

## 母子世帯の母親における正社員就業の条件

周 燕 飛

### 要約

本研究は、日本における母子世帯の母親の8割弱は将来正社員になりたいと考えながらも、半数以上が当面の間、正社員就業を希望していないという一見して矛盾した事実に着目し、その原因を分析した。当面の間に正社員就業を希望しない理由として、「年齢・学歴制約仮説」、「育児制約仮説」および「非勤労収入仮説」の3つの仮説を想定して分析した結果、そのいずれもの仮説が、一定の説明力を持っていることが分かった。また、正社員就業の希望を実現させるためには、母親と末子の年齢、初職の正社員経験および看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有が重要であることが、分析の結果から明らかになった。

### 1 はじめに

増え続ける母子世帯数を背景に、近年、生活保護の母子加算復活や母子世帯の貧困率の高さなど、「母子世帯の貧困問題」に対する注目度が、急速に高まりつつある。母子世帯が貧困に陥る要因として、母親<sup>1)</sup>の正社員比率の低さがしばしば挙げられる。2006年現在、就業している母子世帯の母親のうち、正社員の割合は、全体の42.5%に過ぎない（厚生労働省2006「全国母子世帯等調査」）。大半の母親はパートやアルバイト等の非正社員として働いているため、平均稼働所得は171万円と、自立ラインとされる年収300万円に遥かに及ばないのが現状である。

それでは、母子世帯の母親を正社員に就かせれば、母子世帯の貧困問題は解決するのであろうか。事は、そう単純ではない。そもそも正社員就業を望まない母子世帯の母親も相当数に上るからである。専業主婦の妻を持つ男性をモデルとする日本の正社員制度は、子育て中の女性にとって、決して適した制度ではない。雇用保障、企業内福利厚生、安定した収入等のメリットを享受する正社員は、その見返りに慢性的な長時間労働、頻繁な配置転換、転勤などのデメリットが伴う（八代2009）。

実際、(独)労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、現在正社員以外の働き方をしている母親のうち、8割弱の者は将来正社員になりたいと考えながらも、半数以上の者が当面の間、正社員就業を望んでいない。具体的には、母子世帯の母親で、今後3～5年の間に正社員就業を希望している者は、無職者で22.2%、パート・アルバイトで30.3%、派遣・契約等では33.3%に過ぎない。正社員として既に働いている者を加えたとしても、今後3～5年の間に正社員になりたい者の割合は、全体の半数にも満たないのが現状である。当面の間、正社員就業を望んでいない人に、いくら正社員就業の支援政策を打ち出しても、結果は空振りに終わってしまう可能性が高い。

したがって、母子世帯の母親への就業支援策は2つに分けて行なうことが現実的である。第1の支援策はもちろん、正社員を希望しても正社員にならない母親に対して行う就業支援である。第2の支援策は、母子世帯の母親がなぜ正社員就業を希望しないのかを究明し、その阻害要因を取り除く

対策を立案することである。これまで、どちらかといえば第1の観点からの支援策が多く、第2の観点がほとんど欠如していたことを考えると、より研究の重要度が高いのは第2の観点であると思われる。

本研究は、こうした問題意識に基づき、まず、これまで皆無に等しかった「母親の正社員希望」についての実証分析を試みた。具体的には、最新のアンケート調査の個票データを元に、母子世帯の母親の正社員希望の状況、正社員就業を希望しない母親の特徴を明らかにし、母親の正社員就業のニーズを阻む要因を実証的に探った。

## 2 研究の背景と文献サーベイ

阿部(2008)は、日本の母子世帯は他の先進諸国に比べると、「就業率が非常に高いにもかかわらず、経済状況が厳しく、政府や子供の父親から援助も少ない」ことを指摘している。実際、OECD加盟30カ国の比較では、2007年現在、日本のひとり親世帯における相対貧困率は54.3%に達しており、30カ国中の順位は何と最下位である<sup>2)</sup>。

このような母子世帯の貧困問題に対して、どのような対策的対応が考えられるのであろうか。大まかにいって、①公的な所得支援の拡大、②養育費の徴収強化、③母親の稼働能力の促進という3種類の施策が考えられる。しかしながら、どの施策についても、それぞれ困難さがある。

まず、生活保護の適用などの公的な所得支援は、政府及び自治体の財政状況の厳しさから考えて、そう簡単に拡大が許されるものではない。また、養育費の徴収強化は、米国のように政府による全面的関与が無い限り、実行性に乏しく、日本では母子世帯の貧困改善にほとんど役立っていないことが知られている(下夷2008)。それでは、母親の稼働能力の促進という方策は、どうであろうか。実は、日本の母子世帯の母親の労働参加率は、既にOECD中最高の84.5%に達しており、また週平均労働時間もフルタイムに近い39時間に達していることから、その稼働率の上昇余地は小さいと考えられる(周2008)。

こうした中、おそらく唯一、実効性のあると考

えられる対策が、母親の平均賃金を上げるための諸方策である。2006年現在、母子世帯の母親の平均勤労年収は171万円で、同時期の女性全体の勤労年収の約半分である。この主な原因は、比較的高い収入が見込める正社員の仕事に就く母親が少ないことにある。厚生労働省「全国母子世帯等調査」及びJILPTの「母子世帯の母への就業支援に関する調査」によると、正社員の母親の平均勤労年収を100%とすると、非正社員の母親の平均勤労年収は44.0%～57.4%程度に過ぎない。労働時間を調整した後の時間あたり賃金額で比較しても、非正社員は正社員の57.3%～70.5%程度にとどまっている。

こうしたことから、これまでの母子世帯への就業支援策においては、母親の正社員就業率を引き上げることこそが、母子世帯の貧困解消に有効であると考えられてきたのである。しかしながら、実際のところ、母親の正社員比率は1993年の53.2%から2003年の39.2%へとむしろ下がってきている。その後、求人数の回復に伴い、比率は2006年に一旦42.5%へと持ち直したものの、近年また下がる傾向にある(周2010)。

したがって、母子世帯の母親がなぜ正社員にされないのか、それを阻む要因とは何なのかを突き止める調査・研究は非常に重要である。しかしながら、この問題に挑んだ研究は非常に少ない。限られた先行研究の中、永瀬(2003)は「就業構造基本統計調査1997」の個票を用いた分析により、母子世帯の母親の正社員確率が未婚女性に比べて低いものの、同じ幼い子供を持つ有配偶女性よりは高いことを明らかにしている。また、高田(2010)は、母子世帯の母親のみを推定対象とした分析を行い、母子世帯になる直前に無業の母親について、ホームヘルパーの資格は正社員確率を高めているという結果を得ている。もっとも、正社員就業の希望を持つ者と持たない者とは正社員になる確率がそもそも異なるはずであるが、永瀬(2003)、高田(2010)のいずれの研究においても、正社員就業の希望の有無は考慮されていない。

そこで、本研究は、下記のようなステップを踏んで、母子世帯の母親の低い正社員就業率の謎を

解き明かすことにする。第一に、母親の正社員就業の希望率の低さに注目して、母親に正社員就業をあきらめさせている諸要因を分析する。第二に、先行研究同様、多項Logitモデル分析を用いて、正社員就業希望者における正社員就業の決定要因を探る。最後に、従来の研究では取り入れられていなかった、母子世帯の母親と有配偶女性、独身女性との比較分析も行った。これにより、母子世帯の母親とその他の女性が抱える正社員就業問題の差異が浮き彫りとなる。

