

表5-2 調査結果の概要5-2: 復帰後の予定関連項目その2(続き)

カップル番号	⑤		⑥		⑦		⑧		
調査対象者番号	<9>	<10>	<11>	<12>	<13>	<14>	<15>	<16>	
将来展望： 仕事について	またやり直せる		肩肘張らずにいく。コース転換などはせず、今の職場でやっていく。ルーティンワークでもプロジェクトの中身が面白い。もうやめられそうにない		古い技術も新しい技術も使う仕事であり、お客様への説明もあるなど、やり遂げたときの面白さがある仕事		仕事の内容にはそれほどこだわらないが、定期的な異動があるのでその時には家の近くにしてほしいという希望を出している		子どものペースを優先して働く
将来展望： 両立について			今の仕事は子どもがいるとつらいが、今は仕事がかねくねできないからその中でやるしかない。工夫の余地はいろいろある		どうやりくりすればいいかイメージがわからない。大変そうだが不安。子どもが病気になることも自分の職場は急に抜けることができない点も不安		どうなるか分からないところがある。保育園の送り迎えが不安だが、頑張るしかない		もしフルタイムでの両立が難しければ、今の会社から仕事をもらい、自宅などで仕事をするアルバイトのような働き方もありえる
両立にあたっての社会・職場に対する要望	更年期のサポート制度がないのが気になる		企業内託児所があれば預けにいくロスがなくなる		保育所の保育時間の延長。年度途中の入所。公立と私立の保育園の保育料の均一化。早朝から働いて早く終わる制度。保育対策用の税金を納めてもいいから、確実に利用できる質の高い保育サービスを		保育所の保育時間の融通性。もっと朝早く夜遅くまで預かってくれれば、時間を気にしないで仕事ができる		自分の望む保育所に子どもを確実に預けられること。病児保育があること 食事は各自済ませる。最低限の手伝いは行う

表6 調査結果の概要6: そのほかの項目

カップル番号	①		②		③		④	
調査対象者番号	<1>	<2>	<3>	<4>	<5>	<6>	<7>	<8>
初職就職時にいつまで働くつもりだったか	特に何も考えず。現職場に就職した当初は、結婚するつもりがなくて定年まで働くつもりだった		留学していた国にもう一度帰りたい気持ちもあり、いつまで働くかははっきりしなかった		まずは子どもを産むくらいまで		相手に早いうちに転職があると思っていたのでそれを機に辞めると決めた	
現在(育児休業取得中の場合)は取得直前の仕事の時間的融通性	定時の範囲でできる。一人でやる仕事なので手順も自分で決められる		融通性はあるが仕事時間は長い		裁量労働制なので、いざとなればいつでもどこでもできるが、仕事時間は長く出張もある		普通7:30から22:00まで仕事をし、通勤に片道90分かかる。いままで一番きつい	
子どもの育てやすさ	離れると同じ部屋にいても泣くので何もできない感じがある		安定している		面倒な子ではない		深夜まで働くのが普通の職場だが早く帰るようになっている。21:30~22:00には家に着くようにしている	
追加出生の予定・希望	そのつもりはない。子どもを生むという経験はしたし、今、子どもを育てるのが大変		もう少し大きくなったらほしい		相手に負担を強いるので相手次第だがもう一人はほしい		生まれる前はもう一人かと思っていたが、生んでみるいろいろ大変。保育園の問題、仕事との兼ね合いを考えると少なくとも5年は無理かと今は消極的	
							会社というよりも職種に対するこだわりがあり、ずっとこの職種で働くとは思っていた	
							早朝から夜半過ぎまで仕事があり、自分で時間のコントロールはできない	
							初めは夜泣きもあったが今のところ健康	

表6 調査結果の概要6: そのほかの項目 (続き)

カップル番号	⑤		⑥		⑦		⑧	
調査対象者番号	<9>	<10>	<11>	<12>	<13>	<14>	<15>	<16>
初職就職時にいつまで働くつもりだったか	絶対に定年までというわけでもないし、かといって子どもが生まれるたらやめるといってもない。なんとなく、ずっと、という感じ		最低3年。あとは結婚したときの状況をみて思っていた		結婚して続けられたら続けてという感じ。資格職なので一度やめても仕事があることもあり、あまり考えていなかった		結婚しても続ける予定だった。子どもができたときは変化は当時は分からなかったの、そのときに考えようという気持ち	
現在 (育児休業取得中の場合は取得直前)の仕事の時間的融通性	残業が必要な仕事 今は20時から21時には帰ることができる		やるべきことをやるのなら、30分程度のフレックスは黙認される トラブルがなければ時間を調整できるが、トラブルがあれば解決するまで何時間でもやらないといけない		早出や泊まりのローテーションがあるし、抜けれない仕事 職場全体の中では楽なほうで、通常は定時で帰ることができる		プロジェクトが山場に差し掛かるととても忙しい。周りと同じに働こうとすると定時に帰宅できることはまずなく残業をする必要がでてくる 実質的な裁量労働だが仕事量は多く、拘束時間は長い	
子どもの育てやすさ	一人目の子どものおりには育児書どおりに行かないと悩んだが、二人目はかわいい		上の子どもはとても元気で父親らしい遊びを期待されると体が疲れる				食事は各自済ませる。最低限の手伝いは行う	
追加出生の予定・希望	はじめは二人ほしかったが一人目が生まれてしばらくは大変で消極的に。一人目が3歳になり楽になって授かるものならと思った。3人目は生まないと思う		二人持つことについては、復帰後、働いた実績を作ったらもう一人ほしいと思っていた。三人目以降については「ご縁」				もう一人くらいほしいが、働きながら子どもを育てる社会的インフラ(保育園の利用時間延長、休暇制度整備、年金・税優遇等)が整備されないと難しい	

7. 誰が育児休業を取得するのか —育児休業普及の問題点—

阿部正浩

1. はじめに

育児休業法(育児休業等に関する法律)は 1992年4月に施行され、従業員規模30人以上の事業所は労働者が申し立てれば育児休業を取得させなければならなくなった。平成7年にはすべての事業所が育児休業法の適応対象となり、わが国では労働者が育児休業を取得できるようになった。その後、95年6月に改正された改正法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)では、育児や家族の介護を行う労働者のための支援措置を盛り込んだ総合的内容となった。この結果、99年に改正された雇用機会均等法とあわせて、女性が働きやすい就業環境の整備は着実に整備されてきたと考えられている。

