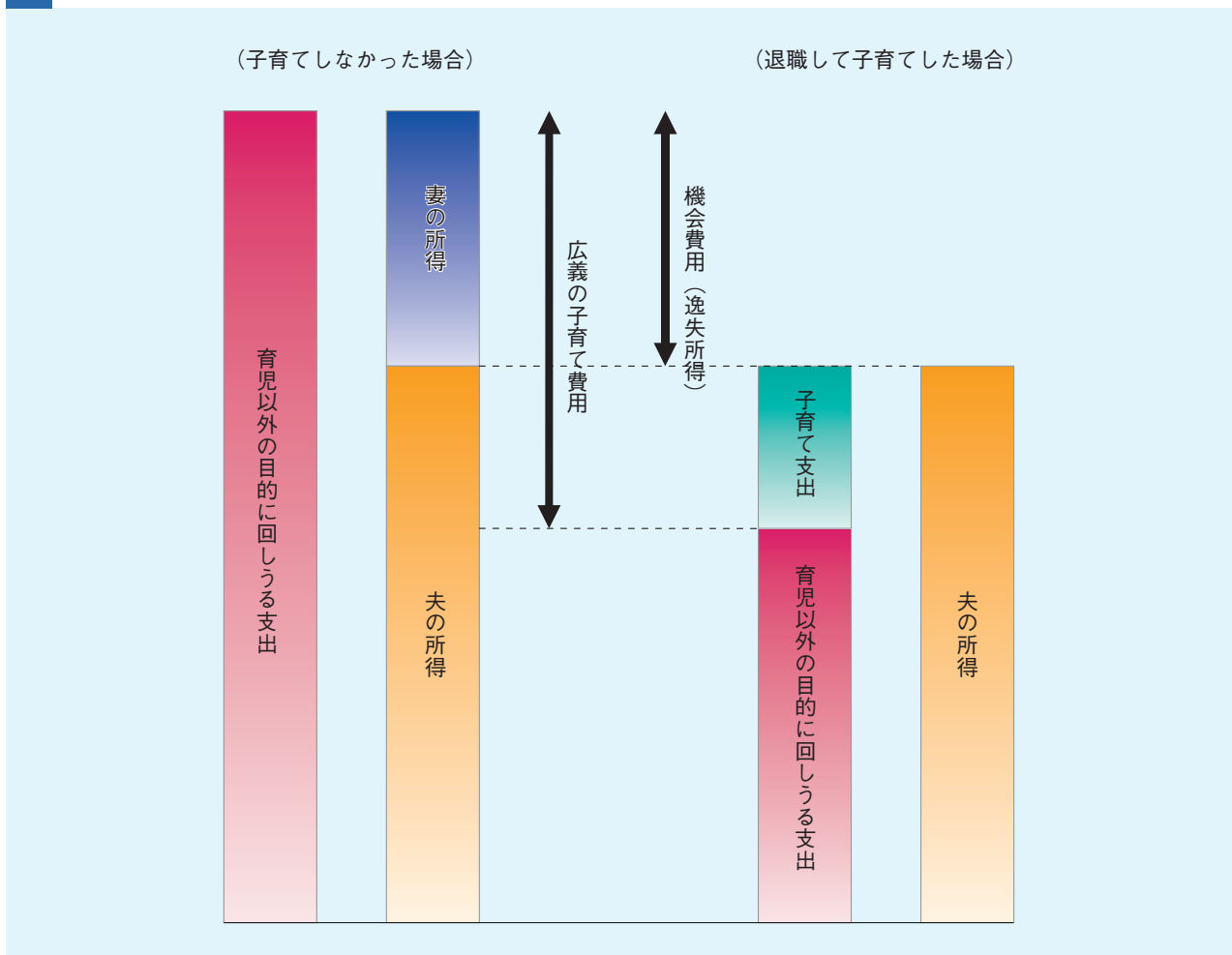


子どもにかかる費用は、これまで見たような教育関連費や食料費など、子どものために直接支出する費用にとどまらない。子育ての費用をより幅広くとらえると、子育てによって就業を中断したことによって生ずる所得の減少もそうした費用に含まれることになる（第3-1-16図）。この出産・子育てによって得られなくなってしまった所得を機会費用として、以下で見ていくこととする。

第3-1-16図 広い意味での子育て費用は逸失所得（機会費用）と子育て支出の和



(子育て支援サービスを利用するためには高い費用がかかる)

