

KEIO UNIVERSITY
MARKET QUALITY RESEARCH PROJECT
(A 21st Century Center of Excellence Project)

KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES

DP2003-05

均等法世代とバブル崩壊後世代の女性就業の比較

樋口 美雄*

酒井 正**

要旨

本論文は、(財)家計経済研究所が1993年から実施してきた『消費生活に関するパネル調査』における職歴データを使って、女性の就業行動(離職・継続就業)の変化を年齢効果、世代効果、時代効果に分解し、男女雇用機会均等法や育児休業法、介護休業法による女性の就業支援策と景気変動の効果について検討したものである。

* 慶應義塾大学商学部教授

** 慶應義塾大学大学院商学研究科後期博士課程

「均等法世代とバブル崩壊後世代の女性就業の比較」

樋口美雄 酒井正

1. はじめに

わが国でも女性の労働市場進出が叫ばれるようになってから、だいぶ時間が経つ。統計に基づき、女性就業の長期的趨勢を見るかぎり、労働市場において女性の果たす役割は、質量ともに、昔に比べ、格段に拡大した。たとえば全雇用者に占める女性の比率は、1975年に32%（1167万人）に過ぎなかったが、2002年になると41%（2161万人）を占めるまでに上昇した（総務省『労働力調査』）。役職者に占める女性比率を見ても、係長職の場合、1980年の3.1%から2002年の9.6%に上昇した。課長職においても女性比率は1.3%から4.5%に上昇し、部長職では1.0%から2.4%に上がった（厚生労働省『賃金構造基本調査』）。女性労働者の果たす役割の拡大を反映して、男女間賃金格差（一般労働者、所定内給与）も、この間、41%から33%に縮小した。

確かに、他の先進国に比べ、わが国における男女間格差は大きく、解消のスピードも遅い。しかし、それでも長期的指標を見るかぎり、女性の労働市場における役割は着実に拡大してきている。ところが、ずっと女性就業に対していつも追い風が吹いてきたわけではない。最近では、厳しい経営状況を反映して、女性労働者に対する雇用管理も厳しさを増しているとの指摘を耳にするようになった。とくに若年層では、不況下における就職難や企業の扱いを反映して、仕事一本に対する自分の生き方に疑問を感じ、就業意欲を失いかけている女性が増えているという指摘も聞こえてくる。はたして、こうした指摘は本当なのだろうか。

わが国でも80年代後半には、「男女雇用機会均等法」（1986年施行）が成立し、バブル経済による人手不足もあって、女性の働きやすい職場をつくることに多くの企業が関心を示した。さらに90年代に入ると、育児休業法が成立（1991年）し、さらに介護休業制度も法制化されること（1995年）により、制度的には労働者の仕事と家庭生活を両立支援する体制が整えられるようになった。

ところが90年代になり、バブル経済が崩壊すると、女性の就業環境は一挙に厳しさを増し、企業の人件費節約や固定費化回避の流れは、女性にとって非正規社員として雇用機会を増やしこそすれ、正社員としての就職の場を減らし、やっと就職できた企業でも、継続就業を断念せざるを得ない場面が増えるようになった。

その結果、80年代後半に学校を卒業し就職した「均等法世代」の数多くの女性が、希望に胸を膨らませ仕事に立ち向かっていったのに対し、90年代になって就職した「バブル崩壊後世代」は仕事に対する熱意が冷め、逆にあきらめが先行する女性が増えているとの指摘をしばしば耳にするようになった。はたしてこうした変化は、統計においても確認できるのか。

この章では、「均等法成立以前に学校を卒業し就職した世代」（以後、均等法前世代と呼ぶ）と「均等法世代」、「バブル崩壊後世代」の三つの世代の就業行動を比較することにより、均等法や育児・介護休業法、経済環境の変化が女性就業に与えた影響について検討する。とくにこの章では、未婚女性の就業形態別の雇用就業率や、結婚前あるいは出産前に正社員として働いていた人の結婚後、出産後の就業の継続可能性、さらには末子の年齢上昇に伴う新規就業率の変化に焦点を当て調べていく。またパネル・データの特性を活かし、若いころ正社員として働いていた女性に比べ、フリーターであった女性のその後の就業状態や結婚年齢、夫の年収等に違いが見られるのかどうかを検討し、フリーターであることの経済的意味の変化について考えてみたい。

学校卒業後、時間の経過とともに個人の就業状態がどのように変化したか、また結婚の前後、出産の前後で就業が継続しているかどうかを世代ごとに比較するには、同一個人を長期間にわたって追跡調査した縦断的パネル・データが必要になる。ここでは(財)家計経済研究所が実施している1993年から2002年の『消費生活に関するパネル調査』を用い、職歴や各調査時点における就業状態、経済状況のデータに基づき、三つの世代の就業行動の特徴を洗い出す。

一般にパネル・データを用いれば、人々の行動の変化は、年齢効果、世代効果、時代効果に分解することができる。年齢効果とは、人々が毎年1歳ずつ年をとることによって、ライフステージ上の行動が変わることによって生じる変化を意味する。世代効果とは、出生した年代が異なることにより、その人々が体験してきた社会環境が違うために発生する行動への影響である。そして時代効果とは、行動を決めるそれぞれの時点において、同一個人であっても景気等の社会環境が変化することによって発生する行動の変化である。ここでは、世代効果の代表的要因として学校卒業時の就職状況やその後の法制度の変更を取り上げる。また時代効果として、各時点における経営状況の変化や失業率に代表される労働需給の変化を取り上げ、分析を行うことにする。

2. 一般労働者の男女間賃金格差の推移

世代による就業行動の違いを検討する前に、男女間賃金格差の変化について検討しておく。図表1は、『賃金構造基本調査』に基づき、一般労働者（この調査では週当たりの労働時間の短い、あるいは労働日数の少ないパートタイム労働者に対して、一般労働者という用語が使われている）に関して、男性の年齢計所定内給与を100としたときの、女性の年齢計所定内給与を示している。まず学歴計の男女間賃金格差を見ると、格差は明らかに縮小傾向にあり、しかも企業経営が厳しさを増すようになった90年代になっても、そのスピードは低下していない。

だが、学歴計の男女間賃金格差にはいろいろな要因による影響が混在しているはずである。第1は、男女間の学歴構成比が変わることによる影響である。この間、男性でも高学歴化が進み、労働者に占める大卒者の比率は高まったが、それ以上のスピードで女性の高学歴化が進んだ結果、女性の方が一般労働者に占める高学歴者の割合が急速に上昇した。たとえば全体の一般労働者（パート労働者に対する通常勤務の労働者）に占める女性比率は1980年に31%であったが、2002年でも30%でほとんど変わっていない。これに対し、大卒ではこの間6%から15%に女性比率が上昇し、逆に中卒では32%から24%に、高卒では35%から30%に低下した。こうした女性の高学歴化が男女間賃金格差の縮小に大きく寄与した（詳しくは樋口(2001)を参照されたい）。

