

## 母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
副主任研究員 周 燕飛

### 要旨

本研究は、日本における母子世帯の母親の半数以上が正社員就業を希望していないという現状に注目し、その原因を分析した。すなわち、正社員就業を希望しない理由として、「資格・能力不足仮説」、「育児制約仮説」および「非勤労収入仮説」の3つの仮説を想定して分析した結果、そのいずれもの仮説が、一定の説明力を持っていることが分かった。具体的には、

(1)学校教育年数の短い人、年齢の高い人、親と同居していない人、非勤労収入の高い人ほど、正社員就業の希望を持つ確率が低いこと、

(2)末子の年齢が15歳以上の人、比較的、正社員就業の希望を持っている一方、末子の年齢が6-14歳の人、正社員就業の希望を持ちにくいこと、

(3)母子世帯の母親はそれ以外の既婚女性より正社員就業を強く希望しており、末子が3歳以上でその傾向が強いこと、  
等が分かった。

また、正社員就業の希望を実現させるためには、学歴、初職の正社員経験および看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有が重要であることが、分析の結果として判明した。

---

(備考) 本論文を執筆するにあたって、二人のレビュー(太田聰一氏、浜田浩児氏)、稲上毅氏、コリン・マッケンジー氏、大石亜希子氏、阿部彩氏、藤井宏一氏、草野隆彦氏、浅尾裕氏、小倉一哉氏、吉田研一氏および馬欣欣氏より大変有益なコメントをいただいた。記して感謝を申し上げたい。なお、本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、所属機構としての見解を示すものではない。

## 目次

1	はじめに	3
2	研究の背景と文献サーベイ	4
3	データと実証方法	6
3.1	データ	
3.2	母子世帯の母親が正社員就業を希望しない原因仮説	
3.3	仮説の検証方法	
4	基礎事実の確認	10
4.1	正社員という働き方—正社員の母親は本当に幸せなのか	
4.2	正社員就業における母親の希望	
4.3	正社員就業希望者と非希望者の属性比較	
5	推計結果	15
5.1	母子世帯の母親が正社員就業を希望しない理由	
5.2	母子世帯の母親と一般女性との違い	
5.3	生活保護は母親の正社員就業意欲を減退させているのか	
5.4	正社員就業の希望を果たすための条件とは	
6	結びにかえて これから求められる母子世帯の母親への就業支援	24
	参考文献	25

## 1 はじめに

増え続ける母子世帯<sup>1</sup>数を背景に、近年、生活保護の母子加算復活や母子世帯の貧困率の高さなど、「母子世帯の貧困問題」に対する注目度が、急速に高まりつつある。母子世帯が貧困、あるいは低所得に陥る要因として、母親<sup>2</sup>の正社員比率の低さがしばしば挙げられる。2006年現在、就業している母子世帯の母親のうち、正社員の割合は、全体の**42.5%**に過ぎない（厚生労働省 2006「全国母子世帯等調査」）。大半の母親はパートやアルバイト等の非正社員として働いているため、平均稼働所得は**171万円(2006年現在)**と、自立ラインとされる年収**300万円**に遥かに及ばないのが現状である。母子世帯が貧困（中位世帯所得の半分以下）に陥る確率は、母親が非正社員の場合には、正社員の場合よりも**20%**ポイント高いとの研究結果（馬・マッケンジー,2010）もある。

それでは、母子世帯の母親を正社員に就かせれば、母子世帯の貧困問題は解決するのだろうか。事は、そう単純ではない。そもそも正社員就業を望まない母子世帯の母親も相当数に上るからである。専業主婦の妻を持つ男性をモデルとする日本の正社員制度は、子育て中の女性にとって、決して適した制度ではない。雇用保障、企業内福利厚生、安定した収入等のメリットを享受する正社員は、その見返りに慢性的な長時間労働、頻繁な配置転換、転勤などのデメリットが伴う（八代 2009）。加えて、平均学歴が低く、中途採用の多い母子世帯の「正社員」は、労働時間が長い割には収入が低く、決して「割のよい仕事」ではないことも知られている（藤原 2003）。

実際、第4章1節で紹介する（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査によると、母子世帯の母親で、今後3～5年の間に正社員就業を希望している者は、無職者で**22.2%**、パート・アルバイトで**30.3%**、派遣・契約等では**33.3%**に過ぎない。正社員として既に働いている者を加えたとしても、正社員希望者の割合は、全体の半数にも満たないのが現状である。希望をしていない人に、いくら正社員就業の支援政策を打ち出しても、結果は空振りに終わってしまう可能性が高い。

したがって、母子世帯の母親への就業支援策は2つに分けて行なうことが現実的である。第1の支援策はもちろん、正社員を希望しても正社員になれない母親に対して行う就業支援である。第2の支援策は、母子世帯の母親がなぜ正社員就業を希望しないのかを究明し、その阻害要因を取り除く対策を立案することである。これまで、どちらかといえば第1の観点からの支援策が多く、第2の観点がほとんど欠如していたことを考えると、より研究の重要度が高いのは第2の観点であると思われる。

本研究は、こうした問題意識に基づき、まず、これまで皆無に等しかった「母親の正

<sup>1</sup> 以下特別に言及しない限り、母子世帯は、「父のいない子供がその母親によって養育されている世帯」として定義されている。

<sup>2</sup> 以下、特別に言及しない限り、「母親」は母子世帯の母親のことを指している。

社員希望」についての実証分析を試みた。具体的には、最新のアンケート調査の個票データを元に、母子世帯の母親の正社員希望の状況、正社員就業を希望しない母親の特徴を明らかにし、母親の正社員就業のニーズを阻む要因を実証的に探った。

またこのほか、正社員就業の希望者のうち、正社員になれなかった者と、正社員になった者との間に、どのような違いがあるのかについても分析を行った。具体的には、自己啓発、専門資格の保有などの教育投資が、正社員就業を達成する可能性をどれほど上昇させるかを分析した。

## 2 研究の背景と文献サーベイ

離婚等の増加により、日本の母子世帯数は近年急速に増加している。厚生労働省の「国民生活基礎調査」に基づく推計によると、2009年の母子世帯数<sup>3</sup>は、75.2万世帯と10年前(1999年)の44.8万世帯に対して6割強の増加となっている。また、同調査によると、18歳未満の児童がいる世帯における独立母子世帯の比率は、1986年の3.5%から2006年の6.1%へと大幅に増えており、既に、17人のうち1人の割合で、母子世帯で育つ子供が存在しているのである。

こうした母子世帯の急増にともない、母子世帯はより身近な存在となっている。また、貧困問題への社会的関心の高まりも後押しされ、母子世帯の貧困問題への注目も、近年急速に高まっている。「子供の貧困」についての包括的著作である阿部(2008)は、日本の母子世帯は他の先進諸国に比べると、「就業率が非常に高いにもかかわらず、経済状況が厳しく、政府や子供の父親から援助も少ない」という特徴であると指摘する。実際、OECD加盟30カ国の比較では、2007年現在、日本のひとり親世帯(そのほとんどが母子世帯)における相対貧困率は54.3%に達しており、30カ国中の順位は何と最下位である<sup>4</sup>。つまり、世帯員数の差を調整しても、半数超の母子世帯は、社会の中位水準の半分の所得以下での生活を余儀なくされているのである。

このような母子世帯の貧困問題に対して、どのような対策的対応が考えられるのだろうか。大まかにいって、公的な所得支援の拡大、養育費の徴収強化、母親の稼働能力の促進という3種類の施策が考えられる。しかしながら、どの施策についても、それぞれ困難さがある。

まず、生活保護の適用などの公的な所得支援は、政府及び自治体の財政状況の厳しさから考えて、そう簡単に拡大が許されるものではない。また、養育費の徴収強化は、米国のように政府による全面的関与が無い限り、実行性に乏しく、日本では母子世帯の貧

<sup>3</sup> この数値には親等と同居している、いわゆる「同居母子世帯」が含まれていない。同居母子世帯を含む全国母子世帯等調査の推計値(2003年)は、122.5万世帯で、同時期の国民生活基礎調査の推計値との間に倍くらいの差が開いている。

<sup>4</sup> 世帯主が65歳未満の子どものいる世帯について、2000年代半ばのデータに基づく比較である。出所：厚生労働省「子どもがいる現役世帯の世帯員の相対的貧困率の公表について」(2009年11月13日)。

