

大都市圏における育児と女性の就業

松 浦 克 己*

(広島大学大学院社会科学研究所教授)

滋 野 由 紀 子**

(大阪市立大学大学院経済学研究科助教授)

1 はじめに

出産・育児と就業の両立が困難であることは繰り返し指摘されている(松浦・滋野[2002]参照)。女性の人生設計に多様な道が開かれていないことが女性にとり結婚の魅力を低下させ、それが未婚率の上昇や晩婚化につながりひいては少子化をもたらすこともよく言われている。さらに結婚・出産による就業中断の多さ(滋野[2003a], [2003b])は、労働市場に女性が復帰しても就業形態が正規労働から非正規労働へ移行することで女性に多大な人的資本の減耗を生んでいる(たとえば『国民生活白書』1997年版参照)。所得格差や所得分配、あるいは社会保障制度を考える上で、女性(あるいは夫婦)が就業や出産をどのように考え、実際にどう行動するかは重要な意味を持つ(松浦・白波瀬[2002a], [2002b]参照)。本稿では 出産・育児と就業選択の背景を分析し強固な家庭内性別分業と乏しい育児支援が女性の就業確率、特に正規雇用確率を劇的に減少させていること、教育、経験の評価が非正規雇用と正規雇用で開きが大きく、就業中断による経済的損失が大きいこと、を明らかにする。

女性の出産・育児・就業では、育児負担の大半が女性(母親)に依存するという根強い家庭内性別分業が存在することが指摘されている。これと関連していわゆる「三歳児神話」で、3歳以下の乳幼児の場合は母親が育児に専念するという選好を女性が持つことも指摘されている。本稿ではまずこの育児と就業に関する考え方と実際の選択を概観する(第2節)。家庭内での育児を誰が担い、女性は育児支援を誰に期待しているか考察し、それが必ずしも満たされていない現状をみることで、家庭内性別分業が実際にも根強いことを明らかにする(第3節)。育児休業制度の義務づけや家庭生活と仕事が両立するように、「ファミリー・フレンドリー企業」の推進策がとられている。ファミリー・フレンドリー政策がどの程度浸透しているかをみることで、必ずしも家庭生活と仕事の両立が企業内では今なお容易ではない現状にあること(第4節)、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の就業(労働)時間をみることで、労働時間のバラツキが大きく、一部には女性でも相当の長時間労働があること、パートでは正規雇用労働者を超える就業日数の女性があること

*1951年福岡県生まれ。75年九州大学法学部卒業、郵政省(当時)入省。大阪大学経済学部助教授、横浜市立大学商学部教授を経て現職。郵政総合研究所客員研究員。経済学博士(大阪大学)。主な著書は『女性の選択と家計貯蓄』(共著、日本評論社、2001年)、『EViewsによる計量経済分析』(共著、東洋経済新報社、2001年)など。

**1970年東京都生まれ。92年大阪大学経済学部卒業、96年同大学院経済学研究科博士課程修了。経済学博士(大阪大学)。大阪大学経済学部助手、郵政研究所客員研究員、大阪市立大学経済学部助手を経て現職。主な著書は『女性の選択と家計貯蓄』(共著、日本評論社、2001年)、『女性の就業と富の選択』(共著、日本評論社、1996年)など。

を明らかにする。同時に年収の分布を概観することで、正規雇用と非正規雇用の格差を直感的に概観する(第5節)。就業形態選択関数と賃金(年収)関数を multinomial logit の sample selection model で推計し、就業選択と賃金の決定要因を実証する(第6,7節)。最後に簡単なまとめを行う。

この分析のために松浦・郵政研究所により実施された「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)を利用する(以下単に「アンケート」ということがある。調査票、結果概要については松浦・滋野[2004]参照)。同調査は既婚女性を対象に東京30km圏という大都市中心部での女性の就業と出産・育児に関する考え方と実際の行動選択を調べたものである。調査サンプル数は1,700世帯、回収1,425(回収率83.8%)である。本稿で東京大都市圏を取り上げる理由は、東京都の女性の初婚年齢が30.08歳(2000年,全国平均28.58歳),生涯未婚率10.97%(同5.82%),合計特殊出生率1.07(同1.37)とわが国で最も晩婚化,未婚化,少子化が進んでいること及び待機児童の多さにみられるように就業と出産・育児の両立が困難な地域と考えられ、女性が直面する就業・結婚・出産・育児の選択という問題を象徴していると考えられるからである。

2 育児と就業に関する女性の考え方と実際の選択

2.1 育児と母親の就業に関する考え方

女性の就業形態選択が育児と働き方に関する女性自身の考え方に大きく左右されることは、容易に想像できる¹⁾。表1-1はアンケートにより、子どもが0~2歳,3~6歳,7~9歳の段階で育児と母親の働き方の関係についてどのように考えるかを聞いたものである。0~2歳の乳幼児の段階では回答者の85.3%が「働かない」を選択している。「パートや自宅で働く」は9.5%、「正社員・フルタイムで働く」は5.2%である。圧倒的に多くの方が就業を中断(あるいは完全に労働市場から退出)し、家事・育児に専念することを嗜好していることが分かる。いわゆる「三歳児神話」と整合的な結果である。3~6歳という保育園とりわけ幼稚園の利用が可能な時期になる段階では、各々の比率は53.7%,39.4%,6.9%となる。パート指向が約4割となり、育児専念からパートへ大きく女性の指向が変化する。更に7~9歳という小学校低学年の段階では働かないは25.1%と約1/4の比率にまで低下し、パートや自宅で働きたいとする人は61.2%と過半数を大きく超える。正社員・フルタイム希望も約1/7となる。この女性の育児と就業形態の関係に対する選好がM字型労働力率,あるいは実際に働く場合でも正規雇用から非正規雇用へ移行することの背景にあるといえよう。1/7という正社員指向は一見低いように見えるが、正社員を辞めて専業主婦あるいはパートとなった後、再び正社員になるというコースが事実上閉ざされていることを考えれば(大井・松浦[2003]参照),必ずしも低い水準ではない。

女性の最終学歴別にみた場合も、上記の傾向は学歴間で大きな差はない(表1-2参照)。子供が0~2歳の段階では高卒と短大卒ではほとんど違いはない。ただし大卒では正社員指向が9.9%であり、短大卒の4.2%,高卒の4.2%を上回るのが目立つ。大卒では、比率は低いものの正社員指向が他の学歴に比べて高いと言える。

¹⁾ 1都3県を対象とした内閣府「情報化と雇用機会等に関するアンケート」[2002]によって既婚女性を対象に分析した大井・松浦[2003]は、女性の就業形態選択が育児と働き方に関する女性自身の考え方に大きく左右されることを示している。なお杉並区・江東区,富山・高岡を対象に調査した日本労働研究機構「育児休業制度の定着には、職場・地域等の支援システムの構築が必要」[2002]も同様の報告をしている。

表 1-1 子供の成長段階と母親の働き方の選択に関する考え方

(人)

	0～2歳		3～6歳		7～9歳	
<母親の働き方>						
働かない	948	85.3%	602	53.7%	285	25.1%
パート・自宅	106	9.5%	442	39.4%	696	61.2%
正社員	58	5.2%	77	6.9%	158	13.9%
小計	1112	100.0%	1121	100.0%	1137	100.0%
無回答	43		34		18	
計	1155		1155		1155	

表 1-2 学歴別にみた子供の成長段階(0～2歳)と母親の働き方の選択に関する考え方

(人)

	中卒		高卒		短大卒		大卒		無回答	計
<母親の働き方>										
働かない	29	82.9%	372	86.5%	368	86.8%	152	79.2%	27	948
パート・自宅	5	14.3%	40	9.3%	38	9.0%	21	10.9%	2	106
正社員	1	2.9%	18	4.2%	18	4.2%	19	9.9%	2	58
小計	35	100.0%	430	100.0%	424	100.0%	192	100.0%	31	1112
無回答	6		21		11		4		1	43
計	41		451		435		196		32	1155

このアンケート結果は他の調査とはいささか趣が異なる。たとえば国立社会保障・人口問題研究所の「第11回出生動向基本調査 - 独身青年層の結婚観と子供観」によれば、未婚女性の理想とするライフコースは、非婚就業 3.7% (1987年) 4.4% (1997年), DINKS 2.5% 4.4%, 両立 18.5% 27.2%, 再就職 31.1% 34.3%, 専業主婦 33.6% 20.6%, その他・不詳 10.7% 9.2%である。未婚層で子供を産まない選択(非婚就業)と結婚し子供を持つが仕事も一生続ける(DINKS, 両立)という選好が強くなっている。他方専業主婦指向は減少している。また内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」等によれば、「子供ができてみ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、この職業を続けるという回答は正規就業を指す(両立)と考えられる。しかし以上の世論調査は観察される事実と相容れない(滋野[2003a], 樋口他[1997]参照²⁾)。我々の調査の方が、現実をよりフォローしているように思われる。

2.2 考え方と実際の選択 - 満たされない就業希望

表2は子どものいる女性に関して、第一子から第三子のそれぞれについてその年齢段階別に母親の働き

²⁾ このギャップが未婚率の上昇や晩婚化、少子化につながっている可能性は十分に考えられる。

方の選択に関する考え方と実際の選択状況をみたものである。選択肢を「働かない(専業主婦)」、「パート・自宅で働く(非正規雇用)」、「正社員・フルタイムで働く(正規雇用)」に区分している。

子どもが0~2歳の段階では「働かない」という考え方の人の85.5~91.4%は実際にも働いていない。「パート・自宅」を考えていた人の50.5~61.1%はパートで働いているが、25.9~38.5%は現実には働いていない。特に第一子でこの傾向が強い。なお約10%は正社員で働いている。「正社員・フルタイム」で働くことを考えていた人の58.6~70.5%は実際にも正社員で働いている。ただし働いていない人も約20~30%いる。働かないと考えた場合は実際にも大半は働いていない。しかし就業を希望したとしても、その内30%前後は就業自体の希望が満たされていない。

考え方として「働かない」を選好する人の約81.5~90.8%は子どもが3~6歳、7~9歳の段階でも、実際には働いていない。子どもが就学した7~9歳で「パート・自宅」で働く并希望した人の内、第1子で66.3%、第2子で57.1%は実際には無職である。「正社員・フルタイム」を選好した人の内、子供が7~9歳の段階で実際にも正社員であるのは35%前後であり、無職の人が約1/3、パートも約1/3である。このことは就業を希望しても、それが実現する可能性は低いこと、とりわけ正社員・フルタイムを希望したとしても、正規就業の実現が困難であることを示唆している。子どもが大きくなって正社員・フルタイムのポジションを女性が希望するならば、出産の段階でも就業を継続するしか方法がないことを以上のことは示唆している。

2.3 現在無職・パートの人の勤務経験

現在無職またはパートタイムで過去に勤務経験が全くないという人は6.4%(内子供のいる人に限定した場合は7.0%)にとどまる(表3-1, 3-2参照)。69.2%(同68.7%)は正社員・フルタイムで勤務していた経験を持つ。子供が0~2歳の段階では「働かない」を選好していた人でも、69.9%(同69.3%)は正社員で働いていた経験がある。学校卒業後は正社員というコースを多くの人が選んでいたことが分かる。言い換えれば結婚、出産という過程の中で無職(専業主婦)、非正規労働に移行している姿が改めて裏付けられる。

3 育児の母親依存と育児支援希望の実状

3.1 実際に育児にあたった人、施設・サービス

表4は第一子から第三子について、その成長段階ごとに「育児と母親の就業に関する考え方」と実際に「主に保育をした人(択一回答)」の関係を示したものである。両者は概ね一致した傾向を示している。0~2歳の朝~夕方は第1子から第3子までを通じて母親という人が回答者の87.0~88.4%である。育児が圧倒的に母親に依存していることが分かる。母親が就業している可能性が高い公立・私立の認可保育園と保育室を上げた回答者は7.4~8.0%である。出産間隔を考えるならば、複数の子供を持つ女性はほぼ労働市場から退出しているであろうことがうかがわせる。

これに対し3歳から小学校入学前の段階では母親の比率は8.7~10.0%にとどまる。幼稚園・幼児教室は66.2~72.9%と約7割を占める。保育園と保育室は21.7~16.9%である。家庭内育児から社会的に支援された育児が主体となっている。これは子供の社会性を身につけることを重視していることの表れであろう。同時に先の就業実態と合わせると、この段階では多くの女性(母親)が幼稚園・幼児教室サービス等を利用してパートなどに就業していることがうかがわれる。

表2 第一子から第三子までの考え方と実際の選択

0～2歳 (人)

