



<研究ノート>女性の結婚・出産とその就業選択

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 富田, 安信, 脇坂, 明 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00001368

女性の結婚・出産とその就業選択*

富田 安信
脇坂 明

1 はじめに

わが国でも個票データを用いた女性の就業選択に関するすぐれた実証研究がすでにくつかみられる（樋口 [1991]、大沢 [1993]、小島 [1995]、永瀬 [1994]、永瀬 [1997]、樋口・阿部 [1999] など）。それらの多くはクロスセクションデータを用いているため、結婚しているかどうか、子供がいるかどうかは、現在の就業状態を説明する要因として扱われている。しかし、現実には、女性は結婚・出産といったライフステージのそれぞれの局面において、働き続けるかどうかを選択しなければならない。また、結婚・出産で仕事を辞めた女性が子育て後再就業しようとしても条件のよい仕事につくことが難しいと言われる。つまり、結婚や出産で仕事をやめたという過去の就業選択が現在の就業状態に大きな影響を与えている。

そうしたライフステージの局面ごとでの女性の就業選択にどのような要因が影響を与えているのかについて分析することが、ここでのわれわれの目的である（樋口・阿部 [1999] は、パネルデータを用いて女性の結婚・出産がその就業選択に与える影響を分析している）。さらに、既婚女性のなかでも、結婚・出産で退職した人が再就業するかどうかに影響を与えている要因についても分析する。既婚女性の就業行動に関するこれまでの実証研究の多くは、結婚・出産後もずっと働き続けている女性と結婚・出産で退職した女性を区別することなく分析している。結婚・出産で退職していく女性が多数派であるにもかかわらず、結婚・出産で退職した人に限ってその後の就業行動に注目した実証研究がこれまで少ないように思われる。

2 使用するデータ

われわれがここで使用する個票データは、日本労働研究機構が1996年3月に実施した

*この論文は、日本労働研究機構「女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究会」にわれわれが参加したことを契機として生まれたものである。この研究会に参加する機会を与えていただいた日本労働研究機構と研究会主査中馬宏之氏に深く感謝したい。

「女性と仕事に関するアンケート」調査である（日本労働研究機構 [1997]）。この調査では、卒業してから雇用者として働いた仕事すべてについてそれぞれの仕事に就職したときの年齢、退職したときの年齢を聞いている、さらに、現在の年齢のほか、結婚した年齢、現在の子供の年齢も聞いているので、これらのデータを組み合わせることで、結婚・出産後も同じ企業で働き続けたかどうかを知ることができる。

ここでわれわれが結婚退職者とみなしたのは、結婚した年に退職した人と結婚した年の前年に退職した人である。一方、結婚後も（同じ企業に）働き続けた人とみなしたのは、結婚した年には退職しなかった人である。出産の場合も同じように、出産した年に退職した人と出産した年の前年に退職した人を出産退職者とみなし、出産した年には退職しなかった人を出産後も働き続けた人とみなした。1つ留意しなければならないことは、このアンケート調査で卒業後の就業経歴がわかるのは雇用者として働いているときだけであるため、実際には自営業や家族従業者として働いていても、ここでは働いていないとみなしていることである。

このアンケート調査への回答者 1026 人のうち結婚している人は 705 人である。以下で、結婚後も働き続けるかどうかの分析の対象となるのは、結婚した年あるいはその前年に雇用者として働いていた 612 人である。そのうち結婚で退職した人が 392 人、働き続けた人が 220 人で、結婚後も働き続けた人の割合は 36.0% である。そして、結婚後も働き続けた 220 人のうち、出産後も働き続けるかどうかの分析の対象となるのは、第 1 子を出産した年あるいはその前年に雇用者として働いていた 161 人である。そのうち第 1 子出産で退職した人が 88 人、働き続けた人が 73 人で、第 1 子出産後も働き続けた人の割合は 45.3% である。第 2 子以降の出産で女性が働き続けるかどうかについては、対象となるサンプル数が少ないため分析していない。また、結婚・出産でいったん退職した女性が現在働いているかどうかについては、結婚で退職した 392 人と第 1 子出産で退職した 88 人を合わせて分析している。

