

とが推計されたが、伝統的家族モデルの可能性も統計的に棄却できなかった。

第5節では、家事労働時間について、CES 生産関数を用いて、夫婦の代替弾力性とそれを変化させる要因に関して計量的に分析を行った。第4節と同様にして、係数の標準誤差が大きく、説得力が十分あるとはいえないが、変数間の影響の方向性は確認できた。まず、近年夫が妻の家事を分担する傾向にあるが、年齢が上昇するにつれ、夫は妻の家事を分担しなくなることが明らかになった。加えて、妻の学歴が低いほど、夫の家事分担が進んでいる傾向が見られる。さらに、子どもの数の多い家庭では、夫が妻の家事労働を手伝う傾向があるものの、3歳以下の乳幼児の育児については夫の代替性が低いことも明らかになった。

(4) 子育てコストと出生率

分類項目：(4) 子育てコストと出生率

タイトル：26. 子供のコストと少子化対策

著者：大石亜希子

出典：経済セミナー 516号, pp. 22-25

出版社：日本評論社

出版年：1998年

論文テーマ

この論文は、出生率低下の現状を見た後、家計の生産関数アプローチに沿ってこれらの少子化対策の経済合理性と有効性を検討した上で、今後の課題について考察している。

論文の内容

人口減少社会を目前に控え出生率の低下が社会問題となっている中、女性の継続就業を可能とするための固定的な慣用慣行の見直し、子育て支援策の拡充、税制や年金制度の見直し、などの少子化対策が提示されている。出生率低下の主因として、ベビーブーム以降 1970 年代半ばまでは夫婦一組当たりの子供数が減る少子化が考えられ、それ以降は晩婚化あるいはシングル化が挙げられる。晩婚化対策ではなく少子化対策が唱えられるのは、経済学的に、結婚は子供を得るための必要条件的財で、子供は結婚による効用の重要な部分を構成しているからである。その一方で子育てコストは、結婚が女性にもたらすコストの大きな部分を占めており、女性は、結婚に続く出産・育児が自らの効用にどう影響するかをある程度予想しながら、結婚の決断をしていると考えられる。

少子化対策の多くは、家計の生産関数アプローチを理論的背景としている。家計を小さな工場のようなものとみなし、家計は市場から調達した財・サービスに家事労働時間を投入して子供や団欒と言った家庭内生産物を生産、その消費から効用を得ている。重要なのは、この生産物を生産するための家事労働時間とは別に、それを消費するためにも時間が必要だということである。したがって、それを生産あるいは消費するためのコストは、財・サービスのコストに時間コストを加えたものとなる。

養育費などに代表されるように、子供（子育て）は家庭内で生産される財・サービスの中で最も高価なものと言える。しかしながら、子供のコストを経済学的に考える場合

により重要なのは、時間コストの方である。子育てには膨大な時間を要し、その大半を母親が担っているのが現実である。女性の多くは出産や育児のために休業したり離職したりするが、就業中断は単に中断した期間の所得機会の逸失にとどまらず、中断による人的資本の蓄積ストップや減価を通じて将来所得をも減少させる。日本のように年功序列な賃金体系が採用され、女性の再就職が困難で、正社員とパートタイマーとの賃金格差が大きい雇用環境では、女性が離職することの機会費用は大きく、子供のコストの大部分を占めている。

少子化対策として、子育ての直接的費用や母親の機会費用といった子供のコスト軽減を通じて子供への需要拡大を図ろうと議論されているが、その有効性は限定されたものであると言わざるを得ない。まず、女性の就業継続で勤続年数が伸びれば、女性賃金の上昇や男女間賃金格差の縮小が期待されるが、時間コストの上昇を通じて子供の相対価格も上昇するため、子供への需要が減少する。男性賃金とは異なり、女性賃金が増加した場合には、子供のコストも上昇するので、所得効果を上回る代替効果が発生して子供への需要は減ると考えられる。次に、子供のコストの軽減によって子供の需要が増大しても、それは数ではなく質の充実に向かう可能性がある。エンジェル係数の上昇に見られるように、夫婦一組当たりの子供数は増えていないのに子供一人当たりの養育費が増加しており、大学進学率の継続的な上昇などと合わせて質重視の証拠と言えるだろう。最後に、年功賃金から能力給への移行や雇用形態の多様化などは、男女問わず労働者の所得リスクを増大させ晩婚化・シングル化を促進したり、家計の子供需要を抑制したりする可能性がある。

