
特 集

第15回出生動向基本調査（その3）

有配偶女性の人的資本、
及び初期キャリアが出生力に及ぼす影響

—女性就業と出生力の関係の再検討—

是 川 夕

これまで女性の就業と出生力の関係については、Becker (1960) の新家政経済学によるアプローチ以降、主に機会費用を媒介とした競合関係が想定されて来た。日本においてもその例外ではなく、多くの先行研究がこうした観点から両者の関係を分析して来たといえよう。また、1985年の男女雇用機会均等法の成立以降、女性のライフコースにおいて就業継続と出産、育児の両立の可能性が具体的に整備され始めたことから、就業継続と出生力のポジティブな関係の可能性について探る研究も多く見られるようになった。

しかしながら、こうした研究は方法論的にいくつかの限界を有していたのも事実である。

本研究においては、女性就業と出生力の間関係を再検討すべく、機会費用仮説の観点から、40-49歳時点で女性が1人以上の子どもの持っている確率を従属変数とし、学歴、及び結婚決定時の就業状態を先決変数とする（緩やかな）因果モデルを構築し、ライフコースを通じた就業と出生力の間関係を明らかにした。また、女性の就業と出生力の間関係についてわが国において最も長期間にわたって調査をして来た「出生動向基本調査」の第11-15回のデータの内、40-49歳の女性に絞って分析対象とすることで、幅広い出生コホート間の完結時点における1人以上の子どもの持つ確率の変化を明らかにした。

Bivariate Probit モデルで40-49歳時の安定雇用確率と同年齢時での有子確率を同時に推計した結果、両者の競合関係は1964-70年出生コホート、その中でも大学卒業者や初期キャリアが正規公務員であった女性に限って観察され、それ以外については妥当しないことが示された。この世代は、男女雇用機会均等法の施行時に労働市場に参入しており、大卒者を中心とする高学歴層や、公務員女性を中心とした安定的就業層にとって就業（継続）と出産、育児がライフコースにおいて競合する選択肢として初めて意識されたことが要因と考えられる。

I. 女性就業の進展と少子化

女性就業の進展と少子化の関係については Becker (1960) の新家政経済学 (New Home Economics) によるアプローチ以降、主に機会費用を媒介とした競合関係が想定さ

れてきたといえよう。日本においてもその例外ではなく、多くの先行研究がこの関係を前提にして両者の関係を分析してきた。また1985年の男女雇用機会均等法の成立以降、女性のライフコースにおける就業継続と出生力の維持との両立の可能性について探る研究も多く見られるようになった。

またこうした見方は、これまで少子化対策としてとられてきた多くの政策の考え方の基礎にあるものであり、その潜在的な影響の範囲は大きい。実際、男女共同参画の理念のもとに進められてきた保育所の整備や育児休業の導入、また男性の家事参加の促進といったことは、今では少子化対策の根幹を構成するものとなっている（赤川 2004, 2017）。

しかしながら、このような重要性にもかかわらず女性就業と出生力の関係については依然として不明な点も多いのも事実である。こうした背景には、特に男女雇用機会均等法の成立以降、女性就業と出生力の関係については就業継続との関連で議論されることが多くなった一方、就業と出生力の関係そのものの検証が意外にもあまりされてこなかったということもあるだろう。

実際、この間、女性就業と出生力の関係の変化は大きなものと予想され、両者の競合関係を素朴に仮定することは難しい。両者を取り巻く状況は男女雇用機会均等法の成立（1985年）のみならず、育児休業法の成立（1991年）、育児・介護休業法の成立（1995年）、あるいは男女雇用機会均等法の改正によるコース別雇用管理の禁止（1997年）など、大きな変化を経験してきたためである。両者の関係を検証するにあたっては、こうした制度変化の影響を踏まえたものとする必要がある。

また、海外の動向に目を向ければ、例えば北欧では社会や家庭における性別役割規範が変化した結果、女性の高学歴化や就業率の上昇はもはや出生力と競合関係にはなく、むしろ家計の経済的安定を通じて出生力を高めるといったことが確認されている。こうした変化に対して日本の現状がどの程度距離があるか検証するというのも、現在、重要な課題といえる。

こうした状況を踏まえ、本研究では女性就業と出生力の関係について、そのライフコースを通じた関係という視点から明らかにすることを目指す。その際、複数のコーホートを分析対象とすることで、女性就業をめぐる制度環境の変化も視野に入れた分析を行う。こうすることで女性就業と出生力の関係という今日、なお重要な論点について、再検討を行うことを目指す。

II. 先行研究の検討

1. 欧米の研究動向

女性就業と出生力の関係を明示的に取り扱った代表的な視座は Becker（1960）による新家政経済学（New Home Economics）である。同理論によれば人は子どもを持ち、育てることから直接、喜びを得るとされ、子どもはあたかも効用関数における消費財のような性質を持つとされる。その理論的展開の初期においては、所得の上昇に伴う子ども数の

増加という側面が強調されたものの、その後、両者の競合関係に焦点が当てられることとなった。その際のメカニズムとして想定されたのは、以下の二つである。

一つ目は子どもの量と質のトレードオフ (the quality-quantity tradeoff) (Becker & Lewis 1973, Willis 1973) である。これは所得の上昇に伴って子どもの質を重視するようになることで、教育費を始めとする育児費用が高騰し、結果的に子どもの数が減少するというものである。

二つ目は、女性就業と出生力の関係と密接な関わりを有する視点であり、子どもを持つことのコストは高学歴女性や専門職に就く女性ほど大きいため、そういった女性ほど仕事を優先し、子どもをあまり持たないとするものである。Balbo et al. (2013) によれば、こうした視点に基づく実証研究は多くの国で行われており、女性のキャリアプランが晩婚化や晩産化の主要な理由であることが明らかにされている (e.g. Gustafsson 2001, 2005 (スウェーデン), Kneale & Joshi 2008 (英国), O'Donoghue et al. 2011 (アイルランド), Amuedo-Dorantes & Kimmel 2005, Miller 2011 (米国), Rondinelli et al. 2010 (イタリア))。

一方、こうした主張に対する主要な批判としては、学歴の高い女性ほど学歴の高い男性と結婚する確率が高いことから、卒業後は相対的に結婚や出産を経験しやすいとの研究 (e.g. Oppenheimer 1994, Behrman & Rozenweig 2002) や、高学歴女性の方が夫婦間でより強い交渉力を発揮することから、より平等な家事分担が実現することや、高い経済力を背景に家事をアウトソースできることから、出生力が高いことを明らかにした Mencarini & Tanturri (2006) や Milles et al. (2008) の研究を挙げることができる。あるいは、Sobotka (2004) や Kravdal & Rindfuss (2008) によれば、高学歴女性は結婚や出産のタイミングが遅れがちであるものの、その後、急速にキャッチアップすることから、(高学歴化による) 出生力の低下は見られないとされる (Balbo et al. 2013)。

以上のように女性就業と出生力の関係については、様々な結果が得られているものの、近年、両者の間の競合関係が反転しつつあるとする研究が見られる。こうした背景には、Esping-Andersen & Billari (2015) が指摘するように、労働市場への女性の参入が進む過程では出生力が低下するものの、家族政策の充実によってジェンダー平等化が進むならば、女性就業の進展は、むしろ出生力の上昇に寄与するようになるといったことが想定されている (ジェンダー革命仮説)¹⁾。こうした変化を明らかにした研究としては、スウェーデンやフィンランドにおいて女性の出生力が女性の所得と正の相関関係にあることを明らかにした Andersson (2000) や Vikat (2004)、あるいはこうした関係を欧州20か国、256地域について明らかにした Fox et al. (2015) を挙げることができるだろう。また、こうした変化は、国別パネルデータを用いて OECD 加盟国において女性の労働参加率と出生力の競合関係が弱まってきたことを明らかにした山口 (2005) によっても確認されてい

1) こうした変化については様々な呼称があり、例えば “the income/development-fertility reversal”, “inverse J-shaped association”, “convex relationship between income/development and fertility” といったものが挙げられる (Fox et al. 2015)。

る。

このように主に欧米諸国では、女性就業と出生力の関係については競合関係を想定しつつ、その理論的根拠としては機会費用仮説が想定されて来たといえるだろう。しかしながら、近年では家庭内における性別役割分業規範が弱まり／消滅することで、例えば、北欧では両者の関係がプラスに転じるといった変化も見られる。

2. 日本における研究動向

日本における女性就業と出生力の関係については、主に国立社会保障・人口問題研究所（旧人口問題研究所）が1943年より実施してきた出生力調査において言及されてきたといえよう。そこでは主に「婦人労働者の出生力の低さ」が指摘されており、職業を優先させることによって、今後の追加出生の可能性をきわめて低くしている一方、少なくとも第1子を得ようとする努力は明らかであるとの指摘がされている。また、この時期、非農林業部門で就業する女性の約1/3が教員であるとされ、相対的に恵まれた労働環境にあるにも関わらず、出生力が低いことが指摘されている（中野 1972:11）。また、同様の結果がほぼ同時期（1972年）に行われた第6次出生力調査に関する報告でも指摘されている（渡辺 1973）。こうした傾向は戦後日本の女性就業率の上昇と並行して論じられ、中野（1983, 84, 86）、中野・池ノ上（1980, 81）では女子労働力率のM字型カーブの存在が指摘されたりする中、第10回出生力調査報告（1992年実施）においては就業経歴に基づく有配偶女性のライフコース別の平均、予定出生児数が集計され、都市部の一貫就業コースでこれらが低いことが指摘されている（阿藤他 1993）。

これと並行して、主に1980-90年代にかけては、こうした変化を経済学的な視点から明らかにする Butz-Ward 仮説（Butz & Ward 1979）の検証が行われた。これは新家政経済学に由来するモデルであり、当時の合計出生率の趨勢的な低下を女性賃金の上昇に代表される出産、育児の機会費用の上昇によって説明しようとするものであった。代表的なものとしては、Ohbuchi（1982, 88）、Ogawa & Mason（1986）、大谷（1997）、今井（1996）、Kato（1997）、及び高山他（2000）が挙げられる²⁾。モデル全体としての妥当性は前提の置き方などにより一様ではないものの、女性就業はおおむね出生力を低下させるとの結果が得られている。

このように主に戦後から1990年代にかけては、女性就業と出生力の関係は専ら前者が後者を抑制するという形で論じられ、またある程度、そうした見方が支持されてきたといえるだろう。

こうした中、1986年に施行された男女雇用機会均等法は日本における女性就業と出生力の関係を論じる枠組みを大きく変えた。具体的には女性就業が一般化することで、結婚や出産といったライフイベントをまたいだ女性の就業継続がより大きく焦点化され（e.g.

