

特集：少子化と家族・労働政策 その2

妻の職種別にみた子どもを持つことの 経済的コストの違い

仙田幸子^{*1}・樋口美雄^{*2}

「第10回出生動向基本調査（夫婦票）」のデータを用いて、妻の職種別に出産・育児の経済的コストを分析した。専門・管理職は、ほかの職種より出産後も仕事を継続する割合が高く、また育児休業を取得している人も多い反面、有子割合は高くない。短時間就業など柔軟な働き方を可能にする就業継続支援制度の整備が求められる。事務・販売・サービス職と現場労働職では、育児休業取得がその後の賃金の上昇幅を小さくするなど、両立が難しい。特に、事務・販売・サービス職では、結婚・出産による離職割合も就業継続者中の無子割合も高く、両立の難しさがうかがわれる。これらの職種では、育児休業を取得しやすい環境や職務能力と就業意欲を維持・向上させる支援体制の整備が求められる。

目的

夫婦の出生タイミングの遅れに対する人々の関心は、1990年代に入って急速に高まった。従来、出生率の低下はおもに晩婚化、非婚化の進展によってもたらされているとされてきたが（国立社会保障・人口問題研究所 1997, p. 10）、90年代になってからは、結婚したカップルにおける出生タイミングの遅れが出生率の低下を助長しているのではないかと指摘されるようになった（大沢 1993）。さらに、この1、2年で分析手法がさらに洗練されるようになり、これを使った分析結果では、近年の「少産化のうち未婚化によって説明できる部分は半分以下」（鈴木 2000, p. 16）であることが確認されている。

こうした認識の広がりを受け、結婚カップルの出生タイミングを決定する要因について数多くの分析がなされるようになった。なかでも妻の就業行動と出生との関連に関心が集まり、ファクト・ファインディングが蓄積されてきた。たとえば出産前の妻の就業状態と出生タイミングの関係（大谷 1993, 小島 1995a, 佐々井 1998）については、妻が現場労働職に就業しているか無職の場合、第1子出産のタイミングが早くなることが明らかになった。また妻の職種によって出産後の継続就業確率にどのような差があるのか（新谷 1999, 永瀬 1999）について分析した結果では、専門・管理職や公務員である場合には出産後も継続就業する割合が高いことが明らかになった。

*1 獨協大学

*2 慶應義塾大学

本稿の目的は、なぜ妻の就業状態や職種によってこうした差異がみられるのかを検討することである。これまでこうした差異の原因については十分な検討がされてこなかった。これまでみいだされてきた事実は何を意味するのか。そしてどのような政策インプリケーションが導かれるのか。フルタイム雇用労働者の職種の違いを中心に、これらの点について経済的コスト¹⁾という観点から検討するのが本稿の目的である。

大沢(1993)は「女性の就業機会が拡大し、時間あたりの賃金が上昇すると、これにともなって育児の機会費用も上昇する。これが子供の数を減らす要因となる」(pp. 207-208)と指摘する。大沢によると、これは家計生産モデル²⁾によって説明できるという。大沢(1993)に依拠して仮説を立てると、出産・育児のために仕事を中断することで発生する経済的損失が、夫婦の出生行動や妻の就業継続に大きな影響をもたらすことが予想される。経済的損失が大きいほど出産をためらい、妻も就業継続しようとする夫婦が多くなるだろうし、経済的損失が小さいほど出産をためらうことは少なくなると予想される。

それでは出産にともなう経済的損失は何によって決まってくるのか。要因を2種類に区別できる。一つは仕事と出産・育児を両立することの難しさの程度(出産・育児期にキャリアを中断しなければならない可能性)である。子どもを出産し育児をしても仕事の継続が容易であれば、出産にともなう経済的損失は小さくてすむ。もう一つは仕事を中断することによって発生する賃金の低下幅である。一度、仕事を辞めざるをえないような場合であっても、離職前と同じような雇用条件の仕事に再就職することができるなら、経済的損失は小さくてすむ。

ここで重要なのは、単に現在就業している雇用機会における賃金が高く、出産により放棄しなければならない直接的機会費用が大きいことばかりではなく、仕事に復帰しようとしたときに得られるであろう賃金の大きさも、少なからず経済的損失に影響を及ぼすであろうという点である。直接的費用もさることながら、「育児...後の賃金が低くなってしまふことによる間接的な損失」(田中 2000, p. 66: 傍点による強調は筆者による)が機会費用の多くを占めるのである³⁾。

本稿では主にフルタイム雇用労働の職種(専門・管理職、事務・販売・サービス職、現場労働職)による経済的損失の違いを検討する。ほかにも自営業やパートなどの働き方があるにもかかわらずフルタイム雇用労働に焦点をあてるのは、1945年以降に生まれた女性が結婚前にフルタイムの雇用労働をしていた割合は8割強と圧倒的に多いことや(田中 2000)、これらの職種で仕事と育児の両立を容易にするための制度を整えさせるような政策的介入が必要とされていることによる。

1) 本稿では離職による生涯賃金の低下をさす。直接的損失と間接的損失の両方を含む。心理的損失も含めるべきかもしれないが、ここでは経済的損失にしばって分析を行うことにした。

2) 家計生産モデルとは、家族(妻と夫)間での時間配分や家計生産活動と賃金労働の間の時間配分についての分析をする枠組みである(大竹 1998)。家計生産モデルでは、家計は予算制約の中で時間と市場で購入するものとの組み合わせを工夫して、家計生産物の効用が最大になるようにする(Becker 1965)と考える。

3) 『平成9年版 国民生活白書』(経済企画庁1997, pp. 51-54)では、短大卒の女性について、第1子出産時に退職し、子育て後に再就職した場合には、就業中断せずに定年まで勤務した場合に比べて賃金の損失率が26.8%になるが、就業中断期間の賃金の損失はその3割程度にすぎないことが示されている。

出産にともなう経済的損失をもたらす要因は職種によって異なる。本稿では「第10回出生動向基本調査」の夫婦票の個票データを用いて、以下の内容について検討を進めていく。まず人々の結婚や家族に対する考え方の違いを統制した上でも、妻の職種によって夫婦が子どもを持つ確率に差がみられるかどうかを検討する。この点を確認した上で、職種別に出産後の継続就業率の違いや、授乳期の就業状況による職場復帰後の賃金の低下幅の違いについて検討する。このように出産・育児にともなう経済的損失の中身を要因別に分析し、それぞれについて職種ごとに比較検討することによって、何を改善することが子どもを持つことの経済的損失の縮小に寄与するかを職種ごとに検討していくことにする。