晩婚化・非婚化と少子化が同時進行している中、出生率低下への今後の課題として労働時間の短縮と弾力化の重要性、特に男性労働者の時短の重要性を強調する。家計の生産関数アプローチでは労働時間と賃金は独立だと仮定しているが、現実には正規雇用においては賃金と労働時間は切り離せないものであり、労働者は最適な労働時間を選択することができない。とりわけ、残業を前提とした就業体制が、長い通勤時間とあいまって、女性の就業継続を困難にし、夫の育児・家事活動を阻む原因の一つとなっている。正規雇用においても、残業抑制策としての時間外割増率の引き上げとともに、フレックスタイムや裁量労働制、在宅勤務などによる労働時間の弾力化が望まれる。

育児は毎日一定量の時間投入を要求する仕事であり、週休2日制を利用して、家事のように週末まとめてこなすわけにはいかない。働く母親だけでなく、専業主婦の母親も子育てに強い負担を感じている。こうした負担の偏りが父親と母親の双方に子育ての効用を得にくくし、子供を持つことの魅力を低下させているのかもしれない。「働きながら産める（子供を育てられる）環境」づくりは、女性だけでなく男性にとっても重要な課題で

あろう。

(5) 住居・居住形態と出生率

分類項目：(5) 住居・居住形態と出生率

タイトル：27. 夫の通勤時間・労働時間が出生率に与える影響について—『消費生活に関するパネル調査』による実証研究

著者：駿河輝和、七条達弘、張 建華

出典：季刊家計経済研究 47号, pp.51—58

出版社：家計経済研究所

出版年：2000年

論文テーマ

夫の通勤時間、夫の仕事時間、住居の広さが出生率にどのような影響を与えているかに関して、『消費生活に関するパネル調査』のデータを用いて検証することを目的としたものである。

論文の内容

この論文では、まず第2節で夫の通勤時間や労働時間と出生率に関する先行研究の検討を行っている。夫の収入や学歴を出生率分析に組み入れている分析は数多く存在するが、夫の通勤時間や労働時間との関連を分析した研究は極めて少なく、夫の労働時間や労働時間の代理変数として職業を扱っている先行研究をまとめると、夫の労働時間は出生率にほとんど影響を及ぼしていないことを明らかにしている。

第3節では、夫の通勤時間や労働時間が短く、時間を弾力的に使える場合には、夫の家事・育児への協力的になり、妻の家事・育児負担が軽くなって家計の育児コストが安くなり、出産確率が高くなるとの仮説をたて、検証を行っている。用いたデータは(財)家計経済研究所が実施した『消費生活に関するパネル調査』のデータのうち、1993年から1996年までの4年間の有配偶者のデータのみを取りだし、4年間のデータを個人ごとに結合したものである。各1年間に出産した人を1、出産しなかった人を0として出産モデルの被説明変数を作成している。

推定モデルは、上記の被説明変数を用いてロジットモデルで推定を行っている。説明変数は、夫と妻の学歴、妻の親が健在かどうか、妻の出身地、妻の年収、妻の就業形態、夫の年収、夫の就業形態、世帯貯蓄額、1年前居住していた都市の規模、居住状態、親と

の居住状態、部屋の広さ、子どもの数、夫の通勤時間、夫の仕事時間、妻の年齢とその2乗、夫の年齢を用いている。なお、子どもの出産に関する意思決定は子どもの産まれる1年位前に行っていたと考えられることから説明変数はすべて1年前のデータを使用している。

第4節では、分析結果を、すべての説明変数を入れたモデル、夫の収入と就業形態を考慮に入れないモデル、妻の就業状態と夫の就業状態を考慮に入れないモデルという3つのモデルを推定している。

結果として、夫の通勤時間はすべての推定で10%の有意水準であるが、有意に出産確率を引き下げていたが、夫の仕事時間や部屋の広さは出産確率に有意な影響を持たなかった。

次に、妻が大卒である変数は、学歴の高さは機会費用の高さや子どもの質を要求して出産確率を引き下げるとする仮説と異なる結果を得た。これは用いたデータの調査対象者である大卒の妻がちょうど子どもを産む年齢になっているデータが多いという年齢と学歴の間の相互作用が原因となって、大学卒の出産確率が高くなっていると推定される。

妻の就業形態に関しては正規従業員、パートともに無業に対して出産確率を引き下げているが、正規とパートの間での係数はあまり変わらない。

夫の収入や学歴、世帯の貯蓄額も有意ではなく、さらに夫の就業形態も有意ではなかった。農業や自営業の夫が家事・育児のために時間を弾力的に使えるという仮説は支持されなかった。また、妻の親の健在、親との同居、都市規模、持ち家、妻・夫の年齢もまた有意なものは見られなかった。

本論文において、出生率分析にほとんど重要視されてこなかった男性側の要因を取り入れ、夫の通勤時間が出生率に影響を与えることを明らかにしたことは、今後の少子化対策を検討していく上でも重要といえよう。

