

# 次世代育成支援対策推進法が 出産および女性の就業継続に与える影響

水 落 正 明

## 概 要

本稿は、2005年4月に施行された次世代育成支援対策推進法が出産と女性の就業継続に与えた影響について分析している。次世代法は、企業に対し、従業員が出産・子育てと仕事を両立しやすい環境を整えることを求めている。こうした企業によるサポートは、従業員の出産および女性の就業継続を促進すると考えられる。次世代法は施行時点で大企業（常用雇用者301人以上）に義務化する一方、中小企業（常用雇用者300人以下）には努力義務にとどめている。したがって、次世代法の導入によって企業規模間で従業員に対するサポートの程度に差が生じたと考えられる。すなわち、準実験的な状況が生じたと考えられ、この状況を利用して本稿では、次世代法の影響を実証的に明らかにした。2002年と2007年の就業構造基本調査を使用したDID推定による結果、次世代法は出産と女性の就業継続の同時確率を1%程度上昇させたことが明らかになった。

### キーワード

次世代法、出生、女性の就業継続、準実験、DID推定

## I. はじめに

日本の出生率はここ40年、減少を続けている。2010年の合計特殊出生率は1.39であり、人口置換水準を大きく下回っている。低出生率は、公的年金や医療保障など社会保障システムに深刻な影響を与える。

これに対して政府は出生率の低下を防ぐため、いくつかの政策を実行している。最初の政策的取り組みは1994年のエンゼルプランであり、1999年には新エンゼルプランが策定さ

れている<sup>1)</sup>。これらの対策は主として保育施設の充実を図っており、少子化対策として企業の取り組みを義務化するなどの強制力を持ったものではなかった。こうした背景から、政府は少子化対策プラスワンの一環として2005年4月から10年の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す。）を施行させた。次世代法は、企業に従業員の出生・子育てをサポートすることを義務付けるものであった。この法の導入によって、特に女性は仕事と家族のバランスを取りやすくなり、それが出生と就業継続を促すと考えられる。少子化対策として、これまでにない強制力を持った次世代法の効果を測定することは、政策的に重要である。

一般に、政策の効果を測定することは難しい。それは、政策の効果が及ぶ処置群（トリートメント・グループ）と及ばない対照群（コントロール・グループ）が存在しないからである。しかしながら、次世代法は導入時点で、企業規模によって強制力を変えている。すなわち、常用雇用者301人以上の企業（以下、大企業と記す。）には、従業員へのサポートを義務化する一方、常用雇用者300人以下の企業（以下、中小企業と記す。）には努力義務とするにとどまった。したがって、企業の従業員に対するサポートは次世代法の導入によって差が出ており、これが企業規模間で出生および女性の就業継続の差を生み出している可能性がある。その差が次世代法の効果であると言える。本稿では、この準実験状況を生かして次世代法の導入が出生および女性の就業継続に与える影響について明らかにする。

以下、第2節では次世代法の概要について説明し、第3節では理論的枠組みと先行研究について述べる。第4節は企業規模に関する若干の留意点について解説する。第5節では推定結果について述べ、第6節は結論と政策的提言を行う。

## II. 次世代法の影響

次世代法は2005年4月に施行されたが、実際に大企業がいつ取り組みを始めたのかについて、明確な資料はない。本稿では「就業構造基本調査」（総務省）の個票データを利用するが、同調査にも回答者が所属する企業がいつ取り組みを始めたのかの情報はない。

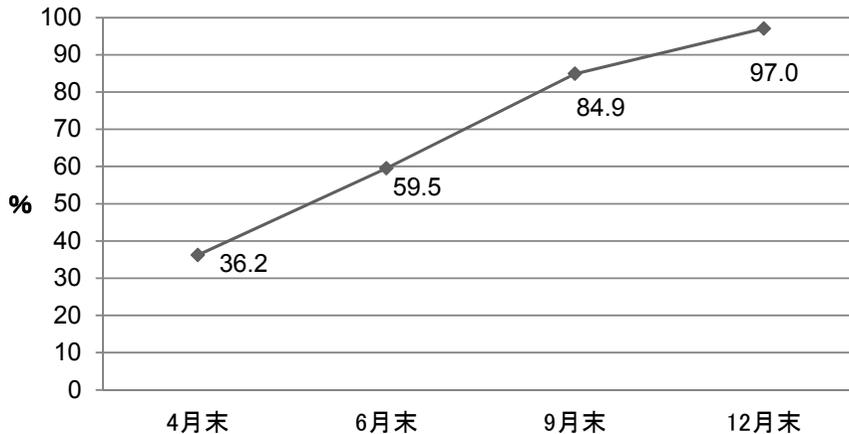
ただし、次世代法は大企業に対して行動計画を政府に提出させている。同計画には、いつから、どのように従業員の次世代育成を支援するかが記述されている。筆者が入手した数社の行動計画から判断すると、提出と同時に取り組みを始めていると考えられる。しかし、図1に示されるように、行動計画の提出率は2005年4月末でわずか36.2%であり、大