なお、本稿では出生タイミングでなく、子どもを持つか持たないか（子どもがいるかないか）という選択を分析対象とする。その理由は次のふたつである。ひとつには「1980年代半ば以降に結婚した夫婦では、結婚から第1子出生までの期間に際立った延長傾向」（国立社会保障・人口問題研究所 1998, p. 4）がみられるからである。「どういうタイミングで何人産むか」ではなく「子どもを持つか持たないか」という選択をまずおこなう夫婦が増えていると推測されるため、子どもを持つか持たないかという選択そのものに研究の焦点を当てることが求められている⁴⁾。これについては佐々井（1998）が「近年結婚した夫婦は子どもを何人生むかといった選択以前に、子どもを生むか否かという選択をかなり慎重におこなっているのではないかという推測がなりたつ」（p. 17）と述べている。もうひとつには、家計生産モデルではタイミングではなく子どもを持つか持たないかが従属変数となるからである。

．分析

分析には、1992年に実施された「第10回出生動向基本調査」の夫婦票のうち、初婚同士の組み合わせの8844ケースをデータとして使用する。

1. 妻の結婚前の職業と子どもの有無

妻の職種による子どもを持つことの経済的コストの違いをみる前に、まず、妻の職種によって夫婦の出生行動が異なるのかどうかを確認する必要がある。本稿では妻の職種と夫婦の出生行動の関係についての1次的接近として妻の結婚前の職業⁵⁾別に子どもの有無をみる。自営業や現場労働職で子どものいる人の割合は全体よりも5%ほど高く、専門・管理職では全体よりも2%ほど低い（表1）。ただし妻の年齢や結婚持続年数を結婚前の職

4) 出生タイミングに急激な変化が見られるのは第1子出生タイミングのみであり、第2子および第3子出生タイミングは比較的安定している（佐々井 1998）ので、もう一つの研究の方向性は小島（1995b）のように第3子出生に着目することである。つまり、「なぜ子どもを持たない夫婦が増えているのか」と「なぜ理想子ども数より少なくしか子どもを持たないのか」という二つの方向からの研究アプローチが考えられる。

5) 結婚直後の職業に関する情報がないため、やむなく結婚前の職業を用いている。なお、調査票の選択肢の設定にしたがって専門職と管理職を1つのグループとして扱うが、労働力調査によると、この分類に属する20代女性の大部分は専門的・技術的職業従事者であり、管理的職業従事者のウェイトは圧倒的に低いので、本稿における「専門・管理職」は専門職の影響を色濃く反映していると思われる。

表 1 結婚前の妻の職業別に見た子どものいる割合

結婚前の妻の職業	子どものいる割合(%)	標本数(人)
自営業	94.05	(185)
専門・管理職	87.69	(1552)
事務・販売・サービス職	89.11	(5191)
現場労働職	94.12	(797)
パート	82.40	(267)
無職	91.82	(648)
合計	89.42	(8640)

$\chi^2 = 45.967$, $df = 5$, $p = .000$
 「その他」「不詳」はのぞく

業別に見ると、結婚前に自営業や現場労働職として働いていた人は、他の職業についていた人に比べ、調査時点における平均年齢は高く結婚持続年数は長い傾向があり（表2）、こうした違いを反映してこれらの職業で子どもを持っている割合が高くなっている可能性がある⁶⁾。

そこで、妻の年齢と結婚持続年数をコントロールしても妻の職業により夫婦の出生行動に差があるかを確かめるために、子どもの有無を従属変数にし、妻の結婚前の職業、妻の年齢、結婚持続年数を独立変数としたプロビット分析を行なった。結婚前に現場労働職であった人を基準にすると、妻の年齢と結婚持続年数をコントロールした場合には、無職であった人との間には有意な差がみられるが、それ以外の人との間には統計的に有意な差は

表 2 妻の結婚前の職業別に見た結婚持続年数、妻の年齢

結婚前の妻の職業	結婚持続年数			妻年齢		
	平均値	標準偏差	標本数(人)	平均値	標準偏差	標本数(人)
自営業	15.94	7.56	(186)	40.81	6.72	(187)
専門・管理職	11.86	7.08	(1543)	37.11	6.61	(1558)
事務・販売・サービス職	13.39	7.52	(5178)	37.80	7.09	(5224)
現場労働職	16.10	7.44	(790)	39.36	7.12	(802)
パート	10.80	8.04	(265)	35.53	7.76	(269)
無職	17.03	7.21	(652)	40.78	6.84	(657)
合計	13.61	7.59	(8614)	38.04	7.09	(8697)

「その他」「不詳」はのぞく

6) 佐々井 (1998) は第 1 子累積出生確率の比例ハザード分析をおこない、妻の結婚時の年齢が27歳以上であるとき、(基準となる) 23 24歳に比べて子どもを持つ確率が低くなること、結婚年が1990年代以降のとき、(基準となる) 1985 1989に比べて子どもを持つ確率が低くなることなどを明らかにした (佐々井 1998, p. 10表 4 参照)。

存在しない⁷⁾ (表3モデル1)。ただし、もともと職業を選ぶ以前に子どもを持つことに対する意識の違いがあり、これが就業行動と出生行動の両方に影響を及ぼしていた可能性があるから、この効果を除去するために結婚や家庭に対する意識変数⁸⁾を独立変数に加えてプロビット分析を行なってみた。その場合でもおおよその傾向は変わらない (表3モデル2)。フルタイム雇用労働者の間では、子どもを持つか持たないかについて統計的に有意な差はない⁹⁾。

表3 妻の結婚前の職業と子どもの有無の関係

	モデル1			モデル2		
	係数	標準誤差	t	係数	標準誤差	t
切片	1.332	0.189	7.055	1.283	0.194	6.603
妻の年齢	0.040	0.007	5.932	0.176	0.023	7.769
結婚持続期間(年)	0.135	0.007	19.106	0.048	0.023	2.127
自営業	0.165	0.196	0.845	0.242	0.201	1.206
専門・管理職	0.004	0.094	0.046	0.087	0.095	0.908
事務・販売・サービス職	0.054	0.085	0.643	0.019	0.086	0.225
パート	0.119	0.136	0.875	0.115	0.137	0.833
無職	0.282	0.125	2.259	0.296	0.126	2.343
結婚観				0.057	0.022	2.577
自己対家族				0.096	0.024	3.977
自立・対等観				0.038	0.007	5.435
親との関係				0.131	0.007	18.335
標本数	7877			7877		
対数尤度関数	2112.169			2061.094		
切片のみの対数尤度関数	2694.890			2694.890		
χ^2 検定	1165.441			1267.592		
自由度	7			11		
有意水準	0.000			0.000		

基準カテゴリー 現場労働職

7) 結婚前の職種が現場労働職を基準にすると、無職では子どもを持つ割合が低いという結果である。本稿ではこれ以上の分析は行なわないが、無職の年齢、結婚持続年数はほかの職種に比べて高いが (表2)、子どものいる割合は全体と比べて高いわけではない (表1) ためではないかと推測される。