分類項目：(5) 住居・居住形態と出生率

タイトル：28. 「少子化」に関するわが国の研究動向と政策的研究課題（特集 家族政策及び労働政策が出生率及び人口に及ぼす影響に関する研究 その1）

著者：浅見泰司・石坂公一・大江守之・小山泰代・瀬川祥子

出典：人口問題研究 53 巻 4 号, pp.15 - 31

出版社：国立社会保障・人口問題研究所

出版年：1997 年

論文テーマ

本論文は、住宅事情に関連した要因が、少子化現象とどのように関係したのかを考察するための予備的研究として、既存研究の整理、研究の枠組みや作業仮説の提示を行うことを目的としている。

論文の内容

本論文では、まず既存研究の整理を行っている。居住コストと結婚・出生に関する先行研究において、出生力の説明変数に住宅変数を含めた分析では、一般に家賃が高いことが出生率を低くする要因として働いており、特に都市圏で強いことが確認されている。また、住宅の広さと出生力の直接的関係も指摘されている。結婚と住宅に関する研究はまだ多くなく、今後の課題ではあるが、住宅・結婚・出生力との関係を論じたものにはいくつかの興味深いものがあり、住宅と出生力、住宅と結婚、住宅・結婚・出生力というそれぞれの組み合わせにおいて、直接的な因果関係を抽出することが課題であるとしている。

次に住宅条件と少子化の関係については、廣嶋による研究蓄積があり、本論文ではその中で大都市の住環境と家族形成の関係に関する廣嶋の研究成果をレビューしている。育児の重要な条件となる戸外遊び環境の評価に関しては、戸外環境評価の良さと子ども数とは比例する環境にあり、特に核家族世帯においては、母親の就業状態に関わらず強い比例関係が見られた。1985 年、1990 年の国勢調査をもとに、東京都区市における結婚行動・出生行動の観察からは、①中年人口が流出する都内部では有配偶率はきわめて低い。②85 年には有配偶総出生率が都内部で高かったのが、90 年には逆転しており、産もうとしている人ははじめから郊外へ移動するという解釈が出来る。③夫婦当たり子ども数は郊外部で高い。90 年にはその相関がさらに強くなっている。④持ち家割合と夫婦子ども数にはかなり強い相関があり、90 年にはややその相関が強くなっている。といった

興味深い結果がでていた。

大都市の居住環境と出生、結婚年齢との関連について「1993年子育て環境調査」を用いて、回帰分析を行った広原の研究からは、住宅事情は結婚年齢を通さず直接的にも出生力に影響を与えており、住宅の広さが子どもの数に関連している可能性を見出している。また、結婚時の住宅の広さは妻と夫に共通する変数となっており、住宅の広さを確保するという条件が男女ともに晩婚化する一つの要因になっていることが推定できた。

第3節では、「平成7年 国勢調査報告 13 東京都」より22～44歳を対象にして、家族構成と住宅との関係を考察している。分析の視点の中には、夫婦の子どもの有無、単独世帯も入れている。特別区部と市町村部の家族構成と住宅動向をそれぞれ概観し、比較をした結果、年齢、住宅の種類、家族構成、地域の間に関連性があると推測されたことから、子どもを持つ確率が年齢にのみ依存していると仮定した推計を行った。その結果、子どもあり世帯比率は、年齢階級だけでなく、住宅の種類や地域によっても差が見られることが明らかになった。住宅の種類では、民営借家において子どもあり世帯比率が低くなる傾向がある他、地域においても郊外の方が子どもあり世帯比率の高い傾向にあった。今後の課題として、住宅の種類によって、居住面積、居住室数、交通利便性、取得コスト等にどのような差が見られるのか、その差は子どもの有無にどのような影響をもたらしているのか、さらには地域による差についてもより詳細な分析を行う必要性を述べている。

この説ではもう1つ別のデータを用いて、家族構成と住宅との関係を考察している。昭和63年に住宅・都市整備公団が実施した住宅統計調査の特別集計結果を再整理したもので、首都圏の約70km圏内の地域について、世帯主（主たる働き手）の年齢階級別、家族型別に居住状況を示す各種指標との間のクロス表の分析を実施している。本論文における分析対象は、世帯主年齢が20代～39歳までの世帯で、家族型は「単身」、「夫婦のみ」、「夫婦+6歳未満」、「夫婦+長子6～17歳・子ども1人」、「夫婦+長子6～17歳・子ども2人」、「夫婦+長子6～17歳・子ども3人」の世帯である。20代、30～34歳、35～39歳の世帯それぞれで、結婚・出産行動と居住環境の関連性を分析している。20歳代の世帯では、住宅経済的な要因よりも、地域的・従業構造的な要因の方が、出産行動に影響している可能性が示唆されたが、30歳代の世帯では、出産行動に関して居住関連との深い可能性が示された。本分析の課題としては、結婚・出産行動の結果としての家族型と居住状況の関連性をできるだけ「原因→結果」的行動として明らかにすることなどを挙げている。

