

# 職業経歴が結婚への移行に 与える影響

---

---

**麦山 亮太** (mugiyama@l.u-tokyo.ac.jp)

東京大学大学院人文社会系研究科

社会学専門分野博士課程

\* 詳細な分析結果および参考文献は補足資料を参照ください。

# 本報告の目的

以下の2点に着目して、男女を比較しつつ、**キャリアが結婚に与える影響**を明らかにする。

1. これまで多くの研究で検討されてきた雇用形態だけでなく、**職業、企業規模**が結婚への移行に与える影響を検討する
2. 雇用形態・職業・企業規模に関する**過去の経歴**が結婚への移行に与える影響を検討する

**方法** | JGSS-2009LCSデータを用いた初婚への移行に関するイベントヒストリー分析

# 目次

1. 序論
2. 方法
3. 分析結果
4. 議論

# 目次

## 1. 序論

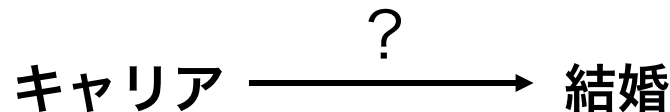
2. 方法

3. 分析結果

4. 議論

# キャリア形成と結婚への移行

先進諸国で**晩婚化・非婚化**と**就業の不安定化**が相伴って進行



日本における経験的研究は主として**雇用形態**が結婚に与える効果に焦点を当ててきた

**男性非正規** | 結婚の生起確率を低める (永瀬 2002; 酒井・樋口 2005; 水落 2006; 津谷 2009; 佐々木尚之 2012; 趙・水ノ上 2014)

**女性非正規** | 結婚の生起確率を低める (永瀬 2002; 酒井・樋口 2005; 茂木 2014) ・効果を持たない (水落 2006; 津谷 2009) という結果が混在

# キャリアのどの側面が効果をもつのか

雇用形態以外の、**職業**や**企業規模**といった要因の効果は十分に検討されていない

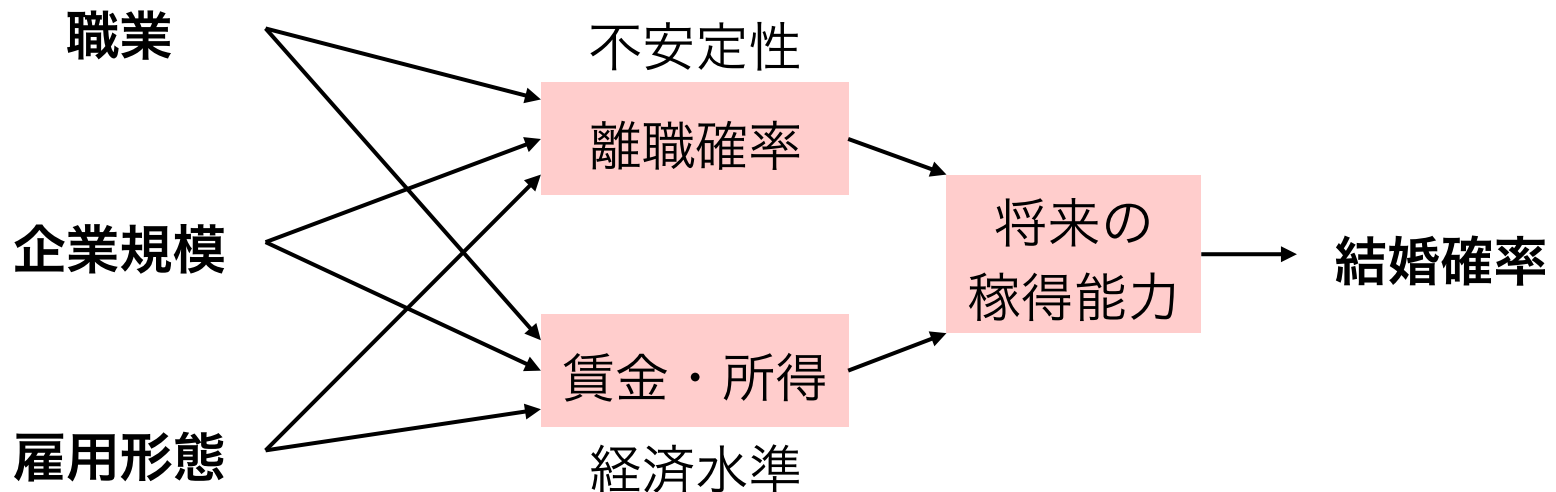
- 雇用形態・職業・企業規模が混じった変数を用いた分析の場合、これらのうちどの側面が重要であるかを分けられない (Raymo 2003; 加藤 2004; 岩澤・三田 2005)
- 欧米では男性について職業的地位の高さが結婚への移行を促すという結果が得られている (Sassler and Goldscheider 2004; Blossfeld et al. 2005; Kalmijn and Luijkx 2005; Bukodi 2012)