8) 厚生省人口問題研究所 (1993, p. 31) を参考に、結婚や家族に関する価値観17項目を用いて、「保守的傾向が負、現代的傾向が正となるように変数の方向を調整した」上で、因子数を4に指定して探索的因子分析を行なった。主成分分析によって因子負荷量を計算し、さらに単純構造を見極めるために各因子軸をプロマックス法により回転した。累積寄与率は44.37%、回転後の各因子の固有値は2.76、2.46、1.98、1.90であった。各因子を構成する価値観の項目は厚生省人口問題研究所 (1993) に一致しているため、因子の名前もほぼ踏襲して第1因子は結婚観因子、第2因子は自己対家庭因子、第3因子は自立・対等観因子、第4因子は親との関係因子とした。因子得点を算出して分析に用いた。

9) 本節では妻の結婚前の職種が夫婦の出生行動に与える影響を検討している。結果的に就業継続している人の職種別の出生行動については、公務員のほうが民間企業勤務者よりも子どもを持つ確率が高いという分析結果 (新谷 1999b) や事務・販売・サービス職の就業継続者の子どもを持つ確率がほかの職種に比べて低いという分析結果 (仙田 1999) があるが、本節とは分析の視点が異なる。

2. 結婚前の妻の職種別に見た就業継続率の違い

妻が結婚前に無職であったかどうかによって夫婦が子どもを持つ確率は異なるが、フルタイム雇用労働者の間では、子どもを持つか持たないかについて統計的に有意な差は確認されなかった。しかし、大沢（1993）によれば、出産・育児のために就業を中断することで発生する経済的損失は夫婦の就業行動と出生行動に影響する。妻の結婚前の職種によって就業継続率はどのような異なるのだろうか。「出生動向基本調査」で全サンプルについて得られる職業経歴情報は、妻の結婚前の職業と現在（正確には調査時点）の職業という2時点のものである。この2時点における職業の組み合わせを用いて、妻の就業行動と夫婦の出生行動との関係を見てみよう。

まず、妻の結婚前の職業と現在の職業との関係を見てみよう（表4）。結婚前に自営業であった人のほぼ半数が現在も自営業であり、2時点間で同じ職業に就いている割合が高い¹⁰⁾。雇用労働者の中では、結婚前の職種が専門・管理職だった場合、2時点における職種が同じ人の割合が他の職種に比べて10%ほど高い。逆に、現在無職となっている人の割合は、事務・販売・サービス職において他の2つの職種よりも10%程度高い。また事務・販売・サービス職や現場労働職のほうが、専門・管理職よりパートになっている割合が高い。つまり、フルタイム雇用労働者では、結婚前の職種が専門・管理職の場合、現時点で同じ職種に就いている割合が他よりも高く、パートになっている割合は低い。結婚前に事務・販売・サービス職であった人が現在無職となっている割合は高い。結婚前に現場労働職であった人が現時点で同じ職種に就いている割合は、専門・管理職の場合ほどではないが事務・販売・サービス職の場合よりも高く、パートになっている割合も高い。

次に、子どもの有無別に妻の結婚前の職種と現在の職種との関係を見てみよう（表5、表6）。子どもがいる場合に2時点で同じ職業についている割合は、自営業が約半数と最も高い。雇用労働者の中では、専門・管理職が約3割と高く、ついで現場労働職が2割強、事務・販売・サービス職が2割弱である（表5）。子どもがいない場合には、専門・管理職の約半数、事務・販売・サービス職の4割強、現場労働職の3割強が2時点間で同じ職種に

表4 妻の結婚前の職業と現在の組み合わせ

現在の職業 結婚前の職業	自営業	専門・ 管理職	事務・販売・ サービス職	現場労働職	パート	無職	合計	標本数 (人)
自営業	47.31	1.08	4.84	4.84	15.05	26.88	100.00	(186)
専門・管理職	8.25	33.79	3.90	1.23	15.59	37.23	100.00	(1539)
事務・販売・サービス職	9.50	1.76	19.45	2.40	21.49	45.39	100.00	(5166)
現場労働職	10.62	1.64	5.94	23.77	24.78	33.25	100.00	(791)
パート	9.02	0.75	4.51	1.50	25.19	59.02	100.00	(266)
無職	14.40	5.26	10.06	4.18	19.04	47.06	100.00	(646)
合計	10.55	7.70	13.94	4.32	20.53	42.96	100.00	(8594)

$\chi^2 = 45.967$, $df = 25$, $p = .000$
「その他」「不詳」はのぞく

10) データの制約上、2時点間で就業継続しているのか一度離職したものの同じ職種に再参入したのかは分からない。

表5 子どもがいる夫婦の妻の結婚前の職業と現在の職業の関係

現在の職業 結婚前の職業	自営業	専門・ 管理職	事務・販売・ サービス職	現場労働職	パート	無職	合計	標本数 (人)
自営業	46.24	1.16	4.05	5.20	15.03	28.32	100.00	(173)
専門・管理職	8.48	32.12	3.87	1.12	16.13	38.29	100.00	(1345)
事務・販売・サービス職	10.15	1.82	17.26	2.65	22.00	46.13	100.00	(4572)
現場労働職	11.07	1.75	5.94	23.08	25.10	33.06	100.00	(741)
パート	10.09	0.92	4.13	1.38	21.10	62.39	100.00	(218)
無職	14.36	4.79	10.09	4.27	20.00	46.50	100.00	(585)
合計	11.08	7.34	12.58	4.51	20.93	43.57	100.00	(7634)

$\chi^2 = 2527.172$, $df = 25$, $p = .000$

「その他」「不詳」はのぞく

子ども数が不詳のサンプルが52人いるため、表5と表6を合計しても表4に一致しない

表6 子どもがいない夫婦の妻の結婚前の職業と現在の職業の関係

現在の職業 結婚前の職業	自営業	専門・ 管理職	事務・販売・ サービス職	現場労働職	パート	無職	合計	標本数 (人)
自営業	63.64	0.00	18.18	0.00	18.18	0.00	100.00	(11)
専門・管理職	6.35	45.50	4.23	1.59	12.17	30.16	100.00	(189)
事務・販売・サービス職	3.91	1.07	37.66	0.18	16.70	40.50	100.00	(563)
現場労働職	4.26	0.00	6.38	31.91	21.28	36.17	100.00	(47)
パート	4.35	0.00	6.52	2.17	43.48	43.48	100.00	(46)
無職	13.46	7.69	11.54	3.85	9.62	53.85	100.00	(52)
合計	5.73	10.57	25.77	2.42	16.96	38.55	100.00	(908)

期待度数が5未満になるセルが多いので、 χ^2 値は計算しなかった

「その他」「不詳」はのぞく

ついている(表6)。どの職種でも子どもがいないほうが2時点で同じ職種についている割合は高いが、中でも事務・販売・サービス職で子どもの有無による差が大きいことは注目に値する。

3. 職種別にみた第1子乳児期の妻の就業状態

次に、結婚前の職種別に第1子乳児期(ここでは第1子が1歳になるまでの期間)における妻の就業状態を比較する。調査票では、子どもが乳児期の妻の就業行動には「フルタイム」(調査票のワーディングでは「正規の従業員として勤務(民間常勤)」および「正規の従業員として勤務(公務常勤)」:以下同じ)、「育児休業」、「結婚・出産退職」(「この子の妊娠・出産による退職」および「それ以前に退職」)、「自営業・内職」(「自営業の仕事や内職」)、「パートタイム」(「パート」、「臨時雇い」)、「就業経験なし」(「その他」¹¹⁾)という6つの選択肢が用意されている。