困改善にほとんど役立っていないことが知られている（下夷 2008）。それでは、母親の稼働能力の促進という方策は、どうであろうか。実は、日本の母子世帯の母親の労働参加率は、既に OECD 中最高の 84.5%に達しており、また週平均労働時間もフルタイムに近い 39 時間に達していることから、その稼働率の上昇余地は小さいと考えられる（周 2008）。

こうした中、おそらく唯一、実効性のあると考えられる対策が、母親の平均賃金を引上げるための諸方策である。2006年現在、母子世帯の母親の平均勤労年収は171万円で、同時期の女性全体の勤労年収<sup>5</sup>の約半分である。この主な原因は、比較的高い収入が見込める正社員の仕事に就く母親が少ないことにある。表1は、厚生労働省「全国母子世帯等調査」及びJILPTの「母子世帯調査」から集計したものであるが、正社員の母親の平均勤労年収を100%とすると、非正社員の母親の平均勤労年収は44.0%～57.4%程度に過ぎないことがわかる。労働時間を調整した後の賃金率（時間あたり賃金額）で比較しても、非正社員は正社員の57.3%～70.5%程度にとどまっている。こうしたことから、これまでの母子世帯への就労支援策においては、母親の正社員就業率を引き上げることこそが、母子世帯の貧困解消に有効であると考えられてきたのである。

しかしながら、実際のところ、母親の正社員比率は1993年の53.2%から2003年の39.2%へとむしろ下がってきている（表1）<sup>6</sup>。その後、求人数の回復に伴い、比率は2006年に一旦42.5%へと持ち直したものの、近年また下がる傾向にある。

表1 正社員と非正社員の収入格差

	正社員 比率	平均勤労年収（万円）			年収格差 （正社員=1）	賃金率格差 （正社員=1）
		計	正社員	非正社員		
<b>【厚生労働省 全国母子世帯等調査】</b>						
1993年	53.2%					
1998年	50.7%					
2003年	39.2%	162	251	110	43.8%	
2006年	42.5%	171	257	113	44.0%	
<b>【JIL(PT) 母子世帯調査】</b>						
2001年	42.5%	251.8	343.3	171.4	49.9%	57.3%
2007年	30.9%	185.7	261.1	149.9	57.4%	70.5%

注：厚生労働省「全国母子世帯等調査」（各年）について、正社員という就業形態の区分がなく、上記の集計値は常用雇用者についてのものである。なお、常用雇用者の中には、嘱託社員、常用パート等非正社員も一部含まれる可能性がある。

したがって、母子世帯の母親がなぜ正社員になれないのか、それを阻む要因とは何な

<sup>5</sup> 2006年「賃金構造基本統計調査」によると、女性全体の勤労年収は343.3万円である。

<sup>6</sup> 無職者を含む母子世帯の母親の総数に占める正社員（常用雇用）の割合は、1998年では43.0%、2003年では32.5%、2006年では36.8%で、いずれの年においても、正社員比率は半分以下である。

のかを突き止める調査・研究は非常に重要である。しかしながら、著者の知っている限り、永瀬(2003)と高田(2008)を除いて、この問題に挑んだ研究は皆無に等しい。まず、永瀬(2003)は「就業構造基本統計調査 1997」の個票を用いた分析により、①母子世帯の母親が他の女性（とくに未婚女性）に比べて、正社員になる確率が低いこと、②しかしながら、同じ幼い子供を持つ既婚女性と比較した場合には、母子世帯の母親の方が正社員就業の確率が高いことを明らかにしている。一方、高田(2010)は、母子世帯の母親のみを推計対象とした分析を行い、母子世帯になる直前に無業の母親について、ホームヘルパーの資格は正社員就業確率を高めているという結果を得ている。

もともと、永瀬(2003)、高田(2010)のいずれとも全体の1割強しかいない「無職者」を比較グループとする多項 Logit モデルを用いており、比較対象の妥当性について疑問が残るものとなっている。また、正社員就業の希望を持つ者と持たない者とは正社員になる確率がそもそも異なるはずであるが、いずれの研究においても、正社員就業の希望の有無は考慮されていない。

そこで、本研究は、下記のようなステップを踏んで、母子世帯の母親の低い正社員就業率の謎を解き明かすことにする。第一に、母親の正社員就業の希望率の低さに注目して、母親に正社員就業をあきらめさせている諸要因を分析する。第二に、先行研究同様、多項 Logit モデル分析を用いて、正社員就業希望者における正社員就業の決定要因を探る。ただし、IIA の仮説検定を実施し、モデルの妥当性を確認したうえで、母親にとってもっとも一般的な働き方である「パート・アルバイト」を比較グループとした多項 Logit モデルを採用している点が、先行研究とは大いに異なる点である。最後に、従来の研究では取り入れられていなかった、母子世帯の母親と既婚女性、独身女性との比較分析も行った。これにより、母子世帯の母親とその他の女性が抱える正社員就業問題の差異が浮き彫りとなる。

### 3 データと実証方法

#### 3.1 データ

本研究で用いるデータは、(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)が2005年、2006年、2007年と3ヵ年にわたって実施した3つのアンケート調査の個票データである。まず、2005年の「日本人の働き方調査」(以下、JILPT2005年調査)と2006年の「就業・社会参加に関する調査」(以下、JILPT2006年調査)は、特に母子世帯に特化したデータではない。ともに20歳から65歳までの男女を対象に、住民基本台帳より層化二段抽出法で標本を抽出した汎用的な労働調査である(表2)。両調査の有効回収率は、いずれも6割前後に達しており、母子世帯の母親のほか、単身女性や既婚女性についてもランダムに調査しているので、異なるグループ間の比較が可能である。ただ、ネックとなるのは、母子世帯の標本サイズが小さいことである。

そこで、母子世帯の属性をより細かく分析する必要がある場合には、**2007年**に行なった「母子家庭の母への就業支援に関する調査」(以下、**JILPT2007年調査**)を併用して分析することにした<sup>7</sup>。なお、各調査の概要については、表2を参照されたい。

表2 本研究が用いる主な調査データの一覧表

	調査名	調査対象	標本抽出法&調査方法	調査時期	N	回収率 (%)	母子世帯数
2005年	「日本人の働き方調査」	全国の満20歳以上65歳以下の男女8,000人	住民基本台帳より層化2段抽出法 訪問留置法	8月～9月	4,939	61.7	61
2006年	「就業・社会参加に関する調査」	同4,000人	同上	12月～翌1月	2,274	56.9	36
2007年	「母子家庭の母への就業支援に関する調査」	20の自治体に住む母子世帯の母6226人	各地の母子家庭等就業・自立支援センター等が保有している名簿登録者全員 郵送調査	12月～翌1月	1,311	21.1	1,311

注: (1)筆者がまとめたものである。(2)それぞれの調査の詳細については、JILPT 調査シリーズ No. 15(2006)「就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)」、JILPT 調査シリーズ No. 31(2007)「就業・社会参加に関する調査」、JILPT 労働政策研究報告書 No.101(2008)「母子家庭の母への就業支援に関する研究」(第3章)を参照されたい。

### 3.2 母子世帯の母親が正社員就業を希望しない原因仮説

仮説を立てて検証する前に、まず、アンケート調査における母親の自由記述から、彼女らが正社員就業に希望を持たない理由について大雑把に把握してみよう。JILPT2007調査を用いて、「将来」正社員として働くつもりのない母親の自由記述をまとめてみると(表3)、その理由は、以下の数種類に大別される。

- (1) 本人の健康状態。本人の健康状態が悪く、正社員就業が難しいと判断したケース。
- (2) 本人の年齢。年齢が40歳代後半以上となり、正社員としての就職口がないとして断念したケース。
- (3) 子どもの健康。子供が持病を持っていたり、障害を抱えていたりしているため、正社員としての就業が無理と認識したケース。
- (4) 保育園、学校との折り合い。残業や急な休みをとれないことで、保育園や学校との折り合いが付きにくいと判断して、正社員就業をあきらめたケース。
- (5) 子どもと過ごす時間の重要性。子供との時間を大切にしたいと、正社員就業を希望しないケース。

<sup>7</sup> もっとも、JILPTは2001年にも母子世帯を対象としたサンプリング調査を行っていたが、該当調査は、無業者のみについて「正社員就業希望の有無」を聞いているため、利用を断念せざるを得なかった。

