

# 女性の就業形態選択に影響するものとしらないもの - 転職・退職理由と夫の年収・職業を中心として -

大井 方子\*

(東京大学社会科学研究所助手)

松浦 克己\*\*

(横浜市立大学商学部教授)

## 1 はじめに

我が国女性の年齢階層別労働力率がM字型であることは繰り返し指摘されている(たとえば松浦・滋野 [2001] 参照)。高度成長期以降, 女性は学卒直後には正規就業の形で就職し, 結婚や出産・育児により多くの女性が職場を離れ, 子供が成長して育児負担が軽くなれば労働市場へ復帰する。これがM字型労働力率の背景である。

フルタイム・正社員を一端離職した後に労働市場へ復帰する場合は, パートタイムやアルバイトなどの非正規就業に移行することが多い。もちろん我々はパートタイムやアルバイトなどの非正規就業を一律に望ましくないと主張するつもりはない。勤務時間など多様な働き方が存在することは, 人々のニーズがまちまちである以上好ましいことである。問題は非正規労働者の労働条件(給与)が正規労働者に比べて著しく低く, また女性のキャリア開発でも不利となることである(大沢 [2002] 参照)<sup>1)</sup>。労働条件が悪化する, あるいはキャリア開発で著しく不利となることが予想されるならば, 女性は正規就業からの離脱をできるだけ避けようとするであろう。このことが晩婚化, 未婚率の上昇という婚姻形態の変化や出産の抑制, 少子化につながっていることも夙に指摘されるところである。

既婚女性の就業形態が正規就業・非正規就業と非連続であることが多いならば, 女性がいかなる理由で転職・退職したかはその後の女性の働き方に大きく影響しているであろう。生涯所得の減少を防ぐために, あるいは女性はその能力を発揮しキャリア開発を進めるために, 正規就業への復帰を望むならば, それを促進する要因(妨げる要因)は何かを明らかにすることは, 政策的にも必要である。逆に言えばどのよう

\*1970年生まれ, 東京大学経済学部卒業, 東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。東京大学社会科学研究所助手。主な論文「技術革新への対応とホワイトカラーの賃金」『日本労働研究雑誌』No467(共著), 1999年, 「努力は報われるか」『社会科学學究』51巻2号(共著)。

\*\*1951年生まれ, 九州大学法学部卒業, 経済学博士(大阪大学)。大阪大学経済学部助教授, 長崎大学経済学部教授などを経て横浜市立大学商学部教授。主な著書『女性の選択と家計貯蓄』(日本評論社, 2001年)『EViewsによる計量経済分析』(東洋経済新報社, 2001年)など。

1) 女性の結婚退職等での就業中断による生涯所得の損失については, 国民生活白書 [2000], [2002] 参照。

な女性が正規就業の職を得ているかを明らかにすることは、女性のキャリア開発の参考となるであろう。本稿は既婚女性の転職・退職理由を明示的に考慮することで、その考察の一端に努める。筆者らが知る限り、転職・退職理由を明示的に考慮した既婚女性（有配偶者女性）の就業形態選択に関する実証分析は本稿が始めてである。

既婚女性の就業選択に夫の年収が影響することが従来指摘されてきた（ダグラス=有沢の法則、たとえば樋口 [1991] 参照）。夫がフルタイムで働き妻は専業主婦という家庭像を前提とする配偶者控除などの様々な社会制度や結婚退職・出産退職という社会的風潮は、ある意味で配偶者が高所得であれば女性は働かないという姿を暗黙の内に仮定している。しかし近年、夫の所得が女性の就業選択に、有意に影響しているか否かについては疑問が提示されている（たとえば小原 [2001] 参照）。ダグラス=有沢の法則がなお成立しているかどうかは、配偶者控除や公的年金の3号被保険者問題などの社会制度のあり方に関わるのみならず、なお根強く残る結婚退職・出産退職などの社会的風潮の問題をとらえる上でも有益である。本稿では、この点に配慮が払われる。

本稿の構成について簡単に述べる。次節で転職・退職理由とその後の就業選択の概要について解説する。第3節で定式化と推計方法について紹介する。第4節で推計結果について解説し、最後に本稿のまとめが行われる。

結論を最初に述べれば次のとおりである。

転職・退職理由が「給与や勤務時間でより有利な職が見つかった」、「職種や仕事内容が自分により向いていた」という積極的な理由と「結婚退職」や「出産退職」とでは、その後の就業形態選択は全く異なる。

夫の年収は女性の就業形態選択に統計的に有意な影響は与えていない。

## 2 転職・退職理由と就業選択の概要

（データについて）

個々人の転職・退職経験の有無やその理由を知るために、我々は首都圏を対象に実施された「情報化と雇用機会等に関するアンケート」（2002年2月、内閣府:日本リサーチ総合研究所。以下「調査」ということがある）の個票データを用いて分析する。調査は首都圏（1都3県）の20代から40代の男女1,500人を対象に実施された<sup>2)</sup>。自記式留め置きアンケートで、回答は1,126人（回収率75.1%）であった。同調査では回答者本人および配偶者がいる場合はその配偶者について、年齢、就業状況、職種、現職の経験年数、現在の年収、教育歴、および過去の就業経験、就業形態、就業年数と転職・退職の理由、転職前後での年収の増減を調査している。また家族類型や6歳未満児（就学前）の子供数も調査している。この様に女性の就業形態選択の分析に必要な項目を網羅した調査である。