### 3 データと実証方法

#### 3.1 データ

本研究で用いるデータは、JILPTが2005年、2006年、2007年と3カ年にわたって実施した3つのアンケート調査の個票データである。まず、2005年の「日本人の働き方調査」（以下、JILPT2005年調査）と2006年の「就業・社会参加に関する調査」（以下、JILPT2006年調査）は、特に母子世帯に特化したデータではない。ともに20歳から65歳までの男女を対象に、住民基本台帳より層化二段抽出法で標本を抽出した汎用的な労働調査である（表1）。両調査の有効回収率は、いずれも6割前後に達しており、母子世帯の母親のほか、単身女性や有配偶女性についてもランダムに調査しているので、異なるグループ間の比較が可能である。ただ、ネックとなるのは、母子世帯のサンプルサイズが小さいことである。

そこで、母子世帯の属性をより細かく分析する必要のある場合には、2007年に行なった「母子家

庭の母への就業支援に関する調査」（以下、JILPT2007年調査）を併用して分析することにした。JILPT2007年調査のサンプルは、厳格なランダム抽出によるものではないため、サンプルの代表性に若干懸念が残る。母の年齢、末子の年齢、世帯人員数、養育費の受給比率、年取等の属性平均は、厚生労働省「全国母子世帯等調査」（2006）と、おおむね似通っているものの、離別母子世帯の割合がやや高めで、母子世帯になってからの期間が厚生労働省調査より2年ほど短いという特性に留意する必要がある。JILPT2007年調査によると、離別母子世帯の正社員希望率（86.1%）は死別母子世帯より9ポイントほど高く<sup>3)</sup>、また母子世帯の経過年数も正社員希望率との間に弱い負の相関関係（ $R=-0.0318$ ）がある。そのため、JILPT2007年調査のサンプルは、正社員希望率の高いグループにやや偏っている可能性がある。

各調査の概要については、表1を参照されたい。

#### 3.2 母子世帯の母親が正社員就業を希望しない原因仮説

仮説を立てて検証する前に、まず、アンケート調査における母親の自由記述から、彼女らが正社員就業に希望を持たない理由について大雑把に把握してみよう。JILPT2007年調査を用いて、「将来」正社員として働くつもりのない母親の自由記述をまとめてみると、その理由は、以下の数種類に大別される。

- (1) 本人の健康状態。本人の健康状態が悪く、

表1 本研究が用いる調査データ一覧

	調査名	調査対象	標本抽出法&調査方法	調査時期	サンプルサイズ	回収率 (%)	母子世帯数
2005年	「日本人の働き方調査」	全国の満20歳以上65歳以下の男女8,000人	住民基本台帳より層化2段抽出法 訪問留置法	8月～9月	4,939	61.7	61
2006年	「就業・社会参加に関する調査」	同4,000人	同上	12月～翌1月	2,274	56.9	36
2007年	「母子家庭の母への就業支援に関する調査」	20の自治体に住む母子世帯の母6226人	各地の母子家庭等就業・自立支援センター等が保有している名簿登録者全員 郵送調査	12月～翌1月	1,311	21.1	1,311

正社員就業が難しいと判断したケース。

- (2) 本人の年齢と学歴。企業の正社員の求人に年齢や学歴の制限が多く、一定の年齢以上で、中学校卒または高校中退等の場合、正社員としての就職が難しいと判断したケース。
- (3) 子どもの年齢と健康状態。子どもの年齢が低かったり、持病や障害を抱えていたりしているため、正社員としての就業が無理と認識したケース。
- (4) 保育園、学校との折り合い。残業や急な休みをとれないことで、保育園や学校との折り合いが付きにくいと判断して、正社員就業をあきらめたケース。
- (5) 子どもと過ごす時間の重要性。子供との時間を大切にしたいと、正社員就業を希望しないケース。

以上の自由記述により、母子世帯の母親が正社員就業を希望しない理由として、大きく「年齢・学歴制約仮説」（理由（1）、（2））と「育児制約仮説」（理由（3）～理由（5））という二つの仮説を設定することができる。また、経済学的な理論から設定できる仮説も加えて、以下の3つの仮説を提示することにする。

#### 仮説1：年齢・学歴制約仮説。

日本企業の正社員採用は、年齢、学歴と職歴経験を重視する傾向があるため、一定年齢を超えている人、低学歴の人、正社員として働いた経験のない人にとって、正社員就業のハードルは高いことが容易に想像できる。また、仮に年齢、学歴と職歴経験の要件をクリアしたとしても、本人の健康状態が悪ければ、正社員として働くことは、物理的に困難である。とくに母子世帯の母親の中には、元夫からDVを受けて精神疾患を患ったり、行動障害を抱えたりして、健康状態が悪くなっている者が一般女性よりも多いことが報告されている（道中2009）。

#### 仮説2：育児制約仮説。

子供の年齢段階によって、育児制約の中身と程

度が多少異なるが、総じて子供の年齢が低ければ低いほど制約が大きいのと思われる。未就学児童の場合には、平日・昼間の保育が一般的であり、母親は夜間・休日勤務に応じにくい。また、小さい子は病気にかかりやすく、母親は仕事を突然休まなければならないことが多い。一方、小学生の場合には、平日での学校行事が多く、また学童保育や学校の終了時間が早いという新たな制約がある。

祖父母等による育児支援がこれらの育児制約を緩和できる。また、居住している自治体の子育て支援制度が充実していたりすると、育児制約が小さくなる可能性がある。逆に、子供が持病を抱えていたり、障害を持っていたりすると、育児制約がより一層大きくなり、母親は正社員就業の希望を持ちにくくなる。

#### 仮説3：非勤労収入仮説。

標準的な就業選択のモデルによると、資産や非勤労所得は、就業希望者の留保賃金を引き上げ、労働供給を抑制する効果がある。母子世帯の場合には、元夫からの養育費や遺族年金、児童扶養手当、家賃や利子収入等の非勤労収入を得られるケースがある。そういった非勤労収入が多ければ多いほど、母親は正社員就業を希望しない可能性が高くなると予想される。

### 3.3 仮説の検証方法

上記3つの仮説が成立するかどうかは、それぞれの仮説を代理する属性を変数とし、代理変数の値が異なる個人の間で、正社員就業希望確率が有意に異なるかどうかを検証して判断する。たとえば、母親の学歴が低いほど、正社員就業を希望する確率が低くなれば、「年齢・学歴制約仮説」が支持されると判断する。具体的には、正社員就業の希望する確率を推定するにあたって、以下のLogitモデルを用いることとする。



$$\Pr(Kibo = 1 | X) = \frac{1}{1 + e^{-X\beta}} \quad (1)$$

With  $X\beta = \beta_0 + \beta_1 Age + \beta_2 EDU + \beta_3 H + \beta_4 Age^K + \beta_5 H^K + \beta_6 D + \beta_7 T + \beta_8 OI$

