

〔 論 文 〕

仕事のやりがいと仕事時間の裁量性は、 出産と就業の選択に影響しているか ― 日米比較 ―

山 谷 真 名

要 旨

日本では、米国と比べ、性別役割分業意識が根強いいため、女性は「働く意味：仕事のやりがい」を求められている。また、日本では、米国よりも「仕事時間の裁量性」がないことが特徴である。そのため、本研究では、先行研究によって出産や就業に影響を与えるとされてきた①通常の経済モデルの要因（自身の賃金率、夫の所得など）、②企業の制度・職場環境や社会的環境（育児休業制度の有無や就業しやすい雰囲気、職種など）、③女性の役割に関する意識（母親役割意識、学卒時の就業継続意識の有無など）、④夫の家事・育児参加や親の育児・家事協力を、コントロール変数として、仕事のやりがいと仕事の裁量性が出産と就業の選択に影響しているかを検証した。その時に、既婚女性は、出産するかしないかという出産選択と就業か無業かという就業選択を同時に行っていると仮定し、どのような要因が選択に影響しているのかを Bivariate probit モデルで推定した。データは、お茶の水女子大学 文部科学省・学術振興会委託事業「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクトが、2011年に実施した日本全国無作為アンケート調査と2012年に実施した米国6都市におけるWEBアンケート調査である。

分析の結果、日本においては、「仕事のやりがい」は、「出産時退職」の選択にマイナスの影響を与え、「就業継続非出産」の選択にプラスの影響を与えていた。これは、日本では出産前は「仕事のやりがい」のある職場であっても、出産後マミートラックのような出産前よりも責任が軽かったり、仕事限定されていたりして「仕事のやりがい」が見込めない場合が多く、出産を躊躇してしまうからであろう。また、「仕事時間の裁量性」は、日本においては、「出産後就業継続」の選択にプラスの影響を与えており、「出産時退職」、「非就業継続非出産」の選択にマイナスの影響を与えていた。「出産後就業継続」する女性を増やしていくためには、「仕事時間の裁量性」が多く的女性に与えられることが必要だろう。

1. 問題意識

2014年の内閣府『女性の活躍推進に関する世論調査』では、その2年前に「性別役割分業意識が強まった」と報じられた2012年の『男女共同参画に関する世論調査』よりも、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に「賛成」「どちらか

といえば賛成」の割合は減ったが、それでも、両方を合わせると44.6%であり、「反対」「どちらかといえば反対」(49.4%)と拮抗している。このように、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別役割分業意識が根強い日本では、女性が働くということが当然と考えられていないために、女性に「働く意味：仕事のやりがい」

など、家事・育児と比較して大切な仕事なのかどうかが問われているのではないだろうか。

一方、日本の働き方の特徴として、ヨーロッパ諸国に比べ、長時間労働であることは有名であるが、2010年に育児・介護休業法が改正され、子どもが3歳までの短時間勤務制度が義務化された。そのため、出産後の労働時間を短くすることは可能になった。しかし、佐藤(2008)と脇坂(2012)を元に松原(2012)が作成した勤務形態と「仕事のやりがい」「WLB満足度」の表によると、短時間勤務は、WLB満足度は高いが仕事のやりがいが低い。それに対して、フレックスタイト勤務は仕事のやりがいが通常勤務よりも高いことが示されている(注1)。フレックスタイト制度や在宅勤務制度など仕事時間の裁量性について、日本と欧米諸国を比べてみると、「仕事と生活の調和に関する国際比較調査」(経済産業研究所・内閣府経済社会総合研究所,2009～2010)の企業調査によれば、フレックスタイト制度を実施している企業の割合は、イギリス48.5%、ドイツ90.0%、オランダ69.0%、スウェーデン88.0%に対し、日本では24.4%である。また、在宅勤務制度を実施している企業の割合は、イギリス67.3%、ドイツ51.2%、オランダ52.0%、スウェーデン71.0%に対し、日本では4.3%である。アメリカにおいては、正式な制度としてフレックスタイト制度を実施している企業の割合は低いが、フレックス適用者比率は25%を超えており、在宅で週に1回以上仕事を行っている割合は男性14.7%、女性17.8%である(CPS,2004年)。また、黒澤(2012)によると、アメリカでは1990年代に「働き方の柔軟性は特に長時間労働の傾向が強い専門職・管理職において高まった」ということである。仕事時間の裁量性のなさも、日本の働き方の特徴と言えるだろう。

本稿では、日本の特徴と言える性別役割分業意識が根強くある社会の中で、女性が働くうえで重視している、あるいは重視せざるを得ない仕事のやりがいと働き方の特徴である仕事時間の裁量性のなさに着目して、女性の出産後の就業継続問題を検討していく。女性の出産後の就

業継続については、21世紀成年者縦断調査を用いて前年に勤務して第1子を出産した女性の翌年の就業継続率を分析した永瀬(2014)によると、100人以上企業勤務者では2005年に6割だった就業継続率が2009年には8割に上昇、99人以下の企業勤務者では3割だった就業継続率が6-7割に上昇している。しかし、これよりも就業継続率が低いデータもある。「21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」によると、就業継続率は平成13年出生児の母の32.2%と比べると高いが、平成22年出生児の母で45.7%である。未だに、半数以上の女性が、出産を機に退職している。

先行研究においては、出産後の就業継続問題について、出産は与えられたものとして、女性の就業選択を扱う論文は多いが、第1子出産の際は、出産を与えられたものとして女性が働くかどうかを決めるというよりは、仕事をどうするかを考えながら出産する時期を選択する可能性が高い。仕事と家庭の両立が難しいほど、仕事を続けるために出産を先伸ばしにする、出産をするために離職するといった行動がみられるのではないかと考えられる。