（転職・退職の理由）

調査では転職・退職について9個の理由を選択肢として掲げてある<sup>3)</sup>。表1は独身の男女も含めて、それを示したものである。内容をみると、男女で顕著な差が認められる。女性では33%が結婚退職、36%が出

2) サンプルは日本総合リサーチセンターに登録されたモニターから、さらに無作為抽出されたものである。

3) 給与や勤務時間などで有利な職が見つかった、職種や仕事内容が向いていた、経営不振など会社都合、会社や上司の理解が得られない、結婚、出産・育児、介護・看護、健康上の理由、その他、である。適宜用語を略するが誤解は生じないと思う。また理由 ~理由 と表記することがある。

産・育児退職である。実に約70%がこれらで占められている。給与や勤務時間でより有利な職が見つかった、あるいは自分により向いていた職種や仕事内容が見つかったという、いわばキャリア指向や積極的な適職の開発理由は合計で約10%にとどまる。また会社都合や上司の無理解は8%である。これに対し男性ではより有利な職が見つかった、あるいはより自分に向いている仕事を得られたというものが、各々25%であり、積極的な理由で転職したものが半数を占めている。会社都合あるいは自分の仕事に会社や上司の理解が得られないからというものが合計で28%である。いわば女性が見かけ上「一身上の都合」で転職・退職することが多いのに対し、男性は積極的な動機や職場でのやむを得ざる事情で転職・退職しているように見える。

表1 転職・退職の理由

転職・退職の理由	女性		男性	
	人数	比率(%)	人数	比率(%)
給与や勤務時間などの点でより有利な職が見つかった	55	6.28	117	25.43
現在の職種や仕事内容が自分により向いていたから	37	4.22	119	25.87
会社経営不振など会社都合のため	44	5.02	80	17.39
自分の仕事に会社や上司の理解が得られないから	27	3.08	51	11.08
結婚のため	287	32.80	8	1.73
出産・育児のため	317	36.22	2	0.43
介護・看護のため	10	1.14	3	0.65
健康上の理由のため	35	4.00	11	2.39
その他	63	7.20	69	15.00
計	875	100	460	100

注)回答者のみである。

#### (既婚女性の転職・退職前後の就業形態と転職・退職の理由)

以下既婚女性に限定して分析を進める。ここでいう既婚女性は現在有配偶者である者である。婚姻歴はあるが、離別・死別で現在は無配偶者となっている者を含まない。また回答の信頼性確保と分析の必要性から、データのクリーニングを行った<sup>4)</sup>。利用したサンプルは809名である。

調査では職業(就業形態)を学生を含めて9種類に区分している<sup>5)</sup>。区分の特徴は無職を求職中、就職の希望はあるが求職はしていない(求職意欲喪失者, discouraged worker)と無職(就職の希望はない)に細区分したことである。

既婚女性で転職・退職の経験者740名についてみると(表2参照), 転職・退職前は正社員・フルタイムと

4) 具体的には以下のサンプルを除外した。回答者本人または配偶者である女性の就業状況について無回答の者, 回答者本人または配偶者である女性の職業について無回答の者, 回答者本人および配偶者である女性の収入のいずれについても無回答の者, 既婚女性が就業していると回答して, その収入または就業時間のいずれかについて無回答の者, 年齢について無回答の者, 学歴について無回答の者, 子供の有無について無回答の者, 住居の形態について無回答の者, 現職が学生であると回答した者。

5) 正社員・フルタイム, 嘱託社員・臨時社員・パートタイム, 派遣社員・アルバイト, 自営業またはその手伝い, 自由業(開業医, 著述業, 個人教授など), 学生, 無職(求職中である), 無職(就職の希望はあるが求職はしていない), 無職(就職の希望はない)に区分されている。以下適宜用語を略するが, 誤解は生じないと思う。

いう正規就業者は540名（転退職経験者の73.0%）であった。そのうち471名（正規就業者の87.2%）が結婚または出産・育児を理由として転職・退職している。育児を正規就業継続よりも選好するということがあるが、この比率の高さは正規就業継続と出産・育児の両立になお壁が高いことを示唆している（松浦・滋野 [1996] 参照）。パートタイムでは結婚または出産・育児を理由とする者は38名（32.8%）、派遣等でも48名（67.6%）であり、非正規雇用の合計では45.5%にとどまるからである。

