
特 集

特集：日本人の結婚と出産（その2）

少子化の要因：就業環境か価値観の変化か

既婚者の就業形態選択と出産時期の選択

永 瀬 伸 子*

第11回出生動向調査の夫婦票を用いて、女性の仕事と育児とのかかわりを40歳代、均等法世代、育児休業法世代について検討した。若年層では夫婦分業といった伝統的結婚観は後退しているが、既婚女性の就業パターンに大きい変化はなく、むしろ近年、育児期の専業主婦化が進み、育児と仕事の専門化の強化が進むという欧米とは逆方向の変化が見られた。これを説明するために、正規社員と非正規社員の所得水準および時間選択の自由度の格差が大きい日本の労働市場の特性を考慮し、結婚・出産後の就業行動について正規・非正規就業・無業の多項ロジット分析を、また出産時期選択についてサバイバル分析を行った。女性の稼得所得の上昇は結婚後の就業継続を促進するが、出産後の継続には、給与よりも親族の手助け、価値観などが有意な影響を与えていた。育児休業制度の利用は依然低く、賃金水準の上昇が、出産後の就業継続ではなく、生み遅れをもたらしていた。

はじめに

少子化をもたらすものとして晩婚化が、その原因としては女性の仕事機会の拡大と育児負担の大きさ、仕事との両立の困難さがしばしば指摘され保育の充実や短時間就労の労働条件の改善が提唱されている（例えば津谷（1999）、新谷（1998））。しかしその一方で両立困難よりもむしろ独身生活の快適さや親元で過ごす生活の快適さが晩婚化の原因であり現状で育児と仕事の両立支援策が出生率に与える影響は少ないという指摘もある（山田（1996））。本論は、若年層の出産行動の変化が、子どもを持つことの金銭・時間コストの増大 特に女性の雇用機会の拡大による機会費用の増大 によってどの程度説明可能か、その一方で若い世代の結婚観の多様化は出産行動とどのようにかかわっているのか、世代と学歴、就業形態を軸に検討することを試みる。また育児休業法施行前後での就業及び出産行動の変化を検討する。分析の対象とするデータは国立社会保障人口問題研究所が平成9年7月に50歳未満の既婚女性を対象に実施した『第11回出生動向調査』である。

* お茶の水女子大学生生活科学部

出産と就業パターンの変化

1. 結婚・出産を境とした従業上の地位の変化：出産退職の進展

「適齢期」を意識した行動が顕著であった70年代に対して、80年代以降、女性の結婚・出産年齢の幅が拡大したことが知られている。同時に女性の職域拡大が進んだという印象を我々は持っている。しかし既婚者に限って結婚・出産前後での就業行動を見ると、この25年間、驚くほど就業パターンは変わっていないことをこのデータは示している。女性の約8割強が結婚前は正社員として勤務し、第1子出産後には約7割が家事育児専業者となるという基本構造は不変である。そればかりか近年むしろ育児離職が増加している。

この調査は平成9年に実施された49歳以下の既婚女性に対する全国調査であり、結婚年齢、出産児数、出産間隔、出会いのきっかけ、結婚観、夫婦の就業経歴、両親の就業経歴など、結婚と出産と就業に関する多くの質問項目がある。これらの項目を様々な角度から再集計すると、調査対象の女性は、その上の世代と比べると、世代による出産後の就業行動の変化が小さいことが示されている。調査対象のその母親の世代について見れば、40歳代後半の女性では、一貫して家族従業・自営業等に従事した母親を持つ者の割合が4割と高く、その一方で生涯家事専業の母親を持つ者も3人に1人を占めた。しかし20歳代の女性の母親では、一貫就業者に占める雇用者の比率が上昇、また再就職が増えた結果、生涯家事専業の母親を持つ者の割合は5人に1人までに減少するという変化が見られる。

これと対比すると、戦後生まれ（1949年以降）の結婚・出産を境とした就業行動のコHORT間の変化は小さい。4割程度が結婚直後に無職となり、第1子が1歳時に結婚前と同じ従業上の地位で働き続けている者は、35歳以上では正社員17%、パート等28%に過ぎず、35歳未満では正社員13%、パート等9%とやや下がっている（表1）。結婚後の就業継続は増えてはいるのだが、結婚後も正社員で働き続けた者に限って出産後の正規就業継続を集計すると、約3割から4割（35歳以上の39.5%、35歳未満で27.8%）程度が出産を超えて正社員就業を継続しているものの、この数値も若い層でより低い¹⁾。

より詳しく見るため、現在30歳以上で29歳までに第1子を出産した者を5歳階級別、学歴別に集計したものが表2である。教育年数を統一した場合も、結婚退職は若いコHORTで減少しているが、第1子出産後の無職者比率は、30歳代前半では40歳代後半と比べて5~10%ポイント上昇している。30代前半の者は86年の均等法施行後就職した者を含むが、この世代で出産後の正社員継続が増えたということはない。また学歴別には大卒で継続者が多いものの、40-44歳層の出産後の正社員就業継続者28%をピークに30-34歳層では19%と下がっている。若い世代は未出産者を多く含むから、出産を完了した世代と単純な比較はできないが、同じデータを用いて結婚年で比較した新谷（1998）も、出産退職は、70年代後半から80年代前半をボトムに、近年結婚したカップルでむしろ増加傾向が見られることを指摘している。

1) 以下は、8148サンプルのうち、9つの結婚観に関する設問の回答が欠損値でない17370サンプルを対象に分析したものである。

表1 結婚前の就業上の地位及び結婚直後・第1子出産1年後・現在の就業上の地位の変化

	35歳未満											
	結婚前正社員			結婚前パートアルバイト			結婚前自営業			結婚前家事手伝い		
	結婚後	出産後	現在	結婚後	出産後	現在	結婚後	出産後	現在	結婚後	出産後	現在
正社員	46.2%	13.4%	20.5%	3.6%	1.5%	3.5%	4.2%	2.9%	6.3%	1.5%	0.0%	4.4%
パートアルバイト	12.4%	3.7%	16.1%	40.1%	8.5%	26.2%	6.3%	5.7%	4.2%	14.7%	0.0%	16.2%
自営	2.4%	3.3%	4.5%	2.9%	2.5%	5.0%	43.8%	31.4%	45.8%	2.9%	0.0%	5.9%
内職	0.5%	1.2%	2.0%	1.1%	0.5%	3.5%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%
無職	38.5%	70.5%	55.7%	52.2%	76.1%	59.6%	45.8%	45.7%	39.6%	80.9%	80.5%	73.5%
サンプル数	2059	1559	2070	274	201	282	48	35	48	68	41	68

	35歳以上											
	結婚前正社員			結婚前パートアルバイト			結婚前自営業			結婚前家事手伝い		
	結婚後	出産後	現在	結婚後	出産後	現在	結婚後	出産後	現在	結婚後	出産後	現在
正社員	41.2%	17.2%	22.2%	2.4%	8.2%	7.8%	6.1%	2.4%	9.8%	3.3%	3.1%	8.4%
パートアルバイト	10.1%	2.8%	31.7%	38.4%	27.5%	28.7%	7.2%	3.0%	15.8%	7.5%	2.0%	29.9%
自営	5.5%	5.4%	11.6%	7.6%	16.4%	15.5%	49.2%	35.5%	41.5%	10.4%	8.2%	15.4%
内職	1.1%	1.8%	2.2%	0.9%	2.6%	2.7%	2.2%	3.0%	2.7%	2.8%	3.6%	1.9%
無職	42.1%	66.8%	30.6%	50.8%	43.0%	43.0%	35.4%	49.4%	29.5%	75.9%	75.0%	41.1%
サンプル数	3867	3674	3922	331	305	335	181	166	183	212	196	214

