研究ノート

介護離職の社会的損失
―失われた雇用と所得の推計―

岸田　研作*

抄　録

本稿では、これまでほとんど未着手であった介護離職による労働市場からの退出者数と所得損失を推計した。用いたデータは『就業構造基本調査』である。労働市場からの退出者は、離職後２年が経っても就業を再開していない者とした。生存解析の手法を用いて介護離職者の就業再開率を推定し、就業再開率と年間の離職者数を乗じることで就業再開者数を得た。労働市場からの退出者数は、年間の離職者数から就業再開者数を引くことで求めた。年間の介護離職者９万9,100人のうち、35.7％は就業を再開し、労働市場からの退出者は６万3,700人であった。介護離職によって失われた雇用の3/4は正規雇用以外であった。前職・正規雇用の介護離職者で就業を再開した者のうち正規雇用の割合は半数に満たず、残りは正規雇用以外での就業再開であった。

離職者数において、介護離職が全離職理由計に占める割合はわずか1.8％であった。しかし、介護離職者の就業再開率（35.7％）は全離職理由計（67.3％）より低いので、退出者数の割合でみると3.6％となる。さらに、女性の40代、50代の退出者の１割は介護離職によるものであった。まだ働ける中高年の労働力の喪失という観点からみた場合、介護離職は決して無視できる数ではない。

介護離職者の所得損失を推計する上で障害となるのが、推計に必要な介護離職者の離職前賃金が得られないことである。本稿では、介護離職者と属性が近い「週６日以上介護をしている有業者」の賃金を介護離職者の離職前賃金として用いた。また、所得損失の推計では、就業再開によって生じる所得を考慮した。

離職後１年間の所得損失の合計は1,821億円であり、経済産業省（2018）の2,700億円の約３分の２であった。推計差の７割は離職前賃金として介護離職者と属性が異なる一般有業者の賃金を用いたことにより、３割は就業再開による所得を無視したことによる。所得損失は、就業率低下によるものと賃金下落によるものとに分けることができる。就業率低下による所得損失は、離職して無業となることによるもので、賃金下落による所得損失は、就業を再開しても賃金が離職前より下がることによるものである。所得損失の内訳は、就業率低下77.1％、賃金下落22.9％であった。賃金下落による所得損失の約４分の３が正規雇用によるものであり、その７割が、賃金が大幅に低い正規雇用以外として就業を再開したことによるものであった。介護離職による所得損失が複数年にわたって続くと、社会全体の年間の所得損失は、離職時期が異なる離職者の当該年における所得損失額の合計となる。本稿の試算結果を当てはめると、年間の所得損失は少なくとも3,400億円であった。

キーワード：介護離職

1．はじめに

『就業構造基本調査』（総務省）によると、年間約10万人が介護を理由に離職している。今後、団塊の世代が2025年を過ぎ後期高齢者になると、介護を必要とする者の数が大幅に増えることが確実視されている。それにともない、親の介護に直面する労働者も増えることが予想される[注1]。そのため、介護離職は大きな社会問題とみなされ、その防止は安倍政権が掲げた新三本の矢でも重点目標に位置付けられていた。しかし、介護離

＊　岡山大学大学院社会文化科学研究科　教授

職については非常に重要なことでもわかっていないことも多い。第1に、年間の介護離職者全体のうち、どれくらいの者が労働市場から退出しているのかわかっていない。介護離職者の中には、介護と仕事の両立がしやすい職場に移る者や、比較的短期に介護が終わることで就業を再開する者もいるであろう。介護離職によって失われる雇用を把握するには、離職者数よりも、就業を再開することなく労働市場から退出する者の数の方が重要である。第2に、介護離職による社会全体の所得損失の推計は、経済産業省（2018）[1)]の非常に素朴な手法によるものを除いてない。社会全体の所得損失は、雇用の喪失とならんで、介護離職による社会的損失の非常に重要な情報である。本稿の第一の目的は、介護離職者の就業再開率を用いることで、介護離職による労働市場からの退出者数を推計することである。また、データの制約上、離職前賃金として推定値を用いるという限界はあるものの、介護離職による所得損失も推計する。以下では、先行研究に対する本稿の位置づけを述べるとともに、見通しを良くするため分析方法の概略、結論について述べる。

用いたデータは『就業構造基本調査』である。これまで家族介護が就業に及ぼす影響を推定した研究が数多く行われてきた[注2]。しかし、年間の介護離職者全体のうち、どれくらいの者が労働市場から退出しているのかを推計した研究は無い。労働市場からの退出者は、離職後2年が経っても就業を再開していない者とした。生存解析の手法を用いて介護離職者の就業再開率を推定し、就業再開率と年間の離職者数を乗じることで就業再開者数を得た。労働市場からの退出者数は、年間の離職者数から就業再開者数を引くことで求めた。年間の介護離職者9万9,100人のうち、全てが労働市場から退出しているわけではなかった。35.7％は就業を再開し、労働市場からの退出者は6万3,700人であった。退出者の3/4は正規雇用以外であった。前職・正規雇用の介護離職者で就業を再開した者のうち正規雇用の割合は45.6％と半数に満たず、残りは正規雇用以外での就業再開であった。

離職者数において、介護離職が全離職理由計に占める割合はわずか1.8％であった。しかし、介護離職者の就業再開率（35.7％）は全離職理由計（67.3％）より低いので、退出者数の割合でみると3.6％と高くなる。さらに、介護離職者が多い45-54歳、55-64歳ではその割合はそれぞれ8.3％、7.4％であった。男女別にみると、女性の40代、50代の退出者の1割は介護離職によるものであった。まだ働ける中高年の労働力の喪失という観点からみた場合、介護離職は決して無視できる数ではない。

介護離職による所得損失は、離職して無業になることや就業を再開しても離職前より賃金が下がることによって生じる。しかし、家族介護が所得に与える影響を扱った研究のほとんどは、介護をしながら働き続けている者の賃金率低下に関するものであり、介護離職による損失は扱っていない[注3]。その数少ない例外がSkira（2015）[5)]である。彼女はパネルデータを用いて動学的な労働供給モデルを構造推定することで、介護離職者はその後無業が継続しやすく、就業を再開しても賃金が低い仕事にしかつけないことを示すとともに、それにより被る損失を推計している[注4]。しかし、損失の推計は個人単位のみで、社会全体の額については行っていない。経済産業省（2018）は、介護離職による社会全体の所得損失の唯一の推計である。介護離職者の所得損失を推計する上で障害となるのが、推計に必要な介護離職者の離職前賃金が得られないことである。経済産業省（2018）では、離職前賃金として、介護離職者に限らない一般の有業者のものを用いている。そし

て、年間の介護離職者を10万人とし、それに一般有業者の平均賃金を乗じることで、介護離職による年間の所得損失を約2,700億円としている。離職前賃金は、介護離職者の属性で補正したものである。しかし、介護離職者と一般の有業者では観察できない属性の違いにより、離職前賃金の推定値に偏りが生じる可能性が考えられる。また、経済産業省（2018）では、離職者が就業再開する可能性を考慮していないという問題もある。そこで本稿では、介護離職者と「週6日以上介護をしている有業者」の属性が近いことを確認したうえで、「週6日以上介護をしている有業者」の賃金を介護離職者の属性で補正したものを、介護離職者の離職前賃金とした。さらに、所得損失の推計では就業再開率の推定結果を用いることで、就業再開によって生じる所得を考慮した。

離職後1年間の所得損失の合計は1,821億円であり、経済産業省（2018）の2,700億円の約3分の2であった。推計差879億円の7割は離職前賃金として一般有業者の賃金を用いたことによるもので、3割は就業再開による所得を無視したことによる。所得損失の内訳は正規雇用51%、正規雇用以外49%であった。介護離職によって失われる雇用の3/4は正規雇用以外であるが、所得損失でみると正規雇用の方がやや多くなる。所得損失は、就業率低下によるものと賃金下落によるものとに分解した。就業率低下による所得損失は、離職により無業となることによってもたらされる。賃金下落による所得損失は、就業を再開しても就業再開後の賃金が離職前より下がることによってもたらされる。雇用形態計では賃金下落が417億円（22.9%）、就業率低下が1,404億円（77.1%）であった。雇用形態別に就業率低下による所得損失をみると、正規雇用以外は787億円で正規雇用の617億円よりも大きかった。しかし、賃金下落による所得損失をみると、正規雇用が314億円、正規雇用以外の103億円で、その多くが正規雇用によるものであった。そして、正規雇用の賃金下落による所得損失の71%が、賃金が大幅に低い正規雇用以外として就業を再開したことによるものであった。なお、所得損失の要因別分解は、Skira（2015）や経済産業省（2018）では行われておらず、本稿が初めてである。

介護離職による所得損失が複数年にわたって続くと、年間の所得損失は、離職時期が一年以上離れた離職者の当該年における所得損失額の合計となる。例えば、離職期間が2年に及ぶと、年間の所得損失額は、ある年の離職者の離職後1年間の所得損失額とその前年に離職した者の離職後2年目の所得損失額の合計となる。経済産業省（2018）はこのことを考慮していないという点では過小評価になっている。離職後2年間を対象とした本稿の試算結果を当てはめると、年間の所得損失は3,400億円である。実際には、介護による離職期間が2年以上に及ぶケースがあることは確実なので、この額は、社会全体で年間に生じている介護離職による所得損失の下限といえる。

本稿の構成は、以下の通りである。可読性を考慮して、労働市場からの退出者数と所得損失の推計は、それぞれひとまとめにしている。そのため第2章では労働市場からの退出者数の推計方法及びその結果と解釈、第3章は介護離職による所得損失の推計方法及びその結果と解釈を記している。最終章は結語である。

2. 介護離職による労働市場からの退出者数の推計

（1）データと方法

『就業構造基本調査』は、就業・不就業の実態

を把握することを目的とした政府統計である。調査は5年ごとに行われ、調査期日は調査年の10月1日である。調査対象者は、『国勢調査』の調査区から選定された調査区をもとに調査年ごとに選定され、本稿で主に用いる2017年調査では、15歳以上の約108万人が対象となっている。2017年を主に用いる理由は、所得損失の推計に必要な介護離職者と属性が近い集団の情報が同年しか得られないからである。この点については第3章で詳述する。

『就業構造基本調査』では、離職経験者に対して、離職理由、離職時期、雇用形態が問われている。介護離職者は、離職経験者のうち離職理由が「介護・看護」の者であり、調査時点で就業を再開している者も含む[注5]。本稿では生存時間分析の手法を用いて、離職後の各時点で介護離職者のうちどれくらいの割合が就業を再開しているか（就業再開率）を推定する。イベントは就業の再開であり、生存時間は月単位の離職期間である。離職期間は、調査時点で有業の者は、前職の離職時点から現職の就業開始時点までの期間。調査時点で無業の者は、前職の離職時点から調査時点までの期間である。就業再開率は、カプランマイヤー法で生存時間関数を推定することで求める。離職期間tの関数である生存時間関数S（t）は、離職してからt月後まで就業を再開しない確率であり、t月後における就業再開率は1- S（t）である[注6]。

推定は、前職の雇用形態・離職時年齢階級別および性・離職時年齢階級別に行う[注7]。雇用形態の区分の定義は、設問の選択肢にしたがい以下のようにする。

正規雇用：雇われている人のうち、勤め先の呼称が「正規の職員・従業員」

正規雇用以外：雇われている人のうち、勤め先の呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」のいずれか。従業上の地位が「会社等の役員」「自営業主（雇人あり）」「自営業主（雇人なし）」「自家営業の手伝い」「内職」

のいずれか。

前職・正規雇用の者については就業の有無のみならず、就業再開後の雇用形態別に就業再開率を推定する。この場合、生存時間分析のアウトカムは3つ（無業 / 就業再開・正規雇用 / 就業再開・正規雇用以外）になる。しかし、カプランマイヤー法は、アウトカムが2つの場合にしか使えない。そこでアウトカムが3つ以上の分析では、ノンパラメトリックな競合リスクモデルを用いる[注8]。前職・正規雇用以外の者は、正規雇用として就業再開する者が少なかったため、競合リスクモデルの適用は断念した。

分析対象期間の設定は、調査時点からさかのぼって長くするほど離職後の観察期間を長く取れるとともに標本数が増える。その反面、離職時期が古い者を対象とすることになり、就業再開率が過小評価となる。これは、『就業構造基本調査』では直近の離職しか問われないので、再就業した介護離職者が、調査時点前に介護以外の理由で再び離職した場合、介護離職者として補足されないからである[注9]。しかし、観察期間が1年では、長期離職者の動向を把握するには短すぎるように思われる。例えば『労働経済の分析』（厚生労働省）では、長期失業の定義を1年以上の失業としている。また、観察期間を1年とすると、離職期間が複数年にわたる場合の介護離職による損失について全く考察できない。そこで、本稿では観察期間を2年とし、労働市場からの退出者は、離職後2年が経っても就業を再開していない者とする。就業再開率の推定で用いる標本は、2015

年10月から2017年9月までの2年間に介護離職した者である。

離職後2年時点の就業再開者数は、年間の介護離職者数に離職後2年時点の就業再開率を乗じることで求める。労働市場からの退出者数は、年間の介護離職者数から就業再開者数を引いたものである。年間の介護離職者数は、調査時点から過去1年間に介護離職した者の数を用いる。

離職者数と労働市場からの退出者数は、介護離職者の他、介護離職に限らない全離職理由計についても同様の手法で推計する。そして、それらをもとに介護離職が全離職理由計に占める割合を、離職者数と退出者数についてそれぞれ求める。

本稿では、主に2017年調査を用いた結果を報告する。しかし、離職者の就業再開は、離職時期の労働市場の環境の影響を受ける可能性がある[注10]。そこで比較のため、2012年調査を用いた結果も一部報告する。リーマンショックで上昇した失業率は2011年以降低下し続けてきた。『労働力調査』（総務省）によると、2012年と2017年の失業率はそれぞれ4.3％、2.8％であり、職探しをする環境は2012年の方が2017年よりも悪い。

（2）結果と考察

以下、本節の図表は2017年調査分であり、2012年調査分は論文末の補論1に掲載している。表1は就業再開率の推定に用いた標本の記述統計である。前職の職業など、第3章の離職前賃金の推定に用いる属性の記述統計は後に示す表4に掲載している。標本数は1,620であった。図1は、カプランマイヤー法による就業再開率の推定結果である[注11]。離職時年齢が若いほど就業再開率は高かった。前職の雇用形態別に就業再開率をみると、全年齢では前職・正規雇用の方が高かった。年齢別にみると、55歳未満では前職・正規雇用の方が高かったが、55歳以上ではほぼ同じであった。離職から時間が経つにつれ就業再開率の上昇は鈍くなり、ほとんどのケースで、離職後2年間の就業再開率の上昇の7割以上が最初の1年以内に生じていた。図2は個票と標本抽出倍率を用いて推計した年間の介護離職者数の全国推計値である。2016年10月から2017年9月までの1年間に介護離職した者は9万9,100人であった。図には示していないが、年間の介護離職者の内訳は、男性24.7％・女性75.7％で女性が3/4を占める。離職時年齢は40代後半から60代前半が多く、前職の雇用形態は正規雇用が28.8％、正規雇用以外が71.2％であった。

表2.1は図1の推定結果と図2の離職者数をもとに推計した介護離職経験者の就業再開者数と労働市場からの退出者数を示している[注12]。表2.2は、そのうち前職・正規雇用の就業再開者の雇用形態別内訳である。年間の介護離職者9万9,100人のうち、3万5,400人は就業を再開し、労働市場からの退出者は6万3,700人であった。介護離職者の全てが労働市場から退出しているわけではなく、35.7％は就業を再開し、退出者数の割合は64.3％であった。このことは、就業再開者を考慮に入れないと、介護離職の社会的損失は過大評価となることを意味する。

前職の雇用形態別に退出者数の内訳をみると、前職・正規雇用が1万5,600人（24.5％）、前職・正規雇用以外が4万8,100人（75.5％）であり、介護離職によって失われる雇用の3/4は正規雇用以外であった。前職・正規雇用は、前職・正規雇用以外よりも就業再開率が高かった。しかし、就業を再開した前職・正規雇用の雇用形態別内訳を示した表2.2をみると、正規雇用としての就業再開率は全年齢で20.6％であり、就業再開者に占める正規雇用の割合（最右列）は45.6％と半数に満たない。この割合は、55歳を

表 1　就業再開率の推定で用いる介護離職者の標本の記述統計 [1)]