2) こうした視点を所得と子どもの数という観点からパネルデータを用いて検証したのが何（2016）であり、その結果、夫の賃金率の上昇は夫婦の子ども数に有意なプラスの影響を、妻の賃金率の上昇は夫婦の子ども数に対して有意にマイナスの影響を与えることを明らかにしている。

新谷 1998, 岩澤 1999, 仙田・樋口 2000, 丸山 2001, 仙田 2002, 釜野 2004), 出生力も主にその枠組みの中で論じられることとなったのである。

こうした見方を代表するものが永瀬 (1999) や新谷 (1999) といった有配偶女性の就業継続と出生力の関係について明らかにした研究である。永瀬 (1999) は1997年に実施された第11回「出生動向基本調査」の夫婦データを用いて、有配偶女性の結婚、出産後の就業行動、及び出産時期の選択について分析を行い、結婚前に賃金率の高い女性ほど、結婚後の就業継続率が高いことや、出産後は学歴の効果はより強くなるものの、企業規模は有意ではなくなり、官公庁勤務のみ正規雇用継続率が高くなることを明らかにしている。その一方、結婚後の正規雇用における就業継続は第1子出生時期の遅延をもたらしているものの、官公庁勤務の場合のみ無職者以上に第1子出産時期が早まることを明らかにしている。こうしたことから、個人レベルで出産後の就業継続が可能だという予想が成立する場合、出産、育児の機会費用も小さくなり、産み遅れが解消される可能性があるとしている。

新谷 (1999) は永瀬 (1999) と同様、第11回「出生動向基本調査」の夫婦データを用いて、出生力に対する公務員就業環境の効果を明らかにしている。そこでは、結婚直後から現在まで官公庁と民間企業で就業継続した有配偶女性の出生力を比較し、官公庁で就業継続をした女性の出生力が民間企業で就業継続をした女性だけではなく、専業主婦を続けた女性よりも有意に高いことを明らかにしている。また、こうした背景には公務員に特徴的な高い育児休業利用率といった観察可能な要因ではなく、むしろ公務員就業環境が一般的に就業継続をしながらの出産、育児に適している可能性があるとしている。なお、新谷 (2015) はこれとほぼ同様の傾向を2010年に実施された第14回「出生動向基本調査」の夫婦データによって確認している。

また、女性就業と出生力の関係について、マイクロデータを用いて家計内生産モデルからアプローチをした研究としては、藤野 (2002, 2006) を挙げることができる。藤野 (2002) は新家政経済学における家計内生産アプローチが固定的な性別役割分業を前提としていることを批判し、夫が家事、育児に協力的な場合、女性の出産、育児の機会費用が低下し、出生確率が高まる可能性があることや、女性がより個人主義的、平等主義的な価値観を持った場合、その就業や出生行動が変化する可能性を指摘し、それらの仮説を検証している。その結果、正規就業と出産、育児は競合関係にあること、及び女性が正規就業と出産育児の両立を可能にするためには夫の帰宅時間が早いことが条件であることが示唆された。その一方、夫の家事参加が出生力を高めるという結果は得られなかったものの、夫婦の親との同居が出生確率を高めることから、夫の家事参加も潜在的には（女性の出産育児の機会費用の低下を通じて）出生力を高める可能性がある³⁾。また、既婚女性の価値観の変化については、性別平等意識を持つ女性ほど、正規就業を継続すると同時に出産を回避する傾向があるとしている。

さらに保育所政策や育児休業、及び短時間勤務制度などより広範囲での育児資源と女性

3) この点について、藤野 (2006) では妻が非正規就業や専業主婦の夫婦において、夫の家事育児分担の増加が出生力を高めるとの結果を得ている。

の就業と出生力の関係に注目した研究としては、吉田・水落（2004）、坂爪・川口（2007）、及び永瀬（2014）を挙げることができる。吉田・水落（2004）は保育所や夫婦の親による育児といった外部の育児資源の利用可能性が夫婦の出生力に与える影響について分析し、その結果、保育所の利用可能性の高さは限定的ではあるものの、出生力を高める効果があること、妻の親による育児の利用可能性は出生力を高める効果があること、及び妻の就業と出産・育児の間には第1子に限って競合関係があることを明らかにした。また、坂爪・川口（2007）は育児休業性制度の導入は女性の出産確率を上昇させる一方、通常の労働時間が非常に長い場合、その効果は小さいことを明らかにしている。さらに永瀬（2014）は2010年に従業員101人以上の規模の企業で義務化された職場における育児のための短時間勤務オプションが、大卒女性を中心に第1子出産ハザード、及び出生意欲の上昇をもたらしたことを明らかにしている。これに加え Nagase（2017）は育児短時間の義務化が第1子出産後の就業継続率を有意に高めていることを明らかにしている。

最後に、こうした視点を女性の就業経歴間の差異という形で整理したのが岩澤（2004）、守泉（2005）、永瀬・守泉（2008）、及び別府（2012）である。岩澤（2004）は1970-2002年結婚コーホートに属する有配偶女性の就業と出生行動について、第12回「出生動向基本調査」を用いて分析し、妻の就業経歴による有意な出生力の差異は見られないとしている。また、こうした背景には、希望する子ども数を持つために、妻が働き方の調整をしているという解釈が可能であることを指摘しており、就業経歴の違いが出生力の差異に結び付かないという解釈には慎重な姿勢を見せている。守泉（2005）は女性就業の内、非典型労働（非正規雇用）に注目し、こうした地位で働く女性の間で就業継続率と出生力のいずれも低くなる傾向があることを明らかにし、非正規労働の増加が少子化につながる可能性を指摘している。永瀬・守泉（2008）は結婚直前に有職、さらに正規雇用など安定的地位に就いていた女性ほど、結婚直前に無職であった女性より出産確率が高くなることを示している。別府（2012）は就業構造基本調査の複数時点でのデータを用いて有配偶女性の過去1年間の就業異動と出生力の間関係を分析し、正規就業者の間では出生率及び出生前後の継続率がともに上昇して来たものの、非正規就業では就業を継続した場合の出生率並びに出生前後の継続率は低水準にとどまったままであることを明らかにした。

これらの一連の研究は、主に女性の就業継続と出産、育児がどのような条件下で可能になるかを明らかにするという問題意識に基づいたもので、それ以前の新家政経済学に基づいた研究と異なり、現時点における女性就業と出産、育児の競合関係を検証するというよりは、両者の関係のより将来的な変化の兆しをつかもうとするものであったといえよう。

しかしながら、このような日本における女性就業と出生力の関係を明らかにする研究は以下の限界を有するといえる。第一に、Butz-Ward 仮説や家計内生産モデルなど新古典派経済学的アプローチに基づいた研究はある時点での就業と出産の競合関係が焦点とされ、ライフコース全体にわたる両者の関係を明らかにするものではない。実際、出生力はライフコースにわたって達成されるものであり、ある任意の時点において就業と出生が競合関係にあったとしても、それはライフコースを通して見た両者の競合関係を必ずしも意味す

るものではないだろう⁴⁾。

一方、女性の就業経歴に沿って出生力を分析した研究はライフコースを通した両者の関係を明らかにしようとした点、画期的であるといえよう。しかしながら、これらの研究では分析対象とする時間が長すぎるため、就業と出産が相互に調整されている可能性を排除できず、就業継続→出生という因果関係を想定することが難しい⁵⁾。例えば就業継続者とそれ以外の女性の間で最終的な出生力に差がないとしても、岩澤（2004）が指摘するように、希望する子ども数を持てるよう女性が就業を調整している可能性を排除できない⁶⁾。つまり、女性の就業と出生力の関係を明らかにするためには、ライフコース全体を視野に入れつつ、それでいて両者に先行する要因に注目する必要がある。

また、以上の研究全般に共通する問題点として、コーホート別の特徴が必ずしも明らかではないということが挙げられる。後述するように日本の場合、1985年の男女雇用機会均等法の成立以降、女性就業を取り巻く社会環境は大きく変化してきている。特に入職時点や出産、育児期にどのような支援策が打たれていたかは大きな影響を及ぼす可能性が高い。