第2の縮小要因は、女性の平均勤続年数が延びたことである。確かに女性の高学歴化が学歴計で見た男女間賃金格差の縮小に貢献したことは、上述したように間違いないが、ただ図表1に戻って学歴別に男女間賃金格差を見ても、いずれの学歴においても格差は縮小傾向にある。そこで各学歴別に縮小要因を探ってみると、いずれの学歴においても女性の平均勤続年数は長期化しており、この影響が格差縮小に強く反映している。たとえば学歴間賃金格差が著しく縮小した高専・短大卒（専門学校卒を含む）では、平均勤続年数が1980年の4.1年から2002年の7.4年に延びた。また高卒の平均勤続年数も、この間、5.5年から9.8年に延びている。大卒においても、4.5年から6.1年に延びた。このように男女間の平均勤続年数の差が縮まり、結果的に男女間の平均賃金格差は縮小したといえる。

ただしこのことは女性の離職率が下がり、多くの女性の勤続年数が長期化することによってもたらされたかという点、必ずしもそうとは言い切れない。むしろ離職率は上昇している。それにもかかわらず就業している一般労働者の平均勤続年数が延びているのは、新規に採用される一般労働者が削減されることにより、勤続年数の短い労働者が減り、長期

勤続者の比率が高まることによって、統計上、平均勤続年数が伸びたように見えるのである。30歳未満に焦点を当て、一般労働者の平均勤続年数を見ると、この間、ほとんど変わっておらず、新規採用者の削減と離職率の上昇が相殺された格好になっている。一般労働者の平均勤続年数の長期化は、いうなれば、現在、正社員として働いている人の多くは長期勤続者で占められ、新たに雇われる人はパート労働者等の非正規社員の比率が高く、これらの勤続年数の短い人はサンプルから除外されているために生じた見せ掛けの動きとなっている可能性が強い。

平均賃金で見た男女間賃金格差の縮小には、女性の高学歴化や平均勤続の長期化が大きく反映されていることになるが、学歴や勤続年数の同じ労働者に限定して男女間賃金格差を見た場合、格差の縮小傾向は確認できないのだろうか。そこで学校を卒業後、直ちに就職し、転職することなしに同一企業で勤めている労働者（この調査で標準労働者という用語を使っている労働者）の年齢ごとの男女間賃金格差について、学歴別に追ってみた。これを見ると、20代後半になると、高卒や大卒において、若干の格差の縮小が確認される。すなわち、高学歴化や平均勤続年数の長期化に加え、同じ学歴、同じ勤続年数の男女間でも、わずかではあるが格差が近年縮小しつつあるといえよう。

ただし、ここで取り上げたのは、一般労働者の平均男女間賃金格差であり、データにはパート労働者は含まれていない。いまサンプルを女性に限定し、パート労働者と一般労働者の時間当たり賃金格差（年間賞与等を含む）の推移を見ると、1980年に36.6%であった格差は、2002年には48.1%に広がっている。パート労働者の数は、男性においても増大しているが、女性のほうがその比率は高いから、上述したように一般労働者では格差が縮小していても、パート労働者まで含めた全体の男女格差は違った方向を示す可能性は否定できない。今後は、パート労働者も含めて、均等とは何かについて検討していく必要がある。

3. 未婚女性の雇用形態別就業率の推移

それでは、就業率においては、86年以前に学校を卒業した均等法前世代と86年から90年に卒業した均等法世代、そして91年以降卒業したバブル崩壊後世代で変化が起こっているのであろうか。年齢とともに、各学歴の正社員、非正規社員としての雇用就業率がどのように変化するかを、『消費生活に関するパネル調査』の職歴、および調査時点における就業状態に関する回答結果に基づき、世代ごとに比較したのが図表2である。

まず、正社員として働いている人の比率を見てみよう。均等法成立以前の世代と均等法成立以後の世代について、この比率を比較すると、いずれの学歴においても、均等法成立後の世代のほうが正規雇用就業率は高くなっている。ところが均等法世代とバブル崩壊後世代について、この比率を比べると、両者には明確な違いは見られず、むしろ大卒においては、バブル崩壊後世代のほうが均等法世代よりも正社員として働いている人の割合は低くなっている。他方、非正社員として働いている人の比率を比べると、いずれの学歴においても、均等法以前の世代よりも均等法世代のほうが、そしてさらに均等法世代よりはバブル崩壊後世代のほうが高くなっている。

図表 2 には、未婚女性と既婚女性が混ざっていた。そこで未婚女性にかぎり、学校卒業後の就業率がどのように変わっていくかを比較検討したのが、図表 3 である。この表を見るかぎり、均等法前世代と均等法世代における未婚女性の正規雇用就業率にはさほど大きな違いは存在しない。しかしこれらの世代とバブル崩壊後世代を比較すると、明らかに差が見られ、バブル崩壊後世代のほうが正社員として就業している女性比率は低い。

もちろん男性においても、正社員として働いている若者は減少しており、こうした変化は女性だけで起こっているわけではない。したがって、企業における均等な扱いが崩れてきているかどうかはわからない。だが、女性の正社員としての労働市場参加がトレンド的に増加しているわけではないことだけは間違いない。このことは均等法による正規雇用率を押し上げる効果よりも、経営状況の悪化による抑制効果のほうが強く働いていることを意味する。もちろん均等法を遵守し、女性就業を後押しすることは大切だが、同時に全体の雇用機会を拡大する政策の重要性を忘れてはならない。これらが車の両輪として働いてはじめて、女性就業は政策的に支援されることになる。

他方、非正規社員としての就業率はどのように推移してきたのだろうか。これも 3 世代について比較してみると、均等法前世代と均等法世代の違いは小さい。これに対し、バブル崩壊後世代における非正規雇用就業率が大きく上昇している。いわゆる「フリーター」が、90年代に入り、急増していることを示す。

『消費生活に関するパネル調査』では、調査対象者の出身地や両親の学歴、職業歴、年収等についても調べている。そこでこのデータを使って、どのような家庭で育った若者にフリーターが多いかを分析してみた（推定方法や推定結果について、詳しくは樋口・酒井(2003)を参照されたい）。いま 25 歳時点で、非正規社員として働いている未婚女性、あるいは無業の未婚女性をフリーターと見なし、そのダミー変数をゼロとし、正社員として働

いている未婚女性を 1 として分析を行った。指定結果を見ると、現在居住している地域が四国、北海道、近畿である人は、関東に比べ 2.9%から 5.0%フリーターになる確率が高くなっている。また大都市居住者は、それ以外の地域居住者に比べ、フリーターになる確率が 3.2%高く、統計的にも有意な結果になっている。

他方、学歴についてはどうか。まず、本人の学歴について見ると、短大・高専卒の女性がフリーターになる確率は、中高卒の女性とそれほど大差ないが、4年制大卒の割合は有意に低い。さらに両親の学歴の影響を見ると、父親、母親ともに統計的に有意な結果になっていないが、父親については高学歴のほうが、娘がフリーターになる割合は低く、母親については逆に高学歴の母親のほうが、娘がフリーターになる確率は高くなっている。他方、母親が就業経験を持っているかどうかの影響はほとんど見られないという結果になっている。

