

シリーズ  
日本経済を  
考える

47

# 女性の活躍促進のための 新たなアプローチの必要性

## ダグラス・有沢の法則の変化とその要因\*1

財務総合政策研究所研究部 研究員

多田 隼士

### I. はじめに

女性の活躍促進は、いわゆるアベノミクスの第3の矢の主要な政策の一つである。これまでの政策の多くは出産・育児期の女性へのサポートが中心となっているが、今後女性の活躍をさらに促進するためには、視点を変えて、新たな政策対象へのアプローチも必要である。

日本では、「ダグラス・有沢の法則」が現在でも成立している。ダグラス・有沢の法則とは、夫の収入が高いほど妻の就業率が下がる現象であり、夫の収入の高さが妻の就業抑制要因であることを示唆する法則である。この法則が成立することとは、無視できない割合の女性が子育て以外の理由で就業しないことを選択していることを示唆している。こうした女性こそ、女性の活躍促進においてこれまで注目されてこなかった新たな政策対象である。

今後も日本が豊かな社会を維持していくためには女性の活躍が必須である。少子高齢化の進展により労働力人口の大幅減少が見込まれているが、日本の持続的な発展のためには女性の活躍等により労働力人口の減少を最小限に抑える必要がある。同時に生産性の向上も不可欠であるが、女性

の活用が企業の業績にプラスの影響を及ぼすという研究もなされている（山本2014a）。

これまでも待機児童解消のための保育所の拡大、仕事や子育ての両立支援に取り組む企業への助成や税制面での支援\*2、大企業における役員・管理職への登用状況の情報開示など多くの施策が実施されているが、さらなる取り組みが必要である。世界経済フォーラムの2014年版「ジェンダーギャップ指数」で日本は142カ国中104位で、女性の就業率や管理職に占める比率は先進諸国と比べてかなり低く、依然として日本の女性には活躍の余地が多い。

これまでの女性の就業促進策の多くは、結婚・出産前後期に注目したものとなっている。これは、既婚女性には「M字カーブ」、すなわち結婚期、出産期に一時的に就業率が下がり、それらが一段落すると再び就業率があがるという現象が存在していることが背景にあるためである。現在の政策は、出産・育児のサポートにより既婚女性が出産・育児をしても就業を継続できる環境を整え、M字カーブを解消することを目指している\*3。こうした施策自体は、適正であり、一定の効果も期待できる（宇南山2011; 山本2014b）。

\*1) 本稿の作成にあたり、労働力調査の個票データを利用した。また財務総合政策研究所の宇南山卓前総括主任研究官・特別研究官、大関由美子計量分析室長より貴重なコメントをいただいた。関係者各位に記して感謝したい。

\*2) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

\*3) 一例として、2013年6月14日閣議決定の「日本再興戦略」が挙げられる。

しかし、女性のライフサイクル全体を通じて概観してみると、活躍の余地があるのは子育て期にある女性だけではない。日本では、伝統的に「ダグラス・有沢の法則」が成立することが知られている。言い換えれば、子育て期の女性以外にも、「夫の収入が高い女性」という就業率の低い集団がいることを意味している。夫の収入が高く非就業を選択している女性の活躍を促進するためには、子育て支援とは別のアプローチが必要である。

本稿では、労働力調査（詳細集計）の1986年から2013年の個票データを用いて、夫の収入階層別の妻の就業率を期間別に比較することで、ダグラス・有沢の法則が成立しているかを確認し、潜在的に活用可能な労働力人口を推計した。夫の収入が高くなると妻の就業率が低下するという関係は、1980年代後半から1990年代前半にかけて若干弱まったが、そうした動きは1990年代後半で止まり、ダグラス・有沢の法則は現在でも成り立っていることが示された。