3 結婚・出産での就業選択

3-1 結婚での就業選択

まず、女性が結婚後も働き続けるかどうかという就業選択に影響を与える要因について考える。一般的な妻の労働供給行動モデルによれば、その仕事から得られる賃金が高いほど結婚後も働き続ける人が多く、夫の所得が高いほど結婚退職する人が多いと考えてよい。また、妻が雇用者として働くことのコストが大きいほど結婚退職する人が多いと考えてよい。もちろん、賃金や夫の所得が同じでも、就業意識（働くことへの意欲）が異なれば、女性の結婚での就業選択も異なってくるであろう。われわれの分析の 1 つの特徴が、こうした就業意識が実際の就業選択に与える影響をも分析することである。結婚後も働き続けた人を 1、退職

した人を0とする被説明変数をつくり、ロジット分析により、女性が結婚後も働き続けるかどうかにはどのような要因が影響を与えているのかを分析する。

説明変数について説明する。結婚したときの女性の賃金を直接知ることはできないが、学歴が高いほど、勤続年数が高いほど、そして年齢の高い人ほど賃金が高くなると仮定し、学歴、結婚までの勤続年数、そして結婚したときの年齢を女性の賃金にかかわる変数とした（ただし、結婚の前年に退職した人については、結婚退職した年齢とそれまでの勤続年数をとった）。そして、結婚した年の有効求人倍率も説明変数に加えた。ここでは2つの可能性が考えられる。1つは、不況になると転職するのは難しいため、結婚後も（同じ企業で）働き続ける人が多くなることである。もう1つは、不況になると、人件費を抑制したい企業は、結婚する女性に退職を促すのではないかということである。どちらの要因がより強く作用しているかは、推定される係数の符号から判断できる。結婚したときの夫の所得も直接知ることはできないので、夫の学歴をそのかわりとした。

また、女性が結婚後も雇用者として働き続けるコストに影響する要因として、以下の3つを取り上げる。1つは、夫の就業形態である（夫の現在の就業形態は結婚したときと同じであると仮定している）。夫が会社員である女性に比べて、夫が自営業、あるいは公務員である女性に結婚後も働き続けた人が多いかどうかをみる。これは、女性が仕事と家庭を両立させやすい家庭環境にあるかどうかをあらわす変数である。つまり、自営業の男性と結婚した女性は家業を手伝わねばならず、雇用者として働き続けることは難しいであろう。また、女性が結婚、出産後も働き続けるためには、残業が少なく休暇の取りやすい公務員の男性と結婚するのがよいとも言われる。これが本当かどうかは確かめてみたい。2つめは、自分あるいは夫の両親と同居しているかどうかである。両親に家事を手伝ってもらえるなら、結婚後も働き続けやすいと思われる（両親と現在同居している人は結婚当時から同居していたと仮定している）。3つめは、住んでいる地域である。地域によって保育サービスの利用のしやすさが異なるであろうし、女性が結婚後も働き続けることへの地域社会の許容度も異なるであろう。ここで利用するアンケート調査は、首都圏30キロ圏、福島市、広島市で実施されており、首都圏に比べて、他地域のほうが結婚後も働き続ける人が多いかどうかをみる。また、女性が結婚後も働き続けやすい職場環境・社会環境であるかどうかは、時代によって異なるであろうから、女性の世代の違いを説明変数に加えている。

就業意識に関する説明変数としてここで取り上げるのは、卒業して働き始めたときに、結婚後も働き続けるつもりであったかどうかである。働き始めたときの就業意識がその後の就業選択に影響を与えているかどうかをみる。就業意識については、仕事にやりがいを感じている人ほど結婚・出産後も働き続けることは、これまでもしばしば指摘されてきた（中村 [1988]、脇坂 [1990]、脇坂 [1993] など）。ここでは、仕事を経験することで形成さ

れる就業意識だけではなく、実際に働き始めるまでに形成される就業意識も女性の就業行動に影響を与えているかどうかを確かめる。もしそうであれば、働き始める前の学校での職業教育の意義がもっと強調されてよい。