性別役割分業が強く、性別による労働市場の分断も強い日本においては、男女でどのような地位・キャリアが結婚にとって有利に働くかが異なる可能性

## 結婚タイミングの理論

Oppenheimerの理論 (Oppenheimer 1988)

- 結婚は長く続く関係であり、現在だけでなく**将来にわたる稼得能力**が重要視される
- 将来の稼得能力は、キャリアの**不安定性**と**経済水準**から判断されると考えられる



# 職業・企業規模・雇用形態による違い

### 離職確率の違いに関する知見

- **職業** | 結婚・出産期における女性専門職の離職確率は低い (新谷 1998; 仙田 2002; Yu 2009; 平田 2011; 大和 2014; 西村 2014)
- **企業規模** | 男性は大企業・官公庁、女性は官公庁の離職確率が低い (Takenoshita 2008; Yu 2010; 阪口 2011; 小川 2013)
- **雇用形態** | 非正規雇用と比較して正規雇用の離職確率は低い (同上)

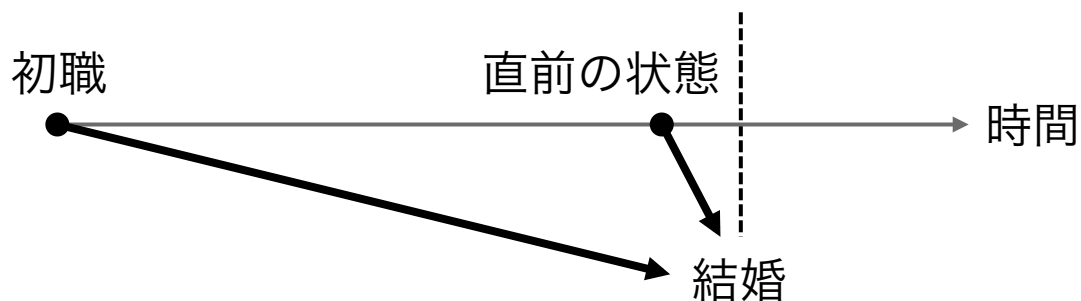
### 賃金・所得の違いに関する知見

- **職業** | ホワイトカラー>ブルーカラー (原・盛山 1999)
- **企業規模** | 大企業・官公庁>中小企業 (同上)
- **雇用形態** | 正規雇用>非正規雇用 (有田 2016)



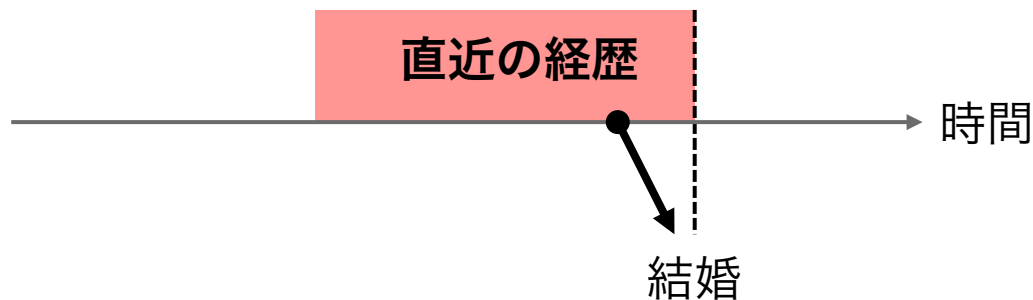
## 過去の経歴を考慮した分析

従来 | 初職や直前の就業状態が結婚への移行に影響



初職…キャリアにおける地位の変化を反映できない  
直前の状態…直前の状態(地位)に至る経路を反映できない

本研究 | 時間幅をもった「経歴」が結婚への移行に影響



# 選別の段階と就業経歴への評価

結婚の前には、交際や同棲といった配偶者の**選別(winning)**の段階が存在 (Blackwell and Lichter 2004)