注) 学生、その他、不詳を除いているので合計して100%にはならない。なお出産後1年の就業形態は、子がいる者に限った集計とした。

なお、30歳以後に第1子を出産した者も含めると、出産後の無職者割合は()内の通り大卒でやや下がる。しかし正社員での継続就業は、この層でも増えてはいない。

表2 学歴別に見た結婚・出産を通じた就業継続 %

現在年齢	結婚直後無職			結婚直後正社員就業		
	高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
30～34	43(42)	39(39)	46(41)	38(39)	39(40)	35(39)
35～39	45(44)	39(38)	43(35)	37(36)	42(41)	36(41)
40～44	45(43)	46(46)	43(43)	33(32)	36(35)	41(41)
45～49	46(46)	51(48)	54(52)	31(31)	30(32)	34(33)

2. 都市化、核家族の増加と就業継続

三世同居の減少が育児離職の進展の主因だろうか。親との同居世帯で妻の正規就業者比率が高いことが知られており、

本調査でも第1子出産後1年目に母親が無職である割合は、核家族で80%、三世同居家族で57%である。三世同居の減少は出産退職増加の一因となっているはずである。しか

現在年齢	第1子1歳時点で無職			第1子1歳時点で正社員就業		
	高卒	短大卒	大卒	高卒	短大卒	大卒
30～34	79(78)	73(73)	73(67)	10(10)	14(13)	19(19)
35～39	74(74)	69(68)	70(64)	12(12)	20(19)	24(23)
40～44	71(71)	67(67)	62(63)	13(12)	19(18)	28(26)
45～49	67(68)	65(64)	66(69)	12(12)	17(18)	20(17)

注) 第1子を29歳までに産んだ者に限った集計。()内は、サンプル全体、出産後については有子者全体の集計。

表3 結婚時の家族形態と第1子出産1年後の従業上の地位

結婚時の家族形態		正社員	パート アルバイト	自営業 家族従業	内職	無職 家事	サンプル数
35歳未満	核家族	10.9%	4.2%	2.6%	1.3%	81.1%	1346
	三世代同居家族	17.1%	6.0%	9.4%	1.0%	66.5%	403
35歳以上	核家族	11.1%	3.1%	4.6%	2.3%	78.9%	2957
	三世代同居家族	26.1%	4.6%	13.3%	2.2%	53.9%	1259

し興味深いのは、三世代同居世帯でも、近年出産退職が増加していることである。表3の通り、三世代同居世帯においても、出産後の離職が54%（35歳以上）から67%（35歳未満）と若い世代で拡大している。

これは家族従業・自営業など自宅をベースとした就業機会の縮小、すなわち都市化と産業構造変革に主導された変化なのだろうか。表4の通り、地域の人口規模別に見ると、確かに都市部ほど第1子出産後の離職率は高い。人口10万以上の都市部では第1子出産後、約8割が無職となるが、非DID地域では65%にとどまる。

表4 第1子出産1年後の従業上の地位

居住地域	正社員	パート アルバイト	自営業 家族従業	内職	無職 家事
非 DID	20%	4%	8%	2%	65%
20万未満	13%	4%	5%	2%	77%
50万未満	11%	4%	5%	2%	78%
200万未満	12%	3%	5%	2%	78%
200万以上	8%	4%	5%	1%	80%

注) 不詳は集計から除いた。

しかし地域差の主因は、自営機会の縮小というよりも、表4が示すように、

正社員の継続就業比率の差異であり（非DID地域の20%に対して、人口200万人以上では8%）、これは三世代同居か否か別に居住地域別に集計しても同様であった。つまり、三世代同居の縮小、家族従業機会の縮小とは別に育児離職が強化される要因があると考えられる。

3. 乳児の世話の担い手と育児休業法前後での変化

では第1子が満1歳までの育児の主な担い手はどのように変化しただろうか。複数選択、主なもの3つまで選択できるという方法で回答された結果を集計すると、全体平均では、施設保育など身内以外の手段や、育児休業の利用を挙げる者は、各々3%程度という低さである。同居・別居親族を挙げた者がそれぞれ15%前後と、夫婦以外では、親族主体で育児がなされている。

ただし1992年の育児休業法の施行、1995年の30人未満企業への猶予期間の終了を踏まえ、1996年以降に1回目の妊娠で第1子を出産した者を、1992年より前の者と比較すると、表5の通り変化の兆しは見られる。育児休業取得者は、1.9%から1992年以降6.6%に、1996年以降では、8.3%とさらに上昇している。同時に第1子1歳時点での認可保育園利用者も1992年以前の2.8%と比べて、1992年以降は、3.8%、1996年以降は4.1%と静かに拡大している。

しかし割合は依然低い。全体で見ればより大きい変化は、父親の参加と別居の妻の親の役割の拡大、(おそらく三世同居の減少を反映した)同居の親の役割の縮小である。ただし別居親族の交通時間や父親の長い仕事を考えると、新たな担い手はより補助的なものに過ぎず、むしろ母親にかかる育児負担が増加していると読みとるべきだろう。

4. 育児離職者の労働市場への再参入

表6は、第1子出産後無職となった女性約7割のその後の就業経路を見たものである。労働市場への再参入は30歳代に進み、無職者の割合は40歳以上では35%程度に低下する。最大の労働市場への入り口はパートであるが、正社員として再就職する者もあり、45歳以上では、パート2.7人に対して1人は正社員として再参入している。中年からの正社員の入り口は狭いながら存在することを示し興味深い。図1の通り、大卒ほどいったん離職すると無職を続けており、正社員としての本格的な再就職者は、学歴が低い層が中心である。このことは再参入できる正社員の仕事内容について、あるいは(学歴が低いほど出産年齢が早く)再参入が可能である年齢について一定の示唆を与える²⁾。

表5 第1子1歳までの子供の養育の担い手

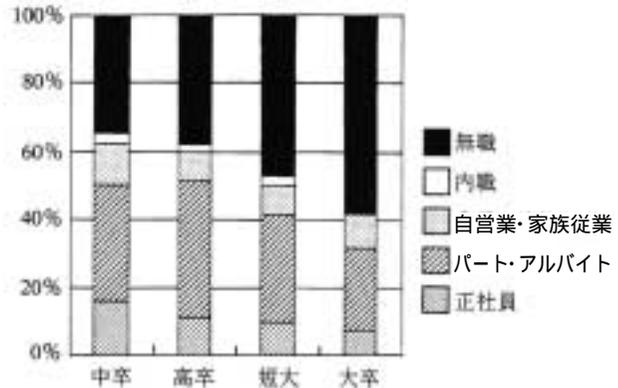
養育の担い手	1992年より前	1992以後	1996年以降
自分	94.8%	98.5%	97.5%
夫	29.6%	42.0%	44.5%
同居の夫の親	14.2%	10.0%	7.7%
同居の妻の親	4.7%	2.6%	2.5%
別居の夫の親	3.7%	5.2%	6.6%
別居の妻の親	10.6%	18.5%	20.0%
その他の親族	2.4%	2.1%	1.9%
認可保育園	2.8%	3.8%	4.1%
企業内保育園	0.5%	0.8%	0.6%
その他保育施設	0.9%	1.0%	1.2%
個人家庭保育	1.2%	0.5%	0.8%
育児休業	1.9%	6.6%	8.3%
サンプル数	5989	1154	307

注) 第1回目の出産で第1子を出産した者についての集計

表6 第1子出産1年目に無職である者の現在の従業上の地位

	35歳未満	35～39歳	40～44歳	45～49歳
正社員	2.6%	7.0%	11.3%	13.7%
パート・アルバイト	14.6%	29.8%	39.8%	37.5%
自営業・家族従業	3.4%	6.8%	8.7%	11.3%
内職	2.8%	2.6%	2.7%	2.6%
無職・家事	75.8%	53.8%	37.5%	35.1%