		考え方																	
		第一子						第二子						第三子					
		働かない		パート・自宅		正社員		働かない		パート・自宅		正社員		働かない		パート・自宅		正社員	
実際	働かない	754	91.4%	35	38.5%	10	22.7%	580	86.7%	15	25.9%	10	34.5%	148	85.5%	5	27.8%	2	20.0%
	パート・自宅	38	4.6%	46	50.5%	3	6.8%	66	9.9%	35	60.3%	2	6.9%	17	9.8%	11	61.1%	1	10.0%
	正社員	33	4.0%	10	11.0%	31	70.5%	23	3.4%	8	13.8%	17	58.6%	8	4.6%	2	11.1%	7	70.0%
	小計	825	100.0%	91	100.0%	44	100.0%	669	100.0%	58	100.0%	29	100.0%	173	100.0%	18	100.0%	10	100.0%
	無回答	24	24	3	3	2	2	22	22	3	3	1	1	5	5	0	0	0	0

3歳～6歳 (人)

		考え方																	
		第一子						第二子						第三子					
		働かない		パート・自宅		正社員		働かない		パート・自宅		正社員		働かない		パート・自宅		正社員	
実際	働かない	462	90.6%	145	42.6%	12	24.0%	338	84.5%	82	33.1%	7	18.9%	75	81.5%	16	21.9%	2	16.7%
	パート・自宅	32	6.3%	177	52.1%	7	14.0%	51	12.8%	150	60.5%	7	18.9%	12	13.0%	51	69.9%	2	16.7%
	正社員	16	3.1%	18	5.3%	31	62.0%	11	2.8%	16	6.5%	23	62.2%	5	5.4%	6	8.2%	8	66.7%
	小計	510	100.0%	340	100.0%	50	100.0%	400	100.0%	248	100.0%	37	100.0%	92	100.0%	73	100.0%	12	100.0%
	無回答	23	23	11	11	3	3	54	54	39	39	5	5	18	18	13	13	1	1

7～9歳 (人)

		考え方																	
		第一子						第二子						第三子					
		働かない		パート・自宅		正社員		働かない		パート・自宅		正社員		働かない		パート・自宅		正社員	
実際	働かない	196	90.7%	303	66.3%	31	35.2%	168	90.8%	225	57.1%	21	26.6%	34	82.9%	51	46.4%	9	34.6%
	パート・自宅	14	6.5%	136	29.8%	27	30.7%	13	7.0%	154	39.1%	30	38.0%	4	9.8%	53	48.2%	7	26.9%
	正社員	6	2.8%	18	3.9%	30	34.1%	4	2.2%	15	3.8%	28	35.4%	3	7.3%	6	5.5%	10	38.5%
	小計	216	100.0%	457	100.0%	88	100.0%	185	100.0%	394	100.0%	79	100.0%	41	100.0%	110	100.0%	26	100.0%
	無回答	16	16	16	16	2	2	13	13	18	18	2	2	3	3	15	15	1	1

表 3-1 現在無職・パートタイムの人の過去の勤務経験と育児に対する考え方

(人)

		育児と就業に関する考え方(0～2歳)								計	
		働かない		パート・自宅		正社員・フルタイム		無回答			
過去の勤務形態	正社員・フルタイム	412	69.9%	33	68.8%	6	66.7%	11	462	69.2%	
	パートタイム・嘱託	124	21.1%	13	27.1%	3	33.3%	9	149	22.3%	
	派遣	8	1.4%	1	2.1%	0	0.0%	1	10	1.5%	
	自営業	4	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0.6%	
	勤務したことはない	41	7.0%	1	2.1%	0	0.0%	1	43	6.4%	
	小計	589	100.0%	48	100.0%	9	100.0%	22	668	100.0%	
	無回答	90		9		4		4	107		
計		679		57		13		26	775		

表 3-2 現在無職・パートタイムの人の過去の勤務経験と育児に対する考え方(子どものいる人)

(人)

		育児と就業に関する考え方(0～2歳)								計	
		働かない		パート・自宅		正社員・フルタイム		無回答			
過去の勤務形態	正社員・フルタイム	374	69.3%	31	68.9%	6	66.7%	11	422	68.7%	
	パートタイム・嘱託	113	20.9%	12	26.7%	3	33.3%	8	136	22.1%	
	派遣	8	1.5%	1	2.2%	0	0.0%	0	9	1.5%	
	自営業	4	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	4	0.7%	
	勤務したことはない	41	7.6%	1	2.2%	0	0.0%	1	43	7.0%	
	小計	540	100.0%	45	100.0%	9	100.0%	20	614	100.0%	
	無回答	75		9		3		4	91		
計		615		54		21		24	705		

小学校低学年(7～9歳)の放課後(授業終了後から夕方)についてみると、母親の比率は61.4～64.4%となる。注目されるのは塾稽古事が14.8～18.4%に達することである。この値は学童保育の7.8～10.1%を上回っている。子どもが小学校に入ると学童保育はもとより、塾稽古事が育児の当事者として登場する。東京30km圏という大都市中心部で塾稽古事が教育サービスというだけでなく育児支援機能を持っていることは、社会的・家族的にみた育児支援体制が弱いことを示唆している可能性がある³⁾。

³⁾ 1999年に実施された総理府「少子化に関する世論調査」によれば、3歳ぐらいまでの日中は「どこ」で子育てするのがよいかという質問に対し、3歳未満の幼児がいる女性の70.9%が「主に家庭(自宅)」、20.9%が「家庭の状況に応じてどこでもよい」、6.1%が「主に保育所」、2.0%が「祖父母やきょうだいなど」を上げている。これは我々の結果と共通する。

表4 実際に主に育児に当たった人,施設・サービス

0～2歳 (人)

	第一子		第二子		第三子	
母親	872	88.4%	691	88.3%	180	87.0%
父親	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
祖父母など	27	2.7%	18	2.3%	6	2.9%
幼稚園	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
幼児教室	4	0.4%	3	0.4%	1	0.5%
公立認可保育園	44	4.5%	40	5.1%	11	5.3%
私立認可保育園	18	1.8%	18	2.3%	3	1.4%
保育室	11	1.1%	5	0.6%	2	1.0%
ベビーホテル	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
保育ママ	6	0.6%	6	0.8%	3	1.4%
ベビーシッター	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
学童保育	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
塾稽古事	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
知人	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
その他	4	0.4%	0	0.0%	1	0.5%
サンプル数	986		783		207	

3歳～入学まで (人)

	第一子		第二子		第三子	
母親	81	8.7%	66	9.5%	18	10.0%
父親	1	0.1%	1	0.1%	0	0.0%
祖父母など	8	0.9%	3	0.4%	2	1.1%
幼稚園	657	70.7%	501	72.0%	118	65.6%
幼児教室	7	0.8%	6	0.9%	1	0.6%
公立認可保育園	109	11.7%	72	10.3%	25	13.9%
私立認可保育園	54	5.8%	42	6.0%	11	6.1%
保育室	7	0.8%	4	0.6%	3	1.7%
ベビーホテル	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
保育ママ	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
ベビーシッター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学童保育	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
塾稽古事	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
知人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	4	0.4%	0	0.0%	2	1.1%
サンプル数	929		696		180	

7～9歳(授業終了後から夕方)

(人)

	第一子		第二子		第三子	
母親	476	61.7%	355	61.4%	96	64.4%
父親	2	0.3%	1	0.2%	0	0.0%
祖父母など	27	3.5%	27	4.7%	10	6.7%
幼稚園	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%
幼児教室	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
公立認可保育園	2	0.3%	0	0.0%	0	0.0%
私立認可保育園	3	0.4%	2	0.3%	0	0.0%
保育室	1	0.1%	1	0.2%	0	0.0%
ベビーホテル	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
保育ママ	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ベビーシッター	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学童保育	69	8.9%	45	7.8%	15	10.1%
塾稽古事	142	18.4%	102	17.6%	22	14.8%
知人	13	1.7%	9	1.6%	1	0.7%
その他	36	4.7%	35	6.1%	5	3.4%
サンプル数	771		578		149	

父親がほぼゼロというのは予想される場所である。改めて家庭内性別分業の強さと、その背景にある男性(父親)の育児参加が困難な労働実態をうかがわせている。同時に注目されるのは、祖父母など親族(子どもの兄弟を含む)の比重が保育園・保育室(0～2歳)、幼稚園や保育園(3歳～小学校入学)、塾稽古事や学童保育(小学校低学年)を下回っていることである。かつて三世同居が女性の育児支援や就業促進につながるとよく言われた。しかし以上の数字は、大都市圏中心部では育児に当たって母親が親族に頼りうる状況にはあまりなく、育児の主たる担い手は母親以外には幼稚園、保育園、塾稽古事、学童保育という施設サービスしか無いという状況を示すものである。

3.2 育児支援の希望と実際

(希望する内容)

子供が小学校入学前に女性が希望する支援内容は(表 5-1 参照)、母親が病気の時の世話が最も多い(35.5%)。子供が病気の時の世話(10.5%)と併せると、46%が病気という非常事態における支援を期待している。掃除、洗濯、食事、買い物という日常的な家事支援が高いわけではない(4～7%)。なお配偶者(父親)は主たる育児の担い手ではないが、子供の遊び相手や寝かしつける、あるいは送迎という子供の相手にはなっている(表 5-2 参照)。

実際に子供が病気になった場合の対応を夫婦共働き世帯についてみると(表 5-3 参照)、母親が休んだというのが67.9%である。父親は8.2%であり、祖父母の対応の1/3にとどまる。病児・病後時保育制度はほとんど機能していない。母親は病気の時の対応を最も期待しているわけであるが、多くは母親によらざるを得ない状況にある。

表 5-1 子供が小学校入学までの育児支援希望内容(択一回答)

希望内容	人数	%
掃除洗濯	49	4.3
食事	79	6.9
買い物	42	3.7
子供の遊び相手	284	24.9
留守番	109	9.6
子供が病気の時の世話	120	10.5
母親が病気の時の世話	405	35.5
何も期待しない	53	4.6
小計	1141	100.0
無回答	14	

表 5-2 子供が小学校入学前に配偶者が普段行ったこと(複数回答)
(子供のいる人)

配偶者が行った内容	人数	%
料理	153	5.2
食事後かたづけ	182	6.2
買い物	284	9.7
洗濯	129	4.4
掃除	185	6.3
子供の遊び相手	747	25.5
子供の送迎	202	6.9
風呂に入れる	82	2.8
寝かしつける	742	25.4
食事をさせる	221	7.6
小計	2927	100.0
無回答	211	

表 5-3 子供が病気で学校・保育園などを休んだ時の対応(択一回答)
(夫婦共働き、子供のいる人)

子供が休んだときの対応	人数	%
母親が休んだ	190	67.9
父親が休んだ	23	8.2
祖父母	65	23.2
病児・病後時保育制度	2	0.7
ベビーシッター	0	0.0
小計	280	100.0
病気なし	72	
無回答	636	

(誰に支援を希望するか)

育児支援を誰(どのサービス)が行うのが最も望ましいかという点については夫をあげるものが半数である。保育園と幼稚園を併せると 28.8%であり祖父母を上回る(表 6-1 参照)。その希望が実現した(実現すると予想)人は 40.9%である。何とも言えないは 39.6% ,実現しないは 19.5%である。女性は育児支援の実現に懐疑的である。夫に関しては 37.6%が実現した(実現する)としているにとどまる。これは祖父母 46.9% , 幼稚園 41.1% , 保育園 50.7%を下回る。夫への期待は相対的に低いようである。

表 6-1 育児支援の希望先と実現度合い

(人)

	育児支援の希望は満たされたか(そう思うか)					計	
	はい	なんとも	いいえ	小計	無回答		
<誰が育児支援を行うことが望ましいか>							
夫(子供の父)	218 37.6%	239 41.2%	123 21.2%	580 100.0%	6	586 50.9%	
両親(祖父母)	92 46.9%	69 35.2%	35 17.9%	196 100.0%	6	202 17.5%	
保育園	78 41.1%	70 36.8%	42 22.1%	190 100.0%	2	192 16.7%	
幼稚園	70 50.7%	54 39.1%	14 10.1%	138 100.0%	1	139 12.1%	
ベビーシッター	3 21.4%	8 57.1%	3 21.4%	14 100.0%	1	15 1.3%	
不要	4 22.2%	10 55.6%	4 22.2%	18 100.0%	0	18 1.6%	
小計	465	450	221	1136 100.0%	16	1152 100.0%	
無回答	0	0	0	0	3	3	
計	465 40.9%	450 39.6%	221 19.5%	1136 100.0%	19	1155	

希望と実際に行った人の組み合わせをみると、当初は支援を望んだが実際には不要であったという人が93人(9.2%)いることが注目される。夫を希望した人の内半数が実際にも夫が支援している。しかし両親や保育園・幼稚園を希望した人でも11.4～23.7%は夫が当たっている。特に保育園ではその割合が高い。夫による支援状況は女性の希望を満たす水準には及ばないが、公的な育児支援が実現しないときは一定の役割を果たしているように見える。

表 6-2 育児支援を希望した人と実際に行った人の組み合わせ

(人)