これまでの研究では、育児休業取得者が非取得者に比べて、出産前の企業に継続就業する確率が高いことが見出されている(Waldfoegel et al[1999])。また、育児休業制度のある企業に勤務している女性の出生率が、制度の無い企業に勤務している女性と比較して、高いわけではないことも確認されている(滋野・大日)。つまり、育児休業制度には、継続就業に正の効果があるが、出生行動には効果がない、ということになる。

確かに育児休業取得者には効果のあるのは事実だとしても、依然として女性の労働力率はM字型カーブを描いているのも事実である。後で詳細を見るが、育児休業制度を利用する女性はあまり多くないのである。出産前に就業をやめる女性が相変わらず多いのである。

1997年に、育児休業法の改正にあわせて、雇用保険を財源とする「育児休業給付制度」が設けられた。この給付制度の目的は、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにある。そのため、この制度では育児休業取得と職場復帰にインセンティブを与えるため二つの給付金が設定されている。前者のインセンティブは育児休業期間中に支給される「育児休業基本給付金」であり、後者は育児休業後に職場復帰した場合に支給される「育児休業者職場復帰給付金」である。それまで、休業期間中の所得は企業個別の事情に任されており、育児休業基本給付金は、原則として、休業開始時賃金月額額の30%相当額が支給され、育児休業者職場復帰給付金は同月額額の10%相当額が支給されている。

では、この給付制度の効果はあったのだろうか。そしてその効果は、育児休業法がそもそも狙いとしたという目的や、財源とする雇用保険制度の目的に合致したのだろうか。

以下の分析で、パネル調査を利用してこれらの問題を確認してみたい。

2. 出産前後の女性の就業行動

この節では、パネル調査の基本統計量を利用して、出産前後の女性の就業行動を見たい。以下の分析で利用しているのはすべて有配偶女性である。

表1は出産前後の就業状況を示したものである。なお、勤め先の育児休業制度の有無を調べているのがパネル2回目と5回目以降であるため、表1はこれらの回に出産した女性を対象に計算した。対象となった女性は延べ390人であった。この中には「コーホートA」と「コーホートB」が含まれるが、それらを区別するということはしていない。

さてこの表から、出産後も就業を継続する女性の割合が2割ほどしかないことがわかる。

出産前から就業していない女性の割合は、平均して、出産した女性の約6割。この割合は調査年によって若干の違いがあるものの、5割から7割の女性は出産前に就業を中断していた。また、出産を機に辞めた女性の割合は、調査年によって1割から2割と違いがあるものの、平均して16%程度いる。

では、育児休業を取得した女性の割合はどの程度だろうか。表2は出産後も就業を継続した女性の育児休業状況を示している。この表によると、平均では継続就業者の58%程度が取得している。また、各年で5割から7割の女性が育児休業を取得しているが、調査2年目に比べて後年で取得率が高い傾向にある。

しかし、出産女性全体で見ると、育児休業を取得する女性は平均で12.6% (=21.54% × 16.67%) に過ぎないのが事実である。なぜ、育児休業を取得する女性が少ないのだろうか。

表2によると継続就業者の中には育児休業を取得していない女性が平均で42%ほどいた。このうちの16%程は勤務先に育児休業制度がないと回答している人たちだ。残りは育児休業制度が勤務先にありながらも利用していないことになる。なぜ彼女たちは育児休業制度を利用しなかったのだろうか。育児休業制度を利用しなくとも、継続就業が可能であった理由があったのだろうか。

ところで、出産後の就業状況はどうだろうか。表3は育児休業取得状況と出産の前年から出産後2年目までの就業状況を示している。なお、表3の設問は表1とは異なるため、若干の誤差がある。

出産前年の有業者は全体の35.7%であり、65%は出産以前に就業を断念している。当然、出産以前に就業していなければ育児休業は取得できない。これらを合わせて、育児休業を取得しなかった女性の割合は87.6%になる。出産前年に就業していた人たちに限ると、育児休業の取得状況はどうだろうか。前年に就業しながらも無業となった女性の割合は35.6%である。残りの約7割の女性は継続就業している。この継続就業しているうちの4割の女性は育児休業を取得していない。これは表1や2と同じである。

育児休業取得の有無が出産後の就業パターンにどう影響しているだろうか。育児休業を取得した女性の出産後1年目の就業率は95.8%、2年目のそれは83.3%。これに対して取得しなかった女性の出産後1年目の就業率は17.1%、2年目では23.0%。確かに、育児休業を取得していない女性の就業率は、取得者に比べて有意に低い。

ただし、取得者の就業率は出産後の年数が経過するうちに低下するのに対して非取得者

のは上昇している、という特徴が見られる。さらに、出産後2年目に就業している女性は、取得者と非取得者を合わせて118名だが、このうち取得者は33.9%に過ぎない。この年の就業者の多くは育児休業を取得しなかった女性である。

3. 誰が育児休業を取得するのか

上で見たように、わが国では現在も女性のライフサイクル=就業パターンがはっきり観察される。結婚前には多くの女性は仕事をしている。結婚すると、出産前に就業を中断する女性たちが出てくる。表1では平均して6割だった。そして、出産を期に就業を中断する女性が現れる(表1では約16%)。結果として、出産・育児期の女性の就業率は低く、表1では出産後も就業している女性は平均で2割ほどである。

しかし、出産・育児が一段落すると再就業する女性が増えてくる。表3では出産後2年目の就業率は30.5%で、出産時に比べて7.5%ポイントほど高まっている。この就業率上昇に貢献しているのが出産時に無業だった女性である。出産時に無業だった女性の出産後2年目の就業率は16.4%にもなっている。

もちろん、育児休業は女性の就業率に大きく影響している。育児休業取得者の出産後2年目の就業率は83.3%にも達しているのであるから。しかし、取得せずとも就業を継続している女性たちもいる。出産時に就業している女性のうち育児休業を取得していない女性は46.1%おり、彼女たちの出産後2年目の就業率は70.0%である。

育児休業を取得せずとも、働き続ける女性がいる。また、出産時に一時的に就業を中断するものの、早い時期に就業を始める女性もいる。彼女たちは、育児休業取得者よりも数の上では多いのである。なぜ彼女たちは育児休業を取得しないのか。取得した人と取得しない人でどのような特徴の違いがあるのだろうか。この節では育児休業を取得している人にどのような特徴があるかを明らかにしていきたい。