表3 正社員就業希望を持たない理由についての自由記述

理由	事例	自由記述
(1)本人の健康状態	Aさん(46歳、無職、母子歴12年)	「私は去年1ヶ月入院しました。離婚後7回入院したので健康に気を使います。体に無理がきかないのでパートをするしかありません。」
	Bさん(44歳、無職、母子歴6年)	「20年前からうつ病で苦しんでいる。家事も出来ないで親(年金生活者)の世話になっている。仕事も出来ない。収入がない。仕事についてもすぐ首になってしまう。」
(2)本人の年齢	Cさん(48歳、無職、母子歴7年)	「45歳までと制限のあるところが多いので、なかなか仕事がない。」
(3)子どもの健康	Dさん(43歳、パート、母子歴2年)	「長女は障害児です。私は長女の通院が多く、短期間の仕事しかできない状態です。」
(4)保育園・学校との折り合い	Eさん(36歳、パート、母子歴3年)	「正社員だと、子供が病気等で急に学校を休まなくてはならない時に休みづらかったり、伝染病で長く休まなければならない時に長く休めなかったりする。残業の時に夜遅くまで子供達を留守番させることになり、習い事に連れていく事が出来ない。」
(5)子供との時間	Fさん(32歳、自営業、母子歴9年)	「正社員として働いていても、かなり所得を上げないと生活できない。なぜなら児童扶養手当が減らされるから。パートなら時間も短く働けるが収入が少ないが子供と一緒に居る時間は作れる。」
	Gさん(41歳、嘱託・契約社員、母子歴3年)	「子供が小さい内はもう少し子供と一緒にいる時間を過ごしたい。子供の行事で休めたり、抜け出したり出来る仕事場は少ないと思う。時間が調整できる仕事は、大抵不安定なアルバイトだったり、かなり安くて生活が出来ない収入だったり、子育てと本当の意味での就職は難しい。」

注：JILPT 2007年調査の間43の自由記述を元に整理したものである。

つまり、この自由記述からは、正社員就業を希望しない理由として、本人自身の資格・能力要因や、子育て上の都合要因が多いことがわかる。とりわけ、子育て上の都合は、母親の正社員就業上大きな制約になっていることが、この自由記述のみならず、他の調査項目からも明らかとなっている。たとえば、JILPT 2005年調査では、非正社員の母親に現在の就業形態を選択した理由(複数回答)を尋ねているが、「家庭の事情と両立しやすいから」(33.3%)、「自分の良い時間に働けるから」(33.3%)、「通勤時間が短いから」(29.2%)といった理由が目立っており、そのいずれかを挙げている母子世帯の母親の割合は、全体の58.3%を占めている。一方、子供のいる既婚女性がもっとも多く(52.6%)挙げている理由は「家計の補助・学費を得たいから」というものであり、本質的に母子世帯の母親と就業動機が異なることがわかる<sup>8</sup>。

以上の自由記述と意識調査により、母子世帯の母親が正社員就業を希望しない理由として、大きく「資格・能力不足仮説」(理由(1)、(2))と「育児制約仮説」(理由(3)～理由(5))という二つの仮説を設定することができる。また、経済学的な理論から設定できる仮説も加えて、以下の3つの仮説を提示することにする。

<sup>8</sup> 集計対象は、子供のいる既婚女性が321人であるのに対して、母子世帯の母親は24人に過ぎない。したがって、パーセンテージの信頼性は必ずしも高くなく、引用には留意が必要である。

仮説 1：資格・能力不足仮説。年齢が高い、本人の健康状態が悪い、学歴や職業経験が不足している等の理由で、正社員就業が不可能と本人が判断し、断念する。

日本企業の正社員採用は、年齢、学歴と職歴経験を重視する傾向があるため、一定年齢（大企業は 35 歳まで、中小零細企業は 45 歳まで）を超えている人、低学歴（高卒以下）の人、正社員として働いた経験のない人にとって、正社員就業のハードルは高いことが容易に想像できる。また、仮に年齢、学歴と職歴経験の要件をクリアしたとしても、本人の健康状態が悪ければ、正社員として働くことは、物理的に困難である。とくに母子世帯の母親の中には、元夫から DV を受けて精神疾患を患ったり、行動障害を抱えたり、入退院を繰り返したりして、健康状態が悪くなっている者が一般女性よりも多いといわれている（道中 2009）。

仮説 2：育児制約仮説。ひとり親で子供を育てる母子世帯の母親にとって、育児制約が正社員就業の障害となり、母親は正社員就業の希望を持ちにくくなる。

子供の年齢段階によって、育児制約の中身と程度が多少異なるが、総じて子供の年齢が低ければ低いほど制約が大きいと思われる。未就学児童の場合には、平日・昼間の保育が一般的であり、母親は夜間・休日勤務に応じにくい。また、小さい子（とくに 3 歳未満）は病気にかかりやすく、母親は仕事を突然休まなければならないことが多い。一方、小学生の場合には、平日での学校行事が多く、また学童保育や学校の終了時間が早いという新たな制約がある。これらの育児制約に直面するため、「突然の休みにも応じてくれる」、「夜間・休日勤務がない」、「出張や残業が少ない」というような職場でなければ、母子世帯の母親にとって、仕事と子育てとの両立は難しいと考えられる。しかしながら、これらの条件をすべて満たす正社員の職場は非常に少ないのが現状である。

なお、これらの育児制約が緩和するための条件としては、祖父母や近隣コミュニティの育児支援が挙げられる。近くに子育てを手伝ってくれる祖父母がいると、育児制約が大幅に緩和されると考えられる。また、居住している自治体で、保育所の入所待機率が低かったり、病（後）児保育、休日・夜間保育、学童クラブの開所延長などの子育て支援が充実していたりすると、育児制約が小さくなる可能性がある。一方、子供が通院を必要とする持病を抱えていたり、障害を持っていたりすると、育児制約がより一層大きくなり、母親は正社員就業の希望を持ちにくくなる。

そのほか、自由記述ではあまり触れられていないが、母子世帯の母親が正社員就業を希望しないもう一つの可能性は、非勤労収入の存在である。

仮説 3：非勤労収入仮説。その他の世帯員の収入、養育費や遺族年金、家賃収入等の非勤労収入が十分なため、正社員として働く必要がなく、正社員就業を希望しない。

標準的な就業選択のモデルによると、資産や非勤労所得は、就業希望者の留保賃金を引き上げ、労働供給を抑制する効果がある。母子世帯の場合には、元夫からの養育費や遺族年金、児童扶養手当、家賃や利子収入等の非勤労収入を得られるケースがある。もっとも、一般にはこれらの収入はさほど多くないことから、正社員を希望しないほどの効果は存在しないだろう。なぜならば、日本の場合、母子世帯の元夫からの養育費の受給率は2割程度、平均金額が2万円強に過ぎない。また、母子世帯になる理由は死別よりも離婚が圧倒的に多く、遺族年金を受給している母子世帯は極めて少ない。

### 3.3 仮説の検証方法

なお、上記3つの仮説が成立するかどうかは、それぞれの仮説を代理する属性を変数とし、代理変数を有する個人とそうでない個人との間で、正社員就業希望確率が有意に異なるかどうかを検証して判断する。たとえば、資格・能力の代理変数である母親の学歴が低いほど、正社員就業を希望する確率が低くなれば、「能力不足仮説」が支持されると判断する。具体的には、正社員就業の希望する確率を推計するにあたって、以下の **Logit** モデルを用いることとする。

$$\Pr(Kibo=1|X) = \frac{1}{1+e^{-X\beta}} \quad (1)$$

$$\text{With } X\beta = \beta_0 + \beta_1 \text{Age} + \beta_2 \text{EDU} + \beta_3 H + \phi_4 \text{Age}^K + \beta_5 H^K + \beta_6 D + \beta_7 T + \beta_8 OI$$

正社員就業の希望有無 (*Kibo*) に影響する一連の説明要因 (*X*) は、「母親の資格・能力」を反映する母親の年齢 (*Age*)、学歴 (*EDU*)、健康状態 (*H*)、「子育て制約の大きさ」を表す末子の年齢 (*Age<sup>K</sup>*)、難病・重病の子どもの有無 (*H<sup>K</sup>*)、親との同居の有無 (*D*)、居住地域の保育所待機率 (*T*)<sup>9</sup>、および「非勤労所得」の多寡を表す変数 (*OI*) が含まれている。

