

第1部 仕事と育児と家事： 育児期女性における3つの役割

第1章 育児期女性の「いま」：職場進出・育休取得・WLC・子育て

1 はじめに

「仕事、子育てと生活の調和」が、育児期の女性にとって、万国共通の課題とも言える。日本では「男女役割分業」や男性中心の職場慣行が依然として色濃く残っているため、日本女性は他国女性に比べると、「仕事か、家庭か」という二者択一の難しい局面に追い込まれることが多い（詳細は第2章）。「JILPT 子育て世帯全国調査 2011」では、ある36歳の大卒専業主婦（子2人、6歳と3歳）は、自由記述で自分のジレンマを以下のように綴った。

「両親の助け等がないと子供を育てながらのフルタイムでの就労は非常に厳しいと感じる。働く意思があっても子育て中は無理とあきらめてしまっている。一度離職してしまうとなかなか以前と同じ条件で働けないことも問題である。もっと流動性かつ柔軟性のある労働市場になって欲しい。」

親や配偶者から子育てサポートを得られない中、彼女のように、働く意思があるのに仕事をあきらめざるをえない高学歴女性が決して少なくない。また、子育てが一段落してから再就職しようとする際には、自分の能力と経験を活用できるようなジョブマーケットに参入しにくいことも、彼女たちにとって大きな悩みである。

そこで、本章は、「JILPT 子育て世帯全国調査 2011」の再集計結果に基づき、日本女性における仕事、子育てと生活の調和について、その現状と問題点をまとめた。

2 育児期女性の職場進出

(1) 「3歳児神話」と「小1の壁」

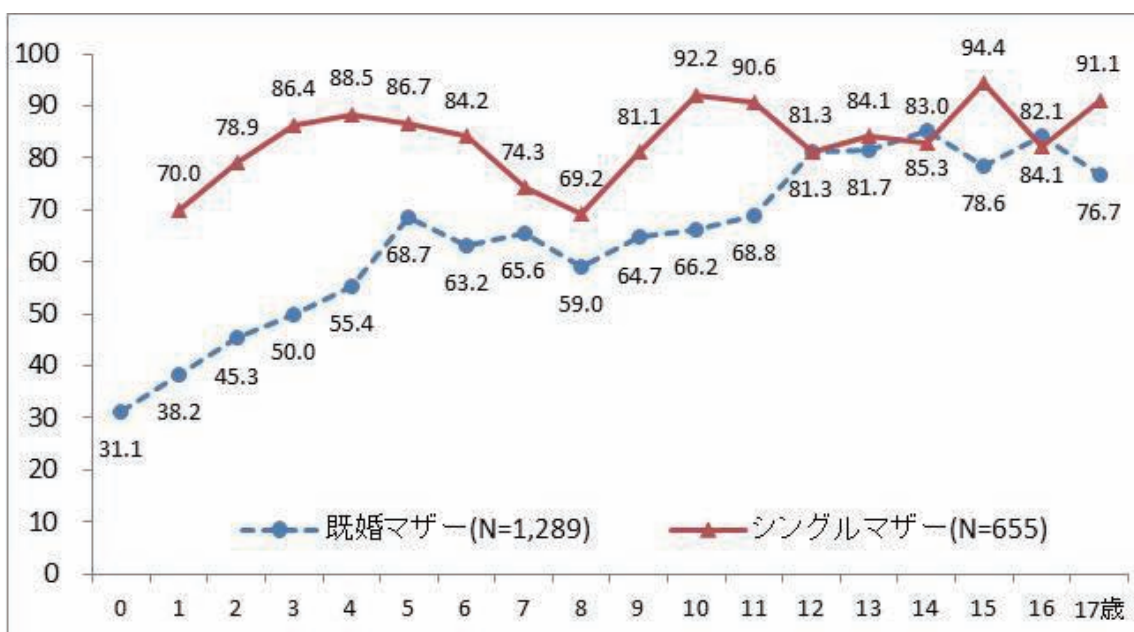
育児期女性の職場進出は、末子の年齢と深く関わっている。6歳未満の未就学児童、とりわけ3歳未満の乳児を育てている場合、母親が就労等で子育てに専念しないと将来子どもの発達に悪影響が出るという「3歳児神話」が昔からある。このような傾向が、配偶者のいる既婚女性にはっきりと出ている（図1-1）。例えば、0歳児、1歳児、2歳児の母親の就業率はそれぞれ31.1%、38.2%、45.3%で、いずれも50%未満である。一方、末子が6歳になると、母親の就業率は68.7%に増える。さらに、末子が中学生(13歳)になる頃には、母親の就業率が8割台までに上昇している。

それに対して、シングルマザーの就業率は、末子の年齢にかかわらず、おおむね7割から9割の高さで推移している。シングルマザーの就業率がとくに高いのは、末子が小学校の高学年(10歳～11歳)または高校生(15～17歳)になる時期である。この時期になる

と、子どもが一人でも留守番できるようになり、また習い事や学習塾への支出も増え、母親にとって、働くための時間的余裕と経済的動機の両方が生まれたからだと考えられる。

一方、既婚マザーとシングルマザーに共通しているのは、末子が小学校低学年になる頃の就業率の落ち込みである。シングルマザーの場合、子どもが小学校に入学する直前（5歳）において、母親の就業率は86.7%であるが、子どもが小1（6歳）、小2（7歳）と小3（8歳）になると、就業率がそれぞれ2.5ポイント、12.4ポイント、17.5ポイントと大幅に落ち込んでいた。既婚マザーについても、就業率の落ちこみ幅こそシングルマザーより緩やかであるものの、やはり子どもが小学校低学年の時期に就業率の低下が見られている。これは、おそらく「小1の壁」と言われる現象の表れである。低学年の子どもが放課後を過ごす学童保育は、保育園に比べて預かり時間が短いうえ、PTA活動や学校行事が平日昼間に行われることが多いため、この時期に働き方を変え、退職を考える人も多いと言われている¹。

図1-1 末子の年齢各歳別母親の有業率(%)



出所：「JILPT子育て世帯全国調査2011」。以下出典の明記のないものはすべて同じ。

(2) 正社員雇用の世代間格差

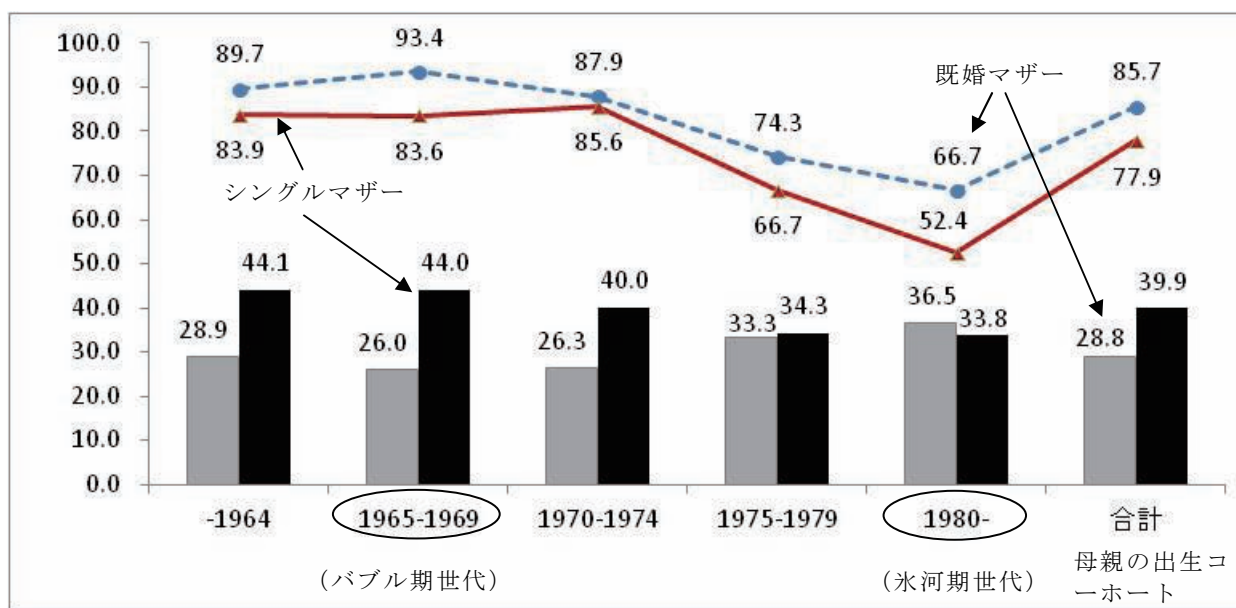
日本では正社員雇用の世代間格差が大きい。バブル経済崩壊後の長引く不況の結果、企業において正社員採用の抑制傾向がますます鮮明となり、若い世代ほど正社員として

¹ 「預かる場ない『小1の壁』：夜7時以降も開く学童保育3.8%」（日本経済新聞夕刊2010/4/19）および「働く母を阻む『小1の壁』：保育園も時短勤務もなくなり」（AERA2005年10月17日号）の記事が参考になる。

働く機会が少なくなっている。子育て中の女性もその例外ではない。

まず、最終学校を卒業した後に最初に就いた仕事（初職）が正社員かどうかについてみてみたい。学校卒業時がちょうどバブル景気にあたる「1965-1969年」出生コーホート、いわゆる「バブル期世代」の場合、初職正社員比率が93.4%（既婚マザー）に達しており、一部の特殊なケースを除けば、ほぼ希望者全員が正社員になれた世代といえる²（図1-2）。バブル期世代とは対照的に、「1980年以降」出生の最も若いコーホートの場合、初職正社員比率が52.4%（シングルマザー）～66.7%（既婚マザー）に落ち込んでいる。2006年から2008年までの3年間を除けば、1980年以降に生まれた世代は、ほぼ例外なく学卒時が雇用環境の厳しい「就職氷河期」にあたる。その結果は、「氷河期世代」子育て女性の3人に1人は、「新卒一括採用」という雇用慣行の波に乗ることができず、はじめから正社員になる機会を失っていた。

図1-2 出生コーホート別初職正社員比率（折線グラフ）と現在正社員比率（棒グラフ）（%）



注：有業母親（既婚マザー830人、シングルマザー587人）を対象とした集計結果である。

残念ながら、幸運の時代に生まれた「バブル期世代」の女性たちの大半が、初職で掴んだ正社員の仕事をやめていた。現在も正社員として働く者の割合でみると、最も高いのはむしろ「氷河期世代」(36.5%)である。一方、「バブル期世代」の正社員比率は26.0%に過ぎず、「氷河期世代」のみならず他のコーホートに比べても正社員比率が低い。つまり、正社員雇用にあたっては、「バブル期世代」女性が「大量参入・大量退出」である一

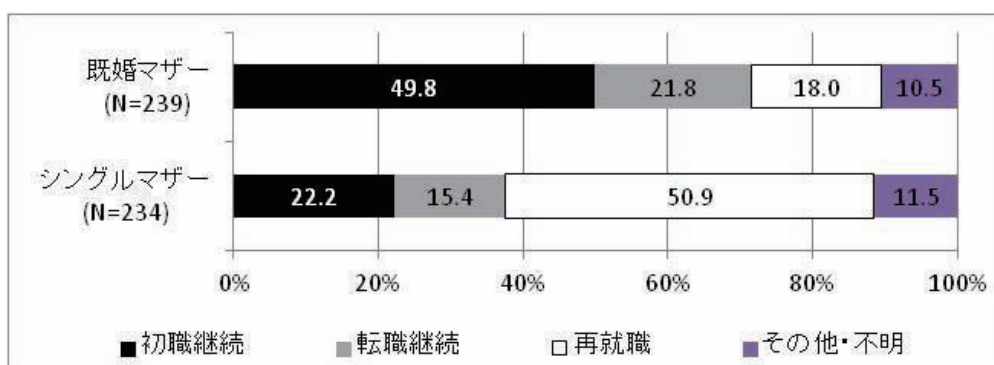
² シングルマザーの場合、「1970-1974年」出生のコーホートの初職正社員率(85.6%)が最も高くなっている。それは、シングルマザーには中学校・高校卒が比較的多いため、バブルによる就職売り手市場の恩恵を受ける年齢層が既婚マザーより若干若いからだと考えられる。

方、「氷河期世代」は逆に「少数参入・少数退出」で、やっと掴んだ正社員の雇用機会を大事にキープし続ける傾向が見られる（池田 2012）。

（3）正社員になったルートの違い

では、現在正社員として働いている母親は、どのようなルートを経て正社員になったのであろうか。実は、正社員になったルートを巡っては、既婚マザーとシングルマザーとの間に大きな違いが見られる（図 1-3）。既婚マザーの場合、約半数の正社員が「初職継続」組であるのに対して、シングルマザーの正社員は、一度仕事を辞めてからの「再就職」組が最も多い（50.9%）。「転職継続」組と合わせると、約 7 割の既婚マザー正社員が、連続した職業キャリアを持っており、大企業や賃金の比較的高いポストに就いている者の割合がシングルマザー正社員よりも高い³（永瀬 2003、周 2012 の結果と整合的）。

図 1-3 正社員になったルート(%)



注：現在正社員の母親を対象とした集計結果である。

（4）今後 3 年くらいの間の働き方

現在正社員として働いている子育て女性は、転職の意欲が低く、「現在の会社・組織で、正社員の形で働き続けたい」と「現状に満足」する者が全体の 69.7%（シングルマザー）～87.4%（既婚マザー）と大半を占めている（図 1-4）。

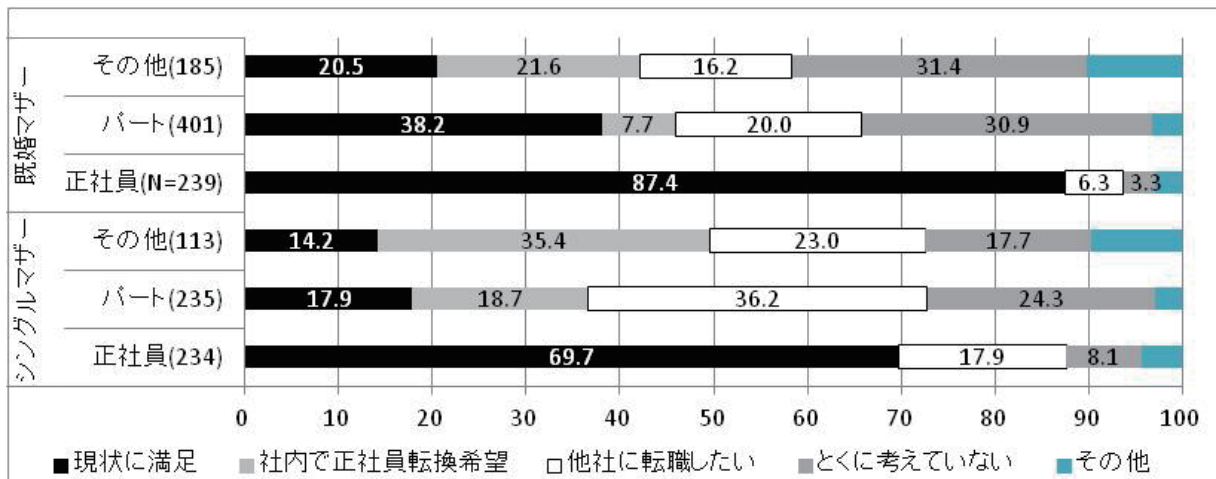
現在「パート・アルバイト」として働いている場合、既婚マザーの約 7 割が「現状に満足」（38.2%）か「とくに考えていない」（30.9%）となっている一方、シングルマザーの 6 割弱が「社内で正社員転換希望」（18.7%）か「他社に転職したい」（36.2%）と何らかの変化を望んでいる。

現在「その他（契約社員・派遣社員等）」として働いている場合、既婚マザーでも 4 割弱が「社内で正社員転換希望」（21.6%）か「他社に転職したい」（16.2%）と変化を望

³ 従業員 300 人以上の大企業や官公庁に勤務する正社員の割合は、既婚マザーが 37.7%であるのに対して、シングルマザーは 26.1%である。また、既婚マザー正社員の平均年収（税込）は 363.9 万円で、シングルマザー（297.6 万円）より 22.3%高い。

む者が多い。シングルマザーについては、「社内で正社員転換希望」(35.4%)が特に多く、「他社に転職したい」(23.0%)と合わせると、就業形態の変化を望む者の割合が全体の6割に及んでいる。

図1-4 就業形態別でみる有業母親の転職意欲の有無(%)

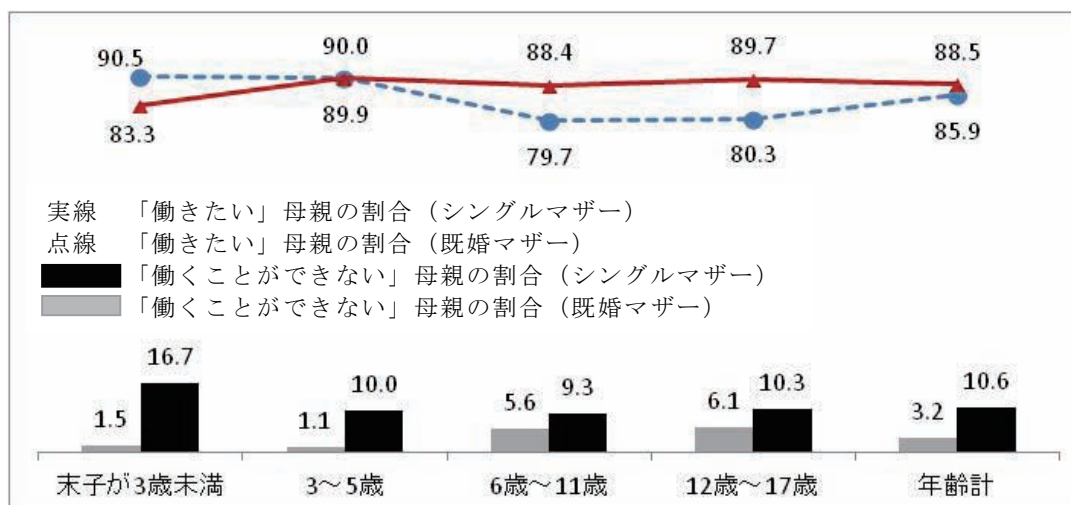


注：「その他」の中に、「独立して事業を始めたい」、「仕事をしばらくやめたい」が含まれている。

(5) 「現在無職」でも高い就業意欲

「現在無職」の子育て女性でも就業意欲が高い。無職ながらも「今すぐに働きたい」または「今は働けないがそのうち働きたい」と回答した「働きたい」母親の割合が、末子の年齢にかかわらず全体の8~9割前後となっている。

図1-5 無職ながらも「働きたい」母親の割合(%, 折線グラフ)および「働くことができない」母親の割合(%, 棒グラフ)



注：(1)「働きたい」は、「今すぐに働きたい」と「今は働けないがそのうち働きたい」と回答した母親の合計値である。(2)「働きたいと思わない」と回答した者の割合が省略されている。

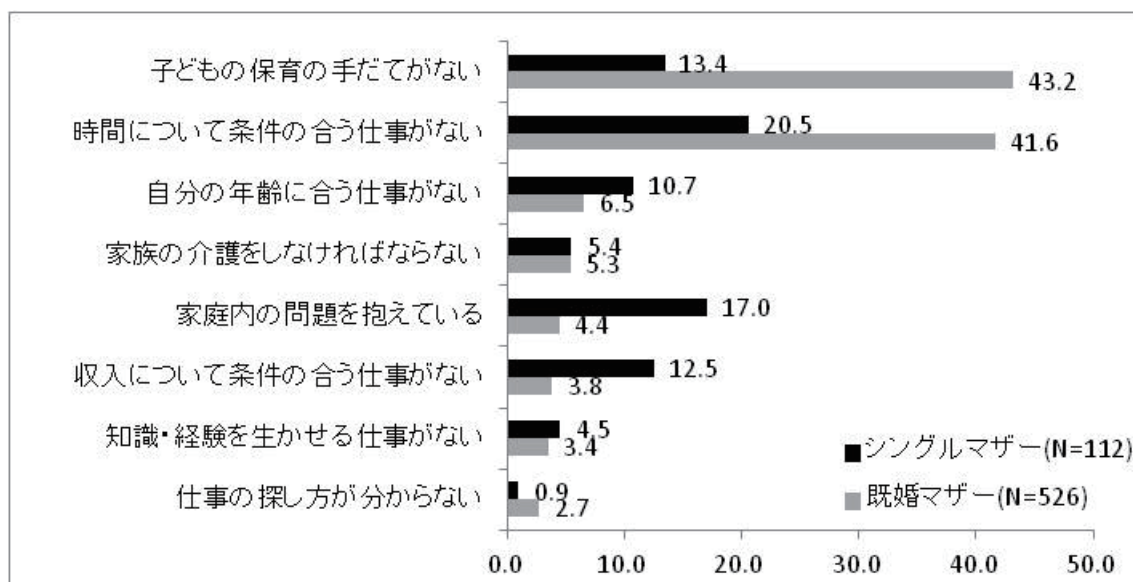
シングルマザーの場合、母親の失業・無業は家計にとって死活問題となるため、病気や障害等やむを得ない理由がしばしば挙げられている。しかし、実際、「働くことができない」と回答した無職シングルマザーは、全体の1割程度に過ぎない(図1-5)。88.5%の無職シングルマザーは、「今すぐ働きたい」(29.8%)または「そのうち働きたい」(58.6%)と考えているようである。

(6) 無職の理由に子どもの保育と時間的制約

では、なぜ働きたいのに現在無職でいるのであろうか。図1-6をみると、「子どもの保育の手だてがない」または「時間について条件の合う仕事がない」という理由を挙げる人がとくに多い。既婚マザーでは43.2%、シングルマザーでも13.4%の人が「子どもの保育の手だてがない」ことを無職の主な理由としている⁴。「時間について条件の合う仕事がない」を挙げている者の割合も、既婚マザー(41.6%)とシングルマザー(20.5%)がともに高い。

一方、既婚マザーには目立たないものの、シングルマザーには目立つ理由として、「家庭内の問題を抱えている」(17.0%)、「収入について条件の合う仕事がない」(12.5%)および「自分の年齢に合う仕事がない」(10.7%)などがある。

図1-6 働きたいのに無職の場合、その主な理由(%)



注：(1) 現在無職ながらも、「今すぐ働きたい」または「今は働けないがそのうち働きたい」と回答した母親を対象とした集計結果である。(2) 複数回答(最大2つまで)である。

⁴ 都市部では認可保育所の不足が顕著になっている中、母子世帯の子どもを優先的に入所させる取組を行っている市区町村が少なくない。また、保育料が「応能負担」原則で決められており、世帯所得の高い既婚マザーが割高の保育料に直面しているため、保育所の利用を避ける傾向にあることも一因だと思われる。

