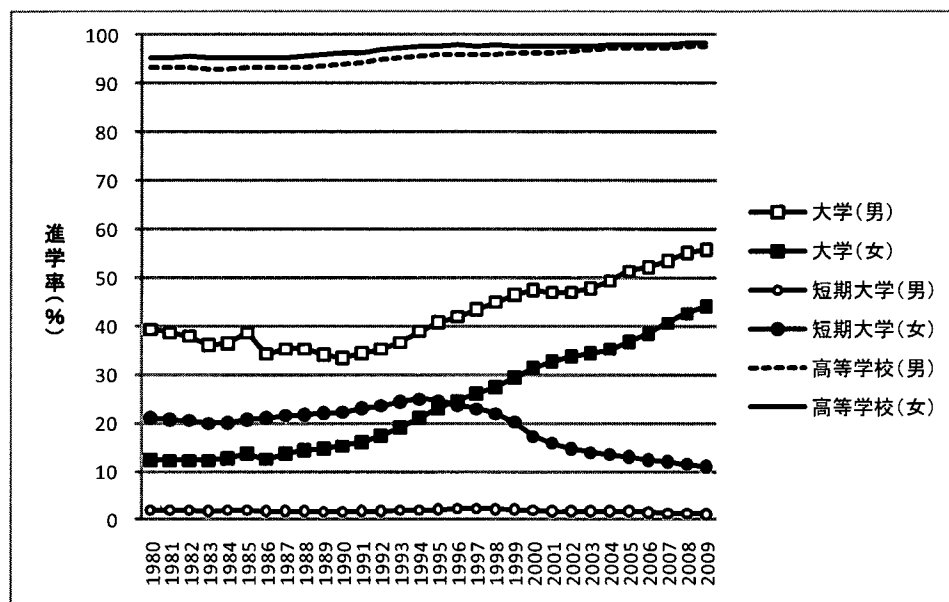


が男女ともに高まった（図5）。女子は、短期大学への進学率が急落して、4年制大学への進学が急増するという構造変化も生じている。この高学歴化の動きは、全体として若者の社会に出る平均年齢を引き上げるようになった。

図5 高等学校と大学への進学率：1980～2009年



資料：文部科学省「学校基本調査」

先進諸国では、いまや子どもは多くても3人程度で、多くは1、2人である。つまり、個々人が直面する子どもに関する選択としては、子どもを持たないか、持っても1人か2人という極めて選択肢が少ない状況にある。しかし、いつ産むかについては、20～40歳代の30年間から選ぶことができ、多様なパターンが可能である。よって、出産タイミングは、完結出生児数よりも社会経済要因の影響を受けやすく、とくに1人目、2人目といった低順位で受けやすいと指摘されている（Kohler et al. 2002）。

3. 使用データ

出産の先送り行動を分析するためには、追加出生意欲の有無と、追加出生の希望時期を把握できるデータが必要となる。その両方を調査しているものとして、本稿では、「出生動向基本調査（夫婦調査）」（国立社会保障・人口問題研究所）の第10回（1992年）～第13回調査（2005年）のデータを使用した。

出生動向基本調査では、追加出生意欲の有無とその数について、第7次（1977年）調査から調べているが、追加出生の希望時期に関する質問は第10回調査（1992年）から組み込まれた。以来、第13回調査（2005年）まで同様の質問形式となっており、13年間の時系列変化をみることができる。

具体的には、すべての回答者を対象に、「今後のお子さんの予定（現在妊娠中のお子さんも含めて）」をたずね、あと何人産むつもりか回答してもらう。このとき、選択肢は、もう

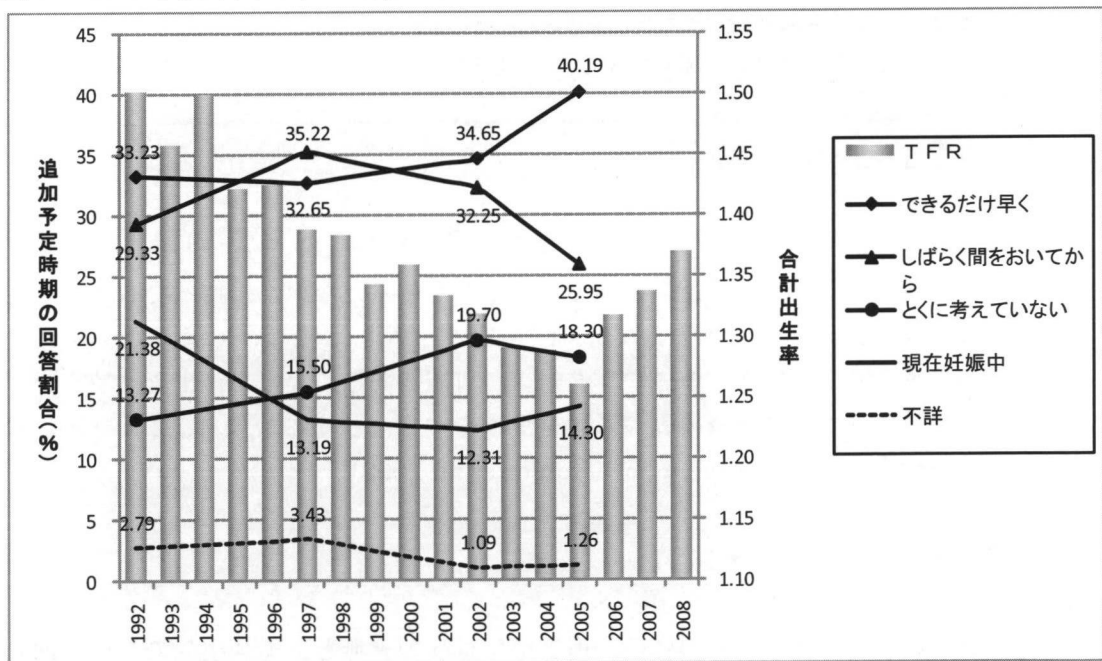
生むつもりはない、1～3人生むつもり、4人以上生むつむりの5択である。そして、1人以上生むつむりに○をつけた回答者は、「お子さんを希望する時期」として、できるだけ早く、しばらく間をおいてから、とくに考えていない、現在妊娠中のうち一つを選択する。

ここでは、1人以上の追加出生意欲があり、次の子どもの希望時期について「しばらく間をおいてから」と答えた妻に、何らかの属性的特徴が見られるかどうか分析する。なお、調査回別に、妻の年齢別追加出生意欲の有無割合を集計すると、どの回においても、40歳以上では約90%が「もう生むつもりはない」を選択しており、出産行動自体がほぼ終了している様子がみられた。また、19歳以下は、出生意欲は高いもののサンプル数が少なすぎる。以上の理由から、分析に用いる妻の年齢は20～39歳に限ることとした(付表1参照)。

4. 出生動向基本調査にみる出生意欲の動向

図8は、1992年以降の日本のTFRおよび追加出生希望時期のデータの動向を示している。

図8 TFRと追加出生希望時期の動向



資料：国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集 2010』；「出生動向基本調査（夫婦調査）」第10回～第13回報告書。

TFRは、1992年から2005年まで低下傾向にあったが、2006年から反転し、その後2008年まで3年連続で値が回復している。同期間の追加出生希望時期の動きをみると、第10回～第11回で「しばらく間をおいてから」と答えた妻が増え、その後、第12回・第13回では「しばらく」が減って「できるだけ早く」と答える人が増加した。とくに2002～2005年の間の変化は大きい。「できるだけ早く」が増えた後、TFRは2006～2008年に反転上昇した。追加出生希望時期のデータは、2006年以降の出生数回復の予兆をとらえてい