正社員就業の希望有無 (Kibo) に影響する一連の説明要因 (X) は、母親の年齢 (Age)、学歴 (EDU)、健康状態 (H)、「子育て制約の大きさ」を表す末子の年齢 (Age<sup>K</sup>)、難病・重病の子どもの有無 (H<sup>K</sup>)、親との同居の有無 (D)、居住地域の保育所持機率 (T)<sup>4)</sup>、および「非勤労所得」の多寡を表す変数 (OI) が含まれている。

#### 4 基礎事実の確認

##### 4.1 正社員と非正社員におけるウェルビーイングの比較

第 (1) 式を推定する前に、アンケート調査から仮説を傍証する材料を、いくつか見てゆくことにしよう。例えば、正社員に関して、収入が高いにもかかわらず、生活全般のゆとり感が必ずしも

高くないという可能性はあるのだろうか。表2は、「正社員」、「フルタイム (FT) 非正社員」及び「パートタイム (PT) 非正社員」における幸福の度合い、いわゆるウェルビーイング (Well-being) の指標を比較したものである。母子世帯の母親の中での比較 (左半分) および有配偶女性の中での比較 (右半分) が行なわれている。

有配偶母親に限ってみれば、確かに予想通り、正社員が非正社員に比べ、本人の平均収入が高い一方で、生活全般のゆとり感が低いことが分かる。非正社員の母親は、時間面で比較的余裕を持っていることが高いゆとり感につながっているものと考えられる。また、母親の就業形態にかかわらず、有配偶母親は母子世帯の母親より、生活のゆとり感が全般的に高いことが分かる。

一方、母子世帯の母親の間での比較をみると、正社員の母親は、仕事への満足感についても生活全般のゆとり感についても、非正社員の母親よりも高くなっていることが分かる。また、収入、余暇時間、セキュリティといった具体的な項目で比較した場合には、正社員となった母親は、総じて有利な立場にいることが分かる。たとえば、世帯

表2 母の就業形態別にみる母のWell-being

		母子世帯の母親 (2007)			有配偶母親 (2005・2006年)		
		正社員	FT非正社員	PT非正社員	正社員	FT非正社員	PT非正社員
総合	今の仕事への満足感 (2007年4段階, 2005年5段階)	2.7	2.5	2.5	3.2	3.1	3.5
	生活全般のゆとり感 (5段階)	2.1	1.9	1.7	3.1	3.6	3.4
収入	昨年の平均稼働収入 (万円)	261.1	174.4	106.4	385.7	167.6	100.0
	時間当たりの平均賃金 (円)	1437.9	889.2	1210.5	2005.0	818.0	1061.1
	世帯年収300万円未満比率	53.1%	83.0%	88.0%	3.0%	6.1%	4.8%
余暇時間	総労働時間数/週	43.4	42.2	22.0	43.2	44.2	21.3
	休日勤務あり				12.1%	15.3%	8.3%
	早朝・夜間・深夜勤務あり	99.1%	98.0%	96.3%	25.0%	9.3%	1.0%
セキュリティ	失職の可能性が低い				84.7%	33.1%	39.8%
	雇用保険の加入	94.6%	78.9%	43.3%	74.2%	52.6%	31.1%
	厚生・共済年金の加入	94.9%	71.1%	25.4%	89.6%	60.0%	53.6%
標本数 (最大)		352	454	268	292	267	527
標本構成比		32.8%	42.3%	25.0%	26.9%	24.6%	48.5%

注: (1) 母子世帯の母親についての集計値はJILPT2007年調査を用いたものである。(2) 有配偶母親についての集計値は、JILPT2005年、2006年調査を用いたものである。そのうち、今の仕事への満足感、雇用保険の加入、厚生・共済年金の加入については、JILPT2005年調査のみに基づく集計値である。(3) FT非正社員とは、週あたり35時間以上働く非正社員のことを指している。

年収が300万円未満の比率は、正社員は53.1%であるのに対して、非正社員は8割を超えている。また、正社員における雇用保険、厚生・共済年金の加入率（95%前後）も非正社員よりはるかに高い。

#### 4.2 正社員就業における母親の希望

このように母子世帯の間で比較してみると、正社員は非正社員よりもウェルビーイングが総じて高い。それを反映した形で、将来、いずれ正社員になりたいと考えている母親は大半を占めている。JILPT2007年調査によると、現在正社員以外の働き方をしている母親のうち、77.4%の者は将来正社員になることを望んでいる。無職の場合でも、母親の43.0%は希望する就業形態として「正社員」を挙げている。

しかしながら、「今後3年もしくは5年くらいの間」にという現実味のある条件を設けて設問すると、正社員就業を望まないと答える者が大多数を占めているのもまた事実である。JILPT2005年調査、2006年調査について、現在正社員ではない者を対象に集計したところ、今後3年もしくは5年くらいの間正社員就業を希望している母子世帯の母親の割合は、派遣・契約社員等が30.0%（10人中3人）、パート・アルバイトが30.3%（33人中10人）、全体では25.4%に過ぎない<sup>5)</sup>。つまり、正社員就業を希望しない母親は全体の4分の3（67人中50人）も占めているということである（表3）。すでに正

社員として働いている者が全員就業希望を有する者として再集計したとしても、半分強（53.6%）の母親は当面の間、正社員就業を希望していないこととなる。

このように正社員希望率について、期間限定の設問とそうでない設問との間に大きなギャップが存在している<sup>6)</sup>。これは、「将来いずれは正社員になりたいにもかかわらず、当面の間、正社員になる希望を捨てざるを得ない」という母親が大勢いることを示唆したものである。正社員を希望しながらも元夫のDVが原因で肉体的にも精神的にもすぐに正社員としての就業が難しい者や、母子世帯になったばかりで正社員就業の準備はできていない者等、当面の間正社員就業をあきらめざるを得ない事情はさまざまのようである。

また、正社員希望率の数値は、不本意ながら非正社員または無職状態にいる者の割合としても解釈できる。正社員希望率は、正社員以外の全体では、母子世帯の母親は25.4%、独身女性は23.4%、男性が14.4%、有配偶母親は8.1%である（表3）。母子世帯の母親と独身女性は、望まないのに非正社員になっている割合は高いことが示されている。

## 5 推定結果

### 5.1 「将来」正社員になりたいかどうかの決定要因—母子世帯調査の結果

表3 今後3年もしくは5年くらいの間、正社員就業を希望する者の割合

	母子世帯の母 (N=67)	有配偶女性		独身女性 (N=548)	男性 (N=1,517)	
		未成年子あり (N=967)	未成年子なし (N=1,484)			
正社員以外の全体	25.4% (17/67)	8.1%	3.1%	23.4%	14.4%	
現在の就業状況別	パート・アルバイト	30.3% (10/33)	9.4%	4.2%	26.8%	30.1%
	契約・派遣社員等	30.0% (3/10)	21.8%	9.8%	30.1%	13.8%
	自営業・家族従業員	0% (0/6)	1.9%	0.8%	1.5%	1.0%
	無職	22.2% (4/18)	6.1%	2.4%	24.7%	31.0%
	週労働時間35時間以上（除く正社員）	20.8% (5/24)	8.3%	3.1%	20.9%	10.7%
週労働時間35時間未満（除く無職者）	29.6% (8/27)	13.0%	5.0%	24.0%	8.2%	
正社員を含む全体	46.4%	21.9%	15.2%	51.5%	61.8%	