上にあげた説明変数を用いた推定結果を表1に示してある。それに基づいて、どのような女性が結婚後も働き続けているかを見よう。女性の賃金の代理変数である学歴をみると、高卒の人に比べて、それ以上の学歴の人、とくに専門学校卒と大卒の人に働き続けている人が多い。女性の賃金にかかわるその他の代理変数とみると、係数はさほど有意ではないが、結婚までの勤続年数が長くなるほど結婚後も働き続ける人が多くなる傾向にある。また、有効求人倍率の係数が負であることから、不況のときほど結婚後も働き続ける人が多くなることわかる。次に、夫の所得の代理変数である夫の学歴をみると、夫が高卒の人に比べて、夫が大卒の人に結婚退職している人が多い。夫の就業形態をみると、夫が会社員の人に比べて、夫が自営業の人に結婚退職している人が多いという結果が得られた。また、両親と同居して

表1 結婚後も働き続けたかどうかに影響する要因

	係数	漸近的 t 値
学歴		
中学	0.010	0.017
専門学校	0.957	3.373***
短大	0.486	1.915*
大学・大学院	0.968	2.817***
結婚までの勤続年数	0.060	1.391
結婚年齢	0.046	1.127
結婚時の有効求人倍率	-0.951	-2.331***
夫の学歴		
中学	-0.462	-0.994
専門学校・短大	0.253	0.813
大学・大学院	-0.398	-1.719*
夫の職業		
自営業	-0.710	-2.147**
公務員	0.275	1.001
その他	0.468	1.226
親と同居している	0.561	2.561***
居住地		
福島市	0.550	2.488**
広島市	-0.097	-0.420
結婚後も働き続けるつもり	0.726	3.859***
世代		
40-45 歳	-0.575	-1.977**
35-39 歳	-0.077	-0.277
30-34 歳	0.034	0.117
定数項	-1.917	-2.032**
サンプル数	612	
Log Likelihood	-357.70	
擬似決定係数	0.105	

(注1) 基準となるのは、夫が高卒の会社員で、首都圏に住む20歳台の高卒の妻

(注2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意

いる女性のほうが結婚後も働き続けることが多く、地域では、首都圏に住む人に比べて、福島市に住む人のほうが結婚後も働き続ける人が多い。世代についてみると、20歳台の人に比べると、40-45歳台の人に結婚で退職した人が多い。就業意識についてみると、卒業して働き始めたときに結婚後も働き続けようと考えていた人のほうがそうでない人よりも、実際にも働き続けている人が多いことがわかる。

3-2 第1子出産での就業選択

次に、結婚後も働き続けた女性が第1子出産後も働き続けるか、それとも退職するのかという選択に影響を与える要因について分析する。第1子出産後も働き続けた人を1、退職した人を0とする被説明変数をつくり、ロジット分析により、女性が出産後も働き続けるかどうかにはどのような要因が影響を与えているのかを分析する。ここで用いる説明変数は、結婚後も働き続けるかどうかを分析したときの変数とほぼ同じである。ただし、就業意識につい

表2 第1子出産後も働き続けるかどうかに影響する要因

	係数	漸近的 t 値
学歴		
中学	-1.282	-1.055
専門学校	1.399	2.105**
短大	1.512	2.138**
大学・大学院	1.849	2.104**
出産までの勤続年数	0.310	2.914***
出産年齢	-0.154	-1.357
出産時の有効求人倍率	1.155	1.036
夫の学歴		
中学	0.773	0.572
専門学校・短大	0.331	0.512
大学・大学院	-0.758	-1.295
夫の職業		
自営業	-0.393	-0.493
公務員	1.131	1.943*
その他	0.033	0.038
親と同居している	1.068	2.210**
居住地域		
福島市	2.181	3.753***
広島市	0.788	1.347
出産後も働き続けるつもり	1.553	3.281***
世代		
40-45歳	0.977	1.340
35-39歳	-0.465	-0.659
30-34歳	-1.049	-1.341
定数項	-1.462	-0.558
サンプル数	161	
Log Likelihood	-75.85	
擬似決定係数	0.316	