たといえる。

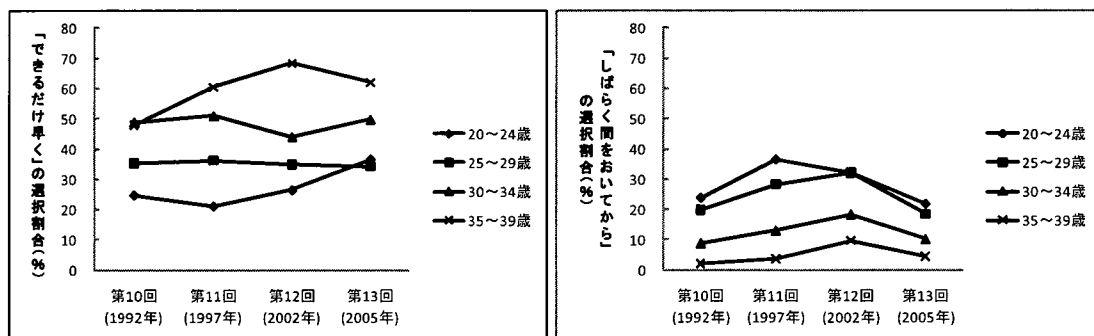
追加出生意欲については、女性の年齢やすでにいる子どもの数によって異なる可能性があるため、このデータをもう少し詳しく見てみよう。妻の年齢と現存子ども数別（0人、1人）に追加出生希望時期「できるだけ早く」と「しばらく間をおいてから」の選択割合について見たものが図9・10である。

図9の通り、現存子ども数0人のグループでは、「しばらく間をおいてから」の回答割合が、どの年齢層でも1992年・2005年に低く、1997年・2002年に高い傾向を示している。20～24歳は1997年で「しばらく」の回答割合が最も多く、そのほかの年齢層では2002年調査時に一番多い。1997・2002年に出産先送りの回答が多いことは、経済状況の好不況の動きと考え合わせると、社会経済要因が出産タイミングに影響していることを推測させる。また、年齢によって「できるだけ早く」「しばらく間をおいてから」の選択割合がかなり異なっている。「できるだけ早く」では、20歳代より30歳代で選択割合が大幅に高い。特に30歳代後半では、半数以上が「できるだけ早く」を選んでおり、出産の生物学的な年齢制約が意識されていることがうかがえる。一方、「しばらく間をおいてから」の選択割合は30歳代より20歳代で多く、先送り意識が高いことが分かる。

図9 調査回別にみた、追加出生希望時期の選択割合：現存子ども数0人の妻

9-1 できるだけ早く

9-2 しばらく間をおいてから

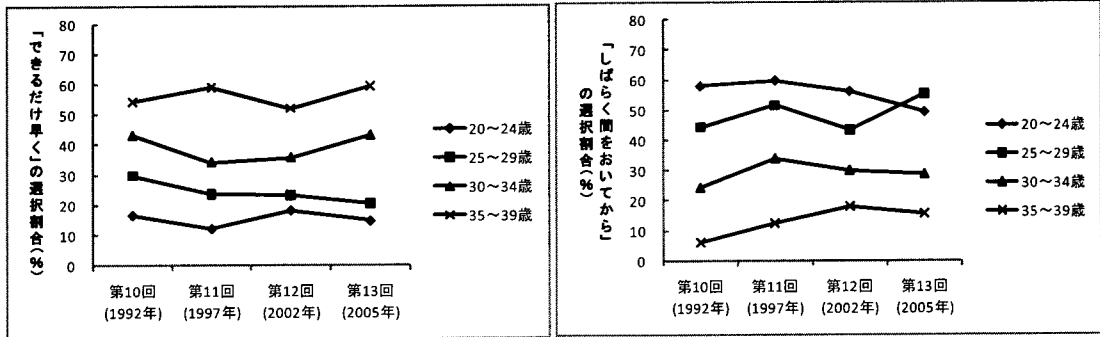


現存子ども数1人のグループ、つまり二人目の子どもの出生時期の希望では、1人目の子どもに比べて、全体的に「できるだけ早く」の選択割合が低下し、「しばらく間をおいてから」の選択割合が上昇している（図10）。特に、20歳代では、各調査回とも20～24歳で50～60%、25～29歳では50%前後が出産の先送りを選択している。30～34歳層でも、30%程度の妻が先送りを選択している。

図10 調査回別にみた、追加出生希望時期の選択割合：現存子ども数1人の妻

10-1 できるだけ早く

10-2 しばらく間をおいてから



以上見てきたように、追加出生希望時期については、年齢と現存子ども数、および社会経済要因が影響を及ぼしているとみられる。ただし、「しばらく間をおいてから」は、特にすでに子どもがいる妻では、前子からの出生間隔が短いために選択されているケースも多いとみられる。次節では多変量解析を行い、妻の年齢やパリティをコントロールした上で、なお他の要因が有意な影響を及ぼしているかどうか分析を行う。

5. 出産先送りの要因分析

5-1. 分析方法

分析方法は、2項ロジスティック回帰分析を用いる（計算ソフトは SPSS を使用）。従属変数は、追加出生意欲がある妻のうち、「しばらく間をおいてから」を1、その他（できるだけ早く、とくに考えていない）を0とする2値変数である。現在妊娠中の妻は除外した。また、前節までの分析から、妻の年齢とパリティで追加出生希望時期に関する選択パターンが大きく異なるため、現存子ども数0人・1人のグループに分け、さらにその中で妻の年齢20～29歳、30～39歳の2群について分析を行う。現存子ども数2人のグループで20～24歳の該当者が54人しかいないことから、0人・1人のグループまでの分析にとどめる。

説明変数は、先行研究の知見やこれまでの本稿の分析を踏まえ、以下の通りとした。

人口学的要因として、妻の現在年齢（5歳階級）と、結婚または第1子出生から調査時までの経過時間（月）、初再婚の別を投入する。妻の年齢が高いほど、出産の年齢的制約の問題から「しばらく間をおいてから」を選択する確率は下がると予想される。これはとくに30歳代で強く影響すると考えられる。また、調査時までの経過時間、つまり、結婚や第1子出生からの妊娠待ち時間が長いほど、「しばらく間をおいてから」を選択する確率は下がると予想される。初再婚の別は、初婚同士の夫婦に対して、夫婦どちらか、または両方が再婚の場合に影響があるかどうか見るもので、事前に影響は予測できない。

夫婦の経済状況を示す変数として、妻の現在の従業上の地位（正規雇用（大企業・中小企業・官公庁）、非正規雇用（パート・アルバイト・派遣・嘱託）、自営業主・家族従業者、無職・家事）、夫の昨年の所得、各調査回の年次の居住地域の失業率（4～6月期）を投入

する。妻の就業では、無職であるより働いている妻で「しばらく」の回答確率が上がることが予想されるが、ただしどのような働き方で先送りの意識が強いのか観察する。夫の所得は家計状況を見るもので、所得が低いほど、経済的不安から「しばらく」の回答確率が上がると予想される。居住地域の失業率は、地域経済の状況を測る代理変数とした。地域失業率が高いほどその地域の景気が悪いことを示し、「しばらく」の回答確率を上げると予想される。

夫婦の居住状況を示す変数として、現在の親との同別同居を投入する。出生動向基本調査では夫方・妻方両方の親との同別居状況を把握できるが、ここでは育児資源として有力な母親の居住状態に注目した。どちらかの母親と同居または近居、どちらの母親とも別居の3カテゴリの変数を作成して投入した。母親と同居・近居している場合は、子育て支援を受けられる環境にあることを示し、どちらとも別居している場合と比べて、次子出生時期を先延ばしする意識を低めると考えられる。

データは、第11回～第13回調査のものを用いる。第10回調査は、妻の勤め先の従業員数や親との現在の同別居をたずねていないため、上述の変数すべてをそろえることができない。そのため、分析から除外することとした。

5-2. 結果

表1に現存子ども数0人の妻に関する分析結果を示した。これは第1子の追加出生時期に関する分析ということになる。人口学的変数を見ると、妻の年齢では、30歳代であると「しばらく間をおいてから」と回答する確率が低くなる。20歳代では有意な差はない。また、結婚から調査時点までの経過時間は1%水準で有意であり、経過時間が長いほど「しばらく」と答える確率を低める。