11) 調査票に「就業経験なし」という選択肢がないため、結婚前に無職でその後も就業していない場合、「その他」を選択することになる。厳密に言えば「その他」には「就業経験なし」と「それ以外」が混合しているため、ここでは結婚前に無職である者が「その他」を選択したケースのみを「就業経験なし」と再コードした。

表7 妻の結婚前の職業と第1子乳児期の就業状況の関係

結婚前の職業 \ 第1子乳児期の就業状況	フルタイム	パート・臨時	自営業・内職	育児休業	結婚・出産退職	合計	標本数(人)
自営業	5.15	2.21	64.71	2.94	25.00	100.00	(136)
専門・管理職	27.66	3.12	6.95	8.87	53.40	100.00	(1251)
事務・販売・サービス職	12.29	3.10	9.36	2.75	72.51	100.00	(4070)
現場労働職	22.57	3.09	13.14	4.48	56.72	100.00	(647)
パート	2.61	11.76	11.76	3.27	70.59	100.00	(153)
無職	6.88	4.86	39.68	9.31	39.27	100.00	(247)
合計	15.68	3.35	11.64	4.37	64.96	100.00	(6504)

$\chi^2 = 1001.727$, $df = 20$, $p = .000$

「不詳」はのぞく

このほか「就業経験なし」が286人いる

この回答結果を使って、第1子乳児期における妻の就業継続（自営業の場合は「自営業・内職」、フルタイム雇用労働の場合は「フルタイム」）の割合を結婚前の職業ごとに比較してみると、自営業・内職で6割を越えているほかはどれも5割未満であり、結婚・出産退職者が半数を越えている（表7）。ただし、雇用労働者の中で比較すると、専門・管理職では第1子乳児期のフルタイム就業継続率が約3割とほかの職種に比べて高く、かつ育児休業取得率も約9%と他の職種に比べて高い。雇用労働者の中では、専門・管理職は比較的、両立を可能にする体制が整っているということであろう。

最後に、フルタイム雇用労働者を取り出して、結婚前の妻の職種と第1子乳児期の妻の就業状況、さらには現在の妻の職種との関連についてみてみよう（表8）。第1子乳児期にフルタイム就業していた場合には、結婚前の職種が専門・管理職であった人の約7割が現在も専門・管理職であるのに対して、事務・販売・サービス職、現場労働職で現在も同じ職種に就いている人の割合は約6割であり、両者の間には1割程度の差が存在する。第1子乳児期に育児休業を取得した人の間では同様の差はさらに明確である。第1子乳児期にパートか離職（結婚・出産退職）していた場合には、結婚前の職種による差は確認できない。

以上みてきたように、結婚前フルタイム雇用労働者の中で子どもを持ちながら就業を継続している割合を職種別にみると、専門・管理職、現場労働職、事務・販売・サービス職の順に高い。このような傾向はフルタイム就業している雇用労働者のうち子どもがいる人についてみても、結婚前と現在の職種の組み合わせをみても、また第1子乳児期における妻の就業状況をみても確認される。一方、子どもを持つ割合には職種間の差はない。

この結果は単純な家計生産モデルが示唆するところと符合するとはいえない。家計生産モデルによると、就業を中断しなければならない可能性が低いほど、子どもを持つ可能性は高くなると予想される。しかし、実際にはフルタイム雇用労働者の子どもの持つ確率には統計的に有意な差はなく、もっとも両立を可能とする体制が整っているはずの専門・管理職が子どもを持つ確率は特に高いわけではない。本稿で検討した育児休業取得可能性

表 8 結婚前フルタイム雇用労働者の第 1 子乳児期の就業状況別にみた結婚前の職種と現在の職業の関係

第 1 子乳児期 の就業状況	現在の職業 結婚前の職種	自営業	専門・ 管理職	事務・販売・ サービス職	現場労働職	パート	無職	合計	標本数 (人)
		フルタイム	専門・管理職	4.05	71.97	4.91	0.87		
	事務・販売・サービス職	2.82	2.42	62.70	5.04	12.50	14.52	100.00	(496)
	現場労働職	4.79	2.05	3.42	60.27	13.01	16.44	100.00	(146)
	合計	3.54	26.72	33.70	11.74	11.23	13.06	100.00	(988)
パートタイム	専門・管理職	2.56	25.64	0.00	2.56	38.46	30.77	100.00	(39)
	事務・販売・サービス職	8.80	3.20	22.40	6.40	34.40	24.80	100.00	(125)
	現場労働職	5.00	0.00	10.00	20.00	55.00	10.00	100.00	(20)
	合計	7.07	7.61	16.30	7.07	37.50	24.46	100.00	(184)
育児休業	専門・管理職	2.73	68.18	1.82	0.91	7.27	19.09	100.00	(110)
	事務・販売・サービス職	11.71	1.80	37.84	3.60	25.23	19.82	100.00	(111)
	現場労働職	10.34	0.00	6.90	34.48	34.48	13.79	100.00	(29)
	合計	7.60	30.80	18.40	6.00	18.40	18.80	100.00	(250)
結婚・出産退職	専門・管理職	4.99	11.04	3.33	1.06	20.57	59.00	100.00	(661)
	事務・販売・サービス職	5.55	1.58	10.11	1.99	23.61	57.16	100.00	(2913)
	現場労働職	7.20	2.49	7.20	11.36	29.64	42.11	100.00	(361)
	合計	5.61	3.25	8.71	2.69	23.65	56.09	100.00	(3940)

フルタイム $\chi^2 = 1013.337$, $df = 10$, $p = .000$

パートタイム 期待度が 5 未満になるセルが多いので、 χ^2 値は計算しなかった

育児休業 $\chi^2 = 196.421$, $df = 10$, $p = .000$

結婚・出産退職 $\chi^2 = 315.978$, $df = 10$, $p = .000$

「その他」「不詳」はのぞく

以外の要因が影響していると推測される。

4. 就業中断による賃金引き下げ効果

次に、就業中断による賃金の引き下げ効果について、その大きさを職種別に比較する。まず現在就業している人だけを取り出し、結婚前の妻の職業別に年齢が高まるにつれて年収がどのように推移するかをみてみよう。

自営業の場合、年齢と年収との間に一貫した傾向は見出せない(図 1)。フルタイム雇用労働者の中でも現場労働職では勤続の効果はみられない(図 4)。これに対して専門・管理職は、年齢が上がるにつれ高い年収を得る人は確実に増加しており、40歳以上では年収600万円以上の人全体が全体の 2 割を占めるようになる(図 2)。事務・販売・サービス職の場合も同様に、40歳以上になると 1 割程度ではあるが年収600万円以上の人がいる(図 3)。専門・管理職や事務・販売・サービス職では就業継続によって年収が上がる可能性が高く、とくに専門・管理職でその傾向は強いといえよう。