(注1) 基準となるのは、夫が高卒の会社員で、首都圏に住む20歳台の高卒の妻

(注2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意

ては、卒業して働き始めたときに、結婚・出産後も働き続けるつもりだったかどうかを変数としている。

推定結果を表2に示してある。学歴をみると、高卒の人よりも、専門学校卒、短大卒、そして大学卒の人に出産後も働き続ける人が多く、係数の大きさからわかるように、学歴が高くなるにつれて、出産後も働き続ける人が多い。そして、出産までの勤続年数の長い人ほど出産後も働き続けている。また、夫の学歴や就業形態をみると、係数はさほど有意ではないが、夫が高卒の人に比べて、夫が大卒の人に出産で退職する人が多いことがわかる。また、夫が会社員の人に比べて、夫が公務員の人に出産後も働き続ける人が多い。そして、両親と同居している人ほど出産後も働き続けていること、首都圏に比べて、福島市に住む人のほうが働き続けていることも、結婚のときと同じである。最後に、卒業して働き始めたときの就業意識の影響をみると、出産後もずっと働き続けるつもりであった人のほうに実際働き続けている人が多い。卒業して働き始めるときの就業意識は、結婚・出産での実際の就業選択に大きな影響を与えていることが確かめられた。

3-3 働き続ける理由と退職した理由

上の実証分析で取り上げた説明変数は、女性が結婚・出産後も働き続けるかどうかに影響を与える要因の一部、それも経済的要因の一部にすぎないであろう。就業選択にあたってとくに重要だと思われる、仕事を経験することで形成される就業意識の影響は分析できていない。この欠点を補うため、このアンケート調査で、女性が結婚・出産後も働き続けている理由、退職した理由をたずねている部分を取り上げよう。

まず、結婚・出産後も働き続けている理由を3つまで答えてもらった結果をみてみよう(表3)。第一の理由として最も多くの人々が挙げたのは、「もともと結婚・出産後も働き続けるつもりだった」(29.2%)であり、そして、「やりがいのある仕事をしていた」(18.8%)、「働かないと経済的に苦しくなる」(16.7%)を挙げた人も多い。働き始めたときの就業意識に次いで、やりがいのある仕事を経験することが、結婚・出産後も働き続けるようになる重要なもう1つの要因であることがわかる。

次に、結婚・出産で退職した理由を3つまで答えてもらった結果をみてみよう(表4、表5)。結婚で退職した人のうち、最も多くの人々が第一の理由に挙げているのは、「もともと結婚で退職するつもりだった」(37.8%)であり、次いで「仕事と家事の両立が時間的・体力的に無理だった」が多く(18.3%)、「働き続けたいほどの仕事ではなかった」は5.3%と少ない。しかし、「働き続けたいほどの仕事ではなかった」を結婚で退職した3つの理由の1つに挙げた人は36.1%と少なくない。同じように、第1子出産で退職した人のうち最も多くの人々が第一の理由に挙げているのは、「もともと出産で退職するつもりだった」(30.6%)

表3 結婚・第1子出産後も働き続けている理由(3つまで選択)

	第一の理由に挙げた人の割合	3つの理由の1つあげた人の割合
もともと働き続けるつもりだった	29.2	41.7
やりがいのある仕事をしていた	18.8	35.4
上司や同僚の理解と協力があつた	0.0	6.3
家庭と両立しやすい職場だった	6.3	16.7
家族の理解と協力があつた	2.1	37.5
保育所が近い、親と同居していた	10.4	33.3
働かないと経済的に苦しくなる	16.7	58.3
育児後の再就業ではよい仕事がない	8.3	31.3
働き続ける女性が多い職場だった	2.1	22.9

表4 結婚で退職した理由(3つまで選択)

	第一の理由に挙げた人の割合	3つの理由の1つあげた人の割合
もともと結婚でやめるつもりだった	37.8	57.5
働き続けたいほどの仕事でなかった	5.3	36.1
両立が時間的・体力的に無理だった	18.3	63.9
結婚で退職するという職場の雰囲気	7.5	20.0
家にいることを夫や家族が望んだ	8.6	34.7
保育所など保育の手だてがなかった	2.8	15.8
結婚や夫の転勤で引越した	14.7	27.5

