

中央大学経済研究所年報 第49号(2017) pp. 369-384

労働市場研究会

女性の労働供給

——短期と長期のトレードオフ——

阿 部 正 浩

「アベノミクス」では女性活用の数値目標が設定されたが、これは日本の労働市場政策において初と言っても良い。この政策に対して賛否両論があるが、本稿では女性の労働供給に関する短期と長期のトレードオフの観点から、女性活用の意義と課題について議論した。まず、女性労働力率と出生率の間には負の相関関係が見られ、女性活用は少子化を加速化させる可能性がある。また、女性による人的資本投資の増加は結婚や出生のタイミングを遅らせていることも見出され、少子化を加速化させる可能性がある。つまり、短期の少子高齢化対策として女性活用は積極的に推進すべきだが、その一方で長期的には少子化が加速し少子高齢化問題を悪化させるというトレードオフがある。こうした女性活用の負の課題を解決するには、より一層の待機児童解消とワーク・ライフ・バランス政策を進めるべきである。

1. はじめに

本稿は、日本政府が女性の活躍促進を重要政策としている意義と課題について議論してみたい。

そもそも、なぜ女性の活躍促進が重要政策課題として位置付けられているのだろうか。これには2つの理由があると考えられる。

第1の理由は、日本再興戦略などにも書かれているように、人口の少子高齢化による労働力人口の減少にある。現在、日本では少子高齢化が急速に進んでいる。2007年には65歳以上人口の割合が21%を超えて、超高齢社会に突入した。総人口も減少に転じており、15歳以上の就業者と失業者を足した「労働力人口」は減少過程に入っており、今後もこの傾向は続く。

一国全体の経済の大きさを映し出す国内総生産（GDP）は、就業者数と就業者1人あたりの生産額（労働生産性）を掛け合わせたものとして定義できる。内閣府『国民経済計算』によると、2010年の就業者数は約6298万人で、就業者1人あたり約814万円分を生産していた。この結果、物価変動の影響を除いた実質GDPは814万円×6298万人の約512.4兆円とな

り、国民1人あたりGDPは約400万円であった。

ここで、国民1人あたりの生活水準が2010年と同じ400万円と仮定し、国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計を用いて、これから35年後の2050年のGDPを試算してみよう(表1-1)。

2050年の総人口は9707.6万人(中位推計)なので、400万円に9707.6万人を掛け算すると388.4兆円となる。つまり388兆円の実質GDPが確保できれば、国民1人あたりの生活水準は400万円になる。

このとき、もしも労働生産性に変化がなく、1人あたりGDPが814万円のままだとすれば、どれくらいの就業者が必要になるだろうか。これを求めるには、388兆円を814万円で割り算すればよく、約4770万人となる。つまり1人あたりGDPが814万円のままだと約4770万人の就業者が不可欠となるのだ。ところが、これを達成するのは並大抵のことではない。というのは、2050年時点での生産年齢人口(15-64歳人口)は約5000万人と予測されており、このままだと生産年齢人口の約95%の人が就業しないと4770万人という数字は達成できないからだ。ちなみに2010年での生産年齢の就業率は77%なので、95%という数字は現在よりも圧倒的に多くの人が就業しなければならないことを意味している。したがって、就業率95%は無理だとしても、できる限り女性や高齢者の労働参加を推進することが必要となる。2014年時点における女性の労働力率は49.2%、60-64歳と65歳以上の高齢者(男女計)の労働力率は62.8%と21.2%であり、これらを向上させるための労働市場整備が必要となる。

ところが、これまで女性や高齢者が基幹的な労働力とは見なされておらず、労働市場政策的には重視されてこなかった。これが、女性や高齢者の活躍促進が重要政策課題となっている第2の理由である。

1960年代から70年代の高度経済成長期に確立した日本的雇用慣行は、企業経営だけでなく雇用政策にも大きな影響を与えていた。日本的雇用慣行のうち、終身雇用制度や年功賃金制

表 1-1 人口と GDP

| 年 | (1) 実質 GDP (兆円) | (2) 総人口 (千人) | (3) 国民1人あ たり GDP (万円) | (4) 就業者1人あ たり GDP (万円) | (5) 就業者数 (千人) | (6) 生産年齢人口 に占める就業 者割合 |
|------|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| 2010 | 512.4 | 128,057 | 400 | 814 | 62,980 | 77.1% |
| 2030 | 466.6 | 116,618 | 400 | 814 | 57,354 | 84.7% |
| 2050 | 388.4 | 97,076 | 400 | 814 | 47,743 | 95.5% |
| 2050 | 388.4 | 97,076 | 400 | 1 | 38,537 | 77.1% |

(注) 2005年価格。

度、あるいは手厚い福利厚生制度は、労働者の企業定着を促すと同時に企業特殊的熟練の蓄積も促し、日本企業の生産性向上に寄与した。また、企業別労働組合は、労使間での密な情報共有を可能にさせるとともに、個々の企業の実績に合致した人事・労務管理の実行を可能にし、日本企業の競争力を高めたと考えられている。日本的雇用慣行は当時の日本企業の競争力の源泉であり、日本経済の成長にも大きく寄与した、と多くの研究者は指摘している。