3-1 育児休業利用のモデル

女性は出産後に育児休業を取得するかどうかをどのように意思決定していると考えればよいのだろうか。一般的に、労働供給することで得られる所得とそれによる機会費用との大小関係が重要である。すなわち、出産後も働き続けたときに得られる期待所得と、就業を一度中断してから働いた時に得られる期待所得ではどちらが大きいのか。さらに、働いている最中の育児や家事を自分自身で行うのか、それとも老親あるいは第三者に委ねるのか。その場合に育児や家事にかかる費用はどれ位なのか。こうした就業パターンや育児、家事の形態が育児休業取得の選択問題に大きく影響すると考えられる。

例えば、老親にも第三者にも育児や家事を委ねることが出来ない状況の場合、女性は出産後に働くことさえ難しいかもしれない。働くことの機会費用が高いからである。この場合、当然ながら育児休業制度を利用することはないだろう¹。

¹もちろん、出産後に働かなくとも育児休業を取得するケースはある。2000年の雇用保険

また、出産後に継続就業してもしなくとも、期待所得が同一であるケースもあろう。例えば、パートやアルバイトなどで働く女性の場合には、出産直後の就業は中断したとしても、復帰後の賃金が以前の賃金に比べて大きく低下するということはないのではないかと。こうしたケースは、パートやアルバイトに限らず正社員の場合にも当てはまるかもしれない。

以上の仮説を整理しよう。育児休業を所得するかどうかは、期待所得 (E) が機会費用 (C) を上回るかどうかである。すなわち、

$E - C > 0$ ならば 育児休業を所得する

$E - C \leq 0$ ならば 育児休業を取得しない

ここで、機会費用については考えよう。従来の研究によれば、親との同居や子供の年齢の高まりなどが出産・育児の費用を低下させると考えられている(樋口[1991])。子供の面倒を見る老親の存在は育児コストを引き下げる。また、子供の年齢が高くなれば保育園や小学校などへの通学が可能となり、育児コストを引き下げる。

これに対して、期待所得 (E) はどうか。その前提として、所得は人的資本の蓄積で決まると考える。この人的資本は学校教育や企業内教育・訓練によって蓄積される。いま、t 期における所得 E_t を考えると、前期の所得稼得能力 (E_{t-1}) と前期の教育訓練 (C_{t-1}) で蓄積された稼得能力の合計で表される。すなわち、

$$E_t = E_{t-1} + rC_{t-1} = E_{t-1}(1 + rk_{t-1})$$

ただし、 $kt = C_t/E_t$ で、所得稼得能力に対する訓練費用 (C) の割合を示している。また、r は教育訓練の収益率を示す。この式は、現在の所得が前期の所得と教育訓練で決まるというリカーシブなモデルであるから $E_t = E_0(1 + rk_0)(1 + rk_1)(1 + rk_2) \dots (1 + rk_{t-1})$ となる。

ただし、 E_0 は初期の所得稼得能力である。この式の両辺を対数にすると、

$$\ln E_t = \ln E_0 + r \sum_{i=0}^{t-1} k_i$$

となる。さらに、この式の右辺第 2 項を学校教育と企業内教育に分けて考えると、

$$\ln E_t = \ln E_0 + rs + r \sum_{j=0}^{t-1} k_j$$

となる。ただし、s は教育年数、 $j (= 1 \dots e)$ は勤続年数を示している。つまり、r がすべての人に共通であれば、教育年数が長い人ほど、そして勤続年数が長い人ほど、所得稼得能力が高いことが分かる。

ここから先は企業内教育・訓練に焦点を当てて、育児休業に与える影響を考えよう。入職時の所得稼得能力が E_s であり、1 期間の訓練を受けると、第 2 期の期首には $E_s + f$ だけ

業務統計によると、育児休業給付のうち復帰後半年間勤務した後に支払われる「職場復帰給付」を受け取ったのは「基本給付」を受給した人の 76% であり、4 人に 1 人は育児休業を取得しながら職場復帰していない。

になるとする。fが企業内教育訓練で得た能力の増加分である。ただし、企業内教育・訓練には、どの企業でも有用な熟練を形成する一般訓練と、当該企業でのみ有用な熟練を形成する特殊訓練がある。稼得能力fのうち α を一般訓練であるとする、この人が訓練後に他企業へ移ることによって得られる賃金(w_2^α)は、

$$w_2^\alpha = rE_s + r(1-\alpha)f = r(E_s + f) - \alpha rf$$

となる。つまり、fが一定であるとき α の値が大きいほど、また α が一定であるときfの値が大きいほど、他企業へ移動することは賃金低下につながることを示唆する。

さらに、訓練によって蓄積された能力が時間の経過とともに損耗することも考えられる。技術革新が早ければ、蓄積したスキルが役に立たなくなる可能性は高い。この場合、損耗の大きな仕事ほど仕事の中断は賃金低下につながることになる。

以上をまとめると、表4のようになる。高学歴者ほど、勤続年数が長いほど、企業特殊訓練が多いほど、そして能力の損耗が激しいほど、育児休業を取得して継続就業しようとする人が増えると考えられる。

3-2 分析結果

以下では上記のモデルを利用した実証分析の結果を考察したい。

育児休業の取得状況を分析するにあたり、分析対象サンプルを出産前年に就業していた既婚女性に絞ることとした。これは、出産時に就業していなければ育児休業を取得することは不可能であるためである。そこで、取得状況を検討する前に、出産前年の就業状況にどのような特徴があるかを確認しておこう²。

表5は、出産した女性について、出産前年の就業状況をプロビット分析で推定した結果である。この表の従属変数は出産前年に就業していれば1、それ以外は0とする、質的変数である。なお、出産前年に就業していた女性は、表3で示されているとおり、全体の23.0%ほどであった。これを説明する独立変数は、年齢、学歴、同居状況、出産した子が第1子かどうか、配偶者の時間当たり賃金である。

