

子育てと女性の就労

—国勢調査を用いた過去40年の就業の変化

深井 太洋

(学習院大学准教授)

本稿は、少子化や男女間の賃金差と密接に関連する子育てと仕事という課題に焦点を当て、過去40年にわたる日本の『国勢調査』データを用いて既婚女性の働き方を記述する。特に、出産後の所得や就業に関する child penalty や「年収の壁」といった制度上の問題が既婚女性の就労に与える影響を念頭に、子育てに伴う親の就労の変化と、誰がどのように働いているのかを整理する。分析の結果、1980年から2020年にかけて20~40代の女性の就業率が大きく上昇し、その背景には子どものいる既婚女性の就業率の上昇が大きく寄与していることがわかった。出産直後の女性の就業率は依然として低いものの、育児休業制度の普及により就労を継続する人が増加していることが示唆された。特に、出産直後も就労を続ける女性は医療や福祉の専門職に多く見られ、子どもが成長するにつれて就労復帰するものの、パートタイムでの就労というケースも多くみられた。一方、『国勢調査』からわかる子どものいる男性の就労状況は過去40年を通して大きな変化はなかった。

目次

- I はじめに
- II データ
- III 女性の就業率の変化
- IV 女性の就業率上昇の要因分解
- V 出産直後の女性の就業
- VI 出産後の女性の就業
- VII おわりに

I はじめに

2024年上半期の日本における大きなニュースの1つは、2023年の合計特殊出生率が1.20と、統計史上最も低い記録的数値であったことだろう。少子化の進展は、日本だけでなく国際的にも大きな課題であり、先進諸国をはじめ多くの研究者が研究を進めている。少子化の背景の1つには、所得や雇用の安定といった経済的な側面や、

キャリアを中断することの機会費用などによって、子どもを持つ選択をしなかったり、遅らせたりの要因がある。すなわち、少子化問題を考える上で切り離せないのが、子育てと仕事の両立についての問題である。過去30年にわたり、日本ではこうした仕事と生活の調和が議論され、2007年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定された。ワーク・ライフ・バランスという言葉は、今ではすっかり定着している。

近年さらに注目を集めているのが、第一子の出産に伴う女性の所得や就業率の低下である。Klevenらによる child penalty の分析以降 (Kleven, Landais and Sogaard 2019)、多くの研究者が再び関心を寄せ、世界各国で分析が進められている¹⁾。日本においては、child penalty の分析はまだ少ないが、消費生活に関するパネル調査 (JPSC) を用いた Hsu (2021) では、特に第一子の出産後の所得の

減少が大きく、短期的には就業率の低下が、長期的には労働時間の低下などによって賃金水準が元に戻らないことが指摘されている。同様に、「21世紀成年者縦断調査」を用いた古村（2022）でも、出産のタイミングで女性の所得が約60%低下し、その後7年経過しても回復していないことが報告されている。これらの研究背景には、行政データなど個人の所得を追跡したデータの利用可能性が向上していることや、男女間の賃金差を説明する要因が「子ども」に関連することがわかってきたことがあるだろう。

また、税制などの制度的な側面にも関心が高まっている。共同課税によって、配偶者の限界税率が高くなることで、女性の就労が抑制されていることを米国のデータを用いた分析で指摘するBorella, De Nardi and Yang（2023）や、Bick and Fuchs-Schündeln（2018）は税制の違いが既婚者の就労を説明する上で重要である点を国際比較で示している。国内に目を向けると、ある一定の年収を超えると所得税が増えたり、社会保険料の支払いが生じる「年収の壁」問題への注目が高まり、地方自治体の税務データを利用した「103万の壁」「106万の壁」や「130万の壁」についての分析が進められている（近藤・深井 2023）。これらの研究背景には、米国における女性の就業率の上昇が停滞していることや、日本ではL字カーブと呼ばれるように、女性のフルタイムなどの正規雇用率が年齢とともに下がっていく問題がある。

出産に伴う女性の就業の変化や税制の影響は、研究における関心だけでなく政策的な関心も高い。令和5年度の「年次経済財政報告」（内閣府）では、報告書の中で“child penalty”という言葉が登場した。また税制については、年収の壁を超えて働くことができるよう「年収の壁・支援強化パッケージ」が2023年10月以降実施されており、「骨太の方針2024（令和6年6月21日閣議決定）」においてもパッケージの活用が明記されている。

このように、出産を契機とした女性の就労の変化や、その後の就労状況に大きな影響を与える税制への関心が高まっているものの、まだ解明されていないことも多い。その一因として、個人の出産や就労を継続して追跡できる調査が少ないこと

が挙げられるが、現時点で利用可能なデータから何かを見出すことは可能だろう。本稿は、このようなモチベーションのもと、『国勢調査』を用いて子どもを持つ女性を中心に、就労がどのように変わってきたのか、また現在の状況はどのようなものかを記述することを目的とする。『国勢調査』はパネルデータではないため、厳密なchild penaltyの推計などはできないが、その大規模なサンプルサイズから出産直後の小さい子どもを持つ女性の就労や、どのような産業・職業で働いているのかを正確に把握することができる。『国勢調査』の強みを活かして、本稿では子どもを持つ女性の就労が1980年から2020年までの40年間でどのように変わってきたのかを整理する。このような長期的な趨勢を整理し直すことには意義があるだろう。

次節ではまず、分析に用いる『国勢調査』を概観し、どのようにデータを用いるのかを説明する。その上で、Ⅲ以降では主に子どものいる既婚女性の就労について、出産直後の就労状況や、子どもが生まれてから10年後の就労状況などを整理する。

Ⅱ データ

分析では1980年から2020年にかけての『国勢調査』の情報を利用する。『国勢調査』は1920年の第一回調査以降、戦時中をのぞいて5年に一度の間隔で調査が行われている。調査の対象は国籍等を問わず日本に3カ月以上居住する人全てであり、調査年の10月時点の年齢、世帯構成や就労状況などが調査されている。本稿では、マイクロデータの利用が可能であった1980年から2020年までの『国勢調査』の情報を利用する。『国勢調査』は5年おきに実施されているため、5年ごとのデータが利用可能ではあるが、ここでは長期的な変化を捉えるために10年おきの調査の結果を利用する。2020年の調査は、新型コロナウイルスの流行が始まった年であり、特に労働市場への影響が女性に大きかったことを鑑みると（Kikuchi, Kitao and Mikoshiba 2021；Fukai et al. 2023）、結果の解釈には留意が必要であることを最初に指摘し