	実際に育児支援をした人														計			
	夫		両親		保育園		幼稚園		ハビ-シッター		不要		小計				無回答	
<育児支援を望んだ人>																		
夫(子供の父)	254	50.0%	123	24.2%	42	8.3%	47	9.3%	2	0.4%	40	7.9%	508	100.0%	5	513	50.0%	
両親(祖父母)	20	11.4%	97	55.4%	15	8.6%	21	12.0%	2	1.1%	20	11.4%	175	100.0%	8	183	17.8%	
保育園	40	23.7%	30	17.8%	73	43.2%	8	4.7%	1	0.6%	17	10.1%	169	100.0%	4	173	16.9%	
幼稚園	17	13.1%	25	19.2%	3	2.3%	72	55.4%	0	0.0%	13	10.0%	130	100.0%	0	130	12.7%	
ハビ-シッター	1	11.1%	4	44.4%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	3	33.3%	9	100.0%	0	9	0.9%	
不要	4	22.2%	3	16.7%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	10	55.6%	18	100.0%	0	18	1.8%	
小計	336		282		134		149		5		103		1009 100.0%		17	1026	100.0%	
無回答	0		0		0		0		0		0		0		2	2		
計	336	33.3%	282	27.9%	134	13.3%	149	14.8%	5	0.5%	103	10.2%	1009	100.0%	19	1028		

4 勤務先での福利厚生制度の概要と評価

ここでは勤務先での育児休業制度や介護休暇制度など7種類の福利厚生制度についてパート・派遣と正社員・フルタイムとに分けてみることにする(表7参照)。一見して無回答が多いことが分かる。これは育児等に関する企業の福利制度が整備途上にあることを示している。正社員について法的に保証されている育児休業制度で57名が無回答ということからすれば、これは実際上は育児休業を取得できないということの意味している可能性がある。回答者に限定してみた場合、ほとんど導入されていない企業内託児所を除き、制度の有無について正社員・フルタイムとパート・派遣労働者の間では明瞭な差がある。育児休業制度等が正社員については義務づけられている反面、パート・派遣労働者については企業側の裁量の余地が大きいという制度的側面が強く影響していると考えられる。改めて給与だけではなく、福利厚生についても格差が大きいことが分かる⁴⁾。

⁴⁾ 民間企業・団体に勤務している人で勤務先の従業員規模の回答状況は次の通りである(女性119名、男性754名)。

(人)

	~4名	5~29名	30~99名	100~299名	300~499名	500~999名	1000~2999名	3000名~
女性	10 8.4%	31 26.1%	22 18.5%	17 14.3%	8 6.7%	9 7.6%	5 4.2%	17 14.3%
男性	23 3.1%	101 13.4%	111 14.7%	110 14.6%	45 6.0%	70 9.3%	102 13.5%	192 25.5%

女性は大企業が主体ではない。福利厚生制度が特に恵まれているとは言えない状況と考えられる。

表7 勤務形態別にみた福利厚生制度(勤務先)の状況

(人)

	パート・派遣(342人)				正社員・フルタイム(177人)			
	制度の有無							
	あり		なし		あり		なし	
育児休業制度	36	22.6%	123	77.4%	72	60.0%	48	40.0%
フレックスタイム制度	16	10.3%	140	89.7%	17	14.7%	99	85.3%
勤務時間短縮制度	25	15.9%	132	84.1%	31	26.3%	87	73.7%
介護休暇制度	11	7.1%	144	92.9%	37	31.6%	80	68.4%
看護休暇制度	7	4.5%	147	95.5%	27	23.1%	90	76.9%
企業内託児所	5	3.6%	132	96.4%	5	4.2%	113	95.8%
再雇用制度	16	10.3%	139	89.7%	33	28.4%	83	71.6%
	利用経験の有無							
	あり		なし		あり		なし	
育児休業制度	5	4.9%	97	95.1%	22	21.8%	79	78.2%
フレックスタイム制度	4	3.9%	98	96.1%	9	10.6%	76	89.4%
勤務時間短縮制度	10	10.1%	89	89.9%	14	16.3%	72	83.7%
介護休暇制度	0	0.0%	97	100.0%	1	1.2%	84	98.8%
看護休暇制度	0	0.0%	97	100.0%	2	2.4%	81	97.6%
企業内託児所	1	1.0%	96	99.0%	1	1.3%	76	98.7%
再雇用制度	4	4.1%	93	95.9%	2	2.4%	80	97.6%
	利用の容易さ							
	容易である		容易でない		容易である		容易でない	
育児休業制度	17	25.8%	49	74.2%	40	48.2%	43	51.8%
フレックスタイム制度	9	15.3%	50	84.7%	12	19.7%	49	80.3%
勤務時間短縮制度	13	20.3%	51	79.7%	18	26.1%	51	73.9%
介護休暇制度	7	12.3%	50	87.7%	13	19.4%	54	80.6%
看護休暇制度	6	10.7%	50	89.3%	9	14.1%	55	85.9%
企業内託児所	6	10.5%	51	89.5%	2	3.8%	51	96.2%
再雇用制度	11	18.0%	50	82.0%	14	21.9%	50	78.1%

注)パート・派遣 342人、正社員・フルタイム 177人の内、当該項目について回答したもののみを取り上げた。各項目回答者数から明らかのように無回答者が圧倒的に多い。これは育児等に関する福利厚生制度が整備・普及の途上にあることを示している。

最も制度が普及している育児休業制度でも、正社員で60%にとどまる。子供の病気との関係で女性の希望が強い看護休暇制度は23.1%(パートで4.5%)である。対象者177名の15.3%(同2.0%)であるから、正社員に限れば普及の端緒についたことがうかがえる。

利用経験で特徴的なことは看護休暇が正社員で2名(同ゼロ名)であることである。前述のように子どもが病気の時の世話に対する希望が強く、制度があると回答した者が27名いるにもかかわらず、利用経験者が2名にとどまるということは、看護休暇を取りたくてもとりにくい現状があることを示唆している。子どもが病気の時は母親が休暇を取るケースが約2/3であったということと併せて考えると、有給休暇の取得によっていることがうかがわれる。家庭生活と仕事の両立は、言うべくして困難である状況を示唆している。正社員、パート・派遣ともフレックスタイム、勤務時間短縮制度がやや高くなっている。ここではパート・派遣のケースで育児休業制度利用経験者が5名いることを評価すべきかもしれない。かなり優秀であれば、企業側が非正規雇用にも育児休業を認めている可能性を示しているからである。

利用の容易さに関してみると、半数以上の評価を得たものは無い。一番高い正社員の育児休業制度でも48.2%(対象者の22.6%)である。その他の制度は概ね回答者の20%以下(対象正社員の10%以下、パート・派遣の4%以下)である。正社員にとっても制度は普及の端緒についたが、利用のしやすさはこれからである。パート・派遣労働者については道は遠い。「ファミリー・フレンドリー企業」はこれからの課題であることがうかがわれる。

5 労働時間と年収

5.1 労働時間の分布

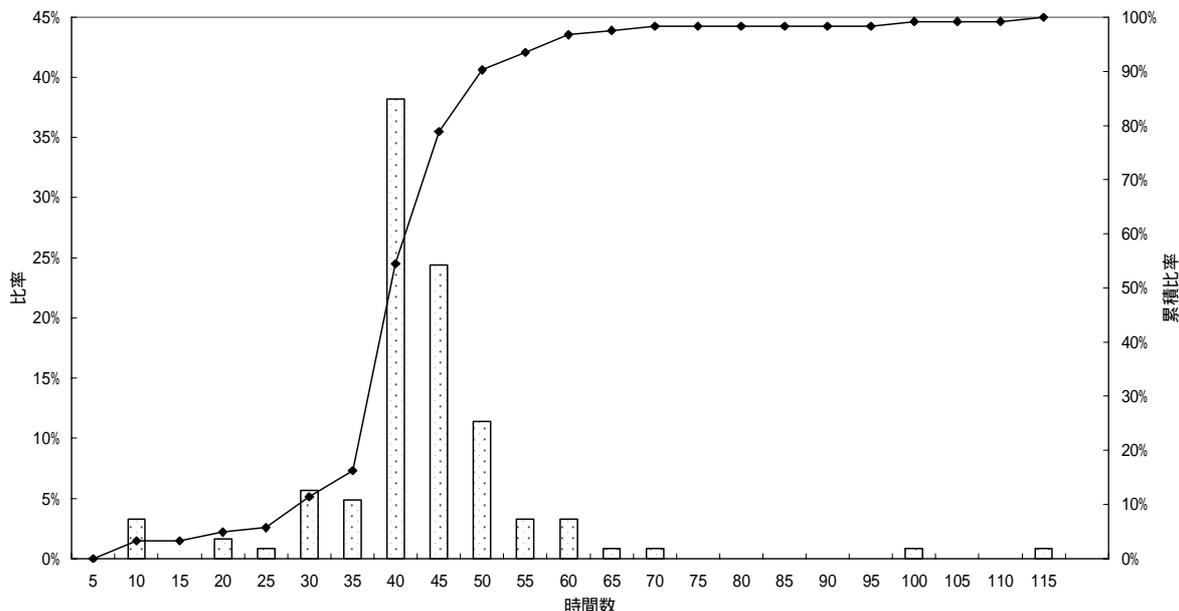
育児と就業の両立で課題となるのは勤務時間である。後述するように非正規労働者の主な選択理由は「家事や育児に支障がない勤務条件(労働時間など)」である。正規雇用者にとっても出産・育児期における勤務時間は重要であろう。その分布がどうなっているかをみる。

(正規労働者の週当たり就業時間)

正規労働者で週当たり就業時間を回答した者123名(150時間を超えるとした者を除く)の平均は42.1時間、メディアンは40時間、最頻値も40時間(標準偏差12.73)である。時間数別の分布を示したのが図1である。40時間(29.3%)と45時間(13.0%)と回答した者が多いものの、かなりばらつきが認められる。33時間以下の者が12.2%いる反面、いわゆる土曜日半ドン、あるいは隔週二日休暇勤務の所定時間を超える45時間以上の者も34.2%と約1/3いる。恒常的な超勤を示すと考えられる50時間以上の長時間労働でも16.3%と約1/6に上る。育児と正規就業継続が困難な状況を示唆する分布である⁵⁾。

⁵⁾ この分布は就業時間や時間当たり賃金を分析する上での統計的処理の課題も示唆している。アンケートにおいて実際の労働時間や賃金、年収が全て調査されることは希である。たとえば家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」では、労働時間は15時間未満、15～21時間、22～34時間、35～42時間、43～45時間、46～48時間、49～54時間、55～59時間、60～64時間、65時間以上のランクで調査されている。先行研究による分析では各ランクの中間値が一般に利用される。本アンケートで分布が多い「35～42」時間で最も多いのは40時間である。他方で平均は39.4時間である。ランクの中間値38.5時間とは0.9時間(2.9%)の開きがある。ランクの幅が狭い「43～45」時間でも44.7時間で0.7時間(1.5%)、「46～48」時間では47.7時間(1.4%)である。特に分布から明らかかなように中間値と各ランクの中の最頻値は異なっている。このために各ランクの中間値を分析に利用する場合は、測定誤差の問題がかなり影響を与えることがある。この問題はパートタイムなどの非正規雇用についてより深刻である。

図1 正規雇用者の過当たり就業時間



(非正規労働者の就業時間)

非正規雇用労働者等の就業日の労働時間(回答者 332 名)は平均 5.5 時間,メディアンと最頻値は 5 時間(標準偏差 1.8)である。分布をみると 4~6 時間で 62.9%を占める。他方で 8 時間以上も 13.3%あり,正規就業者と労働時間が変わらない層も多い(図 2 参照)。

1 ヶ月当たり就業日数(回答者 345 名)の平均は 16.4 日,メディアン 17 日,最頻値 20 日(標準偏差 5.4)である(図 3 参照)。20 日以上就業しているものが 44.8%である。20 日以上就業しているこの層は,ほぼ正規就業と変わらないくらいの就業日数といえよう。他方で週 2~3 日以下に該当する 12 日以下も 25.8%いる。このように非正規労働者の就業パターンはかなり多様である。

年間就業日数についてみると,その傾向はより顕著となる(回答者 316 名,図 4 参照)。その平均は 187.4 日,メディアンは 194.5 日,最頻値 240 日(標準偏差 62.4)である。完全週休二日制の正規雇用労働者が年休を 10 日取得した場合の年間就業日数は 240 日である。非正規雇用者の最頻値はこのケースに該当する。240 日以上の就業者は 32.6%と約 1/3 を占めている。正規雇用者の隔週週休二日制にほぼ該当する 260 日以上就業していると回答したものは 10.7%である。月間 10 日以下の就業に該当する 120 日以下は 19.6%である⁶⁾。

さらに一日当たり就業時間数と年間就業日数をともに回答した者 308 名についてみると,年間就業時間の平均は 1,017 時間,メディアンは 960 時間(標準偏差 451.9)である。特定の時間帯に集中する傾向は見られない(図 5 参照)。725 時間(月間 60 時間)の層が 26.0%いる反面,1,200 時間以上(月間 100 時間)というグループも 31.9%に上る⁷⁾。