出産と就業とを同時的な選択として扱ったものに後述のとおり、張・七條・駿河(2001)、吉田・水落(2005)、樋口・松浦・佐藤(2007)、野崎(2011)がある。しかし、仕事のやりがいと仕事時間の裁量性が、出産・就業の選択にどのような影響を与えるのかといった研究はされていない。本調査においては回顧ではあるが、結婚当時および出産前の状況を詳しく聞いていることから、結婚当時および出産前の仕事のやりがいと仕事時間の裁量性が、その後の出産と就業の選択にどのような影響を与えているのか、先行研究と同様にbivariate probitモデルで推計することを試みる。また、日米比較を行うことにより、日本の特徴を明らかにする。

2. 先行研究

これまで、既婚女性の出産後の就業継続に

与える要因を明らかにした研究（樋口・阿部・Waldfoegel,1997, 森田・金子,1998, 滋野, 大日,1998, 滋野・松浦,2003, 永瀬,2003, 新谷,1999, 永瀬,1999, 武石,2009, 永瀬・山谷,2010）や出生率に影響を与える要因を明らかにした研究（樋口,1994, 森田・金子,1998, 駿河・西本,2002, 滋野・松浦,2003, 滋野,2006, 坂爪・川口,2007, 野口,2007）など多くの研究蓄積がある。しかし、前述したように、出産と就業の同時性を考慮して分析する必要がある。それは、第1子を出産するかしないかを選択する場合には特に、単に出産するかしないかを選択するのではなく、「就業しながら出産するのか」「退職して出産するのか」「就業継続して出産しないのか」「就業継続しないで出産しないのか」の選択をするからである。また、就業継続するかしないかを選択する場合には、単に就業するかしないかの選択をするのではなく、出産の場合と同様に、4つの選択の中から1つの選択をすると考えられるからである。

前述のとおり、本稿と同様に出産と就業の同時性を考慮して、Bivariate probitによる推定を行った先行研究としては、張・七條・駿河(2001)、吉田・水落(2005)、樋口・松浦・佐藤(2007)、野崎(2011)などがある。その中でも、野崎(2011)は、非金銭的要因の重要性を示唆している。野崎は「出産しても賃金水準が下がらないことが既知であれば、出産はキャリアのうえで障碍とはならないはず」とし、それを検証したところ、クロス・セクションデータを用いた分析であるが、高度専門職（大卒で専門職）の女性の賃金には出産ペナルティ（母親とそうでない女性との間に観測される賃金水準の乖離あるいは出産前と後との間に観測される賃金水準の乖離）がないこと、それにもかかわらず、専門職であれば就業は促進されるが、出産については、高卒・短大卒・非専門職と比較して、大卒以上・専門職は有意にマイナスであったことを示した。そして野崎はその原因として、勤務時間の柔軟性や育児休暇を使いやすい職場の雰囲気など「非金銭的要因」が重要なのでは

ないかと解釈している。野崎の研究では示唆にとどまっているが、本研究では、仕事時間の裁量性の影響を検証する。

3. 分析モデルと仮説

出産と就業の選択は、経済学的に考えると、出産しかつ就業することによって得られる便益が、出産しかつ就業することにかかるコストを上回るかどうかによって決定される。出産によって得られる便益というのは、子どもから得られる喜びや子どもがいることによる安心感などであり、就業によって得られる便益というのは、仕事から得られる喜びや賃金などである。出産や就業にかかるコストというのは、賃金がなくなったり、下がったりすることや精神的・肉体的疲労などである。

仕事のやりがいがあることは就業によって得られる便益が上がる要因と考えられる。また、仕事時間の裁量性があることは、出産・就業にかかるコストを下げる要因と考えられる。本研究において、仕事のやりがいと仕事時間の裁量性は女性の認識レベルで捉える。したがって、同じ職場であっても、女性によって仕事にやりがいがあると思うか、仕事時間の裁量性があるかどうか認識するかは異なることがあるだろう。しかし、女性の出産・就業の選択には、女性がどのように仕事を認識しているかが重要であると考えた。

仕事のやりがいがあることが就業継続に影響を与えていることを示唆する調査としては、「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」（厚生労働省委託調査研究, 2014年）と「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（内閣府, 2013年）がある。「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」によると、子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこととして「やりがいを感じられる仕事の内容」をあげている女性が約4割であること、「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」によると、やりがいのある仕事をしている人のほうが出産後も仕事

は続けたいと思っていた女性の割合が高いことが明らかとなっている。また、小坂・柏木(2007)は、継続群と退職経験群の比較を行い、やりがいのある仕事は継続群で有意に高いことを示している。一方、グループインタビュー調査(注2)では、仕事のやりがいがあり、その仕事をそのまま続けるには、現状では子育てしながらでは難しいために出産を躊躇している人を見受けられた。

仕事時間の裁量性が就業継続に影響を与えていることを示唆する調査としては、上述した「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」で、女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととして「勤務時間が柔軟であること」をあげている女性が正社員で約5割、非正社員で約6割であることが明らかとなっている。

本研究で着目する仕事のやりがいと仕事時間の裁量性以外の要因としては、以下が考えられる。

①通常の経済モデルの要因

自身の賃金率が高いと、退職するコストが高いため、就業継続率が高くなる。また、学歴が高い、年齢が高いといった人的資本が多いほど就業が選択されるという人的資本仮説や配偶者の所得が高いほど就業が選択されないといったダグラス＝有沢の法則の検証がこれまでも行われている。出産への影響については、BUTZ and WARD(1979)が、家計の主たる稼ぎ手である夫の所得の増加は、子どもに対する需要を増加させ、妻の市場賃金の上昇は子どもを持つことのコストを高くするというモデルを提示している。

結婚時の就業形態については、正社員のほうが非正社員よりも退職するコストが高いため、就業継続率が高くなるだろう。夫の収入も変数に入れるので、夫の学歴は収入以外の学歴要因を反映するものとして、コントロール変数として入れる。

