

男女の所得格差の論点

～ Child Penalty の推計～

経済調査部 高須 百華

要 約

男女の所得格差は、労働力という希少な資源の非効率な配分（低い全要素生産性）を示唆するだけでなく、女性の労働参加の意欲低減、家計所得の減少など、日本経済全体に悪影響を及ぼす点にも問題がある。またその格差が広がるきっかけは出産・育児である可能性が高い。そこで、出産・育児により所得格差が生まれるという Child Penalty (CP) の視点から、第一子出産が女性の就業率、賃金、労働時間に与える影響を、個人レベルのパネルデータとイベント・スタディという定量的手法を用いて分析した。その結果、就業率で約 30%、賃金で約 50%、労働時間で約 50%の低下・減少が見られた。日本では CP が長期的に持続し、男女の所得格差の大きな要因となっている。

CP 縮小の手段としては家族政策 (FFP) が典型的だが、海外の先行研究では FFP のみでは効果が限定的であることが指摘されている。FFP 拡充に加え、働き方改革、労働市場の構造改革、男性の意識・行動改革などの多面的なアプローチが必要だと考えられる。日本で男女の所得格差を是正するには、子育てにかかる金銭的・時間的なコストを社会全体のものと認識し、母親のみならず、男性や企業なども子育てコストを担うという覚悟が必要だ。

目 次

- 1 章 男女の所得格差の実態
- 2 章 Child Penalty の推計
- 3 章 CP の解決策～家族政策だけでは不十分

1章 男女の所得格差の実態

1. 男女の所得格差は何が問題なのか？

現代の日本において、労働参加や賃金などの雇用に関する男女格差は以前と比べると小さくなってきている。背景には、特に若年女性の労働参加や正規雇用化が進んだことが挙げられるだろう。とはいえ、女性を取り巻く雇用の問題が解決されたわけではない。本稿では、男女の所得格差という視点から解決すべき問題を考えたい。

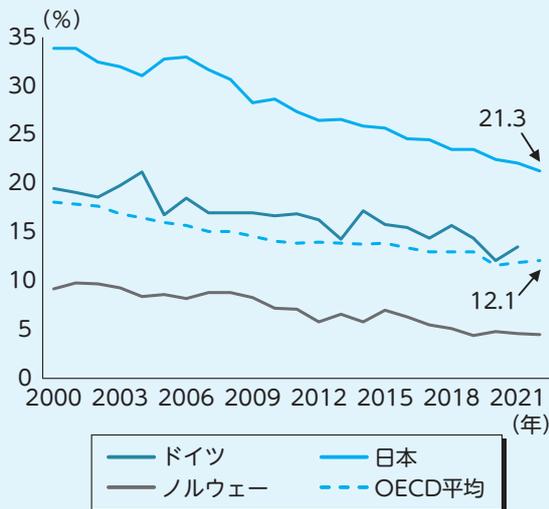
諸外国と比較しても日本の男女の所得格差は依然として大きく、女性正社員の所得の中央値は、男性のそれと比べて21.3%も低い（図表1）。日本の男女の所得格差の主な要因の一つは、年齢が上昇するにつれて男性の所得が上昇する一方、女性の所得の増加幅が小さいことにある。図表2で、2023年度の男女の所得格差の現状を年齢階層別

（いわゆる賃金カーブ）に見ると、大卒者の卒業直後の年齢層の所得や、学歴計の若年層における所得には大きな違いは見られない。しかし、年齢が上昇するにつれ男女の平均的な所得の格差は広がり、55歳～59歳の大卒者では239.7万円の差となっている。

こうした男女の所得格差はそれ自体が問題であるだけでなく、マクロ経済全体に悪影響を及ぼす点でも問題がある¹。具体的には、①労働力という希少な資源が非効率に配分されている問題を示唆すること、②女性が労働力として積極的に参加しようとするインセンティブを欠くこと、③家計所得が引きあがらず消費や資産形成にマイナスなこと、などが挙げられる。

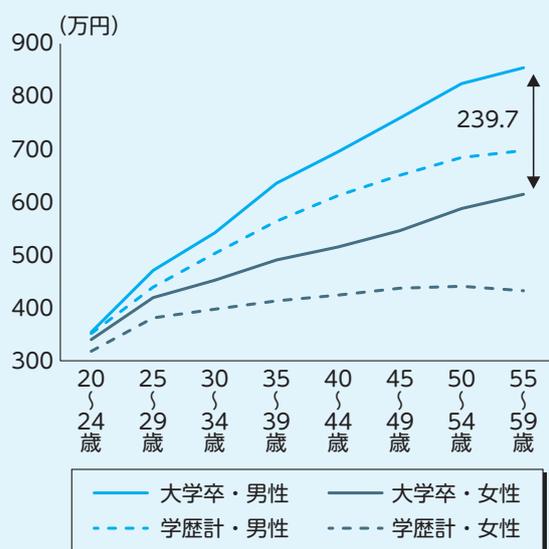
日本経済の低迷の原因にTFP（Total Factor Productivity：全要素生産性）の低さが挙げられる。TFPが低いということは、イノベーション

図表1 各国の男女の所得格差



(注1) 各国の所得格差は男性の所得の中央値に対する女性の所得の中央値の差 (1- (女性正社員の所得の中央値 / 男性正社員の所得の中央値))。データはフルタイム労働者が対象。
 (注2) 最新値は2022年。
 (出所) OECDより大和総研作成

図表2 学歴別賃金カーブ (2023年度)



(注) きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額を年間の所得として算出。
 (出所) 厚生労働省より大和総研作成

1) クリスティーヌ・ラガルド、ジョナサン・D・オストリー 「IMF Blog- 男女格差の解消 経済的利益は想定を上回る」 (2018年11月29日)

が活発でないことや、経済全体の効率が低く、資源が最適に配分されていないことを指す。教育や訓練など人的資本の形成にかかる費用を投資とし、それに対するリターンを所得と考えると、現在、男女の教育投資の額に以前ほどの大きな開きはないものの、女性は男性ほどのリターン（所得）を得られていない。これは付加価値の低い業務に女性の労働力が多く投入されており、本来の生産性を発揮できるような仕事に就いていないということを示唆している。つまり、男女の所得格差は資源配分がうまくいっていない一例として考えられる。そして、こうした女性の低所得が今後も続くと思われれば、女性の人的資本への投資意欲は削がれるだろう。その結果、社会全体で人的資本が蓄積されにくくなり、将来的に生産性を低下させるという悪循環が働く可能性がある。

また、労働力全体が今後減少していくことが見込まれる中で、出産・育児等で一時的に労働市場から退出した女性が、再び労働市場に戻るためのハードルを下げる必要がある。この点、前述したように、女性が相対的に低所得であることは、女性が労働市場へ復帰する意欲を低下させ、女性の非労働力化を促進している可能性がある。さらに、女性の労働参加意欲が低下すれば、労働市場において人材の多様性が不足することになる。多様な人材の存在はイノベーションにもつながりやすく、その不足はTFPの観点からも問題だ。