	前職・雇用形態計 [2)]		前職・正規雇用		前職・正規雇用以外	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
調査時点の就業状態別・離職期間（月）						
就業状態・合計	9.993	(7.163)	9.452	(7.244)	10.243	(7.114)
正規雇用	3.835	(3.661)	3.493	(3.294)	5.050	(4.639)
正規雇用以外	5.497	(5.381)	5.795	(5.778)	5.358	(5.192)
無業	11.813	(6.976)	11.976	(7.035)	11.750	(6.955)
調査時点の就業状態						
正規雇用	0.056	(0.230)	0.138	(0.346)	0.018	(0.133)
正規雇用以外	0.217	(0.413)	0.218	(0.414)	0.217	(0.412)
無業	0.727	(0.446)	0.643	(0.480)	0.765	(0.424)
性別・男性	0.221	(0.415)	0.380	(0.486)	0.147	(0.355)
年齢	56.785	(10.425)	54.940	(10.057)	57.640	(10.485)
離職時年齢	55.816	(10.386)	53.948	(9.953)	56.681	(10.473)
有配偶	0.669	(0.471)	0.615	(0.487)	0.694	(0.461)
大学・大学院卒	0.157	(0.363)	0.238	(0.426)	0.119	(0.324)
調査時点・介護無し [3)]	0.357	(0.479)	0.343	(0.475)	0.364	(0.481)
介護頻度 [4)]						
月 3 日以内	0.066	(0.249)	0.083	(0.276)	0.058	(0.234)
週に 1 日	0.063	(0.244)	0.080	(0.272)	0.055	(0.229)
週に 2 日	0.085	(0.278)	0.065	(0.247)	0.094	(0.292)
週に 3 日	0.080	(0.271)	0.074	(0.262)	0.082	(0.275)
週に 4-5 日	0.102	(0.303)	0.107	(0.309)	0.099	(0.299)
週に 6 日以上	0.604	(0.489)	0.591	(0.492)	0.611	(0.488)
標本数	1,620		513		1,107	

1）2015 年 10 月から 2017 年 9 月までの 2 年間に離職した者。離職期間、年齢、離職時年齢は、実数値。それ以外は、該当する場合に 1、それ以外は 0 を取るダミー変数。2）前職・正規雇用＋前職・正規雇用以外。3）調査時点にふだん介護をしていなかった者。4）調査時点でふだん介護をしていた者の介護の頻度。

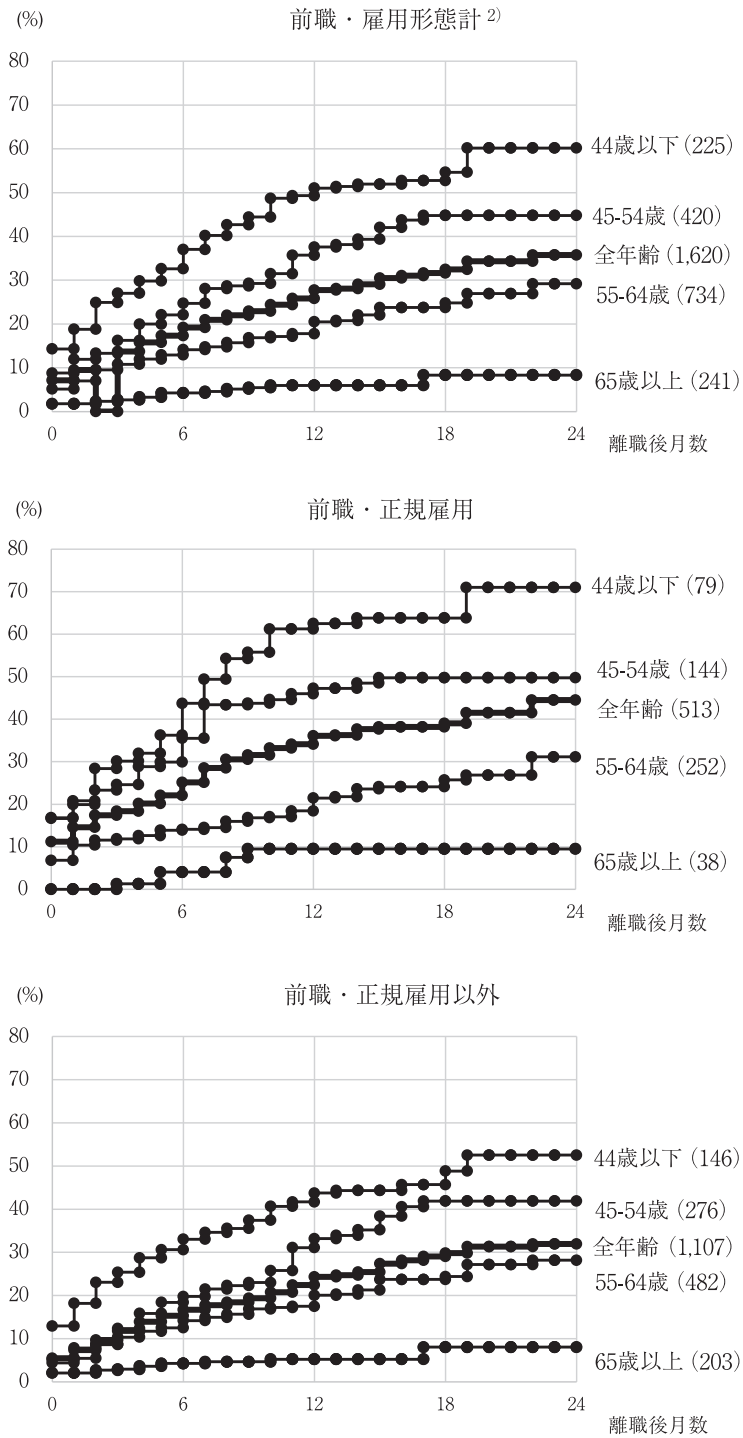
出所：『就業構造基本調査』（2017 年）の個票を特別推計。以下、同様。

過ぎると大幅に低下する。このことは、前職・正規雇用は、就業を再開しても賃金の大幅な低下に見舞われる者が多く、特に 50 代半ばでその可能性が高いことを示唆している。

表 3 は、介護離職が全離職理由計に占める割合を、離職者数と労働市場からの退出者数についてそれぞれ示している。表の上段は前職雇用形態・性・合計、中段は前職の雇用形態別、下段は性別である。それによると、離職者数において、介護離職が全離職理由計に占める割合はわずか 1.8％である。しかし、介護離職者の就業再開率（35.7％）は全離職理由計（67.3％）より低いので、退出者数の割合でみると 3.6％となる。さらに、介護離職者が多い 45-54 歳、55-64 歳ではその割合はそれぞれ 8.3％、7.4％であった。前職の雇用形態別にみてもほぼ同様であった。さらに、男女別にみると、女性の 40 代、50 代の退出者の 1 割は介護離職によるものであることがわかる。以上のように、まだ働ける中高年の労働力の喪失という観点からみた場合、介護離職は決して無視できる数ではない。

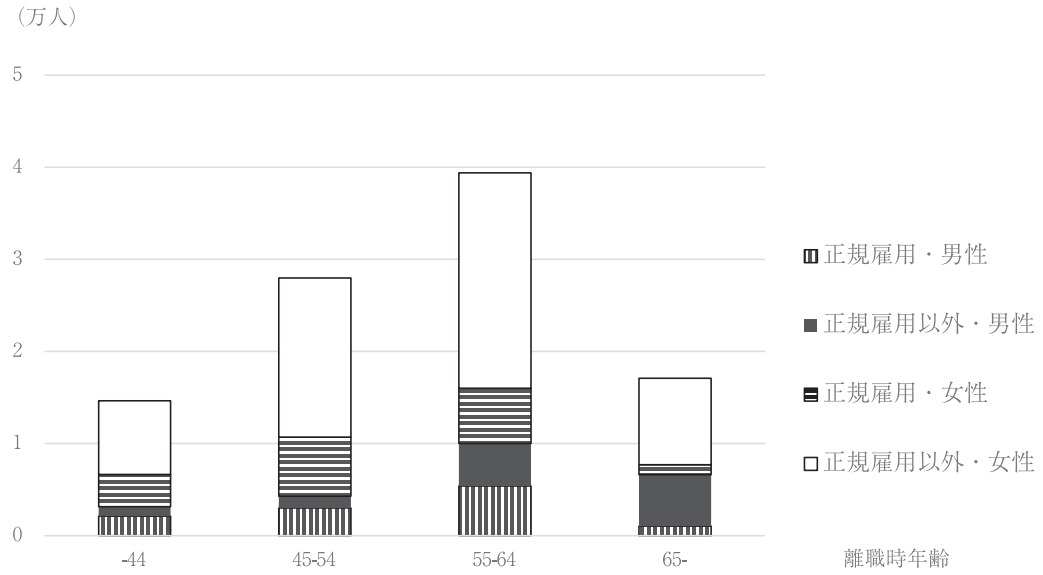
年間の介護離職者数は 2012 年・10 万 1,100 人（補論 1・表 10.1）、2017 年・9 万 9,100 人（表 2.1）であった。それに対して、労働市場からの退出者数は 2012 年・7 万 4,400 人（補論 1・表 10.1）、2017 年・6 万 3,700 人（表 2.1）であっ

図 1　介護離職者の就業再開率の推定結果 1)



1）対象は、2015 年 10 月から 2017 年 9 月までの 2 年間に離職した者。（　）内は、標本数。推定では、標本抽出倍率を考慮している。2）前職・正規雇用＋前職・正規雇用以外。

図 2　前職の雇用形態・性別　年間の介護離職者数



離職時期は 2016 年 10 月から 2017 年 9 月。総数 9 万 9,100 人。

表 2.1　介護離職経験者の就業再開者数と労働市場からの退出者数 [1)]

	介護離職者数 [2)] (1)		就業再開者数 (2) = (1) × (4)		退出者数 (3) = (1) - (2)		就業再開率 [3)] (4)
	千人	(%)	千人	(%)	千人	(%)	(%)
前職・雇用形態計 [4)]							
離職時年齢・全年齢	99.1	(100.0)	35.4	(100.0)	63.7	(100.0)	35.7
44 歳以下	14.6	(14.8)	9.1	(25.7)	5.5	(8.7)	62.2
45-54 歳	28.0	(28.2)	13.0	(36.6)	15.0	(23.6)	46.3
55-64 歳	39.4	(39.8)	11.9	(33.6)	27.5	(43.2)	30.2
65 歳以上	17.1	(17.2)	1.5	(4.2)	15.6	(24.5)	8.6
前職・正規雇用							
離職時年齢・全年齢	28.5	(100.0)	12.9	(100.0)	15.6	(100.0)	45.3
44 歳以下	5.6	(19.6)	4.1	(32.0)	1.5	(9.4)	73.9
45-54 歳	9.4	(33.0)	4.9	(37.8)	4.5	(29.1)	51.8
55-64 歳	11.4	(39.9)	3.7	(28.6)	7.7	(49.3)	32.4
65 歳以上	2.1	(7.4)	0.2	(1.6)	1.9	(12.2)	9.9
前職・正規雇用以外							
離職時年齢・全年齢	70.6	(100.0)	22.5	(100.0)	48.1	(100.0)	31.9
44 歳以下	9.0	(12.8)	4.9	(22.0)	4.1	(8.5)	54.7
45-54 歳	18.6	(26.3)	8.1	(36.0)	10.5	(21.8)	43.6
55-64 歳	28.0	(39.7)	8.2	(36.5)	19.8	(41.2)	29.3
65 歳以上	15.0	(21.2)	1.3	(5.6)	13.7	(28.5)	8.4

1）『就業構造基本調査』の公表値の最小桁数は 100 人であり、本稿もそれに倣っている。そのため表では視認性を考慮して、千人単位の表記としている。2）年間の値（2016 年 10 月から 2017 年 9 月）・図 2。3）離職後 2 年時点の値・図 1。4）前職・正規雇用＋前職・正規雇用以外。

表 2.2　就業を再開した前職・正規雇用者の介護離職者の雇用形態別・内訳

就業再開後の雇用形態	雇用形態計(1)[1]			正規雇用(2)[2]			正規雇用以外(3)[2]			正規雇用の就業再開者数の割合 (%)
	就業再開者数		就業再開率	就業再開者数		就業再開率	就業再開者数		就業再開率	
	千人	(%)	(%)	千人	(%)	(%)	千人	(%)	(%)	(2)/(1)
離職時年齢・全年齢	12.9	(100.0)	45.3	5.9	(100.0)	20.6	7.0	(100.0)	24.6	45.6
44 歳以下	4.1	(32.0)	73.9	2.4	(40.5)	42.6	1.8	(24.9)	31.3	57.6
45-54 歳	4.9	(37.8)	51.8	2.9	(48.9)	30.6	2.0	(28.4)	21.2	59.0
55-64 歳	3.7	(28.6)	32.4	0.6	(10.1)	5.2	3.1	(44.0)	27.2	16.1
65 歳以上	0.2	(1.6)	9.9	0.0	(0.5)	1.3	0.2	(2.6)	8.6	13.3

1）雇用形態計 = 正規雇用 + 正規雇用以外。就業再開者数と就業再開率は表 2.1 の再掲。2）就業再開率は、競合リスクモデルで推定した離職後 2 年時点の値。就業再開者数は、表 2.1 の前職・正規雇用の介護離職者数に就業再開率を乗じたもの。

表 3　介護離職が全離職理由計に占める割合：離職者数と退出者数

	介護離職 / 全離職理由計（%）		就業再開率（%）	
	離職者数	退出者数	介護離職	全離職理由計
前職雇用形態、性・合計				
離職時年齢・全年齢	1.8	3.6	35.7	67.3
44 歳以下	0.5	0.9	62.2	80.8
45-54 歳	3.5	8.3	46.3	77.5
55-64 歳	5.1	7.4	30.2	51.7
65 歳以上	2.2	2.5	8.6	19.2
前職・正規雇用				
離職時年齢・全年齢	1.4	3.1	45.3	75.0
44 歳以下	0.5	0.9	73.9	86.9
45-54 歳	3.5	9.1	51.8	81.5
55-64 歳	3.2	5.0	32.4	56.7
65 歳以上	1.1	1.3	9.9	24.1
前職・正規雇用以外				
離職時年齢・全年齢	2.1	3.8	31.9	62.8
44 歳以下	0.5	0.9	54.7	76.7
45-54 歳	3.4	7.9	43.6	75.6
55-64 歳	6.8	9.1	29.3	47.6
65 歳以上	2.5	2.8	8.4	17.8
女性				
離職時年齢・全年齢	2.4	4.7	35.9	66.5
44 歳以下	0.6	1.1	58.3	76.1
45-54 歳	4.3	9.9	45.1	76.2
55-64 歳	7.9	9.9	30.6	44.7
65 歳以上	3.6	4.0	6.0	16.6
男性				
離職時年齢・全年齢	1.0	2.1	35.2	68.4
44 歳以下	0.3	0.6	73.8	87.9
45-54 歳	1.7	4.1	51.7	80.2
55-64 歳	2.5	4.2	27.6	57.3
65 歳以上	1.3	1.4	16.8	20.9

離職時年齢・全年齢の離職者数は、介護離職で 9 万 9,100 人、全離職理由計で 545 万 4,700 人。
離職時年齢・全年齢の退出者数は、介護離職で 6 万 3,700 人、全離職理由計で 178 万 1,500 人。

た。いずれも 2012 年の方が多いが、その差は、離職者数の 2,000 人に対し退出者数は 1 万 700 人で、退出者数の方が 5 倍以上多い。また倍率（2012/2017）でみると、離職者数が 1.02 倍とほぼ同じであるのに対し退出者数では 1.17 倍である。これは 2012 年の方が、就業再開率が低いことによる。離職後 2 年時点の就業再開率は、2017 年の 35.7 % に対し 2012 年は 26.5 % であった。これは全離職理由計でも同様で、2017 年の 67.3 % に対し 2012 年は 60.5 % であった。2017 年と 2012 年の就業再開率の差は、前節で述べたように、職探しをする環境が 2012 年の方が悪いことによるものと考えられる。以上の結果は、離職者数と退出者数の年次推移の傾向は異なる可能性があることを示す。これまで年間の介護離職者数の推移が多方面で示されてきた（例えば、大津（2013））。しかし、介護離職の損失の年次推移を把握するという目的で離職者数の推移をみる場合、より適切な指標である退出者数の推移とは乖離がある可能性に注意する必要がある。

