

---

## 特 集 I

---

現代日本の結婚と出産—第16回出生動向基本調査の結果から— (その1)

# 結婚・出産がもたらす女性内賃金格差の規定要因

—働き方の分布と報酬による要因分解—

吉 田 航

本稿の目的は、結婚・出産経験の有無によって生じる有業女性集団内の賃金格差（女性内賃金格差）の規定要因を明らかにすることである。未婚女性、有配偶無子女性、有配偶有子女性の間に存在する賃金格差を、諸変数の分布の違い、たとえば雇用形態の構成比率の差と、諸変数の効果の違い、たとえば正規雇用が賃金に与える効果の差に弁別し、両者の比較を目指した。国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」第15、16回データを用いて30歳以上50歳未満の有業女性について分析した結果、変数の効果よりも分布の違いによる影響が大きく、とくに雇用形態と勤続年数の分布の差異が、結婚・出産に基づく賃金格差をもっとも大きく説明していた。一方、有配偶女性が正規雇用や長期勤続から得られる賃金リターンは未婚女性よりも高く、就業へのセレクションが示唆されるとともに、大企業勤務から得られる賃金は未婚女性よりも低くなっていた。

キーワード：賃金格差、結婚と出産、要因分解

## I. 問題設定

日本における男女間賃金格差は依然として深刻であるものの、その大きさは徐々に縮小している。2022年時点で、フルタイム被雇用者を対象に中央値で比較した男女間賃金格差は男性に比べ女性の賃金が21.3%低くなっており（OECD 2023）、これは OECD 平均の12.1%を大きく上回り、ドイツ（13.5%）や英国（14.5%）、米国（17.0%）よりも高い。しかし、1989年時点で、男性一般労働者の平均賃金を100としたときの女性の賃金は60.2にすぎなかったのに対し、2021年では75.2まで改善しており（内閣府男女共同参画局 2024）、1990年代～2010年代の約30年間で、15ポイントの改善を見せたことになる。

しかし、こうした賃金格差の縮小が、女性に対する雇用差別の低減をそのまま反映しているとは限らない。この30年間で、女性一般労働者の構成が変化し、それによって女性の賃金の平均値・中央値が上昇している可能性もあるためである。日本社会における女性は、結婚および出産にともなう就業状態の変化を経験しやすく（西村 2014）、それによって賃

金も大きく変化する。賃金を平均的に低下させる結婚・出産というイベントを経験する女性の割合が減少した結果、一般労働者平均の女性賃金が上昇し、男女間賃金格差が見かけ上縮小したのかもしれない。

この可能性を考えるうえで、結婚・出産がもたらす女性内の賃金格差とその規定要因を探ることは重要である。未婚女性と有配偶女性、さらには有配偶無子女性と有配偶有子女性の中で、賃金格差が十分小さければ、女性に対する雇用差別の緩和が示唆される。一方、依然として大きい賃金格差が残っているならば、結婚・出産を経験する女性が減少し、その結果として就業状態の変化を経験する女性が減少することによって、見かけ上格差が縮小している可能性が高い。もちろん、両者は1対1で対応するわけではない。結婚・出産がもたらす賃金変化の男女間格差は、男女間賃金格差を構成する要素にすぎず、未婚男性と未婚女性の間にある賃金格差も大きく寄与する (Cha et al. 2023)。とはいえ、現在の日本社会において、結婚・出産が依然として女性のキャリアを大きく決定づけていることを踏まえると、この2つのイベントに着目し女性集団内の賃金格差 (女性内賃金格差) の要因を明らかにすることは重要な検討課題である。

子どもを生んだ女性の賃金低下を出産の因果効果として捉え、測定してきた研究群に、Motherhood wage penalty をめぐる一連の研究がある。これらの研究は、程度の差こそあれ、母親になることが賃金を一定程度低下させることを示してきた。同時に、観察できない個人特性を条件づける個人固定効果の統制や (Budig and England 2001, Waldfogel 1997)、就業へのセレクションを考慮した分析など (Jee et al. 2019)、賃金に対する出産の因果効果をより精緻に測定するための方法論の洗練も進んでいる。さらに、就業状態や就業経験を表す変数をモデルに追加投入することで、これらの要因が出産による賃金低下をどの程度説明するかについても、くり返し検討されてきた。

これらの既存研究に対し、本稿は別のアプローチをとる。すなわち、結婚・出産の因果効果の推定ではなく、結婚・出産経験によって区別される集団間の賃金差について、その規定要因の分解を試みる。出産の因果効果推定、および雇用形態などの変化を通じた媒介効果の推定が有意義であることは論を俟たない。しかし同時に、社会に実態として存在する集団間の賃金格差に対し、各要因がどの程度寄与しているかについて、こうした効果推定は直接答えるものではない。たとえば、第1子出産によって平均10%賃金がる Motherhood wage penalty が観察され、雇用形態をモデルに投入することで、そのうち4%の賃金低下が説明できたとする。しかしこの結果は、雇用形態を媒介した効果を実際にどのくらいの人を経験しているかに答えるものではない。雇用形態の変化を経験する人が少数だった場合、因果効果が顕著であった場合でも、社会に存在する賃金格差を説明するうえでの重要性はさほど高くない可能性がある。こうした問題意識のもと、本稿では雇用形態などの要因が賃金に与える効果だけではなく、その分布が集団間で異なることによる影響にも着目しながら、賃金格差の記述を目指す。結婚・出産による因果的説明を試みしてきた研究群に対し、本稿は、結婚・出産がもたらす女性内の賃金格差を左右する要因とそのインパクトを記述することを試みるものとして位置付けられる。

集団間の賃金差を説明してきた先行研究にならい (Cha et al. 2023, Kim 2010), 本稿でもいわゆる Blinder-Oaxaca 分解 (Blinder 1973, Oaxaca 1973) を用いて, 婚姻状態や子どもの有無によって区別される賃金差を, (1) 諸変数の分布の違いと, (2) 諸変数の効果の違いに弁別することを試みる. 雇用形態を例に挙げると, 無子女性に対する有子女性の平均的な賃金の低さを, (1) 正規雇用が少なくパート・アルバイトなどの非正規が多いこと, および(2)非正規雇用に対して正規雇用が得られる賃金のリターンが相対的に低いことに区別することになる. (1)について, 出産に伴う就業の中断および正規雇用からの移動は, 近年の出生コーホートでも確認されており (麦山 2022), 集団間の賃金差を説明する主な要因と考えられる (→II.2(1)). 一方で, 出産を期に, 業務負担が少なく報酬も相対的に低い職務・部署への異動, いわゆる「マミートラック」(中野 2014) への異動を一定の女性が経験していた場合, (2)正規雇用に就くことや大企業に勤務することから得られるリターンも集団間で異なると予想される (→II.2(2)). 両者を識別し, その相対的な影響の大きさを比較することは, 現在の日本社会に存在する女性内賃金格差の鳥瞰図を提供するとともに, その改善に向けて優先的に取り組むべき課題がどこにあるかを考える材料にもなる.

II節では, 前述した問題設定の背景となる先行研究を整理し, 分析における本稿の着眼点を提示する. III節で使用するデータと分析方法を説明し, IV節ではその結果, V節では解釈と結論を提示する.

## II. 先行研究と本稿の視点

### 1. 女性の結婚・出産に伴う賃金の変化

I節で述べたように, 出産に伴う女性の賃金低下は, Motherhood wage penalty として米国を中心に多くの研究蓄積がある. Gough and Noonan (2013) のレビュー論文では, 母親になることによる賃金低下は5~10%, Cukrowska-Torzewska and Matysiak (2020) のメタ分析では3.6~3.8%と推定されている. 固定効果モデルで時点不変の個人特性を条件づけてもなお, 母親になることは賃金を平均的に低下させる (Budig and England 2001, Gangl and Ziefle 2009, Waldfogel 1997). 米国において, この状況は1980年代後半から2010年代半ばにかけて変化しておらず, 子どもを1人もつことのペナルティは悪化しているという報告もある一方 (Jee et al. 2019), 母親になることへのセレクションを考慮すると, ペナルティはむしろ改善傾向にあるとする研究もある (Pal and Waldfogel 2016).

さらに, ペナルティを受けやすいのは誰かという問題意識のもと, 効果の異質性の検討——人種 (Glauber 2007) や職業 (Landivar 2020, Yu and Kuo 2017) など——も進んでいる (Gough and Noonan 2013). なかでも, 低賃金層と高賃金層, どちらがより激しいペナルティを受けるかという問いは, 分位点回帰をめぐる方法論的論争と相まって, くり返し検証されてきた (Budig and Hodges 2010, 2014, Cooke 2014, England et al. 2016,

Glauber 2018, Killewald and Bearak 2014). 低賃金層でペナルティが大きく (Budig and Hodges 2010), 高賃金層では1980年代から2000年代にかけてペナルティが減少してきたとする研究もある一方 (Glauber 2018), むしろ高賃金層でペナルティが大きいと主張する研究もある (England et al. 2016). また, 各国の制度的文脈によってペナルティの程度や様相が異なることは (Budig et al. 2016, Gangl and Ziefle 2009, Musick et al. 2020), 日本でもこの問いを検証する重要性を強く示唆する.