②企業の制度・職場環境や社会的環境

育児休業制度があることによって、就業と出産を両立するコストを下げると考えられる。樋口、阿部、Waldfoegel(1997)、森田・金子(1998)、滋野、大日(1998)、滋野・松浦(2003)、永瀬(2003)等は、育児休業制度があることが就業継続率を高めるとしている。また、樋口(1994)、森田・金子(1998)、駿河・西本(2002)、滋野・松浦(2003)、滋野(2006)、坂爪・川口(2007)は、育児休業制度が出生行動に影響を与えているとしている。

また、山谷(2013)は、大企業においても、中小企業においても「育児中の人をサポートする雰囲気があった」ことが就業継続要因になっていることを明らかにしている。

一方、職場環境を決定づけるものとして職種がある。専門職や公務員である場合に、就業と出産を両立するコストを下げると考えられる。新谷(1999)、永瀬(1999)は、職種によって就業継続率が異なるかを分析した結果、専門・管理職や公務員である場合に、就業継続率が高まることを明らかにしている。野崎(2011)は、前述したように、専門職であれば、学歴に関係なく就業が促進されるが、出産の決定においては、高卒・短大卒×非専門職と比較して、大卒以上×専門職のみでマイナスであり、子どもを産まない選択をしていることを示した。

③女性の役割に関する意識

永瀬・山谷(2010)は、母が就業継続型であることや学卒時に就業継続を希望していると、出産後の就業継続率を高めることを示している。就業継続意識が高いと、就業継続することによって得られる便益が高くなると考えられる。武石(2009)では、結婚時仕事を続ける意識・第1子出産時仕事を続ける意識・母親の女性就業に対する肯定意識が、初職継続・就業継続に影響を与える結果となっている。

④夫の家事・育児参加や親の育児・家事協力

夫の家事分担率が高いと、就業と出産を両立するコストを下げると考えられる。松田(2005)

は、子どものいない妻が1年後に出産と同時に離職する割合は夫の家事分担率が10%～30%の場合には約10%であるが、分担率が40%以上であれば、2.0%ときわめて低くなっており、夫の家事・育児参加が就業継続に与える影響を明らかにしている。また、森田(2006)は、夫の育児協力度が高いこと、就業時間が短いこと、帰宅時間が早いことが妻の正規就業確率を高めていることを明らかにし、武石(2009)は、初職を出産後の現在でも継続している女性の配偶者は家事分担率が高いことを明らかにしている。

また、親の育児・家事協力も、就業と出産を

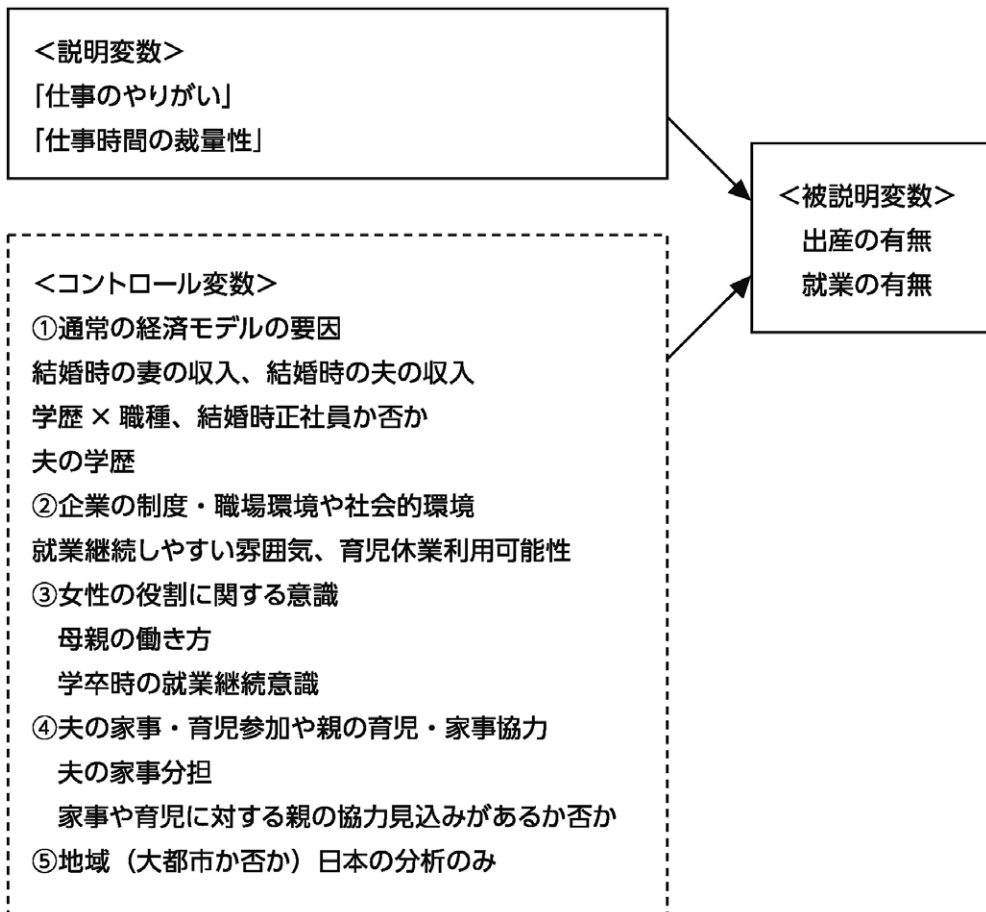
両立するコストを下げると思われる。

⑤地域(大都市か否か)日本の分析のみ

大都市であると、保育所に入所しにくいいため、就業と出産を両立するコストを上げると考えられる。樋口・松浦・佐藤(2007)は、地域要因として、児童一人当たりの保育定員数が出産確率に、都道府県別求人倍率が就業継続率に影響を与えていることを示している。