3. 介護離職による所得損失の推計

（1）データと方法

①　離職前賃金の推計方法

介護離職者の所得損失を推計するには、介護離職者の離職前賃金が必要である。しかし、『就業構造基本調査』からは離職経験者の離職前賃金に関する情報は得られない。そのため経済産業省（2018）では、離職前賃金として、『賃金構造基本統計調査』（2017 年）（厚生労働省）の介護離職者に限らない一般の有業者の賃金を用いている。しかし図 2 からも明らかなように、介護離職者は、年齢では中高年、性別では女性に偏っている。そこで経済産業省（2018）では、介護離職者と一般有業者の属性の違いを補正するため、40 歳以上の男女別賃金を介護離職者の性比で加重平均したものを介護離職者の離職前賃金としている。本稿でも介護離職者に限定しない有業者の賃金を、介護離職者の離職前賃金として用いる。データは 2017 年の『就業構造基本調査』である。本稿では、属性の違いの補正にあたって、性別、年齢の他、学歴、勤続年数、職業、配偶関係、雇用形態、居住地域、労働市場の環境など、経済産業省（2018）よりもずっと多岐にわたる項目を用いる。しかし、介護離職者と一般有業者では、観察できない属性の違いによって賃金が異なる可能性が考えられる。例えば、観察できない賃金獲得能力が低い者ほど所得損失が少ないので、介護を引き受け離職する傾向があるかもしれない。そのような場合、一般有業者の標本を用いて推定した介護離職者の離職前賃金は過大評価になる。介護が就業に与える影響を分析した先行研究では、介護と就業の双方の選択に影響する観察できない要因の制御が課題となってきた[注13]。そこで、本稿では介護離職者と属性が近く、それ故、観察できない要因の違い及びそれに起因する推定結果の偏りが小さいことが期待できる集団を用いて離職前賃金を推定する。そのような集団として、働きながら介護をしている者（以下、介護有業者）に着目する。これは、介護離職者の大半は、離職前は働きながら介護をしていたと考えられ、一般有業者よりも介護有業者と属性が近いと予想されるからである[注14]。『就業構造基本調査』では、2012 年調査から、調査対象者が調査時点において「ふだん介護をしているか否か」が問われるようになった。「ふだん介護をしている」とは、1 年間に 30 日以上の介護である。そして、最新の 2017 年調査では、介護の頻度についての質問項目が新たに設けられた。個票と標本抽出倍率をもとに推計したところ、介護有業者は 346 万 3,200 人で、介護頻度別の内訳は、「月に 3 日以

内・84万7,400人（24.5％）」、「週に1回・63万6,700人（18.4％）」、「週に2日・41万3,900人（12.0％）」、「週に3日・23万8,800人（6.9％）」、「週に4～5日・22万2,500人（6.4％）」、「週に6日以上・110万3,800人（31.9％）」であった。一口に「ふだん介護をしている」と言っても、介護の頻度は人によってかなりばらつきがある。そのため、介護をしていても週1回未満では、仕事と介護の両立ができず介護離職に至るケースは少ないように思われる。介護離職者の離職前賃金の推計に全ての介護有業者の標本を用いることは適切でないだろう。一般に介護頻度が高い者ほど一週間の介護時間は長いと予想される。そして先行研究は、介護時間が長い者ほど就業率が低いことを報告している（岸田（2014）、Casado-Martin et al.（2011）[15]、Bolin et al（2008）[16]、Ettner（1995）[17]）。そのため介護頻度が高い者の方が、介護離職する可能性が高く介護離職者と属性が近いことが予想される。それ故、離職前賃金の推計では、介護頻度が高い者の標本を用いるのが適切であるように思われる。そこで、本稿では介護が「週に6日以上」の介護有業者を、介護離職者の離職前賃金の推計で用いることにする。「週に6日以上」は全介護有業者の約1/3を占め、その数110万3,800人は年間の介護離職者9万9,100人の約11倍である。この比率や倍率をみると、「週に6日以上」は介護離職者と属性が近い集団の大半を含んでいるように見える。しかし、表1に示した介護離職者の調査時点における介護頻度をみると、「週に6日以上」が約6割で最も多いものの、それより低い頻度の者もいる。介護離職前後で介護頻度が変わっている可能性があるものの[注15]、離職前賃金の推定で用いる介護有業者を「週に6日以上」に限定することの妥当性はデータから確認する必要がある[注16]。

妥当性の確認では、「週に6日以上」だけでなく、それより介護頻度が低い者を含んだ区分も用いる。用いる区分は、「介護有業者計」、「週1日以上」、「週2日以上」、「週3日以上」、「週4～5日以上」、「週6日以上」であり、以下ではこれらを累積介護頻度区分と呼ぶ。「介護有業者計」は、1年間に30日以上の介護をしている全ての有業者である。妥当性の確認方法は以下の2つである。一つ目の方法では、累積介護頻度区分間で介護有業者の属性を比較するとともに、それらと介護離職者の属性を比較する。もし累積介護頻度区分間で介護有業者の観察できる属性に差が無ければ、観察できない属性についても区分間の差が無い可能性が予想され、離職前賃金の推定で用いる介護有業者を「週6日以上」に限定する根拠は弱いだろう。また、累積介護頻度区分間で介護有業者の属性に差がある場合でも、そのうち「週6日以上」と介護離職者の属性が最も近くなければ、やはり介護有業者を「週6日以上」に限定する根拠は弱い。

妥当性を確認する二つ目の方法では、累積介護頻度区分ごとに離職前賃金の推定値を求め、それらを区分間で比較する。たとえ介護離職者と「週6日以上」の介護有業者の属性が類似していたとしても、累積介護頻度区分間で離職前賃金の推定値が同じであれば、推定で用いる介護有業者を「週6日以上」に限定する必要はない。上述のように介護離職者の離職前賃金は、介護有業者の賃金を介護離職者の属性で補正したものである。具体的な補正方法は、以下の通りである。まず、介護有業者の賃金関数を推定し、それに介護離職者の標本を当てはめて予測値を得る[注17]。賃金関数の従属変数は対数化した年収であり、介護離職者の離職前賃金の推定値は、Duan（1983）[18]のsmearing methodで予測値を現数値に戻したものである[注18]。賃金関数は、雇用形態（2種類）・性（2種類）・累積介護頻度区分（6種類）別に

計 24 本推定する。賃金関数に当てはめる介護離職者の標本は雇用形態（2 種類）・性（2 種類）別の計 4 種類で、それぞれその属性を雇用形態・性が同じ賃金関数の説明変数に代入する。雇用形態・性が同じ賃金関数であれば、累積介護頻度区分が異なっても、当てはめる介護離職者の標本は同じである。それ故、区分間で離職前賃金の推定値が異なるとすれば、それは区分間で賃金関数の推定結果が異なるからである。区分間で賃金関数の推定結果が異なる理由としては、観察できない介護有業者の属性が区分間で異なることが考えられる。例えば、累積介護頻度区分が高くなるほど観察できない賃金獲得能力が低くなるとすれば、離職前賃金の推定値も、同区分が高くなるほど低くなるであろう[注19]。

賃金関数の予測値の作成で用いる介護離職者の標本は、就業再開率の推定で用いたもののうち賃金関数に当てはめる変数に欠損値が無いものである。『就業構造基本調査』からは、離職経験者の前職の勤続年数、職業、雇用形態に関する情報が得られる。賃金関数に当てはめる属性のうち、勤続年数、職業、雇用形態は前職のものであり、年齢は、離職時のものである。なお、同調査で得られる介護に関する情報は、調査時点における介護の有無・頻度と過去一年間の介護休業制度などの利用のみである[注20]。被介護者の性別、介護者との続柄、重症度などの個人属性や介護期間に関する情報は得られず、それらを賃金関数の推定に用いることはできない。また、調査対象者の健康状態に関する情報も得られない。先行研究は、健康状態が悪い者は賃金率が低いことを報告している（岩本（2000）[20]、Currie and Brigitte（1999）[21]）。そのため、本稿において、健康状態は、観察できない賃金獲得能力となっている可能性が考えられる。

②　介護離職による所得損失の推計方法

就業再開率を前職の雇用形態別・年齢階級別に推定していることから、介護離職者の所得損失も前職の雇用形態別・年齢階級別に推計する。そのため、推計で用いる離職前賃金は、雇用形態別・年齢階級別の平均値である。推計では、介護離職者の就業再開後の賃金も用いる。就業再開後賃金は、就業再開率の推定で用いた標本のうち、調査時点・有業者の平均値である。就業再開後賃金は、前職の雇用形態別・年齢階級別の他、前職が正規雇用の者については、就業再開後の雇用形態別のものも用いる。

所得損失は、就業率低下によるものと賃金下落によるものとに分解する。就業率低下による所得損失は、離職により無業となることによってもたらされる。賃金下落による所得損失は、就業を再開しても就業再開後の賃金が離職前より下がることによってもたらされる。まず、就業再開後の雇用形態の違いを考慮しない前職・正規雇用以外について説明する。

賃金要因と就業率低下による所得損失は、それぞれ離職後の月ごとの所得損失の合計として、以下の式で計算できる。w_0: 離職前の月額賃金、w_1: 就業再開後の月額賃金、l_t：離職後 t ヵ月時点の就業再開率、L: 年間の離職者数、l_tL：離職後 t ヵ月時点の就業再開者数。

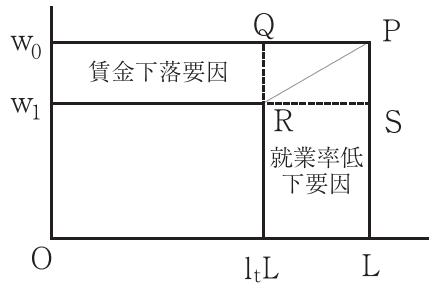
$$賃金下落要因 = \sum_{t=1}^{T}(w_0 - w_1)\frac{1+l_t}{2}L \qquad (1)$$

$$就業率低下要因 = \sum_{t=1}^{T}\frac{w_0+w_1}{2}(1 - l_t)L \qquad (2)$$

図 3（a）の W_0OLP は、離職前の 1 ヵ月の社会全体の介護離職者の所得である。W_1O（l_tL）R は、離職から t 月目の 1 ヵ月の社会全体の就業再開者の所得である。W_0OLP と W_1O（l_tL）R の面積の差が、離職から t 月目の 1 ヵ月の社会全

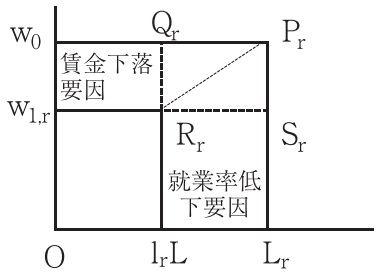
図３　介護離職による所得損失の要因別分解

（a）前職・ 正規雇用以外

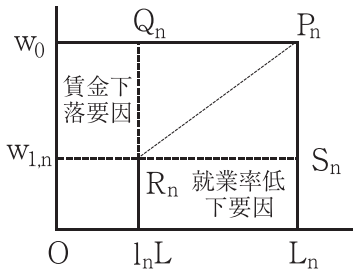


（b）前職・ 正規雇用

（b1）就業再開・ 正規雇用



（b2）就業再開・ 正規雇用以外



w_0: 離職前の月額賃金、w_1: 就業再開後の月額賃金、
l_t: 離職後ｔヵ月時点の就業再開率、L: 年間の離職者数、
l_tL：離職後ｔヵ月時点の就業再開者数。
r: 正規雇用、n: 正規雇用以外。
l_r: 正規雇用としての就業再開率、l_n: 正規雇用以外としての就業再開率
$L_r = (l_r/(l_r+l_n))L$、$L_n = (l_n/(l_r+l_n))L$
w_0w_1RP: 賃金下落要因による所得損失、
$R(l_tL)LP$: 就業率低下要因による所得損失

体の所得損失である。QRSP は、２つの要因が絡み合って生じる所得損失であり、(1)式の第２項と(2)式の第１項は、それをそれぞれの要因に均等に按分していることを示す。これは交絡効果を処理する一般的な手法であり、小塩（1998）[22] は、この手法で国民医療費の増加を高齢化要因と医療単価要因に分解している。図では、W_0W_1RP が賃金下落による所得損失、R（l_tL）LP が就業率低下による所得損失である。

しかし、前職・正規雇用では、就業再開形態が正規雇用と正規雇用以外の２つであるため、この手法をそのまま適用することはできない。そこで本稿では、離職者数Ｌを雇用形態別の就業再開率の比に応じて L_r と L_n に按分することで、所得損失を以下の(3)式・右辺のように分解することを提案する。記述の簡便化のため、ある１ヵ月の所得損失を示しており、月単位の添え字ｔは省略している。*r* とｎは、それぞれ就業再開後の雇用形態が、正規雇用と正規雇用外であることを示す。

$$w_0L - w_{1,r}l_rL - w_{1,n}l_nL$$
$$= \sum_{e=r,n}(w_0 - w_{e,1})\left(\frac{l_e}{l_r + l_n} + l_e\right)\frac{L}{2} +$$
$$\sum_{e=r,n}\frac{w_0 + w_{e,1}}{2}\left(\frac{l_e}{l_r + l_n} - l_e\right)L \qquad (3)$$

左辺は、離職前所得から就業再開によって生じた所得を差し引いたものであり、所得損失の定義そのものである。右辺・第１項と第２項は、それぞれ(1)式と(2)式に対応し、賃金下落要因と就業率低下要因による所得損失をあらわす。さらに第１項のうち、e=r の部分は正規雇用として就業再開した者の賃金要因による所得損失、e=n は正規雇用以外として就業再開した者の賃金要因による所得損失である。図３の(b1)、(b2)は、(3)式・右辺の要因分解を図示している。

(3)式の分解は、離職者が、正規雇用として就業再開する可能性がある者と正規雇用以外として就業再開する可能性がある者から成り、その比率が l_r 対 l_n であると想定していることに等しい。この想定では、就業再開者数が多い雇用形態ほど、その雇用形態で就業を再開する可能性のある離職者数も多くなる。このような想定の現実的妥当性をデータから検証することはできないものの、少なくとも定性的にはもっともらしいように思われる。また、実際的な問題として他に適当な方法がないこともあり、本稿ではその妥当性に留意が必要であることを認めつつも、以下では(3)式にもとづく所得損失の要因分解の結果を報告する。

(2) 結果と考察

①　離職前賃金の推定で「週６日以上」を用いることの妥当性の確認

以下では、前節で述べた２つの方法により、離職前賃金の推定で「週６日以上」の介護有業者を用いることの妥当性を確認する。一つ目の方法は、累積介護頻度区分間で介護有業者の属性が異なると同時に、「週６日以上」と介護離職者の属性が最も近いかを調べることであった。群間の比較は、年齢、学歴、配偶関係などの属性（以下、基本属性）に焦点を充てる。基本属性以外の属性は、職業、雇用形態（正規雇用以外のみ）、地域変数である。基本属性に焦点を充てるのは、職業、雇用形態は、基本属性によって決定される部分が大きいと考えられることに加え、後述のように比較結果の解釈が困難なケースがあるからである。表 4.1、表 4.2 は、離職前賃金の推定で用いる介護有業者と介護離職者の属性のうち、年収（対数）と基本属性の記述統計を雇用形態・性別に示している。雇用形態は、介護有業者は現職、介護離職者は前職のものである。表 4.1 は正規雇用、表 4.2 は正規雇用以外であり、それぞれ上段は女性、下段は男性の値を示している。介護離職者の属性のうち、年齢と勤続年数は離職時点のものである。介護有業者の平均値の右隣には、介護離職者の属性との差を検定した結果を示している。

興味深いことに、介護有業者の属性を累積介護頻度区分間で比較すると、区分が高くなるにつれ、多くの属性において特定の傾向が観察できる。表では、介護離職者の属性のうち、その傾向の延長線上にあって「週６日以上」と最も近いものの値を「週６日以上」の値とペアにして黒枠で囲んでいる。例えば、大学・大学院卒割合は累積介護頻度区分が高くなるほど低くなるが、介護離職者におけるその割合は、正規雇用・男性を除き、介護有業者の中で最も低い「週６日以上」と最も近くかつそれよりも低かった。有配偶率は累積介護頻度区分が高くなるほど低くなるが、介護離職者の有配偶率は、正規雇用・女性を除き、

表 4.1　離職前賃金の推定で用いる介護有業者と介護離職者の標本の記述統計・平均値（標準誤差）：正規雇用 1)