結婚が女性の賃金に与える影響は, 出産ほど単純ではない. 結婚によって, 男性は有償労働に, 女性は無償労働に従事すると予想する分業仮説を検証した Killewald and Gough (2013) は, 予想に反し, 結婚は男性だけでなく女性の賃金も高めることを示した. 一方, 一時点の賃金だけでなく, 結婚後の賃金変化を軌跡として捉えた Cheng (2016) は, 黒人女性では結婚後も着実に賃金プレミアムが増加するのに対し, 白人女性では結婚後5年でプレミアムがなくなり, その後負に転じる長期的な結婚ペナルティを示している. 効果の異質性はあるものの, 出産とは異なり, 結婚は女性の賃金を一様に低下させるわけではない.

日本を対象として結婚・出産の効果を検討した諸研究は, どちらのイベントも女性の賃金を平均的に下げることが示している. 「消費生活に関するパネル調査」を用いて結婚・出産が男女の賃金に与える影響を検討した川口 (2005) は, 両イベントが男性の賃金を高めるのとは対照的に, 女性の賃金を低下させる結婚ペナルティ, 出産ペナルティを確認している. 同様に, 1995, 2005年の「社会階層と社会移動全国調査」を用いた鹿又 (2012) は女性について就業所得の結婚ペナルティを, 「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」を用いた竹内 (2018) は賃金の出産ペナルティを確認しており, 日本社会の女性については, 出産だけでなく結婚も賃金を低下させるといえる.

## 2. 賃金の変化を説明する要因

### (1) 就業中断と雇用形態の変化

では, どのような要因が, 日本社会における, 結婚・出産に伴う女性の賃金低下を説明するだろうか. 先行研究が指摘するのが, 就業の中断および雇用形態の変化である. 男性とは異なり, 結婚を経験した女性は無業に移行しやすく (麦山 2016), かつ出産した女性も労働市場から退出しやすい (Waldfogel et al. 1999, 中井 2009). その後復職した場合でも, 無業期間での人的資本の蓄積は難しく, かつ異なる従業先に勤める場合は離職前に蓄積した企業特殊的人的資本も活かされないため, かりに離職しなかった場合よりも賃金が低下すると予想される.

ただし, 直近に結婚・出産を経験したコーホートでは, 就業継続率は上昇傾向にある. 2015~19年に結婚した初婚どうしの夫婦について, 結婚後の妻の就業継続率は85.1%と, 20年前から20ポイント近く上昇した (国立社会保障・人口問題研究所 2023, p.86). 同じく, 2015~19年に第1子が生まれた妻の就業継続率は69.5%と, 20年前から30ポイント以上上昇している (国立社会保障・人口問題研究所 2023, p.86). 就業中断に伴うペナルティ

の大きさが変わらない場合でも、中断を経験する女性が少なくなっている場合、女性内の賃金格差を説明する上で就業中断のインパクトは下がっている可能性もある。

一方で、こうした就業継続率の上昇は、主に非正規雇用の就業率上昇によるものである。麦山（2022）は、1970～2009年に第1子を出産した女性について、出産数年後の就業率は上昇しているものの、非正規雇用の就業率上昇が大きく貢献しており、正規雇用の就業率は停滞していることを指摘している。とくに大卒未満の層ではこの傾向が顕著である（Mugiyama 2024）。言うまでもなく、非正規雇用の平均的な賃金は正規雇用のそれより顕著に低く、こうした雇用形態の変化が出産後の平均賃金を押し下げている可能性は高い。

実際に、II.1で挙げた出産ペナルティに関する文献も、就業年数の多寡や雇用形態を主要な媒介要因として位置づけている。フルタイムおよびパートタイムの就業年数、あるいは現在のパートタイム雇用は、出産に伴う賃金ペナルティを一定程度説明する（Budig and England 2001, Gangl and Ziefle 2009, Jee et al. 2019, Waldfogel 1997）。白人女性の結婚ペナルティについても、就業経験（現在の勤務先での雇用期間や無業期間、職業など）がこれを部分的に説明する（Cheng 2016）。日本における結婚・出産ペナルティについても、就業年数や雇用形態の変化は一定程度の説明力をもつと予想される。

## (2) 就業状態から得られるリターンの変化——マミートラックに着目して

前項で論じたのは、結婚・出産によって、現在の勤務先を離れたり、雇用形態が変化したりすることによる賃金低下である。しかし、たとえ同一の勤務先で正規雇用を続けていた場合でも、結婚・出産を経験しなかった場合と比べて、賃金がさほど上がらない（あるいは下がる）可能性も考えられる。

企業におけるマミートラックはその典型である（中野 2014, 大内 2014）。マミートラックは多義的な用語で、非正規雇用への移動を指すこともあるが（Pedulla 2016）、ここでは出産後の女性が典型的に経験する人事労務管理上の処遇、およびその後のキャリアを指すものとして用いる。マミートラックは、職務負担の軽減——労働時間の短縮や、転勤の免除など——と、相対的に低い報酬や昇進見込みで特徴づけられ、とくに大企業で制度化されやすいと予想される。もし、結婚・出産を経験した女性の一部が、こうしたトラックに異動していた場合、正規雇用や大企業勤務から得られるリターンが減少することによって、賃金ペナルティが発生しているかもしれない。

こうした予想と整合する先行研究もいくつか挙げられる。高賃金層（England et al. 2016）あるいは高スキル水準（Wilde et al. 2010）の女性で出産ペナルティがより顕著であるという知見が日本社会にも妥当するならば、そうした女性が多くを占める大企業の正規雇用において、出産後にマミートラックへの異動が起きている可能性がある。また、長時間労働への賃金リターンの差およびその拡大が、男女間賃金格差（Cha and Weeden 2014, Goldin 2014, Weeden et al. 2016）および出産ペナルティ（Weeden et al. 2016）を部分的に説明することを踏まえると、マミートラックへの移行による労働時間の縮小は、時間外労働に応じた割増賃金の減少および賃金率の低い職種への移動を通じて、年間所得

だけでなく時間当たり賃金も低下させるかもしれない。

### 3. 要因分解による識別

前項で挙げた2つのメカニズムは、それぞれ別個に、日本社会における結婚・出産ペナルティを説明する。すなわち、前者は賃金に関連する就業状態や就業経験が、後者は同一の就業状態・経験から得られる賃金リターンが、それぞれ結婚・出産を経て変化することに基づく説明である。

両者の識別は、理論的かつ実践的に意義のある分析課題である。理論的には、結婚・出産ペナルティを説明するメカニズムの識別に貢献する。もし前者が顕著であれば人的資本理論に、後者が顕著であれば雇用主による差別に、それぞれ一定の妥当性が与えられる。もちろん、これらは各理論の妥当性に明確な結論を与えるものではないが<sup>1)</sup>、その是非を論じるうえで1つの参照点を提供する。実践的にも、前者が顕著であれば結婚・出産後の離職が、後者が顕著であればマミートラックの制度化が、女性内ひいては男女間の賃金格差を是正するうえでのボトルネックである可能性を示唆する。この知見は、優先的に取り組むべき政策目標を定めるうえでも重要である。

しかし、日本社会に関する既存研究は、両者の識別に対して明確な解を与えていない。II.1の最終段落で挙げた諸研究は、いずれも結婚・出産が女性の賃金に与える因果効果を推定している点で重要であるものの、女性集団内の賃金格差について要因分解を目指したのではなく、とくに就業状態や就業経験の分布の違いは明示的に検討されていない。また、川口(2005)や竹内(2018)は、勤続年数やパートタイム雇用など、就業経験・状態を説明変数に追加し、結婚・出産ペナルティの変化も検討している。しかし、この媒介効果にはII.2で挙げた2つのメカニズムがともに貢献しており、両者を明確に区別することはできない。

そこで本稿は、要因分解を用いて、諸変数の分布の違い(II.2(1))と効果の違い(II.2(2))を識別し、両者のインパクトの比較を試みる。明示的に両者の識別を目指した分析戦略を採ることは、先に掲げた分析課題に直接答えることになる。こうした問題意識に基づく先行研究もすでに存在する。Weeden et al. (2016)は、無子/有子、男性/女性という4グループについて、時間あたり賃金の要因分解を行い、(1)長時間労働の構成比率の差と、その賃金リターンの増加が、男女間賃金格差、母親ペナルティ、父親プレミアムの拡大に寄与してきた一方、(2)パートタイム構成比率の変化は、男女間賃金格差と母親ペナルティを縮小させてきたものの、父親プレミアムを拡大させてきたことを指摘している。本研究は賃金格差のトレンドを論じるわけではないものの、この研究と問題関心を共有し、日本社会を対象として、結婚・出産に伴う女性内の賃金格差を、諸変数の分布と効果の違いに弁別することを目指す。

