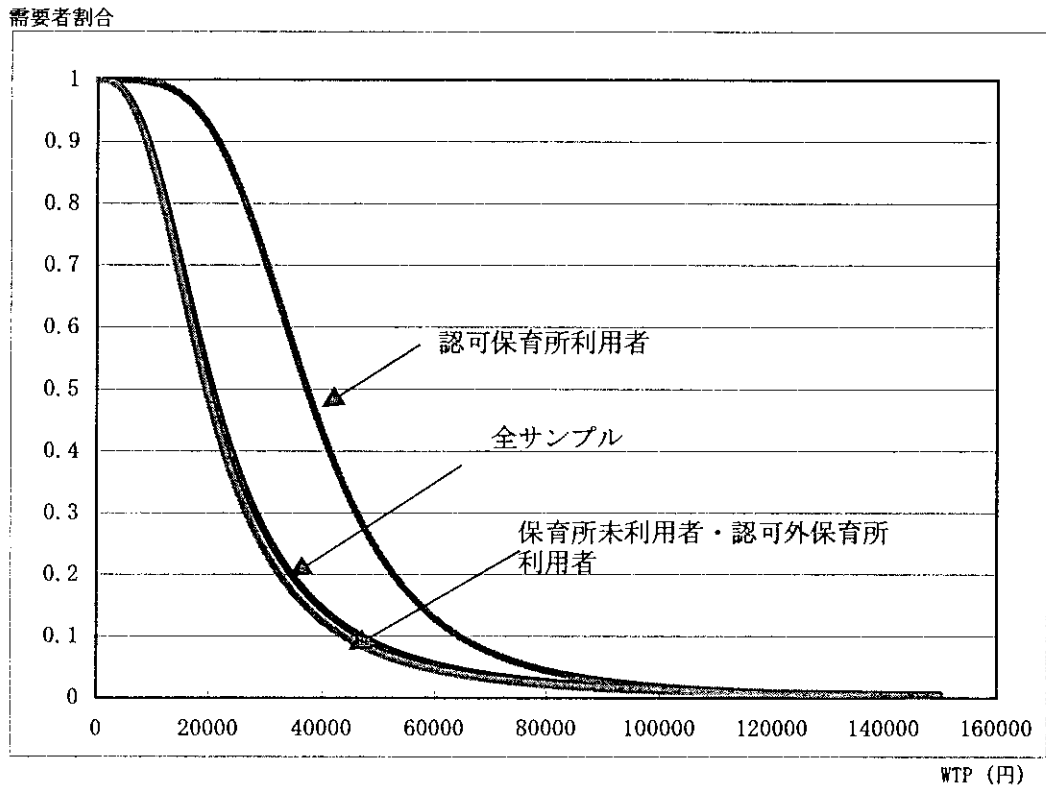


図3 推定された保育サービスの需要曲線



注：(1)それぞれのWTPの生存関数は以下の通り。

全サンプル： $F(T)=1-1/[1+\exp(-26.463+2.664*\ln(T))]$

認可保育所利用者サンプル： $F(T)=1-1/[1+\exp(-42.238+4.013*\ln(T))]$

保育所未利用者・認可外保育所利用者： $F(T)=1-1/[1+\exp(-26.701+2.701*\ln(T))]$

表5 保育料と需要者割合の関係

設定保育料(円)	需要者割合			
	全サンプル	認可保育所利用者	保育所未利用者・認可外保育所利用者	加重平均値
5千円	97.7%	100.0%	97.6%	98.2%
10000円	87.3%	99.5%	86.2%	89.6%
15000円	69.9%	97.5%	67.6%	75.3%
20000円	51.9%	92.4%	48.9%	60.1%
25000円	37.3%	83.3%	34.4%	47.0%
30000円	26.8%	70.5%	24.3%	36.2%
35000円	19.6%	56.3%	17.4%	27.4%
40000円	14.6%	43.0%	12.8%	20.6%
45000円	11.1%	32.0%	9.7%	15.4%
50000円	8.6%	23.6%	7.5%	11.6%
60000円	5.5%	12.9%	4.7%	6.8%
70000円	3.7%	7.4%	3.1%	4.2%
80000円	2.6%	4.5%	2.2%	2.8%
90000円	1.9%	2.8%	1.6%	1.9%
150000円	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%

注) 各数字は図3の代表的な値について数値化を行ったものである。サンプル加重値は、実際の母集団の割合(保育所利用者の割合、保育所未利用者・認可外保育所利用者の割合)を使って加重平均を行った数値である。

表6 調査対象地域の潜在的待機率の試算値

		(A)公表されてい る待機率	(B)本稿試算によ る待機率	(C)潜在的待機率(A- B)
埼玉県	0歳児	8.5%	1416.5%	1408.0%
	1・2歳児	6.2%	203.1%	196.9%
	3歳児	3.4%	65.9%	62.5%
	4・5歳児	0.8%	15.2%	14.4%
千葉県	0歳児	3.0%	1046.8%	1043.8%
	1・2歳児	2.3%	166.0%	163.7%
	3歳児	1.7%	43.0%	41.3%
	4・5歳児	0.7%	-1.7%	-2.3%
東京都	0歳児	14.9%	410.6%	395.7%
	1・2歳児	10.5%	53.4%	42.9%
	3歳児	3.7%	2.9%	-0.8%
	4・5歳児	0.9%	-24.7%	-25.5%
神奈川県	0歳児	9.9%	1068.9%	1059.0%
	1・2歳児	9.9%	220.6%	210.7%
	3歳児	5.7%	91.3%	85.6%
	4・5歳児	1.8%	30.0%	28.2%