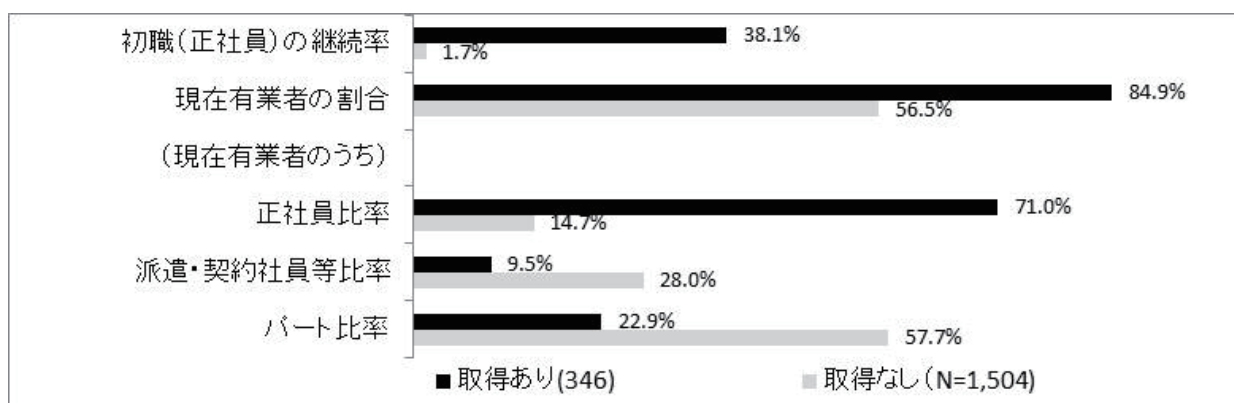
3 育児期女性の就業を支える育児休業制度

育児期女性の就業を支える代表的な制度が、「育児休業制度」である。1992年に育児休業法（現在の育児・介護休業法）が施行されて以来、女性の育児休業取得者は年々増え、子育て女性の就業継続率を高める効果が報告されていた（森田・金子 1998、永瀬 2003、周 2003）。

（1）育休取得とキャリア継続

育児休業を取得した母親と取得しなかった母親を比べると、取得者の方はその後全般的に良い就業状況にいることが分かる。まず、現在も初職（正社員）を継続している者の割合をみると、育休未取得者（1.7%）に比べて育休取得者（38.1%）の初職継続率が突出して高い。また、現在有業者の割合でも、育休取得者（84.9%）が未取得者（56.5%）より高くなっている。そして、現在有業者のうち、正社員として働く人の割合も、育休取得者（71.0%）が未取得者（14.7%）よりはるかに高い。

図 1-7 育児休業の取得有無と現在の就業状況



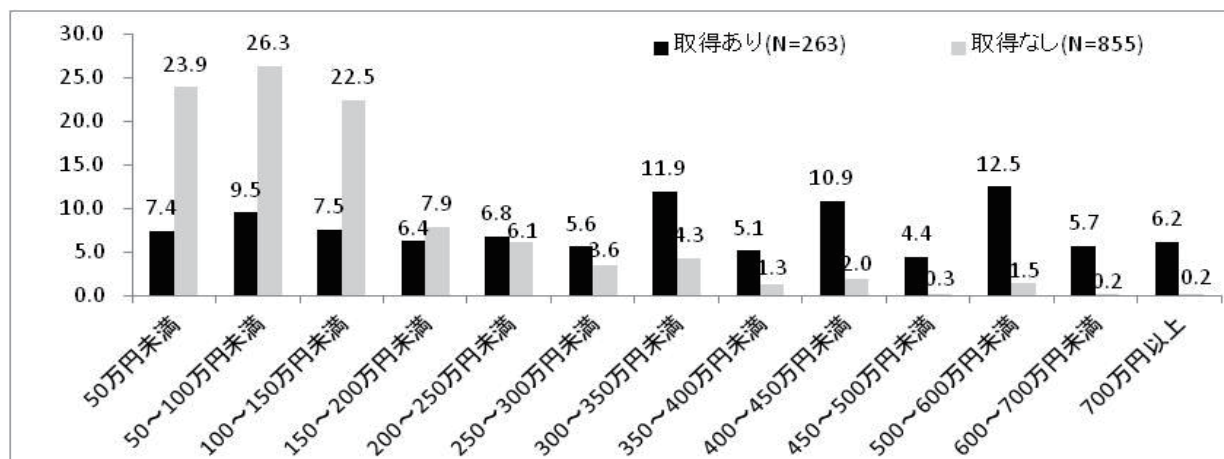
注：世帯類型別の加重平均値である。母集団におけるシングルマザーと既婚マザーの割合が、厚生労働省「国民生活基礎調査 2010」を基に、それぞれ 5.79%、94.21%としている。以下同。

（2）育休取得と現在年収

育児休業の取得有無別に就労所得の分布を比較してみると、育休取得者は所得の高い層に比較的多く分布しているのが分かる。育休取得経験のある有業女性の 4 人に 1 人は、年収 500 万円以上である。一方、育休を取得したことがない場合、半数の女性は年収 100 万円未満となっている（図 1-8）。平均年収（税込）で比較すると、育休取得者は 321.4 万円で、育休未取得者（120.0 万円）の約 3 倍である。

ただし、以上の就業継続の成果と賃金プレミアムは、育児休業を取得したことによる効果なのかどうか不明である。元々恵まれた就業状況にいる女性ほど、育児休業を取得しやすい環境にいるという因果関係もありうる。

図1-8 育児休業の取得者と未取得者の就労所得分布(%)



注：(1) 有業者女性についての集計結果である。(2) 世帯類型別の加重平均値である。

(3) 育児休業制度の利用状況

では、どのくらいの母親が育児休業制度を利用していたのか。厚生労働省「雇用均等基本調査 2011」によると、女性従業員の 87.8%（有期契約労働者の 80.7%）がこの制度を利用しており、育児休業制度がかなり世間一般に浸透しているようなイメージを与える。しかし、上記の数値は、育児休業を取得する直前 1 年間の在職中に出産した女性に限った数値であり、育休を取得せずに退職した人や出産前からそもそも無職だった人も対象に含むと、子育て女性全体の育休取得率ははるかに低いと思われる。

実際に、あらゆる世代及び就業状態を含むと、18 歳未満の子どもを育てている女性全体の育休取得率は、20.6%である（表 1-1）。第 1 子を出産した年代別でみると、育児休業法が実施された 1992 年以降に出産した女性において、育休取得率が上昇傾向にあることが分かる。とくに 2004 年以降に初産を迎えた女性は、育休取得率が比較的高い（25.0%～36.4%）。

その他、育休取得率は、初職が正社員かどうかによって大きく異なる。育児休業法が施行される前に出産した世代においては、「初職＝正社員」と「初職＝非正社員」グループの間に育休取得率にほとんど差が見られなかったものの、1994 年頃から両者の差が広がっていた。「初職＝正社員」グループの育休取得率が、制度導入前（～1991 年）の 15.1%から直近の 40%台までに上昇している。一方、「初職＝非正社員」グループの育休取得率には上昇傾向が見られず、直近の年に初産を迎えた若い世代の育休取得率が 1 割未満と低いままである。非正社員の育休取得率が伸び悩む理由として、育児休業制度に対する誤解⁵や認知不足、非正社員向けの両立支援による制度的下支えの欠如等が考えられる（高見 2011）。

⁵ 例えば、「育児休業は正社員を対象にした制度」というありがちな誤解がある（池田心豪「非正社員の産休・育休」JILPT コラム 2012 年 11 月 2 日掲載 <http://www.jil.go.jp/column/bn/colum0210.htm>）。

育休取得率の低さと対照的になっているのが、制度への高い認知度である。出産した女性のあらゆる年代において、制度の認知率が9割程度に達している。「初職＝正社員」グループの認知率（92.4%）に比べ、「初職＝非正社員」グループの認知率（83.3%）はやや低めであるが、いずれのグループにおいても高い認知率が示されている。したがって、育児休業制度の存在を知りながらも、何らかの理由で利用に至っていないケースがほとんどだと考えられる。

表1-1 初産時期、初職別育児休業の取得率(%)と認知率(%)

初産年代	初職＝正社員			初職＝非正社員			初職計		
	取得率	認知率	N	取得率	認知率	N	取得率	認知率	N
-1991	15.1	91.4	161	18.8	80.0	25	15.6	90.7	186
1992-1993	13.4	87.0	118	15.7	73.3	15	13.4	86.7	134
1994-1995	25.1	92.1	166	9.4	75.7	37	22.2	90.7	204
1996-1997	20.2	95.9	188	5.8	89.7	39	18.3	94.4	227
1998-1999	19.7	95.6	166	5.1	82.9	35	17.4	94.6	201
2000-2001	24.8	94.7	129	4.4	80.0	45	20.5	92.1	176
2002-2003	15.6	91.4	142	3.9	85.4	41	13.1	90.2	186
2004-2005	29.3	88.4	108	13.5	82.9	41	25.0	86.8	149
2006-2007	27.3	90.3	101	10.7	86.5	37	23.0	89.1	138
2008-2009	48.7	96.7	79	7.3	89.7	39	36.4	93.8	118
2010-2011	40.4	91.2	54	0.0	82.6	23	28.7	89.6	77
合計	23.7	92.4	1,412	8.0	83.3	377	20.6	91.0	1,796

注：世帯類型別の加重平均値である。

（４）育児休業未利用者の内訳

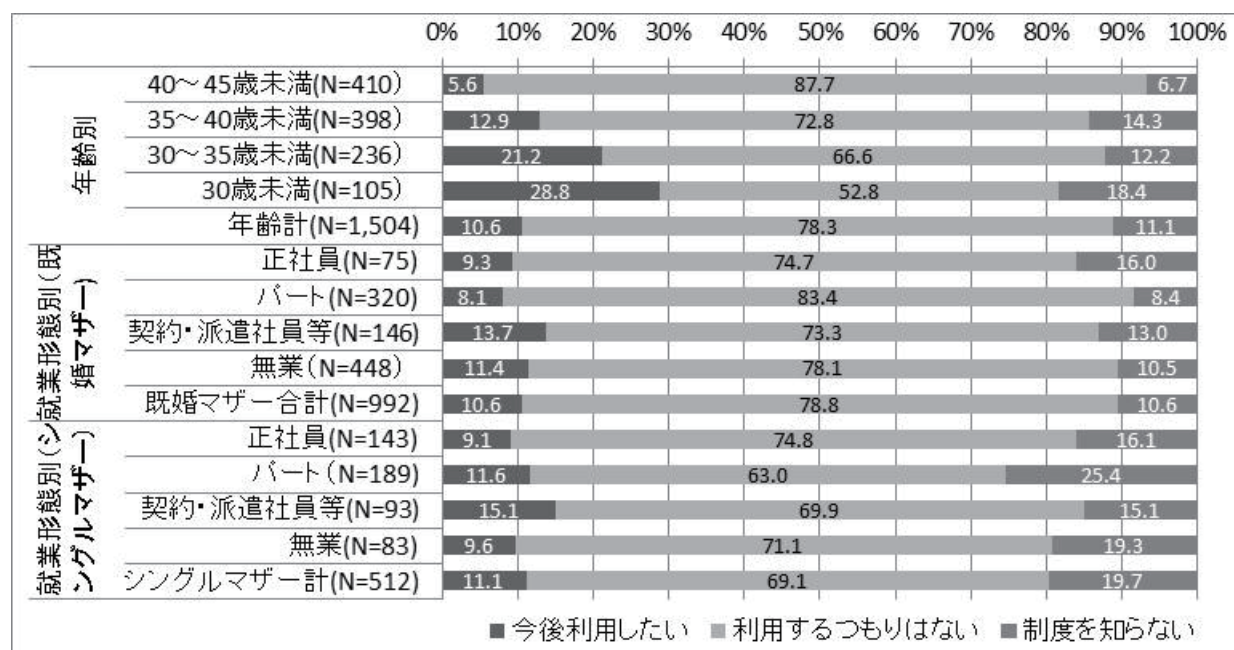
今までに育児休業制度を利用しなかった子育て女性の利用意向をみると、意外なことに「利用するつもりはない」と回答するケースが最も多い（図1-9）。既婚マザーの78.8%、シングルマザーの69.1%が、今後育児休業制度を利用するつもりはないと回答している。

比較的若い母親で、今後出産の可能性が高いとされる「30歳未満層」と「30～35歳未満層」の場合、「利用するつもりはない」の回答者割合がそれぞれ52.8%と66.6%と若干低くなるものの、やはり未利用者全体の半数以上は、育休制度を利用するつもりがないとしている。また、シングルマザーおよび30歳未満母親の約2割は、「制度を知らない」と回答しており、シングルマザーと若い母親について制度の周知にも課題が残っている。

一方、「今後利用したい」と回答した未利用者は、既婚マザーとシングルマザーがともに全体の1割程度となっている。ただし、「30歳未満層」の28.8%、「30～35歳未満層」の21.2%が「今後利用したい」と回答するなど、若い母親の中には、今後育児休業制度を利用する意向のある人が多いことが分かる。

就業形態別でみると、正社員やパートよりも、派遣・契約社員等として働いている未利用者が、「今後利用したい」との回答率が高い。「契約・派遣社員等」として働く既婚マザーの13.7%、シングルマザーの15.1%が「今後利用したい」と回答しており、他の就業形態の母親よりも育児休業制度を利用する意向のある人が多い。

図1-9 育児休業制度未利用者の今後の利用意向(%)



注：「年齢別」に関する集計値は、世帯類型別の加重平均値である。

(5) 育児休業を利用するつもりはない母親の平均世帯所得が高い

図1-9で示されたように、今後も出産の可能性が高いとされる「30歳未満」、「30～35歳未満」の育休未取得者においても、半数以上の母親は、今後育休を取るつもりがないとしている。では、35歳未満の育休未取得者のうち、「利用するつもりはない」と回答した者と、「今後利用したい」と回答した者との間に、どのような違いが見られるのであろうか。

表1-2は、育児休業利用意向の有無別に母親の主な属性をまとめたものである。末子の年齢、子ども数、初職正社員の割合、および最終学歴(中学・高校卒業の割合)等について、2つのグループの間に差がほとんど見られなかった。ただし、「今後利用したい」と回答した者に比べて、「利用するつもりはない」と回答した者は、現在無業の割合が高い一方、世帯年収が高く、貧困率も低いことが分かる。経済的に比較的恵まれている母親の方が「利用するつもりはない」と回答する傾向が見られる。

表 1-2 35歳未満の育休未取得者における今後の利用意向の有無別属性

	利用するつもりはない	今後利用したい
末子の年齢	2.9	2.5
子ども数	1.9	1.7
初職正社員の割合	57.7%	57.0%
就業形態：無業	67.0%	60.6%
正社員	4.0%	2.9%
パート	20.7%	24.3%
契約・派遣社員等	8.2%	12.2%
中学・高校卒の割合	44.6%	44.7%
税込世帯年収(万円)	503.5	460.6
貧困率	15.4%	22.0%
N	208	80

注：(1) 世帯類型別の加重平均値である。(2) 貧困率とは、所得が子どものいる世帯の中位所得の半分、いわゆる「貧困ライン(L)」以下の世帯の割合である。生活コストにおける規模の経済性を考慮して、Lは世帯人数ごとに変わる。例えば、3人世帯の場合にLは257万円(148.5万円×3の平方根)となっているが、4人世帯だと297万円(148.5万円×4の平方根)になる。(3) 年収と貧困率には欠損値が比較的多いため、集計標本数(N=229)がやや少なめである。

4 ワーク・ライフ・コンフリクト(WLC)

(1) 仕事に費やす時間

約半分の母親は、週20時間以上勤務しており、雇用保険加入の労働時間要件を満たしている。また、3分の1の母親は、週30時間以上働いており、社会保険(厚生年金、被用者健康保険)加入の労働時間要件を満たしている。

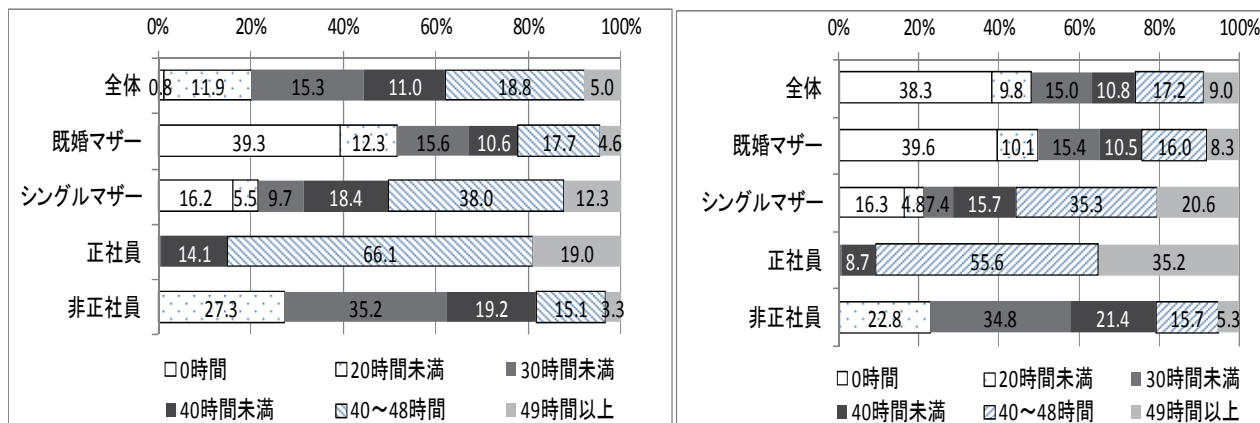
家族等の支えがなければ仕事と育児の両立が難しいとされる週49時間以上働く長時間労働者⁶は、母親全体の5.0%に過ぎない。ただし、通勤時間も含めると、1割弱(9.0%)の母親は仕事に費やす時間が49時間を超えており、仕事と家庭生活とのバランスを取りにくい状況にいる可能性がある。

既婚マザーとシングルマザーを比較すると、総じてシングルマザーの方が労働時間が長い傾向にある。前述の長時間労働者の割合も、既婚マザーは4.6%であるのに対して、シングルマザーは12.3%となっている。「就労+通勤時間」が週49時間以上のシングルマザーは、全体の2割(20.6%)に達しており、仕事と育児との両立が厳しい状況にいるシングルマザーが多数いることが分かる。

正社員/非正社員別で見ると、正社員の19.0%が長時間労働者であり、通勤時間も含むと、正社員の3人に1人(35.2%)が週あたり49時間以上拘束されている。一方、非正社員の中でも、週40時間以上働く者が全体の18.4%に上る。

⁶ 長時間労働に関する明確な定義はない。ただし、国際労働機関(ILO)において、第1号条約で工業の労働時間は8時間/日、48時間/週を超えてはならないと決められているため、週49時間以上働く場合長時間労働と定義されることが多い。

図 1-10 就業時間と通勤時間数の分布
(就業時間数) (就業+通勤時間数)



注：(1) 既婚マザー（MM）1,337人、シングルマザー（SM）689人を対象とした集計結果である。
(2) 世帯類型別の加重平均値である。

(2) WLC と就労・通勤時間

働く母親は、濃淡の差があっても家庭生活とのコンフリクト（WLC）を感じる人が多いはずである。図 1-11 は、最も起きやすい3種類の WLC を点数化し、週あたり「就業+通勤時間数」別で比較したものである。なお、3種類の WLC とは、

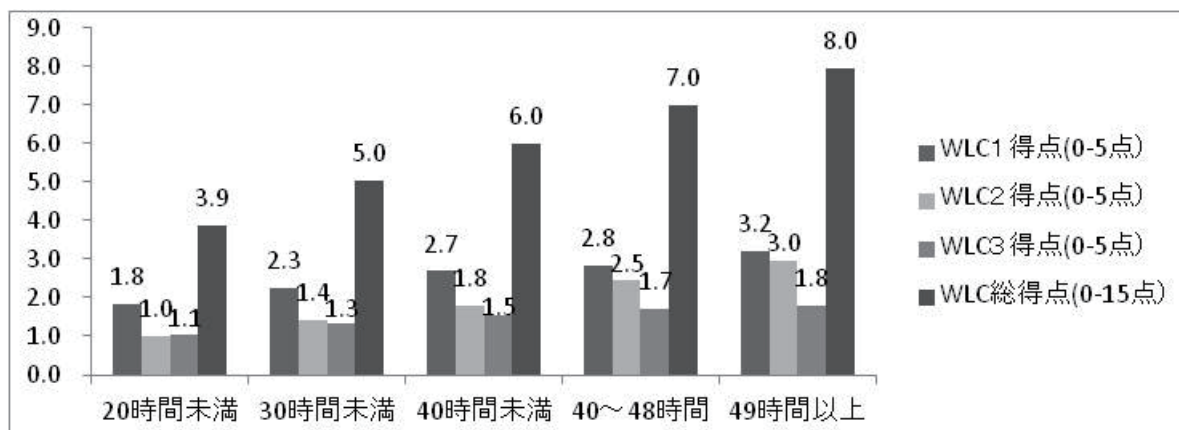
- ① 「仕事のため、しなければならない家事や育児のいくつかができなかった」（WLC1）、
- ② 「仕事の時間が長すぎて、家事や育児を果たすことが難しくなっている」（WLC2）、
- ③ 「家事や育児の負担があるために仕事に集中することが難しくなっている」（WLC3）

のことである。各 WLC の度合いが得点で表されており、「ほぼ毎日起きている」と回答した場合に 5 点、「全くない」場合に 0 点としている。3種類の WLC を足し合わせた点数は、WLC 総得点(0-15)としている。

図 1-11 をみると、WLC の度合いが「就業+通勤時間数」と正の相関関係にあることが分かる。「就業+通勤時間数」が週 49 時間以上の最長グループの WLC 総得点（8.0 点）が週 20 時間未満の最短グループ（3.9 点）の約 2 倍である。また、3種類の WLC のうち、最も起きる頻度が高いのは、WLC1 である。

既婚マザーとシングルマザーを比較すると、平均労働時間の長いシングルマザーの WLC 総得点（7.2 点）は既婚マザー（5.9 点）の 1.2 倍にあたる。

図 1-11 「就業+通勤時間数」別でみた WLC 得点

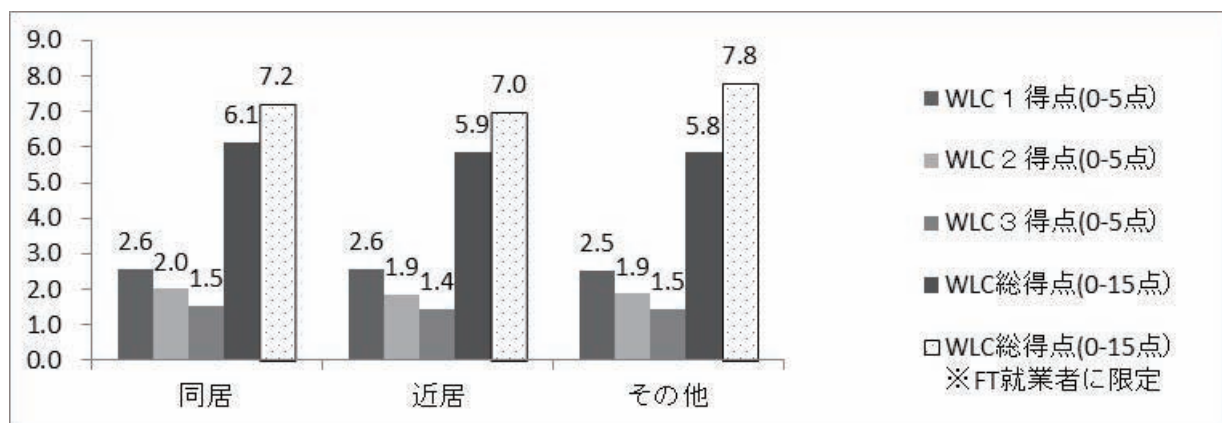


注：(1) 有業母親 1,367 人（うち既婚マザー799 人、シングルマザー568 人）を対象とした集計結果である。(2) 世帯類型別の加重平均値である。

(3) 祖父母との同居・近居における WLC 軽減効果

では、子どもの祖母と同居している場合、働く母親の WLC 度合いが減るのであろうか。図 1-12 は、父方と母方のいずれかの祖母との住居距離を、「同居」、「近居（片道 1 時間未満の距離）」と「その他」の 3 つに分けて、母親の WLC 得点を比較してみた。

