

〔研究ノート〕

無職経験が母親の収入に与える影響

小檜山 希

要 旨

子育てへの時間配分が大きいと考えられる12歳以下の子どもを持つ25歳から45歳の有業有配偶女性を対象として収入と就業形態を分析し、特に無職経験があっても収入を高める要因を考察した。

無職経験をもつものは約8割が非正規であり、年収も7割弱が130万円以下であった。また、無職年数が増えるに従い、正社員割合、大学・大学院卒割合は減少していた。

年収関数の推計を行ったところ、正社員となることが年収を高める大きな効果となっていた。無職経験者を分析すると、無職期間の長期化は年収の引き下げ効果を持っていた。また、勤続年数が長いことは年収を増加させる効果をもっていた。このため無職経験者の収入向上には、正社員として勤務すること、途切れた場合は無職期間を短くし勤続を伸ばすことが有効と考えられる。

1. はじめに

子どもを産み仕事を継続している女性は、1980年代後半以降、25%前後で大きく変化しておらず、多くの母親は無職を経験している¹⁾。出産前後の就業形態の変化を「21世紀出生児縦断調査（特別報告）」²⁾でみると、子どもがひとりの場合、出産1年前では「有職」75.1%（うち「常勤」49.2%）であっても、出産半年後は「無職」74.9%と逆転する。子どもが5歳半になると「有職」が59.2%まで増えるものの、「常勤」22.4%よりも「パート・アルバイト」29.1%が高い割合となっており、再就職でパート化していることが窺える。新卒で入社し定年まで勤める終身雇用が中心であった日本で、無職を経験した母親が子育て期に正社員となることは、まだまだ少ない。賃金をみると、男性正社員・正職員（以下正社員）は339.6千円と最も高く、女性は248.8千円、男性正社員以外で222.2千円、女性172.2千円³⁾と女性で、更に非正規で低くなっている。

本稿では、子育てへの時間配分が大きいと考えられる12歳以下の子どもを持つ有配偶有業女性を対象とし⁴⁾、就業の重要な要素である収入と就業形態を分析する。その際、無職経験に着目し、無職経験があっても収入を高める要因を考察する。

本稿の構成を述べる。第2節では先行研究について概観し、第3節では使用するデータを説明する。第4節では無職経験と年収、就業形態について記述統計を用いて確認し、第5節では年収関数を推計、第6節では考察を述べ、第7節は結語とする。

2. 先行研究

母親の再就職について計量的に分析した先行研究はそれほど多くはない。「平成18年版国民生活白書」では、2002年の『就業構造基本調査』を用いて育児のため離職した女性が正社員としての再就職に成功しているかを分析した。その結果、離職期間が長くなるほど再就職の成功率

が低くなり、前職が正社員もしくは専門職である場合には高まり、3歳以下の子どもがいる場合は再就職しにくく、親と同居していると再就職しやすいこと分析している。富田ら（1999）は結婚・出産で退職した女性の就業選択を多項ロジットにて分析している。末子年齢が上がると就業確率が高まること、正社員となる確率は子ども数が多いこと、卒業時に結婚出産後も働き続ける希望を持っていること、年代が若いほど高まる結果となっている。

永瀬（1997）は雇用者に限定し既婚女性の賃金関数を推計し、正社員の賃金率は、そのほかの就業に比べて約3割高く、この賃金プレミアムについて補償賃金差モデルを用いて分析した結果、正社員と非雇用就業の賃金差は補償賃金差としてとらえられるものの、パート間の格差では賃金差の一部しかとらえられない結果となった。松浦ら（2005）は、二段階推計法で就業形態選択関数と賃金・年収関数を推計した結果、教育や経験は何れの就業形態でも労働条件の改善につながっているが、その程度は正規雇用者が非正規雇用者を上回っており、人的資本の効果が異なっていた。

年齢が上昇しても、女性が正社員となれるのだろうか。永瀬（2003）は、平成9年の就業構造基本調査の特別集計から、有子有配偶女性の場合、現在正社員である者のその仕事への参入年齢は35歳までで75%を占めているが、母子世帯では35歳以降に参入したものが48%と高い割合であり、年齢が上がっても正社員の仕事機会があると報告している。しかしながら、年齢が上がるほど、技能工・製造等労務職やサービス職が増え、賃金水準の高い専門的技術的職業の参入年齢は27歳以下の就職がほとんどと示しており、賃金水準に与える参入年齢の影響が窺える。