しかしながら、それはどのようなリサーチデザインによって可能になるのであろうか。研究では以下に述べるように、女性本人の学歴、及び初期キャリアをその後の就業継続と出生に先行する要因として取り出し、それがライフコースを通した就業と出生の双方を（同時に）決定するというモデルを用いることでこうした問題に対処する。さらに複数時点のデータを併せて利用することで複数のコーホート間の差異を明らかにする。

Ⅲ. 命題、及び探求課題

本研究においては女性の就業と出生力の関係について明らかにする。それにあたっては以下の命題を検証する。

命題：女性はその人的資本が高く、あるいは初期キャリアが安定的であるほど、出産や育児に伴う就業の中断によって生じる機会費用が大きいことから、結婚後も就業継続する傾向が強くなり、その結果、ライフコースを通じた出生力は低くなる。

同命題は主に Becker の新家政経済学に基づいたものであり、機会費用仮説とでもいえるべきものである。一方、対立仮説はジェンダー平等が進んだ状態では出産、育児に伴う機会費用の発生を必然的なものと捉える必然性はなく、むしろ高学歴者におけるその高い所得や安定的な地位は経済的資源を始めとする出産、育児に必要なより多くの資源を利用可

4) こうした見方を発展させたものとして例えば Stafford（1987）の出産を通じた就業変化の動的モデリングや女性の就業と出生行動は相互に影響しあうのみならず、共通の環境に影響を受けるパラレルなキャリア過程であるという Willekens（1991）を挙げることができる。

5) つまり逆因果やあるいは交絡といった状況が考えられる。

6) この場合、就業継続は希望する子どもを持ってそうな人の内、就業継続が可能な人だけがすることとなる。その結果、就業経歴による出生力の差はなくなることとなる。

能にすることで、より多くの子どもを持つことを可能にするというものである（ジェンダー革命仮説）。

具体的には以下の探求課題に答えることで明らかにする。

- 1) 学歴が高い女性、あるいは結婚決定時に安定的就業をしている女性ほど、40-49歳時にも安定的就業をしている確率が高い。
- 2) 学歴が高い女性、あるいは結婚決定時に安定的就業をしている女性ほど、40-49歳時に子どもを持っていない（無子）確率が高い。

本研究では就業継続と出生の競合関係の有無をより明確にするため、日本型人事制度（大湾・佐藤 2017）内部での就業を安定的就業と位置付け、これに注目する。日本型人事制度とは長期雇用や年功型賃金、集権的な人事機能、遅い昇進といった特徴を有するもので、主に官公庁や民間大企業の正規雇用者を中心に見られるものである。これらの職では中途採用が少なく、その結果、40-49歳時にこうした職に就いている場合、ある程度若い時期から、就業継続している可能性が高いといえる。

また、年功型賃金や遅い昇進といった特徴は離職のコストを非常に大きなものとすることから、出産や育児によって女性がこれらの職を離れる場合の機会費用は非常に大きなものとなるだろう。つまり、就業継続率が焦点となる安定的就業とは、日本型人事制度の特徴を強く反映したものであり、日本型人事制度内部での就業を見ることは、安定的就業での就業継続の有無を見ることとほぼ同義であるといっていよう。

一方、学歴に代表される人的資本が高く、結婚決定時の職業（初期キャリア）が安定的就業である場合ほど、その後も安定的就業を続ける可能性が高いことから、出産や育児による離職の機会費用が大きく、結果として生涯を通じて子どもを持たない（無子）確率が高くなると予想される。

以上のように、日本型人事制度の特徴は、人的資本や初期キャリアとの関係で安定的就業での就業継続と出産、育児に伴う機会費用の関係をより明確に示すと考えられる。

IV. 方法、及びデータ

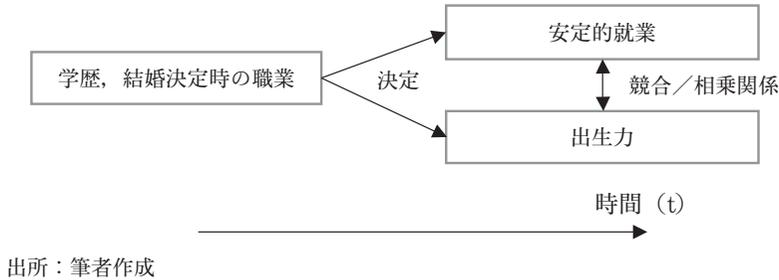
1. 方法

以上の命題、及び探求課題を明らかにするため、本研究では以下の方法を採用する。これは学歴、及び結婚決定時の職業がその後のライフコースにおける就業と出生力の双方を決定するという（緩やかな）因果モデルである。

もちろん因果モデルといっても、就業と出生はその長いライフコースの中でその都度の判断の蓄積によって形成されるものであり、必ずしも先決変数から両者が同時に決定され、（就業と出生力が）相互に影響を与え合う可能性がないわけではない。しかしながら、本研究で注目する日本型人事制度では、いったん離職するとその後、その地位に戻ることは

難しいことから、就業継続か出生かという選択肢はその都度、同時決定的な性格を強く帯びると考えられる⁷⁾。

図1 本研究における分析モデル



また本研究では bivariate probit model を用いることで、上記のモデルを検証する。同モデルは二つの probit 関数の誤差項の相関を考慮した上で同時推定を行うものであり、本分析モデルのように人的資本や初期キャリアがその後の就業と出生を同時に決定する程度、並びに両者の競合関係を明らかにするのに適しているといえる。具体的には以下のモデルを推定する。

$$HC_i^* = \alpha + \sum_{j=1}^4 \beta_{1,i,j} \cdot Edu_{i,j} + \sum_{k=1}^6 \beta_{2,i,k} \cdot CA_{i,k} + X'_{nc} \cdot \beta_3 + u_i \quad \dots(1)$$

where $HC_i = 1$ if $HC_i^* > 0$, $HC_i = 0$ if otherwise

$$W_i^* = \gamma + \sum_{j=1}^4 \delta_{1,i,j} \cdot Edu_{i,j} + \sum_{k=1}^6 \delta_{2,i,k} \cdot CA_{i,k} + X'_w \cdot \delta_3 + v_i \quad \dots(2)$$

where $W_i = 1$ if $W_i^* > 0$, $W_i = 0$ if otherwise

$$E(u_i) = E(v_i) = 0$$

$$\text{Var}(u_i) = \text{Var}(v_i) = 1$$

$$\text{cov}(u_i, v_i) = \rho$$

HC_i^* : 個人 i が40-49歳時点で1人以上の子どもを持っている確率

W_i^* : 個人 i が40-49歳時点での安定的就業をしている確率

HC_i : 個人 i が40-49歳時点で1人以上の子どもを持っている=1/持っていない=0

W_i ; 個人 i が40-49歳時点での安定的就業をしている=1/していない=0

7) 日本型人事制度がこうした特徴を強く示すことについて永瀬 (1999) は、1980年代後半以降、欧米と異なり日本では出産、育児にあたって短時間就業の上での就業継続ではなく、非婚=正規就業、育児=離職という形で育児と就業の分業が進んだことに見取ることができるとしている。

$Edu_{i,j}$: 個人 i の学歴 j (中学, 専門学校, 短大/高専, 大学/大学院) (Ref.=高校)

$CA_{i,k}$: 個人 i の結婚決定時の就業状態 k (非正規雇用, 民間正規 (大企業), 民間正規 (中小), 公務員 (正規), 自営, 学生) (Ref.=無職)

X'_{nc} : 統制変数 (結婚持続期間及び同二乗, 初婚年齢*結婚持続期間の二乗, 夫年収及び同二乗, 居住都道府県, 居住地の人口集中度 (7区分)) (ベクトル形式)

X'_w : 統制変数 (年齢及び同二乗, 夫年収, 居住都道府県, 居住地の人口集中度 (7区分)) (ベクトル形式)

u_i, v_i : 誤差項

ρ : 誤差項の相関

HC_i^* は個人 i が40-49歳時点で子どもを持っている確率であり, この時点で子どもがない場合, ライフコースを通して無子である可能性が高いといえる. それを決定するのが本人 i の学歴 $j(Edu_{i,j})$ であり, これは高校卒業をレファレンスとして中学, 専門学校, 短大/高専, 大学/大学院からなる. 学歴が高い程, 高い人的資本を有することを意味し, それだけ就業継続した場合にライフコースを通して得られる収入 (生涯年収) が高くなると考えられる.

また, 同様に就業中断の機会費用を見る上で重要なのが結婚決定時の就業状態 $k(CA_{i,k})$ である. これは結婚やそれに伴う出産, 育児等の影響を受ける前の初期キャリアの代理指標であり, 無職をレファレンスとして6つのカテゴリーからなる. この内, 日本型人事制度の内部に位置づけられる安定的就業として民間正規 (大企業), 民間正規 (中小), 及び公務員 (正規) を設定する. また, 非正規雇用とはパート, アルバイト, 派遣, 嘱託, 契約社員などからなる概念 (一般的呼称) で, 自営業と並んで日本型人事制度の外部にあるものと位置づける. 最後に X'_{nc} は統制変数であり結婚持続期間及び同二乗, 初婚年齢*結婚持続期間の二乗, 夫年収⁸⁾ 及び同二乗, 居住都道府県, 居住地の人口集中度 (7区分) からなる.