図 1-12 祖父母との同居有無でみた WLC 得点



注：(1) 有業母親 1,403 人（うち既婚マザー824 人、シングルマザー579 人）を対象とした集計結果である。(2) 世帯類型別の加重平均値である。

図 1-12 をみると、「同居」の場合、母親の WLC 総得点は 6.1 点で、「近居」(5.9 点) と「その他」(5.8 点) のグループとの間に、差がほとんど見られなかった。一方、週 40 時間以上のフルタイム (FT) 就業者に限定してみると、「同居」(7.2 点) と「近居」(7.0 点) グループは、「その他」(7.8 点) グループよりも母親の WLC 総得点がやや低くなっている。つまり、祖母との同居または近居に母親の WLC 軽減効果があるとするれば、その効果はフルタイム就業者のみに見られている。

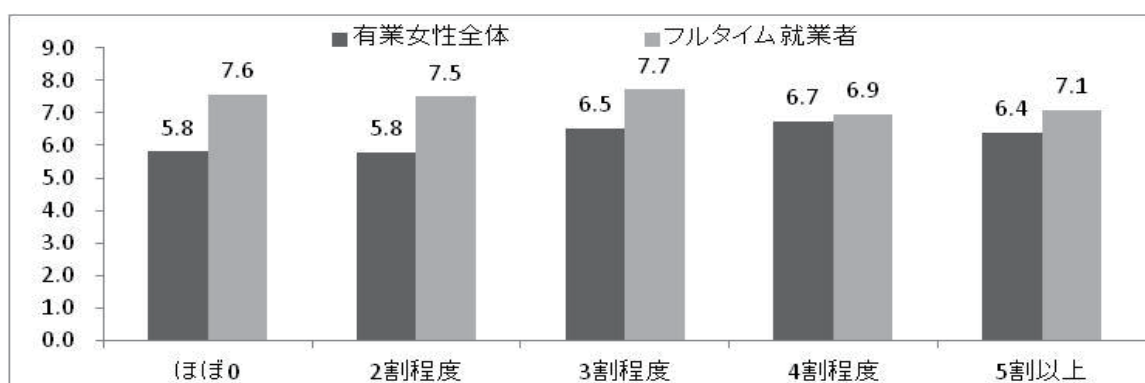
(4) 夫の家事・育児分担における WLC 軽減効果

夫の家事・育児分担がどれほど有業女性の WLC を軽減しているのかも興味深いことである。図 1-13 は、妻は夫が家事・育児をどの程度分担しているかについて 5 つのグループに分けて母親の WLC 総得点を比較したものである。

有業女性全体でみた場合、夫の分担割合が 3 割以上の協力的グループの方がむしろ WLC 総得点が高くなっている。これは夫の家事・育児負担割合の高い家庭では、妻もフルタイムか長時間就業しているケースが多く、WLC 度合いが総じて高いからだと考えられる。

実際、フルタイム就業者に限定してみると、上記とは正反対の結果が得られている。夫が家事育児の 4 割程度を分担しているフルタイム就業者 (6.9 点) グループでは、母親の WLC 総得点は、夫が全く分担しないグループより 0.7 ポイント低い。夫の家事・育児分担が、一定程度母親 (妻) の WLC 軽減効果を持つと期待できるようである。

図 1-13 夫の家事・育児の分担割合でみる母親の WLC 総得点



注：既婚有業マザー807人を対象とした集計結果である。

5 母親の就業・非就業と子どもの育成

(1) 子ども費と塾・習い事比率

母親の就業収入が、子どもへの支出、とくに塾や習い事等の教育支出に当てられることが多いとされている。表 1-3 は、夫の収入を考慮しないで、単純に母親の就業有無で子ども費と塾・習い事の利用率を比較したものである。ここでは、話を単純化するために、集計結果は子どもが 1 人のみの世帯に限定してみた。

子どもが 6 歳未満の場合、母親の就業が保育料等出費の増加をもたらすため、有業主婦世帯の子ども費が割高になりがちである。専業主婦世帯の子ども費 (月額) が 2.4 万円であるのに対して、有業主婦世帯の子ども費は 3.6 万円となっている。一方、塾・習い事の利用率で比較すると、専業主婦世帯 (26.7%) が有業主婦世帯 (15.7%) より 11 ポイント高い。

子どもが中学生以上になると、子ども費のみならず塾・習い事比率についても、有業主婦世帯が専業主婦世帯を上回るようになる。まず、子ども費について、有業主婦世帯（5.2万円）が専業主婦世帯より1万円ほど高い。そして、子どもの塾・習い事比率も、有業主婦世帯（63.9%）が専業主婦世帯（29.4%）の2倍以上である。母子世帯に限ってみても、子どもの塾・習い事比率は有業母子世帯（47.3%）が無業母子世帯（21.4%）の2.2倍で、母親の就業が中高生の子どもへの教育投資量にプラスの影響を与えているようである。

表1-3 母親の就業状況と子ども費、塾・習い事比率（子どもが1人の世帯に限定）

		6歳未満	6～12歳	13～17歳	子供年齢計	
		子供のための出費（万円/月）				
既婚マザー	無業	2.36	4.86	4.05	3.37	(N=108)
	有業	3.63	3.71	5.20	4.00	(N=151)
シングルマザー	無業	3.38	3.01	4.65	3.66	(N=36)
	有業	2.97	3.56	4.82	3.85	(N=178)
		子供の塾・習い事比率(%)				
既婚マザー	無業	26.7	83.8	29.4	43.4	(N=129)
	有業	15.7	67.7	63.9	45.2	(N=168)
シングルマザー	無業	16.7	66.7	21.4	38.6	(N=44)
	有業	25.6	64.5	47.3	51.5	(N=227)

注：子ども費には、食費、被服費、学費、保育料・幼稚園月謝、習い事・塾代、医療費、娯楽費が含まれている。

（2）子育ての悩み

母親にとって、子育ての悩みは尽きないものと言われている。その悩みの具体的中身は子どもの年齢だけではなく、母親の就業状況によっても大きく変わってくる。表1-4は、良く報告されている10種類の子育て上の悩みの有無について、子どもが1人のみの世帯を対象にまとめたものである。

子どもが未就学児（6歳未満）の場合、専業主婦と有業主婦の悩みにそれほど大きな違いが見られなかった。あえて違いを指摘すれば、有業主婦に最も多くみられる悩みが「しつけ」(44.3%)であるのに対して、専業主婦に最も多い悩みは「食事や栄養」(44.0%)となっており、有業主婦が子どもと接する時間が比較的少ないため、「しつけ」に悩む人の割合がやや高い。

表1-4 母親の就業有無と子育ての悩み（複数回答、子どもが1人の世帯に限定）
(%)

	6歳未満		6～12歳		13～17歳		世帯計
	母親無業	母親有業	母親無業	母親有業	母親無業	母親有業	
(既婚マザー)							
食事や栄養	44.0	37.1	16.2	22.6	29.4	16.7	30.3
性格や癖	26.7	30.0	21.6	37.1	29.4	16.7	27.9
しつけ	33.3	44.3	29.7	35.5	23.5	22.2	34.0
健康	22.7	15.7	13.5	16.1	29.4	8.3	17.2
勉強や進学	4.0	5.7	29.7	41.9	52.9	44.4	23.2
いじめ	0.0	0.0	13.5	3.2	0.0	0.0	2.4
交友関係	5.3	4.3	16.2	12.9	17.6	5.6	8.8
非行	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.3
家庭内暴力	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.3
就職	0.0	0.0	0.0	0.0	23.5	2.8	1.7
N	75	70	37	62	17	36	297
(シングルマザー)							
食事や栄養	41.7	34.9	22.2	30.0	28.6	14.9	26.6
性格や癖	33.3	48.8	22.2	49.1	28.6	25.7	39.1
しつけ	58.3	44.2	16.7	36.4	28.6	23.0	33.2
健康	16.7	14.0	22.2	23.6	21.4	14.9	19.2
勉強や進学	8.3	16.3	38.9	44.5	50.0	60.8	42.8
いじめ	25.0	2.3	22.2	5.5	21.4	5.4	7.7
交友関係	16.7	2.3	16.7	16.4	28.6	9.5	12.9
非行	8.3	2.3	11.1	2.7	0.0	6.8	4.4
家庭内暴力	0.0	0.0	5.6	2.7	7.1	0.0	1.8
就職	8.3	2.3	11.1	6.4	28.6	13.5	9.2
N	12	43	18	110	14	74	271

子どもが小学生（6歳～12歳）になってくると、「いじめ」と「交友関係」で悩む専業主婦がそれぞれ13.5%と16.2%に達し、有業主婦（同3.2%、12.9%）よりも明らかに高い。一方、有業主婦に最も多い悩みは「勉強や進学」（41.9%）、専業主婦に比べて同比率が12ポイントも高く、子どもの勉強を見る時間について、有業主婦は相対的に限られていることが主な原因だと考えられる。

子どもが中高生になる頃では、「(子どもの)就職」で悩む専業主婦（23.5%）が有業主婦（2.8%）よりも明らかに多くなる。家庭経済環境などで大学に進学せずに就職する予定の子どもを抱える専業主婦は、自身の職業経験の乏しさから「就職」の悩みが増えるからだと思われる。また、子どもが中高生となると、「勉強や進学」について悩む専業主婦の割合（52.9%）が有業主婦（44.4%）よりも逆に高くなっている。小学校期に比べて中学・高校期では、子どもの勉強を見る時間の量よりも学習塾の利用、いわば「親の経済力」が勉強や進学の鍵になっているからだと考えられる。

母子世帯に限ってみると、無業シングルマザーの悩みが比較的深刻であるようである。子どもの年齢階層にかかわらず、2割強の無業シングルマザーは、「いじめ」について悩

んでいる（有業シングルマザーは同 5%程度）。「交友関係」について悩む無業シングルマザーの比率も全体の 16.7%～28.6%に達しており、有業シングルマザーや既婚マザーに比べて非常に高い水準にある。周りの環境になじめずに周囲から孤立している無業母子世帯の子どもが目立って多いことが分かる。

（3）重大な育児挫折

育児期女性は、時には育児挫折を経験する。うまく断乳できない、なかなかオムツが取れないなど小さな挫折から、育児放棄や身体的暴力など、児童虐待の類に入るような重大な挫折までさまざまである。

表 1－5 母親の就業状況と重大な育児挫折の経験割合（%）

第1子の年齢		既婚マザー				シングルマザー			
		虐待で思い悩んだことがある	行き過ぎた体罰を与えたことがある	育児放棄になった時期がある	N	虐待で思い悩んだことがある	行き過ぎた体罰を与えたことがある	育児放棄になった時期がある	N
6歳未満	母親無業	13.8	5.0	1.3	159	26.7	0.0	0.0	15
	母親有業	9.4	2.6	0.9	117	14.0	7.0	8.8	35
6～12歳	母親無業	16.6	12.3	2.1	207	17.1	2.9	8.6	57
	母親有業	10.5	5.9	3.5	256	16.6	12.3	2.1	187
13～17歳	母親無業	8.8	4.4	0.6	160	17.7	8.1	4.8	62
	母親有業	7.0	6.8	0.9	457	9.9	9.6	4.4	343
年齢計	母親無業	12.2	6.3	1.3	526	18.8	5.4	5.4	112
	母親有業	8.4	5.9	1.7	830	12.4	10.2	4.1	587

第1子の年齢別で見ると、小学生（6～12歳）の母親は、重大な育児挫折を経験した者が比較的多い。「わが子を虐待しているのではないか、と思い悩んだ」という経験を持つ小学生の母親の割合は、10.5%（有業主婦）～16.6%（専業主婦）に上り、未就学児母親（9.4%～13.8%）や中高生母親（7.0%～8.8%）よりも高い。行動面で「行き過ぎた体罰を与えたことがある」と回答した小学生の母親も、全体の 5.9%（有業主婦）～12.3%（専業主婦）に達し、他の年齢層の母親よりも挫折経験者の割合が高い。

また、子どもの年齢段階や世帯類型にかかわらず、専業主婦は有業主婦に比べて総じて「わが子を虐待しているのではないか、と思い悩んだ」という経験を持つ者の割合が高い。虐待の思い悩んだことがある母親の割合は、専業主婦全体では 12.2%となっており、有業主婦より 4ポイントほど高い。シングルマザーについても同様な傾向が見られる。

一方、行動面での過度体罰や育児放棄の有無について、全体として専業主婦と無業主婦の間に大きな差が見られなかった。ただし、母子世帯の場合、有業シングルマザーが

無業シングルマザーよりも子どもに過度な体罰を与えたことがあると回答する者の割合が高くなっている。

6 まとめ

本章は、事実発見を主な目的として、育児期女性の職場進出、育児休業制度の利用、仕事と家庭生活のコンフリクト（WLC）、子どもの育成という4つの側面から、「JILPT子育て世帯全国調査2011」の結果をまとめたものである。本章の集計結果から得られた主な知見は以下のとおりである。

第1に、育児期女性の職場進出に、「3歳児神話」と「小1の壁」の影響が窺える。3歳未満の乳児を育てている女性の就業率は3-4割台にとどまっており、「3歳児神話」が依然として残っている可能性があるほか、都市部では乳児向けの保育所が足りないことも影響していると考えられる。また、育児期女性の就業率は、子どもが小学校低学年になる頃に、一時的に最大17.5ポイントの落ち込みが見られる。

第2に、育児期女性にも正社員雇用の世代間格差が大きい。初職の正社員比率について、「1965-1969年」生まれの「バブル期世代」（93.4%）は、「1980年以降」生まれの「氷河期世代」（66.7%）を大きくリードしている。しかし、「バブル期世代」女性が「大量参入・大量退出」である一方、「氷河期世代」女性が「少数参入・少数退出」であるため、現職の正社員比率はむしろ「氷河期世代」女性が高い。

第3に、正社員になったルートとしては、既婚マザーは「初職継続」（49.8%）、シングルマザーは「再就職」（50.9%）が最も多いパターンである。既婚マザーの正社員は、大企業や賃金の比較的高い仕事に就いている割合が高い。

第4に、「現在無職」の育児期女性も就業意欲は高い。既婚マザーの85.9%、シングルマザーの88.5%が「今すぐに働きたい」または「そのうち働きたい」と回答している。働きたいのに無職である理由として、「子どもの保育の手だてがない」または「時間について条件の合う仕事がない」を挙げる人が多い。

第5に、育児休業制度を利用したことがある育児期女性は全体の2割程度である。「初職＝正社員」女性の育休取得率が、法律による制度導入前（～1991年）の15.1%から直近の40%台までに上昇しているが、「初職＝非正社員」女性の育休取得率は現在も1割未満で、上昇傾向が見られなかった。

第6に、育児休業制度を「利用するつもりはない」女性が意外と多い。未利用者のうち、既婚マザーの78.8%、シングルマザーの69.1%は今後も利用しないと回答している。シングルマザーと30歳未満女性の約2割は、「制度を知らない」と回答しており、制度の周知にも若干の課題が残っている。一方、「今後利用したい」者の割合をみると、「契約・派遣社員等」として働く母親（既婚マザー13.7%、シングルマザー15.1%）が正社員やパートの母親よりも今後育児休業制度を利用する意向を持つ人が多い。

第7に、シングルマザーの12.3%が長時間労働者である。仕事と家庭生活とのバランスを取りにくいとされる週49時間以上働く長時間労働者の割合には、シングルマザー(12.3%)が既婚マザー(4.6%)の約3倍である。WLCの度合いを得点(0-15)で表すと、シングルマザーの得点(7.2点)が既婚マザー(5.9点)の1.2倍にあたる。

第8に、祖母との同居または近居には、フルタイム就業女性のWLCを軽減する効果が見られる。また、夫が家事・育児をある程度分担する場合、フルタイム就業女性のWLC度合いが低くなる。

第9に、母親の就業は、子どもへの教育投資にプラスの影響を与えている可能性が高い。未就学児の場合、有業主婦世帯に比べて、専業主婦世帯は子どもへの支出が低く、塾・習い事比率が高い。中学生以上となると、子どもへの支出と塾・習い事比率の両方で、有業主婦世帯が専業主婦世帯を上回るようになる。

第10に、小学生の母親で、有業主婦より専業主婦の方が、「いじめ」や「交友関係」をめぐる子育ての悩みを抱える人が多く、また過度な体罰や児童虐待ではないかと思ひ悩んだ経験を持つ者の比率も高い。

参考文献

- 高見具広(2011)「非正規労働者の働き方と就業継続－働き方の変化に着目して」JILPT 労働政策研究報告書 No.136『出産・育児期の就業継続－2005年以降の動向に着目して－』(第3章)、72-97
- 池田心豪(2012)「出産前後の就業状況と両立支援」JILPT 労働政策研究報告書 No.150『出産・育児と就業継続－労働力の流動化と夜型社会への対応を－』(第1章)、11-24
- 周燕飛(2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革－多様な働き方へ向けて』(東洋経済新報社)、109-130
- 周燕飛(2012)「母子世帯の母親における正社員就業の条件」『季刊社会保障研究』Vol.48(3)、319-333
- 森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459号、50-62
- 永瀬伸子(2003)「母子世帯の母のキャリア形成、その可能性」日本労働研究機構調査研究報告書 No.156『母子世帯の母への就業支援に関する研究』(3部第3章)、239-292

第2章 育児期女性の職場進出

— 日中米3カ国比較 —

1 はじめに

日本では、自ら仕事をやめていく有能な女性が大勢いる。最近の調査結果（ヒューレット等 2011）によると、日本では大卒女性の74%が、休職・離職を経験している。その多くは、育児期の女性たちである。実際、18歳未満の子どものいる家庭では、妻の47.3%が専業主婦である（総務省統計局「国勢調査 2010」）。能力があつて、学歴も高いこれらの女性の多くは、労働市場で活躍の機会が与えられることなく、家事と育児と低賃金のパートで生涯を終える。

こうした女性人材の浪費は、日本の潜在 GDP を 15% も引き下げているとの試算結果がある（ゴールドマンサックス 2011）。また、「女性の労働参加は、日本経済を救うことができる」、IMF 専務理事クリスティーヌ・ラガルドの 2012 年度 IMF・世界銀行年次総会（東京）での発言が、印象的である。実際、女性の労働参加は、低迷している日本経済の救世主になるだけでなく、「日本が高齢化問題に立ち向かうための秘密兵器ともなりうる」と指摘する海外の研究者は少なくない¹。

しかし、育児期の日本女性の職場進出がなぜこれほど進まないのか。本稿は、世界第1位、第2位、第3位の経済大国である米国、中国と日本との比較を通じて、日本における女性就業問題の特異性を明らかにするものである。日中米はともに1億人以上の人口大国であり、3カ国の総人口は地球人口の4分の1を占めており、その比較は人口スケール上においても大きな意味を持っている。

2 研究の背景：経済の「先進国」と女性職場進出の「後進国」

日本は経済の「先進国」と女性職場進出の「後進国」という2つの顔を併せ持っている。戦後の高度成長期を経て、日本は米英等の先進国の後を追いつき、1964年のOECD加盟とともに、正式に先進国入りを果たした。その後、2度の石油危機、バブル経済の崩壊と1990年代以降の長期不況を経験したものの、日本は経済先進国の地位を失うことは一度もなかった。2011年現在も日本の1人当たりGDPは4.3万ドル（180カ国中17位）であり、米国（4.7万ドル）との差がわずかである（表2-1）。

しかし、女性の職場進出度と男女平等度の指標でみた場合、日本は現在も「後進国」に入っている。世界経済フォーラムが公表した「The Global Gender Gap Report 2011」によると、職場進出度の主要指標である「女性労働参加率」は日本が134カ国中80位、男

¹ Ian Bremmer and Susan Shwab (2012) “Japan’s Secret Demographic Weapon”, Project Syndicate (<http://www.project-syndicate.org>) 2012/10/15 (アクセス日: 2013年3月13日) .