注目されるのはパートタイムの転職・退職理由である。より有利あるいはより向いているとした者が22名（パートタイムの19.0%）と積極的な職の開拓理由が高い反面、会社の無理解、会社都合による者も28名（同24.1%）と高いことである。派遣等についても同様の傾向がうかがわれる。いわば非正規就業の女性雇用労働者は、より適職を求めると同時に不安定な雇用環境にあることが示唆される。

表2 既婚女性の転職・退職理由別の前職の就業形態

前職の形態	転職・退職理由									計
正社員・フルタイム	7	7	6	11	238	233	6	12	20	540
嘱託社員・臨時社員・パートタイム	14	8	19	9	3	34	3	10	16	116
派遣社員・アルバイト	7	3	4	0	21	27	1	0	8	71
自営業、またはその手伝い	1	0	0	0	1	2	0	0	0	4
自由業（開業医、著述業、個人教授）	1	0	0	0	2	5	0	1	0	9
計	30	18	29	20	265	301	10	23	44	740

注) 転職・退職の理由 ~ は表1に同じ

次に転職・退職理由、あるいは転職・退職経験なしと現在の就業形態についてみる（表3参照）。注目されるのは現在正社員・フルタイムである44名の内、転職・退職経験の無い者が23名と約半数に上ることである。これにより有利、より向いているという積極的な理由を加えると34名と3/4強となる。既婚女性の場合正規就業のポストを得ることは、結婚や出産にかかわらず就業を継続するか、相当のサーチ努力をしない限り困難であることが示唆される。結婚あるいは出産で退職した者566名の中で、正社員のポストを得た者は5名にすぎない。パートタイムや派遣等が結婚退職や出産退職した場合は、転職後も非正規雇用労働者になる（156名、27.6%）かあるいは求職意欲喪失者（164名、29.0%）となる傾向が強い。

なおこの調査の特徴は、無職（求職意欲喪失者）が205名（全体の25.3%）と無職（就業の希望はない）といういわゆる専業主婦の211名（同26.1%）と並んで多いことである。反面、正社員・フルタイムは44名（同5.4%）にすぎない。調査時点が2002年2月という不況期で過去最悪の失業状態を考慮しても正社員・フルタイムの比率がかなり少ないように思われる。正規就業雇用労働者が少なく求職意欲喪失者が多いということに関しては、サンプルバイアスが存在する可能性がある。以下の解釈に当たっては、この点に留意が必要であろう。

（変数の組み替え）

我々は、転職・退職理由がその後の就業形態選択に影響しているか否かを検証することを目的の一つとしている。9個の転職・退職理由に加えて転職・退職経験無しと8個の就業形態選択肢をすべて取り上げた場合、表3から知ることができるように、転職・退職理由によっては幾つかの就業形態を完全に識別するので推計が不可能であった（欄が0の組み合わせ）。そこで分析を可能とするために、転職・退職理由と就

表3 既婚女性の転職・退職理由別の現在の就業形態

前職の形態	転職・退職理由										計
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
正社員・フルタイム	23	9	2	0	3	1	4	0	0	2	44
嘱託社員・臨時社員・パートタイム	18	17	12	18	4	52	68	3	8	15	215
派遣社員・アルバイト	5	3	3	2	2	19	17	0	1	1	53
自営業、またはその手伝い	1	0	0	1	0	11	6	0	2	0	21
自由業（開業医、著述業、個人教授）	3	0	0	0	1	3	1	0	0	4	12
無職（求職中）	1	0	0	2	1	13	27	0	2	3	49
無職（就職希望あり、求職なし）	8	0	1	6	6	67	97	4	5	11	205
無職（就職希望なし）	10	1	0	0	3	99	81	3	5	8	210
計	69	30	18	29	20	265	301	10	23	44	809

注1) - は転職・退職経験なしまたは就業経験なし

注2) 転職・退職理由 ~ は表1に同じ

業形態についてそれぞれ、以下のような組み替えを行った。

就業形態選択に関しては、正規就業雇用労働者（＝正社員・フルタイム）、非正規就業雇用労働者（＝嘱託社員・臨時社員・パートタイム＋派遣社員・アルバイト）、非雇用労働者（＝自営業・その手伝い＋自由業）、就職希望（＝無職で求職中の者＋無職で就職希望あり・求職はしていない者）、無職（＝無職で就職希望なし）の5形態とする。転職・退職理由については、より有利だから、より向いているから転職、または現在就業していて転職・退職の経験の無い者（REASON1と表記）、会社都合または会社・上司の無理解（REASON2）、結婚退職（REASON3）、出産退職（REASON4）、その他（REASON5）、介護・看護、または健康上の理由、若しくは就業経験のない者（REASON6）、に組み替えた。