推定結果から、出産前年の就業状況に影響しているのは、年齢、大卒であることを示すダミー、同居ダミー、配偶者の時間当たり賃金である。まず、本人の年齢は有意に出産前の就業確率を高めており、1歳の加齢は就業確率を2.2%ポイント高めている。年齢は稼得賃金の代理変数でもあり、年齢が高いほど就業中断のコストが高くなっていることを示している。大卒ダミーも同様の効果であり、高卒者に比べて大卒者の就業確率は13.5%ポイントほど高く、それだけ大卒者の中断コストは高いことを示している。同居している女性は、同居していない女性よりも出産前の就業確率が22.2%ポイントほど高いことが結果で

² なお、表3によれば、出産前年に無業であっても、出産年には就業している女性が9人ほど存在する。しかしながら、育児休業取得の分析を行う際にこれらサンプルを含めると、推定がうまくいかない(対数尤度を推定する際の収束過程が収束しない)ため、前年無業者を分析対象から外した。

は示されている。これに対して、配偶者の時間当たり賃金は出産前の就業確率に負の効果を与えており、100円高くなるほど0.01%ポイントほど就業確率は低下している。結婚前に就業していることは、育児休業取得の必要条件であるが、以上のように、その必要条件が年齢や学歴、同居の状況、配偶者の所得に左右されているといえよう。

では、育児休業の取得にはどのような要因が影響を与えているのだろうか。

上記モデルで示されたとおり、育児休業取得と出産後の継続就業の意思決定は同時決定の関係にある。推定を行うにあたり、この同時決定を考慮する必要がある。以下では、Seemingly unrelated bivariate probit modelを用いて分析した。

出産後の就業継続を $y_1=1$ 、就業中断を $y_1=0$ で示し、育児休業取得を $y_2=1$ 、非取得を $y_2=0$ とする。このとき、就業を継続しかつ育児休業を取得する確率は、

$$\text{Prob}[y_1=1, y_2=1 | x_1, x_2] = \Phi_2(\beta_1'x_1, \beta_2'x_2, \rho)$$

と示すことが出来る。

ただし、 x_1 と x_2 は就業継続と育児休業取得の意思決定に影響すると考えられる要因である。具体的には、就業状況を説明するものとしては年齢、学歴、職場での訓練状況、勤続年数、同居状況、出産した子が第1子かどうか、配偶者の時間当たり賃金を考慮する。育児休業取得を説明する変数としては年齢、学歴、職場での訓練状況、勤続年数、同居状況、出産した子が第1子かどうか、勤め先の産業や企業規模、就業形態（正社員かパートか）である。また、 β_1 と β_2 は推定されるパラメーターであり、 ρ はそれぞれの誤差項の共分散行列である。

推定の結果は表6である。

まず、就業状況に影響を与えている要因は、勤続年数と第1子出産ダミーであった。勤続年数は長いほど継続就業確率を高め、第1子出産は継続就業確率を低下させる効果がある。ただし、ここで注意しなければならないのは、この分析が出産前年も就業していた女性に限っている点である。そのため、継続就業には学歴や同居が有意でなかったのかもしれない。

一方、育児休業取得状況については大卒ダミーと勤続年数が有意な影響を与えており、どちらの変数も育児休業取得を高める効果がある。また、10%水準では有意ではないものの、職場における訓練も育児休業取得を高める効果がある(26%水準では有意)。

以上の推定結果は上記のモデルと整合的であると考えられる。つまり、学校教育や企業内教育訓練をより多く蓄積している女性ほど、継続就業するための育児休業を取得しているのである。それに対して、あまり人的資本を蓄積していない女性の継続就業確率は低く、育児休業取得率も低い。さらに、関係特殊的人的資本の蓄積が多い女性ほど育児休業取得率が高いことも示されている。勤続年数は関係特殊的人的資本の蓄積の代理指標と考えられるが、継続就業確率も育児休業取得率も高める効果があるのである。より直接的な指標である企業内教育訓練の実施を示すダミーも、有意ではないものの、育児休業取得率を高める効果があることは、この仮説を支持すると考えられる³。

³ 育児休業取得率の推定式に勤続年数を含めずに推定すると、訓練の推定パラメーターは

4. 育児休業取得で賃金はどのように影響されるか

ここまでの分析で、人的資本の蓄積が多くなると育児休業取得率が高まることが示された。もし取得率に人的資本の蓄積が重要な影響を与えているとするならば、賃金とも関連があるはずである。経済学では人的資本の蓄積は、生産性の向上を通じて、賃金を高めると考えているからである。この節では、育児休業取得者と非取得者の間で、出産前と出産後の時間当たり賃金にどのような違いがあるかを検討してみよう。

4-1 賃金水準と賃金の伸び率

表7のパネルAは時間当たり賃金と育児休業取得との関係をみたものである。出産前年から出産後2年目まで、育児休業取得者の時間当たり賃金水準は非取得者のそれよりも一貫して上回っていることがわかる。取得者と非取得者の間にある賃金水準格差は、出産前年は309.1円、出産時411.5円、出産後1年目422.7円、出産後2年目570円である。両者の格差は年々拡大する傾向にある。

パネルBは時間当たり賃金の対前年伸び率を示している。前年に就業していない場合には、伸び率を計算できないため、特に育児休業非取得者のサンプル数は少なくなっている。結果を見ると、育児休業非取得者の伸び率は年々小さくなる傾向にある。出産後1年目から2年目にかけては-0.19という値である。一方、取得者のほうは4~5%ほどで伸びている。

ただし、非取得者の中には就業を一度中断している人が含まれており、取得者と非取得者では働き方が違っている可能性がある。そのために賃金水準や賃金の伸び率が異なるのかもしれない。そこで、取得者と非取得者のパート比率を見たのがパネルCである。すると、どの年においても育児休業を取得していないグループのパート比率が高いことがわかる。育児取得者のほうでは、パートタイマーとして働いている人は10%程度である。

以上のように、育児休業を取得した人としなかった人では、賃金や賃金の伸び率に違いがあった。3節で分析したよう、育児休業を取得する人は所得稼得能力が高い人であったが、実際の賃金にも両者の差は歴然とある。出産前に賃金が高く、フルタイマーとして働いている女性は、育児休業を取得し、出産後の賃金水準も高いし、伸び率も大きいのである。

4-2 賃金関数の結果

表6のような単純集計結果の比較では、賃金水準に年齢や勤続年数などの影響が含まれている可能性が残る。そこで、これらの影響を除いて育児休業の賃金への効果を分析しよう。