⁶⁾ 仮にランクをつけてみると,175~199 日では 180~181 日,200~224 日では 200~201 日,225~249 日では 240~241 日に回答は集中している。各ランクの中間値とは隔たりが大きい。非正規雇用労働者の賃金関数の推計に各ランクの中間値を利用する場合,測定誤差の問題はかなり深刻となる。

⁷⁾ ちなみに週 20 時間×52 週=1,040 時間以上の人 は 41.2%である。週 40 時間×53 週×3/4=1,560 時間以上の人 は 22.3%である。短時間労働者に社会保険料負担をより求めようとする改正試案では少なくとも,この 18.9%の階層が新たに社会保険料を負担することになる。

図2 非正規雇用の1日あたり就業時間

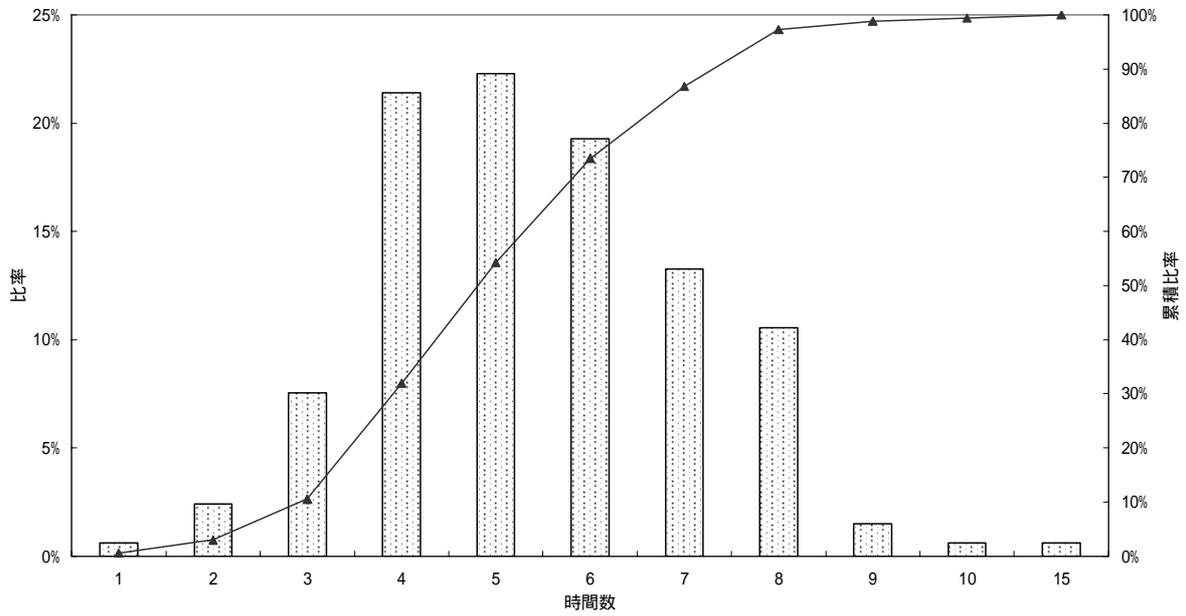


図3 非正規雇用の月当たり就業日数

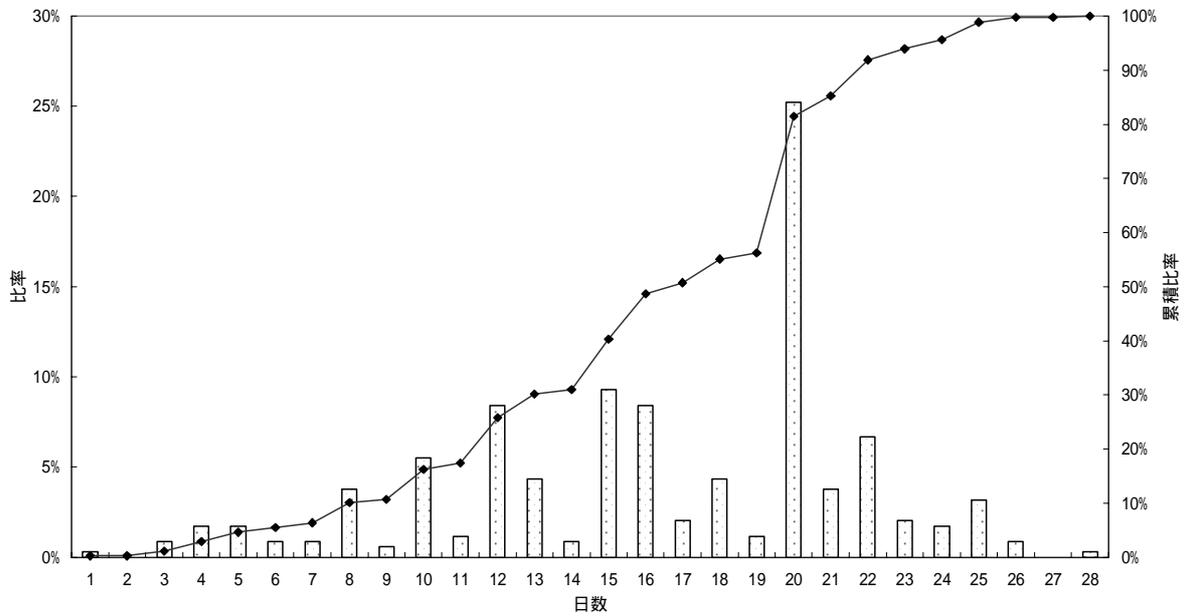


図4 非正規雇用者の年間就業日数

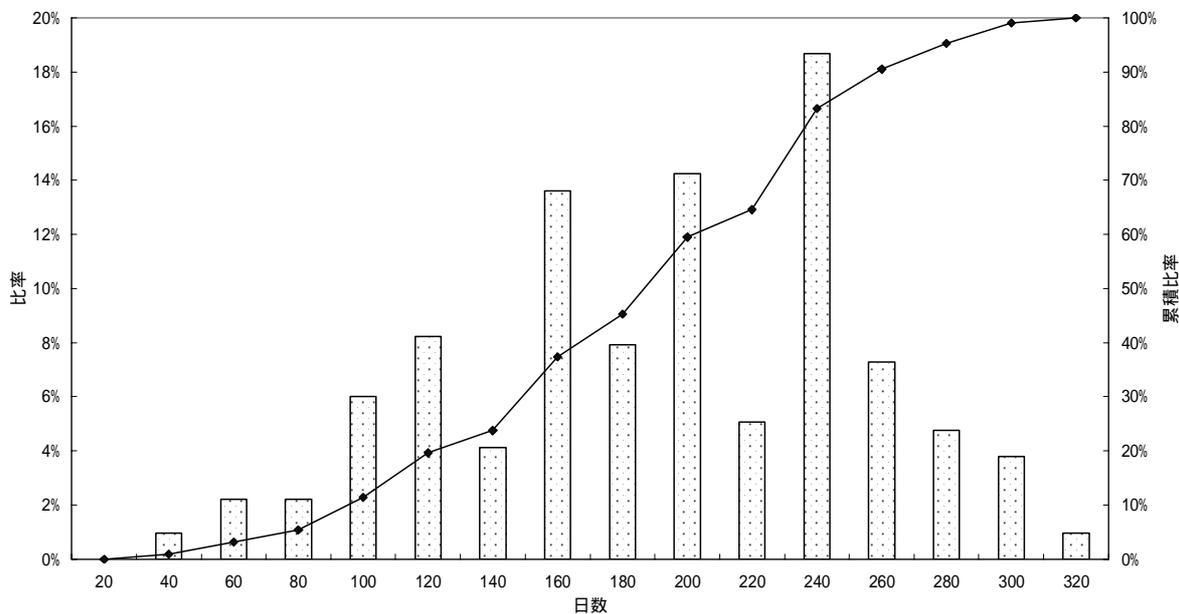
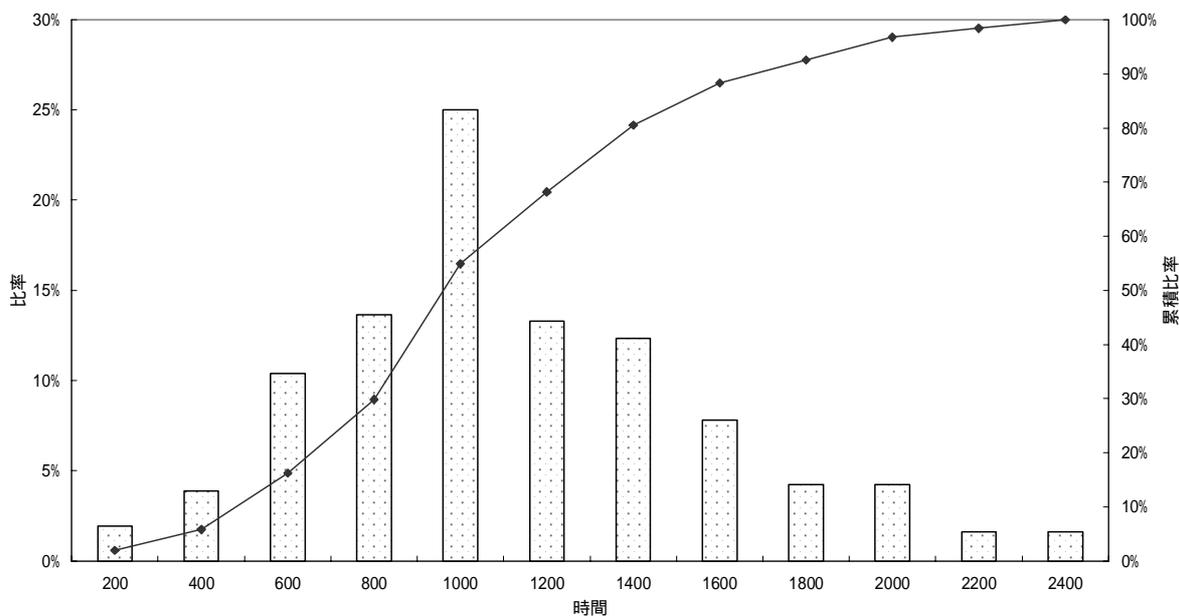


図5 非正規雇用者の年間就業時間

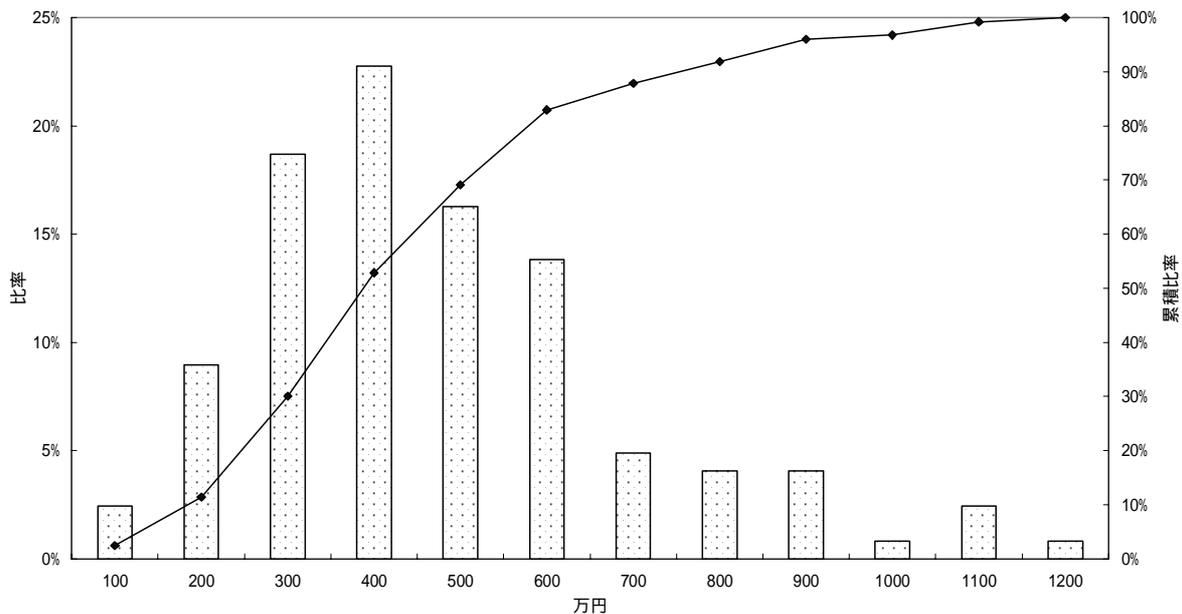


5.2 年収の分布

(正規雇用)

年収と週当たり就業時間を共に回答した 123 名についてみると、年収平均は 415.9 万円、メディアン 360 万円、最頻値 400 万円(標準偏差 220.1)である(図 6 参照)。200 万円未満が 11.4%，200～300 万円未満が 18.7%，300～400 万円未満が 22.8%，400～500 万円未満が 17.3%であり、男性に比べればかなり低い水準である。600 万円以上は 17.1%にとどまる⁸⁾。