### 3 推定モデルと推計方法

（推定モデル）

Gronau [ 1977 ], 永瀬 [ 1997 ], Lord [ 2002 ] を参照に女性は、消費、家庭内生産と市場労働の選択を就業形態毎の固定費用を考えて行うものとする。具体的な説明変数としては当該女性にかかるものとして、年齢（FAGEと表記）、年齢の自乗項/100（FAGE2）、人的資本の代理変数としての教育歴（中学＝9年、高校＝12年、短大・高専・専門学校＝14年、大学・大学院＝16年とする、FEDU）、および転職・退職経験の有無（有り＝1、FZEN）、その経験年数（FKEIKEN）と転職・退職理由（REASON1～REASON5、REASON6が既定値）を取り上げる。保証所得としては夫の年収（LHUSIN）を考える。夫の職業としては夫自営業ダミー（MJIEI）を考える。家庭内生産にかかる変数としては6歳未満（就学前）の幼児数（KID6）、3世代家族ダミー（NEWEXT）を取り上げる。

主要な変数の記述統計量は表4に示すとおりである。

夫の年収が女性の就業選択に統計的に有意な影響を与えるか否かを検証するために、夫の年収を考慮したモデル（個人にかかる添え字*i*を省略して）

$$Fworkj = a + b_1 \cdot FAGE + b_2 \cdot FAGE2 + b_3 \cdot FEDU + b_4 \cdot FZEN + b_5 \cdot FKEIKEN + \sum_{i=1}^{i=5} c_i \cdot REASON_i + d_1 \cdot LHUSIN + d_2 \cdot MJIEI + d_3 \cdot KID6 + d_4 \cdot NEWEXT + u_1 \tag{1a)}$$

とd1=0の制約を加えた次式を推計する。

$$Fworkj = a + b_1 \cdot FAGE + b_2 \cdot FAGE2 + b_3 \cdot FEDU + b_4 \cdot FZEN + b_5 \cdot FKEIKEN + \sum_{i=1}^{i=5} c_i \cdot REASON_i + d_2 \cdot MJIEI + d_3 \cdot KID6 + d_4 \cdot NEWEXT + u_2 \tag{1b)}$$

ここでFworkjは就業形態の選択肢，u1,u2は誤差項である。

1a) 式の対数尤度をLu，1b) 式の対数尤度をLrと書くと，夫の年収が既婚女性の就業形態選択に有意に影響しているか否かは尤度比検定統計量，LR=(Lu-Lr)，が選択肢の数が0から1番目までであるとして自由度1（本稿では4）の 自乗分布に従うことを利用して検定することができる。

表4 記述統計量

変数	平均	標準偏差	最小	最大
FAGE	35.3820	6.1484	21.0	51.0
FAGE2	12.8964	4.4497	4.41	26.01
FEDU	13.6415	1.5796	9.0	16.0
FZEN	0.9147	0.2795	0.0	1.0
FKEIKEN	4.5056	3.4393	0.0	25.0
REASON1	0.1211	0.3265	0.0	1.0
REASON2	0.0630	0.2432	0.0	1.0
REASON3	0.3375	0.4731	0.0	1.0
REASON4	0.3721	0.4837	0.0	1.0
REASON5	0.0544	0.2269	0.0	1.0
LHUSIN	6.1408	1.2994	0.0	8.4338
MJIEI	0.0915	0.2885	0.0	1.0
KID6	0.8047	0.8184	0.0	3.0
NEWEXT	0.1100	0.3131	0.0	1.0

注) LHUSINIは対数値。

(推計方法)

女性の就業形態選択は，無職，正規就業，非正規就業，非雇用労働者，および就職希望の中から並列的に行われるものとしてマルチノミナル・ロジットモデルにより推計を行う（Long [1997]，Cramer [2001]，Franses and Paap [2001] 参照）。本稿では無職を基準とする。

Yiをi番目の経済主体とする。経済主体には0番目から1番目までの選択肢があるとする（本件では5個の選択肢がある）。i番目の経済主体がj番目の選択肢を選ぶ選択確率は，

$$P(Y_i=j | x_i) = \frac{\exp(b_j x_i)}{1 + \sum_{l=1}^J \exp(b_l x_i)} \quad \text{for } j=1, \dots, J \tag{2a)}$$

で表される。ここでbは推定されるべきパラメータ，xiは説明変数とする。0番目の選択を行う確率は，

定義により各選択確率の合計は1である ( $P(Y_i=j_i | x_i) = 1$ ) から

$$P(Y_i=0 | x_i) = \frac{1}{1 + \exp(b_l x_i)} \quad (2b)$$

で示される<sup>6)</sup>。

なおマルチノミナル・ロジットモデルから得られる推計結果は、基準値（本稿では無職）に対する各選択肢のオッズ（相対的効果）に関するものであり、全体の選択の中での当該選択肢に関する効果を直接的に示すものではない。全体の選択確率に与える説明変数の効果をみるためには、得られたパラメータと各説明変数の値を2a), 2b) 式に代入し試算する必要がある。これにより子供数や転退職理由、家族類型など、政策的に関心のある変数について数量的な影響を明らかにする。

## 4 推計結果

推計結果は表5に掲げるとおりである。まず夫の年収が統計的に有意であるか否かを考察し、次に政策的に関心のある退職理由等がどのような効果を持つかを2a), 2b) 式により簡単にシミュレーションする。