ところで、政府統計で、無職経験年数に関する情報がとれるデータはほとんどない。このため、子どもを持つ多くの女性が無職を経験しているにも関わらず、先行研究を概観しても無職経験そのものとその期間が女性の就業に与

える影響に着目した研究は少ない。本稿で用いるデータにはそうした変数がある。そこで本稿は、無職経験の変数を分析に取り入れ、その影響を実証分析にて確認する。

3. 使用するデータ

データは、「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（研究代表者永瀬伸子）の一環として行われた「仕事と生活に関するWEB調査」である。調査は株式会社クロス・マーケティングの登録モニターを対象に、インターネットを通じた自記式によって回答する方法で、2010年3月に実施したものである。対象は25～45歳で有配偶、有業女性で、第1子が12歳以下か、子どものいない者としている。また子どもがいない者が約3割、末子12歳以下の子どもがいる者が約7割になるように割り当てている。地域は、首都圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）、東海地方（愛知、静岡、三重、岐阜）、北陸地方（石川、富山、福井、新潟）とし、首都圏居住者が約2分の1、東海居住者が約4分の1、北陸居住者が約4分の1になるようサンプルを割り当て、得られたサンプル数は2,213名である。本研究では再就職・転職に注目するため、現在「自営業」「家族従業」「その他」の就業形態を選択したものは除外し、現在雇用労働者であり、子どものいる有配偶女性（ $n=1,302$ ）を分析対象とする。本データの特徴として、無職経験の有無を尋ねている質問があり、あると答えたものには同時に年数を答えてもらっている。データの制約として、労働時間が不明であり賃金率は算出できないが、年収階級値を用いて分析を行う⁵⁾。また無業者は分析から除かれているので、就業意欲のある有子有配偶女性の賃金への無職経験の影響を見るということになる。

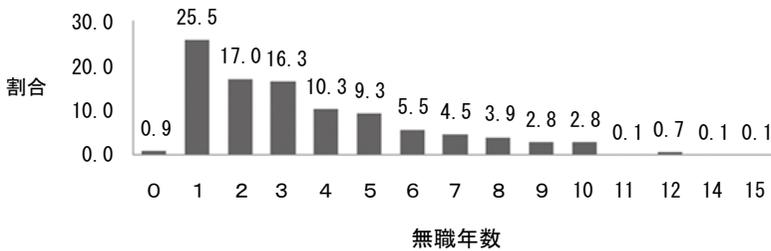


図1 無職年数の分布 (現在正社員または非正社員として就業している第1子12歳以下の有配偶女性のうち無職経験のあるもの, n=710)

4. 無職経験と年収, 就業形態

(1) 無職期間

1,302名のうち、無職経験なしは45.5%、ありは54.5%である。無職経験ありで第1子出産後に現在の仕事についているものは526名と全体の40.1%である。

無職年数平均は3.6年で、図1で分布をみると1年が最も多く、本データのように子どもが12歳以下ですでに再就職しているものでは無職期間が短い傾向にあるようだ。また現在正社員の133名のうち、50.3%は無職年数が1年以下であり、正社員となっているものは、一層短い傾向がある。

(2) 無職経験と年収, 就業形態

正社員割合をみると、無職経験なしが

70.1%、ありが18.7%と無職経験ありで非正規割合がとても高い。年収階級を見ると、無職経験ありでは130万以下が7割弱を占めるが、なしでは2割強である(図2)。図3で無職経験有無別就業形態別に年収の分布をみると、130万円以下は無職経験ありパート・アルバイト88.9%、無職経験なしパート・アルバイトでは81.3%とパート・アルバイトで高い割合を示している。「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」⁶⁾のパート女性をみると、前年の収入が130万未満の割合は69.5%で、就業調整をしていると答えたものは22.4%であり、パート労働を選んだ理由は「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」が52.7%、「勤務時間・日数が短いから」40.9%が多い。本データでも就業調整や、仕事以外の時間の融通性のため収入が低く抑えられていることが考えられる。一方収