---

1) 前者については、雇用主の差別により離職、あるいは非正規雇用に移動した可能性、後者についても、データから観察できない同一雇用形態内部の差によって、蓄積される人的資本が異なる可能性は、それぞれ否定できない。

### Ⅲ. 方法

#### 1. データと変数

分析には、国立社会保障・人口問題研究所が約5年に1度実施する「出生動向基本調査」の個票データを用いる。同調査は18歳以上55歳未満の独身者ならびに55歳未満の有配偶女性を対象とした全国標本調査である（いずれも最新の第16回調査について）。本研究が対象とする集団について、多くのケース数を確保できる全国標本調査であり、分析目的に適したデータである。さらに、本稿で着目する主要な情報、たとえば婚姻状態・婚姻歴、既往出生児数、現職の有無・雇用形態、労働時間を変数に含むことも、このデータの利点である。時間当たり賃金の作成に必要な労働時間を尋ねている第15回（2015年）と第16回（2021年）、2時点分の調査データを利用した。

分析対象は、調査時年齢が30歳以上50歳未満の有業女性である。結婚・出産を経験したケースが同じ年齢集団に一定数含まれるよう、20代は対象から除外し、第15回調査に含まれていない50歳以上も対象から除いた。この対象は1965年～1991年出生コーホートに相当し、均等法第一世代から2010年代前半に労働市場に入ったコーホートを扱うことになる。本稿は女性内の賃金格差を扱うため、賃金を得ていない無業者（無職・学生）も分析サンプルから除外した。結婚・出産が賃金に与える因果効果を推定する場合、就業へのセレクションは無視できない問題であり、無業者も考慮して推定する必要がある（Heckman 1979）。しかし、本稿はあくまで調査時点で働いている女性をターゲット母集団として（Lundberg et al. 2021）、婚姻状態・子どもの有無で区別される集団間の賃金格差の説明を目的とする。無業者は本稿の分析目的の埒外であるため、有業者に限定した分析が妥当だと考えた。

本稿が着目する結婚・出産という2つのイベントに沿って、分析対象から以下の3グループを析出する——(1)未婚女性、(2)有配偶無子女性、(3)有配偶有子女性である。日本は婚外出生が少なく（岩澤 2017）、結婚から出産が順次的に発生しやすいため、この3グループを設定した。なお、有配偶女性は妻が初婚のケースに限定している（夫が再婚のケースは含む<sup>2)</sup>。また、無子／有子の識別には現存児数ではなく既往出生児数を用いた。かりに調査時点で子どもがいなかった場合も、過去の出産経験が、賃金を規定する雇用形態や就業継続年数に強く影響すると考えたためである。

アウトカムは時間当たり賃金の対数値である。分子は調査年5月の収入で、〈万円〉単位で回答されている<sup>3)</sup>。分母は月の労働時間で、1日の平均的な労働時間と週平均労働日数を掛け合わせた値に7分の31を乗じて求めた。なお、現在の雇用形態が自営の場合、回

2) 結婚のたびに賃金変化のリスクを経験すると考えると、おなじ有配偶女性でも、初婚と再婚者の間には無視できない差異があると考え、初婚女性に限定した。未婚女性と離死別女性を1つのグループとして扱わなかったのも同様の理由による。

3) 調査票には「事業収入の場合は、売り上げから諸経費を差し引いた額を記入してください」と注釈が付されている。

答者の収入は労働基準法第11条が定める賃金の定義に当てはまらない可能性もあるが、本稿では同様に賃金を計算した。また、5月の収入には賞与や期末手当を含まないことが一般的であるため、年収を分子とした場合に比べ、正規雇用や大企業の賃金を低く見積もることになる点に注意が必要である。

独立変数は最終学歴、調査時の雇用形態、職種、勤務先の従業員規模、現在の仕事の勤続／継続年数である。最終学歴は中学校、高校（ref：基準カテゴリ）、専門・短大・高専、大学、大学院の5カテゴリで、調査時点で在学中のケースは除いた。雇用形態は正規、パート・アルバイト、派遣・嘱託・契約（ref）、自営業主・家族従業者・内職の4カテゴリからなる。職種は自営業、専門職、管理職、事務職、販売・サービス職（ref）、工場などの現場労働の6カテゴリ、従業員規模は1～29人（ref）、30～99人、100～299人、300～999人、1,000人以上、官公庁の6カテゴリで構成される。勤続年数は、調査時点の勤務先に勤め始めた時期からの年数であり、休業期間も含む。また、統制変数として調査時の年齢と調査回ダミーを加えるが、推定結果には表示しない。

分析に用いる変数について、欠測を含むケースを除外した結果、(1)未婚女性1,742人、(2)有配偶無子女女性750人、(3)有配偶有子女女性5,096人からなる分析サンプルが構築された。

## 2. 分析手法

本研究では、Blinder-Oaxaca の要因分解を用いて、女性内の賃金格差を説明する (Blinder 1973, Oaxaca 1973)。この手法は、2つのグループ間のアウトカムの平均値の差を、(a)アウトカムを説明する独立変数の分布、および(b)アウトカムを説明する独立変数の効果、それぞれのグループ間差異に分解し、両者の寄与を比較するものである。

具体的な導出方法は下記の通りである (Hlavac 2014, Jann 2008)。いま、2つのグループ A, B を想定し、便宜的に A を有配偶女性、B を未婚女性とする。両グループのアウトカム（本研究であれば時間当たり賃金）の平均値の差  $\Delta Y$  は、以下のように表せる。

$$\Delta Y = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (1)$$

上式の右辺は、さらに次のように変形できる。

$$\Delta Y = \{E(X_A) - E(X_B)\}' \beta_B + E(X_B)' (\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\}' (\beta_A - \beta_B) \quad (2)$$

右辺第1項は独立変数  $X$  の分布における集団間の差異で説明できる部分 (endowments) を表す。第2項は  $X$  の効果が集団間で異なることによって説明できる部分 (coefficients) に対応する。第3項の交互作用項 (interactions) は、分布の差異と効果の差異のどちらにも一意に帰着できない要素として、通常は積極的に解釈されないため、本稿でも推定結果を図示しない<sup>4)</sup>。標準誤差はブートストラップ法で推定し、反復回数は1,000回である。

4) 図5および図6に対応する交互作用項のほとんどが、5%水準で統計的に有意ではなかった。



推定には R の `oaxaca` パッケージ (Hlavac 2022) を用いた。

着目する 2 つのイベント、結婚と出産に対応して 2 種類の要因分解を行う。第 1 に、結婚に着目し、未婚女性と有配偶女性（無子・有子をともに含む）を比較する。第 2 に、出産に着目し、有配偶女性のなかで、無子女性と有子女性を比較する。なお参考として、未婚女性と有配偶無子女性を比較した要因分解の結果も補遺に示している（補図 1）。式(2)の第 1 項、第 2 項はともにグループ B を基準に重み付けされている。たとえば第 1 項の値は、「かりに独立変数の効果がグループ B と同じだった場合に、グループ間の独立変数群  $X$  の分布の違いによって説明できる  $Y$  の平均値の差」として解釈できる。そのため、グループ B は実質的なリファレンスとしての役割を果たす。今回は、有配偶あるいは有子のグループが、そうでないグループと比較してどの程度賃金が低いかに着目するため、第 1 の要因分解では未婚女性、第 2 では有配偶無子女性をそれぞれグループ B とする。

#### IV. 結果

##### 1. 予備的分析

###### (1) 賃金のグループ間比較

予備的分析として、賃金の分布をグループ間で比較する。図 1 から、有配偶有子女性の賃金水準は、有配偶無子女性および未婚女性と比べて低いことが読み取れる。有配偶有子女性の時間あたり対数賃金の中央値は 6.81 と、有配偶無子女性の 6.98、未婚女性の 6.93 よりも低い。さらに平均値でも、有配偶有子女性は 6.86 であり、有配偶無子女性の 6.97、未婚女性の 6.95 よりも低い水準にとどまっている。