ておく。

『国勢調査』を用いることにはいくつかの利点と欠点が存在する。まず、欠点として挙げられるのは、労働時間や所得などの詳細な就労情報が得られない点である。『国勢調査』は住宅の情報や通勤地など広範な情報をカバーするが、個人の就労状況に関して詳細な分析を行うことは難しい。また、過去の就労履歴に関する情報も得られないため、就労の継続性やキャリアの進展を追跡することはできない。

一方で、『国勢調査』を用いることには多くの利点がある。最大の利点は、全数調査であるため社会全体の動向を正確に把握できる点である。特に、出産という全体で見るとレアイベントについても詳細に分析することが可能となる。例えば、『国勢調査』の大規模なサンプルサイズは、子どもがいて働いている女性の「産業」×「職業」の分布など、これまであまり明らかにされていなかった側面を明らかにすることができる。これは特に、直面している労働市場やスキルの利用など女性の就労状況を理解する上で有益である。また、過去40年にわたるデータが蓄積されているため、長期的な変化や傾向を追跡することができる。したがって、『国勢調査』を用いることは、出産前後の女性の就労に関する包括的かつ長期的な視点を提供するために有用である。

『国勢調査』を用いて出産前後の女性の就労に関する分析を行うにあたり、子どもの特定方法について詳細に説明しておく。『国勢調査』において、誰が誰の子どもであるかを特定するためには、世帯主との続柄の変数を用いる必要がある。具体的には、対象とする女性の続柄を確認し、その続柄に基づいて子どもを特定していく。

まず、分析の焦点を女性の就労に絞るため、対象とする年齢層の女性の続柄を確認する。その後、その女性の続柄から見て子どもとなる続柄の人物が世帯内に存在するかどうかを調べる。例えば、対象の女性が「世帯主の配偶者」であれば、「子」という続柄の人物の有無を確認する。また、対象の女性が「子」である場合には、「孫」という続柄の人物が世帯内にいるかどうかを確認する。このようにして、同居している子どもを特定

する。

ただし、『国勢調査』で特定できるのは「同居している子ども」に限られる点に注意が必要である。例えば、子どもが成長して地元を離れ大学に進学した場合などは、『国勢調査』ではその存在を把握できない。また、世帯内に複数の「子」や「孫」が存在する場合、正確にどの子どもが対象の女性の子どものかを特定することは難しい。しかし、このようなケースは全体の1%未満であり、分析への影響は限定的であると考えられるため、今回はそのまま分析に含めることとする。

本研究では、『国勢調査』のデータを用いて出産前後の女性の就労状況を分析するため、就労の情報がどのように調査されているのかも重要である。『国勢調査』は調査年の10月に実施され、その際の就労状況は前月である9月の情報に基づいて収集される。具体的には、「9月24日から30日までの1週間に仕事をしましたか」という質問によって、実際の就労状況を把握する actual 方式が採用されており、これは『労働力調査』と同様の質問形式である。

回答の選択肢は、「主に仕事」「家事などのほか仕事」「通学のかたわら仕事」「仕事を休んでいた(休業)」「仕事を探していた(失業)」「家事」「通学」「その他(幼児や高齢など)」の8つである。この選択肢は1980年の調査以来一貫して使用されており、長期的なデータを一貫性を保って分析できる。これにより、過去40年にわたる女性の就労状況の変遷を詳細に分析することが可能である。

本研究では、特に「主に仕事」をフルタイムの就労、「家事などのほか仕事」をパートタイムの就労として解釈する。これは、調査票への記入方法に関するガイドラインにもそのような回答のためのガイドが書かれている。さらに、『国勢調査』では就労者の産業や職業の大分類に関する情報も利用できる。なお、正規雇用や派遣雇用の区別に関する設問も存在するが、これらの回答項目は調査年ごとに大きく異なるため、今回の分析には使用しない。

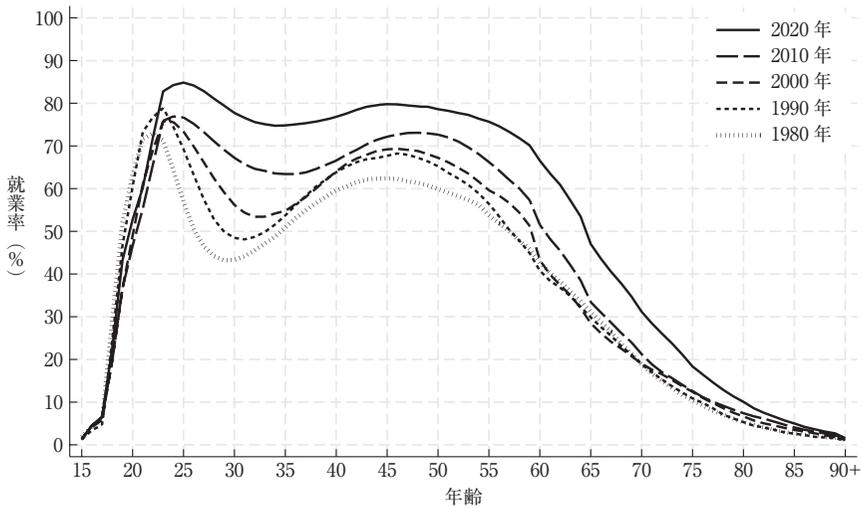
Ⅲ 女性の就業率の変化

はじめに、1980年から2020年にかけての年齢別の女性の就業率の変化を図示したのが図1である。まず全体像を見ると、1980年から2020年にかけて、女性の就業率が上昇してきているのがわかる。特に、20代後半から40代にかけての年齢層における、過去40年を通じた女性の就業率の上昇が顕著だ。1980年にはくっきりとわかるM字

型の年齢プロファイルの谷が、2020年には上がってきており、M字型というより台形に近くなっている。また、50代以降の就業率も徐々に上昇しており、女性の就労年齢が拡大していることもわかる。

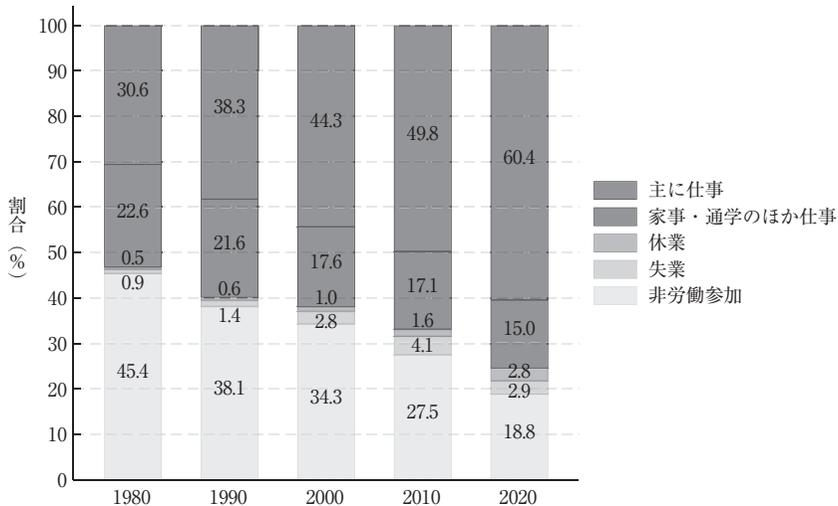
では、どのような働き方の女性が増えてきたのだろうか。図2は、1980年から2020年にかけての就業率の伸びの大きい25～49歳の女性に着目して、この年齢層の女性の就労状況（フルタイムやパートタイムなど）がどのように変化している