はたして、フリーターであった人のその後の人生は、正社員であった人に比べ、違いが見られるのだろうか。この点については、第 5 節で詳しく検討することにする。

4. 有配偶女性の雇用形態別就業率の推移と結婚・出産による就業継続性の変化

世代ごとに各年齢における有配偶率を見ると、若い世代のほうが明らかに有配偶率は低く、晩婚化の現象が伺える。たとえば中高卒の場合、25 歳時点における均等法後世代の有配偶率は 62.3%と高かったのが、均等法世代では 59.5%に下がり、バブル崩壊後世代では 42.6%に低下した。短大・高専卒では、均等法前世代の 27 歳時点における有配偶率は 70.0%であったのが、均等法世代では 55.0%に下がり、バブル崩壊後世代では 43.7%にとどまっている。大卒についても同様、27 歳時点における有配偶率は均等法前世代が 59.2%と高かったのが、均等法世代では 44.9%、バブル崩壊後世代では 36.1%に下がっている。明らかに若い世代において結婚は遅くなっている。

有配偶者に比べ未婚者の正規雇用就業率は高いから、晩婚化や非婚化が進めば、女性全体の正規雇用就業率は上昇することが期待される。図表 2 で検討したように、事実、均等法前世代に比べ均等法世代の正規雇用就業率は高くなっていたが、はたして、こうした晩婚化の影響で正規雇用者が増えていたのか。有配偶サンプルに限定し、以下では雇用就業率の推移について見ていく。

図表 4 は有配偶女性について、学卒後の就業率の推移を示している。均等法成立以前の世代と以後の世代を比較すると、学卒後 7 年目以降における両者の正規雇用就業率の差は

小さいが、それまでは明らかに均等法成立以後の世代のほうが正規雇用就業率は高い。しかしバブル崩壊後世代になると、こうした傾向は見られず、むしろ均等法世代に比べ正規雇用就業率は低くさえなっている。他方、非正規雇用就業率は一貫して若い世代のほうが高くなっている。

90年代に入り、有配偶でも正規労働者が減っているのは、結婚や出産によって仕事をやめる人が増えたために起こっているのだろうか。継続就業の可能性を高めるために育児休業法（91年成立）や介護休業法（92年成立）が施行されるようになったが、その成果は現れていないのだろうか。

図表5は、結婚する前年に正社員として働いていた女性のうち、何%が結婚後も正社員として働いているか、あるいは非正規社員になって働いているかを示している（その他就業者は、自営や家族従業者を示す）。均等法前世代、均等法世代、バブル崩壊後世代について、正社員として働き続けている人（転職者、休業者を含む）の割合を比較してみると、均等法成立以前に比べ、成立後に就職した人の継続就業率は高く、正社員の継続可能性が高まっていることがわかる。しかし91年以降、バブル崩壊後に就職した人の継続就業率はむしろそれ以前よりも下がり、非正規労働者になった人が多くなっている。これを学歴別に見ると、中高卒、あるいは短大高専卒に比べ、大卒の結婚前後における継続就業率は高いことがわかる。

他方、出産の前後における継続就業率にはどのような変化が起こっているのだろうか。図表6は出産1年前に正社員として働いていた女性のうち、何%が出産後も正社員として就業を続けている（休業中のものを含む）か、そして何%が非正規労働者や無業者に移ったかを示している（厚生労働省(2002a)は、平成13年度に生まれた子どもの母親について、就業状態の変化をはじめて調査したが、これによると、出産1年前に常勤として勤めていた人の出産半年後の常勤就業率は47.1%、パート・アルバイト就業率は2.4%となっている。本分析では、出産が報告される前々年の調査で正社員として就業していた有配偶女性について、出産後の就業状態を尋ねた質問項目に基づき、継続就業率を推計している点で異なる）。図表6を見ても、均等法成立前に学校を卒業し就職した人に比べ、成立後に就職した人のほうが正社員として継続し就業している人の割合は高いが、バブル崩壊後世代のこの比率は下がっている。その一方、非正規労働者になる割合が、近年、急速に上昇している。

この間、わが国でも子どもを持つ親の継続就業を支援する法制度が整えられてきた。91年には育児休業法が成立し、翌92年から施行されるようになった。この法律では、子ども

が満 1 歳になるまで親は休業する権利が付与されるとともに、小学校に入学するまで育児支援のための施策を企業は講ずるよう努めなければならないとされた。また 95 年には介護休業制度を法制化する法改正がなされ、99 年から施行され、法律の名称も育児・介護休業法とされた。

さらに、2001 年には事業主が 3 歳までの子どもを養育する労働者について、勤務時間短縮の措置を講じなければならないこと等を内容とする法改正がなされ、02 年より施行された。また 86 年に施行された男女雇用機会均等法も 97 年に改正され、福利厚生の一部を除き、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、定年・退職・解雇のすべてにおいて、従来の努力義務とされてきた差別禁止が禁止規定に強化され、ポジティブ・アクションやセクシャルハラスメントに関する規定が設けられるようになった。

このように法制度の面では、女性就業を支援する仕組みが整えられていったにもかかわらず、その一方で、90 年代に入ってから急速に企業の経営状態が悪化し、失業率が上昇するなど雇用問題が深刻化し、制度面の追い風とは逆に、経済情勢の面では労働者にとって逆風が吹くようになった。こうした状況において、91 年以降、学校を卒業し、正社員として就業していた女性の結婚後、あるいは出産後の継続就業率は低下しており、制度面の改善による継続就業促進効果よりも、景気低迷による抑制効果のほうが強く働いていることになる。

ただし各世代の結婚した時期、出産した時期をよく考えると、継続雇用を支援する制度の効果は薄く、単に女性雇用は景気によってのみ決まっていると評価することは適当ではない。なぜならば均等法前世代が学校を卒業し、就職したのは 86 年以前であったが、実際にその人たちの多くが結婚し出産したのはバブル期であった。これに対し、86 年から 90 年に学校を卒業した均等法世代の女性の多くは、バブルが崩壊した 91 年以降に結婚、出産している。本来、女性の継続就業が結婚や出産をした時点における労働市場の需給状況によってだけ決まるのであれば、均等法成立前に学校を卒業し、バブル期に結婚、出産した均等法前世代のほうが、均等法世代よりも継続就業率は高くなっていてよいはずである。

しかし実際には均等法世代のほうが継続就業率は高いから、結婚、出産時の労働需給の状態によって女性就業は決まるというよりも、どのような教育を受け、どのような時代に学校を卒業して、どのような企業に就職したのかも、継続就業を決定する上で、重要な要素になっているといえよう。この意味において、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の存在意義は大きい。事実、継続就業率について実証分析を行った結果では、それぞれの

時点における失業率や企業収益も統計的に有意な係数を取っているが、同時に均等法成立後に学校を卒業したことを示すダミー変数も統計的に有意な係数を取っており、労働市場の需給状況や企業収益が同じであったとすれば、均等法の成立は正社員の継続就業率を引き上げる効果を有するとの結論を得ている。それだけ均等法や育児・介護休業制度がなかったら、もっと継続就業率は下がっていたはずであるということもできる。