女平等度の総合指標では 98 位である。米国や北欧の先進国等に比べると、日本女性の職場進出と男女平等はあまり進んでいない（表 2-1）。

表 2-1 日中米における主な女性指標の比較

	日本		中国		米国	
女性労働参加率 (男女平等度指標)	62%	(80位)	85%	(34位)	70%	(44位)
男女賃金比	0.51	(87位)	0.65	(43位)	0.88	(5位)
管理職男女比	0.10	(112位)	0.20	(90位)	0.74	(10位)
専門職男女比	0.87	(73位)	1.08	(46位)	1.20	(30位)
男女平等度総合ランキング (その他総合指標)	98位		61位		17位	
総人口(億)	1.26		13.48		3.13	
都市人口比率	91.3%		50.6%		82.4%	
1人当たりGDP(米ドル)	42,783		4,382		46,860	

出所：世界経済フォーラム The Global Gender Gap Report 2011、国連 World Urbanization Prospects 2011、IMF World Economic Outlook Database 2011

注：括弧の中の数値は、世界 134 カ国中の順位を示すものである。

一方の中国は、経済の面では「中進国」であるが、女性の職場進出の面では米国に比べても遜色がないほどの「先進国」である。1978 年の改革開放と同時に経済は急成長しており、現在中国は先進国の一步手前の「中高等収入国家」と分類されるに至っている。1 人当たり GDP は日本の 10 分 1 ほどしかないが、中国女性の労働参加率は 85% に達しており、米国女性よりも中国女性の職場進出が進んでいる。男女平等度(61 位)は改善の余地があるものの、日本よりも高い男女平等を実現している。

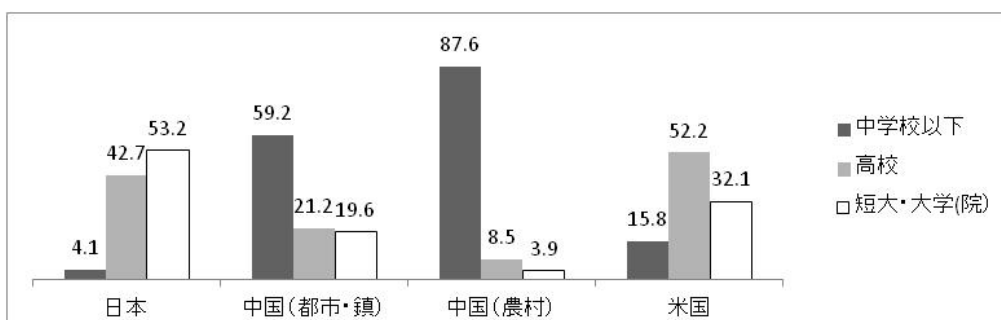
3 育児期女性のライフイベント

女性の職場進出は、学校教育年数、結婚、出産等のライフイベントとの間に密接な関係がある。A. ミュルダールと V. クラインは『女性の二つの役割』(1968)という名著の中で、いち早く女性の高学歴化、晩婚化、出産数の減少等ライフイベントのタイミングと頻度の変化に気づき、現代女性における「現役母親期」の短縮と職場進出の加速を予見していた。では、同じく現代において、日中米 3 カ国の女性におけるライフイベントのタイミングと頻度に違いがあるのであろうか。

(1) 女性の一生：学校を出るタイミング

高学歴層女性の割合は、日本が最も高い。25～49 歳女性において、短大・大学以上の学歴を持つ者の割合は、日本が 53.2%、米国が 32.1%、中国が 3.9%（農村部）～19.6%（都市部）となっている。高卒層と合わせると、日本女性の 95.9% は高等教育を受けており、米国女性（84.3%）や中国女性よりも学校教育年数が長い（図 2-1）。

図 2 - 1 25～49 歳女性の最終学歴(%、2010 年)



出所：総務省統計局「国勢調査 2010」、中国国家统计局「第 6 次人口普查（人口センサス）資料 2010」、米国統計局“2010 American Community Survey 1-Year Estimates”より筆者が作成したものである。

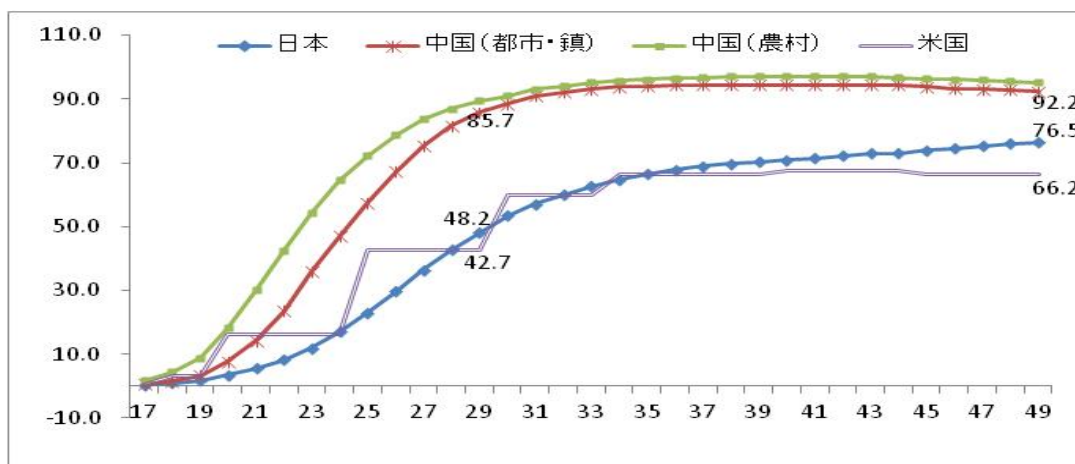
注：(1)データ上の制約により、米国は 25～64 歳女性についての統計数値となっている。
 (2)日本の集計対象には、「不詳」、「在学者」と「未就学者」が除外されている。

そのため、学校を出るタイミングも日中米に顕著な差がみられる。学歴構成から最終学校を卒業時の年齢を推測すると、最も多いパターンは、日本女性が「22 歳前後」、中国女性が「15 歳前後」、米国女性が「18 歳前後」と見られる。

(2) 女性の一生：結婚のタイミング

結婚のタイミングをみてみると、米国と日本は 2 つの類似点を持っている。1 つ目は、女性の未婚率が高いことである。例えば、米国では 35 歳以降の女性の有配偶率は 7 割弱とほとんど増えていない。日本も 35 歳以降女性の有配偶率がわずかに増えている程度である。2 つ目は、女性の有配偶率が 20 歳から 35 歳までという幅広い年齢層にわたって上昇しており、結婚タイミングの多様化と晩婚化が進んでいることである（図 2 - 2）。

図 2 - 2 年齢別 17～49 歳女性の有配偶率(%、2010 年)



出所：図 2 - 1 に同じ。

注：(1)米国のデータは、年齢別ではなく、年齢階級別のものである。

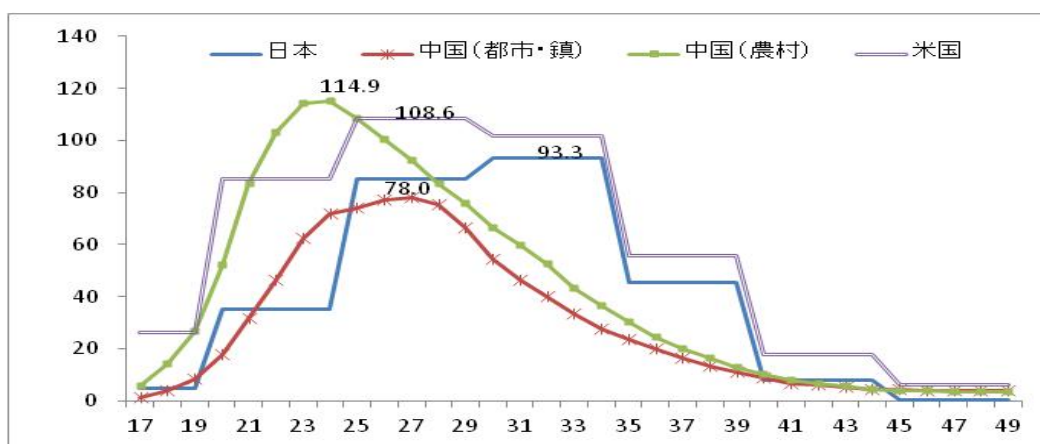
(2)図中の数値は、それぞれの国の女性における 29 歳と 49 歳時点の結婚率である。

一方の中国は、「早婚」と「高率婚」など、日米と違った特徴を見せている。「早婚」とは、女性の結婚タイミングが20代前半層に集中していることを指している。19歳時点で中国女性の有配偶率は3.2%（都市部）～8.7%（農村部）に過ぎないが、25歳では57.4%～72.2%に達している。これは、5～7割の中国女性は20～25歳の間に結婚したことを意味している。29歳時点で中国女性の有配偶率はすでに85.7%～89.3%（日本と米国はそれぞれ48.2%と42.7%）に達しており、日米の女性たちに比べて中国女性は、かなり早い年齢段階で高い確率で結婚（「高率婚」）していることが分かる。

（3）女性の一生：出産のタイミング

生物学的には、女性の最適出産年齢は25歳前後だと言われている。その生物学的ルールを最も忠実に守ったのは中国の農村部女性である。図2-3をみると、中国農村部女性の出産ピーク年齢は22～26歳となっており、各歳ごとの出産率は10%を超えている。特に23歳と24歳女性の出産率が合計で23%となっており、5人に1人は23歳または24歳で出産している計算となる。その代わりに、27歳以降女性の出産率が急降下し、36歳では2%台までに落ち込む。

図2-3 年齢別17～49歳女性の出産率（人口千対、2010年）



出所：図2-1に同じ。

注：(1)出産率 f_i = 出産件数 f_i / 女性総人口 N_i ; $i=17,18,19\cdots 49$ 歳

(2)日本と米国のデータは、年齢別ではなく、年齢階級別のものである。

(3)図中の数値は、それぞれの国の女性における出産率のピークである。

一方、中国の都市部女性の出産ピーク年齢は、23～29歳となっており、農村女性より若干遅れているが、30歳以降の出産率の急降下傾向は同じである。都市部では、「一人っ子政策」²が厳格に実施されているため、幅広い年齢層において中国女性の出産率は日米女性よりも低くなっている。

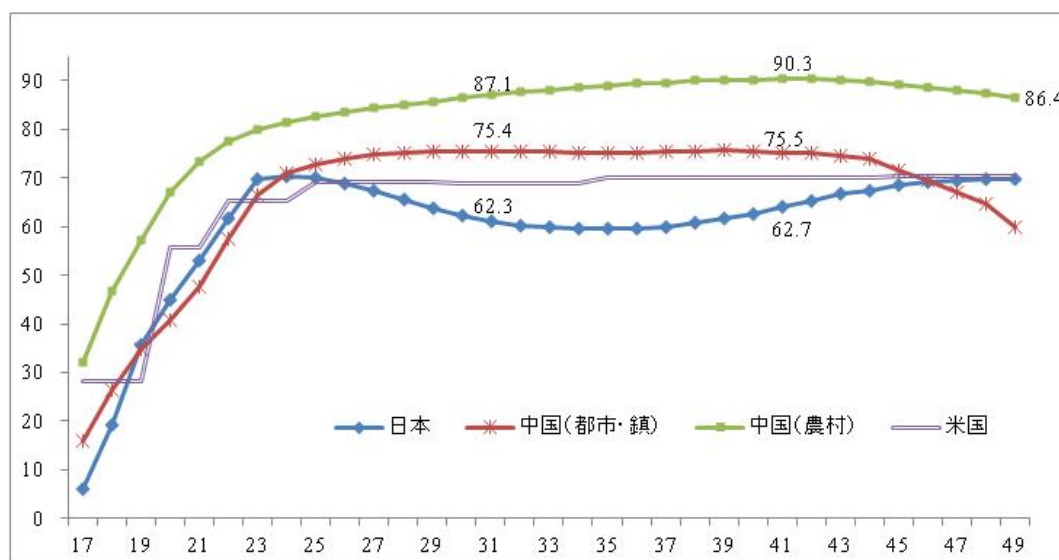
² 都市部では、2002年以降、一人っ子同士のカップルは、最大2人までの出産が認められている。しかし、実際には一人っ子の多い都市部では、一人っ子同士の結婚でも、子どもを1人しか生まれないケースが多い。一方、農村部では、第1子が女の子の場合、第2子までの出産が認められている。

結婚年齢と同じように、日米では、出産年齢についても、「晩産化」と「多様化」が目立っている。日本も米国も、出産のピーク年齢は、25～34歳までの10年間となっている。ただし、米国では、20～24歳層の出産率も高い（8.5%）のに対して、日本は低い（3.5%）。そして、いずれの年齢層においても、米国女性の出産率は日本女性より高くなっている。

（４）女性の一生：育児期に仕事をやめる人が多いのか

日本は、育児期に仕事を中断する女性が多いことで知られている。女性の年齢別就業率におけるM字カーブのボトムの部分は年々上昇しているが、2010年現在でも依然として落ち込みが見られる。出産ピーク年齢（25～34歳）と整合的な形で、日本女性の就業率は25歳を境に下がりはじめ、35歳、36歳で最低点（59.6%）に到達する。

図2-4 年齢別17～49歳女性の就業率（%、2010年）



出所：図2-1に同じ。

注：米国のデータは、年齢別ではなく、年齢階級別のものである。

それに対して、中国と米国女性の年齢別就業率は台形の形となっており、育児期に仕事をやめる人が比較的少ないと考えられる。例えば、米国女性の出産ピーク年齢は25～34歳とされているが、25～49歳まで各歳の女性就業率は7割前後とほとんど変化がない。同様に、中国都市部女性の出産ピーク年齢は23～29歳であるが、23～44歳まで各歳の女性就業率は75%程度の水準で安定している。ただし、中国では女性労働者の定年年齢は50歳（幹部職員は55歳）と法律で定められているため、早期退職制度を利用する者も含めて、45歳前後から都市部女性の就業率が低下し始め、47歳で日本と米国に追い越される。図2-4には表示されていないが、法定定年年齢である50歳と55歳時点では中国都市部女性の就業率はそれぞれ45%と30%までに落ち込んでいる。一方、農村部女

性には年金も定年もないため、23～54歳女性の就業率は8～9割に達しており、65歳になっても約半分の女性が働いている。農村女性の高就業率は、中国女性全体の就業率を押し上げている側面がある。

(5) 女性の一生における日本の特徴

上記のように女性の一生という視点から日中米比較を行うと、日本女性のライフサイクルにおけるいくつかの特徴が見えてくる。第1に、高学歴化に伴い、職場進出のスタート年齢が比較的高い（日本22歳、中国15歳、米国18歳）。第2に、結婚年齢の「多様化」が顕著で、「晩婚化」傾向が強い（日米20～35歳、中国20～25歳）。第3に、出産年齢も結婚年齢と同様に、「多様化」と「晩産化」傾向が強い（日米25～34歳、中国22～29歳）。第4に、育児期に一旦仕事をやめる女性が多く、35、36歳女性の就業率が最も落ち込んでいる。

日本と米国にもかつては、学歴を問わず、女性が適齢期に結婚し、その後1、2年のうちに第1子を出産するという画一的な結婚と出産のパターンがあった（大沢1993、ミュルダール・クライン1968）。その意味では、中国もやがては日米のように、都市化や経済発展とともに、結婚・出産年齢の「多様化」と「晩婚（産）化」の道を歩むことになるであろう。しかし、育児期に職業を中断する女性が多いことは、日本のみに見られ、米国と中国では見られない現象である。

さらに、育児期の職業中断は、低学歴層女性のみならず高学歴層女性にも広がっていることは、日本特有の現象である。通常であれば、高学歴女性の市場賃金が相対的に高く、専業主婦でいる場合の機会コストが高いため、職場進出を選びやすくなるはずである。実際、戦後多くの国（例えば米国、英国、北欧諸国）では、高学歴化の流れは、女性の職場進出の加速と同時に進行してきた（大沢・田中1989、大沢1993）。しかし、日本はその例外である³。中国や米国女性に比べ、日本女性における高学歴層の割合が高いにもかかわらず、育児期女性の職業中断が多い。学歴が日本女性の職場進出に与える影響は限定的であることは、樋口・早見（1984）の研究によって確認されている。樋口・早見（1984）の実証分析によると、学歴が高まるにつれて、米国女性（白人）の有業率が大きく上昇するものの、日本ではその効果は小さく、統計的にも有意とは言えない。

4 育児期における職業中断の理由

育児期における職業の中断が女性の賃金に大きな影響を与えている（大沢1993）。前述のように、日中米3カ国のうち、男女賃金比、男女管理職比、男女専門職比のいずれにおいて、男女間格差が最も大きいのは日本である。育児期の職業中断による影響が大

³ 韓国も日本と類似した状況である。

きいと多くの研究者は指摘する。日本では、他国で見られない独特な「新規学卒一括採用慣行」が強いため、子育て女性の8割が学校を卒業した時点で正社員の職を得ているものの、職業中断後の再就職は、パートタイマーがその大半を占めている（JILPT2012）。しかし女性パートタイマーの仕事は、Caring(介護やベビーシッター)、Cleaning（掃除）、Cooking(食事作り)、Cashier(レジ打ち)といった「4C」の低賃金職種ばかりに集中する傾向にある⁴。

川口（2008）の推定によると、結婚によるキャリアの中断などを含めた広義の結婚ペナルティは約8%で、広義の出産ペナルティは約4%である。出産ペナルティの大部分は出産に伴う就業の中断がもたらしていることは、海外の研究では見られない日本の特徴であると川口（2008）は指摘している。

それでは、なぜ日本女性の多くは、育児期に職業を中断させてしまうのであろう。以下は、育児期女性の職場進出をプッシュする要因（公的支援制度、保育所の充実、親族のサポート）について、日中米比較を行い、日本女性の職場進出が中国や米国の女性よりも後れている理由を検討したい。

（1）プッシュ要因1：公的支援制度

表2-2は、日中米の公的支援制度を整理し、比較したものである。全体として、日本の充実度が最も高く、米国の充実度が最も低い。中国の充実度は、日米の中間に位置するものと言える。公的支援制度の不十分さが日本女性における職場進出の後れを招いているとはいえそうにない。

まず、育児期女性の職場進出を支える公的支援制度のうち、最も基本となる「産前産後休業制度」（産休制度）がある。「産休制度」については、日本が「労働基準法」、中国が「女性職員の労働保護規定」、米国は連邦法「Family and Medical Leave Act」（FMLA）によって法制化されている（表2-2）。産休の標準的日数は、日本は14週間、中国と米国は12週間(90日)であり、3カ国で大差がない。しかし、産前休暇は、日本は6週間、中国は2週間（15日）、米国は原則ゼロ日であり、中国と米国は、産後休暇に重みを置いていることが分かる。さらに、産休期間中の所得補償は、日本は産休前標準報酬の3分の2、中国は産休前標準報酬の80%、米国は原則無給である⁵。

次に、産休が終了してから子どもの授乳期を終了する満1歳までの期間に、仕事を休む権利を保障する「育児休業制度」がある。日本では、勤続年数1年以上の労働者に対して、子どもが満1歳になるまでの期間中に、給与補償率50%の休暇権利が認められている。一方の中国は、「育児休業制度」はないものの、産休後に子どもまたは母親の健康

⁴ “Japan Should Erase More Barriers for Working Women, Experts Say.” Japan Times Online, July 6, 2010.

⁵ 現在6つの州は、独自の州法を作り、産休の利用者に所得補償を提供している。ただし、所得補償率は州によって異なる（例えば、ニューヨーク州は65%、カリフォルニア州は55%）。

状態が悪い等特別な事情があった場合に限り、最大 6.5 カ月の休暇、いわゆる「授乳（哺乳）休暇制度」が用意されている。その間の給与は 80% 補償される。そして、米国は「育児休業制度」に類似した制度がなく、出産した女性労働者は子どもが満 1 歳になるまで FMLA の規定範囲内の無給休暇を取得するのみである。

表 2-2 育児期女性の職場進出を支える公的支援制度の比較

	日本	中国	米国
充実度	高	中	低
産前産後休業制度	(1)産前6週間産後8週間、給与の2/3通常支給、(2)勤務1年以上の雇用保険加入者に適用	(1)産前15日産後75日、合計90日間（難産や多胎児105日間）、給与の80%支給、(2)生育保険に加入している全女性雇用者に適用	連邦法「Family and Medical Leave Act」により出産者が12週間の休暇を取得可能。原則無給
育児休業制度	原則として1年間、給与の50%支給、雇用保険の加入者が対象	「授乳（哺乳）休暇制度」あり。産休終了後に必要があれば、本人が申請して認可されれば最大6.5カ月の授乳休暇が得られる、給与の80%支給	FMLAの規定範囲内
子の看護休暇制度	就学前の子供を持つ労働者に年5日/人の看護休暇を与える	「ミルクタイム制度」あり（子どもが満1歳までの期間は、1日30分程度×2回の授乳時間が保証される）	類似の制度がない
保育所	(1)全国各地に認可保育所が設置され、0歳から預かり可能、(2)応益負担（月額0円～6万円程度）	(1)低負担の国営企業の保育所（減少の一途）、高負担の民間保育所、または中負担の住込みベビーシッターの利用が一般的、(2)いずれも応益負担	(1)完全に市場化され、民間の保育施設が主流で、質の良いものは利用料が高い。(2)応益負担

出所：厚生労働省、中国労働と社会保障部、米国労働局のホームページ、張(2001)、World Economic Forum(2011)等の資料を参考しながら筆者が作成したものである。

そのほか、日本には未就学児を持つ全女性労働者に、原則として年5日の「子どもの看護休暇」⁶を与える制度があるが、中国と米国にはこうした制度はない。あえて近似的制度を探すならば、中国では1歳未満の乳児を持つ女性労働者に、毎日の勤務時間内に授乳時間（1回30分程度×2回）を与える「ミルクタイム制度」がある程度である。しかし、「ミルクタイム制度」は国営企業の事業所内保育所が多かった時代の名残であり、現在もこの制度の恩恵を受けている女性労働者は少ないと言われている。

（2）プッシュ要因2：保育所

育児期女性の職場進出に保育所は欠かせない存在である。日本では保育所は社会福祉の一環とされ、国と自治体が大量の税金を投入しており、全国各地で認可保育所が設置

⁶ 未就学児が2人以上であれば、年に10日の看護休暇が付与される。

されている。また、そのシステムは、利用者にとってかなりの優れたものとなっている。まず、0歳児からの受け入れが可能な保育所が大半を占めており、保護者が希望すれば早期の職場復帰が可能となっている。次に、コストに比べて利用料が全体的に安く抑えられており（「低料金」、保護者の収入階層に応じて利用料が上下する（「応能負担」）ので、低所得層の女性でも利用しやすくなっている。そして、保育所の設置基準は「児童福祉法」、保育の中身は「保育所保育指針」によって厳格に規定されており、画一的、高品質なサービスが担保されている（表2-2）。主な課題は、名古屋、東京等都市部を中心に認可保育所が不足していることである。保育所の整備不足⁷は、日本女性の職場進出を阻害しているとの指摘が多い（周 2012）。

一方の中国は、保育所（幼稚園）は都市部に限って設置されているが、少数の公立や国有企業立の幼稚園を除いて幼稚園の利用料は高く、利用料も原則として「応益負担」で低所得家庭への負担軽減措置が講じられていない。市場原理によって、入園希望者の多い有名園では通常の保育料のほか、多額の寄付（賛助費）を求められることがあり、中には非常に高価な「貴族幼稚園」も全国各地に登場していた（一見 2011）。幼稚園の費用は、大卒者の初任給や大学の学費よりも高くなっているところが少なくない⁸。また、幼稚園の設置基準や保育の中身について明確な基準がなく、サービスの質にバラツキが大きい。さらに、幼稚園は、3～5歳までの児童を主な利用対象にしており、受入開始年齢は1歳半以降になる場合がほとんどである。低年齢児とくに0歳児保育は、住込みのベビーシッターまたは祖父母によって行うのが一般的である。

米国では保育サービスは社会福祉ではなく、ビジネスとして成り立っている。働く必要性の高い低所得者や母子家庭については、保育料の補助が提供されているが、その以外の普通の家庭においては、保育料は基本的に全額自己負担となっており、日本よりも一般利用者の負担が大きい（周 2002）。保育施設側も、親の負担能力と好みに応じて、質と価格を組み合わせたさまざまなレベルの保育サービスを提供している。その結果、米国の保育市場においては、サービスの供給不足は起きていないものの、質の面ではさまざまな問題が存在している。Blau (2001) が指摘したように、良質な保育施設の欠如、サービスの質に関する情報の不完全性、母親が価格に敏感になりすぎて質への関心が低いこと等が原因で、低品質の保育サービスが横行するといった“市場の失敗”が起きている。

⁷ 2011年4月1日現在、認可保育所の待機児童数は合計で2.5万人程度、待機率（待機児童数/保育所入所児童数）は1.2%である（厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」平成23年4月1日）。

⁸ 2011年6月7日付「中国日報」の「幼稚園費用調査：上昇幅は住宅価格の高騰に匹敵、費用は大学よりも高い」という題名の記事が参考になる（www.chinadaily.com.cn/hqpl/zggc/2012-06-07/content_6118428.html）。

(3) プッシュ要因3：親族のサポート

育児期女性の職場進出に、親族のサポートも重要なプッシュ要因となりうる。そのうち、とくに女性自身またはその配偶者の両親から育児サポートを得られるかどうかことが重要とされている。日中米のいずれの国においても、親との同居は、女性の就業確率を押し上げているとの実証研究(前田 1998、Sasaki2002、Ogawa and Ermisch 1996、Maurer-Fazio et al. 2011、Bumpass and Raley1995) が数多く発表されている。例えば、Maurer-Fazio et al.(2011)の推定によると、親と同居している中国女性はそうでない女性に比べて就業率が 12.2%も高い。