さらに、日本的雇用慣行は、労働者の企業定着率を高めることによって、低く安定的な失業率に強く寄与してきた。このため日本の失業対策は、失業保険などの事後的な失業者対策よりも、日本的雇用慣行を補完して失業を予防するような政策の充実に力を入れてきた。たとえば、その代表的な政策である「雇用調整助成金制度」は、景気悪化時の一時休業や教育訓練の実施に対して補助金を支給する制度であるが、事業主に対して不況期に企業内で労働力を保蔵させるインセンティブを与え、失業を未然に防ごうとしている。さらに、職業訓練政策も企業の雇用慣行を補完するように整備されてきた。日本では、失業者あるいは一般求職者に対して行われる「公共職業訓練」などもあるが、企業内の能力開発を行う事業主に対して経費や賃金の一部を助成する「キャリア形成促進助成金」など、事業主を通じて労働者の能力開発を行おうとしてきた。

しかしながら、日本的雇用慣行が対象としていたのは男性世帯主であり、結果として労働市場政策のターゲットも主に男性であった。90年代以降になると女性の労働参加は飛躍的に高まったが、それまでの日本企業では女性の結婚による退社が当然視されており、そうした慣行の下で女性の人事労務管理が行われてきたと言っても過言ではない。こうした女性に対する慣行を改めようとする努力は長年にわたって行われてきたが、今のように重要課題として認識されたことはなかったのではないだろうか。この点については、次節で詳しく見ていこう。

本稿の構成は次の通りである。次節では、戦後からの日本の労働市場における女性労働を取り巻く環境を概観する。次いで第3節では、女性活用を進めるメリットとデメリットについて考察し、女性活用政策には短期と長期の間にトレードオフ関係があることを説明する。第4節では、ワーク・ライフ・バランス政策を一段と進めることが女性活用政策を促進し、日本社会と経済の持続可能性を高めることを主張し、本稿のむすびにかえたい。

2. 日本の労働市場での女性活用

安倍政権の成長戦略「アベノミクス」では2020年までに女性管理職比率を30%に高める目標を掲げており、その法制化が現在国会において議論されている。日本の労働市場政策において女性活用の数値目標が設定されたのは、今回が事実上初めてであり、これには賛否両論

がある。たとえば、ダイバーシティーを肯定的に捉える立場の専門家は、企業が持続的に成長するためには女性管理職の比率を高めることが重要だ、と指摘する。一方で、企業が女性管理職比率を高めようとして安易にクォータ制を導入すればマネジメントに混乱を来してしまい、かえって企業の競争力が失われてしまう、という指摘をする専門家もいる。

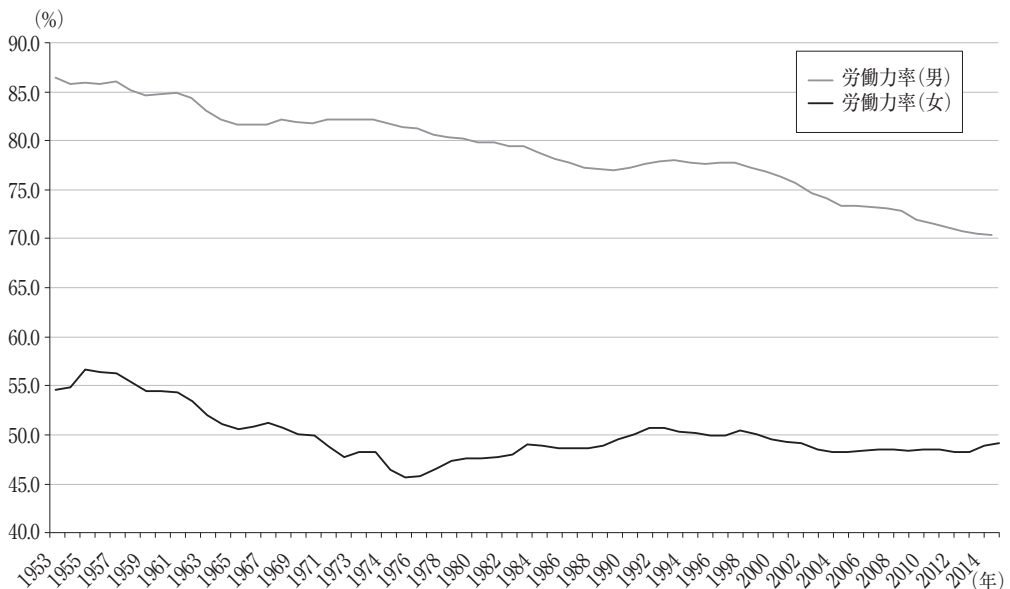
最近になって、どのようにしたら女性管理職比率を高められるかに関して、日本企業の関心が高まっている。女性管理職比率の目標値達成が法的に義務付けられる可能性があるからだが、このことは日本企業が女性活用を積極的にしてこなかったことの現れでもある。2014年時点での民間企業の役職者に占める女性の割合は、常用労働者100人以上を雇用する企業で係長級が16.2%、課長級9.2%、部長級6.0%であり、目標値にはほど遠い（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

では、日本の労働市場で女性が活用されてこなかったのはなぜだろうか。

図2-1は、第二次世界大戦後以来の労働力率の推移を男女別に示したものだ。女性の労働力率は1955年の56.7%をピークにその後は低下傾向にあったが、1975年で上昇に転じている。長期的に低下傾向にある男性とは異なり、近年の女性労働力率は50%前後を推移しているが、その水準は男性に比べてかなり低い。女性が活用されていないことがわかる。

女性労働力率が1975年までは低下傾向にあったのは、日本経済の高度成長によって自営業者（特に農家）が減少したことに原因がある。1955年の女性就業者は1700万人だが、雇用者はその31.2%の531万人に過ぎず、家族従業員が53.1%の902万人、自営業者が15.7%の267

