

# 研究報告

## 育児期女性の職業中断 —子育て世帯全国調査から—

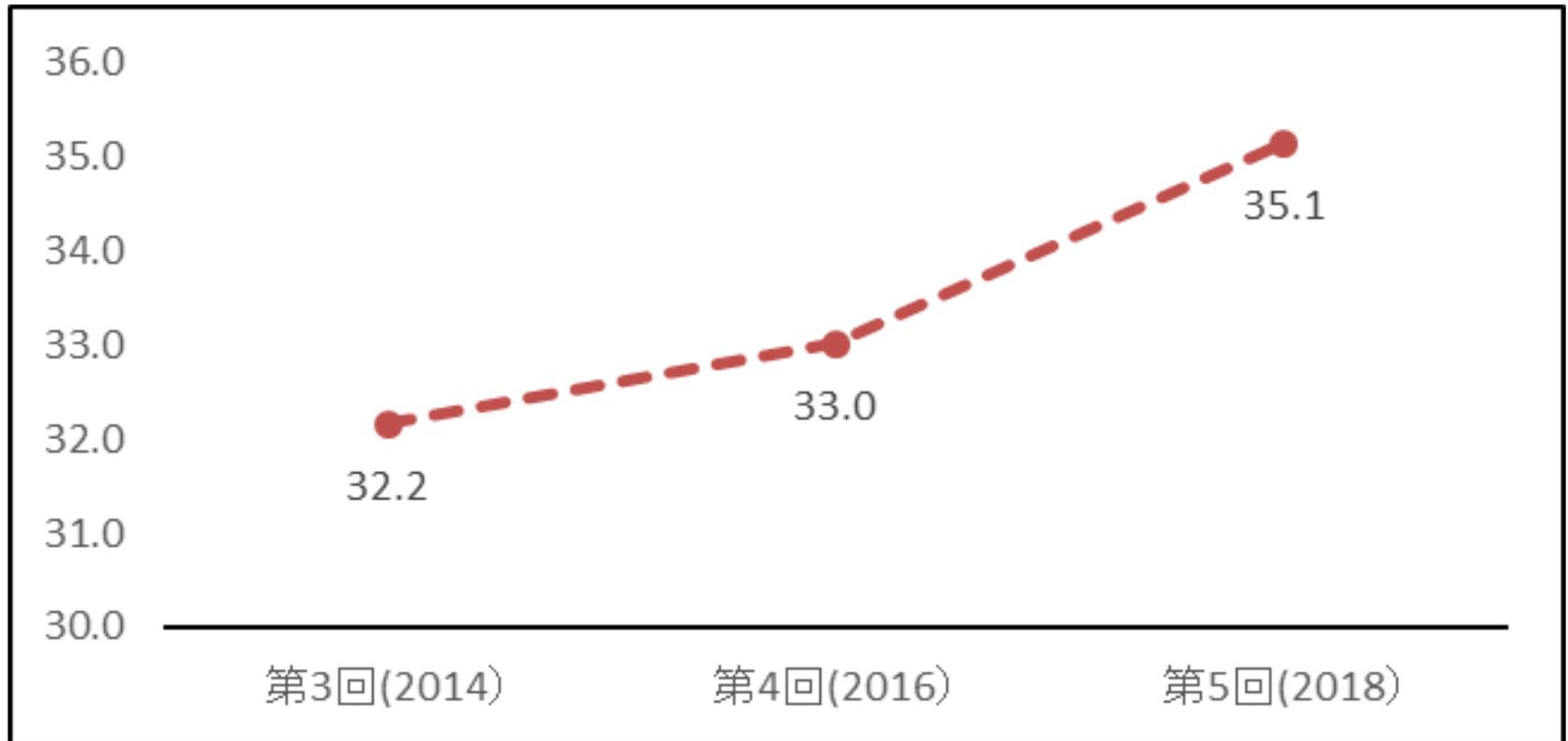
第106回労働政策フォーラム(2019年11月5日)

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)  
シュウ エンビ  
周 燕飛 (Zhou, Yanfei)



