

育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について

——パネルデータによる計量分析※

駿河 輝和

(大阪府立大学経済学部教授)

張 建華

(日本学術振興会外国人特別研究員、大阪府立大学経済学部客員研究員)

1. はじめに

日本の合計特殊出生率は、1947年第1次ベビーブームのときの4.54をピークに急速に下がり、1957年には2.04にまで下がった。1950年代半ばから1970年代半ばまでは1966年(丙午年)1.58を除き2前後の水準で安定的に推移する。その後再び、緩やかな低下が始まり、2001年には1.33まで下がった。少子化現象は、さまざまな要因により生じているが、女性の就業機会が広がったことと、就業と出産・育児の両立の困難さをひとつの要因としてあげることができるのであろう。

張・七條・駿河(2001)をはじめとして、日本においての女性の出産と就業継続の両立は困難であり、両者には負の関係のあることは多くの研究で認められている。この負の関係は、Waldfoegel, Higuchi, Abe(1999)や富田(2001)が米国や英国について言及しているように、日本以外の先進諸国でも認められる現象である。

富田(1994)の1993年の大阪府調査によれば、結婚でやめた人の理由で多いのが「もともと結婚退職するつもりで働き始めた」37.0%と「妻は働かず家にいて、家事、育児をすることを夫や家族が望んだ」22.8%である。これに対して出産でやめた人の理由で多いのは、「家事、育児と仕事を両立させるには、時間的、体力的に難しかった」43.0%と「近くに保育所がなかったり、親と同居していなかったなど仕事と育児を両立させることができなかった」25.8%であった。また結婚

でやめた人でできれば働き続けたかった人は31.5%なのに対し、出産でやめた人は61.4%ができれば働き続けたかったと答えていた。これをみても、仕事と育児を両立できる環境が整えば、仕事を継続する可能性のある人はかなりいることが分かる。

日本労働研究機構が2002年5月～6月にかけて行った『女性の仕事と家庭生活に関する調査』は、東京都杉並区、江戸川区、富山県(富山市、高岡市)の3カ所において1992年4月から2001年4月までに第一子を出産した女性を対象としている。この調査によると、離職・転職の理由は、結婚(42.6%～46.4%)、妊娠・出産(39.7%～46.1%)となっており、仕事の内容に関するものより圧倒的に多い。また出産前に仕事をやめた理由として、「自分の手で子育てがしたかった」(50.5%～59.2%)が最も多いが、「両立の自信がなかった」(29.6%～35.2%)が次に多く、その他「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」(21.5%～25.8%)「育児休業制度が使えない、使いづらい」(16.5%～20.1%)といった育児と就業の両立に関係のある項目の比率もかなり高い。

この両立性の困難さを緩和するために、いくつかの両立支援策が実施されたり、提案されたりしている。両立支援策として考えられている施策には、育児休業制度や育児支援策(短時間勤務、勤務時間の繰り上げ繰り下げ、残業の免除など)の拡大、育児休業期間中の公的所得保障、保育所の充実、子ども手当の支給、男性も含めた社

会全体の労働時間の減少、良好な住宅環境への支援などがある。ここでは、主として企業における育児休業制度の制定の効果を分析する。

分析のためのデータとして、家計経済研究所『消費生活に関するパネル調査』1993年から1997年の計5年分の個票データを使用している。同じ個人の5年分のデータをマッチして、1年前就業した女性の勤め先に前年度育児休業制度が制度化されていたかどうかという説明変数を入れて分析することで、より詳細な結果が得られると予想される。手順として、第2節では育児休業制度の内容と現状について概観し、第3節では先行研究をまとめ、第4節ではデータとモデルについて説明し、第5節では推定結果を示す。最後に第6節ではまとめをする。