図 6 正規雇用の税込み年間収入



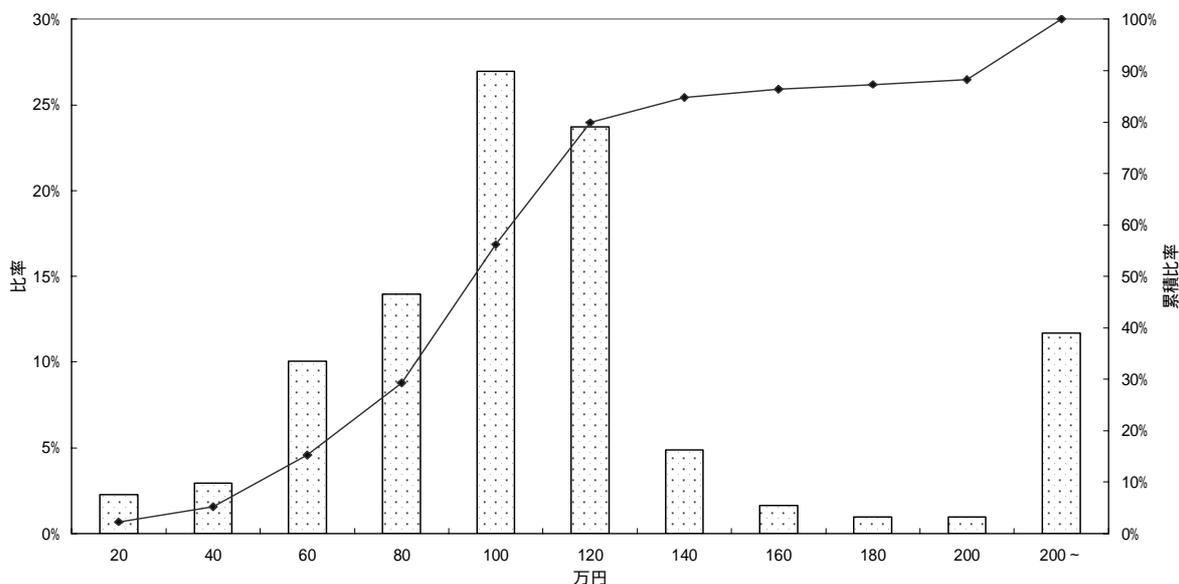
(非正規雇用)

年収、一日当たり就業時間、年間就業日数をすべて回答した者 308 名について年収をみると平均 112.0 万円、メディアン 96 万円(標準偏差 95.8)である。年収に関しては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との格差は明瞭である。具体的な分布をみると 102 万円以下は 71.2%(229 人)、103 万円 2.6%(8 人)、104 万円以上 23.1%(71 人)である。96 万円以上 102 万円以下は 26.6%(82 人)である。いわゆる 103 万円の壁が存在するように見える。これを雇用者側の調整とみるか企業側の調整(雇い主の社会保険料等の負担回避)とみるかは難しい問題である(大沢[2002]参照)。最近のパートタイムの社会保険料負担見直しに関して、パート比率の高い流通業界等から厳しい批判が出されていることを考えると、パートタイム社会保険料負担増加はパートタイムの拡散(雇用時間、雇用日数の短縮)が起きる可能性がある⁹⁾。ただし 300 万円以上は 4.9%にとどまっております、先の年間就業時間の分布を考慮すると、非正規雇用労働者の年収上限にはかなり厳しいものがあるといえる。

⁸⁾ 正規労働者が年間 48 週就業したと仮定した場合の時間当たり賃金は平均 2,112.8 円、メディアン 1,682.7 円(標準偏差 1663.2)である。一律に年間 48 週就業したというのは仮定としては強いかもしれない。その点に留意する必要がある。分布をみると 1,000 円以上～1,500 円未満に 25.4%、1,500 円～2,000 円未満に 23.6%が存在する。概ねこのバンドが中心となる。他方で 3,000 円以上が 17.1%、4,000 円以上が 7.3%あり、これらは年収 600 万円以上、800 万円以上に対応している。

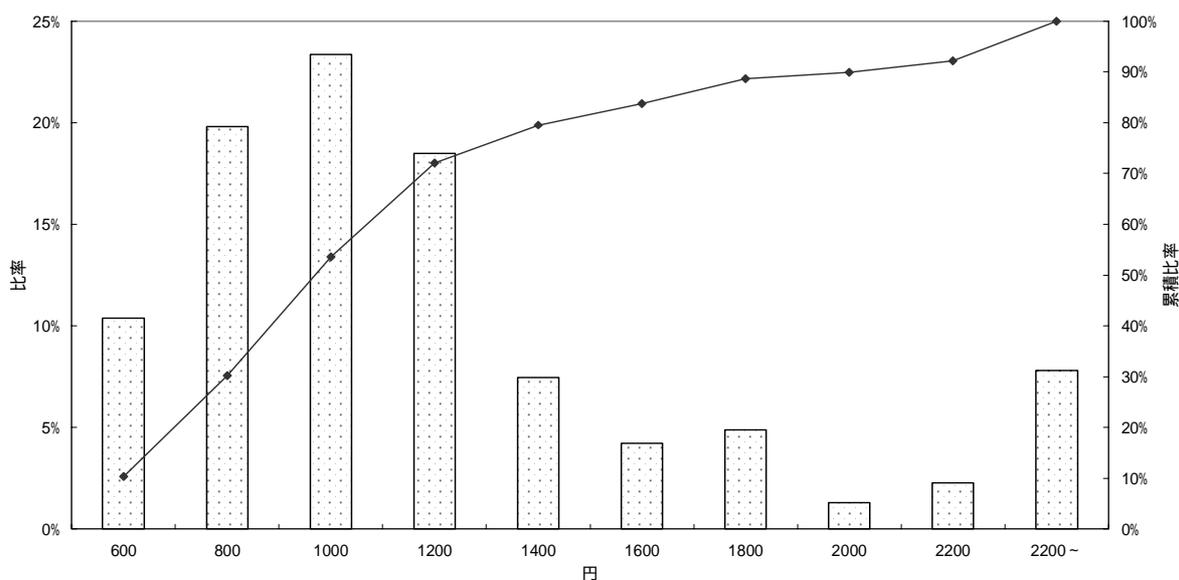
⁹⁾ 日本チェーンストア協会加盟 33 社の調査によると、労働時間週 20 時間以上について社会保険料負担の対象にすると 1 社当たり 4 億 4 千万円の負担増になると言われている(『日本経済新聞』2003 年 9 月 13 日)。

図7 非正規雇用者の年収分布



時間あたり賃金(=税込み年収 / (就業時間 × 年間就業日数))は平均 1255.7 円,メディアン 949.7 円,最大 20,833 円,最小 66.7 円,標準偏差 1452.0 である¹⁰⁾。時間あたり賃金については,異常値の影響を受けにくいメディアンが 950 円というのは,調査地域が東京 30km 圏であることを考えるととってもらしい水準である。700 円未満が 19.5%いる一方,2,000 円以上の層は 10.1%である。

図8 非正規雇用者の時間あたり賃金分布



¹⁰⁾ このサンプルは最低賃金法が実効性を持たない家族従事者・在宅ワークを含むことに留意されたい。なお 2002 年 10 月の最低賃金時間額は 678 円(埼玉), 677 円(千葉), 708 円(東京), 706 円(神奈川)である。

6 就業選択とその要因、賃金・年収関数

6.1 就業形態選択の理由

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ことを、福利厚生制度や労働時間あるいは年収の分布でみた。

ここでは女性の就業形態を無職(専業主婦)、正規雇用労働、非雇用労働(自営業および専門職)、非正規雇用労働の 4 形態に区分して、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ている(表 8 参照。択一回答)。無職(専業主婦)を選択した人の内「家事・育児に専念したいから」を理由に上げた人は 41.9% 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」を上げる人は 39.5% 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 7.1% である。この結果は、就業を希望したとしてもその内 30% 前後は就業自体の希望が満たされていないという原因がどこにあるかを示唆している。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付けている。このような状況は、社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」で未婚女性の理想とするライフコースとして「両立コース」を上げた 27.2% の女性、あるいは内閣府の「男女共同参画に関する世論調査」で「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」という 38.0% の女性が両立は実際には困難であることを予想して、結婚や出産を抑制する傾向を生み出すであろう。

正規雇用の選択理由をみると家族・職場の支援がある、あるいは能力適性を生かすと回答したのは 36.8% であり、働かないと生活が苦しい 32.0% を上回る。パートなどの非正規についてみると、家事や育児に支障がない勤務条件であったことを上げる者が 31.8% と最多である。これらの結果は M 字型労働力率の特徴を示している。幼児期は母親がもっぱら育児に当たり、その後幼稚園や保育園が主に育児に当たるといった実態と整合的である¹¹⁾。

6.2 就業形態選択関数

女性の就業形態を無職(専業主婦)、正規雇用労働、非雇用労働(自営業および専門職)、非正規雇用労働の 4 形態に区分して、その選択について推計する。なおここで自営業と専門職を統合したのは該当サンプルが少ないので、カテゴリーとしての安定した推計を行うためである。年齢は 20 歳以上 60 歳以下である。分析の目的上就業形態について無回答の者、年収、就業時間、年間就業日数について無回答の者、教育歴無回答の者などは除いた。また異常値の影響を避けるため、賃金について平均を 4 標準偏差以上上回るサンプルも除いた。結果として利用したサンプル数は 882 である。

本研究では Multinomial Logit モデルの二段階推計法で就業形態選択関数と賃金・年収関数を推計する(Lee[1983]参照)。就業形態選択に関する Multinomial Logit モデルによる先行研究は多々ある。賃金・年収関数の Sample Selection モデルによる推計も多い。しかしながら、多肢的選択をふまえた賃金・年収関数の推計は、筆者が知る限り本稿が初めてである¹²⁾。

¹¹⁾ 就業形態選択理由は、選択結果を事後的に説明したものと捉えることも可能である。事前にどのような条件が満たされるなら正規雇用、非正規雇用を選択するかを調べることも考えられる。そのためには独身女性を調査対象にする必要がある。それは本稿の範囲を超える。

¹²⁾ 女性の結婚、出産、就業については樋口[2000]参照。

表 8 働き方の選択理由と就業形態の実際

(人)

	無職 (専業主婦)		正規雇用		非雇用		非正規		無回答	計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		人数	割合
家族や職場の支援の有り	0	0.0%	23	18.4%	11	14.9%	34	7.0%	1	69	6.2%
家族や職場の支援の無し	30	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.4%	0	32	2.9%
保育園・幼稚園利用の有り	0	0.0%	9	7.2%	7	9.5%	18	3.7%	1	35	3.1%
能力適性を生かす職有り	9	2.1%	23	18.4%	23	31.1%	69	14.1%	0	124	11.1%
家事育児に支障ない勤務	12	2.8%	4	3.2%	9	12.2%	155	31.8%	1	181	16.2%
家事育児と就業両立困難	168	39.5%	3	2.4%	3	4.1%	6	1.2%	0	180	16.1%
家事育児に専念したい	178	41.9%	2	1.6%	8	10.8%	21	4.3%	0	209	18.7%
働かないと生活苦しい	16	3.8%	40	32.0%	5	6.8%	104	21.3%	0	165	14.8%
働くのが好き	1	0.2%	3	2.4%	2	2.7%	6	1.2%	0	12	1.1%
退職すると将来不利	1	0.2%	4	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	5	0.4%
働く方が育児ストレス解消	4	0.9%	3	2.4%	1	1.4%	14	2.9%	0	22	2.0%
自分で使うお金が欲しい	6	1.4%	11	8.8%	5	6.8%	59	12.1%	3	84	7.5%
小計	425	100.0%	125	100.0%	74	100.0%	488	100.0%	6	1118	100.0%
無回答	10		0		3		7		0	20	
計	435		125		77		495		6	1138	

(就業形態選択関数の考え方)

女性の就業形態選択では無職(専業主婦)を既定値とする。就業選択の要因として本稿で注目するのは女性の教育歴(正規就学年数)と「育児と母親の就業に関する考え方」の効果である。教育歴は女性の人的資本の影響を見るものである。「育児と母親の就業に関する考え方」は女性の選好の効果を見るものである。第一子が0~2歳の時期に女性が「パートタイムや自宅で働く」あるいは「正社員・フルタイムで働く」のダミーを考慮することで女性の人生設計が実際にどの程度満たされているのかを判断する(既定値は「働かない」である)。ただし育児と就業の関係に関する考え方に関する変数は、就業選択の内生変数である可能性があり、その点に留意を必要とする。選択に関するダミー変数が内生である場合、その推計値には一致性がない。本稿では、教育歴のみを取り上げる推計、 「育児と母親の就業に関する考え方」のダミー変数のみを取り上げる推計、 教育歴と「育児と母親の就業に関する考え方」のダミー変数を共に取り上げた推計、 の3通りを試みる。仮に「パートタイムや自宅で働く」あるいは「正社員・フルタイムで働く」のダミー変数が内生であれば、 と 、 と の推計結果は大きく異なるであろう。逆にそれらのダミー変数が外生変数であれば、 , , の推計結果は概ね共通するであろう。また教育年数と「育児と母親の就業に関する考え方」は多重共線関係である可能性がある。その場合も3通りに分けて推計することが有益であろう。