社会経済的要因では、妻の就業と地域別失業率、母親との同別居で有意な変数が得られた。妻の就業では、大企業の正社員であると、「しばらく」と回答する確率を約2倍にする。また、20～39歳の分析では、公務員であると「しばらく」の回答確率を有意に低める結果が出ている。地域失業率では、30～39歳の分析において、失業率が高いほど「しばらく」の回答確率を高めており、地域の経済状態が追加出生時期に影響を与えていた。

母親との同別居では、妻・夫方どちらの母親とも別居しているケースに比べて、同居や近居している場合に、「しばらく」の回答確率を有意に低めている。

表1 追加出生希望時期に関するロジスティック回帰分析結果：現存子ども数0人の妻

説明変数	現存子ども数0人					
	20～39歳		20～29歳		30～39歳	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
妻の年齢						
20～24歳	1.000	1.000	1.000	1.000		
25～29歳	-0.335	0.716	-0.168	0.845		
30～34歳	-0.688	0.503 *			1.000	1.000
35～39歳	-1.402	0.246 *			-0.835	0.434 *
結婚～現在経過時間	-0.020	0.980 **	-0.030	0.970 **	-0.017	0.983 **
初再婚の別（再婚=1）	-0.619	0.539	-0.666	0.514	-0.527	0.590
現在の妻の就業						
無職・家事	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
正規職員（中小企業・従業員300人未満）	-0.130	0.878	0.260	1.297	-0.735	0.480
正規職員（大企業・従業員300人以上）	0.715	2.045 **	0.626	1.870 *	0.963	2.620 *
正規職員（公務員）	-0.810	0.445 +	-0.771	0.463	-0.845	0.430
パート・アルバイト・派遣・嘱託	-0.067	0.936	0.199	1.220	-0.569	0.566
自営業主・家族従業者・内職	-0.023	0.977	0.442	1.556	-0.317	0.728
夫の昨年の所得						
300万円未満	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
300～400万円未満	0.035	1.036	-0.063	0.939	0.386	1.471
400～600万円未満	-0.083	0.920	-0.187	0.829	0.268	1.308
600～800万円未満	-0.388	0.678	-0.339	0.713	-0.344	0.709
800万円以上	-0.397	0.672	-0.880	0.415	-0.184	0.832
地域別失業率（調査年次・4～6月期平均）	0.032	1.032	-0.062	0.940	0.300	1.350 *
母親との同別居						
どちらの母親とも別居	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
どちらかの母親と同居	-0.672	0.511 *	-0.976	0.377 **	-0.171	0.843
どちらかの母親と近居	-0.513	0.598 **	-0.288	0.749	-1.099	0.333 **
定数	0.102	1.108	0.421	1.524	-1.925	0.146 *
Nagelkerke R2 乗	0.177		0.105		0.219	
N	1,092		596		496	

**<0.01, *<0.05, +<0.1

次に、現存子ども数1人の妻についてみると（表2）、人口学的要因では、やはり妻の年齢と第1子出生からの経過時間の影響が強い。妻の年齢では、30歳代である場合と、第1子出生からの経過時間が長いほど、「しばらく」の回答確率を低める。20～29歳に限った分析では、10%水準ではあるが、再婚の場合に「しばらく」の回答確率を低めるという結果が出た。

社会経済変数では、現存子ども数0人の場合と異なり、20～39歳すべてを投入したケースと、20～29歳に限ったケースで、妻の就業がパートなど非正規就業のとき「しばらく」と回答する確率を高める結果が出た。また、20～29歳層では、地域失業率が高いと「しばらく」と回答する確率を低めるという結果が示されたが、これは予想とは反対の効果である。

母親との同別居はほとんど影響が見られず、30～39歳層のみ、どちらかの母親と同居している場合に、「しばらく」の回答確率を低める効果が見られた。

表2 追加出生希望時期に関するロジスティック回帰分析結果：現存子ども数1人の妻

説明変数	現存子ども数1人					
	20～39歳		20～29歳		30～39歳	
	係数	オッズ比	係数	オッズ比	係数	オッズ比
妻の年齢						
20～24歳	1.000	1.000	1.000	1.000		
25～29歳	-0.314	0.731	-0.248	0.780		
30～34歳	-0.735	0.480 **			1.000	1.000
35～39歳	-1.470	0.230 **			-0.786	0.456 **
第1子出生～現在経過時間	-0.042	0.959 **	-0.047	0.954 **	-0.040	0.961 **
初再婚の別（再婚=1）	-0.363	0.696	-0.715	0.489 +	-0.132	0.876
現在の妻の就業						
無職・家事	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
正規職員（中小企業・従業員300人未満）	-0.161	0.851	-0.045	0.956	-0.246	0.782
正規職員（大企業・従業員300人以上）	-0.043	0.958	-0.281	0.755	0.167	1.182
正規職員（公務員）	0.264	1.302	-0.214	0.808	0.651	1.917
パート・アルバイト・派遣・嘱託	0.455	1.576 *	0.613	1.846 +	0.373	1.453
自営業主・家族従業者・内職	-0.319	0.727	0.041	1.042	-0.466	0.628
夫の昨年の所得						
300万円未満	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
300～400万円未満	-0.158	0.854	-0.279	0.757	0.007	1.007
400～600万円未満	-0.052	0.949	-0.009	0.991	-0.087	0.916
600～800万円未満	0.087	1.090	-0.245	0.783	0.156	1.169
800万円以上	-0.170	0.844	0.472	1.603	-0.236	0.790
地域別失業率（調査年次・4～6月期平均）	-0.042	0.958	-0.149	0.861 *	0.080	1.083
母親との同別居						
どちらの母親とも別居	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
どちらかの母親と同居	-0.179	0.836	0.156	1.169	-0.604	0.546 *
どちらかの母親と近居	-0.079	0.924	-0.014	0.986	-0.185	0.831
定数	1.702	5.488 **	2.166	8.726 **	0.400	1.492
Nagelkerke R2 乗	0.258		0.145		0.242	
N	1,449		682		767	

**<0.01, *<0.05, +<0.1

全体として、出産タイミングの決定要因としては、妻の年齢や結婚または第1子出生からの経過時間の影響が強いことが示されたが、社会経済変数では、とくに妻の就業と母親との同別居が有意な効果をもつことがわかった。

5-3. 考察

妻の就業と母親の同別居が出産タイミングに与える影響について、本節の分析結果をもとにその意味をもう少し考察してみよう。

妻の就業は、第1子出産タイミングの分析では、大企業に勤める正社員の妻で出産を先延ばしにする傾向が見られた。そこで、第13回調査のデータを使い、現存子ども数0人で、現在正規職員で働く妻について、今後の就業継続見込みと企業規模のクロス集計を行った。その結果を示した表3をみると、大企業勤務者では、中小企業勤務者に比べて、「当分は今の仕事を続ける」とする現業の継続意向が強い。これをキャリア形成の意欲の違いとみれば、大企業勤務者は、自らのキャリア形成との兼ね合いで、出産を先延ばしにする傾向が強いのではないかと考えられる。大企業では、中小企業と比べて子育て支援に関す

る制度が充実している場合が多いが、それでもキャリア形成と子どもを持つことは両立が難しい現状を示していると言える。これは、20～39歳の分析において、公務員である場合に「しばらく」の回答確率が有意に低いという結果とも関係するだろう。つまり、公務員もフルタイム労働者であることには変わらないのだが、周知の通り、代替要員が確保しやすく、また、女性が育児休業などを取得しやすいといった職場風土がある官公庁では、むしろ働いている方が出産の先延ばしはしないことを示している。仕事と家庭の両立がしやすい環境を作ることは、出産の先延ばし行動を減少させるという意味でも重要である。

表3 勤め先企業規模別にみた、正規職員の妻の今後の就業継続意向：
20～39歳、現存子ども数0人

勤め先種別	総数	(標本数)	当分は今の仕事を続ける	転職の可能性あり	退職の可能性あり	わからない	不詳
中小企業	100.0	(94)	60.6	9.6	19.1	7.4	3.2
大企業	100.0	(66)	71.2	4.5	18.2	4.5	1.5
官公庁	100.0	(16)	93.8	0.0	0.0	6.3	0.0
不詳	100.0	(8)	62.5	12.5	12.5	12.5	0.0
総数	100.0	(184)	67.4	7.1	16.8	6.5	2.2

