2026 年 11 月 6 日　全 8 頁

出産年齢から見る Child Penalty①

就業継続の広がりと先行研究から見える課題

AI アナリティックリサーチ室　　研究員　　高須 百華

[要約]

- 出産に伴って主に女性の所得や就業率が持続的に減少・低下する現象は、Child Penalty（以下、CP）と呼ばれる。「出産年齢から見る Child Penalty」と題する本レポートシリーズでは、第一子出産年齢に着目し、出産後の所得減少とその後の回復過程がどのように異なるのかを検討する。第 1 回となる本稿では、その前提として、日本における出産年齢や出産前後の就業状況の変化を確認するとともに、CP に関する国内外の先行研究を整理する。

- 日本では晩産化が進むとともに、第一子出産後も就業を継続する女性が増えている。特に、育児休業制度（以下、育休）を利用して就業を継続する女性は約 6 割となっており、出産を機に離職するという従来の就業経路は大きく変化している。

- CP の推計値は、データや推計手法によって異なる。また、その大きさや回復過程は、出産前の所得や学歴、雇用条件、出産年齢などによっても異なり、女性全体の平均的な CP だけでは捉えきれない違いがある。

- 就業継続率の上昇が、必ずしも出産後の所得減少の解消につながるわけではない。先行研究では、育休や短時間勤務などによる労働時間の減少や経験蓄積の遅れ、その後の評価・昇進への影響などを通じて、女性の所得への影響が長期にわたって残ることが示されている。

- こうした平均的な CP の背後にある違い（異質性）を明らかにすることは、異なるキャリア段階で出産を迎える女性に、どのような支援や働き方が必要かを考える手掛かりとなる。本シリーズの続編では、こうした違いを捉える軸として第一子出産年齢に着目し、年齢層によって所得減少と回復過程がどのように異なるのか分析を行う予定である。

株式会社大和総研 丸の内オフィス　〒100-6756 東京都千代田区丸の内一丁目 9 番 1 号 グラントウキョウ ノースタワー
このレポートは投資勧誘を意図して提供するものではありません。このレポートの掲載情報は信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、記載された意見や予測等は作成時点のものであり今後予告なく変更されることがあります。㈱大和総研と大和証券㈱は、㈱大和証券グループ本社を親会社とする大和証券グループの会社です。内容に関する一切の権利は㈱大和総研にあります。無断での複製・転載・転送等はご遠慮ください。

はじめに

出産に伴って主に女性の所得や就業率が持続的に減少・低下する現象は、Child Penalty（以下、CP）と呼ばれる。高須（2024）[1]では、日本の女性が第一子出産後に直面する CP を推計し、就業率、賃金、労働時間のいずれにおいても大きな低下が生じること、また、これらの CP が長期的な男女間の所得格差に影響している可能性を指摘した。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 の大きさ自体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もある。もっとも、近年の国内外の研究では、CP の大きさや持続性は、出産年齢や雇用条件などによって異なることが指摘されている。女性全体の平均的な CP だけではなく、女性の属性や置かれた状況による CP の大きさや持続性の違い、すなわち CP の異質性にも目を向ける必要がある。

日本では、第一子出産年齢が上昇するとともに、出産後も就業を継続する女性が増えている。出産年齢の上昇に伴い、女性がどのキャリア段階で出産を迎えるかは多様になっている。また、こうした変化を踏まえると、出産を機に離職するかどうかだけでなく、就業を続ける場合にも、所得にどのような影響が残るのかが重要となる。そこで、本シリーズでは、第一子出産時点のキャリアの違いを捉える軸の一つとして、第一子出産年齢に着目し、出産後の所得減少や回復過程の違いについて検討する予定である。

その導入となる本稿では、第一子出産年齢と出産前後の就業状況の変化を確認したうえで、国内外の先行研究を整理する。具体的には、CP の推計・解釈上の留意点、海外の研究にみる女性の属性による違い、日本で所得への影響が長期にわたって残る経路と属性による違いを確認し、平均的な CP から異質性の分析へと進むための論点を整理する。