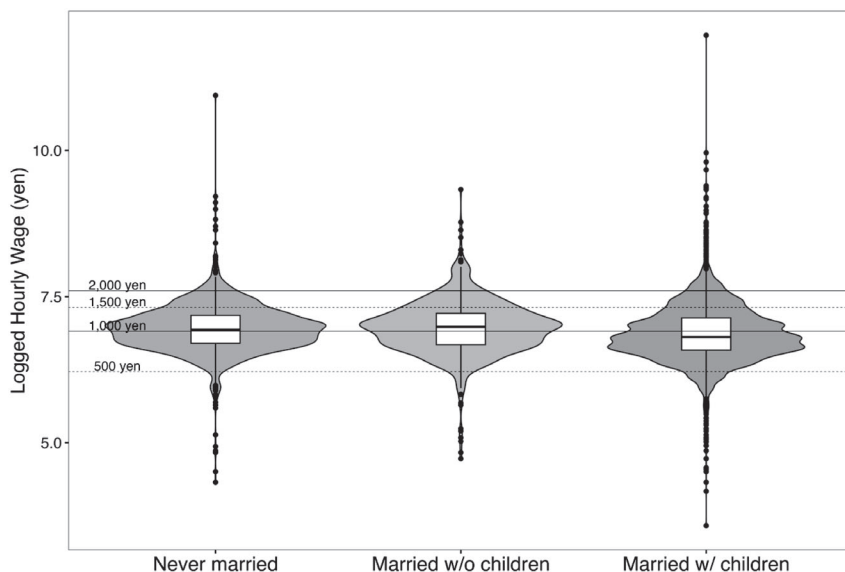


図 1 3 グループの賃金分布

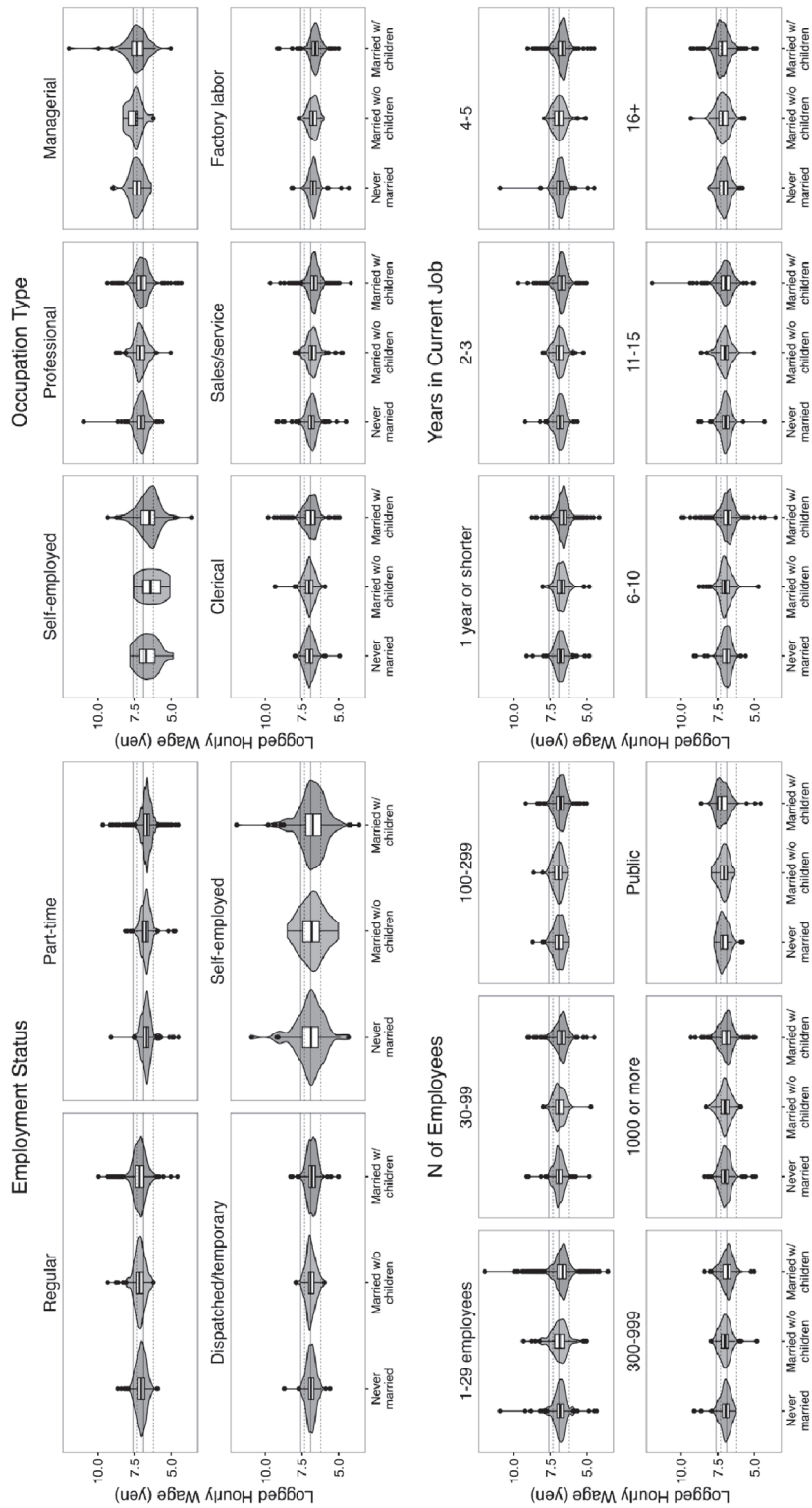


図2 調査時の(1)雇用形態、(2)職種、(3)勤務先の従業員規模、(4)勤続年数別にみた、3グループの賃金分布

注：図注に示した実線および点線は、図1と同様に500円、1,000円、1,500円、2,000円に対応している。

こうしたグループ間の違いは、バイオリンプロット（同図）からも読み取れる。このグラフは、カーネル密度推定によってノンパラメトリックに推定された確率密度関数をプロットしたものである。有配偶無子女性および未婚女性は、時間あたり賃金が1,000円と1,500円の間で確率密度がもっとも大きくなっているのに対し、有配偶有子女性では500円と1,000円の間でもっとも大きくなっている。こうした結果は、結婚よりも出産によって女性の賃金水準が下がることを示唆している。

現職を特徴づける変数の水準別に、3グループの賃金を比較したのが図2である。雇用形態別の分布から、いずれのグループでも、正規とパート・アルバイトの賃金差が顕著であること、さらに自営業主の賃金分散が大きいことが読み取れる。正規雇用の中では、グループ間で賃金水準の差は意外なほど見られない。職種別でもグループ間に顕著な差は見られないものの、事務職で有配偶有子女性の賃金が若干低くなっている。従業員規模別にみると、基本的に規模が大きい従業員で、有配偶有子女性の賃金水準が低い（ただし30-99人も同様）。最後に、現職への勤続年数が短い場合、3グループの賃金水準は一定程度異なるのに対し、10年を超えると目立った差は観察されない。

## (2) 独立変数群のグループ間比較

次に、IV.2で行う要因分解の解釈を容易にするため、着目する独立変数の分布を3グループ間で比較した（図3）。

もっとも顕著な差が見られるのは、現職の雇用形態である。30-49歳の有業未婚女性に占める正規雇用の比率は63.3%であるのに対し、有配偶無子女性では51.3%、有配偶有子女性では36.0%にとどまる。これはパート・アルバイトにおける差異と対照的であり、未婚女性で18.1%、有配偶無子女性で28.4%に対し、有配偶有子女性では49.7%と就業者のほぼ半数を占める。同一個人について就業経歴を追跡した結果ではないものの、結婚・出産を期に、正規雇用からパート・アルバイトに移動した女性が一定数存在することが示唆される。

その他の独立変数では雇用形態ほどの差異は観察されないものの、賃金と同様、他の2グループに対する有配偶有子女性の差異が目立つ。有配偶有子女性に占める大卒者の割合は相対的に小さく（22.4%）、かわりに高卒者が多い（32.3%）。調査時の職種では、未婚女性（36.6%）、有配偶無子女性（36.8%）に占める事務職の割合が相対的に高い一方で、有配偶有子女性では専門職（31.2%）が多くなっている。また、有配偶有子女性は、従業員規模が相対的に小さく、現在の仕事の勤続／継続年数も短くなる傾向にあることが読み取れる。