## 1.1 育児期の職業中断が今も主流

図1 第1子出産後の母親の就業継続率の推移（%）



出典：JILPT調査シリーズNo.192 『第5回子育て世帯全国調査』 2019年10月  
注：ふたり親世帯の母親（妊娠前から無職、不詳等を含む）に関する集計結果。

## 1.2 職業中断がもたらす長期的雇用格差

- 第1子出産後の就業継続の有無は、母親のキャリアライフに中長期的な影響を及ぼす可能性が高い。
- 「継続あり」グループは、総じて就業率と正社員比率が高く、大企業に勤務する者が多く、平均年収が高いのが特徴である。

表1 第1子出産後に就業継続の有無別、現在の就業状況(%) ※母親の平均年齢が41歳

	継続なし	継続あり	全体
就業率	63.3	91.1	73.1
正社員	9.1	50.0	23.5
就業年収300万円以上	5.9	30.8	14.7
官公庁・300人以上大企業勤務	19.0	32.1	24.7
N	790	428	1,218

出典：JILPT調査シリーズNo.192『第5回子育て世帯全国調査』2019年10月

注：JILPT「子育て世帯全国調査2018」を用いたふたり親世帯の母親に関する集計結果。

ここでの「大企業」とは、従業員300人以上の企業または官公庁を指している。

## 1.3 生涯で見ると、億単位での「損」

女性が職業中断すると、高卒では1億円、大卒では2億円もの生涯所得を失う。

表2 生涯所得の比較：「ずっと正社員」vs.「(元)専業主婦」(単位：万円)

	ずっと正社員		(元)専業主婦	
	高校卒	大学・ 大学院卒	高校卒	大学・ 大学院卒
生涯賃金a	14,660	21,810	6,691	6,201
妊娠・出産退職までa1	—	—	3,724	3,234
仕事復帰後a2	—	—	2,967	2,967
退職金b	1,484	2,156	91	115
公的年金c	4,464	5,069	2,592	2,592
※年金の月額	15.5	17.6	9.0	9.0
生涯所得合計(a+b+c)	20,608	29,035	△9,374	△8,908
差額	—	—	11,234	20,127

出典：周燕飛著『貧困専業主婦』新潮社 2019年7月(109頁)