## 4 基礎事実の確認

### 4.1 正社員という働き方 正社員の母親は本当に幸せなのか

<sup>9</sup>ここでは居住地域が、行政ブロック（東北、関東、北陸、東山、東海、近畿、中国、四国、北九州、南九州）および都市規模（指定都市、中核市、一般）により30の地区に分けられ、それぞれの地区における調査年の保育所待機率の平均値（保育所待機児童数/保育所入所児童数）を説明変数としている。なお、保育所待機率は、厚生労働省「保育所の状況」（各年）の中の都道府県・指定都市・中核市別の待機・入所児童数に基づき、筆者が集計したものである。

(1)式を推計する前に、アンケート調査から仮説を傍証する材料を、いくつか見ておくことにしよう。冒頭でも触れたように、正社員就業は、子育て中の女性にとって、必ずしも働きやすい就業形態ではないと考えられる。雇用保障、企業内福利厚生、安定した収入等と引き換えに、正社員は慢性的な長時間労働、頻繁な配置転換、転勤などを甘受しなければならないからである。

そこで、このアンケート調査から、就業形態別に、母親の **Well-being**（幸せ）を比較することにする。正社員の母親は、非正社員の母親よりも幸せに感じているのか、そうではないのか。表 4 は、「正社員」、「フルタイム（FT）非正社員」及び「パートタイム（PT）非正社員」の **Well-Being** の指標を比較したものである。母子世帯の母親の中での比較（左半分）および既婚女性の中での比較（右半分）が行なわれている。

表 4 母親の就業形態別にみる母親の Well-being

		母子世帯の母（2007）			子持ち既婚女性（2005・2006年）		
		正社員	FT非正社員	PT非正社員	正社員	FT非正社員	PT非正社員
総合	今の仕事への満足感 （2007年 4段階、2005年 5段階）	2.7	2.5	2.5	3.2	3.1	3.5
	生活全般のゆとり感（5段階）	2.1	1.9	1.7	3.1	3.6	3.4
収入	昨年の平均稼働収入（万円）	261.1	174.4	106.4	385.7	167.6	100.0
	時間当たりの平均賃金（円）	1437.9	889.2	1210.5	2005.0	818.0	1061.1
	世帯年収300万円未満比率	53.1%	83.0%	88.0%	3.0%	6.1%	4.8%
余暇時間	総労働時間数/週	43.4	42.2	22.0	43.2	44.2	21.3
	休日勤務あり				12.1%	15.3%	8.3%
	早朝・夜間・深夜勤務あり	99.1%	98.0%	96.3%	25.0%	9.3%	1.0%
セキュリティ	失職の可能性が低い				84.7%	33.1%	39.8%
	雇用保険の加入	94.6%	78.9%	43.3%	74.2%	52.6%	31.1%
	厚生・共済年金の加入	94.9%	71.1%	25.4%	89.6%	60.0%	53.6%
N（最大）		352	454	268	292	267	527
標本構成比		32.8%	42.3%	25.0%	26.9%	24.6%	48.5%

注：(1)母子世帯の母親についての集計値は JILPT2007 年調査を用いたものである。(2)既婚女性についての集計値は、JILPT2005 年、2006 年調査を用いたものである。そのうち、今の仕事への満足感、雇用保険の加入、厚生・共済年金の加入については、JILPT2005 年調査のみに基づく集計値である。また、「失職の可能性が低い」ことへの定義も、JILPT2005 年調査では「期限定めのない雇用契約または更新される可能性の高い雇用契約」、JILPT2006 年調査では「今後 3 年、不本意で現在の職を失う可能性が 40%以下」としている。(3)FT 非正社員とは、週あたり 35 時間以上働く非正社員のことを指している。

まず、母子世帯の母親の間での比較をみると、正社員の母親は、仕事への満足感についても生活全般のゆとり感についても、非正社員の母親よりも高くなっていることが分かる。ただし、母子世帯の母親と既婚女性とを比較した場合には、母親が正社員かどうかに関係なく、既婚女性の生活全般のゆとり感が高いことが分かる<sup>10</sup>。以上の結果をまとめると、

<sup>10</sup> もっとも、今の仕事への満足感については、評価尺度が違うので、数値上の単純比較ができない。

既婚女性の総合 Well-Being > 母子世帯の母親の総合 Well-being

母子世帯の母親の総合 Well-being: **正社員** > FT 非正社員 > PT 非正社員

と判断することができよう。

一方、収入、余暇時間、セキュリティといった具体的な項目で比較した場合には、正社員となった母子世帯の母親は、総じて有利な立場にいることが分かる。たとえば、世帯年収が 300 万円未満の比率は、正社員の母親は 53.1%であるのに対して、非正社員の母親は 8 割を超えている。また、正社員の母親における雇用保険、厚生・共済年金の加入率（95%前後）も非正社員の母よりはるかに高い。

ただし、既婚女性と比較してみると、母子世帯の母親の正社員就業は、有利さに欠ける。既婚女性の正社員平均年収は 385.7 万円、時間当たりの賃金額は 2,005 円で、母子世帯の母親の正社員よりそれぞれ 124.5 万円 (47.7%) と 567.2 円 (39.5%) も高い。また、早朝・夜間・深夜勤務を有する比率についても、母子世帯の母親の正社員はほぼ 100%であるのに対して、既婚女性正社員は 25.0%程度である。同様の傾向は、永瀬(2003)が「就業構造基本調査」(1997 年)を用いた集計結果からも確認されている。その理由について、永瀬(2003)は、(1)母子世帯の母親が低賃金の労務職やサービス職を中心に正社員就業していることや、(2)キャリアを一旦中断して 35 歳以降に現在の正社員の仕事についている者が多いこと<sup>11</sup>等が挙げている。

## 4.2 正社員就業における母親の希望

このように母子世帯の母親の総合 Well-being は既婚女性に及ばないものの、母子世帯の母親の間で比較してみると、正社員の母親は非正社員の母よりも Well-being が総じて高い。

しかしながら、母子世帯の母親の場合には、当面の間は正社員就業を望まないという者が大多数を占めているのもまた事実である。JILPT2005 年調査、2006 年調査について、現在正社員ではない者を対象に集計したところ、今後 3 年もしくは 5 年くらいの間に正社員就業を希望している母子世帯の母親の割合は、派遣・契約社員等が 30.0% (10 人中 3 人) で最も高く、次いでパート・アルバイトの 30.3% (33 人中 10 人) であり、全体では 25.4%に過ぎない。言い換えれば、正社員就業を希望しない母親は全体の 4 分の 3 (67 人中 50 人) も占めているということである (表 5)。すでに正社員として働いている者が全員就業希望を有する者として再集計したとしても、半分強(53.6%)の母親は

<sup>11</sup> 例えば、40 歳代の母子世帯の母親の中で 35 歳以降に現在の正社員の仕事について者が、前半層と後半層でそれぞれ 48%と 68%を占めている (同有子有配偶者女性は 23%~39%程度)。

正社員就業を希望していないこととなる。

ちなみに、「今後3年もしくは5年くらいの間」という制約条件を外すと、正社員就業の希望率が一気に上昇する。ここで用いている調査ではないが、JILPT「第4回勤労生活に関する調査(2004年)」によると、母子世帯の母親の44.4%が「企業で雇われて働く場合」には正社員で働きたいと答えている。JILPT 2007 調査においても、「将来」、正社員として働きたいのと答えているのは母全体の78.3%に上る。このように将来いずれ正社員になりたいという希望を抱きながら、現実問題として、向こう3年から5年の間は正社員就業を希望しないという母子世帯の母親が多いのである。

表5 今後3、5年の間に正社員就業を希望する者の割合(2005、2006年調査)

		母子世帯の母 (N=67)	既婚女性		独身女性 (N=548)	男性 (N=1,517)
			未成年子あり (N=967)	未成年子なし (N=1,484)		
<b>正社員以外の全体</b>		<b>25.4% (17/67)</b>	<b>8.1%</b>	<b>3.1%</b>	<b>23.4%</b>	<b>14.4%</b>
現在の就業状況別	パート・アルバイト	30.3% (10/33)	9.4%	4.2%	26.8%	30.1%
	契約・派遣社員等	30.0% (3/10)	21.8%	9.8%	30.1%	13.8%
	自営業・家族従業員	0% (0/6)	1.9%	0.8%	1.5%	1.0%
	無職	22.2% (4/18)	6.1%	2.4%	24.7%	31.0%
	週労働時間35時間以上 (除く正社員)	20.8% (5/24)	8.3%	3.1%	20.9%	10.7%
	週労働時間35時間未満 (除く無職者)	29.6% (8/27)	13.0%	5.0%	24.0%	8.2%
<b>正社員を含む全体</b>		<b>46.4%</b>	<b>21.9%</b>	<b>15.2%</b>	<b>51.5%</b>	<b>61.8%</b>