女性の賃金を分析するにあたっては、サンプルセレクション問題を考慮しておかなければ

と1%水準で有意な正の値をとる。表5のように訓練の有意度が低いのは、勤続年数と訓練の相関が高く、同時に推定式に含めるとマルチコリニアリティーが発生しているため、と考えられる。

ばならない。この問題の本質を簡単に説明すると、次のようになる。実際の賃金水準を観察できるのは、当然ながら働いている人に限られる。働いていない人は、その人の留保賃金が市場賃金よりも高いから働いていないのであって、市場賃金が提示されていないわけではない。働いていない人の賃金が観察できないだけである。そうすると、働いている人だけの賃金をもって賃金関数を計測してしまうと、留保賃金よりも高い賃金だけを利用することになり、推定される賃金は市場賃金に比べて上方への偏りを持つ可能性がある。

いま、市場賃金を w^* とし、これを説明する変数ベクトルを X とする。すると、賃金関数は

$$\ln w_i^* = \beta' X_i + e_i$$

と書くことができる。ただし、 β は推定パラメーター、 e は誤差項である。一方、留保賃金は労働時間が 0 時間のときの限界効用であり、効用関数を $u(w_h+a)$ とすると、次のような関数で書ける。

$$w_i^r = \exp(\alpha' Y_i + \gamma a_i + u_i)$$

$$\ln w_i^r = \alpha' Y_i + \gamma a_i + u_i$$

ただし、 a は配偶者の可処分所得や資産などの不労所得であり、 γ はパラメーター、 u は誤差項である。したがって、

$$\ln w_i^* - \ln w_i^r = \beta' X_i - \alpha' Y_i - \gamma a_i + e_i - u_i > 0$$

の時にのみ、賃金が観察されることになる。上記のサンプルセレクション問題は、以下のように書くことが出来る。

$$\ln w_i = \beta' X_i + e_i$$

$$\beta' X_i - \alpha' Y_i - \gamma a_i + v_i > 0$$

$$\text{ただし、 } e \sim N(0, \sigma)$$

$$v \sim N(0, 1)$$

$$\text{corr}(e, v) = \rho$$

対数尤度は次のようになる。

$w > 0$ の時：

$$\ln \Phi \left\{ \frac{(\beta' X_i - \alpha' Y_i - \gamma a_i) + (\ln w_i - \beta' X_i) \rho / \sigma}{\sqrt{1 - \rho^2}} \right\} - \frac{1}{2} \left(\frac{\ln w_i - \beta' X_i}{\sigma} \right)^2 - \ln(\sqrt{2\pi}\sigma)$$

$w \leq 0$ の時：

$$\ln \Phi(-\beta' X_i - \alpha' Y_i - \gamma a_i)$$

ただし、 Φ は標準正規密度関数である。

この推計に当たっては、以下のような two-steps を踏むのが一般的である。すなわち、セレクション方程式をプロビットモデルで推定し、Mills' ratio を賃金関数に加えて回帰分析を行うのである。推定結果は表 8 の通りである。

推定は、出産前年と出産後 1 年目および 2 年目について行った。まず、セレクション方程式である就業確率決定式についてみよう。出産前年では、年齢や同居ダミー、第一子出産ダミーについて有意な係数が推定された。年齢が高くなるほど、同居しているほど、子供がいない人ほど就業確率が高いことを示している。これに対して、出産後 1 年目で有意な係数が推定された変数は、育児休業取得と第一子出産ダミー、出産後 2 年目では育児休業取得と同居ダミーとなっている。育児休業取得ダミーはいずれの年でもプラスの効果を持っており、就業確率を高めている。第一子出産ダミーは 1 年目でマイナスの係数が推定されており、就業確率が 2 子以上を持つ女性よりも就業確率が低くなっている。同居ダミーは 2 年目でプラスの係数が推定されており、就業確率を高める。第一子出産ダミーと同居ダミーが二年ともに有意ではない理由は今のところ不明である。いずれにせよ、ここでも育児休業取得は就業確率を高める効果があることがわかる。

賃金決定式では、年齢、勤続年数、企業規模ダミー、パート・ダミーが統計的に有意なパラメーターが推計された。出産前年については年齢も勤続年数も有意だが、出産後はどちらかだけが有意であった。また、企業規模ダミーは出産前、パート・ダミーは出産後だけが有意であった。

では、育児休業取得は賃金にどのような影響を与えているだろうか。育児休業取得ダミーは、出産前年と出産後 2 年目について有意な正のパラメーターが推定された。ここで、出産後の効果は育児休業を取得することで非取得者に比べて賃金がどれだけ高くなるかを見ているのに対して、出産前年の効果は育児休業を所得する人の賃金が非取得者よりもどれだけ高かったかを見ていることになる。表 8 によれば、育児休業を取得した人ほど出産前の賃金水準は 15%ポイントほど高く、出産 2 年後の賃金水準も 73%ポイントほど高いことになる。

出産前年の結果は、人的資本をより多く蓄積している人ほど育児休業を取得するという前節の結果と整合的である。また、出産後 1 年目では育児休業取得者と非取得者の賃金水準には統計的に有意な差はないことが示されており、出産後 2 年目の結果は時間が経過することで両者の賃金格差は拡大していることを明確にしている。この結果は、育児休業を取得が同一企業への継続就業を可能にし、人的資本の損失を軽微にしていること、およびその損失補てん以上の人的資本投資が行われていること、を示唆している。

5. むすびに

育児休業法の施行から既に 10 年ほど経過し、育児と就業の両立を可能にする環境は徐々に整備されている。95 年からは雇用保険から育児休業給付が支給されるようになり、育児

休業取得者の増加に拍車をかけた。しかしながら、現在でも女性の労働力率はM字型を描いており、育児休業の効果は十分ではないと考えられる。上の分析でも出産した女性の2割ほどしか育児休業を所得していない。

では、なぜ育児休業を取得する人が少ないのだろうか。本稿ではその理由を人的資本の蓄積量と特殊性に求めた。すなわち、育児休業を取得して同一企業に継続就業することで高い稼得所得を得ることが出来る人は、十分大きな人的資本を蓄積しており、企業特長的人的資本の大きい人である。また、育児休業後の機会費用が低いことも継続就業するのに重要であり、育児休業取得に影響を及ぼしている。

以上の推定結果でも、高学歴者や長期勤続者、あるいは企業内教育訓練を受けている人ほど、育児休業を取得する確率が高い。さらに、育児休業取得者ほど賃金水準が高く、育児休業取得者ほど出産後の賃金水準は高くなっている。