更に幼児(0~3歳未満)と就学前児童(3歳以上6歳以下)の影響を考える。これにより幼児(1名いる)や就学前児童(同)の就業抑制効果を把握する。

その他のコントロール変数としては年齢とその自乗項(100で除した)、育児支援未充足ダミー、義母同居ダミー、夫の年収(対数値)、夫専門職ダミー、夫自営業ダミーを考慮する。

符号条件については既定値が無職であるので、人的資本を生かすという考えが強ければ教育年数の係数は正となることが予想される。「パートタイムや自宅で働く」あるいは「正社員・フルタイムで働く」のダミーにかかる係数も正となることが予想される。幼児、就学前児童ダミーにかかる係数の符号は負となることが予想される。年齢にかかる符号は予め定まらないであろう。育児支援未充足ダミーの係数は負、義母同居ダミーにかかる係数の符号は正となることが期待される。夫年収の係数の符号は負となることが予想される。記述統計量は表9に掲げる通りである。

表9 就業形態選択に関する記述統計

	平均	標準偏差	最小値	最大値
専業主婦	0.4773	0.4998	0	1
正規雇用	0.1270	0.3331	0	1
専門職・自営業	0.0703	0.2558	0	1
非正規雇用	0.3254	0.4688	0	1
年齢	42.6111	10.2560	20	60
年齢自乗/100	19.2077	8.8144	4	36
3歳未満の子供ありダミー	0.1803	0.3846	0	1
3～6歳の子供ありダミー	0.1780	0.3827	0	1
教育年数	13.4433	1.6247	9	16
「パート・自宅で働く」ダミー	0.0828	0.2757	0	1
「正社員・フルタイムで働く」ダミー	0.0601	0.2378	0	1
義母同居ダミー	0.0590	0.2357	0	1
育児支援未充足ダミー	0.1916	0.3938	0	1
夫年収(対数値)	6.2451	1.3707	0	8.9872
夫専門職ダミー	0.0261	0.1595	0	1
夫自営業ダミー	0.1043	0.3058	0	1

サンプル数 = 882

(就業形態選択関数の推計結果)

三つの推計結果は符号条件を満たしている。～で各係数の符号は共通している。さらに有意水準も10%でみて、年齢自乗項の係数を除いて、共通している(表10参照)。この結果からすれば「パートタイムや自宅で働く」あるいは「正社員・フルタイムで働く」のダミー変数は外生変数として扱って差し支えないであろう。以下では教育歴と「育児と母親の就業に関する考え方」のダミー変数を共に取り上げた欄をもとに説明する。

教育年数の係数は非正規雇用、正規雇用では有意な結果は得られていないが、自営業・専門職について10%水準で有意に正となっている。高学歴女性では専門職指向が強いことがうかがわれる。

考え方についてみると、子どもが0～2歳の段階では「パートタイムや自宅で働く」を指向するダミー係数は非正規雇用、正規雇用、専門職・自営業のいずれの選択に関しても1%水準で有意に正である。「正社員・フルタイムで働く」ダミー係数は非正規雇用に関しては統計的に有意な結果は得られていないものの、正規雇用と専門職・自営業の選択に関しては1%水準で有意に正である。この結果は女性の育児と就業選択

に関する選択という人生設計が、実際にも女性の就業行動に影響していることを示すものである。正規雇用指向ダミーが非正規就業形態選択で有意でないということは、これらの人々は労働条件が悪いあるいは経験が評価されない職場は選ばない傾向が強いという可能性を示唆している。

乳幼児の係数は非正規雇用と正規雇用では1%水準で、専門職・自営業の選択では5%水準で有意に負である。就学前児童の係数は非正規雇用、正規雇用の選択に関して1%水準で有意に負である。専門職・自営業の場合は符号は負であるが、統計的には有意ではない。就学前児童の存在は雇用形態での女性の就業選択を抑制することが分かる。

義母同居ダミーは自営業・専門職のケースにおいて1%水準で有意に正である。義母に換えて実母同居ダミー、あるいは親同居ダミーを用いた推計も行ったが、いずれも有意な結果は得られなかった。この結果は実際に育児に当たった祖父母などの比重が保育園・保育室、幼稚園、塾稽古事・学童保育を下回るという結果と整合的である。改めて三世代同居が女性の育児の支援につながる状況ではないということを示している(松浦・白波瀬[2002a]参照)。育児支援が充足されない場合は、正規雇用確率を1%水準で有意に抑制している。

夫の年収にかかる係数はいずれのケースも1%水準で有意に負であり、その上昇が女性の就業選択確率を低下させていることがうかがわれる。

6.3 就業形態の選択確率

補論s2)式に基づき、現在「子どもなし」、「乳幼児あり、就学前児童なし」、「乳幼児なし、就学前児童あり」、「乳幼児あり、就学前児童あり」という子供の状況がどのように影響しているのかということ、子供が0~2歳段階での就業と育児の関係に関する考え方「働かない」、「パートタイム・自宅で働く」、「正社員・フルタイムで働く」の影響について 欄の推計結果に基づいて試算する。

(正社員・フルタイム指向女性の就業に対する子どもの影響)

両立指向が強いと考えられる正社員・フルタイム指向女性についてまず取り上げる。前提は女性大卒、年齢35歳、夫雇用労働者、親とは非同居、育児支援充足無しである。夫の年収を300万円から1,200万円まで25万円刻みで変化させて試算した。

「子どもなしかつ無職」というのは、結婚前退職+結婚退職の近似として取り上げる。夫年収の効果はきわめて限定的である。夫の年収が700万円から800万円に増加しても無職選択確率は12.13%から12.78%に0.65%ポイント上昇するにとどまる(図9参照)。500万円から1,000万円と所得を倍増させても、無職選択確率は10.62%~13.93%の幅にとどまる。夫の年収の効果が限定的であるという点は、フルタイム指向に限らない。「働かない指向」や「パートタイム指向」でも同様である¹³⁾。我々の推計結果から、女性全体では概ね4割の女性が結婚退職をしていることになる。この傾向は滋野[2003a]と整合的な

¹³⁾ 子どもがいない場合の夫年収の無職選択確率に与える効果

	%					
夫の年収(万円)	500	600	700	800	900	1,000
働かない指向	47.38	49.04	50.44	51.65	52.72	53.67
パート指向	16.30	17.25	18.08	18.83	19.51	20.13
正社員指向	10.62	11.42	12.13	12.78	13.38	13.93

結果である。

表 10 就業形態選択関数の推計結果

	係数	t値	係数	t値	係数	t値
非正規雇用						
定数項	-4.5315	-2.376	-6.0787	-3.243	-5.3102	-2.729
年齢	0.3962	4.503	0.4095	4.613	0.4230	4.729
年齢自乗/100	-0.4653	-4.607	-0.4736	-4.668	-0.4932	-4.809
3歳未満の子供ありダミー	-1.9024	-5.750	-1.9963	-5.883	-2.0195	-5.925
3～6歳の子供ありダミー	-1.0799	-4.036	-1.0648	-3.918	-1.1226	-4.074
教育年数	-0.0738	-1.346			-0.0791	-1.413
「パート・自宅で働く」ダミー			1.4492	4.213	1.4519	4.221
「正社員・フルタイムで働く」ダミー			0.7609	1.291	0.8061	1.366
義母同居ダミー	-0.6953	-1.799	-0.6742	-1.726	-0.6712	-1.716
育児支援未充足ダミー	-0.1057	-0.512	-0.1720	-0.820	-0.1474	-0.699
夫年収(対数値)	-0.3628	-3.749	-0.3573	-3.879	-0.3414	-3.706
夫専門職ダミー	0.1022	0.154	0.2300	0.337	0.2544	0.373
夫自営業ダミー	-0.1164	-0.383	-0.1049	-0.342	-0.1196	-0.389
正規雇用						
定数項	1.4661	0.645	-1.6245	-0.661	-1.1965	-0.463
年齢	0.0576	0.542	0.1877	1.573	0.1956	1.628
年齢自乗/100	-0.0881	-0.711	-0.2268	-1.648	-0.2383	-1.714
3歳未満の子供ありダミー	-1.2867	-3.454	-1.6828	-3.834	-1.7082	-3.870
3～6歳の子供ありダミー	-1.4550	-3.555	-1.5292	-3.457	-1.5607	-3.499
教育年数	0.0078	0.105			-0.0451	-0.564
「パート・自宅で働く」ダミー			1.9259	4.625	1.9268	4.623
「正社員・フルタイムで働く」ダミー			3.6139	7.500	3.6404	7.522
義母同居ダミー	0.1090	0.267	0.0814	0.182	0.0851	0.190
育児支援未充足ダミー	-0.7287	-2.187	-0.9967	-2.712	-0.9831	-2.669
夫年収(対数値)	-0.4915	-4.900	-0.5095	-5.201	-0.4989	-5.104
夫専門職ダミー	0.9025	1.361	1.0566	1.449	1.1002	1.517
夫自営業ダミー	-0.6661	-1.316	-0.4974	-0.963	-0.5129	-0.991
自営業・専門職						
定数項	-7.7947	-2.153	-7.6474	-2.137	-10.0189	-2.619
年齢	0.2221	1.398	0.3488	2.090	0.3456	2.054
年齢自乗/100	-0.2313	-1.286	-0.3810	-2.022	-0.3708	-1.948
3歳未満の子供ありダミー	-1.4165	-2.215	-1.6673	-2.522	-1.5516	-2.332
3～6歳の子供ありダミー	-0.2975	-0.559	-0.5110	-0.947	-0.4355	-0.799
教育年数	0.2291	2.290			0.1809	1.744
「パート・自宅で働く」ダミー			1.7593	3.271	1.6683	3.050
「正社員・フルタイムで働く」ダミー			3.3198	5.577	3.1875	5.325
義母同居ダミー	-0.5093	-0.647	-0.6867	-0.831	-0.5813	-0.715
育児支援未充足ダミー	-0.2897	-0.741	-0.5235	-1.257	-0.4934	-1.185
夫年収(対数値)	-0.4267	-3.203	-0.4007	-2.972	-0.4286	-3.228
夫専門職ダミー	2.7257	4.308	2.9526	4.356	2.8463	4.171
夫自営業ダミー	2.5591	7.397	2.6370	7.321	2.6531	7.314
対数尤度	-881.8503		-828.3943		-824.8761	

サンプル数=882

「乳幼児あり,就学前児童なし」は第一子出産と近似できるであろう。乳幼児がある場合の正社員指向女性の無職選択確率は40.96%(夫年収500万円)~45.64%(同800万円)に30.13~32.86%ポイント急増する。第一子を持つことで無職確率が激増するのは、一連の国民生活基礎調査によった松浦・白波瀬[2002a]と同様の結果である。「乳幼児なし・就学前児童あり」は子どもの出産を一人に限定した場合の近似である。ある程度子どもの手が離れているケースである。無職選択確率は27.05%(同)~31.24%(同)であるから、子どもが一人であれば労働市場に復帰する可能性が高いことが分かる。しかし「第二子出産」と近似できる「乳幼児あり,就学前児童あり」のケースでは無職選択確率は67.23%(同)~71.60%(同)に大きく増加する。

正規雇用確率(自営業・専門職)は子どもがいない場合50.70%(16.80%)から48.27%(16.53%)である(夫の年収は500~800万円)(図10,11参照)。第一子出産(乳幼児あり,就学前児童なし)でそれは34.97%(13.55%)から31.23%(12.51%)に低下する。第二子出産(乳幼児あり,就学前児童あり)では12.21%(14.58%)~10.29%(12.69%)まで減少する。子どもを二人持つということは、正社員指向の女性であっても正規雇用労働者としてのキャリアをほぼ断念させるに等しいコストをかけていることが分かる。労働時間に裁量がきく専門職・自営業でようやく道が開かれる可能性があるにとどまる。