注：(1)未成年子とは、20未満で今親と同居している子供のである。(2)JILPT2005年と2006年調査のデータを用いた集計値である。

それでも、既婚女性に比べると、母子世帯の母親の正社員就業希望率は、圧倒的に高いことが分かる。表5をみると、正社員以外の既婚女性の中で、正社員就業を希望する者の割合は、全体の3.1%－8.1%に過ぎず、母子世帯の母親の25.4%よりはるかに低いことが分かる<sup>12</sup>。

#### 4.3 正社員就業希望者と非希望者の属性比較

次に、正社員就業を希望する者と希望しない者の間に、どのような属性の違いがあるのであろうか。表6は、母子世帯の母親と子持ち既婚女性について、正社員就業の希望者と非希望者の属性を比較したものである。

<sup>12</sup> もっとも、25.4%という数値は、不本意ながら非正社員または無職状態にいる母親の割合としても解釈できる。つまり、母子世帯の母親は、既婚女性よりも正社員就業の希望を抱きながらも、非正社員就業を余儀なくされている人が多いとみることもできる。

まず、仮説の予想と一致しているのは、現在正社員(A)および正社員希望の非正社員(B)を合せた正社員就業の希望者において、総じて中学校・高校卒以下の低位学歴者の割合が低ことである。次に、正社員就業希望者の方が、予想通り非勤労所得が少ない点も興味深い。一方、母親の平均年齢、末子の平均年齢については、就業希望者と非希望者の間に、必ずしも顕著な差がない。また、母親の健康状態についても、正社員就業希望者は非希望者よりも健康者の割合が低く、結果は仮説に反するものとなっている<sup>13</sup>。もちろん、表6の平均値集計は、それぞれの属性間の相関関係を考慮しない単純比較なので、結論は第(1)式の推計結果をみてから判断するべきものである。

表6 正社員就業の希望者(A、B)と非希望者(C)における属性比較

	母子世帯の母			既婚女性(未成年子あり)		
	現在正社員(A)	希望する(B)	希望しない(C)	現在正社員(A)	希望する(B)	希望しない(C)
学歴-中学校	7.4%	11.8%	13.5%	0.6%	0.0%	3.3%
学歴-高校	40.7%	52.9%	55.8%	39.1%	50.0%	46.8%
学歴-短大・高専	48.1%	35.3%	26.9%	37.9%	35.0%	38.2%
学歴-大学(院)	3.7%	0.0%	3.8%	22.4%	15.0%	11.7%
学校教育年数	12.9	12.4	12.3	13.7	13.3	13.1
年齢	39.1	39.4	39.8	40.2	37.8	40.2
健康状態不良	25.9%	47.1%	30.8%	11.5%	23.8%	14.5%
転職回数	1.6	3.7	2.6	1.3	2.2	2.0
末子3歳未満	3.6%	0.0%	7.7%	20.5%	26.3%	20.5%
3~5歳	7.1%	23.5%	7.7%	13.6%	20.0%	16.5%
6~14歳	53.6%	41.2%	55.8%	41.5%	36.3%	41.4%
15歳以上	35.7%	35.3%	28.8%	24.4%	17.5%	21.6%
末子の平均年齢	11.4	10.9	10.5	9.0	7.5	8.7
親と同居	35.7%	20.0%	23.9%	33.0%	35.4%	24.8%
本人年収	327.5	104.7	123.6	384.5	108.2	66.8
非勤労収入(年額)	101.3	70.6	115.4	507.4	489.1	580.4
金融資産額	567.4	155.9	264.3	595.7	523.2	504.1
住宅ローン等負債額	324.9	626.5	136.3	1062.9	1204.1	986.7
N(最大)	27	17	49	172	78	889

注：(1)JILPT2005年、2006年調査のデータを用いた集計値である。(2)金額ベースの集計値は、すべて「万円」単位である。(3)母子世帯の母親の集計対象が少ないため、パーセンテージの引用に留意が必要である。

<sup>13</sup> ここでの健康状態という指標は、調査対象者による主観的評価値である。具体的には、自分自身の健康状態について、「良い」または「まあまあ良い」と答えた場合には、1として、その他の場合には0としている。正社員就業を希望している人は、全体として自分の健康状態について、より厳しい判定をしていることが原因かもしれない。

## 5 推計結果

### 5.1 母子世帯の母親が正社員就業を希望しない理由

まず、表 7 は、第(1)式の Logit モデルを用いて、それぞれ「女性全体」(Case1)、「有業女性」(Case2)、「子のいる女性」(Case3)および「子のいる有業女性」(Case4)を対象に、正社員就業希望<sup>14</sup>の確率を推計した結果である。

主な結果をまとめると、①母子世帯の母親の正社員就業を希望する確率は、一般女性より 13.4%~22.7%ポイントも強い、②母子世帯の母親を含む女性全体が正社員を希望しない理由として、本研究が提起した 3 つの仮説全てが概ね支持されている、という 2 点を結論付けることができる。

まず、対象者の学校教育年数と年齢は、大部分のケースにおいて正社員就業希望に有意な影響を与えている。つまり、学校教育年数が 1 年増えるごとに、正社員就業を希望する確率は 2.1%~3.5%ポイント上昇する。また、年齢が 1 歳増えるごとに、正社員就業を希望する確率は、0.7%~0.8%ポイント低下する。これらは、「能力不足仮説」と一致した結果と解釈できる。一方、健康状態が正社員就業希望に与える影響は、顕著ではないか (Case4)、予想に反して不健康な人ほど正社員就業を希望する確率が高くなっている。

次に、育児制約を緩和する可能性のある二つの要因 (親との同居および居住地の保育所持機率) のうち、親との同居ダミーは Case1, 2, 4 において対象者の正社員就業希望確率に有意な影響を与えている。具体的には、親と同居している者は、同居していない者よりも、正社員就業を希望する確率が 4.7%~11.4%ポイントも高い。とりわけ、子供のいる有業女性の場合には、同居の限界効果は大きい (11.4%ポイント)。

一方、育児制約の大きさを表す末子の年齢が、母親の正社員就業希望に与える影響は、やや複雑である<sup>15</sup>。末子の年齢が 15 歳以上の人は、比較的に正社員就業希望を持ちやすいものの、末子の年齢が 6-14 歳の人は、逆に正社員就業の希望を持ちにくいことが分かった (何れも末子の年齢が 3 歳未満のグループと比較した場合)。特に、子供のいる有業女性の場合には、6-14 歳の子を抱える者の正社員就業希望確率は、19.4%ポイントも低い。これは、育児制約の大きさは子どもの年齢との間に単純な線形的相関関係ではなく、子供の年齢が上昇した小中学校の段階では育児制約が逆に大きくなっている可能性を示唆したものである。つまり、小中学校は学校の終了時間が早い上、PTA、授業参観、保護者会等平日昼間の父母行事が多く、働く親を念頭に運営されている保育園に比べると、利用者にとって、正社員就業と育児との両立が一層難しいものであるからである。

<sup>14</sup> 正社員就業希望の定義について、JILPT2007 調査はその他の 2 カ年調査と異なるため、ここの推計は、JILPT2005 年、2006 年調査のデータのみを用いることにしている。

<sup>15</sup> 育児制約の影響をよりストレートにみるために、配偶者のいない女性に限定した推計も行った。その結果、育児制約を受けている母子世帯の母親の正社員希望確率は独身女性より低いものの、その差は統計的に有意ではないことがわかった。

表7 正社員就業希望の決定要因 (Logitモデル)