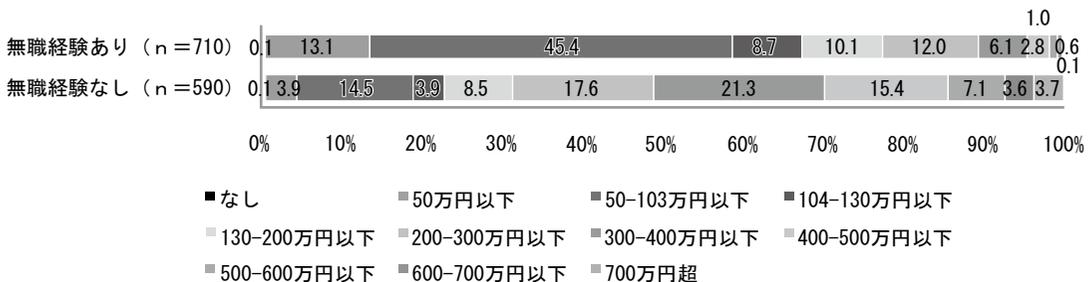


図2 年収(税込)の分布 (現在正社員または非正社員として就業している第1子12歳以下の有配偶女性, n=1302)

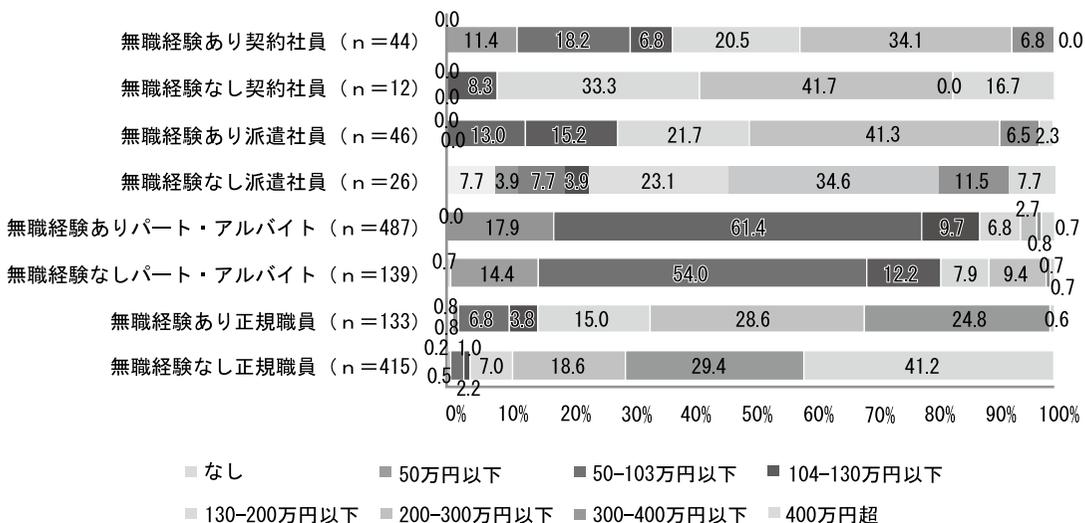


図3 無職経験の有無別就業形態別年収（税込）の分布（現在正社員または非正社員として就業している第1子12歳以下の有配偶女性，n=1302）

表1 現在の就業形態別無職経験者，出産後再就職者の年齢，勤続，外部経験の平均値（年）

	無職経験あり					出産後再就職			
	年齢	無職年数	勤続年数	外部経験		年齢	無職年数	勤続年数	外部経験
正社員(n=133)	36.2	2.6	6.7	8.5	正社員(n=70)	36.9	3.4	4.4	9.7
パート・アルバイト(n=487)	35.3	4.0	3.3	8.5	パート・アルバイト(n=439)	35.3	4.3	2.7	8.7
派遣社員(n=46)	34.8	2.3	3.0	9.4	派遣社員(n=38)	34.9	2.5	2.2	9.7
契約社員(n=44)	35.5	3.2	4.3	8.5	契約社員(n=34)	35.4	3.6	3.2	8.7

注1 無職経験ありでは外部年数は正社員n=117、パート・アルバイトn=475、派遣社員、契約社員n=43

注2 出産後再就職者外部年数は派遣社員n=37

入の高いものをみると、400万超は無職経験なし正社員41.2%、無職経験なし契約社員16.7%以外は1割に届いておらず、就業継続していても高収入者は少ない。

表1で無職経験者およびその内の第1子出産後再就職者について、現在の就業形態別に、年齢、無職年数、勤続、外部経験⁷⁾の平均値をみよう。勤続と外部経験を合わせると正社員が最も長く、仕事経験を重ねていることがわかる。派遣社員は勤続が短く外部経験が長い、合計するとパート・アルバイトよりは長く、就業形態で特徴がある。