最後に、本論文の課題としては、現在整理されている大量データの中で、住宅事情も分析可能なデータはクロスセクションデータであり、時系列的なものではないので、

今後は複数年次の大量データを用いることで、今回の分析から得られた因果関係的な仮説を検証していくことが挙げられている。

分類項目：(5) 住居・居住形態と出生率

タイトル：29. 住宅の広さと子供数にみる少子化現象への影響

著者：浅見泰司

出典：住宅 48 巻 2 号, pp. 32-36

出版社：日本住宅協会

出版年：1999 年

論文テーマ

この論文は、浅見・瀬川（1998）の分析結果を踏まえながら、少産化現象と住宅問題との関連性について検討することを目的としている。

論文の内容

住宅統計によれば、居住空間や居住設備が充実してきているが、そのために居住費用負担が以前にも増して大きくなってきている可能性が高い。そこでこの論文では、住居費負担が子供数に応じてどのように変化するのかを検討し、少子化現象の一因である少産化と住宅問題との関連性を調べている。まず、住宅と子供数に関して、浅見・瀬川（1998）による東京都における核家族世帯のロジット分析の結果から、次のような解釈が得られる：①出産後すぐに増築・転居するわけではなく、その結果、一人あたりの部屋数が減少する、②十分に広い住宅に居住している場合には、すでに出産に対する制約条件が少ない、③住宅の立地条件が直ちに出産に影響するわけではなく、むしろ出産によって、妻が退職や非常勤など時間的束縛の少ない形態への移行を迫られている、④子供数の増加により、住戸面積よりも室数増加の要求が大きい。

核家族において、子供数を一人増加させると、出産によって当面必要となる住宅規模や設備の向上が要求される。これには、保育に必要なスペース要求による増築や転居、家賃増加費用、隣近所に迷惑をかけない防音性能の優れた住戸への移転など性能向上要求による費用などが含まれる。加えて、子供が成長するにつれて将来必要となる住宅規模や設備の向上要求も発生する。これには、将来の子供部屋の確保に伴う住居費増加などが含まれる。

このような住要求がどのような住み替えプロセスを促すのだろうか。浅見・瀬川（1998）の国勢調査データ分析の結果を検討してみる。対象は、東京都の区・市部における核家族の中で、子供数が0～3人の世帯で、母年齢が20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳の世帯である。まず、子供数が増加するほど、また年齢層が上がるにつれ

て、平均居住面積は上昇する。また、母親が無職の場合若干平均面積が大きい。同世代でも子供数が多いほど平均居住面積は増加傾向にある。次に、子供数が n 人の世帯と $n+1$ 人の世帯とで居住面積に差があるかどうかを t 検定で調べたところ、20代前半の母親では、有職で子供数2から3、無職で子供数0から1のときの面積増に有意差はない。従って居住コストが増えるとは言えない。20代前半では無職の場合に2から3人でやや高く(3.8 m^2)、20代後半では有職の場合に2から3人でやや高い(3.6 m^2)。30代以上ではどれでも高い(3.2~10.4 m^2)が、年齢が上がるにつれて面積増分が多くなっている。このことは、特に上の年齢層では子供が成長して学齢期を迎えた世帯が多く、子供部屋を必要としている世帯が多いためと推察される。そのため、出産による居住コストという意味では、出産直後の居住面積増よりも将来の居住面積増加負担が大きいことになる。つまり、出産後約10年経過した時点での住宅事情を予想した上で出産を判断しなければならない。例えば、共働き世帯では、出産・育児に際して、仕事に今までのように十分に時間を割くことができない生活を強いられ、その結果、世帯収入の減少を招くことが多い。それにもかかわらず、近い将来の住居費負担が増大することが明確である。その結果、住宅費負担や住宅問題が出産を遅らせる要因としてはたらく可能性が高いと思われる。

最後に、子供数に対応した標準的住宅形態を見てみると、20代前半ではすべての家族形態で低層共同の民間賃貸住宅2室が標準である。20代後半では子供数が1以下の方が中高層共同の民間賃貸住宅3室となり、室数も多くなっている。しかし、30代後半では子供数が2以上で4室の持家に移っている。より後の年代では次第に持家取得が増加するが、子供数が少ない方が持家化は進まない。子供数が多いことが規模の大きい持家取得ニーズを高めているとも解釈できるが、他方で、子供数が多いことが世帯の経済状態が高いことを反映する代理変数となっている可能性もあり、むしろ子供数と住宅規模はともに世帯の経済状態が高いことの結果となってしまう可能性もある。妻年齢が30歳代において、子1人と子2人の間でやや居住規模にギャップが見られることから、子1人から子2人へ移行するときに生じる住宅水準の上昇に伴う居住コストの高さが少子化現象を助長している可能性がある。これが事実であるとする、住宅事情がこのまま逼迫しつづければ、現在の子供2人規範が崩れ、一人子世帯が増加するという事態も生じかねない。そうすれば、晩婚化に加えて少産化という二重の要因で少子化が進む可能性も否定できないと言えよう。