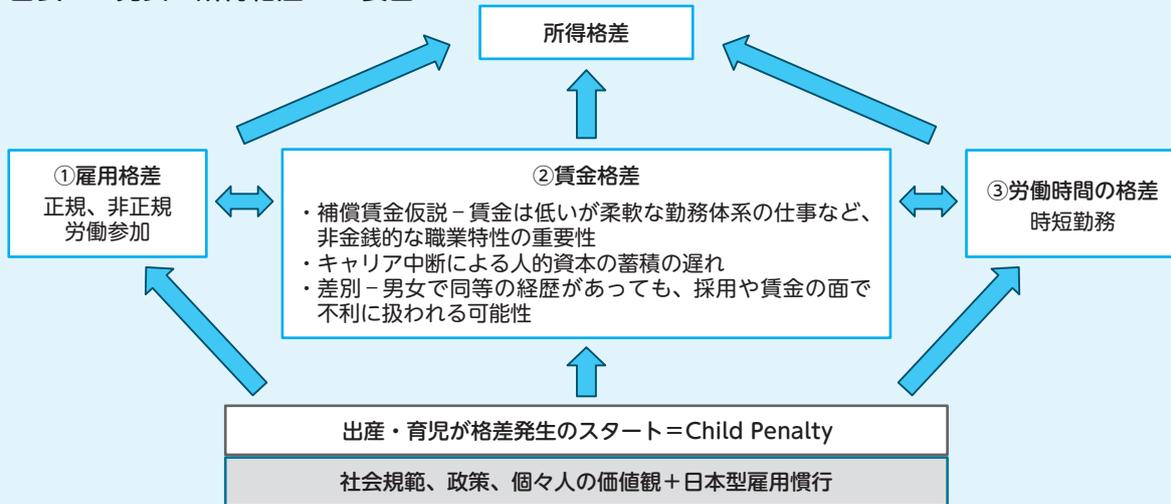
こうした供給面での問題に加えて、需要面からは家計所得が増えないことで消費にマイナスの影響を与えるだろう。さらには、所得が増えないと資産形成に投じる資金も細るため、資本市場にもマイナスとなり得る。このように日本のマクロ経済などで好循環を生み出していくためには、男女の所得格差の問題は看過できないのだ。

2. 所得格差の要因—3つの格差の相互作用

では、男女の所得格差はどのようにして生まれるのだろうか。所得は雇用されて、決められた賃金で、一定の時間働くことで得られるので、それぞれの段階で格差が生まれる可能性がある。つまり、男女の所得格差は、①雇用格差、②賃金格差、③労働時間の格差の3つに分けることができる。さらに、前述した説明の中でも一部指摘しているように、これら3つの格差は相互作用し、かけ合わさって所得格差につながっていると考えられる（図表3）。例えば、男女の賃金格差は労働参加や労働時間における男女間の格差と相互作用している。また、非正規雇用と低賃金や、一時的な休職・離職によるキャリアの中断と労働時間も、それぞれ強く関連している。なお、所得と賃金は混同されることも多いが、ここにおける賃金格差は労働市場の報酬における男女の差の一面であり、時給や賃金率などで示される。

またこれら3つの格差には、社会規範や個々人の価値観などが関わっている。特に第一子出産後に女性が有償労働（労働市場に出ること）・無償労働（家事・育児などの家庭内労働）のどちらを優先するのは、個々人の価値観を形作る社会規範や男女のステレオタイプに大きく影響されていると考えられる。加えて、社会規範等からの影響を受けやすい政策によってその影響が一層固定化されてしまうこともある。例を挙げると配偶者控除や第3号被保険者制度といった、女性が家計補助的に働くことを前提とした制度は、格差を助長しているとみられ、現在見直しが迫られている。日本の場合、これらの要因に加えて日本型雇用慣行の影響が大きいと考えられる。日本型雇用慣行

図表3 男女の所得格差の3要因



(出所) Ciminelli et al (2021)、各種資料より大和総研作成

については後述する。

1) 雇用格差

それでは日本において、男女の所得格差の問題の所在はどこにあるのだろうか。最初に雇用格差について考えてみる。雇用格差の具体的な問題としては、女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）や労働力率（生産年齢人口<15歳以上65歳未満の人口>に対する労働力人口の割合）の低さと、非正規雇用率の高さが挙げられる。2023年度の就業率は、男性は69.5%である一方、女性は53.6%だ。また、非正規雇用率に関しては男性が22.6%である一方、女性は53.2%と30%ptほど高くなっている。

まず、働き始めの段階について見てみる。大学新卒の就職率は、2023年では男女ともに97.3%であり、2013～2022年ではむしろ女性の方が高い（図表4左）。しかし、労働力率を年齢別に見ると（図表4右）、20～24歳では男女間に差は見られないが、25～29歳を境に女性の労働

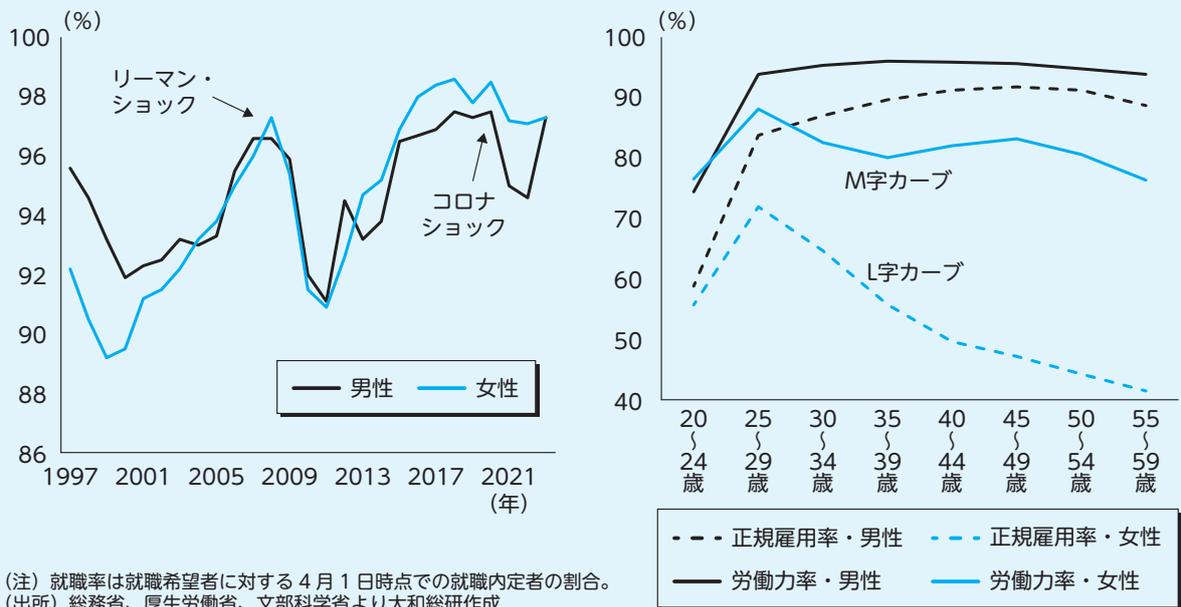
力率は低下し続け、35～39歳からまた上昇する（M字カーブ）。

また、男女の正規雇用率を見ても、20～24歳ではほとんど差がないものの、女性は25～29歳を境に低下し続けており、その後回復することはない（L字カーブ）。つまり、働くスタート地点の雇用格差は非常に小さくなっているが、その後の就業継続や働き方に問題があるのだろう。

現在では、結婚を機に退職するケースは減ってきたものの、出産・育児の段階で女性が労働市場から退出するケースは少なくない。実際に、図表4右のグラフを見ると、労働力率・正規雇用率ともに、出産や育児をする女性が増えるであろう25～29歳が大きな境目になっているようだ。逆に言えば、退職せずに働き続けることができたなら、出産・育児に伴う雇用格差は生まれにくいのではないかと考えられる。

ただし、上記の雇用格差が解消されたとしても、男女の所得格差の点では問題が残る。仮に退職しなかったとしても、出産・育児を契機に非正

図表4 大学新卒の就職率（左）、男女別の労働力率と正規雇用率（右、2023年）



規へ転換したり、正規雇用のままであっても時短勤務等になったりすることで女性の労働時間は減少し、賃金は減少しやすくなる。つまり、労働力率や正規雇用率が維持され雇用格差が縮小したとしても、後述する他の二つの要因が男女の所得格差に与える影響は残る。

2) 賃金格差

男女の賃金格差は世界で共通して見られる現象であり、経済学では主要な研究領域の一つである。しかし、国によってその程度や原因には違いがありそうだ。

賃金格差の要因を探る際、経済学では伝統的に、学歴と職歴といった人的資本に関する変数を使用して賃金の推定が行われてきた（ミンサー方程式）。以前は女性の学歴や職歴が男性に比べ低かったことが賃金格差の主な要因だったが、現在、男女の教育格差はそれほど大きくはない。文部科学省の学校基本調査によると、2023年度の大学