図1 出産退職を経験した既婚女性(35歳～49歳)の現在の従業上の地位



2) ただし、末子年齢8歳以上、13歳以上と、子供年齢を統一しても、やはり高学歴層に無業者が多かった。35歳以上の再参入者を見ると、大卒は夫が自営業でない者に限っても自営が2割と高いのが特徴であった。

5. 育児期の就業継続者のその後の就業継続

このように出産退職が依然として一般的であるが、第1子出産のハードルを超えた者はその後就業を継続する可能性はきわめて高い点を表7は示している。出産後正社員であった者の7割、パートアルバイトの6割、自営業の8割が現在も同一の従業上の地位で就業している。第1子が1歳時点で正社員であった者について見ると、35歳未満で81%が、35歳以上で67%が現在も正社員として就業している。

表7 出産後1年目の従業上の地位と現在の従業上の地位

現在 \ 出産後	正社員	パート アルバイト	自営業 家族従業	内職	無職 家事
正社員	69.3%	13.0%	6.1%	13.8%	8.2%
パートアルバイト	13.5%	58.0%	6.9%	37.9%	28.9%
自営業	3.6%	9.5%	78.9%	7.8%	7.2%
内職	0.7%	1.3%	0.3%	18.1%	2.7%
無職・家事	11.8%	15.6%	6.7%	20.7%	51.7%

つまり第1子1歳時点での母親の就業行動はその後の母親の就業経路を規定すると言える。しかしながら前節のとおり、親族以外の手による保育は依然として一般的ではない。津谷(1999)は若い世代ほど「母親が働くことは学齢前の子どものためにならない」と考える者が減少していること、「女性が乳幼児を育てながら働く場合、子どもをどこに預けるのが良いと思うか」という一般論に対して、「保育所」が調査者の65%と高い支持を得ていることを指摘しているが、こうした「一般論」への回答と異なり、実現化された選択としては、むしろ離職と母親役割の強化が進んでいるのが近年の変化の実態である。

6. 結婚観の世代格差と就業行動 - 結婚観の因子分析 -

上記に示された出産離職の増加は、女性の社会進出の意欲が趨勢的に高まっているという一般認識に反するものである。これは労働市場の変化や、保育所の不足など外的な要因によって余儀なく生じたものなのだろうか。あるいは若い世代の価値意識に対応した選択なのだろうか。例えば生活水準の上昇によって、自分の手で育てることへの需要(価値)がむしろ高まる可能性も考えられる。現実には大都市を中心に保育所待機率が高まり制約はきつくなっているが、反面では未婚者に漠然とした「子どもは自分の手で大切に育てたい」という意識があることがインタビュー調査に垣間見られ(上場企業勤務OL約90名へのインタビュー調査の分析(拙論(1998))),両極とも可能性として考えられる。そこで以下では結婚観の世代差と就業選択とのかかわりを検討しよう。

夫婦の分業のあり方など、結婚観を問うた9つの設問に対する回答から結婚観の因子分析を行い(付録参照)3つの因子を抽出した。第1因子は「伝統的結婚観」である。すなわち男女は結婚し子をなすほうが望ましい、家族のため自分の個性を半分犠牲にするのは当然、性別役割分業を肯定するといった結婚観である。第2因子は「個人主義的結婚観」

である。結婚を独立した個人のつながりと考え、性別役割分業を否定し、離婚も容認する。第3因子は婚前交渉や結婚しない男女の同居を、また家族員が独自の目標を持つことを肯定し、恋愛と結婚は別と考える因子であるから、結婚そのものにこだわらない「解放的性規範」と呼ぶことにしよう。

この3因子について、サンプル全体の平均値を100とする結婚観の指数を作成し、年齢階級別に集計すると、若い世代での伝統的結婚観の後退と解放的性規範の台頭といった明確な変化が見られた。結婚に対する意識は世代差が大きく、団塊の世代は伝統的結婚観がより強いのに対して、若い世代は結婚にこだわらない者が多い³⁾。

個人主義的結婚観は、世代格差というより学歴差が顕著であり、学歴が高いほど高く、また出産後の就業継続とのかかわりが深かった。注目されるのは、結婚直後や妊娠中の就業継続者には、特定の結婚観が見られないのに対して、託児施設を利用して出産後も就業を継続する者は、明確に個人主義的であることである（明確な意識を持たないと継続できないのだろう）。ただし就業中の子どもの世話を「夫の親」に依頼した者に限っては、むしろ伝統的結婚観指数が比較的高かった。また理想の子ども数0人、1人は合わせても全体の6%と高い割合ではないが、こうした者も個人主義的結婚観が強かった。

都市と地方に関しては、非DID地域で伝統的結婚観指数が高く、都市部で下がるが、人口20万以上で飽和し、これ以上の人口規模となっても変化は見られない。また「個人主義的結婚観」、「解放的性規範」の都市化による差異は小さい。

このように若い世代に増加している解放的性規範は、結婚後も独自の目標を持つことを是とする価値をも含むものであるが、この価値観と就業行動や保育選択との有意な関連はなかった。離職行動と価値意識との関連をさらに見るために、次節以降の計量分析ではここで作成した結婚観指数を説明変数に加えることにしよう。

育児と仕事選択に関する動学的モデルと日本的雇用慣行

1. Staffordの動学的モデルと日本的雇用慣行

ここまでの分析によって、第1点目として、若い世代ほど出産と離職の結びつきがより緊密となっていることが明らかとなった。この変化は、米国、フランス、ドイツ、北欧など多くの諸国では、幼い子どもを持つ母親の（短時間就業であるが）就業継続が増加してい

3) 紙面の都合から簡単に数値のみを示すと、34歳以下では解放的性規範指数が103と高く、伝統的結婚観指数が98程度と低い。年齢が上がると逆となり、40歳後半では前者は96~97に低下、後者は103である。大卒は個人主義的結婚観指数が104程度と高く、伝統的結婚観指数は97程度と低かった。また他の生育歴 - 母親の就業履歴、父親の職種の影響 - による差は見られなかった。第一子の保育（複数選択）に託児施設や育児休業などを選択した者は、個人主義的結婚観指数が103から105と高く、離職者と対比された。理想子ども数0、1人は、個人主義的結婚観が平均104、102とそれぞれ高い反面、伝統的結婚観は91、95と低く、予定子ども数0の者も同じく個人主義的結婚観が103（全体の4%）と高かった。結婚年齢との関連を見ると、35歳以上では、伝統的価値観が強いほど早く結婚しており、また解放的性規範が低い（結婚にこだわる）ほど早く結婚をしているが、35歳未満の世代では、結婚観と結婚年齢との関係性は薄まっており、またむしろ結婚にこだわる（解放的性規範が低い）方に晩婚の傾向が見られることが興味深い差異である。

るという傾向とは逆の方向の変化である。第2点目として、若い世代ほど伝統的結婚観が低下し、結婚に固執せず自分独自の目標を持つべきという価値観が支持されているのに対して、現実の出産後の選択としては、中高年世代同様もしくはこれ以上に離職が増加し、価値観変化と対応していないことが示された。また第3点目として、学歴の高い母親ほど出産退職した後は仕事に戻らない点も、就業と学歴が正の相関を持つ欧米と異なる日本特有の現象として指摘できる。