以上の結果から、働きつづけることへの賃金面でのインセンティブは、専門・管理職と事務・販売・サービス職については存在し、とくに専門・管理職ではインセンティブが強く働くといえる。これに対して、現場労働職は間接機会費用の点では継続就業に対する賃金面でのインセンティブはほとんど存在しないことになる。ただし、現場労働職の場合で

図1 結婚前自営業で第1子乳児期に自営業・内職であった人の年齢階級別年収（現在就業している人のみ）

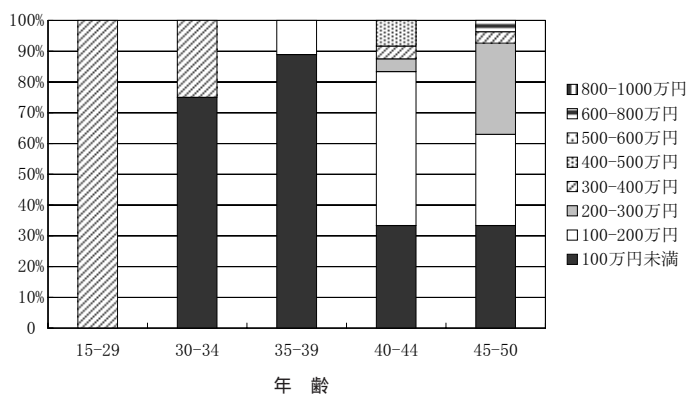


図2 結婚前専門・管理職で第1子乳児期にフルタイム就業した人の年齢階級別年収（現在就業している人のみ）

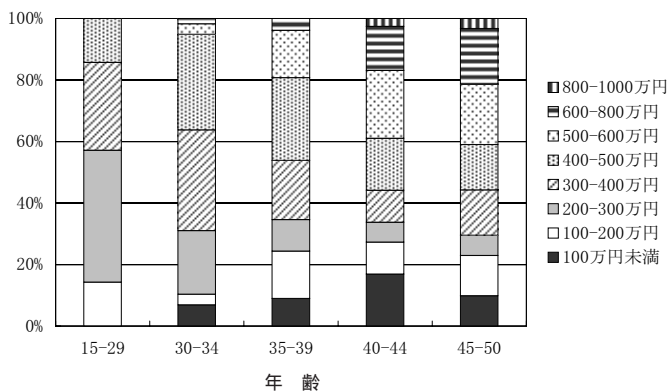


図3 結婚前事務・販売・サービス職で第1子乳児期にフルタイム就業の年齢階級別年収（現在就業している人のみ）

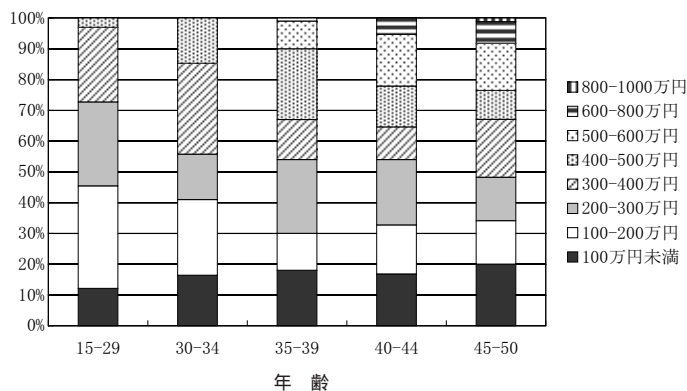
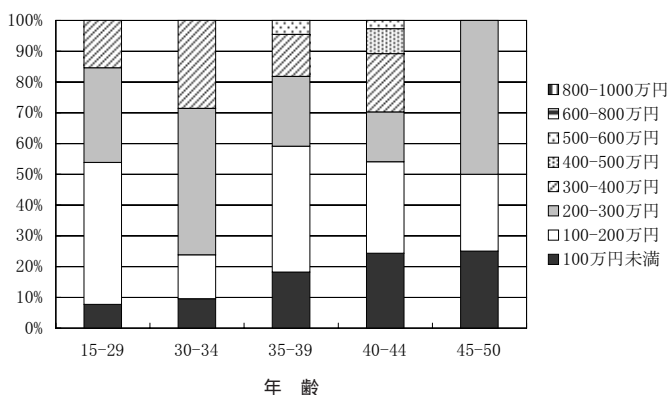


図4 結婚前現場労働職で第1子乳児期にフルタイム就業の
年齢階級別年収（現在就業している人のみ）



も、離職にともなう直接的な経済損失は発生することから就業継続に対するインセンティブが働いているということは否定できない¹²⁾。

ここで第1子乳児期における妻の就業状況がその後の賃金に対してどのような違いをもたらしているのかを結婚前の職種別に計量経済学的手法を用いて推定してみよう。子どもを出産しても仕事を継続し働き続けてきた人と、1度離職し再就職した人との間では賃金にどのような差があるのか、そしてそれは職種によってどのように違うのか。さらに育児休業を取得し復職した人と継続して就業していた人との間には職種によってどのような賃金の差が生じているのだろうか（育児休業法が成立した1992年以降は原則的にもとの職場への復職が保障されることになっているが、ここで分析に用いたサンプルはそれ以前に育児休業を取得した人が多く、また現実にはその後の昇給・昇格において、取得者と取得しなかった人との間で差がついている可能性は否定できない）。従属変数には妻の調査前年の収入をとる。この変数は調査票では用意された選択肢の中から1つを回答してもらうカテゴリ変数となっているため、各区間の両端を自然対数変換してその平均を用いる。独立変数には妻の結婚前の職種（専門・管理職、事務・販売・サービス職、現場労働職）と第1子乳児時の就業状態（フルタイム、パートタイム、育児休業、結婚・出産退職）の組み合わせを用いることで、妻の職業経歴によるその後の賃金の違いを検討することができる。さらに賃金には労働時間の長さや年齢も影響を及ぼしている可能性があるから、これらも独立変数に加えて賃金関数を推定する。なお労働時間の違いを考慮し、収入の代わりに時間あたり賃金率を独立変数とした賃金率関数を推定してみたが、以下の結論に変化はなかった。また職業選択の意識の違いを取り除くため前述の意識に関するダミー変数を独立変数に加えたが、以下に述べる結果はほとんど変わらなかった。

12) なお、専門・管理職や事務・販売・サービス職で年齢が上がるにつれて年収の高まる人が増える一方で年収200万円以下の人もかなりの数存在しているのは、この分析では離職経験の有無が識別できていないためかもしれない。

収入のデータを利用することができるサンプルは、いうまでもなく調査前年に就業していた人にかぎられる。過去1年間に就業していなかった人に企業から提示されたかもしれない潜在的な賃金は観察できない。もしこうした人たちへの提示賃金が現に就業していた人のそれと差がなければ、現に就業していた人の観察賃金のみを用いて賃金関数を推計しても推定パラメータにバイアスは発生しない。だがそうでない場合にはバイアスが発生する危険性がある。そこでこのバイアスを取り除くために、Heckman (1979) にならい、セレクション修正項を入れて推計を行なうことにした¹³⁾。