図9 子どもが正社員指向女性の就業(無職)選択確率に与える影響

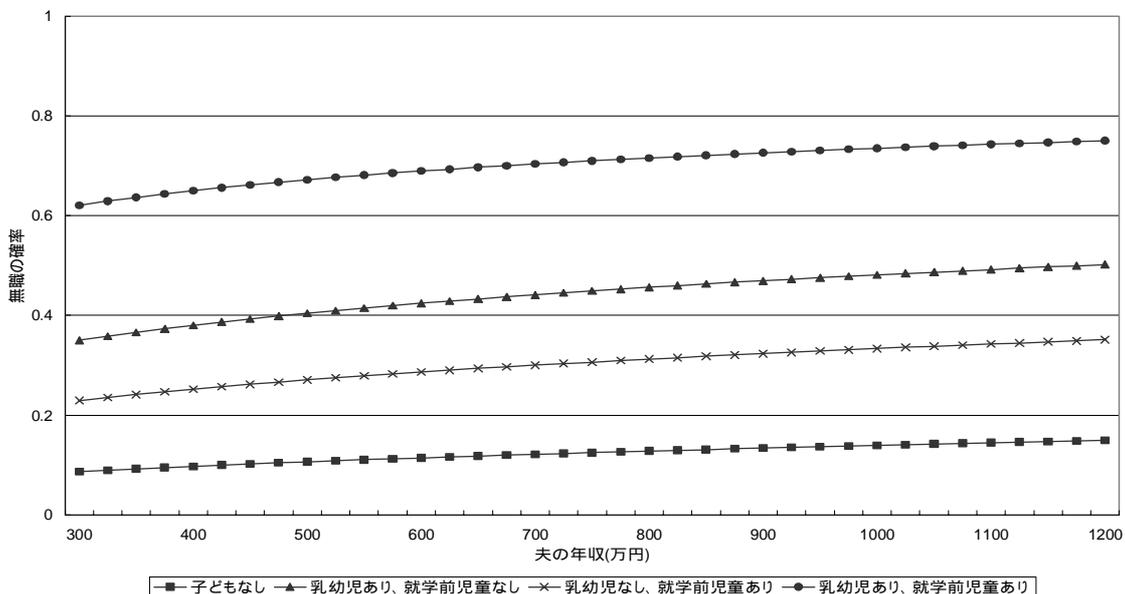


図 10 子どもが正社員指向女性の正規雇用確率に与える影響

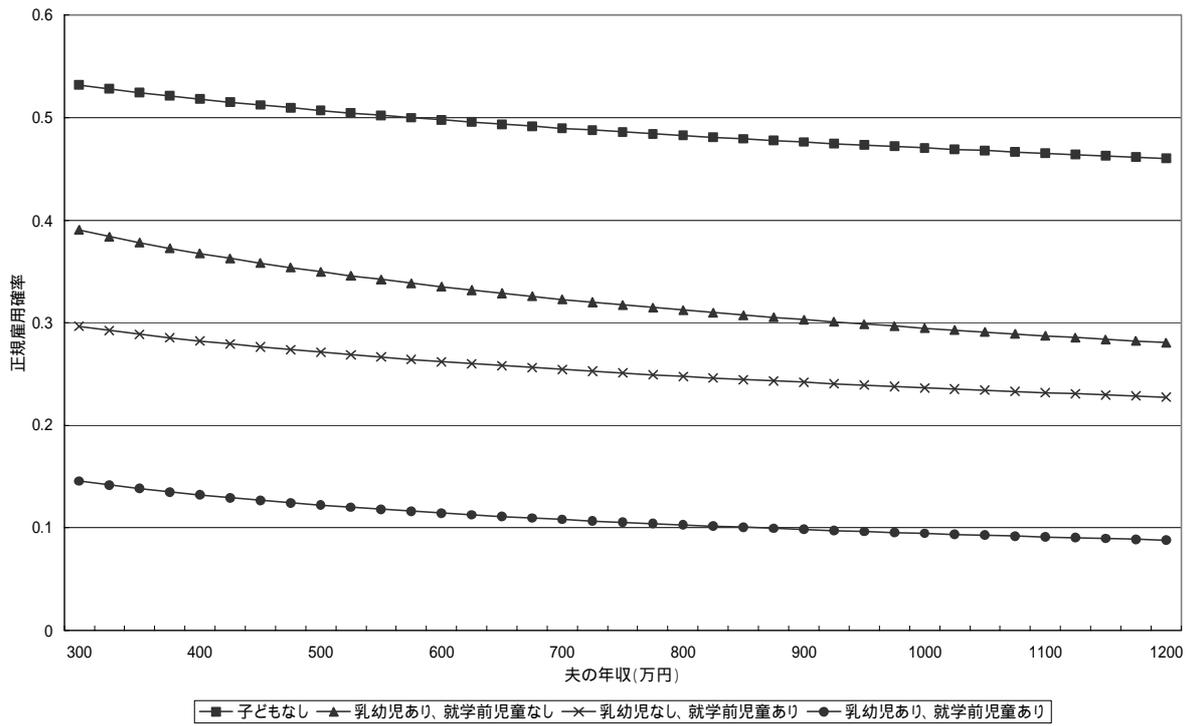
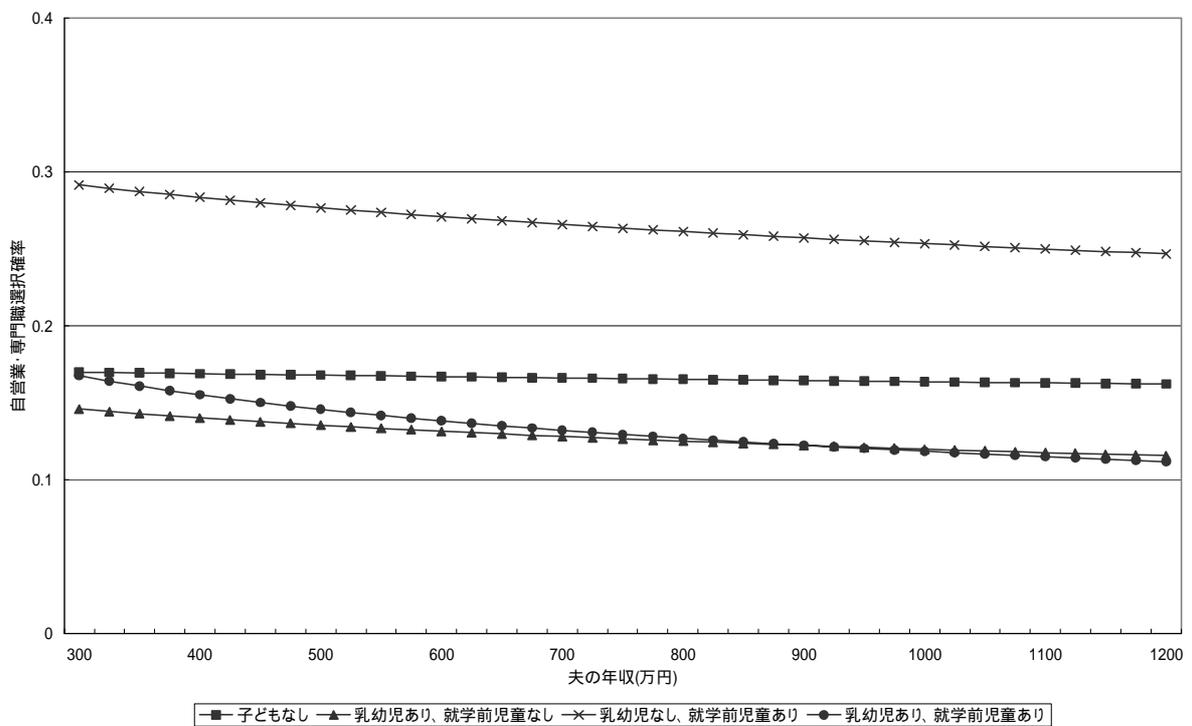


図 11 子どもが正社員指向女性の自営業・専門職選択確率に与える影響



(女性の考え方の効果)

上の女性大卒，年齢 35 歳，夫雇用労働者，親とは非同居，育児支援充足無しという前提に加えて夫の年収を 700 万円に固定した場合に「働かない」，「パート・自宅で働く」，「正社員・フルタイムで働く」という考え方と子どもの状況で選択確率がどのようになるかを見てみたい(表 11 参照)。

考え方のいかに関わらず共通した傾向は，「乳幼児あり」で「働かない」選択確率が 30～40%ポイント急増し，「乳幼児なし，就学前児童あり」でそれが 12～20%低下し，「乳幼児あり，就学前児童あり」で再び 20～40%ポイント増加するということである。このことは女性の選好と就業環境を考慮した場合，少子化対策と女性の就業促進の両立は決して容易ではないことを示唆している。特に全体の 85%を占めていた(表 1-1 参照)「働かない」指向の女性の場合，「乳幼児あり，就学前児童あり」のケースではそのうち 95%は労働市場から退出している。

「パート指向」，「正社員指向」であれ，子どもが就業確率を大きく抑制しているということは，女性にとり選択の幅がかなり限られていることを改めて裏付けている。「正社員指向」女性で「乳幼児なし，就学前児童あり」と「乳幼児あり，就学前児童あり」のケースで専門職・自営業の選択確率が正規雇用選択確率を上回るということは，育児と就業の両立を目指す女性にとっては専門的技能を持つことが重要であることを示唆するものといえよう。

表 11 就業に関する考え方と子どもの状況による実際の就業形態選択確率

就業に関する考え方	実際の選択	子どもの状況			
		子どもなし	乳幼児あり 就学前児童なし	乳幼児なし 就学前児童あり	乳幼児あり 就学前児童あり
働かない指向	働かない	0.504	0.877	0.754	0.955
	非正規雇用	0.414	0.095	0.201	0.034
	正規雇用	0.053	0.017	0.017	0.004
	専門・自営	0.029	0.011	0.028	0.007
パート指向	働かない	0.181	0.602	0.402	0.820
	非正規雇用	0.633	0.280	0.458	0.124
	正規雇用	0.132	0.079	0.061	0.023
	専門・自営	0.054	0.038	0.078	0.034
正社員指向	働かない	0.121	0.441	0.300	0.704
	非正規雇用	0.223	0.108	0.179	0.056
	正規雇用	0.490	0.323	0.254	0.108
	専門・自営	0.166	0.128	0.266	0.132

7 年収・賃金の決定要因

7.1 年収・賃金関数の考え方

非正規雇用労働者と正規雇用労働者の格差が指摘されている。図6, 7に掲げた年収の分布は直感的にそのことを示している。両者の生涯賃金格差を厳格に捉えることは意外に困難である。年収にせよ時間当たり賃金にせよ、正規労働者が将来得るであろう退職金や企業年金を予想することはかなり困難だからである。本稿はクロスセクションデータであるので、一時点の賃金・年収の推計を行う。

また本稿で用いるデータでは非正規労働者については年収と年間就業時間を知ることができるが、正規労働者は年間就業時間を知ることができない。そのために正規労働者の時間当たり賃金の推計にはかなりの測定誤差が生じると考えられる。そこで本稿では非正規雇用労働者については時間当たり賃金関数、正規雇用労働者と自営業・専門職については年収関数を、表10 欄の結果を基に算出したセレクションバイアス修正項(1~3)を考慮して推計する。それにより、人的資本(教育歴)や経験が労働条件(賃金・年収)にどの程度反映されているかをみる。

非正規雇用の時間当たり賃金の推計に当たっては、教育年数(最終学歴の正規就学年数)、経験年数、優秀な女性労働者である代理変数として民間企業勤務*職場に育児休業制度有りダミーの交差項¹⁴⁾、低賃金であることを考慮した家族従事者・内職ダミーを考慮する。教育年数と経験年数の係数にかかる符号は正または統計的にゼロ(全く評価されない場合)であろう。交差項ダミーの係数の符号は正、家族従事者・内職ダミーの係数は負となることが予想される。

正規雇用の年収関数の推計では、家族従事者・内職ダミーに替えて公務員ダミーを加える。公務員制度は建前として男女平等である。民間部門における男女間の賃金格差も広く指摘されているところであるが、公務員ダミーを考慮することで、その実際を明らかにする。ここでも民間企業勤務*職場に育児休業制度有りダミーの交差項を加える。企業規模間格差の可能性を考慮して従業員500人以上ダミーを加える。公務員ダミーの係数と500人以上ダミーの係数は正となることが予想される。

専門職・自営業の年収の分析では、教育年数、経験年数に加えて専門職ダミーを説明変数に加える。専門職ダミーにかかる符号は正となることが期待される。

非正規雇用労働のサンプルは287であるが、正規雇用労働のサンプルは112、専門職・自営業のサンプル数は62と少数である。よって多くの要因をコントロールすることはできない。結果の解釈に当たってはこの点に留意する必要がある。なお記述統計は表12に掲げる通りである。

7.2 推計結果

(非正規雇用労働者の賃金関数)

非正規雇用労働の時間当たり賃金関数の推計結果をみると(表13参照)、教育年数の係数と勤続年数(経験)の係数は1%水準で有意に正である。非正規雇用の場合でも人的資本や経験は一応評価されていると言えよう。その限界性向は係数*時間当たり賃金で計算することができる。教育の効果は時給700円の水準で22.16円(高卒短大, 短大 大卒)、900円の水準で44.32円、1,000円の水準で55.4円である。経験年数1年の伸びによる限界性向は各賃金の水準で、11.34円、14.58円、16.20円である。優秀な女性労働者の代理変数として用いた民間企業勤務*職場に育児休業制度有りダミーの交差項の係数は5%水準で有意に正である。その効果は他