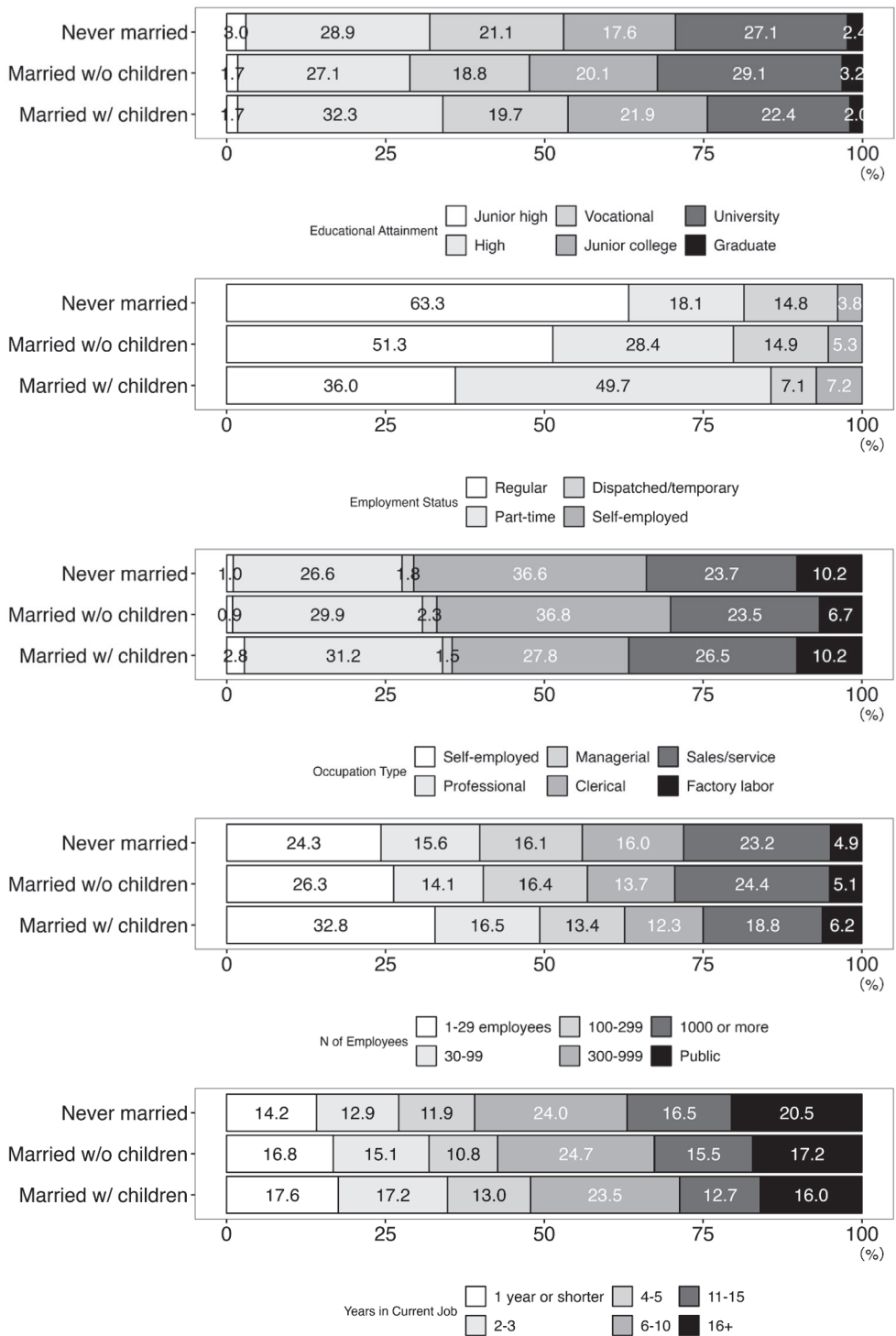


図3 グループ別にみた、独立変数の分布

### (3) 全体サンプルでの独立変数の効果

要因分解に先立つもう1つの確認作業として、3グループを統合した全体サンプルで独立変数の効果を確認した(図4)。

各変数の効果は、概ね先行研究と整合的である。高卒者と比較して、専門・短大高専卒の賃金は高く、さらに大学、大学院の順に賃金への正の効果は強まる。高卒女性と比べた大卒女性の賃金は、平均的に1.17倍高い<sup>5)</sup>。雇用形態は賃金を強く規定しており、派遣・嘱託・契約および自営業主と比べて、パート・アルバイトの賃金は有意に低く、正規雇用の賃金は有意に高い。勤続年数の効果は一見小さくみえるが、これは勤続年数1年の差が対数賃金に与える効果である。かりに10年勤続していた会社から出産のタイミングで転職した場合、他の独立変数の値を同一とすると、賃金は平均的に9.2%低くなる。職種について、もっとも賃金が高いのは管理職であり、ついで専門職、事務職も、販売・サービス職より有意に賃金が高い。一方で、工場労働などの現場労働はもっとも賃金が低い。企業規模については、規模が大きくなるほど平均的な賃金も高くなっており、官公庁は1,000人以上の大企業と同程度の賃金水準である。

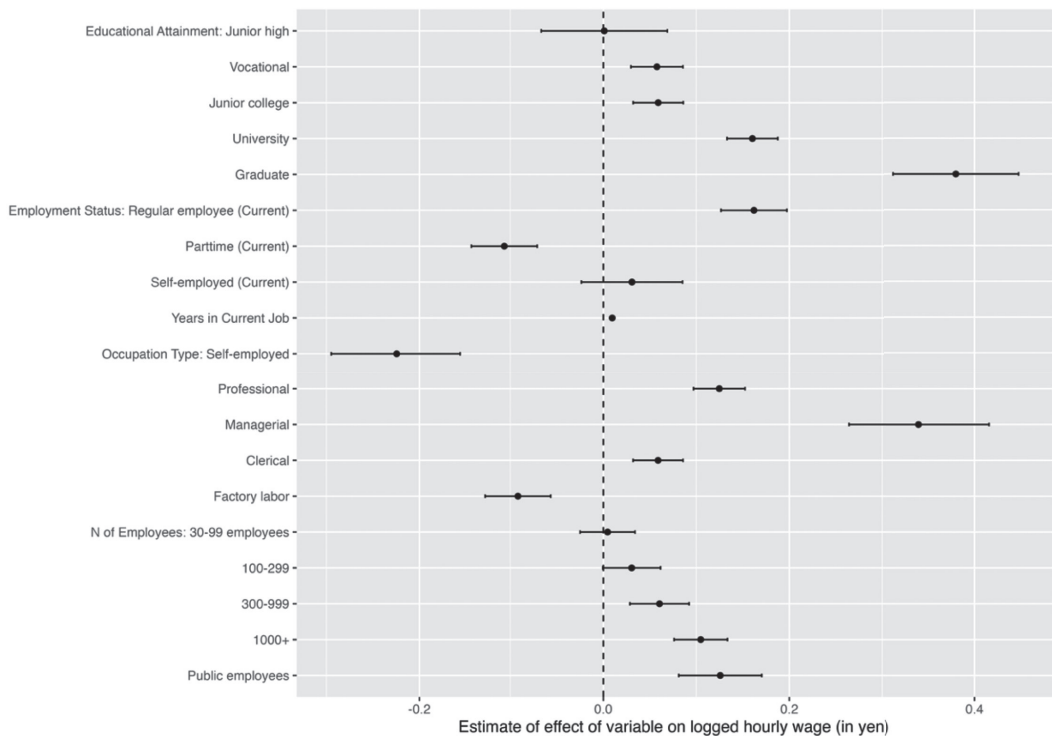


図4 全体サンプルでの独立変数の効果の推定値

注：Ⅲ節に示した変数以外に、3グループに対応するダミー変数も回帰モデルに投入している(Jann 2008: 458)。グループダミー、調査時の年齢と調査回ダミーの係数は省略した。

5)  $\exp(0.1604)$ 。以降の係数の解釈も、同様の計算に基づく。

## 2. 要因分解

### (1) 結婚による違い

まず結婚というイベントに着目し、未婚女性（ $n=1,742$ ）と有配偶女性（ $n=5,846$ ）の間で要因分解を行った。推定結果は図5に示している。なお、有配偶女性の時間当たり対数賃金の平均値は6.87であり、未婚女性の6.95よりも低い。

グラフ上部に示しているのが、独立変数の分布に起因する効果である。もっとも顕著な効果を示しているのが雇用形態、とくに正規雇用とパート・アルバイトの比率である<sup>6)</sup>。図3で確認したように、有配偶女性は相対的に正規雇用が少なく、パート・アルバイトが多いが、このことが両グループの賃金差を大きく説明する。かりに有配偶女性の正規雇用割合（38.0%）が未婚女性（63.3%）と同水準まで増加すると、有配偶女性の平均賃金は1.03倍高くなる。また、勤続年数と従業先規模も、有意な負の値を示している。有配偶女性は、未婚女性と比べて平均勤続年数が短く（8.25年 vs. 9.51年）、従業先規模も小さいことで、賃金が押し下げられている。一方で、学歴や職種の分布は、両グループの賃金差をほとんど説明しない。