他方、子どもが成長するにつれ、母親の新規雇用就業にはどのような変化が起こっているであろうか。均等法前世代、均等法世代、バブル崩壊後世代について、末子の年齢別に新規雇用就業率（1年前の調査で無業であった人のうち、1年後に雇用就業している人の割合）を比較してみると、末子が1歳のときの各世代の新規雇用就業率は7.3%、10.4%、13.7%と上昇している。しかし新規雇用就業者のほとんどは非正規労働者としての就業であり、各世代の新規正規雇用就業率は1.1%、1.7%、1.4%と低い状態が続いている。末子が2～4歳になった母親の新規雇用就業率を見ると、均等法成立前世代は9.8%であったが、成立後世代では14.2%と上昇した。しかしバブル崩壊後世代の新規雇用就業率は12.8%であり、均等法世代とほとんど変わっていない（樋口(2000)）。

継続就業にしろ、新規就業にしろ、就業を促進するには、企業において働きやすい環境を整備して行くと同時に、待機児童を減らし、早朝保育、延長保育を拡充するなど保育サービスを充実させていく必要がある。この面での早急な対応も、現在求められている。

5. フリーター経験者のその後の生活状況

若いときにフリーターであった人のその後の就業や婚姻、経済状況は、正規労働者であった人との間に、違いがあるのだろうか。もしも両者に差がなければ、時間を拘束されるのを嫌ってフリーターになったとしても、その後の人生になんら影響はなく、「自由の代償」を一切払う必要はないから、そのときの効用の最大化だけを考え行動を決めればよい。しかし男性の場合、若いときにフリーターであった人は、その後も正社員になるのは難しく、生涯所得においても大きな差が発生していることが、過去の分析で示されていた（樋口・井口(2002)）。はたして、女性についても、その後の生活状況に違いが発生しているのだろうか。また違いが発生しているとしたら、それはどのような面で起こっているのだろうか。80年代まではフリーターになった人は経済的に恵まれていた人に多かったが、90年代になってからは、必ずしもそうではなくなったともいわれるが、その後の人生においても違いが起こっているのだろうか。以下では、その後の正規雇用就業率の違い、婚姻率の違い、

夫の年収の違いについて、パネル・データの特徴を活かし検討してみることにする。

ここではフリーター経験者を 25 歳のときに未婚であり、非正規労働者として働いていた者、あるいは無業であった者と定義する。このような定義のもと、フリーターであった者と正社員であった者について、その後の就業率を比較すると、30 歳ぐらいまでは正社員であった人の就業率はフリーター経験者の就業率を上回るが、30 歳を過ぎると差がなくなり、30 代後半からはむしろフリーター経験者のほうが高くなる。

それでは就業率の中身に差はないのだろうか。就業率を正規雇用就業率と非正規雇用就業率に分け比較してみると(図表 7)、若いころは 25 歳時点における就業状態の違いが影響し、正社員であった人のほうが正規雇用就業率は高いが、30 代後半になると差がなくなる。いや、むしろ、フリーターであった人のほうが正規雇用就業率は高くなる傾向さえある。なぜ、こうした年齢による変化が起こっているのだろうか。

一つ考えられる理由は、婚姻率の違いである。フリーターであった人のほうが若い年齢で結婚する人が少なく、未婚のまま働いている人が多いとすれば、若いころの非正規社員であったということの影響は相殺され、一定の年齢を超えると正規雇用就業率が高くなるということは起こりえよう。だが、多くの場合、正社員として働いている女性のほうが、仕事に自由時間が束縛され、本人の稼得能力も高いことから、結婚年齢は高いように思われる。しかし、その反面、フリーター女性が出会う相手もフリーター男性が多く、経済的に安定してないために、結婚が遅くなる可能性もある。はたして実際にはどちらが起こっているのだろうか。

図表 8 は 25 歳のときに未婚であった女性のその後の有配偶率について、フリーター経験者と正社員経験者に分け、比較したものである。年齢とともに有配偶率は上昇し、正社員であった人は 25 歳のとき未婚であっても、30 歳になると 6 割近くの人が結婚している。ところがフリーターだった人の場合、30 歳までに結婚し、有配偶になっている人は 5 割を切っており、正社員であった人に比べ未婚継続者が多い。その後、フリーター経験者も正社員だった人も、新たに結婚する人は減り、有配偶者の増加スピードは低下する。だが、正社員だった人は 40 歳になると 85%の人が有配偶者になっているが、フリーター経験者は 70%弱の人しか有配偶者になっていない。

いま、フリーターであったかどうかを判断する年齢を 25 歳から 22 歳にまで下ろし同じような図を描いてみても、やはりフリーター経験者のほうが正社員経験者よりも有配偶率は低くなっている。学歴別に比較しても、結果に変化はない。

フリーター経験者のほうが有配偶者は少ないことが、正社員就業者を増やす一因になっている可能性がある。それでは、結婚した人にかぎっても、フリーター経験者のほうが就業している人は多いということはないのだろうか。この点を調べるため、雇用形態別の就業率を比較してみると、30代前半まではフリーター経験者のほうが正規雇用就業率の低い分、全体の就業率も低くなっている。ところが30代後半になると、フリーター経験者の非正規雇用就業率が大きく上昇するため、全体の就業率も高くなる。

こうした現象に、夫の年収差は影響しているのだろうか。図表9は、調査期間を三つに分け、有配偶女性の夫の平均年収を示したものである。これを見ると、バブル崩壊直後の90年代前半と景気が深刻さを増した90年代後半では、フリーター女性の夫の平均年収と正社員の夫の平均年収が逆転していることがわかる。90年代前半では、両差にほとんど差がなく、あるいはフリーター経験者の夫の平均年収のほうが高い傾向さえあったが、雇用情勢が一段と厳しさを増し、失業者が急増するようになった90年代後半には逆に低くなっている。

夫の年収が低いということは、それだけ妻が働いて生活費を補填する必要性が高いことになる。フリーターを経験した女性が、30代後半になると、高い就業率を示すようになった背景には、こうした経済的事情が働いているのかもしれない。

6. むすびに代えて

前節までパネル・データの特性を活かし、最近の女性就業の変化について検討してきた。それをまとめると次のようになる。

- (1) 一般労働者の男女間賃金格差を平均値で見ると、格差は縮小する傾向を示している。学歴や年齢等同じ属性を持つ男女間でも格差はわずかながら縮小傾向にあるが、その主たる理由は女性の一般労働者の高学歴化と平均勤続年数の長期化にある。
- (2) ただし平均勤続年数の長期化は、女性労働者の離職率が下がったことによってもたらされたというよりも、一般労働者の新規採用が減らされ、勤続年数の短い人が減ったことによる可能性が強い。従来、新規採用の一般労働者に任されていた仕事がパート労働者に回され、賃金の低い新人の一般労働者が削減された。逆に一般労働者として雇用されているのは、高度で専門的な技術を持つ、責任ある仕事をこなせる人に限定され、また正社員の高齢化が進むことにより、

一般労働者に占める長期勤続者の構成比が上がっているということもできる。パート労働者を含めた、女性全体の平均賃金を男性と比べた場合、はたして賃金格差が縮小傾向にあるかどうか、はっきりしない。それだけどのような労働者の男女間賃金格差について議論しているのかに留意する必要がある（樋口(2001)）。