図1 年齢別の女性の就業率



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

図2 25～49歳女性の就業状況の内訳



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

かを示している。まず、グラフの一番下に位置する非労働参加の層は年々減ってきており、この年齢層の女性の労働参加率が年々上昇していることが見て取れる。1980年には非労働参加の割合が45.4%であったが、2020年には18.8%にまで減少している。次に、大きく変化しているのは「主に仕事」をしている女性の割合である。1980年には30.6%であったこの割合が、2020年には60.4%にまで上昇している。また、全体からの割合で見ると小さいが、2000年以降「休業」をしている女性の割合も増加している点が注目される。例えば、2000年には1.0%であったが、2020年には2.8%に増加している。この増加は、1992年に法制化された育児休業制度の利用者が増えていることを示唆している可能性が高い。

IV 女性の就業率上昇の要因分解

図1や図2からもわかるように、20代後半から40代後半にかけての女性の就業率が大きく上昇している。この背後には、「主に仕事」と回答するようなフルタイムなどで就労している女性が増えていることが大きな要因だろう。この就業率上昇をもう少し深掘りしてみたい。

ここでは先ほどと同様に25～49歳の女性に焦点を当て、「配偶者の有無(M)」と「世帯内の子どもの有無(C)」の4グループに分類する。その上で、1980年から2020年にかけての就業率の変化を、「グループの構成の変化」と「各グループにおける就業率の変化」に分解してみる。例えば、1980年から2020年にかけて、就業率の高い未婚女性の割合が増えていけば、この期間の就業率の上昇は未婚率の上昇などのグループの構成の変化だけで説明ができてしまうかもしれない。

分解の方法はKawaguchi, Kawata and Toriyabe (2021)などで用いられるような、標準的な分解を行う。具体的には25～49歳のある調査年(t)における女性の就業率(e_t)は、各グループ(g)ごとの就業率($e_{g,t}$)とその構成比($s_{g,t}$)による加重平均で表す：

$$e_t = \sum_g s_{g,t} e_{g,t}$$

このとき、1980年を基準年($t=0$)とし、1980年から2020年までの構成比と就業率の変化を、それぞれ $\Delta s_g = s_{g,2020} - s_{g,0}$ と $\Delta e_g = s_{g,2020} - e_{g,0}$ と表すと、同期間の就業率の総就業率の変化(Δe)は以下のように分解することができる：

$$\Delta e_g = \sum_g s_{g,0} \Delta e_g + \sum_g \Delta s_g e_{g,0} + \sum_g \Delta s_g \Delta e_g$$

右辺の一項目は基準年のグループの構成比をとめた上でのグループ別の就労の変化を捉えているため、就業率自体の変化(Employment effectと呼ぶ)を示している。二項目は基準年の就業率をとめた上で、各グループの構成比の変化を捉えているため、女性の属するグループの構成比の変化(Composition effectと呼ぶ)を示している。三項目は構成比の変化と就業率の変化の交差項(Residualと呼ぶ)を示しており、ここでは積極的に解釈しない。

このような方法で女性の就業率を分解した結果が表1にまとめられている。1980年から2020年にかけて、25～49歳の女性の就業率は24.6ポイント上昇している。この就業率の上昇を分解すると、就業率の変化による要因が21.5ポイント、構成比の変化が7.2ポイントと就業率の変化による上昇が大きな要因であることがわかる。特に、Employment effectの約86%を「配偶者がいる(M=1)」「世帯内に子どもがいる(C=1)」女性の就業率の上昇が占めており、1980年から2020年において子どものいる女性の就業率が大きく上昇し、それによっていわゆるM字型の就業率の底が上がっていったことがわかる。

同様の分析を、1980年から10年刻みで行った結果が表1の下段に示されているが、特に2010年から2020年にかけて就業率上昇の効果が大きかったことがわかる。

表1 25～49歳女性の就業率変化の要因分解

| | Total Δe | Employment effect $\sum_g \Delta e_g s_{g,0}$ | Composition effect $\sum_g e_{g,0} \Delta s_g$ | Residual $\sum_g \Delta e_g \Delta s_g$ |
|-----------|---------------------|--|---|--|
| 1980-2020 | 0.246 | 0.215 | 0.072 | -0.041 |
| (内訳) | | $\Delta e_g s_{g,0}$ | $e_{g,0} \Delta s_g$ | $\Delta e_g \Delta s_g$ |
| M=0 & C=0 | | 0.007 | 0.162 | 0.014 |
| M=0 & C=1 | | 0.003 | 0.020 | 0.002 |
| M=1 & C=0 | | 0.019 | 0.023 | 0.009 |
| M=1 & C=1 | | 0.185 | -0.133 | -0.066 |

| | Total Δe | Employment effect $\sum_g \Delta e_g s_{g,0}$ | Composition effect $\sum_g e_{g,0} \Delta s_g$ | Residual $\sum_g \Delta e_g \Delta s_g$ |
|-----------|---------------------|--|---|--|
| 1980-1990 | 0.068 | 0.054 | 0.015 | -0.001 |
| 1990-2000 | 0.024 | -0.006 | 0.029 | 0.001 |
| 2000-2010 | 0.055 | 0.039 | 0.019 | -0.003 |
| 2010-2020 | 0.099 | 0.096 | 0.005 | -0.003 |

注：Mは配偶者がいれば1となる二値変数、Cは世帯内に子どもがいる場合に1となる二値変数を示している。

出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

V 出産直後の女性の就業

1 出産直後の就業率の変化

前節までの分析から、1980年から2020年にかけて特に既婚で子どもと同居する女性の就業率が上昇していることがわかった。ここでは、子どもと同居する女性に焦点を当て、特に出産が多い時期である25～34歳の女性について分析を行う²⁾。まずは第一子のお産直後と考えられる、世帯にいる最も年齢の高い子ども（長子と考える）が0～1歳の場合の就業率を見る。

