

2024 年 10 月 8 日 全 17 頁

# 出産・育児が生み出す男女の所得格差の実態

## 日本の Child Penalty を推計

経済調査部 研究員 高須 百華

### [要約]

- Child Penalty（以下、CP）とは、出産や育児によって、主に女性の就業率、賃金、労働時間などが低下、または減少してしまうことを指す。本稿では第一子出産前を基準に、日本において第一子出産後にこれらの指標がどの程度低下・減少するか、イベント・スタディという手法を用いて個人データを基に推計した。
- 女性就業者の第一子出産前から出産後の減少幅である CP を見ると、①就業率は約 30%、②賃金は約 50%、③労働時間は約 50%、という結果になった。第一子出産後の時系列の変化を見ても CP の縮小幅は限定的であり、これらの CP が長期的に男女の所得格差に影響していると考えられる。ただし、先行研究などの結果と比較して、日本の女性における CP は過去に比べてやや縮小傾向にあり、男女の所得格差はわずかに改善している可能性がある。
- 諸外国において CP は、家族政策（①仕事と育児の両立支援策、②公的な育児支援、③父親の育児参加の奨励）によって縮小してきた背景があり、日本でも制度の拡充は進んでいるが、家族政策だけでは不十分であることを指摘する研究もある。なぜならば、家族政策では対処できないジェンダー規範や労働市場の構造などが CP に大きく影響するからだ。
- 日本では同一企業内での長期的なキャリア形成や長時間労働が評価されやすく、CP が発生しやすい労働市場の構造となっている。特に、出産・育児をきっかけに女性の賃金や労働時間が大幅に減少したところを見ると、正規からの非正規転換や、時短労働、配置転換によって出世コースから外れ、いわゆるマミートラックに乗ってしまうことが大きな問題である可能性が高い。
- 日本において女性の CP を減らすためには、家族政策の他、ニーズに合った保育サービスの中身の改善、働き方改革や意識改革など様々な施策が必要となるだろう。日本における男女の所得格差を是正するには多面的な改革が求められる。

## はじめに

前回のレポート（高須[2024]<sup>1</sup>）では、男女の所得格差を生み出す理由には3つの格差（雇用格差、賃金格差、労働時間の格差）があり、それらが相互に影響し、所得格差に繋がっていることを示した。日本の場合、日本型雇用慣行が3つの格差に強い影響を与えており、出産・育児といったイベントが男女の所得格差を生むきっかけとなっている可能性が考えられた。

本稿では、実際に出産・育児というイベントが男女間の所得格差をどれほどもたらすのかについて、個人レベルのパネルデータを使用し、イベント・スタディ（Event Study）という手法を用いて定量的に分析を行う。諸外国でも研究が進んでいる Child Penalty という考え方をを用いて、現状の日本の男女間所得格差の実態について説明する。

## Child Penalty とは？

Child Penalty（以下、CP）<sup>2</sup>とは、労働者が出産や子どもを持つことによって、主に女性の就業率、賃金、労働時間などが低下、または減少してしまうことを指す（図表1）。CPは男女によってその大きさが顕著に異なり、主に女性が不利益な状況に陥りやすい。そのため、母親になることによってこれらの労働市場の指標が低くなってしまう Motherhood Penalty と同一視されることもある。女性が出産によって短期的にCPが発生することは当然とも言えようが、主な問題はCPが長期的に男女の所得格差に影響する可能性があることだ。

この分野の主要な研究であるデンマークの論文（Kleven et al. [2019b]）によれば、第一子出産後に女性が仕事を辞めることに加え、出産後の女性が子育てのしやすい「家族に優しい」職場や職業に移ること（例：管理職にならない、公務員への転職など）がCPとなって現れて、就業率、賃金、労働時間、およびこれら3つが相互作用した総所得に影響することを指摘している。

CPが主に女性側に発生するのは、上記で指摘したキャリアに対する価値観のような、社会的・文化的な要因が大きい。例えば、家事や育児などの家庭内労働は主に女性側に期待されるためにそれがCPに影響する場合が多い。特に専業主婦家庭で育った女性は、将来母親になったときにより大きなCPを示し、親から子へキャリアに対する選択や価値観が受け継がれることが示唆される（Kleven et al. [2019b]）。また、男女間の家庭内分業は、経済的な理由のみで「家庭か仕事か」を選択しているとは考えにくい。男性対比で見た女性の賃金が以前と比べて上昇し、家事労働の機会費用が大きくなっているにもかかわらず、女性が依然として育児の大部分を担っている。例を挙げると、夫婦間で女性の方が高学歴・高賃金であれば、女性が労働市場に早く復帰の方が家計にはプラスである。しかし、出産・育児によって女性側の賃金は減少しそれが長期にわたって続く一方、男性側の賃金はほぼ変わらない（Cortés and Pan[2023]）。これは、社会規範やジェンダーアイデンティティの強さが男女双方に作用している可能性が高い。男性自身が仕事で稼がなければならないと思う傾向にあるのと同様、女性自身が育児は女性の仕事と

<sup>1</sup> 高須百華[2024]「[男女の所得格差は何が問題なのか？](#)」（大和総研レポート、2024年5月31日）参照。

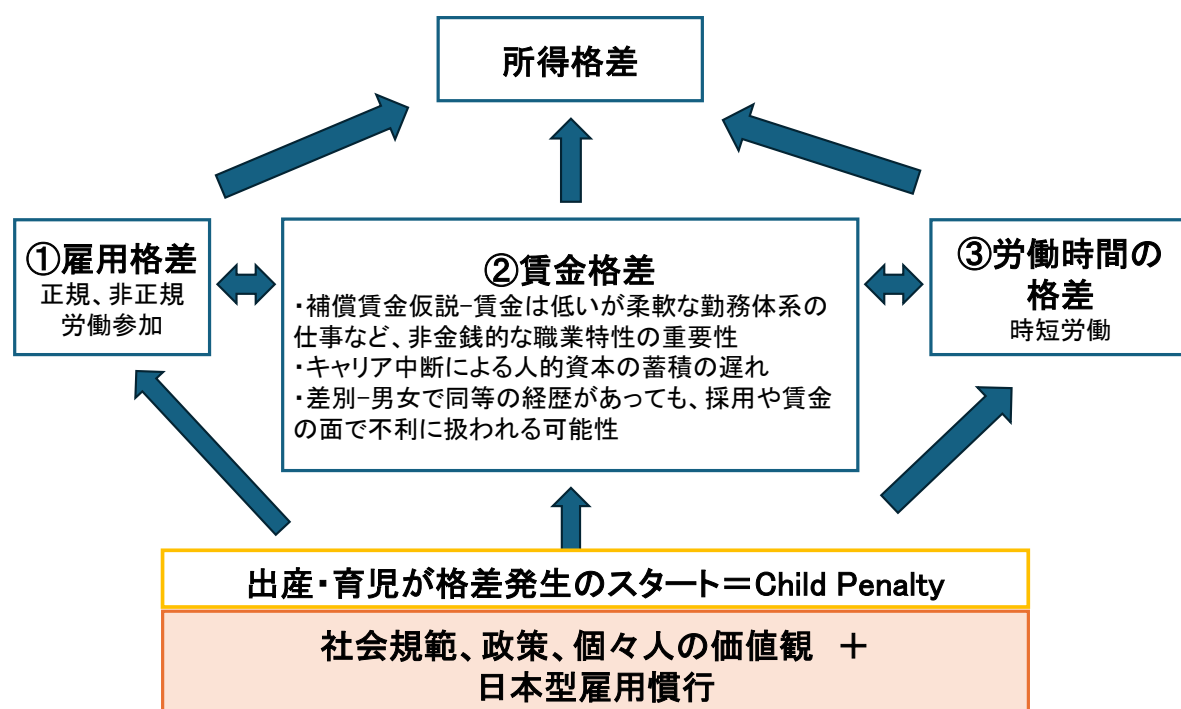
<sup>2</sup> 先行研究等で標準的に使われている学術用語であるため、本稿でも Child Penalty としている。

