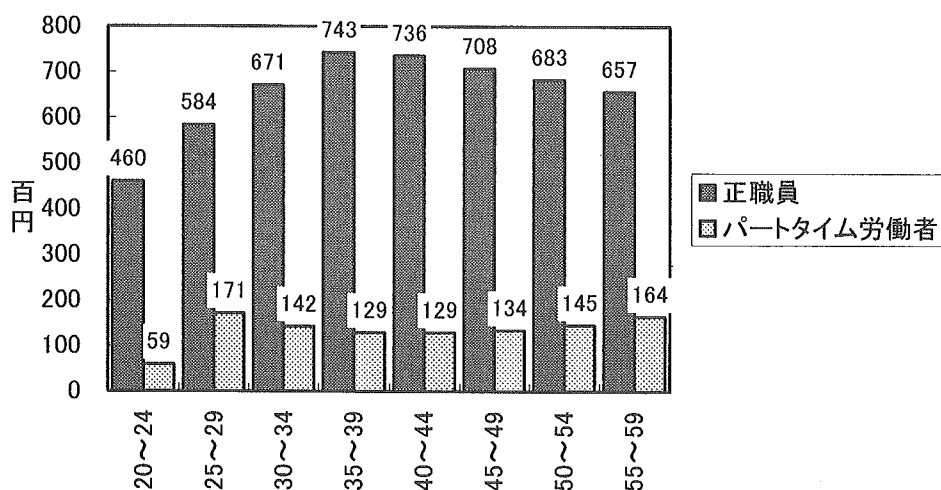


図表4 正職員とパートタイム労働者の住民税納税額



こうした個々の女性の差を積み上げて、国全体としての逸失税収を計算したのが図表5である。これによると、非労働力人口に由来する逸失税収が約6,400億円、パート労働人口に由来する逸失税収は約1,500億円で、合計約7,900億円である。住民税個人分の平成15年度決算額7兆8669億円（総務省『地方財政白書』平成17年版）に対し、この逸失住民税収額は約10%に相当する。

図表5 逸失住民税収

項目	総数	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
20～59歳非労働力人口(有配偶・万人)	945	24	96	172	142	105	98	143	165
20～59歳常用労働者住民税(円)		46,000	58,400	67,100	74,300	73,600	70,800	68,300	65,700
失われた住民税収(億円)	6407.6	110.4	560.6	1154.1	1055.1	772.8	693.8	976.7	1084.1
20～59歳臨時雇・日雇人口(有配偶・万人)	271	3	15	28	39	48	49	54	35
20～59歳正職員住民税(円)		46,000	58,400	67,100	74,300	73,600	70,800	68,300	65,700
20～59歳パートタイム労働者住民税(円)		5,900	17,100	14,200	12,900	12,900	13,400	14,500	16,400
常用労働者－パート住民税差額(円)		40,100	41,300	52,900	61,400	60,700	57,400	53,800	49,300
失われた住民税収(億円)	1497.3	12.0	62.0	148.1	239.5	291.4	281.3	290.5	172.6
失われた住民税収・総額(億円)	7,904.9	122.4	622.6	1,302.2	1,294.6	1,064.2	975.1	1,267.2	1,256.6

4-2. 所得税収

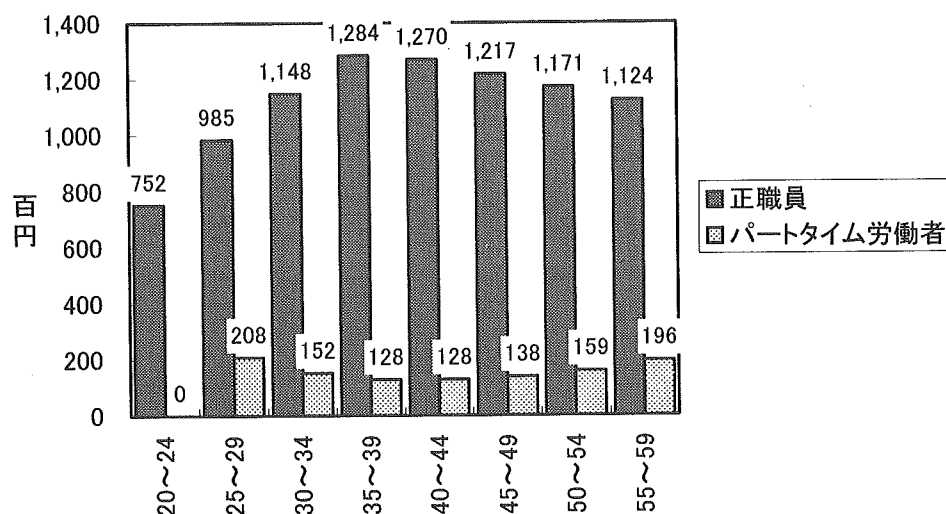
所得税は次の式で求められる。住民税と同じく1999年税制改正以降、定率減税が行なわれており、その率は20%である。

$$\text{所得税} = \{ \text{収入金額} - \text{給与所得控除} - (\text{基礎控除} + \text{社会保険料}) \} \times \text{所得税率} \times \text{定率減税}(20\%)$$

図表6は、正職員とパート労働者の所得納税額について示している。所得税は住民税より税率が高いため、正職員とパート労働者の格差は大きくなっている。正職員がおよそ10万円前後納めているのに対し、パート労働者は12,000～20,000円程度の負担となってい

る。20～24歳は、年収が103万円未満であるため、非課税の扱いである。

図表6 正職員とパート労働者の所得税納税額



国全体の逸失所得税収については、図表7に示している。非労働力人口に由来する逸失所得税収が1兆979億2000万円、パート労働人口に由来するものが2817億円で、合計1兆3796億2000万円となっている。平成15年度決算の所得税収(申告+源泉)は15兆6641億2600万円であり、逸失所得税収は8.8%に当たる。

図表7 逸失所得税収

項目	総数	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
20～59歳非労働力人口(有配偶・万人)	945	24	96	172	142	105	98	143	165
20～59歳常用労働者所得税(円)		75,200	98,500	114,800	128,400	127,000	121,700	117,100	112,400
失われた所得税収(億円)	10979.2	180.5	945.6	1974.6	1823.3	1333.5	1192.7	1674.5	1854.6
20～59歳臨時雇・日雇人口(有配偶・万人)	271	3	15	28	39	48	49	54	35
20～59歳常用労働者所得税(円)		75,200	98,500	114,800	128,400	127,000	121,700	117,100	112,400
20～59歳パートタイム労働者所得税(円)		0	20,800	15,200	12,800	12,800	13,800	15,900	19,600
常用労働者-パート所得税差額(円)		75,200	77,700	99,600	115,600	114,200	107,900	101,200	92,800
失われた所得税収(億円)	2817.0	22.6	116.6	278.9	450.8	548.2	528.7	546.5	324.8
失われた所得税収・総額(億円)	13,796.2	203.0	1,062.2	2,253.4	2,274.1	1,881.7	1,721.4	2,221.0	2,179.4

4-3. 社会保険料収入

非労働力人口はもちろん、パート労働者も推定年収はすべての年齢層で130万円未満である。よって、年金保険は第3号被保険者、医療保険は夫の企業の健康保険組合に被扶養者として加入していると想定でき、社会保険料の自己負担はゼロとなっている。そこで、正職員が支払っている社会保険料に非労働力人口+パート労働者人口を掛け、逸失社会保険料収入を試算した。