### 1) 夫の年収の効果

欄に夫の年収を含むケース、欄に夫の年収を除くケースの推計結果が示されている。欄をみるとLHUSINにかかる係数は、各選択肢とも統計的に全く有意ではない。尤度比検定統計量は0.62である。自由度4の自乗統計の5%点は9.49、10%点は7.78であるから、夫の年収が女性の就業形態選択に影響しないという帰無仮説は棄却されない。この結果は1996年の「消費生活に関するパネル調査」により、夫の年収は女性の就業選択に影響していないとする小原[2001]と同一である。1997年の「国民生活選好度調査」によった平成13年度国民生活白書も、夫の年収はパートタイムの選択（基準はフルタイム）に影響していないとしている<sup>7)</sup>。また夫の年収は統計的には有意に影響しているが、実際の定量的効果は著しく少ないという松浦[2001]（「情報・男女共同参画社会の家計のあり方に関する調査」2001年を利用）、松浦・白波瀬[2002]（「国民生活基礎調査」1994年を利用）と共通するものがある<sup>8)</sup>。これらの1990年代半ば以降のデータによった実証結果は、1983年の「職業移動と経歴調査」を利用した永瀬[1997]、1989年の家計調査・貯蓄動向調査を用いた松浦・滋野[1996]が、夫の年収の効果がある程度は計測していたのとは異なっている。異なる5種類のデータによる推計で夫の年収が女性の就業形態選択に影響しないか、あるいはその定量的効果は乏しいという結果が得られたことは、少なくとも1990年代の半ば以降、ダグラス=有沢の法則は当てはまらないか、極めて限定された意味しか持たないことを示すものといえよう。

6) マルチノミナル・ロジットモデルの対数尤度関数の導出や解釈上の問題についてはLong[1997]が詳しい。

7) ただし非就業については10%水準で有意に正であるとしている。

8) 樋口[2001]は6年分の「消費生活に関するパネル調査」を用い、夫の変動所得が女性の就業選択に影響せず、恒常所得は有意に影響すると報告しているが、その限界効果は約 $-1.1E-04$ であり、夫の所得が1%上昇しても女性の就業確率は0.0011%低下するにすぎない。

表5 就業形態選択の推計結果

変数	①		②	
	係数	z値	係数	z値
正規就業				
Constant	-11.6420	-1.544	-11.6990	-1.558
FAGE	0.5173	1.201	0.5174	1.203
FAGE2	-0.8564	-1.369	-0.8568	-1.371
FEDU	-0.0066	-0.047	-0.0071	-0.051
FZEN	1.5952	1.424	1.6064	1.434
FKEIKEN	-0.0834	-0.743	-0.0828	-0.739
REASON1	8.1828	4.527***	8.1877	4.529***
REASON2	3.3586	2.327**	3.3507	2.325**
REASON3	-1.1785	-0.722	-1.1841	-0.726
REASON4	0.6226	0.456	0.6156	0.451
REASON5	1.8871	1.218	1.8804	1.215
LHUSIN	-0.0098	-0.053		
MJIEI	1.9416	2.622***	1.9373	2.622***
KID6	-0.5247	-1.588	-0.5239	-1.589
NEWEXT	-2.2450	-2.327**	-2.2489	-2.332**
非正規就業				
Constant	0.1139	-0.033	-0.2160	-0.062
FAGE	-0.0295	-0.157	-0.0314	-0.167
FAGE2	0.0817	0.315	0.0833	0.321
FEDU	-0.0954	-1.375	-0.09661	-1.394
FZEN	3.0682	3.041***	3.0819	3.053***
FKEIKEN	-0.1257	-3.423***	-0.1249	-3.409***
REASON1	5.4149	4.059***	5.4213	4.061***
REASON2	1.6310	2.374**	1.6278	2.371**
REASON3	-0.4685	-1.065	-0.4778	-1.089
REASON4	0.3570	0.805	0.3464	0.783
REASON5	0.1102	0.177	0.1061	0.170
LHUSIN	-0.0254	-0.336		
MJIEI	0.4998	1.111	0.4956	1.102
KID6	-1.1594	-6.704***	-1.1559	-6.692***
NEWEXT	-0.3841	-1.101	-0.3853	-1.106
非雇用労働				
Constant	0.9372	-0.154	-0.5278	-0.088
FAGE	-0.3258	-0.999	-0.3255	-0.998
FAGE2	0.4980	1.124	0.5014	1.132
FEDU	0.2058	1.504	0.2108	1.546
FZEN	0.8277	0.663	0.8247	0.660
FKEIKEN	-0.0479	-0.726	-0.0487	-0.740
REASON1	3.3919	2.294**	3.3768	2.284**
REASON2	1.6196	1.310	1.5979	1.293
REASON3	0.0041	0.005	0.0008	0.001
REASON4	-0.1108	-0.121	-0.1100	-0.120
REASON5	1.2174	1.103	1.2045	1.091
LHUSIN	0.0833	0.435		
MJIEI	2.5111	4.786***	2.5201	4.806***
KID6	-0.5783	-1.792*	-0.5853	-1.817*
NEWEXT	0.2859	0.536	0.2742	0.515
就職希望				
Constant	-7.9581	-2.343**	-7.7317	-2.289**
FAGE	0.3825	2.013**	0.3835	2.018**
FAGE2	-0.4831	-1.821*	-0.4816	-1.815*
FEDU	0.0166	0.262	0.0187	0.294
FZEN	0.7180	1.098	0.7165	1.095
FKEIKEN	-0.0541	-1.651*	-0.0553	-1.688*
REASON1	0.1053	0.071	0.1005	0.068
REASON2	1.0272	1.503	1.0205	1.493
REASON3	-0.4894	-1.166	-0.4891	-1.166
REASON4	0.2396	0.571	0.2414	0.575
REASON5	0.1930	0.319	0.1864	0.308
LHUSIN	0.0493	0.660		
MJIEI	0.9369	2.352**	0.9422	2.366**
KID6	-0.0738	-0.535	-0.0743	-0.539
NEWEXT	-0.2684	-0.863	-0.2819	-0.909
対数尤度		-876.56		-877.18