2. 育児休業制度の内容と現状について

日本では、1992年4月より育児休業法が施行され、企業に育児休業制度の規定がなくても従業員の申し出により子どもが1歳になるまで育児休業が取れるようになった。ただし、小企業は適用を除外されていた。育児休業の対象となるのは、日々雇用および期間雇用を除く労働者であり、雇用された期間が1年未満の労働者や、配偶者が子を養育できる状態にある労働者は対象外である。各年の労働省『女子雇用管理基本調査』の産業計の育児休業制度を規定している事業所割合（従業員30人以上）は、1990年に21.9%であったものが、1993年には50.8%、1996年には60.8%、1999年77.0%となっている。育児休業法の施行後、育児休業制度を規定する企業数は急速に増加したことが分かる。

1995年4月からはそれまで猶予されてきた小企業の労働者も規定がなくても育児休業が取れるようになり、すべての事業主の義務となった。同時に、健康保険法等や国民年金法等の改正により、育児休業期間中の健康保険料および年金保険料の本人負担額が免除されることが実施された。また育児休業期間中、雇用保険から給与の25%が支給されることになった。対象者は、原則として

育児休業開始前2年間に通常の就労を行っていた期間が12カ月以上ある雇用保険を払っていた人である。

2001年1月からは、雇用保険からの所得保障が25%から40%にまで引き上げられ、徐々に条件の改善が行われている。

先に紹介した日本労働研究機構による『女性の仕事と家庭生活に関する調査』によると、妊娠・出産時に職場に育児休業制度があった者について、第一子のときの制度の利用状況は、杉並37.7%、江戸川31.5%、富山46.6%となっている。第二子のときの利用率は、杉並50.0%、江戸川56.0%、富山60.2%となっていて第一子のときに比べると利用率は高くなっている。しかし、その利用率は、決して高くない。

また同調査で育児休業を利用しなかった理由をみると、「制度がなかった」（杉並28.9%、江戸川35.7%、富山21.0%）がかなりの割合を占め、企業での制度が重要であることを示している。その他の理由では、「あることを知らなかった」（18.4%、17.9%、13.3%）、「自分には適用されなかった」（15.8%、14.3%、8.6%）、「利用した前例がなかった」（7.9%、7.1%、13.3%）、「利用できる雰囲気でない」（18.4%、17.9%、26.7%）といったものがあり、育児休業を取るためには企業や職場の理解が必要であることがわかる。「休業すると経済的に苦しい」（15.8%、17.9%、16.2%）という理由もかなりあり、現状の所得保障では十分でない経済環境におかれている層があることを示唆している。

3. 先行研究

育児休業制度などの育児支援策の出産や妻の就業に与える影響に関する研究として、樋口(1994)、Waldfoegel, Higuchi, Abe(1999)、森田・金子(1998)、滋野(2000)、松浦・滋野(2001)などがある。また企業のデータからの分析として、富田(1994)、駿河・西本(2002)、西本・駿河(2002)がある。前の2つの論文は、企業の制定した育児休業制度の条件や各育児支援策の両立に対する

効果について言及している。これに対して、西本・駿河(2002)では、事業所における育児休業取得者の数の決定要因を分析している。

樋口(1994)は、1987年の「就業構造基本調査」の個票と産業別の育児休業実施事業所割合を使用して育児休業制度の結婚、出産、継続雇用への効果を別々に調べている。その結果、育児休業実施割合は結婚選択には有意に効果があり、育児休業制度が50%の企業で導入されると、大卒28歳の女性の有配偶割合は4.9%上昇することになる。子どもの有無に関して、育児休業制度は、未婚者も含んだサンプルでは有意に出産を増やしていたが、既婚者の場合には有意でなかった。継続雇用は有意に増加していた。

Waldfogel, Higuchi, Abe(1999)は、「消費生活に関するパネル調査」により出産前に就業していた既婚女性のデータを使って、育児休業制度が継続就業を有意に増やしていることを示した。森田・金子(1998)は1996年3月に日本労働研究機構が実施した「女性の職業意識と就業行動に関する調査」を使用して、生涯に産む子どもの数と初職の勤続年数の決定モデルを推定している。その結果、育児休業制度の利用は子どもの数を増やし、初職の勤続年数を長くしていた。