(6) 育児休業と出生率

分類項目：(6) 育児休業と出生率

タイトル：30. 育児休業利用に関する企業・事業所の違い

著者：脇坂明

出典：岡山大学経済学会雑誌 30 巻 4 号, pp. 1127-1153

出版社：岡山大学経済学部

出版年：1999 年

論文テーマ

この論文は育児休業利用の多い企業、少ない企業の特徴を二つの資料を用いて、従業員の女性比率に焦点をあてながら、実証分析を行っている。

論文の内容

この論文では、「1995 年版健康保険組合事業年報」、「1996 年度女子雇用管理基本調査」を用いて、育児休業利用の多い企業、少ない企業の特徴について分析を行っている。育児休業と出生率との関連については述べられていない。

「健康保険組合事業年報」を用いた分析では独立変数に従業員数、女性比率、女性平均賃金、男女間賃金格差、女性年齢ダミー変数（育休取得者の平均賃金が女性賃金より高い場合を 0、低い場合を 1 とする。女性の平均年齢が前者は若い会社と考えられ、後者は高い会社であると考えられる。）、12 の業態による産業ダミー変数、地域差を考慮するための東京ダミー（東京に本部のある組合を 1、それ以外を 0 とする。）を用い、従属変数には育休利用者数、育休利用率を用いてそれぞれ回帰分析を行っている。育休利用者数と育休利用率に共通していたのは、女性賃金が正の効果、女性年齢が高いほど正の効果、法人又は団体の事務所が正、その他の工業、運送の事業、物品販売事業、金融保険の事業で負の効果が見られたことである。

「女子雇用管理基本調査」を用いた分析では育児休業制度とその他の支援制度との補完・代替関係について相関分析を行っている。各制度のあいだの相関関係はほとんど正で、1%水準で有意であることから、各制度は補完関係にあると推測できるとする。また、育休と再雇用制度の補完・代替関係について、独立変数に産業ダミー、規模ダミー、女子比率、組合の有無、再雇用制度を用い、従属変数には育児休業制度を用いてロジット

回帰を行った結果、それらは補完的に機能している可能性が大きいとしている。また、制度の利用状況について、育休取得者がいる事業所、出産者がいる事業所、育休と再雇用制度ともにある事業所について、それぞれ育休取得者の割合をみている。さらに、育休を取得した場合の代替要員採用の有無、金銭支給の有無を従属変数に用い、産業、従業員数、女子比率、組合の有無を独立変数に用いてそれぞれロジット回帰を行っている。最後に、育休を実際取得できる期間よりも短期間（6ヶ月未満）利用している割合、長期間（10ヶ月から1年未満）利用している割合を、規模、産業、女子比率、組合の有無でそれぞれロジット回帰している。

二つの資料を総括した分析結果によれば、女性比率と育休制度や育休の利用の関係は、「健康保険組合事業年報」を用いた分析では、育休利用率に負の効果を示すものが多かった。つまり、女性比率が高まるほど育休利用率が低下するという企業にとっての効果が大きいとしている。これに対して、年齢が高いほど利用率が高いことから、利用者が増えてくると女性比率を抑える、という推論は否定している。その理由は、女性年齢ダミー変数を加えて年齢をコントロールしても女性比率は有意に負となるからである。また、「女子雇用管理基本調査」を用いた分析結果においても、育児休業制度の有無に対する女性比率の効果は有意に負となっていることから、育休制度を導入した事業所は、コスト抑制のため、女性比率を抑制していると解釈できるとしている。

分類項目：(6) 育児休業と出生率

タイトル：31. 育児休業制度の実証分析

著者：樋口美雄

出典：社会保障研究所編、現代家族と社会保障－結婚・出産・育児，pp. 181-204

出版社：国立社会保障・人口問題研究所

出版年：1994 年

論文テーマ

この論文は育児休業制度の有無が就職後の結婚や出産、就業行動に違いをもたらすのではないかと、という仮説を実証的に分析することを目的としている。

論文の内容

この論文では、「育児休業等に関する法律」成立前、育児休業制度を導入している企業と導入していない企業が並存していた 1987 年の『就業構造基本調査』を用いている。主に 25-29 歳の女性を分析対象とし、育休導入企業と未導入企業に就職した人のその後の結婚・出産・継続就業状況を比較し、制度の効果を分析している。方法としては、まずプロビット分析を行い、その結果を用いてシミュレーションを行うことで育児休業制度の効果を分析している。