- 恋愛結婚の場合の平均交際期間は3~4年程度 (金子・見田 2012)

**過去ある程度の期間の就業経歴**が自他の評価を受け、結婚への移行に影響すると考えられる

- 自分 | キャリアの成熟を待って結婚する (Oppenheimer et al. 1997)
- 他者 | 安定したキャリアの者を選ぶ (Blackwell and Lichter 2004)

安定的とされる**地位に留まり続けること**が結婚への移行を促すことが確認されている (Oppenheimer 2003; Kalmijn and Luijkx 2005; Bukodi 2012)

# 目次

1. 序論

## 2. 方法

3. 分析結果

4. 議論

# データと分析対象

## 用いるデータ

### 日本版General Social Survey 2009ライフコース調査

- 2008年12月31日時点で28~42歳 (1966~80年生)の男女を対象に、面接・留置調査でデータを収集。有効回収数2727 (回収率51.1%)
- 利点 | (1)月単位で職業経歴を収集しており、(2)初婚の年月を特定でき、(3)就業の不安定化が生じた近年の出生コホートが対象

## 分析対象

未婚で、中学卒業後36か月（男性）または12ヶ月（女性）経過し、かつ初職入職経験をもつケースからなるperson-monthデータ。初婚への移行をイベントとし、未婚のまま調査時点に達した場合は打ち切り。分析に用いる変数に欠損がある場合は当該行を除外。

# 分析手法

**補対数対数モデル** (Complementary log-log model)

$$p_{it} = \Pr(Y_{it} = 1 | Y_{i,t-1} = 0, \dots, Y_{i1} = 0)$$

$$\log[-\log(1 - p_{it})] = \lambda(t) + \mathbf{X}_{i,t-1}\boldsymbol{\beta}$$

ハザード確率が小さいとき、その補対数対数変換はロジット変換とほぼ等しい値を取る

$\exp(\beta_k)$  の値は、独立変数1単位の増加に対して**ハザード比**が何倍になるかを表す (Singer and Willett 2003 = 2014)

⇔**ハザード比のオッズ** (ロジットモデルの場合) ではない

# 各時点の状態と経歴を考慮したモデル

男女それぞれについて以下の2つのモデルを推定

**model 1** | **各時点(t-1)** の雇用形態・職業・企業規模 + 統制変数

\*無業の場合は、直近の値を採用する

**model 2** | **直近3年間**の雇用形態・職業・企業規模の変化 + 統制変数

- 一貫して同一の状態の場合（「正規雇用一貫」などと表記）
- 3年間のうちに異なる雇用形態・職業・企業規模間を変化して当該の状態に至った場合（「→正規雇用」などと表記）

# 用いる変数の定義

変数	内容
結婚への移行	未婚から初婚となる
雇用形態	正規雇用、非正規雇用（パート・アルバイト・内職、派遣、契約、嘱託からなる）、自営（含家族従業）
職業	専門管理、事務、販売、熟練、半非熟練（含農業）
企業規模	小企業（1-29人）、中企業（30-299人）、大企業（300人以上）、官公庁
経過月数	中学卒業から36ヶ月（男性）または12ヶ月（女性）経過した時点からの経過月数および2乗
出生コホート	1966-70年、1971-75年、1976-80年
学歴	中学、高校、専門、短大高専、大学大学院
15歳時親不在	15歳時に父または母が不在か否か
就業状態	有業、無業

