

第4章 母親の不本意就業とそのウェルビーイングに与える影響

1 はじめに

現在の日本では、少子・高齢化が進展し、労働力不足の問題が深刻化しつつあり、女性の就業促進が重要な課題となっている。

80年代以降、政府が積極的に女性の就業促進および仕事と生活の両立に関連する政策・制度（男女雇用機会均等法、育児休業制度など）が実施されている。同時に、多様な働き方を促進するため、派遣社員などの非正規雇用に関する規制緩和が行われている。その結果、女性の就業率が徐々に上昇し、男女とも就業形態が多様化している。たとえば、総務省2013年「労働力調査」によると、学生などを除いた雇用者（役員を除く）に占める男女別・雇用形態別の割合は、正規男性45.7%、正規女性20.6%、非正規男性10.0%、非正規女性23.6%となっている。男性では、非正規雇用者が正規雇用者の約4分の1弱であるのに対して、女性では、非正規雇用者と正規雇用者で約半々となっている。非正規雇用者の約7割は女性が占めており、非正規雇用者の増加は主に女性労働者に集中している。

労働供給側の視点からみると、就業形態が多様化することは、女性が就業に関する意思決定を行う際に、選択できる範囲が広くなり、さまざまな生活・子育ての状況にあわせて就業を選択できるメリットを持つと考えられる。また、労働需要側の視点からは、正規雇用者に対する解雇規制がまだまだ厳しいため、非正規雇用者を活用することは企業が短期的景気変動に対応して労働力を調整する1つの手段となっている。ただし、そもそも企業が正規雇用者と非正規雇用者に求める役割が異なるため、正規雇用者と非正規雇用者の就労条件¹が異なり、とくに賃金・福利厚生・人材育成における正規雇用者と非正規雇用者間の格差が大きくなっており、労働市場が正規雇用者と非正規雇用者の就業形態によって分断されている。こうした背景下で、正規雇用者になりたかったが、正規雇用者になれなかった（会社に正規社員として雇用されなかった）ため、やむをえずに非正規雇用者になったケース、つまり不本意型非正規雇用者が存在することが問題視されている（脇坂2003；周2008；野田・山本2009；山本2011；四方2011）。不本意型非正規雇用者の問題が注目されているが、不本意就業においてはさまざまなタイプが存在すると考えられる。たとえば、就業したかったが、調査時点で就業していないような不本意型非就業者、また、正規雇用者になりたかったが、調査時点で自営業者となっているような不本意型自営業者が存在するだろう。一方、自営業者あるいは非就業者になりたかったが、調査時点で正規雇用者として就業しているような不本意型正規雇用者が存在する可能性もあろう。いずれにせよ、こうしたさまざまなタイプの不本意就業者が存在すると、社会全体における労働資源の配分には非効率性の問題が生じ、社会資源

¹ たとえば、正規雇用者と非正規雇用者の間には、賃金格差、社会保障の格差、教育訓練格差が存在している。

配分の最善にはならないと考えられる。労働資源配分の効率性を高めるため、不本意就業者になる原因を解明したうえで、不本意就業者から本意就業者へ転換できるような政策を検討することは重要な課題となっている。とくに現在の日本では、非正規雇用者、正規雇用者、自営業者、非就業者などのさまざまな就業形態のタイプが存在し、労働市場が就業形態によって分断されている現状から考えると、より広い視点での不本意就業に関する実証研究が必要である。

そこで、本章では、子育て中の女性の不本意就業とそのウェルビーイングに与える影響を研究課題として取り上げ、広義の不本意就業²を分析対象として実証分析を行い、(1) 子育て中の女性グループで不本意な就業状況に置かれている者がどのくらい存在しているか、(2) どのような要因が、母親が不本意型就業者になることに影響を与えるか、(3) 不本意就業がどの程度母親のウェルビーイングに影響を与えるのか、の3つの問題を明らかにする。

本章の構成については、第2節で先行研究のサーベイと本研究の特徴を述べ、第3節で分析方法を説明する。第4節でクロス集計の結果に基づいて母親の不本意就業の実態、および不本意就業状況別生活満足度・健康状態を明らかにし、そして第5節で、計量分析の結果を説明する。最後に結論と政策的示唆をまとめる。

2 先行研究のサーベイと本研究の特徴

まず、不本意就業に関する実証分析については、周(2008)は、厚生労働省1994、1999、2003年「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」における15～34歳(学生除く)若年層の個票データを用いて、不本意型非正規雇用者の割合は1999年では21.9%となっており、1994年時点の水準と変わらないが、2003年にその割合が31.8%となっており、約10%ポイント上昇したことを指摘している。永瀬(1997)は、中高年者、低学歴者、長時間労働者が不本意パート労働者になる確率が高いと述べている。脇坂(2003)は、不本意型非正規雇用者になる確率については、厚生労働省1994年および1999年「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」の個票データを用いてプロビット分析を行い、男性、高年齢者、独身者、世帯主(家計維持者)が不本意型非正規雇用者になる可能性が高いことを明示している。野田・山本(2009)は、慶應義塾家計パネル調査(KHPS)2004～2008における独身者の個票データを用いて需要制約を考慮した二段階の推定(就業形態希望関数、就業形態選択関数)を行い、県別完全失業率が高い地域に居住する者、中高年齢者、前年の不本意型非正規雇用者が調査時点の不本意型非正規雇用者になる確率が高い一方で、借金・非勤労所得が多い者、前年の正規雇用者が不本意型非正規雇用者になる確率が低いことを示している³。

² 本章で用いる広義の不本意就業の定義に関しては、本章3節の「(3) 変数の設定」で詳しく説明している。

³ 不本意型非正規雇用者の定義に関しては、脇坂(2003)、周(2008)、野田・山本(2009)のいずれも、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」の調査票に基づいて、非正規雇用者を対象とし、そのうち、非正規雇用者の就業形態を選んだ理由の質問項目に関しては「正社員として働ける会社がなかったから」を選択した者を不本意型非正規雇用者としている。

次に、不本意就業が労働者のウェルビーイングに与える影響に関しては、先行研究で個々労働者の健康状態と満足度（あるいは幸福度）をウェルビーイングの2つの指標として用いている。以下では、2つの指標を用いた実証研究の結果をそれぞれまとめる。

就業状況が健康状態に与える影響については、まず、本章の問題意識に類似する山本（2011）は、慶應義塾家計パネル調査（KHPS）2004～2010における民間企業に勤める54歳以下の男女雇用者（学生除く）の個票データを用いて、心身症状（ストレス）に関する自覚の度合いを点数化した心身症状指標を活用し、固定効果IVモデルを用いた推定結果によると、不本意型非正規雇用者グループでは、失業者グループと同程度に、他の就業形態よりストレスが有意に大きくなることを示している。次に、いくつかの実証分析では、就業状況がメンタルヘル스에影響を与えることが示されている。たとえば、Liff（1981）は、イギリスでは正規雇用者グループで、労働時間が長いほどメンタルヘルス問題になる可能性がより高い傾向にあると指摘しており、馬（2009）は、日本では労働時間が長いほどメンタルヘルス問題が生じる可能性が高く、また女性、非管理職グループに比べ、男性、管理職のグループで長時間労働がメンタルヘルス問題に与える影響がより大きいことを示している。就業形態の影響に関しては、Tuttle and Garr（2009）は、自営業者グループに比べ、雇用者グループでメンタルヘルスの問題が生じる可能性が高いことを示している。また Flatau, Galea and Petridis（2000）、Oswald and Powdthavee（2007）は、正規雇用者グループに比べ、失業者グループにおいてメンタルヘルス問題が生じる可能性が相対的に高いが、正規雇用者と非正規雇用者間の差異が小さいことを明示している。Perrucci *et al.*（2007）は、他の欧州諸国に比べ、アメリカでは労働時間の不規則性（たとえば、土・日曜日勤務、交替出勤制）および長時間労働が存在する場合、メンタルヘルス問題が生じる確率が高くなることを指摘している。さらに、Grzywacz and Brenda（2003）、Tuttle and Garr（2009）は、仕事と生活のコンフリクトが存在すると、メンタルヘルス問題が生じる可能性が高いと述べている。

就業状況が生活満足度（あるいは幸福度）に与える影響については、Clark and Oswald（1996、2002）、Lucas *et al.*（2004）、Clark *et al.*（2008）、Grün *et al.*（2008）、Wulfgramm（2011）は、就業者グループに比べ、失業者グループで生活満足度や幸福度などの個人効用が下がることを示している。仕事と生活のコンフリクトなどの産業心理学分野の先行研究⁴においては、Tuttle and Garr（2009）は仕事と家庭のコンフリクト（WFC: Work Family Conflict）が存在すると生活満足度が低い傾向にあり、また Beutell（2007）は、仕事と家庭の妨害（WIF: Work Interfering with Family）が生活満足度にマイナスの影響を与えることを指摘している。一方、Greenhaus and Powell（2006）、Carlson *et al.*（2006）、Grzywacz and Marks（2000）、Stephens *et al.*（1997）、Kirchmeyer（1992）は、仕事と家庭が調和（WFE: Work-Family Enrichment）する場合、生活満足度が高いことを示している。

⁴ この分野における先行研究に関する詳しいサーベイについては、Shockley and Singla（2011）、Ford *et al.*（2007）、Allen *et al.*（2000）を参照されたい。

不本意就業およびそのウェルビーイングに与える影響に関しては、いくつかの重要な発見が指摘されたが、先行研究にはいくつかの問題点が残されている。それに対して、本章の主な分析内容および特徴は以下の通りである（第4-1図参照）。

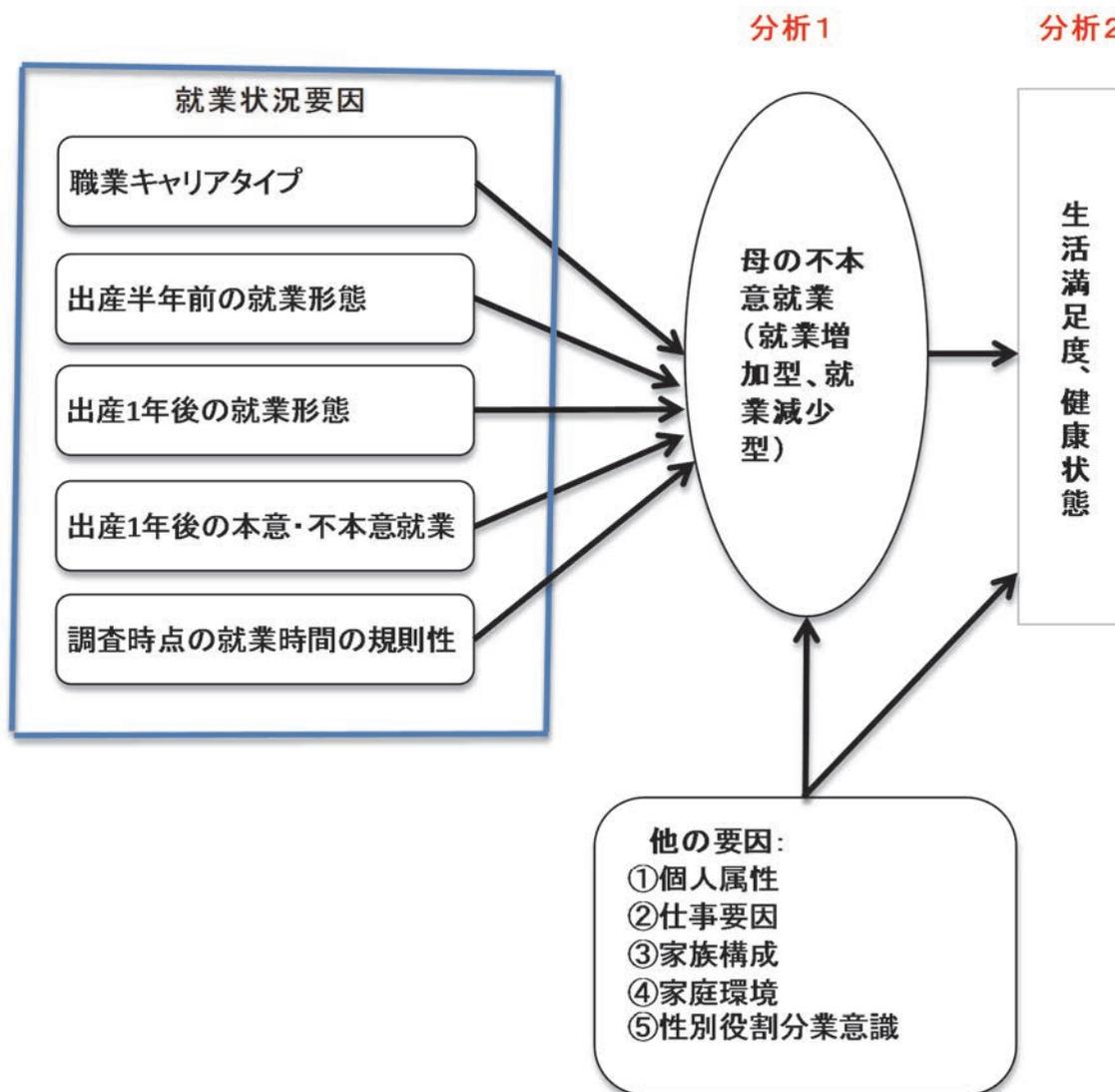
第1に、日本に関する先行研究のいずれも不本意型非正規雇用者を分析対象としている。しかし、前述したように不本意型非正規雇用者以外、不本意型自営業者、不本意型非就業者、不本意型正規雇用者が存在する可能性があると考えられる。本章では、不本意型非正規雇用者以外のさまざまなタイプの不本意就業者を分析対象とし、より広い視点から、就業形態のミスマッチングの課題を取り上げる。