セレクション修正項を導出するために、まず現在の就業状況（就業／非就業）を従属変数とするプロビット分析をおこなう必要がある。すでに述べたように、妻の結婚前の職種や第1子乳児時の就業状態により現在の就業状況が異なっているので（表8）、プロビット分析の独立変数として妻の結婚前の職種や第1子乳児時の就業状態の組み合わせを用い

表9 妻の結婚前の職種と第1子乳児期の就業状況を考慮した賃金推定

	係数	標本誤差	t
定数項	1.917	0.185	10.378
妻の年齢	0.019	0.003	6.025
妻の労働時間	0.594	0.029	20.450
VAR00214	0.950	0.064	14.760
VAR00215	0.943	0.095	9.927
VAR00216	0.512	0.172	2.979
VAR00217	0.599	0.056	10.660
VAR00218	0.197	0.097	2.020
VAR00219	0.058	0.099	0.591
VAR00220	0.392	0.091	4.305
VAR00221	0.132	0.302	0.438
VAR00222	0.289	0.248	1.165
VAR00223	0.074	0.070	1.062
VAR00224	0.238	0.053	4.503
セレクション項	0.069	0.080	0.866

決定係数 = .374, 調整済決定係数 = .371

標本数 = 2421

F値 = 102.790, P = .000

註

VAR00214 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期フルタイム就業ダミー
 VAR00215 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期育児休業ダミー
 VAR00216 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期パートタイム就業ダミー
 VAR00217 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期フルタイム就業ダミー
 VAR00218 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期育児休業ダミー
 VAR00219 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期パートタイム就業ダミー
 VAR00220 妻結婚前職業 現業種 × 第一子育児期フルタイム就業ダミー
 VAR00221 妻結婚前職業 現業種 × 第一子育児期育児休業ダミー
 VAR00222 妻結婚前職業 現業種 × 第一子育児期パートタイム就業ダミー
 VAR00223 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期離職ダミー
 VAR00224 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期離職ダミー
 (基準カテゴリー 妻結婚前職業 現業種 × 第一子養育時離職)

13) 補正方法は 大沢 (1993, pp. 64-65) や 永瀬 (1997, p. 312) を参照。

ることとした。このほかに夫の職業（自営業か否か）、居住地域（都市部か否か）、育児資源（親との同居の有無）、妻の人的資本量（学歴ダミー）、（これらの要因で説明されない）時代効果（結婚年数ダミー）を独立変数として加えた（表10）。

賃金関数の推定結果をみると、セレクション修正項は統計的に有意な結果にはなっていない。結婚前に現場労働職で第1子乳児期に離職した場合を基準としたダミー変数を

表10 セレクション項導出のための第1段階のプロビット分析の結果

	係数	標本誤差	t
定数項	0.792	0.109	7.268
VAR00214	1.253	0.132	9.487
VAR00215	0.899	0.164	5.485
VAR00216	0.256	0.245	1.043
VAR00217	0.668	0.098	6.814
VAR00218	0.689	0.180	3.834
VAR00219	0.487	0.167	2.916
VAR00220	0.472	0.163	2.903
VAR00221	0.309	0.480	0.644
VAR00222	0.791	0.549	1.442
VAR00223	0.433	0.083	5.214
VAR00224	0.543	0.063	8.572
高卒ダミー	0.023	0.072	0.312
専門・短大卒ダミー	0.235	0.082	2.877
大卒ダミー	0.276	0.101	2.737
結婚時居住地ダミー	0.227	0.064	3.557
結婚契機ダミー	0.077	0.065	1.171
結婚時親との同居ダミー	0.167	0.050	3.364
結婚年数ダミー	0.887	0.046	19.101
夫自営業ダミー	0.421	0.061	6.858
標本数	4548		
対数尤度関数	2461.304		
切片のみの対数尤度関数	3142.924		
χ^2 検定	1363.24		
自由度	19		
有意水準	0.000		

註

VAR00214 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期フルタイム就業ダミー
 VAR00215 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期育児休業ダミー
 VAR00216 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期パートタイム就業ダミー
 VAR00217 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期フルタイム就業ダミー
 VAR00218 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期育児休業ダミー
 VAR00219 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期パートタイム就業ダミー
 VAR00220 妻結婚前職業 現業種 × 第一子育児期フルタイム就業ダミー
 VAR00221 妻結婚前職業 現業種 × 第一子育児期育児休業ダミー
 VAR00222 妻結婚前職業 現業種 × 第一子育児期パートタイム就業ダミー
 VAR00223 妻結婚前職業 専門・管理職 × 第一子育児期離職ダミー
 VAR00224 妻結婚前職業 事務・販売・サービス職 × 第一子育児期離職ダミー
 (基準カテゴリー 妻結婚前職業 現業種 × 第一子養育時離職)
 結婚時居住地ダミー 0 = 農林業村, 1 = 都市
 結婚契機ダミー 0 = 恋愛以外, 1 = 恋愛
 結婚時親との同居ダミー 0 = 同居なし, 1 = 同居
 結婚年数ダミー 0 = 結婚持続年数10年以上, 1 = 9年以下

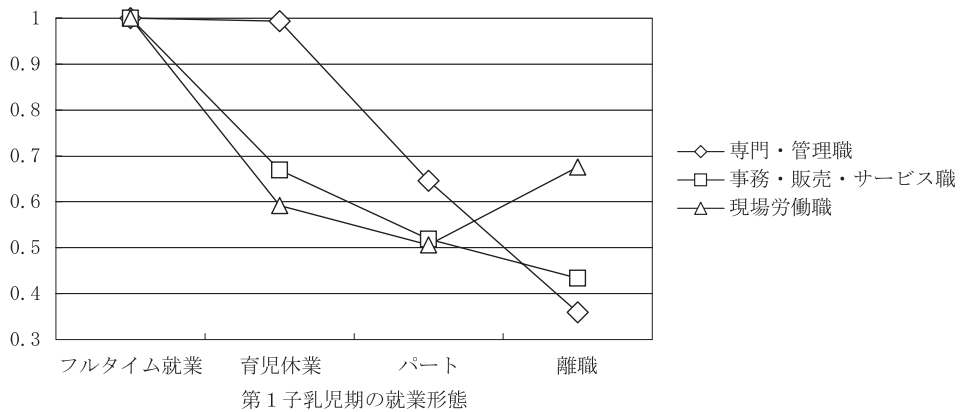
みると、どの職種でも第1子乳児時にフルタイム就業継続をした場合、賃金は有意に高いという結果になっている（表9）。職種別にみると、専門・管理職の現在の賃金は、第1子乳児期にフルタイム就業継続していた人であろうと育児休業を取得した人であろうと、基準ケースに比べ有意に高くなっている。しかも両ダミー変数のパラメータの差は小さい。復職後の賃金をみるかぎり、専門・管理職の場合、育児休業制度の利用によって、フルタイム就業を続けた場合に比べそう大きな経済的損失が発生するわけではないといえよう。この職種の場合、第1子乳児期にパートタイマーとして働いた場合についても、基準ケースに比べ賃金は高くなっている。