\*変数の記述統計量は補足資料表1を参照

# 目次

1. 序論

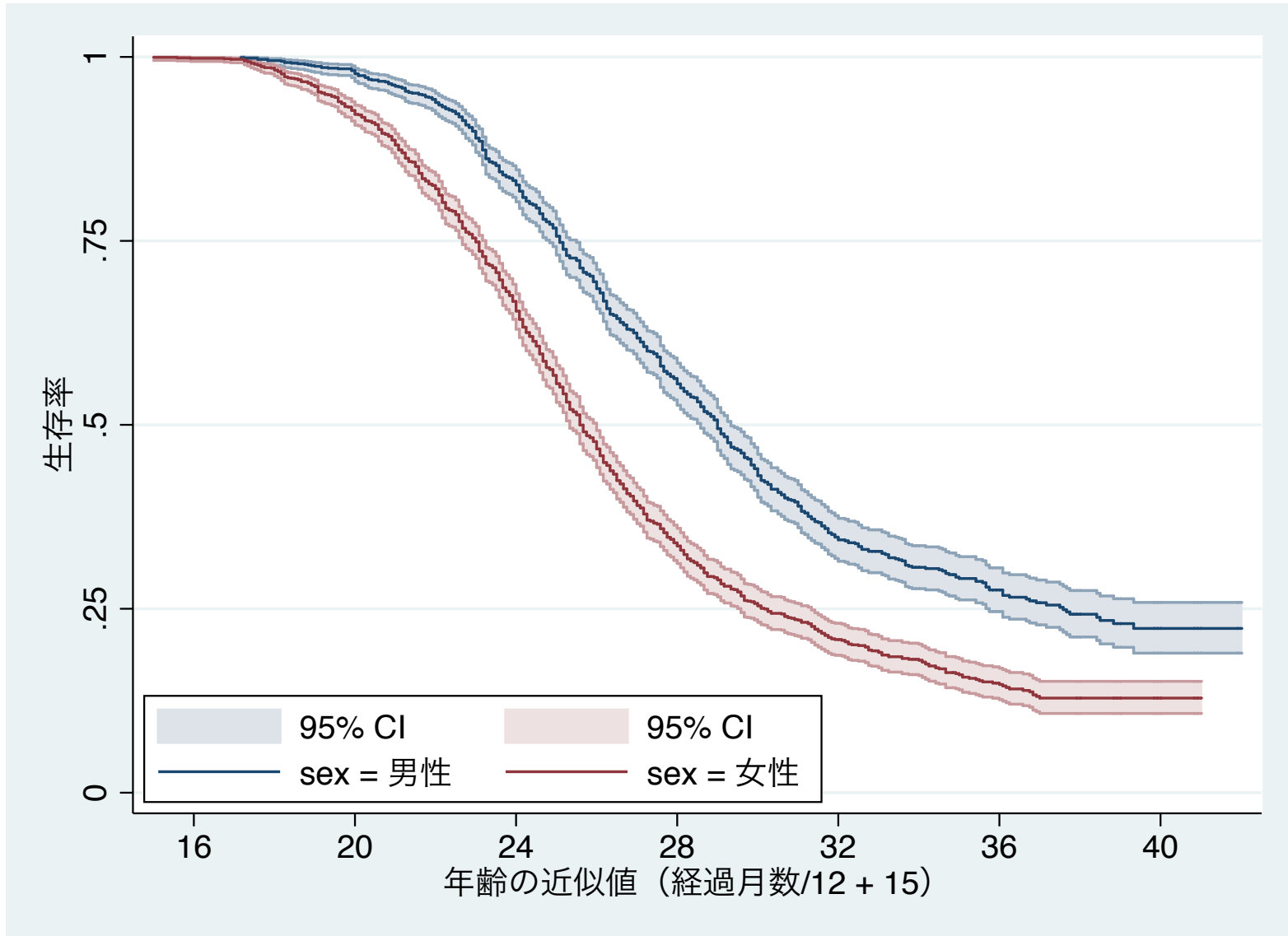
2. 方法

**3. 分析結果**

4. 議論

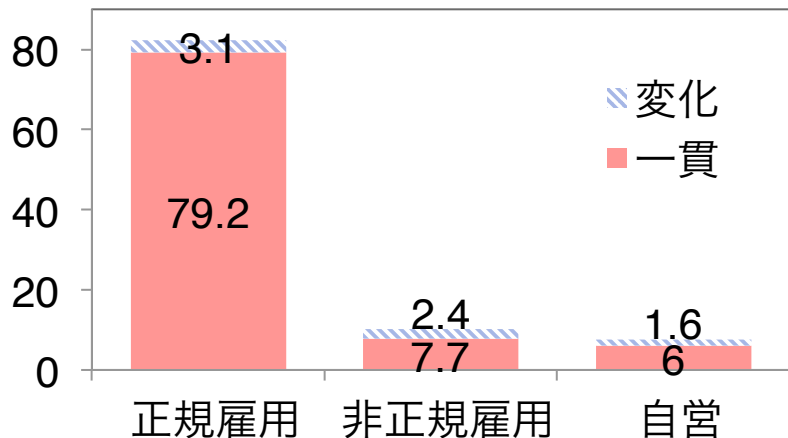