表 2 - 3 親族サポートの比較

	日本	中国	米国
親の協力度	低	高	低
女性の定年年齢	60歳	50歳(幹部女性55歳)	定年なし
親との同(近)居比率 ⁺	三世代同居比率は低下傾向。1985年36.0%→2005年15.4%。	3人以上世帯における三世代同居比率が23.9%(都市部)～34.8%(農村部)。	子どもの4.3%が祖父母と同居。
先行研究	親との同居が女性の就業確率を引き上げる効果を持っている(前田1998、Sasaki2002)。	親と同居している女性の就業率は12.2%も高い(Maurer-Fazio2011)。	祖父母との同居は、シングルマザーの就業に正の影響を与える(Bumpass and Raley1995)。
夫の協力度	低	低	中
男性長時間労働者の割合	39.6%	39.8%	24.3%
女性長時間労働者の割合	14.7%	34.9%	10.8%
妻の平均家事時間/日	4.40時間	1.90時間	2.40時間
夫の平均家事時間/日	1.00時間	0.5時間(深セン)、1.13時間(天津)、0.82時間(大連)	3.13時間

⁺出所：総務省統計局「国勢調査」、中国国家统计局「第6次人口普查資料2010」及び米国統計局「America's Families and Living Arrangements」により筆者が試算したものである。

注：(1)男性長時間労働者の割合について、日本と米国の数値は週49時間以上働く15歳以上労働者の割合(出所：JILPT『国際労働比較』2011)、中国の数値は週48時間以上働く都市労働者の割合(出所：中国労働統計年鑑2011)である。

(2)日米の夫の家事時間(育児時間を含む)に関する数値は、総務省「社会生活基本調査」(2006年)と米国労働統計局「America Time-Use Survey Summary」(2006)によるものである。中国の夫の家事時間に関する数値は、西村(2003)の独自調査によるものである。

(3)妻の平均家事時間は、日用品メーカーP&G(本社：神戸市)が、2009年に子どもを持つ20代から50代の既婚女性(日本1,000人、米国と中国各300人)に行ったインターネット調査によるものである。ちなみに、中国の妻の家事時間について、西村(2003)の調査によると、深圳市、天津市と大連市がそれぞれ2.15時間、1.52時間、2.37時間となっている。

親から最も多くの育児サポートを得ているのは、中国女性である。2010年現在、中国の三世代同居比率は、23.9%(都市部)～34.8%(農村部)であり、日本や米国よりはるかに高い(表2-3)。また、中国では住民の地域間移動は、戸籍制度により制限され

ており、同居まで至らなくとも、同じ町に自分の親と「近居」している子育て世帯が多い。さらに、中国の女性労働者における定年年齢は50歳（幹部女性55歳）となっており、時間と体力の面で孫の世話をする余裕を持つ祖父母が多い。それに加えて、中国の中高齢世代の間では大家族主義的な価値観が強く、祖父母が孫の面倒をみる慣習が広く残っている（馬 2011）。こうした有利な条件が重なり、乳幼児段階の子育ては、育児期女性自身がするよりも、親に任せきりの家庭が多いのが中国の実情である。

一方の日本女性と米国女性は、利用可能な祖父母資源が比較的乏しい。とくに米国では、祖父母と同居している子どもは、全体の4.3%に過ぎない。個人主義の強い米国では、同居または近居の祖父母が子どもの保育を行うのは、普遍的なケースではない⁹。日本では、三世同居比率は15.4%(2005年)で米国より高いものの、祖父母の高齢化が進んでおり、子育てを手伝うどころか、逆に介護が必要なケースも少なくない。また、戦後生まれの現在の日本の祖父母世代は、自己実現を求める傾向が強く、時間と体力に余裕があっても、孫の世話を断るケースが少なくない。実際、2000年以降に生まれた児童を対象とした全国規模の追跡調査によると、3歳未満児童のうち、平日の日中において祖父母が普段の保育者となるケースは全体の26.1%に過ぎない（厚生労働省「第3回21世紀出生児縦断調査」2003年度）。

そのほか、夫が家事と育児にどれほど協力してくれるかも、育児期女性の職場進出における重要な要素である。しかし、諸外国に比べると、日本の夫は家事・育児への参加が極めて限定的である（内閣府「男女共同参画白書2011年版」）。夫の1日当たりの平均家事・育児関連時間は、日本では約1時間であるのに対して、米国ではその3倍の3.13時間である。一方の中国では、地域差こそあるものの、全体として夫の平均的家事時間は、日本人男性とそれほど大きく変わらない状況である。ただし、日本の夫の家事・育児への分担割合は、妻の就業によって増えることがあまりない（JILPT2012）が、中国の夫の家事時間は、妻の就業状況によって大きく変わる。西村(2003)の独自調査によると、中国の都市部では妻の職業階層が高くなると、夫の家事割合や家事時間数も増える傾向にある。

夫婦におけるトータルな家事時間は、日本と米国はともに5時間強となっている。日本では、夫が家事に費やす時間が少ない分、妻の家事時間（4.24時間/日）が長くなっている。一方の中国女性は、夫の家事時間が少ないにもかかわらず、家事に費やす平均時間は1日当たり1.90時間で、3カ国中で最も少ない。その理由の1つは、中国では祖父母やお手伝いさんに家事の一部または全部をやってもらう家庭が少なくないからである。また、中国の一般的な家庭は、外食やテイクアウトの食事を多用し、掃除や皿洗い

⁹ 米国では、0～4歳の子どもの持つ母親が働いている場合、祖父母が子どもの保育を担うケースは全体の19.4%(2010年)に過ぎない。出所：米国統計局 *America's Children in Brief: Key National Indicators of Well-Being, 2012*

の回数が日米より少ないなど、家事の容量を少なく抑えていることも原因だと考えられる¹⁰。

(4) まとめ：公的支援制度の欠如が原因なのか

以上、女性の職場進出へのプッシュ効果が期待されている公的支援制度（産休制度、育児休業制度、子どもの看護休暇制度、保育所制度）および私的支援体制（親のサポート、夫の家事・育児分担）について日中米3カ国比較を行った。総じて言えば、日本の公的育児支援制度や保育所にも不完全なところ（例えば都市部の保育所不足）があるものの、その充実度は中国と米国を一歩リードしているのが実情である。つまり、日本は中国や米国よりも育児支援制度や保育所が充実しているにもかかわらず、日本女性の職場進出が、中国と米国女性に比べてあまり進んでいないのである。

これは一見意外な結果にみえる。なぜならば、日本国内では、育児休業制度の就業促進効果について、すでに多くのミクロレベルの実証研究（樋口 1994、森田・金子 1998、滋野・大日 1998、周 2003 等）が発表されている。これらの既存研究は、ほぼ例外なく育児休業制度のある企業に勤めている女性は、こうした制度のない企業に勤めている女性よりも、継続就業しやすいことを示唆している。しかし、問題は、育児支援制度を整備しており、かつ利用しやすい企業がそれほど多くないことである。多くの日本企業ではさまざまな育児支援制度が設けられているものの、利用しづらい雰囲気がある等の理由で女性社員にとって必ずしも利用しやすいものになっていない（川口 2008）¹¹。

実際、日本女性におけるトータルな就業継続率を長期時系列でみた場合、育児休業制度の影響はそれほど明確的ではない。宇南山(2011)は、過去 25 年間の国勢調査をコーホート別の疑似パネルデータにして比較したみた結果、日本の公的育児支援制度が過去と比べて大幅拡充されていたにもかかわらず、女性の結婚による離職率はほとんど変化していないことを見いだしている。

したがって、育児支援制度を設けるだけでは、日本女性の職場進出の出遅れを大幅に改善させることは難しいのである。その制度を利用しやすいものにするこそが肝心である。そのためには、利用しやすくするための雰囲気づくりや、企業側への動機付けが、必要となっている。残念ながら、そのいずれも法令や通達で達成できるものではなく、後述のように意識と慣習の改革、日本型雇用慣行の見直しを通じて徐々に実現していくものと考えられる。

¹⁰ 日用品メーカー P & G（本社：神戸市）が、子どもを持つ 20 代から 50 代の既婚女性（日本 1,000 人、米国と中国各 300 人）を対象に行ったインターネット調査(2009 年)によると、料理と食器洗いのいずれも、「1 日 3 回以上行う」主婦の割合が、日本は 55.5%、米国は 26.0%、中国は 14.7%となっている。

¹¹ 川口(2008)の企業調査データを用いた推定結果では、企業に設けられている育児支援制度の数が女性正社員の勤続期間とほとんど相関関係がない。その代わりに、利用実績のある制度数や、社員が知っている制度数は勤続期間と正の相関関係がある。

その他、第 4.3 節で述べたように、私的支援体制の面では、中国女性は親からの強力なサポートをしてもらい、米国女性は夫に家事や育児を比較的多く分担してもらっている。一方の日本女性は、親と夫のいずれからも有効なサポートを得られず、私的支援体制の面で中米に比べて不利な立場に置かれている。三世帯世帯の減少や高齢化の進展の不可逆性から、日本では今後親からのサポートを大幅に増やすことは見込みにくいものと考えられる。しかし、米国のように、日本の夫にもより多くの家事と育児を分担してもらうことは、可能である。問題はそれを、どのように実現させるかである。

実はキャンペーンレベルで男性の家事・育児参加を推進する取り組みが、すでに始まっている。例えば、厚生労働省雇用均等・児童家庭局発の「イクメン」キャンペーンがある。厚生労働省は、2010年6月から大学教授や有識者で構成される専門チームを結成し、育児を積極的に行う男性＝「イクメン」のロールモデルを全国から選びだして、その体験談を広げるキャンペーンを始めている。こうした取組はまったく効果がないとまでは言えないものの、抜本的方策ではないと筆者は思う。実際、「イクメン」という造語が世間一般にひろく知れ渡ったが、男性育児休業取得率の向上、男性の家事・育児時間の増加傾向は一向に報告されない。

筆者は、日本人男性の家事・育児分担が進まないのには、より深層的な理由があると考えている。その深層的原因とは、「男女役割分業」と「日本的雇用慣行」の根深さである。

5 女性の職場進出の遅れにおける深層的な理由

(1) 深層的な理由その1：男女役割分業

ア) 「男女役割分業」に関する文化や慣習

女性の職場進出における文化や習慣の影響も大きいと言われている。女性の職場進出に対して寛容的な文化や社会環境（例えば北欧諸国、米国、中国）で育てられている女性の就業率は高く、逆に女性の家庭的役割が重視される文化圏（例えばトルコ、イタリア、日本）では女性の就業率が低い（参考資料：OECD FactBook 2011-2012）。

文化や習慣は、国境を越えて、その人の就業選択に顕著な影響を及ぼす可能性がある。例えば、25カ国出身の2世移民によって構成される30～40歳既婚女性を対象としたFernandez(2007)の研究によると、出身国の女性労働参加率が1標準偏差分増加するごとに、彼女らの1日当たり就業時間数が0.87時間（8%相当）も増えることが分かっている。

女性の職場進出に対する寛容的（または否定的）文化や習慣には、現在世代だけではなく、将来世代の行動を変える「エコー効果」(Echo Effect)があることも指摘されている。Fernandez, Fogli and Olivetti (2004)によると、ワーキングマザーによって育てられた男性は、有業女性と結婚する確率が32%ポイントも高い。また、米国では戦後の大規模

な人口移動によって、偶発的にワーキングマザーの人口比率が高くなった州では、その後生まれた新しいコーホート世代の女性も相対的に高い就業率をキープしていた。

現代中国はその政治的・歴史的理由で、女性の職場進出に対して非常に寛大な文化と社会環境が形成されている。数千年にわたり儒教文化の支配下にあった中国は、女性の職場進出が進まなかったものの、1949年の中華人民共和国の成立とともに、その局面は一変した。建国の父である毛沢東元国家主席は、「婦女能頂半邊天」（女性は天の半分を支える）と唱え、仕事と家庭における男女の完全なる平等を提唱した。当時の政府は、労働年齢にあたる全ての都市戸籍女性に仕事をあつせん（分配）するだけでなく、男性的職場にも女性の進出を促していた（Gustafsson and Li, 2007）。現在、国による仕事のあつせんこそなくなったが、職場進出は労働年齢女性における当然の姿として中国社会で受け止められている。

日本も、戦後において女性の職場進出は進んできたものの、儒教文化は依然として根強く国民意識に残っており、男女間性別役割分業を認める傾向は、中国や米国よりも強いと言える。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、1992年調査には「賛成」（60.1%）が「反対」（34.0%）を大幅に上回っていたが、2009年調査では「反対」（55.1%）が「賛成」（41.3%）をやや上回る程度となっている。日本社会は女性の職場進出に対して徐々に許容的になっていく傾向が示されている反面、依然として4割の日本人が女性の職場進出に否定的な態度を取っている。

一方の米国は、戦後にサービス部門が急成長し、女性労働力に対する企業の需要が急速に伸びていた時期があった。それに対応した形で、米国社会も、女性の職場進出に対して、寛容的な態度になってきた経緯があった（Fernandez, 2007）。米国世論調査（Gallup Poll & General Social Survey）によると、「夫がサポート可能な限り、妻の就業に同意すべき」と考える米国人の割合は、1936年調査では18%に過ぎなかったが、1998年調査では80%に達している。現代米国社会では、女性の職場進出に対して肯定的な考えを持つ者が圧倒的に多数を占めている。

イ）職種による男女役割分業

日本での「男女役割分業」の根深さは、男女が従事する職業の分離にも反映されている。表2-4は、日中米の職業中分類別に女性比率をまとめたものである。いずれの国にも一定程度の性別職業分離が見られるものの、日本の性別職業分離度は中国をはるかに凌ぎ、米国と比べても高い水準にある（表2-4）。

表 2-4 性別職業分離における日中米比較

	日本	中国	米国
職業分離指数	44.1	22.0	39.5
男性的職業の女性比率(%)			
(A)建設・土木作業	1.9	12.3	2.6
(B)機械整備・修理	2.4	10.9	4.0
(C)車・機械運転	2.6	7.0	13.9
(D)保安・消防職業	5.8	10.0	24.1
女性的職業の女性比率(%)			
(E)保健・医療サービス職業	93.8	60.6	87.1
(F)接客・給仕職業	68.4	55.8	77.3
(G)商品販売	62.6	53.5	49.8
(H)一般事務	58.9	41.4	72.8
専門的職業の女性比率(%)			
(I)管理的職業	14.4	25.1	39.1
(J)経済・金融・経営専門職業	12.1	65.3	54.9
(K)研究者・技術者	9.0	38.5	25.9
(L)法務従事者	15.3	33.5	50.8

出所：総務省統計局「国勢調査 2010」、中国国家统计局「第 6 次人口普查資料 2010」、米国統計局「2011 American Community Survey 1-Year Estimates」により筆者が作成。原データは付表 2-1 参照のこと。

注：職業分離指数 = $\sum \{ |Pf - Pm| \} / 2$

With Pf = 女性有業者総数に占める各職業の女性有業者の構成比 (%)

Pm = 男性有業者総数に占める各職業の男性有業者の構成比 (%)

例えば、男性的職業の代表格である「車・機械運転」の従事者について、日本の女性比率は 2.6%、中国と米国はそれぞれ 7.0%と 13.9%となっている。「建設・土木作業」、「機械整備・修理」、「保安・消防職業」等男性的職業も同様に、日本の女性比率は中国と米国に比べて著しく低い。

女性的職業についても同じような分離傾向が見られる。女性的職業の代表格である「保健・医療サービス職業」の女性比率は、日本 93.8%、中国 60.6%、米国 87.1%となっており、日本の女性集中度が最も高いことが分かる。「保健・医療サービス職業」をはじめ、「接客・給仕職業」、「商品販売」、「一般事務」等の女性が集中している職業の多くは、企業特殊技能を必要としない仕事であり、企業は代替的な労働者を容易に調達できる。

一方、特殊技能が必要で他人に代替されにくい「専門的職業」の場合、日本の女性割合は、3カ国中最も低い。「経済・金融・経営専門職業」従事者の女性割合は、日本は 12.1%しかないのに対して、中国は 65.3%、米国は 54.9%で、中国と米国ではこれらの専門職はむしろ女性が優勢となっている。日本では女性比率が 1 割未満の「研究者・技術者」職業についても、中国と米国では女性比率がそれぞれ 38.5%と 25.9%に達している。その他、「管理的職業」や「法務従事者」等の専門職業についても、中米に比べて、日本では女性の進出はあまり進んでいない。

（２）深層的な理由その２：日本的雇用慣行

こうした根深い「男女役割分業」式の文化的・社会的慣行とセットとなっているのは、終身雇用と年功賃金に基づく日本的雇用慣行であると、川口（2008）は指摘する。

日本では、企業は終身雇用と年功賃金を提供する見返りに、男性労働者は、企業に対し、長時間労働、突然の残業、休日出勤、出張、転勤といった企業の都合に応じた柔軟な働き方を提供する。それによって、企業は限られた数の正社員を有効に活用し、採用と解雇を最小限に抑えることができる。一方、男性のこうした働き方を可能にしているのは、女性が家事と育児を一手に引き受ける「男女役割分業」があるからである。女性は、男性から生活費を得ているので、企業の都合に応じた働き方をする必要がない。言い換えれば、女性は男性に対し家事・育児の提供を行うため、男性のように企業の要求に応じて柔軟に働くことができない。その結果、企業は基幹的職種から女性を排除することとなる。川口(2008)が言うように、日本的雇用慣行と男女役割分業の元では、<「家庭内における性別分業」＝「企業における女性差別的雇用制度」>となる。片稼ぎ家庭にとって、夫の失業は家庭の経済危機を意味するため、家庭は企業と強気に労働条件の交渉ができなくなる。

一方の中国は、かつては国による仕事の「分配」（措置）制度や日本の正社員に近い「固定工」という就業形態が一般的だった。しかし、労働市場の活性化を図るために、「固定工」制度が1986年に廃止され¹²、全ての国有企業、公的機関、特殊法人に労働契約制の導入が義務付けられた。労働者と企業は労働契約更新によってその長期的雇用関係を維持しているが、国有企業の従業員ですら終身雇用が保証されているわけではない。実際、1990年代以降、多くの国営企業が改革の波に乗って、従来の「固定工」に対して大規模なレイオフを行っていた（万成・丘1997）。また、1990年代以降にその労働市場シェアを急拡大してきた個人・民営企業、外資系企業の場合、労働者と企業との雇用安定性は、国営企業に比べてさらに低いものとなっており、6カ月未満、1年の短期雇用契約が圧倒的に多い。こうした流動的な雇用関係とセットとなっているのが、「共働き型家庭」の一般化である。妻が外で働くことによって、夫の失職に伴う経済的リスクを最小限に抑えることができ、それは同時に家庭の対企業交渉力を高める結果となった。

米国の雇用関係も、非常に流動的である。日本では転職は負のスパイラルを招くことが多いが、米国では積極的な転職活動と賃金の伸び率との間に正の相関関係が観察されている（Topel and Ward 1992）。家庭の都合による転職を除けば、男性も女性も1回当たりの転職につき8～11%の賃金プレミアム（Premium）を得ているとして、米国の若者は社会人経験の最初の10年間に平均数度の転職を行う（Keith and McWilliams 1999）。企業も、販売不振、職種の廃止・シフト、工場閉鎖等経営上のニーズに応じて、必要であれ

¹² 中国国務院が1986年7月に公布した「国営企業における労働契約制度導入の臨時規定」（国营企业实行劳动合同制暂行规定）がその法的依拠である。

ば入社年次の浅い社員から順次リストラを行うのが一般的だった。Velletta(1999)によると、1980年代前半から1990年代後半にかけて、米国の雇用者における仕事の安定性(Job Security)が低下しており、企業と労働者との雇用関係がより流動的になっている。

6 結語：育児期女性は日本経済の救世主となりうるのか

育児期の日本女性には、高学歴人材が多い。育児期にあたる年齢階層(25～49歳)の女性における短大・大学以上高学歴者の割合は、日本が53.2%で、米国と中国を大きくリードしている。本来ならば、高学歴の日本女性は、専業主婦でいるよりも職場進出を選びやすいはずである。しかし、実際のところ、中国や米国に比べて育児期の日本女性の就業率が低く、たとえ就業していても、その知識や能力を十分に発揮できない4C(Caring, Cleaning, Cooking, Cashier)のパート職に就くケースが多い。また、育児期の職業中断は、低学歴層女性のみならず、高学歴層女性にも広がっていることが日本特有の現象である。

そこで、本稿は、マクロ統計と既存研究を元に、女性の職場進出が比較的進んでいる2つの大国—中国と米国—を比較対象としながら、日本女性が職場進出に出遅れた理由を分析した。

結論からいうと、日本女性の職場進出が進まない表層的な理由として、結婚・出産による職業の中断、祖父母や夫の育児サポートの不十分さ、育児支援制度の利用しにくさ等が挙げられる。しかし、より深層的な理由を探ると、「男女役割分業慣習」、ならびに「終身雇用＝日本的雇用慣行」の2点セットこそがその本当の理由だと考えられる。日本的雇用慣行と男女役割分業の下では、妻は結婚・出産すると、仕事をやめて家庭に入ることが期待される一方、夫は企業の都合を優先した働き方をするため家事・育児の分担を最小限に止めざるを得ない。また、企業も女性社員の早期離職を見据えた上で採用と昇進、OJTを決めるとともに、女性が基幹的職種や専門的職種から排除され、代替されやすい非専門的職種にセグメントされることとなる。企業にとって、簡単に代替できる女性社員のために育児支援制度を整備し、利用しやすいものしていくことは割に合わなくなる。

戦後の高度成長期を経て、「男女役割分業慣習」と「日本的雇用慣行」がうまく結び付き、<「家庭内における性別分業」＝「企業における女性差別的雇用制度」>が1つの均衡状態となっている(川口 2008)。日本女性の職場進出を促進するためには、まずはこの古い均衡状態を打破し、<「夫婦共働き家庭」＝「男女雇用均等」>という新しい均衡状態を作らなければならない。育児期女性が日本経済の救世主になれるかどうかは、この新しい均衡の成立にかかっている。

参考文献

- 宇南山卓(2011)「結婚・出産と就業の両立可能性」『日本経済研究』No.65、1-22
- 大沢真知子(1993)『経済変化と女子労働—日米の比較研究』日本経済評論社
- 大沢真知子・田中かず子(1989)『女性の就業パターンの3カ国比較—アメリカ・スウェーデン・イギリス—』職研調査研究報告書 No.89
- 川口章(2008)『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 滋野由紀子・大日康史(1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』No.459、39-49
- 周燕飛(2002)書評 David M. Blau 『The Child Care Problem: An Economic Analysis』『海外社会保障研究』140号、86-89
- 周燕飛(2012)「専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題」JILPT ディスカッションペーパー No.12-08
- 張紀濤(2011)「中国生育保険制度の沿革と女性労働者の保護」『現代中国社会保障論』創成社、31-50
- 一見真理子(2011)「中国における早期の子育て事情—「一人っ子」「市場経済化」「早期からの教育」の各政策のもとで—」<http://www.blog.crn.or.jp/lab/01/30.html>
- 樋口美雄・早見均(1984)「女子労働供給の日米比較」『三田商学研究』27巻5号、30-49
- ゴールドマンサックス (2011)「Womonomics 3.0 : The Time is Now」
- S. A. ヒューレット・R.シャービン(2011)『日本における女性の休職・離職と職場復帰—女性が仕事を継続していける社会へ』Center For Work-Life Policy
- 馬欣欣(2011)『中国女性の就業行動』慶応義塾大学出版会
- 万成博・丘海雄(1997)『現代中国国有企業』白桃書房
- 前田信彦(1998)「家族のライフサイクルと女性の就業—同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』No.459、25-38
- A. ミュルダール・V.クライン(1968)『女性の二つの役割』ミネルヴァ書房
- 西村雄一郎(2003)「中国都市の職場・家庭におけるジェンダー役割と生活時間配分」『東京大学人文地理学研究』Vol.16、105-119
- 森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459、50-62
- 労働政策研究・研修機構 JILPT(2012)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』、JILPT 調査シリーズ No.95、19-20
- Bumpass,L. and Raley, R. (1995)“Redefining Single-parent Families: Cohabitation and Changing Family Reality”, *Demography*, Vol.32, 97-109
- Blau, D. M. (2001) *The Child Care Problem: An Economic Analysis*, Russel Sage Foundation

