

NFR98 結婚・出産による就業変化に関する調査項目の検討

嶋崎尚子

(早稲田大学文学部)

Measurement issues in marriage, childbearing and work relations

Naoko SHIMAZAKI

家族調査において結婚・出産による就業変化をどのように測定したらよいか。本稿では、それをキャリア・データでなく、出来事経験としてとらえた NFR98 での調査項目 2 つを検討した。まず結婚前後の就業変化に関する項目では、男女ともを対象としていること、対象者年齢を限定していないことが特徴であった。前者については、転職を含めた変化をとられるという点から妥当であるが、後者については、60 歳以上の対象者の回答では信頼性が低いという結果がみられた。

また出産・子育て前後に関する項目では、退職経験有無ならびにそのタイミングをたずねていること、子育てを含んでいること、結婚前後の質問の直後に設問されていることが特徴であった。前 2 者は、子育てを含んでいることから、退職タイミングの幅が広くなるという結果を生じた。また後者からは明らかな「無回答」の発生への影響がみられた。

キーワード：調査項目デザイン、信頼性、妥当性、タイミングの測定

はじめに

既婚女性の結婚や出産による就業変化は、家族形成期のダイナミズムをとらえる上で、重要な指標である。しかし、これまで多くの調査が直面してきたように、質問紙調査でそれを測定する際には、慎重な検討を要する。たとえば、キャリア・カレンダーを作成する場合には客観的にとらえることが可能だが、今回の NFR98 のような家族調査の場合には、出来事経験としてそれをとらえざるをえなく、質問項目の作成が想像以上に難しくなる。すなわち複数キャリア間（ここでは、家族キャリアと職業キャリア）の連動性を、出来事（退職や転職など）として指標化することの困難さである。本稿では、NFR98 で採用した、結婚前後の就業状況、出産・子育て前後の就業状況に関する 2 つの質問項目をとりあげ、批判的検討を加える。

NFR98 では、結婚前後の就業状況については、ありうる状況の変化を選択肢とした項目を、出産・子育てについては、退職経験の有無とタイミングに限定した項目を採用している。ここでは、それぞれの質問項目のねらい、デザインを概観し、回答結果をふまえて信頼性・妥当性の検討を加える。そのうえで、NFR98 データの結果を紹介する。さらに、関連する全国確率標本調査における同様の調査項目を概観し、そこでの結果と NFR98 結果とを比較す

る。さいごに、今後の調査にむけて項目の改定を提案する。

こうした作業をおこなうことの意義は、第1に NFR98 データが公開利用に供されるにさきだつて、批判的検討を加えておくことにある。第2に、『家族生活についての全国調査』第1次報告書ならびに本第2次報告書中では紹介されていないこの2つの項目の回答結果を報告すること、がある。その作業にあたっては、質問項目作成に関わった1人である筆者にその責任の一端があることはいうまでもない。

なお、当然のことながら、この2項目についてはすでに、データの論理チェックは稲葉研究員を中心とした作業グループで行われている。その内容は、『家族生活についての全国調査』第1次報告書中に、参考資料として紹介されている。

1. 結婚前後の就業状況に関する質問項目

1-1 項目のデザイン

(1) 質問内容と対象者の限定

NFR98 では、結婚前後の就業状況に関して、以下のような質問項目を設けた。この項目は、結婚前後の状況とあわせて就業上の変化をとらえることを目的としている。

【結婚経験のある方全員におうかがいします】

問18 結婚をきっかけに、あなたの仕事や勤め先はどうなりましたか。結婚当時の状況を次の中から1つあげてください。(複数回結婚された方は、はじめての時のことについてお答えください。)

- 1 結婚前からの仕事・勤め先を続けた
- 2 結婚前の仕事・勤め先は辞めたが、別の仕事・勤め先についた
- 3 結婚をきっかけにそれまでの仕事・勤め先を辞めた
- 4 結婚をきっかけに新しい仕事・勤め先についた
- 5 結婚前後には仕事・勤め先についていなかった

この項目の対象者についてふれておく。NFR98 では、女性や特定年齢・コーホートに限定せず、結婚経験のある対象者全員を対象としている。そのねらいと理由は、以下の4点にある。第1に、これまでの日本社会における制度・慣習からすると、結婚（初婚に限定）前後の就業状況は、結婚退職という女性に固有なライフコース上の出来事を伴うと考えられる。この視点によるなら、男性対象者にたずねる必要はないだろう。しかし、最近の家族形成期におけるジェンダーレス化の趨勢をみると、今後、男性においても結婚にともなう就業状況の変化が生じる可能性はある。NFR98 は継続調査を企図しているので、現時点では男性対象者にはきわめて非標準的であろう経験状況についても比較情報としてたずねておく必要があった。第2に、ここでは結婚にともなう転職についても情報を収集している。

転職の経験は、男女を問わず発生する確率が高いので男性を含めた。第3に、年齢・コーホートについてであるが、結婚前後の就業状況にみられる戦後の社会変動をとらえることを企図し、すべての年齢・コーホートを対象とした。しかし、このことは、調査時年齢が高い年長のコーホートの回答の質を低下させる危険性がある。次節でその結果について報告する。最後に、多くの調査が採用しているように、男性対象者の場合には配偶者についてたずねることも考えられた。この点は検討したが、初婚当時の状況に限定していることと抵触した。すなわち男性対象者に対して、彼の配偶者自身の初婚時に情報を統制することは不可能であった。

(2) 質問文

つぎに質問文について検討しておこう。われわれがこの項目で知りたい事柄は、初婚前後の就業状況と、初婚を契機とする退職・転職の発生である。この質問項目が的確にそれらをとらえているか、構成概念に関する妥当性 construct validity を検討しておこう（稲葉, 1999）。具体的には、「結婚をきっかけに」という限定と「結婚当時の状況」「仕事や勤め先」という表現を検討する。

複数キャリア間での出来事発生の共時性をみる場合に、各キャリアでの当該出来事の発生順序、間隔といったタイミング指標を測定し、それらの出来事発生の時間的前後関係から共時性を測定する方法と、あらかじめ出来事間の連動性の方向を特定したうえで測定する方法とがある。前者は客観的次元での測定であり、集合体水準で現象としての共時性をみることにねらいがある。他方、後者は、主観的な側面（対象者による意味付け）を含む測定であり、たとえばここでは「結婚による」という因果関連の方向を前提としたものである。1995年のSSM調査では、前者の方法、すなわち職歴票で詳細な就職と離職時期をたずねたうえで、結婚、出産の時期との時間的前後関係を測定する方法をとっている。NFR98は、職業キャリア自体を従属変数とする調査ではないので、こうした方法は採用できない。そこで、「結婚をきっかけに」という限定をもうけたのである。この方法は、女性対象者には違和感の少ないものであったにちがいない。しかし、男性対象者の場合には、タイミングにみられる時間的連動性は、あくまでも偶発的な結果であって、「結婚による」という因果性は意識されていないかもしれない。そうした点を考慮すると、この設問での「結婚をきっかけに」という表現は対象者に大いなる戸惑い、混乱を生じたとも考えられる。

また「結婚当時の状況」という表現を用いたのは、結婚にむけて婚前に就業状態を変え、あるいは結婚の1年後に変えた場合も該当させるためである。

さいごに「仕事や勤め先」という表現についてみよう。アクチュアル・ベースで就業動向をたずねる「労働力調査」では、「仕事の内容」を「従業上の地位」「勤め先・業主などの名称」「勤め先・業主などの事業の種類」「本人の仕事の種類」および「勤め先・業主などの企業全体の従業者数」からとらえている。転職・転業希望の項目から判断する限り、ここでの仕事の変化は「勤め先・あるいは事業内容の変化」ととらえられている。ユージ