図2-1 男女別労働力率



万人であった¹⁾。高度成長期の前夜は、家計経済を安定させるために世帯も企業も男性の雇用を優先する傾向にあり、労働市場政策にあっても完全雇用を目指す上では女性雇用は後回しにされる嫌いがあった。このため、女性の雇用者が増加するのは高度成長期まで待つ必要があった。また、この当時の女性雇用に関する労働市場政策は母性保護が主で、女性活用という視点はなかった。

女性活用という視点が垣間見られるのは、高度成長期に入ってからである。当時、日本経済は年率10%超の成長を達成し、人手不足が慢性化していた。このため女性の雇用者も増加した。ただし、女性は結婚によって退職するのが慣行となっており、女性の勤続年数は男性に比べてとても短く、女性は補助的労働力と位置付けられていた。日本企業は企業特殊人的資本への投資に熱心であったが、相対的に勤続年数が短く、投資効率の悪い女性には人的資本投資は行われなかったからである。

その後、1986年に『勤労婦人福祉法』が抜本的に改正されて『男女雇用機会均等法』が施行された。均等法では、企業は教育訓練、福利厚生、定年・解雇について女性であることを理由に差別することを禁止されたが、労働者の募集や採用、配置、昇進等については男女均等な機会付与や取り扱いに努力しなければならないことになった。募集や採用、配置、昇進の男女差別が禁じられるのは、1997年の『改正男女雇用機会均等法』まで待つことにはなかったが、労働市場政策における女性政策は新しい境地を切り拓いたことになる。なお、1992年に『育児・介護休業法』が施行されたが、そこでは「子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、併せて経済社会の発展に資することを目的とする。」(同法第1条)とされており、日本の労働法に初めて女性活用の視点が入ったと考えられている(伊岐 2011)。

このように、家計においても企業においても女性活用は重視されておらず、労働政策の対象となったのもここ30年程度である。しかも、労働市場政策が女性活用を視座に入れた後も、女性活用は一部しか進んでいない。安部(2011)は、男女雇用機会均等法の施行がどのような影響を女性労働に与えたかについて概観し、40歳未満の高学歴女性グループにおいて正規雇用就業率が高まったものの、既婚者の正規雇用就業率は高まっていないこと、そして高学歴以外の女性の労働力率に変化がないこと、などを指摘している。なお、40歳未満グループで正規雇用就業が増えた理由として、安部(2011)は未婚率の上昇を挙げている。

現在も年齢別の女性労働力率はM字型を描いており、結婚や育児で非労働力化する女性は多く、女性活用は未だに十分だとは考えられていない。

1) 2014年になると、女性就業者2729万人のうち89.2%の2436万人が雇用者であり、家族従業員は5.0%の136万人、自営業者は5.2%の143万人に過ぎない。

3. 短期と長期のトレードオフ

日本社会と経済の持続可能性に対して今後の人口の推移は大きく影響する。今後も日本の総人口は減少していき、2050年には2010年時点より3098.2万人少ない9707.6万人になると予測されている。同時に少子化も進んでおり、15歳から64歳までの生産年齢人口も大きく減少すると予測されており、2050年には2010年時点より3172.1万人も少ない5001.3万人となる。総人口よりも生産年齢人口の減少スピードが早く、日本社会と経済を持続する上で、女性や高齢者の労働参加は非常に重要なポイントになっている。

ところが、特に女性の労働参加は、別の面では日本社会と経済の持続可能性の上でマイナスの影響をもたらす可能性がある。女性の労働参加によって一段と少子化が加速してしまう可能性があるからだ。

3-1 女性の労働参加と出生率

女性の労働参加が少子化を加速する可能性があることは、これまでの研究で理論的にも実証的にも示されてきた。

第1に、女性の労働参加や男女間の所得格差が縮小すれば、子育てによる機会費用が高まるから、出生率は低下するだろう。人々は便益と費用の大小関係を考えてさまざまな行動を決定している。もしある行動による便益がそのための費用を上回るならば、人々はその行動を行うという意味決定をするはずだ。その逆に、便益よりも費用のほうが高くつくならば、その行動を行うことはないだろう。Leibenstein (1974) や Becker (1960) は、こうした視点から夫婦の出産の選択問題を理論的に分析した。

ベッカーやライベンシュタインの動機としては、子どもがなぜ「下級財」なのかを明らかにすることにあつた。経済が発展して1人あたり所得が高くなると、子どもにかかる費用をより多く支払うことができるのだから、よりたくさん子どもを持つと予想される。しかしながら、世界各国の出生率を見ると、所得水準の低い発展途上国よりも所得水準の高い先進国ほど出生率は低くなる傾向にある。

これについて、ライベンシュタインは子どもから得られる便益には、子どもを育てること自体から得られる満足度（これを消費効用と名付けた）のほかに、働き手としての子どもが稼いでくることから得られる便益（労働効用）と子どもが老後の面倒を見てくれることから得られる便益（保障効用）があると考えた。このうち、労働効用は大人1人あたり所得が高くなると子どもが労働に従事する必要性が薄れるため、先進諸国では子どもを産むインセンティブが働かなくなる。また、1人あたり所得が高くなった先進諸国では、社会保障制度が充実し、老後も自立することが可能になるため、子どもを産むインセンティブが働かなくな