進学率は男性で60.7%、女性は54.5%と差があるものの、短期大学を含めた進学率ではそれぞれ61.6%と60.6%となっており1% pt程度の違いとなっている。それでは他にどういった要因が理論的に賃金格差に影響していると考えられるのだろうか。

まず、労働者にとって不都合な仕事をする際に、そのリスクを「補償」するために賃金が上乘せされる可能性（経済学における「補償賃金仮説」）である。労働者にとって好ましくない労働環境の仕事（例：危険な仕事）は賃金が高い傾向にあり、在宅勤務の有無、会社の立地、職種、労働時間など様々な要因で賃金に変化する。この仮説に基づけば、給与が低くとも女性は働き方の柔軟性が高い仕事や融通の利く仕事を選んで就いており、低賃金につながっているともいえるだろう。これは同時に、女性が非正規雇用を選択することで、低賃金である点を説明するかもしれない。

次に、キャリアの中断による勤続年数の短さ、

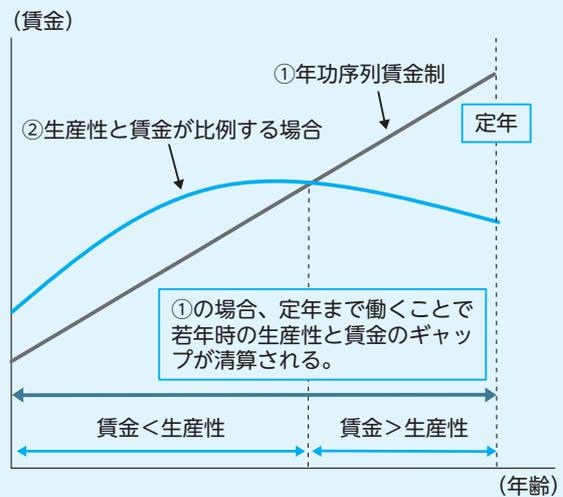
役職の低さの影響が大きいと考えられる。女性は、産前・産後休暇（産休）や育児休業（育休）、短時間勤務（時短勤務）、結婚や育児による離職などによってキャリアが中断されてしまうことが多い。同一企業内での長期的なキャリア形成が重視される日本型雇用慣行では、男女ともに一度キャリアが中断されると生涯賃金の減少につながる傾向にある。さらに、離職後にキャリアにブランクがある状態で別の会社に再就職する場合も、復帰前の賃金よりも低くなるのが一般的だ。

最後に、過去のデータから判断して、結果的に採用、昇進など様々な面で不利益な扱いを受けること（統計的差別）が挙げられる。同等な学歴や経歴を持った人が採用されても、過去に女性が出産や育児で退職する傾向があれば、男女で待遇や昇進等が異なる可能性がある。

このように理論的には、上記の「補償賃金仮説」「キャリアの中断」「統計的差別」などが賃金格差に影響していると考えられる。特に日本の現状を踏まえた場合、女性が就業選択の際に働きやすさなど賃金以外の要素を重要視せざるを得なくなった結果、より柔軟性の高い仕事に就いたり、キャリアを中断したりする女性が多いことが、男女の賃金格差を生じさせた可能性がある。

これらの背景には、後述する通り長期雇用や年功序列を前提とした日本型雇用慣行がある。その雇用慣行下では、賃金と生産性が各年齢で必ずしも一致しないという問題点が指摘される（Lazearモデル）。具体的には、入社時に企業は生産性より低い賃金を労働者に支払う一方、退職が近づくにつれて生産性以上の賃金を払い、全体の帳尻を合わせるのだ（図表5）。これに加え、勤続年数が長いほど高くなる退職金制度もあり、長期雇用を維持するインセンティブが労使双方に生まれ

図表5 Lazear モデルの概念図



(出所) 川口 (2017)、Lazear (1979)、各種資料より
大和総研作成

る。しかし、女性が出産・育児で一度退職するとこの長期雇用のメカニズムが失われるため、再就職しても低賃金のままとなりやすい。

年齢によらない生産性に見合う賃金体系が構築できれば、長期雇用を前提とした雇用慣行の問題は解消されるため、なぜそれができないのかという要因を探る必要があるだろう。

3) 労働時間の格差

労働時間と家事・育児の時間はトレードオフの関係にあると考えられてきた。ただし、日本型雇用慣行では、長時間労働を前提とした働き方が一般的となっており、家事・育児の時間を捻出することは難しい。つまり、労働時間の格差は、長時間の有償労働を行う一方で家事・育児を十分に行えない男性と、家事・育児を主に担って有償労働時間が減ってしまう女性との差とも言い換えられるだろう。

かつては、結婚によって分業の利益が発生し、女性は無償労働に、男性は有償労働に専念するモ

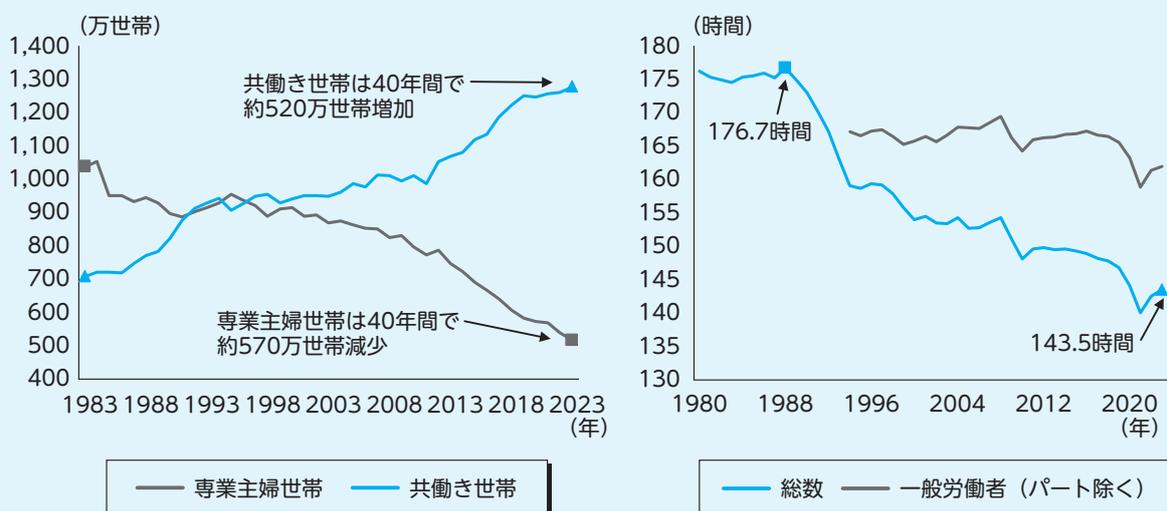
デルが一般的であった。しかし、現在は女性の社会進出が進んだことや、片働きでは家計収入が不十分など社会情勢の変化に伴い、共働き世帯が増加してきた。1991年以前は専業主婦世帯の方が多かったものの、その後は共働き世帯が多くなり、両者の差は拡大している。1983年から2023年の40年間で共働き世帯は約520万世帯増加し、専業主婦世帯は約570万世帯減少した（図表6左）。

また、日本の労働者の平均的な労働時間は長期的に大きく減少してきたものの、一般労働者（パートタイムを除く常用労働者）に限ればそれほど減っていない（図表6右）。この点も、日本型雇用慣行の影響がありそうだ。労働者は企業に働き方を委ねる構図（いわゆるメンバーシップ型）となっているため、長時間労働を誘発しがちとなる。女性が出産・育児により長時間労働が困難になれ

ば、男性は長時間の有償労働、女性は家事などの無償労働にそれぞれ特化する構図を生みやすい。加えて、TFPが上昇しなかったため労働時間を減らせなかったという点もあるだろう。上述の通り、TFPは女性の労働力を効率良く活用できていれば上昇が見込めるはずだ。