晩産化と出産後の就業継続

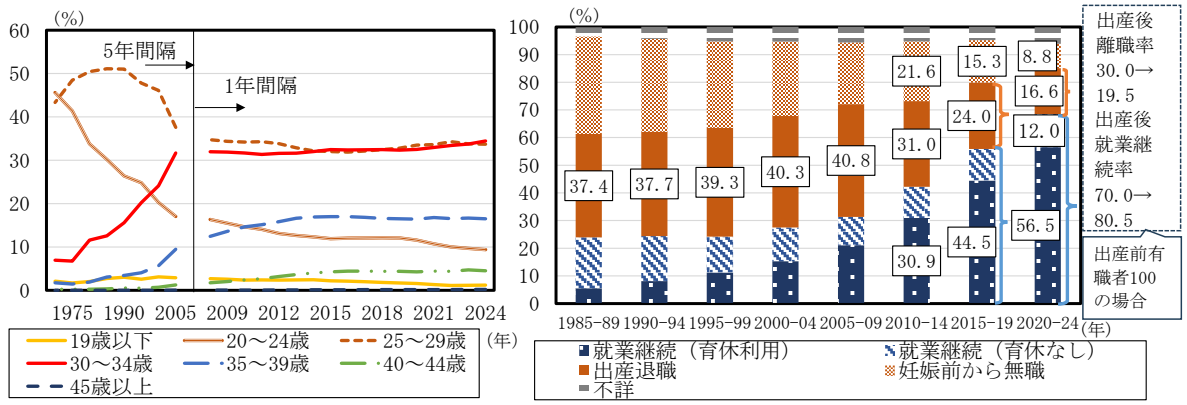
CP の大きさや現れ方は、出産年齢、出産後の就業継続、子どもの数など、出産・育児と就業をめぐる選択や行動と相互に関連している。そこで本章では、厚生労働省「人口動態統計」や、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」を用いて、第一子出産年齢や出産前後の就業状況がどのように変化してきたのかを確認する。

まず、第一子の出産年齢を確認すると、長期的に見て上昇しているものの、足元ではその変化は緩やかになっている（**図表１左**）。1970 年代には 20 代前半での第一子出産が 4 割強であったが、その割合は大きく低下し、2023 年以降は 1 割を下回っている。一方、30～34 歳での出産割合は上昇を続け、近年では 25～29 歳と並ぶ水準となっている。35～39 歳での出産も増加しており、第一子出産の中心年齢は 20 代から 30 代へと移行している。このような晩産化の進展は、女性の就業状況やキャリア形成の変化とも関連している可能性がある。

[1] 高須百華（2024）「出産・育児が生み出す男女の所得格差の実態」（大和総研レポート、2024 年 10 月 8 日）参照。

そこで、第一子の出産前後の就業経路を見ていく（**図表 1 右**）。出産前の有職者を 100%とした場合、第一子出産後の就業継続率は 2015～2019 年の 70.0%から、2020～2024 年には 80.5%へ上昇した。離職率は 30.0%から 19.5%へ低下している。また、全体で見ると、「就業継続（育休利用）」と答えた割合は、2020～2024 年には 56.5%まで上昇しており、第一子を出産した女性の半数以上を占める。妊娠前から無職であった割合も、1990 年代の 3 割強から 2020～2024 年には 1 割弱に低下した。

