

## 出産・育児と就業の両立を目指して

——結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に——

滋野 由紀子  
松浦 克己

### I 少子化と女性の働き方の選択

わが国の結婚・出産の特徴は未婚化・晩婚化などによる急激な少子化である。女性労働の特徴は、M字型労働力率にみられる結婚・出産による就業中断である。本稿ではこの関連する二つの問題の中核と考えられる女性の結婚・就業選択の関係と既婚就業女性の第一子出産行動に与える育児支援政策、特に育児休業制度の効果を分析する。

#### 1 実際の子ども数と子ども希望数

最初に子どもに対する考え方と実際の子ども数、働き方に関する考え方と実際の行動と選択理由について概観する。合計特殊出生率 (Total Fertility Rate, TFR) は長期的低下傾向が続き 2001 年には 1.33 となった。国立社会保障・人口問題研究所の低位推計によれば (「日本の将来推計人口：平成 14 年 1 月推計」), 総人口は 2004 年に 1 億 2,748 万人でピークに達し以降漸減する (TFR は 2005 年 1.22 と仮定)。他方で夫婦の理想とする子ども数, あるいは予定子ども数に 1970 年代後半以降大きな落ち込みがあるわけではない (図 1 参照)。理想とする子ども数は 1977 年の 2.61 人に対し 97 年は 2.53 人である。予定子ども数は 1977 年の 2.17 人に対して 1997 年も 2.17 人である (国立社会保障・人口問題研究所「第 11 回出生動向基本調査—結婚と出産に関する全国調査：夫婦調査の結果概要」)。この予定数の安定した状況とそれに矛盾する TFR の継続的低下傾向からすれば, 出産に関する人々の意識と行動に乖離が

みられ, 人々の希望を妨げる何らかの要因の存在が疑われる。

最近出産・育児や女性の働き方の意識と実際の行動について調査したものに「女性の働き方と, 子育てや家庭の暮らしに関するアンケート」(松浦: 郵政研究所 (2002)。東京 30 km 圏で主に 20~60 歳の女性を対象。以下「アンケート」という) がある<sup>1)</sup>。同調査によれば, 現時点で子どもが欲しいとする人は回答者 1,155 人の内 180 人 (15.6%), 欲しくない人は 969 人 (83.9%) である (表 1 参照)。注目されるのは今の子ども数ゼロで子どもが欲しい人の 55 人 (子どもゼロの内 43.3%) に対して欲しくない人は 70 人 (同 55.1%, 全体の 6.1%) となることである。今の子ども数 1 人で子どもが欲しい人の 76 人 (子ども 1 人の内 36.0%) に対して, 欲しくない人は 134 人 (同 63.5%, 全体の 11.6%) である。子

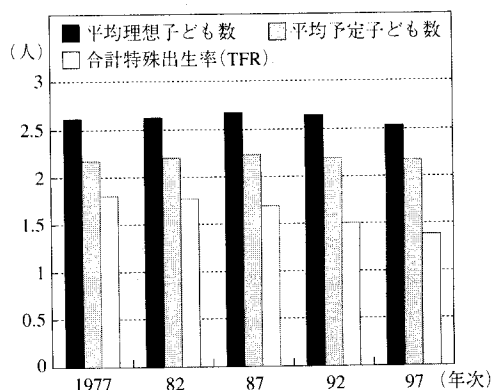


図 1 理想子ども数, 予定子ども数と TFR

表1 子ども数と現時点でほしい子ども数

		今の子ども数										計
		0		1		2		3		4		
ほしい子ども数	1	7	5.6%	17	8.1%	10	1.7%	2	1.0%	0	0.0%	36
	2	38	30.4%	42	19.9%	2	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	82
	3	10	8.0%	16	7.6%	28	4.7%	1	0.5%	0	0.0%	55
	4	0	0.0%	1	0.5%	2	0.3%	3	1.5%	0	0.0%	6
	5	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%	1	5.9%	1
ほしくない		70	56.0%	134	63.5%	560	93.0%	188	96.4%	17	100.0%	969
計		125	100.0%	211	100.0%	602	100.0%	195	100.0%	17	100.0%	1149

表2 今の子ども数と子どもがほしくない理由(複数回答)

	今の子ども数										計
	0		1		2		3		4		
今の数で満足	0	0.0%	42	31.3%	321	57.3%	128	68.1%	14	82.4%	505
高齢	32	45.7%	79	59.0%	358	63.9%	111	59.0%	8	47.1%	588
生活を大切	28	40.0%	13	9.7%	32	5.7%	7	3.7%	0	0.0%	80
仕事を続ける	16	22.9%	12	9.0%	31	5.5%	8	4.3%	0	0.0%	67
費用負担大きい	20	28.6%	38	28.4%	169	30.2%	49	26.1%	2	11.8%	278
社会環境大変	26	37.1%	26	19.4%	68	12.1%	21	11.2%	1	5.9%	142
狭い住居	5	7.1%	19	14.2%	80	14.3%	25	13.3%	2	11.8%	131
子ども好きでない	11	15.7%	3	2.2%	7	1.3%	1	0.5%	0	0.0%	22
その他	11	15.7%	12	9.0%	19	3.4%	6	3.2%	2	11.8%	50
回答者人数	70	100.0%	134	100.0%	560	100.0%	188	100.0%	17	100.0%	969

も数がゼロまたは1人でも、現時点で子どもを欲しくないとする人が欲しいという人を圧倒的に上回っている。このアンケート結果はTFRの低下傾向と整合的である<sup>2)</sup>。

## 2 子どもが欲しくない理由

少子化の要因としてあげられるのは未婚率の上昇、晩婚化、女性の社会進出(雇用労働力率の上昇)である(たとえば松浦・滋野(2001)参照)。表2に掲げたアンケート結果で子どもが欲しくない理由(複数回答)をみると、「子どもが好きではない」というのは22名と少数である。「今の子ども数で満足」が505人(回答者の52.1%)というのは首肯できる水準である。これに対し「高齢だから」を理由にあげる回答者は、子どもゼロ人の内45.7%、また子ども1人の内59.0%と高水準である。この数字は晩婚化で妊孕力が低下してい