（1）正規雇用・女性

累積介護頻度区分	介護有業者						介護離職者
	介護有業者計 2)	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上	
従属変数：年収（対数）	5.726	5.707	5.665	5.634	5.637	5.636	−
	(0.629)	(0.632)	(0.643)	(0.651)	(0.655)	(0.657)	(−)
（A）基本属性							
（離職時）年齢 3)	50.956 **	51.521 **	52.162 *	52.476 n.s.	52.945 n.s.	53.183 n.s.	53.389
	(10.320)	(10.176)	(10.009)	(9.984)	(9.624)	(9.577)	(9.684)
（離職時）年齢・2 乗 /100 3)	27.030 **	27.579 **	28.210 *	28.534 n.s.	28.958 n.s.	29.201 n.s.	29.438
	(9.871)	(9.871)	(9.900)	(9.970)	(9.799)	(9.812)	(9.378)
（離職時）勤続年数 3)	18.868 n.s.	19.494 n.s.	19.818 *	19.977 *	20.327 *	20.417 *	18.361
	(12.703)	(12.717)	(12.872)	(12.993)	(13.058)	(13.105)	(13.455)
（離職時）勤続年数・2 乗 /10 3)	51.735 n.s.	54.171 n.s.	55.841 n.s.	56.783 n.s.	58.361 +	58.849 +	51.756
	(54.965)	(56.184)	(58.216)	(59.538)	(60.532)	(61.356)	(56.604)
学歴：中学校卒	0.024 n.s.	0.027 n.s.	0.030 n.s.	0.033 n.s.	0.031 n.s.	0.031 n.s.	0.030
	(0.155)	(0.162)	(0.170)	(0.177)	(0.174)	(0.174)	(0.172)
学歴：高校・専門学校卒	0.569 *	0.575 +	0.595 n.s.	0.603 n.s.	0.607 n.s.	0.607 n.s.	0.628
	(0.495)	(0.494)	(0.491)	(0.489)	(0.489)	(0.489)	(0.484)
学歴：短大・高専卒	0.202 n.s.	0.203 n.s.	0.197 n.s.	0.198 n.s.	0.203 n.s.	0.203 n.s.	0.196
	(0.401)	(0.402)	(0.398)	(0.399)	(0.402)	(0.402)	(0.398)
学歴：大学・大学院卒	0.199 *	0.190 +	0.173 n.s.	0.160 n.s.	0.153 n.s.	0.153 n.s.	0.145
	(0.399)	(0.393)	(0.378)	(0.367)	(0.360)	(0.361)	(0.353)
有配偶	0.627 n.s.	0.619 n.s.	0.606 +	0.604 +	0.604 +	0.593 *	0.659
	(0.484)	(0.486)	(0.489)	(0.489)	(0.489)	(0.491)	(0.475)
育児をしている	0.057 n.s.	0.052 n.s.	0.048 n.s.	0.048 n.s.	0.044 n.s.	0.039 n.s.	0.041
	(0.233)	(0.221)	(0.214)	(0.214)	(0.204)	(0.195)	(0.198)
世帯主	0.228 n.s.	0.224 n.s.	0.218 n.s.	0.206 n.s.	0.207 n.s.	0.204 n.s.	0.213
	(0.420)	(0.417)	(0.413)	(0.405)	(0.405)	(0.403)	(0.410)
現住所の居住理由・介護	0.301 n.s.	0.293 n.s.	0.285 n.s.	0.285 n.s.	0.279 n.s.	0.281 n.s.	0.304
	(0.459)	(0.455)	(0.452)	(0.451)	(0.449)	(0.450)	(0.461)
標本数	5,022	3,922	2,965	2,369	2,020	1,701	296

（2）正規雇用・男性

累積介護頻度区分	介護有業者						介護離職者
	介護有業者計 2)	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上	
従属変数：年収（対数）	6.141	6.097	6.042	5.994	5.995	5.992	−
	(0.561)	(0.574)	(0.577)	(0.588)	(0.582)	(0.587)	(−)
（A）基本属性							
(離職時)年齢3)	51.746 **	52.324 **	52.457 **	52.608 **	52.626 **	52.738 **	55.483
	(9.470)	(9.407)	(9.579)	(9.608)	(9.515)	(9.415)	(9.487)
(離職時)年齢･2乗/1003)	27.673 **	28.263 **	28.434 **	28.598 **	28.600 **	28.699 **	31.678
	(9.171)	(9.244)	(9.478)	(9.575)	(9.514)	(9.434)	(9.590)
(離職時)勤続年数3)	21.234 n.s.	21.371 n.s.	21.198 n.s.	20.888 n.s.	21.060 n.s.	21.300 n.s.	20.579
	(13.064)	(13.169)	(13.296)	(13.285)	(13.299)	(13.279)	(15.140)
(離職時)勤続年数･2乗/103)	62.154 n.s.	63.010 n.s.	62.609 n.s.	61.269 n.s.	62.027 n.s.	62.990 n.s.	65.146
	(56.209)	(57.154)	(58.243)	(57.941)	(58.214)	(57.856)	(71.053)
学歴：中学校卒	0.040 +	0.045 n.s.	0.048 n.s.	0.056 n.s.	0.061 n.s.	0.066 n.s.	0.066
	(0.196)	(0.207)	(0.214)	(0.231)	(0.239)	(0.249)	(0.248)
学歴：高校・専門学校卒	0.496 n.s.	0.510 n.s.	0.543 n.s.	0.562 n.s.	0.557 n.s.	0.554 n.s.	0.536
	(0.500)	(0.500)	(0.498)	(0.496)	(0.497)	(0.497)	(0.500)
学歴：短大・高専卒	0.039 n.s.	0.036 n.s.	0.036 n.s.	0.033 n.s.	0.030 n.s.	0.029 n.s.	0.027
	(0.194)	(0.187)	(0.187)	(0.179)	(0.172)	(0.168)	(0.163)
学歴：大学・大学院卒	0.421 n.s.	0.405 n.s.	0.369 n.s.	0.345 n.s.	0.348 n.s.	0.347 n.s.	0.366
	(0.494)	(0.491)	(0.483)	(0.475)	(0.477)	(0.476)	(0.483)
有配偶	0.774 **	0.754 **	0.721 **	0.698 **	0.686 **	0.675 **	0.557
	(0.418)	(0.431)	(0.448)	(0.459)	(0.464)	(0.469)	(0.498)
育児をしている	0.081 **	0.072 **	0.074 **	0.070 **	0.073 **	0.069 **	0.022
	(0.273)	(0.259)	(0.261)	(0.255)	(0.260)	(0.254)	(0.147)
世帯主	0.828 **	0.808 *	0.785 n.s.	0.772 n.s.	0.767 n.s.	0.766 n.s.	0.749
	(0.377)	(0.394)	(0.411)	(0.420)	(0.423)	(0.424)	(0.435)
現住所の居住理由・介護	0.300 n.s.	0.299 n.s.	0.297 n.s.	0.295 n.s.	0.301 n.s.	0.301 n.s.	0.262
	(0.458)	(0.458)	(0.457)	(0.456)	(0.459)	(0.459)	(0.441)
標本数	6,137	4,265	2,816	2,095	1,740	1,406	183

1）雇用形態は、介護有業者は現職、介護離職者は前職のもの。年収（対数）、年齢、勤続年数は、実数値。それ以外は、該当する場合に 1、それ以外は 0 を取るダミー変数。2）1 年間に 30 日以上の介護をしている全ての有業者。3）介護離職者の年齢、勤続年数は前職の離職時点の値。4）介護有業者と介護離職者の属性差の検定結果を介護有業者の属性の平均値の右横に記している。連続変数は t 検定、ダミー変数はカイ二乗検定を行っている。
** p<0.01、* p<0.05、+p<0.10、n.s. 有意差無し。

表 4.2　離職前賃金の推定で用いる介護有業者と介護離職者の標本の記述統計・平均値（標準誤差）：正規雇用以外 1)

（3）正規雇用以外・女性

累積介護頻度区分	介護有業者						介護離職者
	介護有業者計 2)	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上	
従属変数：年収（対数）	4.483	4.467	4.433	4.407	4.395	4.386	−
	(0.835)	(0.840)	(0.842)	(0.848)	(0.855)	(0.858)	(−)
（A）基本属性							
（離職時）年齢 3)	55.674 **	56.254 *	56.746 n.s.	57.140 n.s.	57.486 n.s.	57.651 n.s.	57.112
	(9.863)	(9.784)	(9.920)	(9.932)	(9.908)	(9.930)	(9.658)
（離職時）年齢・2 乗 /100 3)	31.968 **	32.602 *	33.185 n.s.	33.636 n.s.	34.028 n.s.	34.222 n.s.	33.549
	(10.551)	(10.568)	(10.785)	(10.887)	(10.948)	(11.016)	(10.614)
（離職時）勤続年数 3)	12.998 **	13.455 **	13.971 **	14.394 **	14.721 **	14.940 **	10.330
	(12.677)	(12.974)	(13.394)	(13.723)	(13.995)	(14.117)	(11.316)
（離職時）勤続年数・2 乗 /10 3)	32.964 **	34.936 **	37.459 **	39.547 **	41.252 **	42.245 **	23.461
	(58.567)	(60.710)	(63.959)	(66.551)	(68.561)	(69.846)	(53.285)
学歴：中学校卒	0.064 *	0.068 n.s.	0.075 n.s.	0.082 n.s.	0.086 n.s.	0.089 n.s.	0.083
	(0.245)	(0.252)	(0.264)	(0.274)	(0.281)	(0.285)	(0.276)
学歴：高校・専門学校卒	0.608 *	0.610 *	0.611 *	0.616 +	0.617 +	0.617 +	0.648
	(0.488)	(0.488)	(0.487)	(0.486)	(0.486)	(0.486)	(0.478)
学歴：短大・高専卒	0.204 n.s.	0.203 n.s.	0.198 n.s.	0.192 n.s.	0.189 n.s.	0.187 n.s.	0.181
	(0.403)	(0.402)	(0.399)	(0.394)	(0.391)	(0.390)	(0.385)
学歴：大学・大学院卒	0.117 **	0.113 **	0.109 *	0.104 +	0.103 +	0.101 n.s.	0.083
	(0.322)	(0.317)	(0.312)	(0.306)	(0.303)	(0.301)	(0.276)
有配偶	0.787 **	0.781 **	0.769 **	0.765 **	0.762 *	0.759 *	0.723
	(0.409)	(0.413)	(0.421)	(0.424)	(0.426)	(0.428)	(0.448)
育児をしている	0.051 *	0.045 +	0.042 n.s.	0.042 n.s.	0.041 n.s.	0.041 n.s.	0.032
	(0.220)	(0.208)	(0.201)	(0.200)	(0.199)	(0.198)	(0.175)
世帯主	0.154 **	0.153 **	0.153 **	0.149 **	0.145 **	0.141 **	0.203
	(0.361)	(0.360)	(0.360)	(0.357)	(0.352)	(0.348)	(0.403)
現住所の居住理由・介護	0.304 n.s.	0.300 n.s.	0.290 +	0.282 *	0.275 **	0.271 **	0.319
	(0.460)	(0.458)	(0.454)	(0.450)	(0.447)	(0.445)	(0.466)
標本数	10,945	9,037	7,281	5,984	5,111	4,294	822

（4）正規雇用以外・男性

累積介護頻度区分	介護有業者						介護離職者
	介護有業者計 2)	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上	
従属変数：年収（対数）	5.164	5.105	5.046	5.008	4.995	4.970	−
	(1.067)	(1.069)	(1.063)	(1.065)	(1.069)	(1.073)	(−)
（A）基本属性							
（離職時）年齢 3)	60.272 n.s.	60.827 n.s.	61.192 n.s.	61.396 n.s.	61.538 n.s.	61.756 n.s.	60.807
	(10.717)	(10.556)	(10.572)	(10.514)	(10.366)	(10.322)	(10.827)
（離職時）年齢・2 乗 /100 3)	37.475 n.s.	38.113 n.s.	38.562 n.s.	38.800 n.s.	38.944 n.s.	39.203 n.s.	38.139
	(11.888)	(11.906)	(12.040)	(12.086)	(12.007)	(12.026)	(12.281)
(離職時)勤続年数 3)	18.687 **	19.173 **	19.545 **	19.931 **	20.325 **	20.725 **	13.813
	(16.875)	(17.104)	(17.342)	(17.437)	(17.541)	(17.632)	(16.072)
（離職時）勤続年数・2 乗 /10 3)	63.392 **	66.008 **	68.268 **	70.119 **	72.069 **	74.025 **	44.731
	(87.954)	(90.652)	(93.486)	(94.633)	(95.850)	(97.276)	(80.878)
学歴：中学校卒	0.099 *	0.104 +	0.112 n.s.	0.119 n.s.	0.123 n.s.	0.127 n.s.	0.153
	(0.299)	(0.306)	(0.316)	(0.324)	(0.328)	(0.333)	(0.361)
学歴：高校・専門学校卒	0.510 n.s.	0.516 n.s.	0.527 n.s.	0.531 n.s.	0.534 n.s.	0.531 n.s.	0.514
	(0.500)	(0.500)	(0.499)	(0.499)	(0.499)	(0.499)	(0.502)
学歴：短大・高専卒	0.037 n.s.	0.036 n.s.	0.034 n.s.	0.032 n.s.	0.030 n.s.	0.031 n.s.	0.021
	(0.188)	(0.185)	(0.181)	(0.176)	(0.172)	(0.173)	(0.143)
学歴：大学・大学院卒	0.347 n.s.	0.339 n.s.	0.321 n.s.	0.313 n.s.	0.308 n.s.	0.306 n.s.	0.299
	(0.476)	(0.473)	(0.467)	(0.464)	(0.462)	(0.461)	(0.459)
有配偶	0.786 **	0.774 **	0.766 **	0.760 **	0.752 **	0.748 **	0.563
	(0.410)	(0.418)	(0.423)	(0.427)	(0.432)	(0.434)	(0.498)
育児をしている	0.024 n.s.	0.020 n.s.	0.020 n.s.	0.020 n.s.	0.020 n.s.	0.018 n.s.	0.014
	(0.153)	(0.142)	(0.139)	(0.139)	(0.139)	(0.134)	(0.117)
世帯主	0.848 n.s.	0.842 n.s.	0.835 n.s.	0.832 n.s.	0.833 n.s.	0.828 n.s.	0.799
	(0.359)	(0.365)	(0.372)	(0.374)	(0.373)	(0.377)	(0.402)
現住所の居住理由・介護	0.258 +	0.252 +	0.242 +	0.234 *	0.228 *	0.227 **	0.319
	(0.438)	(0.434)	(0.428)	(0.424)	(0.420)	(0.419)	(0.468)
標本数	5,790	4,635	3,768	3,141	2,693	2,255	144

1）雇用形態は、介護有業者は現職、介護離職者は前職のもの。年収（対数）、年齢、勤続年数は、実数値。それ以外は、該当する場合に 1、それ以外は 0 を取るダミー変数。2）1 年間に 30 日以上の介護をしている全ての有業者。3）介護離職者の年齢、勤続年数は前職の離職時点の値。4）介護有業者と介護離職者の属性差の検定結果を介護有業者の属性の平均値の右横に記している。連続変数は t 検定、ダミー変数はカイ二乗検定を行っている。
** p<0.01、* p<0.05、+p<0.10、n.s. 有意差無し。

介護有業者の中で最も低い「週6日以上」と最も近くかつそれよりも低かった。男性の世帯主割合は累積介護頻度区分が高くなるほど低くなるが、介護離職者におけるその割合は、介護有業者の中で最も低い「週6日以上」と最も近くかつそれよりも低かった。黒枠のない変数は、勤続年数を除くと有意差がない変数が多い。以上の基本属性の比較からは、累積介護頻度区分間で介護有業者の属性が異なると同時に、「週6日以上」と介護離職者の属性が最も近いといえるだろう。

表4.3は、表4.1、表4.2で取り上げた標本の基本属性以外の変数の記述統計である。ただし、紙幅の都合上、介護有業者は「週6日以上」の値のみ示している。正規雇用以外では、正規雇用と共通のものの他、パートや自営業など「正規雇用以外」の内訳である雇用形態をあらわす変数も掲載している。介護離職者の属性のうち、職業と雇用形態は前職のものである。表には示していないが、職業や雇用形態でも累積介護頻度区分間で比較を行ったところ、生産工程従事者割合など、表4.1・表4.2の黒枠で囲んだ変数と同様の傾向を示すものがある反面、正規雇用以外・女性のパート割合のように、それとは全く異なる傾向を示すものもあった。正規雇用以外・女性のパート割合は、累積介護頻度区分が高くなるほど低くかった。ところが、介護離職者の前職・パート割合（66.9％）は、介護有業者の中で最も高い「介護有業者計」（52.4％）よりも高かった。このような傾向がみられる理由として、パートの女性は仕事より家事を重視するため、累積介護頻度区分が高くなるほど離職する者が多くなり有業者に占める割合が減少している可能性が考えられる。この場合、「週6日以上」のパート割合より介護離職者の前職・パート割合が高いことをもって、両者の間に観察できない賃金獲得能力に差があるとはいえないであろう[注21]。