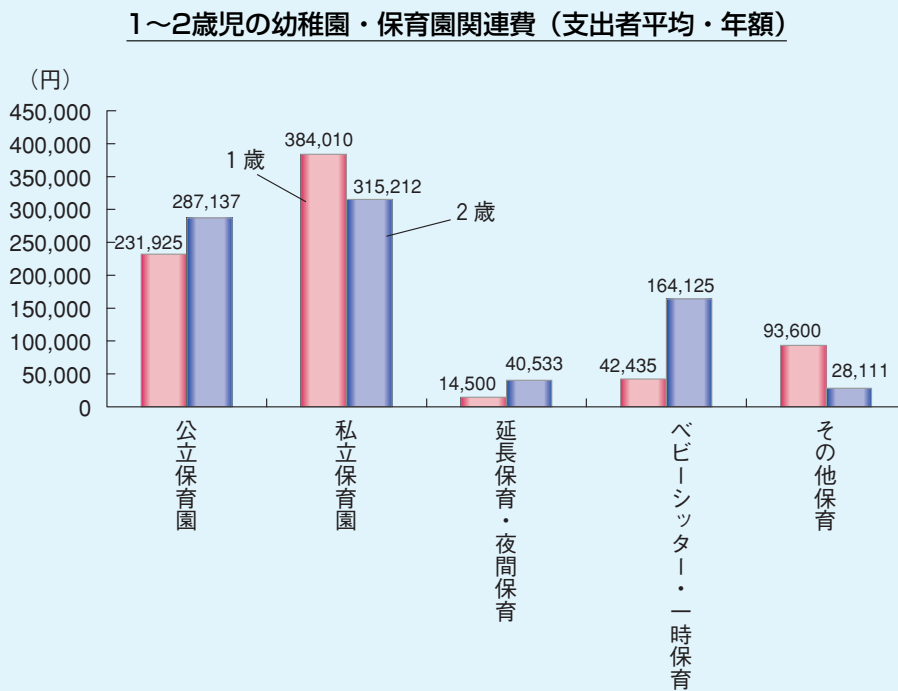
第2章で見たように、女性が出産を機に退職する割合は依然として高いが、正社員としての再就職が困難であることなどから、育児休業などの制度を利用して就業を継続する割合も増加しつつある（前掲第2-2-15図）。その際、周囲に子育てを手伝ってくれる親などがいなければ、保育所をはじめ様々な子育て関連サービスを利用する必要が生じる。それでは、実際にこうしたサービスを利用するにはどの程度の費用がかかるのだろうか。

子育てコストに関する調査によると、育児休業が明けた後の1～2歳の乳幼児がいる世帯においては、公立認可保育所に預ける場合で月平均2万円程度、私立保育所（認可、認可外平均）の場合で月平均2～3万円程度の費用が発生する（第3-1-17図）。公立幼稚園の保育料が

月平均6,300円程度、私立幼稚園が月平均2万3,500円程度であること¹²や、また認可保育所の開所保育時間が11時間と長いことを考えると、それ程高いとは言えないだろう。

ただし、こうした認可保育所の定員枠は恒常的に不足しており、待機児童が都市部を中心に全国で2万4千人程度いると言われている（第3-1-18表）。また、延長保育、夜間保育、休日保育といった特別の保育が必要で、認可保育所でそのようなサービスが得られない場合には、認可外保育施設を利用することになる。認可外保育施設の平均月極契約利用料¹³は3～4万円程度¹⁴、ベビーホテルで4～5万円程度などとなっている（第3-1-19表）。なお、一部の自治体で行われている保育ママ制度を利用した場合、ある自治体ではその費用は月額1万

第3-1-17図 1～2歳までの保育所にかかる費用は月額約2～3万円



- (備考) 1. 財団法人子ども未来財団「子育てコストに関する調査研究」(2003年)により作成。
 2. 調査対象は末子が小学校就学前の子どもを持つ母親で回答者数は、1歳児は211人、2歳児は222人。
 3. 当該費目を支出している母親の平均値である。
 4. 公立幼稚園、私立幼稚園については記載を省略した。

第3-1-18表 認可保育所の待機児童は都市部を中心に約24,000人

保育所の利用児童と待機児童数 (2004年4月現在)

	利用児童		待機児童	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
5都府県・指定都市・中核市	850,964	43.3	18,458	76.1
その他の道府県	1,115,965	56.7	5,787	23.9
全国計	1,966,929	100.0	24,245	100.0

(備考) 厚生労働省「保育所の状況(平成16年4月1日)等について」(2004年)により作成。

- 12 文部科学省「幼児教育行政情報」平成16年度入園料・保育料の合計額(全国平均年額)より作成。
 13 月単位で保育日や保育時間を定め、継続的な保育サービスを受ける「月極契約」保育サービスの対価として、施設に払う料金。施設によっては、別途入会金等を要する。
 14 認可外保育施設のうち、事業所内保育施設、ベビーホテル以外の施設の平均値である。

7,000円程度と比較的割安であるが、現在のところまだ十分に普及していない（第3-1-20表）。

第3-1-19表 認可外保育施設の利用料金は月額3～5万円

認可外保育施設の児童の年齢別に見た月極契約利用料

	総数	月極契約利用料						平均月極契約利用料 (円)
		0円	1円以上 1万円未満	1万円以上 3万円未満	3万円以上 5万円未満	5万円以上 7万円未満	7万円以上	
		構成割合 (%)						
事業所内保育施設								
0歳	100	6.4	25.3	52.1	12.6	3.3	0.3	16,266
1歳	100	4.9	41.9	41.5	10.0	1.5	0.1	13,808
2歳	100	5.2	43.4	41.0	9.0	1.3	0.1	13,277
3歳	100	5.4	44.7	42.6	6.5	0.7	0.1	12,177
4歳	100	6.1	48.0	40.2	5.2	0.3	0.2	11,179
5歳	100	6.1	48.0	40.1	5.2	0.3	0.2	11,156
6歳以上（就学前）	100	7.0	48.7	38.9	4.8	0.4	0.2	10,879
ベビーホテル								
0歳	100	—	0.5	4.6	55.3	34.0	5.6	47,495
1歳	100	—	0.4	6.4	62.1	26.0	5.0	45,285
2歳	100	—	0.3	8.0	64.7	23.0	4.0	43,802
3歳	100	—	0.2	12.5	66.6	18.0	2.6	40,832
4歳	100	—	0.3	21.0	61.0	15.8	2.0	38,411
5歳	100	—	0.3	23.4	59.6	15.0	1.8	37,607
6歳以上（就学前）	100	—	0.3	25.4	57.3	14.8	2.0	37,223
その他の認可外保育施設								
0歳	100	0.1	0.4	8.9	61.9	26.7	2.1	43,739
1歳	100	0.1	0.5	16.7	61.2	19.9	1.7	40,660
2歳	100	0.1	0.9	23.4	59.4	14.9	1.3	38,179
3歳	100	0.1	1.3	33.5	56.2	8.1	0.8	34,181
4歳	100	0.1	1.3	46.3	47.1	4.6	0.6	30,810
5歳	100	0.1	1.5	47.7	45.7	4.4	0.6	30,354
6歳以上（就学前）	100	0.2	1.2	47.9	45.5	4.4	0.9	30,236