共働き世帯の女性の労働時間の問題は、家庭内労働時間の夫婦間の配分が要因として大きいと考えられる。妻の有償労働時間を増やすには、妻の家庭内労働時間の減少と同時に、夫の有償労働時間減少+家庭内労働時間増加が必要との指摘がある²。ただ、男性の有償労働時間の減少は、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。個票データを用いて、平日の家事・育児の時間と労働時間について簡易的に推計を行った（図表7）³。女性の家事・育児時間と労働時間は顕著

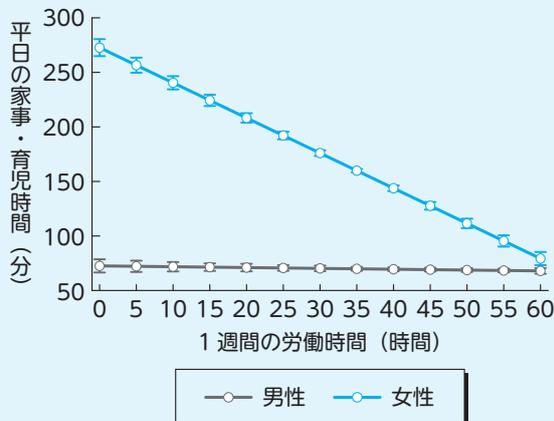
図表6 1983年からの世帯数の変化（左）、月平均労働時間（右）



（注1）左図の「専業主婦世帯」は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者の世帯。「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 （注2）右図は実労働時間数、30人以上の事業所ベース。
 （出所）総務省、厚生労働省、独立行政法人労働政策研究・研修機構より大和総研作成

- 2) 神田慶司、溝端幹雄、和田恵、高須百華、是枝俊悟「『L字カーブ』解消の経済効果と課題は？」（大和総研レポート、2023年5月25日）も参照。
- 3) 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]（2017～2023）（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。

図表7 平日の平均的な家事・育児時間と労働時間



(注) 2017年～2023年のデータを使用。家事・育児時間と労働時間の男女差について簡易的に推計。対象は就業者で、年齢層は20歳～60歳に限定。
(出所) リクルートワークス研究所より大和総研作成

なトレードオフ関係が見られる一方、男性の家事・育児時間は労働時間に関わらずほぼ一定で60分強程度である。休日の家事・育児時間はまた別の傾向が見られるだろうが、平日の場合、女性が家庭内労働と就業の両方を担うケースが増える一方、労働市場で長時間働き、家事・育児をあまりしないという男性の状況は昔も今もさほど変わっていない可能性が高い。この点は個々人の価値観や社会規範が影響していると考えられる。

労働時間の格差の解決のためには、労働時間と家庭内労働時間における夫婦間のバランスを見直すことが必要だろう。

3. 日本型雇用慣行と男女の所得格差

1章2節でも言及したように、男女の所得格差を構成する3つの格差に影響を与えている日本固有の要因としては、日本型雇用慣行が考えられる。日本型雇用慣行とは、終身雇用、年功賃金、企業別労働組合の3つを柱とし、欧米のジョブ型雇用に対してメンバーシップ型雇用と呼ばれ、人材の

採用を行った後に仕事を割り当てることが特徴となっている。日本型雇用慣行では、業務内容や勤務地、労働時間などを限定せずに雇用契約を結ぶ。長期雇用が保証される代わりに、仕事内容等が雇用に委ねられるため、長時間労働を前提とした制度設計になっている場合も多い。

日本型雇用慣行そのものは、若年層の雇用の安定や失業率の抑制など、戦後の高度経済成長を支えてきた一面がある。しかし、近年は女性の就業継続や所得上昇を阻む壁になっている可能性が高い。同一企業内の長期的なキャリア形成が重視されるので、出産・育児などで一時的にキャリアを中断する女性が不利な状況になってしまう傾向にある。

企業を取り巻く環境が大きく変化し、終身雇用で得た経験やスキルが陳腐化するリスクが高まっていく中、日本型雇用慣行は労使双方にとってその重要性が年々低下してきている。とはいえ、日本型雇用慣行に付随した価値観自体は現在でも依然として根強く残っているようだ。

2章 Child Penalty の推計

1章では男女の所得格差を3つの要因に分けて、特に出産や育児を契機に所得格差が生まれやすくなる背景には日本型雇用慣行が影響している可能性を指摘した。それを踏まえて2章では、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見ていく。

1. Child Penalty (CP) とは？

Child Penalty (以下、CP)⁴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。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、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に影響するケースが多い。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



4) 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。

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する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思っている可能性がある。異性に対する思い込みだけでなく、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、上述の通り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。具体的には、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勤務に切り替える、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、子どもを持つ

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。

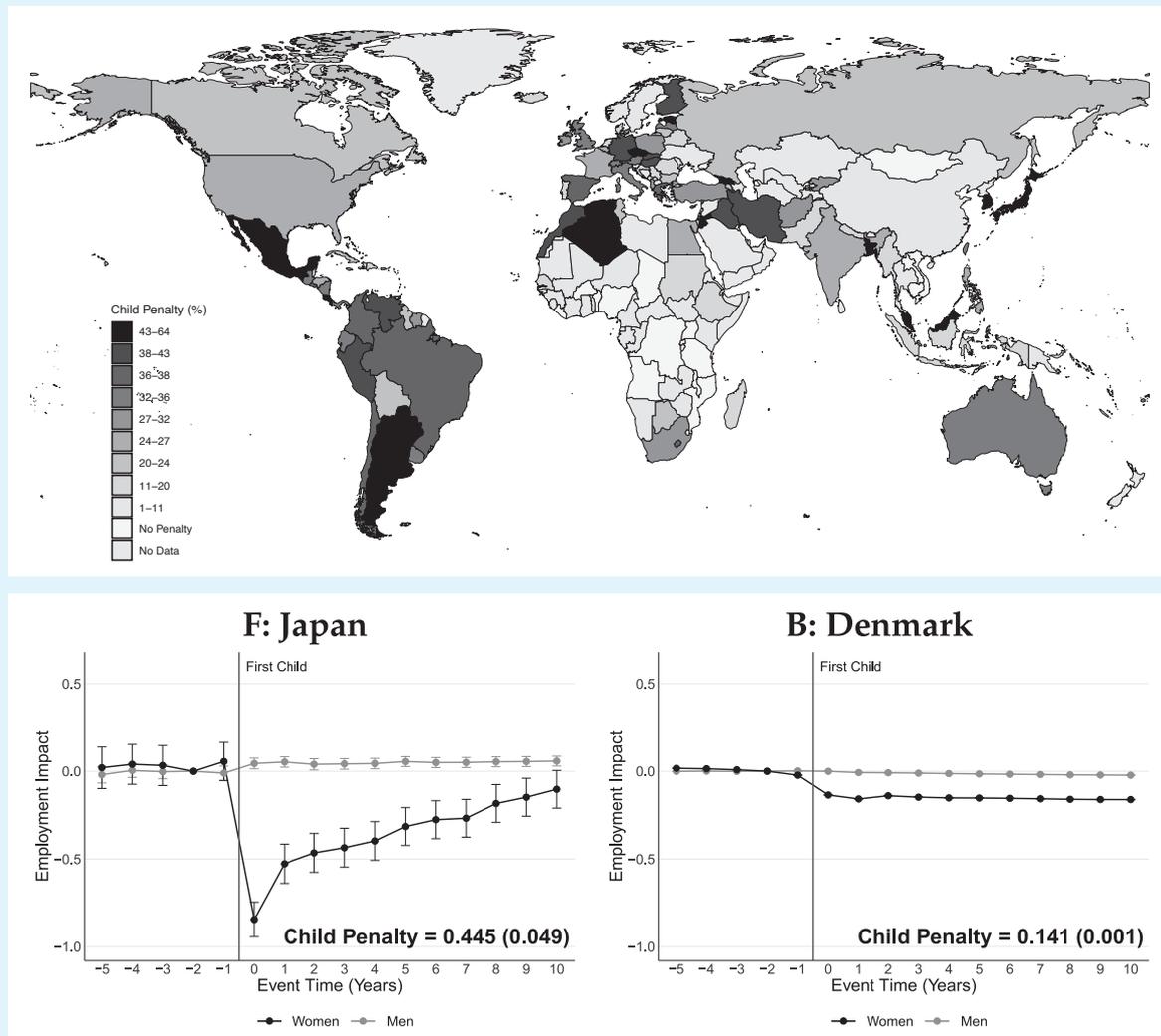
2. Child Penalty の国際比較

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 8 上の世界地図は、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 8 下)。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。