グラフ下部には、独立変数の効果に起因する部分を示している。意外なことに、正規雇用および勤続年数は有意な正の効果を示している。これは未婚女性と比べて有配偶女性の方が、正規雇用および長期勤続から得られる賃金のリターンが高いことを意味する。未婚女性について、正規雇用の賃金は派遣・嘱託・契約の1.13倍、勤続年数が10年長くなると賃金が1.06倍高くなるのに対し、有配偶女性はそれぞれ1.21倍、1.11倍高くなる。この結果は主に就業へのセレクションを反映していると考えられる。すなわち、正規雇用のなかでも、高い賃金が見込める従業先に勤めている女性が結婚後も就業を継続しやすく、そうでない女性は離転職を経験しやすいことによって、正規雇用や長期勤続からのリターンが見かけ上高くなったと考えられる。職種についても、専門職や事務職から得られる賃金は有配偶女性の方が高くなっており、同様の解釈が成立する。一方で、企業規模が有意な負の効果を示している点も注目に値する。30-99人、300-999人の従業先勤務がもたらす正の効果（図4参照）は有配偶女性で小さく、そのほかのカテゴリも、統計的に有意な値ではないものの、推定値はすべて負である。これは、同じ大企業に勤めていても、有配偶女性は未婚者ほどの賃金を得ていないことを意味し、こうした大企業において、有配偶女性が異なる人事労務管理上の処遇を受けている可能性を示唆する。

---

6) 基準カテゴリである派遣・嘱託・契約の構成比率におけるグループ間差異もここでの構成効果に反映される。しかし、派遣カテゴリ比率のグループ差はさほど大きくなく（図3）、自営の構成効果も有意ではないことから、この結果を正規およびパート・アルバイトの構成効果として解釈しても問題はないと考えた。

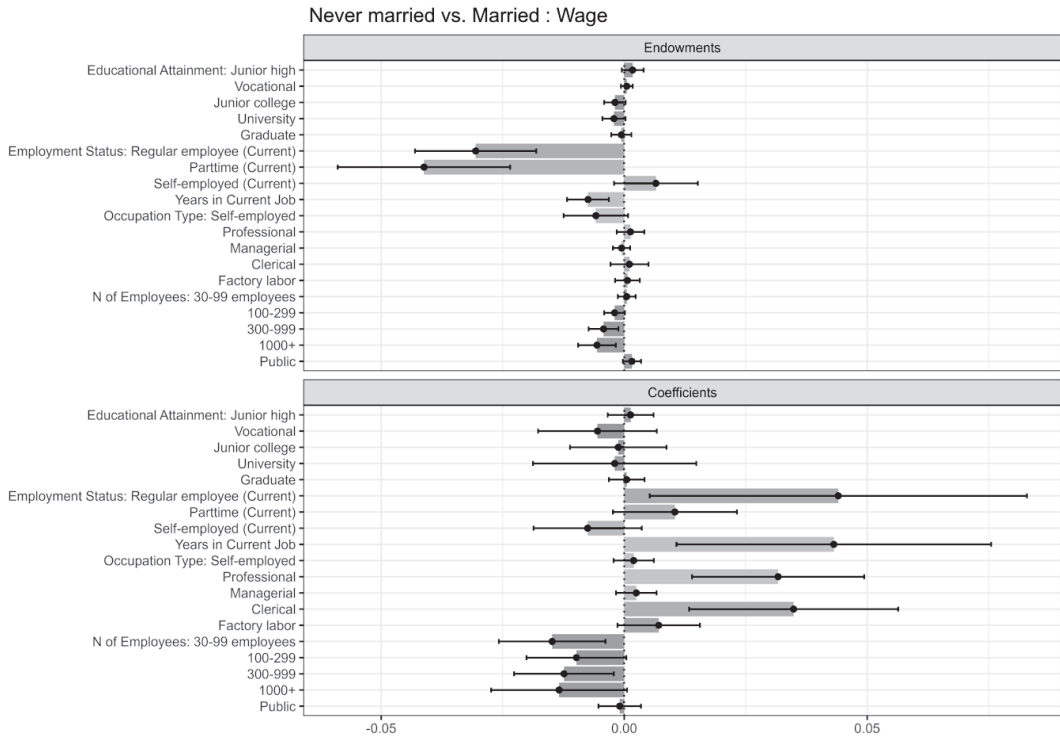


図5 要因分解の結果（未婚女性 vs. 有配偶女性）

## (2) 出産による違い

次に出産に着目し、有配偶無子女女性（ $n=750$ ）と有配偶有子女女性（ $n=5,096$ ）の間で要因分解を行った（図6）。有配偶有子女女性の時間当たり対数賃金の平均値は6.86、有配偶無子女女性は6.97である（図1参照）。

グラフ上部に示した分布の効果をみると、結婚による違いと同様、雇用形態の分布に基づく効果が顕著である。図3で確認したように、有配偶有子女女性には有配偶無子女女性と比べて、正規雇用が少なく（36.0% vs. 51.3%）、パート・アルバイトが多い（49.7% vs. 28.4%）。このことが両グループ間の賃金格差を大きく説明している。ただし、構成効果の大きさは、図5と比べてやや小さくなっている。その他の変数については、結婚による違いで効果が確認された勤続年数・従業員規模を含め、統計的に有意な構成効果は確認されなかった。

独立変数の効果におけるグループ間差異（図6下）は、すべての独立変数について統計的に有意ではなかった。結婚について正の効果が確認された正規雇用や勤続年数も、推定値の向きはおなじくプラスだが、その大きさは有意ではない<sup>7)</sup>。また、結婚について負の効果が確認された従業員規模は、効果の向き自体もプラスに変化している。有配偶女性の

7) ただし、正規雇用の係数は図5と同程度に大きく、有配偶無子女女性の少なさによる標準誤差の拡大が、統計的に非有意となった原因かもしれない。

なかで、子どもの有無に応じて勤続年数、あるいは大企業勤務から得られる賃金リターンが大きく異なるわけではないといえる。

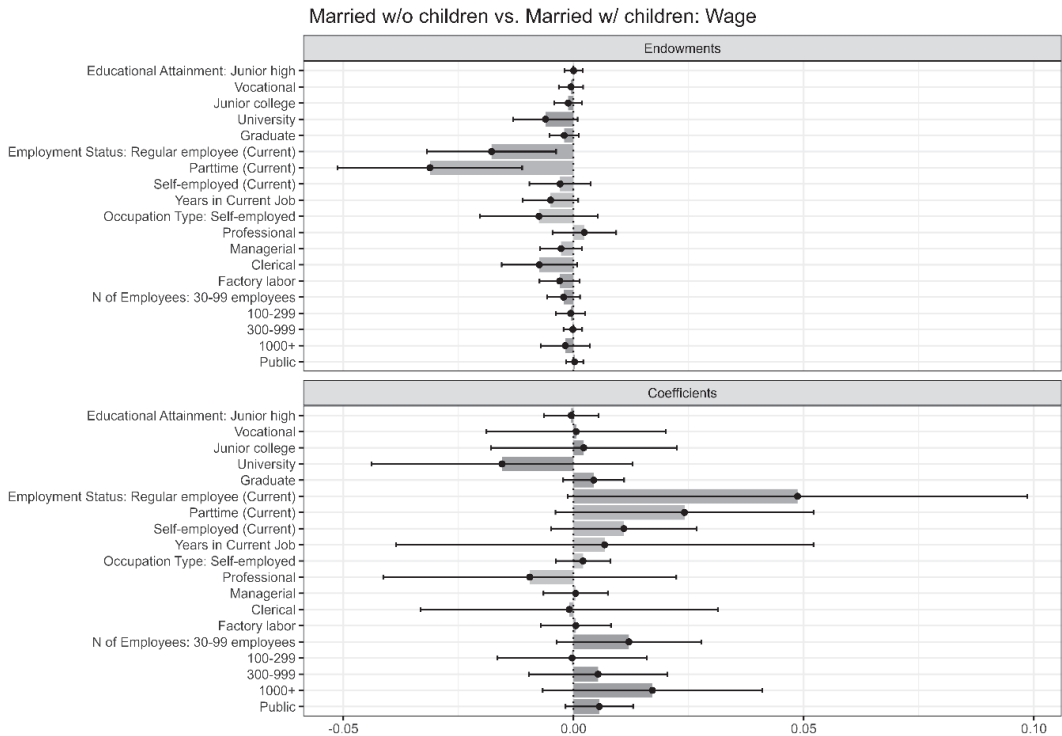


図6 要因分解の結果（有配偶無子女女性 vs. 有配偶有子女女性）

## V. 結論

分析結果の要点とその解釈は、次の3点にまとめられる。

第1に、結婚・出産を経験したグループにおいて、正規雇用が少なくパート・アルバイトが多いこと、さらに現在の就業先への勤続年数が平均的に短いことが、グループ間の賃金格差を説明するもっとも主要な要因であった。正規雇用とパート・アルバイトは結婚と出産の両方で、勤続年数は結婚について、統計的に有意な負の構成効果を示していた<sup>8)</sup>。これは結婚・出産ペナルティを説明する要因として、雇用形態の変化および就業中断の影響を指摘してきた国内外の先行研究と整合的な結果である(II.2(1))。結婚・出産を期に、一定数の女性が、それまでの勤務先を離れ、正規雇用からパートタイム労働に移行することで、有配偶女性の平均的な賃金が押し下げられているといえる。実際に、本稿が対象とした出生コーホートと大きく重なる、1990～2000年代に結婚・出産を経験した女性について