注：（1）JILPT（2005）「日本人の働き方調査」、JILPT（2006）「就業・社会参加に関する調査」に基づき筆者が再集計したものである。

母子世帯を対象としたJILPT2007年調査では、就業希望について、「今後3～5年の間」ではなく、「将来」について尋ねている。本節では、分析対象を母子世帯に限定しながらも、時期を限定せずに「将来」いずれ正社員になりたいかどうか、の決定要因について分析する。説明変数の中には、学校卒業後に就いた初職は正社員かどうか、ホームヘルパー等の専門資格を保有しているかどうか、親から世話的援助または経済的援助を受けているかどうかなど、正社員就業希望に影響を与える可能性のある一連の変数も含まれている。

推定結果（表4CaseA）をまとめると、母子世帯の母親が正社員を希望しない理由として、本研究が提起した三つの原因仮説のいずれもおおむね支持されていると言える。

まず、母親の年齢、健康状態、特定の専門資格（ホームヘルパー等）の有無は、将来における正社員希望の有無に有意な影響を与えている。つまり、母親の年齢が1歳増えるごとに、正社員就業を希望する確率は0.8ポイント低下する。健康状態の良くない者は、健康状態の良い者より、正社員就業を希望する確率が9.7ポイント低い。また、ホームヘルパーの資格をもっている者は、持っていない者よりも正社員就業を希望する確率が6.2ポイント高い。

次に、子育て制約の代理変数である親との同居ダミーも、正社員就業希望に有意な影響を与えている。具体的には、親と同居している者は、同居していない者よりも、正社員就業を希望する確率が7.5ポイント高い。

表4 母子世帯の母における正社員就業希望の決定要因（Logitモデル）

	CaseA (全母子世帯)					CaseB (独立母子世帯のみ)			
	係数	S.E		限界効果	Xの平均値	係数	S.E		限界効果
学校教育年数	0.044	0.044		0.010	12.9	0.064	0.054		0.014
年齢	-0.038	0.012	***	-0.008	39.3	-0.020	0.015		-0.004
健康状態 (1=良くない)	-0.415	0.122	***	-0.097	30.4%	-0.542	0.157	***	-0.129
初職正社員	-0.090	0.146		-0.019	77.1%	-0.252	0.190		-0.053
資格3：保育士	-0.326	0.366		-0.080	4.8%	-1.343	0.479	***	-0.397
資格6：調理師	-0.042	0.249		-0.009	6.1%	-0.513	0.295	*	0.141
資格10：ホームヘルパー	0.308	0.157	**	0.062	22.0%	0.707	0.229	***	0.130
子-3～5歳	-0.028	0.334		-0.006	17.7%	-0.885	0.598		-0.233
子-6～14歳	0.081	0.320		0.018	59.0%	-0.682	0.586		-0.141
子-15歳以上	0.185	0.361		0.038	18.3%	-0.591	0.622		-0.150
子供が重病・難病	0.107	0.283		0.022	4.7%	0.323	0.417		0.064
親との同居ダミー	0.381	0.170	**	0.075	22.6%				
親等の援助：世話的援助のみ	0.029	0.154		0.006	32.5%	-0.149	0.188		-0.034
経済的援助のみ	-0.092	0.199		-0.021	11.4%	-0.723	0.261	***	-0.194
世話的&経済的援助	-0.089	0.180		-0.020	28.8%	-0.351	0.248		-0.085
log (非勤労収入)	-0.076	0.036	**	-0.017	96.4万円 (実値)	-0.085	0.066		-0.019
生活保護受給 (推測値)						-0.554	0.205	***	-0.140
定数項	2.544	0.735	***			3.182	1.047		
対数尤度	-320.4					-201.7			
N	815					502			

注：(1) JILPT2007年データを用いた推計結果である。(2) 統計的に有意ではない資格ダミー（ほか10種類）および地域ダミーの係数推計値が省略されている。(3) 限界効果は、標本ごとに計算され、その平均トリートメント効果 (Average treatment effect) が報告されている。( ) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%, 5%, 1%信頼水準で差が有意であることを示す。

最後に、「非勤労収入」仮説の代理変数である非勤労収入額は、期待通りの符号となっている。つまり、非勤労収入が1万円増えるごとに、正社員就業を希望する確率が1.7ポイント低下する。

ただし、キー変数のうち、学校教育年数と末子の年齢ダミーは、統計的に有意ではない。つまり、仮説の予想に反して、母親の学歴と末子の年齢は、正社員就業希望にそれほどの影響を与えていないようである。

## 5.2 生活保護を受けている母親は正社員希望率が低い

そのほか、生活保護の利用の有無も、母子世帯の母親の正社員希望率に一定の影響を与える可能性がある。2008年度現在、母子世帯の13.3%が生活保護を受給しており、これは一般世帯（除く高齢者世帯と母子世帯）における受給率の約10倍にあたる<sup>7)</sup>。こうした家庭の中には、正社員就業によって生活保護の受給がうち切られることを恐れて、正社員就業を希望しない母親がいるかもしれない。しかし残念ながら、本研究が用いた三つのデータセットは全て、生活保護の受給有無について尋ねておらず、この生活保護による正社員希望の減退効果を直接に検証することは不可能である。

そこで、次善の策として、JILPT2007年調査から得られる収入等の情報に基づき、生活保護の受給の有無を推測し、その推測値を用いて母子世帯の母親の正社員就業希望を推定することにした。具体的には、親族と同居していない独立母子世帯のうち、以下の条件を満たす人々を生活保護受給者と推測する。(1) 親族から経済的援助を受けていない、(2) 死別母子世帯<sup>8)</sup>ではない、(3) 本人の稼働収入、児童扶養手当、養育費以外の不明収入を持っている、(4) その不明収入ならびに世帯の総所得は生活保護の生活扶助基準範囲内である。生活扶助基準額は、制度にしたがって、母親の年齢、子供の年齢、子供数および級地別に算出を行った。その結果、11.7%の独立母子世帯が生活保護を受給していると推測される。これは、同時期の公的統計による母子世帯の生活保護受給率

(13.0%) とかなり近い数値であると言えよう。

生活保護の受給有無（推測値）の影響を入れて再推定した結果（表4CaseB）、生活保護を受給している母親は、非受給者より正社員希望の確率が14.0ポイント低くなっており、受給者と非受給者との差が1%水準で有意であることが分かった。生活保護が正社員就業意欲を減退させているという懸念は、この分析結果からさらに強まることとなる。

ただし、上記の推定結果は、生活保護と正社員就業希望との間に強い相関関係があることを示したものの、両者の因果関係を証明したものではないことを留意されたい。もともと正社員として働けない特殊の事情がある者が、生活保護を受けているという逆の因果の可能性もあるからである。このような同時性の問題が生じている場合、本来ならば操作変数またはパネルデータを用いて厳密に検証する必要があるものの、データ上の制約により、課題として残されている。

## 5.3 母子世帯の母親は他の女性よりも正社員希望が高い

母子世帯の母親をその他の女性と比較した場合、その正社員希望はどれほど高いものなのだろうか。表5は、第(1)式のLogitモデルを用いて、それぞれ「女性全体」(Case1)と「子どものいる女性」(Case2)を対象に、「今後3年もしくは5年くらいの間に」正社員就業を希望しているかどうかを推定した結果である。