先行研究では、海外において、夫の収入が必ずしも妻の就業率に影響するとは限らないことが指摘されている（川口2002）。また、アメリカでは既に既婚女性の労働供給が世帯主所得に対して非弾力的になっている（岸2011）し、夫の資源（学歴や所得）が妻の労働供給に与える影響は福祉国家類型によって異なるとする研究もある（Drobnic and Blossfeld 2001）。さらに、日本においても、1980年代から1990年代にかけて、ダグラス・有沢の法則が一部崩れたことが指摘されていた（大竹2000、小原2001）。しかし、本稿の分析によれば、夫婦の学歴や末子の年齢などの世帯属性別に分ければ、ダグラス・有沢の法則は一貫して成立していることが分かった。これは、近年むしろ両変数の関係が強まっていることを示した長町・勇上（2015）と整合的である。

夫の収入が妻の就業率に負の影響を与える関係は過去30年にわたりほぼ変わらなかったが、妻の就業率の水準は、社会・経済情勢の変化に応じて表面上は変動していた。たとえば、1990年代には、全世界をプールすれば、夫の収入が高い層で妻の

就業率が大きく高まっており、一見すると夫の収入と妻の就業の関係が弱まったように見える。しかし、これは高学歴夫婦における妻の就業率の上昇が大きかったために生じた、表面上の変化である。高学歴夫婦においては夫の収入の全階層で妻の就業率が上昇したが、高学歴夫婦は夫の年収が高い層に多かったため、全世界平均の妻の就業率は夫が高収入の層でより大きく上方にシフトしたのである。また2000年代半ば以降は、夫の年収が相対的に低い階層で妻の就業率が伸びた。この時期は、子育て支援によって、0-3歳の子供を持つ妻の就業率が上昇した時期であり、0-3歳の子供を持つ妻だけで見ると就業率はほぼ平行に上方シフトしていたが、0-3歳の子供を持つ妻は夫の年収が相対的に低い層に多かったため、妻全体で見ると妻の就業率の水準は夫の収入がより低い層で大きく上方にシフトしたのである。このように、世帯属性別の妻の就業率の水準には一定の変動があるものの、夫の収入が妻の就業の抑制要因となるというダグラス・有沢の法則は変わらず成立している。

夫の収入が高く就業していない女性が少なからず存在しているのであれば、その集団に働きかけることで全体としての就業率を引き上げることができる。ここで観察したデータから、仮に全ての女性の就業率を夫の収入が低い女性の就業率と同等まで引き上げる（ダグラス・有沢の法則を解消する）ことができたとした場合に期待できる、就業人口の引き上げ効果の規模をみた。また比較のため、子育て支援等により子育て期にある女性の就業率をそうでない女性の就業率と同等まで引き上げることができたとした場合に期待できる、就業人口の引き上げ効果の規模も推計した。その結果、子育て支援により増加する就業人口は約112万人であるのに対し、ダグラス・有沢の法則を解消することにより増加する就業人口は約145万人であることが分かった。つまり、夫の収入が高く就業していない女性の集団に働きかけることができれば、全体として大きく就業率を引き上げることが期待できるのである。

そこで、夫の収入が高くかつ就業している女性の就業形態をみることで、子育て支援以外の女性の就業を支援するための施策を考察した。そこから明らかになったのは、労働時間の柔軟性を高めた勤務形態や、報酬体系の構築が必要であることである。今後、さらなる女性の活躍を推進していくには、保育所の整備などの子育て支援に加え、労働時間の選択に関する裁量を拡大する、ライフサイクルに応じた勤務形態の変更を認めるなどの柔軟な労働環境や、そのような働き方を選択できる職種や選択しても不利にならない報酬体系を整備していくことが必要であろう。

本稿の構成は以下の通りである。第Ⅱ節では、今回使用するデータについて述べる。第Ⅲ節ではダグラス・有沢の法則の変化とその要因について考察する。第Ⅳ節では、夫の収入が高い妻の就業率引き上げ効果が、子育て期にある妻の就業率引き上げ効果と比較しても十分大きいことを示す。第Ⅴ節では、夫の収入が高くかつ就業している女性の就業形態を観察することで、女性の活躍を推進するための施策について考察する。第Ⅵ節はまとめと結論である。