ることを示唆するものであり、晩婚化が出産数の減少・少子化の一つの要因であるとする見方を裏付けている。

今の子ども数がゼロまたは1人という人についてみると、「教育費など子どもにかかる費用負担が大きいから」を理由にあげる人は子どもゼロ人の内28.6%、子ども1人の内28.4%である。「現在の社会環境では子どもを一人前に育てるのは大変そうだから」は同じく37.1%と19.4%である。「住居が狭いから」を理由にあげる人も多い。経済的負担や社会的環境も出産行動に影響していることがうかがわれる<sup>3)</sup>。育児手当や扶養者控除の拡充などの経済的支援策が希望される一つの根拠といえよう。

女性の働き方に関連する「自分が仕事を続けたいから」を理由にあげる人は、子どもゼロ人で22.9%、子ども1人で9.0%である。「自分ある

いは夫婦の生活を大切にしたいから」を理由にする人は各々40.0%と9.7%である。今の子ども数がゼロ人のケースでは、自分の仕事や生活のために出産を断念している人が相当数いることが示唆される。女性の社会進出と少子化の関連が議論されるゆえんである。

### 3 働き方選択の理由

結婚、出産による就業中断後に女性が再就職しても就業形態は正規就業から非正規就業へと移行することがつとに指摘されている(松浦・滋野(2001)参照)。中年期以降にM字型で雇用労働力率が上昇しても、内容は条件の良い正規労働者から給与水準が低く雇用も不安定でキャリア・アップに不利な非正規就業に移行している<sup>4,5)</sup>。これは就業継続と出産・育児の両立に未だに困難な問題があることを示唆するものである<sup>6)</sup>。

アンケートで働き方の選択理由と実際の就業形態の関係をみたのが表3である(択一回答)。無職(専業主婦)を選択した449人の内「家事・育児に専念したいから」を理由に上げたのは39.6%である。これに対し「家事・育児と働くことの両立が困難だから」を上げる者は37.4%であり、家事・育児専念希望者にほぼ匹敵する。「家族や職場の支援・理解が得られないから」と

する者も6.7%である。改めて就業継続と出産・育児の両立が困難であることを裏づけている。このことを女性は十分予想しているであろうから、働くことを指向する女性は出産を抑制するだろう<sup>7)</sup>。

### 4 福利厚生制度の評価

表4は自身(女性)や配偶者(男性)の勤務先の福利厚生制度について制度の有無、利用経験、利用の容易さを調べたものである。育児・介護休業法で規定される育児・介護休業制度や、勤務時間の短縮やフレックス化など、代表的な育児支援制度の利用者側からの評価をみたものである。法定化され労働者が申請すれば雇用主は許可することが義務づけられている育児休業についてさえ、回答者の内女性で35.9%、男性で46.0%に制度の存在が認識されているにすぎない。広く周知されている育児休業制度について過半数の人々が不知だとは考えにくい。この数字は事業所で育児休業の取得が実際には困難であることを示唆しているとみるのが妥当であろう<sup>8)</sup>。また企業内託児所制度があると回答したものは2~3%にとどまる。

利用経験者の比率は、当然ながら更に下回る。注目されるのは利用の容易さに関する評価である。当該事実が発生したときの実際の取得可能性を示

表3 働き方の選択理由と就業形態の実際

(人)

	無職 (主婦)		雇用 正規		非雇用		非正規		無回答	計	%
家族や職場の支援の有り	0	0.0%	23	18.4%	11	14.3%	34	6.8%	1	69	6%
家族や職場の支援の無し	30	6.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.4%	0	32	3%
保育園・幼稚園利用の有り	0	0.0%	9	7.2%	7	9.1%	18	3.6%	1	35	3%
能力適性を生かす職有り	9	2.0%	23	18.4%	23	29.9%	69	13.9%	0	124	11%
家事育児に支障ない勤務	12	2.7%	4	3.2%	9	11.7%	155	31.1%	1	181	16%
家事育児と就業両立困難	168	37.4%	3	2.4%	3	3.9%	6	1.2%	0	180	16%
家事育児に専念したい	178	39.6%	2	1.6%	8	10.4%	21	4.2%	0	209	18%
働かないと生活苦しい	16	3.6%	40	32.0%	5	6.5%	104	20.9%	0	165	14%
働くのが好き	1	0.2%	3	2.4%	2	2.6%	6	1.2%	0	12	1%
退職すると将来不利	1	0.2%	4	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	5	0%
働く方が育児ストレス解消	4	0.9%	3	2.4%	1	1.3%	14	2.8%	0	22	2%
自分で使うお金が欲しい	6	1.3%	11	8.8%	5	6.5%	59	11.8%	3	84	7%
無回答	10	2.2%	0	0.0%	3	3.9%	7	1.4%	0	20	2%
計	449	100.0%	125	100.0%	77	100.0%	498	100.0%	6	1155	