ュアル・ベースで就業構造をたずねる「就業構造基本調査」ではどうだろう。ここでも、「別の仕事」とは「勤め人が勤め先を変えた場合、変える前の仕事」であって「同じ企業での配置換えや勤務地が変わった場合」はあてはまらない。また「事業を営んでいる人が以前は別の事業を営んでいた場合は、以前経営していた事業」が別の仕事となる。このように、雇用者の場合には、両調査とも「勤め先」が優先される。NFR98でも、これらの基準にのっとって「勤め先」を優先した「仕事の変化」に限定している。そのため、「仕事・勤め先」という表現を用いた。しかし、本来は、従業上の地位の変化や仕事内容などの変化も知りたい情報であった。

(3) 選択肢

この項目では、5つの選択肢を設けている。この5つの選択肢の相互排他性と網羅性について検討しておこう。結婚と就業変化のありうるタイプを図1に示した。ここに含まれていない就業変化は、同一勤務先での就業形態の変化である。このことは「仕事・勤め先」としたことにともなう問題点でもある。また「休職」については、「同一勤務先」の継続という視点から、「変化なし」として扱われることになる。

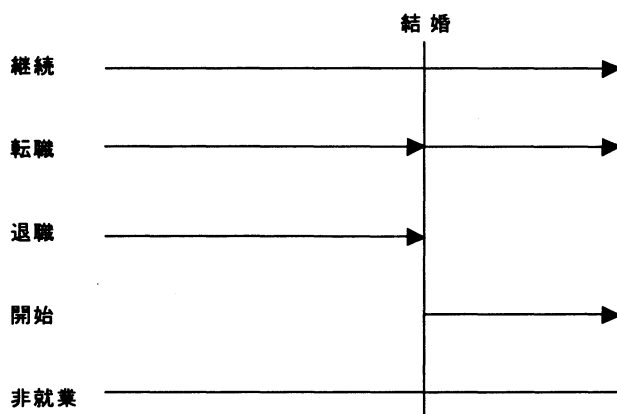


図1 結婚前後の就業変化のタイプ

(4) 設問の位置

この項目は、結婚経験者に対して離死別経験の有無、初婚タイミング、死別タイミングをたずねた後に設けた（問18）。職業経験については、すでに問8・問9でたずねており、職業の質問からはだいぶ離れた位置である。また、死別タイミングの直後という配置は、対象者に唐突な印象を与えたかもしれない。

1-2 回答結果からの信頼性・妥当性の検討

(1) 就業状況の回答内容

まず、回答内容を実数で確認しておこう。表1のような「非該当」（結婚経験のない者）、「無回答」の分布であった。該当者に占める無回答の比率は、男性では全体で1.3%、女性では1.6%である。この比率は、年齢階級が高いほど高く、男女とも75-77歳では4%におよぶ。また各年齢階級内で男女を比較すると、男性よりも女性で高く、その傾向は高い年齢階級で顕著である。この設問に対する回答率は全体に高いが、女性の高い年齢階級で若干無回答率が高いことを指摘しておく。このことは、回顧法による記憶の歪みの問題、質問項目自体の理解度によるのかもしれない。あるいは、この年齢コーホートは、婚前の雇用率が低いので、この設問に対する回答が困難であったというコーホート固有の効果によるのかもしれない。

表1 年齢階級別結婚前後の就業変化回答（実数）非該当・無回答含む

	N	結婚前の仕事を続けた	結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についていた	結婚をきっかけに仕事を辞めた	結婚をきっかけに新しい仕事についていた	結婚前には仕事についていなかった	非該当	無回答	該当者に占める無回答比率
男性	3323	2416	298	67	98	44	360	40	1.3
28-29	136	57	7	3	1	0	68	0	-
30-34	336	188	24	2	7	2	112	1	0.4
35-39	318	207	40	3	7	3	57	1	0.4
40-44	340	242	28	5	10	3	46	6	2.0
45-49	390	282	42	6	16	4	35	5	1.4
50-54	422	325	50	11	9	3	21	3	0.7
55-59	344	272	34	12	8	1	12	5	1.5
60-64	315	254	25	10	10	8	2	6	1.9
65-69	350	295	22	8	10	10	3	2	0.6
70-74	269	211	22	6	13	7	3	7	2.6
75-77	103	83	4	1	7	3	1	4	3.9
女性	3662	898	416	1191	185	646	272	54	1.6
28-29	152	38	15	27	1	4	66	1	1.2
30-34	344	91	47	115	6	12	72	1	0.4
35-39	378	124	54	131	15	13	38	3	0.9
40-44	366	103	52	126	18	38	25	4	1.2
45-49	419	121	58	161	23	40	14	2	0.5
50-54	463	122	65	179	21	61	11	4	0.9
55-59	401	82	50	140	25	82	13	9	2.3
60-64	358	72	28	110	20	109	10	9	2.6
65-69	326	63	23	82	19	123	9	7	2.2
70-74	312	57	15	87	27	110	8	8	2.6
75-77	143	25	9	33	10	54	6	6	4.4

さて回答結果の一貫性からこの項目の信頼性を測定しておこう。ここでは、本人の職業経験に対する回答内容との一貫性をみておきたい。NFR98では、現在の就業状態について4つの選択肢を用意している。すなわち「ついている」「ついているが休職中」「今はついていないが、過去についていた」「仕事についたことはない」である。データ・クリーニングで論理的チェックをしているので、表2にあるように、職業経験の有無と結婚による就業変化の回答内容とにきわだった矛盾は認められない。

表2 結婚前後の就業状況回答と職業経験回答（実数）

	N	ついている	休職中	過去についていた	仕事についたことはない
男性					
結婚前の仕事を続けた	2416	1906	35	475	0
別の仕事についた	298	255	4	39	0
仕事を辞めた	67	46	0	21	0
新しい仕事についた	98	75	1	22	0
仕事についていなかった	44	23	0	21	0
女性					
結婚前の仕事を続けた	898	543	11	344	0
別の仕事についた	415	290	9	116	0
仕事を辞めた	1190	567	12	611	0
新しい仕事についた	185	108	1	76	0
仕事についていなかった	644	218	4	238	184

(2) 性別・年齢階級別にみた就業状況

つぎに、性別・年齢階級別回答結果から、この項目の内容的妥当性 content validity について検討していこう。表3に示したように、男性の場合には、全体の8割が「結婚前の仕事を続けた」と回答しており、残る者の大半は「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた」という結婚を契機とした転職・転業者である。転職経験者は男性全体の1割を占めており、この分布は妥当なものと判断できる。しかし、「結婚前後には仕事についていなかった」「結婚をきっかけに仕事を辞めた」という回答は果たして妥当なものか検討する必要がある。実際、表3によるとこの2つの選択肢の回答者111名中53名(47.8%)が60歳以上である。とりわけ「結婚前後には仕事についていなかった」とする者は44名中28名(63.6%)である。男性で、「結婚前後には仕事についていなかった」と回答する場合、つぎの2点が示唆される。第1に、結婚が早く、進学や兵役(年長者の場合)などのため仕事についていなかった、第2に、本人ではなく配偶者・妻の状態を回答している、である。このうちの第1点目については若干の検討を加えられる。44名の学歴をみると、49歳までは、「短大・大学以上」卒者が11名中8名を占めるのに対し、50歳以上では、全員が「初等・中等教育」である。結婚年齢は、44名のうち61%が「25歳以前」と早い。さらに49歳までのグループでは高学歴者のうち6名が25歳までに結婚している。49歳以下の場合には、学歴が高いが、結婚が早い男性のケースが考えられる。しかし、50歳以上のグループではそうした傾向を確認することはできない。

女性では、「結婚前の仕事を続けた」という回答比率は、総じて調査時年齢が若いほど高く、年長者で低い。一方「結婚をきっかけに仕事を辞めた」の回答比率は、65歳未満では40%前後と一定した比率を示す。かわって年長者では「結婚前後には仕事についていなかった」比率が40%程度である。このような現在年齢（すなわち出生コーホート）により回答比率が異なっていることと、その趨勢は、昭和期を通しての日本社会の労働市場における雇用動向を考えるならば妥当といえよう。