# 結婚への移行に関する生存関数

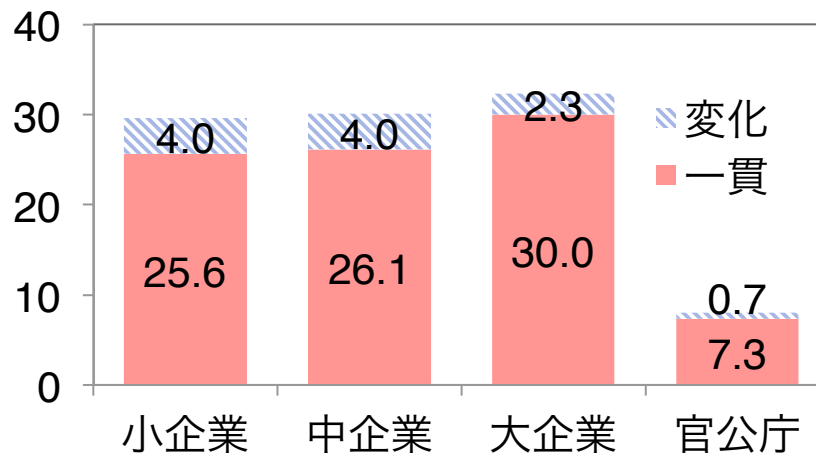


## 男性 | 変化を考慮した各地位の構成比率

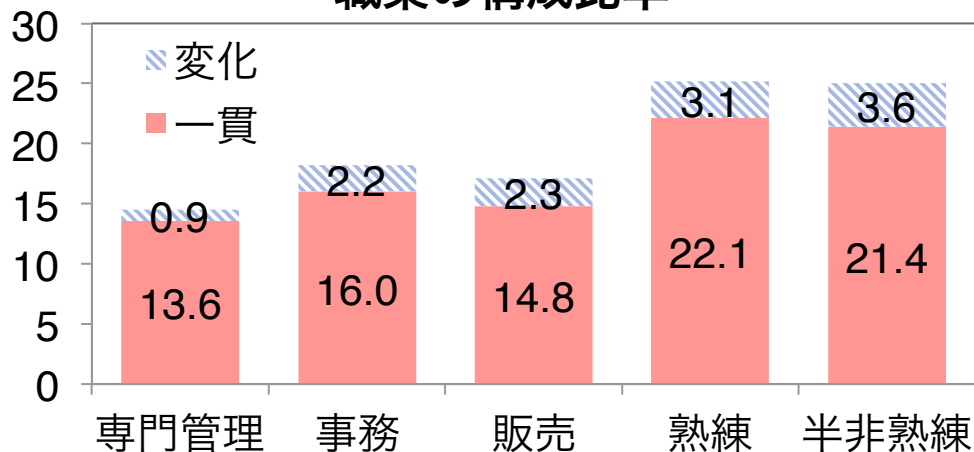
#### 雇用形態の構成比率



#### 企業規模の構成比率



#### 職業の構成比率

