	0.40	0	1
専門職	1386	0.19	0	1	340	0.16	0	1
サービス職・販売職	1386	0.10	0	1	340	0.06	0	1
製造の職業・技術職	1386	0.22	0	1	340	0.14	0	1
高校・中学	1386	0.47	0	1	340	0.37	0	1
専門学校	1386	0.19	0	1	340	0.21	0	1
短大・高専	1386	0.22	0	1	340	0.22	0	1
大学	1386	0.12	0	1	340	0.20	0	1
フルタイム・パートタイム賃金比	1386	0.34	0.247	0.397	340	0.34	0.247	0.397
結婚年齢	-	-	-	-	340	27.65	20	37

分析手法は、比例ハザード分析を行う。比例ハザード分析とは、イベント・ヒストリー分析の1つであり、ここでは初婚や第1子出生というライフ・イベントが起こる確率の分析を行う。初婚年齢に関する比例ハザード分析とは、各年齢においてその年齢の1歳前まで未婚者であった者がその年齢で結婚する確率(初婚ハザード率¹⁰)に対して各要因の影響の分析である。初婚年齢は結婚するまで確定せず、初婚年齢を分析の対象として初婚を経験した者だけ分析を行うと、サンプルに偏りが生じる(サンプル・セレクションバイアス)。イベント・ヒストリー分析の手法では、各時点においてイベントを経験していない者がイベントを経験するかどうかの分析であるので、イベントを経験していないサンプルも分析に取り入れることができる。晩婚化・非婚化についての分析を結婚したサンプルのみで分析を行うとすると、若い世代においては結婚を経験していない者が多く、結婚年齢が低い偏ったサンプルのみを分析対象として扱うことになってしまう(晩婚・非婚の可能性のある者がサンプルから落ちる)。比例ハザード分析のようなイベント・ヒストリー分析ではこのような、未婚者も分析対象とするのでこのような偏りは生じない。

また、比例ハザード分析では、ハザード率に対して説明要因が与える影響が一定であると仮定される。この場合、どの年齢においてもそれぞれの要因の影響は同じであると仮定することになる。

以下では、初婚に関する比例ハザード分析と第1子出生タイミングに関する比例ハザード分析を行うが、後者の分析にはいくつか制約があると考えられる。出産のタイミングの分析は一般的に月単位で行われるが、データの都合上年単位の分析になっていることが問題である。結婚時点から第1子出生の期間を年

¹⁰正確には、変数の影響を一定とした時間の経過のみによって発生するハザード率(ベースライン・ハザード)とハザード率との比である。詳しくは、津谷(2002)、山口(2001-02)を参照のこと。

単位で測っており、結婚が起こった調査時点間に出産も起こっている0年と結婚が起こった調査時点の次の調査時点で出産が観察された1年に集中してしまっている。0年であると期間がなくなるので、0年の場合0.5年と置き変えて分析を行った。

仮説としては、パート・正社員賃金格差が大きくなると結婚が遅れるというものである。すなわち、初婚確率に対してパート・正社員賃金格差が正の影響を与えるというものとなる。本稿の仮説では第1子出産確率に対しては、どのような結果になるかわからない。パート・正社員賃金格差が、初婚確率に対して影響を与えるが、第1子出産確率に影響を与えないとした場合、結婚が出産を含めたライフコースの選択として考えられている、という本稿の主張を確かめる結果となると考えられる。

5 分析結果

表4は、初婚に関する比例ハザード分析の分析結果である。モデル1は基本のモデルでありコントロール変数となる。表の数値は係数ではなく、ハザード比であり、レファレンスカテゴリーと比較して何倍ハザード率が高くなるかを表している。例えば、学歴変数の「大卒」の数値は0.49となっているが、これはレファレンスカテゴリーの「高校・中学卒」と比較して、0.49倍のハザード率であり、各年齢における結婚確率が約2分の1であるといえる。よって、「大卒」は「高校・中学卒」より、晩婚化・非婚化しているといえる。モデル1からは、学歴が高くなるほどハザード比が小さくなり、結婚が遅れていると言える。しかし、就業形態や職種などの変数は、初婚確率に対して有意な影響を与えていないことがわかる。

モデル2はモデル1にフルタイム・パートタイム賃金格差を説明変数として加えたものである。フルタイム・パートタイム賃金格差は1%の有意水準で初婚確率に影響を与えていることがわかる。よって、フルタイム・パートタイム賃金格差が大きくなるほど、結婚のタイミングが遅れるということがわかる。

そして、モデル3は、モデル2にフルタイム・パートタイム賃金格差と初職が非正社員ダミー変数の交叉項を加えたものである。非正社員ダミー、交叉項ともに有意な値ではないが、非正社員のハザード比が0.36と小さく、交叉項のハザード比が20.98と大きくなっている。職場結婚などにおける結婚市場の分断などが理由ではないかと考えられるが、先行研究においても非正社員フリーターの結婚確率は低くなる傾向にある(永瀬 2002、酒井・樋口 2005)。交叉項の結果は、非正社員の場合正社員・パートの賃金格差が大きいほど結婚が早くなるという結果である。これは逆にいうと、正社員の場合、パート・正社員賃金格差が大きくなると結婚しにくくなるという解釈ができる。しかし、有意な結果ではないので参考にとどまる。