試算結果は、図表8の通りである。総額で、5兆3156億1000万円の逸失が見込まれる

ことが分かった。

図表 8 逸失社会保険料収入

項目	総数	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
社会保険料控除総額(年間・円)		311,410	387,742	429,259	441,635	459,123	457,492	448,973	441,904
標準報酬月額(所定内)		190,000	220,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000
健康保険料(+介護保険料)		7,790	9,020	9,840	9,840	10,908	10,908	10,908	10,908
厚生年金保険料		12,901	14,938	16,296	16,296	16,296	16,296	16,296	16,296
標準報酬月額(賞与)		357,000	567,000	654,000	724,000	732,000	723,000	676,000	637,000
健康保険料(+介護保険料)		14,637	23,247	26,814	29,684	33,269	32,860	30,724	28,952
厚生年金保険料		48,481	76,999	88,813	98,319	99,406	98,183	91,801	86,505
20~59歳非労働力人口・パート人口 (万人)	1,216	27	111	200	181	153	147	197	200
失われた社会保険料収入(億円)	53,156.1	840.8	4,303.9	8,585.2	7,993.6	7,024.6	6,725.1	8,844.8	8,838.1

4.4. 消費税込

3-1、3-2 で算出した住民税、所得税、社会保険料の試算結果と、『家計調査』(平成 15 年)の勤労世帯の世帯主年齢別平均消費性向を用い、消費支出額を計算して、消費税込を求めた。ただし、パート労働者の所得は家計補助目的と考え、平均消費性向は 1 として計算を行なった。

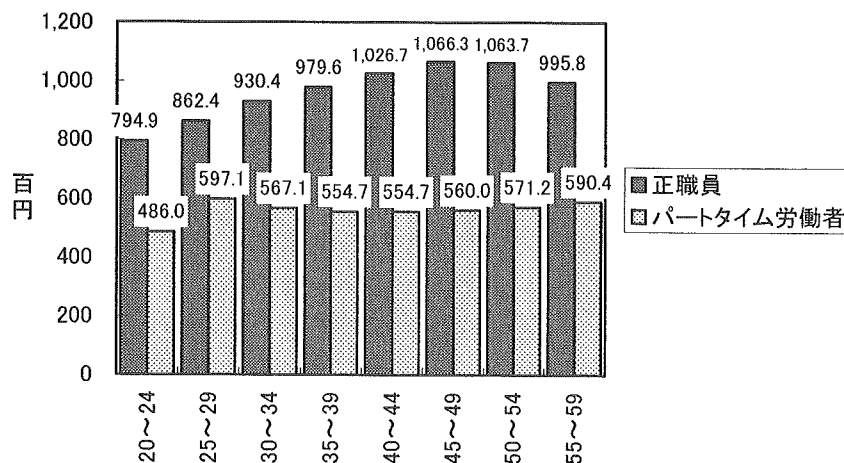
消費税額は、国税・地方税分を合わせて、具体的には次の式により算出した。

$$\text{消費税} = \{ \text{収入金額} - \text{非消費支出(税金} + \text{社会保険料)} \} \times \text{消費性向} \times 0.05 / (1 + 0.05)$$

正職員とパート労働者の消費状況を見比べると(図表 9)、収入の差の分、パート労働者の消費は減少しているのが分かる。しかし、税収等よりその格差は少なく、パート労働者の試算納税額は正職員納税額の約 5~6 割程度となっている。

逸失消費税をすべて積算すると、図表 10 の結果からわかるように、非労働力人口に由来するものが 9297 億 1000 万円、パート労働者に由来するものが 1198 億 9 千万円である。両者を合計すると、2003 年の逸失消費税額は 1 兆 496 億円となる。

図表 9 正職員とパート労働者の消費税納税額



図表 10 逸失消費税収

項目	総数	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
20~59歳非労働力人口(有配偶・万人)	945	24	96	172	142	105	98	143	165
正職員可処分所得(万円)		2,157	2,569	2,852	3,066	3,049	2,974	2,897	2,818
平均消費性向(世帯主年齢別)(%)		0.774	0.705	0.685	0.671	0.707	0.753	0.771	0.742
20~59歳常用労働者消費税(円)		79,493	86,240	93,037	97,962	102,666	106,629	106,366	99,583
失われた消費税収(億円)	9,297.1	190.8	827.9	1,600.2	1,391.1	1,078.0	1,045.0	1,521.0	1,643.1
20~59歳臨時雇・日雇人口(有配偶・万人)	271	3	15	28	39	48	49	54	35
パート労働者可処分所得(万円)		1,021	1,254	1,191	1,165	1,165	1,176	1,199	1,240
平均消費性向(世帯主年齢別)(%)		1	1	1	1	1	1	1	1
20~59歳常用労働者消費税(円)		79,493	86,240	93,037	97,962	102,666	106,629	106,366	99,583
20~59歳パートタイム労働者消費税(円)		48,602	59,709	56,712	55,472	55,473	56,004	57,119	59,036
常用労働者-パート消費税差額(円)		30,891	26,531	36,326	42,489	47,193	50,625	49,247	40,548
失われた消費税収(億円)	1,198.9	9.3	39.8	101.7	165.7	226.5	248.1	265.9	141.9
失われた消費税収・総額(億円)	10,496.0	200.1	867.7	1,702.0	1,556.8	1,304.5	1,293.0	1,787.0	1,785.0

4.5. 消費・貯蓄と経済成長率

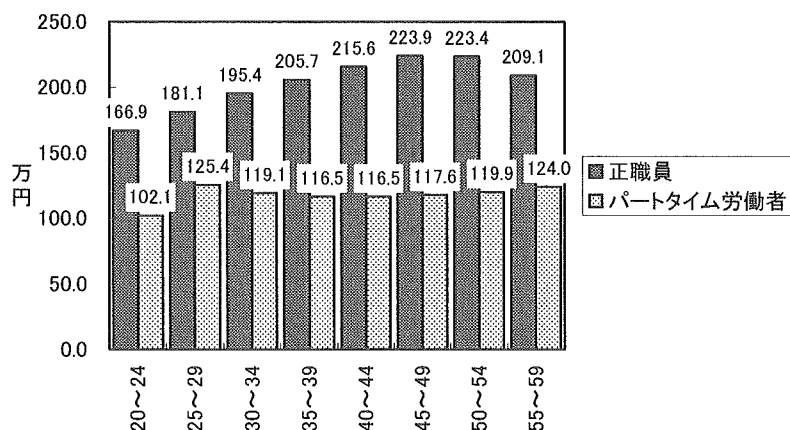
消費税計算の過程で算出された消費支出額を用いて、正職員とパート労働者の推定消費額と、正職員の推定貯蓄額、および 2003 年度の逸失消費額・逸失貯蓄額を試算した。その結果は図表 11~14 に示した。

消費額については、図表 11 で正職員とパート労働者の格差を描いている。20~30 歳代前半までは、正職員の消費額と比べ 6 割程度であるが、それ以後は 5 割程度になっている。

年齢計の消費額については、非労働力人口に由来するものが 19 兆 5239 億 1000 万円、パート労働者に由来するものが 2 兆 5177 億 4000 万円である。合計すると 22 兆 416 億 5000 万円の消費が失われたことになる。一方、貯蓄は合計で 9 兆 8034 億 3000 億円の逸失となる。