出産関数と就業関数の概念図は、図1である。各変数の説明は5節で行う。

図1 出産関数と就業関数の概念図



4. データ

使用するデータは、お茶の水女子大学文部科学省・学術振興会委託事業「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクトが、女性のキャリア形成の課題を明らかにするために2011年に実施した日本の全国調査のデータと2012年に実施した米国WEB調査である（お茶の水女子大学「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクト『「ジェンダー・格差センシティブなワーク・ライフ・バランスをめざして」最終報告書』,2013）。日本の全国調査の調査対象は、仕事と家庭の選択が行われることが多い26歳から39歳までの女性であり、バブル崩壊後に就職した世代であり、既婚者の出生率が低くなった世代である。日本の全国調査は、日本全国を代表するランダムサンプリングになるよう、200地点を選び住民基本台帳から層化2段抽出法を用いて2750名を抽出し、対象者に未婚者用調査票及び既婚者用調査票を郵送している。有効回収数は未婚者328名、既婚者（離婚、死別含む）589名、計917名、有効回収率は33.3%である。その日本調査と比較するために、米国WEB調査では、6都市（ニューヨーク、ロサンゼルス、シカゴ、ヒューストン、フェニックス、ミエアポリス・セントポール）を対象を絞った。というのは、日本人の多くは、米国人と比べてより都市化された地域に住んでいるため、漠然と全米を調査するよりは、6都市に限定したほうが比較対象として適切であると考えたからである。調査方法は、25～29歳、30～34歳、35～39歳が各500サンプルとなるよう割り当てた。また、収入階層が偏らないように、収入の分布については、2010年のAmerican Community Survey (ACS) と Current Population Statics (CPS) の結果を参考にして、1万ドル以下、1万ドル～3万5千ドル未満、3万5千ドル以上が3分の1となるよう割り当てた。得られたサンプル数は、全部で1508名である。この二つの調査の特徴は、学卒時、結婚を決めた頃、第1

子出産1年前、第1子1歳、現在という女性のライフステージの重要な各時点における就業形態、業種、職種、仕事・職場の特性を明らかにしていることである。

米国調査はWEB調査であるため、米国全体よりも学歴が高く、白人が多いサンプルになっていることは留意する必要がある。

5. 変数

1) 被説明変数

本調査では、出産時に就業継続を選択したか退職したかどうかということは設問にないため、第1子1歳時に就業している場合に就業継続を選択したとし、第1子1歳時に就業していない場合に退職を選択したと仮定した（注3）。また、現在子どものいない女性については、現在「出産していない就業している」あるいは「出産していない就業していない」を選択している状態であるとし、現在の就業の有無を就業関数における被説明変数とした。

2) 説明変数

説明変数「仕事のやりがい」と「仕事時間の裁量性」は、第1子出産1年前に就業していた女性については、第1子出産1年前に、子どもがいない女性や子どもがいて第1子出産1年前に無職であった女性については、結婚を決めた頃に、それぞれ「仕事のやりがいがあった」「時間の融通のきく仕事であった」について「そう思う」「まあそう思う」を1、「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」を0とするダミー変数とした。

3) コントロール変数

コントロール変数はそれぞれ以下のように作成した。

a. 就業継続しやすい雰囲気ダミー：職場が「育児中の人をサポートする雰囲気があった」と「結婚、出産後も働き続けるような女性がいた」について、それぞれ「そう思う」5点、「まあそう

思う」4点,「どちらともいえない」3点,「あまりそう思わない」2点,「そう思わない」1点とし, クロンバックの α が0.6186であったので, 両項目を足し合わせた変数を作成した.

b. 育児休業利用可能性ダミー:「育児休業制度はありましたか。(ありますか.)」という質問に対し,「あった」を1,「あったが,自分は対象外だった(あるが対象外)」「なかった」「わからない」を0とするダミー変数を作成した.

c. 夫の家事分担ダミー:結婚を決めた頃の家事・育児割合が40%~100%の場合,「夫の家事・育児参加の割合が高い」とし,家事・育児割合が0~39%の場合,「夫の家事・育児参加の割合が低い」とするダミー変数とした.これは,前述したように,松田(2005)により,妻が出産と同時に離職する割合は夫の家事分担率が40%以上であればさきわめて低くなることが示されているからである.

d. 本人の学歴×職種:学歴別の専門職による効果をみるために,専門職,非専門職,大卒以上,短大卒以下の交差項とした.非専門職で短大卒以下の場合を基準のグループとした.

e. 正社員ダミー:結婚を決めた頃の就業形態が正社員の場合に1,そうでない場合に0とするダミー変数を作成した.

f. 夫大学卒以上ダミー:大学・大学院卒である場合を1,大学・大学院卒でない場合を0とする配偶者大卒ダミーを作成した.

g. 本人収入,夫の収入:結婚時の本人収入と夫の収入は,調査データはカテゴリーで回答しているのので,その中央値をあてて,対数をとった.

h. 大都市ダミー(日本のみ):居住地については,結婚を決めた頃や第1子出産1年前のデータはないため,現在の居住地で代用している.大都市か否かという変数にした.大都市の場合を1,大都市以外の場合を0とする大都市ダミーを作成した.

i. 母の就業継続ダミー:妻の就業継続意識に影響を与えていることとして,母がどのような就業パターンを送ってきたかをコントロール変数に入れた.「あなたの母親はこれまでにどのよう

に仕事をしてきましたか。」という設問に対し,「結婚する前から仕事をしていなかった」「結婚あるいは出産を機に退職し,その後は仕事を持たなかった」「結婚あるいは出産を機にいったん退職し,子育て後に再び仕事を持った」「結婚や出産にかかわらず,おおむね仕事を続けていた」「その他」から1つ回答している.「結婚や出産にかかわらず,おおむね仕事を続けていた」と回答した場合を1,それ以外を0とするダミー変数を作成した.