注1) 表中の数字の具体的な計算は、次のように行った。(A)公表された待機率=待機児童数/認可園入所児童数、(B)本稿試算による待機率=(表4の推定結果による需要者割合*就学前児童総数-認可園入所児童数)/認可園入所児童数、(C)潜在的待機率=(A)-(B)

注2) 出典は、待機児童数、入所児童数が『保育白書』(平成13年)、就学前児童数が『平成12年国勢調査』(都道府県別)である。全てのデータは2000年の数字である。

注3) 千葉県と神奈川県の数値の中には、指定都市(千葉市、横浜市、川崎市)の数値が含まれている。

表7 需要者割合が入所者割合に等しくなるときの均衡保険料（単位：円）

		現行保育料 上限額	均衡保険料		
			認可保育所利用者	保育所未利用者・認可 外保育所利用者	均衡保育料 (加重平均値)
埼玉県	0歳児	60,000	87,900	69,500	69,505
	1・2歳児	60,000	47,356	31,442	31,444
	3歳児	29,000	36,137	22,442	22,443
	4・5歳児	25,000	35,500	21,357	21,359
千葉県	0歳児	54,830	81,800	62,500	62,504
	1・2歳児	54,830	45,580	29,743	29,745
	3歳児	29,070	34,510	20,950	20,952
	4・5歳児	29,070	33,222	19,798	19,799
東京都	0歳児	57,500	65,900	45,400	45,403
	1・2歳児	57,500	38,550	23,176	23,178
	3歳児	22,600	31,188	17,764	17,765
	4・5歳児	18,000	30,307	17,560	17,561
神奈川県	0歳児	58,100	82,200	62,900	62,904
	1・2歳児	58,100	48,129	32,215	32,217
	3歳児	31,500	37,765	24,001	24,003
	4・5歳児	31,500	36,341	22,577	22,579

注1) 現行保育料は、各都道府県の代表的な地域（埼玉県埼玉市、千葉県千葉市、東京都足立区、神奈川県横浜市）における平成12年の保育料である。

注2) 均衡保育料は各対象グループにおける試算された需要者割合が入所割合と等しくなるWTPの提示額を示す。WTPの提示額は、表4の推定結果から、年齢別の調整を行っている。

子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動*

周 燕飛 ・ 金子 能宏
国立社会保障・人口問題研究所

1. はじめに

日本では、結婚や出産・育児を契機に退職をし、その後、育児から解放されるまで再就職しない女性が多いため、女性の労働力率は若年層と中高年層で2つのピークを形成する所謂 M 字型のカーブを描くことが良く知られている。また、末子の年齢が3歳になると母親の就業率は反転するものの、それは正社員としてではなく、パートなどの非正社員¹としての就業率増である。

近年、再就職形態のパート化は近年ますます進んでいる。例えば、厚生労働省「雇用動向調査」によれば、1975年において、34-44歳の再就職層のパート率は37%であったのに対し、2000年にはその率が70.3%まで上昇している。また、同「女性雇用管理基本調査」では、育児期の再就職女性を正社員として採用した企業数が、中途採用を行った企業の合計数に占める割合が、18.9%に過ぎないことが分かる。

「賃金構造基本統計調査報告」(2002)によれば、女性パートタイム就業者の時間あたり賃金率の中位値は正規女性就業者の68.6%に過ぎない。また、パートタイム労働者の時間あたり労働費用(賃金、福利厚生、退職金などを含む)は正規の女性労働者の56.9%に止まっている²。そのため、パートなどの非正社員労働者としての再就業は、女性の生涯所得を大幅に引き下げることになる³。また、正規

*本稿は経済産業研究所「変わる経営環境と企業のセーフティ・ネット研究会」(主査：橋木俊詔京都大学教授・金子能宏国立社会保障・人口問題研究所室長)および厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業「こどものいる世帯に対する所得保障、税制、保育サービス等の効果に関する総合的研究」(主任研究者：勝又幸子)の成果の一部である。

¹パートタイム労働者の定義は、厚生労働省「毎月勤労統計」の定義(1日の所定労働時間または週の労働日数が一般労働者より短い者)、総務省「就業構造基本統計調査」の定義(事業所においてパートと呼ばれている労働者)、総務省「労働力調査」の定義(週間労働時間35時間未満の者)、「短期間労働者の雇用管理の改善に関する法律」の定義(毎月勤労統計の定義とほぼ同じ)と4通り存在する。本研究で用いるデータでは、非正社員労働者を事業所においてパートとよばれる労働者や、臨時労働者および派遣社員を含む定義としている。

²「賃金労働時間制度等総合調査」、「賃金構造基本統計調査」および「毎月勤労統計」のデータ(1998年)から試算されたもの。

³内閣府「家族とライフスタイルに関する研究会報告」(2001)の試算によると、出産退職し、育児が一段落した後に再就職した場合、就業継続した場合と比べ、7,200万円の就業所得逸失が発生している。さらに、就業中断後にパートとして再就業した場合、その逸失額は1億8,600万円にも上ると試算されている。

労働者の労働市場から一旦退出すると、再び参入するのは難しいことから、退職率の最も高い育児期前後の就業継続が、その後の本人のキャリア形成と生涯所得に大きな影響を与えると考えられる。

育児期女性が正社員として就労しづらい社会的要因として、しばしば挙げられるのは、①税制度による妻の「就労調整」現象⁴（安部・大竹 1995;富田 1995）、②正社員労働者における長時間勤務の就労形態⁵、③保育所の不足などである。その以外に、個人属性（学歴、職業、キャリア志向、初産年齢など）や家族のサポートの程度（夫の帰宅時間や育児への関わり、祖父母との同居など）なども育児期女性の就労継続に大きな影響を与えていると想像される。