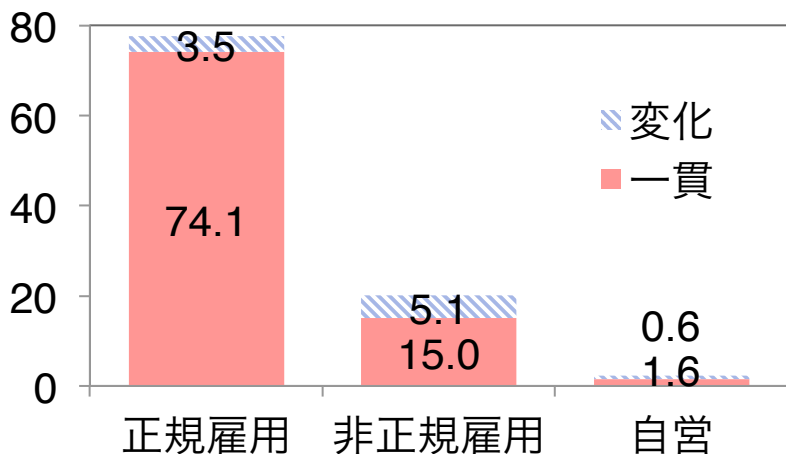


注) 図表中の数値はperson-monthに占める比率(%)を示す。

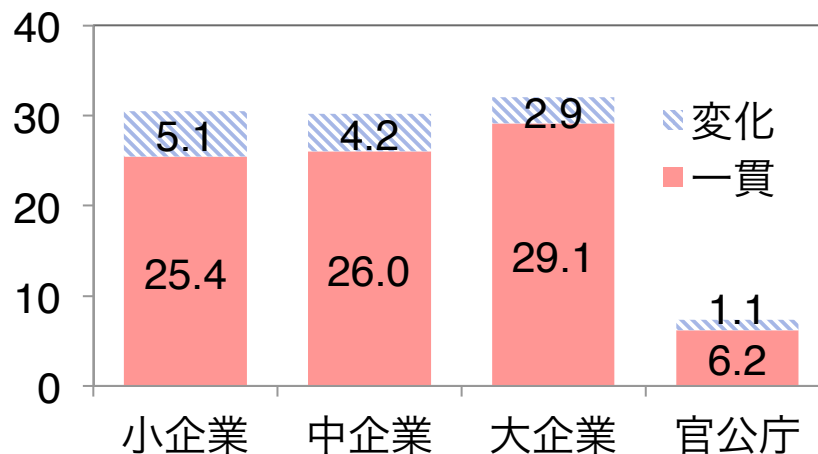
「一貫」は3年間当該の地位のままであることを、「変化」は3年間のうちに地位の変化を経て当該の地位に到達したことを示す。