- (3) 未婚女性の正規雇用就業率を世代間で比較すると、均等法成立前に学校を卒業し就職した世代に比べ、均等法成立後に就職した世代の正規雇用就業率は明らかに上昇している。しかし、バブル崩壊後に就職した世代の正規雇用就業率は均等法世代に比べ、必ずしも高いとはいえ、むしろ低下傾向さえ伺える。ただし、非正規社員が増えたために、全体の雇用就業率が下がったとはいえない。
- (4) 有配偶女性についても、同じ傾向が確認される。結婚前に正社員として働いていた女性の結婚後の継続就業の可能性や、出産する前に正社員として働いていた女性の出産後の継続就業の可能性は、均等法前世代に比べ、均等法世代のほうが明らかに上昇した。しかし、バブル崩壊後世代になるとさらに上昇したかということ、必ずしもそのようなことはいえない。政府統計によると、育児休業取得率が近年上昇していることが示されている（厚生労働省(2002b)）。だが、この統計は継続就業者の中で育児休業を取得した人が占める割合を示しているのに過ぎず、出産を機にやめた人が減っていることを意味しない。事実、今回の分析では、均等法世代に比べ、バブル崩壊後世代のほうが、出産や育児を機に企業を辞めた人が増加したとの結論に至っている。制度的には、均等法や育児・介護休業法が施行され、継続就業をしやすい環境が整えられつつある。だが、その一方で、実際には景気低迷による影響は大きく、サービス残業を含む労働時間が延長され、仕事が厳しくなり、就業を継続することが難しくなっているのかもしれない。多くの人が就業を継続できるようにするには、女性のみならず、男性にとっても働きやすい職場環境の整備が求められる。
- (5) 90年代に入りフリーターが急増しているが、その後の就業状態や婚姻、さらには有配偶者について夫の年収を追跡調査してみると、正社員であった人に比べ、相対的に有配偶率は低く、夫の平均年収は低い傾向が見られる。とくにこうした傾向は90年代後半から強まっている。無配偶者が多いことや夫の年収が低いことの影響を受け、30代後半になると、フリーター経験者の就業率は正社員

であった人の就業率を上回る。なかでも、パート比率の高いことが目立つ。

以上の観察事実は、サンプル数も少なく、また回顧データを含むとはいえ、調査期間も10年と短いため、あくまでも暫定的な結論であるといわざるを得ない。今後、さらにサンプルを追加し、調査期間を延長することにより、異常の観察事実に変化がないか、再検討していく必要があることはいうまでもない。こうした暫定的な観察事実ではあるが、はたしてこれから、どのような政策インプリケーションを導くことができるのだろうか。

均等法や育児・介護休業法の成立・施行はそれなりの効果を上げていることが確認されたが、いまのところ、その成果は一部の人にとどまり、大多数の人にまで広がっているとはいえない。今後、さらに多くの女性がその成果を受けられるようにするには、均等法や育児・介護休業法が目指すところを推進していくとともに、最近の非正規労働者の急増を見ると、正社員と非正規労働者の均衡処遇を強化していく必要がある。わが国では、正社員と非正規社員の大きな賃金格差の存在が報告されているが、今後、賃金のみならず、こうした就業支援策適用労働者の範囲拡大について検討していく必要性がますます高まっている。社会的にも保育サービスの早急な拡充が必要となっている。

他方、制度面の充実にもかかわらず、出産や育児による継続就業率が低下している理由として、企業のリストラ等により、女性のみならず、すべての労働者の就業環境が厳しさを増し、こうした状況を見て、継続就業を断念する女性が増えていることが挙げられる。わが国では少子高齢化による人口減少社会の到来が目前に迫っている。こうした時代においては、これまで以上に、性や年齢にかかわらず、だれもが能力を高め、意欲を發揮できる環境の整備が必要となる。これを推進するには、均等法や育児・介護休業法の強化とともに、労働時間の短縮等により、すべての労働者が働きやすい職場環境の整備が必要である。

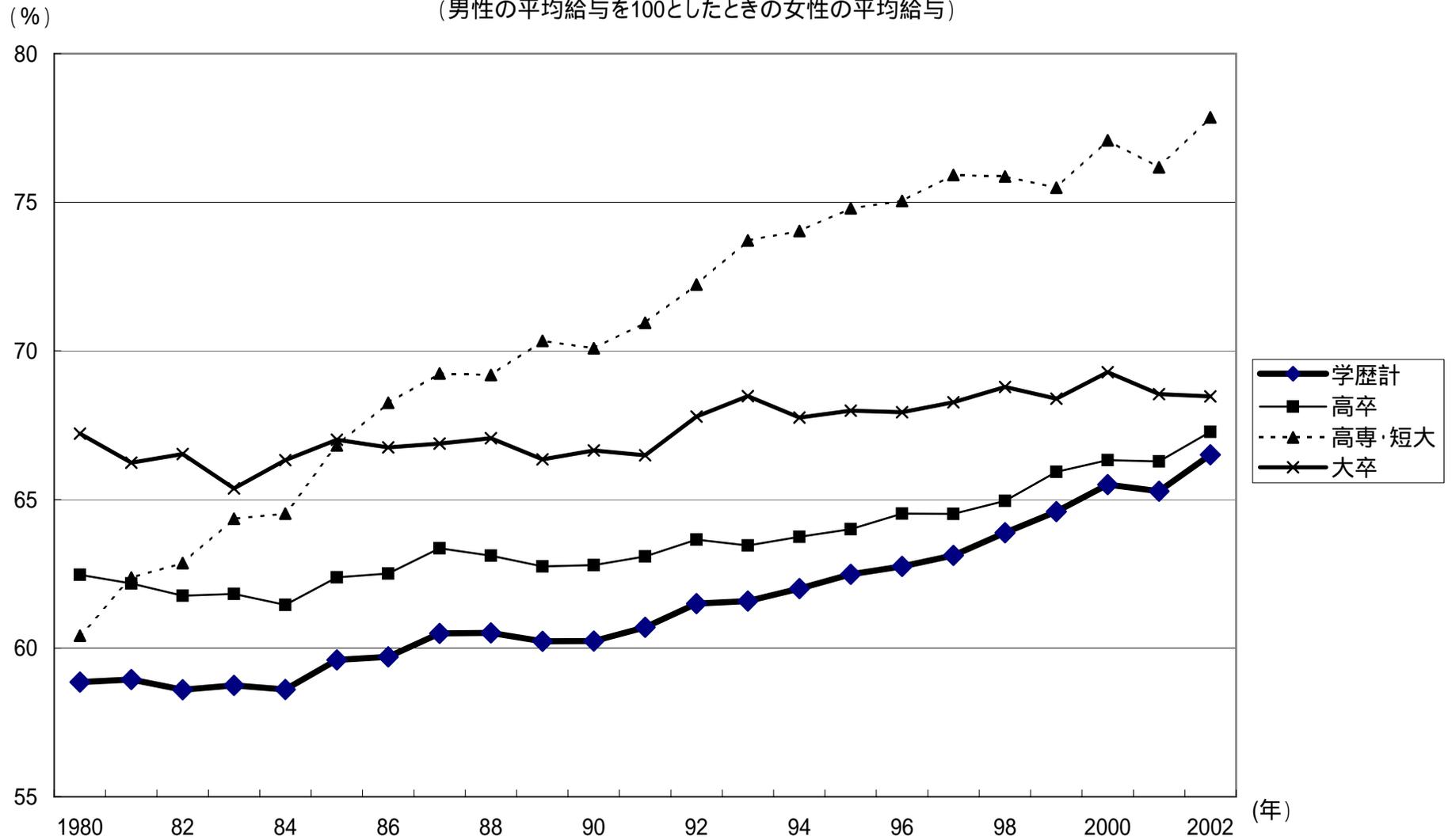
これを早急に実現するためには、ファミリー・フレンドリー企業等の重要性を訴え、普及活動を推進していくことも重要であるが、市場の力はやはり強く、企業がこうした考えを積極的に受け入れようとするために、労働需給の逼迫が必要なのではなかろうか。現在のような高失業率の状況が続く限り、理解ある一部の企業や、会社が必要とする人材については就業環境が改善されても、その取り組みを一般企業、一般労働者にまで広げていくことは容易なことではない。この視点からも、雇用機会の早急な