説明変数	(1)女性全体				(2)有業女性				(3)子のいる女性全体				(4)子のいる有業女性			
	係数	S.E.	限界効果		係数	S.E.	限界効果		係数	S.E.	限界効果		係数	S.E.	限界効果	
学校教育年数	0.214	0.033	***	0.035	0.131	0.048	***	0.021	0.168	0.055	***	0.028	0.040	0.089	0.006	
年齢	-0.052	0.006	***	-0.008	-0.044	0.008	***	-0.007	-0.017	0.020		-0.003	-0.027	0.028	-0.004	
健康状態 (1=良くない)	0.407	0.145	***	0.070	0.479	0.193	***	0.079	0.424	0.237	*	0.076	0.477	0.351	0.073	
企業規模-30～100人未満					-1.860	0.386	***	-0.304					-2.180	0.628	***	-0.308
100～300人未満					-0.698	0.394	*	-0.107					-0.985	0.632		-0.136
300～500人未満					-1.067	0.417	***	-0.157					-1.092	0.691		-0.148
500～千人未満					-0.658	0.467		-0.100					-0.217	0.781		-0.032
千人以上					-0.844	0.471	*	-0.126					-0.530	0.908		-0.075
官庁					-1.054	0.409	***	-0.157					-1.105	0.659	*	-0.153
末子-3～5歳	-0.138	0.297		-0.022	-0.230	0.444		-0.037	-0.258	0.310		-0.042	-0.202	0.510		-0.030
6～14歳	-0.120	0.254		-0.019	-0.761	0.373	**	-0.119	-0.562	0.313	*	-0.093	-1.321	0.486	***	-0.194
15歳以上	0.497	0.263	*	0.083	-0.091	0.383		-0.015	-0.338	0.419		-0.055	-0.800	0.599		-0.115
子供無・年齢不詳	0.622	0.234	***	0.106	0.287	0.356		0.047								
親との同居ダミー	0.279	0.127	**	0.047	0.384	0.165	**	0.063	0.285	0.208		0.050	0.753	0.293	***	0.114
居住地の保育所待機率(%)	0.017	0.099		0.003	-0.144	0.127		-0.023	0.190	0.185		0.032	-0.209	0.254		-0.031
log(非勤労収入)	-0.082	0.012	***	-0.014	-0.052	0.016	***	-0.008	-0.080	0.027	***	-0.013	-0.070	0.040	*	-0.010
log(金融資産額)	0.094	0.045	**	0.015	0.058	0.059		0.009	0.236	0.078	***	0.040	0.197	0.119	*	0.029
log(負債額)	0.032	0.009	***	0.005	0.027	0.011	**	0.004	0.055	0.014	***	0.009	0.070	0.021	***	0.010
母子世帯ダミー	0.763	0.311	***	0.139	0.799	0.391	**	0.134	1.143	0.400	***	0.227	1.021	0.566	*	0.160
2005年ダミー	-0.483	0.125	***	-0.083	0.222	0.155		0.036	-0.489	0.207	**	-0.087	0.548	0.285	**	0.081
産業ダミー、職種ダミー																
定数項	-1.762	0.622	***		1.875	1.568			-3.287	1.084	***		-15.637			
対数尤度		-1030.7				-642.9				-399.5				-218.2		
擬似決定係数		0.156				0.262				0.114				0.311		
標本サイズ		2,059				1,312				779				480		

注：(1)被説明変数は、正社員就業希望の有無 (1=現在正社員または正社員就業の希望を持っている、0=その他) である。(2)地域ダミーおよび人口規模ダミーの係数推計値が省略されている。(3)限界効果は、標本ごとに計算され、その平均トリートメント効果(Average treatment effect)が報告されている。(4)\*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%、5%、1%信頼水準で差が有意であることを示す。



きたい、0=その他)は、他の2カ年調査と異なることを留意していただきたい。(2) 統計的に有意ではない資格ダミー(ほか10種類)および地域ダミーの係数推計値が省略されている。(3) 限界効果は、標本ごとに計算され、その平均トリートメント効果(Average treatment effect)が報告されている。(4) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%、5%、1%信頼水準で差が有意であることを示す。

正社員就業希望における定義が表7と若干違うものの、表8は、JILPT2007調査のデータを用いて、母子世帯の母親を対象を限定した推計結果である。その結果は、女性全体を対象とした推計結果とおおむね一致していることが分かる。具体的には、「資格・能力」の代理変数である母親の年齢、「子育て制約」の代理変数である親との同居ダミー、非勤労収入の係数推計値は全て有意であり、仮説通りの符号となっている。言い換えれば、本研究が提起した3つの原因仮説は、母子世帯の母親と、一般既婚女性の両方に適用できる話だと考えられる。

もっとも、母子世帯の母親と一般女性の間で、それぞれの理由仮説の成立程度に強弱はあるのだろうか。たとえば、学校教育年数が本人の正社員希望へ与える影響は、母子世帯の母親により強く出ているといったことはあるのだろうか。この疑問を答えるべく、表7で用いた主要な説明変数を用いて、母子世帯ダミーとの交差項を作り、それを説明変数に加えた推計を行なった。これは、一種の「差分の差」(DID, Difference-in-Difference)推計と解釈することができる<sup>16</sup>。

表9 母子世帯の母親と一般既婚女性にとっての主な説明変数の効果の違い

説明変数の交差項	女性全体		有業者女性		子持ち女性		子持ち有業女性				
	係数	SE	係数	SE	係数	SE	係数	SE			
学校教育年数 × 母子ダミー	-0.050	0.048	-0.036	0.045	-0.047	0.049	-0.016	0.047			
年齢 × 母子ダミー	-0.010	0.012	-0.013	0.012	-0.019	0.012	-0.021	0.013			
未子-3~5歳 × 母子ダミー	0.218	0.255	1.366	0.514	***	1.591	0.581	***	1.537	0.567	***
6~14歳 × 母子ダミー	-0.127	0.151	1.157	0.516	**	1.304	0.629	**	1.330	0.587	**
15歳以上 × 母子ダミー	(dropped)		1.305	0.562	**	1.560	0.704	**	1.593	0.654	**
親との同居ダミー × 母子ダミー	0.079	0.143	0.101	0.167		0.112	0.149		0.097	0.187	
保育所持機率 × 母子ダミー	0.023	0.063	-0.109	0.075		0.037	0.065		-0.141	0.078	*
log(非勤労収入) × 母子ダミー	0.001	0.010	-0.003	0.008		0.002	0.012		0.001	0.011	
log(金融資産額) × 母子ダミー	0.053	0.045	0.005	0.064		0.024	0.049		-0.013	0.070	
log(負債額) × 母子ダミー	0.011	0.009	0.009	0.009		0.007	0.010		0.006	0.010	

注：(1) JILPT2005、2006年データを用いた推計結果である。被説明変数、その他の説明変数および標本サイズは、それぞれ同表7。(2) 表8は、前述のLogitモデルではなく、線形確率モデルを用いて推計している。Logitモデルの場合には、交差項の係数を線形モデルのようにDIDパラメーターとして直接、その符号やt値の大きさから解釈することはできない(Liuほか2004)。そのため、Liuほか(2004)に倣って、交差項の限界効果の解釈が容易な線形確率モデルを用いることにした。(3) \*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%、5%、

<sup>16</sup> もっとも、JILPT2005年と2006年調査における母子世帯の母親の標本が少ないため、母子世帯の母親を対象に限定した場合の推計結果を出すことができなかった。

1%信頼水準で差が有意であることを示す。

DID 推計の結果（表 9）、「末子の年齢」を除く主な説明変数の係数推計値について、母子世帯の母親と一般女性との間に有意な差は認められなかった。つまり、本人の学校教育年数、年齢、親との同居の有無、非勤労収入の多寡は、いずれのグループにおいても、正社員就業の希望確率にほぼ同じ程度の影響力を持っている。したがって、正社員を希望する者の割合について、母子世帯の母親の方が既婚女性より高い理由は、主にこうした平均的な属性の違いにあると考えられる。とくに非勤労収入について、母子世帯は既婚女性世帯の 1/7 から 1/5 程度に過ぎず、両者の間に大きな格差が存在している<sup>17</sup>（表 6）。非勤労収入が非常に少ないことが、母子世帯の母親の正社員希望率を引き上げていると言えよう。

なお、主要な説明変数のうち、唯一、母子世帯の母親と一般女性との間に有意な差が存在しているのは「末子の年齢」である。その結果からは、母子世帯の母親は一般女性より正社員就業を強く希望しており、またそうした差異は、末子が 3 歳以上のグループの間でより強く表れていると推測できる。

### 5.3 生活保護は母親の正社員就業意欲を減退させているのか

そのほか、生活保護の利用の有無も、母子世帯の母親の正社員希望率に一定の影響を与える可能性がある。2008 年度現在、母子世帯の 13.3%が生活保護を受給しており、これは一般世帯（除く高齢者世帯と母子世帯）における受給率の約 10 倍にあたる<sup>18</sup>。こうした家庭の中には、正社員就業によって生活保護の受給がうち切られることを恐れて、正社員就業を希望しない母親がいるかもしれない。しかし残念ながら、本研究が用いた三つのデータセットは全て、生活保護の受給有無について尋ねておらず、この生活保護による正社員希望の減退効果を直接に検証することは不可能である。