表5 第1子出産で退職した理由(3つまで選択)

	第一の理由に挙げた人の割合	3つの理由の1つあげた人の割合
もともと出産でやめるつもりだった	30.6	44.7
働き続けたいほどの仕事でなかった	3.5	37.6
両立が時間的・体力的に無理だった	23.5	76.5
出産で退職するという職場の雰囲気	9.4	17.6
家にいることを夫や家族が望んだ	10.6	29.4
保育所など保育の手だてがなかった	7.1	35.3
結婚や夫の転勤で引越した	8.2	16.5

であり、次いで「仕事と育児の両立が時間的・体力的に無理だった」が多く(23.5%)、「働き続けたいほどの仕事ではなかった」は3.2%と少ない。しかし、「働き続けたいほどの仕事ではなかった」を出産で退職した3つの理由の1つに挙げた人は37.6%と少なくない。退職理由からみても、やりがいのある仕事についていたかどうかは結婚・出産後も働き続けるかどうかの就業選択に影響を与える大きな要因の1つであることがわかる。

ところで、やりがいのある仕事を経験することで、最初は結婚・出産で退職するつもりだった人が働き続けるようになることは、しばしば指摘されている(中村[1988]、脇坂[1990]、脇坂[1993])。卒業して働き始めたときの就業意識が、仕事を実際に経験することでどのように変わっていくのかを見てみよう。このアンケート調査では、まだ結婚していない人、結婚していてもまだ子供のいない人で正社員として働き続けている人が186人いる。彼女たちはこれから結婚あるいは出産したとき働き続けるかどうかを選択しなければならない。結婚・

出産で退職するつもりで働き始めた人は111人であるが、現在の彼女たちの就業意識をみると、46人は結婚・出産後も働き続けようと思っている。つまり、結婚・出産で退職するつもりで働き始めた人のうち41%が今は働き続けようと思っている。一方、結婚・出産後も働き続けるつもりで働き始めた人は75人いるが、そのうちの15人（つまり20%）は結婚・出産で退職しようとするようになっていく。働き始めたときの就業意識とともに、やりがいのある仕事をしてきたかどうか、結婚・出産での女性の就業選択に大きな影響を与える要因であることがうかがえる。

4 結婚・出産で退職した人の再就業

4-1 再就業するかどうかに影響する要因

結婚・第1子出産でいったん退職して子供がいる人が、現在雇用者として働いているかどうかに影響を与える要因について考えてみよう。正社員として働く人と、パートなど非正社員として働く人では就業意識などが異なると考えられるので、再就業する場合でも、正社員と非正社員を区別して分析する。結婚・第1子出産で退職して子供がいる440人のうち、現在正社員として働いている人が28人、パートなど非正社員として働いている人が108人いる。ここでは、正社員として働いている人を2、非正社員として働いている人を1、そして、働いていない人を0とする被説明変数をつくり、多項ロジット分析により、結婚・出産で退職した人の就業選択を分析する。彼らの就業選択に影響を与える要因として、再就業して得られる賃金、妻が働かざるをえない家庭の経済状況かどうか、そして、妻（母親）が外で働くことのコストを考える。

再就業して得られるであろう賃金の代理変数として学歴をとった。また、どの程度経済的に働かねばならないかを測る変数として、夫の年収（自然対数をとっている）、住宅ローンの有無、そして、子供の人数をとった。子供の人数が多いほど教育にかかる費用が大きくなると仮定した。妻（母親）が外で働くことのコスト、言い換えれば、仕事と家事・育児の両立のしやすさを測る変数として、親と同居しているかどうか、末子の年齢、そして、夫の就業形態をとった。夫が自営業の場合は、妻は家業を手伝わねばならず、雇用者として働くことは難しいと仮定した。その他、結婚・出産での就業選択を実証分析するときに用いた、居住する地域、卒業して働き始めるときの就業意識、そして、女性の世代を説明変数として付け加えている。

その推定結果を表6に示してある。学歴についてみると、高卒に比べて専門学校卒の人に非正社員として再就業している人が多い。係数はさほど有意ではないが、高卒に比べて短大卒の人に非正社員として再就業する人が少ない。夫の年収については、正社員の場合はさほ