j. 学校卒業時の就業意識:妻の就業継続意識として,学校卒業時にどのような働き方をしようと考えていたかをコントロール変数に入れた.「あなたは,学校を卒業した頃,どのような働き方をしようと考えていましたか。」に対し,「結婚せず,仕事をずっと続ける」「結婚するが,子どもは持たず,仕事をずっと続ける」「結婚し子どもを持つが,仕事もずっと続ける(育児休業取得を含む)」「結婚時に退職し,子育て後に再び仕事を持つ」「出産時に退職し,子育て後に再び仕事を持つ」「結婚時に退職し,その後は仕事を持たない」「仕事を所持ない」「その他」から1つ回答している.「結婚せず,仕事をずっと続ける」あるいは「結婚するが,子どもは持たず,仕事をずっと続ける」と回答した場合に1,それ以外を0とする「学卒時子どもを持たずに就業継続ダミー」と「結婚し子どもを持つが,仕事もずっと続ける(育児休業取得を含む)」と回答した場合に1,それ以外を0とする「学卒時子どもを持って就業継続ダミー」を作成した.

k. 家事や育児に対する親の協力見込みダミー:親が家事や育児を協力してくれることを見込むことができれば,就業を継続しながら出産する確率が高まると想定できる.子どもがいない場合には結婚を決めた頃,子どもがいる場合には,第1子出産1年前に「家事や育児に対する親の協力を見込めた」かについて,「そう思う」「まあそう思う」を1,「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」を0とするダミー変数を作成した.

以上の変数について、日本と米国の基本統計量を示したのが、表1である。

表1 日本・米国 記述統計

	日本					米国				
	N	平均	標準偏差	最小値	最大値	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
出産の有無	440	0.74	0.44	0	1	628	0.58	0.49	0	1
就業の有無	440	0.54	0.50	0	1	628	0.58	0.49	0	1
仕事のやりがい	440	0.67	0.47	0	1	628	0.73	0.45	0	1
仕事時間の裁量性	440	0.31	0.46	0	1	628	0.57	0.50	0	1
育児をしている人が働きやすい	440	6.03	2.65	2	10	628	7.03	2.15	2	10
育児休業利用可能性	440	0.54	0.50	0	1	628	0.61	0.49	0	1
夫の家事分担ダミー	440	0.18	0.39	0	1	628	0.40	0.49	0	1
大学卒以上×専門職	440	0.11	0.31	0	1	628	0.29	0.46	0	1
大学卒以上×専門職以外	440	0.21	0.41	0	1	628	0.30	0.46	0	1
高校卒・短大卒×専門職	440	0.16	0.37	0	1	628	0.06	0.24	0	1
正社員ダミー	440	0.72	0.45	0	1	628	0.75	0.43	0	1
年齢	440	33.10	3.48	26	39	628	32.89	3.99	25	39
年齢二乗	440	1107.57	225.54	676	1521	628	1097.80	260.48	625	1521
夫大学卒以上ダミー	440	0.46	0.50	0	1	628	0.45	0.50	0	1
妻の年収の対数	440	5.50	0.52	3.22	7.21	628	10.20	0.76	8.23	14.51
夫の年収の対数	440	5.84	0.48	3.22	7.31	628	10.47	0.86	8.23	14.51
大都市ダミー	440	0.33	0.47	0	1					
母就業継続ダミー	440	0.32	0.47	0	1	628	0.51	0.50	0	1
学卒時子どもを持たずに就業継続ダミー	440	0.06	0.24	0	1	628	0.38	0.49	0	1
学卒時子どもを持って就業継続ダミー	440	0.32	0.47	0	1	628	0.34	0.47	0	1
家事や育児に対する親の協力見込みダミー	440	0.58	0.49	0	1	628	0.23	0.42	0	1

6. 推定方法・推定結果

1) 基本モデル

通常は、子どもを持つかどうかによって就業の意思決定に関して考慮する要因が異なり、就業継続するかどうかによって、出産の意思決定に関して考慮する要因が異なると考えられる。そのため、出産と就業が同時決定的という仮説のもとに、Bivariate probit モデルを最尤法で推定する。

出産関数：出産した = 1, 出産していない = 0 を被説明変数とする。

$$F_i^* = a + X_i \beta + u_i$$

$$F_i = 1 \text{ if } F_i^* > 0$$

$$F_i = 0 \text{ if otherwise}$$

就業関数：子どもがいる場合、第1子1歳時、子どもがいない場合、現在、就業している = 1, 就業していない = 0 を被説明変数とする。

$$L_i^* = b + Y_i \gamma + v_i$$

$$L_i = 1 \text{ if } L_i^* > 0$$

$$L_i = 0 \text{ if otherwise}$$

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

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

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

Fi* は、出産した場合の効用である。その効用

が正であれば出産することになり、負であれば出産しない。Li*は、就業から得る効用である。就業から得られる効用が正であれば、就業し、そうでなければ離職する。FiとLiは、実際に観察される変数であり、Fiは、出産している時に1、出産していない時に0となるダミー変数、Liは、子どもがいる場合第1子1歳時、子どもがいない場合現在、就業している時に1、就業していない時に0となるダミー変数であり、観察できないFi*、Li*が正か負かは、就業継続や離職、出産や出産しないことから推測する。

Xiは、妻の出産選択に影響を与える変数、Yiは、妻の就業選択に影響を与える変数である。本研究では「仕事のやりがい」、「仕事時間の裁量性」をXi、Yiに入れ、出産・就業が促進されるかどうかを検証する。a、b、 β 、 γ は一連の未知の係数パラメーターで、uiとviは誤差項である。

推定結果は、表2に示した。

ここで、出産と就業に各変数が同時にどのような影響を与えているかをみるために、「出産後就業継続」、「出産時退職」、「就業継続非出産」、「非就業継続非出産」の4つのグループに対して、それぞれの変数がどのような影響を与えているのか、その限界効果をみたのが表3、表4である。

2) 「仕事のやりがい」、「仕事時間の裁量性」の影響

日本においては、「仕事のやりがい」は、「出産時退職」の選択にマイナスの影響を与え、「就業継続非出産」の選択にプラスの影響を与えている。これは、日本では出産前は「仕事のやりがい」がある職場であっても、出産後マミートラックのような出産前よりも責任が軽かったり、仕事限定されていたりして「仕事のやりがい」が見込めない場合が多く、出産を躊躇したり、出産を選択しない確率が高まるからであろう。