このほか、最近とくに注目されているのは、育児支援制度が育児期女性の就業促進に与える影響である。1986年4月に施行された男女雇用機会均等法では、育児期女性の就業を支援するために、事業主に育児休業制度や再雇用制度の整備・実施に対して努力義務を課している。さらに、1991年には育児休業法が成立し、95年からは事業主に対して同法が適用され、誰でも育児休業制度を利用することが可能となった。1995年には雇用保険法の改正が行われ、休業中に休業前賃金の20%の賃金補助が支給されることになった。

これらの法律整備を受け、樋口(1994)、森田・金子(1998)、滋野・大日(1998)等は、育児休業制度が育児期女性の就業継続に与える影響を実証しており、いずれもその効果を指示する結果となっている。例えば、樋口(1994)は「就業構造基本調査」(1987)の個票データを用いて、いくつかの女性グループについて別々に継続就業確率を推計した結果、育児休業制度が子供をもつ女性の就業継続を促進することを結論づけている。その後、森田・金子(1998)は就業行動と出生行動の同時性を考慮した同様の推定を行っており、また、滋野・大日(1998)は結婚選択変数の内生性問題を考慮した推定を行っているが、基本的に樋口(1994)と同様の結論が導かれている。

しかしながら、企業側にとって育児休業は労働者の技能の陳腐化を招くことや、代替要員のコストをもたらすことなどから、女性社員の育休取得に必ずしも積極的ではない。厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(1999年)によると、従業員

4 すなわち、サラリーマンの妻の収入が増加するのにもなって、夫が企業から支給される配偶者手当が打ち切られること、妻の社会保険料負担が発生することなどから、妻が自身の収入を一定の範囲内に収めるようにすることである（安部・大竹 1995; 富田 1995）。

5 正社員就労者の就業時間の推移をみると、1990年代に入り平均就業時間が大きく減少しているが、主に育児期である場合の多い30代の正社員社員の就業時間にはあまり変化がみられない。育児期の女性は、長時間就業等できないため、正社員労働市場への参入は難しい状況にあることも考えられる。

規模5人以上の事業所で、就業規則に育児休業制度を規定している事業所は54%に止まっている。さらに、育児休業制度のある事業所においても、実際の育児休業の利用割合（女性育休取得者／女性出産者）は56%に過ぎない。しかも、女性労働者のかなりの割合は、結婚や妊娠などを契機として出産前にすでに仕事を辞めている（脇坂 2002）。

そこで、育児休業制度以外に、労働時間の短縮（以下“時短”と略称）制度、フレックスタイム勤務制度、女子再雇用制度などを、企業側にとってもっと受け入れやすい新しい企業内育児支援制度の設計についても検討する必要があるかと思われる。

本稿は、筆者等が独自に調査した家計データを用いて、育児休業制度のみならず、労働時間の短縮制度、フレックスタイム勤務制度、女子再雇用制度等が、育児期の女性の就業行動に与える影響についても検証することにする。

2. 企業内育児支援制度に対する国の助成・奨励金制度

2-1 主要な制度の概要

育児休業制度などを含む企業内育児支援制度は、企業にとって非常にコストのかかるものであり、十分なメリットがない限り、事業主はなかなか実施に前向きとはならない。また、単なる法的手段でそれを義務づけたとしても、企業側は返って女性労働者の採用を手控える問題が起きる可能性がある。このような問題を解決するためには、企業内育児支援制度の利用を企業にとってもコストの安い、そしてメリットのある制度にしていく必要がある（樋口 1997）。その一つの方策は、企業内育児支援制度に対して、国が助成・奨励金を与えることである。現在、以下のような育児費用助成金、代替要員費用の助成金、企業内保育所の費用助成金、育児両立支援奨励金が整備されている。

1. 育児費用助成金

育児費用助成金制度とは、従業員がベビーシッターなどの保育サービスを利用する際に要した費用の一部または全部について補助を行って事業主に対して、国はその補助額の一部分を助成する制度である。中小企業の場合、その補助額の3分の2、大企業の場合、その補助額の2分の1、国が助成する。ただし、年間年度額は、労働者一人当たり30万円、1事業所あたり360万円である。また、育児費用助成金制度を新たに設けた事業主で最初の利用者が生じた場合、上記に加え、中小企業には40万円、大企業には30万円の助成金を支給される。

2. 企業内保育施設助成金

企業内保育施設助成金制度とは、労働者のための託児施設を事業所内に設置する事業主等に対し、その設置、運営、増築及び保育遊具等購入に係る費用の一部を助成する制度である。具体的にいえば、企業内保育施設の運営費の2分の1（上限額ある）を助成する。また、設置費と増築費、保育遊具等の購入費がそれぞれ最大2,300万円、1,150万円と40万円までを助成する。

3. 育児休業代替要員確保等助成金

育児休業代替要員確保等助成金制度とは、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を現職に復帰させた事業主に対して支給する制度である。すなわち、現職復帰について新たに就業規則を設けた事業主の場合、最初の対象労働者に対し、一人あたり年間50万円（中小企業の場合）または40万円（大企業の場合）の代替要員助成金を支給され、その以外の場合、中小企業に一人当たり15万円、大企業に一人当たり10万円を支給される。また、1事業所あたり年間最大20人までに代替要員助成金を支給されることになる。

4. 育児両立支援奨励金

育児両立支援奨励金とは、小学校に入学するまでの子を育てる労働者が利用できる短時間勤務制度、フレックスタイム制等の勤務時間短縮等の制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上の子育て中の労働者に実際に3か月以上利用させた事業主に対して奨励金を支給する制度である。支給は1事業主1回に限るが、中小企業に40万円、大企業に30万円の奨励金を与える。