表6 結婚・出産で退職した人が再就業するかどうかに影響を与える要因

	正社員		非正社員	
	係数	漸近的 t 値	係数	漸近的 t 値
学歴				
中学	-0.321	-0.258	0.129	0.162
専門学校	1.175	1.637	1.385	2.964***
短大	-0.569	-0.785	-0.687	-1.629
大学・大学院	-0.138	-0.151	-0.491	-0.878
夫の年収	-1.028	-1.468	-1.265	-2.574***
夫の職業				
自営業	-0.883	-1.046	-2.523	-3.388***
公務員	-0.012	-0.014	0.029	0.061
その他	-0.498	-0.414	-0.171	-0.274
親と同居している	-0.396	-0.627	-0.273	-0.745
末子の年齢	0.377	4.266***	0.203	4.218***
住宅ローンあり	0.749	1.369	0.733	2.210**
子供の人数	1.200	2.937***	0.360	1.580
居住する地域				
福島市	0.121	0.171	0.516	1.302
広島市	0.858	1.443	0.374	1.022
卒業時に希望した就業パターン				
結婚出産後も働き続ける	1.575	2.271**	-0.102	-0.240
結婚出産で退職し専業主婦になる	0.730	1.111	0.072	0.211
世代				
40歳	-3.495	-2.360**	0.804	0.995
35-39歳	-2.422	-2.095**	0.393	0.539
30-34歳	1.88	-1.845*	0.401	0.603
定数項	-0.217	-0.050	3.933	1.312
サンプル数	365			
Log Likelihood	-208.14			
擬似決定係数	0.25			

(注1) 本人は高卒、夫は高卒で会社員、首都圏に住んで、妻を基準

(注2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意

ど有意ではないが、夫の年収が少ない家庭ほど妻が再就業することが多くなる。また、住宅ローンについては、正社員の場合はさほど有意ではないが、住宅ローンのある家庭ほど妻が再就業することが多くなる。また、子供の数については、非正社員の場合はさほど有意ではないが、子供の多い家庭ほど妻が再就業することが多くなる。したがって、結婚・出産で退職した女性が、夫の年収の少なさを補うために、住宅ローンや教育費などの家計支出の増加を補うために再就業するという傾向が見てとれる。

次に、仕事と家事・育児の両立のしやすさに関する要因の影響をみてみよう。末子がまだ小さいと育児に手がかかるであろうから、末子の年齢が低いほど再就業している女性は少なくなる。しかし、親との同居は結婚・出産退職した女性が再就業するかどうかには影響しない。親と同居している人のほうに結婚あるいは出産後も働き続ける人が多いという先の結果とは対照的である。また、夫が自営業の家庭では、妻が家業を手伝っていることが多いであろうから、非正社員として働きにできることが少ない。つまり、家族従業者とパートなど非

正社員は結婚・出産退職した女性の働き方として代替関係にあると思われる。一方、夫が自営業であることは妻が正社員として働くかどうかには影響しない。

卒業して働き始めたときの就業意識の影響をみてみよう。ずっと働き続けるつもりだった人が結婚・出産で退職した人は、そうでない人に比べて、非正社員ではなく正社員として再就業している人が多い。卒業時の就業意識が十数年後の就業選択に影響を与えているというこの推定結果は驚きである。また、世代による女性の再就業行動の違いをみると、結婚・出産で退職した女性が正社員として再就業することは、古い世代になるほど少なくなる。やはり、古い世代になるほど、子育て後に正社員として再就業する機会が少なかったことをうかがわせる。しかし、この傾向は非正社員の場合にはまったくみられない。

4-2 育児観・家庭観と就業選択

結婚・出産でいったん退職した女性が再就業するかどうかは、これまで見てきた経済的要因だけではなく、妻（母親）が外で働くことの心理的コストの大きさにも影響されるであろう。たとえば、再就業するかどうかは、母親が外で働くことが子供にどのような影響を与えているのか、あるいは、妻の家庭での役割について女性がどのように考えているのかにも影響されるであろう。ここで用いるアンケート調査では、母親が働いていることが子供に与えるであろう影響について、表7の10項目を聞いている（そう思う人を1、思わない人を0としている）。結婚・出産でいったん退職した女性を、正社員として再就業している人、パートなど非正社員として働いている人、そして、再就業していない人の3つのグループに分けた。それぞれのグループの間で、母親が働いていることが子供に与えるであろう影響についての考え方が違うのかどうかをみたのが表7である。