滋野(2000)は、1997年に実施された医療経済研究所の「女性の結婚・出産と就業に関する実態調査」を使用して、第一子出産関数と第二子出産関数を推定している。この調査は関西在住の24～34歳の女性を対象とした調査である。その結果、育児休業制度の存在、フレックスタイム、勤続時間短縮、企業内託児所といった育児支援策は、出産に影響を与えていなかった。松浦・滋野(2001)は、3年分の「消費生活に関するパネル調査」を利用して、育児休業制度の存在が出産確率を上昇させることを示している。

富田(1994)は、1993年に大阪府が大阪府下の企業に実施した「女性の雇用・労働の実態と課題に関するアンケート調査」を使用して、企業別の出産後も働き続けている女性の割合を育児支援政策で説明しようとしている。その結果、育児休業制度の存在、事業所内託児所の存在、年間

労働時間が短いこと、短時間勤務制度、半日単位の有給休暇が有意に就業継続女性の割合を増やしていた。しかしフレックスタイム制度は有意な効果はなかった。

駿河・西本(2001)は、労働省『平成8年度女子雇用管理基本調査』の企業別データにより、女子従業員に占める出産者数の割合を被説明変数にして、企業における育児休業制度の規定が女性の就業と出産の両立を促進していることを示している。

上述の先行研究はすべて、育児休業制度の存在は継続就業を増加させることを支持している。しかし、出生率を上昇させるかどうかについては、分析対象を既婚女性としているか未婚者も含めているかといった違いもあるが、まちなちな結果を提示していて一致した結論は出ていない。

4. データとモデルの説明

この論文では、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1993年から1997年まで計5年分の個票を使用している。この調査は1993年から毎年実施されており、対象者の年齢は調査開始の1993年10月時点で24歳から34歳までの女性である。したがって、1997年では対象女性は、28歳から38歳までになっている。ここでは、この5年分のデータを結合して、就業している有配偶者の個票データだけをとって分析している。1993年から1994年のサンプル数は305でそのうち妻が継続的に就職しているケースが261件、出産が36件となっており、1994年から1995年の場合、サンプル数336、妻の継続就業301件、出産43件、1995年から1996年の場合、サンプル数322、妻の継続就業278件、出産27件、1996年から1997年の場合、サンプル数395、妻の継続就業350件、出産27件となり、計1358件のサンプルとなっている。張・七條・駿河(2001)では、就業していない既婚女性も扱っていたが、この論文では企業における育児休業制度の有無の情報が必要なために就業している既婚女性を対象にしている。

モデルとしては、バイベリエトプロビットモデルを最尤法で推定し、出産と継続就業が同時決定であるかどうかを確かめ、また両者間にトレードオフの関係があるかどうかを調べる。それと同時に、育児休業制度の出産と女性の継続就業への影響を検証する。

「消費生活に関するパネル調査」では、1994年と1997年に勤め先に育児休業制度があるかどうかを聞いていて、さらに、いつ設けられたのかを聞いているから、この情報により、就業している女性の勤め先で毎回の調査の1年前に育児休業制度が制定されていたかどうかという変数をモデルに入れることができる。

出産関数では、被説明変数は前年の10月から調査の年の9月までの1年間に出産しているかどうかで、使用した説明変数は、妻の学歴(高卒、短大・高専卒、大学(院)卒)、妻の出身地(北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州)、夫の年収(万円)、夫の就業形態(農業・自営業、雇用就業者)、居住していた都市の規模(大都市、中都市、小都市)、親との居住状態(同居、準同居・近所、県内外・死亡)、住宅ローンの有無、既存の子どもの数、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、妻の勤め先に育児休業制度があるかどうかである。