表3 性別・年齢階級別結婚前後の就業状況

	N	結婚前の仕事を続けた	結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた	結婚をきっかけに仕事を辞めた	結婚をきっかけに新しい仕事についた	結婚前後には仕事についていなかった
男性	2923	82.7	10.2	2.3	3.4	1.5
28-29	68	83.8	10.3	4.4	1.5	-
30-34	223	84.3	10.8	0.9	3.1	0.9
35-39	260	79.6	15.4	1.2	2.7	1.2
40-44	288	84.0	9.7	1.7	3.5	1.0
45-49	350	80.6	12.0	1.7	4.6	1.1
50-54	398	81.7	12.6	2.8	2.3	0.8
55-59	327	83.2	10.4	3.7	2.4	0.3
60-64	307	82.7	8.1	3.3	3.3	2.6
65-69	345	85.5	6.4	2.3	2.9	2.9
70-74	259	81.5	8.5	2.3	5.0	2.7
75-77	98	84.7	4.1	1.0	7.1	3.1
女性	3336	26.9	12.5	35.7	5.5	19.4
28-29	85	44.7	17.6	31.8	1.2	4.7
30-34	271	33.6	17.3	42.4	2.2	4.4
35-39	337	36.8	16.0	38.9	4.5	3.9
40-44	337	30.6	15.4	37.4	5.3	11.3
45-49	403	30.0	14.4	40.0	5.7	9.9
50-54	448	27.2	14.5	40.0	4.7	13.6
55-59	379	21.6	13.2	36.9	6.6	21.6
60-64	339	21.2	8.3	32.4	5.9	32.2
65-69	310	20.3	7.4	26.5	6.1	39.7
70-74	296	19.3	5.1	29.4	9.1	37.2
75-77	131	19.1	6.9	25.2	7.6	41.2

(3) 初就職・初婚タイミングとの関連

ついで、初就職ならびに初婚タイミングとの関連から、この項目の妥当性 criterion validity を検討しよう。NFR98 では人生上の出来事のタイミングとして、初婚ならびに初就職の年齢・年次をたずねている。この回答内容から初婚と初就職とのタイミングを3つのタイプに分類できる。すなわち「初婚前初就職」「初婚＝初就職」「初婚後初就職」である。このタイプと初婚前後の就業状況の回答内容との整合性を検討したい。

表4には、タイミングのタイプと就業状況の回答の組合せを示している。ここでは、タイミング変数を基準とした場合に矛盾するセルに網掛けした。具体的には「初就職＝初婚」タイプで「結婚前の仕事を続けた」「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた」「結婚

をきっかけに仕事を辞めた」「結婚前後には仕事についていなかった」と回答したセル、「初婚→初就職」タイプで「結婚前の仕事を続けた」「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事について」「結婚をきっかけに仕事を辞めた」と回答したセル、これらの合わせて7セルである。

表5に示したように、矛盾するセルの度数は合計で246で、回答者の4.2%を占める。これを「60歳未満」「60歳以上」、男女で見ると、「60歳以上」の女性で回答内容の矛盾率が高い。このグループでの12%という値は看過できない。回顧法によって、初就職と初婚の前後関係の記憶があいまいになってしまったのかもしれない。そこでこれらの矛盾セル該当者について初婚と初就職時期の差を算出したところ、その値は、モードが11年、10年にあるという結果だった。とりわけ「60歳以上」では、87%（68件中59件）が「10年以上」の差を示していた。回顧法での記憶の歪みによる経験時期の逆転とはみなしがたい。前項でみたように、女性の場合は内容的妥当性を確保できたかのようであった。しかし、タイミングタイプを基準とした妥当性においては、とりわけ年長者では妥当性を確保できたとはいいがたい。

以上のように、結婚前後の就業状況ならびに変化に関する設問を検討してきた。NFR98データでのこの設問については、第1に男性対象者については転職経験を中心に利用できることを確認した。第2に、ただし男女とも60歳以上の回答については内容的妥当性、基準関連妥当性について疑問が残る。そこでNFR98データに関しては、矛盾セルを除いた60歳未満男女について利用可能であると判断できる。

表4 年齢階級別結婚前後の就業変化回答（実数）

	N	結婚前の仕事を続けた	結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についていた	結婚をきっかけに仕事を辞めた	結婚をきっかけに新しい仕事についていた	結婚前後には仕事についていなかった
男性						
初就職→初婚	2770	2314	283	64	81	28
初就職=初婚	41	25	5	1	7	1
初婚→初就職	52	20	8	1	5	12
非該当	6	4	-	-	1	1
不明	54	46	1	1	4	2
女性						
初就職→初婚	2594	835	379	1038	123	219
初就職=初婚	89	13	7	13	22	29
初婚→初就職	332	24	23	63	29	193
非該当	263	10	4	57	5	187
不明	58	11	3	20	6	18

注：網掛けは矛盾セルを示す。

表5 結婚前後の就業変化における矛盾セル比率

	全体			60歳未満			60歳以上		
	N	矛盾セル 度数	%	N	矛盾セル 度数	%	N	矛盾セル 度数	%
全体	5878	246	4.2	4054	102	2.5	1824	144	7.9
男性	2863	69	2.4	1898	27	1.4	965	42	4.4
女性	3015	177	5.9	2156	75	3.5	859	102	11.9

1-3 基本属性別にみた結婚前後の就業状況

本節の最後に、上記の検討結果を受けて、60歳未満の男女（矛盾セル該当6ケースを除く）の基本集計結果を概観しておく。年齢階級別の結果をみておこう（表6）。男性では、8割が「結婚前の仕事を続け」ており、1割が「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事について」としている。その比率は年齢階級間で有意差はない。女性の場合、全体では「結婚をきっかけに仕事を辞めた」4割、「結婚前の仕事を続けた」3割である。両者の比率は、年齢階級と対応して異なっている。すなわち年長の55-59歳では、「結婚をきっかけに仕事を辞めた」「結婚前後には仕事についていなかった」「結婚前の仕事を続けた」の順であり、前2者で57%に達する。それに対し、若年階級になると「結婚前後には仕事についていなかった」の比率が低下し、かわって「結婚前の仕事を続けた」の比率が上昇している。30-34歳までは、「結婚をきっかけに仕事を辞めた」比率が「結婚前の仕事を続けた」比率を上回っているが、28-29歳では逆転している。この趨勢は、これまでに指摘されている結婚退職から出産退職へという趨勢と合致する。

表6 年齢階級別結婚前後の就業状況（60歳未満、矛盾セル非該当者）

（%）

	N	結婚前の仕事を 続けた	結婚前の仕事 は辞めたが、 別の仕事につ いた	結婚をきっか げに仕事を辞 めた	結婚をきっか げに新しい仕 事についた	結婚前後には 仕事について いなかった
男性	1887	82.3	11.6	2.2	3.1	0.8
28-29	68	83.8	10.3	4.4	1.5	-
30-34	216	83.8	11.1	0.9	3.2	0.9
35-39	254	79.1	15.7	1.2	2.8	1.2
40-44	281	85.1	8.5	1.8	3.6	1.1
45-49	348	80.5	12.1	1.7	4.6	1.1
50-54	395	82.0	12.2	2.8	2.3	0.8
55-59	325	83.4	10.5	3.4	2.5	0.3
女性	2185	30.3	14.8	38.7	5.0	11.2
28-29	85	44.7	17.6	31.8	1.2	4.7
30-34	265	34.0	17.0	42.3	2.3	4.5
35-39	326	36.2	15.6	39.6	4.6	4.0
40-44	328	31.4	14.9	37.2	5.5	11.0
45-49	392	30.1	14.3	39.5	5.9	10.2
50-54	429	27.5	14.2	39.6	4.9	13.8
55-59	360	21.7	12.8	36.1	6.9	22.5