次に W_i^* は個人 i の40-49歳時点の安定的就業確率である. これは先述したように民間正規 (大企業), 民間正規 (中小), 及び公務員 (正規) からなる概念であり, 40-49歳時点でこれらの職業に就いている場合, 同一職での就業を相当の期間継続したと想定される. またこれらの職業は日本の少子化対策において仕事と出産, 育児の両立支援の主たる対象となってきたものであり, 最も多くの育児資源を有している人たちでもあることから, 就業と出産の関係を見る上で最適な人たちであるといえよう.

なお, 式(2)については, 学歴や初期キャリアについての変数は共通であり, 統制変数 X'_w のみが若干異なる. 具体的には年齢及び同二乗, 夫年収, 居住都道府県, 居住地の人口集中度 (7区分) からなる.

さらに, 同モデルは bivariate probit model であるため式(1)と(2)の誤差項の相関を求

8) 消費者物価指数総合 (帰属家賃を除く) を用いて2015年基準にてデフレートしたもの.

めることが可能であり、これがプラスの場合には就業と出産は正の相関関係（相乗関係）に、マイナスの場合には負の相関関係（競合関係）があることを意味する。

2. データ

本研究で用いるデータは女性の就業と出産の関係についてライフイベントごとの出産、就業に関する広範な情報を有する「出生動向基本調査」である。これは、ライフコースを通じた女性の就業と出生の関係を明らかにするにあたっては、横断面データという限界は抱えつつも、政府統計ということもあり、幅広い年齢層について偏りの少ない本データを利用することの意義は大きいと考えたためである。その点、「出生動向基本調査」は1940年に第1回調査が実施されて以来、女性の出生力に関してわが国において最も網羅的な情報を含むものであり、最適といえよう。

対象とする調査回は第11-15回の夫婦調査であり、それぞれの調査回の内、40-49歳の有配偶女性（初婚同士）を対象とし、当人が結婚時について回顧した就業形態のデータと、各調査時点での子どもの有無を変数として利用した。戦後生まれの幅広い世代を分析対象とすることができるのがこれらの調査回を選択した理由である。また、分析対象を40-49歳の女性にしたのはこれがほぼ子どもを産み終える年代であると考えたためである。そのため、以下の分析においてはいずれも40歳未満の女性は含まれていないことに注意されたい。

表1 本研究で用いる調査回と客体

	第11回	第12回	第13回	第14回	第15回
調査実施年	1997年	2002年	2005年	2010年	2015年
出生コーホート	1947-57年	1952-62年	1955-65年	1960-70年	1965-75年
客体数（人）	3,382	2,917	2,634	3,177	2,824

注：調査時の年齢が40-49歳の初婚同士の有配偶女性。
出所：「出生動向基本調査」個票データより筆者再集計

また、これらの各コーホートは戦後日本の女性就業を取り巻く制度環境の変化を大きく受けてきたといえる。重要な変化を挙げていくと、1986年の男女雇用機会均等法の施行（1985年成立）はその後の女性就業を推し進める大きな転機となったものである。しかしながら、同法において定年・解雇における女性差別は禁止されたものの、募集・採用、配置・昇進における均等処遇は事業主の努力義務とされ、女性労働者の福祉に反しない限り「女性のみ」の取り扱いが適法であるとの通知が労働省（当時）から通達されたこともあり、「総合職・男女、一般職・女性のみ」等のコース別雇用管理制度が定着したとされる。同法はその後97年に改正され、こうしたコース別雇用管理制度に見られるような、募集・採用、配置・昇進における女性に対する差別も禁止された。（西村 2014:56-8）

より具体的な就業環境についてみると、1991年には育児休業法が制定され、1歳までの子どもを養育する男女は育児休業を取得できるようになった。また、95年には介護休業も

含め育児・介護休業法として制定され、全ての事業所で育児休業が義務化され、育児休業給付が雇用保険から支給されるようになった。

さらに育児・介護休業法はその後、2001年、04年、09年に改正された。2001年の改正では育児休業給付がそれまでの25%から40%に引き上げられ、04年には育児休業の有期雇用者への取得権利の拡大、また保育園に入れない場合の育児休業の1歳6か月までの延長、09年の改正では、2010年からは従業員101人以上の企業、及び2年間の猶予を置いた上で12年からは全ての企業で、3歳未満の子を養育する労働者に対して短時間（原則6時間）勤務を選択できるようにすることが義務化された（西村 2014:56-8, 永瀬 2014）。

表2 各コーホートの特徴

コーホート	制度的背景
1947-55年	男女雇用機会均等法（1985年）成立以前に入職（～22歳）。そのほとんどが育児休業法成立以前に第1子の出産・育児期を迎える。
1955-64年	そのほとんどが男女雇用機会均等法（1985年）成立以前に入職。一育児休業法成立前後に第1子の出産・育児期を迎える。
1964-70年	入職時には男女雇用機会均等法が施行済み。また多くの場合、第1子の出産・育児期には育児休業法が施行済み。
1970-75年	入職時に男女雇用機会均等法、及び育児休業法が施行済み。

出所：各種資料より筆者作成

こうした変化を本稿で分析対象とする各コーホートと対応させると以下の通りである。まず、1947-55年コーホートの場合、大卒者の入職年齢である22歳時点で男女雇用機会均等法は成立しておらず、また当時の女性の平均初婚年齢を考えると、そのほとんどが育児休業法の成立以前に第1子の出産・育児期を迎えていたと考えられる。つまり、女性就労をめぐる社会的環境が最も整っていなかった時期といえよう。一方、1955-64年コーホートの場合、やはりそのほとんどは男女雇用機会均等法の成立以前に入職年齢を迎えていたと考えられるものの、その一部は育児休業法の成立後に第1子の出産・育児期を迎えたと考えられる。つまり女性就労を取り巻く環境は若干であるが改善しつつあったといえよう。次に1964-70年コーホートの場合、入職時（22歳時点）に男女雇用機会均等法が施行済みであり、また多くの場合、第1子の出産・育児期を迎えた頃とほぼ同時に育児休業法が成立したと考えられる。女性が就労と出産を両立できる環境が曲がりなりにも整い始めたのは、ようやくこのコーホートからといってよいだろう。最後に1970-75年コーホートの場合、入職時点には男女雇用機会均等法はもちろん、育児休業法も成立していたと考えられる。つまり入職時に就労と出産、育児の両立に関してある程度、予想が立つようになったコーホートといえるだろう。

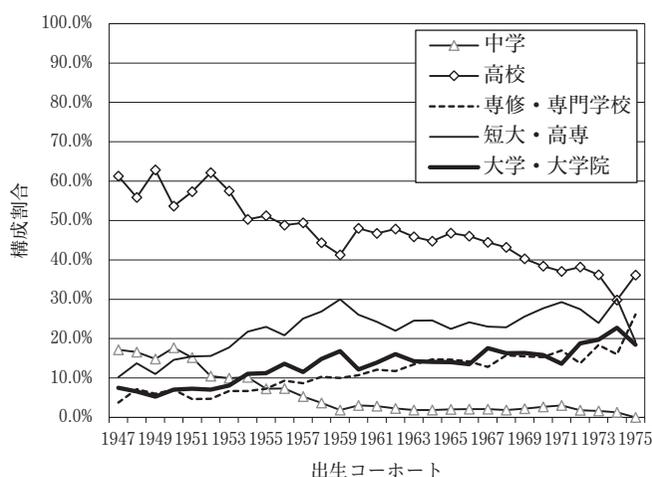
以上の観点から本研究では1947-75年のコーホートを上記の4つのグループに分けて分析を行う。こうすることで出産、就労とそれぞれのコーホートの置かれた社会制度的な環境との関係を想定することが可能になる。

V. 記述統計による分析

1. 学歴構成の変化

最初に人的資本を示す指標としての学歴構成の変化を見ていきたい。言うまでもなく、特徴的なことは高学歴化である。特に中学卒以下の学歴の者は1960年代コーホート以降、ほとんど見られない。その一方で、短大・高専卒以上の高学歴層は緩やかに伸びてきており、全体的に高学歴化が進んでいる。これは女性の出産、育児に伴う潜在的な機会費用が高まってきていることを意味する。

図2 有配偶女性の学歴構成の変化

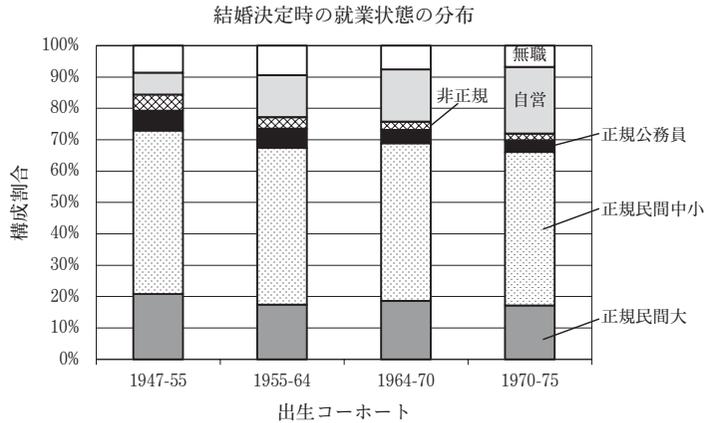


注：調査時の年齢が40-49歳の初婚同士の有配偶女性。
出所：「出生動向基本調査」個票データより筆者再集計

2. 就業状況の変化

次に調査時に40-49歳である女性の結婚決定時の職業分布の変化、及び結婚決定時の就業状態別に見たその後の安定的就業確率を見ていきたい。その結果、結婚決定時の職業分布は、近年、自営層が若干増えてきているものの、正規民間中小が全体の半数程度を占め、それに正規民間大、及び無職が続くという分布自体に大きな変化は見られない。非正規雇用の割合はこの世代までは一貫して少数派であることがわかる。また、無職である者も10%弱程度と少ない。