第2に、先行研究では、若年層、独身者を対象とする分析が多いが、子育て中の女性を対象とする研究が行われていない。他のグループ（たとえば、独身者、高齢者、男性など）に比べ、子育て中の女性は仕事より育児を重視し、自発的に非正規雇用者、非就業者を選択する者の割合が相対的に多く、つまり、不本意型就業者になる可能性が低いと思われるが、近年、既婚女性の社会進出の増加にともなって、子育て中の女性グループにおいても不本意型非正規雇用者、不本意型非就業者が存在しているだろう。さらに、正規雇用者として働いている場合、長時間労働、転勤などの育児に不利な就労環境に置かれると、不本意型正規雇用者になる可能性も存在すると考えられる。本章では、子育て中の女性（母子世帯の母親＋ふたり親世帯の母親）に焦点を当て、母親が不本意就業者になる実態を明らかにしたうえで、不本意就業者になる決定要因を解明する。さらに、不本意就業がどの程度母親のウェルビーイング（生活満足度、健康状態）に影響を与えるのかを数量的に把握する。

第3に、不本意就業が労働者のウェルビーイングに与える影響に関しては、山本（2011）は、心身症状指標のみを用いているが、本章では、複数の指標（具体的には生活満足度、主観的健康状態、ストレス指標）を用いて分析を行い、より多くの角度から不本意就業が労働者のウェルビーイングに及ぼす影響を考察する。

第4に、出産前後の就業形態、出産後の本意・不本意就業などの要因が調査時点の不本意就業に影響を与えると考えられる。従来、日本の大企業では、女性は結婚、出産の際に仕事を辞めるというような「結婚退職」、「出産退職」の慣行が存在した。現在も、結婚、出産が女性にとって人生の大きなイベントの1つであるため、結婚・出産に際して、仕事が大きく変わるケースが依然として多い。したがって、調査時点に現われた母親の不本意就業状況は、出産前後に既に生じた可能性があると考えられる。先行研究のいずれにおいても、この点に関する分析が行われておらず、出産前後の就業形態の変化および出産後の不本意な就業状況が、どの程度調査時点の母親の不本意就業に影響を与えるのかが明確となっていない。そこで本章では、出産前後の就業状態や出産後の不本意な就業状況を含む過去の就業要因に着目して分析し、それらの要因の影響を明らかにする。

第4-1図 実証研究の主な内容



出所：筆者作成。

3 計量分析の方法

(1) データ

本章では、2012年10～12月にJILPTが実施した「子育て世帯全国調査」(第2回)の個票データを用いている。この調査は、住民基本台帳から層化二段無作為抽出法によって標本を抽出した。調査対象は、2012年11月1日(調査時点)に末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯である。調査範囲は、47都道府県の175カ地域である。訪問留置回収法によって調査を行った。有効回収票数は2,200票、そのうち回答者はふたり親世帯が1,508票、母子世帯が621票、父子世帯が65票、その他世帯(成人兄弟または祖父母+子ども)が6票となっている。本章では子どもを持つ女性を分析対象とするため、回答者が男性(父親)のサンプル、父子世帯、その他世帯を除外した。また、変数の欠損値を除外した。分析では、

2,004世帯の個票データを用いている。

(2) 推定モデル

まず、母親が不本意就業者になる決定要因を明らかにするため、不本意就業者になる確率に関するプロビット分析を行う。

次に、不本意就業が母親のウェルビーイングに与える影響を分析するため、以下のような3つのモデルを用いる。(1)不本意就業が母親の生活満足度に与える影響に関する分析では、OLS および順序ロジットモデルを用いている。(2)不本意就業が母親の精神的健康状態に与える影響に関する分析については、うつ状態点数を被説明変数としてOLSによる推定を行う。また被説明変数には「0」となるサンプルが存在するため、サンプルの切断問題に対処するTobitモデルを用いる分析も行う。(3)不本意就業が母親の主観的健康状態に与える影響に関する分析には、順序ロジットモデルを用いる。

ただし、不本意就業とウェルビーイングにおける同時決定の問題が存在する可能性がある。この問題に対処するため、二段階の推定を行う。第一段階推定では、不本意就業者（具体的には就業増加型、就業減少型の2種類）になる確率関数を推定する。第二段階推定では、不本意就業の推定値を用いて母親のウェルビーイングに関する分析を行う。6歳時の調査対象者の母親（あるいは調査対象者の子どもの祖母）の就業状況を識別変数として用いている。この変数を用いる理由は、以下の通りである。6歳時の調査対象者（子育て中の女性）の母親の就業状況が調査時点の女性の就業状況に影響を与える可能性が存在するが、調査時点の女性のウェルビーイングに与える影響が小さいと考えられるからである。

(3) 変数の設定

まず、被説明変数は以下のように設定した。

第1に、不本意就業者になる確率関数では、就業増加型と就業減少型の2種類の二値変数を用いている。これらの変数設定の方法は以下の通りである。

母親の就業形態における現実と希望の格差状況は大きく、①就業一致型、②就業増加型、③就業減少型の3種類に分けている。本章では、②就業増加型および③就業減少型を不本意就業型と定義している。先行研究で指摘されている不本意型非正規雇用者は就業増加型に分類されている。不本意就業の問題を議論する際に、通常、就業増加型（つまり、より多く働きたいが、労働雇用側や労働市場には何らかの阻害要因が存在するため、現実の就業の量が希望する就業の量より少ないタイプ、就業不足状態の一種）が多く指摘されているが、就業減少型が見落とされてしまっている。しかし、就業減少型も就業のミスマッチングの一種であり、現状より就業を減らしたいが、自分にとって過労な就業状態に置かれると、ウェルビーイングが低下する恐れがあり、長期的視点から見ると、就業減少型の存在も労働資源の配分が不適切なものと考えられる。したがって、本章では、より広い視点から不本意就業の問

題を検討するため、就業減少型と就業増加型の2種類を不本意就業の代理指標として用いる。それらの分類基準は、以下の通りである。

調査時点に就業している者に対しては、「現在のお仕事の形態は、次のどれにあたりますか」と「今後3年くらいの間、あなたはどのような働き方（仕事の形態）を希望しますか」と尋ねた。また、調査時点に就業していない者に対しては、「あなたが、最後に従事したお仕事の形態は、次のどれにあたりますか」と「今後は、どのような形態で働きたいと考えていますか」と質問した。2つの質問項目に関する回答に基づいて、現実および希望する就業形態を正規雇用者（正社員・正規職員）、非正規雇用者（嘱託・契約社員、派遣社員、パート・アルバイト、日雇い）、自営業者（自営業、自営業の手伝い、個人業務請負、内職）、非就業者の4つに分けている。これらの就業形態に基づいて、母親の本意・不本意な就業状態を、「就業一致型」（本意就業型）、「就業増加型」（不本意就業型）、「就業減少型」（不本意就業型）の3種類を分類した（第4-1表参照）。

第4-1表 就業形態における現実と希望の格差の類型

類型	希望している就業形態	現実の就業形態
就業一致型	正規雇用者	①正規雇用者
	非正規雇用者	②非正規雇用者
	自営業者	③自営業者
	非就業者	④非就業者
就業増加型	正規雇用者	①非正規雇用者
	正規雇用者	②自営業者
	正規雇用者、非正規雇用者、自営業者	③非就業者
就業減少型	非正規雇用者、自営業者、非就業者	①正規雇用者
	非就業者	②非正規雇用者
	非就業者	③自営業者

出所：筆者作成。

【**就業一致型（本意就業型）**】：現実の就業形態が、希望する就業形態と同じであるグループを「就業一致型」と定義している。

- ①正規雇用者（現実）—正規雇用者（希望）グループ
- ②非正規雇用者（現実）—非正規雇用者（希望）グループ
- ③自営業者（現実）—自営業者（希望）グループ
- ④非就業者（現実）—非就業者（希望）グループ

【**就業増加型（不本意就業型Ⅰ）**】現実の就業状況に比べ、より多く働くことを希望しているグループを「就業増加型」と定義している。

- ①不本意型非正規雇用者：非正規雇用者（現実）—正規雇用者（希望）グループ
- ②不本意型自営業者：自営業者（現実）—正規雇用者（希望）グループ

- ③不本意型非就業者：非就業者（現実）—正規雇用者、非正規雇用者、自営業者（希望）
グループ

【就業減少型（不本意就業型Ⅱ）】現実の就業状況に比べ、就業を減らすことを希望しているグループを「就業減少型」と定義している。

- ①不本意型正規雇用者：正規雇用者（現実）—非正規雇用者、自営業者、非就業者（希望）
②不本意非正規雇用者：非正規雇用者（現実）—非就業者（希望）
③不本意自営業者：自営業者（現実）—非就業者（希望）

上記の分類に基づいて、就業増加型（就業増加型になる場合＝1、就業一致型になる場合＝0）、就業減少型（就業減少型になる場合＝1、就業一致型になる場合＝0）のような二値変数を、不本意就業者になる確率関数の2つの被説明変数としてそれぞれ設定した。

第2に、生活満足度関数では、質問項目に関する回答は0～10となっている。その連続変数を被説明変数として用いている。また、0～10の数値の大きさに基づいて順序付けの変数も被説明変数として設定した。

第3に、健康関数では、2つの指標を被説明変数として用いる。

まず、精神的健康状態に関しては、うつ症状点数を算出した。うつ症状に関しては、「普段は何でもないことで悩む」、「物事に集中できない」、「落ち込んでいる」、「何をするのも面倒だ」、「怖いと感じる」、「なかなか眠れない」、「寂しいと感じる」、「何をするにも、なかなかやる気が起こらない」を尋ねた。選択肢は1週間に「ほとんどない」、「1～2日」、「3～4日」、「5日以上」の4つの選択肢が設けられている。「ほとんどない」を0、「1～2日」を1、「3～4日」を2、「5日以上」を3と点数をつけている。すべての項目の点数を合算してうつ状態点数を計算した。この点数が高いほどうつ病になる可能性が高いことを意味している。

次に、主観的健康状態については、母親の健康状態に関する回答に基づいて「1. よくない、2. あまりよくない、3. ふつう、4. まあまあよい、5. よい」のように、順序づけ変数を被説明変数として設定した。

説明変数は、①就業状況要因、②個人属性、③仕事要因、④家族要因、⑤家庭環境要因（6歳時の母親の就業状況）、⑥性別役割意識要因の6つに設定した（第4-2表参照）。

第1に、就業状況要因については、

ア) 職業キャリアタイプを①「一社継続型」（学校卒業後についた勤務先でずっと働き続けてきたタイプ）、②「転職継続型」（転職経験はあるが、学校卒業後は働き続けてきたタイプ）、③「退職復帰型」（出産や育児などで退職した後、再就職して働き続けているタイプ）、④就業中断型（退職して現在は無職だが、今後は働く予定があるタイプ）⑤その他（上記以外のタイプ）の5つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

イ) 第1子出産半年前の就業形態、および第1子出産1年後の就業形態を、①正規雇用者、②非正規雇用者、③自営業者、④非就業者、⑤その他(①～④以外)の5つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ウ) 出産半年前と出産1年後の就業形態を、「就業一致型」、「就業増加型」、「就業減少型」の3つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。設定基準は第4-2表と同じである。

エ) 就業時間の規則性については、「就業時間は規則的ですか」の質問項目への回答に基づいて、「規則的」、「おおむね規則的」、「おおむね不規則」、「不規則」、「その他(非就業)」の5つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

第2に、個人属性要因については、

ア) 学歴を中学校、高校、専修学校、短大・高専、大学・大学院の5つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

イ) 年齢を20歳代、30歳代、40歳代、50歳代以上の4つのグループに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ウ) 健康状態に関する回答に基づいて、「よくない」、「普通」、「まあまあよい」、「よい」の4つのダミー変数を設定した。

第3に、仕事要因については、

ア) 職種を管理・専門職、事務職、販売職、現場生産職、サービス職、その他(その他の職種+非就業者)に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

イ) 業種を製造業、卸業・小売業、金融業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、サービス業、官公庁、その他(その他の業種+非就業者)に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

第4に、家族要因については、

ア) 子どもの数の影響をコントロールするため、子どもの数を設定した。

イ) 末子の年齢を、1歳未満、1歳、2歳、3歳、4歳、5歳、6歳、7歳以上の8つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