- (備考) 1. 厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」(2003年)による。
 2. 「事業所内保育施設」とは、事業主が従事者のために設置している施設。
 3. 「ベビーホテル」とは、夜8時以降の保育、宿泊を伴う保育、利用児童のうち一時預かりの児童が半数以上のいずれかを常時運営している施設。
 4. 「その他の認可外保育施設」とは、事業所内保育施設、ベビーホテル以外の認可外保育施設。

第3-1-20表 保育ママ制度（江戸川区の例）

対象	
生後9週目から1歳未満の健康な子どもが対象。	
保育ママの認定を受けられる者	
年齢25歳以上、65歳未満の職業を持たず就学前の子どもがいない者。 保育士、教員、助産婦、保健師、看護師の資格を持つか子育て経験のある者。	
保育日	
休日、年末年始休暇、年次休暇を除く毎日。午前8時30分～午後5時。	
費用	
基本料金	月額14,000円（第二子減額制度あり）
雑費	月額 3,000円（光熱・水道費、消耗品）
時間外費用	一時間 400円（午前7時30分～午後6時）

- (備考) 江戸川区「保育園、保育ママ情報のページ」ウェブサイトにより作成。
http://www.city.edogawa.tokyo.jp/sec_hoiku/hoikumama/hoikumama1.html

それ以外の支援サービスの中から、ベビーシッターサービスについての実態調査から料金を見ると、基本時間帯で時間当たり1,000～2,400円、早朝時間帯では1,300～3,000円、夜間時間帯では1,200～3,000円、深夜時間帯では1,400～4,000円となっている（第3-1-21表）。

また、ベビーシッターを利用している人が1ヶ月あたりに支払う金額を同じ調査から見ると、1万円以上3万円未満の層が最も多いが、5万円以上を支払っている層は40%を超え、10万円以上も10%以上いる（第3-1-22図）。

残業の多い正社員にとっては、こうしたサービスを利用する機会は多くなると考えられ、更にその他の子育て費用が上乘せされることを踏まえると、大卒女性の一般労働者の平均賃金¹⁵が25～29歳で25万4,200円、30～34歳で30万5,200円であることと比較して大きな負担であると言える（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2004年））。このように、乳幼児の保育サービスに限ってみても、それを外部化するには多額の費用がかかることが分かる。