そこで、若干のこれまでの先行研究から示唆されている仮説の検証にむけた単純集計を示しておこう。表7には、地域規模、本人の学歴、夫婦の学歴組合せ、初職内容別に結婚前後の就業状況を示した。いずれも検定では統計的に有意な差を示している。地域規模別には、「結婚をきっかけに仕事を辞めた」比率は規模が大きいほど高い傾向を確認できる。しかし、この変数は、調査時点での対象者の居住地であって、結婚当時のそれではないことに注意する必要がある。

表7 地域規模・学歴・初職別結婚前後の就業状況（女性、60歳未満、矛盾セル非該当者）（%）

	N	結婚前の仕事を続けた	結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた	結婚をきっかけに仕事を辞めた	結婚をきっかけに新しい仕事についた	結婚前後には仕事についていなかった
[地域規模]	$\chi^2=40.921$	$df=12$	$p<0.01$			
13大都市	397	25.4	14.9	43.1	3.8	12.8
10万以上都市	839	31.1	13.3	41.4	4.2	10.0
10万未満都市	429	33.3	14.2	39.4	4.0	9.1
町村	520	30.4	17.5	30.4	8.1	13.7
[学歴]	$\chi^2=90.348$	$df=20$	$p<0.01$			
義務教育	294	24.8	17.0	29.3	10.9	18.0
高校	1076	27.8	15.1	41.3	4.9	10.9
各種専門学校	176	38.1	14.2	33.5	4.5	9.7
短大	445	32.6	13.5	44.9	1.8	7.2
大学以上	160	42.5	11.3	29.4	4.4	12.5
その他	14	42.9	21.4	28.6	7.1	-
[夫婦の学歴]	$\chi^2=63.228$	$df=12$	$p<0.01$			
夫義務教育	285	20.4	18.6	35.1	10.2	15.8
夫婦専門学校以下	839	31.2	15.4	37.2	5.1	11.1
どちらか準高等以上	764	32.1	13.5	43.3	2.9	8.2
夫婦とも大学以上	136	41.2	11.8	29.4	4.4	13.2
[初職内容]	$\chi^2=271.104$	$df=20$	$p<0.01$			
一般・専門	320	45.9	15.6	31.9	3.1	3.4
一般・事務	781	31.5	14.7	45.8	2.6	5.4
一般・販売サービス	368	26.6	16.8	40.8	7.6	8.2
一般・技能労務	337	26.7	18.1	36.8	9.5	8.9
パート・アルバイト	174	16.7	13.8	28.7	6.3	34.5
自営業・家族従業員	120	40.8	6.7	24.2	5.0	23.3

注：カテゴリーは本書 p.5 を参照。

一般に本人の学歴や仕事での専門性が高い場合に、結婚退職が発生しにくいと考えられている。また、結婚後の妻の労働力参加は、夫・世帯の収入が低い場合に生じやすい（ダグラス＝有沢の法則）という経験則もある。表7によると、本人の学歴別では、「大学以上」の場合に4割強が「結婚前の仕事を続けた」のに対し、「高校」「専門学校」「短大」の場合には「結婚をきっかけに仕事を辞めた」比率が高い。「義務教育」の場合に、「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた」「結婚をきっかけに新しい仕事についた」が3割弱を占めている。このことは夫婦の学歴組合せ別にみた場合に、より顕著である。すなわち「夫婦とも大学以上」の場合には、就業を継続しがちであり、「どちらかが準高等以上」の場合

には、結婚退職が優勢である。他方、「夫婦とも専門学校以下」「夫義務教育」の場合には、転職・就職の比率が他に比べ高い。

また、初職内容別では、継続率が高いのは「一般・専門」（フルタイムの専門職）であり、フルタイムの「事務」「販売・サービス」で退職率が4割を超えている。以上のように、単純クロス集計結果からみるかぎり、結婚前後の妻の就業と妻の学歴や夫の収入との関連がうかがえる。

2. 出産・子育てによる退職経験・タイミングに関する質問項目

2-1 項目のデザイン

(1) 質問内容と対象者の限定

出産・子育てによる退職経験とそのタイミングについては以下の質問項目を設けた。ここでは、結婚のように前後の状況ではなく、出産・子育てによる退職という出来事の経験をたずねている。

【結婚経験のある方全員におうかがいします】

問19 あなたはお子さんの誕生や子育てを理由に、仕事や勤め先をやめたことがありますか。（その後、就職した場合も含まれます。）

- 1 ある
- 2 ない
- 3 子どもをもったことはない

付問 それはいつでしたか。（複数回経験されている方は、はじめての時のことについてお答えください。）

昭和・平成 年 月
あるいは あなたが 歳のとき

この項目も、結婚前後の就業状況と同様に、女性対象者や特定年齢層対象者などに回答者を限定せずに、結婚経験のある対象者全員としている。ここで、当然検討すべきことは、結婚と出産・子育ての連動性である。出産・子育ては結婚経験を前件とするという規範にもとづいた枠組みであることはいうまでもない。しかし、回答者の側にそうした規範が根強いとするならば、あえて結婚経験のない者を含めた対象とすることは、違和感を与えることにもつながるだろう。今回の結婚経験者に限定したことの理由はこの違和感への配慮であった。

そこで、今回の NFR98 対象者についてこの限定の妥当性を確認しておこう。結婚経験と子どもの有無をクロスしたところ、65-69歳女性に1名、結婚経験がなく、子ども1人とい

う者があったにすぎない。社会調査の回答における社会的望ましき傾向を反映しているのかもしれないが、そのことは本論の関心ではない。日本での婚外子の出生率の低さ（1998年1.4%）を考えるならば、NFR98においては、この限定は妥当とみなしてよいだろう。

また、本調査では出産・子育てによる退職の対象となった子どもを特定していないことも特徴である。複数回の退職を経験した場合には、最初の経験としている。退職に該当する子を特定していないことは、実際のデータの論理チェックをより困難なものとした。

さらに、今回は、経験者に対してその経験時期をたずねている。タイミングをたずねた理由は、出産と退職の間隔を知ることにある。同時に、退職の該当子をこのデータから推定することも可能ではある。

(2) 質問文

質問文に関する検討事項は、結婚前後の就業状況での検討内容とほぼ合致する。ここでは、「出産や子育てを理由に」という限定についてふれておこう。家族形成期における妻・母親の就業状況は、出産のみならず、子育て期にあることによって条件づけられる。この項目は、家族形成期において職業キャリアを中断した経験をたずねることを目的としている。そのために「出産や子育てを理由に」という表現となった。「出産」とした場合、妊娠期間から出産後半年程度を指す（3節参照）が、「子育て」に関しては、子どもの出生後の短期間とみなすわけにはいかない。必然的に、退職のタイミングには幅が生じることになった。このことは後にふれるデータチェックをより困難なものとした。

(3) 選択肢

本項目の選択肢は、経験の有無と非該当者（子どもをもったことのない）の識別の3肢である。出産・子育て当時就業状態にあったか否かはたずねていない。つまり、退職経験が「ない」場合に、「就業していた」と読み替えることはできない。また、当時就業していない者（非該当者）の識別は、他の変数を用いても不可能である。そのような情報を収集するためには、子ども各人ごとに出産時点、1年後など特定時点での就業状況をたずねることが必要になる。しかし、NFR98では、調査票全体の構成から不可能であった。そこで、あくまでも出産・子育てによる退職経験の有無そして最初の経験タイミングに限定したのである。

しかし、選択肢の内容という点では、結婚前後の就業状況が5つの選択肢（かつそれぞれがかなり長文）であるのと比べ、この場合には、内容が明瞭な3つの選択肢であり、回答しやすいと考えられる。

(4) 設問の位置

この項目は、前問（結婚前後の就業状況）の後に配置した。つまり、子どもの有無をたずねる前になる。そのことの妥当性は、調査票作成の段階から懸念されていた。

2-2 回答結果からの信頼性・妥当性の検討

(1) 退職経験の回答内容

この項目に対しては、表8のような回答結果を得た。ここでの「非該当」は結婚経験のない者である。「無回答」者の比率は、結婚前後の就業状況と比して、男女の差が大きいことが特徴である。男性では全体で0.8%と、結婚前後の就業状況よりも低い。この点は、おそらく設問・選択肢のわかりやすさによるのだろう。男性は、高い確率で出産・子育てによる退職は該当しないだろう。その場合に、「ない」という選択肢への記入はたやすかったにちがいない。