比較対象として、既婚で25～34歳かつ、子どもが世帯内にいない人の就業率を確認する。第一子のお産直後と思われる人と、子どもと同居していない既婚の人の比較は、疑似的なお産直後のchild penaltyの推計を意図している。ただし、これはあくまで疑似的なお産する前（子どものいない既婚女性）とお産後の女性（0～1歳の子どもがいる既婚女性）の比較であり、同じ人の就業率の変化を見ているわけではないため、必ずしもchild penaltyと一致するわけではない。世帯内に子どもがいない人の就業率はあくまで参考として用いる。

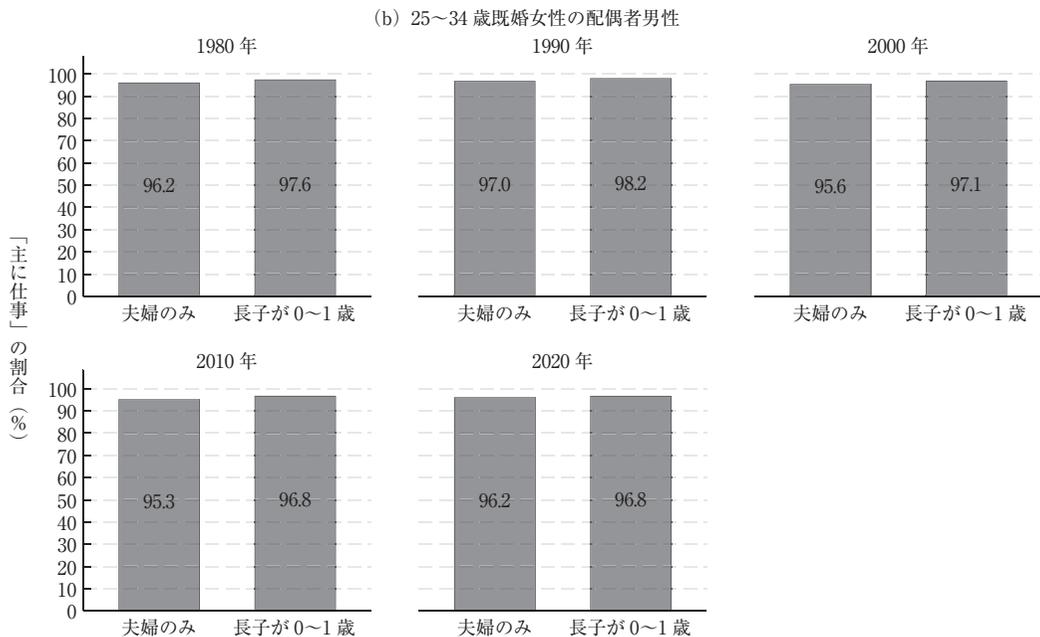
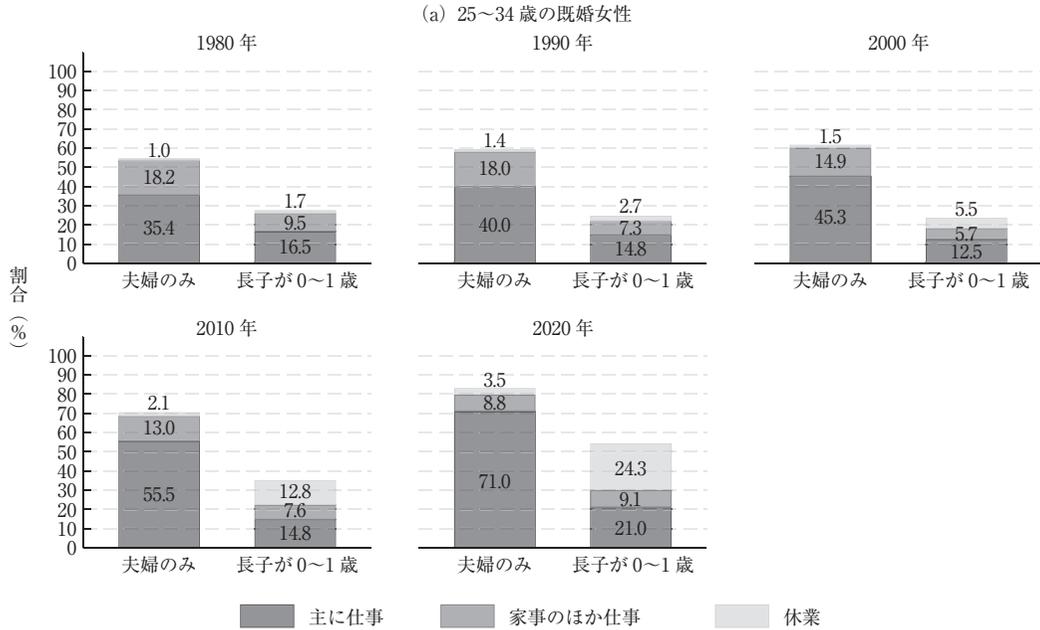
図3は25～34歳の既婚女性とその配偶者の男性について作成した。女性の結果に着目すると、1980年から2020年にかけてどの調査年において

も、世帯内に子どもがいない人と比較して、お産直後の女性の就業率が低いことがわかる。その差は1980年から2000年にかけてやや広がっている。これは、子どもと同居していない女性の就業率が上昇していることを反映している。2010年以降はお産直後の女性の就業率も大きく上昇しており、特に完全に仕事を辞めるのではなく、休業をしている人が増加していることがわかる。これは、育児休業制度の利用の普及によるものであると考えられる。

お産直後に働いている人は増えてきているが、依然としてお産直後に仕事から離れる人は多い。2020年では夫婦のみの場合の就業率は80%を超えている一方で、長子が0～1歳のお産直後の女性の就業率は55%程度まで低下している。擬似的ではあるが、お産直後における就業率でみたchild penaltyを捉えているといえよう。ここで注意が必要なのは、お産後に仕事を辞める人がいるという事実が、直ちに問題であるかどうかを判断するのは別の議論である点である。子育てに専念するために仕事を辞める人もいれば、仕事との両立が難しく仕事を辞める人もいる。child penaltyという表現は何か罰を受けているような印象を与えるが、ここでは「お産直後の女性の就業率が低い」という事実以外のことはわからない。

配偶者の男性の就労状況に着目すると、男性の就業率は子どもとの同居の有無によってほとんど

図3 長子が0~1歳の夫婦の就業率



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

変わらない。男性の就業率は、出産後も高いままであり、女性とは対照的である。

2 どのような職業や産業で働いているのか

出産直後の女性の就業率が低くなることは、国内外を含め多くの研究で報告されている。図3は

それらと整合的な結果を示している。しかしながら、出産直後でも就労を継続している人がどのような人なのかについては、まだ多くが解明されていない。どのような働き方であれば、子育てをしながら就労を続けることができるのかに関するヒントを得る上でも、出産後に働いている人の特徴