「仕事時間の裁量性」は、日本においては、「出産後就業継続」の選択にプラスの影響を与えており、「出産時退職」、「非就業継続非出産」の選択にマイナスの影響を与えている。これは、「仕事時間の裁量性」があれば、退職しないで、仕

事と出産を両立する確率が高まることを示している。

米国においては、2つの変数とも統計的に有意ではなかった。「仕事のやりがい」が米国で影響を与えていないのは、日本よりも米国のほうが女性が働くのが当たり前で、女性が働く意味を問う必要がないからではないかと推測できる。また、「仕事時間の裁量性」が米国で影響を与えていないのは、日本では、「仕事時間の裁量性」がある女性が約3割であるが、米国においては約6割と、「仕事時間の裁量性」があることのほうがふつうの状態になっているからではないかと推測できる。

着目した2つの変数以外の結果で、日本と米国において共通していたのは、育児休業利用可能性ダミー（注4）と妻（自分）の年収の対数と学卒時の考え方である。大卒以上×専門職ダミーは、日本においては、「出産時退職」にマイナスの影響を与えている。米国でも、「出産時退職」にマイナスの影響を与えているのは同様であるが、「就業継続非出産」にプラスの影響も与えている。また、米国においては、大卒以上×専門職以外ダミーも、「就業継続非出産」にプラスの影響を与えている。米国では、学歴が高いほうが出産年齢が高いからであろう。

日本と米国において、異なった結果となったのは、夫の年収の対数である。日本においては、夫の年収の対数は統計的に有意ではないが、米国においては、夫の年収が高いと「出産後就業継続」、「就業継続非出産」にマイナスの影響を与え、「出産時退職」、「非就業継続非出産」にプラスの影響を与えている。この日本と米国の違いは、日本では、米国よりも、稼ぐ役割は夫であるという意識が強いので、夫の年収の高さではなく、女性の働く意識が問われているからだろう。

表2 出産関数と就業関数 推計結果 (Bivariate probit モデル)

	日本 (N=440)		米国6都市 (N=628)	
	係数値	Z 値	係数値	Z 値
出産の有無				
仕事のやりがいダミー	-0.267 *	-1.67	-0.099	-0.77
仕事時間の裁量性ダミー	0.264	1.61	-0.040	-0.35
就業継続しやすい雰囲気ダミー	0.045	1.59	0.027	1.01
育児休業利用可能性ダミー	-0.066	-0.42	-0.079	-0.66
夫の家事分担ダミー	-0.213	-1.2	-0.043	-0.39
大学卒以上×専門職ダミー	-0.252	-1.02	-0.358 **	-2.31
大学卒以上×専門職以外ダミー	-0.117	-0.62	-0.357 **	-2.44
高校卒・短大卒×専門職ダミー	0.422 *	1.91	-0.236	-0.99
正社員ダミー	0.187	1.04	0.151	1.09
年齢	0.333	0.84	0.598 ***	2.6
年齢二乗	-0.004	-0.58	-0.008 **	-2.25
夫大学卒以上ダミー	-0.115	-0.75	0.104	0.87
妻の年収の対数	-0.490 **	-2.59	-0.196 **	-2.09
夫の年収の対数	-0.123	-0.78	0.083	1.13
大都市ダミー	-0.304 **	-2.06		
母就業継続ダミー	-0.286 *	-1.87	-0.117	-1.09
学卒時子どもを持たずに就業継続ダミー	-0.322	-1.15	-0.399 ***	-2.97
学卒時子どもを持って就業継続ダミー	-0.031	-0.2	0.112	0.8
家事や育児に対する親の協力見込みダミー	0.155	1.08	-0.014	-0.11
定数	-2.957	-0.46	-9.423 **	-2.52
就業の有無				
仕事のやりがいダミー	0.234	1.64	-0.035	-0.27
仕事時間の裁量性ダミー	0.434 ***	2.96	0.068	0.59
就業継続しやすい雰囲気ダミー	0.073 ***	2.78	0.010	0.38
育児休業利用可能性ダミー	0.508 ***	3.52	0.963 ***	7.98
夫の家事分担ダミー	0.224	1.3	0.062	0.55
大学卒以上×専門職ダミー	0.635 **	2.54	0.302 *	1.91
大学卒以上×専門職以外ダミー	0.003	0.02	0.119	0.79
高校卒・短大卒×専門職ダミー	0.022	0.11	0.338	1.36
正社員ダミー	0.022	0.14	0.019	0.14
年齢	-0.312	-0.86	-0.135	-0.57
年齢二乗	0.004	0.79	0.001	0.41
夫大学卒以上ダミー	-0.144	-1	-0.245 **	-2
妻の年収の対数	0.171	1.12	0.145	1.53
夫の年収の対数	-0.156	-0.99	-0.308 ***	-4.02
大都市ダミー	0.167	1.19		
母就業継続ダミー	0.188	1.32	-0.035	-0.32
学卒時子どもを持たずに就業継続ダミー	0.348	1.23	0.284 **	2.06
学卒時子どもを持って就業継続ダミー	0.276 *	1.91	0.405 ***	2.86
家事や育児に対する親の協力見込みダミー	0.127	0.96	0.186	1.44
定数	4.131	0.69	3.800	0.98
誤差項の相関係数	-0.688 ***	-6.29	-0.798 ***	-8.64
対数尤度	-0.597		-0.663	