注：中小企業は従業員数300人未満、大企業は300人以上で分類。

一方、第2子出産タイミングの分析では、20～39歳および20～29歳の分析において、パートで「しばらく」の回答確率を高める傾向が見られた。そこで、20～29歳、30～39歳のサンプルについて、妻の従業上の地位と夫の収入のクロス集計をしてみた(表4、5)。

20歳代のパート等の非正規就業の妻では、夫の収入が300万円未満の割合が40.7%にのぼる。一方、30歳代では、パートの妻の夫の収入が比較的低い傾向はあるものの、20歳代のような大きな違いは見られない。このことから、20歳代のパート等の非正規就業の妻は、夫の低収入を補うべく家計のために働きに出ているケースが多く、家計の不安と、仕事、家事、子育てに追われる中で、第2子の出産タイミングを先延ばしにしていると考えられる。なお、現存子ども数1人の妻の間で、正規就業の女性で有意な効果が見られなかったのは、すでに第1子出産の際に、仕事と家庭を両立できる恵まれた環境を持つ人だけが就業継続して正社員に残るといったセレクションを経てきているため、有意な結果が出なかったものと思われる。

表4 妻の現在の従業上の地位別にみた、夫の昨年の収入区分：
20～29歳、現存子ども数1人

妻の従業上の地位（現在）	夫の昨年の収入					合計
	300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上	
正職員	38	41	44	4	0	127
度数						
割合(%)	29.9%	32.3%	34.6%	3.1%	0.0%	100.0%
パート・アルバイト・派遣等	46	37	27	3	0	113
度数						
割合(%)	40.7%	32.7%	23.9%	2.7%	0.0%	100.0%
自営・家従	11	14	5	7	3	40
度数						
割合(%)	27.5%	35.0%	12.5%	17.5%	7.5%	100.0%
無職・家事	221	266	311	47	12	857
度数						
割合(%)	25.8%	31.0%	36.3%	5.5%	1.4%	100.0%
総数	316	358	387	61	15	1137
度数						
割合(%)	27.8%	31.5%	34.0%	5.4%	1.3%	100.0%

表5 妻の現在の従業上の地位別にみた、夫の昨年の収入区分：
30～39歳、現存子ども数1人

妻の従業上の地位（現在）	夫の昨年の収入					合計
	300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上	
正職員	42	53	61	29	7	192
度数						
割合(%)	21.9%	27.6%	31.8%	15.1%	3.6%	100.0%
パート・アルバイト・派遣等	36	46	40	16	1	139
度数						
割合(%)	25.9%	33.1%	28.8%	11.5%	0.7%	100.0%
自営・家従	22	17	18	6	8	71
度数						
割合(%)	31.0%	23.9%	25.4%	8.5%	11.3%	100.0%
無職・家事	83	164	282	137	70	736
度数						
割合(%)	11.3%	22.3%	38.3%	18.6%	9.5%	100.0%
総数	183	280	401	188	86	1138
度数						
割合(%)	16.1%	24.6%	35.2%	16.5%	7.6%	100.0%

次に、母親同別居について見てみよう。本稿の分析では、母親の居住状況は私的な育児資源の利用可能性の代替変数とみなしている。これは特に現存子ども数0人の妻の分析で有意となっており、現存子ども数1人の妻の場合はそれほど効果が見られなかった。このことは、最初の子どもを持つ際に、祖母という身内の育児支援を得られることが出産の先送りを防ぐ効果を持つことを示している。身内で子どもの世話をすることの重要性は今後も変わらないが、そうした私的な支援を得られる人と、そうでない人がいるのは事実であり、だからこそこうした分析結果が出るのだと考えられる。子どもを安心して預けることのできる保育先や、子育ての不安を気軽に相談できる場所を充実させ、だれでも安心して子育てができる環境を整えることは、今後も求められていこう。

6. まとめ

本稿では、「出産の先送り行動」に着目して、その要因分析を行った。

先進諸国では、どの国でも出産開始年齢の高齢化（晩産化）が起きている。しかし、TFRが1.5～2.0程度の緩やかな少子化の国々では、20歳代での出産の先送りが30歳代（とくに30～34歳）でかなり取り戻され、コーホート累積出生率はそれほど減少していない。一方、TFRが1.5以下を示す超少子化国では、20歳代の出生率が下がり続け、30歳代での取り戻しも弱いため、かなりの低出生率を示す事態に陥っている。これは、出産の先送りが20歳代でまだ続いており、しかもその先送りが30歳代で取り戻せずに「出産の逸失」につながっていることを意味する。

そこで、この「出産の先送り行動」を分析するため、追加出生の希望時期のデータが取れる「出生動向基本調査（夫婦調査）」（第11回～13回）を用いて分析を行った。現存子ども数が0人・1人で、20～39歳の妻を対象とし、2項ロジスティック回帰分析を適用した。

その結果、どのグループでも有意な効果を持っていたのが、妻の現在年齢と結婚または第1子出生からの経過時間であった。妻の年齢は、とくに30歳代だと「しばらく間をおいてから」と回答する確率が低くなる。また、結婚や前子出生から時間がたつほど、先送りの意識は薄らぐことが分かった。

社会経済変数では、主なものを挙げると、妻の就業と母親との同別居が有意に効いていた。妻の就業では、現存子ども数0人のグループで、大企業勤務の正社員の妻が「しばらく間をおいてから」と回答する確率が高く、キャリア形成と子どもを持つことが競合していることを示唆する結果となった。現存子ども数1人のグループでは、パートなど非正規就業の妻で出産の先送りを選択する確率が高かった。パート等に就いている妻は、夫の所得が低い傾向にあり、家計の不安から第2子出産を先送りしている様子がうかがえた。また、母親との同居や近居は、とくに第1子の出産時期の決定において重要であった。妻・夫方どちらかの母親と同居または近居している場合、「しばらく間をおいてから」と回答する確率が有意に低かった。最初の子どもを持つ際には、祖母という身内の子育て支援の有無が重要であることがわかった。

先行研究の知見から、出産の先送りは、高学歴化による教育期間の延長と経済的自立のタイミングの遅延化、女性の社会進出による仕事と家庭の両立の困難といった要因だけでなく、景気悪化による収入や雇用の不安定化と将来見通しの不確実性の高まりによっても生じることが指摘されている。本稿の多変量解析では、妻の年齢や結婚または第1子出生からの経過時間をコントロールした上で、妻の就業と母親の同別居という社会経済変数が有意となる結果を得た。これは、経済悪化の影響よりも、女性の社会進出や、仕事と家庭の両立の実現に関連が深い母親の同別居が出産タイミングの決定要因として重要であることを示している。ただし、出産タイミングに対する経済の悪化の影響を見るには、近年の所得の増減方向や、暮らし向きに関する自己評価（苦しい～余裕があるなど）といった変数を用いた方がよりよく効果を検証できるかもしれない。本稿で用いた出生動向基本調査ではそうした変数がないため組み込めなかったが、他のデータの使用を検討するなど、この点については今後の課題としたい。

本稿の分析結果から見出せる政策提言は、ひとつは子どもの有無によって出産タイミングの決定には求める支援が異なるという点である。子どもがまだおらず、これから持とうと考えている層にとっては、仕事と家庭の両立支援が子どもを持つ意思決定にプラスに働

くとみられる。一方、すでに子どもがおり、追加の子どもを持つようと考えている層には、出産の先送りを防ぐには経済的支援が有効であろう。日本では、2009年夏の政権交代後、子育て家庭への経済的支援を手厚く行う現金給付重視型の少子化対策に切り替わったが、これは第2子以降の追加の子どもを持ちたいと考えている層の出産タイミングの早期化には追い風となる可能性がある。さらに、これと同時に仕事と家庭の両立支援策を進めることで、これから親になろうとする層の出産の決断を後押しすることができるだろう。特に妊孕力が高い20歳代のうちに、出産を先送りせずに子どもを持てる環境を作ることは、高齢での不妊のリスクを減少させるためにも重要である。