いずれのケースの推定結果においても、母子世帯の母親は、その他の女性よりも正社員就業を希望する確率が高いことが分かる。具体的には、年齢、学歴等の属性を一定とした場合に、母子世帯の母親が正社員就業を希望する確率は、他の女性より13.4ポイント(Case1)、有配偶の母親より22.7ポイント(Case2)も高いことがわかる。

ここでも、正社員就業を希望しない理由として、本研究が提起した三つの原因仮説がおおむね支持されていると言えよう。ただし、表5と表4の推定結果をより詳しく比較してみると、以下2点の差異がみられた。



まず、表4では学歴と正社員希望の関係を確認できなかったものの、表5では学歴が正社員の就業希望を高める要因となっている。つまり、女性全般を推定対象とした場合、仮説の予測通り、学校教育年数が1年増えるごとに、正社員就業を希望する確率は2.8ポイント (Case2) ~ 3.5ポイント (Case1) 上昇することになる。

次に、表4では、末子の年齢は有意な説明変数ではなかったが、表5では末子の年齢は正社員希望に何らかの影響を与えていると言える。例えば、子どものいる女性を対象とするCase (2) の推定結果<sup>9)</sup>をみると、末子の年齢が3歳未満のグループに比べて、6~14歳の子を抱える者の正社員就業を希望する確率は、9.3ポイント低い<sup>10)</sup>。

それでは、このような結果の違いは何によってもたらされているのであろうか。

一つの可能性は、サンプルサイズの違いである。

一般的に、サンプルは多いほど、標準誤差は小さくなり、係数推計値は統計的に有意と判定されやすい傾向がある。しかし、表4が用いた母子世帯のサンプルは815人で、女性全体 (表5Case1) のサンプルサイズ (2,059人) より小さいものの、子どものいる女性 (表5Case2) のサンプルサイズ (779人) とほぼ同程度のものである。サンプルサイズの違いが原因になっている可能性はそれほど高くはないと考えられる。

もう一つの可能性は、正社員希望の定義の違いである。「将来」の正社員希望 (表4) よりも、「今後3年もしくは5年くらいの間」の正社員希望 (表5) という定義の方が、はるかに現実性があり、限定的である。それに対して、当面は正社員就業を希望しないものの、将来はいずれ正社員になりたいと考える母親はより多く、いろいろな属性の人々が含まれることになる。このため、「将来」

表5 正社員就業希望の決定要因 (Logitモデル)

説明変数	(1) 女性全体				(2) 子どものいる女性			
	係数	S.E.		限界効果	係数	S.E.		限界効果
学校教育年数	0.214	0.033	***	0.035	0.168	0.055	***	0.028
年齢	-0.052	0.006	***	-0.008	-0.017	0.020		-0.003
健康状態 (1=良くない)	0.407	0.145	***	0.070	0.424	0.237	*	0.076
末子-3~5歳	-0.138	0.297		-0.022	-0.258	0.310		-0.042
6~14歳	-0.120	0.254		-0.019	-0.562	0.313	*	-0.093
15歳以上	0.497	0.263	*	0.083	-0.338	0.419		-0.055
子供無・年齢不詳	0.622	0.234	***	0.106				
親との同居ダミー	0.279	0.127	**	0.047	0.285	0.208		0.050
保育所持機率 (%)	0.017	0.099		0.003	0.190	0.185		0.032
log (非勤労収入)	-0.082	0.012	***	-0.014	-0.080	0.027	***	-0.013
log (金融資産額)	0.094	0.045	**	0.015	0.236	0.078	***	0.040
log (負債額)	0.032	0.009	***	0.005	0.055	0.014	***	0.009
母子世帯ダミー	0.763	0.311	***	0.139	1.143	0.400	***	0.227
2005年ダミー	-0.483	0.125	***	-0.083	-0.489	0.207	**	-0.087
地域ダミー、人口規模ダミー	—				—			
定数項	-1.762	0.622	***		-3.287	1.084	***	
対数尤度	-1030.7				-399.5			
擬似決定係数	0.156				0.114			
標本サイズ	2,059				779			

注: (1) 被説明変数は、正社員就業希望の有無 (1=現在正社員または正社員就業の希望を持っている, 0=その他) である。(2) 地域ダミーおよび人口規模ダミーの係数推計値が省略されている。(3) 限界効果は、標本ごとに計算され、その平均トリートメント効果 (Average treatment effect) が報告されている。(4) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%, 5%, 1%信頼水準で差が有意であることを示す。

の正社員希望の方が、統計的に諸属性について有意な差が出にくくなっていると考えられる。

今後は、正社員希望の定義を統一した上、母子世帯に限定した推定結果と女性全般の推定結果との比較をすることが望ましい。表4と表5の推定結果から、ひとまず、「母子世帯の母親は、本人の学歴や子どもの年齢にかかわらず、将来の正社員希望は高い」と結論づけることが妥当であろう。

#### 5.4 母子世帯の母親はなぜ正社員希望が高いのか

次に、母子世帯の母親は、なぜその他の女性よりも正社員希望が多いのかという点を考えてみよう。これは、属性(年齢、学歴、非勤労所得など)平均の違いによるものなのか、それとも、それぞれの属性の説明力が母子世帯とその他の女性の間で異なるからなのであろうか。

そこでまず、正社員希望に影響を与える諸要因が、母子世帯とその他の女性の間で、その強弱に違いがあるかどうかをみてみたい。例えば、一般女性も母子世帯の母親も加齢とともに正社員希望は総じて低下していくが、母子世帯の母親の方が何らかの理由で低下幅が比較的緩やかであること

が考えられる。その場合、年齢変数の限界効果は二つのグループの間に差が生じ、母子世帯の年齢変数の限界効果が比較的小さいはずである。このことを統計的に確認する手法として交差項を用いる方法がある。具体的には、表5で用いた主要な説明変数を用いて、母子世帯ダミーとの交差項を作り、それを説明変数に加えた推定を行なう。交差項の係数が有意であれば、該当変数の限界効果が母子世帯とその他の女性との間で差があることになる。

交差項モデルの推定結果は表6の通りである。主要な説明変数のうち、唯一、二つのグループ間の限界効果に有意な差が認められたものは「末子の年齢」(Case2)である。末子が3歳以上であることは、母子世帯のグループにとって、正社員希望を押し上げる効果がより大きいことが分かる。しかし、それ以外の主な説明変数の係数推定値について、母子世帯の母親と一般女性との間に有意な差は認められなかった。つまり、本人の学校教育年数、年齢、親との同居の有無、非勤労収入の多寡は、いずれのグループにおいても、正社員就業の希望確率にはほぼ同じ程度の影響力を持っている。

表6 母子世帯の母と一般女性にとっての各キー変数の効果の違い(線形確率モデル)