また、モデル2は尤度比検定の結果、モデル1の説明力を1%水準で有意に上げている。パート・正社員賃金格差は晩婚化・非婚化を説明する要因として

一定の影響を与えていると考えられる。

表5は、結婚時点から第1子出生までの期間に関する比例ハザード分析である。結婚年齢が有意にハザード比を上げている。結婚が高齢になるほど、結婚した時点から第1子出生までの期間は短くなることわかる。しかし、その他の変数は、有意な影響を与えていない。専門職ダミーは、多重共線性により、落ちてしまった。ただ、学歴が高くなるほど、ハザード比が小さくなる傾向にあり、離職コストが高くなるほど、出産を控えているかもしれない。

初婚の分析では、0.1%水準で有意な影響を与えていたパート・正社員賃金格差は、第1子出生の分析では有意な影響を与えていなかった。ここから、結婚の選択は、出産や再就職などを考慮に入れた上で行われる、ライフコースの選択として行われているのではないだろうかと考えられる。

表4 初婚年齢に関する比例ハザード分析

	モデル1		モデル2		モデル3	
	ハザード比	z値	ハザード比	z値	ハザード比	z値
正社員(レファレンス)	1.00	-	1.00	-	1.00	-
非正社員	1.00	0.02	0.99	-0.06	0.36	-1.25
事務職(レファレンス)	1.00	-	1.00	-	1.00	-
専門職	1.14	1.43	1.10	1.09	1.10	1.02
サービス職・販売職	1.04	0.38	1.00	0.05	1.02	0.15
製造の職業・技術職	1.10	1.25	1.09	1.15	1.09	1.08
高校・中学(レファレンス)	1.00	-	1.00	-	1.00	-
専門学校	0.70 ***	-4.11	0.71 ***	-3.89	0.72 ***	-3.79
短大・高専	0.66 ***	-5.06	0.68 ***	-4.61	0.68 ***	-4.63
大学	0.49 ***	-6.62	0.51 ***	-6.22	0.51 ***	-6.18
フルタイム・パートタイム賃金比			0.11 **	-2.95	0.08 **	-3.2
格差X非正社員					20.98	1.26
No. of subjects	1386		1386		1386	
No. of failures	1111		1111		1111	
Time at risk	36432		36432		36432	
Log likelihood	-7324.95		-7320.63		-7319.83	
LR chi2	69.45		78.09		79.68	
Prob > chi2	0		0		0	

*** …有意水準0.001, ** …有意水準0.01, * …有意水準0.05, + …有意水準0.1

表5 結婚から第一子出産までの期間に関する比例ハザード分析

	ハザード比	z値
無業(レファレンス)	1.00	-
正社員	1.13	0.54
非正社員	0.63	-1.55
無業(レファレンス)	1.00	-
事務職	0.90	-0.49
専門職	dropped	
サービス職・販売職	0.75	-0.8
製造の職業・技術職	1.00	0.01
高校・中学(レファレンス)	1.00	-
専門学校	0.87	-0.69
短大・高専	0.89	-0.59
大学	0.77	-1.21
フルタイム・パートタイム賃金格差	2.88	0.59
結婚年齢	1.12 ***	4.43
No. of subjects	340	
No. of failures	200	
Time at risk	1064	
Log likelihood	-1026.62	
LR chi2	30.63	
Prob > chi2	0.00	

*** ...有意水準0.001

8 まとめと少子化対策について

初婚のタイミングに影響を与える女性の経済的地位として、結婚前の本人の経済的地位だけではなく、結婚後に考えられる経済的地位について考察した。

日本の女性は、多くが結婚・出産により離職し、子供が乳幼児期には、多くの者が無職となる。そして、就業を中断した後再就職する場合、多くはパートとして就職する。そこから、パートと正社員の賃金格差が大きい場合結婚をためらうのではないかと、という仮説を立てて分析をおこなった。分析結果としては、本人の学歴や職種などの経済的地位を考慮に入れても、居住地のパートタイム・フルタイム賃金格差が大きい場合、結婚のタイミングが遅れるという仮説は、支持された。また、結婚から第1子出生までのタイミングに対しては、パートタイム・フルタイム賃金格差は影響を与えておらず、結婚はその後の出産や再就職などのライフコースを考慮に入れて選択されているのではないかと考えられる。

現在、少子化に対する諸政策は、育児休業制度や保育の充実など有配偶女性が仕事と家事・育児との両立を行ないやすくするための政策が主なものとなっている。このような出産による就業への不利益を取り除く政策は、本稿で議論

したように結婚後の就業状況まで考慮した上で結婚の選択が行なわれているとした場合、有配偶女性の出生行動に影響を与えるだけでなく、未婚者の結婚行動にも影響を与えると考えられる。特に、結婚後のライフコースにおいて、結婚・出産時に就業継続を考えている者にとっては、結婚という選択を行ないやすくなるであろう。しかし、結婚・出産を予定している未婚者のうち、6割近くが、結婚・出産により一度離職して育児を終えてから再就職するというライフコースを予定していることから、再就職支援が少子化対策として重要になると考えられる。本稿では、パートタイムとフルタイムの賃金格差の大きさが結婚のタイミングに影響を与えるという議論を行なったが、パートタイム労働とフルタイム労働の賃金の均衡化を図ることは、社会的公正の面からだけでなく、少子化を引き起こす晩婚化・非婚化に対する政策としても考えられると考えられる。

しかし、パートタイム労働の賃金に対する政策介入が、困難と考えられる場合は、本報告書の神代論文で主張される、パートタイム労働などの非正規労働者に対する年金権の拡張やパーシャル・キャリアへの保障措置などが、有効な政策手段になると考えられる。