しかしながら、現代社会においては、女性の高学歴化やキャリア形成の観点から、30歳代以降での出産の増加はこれからも続くだろう。30歳代、40歳代で出産を希望する人々のために、女性の健康の改善や不妊治療に対する助成といった対策にも力を注ぎ、先送りした出産を取り戻せる環境を作ることも重要である。

参考文献

- Billari, Francesco C. and Hans-Peter Kohler, 2004. "Patterns of Low and Lowest-Low Fertility in Europe", *Population Studies*, Vol.58, No.2, pp.161-176.
- Bongaarts, John, 2001. "Fertility and Reproductive Preferences in Post-Transitional Societies", *Population and Development Review*, Vol.27, Supplement: Global Fertility Transition (2001).
- Bongaarts, John, 2002. "The End of the Transition in the Developed World", *Population and Development Review*, Vol.28, No.3, pp.419-443.
- Castles, Francis G., 2003. "The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries", *Journal of European Social Policy*, Vol.13, No.3, pp.209-227.
- Council of Europe, 2006. *Recent Demographic Development in Europe 2005*.
- Hagewen, Kellie J. and S. Philip Morgan, 2005, "Intended and Ideal Family Size in the United States, 1970-2002", *Population and Development Review*, Vol.31, No.3, pp.507-527.
- Kohler, Hans-Peter, Francesco C. Billari and José Antonio Ortega, 2002. "The Emergence of Lowest-Low Fertility in Europe during the 1990s", *Population and Development Review*, Vol.28, No.4, pp.641-680.
- Lutz, Wolfgang and Vegard Skirbekk, 2005. "Policies Addressing the Tempo Effect in Low-Fertility Countries", *Population and Development Review*, Vol.31, No.4, pp.699-720.
- McDonald, Peter, 2000. "Gender Equity in Theories of Fertility Transition", *Population and Development Review*, Vol.26, No.3, pp.427-440.
- Morgan, Philip S. and Kellie Hagewen, 2005. "Is Very Low Fertility Inevitable in America? Insights and Forecasts from an Integrative Model of Fertility", in Booth, Alan, and Ann C. Crouter (ed.), *The New Population Problem: Why Families in*

Developed Countries Are Shrinking and What It Means, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers: Mahwah, New Jersey.

Philipov, Dimiter, Zsolt Spéder, and Francesco C. Billari, 2006. "Soon, Later, or Ever? The Impact of Anomie and Social Capital on Fertility Intentions in Bulgaria (2002) and Hungary (2001)", *Population Studies*, Vol.60, No.3, pp.289-308.

国立社会保障・人口問題研究所 (2007a) 『人口統計資料集 2007』。

国立社会保障・人口問題研究所 (2007b) 『わが国夫婦の結婚過程と出生力：第 13 回出生動向基本調査』厚生統計協会。

守泉理恵 (2007) 「先進諸国の出生率をめぐる国際的動向」『海外社会保障研究』第 160 号、pp.4-21。

付表1 調査回、妻の年齢別にみた追加出生意欲の有無割合

妻の 現在年齢	追加出生 意欲有無	総 数 (%)	調査回			
			第10回 (1992年)	第11回 (1997年)	第12回 (2002年)	第13回 (2005年)
			(%)	(%)	(%)	%
19歳以下	なし	4.9	6.7	0.0	9.1	0.0
	あり	82.9	86.7	75.0	81.8	100.0
	不詳	12.2	6.7	25.0	9.1	0.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(41)	(15)	(12)	(11)	(3)
20～24歳	なし	13.8	12.8	12.3	15.7	15.3
	あり	77.2	85.2	71.1	71.9	77.8
	不詳	9.0	2.0	16.7	12.4	6.9
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(886)	(304)	(228)	(210)	(144)
25～29歳	なし	26.9	28.2	23.0	26.7	30.3
	あり	66.5	70.1	65.1	64.1	65.3
	不詳	6.7	1.7	11.9	9.1	4.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(3,918)	(1,259)	(990)	(1,018)	(651)
30～34歳	なし	55.7	63.2	53.1	53.5	51.4
	あり	37.8	34.2	35.5	39.5	43.0
	不詳	6.5	2.6	11.4	7.0	5.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(6,247)	(1,795)	(1,471)	(1,596)	(1,385)
35～39歳	なし	81.9	87.0	82.5	79.4	77.1
	あり	12.6	8.7	9.1	15.0	18.5
	不詳	5.6	4.3	8.4	5.5	4.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(6,918)	(2,066)	(1,577)	(1,695)	(1,580)
40～44歳	なし	90.4	92.0	87.2	92.2	89.5
	あり	2.1	0.9	1.6	2.4	4.3
	不詳	7.5	7.1	11.2	5.5	6.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(7,590)	(2,582)	(1,773)	(1,650)	(1,585)
45～49歳	なし	86.5	84.4	80.4	93.0	90.1
	あり	0.4	0.2	0.4	0.5	0.5
	不詳	13.2	15.5	19.3	6.6	9.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(7,208)	(1,887)	(2,097)	(1,736)	(1,488)
総数	なし	71.4	73.6	68.3	71.3	71.8
	あり	20.5	19.9	18.6	22.1	22.0
	不詳	8.1	6.4	13.0	6.7	6.2
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(標本数)	(32,808)	(9,908)	(8,148)	(7,916)	(6,836)

資料：「出生動向基本調査」夫婦調査

II-6. なぜ大卒男女賃金格差は縮小していないのか？現状と政策の課題

永瀬 伸子

1. はじめに

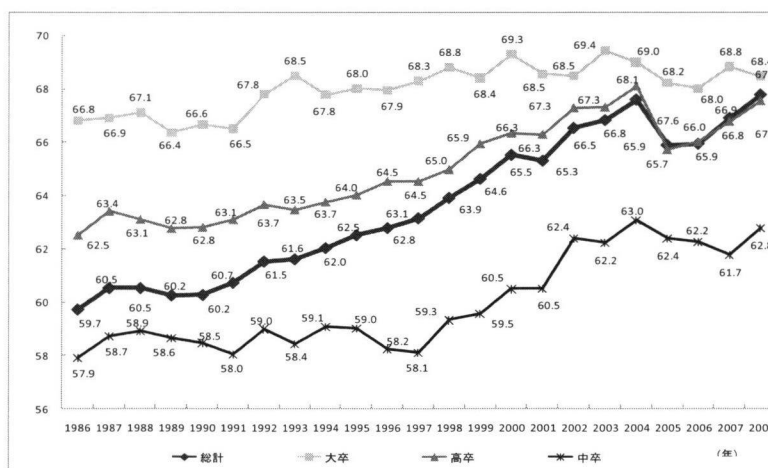
厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」第6回資料から、大卒層では男女の平均賃金格差が縮小していないことが示された。

これはやや予想外であった。というのは1986年の「男女雇用機会均等法」は、高学歴女性に対して高学歴男性と同じような昇進機会の大きい総合職的な働き方への参入機会を開いたものと理解されるからである。雇用機会均等法以前は、採用は男女別に行われていたが、法の施行後、大企業中心に「総合職」「一般職」といったコースがつけられ大卒女性も大卒男性と同じ総合職の雇用機会に応募できるようになった。

図1-1が、賃金構造基本統計調査からみた所定内給与の男女格差の推移である。平均では、1986年男性を100としたとき58の女性賃金が2008年には67に改善している。しかし賃金格差の縮小がもっとも期待される大卒は、86年の67が08年で68と縮小はない。

また図を見れば、平均賃金差の縮小は、どの同じ学歴区分別の改善より急カーブであることから、格差縮小の大きい部分は、相対的に低学歴女性割合が減少し高学歴女性割合が上昇したという女性の属性変化にもたらされたものが大きいと想像される。では勤続や年齢を考慮した上での学歴内格差は縮小しているのだろうか。