妥当性を確認する二つ目の方法は、累積介護頻度区分ごとに求めた離職前賃金の推定値が区分間で異なるかを調べることであった。介護離職者の離職前賃金の推定値は、介護有業者の賃金を介護離職者の属性で補正したものである。表5.1は、補正前の介護有業者の年収単位の賃金の平均値を、雇用形態・性・年齢階級・累積介護頻度区分別に示している。第2列には、参考のため介護をしていない者も含む全有業者の値も掲載している。介護有業者の年収を累積介護頻度区分間で比較すると、ほとんどの雇用形態・年齢階級において、区分が「週3日以上」までは、区分が高くなるほど年収が低くなっていた。減少幅は、正規雇用の方が正規雇用以外より大きく、男性の方が女性よりも大きかった。「介護有業者計」と「週6日以上」を比較すると、正規雇用以外・女性では、年収差は最大でも10万円程である。しかし、正規雇用・男性の45-54歳、55-64歳では、それぞれ97万円、88万円にも及ぶ。全有業者と介護有業者を比べると、「介護有業者計」や「週1日以上」の正規雇用では、介護有業者の方が高い年齢階級もある。しかし「週3日以上」より高い区分では、正規雇用・男性・65歳以上を除いて、介護有業者の方が低かった。参考のため賃金率について同様の比較をした表5.2でも同様の傾向が確認できる。表5.1、表5.2は、累積介護頻度区分間で介護有業者の属性に違いがあるとともに、賃金が低い者ほど介護を引き受ける傾向があることを示唆しているようにみえる。なお、平均値は標本抽出倍率で重みづけした値である。これは、我々の関心が抽出された標本ではなく母集団にあるからである。以下で示す賃金の平均値は、いずれも標本抽出倍率で重みづけしたものである[注22]。

表6は、「週6日以上」の介護有業者の標本を用いた賃金関数の推定結果を示している。正規雇

表 4.3　離職前賃金の推定で用いる「週 6 日以上」の介護有業者と介護離職者の標本の記述統計・平均値（標準誤差）[1)]

雇用形態・性 [2)]	正規雇用以外・女性		正規雇用以外・男性		正規雇用・女性		正規雇用・男性	
	介護有業者	介護離職者	介護有業者	介護離職者	介護有業者	介護離職者	介護有業者	介護離職者
（B）（離職時）職業 [3)]								
管理的職業	0.014 **	0.002	0.051 n.s.	0.049	0.008 n.s.	0.010	0.022 n.s.	0.011
	(0.115)	(0.049)	(0.220)	(0.216)	(0.090)	(0.100)	(0.147)	(0.104)
専門・技術的職業	0.072 **	0.097	0.088 n.s.	0.063	0.228 **	0.375	0.141 n.s.	0.153
	(0.259)	(0.297)	(0.284)	(0.243)	(0.420)	(0.485)	(0.348)	(0.361)
事務	0.149 n.s.	0.170	0.038 **	0.167	0.267 n.s.	0.230	0.107 **	0.180
	(0.356)	(0.376)	(0.192)	(0.374)	(0.442)	(0.421)	(0.309)	(0.386)
販売業	0.107 n.s.	0.119	0.070 n.s.	0.049	0.074 n.s.	0.091	0.058 n.s.	0.087
	(0.309)	(0.324)	(0.255)	(0.216)	(0.262)	(0.288)	(0.234)	(0.283)
サービス業	0.190 **	0.264	0.072 +	0.111	0.134 *	0.182	0.052 n.s.	0.055
	(0.392)	(0.441)	(0.259)	(0.315)	(0.341)	(0.387)	(0.222)	(0.228)
保安職業	0.001 n.s.	0.000	0.012 n.s.	0.021	0.001 n.s.	0.000	0.036 n.s.	0.038
	(0.034)	(0.000)	(0.111)	(0.143)	(0.034)	(0.000)	(0.187)	(0.192)
農林業	0.100 **	0.038	0.217 **	0.076	0.026 *	0.003	0.012 n.s.	0.016
	(0.300)	(0.191)	(0.412)	(0.267)	(0.159)	(0.058)	(0.109)	(0.127)
生産工程	0.090 **	0.129	0.113 n.s.	0.153	0.069 n.s.	0.071	0.169 n.s.	0.197
	(0.286)	(0.335)	(0.316)	(0.361)	(0.253)	(0.257)	(0.374)	(0.399)
輸送・機械運転	0.002 n.s.	0.002	0.036 n.s.	0.042	0.002 n.s.	0.000	0.072 n.s.	0.093
	(0.040)	(0.049)	(0.187)	(0.201)	(0.048)	(0.000)	(0.258)	(0.291)
建設・採掘業	0.001 n.s.	0.001	0.040 **	0.132	0.002 n.s.	0.003	0.055 n.s.	0.071
	(0.037)	(0.035)	(0.196)	(0.340)	(0.048)	(0.058)	(0.228)	(0.258)
不明	0.275 **	0.176	0.262 **	0.139	0.188 **	0.034	0.277 **	0.098
	(0.446)	(0.381)	(0.440)	(0.347)	(0.391)	(0.181)	(0.448)	(0.299)
（C）（離職時）雇用形態 [3)]								
パート	0.486 **	0.669	0.089 **	0.201				
	(0.500)	(0.471)	(0.284)	(0.402)				
アルバイト	0.065 n.s.	0.072	0.081 n.s.	0.104				
	(0.246)	(0.258)	(0.273)	(0.307)				
派遣社員	0.015 *	0.026	0.014 *	0.035				
	(0.123)	(0.158)	(0.116)	(0.184)				
契約社員	0.058 n.s.	0.066	0.093 **	0.181				
	(0.235)	(0.248)	(0.291)	(0.386)				
嘱託	0.036 n.s.	0.040	0.075 *	0.132				
	(0.185)	(0.196)	(0.264)	(0.340)				
勤め人・その他	0.040 **	0.016	0.027 *	0.056				
	(0.196)	(0.125)	(0.161)	(0.230)				
会社役員	0.060 **	0.015	0.155 **	0.056				
	(0.237)	(0.120)	(0.362)	(0.230)				
自営業主・雇用人あり	0.021 *	0.010	0.103 *	0.042				
	(0.144)	(0.098)	(0.304)	(0.201)				
自営業主・雇用人なし	0.092 **	0.033	0.331 **	0.153				
	(0.288)	(0.178)	(0.471)	(0.361)				
自営業の手伝い	0.118 **	0.046	0.031 n.s.	0.042				
	(0.322)	(0.210)	(0.173)	(0.201)				
内職	0.010 n.s.	0.009	0.001 n.s.	0.000				
	(0.098)	(0.092)	(0.036)	(0.000)				
（D）地域変数								
居住地域：北海道・東北	0.154 n.s.	0.135	0.155 n.s.	0.111	0.135 n.s.	0.132	0.156	0.169
	(0.361)	(0.342)	(0.362)	(0.315)	(0.341)	(0.339)	(0.363)	(0.376)
居住地域：北陸東海	0.215 n.s.	0.218	0.204 n.s.	0.201	0.225 n.s.	0.186	0.220 *	0.153
	(0.411)	(0.413)	(0.403)	(0.402)	(0.418)	(0.390)	(0.414)	(0.361)
居住地域：関東	0.145 n.s.	0.162	0.145 *	0.215	0.150 n.s.	0.142	0.181 +	0.131
	(0.352)	(0.368)	(0.352)	(0.412)	(0.357)	(0.350)	(0.385)	(0.338)
居住地域：近畿	0.151 n.s.	0.147	0.152 n.s.	0.194	0.133 n.s.	0.152	0.149 n.s.	0.142
	(0.358)	(0.355)	(0.359)	(0.397)	(0.340)	(0.360)	(0.356)	(0.350)
居住地域：中四国	0.181 n.s.	0.179	0.189 +	0.125	0.201 n.s.	0.203	0.173 n.s.	0.197
	(0.385)	(0.383)	(0.392)	(0.332)	(0.401)	(0.403)	(0.378)	(0.399)
居住地域：九州	0.154 n.s.	0.159	0.156 n.s.	0.153	0.156 n.s.	0.186	0.122 **	0.208
	(0.361)	(0.366)	(0.363)	(0.361)	(0.363)	(0.390)	(0.327)	(0.407)
都道府県・失業率	2.434 n.s.	2.445	2.436 *	2.538	2.409 n.s.	2.445	2.403 n.s.	2.438
	(0.528)	(0.500)	(0.518)	(0.543)	(0.532)	(0.513)	(0.499)	(0.556)
標本数	4,294	822	2,255	144	1,701	296	1,406	183

1）都道府県・失業率は実数値、それ以外は該当する場合に 1、それ以外は 0 を取るダミー変数。2）雇用形態は、介護有業者は現職、介護離職者は前職のもの。3）介護離職者の職業と雇用形態は、前職の値。雇用形態は、「正規雇用以外」の内訳。4）介護有業者と介護離職者の属性差の検定結果を介護有業者の属性の平均値の右横に記している。連続変数は t 検定、ダミー変数はカイ二乗検定を行っている。
** p<0.01、* p<0.05、+p<0.10、n.s. 有意差無し。

表 5.1　介護有業者の年収（万円）・平均値 [1)]

正規雇用・女性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	347	364	358	345	335	337	337
44 歳以下	360	333	321	309	300	308	306
45-54 歳	404	417	407	394	380	384	386
55-64 歳	377	418	404	387	374	372	373
65 歳以上	225	268	260	212	207	208	191
標本数	88,100	5,022	3,922	2,965	2,369	2,020	1,701

正規雇用・男性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	515	533	513	487	466	465	465
44 歳以下	494	447	424	414	411	420	428
45-54 歳	625	626	594	566	547	542	529
55-64 歳	589	603	576	547	520	516	515
65 歳以上	342	369	363	358	358	368	338
標本数	172,939	6,137	4,265	2,816	2,095	1,740	1,406

正規雇用以外・女性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	133	126	124	120	118	117	116
44 歳以下	137	124	124	121	117	117	118
45-54 歳	141	137	136	131	130	134	134
55-64 歳	143	141	142	139	136	136	133
65 歳以上	117	113	111	109	106	104	102
標本数	146,432	10,945	9,037	7,281	5,984	5,111	4,294

正規雇用以外・男性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	305	288	274	258	249	247	242
44 歳以下	303	240	222	213	214	223	195
45-54 歳	424	393	373	346	334	326	326
55-64 歳	393	370	351	322	309	305	303
65 歳以上	251	254	245	236	231	230	227
標本数	115,940	5,790	4,635	3,768	3,141	2,693	2,255

1）平均値は、標本抽出倍率で重みづけしたもの。2）全有業者の 44 歳以下は、介護有業者より年齢が若い者に分布が偏っている。そのため、全有業者の 44 歳以下の値は、介護有業者計の 44 歳以下の年齢分布で重みづけして補正したもの。3）1 年間に 30 日以上の介護をしている全ての有業者。

表 5.2　介護有業者の賃金率（円）・平均値 [1)]

正規雇用・女性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	1,816	1,809	1,760	1,713	1,676	1,682	1,688
44 歳以下	1,912	1,757	1,685	1,654	1,699	1,810	1,836
45-54 歳	1,992	2,070	2,025	1,924	1,883	1,896	1,903
55-64 歳	1,860	2,078	2,009	1,930	1,888	1,889	1,896
65 歳以上	1,381	1,963	1,957	1,478	1,506	1,289	1,170
標本数	85,572	4,857	3,786	2,841	2,262	1,934	1,631

正規雇用・男性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	2,431	2,532	2,449	2,327	2,242	2,265	2,219
44 歳以下	2,326	2,256	2,067	1,832	1,872	1,939	1,933
45-54 歳	2,888	2,865	2,752	2,639	2,562	2,588	2,530
55-64 歳	2,763	2,841	2,775	2,675	2,548	2,569	2,468
65 歳以上	1,861	2,140	2,093	1,736	1,770	1,800	1,683
標本数	169,345	6,033	4,177	2,751	2,042	1,696	1,369

正規雇用以外・女性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	1,049	1,003	992	979	974	966	953
44 歳以下	1,049	1,017	972	958	930	917	920
45-54 歳	1,061	1,109	1,087	1,075	1,088	1,098	1,104
55-64 歳	1,074	1,137	1,123	1,118	1,107	1,089	1,022
65 歳以上	1,058	1,027	1,014	1,007	1,015	1,014	1,010
標本数	123,650	9,127	7,491	5,988	4,857	4,152	3,493

正規雇用以外・男性

	全有業者 [2)]	介護有業者					
累積介護頻度区分		介護有業者計 [3)]	週 1 日以上	週 2 日以上	週 3 日以上	週 4-5 日以上	週 6 日以上
年齢計	1,759	1,729	1,667	1,593	1,510	1,484	1,458
44 歳以下	1,587	1,364	1,301	1,271	1,258	1,255	1,118
45-54 歳	2,111	2,112	2,067	1,892	1,689	1,637	1,628
55-64 歳	2,054	2,026	1,904	1,792	1,714	1,658	1,630
65 歳以上	1,678	1,837	1,778	1,709	1,565	1,541	1,562
標本数	94,593	4,715	3,740	2,992	2,470	2,122	1,782

1）平均値は、標本抽出倍率で重みづけしたもの。2）全有業者の 44 歳以下は、介護有業者より年齢が若い者に分布が偏っている。そのため、全有業者の 44 歳以下の値は、介護有業者計の 44 歳以下の年齢分布で重みづけして補正したもの。3）1 年間に 30 日以上の介護をしている全ての有業者。

表６　賃金関数の推定結果（週６日以上介護有業者）

従属変数：対数化・年収（万円）

	正規雇用		正規雇用以外	
	女性	男性	女性	男性
年齢	0.0741**	0.0505**	0.0136	0.0521**
	(0.0129)	(0.0172)	(0.0115)	(0.0181)
年齢・2 乗 /100	-0.0805**	-0.0613**	-0.0196+	-0.0593**
	(0.0142)	(0.0181)	(0.0110)	(0.0167)
勤続年数	0.0214**	0.0273**	0.0191**	0.0163**
	(0.00595)	(0.00452)	(0.00337)	(0.00613)
勤続年数・2 乗 /10	-0.00257+	-0.00359**	-0.00267**	-0.00119
	(0.00136)	(0.00109)	(0.000692)	(0.00114)
学歴：中学校卒				
高校・専門学校卒	0.252*	0.134*	0.0881+	0.125
	(0.104)	(0.0531)	(0.0466)	(0.0823)
短大・高専卒	0.347**	0.206*	0.0251	0.134
	(0.114)	(0.103)	(0.0557)	(0.128)
大学・大学院卒	0.547**	0.326**	0.0681	0.190*
	(0.119)	(0.0577)	(0.0634)	(0.0934)
有配偶	-0.150**	0.211**	-0.184**	0.175**
	(0.0553)	(0.0389)	(0.0445)	(0.0654)
育児をしている	0.139+	-0.0651	-0.0314	0.202
	(0.0742)	(0.0738)	(0.0628)	(0.184)
世帯主	0.142**	0.0956*	0.0960+	0.0809
	(0.0422)	(0.0411)	(0.0516)	(0.0596)
現住所の居住理由・介護	0.0912*	0.0153	0.0189	0.00908
	(0.0426)	(0.0320)	(0.0328)	(0.0553)
職業ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
雇用形態ダミー	No	No	Yes	Yes
居住地域ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes
都道府県・失業率	-0.0334	0.0810**	-0.00636	0.0824
	(0.0423)	(0.0308)	(0.0287)	(0.0518)
決定係数	0.310	0.369	0.410	0.355
標本数	1,701	1,406	4,294	2,255

雇用形態は、「正規雇用以外」を構成する個々の雇用形態。 推定では、標本抽出倍率を考慮している。
** p<0.01、* p<0.05、+p<0.10。

用以外の賃金関数の説明変数には、正規雇用と共通の変数の他、パートや自営業主など「正規雇用以外」の内訳である雇用形態をあらわす変数も含まれている。年齢、勤続年数、学歴など、賃金関数の推定で一般的に用いられる変数の係数の符号は予想通りの結果であり、賃金は、年齢、勤続年数、学歴が高くなるほど高くなる。また、有配偶の係数は、男性では正、女性では負であった。表には示していないが、職業では、正規雇用の生産工程が負、女性の専門技術的職業が正であった。また、賃金関数の推定結果を累積介護頻度区分間で比較すると、区分間で係数の大きさに違いがみられるものの、記述統計で観察されたような系統的なものではなかった。