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

図表8 Kleven et al. [2024] 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. [2024] より引用

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、子育て支援のための家族政策（後述の3章を参照）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とされている。特に都市部では育児と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。

3. 日本における3要因のCPの推計

先述の図表8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悪化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。前掲の図表3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2章3節では、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9～図表12）。

データとしては、2016年から直近の2023年までの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」⁵）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、今回の分析では、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。これは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を目的としている。

ここで言うイベント（出来事）とは「第一子の出産」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、または妊娠が判明した年（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⁶。

今回の分析において、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。

1) 就業率のCP

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%程度で推移している。先行研究（Kleven et al. [2024b]）では長期的に見ておおよそ40%強程度であった

5) 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。

6) 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。

ことを考慮すると、低めの数値が出ている（図表9左）⁷。この差異は、先行研究が2004年～2020年のデータを用いた一方で、本研究はより直近の2016年～2023年の8年分の個人レベルのパネルデータを用いた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]）。

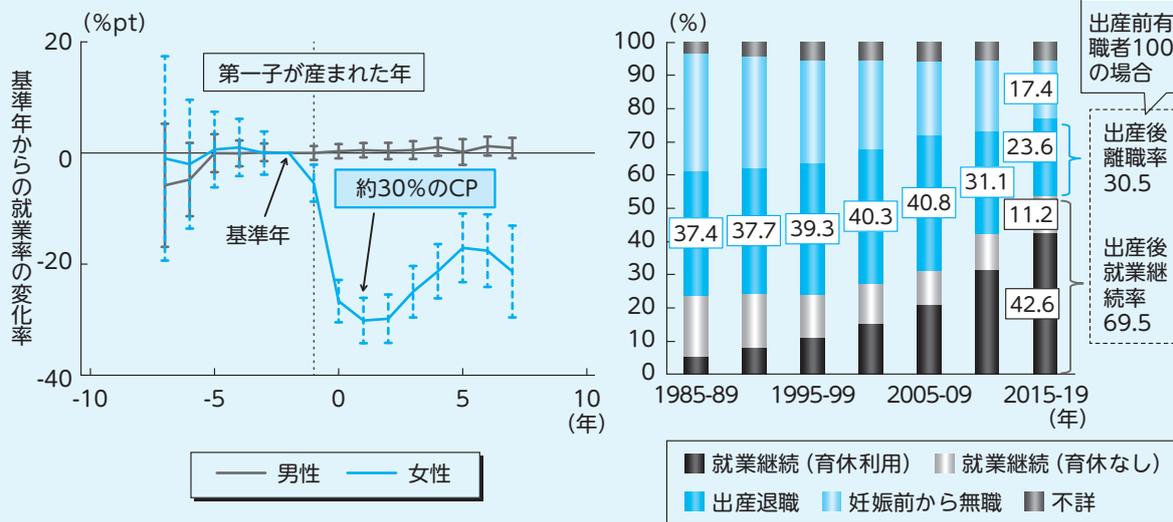
加えて、先行研究（Kleven et al. [2024b]）では国際比較をするべく条件を揃えるため、先述したように育休中の就業者を就業者として含めていない。しかし、図表9右で見ると、日本において産休・育休を経て同じ会社に復帰するケースは多いと考えられるため、本研究では産休・育休中の就業者も「就業者」とカウントしている。よって、日本の就業率におけるCPは先行研究と

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9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。

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

図表9 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) 上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10～図表12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10～図表12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

7) 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。

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年～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9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。今回の分析の通り、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ため、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。

2) 賃金のCP

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10)。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。

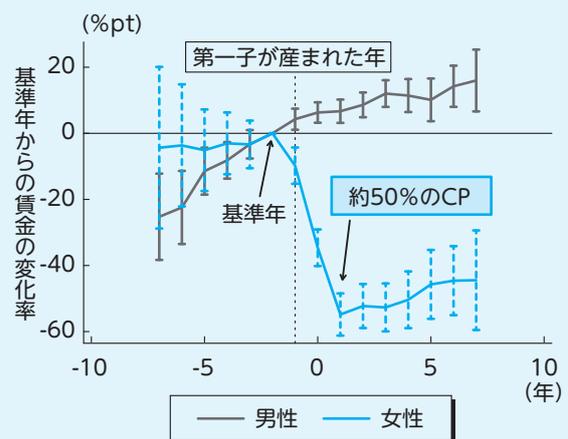
2004年から2015年のデータを用いた先行研究(古村[2023]⁸⁾)では、女性の賃金において約60%のCPが推計されており、概ね結果は一致していると考えられる。結果の差異は、図表9右が示している通り、本研究の分析対象である2016

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小さいことなどもあり、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%程度でほぼ回復していない。特に第一子が3歳程度になるまでは信頼区間も含めおお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

図表10 賃金のCPの推計



(注) 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。
(出所) リクルートワークス研究所より大和総研作成

8) 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。

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（前掲図表2）、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。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。

3) 労働時間のCP

最後に、③の労働時間の格差について、図表11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子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幅はあまり縮小せず、概ね②の賃金のCPの動きと連動している。

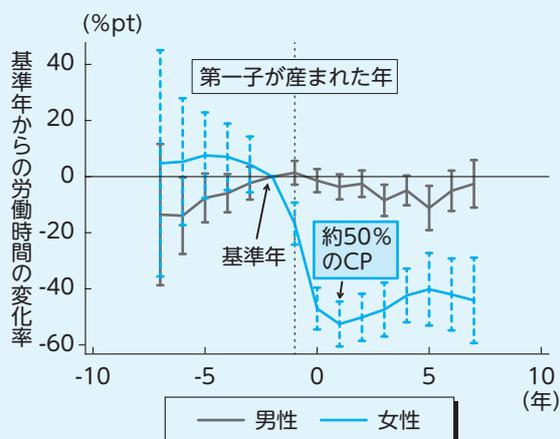
一方、男性の労働時間について見てみると、妻の第一子出産後に、減少している年もある。ただし、男性は基準年の労働時間と有意に差が見られない年も多い。したがって、子どもが生まれることで男性の労働時間には女性ほどの特段の変化はないと考えられるが、雇用や賃金では男性においてCPが見られなかった点と比べると、労働時間ではわずかながら男性でもCPが発生している可能性がある。

4) 正規労働者のCP（賃金・労働時間）

以上、2章3節前半までの分析は、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10・図表11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12である。なお、ここでは分析を簡略化するため、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、サンプルデータの脱落がより多くなり、推計結果

図表11 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

の精度が低下する可能性があるため、ここ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12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。第一子の出産後、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12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、女性の労働時間についても信