説明変数の交差項		(1) 女性全体		(2) 子どものいる女性		
		係数	S.E	係数	S.E	
学校教育年数	×母子ダミー	-0.050	0.048	-0.047	0.049	
年齢	×母子ダミー	-0.010	0.012	-0.019	0.012	
末子-3歳未満	×母子ダミー					
3～5歳	×母子ダミー	0.218	0.255	1.591	0.581	***
6～14歳	×母子ダミー	-0.127	0.151	1.304	0.629	**
15歳以上	×母子ダミー	(dropped)		1.560	0.704	**
親との同居ダミー	×母子ダミー	0.079	0.143	0.112	0.149	
保育所持機率	×母子ダミー	0.023	0.063	0.037	0.065	
log(非勤労収入)	×母子ダミー	0.001	0.010	0.002	0.012	
log(金融資産額)	×母子ダミー	0.053	0.045	0.024	0.049	
log(負債額)	×母子ダミー	0.011	0.009	0.007	0.010	

注：(1) JILPT2005, 2006年データを用いた推定結果である。被説明変数、その他の説明変数およびサンプルサイズは、それぞれ同表5。(2) 表6は、前述のLogitモデルではなく、線形確率モデルを用いて推定している。Logitモデルの場合には、交差項の係数を線形モデルのようにDIDパラメーターとして直接、その符号やt値の大きさから解釈することはできない(Liuほか2004)。そのため、Liuほか(2004)に倣って、交差項の限界効果の解釈が容易な線形確率モデルを用いることにした。(3) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%, 5%, 1%水準で差が有意であることを示す。

したがって、正社員を希望する者の割合について、母子世帯の母親の方が有配偶女性より高い理由は、主にこうした平均的な属性の違いにあると考えられる。とくに非勤労収入について、母子世帯は有配偶女性世帯の1/7から1/5程度に過ぎず、両者の間に大きな格差が存在している<sup>11)</sup> (付表)。非勤労収入が非常に少ないことが、母子世帯の母親の正社員希望率を引き上げていると言えよう。

5.5 正社員就業の希望を果たすための条件とは  
 それでは、正社員就業の希望を抱きながらも、その希望を果たせなかった人と果たせた人の違いはどこにあるのであろうか。

表7は、母子世帯の母親について、正社員就業の希望者のみを対象として、彼女らの正社員就業の確率を推定した結果である。つまり、5種類の就業状態 (1=正社員, 2=パート・アルバイト, 3=

契約・派遣社員等非正社員, 4=自営業, 5=無職) の中で、最も一般的な働き方である「パート・アルバイト」をベンチマーク<sup>12)</sup> とし、正社員就業確率の高低をみている。

一方、表8は正社員就業を希望する女性全体についての推定結果である。説明変数の中には、育児と就業の両立に欠かせない保育環境を示す指標 (居住地の保育所待機率) が新たに加えられている。

表7と表8は、いずれも多項Logitモデルを用いた推定結果である。各選択肢が独立であるというIIA仮説が満たされるのであれば、正社員就業の確率を多項Logitモデルで推定することが正当化される。そこで、このIIA仮説の有効性を確かめるために、「4=自営業」、「5=無職」という2つの選択肢を落としたモデルとすべての選択肢を含んだモデルを推定し、二つのモデルの係数推定値が統

表7 母子世帯の母における正社員就業希望の実現要因 (多項logit model)

基準組=パート・アルバイト	正社員				契約社員				自営業				無職			
	係数	S.E		限界効果	係数	S.E			係数	S.E			係数	S.E		
学校教育年数	0.045	0.062		0.000	0.143	0.070	**		0.038	0.151			-0.037	0.099		
年齢	-0.046	0.017	***	-0.008	-0.022	0.019			-0.031	0.041			0.016	0.027		
健康状態 (1=良くない)	-0.237	0.194		-0.076	0.192	0.208			-0.211	0.464			0.960	0.287	***	
初職正社員	0.395	0.216	*	0.066	-0.003	0.236			0.474	0.520			0.202	0.324		
自己啓発ゲーム	-0.180	0.236		-0.056	-0.034	0.271			-1.135	0.775			1.195	0.298	***	
資格1: 看護師	1.218	0.692	*	0.186	0.078	0.966			-33.998	.			1.713	1.033	*	
資格2: 准看護師	1.553	0.641	**	0.418	-34.672	.			-33.935	.			-0.130	1.226		
資格6: 調理師	0.809	0.387	**	0.118	-0.236	0.505			1.361	0.678	**		1.168	0.548	**	
資格9: 介護福祉士	1.416	0.547	***	0.314	0.124	0.763			0.511	1.179			-34.301	.		
資格10: ホームヘルパー	-0.405	0.209	**	-0.043	-0.515	0.238	**		-0.151	0.471			-0.163	0.320		
資格12: 簿記	0.454	0.203	**	0.086	0.289	0.224			-0.571	0.523			-0.547	0.343		
末子-3 ~ 5歳	-0.339	0.390		-0.111	0.766	0.550			0.862	1.154			-0.665	0.513		
6 ~ 14歳	0.694	0.372	*	0.054	1.361	0.544	***		1.082	1.132			-0.508	0.502		
15歳以上	1.038	0.460	**	0.044	1.660	0.622	***		1.640	1.293			-0.065	0.647		
子どもが重病・持病を持つ	0.142	0.428		0.010	0.187	0.468			0.962	0.882			-0.541	0.651		
親との同居ゲーム	0.103	0.203		0.000	0.087	0.228			0.164	0.449			0.586	0.300	**	
定数項	-0.124	0.988			-2.438	1.151	**		-4.026	2.469	*		-3.017	1.528	**	
対数尤度 = -1186.1	(標本サイズ=980)															

注 (1) JILPT2007年調査データを用いた推定結果である。正社員就業希望の定義 (1=「将来」正社員として働きたい, 0=その他) は、他の2カ年と異なることに留意していただきたい。推定対象者は、現在正社員または正社員就業希望を持つ者である。(2) 地域ゲームおよび統計的に有意ではない資格ゲームの係数推定値が省略されている。(3) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ10%, 5%, 1%水準で差が有意であることを示す。

計的に異なるかどうかのハウスマン検定を行った結果、IIA仮説の成立は否定できなかった<sup>13)</sup>。したがって、ここでは多項Logitモデルを用いることが妥当だと判断できる。

まず、母子世帯の母親を対象を限定した表7の推定結果をみると、年齢の比較的若い人、学校卒業後の初職が正社員の人、末子の年齢が6歳以上の人は、そうでない人よりも正社員就業の希望を実現しやすい。また、看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有も正社員就業希望の実現に有効であることがわかる。実際、筆者等が2007年に各地の母子家庭等就業・自立支援センターで行ったヒアリング調査（JILPT 2008）においても、看護師や准看護師、介護福祉士等の資格取得は、母子世帯の母親の間で人気が高く、正社員就業につながりやすいと考えられている。一方、簿記資格は実務経験が重要であり、経理部門での実務経験を持たない者は簿記資格を取得したとしても、なかなかスムーズに正社員就業に繋がることは難しいようである。

一方、表8の結果をみると、正社員就業希望を

持つ者同士で、母子世帯の母親が一般女性よりも正社員になりやすいとは確認できなかった。また、親との同居、保育所持機率が有意ではないことを考えると、子育て制約の緩和によって、正社員就業が直ちに増えるとも言えない。これは、因果関係が複雑であり、子育て制約をある程度クリアした人のみが正社員就業を希望しているということに理由があると考えられる。