再就業した人のほうが、母親が働くことをよりポジティブにとらえているのは、「仕事をもつ母親の姿を見て育つことは、子供が自分の進路や職業を考える上でプラスになると思う」

表7 母親が働くことが子供に与える影響についての考え

	正社員	非正社員	専業主婦
性格面に悪い影響がないか心配	14.3**	22.2**	33.6
働く母親を見て育つことは成長にプラス	57.1**	57.4***	38.2
勉強が遅れるかも	10.7	19.4	20.7
早く自立するようになる	57.1	55.6	49.3
非行に走るかもしれない	28.6	31.5	35.2
きちんとした養育者がいれば心配なし	21.4	22.2***	11.8
母親以外の多くの人と接し社会性が身につく	25.0	19.4	20.7
子供の悩みにすぐ気付かないかも	32.1***	41.7***	65.5
帰ってきたとき母親がいないのはかわいそう	50.0***	71.3	78.9
母親の関心が子供以外に向かいプラス	39.3	26.9	27.6

(注1) そう思うと答えた人の割合

(注2) ***は1%水準、**は5%水準で専業主婦とは有意に異なる

ことであり、そう思う人は専業主婦では39.2%であるが、正社員では57.1%、非正社員では57.4%とかなり多い。一方、専業主婦のほうが外で働くことをよりネガティブにとらえているのは、「子供が悩んだり嫌な目にあってもすぐには気がついてやれないことがあるように思う」ことであり、そう思う人は正社員では32.1%、非正社員で41.7%であるのに対して、専業主婦では65.5%とかなり多くなる。同じく、「性格的な面で悪い影響が出ないか心配だ」と思う人は、正社員では14.3%、非正社員では22.2%であるが、専業主婦では33.6%とかなり多くなる。このように、結婚・出産で退職した人の中でも再就業している人とそうでない人で、母親が働くことが子供に与える影響をどのように考えるかにかなりの差がある。母親が働くことの心理的コストについてのこうした認識の差が、働きに出るかどうかという就業選択に影響を与えていると思われる。

一方、妻の家庭での役割、とくに、妻が働くことについて女性がどのように考えているかも、結婚・出産でいったん退職した人が再就業するかどうかに影響を与えていると思われる。ここで用いるアンケート調査には、妻の家庭での役割についてどのように考えているかを10項目にわたって聞いている（そのとおりであるを1、どちらかといえばそうであるを2、どちらともいえないを3、どちらかといえばそうでないを4、まったくそうでないを5として平均値をとった。したがって、数値が小さいほどその考えを支持する人が多いことになる）。正社員、非正社員、専業主婦の3グループの間で、10項目の家庭での妻の役割、妻が働くことについての考え方が違うのかどうかをみたのが表8である。

表8 家庭での妻の役割についての考え

	正社員	非正社員	専業主婦
妻は仕事をもたず、家にいるべき	3.50**	3.25**	3.06
結婚すれば夫の姓を名乗るべき	3.04	3.24	3.11
結婚生活の重要事項は夫が決めるべき	3.18	3.27**	3.49
子供が生まれたら仕事をやめるべき	3.11**	2.85	2.73
女性は責任の重い仕事をすべきではない	3.46	3.09	3.22
経済的に不自由でなくても、女性は仕事をもつべき	2.64**	2.76**	2.95
家事・育児は夫婦で分担すべき	2.07	2.10	1.98
女性はパートでなくフルタイムで働くべき	2.82**	3.18	3.15
妻も経済的に自立すべき	2.78	3.02	3.00
妻子を養うのは男としての務め	2.14	2.36*	2.17