注：a 学校を卒業してただちに就職し、60歳で退職するまで正社員を続ける場合の生涯賃金

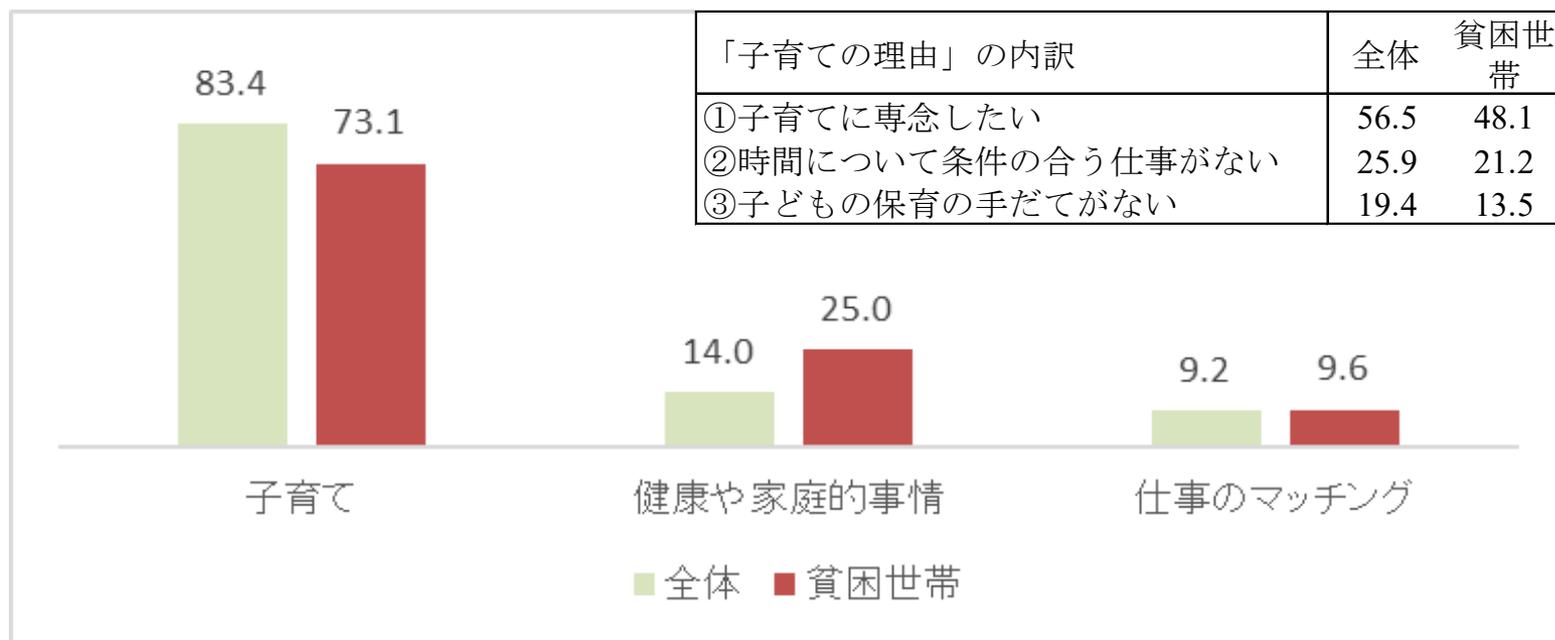
a1 学校卒業年齢から30歳まで、女性一般労働者(学歴別)の標準賃金と仮定

a2 40歳から25年、女性臨時労働者(40歳～64歳、5歳刻み)の平均年収と仮定。

## 2.1 なぜ職業中断するか—目立つ「子育ての理由」

- 「子育て」が非就業理由の1位。
- 「保育の手だてがない」ことよりも、「子育てに専念したい」が目立つ

図2 専業主婦が働いていない主な理由(%)