上記以外にも、小学校入学までの子どもを持つ労働者が子どもの看護のために休暇制度を設けている企業に対し奨励金を支給する制度や、育児休業者の職場復帰のための訓練費用を補助する制度が設けられている。さらに、条件を備える女子再雇用制度（ただし、離職期間を定める場合は三年以上とし、再雇用年齢を制限する場合は四〇歳以上とすること）を設けている事業主に対して、国が対象者一人あたり年間20万円または30万円を事業主に支給する制度もある。

このように様々な制度が整備されているにもかかわらず、育児休業制度を含め、一連の企業内育児支援制度がそれほど普及されていないのが現状である。例えば、平成13年度『国民生活白書』によれば、1999年には短時間勤務制度を導入している企業は全体の30%、育児のために利用できるフレックスタイム制度を導入している企業はわずか9%に過ぎなかった。また、該当制度のある事業所で勤務している出産直後女性労働者の中で、実際の短時間勤務制度またはフレックスタイム制度を利用した人の割合も、それぞれ24.7%と33.1%にとどまっている。さら

に、企業内保育施設を設けている企業の割合は僅か 0.8%であり、育児費用助成金制度のある企業の割合も 1.1%に過ぎない。

ここに表 1 を挿入

後述の本研究で使用しているデータ（「女性の就労と子育てに関する調査」2002）によっても、正社員である母親の大半が利用可能と意識している制度は、育児休業制度のみである。例えば、第 1 子を出産直後の職場において、育児休業制度が利用可能と答えているのは 69.7%であり、末子の出産から 3 歳までの期間において 55.7%である（表 1）。しかしながら、非正社員の場合にはそれぞれ、9.3%、5.6%と低い。利用可能なその他の制度としては、勤務時間の短縮制度がやや多いが、それでも正社員の様々な時期において 15~25%に過ぎない。フレックスタイム勤務制度や子供の看護休暇制度、女子再雇用制度の実施割合は非常に低く、いずれの勤務形態および時期においてもその実施率が 1 割以下である。

2-2 企業内育児支援と女性正規労働者への需要

国から様々な助成金や奨励金などがあるにも関わらず、なぜ積極的に企業内育児支援を行う企業がそれほど多くないのであるか？

筆者の考えでは、企業が育児支援制度を積極に行われるかどうかは、四つの要因に依存している：利子率、来期同じ企業で働き続ける確率、フルタイムの女性労働の可代替性、パートとフルタイムにおける労務コストの格差。

仮に、企業は今期と来期に、それぞれ労働者に W_0 と W_1 の賃金を支払い、生産活動を行う。今期と来期労働者の限界生産性はそれぞれ MP_0 と MP_1 として、来期にその労働者が同じ企業で働き続ける確率（定着率）は p として、来期利子率は r として、育児支援制度を行うためのコストは Z とする。その場合、2 期間労働者の限界生産性の現在価値（PVP）および労働コストの現在価値（PVE）はそれぞれ下記の式で表すことができる：

$$PVP = MP_0 + p * MP_1 / (1+r) \quad (1)$$

$$PVE = W_0 + Z + p * W_1 / (1+r) \quad (2)$$

2 期間利潤最大化の条件はと PVP と PVE が等しくなることである。すなわち、

$$MP_0 + p * MP_1 / (1+r) = W_0 + Z + p * W_1 / (1+r)$$

$$\rightarrow Z = MP_0 - W_0 + p * \frac{MP_1 - W_1}{1+r} \quad (3)$$

(3)式によれば、まず、利子率が低いほど、企業が積極的子育て支援に投資するであろう。また、来期にその労働者が同じ企業で働き続ける確率（定着率）が

高いほど、 Z が大きくなるであろう。そして、現在限界生産性以下の賃金を貰っている労働者、 Z の投入は来期に労働者の限界生産性の向上によって回収される見込みのある労働者に対して、企業は積極的に育児支援制度を行う可能性が高い。

しかしながら、 Z の投入によって限界生産性が向上されると見込まれる職種は現実に多くないのである。総務省の「労働力統計」(2001)によれば、就労女性の中で、管理職や技術専門職についている人の割合はそれぞれ0.8%と16.4%であり、熟練程度の低い事務・販売・サービス業に従事している労働者が殆ど(60.3%)である。また、「女性雇用管理基本調査」(2001)によっても、業務の習熟度が高くなるほど「男性のみ就いている」とする事業所割合が多い。

また、そのような企業特殊技能を持たない雇用形態の女性労働者は、外部市場からパートや契約社員の形でいくらかでも調達が可能である。わざわざ、企業内育児支援策を講じて出産後の労働者を再雇用することは割に合わない可能性がある。近年におけるパート労働者・契約労働者市場の拡大や、フルタイムとパートタイムにおける労務コストの格差の拡大は、ますますこの傾向に拍車をかけているものと考えられる⁶。

さらに、企業が積極的に育児支援制度を行わない理由は、男女間賃金格差を説明するために用いられる「統計的差別理論」のアナロジーでも説明が可能と思われる。統計的差別理論とは次のようなものである。日本企業の労働者は一般的にOJTを中心とする企業内訓練によって技能を形成し、労働生産性を向上させると考えられる。しかしながら、企業特殊技能に対しては企業側も費用を負担するために、訓練への投資が投資後の収益によって十分に回収できる定着率の高い労働者により多くの訓練を行う。しかしながら、情報の非対称性により、企業は個別の労働者について、誰が高い定着率であるかはわからない。したがって、平均的に定着率の低い男性労働者により多くの企業内訓練が行われ、その逆に平均的に定着率の低い女性労働者には企業内訓練を行わず、男女間賃金格差や離職率格差が生まれるというものである。企業内育児支援策は、まさに定着率を高めるために企業が追うコストであるが、女性労働者は定着率が低いことを見込まれば、そもそも Z の投入に非積極的になるのであろう。