ウ) 母子世帯を「母子世帯=1、ふたり親世帯=0」のように設定した。

エ) 夫の育児参加が女性の就業行動に影響を与えると考えられる。家計内の家事時間配分要因の影響をコントロールするため、「子ども(たち)の父親は家事・育児を何割程度分担していますか。お二人が行っている家事・育児の総量が「10」割と想定してお答えください。全くやっていない場合、「0」を記入してください。」の質問項目に関して回答した数値を「夫の家事・育児分担の量」の変数として設定した。

第5に、家庭環境要因については、調査対象となった母親が6歳時に自分の母(子どもにとって祖母)の就業状況を、正規雇用者、非正規雇用者、その他の3つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

第6に、性別役割意識が女性の就業意識に影響を与えると考えられる。本章では、性別役割意識を「(考え方1) 1. 母親が仕事をもつと、小学校へ上がる前の子どもに良くない影響を

与える」、「(考え方2) 2. 夫に十分な収入がある場合には、妻は仕事を持たない方が良い」、「(考え方3) 3. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」、「(考え方4) 4.女性(母親)は子どもを出産後も仕事を続けるべきだ」の4つのタイプに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

第4-2表 変数の設定

変数名	設定方法
被説明変数	
1. 本意・不本意就業	
就業一致型(本意就業)	①正規雇用者(現実)-正規雇用者(希望) ②非正規雇用者(現実)-非正規雇用者(希望) ③自営業者(現実)-自営業者(希望) ④非就業者(現実)-非就業者(希望)
就業増加型(不本意就業)	①非正規雇用者(現実)-正規雇用者(希望) ②自営業(現実)-正規雇用者(希望) ③非就業者(現実)-正規雇用者、非正規雇用者、自営業者(希望)-非就業者
就業減少型(不本意就業)	①正規雇用者(現実)-非正規雇用者、自営業者、非就業者(希望) ②非正規雇用者(現実)-非就業者(希望) ③自営業者(現実)-非就業者(希望)
2. 生活満足度	「最近の1年間、あなたほどの程度幸せですか」に関する回答(0~10)に基づいて設定
3. 健康状態	
主観的健康状態	健康状態に関する回答(1. よくない、2. あまりよくない、3. 普通、4. まあまあよい、5. よい)に基づいて設定
うつ状態点数	うつ状態に関する回答に基づいて点数を算出
説明変数	
1. 就業状態要因	①職業キャリアタイプ(一社継続型、転職継続型、退職復帰型、その他) ②出産半年前の就業形態(正規雇用者、非正規雇用者、自営業者、その他、非就業者) ③出産1年後の就業形態(正規雇用者、非正規雇用者、自営業者、その他、非就業者) ④出産前半年と出産1年後の就業形態(就業一致型、就業増加型、就業減少型) ⑤就業時間の規則性(規則的、おおむね規則的、おおむね不規則的、不規則、その他)
2. 個人属性要因	①学歴(中学校、高校、専修学校、短大・高専、大学・大学院) ②資格(資格ありダミー) ③年齢(20歳代、30歳代、40歳代、50歳代以上) ④健康状態(よい、まあまあよい、普通、よくない)
3. 仕事要因	①職種(管理・専門職、事務職、販売職、現場生産職、サービス職、その他) ②業種(製造業、卸業・小売業、金融業、飲食・宿泊業、医療・福祉業、サービス業、官公庁、その他)
4. 家族要因	①子どもの数 ②末子の年齢(1歳未満、1歳、2歳、3歳、4歳、5歳、6歳、7歳以上) ③母子世帯(母子世帯=1、その他=0) ④夫の家事・育児分担の量 ⑤親との同居
5. 家庭環境要因	6歳時の母の就業状況(正規雇用者、非正規雇用者、その他)
6. 性別役割意識要因	家族や生活に関する考え方(1. 母親が仕事をもつと、小学校へ上がる前の子どもに良くない影響を与える。2. 夫に十分な収入がある場合には、妻は仕事を持たない方が良い。3. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ。4. 女性(母親)は子どもを出産後も仕事を続けるべきだ)
7. 所得要因	①世帯等価所得 ②持家・住宅ローン有無
8. その他	地域ダミー、地域規模ダミー

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」の質問項目に基づき作成。

第4-3表 記述統計量

変数	全体サンプル		就業増加型		就業減少型	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
就業増加型	0.3723	0.4835				
就業減少型	0.3792	0.4853				
生活満足度	6.8951	2.2582	6.9652	2.1926	6.9685	2.1887
主観的健康状態	3.7541	1.0619	3.8359	1.0146	3.8225	1.0120
うつ症状点数	3.8693	4.1846	3.4245	3.6779	3.4344	3.6682
職業キャリアタイプ						
一社継続型	0.1446	0.3519	0.1641	0.3706	0.1667	0.3729
転職継続型	0.3044	0.4603	0.2874	0.4528	0.2899	0.4540
退職復帰型	0.3886	0.4876	0.5377	0.4989	0.5350	0.4991
その他	0.1624	0.4583	0.0108	0.4887	0.0085	0.4073
出産半年前の就業形態						
正規雇用者	0.3018	0.4592	0.2368	0.4254	0.2339	0.4236
非正規雇用者	0.3950	0.4890	0.4808	0.4999	0.4861	0.5001
自営業者	0.2312	0.4217	0.2163	0.4120	0.2158	0.4116
その他	0.0390	0.1936	0.0313	0.1741	0.0291	0.1682
非就業	0.0330	0.1788	0.0349	0.1835	0.0352	0.1843
出産1年後の就業形態						
正規雇用者	0.1736	0.3789	0.2600	0.4389	0.2696	0.4440
非正規雇用者	0.1191	0.3240	0.1385	0.3457	0.1409	0.3482
自営業者	0.0431	0.2031	0.0389	0.1934	0.0343	0.1821
その他	0.1057	0.3075	0.1142	0.3183	0.1152	0.3195
非就業	0.5585	0.4967	0.4484	0.4976	0.4400	0.4967
出産前半年と出産1年後の就業形態						
一致した	0.6472	0.4999	0.5480	0.3715	0.5539	0.4974
就業増加した	0.0343	0.1822	0.0340	0.1814	0.0331	0.1790
就業減少した	0.3185	0.4661	0.2758	0.4472	0.2696	0.4440
その他	1.0000	0.4587	0.1422	0.4198	0.1434	0.4028
就業時間の規則性						
規則的	0.3465	0.4760	0.5054	0.5003	0.5145	0.5001
おおむね規則的	0.2656	0.4418	0.3653	0.4818	0.3647	0.4816
おおむね不規則	0.0401	0.1963	0.0515	0.2211	0.0507	0.2196
不規則	0.0605	0.2385	0.0778	0.2681	0.0700	0.2554
その他	0.2873	0.4527				
職種						
管理・専門職	0.1729	0.3783	0.2575	0.4375	0.2597	0.4387
事務職	0.1913	0.3935	0.2838	0.4511	0.2874	0.4528
販売職	0.1039	0.3052	0.1353	0.3423	0.1389	0.3460
現場生産職	0.0684	0.2525	0.1018	0.3026	0.0942	0.2923
サービス職	0.1499	0.3571	0.1892	0.3919	0.1884	0.3913
その他	0.3136	0.3092	0.0323	0.3192	0.0314	0.3127
業種	0.0999	0.3000	0.1545	0.3616	0.1510	0.3582
製造業	0.0828	0.2757	0.1114	0.3148	0.1111	0.3145
卸業・小売業	0.0454	0.2082	0.0719	0.2584	0.0749	0.2634
金融業	0.0598	0.2372	0.0683	0.2523	0.0664	0.2492
飲食・宿泊業	0.1519	0.3590	0.2323	0.4226	0.2415	0.4283
医療・福祉業	0.1151	0.3192	0.1449	0.3522	0.1389	0.3460
サービス業	0.0533	0.2246	0.0826	0.2755	0.0845	0.2784
公務	0.3918	0.4883	0.1341	0.3410	0.1316	0.3383
その他	0.0999	0.4324	0.1545	0.3100	0.1510	0.3831
学歴						
中学校	0.0487	0.2152	0.0347	0.1832	0.0350	0.1840
高校	0.3932	0.4886	0.3784	0.4853	0.3780	0.4852
専修学校	0.1479	0.3551	0.1509	0.3582	0.1510	0.3582
短大・高専	0.2512	0.4338	0.2683	0.4433	0.2717	0.4451
大学・大学院	0.1591	0.3659	0.1677	0.3738	0.1643	0.3707
年齢						
20歳代	0.0736	0.2613	0.0563	0.2306	0.0580	0.2338
30歳代	0.3728	0.4837	0.3509	0.4775	0.3478	0.4766
40歳代	0.4911	0.5001	0.5341	0.4991	0.5350	0.4991
50歳代以上	0.0625	0.2421	0.0587	0.2352	0.0592	0.2361
資格あり	0.8843	0.3200	0.9138	0.2809	0.9155	0.2784
健康状態						
良い	0.3202	0.4667	0.3341	0.4720	0.3261	0.4691
まあ良い	0.2518	0.4342	0.2743	0.4464	0.2778	0.4482
普通	0.3024	0.4595	0.2898	0.4540	0.2935	0.4556
良くない	0.1256	0.3315	0.1018	0.3026	0.1027	0.3037
子どもの数	1.9855	0.8085	1.9425	0.7860	1.9372	0.7889
末子の年齢						
1歳未満	0.0526	0.2233	0.0323	0.1770	0.0326	0.1777
1歳	0.0585	0.2348	0.0479	0.2137	0.0483	0.2145
2歳	0.0631	0.2433	0.0503	0.2187	0.0519	0.2220
3歳	0.0736	0.2613	0.0539	0.2259	0.0519	0.2220
4歳	0.0605	0.2385	0.0599	0.2374	0.0580	0.2338
5歳	0.0454	0.2082	0.0383	0.1921	0.0362	0.1870
6歳	0.0460	0.2096	0.0467	0.2111	0.0447	0.2067
7歳以上	0.6003	0.4900	0.6707	0.4703	0.6763	0.4682
母子世帯	0.2104	0.4077	0.2826	0.4506	0.2886	0.4534
3歳時の母の就業状況（その他）						
正規雇用者	0.2531	0.4349	0.2575	0.4375	0.2572	0.4374
非正規雇用者	0.1361	0.3430	0.1377	0.3448	0.1389	0.3460
その他						
WLBの考え方						
考え方1	0.3404	0.4740	0.2828	0.4506	0.2791	0.4488
考え方2	0.3300	0.4704	0.2802	0.4494	0.2826	0.4505
考え方3	0.2546	0.4358	0.1918	0.3940	0.1923	0.3943
考え方4	0.3899	0.4879	0.3269	0.4694	0.3249	0.4686
親との同居						
持家・住宅ローンなし	0.4668	0.4991	0.5293	0.4994	0.5205	0.4999
配偶者の家事・育児分担の量	0.0934	0.2910	0.0922	0.2895	0.0918	0.2889
サンプルサイズ	2,004		1,504		1,069	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：1) 就業増加型分析サンプル：就業一致型＋就業増加型

就業減少型分析サンプル：就業一致型＋就業減少型

2) 紙幅の制約上、地域、地域規模の記載を省略している。

第7に、労働供給に関する主体均衡モデルによると、賃金水準、非勤労所得などの所得要因が女性の就業行動に影響を与えることが説明されている。本章では、学歴、年齢、職種、業種、資格ありを、賃金水準に影響を与える人的資本の代理変数として用いている。そして持家・住宅ローンなしダミー⁵、世帯所得⁶を非勤労所得の代理変数として設定した。

第8に、地域、都市規模によって労働市場の需給状況や意識などが異なる可能性があると考えられる。これらの要因をコントロールするため、地域ダミー、地域規模ダミーを設定した。

諸変数の記述統計量は第4-3表にまとめている。

4 クロス集計からみた子育て中の女性の不本意就業とウェルビーイングの実態

(1) 母親の不本意就業の状況

母親の現実・希望における就業形態の分布の割合に関するマトリックス集計の結果を第4-4表にまとめている。以下のことが示された。

第1に、現実の正規雇用者グループで、母子世帯、ふたり親世帯のいずれにおいても、正規雇用者になることを希望している者の割合は約9割(母子世帯87.1%、ふたり親世帯86.5%)で多い。ただし、不本意型正規雇用者が約1割(全体12.7%、母子世帯13.0%、ふたり親世帯13.5%)となっている。

第2に、非正規雇用者グループで、母子世帯、ふたり親世帯のいずれにおいても、正規雇用者になることを希望している者の割合は約2~5割となっており、不本意型非正規雇用者が多く存在することが見て取れる。とくに、正規雇用者になることを希望している者の割合は、母子世帯の母親のグループ(51.4%)がふたり親世帯の母親のグループ(20.3%)に比べて多い。母子世帯の母親のグループで就業増加型のような不本意型非正規雇用者が多いことが示された。