この試算に基づき、GDP 成長率へ寄与する消費について、逸失の潜在的影響を計算してみた。2003 年の名目 GDP は 497 兆 4850 億円であり、失われた消費 22 兆 416 億円の名目 GDP 比は 4.4 である。結婚・出産の機会費用は、名目 GDP を潜在的に 4.4%pt 押下げているとみなせる。

図表 11 正職員とパート労働者の消費額



図表 12 逸失消費額

項目	総数	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
20~59歳非労働力人口(有配偶・万人)	945	24	96	172	142	105	98	143	165
常用労働者 平均消費性向	0.740	0.774	0.705	0.685	0.671	0.707	0.753	0.771	0.742
常用労働者 消費額(万円)		166.9	181.1	195.4	205.7	215.6	223.9	223.4	209.1
失われた消費(億円)	195,239.1	4,006.5	17,386.0	33,605.1	29,212.2	22,637.8	21,944.2	31,941.7	34,505.6
20~59歳臨時雇・日雇人口(有配偶・万人)	271	3	15	28	39	48	49	54	35
パート労働者 平均消費性向	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
常用労働者 消費額(万円)		166.9	181.1	195.4	205.7	215.6	223.9	223.4	209.1
パートタイム労働者 消費額(万円)		102.1	125.4	119.1	116.5	116.5	117.6	119.9	124.0
常用労働者-パート消費の差額(万円)		64.9	55.7	76.3	89.2	99.1	106.3	103.4	85.1
失われた消費(億円)	25,177.4	194.6	835.7	2,135.9	3,479.9	4,757.0	5,209.3	5,584.6	2,980.2
失われた消費・総額(億円)	220,416.5	4,201.1	18,221.8	35,741.0	32,692.1	27,394.8	27,153.5	37,526.3	37,485.9

図表 13 逸失貯蓄額

項目	総数	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59
20~59歳非労働力人口(有配偶・万人)	945	24	96	172	142	105	98	143	165
常用労働者 貯蓄額(万円)		48.7	75.8	89.8	100.9	89.3	73.5	66.3	72.7
失われた貯蓄(億円)	76,286.4	1,169.8	7,275.0	15,453.4	14,323.1	9,381.7	7,198.2	9,487.2	11,997.9
20~59歳臨時雇・日雇人口(有配偶・万人)	271	3	15	28	39	48	49	54	35
常用労働者 貯蓄額(万円)		48.7	75.8	89.8	100.9	89.3	73.5	66.3	72.7
パートタイム労働者 貯蓄額(円)		0	0	0	0	0	0	0	0
常用労働者-パート貯蓄の差額(万円)		48.7	75.8	89.8	100.9	89.3	73.5	66.3	72.7
失われた貯蓄(億円)	21,747.9	146.2	1,136.7	2,515.7	3,933.8	4,288.8	3,599.1	3,582.6	2,545.0
失われた貯蓄・総額(億円)	98,034.3	1,316.1	8,411.7	17,969.1	18,256.9	13,670.5	10,797.2	13,069.8	14,542.9

5. まとめ

現在、我が国の女性は、専業主婦を優遇する税・社会保障制度や、就業環境の悪さから、子どもを持ち、家庭と仕事を両立して暮らしていくという選択肢を選び取ることが非常に厳しい状況にある。その結果として、有配偶女性の多くが第1子出産までに非労働力化し、また一方では女性の雇用の非正規化もすすんでいる。仕事を辞めたり、非正規化したりした女性本人は、生涯にわたって機会費用を被ることになるが、ある年に正規雇用についていない女性たちのピリオドで見た機会費用を合わせれば、社会的にみて本稿の試算のような莫大な額の損失を生んでいることになるのである。しかも、この推計では学歴・産業計の女子賃金データを用いているが、もともと女子賃金は男子賃金と格差があって低い水準にあるため、機会費用＝女性が家庭で家事・育児を担っていることの価値が低く評価されるという問題もある。実際価値としては、もっと多額の機会費用が生じているともいえるだろう。

我が国では、次世代育成支援政策の重要な柱として、働き方の見直しと仕事と家庭の両立支援にかかわる政策が次々と打ち出されているものの、様々な障害があり実効性に乏しい状態が続いている。子どもを持ちたいと思うだけ安心して産むことができ、仕事と家庭のワークライフ・バランスも取れる社会にするには莫大な費用がかかるという問題も大き

い。しかし、それによって女性の就業が促され、子どもも自然に持つことができれば、個人の幸福はもちろん、現在・未来にわたって日本社会全体にもプラスになる。次世代育成支援政策には、平成 17 年度で 1 兆 3000 億円あまりの予算が投じられているが、その額はあまりに少なく、そのために政策効果が出ないという批判もある。では、このワークライフ・バランスという課題にかける予算の目安として、本稿の試算結果で出てきた逸失所得税・住民税約 2 兆円と同額くらいの支出をして支援しても、結果的には税の増収、または消費の活発化という形で返ってくるのであり、割に合うのではないだろうか。

なお、これだけ大勢の女性が働きに出ることで、影響が出るとされる労働需給バランスと賃金水準の変動については考慮していないことを注記しておく。また、来年度においては、本稿における基本試算をもとに、女性の就業パターンが変わった場合に、どのくらい機会費用が変わってくるのか具体的に試算を行なう予定である。

参考文献

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.

Joshi, Heather (1990) “The cash opportunity costs of childbearing: An approach to estimation using British data”, Population Studies, 44:1, pp.41-60.

Joshi, Heather (1998) “The opportunity costs of childbearing: More than mothers’ business”, Journal of Population Economics, 11:2, pp.161-183.

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.

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。

内閣府 (2005) 『平成 17 年版国民生活白書：子育て世代の意識と生活』国立印刷局。

守泉理恵 (2005) 「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』第 61 卷 3 号、2～19 ページ。

第二章 社会経済分析による少子化対策要因の 出生率に及ぼす影響に関する研究

1. 大都市圏のキャリアカップルにおける育児期の work-family interface の様相 — 育児休業中・後の2時点の調査から —

仙田 幸子

1. はじめに

近年、女性の雇用労働力化と出生力の低下を背景に、work-family interface—仕事と家庭の接合—に対する関心は高まっている。また、少子化対策をおこなうことについて、世論は肯定的である(内閣府「少子化に関する世論調査」平成11年)。こうした背景のもと、仕事と家庭の両立に関して、これまで多くの研究がおこなわれてきた。しかし、いまだに出産1年前に常勤の仕事で働いていた既婚女性の約6割は、出産後半年の時点で離職している(「第2回21世紀出生児縦断調査」)。育児休業制度を利用して、妻が「一時的に」家庭領域へのかかわりを増やすという調整方法をとる夫婦よりも、子どもの出生を契機に、妻が「常勤の仕事から退出」という調整方法をとる夫婦のほうが数の上では圧倒的に多い。それはなぜだろうか。

ひとつの可能性は、育児休業そのものの取得について障壁があるということ、また、もうひとつの可能性は、育児休業からの復職後についての両立をサポートする制度が整っていないことである。しかし、これまでの研究では、育児休業制度を実際に取得している人々の実態や意識、働き方についての質的な調査はおこなわれておらず、育児休業制度を実際に利用した人による制度の評価や、働き方と関連した両立支援制度へのニーズは把握されていない。