拡大が求められる。

参考文献

- 樋口美雄(2000)「パネル・データによる女性の結婚・出産・就業の動学分析」(岡田章・神谷和也・黒田昌裕・伴金美編『現代経済学の潮流 2000』) 東洋経済新報社
- 樋口美雄(2001)「男女雇用機会均等法改正の経済学的背景」(猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』) 東京大学出版会
- 樋口美雄・井口尚子(2002)「雇用をめぐる世代間の利害調整」ディスカッション・ペーパー
- 樋口美雄・酒井正(2003)「女性フリーターの増加要因とその後の生活への影響」(家計経済研究所編『家計・仕事・暮らしと女性の現在』)
- 厚生労働省(2002a)『第1回 21世紀出生児縦断調査』
- 厚生労働省(2002 b)『女性雇用管理基本調査』

図表1 学歴別男女間平均所定内給与格差の推移(%)
 (男性の平均給与を100としたときの女性の平均給与)



出所: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

図表2 世代別年齢ごとの正規雇用就業率・非正規雇用就業率・無業率の比較

	年齢	均等法前世代 (1986年以前に卒業)					均等法世代 (1987-90年に卒業)					バブル崩壊後世代 (1991年以降に卒業)				
		正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他就業率	無業率	サンプル数	正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他就業率	無業率	サンプル数	正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他就業率	無業率	サンプル数
中高卒	20歳	78.6	9.4	3.6	8.4	585	74.0	15.3	5.6	5.1	215	72.0	12.0	6.0	10.0	50
	21歳	68.6	11.8	4.3	15.3	583	70.9	15.0	5.2	8.9	213	64.0	16.0	8.0	12.0	50
	22歳	62.1	12.5	5.0	20.4	583	64.3	19.2	3.8	12.7	213	52.0	24.0	10.0	14.0	50
	23歳	56.0	13.5	5.1	25.3	584	57.6	17.6	5.2	19.5	210	58.0	20.0	8.0	14.0	50
	24歳	49.0	12.2	6.7	32.2	584	55.3	14.9	3.4	26.4	208	52.0	12.0	6.0	30.0	50
	25歳	41.9	12.7	7.2	38.1	582	43.3	21.6	3.8	31.3	208	39.6	18.8	2.1	39.6	48
	26歳	36.9	12.3	10.0	40.8	578	35.0	23.8	5.3	35.9	206	36.4	25.0	2.3	36.4	44
	27歳	30.9	14.9	9.0	45.3	579	31.0	24.9	7.1	37.1	197	32.6	32.6	0.0	34.9	43
	28歳	27.3	17.5	10.8	44.4	576	27.9	23.5	7.1	41.5	183	32.5	37.5	5.0	25.0	40
	29歳	24.4	17.7	11.5	46.3	581	26.8	23.2	7.7	42.3	168	27.8	33.3	2.8	36.1	36
	30歳	20.4	20.9	12.8	45.9	579	26.0	26.7	6.0	41.3	150					
	31歳	21.1	22.0	12.4	44.5	573	28.8	27.9	4.8	38.5	104					
	32歳	19.3	24.3	11.4	44.9	559	20.0	24.6	10.8	44.6	65					
	33歳	20.5	26.0	11.6	41.9	542	14.6	31.7	7.3	46.3	41					
	34歳	20.0	30.4	11.5	38.0	529										
	35歳	20.3	32.0	9.7	37.9	472										
	36歳	19.8	35.2	9.3	35.7	398										
37歳	20.4	37.4	10.8	31.4	353											
高専・短大	22歳	75.2	11.0	6.3	7.5	335	80.1	6.1	6.6	7.2	181	78.3	13.2	6.2	2.3	129
	23歳	73.1	11.1	4.2	11.7	334	78.2	8.4	3.4	10.1	179	75.2	15.5	3.1	6.2	129
	24歳	63.9	11.9	5.7	18.5	335	70.7	9.9	2.8	16.6	181	72.3	17.7	3.1	6.9	130
	25歳	54.3	14.3	6.9	24.5	335	58.0	17.1	3.3	21.5	181	64.0	20.0	0.8	15.2	125
	26歳	46.0	16.1	7.2	30.7	335	54.4	13.3	3.3	28.9	180	59.3	16.3	1.6	22.8	123
	27歳	40.9	16.7	6.9	35.5	335	46.9	15.1	4.5	33.5	179	42.9	21.4	2.7	33.0	112
	28歳	35.6	15.9	6.6	41.9	334	42.5	16.1	5.7	35.6	174	43.5	27.8	1.9	26.9	108
	29歳	30.1	19.4	6.3	44.2	335	37.1	16.5	5.9	40.6	170	41.2	20.6	2.0	36.3	102
	30歳	29.0	17.7	8.1	45.2	334	33.9	18.2	7.3	40.6	165	32.8	20.7	5.2	41.4	58
	31歳	25.7	17.3	10.7	46.3	335	31.8	21.0	7.0	40.1	157					
	32歳	25.2	18.2	11.2	45.5	330	28.5	22.2	6.2	43.1	144					
	33歳	23.2	19.9	11.0	45.9	327	28.4	26.6	5.5	39.4	109					
	34歳	22.4	21.8	11.7	44.2	326	32.3	21.5	6.2	40.0	65					
	35歳	22.3	23.3	11.3	43.1	318	43.3	23.3	3.3	30.0	30					
	36歳	23.8	25.5	10.9	39.7	302										
37歳	23.4	26.6	10.9	39.1	274											
大卒	24歳	77.5	8.5	8.5	5.6	71	83.3	8.3	6.2	2.1	48	68.6	13.7	11.8	5.9	102
	25歳	69.0	7.0	9.9	14.1	71	79.2	10.4	2.1	8.3	48	71.3	8.9	6.9	12.9	101
	26歳	66.2	8.5	5.6	19.7	71	72.9	10.4	2.1	14.6	48	61.5	19.8	8.3	10.4	96
	27歳	59.2	9.9	5.6	25.4	71	68.8	8.3	2.1	20.8	48	52.8	24.7	4.5	18.0	89
	28歳	56.3	9.9	5.6	28.2	71	66.7	8.3	6.3	18.8	48	51.2	15.5	4.8	28.6	84
	29歳	54.9	8.5	7.0	29.6	71	62.5	12.5	4.2	20.8	48	48.1	9.1	7.8	35.1	77
	30歳	50.7	7.0	7.0	35.2	71	62.5	6.3	4.2	27.1	48	45.5	9.1	7.6	37.9	66
	31歳	50.7	5.6	7.0	36.6	71	55.3	8.5	4.3	31.9	47	44.4	5.6	1.9	48.1	54
	32歳	45.1	9.9	7.0	38.0	71	52.3	9.1	4.5	34.1	44	45.9	8.1	2.7	43.2	37
	33歳	43.7	9.9	7.0	39.4	71	50.0	9.5	4.8	35.7	42					
	34歳	42.0	13.0	10.1	34.8	69	48.7	15.4	5.1	30.8	39					
	35歳	43.3	4.5	11.9	40.3	67	46.7	13.3	6.7	33.3	30					
36歳	40.0	10.8	12.3	36.9	65											
37歳	38.1	11.1	12.7	38.1	63											