事務・販売・サービス職の場合も、第1子乳児期に育児休業を取得しようとフルタイム就業を続けようと、企業を辞めないかぎり現在の賃金は有意に高い。しかし、両者の推定パラメータには大きな違いがあり、育児休業を取得した場合はフルタイム就業を継続していた場合に比べ賃金の上昇幅において大きく見劣りする。パートタイマーとして働いた場合には、基準ケースに比べ賃金は統計的に有意に高くなっているわけではない。また、この職種の場合、一度離職すると基準ケースに比べその後の賃金は下がっている。すなわち事務・販売・サービス職の場合、一度離職すると、その後、再就職した場合に賃金面で大きなハンディキャップが生じるといえよう。

現場労働職の場合でも、フルタイム就業を継続することによって現在の賃金は有意に高くなる。しかし、育児休業を取得した場合には賃金を上げる効果はみられない。以上をまとめたものが図5である。

以上の結果から、どの職種においても、子どもを出産してもフルタイム就業を継続すればその後の賃金は上昇していることがわかる。しかし、第1子乳児時に育児休業を取得した場合の賃金への効果は職種によって異なる。専門・管理職では、復帰後の賃金をみるかぎり育児休業を取得することはフルタイムで継続就業することに比べてそう大きな損失に

図5 妻の結婚前の職種による賃金比



第1子乳児期にフルタイム就業した場合を1とする

なるわけではない。しかし、事務・販売・サービス職では、育児休業を取得しても離職したときに比べ賃金は高くなっているとはいえ、フルタイム就業を継続した場合に比べれば見劣りする。現場労働職の場合には、育児休業を取って復職した場合と結婚や出産を機に一度離職した場合とでその後の賃金に統計的に有意な差はみられない。事務・販売・サービス職や現場労働職の場合には、育児休業制度に裏打ちされて同じ企業に復職しても、フルタイムで仕事を続けた場合に比べ経済的損失が発生することになる。

家計生産モデルでは就業を中断したときに賃金が低下する幅が小さいほど、子どもを持つ可能性が高くなると予想される。フルタイムの雇用労働の中で、育児休業を取得しても賃金面で不利にならないのは専門・管理職だけである。しかし、表3に示されたように、実際には専門・管理職では子どものいる人の割合は特に高いわけではない。夫婦の出生行動は家計生産モデルではうまく説明できない結果になっている。また、子供を持つことによる賃金面での不利益は、事務・販売・サービス職と現場労働職に異なる効果を及ぼしているように見える。すなわち、事務・販売・サービス職では就業継続のインセンティブが高い分、育児休業による経済的な不利益が嫌われて、働きつづけるのであれば子どもは持たないし、子どもを持つのであれば離職するという2つの動きがみられる。一方、現場労働職では就業継続のメリットが感じられにくい分、かえって子どもを持つことと就業を切り離れた選択ができるのではないかと思われる。

・ 考察

家計生産モデルによれば、子どもを持つことが妻の将来得られるであろう賃金にあたえる経済的損失の大きさによって、夫婦の出生行動は変わってくるはずである。経済的損失の大きさを規定する要因には2種類がある。一つは出産・育児期にキャリアを中断しなければいけない可能性であり、もう一つは中断し復職したときに賃金が低下する可能性である。本稿ではそれぞれについて、妻の結婚前の職種別に実際のデータを用いて推計した。

子どもがいても就業継続する割合は職種で異なり、専門・管理職、現場労働職、事務・販売・サービス職の順に高かった。

就業中断による賃金の低下にも職種による違いがみられた。育児休業の取得が賃金の低下をもたらす職種とそうでない職種がある。専門・管理職では第1子乳児期に育児休業を取ってもそのままフルタイム就業を続けても、その後の賃金にさほど大きな差はみられなかった。事務・販売・サービス職でも第1子乳児時にフルタイム就業を継続するか育児休業を取得し復職することによって、離職した場合に比べ高い賃金を確保することができる。しかし、育児休業を取得した場合はフルタイム就業継続に比べてその後の賃金は大きく低下している。現場労働職では子どもを持つことがその後の賃金にマイナスの効果を持たないのはフルタイムで就業継続している場合だけであり、育児休業の取得ですらその後の賃金を抑制する効果を持っていた。

以上をまとめると、専門・管理職では、本人の努力と工夫の上ではあるが、他の職種に

比べて子どもが乳児期でもフルタイムで就業継続しやすいし、育児休業を取得する人も多く、育児休業を取得したことが賃金面で不利にならない。しかし、それにもかかわらず、専門・管理職では子どもを持つ人の割合は他より高いわけではない。専門・管理職については、ほかのどのような要因が両立を阻害しているのかを明らかにし、その点を改善していくことが必要である。たとえば、制度そのものというよりは運用上、問題が発生しているためかもしれないし、長時間労働や仕事量調節の難しさなどの働き方が出産を妨げている可能性もある。

たとえば総合職の女性をみると、育児休業の取得が一時的に昇進、昇格の面で不利になることがある。また技能の陳腐化を防ぐために、育児休業を取得しても就業規則で定められた期間より早く切り上げたり、復帰後のキャッチアップのために休業期間中に勉強をしたりするなどの大きな努力が必要である。また仕事量の調整は授乳期でさえ難しい。これらの理由から、出産をためらう女性総合職も多い（仙田・大内 2001）。こうした状況は専門・管理職にもあてはまる。専門・管理職の場合、育児休業の取得を人事評価から切り離す、短時間勤務や在宅勤務などの柔軟な働き方を選択できるようにする、などの改善策が考えられる。仕事の分担を明確にするなどの工夫をおこなえば、専門的業務だけでなく管理的業務についても、職場以外で仕事を行なうことはある程度可能であろう。

事務・販売・サービス職では、専門・管理職に比べると育児休業取得割合が低い。また、妻の現職が事務・販売・サービス職の夫婦では、妻の年齢と結婚持続年数をコントロールしても、ほかの職種に比べて子どもがいる割合は際だって低くなっている（表11）¹⁴⁾。これは職場慣行として育児休業が取得しにくい上、育児休業による一時的な離職であっても就業継続した場合に比べるとその後の賃金において不利になることを知っているためかもし

表11 妻の現在の職業と子どもの有無の関係

	係数	標本誤差	t
切片	1.193	0.222	5.384
妻の年齢	0.043	0.007	6.195
結婚持続期間(年)	0.144	0.007	19.967
自営業	0.081	0.156	0.517
専門・管理職	0.033	0.152	0.219
事務・販売・サービス職	0.426	0.143	2.984
パート	0.086	0.143	0.598
無職	0.366	0.138	2.647
標本数	7800		
対数尤度関数	2009.687		
切片のみの対数尤度関数	2673.420		
χ^2 検定	1327.467		
自由度	7		
有意水準	0.000		