思っている可能性がある。異性に対する思い込みだけではなく、自身の性別規範を内面化しているのだ（内閣府[2021]、JILPT[2017]）。

さらに、長時間労働を前提とした働き方が一般的となっている日本型雇用慣行下では、「家庭か仕事か」のどちらかの役割に特化しやすい構造となっている（高須[2024]）。日本型雇用慣行では、長期雇用が保証される代わりに職務内容や勤務地などが定まっておらず雇用主にゆだねられる。異動による職務内容の変更や転勤などが発生しやすい構造になっているので、育児中でそれに対応できない配偶者のどちらかがキャリアを中断せざるを得ない状況になることも多い。その場合、女性側がより子どもを育てやすい職場に移る、パートタイムや時短労働に切り替える、または離職するなどの選択を取る傾向にある。

CP はそれ自体が問題であることに加えて、少子化にも影響しかねない。第一子出産後の CP が大きければ大きいほど、女性が子どもを持つことにためらいが生じる可能性もある。子どもを持つことで家計所得が減るのであれば、子どもを持ったとして、第二子・第三子を持つことを避けるかもしれない。また、CP 自体は育児と仕事の両立が困難なことが根本的な原因と考えられるので、そのどちらかを選択し、結果的に育児を選ばないという選択肢が増えていることも考えられる。

図表 1： 男女の所得格差の 3 要因と CP



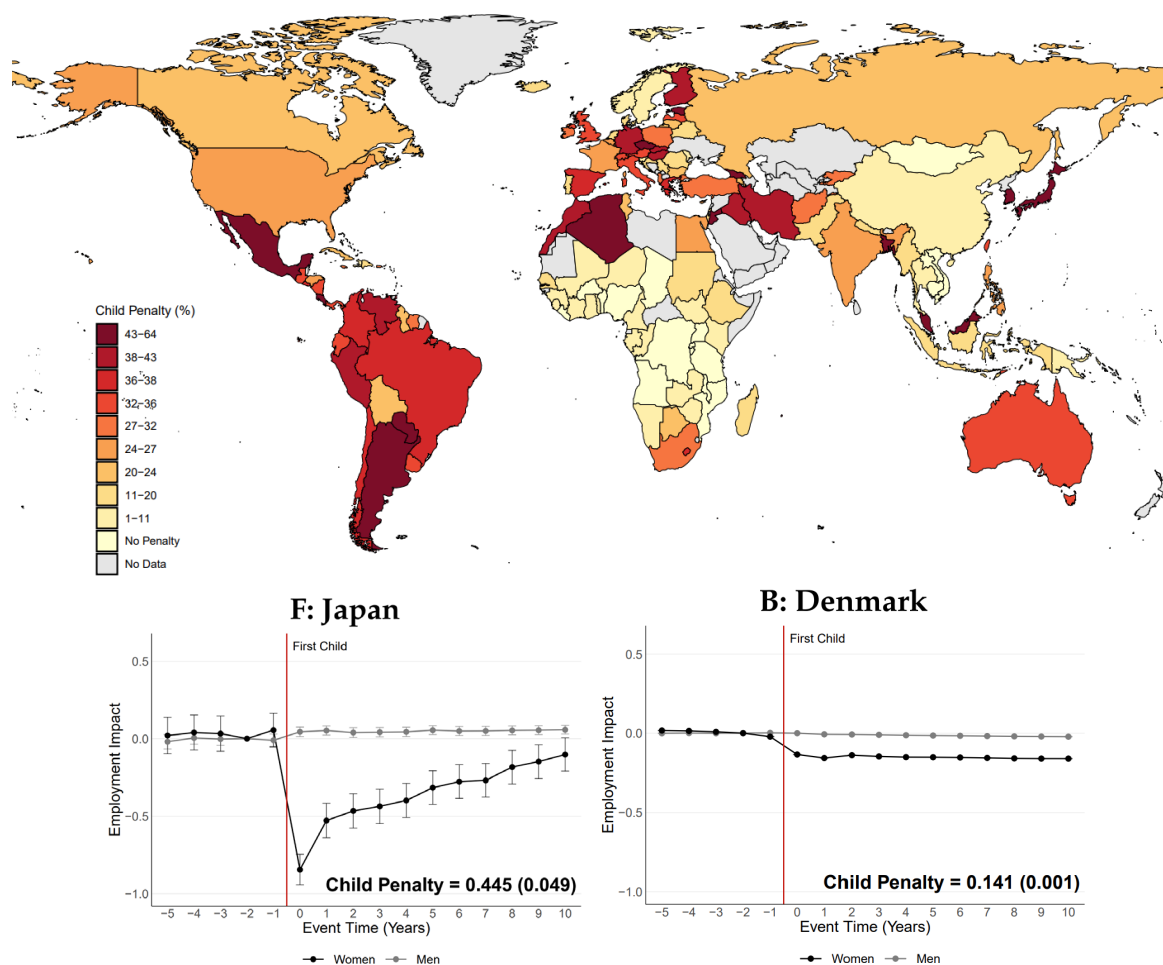
（出所）高須[2024]より大和総研作成

## Child Penalty の国際比較

男女の所得格差を生む 3 要因のうち、各国の就業率における CP を推計して国際比較した Kleven et al. [2024b]（他には、Kleven et al. [2019a]などの研究もある）によると、男女の雇用格差をもたらす要因には結婚や出産・育児といったイベントが重要であり、経済発展が進むにつれて、これらの要因のうち出産・育児の占める割合が大きくなると述べている。ただし、日本では結婚要因が就業率に与える悪影響（Marriage Penalty）も依然として小さくないと指摘している。これは、結婚を契機に女性が労働市場を離れ、より早い段階で性別役割分業が発生する構造が現在でも残っていることを示している。