結婚への影響については、従属変数に、調査時点において結婚していれば 1、結婚していなければ 0 の値をとるダミー変数を用い、独立変数に年齢、年齢の二乗項、学歴ダミー、四大都市圏ダミーを用い、さらに、1987 年『賃金構造基本統計調査』の数値を用いた賃金水準、勤続プロファイルの勾配、1985 年『女子保護実施状況調査』の数値を用いた育児休業制度実施割合を独立変数としてプロビット分析を行う。この分析による推定結果をもとに、28 歳、大卒、四大都市圏在住、平均賃金率が支払われ、育休導入、従業員 1,000 人以上の企業に勤めた女性をケース 1 と想定してシミュレーションを行っている。ケース 2 以降は、年齢、学歴、企業規模、非大都市居住、育休実施割合という要因が変わった場合のケース 1 との差を示している。この分析から、結婚に対する育児休業の効果について全サンプルの結果でも、学歴別の結果でも有意な推定値が得られた。就業による結婚阻害要因を和らげる効果が育児休業制度には存在するとしている。

出産への影響については、未婚者も含めた標本と有配偶者に限定した標本という 2 種類のデータ・セットを用い、独立変数に夫の所得と核世帯ダミーを加え、プロビット分析を行う。未婚者も含めた標本を用いた推定結果によれば、育児休業制度を備えている企

業に就職した場合、その後、子どもをもつ者が多い傾向にある。ただし、この傾向が既婚者が多いためにみられるのか、既婚者に限っても出産を妨げる要因が緩和された結果生じているのかについて検討するために、有配偶者に限定した標本を用いた推定結果をみると、短大卒有配偶者を除いて、1%水準で有意ではないが育児休業実施割合はプラスの係数をとっており、育児休業制度が普及している産業に勤めていた者の間では、子どもをもっている女性が多いとしている。このことは、有配偶者に限定した標本の推定値を用いたシミュレーション結果からも確認されるところとしている。

継続就業への影響については、未婚者も含めた標本と子どもを有する有配偶者に限定した標本という2種類のデータ・セットを用い、従属変数離職経験のないものを1、離職経験のあるものを2としてプロビット分析を行う。未婚者も含めた標本を用いた推定結果によれば、継続就業に対する育児休業制度の効果は、明らかにこれを実施している企業の方が継続就業者が多いとし、こうした違いは結婚や出産に対する効果よりも大きいとしている。このことは、子のいる有配偶者に限定した標本を用いた推定結果においても確認される。

この論文の分析結果をまとめると、育児休業制度は、就業を支援し、就業による結婚や出産に対する阻害要因を和らげる効果がある。特に継続就業への効果は大きい。

ただし、育児休業制度の費用負担のあり方については次のように付け加える。すなわち、育児休業制度によって就業の継続可能性が増すことは、労働者にとってのメリットだけでなく、企業にとってもそれまでの経験を活かし、人材開発を容易にするといった利点をもつ。ゆえに、そのための費用は企業と労働者の両者によって負担されるべきであるとする。他方、結婚や出産は企業とは関係のない個人的なものであるため、それらを阻害する要因を緩和するといったメリットに伴う費用を企業に求めることは適当ではないとする。出生率の低下を防ぐことが必要であるとの社会的合意が得られるのであれば、その分の費用は社会全体で負担していくべきではないか、とし、私的利益と社会的便益を区別し、それぞれに応じた費用分担を考えることが必要であるとしている。

分類項目：(6) 育児休業と出生率

タイトル：32. 育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響

著者：滋野由紀子、大日康史

出典：日本労働研究雑誌 No. 459

出版社：日本労働研究機構

出版年：1998年

論文テーマ

本論文は、結婚の意志決定に関する経済学的なモデル（Becker）に依拠して導かれた①育児休業制度が女性の結婚に正の影響を与えている、②育児休業制度が女性の同一勤務先に対する就業継続に正の効果を持つ、という2つの仮説を検証することを目的とする。

論文の内容

本論文で用いるデータは、(財)家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」1993、1994年の個票である。この調査は93年に当時24歳から34歳であった女性1,500人を対象に開始されたものである。この2年について同一個人でマッチしたデータを利用する。そのうち第1年度に無配偶者であった女性にサンプルを限定する。結婚と育児休業の関係を分析する上での結婚の選択については、当該1年間に結婚したかどうかで捉える。また同一勤務先での就業継続選択については、サンプルを第1年度に就業し、かつ無配偶の女性に限定し、第1年度に勤めていた会社等に第2年度も継続して勤めているかどうかで捉える。

個票を用いることにより、当該女性の勤務先の育児休業制度の有無を知ることが可能であるため、育児休業制度を利用し得たかどうかあるいはその賃金はどうかであったかという女性個人の属性を明示的に考慮して仮説検証することができる。