8) 未婚女性と有配偶無子女女性の比較(補図1)でも、この結果は変わらない。



て、結婚前後の就業継続率は60～70%台前半、第1子出産前後の就業継続率は40%前後にとどまる（国立社会保障・人口問題研究所 2023, p.86）。さらに、もし間断なく転職した場合でも、企業特殊的資本の喪失、あるいはより就業負担の少ない雇用先を選択することで、結婚・出産後の賃金は相対的に低下しているのかもしれない。

第2に、II.2(2)での予想とは異なり、正規雇用から得られる賃金リターンは、結婚・出産後に低下しているわけではなかった。むしろ、有配偶女性が正規雇用や勤続年数から得られるリターンは、未婚女性よりも有意に高くなっていた。前節でも述べたように、この結果は女性の結婚プレミアムではなく、むしろセレクションの影響を強く反映していると解釈したほうがよい<sup>9)</sup>。前段で言及した、結婚・出産を経た離転職や雇用形態の変化は、ランダムに起きているわけではない。賃金水準が高く、その後の伸びも見込める労働者ほど、結婚後もそれまでの勤務先に留まりやすく、結果として未婚女性よりも高い賃金を得ていると考えられる。この結果は同時に、日本社会において結婚が女性の賃金に与える因果効果を推定するうえで、こうしたセレクションの問題が無視できないことを指摘している。

とはいえ、II.2(2)で予想したマミートラックの影響が、分析結果とまったく整合しなかったわけではない。結婚を経験したグループにおいて、大企業勤務がもたらす賃金リターンが低下していた点が第3の注目点である<sup>10)</sup>。ただし、これが真に「マミー」トラックの影響であるならば、出産に着目した図6でも同様の結果が得られるはずであるが、実際はそうではなかった。ここで示唆されたのは、むしろ「マリッジトラック」と呼ぶべきもの、つまり、雇用主による配置／就業者自身の選択のいずれにせよ、大企業に勤務する女性が、結婚を機に、それまでとは異なる部署や職務に就いた結果、賃金が停滞あるいは低下している可能性である。ただし、この推論に対応する人事労務管理上の処遇あるいは企業内キャリアが本当に存在するのか、存在する場合どのような処遇・キャリアであるのかについては、事例研究などを通じて補完される必要がある。

本稿の分析課題は、婚姻状態や子どもの有無によって区別される女性内の賃金格差を、諸変数の分布による違いと効果による違いに弁別し、そのインパクトを比較することであった。この課題に一言で答えるならば、「変数の効果よりも分布の違いによる影響が顕著であり、とくに雇用形態と勤続年数の分布による影響がもっとも大きい」となる。この結果を踏まえると、理論的には人的資本理論の妥当性、すなわち無業および非正規雇用による人的資本投資の停滞、および転職による企業特殊的資本の減価が、結婚・出産後の賃金低下を説明している可能性を主張できる。実践的には、結婚・出産後の就業継続、とくに正規雇用としての継続が、女性集団内ならびに男女間賃金格差を改善するうえで重要な課題

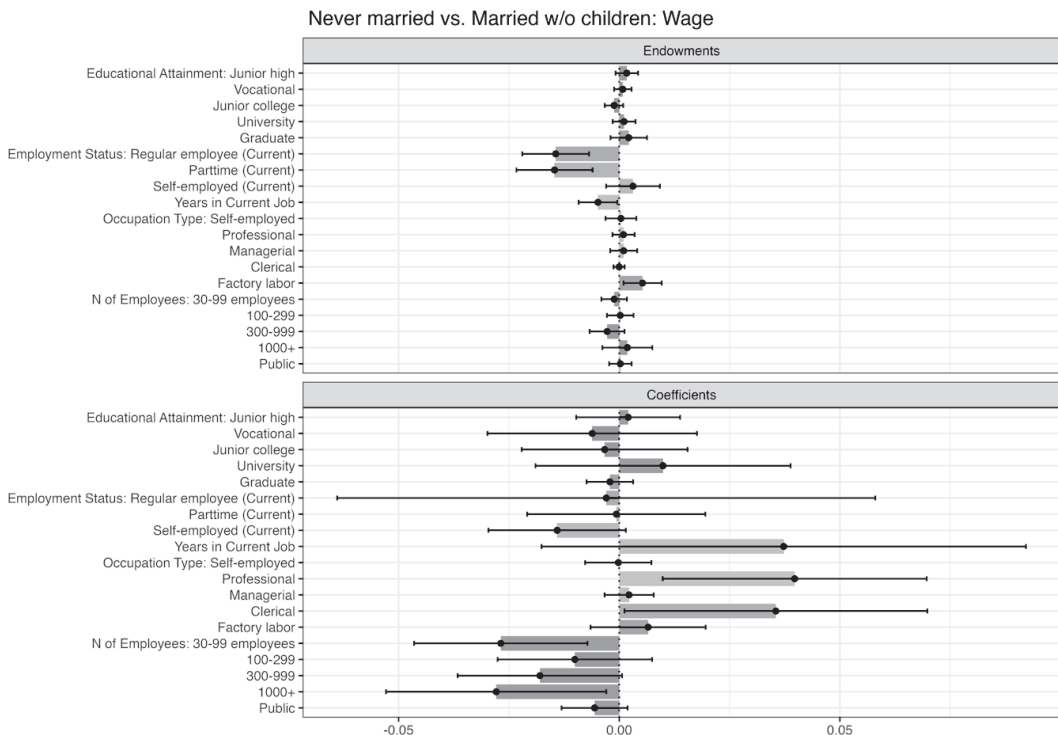
9) 結婚に伴う諸手当などにより、正規雇用からのリターンが高くなっている可能性もあるが、これに当てはまる女性は多くないと考えられる。むしろ男性と同様に、賃金水準が高く、賃金の伸びも期待できる人が結婚しやすい傾向、すなわち結婚へのセレクションからも、この結果を説明できるかもしれない（Killewald and Lundberg 2017, Ludwig and Brüderl 2018）。

10) 比較対象を有配偶無子女性に限定しても同様に確認できる（補図1）。

であることを改めて指摘できる。どちらのインプリケーションも、国内外の先行研究でくり返し言及されてきた内容ではあるものの、要因分解を用いて、日本社会における近年の出生コーホートについてもこの主張が妥当することを明示した点に、本稿の意義が認められる。

I 節で言及した男女間賃金格差との関係についても付言しておく。有子／無子グループ間の差異として、依然として無視できない程度の女性内賃金格差が観察されたことは、近年の男女間賃金格差の縮小をそのままジェンダー不平等の改善として解釈することに留保を促す。とくに、上記 2 点目で指摘したセレクションを考慮すると、一般労働者ならびに正社員レベルの男女間賃金格差の縮小も、こうしたセレクションの影響を受けていることが予想される。結婚・出産後も労働市場に留まる女性は、相対的に賃金水準が高い可能性が高く、このことが格差を見かけ上縮小させているのかもしれない。

要因分解を用いる利点は、集団間の差異を、変数の分布の違いによるものと効果の違いによるものとに弁別できる点だけではなく、そのトレンドに対する寄与も識別できる点にある。実際に女性の出産ペナルティや男女間賃金格差のトレンドについて、要因分解を用いた検討も進んでいる (Cha et al. 2023, Weeden et al. 2016)。「出生動向基本調査」において、時間当たり賃金を利用できる調査回は現時点で 2 回分に留まるが、今後の調査結果の蓄積と合わせてトレンドの要因分解も実施することで、日本社会における家族形成と労働市場の関係について、新たな知見の提示も期待できるだろう。



補図 1 要因分解の結果（未婚女性 vs. 有配偶無子女性）

## 付記

本研究は JSPS 科研費 JP22K20208 および三菱財団人文科学研究助成の助成を受けた。使用した「出生動向基本調査」の個票データは、国立社会保障・人口問題研究所調査研究プロジェクト「出生動向基本調査プロジェクト」のもとで、統計法第32条に基づく二次利用申請により使用の承認（令和6年1月10日）を得たものである。