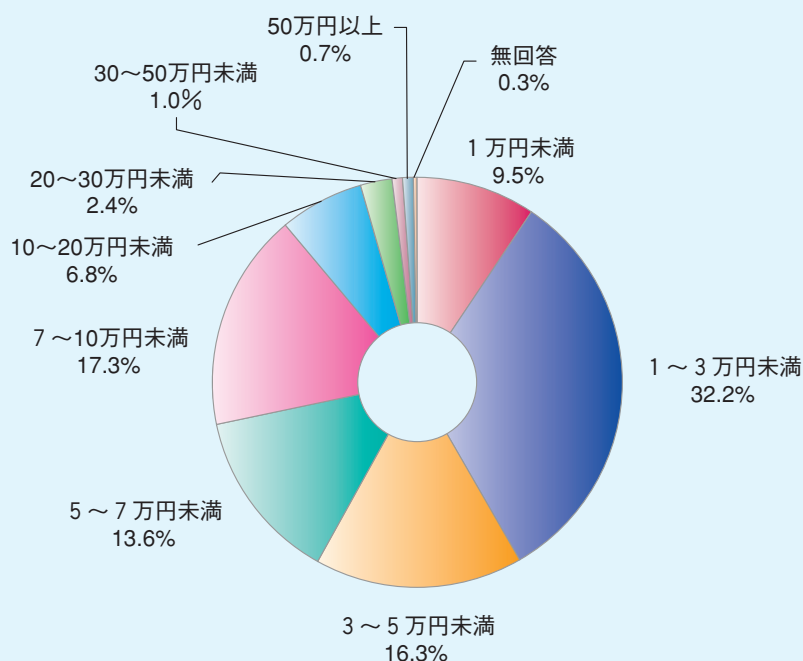
第3-1-21表 ベビーシッターサービスの時間と料金設定

1. 基本時間及び料金	
設定している事業者割合	98.2%
開始時間	7時～10時
多い時間帯（割合）	9時（76.6%）、8時（18.0%）
終了時間	17時～22時
多い時間帯（割合）	18時（41.4%）、17時（40.5%）
基本料金設定	1,000円～2,400円
多い料金設定（割合）	1,500円（25.2%）
2. 早朝時間及び料金	
設定している事業者割合	42.5%
開始時間	5時～8時
多い時間帯（割合）	7時（41.7%）、6時（39.6%）
終了時間	8時～10時
多い時間帯（割合）	9時（93.8%）
早朝料金設定	1,300円～3,000円
多い料金設定（割合）	1,800円（25.0%）
3. 夜間時間及び料金	
設定している事業者割合	60.2%
開始時間	17時～22時
多い時間帯（割合）	17時（52.9%）、18時（42.6%）
終了時間	20時～24時
多い時間帯（割合）	22時（50.0%）、21時（32.4%）
早朝料金設定	1,200円～3,000円
多い料金設定（割合）	1,800円（22.4%）
4. 深夜時間及び料金	
設定している事業者割合	52.2%
開始時間	20時～24時
多い時間帯（割合）	22時（52.5%）、21時（32.2%）
終了時間	22時～翌朝9時
多い時間帯（割合）	翌朝6時（28.8%）、翌朝7時（25.4%）
早朝料金設定	1,400円～4,000円
多い料金設定（割合）	2,000円（20.3%）

（備考） 1. 社団法人全国ベビーシッター協会「2005ベビーシッターNOW 平成16年度実態調査報告書」（2005年）により作成。
2. 調査対象は全国ベビーシッター協会加盟会員113事業者。

15 1ヶ月当たりのきまって支給する現金給与額で、超過労働給与額など諸手当を含み、年間賞与その他の特別給与を含まない。

ベビーシッター利用者の月当たり利用総額の割合



(備考) 1. 社団法人全国ベビーシッター協会「2005ベビーシッターNOW 平成16年度実態調査報告書」(2005年)により作成。
2. 協会の会員事業者(113事業者)が無作為に抽出した利用者が調査対象で、回答者数は295人。

(出産退職にともなう機会費用は大きい)

一方で、いったん退職してしまうとどのくらいの機会費用が発生するのだろうか。ここでは、就業を中断した場合の生涯所得と就業を継続した場合の生涯所得との差額を見ていくこととする。生涯所得は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき職種ごとの年齢別の賃金(賃金カーブ)を求め、それを合計することによって求める¹⁶(第3-1-23図)。

大卒の女性標準労働者¹⁷が、就業中断をすることなく定年(60歳)まで勤務した場合、賃金の2億5,400万円と退職金の2,270万円を合計した2億7,700万円を生涯に得ると推計される。これに対して、28歳に一時退職し第一子を生み、31歳で第二子を生む女性の場合について考えよう¹⁸。

まず、育児休業制度を利用して同一企業に復職する場合の試算結果を見ると、生涯所得で見た逸失額は1,910万円となっている(第3-1-24図(1))。この場合、勤続年数の面では休業期間があるため退職金の算定において不利となっている一方で、賃金の上昇が休職しなかった場合と比べて2年遅れつつも、定年までの間に着実に賃金が上がっていくため、結果として逸失率は6.9%にとどまる。

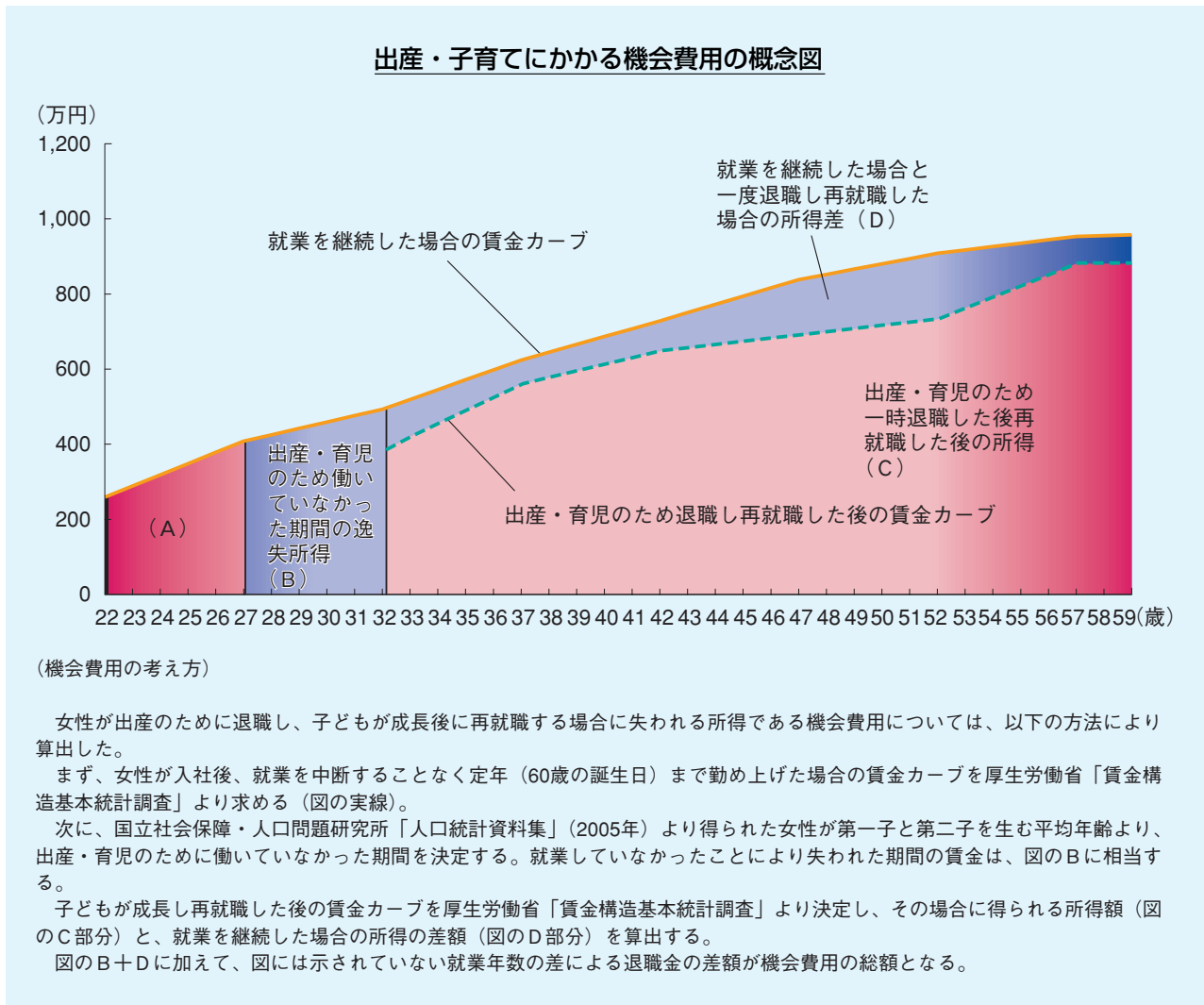
次に、第一子出産を機に退職し、第二子出産後1年を経過して一般労働者として別の企業に