- Duleep, H. O. and Sanders, S. (1994) “Empirical Regularities across Cultures: The Effect of Children on Woman’s Work”, *The Journal of Human Resources*, Vol.29(2), 328-347
- Fernandez, R.(2007) “Alfred Marshall Lecture: Women, Work and Culture”, *Journal of European Economic Association*, Vol.5 (2/3), 305-332
- Fernandez, R., A. Fogli, and C. Olivetti (2004) “Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics” *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299
- Gustafsson, B. and S. Li (2007) “Economic Transformation and the Gender Earnings Gap in Urban China”, *Journal of Population Economics*, 13(2), 305-329
- Keith,K. and A. McWilliams(1999)“The Returns to Mobility and Job Search by Gender”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.52(3), 460-477
- Maurer-Fazio,M.,R. Connelly, L. Chen, and L. Tang (2011)“Childcare, Eldercare, and Labor Participation of Married Women in Urban China, 1982-2000”, *The Journal of Human Resources*, Vol. 46(29), 261-294
- Ogawa, N. and Ermisch, J. F. (1996) “Family Structure, Home Time Demands, and the Employment Patterns of Japanese Married Women”, *Journal of Labor Economics*, Vol.14(4), 677-702
- Sasaki,M. (2002) “The Casual Effect of Family Structure on Labor Force Participation Among Japanese Married Women”, *Journal of Human Resources*,Vol.37(2), 429-440
- Topel,R. H. and M. P. Ward(1992)“Job Mobility and the Careers of Young Men.” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.107(2), 439-479
- Velletta, R. (1999)“Declining Job Security”, *Journal of Labor Economics*, Vol.17(4), S170-S197
- World Economic Forum (2011) *The Global Gender Gap Report 2011*

付表2-1 (A) 職業別従事者数 (日本、2010年)

	総数	女性	女性比率
1 管理的公務員(I)	62,400	3,600	5.8
2 法人・団体役員(I)	1,191,900	187,800	15.8
3 その他の管理的職業従事者(I)	281,200	29,100	10.3
4 研究者(K)	110,300	19,800	18.0
5 技術者(K)	2,192,200	187,500	8.6
6 保険医療従事者	2,569,200	1,812,800	70.6
7 社会福祉専門職業従事者	843,400	704,900	83.6
8 法務従事者(L)	78,000	11,900	15.3
9 経営・金融・保険専門職業(J)	155,100	18,800	12.1
10 教員	1,400,100	691,000	49.4
11 宗教家	136,800	16,100	11.8
12 著述家、記者、編集者	111,500	38,300	34.3
13 美術家、デザイナー、写真家	285,400	112,800	39.5
14 音楽家、舞台芸術家	75,900	27,300	36.0
15 その他の専門的職業従事者	765,100	423,900	55.4
16 一般事務従事者(H)	7,732,600	4,555,300	58.9
17 会計事務従事者	1,674,800	1,239,700	74.0
18 生産関連事務従事者	540,700	174,100	32.2
19 営業・販売事務従事者	526,400	302,700	57.5
20 外勤事務従事者	152,900	96,200	62.9
21 運輸・郵便事務従事者	356,600	126,400	35.4
22 事務用機器操作員	261,300	194,100	74.3
23 商品販売従事者(G)	4,209,300	2,636,000	62.6
24 販売類似職業従事者	474,800	213,000	44.9
25 営業職業従事者	3,328,700	538,800	16.2
26 家庭生活支援サービス職業	26,400	25,700	97.3
27 介護サービス職業従事者	1,252,800	1,000,400	79.9
28 保健医療サービス職業従事者(E)	331,400	310,700	93.8
29 生活衛生サービス職業従事者	857,300	578,200	67.4
30 飲食物調理従事者	1,970,700	1,134,900	57.6
31 接客・給仕職業従事者(F)	1,673,100	1,143,600	68.4
32 居住施設・ビル等管理人	250,500	63,100	25.2
33 その他のサービス職業従事者	474,200	344,200	72.6
34 保安職業従事者(D)	1,063,900	61,800	5.8
35 農業従事者	2,198,700	869,800	39.6
36 林業従事者	50,500	2,900	5.7
37 漁業従事者	166,400	35,900	21.6
38 製品製造・加工処理従事者 (金属製品)	1,261,900	118,500	9.4
39 製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	3,327,000	1,466,000	44.1
40 機械組立従事者	1,350,600	310,200	23.0
41 機械整備・修理従事者(B)	1,044,500	25,300	2.4
42 製品検査従事者	399,800	220,700	55.2
43 機械検査従事者	315,400	128,000	40.6
44 生産関連・生産類似作業	624,100	122,500	19.6
45 鉄道運転従事者(C)	39,000	600	1.5
46 自動車運転従事者(C)	1,517,600	41,200	2.7
47 船舶・航空機運転従事者(C)	30,900	300	1.0
48 その他の輸送従事者(C)	145,000	9,900	6.8
49 定置・建設機械運転従事者(C)	365,500	2,600	0.7
50 建設・土木作業従事者(A)	2,071,400	40,300	1.9
51 電気工事従事者	569,700	9,000	1.6
52 採掘従事者	4,900	0	0.0
53 運搬従事者	1,583,900	455,500	28.8
54 清掃従事者	986,700	596,100	60.4
55 包装従事者	296,100	231,800	78.3
56 その他の運搬・清掃・包装等	922,000	510,100	55.3
57 分類不能の職業	1,606,500	738,600	46.0

附表 2 - 1 (B) 職業別從事者数 (中国、2010 年)

		総数	女性	女性比率
1	党中央委员会和地方各级组织负责人(I)	10,764	1,776	16.5
2	国家机关及其工作机构负责人(I)	107,373	22,011	20.5
3	民主党派和社会团体及其工作机构负责人(I)	74,297	23,941	32.2
4	事业单位负责人(I)	81,860	21,538	26.3
5	企业负责人(I)	994,347	249,589	25.1
6	科学技术人员(K)	48,835	19,501	39.9
7	工程技术人员(K)	1,038,710	248,726	23.9
8	农业技术人员(K)	65,658	24,233	36.9
9	飞机和船舶技术人员(K)	15,842	3,390	21.4
10	卫生专业技术人员(K)	678,482	416,306	61.4
11	经济业务人员(J)	933,343	658,192	70.5
12	金融业务人员(J)	346,633	177,059	51.1
13	法律专业人员(L)	62,947	21,063	33.5
14	教学人员	1,446,111	825,257	57.1
15	文学艺术工作人员	108,066	41,380	38.3
16	体育工作人员	4,326	1,443	33.4
17	新闻出版、文化工作人员	88,814	48,470	54.6
18	宗教职业者	12,857	2,988	23.2
19	其他专业技术人员	40,317	11,917	29.6
20	行政办公人员(H)	1,848,112	764,839	41.4
21	安全保卫和消防人员(D)	836,196	83,258	10.0
22	邮政和电信业务人员	160,578	70,521	43.9
23	其他办事人员和有关人员(H)	248,298	102,067	41.1
24	购销人员(G)	6,764,621	3,616,900	53.5
25	仓储人员	399,299	167,835	42.0
26	餐饮服务人员(F)	1,460,051	775,814	53.1
27	饭店、旅游及健身娱乐场所服务人员(F)	450,970	291,245	64.6
28	运输服务人员	661,233	126,761	19.2
29	医疗卫生辅助服务人员(E)	41,712	25,267	60.6
30	社会服务和居民生活服务人员	1,567,991	883,336	56.3
31	其他商业、服务业人员	226,613	100,835	44.5
32	种植业生产人员	32,707,766	16,095,315	49.2
33	林业生产及野生动植物保护人员	174,671	57,328	32.8
34	畜牧业生产人员	1,289,259	733,438	56.9
35	渔业生产人员	347,040	113,399	32.7
36	水利设施管理养护人员	27,920	8,747	31.3
37	其他农、林、牧、渔、水利业生产人员	18,783	2,914	15.5
38	勘测及矿物开采人员	451,480	56,013	12.4
39	金属冶炼、轧制人员	328,358	70,361	21.4
40	化工产品生产人员	290,894	109,610	37.7
41	机械制造加工人员	1,098,265	272,401	24.8
42	机电产品装配人员	788,563	300,856	38.2
43	机械设备修理人员(B)	520,905	57,021	10.9
44	电力设备安装、运行、检修及供电人员	486,190	72,806	15.0
45	电子元器件与设备制造、装配、调试及维修人员	704,136	342,989	48.7
46	橡胶和塑料制品生产人员	274,279	124,364	45.3
47	纺织、针织、印染人员	658,614	455,810	69.2
48	裁剪、缝纫和皮革制品加工制作人员	1,789,208	1,182,395	66.1
49	粮油、食品、饮料生产加工及饲料生产加工人员	409,440	182,007	44.5
50	烟草及其制品加工人员	17,055	7,175	42.1
51	药品生产人员	53,972	25,340	47.0
52	木材加工、人造板生产、木制品制作及制浆、造纸和纸制品生产加工人员	719,890	193,723	26.9
53	建筑材料生产加工人员	337,662	76,450	22.6
54	玻璃、陶瓷、搪瓷及其制品生产加工人员	180,559	77,126	42.7
55	广播影视制品制作、播放及文物保护作业人员	22,222	8,946	40.3
56	印刷人员	115,027	49,474	43.0
57	工艺、艺术品制作人员	330,770	190,878	57.7
58	文化教育、体育用品制作人员	37,253	19,967	53.6
59	工程施工人员(A)	2,910,245	357,336	12.3
60	运输设备操作人员及有关人员(C)	1,844,310	129,581	7.0
61	环境监测与废物处理人员	23,087	8,419	36.5
62	检验、计量人员	384,625	222,287	57.8
63	其他生产、运输设备操作人员及有关人员	1,310,725	492,704	37.6

付表 2 - 1 (C) 職業別従事者数 (米国、2011 年)

		総数	女性	女性比率
1	Management occupations(I)	13,432,833	5,252,238	39.1%
2	Business and financial operations occupations(J)	6,670,062	3,661,864	54.9%
3	Computer and mathematical occupations(K)	3,570,832	971,266	27.2%
4	Architecture and engineering occupations(K)	2,544,827	366,455	14.4%
5	Life, physical, and social science occupations(K)	1,246,496	569,649	45.7%
6	Community and social services occupations	2,334,561	1,473,108	63.1%
7	Legal occupations(L)	1,648,293	837,333	50.8%
8	Education, training, and library occupations	8,568,628	6,272,236	73.2%
9	Arts, design, entertainment, sports, and media occupations	2,629,538	1,222,735	46.5%
10	Health diagnosing and treating practitioners and other technical	5,391,336	3,935,675	73.0%
11	Health technologists and technicians	2,471,530	1,920,379	77.7%
12	Healthcare support occupations(E)	3,596,917	3,132,915	87.1%
13	Fire fighting and prevention, and other protective service workers (D)	1,754,922	422,936	24.1%
14	Law enforcement workers including supervisors	1,402,199	270,624	19.3%
15	Food preparation and serving related occupations	8,156,550	4,502,416	55.2%
16	Building and grounds cleaning and maintenance occupations	5,716,436	2,263,709	39.6%
17	Personal care and service occupations(F)	5,112,538	3,951,992	77.3%
18	Sales and related occupations(G)	15,326,229	7,632,462	49.8%
19	Office and administrative support occupations(H)	19,121,475	13,920,434	72.8%
20	Farming, fishing, and forestry occupations	1,058,593	218,070	20.6%
21	Construction and extraction occupations(A)	7,001,872	182,049	2.6%
22	Installation, maintenance, and repair occupations(B)	4,688,285	187,531	4.0%
23	Production occupations	8,399,258	2,402,188	28.6%
24	Transportation occupations(C)	4,971,886	691,092	13.9%
25	Material moving occupations	3,583,452	720,274	20.1%

出所：総務省統計局「国勢調査 2010」、中国国家统计局「第 6 次人口普查資料 2010—第二部分：長表数
据資料表 4-7」※（長表数据は全人口の 10% サンプル調査である）、米国統計局“2011 American
Community Survey 1-Year Estimates”により筆者が作成。

注：括弧の中のアルファベットは、表 2 - 4 におけるそれぞれの職業コードに対応している。

第3章 専業主婦世帯の収入二極化と貧困問題

1 はじめに

戦後日本の家族像の代表格である「専業主婦世帯」は、いつしかその主流の座を退くことになった。2005年の国勢調査では、18歳未満の子どもを育てているふたり親世帯に占める専業主婦世帯比率が初めて50を割った。かわりに、パート主婦世帯とフルタイム共働き世帯が全体の半数以上を占めるようになった。

終身雇用と年功賃金制度の崩壊、不安定な非正規雇用の増加などに伴い、今後専業主婦の働くニーズがますます高まるものと見られる。そこで注目されるのは、世帯収入が貧困ライン以下なのに、働きに出ていない専業主婦層の存在である。(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)が2011年に行った「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(以下「JILPT子育て世帯全国調査2011」)によると、税金や社会保険等が引かれる前の税込所得ベース(世帯員数が調整されている等価所得)では、専業主婦世帯の12.4%が貧困ライン以下の収入で暮らしている。この結果を総務省統計局「国勢調査2010年」と照らし合わせると、世帯収入が貧困ライン以下の専業主婦の総数は、推定で55.6万世帯に上り、貧困問題を抱える専業主婦は決して珍しい現象ではなくなったといえる。

それでは、なぜ世帯収入が貧困ライン以下なのに、働きに出ない専業主婦がこれほど多くいるのか。こうした現象を引き起こす理由としては、主に以下の3つの仮説が考えられる。

1つ目の仮説は、専業主婦を選んだ人は、育児や家事の労働生産性が相対的に高く、外で働いて得られる市場賃金¹よりも、本人にとっての育児や家事労働の時間当たり市場価値が高い場合である。つまり、外で働くよりも育児や家事に「比較優位」があるケースである。

2つ目の仮説は、本人にとって、育児や家事の「比較優位」がないものの、留保賃金が市場賃金より高くなっている場合である(大沢1993)。妻の留保賃金を押し上げる最も重要な要素は、夫の年収(その他の非本人賃金収入を含む、以下同)である。そのほか、どうしても自らの手で子どもを育てたいと考えている²主婦の留保賃金も高くなる可能性がある。

そして、3つ目の仮説は、専業主婦でいることが本人にとっても最適な選択肢ではな

¹ 専業主婦の場合、本人が就業していないので、実際の市場賃金が観察されない。しかし、本人の学歴、社会経験年数、年齢、正社員経験の有無、専門資格の有無等の属性から、かりに働いた場合に、どのくらいの賃金がもらえるかを予測することは可能である。本稿ではこうした潜在的賃金を専業主婦の「市場賃金」と呼んでいる(以下同)。

² 本研究で用いたデータでは、「自らの手で子育てしたいかどうか」についての意識は調査されていない。

いにかかわらず、不本意ながら専業主婦でいるケースである。子育て中の主婦の多くは、平日昼間の短時間パート、柔軟に休暇を取れる等時間の融通が利く仕事を求めている。しかし、企業にとって、こうした労働力では使い勝手が悪いいため、求人自体が少ない。その他、働いている間の子どもの保育を手当できないことも、やむなく専業主婦でいる理由の1つだと考えられる。

本研究は、JILPT 子育て世帯全国調査 2011 の個票データを用いて、上記の三つの仮説を検証してみた。その結果、仮説 1（「家事・育児の比較優位仮説」）が貧困専業主婦の存在に最最も有力な説明であることが分かった。分析では、夫の収入が貧困ライン以下で緊急に働く必要性のある主婦グループ（「貧困組」）を対象として、彼女らの就業決定要因を推定してみた。その結果、市場賃金を決める本人の属性（学歴、社会経験年数、正社員経験、専門資格の有無）ならびに、育児活動の市場価値を大きく左右する末子の年齢は、主婦の就業有無に特に重要な影響を与えているのが分かった。主要な結果をまとめると、(1) 大学卒の主婦は、中学校・高校卒の主婦より、就業確率が 48.7%ポイント高い、(2) 専門資格を持つ主婦は、資格のない主婦に比べて就業確率が 36.9%ポイント高い、(3) そして、3 歳未満の子どもを持つ主婦の就業確率は 39.5%ポイント低下する。

仮説 2（夫の収入仮説）は、貧困専業主婦世帯には当てはまらないようである。「貧困組」の内部においても、夫の年収の多寡は、主婦が就業するかどうかに影響を与えていない。もちろん、ふたり親世帯全体については、夫の年収が 100 万円増えるごとに、妻の就業確率が 2%ポイント低下する。それでも、夫の年収のインパクトは、本人の学歴や専門資格、末子の年齢の影響に比べると、かなり小さいものと言える。

そして、仮説 3（不本意仮説）については、推定結果ではなく、単純集計からそのおむねの規模を把握してみた。貧困層の専業主婦(N=52)のうち、19.2%は「今すぐに働きたい」と考えているようである。また、暮らし向きが「大変苦しい」と回答した貧困層の専業主婦は 15.4%となっている。2つの数字を総合すると、貧困専業主婦の 2 割弱は、「無業」は本人にとっても最適な状態ではないにもかかわらず、不本意ながら専業主婦でいることが分かった。

以上を総じていうと、貧困層なのに専業主婦でいることは、本人の家事・育児活動における相対優位に起因する本人の合理的選択によるケースが主流だと考えられる。ただし、貧困専業主婦の中にも、5 人に 1 人は今すぐに働きたいのに、不本意ながら専業主婦でいることも分かった。

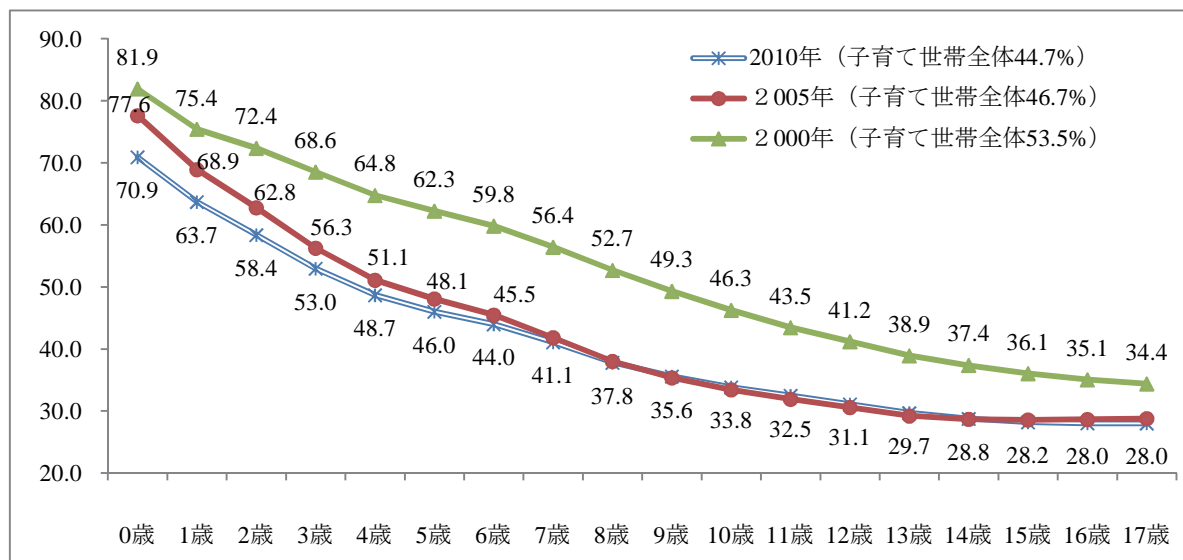
2 研究の背景

(1) 専業主婦世帯の減少

専業主婦とは、仕事をせず家事に専念している女性のことである。1955年には妻が専業主婦の世帯が全体の74.9%を占めていたが、1980年代以降その割合が徐々に低下し、1997年には夫婦ともに雇用者の共働き世帯数が初めて専業主婦世帯数を上回った（総務省統計局「労働力調査」）。子育て中の主婦に限ってみても同様な傾向が窺える。最新の国勢調査(2010年)によると、18歳未満の子どもを育てているふたり親世帯に占める専業主婦世帯の割合が44.7%までに低下しており、5年前より2ポイント、10年前より8.8ポイントも落ち込んでいる（図3-1）。

こうした変化が特に顕著に表れたのは、2000年から2005年までの5年間である。図3-1を見ると、その5年の間にあらゆる年齢層の子どもを持つ専業主婦の労働力化が大幅に進んだものと見られる。とりわけ、専業主婦世帯の割合は3～5歳幼児の家庭（同12～14ポイント減）および小学校低学年の家庭（同14～15ポイント減）においては、大幅に低下している。一方、2005年から2010年までの5年間において、小学生以上の家庭では専業主婦比率が安定したもの、乳幼児（0～5歳）のいる家庭ではその比率が引き続き低下している。

図3-1 末子の年齢別専業主婦世帯の割合(%)



出所：総務省統計局『国勢調査』（各年）により筆者が作成。

注：集計対象となっているのは、18歳未満の子どもがいるふたり親世帯。

専業主婦世帯は、戦後の高度経済成長期を経て、昭和期の日本では代表的な家庭形態となっていた。夫が外で仕事をし、妻は家事をこなし、夫を助け子どもを育てる。多くの日本人女性にとって専業主婦は理想像でもあった。では、なぜ2000年代以降に、専業主婦世帯の割合がこれほどまでに低下してきたのか。

主婦の労働力化を押し進める要因はさまざまである。まず、主婦を労働市場へと押し出すプッシュ（Push）要因として、（1）日本経済の長期不況とデフレにより、夫の収入が減少し不安定化していく中、妻の就業によって世帯収入の急減をリスクヘッジする家庭が増えていること、（2）食洗機等ハイテク家電の普及で家事の効率化が進み、主婦に時間的余裕が生まれたこと、（3）2000年に公的介護保険制度が導入されたことにより、家族の介護負担が減ったこと、などが考えられる。