図1-1 学歴別にみた男女賃金の所定内給与格差の推移



注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

出所「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」2009年6月2日第6回資料より転載 もとの出典は 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2. 大卒賃金格差縮小が見られない理由に関する仮説

大卒女性の平均賃金の縮小が見られない理由として、以下の仮説を検討する。仮説1は、

属性を考慮した上での賃金差は縮小しているが、短勤続の女性が増えたというものである。仮説 2 以降は、属性を考慮しても男女賃金差が縮小していないというものである。

仮説 1 短い勤続年数の者が大卒に限っては女性で相対的に拡大したため。

仮説 2 大卒については、勤続や年齢を考慮した賃金格差そのものが縮小しなかった。

仮説 2 a 仮説 2 の理由として、大卒採用でも女性は一般職が多く、男性は総合職が多いため、賃金の上昇度合いが大きく異なり、男女差が縮小していない。

仮説 2 b 仮説 2 の理由として、賃金差の原因が役職比率の差である。もともと職能賃金をとってきた場合においては、課長になかなくても課長待遇という役職があるとなれば、役職比率そのものより賃金資格上における資格差を意味するにちがいない。2000 年ころまでは、まだ職能資格がかなり残っているはずである。

本稿では、仮説 2 a までを検討する。

3. 分析に用いるデータ

全体を見るには、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いる。また詳しい項目を見る際には、JILPT が 2008 年に実施した『女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査』（報告書 No. 52）、以下「JILPT2008 女性活用調査」と略称、を用いる。企業規模 30 人以上に実施されたものであり、1245 社の回収があった。回収率は 14.9% である）農林水産業及び公務並びに調査実施上の観点から社会保険・社会福祉・介護事業、政治・経済・文化団体及び宗教を除き、これら以外の産業に属する民営企業（常用雇用者数 10 人以上に限る。）10,000 社を対象とした。調査対象の選定（抽出）は、調査対象数を企業規模別に適宜振り分け、さらに原則としてそれぞれの規模における産業大分類別構成が平成 18 年「事業所・企業統計調査」結果と同じとなるように産業・規模別に調査対象数を設定したうえで、東京商工リサーチの企業データベースから、層化無作為抽出により行った。30 人以上企業調査 8,328 社、30 人未満企業の調査 311 社（同 18.6%）1,672 社

4. 仮説の検証

4. 1 仮説 1 勤続年数の男女差が大卒で拡大した

結果 下記のとおりその傾向が見られる。第 1 に大卒女性採用が（短大・高卒の女性採用は減っているが）年々増えているためである。第 2 に大卒女性は、短大・高卒者以上に離職が高いためである。前者は長期的には男女差を縮小するが、後者は長期的に男女差を拡大する。

仮説 1 を、賃金構造基本統計調査から見た 20-24 歳層の勤続 0 年の学歴別男女比（採用の代理変数として見る）、および勤続年数別の男女雇用者割合（継続の代理変数として見る）より検討する。

4. 1. 1 採用の状況：四年制大卒女性の採用の上昇

図4-1-1のとおり、1981年から2007年にかけて、学歴計で見ると、女性は一般雇用のほぼ採用の半数を占めており、この割合に大きい変化はない。ただし内訳は大きく変化しており、短大・高専にしめる女性割合は、8割から7割弱に下落し、また高卒は、20-24歳層は新卒採用とはいえませんが、同じくこの年齢層で比較すると、女性割合は5割から4割に下落した。そして四年生大卒に占める女性割合は、2割から4割にまで急速に増えている。

図4-1-1 一般雇用の採用の学歴別男女構成の変化

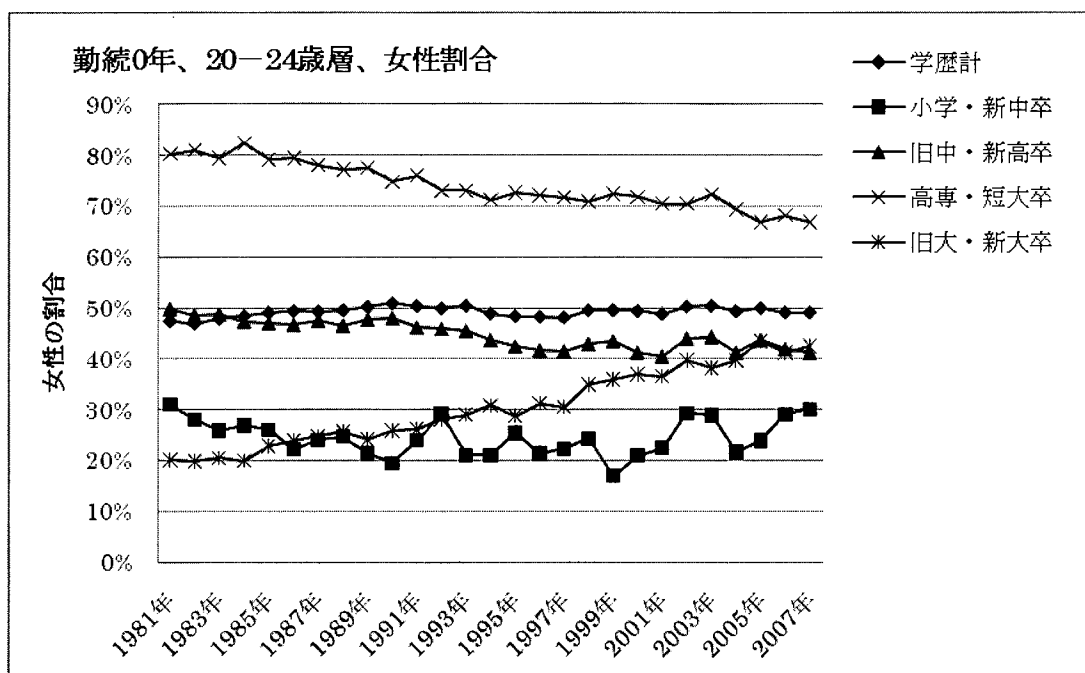
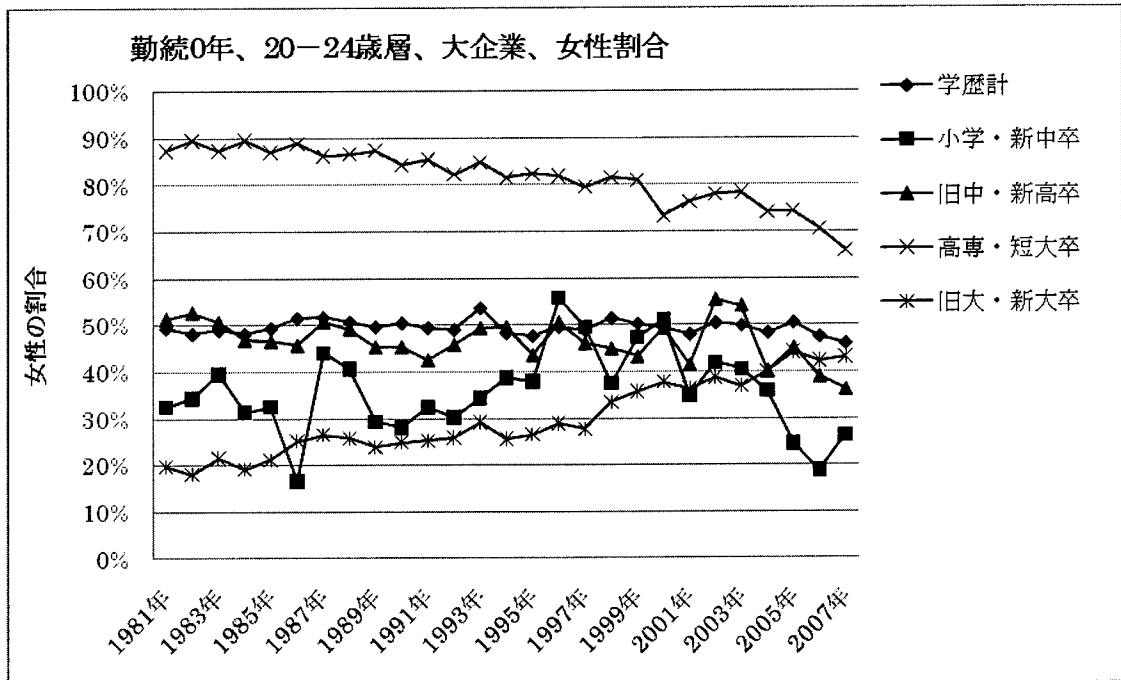