注:30以下の係数は載せない

図表3 未婚女性に限定した学卒後就業率の推移(%)

卒業後	均等法前世代 (1986年以前に卒業)					均等法世代 (1987-90年に卒業)					バブル崩壊後世代 (1991年以降に卒業)				
	正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数	正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数	正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数
1年	88.0	8.3	2.3	1.4	855	86.8	9.3	3.0	1.0	400	83.1	13.9	1.1	1.9	266
2年	88.2	7.7	2.6	1.5	802	87.3	7.2	3.7	1.9	377	82.7	13.3	1.2	2.8	248
3年	85.5	8.5	2.8	3.1	702	84.8	10.1	3.0	2.1	336	79.9	11.8	2.2	6.1	229
4年	84.2	9.2	3.0	3.6	607	83.7	11.3	3.5	1.4	283	69.0	22.7	2.5	5.9	203
5年	80.5	11.9	2.7	4.9	486	81.2	12.8	2.8	3.2	250	72.8	20.8	2.3	4.0	173
6年	78.0	14.1	2.6	5.2	382	80.0	12.7	3.9	3.4	205	73.6	16.4	2.9	7.1	140
7年	75.2	15.3	2.9	6.5	307	75.3	15.6	3.8	5.4	186	65.0	22.8	4.1	8.1	123
8年	75.4	16.5	3.6	4.4	248	71.4	16.9	4.5	7.1	154	64.4	26.7	4.0	5.0	101

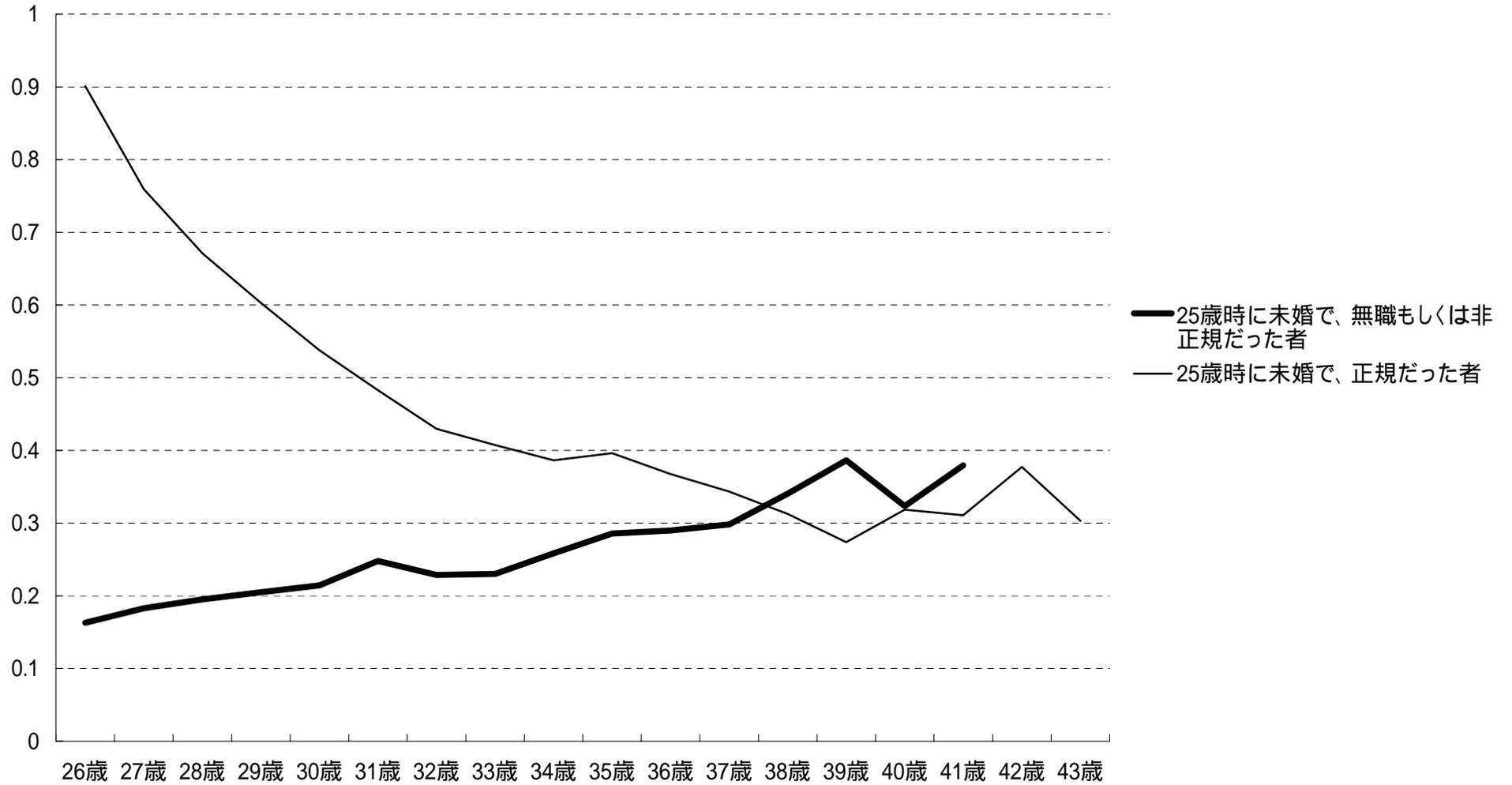
図表4 有配偶女性に限定した学卒後就業率の推移(%)

卒業後	均等法前世代 (1986年以前に卒業)					均等法世代 (1987-90年に卒業)					バブル崩壊後世代 (1991年以降に卒業)				
	正規雇用 就業率	非正規雇用 就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数	正規雇用 就業率	非正規雇用 就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数	正規雇用 就業率	非正規雇用 就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数
4年	33.0	11.1	8.1	47.8	297	44.2	16.7	2.2	37.0	138	34.8	18.2	3.0	43.9	66
5年	32.3	12.2	7.9	47.6	418	33.7	18.9	5.3	42.0	169	28.0	22.0	3.7	46.3	82
6年	31.8	11.5	8.6	48.1	522	36.2	14.3	3.3	46.2	210	23.7	11.8	2.2	62.4	93
7年	28.9	10.9	7.9	52.3	596	27.7	18.7	3.8	49.8	235	18.8	10.9	3.0	67.3	101
8年	25.4	11.5	9.5	53.5	650	24.7	19.8	5.7	49.8	227	23.9	15.6	1.8	58.7	109
9年	21.0	14.2	9.0	55.8	690	21.7	19.4	6.3	52.6	253	22.9	16.2	1.9	59.0	105
10年	19.2	14.7	10.9	55.2	707	21.0	16.3	6.9	55.8	233	20.3	17.7	5.1	57.0	79