表8 年齢階級別出産・育児による退職経験の有無回答内容（実数）

	N	退職経験あり	退職経験なし	子どもをもったことはない	非該当	無回答	該当者に占める無回答比率
男性	3323	78	2640	222	360	23	0.8
28-29	136	5	39	24	68	0	-
30-34	336	3	175	46	112	0	-
35-39	318	10	219	32	57	0	-
40-44	340	2	261	29	46	2	0.7
45-49	390	9	323	19	35	4	1.1
50-54	422	11	367	22	21	1	0.2
55-59	344	11	302	16	12	3	0.9
60-64	315	11	289	8	2	5	1.6
65-69	350	5	326	14	3	2	0.6
70-74	269	9	246	8	3	3	1.1
75-77	103	2	93	4	1	3	2.9
女性	3662	946	2126	217	272	101	3.0
28-29	152	32	30	24	66	0	-
30-34	344	113	120	37	72	2	0.7
35-39	378	148	165	22	38	5	1.5
40-44	366	130	182	24	25	5	1.5
45-49	419	135	248	16	14	6	1.5
50-54	463	125	299	21	11	7	1.5
55-59	401	101	250	25	13	12	3.1
60-64	358	61	252	16	10	19	5.5
65-69	326	55	223	17	9	22	6.9
70-74	312	39	239	10	8	16	5.3
75-77	143	7	118	5	6	7	5.1

それに対し、女性では全体で3.0%と結婚前後のそのほぼ2倍である。とりわけ、55歳以上で高いことは注目すべきであろう。この「無回答」については、本人に職業経験がないため生じたとも考えられる。そこで、職業経験別に無回答率を算出したところ、就業未経験者女性196名中8名(4.1%)が無回答であり、特段に高い傾向はみられなかった。

女性の場合、この項目の「無回答」は前問（結婚前後の就業状況）の回答内容との関連が強い。101名の「無回答」のうち、36名が「結婚をきっかけに仕事を辞めた」、28名が「結

婚前後には仕事についていなかった」であった。この64名は結婚後就業経験がなく、出産・子育てによる退職経験も「ない」者であろう。これは、設問位置によって生じた「無回答」と判断できる。本来「退職経験なし」とすべきサンプルである。また、前問での「無回答」者54名のうち28名がこの項目にも「無回答」であった。

(2) 性別・年齢階級別退職経験率

性別・年齢階級別回答結果から、この項目の内容的妥当性を検討しよう。表9のように、男性では「退職経験なし」が圧倒的である。他方、女性の場合には、年齢階級による違いが顕著である。結婚前後の就業状況と対応しているといってよい。すなわち、結婚前後に就業継続率が高かった若い年齢階級で、「退職あり」の比率が高いのである。すでに指摘した「結婚退職から出産退職へ」という趨勢を反映した結果とみて妥当だろう。

表9 年齢階級別出産・育児による退職経験の有無 (%)

	N	退職経験あり	退職経験なし	子どもをもったことはない	n	退職経験あり	退職経験なし
男性	2940	2.7	89.8	7.6	2718	2.9	97.1
28-29	68	7.4	57.4	35.3	44	11.4	88.6
30-34	224	1.3	78.1	20.5	178	1.7	98.3
35-39	261	3.8	83.9	12.3	229	4.4	95.6
40-44	292	0.7	89.4	9.9	263	0.8	99.2
45-49	351	2.6	92.0	5.4	332	2.7	97.3
50-54	400	2.8	91.8	5.5	378	2.9	97.1
55-59	329	3.3	91.8	4.9	313	3.5	96.5
60-64	308	3.6	93.8	2.6	300	3.7	96.3
65-69	345	1.4	94.5	4.1	331	1.5	98.5
70-74	263	3.4	93.5	3.0	255	3.5	96.5
75-77	99	2.0	93.9	4.0	95	2.1	97.9
女性	3289	28.8	64.6	6.6	3072	30.8	69.2
28-29	86	37.2	34.9	27.9	62	51.6	48.4
30-34	270	41.9	44.4	13.7	233	48.5	51.5
35-39	335	44.2	49.3	6.6	313	47.3	52.7
40-44	336	38.7	54.2	7.1	312	41.7	58.3
45-49	399	33.8	62.2	4.0	383	35.2	64.8
50-54	445	28.1	67.2	4.7	424	29.5	70.5
55-59	376	26.9	66.5	6.6	351	28.8	71.2
60-64	329	18.5	76.6	4.9	313	19.5	80.5
65-69	295	18.6	75.6	5.8	278	19.8	80.2
70-74	288	13.5	83.0	3.5	278	14.0	86.0
75-77	130	5.4	90.8	3.8	125	5.6	94.4

注：nは有子者のみ。

(3) 結婚前後の就業状況との関連

そこで、女性について結婚前後の就業状況との関連から、この項目の基準関連妥当性をみておきたい。表10には、結婚前後の就業状況タイプ別に退職経験率を示した。年齢階級

別の比率で指摘した内容と合致する結果となっている。すなわち「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた」「結婚前の仕事を続けた」という結婚直後に就業状態にあった者で、出産・子育て退職の経験率が有意に高い。さらに興味深いのは、その比率は年齢階級が若いほど高いという点である。大胆に推測するならば、若い年齢階級でのこの比率は、さきほど指摘したような「結婚退職から出産退職へ」という趨勢を示唆しており、他方、年長の階級では、結婚直後に就業していた場合には、その後出産や子育てによって退職する確率が低い。家族形成期の妻・母親の就業状況が、結婚時に固定する傾向が強いといえるのかもしれない。

表 10 年齢階級別結婚前後の就業状況タイプ別の出産・子育て退職経験率（女性・有子者のみ）

	結婚前の仕事を続けた	結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた	結婚をきっかけに仕事を辞めた	結婚をきっかけに新しい仕事についた	結婚前後には仕事についていなかった
全体	48.8	53.3	24.3	25.7	5.9
28-29	60.7	60.0	38.1	-	33.3
30-34	62.2	70.0	34.0	50.0	9.1
35-39	63.5	61.2	29.5	42.9	23.1
40-44	58.5	60.4	31.0	13.3	18.9
45-49	52.6	51.8	23.7	35.0	5.4
50-54	41.8	54.8	20.5	37.5	3.5
55-59	50.0	44.7	21.9	31.8	9.3
60-64	31.7	44.4	19.4	25.0	5.1
65-69	41.4	38.1	21.7	21.1	3.7
70-74	25.5	28.6	20.3	14.8	1.9
75-77	4.3	33.3	3.3	-	2.0

(4)退職時のタイミングの検討

さて、今回の設問でもっとも検討すべきは、出産・子育てによる退職のタイミングに関するデータである。NFR98 全体でも、タイミングに関するデータの論理チェックの難しさが指摘されている。再三ふれたように、NFR98 では、出産・子育て退職の該当子を特定していない。これまでの退職経験の有無を確認したうえで、ある場合に最初の経験時期をたずねている。この形式が妥当であったのかを検討したい。

ここでは、[退職年-子ども出生年]を子ども各人について算出した。子どもが複数いる場合には、最小期間（最小絶対値）を特定し、そこから退職が該当する子どもを特定した。その際、最小期間が該当する子どもが2名いる場合（絶対値を採用することによる）には、年長の子どものとした。表 11 に、子どもの出生から退職までの期間を示した。マイナス値は退職年が子どもの出生以前であることを指す。全体で見ると、平均値は 0.30 年ときわめて短い。中央値は「0 年」すなわち出産と同年である。平均値、標準偏差とも若い年齢階級ほど小さく、全体とすると「49 歳以下」「50-59 歳」「60 歳以上」の3グループで期間の長短は分かれる。そこで、図 2 に3つのグループの箱ヒゲ図を示した。3つのグループで外れ値の出現が大きく異なることは明らかである。