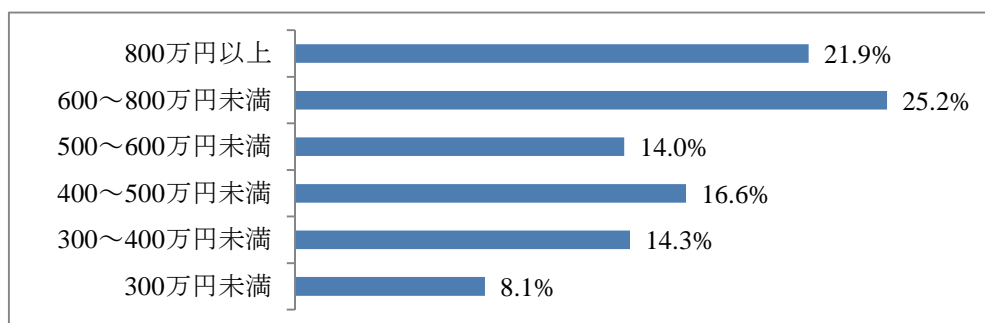
そして、主婦を労働市場へと引きこむプル（Pull）要因として、（1）少子高齢化で労働力不足がますます深刻化する中で、専業主婦の活用に乗り出す企業が増え、子育てしながらでも無理なく働ける職場が増えていること、（2）育児休業制度、子どもの看護休暇制度等の育児支援制度が充実し、出産しても仕事を辞めずに働き続けるための雇用環境が整備されつつあること（池田 2010）等が挙げられる。

（2）収入二極化と貧困専業主婦世帯の増加

主婦の労働力化が進む中、何らかの事情によって、夫の収入が低くても、働きに出られない貧困専業主婦の存在が近年目立ってきた。専業主婦は、かつては裕福の象徴だった。夫が一流の企業に勤めるサラリーマンで、妻は経済的な理由で働く必要がないというイメージが一般的であった。しかしながら、1990年代後半以降、正社員で高収入の夫を持つ妻が専業主婦を選択する傾向が弱まっていることが、多くの実証研究で確認されるようになった（大竹 2001、小原 2001）。

「JILPT 子育て世帯全国調査 2011」によると、専業主婦世帯の平均年収は 617.8 万円となっている。妻が「パート・アルバイト」として働くパート主婦世帯と比べると、専業主婦世帯の平均年収は、60 万円ほど高くなっている。しかし、その内部の年収分布をみると、年収 800 万円以上の高所得層が全体の 2 割程度を占めている一方、年収 300 万円未満の低所得層も 1 割弱ほど存在している（図 3-2）。

図 3-2 専業主婦世帯 (N=421) の税込年収の分布 (%)

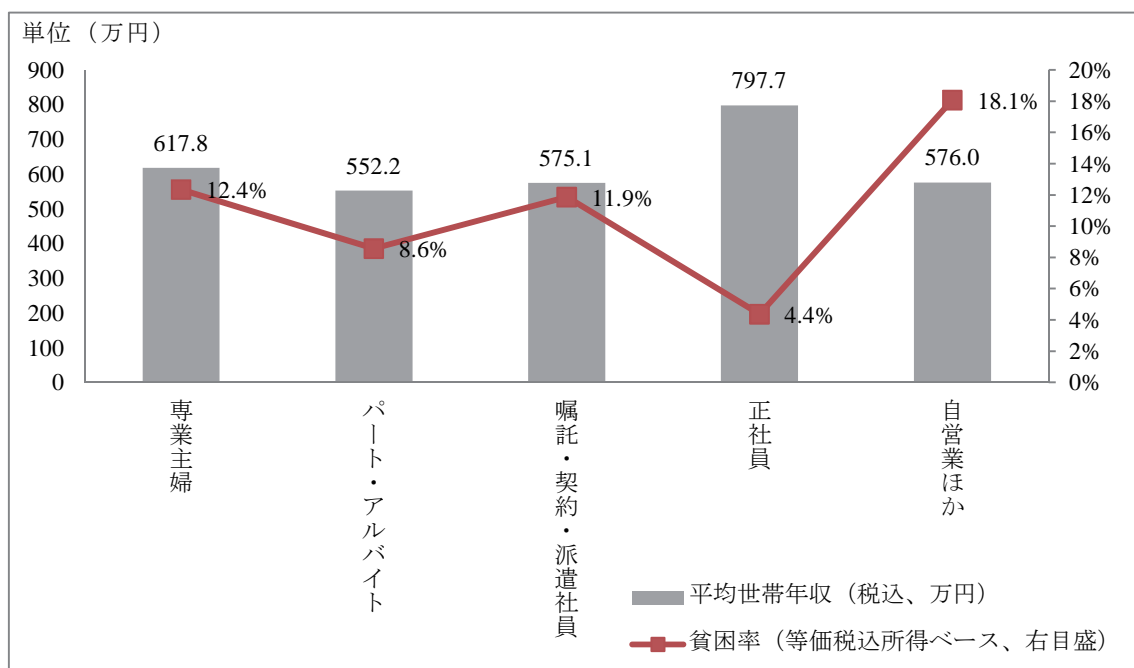


出所：「JILPT 子育て世帯全国調査 2011」により筆者が作成。

では、貧困ライン以下の収入で暮らしている専業主婦世帯はどのくらいであろうか。本研究では、厚生労働省「平成 22 年国民生活基礎調査」の結果に準じ、148.5 万円³（等価税込所得ベース）を貧困ラインとしている。生活コストにおける規模の経済性を考慮した「等価所得」ベースを用いているので、貧困ライン（L）は世帯人数ごとに変わる。例えば、貧困ラインは、3人世帯の場合に 257 万円（148.5 万円×3 の平方根）となっているが、4人世帯だと 297 万円（148.5 万円×4 の平方根）になる。

調査によると、税金や社会保険等が引かれる前の税込所得ベース（世帯員数が調整されている等価所得）では、専業主婦世帯の 12.4% が貧困ライン以下の収入しか得ていない。これは、パート主婦世帯よりも 4 ポイントほど高い水準である（図 3-3）。貧困専業主婦世帯の総数は、2011 年現在で 55.6 万世帯（推定値）⁴に達しており、決して珍しいケースではなくなったと言える。

図 3-3 妻の就業形態別平均世帯年収と貧困率



出所：JILPT「子育て世帯全国調査 2011」により筆者が作成。

(3) 貧困と子どもの教育格差

では、世帯収入が貧困ライン以下である場合、専業主婦は自分の暮らしぶりをどのよ

³ 「貧困ライン」とは、子どものいる世帯を収入（等価ベース）順に並べた場合、その真ん中に位置する世帯の収入（中位値）の半分である。つまり、ここでは、
 貧困ライン = { (子どものいる世帯における税込所得) / (平均世帯員数の平方根) } / 2
 = {607 万円 / 4.2 の平方根} / 2 = 148.5 万円

⁴ 2010 年国勢調査によると、18 歳未満の子どものいる世帯（1,003 万世帯）のうち、44.7% が専業主婦世帯である。一方、子育て世帯全国調査 2011 によると、専業主婦世帯の貧困率は 12.4% である。上記の数値から貧困専業主婦世帯の総数（=1,003 万 × 44.7% × 12.4%）が推定されている。

うに感じているのであろうか。

表3-1をみると、「暮らし向きが大変苦しい」と回答した貧困層の専業主婦の割合は、15.4%と意外と少ない。そのほか、「必要な食料を買えないことがよくあった」、「必要な衣料を買えないことがよくあった」と回答した者も、1割程度とそれほど多くはない。一方、暮らし向きが「普通」または「ゆとりがある」と回答した貧困層の専業主婦は、全体の40.4%に達している。半数以上は「必要な食料（または衣料）を買えないことが全くなかった」と答えている。

このように、食料や衣料等生活必需品を買えない家庭は、貧困専業主婦世帯の中においても、実はそれほど多くはない。デフレ下において、低価格衣料品の普及、スーパーの安売り競争の常態化に伴い、主婦にとって、時間とエネルギーさえかければ低価格で、しかも良質な食料・衣料品を手に入れることがそれほど難しいことではなくなっているからだと考えられる。実際、筆者が2012年夏に行った個人ヒアリング調査の中にも、激安スーパーでまとめ買いしたり、友達から家庭菜園の野菜をもらったり、主婦仲間から特売の情報をもらったりして家計を上手にやりくりしている主婦の実例があった。この意味では、日本では「貧困世帯」として定義されている専業主婦家庭のほとんどは、物質的な面からみて絶対的貧困状態にいるわけではないと言える。

表3-1 専業主婦における暮らしの実感

		貧困層	ゆとり層		貧困層	ゆとり層
(1)暮らし向き⇒	大変苦しい	15.4%	5.9%	普通かそれ以上	40.4%	74.7%
(3)必要な食料を買えないこと⇒	よくあった	11.5%	0.0%	全くなかった	55.8%	95.7%
(3)必要な衣料を買えないこと⇒	よくあった	11.5%	0.5%	全くなかった	51.9%	89.8%
(4)子どもの学習塾⇒	負担できない	42.3%	4.9%	概ねまたは余裕で負担できる	23.1%	64.0%
(5)子どもの習い事⇒	負担できない	17.3%	0.5%	概ねまたは余裕で負担できる	42.3%	88.7%

注：(1)貧困層＝「世帯年収（税込等価ベース）＜L」、ゆとり層＝「世帯年収（税込等価ベース）≥2L」。
 (2)いずれの集計項目についても、その中間的なカテゴリー（例えば、暮らし向きについては「やや苦しい」、必要な食料（衣料）を買えないことについては「時々あった・まれにあった」、子どもの学習塾（習い事）については「負担するのは厳しい」）に関するパーセンテージが省略されている。

しかし、貧困専業主婦世帯の半分弱（42.3%）が「子どもの学習塾」を「負担できない」と回答している。「負担するのは厳しい」と答えた者（32.7%）と合わせると、貧困専業主婦世帯の約4分の3は、子どもの学習塾を負担するのが難しいと感じているようである。一方、世帯収入が中位所得（等価税込ベース）以上の「ゆとり層」専業主婦は、学習塾を「負担できない」と回答したのが、全体の4.9%に過ぎない。

2009年に(株)ベネッセコーポレーションが行った「第2回子ども生活実態調査」によると、小学生（4～6年）の23.1%、中学生の45.9%、高校生（1～2年）の19.4%が学習塾に通っている。必ずしも全員が子どもを学習塾に通わせているわけではないが、貧困専業主婦世帯の中には、子どもにその希望と需要があるにもかかわらず、経済的な

理由で子どもを通塾させられない家庭が非常に多い実態がうかがえる。

このように、専業主婦世帯の貧困は、食料や衣料等生活必需品の不満というよりも、「子どもの学習塾」など教育投資の不満として現れることが多い。もちろん、高校授業料無料化があり、義務教育制度が充実している日本において、子どもを学習塾に通わせられないことは、それほど大きな問題ではないとの見方もできる。しかし他方では、学習塾に通う子どもと通わない子どもとの学力格差、およびそれが彼（女）らの将来年収に少なからず影響を与えていることが懸念されている⁵。

3 貧困なのに専業主婦でいることを選択した理由

では、家庭の経済状況が貧困ライン以下にまで落ち込んでいるにもかかわらず、なぜ妻は専業主婦でいるのであろうか。

(1) 理論モデル

妻が働くか働かないかは、労働市場で得られる時間あたり報酬、いわゆる「市場賃金」と、家庭での時間的価値の大小によって決められる。「市場賃金 \geq 家庭での時間的価値」という条件が満たされれば、妻は就業を選択する。それを経済学の「効用最大化」モデルで表すと、以下のような就業決定プロセスが考えられる。

妻の主観的満足度、いわゆる効用（ U ）は、本人または家族における食料や衣服、家電、住宅等の消費財（ C ）と子どもとのふれ合い時間や本人の余暇時間（ L ）の多さに左右される。しかし、妻は無限大に C と L を求めることができない。以下2つの制約条件があるからである⁶。

制約条件1：トータルの支配可能な時間（ H ）は一定であること。

健康を維持するために必要な睡眠や休憩時間を除くと、育児期の妻が1日平均で支配可能な時間は、最大で18時間程度と考えられる。妻はその中で、就業時間（ h_m ）、育児を含む家事時間（ h_d ）と余暇時間（ L ）の組み合わせを決めなければならない（第（1）式）。

$$H = h_m + h_d + L \quad (1)$$

制約条件2：消費財（ C ）はタダではないこと。

消費財（ C ）は、市場から購入するもの（ C_m ）と家庭内で生産されるもの（ C_d ）の2種類がある（第（2）式）。特定の消費財（例えば炊飯、掃除、子どもの保育等）について、妻がそれを市場から購入するか、家庭内で生産するかを決めることができる。ただ

⁵大隈(2011)の大阪商業大学JGSS調査-2002の個票データを利用した推定結果によると、小・中学校時代に学習塾経験のある人は、成人後の世帯年収が43万円ほど多い。

⁶本節の説明はCahuc and Zylberberg (2001)を参考にした。

し、市場から購入する場合には、お金がかかる。そのお金は、妻の就業収入（市場賃金 w ）と夫の収入（ R ）の範囲内で賄う必要がある（第（3）式）。

仮に妻が全ての時間を就業に使う場合、家計が得られる最大収入（潜在収入）は $wH+R$ となる（第（4）式）。一方、家庭内で生産される場合は、妻の時間が費やされる。 C_d の総量は、妻の家事時間を主な投入量とする生産関数によって決められる。家事生産性の高い妻は、比較的短い時間で多くの消費財を作ることができる。また、妻の家事生産は、限界生産力逓減の法則に従う⁷（第（5）式）。

$$C=C_m+C_d \quad (2)$$

$$\text{ただし、} \quad C_m \leq wh_m + R \quad (3)$$

$$\text{(妻が全ての時間を就業に使う場合の潜在収入)} \quad R_0 = wH + R \quad (4)$$

$$C_d = f(h_d) \quad \text{with} \quad f'(h_d) > 0 \quad f''(h_d) < 0 \quad (5)$$

以上の2つの制約条件を総合すると、妻が直面している予算制約は第（6）式のようなものとなる⁸。つまり、妻が支配可能なマキシマムな収入（左側）は、潜在収入 R_0 と家事生産活動の利潤分（余剰）の総和になる。その予算制約を受けて、妻は効用が最大となるよう、消費（ C ）、余暇時間（ L ）と家事生産時間（ h_d ）の組み合わせを決めていくこととなる。

$$\begin{aligned} & \text{Max } U(C, L) \\ & \{C, L, h_d\} \\ \text{s.t.} \quad & C + wL \leq f(h_d) - wh_d + R_0 \end{aligned} \quad (6)$$

なお、効用最大化となるような $C^* = C_m + f(h_d^*)$ と L^* の解は第（7）式の通りとなる。

$$\frac{U_L(C^*, L^*)}{U_C(C^*, L^*)} = w = f'(h_d^*) \quad (7)$$

$$\text{And } C^* + wL^* = f(h_d^*) - wh_d^* + R_0$$

つまり、妻にとっても最適な家事時間数は、予算制約内において、家事（育児を含む）の限界生産性が市場賃金と等しくなるところで均衡している（第7式）。就業しないというのは、家事・育児の限界生産性が市場賃金を上回っている（「家事・育児の比較優位」）からか、夫の収入 R が十分に高く妻無業（ $wH=0$ ）でも（その場合、 $R_0=R$ ）、家計の消

⁷ つまり、最初のうちは妻が家事時間を増やせば、消費財の生産量はかなり増えるが、ある程度の時間数に達すると、あまり増えなくなり、家事時間数が多くなりすぎると、生産量はほとんど増えなくなる。

⁸ (3)式に、第(1)式、第(2)式、第(4)式と第(5)式を代入すると、第(6)式が得られる。

$$C - f(h_d) \leq wh_m + (R_0 - w(L + h_m + h_d)) \Rightarrow (\text{整理すると}) \quad C + wL \leq [f(h_d) - wh_d] + R_0$$

費をまかなえるからである。

(2) 実証モデル

第(7)式から導かれる実証モデルが下記の通りとなる。

$$Prob(Work=1) = g(w, \quad f(h_d), \quad H, \quad R) \quad (8)$$

+ - + -

つまり、妻が就業する確率は、妻の市場賃金 w 、家事生産性 f 、支配可能な時間数 H および非本人賃金所得 R の関数である。それぞれの要因は、妻の就業確率を押し上げるか (+)、引き下げるか (-) の理論予想については、第(8)式の下部に示した通りである。「有業」の裏返しは「無業」なので、貧困なのに無業(専業主婦)でいることの決定要因も第(8)式の推定結果から読み取ることができる。

(3) 推定に用いる変数

推定に用いる主要な変数は以下の通りである。

①妻の市場賃金 w の代理変数

- (1) 最終学歴
- (2) 社会経験年数 (最終学校を卒業してから直近の仕事までの年数)
- (3) 年齢
- (4) 初職正社員 (最終学校を卒業して最初についた仕事が正社員かどうか)
- (5) 健康状態
- (6) うつ傾向の有無

臨床心理学の CES-D うつ感情自己評価尺度において、最近の1週間で「励ましてもらっても気分が晴れない」、「物事に集中できない」、「何をするのも面倒だ」等7項目⁹について、「ほとんどない」(得点0)、「1~2日」(得点1)、「3~4日」(得点2)、または「5日以上」(得点3)のどれになるかをたずね、その合計得点をメンタルヘルスの指標とする。合計得点が10以上の場合は「うつ傾向」と判定される¹⁰。

②妻の家事生産性 f の代理変数

- (1) 末子の年齢
- (2) 子どもの数

⁹ 項目6「生活を楽しんでいる」のみは、逆の方向で配点されている。

¹⁰ 7項目 CES-D 尺度について、「うつ傾向」と判定されるための臨界値が、先行研究によって明確的に示されていない。ここでは得点10(得点率47.6%)を臨界値として、やや厳しく設定している。通常の20項目 CES-D 尺度(得点範囲0~60)の場合、得点16(得点率26.7%)以上を持って「うつ傾向」と判定される。

一般的に、子どもの年齢が小さければ小さい（とくに3歳未満の場合）ほど、子どもの数が多ければ多いほど、妻の家庭での時間的価値が高いと考えられる。

③支配可能な時間数 H の代理変数

支配可能な時間数について、あまり大きな個人差がないと考えられる。それでも、妻の「1日あたり平均睡眠時間数」を H の代理変数とすることも考えられるが、睡眠時間数が就業の有無と同時決定的な関係にあるため、 H を推定式から除外することにした。

④夫の収入 R の代理変数

- (1) 夫の年収
- (2) 親から年数回以上の経済的援助の有無
- (3) 帰属家賃/住居

(1=民間賃貸、2=公営住宅/社宅、3=親族の持家、4=夫妻の持家)

持家に住んでいる者は、家賃相当額の不労収入（帰属家賃）を事実上得ていると考えられる。公営住宅/社宅の場合でも、市場相場の家賃と実際の家賃との差額分を不労収入とみなすことができる。

(4) 住宅ローンの有無

住宅ローンは家計の負債を示すもので、毎月恒常的に支出する金額（ C ）いわゆる「固定費」であり、マイナスの不労収入とみなすことができる。そのため、住宅ローンのある世帯の場合、妻は就業する可能性が高い。

⑤その他の変数

(1) 居住市区町村の待機児童数

(1=100人未満、2=100~200人未満、3=200~400人未満、4=400人以上)

待機児童の多い市区町村に住んでいる場合、妻は就業時に割高な認可外保育施設やベビーシッターを利用する可能性が高いので、就業に伴う経費支出が高くなる傾向がある。そのため、待機児童の多い地域に住んでいる者は、就業確率が低くなると予想される。

(2) 居住市区町村の人口規模

4 データ

仮説検証に用いるデータは、「JILPT 子育て世帯全国調査 2011」の個票データである。原則として、2011年11月1日（調査基準日）時点の状況を回答してもらった。

調査対象となったのは、18歳未満の子どもを育てている全国4,000世帯（ふたり親世帯とひとり親世帯2,000世帯ずつ）である。調査対象世帯（標本）が、層化二段無作為抽出法によって選ばれ、専門の調査員が戸別訪問して調査票の配付と回収を行った（訪問留置き法）。また、調査票の回答者は、原則として、母親（妻）となるよう調査員が口

頭で依頼した。

実際に回収された有効標本数は 2,218 票（有効回収率 55.5%）である。そのうち、ふたり親世帯の有効標本数は、1,435 票である。本研究は、ふたり親世帯票のうち、父親回答の 79 票を除いた 1,356 世帯分の個票データを分析対象としている。なお、調査の方法および結果の詳細については JILPT(2012)を参照されたい。

5 実証結果

（1）記述統計量

主な変数の記述統計量は、表 3-2 の通りである。なお、本研究の主な対象は、経済的困難を抱える貧困層の専業主婦世帯であるが、従来型の経済的なゆとりのある専業主婦世帯との比較を行いながら以下の分析を進めていく。

表 3-2 では、ふたり親世帯のうち、夫の年収が貧困ライン（L）以下で妻が緊急に働く必要性のあるグループ（「貧困組」）と、妻が無業でも世帯年収は中位値以上（夫の年収 $\geq 2L$ ）のグループ（「ゆとり組」）について、主な変数の平均値が示されている。

まず、「貧困組」について、妻無業のグループに比べて、妻が就業しているグループの特徴として、(1)平均学歴が高い、(2)社会経験年数が長い、(3)初職正社員の比率が高い、(4)専門資格（除く自動車免許のみ）の保有率が高い、(5)健康状態が良い、(6)夫の年収が少ない、(7)親からの経済的援助をもらっている者の割合が低い、(8)民間賃貸に住む者の割合が低い、(9)住宅ローンの保有率が高い、(10)待機児童数が 200 人以上の市区町村に住む者が少ないことなどが挙げられる。これらの結果は、理論モデルの予測とおおむね一致している。

一方、「ゆとり組」について、「妻有業」グループと「妻無業」グループとの間に、学歴や専門資格（除く自動車免許のみ）、健康状態等妻の市場賃金を決める指標において、それほど大きな違いが見られなかった。比較的顕著な違いが見られたのが、末子の平均年齢と夫の平均年収である。「妻無業」グループの 3 人に 1 人は子どもが 3 歳未満であるのに対して、「妻有業」グループは同 1 割程度である。「妻無業」グループにおける夫の平均年収は 863.5 万円で、「妻有業」グループより 100 万円ほど高くなっている。このように、「ゆとり組」の妻が就業をするかどうかは、妻自身の市場賃金よりも、夫の収入の多寡、家事・育児の時間的価値を表す末子の年齢が、より重要な決め手となっている可能性がある。