そこで、次善の策として、JILPT2007年調査から得られる収入等の情報に基づき、生活保護の受給の有無を推測し、その推測値を用いて母子世帯の母親の正社員就業希望を推計することにした（表 8CaseB）。具体的には、親族と同居していない独立母子世帯のうち、以下の条件を満たす人々を生活保護受給者と推測する。(1)親族から経済的援助を受けていない、(2)本人の稼働収入、児童扶養手当、養育費以外の不明収入を持っている、(3)その不明収入ならびに世帯の総所得は生活保護の生活扶助基準範囲内である。なお、生活扶助基準額は、制度にしたがって、母親の年齢、子供の年齢、子供数および級地別に算出を行った。その結果、12.3%の独立母子世帯が生活保護を受給していると推測される。これは、同時期の公的統計による母子世帯の生活保護受給率（13.0%）とかなり近い

<sup>17</sup> 平均教育年数や末子の平均年齢についても、二つのグループ間に若干の違いがみられるものの、非勤労収入ほど顕著ではない。

<sup>18</sup> データ出所：国立社会保障・人口問題研究所「生活保護に関する公的統計データ一覧」2010年9月

数値であると言えよう。

生活保護の受給有無（推測値）の影響を入れて再推計した結果、生活保護を受給している母親は、非受給者より正社員希望の確率が **10.6** ポイント低くなっており、受給者と非受給者との差が **5%**信頼水準で有意であることが分かった（表 **8caseB**）。懸念されている生活保護による正社員就業意欲の減退効果が、母子世帯の母親の間で確認される結果となっている。

#### 5.4 正社員就業の希望を果たすための条件とは

それでは、正社員就業の希望を抱きながらも、その希望を果たせなかった人と果たせた人の違いはどこにあるのであろうか。

表 10 正社員就業希望の実現要因（多項 Logit モデル）

	A) 2005・2006年						B) 2006年						
	正社員			契約・派遣社員等			正社員			契約・派遣社員等			
	係数	S.E	限界効果	係数	S.E		係数	S.E	限界効果	係数	S.E		
学校教育年数	0.189	0.072	***	0.020	0.245	0.101	**	-0.077	0.154	-0.023	0.337	0.264	
年齢	0.072	0.016	***	0.009	0.038	0.021	*	0.071	0.040	* 0.008	-0.018	0.062	
健康状態不良	-0.789	0.706		0.000	0.023	0.973		-1.427	1.028	0.000	-0.616	1.644	
自己啓発の有無	0.025	0.234		-0.006	0.113	0.334							
自己啓発-ビジネスの基礎知識								-0.421	0.901	-0.137	-1.329	1.344	
マネジメントの学習								24.004	1.594	*** 0.001	23.461	.	
専門的知識等の学習								0.870	0.656	0.198	-1.141	1.074	
資格取得のための学習								-1.094	0.653	* -0.263	0.766	0.993	
語学の学習								-0.882	0.965	-0.083	-0.572	1.390	
OA・PCに関する学習								-0.192	0.714	-0.215	2.871	1.176	**
未子-3～5歳	-1.950	0.708	***	-0.719	15.890	2.191	***	-0.724	1.187	-0.488	17.404	6419.1	
6～14歳	-0.963	0.717		-0.654	17.783	2.133	***	-0.555	1.301	-0.454	19.655	6419.1	
15歳以上	-1.491	0.739	**	-0.606	16.605	2.214	***	-0.668	1.322	-0.381	18.068	6419.1	
子供無・年齢不詳	-0.054	0.647		-0.233	17.931	2.059	***	1.473	1.085	-0.188	18.664	6419.1	
親との同居ダミー	-0.141	0.269		-0.024	0.066	0.382		0.274	0.590	0.033	1.671	0.969	*
保育所待機率	0.046	0.209		0.026	-0.109	0.367		-0.054	0.506	-0.107	-0.465	1.292	
母子世帯ダミー	-0.249	0.469		0.010	-0.403	0.771		1.679	1.417	0.169	-42.501	.	
定数項	-3.085	1.461			-23.606	.		-0.233	3.056		-42.577	.	
対数尤度	-668.2						-102.5						
N	934						262						

注：(1)推計対象者は、現在正社員または正社員就業希望を持つ女性である。比較グループはパート・アルバイトである。自営業、無職グループの係数推計値は省略されている。(2)地域ダミーおよび人口規模ダミーの係数推計値も省略されている。(3)\*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ 10%、5%、1%信頼水準で差が有意であることを

示す。

表 10 は、女性全体について、正社員就業の希望者のみを対象として、彼女らの正社員就業の確率を推計した結果である。つまり、5 種類の就業状態（1=正社員、2=パート・アルバイト、3=契約・派遣社員等、4=自営業、5=無職）の中で、最も一般的な働き方である「パート・アルバイト」をベンチマークとし、正社員就業確率の高低をみている。

なお、各選択肢が独立であるという IIA( Independence of irrelevant alternatives)仮説が満たされるのであれば、正社員就業の確率を多項 Logit モデルで推計することが正当化される。そこで、この IIA 仮説の有効性を確かめるために、「4=自営業」、「5=無職」という 2 つの選択肢を落としたモデルとすべての選択肢を含んだモデルを推計し、二つのモデルの係数推計値が統計的に異なるかどうかのハウスマン検定を行った結果、IIA 仮説の成立は否定できなかった<sup>19</sup>。したがって、ここでは多項 Logit モデルを用いることが妥当だと判断できる。

一方、表 11 は同じく多項 Logit モデルを用いて、母子世帯の母親に対象に限定した場合の推計結果である。表 11 が用いた JILPT2007 調査における正社員就業希望の定義は、他の 2 カ年と異なることに留意しなければならない。ただし、表 11 では、政策的に重要な専門資格の効果をみるのが可能であり、推計の価値があると判断した。

まず、表 10 の結果をみると、正社員就業の希望が実現するためには、学校教育年数がとくに重要であることがわかる。具体的には、学校教育年数が 1 年増えるごとに、正社員就業に就く確率が 2%ポイント高くなる (Case A)。一方、過去 1 年間に自己啓発を行った影響は顕著ではない。「マネジメントの学習」をした者ほど正社員就業の希望を実現しているようであるが (Case B)、その因果関係は不明である<sup>20</sup>。

ただし、正社員就業希望を持つ者同士で、母子世帯の母親が一般女性よりも正社員になりやすいということは確認できなかった。また、親との同居、保育所待機率、末子の年齢、健康状況が有意ではないことを考えると、子育て制約の緩和によって、正社員就業が直ちに増えるともいえない。これは、因果関係が複雑で、子育て制約をある程度クリアした人のみが正社員就業を希望しているということに理由があると考えられる。

一方、母子世帯の母親に対象を限定した表 11 の推計結果をみると、学校卒業後の初職が正社員の方は、そうでない人よりも正社員就業の希望を実現しやすい。また、看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有も正社員就業希望の実現に有効であることがわかる。一方、ホームヘルパー資格の保有は、母親の正社員就業希望を高めているものの、その希望の実現には逆効果のようである。実際、筆者等が 2007

<sup>19</sup> 女性全体の標本を用いた IIA 仮説に対するハウスマンテストの結果は、 $\chi^2(25) = 10.04$  (P 値=0.9979) となっており、上記の IIA 仮説の成立は否定されなかった。

<sup>20</sup> 非正社員がマネジメントの学習をするとは通常考えにくいので、正社員女性がマネジメントの学習をする傾向が強いと考える方が自然かもしれない。

年に各地の母子家庭等就業・自立支援センターで行ったヒアリング調査(JILPT(2008))においても、看護師や准看護師、介護福祉士等の資格取得は、母子世帯の母親の間で人気が高く、正社員就業につながりやすいと考えられている。一方、簿記資格は実務経験が重要であり、経理部門での実務経験を持たない者は簿記資格を取得したとしても、なかなかスムーズに正社員就業に繋がることは難しいようである。

表 11 母子世帯の母親における正社員就業希望の実現要因 (多項 Logit モデル)