る。

他方、ベッカーは「子どもの数」と「子どもの質」を区別することに注目した。先進諸国では子どもを少なく産み、1人あたりの子育てに多額のお金を費やす傾向にあると言われる。子どもの数よりも子ども一人一人から得られる満足を重視することが、子ども数の減少につながる。

いずれにしても、Leibenstein や Becker は、子どもを持つこと自体から得られる幸福感や満足感、さらには子どもが成長した後の子どもの所得稼得能力を子育ての便益とした。この一方で、子育ての費用としては、出産や子育てに直接要する費用と子育てのために犠牲にしなければならないこと、つまり子育ての機会費用とがある。子育ての機会費用の具体例としては、子育て期間中に職業を中断すれば、その間に稼得できた所得は子育てのために犠牲にした費用であり、子育ての機会費用である。すると、女性の活用が促進されること、あるいは男女間の賃金格差が縮小することは、子育てによる機会費用を高めることになり、それは出生率に負の影響を与えかねない。

実際、女性の労働参加は出生率に対して負の影響を与えている。図3-1と図3-2は、日本の都道府県を単位として女性労働力率(30-44歳)と出生率の関係をプロットしたものだ²⁾。このデータは、労働力率は総務省統計局の『国勢調査』から得ており、出生率は国立社会保障・人口問題研究所の『人口統計資料集(都道府県別統計)』から得ている。

まず、年ごとに労働力率と出生率の関係を正在している図3-1では、両者の間に正の関係が観察され、女性の労働力率の高い都道府県の出生率は低い。この場合、一見すると、女性の活用は出生率を高めるように見える。

しかし、労働力率と出生率それぞれの変化にどのような関係があるかを見ている図3-2では、両者の間に負の関係が観察され、10年間で労働力率がより上昇している都道府県では出生率がより低下していることがわかる。これらの図は、地域の特性によって労働力率と出生率とがそもそも高い地域と低い地域があるが、どの地域でも労働力率が上昇すると出生率は低下している、ということの意味している。

再度これを確認するため、地域特性をコントロールした上で労働力率と出生率の間にどのような関係があるかを Fixed Effect Model で検証した³⁾。なお、この分析では労働力率と出生率との間に相関関係だけに注目し、因果関係については考慮していない。もし出生率が高いから労働力率が低いという因果関係があったとしても、出生率の上昇と労働力率の上昇を同時に達成することはできないことを意味するから、逆の因果関係があっても政策的には同

2) 結果は示されていないが、20-29歳の女性労働力率と出生率との関係も同様の結論となる。

3) Random Effect Model も推定したが、Hausman Test の結果により Fixed Effect Model が選択された。

図 3-1 労働力率（30-44歳）と合計特殊出生率の関係（都道府県別）

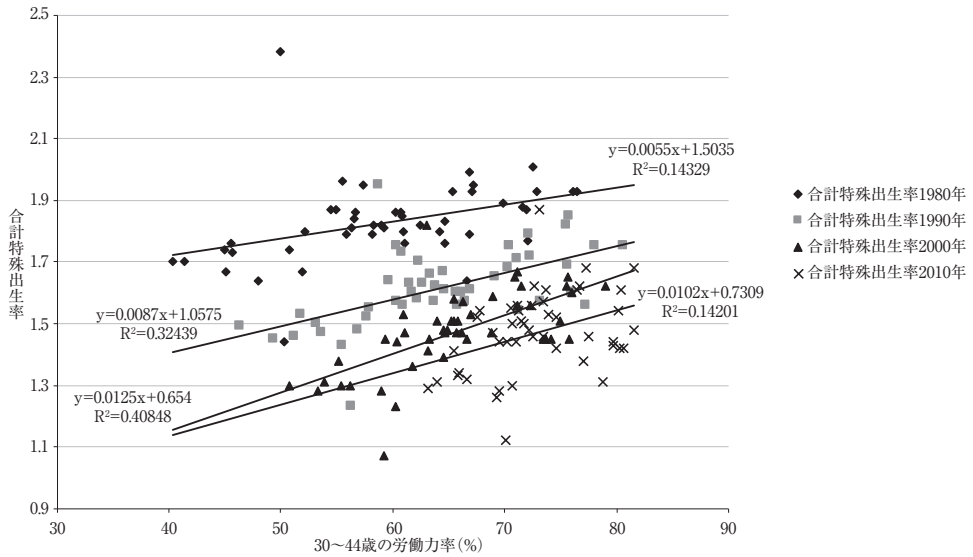
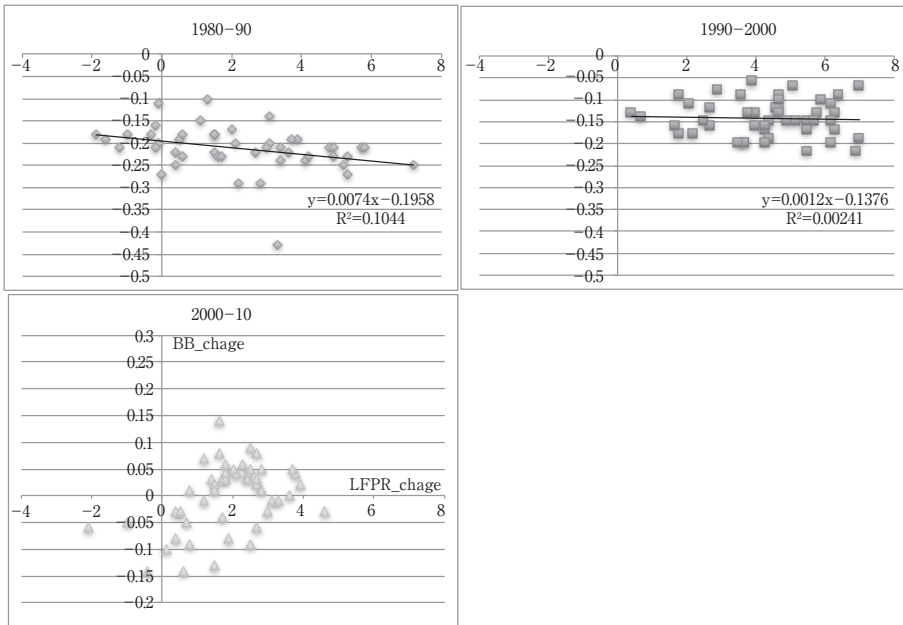