一方、継続就業関数では、被説明変数は調査したときに、妻が就業しているかどうかである。説明変数は、妻の学歴(高卒、短大・高専卒、大学(院)卒)、妻の出身地(北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州)、夫の年収(万円)、夫の就業形態(農業・自営業、雇用就業者)、居住していた都市の規模(大都市、中都市、小都市)、親との居住状態(同居、準同居・近所、県内外・死亡)、住宅ローンの有無、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、妻の勤め先に育児休業制度があるかどうかである。

子どもの出産に関する意思決定は、実際に子どもの生まれる1年ぐらい前に行っていたと考えられる。従って説明変数はすべて1年前のデータを使用している。

各変数の記述統計量は図表-1にまとめてある。

各説明変数の意味と予想される結果について以下に簡単に説明する。

まず、出産関数についてみると、無職の妻の賃金データが説明変数に入っていないため、妻の学歴が賃金の代理変数になっている。従って、学歴が高いほど子育ての機会費用は高くなり、出産確率は低くなる。また、学歴が高いほど質の高い子どもを求めると考えても、出産確率は低くなる可能性がある。しかし、1993年時点での24~34歳の女性が対象で、それから毎年1歳ずつ年齢が上がっていくデータなので、出産のタイミングから考えて高学歴の方が出産の時期になっている可能性が高い。子どもの数はコントロールしているものの、子どもの数が理想の数に達したときにそれ以上子どもを作らなくなるといった要素までは推定モデルには入っていないので、このデータの特長として学歴の高い方が出産確率も高くなる可能性もある。実際、同じパネルデータを使用した駿河・七條・張(2000)や張・七條・駿河(2001)では、大学卒の係数は有意にプラスで、後者の影響のほうが強いことを示している。

夫の収入水準は家計の経済的ゆとりを表しており、子どもが正常財で正の所得効果があると考えられるので、夫の収入が高いほど出産確率は上昇する。夫が農業・自営業者である場合、雇用就業者よりも時間を弾力的に使うことができるので、子育ての支援が容易になり、出産確率を高めると予想される。

親との同居は、育児支援を受けることができるので、出産にはプラスの影響がある。居住都市の規模は、育児環境の良し悪しの都市規模間の差を表している。住宅ローンがある場合、家計の出産計画にマイナスの影響があると考えられる。

夫の通勤時間、仕事時間が長くなると、家事・育児を手伝う時間が少なくなり、出産確率を低下させることが予想される。

既存の子どもの数は、理想子ども数に達しているとそれ以上産む確率はほとんどなくなると考えられるので、負の符号が予想される。そして、子ども一人あたりに手をかけて、子どもの質を高める傾向があるとすれば、これもまたマイナスの符

図表-1 記述統計量

		Obs	Mean	Std.Dev.	Min	Max
出産		1358	0.0979	0.2973	0	1
就業		1358	0.8763	0.3294	0	1
妻の出身地	北海道	1358	0.0309	0.1732	0	1
	東北	1358	0.1001	0.3003	0	1
	関東	1358	0.2644	0.4412	0	1
	中部	1358	0.2231	0.4165	0	1
	近畿	1358	0.1414	0.3485	0	1
	中国	1358	0.0795	0.2707	0	1
	四国	1358	0.0471	0.2120	0	1
	九州	1358	0.1134	0.3172	0	1
居住地規模	13大都市	1358	0.1900	0.3924	0	1
	その他の都市	1358	0.5479	0.4979	0	1
	町村	1358	0.2622	0.4400	0	1
親との同居	同居	1358	0.3292	0.4701	0	1
	準同居・近隣	1358	0.4212	0.4939	0	1
	県外・死亡	1358	0.2496	0.4330	0	1
妻の学歴	高卒	1358	0.4882	0.5000	0	1
	短大・高専卒	1358	0.3895	0.4878	0	1
	大学・院卒	1358	0.1222	0.3277	0	1
住宅ローンあり		1358	0.3954	0.4891	0	1
妻の年齢		1358	31.6	3.2	24	37
妻の年齢2乗		1358	1007.7	200.9	576	1369
既存の子ども数		1358	1.5729	0.9871	0	4
夫の時間配分	通勤時間	1358	0.9999	0.8746	0	5
	仕事時間	1358	9.8135	1.6943	0	14.67
夫の年収		1358	481.2	232.5	0	3999
夫の年齢		1358	34.6	4.9	22	57
夫の職業	農業・自営業	1358	0.1149	0.3190	0	1
	被雇用者	1358	0.8682	0.3384	0	1
育児休業制度あり		1358	0.3630	0.4811	0	1