表4 福利厚生制度(勤務先)の状況

	女性				男性			
	制度の有無							
	あり		なし		あり		なし	
育児休業制度	120	35.9%	214	64.1%	370	46.0%	434	54.0%
フレックスタイム制度	39	11.9%	288	88.1%	233	29.0%	571	71.0%
勤務時間短縮制度	64	19.5%	265	80.5%	140	17.7%	650	82.3%
介護休暇制度	55	16.9%	270	83.1%	200	25.6%	581	74.4%
看護休暇制度	40	12.3%	284	87.7%	119	15.3%	659	84.7%
企業内託児所	11	3.3%	318	96.7%	17	2.1%	779	97.9%
再雇用制度	59	18.1%	267	81.9%	170	21.7%	613	78.3%
	利用経験の有無							
	あり		なし		あり		なし	
	育児休業制度	31	12.9%	210	87.1%	19	3.2%	576
フレックスタイム制度	14	6.3%	210	93.8%	108	19.3%	452	80.7%
勤務時間短縮制度	26	11.7%	196	88.3%	27	5.3%	478	94.7%
介護休暇制度	1	0.5%	217	99.5%	5	1.0%	520	99.0%
看護休暇制度	2	0.9%	214	99.1%	4	0.8%	497	99.2%
企業内託児所	2	0.9%	209	99.1%	3	0.6%	470	99.4%
再雇用制度	7	3.3%	207	96.7%	15	3.0%	485	97.0%
	利用の容易さ							
	容易		困難		容易		困難	
	育児休業制度	65	38.0%	106	62.0%	91	19.0%	389
フレックスタイム制度	24	17.4%	114	82.6%	125	29.9%	293	70.1%
勤務時間短縮制度	35	22.9%	118	77.1%	50	14.2%	301	85.8%
介護休暇制度	25	17.4%	119	82.6%	46	12.3%	329	87.7%
看護休暇制度	20	14.4%	119	85.6%	37	10.9%	302	89.1%
企業内託児所	9	7.0%	119	93.0%	9	3.0%	291	97.0%
再雇用制度	32	22.1%	113	77.9%	64	18.2%	287	81.8%

すと考えられるからである<sup>9)</sup>。育児休業制度の利用が容易と評価するのは回答者の内女性38.0%、男性19.0%である。女性で6割、男性で8割が利用困難と答えている。病児のためにニーズが高いと考えられる看護休暇制度の利用が容易と評価するのは女性14.4%、男性9.8%にとどまる。回答者数の少なさ(それは制度がない、仮に制度があったとしても利用できないという評価を反映していよう)を考えれば、これらの値は各種の育児支援制度が現状ではあまり機能していないことを示している。また再雇用制度は女性でも22.1%、男性では18.3%にとどまる。ひとたび職場を離れば復帰の道はかなり厳しいと人々が考えていることを示している。

## 5 本稿の目的

出産・育児と就業の両立がなお困難であることをみてきた。困難であるという事態を放置すれば、就業中断による女性の人的資本の減耗も続くであろう。人々がそれを予想することで、結婚選択にも影響し少子化は一層進むであろう。本稿では代表的な出産・育児と就業の両立支援策である育児休業制度が有職女性の出産確率に与える効果を実証する。未だに育児休業制度の利用は容易ではないが、それが出産・育児と就業両立に効果を持つものであれば、育児休業制度の普及促進が望まれるからである。これが本稿の目的である。

わが国では婚外子が少ないこと、結婚を機会に離職する女性が多いことから、第一段階で結婚と就業選択の同時決定の Bivariate probit モデルの

分析を行う。そこでは女性の人的資本の影響を考慮するために女性の学歴を取りあげる。第二段階で結婚と就業のサンプル・セレクション問題を明示的に考慮して、前年度既婚かつ就業女性に関して第一子出産関数を推計し育児休業制度の効果を検証する。サンプル・セレクション問題を明示的に考慮した出産関数の分析は、筆者らが知る限り初めての試みである。これが本研究の特徴である。

結論を先に述べれば以下のとおりである。

① 育児休業制度は第一子出産確率を有意に高める。育児休業制度のある雇用労働者の第一子出産確率は30.3%~40.1%であるが、育児休業制度のない雇用労働者のケースでは12.6%~19.9%にとどまる。その格差、すなわち育児休業制度の効果は17.5%~21.3%ポイントに達する。

② 女性の人的資本の蓄積(高学歴)は、女性の就業を促進し結婚確率を低下させる。35歳時点での大卒女性の結婚選択確率は77.3%、就業選択確率は70.5%である。高卒女性は各々91.5%、49.7%である。

本稿の構成は次のとおりである。IIで先行研究の紹介を行う。IIIで推計に用いるデータ、(財)家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」の概要と定式化、計量方法について解説する。IVで推計結果を紹介し、最後に簡単なまとめを行う。

## II 先行研究

第一段階で推計する女性の結婚選択、あるいは就業選択のいずれか一方に関する分析の先行研究は数多い。たとえば本研究で用いる「消費生活に関するパネル調査」を利用して樋口(2001)は結婚年齢のサバイバル分析や女性の就業継続と新規就業のProbitモデルによる分析を行っている。ただしそこでは結婚と就業の同時決定は考慮されていない。北村・坂本(2002)は結婚の意思決定をパネルのProbitモデルで推計しているが、就業の同時決定性は考慮されていない。結婚と就業の同時決定に関する実証はまだ未開拓の領域といえよう。

育児休業制度等の育児支援政策が有職女性の出産行動に与える影響について、個票データを使用した実証分析もまだ乏しい。樋口(1994)は1987年の「就業構造基本調査」により、分析対象の女性が勤務する企業が属する産業の育児休業制度実施事業所割合が高いほど有配偶者である確率及び子どもを持つ確率が高くなることを明らかにしている。ただし、サンプルを有配偶者に限定すると、育児休業制度の出産確率への効果は有意ではなくなっている。小川・金子・森田(1996)は1983年の雇用総合研究所による「職業移動と経歴調査」を用い、育児休業制度が出生率を上昇させる可能性を示唆している。森田・金子(1998)は日本労働研究機構による1996年の「女性の職業意識と就業行動に関する調査」により出生行動、賃金水準、勤続年数の同時決定性を考慮した分析で、育児休業の利用が既婚女性の正社員の出生児数を上昇させることを示している。駿河・西本(2002)は旧労働省の「平成8年度・女子雇用管理基本調査」により女子雇用者数に対する出産者数比率のTobit分析を行っている。その結果、法定された育児休業制度が整備されていることが出産確率を高めるとしている。さらに、Matsuura and Shigeno(2003)でも育児休業制度が第一子の出産に正の効果を持つとしており、何れの先行研究も概ね育児休業あるいは育児休業制度は有職女性の出産を促進させる効果を持つとしている<sup>10,11)</sup>。ただしこれらの研究は何れも就業選択のサンプル・セレクション・バイアスの問題には必ずしも考慮が払われていない。