出産を通じた就業変化の動学的モデルに Stafford (1987) がある。母親の就業継続（人的資本投資）は、現在収入だけではなく、長期的に母親の稼得能力を増やすが、子どもの発達も子どもの年齢に応じた親の時間投入に依存するから、仕事、訓練、育児の時間配分は、「生涯所得」と「子どもの発達」とでの綱引きで決定されるというモデルである。Stafford は若いうちは訓練と育児に時間が回され、人的資本蓄積能力や子どもの育成能力の個人差が、生涯の時間配分経路に影響を与えると演繹する。

このモデルの文脈では、欧米に見られる育児中の短時間就業の増加は、女性の最適な人的資本蓄積量の増加と読みとれる。子どもの生存率の向上による子ども数の低下や女性の寿命の伸びによって子育て後の期間の長期化が起こる場合、あるいは離婚率が増加した場合などには、離職による人的資本の減耗を押さえるべくこの変化が起こるだろう。ところが逆に日本では、80年後半代以降、女性の非婚 = 正規就業、そして一方で育児 = 離職という形で育児と就業の分業が進んだように思われる。

日本は、上のモデルの中で訓練と仕事が切り離してできない特殊ケースとしてとらえられるのではないだろうか。日本の労働市場では、「正社員」と「その他の就業形態」との間で、3割近い賃金差があり賃金上昇率も異なること、反面「正社員」は就業時間選択の自由度が著しく低く、入り口が比較的若い時期に限られている（拙論（1997））からである。このような労働市場を所与とすれば、生涯期待収益が高いが一定以上の労働投入を余儀なくされる「正社員就業」か、あるいは「非就業」か、もしくは時間選択はできるが生涯期待収益の低い「非正規就業」という3つの離散的な選択からしか選べないことになる。

2. モデルの定式化

(1) 結婚・出産後の就業選択のモデル

次の定式化を考える。夫婦は、所得水準（夫 Y_i と妻 M_{ji} ）と、子どもの発達水準（ K ）から効用を得る。簡単のため夫の所得 Y_i は与られたものとし、（妻の）総賦与時間 T は、仕事 l が育児 c かに費やされるとする。子ども財は、親の時間投入 c に依存して蓄積されるが、正規就業の場合は、労働時間は \bar{l} 以上という企業からの制約があるとする。就業により得られる所得は、正規就業の方が非正規就業よりも高い。これらの制約のもとで、家計は正規就業、非正規就業、非就業のうちもっとも効用が高まる選択を行う。 Z_i は親と同居など、仕事と育児の両立のしやすさの環境、 P_i は家計の好みである。

$$\text{Max } I_{ji} (Y_i + M_{ji}, K(T-l) ; Z_i, P_i)$$

$$\text{s.t. } K = K(c)$$

$$T = c + 1$$

$l \geq \bar{l}$ if $j = 2$ (正社員については、市場労働時間は \bar{l} 以上でないとならない),

$l = 0$ if $j = 1$

$$M_{1i} = 0, \quad M_{2i} > M_{3i}$$

ただし $j = 1$ 非就業, 2 正社員継続, 3 非正規就業

Select I_{ji} if $I_{ji} \geq I_{si} \quad j = s$

これを多項ロジット分析によって推計する.

具体的には次の変数を説明変数とする. Y_i (夫の生涯期待所得: 夫の学歴, 夫の企業規模で推計, なお自営業は雇人29人以下に含めた), M_{ji} (妻の正社員就業継続または非正規就業による期待生涯所得: 妻の学歴, 妻の結婚前(出産前)の勤務企業規模と職種, 結婚(出産)年齢で代理), Z_i (結婚時親と同居世帯, 夫が自営業主, 1992年ダミー(育児休業法施行後ダミー)), P_i (好み: 結婚観の因子分析の3つの結婚観指数, および自分の母親の就業経歴ダミー)

モデルからは, 所得制約が強く(例えば夫の所得上昇の見込みが低く), 出産時の時間制約が緩い世帯(親との同居世帯や, 育児休業を取り易い職場環境など)では「正規就業」の選択が高まると予想される. また長期的には所得制約が緩むと期待されるが出産時の時間制約がきつい世帯(夫の将来所得の伸びが期待される核家族世帯など)では「非就業」が選択される可能性が高いたらう. 子どもへの時間投入の効率が高い出産直後に, 生涯所得を上げない「非正規就業」(パート, アルバイト, 内職や自営)が選択されるのは, 時間制約が強い上に今期の所得制約も強い場合や, あるいは職場が自宅であり就業コストの低い自営世帯の妻と予想される. 具体的に期待する符号は表8である. 学歴, 企業規模等が上がるほど正規就業の期待所得が高いことが知られているから, 学歴, 企業規模は正規就業の継続の促進要因だらう. もっとも学歴が賃金を上げる一方で, 高学歴の妻ほど育児に時間をかけること(子どもの発達の重視)も知られているから妻の学歴の効果は出産後の就業継続には不確定とした. 夫の期待所得の高さは離職促進要因だらう. 親との同居, 夫が自営業, 育児休業法施行等は, 時間制約の緩和と同様の効果をもたらす, 継続就業促進要因と予想する. 結婚年齢は, 一面では就業経験(故に賃金水準の高さ)を表し, 就業促進要因であるが, 反面出産年齢の限界が近づくため符号は特定できない. 結婚観については, 夫婦分業への考え方や, 自分の目標を持つことの肯定等から表のように予想した. さらに生き方のモデルとして自分の母親が就業継続者であった場合に就業促進要因, 離職者であった場合に離職要因と考え, 母親の就業経歴ダミーを入れた.

(2) 出産時期選択のモデル

上記のような出産後の選択肢を予想した場合, 出産時期はどのような影響を受けるだろうか. 出産は, 望んでも実現しない確率的な側面がある一方, 避妊等によって時期をある程度選択(計画)することもできる. 日本的雇用慣行が, 同一企業での正社員での就業継続の期待収益を大きく上げ, 中高年の「正社員」への入り口を狭めているとすれば, この雇用慣行は, 子どもと仕事をより代替的な選択(離職と同時に決定する選択)とすること

表8 多項ロジット分析の符号の予想

		正社員就業	非正規就業	非就業
妻の学歴	結婚	+	-	-
	出産	+ -	+ -	+ -
結婚前の勤務企業規模	結婚・出産	+	-	-
夫の生涯期待所得	結婚・出産	-	-	+
親との同居	結婚・出産	+	+	-
夫自営業	結婚・出産	-	+	-
育児休業法	結婚・出産	+	+	-
結婚年齢	結婚・出産	+ -	-	+ -
価値観	個人主義的結婚観	+	+ -	-
	伝統的結婚観	-	-	+
	解放的性規範	+	+	-
	自分の母親の就業経歴	+ -	+ -	+ -

だろう。この結果、離職を予想しつつ子どもを望む夫婦の最適な出産時期は、限界的に出産を先延ばしにすることによる加齢が出産効率に与える負の効果と、限界的に出産を先延ばしにすることによって得られる就業の期待収益との限界代替率が同一となる点と予想される。結果として仕事のキャリアパスが深く勤続による賃金上昇が期待される大企業勤務の女性、高学歴女性は、上記のモデルで出産離職が最適な選択であるとすると、離職コストが高い分だけ出産年齢を先延ばしにすると考えられる。また夫の期待収入が高い場合、妻の賃金水準が低い場合、出産の限界年齢に近付いている場合ほど、結婚後子どもが生まれるまでの期間は短くなり、結婚離職が進むと予想される。

これに対して、もしも「若い世代で子どもを持つことの価値そのものが低下している」のであれば、出産の先送りは、他の条件を一定とすれば、就業の期待収益率の高さにあるのではなく、価値観の差によるものである。そうであるとすれば、結婚観が出産時期の選択に大きい影響を与えるはずである。