**図表 2** の世界地図は、この Kleven et al. [2024b]における各国の就業率における CP の推計値を示しており、色の濃い場所が CP の推計値が大きいということを意味する。他の先進諸国と比較しても、日本の CP は韓国の次に大きく、第一子出産後の 10 年間の平均的な男女の就業率の格差は約 44.5%となっている（**図表 2**）。なお、この分析では、育休や産休の期間は「無就業」とカウントしている。

**図表 2 : Kleven et al. [2024b]における就業率の CP の国際比較**



(注) ( ) 内は標準誤差。日本のデータは 2004-2020 年のパネルデータ。

(出所) Kleven et al. [2024b] より引用

また他国の例では、出産直後の就業率は落ち込むもののその後職場に復帰する例も多いが、日本の場合は長期的に見ても就業率は低いままだ。日本では第一子出産後、男性は就業率にほぼ変化がないのに対し、女性は大きく落ち込んだ後、第一子が小学生に入る頃になっても就業率は出産前の状態には戻らない。一方で家族政策が充実しているデンマークの例を見ると、日本とは異なり、第一子出産後の女性の就業率に大きな落ち込みはなく短期的にも長期的にもほぼ同程度の CP となっている。その他、同じアジア内だと、中国やベトナムの CP は非常に小さく、女性の就業率は短期的には落ち込むが出産後 2~4 年には出産前の就業率に戻っている。ただし、両国とも都市部とそれ以外で見ると都市部での就業率の男女格差の方が大きくなっている。Kleven et al. [2024b]によると、経済が発展するにつれて労働市場の構造は変化し、家庭と職場の分離が進むが、特に都市部では育児と市場労働の専門化が進んで専業主婦という制度が生まれることが、都市部において就業率の格差が大きくなる一因である、と指摘している。

## 日本での CP（就業率、賃金、労働時間）を独自に推計

先述の**図表 2**の国際比較では、就業率の CP のみを見ており、日本では働いていた女性のうち 10 年間平均で半数弱程度が第一子出産後に仕事を辞めていた。しかし、就業率のみでは出産・育児をきっかけに他の労働市場の指標がどれだけ減少しているか不明である。非正規転換や時短勤務、育休などを考えると、所得に関してはより大きく減少している可能性が高い。**図表 1**で述べたように男女の所得格差は 3 要因（①雇用格差、②賃金格差、③労働時間の格差）に分解することができ、これらの要因が相互作用して所得格差に繋がっている。そこで本稿では、日本でのこれら 3 要因の CP について、個人レベルのパネルデータを使用しそれぞれ独自に推計を行った（**図表 3～図表 5**）。

データとしては、2016-2023 年の 8 年分のパネルデータ（リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」）<sup>3</sup>を用いている。本データは各個人に調査前年の個人の就業状態、所得、生活実態などを、毎年追跡して調査を行ったものである。今回分析に用いた雇用状況についての項目は、調査前年の 12 月時点の状態を聞いている。

先行研究を踏まえて、本稿では、特定の出来事が対象の指標に与える影響を定量的に評価するイベント・スタディと呼ばれる手法により推計を行う。因果推論の一種であり、イベントの影響のみを評価すること目的としている。本稿における出来事（イベント）とは「第一子出産」を指す。第一子の年齢が 0 歳（調査年度 1 月時点）の 1 年前を第一子出産年とし、さらに 2 年前をイベント・スタディの基準年としている。つまり、妊娠する前、または妊娠が発覚した年（基準年）から出産後の雇用・所得状況の変化を推計し、時間経過に伴う変化の様子を捉えることができる。ただし、第一子出産時とその前後の雇用・所得状況は年単位でしか捉えられておらず、月単位の正確な出産時やその前後の雇用状況は把握できない。イベント発生年にまだ妊娠中で第一子が生まれていない層も含んでしまい、第一子の誕生月によって雇用状況への影響の出方にズレが生じてしまうため、ここでは CP の代表値として、基準年後の推計値が最も落ちこんだ年の推計値を採用している<sup>4</sup>。

本稿の分析において、CP の推計は男女それぞれで行った。イベント・スタディによって推計を行ったあと、基準年（第一子出産前）と比較し、出産後に上記の 3 要因のそれぞれがどれだけ変化したのかを変化率で示している。なお、データや分析手法に関しては補論も参照されたい。

### 雇用格差をもたらす就業率の CP は 29.4%

まず、①の雇用格差をもたらす CP であるが、第一子出産後に女性の就業率に関する CP は 29.4%と推計された。長期的に見ても、第一子が未就学児のうちはおおよそ 20～30%程度で推

<sup>3</sup> 分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「全国就業実態パネル調査」（2016～2023）（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けている。

<sup>4</sup> 本研究ではパネルの期間が短いこともあり、数値の最も落ち込んだイベント発生年の 2 年後を CP の代表値として示している。ただし、CP が急速に落ち込んだ後、回復するのであれば長期的な所得格差に対する影響は軽減されるので、推計の可能な限りの時系列を追った長期の数値も非常に重要である。

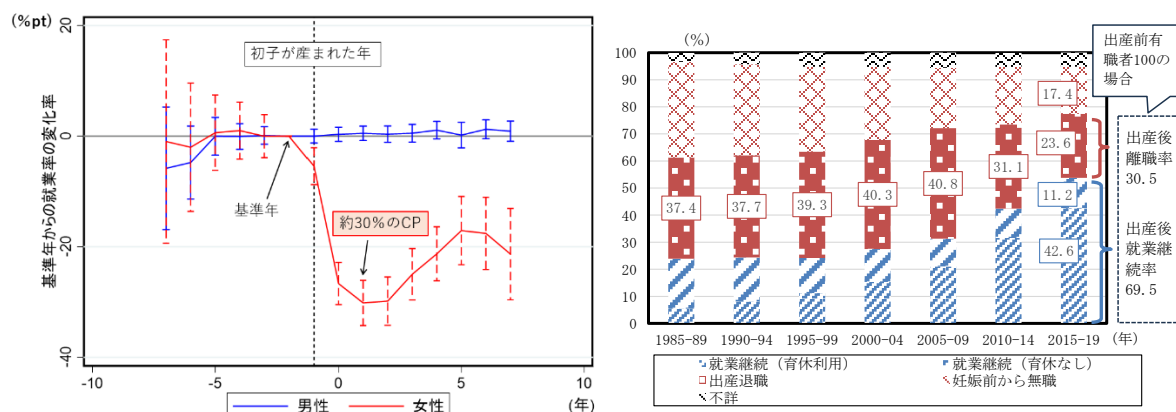


移している。先行研究 (Kleven et al. [2024b]) が長期的に見て、おおよそ 40% 強程度であったことを考慮すると低めの数値が出ている (図表 3 左)<sup>5</sup>。この差異は、先行研究が 2004-2020 年のデータを用いた一方で、本研究はより直近の 2016-2023 年の 8 年分の個人レベルのパネルデータを用了ことが影響している可能性が高い。マクロの状況を見ると、足元の共働き世帯が 2004 年と比較して飛躍的に数が増えているので結果は整合的である (高須[2024])。