表 3 - 2 基礎統計量

	(1)夫の年収・不労収入<L (「貧困組」)		(2)夫の年収・不労収入>=2L (「ゆとり組」)	
	妻有業	妻無業	妻有業	妻無業
(母親の市場賃金wの代理変数)				
最終学歴：中学校・高校	45.7%	60.9%	30.6%	44.3%
短大・高専など	42.0%	32.6%	41.0%	44.3%
大学・大学院	12.3%	6.5%	28.4%	25.9%
社会経験年数	20.8	10.8	23.0	10.9
年齢階級：20-29歳	2.9%	21.7%	0.7%	4.4%
30-34歳	17.4%	19.6%	10.4%	21.5%
35-39歳	28.3%	32.6%	13.4%	27.2%
40-49歳	43.5%	21.7%	64.9%	44.3%
50-64歳	8.0%	4.3%	10.4%	2.5%
初職正社員	83.3%	65.2%	91.0%	81.0%
専門資格の保有：なし/無回答	50.7%	41.3%	53.7%	57.6%
自動車免許のみ	15.9%	39.1%	15.7%	19.0%
医療福祉関係の資格	21.0%	17.4%	20.9%	19.6%
(准)看護師の資格	12.3%	2.2%	9.7%	3.8%
その他の専門資格	23.9%	13.0%	28.4%	41.8%
健康状態が(あまり)良くない うつ傾向	5.1%	15.2%	6.0%	8.2%
	10.9%	13.0%	3.7%	3.2%
(家事生産性fの代理変数)				
末子の年齢：12~17歳	29.7%	6.5%	53.0%	14.6%
6~11歳	28.3%	30.4%	28.4%	28.5%
3~5歳	23.2%	13.0%	9.0%	22.2%
0~2歳	18.8%	50.0%	9.7%	34.8%
子ども数	2.2	2.3	2.1	1.9
(不労収入Rの代理変数)				
夫の年収・不労収入(万円、税込み)	187.3	210.8	772.1	863.5
親から年数回以上の経済的援助あり	21.7%	23.9%	10.4%	9.5%
住居：民間賃貸	14.5%	28.3%	11.9%	20.3%
公営賃貸/社宅	8.7%	8.7%	6.7%	10.1%
親族の持家	29.7%	34.8%	7.5%	4.4%
自分または夫の持家	47.1%	28.3%	73.9%	65.2%
(その他の変数)				
住宅ローンあり	32.6%	17.4%	61.2%	55.1%
居住市区町村の待機児童数：50人未満	79.7%	76.1%	73.1%	62.0%
50人~200人未満	2.9%	2.2%	8.2%	9.5%
200人~400人未満	3.6%	6.5%	5.2%	10.1%
400人以上	13.8%	15.2%	13.4%	18.4%
N	138	46	134	158

注：(1)表 3 - 3 の推定に用いた標本についての平均値である。

(2)待機児童数は、厚生労働省が公表した 2011 年 4 月 1 日現在の数値である。

(2) 推定結果

表 3 - 2 は、「貧困組」と「ゆとり組」という 2 つの対極的なグループにおいて、妻の

就業有無別にさまざまな属性要因の平均を単純比較したのに対して、表3-3は同じく2つのグループについて、その他の条件は一定とした場合、それぞれの説明変数の変化は、妻の就業確率に統計的に有意な違いをもたらしているかどうかをみたものである。

（市場賃金の影響）

「貧困組」を対象とした推定結果（Case1）では、理論予測の通り、妻の市場賃金を決める諸要因（学歴、社会経験年数、初職正社員、専門資格の保有）は妻の就業確率に顕著な影響を与えていることが分かった。具体的には、中学校・高校卒に比べ、最終学歴が短大・高専または大学（院）の場合、妻の就業確率がそれぞれ21.8%ポイント、48.7%ポイント高い。また、専門資格を持っていない者と比較して、（准）看護師の資格またはその他の専門資格を持つ者の就業確率はそれぞれ25.0%ポイント、36.9%ポイント高い。さらに、学校卒業後の初職が正社員である場合は、そうではない場合より、妻の就業確率が9.8%ポイント高い。言い換えれば、貧困にもかかわらず、無業状態でいる妻の多くは、低学歴、社会経験の乏しさ、専門資格の欠如等の理由で、比較的低い市場賃金に直面しているのが分かる。

「ゆとり組」を対象とした推定結果（Case2）においても、妻の市場賃金 w を決める要因¹¹の一部（学歴、健康状態）のみが妻の就業有無に統計的に有意な影響を与えている。「貧困組」に比べると、市場賃金的要素は「ゆとり組」にとってはそれほど重要ではないようである。例えば、学歴の効果について、「短大・高専卒」妻と「中学校・高校卒」妻と比較しても、両者の就業確率に顕著な差が見られなかった。「ゆとり組」にとって、はっきりとした差が表れたのが、「大学卒以上」とそれ以下の学歴である。「ゆとり組」において、「大学卒以上」妻の就業確率が15.5%ポイント高くなっているものの、その限界効果の大きさは「貧困組」の3分の1程度である。

（家事生産性の影響）

「貧困組」と「ゆとり組」のいずれの推定結果（表3-3 Case1 と Case2）においても、末子の年齢ダミーが、理論予測の通りの符号で、統計的に有意なものとなっている。例えば、「貧困組」について、末子の年齢が3歳未満の場合、妻の就業確率が39.5%ポイント低下し、末子の年齢が6～11歳の場合、妻の就業確率が46.7%ポイント低下する。

そして、「ゆとり」組について、末子の年齢効果が一層強いものとなっている。具体的には、末子の年齢が「3歳未満」、「3～5歳」または「6～11歳」の場合、妻の就業確率がそれぞれ59.2%ポイント、44.9%ポイント、25.6%ポイントも低くなっている。

¹¹ 「ゆとり組」を対象とするCase（2）の推定式では、多重共線性の原因となる疑いの強い説明変数（社会経験年数）が除外されている。

表 3-3 妻の就業を決める要因 (logit モデル)

	(1)「貧困組」		(2)「ゆとり組」			
	dy/dx	Std. Err.	dy/dx	Std. Err.		
(母親の市場賃金wの代理変数)						
最終学歴：中学校・高校(基準値)						
短大・高専など	0.2183	(0.0700)	***	-0.0223	(0.0629)	
大学・大学院	0.4874	(0.1265)	***	0.1546	(0.0692)	**
社会経験年数	0.0884	(0.0194)	***			
年齢階級：20-29歳						
30-34歳	-0.1721	(0.1290)		0.0618	(0.2008)	
35-39歳	-0.5994	(0.1722)	***	-0.0389	(0.2044)	
40-49歳	-1.0243	(0.2413)	***	-0.0698	(0.2109)	
50-64歳	-2.1965	(0.4941)	***	-0.0727	(0.2533)	
初職正社員	0.0982	(0.0469)	**	0.0919	(0.0783)	
専門資格の保有：なし/無回答(基準値)						
自動車免許のみ	-0.0166	(0.0578)		-0.0945	(0.0841)	
医療福祉関係の資格	0.0932	(0.0721)		-0.0771	(0.0809)	
(准)看護師の資格	0.2496	(0.1268)	**	0.0589	(0.1256)	
その他の専門資格	0.3688	(0.1016)	***	-0.1085	(0.0734)	
健康状態が(あまり)良くない	0.1183	(0.0972)		-0.1825	(0.1002)	*
うつ傾向	-0.0197	(0.0629)		0.0903	(0.1486)	
(家事生産性fの代理変数)						
末子の年齢：12~17歳(基準値)						
6~11歳	-0.4669	(0.1702)	***	-0.2556	(0.0655)	***
3~5歳	-0.1584	(0.1460)		-0.4487	(0.0836)	***
0~2歳	-0.3951	(0.1564)	***	-0.5918	(0.0913)	***
子ども数	0.0415	(0.0210)	**	0.0260	(0.0384)	
(不労収入Rの代理変数)						
夫の年収・不労収入(万円、税込み)	0.0000	(0.0002)		-0.0005	(0.0001)	***
親から年数回以上の経済的援助あり	0.1710	(0.0751)	**	0.0825	(0.0880)	
住居：民間賃貸(基準値)						
公営賃貸/社宅	0.0815	(0.1034)		0.0692	(0.1117)	
親族の持家	0.1154	(0.0628)	*	0.1675	(0.1234)	
自分または夫の持家	0.1091	(0.0733)		0.0594	(0.1095)	
(その他の変数)						
住宅ローンあり	0.0074	(0.0775)		0.0044	(0.0889)	
居住市区町村の待機児童数：50人未満(基準値)						
50人~200人未満	0.1150	(0.2646)		-0.0232	(0.0930)	
200人~400人未満	-0.1958	(0.1148)	*	-0.1150	(0.1052)	
400人以上	-0.1760	(0.0964)	*	-0.0828	(0.0974)	
居住地の人口規模ダミー	YES(結果省略)		YES(結果省略)			
N	184		292			
Wald Chi2	149.930	***	104.550	***		
対数尤度(擬似 R^2)	-28.506	(0.7245)	-149.138	(0.2595)		

注：(1)各個人ごとの限界効果の平均値が報告されている。括弧の中の数値はその標準誤差であり、デルタ・メソッド(Delta Method)によって算出されている。

(2) *** P値<0.01, **P値<0.05, *P値<0.1

（夫の年収の影響）

「貧困組」の推定結果においても、夫の年収が妻の就業有無に有意な影響を与えていないようである。それもそのはずである。もともと、夫の年収が貧困ライン以下に限定してグループ分けをしており、そのグループ内ではそもそも夫の年収に大きな差異がないはずである。

ちなみに、「ゆとり組」を推定対象とする Case2 では、夫の年収が 100 万円増えるごとに、妻の就業確率が 5%ポイント低下するとの結果が得られる。つまり、限界効果の大きさをみた場合、夫の年収インパクトは、やはり本人の学歴や専門資格、末子の年齢の影響に比べると、かなり小さいと言える。

（保育所不足の影響）

「貧困組」（Case 1）にとって、居住地における保育所不足も妻の就業確率に非常に重要な影響を与えているようである。具体的には、保育所不足が深刻ではない（待機児童数 50 人未満¹²）市区町村に住んでいる者より、保育所不足が比較的深刻な市区町村に住むの方が、就業確率が 2 割ほど低くなっている。具体的には、待機児童数が 200 人～400 人未満の市区町村¹³または待機児童が 400 人以上の市区町村¹⁴に住む者は、就業率がそれぞれ 19.6%ポイント、17.6%ポイント低い。

一方、「ゆとり組」（Case2）にとって、保育所不足の影響は、統計的に有意なものになっていない。

以上の分析をまとめると、貧困なのに専業主婦でいる人の多くは、妻の低学歴、社会経験の乏しさ、正社員経験および専門資格の欠如に起因する市場賃金の低さ、ならびに子どもが幼いため、妻の家庭での時間的価値が比較的高いことによるものである。また、社会環境的要素として、認可保育所不足も一因だと考えられる。待機児童を多く抱える都市部では、貧困なのに専業主婦となるリスクが高くなっている。

一方、経済的にゆとりのある専業主婦の場合、低学歴と社会経験の乏しさもある程度、妻の非就業選択に関係しているものの、妻の市場賃金と就業決定との結びつきが比較的

¹² 保育所不足状況を表す変数として、待機児童数より「待機率」（待機児童数/入所児童数）が望ましい。本研究は、データの制約により待機率を用いることができなかったが、説明変数に居住地の人口規模ダミーを入れることでこの問題に対応している。

¹³ 待機児童数が 200 人～400 人未満の調査地点は、以下の 15 カ所（待機児童数の多い順）である：広島市西区・佐伯区、静岡県沼津市・島田市・牧之原市・駿東郡清水町、福岡県久留米市・糸島市・中間市・嘉穂郡桂川町、宮城県柴田郡柴田町、千葉市中央区、大阪市西区・旭区・淀川区。ただし、待機児童数は、2011 年 4 月 1 日現在の公表値（厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）資料 5」）を用いている。

¹⁴ そのうち、待機児童数が 800 人以上となっているのは、名古屋市、横浜市、札幌市と川崎市の 4 市である。また、待機児童数が 400 人～800 人未満となっているのは、以下の 11 市区町村である（人数の多い順）：福岡市、世田谷区、練馬区、仙台市、那覇市、足立区、神戸市、八王子市、相模原市、町田市、堺市。※下線の引いている市区町村が、「子育て世帯全国調査 2011」の調査地点に含まれている。

弱い。そのかわりに、ゆとり層の主婦にとって、夫の年収や末子の年齢が3歳未満かどうかは、就業決定上比較的重要な決定力をもっている。

6 不本意ながら専業主婦でいる女性と彼女らの就業障壁

(1) 望まれている働き方

今後の働く希望について、貧困層の専業主婦(N=52)のうち、19.2%は「今すぐに働きたい」、63.3%が「そのうち働きたい」と回答している¹⁵。つまり、貧困専業主婦の、5人に1人は今すぐに働きたいのに、不本意ながら専業主婦でいる。

また、就業を希望しないグループと比べると、就業を希望するグループは、35歳未満の若年層比率(48.9%)や、ネット接続PCの使用比率(61.4%)および普通自動車免許を含む資格の保有率(71.1%)が高いことが分かる(表3-4)。

表3-4 働く希望を持つグループと持たないグループとの比較

	働きたい (N=45)		働きたくない&働けない (N=7)		全体(N=52)	
35歳未満比率	48.9%	(22人)	28.6%	(2人)	46.2%	(24人)
短大・高専・大学卒比率	22.2%	(10人)	28.6%	(2人)	23.1%	(12人)
初職正社員比率	57.8%	(26人)	42.9%	(3人)	55.8%	(29人)
ネット接続PCの使用比率	61.4%	(27人)	42.9%	(3人)	58.8%	(30人)
資格保有率	71.1%	(32人)	42.9%	(3人)	67.3%	(35人)
(内訳)						
普通自動車免許	60.0%	(27人)	—		—	
保育士	6.7%	(3人)	—		—	
医療事務	6.7%	(3人)	—		—	
簿記資格	6.7%	(3人)	—		—	
パソコン関連資格	6.7%	(3人)	—		—	
語学関連資格	4.4%	(2人)	—		—	
美容師	4.4%	(2人)	—		—	
大型・特殊自動車免許	4.4%	(2人)	—		—	
ホームヘルパー	2.2%	(1人)	—		—	

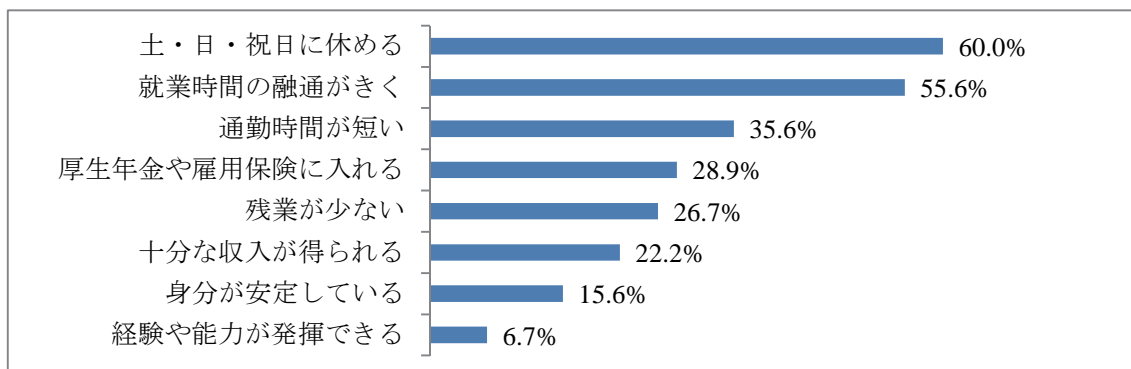
注：パーセンテージを引用する際に、標本サイズが小さいことに留意されたい。

働くことを希望している貧困専業主婦のうち、6割(27人)がパート希望、2割(9人)が正社員希望である。また、仕事につく場合、「土・日・祝日に休める」、「就業時間の融通がきく」、「通勤時間が短い」、「残業が少ない」など労働時間に関する就業条件が最最も重要視されるのが分かる(図3-4)。一方、収入、仕事の安定性、経験や能力の発揮など通常の労働者が重視する要素の優先順位は低い。つまり、就業を希望してい

¹⁵ そのほか、「働きたいと思わない」および「働くことができない」と回答した者も、それぞれ全体の7.7%、5.8%を占めている。

る貧困層専業主婦の大半は、就業時間の自由が利くパート的な仕事を求めているのが分かる。

図3-4 仕事に就く場合の重要視する条件（3つまでのMA、N=45）



注：パーセンテージを引用する際に、標本サイズが小さいことに留意されたい。

（2）就業の障壁

正社員就業を希望する場合、一定以上の学歴や社会経験、正社員経験、専門資格がないと採用されないケースが少なくないが、パートの仕事であれば、大抵の場合、これらの要件は問われない。では、なぜパート就業を希望している貧困層の専業主婦は、無職のままなのか。

貧困層の専業主婦に働いていない主な理由をたずねたところ、多くの者（51.9%）が「子どもの保育の手だてがない」ことを挙げている。また、3割程度の者が「時間について条件の合う仕事がない」ことを主な理由としている。

表3-5 貧困層の専業主婦世帯の妻(N=52)が働いていない主な理由

子どもの保育の手だてがない	51.9%
（うち、乳幼児のいる世帯(N=32)に限定した場合）	75.0%
時間について条件の合う仕事がない	30.8%
家庭内の問題を抱えている	9.6%
収入について条件の合う仕事がない	7.7%
自分の年齢に合う仕事がない	7.7%
家族の介護をしなければならない	5.8%

注：複数回答（主なもの2つまで）である。

「子どもの保育の手だてがない」という理由について、2通りの可能性がある。1つは、子どもを認可保育所に入れて働きたいものの、待機児童が多いため、入れてもらえなかったケースである。このようなケースは、待機児童の多い都市部では多く見受けら

れる。もう1つは、妻が保育所の利用を考えておらず、子どもが3歳までは自宅保育、3～5歳までは幼稚園という伝統的な子育てコースを選んだケースである。こうしたケースでは、「子どもの保育の手だてがない」とことと保育所不足との間に直接的な結びつきがない。

残念ながら、アンケート調査からは、どちらのケースが多いかについて識別できる情報がない。唯一ヒントとなるのは、これまでに保育所に申し込んだことの有無という質問項目である。実は、「子どもの保育の手だてがない」ことが就業しなかった主な理由と回答した27人のうち、保育所に申し込んだ経験がある者は半数程度(13人)に過ぎず、また「実際に申し込んだが、どこにも受けいれてもらえなかった」、いわゆる「保育待機」を経験した者は1人のみだった。保育所に申し込んでいなかった者の中にも、保育所の利用を希望しながらも申し込みを断念する人もいるものの、そもそも保育所の利用が選択肢に上がっていない者も一定の割合でいる¹⁶。

そして、パートの仕事は、一見就業者が労働時間を自由に選べる印象を受けるが、実際のところ、時間的制約の厳しい職場が少なくない。筆者が2012年夏に行った個人ヒアリング調査では、実際いくつかこうした事例に出会った。小学生1年生の娘を持つEさんは、喫茶店でパートを始めたものの、店側から急な残業を要請されたり、子どもが病気になり学校の保健室から迎えに来てほしいとの連絡があっても仕事が休めなかったりするという。幼稚園年少組の息子が登園している間に、平日の10時から14時までの短時間パートを探していたBさんも、なかなか仕事が見つからないという。

このように、専業主婦にとって、「子どもの保育の手だてがない」ことや、時間の融通が利く仕事の求人が少ないことが、彼女たちの就業を阻害している。

7 終わりに

裕福の象徴と思われている日本の専業主婦のイメージを一変させるような調査結果を、JILPTが2012年3月に発表した。JILPTの調査結果によると、専業主婦世帯の12.4%もが、貧困ライン以下の収入で暮らしている。その結果を直近の国勢調査と照らし合わせると、貧困層の専業主婦世帯の総数が、55.6万世帯に上ると推計される。こうした世帯のほとんどは、食料や衣料等生活必需品の不足はそれほど深刻ではないものの、「子どもの学習塾」など教育投資の負担感が非常に強く、経済的な理由で子どもを通塾させられない家庭が非常に多いことが分かった。

計量分析の結果、専業主婦でいるケースの大半は、本人が直面している市場賃金が低

¹⁶ 専業主婦の多くは、自分自身も専業主婦の家庭に育てられたことが一因だと考えられる。筆者の行った個人ヒアリング調査(2012年夏)で、「保育所は子どもを野放しするところだとのイメージがあり、やむを得ない場合以外は子どもを保育所に入れるべきではないと考えていた」と語った47歳のDさんの言葉や、「自身が幼稚園組なので、保育園のことが良く分からないし、利用しようと思ったことがなかった」と語った29歳のBさんの言葉が印象的だった。

く、家庭での時間的価値が相対的に高いことに起因する合理的選択であることが分かった。ただし、貧困専業主婦の中にも、5人に1人は今すぐに働きたいのに、不本意ながら専業主婦でいる。働きたいのに、働けない社会環境的要素として、認可保育所不足が一因だと考えられる。推定結果では、200人以上の規模の待機児童を抱える都市部では、貧困なのに専業主婦となるリスクが高くなっている。また、多くの主婦が望む時間の融通の利く仕事の求人が少ないという労働需要側の要因もある。

専業主婦世帯の貧困を解消する手段として、主婦の就労が有効だと考えられる。調査では、8割強の貧困専業主婦は遅かれ早かれ働きたいと考えているようである。そこで、仮に彼女たちが全員パート就業（JILPT調査ベースでの女性パート平均年収94万円と想定）できていれば、専業主婦世帯全体の貧困率が、最大で5.6ポイント（12.4%→6.8%）¹⁷下がるとみられる。

貧困層の専業主婦が働くための環境整備として、保育所不足が深刻な都市部を中心に認可保育所を拡充させること¹⁸や、働く時間に融通の利く仕事の求人を増やすよう企業や公共団体等に働きかけることが必要不可欠である。また、貧困層の専業主婦が直面している市場賃金を高めることも、彼女らの職場進出につながるであろう。具体的には、無料職業訓練の提供、専門資格取得への支援等の手段が有効だと考えられる。

最後に本研究の留意点について述べておきたい。本研究で用いられる「貧困層」は、あくまでも収入面で二極化した子育て専業主婦世帯の下位の層を指すものであるため、この「貧困層」が直ちに単一の政策対象として定義され得るわけではない。むしろ、本研究は、統計分析を通じ、貧困専業主婦世帯についても、その平均像では評価できない多様性が存在していることを示唆しているように思う。今後は、「貧困専業主婦世帯」について、動的な視点も含めた詳細な分析を進め、その多様性を解明していくことで、よりの確な政策インプリケーションの提示につながるものと期待される

参考文献

- 池田心豪(2010)『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—』JILPT労働政策研究報告書No.122
- 大隈安顕(2011)「小中学校時代の学習塾経験と将来の世帯年収」大阪府立大学経済学部平成23年度卒業論文

¹⁷ 52人の貧困専業主婦のうち、働きたいと考えている主婦は45人いる。さらに、この45世帯のうち、仮に現在の世帯年収に94万円増が見込まれた場合、25世帯の収入（等価ベース）が貧困ラインを超えることになる。そのため、仮に就業意欲のある貧困専業主婦が全員パート就業できていれば、貧困専業主婦世帯の数が27世帯（=52-25）までに減少し、専業主婦世帯全体の貧困率が6.8%（=27/(421-25））となる。上記の数値を全国規模に広げると、貧困主婦のパート就業により、現在55.6万世帯に上る貧困専業主婦世帯の数が最大で26.7万世帯（=(55.6×25/52））も減少する見込みである。

¹⁸ 財源不足下で保育所を拡充させる方策について、鈴木(2012)の分析が参考になる。

大沢真知子(1993)『経済変化と女子労働』日本経済評論社、pp.36-39

大竹文雄(2001)『雇用問題を考える』大阪大学出版会

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』8月号、pp.15-29

鈴木亘(2012)「財源不足下でも待機児童解消と弱者支援が両立可能な保育制度改革～制度設計とマイクロ・シミュレーション」『経済論集(学習院大学)』, 48巻第4号

JILPT(2012)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.95

Cahuc, P. and A. Zylberberg (2001) *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, England, pp.14-19