調査時点で出産しているサンプルが多いが、いまだに出産していないサンプルは censored sample とし、結婚してから出産するまでの期間を T とし、期待される出産までの期間の対数は独立変数 X に下記の式のように影響を受けると仮定し、Weibull 比例ハザードモデルを最尤法によって推定する。説明変数には、年齢、就業の有無、価値観など入れて、説明変数が出産するまでの期間に与える効果を推定する。

$$\ln(T) = X + e$$

実証分析の結果

1. 結婚・出産後の就業形態選択

表9は結婚前正社員だった者の結婚後の「正規就業」、「非正規就業」、「非就業」の選択の多項ロジット分析の結果である。右2列は、調査された年齢すべて（49歳以下）の分析結果であり、左2列は20歳から38歳に限った分析である。

表9 結婚後の就業選択

	20歳から38歳既婚女性				49歳以下既婚女性			
	正規就業		非正規就業		正規就業		非正規就業	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
高卒	0.5054 *	1.74	0.0930	0.28	0.1757	1.28	0.1206	0.78
短大卒	0.5668 *	1.91	0.1161	0.34	0.2528 *	1.71	0.1484	0.87
大卒	0.8035 ***	2.48	0.5245	1.35	0.4530 ***	2.58	0.1045	0.47
結婚前企業規模30～	0.0524	0.38	0.0199	0.12	0.1077	1.08	0.0998	0.83
結婚前企業規模100～	0.2334 *	1.68	0.0293	0.16	0.1385	1.39	0.0080	0.06
結婚前企業規模300～	0.2553 *	1.82	0.0334	0.18	0.2001 *	1.91	0.1756	1.33
結婚前企業規模1000～	0.3124 ***	2.45	0.0984	0.58	0.2587 ***	2.81	0.0924	0.77
結婚前官庁勤務	1.3097 ***	5.19	0.2013	0.48	1.2996 ***	8.35	0.2381	0.86
結婚前専門職	0.3908 ***	3.42	0.4314 ***	2.79	0.4088 ***	4.84	0.2630 **	2.27
結婚前管理職	0.0713	0.12	0.1277	0.15	0.2217	0.47	0.2005	0.32
結婚前販売・サービス	0.3016 ***	2.68	0.4170 ***	3.02	0.2543 ***	3.03	0.3806 ***	3.87
結婚前現場労働	0.4386 **	2.29	0.0301	0.10	0.4429 ***	3.45	0.4945 ***	3.09
夫自営業	0.2506 *	1.80	0.5983 ***	3.83	0.0925	1.00	0.8809 ***	8.87
親と同居世帯	0.3587 ***	3.47	0.3408 ***	2.51	0.6556 ***	9.16	0.4640 ***	5.10
夫所得水準（推計）	0.0012 ***	2.38	0.0006	0.91	0.0015 ***	3.85	0.0011 **	2.19
結婚年齢	0.0045	0.31	0.0186	0.94	0.0129	1.40	0.0171	1.45
1992年以後出産ダミー	0.1274	1.44	0.0263	0.22	0.2941 ***	3.69	0.0808	0.75
母親再就職履歴	0.0849	0.88	0.0452	0.35	0.0297	0.39	0.0392	0.39
母親専業主婦履歴	0.1295	1.18	0.2367	1.57	0.2465 ***	3.35	0.2332 ***	2.41
伝統的結婚観	0.0046	0.94	0.0188 ***	2.93	0.0014	0.40	0.0102 ***	2.23
個人主義的結婚観	0.0169 ***	3.39	0.0002	0.03	0.0173 ***	4.92	0.0034	0.74
解放的性規範	0.0002	0.05	0.0030	0.47	0.0025	0.79	0.0027	0.66
定数項	2.2889 **	2.11	1.0617	0.74	1.2885 *	1.71	0.2591	0.27
サンプル数	2940				5769			
疑似決定定数	0.0382				0.0525			
Log Likelihood	2878.15				5635.46			

注) 企業規模のベース（官公庁を含む）は30人未満である。職種のベースは事務職（少数の農林職と自営を含む）である。1992年以後出産ダミーは育児休業法前後を見る目的で入っている。価値観として母親再就職と母親生涯専業主婦を入れた（ベースは母親が、雇用継続就業、自営業、内職である）。

***有意水準1% **有意水準5% *有意水準10%

一方表10は、1子出産後の「正規就業」、「非正規就業」、「非就業」の選択の分析である。ただし右4列は「結婚後正社員就業者」に限った分析である。そのため右4列は有子既婚女性20-38歳の38%、49歳以下の35%のみが対象となっている。表10最左2列は結婚後の退職者等も含めて、結婚前正社員の出産後の就業選択を分析したものであるため当該年齢の有子既婚女性の82%を分析対象としている。以下結果について考察する。

(1) 夫の生涯所得の高さの効果

夫の恒常所得水準はわからないため、学歴ダミーと企業規模ダミーを説明変数として所得関数を推計し、この推計値を恒常所得として説明変数に入れた（付録参照）。予想通り、夫の推計所得水準が高いほど、明らかに結婚後および出産後の正規就業は減少した。結婚後の非正規就業も49歳以下を見ると有意に減少している。