加えて、先行研究 (Kleven et al. [2024b]) では国際比較をするべく条件を揃えるため、先述したように育休中の就業者を就業者として含めていない。しかし、図表 3 右で見るように、日本において産休・育休を経て同じ会社に復帰するケースは多いと考えられるため、本研究では産休・育休中の就業者も「就業者」とカウントしている。よって、日本の就業率における CP は先行研究と比較して低め (改善方向) に推計される。また、結婚をコントロールする (つまり、結婚の影響を取り除く) と CP が小さくなるので、先述したように、日本の場合は Marriage Penalty も発生している可能性が高い。

図表 3 左を詳しく見ると、女性は出産後に 30% 程度就業率が減少したあと、第一子が 2 歳程度になるまではおおよそ横ばいで、その後第一子が大きくなるにつれて減少幅は約 20% 程度まで回復している。つまり、第一子の乳幼児期に労働市場から退出した女性が戻っている可能性がある。一方、男性を見ると、ほぼ一定程度で第一子の出産前後では長期的に見ても就業率の変化は観察されない。

図表 3：就業率の CP の推計 (左)、第一子出生前後の女性の就業変化 (右)



(注 1) 左図の各グラフ上にある縦線は 95%信頼区間。個人ごとにクラスタリングされた標準誤差を用いて分析を行った。

(注 2) 第一子の年齢が 0 歳 (誕生～0 歳 11 か月) の年から 2 年前をイベントの基準年としている。また、データの期間が短く、観測期間中に一部の個人のデータが欠けているため、イベント発生年 (第一子が 0 歳の年) から離れるほど分散が大きく推計値が不安定となっている (以下の図表 4～図表 6 も同様)。

(注 3) 先行研究に従って推計式 (詳細は補論を参照) では、年齢ダミー (5 歳ごと) と年度ダミーも含まれている。これによって年功序列賃金制やコロナの影響、名目賃金に対するインフレの影響などをコントロールしている (以下の図表 4～図表 6 も同様)。

(出所) リクルートワークス研究所、国立社会保障・人口問題研究所、厚生労働省より大和総研作成

<sup>5</sup> ただし、先行研究とは CP の推計方法が異なるので幅を持って見る必要がある。

マクロデータで確認すると、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」によれば、第一子が1歳時点の女性の2015～2019年の就業継続率（出産前有職者のうち出産後も就業継続している女性の割合）は69.5%となっている（**図表3右**）。本研究の推計結果から就業継続率が70.6%（ $=100\% - 29.4\%$ ＜女性就業率のCP推計値＞）であったことを考えると、両者の結果は概ね一致している。また、出産後離職率は年々減少しており、逆に就業継続率は高くなっている。育休を利用し就業を継続する女性が増加したことが影響していると考えられる。ただし、全体で見ると第一子が1歳時点の女性の就業率（妊娠前無職者を含む女性のうち出産後就業している女性の割合）は50%強と大幅に増加しているものの、水準としては低い。本稿の分析の通り、就業率のCPは第一子出産直後だけではなく長期的に影響は続くので、出産前から無職の女性も含めると、第一子出産後の女性の3～4割程度の労働力が労働市場において十分に活用されていないことになる。

### 賃金格差を生むCPは54.8%

次に②の賃金格差については、女性の賃金におけるCPは54.8%という比較的大きな結果になった（**図表4左**）。賃金のCPは基準年からの変化率で示されており、第一子出産後に女性の賃金が50%強減少したことを示している。また、賃金に関しては、長期的に見ても概ね50%程度の推移となっている。

2004年から2015年のデータを用いた先行研究（古村[2023]<sup>6</sup>）では、女性の賃金において約60%のCPが推計されており、概ね結果は一致していると考えられる。結果の差異は、**図表3右**が示している通り、本研究の分析対象である2016年から2023年にかけては、育休や産休を使用し就業継続する女性がさらに増えたことなどが影響している可能性が高い。

推計結果から、②の賃金格差は①の雇用格差と比べて男女間でかなり大きいことが分かる。また、今回の研究ではパネルデータの期間が比較的短いことなどもあり、信頼区間が大きく推計結果は幅を持って見る必要はあるが、長期的に見ても女性の賃金のCPは50%程度ではぼ戻っていない。特に第一子が3歳程度になるまでは信頼区間も含めおよそ横ばいで推移している。したがって、第一子出産後、女性正規労働者の非正規転換や、より子育てしやすい職場環境への転職、離職などが、女性の賃金の減少に影響している可能性がある。ただし、データごとの賃金の定義や分析手法によって賃金のCPは異なるため、単純に他の研究結果と比較することはできない。