3. 企業内育児支援制度と女性の労働供給モデル

⁶ パートタイムとフルタイムにおける労務コストの格差が高い地域ほど、フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の比率が高いことが Ehrenberg et al. (1988)の研究によって明らかとなっている。また、アメリカではパート労働者の医療保険料の一部を企業が負担させる新法の成立によって、パート労働の需要がかなり減少したことが知られている (Montgomery and Cosgrove, 1993)。

育児期女性の就労行動の決定要因は、ある意味で家事生産性と外部労働の生産性との比較である。仮に外で働く場合に得られる所得いわゆる外部労働の生産性（母親の学歴、社会経験年数などと正の相関）が、母親による育児や家事活動の生産性より高ければ、働くことを選ぶ母親が合理的であろう。逆の場合、専業主婦業を選ぶ母親が多いのであろう。とくに子どもが幼い時に、家事、特に育児活動の市場価値が高いため、母親は家事と育児活動に専念するのは合理的であろう。図1が示したように、無差別効用曲線の傾きは家事・育児活動の限界生産性の相対水準によって異なる。たとえば、幼い子どもを持つ場合家事・育児活動の限界生産性は相対的に高く、無差別効用曲線の傾き(U')がその以外の場合(U)に比べ急である。そのため、予算制約の元での効用最大化の点は子どもが幼い場合に **B** となり、子どもが大きくなる場合に **A** となる。育児休業制度や再雇用制度などの企業内育児支援制度は、こうした母親のライフサイクルにあわせて正規労働市場への退出と再参入を容易にできることによって、彼女らが自分にとって最も合理的な就労パターンを行うことができるのであろう。

ここに図1を挿入する

また、標準的な就業行動のモデルで育児期女性の就労行動を分析する際に、図2がしばしば用いられる。

ここに図2を挿入

ここで、仮にある女性が全く就業していない場合の非就労所得（夫の所得、仕送りなど）の額が aT で表せるとすれば、その女性の効用は U_1 となる。ところが、就労を開始すると、保育料、子供の送迎時間、通勤時間、通勤代金、扶養控除の消失、社会保険料の支払いなど、様々な固定費用がかかる。今それを ab の大きさを表すとすると、彼女の予算制約線は a 点ではなく b 点から始まることとなる。その場合、彼女は U_1 の効用を得るために、少なくとも L_1 の時間数を働き、 bd の傾きと同等な賃金率を得る必要がある。賃金率が bd の傾きを下回る場合、彼女の効用は U_1 よりも低い水準に落ち込むため、働かないことを選ぶであろう。換言すれば、固定費用 ab がかかる場合、彼女の留保賃金は bd の傾きと同じにある。

さて、企業内育児支援策は、短時間勤務制度や育児休業制度など時間当たりの賃金を高める働きを示すものや、企業内保育施設や育児費用助成金、女子再雇用制度、フレックスタイム制度、看護休暇など固定費用を軽減する制度が存

在するが、それらが果たす効果は明らかである。まず、時間当たり賃金を増加させる制度は、例えば **bg** 線のように賃金率を高めることを意味するから、代替効果が所得効果を上回るならば新たな均衡は **A** 点となり、就業時間は **L2** まで増加する。あるいは、**aT** よりも非就業所得が低い人、もしくは **ab** よりも固定費用の大きい人々の就業を促進することから、就業率を高めることが考えられる。固定費用を軽減する制度についても、代替効果が所得効果を上回るならば労働時間は増加するであろうし、**aT** よりも非就業所得が低い人、もしくは **ab** よりも固定費用の大きい人々の就業を促進することは明らかである。

3-2 連続時点の就業選択モデル—ハザード関数

企業内育児支援制度が育児企業女性の就労行動に与える影響を調べる際、一般には、女性の企業選択と、育児支援制度が就労行動に与える影響との同時性を考慮しなければならない。すなわち、育児支援制度が充実している企業で女性の就業継続率が高い場合、育児支援制度が就業継続を促進しているようにみえるが、実はそもそも就業継続をするつもりの方女性労働者がその企業を選択しているだけなのかもしれないのである。そのような同時性を考慮するために、本分析ではある個人に関する連続時点のデータを分析する。

後述する本研究が用いるデータは、ある同一個人に対し、現在の時点および6つの時期の就労状況について調べている。まず、結婚時点からフルタイムの仕事についての勤続年数 (**T**) を逆算できる⁷。勤続年数という変数を分析対象とするため、持続時間に関する分析 (**Duration Analysis**) を用いることができる。すなわち、結婚してから $t(t=0\sim T)$ 年目、正社員の労働市場に残されているかどうかの累積分布を持続時間の分析法を用いて推計することができる。結婚行動は相手がいって初めて成り立つ不確実な事象であり、出産はその後の行動でやはり不確実なものであるから、結婚行動後からの時間を分析することは「就業継続意識が高い人が企業内育児支援策を充実させている企業を選ぶ」というバイアスをある程度軽減するものと考えられる。また、少なくとも中途採用等の形で結婚、出産後に転職をする層のバイアスを除くことは可能である。それに加えて、企業内育児支援策は、実は最近時点急激に充実をしているので、企業内育児支援策が乏しく、その後の変化を予想できなかった時点からの分析はさらにバイアスを軽減しているだろう。

さて、結婚してから t 年目において正社員で働いているか否かの決定要因につ

⁷ 勤続年数 (**T**) = 労働市場から退出した年齢 (**age-dropout**) - 労働市場に参入した年齢 (**age-entry**)。数回にわたって労働市場から退出したことのある場合、第1回目時の年齢とする。全く正社員就業経験なしの人勤続年数をゼロとする。