## Ⅱ. 使用するデータ

総務省労働力調査（詳細集計）の個票データを使用する。労働力調査は、我が国における就業及び不就業の状態を明らかにすることを目的として、世帯を対象に毎月実施されている。基本集計と詳細集計から成り、前者は労働力人口、就業者数・雇用者数、就業時間、完全失業者数、完全失業率、非労働力人口等の算出に、後者は非正規の雇用者が現在の雇用形態に就いている理由、転職者数、仕事からの収入、仕事に就けない理由、失業期間、就業希望の有無等の算出に用いられている。本稿では、夫の収入について調査がされている詳細集計のデータを用いる。分析期間は、労働力調査において仕事からの年間収入が把握できる

ようになった1986年から、分析時点で最新であった2013年までである。

労働力調査（詳細集計）は、2001年までは「労働力調査特別調査」として毎年2月に約40,000世帯を対象に実施されていた。2002年1月以降は「労働力調査（詳細集計）」として毎月実施され、基本集計（約40,000世帯）の4分の1である10,000世帯が対象となっている。本稿では長期のデータを比較するため、季節性の問題を勘案して、2002年以降についても2月のデータのみ、使用することにする。

ここでは夫の収入と妻の就業率の関数を見ることを目的であるため、サンプルは夫婦共に労働力調査の調査対象となっている世帯だけである。労働力調査では単身赴任等が理由で同じ家に住んでいない夫婦は別世帯として扱われ、夫の収入と妻の就業状態を同時に把握することができないため、分析対象には含んでいない。また親夫婦と同居しているなど、同一世帯に2つ以上の夫婦が存在する場合には、両方ともサンプルに加えている。さらに、夫の仕事からの年間収入が無い者は、夫婦ともにサンプルから除外している。

また、検証期間を通じて急速に高齢化が進展しているが、高齢世帯では夫の収入についても、妻の就業についても若年世代とは異なる要素が重要な役割を果たす。たとえば、年金の受給や貯蓄の存在、子育てが一段落して大きな支出が必要なくなること、妻自身の健康問題などから、夫の年収が妻の就業決定に与える影響は若年世帯よりも小さくなると考えられる。そこで本稿では、夫が54歳以下\*4の世帯に絞って比較した。結果として分析対象となったサンプルは、夫婦278,504組である。

## Ⅲ. ダグラス・有沢の法則の変化とその要因

まずダグラス・有沢の法則の時系列の変化につ

\*4) 高年齢者雇用安定法により60歳定年制が義務化されたのは1998年4月以降であるため、ここでは夫が54歳以下の世帯に限定した。

連載  
日本経済を  
考える

いて確認する。比較にあたり、長町・勇上 (2015) に倣って、1986～2013年の28年間を経済状況に応じて5期間に区切る。すなわち、第1期：1986～1991年（バブル崩壊まで）、第2期：1992～1997年（第1次平成不況）、第3期：1998～2001年（第2～3次平成不況）、第4期：2002～2007年（景気回復期）、第5期：2008～2013年（リーマンショック後）である。図1に、期間ごとに、夫の年収階層別の妻の就業率を示した。