## III データと定式化

### 1 定式化と計量方法

既婚で就業している女性の出産選択関数を以下の通り想定する。

$$y^* = \delta'x + u \quad (1)$$

$$y^* > 0 \text{ ならば } y = 1, \text{ それ以外は } y = 0$$

ここで $y^*$ は潜在変数であり、「出産する」選択をするときを $y=1$ 、「出産しない」選択をするときを $y=0$ とする。既婚かつ就業している女性

だけを対象に(1)式をProbitモデルで推計するとサンプル・セレクション・バイアスが生じ一致推定量は得られない。この問題の解決のためには既婚、就業の選択に関するBivariate Probitモデルを推計し、そこから得られるセレクション・バイアス修正項を明示的に考慮して分析を行う必要がある(Heckman (1979) 参照)。

第1段階として結婚選択関数と就業選択関数からなるBivariate Probitモデルの推計を行い、それよりセレクション・バイアス修正項を求める。

$$y_1^* = \beta'x_1 + \varepsilon_1 \quad (2)$$

もし  $y_1^* > 0$  ならば  $y_1 = 1$ , それ以外は 0,

$$y_2^* = \beta'x_2 + \varepsilon_2 \quad (3)$$

もし  $y_2^* > 0$  ならば  $y_2 = 1$ , それ以外は 0,

$$E[\varepsilon_1] = E[\varepsilon_2] = 0$$

$$Var[\varepsilon_1] = Var[\varepsilon_2] = 1$$

$$Cov[\varepsilon_1, \varepsilon_2] = \rho$$

$y_1^*$  は結婚選択に関する潜在変数であり、結婚している場合は  $y_1$  を 1, 結婚していない場合を 0 とする。その説明変数  $x_1$  には、学歴ダミー、年齢、年齢の自乗をとりあげる。学歴ダミーは、結婚のために就業を中断されたときの機会費用をあらわすものである。具体的には大卒ダミー、短大卒ダミー、専門学校卒ダミーを用い、レファレンス・グループを高等学校・中学校卒とする。したがって、負の符号が予想される。

$y_2^*$  は就業選択に関する潜在変数であり、就業している場合は  $y_2$  を 1, 就業していない場合を 0 とする。その説明変数  $x_2$  には、学歴ダミー、父親の教育年数、母親の教育年数を考える。学歴ダミーは上記の結婚選択関数と同じであり、提示される市場賃金率の代理変数と捉えると、正の符号が期待される。父親の教育年数、母親の教育年数は、両親の生涯所得をあらわすと考え、両親の生涯所得が高いほど経済的援助を受けやすいとすると、就業選択をする際の予算制約が緩和されるとになり、負の影響が予想される。

二変量正規分布のCDFを  $\Phi_2$  とすると  $\Phi_2$  は、

$$\begin{aligned} \Phi_2 &= Pr\ ob(X_1 < x_1, X_2 < x_2) \\ &= \int_{-\infty}^{x_2} \int_{-\infty}^{x_1} \phi_2(z_1, z_2, \rho) dz_1 dz_2 \end{aligned}$$

である。

$$q_1 = 2y_1 - 1 \quad q_2 = 2y_2 - 1$$

とすると、対数尤度関数は次のように書ける。

$$\log L = \sum_i \log \Phi_2[q_{i1}\beta_1'x_{i1}, q_{i2}\beta_2'x_{i2}, q_{i1}q_{i2}\rho] \quad (4)$$

この対数尤度を最大化させるパラメータにより以下のように表される  $\lambda_1, \lambda_2$  を計算する。

$$\lambda_1 = \frac{q_1}{\Phi_2} \quad \lambda_2 = \frac{q_2}{\Phi_2} \quad (5)$$

ただし、

$$q_1 = q_1 \phi(w_1) \Phi \left[ \frac{w_2 - \rho w_1}{(1 - \rho^2)^{1/2}} \right]$$

$$q_2 = q_2 \phi(w_2) \Phi \left[ \frac{w_1 - \rho w_2}{(1 - \rho^2)^{1/2}} \right]$$

$$w_1 = q_{11}\beta_1'x_1 \quad w_2 = q_{22}\beta_2'x_2$$

(1) 式の  $y$  と  $x$  は、 $y_1 = 1, y_2 = 1$  のときのみ観測される。

よって、第2段階として、サンプル・バイアス修正項  $\lambda_1, \lambda_2$  を(1)式の説明変数に加えた(6)式をProbitモデルで推計する。

$$y = \delta'x + \theta_1\lambda_1 + \theta_2\lambda_2 + u \quad (6)$$

説明変数  $x$  には、育児休業制度ダミー、保育所ダミー、年齢、女性期待年収、夫期待年収、女性自営業ダミーを用いる。育児休業制度は育児休業の取得を容易にし出産の機会費用を低下させるならば、正の符号が予想される。女性期待年収は、出産による就業の中断による機会費用を上昇させると考えると、負の符号が期待される。他方、夫期待年収は子どもへの需要に対する予算制約を緩和させる効果があり予想される符号は正である。女性自営業ダミーは雇用者に比較して自営業者は労働時間数や時間帯に融通が利きやすいこと、就業中断による損失が小さいことが予想され、正の符号が導かれる。

## 2 データ

本分析で用いるデータは、(財)家計経済研究所によって行われた「消費生活に関するパネル調査」<sup>12)</sup>の1993~1997年度の個票である。この調査は1993年当時に24歳から34歳であった女性、1,500人を対象に開始され、その後も継続して毎

年1回実施されているものである。この調査では、家族構成、就業状態、職業、勤続年数、勤務先に育児休業制度があるか否か、所得、学歴、地域の保育所の整備状況等の有益な情報を得ることができる。