を整理しておくことは重要だ。ここでは、『国勢調査』という大規模なデータの特性を活かして、出産直後でも働いている人の産業×職業がどのような分布になっているのかを確認する。また、比較のために世帯内に子どもがいない既婚女性の分布も整理する。

分析では、図3と同じサンプルを用いて、2010年の結果を示す。図4は、「夫婦のみ」と「長子が0~1歳」の既婚女性について、産業大分類×職業大分類ごとの分布を示している。ここでは、それぞれの対象の全女性に占める割合を示しており、最も割合の高い「非就業」の 카테고리についてはグラフから除外している。グラフを見ると、出産直後でも働いている人に多いのは、「医療・福祉」産業における「専門的・技術的職業従事者」である。病院で働いている医師や看護師、保育士や介護士などが多く当てはまると考えられる。全体的に「専門的・技術的」な職業に就いている人が、出産後も働き続ける傾向が見られる。「夫婦のみ」の世帯と比較すると、同様に「医療・福祉」産業における「専門的・技術的職業従事者」が多く、全体的な分布は似ている。しか

し、出産直後の女性との違いで大きいのは「卸売業・小売業」における「販売従事者」や「事務従事者」、「製造業」における「生産工程従事者」が多い点である。

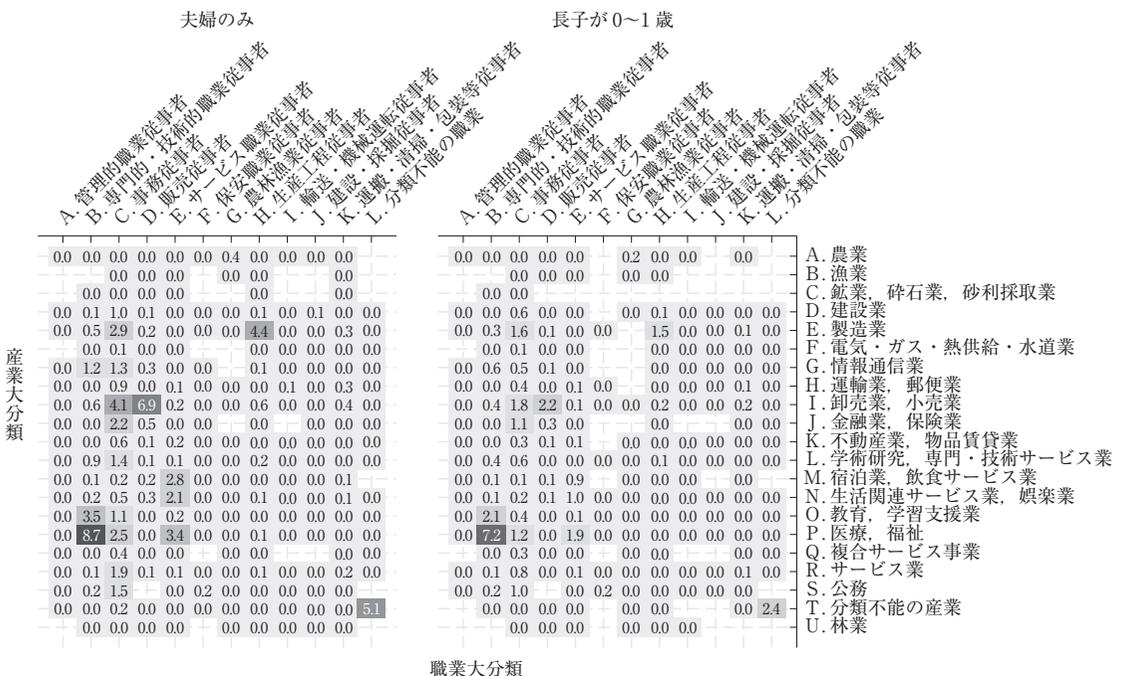
この差の解釈は難しい。「卸売業・小売業」や「製造業」で働いている人が、出産を機に辞める人が多いのかもしれないし、あるいは子どもを持つタイプの人で働いている産業×職業の差を示しているのかもしれない。いずれにせよ、出産後の女性の就労継続には、職業の専門性や技術性が重要な要素となっていることが示唆される。

3 休業者の割合の変化

図3からわかるもう1つの点は、出産後に休業している人が増えていることである。そこで、休業に着目して分析を行う。2020年現在の育児休業制度では、保育所に入れない場合やパパ・ママ育休プラスなどのケースを除いて、育児休業は子どもが満1歳になるまで取得することができる。そこで、長子の年齢が0歳の人に絞って休業者の割合を見ていく。

ここで注意が必要なのは、『国勢調査』で訊い

図4 2010年における25~34歳既婚女性の働く産業と職業の分布



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

ているのはあくまで9月最終週における「休業」の状況である点である。「育児休業」を取得しているかどうかはわからないが、出産後の休業であれば多くが「産後休業」ないしは「育児休業」と考えられる。また、「休業をしたことがあるか」ではなく、「ある時点で休業をしている」人の把握しかできないため、実際の育児休業の取得率を過小に評価してしまう。しかし、仮に休業の取得期間が時点を通じて大きく変化しないのであれば、休業取得の趨勢を掴むことができる。

図5は25～34歳の女性で、長子が0歳の人について本人の休業状態の割合と、その配偶者の休業状態の割合を示したものである。1980年から1990年にかけては数%の人しか休業が観察されないが、2000年には10%、2020年には37.4%と多くの人が休業状態となっている。1992年の育児休業の制度化以降、休業の取得率が大きく上昇していることがわかる。

もう1つ、この見方をすることの利点は「育児休業」の普及を把握できる点である。厚生労働省から公表される「雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業の取得率は2007年に80%を超えて以降大きく変化していない。これは、ある企業

で「子どもを出産した人」に占める育児休業を取得した人の割合であり、妊娠期間中に仕事を辞めた人などは含まれないためである。図5からわかる重要な点は、妊娠・出産した人において育児休業を取得したと思われる人が2010年から2020年にかけて大きく増加していることである。