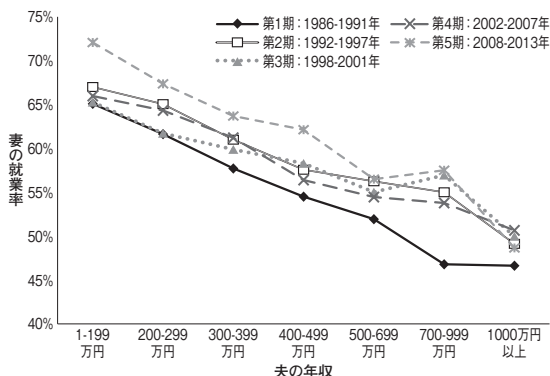
ダグラス・有沢の法則は、期間を通じて成立しているが、その関係自体には若干の変化が見られる。第1期は、夫の収入が高いほど妻の就業率が低く、明確にダグラス・有沢の法則が観察できる。しかし、第1期から第2期にかけて、特に夫の年収が高い階層の妻の就業率が大きく伸びたため、夫の収入と妻の就業率の関係を示す線の傾きが緩やかになった。すなわち、夫の収入と妻の就業率に関係があるという法則が弱まったように見える。その後、第2期から第4期にかけてはほとんど変わらなかったが、第4期から第5期にかけては逆に夫の年収が低い階層の妻の就業率が伸び、再び明確な関係が見られるようになった。

第1期から第2期にかけては、1986年に施行された男女雇用機会均等法の影響等で女性の就業率が大きく上昇した時期であった。とりわけ相対的に高学歴な女性の就業率の上昇が大きかった。この影響を考慮するために、図2では、高学歴夫婦

について夫の年収階層別に妻の就業率を示した。ここで高学歴夫婦とは、夫が大学卒業以上または妻が短大卒業以上の学歴を少なくとも一方が持つ夫婦を指すものとする。図2をみると、全体をプールした図1と異なり、高学歴夫婦では第1期から第2期にかけて、夫の収入にかかわらず妻の就業率が上昇し線自体が上にシフトしており、明確なダグラス・有沢の法則が成立している。これらの高学歴夫婦は、その他の夫婦に比べ夫の収入が高い。高学歴夫婦の占める割合を確認すると、夫の年収が700万円以上の階層では50%以上を占めるが、夫の年収が200万円未満の階層では20%にも満たない。この分布の偏りのために、図1に示した通り、全世帯をプールした結果では、高年収階層で妻の就業率がより大きく上昇し、ダグラス・有沢の法則が弱まったように見えたのである。

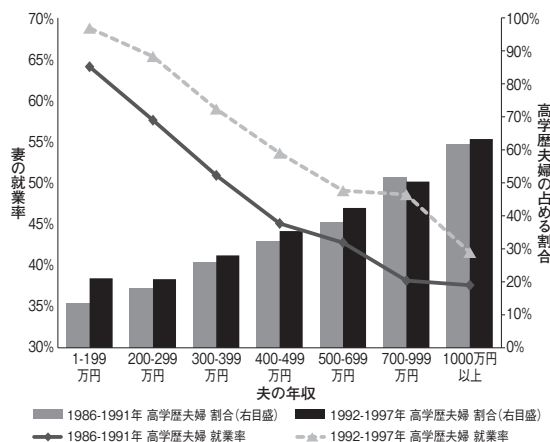
一方、第4期から第5期にかけては、次世代育成支援対策推進法、改正育児休業法等の影響により、幼い子供のいる世帯で妻の就業率が大きく伸びた時期である。そこで、末子の年齢が0～3歳の夫婦について、夫の年収階層別に妻の就業率を示したのが図3である。末子の年齢が0～3歳の夫婦では、第4期から第5期にかけて、どの年収階層でも大きく妻の就業率が上昇しており、ダグラス・有沢の法則は両時期とも成立している。し

図1 夫の年収階層別、妻の就業率の推移



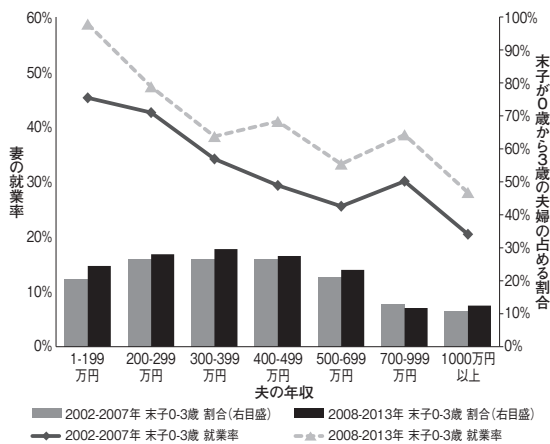
(注) 夫の年齢54歳以下の世帯に限定。以下も同様。  
(出所) 労働力調査特別調査、労働力調査(詳細集計)の個票より筆者作成。