本分析で用いる育児休業制度の有無に関するデータの調査時点は1993年である。この時点で既に「育児休業等に関する法律」は施行されていた。ただし95年3月末までは常時30人以下の労働者を雇用する小企業に限り適用が猶予されていたので、育児休業が法的に保障されない会社も存在していた。勤め先に育児休業制度のある者は全サンプルの約40%にとどまり、法的には育児休業が保障されている企業に勤めている者は少なくとも約60%であるから、育児休業が法的に認められている企業に勤めていても「育児休業がない」と答えた者が多いことがわかる。これは育児休業が法的に認められていても企業

内で育児休業が普及、浸透していないため、育児休業制度がなく、事実上育児休業が取得できない状況がありうることを意味している。このような法律と実際の慣行の差も本稿では考慮に入れる(同一企業での就業継続選択推定式における29人以下企業ダミー)。

次に、推定モデルの定式化について説明している。

結婚選択に関しては結婚を選択した場合を1、結婚を選択しなかった場合を0とする二値的変数を被説明変数とするprobitモデルで推定を行う。説明変数(かっこ内はその説明)と予想される符号(→の後)は、勤務先の育児休業制度ダミー(第1年度つまり独身時の勤務先の育児休業制度の有無)→正、労働所得(第1年度の年収)→負、労働所得の2次項(非線形の影響をみるため)→負、非正規就業ダミー(パート、アルバイト、嘱託等)→正、無職ダミー(第1年度無職、学生含む)→正、仕事のレベルダミー(キャリア形成の度合、第1年度に従事している仕事を全くの新人が行うとする場合に2年以上の経験を要する)→負、勤続年数(第1年度に勤めていた会社等の勤続年数)→負、29人以下企業ダミー(育児休業適用猶予を考慮)→不定、専門学校卒ダミー→負、短大・大卒ダミー→負、一人暮らしダミー(結婚時の規模の利益享受、効用増加)→正、子ども希望ダミー→正、年齢→正、年齢の2次項→正、結婚相手ダミー(結婚したい相手の有無)→正、を用いる。

同一企業での就業継続選択も同様に、継続就業を1、非継続を0とする二値的変数を説明変数とするprobitモデルで推定を行う。説明変数と予想される符号は、結婚選択→負、勤務先の育児休業制度ダミー→正、(本人の)労働所得→正、非正規就業ダミー→負、仕事のレベルダミー→正、勤続年数→正、29人以下企業ダミー→不定、雇用者ダミー(雇用者かそれ以外かによる影響をコントロールする)→不定、専門学校卒ダミー→正、短大・大卒ダミー→正、本人の労働所得以外の世帯所得→負、を用いる。

推計結果については以下のとおりである。

結婚選択に関して、育児休業ダミーは統計的に有意でない。勤務先の育児休業制度の有無は結婚の選択に影響を与えない、つまり仮説①は成り立たないことが示された。予測どおりの有意な符号を得た変数のうち、特に興味深い結果は、労働所得が約255万円以下の階層では所得が増加するほど結婚を選択する確率が高まり、逆に労働所得が約255万円以上の階層では、所得が増加するほど結婚を選択しなくなる確率が高まる、つまり労働所得の増加が結婚の機会費用を高め、結婚しないという選択を促す、という点である。また年齢に関しては28.3歳を境に年齢の効果が正から負へ逆転している。これは適齢期の慣習の残存を示唆する。

就業継続の結果は、同一勤務先での就業継続選択に関して、結婚選択変数は有為に負となっている。これは結婚により就業継続が困難であることを示唆するものである。こ

れに対して、育児休業ダミーは有意に正（10%水準）である。そのマージナル効果の値から、約8%就業継続を高めていることが伺われる。すなわち育児休業制度は就業継続に正の効果があり、仮説②が支持される。さらにこの結果は、育児休業制度が、女性にも人的資本投資を積極的に行い活用するという企業のコミットメントのシグナルであるとも考えられる、として、この点を確認するために第2年度に無配偶の女性のみで行った推定においても育児休業が就業継続を促進させる効果があるという結果を得た。従って育児休業制度は結婚、出産にあたり利用するか否かという効果以上に、企業のコミットメント効果が大きいことを示唆していると言えよう。

今後の課題としては、勤務先のより詳細な育児支援の実態（制度はあるが社内慣行等で利用が妨げられている等）を考慮した結婚・出産の分析が望まれる。

分類項目：(6) 育児休業と出生率

タイトル：33. 日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業

著者：樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel

出典：人口問題研究 53 巻 4 号, pp. 49-66

出版社：国立社会保障・人口問題研究所

出版年：1997 年

論文テーマ

この論文は、日米英における統計データを使って、各国の育児休業・出産休業プログラムが女性の就業行動や賃金にどのような影響を与えるのか検討するものである。

論文の内容

この論文では、日米英における女性の就業状況の違いを明らかにした上で、出産休業や育児休業のプログラムが各国の女性の就業行動にどのような影響を与えているか、さらには出産後復職した人の賃金変化について検討している。