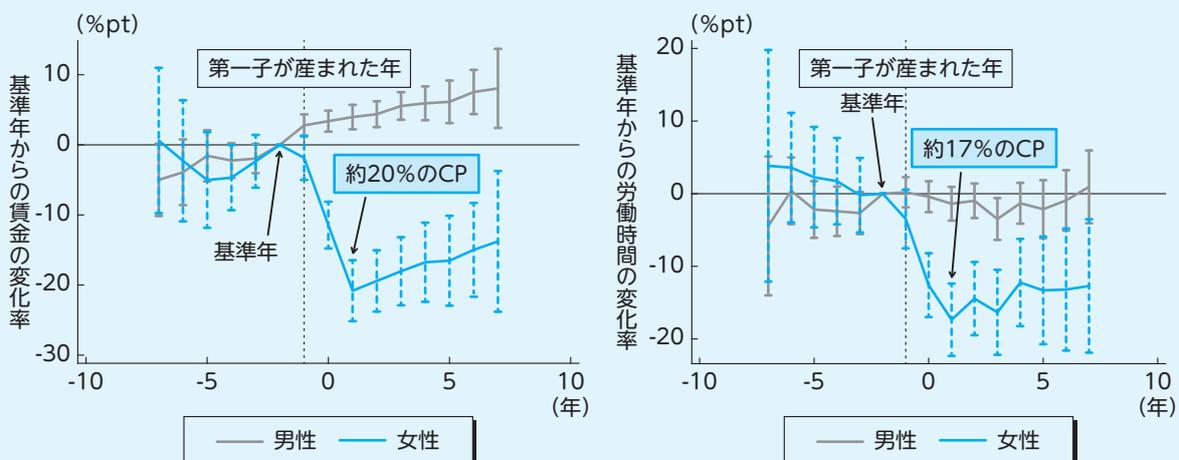
頼区間は大きく、正規労働者といっても業種や職種によって労働時間の増減が大きく異なっている可能性がある。

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、サンプルデータの脱落が大きく推計が不安定ではあるが、図表12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。

5) 日本のCPの問題は？

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。

図表12 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)



(注) 推計式は図表9~図表11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より大和総研作成

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。

正規労働者に関しては、男性の場合、妻の第一子出産後に賃金は上昇・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あまりないとしても、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。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勤務によって、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⁹。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。

3章 CPの解決策～家族政策だけでは不十分

1章および2章では、国際比較も行いつつ、出産・育児が日本でも男女の所得格差を生む大きな要因となっている点を指摘し、それが所得格差の3要

9) 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.

因に与える持続的な影響を定量的に分析した。

もちろん、男女の所得格差はCPのみが要因というわけではない。例えば、女性就業者が就きやすい職種や業種、非正規への偏りなども格差の要因となりうるし、実際にそうした要因による格差は存在している。しかし、先行研究によれば先進国において男女の所得格差の大部分は出産・育児が契機になっていることで説明できるし、単に女性であることで生じる要因も育児・出産をきっかけにスタートしている可能性が高い。さらに、女性が就きやすい職種などの要因で生じる所得格差は近年小さくなっていることから、足元の男女の所得格差を考察する上で、やはりCPの所得格差への影響を考えることは非常に重要である。ではこうしたCPを解決するにはどのような方法があるのだろうか？

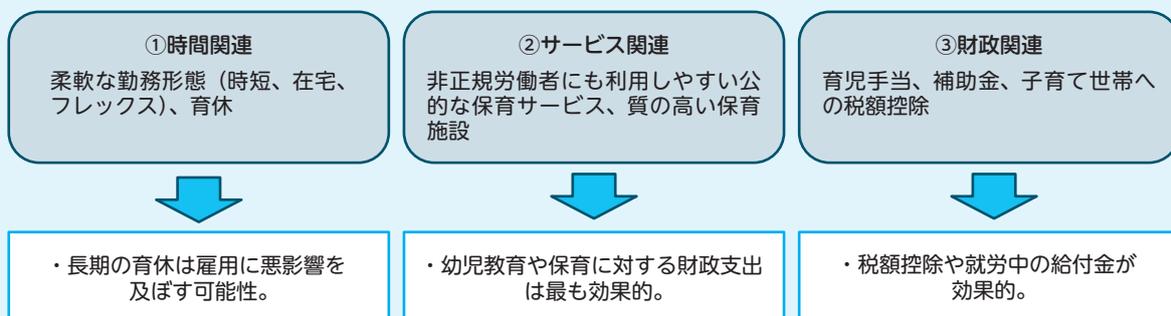
1. 家族政策（FFP）とは？

CPに対する解決策として代表的なものに、母親の労働意欲に直接影響を与える、家族政策（Family-Friendly Policy：以下、FFP）が挙げられる。家族政策とは家族のニーズに対応し、仕

事と家庭生活のバランスを取りやすくするための政策を指す。海外の事例を踏まえると、FFPは主に、①時間関連、②サービス関連、③財政関連の3つに分類される（図表13）。①の時間関連は、例えば時短、在宅、フレックスなどの柔軟な勤務体系や育休が挙げられる。次に②のサービス関連では、非正規でも利用しやすい公的な育児サービスや質の高い保育施設の提供などだ。最後に③の財政関連については、育児手当や補助金がある。これらの政策に実効性を持たせるためには、各政策が単独ではなく同じ目標に向かって連携する（各政策のインセンティブが矛盾しない）ように、①、②、③の政策をバランスよく包括的に行うことが重要であるとされている（UNICEF[2019]）。FFPは主に女性に焦点が当てられており、前掲の図表3を踏まえると、育児期の女性の就業継続と労働時間の確保が主な目的となっている。実際に北欧諸国のようなFFPが充実している国では、就業継続と労働時間の確保で、出産・育児による女性の長期的な所得減少への影響は比較的小さい（Cortés and Pan [2023]）。

ただし、FFPの男女の所得格差是正に対する寄

図表13 FFP政策の3分類



①時間関連、②サービス関連、③財政関連の政策をバランスよく包括的に行うことがFFPとして重要。ただし、これらは主に女性の就業継続と労働時間の確保にのみ焦点を当てられてきたがそれだけでは政策効果は限定的なものに留まる。

（出所）各種資料より大和総研作成

与については、必ずしも単純明解な結論が得られているわけではない。例えば、文献の多い育休の効果についてはそれが当てはまる。全体の傾向としては、短期の育休は雇用プラスの影響を与えるが、それ以上の長期の育休はむしろ女性の雇用や収入にネガティブな影響を与えることが指摘されている。さらに、各国の FFP の女性の雇用への寄与を見た研究を概観すると、幼児教育、保育への財政支出、子育て世帯への税額控除、そして就労中の給付金などが最も効果的である一方、育休中の給付などは一時的な効果しかないことが示されている。結論として、効果的な FFP の共通点は、長期的に見て「働く母親になることを容易にする」ことである (Olivetti and Petrongolo [2017])。これは、女性の人的資本を毀損させることになりかねない長期の育休などの FFP はデメリットが大きい可能性を示唆している。

加えて、FFP は先述のように包括的に行うことが理想だが、男女の所得格差などの複雑な問題は各国で置かれる状況が異なる。そのため、最適な政策パッケージも各国で違ってくるので、他国で実施された政策をそのまま導入するのではなく、国ごとに丁寧に政策効果を検証することは重要だとされる。

2. FFP に実効性を持たせるポイント

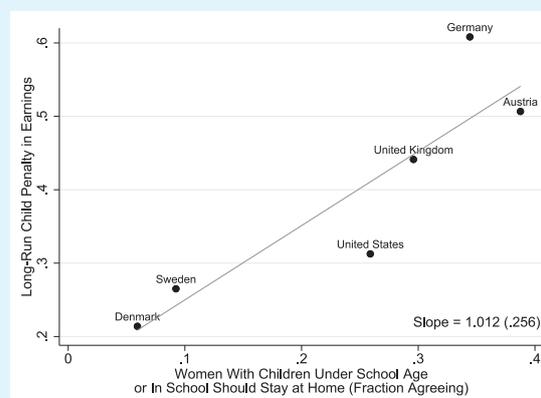
FFP には女性の人的資本を毀損しないという視点が重要となってきた点に加えて、FFP だけでは CP を縮小させるには不十分であることを指摘する研究もある。つまり、FFP に実効性を持たせるにはどうすれば良いかという視点も重要だ。

例を見ると、オーストリアでは育休や保育サービスの大幅な拡大などの FFP 拡充は長期的に見

て、女性の CP 縮小にほとんど寄与していない (Kleven et al. [2024a])。なぜならば、FFP では対処できない文化やジェンダー規範、労働市場の構造などが CP に大きく影響するからだ。一方、ノルウェーなど比較的 FFP が成功した北欧諸国では、男性が育休を取得しなければむしろ家計上不利になるような制度設計を行い、男性育休を奨励している。これらの国では、男性育休の取得推進が男性の育児関心を高め、家庭内の行動や性別役割分業意識の変化を促したことが示唆されている (Duvander et al. [2020])。