図2 夫の年収階層別、妻の就業率 (高学歴夫婦、第1期～第2期)



(出所) 労働力調査特別調査の個票より筆者作成。

図3 夫の年収階層別、妻の就業率  
(末子0-3歳の夫婦、第4期~第5期)



(出所)労働力調査(詳細集計)の個票より筆者作成。

しかし、図2で示した高学歴夫婦とは逆に、末子の年齢が0-3歳の夫婦は若年夫婦が多いため収入は相対的に低い。実際、末子の年齢が0-3歳の夫婦は700万円未満の階層では20%以上を占めるが、700万円以上の階層では11~13%程度である。この分布の偏りにより、第4期から第5期にかけての妻全体の就業率の上昇は、幼い子供を持つ妻が相対的に多い700万円未満の階層で影響が大きく、ダグラス・有沢の法則が強まったように見えたのである。

このように、全世帯をプールしたダグラス・有沢の法則の当てはまりは時期によって変動しているように見えるが、特定の集団に分割してみれば期間を通じて頑健に成立している。その意味では、全体で見たときのダグラス・有沢の法則の変化は見せかけの変化であり、特定の集団それぞれについてはダグラス・有沢の法則が変わらず成立しているのである。

#### IV. 就業率引き上げ効果の試算

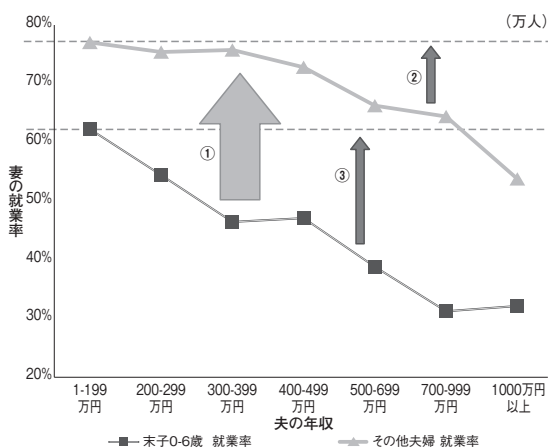
前節までで、夫の収入が高く非就業の女性が一定数、存在していることを示した。本節では、ダグラス・有沢の法則が解消できたとすると、どれくらいのインパクトがあるか(以下、「ダグラス・有沢の法則解消効果」)を推計する。

ここでダグラス・有沢の法則解消効果とは、夫の収入が高く非就業を選択している妻が、夫の収入が低い妻と同じ就業率で就業するようになった場合に、増加する就業人口の大きさのことである。解消できるかどうかを含めた解消方法を考える前提としてまず、解消できた場合に就業人口に与えるインパクトを推計する。インパクトが十分に大きいのであれば、具体的な解消方法を考察する意義も大きくなる。

ダグラス・有沢の法則解消効果の潜在的な大きさを評価するために、子育て支援によって得られるインパクト(以下、「子育て支援効果」と比較する。子育て支援の効果により、究極的には若い子供を持つ妻が、そうではない妻と同様に働くことができるようになる可能性がある。そこでここでは、仮に子育て期の妻が、それ以外の妻と同じ就業率で就業した場合に増加する就業人口の大きさを子育て支援効果として推計する。

まず子育て支援効果を試算する。ここでは子育て期にある妻を末子が0-6歳である妻と定義する。2008~2013年のデータを用い、子育て期にある妻とそれ以外の妻の就業率を、夫の年収階層別、0-6歳の末子の有無別に確認したものが、図4である。どの年収階層でも末子が0-6歳の妻の就業率は、それ以外の妻よりも低く、その差