(2) 妻の期待所得の高さの効果（学歴、企業規模、職種）

予想通り、結婚後の正規就業の継続は、高い賃金水準を期待できる層ほど、すなわち勤務企業規模が大きいほど、また高学歴ほど、選択確率が上がることが示された。

表10 出産後の就業選択

	20歳から38歳有子既婚女性								49歳未満有子既婚女性			
	結婚前正社員である者による推計				結婚後も正社員である者に限った推計				結婚後も正社員である者に限った推計			
	正規就業		非正規就業		正規就業		非正規就業		正規就業		非正規就業	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
高卒	1.6459 **	2.09	0.4932	1.08	0.6464	0.89	0.1737	0.26	0.3709	1.35	0.1507	0.46
短大卒	1.9062 ***	2.40	0.3881	0.82	0.9231	1.24	0.3820	0.53	0.6766 ***	2.27	0.4024	1.06
大卒	2.2915 ***	2.81	0.3011	0.55	1.4619 *	1.87	0.8525	0.91	1.1037 ***	3.25	0.5749	1.12
結婚(出産)前企業規模30~	0.1803	0.79	0.3264	1.60	0.0161	0.06	0.2877	0.82	0.0020	0.01	0.0974	0.39
結婚(出産)前企業規模100~	0.0855	0.40	0.1548	0.70	0.0175	0.07	0.9864 ***	2.40	0.0269	0.15	0.6408 **	2.26
結婚(出産)前企業規模300~	0.2045	0.92	0.1789	0.76	0.1404	0.53	0.6783 *	1.73	0.3671 *	1.92	0.1939	0.66
結婚(出産)前企業規模1000~	0.0046	0.02	0.3200	1.50	0.0530	0.21	1.0086 ***	2.69	0.0988	0.57	0.4696 *	1.79
結婚(出産)前官公庁勤務	1.8622 ***	7.08	0.2798	0.63	1.8356 ***	5.52	0.5155	0.65	1.7924 ***	8.41	0.0693	0.15
結婚(出産)前専門職	0.6225 ***	3.77	0.3499 *	1.83	0.3594 *	1.85	0.5490 *	1.72	0.5355 ***	3.82	0.7612 ***	3.28
結婚(出産)前管理職	1.0561	1.17	1.3476	1.48	1.6040 *	1.92	34.3353	0.00	1.5636 **	2.31	30.1251	0.00
結婚(出産)前販売・サービス	0.4572 **	2.10	0.4667 ***	2.70	0.3609	1.36	0.3265	0.99	0.1515	0.86	0.4595 *	1.90
結婚(出産)前現場労働	1.0606 ***	3.99	0.6610 **	2.21	1.1853 ***	3.85	1.3560 ***	3.25	0.8228 ***	4.06	1.1020 ***	3.84
夫自営業	0.0944	0.46	1.3459 ***	8.13	0.3978	1.59	1.0147 ***	3.19	0.0643	0.38	0.6780 ***	3.12
親と同居世帯	0.9493 ***	6.59	0.6441 ***	4.25	0.7856 ***	4.56	0.1210	0.45	0.9963 ***	8.56	0.4126 **	2.27
夫所得水準	0.0022 ***	2.71	0.0015 *	1.73	0.0020 **	2.05	0.0009	0.57	0.0022 ***	3.10	0.0014	1.21
出産までの期間	0.0259	1.05	0.0192	0.80	0.0104	0.36	0.0468	1.12	0.0028	0.16	0.0098	0.36
育児休業法以後出産ダミー	0.0326	0.23	0.1266	0.85	0.0856	0.49	0.1536	0.57	0.1852	1.28	0.0352	0.16
母親再就職履歴	0.4190 ***	2.65	0.1114	0.69	0.6444 ***	3.45	0.1993	0.75	0.5423 ***	4.02	0.3168	1.53
母親専業主婦履歴	0.3069 *	1.72	0.2628	1.36	0.3371	1.60	0.6418 *	1.75	0.2849 **	2.08	0.4425 *	1.93
伝統的結婚観	0.0225 ***	2.80	0.0051	0.64	0.0228 ***	2.43	0.0032	0.23	0.0158 ***	2.47	0.0005	0.05
個人主義的結婚観	0.0352 ***	4.45	0.0009	0.11	0.0395 ***	4.09	0.0044	0.31	0.0308 ***	4.74	0.0013	0.13
解放的性規範	0.0051	0.70	0.0077	0.99	0.0028	0.33	0.0097	0.76	0.0026	0.46	0.0033	0.39
定数項	8.0474 ***	4.55	2.2975	1.37	6.6201 ***	3.25	0.6522	0.23	4.7907 ***	3.63	1.2864	0.64
サンプル数	2189				1008				1959			
疑似決定定数	0.1163				0.1311				0.1233			
Log Likelihood	1504.8				777.7				1564.52			

注) 左 2 欄は、結婚前の企業規模および職種、右 4 欄は、出産前の企業規模および職種に対応するものである。他は表 9 の注を参照

ところが出産後については、学歴の効果は依然大きい、企業属性の効果は有意ではなく、公務員のみで就業継続が高まる。結婚後と異なって、出産後については、賃金以上に就業環境(残業の有無、育休のとりやすさ、長期的な見通しなど)が重要であることが示唆される。ただし結婚後に正規就業を続けた者に限った推計では(表10右4列)、出産を境に正規から非正規就業に移る確率は、100人以上の企業に勤める女性で有意に低いことが示されている。高い賃金水準は、出産後の正規就業の継続に積極的に結びつきはしないが、就業継続をするのであれば、非正規での就業はしないという形での賃金の効果は見られる。この結果は、非正規就業の継続は、訓練機会を与えず生涯賃金を上げないという仮説からの予想と合致するものである。

職種については、専門職、現場労働者は、ベースである事務職他に比べて、結婚・出産を通じた正規、非正規の就業継続確率が高い。販売・サービス職は、正規就業の確率は下がるが、非正規就業での就業確率が事務職よりも高い。つまりいわゆる一般的なOL像である事務職はもっとも結婚・出産後の無業が多い。企業における事務職の人的資本形成のあり方、活用の仕方、および個人の結婚観がかかわっているのではないだろうか。

(3) 価値観の効果

女性の結婚、出産後の就業選択には、経済変数のみならず家庭と仕事についての規範感が大きく影響する。個人主義的結婚観を持つ女性は、正規就業継続確率が有意に高い。興

味深いことに、伝統的結婚観の持ち主についても、予想外に出産後の正規社員継続は有意に高い。この極では「家族のために（たぶん三世代同居の場合なども含め、家族の最善の選択として）」母親が勤めに出るという意識なのではないだろうか。一方若い世代に多い解放的性規範は、就業選択に有意な影響を及ぼしてはいない。この価値観における自分独自の人生目標とは、あるいは余暇や趣味等も含めたより広い意味合いなのかもしれない。

母親の生き方は、娘がこれをなぞるような方向へ有意な影響を及ぼすモデルとなっている。母親が生涯専業主婦の場合、継続就業の母親を持つ場合に比べ、結婚・出産退職確率は有意に上がる（ただし若い世代の結婚退職については、マイナスであるが有意ではなくなっている）。自分が若い間母親が家にいた経験を持つ者も出産退職の選択確率が高い。

(4) 仕事と育児の両立環境：育児休業法および身内の手助け

親世帯と同居など家庭内の手助けがある場合、妻の就業継続確率は有意に高まる。自営世帯の場合も、家庭と両立しやすい仕事機会が提供される結果、非正規就業（家族従業が主と考えられる）確率が増加している。

育児休業法がどのような実効を上げているのか、その効果を見るために1992年以降に出産した者を1とするダミーを考慮した⁴⁾。興味深いことに、育児休業法の施行前後で、正社員の結婚後の継続は有意に増加していた。1992年以後の出産者には、これ以前と比べて、均等法下で就業した者が多く含まれるはずである。男女雇用機会均等法・育児休業法等の施行によって、就業の「期待所得」が高まった結果、結婚離職が減少する効果をもたらしたのではないだろうか。しかし出産後の就業継続について見ると、育児休業法ダミーは、推定された係数は有意ではないがマイナスであり、制度の施行によって「期待」は高まったが、出産後の継続を有意に上げる効果をもたらしてはいない。また推計式の説明力は、出産後に比べると、結婚後のそれは低い。おそらく結婚というライフイベントを境にした女性の離職行動は、出産後以上に、本データにはない結婚相手の価値観や勤務地見通し、その他の個人変数により大きく影響されるのだろう。

なお、若年層ほど出産後の無職が多いというクロス集計結果は、諸変数の影響を考慮しても残るかどうかが、長子1歳時の就業・非就業のプロビット分析を行うと、結婚前正社員であった有子女性について、「妻の教育年数」、「夫の所得水準」、「三世代同居ダミー」、「夫が自営業ダミー」、「年齢」の説明変数を入れた場合に、25-37歳の年齢幅では有意ではないが、25-49歳では、有意水準5%で年齢が高い方が第一子出産時の無職が少ないことが示された。ただし年齢効果は、「92年以後の出産ダミー」、もしくは「3つの結婚観」を説明変数に加えた場合、いずれも有意ではなくなった。若年層の出産時期に労働需要の大幅な落ち込みと長期停滞が始まったことの影響が92年ダミーにとらえられた可能性がある。また個人主義的な結婚観と並んで伝統的結婚観は育児期の就業継続を支える価値観であったのかもしれない。

4) 正規就業継続者に限った育児退職の分析では、30人未満企業では1995年まで制度が猶予されていたため、該当する者については、1995年以降の出産者を1とするダミーとした。結婚離職者も含めた分析では一律に1992年以降出産ダミーとした。