第3に、自営業者グループで、正規雇用者になることを希望している者の割合は約3割となっており、不本意型自営業者が存在することが示された。また、正規雇用者になることを希望している者の割合では、母子世帯(38.2%)とふたり親世帯(33.1%)間の差異が小さい。

第4に、非就業者グループで、非正規雇用者になることを希望している者の割合は4~6割、正規雇用者になることを希望している者の割合は1~4割となっており、不本意型非就業者が多く存在している。また非正規雇用者になることを希望している者の割合は、ふたり親世帯の母親(67.4%)が母子世帯の母親(43.2%)より多い。一方、正規雇用者になることを希望している者の割合は、母子世帯の母親(40.8%)がふたり親世帯の母親(10.2%)より多い。

⁵ 住居状況と住宅ローンに関する2つの質問項目を活用し、「持家かつ住宅ローンがない場合=1、それ以外=0」のように設定した。

⁶ 税込世帯所得に関する質問項目を使用した。また家族人数によって世帯等価所得を算出した。

第 4-4 表 世帯類型別母親の不本意就業の状況

(母子世帯の母+ふたり親世帯の母)

単位：%

現実 \ 希望	正規	非正規	自営業者	非就業者
正規雇用者	87.4	31.4	32.5	14.2
非正規雇用者	2.8	42.7	13.6	64.5
自営業者	1.0	2.0	2.6	5.1
非就業者	1.8	1.9	3.3	15.9
その他	7.0	22.0	48.0	0.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

母子世帯の母

単位：%

現実 \ 希望	正規	非正規	自営業者	非就業者
正規雇用者	87.1	51.4	38.2	40.7
非正規雇用者	2.6	28.4	2.9	43.2
自営業者	0.5	2.1	5.9	4.9
非就業者	1.6	1.0	0.0	11.1
その他	8.2	17.1	53.0	0.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

ふたり親世帯の母

単位：%

現実 \ 希望	正規	非正規	自営業者	非就業者
正規雇用者	86.5	20.3	33.1	10.2
非正規雇用者	2.3	50.6	14.7	67.4
自営業者	1.8	2.1	2.2	5.2
非就業者	1.5	2.3	4.4	16.7
その他	7.9	24.7	45.6	0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

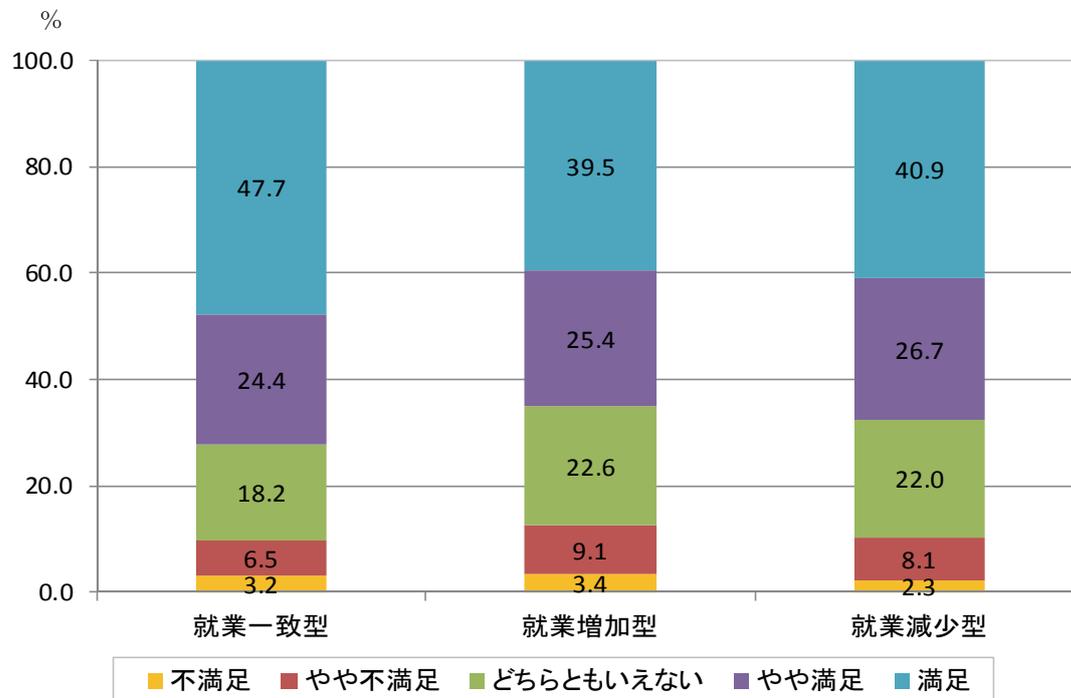
(2) 本意・不本意な就業状況別にみた母親のウェルビーイング

母親の本意・不本意な就業状況別にみた生活満足度の分布を第 4-2 図で表している。不本意型就業者グループ（就業増加型、就業減少型の両グループ）に比べ、本意型就業者（就業一致型）グループで、「満足」と回答した者の割合が 47.7%で最も高く（就業増加型 39.5%、就業減少型 40.9%）、「不満足」（「不満足」と「やや不満足」の合計）回答した者の割合が 9.7%で最も低い（就業増加型 12.5%、就業減少型 10.4%）。不本意型就業者グループに比べ、本意型就業者グループで、生活満足度が高いことが見て取れる。不本意就業が生活満足度に影響を与えることがうかがえる。

第 4-3 図には、母親の本意・不本意な就業状況型（就業増加型と就業減少型の合計）別にみたうつ症状点数の Kernel 密度分布を表している。この点数が高いほどうつ病になる可能性が高いことを意味している。第 4-2 図による、本意就業型グループに比べ、不本意就業型グループでうつ点数が高い区域の割合が相対的に高く、不本意就業型グループでうつ病に

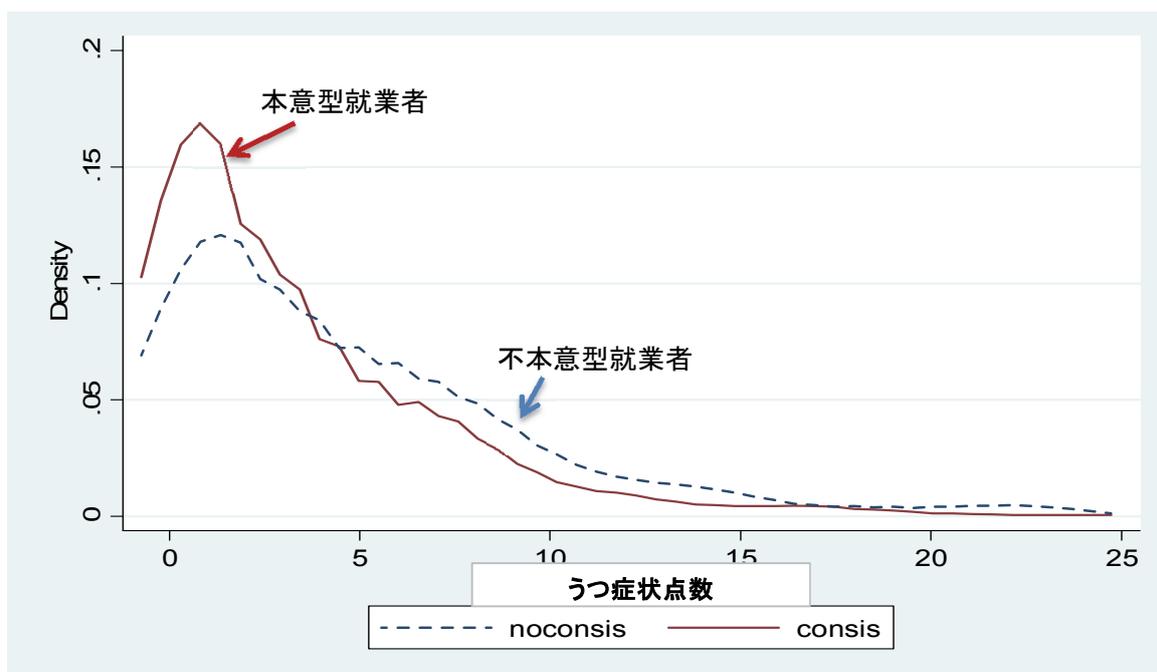
なる可能性が高いことが示された。

第 4-2 図 母親の本意・不本意な就業状況別にみた生活満足度の分布



出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づく計算。

第 4-3 図 母の本意・不本意な就業状況別にみたうつ症状点数の Kernel 密度分布

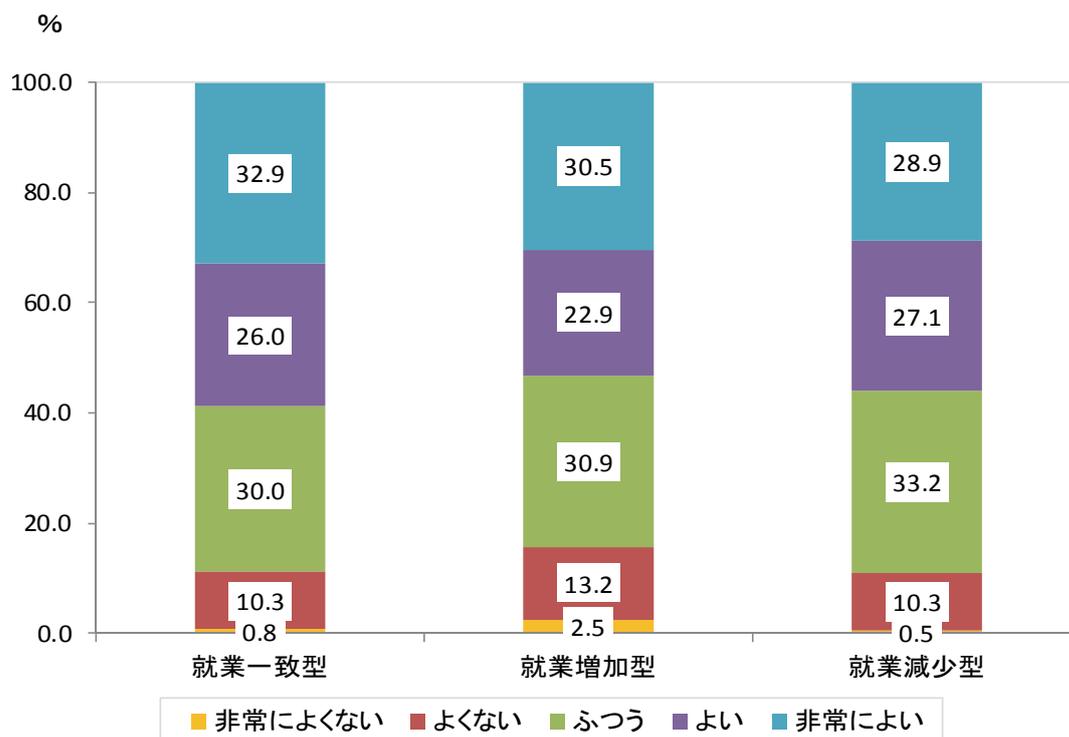


注：noconsis:不本意型就業者（就業増加型+就業減少型）、consis:本意型就業者

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

第4-4図には、母親の本意・不本意な就業状況別にみた主観的健康状態の分布を表している。本意型就業者（就業一致型）グループで、「健康状態が非常によい」と回答した者の割合が32.9%で最も高い（就業増加型30.5%、就業減少型28.9%）。不本意就業型グループに比べ、本意就業型グループで、健康が良い状況にある可能性が高いことが見て取れる。

第4-4図 母親の本意・不本意な就業状況別にみた主観的健康状態の分布



出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づく計算。

上記より、子育て中の女性グループにおいては、本意型就業者および不本意型就業者の両者が存在しており、また本意・不本意な就業状況によって母親のウェルビーイング（生活満足度、精神健康状態、主観的健康状態）が異なることが示された。しかし、これらの単純集計による分析結果では、他の要因がコントロールされていない。以下では、計量分析を行い、母親の不本意就業の決定要因、および不本意就業が母親のウェルビーイングに与える影響を数量的に明らかにする。

5 母親が不本意就業者になる要因に関する分析結果

不本意就業を就業増加型と就業減少型の2種類に分けてそれぞれの分析を行った。就業増加型になる確率に関する分析結果を第4-5表、就業減少型になる確率に関する分析結果を第4-6表にまとめている。これらの分析結果をあわせて考察し、以下の要因の影響が確認された。

第1に、職業キャリアの影響については、

ア) 就業増加型になる確率は、「転職継続型」、「退職復帰型」、「就業中断型」、「その他（非就業者を含む）」が「一社継続型」に比べてそれぞれ19.1%、22.2%、20.2%、26.1%ポイント高い。また、就業減少型になる確率は、「転職継続型」、「退職復帰型」が「一社継続型」に比べてそれぞれ20.8%、17.4%ポイント高い。