表7は、賃金関数に介護離職者の属性を代入して得た介護離職者の離職前賃金の推定結果である。介護離職者の属性で補正する前の賃金を示した表5.1では、累積介護頻度区分が高くなるほど年収が低くなった。それが観察される属性によってのみ生じるものならば、補正後には区分間の差は解消されるはずである[注23]。しかしもともと差が小さかった正規雇用以外・女性では差がほぼ解消されているものの、その他の雇用形態・性ではまだ差が存続している。補正前賃金を示した表5.1の正規雇用・男性の45-54歳と55-64歳では、「介護有業者計」と「週6日以上」の賃金差はそれぞれ97万円、88万円であった。しかし表7が示すように、補正後の差はそれぞれ30万円、43万円と大幅に縮小しているものの、まだ無視できない差がある。区分間で離職前賃金の推定値が異なる要因としては、観察できない賃金獲得能力が区分間で異なる可能性が考えられる。

本節の結果は、介護有業者の中では「週6日以上」の属性が介護離職者と最も近いこと、区分間で離職前賃金の推定値が異なることを示した。これにより、離職前賃金の推定では、累積介護頻度区分を基準とした場合、「週6日以上」の介護有業者を用いることが最も妥当であると結論付けることができる。

②　推計で用いる離職前賃金と就業再開後賃金

表8は、所得損失の推計で用いるため、雇用形態・年齢階級別に集計した離職前と就業再開後の賃金である。表では年収単位のものを示しているが、所得損失の推計式(1)-(3)に代入するのは、それらを12で割った月額の値である。就業再開後の賃金は、就業再開率の推定で用いた標本のうち、調査時点・有業者の値である。前職・正規雇用の者は、就業再開後の雇用形態別に所得損失を推計するので、就業再開後の賃金も雇用形態別の値を示している。前職・正規雇用以外については既述の通り、正規雇用としての就業再開者が少なかったので、所得損失の推計では就業再開後の雇用形態の違いを考慮しない。そのため、就業再開後賃金も雇用形態計のみ示している。賃金を離職前と就業再開後で比較すると、前職の雇用形態に関わらず、就業再開後の方が低かった。前職の雇用形態別にみると、前職・正規雇用の方が全てのケースにおいて、就業再開前後の賃金差が大きかった。全年齢でその差をみると、前職・正規雇用以外の25万円に対し、前職・正規雇用の雇用形態計では166万円と大幅に大きかった。また、前職・正規雇用者の就業再開前後の賃金差は、就業再開後の雇用形態によって大きく異なった。年齢計でみると、就業再開が正規雇用の場合が81万円であったのに対し、正規雇用以外では248万円と3倍も大きかった。

就業再開後賃金は全体的に標本数が少なく、推定値の信頼性には留意が必要である。ただし後に示すように、就業再開後賃金を0円とする非常に極端な設定で推計を行っても、社会全体の所得損失の過大推計は1.15倍であった。このこと

表７　介護離職者の離職前賃金の推定結果・年収（万円）・平均値 [1)]

正規雇用・女性

	標本数 [2)]	介護有業者計 [3)]	週１日以上	週２日以上	週３日以上	週 4-5 日以上	週６日以上
全年齢	296	371	365	356	352	351	352
44 歳以下	43	337	334	322	317	313	324
45-54 歳	67	388	383	374	370	368	370
55-64 歳	154	398	390	380	375	375	370
65 歳以上	32	284	275	270	278	284	280

正規雇用・男性

	標本数 [2)]	介護有業者計 [3)]	週１日以上	週２日以上	週３日以上	週 4-5 日以上	週６日以上
全年齢	183	463	453	442	433	433	432
44 歳以下	19	336	331	323	322	328	337
45-54 歳	36	500	491	479	479	482	470
55-64 歳	104	506	494	482	468	465	463
65 歳以上	24	328	325	313	304	301	313

正規雇用以外・女性

	標本数 [2)]	介護有業者計 [3)]	週１日以上	週２日以上	週３日以上	週 4-5 日以上	週６日以上
全年齢	822	125	124	122	121	122	123
44 歳以下	75	124	123	122	121	122	125
45-54 歳	174	131	129	126	125	127	128
55-64 歳	383	132	130	128	127	128	128
65 歳以上	190	103	104	104	105	104	106

正規雇用以外・男性

	標本数 [2)]	介護有業者計 [3)]	週１日以上	週２日以上	週３日以上	週 4-5 日以上	週６日以上
全年齢	144	251	250	241	238	238	236
44 歳以下	10	263	257	267	263	266	270
45-54 歳	19	217	210	193	193	190	200
55-64 歳	50	289	289	276	272	276	273
65 歳以上	65	236	238	233	229	227	220

1）平均値は、賃金関数に代入した介護離職者の標本抽出倍率で重みづけしたもの。2）標本数は、賃金関数に代入した介護離職者の標本数に等しい。
3）1 年間に 30 日以上の介護をしている全ての有業者。

表８　介護離職者の離職前と就業再開後の賃金：年収（万円）・平均値 1)

調査時点・雇用形態	前職・正規雇用							前職・正規雇用以外		
	離職前 3)	就業再開後 4)			差 5)			離職前 3)	就業再開後 4)	差 5)
		雇用形態計 2)	正規雇用	正規雇用以外	雇用形態計 2)	正規雇用	正規雇用以外		雇用形態計 2)	雇用形態計 2)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(1)-(2)	(6)=(1)-(3)	(7)=(1)-(4)	(8)	(9)	(10)=(8)-(9)
賃金										
全年齢	382	216	301	134	166	81	248	144	119	25
44 歳以下	328	229	292	115	99	36	213	137	127	10
45-54 歳	403	251	310	146	152	93	257	138	129	9
55-64 歳	411	179	319	140	232	92	271	149	104	45
65 歳以上	292	95	93	96	197	199	196	142	121	21
標本数										
全年齢	479	185	72	113				966	265	
44 歳以下	62	45	25	20				85	48	
45-54 歳	103	50	29	21				193	87	
55-64 歳	258	85	16	69				433	103	
65 歳以上	56	5	2	3				255	27	

1）平均値は、標本抽出倍率で重みづけしたもの。2）雇用形態計＝正規雇用＋正規雇用以外。3）「週６日以上」介護有業者の賃金を、介護離職者の属性で補正したもの。4）就業を再開した介護離職者の調査時点の賃金。5）離職前と就業再開後の賃金の差。

は、就業再開後賃金の標本数が少ないことが推計にもたらしうる偏りが、それほど深刻でないことを示唆しているように思われる[注24]。非常に極端な設定でも過大推計がそれ程大きくならないのは、介護離職者の就業再開率が低いからである。前職・雇用形態計の全年齢でみると、離職後12ヵ月間の就業再開率の平均は17.6％であった。

なお、表８の離職前賃金と就業再開後賃金は、それぞれ離職者と就業再開者の平均であり、その差を就業再開者が直面する賃金の下落と解釈することには注意が必要である。例えば、離職前賃金が高い者ほど就業を再開する傾向があるならば、就業再開者が直面する賃金の下落は、表８で示した「差」よりも大きくなる。論文末の補論２では、就業再開者の就業再開前後の賃金差をみることで、彼らが直面する賃金の下落を調べている。また、補論３では、離職前賃金として、介護離職者と最も属性が近い「週６日以上」の介護有業者の賃金を用いる場合であっても、介護離職者の属性で補正しないと離職前賃金が過大評価になることを示している。

③　所得損失の推計結果

表９は、所得損失の推計結果である。上段は離職後１年目、下段は離職後２年目の結果を示している。表の左2-4列は前職・雇用形態計の結果であり、5-9列、10-12列はその内訳で、それぞれ前職・正規雇用と前職・正規雇用以外について示している。また、所得損失は、就業率低下によるものと賃金下落によるものに分解した結果も示している。就業率低下による所得損失は、離職により無業となることによるものである。賃金下落による所得損失は、就業を再開しても就業再開後の賃金が離職前より下がることによるものである。

離職後１年目の年間の所得損失の合計は1,821億円であった。所得損失の前職・雇用形態別内訳は正規雇用931億円・51.1％、正規雇用以外890億円・48.9％であった。表2.1を振り返る

表９　介護離職の所得損失額の推計結果（億円）[1)]

離職後１年目

	前職・雇用形態計[2)]			前職・正規雇用					前職・正規雇用以外		
	計	就業率低下	賃金下落	計	就業率低下	賃金下落			計	就業率低下	賃金下落
						雇用形態計[2)]	正規雇用	正規雇用以外			
年齢計	1,821	1404	417	931	617	314	75	222	890	787	103
内訳（%）	100	77.1	22.9	100	66.3	33.7	8.1	23.8	100	88.4	11.6
44 歳以下	219	177	43	130	93	37	10	27	89	83	6
内訳（%）	100	80.5	19.5	100	71.7	28.3	7.3	20.9	100	93.4	6.6
45-54 歳	516	407	110	302	203	100	35	65	214	204	10
内訳（%）	100	78.8	21.2	100	67.0	33.0	11.6	21.4	100	95.4	4.6
55-65 歳	819	609	210	438	299	139	19	120	381	310	71
内訳（%）	100	74.4	25.6	100	68.3	31.7	4.3	27.4	100	81.4	18.6
65 歳以上	267	211	55	61	22	39	12	10	206	189	16
内訳（%）	100	79.2	20.8	100	35.9	64.1	19.2	16.7	100	92.1	7.9

離職後２年目

	前職・雇用形態計[2)]			前職・正規雇用					前職・正規雇用以外		
	計	就業率低下	賃金下落	計	就業率低下	賃金下落			計	就業率低下	賃金下落
						雇用形態計[2)]	正規雇用	正規雇用以外			
年齢計	1,619	1154	465	844	492	352	65	286	776	662	114
内訳（%）	100	71.3	28.7	100	58.3	41.7	7.8	33.9	100	85.3	14.7
-44	169	113	55	100	52	49	10	38	68	62	7
内訳（%）	100	67.3	32.7	100	51.6	48.4	10.3	38.1	100	90.2	9.8
45-54	428	305	124	267	155	112	39	73	161	150	12
内訳（%）	100	71.1	28.9	100	58.0	42.0	14.6	27.3	100	92.8	7.2
55-65	763	516	247	417	249	169	13	156	346	267	78
内訳（%）	100	67.6	32.4	100	59.6	40.4	3.1	37.3	100	77.3	22.7
65	260	220	40	60	37	23	3	20	200	183	17
内訳（%）	100	84.8	15.2	100	61.9	38.1	5.1	32.9	100	91.6	8.4

1）所得損失額は、論文中の式(1)-(3)に基づき推計している。推計で用いているパラメーターの出所は、L: 離職者数・表 2.1、l: 就業再開率・図 1、w_0: 離職前賃金・表 9、w_1: 就業再開後賃金・表 9。就業率低下による所得損失は、離職により無業となることによるもの。賃金下落による所得損失は、就業を再開しても就業再開後の賃金が離職前より下がることによるもの。

と、介護離職によって失われる雇用の 3/4 は正規雇用以外であった。しかし、所得損失でみると正規雇用の方がやや多くなる。

所得損失の要因別内訳をみると、前職・雇用形態計では就業率低下が 1,404 億円・77.1％、賃金下落が 417 億円・22.9％であった。前職・雇用形態別に就業率低下による所得損失をみると、前職・正規雇用以外は 787 億円で前職・正規雇用の 617 億円よりも大きかった。しかし、賃金下落による所得損失をみると、前職・正規雇用が 314 億円で前職・正規雇用以外の 103 億円より大きかった。また、前職・正規雇用の賃金下落による所得損失の 71％が正規雇用以外への就業再開によるものであった。これは、表８で見たように、離職前と就業再開後の賃金差が、正規雇用以外として就業再開した場合の方が大幅に大きいからである。また、表 2.2 でみたように、前職・正規雇用の就業再開後の雇用形態は半分以上（54.4％）が正規雇用以外であることも影響している。式(3)・右辺・第１項より、賃金下落によ

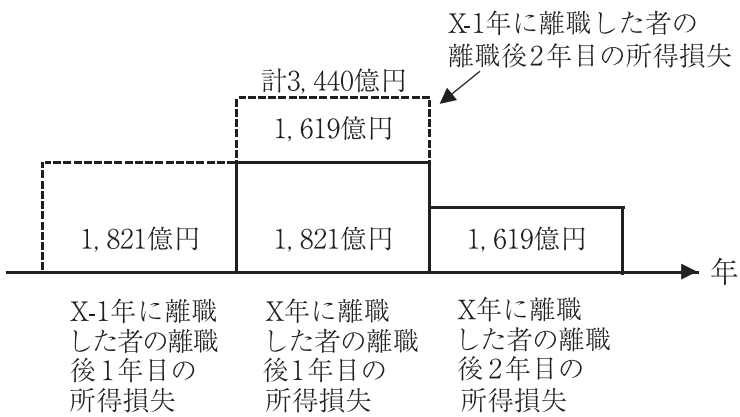
る雇用形態別の所得損失は、離職前と就業再開後の賃金差が大きいほど、就業形態別の就業再開率が相対的に高いほど、大きくなる。

2年目の所得損失の合計は1,619億円であり、1年目より小さかった。これは2年目の方が、就業再開が進んでいるからである。要因別の所得損失額は、2年目の方が、就業率低下によるものが小さくなる一方、賃金下落によるものが大きくなった。これは、2年目の方が、就業再開者が多くなることで無業になることによる所得損失が小さくなる半面、就業再開後の賃金下落に直面する者が多くなるからである。1年目から2年目にかけての所得損失額の変化を前職・雇用形態計でみると、就業率低下によるものが250億円減少、賃金下落によるものが48億円増加した。

経済産業省（2018）は、介護離職による所得損失を2,700億円と試算している。これは本稿で示した1,821億円の1.48倍である。経済産業省（2018）は、離職前賃金として一般有業者のものを使ったことに加え、就業再開を考慮しなかったことで本稿より大幅に大きくなっている。経済産業省（2018）では、介護離職者の離職前賃金を270万円としている。それに対して、本稿の離職前賃金は218万円（表8・第2列：前職・雇用形態計・全年齢）であった。離職前賃金は、経済産業省（2018）の方が1.24倍大きい。就業再開を無視することによる推計差の大きさを調べるため、就業再開が全く無かったとして所得損失を推計すると2,103億円となり、1,821億円の1.15倍であった[注25]。離職前賃金の値が異なることによる所得損失の推計差は、残りの0.33倍（=1.48-1.15）である。経済産業省（2018）との推計差の内訳は、就業再開を無視することによるものが282億円（32%）、離職前賃金の値が異なることによるものが597億円（68%）であった[注26]。

経済産業省（2018）では、介護による離職期間が複数年にわたる影響を考慮していないことにより、社会全体の年間の介護離職による所得損失が過小評価になっている。図4は、この問題を示している。介護による離職期間が複数年に及ぶと、社会全体の年間の所得損失は、離職後1年以内の者の他、離職後1年以上の者の所得損失が加わる。仮に、年間の介護離職者数及びその1年目と2年目の所得損失の時系列推移が一定だとし、それに離職後2年間を対象とした本稿の試算結果を当てはめると、年間の所得損失は1年目と2年目の合計の3,400億円ということになる。実際には、介護による離職期間が2年以

図4　離職期間が2年の場合の社会全体の年間の介護離職による所得損失額



上に及ぶケースがあることは確実なので、3,400億円という数字は、社会全体で年間に生じている介護離職による所得損失の下限といえるだろう。

4. 結語

介護離職による労働市場からの退出者数と所得損失は、介護離職による社会的損失の非常に重要な情報である。本稿は、その推計に本格的に取り組んだ初めての研究である。年間の介護離職者9万9100人のうち、35.7%は就業を再開し、労働市場からの退出者は6万3700人であった。退出者の3/4は正規雇用以外であった。前職・正規雇用の介護離職者で就業を再開した者のうち正規雇用の割合は半数に満たず、残りは正規雇用以外での就業再開であった。

労働市場からの退出者数において、介護離職が全離職理由計に占める割合は3.6%であった。介護離職者が多い45-54歳、55-64歳ではその割合はそれぞれ8.3%、7.4%であり、女性の40代、50代の退出者の1割は介護離職によるものであった。まだ働ける中高年の労働力の喪失という観点からみた場合、介護離職は決して無視できる数ではない。

離職後1年間の所得損失の合計は1,821億円であり、経済産業省（2018）の2,700億円の約3分の2であった。推計差の7割は離職前賃金として介護離職者と属性が異なる一般有業者の賃金を用いたことによるものであり、3割は就業再開による所得を無視したことによる。所得損失の要因別内訳は、就業率低下77.1%、賃金下落22.9%であった。賃金下落による所得損失の約4分の3が正規雇用によるものであり、その7割が、賃金が大幅に低い正規雇用以外として就業を再開したことによるものであった。

介護離職による所得損失が複数年にわたって続くと、社会全体の年間の所得損失は、離職時期が異なる離職者の当該年における所得損失額の合計となる。本稿の試算結果を当てはめると、年間の所得損失は少なくとも3,400億円である。