ところで、育児休業を取得する人に所得稼得能力の高い人が多いことは、政策的にどのような含意を持っているだろうか。先にも見たように、育児休業給付制度は雇用保険から支出されており、所得稼得能力の高い人を中心に雇用保険が給付されることになる。対して、低学歴社や短期勤続者、さらには育児コストの高いような人は育児休業を取得せず、こうした人に対して育児休業給付金制度が給付されないことになる。この意味で、雇用保険が高所得者を優遇しているようにも見える。加えて、育児休業を取得しない人の中には、出産後も継続就業する人が少なからずいる。この中には育児休業を取得したくてもそれが不可能な人もいよう。現状では、これらの人を救済するようなメカニズムが育児休業給付制度には内在しておらず、問題を孕んでいると言えよう。

<参考文献>

樋口美雄[1991]『日本経済と就業行動』、東洋経済新報社

Mincer, J and S. Polachek[1974]“Family investment in human capital: earnings of women”, *Journal of Political Economy*, 82:S76-S108

Mincer, J and H. Ofek[1982]“Interrupted work careers”, *Journal of Human Resources*, 17:3-24

滋野由紀子、大日康史[1998]「育児協業制度の女性の結婚と就業継続への影響」、『日本労働研究雑誌』、459:39-49

Waldfogel, J. and Y. Higuchi, M. Abe[1999] “Family Leave Policies and Women’s Retention After Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan”, *Journal of Population Economics*, 12:4, pp.523-545.

表1 出産前後の就業状況

就業状況	2年目		5年目		6年目		7年目		8年目		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
出産前から無就業	78	60.47%	50	65.79%	42	56.00%	34	53.97%	35	74.47%	239	61.28%
出産を機に辞めた	22	17.05%	9	11.84%	15	20.00%	12	19.05%	5	10.64%	63	16.15%
出産後も就業	28	21.71%	15	19.74%	17	22.67%	17	26.98%	7	14.89%	84	21.54%
不明	1	0.78%	2	2.63%	1	1.33%		0.00%		0.00%	4	1.03%
計	129	100.00%	76	100.00%	75	100.00%	63	100.00%	47	100.00%	390	100.00%

表2 育児休業の取得状況

育児休業制度	2年目		5年目		6年目		7年目		8年目		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
利用した	13	46.43%	10	66.67%	10	58.82%	11	64.71%	5	71.43%	49	58.33%
利用しない	7	25.00%	4	26.67%	6	35.29%	2	11.76%	2	28.57%	21	25.00%
そうした制度がない	8	28.57%	1	6.67%	1	5.88%	4	23.53%		0.00%	14	16.67%
計	28	100.00%	15	100.00%	17	100.00%	17	100.00%	7	100.00%	84	100.00%

表3 出産前後の就業状況と育児休業取得状況

育児休業取得状況	出産前年	出産年	出産後1年目	出産後2年目	人数
取得なし (339)	無業 (249)	無業 (240)	無業	無業	202
			(13)	有業	25
			無業	無業	8
		有業 (9)	無業	無業	5
			(2)	有業	1
			有業	無業	1
	有業 (90)	無業 (58)	無業	無業	2
			(7)	有業	5
			無業	無業	38
		有業 (32)	無業	無業	9
			(11)	有業	1
			有業	無業	10
取得あり (48)	有業 (48)	無業	無業	3	
		(5)	有業	2	
		有業	無業	6	
	有業 (32)	無業	無業	21	
		(27)	有業	2	
		有業	無業	0	
有業 (46)	有業 (46)	無業	有業	6	
		有業	有業	40	

(注) カッコ内の数値は人数

表4 育児休業取得へ影響を及ぼすと考えられる要因

	効果	変数
所得稼得能力関連	+	学校教育
	+	企業内教育訓練
	+	教育訓練の特殊度
	+	人的資本の損耗度
機会費用関連	+	親との同居

表5 出産年の就業選択に関する推定結果

分析対象: 出産した女性

推定方法: Probit model

	dF/dx	Std Dev.	
年齢	0.0223	0.0078	***
中卒ダミー	-0.0256	0.0592	
短大卒ダミー	-0.0686	0.0607	
大卒ダミー	0.1350	0.0881	*
同居ダミー	0.2216	0.0519	***
第1子出産ダミー	0.0072	0.0492	
配偶者の時間当たり賃金	-0.0001	0.0000	**
サンプル数	390		
χ^2 乗値	43.05		
擬似決定係数	0.101		
対数尤度	-191.5329		

表6 育児休業取得に関する推定結果(出産前年に就業していた女性)

分析対象: 出産前年に就業していた女性

推定方法: Seemingly unrelated bivariate probit model

育児休業取得状況			就業状況				
	Coef.	Std. Dev.		Coef.	Std. Dev.		
年齢	0.0370	0.0609	年齢	0.0052	0.0469		
中卒ダミー	0.1269	0.3806	中卒ダミー	-0.2828	0.3739		
短大卒ダミー	0.1646	0.4364	短大卒ダミー	-0.2852	0.4212		
大卒ダミー	1.7741	0.5701	***	大卒ダミー	0.7715	0.5154	
Off-JT受講ダミー	0.3005	0.2711		勤続年数	0.1386	0.0343	***
勤続年数	0.1091	0.0361	***	同居ダミー	0.1800	0.2857	
同居ダミー	0.0834	0.3485		第1子出産ダミー	-0.7834	0.2991	***
第1子出産ダミー	-0.0079	0.3654		配偶者の時間当たり賃金	-0.0002	0.0001	
建設業	-0.1410	0.2878		定数項	-0.1791	1.5693	
製造業	-0.2225	0.3717					
卸・小売業	0.4038	0.4595					
サービス業	0.2010	0.4083					
従業員規模29人以下	0.1052	0.3954					
従業員規模30-499人	-0.3561	0.4094					
パートタイマーダミー	-0.2409	0.4236					
定数項	-2.4154	1.9643					
$1/\text{ath } \rho$	12.9451						
ρ	1.0000						
サンプル数	117.00						
χ^2 乗値	57.35						
対数尤度	-85.4890						

注: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で推定されたパラメーターが統計的に有意であることを示している。以下同様。