号が予想される。

妻の勤め先に育児休業制度が制定されていた場合、出産の機会費用が低下されることにより、出産確率を上昇させると予想できる。

次に、継続就業関数について考察する。説明変数としては、妻の学歴がある。学歴が高いほど、市場賃金が高くなる可能性があり、妻の継続就業にはプラスの影響が働くと予想される。

親との同居は、家事・育児を手伝ってもらえ、特に子どもの面倒をみてもらえることを考慮して、同居している方が妻の継続就業にプラスになると予想される。

夫の収入が高いほど、妻が家計を補助するための就業の必要性が減少し、つまり妻の留保賃金が高くなるから、妻の継続就業にマイナスの影響

を与える。夫の就業形態については、夫が農業・自営業に従事していると、妻も同じく農業・自営業に従事する傾向が考えられ、継続就業にプラスの影響があると考えられる。

居住している都市規模は、大都市では、就業機会が多く、就職先をみつけやすいと考えられる。したがって、継続就業へのインセンティブが弱くなる可能性がある。

住宅ローンは、日本では家計にとって非常に大きな負担であり、ローン返済のために妻の継続就業に正の効果を与えると考えられる。

夫は通勤時間、労働時間が長くなると、家事・育児を手伝う余裕がなくなり、妻の継続就業に負の効果を与える。特に通勤時間が長い家計では、妻が就業するときにも同じように通勤時

図表-2 バイバリエトプロビットモデルによる推定結果

出産関数		Coef.
常数項		-0.94648
妻の出身地	北海道	0.45259*
	東北	-0.09728
	関東	(基準)
	中部	-0.08970
	近畿	0.08231
	中国	-0.09624
	四国	-0.09638
九州	0.09609	
居住地規模	13大都市	-0.04657
	その他の都市	-0.15449
	町村	(基準)
親との同居	同居	0.42351**
	準同居・近隣	0.16093
	県外・死亡	(基準)
妻の学歴	高卒	(基準)
	短大・高専卒	-0.00164
	大学・院卒	0.34624**
住宅ローンあり		-0.06602
妻の年齢		0.13814
妻の年齢2乗		-0.00300
既存の子ども数		-0.38481***
夫の時間配分	通勤時間	-0.02212
	仕事時間	-0.02540
夫の年収		0.00007
夫の年齢		-0.03887**
夫の職業	農業・自営業	0.50588***
	被雇用者	(基準)
育児休業制度あり		0.22298**

注:***p<0.01,**p<0.05,*p<0.1

継続就業関数		
常数項		-6.04284
妻の出身地	北海道	-0.37781
	東北	0.61212***
	関東	(基準)
	中部	0.28531**
	近畿	0.16521
	中国	0.34829*
	四国	0.35712
九州	0.00417	
居住地規模	13大都市	-0.26890*
	その他の都市	-0.31576***
	町村	(基準)
親との同居	同居	0.24566*
	準同居・近隣	0.03373
	県外・死亡	(基準)
妻の学歴	高卒	(基準)
	短大・高専卒	0.03147
	大学・院卒	0.20607
住宅ローンあり		0.12896
妻の年齢		0.41176
妻の年齢2乗		-0.00535
夫の時間配分	通勤時間	-0.00178
	仕事時間	-0.03121
夫の年収		-0.00049***
夫の職業	農業・自営業	0.16444
	被雇用者	(基準)
夫の年齢		-0.00031
育児休業制度あり		0.22187**
観測値		1038
ログ尤度		-801.7891
rho		-0.4888