(注1) そのとおりであるを1、どちらかと言えばそうであるを2、どちらともいえない3、どちらかと言えばそうでないを4、まったくそうでないを5としたその平均値

(注2) ***は1%水準、**は5%水準で専業主婦とは有意に異なる

まず、再就業している人とそうでない人の間で有意な差があるのは、「妻は仕事をもたず、家にいるべき」と「経済的に不自由でなくても、女性は仕事を持つべき」であり、当然、再就業した人のほうが、女性が外で働くことをポジティブにとらえている。専業主婦と非正社員の間には有意な差はないが、専業主婦と正社員の間には有意な差のある項目が、「子供ができ

たら仕事をやめるべき」と「女性はパートでなくフルタイムで働くべき」の2つである。正社員として再就業した人の多くがフルタイムで働くべきだと思っているのは当然だとして、子供ができて働き続けるべきだと思っていることには注目してよい。これは表6に示された推定結果とも一致する。つまり、卒業して働き始めたとき、結婚・出産後も働き続けようと思っていた人に、実際には結婚・出産で退職したとしても、正社員として再就業する人が多いことである。

5 おわりに

ここで見出された事実を最後にまとめておく。

卒業して働き始めたとき、結婚・出産後も働き続けるつもりであった人は、実際にも結婚・出産後も働き続けている人が多い。そして、こうした人は結婚・出産でやめたとしても再就業して正社員として働いている人が多い。女性の就業選択を考える場合、仕事を体験することで形成される就業意識だけでなく、卒業して働き始めるまでに形成される就業意識にも注目しなければならない。

結婚・出産での女性の就業選択に影響を与える要因を見ると、本人の学歴では高卒よりも専門学校卒、大卒の方が働き続けている。夫の学歴と就業形態を見ると、夫が高卒の人よりも、夫が大卒の人は結婚・出産で仕事をやめる傾向にある。また、夫が会社員の人に比べて、夫が自営業の人のほうが結婚で仕事をやめることが多く、夫が公務員の人のほうが出産後も働き続けることが多い。そして、親と同居している人ほど、結婚・出産後も働き続けることが多い。

結婚・出産後も働き続けた理由、退職した理由とみると、働き始めたときの就業意識が最も重要な理由であるが、それに次いで、「やりがいのある仕事をしていた」、「働き続けるほどの仕事ではなかった」というように、結婚・出産するまでにどのような仕事を体験したかも就業選択に影響を与える1つの要因である。また、最初は結婚・出産でやめるつもりであった人のうちの4割は、今は働き続けるつもりになっている。

結婚・出産で退職した人の再就業行動をみると、夫の年収の低い人ほど再就業しており、住宅ローンがある人ほど、子供が多い人ほど再就業している。家庭の経済状況が、妻が再就業するかどうかにかなりの影響を与えていることがわかる。また、末子の年齢が高くなるほど再就業している人が多くなるが、親と同居している人ほど再就業している人が多いわけではない。

＜参考文献＞

- 樋口美雄 [1991] 『日本経済と就業行動』 東洋経済新報社。
- 樋口美雄・阿部正浩 [1999] 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング」 樋口美雄・岩田正美編『パネルデータからみた現代女性』 東洋経済新報社 pp. 25-65。
- 小島 宏 [1995] 「結婚、出産、育児および就業」 大淵寛編『女性のライフサイクルと就業』 大蔵省印刷局、pp. 61-87。
- 永瀬伸子 [1994] 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証研究」 『日本労働研究雑誌』、No. 418 pp. 31-42。
- 永瀬伸子 [1997] 「女性の就業選択」 駿河輝和・中馬宏之編『日本的雇用慣行と女性労働』 東京大学出版会 pp. 279-312。
- 中村 恵 [1988] 「大手スーパーにおける女性管理職者・専門職者」 小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』 東洋経済新報社、pp. 12-37。
- 日本労働研究機構 [1997] 『女性の職業・キャリア意識と就業行動に関する研究』 調査報告書 No. 99
日本労働研究機構
- 大沢真知子 [1993] 『経済変化と女子労働』 日本経済評論社。
- 脇坂 明 [1990] 『会社型女性』 同文館。
- 脇坂 明 [1993] 『職場類型と女性のキャリア形成』 お茶の水書房。