この項目では、出産だけでなく子育てを理由にした退職を含んでいるので、各グループの統計上の外れ値を、そのままエラーとみなすことはできない。「子育て」が、子どもが何歳ころまでを指すのかは一般化できないが、子どもが小学校在学中までを1つの目安として、退職と該当子出生との間隔が12年以下としておこう。また、「出産」前の退職についてはどうだろう。出産準備・予定の期間として、5年未満というのは、1つの目安とならないだろうか。「-5年以下」ならびに「13年以上」を外れ値とすると、その比率は、前者が0.8%、後者が1.3%、合わせて2.1%である。その内訳は、ここでも年齢階級が高いグループに集中している。とりわけ70-74歳階級の占める比率が高い。「13年以上」は「50歳以上」のみにみられる。退職タイミングのデータの利用に際しては、この範囲を外れ値として扱うのが無難だろう。ちなみに全体の5%トリム平均は-0.14年である。

表11 子どもの出生から退職までの期間の基本統計量（女性） 単位：年

	n	最小値	最大値	中央値	平均値	標準偏差
全体	927	-8	41	0	0.30	3.37
28-29	32	-1	6	0	0.03	1.23
30-34	112	-3	10	0	-0.23	1.39
35-39	147	-7	6	0	-0.21	1.11
40-44	129	-6	4	0	-0.30	1.10
45-49	135	-5	11	0	-0.04	1.79
50-54	124	-6	26	0	0.54	3.63
55-59	96	-3	29	0	0.77	4.21
60-64	58	-2	13	0	0.93	3.05
65-69	54	-3	19	0	1.44	4.37
70-74	35	-8	41	0	3.29	10.89
75-77	5	-4	0	0	-1.40	1.95

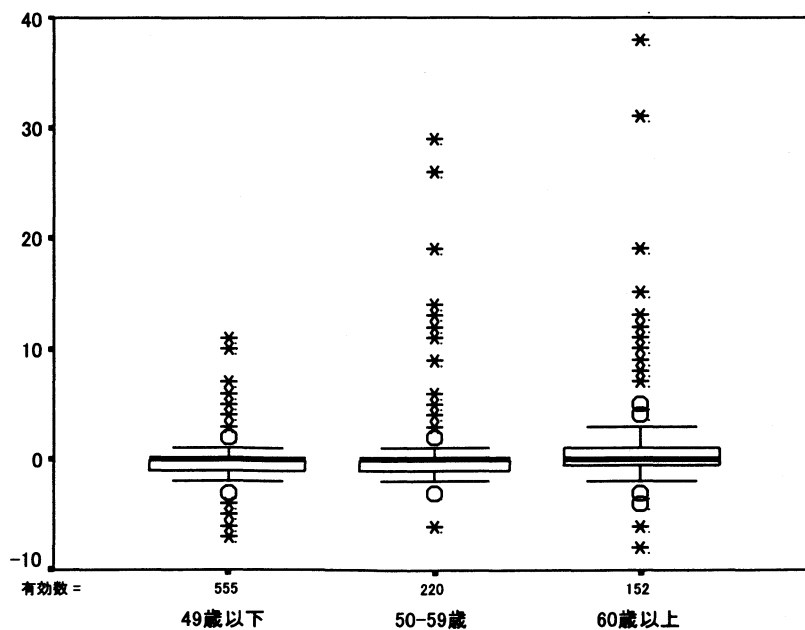


図2 子どもの出生から退職までの期間 箱ヒゲ図（女性） 単位：年

各子の出生年と退職年との差から、退職に該当する子どもを特定したところ、表12のように、圧倒的に「第1子」の比率が高かった。子どもが複数人いる場合には、「第1子」について「第2子」というように、出生順位が高い子どもの出生と関連した退職に集中している。

表12 出産・子育て退職該当子（女性のみ）

	n	第1子	第2子	第3子	第4子
全体	927	81.8	15.1	2.8	0.3
1人	178	100.0			
2人	502	78.9	21.1		
3人	205	73.7	14.1	12.2	
4人	34	79.4	8.8	2.9	8.8
5人以上	8	75.0	25.0	-	-

注：子ども人数「5人以上」の内訳は、「5人」5名、「6人」2名、「8人」1名。

以上のように、出産・子育てによる退職経験の有無ならびにそのタイミングに関する質問項目を検討してきた。親質問自体は、前問の影響で「無回答」に「退職経験なし」が含まれていることが設計上の問題として重要であった。しかし、全体として問題を多く孕んでいたのは、むしろ枝質問の退職タイミングであった。ここでは「出産前5年以前」、「出産後13年以上」を外れ値とすることを提案した。しかし、こうした外れ値を回答したケースを「退職経験あり」とみなしてよいかという問題は残っている。NFR98では、「出産と子育てを理由に」という表現を用いている以上、対象者の判断を優先させるという方針が望ましいと考え、「退職経験あり」に含めておく。

2-3 基本属性別にみた出産・子育てによる退職タイミング

最後に、外れ値を除外して退職タイミングの分布を整理しておこう。表13のように、出産・子育てによる退職の半数は「出産と同年」に経験されている。ついで「出産の1年前」であり、合わせて8割となる。また「出産の1年後」も若干みられる。表14に退職に該当する子どもの出生順位を示した。圧倒的に「第1子」の比率が高い。ついで「第2子」である。ふたたび表13にもどって、出生順位別に退職タイミングをみておこう。興味深いのは、「第2子」あるいは「第3子」の出産・子育てによって退職したとみなされる場合には、そのタイミングは、「第1子」の場合ほどは出産前後に集中していない。子の出産よりも2年以降というケースが3割を占めている。

表 13 出産・子育てによる退職者：退職から子どもの出生までの期間（女性のみ、外れ値除外）

	n	退職先行					同年	子出生先行				
		4年以上	3年	2年	1年	1年		2年	3年	4～9年	10年以上	
全体	908	0.3	0.9	3.4	27.0	55.2	5.8	2.3	0.9	2.9	1.3	
28-29	32	-	-	-	28.1	62.5	6.3	-	-	3.1	-	
30-34	112	-	0.9	7.1	30.4	52.7	4.5	1.8	0.9	0.9	0.9	
35-39	146	-	1.4	0.7	28.1	60.3	6.2	2.1	-	1.4	-	
40-44	128	0.8	0.8	1.6	33.6	54.7	4.7	1.6	0.8	1.6	-	
45-49	134	0.7	-	4.5	27.6	54.5	5.2	3.7	-	2.2	1.5	
50-54	120	-	-	4.2	26.7	53.3	7.5	-	1.7	3.3	3.3	
55-59	92	-	1.1	4.3	23.9	57.6	5.4	2.2	1.1	4.3	-	
60-64	57	-	-	3.5	22.8	52.6	1.8	3.5	5.3	8.8	1.8	
65-69	52	-	1.9	3.8	19.2	46.2	13.5	5.8	-	3.8	5.8	
70-74	30	-	3.3	3.3	13.3	56.7	6.7	6.7	-	6.7	3.3	
75-77	5	20.0	20.0	-	-	60.0	-	-	-	-	-	
該当子出生順位												
第1子	750	0.3	0.8	3.1	30.8	58.1	4.3	1.2	0.3	1.1	0.1	
第2子	131	-	1.5	6.1	7.6	39.7	14.5	7.6	4.6	12.2	6.1	
第3・4子	27	3.7	-	-	14.8	48.1	7.4	7.4	-	7.4	11.1	