図4 0-6歳の末子の有無別にみた妻の就業率  
(2008~2013年平均)



(出所)労働力調査(詳細集計)の個票より筆者作成。

表1 子育て期の妻の就業率上昇により増加する就業人口の試算(図4の①)

	1-199万円	200-299万円	300-399万円	400-499万円	500-699万円	700-999万円	1000万円以上	小計
(1) 末子0-6歳_就業率	62%	54%	46%	47%	39%	31%	32%	-
(2) その他夫婦_就業率	73%	75%	76%	73%	66%	64%	54%	-
(3) 末子0-6歳_総数(万人)	20	44	83	93	120	44	19	424
(4) 末子0-6歳_現_就業者数(万人) (1)×(3)	13	24	39	44	47	14	6	186
(5) 末子0-6歳_新_就業者数(万人) (2)×(3)	16	34	63	68	79	28	10	298
(6) 末子0-6歳_増加数(万人) (5)-(4)	3	9	24	24	33	15	4	112

(出所)労働力調査(詳細集計)の個票より筆者作成。

表2 夫の年収が高い妻の就業率上昇により増加する就業人口の試算(図4の②および③)

		1-199万円	200-299万円	300-399万円	400-499万円	500-699万円	700-999万円	1000万円以上	小計
0-6歳の子供がいない夫婦	(1) 現_就業率	77%	75%	76%	73%	66%	64%	54%	-
	(2) 総数(万人)	40	72	119	131	217	168	62	808
	(3) 現_就業者数(万人) (1)×(2)	31	54	90	96	144	108	33	555
	(4) 新_就業者数(万人) (1)[1-199万円]列×(2)	31	55	92	101	167	129	48	623
	(5) 増加数(万人) (4)-(3)	-	1	2	6	23	21	14	67
0-6歳の子供がいる夫婦	(1) 現_就業率	62%	54%	46%	47%	39%	31%	32%	-
	(2) 総数(万人)	20	44	83	93	120	44	19	424
	(3) 現_就業者数(万人) (1)×(2)	13	24	39	44	47	14	6	186
	(4) 新_就業者数(万人) (1)[1-199万円]列×(2)	13	28	52	58	75	27	12	264
	(5) 増加数(万人) (4)-(3)	-	3	13	14	28	14	6	78

(出所)労働力調査(詳細集計)の個票より筆者作成。

は大きなところで約33%、小さなところで約15%となっている。そこで図4の中に矢印①で示したように、末子が0-6歳の妻の就業率をそれ以外の妻の就業率と同程度まで引き上げることができた時に増える就業人口について試算したものが表1である。現時点で就業している末子が0-6歳である妻は約186万人であるが、それ以外の妻の就業率と同程度まで引き上げることができれば約298万人になり、約112万人増加する。

次にダグラス・有沢の法則解消効果を試算する。図4に戻って夫の年収階層別、0-6歳の末子の有無別に就業率を確認すると、末子が0-6歳の妻の就業率は、それ以外の妻の就業率よりも低くなっているが、夫の年収が高くなるほど就業率が低くなるという関係はどちらの妻においても成立している。そこで0-6歳の末子がいる夫婦、い

ない夫婦それぞれについて、図4の中に矢印②および③で示したように、夫の収入が高い妻の就業率を、夫の収入が低い妻と同程度まで引き上げることができた時に増える就業人口について試算したものが表2である。まず0-6歳の子供がいない夫婦について、夫の年収が200万円以上の妻が、夫の年収が1~199万円の妻と同じ就業率で働くと仮定して試算を行うと(矢印②)、就業人口は約67万人増加する。一方、0-6歳の子供がいる夫婦についても同様の試算を行うと(矢印③)、就業人口は約78万人増加するという結果になった。

ここで示したのは、夫の収入が高く非就業の女性が政策のターゲットとなりうる可能性である。ダグラス・有沢の法則解消効果は、子育て支援効果と比較しても十分に大きく、具体的な方法を考える価値は十分にある。もし何らかの政策により、