間が長くなる可能性があるため、継続就業をあきらめる可能性も高く、よりいっそう負の効果を与えると考えられる。

妻の勤め先に育児休業制度が明示化された場合、妻の出産後の育児に使える時間が弾力的となり、労働市場に参加する機会費用が低くなり、プラスの影響を期待できる。

5. バイバリエトプロビットモデルによる推定結果

(1) 出産と継続就業の同時決定について

図表-2は推定結果をまとめている。この図表より、 ρ 値が-0.4888で、 $\rho=0$ の帰無仮説が棄却されることが分かる。これは、出産と妻の継続就業

は同時決定であることを意味している。しかも、 ρ の値が負であるから、両者はマイナスの相関関係にあることが分かる。言い換えれば、両者はトレードオフ関係にあり、両者の両立が困難であることを意味している。この結果は、張・七條・駿河（2001）の結果と同じ結果である。以下、結果を張・七條・駿河（2001）と比較しているが、前述したように、この論文では就業している既婚女性だけを扱っているのに対し、張・七條・駿河（2001）は就業していない既婚女性もデータの中に含まれていることに注意が必要である。

(2) 出産関数

まず、出産関数を見よう。妻の大卒ダミーが5%の水準で出産を有意に正の影響を与えている。こ

の結果は、前述したように、駿河・七條・張(2000)や張・七條・駿河(2001)の結果と同じである。本調査の対象者の年齢層から考えると、大卒の妻がちょうど出産時期になっているため、出産確率を上げている可能性が高い。

夫の収入は、正の符号が出てはいるが、有意ではない。夫の農業・自営業ダミーは1%の水準で、出産に有意に正の影響を与えている。夫の時間が弾力的で、子育ての支援ができる場合、出産確率を高める可能性を示している。張・七條・駿河(2001)では2つの変数はともに有意でない結果となっており、農業・自営業ダミーの影響が異なっている。

居住都市ダミーについては、大都市ダミー、中都市ダミーとも負の符号が出ているが、有意ではない。

親との同居では、親との同居ダミーが5%の水準で出産確率を高めている。親が同居していると、育児を助けてくれることができることを支持していて、予想した結果が得られている。張・七條・駿河(2001)では、この変数は有意でなかった。

夫の通勤時間、労働時間の符号は予想したとおりであるが、いずれも有意ではない。夫の年齢が5%の水準で出産確率を低下させている。

住宅ローンは負の符号が出ているが、有意な影響をもたなかった。

既存の子どもの数は、予想したとおりに、1%の水準で有意に負になっている。家計としては、理想とした子どもの数があり、一定数の子どもを持つと、それ以上に子を産まないことが分かる。また、妻の年齢とその2乗、いずれも有意な結果が出ていない。

妻の勤め先に育児休業制度が明示化された場合、5%の水準で出産確率を有意に高めている。このことは、勤め先に育児休業制度などの支援策が明示化された場合、出生率の向上に貢献していることを示している。

(3) 継続就業関数

次に、継続就業関数をみると、妻の学歴については、いずれも有意な結果が出ていない。そし

て、東北、中部、及び中国出身ダミーはそれぞれ1%、5%と10%の水準で妻の継続就業を有意に正の影響を与えている。東北出身と中部出身ダミーは、張・七條・駿河(2001)でも同様の結果となっている。

居住都市については、大都市、中都市ダミーはそれぞれ10%と1%の水準で有意に継続就業確率を低下させている。ただし、この結果は、張・七條・駿河(2001)では両変数とも有意でなく、異なった結果となっている。