表 14 年齢階級別出産・子育て退職子の出生順位（女性のみ）

	n	第1子	第2子	第3子	第4子
全体	908	82.6	14.4	2.8	0.2
28-29	32	96.9	-	3.1	-
30-34	112	86.6	10.7	2.7	-
35-39	146	79.5	15.8	4.8	-
40-44	128	85.2	14.1	0.8	-
45-49	134	82.1	15.7	2.2	-
50-54	120	81.7	15.8	2.5	-
55-59	92	80.4	18.5	1.1	-
60-64	57	82.5	14.0	1.8	1.8
65-69	52	75.0	19.2	3.8	1.9
70-74	30	86.7	10.0	3.3	-
75-77	5	60.0	-	40.0	-

3. 関連調査での質問項目

NFR98での質問項目を作成するにあたっては、主要な全国確率標本調査を参照した。ここでは、そのなかから3種の調査をとりあげ、それぞれでの調査項目を概観したい。なおここでは、女性対象者に限定した項目として検討を加える。

3-1 「出生動向基本調査」（第11回1997年実施）

まず、承認統計「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）をとりあげる。この調査は、50歳未満の有配偶女子に読み替え可能な標本を対象とした全国規模の標本調

査である。自記式調査票であることから参考になる。

調査項目は以下のとおりである。

「出生動向基本調査」第11回

結婚前と直後の従業上の地位、職種、従業員数

「あなたの結婚前後の生活状況についておたずねします。下の各欄のあてはまる番号に一つずつ○をつけて下さい。」

(結婚前と結婚直後それぞれについて)

従業上の地位：正規の職員として勤務／パート・アルバイト／自営業主・家族従業者／内職／無職・家事／学生／その他

職種：主として農林漁業／農林漁業以外の自営業／専門職／管理職／事務職／販売・サービス職／工場などの現場労働

職場の従業員数：1～9人／10～29人／30～99人／100～299人／300～999人／1000人以上／公官庁

出産前と後の従業上の地位、職種、従業員数

「あなたの最初のお子さん(第1子)の妊娠中および出産後一年間の生活状況についておたずねします。下の各欄のあてはまる番号に一つずつ○をつけて下さい。」

(妊娠中と生後1年間それぞれについて)

選択肢は結婚と同じ

この質問項目は、まず第1に、情報量が豊富だという印象を受ける。ここでは、結婚、出産という出来事の直前と直後の状態をたずねる形式であり、退職や変化を直接とらえるものではない。集計段階で加工して変化をとらえることになる。結婚に関しては、NFR98では転職経験を情報として含んでいたが、この質問項目からは判断できない。職場の従業員数や地位が変わった場合のみ、転職とみなされる。NFR98でみるかぎり、女性の1割強が結婚を契機に転職している事実を踏まえるならば、転職情報も捨てがたい。

また、出産に関しては、第1子に限定していること、妊娠中と生後1年間に限定していることの2点がNFR98と大きく異なる。しかし、結婚では直前・直後という比較的短期間を設定しているのに対し、ここでは妊娠中、生後1年間という期間である。「就業構造基本調査」でのユーチュアル・ベース(「あなたはふだん」という形式)の方式と比べてよいだろう。

、結婚・出産による就業変化に関する質問項目は、「出生動向基本調査」においても検討が繰り返されている。たとえば、前回第10回調査(1992年実施)では、以下のような形式であった。結婚前についての就業状態をたずね、そのうえで、第1子、第2子それぞれについて、生後1年間の就業状態をたずねるという方式である。

この項目では、出産による就業変化の問いにいくつかの問題があるように考えられる。たとえば、選択肢の水準が統一されていないことがある。就業状態と変化が一括して組み込まれている。具体的には「育児休業」や「この子の妊娠・出産により退職」である。ま

たこの「この子の妊娠・出産による退職」という選択肢は、第1子と第2子の出生間隔によっては回答できない場合がある。

「出生動向基本調査」第10回

「あなた方ご夫婦の結婚前の職業は下のどれでしたか。」(夫・妻別に)

主として農林漁業／農林漁業以外の自家営業／勤め人(専門職、管理職)／勤め人(事務、販売、サービスなどの仕事)／勤め人(工場などの現場労働)／パート、臨時雇い／無職、家事／学生／その他

「お子さんが1歳になるまでの間、あなたは主として就業していましたか。またお子さんの世話をだれがしましたか。第1子と第2子についてお答え下さい。」

正規の職員として勤務(民間企業)／正規の職員として勤務(官公庁、公団)／パート、臨時雇い／自営業の仕事(農業を含む)や内職／育児休業／この子の妊娠・出産により退職／それ以前に退職／その他

「出生動向基本調査」データを用いて、人口問題研究所では、報告書『日本人の結婚と出産』において以下のような3つの就業コースを設定している。

- ① 一貫就業コース：結婚前就業、出生児「なし」は調査時就業、出生児「あり」は出生時就業・調査時就業
- ② 専業主婦コース：結婚前就業、出生児「なし」は調査時不就業、出生児「あり」は出生時不就業・調査時不就業
- ③ 再就職コース：結婚前就業、出生時不就業、調査時就業(出生児「あり」のみが対象)

参考までに NFR98 データを用いて、同様の就業コース変数の作成を試みた。ここでは、結婚による就業変化(「結婚前の前の仕事を続けた」「結婚前の仕事は辞めたが、別の仕事についた」「結婚をきっかけに新しい仕事についた」を「就業」とする)、出産・子育てによる就業変化(「退職あり」を「非就業」とする)、そして現職の有無(「仕事についている」「休業している」を「就業」とする)を用いた。「出生動向調査」での就業コース変数作成の詳細な情報がないので、精確な対照はできないが、結果を概観しておこう。表15は、同報告書掲載の結婚経過年数別の就業コースと、同じく結婚経過年数別の NFR98 データでの結果である。NFR98 では「その他」(分類不能)の比率が高いことが特徴ではあるが、「一貫就業コース」「再就職コース」の比率は、「出生動向調査」のそれと近い分布となっている。「専業主婦コース」比率が低いようだ。

表 15 結婚経過年数別の就業コース (NFR98 は矛盾セル該当者を除く)

(%)

	N	一貫就業 コース	非一貫就業 コース	非一貫就業コース		その他
				専業主婦 コース	再就職 コース	
NFR98	908	27.9	54.4	23.1	31.3	17.7
0～4年	109	41.3	54.9	43.1	2.8	12.8
5～9年	162	25.9	62.9	40.1	22.8	11.1
10～14年	195	23.1	66.1	25.6	40.5	10.8
15～19年	174	29.9	49.4	13.8	35.6	20.7
20～24年	202	26.2	45.5	7.9	37.6	28.2
25年以上	66	24.2	53.0	12.1	40.9	22.7
第11回出生動向調査	4645					
0～4年		36.5	57.4	54.5	2.9	6.1
5～9年		25.9	67.3	51.4	15.9	6.8
10～14年		24.0	68.6	36.7	32.0	7.4
15～19年		24.3	66.5	27.7	38.8	9.2

注：「出生動向調査」での結婚経過年数別のNは不明。『日本人の結婚と出産』p.43より転載。

3-2「第1回全国家庭動向調査」(1993年実施)

つぎに、同じく国立社会保障・人口問題研究所の承認統計「全国家庭動向調査」をみてみよう。この調査も自記式調査票であり、調査項目は以下のとおりである。

「第1回全国家庭動向調査」

「現在までのあなたと仕事とのかわりは次のどれですか。」

現在仕事をしていない

- 学校を出てから仕事をしなかった
- 仕事をしていたが結婚で退職した
- 仕事をしていたが出産で退職した
- その他

現在仕事をしている

- 学校を出てから仕事を続けている
- 結婚退職したが現在仕事をしている
- 出産で退職したが現在仕事をしている
- その他

現在仕事をしている人の今後の予定

- 結婚と同時にやめる
- 出産したらやめる
- ずっとこのまま続ける
- その他

この調査は、現在の状況をたずねた後に、そこから遡ってキャリアをたずねる方式である。非常にすっきりした選択肢が用意されているという印象である。しかし、それゆえ選択肢の相互排他性の問題が大きいようだ。結婚と出産、両方で退職した経験がある場合に