基準カテゴリー 現場労働職

14) 結婚や家庭に対する意識変数をコントロールしても結果はほとんどかわらない。

れない。育児休業という制度に裏打ちされた一時的な離職でさえ、事務・販売・サービス職では賃金面で不利になる。このような状況では子どもを持たずに就業継続することが、将来の賃金を考えると有利であると判断されているのかもしれない。

事務・販売・サービス職全体では子どもを持たない人の割合が特に高いわけではない(表3)。しかし、賃金面での不利な扱いを避けるために子どもを持たない選択をしている割合が他の職種よりも高い可能性がある(表5、表6、表11)。また、せっかく育児休業を取得しても、その後、就業継続する割合は専門・管理職に比べ低くなっている(表8)。育児休業後に復帰しても就業継続した人に比べ賃金が低いことが両立意欲をそいでいるのかもしれない。また、専門・管理職とは違い、事務・販売・サービス職では短時間勤務による仕事量の調節がある程度可能だが、調節の仕方がポイントとなっている。たとえば一般職でみられるように、仕事量の調節をする際に重要な仕事からはずされて周辺的な仕事しか与えられないとすれば、仕事のやりがいを感じられなくなるであろうし、ほかの人にしわ寄せがいくようなやり方では、周りの目が気になって居たたまれなくなってしまいかもかもしれない(仙田・大内 2001)。事務・販売・サービス職については育児休業を取得しやすいように、また育児休業の取得が賃金や職場での位置づけの面で不利にならないように職場環境を整備する必要がある。具体的な課題としては育児休業制度の取得方法についての情報提供、復職後に育児休業取得を人事評価の対象にしないこと、育児休業中の技能の陳腐化を防ぐために短時間就業であっても仕事を継続しやすい環境を作ること、仕事量を調節する際に周辺的な仕事を割り振るのではなく技能形成ができるような仕事を与えることなどが考えられる。この職種の場合、こうした対策を講じて出産・育児による就業中断に起因する経済的損失を縮小することが夫婦の出生行動に与える効果は大きいといえよう。

現場労働職の子どもを持つ割合はほかの職種に比べて低いわけではないが、出産・育児による就業中断に起因する経済的損失を縮小させる体制は立ち遅れており、政策的介入の余地が大きい。この職種についても、事務・販売・サービス職と同様に、育児休業制度を取得することが不利にならない職場環境を用意していく必要がある。

本稿では、出産・育児にともなう女性の経済的コストを職種別にみて、どのような課題が残されているかを検討した。専門・管理職の場合、他の職種に比べてフルタイム就業継続者が多いのと同時に育児休業制度を利用する人も多く、復職後もこれを利用したことによる間接的経済損失は小さい。しかし、育児休業の取得が人事評価上、不利に扱われるという運用上の問題や子どもが乳児期であっても仕事量の調節が難しいという問題があった。この職種に対しては、今後、制度の運用面の改善や、短時間勤務や在宅勤務を選択しやすくするなどの働き方への配慮が必要であろう。事務・販売・サービス職ならびに現場労働職においては、育児休業制度を利用することは難しく、また利用したとしても復職後それが賃金面で不利に扱われる者が多かった。また、事務・販売・サービス職では復職後の定着率が低いという問題もあった。これらの点について、今後は育児休業制度を利用しやすくするような職場環境の整備、育児休業中も職業能力や就業意欲が低下しないような支援体制の充実、短時間就業であっても就業を継続しやすい体制の整備などが必要である。

1992年に育児休業法が施行され、少なくとも制度上はどの企業においても仕事と育児を両立可能にする支援体制は整備・拡充されたはずである。しかし運用面ではまだ多くの課題が残されていると考えられる。本稿の分析結果は職種によって両立支援施策の具体的改善点が異なることを示唆したことになる。

引用文献

- Becker, G.S. (1965) "A theory of the allocation of time," *Economic journal*, 299, pp.493-517.
- Heckman, J. (1979) "Sample selection bias as a specification error," *Econometrica*, 47-1, pp.153-162.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働：日米の比較研究』日本経済評論社.
- 大竹文雄 (1998) 『労働経済学入門』日本経済新聞社.
- 大谷憲司 (1993) 『現代日本出生力分析』関西大学出版部.
- 経済企画庁 (1997) 『平成9年版 国民生活白書 働く女性 新しい社会システムを求めて』大蔵省印刷局.
- 厚生省人口問題研究所 (1993) 『平成4年 第10回出生動向基本調査 -第 報告書- 日本人の結婚と出産』(調査研究報告資料第7号).
- 国立社会保障・人口問題研究所 (1997) 『日本の将来推計人口 平成9年1月推計』(研究資料第291号).
- 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 -第 報告書- 日本人の結婚と出産』(調査研究報告資料第13号).
- 小島宏 (1995a) 「結婚、出産、育児および就業」人口・世帯研究会監修・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.
- 小島宏 (1995b) 「第3子出生の要因」『厚生指標』42-2, pp.9-14.
- 佐々井司 (1998) 「近年の夫婦出生力変動とその規定要因」『人口問題研究』54-4, pp.3-18.
- 新谷由里子 (1999a) 「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』54-4, pp.46-62.
- 新谷由里子 (1999b) 「出生力に対する公務員的環境効果の分析」『人口学研究』25, pp.41-50.
- 鈴木透 (2000) 「近年の結婚力と出生力の低下について」『季刊家計経済研究』47, pp.13-19
- 仙田幸子 (1999) 「職業経歴別に見た既婚女性の出生行動」(国立社会保障・人口問題研究所研究交流会 (1999.2.3) 配布資料).
- 仙田幸子・大内章子 (2001) 「女性正規従業員のキャリア形成の多様性 コース別雇用管理制度をてがかりとして」(未定稿).
- 総務庁 (1993) 『労働力調査年報 平成4年』.
- 田中重人 (2000) 『学位論文 性別分業の分析：その実態と変容の条件』関西学院大学出版会.
- 永瀬伸子 (1997) 「女性の就業選択 家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編 『雇用慣行の変化と女子労働』東京大学出版会, pp.279-312.
- 永瀬伸子 (1999) 「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」『人口問題研究』55-2, pp.1-18.

The Opportunity Cost of Having Children: Its Difference among Wives' Occupations

Yukiko SENDA, Yoshio HIGUCHI

This paper examines how the opportunity cost of having children differs according to wives' occupations. The analysis of the data of the 10th National Fertility Survey (Couples) yields the following results: (1) although professional/managerial occupation provides higher compatibility of work and family matters, the rate of having children of them stays the same level as those of the rest; (2) as for clerical/sales/service and manual, the compatibility is lower with clericals more so. Based on these results, the authors argue that the desirable measure to develop the compatibility differs from one occupation to another.