そこで、本研究は育児休業取得した夫婦における仕事生活と家庭生活の調整のあり方、仕事生活と家庭生活の調整に対する意識、望まれる両立支援施策などがどのようなものを明らかにする。そのことをつうじて、現行の育児休業制度をはじめとする育児支援施策が共働き夫婦の仕事と家庭の両立をどのようにサポートしているのか、どの点で限界があるのか、今後、必要な厚生労働施策はどのようなものであるのかを明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究

家事・育児の外部化の必要性

2000年の「国民生活時間調査」(NHK放送文化研究所, 2001)によると、30代男女の平日の家事労働と市場労働の平均時間は、家事労働、市場労働の順で、女性で337分、283分、男性で24分、648分である。田中(2003)は、1996年の『男女共同参画ビジョン』をもとに、家事労働と市場労働の男女間の平等分配に関するシミュレーションをおこなった。その結果、『男女共同参画ビジョン』を完全に達成しても、家事労働と市場労働の男女間の平等分配達成は難しく、育児の完全社会化に加えてほかの家事労働の削減、市場労働の1700時間程度までの削減などが必要であるという。

育児資源への注目

夫婦に子どもが生まれたときの女性の退職に育児資源の乏しさが関係している可能性が

ある。

「育児資源」にはさまざまなものがある。代表的なものは育児そのものの全部または一部を遂行する育児サービスであろう。これは提供者が誰であるかによって、私的育児資源(親族ネットワーク、近隣や個人的なつながりによって提供される育児ネットワーク)と公的育児資源(保育所、ベビーシッターなどの託児サービス)に区別できる。育児担当者に対する経済的給付(たとえば児童手当)、仕事面での負担を軽減する措置(育児休業や育児時間など)、情緒的なサポート、育児に役立つ情報・知識なども育児資源といえよう(仙田 2002)。これらの育児資源の利用可能性が高い場合、女性の就業継続は促進されると期待される。

日本においては、従来、女性が就業継続する場合の有効な育児資源は、私的育児資源、特に同居の(子どもから見た場合の)祖父母による援助であった。たとえば、女性の就業継続率は、親(本人の親または夫の親)同居している場合に高くなる(小島 1995)が、この効果は同居の親が育児資源としてはたらくためであると考えられている(前田 1998)¹。しかし、「同居率の低下に象徴されるように育児資源としての親の利用可能性が今後も低下しつづける」(仙田 2002 : p17)という指摘があるように、親族による私的育児資源を利用できる層は、今後、少なくなると考えられる。

一方、公的育児資源のうち、保育所の利用可能性について適切な指標を設定することが難しいうえ、その効果を支持しない研究もみられる。これに対して、仕事面での負担を軽減する措置のうち、育児休業制度の効果については、先行研究(樋口(1994)、樋口, 阿部, Waldfoegel(1997)、森田, 金子(1998)、滋野, 大日(1998))は、一致して、女性の同一企業への勤続を高めるとしている。また、若い世代で就業継続者が育児休業を取得する割合が増えているという指摘もある(仙田 2002)。経済的給付についての研究はあまりおこなわれていない。

3. データ

3.1. 方法

機縁法によるサンプリングで、大都市圏に居住する子どもを持つ共働き夫婦 11 組の夫婦、計 22 人を調査対象とし、育児と仕事の両立に関するインタビュー調査をおこなった。本調査の結果を考察する際には、機縁法の持つ限界ならびにサンプルサイズの小ささを考慮しなければならない。探索的研究として位置づけるのが適切であろう。

しかし、本調査には、既存研究にはない特長もある。それは、妻と夫の両方を調査対象として夫婦同時にではなく個別に、かつ、複数時点でインタビュー調査をおこなったことである。

調査は(1)夫婦のどちらかが育児休業中、(2)復帰後7ヶ月~11ヶ月というタイミングで2回ずつおこなわれた。具体的には、育児休業中については、2002年12月から2005年3月、育児休業後については、2003年11月から2006年12月におこなわれた。インタビューの時間は1時間から長い場合では3時間に及んだ。インタビューは録音された。

録音したインタビュー記録からトランスクリプトを作成した。また、場合によっては、

¹ ただし前田(1998)は、同居の親がある程度の年齢になると、逆に介護を必要とするため、かえって就業にはマイナスの影響を与えるとして、「同居親の年齢が75-80歳が女性の就業にとっての分岐点」(p. 35)となると述べている。

後日、電子メールで調査対象者から補足の情報が提供されたり、調査者が追加の質問をしたりすることもあった。事前の回答、インタビューのトランスクリプト、(ある場合には) 追加情報・追加質問への回答が分析データである。

3.2. 対象者の特性

調査対象夫婦のおもな属性を表1に示した。機縁法による小さいサンプルサイズではあるが、女性の職種、職掌の面で多様性を持たせることができた。夫婦の職業(職種、職掌を含む)の組み合わせは多様だが、全員がホワイトカラーである。調査対象夫婦の職業・職種・職掌の組み合わせは、母親—父親の順で、① 財団法人・事務職—民間企業(情報関連)・研究職、② 民間企業(情報関連)・コースなし—独立行政法人・研究職、③ 民間企業(製造業)・準総合職—民間企業(銀行)・総合職、④ 民間企業(マスコミ)・専門職—民間企業(マスコミ)・専門職、⑤ 民間企業(製造業)・技術職—民間企業(製造業)・技術職、⑥ 民間企業(製造業)・一般職—民間企業(コンピュータ)・システムエンジニア、⑦ 地方公務員・専門職—地方公務員・事務職、⑧ 民間企業(シンクタンク)・研究職—民間企業(商社)・総合職、⑨ 外資系民間企業(金融)・専門職(マネージャ)—外資系民間企業(コンピュータ) 営業(マネージャ)、⑩ 教育機関(専門職)—民間企業(コンピュータ)・技術職、⑪ 民間企業(電器)・総合職—教育機関(専門職)である。

休業の期間

育児休業の期間は、法定期間か、企業が独自に定めた期間(満1歳を越えた最初の3月末まで、子どもが満1歳半になるまで、など)を基準として、保育所の入所時期や仕事の繁忙のサイクルにあわせて決定されていた(表2-1)。それぞれの夫婦について、一番最近の育児休業からの復職についてみると、11組の夫婦のうち、8組は保育所の新学期に合わせて4月頃²に復職をしていた。8組中、4組は子どもの月齢が12ヶ月以上での復職で、4組は月齢7ヶ月から11ヶ月での復職である。一方、4月以外に復職した場合、いずれも復帰時には認可保育所は利用していない。

居住地の選択

大都市圏で働く共働き夫婦にとって、少なくとも夫婦のどちらかの勤務地に近い、または通勤の便がよい、地域の保育サービスが充実している、などを基準に居住地を選択するという工夫は不可欠である。本研究の調査対象夫婦においては、9組が仕事と家庭の両立を重視した居住地選択をしていた。残りの2組は社宅のメリットをより重視していた。

育児休業後に利用する主な育児資源は、保育所か近居の(子どもからみた)祖母であった。結婚時に妻が明確に「子どもができて働く」という意志を持っていた場合には、その段階で妻の通勤の便や利用可能な育児資源が検討され、居住地の選択がおこなわれていた。それ以外の場合でも、社宅の場合以外は、妊娠が判明したのちに転居がおこなわれていた。子どもが生まれてより広いスペースが必要になることも転居の理由であるが、居住