16 実際の賃金カーブはサンプル数の影響で特に年齢が上がる程「ぶれ」が激しくなっているが、ここでは特に調整を行っていない。

17 学校卒業後直ちに企業に就職し、その後引き続き同じ企業に在職している者。

18 2003年における平均第一子出生年齢が28.33歳、平均第二子出生年齢が30.59歳(国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2005年版))であることに基づく。

第3-1-23図 機会費用とは、出産・育児のため就業していなかった期間の所得と、再就職後の所得差の合計額



再就職した場合を仮定すると、逸失額は5,880万円、逸失率にして21.3%となる（付表3-1-16）。逸失所得が増えた理由は、同一企業に復職する場合と比べて、経験年数がいったんリセットされ、賃金カーブが下がるとともに退職金も低くなってしまうことによる。なお、出産後3年での再就職を仮定すると逸失率は25.2%、6年では35.9%と、一層機会費用は大きくなっていく（第3-1-24図（2））。

さらに、実際に最も多いと考えられるパート・アルバイトとして再就職する場合については、第二子出産1年後の再就職では2億2,100万円、同3年後では2億2,400万円、6年後の再就職では2億2,700万円の逸失額となり、6年後の逸失率は82.2%にも達する。これは、パート・アルバイトは年齢が上がっても年収が増加しない（ここでは、賃金構造基本統計調査の20代～40代の女性パートタイム労働者の平均賃金より120万円で固定）ことが大きい（前掲付表3-1-16）（第3-1-24図（3））。

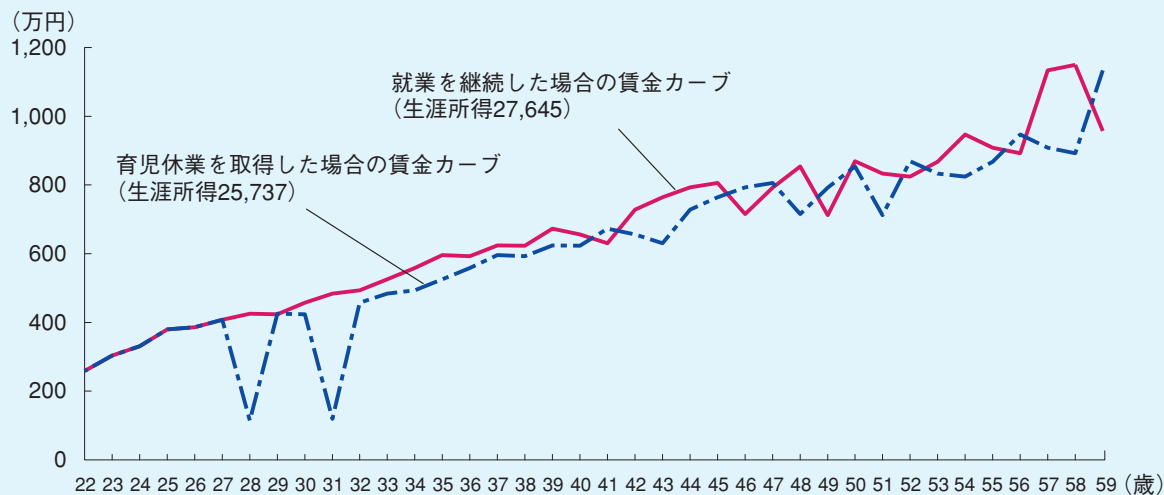
再就職の機会やその際の労働条件が一般と比べて恵まれているとみられる専門職として働く女性の機会費用はどうであろうか。ここでは、その一例として、国家試験受験資格として4年制大学（総合大学の薬学部、薬科大学）で薬学に関する正規の課程を卒業した者であることを要する薬剤師を取り上げる。