## 2) 転職・退職理由の影響

表6に女性の年齢35歳，教育歴14年（短大卒），転職・退職経験あり，前職経験年数5年，夫は非自営業，家族類型は非3世代家族という前提条件での，転職・退職理由別，幼児数別の試算結果が示されている。

### （より有利だから・より向いているから転職・退職）

このケースでは，他の転職・退職理由に比べて就業選択確率が非常に高い。雇用労働と非雇用労働をあわせると約95%前後の選択確率である。注目されるのはフルタイム・正社員という正規就業の選択確率が高い，幼児数が増えるにつれ非正規就業から正規就業への移行がみられる，無職の選択確率はほぼ0%である，ということである。幼児数が増えるにつれて労働時間の拘束がより厳しい正規就業を選ぶのは，就業コストの増大に見合うだけの処遇が得られるのは正規就業形態のみだからと考えられる。

就業選択確率を抑制する子供数の増加にも関わらず，正規就業の継続・移行がみられるということは，より有利な条件や適職を求めてサーチを行いキャリア開発をしたことがあるという経験が，女性の労働市場からの退出を防ぐ効果があることを示すものといえよう。

### （会社都合・上司無理解で転職・退職）

正規就業の選択確率は5.5～8.5%であり，サンプル全体よりは高くなっている。また子供数との関係では，1人の場合が最も正規就業の選択確率が高いという逆U字型というのもこのグループの特徴である。結婚退職や出産退職のケースに比べて，子供数が2人の場合，パートタイムなどの比率が約7～10%ポイント高く，雇用労働市場にとどまる確率は高くなっている。それでも幼児数が1人増えると無職の選択確率は約5%ポイント，就職希望が9～18%ポイント増加しており，このケースでは幼児数が就業をかなり抑制していることが示されている。

### （結婚退職）

結婚退職の場合，幼児数のいかに関わらず，正規就業の選択確率はほぼ0%である。この傾向は3世代家族，あるいは夫自営業と前提条件を変えた場合もほぼ同様である。言い換えれば結婚を理由として転職・退職した女性が，フルタイム・正社員という正規就業の形で労働市場に復帰することはほとんどない。また非正規就業の選択確率は子供がいない場合は40%であるが，1名の場合は18%と約22%ポイント低下し，3人の場合は2%にまで低下する。

### （出産退職）

出産退職の場合も，正規就業の選択確率は0.5～1.4%であり，相当に低い水準である<sup>9)</sup>。非正規就業の選択確率は，子供1人の場合は25%であり約4人に一人が選んでいる。結婚退職に比べると無職の選択確率が13～18%ポイント低く，就職希望の選択確率が14～16%ポイント高いことが注目される。育児が一段落したら，条件の合う職を目指していることがうかがわれる。

9) 出産・育児退職で子供数が0というのは，出産準備中と理解できる。

表6 女性の就業形態選択確率 1

パネルA より有利だから・より向いているから転職・退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	0.144	25.948	73.201	0.445	0.261
1	0.368	39.357	59.017	0.635	0.620
2	0.854	53.971	43.019	0.820	1.334
3	1.777	66.513	28.180	0.950	2.578

  

パネルB 会社都合・上司無理解で転職・退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	5.278	7.542	60.413	2.758	24.007
1	10.036	8.494	36.162	2.921	42.385
2	14.885	7.459	16.881	2.413	58.360
3	18.573	5.512	6.630	1.676	67.607

  

パネルC 結婚退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	28.407	0.435	39.593	3.006	28.556
1	40.983	0.372	17.980	2.415	38.248
2	48.952	0.263	6.760	1.606	42.416
3	53.493	0.170	2.325	0.977	43.033

  

パネルD 出産退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	15.498	1.437	49.251	1.468	32.344
1	24.718	1.357	24.726	1.304	47.894
2	31.489	1.023	9.915	0.925	56.646
3	35.652	0.686	3.533	0.583	59.544