これらの分析結果によると、まず、「一社継続型」グループで、本意型就業者が相対的に多いことが示された。しかし、逆の因果関係が存在する可能性があることを留意する必要がある。具体的に説明すると、学卒後の初職は、希望する就業形態と現実の就業形態が一致するため、一社でずっと働き続けていることになる可能性が存在する。学卒時点の就業形態における希望と現実のマッチング状況は一時点ではなく、長期的に人々の職業キャリアに影響を与える可能性が存在する。この点を確認するため、学卒後の初職情報を含むさらなる分析が今後の課題となる。次に、「転職継続型」、「退職復帰型」の両グループにおいては、「就業増加型」および「就業減少型」の両者が存在し、就業選択にはダイバーシティの状況が存在していることがうかがえる。

イ) 出産半年前に正規雇用者であったグループで、就業一致型になる確率が就業増加型になる確率より10.4%ポイント高い。出産半年前に非正規雇用者、自営業者、非就業者グループに比べ、正規雇用者グループで本意型就業者になる可能性が高いことが示された。

ウ) 出産1年後に正規雇用者であったグループで、就業一致型になる確率が就業増加型より10.4%高い。また、出産1年後に非正規雇用者であったグループで、就業減少型になる確率が就業一致型になる確率より11.0%高い。

分析結果により、労働供給の量が相対的に多い正規雇用者の母親グループで就業を増やしたい者が多い一方で、労働供給の量が相対的に少ない非正規雇用者の母親グループで労働供給の量をさらに減らしたい者が多い傾向にあり、子育て中の母親の就業意欲が二極化していることをうかがわせる。

これらの分析結果に関しては、以下のことが考えられる。仕事と家庭に対する意識の差異（就業から得る効用）が存在すると、就業の選択には個人間の差異が生じると考えられる。ただし、本章の分析では、仕事と家庭に対する意識をコントロールした。ここに仕事と家庭に対する意識以外の個人間の異質性の要因の影響が存在する可能性がある」と推測している。観察できない個人間の異質性の問題に対応するため、パネルデータを用いる分析を今後の課題としたい。

エ) 「就業時間が規則的」と回答したグループに比べ、「おおむね不規則」と回答したグループで、就業一致型になる確率が就業減少型になる確率より10.9~11.6%ポイント高い。また、統計的有意水準が10%であるが、「不規則」と回答したグループで、就業一致型になる確率が就業減少型になる確率がより9.9~10.5%ポイント高い。一方、「その他（非就業者を含む）」グループで就業増加型になる確率が60.1~64.2%ポイント高い。就業時

間が「おおむね不規則」および「不規則」の両グループで本意型就業者になる確率が高く、また非就業者グループで、就業増加型のような不本意就業者になる確率が高いことが示された。

第2に、事務職に比べ、販売職に就くグループで就業減少型になる確率が11.7～13.2%ポイント高い。

第3に、卸業・小売業に比べ、製造業に就くグループで就業減少型になる確率が12.0～12.5%ポイント高い。また、統計的な有意水準が10%であるが、金融業に比べ、製造業に就くグループで就業減少型になる確率が11.1～11.7%ポイント高い。つまり、製造業に就くグループに比べ、卸業・小売業、金融業に就くグループで本意型就業者になる確率が相対的に高い傾向にある。製造業の就労条件が相対的に厳しいため、製造業に就く就業者が現状より労働供給の量を減らすことを希望しているのだろう。

第4に、20歳代グループに比べ、30歳代グループで就業一致型になる確率が就業減少型になる確率に比べて14.1～16.0%ポイント高い。職業キャリア初期に就業形態による就業のミスマッチングの問題がより深刻化していることがうかがえる。初産年齢の上昇による少子化問題が生じた原因の1つと考えられる。この問題を解決するため、第1子出産後の継続就業に関するトータルな支援政策（元の職場に復職しやすい雇用環境、公的・私的保育所の整備、地域連携の保育サービスの提供など）を促進することが必要であろう。

第4-5表 就業増加型になる確率関数

被説明変数：就業増加型=1、就業一致型=0	推定1		推定2		推定3		推定4	
	限界効果	z 値	限界効果	z 値	限界効果	z 値	限界効果	z 値
職業キャリアタイプ（一社継続型）								
転職継続型	0.1908 **	2.96						
退職復帰型	0.2215 **	3.41						
就業中断型	0.2021 *	2.31						
その他	0.2609 **	2.55						
出産半年前の就業形態（非就業）								
正規雇用者			-0.1035 *	-2.43				
非正規雇用者			0.0370	0.79				
自営業者			0.0514	0.46				
その他			-0.0931	-0.85				
出産1年後の就業形態（非就業）								
正規雇用者					-0.1817	-3.53		
非正規雇用者					0.0072	0.13		
自営業者					0.0958	0.97		
その他					-0.1101 *	-1.96		
出産前半年と出産1年後の就業形態（一致した）							0.0116	0.13
就業増加した							0.0311	0.82
就業減少した								
就業時間の規則性（規則的）								
おおむね規則的	-0.0003	-0.01	-0.0024	-0.05	-0.0157	-0.35	-0.0108	-0.24
おおむね不規則	-0.1333	-1.45	-0.1477 +	-1.62	-0.1539 +	-1.72	-0.1409	-1.55
不規則	0.0847	1.04	0.0613	0.75	0.0628	0.77	0.0633	0.79
その他	0.6415 **	5.74	0.6241 **	5.84	0.6064 **	5.53	0.6012 **	5.49
職種（事務職）								
管理・専門職	-0.0760	-1.13	-0.0737	-1.11	-0.0642	-0.96	-0.0675	-1.02
販売職	0.1215	1.54	0.1235	1.56	0.1198	1.49	0.1220	1.53
現場生産職	0.0899	0.94	0.0929	0.98	0.0866	0.92	0.1035	1.10
サービス職	0.0063	0.09	0.0063	0.09	0.0113	0.16	0.0302	0.42
その他	0.0388	0.33	0.0360	0.31	0.0423	0.36	0.0869	0.75
業種（製造業）								
卸業・小売業	-0.1033	-1.02	-0.1030	-1.02	-0.1144	-1.13	-0.0947	-0.94
金融業	-0.1218	-1.14	-0.1160	-1.1	-0.1256	-1.19	-0.0973	-0.91
飲食・宿泊業	0.1780	1.46	0.1722	1.43	0.1579	1.31	0.1754	1.46
医療・福祉業	-0.0599	-0.63	-0.0358	-0.38	-0.0545	-0.58	-0.0551	-0.59
サービス業	0.0182	0.19	0.0175	0.18	0.0039	0.04	0.0256	0.27
公務	0.0386	0.33	0.0194	0.17	0.0227	0.20	-0.0100	-0.09
その他	-0.0692	-0.73	-0.0741	-0.79	-0.0782	-0.83	-0.0768	-0.82
学歴（中学校）								
高校	0.0609	0.69	0.0666	0.76	0.0063	0.07	0.0253	0.29
専修学校	0.0636	0.65	0.0647	0.67	-0.0032	-0.03	0.0185	0.19
短大・高専	-0.0032	-0.03	0.0062	0.07	-0.0650	-0.72	-0.0469	-0.51
大学・大学院	-0.0188	-0.19	-0.0052	-0.05	-0.0606	-0.62	-0.0559	-0.57
年齢（20歳代）								
30歳代	-0.0759	-1.01	-0.0372	-0.51	-0.0565	-0.75	-0.0583	-0.78
40歳代	0.0007	0.01	0.0447	0.54	0.0279	0.33	0.0227	0.27
50歳代以上	0.0690	0.60	0.1182	1.02	0.0988	0.84	0.0973	0.84
資格あり	0.0245	0.43	0.0181	0.32	0.0249	0.44	0.0300	0.53
健康状態（良くない）								
良い	0.0545	0.9	0.0295	0.49	0.0276	0.46	0.0207	0.35
まあ良い	0.0503	0.82	0.0391	0.64	0.0306	0.50	0.0378	0.62
普通	0.0127	0.21	0.0068	0.11	-0.0016	-0.03	-0.0022	-0.04
子どもの数	-0.0130	-0.55	-0.0033	-0.14	-0.0122	-0.52	-0.0085	-0.36
末子の年齢（7歳以上）								
1歳未満	-0.0533	-0.60	-0.0430	-0.49	-0.0261	-0.28	-0.0494	-0.54
1歳	-0.0870	-1.04	-0.0757	-0.92	-0.0787	-0.96	-0.0825	-1.02
2歳	0.0809	0.99	0.0696	0.86	0.0629	0.78	0.0686	0.85
3歳	0.0554	0.76	0.0533	0.73	0.0429	0.59	0.0402	0.55
4歳	0.0473	0.55	0.0551	0.66	0.0783	0.90	0.0600	0.71
5歳	0.0986	1.11	0.1196	1.35	0.0960	1.07	0.1120	1.27
6歳	0.1175	1.40	0.0694	0.84	0.0828	1.01	0.0690	0.85
母子世帯	-0.0225	-0.46	-0.0182	-0.37	-0.0196	-0.40	-0.0125	-0.26
6歳時の母の就業状況（その他）								
正規雇用者	-0.0356	-0.87	-0.0378	-0.93	-0.0149	-0.36	-0.0207	-0.51
非正規雇用者	-0.0047	-0.1	-0.0074	-0.17	-0.0027	-0.06	-0.0099	-0.22
WLBの考え方								
考え方1	0.0394	0.94	0.0331	0.80	0.0396	0.95	0.0421	1.01
考え方2	0.0822 +	1.80	0.0732 +	1.62	0.0797 +	1.74	0.0724	1.59
考え方3	-0.0169	-0.34	-0.0230	-0.47	-0.0371	-0.75	-0.0239	-0.49
考え方4	-0.0221	-0.60	-0.0243	-0.66	-0.0339	-0.92	-0.0256	-0.69
親との同居	-0.0587	-1.65	-0.0641 +	-1.81	-0.0599 +	-1.68	-0.0591 +	-1.67
配偶者の家事・育児分担の量	-0.0231 +	-1.92	-0.0248 *	-2.09	-0.0247 *	-2.08	-0.0247 *	-2.09
持家＋住宅ローンなし	0.0298	0.45	0.0177	0.27	0.0272	0.42	0.0251	0.39
世帯所得	-0.0009 **	-4.22	-0.0009 **	-4.16	-0.0008 **	-3.90	-0.0010	-4.41
地域ダミー	あり		あり		あり		あり	
地域規模ダミー	あり		あり		あり		あり	
サンプル数	1,155		1,161		1,140		1,139	
対数尤度	-528.9232		-536.153		-523.65		-532.07	
決定係数 Pseudo R2	0.3229		0.3164		0.3185		0.3068	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：+、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第4-6表 就業減少型になる確率関数