## 文献

- 岩澤美帆（2017）「2000年代の日本における婚外子一父親との同別居，社会経済的状況とその多様性―」『人口学研究』第53号，pp. 47-61.
- 大内章子（2014）「企業は本気で女性を総合職として育ててきたか？―均等法世代と二世世代の追跡調査を基に―」『日本労務学会誌』15巻1号，pp. 97-106.
- 鹿又伸夫（2012）「結婚・配偶者と就業所得―結婚プレミアムと結婚ペナルティ―」『三田社会学』第17号，pp. 61-78.
- 川口章（2005）「結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか」『日本労働研究雑誌』No. 535，pp. 42-55.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2023）『現代日本の結婚と出産―第16回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書―』（調査研究報告資料第40号）.
- 竹内麻貴（2018）「現代日本における Motherhood Penalty の検証」『フォーラム現代社会学』17巻，pp. 93-107.
- 内閣府男女共同参画局（2024）「男女間賃金格差（我が国の現状）」  
[https://www.gender.go.jp/research/weekly\\_data/07.html](https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/07.html)（2024年4月10日最終アクセス）
- 中井美樹（2009）「就業機会，職場権限へのアクセスとジェンダー―ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析―」『社会学評論』59巻4号，pp. 699-715.
- 中野円佳（2014）『「育休世代」のジレンマ―女性活用はなぜ失敗するのか？―』光文社.
- 西村純子（2014）『子育てと仕事の社会学―女性の働きかたは変わったか―』弘文堂.
- 麦山亮太（2016）「結婚は職業キャリアにいかなる影響を与えるのか？―無業・管理職への移動に関する男女比較分析―」『家族社会学研究』28巻2号，pp. 122-135.
- 麦山亮太（2022）「出産・育児期における女性就業とその学歴差の長期趨勢―雇用労働力化に着目して―」『社会学評論』73巻2号，pp. 86-102.
- Blinder, Alan S. (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates," *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-455.
- Budig, Michelle J. and Paula England (2001) "The Wage Penalty for Motherhood," *American Sociological Review*, Vol. 66, No. 2, pp. 204-225.
- Budig, Michelle J. and Melissa J. Hodges (2010) "Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution," *American Sociological Review*, Vol. 75, No. 5, pp. 705-728.
- Budig, Michelle J. and Melissa J. Hodges (2014) "Statistical Models and Empirical Evidence for Differences in the Motherhood Penalty across the Earnings Distribution," *American Sociological Review*, Vol. 79, No. 2, pp. 358-364.
- Budig, Michelle J., Joya Misra and Irene Boeckmann (2016) "Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties," *Work and Occupations*, Vol. 43, No. 2, pp. 119-177.
- Cha, Youngjoo and Kim A. Weeden (2014) "Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages," *American Sociological Review*, Vol. 79, No. 3, pp. 457-484.
- Cha, Youngjoo, Kim A. Weeden and Landon Schnabel (2023) "Is the Gender Wage Gap Really a Family Wage Gap in Disguise?" *American Sociological Review*, Vol. 88, No. 6, pp. 972-1001.

- Cheng, Siwei (2016) "The Accumulation of (Dis)advantage: The Intersection of Gender and Race in the Long-Term Wage Effect of Marriage," *American Sociological Review*, Vol. 81, No. 1, pp. 29-56.
- Cooke, Lynn Prince (2014) "Gendered Parenthood Penalties and Premiums across the Earnings Distribution in Australia, the United Kingdom, and the United States," *European Sociological Review*, Vol. 30, No. 3, pp. 360-72.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa and Anna Matysiak (2020) "The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis," *Social Science Research*, Vol. 88-89, pp. 1-19.
- England, Paula, Jonathan Bearak, Michelle J. Budig and Melissa J. Hodges (2016) "Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty?" *American Sociological Review*, Vol. 81, No. 6, pp. 1161-1189.
- Gangl, Markus and Andrea Ziefle (2009) "Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States," *Demography*, Vol. 46, No. 2, pp. 341-369.
- Glauber, Rebecca (2007) "Marriage and the Motherhood Wage Penalty Among African Americans, Hispanics, and Whites," *Journal of Marriage and Family*, Vol. 69, No. 4, pp. 951-961.
- Glauber, Rebecca (2018) "Trends in the Motherhood Wage Penalty and Fatherhood Wage Premium for Low, Middle, and High Earners," *Demography*, Vol. 55, No. 5, pp. 1663-1680.
- Goldin, Claudia (2014) "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091-1119.
- Gough, Margaret and Mary Noonan (2013) "A Review of the Motherhood Wage Penalty in the United States," *Sociology Compass*, Vol. 7, No. 4, pp. 328-342.
- Heckman, James J. (1979) "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.
- Hlavec, Marek (2014) "Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R," SSRN Electronic Journal, pp. 1-19.
- Hlavec, Marek. (2022) "oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R".  
<https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca> (2024年4月10日最終アクセス)
- Jann, Ben (2008) "The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models," *The Stata Journal*, Vol. 8, No. 4, pp. 453-479.
- Jee, Eunjung, Joya Misra and Marta Murray-Close (2019) "Motherhood Penalties in the U.S., 1986-2014," *Journal of Marriage and Family*, Vol. 81, No. 2, pp. 434-449.
- Killewald, Alexandra and Margaret Gough (2013) "Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums?" *American Sociological Review*, Vol. 78, No. 3, pp. 477-502.
- Killewald, Alexandra and Jonathan Bearak (2014) "Is the Motherhood Penalty Larger for Low-Wage Women? A Comment on Quantile Regression," *American Sociological Review*, Vol. 79, No. 2, pp. 350-357.
- Killewald, Alexandra and Ian Lundberg (2017) "New Evidence Against a Causal Marriage Wage Premium," *Demography*, Vol. 54, No. 3, pp. 1007-1028.
- Kim, ChangHwan (2010) "Decomposing the Change in the Wage Gap Between White and Black Men Over Time, 1980-2005: An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Method," *Sociological Methods & Research*, Vol. 38, No. 4, pp. 619-651.
- Landivar, Liana Christin (2020) "First-Birth Timing and the Motherhood Wage Gap in 140 Occupations," *Socius*, Vol. 6, pp. 1-29.
- Ludwig, Volker and Josef Brüderl (2018) "Is There a Male Marital Wage Premium? New Evidence from the United States," *American Sociological Review*, Vol. 83, No. 4, pp. 744-770.
- Lundberg, Ian, Rebecca Johnson and Brandon M. Stewart (2021) "What Is Your Estimand? Defining the Target Quantity Connects Statistical Evidence to Theory," *American Sociological Review*, Vol. 86, No. 3, pp. 532-565.
- Mugiyama, Ryota (2024) "Cohort Change in the Educational Gradient in Women's Employment around Childbirth in Japan," *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 89, 100885.

- Musick, Kelly, Megan Doherty Bea and Pilar Gonalons-Pons (2020) "His and Her Earnings Following Parenthood in the United States, Germany, and the United Kingdom," *American Sociological Review*, Vol. 85, No. 4, pp. 639-674.
- Oaxaca, Ronald (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.
- OECD (2023) "Earnings and wages - Gender wage gap".  
<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (2023年6月18日最終アクセス)
- Pal, Ipshita and Jane Waldfogel (2016) "The Family Gap in Pay: New Evidence for 1967 to 2013," *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, Vol. 2, No. 4, pp. 104-127.
- Pedulla, David S. (2016) "Penalized or Protected? Gender and the Consequences of Nonstandard and Mismatched Employment Histories," *American Sociological Review*, Vol. 81, No. 2, pp. 262-289.
- Waldfogel, Jane (1997) "The Effect of Children on Women's Wages," *American Sociological Review*, Vol. 62, No. 2, pp. 209-217.
- Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi and Masahiro Abe (1999) "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan," *Journal of Population Economics*, Vol. 12, No. 4, pp. 523-545.
- Weeden, Kim A., Youngjoo Cha and Mauricio Bucca (2016) "Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium," *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, Vol. 2, No. 4, pp. 71-102.
- Wilde, Elizabeth Ty, Lily Batchelder and David T. Ellwood (2010) "The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels," NBER Working Paper 16582.
- Yu, Wei-hsin and Janet Chen-Lan Kuo (2017) "The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers?" *American Sociological Review*, Vol. 82, No. 4, pp. 744-769.

# Determinants of the Intra-Female Wage Gap by Marriage and Childbearing: Decomposition by Differences in the Distribution and the Reward of Employment Behavior

YOSHIDA Wataru

This paper aims to identify the determinants of the intra-female wage gap caused by whether they have experienced marriage and childbearing using decomposition. Specifically, we distinguish the wage gap that exists among the three groups of (1) never-married women, (2) married women without children, and (3) married women with children into (a) differences in the distribution of variables, such as differing composition of employment status, and (b) differences in the effects of variables, such as the gap in the effect of the regular employment on wages, and compare the impact of these two factors. Using the 15th and 16th data from the "Japanese National Fertility Survey" conducted by the National Institute of Population and Social Security Research, we analyzed women aged 30 to 49 with a job. We found that the impact of differences in (a) the distribution was more significant than that in (b) the effect of variables, and in particular, compositional differences in the employment status and years in the current job explained the wage gap to the greatest extent. On the other hand, wage returns obtained by married women from full-time employment and longer tenure were higher than those of never-married women, suggesting selection into employment. In contrast, wages from working for large firms were lower than those of never-married women.

Keywords: wage gap, marriage and childbearing, decomposition