親との同居については、同居しているダミーは、10%の水準で女性の継続就業確率を高めている。親が同居していて、家事・育児の方を手伝ってくれて、仕事に出かけることができるからといえ、予想された結果となっている。また、張・七條・駿河(2001)の結果と同じである。ただし、張・七條・駿河(2001)では、親と準同居・近所でも有意に就業率を高めていた。

夫の年収は、予想されたように1%の水準で女性の継続就業にマイナスの影響を与えている。夫の所得が多くなると、妻が家計を補うため、継続就業する必要性が減少する。これも張・七條・駿河(2001)の結果と同じとなっている。

妻の勤め先に育児休業制度が明示された場合、5%の水準で、妻の就業に有意に正の影響を与えている。このことは、育児休業制度の充実が、妻の継続就業の確率を高めていることを示唆している。

6. おわりに

本稿は、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」1993年から1997年まで5年分の個票データから、調査前年度に就業していた既婚女性を取り出して、バイベリエトプロビットモデルで育児休業制度が明示化されたことが出産と女性の継続就業に与える影響について検証した。

推定の結果から、出産と女性の継続就業は同時決定であり、トレードオフの関係があることが分かった。日本では、女性がいまでも出産と継続

就業とを両立することが困難な場面に直面させられていることを示している。

推定の結果から、勤め先に育児休業制度が制定されている場合、出産確率を高めることができ、女性の継続就業をも促進していることが分かった。

このことは、育児休業制度などの支援策が出産・育児の機会費用を低下させることにより、女性の出産・育児との継続就業を両立させることができることを示している。

出産・育児、及び女性の就業などはあくまでも家計内で意思決定する事項とはいえ、出産・育児と継続就業との両立が困難であるなかで、社会的な支援策を得られれば、こうした両立の困難さを緩和することにより、出生率の上昇と女性の継続就業に貢献できると思われる。

※この論文は、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業平成13年度報告書『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化見通しに関する研究』（主任研究者高橋重郷）に収録された論文を修正・加筆したものである。厚生科学研究費の資金援助に感謝の意を表したい。

文献

- 滋野由紀子, 2000, 「保育所サービス・企業の福利厚生と女性の出産・就業」未定稿。
 新谷由利子, 1999, 「出生力に対する公務員的就業環境の分析」『人口問題研究』25:41-50。
 駿河輝和・七條達弘・張建華, 2000, 「夫の職業・労働時間が出生率に与える影響について」『季刊家計経

済研究』47:51-58。

- 駿河輝和・西本真弓, 2002, 「育児支援策が出生行動に与える影響」『季刊社会保障研究』37(4):371-379。
 張建華・七條達弘・駿河輝和, 2001, 「出産と妻の就業の両立性について」『季刊家計経済研究』51:72-78。
 富田安信, 1994, 「女性が働き続けることのできる職場環境——育児休業制度と労働時間制度の役割」『経済研究』大阪府立大学経済学部, 39(2):43-56。
 ———, 2001, 「イギリスにおける出産・育児と女性の就業」『経済研究』大阪府立大学経済学部, 46(2):45-55。
 西本真弓・駿河輝和, 2002, 「ゼロ可変カウントデータモデルを用いた育児休業制度に関する実証分析」『日本統計学会誌』32(3):315-326。
 樋口美雄, 1994, 「育児休業の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会, 181-204。
 松浦克己・滋野由紀子, 2001, 「保育園、育児休業制度と出産行動」郵政研究所ディスカッションペーパー・シリーズ, 2001-02。
 森田陽子・金子能宏, 1998, 「育児休業制度の普及と女性雇用の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459:50-60。
 山下俊彦, 1999, 「出産・育児と女性の就業との両立可能性について」『季刊社会保障研究』35(1):52-64。
 Nakamura, J. and Ueda, J., 1999, "On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan," *Journal of Japanese and International Economics*, 13:73-89。
 Waldfogel, J., Y. Higuchi and M. Abe, 1999, "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan," *Journal of Population Economics*, 12:523-545。
 (するが・てるかず) (ちょう・けんか)