本稿が扱ったテーマは、本来は、充分な数の介護離職者の標本を有するパネル・データで行うことが望ましい。『就業構造基本調査』では、直近の離職しか補足できないので、本稿の就業再開率には偏りが生じている可能性がある。また、パネル・データが利用できると、離職前賃金の情報が得られるだけでなく、「出口が見えないトンネル」と称されることもある介護の長期的な側面を扱うこともできる[注27]。また、本稿の離職前賃金の推定値には、以下の2つの留意点がある。一つは、介護離職者と「週6日以上・介護有業者」の観察できない属性が異なることで、推定値に偏りが生じている可能性である。本稿では、介護有業者の中では「週6日以上」の属性が介護離職者と最も近いことを確認した。しかし、属性平均値の比較結果（表4.1、表4.2）は、両者の属性の一部に有意差があることを示しており、補論3は介護離職者の方が「週6日以上」より賃金獲得能力が低い可能性を示唆している。したがって、本稿の離職前賃金の推定値は過大評価になっている可能性が考えられる。もう一つの留意点は、調査時点と介護離職者の離職時点が異なるにも関わらず、離職前賃金の推定では介護有業者の調査時点の賃金を用いていることである。調査時点と離職時点の差は最大でも2年であり、対象期間中、賃金の大幅な変化は生じていない。そのためこの要因による偏りは小さいと予想されるものの、このような偏りが生じる可能性があることは本稿の方法の欠点である。本稿の意義は、分析に適したパネル・データが無い中で、限定的ながらもこれまで未着手であった介護離職による労働市場からの退出者数と所得損失を推計したことにあるとい

えるだろう[注28]。

補論１　2012年調査を用いた介護離職による労働市場からの退出者数

表10.1、表10.2は、2012年の『就業構造基本調査』を用いた介護離職による労働市場からの退出者数の推計結果である。本文中で述べたように、労働市場の環境が悪い2012年は、2017年と比べると、全ての雇用形態・年齢階級において就業再開率が低かった。表11は、介護離職が全離職理由計に占める割合を、離職者数と労働市場からの退出者数についてそれぞれ示している。2017年について示した表3と比べると、介護離職の割合は、離職者数と退出者数のいずれについても若干低かった。

補論２　離職前賃金に関する補足分析

離職者のうち特定の属性を有する者が就業を再開する傾向がある場合、表8で示した離職前と就業再開後の平均賃金の差を、就業再開者が直面した賃金の変化と解釈することはできない。そこで、ここでは調査時点の就業状態間で離職前賃金を比較することで、離職前賃金が高い者ほど就業を再開する傾向があるか調べる。また、就業再開者の離職前賃金と就業再開後の賃金を比較することで、就業再開者が直面する賃金下落について調べる。表12.1、12.2は、それぞれ前職・正規雇用と正規雇用以外について、それぞれ調査時点の就業状態別・離職前賃金と就業再開後賃金を示している。

まず、表12.1の前職・正規雇用についてみる。(1)は、調査時点で就業を再開していた介護離職経験者の離職前賃金の推定値で、(2)-(4)は(1)の調査時点・就業状態ごとの内訳である。以下では標本数が少ない65歳以上については報告を割愛する。(5)は、(1)の介護離職経験者の就業再開後の賃金で、(6)、(7)はその雇用形態別内訳である。調査時点の就業状態間で比較すると、有業者（雇用形態計、正規雇用、正規雇用以外）が、無業者よりも離職前賃金が高いという傾向はなかった。就業状態間の離職前賃金の大小関係は年齢階級によって異なり一貫した傾向はない。(8)に示した調査時点・雇用形態計の就業再開前後の賃金差と変化率をみると、44歳以下・-78万円・-24.7%、45-54歳・-178万円・-41.4%、55-64歳・-222万円・-55.1%であった。年齢階級が高くなるほど賃金の減少率は大きかった。(10)は調査時点・正規雇用以外の就業再開前後の賃金差と変化率である。就業再開前後の賃金差は200万円以上、賃金下落率は6割以上であり、正規雇用者が正規雇用以外として就業再開すると、大幅な賃金の低下に見舞われることが確認できる。また、(9)をみると、44歳未満を除き、たとえ正規雇用として就業再開したとしても賃金の減少を免れることはできないことがわかる。賃金の減少率は45-54歳で3割、55-64歳で2割であった。

次に、表12.2の前職・正規雇用以外についてみる。前職・正規雇用以外では、すべての年齢階級において、調査時点・有業者の離職前賃金は、同・無業者よりも高かった。全年齢の離職前賃金は、有業者157万円、無業者140万円であり、その差は17万円であった。このことは、前職・正規雇用以外では、離職前賃金が高い者の方が就業を再開する傾向があることを示している。就業再開に伴う賃金の下落は、前職・正規雇用と比べると小さいものの55歳以上では3割を超える。

介護離職者の離転職に伴う賃金低下には、介護離職者が就業再開にあたって、賃金よりも介護と仕事の両立が容易な職場環境を優先していることが影響している可能性が考えられる。三菱UFJリサーチ＆コンサルティング（2013）[25]の調査によると、前職・正規雇用の介護離職経験者が介

表 10.1　介護離職経験者の就業再開者数と労働市場からの退出者数 1)

	介護離職者数 2) (1)		就業再開者数 (2)=(1)×(4)		退出者数 (3)=(1)-(2)		就業再開率 3) (4)
	千人	(%)	千人	(%)	千人	(%)	(%)
前職・雇用形態計 4)							
離職時年齢・全年齢	101.1	(100.0)	26.7	(100.0)	74.4	(100.0)	26.5
44 歳以下	19.8	(19.6)	9.2	(34.2)	10.6	(14.3)	46.3
45-54 歳	25.6	(25.4)	9.3	(35.0)	16.3	(21.9)	36.5
55-64 歳	41.1	(40.7)	7.8	(29.2)	33.3	(44.8)	19.0
65 歳以上	14.6	(14.4)	0.4	(1.6)	14.1	(19.0)	3.0
前職・正規雇用							
離職時年齢・全年齢	28.2	(100.0)	9.8	(100.0)	18.4	(100.0)	34.8
44 歳以下	5.8	(20.4)	4.0	(40.7)	1.8	(9.6)	69.3
45-54 歳	7.4	(26.1)	2.6	(26.7)	4.7	(25.7)	35.7
55-64 歳	14.0	(49.7)	3.1	(31.4)	10.9	(59.5)	22.0
65 歳以上	1.1	(3.8)	0.1	(1.2)	1.0	(5.2)	10.8
前職・正規雇用以外							
離職時年齢・全年齢	72.9	(100.0)	16.9	(100.0)	56.0	(100.0)	23.2
44 歳以下	14.0	(19.2)	4.7	(27.6)	9.3	(16.7)	33.3
45-54 歳	18.3	(25.1)	7.0	(41.6)	11.2	(20.1)	38.5
55-64 歳	27.1	(37.2)	5.0	(29.5)	22.1	(39.5)	18.4
65 歳以上	13.5	(18.5)	0.2	(1.3)	13.3	(23.7)	1.6

1)『就業構造基本調査』の公表値の最小桁数は 100 人であり、本稿もそれに倣っている。そのため表では視認性を考慮して、千人単位の表記としている。2）年間の値（2011 年 10 月から 2012 年 9 月）・図 2。3）離職後 2 年時点の値・図 1。4）前職・正規雇用＋前職・正規雇用以外。

出所：2012 年の『就業構造基本調査』を用いて著者推計

表 10.2　就業を再開した前職・正規雇用の介護離職者の雇用形態別・内訳

就業再開後の雇用形態	雇用形態計(1) 1)			正規雇用(2) 2)			正規雇用以外(3) 2)			正規雇用の就業再開者数の割合
	就業再開者数		就業再開率	就業再開者数		就業再開率	就業再開者数		就業再開率	
	千人	(%)	(%)	千人	(%)	(%)	千人	(%)	(%)	(%) (2)/(1)
離職時年齢・全年齢	9.8	(100.0)	34.8	3.8	(100.0)	13.3	6.1	(100.0)	21.5	38.3
44 歳以下	4.0	(40.7)	69.3	2.2	(59.2)	38.5	1.8	(29.3)	30.8	55.6
45-54 歳	2.6	(26.7)	35.7	0.7	(19.8)	10.1	1.9	(31.0)	25.6	28.4
55-64 歳	3.1	(31.4)	22.0	0.8	(21.0)	5.6	2.3	(37.8)	16.3	25.6
65 歳以上	0.1	(1.2)	10.8	0.0	(0.0)	0.0	0.1	(1.9)	10.7	0.0

1）雇用形態計＝正規雇用＋正規雇用以外。就業再開者数と就業再開率は表 10.1 の再掲。2）就業再開率は、競合リスクモデルで推定した離職後 2 年時点の値。就業再開者数は、表 10.1 の前職・正規雇用の介護離職者数に就業再開率を乗じたもの。

出所：2012 年の『就業構造基本調査』を用いて著者推計

表 11　介護離職が全離職理由計に占める割合　離職者数と退出者数

	介護離職 / 全離職理由計（%）		就業再開率（%）	
	離職者数	退出者数	介護離職者	全離職者
前職雇用形態、性・合計				
離職時年齢・全年齢	1.7	3.1	26.5	60.5
44 歳以下	0.6	1.1	46.3	73.3
45-54 歳	3.5	7.6	36.5	70.4
55-64 歳	3.9	5.4	19.0	41.6
65 歳以上	2.2	2.4	3.0	12.1
前職・正規雇用				
離職時年齢・全年齢	1.3	2.5	34.8	67.1
44 歳以下	0.4	0.7	69.3	79.6
45-54 歳	2.8	7.7	35.7	76.6
55-64 歳	2.8	4.0	22.0	46.4
65 歳以上	0.6	0.7	10.8	17.8
前職・正規雇用以外				
離職時年齢・全年齢	1.9	3.4	23.2	56.6
44 歳以下	0.6	1.4	33.3	69.6
45-54 歳	4.0	7.3	38.5	66.8
55-64 歳	4.9	6.4	18.4	37.1
65 歳以上	2.7	2.9	1.6	10.5
女性				
離職時年齢・全年齢	2.5	4.4	26.4	57.9
44 歳以下	0.8	1.3	45.7	67.2
45-54 歳	4.7	8.7	37.2	65.8
55-64 歳	6.8	8.4	17.4	33.4
65 歳以上	4.9	5.2	2.6	8.4
男性				
離職時年齢・全年齢	0.7	1.4	26.7	63.6
44 歳以下	0.2	0.6	47.3	82.4
45-54 歳	1.5	4.4	33.2	77.4
55-64 歳	1.8	2.5	23.8	47.0
65 歳以上	0.6	0.6	4.7	14.2

離職時年齢・全年齢の離職者数は、介護離職で 10 万 1,100 人、全離職理由計で 603 万 800 人。
離職時年齢・全年齢の退出者数は、介護離職で 7 万 4,400 人、全離職理由計で 238 万 1,600 人。

出所：2012 年の『就業構造基本調査』を用いて著者推計。

表 12.1　介護離職者の調査時点の就業状態別・離職前賃金と就業再開後賃金：年収（万円）・平均値：前職・正規雇用 1)

調査時点・就業状態	離職前賃金				就業再開後賃金			就業再開前後の賃金の差		
	雇用形態計 2)	正規雇用	正規雇用以外	無業	雇用形態計 2)	正規雇用	正規雇用以外	雇用形態計 2)	正規雇用	正規雇用以外
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)=(5)-(1)	(9)=(6)-(2)	(10)=(7)-(3)
賃金(1)-(7)								賃金差(8)-(10)		
全年齢	379	376	382	384	217	309	134	-162	-67	-248
44 歳以下	316	301	340	350	238	309	117	-78	8	-223
45-54 歳	430	451	395	385	252	309	149	-178	-142	-246
55-64 歳	401	397	402	414	179	325	137	-222	-72	-265
65 歳以上	295	385	252	292	95	93	96	-200	-292	-156
標本数(1)-(7)								賃金変化率(%) 3)		
全年齢	171	65	106	308	171	65	106	-42.7	-17.8	-64.9
44 歳以下	39	22	17	23	39	22	17	-24.7	2.7	-65.6
45-54 歳	47	27	20	56	47	27	20	-41.4	-31.5	-62.3
55-64 歳	80	14	66	178	80	14	66	-55.4	-18.1	-65.9
65 歳以上	5	2	3	51	5	2	3	-67.9	-75.8	-62.1

1）平均値は、標本抽出倍率で重みづけしたもの。(1)-(3)の離職前賃金は、(5)-(7)の介護離職者の標本をそれぞれ賃金関数に代入して得たもの。(5)-(7)の標本は、賃金関数の説明変数に欠損値があるものを除いているため、表 8 より標本数が少ない。2）雇用形態計＝正規雇用＋正規雇用以外。3）賃金変化率 ＝(就業再開後賃金－離職前賃金)／離職前賃金

表 12.2　介護離職者の調査時点の就業状態別・離職前賃金と就業再開後賃金

年収（万円）・平均値：前職・正規雇用以外 1)

調査時点・就業状態	離職前賃金		就業再開後賃金	就業再開前後の賃金の差
	有業	無業	雇用形態計 2)	
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)-(1)
賃金(1)-(3)				賃金差(4)
全年齢	157	140	118	-39
44 歳以下	149	130	134	-15
45-54 歳	149	133	125	-24
55-64 歳	158	147	106	-52
65 歳以上	194	137	121	-73
標本数(1)-(3)				賃金変化率(%) 3)
全年齢	225	741	225	-24.8
44 歳以下	36	49	36	-10.1
45-54 歳	72	121	72	-16.1
55-64 歳	93	340	93	-32.9
65 歳以上	24	231	24	-37.6

1）平均値は、標本抽出倍率で重みづけしたもの。(1)の離職前賃金は、(3)の介護離職者の標本を賃金関数に代入して得たもの。(3)の標本は、賃金関数の説明変数に欠損値があるものを除いているため、表 8 より標本数が少ない。2）雇用形態計＝正規雇用＋正規雇用以外。3）賃金変化率 ＝(就業再開後賃金－離職前賃金)／離職前賃金

護離職した理由は、「仕事と「手助・介護」の両立が難しい職場だったため」が最も多く、約6割であった。また、みずほ情報総研株式会社(2010)[26]の調査によると、就業再開を希望する無業の介護離職者が就業再開時に希望する条件の上位3つ（複数回答）は、「短時間勤務」(40.1%)、「在宅勤務」(37.8%)、「残業が無い・短い」(35.4%）であった。以上の調査結果を踏まえると、介護離職者は、労働時間の短い職場や雇用形態に変わることで賃金が下落している可能性が考えられる。また、両立が容易な条件を優先することで職場選択が制限されると、前職と同じ産業や職業に就けず、そのことが賃金の下落につながっている可能性も考えられる。転職による賃金変化を調べた多くの先行研究が、前職と異なる産業や職業に就いた場合、賃金が低下することを報告している（例えば、樋口（2001)、Parent(2000)[27])。

補論３　介護離職者の属性で補正する必要性の確認

ここでは、介護離職者の離職前賃金として、介護離職者と最も属性が近い「週6日以上」の介護有業者の賃金を用いる場合であっても、介護離職者の属性で補正する必要があることを確認しておく。表4.1、表4.2より、介護離職者は「週6日以上」より、勤続年数が短く、学歴が低かった。また、男性の介護離職者の有配偶率は、「週6日以上」より低かった。そして、賃金関数の推定結果は、勤続年数が長くなるほど、学歴が高いほど賃金が高くなり、男性では非有配偶の賃金が低くいことを示していた。これらは、介護離職者の方が、「週6日以上」よりも賃金獲得能力が低い可能性を示唆している。ただし、女性の介護離職者では賃金の高い専門的技術職の割合が高いなど、介護離職者の方が、賃金が高い可能性を示唆する結果もあった。

表13は、所得損失の推計で用いるのと同様に、雇用形態・年齢階級別に集計した補正前と補正後の離職前賃金を示している。補正前は表5.1

表13　離職前賃金の補正前と補正後の比較：年収（万円）・平均値[1]

	前職・正規雇用		前職・正規雇用以外	
	補正前[2]	補正後[3]	補正前[2]	補正後[3]
賃金				
全年齢	394	382	160	144
44歳以下	364	328	138	137
45-54歳	451	403	176	138
55-64歳	442	411	191	149
65歳以上	248	292	160	142
標本数				
全年齢	3,107	479	6,549	966
44歳以下	510	62	555	85
45-54歳	1,063	103	1,257	193
55-64歳	1,312	258	2,805	433
65歳以上	222	56	1,932	255