表3 日本 限界効果

	出産後 就業継続	出産時退職	就業継続 非出産	非就業継続 非出産
	出産=1 就業=1	出産=1 就業=0	出産=0 就業=1	出産=0 就業=0
仕事のやりがいダミー	0.020	-0.098 *	0.073 **	0.005
仕事時間の裁量性ダミー	0.207 ***	-0.130 **	-0.039	-0.038 ***
就業継続しやすい雰囲気ダミー	0.035 ***	-0.021 **	-0.006	-0.008 ***
育児休業利用可能性ダミー	0.152 ***	-0.173 ***	0.047	-0.027 **
夫の家事分担ダミー	0.021	-0.089	0.067	0.001
大学卒以上×専門職ダミー	0.132	-0.214 ***	0.101	-0.019
大学卒以上×専門職以外ダミー	-0.026	-0.010	0.028	0.009
高校卒・短大卒×専門職ダミー	0.098	0.016	-0.089 **	-0.025 **
正社員ダミー	0.051	0.008	-0.042	-0.016
年齢	-0.027	0.129	-0.096	-0.005
年齢二乗	0.001	-0.002	0.001	0.000
夫大学卒以上ダミー	-0.074	0.039	0.017	0.018
妻の年収の対数	-0.056	-0.093 *	0.124 ***	0.025 *
夫の年収の対数	-0.081	0.043	0.019	0.019
大都市ダミー	-0.018	-0.078	0.084 **	0.012
母就業継続ダミー	-0.007	-0.083	0.081 *	0.009
学卒時子どもを持たずに就業継続ダミー	0.026	-0.133	0.107	0.000
学卒時子どもを持って就業継続ダミー	0.085 *	-0.094 *	0.023	-0.014
家事や育児に対する親の協力見込みダミー	0.078 *	-0.030	-0.027	-0.020

表4 米国 限界効果

	出産後 就業継続	出産時退職	就業継続 非出産	非就業継続 非出産
	出産=1 就業=1	出産=1 就業=0	出産=0 就業=1	出産=0 就業=0
仕事のやりがいダミー	-0.037	-0.001	0.024	0.015
仕事時間の裁量性ダミー	0.007	-0.023	0.019	-0.003
就業継続しやすい雰囲気ダミー	0.010	0.000	-0.006	-0.004
育児休業利用可能性ダミー	0.223 ***	-0.253 ***	0.143 ***	-0.112 ***
夫の家事分担ダミー	0.005	-0.022	0.019	-0.002
大学卒以上×専門職ダミー	-0.023	-0.118 **	0.136 **	0.004
大学卒以上×専門職以外ダミー	-0.067	-0.073	0.113 **	0.028
高校卒・短大卒×専門職ダミー	0.017	-0.110	0.107	-0.013
正社員ダミー	0.046	0.013	-0.039	-0.020
年齢	0.129 *	0.104	-0.181 **	-0.052 *
年齢二乗	-0.002	-0.001	0.002 **	0.001
夫大学卒以上ダミー	-0.038	0.078 *	-0.057	0.016
妻の年収の対数	-0.015	-0.061 *	0.071 **	0.006
夫の年収の対数	-0.060 ***	0.093 ***	-0.059 **	0.026 ***
母就業継続ダミー	-0.042	-0.004	0.028	0.017
学卒時子どもを持たずに就業継続ダミー	-0.037	-0.119 ***	0.144 ***	0.012
学卒時子どもを持って就業継続ダミー	0.142 ***	-0.099 *	0.010	-0.053 ***
家事や育児に対する親の協力見込みダミー	0.046	-0.052	0.024	-0.019
家事や育児に対する親の協力見込みダミー	0.078 *	-0.030	-0.027	-0.020

7. 分析の結果のまとめと 政策的インプリケーション

本稿では、性別役割分業意識が根強い日本とそうではない米国において、「仕事のやりがい」が女性の就業と出産の選択に与える影響の違いを見た結果、仮説通り、日本では「仕事のやりがい」が影響を与えていたが、米国では影響を与えていなかった。日本において、「出産後就業継続」には統計的に有意な影響はなく、「就業継続非出産」にプラスの影響を与えていた。これは、現状では、出産すると、管理職は女性によかれと思って過剰な配慮をし、出産前よりも質の低い仕事を与えてしまうため、仕事のやりがいを感じられなくなってしまうと思うからだろう。仕事のやりがいを保つためには、出産しない選択をせざるをえないと多くの女性たちが思ってしまう。「出産後就業継続」を増やしていくためには、出産後も、出産前と同様の質の仕事を与え、一方で、仕事の量は過剰にならないように配慮し、出産後もマミートラックに入ることなく、やりがいのある仕事ができることを出産前の女性たちに見せていく必要があるだろう。

本稿でもう一つ着目した変数が「仕事時間の裁量性」である。米国に比べ、日本では「仕事時間の裁量性」がないが、日本において、「仕事時間の裁量性」は「出産後就業継続」にプラスの影響を与え、「出産時退職」「非就業継続非出産」にマイナスの影響を与えていた。「出産後就業継続」する女性を増やしていくためには、「仕事時間の裁量性」が重要な要因であることが示された。今後、多くの企業で、「仕事時間の裁量性」が認められる制度が整えられることが必要だろう。

最後に本研究の課題を述べる。本研究で分析した調査は一時点の調査であり、結婚を決めた頃、第1子出産1年前の仕事・職場の特性や「学校卒業時にどのような働き方をしようと考えていたか」、「結婚を決めた頃に親の協力が見込めると思ったかどうか」、「結婚を決めた頃の夫の家事・育児参加割合」については、過去を振り

返る形で尋ねている。そこで、今後は、パネル調査データによって、より正確に、第1子出産1年前の仕事・職場の特性を捉えることが必要であろう。また、本分析では、出産確率や就業確率に影響を与えるとされている児童一人当たりの保育定員数や都道府県別求人倍率といったマクロデータについては、変数に入れなかった。今後の課題としたい。

謝辞

本分析に使用した調査は、文部科学省・日本学術振興会委託近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業の一環として、実施したものである。本研究にあたり、お茶の水女子大学大学院・永瀬伸子教授に多くのご教示いただき、永瀬研究室の方々より貴重なコメントをいただいた。また、2名のレフェリーの先生から貴重なご指摘をいただいた。記して謝意を表したい。残る誤りは筆者に帰するものである。