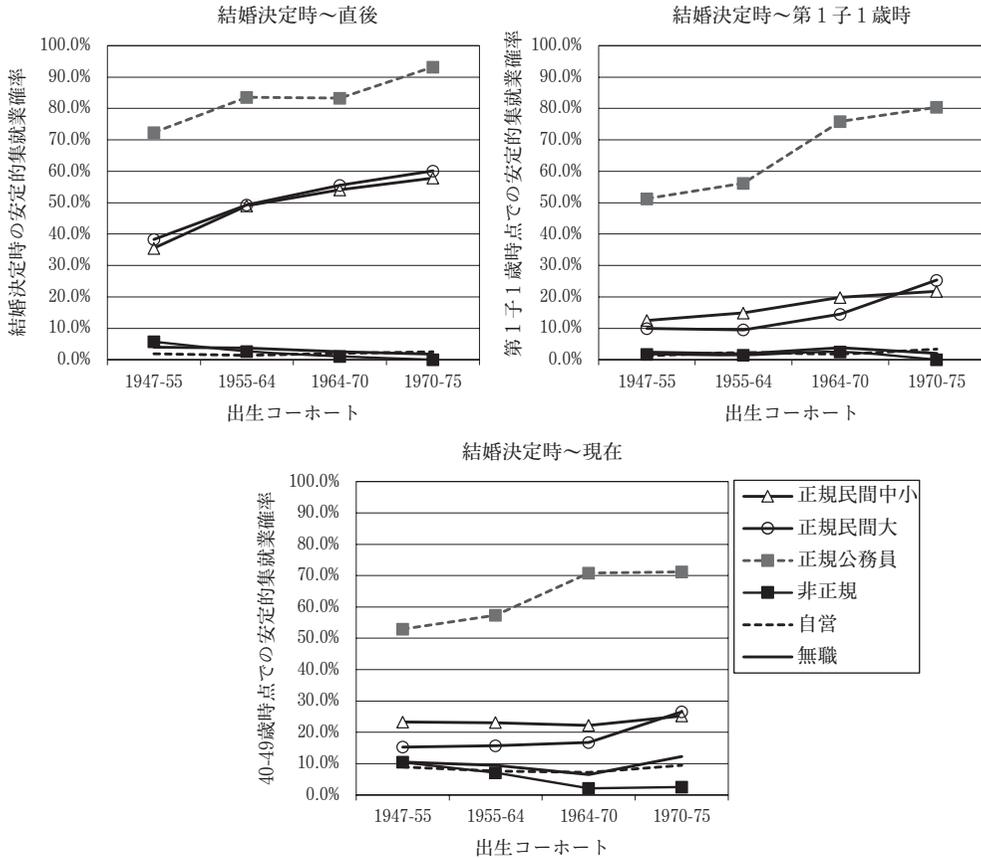
図3 40-49歳有配偶女性の結婚決定時の就業状態の分布



注：調査時の年齢が40-49歳の初婚同士の有配偶女性。
出所：「出生動向基本調査」個票データより筆者再集計

次に結婚決定時の就業状態別にその後の主要なライフイベント発生時点の安定的就業確率を見ていくと、正規公務員を筆頭に正規民間大、正規民間中小の順にその後のライフコースにおいても安定的就業確率が高いことがわかる。また結婚決定時から直後にかけての変化を見るとこれら三つの職業についてはいずれも最近の出生コーホートほど結婚決定直後の安定的就業確率が上昇してきていることがわかる。一方、結婚決定時から第1子1歳時／現在（40-49歳時）までの変化を見ると、正規公務員以外では目立った変化は見られない。また、結婚決定時の就業状態が非正規、自営、あるいは無職であった者はその後も安定的就業確率が非常に小さく、途中からの参入が非常に難しい日本型人事制度の特徴が鮮明に示されているといえよう。

図4 結婚決定時の就業状態別に見たその後の安定的就業確率



注：調査時の年齢が40-49歳の初婚同士の有配偶女性。結婚決定時～第1子1歳時は有子者のみの値。
 出所：「出生動向基本調査」個票データより筆者再集計

3. 無子割合の推移

学歴別、及び結婚決定時の就業状態別に見た40-49歳時点の無子割合の推移（5か年移動平均）を見ることで、人的資本や初期キャリアごとの出生力の大きな推移を見てみよう。その結果、全ての学歴で最近の出生コーホートになるほど無子割合が上昇してきていることや、高学歴者ほど無子割合が大きいといった傾向があることが見て取れる。例外的なのが1954-56年出生コーホートであり、この間は大卒者との学歴との無子割合の差が非常に小さくなっている。また、1972年出生コーホート以降、他の学歴で無子割合が上昇する中、大卒者で低下しつつあり、その差がほとんど見られなくなっていることも注目される。

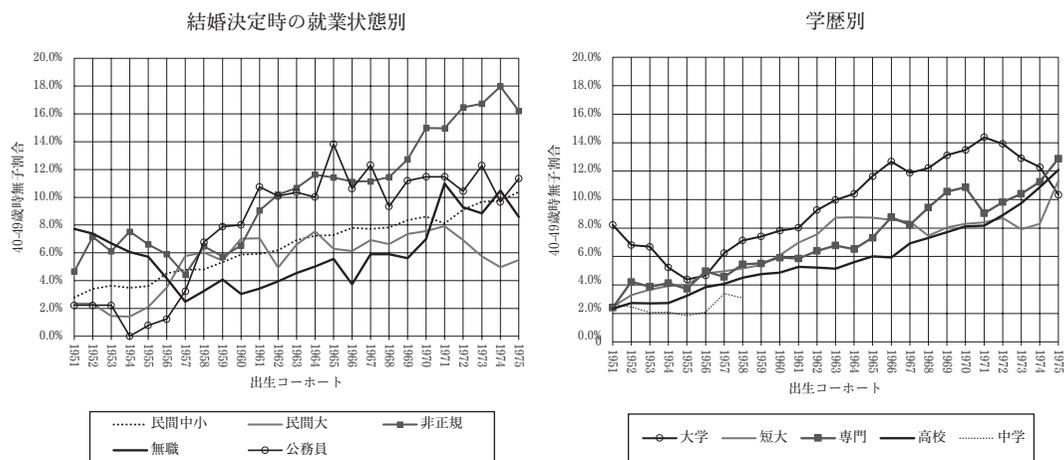
一方、結婚決定時の就業状態別に見た場合、全ての就業状態で無子割合の増加傾向が見られる。興味深いのは、1950年代半ばの出生コーホートまでは、結婚決定時に無職であった女性よりも就業していた女性の間で無子割合が小さい傾向が見られることである。しか

しながら、こうした関係は1957年出生コーホート以降逆転し、その後はおおむね正規公務員、非正規、次いで民間正規、無職の順に無子割合が大きくなる。また、1969-70年出生コーホート以降、結婚決定時に非正規や無職であった女性のみ無子割合が上昇してきている。

これはこの間の制度変化を考えると非常に興味深い、なぜなら男女雇用機会均等法成立以前のコーホートで正規公務員や正規民間など安定的職業に結婚決定時に就いていた女性ほど40-49歳時点での無子割合が小さい一方、同法成立以降に入職した出生コーホートではむしろ正規公務員女性で同割合が全就業状態の中で最も大きくなるなど、その関係は制度の効果として想定されるものと逆になっているからである。

こうした結果は同法成立後になって初めて機会費用仮説が本格的に妥当するようになった可能性を示唆するものである。つまりそれ以前、就業と出産はそもそもライスコースにおける選択しとして同一の俎上で比較できるものではなかった可能性が高い。学歴別に見た推移でも、1950-56年出生コーホートにかけて大卒者の40-49歳時点での無子割合が他の学歴と接近していた一方、それ以降、大卒者とそれ以外の学歴との無子割合の差が拡大傾向にあることもこうした変化と関連している可能性があるだろう⁹⁾。こうした点について、さらに以下の多変量解析によって検証していきたい。

図5 学歴、及び結婚決定時の就業状態別に見た40-49歳時点での無子割合 (5年移動平均)



注：調査時の年齢が40-49歳の初婚同士の有配偶女性。中卒の値は客体数の減少を考慮して1959年出生コーホートまでの表章としている。

出所：「出生動向基本調査」個票データより筆者再集計

9) このような変化は、女性就業と出生力に関する研究の多くが1990-2000年代初頭までに集中して行われて来たことを踏まえると、これらの研究で明らかにされたパターンの多くは男女雇用機会均等法制定以前の世代に関するものである可能性が高く、それ以降の変化とは全く異なるものである可能性さえ示唆するものといえる。

VI. 多変量解析

1. 就業と出生の同時決定モデル

40-49歳時点での安定的就業確率と同時点での出生の有無（有子確率）について見ていくと、安定的就業確率については出生コーホートにかかわらず一貫した結果が得られており、高学歴者や官民間問わず結婚決定時に正規雇用就いていた者ほど40-49歳時点でも安定的就業をしている確率が高いことがわかる。また、正規雇用就いていた者の間でも正規公務員でこれが圧倒的に高く、それに正規民間が続いている。これは事前の符号条件を満たすものであり、仮説とも整合的である。よって探求課題1は妥当であることが示された。