被説明変数：就業減少型=1、就業一致型=0

	推定1		推定2		推定3		推定4	
	限界効果	z 値						
職業キャリアタイプ（一社継続型）								
転職継続型	0.2081 **	3.04						
退職復帰型	0.1738 **	3.10						
その他	0.2330	1.13						
出産半年前の就業形態（非就業）								
正規雇用者			-0.0469	-1.26				
非正規雇用者			0.0432	1.01				
自営業者			0.0131	0.15				
その他			0.0548	0.61				
出産1年後の就業形態（非就業）								
正規雇用者					-0.0496	-1.23		
非正規雇用者					0.1103 *	2.24		
自営業者					-0.0134	-0.17		
その他					-0.0210	-0.44		
出産前半年と出産1年後の就業形態（一致した）								
就業増加した							0.0879	1.03
就業減少した							-0.0092	-0.28
就業時間の規則性（規則的）								
おおむね規則的	-0.0248	-0.81	-0.0279	-0.90	-0.0290	-0.93	-0.0302	-0.96
おおむね不規則	-0.1094 *	-1.97	-0.1152 *	-2.02	-0.1152 *	-2.04	-0.1157 *	-2.01
不規則	-0.0858	-1.53	-0.1006 +	-1.81	-0.1047 +	-1.89	-0.0991 +	-1.76
職種（事務職）								
管理・専門職	-0.0332	-0.70	-0.0350	-0.74	-0.0341	-0.72	-0.0353	-0.74
販売職	0.1167 +	1.90	0.1266 *	2.00	0.1275 *	1.97	0.1323 *	2.04
現場生産職	-0.0352	-0.53	-0.0236	-0.35	-0.0218	-0.32	-0.0288	-0.43
サービス職	0.0189	0.37	0.0321	0.60	0.0325	0.61	0.0399	0.74
その他	0.0034	0.04	0.0046	0.05	0.0234	0.26	0.0374	0.40
業種（製造業）								
卸業・小売業	-0.1203 *	-1.97	-0.1224 +	-1.95	-0.1214 +	-1.92	-0.1252 *	-1.98
金融業	-0.1156 +	-1.88	-0.1105 +	-1.73	-0.1172 +	-1.86	-0.1144 +	-1.76
飲食・宿泊業	0.0404	0.45	0.0356	0.40	0.0466	0.51	0.0423	0.47
医療・福祉業	-0.0641	-1.01	-0.0523	-0.80	-0.0525	-0.80	-0.0568	-0.87
サービス業	-0.0732	-1.16	-0.0725	-1.14	-0.0756	-1.19	-0.0711	-1.11
公務	0.0297	0.34	0.0135	0.16	0.0147	0.18	-0.0053	-0.07
その他	-0.0960 +	-1.62	-0.1004 +	-1.68	-0.1047 +	-1.77	-0.1077 +	-1.82
学歴（中学校）								
高校	-0.0179	-0.25	-0.0077	-0.11	-0.0110	-0.15	-0.0105	-0.14
専修学校	-0.0402	-0.54	-0.0392	-0.51	-0.0532	-0.71	-0.0474	-0.62
短大・高専	-0.0631	-0.88	-0.0538	-0.72	-0.0531	-0.72	-0.0595	-0.80
大学・大学院	-0.1054	-1.45	-0.1003	-1.34	-0.0952	-1.26	-0.1066	-1.42
年齢（20歳代）								
30歳代	-0.1604 **	-2.69	-0.1411 *	-2.29	-0.1487 *	-2.39	-0.1504 *	-2.41
40歳代	-0.1204 +	-1.66	-0.0864	-1.17	-0.1033	-1.39	-0.1031	-1.39
50歳代以上	-0.0594	-0.74	-0.0171	-0.19	-0.0305	-0.35	-0.0358	-0.41
資格あり	0.0603	1.29	0.0697	1.48	0.0642	1.34	0.0627	1.31
健康状態（良くない）								
良い	-0.0564	-1.16	-0.0624	-1.26	-0.0607	-1.22	-0.0591	-1.18
まあ良い	-0.0351	-0.73	-0.0380	-0.77	-0.0357	-0.72	-0.0366	-0.60
普通	-0.0561	-1.20	-0.0549	-1.14	-0.0455	-0.94	0.0627	-1.05
子どもの数	0.0004	0.02	0.0050	0.25	0.0030	0.15	0.0018	0.09
末子の年齢（7歳以上）								
1歳未満	-0.0935	-1.08	-0.0923	-1.03	-0.0813	-0.89	-0.0735	-0.78
1歳	-0.1031	-1.43	-0.1124	-1.57	-0.1369 *	-2.08	-0.1251 +	-1.81
2歳	0.0352	0.48	0.0390	0.52	0.0236	0.32	0.0366	0.49
3歳	-0.0195	-0.30	-0.0116	-0.17	-0.0266	-0.40	-0.0205	-0.31
4歳	-0.0757	-1.25	-0.0719	-1.19	-0.0720	-1.15	-0.0680	-1.10
5歳	-0.0122	-0.16	-0.0074	-0.09	-0.0180	-0.23	-0.0086	-0.11
6歳	0.0582	0.79	0.0607	0.82	0.0671	0.90	0.0583	0.79
6歳世帯	0.0906 *	2.26	0.1094 **	2.65	0.1080 **	2.60	0.1043 *	2.53
6歳時の母の就業状況（その他）								
正規雇用者	-0.0028	-0.08	0.0000	-0.93	0.0035	0.10	0.0039	0.11
非正規雇用者	-0.0258	-0.73	-0.0192	-0.17	-0.0156	-0.43	-0.0187	-0.51
WLBの考え方								
考え方1	-0.0254	-0.75	-0.0326	0.80	-0.0226	-0.65	-0.0256	-0.74
考え方2	0.0820 *	2.08	0.0839 +	1.62	0.0936 *	2.29	0.0894 *	2.19
考え方3	0.0134	0.31	0.0144	-0.47	-0.0023	-0.05	0.0061	0.14
考え方4	-0.0683 *	-2.26	-0.0673	-0.66	-0.0658 *	-2.13	-0.0658 *	-2.11
親との同居								
配偶者の家事・育児分担の量	-0.0558 +	-1.90	-0.0536 +	-1.81	-0.0554 +	-1.85	-0.0560 +	-1.86
持家+住宅ローンなし	-0.0113	-1.15	-0.0112 *	-2.09	-0.0114	-1.16	-0.0119	-1.21
世帯所得	0.0421	0.75	0.0201	0.27	0.0279	0.50	0.0238	0.43
地域ダミー	-0.0007 **	-3.98	-0.0007 **	-4.16	-0.0007 **	-3.73	-0.0008 **	-4.18
地域規模ダミー	あり		あり		あり		あり	
地域規模ダミー	あり		あり		あり		あり	
サンプル数	817		823		815		815	
対数尤度	-357.0753		-361.31		-357.19		-361.32	
決定係数 Pseudo R2	0.1875		0.1830		0.1840		0.1746	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：1) +, *, **はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 分析では「就業中断型」ダミーが脱落した。

第5に、末子が6歳超のグループに比べ、末子が1歳のグループで、就業一致型になる確率が就業減少型になる確率より12.5～13.7%ポイント高い。子どもが1歳前後の場合、育児休業制度が適用されるため、現実と希望する就業形態が一致する（就業一致型になる）可能性が高いと考えられる。

第6に、母子世帯で就業一致型になる確率に比べ、就業減少型になる確率が9.1～10.9%ポイント高い。母子世帯の母親グループで就業減少型のような不本意就業者が相対的に多いことが示された。

第7に、「(考え方2) 夫に十分な収入がある場合には、妻は仕事を持たない方が良い」という考え方を持つグループで就業減少型になる確率が8.2～9.4%ポイント高い。一方、「(考え方4) 女性(母親)は子どもを出産後も仕事を続けるべきだ」という考え方を持つグループにいても、就業一致型になる確率が就業減少型になる確率に比べて6.6～6.8%ポイント高い。女性が積極的に社会に進出する意識を持つグループにおいて本意就業者になる可能性が高い一方で、そもそも専業主婦になりたいグループで就業減少型のような不本意型就業者になる可能性が高いことが示された。仕事と家庭に関する母親の意識が、本意・不本意な就業状況になることに影響を与えることが確認された。

第8に、配偶者の家事・育児分担の量が多いグループで、就業一致型になる確率が就業増加型になる確率より2.5%ポイント、就業減少型になる確率より1.1%ポイント高い。

第9に、世帯等価所得が100万円高くなると、就業一致型になる確率に比べ、就業増加型になる確率が8～9%、就業減少型になる確率が7～8%ポイント低くなる。低中所得層に比べて、高所得層で子育ての女性が本意型就業者になる確率が高いことが示された。この理由は、高所得層グループが市場から高額な保育サービス（たとえば、ベビーシッター、認可外保育所・幼稚園など）を利用できることにある。

6 母親の不本意就業がウェルビーイングに与える影響に関する分析結果

本節では、母親の不本意就業が生活満足度、うつ状態点数、主観的健康状態に与える影響に関する3つの分析を行った。不本意就業を就業増加型、就業減少型の2つに分けてそれぞれの分析を行った。前者を推定1（就業増加型ダミーを用いた分析）、後者を推定2（就業減少型ダミーを用いた分析）としている。以下では、分析結果について説明する。

(1) 母親の不本意就業と生活満足度

母親の不本意就業と生活満足度に関する分析結果を第4-7表にまとめている。OLS、順序ロジットの2つのモデルを用いてそれぞれの分析を行ったが、この2つの推定結果は類似している。これらの分析結果によって以下のことが示された。

まず、不本意就業ダミーの推定値が-0.2927 (OLS)、-0.3073 (順序ロジット) となっている。また、2つのダミー変数のいずれも統計的に有意となっている。不本意型就業者は、生

活満足度が低いことが明らかになった。

次に、以下の要因の影響が確認された。

ア) 中学卒者グループに比べ、短大・高専卒者のグループで生活満足度が高い。また、統計的に有意ではないが、高校ダミー、専修学校ダミー、大学・大学院ダミーのいずれも正の推定値となっている。低学歴（中学卒）グループに比べ、中高学歴（高校卒以上）グループで生活満足度が高い傾向にある。

イ) 20歳代に比べ、30歳代で生活満足度が相対的に高い。20歳代の時期が将来の職業キャリアにとって最も大事な時期であるため、職業キャリアの初期における母親は、ワーク・ライフ・コンフリクトの状態になると、生活満足度が低くなると考えられる。

年齢に関する推定結果は先行研究に一致していない。Di Tella *et al.* (2001)、Senik (2004)、Powdthavee (2005)、Frijters and Beatonb (2012) は、年齢と生活満足度との間にU字型の関係があり、つまり最初は年齢の上昇とともに生活満足度が低くなるが、一定の年齢を超えると、年齢の上昇とともに生活満足度が上昇する傾向にあることを示している。しかし、本章では、年齢階層ダミーの推定値によると、年齢と生活満足度の間に逆U字型の関係がある。この理由は、分析対象が本章と先行研究とで異なることにある。先行研究では、男女計、既婚者と独身者の合計を分析対象とした一方で、本章では、子どもを持つ、しかも末子の年齢が18歳未満の女性（母子世帯の母親とふたり親世帯の母親）を分析対象としている。結婚、出産などのライフイベントが女性の生活満足度に正の影響と負の影響の両方を与えており、これらの影響を相殺した結果、年齢が子育ての母親の生活満足度に影響を与えていない分析結果が現われているのだろう。たとえば、結婚、出産のイベントに関しては、その幸福度に与える影響が経過年とともに変化する。実証研究では、結婚、出産の初年度に生活満足度・幸福度の高さがピークになるが、その後は段々に低下していくことが示されている。また、婚姻状況と幸福度に関しては、マイナスの影響とプラスの影響の両方が存在することも指摘されている。

ウ) 健康状態がよくないグループに比べ、健康状態が「良い」、「まあよい」、「ふつう」と回答したグループで、生活満足度が高い傾向にある。健康状態が良いほど生活満足度が高いことが示された。Clark and Oswald (1996) に類似した結果が得られた。

エ) 末子の年齢が6歳超のグループに比べ、末子の年齢が1歳未満および4歳のグループで生活満足度が高い。末子の年齢が上昇するとともに、母親の生活満足度が下がる傾向にある。その理由は、出産した直後には幸せを感じたが、その後に育児・家庭と仕事の両立がうまくできないため、生活満足度が低くなることにある。

オ) 配偶者の家事・育児分担の量が多いほど生活満足度が高い。

カ) 世帯所得が高いほど生活満足度が高い。絶対所得仮説に当てはまる結果が得られた⁷。

⁷ 絶対所得仮説 (absolute income hypothesis) によると、所得水準が高いほど個人の効用 (生活満足度、幸福度) が高いことが説明されている。所得はフローとストックの両方から捉えられる。世帯所得はフロー所得、持家

（２）母親の不本意就業と精神的健康状態

母親の不本意就業と精神的健康状態に関する分析結果を第 4-8 表にまとめている。うつ症状点数に関する OLS 分析を行ったが、うつ症状点数には「0」があるため、サンプル切断のことを考慮した Tobit モデルを用いた分析も行った。ただし、Tobit モデルによる分析結果は OLS による推定結果の方向と類似している。これらの分析結果より、以下のことが示された。

まず、不本意就業ダミーの推定値が統計的に有意ではないが、その推定結果は-1.0262 (OLS)、-3.1930 (Tobit) となっている。本意型就業者グループに比べ、不本意型就業者グループでうつ病になる可能性が高い傾向にあることが示された。

次に、他の要因に関しては、以下の要因の影響が確認された。

ア)「就業時間が規則的」と回答したグループに比べ、「おおむね規則的」、「不規則」と回答したグループでうつ病になる可能性が高い。就業時間が不規則であるグループで、生活時間の規律性を保つことが困難になる可能性が高いため、仕事と生活の葛藤が生じやすいと考えられる。

イ) 販売職グループに比べ、事務職グループでうつ病になる可能性が高い。

ウ) 中学校卒者グループに比べ、専修学校卒者および短大・高専卒者の両グループでうつ病になる可能性が低い。また、統計的な有意水準が 10% であるが、高卒者グループでうつ病になる可能性が低い。

エ) ふたり親世帯の母親グループに比べ、母子世帯の母親グループでうつ病になる可能性が高い。母子世帯で、子育ての責任をシングルマザーが一人で背負い、ワーク・ライフ・コンフリクトの状態に陥る可能性がより高いため、シングルマザーグループで精神的健康状態が良くない傾向にあると考えられる。

オ) 仕事と家庭に関する考え方の影響については、「(考え方 2) 2. 夫に十分な収入がある場合には、妻は仕事を持たない方が良い」という考え方を持つグループでうつ病になる可能性が高い。性別役割分担の意識が強い者のグループで、精神的健康状態が良くない傾向にあることがうかがえる。

（３）母親の不本意就業と主観的健康状態

母親の不本意就業と主観的健康状態に関する分析結果を第 4-9 表にまとめており、以下のことが示された。

まず、不本意就業ダミーの推定値が統計的に有意ではないが、その推定結果が-0.2797 となっている。本意型就業者グループに比べ、不本意型就業者グループで主観的健康状態が良くない傾向にあることが示された。

は家計の固定資産としてストック資産となると考えられる。絶対所得仮説に関する実証研究に関しては、Hamermesh (1977)、Easterlin (2001)、Ferrer-i-Carbonell (2005)、Easterlin and Plagnol (2008)などを参照されたい。