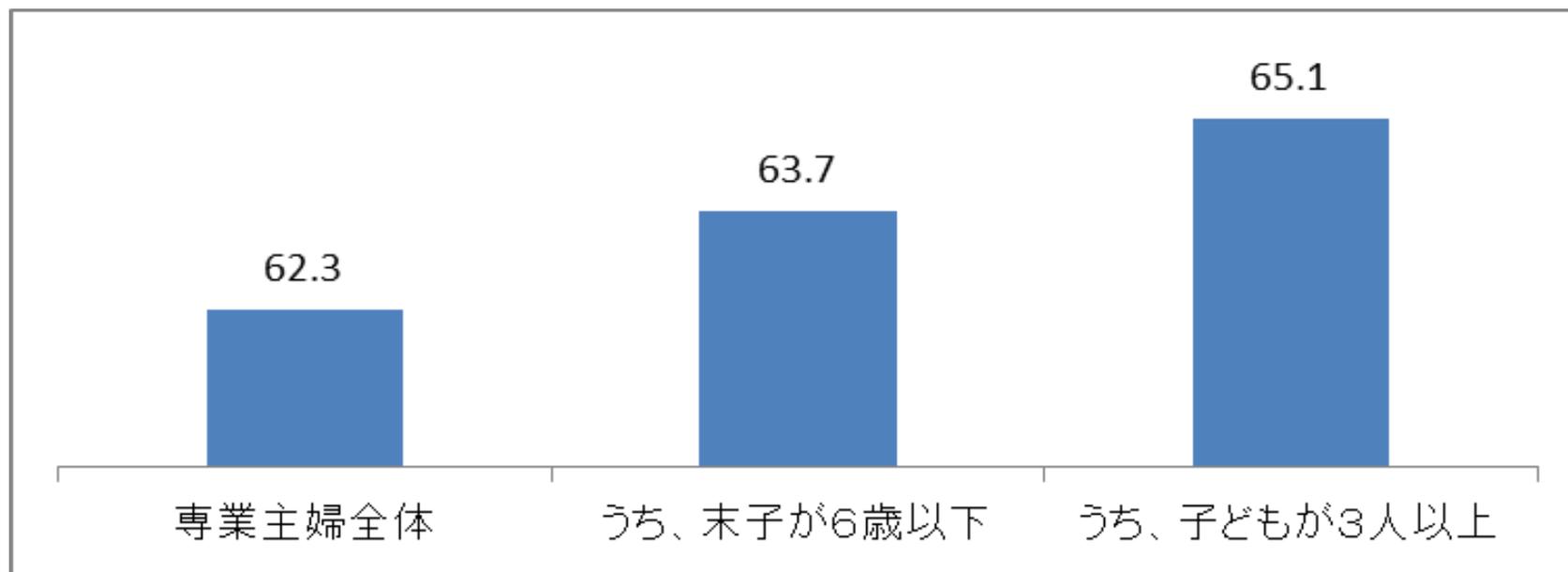


出典：周燕飛著『貧困専業主婦』新潮社 2019年7月(134頁)

注：JILPT「子育て世帯全国調査2014」より筆者が集計(有配偶女性に限定)。ただし、貧困世帯は2012,2014年調査の全サンプルを用いた集計結果である。

## 2.2 なぜ職業中断するか—子どものしつけへの不安

図3 仮に就業したら「子どものしつけがいき届かなくなる」と思う者の割合(%)



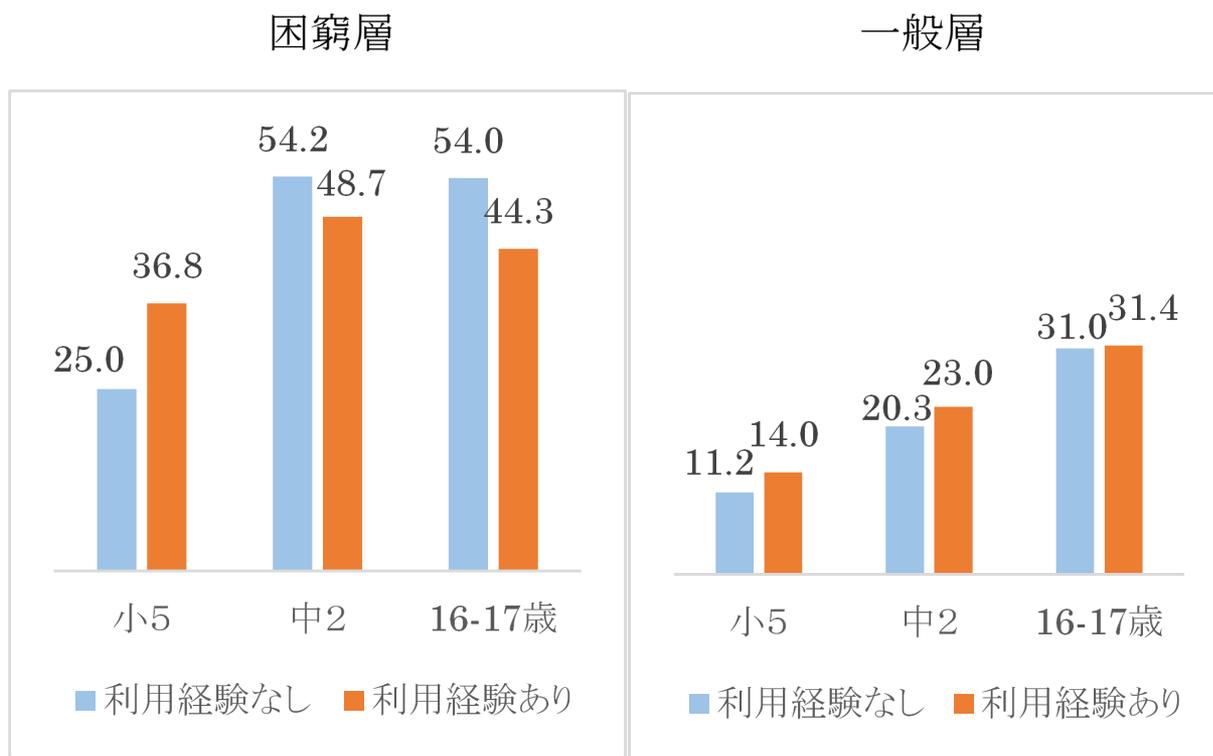
出典：周燕飛著『貧困専業主婦』新潮社 2019年7月(94頁)