注

- (1) ただし、佐藤(2008)によれば、フレックスタイム制で働いている者の1ヶ月の残業時間は30～40時間で通常勤務制で働いている者より多い。
- (2) 「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクトが2008年～2009年に実施したインタビュー調査のことである。この調査の概要は、山谷(2010)を参照。
- (3) 米国調査では、出産で退職したことがあるかを尋ねているので、「退職したことがある」と回答した人は就業継続者から除外している。
- (4) ただし、日本では、「就業継続非出産」に対しては統計的に有意ではなかった。
- (5) ただし、日本では、学卒時子どもを持たずに就業継続ダミーは統計的に有意な影響を与えていず、学卒時子どもを持って就業継続ダミーは米国では「非就業継続非出産」にも影響を与えているが、日本では影響を与えていなかった。

引用文献

- 黒澤雅子, 2012「アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス」武石恵美子編著『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える - 働き方改革の実現と政策課題』185-211 ページ
- 厚生労働省委託調査, 2013『育児休業制度等に関する実態把握のための調査』
- 厚生労働省『21世紀出生児縦断調査(22年出生児)』
- 坂爪聡子・川口章, 2007,「育児休業制度が出生率に与える効果」『人口学研究』第40号, 1-15 ページ
- 佐藤厚, 2008,「仕事管理と労働時間 - 長労働時間の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』No.575,27-38
- 滋野由紀子, 2006,「就労と出産・育児の両立 企業の育児支援と保育所の出生率回復への効果」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『少子化と日本の経済社会 - 2つの神話と1つの真実』日本評論社, 81-114 ページ
- 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の影響」,『日本労働研究雑誌』, 459号
- 滋野由紀子・松浦克己, 2003,「出産・育児と就業の両立をめざして-結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊・社会保障研究』Vol.39 No.1,pp43-54
- 新谷由里子, 1999,「出生力に対する公務員の就業効果の分析」,『人口学研究』第25号, 41-50 ページ
- 駿河輝和, 西本真弓, 2002,「育児支援策が出生行動に与える影響」『季刊社会保障研究』37巻4号, 371-389 ページ
- 仙田幸子・樋口美雄(2000)「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」『人口問題研究』第56巻4号, 19-37 ページ
- 武石恵美子, 2009,「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」,『国立女性教育会館研究ジャーナル』vol.13.March, 3-15 ページ
- 張建華・七條達弘・駿河輝和, 2001,「出産と妻の就業の両立性について」『季刊家計経済研究』,2001 夏号, 72-78 ページ
- 内閣府, 2014,『女性の活躍推進に関する世論調査』
- 内閣府, 2014,『ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書』
- 永瀬伸子, 1999,「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か: 既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第55巻2号, 1-18 ページ
- 永瀬伸子, 2003,「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157), 194-209 ページ
- 永瀬伸子, 2014,「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続, 出産意欲に与える影響-法改正を自然実験とした実証分析-」『人口学研究』第50号
- 永瀬伸子・山谷真名, 2010,「妻の就業継続と夫と妻の仕事特性・職場特性」労働市場研究会, 2010年9月24日発表論文
- 野崎祐子, 2011,「ワーク・ライフ・アンバランスはどこで起こっているか - 出産ペナルティと女性の就業継続」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』東京大学出版会, 85-104 ページ
- 樋口美雄, 1994,「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所『現代家族と社会保障: 結婚・出生・育児』東京大学出版会, 181-204 ページ
- 樋口美雄, 阿部正浩, Waldfogel, Jane, 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巻4号, 49-66 ページ
- 樋口美雄・松浦寿幸・佐藤一磨, 2007,「地域要因が出産と妻の就業継続に及ぼす影響について-一家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」による分析」『RIETI Discussion Paper Series』012
- 松田茂樹, 2005,「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橋木俊詔著『現代女性の労働・

結婚・子育て』ミネルヴァ書房,127-146 ページ

松原光代,2012,「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627,22-33 ページ

森田陽子, 2006,「子育てに伴うディスインセンティブの緩和策」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『少子化と日本の経済社会―2つの神話と1つの真実』日本評論社,49-80 ページ

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 ページ

山谷真名, 2010,「共働き有配偶女性が子どもを持つことを躊躇する要因 ～有配偶正社員女性のグループ面接による質的研究～」『生活社会科学研究』第17号,55-69 ページ

山谷真名,2013,「中小企業における女性の就業継続の要因 ―大企業との比較」『キャリアデザイン研究』Vol.9,121-131 ページ

吉田浩・水落正明, 2005,「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』vol.51, 76-95 ページ

脇坂明, 2012,「短時間正社員はワーク・ライフ・コンフリクトを解消するか ―キャリア形成の視点から」(日本フェミニスト経済学会2012年度大会共通論題の発表資料)

CURRENT POPULATION SURVEY, May 2004: Work Schedules and Work at Home Supplement

WILLIAM P. BUTZ AND MICHAEL P. WARD, 1979, 'The Emergence of Countercyclical U.S. Fertility' The American Economic Review, Vol. 69, No. 3, pp. 318-328

Influence of Rewarding Work and Work Hours' Flexibility on Continuous Working and Childbirth among Married Women in Japan-U.S. Comparison

Mana YAMAYA

Summary

In Japan, the difficulty that women experience continuing to work after childbirth is widely known and a great deal of research has been conducted on the factors affecting this.

I will examine how rewarding work and work hours' flexibility are associated with continuous working and childbirth among married women in Japan and U.S.

The data used for this study was collected in 2011 and 2012 by Ochanomizu University of the Program for Promoting Social Science Research Aimed at Solutions of Near Future Problems: Achieving Work and Family Life Balance in Japan and U.S. working women completed surveys about their attitudes toward work and family life. They were surveyed concerning job characteristics before marriage and the birth of their first child. I conduct analyses using bivariate probit. The idea is that two decisions (continuous working and childbirth) are interrelated.

I discovered that in Japan the working continuity rate of women after childbirth is higher, if their work were rewarding and their jobs were flexible.

Implications of these findings are discussed in light of attention to developing new ways to encourage Japanese female workers to balance their careers and child-rearing.