図表 1 第一子出生時の母の年齢構成（左）、第一子出産前後の就業経路（右）



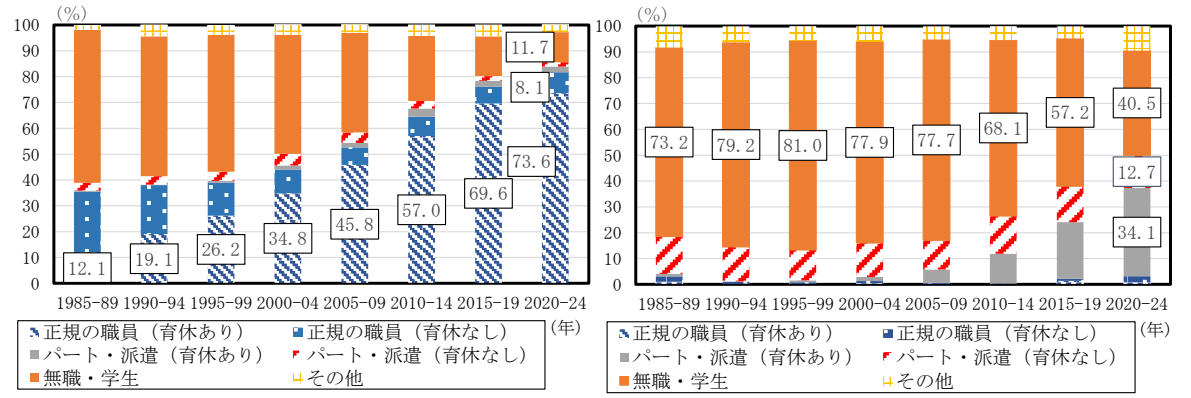
（注 1）**左図**の 1970～2005 年は 5 年間隔で表示し、2008 年以降は毎年の値を掲載している。
（注 2）**右図**は「第 17 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）結果の概要」の図 9-3 のデータをもとに作成しており、他の図表をもとに算出した数値とは若干異なる場合がある。
（出所）厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「第 17 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」より大和総研作成

妊娠時から第一子が 1 歳になるまでの母親の就業状況を、妊娠時の従業上の地位別に示したものが**図表 2** である。**左図**を見ると、以前は妊娠時に正規の職員であっても出産前後に離職する女性が多かったことが分かる。妊娠時に正規の職員だった女性のうち、第一子 1 歳時に「無職・学生」となった割合は 1985～1999 年まで 5 割を超えていた。一方、「正規の職員（育休あり）」の割合は、1985～1989 年の 12.1%から一貫して上昇している。直近の 2020～2024 年には、「正規の職員（育休あり）」が 73.6%、「正規の職員（育休なし）」が 8.1%となり、両者を合わせると、第一子が 1 歳時に正規の職員である割合は 8 割を超えている。一方、「無職・学生」の割合は 1 割程度まで低下した。正規の職員については、出産を機に離職する就業経路から、育休を利用して就業を継続する経路へと大きく変化している。

妊娠時にパート・派遣であった女性（**図表 2 右**）は、第一子が 1 歳時に「無職・学生」である割合が 2000 年代まで長らく 7～8 割程度を占めていたが、2010 年代以降は大きく低下し、2020～2024 年には 40.5%となった。他方、育休を利用して就業を継続する割合が近年大幅に上昇しており、2005～2009 年には 5%程度だったが、2020～2024 年は 34.1%となっている。その結果、2020～2024 年には、妊娠時にパート・派遣であった女性の約半数が、第一子が 1 歳時にも就業している。ただし、正規の職員だった女性に比べると、妊娠時にパート・派遣だった女性は、第一子 1 歳時に無職・学生である割合が依然として高く、出産後の就業状況には雇用形

態による差が残っている。

図表 2 第一子 1 歳時の従業上の地位・育児休業制度の利用：妊娠時に正規の職員（左）、妊娠時にパート・派遣（右）



（注）「その他」は「自営業主・家族従業者・内職（育休なし）」、「従業上の地位不詳」、「自営業主・家族従業者・内職（育休あり）」を含む。

（出所）国立社会保障・人口問題研究所「第 17 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」より大和総研作成

以上のように、第一子の出産年齢が上昇するとともに、出産後も就業を継続する女性が増加している。特に、妊娠時の雇用形態を問わず、育休を利用して就業を継続する割合が上昇しており、出産を機に離職するという従来の就業経路は大きく変化している。ただし、就業を続けていることが、出産前の所得やキャリアを維持できていることを意味するとは限らない。そこで次章以降では、出産が女性の所得に与える影響（CP）に関する先行研究を整理する。