注：JILPT「子育て世帯全国調査2012」より筆者が集計(無職の有配偶女性に限定)。

### 3 親が家にいるほうが本当に子どものためになるか

- ・ (一般層)子どもの学業成績に差がほとんどない。  
(困窮層)親が保育所を利用して働いたほうが子どもの学業成績が良い。
- ・ 健康状態についても、同様な傾向がみられる(図表省略)。

図2 学校の授業が「わからない」子どもの割合：保育所利用経験の有無別



出典：東京都受託事業「子供の生活実態調査」詳細分析報告書2018年3月

注：東京都「子どもの生活実態調査2016」(小中高校生調査)より筆者と阿部彩氏が集計。

## 4 職業中断を誘うメカニズム

### (1) 制度的罠

配偶者控除制度、第3号被保険者制度、企業の配偶者手当制度が、意図せずに女性たちを「専業主婦」コースに誘導

### (2) 欠乏の罠

金銭的、時間的、体力的「欠乏」に直面する中、情報収集能力、計画や立案する能力、とくに長いタイム・スパンを見据えてのプランニング能力が低くなりがち。

### (3) 男女役割分業の規範

明治以来に「良妻賢母」の教育・・・1994年までは高校の家庭科が女性のみ必修。  
エコー(反響)効果・・・娘が親世代の「専業主婦」モデルを真似る。

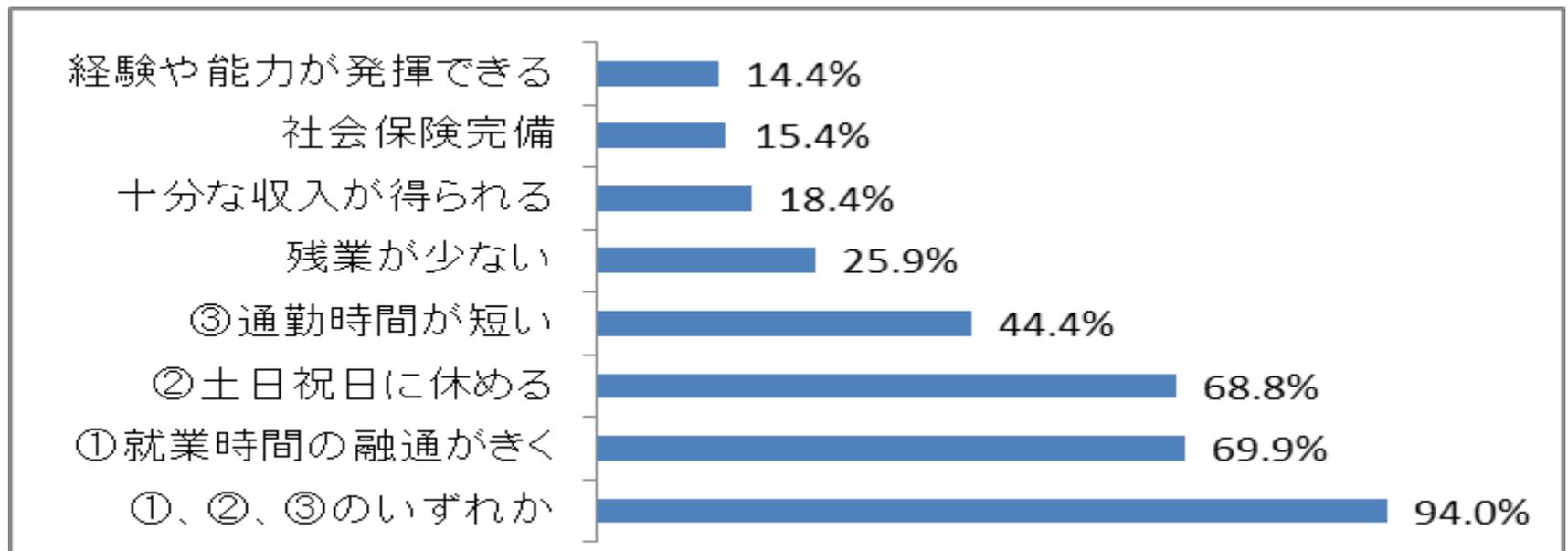
### (4) ファミリー・アンフレンドリーな日本的雇用慣行

日本的雇用慣行は、専業主婦の妻を持つ男性をモデルに作られている。  
こうした雇用慣行は、男性よりも多くの家庭的責務を背負う女性にとって、きわめて不利である。子育て女性にとって、「仕事も家庭も」持ち続けるための鍵は、「就業時間」である。