2. 結婚から出産までの期間：ハザード関数の推計結果

前節では、育児休業法前後で結婚後の就業継続が増えているが、出産後の継続は有意に増えていないことが示された。ただし1992年以降に出産した（する）若い世代では、現在まだ出産をしていない（それ故に結婚後の就業行動はわかるが、出産後の就業行動はわからない）者も多く含んでいる。その意味で、出産後の就業継続を分析した表10は、若い世代ほど、早めに出産した者がより多く含まれる偏ったサンプルとなっている。この節では、女子の結婚から初子出産時期の選択について、結婚年齢、現在年齢、結婚後の就業の有無、また勤務している企業の属性や職種、価値観等がどのような影響を及ぼしているかを検討する。推定された独立変数の係数が負の値をとれば、出産までの期間が短くなる影響があることを意味し、正の値をとれば、出産までの期間が長くなる影響があることを示す。サンプルは、20歳以上38歳未満の既婚女性である。

(1) 妻の期待所得の高さと生み遅れの効果

表11の通り、結婚後雇用就業を続けた場合に、また大卒女性で、出産が遅れることが示された。企業規模によって出産時期が左右されることはなかったが⁵⁾、官公庁勤務者ほど早く出産する傾向があることが示された。出産後の継続が高いと示された官公庁勤務者（表10）で出産が有意に早まる傾向が見られたことは、反対に言えば、出産離職の予想がない場合は出産が遅延されない可能性を示唆したものと言える。職種については、結婚前自営業や管理職に比べて一般の雇用労働者では早くなる傾向がある。

(2) 加齢による出産力低下の効果

結婚年齢が高いほど、有意ではないが早く子どもを持つ傾向が見られる。出産年齢の限界を意識した行動と考えられる。一方で無子のままに女性の年齢が上昇するほど、子どもを持つまでに時間がかかっている。

(3) 世帯構成、育児休業法の効果

結婚時親と同居世帯であること、夫が自営業主であることは、出産までの期間を早める効果がある。「育児休業法の施行後に結婚」したことを、育児休業法ダミーとして説明変数に入れたが、これまでと同様に、有意な影響は見られなかった。ただし係数は負であり、方向としては出産を早める効果があったと解釈できる。

(4) 価値観の効果

「伝統的結婚観」を持つ場合のみならず、「解放的性規範」を持つ場合にも出産までの期間は短くなっていた。また理想子ども数が多い場合も、結婚後出産までの期間が短くなる。解釈の難しい変数が「生涯専業主婦である母親を持つ」ことの影響である。先の分析で見たように、専業主婦の母親を持つ娘では、結婚（出産）後の就業継続は抑制される。ところが表11からは、出産時期も遅延されることが示されている。紙面の関係上ここでは示さないが、予定する子ども数、理想とする子ども数を被説明変数としてさらに計量分析

5) 結婚前勤務していた企業規模で見ると、30-100人、および300-999人規模の企業で出産時期が早まる傾向は見られたが、結婚後勤務した企業規模とし、かつ有業無業の差は別変数でコントロールすると有意な差は見られなくなった。

を行うと、専業主婦の母親を持つ女性では、理想・予定ともに子ども数が有意に少ないのである。

母親が生涯専業主婦であることは、娘に別の側面の影響も与えている。娘の達成学歴を有意に上げるのである⁶⁾。母親が手をかけられる状況が娘の学業成績を上げ、娘の仕事機会と仕事の遂行能力は高まる。ところが母親自身は結婚退職の生き方のモデルを娘に示すことは、専業主婦の母親が娘に矛盾した役割とモデルを示すことを意味している。娘が専業主婦の母親を持つ場合、出産遅延が起き、望む子ども数が有意に少なくなるのは、この矛盾の反映なのかもしれない。専業主婦が子どもの再生産に持つ意味はさらに課題としたい。

表11 結婚から出産までの期間の分析
(20-37歳既婚女性)

	係数	t 値	平均値	
			出産者	非出産者
高卒	0.0954	1.08	0.51	0.42
短大卒	0.1341	1.44	0.35	0.39
大卒	0.3711 ***	3.40	0.09	0.18
結婚年齢	0.0145	1.62	24.4	26.1
現在年齢	0.0274 ***	3.27	31.8	29.0
結婚後正規就業	0.2088 ***	5.27	0.40	0.44
結婚後パート就業	0.2176 ***	4.06	0.15	0.15
結婚後官公庁勤務	0.2934 ***	3.26	0.04	0.03
結婚前専門職	0.4858 ***	3.21	0.22	0.21
結婚前管理職	0.2356	0.77	0.00	0.01
結婚前事務職	0.5098 ***	3.43	0.46	0.49
結婚前販売・サービス	0.4692 ***	3.15	0.24	0.23
結婚前現場労働	0.4822 ***	2.96	0.06	0.04
夫所得水準	0.00001	0.04	559.1	568.5
親と同居世帯	0.1568 ***	3.72	0.24	0.13
夫自営業	0.1468 ***	2.81	0.14	0.07
育児休業法以後結婚	0.0955	1.51	0.43	0.86
理想子ども数	0.2363 ***	11.63	2.55	2.10
伝統的結婚観	0.0115 ***	5.40	98.9	96.7
個人主義的結婚観	0.0034	1.63	99.6	101.1
解放的性規範	0.0066 ***	3.25	102.4	102.3
母親生涯専業主婦履歴	0.1563 ***	3.49	0.19	0.22
定数項	5.3644 ***	10.80		
サンプル数	3048		2373	652
疑似決定定数	0.0723			
Log Likelihood	3829.39			
sigma	0.851(0.012)		23.9	

職種ダミーのベースは自営・その他である

おわりに

諸外国では育児中の女性の就業継続が増加したのに対し、日本では過去25年、結婚・出産離職者の割合に大きい変化はなく、むしろ出産退職が増えた。第1子出産のハードルを超えた場合には、その後の就業継続はきわめて高いが、離職者については学歴が高いほど労働市場への再参入が進んでいない。86年の均等法以後、育児の専門化、就業の専門化が進み、正規就業は、(本データには含まれていない)未婚者と、既婚非出産者により特化されたものと化すという予想外の変容し、母親の育児役割の強化が進んでいることが本分析から浮かび上がった。結婚観は大きく変わっているにもかかわらず、若い女性

6) 娘が大学まで出るのは、母親が家事・育児専門の家庭ほど多い。年齢層が高い方がより顕著であるが(40歳代のコホートでは、高卒者の3割弱に対して、大卒者の4割強の母親は家事専門)、20、30歳代コホートでも類似の傾向は見られた(高卒者の2割弱に対して、大卒者の3割強の母親は家事専門)。父親の社会階層が高く収入が多い結果として母親が無業であるのか、すなわち娘の達成学歴の高さの主因は父親の所得階層にあるのかと疑い、父親の職種等も入れた回帰分析も行ったが、娘の達成学歴の高さと母親が専業主婦であることとの関連性は有意に残った。

の仕事と家庭の「現実の選択」の変化の幅は驚くほど小さいことが、結婚そのものが選択されない一因であるのではないだろうか。

計量分析から得られた主な結論は次の通りである。

1) 賃金率の高い女性ほど、すなわち大企業勤務高学歴女性ほど、結婚後も正社員を継続する確率が高い。しかし出産後は、学歴の効果はより強くなるが、企業規模の効果は有意でなくなり、官公庁勤務者でのみ正社員継続確率が高くなる。出産後は、賃金ではなく、身内の手助けがあるかどうか（三世同居など）や、個人主義的な結婚観、自分の母親の就業経歴者のモデルが正規就業の継続に影響する。また夫の所得水準の高さは、いずれの場合も離職を促す。

2) 正社員継続での期待賃金の高さは、（出産後の就業継続ではなく）出産そのものの遅延を引き起こしている。結婚から第1子出産までの期間は、大卒ほど長く、雇用就業既婚女性ほど無職者に対して長い。ただし出産後も就業継続の高い官公庁勤務者のみで（無職者以上に）出産時期は早まる。出産後の就業継続が可能だという予想がある場合には生涯の期待所得も上がり、生み遅れが解消される可能性を示唆するものだろう。出産後に離職するという予想が生み遅れを起こしており、生み遅れ、すなわち出産年齢の上昇は、出産確率を低下させる。