これまでの Child Penalty の研究は何を明らかにしてきたのか？

これまでの CP の研究は、第一子出生の前後における男女の所得[2]や就業率、労働時間などの変化を比較し、出生後に女性の労働市場での成果（所得や就業率、労働時間など）が大きく低下することを明らかにしてきた[3]。ただし、CP の推計値を見る際には、二つの点に注意が必要である。一つは、研究によって成果指標の定義、利用データ、推計方法などが異なるため、推計値はある程度の幅を持って見る必要があることである。もう一つは、女性全体の平均的な CP の背後に、属性や置かれた状況による違いがあることである[4]。本章では、これらの論点を整理する。

[2] CP は主に女性側に発生するが、男性にも子どもの誕生に伴う所得などの減少が生じる場合がある。一方、男性では所得の増加が観察されることもあり、こうした“Penalty”と逆方向の変化は“Fatherhood Premium”と呼ばれる。

[3] CP は所得および、その変化を構成する就業率・労働時間・時間当たり賃金などを用いて測定されることが多い。ここでは主に所得に注目して CP の研究を概観する。

[4] 例を挙げると、Kikuchi（2026）では、第一子出生 1 年後の女性の年間所得の減少額は、「全国就業実態パネル調査（JPSED）」を用いた場合には約 94 万円、「日本家計パネル調査（JHPS）」を用いた場合には約 140 万円と推計されている。両調査では観測期間やサンプル構成が異なるため推計値には幅があるとも説明されている。

CP の推計値を解釈する際の主な論点

第一に、所得に関する CP が過大に推計されている可能性である。所得の定義は研究によって異なるが、育児休業給付金を含まない所得データでは収入の減少を過大に捉える可能性がある（Fukai and Kondo 2025）。また、第二子以降の出生に伴う休業中の一時的な所得減少まで含めると、第一子出生後の所得減少が長く続くように見え、長期的な CP の過大推計につながりうる（Adams-Prassl et al. 2024）。さらに、女性の出産時期が所得成長の鈍化する時期と重なっている場合、本来の所得軌道の変化（所得の推移）まで出産の影響として捉え、CP を過大に推計する可能性がある（Bensnes et al. 2023）。

第二に、所得に関する CP が過小に推計されている可能性である。推計のためには、本来は、出産の影響を受けていない女性との比較が必要である。しかし、従来の推計手法では、既に出産を経験した女性が比較対象（対照群 [5]）に含まれるため、出産がなかった場合に見込まれる所得の伸びが低く見積もられる。その結果、出産による所得の減少幅が実際より小さく推計されるとの指摘がある（Melentyeva and Riedel 2025）。また、出産前年に妊娠や出産準備に伴う就業調整が既に生じている場合、出産年を基準とした推計では、出産に関連する所得減少の全体を捉えきれない可能性がある（Mugiyama 2024）。

平均的な CP から異質性の分析へ

以上のように、所得に関する CP の研究の論点を整理すると、女性全体の平均的な CP の推計だけではその実態を十分に捉えきれていない可能性が示唆される。実際、女性の属性や家族形成の過程によって、CP の現れ方が異なることも報告されており、こうした異質性に目を向ける必要がある。

属性による違いの現れ方は、研究で必ずしも一貫した結果は得られていない。カナダを対象とした研究では、所得や就業への負の影響の推計値は、学歴が相対的に低い女性や子どもの数が多い女性で大きいものの、その差は統計的に有意ではない（Connolly et al. 2023）。一方、デンマークの行政データを用いた Adams-Prassl et al.（2024）は、第一子出産年齢とその後の出生間隔が学歴によって異なることを示したうえで、第二子以降の出生に伴う育児休業の扱いが第一子出生後の CP の推計値に大きく影響することを示している。さらに、ドイツを対象とした Melentyeva and Riedel（2025）は、第一子出産年齢によって、出産がなかった場合と比べた所得損失の大きさやその現れ方が異なることを示した。比較的高い年齢で出産した女性では出産前所得水準が高いため、離職や労働時間の短縮に伴う所得の減少額が大きい。他方、若年で出産した女性は、経験やスキルの蓄積によって所得が大きく伸びるキャリア初期に出産を迎える。そのため、本来得られたはずの所得の伸びを失い、結果的に出産前所得に対する損失の割合も大きくなる。

[5] 対照群とは、出産した女性の所得変化と比較する対象を指す。出産がなかった場合の所得変化を捉えるには、比較時点でまだ出産の影響を受けていない女性を比較対象とする必要がある。