図 3-2 労働力率の伸びと出生率の伸び



じ結果となる。推定結果は、以下の通りである。

$$\text{出生率} = 3.031 - 0.0219 \times \text{労働力率 (30-44歳)} \\ (0.1050) \quad (0.0016)$$

Overall R-sq = 0.0061; Within R-sq = 0.5725; Between R-sq = 0.2725.

Number of obs =188, Number of groups =47.

したがって、地域特性をコントロールすると、労働力率と出生率の間に負の関係があることがわかる⁴⁾。なお、こうした結果は、日本だけで観察されているわけではなく、OECD 諸国の女性の労働力率と出生率の関係を分析した Kogel (2004) や Engelhardt et.al (2004), 山口 (2005) でも同様の結果が得られている。

3-2 女性の人的資本投資と結婚、出産

女性の労働参加が少子化を加速させる第2の可能性として、人的資本投資のタイミングとの関連を挙げることができる。女性が高い社会的地位で活躍しようとする、人的資本投資の期間は長期化する可能性が高まる。この結果、初婚年齢や第1子出産年齢を高齢化させるように影響するかもしれない。女性の妊孕力が近年になって生物学的に発達しているわけではないから、晩婚化や晩産化によって少子化がより進んでしまう可能性がある⁵⁾。

以下は tentative な分析だが、女性の人的資本投資が出生行動にどう影響しているかを見てみよう。このパートで用いるデータは、財団法人家計経済研究所が調査している『消費生活に関するパネル調査』である。この調査は1993年に24-34歳の若年層女性（コーホート A）を全国規模で抽出し、それ以来ずっと調査が行われている。また、1997年からは24-27歳（コーホート B）を、2003年からは24-29歳（コーホート C）を、2008年からは24-28歳（コーホート D）を、そして2013年からは24-28歳（コーホート E）を新たに調査対象に加えている。回答者の欠落も比較的少なく、日本を代表するパネル調査である。以下の分析では、学歴や学校卒業後の最初の仕事とその後の結婚や出産にどう影響しているかを、この調

4) なお、データをプールして通常の最小自乗法で推定すると以下の結果が得られた。

$$\text{出生率} = 1.3301 + 0.0084 \times \text{労働力率} - 0.2535 \times 1990\text{年ダミー} \\ (0.0697) \quad (0.0011) \quad (0.0245) \\ - 0.4078 \times 2000\text{年ダミー} - 0.4705 \times 2010\text{年ダミー} \\ (0.0248) \quad (0.0284)$$

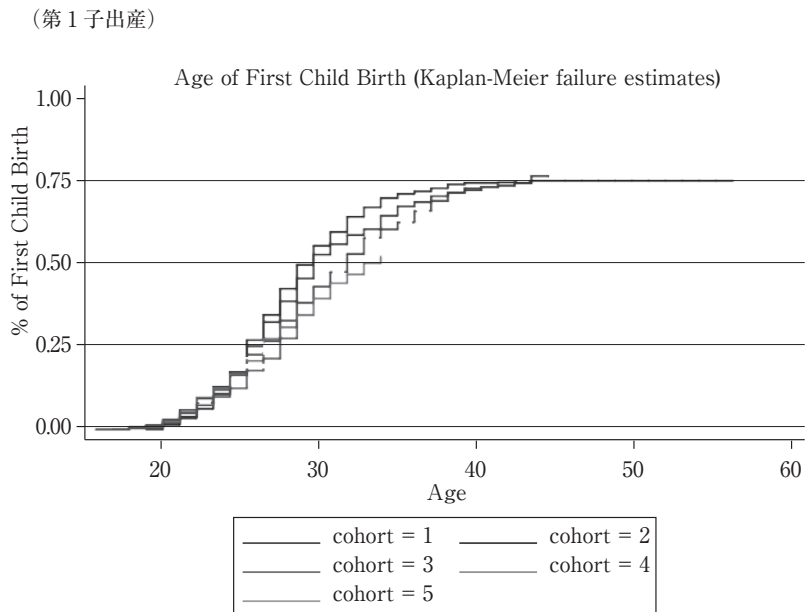
Adj R-squared = 0.6513. Number of obs = 188.