まず、配偶状態や子どもの有無、末子の年齢によって、女性の就業率にどのような違いがあるかを、日本の 1992 年『就業構造基本調査』18～45 歳女子（就学中の者を除く）、アメリカの 1993～95 年 Current Population Survey 19～45 歳女子、イギリスの 1993～95 年 Labour Force Survey 18～45 歳女子の調査結果を用い、教育水準別に比較を行っている。その結果、日本は米英に比べて無配偶者における就業率は高いものの有配偶者になると低下すること、さらに子どもの成長に伴う就業率の上昇幅が大きいこと、また米英に比べて、学歴間の就業率の差は小さいことがわかった。そこで『労働力調査』のデータによって、日本の女子就業率の時系列的変化をみると、雇用就業率は 86～91 年まで殆どの年齢層で大きく上昇し、その後もわずかながら上昇を続けており、この変化を未婚者と有配偶者に分けて年齢階層別にみると、20 代後半における上昇は主に未婚者の増加に、30 歳以降における上昇は主に有配偶女性の雇用者の増加に負っていることがわかった。有配偶女性の雇用就業率の上昇は、(1) 子どもを持たずに企業に勤める女性が増加したこと、(2) 出産しても仕事を続ける女性が増加したこと、(3) 出産により仕事を一時的に辞めても短期間の内に復職する女性が増加したこと、(4) これらの構成比が変化し、もともと就業率の高いグループのウェイトが高まったという要因が考えられるが、まず、子どもを出産しても仕事を辞めない女性が増えているかどうかをみるために、『就業構造基本調査』によって世帯類型別・末子年齢別雇用就業率の変化をみている。その

結果、パートタイム就業者を除く一般雇用者としての就業率では、親の同居している複合世帯が核世帯に比べ妻の雇用就業率が高いこと、パートタイム就業率では、核世帯の方が高いことがわかった。また、末子の年齢別に雇用就業率の推移をみると、3歳未満の子どもを持つ妻の就業率は年長の子どもの持つ妻に比べそれほど上昇しておらず、子どもを出産して仕事を続ける女性は急増しているわけではないことがわかった。

次に、企業の育児支援は女性の就業継続にどの程度影響を与えているのかについて、日米英における法制化の歴史についてみると、企業の育児支援に対する法制化の取組は3カ国間で大きく異なり、米英では出産休業に対する法的な取組は北欧や他の先進国に比べ遅れていることがわかった。さらに日本における育児休業プログラム、米英における出産休業プログラムが、女性の継続就業にどのような影響をもたらしているのかを、日本の家族経済研究所『消費生活に関するパネル調査』（1993年）24～34歳の女性1500人、アメリカのthe National Longitudinal of Youth（1991年）26～34歳の女性4771人、イギリスのthe National Child Development Study（1991年）33歳以下の女性3799人のデータを用いて分析している。まず、日米英における出産後の継続就業に与える要因として、年齢、高卒、短大・専門学校卒、大卒、第2子以降の出産、育児（出産）休業制度を変数に用いてプロビット分析を行っている。その結果、長子出産時の継続就業率低下よりも、第2子以降の出産に伴う継続就業率低下の方が小さいことがわかった。また、休業制度の効果についてみると、米英と日本とで大きな差異がみられ、日本では育児休業制度の効果が大きく表れていることがわかり、日本では、出産後の継続就業は制度がない場合不可能に近い状況にあるといえる。また、育児休業制度のある企業における継続就業率が高いのは、制度により育児と就業の両立が容易になったこと、育児休業制度という制度自体がもともと就職前から出産して就業を続けたいと考えていた人を引きつける効果を持っており、そこで働いている人の考え方の違いが影響しているという2つの効果が考えられる。そこで、就業に対する個人の考え方の違いを取り除くために、企業に対する定着性向を示す「出産時におけるその人の勤続年数」を独立変数に加え、プロビット分析を行った結果、育児休業（出産休業）制度の効果はいずれの国でも小さくなっているが、日本とアメリカでは依然として有意になっており、制度の存在が就業率を高めるのに役立っていることがわかった。そこで次に、育児休業制度によって女性の継続就業が可能になることにより、賃金面にはどのような影響を与えるかを、時間あたり賃金率の対数値を従属変数とした賃金率関数の推定を行って明らかにしている。その結果、出産休業制度により同一企業での継続就業が容易になることは、米英のような労働市場でも女性のキャリア形成を大きく前進させ、日本でも、育児休業制度の利用可能性が女性の継続就業の可能性を高め、賃金面にプラスの効果を持っていることがわ