また男性に関しては補論を参照されたい。男性の賃金は妻の第一子出産前から上昇傾向にあったものの、出産後も上昇傾向が続いている。

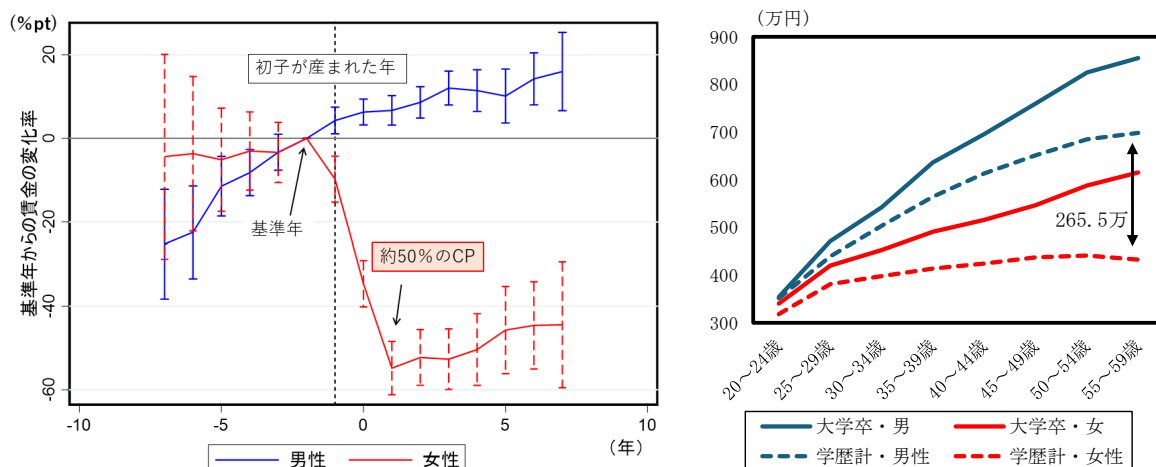
マクロデータで確認すると、男女の賃金格差は若年層では大きな違いがないものの、年齢が上昇するにつれて格差が拡大していきその差は埋まらない（**図表4右**）。55～59歳では265.5万円の差となっている。特に学歴計の賃金を見ると、女性は25～29歳を境に平均的な賃金の上昇率

<sup>6</sup> 古村[2023]のCPの推計では労働所得だけではなく全ての所得を含み、社会保障給付等も含む。



は下がり、その後ほぼ横ばい圏での推移となる。これは女性が25～29歳で出産・育児を行うことが多く、第一子出産後は女性の賃金のCPが50%程度となり、その影響が長期的に継続していると考えられる。

図表4：賃金のCPの推計（左）、年齢別男女の賃金格差（右）



（注1）賃金は、離職して年収が0のものも含め、本業と副業の年収を足したもので計算している。また、先行研究（古村[2023]）に則り、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の調査票と同様の18段階の年収区分に賃金を定義し分析を行った。

（注2）きまって支給する現金給与額×12+年間賞与其他特別給与額を年間の所得として算出。

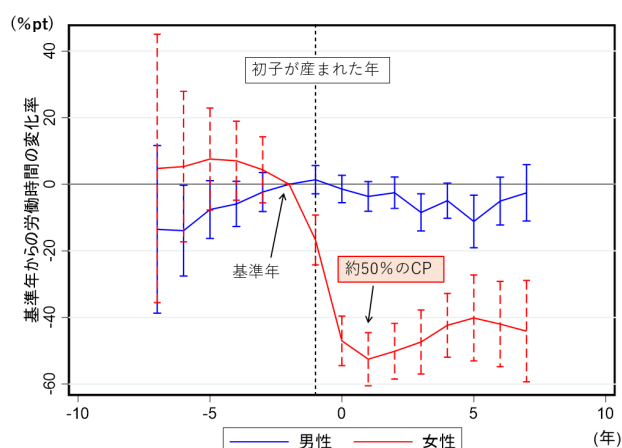
（出所）リクルートワークス研究所、厚生労働省より大和総研作成

#### 労働時間の格差を生むCPは52.5%

最後に、③の労働時間の格差について、図表5を見ると、女性の第一子出産後は週あたりの労働時間が減っておりCPは52.5%となっている。長期的に見ても、第一子が未就学児のうちは女性の労働時間は第一出産前の半分弱程度で推移している。これは正規や非正規などは区別せずに平均的に分析した結果である。非正規労働者は正規労働者よりも、賃金が低く、離職も再就職もしやすいので、家事・育児を優先し、特に労働時間が減りやすいと考えられる。第一子出産後の時系列の変化を見ると、女性の労働時間の減少はあまり回復せず、概ね②の賃金のCPの動きと連動している。

一方、男性の労働時間について見てみると、妻の第一子出産後に、減少している年もある。ただし、男性は基準年の労働時間と有意に差が見られない年も多い。したがって、子どもが生まれることで男性の労働時間には女性ほどの特段の変化はないと考えられるが、雇用や賃金では男性においてCPが見られなかった点と比べると、労働時間ではわずかながら男性でもCPが発生している可能性がある。

図表 5 : 労働時間の CP の推計



(注) 労働時間の CP は基準年から週労働時間がどの程度減少したのかを示している。  
 (出所) リクルートワークス研究所より大和総研作成

### 正規労働者の CP (賃金・労働時間) の推計

前節までの分析は、非正規雇用も含めた雇用形態全体について男女間の CP を見たものだ。しかし、先行研究 (Yamaguchi [2019]) によると、男女の所得格差の主な要因は正規労働者間の格差であるとされる。実際、雇用形態による男女差、特に非正規雇用の女性の割合が男性より大きいことは、男女賃金格差の 36% しか説明していない。正規労働者の中で格差が生じる背景には主に、管理職の女性の少なさや、時短勤務などによって労働時間が減少してしまうことである。

そこで、前掲の図表 4 左・図表 5 のうち賃金と労働時間について正規労働者 (役員除く雇用者ベース) に限定して CP を男女別に推計したものが、図表 6 である。なお、本節では分析の簡略化を図るため、ここでは正規労働者のみを対象としたパネルデータを再構築して分析を行っている。そのため、サンプルの脱落もより多くなり推計結果の精度が低下する可能性があるため、本節で得られた結果はかなり幅を持って見る必要がある点に留意されたい。