1）平均値は、標本抽出倍率で重みづけしたもの。2）表5.1に掲載した「6日以上」の介護有業者の男女別賃金を、男女計で集計した値。3）表8の再掲で、「6日以上」介護有業者の賃金を介護離職者の属性で補正したもの。

に掲載した「週6日以上」介護有業者の賃金を男女計に集計したものである。補正後は、「週6日以上」介護有業者の賃金を介護離職者の属性で補正した表8の再掲である。調整前後で比較すると、前職・正規雇用の65歳以上を除いて、補正後の方が低くなった。全年齢でみると、前職・正規雇用では、補正前の394万円に対し、補正後は382万円であった。前職・正規雇用以外では、補正前の160万円に対し、補正後は144万円であった。このことは、離職前賃金として、介護離職者と最も属性が近い「週6日以上」の介護有業者の賃金を用いる場合であっても、介護離職者の属性で補正しないと離職前賃金及び所得損失が過大評価になることを意味する。

謝辞

本稿は科学研究費補助金（課題番号：16K03701）を受けて行われ、医療経済学会・第13回大会で発表した論文を大幅に加筆・修正したものである。本誌の編集委員、東三鈴（千葉経済大学）、両角良子（富山大学）、谷垣静子（岡山大学）から有益なコメントを頂いた。ここで改めて感謝申し上げる。

注

1　2017年の『就業構造基本調査』によると、有業者のうち介護をしている者の比率は、全年齢で女性・5.1％、男性・3.8％である。その比率が最も高い年齢階層である55-59歳では、女性の6人に1人、男性の11人に1人が介護にたずさわっている。

2　Lily et al.（2007）[2]は、2007年までのこの分野の定評のあるサーベイである。山田・酒井（2016）[3]は、2007年以降をフォローしている。大津（2013）[4]は、日本を対象とした研究を包括的に整理している。

3　介護が労働時間に与える影響を推定した研究もおこなわれてきた。労働時間と所得は密接に関連するので、このような研究も介護が所得に及ぼす影響を扱っているといえるだろう。

4　Skira（2015）は、無業の継続や就業再開後の低賃金は、離職中の人的資本の劣化や雇用者の偏見などによって生じると想定している。

5　離職理由は全部で15項目あり、「介護・看護」の他は、「会社倒産・事業所閉鎖」、「人員整理・勧奨退職」、「事業不振や先行き不安」、「定年」、「雇用契約の満了」、「収入が少なかった」、「労働条件が悪かった」、「結婚」、「出産・育児」、「病気・高齢」、「自分に向かない仕事だった」、「一時的についた仕事だから」、「家族の転職・転勤又は事業所の移転」、「その他」である。

6　生存時間分析の手法を用いて離職者の就業再開率を推定する研究は、雇用保険のモラルハザードを検証する目的で数多く行われてきた（Tatsiramos（2009）[6]）。わが国を対象としたものとして、小原（2004）[7]がある。

7　離職時年齢に加えて、雇用形態と性を同時に扱うと、男性・正規雇用以外や高齢の標本が少なくなりすぎる。介護が就業に与える影響を扱ったFu（2017）[8]も同様の理由により、雇用形態別と性別の分析をそれぞれ別々に行っている。

8　推定は、Stataのコマンドstcompetで行った。カプランマイヤー法による前職・正規雇用の就業再開率と競合リスクモデルによる前職・正規雇用の雇用形態別の就業再開率の合計は一致する。つまり、適用する推定方法の違いで、整合的でない結果が生じることはない。

9　さらに、直近の離職しか観察できないことは、就業再開後の雇用形態別に推定した就業再開率にも偏りをもたらす可能性がある。例えば、正規雇用の者では、要介護者が軽度なうちは正規雇用以外に転職し（1回目の介護離職）、その後、要介護者が重度になると就業を再開せず無業になる（2回目の介護離職）ケースが考えられる。このようなケースでは、1回目の介護離職とその後の就業再開は観察できないので、前職・正規雇用の介護離職者の就業再開率は過小評価になる。

10　Farber（2017）[9]は、失職者の再就職は、好況期よりも不況期の方が困難であることを報告している。

11　本稿では計算ソフトStataを用いており、全ての推定はpweightオプションを適用することで、標本抽出倍率を考慮している（Stata（2019）[10]）。

12　表2の値は、数値間の整合性を確保するため若干の補正を行った値である。補正の理由と方法は、以下の通りである。(a)年齢階級別・介護離職者数に年齢

階級別・就業再開率を乗じたものを年齢階級別・就業再開者数とすると、その全年齢・合計は、(b)全年齢・介護離職者数に全年齢・就業再開率を乗じて求めた就業再開者数との間で若干齟齬が生じる。例えば、前職・雇用形態計の場合、(a)の全年齢・合計は3万5,400人であるが、(b)は3万4,300人である。そのため表2では、年齢階級別・就業再開者数(a)を定数倍することで、その全年齢・合計が(b)と一致するよう調整した値を掲載している。また、整合性を取るため、就業再開率も補正後の就業再開者数を離職者数で割った値を掲載している。

13　観察できない要因の影響を制御する代表的な方法は、パネルデータによる固定効果モデルと操作変数法である。わが国の研究では、前者の手法を酒井・佐藤(2007)[11]、後者を岸田（2014)[12]が用いている。

14　離職前賃金を推定する本稿の方法は、失職が再就職後の賃金にもたらす長期的影響を推定した研究から着想を得ているところが大きい。それらの研究ではパネル・データを用いているので、離職直前の賃金のみならず、転職前後の賃金プロファイルが得られる。しかし転職しなかった場合の賃金プロファイル（反実仮想の賃金プロファイル）は推定する必要がある。それには、いかに失職者と近い対照群を設定するかが決定的に重要となる。そのため、先行研究では、勤続年数や前職の雇用形態などで条件付けをした標本を用いたり、同じ企業で雇用されていた者だけを対照群とするなどの対策がとられてきた（近藤（2010)[13], p31-32)。このような研究の先駆けかつ代表例の一つにJacobson et al.（1993)[14]がある。後述のように、本稿では、介護離職者と近い集団として、介護有業者の中でも「週6日以上介護をしている者」の属性が介護離職者と最も近いことを確認し、離職前賃金の推定では「週6日以上」の標本を用いている。また、性別や前職の雇用形態で条件づけた推定を行っている。

15　介護離職前後で介護頻度は変わる可能性が考えられる。介護離職後に無業となった者では介護頻度が上がるケースが多いように思われる。その一方、就業再開のため要介護者を施設に入れた者では、介護は仕事が無い週末だけとなり、介護頻度が下がるケースもあるだろう。

16　読者は、以下で述べる妥当性の検証が、介護離職者の離職前の介護頻度が「週に6日以上」であるか否かの確認を目的としたものではないことに注意されたし。また、妥当性の確認結果から、介護離職者の離職前の介護頻度が「週に6日以上」であると主張しているわけでもない。そもそもこれらのことを本稿のデータから確認・主張することは不可能である。

17　本稿と同様、離職前賃金を賃金関数の予測値として推定した研究として、大橋・中村（2002)[19]がある。大橋・中村（2002）では、転職後のデータから賃金関数を推定し、転職前後の賃金変動の情報と合わせることで離職前賃金を得ている。

18　『就業構造基本調査』では、現職から得られる1年間の収入をカテゴリー形式で尋ねている。本稿では、各カテゴリーの中間の値を用いることで、収入を連続変数として扱っている。

19　本稿において「累積介護頻度区分が高くなるほど」とは、「介護頻度が高い者に対象が限定された区分になるほど」と同義であり、簡略化を意図した表現である。

20　調査票では、介護と仕事の両立に役立つと考えられる制度の過去1年間の利用状況が問われている。制度は、介護休業、短時間勤務、介護休暇、残業の免除・制限、その他である。しかし、それらの制度は、介護離職者でも利用者が極めて少なく、本稿では用いていない。

21　この他、特徴的な傾向として、累積介護頻度区分が高くなるほど専門技術職割合は低くなるが、女性の介護離職者におけるその割合は、介護有業者の中で最も高い「介護有業者計」よりも高いことがあげられる。このような傾向が観察される理由として、専門技術職者は、再就職が容易であることを見越して介護離職している可能性が考えられる。樋口（2001)[23]は、専門技術職者は、他職種よりも短い離職期間で就業を再開し、転職に伴う賃金低下も低いことを報告している。

22　『就業構造基本調査』では、その標本抽出法が複雑なので、標本抽出倍率で重みづけした推定値の標準誤差は副標本方式で算出している。しかし本稿が扱う平均値は、副標本方式を適用するには標本数が少ないので標準誤差は示していない。この問題の解説は山口(2016)[24]がわかりやすい。

23　前節で述べたように、補正のため代入する介護離職者の標本は、雇用形態と性が同じであれば、累積介護頻度区分が異なっても同じである。

24　なお、標本数が特に少ない65歳以上の前職・正規雇用については、就業再開後の賃金を0円とした場合

の他、離職前と同じ292万円とした場合についても、損失所得を計算してみた。それによると損失所得は、0円とした場合1.01倍、292万円とした場合は0.97倍となった。非常に極端な感度分析でも結果がほとんど変わらないのは、65歳以上の就業再開者が非常に少ないからである。

25　小節(3)で述べた就業再開後賃金を0円とする設定は、本節の就業再開が全く無いという仮定に等しい。

26　本稿と経済産業省（2018）では、離職前賃金の推計に用いている介護離職者数が若干異なり、本稿の9万9,100人に対し、経済産業省（2018）は10万人である。しかし、経済産業省（2018）の推計で介護離職者数を9万9,100人としても、所得損失額は2,676億円でほとんど同じである。

27　ただし、長期間の介護がどれほど一般的かについては、必ずしもよくわかっていない。例えば、酒井・佐藤（2007）は、ニッセイ基礎研究所が作成したパネル・データを解析し、要介護者を抱える世帯の約半数が2年後には要介護者が不在となっていることを示している。不在となった理由は不明であるが、彼らは死亡や入院・入所によるものと推察している。

28　限定的ながら『就業構造基本調査』が本来パネル・データを必要とする分析ができることに着目した本稿以外の研究として、Esteban-Pretel et al.（2011）[28]がある。彼らは、若年非正規労働者の正規労働者への移行確率を推定している。

参考文献

1）経済産業省 . 資料4　2050年までの経済社会の構造変化と政策課題について . 第1回産業構造審議会2050経済社会構造部会 . 2018 : 34.
（https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/001_04_00.pdf）

2）Lilly, M. B., Laporte, A. and Coyte, P. C. Labor Market Work and Home Care's Unpaid Caregivers: A Systematic Review of Labor Force Participation Rates, Predictors of Labor Market Withdrawal, and Hours of Work. Milbank Quarterly 2007 ; 85 : 641-690.

3）山田篤裕 , 酒井正 . 要介護者の親と中高齢者の労働供給制約・収入減少 . 経済分析 . 2016 ; 191 : 183-212.

4）大津唯 . 第7章 在宅介護が離職に与える影響 . 樋口美雄 , 赤林英夫 , 大野由香子編 . パネルデータによる政策評価分析 [4] 働き方と幸福感のダイナミズム－家族とライフサイクルの影響 . 慶應義塾大学出版会 . 2013 : 139-153.

5）Skira, M. M. Dynamic and Employment Effects of Elder Parent Care. International Economic Review 2015 ; 56 : 63-93.

6）Tatsiramos, K. Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability. Journal of European Association 2009 ; 7(6) : 1225-1260.

7）小原美紀 . 雇用保険制度が長期失業の誘因となっている可能性 . 日本労働研究雑誌 2004 ; 528 : 33-108.

8）Fu, R., Noguchi, H., Kawamura, A. and Takahashi, H. Spillover Effect of Japanese Long-term Care Insurance as an Employment Promotion Policy for Family Care Givers. Journal of Health Economics 2017 ; 56 : 103-112.

9）Farber, H. S. Employment, Hours, and Earnings Consequences of Job Loss: US Evidence from the Displaced Workers Survey. Journal of Labor Economics 2017 ; 35(S1) : S235-S272.

10）Stata. Stata 16 User's Guide. Stata Press, 2019 ; 59-61.

11）酒井正 , 佐藤一磨 . 介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響 . 日本経済研究 . 2007 ; 56 : 1-25.

12）岸田研作 . 介護が就業、収入、余暇時間に与える影響－介護の内生性および種類を考慮した分析－ . 医療経済研究 2014 ; 26(1) : 43-57.

13）近藤絢子 . 失職が再就職後の賃金にもたらす影響の経済分析－先行研究の展望と今後の課題 . 日本労働研究雑誌 2010 ; 598 : 29-37.

14）Jacobson, L., Lalonde, R., and Sullivan, D. Earnings Losses of Displaced Workers. American Economic Review 1993 ; 83(4) : 685-709.

15）Casado-Martin, D., Garcia-Gomez, P. and Lopez-Nicolas, A. Infomal Care and Labour Force Participation among Middle Aged Women in Spain. SERIEs 2001 ; 2 : 1-29.

16）Bolin, K., Lindgren, B and Lundorg, P. Your Next Kin or Your Own Career? Caring and Working among the 50+ of Europe. Journal of Health Economics 2008 ; 27 : 718-738.

17）Ettner, S. L. The Impact of “Parent Care” on Female Labor Supply Decisions. Demography 1995 ; 32(1) : 63-80.
18）Duan, N. Smearing estimate: A Nonparametric Retransformation Method. Journal of the American Statistical Association 1983 ; 78 : 605-610.
19）大橋勇雄 , 中村次朗 . 第 7 章 転職のメカニズムとその効果 . 玄田有史 , 中田喜文編 . リストラと転職のメカニズム . 東洋経済新報社 . 2002 : 145-173.
20）岩本康志 . 第 6 章 健康と所得 . 国立社会保障・人口問題研究所編 . 家族・世帯の変容と生活保障機能 . 東京大学出版会.　2000 : 95-117.
21）Currie, J. and Brigitte C. M. Chapter 50 Health, Health Insurance and the Labor Market. Ashenfelter, O. C. and Card, D. eds. Handbook of Labor Economics. North-Holland. 1999 ; 3C : 3309-3416.
22）小塩隆士 . 第 8 章 医療制度改革の課題 . 社会保障の経済学 [第 4 版]. 日本評論社 . 2013 : 161-180.
23）樋口美雄 . 第 5 章　だれの転職コストが高く、だれの転職コストが低いのか . 雇用と失業の経済学 . 日本経済新聞社 . 2001 : 197-240.
24）山口幸三 . 副標本における標準誤差の計測 . 統計学 2016 ; 11 : 17-26.
25）三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング . 平成 24 年度　仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 . 2013.
26）みずほ情報総研株式会社 . 平成 21 年度 仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究 2010.
27）Parent, D. Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence form the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics. Journal of Labor Economics 2000 ; 18(2) : 306-323.
28）Esteban-Pretel, J. Nakajima, R. and Tanaka, R. Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation. Labor Economics 2011 ; 18(4) : 513-526.

Social Loss of Care Leaves

Kensaku Kishida*

Abstract

We estimated the number of labor force exiters unemployed due to family care and their lost income. We defined labor force exiters as those who were out of work 2 years after they exited. Among the 99.1 thousand annual care leavers, 35.7 % restarted work and the remaining 64.3 % exited the labor market. Three-fourths of the exiters were non-regular workers. Among the care leavers previously in regular employment and those who returned to the labor market, 45.6 % of them restarted work as regular workers and the remainder restarted work as non-regular workers. Among the exiters, the ratio of care leavers to all exiters was 3.6 %. About 10 % of women exiters of 40-50 years of age were care leavers. Hence, the loss of middle-aged employment due to care leaves is significant.

The wages of care leavers' previous jobs is indispensable for calculating the loss of income. However, our data did not contain the necessary information. Hence, as a proxy variable, we used the wages of workers who provide care 6 days a week since their attributes are similar to those of care leavers. Additionally, in the loss of income calculation, we considered the income accrued from restarting work.

The total loss of income during one year after care leave was 182.1 billion yen. The 270 billion yen loss of income suggested by the Ministry of Economy, Trade and Industry (2018) was larger than ours by 1.48 times. Approximately 70 % of the difference of the loss was due to usage of the wage of general workers, whose attributes were different from those of care leavers as a proxy variable for the wage of care leavers' previous jobs. The remaining 30 % occurred because the calculation did not account for the income accrued from restarting work. Income loss can be due to the decrease in the employment ratio (77.1 %) or due to the wage gap between the previous and current jobs (22.9 %). Regular workers sustained three-fourths of the income loss due to the wage gap, approximately 70 % of which was due to restarting work as low wage non-regular workers.

[Keywords] Care leave

* Professor, Graduate School of Humanities and Social Sciences, Okayama University