## 6 結びにかえて—これから求められる母子世帯の母親への就業支援

本研究は、8割弱の母子世帯の母親は将来正社員になりたいと考えながらも、半数以上の母子世帯の母親が、今後3～5年の間に正社員就業を希望しないという一見矛盾した事実に着目している。これは、「正社員就業の希望を抱きながらも、当面の間、正社員になる希望を捨てざるを得ない」母親が大勢いる現状を示している。こうして不本意ながらも非正社員や無職状態にいる母子世帯の母親の割合は全体の4分の1を占めており、有配偶母親に比べると格段に高いことも、調査データか

表8 女性全体における正社員就業希望の実現要因（多項logitモデル）

基準組=パート・アルバイト	正社員				契約・派遣社員等			自営業		無職			
	係数	S.E		限界効果	係数	S.E		係数	S.E	係数	S.E		
学校教育年数	0.188	0.072	***	0.020	0.243	0.101	**	0.228	0.441	-0.139	0.115		
年齢	0.072	0.016	***	0.008	0.038	0.021	*	0.115	0.070	*	0.021	0.023	
健康状態不良	-0.791	0.707		0.000	0.031	0.975		-38.912	.		1.536	1.104	
自己啓発の有無	0.029	0.234		-0.008	0.115	0.335		0.782	1.133		0.111	0.372	
末子-3～5歳	-1.924	0.708	***	-0.718	15.984	2.189	***	18.938	9925.546		-3.141	1.096	***
6～14歳	-0.956	0.717		-0.652	17.867	2.133	***	16.607	9925.546		-2.142	0.971	**
15歳以上	-1.482	0.739	**	-0.605	16.693	2.214	***	14.892	9925.546		-2.655	1.029	***
子供無・年齢不詳	-0.044	0.648		-0.218	18.018	2.059	***	17.976	9925.546		-1.691	0.816	**
親との同居ダミー	-0.144	0.269		-0.026	0.067	0.382		-45.577	.		0.185	0.432	
保育所持機率	0.047	0.209		-0.003	-0.108	0.368		3.304	2.023	*	-0.492	0.386	
母子世帯ダミー	-0.252	0.468		0.008	-0.399	0.771		-42.312	.		-0.763	0.945	
2005年調査ダミー	-0.093	0.265		-0.048	0.008	0.381		-4.570	2.122	**	20.625	2.269	***
定数項	-3.073	1.461			-23.659	.		-58.859	.		-17.717	.	
対数尤度=-657.1	(標本サイズ=934人)												

注：(1) 推計対象者は、現在正社員または正社員就業希望を持つ子どものいる女性である。比較グループはパート・アルバイトである。(2) 地域ダミーおよび人口規模ダミーの係数推計値が省略されている。(3) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%, 5%, 1%信頼水準で差が有意であることを示す。



ら読み取れる。

母子世帯の母親が、正社員就業を諦めざるを得ない理由として、「年齢・学歴制約仮説」、「育児制約仮説」および「非勤労収入仮説」が考えられる。実証分析の結果、そのいずれもの仮説も、一定程度の説明力を持つことが分かった。具体的には、「年齢・学歴制約仮説」の代理変数である母親の年齢、健康状態、特定の専門資格（ホームヘルパー）の有無、「子育て制約」の代理変数である親との同居ダミー、「非勤労収入」仮説の代理変数である非勤労収入額は、それぞれ仮説の予測通り、将来の正社員希望の有無に有意な影響を与えている。

また、年齢、学歴等の属性を一定とした場合に、母子世帯の母親が今後3～5年の間に正社員就業を希望する確率は、他の女性より13.4ポイント(Case1)、有配偶の母親より22.7ポイント(Case2)も高い。主要な属性変数（年齢、学歴、非勤労所得など）の限界効果は、母子世帯の母親とその他の女性グループの間で有意な差が認められなかった。つまり、母子世帯が高い正社員希望率を持つ理由は、主に平均属性（年齢、学歴、非勤労所得など）の違いによるものと考えられる。とくに非勤労収入について、母子世帯は有配偶女性世帯の1/7から1/5程度に過ぎず、非勤労収入が非常に少ないことが、母子世帯の母親の正社員希望率を引き上げていると言えよう。

さらに、正社員就業希望を持つ者だけを対象に、正社員になっている人となっていない人との違いも分析した。その結果は、初職の正社員経験を持つ人や、末子の年齢が6歳以上の人、看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有者等は、正社員就業の希望を実現できる確率が高いことがわかった。ただし、同じく正社員就業希望を持つ者同士で、母子世帯の母親が一般女性よりも正社員になりやすいということは確認できなかった。

したがって、これから期待される母子世帯の母親への就業支援は、おおむね以下の三つが考えられる。

第一に、母子世帯の母親における「育児による

制約」を緩和するための支援策が必要である。親と同居しても公的支援を受けられるようにすることや、子育て中の女性の受け皿となるファミリーフレンドリーな企業を増やすこと、家事・育児支援の拡大などが考えられる。

第二に、高年齢の母親は、正社員就業の希望を持ちにくく、また希望を持っていてもその実現は難しいことから、高年齢の母親に対する特別な就業支援が必要だと考えられる。年齢差別の解消を期待しつつも、同時に年齢のハンディをカバーするための工夫（経験・折衝能力重視の求人紹介や雇用奨励金等）が今後必要になってくると思われる。

第三に、（准）看護師や介護福祉士等の正社員就業に有利に働く専門資格に絞って、その取得を奨励・支援すべきといえる。2003年度に創設された母子世帯の母親の向けの「自立支援教育訓練給付金」と「高等技能訓練促進費」制度は、こうしたニーズに応えようとしたものである。特に、後者の「高等技能訓練促進費」制度を利用した専門資格の取得サポート事業は、利用者の正社員就業率が8割を超えるなど、実績を上げている。ただ、こうした制度の認知度はまだまだ低く、利用者も少ないことから、今後はこれらの制度利用を促進するために、広報・普及活動を行うべきと考えられる。

母子世帯の母親における職業能力開発は、「働きながら」、そして「子育てしながら」行なえるように制度設計する必要がある。つまり、母子世帯の母親には、訓練費用だけではなく、訓練を受けている間の生活費や子供の保育問題もセットで解決するような政策を計画すべきである。この二つの「ながら」問題を解決しない限り、せっかく設けられた支援メニューであっても、大多数の母子世帯の母親にとって「絵に描いた餅」に過ぎないことになる。

もっとも、母子世帯にとって、直ちに「正社員就業実現=脱貧困」という構図にはなっていないことにも注意が必要である。仮に世帯年収300万円を脱貧困の一つの指標とすれば、正社員の母子世帯ですら約半数は、その条件を満たしていない。

「正社員就業」は、母子世帯にとって脱貧困に向けての良いスタート条件となろうが、それだけでは十分ではなく、専門職に就くことや、キャリアを中断させないためのサポートも必要不可欠である。

さらに、正社員就業を促進するための上記の政策提言は、全ての母親の生活実態に合っているわけではないことが言うまでもない。例えば、祖父母との同居が母親本人の心理的なストレスとなる場合や、祖父母の生活課題を担わねばならない事態を招く場合も少なくない。看護師や介護福祉士等専門資格を要する職場では、夜間就労や不規則勤務などが多く、幼い子どもを持つ母親は働きづらい傾向がある。こうした母親に対して、無理に正社員就業を押し進むべきではなく、むしろワーク・ライフ・バランスの角度から必要な支援を行うよう心掛けるべきである。そのためには、離別父親にきっちり養育費を支払ってもらい、国が社会保障や税金での所得移転を通じて母子世帯に引き続き経済支援を行うことが重要である。