5) 日本生殖医学会などは、「純粋に生物学的にみれば、妊娠・分娩に最適な年齢は20歳代、おそくとも35歳まで」としている。

査を用いて分析した。

図 3-3 は、女性の初婚年齢と第 1 子出産の年齢について、コーホート毎に Kaplan-Meier

図 3-3 コーホート別、婚姻および第 1 子出産に関する累積ハザード



estimates を用いて推定した結果である。すると、新しいコーホートほど初婚年齢も第1子出産の年齢も高齢化していることがわかる。

新しいコーホートで晩婚と晩産化している理由の1つは、新しいコーホートで高学歴者が増えていることが挙げられる。表3-1はコーホート毎の最終学歴割合を示しているが、コーホートAでは大卒以上の割合が12.8%であったがコーホートEではそれが41.2%となっており、高学歴化していることがわかる。そこで、学歴によって初婚年齢や第1子出産年齢が異なるかを見てみると、図3-4のように高学歴者ほど晩婚と晩産の傾向がある。

さらに、労働市場で積極的にキャリアを積んでいこうとする女性が新しいコーホートで増えていることも影響している。表3-2は、それぞれのコーホート毎に女性の自己啓発の受講割合と受講理由、そして受講費用が示されている。ここで言う自己啓発は、各種学校、専門学校、大学、通信教育などでの受講であり、OJTではない。また、表3-2の数値は調査全期間ののべの数字で、同一人物が複数回受講してもそれぞれを1回と数えている。すると、新しいコーホートで受講割合が高いことがわかる。また、受講理由も「これからの仕事に役立ちそうな知識や資格を得るため」だけでなく、「これまでの仕事を発展させるために役立ちそうな知識や資格などを得るため」も増える傾向にある。そして、受講費用も高額化してい

表3-1 各コーホートの最終学歴

(%)

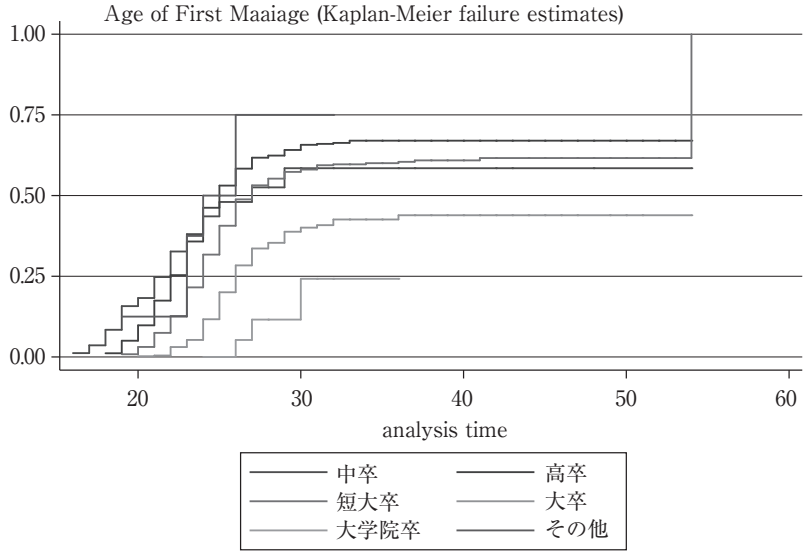
| | 中卒 | 高卒 | 短大卒 | 大卒 | 大学院卒 |
|--------|------|------|------|------|------|
| コーホートA | 17.9 | 44.0 | 41.0 | 12.6 | 0.3 |
| コーホートB | 5.7 | 38.4 | 41.5 | 14.0 | 0.0 |
| コーホートC | 3.2 | 31.3 | 43.6 | 19.7 | 1.9 |
| コーホートD | 5.1 | 30.3 | 34.1 | 28.5 | 1.8 |
| コーホートE | 4.9 | 22.7 | 30.2 | 38.4 | 2.8 |

表3-2 自己啓発の受講

| | 各種学校、専門学校、大学、通信教育などの受講割合 (%) | 受講理由 (受講者に占める割合) | | 受講費用 (万円/年) |
|--------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------|-------------|
| | | これまでの仕事を発展させるために役立ちそうな知識や資格などを得るため | これからの仕事に役立ちそうな知識や資格を得るため | |
| コーホートA | 5.12 | 28.1 | 53 | 15.2 |
| コーホートB | 7 | 35.9 | 61.5 | 14.7 |
| コーホートC | 9.42 | 36.7 | 57.9 | 18.6 |
| コーホートD | 7.74 | 42.1 | 64.4 | 27.3 |
| コーホートE | 10.65 | 24.6 | 65.2 | 25.8 |

(注) それぞれの数値は調査全期間ののべの数字、同一人物が複数回受講しているケースも含まれる。

図 3-4 女性の最終教育別、婚姻および第1子出産に関する累積ハザード
(初婚)



(第1子出産)