このうち育児休業制度に関する質問は、調査第2年度(1994年度)と第5年度(1997年度)になされている。両年度ともに、勤務先が1年前と同じではない回答者には、1年前の勤務先における育児休業制度の有無についても尋ねているので、第1年度(1993年度)と第4年度(1996年度)の育児休業制度の有無はその回答で判明する。残りの第3年度は、勤務先が前年度の調査時と同じ人については前年度の情報を用い、異なる人については、それは即ち勤続が1年に満たないことを意味するので、育児休業を取得する資格がないとみなした。これと同様に、他の年度においても勤続年数が1年未満の場合には「育児休業制度なし」とした。ただし、第5年度の質問では勤務先に育児休業制度がある場合に、さらに、「自分にも(取得する)資格がある」、「自分には資格がない」、「自分には資格があるかどうかわからない」の別もたずねており、最初の「自分にも(取得する)資格がある」の回答のみ「育児休業あり」とした。

保育所サービスを表すデータには、「居住地域に利用しやすい保育所や学童保育施設が整っているか否か」という質問に関する情報を利用する。そこでは「よく整っている」、「まあ整っている」、「あまり整っていない」、「まったく整っていない」、「わからない」の五つの選択肢があり、その回答を用いる。具体的には「よく整っている」、「まあ整っている」を保育所サービスの充実を示すダミー変数として取り上げる。ただし、この質問は第1年度にしか設定されていないため、ここでは第2年度以降も居住地域の保育所サービスの状況は同じであると仮定した。しかし、この間に転居した、あるいは保育所の状況が変化した場合には、実際の状況を表していない可能性もあり、結果の解釈に当たってはこの点を留意する必要がある。

本稿の主眼となる第2段階の出産の分析では、第一子出産の選択に焦点を当てる。第一子出産選択関数の被説明変数には、前年の調査で既婚かつ有職で子どものいない女性が、当年の調査で子どもが1人いると回答していれば1、子どもが0人のままであるならば0とする二値変数を用いる。説明変数は全て前年の情報である。

説明変数に利用した「期待年収」は、生涯所得の代理変数である。調査年度の年収は、わが国の賃金体系は年功的な部分が大きいため、年齢の影響を強く受けている。年齢の影響を取り除くため、年収関数を推計し、年齢を30歳で固定した推計値を用いる。

#### IV 推計結果

##### 1 結婚と就業の選択

推計結果は以下のとおりである。

$$\begin{aligned} \text{結婚} &= -6.134 - 0.625 \text{大卒ダミー} \\ &\quad (-3.73) \quad (-9.82) \\ &\quad -0.304 \text{短大卒ダミー} \\ &\quad (-5.81) \\ &\quad -0.271 \text{専門学校卒ダミー} \\ &\quad (-5.29) \\ &\quad +0.313 \text{年齢} - 0.003 \text{年齢の自乗} \\ &\quad (2.96) \quad (-1.66) \\ \text{就業} &= 0.657 + 0.547 \text{大卒ダミー} \\ &\quad (6.29) \quad (8.66) \\ &\quad +0.186 \text{短大卒ダミー} \\ &\quad (3.86) \\ &\quad +0.174 \text{専門学校卒ダミー} \\ &\quad (3.77) \\ &\quad -0.044 \text{父親教育年数} \\ &\quad (-3.94) \\ &\quad -0.001 \text{母親教育年数} \\ &\quad (-1.24) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \rho &= -0.691 \\ &\quad (-43.48) \end{aligned}$$