² 保育所によって、慣らし保育の期間などが異なるため、同じように4月から保育所に入園する場合でも、育児休業取得者の復帰時期には若干のはばがある。

地の選択にあたっては、育児資源へのアクセシビリティが重要な要素となる。(子どもからみた) 祖母との近居、保育所の充実 (延長保育の実施、近くに複数の保育所など) した地区、妻の通勤の利便性などが居住地決定の際にとくに重視される項目である。妊娠を契機に、通勤の利便性や地域の保育サービスの充実度を考えて賃貸住宅に引越しをし、その地域でしばらく生活したうえで、満足して、その地域に住宅を購入したケースも複数みられた。

4. 分析結果³

夫婦の属性、調査結果の概要を表 1～表 3 に示す。調査対象者のプライバシー保護のため、一部の情報はマスキングしている。調査対象者は表の調査対象者番号 (<1> から<22>) で区別する。奇数が女性、偶数が男性の発言となる。また、対象となった夫婦は表の対象夫婦番号 (①から⑩) で区別する。

4.1. 復職後の育児のための仕事時間調整

育児休業からの復職後に会社に育児時間などの仕事時間を調整する制度的なサポートがあれば、そうした制度を利用することができる。本研究では 11 組中 6 組が育児時間制度を利用し、1 組は制度はないが保育園の迎えに間に合う時間に終業時間をしてもらっていた経験があり、2 組がフレックスタイムを育児のために利用している(表 2-2)。また、保育園の迎えを担当していない者でも、1 人がフレックスタイムを育児のために利用している。育児時間は、育児そのものへの直接的なサポートというだけでなく、たとえば、家事負担の分散、通勤の負担の軽減などにも役立つものとして利用者に認識されている。また、育児時間の取得可能期間が長い場合、2 人目以降の子どもを妊娠している期間の通勤の負担の軽減になるという副次的な効果もある。育児のために仕事時間を調整できる制度は、仕事と家庭の両立を容易にするには、きわめて効果的であると利用者に認識されている。

4.2. 復帰後に利用している育児資源

公的育児資源

両親が働いている間の子どもの保育の担い手には、保育所、(子どもからみた) 祖父母、ベビーシッターなどがある。本研究の調査対象者の子どもの場合、11 組中 8 組の子どもは自宅か最寄り駅近くの保育所に預けられている(表 2-1)。このほかには、1 組の夫婦の子どもたちが祖父母宅とその近くの保育所に預けられていたり、1 組の夫婦の子どもたちが保育所や幼稚園、学童とベビーシッターを組み合わせた保育を受けていたり、1 組の子どもが幼稚園と保育所の二重保育を受けていたりしている。

実際に保育所を利用している割合は高いが、保育所の利用可能性に問題がないわけではない。(1) 保育所に入所させるために復職の時期を調整したり、(2) 優先度による選考がおこなわれるため必ずしも希望する保育所に入所できるかわからない認可保育所ではなく、先着順で入所を確定できる認証保育所⁴に子どもを預けることにしたり、(3) 自宅や最寄り駅周辺では保育所が見つからず、電車に乗って保育所に子どもを通わせていたりするケー

³ ①から⑩までについての詳しい分析結果は仙田(2005)にある。

⁴ 地域によって、「認証保育所」、「〇〇保育室」など、名称が異なるが、ここでは「認証保育所」に統一する。

スがみられた。

私的育児資源

本研究においては、親族が平日の日中のおもな育児の担い手となっているのは、夫婦⑤のみであった。夫婦⑤には子どもが2人いるが、下の子どもは<9>の母、上の子どもはその家の近くの保育所に預けられており、<9>の母が重要な育児支援をおこなっている。

親族が平日の日中のおもな育児の担い手となるケースは1例のみであったが、親族から定期的に家事・育児についての援助を得ているケースは11組中5組と半数近い(表3)。子どもが病気になったときには11組中8組とほとんどの夫婦が親族に頼っている。(表3)。

子どもが病気のときの対応

共働き夫婦が、夫婦だけで、子どもの病気などの突然の急用につねに対応することは困難なことである。どの夫婦も相当の努力を払っているが、それでも夫婦のどちらも仕事を休むことがむずかしい場合もある。その際には、親(子どもからみた祖父母)という資源に頼ることが多い。連絡してから3時間程度で来てもらえるくらいの距離にいる祖父母であれば、いざというときには頼ることになる。具体的には、親がとりあえず保育園から子どもを引き取ったあとで、祖父母がその後の看護を引き受けたり、最初から保育所に登園させずに祖父母に保育を依頼したりする。

家事・育児の外部化

育児休業からの復職後に、家事・育児の負担を考慮して仕事時間を十分に調整できているケースは少ない。そこで、すべての夫婦において、家電製品の導入、市場サービスの導入により、家事・育児の量を減らす試みがおこなわれている(表3)。

たとえば、炊事については、素材がカットされているものを買う、(半)調理品を買う、外食する、という方法で外部化できる。後片付けは食器洗い乾燥機の導入で省力化できる。洗濯は乾燥機付洗濯機の導入が可能である。掃除はハウスクリーニング業者の日常的な利用によって省力化が可能である。買い物は日用品の宅配サービスの利用による負担の軽減が可能である。子どもの世話は保育所や幼稚園、学童保育の利用のほか、ベビーシッターの利用による外部化が可能である。このほか、いずれの家事・育児についても親族に頼ることによる外部化が可能である。

4.3. 働き方の工夫

育児休業から復職して共働きを続けるには、居住地の工夫や家事・育児の工夫など、家庭領域における工夫だけでなく、仕事領域における工夫も不可欠である。仕事領域での工夫は、仕事の進め方に表れている。締め切りにかかわらず、できる仕事は前倒しでやっておく、というのが代表的な工夫である。

しかし、職種によって求められる働き方には違いがある。効率よく仕事をすれば、定時で帰ることのできる職種もあれば、どうしても長時間の残業をしなければ一人前の仕事にならない職種もある。とくに後者の職種についている人たちは、仕事と育児を両立するために、個人的な努力や犠牲を多く要求されている。このような職種で働く人たちに対する

効果的な両立支援制度はどのようなものであるのか、そのニーズを汲み取り、有効な制度を作ることは急務であろう。

<8>のケースは、残業が常態の専門性の高い職種につく人が、仕事と子育てのどちらをもできるだけ尊重する工夫をしている例として、大変示唆的である。<8>は、勤続10年目の定期異動という「会社の既存の人事管理制度」を利用して、子どもがまだ小さくて手がかかる期間、「一時的」に、「もともと興味があり」、かつ、「時間配分が自分でできる」という点で、子育てに向いている」仕事ができる部署に異動した。また、<15>、<17>のように、残業が常態の職場で育児時間を取得して、フルタイムで働く人より「少ない時間で働く代わりに少ない賃金」で働くことは、職場での周囲との軋轢を小さくする効果があると認識されている。