図4-1-2はこれを1000人以上の大企業でみたものである。学歴別にみると、短大・高専卒者の女性採用割合は、明らかに大企業で高かった。1986年時点で、短大・高専卒者の採用の女性割合は、大企業では89%、企業規模計は79%と10%ポイントの差があり、1999年でも、81%、72%とやはり10%近い差を保っていたが、2007年となると、67%、66%とほとんど同じになっている。また高卒者については、1986年当時は、企業規模計、大企業ともに47%、46%と企業規模で採用割合の男女差はなかったが、2007年には、41%、36%となり、大企業の女性高卒採用が特に細っている。また四年制大卒については1994-1998年においては、企業計に比べると、大企業では大卒女性の採用が2%ポイント程度低いものとなっていたが、それ以後は、ほとんど差はない。そして学歴計で見ると、20-24歳層に占める勤続0年の一般雇用の女性割合は、2007年で46%とやや下がってはいるが、明確に女性採用が下落したとは言えず、企業規模計の傾向と同様、四年制大卒採用が大きく増え、短大採用が下落している。

図4-1-2 大企業における一般雇用者の採用の学歴別男女構成の変化



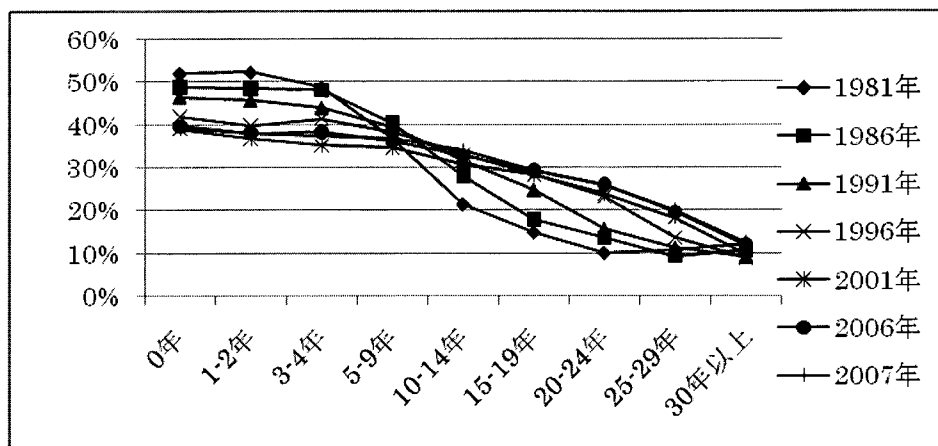
4. 1. 2 継続の状況：四年制大卒女性の継続は上昇せず

ここから先は、学歴別、勤続年数階級別に見た男女比の変化の比較である。年齢を限定していないので、新卒者も含まれるが、中途採用者も含まれている。

高卒・短大卒女性については、1981年当時は、勤続10-14年になると男女の人数比が急速に落ちる傾向があった。つまり男性に比べ女性の離職が高い結果と思われる。しかし近年になると、高卒、短大では、図4-1-3、図4-1-4のとおり、勤続年数別に見た男女比格差はより小さいものになってきている。

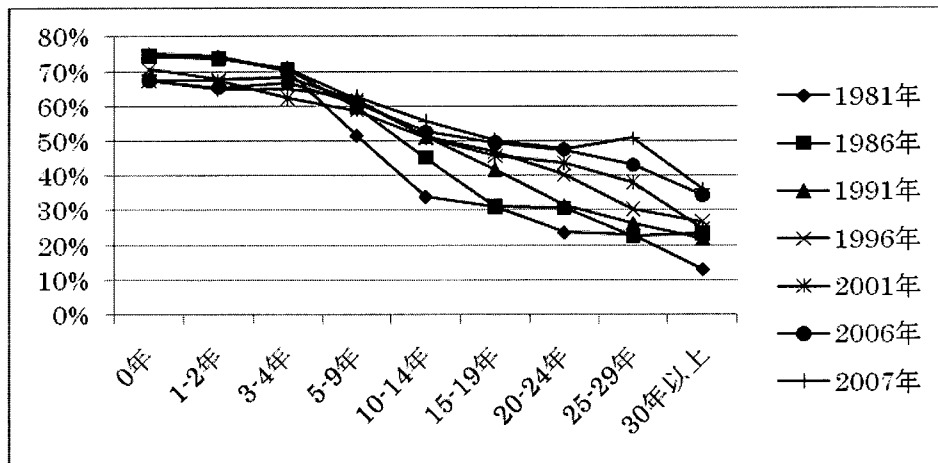
しかし大卒について見ると、図4-1-5のとおり男女差が目立って大きい。その理由は2つあると思われる。①すでに4. 1. 1で見たように、経年で女性採用が増えているために、相対的に若い女性の割合が増えていることがある。②加えてこの節が示しているのは短大、高卒と比べても長期勤続が増えていないことである。たとえば、2007年に勤続10-14年階級である女性の1996年の勤続0年階級の女性に占める割合を改めて学歴別に計算して見る(図4-1-3から図4-1-5の統計を用いて計算しなおしたものである)。これは新卒者および中途採用者が、同じ企業で就業継続をする比率を代理した変数として見て良いだろう。すると高卒女性は81%、短大卒・高専女性が79%であったが、四年制大卒女性は44%であった。つまり大卒の継続はもっとも低く出ている。

図4-1-3 高卒者の勤続年数階級別女性割合（一般労働者）



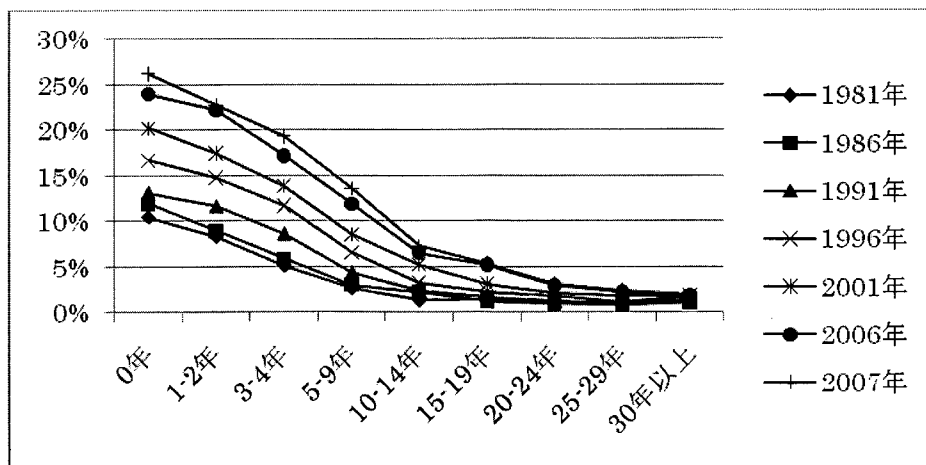
出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年