女性薬剤師が定年（60歳）まで就業した場合、生涯所得は2億2,100万円と推計される。先

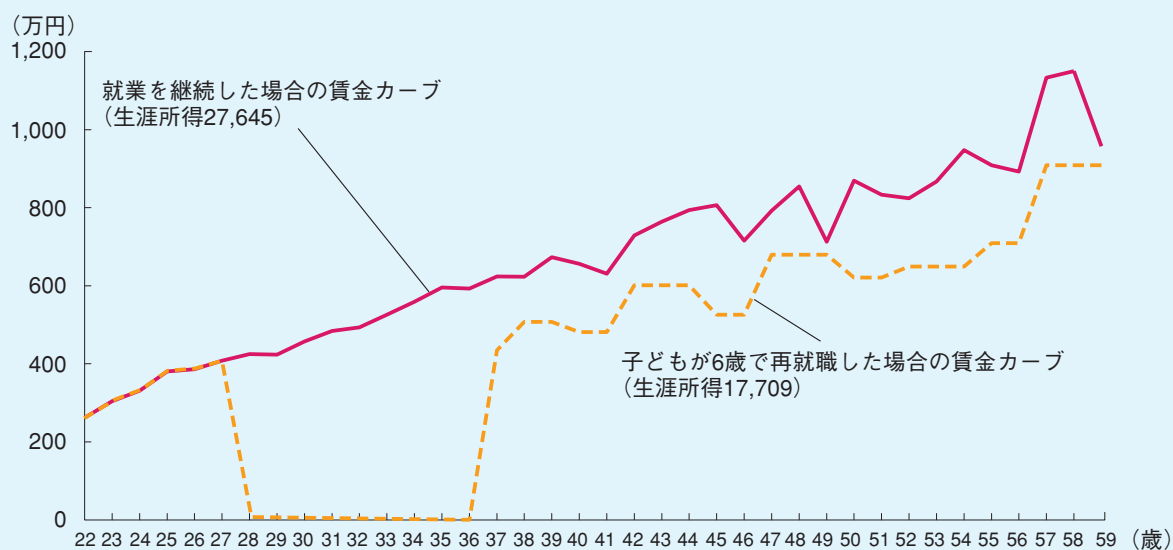
程と同じ条件で退職し再就職した場合の逸失額については¹⁹、1年後の再就職では2,870万円（逸失率13.0%）、同3年後では4,080万円（同18.4%）、6年後の再就職では6,380万円（同28.8%）となり、標準労働者の場合と比べて小さくなっている（前掲付表3-1-16）（第3-1-25図）。

第3-1-24図 正社員からパート・アルバイトへ再就職する機会費用は大きい①

(1) 出産時に育児休業を取得し、就業を継続した場合



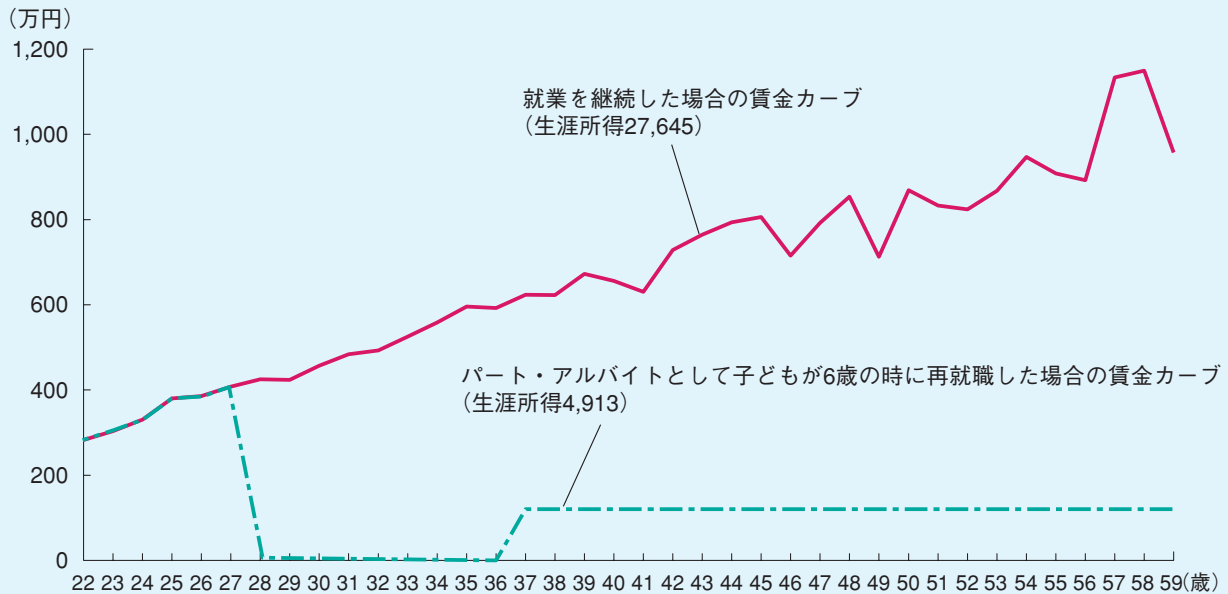
(2) 出産時に退職し、再就職した場合（子どもが6歳で再就職）



19 賃金構造基本統計調査では、専門職の勤続年数別データを15年以上について把握できない。しかし、一般に専門職の場合年功序列カーブは比較的なだらかであり、勤続年数の賃金に及ぼす影響は小さいと考えられ、また、退職しても比較的再就職は容易である。そこで、ここでは、再就職時には退職時と同一の賃金で復職し、就業継続の場合と比較して4～9年遅れの賃金で昇給していくという仮定を置いて考える。