5. 政策的知見

5.1. 両立支援制度についてのニーズ

雇用管理のあり方について

育児のために仕事を調整できる制度は、仕事と家庭の両立を容易にするには、きわめて効果的であると利用者に認識されている。しかし、育児時間などの仕事を調整する制度的なサポートは現行の育児・介護休業法では努力義務であるため、全ての職場で整備されているわけではない。また、制度があっても、職場の雰囲気によっては利用できない、制度の利用者にフルタイムで働く周囲より常に早く帰ることに精神的な負担が生じる、ということもあり、必ずしもきちんと機能しているわけでもない。この点の改善が必要である。一方、制度がなくても、フレックスタイムの利用により仕事のパターンを変えることで育児との両立を図っているケースもある。ただし、このような働き方ができる職種の場、家に持ち帰って仕事をするのが常態であったり、夕方一度家に帰宅し、子どもが寝た後、再度、出勤したりしている。また、こうした努力をしても、パートナーに家事・育児の負担がより多くかかっているのが実際である。いずれにしても、こうした対応が取れるかどうかは、現状では、職種、職場に依存する部分が多い。自分で仕事のスケジュールを組むことができる職種についている人、上司の理解がある職場で働いている人の場合、こうした対応が可能である。これらを総括すると、育児のために仕事を調整できる制度、具体的には、勤務時間短縮制度やフレックスタイムの導入を義務付け、利用を促進することが求められていると指摘できる。

職種によっては残業が必須であったり、深夜働くことが必要であったりすることもある。また、専門性が高く、長く離職するとキャッチアップが極めて難しい職種もある。こうした職種についている人が、子どもを持って働き続けることのできる仕組みづくりが必要である。調査によって、既存の人事制度を利用して、子どもが小さい時期に一時的に仕事の負荷が相対的に低い部署に異動したり、労働時間に比例した賃金を得ることで、フルタイムで働いている人たちとの軋轢を小さくしたりしている例が見出された。これらの例を参考に、仕事と育児の両立支援施策として、育児休業からの復職後もキャリア形成と仕事と育児の両立の両方を追究できる仕組みを積極的に設けていくことは、人材流出を防ぐという点で、企業にとってもメリットのあることであろうし、そうした制度の設置を後押しするような施策が求められる。

雇用管理のあり方としては、あらゆる職場・職種で利用可能な育児のために仕事を調整できる制度の導入の義務付けが求められているといえる。

家事・育児サービスのあり方について

育児休業制度や保育所といった公的育児資源を利用しているにもかかわらず、私的育児資源にも頼らなければ仕事と育児の両立は難しいのが現状である。育児休業制度は限られた期間しか利用できないし、仕事に復帰してからの公的育児資源が十分ではないからである。つまり、現状では、私的育児資源が利用できない夫婦においては、子どもが生まれると共働きが難しい。公的育児資源のいっそうの充実が必要である。とくに、病児保育の充実、小学生以上の子どもを対象とした保育の充実は急務である。

調査では、ほぼすべての夫婦において、家電製品の導入、市場サービスの導入により、家事・育児の量を減らす試みがおこなわれていた。しかし、家事・育児の中には生活必需行動と密接に結びついているため外部化しにくかったり、子育てには不可欠な親子のふれあいであって外部化不可能であると思われるものも多い。たとえば子どもを風呂に入れるという育児は、多くの場合、親の入浴行動と同時におこなわれており、また、子どもを風呂に入れることは親子の重要なふれあいの時間と認識されており、これを外部化しようという考えを持つカップルはいない。田中(2003)は、育児の完全社会化(外部化)を家事労働と市場労働の男女間における平等分配達成の大前提としているが、育児にも家事にも外部化が極めて困難なものがある。平日の仕事から帰宅して子どもを寝かしつけるまでの時間は、一日の中で最も忙しい時間と認識されていることが多い。おおよそ3時間(表3)の中で、夕食の準備をし、子どもに食べさせ、自分も食事をし、風呂の準備をし、子どもを風呂に入れ、自分も風呂に入り、子どもを寝かしつけなければならない。この忙しさを緩和するには、夕食の準備や風呂の準備などの家事を外部化するか、帰宅時間を早くするかしかない。どちらにしても、現在の枠組みのままでは難しく、何らかの政策的介入が必要である。すなわち、仕事と家事の両立支援のための家事・育児サービスの利用可能性を高くする、仕事と家事の両立支援のための労働時間短縮制度の利用可能性を高くする、などの措置が必要である。

5.2. 政策的提言

キャリアカップルにおける仕事と育児の両立支援制度についてのニーズは、雇用管理のあり方へのニーズと家事・育児サービスへのニーズに分類することができる。

雇用管理のあり方へのニーズは、仕事と家事の両立支援のための労働時間短縮制度導入を義務化し、その利用可能性を高くすることに尽きる。具体的には、(1) 育児のための勤務時間短縮制度や早朝出勤を含むフレックスタイム制度、(2) 勤務日調整制度、(3) 育児休業者に対する代替要員のプール制導入による育児休業取得促進、原職復帰の確保、育児休業期間の柔軟な選択、(4) 子どもがいる/いないなどの家庭の事情によって、仕事に費やすことができる時間の長さが違う従業員同士が公正と感じることのできる人事管理制度、(5) 従来は長時間労働が不可欠であると考えられていた専門的な職種について、育児期にはその職種についてままで短い時間で働くという新しい働き方の構築、(6) 複線型雇用管理制度、などの対策があげられる。

家事・育児サービスへのニーズには、公的育児資源の充実、品質の保証された家事サービスの導入がある。具体的には、(1) 公的保育サービスの柔軟なサービス提供、(2) 自治体による公的保育サービスへの住民ニーズの把握と対応（とくに潜在的保育ニーズの把握）、(3) 病児保育サービスの充実（病児保育所の増設、看護休暇の義務化、ベビーシッターの質の保証）、(4) 幼保一元化、(5) 小学校以降の教育・保育サービスの充実（学童保育の拡充、公立学校の教育のレベルの向上）、(6) 子どもへの給付の充実、(7) 家事サービスの導入、(8) 家事・育児サービスの質の保証、がある。

本研究により、3つの政策的提言が得られた。ひとつは育児時間などの仕事を調整する制度的なサポートの導入義務化と利用可能な年数延長の必要性、ひとつは家事サービス導入の必要性と育児サービスの充実とそれらの品質保証制度導入による利用促進の必要性、ひとつは子どもの数に応じた累進的経済的給付、とくに子どもが3人以上の場合の思い切った経済的給付の必要性である。

参考文献

- 小島宏, 1995 「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp. 61-87.
- 滋野由紀子, 大日康史, 1998 「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』459, 39-49.
- 仙田幸子, 2002 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係：職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』, 58-2, pp.2-21.
- 仙田幸子, 2005 「デュアル・キャリア家族における work-family interface の様相・2：育児休業からの復職による変化」高橋重郷編『少子化の新局面と家族・労働政策の対応に関する研究(厚生労働科学研究費補助金(政策科学推進研究事業)平成16年度報告書平成14～16年度総合報告書)』330-440.
- 田中重人, 2003 「男女共同参画社会の実現可能性：生活時間データに基づく政策評価」『季刊家計経済研究』60, 48-56.
- 樋口美雄, 1994 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所『現代家族と社会保障：結婚・出生・育児』東京大学出版会, 181-204.
- 樋口美雄, 阿部正浩, Waldfogel, Jane, 1997 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53-4, 49-66.
- 前田信彦, 1998 「家族のライフサイクルと女性の就業：同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』459号, 25-38.
- 森田陽子, 金子能宏, 1998 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』第459号, pp. 50-62.