## 女性 | 変化を考慮した各地位の構成比率

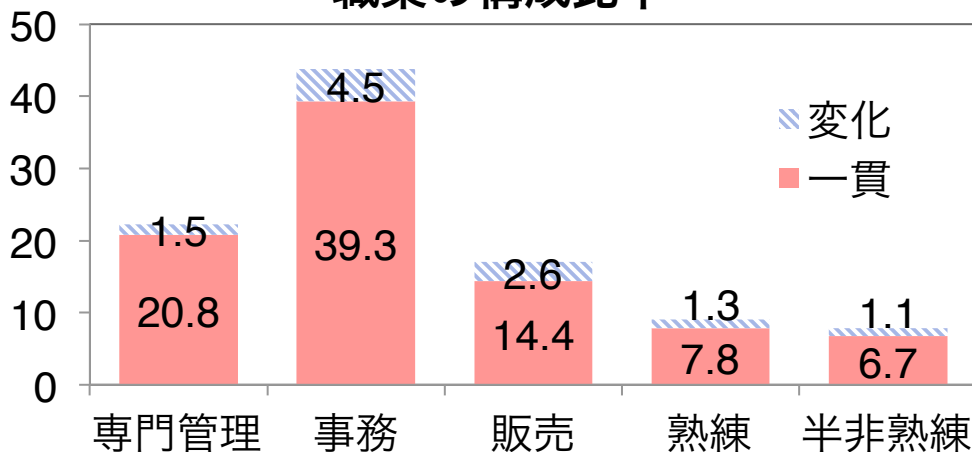
#### 雇用形態の構成比率



#### 企業規模の構成比率



#### 職業の構成比率



注) 図表中の数値はperson-monthに占める比率(%)を示す。

「一貫」は3年間当該の地位のままであることを、「変化」は3年間のうちに地位の変化を経て当該の地位に到達したことを示す。

# 男性 | 地位の効果に関する分析結果

表2 初婚の生起に関する補対数対数モデル

model 1			model 2		
各時点雇用形態 (ref: 正規雇用)	非正規雇用	<b>-1.048***</b>	直近3年間の雇用形態の変化 (ref: 正規雇用一貫)	非正規雇用一貫	<b>-1.503***</b>
	自営	<b>-0.282†</b>		自営一貫	<b>-0.324†</b>
各時点職業 (ref: 事務)	専門管理	0.159	→正規雇用 →非正規雇用 →自営		<b>-0.415†</b>
	販売	0.144		<b>-0.488†</b>	
	熟練	0.156		-0.123	
	半非熟練	-0.125			
各時点企業規模 (ref: 中企業)	小企業	0.044	直近3年間の企業規模の変化 (ref: 中企業一貫)	小企業一貫	0.018
	大企業	0.101		大企業一貫	0.127
	官公庁	<b>0.244†</b>		官公庁一貫	<b>0.300†</b>
			→小企業	<b>0.522**</b>	
			→中企業	<b>0.355†</b>	
			→大企業	0.378	
			→官公庁	0.133	

†  $p < 0.1$ 、\*  $p < 0.05$ 、\*\*  $p < 0.01$ 、

\*\*\*  $p < 0.001$  (両側検定)

注) その他の変数の係数については補足資料を参照。model 2, 職業の変化はいずれも有意でなかった

### 3. 分析結果

# 女性 | 地位の効果に関する分析結果

表2 初婚の生起に関する補対数対数モデル

model 1			model 2		
各時点雇用形態 (ref: 正規雇用)	非正規雇用	-0.115	直近3年間の雇用形態の変化 (ref: 正規雇用一貫)	非正規雇用一貫	<b>-0.267**</b>
	自営	-0.276		自営一貫	0.276
各時点職業 (ref: 事務)	専門管理	<b>0.326***</b>	→正規雇用		0.148
	販売	0.046	→非正規雇用		<b>0.410**</b>
	熟練	0.062	→自営		0.426
	半非熟練	-0.085	直近3年間の職業の変化 (ref: 事務一貫)	専門管理一貫	<b>0.381***</b>
各時点企業規模 (ref: 中企業)	小企業	0.052		販売一貫	0.040
	大企業	0.053		熟練一貫	0.099
	官公庁	0.014		半非熟練一貫	-0.145
				→専門管理	-0.305
				→事務	-0.105
				→販売	0.027
				→熟練	-0.064
				→半非熟練	0.169

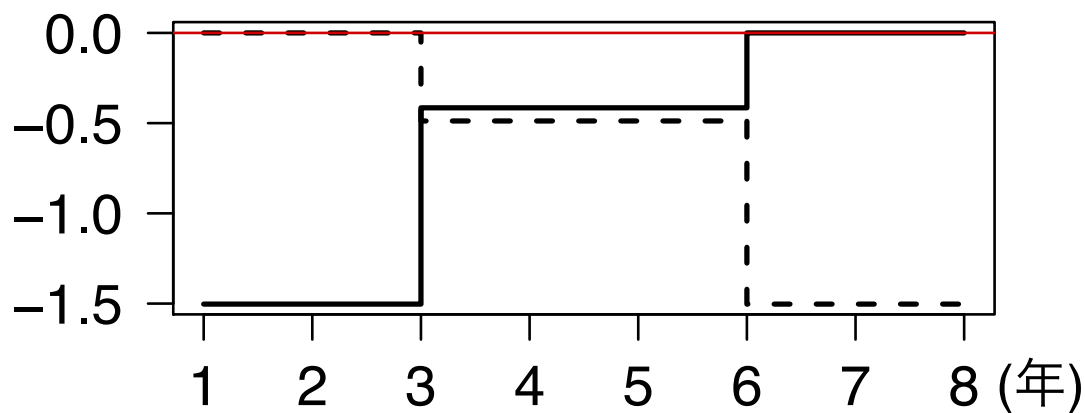
† p < 0.1、\* p < 0.05、\*\* p < 0.01、

\*\*\* p < 0.001 (両側検定)