	正社員			限界効果	契約社員		
	係数	SE			係数	SE	
学校教育年数	0.046	0.062		0.000	0.144	0.070	**
年齢	-0.046	0.017	***	-0.007	-0.021	0.019	
健康状態(1=良くない)	-0.237	0.194		-0.076	0.193	0.208	***
初職正社員	0.392	0.216	*	0.066	-0.008	0.236	
自己啓発ダミー	-0.178	0.236		-0.056	-0.029	0.271	
資格1:看護師	1.218	0.692	*	0.187	0.075	0.966	
資格2:准看護師	1.555	0.641	**	0.419	-36.671	.	
資格6:調理師	0.807	0.387	**	0.118	-0.239	0.505	
資格9:介護福祉士	1.417	0.548	***	0.315	0.125	0.763	
資格10:ホームヘルパー	-0.405	0.209	**	-0.043	-0.515	0.238	**
資格12:簿記	0.456	0.203	**	0.086	0.292	0.224	
末子-3~5歳	-1.045	0.459	**	-0.108	-1.649	0.619	***
6~14歳	-1.376	0.362	***	-0.176	-0.885	0.392	**
15歳以上	-0.344	0.262		-0.031	-0.294	0.291	
子どもが重病・持病を持つ	0.141	0.428		0.010	0.186	0.468	
親との同居ダミー	0.100	0.203		-0.001	0.082	0.227	
定数項	0.905	1.091			-0.811	1.207	
対数尤度				-1186.1			
N				980			

注(1)JILPT2007年調査データを用いた推計結果である。正社員就業希望の定義(1=「将来」正社員として働きたい、0=その他)は、他の2カ年と異なることを留意していただきたい。推計対象者は、現在正社員または正社員就業希望を持つ者である。(2)比較グループはパート・アルバイトである。自営業・無職グループの係数推計値が省略されている。(3)地域ダミーおよび統計的に有意ではない資格ダミーの係数推計値が省略されている。(4)\*, \*\*, \*\*\*はそれぞれ10%、5%、1%信頼水準で差が有意であることを示す。

## 6 結びにかえて - これから求められる母子世帯の母親への就業支援

本研究は、(独)労働政策研究・研修機構が2005年から2007年までの間に行った3つのアンケート調査を用いて、母子世帯の母親の正社員就業問題を分析した。本稿が着目したのは、半数以上の母子世帯の母親が、そもそも正社員就業を希望しないという事実である。母子世帯の母親が、少なくとも当面の間、正社員就業を諦めざるを得ない理由として、「資格・能力不足仮説」、「育児制約仮説」および「非勤労収入仮説」が考えられる。実証分析の結果、そのいずれもの仮説も、一定程度の説明力を持つことが分かった。

具体的には、(1)学校教育年数の短い人、年齢の高い人、親と同居していない人、非勤労収入の高い人ほど、正社員就業を希望する確率が低いことや、(2)末子の年齢が15歳以上の人は正社員就業希望を持ちやすいものの、末子の年齢が6-14歳の人は、逆に正社員就業の希望を持ちにくいこと、(3)他の諸条件が同じ場合でも、母子世帯の母親は一般女性や既婚女性よりも正社員就業を強く希望しており、またそうした差異は、末子が3歳以上でより強くなっていること等が分かった。

また、正社員就業希望を持つ者だけを対象に、正社員になっている人となっていない人との違いも分析した。その結果は、学校教育年数の長い人、初職の正社員経験を持つ人等が正社員になりやすいというものである。また、看護師、准看護師、調理師、介護福祉士、簿記といった専門資格の保有も、正社員就業の確率を高めていることがわかった。

したがって、これから期待される母子世帯の母親への就業支援は、おおむね以下の三つが考えられる。

第一に、母子世帯の母親における「育児による制約」を緩和するための支援策が必要である。たとえば、親ともっと同居しやすいような仕組みづくり<sup>21</sup>、ファミリーフレンドリーな企業に対する支援策の充実、家事・育児支援の拡大などが考えられる。

第二に、本稿の分析から、学校教育年数が、女性の正社員就業希望に影響するだけではなく、その希望が実際の就職に結びつくかどうかにも影響する重要な要因であることが分かった。中学校卒や高卒など低位学歴の多い母子世帯の母親の稼働能力を引上げるためには、専門学校や大学等での再教育を支援することが有効な手段となるかもしれない。

第三に、(准)看護師や介護福祉士等の正社員就業に有利に働く専門資格に絞って、その取得を奨励・支援すべきといえる。2003年度に創設された母子世帯の母親の向けの「自立支援教育訓練給付金」と「高等技能訓練促進費」制度は、こうしたニーズに応えよう

<sup>21</sup> 現行制度の下では、児童扶養手当等母子世帯への支援制度に、世帯ベースでの所得制限があるため、同居によってこれらの支援が減額、または消滅することが多い。親との同居を促進するためには、世帯分離制度の活用が考えられる。

としたものである。特に、後者の「高等技能訓練促進費」制度を利用した専門資格の取得サポート事業は、利用者の正社員就業率が8割を超えるなど、実績を上げている。ただ、こうした制度の認知度はまだまだ低く、利用者も少ないことから、今後はこれらの制度利用を促進するために、広報・普及活動を行うべきと考えられる。

なお、母子世帯の母親における職業能力開発は、「働きながら」、そして「子育てしながら」行なえるように制度設計する必要がある。つまり、母子世帯の母親には、訓練費用だけではなく、訓練を受けている間の生活費や子供の保育問題もセットで解決するような政策を計画すべきである。この二つの「ながら」問題を解決しない限り、せっかく設けられた支援メニューであっても、利用できるのは、貯金や実家の援助に頼れる少数の恵まれた母親だけであり、大多数の母子世帯の母親にとって「絵に描いた餅」に過ぎないことになる。母子世帯版の緊急人材育成支援事業<sup>22</sup>「無料で職業支援—生活費と保育斡旋も」プログラムの創設が待ったなしの政策課題である。

もっとも、母子世帯にとって、直ちに「正社員就業実現＝脱貧困」という構図にはなっていないことにも注意が必要である。仮に世帯年収 **300** 万円を脱貧困の一つの指標とすれば、正社員の母子世帯ですら約半数は、その条件を満たしていない。「正社員就業」は、母子世帯にとって脱貧困に向けての良いスタート条件となろうが、それだけでは十分ではなく、専門職に就くことや、キャリアを中断させないためのサポートも必要不可欠であると考えられる。

また、暫定的な結果ではあるが、生活保護の受給が母親の正社員意欲を抑制しているという点も注目に値するポイントの一つである。今後母親の正社員意欲を損なわないような制度設計を新たに考える必要性があろうかと思う。具体策として、正社員就業の奨励金を設けることや、正社員就業後も仕事が安定するまでの一定期間の生活保護継続受給を認めること等が考えられる。

---

<sup>22</sup> ハローワークの「無料で職業支援—生活費も支給」事業の詳細は、厚生労働省のホームページで紹介されている (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/training/jinzai.html>)。

## 参考文献

阿部彩(2008)『子どもの貧困』岩波新書

下夷美幸(2008)『養育費制度にみる国家と家族』勁草書房

周燕飛(2008)「母子世帯のいまー増加要因・就業率・収入等」JILPT 労働政策研究報告書 No.101、  
第1章第2節

高田しのぶ(2010)「母子家庭の母の就業を決める要因」『日本経済研究』No.63、100-112

永瀬伸子(2003)「母子世帯の母のキャリア形成、その可能性」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』第3部第3章

藤原千沙(2003)「児童扶養手当の改革と就業支援策の課題」『女性労働研究』No.44

馬欣欣・マッケンジー(2010)「母子家庭が貧困に陥る要因分析」(仮題)、Mimeo

道中隆(2009)『生活保護と日本型ワーキングプア』ミネルヴァ書房

八代尚宏(2009)『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社

JILPT(2005)「第4回勤労生活に関する調査(2004年)」JILPT調査シリーズ No.6

JILPT (2006)「就業形態の多様化の中での日本人の働き方ー日本人の働き方調査(第1回)」  
JILPT 調査シリーズ No.15

JILPT (2007)「就業・社会参加に関する調査」、JILPT 調査シリーズ No.31

JILPT (2008)「母子家庭の母への就業支援に関する研究」JILPT 労働政策研究報告書 No.101

Liu, Z. , Dow, W.H. and E. C. Norton (2004) “Effect of Drive-through Delivery Laws on  
Postpartum Length of Stay and Hospital Charges”, *Journal of Health Economics* 23(1),  
129-155