表1 調査結果の概要1: 調査対象者の属性

カップル番号	①		②		③		④		⑤	
調査対象者番号	<1>	<2>	<3>	<4>	<5>	<6>	<7>	<8>	<9>	<10>
現在の勤務先	財団法人	民間企業(広告代理店)	民間企業(情報関連)	独立行政法人	民間企業(製造業)	民間企業(銀行)	民間企業(マスコミ)	民間企業(マスコミ)	民間企業(製造業)	民間企業(製造業)
職種・職掌	事務職	研究職	コースなし	研究職	準総合職	総合職	専門職	専門職	技術職	技術職
結婚・同居開始時期	2001		1999		1996		2001		1996	
勤続年数(年次): ①内は離職職者の初職就職からの年次	9(18)	3(11)	13	8	13	13	12	11	11	14
子ども人数	1		1		1		1		2	
子ども年齢、誕生日、結婚何年目か: 2人以上の時それぞれについて	3歳、2002.6、2年目		3歳、2002.7、4年目		3歳、2002.2、6年目		4歳、2001.10、1年目		7歳、1998.9、3年目; 3歳、2002.7、7年目	
年齢	37	37	35	35	35	35	35	36	35	44
学歴	大学	大学院	大学	大学院	大学	大学	大学	大学	大学院	大学院
最終学歴卒業年	1998	2004	1993	1997	1993	1993	1993	1994	1995	1986
初職就職年	1987(高校卒業後)	1992(留学後)	1993	1997	1993	1993	1993	1994	1995	1986
備考										

表1 調査結果の概要1: 調査対象者の属性(つづき)

カップル番号	⑥		⑦		⑧		⑨		⑩		⑪	
調査対象者番号	<11>	<12>	<13>	<14>	<15>	<16>	<17>	<18>	<19>	<20>	<21>	<22>
現在の勤務先	民間企業(製造業)	民間企業(コンピュータ)	地方公務員	地方公務員	民間企業(シンクタンク)	民間企業(商社)	外資系民間企業(金融)	外資系民間企業(コンピュータ)	教育機関	民間企業(コンピュータ)	民間企業(電器)	教育機関
職種・職掌	一般職	コースなし	専門職	事務職	研究職	総合職	専門職(マネージャ)	営業(マネージャ)	専門職	技術職	総合職	専門職
結婚・同居開始時期	1997		2000		2001		1995		1993		1999	
勤続年数(年次): ①内は離職職者の初職就職からの年次	13	5(14)	8	7	8	10	16	16	15(17)	16	16	
子ども人数	2		2		1		2		3		1	
子ども年齢、誕生日、結婚何年目か: 2人以上の時それぞれについて	6歳、1999.9、3年目; 3歳、2002.5、6年目		3歳、2002.5、3年目; 1歳、2004.3、4年目		3歳、2002.8、2年目		7歳、1998.3、3年目; 2歳、2003.6、8年目		4歳、2001.1、7年目; 1歳、2004.6、12年目; 1歳、2004.6、12年目		1歳、2004.9、6年目	
年齢	34	34	33	34	33	33	38	38	49	40代前半	38	38
学歴	大学	専門学校	大学院	大学	大学院	大学	大学	大学	大学	大学院	大学	大学院
最終学歴卒業年	1993	1992	1998	1995	1998	1996	1990	1990	1989	1990	1990	2000
初職就職年	1993	1992	1998	1998	1998	1996	1990	1990	1989	1990	1990	2000
備考												

表2-1 調査結果の概要2-1: 職場の状況その1

カップル番号	①		②		③		④		⑤	
調査対象者番号	<1>	<2>	<3>	<4>	<5>	<6>	<7>	<8>	<9>	<10>
休業期間	2002.5.2～ 2003.5.23		～2003.4.29		～2003.1.31		2001.9～ 2002.8末	2002.10～ 2003.3.31	～2002.4.20	
復職時の末子月齢	11		9		12		11	18	9	
復職時期の決定理由・変更など	公立保育園に入れるため、丸1年とっていた育児休暇を返上し、1月早く復職		4月1日復帰で出しておいて(保育園の)入園が決まっていたから、4月30日付復帰に直した		もっと早く復帰してもよかったが、保育所の空きが出るまで待った		保育所に預けるときの子どもの月齢と仕事の間。新年度のカンが鈍らになり、保育ない期間と会社の仕事のタイミング		保育所入所の時期を考えて	
平日の子どもの保育先	公立保育所(自宅近く)		公立保育所(最寄駅までの途上)		認証保育所(最寄り駅前)		無認可(近くの駅)→公立保育所(最寄駅近く)		①祖母→認可保育所(祖母宅近く)、②祖母	
休業中の人員配置(本人の仕事を誰がどのように引き継いだか)	派遣社員		部内の人		部内の人		部内の人		①部内の人、 ②外部化	
送迎	迎	送	送+迎	ときどき送	送+迎	迎	送	送	迎	送
復職時の配属・仕事	原職		出向前の職場		原職		原職		別の部署	

表2-1 調査結果の概要2-1: 職場の状況その1 (つづき)

カップル番号	⑥		⑦		⑧		⑨		⑩		⑪	
調査対象者番号	<11>	<12>	<13>	<14>	<15>	<16>	<17>	<18>	<19>	<20>	<21>	<22>
休業期間	2002.3～ 2003.5.5		2002.3～ 2003.5.7		2002.8～ 2004.3.31		2003.5～ 2003.12.14		～2006.3		～2006.4.22	
復職時の末子月齢	12		12		19		6		10		7	
復職時期の決定理由・変更など	1歳の誕生日で復職		1歳の誕生日で復職		保育所入所時期と仕事のカンが鈍らない期間		職場から要請があり、仕事が忙しくなる時期にあわせて復職		1歳の誕生日で復職(第1子について)		保育所入所の時期を考えて	
送迎	送+迎	送		送+迎	迎	送	迎	送	迎	送	半分くらい送+迎	送+半分くらい迎
平日の子どもの保育先	①認証保育所(最寄駅前)→公立保育所(自宅近く)→公立保育所(自宅近く)		私立認可保育所(最寄り駅近く)		認証保育所(自宅近く)		①認証保育所(隣駅→近くに引越し)→幼稚園+保育所+ベビーシッター→小学校+学童+ベビーシッター、②ベビーシッター→私立認可保育所+ベビーシッター		認証保育所(近くの駅)→幼稚園+保育所		認証保育所(近くの駅)	
休業中の人員配置(本人の仕事を誰がどのように引き継いだか)	派遣社員		①正職員が一人増員+臨時職員(業務量が増えた時期とも重なったため)、 ②臨時職員		妊娠報告で半分に。残りの多くも年度末で完了。最後に残ったのは周囲に引き継いだ				①派遣社員、 ②③派遣社員		部内の人	
復職時の配属・仕事	原職にはもう完全に返ってなくて、取りあえずスタッフ付き		原職		原職		原職		原職		原部署で外勤から内勤へ	