表3 40-49歳時の安定的就業、及び有子確率に関する推定結果

	1947-55年	1955-64年	1964-70年	1970-75年
従属変数：40-49歳時の安定的就業確率				
学歴 (Ref.=高卒)				
中学以下	-0.13	-0.03	-0.02	-0.22
専門学校	0.11	0.25**	0.40**	0.31**
短大／高専	0.05	0.14**	0.22**	0.03
大学／大学院	0.28**	0.42**	0.53**	0.49**
結婚決定時の就業状態 (Ref.=無職)				
正規民間中小	0.60**	0.57**	0.71**	0.40*
正規民間大	0.49**	0.50**	0.67**	0.63**
正規公務員	1.49**	1.52**	2.09**	1.49**
自営	0.03	-0.19	-0.53	-1.02†
非正規	-0.09	-0.14	0.10	-0.23
統制変数	結婚持続期間及び同二乗, 初婚年齢*結婚持続期間の二乗, 夫年収, 居住都道府県, 居住地の人口集中度 (7区分)			
従属変数：40-49歳時の有子確率				
学歴 (Ref.=高卒)				
中学以下	0.16	0.14	0.27	-0.06
専門学校	-0.03	0.15	-0.01	0.12
短大／高専	-0.10	-0.05	-0.07	0.12
大学／大学院	-0.18	-0.09	-0.25*	0.16
結婚決定時の就業状態 (Ref.=無職)				
正規民間中小	0.27†	-0.23†	-0.13	-0.08
正規民間大	0.38*	-0.21	-0.02	0.21
正規公務員	0.82**	-0.15	-0.35†	-0.17
自営	0.42	0.13	0.08	-0.22
非正規	-0.08	-0.21	-0.14	-0.29
統制変数	結婚持続期間及び同二乗, 初婚年齢*結婚持続期間の二乗, 夫年収及び同二乗, 居住都道府県, 居住地の人口集中度 (7区分)			
客体数	3,776	5,962	3,398	1,531
ρ	-0.04	-0.09*	-0.13*	-0.14†

注：**p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

出所：筆者推定値

一方、40-49歳時点で子どもを持っている確率については、出生コーホート間の変化が大きい。まず、1947-55年出生コーホートでは大卒者の係数はマイナスであるものの有意ではない。その一方、結婚決定時に就業していた女性、とりわけ正規公務員、正規民間大、正規民間中小に就く女性の方が、同時期に無職であった女性よりも子どもを持つ確率が高い。しかしながら、1955-64年出生コーホートになるとこうした関係は観察されなくなり、有意ではないものの、むしろ係数面ではその直前のコーホートで相対的に子どもを持つ確率が高いとされた安定的就業をする女性ほど子どもを持つ確率が小さい可能性が示唆された。

さらに1964-70年出生コーホートになると、大卒者の係数が有意にマイナスとなる他、正規公務員の係数も有意（10%有意水準）にマイナスの値を示すようになる。また、正規民間についても有意ではないもののその係数は依然としてマイナスであり、少なくとも安定的就業を続ける可能性の高い女性の方が子どもを持つ確率が高い可能性はないといえる。

これは記述統計によって確認されたのと同様、機会費用仮説が男女雇用機会均等法成立以降に初めて妥当するようになり、またその影響はむしろ正規公務員のようにそれまで就業継続と出生の両立が可能であったとされていた人たちほど大きかった可能性を示すものといえよう。

しかしながらこうした関係は1970-75年出生コーホートになるとまた変化し、大卒者であることや結婚決定時に安定的就業をしていることはその後、子どもを持つ確率に有意な影響を与えなくなると同時に、一部は係数面でも（有意ではないものの）プラスに転じている。これは最近の出生コーホートになるほど再び機会費用仮説が妥当しなくなってきた可能性を示すものである¹⁰⁾。

このことは探求課題2が1964-70年出生コーホート、その中でも大卒者、初期キャリアが正規公務員であった女性に限って妥当し、それ以外では妥当しないことを示したといえよう。

Ⅶ. 考察：女性就業と出生力の関係の再検討

これまで女性の就業と出生力の関係については、Becker（1960）の新家政経済学によるアプローチ以降、主に機会費用を媒介とした競合関係が想定されて来た。日本においてもその例外ではなく、多くの先行研究がこうした観点から両者の関係を分析して来たといえよう。また1985年の男女雇用機会均等法の成立以降、女性のライフコースにおいて就業継続と出産、育児の両立の可能性が具体的に整備され始めたことから、就業継続と出生力のポジティブな関係の可能性について探る研究も多く見られるようになった。

しかしながら、こうした研究は方法論的にいくつかの限界を有していたのも事実である。まず、新家政経済学に基づくアプローチにおいては女性就業と出産のライフコースにおけ

10) ちなみに40-49歳時の安定的就業と出生力の競合関係 (ρ) を見ると、1964-70年出生コーホートにおいて最も競合関係が大きい ($p < .05$)。

る任意の時点での競合関係が焦点とされ、ライスコースを通した両者の関係について明らかにするという視点を欠きがちであった。また、女性のライフコースにおける就業経歴と出生力の関係に注目した研究はこうした欠点を乗り越えるものであったものの、就業経歴と出生力の間因果関係を想定することが難しいという限界を有していた。また、いずれのアプローチにおいても複数の出生コーホート間の変化という視点は乏しいという問題もあった。

本研究においてはこうした限界を乗り越え、女性就業と出生力の間関係を再検討すべく、女性の学歴、及び結婚決定時の就業状態を先決変数とする（緩やかな）因果モデルを構築し、機会費用仮説によって女性のライフコースを通した就業と出生力の間関係を明らかにした。また、女性の就業と出生力の間関係についてわが国において最も長期間にわたる調査をして来た「出生動向基本調査」の複数回のデータを利用することで、幅広い出生コーホート間の変化を明らかにした。

その結果、明らかになったことは女性の学歴や結婚決定時の就業状態の違いは、40-49歳時に安定的就業をしている確率を大きく左右するという点である。これは人的資本や初期キャリアが女性の出産、育児に伴う機会費用を決定する大きな要因であることを示すものである。また、これはいずれのコーホートでも安定的な結果が得られたことは、こうした構造が異なるコーホート間で変化していないことを意味する（探求課題1）¹¹⁾。

その一方で、このような人的資本や初期キャリアの違いが40-49歳時に子どもを持つ確率に与える影響は、出生コーホートによって大きく異なった。例えば、男女雇用機会均等法成立以前に入職時期を迎えた1947-55年出生コーホートでは、結婚決定時に無職の女性よりも安定的就業をしていた女性、とりわけ正規公務員や正規民間大に就く女性の間で、子どもを持つ確率がより高いという結果が得られた。

しかしながら、こうした関係は入職時から男女雇用機会均等法の影響を受けると考えられる1964-70年出生コーホートでは大卒者や正規公務員に就いていた者の間でかえって有意なマイナスの結果が得られた。このことは、むしろ男女雇用機会均等法以降、初めて就業（継続）と出生の競合関係が見られるようになった可能性を示すものといえよう。さらに、こうした傾向は1970-75年出生コーホートでは確認されず、若い世代では再び機会費用仮説が妥当しなくなっている可能性が示された（探求課題2）。

では、こうした変化は何を意味するのであろうか。第一に1947-55年出生コーホートに関する結果は、この時期、女性の就業継続がまだ一般的ではなく、結婚決定前に安定的就業をしていることは、むしろ経済的に安定している夫との出会いを意味し¹²⁾、より多くの

11) 西村（2014）は第1子出産前後の就業継続を左右する要因として学歴の効果が1970年代コーホートでは見られなくなったことについて、この間の非正規雇用の増加が学歴の効果を失わせた可能性について言及しているが、本研究の結果からそういったことはないと言いうことができるであろう。

12) 実際、本研究で分析対象とした女性についてその夫の勤め先の企業規模を見ると、結婚決定時に正規公務員であった女性の夫の68.6%が公務員、正規民間大であった女性の夫の勤務先の平均企業規模は約379人あるなど、結婚決定時に無職であった女性（公務員割合3.4%、平均企業規模約112人）と比較して、夫の社会経済的地位が非常に高いという特徴が見られる。さらにこの傾向はいずれの出生コーホートでもほとんど変わらない。

子どもを持つことにつながっていたことによるものと考えられる。もちろんこの時期でも初期キャリアで安定的就業をしていた女性ほど、その後も安定的就業を続けている可能性が高いものの、それは出生力を抑制するほどのものではなく、あくまで希望する子ども数を持てる範囲に調整されていたと予想される¹³⁾。

さらに、1955-64年出生コーホート以降、こうした関係は全く見られなくなり、むしろ初期キャリアにおいて安定的就業層に属することが、その後の出生確率を低いものにするこも、こうした見方を支持するものといえよう。なぜなら仮に1947-55年出生コーホートに見られたパターンが出産、育児と就業の両立可能性の高さによるものであるならば、男女雇用機会均等法の成立以降、むしろ同パターンは強化されるはずだからである。そうではなく、これは同法の成立によって初めて女性の就業継続が実質的な意味で可能になり、女性の人的資本や初期キャリアによって代表される機会費用の多寡が、その後の出生の有無を決定するようになったことを示唆すると考えるのが妥当であろう。