いて、時間 t と共に変化する変数(Time variant covariate)としない変数(Time invariant covariate)がある。変化しない変数は期待賃金率、母親の学歴、母親の結婚年齢、母親の就職年齢、夫の在宅時間などである。一方、 t と共に変化すると考えられるのが、勤続先の子育て支援制度の有無、子供の数などの変数である。

上述の一連の説明変数が勤務継続の確率に与える影響を調べるために、最も一般的な方法が COX の比例ハザードモデルである。COX の比例ハザードモデルとは、ある条件（例えば育児休業制度がある）が満たされない時に労働市場から退出するハザード率（ λ_0 ）を 1 として、その条件が満たす時のハザード率（ λ_t ）が 1 からどのくらい乖離しているかを推計する手法である。ハザード関数は以下のようなモデルで決まると仮定する。

$$\lambda[t | X_t] = \exp(X_t \beta) \lambda_0$$

ただし、 t は結婚時仕事（正社員）の勤続年数、 X_t は一連の外生的な説明変数（時間 t と共に変化する変数(Time variant covariate)としない変数(Time invariant covariate)）、 β が係数ベクトルである。

4. データと記述統計

本稿で用いるデータは、経済産業研究所「企業の経営環境とセーフティネットに関する研究会」ワーキング・グループと国立社会保障・人口問題研究所「社会保障政策が育児コストを通じて出生行動及び消費・貯蓄行動に及ぼす影響に関する研究会」が共同実施した「女性の就労と子育てに関する調査—平成 14 年 3 月」である。このデータは、(社)中央調査社のマスターサンプル(全国)から小学校 6 年生以下の子供を持つ女性を対象にアンケート調査を実施したものである。有効回答数 1,330 人(有効回答率は 53.2%)のうち、現在正規社員(フルタイム)として働いているのは 201 人(15.1%)、パート・派遣社員として働いているのは 500 人(37.6%)、家族従業員、自営業、内職、農林漁業などに従事しているのは 196 人(14.7%)、無職は 429 人(32.3%)、無回答は 4 人である。企業内育児支援制度が主に被用者に関する制度なので、自営業者などのサンプル(196 人)と職業について無回答のサンプル(4 人)を研究対象から除外する。その結果、本研究で用いたサンプルは合計で 1,130 人となる。

ここに表 2 を挿入

表 2 は母親の就業状態別にさまざまな変数の記述統計値をまとめたもので

ある。それによると、母親が正規労働者の場合と非正規労働者の場合に比べ、①毎日の平均労働時間が約3時間長い、②毎日の平均通勤時間（片道）が比較的長い、③3歳以下の低年齢児を持つ比率が比較的が高い、④祖父母との同居率が比較的が高い、⑤高学歴（短大以上）者の割合が多いこと等が分かる。さらに、正規労働者と非正規労働者の賃金格差も明確であり、非正規労働者の平均時給（858円/時間）が正規労働者（1,632円/時間）の52.6%に過ぎないことがわかる。なお、母親の平均年齢、平均初産年齢、夫の平均年収などの変数について、正規労働者と非正規労働者の差は殆ど見られない。一方、無職の母親の平均年齢は35歳であり、就業組より2歳ほど若くなっている。また、無職の母親は3歳以下の低年齢児を抱える比率が就業組より高く、祖父母との同居率は低い、平均非就労所得（夫の年収）は高いこと等が特徴的である。

ここに表3を挿入

表3は、このアンケートにより得られたキャリアコース別育児期女性の人数と割合を示したものである。それによれば、結婚してから現在まで全ての時期⁸において就業を継続した母親の割合は僅か6.4%に過ぎないことがわかる。多くは、就業を一時中断した後に再就職する再就業型であるが（55.7%）、結婚・出産退職を機に退職して現在に至る結婚・出産退職型も数多い（38.0%）。一方、フルタイムとして現在も働きつづける母親の割合は僅か17.8%であり、82.2%の母親はフルタイムの仕事をやめた後、再びフルタイムとしての再就職をしていない。退職時期については、大半の53.5%の母親が結婚した時点で正規の労働市場から退出しており、出産まで待たずに退職している（Case I）。また、残りの36.6%の母親は、第1子出産する前後にフルタイムの仕事を辞めている（妊娠時14.2%+出産直後22.4%）。現在フルタイム労働市場の外にいる母親の約90%は結婚および出産と同時に正社員としてのキャリアが途絶えたことになる。

また、退職した理由について、結婚した直後の場合社内の伝統あるいは雰囲気によって退職せざるをえなかったと答えた人は38.4%にも上る。第1子妊娠した前後では同割合は19.3%となっているから、寿退社という習慣が大きく女性の結婚後の就業に影響していることがわかる。また、第1子出産後においては、会社の都合または会社の慣行によって退職するケースは殆どなく、むしろ元々働くつもりはなかったか家事・育児に専念したいから等自己都合によるものが

⁸ 調査では、6つの時期の就労状態について調べている。すなわち、①結婚した直後、②第1子を妊娠した時、③第1子を出産した直後、④末子の出産から3歳までの期間、⑤末子が3歳から小学校入学まで、⑥末子が小学校から現在までの期間、である。

目立っている（表4）。

ここに表4を挿入

表4によれば、いずれの時期においても、もともと働くつもりはなかった無職者が2割程度を占めている。一方、家事・育児に専念したかったと答えた無職者は、全体の3割から6割強であり、とくに第1子を出産した直後や末子の出産から3歳までの期間において多くなっている。

また、保育園の不足（子どもを預けられる場所がない）を不就業の理由として挙げられた母親がいるものの、全体の不就業者に占める割合はいずれの時期においても1割以下であり、それほど多くはない。保育サービスが最も不足している低年齢児を抱える時期（第1子を出産した直後または末子の出産から3歳までの期間）においても、保育園の不足を挙げた割合が5～7%であるのはやや驚きに値する。