これらの妻が自発的に就業を選択するような環境が整備できれば、全体として大きく就業率を引き上げることが期待できる。同時に、妻自身の経済厚生も改善するであろう。

## V. ダグラス・有沢の法則解消のための施策

夫の収入が高い妻の就業率を引き上げることは、子育て期にある女性の就業促進と比べても大きなインパクトが期待できることが分かった。しかし、実際に夫の収入の高い非就業女性の就業を促進するために政策的にできることは明らかではない。ここでは、夫の収入が高い妻でかつ現在就業している者がどういう就業形態で働いているのかについて確認することで政策的な方向性を考察する。

図5は2008～2013年のデータの中から妻が就業しているサンプルのみを抜き出して、夫の年収階層ごとにそれぞれ「正規の職員」「パートやアルバイトなど」「役員や自営業など」で働く妻の割合を示したものである。就業している妻のうち、正規の職員として就業している割合は、夫の年収が500万円未満の階層ではほとんど変わらないが、夫の年収が500万円以上の階層では夫の年収が高くなるにつれて減少する。逆に、パートやアルバ

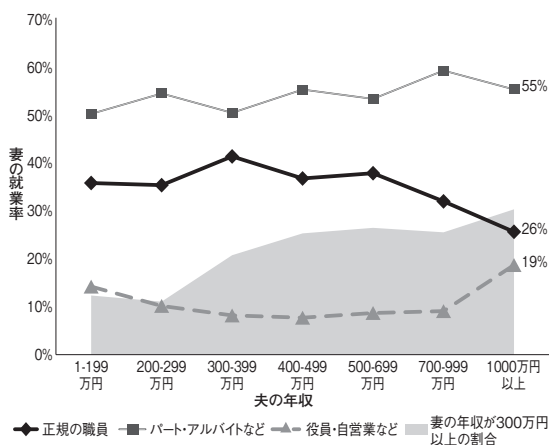
イトなど非正規雇用を選択している割合は、わずかではあるが夫の年収が高くなるにつれて増える傾向にある。また役員や自営業など雇用者以外の働き方をしている割合は、夫の年収階層が1000万円未満の階層ではほぼ一定であるが、1000万円以上の階層で急増する。以上から分かるのは、夫の年収が高くなるほど、妻は労働時間の短い仕事や、労働時間に対する裁量が大きな仕事を選択するということである。これらの事実は、夫の収入が高い妻が、ワークライフバランスを重視していることの現れと言えよう。

ただし、単に労働時間を短くすればいいという話ではない。続いて妻の収入を比較すると(図5)、就業している妻のうち収入が300万円以上である割合は、夫の年収が200万円未満の階層では10%程度であるが、夫の年収が高くなるにつれて徐々に増え、夫の年収が1000万円以上の層では30%強となる。これらは、労働時間に対する裁量を拡大しつつ、労働から十分な収入が得られるようになれば、夫の収入が高い妻においても、就業率が上昇する可能性を示唆している。

もちろん、この両者を同時に満たすことは容易ではない。しかし、収入の高い夫の妻は相対的に教育水準が高い。夫の年収が400万円未満の妻のうち大学・大学院卒業者の占める割合は10%程度であるが、夫の年収が高くなるにつれて徐々に増え、夫の年収が1000万円以上の妻では、大学・大学院卒業者の占める割合は40%近くになる。まずはこれらの教育水準が高い妻を中心に、専門性を持った職種などで活躍できる環境を整えれば、労働時間に対する裁量と高収入の両立は実現可能と考える。

以上を踏まえると、今後さらなる女性の活躍を推進していくには、保育所の整備などの子育てで支援に加え、労働時間の選択に関する裁量を拡大する、ライフサイクルに応じた勤務形態の変更を認めるなどの柔軟な労働環境や、そのような働き方を選択できる職種や選択しても不利にならない報酬体系を整備していくことが有効であろう。