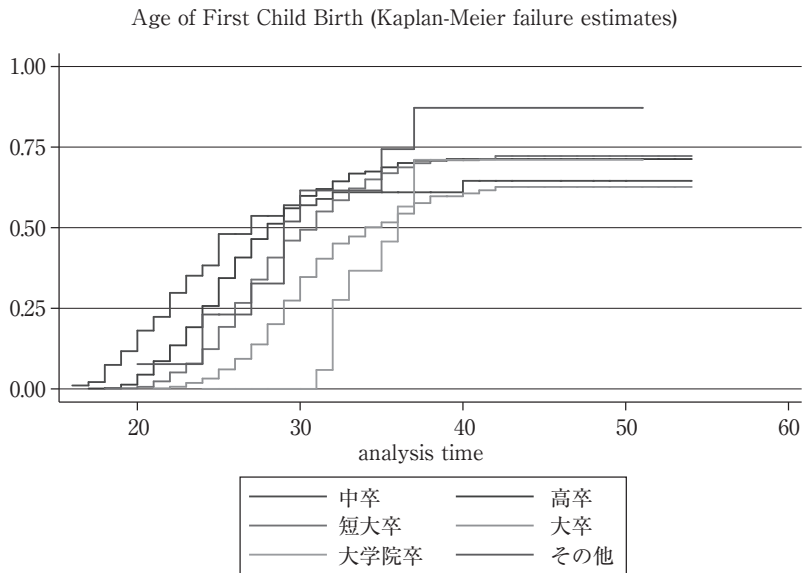


表 3-3 ハザード関数の推定結果

| | Marriage | | | Giving Birth (First child) | | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------------|
| | (1) Haz. Ratio | (2) Haz. Ratio | (3) Haz. Ratio | (4) Haz. Ratio | (5) Haz. Ratio | (6) Haz. Ratio |
| No. of subjects | 1,985 | | | 2,512 | | |
| No. of failures | 996 | | | 1,357 | | |
| Cohort B | 0.999 (0.118) | 1.002 (0.118) | 1.003 (0.118) | 0.957 (0.085) | 0.986 (0.088) | 0.964 (0.086) |
| Cohort C | 0.833 (0.073)** | 0.873 (0.076)* | 0.873 (0.076)* | 0.937 (0.067) | 1.007 (0.073) | 0.988 (0.071) |
| Cohort D | 0.510 (0.050)*** | 0.500 (0.049)*** | 0.516 (0.051)*** | 0.767 (0.064)*** | 0.746 (0.063)*** | 0.768 (0.064)*** |
| Cohort E | 0.374 (0.037)*** | 0.322 (0.033)*** | 0.338 (0.034)*** | 0.744 (0.074)*** | 0.649 (0.065)*** | 0.683 (0.068)*** |
| High School | 0.930 (0.153) | 0.998 (0.164) | 0.971 (0.160) | 0.850 (0.122) | 0.892 (0.128) | 0.874 (0.125) |
| Junior Coleged | 0.713 (0.117)** | 0.782 (0.129)* | 0.748 (0.123)** | 0.687 (0.098)*** | 0.741 (0.106)*** | 0.710 (0.102)*** |
| University | 0.471 (0.084)*** | 0.544 (0.097)*** | 0.521 (0.093)*** | 0.425 (0.065)*** | 0.484 (0.075)*** | 0.462 (0.071)*** |
| Graduate School | 0.184 (0.110)*** | 0.208 (0.125)*** | 0.205 (0.123)*** | 0.257 (0.098)*** | 0.310 (0.118)*** | 0.294 (0.112)*** |
| Self-Enlightenment | | 0.584 (0.049)*** | | | 0.599 (0.040)*** | |
| Self-Enlightenment for the job | | | 0.572 (0.056)*** | | | 0.610 (0.048)*** |
| LR chi2 | 270.51 | 316.05 | 307.55 | 126.46 | 188.16 | 170.63 |
| Log Likelihood | -7000.2485 | -6977.4785 | -6981.7269 | -9775.31 | -9744.46 | -9753.23 |

(注) *は10%, **は5%, ***は1%で有意であることを示す。

る。

高学歴や自己啓発が結婚や第1子出産のタイミングにどのような影響を与えているかをCox's Proportional Hazard Model (Cox1972,1975) で推定した(表3-3)。推定方法としてHazard Modelを用いるのは、結婚や出産が完結していない女性もおり、このような「打ち切り」サンプル(censored sample)に対応したduration分析を行う必要があるからである。また、Cox's Proportional Hazard Modelを利用する理由は、誤差の分布に関して最小の仮定をおくだけですむという点にある。

表3-3の結果を見ると、高学歴であること、そして自己啓発を行うことは、結婚および第1子出産のタイミングを遅らせる効果があることがわかる。なお、学歴や自己啓発の効果を説明変数に加えても新しいコーホートの結婚と第1子出産のタイミングは遅くなっており、これら以外にも少子化を加速させている原因はあると考えられる。

4. むすびにかえて

以上のように、女性の労働市場での活用は、一方では少子化を促進させるというジレンマが生じる可能性がある。このジレンマを解決しなければ、日本の社会と経済の持続可能性は

小さなものになる。

このジレンマを解決するには、仕事と生活の両立可能性を高め、仕事を継続しながら子育てのできる環境を整備していく必要がある。そのためには、社会的資本としての保育所や児童保育所の整備が必要だし、また企業の人事労務管理もワーク・ライフ・バランスをより重視したものになっていく必要がある。

保育所整備と女性の就業との関係を分析した滋野ら（1999）の研究によると、0-6歳児人口と保育所定員の比率である保育所定員率が女性の就業を促進していることを明らかにしており、保育所定員率が1%伸びると女性の就業率は0.7%ポイント高まるという結果になっている。