日本に目を向けると、前章で示したように、第一子出産年齢が上昇するとともに、出産後も就業を継続する女性が増えている。こうした変化を背景に、出産時点のキャリアや所得水準などの違いを踏まえて CP を捉えることが重要となる。

日本では CP はどのような形で現れ、持続するのか？

出産後も就業を継続する女性が増えているにもかかわらず、なぜ女性の所得やキャリアへの影響は長期に残るのだろうか。本章では、日本の CP がどのような形で現れ、持続するのかを整理する。

就業継続だけでは縮まらない男女格差と出産後の就業調整がもたらす長期的影響

図表 1、2 で見たように、出産後の就業継続率は長期的に見て上昇しているが、就業を継続していることと、出産前の所得やキャリアを維持できていることは同じではない。第一子出生後には女性の所得が大きく減少する一方、男性には同様の減少がみられない、あるいは上昇する傾向が示されている（Fukai and Kondo 2025; Kikuchi 2026; Okuyama et al. 2026）[6]。なお、父親の所得上昇について、Okuyama et al.（2026）は、労働時間の増加ではなく、主として世帯主に支給される家族手当によるものと指摘している[7]。

女性は出産後に就業を継続・再開しても、労働時間や時間当たり賃金の減少、昇進の遅れなどを通じて、所得への影響が長期に残ることが示されている（Hsu 2021; Mugiyama 2024; Okuyama et al. 2026）。非就業期間を通じた影響について、Mugiyama（2024）は第一子出生後の時間当たり賃金への負の影響が年数の経過とともに拡大し、その多くが出産後の就業経験の喪失（累積非就業年数）によって説明されることを示している。

また、一企業の人事データを用いた研究では、女性の賃金減少の主な要因が、出産直後の労働時間に連動した賃金の減少から、評価や昇進の遅れに伴う賃金の減少へ次第に移っていくことが示されている。特に、労働時間と人事評価の正の関係は最も低い職位で確認される一方、上位の職位ではみられない（Okuyama et al. 2026）。この結果は、長時間労働が評価されやすいキャリア初期に育児による時間制約を受けることで、評価が下がって昇進の遅れが生じ、その後の賃金にまで影響が残る可能性を示唆する。

---

[6] 本シリーズの主な分析対象ではないが、労働市場以外への影響を扱った研究もある。Guo and Xie（2026）では、第一子出生後に、妻の私的消費や余暇が夫に比べて減少することが示されている。構造モデルによる推計では、賃金減少などに伴う妻の世帯内交渉力の低下が推計され、妻の厚生が低下する一方、夫の厚生は上昇するとの結果が得られている。これらは、出産の影響が所得だけでなく、世帯内の資源配分（消費や余暇など）にも及ぶことを示唆する。

[7] ただし、一企業データを用いた論文のため、一般化には注意が必要。

日本における CP の異質性

ただし、こうした所得減少やキャリアへの影響は、すべての女性に同じ形で生じるわけではない。日本の先行研究でも、出産前の所得や学歴、雇用状況などによって、就業継続のしやすさや出産後の所得・賃金への影響が異なることが示されている。

まず、出産前所得の水準によって、出産後の所得軌道は分岐する。出産前所得が相対的に高い女性では、出産前の所得水準まで回復する層と、大幅な所得減少が続く層に二極化する傾向がみられる。一方、出産前所得が中央値を下回る女性では、労働市場からの退出や、年収 103 万円以下[8]への就業調整がみられる（Fukai and Kondo 2025）。

さらに、第一子出生後の所得軌道には、第二子以降の出生も関係する。企業人事データを用いた研究では、第一子出生から約 3 年後に労働時間に応じた賃金（残業代の加算や休業・短時間勤務による減額分）が再び減少しており、第二子以降の出産に伴う育児休業や労働時間の短縮が背景にある可能性が示されている（Okuyama et al. 2026）。

また、出産後の就業継続には、本人の属性だけでなく、就業環境や家族から得られる支援も関係する。Kikuchi（2026）は、在宅勤務可能性の高い職種、正規雇用、親との同居が出生後の就業率の低下を緩和することを示した。