注) その他の変数の係数については補足資料を参照。model 2, 企業規模の変化はいずれも有意でなかった

# 雇用形態の変化の効果と男女差

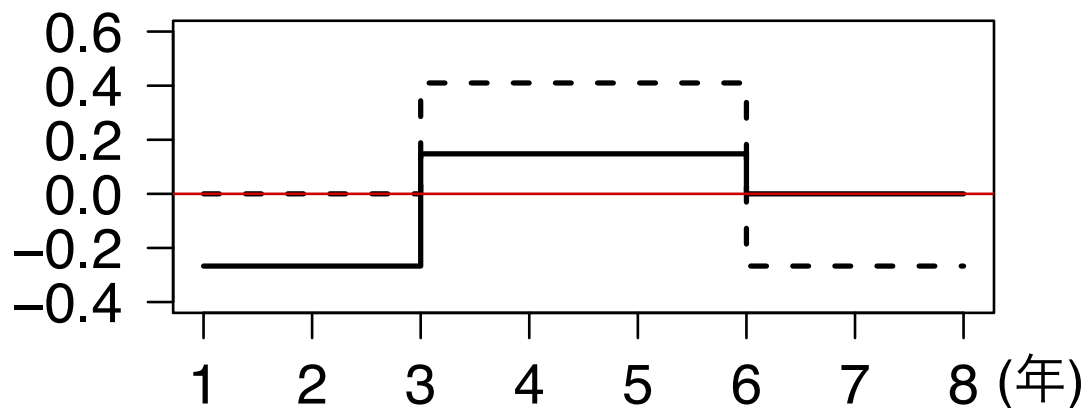
## 男性・雇用形態の変化による係数の変化



男性 | 正規・非正規への変化が結婚への移行に影響するにはタイムラグがある

女性 | 非正規となった直後は結婚が起こりやすいが、その後起こりにくくなる

## 女性・雇用形態の変化による係数の変化



— 一貫して正規雇用 (ref)

— 3年目で非正規→正規

- - - 3年目で正規→非正規

# 目次

1. 序論
2. 方法
3. 分析結果
- 4. 議論**

# 結果のまとめ

### 各時点の雇用形態・職業・企業規模の効果の検討

男性 | **雇用形態**による違いが大きく、非正規雇用がとくに結婚しにくい

女性 | **職業**による違いが大きく、専門管理職が結婚しやすい

### 経歴の効果の検討

男性 | 一貫して非正規雇用の場合にもっとも負の効果は大きく、**非正規あるいは正規への移動の直後**は、正規と非正規の中間程度の効果となる。

一貫して官公庁勤務、中小企業への移動の直後は結婚しやすい。

女性 | **非正規への移動の直後**は結婚しやすい一方、**継続して非正規就業**である場合は結婚しにくい。また**一貫して専門管理**の場合に限り結婚しやすい



# なぜ女性で職業(専門管理)の効果があるのか

女性において、**専門管理は結婚へと移行しやすい**という効果が頑健に確認された

女性の専門管理の多くは医療・保育・教育関連職（person-monthのうち75.9%）→仕事を辞めにくいだけでなく、辞めても再復帰しやすい

多くの女性が結婚・出産期に離職する状況（西村 2014）において、一度離職したとしても、再度一定以上の所得を得られる仕事に就くことができる、ということが将来の稼得能力を捉えるうえで重要な指標となっている可能性

# 過去の経歴を考慮することの重要性

経歴を考慮したモデルは男女とも適合度は改善

\*AICでみると男性 8838.2→8835.6、女性11217.7→11212.8

いったん(不)安定な地位に移ったとしても、直後に結婚への影響が現れるわけではなく、完全な変化までにタイムラグがある

- **男性** | 結婚確率...正規雇用一貫 > 正規・非正規雇用への移動の直後 > 非正規雇用一貫
- **女性** | 結婚確率...専門管理一貫 > 専門管理への移動の直後

配偶者の選別の段階において、**過去の経歴をもとに将来の稼得能力を評価するプロセス**が働いているのではないか

日本版General Social Survey 2009ライフコース調査(JGSS-2009LCS)は、大阪商業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が実施している研究プロジェクトである。

## 謝辞

報告に先立ち、白波瀬佐和子先生、打越文弥さん、西澤和也さん、林川友貴さん、茂木良平さん、吉田俊文さんから有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げます。