もちろん、このような解釈は新谷（1999, 2015）によって示されるように、公務員の就業環境が女性の就業継続と出産、育児との両立に親和的であるとの見方¹⁴⁾との関係ではpuzzlingなものであるといえる。しかしこれは出産、育児の機会費用が何によって構成されるかということを考えれば、その答えはおのずと見えてくるといえよう。

仙田・樋口（2000）によれば、女性の出産、育児に伴う機会費用には直接的費用と間接的費用の二種類があるとされる。ここでいう直接的費用とは出産、育児によって就業を中断することによって直接失われる賃金に相当するものであり、間接的費用とは就業の中断により発生する賃金上昇の機会の喪失に相当するものである。

以上の見方に立てば、一見、出産、育児と就業継続の両立が可能に見える公務員の就業環境が日本型人事制度の典型であり、離職の中長期的コスト、つまり間接的機会費用が極端に大きい就業形態であることがわかる。その一方で、非正規雇用のように日本型人事制度の外側にある就業形態では、流動性が高く再就職は容易で、その間接的機会費用は小さいものの、育児休業等の利用が難しいことから、就業の中断による直接的機会費用が大きい。入職時に男女雇用機会均等法が施行されていた1964-70年出生コーホートで、一見、出産、育児と就業継続と親和的に見える正規公務員の間で子どもを持つ確率が小さい理由であると同時に、（有意ではないものの）それに次いで非正規雇用で大きなマイナスの係数が得られることの理由と思われる。

さらにこのことはキャリアの初期に正規民間職で就業する女性の間で、男女雇用機会均等法施行以後も（安定的）就業継続率の上昇がさほど見られない一方（図4）¹⁵⁾、専業主

13) そもそも男女雇用機会均等法以前には女性の就業はその募集・採用、配置・昇進の全てにおいて差別されていたことが例えば濱口（2015）等に詳しく書かれている。それは例えば、官公庁においてすら女性の採用は一部の専門職を除けばないといったことその他、女性の結婚退職制、女子若年定年制といった各種制度に見ることができるだろう。

14) なお、新谷（2015）確認された公務員女性の平均出生児数の多さは、その根拠として示された女性の客体数の少なさ（ $N < 30$ ）に起因する統計的誤差の可能性が否定できない。

15) 男女雇用機会均等法の施行後も女性の就業継続率や正規職に就く割合がほとんど変わらないという点については、安部（2011）でも指摘されている。

婦との無子割合の差も正規公務員の場合ほど大きくない(図5)この背景にある要因と考えれば整合的である。つまり正規民間職では直接的費用については育児休業制度などの利用によりある程度抑えられている一方、公務員ほど間接的費用が大きくなり、その結果、就業と出産の選択において、正規公務員において見られるほどの競合関係はないと考えられるのである。その意味で(それが当事者レベルで理想的な状態かどうかは別として¹⁶⁾、正規民間職においてはその機会費用の存在にも関わらず、就業(継続)と出産は(ひとまらず)両立できているということになるだろう¹⁷⁾。

これは女性の就業と出生の両立を考える上で、就業継続の促進という日本型人事制度への女性の組み込みを前提としたゴールの設定だけでなく、非正規雇用を含む両立支援策の利用対象者の拡大や、正規雇用への中途採用の拡大といった雇用の流動性の担保や就業をいったん中断した後のリカレント教育の機会の確保といった、これまで日本型人事制度が想定してこなかった視点が重要であることを示すものといえよう。

以上のことから、本研究の命題である、女性はその人的資本が高く、あるいは初期キャリアが安定的であるほど、出産や育児に伴う就業の中断によって生じる機会費用が大きいことから、結婚後も就業を継続する傾向が強く、その結果、ライフコースを通じた出生力は低くなるという状況は1964-70年出生コホート、その中でも大学卒業者や初期キャリアが正規公務員であった女性に限って妥当し、それ以外については妥当しないことが示された。

この世代は、男女雇用機会均等法の施行後に労働市場に参入しており、大卒者を中心とする高学歴層や、公務員女性を中心とした安定的就業層にとって就業(継続)と出産、育児がライフコースにおいて競合する選択肢として意識されたことが要因と考えられる。また、初期キャリア別の分析結果からは、公務員に代表される長期雇用を前提とした日本型人事制度を採用する職業は、最も充実した両立支援の対象となってきたにも関わらず、むしろそうした職業に就く女性の間で子どもを持たない確率が高いことが示されたことは、少子化対策のあり方を考える上で重要な視点を提示したといえよう。

最後に1970-75年出生コホートで機会費用仮説が再び妥当しなくなることは、日本でも今後、性別役割分業規範が大きく変化しジェンダー間の平等化が進むことで、女性就業と出生力の関係がプラスに転じるというジェンダー革命仮説が妥当するようになることの兆候なのかという点について考察しておきたい。

これについては現時点では確定的なことはいえないものの、本研究と同じ手法で1970-79年出生コホートについて分析した場合、人的資本や初期キャリアと安定的就業の関係についてはそのままのパターンを維持したまま、大学卒業者の間で子どもを持つ確率が高くなるという結果が得られている¹⁸⁾。また図5においても、同様の傾向が確認されている。

16) 当事者レベルでの葛藤などについては例えば中野(2014)などに詳しい。その一方で現在の就業継続率が当事者の期待水準との比較で高いかどうかという点についても必ずしも明らかではない。

17) 現時点での就業継続率が当事者レベルでの意図したものより低い場合、これは両立というよりは希望する出生数の達成に合わせて就業(継続)が調整されていると捉えることが可能である。

18) 詳細な結果は省略。しかし、このコホートは2015年調査においてまだ36-45歳であり、出生の途中段階にあることから、まだ確定的なことはいえないことに注意。

このことは、Fukuda (2013) に見られるように、日本においても今後、ジェンダー革命仮説が妥当する可能性を示唆するものといえよう。

その一方で本研究はあくまで子どもを持たない確率について分析したものであり、Nagase and Brinton (2017) が明らかにしたように有業の妻は第2子を持つまでに時間がかかると同時に、夫の育児分担はそうした効果を部分的にしか相殺しないといった子ども数に関する論点については稿を改めて分析する必要があるといえよう。この点については今後の課題とすることで、本稿を締めくくりたい。

査読終了日 2018年12月27日

参考文献

- 安部由起子 (2011) 「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本労働研究雑誌』53(10), pp.12-24.
- 赤川学 (2004) 『子どもが減って何が悪いか!』筑摩書房。
- (2017) 『これが答えだ!少子化問題』筑摩書房。
- Amuedo-Dorantes, C. and Kimmel, J., (2005) "The Motherhood Wage Gap for Women in the United States: The Importance of College and Fertility Delay," *Review of Economics of the Household*, 3(1), pp.17-48.
- Andersson, G., (2000) "The Impact of Labour-Force Participation on Childbearing Behaviour: Pro-Cyclical Fertility in Sweden during the 1980s and the 1990s," *European Journal of Population/Revue Européenne De Démographie*, 16(4), pp.293-333.
- 阿藤誠他, (1993), 「結婚と出産の動向--第10回出生動向基本調査(夫婦調査)の結果から」『人口問題研究』(208), pp.1-28.
- Balbo, N., Billari, F. C. and Mills, M., (2013) "Fertility in Advanced Societies: A Review of Research," *European Journal of Population/Revue Européenne De Démographie*, 29(1), pp.1-38.
- Becker, G. S. (1960) "An Economic Analysis of Fertility," G. S. Becker ed., *Demographic and Economic Change in Developed Countries : A Conference of the Universities*, Princeton: Princeton University, pp.209-31.
- Becker, G. S. and Lewis, H. G., (1973) "On the Interaction between the Quantity and Quality of Children," *Journal of Political Economy*, 81(2, Part 2), pp.S279-S88.
- Behrman, J. R. and Rosenzweig, M. R., (2002) "Does Increasing Women's Schooling Raise the Schooling of the Next Generation?," *American Economic Review*, 92(1), pp.323-34.
- 別府志海 (2012) 「有配偶女性の就業異動と出生力(特集 家族・労働政策と結婚・出生行動の研究(その2))」『人口問題研究』68(1), pp.1-13.
- Butz, W. P. and Ward, M. P., (1979) "The Emergence of Countercyclical Us Fertility," *The American Economic Review*, 69(3), pp.318-28.
- Esping - Andersen, G. and Billari, F. C., (2015) "Re - Theorizing Family Demographics," *Population and Development Review*, 41(1), pp.1-31.
- Fukuda, S., (2013), "The Changing Role of Women's Earnings in Marriage Formation in Japan," *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 646(1), pp.107-28.
- 藤野敦子 (2002) 「家計における出生行動と妻の就業行動: 夫の家事育児参加と妻の価値観の影響」『人口学研究』31, pp.19-35.
- (2006) 「夫の家計内生産活動が夫婦の追加予定子ども数へ及ぼす影響: ミクロデータによる検証」『人口学研究』38, pp.21-41.
- Fox, J., Klüsener, S. and Myrskylä, M., (2015) "Is a Positive Relationship between Fertility and Economic