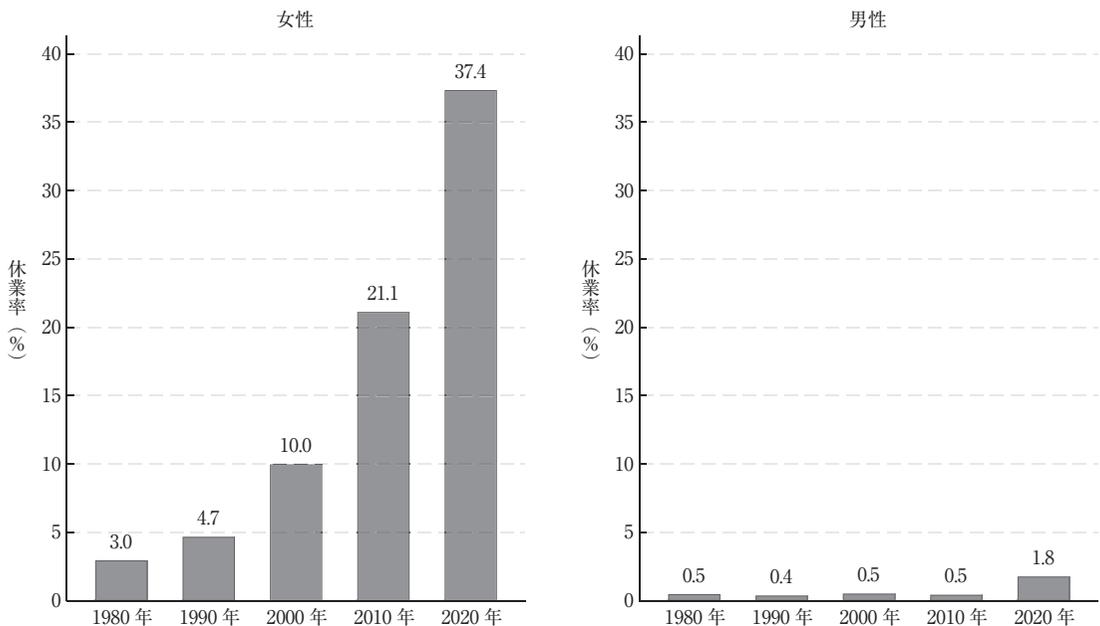
男性についても同様のグラフを見ると、休業者の割合は少なく、上昇幅も小さい。これは、男性の育児休業の取得期間が短いことも反映しているかもしれないが、制度の利用についての男女差も大きいことを示している。このように、育児休業の取得状況は、女性の就労における重要な要素であり、制度の普及と共にその利用が進んでいることがわかる。

VI 出産後の女性の就業

1 第一子の出産10年後の就業状態

これまでの分析では、第一子と思われる子どもが0～1歳の女性の出産直後の就業に着目して分析を進めてきた。しかしながら、子どもを持つことに伴う就労の変化は、出産直後だけに注目する

図5 25～34歳で0歳の子どものいる夫婦の休業率



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

のではなく、その後も含めて推移を見ていくことが重要である。ここで『国勢調査』の利点を活かすことができる。これまでの分析で25～34歳で0～1歳の子どもを持つ人に着目してきたが、その人たちは10年後に35～44歳で10～11歳の子どもを持つ人になるはずである。『国勢調査』は全数調査のため、そういう人たちはほぼ確実に含まれており、就業状態の変化を追うことができる。もちろん、その後離婚や別居をすることで観察される世帯タイプが変わることもあるため、厳密には同じ人を追跡することはできないが、ほぼ同じような人たちの就労の変化については捉えられるはずだ。

そこで、ここでは1980年から2010年に25～34歳で世帯内の長子が0～1歳であった既婚女性の就労状況と、10年後の1990年から2020年に35～44歳で世帯内の長子が10～11歳であった既婚女性の就労状況を比較する。こうした分析によって、子どもが成長するに従ってどのような働き方が増えていくのかがわかる。男性については図3からもわかるように大きく変化しないことが見込まれるため、ここでは女性の結果を取り上げる。

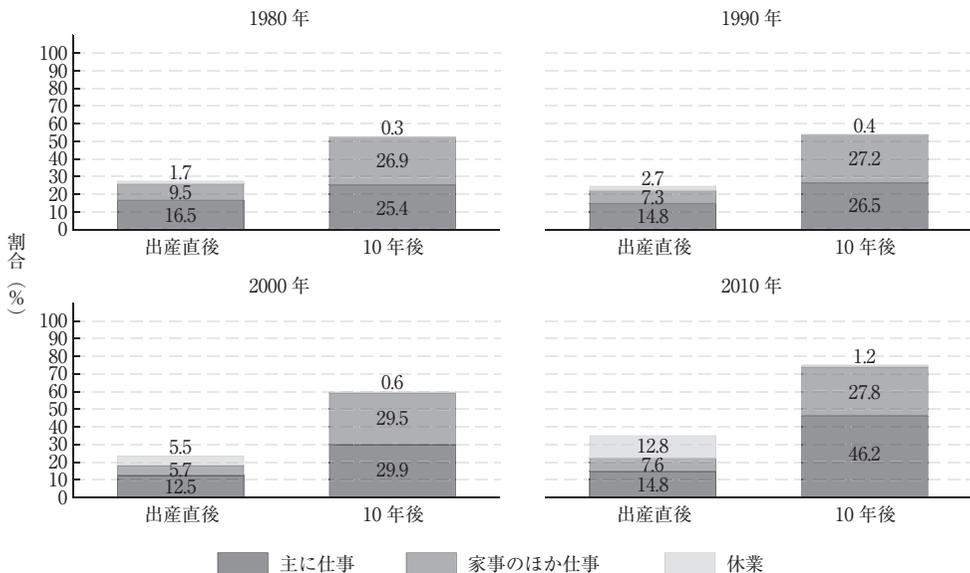
図6はそれぞれの年代における結果を示している。まずグラフからわかるのが、どの年代におい

ても10年後の就業率が大きく上昇しているという点だ。1980年あたりに出産した場合でも、就業率は30%から10年後に50%へと20ポイントも上昇している。2010年あたりに出産した人は10年後の就業率が70%を超えるなど、子どもが大きくなるにつれて多くの女性が何らかの形で働き始めていることがわかる。

2010年の出産世代の10年後の70%という数字は、図3を見ると夫婦のみの場合の女性の就業率の値と近く、仮にその値を出産前の就業率と解釈できるのであれば、もともと就労するタイプの人が戻ってきていることを意味しているのかもしれない。これは、就業率の意味では回復してくるといふ Hsu (2021) の結果と整合的である。

もう1つ注目すべき点が、10年後に働いている場合に「家事のほかに仕事」として働いている割合が高いという点だ。新しく働き始めた人が「家事のほかに仕事」として働いているのか、あるいは元々は「主に仕事だった人」が「家事のほかに仕事」となっているのかはパネルデータがなければわからないが、子どもが大きくなってきた段階で働く場合に、パートタイムなどの「家事のほかに仕事」のケースが無視できない割合で高いということはわかる。この点は、数字の大小はあるが、1980年から今日までその構造は大きく変わって