¹⁴⁾ パート・派遣でも育児休業制度があり、実際にも利用経験者はいた。法律上義務づけられていないパート労働者に育児休業制度を認めるのは、その人が相当優秀な場合に限定されているであろう。

のケースに比べて 71.29%増である¹⁵⁾。対象が極めて少ないことに留意する必要があるが、非正規雇用労働市場でも優秀な女性労働者を評価するメカニズムは一部で機能している。家族従事者・内職ダミーの係数が 1%水準で有意に負というのは予想と合致する。家族従事者・内職の時間当たり賃金は他のケースに比べて 52.61%低い水準となっており、分布でみた低賃金層の存在と整合的である。

表 12 賃金・年収関数の記述統計

(非正規雇用)

	平均	標準偏差	最小値	最大値
時間当たり賃金(対数値)	6.8908	0.5569	4.1997	8.7056
税込み年収(対数値,参考)	4.4946	0.5977	1.7918	6.8244
教育年数	13.2997	1.6023	9	16
勤続(経験)年数	4.7666	5.0533	0	31
民間企業*育児休業制度あり	0.0139	0.1174	0	1
家族従事者・内職ダミー	0.0244	0.1545	0	1

サンプル数=287

(正規雇用)

	平均	標準偏差	最小値	最大値
時間当たり賃金(対数値,参考)	7.5210	0.5692	5.1229	8.8049
税込み年収(対数値)	5.9001	0.5619	3.3673	7.0901
教育年数	13.4018	1.6844	9	16
勤続(経験)年数	11.8125	9.3861	0	38
民間企業*育児休業制度あり	0.4196	0.4957	0	1
公務員ダミー	0.1786	0.3847	0	1
従業員 500 人以上ダミー	0.0536	0.2262	0	1

サンプル数=112

(専門職・自営業)

	平均	標準偏差	最小値	最大値
税込み年収(対数値)	5.5638	0.9948	1.6094	7.6009
教育年数	13.8871	1.6003	9	16
勤続(経験)年数	12.3065	10.7438	0	42
専門職ダミー	0.3871	0.4911	0	1

サンプル数=62

¹⁵⁾ ダミー変数の効果はその係数を $\exp(\beta) - 1.0$ として、 $(\exp(\beta) - 1.0) * 100(\%)$ で求めることができる。

(正規雇用労働者の年収関数)

正規雇用労働者の年収関数では、教育年数、勤続年数の係数は共に 1%水準で有意に正であり、予想と合致している。教育の限界効果は年収 300 万円の水準で 38.52 万円(高卒 短大, 短大 大卒), 400 万円で 51.36 万円, 500 万円で 64.20 万円である。勤続年数の限界効果は各年収レベルで各々 9.21 万円, 12.28 万円, 15.35 万円である。大井・松浦[2003]は、結婚・出産を退職事由とした正規雇用の女性が、再び官公庁や民間企業で正社員のポストを得る確率はほぼ 0.0%であることを報告していた。今回の結果とあわせると、高学歴女性ほど就業中断のダメージは大きいことが裏付けられる。

公務員の年収は 26.58%他のケースより高くなっている。ここでも該当サンプルの少なさに留意する必要があるが、少なくとも建前としては男女平等が図られている公務員女性の年収水準が 27%他のケースより高いということは、日本の民間労働市場における男女間格差の大きさを示唆しているといえよう。民間企業勤務*職場に育児休業制度有りダミーの交差項の係数は 10%水準であり、その効果は 16.06%である。女性を活用する必要性の高い職場では、その能力をより評価していることが分かる。限られたケースではあるが、賃金・年収関数の推計で民間企業と育児休業制度の交差項ダミーが統計的に有意であることは、非正規雇用、正規雇用とも優秀な女性労働者を評価する動きとして注目される。

表 13 女性の時間当たり賃金関数と年収関数の推計結果

	非正規雇用 <時間当たり賃金>		正規雇用 <年収>		専門職・自営業 <年収>		専門職・自営業 <年収>	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数項	5.9973	20.622	4.7018	14.068	4.0919	3.463	3.2268	2.916
教育年数	0.0554	2.754	0.0642	2.655	0.1149	1.469	0.1771	2.462
勤続(経験)年数	0.0162	2.550	0.0307	6.649	0.0235	2.189	0.0216	1.967
民間企業*育児休業制度あり	0.5382	2.006	0.1489	1.710				
公務員ダミー			0.2357	2.053				
従業員 500 人以上ダミー			0.2017	1.112				
家族従業員・内職ダミー	-0.7468	-3.625						
専門職ダミー					0.4621	1.797		
1	0.0931	0.782						
2			-0.1247	-1.672				
3					-0.4057	-1.810	-0.2661	-1.236
標準誤差	0.529		0.409		0.849		0.871	
修正 R ²	0.08		0.434		0.208		0.181	
サンプル数	287		112		62		62	

(専門職・自営業)

正規雇用労働者との比較の意味でも専門職・自営業を取り上げてみる。このケースでは教育年数と専門職ダミーの間に多重共線関係の存在が疑われたので、専門職ダミーを除いた推計も行った。経験は熟練・ノウハウの蓄

積だけではなく顧客基盤の拡大や維持にもつながるので、このグループでは資格(専門職)が重要な意味を持つであろう。結果を見ると、教育年数と専門職ダミーを共に取り上げたケースでは教育年数の係数は統計的には有意ではない。勤続年数(経験年数)の係数は5%水準で、専門職ダミーの係数は10%水準で有意に正である。経験年数の限界効果は7.05万円(年収水準300万円)、9.40万円(同400万円)、11.75万円(同500万円)である。顧客基盤の拡大が年収の増加につながっていることがうかがわれる。資格(専門職)の効果は自営業に比べて58.74%も高く、その経済的効果の大きさを裏付けている。次に専門職ダミーを除いた結果を見ると教育年数は5%水準で有意に正である。ここでも教育の効果が確認される。

8 おわりに

東京大都市圏という未婚化、晩婚化、少子化が最も進んでいる地域での女性の就業形態選択を規定する要因と、非正規雇用労働者、正規雇用労働者、専門職・自営業の賃金・年収関数を推計することで教育や経験に関する評価の違いを分析した。主要な結果は次のようにまとめることができる。

子どもが0~2歳(乳幼児)の段階では約85%の女性が育児に専念することを希望しており、実際にもそれらの人の大半は働いていない。

乳幼児段階での育児負担はほとんど母親に依存している。家族内支援や企業での支援は乏しい。以上の二点が女性のM字型労働力率と正規就業から非正規就業への移行の背景にある。

第一子出産で就業確率は大きく低下し、第二子出産は女性に事実上正社員選択を断念させるに近い影響を持つ。「出産・育児と母親の働き方に関する女性の考え方」は、女性の就業形態選択に大きく影響するが、第二子出産が正社員継続を著しく困難にするという事情には変わりがない。

教育や経験(勤続年数)は非正規、正規、専門職・自営業のいずれの場合も労働条件の改善につながっている。ただしその効果の程度は正規雇用労働者の方が非正規雇用労働者を上回っている。出産による雇用の中断が、女性にかなりの経済的損失をもたらしている。

乳幼児段階での育児負担がほとんど母親に依存することが、以上の分析結果の基本的背景にある。三歳児神話などにみられる女性の選好の影響が強いわけであるが、それを考慮したとしても就業と出産・育児の両立がなお困難であり、女性の選択を阻害していることを繰り返しみてきた。女性に取り、一度正規就業を離れたら、教育や経験・熟練の評価が著しく下がりがつ評価されたとしても年収上限がかなり低い世界しかないということは、リターン・マッチの機会がないというに等しい。「子供を産みやすく、育てやすい環境をつくること」が求められ(「日本21世紀ビジョンに関する特別世論調査」内閣府2004年)、女性の選好についても「家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまでも仕事を優先する」が6.9%(1997年)から21.2%(2004年)へと変わる中で(「男女共同参画に関する世論調査」内閣府)、リターン・マッチの無い社会が続くならば、未婚化、晩婚化、少子化は更に進行し、わが国社会に深刻な課題をもたらすであろう。

<参考文献>

- 大井方子・松浦克己[2003]「女性の就業形態の選択に影響するものとししないもの」『会計検査研究』27号, pp.213-226。
- 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二極分化」宮島洋他編著『日本の所得分配と格差』第5章所収, 東洋経済新報社, pp.119-152。
- 滋野由紀子[2003a]「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。
- 滋野由紀子[2003b]「結婚・出産と女性の就業継続の日米比較」mimeo。
- 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[2003]「「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。
- 松浦克己・滋野由紀子[2002]『女性の選択と家計貯蓄』日本評論社。
- 松浦克己・滋野由紀子[2004]「大都市圏における育児と女性の就業」大阪市立大学大学院経済学研究科 Discussion Paper No.22。
- 松浦克己・白波瀬佐和子[2002a]「既婚女性の就業決定 - これからの社会保障政策に向けて」『季刊社会保障研究』38巻3号, pp.188-198。
- 松浦克己・白波瀬佐和子[2002b]「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『日本の所得格差の現状と評価に関する研究』pp.1-36。
- Greene, W. [2003], *Econometric Analysis*, Prentice Hall.
- Heckman, J. [1979], "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*, 47, pp.153-161.
- Lee, L. [1983], "Generalized Econometric Models with Selectivity," *Econometrica*, 51, pp.507-512.
- Lee, L., G.S. Maddala and R.P. Trost [1980], "Asymptotic Covariance Matrices of Two Stage Probit and Two Stage Tobit Methods for Simultaneous Equations Models with Selectivity," *Econometrica*, 48, pp.491-504.
- Murphy, K and R. Topel [1985], "Estimation and Inference in Two Step Econometric Models," *Journal of Business and Economic Statistics*, 3 pp.370-379.

補論 Multinomial Logit Selection Model の方法について

i 番目の経済主体が j 番目の選択を行う確率を次のように定式化する。

$$Z_{ij} = A_j X_{ij} + e_{ij} \tag{s1)}$$

X_{ij} は説明変数, A_j は推定されるべき係数, e_{ij} は誤差項である。なお説明変数の係数ベクトルの個数を K_2 とする。各選択肢の選択確率は次により求められる。

$$P_j = Prob[Z_i = j] = \frac{Exp(A_j X_{ij})}{1 + \sum Exp(A_k X_{ik})} \quad j = 1, \dots, J \tag{s2)}$$

$$P_j = Prob[Z_i = 0] = \frac{1}{1 + \sum Exp(A_k X_{ik})} \quad j = 0$$

二段階目の賃金関数推計のために変数を以下のように定義する。

$$H_j = \Phi^{-1}(P_j)$$

$$\lambda_j = \frac{\phi(H_j)}{\Phi(H_j)}$$

$$\delta_{ij} = \lambda_{ij}^2 + H_{ij} \lambda_{ij}$$

ここで Φ は標準正規分布の確率分布関数, ϕ は確率密度関数を示し, δ_{ij} がセレクション・バイアス修正項である。s1)式で推計された係数の分散共分散行列を Σ とする。二段階推計(賃金・年収関数)の説明変数の係数ベクトルを B , 説明変数を U とする。

$$Y_i = BU_i + \theta_j \lambda_j + \eta_i \tag{s3)}$$

s3)式に δ_{ij} の項を含むことに留意されたい。セレクション・バイアス修正項を無視した場合, その推定量は一致推定量にならないことが分かる。すなわち Multinomial Logit モデルの二段階推定法は, Tobit モデルにおける Heckman の二段階推定法の拡張である。セレクション・バイアス修正項を含む s3)式から得られるパラメータは一致推定量であるが, 分散共分散行列の修正を必要とする(Lee, Maddala and Trost[1980], Murphy and Topel[1985], Greene[2003]参照)。 W を含む説明変数の行列とする。 δ_{ij} を δ_j の対角要素とする。分散共分散行列修正のために以下のように変数を定義する。

$$G_j = N_j * (JK_2) = \frac{\partial \lambda_j}{\partial A_j}$$

$$G_j = [G_{1j}, G_{2j}, \dots, G_{Jj}]$$

$$F_j = W_j' G_j$$

行列 G_{sj} の要素は,

$$g_{isj}' = \left(\frac{\delta_{ij}}{F_{ij}}\right) q_{isj} A'$$

m 番目の選択肢が選ばれていたとすると

$$q_{imj} = P_{im} (1 - P_{im}) \quad m \text{ の場合}$$

$$q_{isj} = -P_{im} P_{sm} \quad s = 1, \dots, J \text{ ただし } m \text{ を除く}$$

このとき修正された漸近的共分散行列は以下で与えられる。

$$C = (W_j' W_j)^{-1} [\sigma_j^2 W_j' (I - \rho^2 \Delta_j) W_j + \theta_j^2 F_j \Sigma F_j] (W_j' W_j)^{-1} \quad \text{s4)}$$