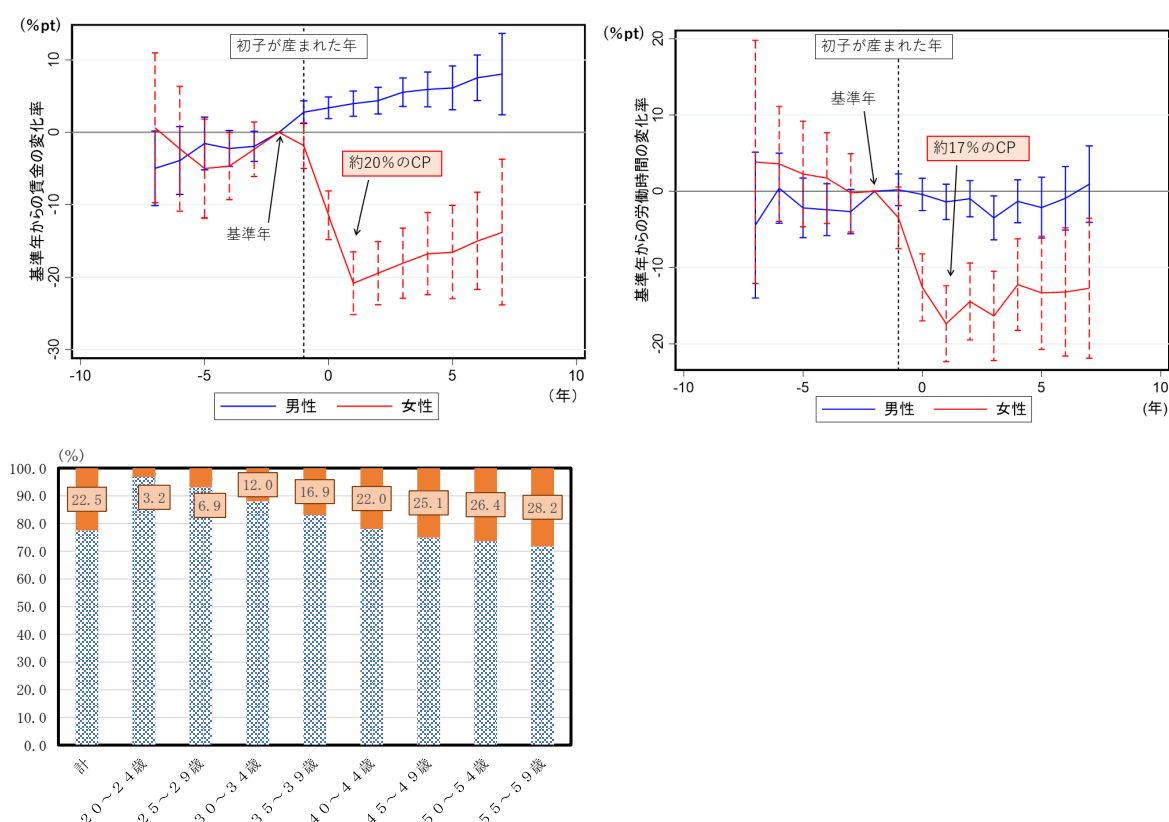
まず、正規労働者間の賃金については、女性において約 20% の CP が推計された (図表 6 左)。これは第一子出産後に女性正規労働者の賃金が約 20% 減少していることを意味している。第一子出産後の女性の賃金は大幅に低下後、緩やかな上昇傾向に転じている。一方、男性の賃金は妻の第一子出産前には変化がないものの、出産後は緩やかに上昇に転じている。第一子出産後、男性の賃金が上昇し、女性の賃金が低下しているのであれば、その後の男女の所得格差は推計した数値以上に広がる可能性がある。

次に、正規労働者間の女性の労働時間については、17% 程度の CP が推計された (図表 6 右)。賃金が約 20% 程度減少しているのと結果は整合的である。女性は第一子出産後、週の労働時間は 6~7 時間程度減少する一方、男性はほぼ変化がなかった。ただし、女性の労働時間の信頼区間は大きく、正規労働者といっても業種や職場によって労働時間の増減が大きく異なっている

可能性がある。

以上、同じ正規労働者でも、出産・育児を契機として男女間で賃金・労働時間の動きに大きな違いが見られた。今回の推計では第一子誕生後 8 年程度の時系列の変化は把握できる。データがイベント発生年から離れていくにつれ脱落が大きく推計が不安定ではあるが、**図表 6** は第一子が小学校低学年程度になっても女性の賃金・労働時間のいずれも基準年の水準に戻っていないことを意味する。

**図表 6：正規労働者の男女間における賃金の CP の推計（左）・労働時間の CP の推計（右）、正規労働者の賃金格差（下）**



(注) 推計式は図表 4～図表 6 と同様。推計値に大きく影響するであろう、子どもの人数、配偶者の年収、配偶者の雇用形態などをコントロールしてみたが、賃金・労働時間ともに推計値に大きな変化はなかった。

(出所) リクルートワークス研究所、厚生労働省より大和総研作成

### 日本における男女の所得格差は、女性の CP が大きく持続的であることが問題

推計結果をまとめると、日本における女性の CP について、就業率は約 30%、賃金と労働時間はどちらも約 50%と推計された。女性の CP の水準自体は依然として就業率、賃金、労働時間のいずれも非常に大きく、かつ持続的であり、男女の所得格差は日本社会では大きな問題のままだ。ただし、先行研究などの結果と比較して、日本の女性における CP は過去に比べてやや縮小傾向にあり、男女の所得格差はわずかに改善している可能性がある。

また、推計結果についてある程度の留保は必要であるが、男性の場合、妻の第一子出産後に正

規労働者の賃金は上昇、労働時間は変化がない一方、女性はどちらも減少している。第一子出産前の賃金に大きな男女の差異がないとしても、子どもができた後に両者の差が縮まることはない。このように CP は短期的な影響だけではなく、長期に及んで影響している可能性が高い。

マクロデータである厚生労働省「令和 5 年賃金構造基本統計調査」で確認すると、正職員・正社員計の所定内給与額の男女差は 22.5% となっている（図表 6 下）。若年層では賃金格差は小さいものの、年齢層が上昇するにつれ格差が拡大している。これは子どものいない女性も含めた集計結果であるが、各個人の賃金の CP が長期的にマクロでみた給与全体にも影響していると考えられる。加えて、いわゆるマミートラックと言われ、育児をしながら働く女性が部署異動などの配置転換や時短労働によって、昇進コースから外れてしまうことも長期的に CP の影響が持続する背景にあるだろう。

また、先行研究で言われている通り、男女の役割分業が発生している可能性がある。家庭内で労働時間と家事・育児時間がバランスよく分担されているのであれば、第一子出産後、母親が就業者の場合、母親の労働時間の確保のため、父親の労働時間は減少すると考えられる。逆に、母親が第一子出産後、仕事を辞めた場合、家計収入を補うため父親の労働時間は増加すると考えられる。つまり、女性の雇用形態や年収などをコントロールしその影響を除けば、男性の賃金の上昇はフラット化すると考えられる。だが、実際は推計値や図表に大きな変化はなかった。したがって、家庭内における男女間の合理的な行動とは異なる要因が構造的に男性の賃金上昇として現れていることが示唆される。子どもが生まれた後は、女性が主に家事・育児を担い、男性は稼いでくるという構図は、推計結果から見ると専業主婦世帯が大半を占めていた時代から大きく変化がない可能性がある。

男女の賃金格差の研究を専門とし、2023 年のノーベル経済学賞を受賞した Goldin 氏によると、アメリカでは Career then Family から Career and Family、つまりキャリアを積んだ後、育児に入り労働市場から退出する女性が多かった時代から、1980 年代以降は仕事と家庭の両立が可能となった時代に入った、と述べている（Goldin [2021]）。諸外国では、未就学児がいる家庭において男性の育児負担割合が 2 割以下から 3～4 割程度まで上昇するまで 20 年ほどかかっている（大湾[2023]）。今回の CP の推計結果が示すように、日本では家事・育児の負担が女性に多く偏っているのは事実ではあるが、足元では男性の家事・育児時間も増加傾向にある<sup>7</sup>。したがって、日本は現在、仕事と家事の両立が可能となる時代への過度期なのだろう。

<sup>7</sup> 奥野重徳 [2023]「我が国における家事関連時間の男女の差 ～生活時間からみたジェンダーギャップ～」総務省統計局統計調査部労働力人口統計室、『統計 Today』No. 190.