表7 育児休業取得の有無と時間当たり賃金

A. 時間当たり賃金		育児休業		計
		非取得	取得	
出産前年	平均	1058.279	1367.400	1185.097
	標準偏差	561.524	432.594	532.896
	サンプル数	69	48	117
出産時	平均	984.442	1395.869	1264.689
	標準偏差	304.110	635.752	582.478
	サンプル数	22	47	69
出産後1年目	平均	988.333	1411.025	1217.943
	標準偏差	339.928	416.979	436.282
	サンプル数	37	44	81
出産後2年目	平均	1003.737	1573.726	1268.848
	標準偏差	521.1835	710.108	675.9778
	サンプル数	46	40	86

B. 時間当たり賃金の対前年伸び率		育児休業		計
		非取得	取得	
出産前年から出産時	平均	0.0913	0.0471	0.0594
	標準偏差	0.2740	0.2688	0.2688
	サンプル数	18	47	65
出産時から出産後1年目	平均	0.0568	0.0516	0.0532
	標準偏差	0.3589	0.2239	0.2693
	サンプル数	19	43	62
出産後1年目から出産後2年目	平均	-0.01869	0.174817	0.095657
	標準偏差	0.18162	0.59894	0.481771
	サンプル数	27	39	66

C. パート割合		育児休業		計
		非取得	取得	
出産前年	平均	0.4778	0.0833	0.3406
	サンプル数	90	48	138
出産年	平均	0.2927	0.0833	0.1798
	サンプル数	41	48	89
出産後1年目	平均	0.4483	0.0870	0.2885
	サンプル数	58	46	104
出産後2年目	平均	0.5128	0.1000	0.3729
	サンプル数	78	40	118

表8 賃金関数の推定結果

分析対象: 出産した女性
推定方法: ヘックマンモデル

	出産前年			出産後1年目			出産後2年目			
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.		
時間当たり賃金水準	年齢	0.0302	0.0126	**	0.0087	0.0100		0.0324	0.0148	**
	勤続年数	0.0240	0.0073	***	0.0148	0.0069	**	0.0002	0.0011	
	育児休業取得	0.1523	0.0745	**	0.1917	0.1267		0.7326	0.1523	***
	中卒ダミー	-0.0831	0.1071		-0.0982	0.0982		0.0916	0.1104	
	短大卒ダミー	0.1543	0.1247		0.1721	0.1013	*	0.0782	0.1159	
	大卒ダミー	0.2494	0.1378	*	0.1383	0.1066		-0.0042	0.1603	
	建設業	-0.0250	0.0848		-0.2425	0.1159	**	-0.1593	0.0155	***
	製造業	0.0331	0.0837		-0.0997	0.1013		-0.0648	0.0108	***
	卸・小売業	-0.1359	0.1009		-0.0759	0.0934		0.0378	0.0796	
	サービス業	-0.1255	0.0997		-0.0188	0.0995		0.1553	0.1603	
	従業員規模29人以下	-0.3155	0.0814	***	-0.1165	0.0847		0.0070	0.0841	
	従業員規模30-499人	-0.1318	0.0715	*	0.0700	0.0910		-0.0383	0.0848	
	パートタイマーダミー	-0.0075	0.0950		-0.1041	0.0848		-0.2695	0.0487	***
	定数項	5.4791	0.4239	***	6.5611	0.4022	***	5.2491	0.4830	***
	就業確率	年齢	0.0552	0.0245	**	0.0336	0.0333		0.0177	0.0304
育児休業取得		-	-	-	3.2563	0.4243	***	1.7877	0.2312	***
中卒ダミー		0.0506	0.2005		0.3253	0.2856		0.1573	0.2287	
短大卒ダミー		-0.0411	0.2308		0.0677	0.3272		-0.0612	0.2611	
大卒ダミー		0.3497	0.2480		-0.4344	0.4469		-0.3760	0.3476	
同居ダミー		0.5496	0.1478	***	0.3263	0.2014		0.1551	0.0715	**
第1子出産ダミー		0.3430	0.1457	**	-0.4842	0.2395	**	0.1784	0.1778	
配偶者の時間当たり賃金		0.0000	0.0000		0.0000	0.0001		0.0000	0.0000	
定数項	-2.5231	0.7943	***	-2.3615	1.1436	**	-1.8290	1.0617	*	
ath ρ	1.7800	0.3944	***	0.2898	0.3106		15.8111	235.1838		
ln(σ)	-0.7186	0.1193	***	-1.4657	0.0887	***	-0.8001	0.1996	***	
ρ	0.9447	0.0424		0.2819	0.2859		1.0000	0.0000		
σ	0.4874	0.0582		0.2309	0.0205		0.4493	0.0897		
λ	0.4605	0.0726		0.0651	0.0689		0.4493	0.0897		
サンプル数	362			363			350			
打ち切りサンプル数	249			283			269			
対数尤度	-230.2201			-105.8426			-130.9141			

参考表1 育児休業取得に関する推計に用いた変数

Variable		Obs	Mean	Std.
childcare	育児休業取得(=1)	390	0.125641	0.33187
lwage_f	出産時の時間あたり賃金(自然対数)	69	7.071916	0.361768
lwage_f0	出産前年の時間あたり賃金(対数)	117	6.993447	0.401435
lwage_f1	出産後1年目の時間あたり賃金(自然対数)	81	7.042905	0.356166
lwage_f2	出産後2年目の時間あたり賃金(自然対数)	86	7.048623	0.417152
age	年齢	390	31.21026	2.984432
age_0	年齢(出産前年)	387	30.21964	2.986295
age_1	年齢(出産後1年目)	387	32.21964	2.986295
age_2	年齢(出産後2年目)	387	33.21964	2.986295
tenure	勤続年数	69	8.635266	4.90394
tenure_0	勤続年数(出産前年)	114	6.285088	4.639272
tenure_1	勤続年数(出産後1年目)	84	7.534722	6.02662
tenure_2	勤続年数(出産後2年目)	84	7.125	6.612588
sch1_f	中学校卒	390	0.469231	0.499693
sch3_f	短大卒	390	0.212821	0.409828
sch4_f	大学卒	390	0.138462	0.345827
kunren	企業内教育訓練(Off-JT)の受講(=1)	390	0.069231	0.254172
tenure_0	出産前年の勤続年数	117	6.294872	4.595823
first_child	第一子出産	390	0.330769	0.471095
doukyo	同居(=1)	390	0.302564	0.459958
ind2		390	0.253846	0.43577
ind3		390	0.051282	0.220856
ind4		390	0.030769	0.172914
ind6		390	0.064103	0.24525
kibo1		390	0.071795	0.25848
kibo2		390	0.092308	0.289832
work	出産時有業	390	0.235897	0.425104
wage_m_0	出産前年の男性配偶者の時間あたり賃金水準	390	933.6461	2114.293
part	パートタイマー	390	0.035897	0.186273
part_0	パートタイマー(出産前年)	387	0.121447	0.327069
part_1	パートタイマー(出産後1年目)	387	0.077519	0.26776
part_2	パートタイマー(出産後2年目)	387	0.113695	0.317852