### 3) 夫自営業の効果

表7のパネルA～Dは夫が自営業という前提条件での試算である。より有利だから転職・退職したケース(パネルA)では、正規就業の選択確率が59～87%へと夫非自営業のケースに比べて更に高まっている。会社都合のケース(パネルB)でも正規就業の選択確率は、9～13%ポイント高くなっている。さらに非雇用労働も同じく6～10%ポイント上昇している。反面非正規就業は幼児1人の場合、約15%ポイント激減している。会社都合や会社・上司の無理解という不本意な事情で転職・退職した場合、自営業の男性と結婚した女性は正規就業や自営業などの形で再びその能力を生かす道を開いているように見える。結婚退職や出産退職では非雇用労働者の選択確率が高まっている。このように夫が自営業である場合、自営業・自由業という形での非雇用労働者という形での就業促進のみならず、非正規就業から正規就業への移行というキャリア開発がみられることが特徴である。

表7 女性の就業形態選択確率2

パネルA より有利だから・より向いているから転職・退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	0.046	58.736	39.190	1.807	0.218
1	0.097	71.901	25.500	2.080	0.419
2	0.185	81.488	15.362	2.217	0.744
3	0.336	87.413	8.759	2.237	1.252

  

パネルB 会社都合・上司無理解で転職・退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	2.088	20.717	39.245	13.571	24.377
1	3.671	21.560	21.710	13.282	39.774
2	5.430	18.887	10.109	10.943	54.628
3	7.088	14.599	4.153	7.955	66.202

  

パネルC 結婚退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	13.719	1.459	31.387	18.048	35.384
1	20.365	1.283	14.665	14.920	48.765
2	25.673	0.958	5.819	10.474	57.074
3	29.545	0.652	2.108	6.713	60.980

  

パネルD 出産退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	7.467	4.805	38.951	8.792	39.983
1	11.560	4.405	18.981	7.581	57.470
2	14.874	3.356	7.687	5.432	68.649
3	17.286	2.310	2.812	3.516	74.074

## 4) 3世代家族の効果

祖父母との同居など3世代家族が、核家族等に比較して既婚女性の就業を促進するか抑制するかは、理論的に予めには定まらない。祖父母などの育児支援が期待される反面、女性の家事労働が増える可能性があるからである。たとえば松浦・白波瀬[2002]は65歳以上世帯員の同居が60歳未満の女性の就業を抑制することを報告している。表8-3のパネルA~Dは前提を3世代家族にしたものである。より有利だから転職・退職した場合の正規就業選択確率は、核家族等に比べて20~44%ポイント激減する。会社都合の場合には正規就業の選択確率は1%前後とほぼ無視しうる水準となる。このように3世代同居は、女性の正規就業選択の道を大幅に閉ざすことにつながっている。より有利だから、あるいは会社都合で転職・退職したケースでは、正規就業から非正規就業へ移行していることがうかがわれる。これらの結果は3世代同居が、女性のキャリア継続、開発を決定的に阻害していることを示すものである。

表8 女性の就業形態選択確率3

パネルA より有利だから・より向いているから転職・退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	0.269	5.121	93.143	1.097	0.368
1	0.802	9.033	87.326	1.819	1.018
2	2.253	15.026	77.216	2.846	2.656
3	5.704	22.522	61.518	4.012	6.242

  

パネルB 会社都合・上司無理解で転職・退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	7.659	1.154	59.636	5.266	26.282
1	14.067	1.256	34.476	5.386	44.813
2	20.018	1.058	15.443	4.269	59.209
3	24.160	0.756	5.867	2.869	66.345

  

パネルC 結婚退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	35.121	0.0568	33.298	4.889	26.633
1	48.054	0.0460	14.341	3.725	33.832
2	55.824	0.0316	5.244	2.410	36.489
3	60.211	0.0202	1.780	1.447	36.540

  

パネルD 出産退職					
幼児数	無職	正規就業	非正規就業	非雇用労働	就職希望
0	35.939	0.0573	28.086	7.626	28.290
1	47.711	0.0450	11.736	5.638	34.868
2	54.875	0.0306	4.249	3.611	37.233
3	59.125	0.0195	1.441	2.167	37.246

## 5 おわりに

正規就業者が少なく、求職意欲喪失者が多いというサンプルバイアスの問題に留意する必要があるが、既婚女性の転職・退職理由を明示的に考慮した場合、より有利だから・より向いているからという積極的理由のケースでは、雇用労働とりわけ正規就業の選択確率が高かった。他方で結婚、出産・育児退職では正規就業の選択確率はほぼ0%であった。この結果は女性の労働市場でのサーチ努力を支えることが、女性のキャリア開発を促すことを示唆している。同時に未だに多くみられる結婚退職、出産退職のケースでは、女性が正規就業の形で復職することが、特に3世代家族の場合に極めて困難であることを我々の結果は示している。