対数尤度 -5571.42, 括弧内は漸近的  $t$  値,  
サンプル数 = 5,106

相関を示す  $\rho$  は 1%水準で有意に負であり、結

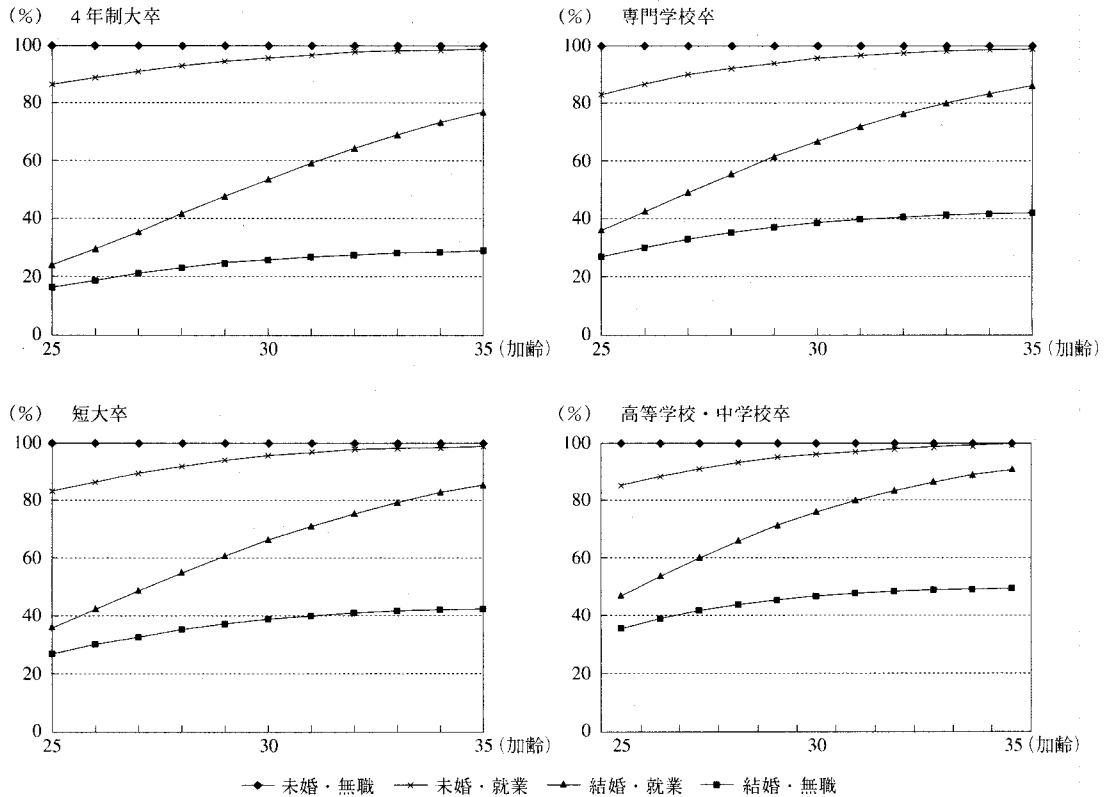


図2 学歴別年齢別の結婚・就業選択確率

婚選択と就業選択の間は負の相関にたつことが分かる。この結果は結婚退職が多いというわが国の実情を改めて裏づけている。

注目されるのは学歴の係数が結婚選択では全て1%水準で有意に負、就業選択では全て1%水準で有意に正ということである。学歴で代理させた女性の人的資本の蓄積が労働市場への参加を促進することが示されている。他方で高学歴ダミーが結婚選択にマイナスの影響を与えているのは、結婚による就業中断の回避や、社会に出る実年齢が高学歴者ほど高いことを反映していると考えられる。経済的援助の受けやすさをあらわし、就業選択に関する予算制約の緩和を示すものとして取り上げた父親の教育年数にかかる係数は1%水準で有意に負となっている。

#### 教育の定量的効果

図2は母親と父親の教育年数が12年という想定の下で年齢別・学歴別の結婚と就業選択確率の組み合わせを示したものである。高学歴者ほど有配偶者選択確率が低く、就業選択確率が高くなっている。大卒では30歳で有配偶者・無職の選択確率は25.7%、有配偶者・就業は28.2%である。この時点での有配偶者選択確率は53.9%である。他方で無配偶者・就業選択確率は42.3%であるから、就業選択確率は70.5%である。35歳の時点で有配偶者・無職の選択確率は28.8%、有配偶者・就業は48.5%である。この時点での有配偶者選択確率は77.3%となり、30歳時点に比べて23.4%ポイント高くなっている。言い換えれば35歳でも大卒女性の未婚選択確率は22.7%である。また無配偶者・就業選択確率は22.0%で



ある。就業選択確率は70.5%であり、30歳時点とほとんど差がない。大卒女性は、相対的に晩婚あるいは未婚が多く、結婚しても何らかの形で労働市場に留まろうとする傾向が強い。すなわち高学歴女性の未婚率上昇・晩婚化・労働力率の増加が少子化を促進している可能性が示唆される。

この傾向は低学歴になるほど逆転する。高卒では30歳で有配偶者・無職の選択確率は47.3%と大卒を21.6%ポイント上回る。30歳時点での高卒女性の有配偶者選択確率は76.5%となる。これは大卒女性の35歳時点での水準とほぼ並ぶものである<sup>13)</sup>。他方で就業選択確率は50.7%と大卒女性を19.8%ポイント下回る。35歳の時点で有配偶者・無職の選択確率は28.8%，有配偶者・就業は49.9%である。この時点での有配偶者選択確率は91.5%である。大卒女性を14.3%ポイント上回り、30歳時点に比べて15.0%ポイント高くなっている。他方で無配偶者・就業選択確率は6.6%で、就業選択確率は49.7%であるから、高卒女性は大卒女性に比較して結婚して労働市場から退出する傾向が高いことが分かる<sup>14)</sup>。

## 2 第一子出産と育児休業制度の効果

前年度就業し、かつ有配偶者で子どものいない女性の第一子出産確率に関する推計結果は以下のとおりである。

### 第一子出産

$$\begin{aligned}
 &= 14.850 + 0.622 \text{ 育児休業制度ダミー} \\
 &\quad (3.18) \quad (2.70) \\
 &+ 0.426 \text{ 保育所ダミー} \\
 &\quad (1.19) \\
 &- 0.380 \text{ 年齢} - 0.113 \text{ 女性期待年収} \\
 &\quad (-3.36) \quad (-2.05) \\
 &+ 0.104 \text{ 夫期待年収} \\
 &\quad (1.45) \\
 &+ 0.731 \text{ 女性自営業ダミー} \\
 &\quad (1.82) \\
 &- 1.472\lambda_1 - 2.945\lambda_2 \\
 &\quad (-2.04) \quad (-3.17)
 \end{aligned}$$

対数尤度 -107.32, 括弧内は漸近的  $t$  値, サンプル数 = 227

育児休業制度ダミーの係数の符号は1%水準で有意に正であり、理論予想を満たしている。この結果は、育児休業制度が実行されていることが既婚・就業女性の第一子出産を促していることを改めて裏づけるものであり、先行研究と整合的である。保育所ダミーの係数は符号は正であるものの、統計的に有意な結果は得られていない。既婚・就業女性は育児休業期間中は幼児の世話に専念したいという希望が影響している可能性がある。

年齢と女性期待年収にかかる係数の符号が1%または5%で有意に負というのは予想と合致する。女性期待年収の係数が有意にマイナスということは、出産退職での就業中断、あるいは労働市場からの退出コストが増加することを反映していよう。夫期待年収の係数は符号は正であるが、統計的には有意ではない。女性自営業ダミーの係数が10%水準で有意に正というのは、育児と就業の調整の容易さを反映していよう。

### 育児休業制度の定量的効果

次に育児休業制度の定量的効果をみる。女性の年齢は30歳、保育所無し、夫期待年収はサンプル平均値を仮定する。雇用労働者で育児休業制度の有無、自営業・育児休業制度無しという3のケースについて、女性期待年収別の第一子出産確率をみたのが図3である。雇用労働者について育児休業制度がある場合の第一子出産確率は41.3% (期待年収50万円) ~ 30.1% (同700万円) である。期待年収300万円で33.5%，400万円で32.3%，500万円で31.4%，600万円では30.7%である。年齢30歳を想定しているので正規就業であれば500万円前後が多いであろう。400万円から600万円に期待年収が増加すると、第一子出産確率は1.6%ポイント低下する。パートであれば50~150万円前後が多いであろう。期待年収が50万円から150万円 (第一子出産確率36.4%) に増加すると、同じく4.7%ポイント低下する。期待年収の増加は低所得のパートで特に出産確率を低下させている。