図6 0～1歳の子どもがいる既婚女性と、10年後の調査で10～11歳の子どもがいる既婚女性の就業率



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

いないようだ。この結果は、「年収の壁」などのパート・アルバイトが直面しやすい問題が、過去40年を通して子育て中の女性にとって関係し続けていることを示唆している。

2 働いている産業や職業がどのように変わるか

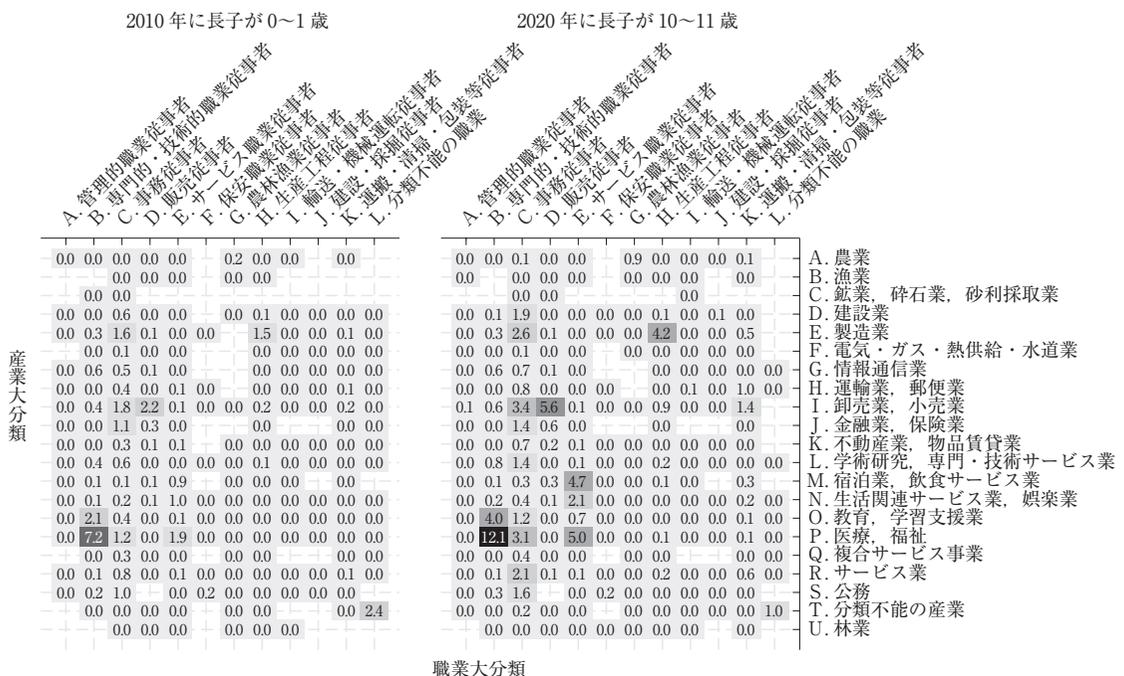
図6から、出産直後から10年後にかけて、就業率が大きく上昇し、子どもの成長に伴い働き始める人が多いことがわかった。この時の働き場所はどのような場所なのだろうか。ここでは、図4における分析と同様に、出産直後で働いている人の産業×職業の分布と、第一子の出産から10年後に働いている人の産業×職業の分布がどのように異なるのかを確認する。図4と同様に、それぞれの対象の全女性に占める割合を示しており、最も割合の高い「非就業」の категорияについてはグラフから除外している。

分析では、2010年に第一子と思われる0~1歳の子どもを持つ既婚女性と、10年後の2020年に第一子と思われる子の年齢が10~11歳の既婚女性の結果を示す。すなわち、2010年の結果については、図4の右側と同じである。結果は図7に

おいて図示され、出産10年後に増えているのはやはり、「医療・福祉」産業における「専門的・技術的職業従事者」であることがわかる。10~11歳の長子を持つ人の12.1%がこの産業と職業の組み合わせで働いている。また、10年後に増えてくる産業と職業の組み合わせは、「卸売業・小売業」における「販売従事者」や「事務従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」や「医療・福祉」産業における「サービス職業従事者」、あるいは「製造業」における「生産工程従事者」である。これらの職業には、病院で働いている医師や看護師、保育士や介護士などが多く含まれるだろう。全体的に「専門的・技術的」な職業に就いている人が出産後も働いている傾向が見られる。

より詳細な検証が必要であるが、出産から10年後の女性の産業×職業の分布が、図4の左側で示されている2010年時点で「夫婦のみ」の既婚女性が働いている産業×職業の分布に近い点は興味深い発見である。このことは、子どもが成長するにつれて、女性が元々の職業や類似する職業に戻ってくる傾向を示しているかもしれない。

図7 2010年に0~1歳の子どもがいる既婚女性と、2020年に10~11歳の子どもがいる既婚女性の働く産業と職業の分布



出所：『国勢調査』（総務省）より筆者作成

Ⅶ おわりに

子育てと仕事の両立という課題は、少子化や男女間の賃金差と強く関連しており、過去30年近くさまざまな議論がなされてきた。近年では特に、パネルデータなどの利用可能性の向上から、child penaltyに代表される出産前後の就労パスにおける男女差や、「年収の壁」など制度上の問題がもたらす既婚女性の就労についての関心が高まっている。

本稿ではこうした背景をもとに、『国勢調査』を用いて子育てに伴う親の就労が「過去40年どのように変わってきたのか」という点と、「誰がどのように働いているのか」という2点を中心に記述的に整理することを目的とした。『国勢調査』では、所得や労働時間などの細かい情報はわからない一方で、誰がどこで働いているのかという点について日本の全体像を精度高く把握することができる。また、1980年から直近の2020年までのデータを用いることで、およそ半世紀にわたる子どもを持つ人の就労の変化を把握することができる。

分析から明らかになった子育て期の親の就労について以下のようにまとめられる。まず、1980年から2020年までの20～40代の女性の就業率の上昇は、子どものいる女性の就業率の上昇が大きく貢献している。子どもの出産直後の就業率は、子どものいない既婚女性と比較して低いという構造は過去40年を見ても変化はないが、育児休業などの利用により就労継続をする人が着実に増えてきていることが示唆された。また、出産直後も就労している人の仕事を見ると、医療や福祉などの分野において専門的な仕事をしている人が多い。また、出産から10年後の就労を分析すると、過去40年において子どもの成長に応じて働き始める人が多いという構造は変わらず、近年ではフルタイムで働いている人も増えている一方で、多くの女性がパートタイムで働いていることがわかった。また、子どもが大きくなるにつれて、販売従事者、事務従事者、サービス職業従事者や生産工程従事者などが増えていく様子も明らかと