図5 夫の年収階層別、就業している妻の勤務形態 (2008～2013年平均)



(出所)労働力調査(詳細集計)の個票より筆者作成。

## VI. まとめ

本稿では、労働力調査（詳細集計）の1986年から2013年のデータを用いて、夫の年齢が54歳以下の夫婦について、夫の収入階層別の妻の就業率を期間別に比較することで、ダグラス・有沢の法則が成立しているかを確認した。夫の収入と妻の就業率の関係は、1980年代後半から1990年代前半にかけて若干弱まったが、そうした動きは1990年代後半で止まっており、ダグラス・有沢の法則は現在でも成り立っていた。

夫の収入が妻の就業率に負の影響を与える関係は、過去30年にわたりほぼ変わらなかったが、妻の就業率の水準は、社会・経済情勢の変化に応じて変動していた。しかも、社会・経済情勢の変化によって受ける影響は、世帯属性によって異なる。女性の社会進出の影響を強く受けたのは高学歴夫婦であり、子育て支援の恩恵は末子の年齢が0-3歳の夫婦ほど大きい。各世帯属性それぞれのサンプルにおいては、明確なダグラス・有沢の法則が常に成立していたが、これらの夫婦はどの年収階層にも一様に存在するものではないため、妻全体で見ればダグラス・有沢の法則が変化したように見えた。

つまり、ダグラス・有沢の法則は現在でも成立しており、夫の収入が高く就業していない女性が少なからず存在している。そうした女性は、現在の女性活躍の主要なターゲットである子育て期にある女性とは異なる層である。

そこで、全ての女性の就業率を夫の収入が低い女性の就業率と同等まで引き上げることができた場合に期待できる、就業人口の引き上げ効果の規模を試算すると、約145万人であった。比較のため、子育て期にある女性の就業率をそうでない女性の就業率と同等まで引き上げた場合に期待できる就業人口の引き上げ効果も試算すると約112万人であった。ダグラス・有沢の法則を解消すると、潜在的に大きな効果が期待できるのである。

夫の収入が高くかつ就業している女性の就業形態をみることで、子育て支援以外の女性の就業を支援するために必要な施策を考察した。そこから

明らかになったのは、労働時間の柔軟性を高めた勤務形態や、報酬体系の構築が必要であることである。

今後、さらなる女性の活躍を推進していくには、保育所の整備などの子育て支援に加え、労働時間の選択に関する裁量を拡大する、ライフサイクルに応じた勤務形態の変更を認めるなどの柔軟な労働環境や、そのような働き方を選択できる職種や選択しても不利にならない報酬体系を整備していくことが有効であろう。

### 参考文献

- 宇南山卓（2011）「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備」、『日本経済研究』No.65,2011.7 pp.1-22.  
 大竹文雄（2000）「90年代の所得格差」『日本労働研究雑誌』第480号、pp.2-11.  
 川口章（2002）「ダグラス＝有澤法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』第501号、pp.18-21.  
 岸智子（2011）「女性の労働供給」、三谷直紀編『労働供給の経済学』ミネルヴァ書房  
 小原美紀（2001）「専業主婦は裕福な家庭の象徴かー妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』第493号、pp.15-29.  
 長町理恵子・勇上和史（2015）「労働時間統計の整合性と世帯の労働時間の分析」『フィナンシャル・レビュー』第122号、pp.103-129.  
 山本勲（2014a）「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係ー企業パネルデータを用いた検証ー」、RIETI Discussion Paper Series 14-J-016  
 山本学（2014b）「保育所の整備と女性の労働力率・出生率」『ファイナンス』2014年11月号、pp.80-87.  
 Drobnic, Sonja and Blossfeld, Hans-Peter（2001）“Careers of Couples and Trends in Inequality”, in Blossfeld, Hans-Peter and Drobnic, Sonja (eds.), *Careers of Couples and Trends in Contemporary Society*, Oxford University Press.