図表5 結婚前年に正規職に就いていた者について翌年の就業状態(%)

		正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数
全体		71.3	6.9	2.2	19.6	990
卒業年	均等法前世代(86年以前に卒業)	70.3	6.9	2.9	19.9	664
	均等法世代(87-90年に卒業)	75.3	5.7	0.9	18.1	227
	バブル崩壊後世代(91年以降に卒業)	68.7	9.1	1.0	21.2	99
学歴別	中高卒	70.8	7.1	3.1	19.0	521
	短大高専卒	70.6	6.4	1.3	21.7	374
	大卒	76.3	7.5	1.1	15.1	93
(参考)結婚前年が非正規就業者		5.3	54.4	5.3	34.9	169

図表7 25歳時の就業状態別 常用雇用比率
全出生コーホート



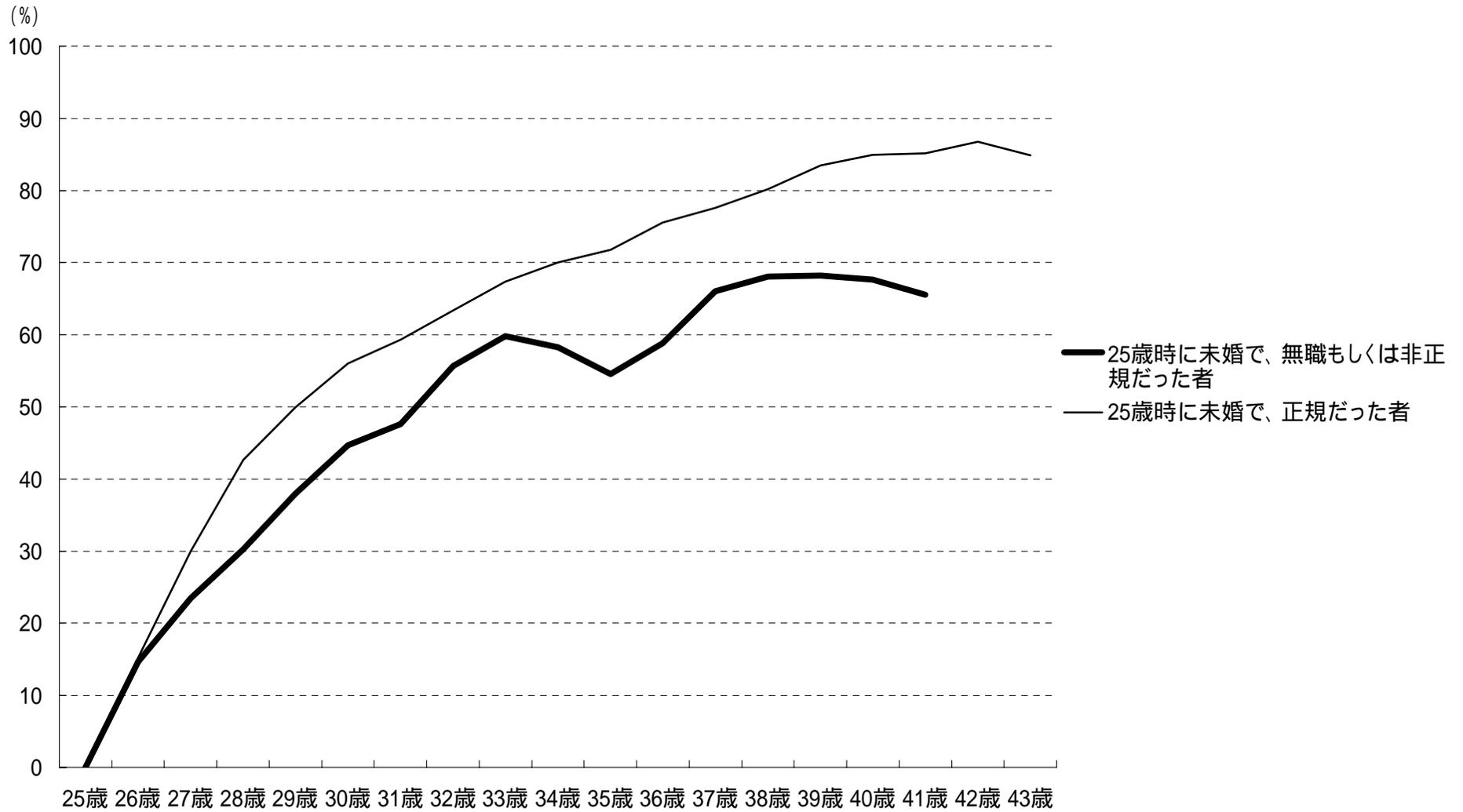
図表6 出産1年前に正規職に就いていた者について出産後の就業状態(%)

		正規雇用 就業率	非正規雇 用就業率	その他 就業率	無業率	サンプル数
全体		33.4	6.6	3.1	56.9	485
卒業年	均等法前世代(86年以前に卒業)	32.8	5.6	3.6	58.0	338
	均等法世代(87-90年に卒業)	39.3	6.5	2.8	51.4	107
	バブル崩壊後世代(91年以降に卒業)	22.5	15.0	0.0	62.5	40
学歴別	中高卒	28.2	6.9	4.2	60.6	259
	短大高専卒	33.9	6.1	2.2	57.8	180
	大卒	62.2	6.7	0.0	31.1	45
(参考) 出産1年前が非正規就業者		4.1	16.2	2.0	77.7	148

注:「結婚前年」は配偶者がいるとはじめて記録された年齢の前年。

「出産1年前」は子供がいるとはじめて記録された年齢の前々年。

図表8 25歳時の就業状態別 婚姻率
全出生コーホート



図表9 フリーターと正社員経験女性の夫の年収比較

		年齢計		26-28歳		29-31歳		32-34歳		35-37歳		38-40歳	
		係数	Mean	係数	Mean	係数	Mean	係数	Mean	係数	Mean	係数	Mean
全体	25歳時にフリーター	500	515.090	60	419.167	111	456.622	134	510.060	112	554.438	83	617.651
	25歳時に正規	2417	524.211	236	427.153	577	475.341	677	523.923	565	568.135	362	597.367
1993-95年	25歳時にフリーター	110	538.991	21	457.381	21	475.238	49	546.612	19	680.000		
	25歳時に正規	569	495.824	98	429.776	197	465.538	199	537.508	75	551.080		
1996-98年	25歳時にフリーター	162	521.833	21	411.000	39	460.462	28	480.214	54	563.815		
	25歳時に正規	784	536.600	76	453.947	184	494.685	221	524.317	218	588.298		
1999-02年	25歳時にフリーター	228	498.768	18	384.111	51	446.020	57	493.298	39	480.282	63	590.619
	25歳時に正規	1060	530.292	61	386.721	194	466.799	257	513.066	271	556.841	277	596.383

注: 夫の年収が1500万円以上のサンプルを除いた。