## Child Penalty の解決策は？家族政策だけでは不十分

CP は程度の差こそあれ、世界各国で見られるのが現状だ。第一子の出産後に、女性が仕事をする時間を確保できずに、仕事を続けられないといったことが背景にあるのだろう。こうした CP を解決するにはどのような方法があるのだろうか？

代表的なものに家族政策が挙げられる。家族政策には、①育児休暇制度や柔軟な勤務形態などの仕事と家庭の両立支援策、②保育園のアクセスを充実させるなどの公的な育児支援、③父親の育児参加の奨励、などが挙げられるだろう。これらは女性の就業継続と労働時間の確保が主な目的である。実際に北欧諸国のような家族政策が充実している国では、出産・育児による女性の長期的な賃金減少への影響は比較的小さい (Cortés and Pan[2023])。

一方、Child Penalty の解決には、上記のような家族政策だけでは不十分であることを指摘する研究もある (Kleven et al. [2024a])。なぜならば、家族政策では対処できないジェンダー規範や労働市場の構造などが CP に大きく影響するからだ。日本では①、②の拡充は進んできているが、③は不十分な点があるかもしれない。それを踏まえて、具体的に①、②、③の家族政策の現状と問題点を見ていく。

①の仕事と育児の両立支援策に関しては、大手企業を中心に、以前より多くの企業が育児休暇、フレックス制度や在宅勤務制度、時短制度などの柔軟な勤務体系を制度として導入するようになっている。その影響もあって、正社員、パートに関わらず女性の育児休暇などの利用は増加傾向にある。ただし、企業が CP 縮小のためにこれらの制度面を整えていても、例えば職場の雰囲気やプレッシャーを気にしてフレックスや在宅勤務といった制度を利用できない、時短を活用するのは女性のみなど、実態としてはうまく利用されていないことなども考えられるだろう。

②の公的な育児支援に関しては、保育サービスは祖父母などのインフォーマルな育児サービスの代替にはなるものの、その拡充が必ずしも母親の労働供給を増加させるというわけではないという結果がいくつかの研究で示されている (山口[2019]、Kleven et al. [2024a]、Assi et al. [2015])。これは、保育園などの時間と企業の労働時間が合わずに仕事に戻れないなどといったニーズと実態の不一致や、母親が育児をすべきだといった文化的規範が強く影響している可能性が高い。保育園や幼稚園を増設するなど、公的な育児支援サービスの量を増やしても、働いている親のニーズに合致していないなどの要因がある場合、母親の就業と育児の両立支援には繋がりにくいだろう。

③の父親の育児参加の奨励に関しては、日本では制度自体は整っているものの育休を取得しない、または取得しても2週間未満という父親が多い。職場でのプレッシャーや人手不足など、育休が取得しにくい場合も多いだろう。そのような場合に対処する意味もあって、諸外国では男性育休の義務化や、男性が育休を取得しなければ損をするペナルティ制度などが導入されている。ただし、いくつかの調査<sup>8</sup>では日本において、1/3 以上の男性が育休中の家事・育児時間

<sup>8</sup> 豊島区子ども家庭部子育て支援課「[令和5年度 豊島区 男性の育児環境に関する調査 単純集計結果](#)」、コネヒト株式会社「[【調査結果】男性版産休新設で取得率上昇が見込まれるも「とるだけ育休」の実態はほぼ改善せず](#)」(2022年8月31日)



が1日3時間以下の「とるだけ育休」だと示している。同様に、育休のみならず育休以降の家事・育児も大きな問題である。男性が労働時間を減らしても、それが自動的に男性の家庭内労働時間が増えることを意味しない（高須[2024]を参照）。上述の通り、足もとでは男性の育児・家事時間は増加傾向にあるものの、男性育休の奨励だけでは男性の育児参加を促進できるとは限らず、さらなる意識・行動改革が必要となるだろう。

以上のように、女性のCPを減らすためには家族政策の他、ニーズに合った保育サービスの中身の改善、働き方改革や意識改革など様々な施策が必要となるだろう。同一企業内での長期的なキャリア形成や、長時間労働が評価されやすい日本では、どうしてもCPが発生しやすい労働市場の構造となっている。出産によって特に女性の賃金や労働時間が大幅に減少したところを見ると、正規からの非正規転換や、時短労働、正規労働者でも配置転換で出世コースから外れ、その後の賃金が上がりにくくなるマミートラックに乗ってしまうことが大きな問題である可能性が高い。家族制度の充実を優先し、育休制度の充実や保育園を増やすだけでは、根本的な問題解決とはならないだろう。日本における男女の所得格差を是正するには多面的な改革が求められる。

以上

## 参考文献

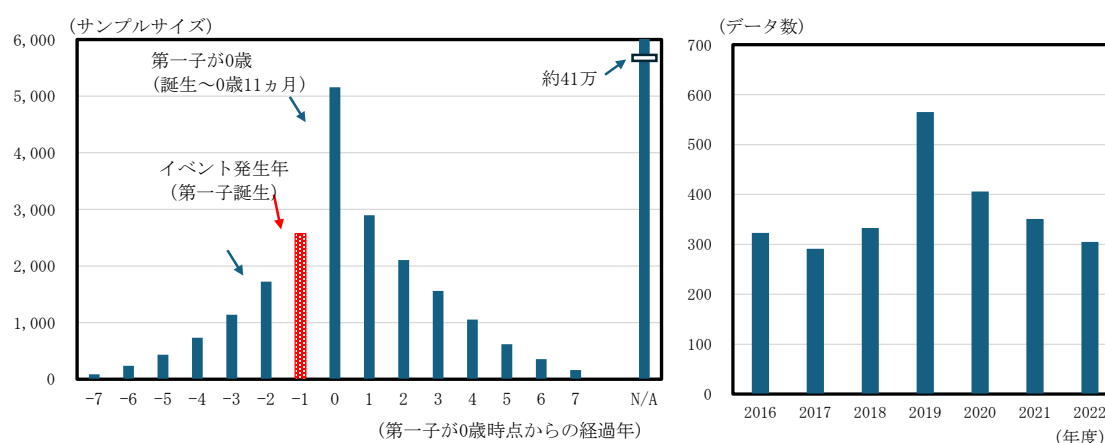
- Asai, Y., R. Kambayashi, and S. Yamaguchi [2015], “Childcare availability, household structure, and maternal employment,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, pp.172-192.
- Cortés, P., & J. Pan [2023], “Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market,” *Journal of Economic Literature*, 61(4), pp.1359-1409.
- Cunningham, S. [2021], *Causal Inference: The Mixtape*, Yale University Press.
- Douglas, L. M. [2023], “An Introductory Guide to Event Study Models,” *Journal of Economic Perspectives*, 37(2), pp.203-230.
- Goldin, C. [2021], *Career & Family: Women’s Century-Long Journey Toward Equity*, Princeton University Press
- JILPT [2017], “Childrearing Women’s Work in Japan: The Expectation-Reality Gap,” *Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017*, VII, pp.156-168, The Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimüller [2019a], “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations,” *AEA Papers and Proceedings*, 109, pp.122-126.