国際比較を見てみても図表 14 が示す通り、長期の CP (縦軸) と性別役割分業意識の強さ (横軸) には正の相関があり、因果関係は示せていないものの CP に大きく影響しているのはジェンダー規範である可能性が高い (Kleven et al. [2019a])。つまり、FFP のみを充実させても期待される効果が得られる可能性は低く、その実効性を高めるためには、インセンティブ付けにより価値観や行動の変容を促す制度設計を行うことがポイントになると考えられる。こうしたジェンダー規範などの

図表14 長期的な CP (男女格差) と性別役割分業意識の国際比較



(注) Long-Run Child Penalty は本稿の定義とは異なり、男女の CP の格差を示している。() 内は標準偏差。
(出所) Kleven et al. [2019a] より引用

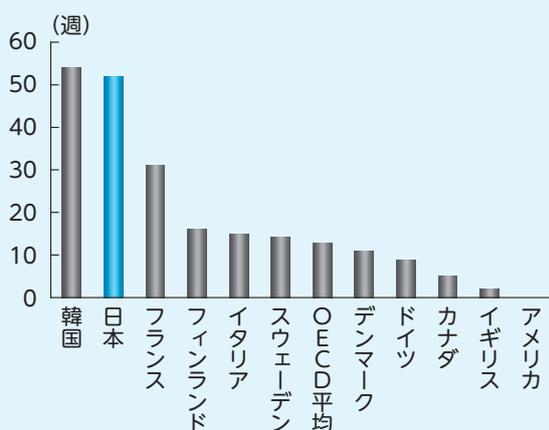
価値観が変化すれば、さらに周辺の政策や制度の変更にも繋がるので、双方向の影響により効果がさらに強化されると考えられる。

3. 日本の FFP の現状及び問題点

翻って日本の FFP はどのようなものだろうか。前掲の図表 13 に照らして、具体的に①時間関連、②サービス関連、③財政関連について、日本の家族政策の現状と問題点を見ていく。

まず、①の時間関連に関しては、大手企業を中心に、以前より多くの企業が育休、フレックス制度や在宅勤務制度、時短勤務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。日本の育休制度は諸外国と比較しても男女双方に長期間保証されており、特に男性育休制度は韓国と並んで取得可能な日数が多く、国際的にも高く評価されている（図表 15）。加えて、非正規社員も育休を取得できるようになったこともあり、雇用形態に関わらず女性の育休などの利用は増加傾向にある。

図表 15 制度上取得可能な男性育休休業制度



(出所) OECD より大和総研作成

しかし、企業が CP 縮小のためにこれらの制度面を整えていても、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。日本の男性育休制度は諸外国と比較しても充実しているが、前掲の図表 8 やこれまでの分析結果を踏まえれば、図表 15 の結果は制度面のみを整えても FFP の実効性が低い証左となっている。実際には育休を取得しない、または取得しても 2 週間未満という父親が多く、職場でのプレッシャーや人手不足などが取得を阻害している可能性が高い。さらに、いくつかの調査¹⁰では、1/3 以上の男性が育休中の家事・育児時間が 1 日 3 時間以下の「とるだけ育休」だと示している。上述の通り、足元では男性の育児・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、男性の育児参加の意識・行動の変化を促進できるとは限らない。実際、UNICEF の報告書では多くの FFP が女性に焦点を当てたものであり、ジェンダー変革に焦点を当てていないことが問題だと指摘されている (UNICEF [2019])。

次に、②サービス関連の公的な育児支援に関しては、近年、待機児童の数は激減し、保育所等の数は増加してきている。ただし、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]、Asai et al. [2015])。この背景には、保育園などのサービスの時間と企業の労働時間が合わないことや、母親が育児をすべきだという文化的規範が強く影響している可能性が指摘されている。保育園や幼稚園の増設など、

10) 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)

公的な育児支援サービスの量を増やしても、働く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。

③の財政関連については、育児休業給付、児童手当や各種子育て世帯向けの税制控除などが代表的だろう。日本の育児休業給付金は休業開始から半年まで所得の67%、それ以降が50%となっており、北欧諸国やフランスなどと単純比較すると低く見えるが、給付金自体には所得税や住民税などは課税されず、その水準自体は低くないと考えられる。ただし、児童手当に関して、所得制限は撤廃されたものの、支給対象が中学生まで、またその額が低いなど様々な問題はある¹¹⁾。また税額控除に関しては、扶養控除や配偶者控除などはあるが、児童を扶養している場合そのものを対象にした児童税額控除は日本にはない。

以上の日本におけるFFPの現状を見ると、特に①や②において制度面と実態面で乖離が見られることが問題だろう。特に父親の育児参加のための労働時間の削減、つまりフレックス制度や育休などが実態としてうまく活用されていないことや、保育施設等を単に増やすだけでは女性の就業支援にならないということが挙げられる。加えて、①、②、③の政策が必ずしも包括的な形で実施されていないことも問題であろう。性別役割分業意識が強い日本では、FFPに実効性を持たせるために、男女双方の家事・育児、労働に対する意識・行動変容が必須であると考えられる。

4. 日本のCP解決に向けた提案

以上の分析を踏まえて、日本における現状のCPの解決（ひいては男女の所得格差の是正）に

向けた最適な政策パッケージにはどのようなものが考えられるのだろうか？

まずは、FFPを長期的に見て「働く母親になることを容易にする」政策へ転換することである。例えば、育休を1年から3年に引き上げる政策が議論されているが、先行研究を踏まえると、長すぎる育休はスキルの低下や昇進機会の減少、人的資本の喪失による生涯賃金の低下、また性別役割分業の強化に繋がってしまう可能性がある。加えて、雇用主側からしても出産年齢の女性を雇う企業コストが増加し、結果的に女性の採用や昇進の差別に繋がる可能性もあるだろう（Olivetti and Petrongolo [2017]）。このような場合、改善すべき点は育休の長さではなく、女性の人的資本の毀損（ひいては賃金の低下）を回避するための政策であり、それは例えば、日本においては幼児教育・保育の質や働き方、家庭内の分業の問題などが考えられる。

次に、女性を対象とした意識改革も重要だ。女性が出産・育児後も働くことを断念しないようにするためには、女性の労働時間の確保や環境を用意することは必須であろう。しかしそれだけではなく、女性の意見を労働の現場で反映させることを目的にクォータ制度によって女性進出を促す、身近なロールモデルとなる女性を増やすなど、女性の労働に対する意識や行動を変えるような取り組みも必要かもしれない。女性自身の性別役割分業意識の変革も同時に促されるべきだろう。

さらには、子どもを一種の公共財と捉え、子育てにかかる時間的・経済的コストについて、男性（父親）や企業・政府も含めた社会全体で負担していくという覚悟も必要だ。子どもを持つことは家族の幸福とともに、社会全体にも利益をもた