夫が自営業という夫婦の間の労働や家事の時間配分が非自営業に比べて容易と考えられるケースでも、女性の正規就業や非雇用労働の選択確率は高くなっていた。このことは既婚女性にとり、時間調整の容易さが就業拡大につながることを示唆している。

表9は東京30km圏を対象に行われた「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」(2002年3月。企画松浦, 実施インテージ)から、育児休業制度などの実施状況と利用のし易さをまとめたものである。対象はフルタイム勤務のみならずパートタイムなどの非正規就業や自営業も含んでいる。

これによると法的には整備されているはずの育児休業制度でさえ、28%の女性に存在が認知されているにすぎない。使い易さでも1/3であり、2/3は使いにくいと評価している。勤務時間に柔軟性を持たせるフレックスタイムや短時間勤務も認知は10~16%、使い易さでも15~20%にとどまり、80%強が使いにくいとしている。介護休暇や看護休暇に対する評価は更に厳しい。これらの数字は、既婚女性にとり職場での時間調整が決して容易ではなく、出産・育児と女性の就業の両立の困難性、あるいは子供が病気になったり家族に要介護者がいる場合は、女性の就業が相当難しくなるであろうことを示している。建前としての育児支援等の法制度の整備は進んでいるが、職場の実態は女性にとりなお相当厳しいものがある。

表9 育児支援制度等の実施状況と利用のし易さ

	制度の有無		計	制度の利用しやすさ		計
	有り	無し		容易	困難	
育児休業制度	197(27.70)	514(72.30)	711	114(33.04)	231(66.96)	345
フレックスタイム制度	70(10.04)	627(89.96)	697	42(14.63)	245(85.37)	287
勤務時間短縮制度	116(16.48)	588(83.52)	704	62(19.94)	249(80.06)	311
介護休暇制度	90(12.89)	608(87.11)	698	39(13.13)	258(86.87)	297
看護休暇制度	59(8.50)	635(91.50)	694	31(10.80)	256(89.20)	287

注)カッコ内は%。

就職を希望している女性が、どのような条件が満たされれば就職しても良いと考えているかを再び「情報化と雇用機会等に関するアンケート」でみると、65%が勤務時間や休暇を上げ、24%が通勤時間が短い自宅の近くを上げている。これは既婚女性にとり育児などの家事負担が多い現状では、労働時間の調整が可能であることが就業の実現にとり重要であることを改めて示唆している。

表10 求職女性の就職条件

	人数	比率(%)
自宅の近くで職が見つかったら	40	23.80
自分の能力・資格や経歴を生かせる仕事が見つかったら	14	8.33
勤務時間や休暇が自分の都合に合う仕事が見つかったら	110	65.47
賃金・給料が希望にあう仕事が見つかったら	4	2.38
雇ってくれるならどこでも良い	0	0.00
計	168	

夫の年収は女性の就業形態選択に統計的に有意な影響は与えていなかった。夫の経済的条件と離れて女性の選択が行われていることをあわせ考えれば、女性の正規就業形態、あるいは非雇用労働の選択には女性の労働市場でのサーチを支援すること、柔軟な勤務時間（労働時間）の採用促進、がとりわけ大きな意義を持つように考えられる。柔軟な勤務時間の採用が法的には進められているにもかかわらず、実体としてその利用が困難である実状を改善するにはどうすればよいのかを考察することが、今後の大きな課題である。

### （参考文献）

- 大沢真知子 [2002] 「非正規労働者の増加がもたらす労働市場の2極分化」mimeo  
経済企画庁 [2000] 『国民生活白書』大蔵省印刷局  
小原美紀 [2001] 「専業主婦は裕福な家庭の象徴か？ - 妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」, 日本労働研究雑誌, 493号, pp.15-29  
内閣府 [2002] 『国民生活白書』財務省印刷局  
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性労働』所収, 東京大学出版会  
樋口美雄 [1991] 『日本経済と就業行動』東洋経済新報社  
樋口美雄 [2001] 『雇用と失業の経済学』東洋経済新報社  
松浦克己 [2001] 「保育・育児に関する意識と就業形態の選択」郵政研究所DP  
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  
松浦克己・滋野由紀子 [2001] 『女性の選択と家計貯蓄』日本評論社  
松浦克己・白波瀬佐和子 [2002] 「女性の就業と分配, 社会保障政策の関係 - 出産・育児を中心として」『平成13年度厚生科学研究報告書 - 日本の所得格差の現状と評価に関する研究』所収  
Cramer.J [2001] An Introduction to the Logit Model for Economists (2nd edition), Timberlake Consultants.Ltd  
Franses,P.H and R.Paap [2001] Qualitative Models in Marketing Research, Cambridge University Press  
Gronau [1977] "Leisure, Home Production and Work- The Theory of Allocation Time Revisited," Journal of Political Economy, vol.85,pp.1099-1123  
Long,J.S [1997] Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables, Sage  
Lord.W [2002] Household Dynamics- Economic Growth and Policy, Oxford University Press