- Development Emerging at the Sub-National Regional Level? Theoretical Considerations and Evidence from Europe," *European Journal of Population*, pp.1-32.
- Gustafsson, S., (2001) "Optimal Age at Motherhood. Theoretical and Empirical Considerations on Postponement of Maternity in Europe," *Journal of Population Economics*, 14(2), pp.225-47.
- (2005) "Having Kids Later. Economic Analyses for Industrialized Countries," *Review of Economics of the Household*, 3(1), pp.5-16.
- 濱口桂一郎 (2015) 『働く女子の運命』文藝春秋。
- 今井博之, (1996), 「バツ＝ウォード型モデルによる日本の出生力分析」『人口問題研究』52(2), pp.30-5.
- 岩澤美帆 (1999) 「だれが [両立] を断念しているのか」『人口問題研究』55(4), pp.16-37.
- (2004) 「妻の就業と出生行動—1970年～2002年結婚コーホートの分析 (特集:第12回 (2002年) 出生動向基本調査 (その1))」『人口問題研究』60(1), pp.50-69.
- 何芳 (2016) 「親の所得と子どもの数の関係についての経済分析: パネルデータを用いた実証分析」『三田商学研究』59(5), pp.13-29.
- 釜野さおり (2004) 「専業主婦という生き方の捉え方—未婚女性の理想と予想のライフコース (特集: 第12回 (2002年) 出生動向基本調査 その2)」『人口問題研究』60(2), pp.1-18.
- Kato, H., (1997) "Time Series Analysis of Fertility Change in Postwar Japan," *The Journal of Population Studies*, 20, pp.23-35.
- Kneale, D. and Joshi, H., (2008) "Postponement and Childlessness: Evidence from Two British Cohorts," *Demographic Research*, 19, pp.1935-68.
- Kraval, Ø. and Rindfuss, R. R., (2008) "Changing Relationships between Education and Fertility: A Study of Women and Men Born 1940 to 1964," *American Sociological Review*, 73(5), pp.854-73.
- 丸山桂 (2001) 「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』57(2), pp.3-18.
- Mencarini, L. and Tanturri, M. L., (2006) "High Fertility or Childlessness: Micro-Level Determinants of Reproductive Behaviour in Italy," *Population*, 61(4), pp.389-415.
- Miller, A. R., (2011) "The Effects of Motherhood Timing on Career Path," *Journal of Population Economics*, 24(3), pp.1071-100.
- Mills, M., Mencarini, L., Tanturri, M. L. and Begall, K., (2008) "Gender Equity and Fertility Intentions in Italy and the Netherlands," *Demographic Research*, 18, pp.1-26.
- 守泉理恵 (2005) 「非典型労働の拡がり」と少子化 (特集: 少子化の新局面とその背景) 『人口問題研究』61(3), pp.2-19.
- 永瀬伸子 (1999) 「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か」『人口問題研究』55(2), pp.1-18.
- (2014) 「育兒短時間の義務化が第1子出産と就業継続, 出産意欲に与える影響: 法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』50, pp.29-53.
- Nagase, N., (2017), "The Effect of Family-Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply," *Stanford Asia Health Policy Program Working Paper*, No.42.
- Nagase, N. and Brinton, M. C., (2017), "The Gender Division of Labor and Second Births: Labor Market Institutions and Fertility in Japan," *Demographic Research*, 36, pp.339-70.
- 永瀬伸子・守泉理恵 (2008) 「就業環境と結婚・出産タイミング及び若年層の将来見通しの変化」高橋重郷編『少子化関連施策の効果と出生率の見通しに関する研究 (厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業平成19年度報告書)』pp.146-78.
- 中野英子 (1972) 「婦人労働と出産力 (非農林就業人口実態調査報告-4-)」『人口問題研究』(121), pp.1-12.
- (1983) 「家族のライフ・サイクルからみた有配偶女子の雇用労働力化」『人口問題研究』(166), pp.35-51.
- (1984) 「教育水準からみた有配偶女子の労働力供給行動—結婚・出産期を中心に」『人口問題研究』(171), pp.36-52.
- (1986) 「女子の就業意欲の評価」『人口問題研究』(180), pp.52-6.
- 中野英子・池ノ上正子 (1980) 「核家族世帯における妻の就業について」『人口問題研究』(156), pp.54-7.
- (1981) 「夫婦世帯」における妻の就業について『人口問題研究』(157), pp.79-82.
- 中野円佳 (2014) 『「育休世代」のジレンマ: 女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社。

- 西村純子 (2014) 『子育てと仕事の社会学：女性の働きかたは変わったか』 弘文堂。
- O'Donoghue, C., Meredith, D. and O'Shea, E., (2011) "Postponing Maternity in Ireland," *Cambridge Journal of Economics*, 35(1), pp.59-84.
- Ogawa, N. and Mason, A., (1986) "An Economic Analysis of Recent Fertility in Japan--an Application of the Butz-Ward Model," *Journal of Population Studies*, 9, pp.5-16.
- Ohbuchi, H., (1982) "Empirical Tests of the Chicago Model and the Easterlin Hypothesis: A Case Study of Japan," *The Journal of Population Studies*, 5, pp.8-16.
- (1988) "The Quantity and Quality of Children, Labor Supply and Wages of Married Women in Postwar Japan," *Journal of Population Studies*, 11, pp.5-14.
- Oppenheimer, V. K., (1994) "Women's Rising Employment and the Future of the Family in Industrial Societies," *Population and Development Review*, pp.293-342.
- 大湾秀雄・佐藤香織 (2017) 「日本の人事の変容と内部労働市場」川口大司編『日本の労働市場：経済学者の視点』有斐閣, pp.20-49.
- 大谷憲司 (1997) 「日本に関わる出生力研究の20年（日本における最近20年間の人口学研究の動向 その1, 学界展望）」『人口学研究』20, pp.83-7.
- Rondinelli, C., Aassve, A. and Billari, F. C., (2010) "Women's Wages and Childbearing Decisions: Evidence from Italy," *Demographic Research*, 22, pp.549-78.
- 坂爪聡子・川口章 (2007) 「育児休業制度が出生率に与える効果」『人口学研究』40, pp.1-15.
- 仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係」『人口問題研究』58(2), pp.2-21.
- 仙田幸子・樋口美雄 (2000) 「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」『人口問題研究』56(4), pp.19-37.
- 新谷由里子 (1998) 「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因」『人口問題研究』54(4), pp.46-62.
- (1999) 「出生力に対する公務員就業環境効果の分析」『人口学研究』25, pp.41-50.
- (2015) 「公務セクターにおける女性の就業状況と子育て支援環境」『人口問題研究』71(4), pp.326-50.
- Sobotka, T., (2004) *Postponement of Childbearing and Low Fertility in Europe*, Dutch University Press: Amsterdam.
- Stafford, F. P., (1987) "Women's Work, Sibling Competition, and Children's School Performance," *The American Economic Review*, 77(5), pp.972-80.
- 高山憲之・小川浩・吉田浩・有田富美子・金子能宏・小島克久 (2000) 「結婚・育児の経済コストと出生力」『人口問題研究』56(4), pp.1-18.
- Vikat, A., (2004) "Women's Labor Force Attachment and Childbearing in Finland," *Demographic Research*, 3, pp.177-212.
- 渡辺吉利 (1973) 「妻の就業状態による出生力の差異（昭和47年第6次産力調査報告-2,3-）」『人口問題研究』(127), pp.11-9.
- Willekens, F. J. (1991) "Understanding the Interdependence between Parallel Careers," *Female Labour Market Behaviour and Fertility*, Springer, pp.11-31.
- Willis, R. J., (1973) "A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior," *Journal of Political Economy*, 81(2, Part 2), pp.S14-S64.
- 山口一男 (2005) 『女性の労働力参加と出生率の真の関係について：OECD 諸国の分析』RIETI Discussion Paper Series 05-J-036.
- 吉田浩・水落正明 (2004) 「育児資源の利用可能性が出産および就業の選択に与える影響」『Technical Report』, pp.1-20.

An Effect of the Human Capital and the Early Career on Married Women's Fertility: Revisiting the Trade-off between Female Labor Force Participation and Their Fertility

Yu KOREKAWA

A trade-off between fertility and female labor force participation (FLFP) through an opportunity cost has ever been assumed since Becker's (1960) new home economics approach, and Japan is not its exception. There also have been many studies in Japan exploring for the conditions for compatibility or even a positive relationship between FLFP and motherhood in their life-course, since the enforcement of the Act for Equal Opportunity and Treatment in Employment in 1986, when FLFP became an available option for women for the first time in Japan.

However, there are many methodological limitations in previous studies. The present study aims to revisit the trade-off between a probability of entering motherhood and FLFP based on the opportunity cost hypothesis, by assuming a (relaxed) cause-effect relationship between women's educational attainment and employment status at the time of their marriage as preceding variables, and their fertility (probability of childlessness) and FLFP in their 40's as outcomes. The data used in this study are women in their 40s from multiple waves (from 11th to 15th) of the national fertility survey (NFS) conducted by National Institute of Population and Social Security Research (IPSS).

As a result of the biprobit model estimating probability of childlessness and FLFP in stable employment in their 40's, a trade-off between a probability of entering motherhood and FLFP through an opportunity cost is only applicable to an university graduate, and a civil servant in their early career who belong to the 1964-70 birth cohort. It is also revealed that the Act for Equal Opportunity and Treatment in Employment inspired highly educated and stable-employed women to try to realize the compatibility of motherhood and FLFP in their life course for the first time in the modern Japan.