学歴と CP の関係も単純ではない。相対的に高学歴な女性は、それ以外の女性と比べて出産後も就業を継続しやすい。一方で、就業を中断した場合には、職業経験を積む機会を失うことによる賃金への影響が大きい。Mugiyama（2024）によると、時間当たり賃金の CP には統計的に明確な学歴差が確認されなかった。同研究ではその理由として、就業中断の起こりにくさと、中断した場合の影響の大きさが打ち消し合った可能性を指摘している。

おわりに

本稿では、第一子出産後の就業継続が広がる中でも、女性の所得やキャリアへの影響が長期にわたって残ることを、出生動向基本調査などのデータや先行研究から整理した。出産直後の離職や労働時間の減少に加え、就業中断による経験蓄積の遅れや、その後の評価・昇進の差が、所得への影響を持続させる経路となっている。ただし、その大きさや回復過程は一様ではない。今後は、平均的な CP の大きさだけでなく、出産前所得や学歴などの属性、家族形成の過程によって、所得減少と回復過程がどのように異なるかに目を向けることが重要である。

先行研究が示すように、出産時点までに蓄積した職業経験や所得水準、また就業調整がキャリア形成のどの段階と重なるかは、出産年齢によって異なり、CP の現れ方の違いにつながりうる。そこで本シリーズ続編では、同じ個人を継続的に追跡したデータを用いて第一子出産年齢に着目した CP 分析を行い、出産後の所得軌道にどのような違いがみられるか検討する。こうし

[8] 103 万円は、2024 年分までの配偶者控除の適用基準（給与収入のみの場合）であり、2025 年分から 123 万円に引き上げられている。

た平均的なCPの背後にある違いを明らかにすることは、異なるキャリア段階で出産を迎える女性に、どのような支援や働き方が必要かを考える手掛かりとなる。

---参考文献---

Adams-Prassl, A., Jensen, M. F., & Petrongolo, B. (2024). "Birth Timing and Spacing: Implications for Parental Leave Dynamics and Child Penalties," IZA Discussion Paper No. 17438, Institute of Labor Economics.

Bensnes, S., Huitfeldt, I., & Leuven, E. (2023). "Reconciling Estimates of the Long-Term Earnings Effect of Fertility," IZA Discussion Paper No. 16174, IZA Institute of Labor Economics.

Connolly, M., Fontaine, M. M., & Haeck, C. (2023). "Child Penalties in Canada," *Canadian Public Policy*, 49(4), 399–420, University of Toronto Press.

Fukai, T., & Kondo, A. (2025). "Parental Earnings Trajectories around Childbirth in Japan: Evidence from Local Tax Records," RIETI Discussion Paper Series No. 25-E-012, Research Institute of Economy, Trade and Industry.

Guo, N., & Xie, A. (2026). "Childbirth and Welfare Inequality: The Role of Bargaining Power and Intrahousehold Allocation," CRC TR 224 Discussion Paper No. 725

Hsu, C.-H. (2021). "Parity-Specific Motherhood Penalties: Long-Term Impacts of Childbirth on Women's Earnings in Japan," *Advances in Life Course Research*, 50, 100435.

Kikuchi, S. (2026). "Who Bears the Burden? Heterogeneous Labor Market Penalties of Child and Eldercare," *Journal of the Japanese and International Economies*, 80, 101422.

Melentyeva, V., & Riedel, L. (2025). "Child Penalty Estimation and Mothers' Age at First Birth," ZEW Discussion Paper No. 25-033, ZEW Leibniz Centre for European Economic Research.

Mugiyama, R. (2024). "Educational Differences in the Motherhood Penalty on Wage Trajectories in Japan: The Role of Loss of Experience," CSRDA Discussion Paper Series No. 87, University of Tokyo.

Okuyama, Y., Murooka, T., & Yamaguchi, S. (2026). "Unpacking the Child Penalty Using Personnel Data: How Promotion Practices Widen the Gender Pay Gap," Institute of Social and Economic Research Discussion Paper No. 1314, The University of Osaka.