表2-2 調査結果の概要2-2: 職場の状況その2

カップル番号	①		②		③		④		⑤	
調査対象者番号	<1>	<2>	<3>	<4>	<5>	<6>	<7>	<8>	<9>	<10>
通勤時間	30分	40分	15分	60分	35分	90分	40分	40分	50分	80分
定時の勤務時間	9:30-18:00	9:30-17:30	9:00-17:30	フレックス	9:00-17:40					
育児のための時短制度の利用など	育児時間制度はないが、子どもが1歳になるまでは保育所の迎えのために15分早く退社		1日1時間の育児時間を取(1歳までは有給、それ以降は無給)	フレックスの利用。夕方帰ってきて子どもの世話をし、もう1回仕事に行くパターン	育児時間制度はあるが取ってない。何となく帰りがらい		(夜8時に子どもを保育園に迎えにいくために早く退社することについて) それしかできないっていうことをアピールせざるを得ない。そういうものだと思われれば、まあ、しょうがないからという感じ		フレックスを固定で利用し、早めに出退社	朝は子どもの送りのため、定時より5~10分遅めに 出社
ふだんの勤務時間	9:30-18:00	9:30-19:00	9:30-17:30	10:00-18:00, 0:00-4:00	9:00-17:50	7:40-22:00	9:00-19:30	10:00-19:30 (終切り前などは23:00頃まで残業:週2回程度)	7:50-16:55	8:35-19:30
休暇・早退の自由度	前の上司からは(早退について)注意されたこともあるが、現在の上司は、早く帰ったりとか突然休むことについては、多分理解がある方だと思う。何も言われたこともない	「休みたいときに休めば」という、比較的自由な職場	ものすごく育児時間というのに慣れている。みんながそういうのをもう受け入れてられている感じ	自分のペースでやれる	(復帰に当たって周りの人は)配慮してくれていると思う。部長もよく理解してくれている。絶対対等じゃないといけないという(仕事)がないという意味では楽	(周囲が)子どもがいるということは知っているから、突発的なことが起こることは分かっていると思う。ほかの人も結構ある	こっそり帰ってくるのほうが多い。出ちゃって、そのまま直帰しちゃうとか	育児休業取ってから会社復帰してるので、社内的にそういう人間だっていうような位置付けができていた。だから、「子供が」って言うと、多少「ああ、じゃあ、仕方ない」っていう感じ	自由度は高い	あまりない

表2-2 調査結果の概要2-2: 職場の状況その2 (つづき)

カップル番号	⑥		⑦		⑧		⑨		⑩		⑪	
調査対象者番号	<11>	<12>	<13>	<14>	<15>	<16>	<17>	<18>	<19>	<20>	<21>	<22>
通勤時間	40分	車で客先を回ることが多い	90分	60分	55分	45分	25分	20分	50分	90分		
定時の勤務時間	9:00-17:40	9:00-18:00		8:30-17:00			8:45-17:00	10:00-18:00		10:00-18:00		~17:30
育児のための時短制度の利用など	実質的にフレックスタイムを利用し、遅めに 出社、退社			子どもが1歳半になるまで、朝夕各1時間の育児時間	最初の2ヶ月は90分、現在は、仕事量を考え、60分の育児時間を取		①80%FWA(時短制度)で水曜休み、②70%FWAで月水金を12時半、火木はフルタイム		①子どもが2歳~3歳までは2時間の育児時間②一日105分。月13:45、火・金14時半、その他フルタイム			子どもが1歳になるまでは育児時間、その後は定時ぴたりで帰る
ふだんの勤務時間	9:20-18:00	9:00-22:00					12時半までの日は16:00、フルタイムの日は20:00			10:00-20:00		十時か1歳になるまでは育児時間、その後は定時ぴたりで帰る
休暇・早退の自由度	絶対に休めない日はあるが、それ以外の常務の進め方は融通が利く	仕事のスケジュールは自分で組める。しかし、業務量が増えた人が増えないので長時間の残業が常態化	無理	一人でやる仕事なのである程度	打ち合わせ以外は自分のペースでできる	在席している必要のある仕事		スケジュールは自分で決められる		ある程度自由		

表3 家事・育児の外部化

カップル番号	①	②	③	④	⑤
炊事	半調理品		フードプロセッサー、圧力釜、親	平日は家で食事をしない	
後片付け		食器洗い乾燥機	食器洗い乾燥機		食器洗い乾燥機
洗濯		乾燥機	乾燥機	乾燥機	
掃除			業者、親		
買い物	宅配	宅配	宅配		
子どもの世話	兄弟		親		
子どもが病気のとき	親		親	親	親
帰宅後子どもが就寝するまでの時間	3時間	3時間	3時間	3時間	2時間

カップル番号	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
炊事	圧力鍋、電子レンジ、半調理品		加工品	ベビーシッター	半調理品、加工品、親	
後片付け	食器洗い乾燥機		食器洗い乾燥機	食器洗い乾燥機	食器洗い乾燥機	
洗濯	浴室乾燥機		乾燥機	乾燥機		
掃除				業者		
買い物			宅配		宅配→なし	
子どもの世話	DVD	親		ベビーシッター、親	親	地域のサポートセンター(実際に利用したことはない)
子どもが病気のとき	親	親		親、ベビーシッター	親	
帰宅後子どもが就寝するまでの時間	3時間	4時間	4時間	1時間半、4時間半	3時間	

2. 失業や非正規就業が結婚・出生行動に与える影響について — サーベイ —

大石 亜希子

1. 1990年代以降の日本における失業、非正規就業の増加と出生率の動向

日本の失業率は1980年代まで2%台で推移していたが、バブル経済が崩壊した1990年代初より上昇をはじめ、2002年には5.4%に達した。最近では景気回復や団塊世代の退職を視野に入れた採用活発化から2006年1月の完全失業率(季節調整値)は4.5%となっているが、1980年代と比較すれば依然として高水準にある。

年齢別にみると失業率は若年層と高齢層で高く、とくに1990年代における若年失業率の上昇幅は大きい。この要因としては、バブル崩壊後、企業が人件費を抑制するために新規採用を手控えたことに加え、就業機会が限定されるなかで不本意な就職を余儀なくされた若者の離職が増加したこと(黒澤・玄田, 2001)が指摘されている。

失業率の上昇と並行して、1990年代以降、就業構造の非正規化も進行した。就業者に占める非正規労働者の割合は上昇し、とくに若年層においては、労働の非正規化や無業者の増加が顕著に見られる。

こうしたなかで、1990年代以降の失業の増加や労働の非正規化が晩婚化・非婚化、そして夫婦出生力の低下に影響しているのではないかという指摘がされるようになってきた。例えば平成17年版『国民生活白書』は、「特に若年層においては、パート・アルバイトなどの低所得者が増えつつありその所得の伸びも期待できないこと、他方で正社員同士の夫婦などでは十分な所得があっても長時間労働を強いられていることなどから、これら若年層の子育てに対する負担感が高まっており、ひいては現在の出生率低下の一因となっていると考えられる」と述べている。

そこで本稿では、失業率の上昇や非正規就業の増加が出生率に及ぼす影響について、次年度以降の実証研究に役立てるため、国内外の文献サーベイを行い、理論的・実証的手法を考察する。

2. サーベイの枠組み

2.1 結婚・出生の経済学

Becker(1974)によれば、結婚の意思決定は結婚することで得られる便益と結婚に伴う費用の比較によって決まる。結婚の便益として具体的に考えられるのは、家事サービスなどの家庭内生産財、心理的な安らぎや性的充足、そして子どものように、一般的には結婚を通じてだけ得ることができると考えられている財・サービスがもたらす効用である。また、自分よりも所得や資産の多い相手と結婚できれば、所得水準の上昇を通じてより豊かな生活を手にすることも可能となる。

一方、結婚の費用については、プライバシーの減少といった心理的な束縛感のほかに、女性にとって結婚と就業の両立が困難な場合には、就業放棄に伴う機会費用もこれに当たることになる。また、結婚する際には結婚式の費用だけでなく、新居の購入(賃貸)費用や家電製品等の購入費用も発生するのが通常であり、その意味ではある程度の固定費用