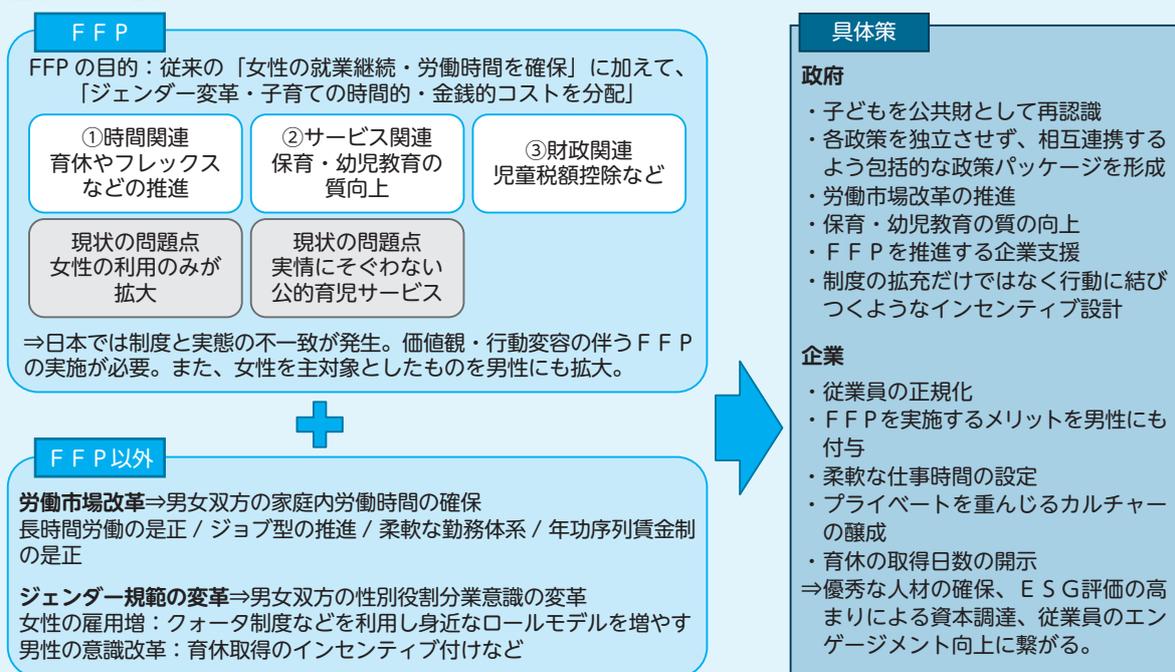
11) これらの政策は国レベルのものであり、自治体によってはより手厚い手当や控除がある場合もある。

らす。しかし、こうした公共財は各自に任せると社会全体では過少供給になりやすい（つまり、社会が望む子どもの数よりも少なくなりやすい）ので、政策的な支援を求める根拠となる。したがって、子ども関連の財政支出増加によって、公共財の増加を促進し社会全体の利益を確保することが重要だと考えられる。政策パッケージにおいては、公的な育児サービスの質の向上はもちろん、FFPを推進する企業支援など行えることは多い。加えて、制度面を充実させるだけでなく、実際に行動に結びつくようなインセンティブ設計が必要となる。

その点で、企業の果たす役割は重要である。不安定な雇用環境にある非正規雇用者の正規化や、男性がFFPを活用するインセンティブ設計を行うべきだろう。日本型雇用慣行下では、労働時間や勤続年数が評価されやすい構造となっており、

長期的な賃金（また、昇進、仕事内容）を考えると育休をはじめとした、仕事を削ることになるFFPを活用するメリットが企業側にはないことが多い。雇用慣行を変えるような、抜本的な労働市場改革や働き方改革が必要とされているだろう。また、男女双方に柔軟な仕事時間の設定など、子育ての時間の確保を行える制度設計が必要だ。長時間労働を良しとするのではなく、プライベートを重んじる会社のカルチャーの醸成も必要だと考えられる。現行のFFPに関しては男性育休の取得率開示義務があるが、これでは1週間以内の短期的なものも含んでしまうので、育休の取得日数の開示義務などの方が良いと考えられる。これらの改革は企業側に負担が大きく見えるかもしれないが、従業員のエンゲージメント向上による生産性向上、優秀な人材の確保や、ESG評価の高まりによる資本調達などに繋がる（図表16）。

図表16 必要な政策パッケージ



(出所) 各種資料より大和総研作成

5. まとめ

本稿の分析結果をまとめると、女性のCPを減らすためには、女性の人的資本の蓄積を妨げないように、長期的に見て「働く母親になることを容易にする」FFPへ転換していくこと、特に男性に対してFFP活用を促すようなインセンティブ設計、労働市場や働き方改革、意識・行動改革など、企業も含めた社会全体で子育てコストを分散するための様々な施策が必要となるだろう。就業率のCPは縮小傾向とはいえ、第一子出産後、女性の賃金や労働時間が大幅に減少しており、正規からの非正規転換や、時短勤務、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となっている。主に女性が担ってきた子育てコストを社会全体で分散すれば、持続的に発生しているCPを抑制して男女の所得格差の是正に貢献するだけでなく、女性の労働意欲を一層高めることができるので、日本経済にとってもメリットは大きい。育休制度の充実

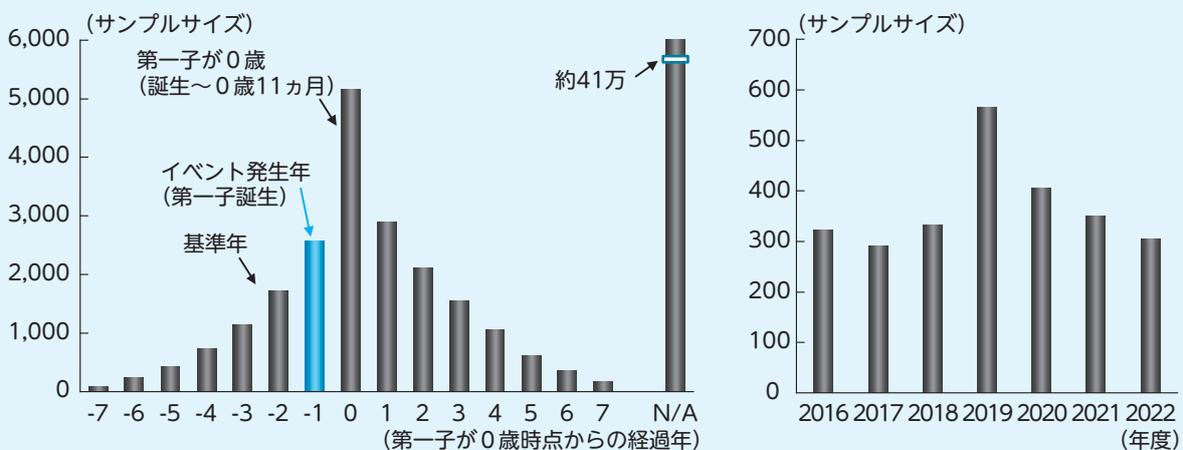
や保育園を増やすなど、FFPのうち一部の充実を優先することは根本的な問題解決とはならない。日本における男女の所得格差を是正するには多面的な改革が求められる。

補論

この補論では、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17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9～12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ヵ月）のデータが一番多く、サンプルサイズが延べ5,000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17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。

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。

図表17 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) 上図は図表10の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

$$Y_{ist} = \sum_{j=-2} \alpha_j \cdot \mathbf{1}[j = t] \cdot D_g + \sum_k \beta_k \cdot \mathbf{1}[k = \text{age}_{is}] \cdot D_g + \sum_y \gamma_y \cdot \mathbf{1}[y = s] \cdot D_g + \mu_i + \nu_{ist}$$

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。

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

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 33 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、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 10 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変数に配偶者（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。

【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.
- Ciminelli, G., Schweltnus, C., & Stadler, B. [2021], “Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap,” *OECD Economics Department Working Papers*, 1668.
- 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.
- Duvander, A.-Z., Lappegard, T., & Johansson, M. [2020], “Impact of a Reform Towards Shared Parental Leave on Continued Fertility in Norway and Sweden,” *Population Research and Policy Review*, 39, pp.1205-1229.
- 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.
- Lazear, E. P. [1979]. “Why Is There Mandatory Retirement?,” *Journal of Political Economy*, 87(6), pp.1261-1284.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. [2017], “The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries,” *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), pp.205-230.
- UNICEF [2019], “Linking family-friendly policies to women’s economic empowerment. An evidence brief,” Chopra, D., Krishnan, M..
- 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, pp.26-29, 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
- 川口大司 [2017] 「労働経済学:理論と実証をつなぐ」有斐閣
- 高須百華 [2024] 「男女の所得格差は何か問題なのか？」(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
- 牧野百恵 [2023] 「ジェンダー格差：実証経済はなにを語るか」、中公新書
- 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

[著者] _____

高須 百華 (たかす ももか)



経済調査部
研究員
担当は、データサイエンス、
日本経済（労働などミクロ経済）