一方、現在働いていない人のうち、将来の就業希望をもっている母親の割合は85.6%である。しかしながら、そのタイミングは必ずしも末子年齢が3歳になる時点ではない。末子が3歳以下の時点で再就職したい人の割合は合計で14%であり、再就職のタイミングのピークは、末子年齢6歳（10.6%）、7歳（15.1%）と10歳（17.8%）というものである。このタイミングから逆算すると、再就職時点で母親の平均年齢は38.6歳となる。また、再就職希望者の中に、実際に再就職のために準備している人は14.4%に過ぎず、殆どの人は希望の段階でとどまっていることも特徴的である。

5. 実証結果

図3は、結婚する直後に正社員労働者として働いていた女性647人を対象として、彼女らが結婚してから正社員労働市場に進出する年数（勤続年数）の累積分布を示したものである。それによれば、最も市場から退出する確率の高い時期は最初の2年間（第1子を妊娠と出産した時期）であり、その後の退職確率が安定していることが分かった。

ここに図3を挿入

フルタイムの女性の結婚後における退職確率の規定要因、特に企業内育児支援制度の影響を調べるため、上記のハザード関数を推定した。その結果は表5に示す通りである。被説明変数はフルタイムの仕事を辞める確率、いわば退職確率で

ある。一方、説明変数は固定 (Time-Invariant) 要因と変動 (Time-Variant) 要因に分かれており、固定要因は、本人の学歴、結婚年齢、就職時年齢、期待賃金率、夫の所得、金融資産などである。ただし、期待賃金率は直接観察できないため、彼女らの現在の賃金率 (1 時間当たり所得) から推計することにした⁹ (付表を参照)。変動要因は企業内育児支援制度の有無、職業 (公務員かどうか)、第 2 子を出産したかどうか、第 3 子を出産したかどうかといった変数である。

ここに表 5 を挿入

まず、固定要因については、期待賃金および結婚年齢が退職確率に有意にマイナスな影響を与えている。また、夫の年収と就職時の年齢は退職確率にプラスに有意な影響を与えている。換言すれば、期待賃金率が高い人ほど、正社員労働市場から退出する確率が低く、勤続年数が長くなる。同様に、結婚年齢が遅い人ほど、勤続年数が長くなる。さらに、就職時年齢が遅い人ほど、また夫の所得が高い人ほど、退職確率が高くなる。ただし、先行研究の中で指摘された本人の学歴の効果は本分析では観察されない¹⁰。

次に変動要因の中で、退職確率に 10%水準で有意な影響を与えているのは、育児休業制度の実施有無¹¹および第 3 子の有無である。言い換えれば、育児休業制度のある場合がない場合に比べ、退職確率が低く、勤続年数が長くなる。この結果は、一連の先行研究の結果とは整合的である。また、女子再雇用制度は有意とはならなかったが、退職確率にプラスの影響を与えており、女子再雇用制度が退職を促進する可能性が示唆される。もっとも、再雇用制度を見込んでフルタイム労働市場から退出した 21 人の母親中、その後フルタイム職に復帰した人は僅か 3 人であり、9 人はパートタイムとして再就職して、残りの 9 人はまだ仕事に復帰していない。さらに、育児休業中の所得補填制度はマイナスの係数であり、就業継続をしやすくする可能性があるが、その大きさは統計的に有意なものではなかった。

6. 終わりに

⁹ 現在パートタイム、派遣社員として働いているが、過去はフルタイムで働いていた人の場合、期待賃金率が過小推計されることが考えられる。

¹⁰ 学歴の効果について、実証結果が分かっている。樋口(2000)の生存分析では学歴が勤続年数に正にプラスな影響を与えていると報告していたが、森田・金子(1998)のハザード分析では有意な影響が確認されなかった。

¹¹ その他の企業内育児支援制度の有無ダミーも入れてみたが、統計的に有意なものではなかった。

本稿は、育児期女性 1,330 人に対するアンケート調査の結果に基づいて、彼女たちの育児期におけるキャリア形成・中断の実態を探った。特に、キャリア形成に重要とされる正社員就業者に焦点を当て、勤続年数別退職する確率とその決定要因および企業内子育て支援制度の役割について議論を行った。

その結果、暫定的ながら、以下のような結果が得られた。

- ① 様々の要因によって、約 8 割の母親が育児期に正社員の仕事を辞めており、就業を継続するキャリアを形成する女性が少ない。
- ② 固定要因について、期待賃金および結婚年齢が退職確率に有意にマイナスな影響を与えている一方、夫の年収と就職時の年齢は退職確率にプラスに有意な影響を与えている。
- ③ 変動要因の中で、退職確率に有意な影響を与えているのは、育児休業制度の実施有無および第 3 子の有無である。育児休業制度の就業促進効果は既存の研究結果と一致してある。

本稿の分析の限界は、企業内育児支援制度が育児期女性の就業継続に与える影響を分析する際に、3 つの期間（第 1 子妊娠時、第 1 子出産直後と末子出産から 3 歳までの期間）において限られたサンプルから得られた推計結果に過ぎないという点である。今後、サンプル、特にスタート時点（結婚直後）では正社員労働者として働いているサンプル数を増すことや、育児期のすべての勤務先における育児支援の実施と利用状況をうかがうことなどによって、より安定した推計結果を得られると思われる。また、ひとたび就業を中断したサンプルが再び再就職の際の行動についても、喫煙行動の分析などで用いられている **Split Population Survival Model** によって同時に分析することが可能である。それらの点については、については、今後の課題としたい。