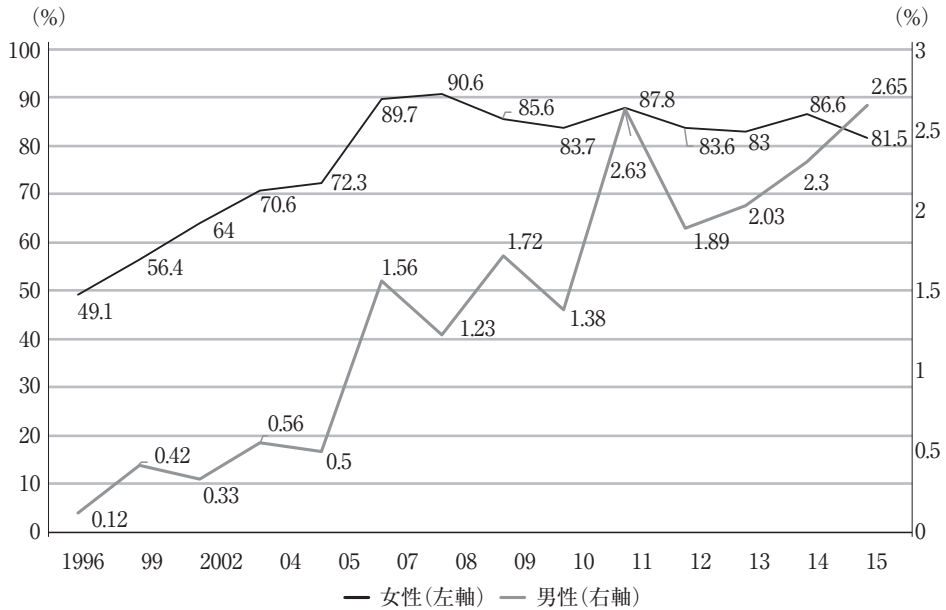
近年は政府による「待機児童ゼロ作戦」などで保育所整備は進んでいるが、それでも女性の年齢別労働力率にはM字カーブが根強く観察されている。これについて宇南山（2011）は、20-44歳の女性人口と保育所定員数の比率を潜在的定員率と定義し、結婚による離職との相関係数を計算した。得られた相関係数は-0.74となっており、このことから潜在的定員率が女性の離職行動を強く規定していることがわかる。つまり、保育所定員率や待機児童数では保育所の整備は進んでいるように見えるが、潜在的定員率で見ると保育所整備は進んでおらず、これが都道府県の結婚による離職率格差を長期にわたって温存している理由だと考えられる。子育てのための社会資本が未だに不足していると言える。

特に不足しているのは0歳児の保育と言われているが、これを補完する役割を担っているのが育児休業だ。近年、育児休業取得率は男女ともに上昇していて、特に女性は対象者の8割以上が育児休業を取得している（図4-1）。男性の取得率は低いが、取得者は増える傾向にある。

育児休業が女性の就労と出産にどのような影響を与えているかについては、優れた研究が多数蓄積している。それらの結論の大部分は、育児休業は女性の就労と出産にポジティブな影響を与えているというものだ。たとえば、Waldfoegel et.al（1999）の研究では、企業の育児支援制度が女性従業員に占める出産経験者の割合を有意に高めていることを見出しており、同様の結論は川口（2008）の研究でも得られている。育児休業が女性の就業と子育ての両立には必要な制度であると言える。

しかし現状では、出産後も継続して就業している女性は4割前後となっている。育児休業制度の整備は進んでいるが、多くの女性は就業を継続していない。これに関して阿部では、女性の賃金水準や保育所入所や祖父母による保育の可能性が女性の育児休業取得に対して強く影響していることを見出している。このことは、賃金水準が高ければ、仕事を辞める機会費用が高いため育児休業を取得し、育児休業を終えた後の保育資源（保育所や祖父母による保育）がなければ就業を継続するのが難しいので、そもそも育児休業を取得しないという意

図4-1 育児休業取得率の推移



思決定をしていることを示唆する。この意味でも、保育所整備は企業の両立支援を円滑にするために行うべきであろう。

急速に進む少子化に対応して、労働市場における女性活用を促進することは重要な政策だが、一方でワーク・ライフ・バランスを進めて働きながら子育てしやすい環境を整備することも少子化対策としては重要な政策だ。

参考文献

- 阿部正浩(2005)「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会(日本語)。
- 安部由起子(2011)「男女雇用機会均等法の長期的効果」(『日本労働研究雑誌』No. 615)労働政策研究・研修機構, 12-22ページ。
- 伊岐典子(2011)「女性労働政策の展開 —「正義」「活用」「福祉」の視点から—」(『労働政策レポート』Vol. 9)労働政策研究・研修機構(日本語)。
- 宇南山卓(2011)「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備」(『日本経済研究』65号)日本経済研究センター(日本語)7-22ページ。
- 川口章(2008)『ジェンダー経済格差』勁草書房(日本語)。
- 滋野由紀子・大日康史(1999)「保育政策の出産の意思決定と就業に与える影響」(『季刊社会保障研究』35(2))192-207ページ。
- 山口一男(2005)『女性の労働力参加と出生率の真の関係について: OECD 諸国の分析』(RIETI Discussion Paper Series 05-J-036)独立行政法人経済産業研究所(日本語)。
- Becker, G.S. (1960), "An Economic Analysis of Fertility," in Coale, A. ed. Demographic and Economic

Change in Developed Countries, Princeton: Princeton University Press.

- Engelhardt, H., T. Kögel, A. Prskawetz (2004), "Fertility and women's employment reconsidered: a macro-level time-series analysis for developed countries, 1960-2000," *Population Studies* 58 (1), pp. 109-20.
- Kögel, T. (2004), "Did the association between fertility and femal employment within OECD countries really change its sign?" *Journal of Population Economy* 17(1), pp.45-65.
- Leibenstein, H. (1974), "An Interpretation of the Economic Theory of Fertility: Promising Path or Blind Alley?" *Journal of Economic Literature* 12 (2) pp. 457-79
- Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi and Masahiro Abe (1999), "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan," *Journal of Population Economics*, Vol.12, pp. 523-545.