無職経験の長さは最終学歴、現在の就業形態と関連があるだろうか。無職なし、無職2年以下、3年以上と経過するに従い、大学・大学院

はおよそ5割、3割、2割と、正社員は7割、3割、1割と減少していく（図4、5）。出産との関係を子ども数でみると、平均は無職経験なしで1.51人、ありで1.61人、t検定で有意な差が認められ（ $p<0.01$ ）、無職経験ありでは無職年数2年以下は1.45人、3年以上は1.75人で有意な差が認められた（ $p<0.001$ ）。

この分析は、第1子12歳以下の子どもを持つ有業有配偶女性を対象としているため、女性全体の分布とは異なることをお断りしておく。

次節では就業形態、勤続、無職年数と年収の関係性を、年収関数の推計にて確認する。

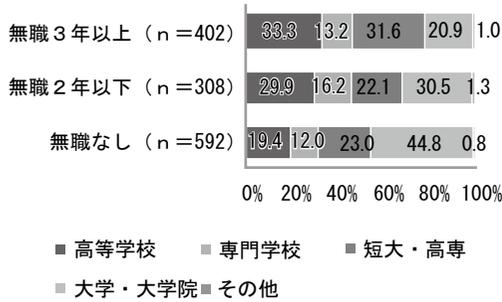


図4 無職年数別学歴の分布

(現在正規または非正規職員として就業している第1子12歳以下の有配偶女性, n=1302)

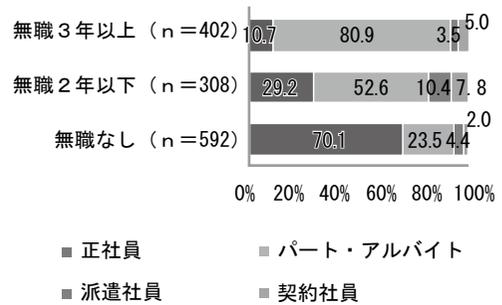


図5 無職年数別就業形態の分布

(現在正規または非正規職員として就業している第1子12歳以下の有配偶女性, n=1302)

5. 年収関数の推計

(1) 推計方法

Becker (1964) の提唱した人的資本理論は、知識や技能を一種の資本とみなし、その獲得のための支出を投資ととらえる。この理論に基づいたミンサー型賃金関数 (Mincer (1974)) により推計を行う。ただし、重要な点であるが、本稿が用いるデータは現在の労働時間がわからない。このため、労働時間が短いことによる低賃金は、データ上わからないということをお断りしておきたい。その上で、年収の対数を年収関数の被説明変数として用い、無職経験は収入にどのような影響を与えるのかを推計する。

人的資本の変数として通常外部経験が用いられるが、本稿では、年齢変数を使用して年齢の効果を確認するとともに、無職年数を投入して人的資本の減耗効果のみをみる。教育ダミーE、勤続年数T、勤続年数二乗T2、年齢A、年齢二乗A2、無職年数Y、無職年数二乗Y2に加えて、現在の就業形態ダミーH、コントロール変数として現在の仕事の業種ダミーK、職種ダミーJ、企業規模ダミーNを説明変数と推計する。推計1はサンプル全体で推計し、推計2は無職経験のあるもの、推計3は無職経験のないもの、推計4は無職経験をもつもののうち、第1子出産後現在の仕事に就職したものに限定し推計した。

被説明変数は労働者_iの年収Wの対数値とする。推計3, 4の推計式は下記のとおりである。

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 E_i + \alpha_2 T_i + \alpha_3 T_i^2 + \alpha_4 A_i + \alpha_5 A_i^2 + \alpha_6 Y_i + \alpha_7 Y_i^2 + \alpha_8 H_i + \alpha_9 K_i + \alpha_{10} J_i + \alpha_{11} N_i + u_i \quad (4.1 \text{式})$$

人的資本の理論によれば、勤続により投資が増え生産性は向上するが、予想される就業期間が短くなるほど人的投資は抑制される。このため勤続二乗、年齢二乗は負、勤続、年齢は正の符号が予測される。また無職期間は人的資本の減耗を起し生産性を下げる効果を持つと考えられる。このため無職年数は負、無職年数二乗は正の効果を持つだろう。学歴上昇は生産性向上が期待できることから、年収を上げる効果を持つと期待できる。