最後に、暫定的な結果ではあるが、生活保護の受給が母親の正社員意欲を抑制している可能性があることも注目に値するポイントの一つである。今後母親の正社員意欲を損なわないような制度設計を新たに考える必要性があらうかと思う。具体策として、正社員就業の奨励金を設けることや、正社員就業後も仕事が安定するまでの一定期間の生活保護継続受給を認めること等が考えられる。

(平成22年12月投稿受理)

(平成24年6月採用決定)

(備考) 本論文は周(2010)を大幅に加筆・修正したものである。二人のレビュー(太田聡一氏、浜田浩児氏)、稲上毅氏、コリン・マッケンジー氏、大石亜希子氏、阿部彩氏、藤井宏一氏、草野隆彦氏、浅尾裕氏、吉田研一氏、馬欣欣氏、高田しのぶ氏および本誌3名のレフェリーの方より大変有益なコメントをいただいた。記して感謝を申し上げたい。本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、所属機構としての見解を示すものではない。

#### 注

- 1) 以下、特別に言及しない限り、「母親」は母子世帯の母親のことを指している。

- 2) 出所:厚生労働省「子どもがいる現役世帯の世帯員の相対的貧困率の公表について」(2009年11月13日)。
- 3) 恐らくほとんどの死別母子世帯は、遺族年金をもらえるため、離別母子世帯に比べて経済的な理由で正社員就業を希望する確率が低下するからだと思われる。
- 4) ここでは居住地域が、10個の行政ブロックおよび3通りの都市規模(指定都市、中核市、一般市)により30の地区に分けられ、それぞれの地区における調査年の保育所待機率の平均値(保育所待機児童数/保育所入所児童数)を説明変数としている。保育所待機率は、厚生労働省「保育所の状況」(各年)の中の都道府県・指定都市・中核市別の待機・入所児童数に基づき、筆者が集計したものである。
- 5) 自営業の場合、正社員就業を望まないのが一般的である。自営業の6人を除いた場合の正社員希望率(27.9%)は、25.4%より高くなるものの、低い水準のままである。
- 6) 残念ながら、「当面の間」および「将来」の両方について、正社員就業希望の有無について尋ねているアンケート調査はない。
- 7) データ出所:国立社会保障・人口問題研究所「生活保護に関する公的統計データ一覧」2010年9月
- 8) 死別母子世帯は、遺族年金を受けている可能性が高い。不明収入の中に遺族年金も含まれている可能性があるため、これらの死別母子世帯を分析対象外とした。JILPT2007年調査の場合には、生活保護受給の有無について推測可能な標本のうち、5.5%が死別母子世帯である。
- 9) 育児制約の影響をよりストレートにみるために、配偶者のいない女性に限定した推定も行った。その結果、育児制約を受けている母子世帯の母親の正社員希望率は独身女性より低いものの、その差は統計的に有意ではないことがわかった。
- 10) これは、育児制約の大きさは子どもの年齢との間に単純な線形的相関関係ではなく、子供の年齢が上昇した小中学校の段階では育児制約が逆に大きくなっている可能性を示唆したものである。つまり、小中学校は学校の終了時間が早い上、PTA、授業参観、保護者会等平日昼間の父母行事が多く、働く親を念頭に運営されている保育園に比べると、利用者にとって、正社員就業と育児との両立が一層難しいものであるからである。
- 11) 平均教育年数や末子の平均年齢についても、二つのグループ間に若干の違いがみられるものの、非勤労収入ほど顕著ではない。
- 12) 永瀬(2003)、高田(2010)は、「無職者」を比較グループとしている。どのグループを比較対象にしても、結論は変わらないが、本稿は、直感的に分かりやすくするために、パート・アルバイト

付表 正社員就業の希望者と非希望者の属性比較

	母子世帯の母親			有配偶母親		
	現在正社員	希望する	希望しない	現在正社員	希望する	希望しない
学歴-中学校	7.4%	11.8%	13.5%	0.6%	0.0%	3.3%
学歴-高校	40.7%	52.9%	55.8%	39.1%	50.0%	46.8%
学歴-短大・高専	48.1%	35.3%	26.9%	37.9%	35.0%	38.2%
学歴-大学(院)	3.7%	0.0%	3.8%	22.4%	15.0%	11.7%
学校教育年数	12.9	12.4	12.3	13.7	13.3	13.1
年齢	39.1	39.4	39.8	40.2	37.8	40.2
健康状態不良	25.9%	47.1%	30.8%	11.5%	23.8%	14.5%
末子3歳未満	3.6%	0.0%	7.7%	20.5%	26.3%	20.5%
3～5歳	7.1%	23.5%	7.7%	13.6%	20.0%	16.5%
6～14歳	53.6%	41.2%	55.8%	41.5%	36.3%	41.4%
15歳以上	35.7%	35.3%	28.8%	24.4%	17.5%	21.6%
親と同居	35.7%	20.0%	23.9%	33.0%	35.4%	24.8%
本人年収	327.5	104.7	123.6	384.5	108.2	66.8
非勤労収入(年額)	101.3	70.6	115.4	507.4	489.1	580.4
金融資産額	567.4	155.9	264.3	595.7	523.2	504.1
住宅ローン等負債額	324.9	626.5	136.3	1062.9	1204.1	986.7
標本サイズ(最大)	27	17	49	172	78	889

注：(1) JILPT2005年、2006年データを用いた集計値である。金額ベースの集計値は、すべて「万円」単位である。(2) 母子世帯の母の集計対象が少ないため、パーセンテージの引用に留意が必要である。

を比較グループとした。

- 13) 例えば、女性全体の標本を用いたIIA仮説に対するハウスマンテストの結果は、 $\chi^2(25) = 10.04$  (P値=0.9979) となっており、上記のIIA仮説の成立は否定されなかった。

#### 参考文献

- 阿部彩 (2008) 『子どもの貧困』岩波新書  
 下夷美幸 (2008) 『養育費制度にみる国家と家族』勁草書房  
 周燕飛 (2008) 「母子世帯のいま-増加要因・就業率・収入等」JILPT労働政策研究報告書No.101, 第1章第2節  
 周燕飛 (2010) 「母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか」JILPT Discussion Paper Series 10-07

高田しのぶ (2010) 「母子家庭の母の就業を決める要因」『日本経済研究』No.63, 100-112

永瀬伸子 (2003) 「母子世帯の母のキャリア形成, その可能性」日本労働研究機構調査研究報告書 No.156『母子世帯の母への就業支援に関する研究』第3部第3章

道中隆 (2009) 『生活保護と日本型ワーキングプア』ミネルヴァ書房

八代尚宏 (2009) 『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社

Liu, Z., Dow, W.H. and E. C. Norton (2004) "Effect of Drive-through Delivery Laws on Postpartum Length of Stay and Hospital Charges", *Journal of Health Economics* 23 (1), 129-155

(Yanfei Zhou (独) 労働政策研究・研修機構 副主任研究員)