第3-1-24図 正社員からパート・アルバイトへ再就職する機会費用は大きい②

(3) 出産時に退職し、パート・アルバイトとして再就職した場合（子どもが6歳で再就職）



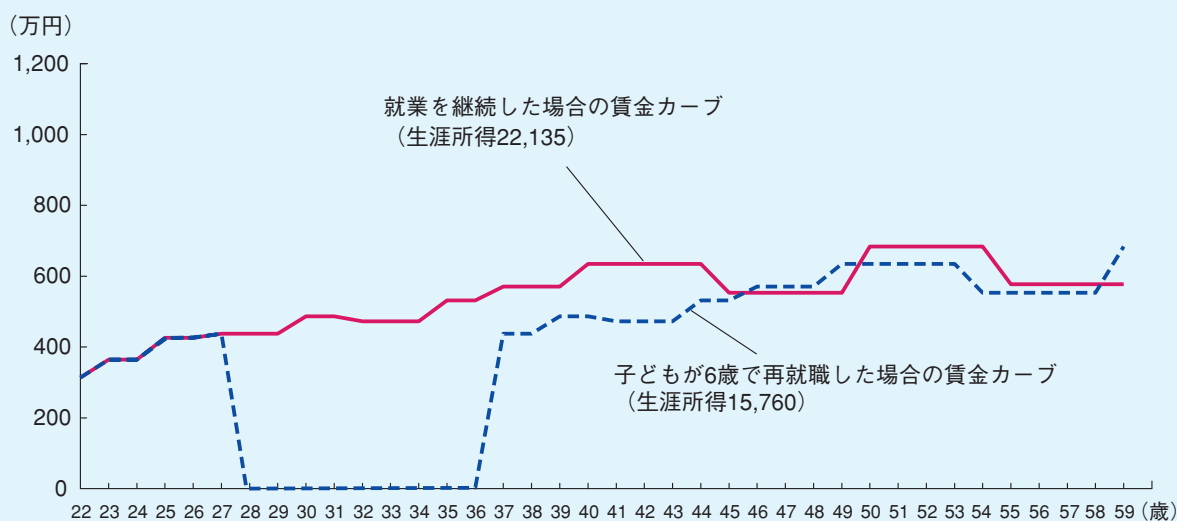
機会費用の推計結果

単位：万円、%

		大卒平均
就業を継続した場合	給与	25,377
	退職金	2,269
	合計	27,645
育児休業を取得して働き続けた場合	給与	23,503
	退職金	2,234
	合計	25,737
	逸失率	6.9%
出産退職後子どもが6歳で再就職した場合	給与	16,703
	退職金	1,006
	合計	17,709
	逸失率	35.9%
出産退職後パート・アルバイトとして子どもが6歳で再就職した場合	給与	4,827
	退職金	86
	合計	4,913
	逸失率	82.2%

- (備考)
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003年)により作成。
 - 22歳時に就職。結婚後28歳で第一子を出産し、31歳で第二子を出産すると仮定。
 - 育児休業は1年間取得し、その間雇用保険より給与の4割を支給されたと仮定した。
 - 退職する場合は、28歳で退職し、第二子出生後満6歳となった37歳で再就職すると仮定した。
 - 「賃金構造基本統計調査」大卒の産業計のデータを使用。年間収入については、同調査の2003年の「きまって支給する現金給与額」「所定内給与額」及び「年間賞与その他特別給与額」により作成。
 - 標準労働者など「きまって支給する現金給与額」を調査していない場合には、一般労働者の年齢層別の「きまって支給する現金給与額」と「所定内給与額」の比率を基に逆算し当該給与額を推計した。
 - 28歳時の退職金については社団法人日本経済団体連合会「2004年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」の全産業・男性の管理・事務・技術労働者(大卒)の会社都合退職金の支給月数(3.6ヶ月分)を基に算出した。
 - 60歳時の退職金については28歳時と同資料の会社都合退職の60歳定年退職金及び標準者退職金に基づき、就業を継続した場合については所定労働時間内賃金の41.5ヶ月分、育児休業を取得した場合においては37.6ヶ月分、6歳時に再就職する場合は17.0ヶ月分で計算。
 - パート・アルバイトの平均賃金に関しては、「賃金構造基本統計調査」の20代~40代の女性パートタイム労働者平均賃金より120万円で固定した(前掲第2-1-4図(2))。
 - 四捨五入により内訳と計が一致しないことがある。