育児休業制度がない場合の非自営業の第一子出産確率は19.9% (期待年収50万円) ~ 12.6% (同700万円) である。育児休業制度がある場合に比

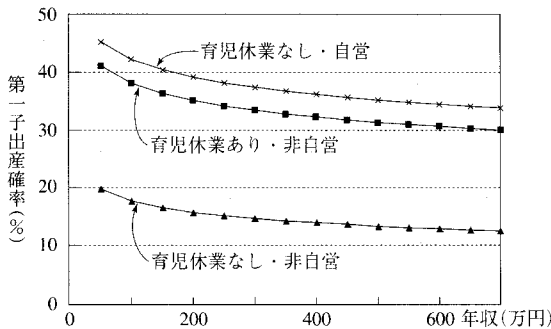


図3 育児休業制度の効果

べて、出産確率は半減以下となり、その差は21.3%ポイント～17.5%ポイントとなる。期待年収500万円（第一子出産確率13.4%）では、育児休業制度が機能しているケースに比べて18.0%ポイントもの格差がある。この格差を育児休業制度の効果と捉えることができる。育児休業制度が現実に機能しているか否かは、雇用労働者である女性の第一子出産行動にかなり大きな影響を与えていると言うことができる。

自営業で育児休業制度が無い場合と比較してみる。このケースでの第一子出産確率は45.4%（期待年収50万円）～34.0%（同700万円）である。期待年収150万円で49.5%，500万円で35.4%である。雇用労働者で育児休業制度があるケースよりも概ね4%ポイント高くなっている。雇用労働者で育児休業制度が無いケースと比べると、25.5%ポイント～21.3%ポイント上回る。自営業と雇用労働者の差は、働き方の調整のし易さが出産行動に大きく関わることを示唆している。同時に雇用労働者であっても育児休業制度が実効性をもつならば、それはほぼ自営業における育児と就業の調整の容易さと並ぶ効果を持つことを本稿の実証結果は示している。

#### IV 結びにかえて

就業と出産・育児の両立策を考えるために「消費生活に関するパネル調査」の個票により女性の

結婚・就業選択と第一子出産行動を分析した。主たる結論は、育児休業制度のある雇用労働者の第一子出産確率は30.3%～40.1%（育児休業制度が無いケースは12.6%～19.9%）であり、育児休業制度が有効に機能していれば第一子出産確率を17.5%～21.3%ポイント高めるということ、および女性の人的資本の蓄積は女性の就業を促進し結婚確率を低下させるということである。高学歴化は女性のライフスタイルを変え、育児休業制度は出産を大きく促進するというのが我々の結論である。

他方Iで示したように多くの雇用労働者は育児休業制度を認知していない（制度はあっても実際には取得できない）状況にある。2000年の（財）女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」によれば女性が育児休業制度を利用しなかった理由として、職場の雰囲気（43.0%）、収入減（40.2%）の他に保育所等の利用（27.1%）、早期復帰希望（25.7%）、戻るのが困難（23.8%）、多忙（22.0%）を上げるものが多い<sup>15)</sup>。企業サイドから見た場合の育児・介護休暇制度等の問題点として、代替要員の確保困難（50.6%）と復帰後の代替要員の取り扱い（41.0%）を上げるものが圧倒的に多い。福岡県生活労働部「福岡県女性労働実態調査」（2002年）によれば、休業者がいたと回答した事業所の代替要員採用状況をみると、全ての取得者について代替要員採用24%、一部について採用29.7%、採用しなかった46.5%である。採用しなかった理由の71.5%は現有人員で対応できるということである。このように同僚が休業者の職務を負担することが、取得しない理由として「職場の雰囲気」や「多忙」につながった可能性がある。

滋野・大日（2001）、駿河・西本（2002）が示唆するように育児支援のために経済的負担を企業に求めれば、企業は（出産可能性の高い）女性の雇用とりわけ正規就業者の採用を回避しようとするであろう。女性の社会進出を促し、少子化の流れを止めることが経済の安定や社会保障制度の維持のために望ましいのならば、出産・育児と就業両立の支援政策を社会的負担で行うことが望ましい。

育児休業代替要員等確保助成金はその一環として評価できる。育児休業制度を第二子出産でも利用することは、第一子の場合に比べてより困難であろう。3歳くらいまで育児の負担が相当大きいこと、更に第一子と第二子の出産間隔を考えれば、子どもが乳幼児の段階でも母親の育児期間は6年前後は続くと考えられる。その間を育児休業制度でカバーするのは実際上無理であろう。そのためにも育児支援の社会政策として保育所の整備拡充や企業内託児所整備への支援が望まれる。

ただし、男女共同参画社会が言われる中でも仕事を続けながら出産・育児を選好する女性は現在でも少数である(松浦(2003b))。出産・育児と就業の関係をどう考えるかは、優れて夫婦(女性)の問題である。課題となるのは、女性が両立を希望してもそれが満たされない、より重要なことは「職場の雰囲気」に象徴される両立を希望すること自体を予め諦めさせるような社会的風潮の存在や、幼稚園や保育所の統合が進まないことにもみられる政策的柔軟さの欠如である。この問題が解決しなければ、育児休業制度の効果も限定されるであろう。

## 謝 辞

本稿の作成に当たり、国立社会保障・人口問題研究所「子どもプロジェクト」主催のワークショップ「低出生時代の政策アプローチを考える」参加者より有意義なコメントをいただいた。ここに記して感謝申し上げます。

## 注

- 1) 調査の詳細については松浦(2003a)参照。
- 2) 現在の子ども数と希望数の合計を出産希望数と仮定すれば、その平均は2.14人である。結婚と出産に関する全国調査の希望数2.53人ではなく、予定数の2.17人にきわめて近いことが注目される。
- 3) 長期的にみてわが国の家計所得は上昇している。それにも関わらず経済的理由を上げる人が約30%に上るのは、人々が絶対的所得水準ではなくその時代における相対的な所得水準で行動を選択している可能性がある。今後の重要な検討課題である。
- 4) 松浦(2003b)は、非正規労働者の勤続年数