(2) 推計結果

推計結果を表2に示す。統計的に有意な効果があったものをみていこう。推計1はサンプル全体に対する推計であるが、学歴は高等学校卒に対し短大・高専、大学・大学院で正、勤続年数は正、二乗は負、無職年数は負の効果を持っていた。就業形態では、正社員に対し他の就業形態で賃金を引き下げる効果が認められ、正社員に対しパート・アルバイトで103.7%引き下げる効果を持っていた。

推計2は無職経験のないものであるが、学歴では高等学校に比べ大学・大学院で23.2%の上

表2 月収関数の推計 (現在正社員または非正社員として就業している第1子12歳以下の有配偶女性)

	推計1 全体		推計2 無職経験なし		推計3 無職経験あり		推計4 第1子出産後現職再就職	
学歴ダミー(ベース:高等学校)								
専門学校	0.005	0.09	0.005	0.06	0.005	0.07	0.042	0.57
短大・高専	0.091	2.14 *	0.104	1.62	0.079	1.38	0.088	1.44
大学・大学院	0.138	3.25 **	0.232	3.82 ***	0.019	0.32	0.038	0.56
その他	0.025	0.17	-0.106	-0.44	0.036	0.18	0.130	0.57
勤続年数	0.030	3.38 **	0.013	1.06	0.044	2.83 **	0.069	2.17 *
勤続年数二乗	-0.001	-1.69 †	0.000	0.03	-0.001	-1.39	-0.004	-1.29
年齢	-0.043	-0.91	0.114	1.79 †	-0.180	-2.55 *	-0.176	-2.27 *
年齢二乗	0.001	0.92	-0.002	-1.7 †	0.002	2.52 *	0.002	2.23 *
無職年数	-0.043	-2.35 *			-0.072	-2.6 **	-0.065	-2.02 *
無職年数二乗	0.001	0.41			0.003	1.35	0.003	0.95
就業形態ダミー(ベース:正社員)								
パート・アルバイト	-1.037	-23.8 ***	-1.072	-17.5 ***	-0.969	-15 ***	-0.969	-12.1 ***
派遣職員	-0.389	-5.31 ***	-0.495	-4.5 ***	-0.324	-3.13 **	-0.305	-2.51 *
契約職員	-0.517	-6.46 ***	-0.271	-1.82 †	-0.509	-4.95 ***	-0.558	-4.53 ***
業種(ベース:卸・小売)								
運輸	0.044	0.43	-0.121	-0.88	0.209	1.39	0.185	1.13
金融・保険	0.156	2.02 *	0.170	1.59	0.207	1.89 †	0.223	1.84 †
建設	0.059	0.76	0.064	0.58	0.073	0.66	0.044	0.35
製造	0.130	2.01 *	0.086	0.96	0.222	2.38 *	0.195	1.88 †
情報通信	0.188	2.47 *	0.225	2.21 *	0.169	1.47	0.165	1.24
飲食・宿泊	-0.098	-1.32	-0.223	-1.68 †	-0.073	-0.79	-0.114	-1.19
医療・福祉	0.303	4.49 ***	0.456	4.57 ***	0.204	2.25 *	0.133	1.36
教育・学習支援	-0.031	-0.4	0.053	0.44	-0.070	-0.67	-0.139	-1.19
公務員	0.263	2.27 *	0.114	0.72	0.370	2.16 *	0.422	2.03 *
その他	0.184	3 **	0.289	3.25 **	0.138	1.65	0.076	0.83
職種(ベース:サービス職)								
管理職	0.329	2.42 *	0.291	1.84 †	0.509	1.91 †	0.276	0.95
専門・技術職	0.193	3.14 **	0.118	1.3	0.239	2.77 **	0.221	2.33 *
研究職	0.743	4.16 ***	0.525	2.38 *	0.941	3.23 **	0.389	0.7
営業職	0.020	0.17	0.218	1.45	-0.328	-1.78 †	-0.259	-1.33
企画職	0.509	2.58 *	0.351	1.63	0.665	1.64	0.337	0.6
事務職	0.154	2.85 **	0.077	0.91	0.161	2.22 *	0.178	2.31 *
販売職	0.160	2.09 *	0.160	1.28	0.136	1.4	0.140	1.38
生産工程・労務作業職	-0.025	-0.3	0.032	0.23	-0.110	-1.07	-0.079	-0.75
その他	-0.073	-0.64	-0.009	-0.05	-0.217	-1.4	-0.161	-0.99
企業規模(ベース:1-29人)								
30-99人	0.042	0.91	0.097	1.43	0.020	0.33	-0.062	-0.92
100-299人	0.106	2.11 *	0.247	3.5 **	0.021	0.29	-0.025	-0.32
300-999人	0.191	3.79 ***	0.327	4.57 ***	0.141	1.99 *	0.055	0.72
1000人以上	0.246	5.33 ***	0.415	6.42 ***	0.128	1.94 †	0.074	1.01
官公庁・公営事務所	0.224	2.2 *	0.537	3.74 ***	0.030	0.2	-0.076	-0.43
定数項	5.787	7.02 ***	2.960	2.71 **	8.330	6.66 ***	8.300	6.05 ***
観測数	1297		588		709		581	
F値	68.36	***	31.84	***	21.04	***	12.71	***
自由度調整済み決定係数	0.658		0.657		0.512		0.428	