図4-1-4 短大・専門学校卒業者の勤続年数階級別女性割合（一般労働者）



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年

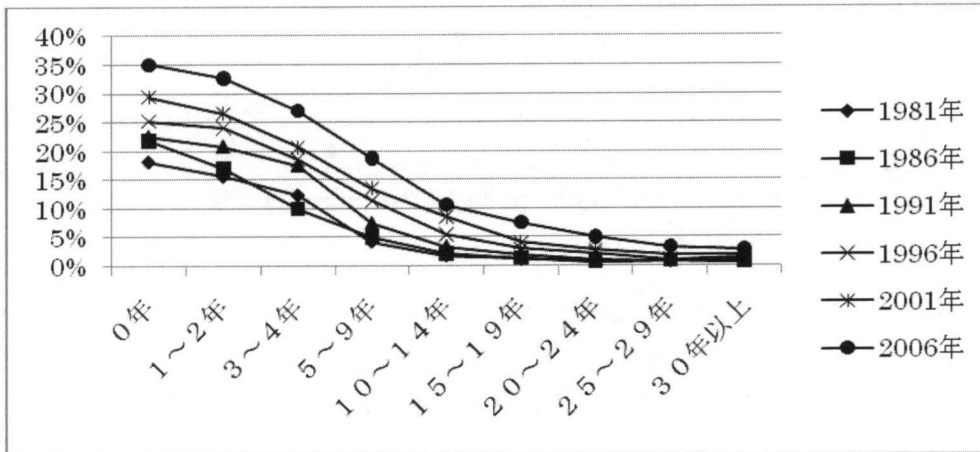
図4-1-5 四年生大卒者の勤続年数階級別女性割合（一般労働者）



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年

大企業に限定してみると、図4-1-6のとおり、採用の女性割合は比較的大きく上昇しているのだが、10-14年頃の女性継続者割合が減るというカーブは、1981年当時はもちろん、2001年当時よりも急カーブになっているようにさえ見える。

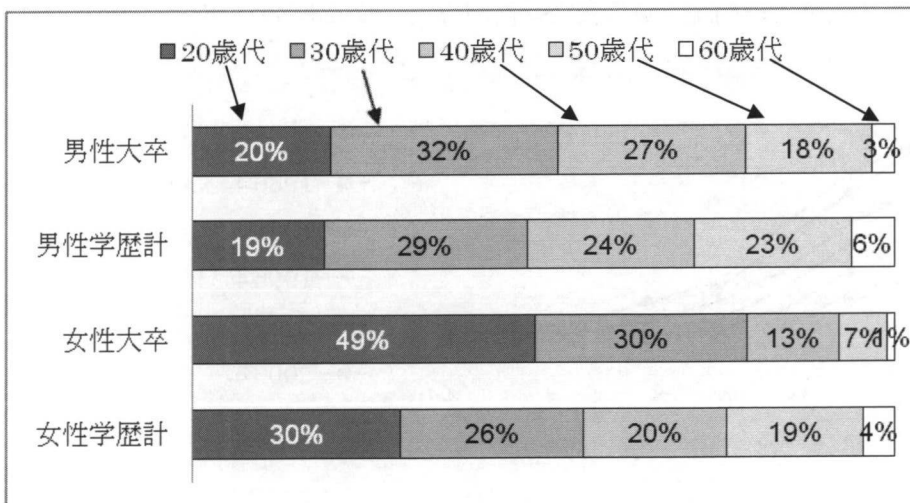
図4-1-6 大企業に限定した四年生大卒者の勤続年数階級別女性割合（一般労働者）



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年

このような結果として、2008年現在で、勤続年数構成を見ると、一般労働者の大卒女性の半数が20歳代ときわめて若いのである。一方大卒男性の20歳代は2割にすぎないから大卒の勤続年数の男女差はきわめて大きい。女性の学歴計を見れば、20歳代は3割にすぎず、男性の学歴計は19%であり、女性の方が若い層が多い特徴はあるが、大卒にみられるほど大きい男女の年齢格差は見られない。大卒女性の一般労働者の半数が20歳代というのは実に驚くべき数字である。そしてこれまで示したように、採用が増えた、というだけでなく、中途採用を含めた長期継続者が少ないために、大卒女性の一般労働者の半数が20歳代という今の状況が起きているものと考えられる。

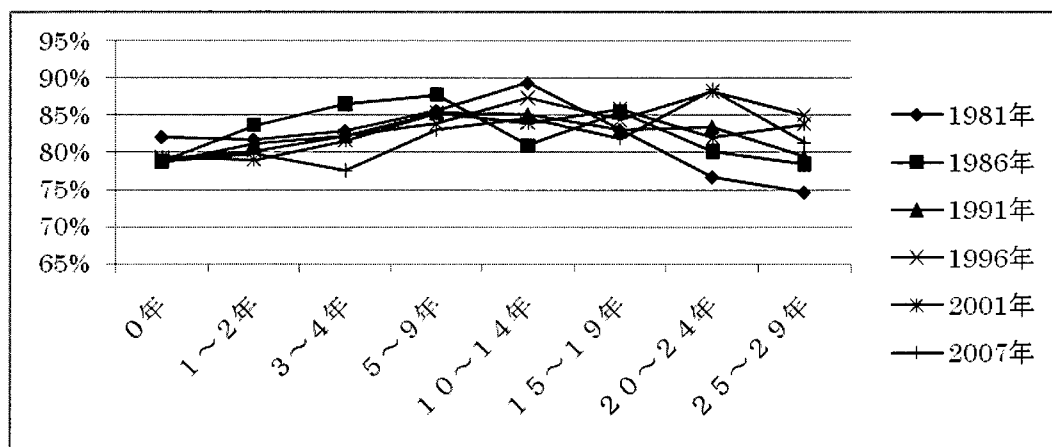
図4-1-7 労働者構成の男女別、学歴別の格差（一般労働者）



4. 2 仮説2 大卒は学歴内での勤続や年齢別の賃金構造の格差の縮小がない

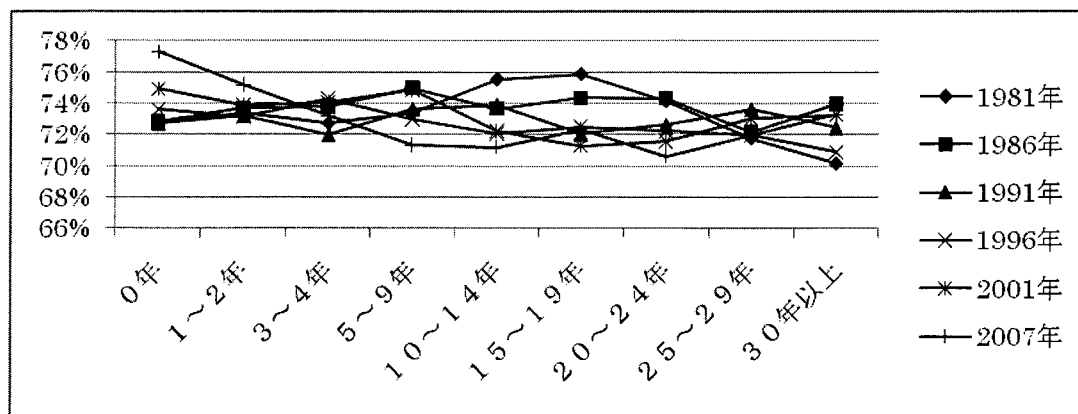
結果 下記のとおり、年齢階級をコントロールした上で、学歴別に、勤続年数階級ごとの民間企業の男女賃金格差を見ると、格差の縮小が見られる。しかし年齢階級をコントロールせずに、学歴別に勤続年数階級でみた男女賃金差を見ると、大卒だけでなく、高卒についても、男女格差縮小する明確な趨勢は見られない。むしろ勤続3-4年、5-9年あたりを注目すると、男女賃金格差が拡大する傾向が見られる。たとえば、5-9年目の女性平均賃金だが、男性100に対して、大卒女性全体は86年は88が07年には83に、大企業大卒女性は86が07年には81に、また大企業高卒女性は、86年94が07年76に大きく下落している。年齢階級別に見ると、高卒は改善傾向が見られるが、大卒は、81年当時と比較すると35-39歳層の男女格差がやや縮小しているものの、に一定の傾向は見られない。この傾向は2001年に比べて2007年により顕著であることから、フルタイムの非正規雇用者の拡大がこうした傾向に一定の影響を与えているのかもしれない。この点はさらに検討する必要がある。

図4-2-1 大卒の勤続階級別男女賃金格差（所定内給与、民営のみ）



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年

図4-2-2 高卒の勤続階級別男女賃金格差（所定内給与、民営のみ）



出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年