3) 育児休業法の施行前後を見ると、期待が高まり結婚離職は減ったが（間接的にはむしろ出産減少要因）、出産後の就業継続を有意に上げる効果は統計的には得られなかった。育児休業制度が就業継続を有意に増やすという分析もあり（例えば森田・金子（1998）や樋口（1996）は育児休業制度は就業継続を増やすと実証している）、また官公庁勤務者という職場環境では有意に出産時期が早まっていることから、育児休業の取り易さ、残業等への配慮、復帰後の見通しなど、制度そのものよりも運用実態が重要であることが強調されるべきだろう。

4) 親との同居世帯、自営世帯、伝統的結婚観の持ち主は、出産後の就業が促進されるばかりでなく、出産時期も早まる傾向が見られる。ただしこのような属性の持ち主は若い世代ほど縮小しているから出産数の減少要因である。

労働市場の変化に伴い女性の就業継続の利益が増加したが、反面、同居の祖父母にかわる保育手段は依然一般的ではなく、長時間の正規就業と育児との両立は難しい結果、出産後の離職を予期する個人が多い。その彼女らの合理的な行動として、出産時期を遅延させているということではないだろうか。出産時期の遅れは、出産年齢の上昇を伴い、これは計量分析でも示されたように、実現子ども数の減少につながるものである。

本稿の結果は、出産コストを引き下げが少子化対策となりうることを示している。ただしこれは多少の手当を給付するという事ではない。核家族で子どもを育てつつ夫婦が就業を継続することを可能とする生活スタイルを、雇用慣行、施設保育のあり方や父親の育児参加も含め、無理のない生活のモデルとして作り出すということではないか。若年層では個人主義的結婚観の強い例外の部類に属する女性しか出産後の就業継続を選択しないのは、それが無理の多い選択だからだろう。学歴水準の上昇など女性の就業促進要因は趨勢

付録1 因子分析の結果

	第1因子	第2因子	第3因子	Uniqueness
生涯独身は望ましくない	0.50271	0.12400	0.02341	0.73136
男女同居なら結婚すべき	0.63379	0.15333	0.18135	0.54192
婚前交渉容認	0.24149	0.06441	0.33224	0.82715
自分独自の目標を持つ	0.16507	0.28344	0.26913	0.81999
結婚したら自己犠牲当然	0.25831	0.48366	0.02718	0.69861
夫婦分業をすべき	0.36534	0.46548	0.06936	0.64504
結婚したら子どもを持つべき	0.57023	0.22924	0.01253	0.62214
性格不一致程度での離婚に反対	0.45178	0.25648	0.08012	0.72369
恋愛と結婚は別	0.08362	0.02044	0.21887	0.94469

的に高まっている。新しい働き方の道筋が作り出せない限り、結婚と出産の遅れ（と結果としての出生児数の減少）は進展すると思われる。出産を期に就業に戻らない女性の資源の活用の上からも、育児休業の利用によるフルタイムの正社員継続という道筋だけではなく、育児中の仕事のシェアリング（労働時間を半分に減らす働き方の形成と推進）、その一方で3歳未満児を半日程度柔軟に保育できる小規模施設を作ることなどが重要ではないか。小手先の施策は期待だけ高めむしろ出産待ちを進展させることをも本分析は示している。抜本的な対策が必要とされている。

付録2 夫の恒常所得の推計

	係数	t 値
高卒	39.3 ***	4.96
短大卒	44.5 ***	4.30
大卒	126.8 ***	15.17
企業規模10人～	65.6 ***	6.66
企業規模30～	83.6 ***	8.49
企業規模100～	103.8 ***	10.23
企業規模300～	142.6 ***	13.78
企業規模1000～	221.1 ***	24.95
官公庁勤務	212.4 ***	19.68
自営業	77.2 ***	8.85
定数項	361.5 ***	38.66
サンプル数	6811	
調整済み決定係数	0.1924	

文 献

- Stafford, Frank (1987) "Women's Work, Sibling Competition, and Children's School Performance," *The American Economic Review* No.5 pp.973-980.
- 国立社会保障・人口問題研究所(1998)『平成9年第11回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査) - 日本人の結婚と出産 -』
- 新谷由里子(1998)『結婚・出産期の女性の就業とその規定要因 - 1980年代以降の出生行動の変化との関連より -』『人口問題研究』第54巻4号, pp.46-62.
- 津谷典子(1999)『出生率低下と子育て支援政策』『季刊社会保障研究』第34巻4号 pp.348-360.
- 永瀬伸子(1997)『女性の就業選択: 家計内生産と労働供給』, 中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』, 東京大学出版会, pp.79-312.
- 永瀬伸子(1998)『少子化に関するインタビュー調査の分析 - 子どもには手をかけたいので結婚と出産を遅らせる -』, 東洋大学経済研究会『経済論集』, 24巻1号, pp.45-69.
- 樋口美雄(1996)『就業移動分析』, 家計経済研究所編『消費生活に関するパネル調査(第3年度)』所収.
- 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40巻9号, pp.50-62.
- 山田昌弘(1996)『結婚の社会学』丸善.

Work and Childbearing Choice of Married Women in Japan: the Effect of Labor Practices

Nobuko NAGASE

The paper aims to analyze the changes in work and childbearing behavior, the effect of educational attainment, occupation, firm size, household characteristics, and attitude towards marriage in present Japan. Data used is 7370 samples from the *Eleventh Japanese National Fertility Survey* conducted by National Institute of Population and Social Security Research in 1997 for married women aged up to 49 years old. Despite the Equal Employment Opportunity Law Between Sex implemented in 1986 and the Child Care Leave Law implemented in 1992, more than 70 percent of females retire to become housewives after the birth of their first child. The percentage is even on the increase for the younger generation unlike the case of many western countries. Females eventually re-enter the labor market, but those with higher educational attainment are less likely to return. The purpose of the paper is to examine whether the increase in withdrawal from the labor market following child birth is demand lead, more preferred by women themselves, or is forced by labor practices and difficulties in adjusting work hours.

A large wage gap exists between regular workers and atypical workers including part-time workers in Japan. The work hours are long for the regular workers, and the entry to the regular work position is easiest for the newly graduated, and is more difficult for the middle-aged and the aged. Because of such labor market conditions, options following marriage and childbirth becomes more of a discrete choice between regular employment, atypical employment and full-time housekeeping, rather than a work hour choice under given market wage rate as in the standard labor supply model.

First, attitude towards marriage between age group was compared by factor analysis. It showed that attitude and values towards marriage differed between generations. The increase in withdrawal from labor market of the younger generation did not conform to this new marriage attitude that place more emphasis on individual attainment.

Second, individual's choice among continuation of regular work, work change to atypical work and withdrawal from work as full-time housekeeping was estimated using multinomial logit model for the period following marriage and also for the period following the birth of first child. While higher wage for women increased continued labor participation after marriage, it did not necessarily do so after the childbirth. Factors encouraging participation after childbirth were additional help within household (extended family), individualistic attitude towards marriage, and one's own mothers work history. Though higher wage did not increase participation after childbirth, if one was to participate, low-wage atypical labor was less likely to be selected. The opportunity cost of quitting their job, however, had some effect on childbirth delay as shown by the Weibull regression analysis. Thus, the recent increase in the withdrawal of women from the labor market after the first childbirth can be explained in most part by the enhanced work opportunities in regular employment for women and by difficulties in adjusting work hours, rather than by changes in preferences of the younger generation.