なった。子どものいる男性については、『国勢調査』でわかる就労状況については過去40年を通して大きな変化はなかった。

本稿の分析結果は以下のような含意を持つと考えられる。まず、育児休業制度などの政策を利用する人が増えている点である。仮に育児休業制度がなかったとしても同じ結果になっていたかどうかなど、政策評価による分析が次のステップとなるだろう。また、出産後に働いている産業や職業が特定の産業や職業に偏っていることは、子育て期のスキルの利用や休業による摩擦、子育てを見越した学歴や職業選択などの分析の重要性を示唆している。さらに、依然として子育てをしながらパートタイムで働く人が多いことを鑑みると、「年収の壁」などの制度が日本経済全体に与える影響も大きい。また、これまでの結果からわかるように出産に伴う就労の変化はほとんど女性において観察される。子育てを取り巻くこうした過去40年を通して継続的な男女差についても重要な研究分野となるだろう。

ここまで『国勢調査』を用いたシンプルな記述統計からわかることを整理してきたが、まだやっていないことや『国勢調査』でできないこともたくさんある。まずはさまざまな状況の個人における状況の把握である。例えば、学歴によっても出産に伴う影響は異なるだろうし、三世同居(Sasaki 2002)や地域による差(Abe 2013)なども記述的な整理から始めていく必要があるだろう。精緻な分析にはそれぞれのセレクションなどを考慮していく必要があるが、まずは何が起きているのかの把握は重要である。『国勢調査』はサンプルサイズも大きいので、機械学習などの応用も含めて探索的な分析からまだわかることがたくさんあるだろう。また、『国勢調査』はクロスセクションのデータであるため、同一個人を追跡して何が起きているのかを把握するのは難しい。そうした分析には、近年整備が進んできた行政データの活用などが有効だろう。child penaltyや「年収の壁」などの問題を真剣に分析していく上で、さまざまなデータを使って、それぞれのデータの強みを活かしながら、着実に現状を把握し、制度や政策の評価分析や仮説検証型の研究に繋げてい

きたい。

※本研究は、令和5年度科学研究費補助金（基盤研究（C））課題番号：23K01418の研究助成を受けている。本稿で用いた『国勢調査』は、上記プロジェクトにおいて総務省統計局に2次利用申請を行い、提供された。分析結果は、総務省統計局所管の『国勢調査』の調査票情報を利用して独自に集計・分析を行ったものである。

- 1) 子どもを持つことによって特に女性の労働供給や所得が下がる現象は、経済学や社会学の分野でこれまでも多くの研究蓄積がある（Hill 1979；Korenman and Neumark 1992；Waldfogel 1997, 1998；Phipps, Burton and Lethbridge 2001；Budig and England 2001など）。Kleven, Landais and Sogaard（2019）以降はchild penaltyという言葉が広まっているため本稿でもchild penaltyという言葉を用いるが、必ずしも適切な表現ではないことを指摘しておく。motherhood effectやfamily gapなどと呼ばれることもあり、筆者の考えは深井（2024）にまとめられている。
- 2) 年齢が高い女性の場合だと、すでに子どもが大学進学などで家を出ている可能性もあり、ここでは比較的若い女性に着目する。

参考文献

- 古村典洋（2022）「チャイルドペナルティとジェンダーギャップ」『仕事・働き方・賃金に関する研究会——一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて』報告書』財務総合政策研究所、近藤絢子・深井太洋（2023）「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper Series, 23-J-049.
- 深井太洋（2024）「書評 前田正子・安藤道人 著『母の壁 子育てを追いつめる重荷の正体』」『社会保障研究』第8巻、第4号、pp. 543-547.
- Abe, Yukiko (2013) "Regional Variation in Labor Force Behavior of Women in Japan." *Japan and the World Economy*, Vol. 28, pp. 112-124.
- Bick, Alexander and Nicola Fuchs-Schündeln (2018) "Taxation and Labour Supply of Married Couples across Countries: A Macroeconomic Analysis," *Review of Economic Studies*, Vol. 85, No. 3, pp. 1543-1576.
- Borella, Margherita, Mariacristina De Nardi and Fang Yang (2023) "Are Marriage-Related Taxes and Social Security Benefits Holding Back Female Labour Supply?" *Review of Economic Studies*, Vol. 90, No. 1, pp. 102-131.
- Budig, J. Michelle and Paula England (2001) "The Wage Penalty for Motherhood," *American Sociological Review*, Vol.

- 66, No. 2, pp. 204-225.
- Fukai, Taiyo, Masato Ikeda, Daiji Kawaguchi and Shintaro Yamaguchi (2023) "COVID-19 and the Employment Gender Gap in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 68, 101256.
- Hill, Martha (1979) "The Wage Effects of Marital Status and Children," *Journal of Human Resources*, Vol. 14, No. 4, pp. 579-594.
- Hsu, Chen-Hao (2021) "Parity-specific Motherhood Penalties: Long-term Impacts of Childbirth on Women's Earnings in Japan," *Advances in Life Course Research*, Vol. 50, 100435.
- Kawaguchi, Daiji, Keisuke Kawata and Takahiro Toriyabe (2021) "An Assessment of Abenomics from the Labor Market Perspective," *Asian Economic Policy Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 247-278.
- Kikuchi, Shinnosuke, Sagiri Kitao and Minamo Mikoshiba (2021) "Who Suffers from the COVID-19 Shocks? Labor Market Heterogeneity and Welfare Consequences in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 59, 101117.
- Kleven, Henrik, Camille Landais and Jakob Egholt Sogaard (2019) "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11, No. 4, pp. 181-209.
- Korenman, Sanders and David Neumark (1992) "Marriage, Motherhood, and Wages," *Journal of Human Resources*, Vol. 27, No. 2, pp. 233-255.
- Phipps, Shelley, Peter Burton and Lynn Lethbridge (2001) "In and out of the Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-related Interruptions to Women's Paid Work," *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34, No. 2, pp. 411-429.
- Sasaki, Masaru (2002) "The Causal Effect of Family Structure on Labor Force Participation among Japanese Married Women," *Journal of Human Resources*, Vol. 37, No. 2, pp. 429-440.
- Waldfogel, Jane (1997) "The Effect of Children on Women's Wages," *American Sociological Review*, Vol. 62, No. 2, pp. 209-217.
- (1998) "Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 1, pp. 137-156.

ふかい・たいよう 学習院大学経済学部准教授。最近の主な論文に“Association Between the COVID-19 Pandemic and Early Childhood Development,” *JAMA Pediatrics*, Vol. 177, No. 9, pp. 930-938 (Koryu Sato, Keiko Fujisawa and Makiko Nakamuro との共著, 2023年)。労働経済学専攻。