## 5 就業時間のどの部分が重視されているのか

- 就業時間の融通に対するニーズが大きい。
- 短時間や、残業が少ないことは相対的に重要ではない。

図5 就業を考えている子育て女性が仕事につく場合に重視する条件（※3つまでのMA）



出所:JILPT「子育て世帯全国調査2012」を用いた筆者の再集計。ひとり親世帯のオーバーサンプリングを補正後の数値である。

## 6 短時間就業よりフルタイム就業が望ましい

### ・ 短時間正社員の限界

- ①賃金が労働時間の短縮分だけ減るため、経済的余裕のない女性が利用しにくい。
- ②技能形成、昇級や管理職登用への影響が懸念される。
- ③企業にとっては割高な労働力となるため、拡大が難しい。

### ・ 「フルタイム正社員＋柔軟な働き方」のすすめ

- ①あらゆる所得階層の女性が選びやすい。
- ②技能形成、昇級や管理職登用への影響が少ない。
- ③従業員の職場定着や労働生産性を高める効果があるため、企業の方も取り組む意欲が高い(周・内藤2017)。

### ・ 柔軟な働き方を実現する手段

- ①「テレワーク」: 通勤時間の短縮、自宅で子どもの面倒を見ながら仕事
- ②「分身をつくる」: いざという時に、代替要員を確保
- ③「仕事内容の明確化」: 労働時間を予測しやすくして、急な残業を減らす
- ④「対人関係のシンプル化」: 同僚や顧客の周りに拘束される時間を最小化
- ⑤「企画・判断のマニュアル化」: 指示を待機する時間を最小化



## 7 女性が「仕事も家庭も」持ち続けるための条件

### ○ 男性よりも重い家庭的責任を前提とした職業・職種の選択

- ・ 「女性的職種」に拘らず、学校教育段階から専門性、職業技能の高い専攻を選ぶ。
- ・ 職業技能の陳腐化が相対的緩やかな職業を選ぶ。
- ・ 労働時間の融通が比較的利く職業を選ぶ。

### ○ 職業中断とその影響を最小限にすること

- ・ 可能であれば、「3年育休」よりも「1年以内の育休」を選択。
  - (国)保育待機児童問題の解消、  
一旦職業中断した場合、早期段階での再就職を図る。
  - (国)復職支援プログラムの充実

### ○ 職業中断を誘う制度的罫を断つ

- ・ 保育園を使って母親が働くのを標準的ライフコースにしていくよう税や社会保障制度を改革。
  - (国)第3号被保険者制度、専業主婦優遇税制の見直し、  
保育サービスの充実、  
長期的視点からの就業選択を促す(ビッグデータを活用して、職業中断と職業継続した場合の賃金シナリオを明示)

## (資料)JILPT「子育て世帯全国調査2011、2012、2014、2016、2018」の概要

- 標本設計
  - 母集団: 末子が18歳未満の子育て世帯  
(核家族世帯に限らず、祖父母等親族との同居世帯を含む)
  - 調査対象地域: 全国 調査地点数: 175
  - 標本数: ふたり親世帯2,000 ひとり親世帯2,000  
※出現率の低いひとり親世帯がオーバーサンプリング
  - 標本抽出方法: 住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- 調査方法 訪問留置回収法
- 調査期間 各調査年の11月～12月(原則として11月1日時点の状況を調査)
- 有効回収率 49%～55%

### (主な参考文献)

- JILPT調査シリーズNo.192『第5回子育て世帯全国調査』 2019年10月
- 周燕飛著『貧困専業主婦』新潮社 2019年7月
- 周燕飛著『母子世帯のワークライフと経済的自立』JILPT研究双書 2014年6月

(以上)