ここに付表を挿入

参考文献

- 安部由起子・大竹文雄(1995)「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」、『季刊社会保障研究』; 国立社会保障・人口問題研究所、31(2): 120-134
- 滋野由紀子&大日康史(1998)「育児休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』; 日本労働研究機構; (459): 39-49
- 富田安信(1995)「税制がパートタイマーの賃金と仕事内容に与える効果」、『大阪府立大学経済研究』40巻3号
- 森田陽子&金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」、『日本労働研究雑誌』(459); 日本労働研究機構; 50-62
- 脇坂明(2002)「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」、『日本労働研究雑誌』(503); 日本労働研究機構;
- 樋口美雄(1994)「育児休業制度の実証分析」、社会保障研究所編『現代家族と社会保障』pp181-204、東京大学出版社
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel(1997)「日米英における育児休業・出産休業制度と女性の就業」、『人口問題研究』、53(4): 49-67
- 樋口美雄(2000)「パネルデータによる女性の結婚・出産・就業の動学分析」、岡田章等編『現代経済学の潮流 2000』、109-148
- Becker, Gary S.(1965) "A Theory of the Allocation of Time", *Economic Journal*, 75, 493-517
- Connelly, Rachel(1992) "The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation", *Review of Economics and Statistics*, 74(1),83-90
- Ehrenberg, Ronald et al.(1988) "Part-time Employment in the United States", in *Employment, Unemployment, and Labor Utilization*, ed. Robert A Hart (Boston: Unwin Hyman, 1988):251-281
- Montgomer, Mark & Cosgrove, James(1993) "The Effect of Employee Benefits on the Demand for Part-time Workers," *Industrial and Labor Relations Review* 47, no.1: 87-98
- Klerman, Jacob A. & Leibowitz, Arleen (1999) "Child Care and Women's Return to Work After Childbirth", *The American Economic Review*, Vol 88(2), 284-288

表1 就業形態と時期別企業内育児支援制度の有無

企業内育児支援制度の有無	全サンプル	正規労働者	非正規労働者
育児期Ⅰ－第1子を妊娠した時	(N=476)	(N=341)	(N=135)
育児休業制度の有無	32.98%	42.52%	8.89%
勤務時間短縮制度の有無	12.82%	15.84%	5.19%
フレックスタイム制度の有無	5.88%	7.04%	2.96%
子の看護のために休暇制度の有無	2.31%	3.23%	0.00%
女子再雇用制度	3.36%	4.11%	1.48%
育児期Ⅱ－第1子を出産した直後	(N=185)	(N=142)	(N=43)
育児休業制度の有無	55.68%	69.72%	9.30%
勤務時間短縮制度の有無	18.92%	22.54%	6.98%
フレックスタイム制度の有無	4.86%	4.93%	4.65%
子の看護のために休暇制度の有無	5.41%	6.34%	2.33%
女子再雇用制度の有無	3.24%	4.23%	0.00%
育児期Ⅲ－末子の出産から3歳までの期間	(N=284)	(N=124)	(N=160)
育児休業制度の有無	27.46%	55.65%	5.63%
勤務時間短縮制度の有無	13.38%	25.00%	4.38%
フレックスタイム制度の有無	3.52%	4.84%	2.50%
子の看護のために休暇制度の有無	3.87%	8.06%	0.63%
女子再雇用制度の有無	1.41%	1.61%	1.25%

注：(1)N：サンプル数。(2)パートタイムには臨時労働者、パート労働者と派遣社員を含む。

表2 主要変数の記述統計

変数名	全サンプル		正規労働者		非正規労働者		無職	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
毎日平均労働時間	7.33	2.45	9.38	1.47	6.48	2.27		
毎日平均通勤時間（片道）	0.32	0.26	0.40	0.31	0.29	0.23		
実際の賃金率（円/時間）	1102.83	716.51	1631.93	1038.63	858.15	253.17		
子どもの数	2.09	0.74	2.08	0.71	2.13	0.78	2.05	0.70
0－1歳の子供を持つ割合	11.33%	31.71%	11.44%	31.91%	3.20%	17.62%	20.75%	40.60%
2－3歳の子供を持つ割合	21.15%	40.86%	19.90%	40.02%	10.80%	31.07%	33.80%	47.36%
4－6歳の子供を持つ割合	91.42%	28.03%	89.55%	30.66%	96.80%	17.62%	86.01%	34.72%
7歳以上の子供を持つ割合	28.76%	45.28%	32.84%	47.08%	38.40%	48.68%	15.62%	36.34%
母親の平均年齢	37.45	5.11	37.35	5.41	37.50	5.00	35.26	5.21
母親の平均初産年齢	26.95	4.51	27.05	4.64	26.77	4.55	27.08	4.42
夫の毎日平均在宅時間	11.81	4.13	11.60	3.90	11.90	3.77	11.79	4.59
祖父母と同居している割合	23.36%	42.33%	33.33%	47.26%	23.60%	42.50%	18.41%	38.81%
夫の年収（万円）	504.95	260.42	473.62	239.16	484.39	265.13	543.60	260.40
母親の学歴－高卒またはそれ以下	48.89%	50.01%	40.80%	49.27%	54.80%	49.82%	45.79%	49.88%
短大・高専卒	40.57%	49.12%	42.29%	49.53%	39.00%	48.82%	41.59%	49.35%
四年制大学（院）卒	10.54%	30.72%	16.92%	37.58%	6.20%	24.14%	12.62%	33.24%
本人の賃金率の期待値（円/時間）*	1170.30	264.36	1209.66	256.36	1096.10	237.14	1223.90	276.03
保育コスト（千円）*	15.95	7.65	29.19	4.61	11.83	3.41	14.53	5.25
サンプル数	1130		201		500		429	

注：(1)*が付いている変数は推計によって得られたものである。