次に、他の要因については、以下の要因の影響が存在することがわかった。

- ア) 「一社継続型」グループに比べ、「就業中断型」グループで主観的健康状態が悪い傾向にある。
- イ) 「就業時間が規則的」と回答したグループに比べ、「おおむね規則的」と回答したグループで主観的健康状態が悪い。
- ウ) 中学校以上の学校卒者ダミーの推定値がそれぞれ 0.8588 (高校卒者)、0.9196 (専修学校卒者)、0.9837 (短大・高専卒)、1.0547 (大学・大学院卒者) となっており、これらの推定値は、すべて統計的に有意である。教育水準が高いほど主観的健康状態が良い傾向にあることが示された。これらの分析結果は Grossman (1972) の健康投資モデルに当てはまる⁸。
- エ) 20 歳代グループに比べ、30 歳代以上グループで健康が悪い状態になる確率が高い。とくに 40 歳代以上の推定係数の絶対値が最も大きい。加齢とともに主観的健康状態が悪い傾向にあることがうかがえる。
- オ) 統計的な有意水準が 10% であるが、ふたり親世帯の母親グループに比べ、母子世帯の母親グループで主観的健康状態が悪い傾向にある。
- カ) 世帯所得が高いほど主観的健康状態が良くなる可能性が高い。

⁸ Grossman (1972) モデルによると、高学歴者ほど健康資本へ投資する意識が相対的に高く、また健康行動の効率性が高いため、教育水準が高いグループで健康状態が良い傾向になることが説明されている。

第4-7表 母親の不本意就業と生活満足度

	OLS		順序ロジット	
	推定係数	t値	推定係数	z値
不本意就業型(推定値)	-0.2927 *	-2.35	-0.3073 **	-2.83
職業キャリアタイプ(一社継続型)				
転職継続型	-0.1080	-0.60	-0.1395	-0.9
退職復帰型	0.0049	0.03	-0.0355	-0.22
就業中断型	-0.3968	-1.49	-0.4057 +	-1.74
その他	0.1890	0.71	0.1216	0.54
就業時間の規則性(規則的)				
おおむね規則的	-0.1266	-0.89	-0.1322	-1.09
おおむね不規則	-0.3992	-1.38	-0.2337	-0.90
不規則	-0.2563	-1.05	-0.2053	-1.01
その他	0.2907	0.94	0.2435	0.90
職種(事務職)				
管理・専門職	-0.0346	-0.17	-0.0226	-0.13
販売職	0.1001	0.41	0.0781	0.36
現場生産職	-0.1516	-0.48	-0.0456	-0.17
サービス職	0.0398	0.17	-0.0280	-0.14
その他	-0.7357 *	-1.98	-0.5219	-1.54
業種(製造業)				
卸業・小売業	0.3258	0.94	0.3981	1.33
金融業	0.2950	0.80	0.3637	1.16
飲食・宿泊業	0.6419 +	1.69	0.6812 *	2.13
医療・福祉業	0.3528	1.13	0.3713	1.41
サービス業	0.3310	1.06	0.4879 +	1.82
公務	0.5499	1.55	0.3871	1.29
その他	0.6498 +	2.14	0.6362	2.46
学歴(中学校)				
高校	0.1711	0.63	0.1212	0.51
専修学校	0.2853	0.97	0.1937	0.75
短大・高専	0.6923 *	2.42	0.5528 *	2.19
大学・大学院	0.2907	0.94	0.2435	0.90
年齢(20歳代)				
30歳代	0.4762 *	2.02	0.3875 +	1.86
40歳代	0.2516	0.96	0.2197	0.94
50歳代以上	-0.0702	-0.20	-0.0147	-0.05
資格あり	-0.3510 *	-2.00	-0.2886 *	-1.89
健康状態(良くない)				
良い	2.0052 **	10.66	1.8160 **	10.68
まあ良い	1.4283 **	7.45	1.1914 **	7.08
普通	0.9657 **	5.23	0.8060 **	4.95
子どもの数	-0.0603	-0.83	-0.0373	-0.59
末子の年齢(7歳以上)				
1歳未満	0.8732 **	3.06	0.6818 **	2.83
1歳	0.2191	0.79	0.2061	0.86
2歳	0.1087	0.44	0.0972	0.44
3歳	0.2321	1.02	0.1451	0.75
4歳	0.5059 *	2.10	0.3225	1.54
5歳	0.2764	1.04	0.2812	1.22
6歳	-0.0608	-0.23	-0.1045	-0.46
母子世帯	-0.0618	-0.38	-0.0296	-0.21
WLBの考え方				
考え方1	0.1070	0.81	0.1320	1.16
考え方2	-0.1038	-0.71	-0.0493	-0.39
考え方3	0.0599	0.38	-0.0156	-0.12
考え方4	0.1828	1.57	0.1428	1.42
親との同居	-0.0179	-0.16	-0.0194	-0.20
配偶者の家事・育児分担の量	0.1742 **	4.94	0.1549 **	4.90
持家+住宅ローンなし	0.1031	0.55	0.0569	0.36
世帯所得	0.0015 **	2.71	0.0015 **	3.00
地域ダミー	あり		あり	
地域規模ダミー	あり		あり	
定数項	4.3105 **	7.73		
サンプルサイズ	1,497		1,497	
決定係数	0.1702			
対数尤度			-2952.6480	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：+、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第4-8表 不本意就業と精神的健康状態

	OLS		Tobit	
	推定係数	t値	推定係数	t値
不本意就業型(推定値)	-1.0262	-0.35	-3.1930	-0.85
職業キャリアタイプ(一社継続型)				
転職継続型	0.1555	0.30	0.0664	0.10
退職復帰型	0.2820	0.53	0.2294	0.34
就業中断型	0.8949	1.48	1.0580	1.37
その他	0.1346	0.17	0.2011	0.20
就業時間の規則性(規則的)				
おおむね規則的	0.2232	0.77	0.3422	0.93
おおむね不規則	0.8839	1.49	1.4680 *	1.97
不規則	1.7462 **	3.07	1.9845 **	2.75
その他	0.5812	0.42	-0.1279	-0.07
職種(事務職)				
管理・専門職	-0.0041	-0.01	0.0168	0.03
販売職	-0.9229	-1.57	-1.5905 *	-2.13
現場生産職	0.1653	0.25	0.3266	0.39
サービス職	-0.4997	-1.06	-0.7251	-1.20
その他	-0.0678	-0.09	-0.1187	-0.12
業種(製造業)				
卸業・小売業	0.1451	0.21	0.2796	0.32
金融業	-0.1905	-0.25	0.0998	0.10
飲食・宿泊業	-0.7389	-0.75	-1.4342	-1.14
医療・福祉業	-0.4309	-0.69	-0.5509	-0.70
サービス業	0.1102	0.16	-0.2424	-0.27
公務	0.1153	0.16	-0.1809	-0.20
その他	-0.3860	-0.61	-0.8162	-1.02
学歴(中学校)				
高校	-0.9950 +	-1.79	-1.3470 +	-1.95
専修学校	-1.1950 *	-1.98	-1.5344 *	-2.03
短大・高専	-1.7261 **	-2.73	-2.2771 **	-2.88
大学・大学院	-0.9328	-1.38	-1.1916	-1.41
年齢(20歳代)				
30歳代	-0.6311	-1.17	-0.5913	-0.87
40歳代	-0.2436	-0.45	-0.2433	-0.36
50歳代以上	0.4254	0.61	0.1953	0.22
資格あり	0.4424	1.27	0.7328 +	1.65
子どもの数	-0.2178	-1.47	-0.2460	-1.30
末子の年齢(7歳以上)				
1歳未満	-0.7346	-1.19	-0.5263	-0.67
1歳	-1.0347 +	-1.74	-1.0551	-1.38
2歳	0.0511	0.10	0.3341	0.54
3歳	-0.4668	-1.02	-0.4569	-0.78
4歳	-0.9204 +	-1.87	-1.2096 +	-1.92
5歳	0.1430	0.24	-0.2091	-0.27
6歳	0.7104	1.31	0.6539	0.95
母子世帯	0.9643 *	2.40	1.2796 *	2.51
WLBの考え方				
考え方1	0.0528	0.19	-0.0407	-0.12
考え方2	0.9990 **	2.96	1.1831 **	2.77
考え方3	-0.3145	-1.01	-0.3740	-0.95
考え方4	-0.3205	-1.36	-0.3946	-1.32
親との同居	-0.4817 +	-1.78	-0.4944	-1.44
配偶者の家事・育児分担の量	-0.3771	-0.98	-0.4840	-0.98
持家+住宅ローンなし	0.0040	0.05	-0.0026	-0.02
世帯所得	-0.0031 +	-1.72	-0.0025	-1.12
地域ダミー	あり		あり	
地域規模ダミー	あり		あり	
定数項	6.5075	3.38	7.3836	3.01
サンプルサイズ	1,466		1,466	
決定係数	0.0632		0.0211	
対数尤度			-3643.2006	
センサリングサンプル			369	
非センサリングサンプル			1,097	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：+、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

第4-9表 不本意就業と主観的健康状態

	推定係数	z 値
不本意就業型(推定値)	-0.2797	-0.21
職業キャリアタイプ(一社継続型)		
転職継続型	-0.1496	-0.63
退職復帰型	0.0498	0.21
就業中断型	-0.6850 *	-2.48
その他	-0.3032	-0.88
就業時間の規則性(規則的)		
おおむね規則的	-0.3191 *	-2.51
おおむね不規則	-0.4477 +	-1.78
不規則	-0.4041	-1.57
その他	-0.1461	-0.24
職種(事務職)		
管理・専門職	0.0992	0.54
販売職	-0.1139	-0.44
現場生産職	-0.4880 +	-1.67
サービス職	0.0885	0.43
その他	-0.2385	-0.70
業種(製造業)		
卸業・小売業	0.0912	0.30
金融業	-0.0716	-0.21
飲食・宿泊業	0.3046	0.69
医療・福祉業	-0.1688	-0.61
サービス業	-0.0659	-0.21
公務	-0.5443 +	-1.72
その他	0.0513	0.18
学歴(中学校)		
高校	0.8588 **	3.48
専修学校	0.9196 **	3.44
短大・高専	0.9837 **	3.51
大学・大学院	1.0547 **	3.50
年齢(20歳代)		
30歳代	-0.4072 +	-1.68
40歳代	-0.7740 **	-3.16
50歳代以上	-1.0609 **	-3.40
資格あり	-0.2001	-1.28
子どもの数	0.0300	0.46
末子の年齢(7歳以上)		
1歳未満	0.5990 *	2.12
1歳	0.2707	1.01
2歳	0.4413 +	1.93
3歳	0.3776 +	1.80
4歳	0.4160 +	1.93
5歳	0.1119	0.41
6歳	0.2647	1.10
母子世帯	-0.3355 +	-1.87
WLBの考え方		
考え方1	-0.1201	-0.98
考え方2	-0.1123	-0.75
考え方3	0.0868	0.62
考え方4	0.1221	1.16
親との同居	0.0323	0.27
配偶者の家事・育児分担の量	-0.2256	-1.33
持家+住宅ローンなし	0.0478	1.29
世帯所得	0.0021 *	2.54
地域ダミー	あり	
地域規模ダミー	あり	
サンプルサイズ	1,509	
対数尤度	-1977.3615	
決定係数	0.0444	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：+、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

7 結論と政策的示唆

本章では、2012年にJILPTが実施した「子育て世帯全国調査」の個票データを用い、母親が不本意就業者になる実態を把握したうえで、母親が不本意就業者になる要因、不本意就業が母親のウェルビーイングに与える影響に関する実証分析を行った。分析から得られた主な結論は、以下の通りである。

第1に、不本意就業の実態に関しては、正規雇用者グループでは不本意型正規雇用者が1割で少ないが、非正規雇用者グループで正規雇用者になることを希望している者の割合は約2～5割となっており、自営業者グループで正規雇用者になることを希望している者の割合は約3割となっている。また、非就業者グループで非正規雇用者になることを希望している者の割合は4～6割、正規雇用者になることを希望している者の割合は1～4割となっている。子育て中の女性グループで不本意就業者が存在していることがわかった。

不本意就業者グループには、①不本意型正規雇用者、②不本意型非正規雇用者、③不本意型自営業者、④不本意型非就業者の4つの種類が存在しているが、①（不本意型正規雇用者）に比べ、②、③、④（不本意型非正規雇用者、不本意型自営業者、不本意型非就業者）の割合が高い。「就業増加型」のような不本意型就業者の割合は、母子世帯の母親がふたり親世帯の母親より高い。

第2に、就業状況要因（①職業キャリアタイプ、②第1子出産半年前の就業形態、③第1子出産1年後の就業形態、④就業時間の規則性）、仕事要因（職種・業種）、個人属性（学歴・年齢）、家族構成、生活と仕事に関する考え方の諸要因が、母親が不本意就業者になることに影響を与えている。

第3に、内生性の問題を考慮した構造型モデルを用いた実証分析の結果によると、本意型就業者グループに比べ、不本意型就業者グループで生活満足度が低く、うつ状態になる可能性が高くなり、主観的健康状態が悪い傾向にある。