p<0.001:*** p<0.01:** p<0.05:* p<0.1:†

昇効果を持っており、学歴の効果が認められる。勤続の効果は統計的に0と変わらず、年齢は0.114、年齢二乗は-0.002で微分するとピークは28.5歳でその後下降する効果が認められた。

推計3の無職経験ありでは学歴の効果は認められず、勤続が4.4%の引き上げ効果を持ち、年齢変数の効果は有意で係数をみると年齢は

-0.180、年齢二乗は0.002で微分するとボトムが45歳となり学歴、勤続、業種、職種、企業規模が同じであれば、年齢と共に下降する効果がみられた。無職年数は7.2%の引き下げ効果が認められた。

推計4は第1子出産後再就職者だが、学歴の効果は認められなかったが勤続が6.9%の引

き上げ効果を持ち、年齢は-0.176、年齢二乗は0.002で微分すると44歳まで下降する効果が認められた。無職年数は6.5%の引き下げ効果が認められた。

コントロール変数とした業種、職種、企業規模を無職経験の有無で比較してみよう。業種は卸・小売に対し無職経験ありなしともに有意であったのは医療・福祉で正の効果を、無職なしでは情報通信、その他で正、無職ありでは金融・保険、製造、公務員で正、無職経験なしでは飲食・宿泊で負の効果を持っていた。職種はサービス業に対し、ともに有意であったのは管理職、研究職で正の効果を、無職経験ありでは専門・技術職、事務職で正、営業職で負の効果を持っていた。企業規模は1-29人に対し無職経験なしでは100-299人、300-999人、1000人以上、官公庁・公営事務所で正の効果を、ありでは300-999人、1000人以上で正の効果を認めた。

無職経験があるものは年齢が高いことそのものの効果は年収を下げるが、仕事経験を重ねると、労働時間を延ばすことによってか、あるいは賃金率が上がる結果として、収入増加につながっていることを示している。何れの推計でも正社員に比べパート・アルバイトであることは引下げ効果が大きい結果となった。

6. 考察

無職経験をもつものは約8割が非正規であり、年収も7割弱が130万円以下である。また、無職年数が増えるに従い、正社員割合は減少していた。

本データでは労働時間がわからないため年収関数の推計を行ったところ、正社員に比べパート・アルバイトで大きく収入を下げており、無職経験を持つとパート・アルバイトで働き、少ない収入しか得ていないことが窺えた。

年齢の効果は無職経験の有無で異なり、他の条件が同じであれば無職経験なしではピークが28.5歳となりその後低下していくが、無職経験ありでは45歳まで低下した。また無職経験のな

い正社員の44.8%が大学・大学院卒で、年収関数でも大学・大学院卒の引き上げ効果が認められたが、無職経験があるものでは、有意な学歴効果は認められなかった。しかし勤続の増加は年収の引き上げ効果が、無職期間の長期化は引き下げ効果が認められたことから、人的資本の蓄積、減耗効果の縮小は無職経験者の収入増加に効果があると考えられる。

本稿では労働時間をみることはできていないが、年収増加は労働時間が長くなっていくことの効果も含まれている。単位時間あたりの評価に人的資本の蓄積、減耗の効果があるかを直接みることができていない点は、留保が必要であろう。