第3-1-25図 女性薬剤師の出産・子育てにかかる機会費用



機会費用の推計結果 単位：万円、%

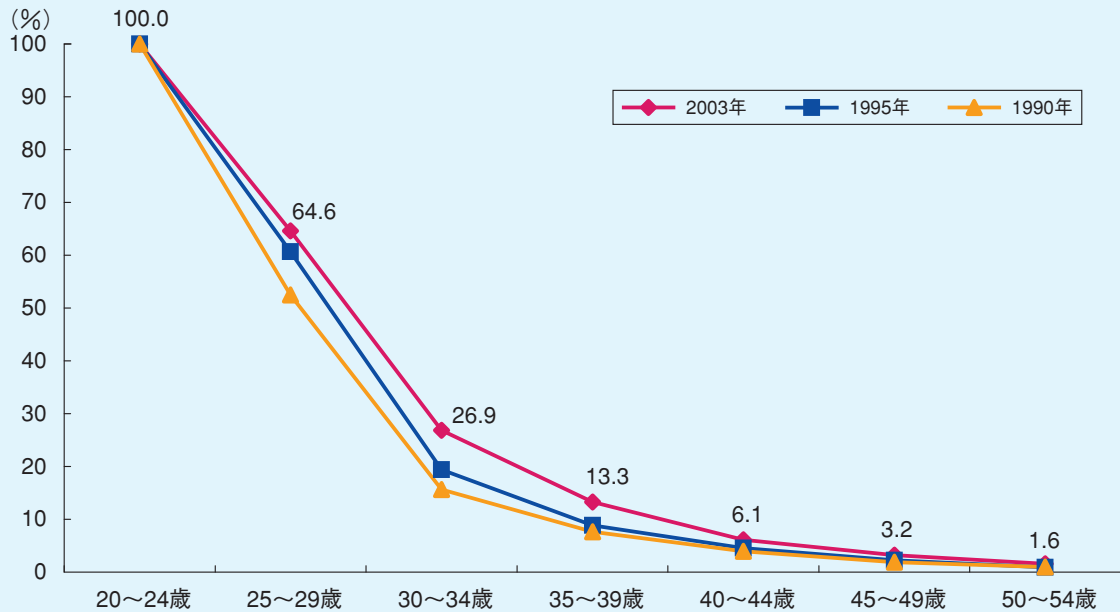
		大卒薬剤師
就業を継続 した場合	給与	20,617
	退職金	1,519
	合計	22,135
出産退職後 子どもが6 歳で再就職 した場合	給与	14,999
	退職金	761
	合計	15,760
	逸失率	28.8%

- (備考)
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2003年)により作成。
 - 試算に用いた女性は、22歳時に就職。結婚後28歳で第一子を出産し、31歳で第二子を出産する。一時退職する場合には28歳で第一子出産と同時に退職し、第二子が満6歳の時に再就職するものとしている。
 - 薬剤師の平均的なケースについては「賃金構造基本統計調査」、薬剤師(女性)の勤続年数を加味したデータを使用。年間収入については、同調査の2003年の「所定内給与額」、「きまって支給する現金給与額」及び「年間賞与その他特別給与額」より算出。
 - 28歳時の退職金については、社団法人日本経済団体連合会「2004年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」の全産業・男性の管理・事務・技術労働者(大卒)の会社都合退職金の支給月数(3.6ヶ月分)を元に算出。
 - 60歳時の退職金については28歳時と同資料の会社都合退職の60歳定年退職金及び標準者退職金に基づき、就業を継続した場合については所定労働時間内賃金の41.5ヶ月分、子どもが6歳時に再就職する場合は17.0ヶ月分で計算。
 - 四捨五入により内訳と計が一致しないことがある。

(出産退職が過度に不利にならない仕組みが必要)

以上見たように、いったん退職することで生じる機会費用はかなり大きいと言える。ただしここでの生涯所得は、定年まで働き続けることができた場合のものであるが、そうした女性は現在のところ少数派である。2003年において50歳以上の大卒女性で、新卒時に就職した企業で働き続けている人の割合は1.6%でしかなく、途中で退職する女性も含めると、平均的な生涯所得はもっと低いと言える(第3-1-26図)。また、上記の推計は正社員の賃金カーブが年功と共に上昇していく従来型の雇用システムを前提としており、今後の働き方の趨勢を考慮すると、むしろ専門職の場合のような、よりフラットな賃金カーブを想定する方がふさわしいかもしれない。また、第2章で見たように、はじめからパート・アルバイトとして働く人も多くなっており、そうした人々の機会費用は必ずしも大きくないことにも留意する必要がある。

大卒女性（標準労働者）の残存率の推移



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 各年齢層ごとの残存率は、当該年の大卒女性標準労働者に対する各年齢層以上の標準労働者数の割合である。
 3. 標準労働者とは、学卒後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している者。

もちろん、多くの女性が職につかず子育てに専念しているように、出産・子育ては機会費用といった経済的な問題だけに左右されるものではないが、前述したような機会費用の大きさを無視することはできないと考えられる。

また、出産・子育ての機会費用が大きいと、そもそも結婚する意欲が削がれる面もある。女性が結婚相手の経済力を重視するのも、失われる可能性のある機会費用に見合った相手を見つけようとする意識の表われとも考えられる（前掲第1-2-5図）。

機会費用を抑制するためには、いったん退職した女性が再就職しやすくすることが重要である。そのためには、労働市場の流動化を進めるとともに、雇用機会の均等、パート・アルバイトの正社員との均衡を考慮した処遇などにより、再就職の際には待遇面で過度に不利とならないようにしていくことが重要である。

また、女性が出産後も就業を継続しやすくすることも必要であり、そのためには一定以上のサービス水準を前提とした上で、民間事業者間の競争を促進することによりニーズに応じた様々な子育て支援サービスがより身近にかつ安価に受けられるようになることが極めて重要である。