- Kleven, H., C. Landais, and J. E. Sogaard [2019b], “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp. 181–209.
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimüller [2024a], “Do Family Policies Reduce Gender Inequality?: Evidence from 60 Years of Policy Experimentation,” *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(2), pp. 110–149.
- Kleven, H., C. Landais, and G. Leite-Mariante [2024b], “The Child Penalty Atlas,” *NBER Working Paper* 31649, National Bureau of Economic Research.
- Yamaguchi, K. [2019], “JAPAN’ S GENDER GAP: A lack of gender equality in career opportunity and long work hours perpetuate wage differences between men and women,” *Finance & Development Magazine*, March 2019, IMF.
- 大湾秀雄[2022]「性別役割分業、長時間労働とジェンダーバイアス」『「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』第5章、財務総合政策研究所
- 高須百華[2024]「男女の所得格差は何が問題なのか？」(大和総研レポート、2024年5月31日)
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2013]「子育てと仕事の狭間にいる女性たち— JILPT 子育て世帯全国調査 2011 の再分析」『労働政策研究報告書』No. 159、2013
- 内閣府男女共同参画局[2021]「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果（概要）」
- 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』第3章、財務総合政策研究所
- 山口慎太郎 [2019]「保育政策の意図せざる帰結」『日本労働研究雑誌』2019年6月号、No. 707、pp. 21–34、独立行政法人 労働政策研究・研修機構

## 補論：データや分析手法に関する補足

本節では、データや分析手法に関する補足を行う。まず、データは、**図表 7 左**の示す通り第一子が産まれた年の 6 年前から 8 年後まで追跡可能である。外れ値の処理で各分析に多少のデータ構造の違いはあるが、**図表 3～5** の分析のデータ構造はほぼ同じである。質問表の設問で第一子の年齢を聞いているため、第一子が 0 歳（誕生～0 歳 11 ヶ月）のデータが一番多く、延べ 5,000 サンプル以上存在するが、そこから離れるごとに脱落が大きくなる。また、**図表 7 右**でイベントが発生した年度（第一子誕生）の内訳を見ると、サンプルサイズは各年度 300～500 程度にのぼる。

**図表 7：イベント発生年や前後のデータの分布（左）、イベント発生年の内訳（右）**



(注) 左図は**図表 4** 賃金を推定時に用いたデータ。

(出所) リクルートワークス研究所より大和総研作成

また、推計式は、先行研究 (Kleven et al. [2019b]) を参考に以下のように作成した。

$$Y_{ist} = \sum_{j \neq -2} \alpha_j \cdot \mathbf{I}[j = t] \cdot D_g + \sum_k \beta_k \cdot \mathbf{I}[k = \text{age}_{is}] \cdot D_g + \sum_y \gamma_y \cdot \mathbf{I}[y = s] \cdot D_g + \mu_i + v_{ist}$$

左辺の  $Y$  は就業ダミー、賃金、労働時間といった労働市場の成果、 $i$  は個人、 $s$  は年度、 $t$  は第一子が 0 歳（誕生から 0 歳 11 ヶ月）の年となっている。各年のデータには第一子の年齢のみが含まれているので、 $t=-1$  がイベント発生年（第一子誕生）となり、 $t=-2$  がダミー変数の基準年として排除される。

次に右辺について、第一項はイベントダミー、第二項は 5 歳ごとの年齢ダミー、第三項は年度ダミー、第四項は個人の固定効果である。右辺の第一項から第三項までは女性ダミーをかけてある。次に、上記推計式を用いて男女別に  $Y$  の推計値を計算した。そして、基準年からの労働市場の成果の変化率を以下の式で計算し、これをチャイルドペナルティ (CP) として定義した。

$$\Delta Y_{ist} = \frac{\widehat{Y}_{ist} - \widehat{Y}_{i,s,t=-2}}{\widehat{Y}_{i,s,t=-2}} \times 100$$

本稿では、第一子誕生から2年後のCPを各分析の代表値とした。これは前述の通り、データの構造上イベント発生年にまだ妊娠中で第一子が生まれていない層も含むからである。例えば11ページに「正規労働者間の女性の労働時間については、17%程度のCPが推計された。」と述べたが、この17%は第一子誕生から2年後のCPの数字である。

推計に際しては、個人ごとの固定効果や年度の影響はコントロールされている。個人の固定効果によって、時間によって変化しない個人固有の特性や変数をコントロールできる。また、サンプルの分布をその年度の母集団に近似するように補正し、推定値のバイアスを軽減するため、J全国就業実態パネル調査が提供する各年度のクロスセクションウエイトを用いている。

次に、分析の留意点として、一部の推計では平行トレンドの仮定が満たされていない可能性が挙げられる。イベント・スタディにおける平行トレンドの仮定とは、イベントが発生する前の期間において、処置群（イベント発生）と対称群（イベントなし）間で成果指標のトレンドが同じであることを指す。平行トレンドの仮定が重要なのは、イベント発生後の変化がイベントの影響の差であるという因果関係を示すためである。例えば、**図表4**の男性の賃金は、年齢や年度による影響を省いたものの、妻の第一子出産前から上昇傾向にあった。今回のモデルでは、年齢ダミーを用いて加齢や経験年数の上昇による昇給等の影響を制御しようとした。しかし一部では、平行トレンドの仮定が満たされておらず、推計にバイアスが生じている可能性がある。

最後に、正規労働者の男性の賃金は妻の第一子出産後に基準年に比べて有意に上昇した。この背景として、妻の賃金減少をカバーすべく、彼らが残業を増やしたり、キャリアアップを目指したりした可能性が指摘できる。しかし、前述したようにコントロールに配偶者（妻）の年収や雇用形態などを入れても大きな変化はなかったことを考慮すると、年齢ダミーのみではコントロールできていない要因がある可能性が高い。