実証分析から得られた政策含意は以下の通りである。子育て中の女性グループにおいて、不本意就業者になると、母親のウェルビーイングが低下することが明らかになった。したがって、国民の厚生を向上する目的で、政府は子育て中の女性におけるさまざまなタイプの不本意就業の問題を重視する必要がある。母親の就業形態における現実と希望の格差問題を解消する政策が求められている。

具体的な政策に関しては、まず、本研究の分析結果によると、過去の就業経歴が現在の不本意就業者になることに影響を与えることが明らかになった。たとえば、第1子出産半年前の就業形態、第1子出産1年後の就業形態のいずれも、調査時点の母親が不本意就業者になることに影響を与えることが明確となっている。その理由については、以下のことが考えられる。正規雇用者であった母親は、育児休業制度を利用した後、職場で仕事と育児の両立ができなければ、仕事をやめる可能性が高い。その後、労働市場に戻っても、非正規雇用者になるケースが多い（四方・馬 2006）。そのため、女性が出産後に不本意非正規雇用者や不本

意非就業者になることが多いと考えられる。こうした子育て中の女性が抱える不本意就業の問題を解決するため、出産前後の就業形態におけるミスマッチの問題を解決することを重視すべきであろう。国立社会保障・人口問題研究所が実施した「出生動向基本調査」（各年度）によると、第1子の出産前後に育児休業制度を利用して就業を継続した者は増加しているものの、就業継続者そのものは1980年代後半以降、25%前後で大きくは変化していないことが示されている。正規雇用者であった母親は、育児休業制度を利用した後、職場で仕事と育児の両立がうまくできなければ、仕事をやめる可能性が高い。つまり、かならずしも育児休業制度だけで、女性の継続就業が改善されるとはいえないだろう⁹。育児休業制度の利用を促進すると同時に、出産した1年前後（つまり育児休業制度の適応時期が終わる前後）に、子育て中の女性の仕事・育児の両立ができる就業環境を構築することが重要な課題となっている。

次に、低所得層に比べて、中高所得層で子育て中の女性が本意型就業者になる確率が高いことが示された。この理由は、高所得層グループが市場から高額な保育サービス（たとえば、ベビーシッター、認可外保育所・幼稚園など）を利用できることにある。一方、低中所得層グループでは、市場から高額な保育サービスを買うことができず、自己保育や公的保育サービスしか利用できない。今回の分析結果によると、低中所得層の母親が子育てと仕事の挟間にあり、就業減少型のような不本意型就業者になると、「低所得→子育ての困難→就業減少→所得がさらに減少→所得格差が拡大」のような悪循環に陥る可能性が存在し、また「低所得→就業増加を希望→就業増加を実現できない→低所得」になる可能性も存在すると考えられる。今後、子育て中の女性の就業を促進するため、就業増加を希望する低中所得層の母親向けの就業支援政策を検討し、また就業減少を希望する低中所得層の母親に対しては、就業意欲を高める政策（たとえば、公的保育サービスの充実などの育児支援政策、勤労所得税控除制度など）を検討する必要がある。

参考文献

- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」、樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編、『日本の家計行動のダイナミズムⅣ－制度政策の変更と就業行動』、慶應義塾大学出版会、pp.119-139。
- 四方理人（2011）「非正規雇用は『行きどまりか』？—労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608、pp.88-102。

⁹ 四方・馬（2006）は、1990年に入り育児休業制度が施策として図られたが、90年代以降、有配偶女性がより継続就業を行っているという結果は得られなかったことを示している。また、佐藤・馬（2008）は、1992年の育児休業法施行後から1999年までの間の出産後の離職率には大きな変化が確認されなかったが、2000年以降になると、育児休業制度のある企業で出産後の離職率が有意に低下したことを指摘しており、またその理由については、景気回復による人手不足や、これを反映した育児休業制度の運用面での改善により、育児休業制度が利用しやすくなったと述べている。

- 四方理人・馬欣欣 (2006) 「90年代における両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」
樋口美雄他 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅡ—税制改革と家計の対応』第7章、
慶應義塾大学出版会、pp.169-190.
- 周燕飛 (2008) 「若年就業者の非正規化とその背景:1994-2003」『日本経済研究』No.59、pp.83-
103.
- 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
慣行の変化と女性労働』、東洋経済新報社.
- 野田顕彦・山本勲 (2009) 「不本意就業を考慮した労働供給構造の推定—労働供給の質は向上
するか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司 (編) 『日本の家計行動のダイナミズムⅤ—労働
市場の高質化と就業行動』慶應義塾大学出版会、pp.39-69.
- 馬欣欣 (2009) 「長時間労働は労働者のメンタルヘルス問題をもたらすか」樋口美雄等 (編)
『日本の家計行動のダイナミズムⅤ—労働市場の高質化と就業行動』第5章、慶應義塾
大学出版会、pp.105-145.
- 脇坂明 (2003) 「パートタイムの正社員への変更希望」日本労働研究機構 (編) 『非典型労働
者の多様な就業実態』日本労働研究機構、pp.76-103.
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」RIETI Discussion
Paper Series 11-J-052.
- Allen, T. D., D. E. L. Herst, C. S. Bruck and M. Sutton (2000) “Consequences Associated with
Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research,” *Journal of Occupational
Health Psychology*, 5, pp.278-308.
- Beutell, N. J. (2007) “Self-Employment, Work-Family Conflict and Work-Family Synergy:
Antecedents and Consequences,” *Journal of Public Economics*, 8, pp.233-242.
- Carlson, D. S., K. M. Kacmar, J. H. Wayne and J. G. Grzywacz (2006) “Measuring the Positive
Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment
Scale,” *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp.131-164.
- Clark, A. E. and A. Oswald (1996) “Satisfaction and Comparison Income,” *Journal of Public
Economics*, 8, pp.233-242.
- Clark, A. E. and A. Oswald (2002) “A Simple Statistical Method for Measuring How Life Events
Effect Happiness,” *International Journal of Epidemiological*, 41, pp.1139-1144.
- Clark, A. E., E. Diener, Y. Georgellis and R.E. Lucas (2008) “Lags and Leads in Life Satisfaction:
A Test of the Baseline Hypothesis,” *The Economic Journal*, 118, pp.222-243.
- Di Tella, R., R. J. MacCulloch and A. J. Oswald (2001) “Preferences over Inflation and Unemployment:
Evidence from Surveys of Happiness,” *American Economic Review*, 91 (1), pp.335-341.
- Easterlin, R. A. (2001) “Income and Happiness: Towards a Unified Theory,” *The Economic Journal*,

- 111(473), pp.465-484.
- Easterlin, R. A. and A. C. Plagno l (2008) “Life satisfaction and economic conditions in East and West Germany pre- and post-unification,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68, pp.433-444.
- Ferrer-i-Carbonell, A. (2005) “Income and Well-being: An Empirical Analysis of the Comparison Income Effect,” *Journal of Public Economics*, 89, pp.997-1019.
- Flatau, P., J. Galea and R. Petridis (2000) “Mental Health and Wellbeing and Unemployment,” *The Australian Economic Review*, 33(2), pp.161-181.
- Ford, M. T., B. A. Heinen and K. L. Langkamer (2007) “Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-domain Relations,” *Journal of Applied Psychology*, 92, pp.57-80.
- Frijters, P. and T. Beatonb (2012) “The Mystery of the U-shaped Relationship between Happiness and Age,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, 82, pp. 525-542.
- Greenhaus, J. H. and G. N. Powell (2006) “When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment,” *Academy of Management Review*, 31, pp.72-92.
- Grossman, M. (1972) “On the Concept of Health Capital and the Demand for Health,” *Journal of Political Economy*, Vol.80, pp.223-255.
- Grzywacz, J. G. and L. B. Brenda (2003) “Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit,” *Journal of Marriage and Family*, 65, pp.248-262.
- Grzywacz, J. G. and N. F. Marks (2000) “Reconceptualizing the Workfamily Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family,” *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, pp.111-126.
- Grün, G., W. Hauser and T. Rhein (2008) “Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment,” *Journal of Labor Resource*, 31, pp.285-306.
- Hamermesh, D. (1977) “Economic Aspects of Job Satisfaction,” in Ashenfelter, O. and W.Oates (eds.) *Essays of Labor Market Analysis*, Wiley, New York.
- Kirchmeyer, C. (1992) “Perceptions of Nonwork-to-Work Spillover: Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships,” *Basic and Applied Social Psychology*, 13, pp.231-249
- Liff, S. (1981) “Mental Health of Women Factory Workers,” *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), pp.139-146.
- Lucas, R. E., A. E. Clark, Y.Georgellis and E. Diener (2004) “Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction,” *Psychological Science*,15(1),pp.8-13.
- Oswald, A. J. and N. Powdthavee (2007) “Obesity, Unhappiness, and the Challenge of Affluence: Theory and Evidence,” in Offer, A. Book Review Feature: Two Reviews of the Challenge of Affluence: Self-Control and Well-Being in the United States and Britain Since 1950, *The*

- Economic Journal* , 117, pp.441-459.
- Perrucci, R., S. MacDermid, F. King, E., C. Y. Tang, T. Brimeyer, K. Ramadoss, S.J. Kiser and J. Swanberg (2007) “The Significance of Shift Work: Current Status and Future Directions,” *Journal of Family Economic Issue*, 28, pp.600-617.
- Powdthavee, N. (2005) “Unhappiness and Crime: Evidence from South Africa,” *Economica*, 72 (3), pp.531-547.
- Senik, C. (2004) “When Information Dominates Comparison: Learning from Russian Subjective Panel Data,” *Journal of Public Economics*, 88, pp.2099-2123.
- Shockley, K. M. and N. Singla (2011) “Reconsidering Work-Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis,” *Journal of Management*, 37 (3), pp.861-886.
- Stephens, M. P., M. M. Franks and A. A. Atienza (1997) “Where Two Roles Intersect: Spillover Between Parent Care and Employment,” *Psychology and Aging*, 12(1), pp.30-37.
- Tuttle, R. and M. Garr (2009) “Self-Employment, Work-Family Fit and Mental Health Among Female Workers,” *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), pp.282-292.
- Wulfgramm, M. (2011) “Can Activating Labour Market Policy Offset the Detrimental Life Satisfaction Effect of Unemployment?” *Socio-Economic Review*, 9, pp.477-501.

付第 4-1 表 不本意就業者になる確率関数

	推定係数	z 値
職業キャリアタイプ（一社継続型）		
転職継続型	0.4439 **	3.45
退職復帰型	0.4275 **	3.31
就業中断型	0.3296 **	1.64
その他	0.8570 +	3.95
就業時間の規則性（規則的）		
おおむね規則的	0.0553	0.60
おおむね不規則	-0.0878	-0.47
不規則	0.2946 +	1.85
その他	1.2814 **	5.06
職種（事務職）		
管理・専門職	-0.1025	-0.76
販売職	0.2907 +	1.82
現場生産職	0.1970	0.96
サービス職	0.0618	0.42
その他	0.0912	0.39
業種（製造業）		
卸業・小売業	-0.0062	-0.03
金融業	-0.2075	-0.84
飲食・宿泊業	0.5673 *	2.30
医療・福祉業	-0.0864	-0.42
サービス業	0.3026	1.48
公務	0.1245	0.52
その他	0.1679	0.84
学歴（中学校）		
高校	-0.1649	-0.90
専修学校	-0.1313	-0.65
短大・高専	-0.3130 +	-1.61
大学・大学院	-0.3219	-1.53
年齢（20歳代）		
30歳代	-0.3169 +	-1.90
40歳代	-0.1827	-0.99
50歳代以上	0.0841	0.35
資格あり	-0.0051	-0.04
健康状態（良くない）		
良い	0.0545	0.42
まあ良い	0.0563	0.42
普通	0.0892	0.70
子どもの数	0.0193	0.39
末子の年齢（7歳以上）		
1歳未満	-0.3623	-1.76
1歳	-0.3259	-1.68
2歳	0.0756	0.43
3歳	0.0547	0.35
4歳	0.1039	0.60
5歳	0.3276 +	1.76
6歳	0.1420	0.79
母子世帯	-0.2537 *	-2.38
調査者の6歳時の母の就業状況（その他）		
正規雇用者	-0.0346	-0.39
非正規雇用者	0.0996	1.04
WLBの考え方		
考え方1	0.0853	0.94
考え方2	0.2009 *	2.03
考え方3	-0.0094	-0.09
考え方4	-0.0398	-0.50
親との同居	-0.1761 *	-2.33
配偶者の家事・育児分担の量	0.0886	0.66
持家＋住宅ローンなし	-0.0485	-2.00
世帯所得	-0.0016 **	-3.97
地域ダミー	あり	
地域規模ダミー	あり	
定数項	-0.0854	-0.22
サンプル数	1426	
対数尤度	-794.7682	
決定係数 Pseudo R2	0.2252	

出所：JILPT2012年「子育て世帯全国調査」に基づき計算。

注：+、*、**はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。