(経験年数)が時間あたり賃金に反映されないことを実証している。

- 5) Gustafsson and Wetzel (2000) は出産による就業中断(stays out of paid work)による放棄所得と on-the-job investment による人的資本の蓄積が減少することが、出産のタイミングに影響することを示している。ただ、そこでは人的資本は減耗しないことが仮定されているが、わが国での正規就業から非正規就業への移行は、事実上人的資本の減耗が大きいことを示唆している。
- 6) 滋野・松浦(1995)、八代他(1997)、Nakamura and Ueda(1999)、山上(1999)参照。
- 7) 内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」等によれば、「子供ができてもずっと職業を続ける方がよい」と回答する比率は男女とも年々増加している(女性1984年20.1%→2002年38.0%、男性15.7%→37.2%)。学卒後は正規就業が一般的なわが国の実情からすれば、この職業は正規就業を指すと考えられる。しかしこれは観察される事実と相容れない(滋野(2003)参照)。出産・育児と(正規)就業の間に壁が存在することを示す一つの例である。
- 8) 育児休業制度の規定がある事業所は、従業員30人以上で98.4%、5人以上で99.2%である(厚生労働省2000年「女性雇用管理基本調査」)。同調査によれば出産者に占める育児休業者の比率は56.4%である。
- 9) 制度がない場合は、仮に制度があったとしたらとして回答されている。
- 10) 他方、有職女性に限定せず、既婚女性全体の出産選択に育児休業制度が与える影響を分析したものに滋野・大日(2001)があるが、影響はないという結果が示されている。
- 11) 育児休業制度と既婚女性の就業継続に関しては樋口(1996)、樋口・阿部・Waldfoegel(1997)、滋野・大日(2001)も参照。
- 12) 調査地域は全国で、サンプリングの方法としては層化2段階無作為抽出法を用いている。詳細については家計経済研究所編『消費生活に関するパネル調査』(各年版)参照。
- 13) 偶然とも考えられるが高卒女性と比較して大卒女性の5歳遅れの結婚選択確率は、大学正規就学年数4年と近似することは注目される。
- 14) 2000年国勢調査によれば女性の未婚率は30~34歳で26.6%、35~39歳で13.8%であるから、我々の推計結果はこのバンドに収まる。
- 15) 日本労働研究機構「育児休業制度定着には、職場・地域等の支援システムの構築が必要」(2002)も同様の報告を行っている。

## 参考文献

小川恭子・金子能宏・森田陽子(1996)『育児休業

- 制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関する調査研究』, 日本労働経済機構。
- 北村行伸・坂本和靖 (2001) 「結婚の意思決定に関するパネル分析」『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』第I部第5章, 厚生科学研究政策科学推進研究事業2000年度報告書。
- 滋野由紀子・松浦克己 (1995) 「日本の年齢階層別出産選択と既婚女子の就業行動: 家計の属性を考慮したクロスセクション分析」『季刊社会保障研究』第31巻, pp. 165-175。
- 滋野由紀子・大日康史 (2001) 「育児支援策の結婚・出産・就業に与える影響」岩本康志編『社会福祉と家族の経済学』第1章所収, 東洋経済新報社, pp. 17-50。
- 滋野由紀子 (2003) 「結婚・出産と女性の企業定着」『雇用と失業に関する調査研究報告書』, 雇用・能力開発機構/関西経済研究センター。
- 駿河輝和・西本真弓 (2002) 「育児支援策が出生行動に与える影響」『季刊社会保障研究』第37巻, pp. 371-379。
- 張建華・七條達弘・駿河輝和 (2001) 「出産と妻の就業の両立性について—「消費生活に関するパネル調査」による実証分析」『季刊家計経済研究』第51号, pp. 72-78。
- 樋口美雄 (1994) 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』第9章所収, 東京大学出版会, pp. 181-204。
- (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, pp. 129-155。
- 樋口美雄・阿部正浩・J. Waldfogel (1997) 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』第53-4号, pp. 49-66。
- 樋口美雄 (2000) 「パネルデータによる女性の結婚・出産・就業の動学分析」岡田章他編『現代経済学の潮流2000』第4章所収, 東洋経済新報社, pp. 109-148。
- 松浦克己・滋野由紀子 (1996) 『女性の就業と富の分配』, 日本評論社。
- (2001) 『女性の選択と家計貯蓄』, 日本評論社。
- 松浦克己 (2003 a) 「女性の働き方と子育てや家庭の暮らしに関するアンケート」の内容について」mimeo。
- (2003 b) 「女性の就業形態選択と所得格差—社会的経済的格差要因としての就業中断, 正規雇用・非正規雇用の経験評価」mimeo。
- 森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No. 459, pp. 50-62。
- 八代尚宏・小塩隆士・井伊雅子・松谷萬太郎・寺崎泰弘・岸本祐一・宮本正幸・五十嵐義明 (1997) 「少子化の経済分析」経済企画庁経済研究所『経済分析』151号, pp. 113-124。
- 山上俊彦 (1999) 「出産・育児と女子就業との両立可能性について」『季刊社会保障研究』第36巻, pp. 52-64。
- Gustafsson, S. and M. Wetzels (2000) "Optimal Age for First Birth: Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden," in Gustafsson, S. and D. Meulders (eds.) *Gender and The Labour Market*, MacMillan Press Ltd., London.
- Heckman, J. (1979) "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*, Vol. 47, pp. 153-161.
- Matsuura and Shigeno (2003) "The Effect on Paid Parental Leave on Fertility in Japan," mimeo.
- Nakamura, J. and A. Ueda (1999) "On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 13, pp. 73-89.
- (しげの・ゆきこ 大阪市立大学助教授)  
(まつうら・かつみ 横浜市立大学教授)