は複数回答となってしまう。また網羅性に関しても、結婚後に仕事を始めたケースがすべて「その他」となってしまうことは、情報としてもったいないように思われる。

典型的なキャリア・パターンに対象者をあてはめるという目的に対しては、妥当な形式であろう。しかし、対象者が「後ろ向き retrospective」に選択肢をあてはめていくという作業は、回答しづらいものだ。必ずしも精度の高い回答を得ることはできないだろう。

実際、この項目の回答結果をみると(表 16)、「不詳」比率が非常に高いことが気になる。全体では、現在仕事をしていない場合の「不詳」14.0%、仕事をしている場合の「不詳」14.9%である。これを「60歳未満」と「60歳以上」とでみると、仕事をしていない場合の「不詳」: 60歳未満 11.1%、60歳以上 25.4%、仕事をしている場合の「不詳」: 60歳未満 13.4%、60歳以上 36.4%である。60歳以上での回答率が低く、この点はすでに指摘した NFR98 と共通する問題である。

表 16 「全国家庭動向調査」回答分布(実数)

	現在仕事をしていない						合計	現在仕事をしている				
	学校を出てから仕事をすることがない	仕事をしていたが結婚で退職した	仕事をしていたが産後退職した	その他	不詳	合計		学校を出てからずっと仕事を続けている	結婚で退職している	出産で退職している	その他	不詳
合計	2771	232	1158	502	491	388	3027	776	863	509	428	451
-24歳	68	4	29	23	8	4	47	27	9	4	3	4
25-29	278	7	151	87	19	14	170	79	43	24	11	13
30-34	422	14	223	130	36	19	286	98	80	55	30	23
35-39	354	17	198	80	35	24	413	128	119	87	43	36
40-44	310	27	139	57	57	30	681	162	233	141	72	73
45-49	250	19	124	33	40	34	549	103	202	88	76	80
50-54	271	21	96	34	69	51	424	85	116	66	86	71
55-59	256	32	72	28	55	69	262	58	41	26	57	80
60-64	266	40	69	16	81	60	126	22	14	16	33	41
65-69	165	22	42	7	52	42	45	9	4	2	12	18
70-74	88	20	12	5	22	29	17	3	2	-	4	8
75歳-	43	9	3	2	17	12	7	2	-	-	1	4

注:『現代日本の家族に関する意識と実態』(第1回全国家庭動向調査報告書) p. 249より転載。

3-3 「職業と家庭生活に関する全国調査」

最後に、日本労働研究機構による「職業と家庭生活に関する全国調査」(1991年実施)をみてみよう。この調査は全国調査であり、25~69歳男女とその配偶者を対象としている。本人には面接調査、配偶者には留置き調査で実施している。

この調査は、以下のようにキャリア・パターンをたずねる形式をとっている。なおかつ、「全国家庭動向調査」とは反対に「前向き prospective」な選択肢になっているので、回答者の負担は小さいだろう。また、図示ならびに選択肢のなかに中分類を表示してあるなど

の配慮があり、親切である。職業キャリアに関する膨大な調査研究実績をもつ日本労働研究機構による質問項目であり、注目できる。この項目は、あくまでも職業キャリアの継続・中断に関するパターンの析出が目的である。女性の「理想のライフコース」と「現実のライフコース」のズレを表現する際に頻繁に使われる。具体的には、理想は「一貫就業型」であるが、現実には「結婚中断型」「結婚退職型」になりやすいといった現象の表現である。

ここで、気にかかる点は、「離れる」「やめる」という表現の区別である。前者は「キャリア中断」の場合に、後者は「キャリア終了」の場合に用いられる。さきに述べたように、この項目は「前向き」にキャリアを分岐させていく選択肢であることをふまえると、やや違和感がある。つまり、「中断」か「終了」かの区別は、ライフコース終了局面で結果として決定するものである。したがって、「前向き」な選択肢によるキャリアの表現としては、「離れる」に統一することが適切ではないかと思われる。

「職業と家庭生活に関する全国調査」

女性が仕事をする 것과結婚・出産とのかかわりを図示してみました。

<ずっと仕事を続けるタイプ> (図は省略)

- 1 結婚しないで、仕事を続ける
- 2 結婚はするが、出産しないで仕事を続ける
- 3 結婚し出産もし、仕事を続ける

<仕事を中断するタイプ>

- 4 結婚で仕事を離れ、子どもが手を離れたら、再び仕事につく
- 5 結婚し、出産で仕事を離れ、子どもが手を離れたら再び仕事につく

<若いときだけ仕事をするタイプ>

- 6 結婚で仕事をやめ、出産し、結婚後は仕事につかない
- 7 結婚し、出産で仕事をやめ、その後は仕事につかない

<結婚後初めて仕事をするタイプ>

- 8 結婚して初めて仕事につき、出産し、その後もずっと仕事につく

<仕事をしないタイプ>

- 9 ずっと仕事につかない(結婚、出産に関係なく)

<その他>

男性

- (1) 女性の人生として、どのタイプが望ましいと思いますか。
- (2) あなたの奥さんの人生は、どのタイプですか、あるいはどのタイプになりそうですか。

女性

- (1) 現実の人生とはかかわりなく、あなたの理想とする人生は、どのタイプが望ましいと思いますか。
- (2) あなたの人生は、どのタイプですか、あるいはどのタイプになりそうですか。

3-4 小括と提案

以上の諸調査の質問項目をみても、結婚・出産前後の就業変化をキャリアではなく、単独の質問項目でとらえることがいかに難しいかがわかる。決定的な質問形式がないとあってよいだろう。しかし、本稿を終えるにあたっては、検討結果の小括をする必要がある。家族調査での調査項目としての適切さを基準に提示していきたい。

結婚前後の就業変化については、2つの可能性を提示する。①対象とする年齢層を広くとる場合には、結婚直前・直後の就業状況をたずねるという「出生動向基本調査」の方式が妥当ではないかと考えられる。しかし、その場合、転職情報や就業時間などの変更をとらえられるような工夫が必要である。②今回の質問形式を採用する場合には、未婚者の雇用者率を参考に対象者年齢を限定することが妥当である。この形式では、男性を含めることができるという利点がある。さらにその場合には、従業上の地位の変化などの情報も加えるとよいだろう。

出産・子育て前後の就業変化については、本稿での検討結果から、4点を指摘する。①設問の位置を変更し、結婚による就業変化の回答結果との連動性を排除する必要がある。場所としては、子どもの出生を確認した後のがのぞましいだろう。②結婚経験者に対象を限定することは、今後見直す必要がある。③「出産・子育て」のうち「子育て」除き、「出産」に限定してはどうか。子ども各人の出産とその1年後の情報で十分ではないかと考えられる。そうであれば、退職のタイミングの項目を回避できる。

いずれにしても、すでに、準備段階に入った NFR03 で再度慎重に検討が加えられることを期待する。

参考文献

- 稲葉昭英、1999年、「データの整理とチェック：分析の前にすべきこと」、森岡清志編『ガイドブック社会調査』日本評論社、167-198。
- 厚生省人口問題研究所、1993、『日本人の結婚と出産 一第10回出生動向基本調査一』。
- 国立社会保障・人口問題研究所、1995、『現代日本の家族に関する意識と実態 一第1回全国家庭動向調査（1993年）一』。
- 国立社会保障・人口問題研究所、1998、『日本人の結婚と出産 一第11回出生動向基本調査一』。
- 総務庁統計局、1993、『労働力調査の解説』。
- 総務庁統計局、1997、『就業構造基本調査報告』。
- 日本家族社会学会・全国家族調査研究会、2000、『家族生活についての全国調査』第1次報告書。
- 日本労働研究機構、1995、『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』。

(2001年8月18日提出)

文部省科学研究費基盤研究 (A) : 10301010

家族生活についての全国調査 (NFR98) 報告書 No. 2-7

家族と職業

Family and Work in the Contemporary Japan

嶋崎尚子編

2001年9月

日本家族社会学会
全国家族調査 (NFR) 研究会