7. おわりに

就業継続が依然として難しい日本において、無業を経験した後に一定程度収入をもつことは重要であるだろう。本稿では、現在就業している25~45歳の有配偶女性のうち、第1子12歳以下の子どもがいる女性を対象とし、無職経験が収入に与える影響を分析した。

正社員となることは収入増加の大きな要因であったが、無職年数が長くなるに従い正社員割合は減少し、無職経験者の8割は非正規で、正社員となっているのは一握りであった。今回明らかになったのは、無職期間が長くなるほど年収を減少させることだ。また、無職経験があっても、勤続年数が長いことは年収を増加させる効果をもっていた。このため収入向上には、途切れながらもキャリアを継続していくことが有効と考えられた。

今回は有業で子どもがいる第1子12歳以下の有配偶女性のデータであるため、サンプルが限定されている。今後労働時間を勘案した賃金率の算出と無職女性を含めた就業形態選択についての分析を進め、無職経験について更に分析を進めたい。

【謝辞】

本研究は、お茶の水女子大学文部科学省委託事業「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」『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（代表 永瀬伸子）の研究成果の一部である。永瀬伸子教授をはじめとするメンバーの皆様、また査読者から貴重なコメントをいただいた。残された誤りは筆者によるものである。

注

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査結果概要」より。
- 2) 厚生労働省「21世紀出生児縦断調査（特別報告）結果の概況 2001年ベビーの軌跡（未就学編）」より。
- 3) 厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」より。
- 4) 12歳以下は、小学生以下を想定している。短時間勤務制度がある企業へのヒアリングでは最長でも子どもが小学生まで取得可能であり、中学生以上を対象にしていない。兄弟がいる場合ケア役割を担う可能性が高まるため、第1子が12歳以下を対象とした。
- 5) 階級値は「なし」を0,「50万円以下」を25,「50-103万円以下」を77,「104-130万円以下」を117,「130-200万円以下」を165,「200-300万円以下」を250,「300-400万円以下」を350,「400-500万円以下」を450,「500-600万円以下」を550,「600-700万円以下」を650,「700-800万円以下」を750,「800-900万円以下」を850,「900-1000万円以下」を950,「1000-1100万円以下」を1050,「1100-1200万円以下」を1150と変換した。また、社員、職員は「社員」に統一して使用した。
- 6) 厚生労働省「平成18年パートタイム労働者総合実態調査結果の概況」より。
- 7) 調査年である2010から現在の仕事を始めた年を引いた値を勤続年数とした。外部経験は、無職経験なしは0, ありでは年齢から学歴年数を引き、勤続年数、無職年数、就学前の6年を引いた値とした。学歴年数は「専門学校・各種学校」「短大・高専」は14,「大学・大学院」は16,「その他」は12とした。マイナスの値となったものは欠損値とした。

参考文献

- Gary S. Becker G. S(1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earnings*, The National Bureau of Economic Research.
- 内閣府 (2006) 「平成18年版国民生活白書」.
- 富田安伸, 脇坂明 (1999) 「女性の結婚・出産とその就業選択」『大阪府立大学経済研究』 Vol. 86 No.1, pp.133-145.
- 永瀬伸子 (1997) 「女性の就業選択—家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女子労働』東京大学出版会, pp.279-312.
- 永瀬伸子 (2003) 「母子世帯の母のキャリア形成, その可能性—『就業行動基本調査平成9年』を中心に」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』日本労働研究機構, pp.239-289.
- 松浦克己, 滋野由紀子 (2005) 「大都市圏における育児と女性の就業」会計検査研究 No.32, pp.181-213.

The impact of work interruption on mother's income

Nozomi KOBAYAMA

This study analyzes the income and employment status of married working women between the age of 25 and 45 who have children under the age of 12 and this study aims to examine the factor of raising their earnings in spite of work interruption.

About 80 percent of those who had work interruption were non-regular employees and about 70 percent had less than 1.3 million yen in annual income. As the number of unemployed years increased, the regular employee ratio and the university/graduate school ratio decreased.

The estimated annual income function showed that being a regular employee had a significant effect on increasing annual income. It was found that length of unemployed period will contribute to decrease and service years will contribute to increase their annual income in case of having unemployed experience.

In conclusion, in order to increase income, it is important for mothers to work as a regular employee and extend long service shortening the unemployed period even when having work interruption.