8. 女性の結婚、継続就業と育児休業制度

駿河 輝和

1. はじめに

日本の合計特殊出生率は、1947年時点で4.54人と高かったが、その後は継続的に下がってきて、2002年には1.33人にまで低下し、大きな社会問題となっている。出生率の変化要因として、結婚した家計の子どもの数の変化、婚外子の数の変化、結婚率の変化が考えられる。日本の場合、婚外子は非常に稀で、近年は結婚家計の子供の数も比較的安定しており、阿藤(1991)などのように出生率の低下は未婚化・晩婚化により生じているというのが通説となっている。実際、図1に性別年齢別未婚率の推移が描かれているが、1975年以降男女ともにどの年齢層でも未婚化が進んでいることがわかる。

日本における女性の雇用労働力率がM字型であり、主に20歳代後半から30歳代前半にわたる下方屈折の要因が結婚・出産退職にあることがよく指摘されていて、結婚・出産育児と継続就業の両立は実際には必ずしも容易ではない。そこで、女性の継続就業の困難を緩和することを目的として、子供が1歳(現在は3歳)に達するまで育児休業を取ることができるなどを定めた育児休業法が1992年から施行された。

Becker(1973,1974,1991など)の結婚の経済分析によると、独身でいる場合よりも結婚をしたほうが双方にとって効用が上昇する場合に結婚が生じるとしている。結婚から得られる利益として、自分自身の子供を育てる、両性間の肉体的感情的魅力の確保、頻繁に起こる契約や資源の移転の費用の節約、家計で生産される財が市場で供給される財と完全には代替でないことにより生じる利益、相互の補完性の利益といったものを考えている。結婚の費用としては、相手を探す費用、結婚の価値があるかどうか決定する費用、結婚資金、相手の世話をする必要、自由度の減少などが考えられる。また子育てにかかる費用として、直接的教育費、家庭内での教育、市場の仕事への影響、レジャーへの影響といったものが考えられる。結婚の利益と費用は共に子供を育てるという点に特に大きなウエイトがある。この枠組みのもとでは、男性の賃金に対する女性の賃金の上昇は結婚からの利得を減少させる。高等教育を受けた女性の比率の上昇にともない、女性の就業機会が増加し、賃金も上昇してきた。このような機会費用が増加し、子育てを含んだ結婚費用の増加が結婚から得られる効用を上回ることになる(駿河1995、北村2002を参照)。

育児休業制度により、育児期間中における継続就業が容易になるならば、女性の結婚の機会費用—結婚およびその後の出産によって稼得できなくなる生涯所得の損失分—は減少するだろう。しかし、このような育児休業制度が女性の結婚と継続就業にどのような影響を与えているかに関する実証研究には、樋口(1994)、滋野・大日(1998)などがあるが、まだ少ない。他方、育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響に関する研究には、駿河・張(2003)、樋口・阿部・Waldfoegel(1997)、森田・金子(1998)、松浦・滋野(2001)、駿河・西本(2002)などがある。また育児休業取得に関する研究には、西本・駿河(2002)、

山上(1999)、小島(1998)、脇坂(1999)などが存在する。

樋口(1994)は、1987年の『就業構造基本調査』の個表と産業別の育児休業実施事業所割合を用いて育児休業制度の結婚に対する効果を調べている。このデータの時期は、育児休業法がまだ施行されていない時期である。育児休業制度は結婚選択には有意に正の影響を持っていた。

滋野・大日(1998)では、家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』の1993年と1994年分の無配偶者の個人データをマッチして、育児休業制度が女性の結婚と就業継続に与える影響を検証しているが、同一勤務先の就業継続には正の効果があることが検証されているものの、結婚の選択には有意な効果がない結果となっている。結婚選択が就業継続に与える影響の分析では、結婚選択の内生性を考慮しているが、同時決定とはしていない。結婚選択が有意に就業継続に負の影響を与えているという結果を得ている。

富田・脇坂(1998)は、直接育児休業制度を導入していないが、日本労働研究機構「女性と仕事に関するアンケート」調査(1996年)データを用いて、結婚時の就業選択に影響を与える要因などを検証している。働き始めるときの就業意識が、結婚後も継続就業するかどうか重要な役割を果たしているという結果が出されている。滋野・大日(1997)も、育児休業制度は扱っていないが、『消費生活に関するパネル調査』により、結婚が正規就業の選択も非正規就業の選択も減らしており、同一勤務先での就業継続の選択にも有意に負の影響をもたらすことを確認している。

以上のような先行研究の結果を踏まえ、この論文では、勤務先の育児休業制度が女性の結婚と継続就業に与える影響を検証するだけではなく、結婚関数と継続就業関数との間に負の相関関係があるかどうかをも考慮するため、同時決定モデルを使用して実証分析を行っている。

本稿の構成は以下のとおりである。次節では、日本における育児休業制度の内容及びその施行について紹介する。第3節では、推計で使用するモデルについて説明する。第4節で実証分析に使用するデータと説明変数について説明し、第5節ではその推定結果を示す。最後に第6節でまとめとそこから示唆される結婚と継続就業の両立ための課題について触れることとする。

2. 育児休業制度及びその現状

継続就業を望む女性が就業と出産・育児を両立できる環境を作るために、日本では、1991年5月に「育児休業などに関する法律」が成立し、1992年4月1日から常用労働者30人以上を雇用する事業所に適用された。また1995年4月1からは改正育児休業制度が施行され、全ての事業所に対して同法が適用されるようになった。この育児休業法では、育児休業に関する制度を創設するための規定のほか、全面的な休業以外の方法で子の養育を容易にするために、勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づける規定が設けられた。