---

<sup>1)</sup> 詳細およびそのほかの取り組みについては厚生労働省のウェブサイトを参照されたい。

<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw4/07.html>

企業の大半の従業員は、この時点ではまだ同法の影響下に入っていないことがわかる。2005年12月末になって97.0%に達し、この時点以降は、ほぼすべての大企業の従業員が次世代法の影響を受け始めたと考えることができる。



資料：厚生労働省

図1 行動計画の提出率（2005）

既に述べたように、次世代法は中小企業に対しては、取り組みを義務化していない。しかし、中小企業の中には行動計画を提出し、取り組みを開始しているケースがある。厚生労働省の報告資料によると2005年12月末時点で1,422社が提出している。同資料には、この数が中小企業のうち何%を占めるのかについて示されていない。そこで、2006年の「企業・事業所統計」（総務省）を使って計算したところ、中小企業の提出率はわずか0.03%であった。したがって、企業規模によって次世代法による取り組みには明確な差があると判断でき、企業規模を次世代法の効果を見るための指標として使用するのとは妥当と考える。

なお、本稿の分析の一つの限界として、次世代法は大企業に対して、どのような手段を用いるべきか指定していないため、個別の手段の影響がわからないことである。例えばあり得る手段としては、育児休業期間を通常よりも長くしたり、時間外労働時間を減らしたり、企業内託児所を設けたりなど、いくつかの可能性はあるが、どのような手段を採用するのは各企業に任せられている。したがって、本稿の分析でわかるのは特定の手段の効果ではなく、次世代法全体としての出生と女性の就業継続への影響である。

### III. 分析枠組みと先行研究

経済学では、子どもを耐久財の一種とみなしてその生産メカニズムについて分析してきた (Becker 1960, 1981 ; Willis 1973) . こうした分析では、子どもの価格が出産の主要な決定因であることが示されている. すなわち、子どもを持つことのコストの減少は子どもの需要を増やすことにつながる. 近年の女性の労働参加率の増加から考えると、子どもを持つことによる就業中断による機会費用は少子化の主要な要因となっている.

我が国には依然として女性の就業継続と出産にはトレード・オフの関係がある. 内閣府 (2011) によると、2000年代に入っても、出産前に就業していた女性のうち約60%が出産を機に退職している. これは女性が仕事と家族をバランスさせるうえで困難さに直面していることを示唆しており、次世代法によって企業に求められる取り組みがこうした困難さを和らげると期待される. そのことによって就業継続と出生が促進されると考えられる.

筆者の知る限り、こうした重要な政策導入にも関わらず、次世代法の効果を明らかにした研究はこれまでにない. しかし、子どもを持ちながら就業継続を促進させるという観点からは、出産・育児関連休業や保育施設、児童・家族手当など、ワーク・ファミリー・バランス支援のための制度の効果は参考になると考えられる. 以下ではそれらの先行研究について触れる.

最初に、出産・育児関連休業の出生への影響は多くの研究と国で正であることが確認されている (Buttner and Lutz 1990; 樋口 1994; 森田・金子 1998; Averett and Whittington 2001; Adserà 2004; Kalwij 2010) . しかしながら影響はないとする研究もある (Zhang, Quan, and Van Meerbergen, 1994) . 女性の就業への影響については、基本的には正の効果を持つ (樋口 1994; Ruhm 1998; 森田・金子 1998; Waldfoegel, Higuchi, and Abe 1999; Adserà 2004) が、影響なしとする研究 (Baum 2003) や負の影響があるとするもの (森田 2005) もある.

次に、保育施設の影響については、出生と女性の就業継続にともに正の影響があるとするものが多い (Del Boca 2002; 吉田・水落 2005; Haan and Wrohlich 2011) が、就業継続への影響はないとする研究もある (Lundin, Mörk, and Öckert 2008) .

最後に児童・家族手当の出生に対する効果については、多くの研究が正の効果指摘している (Whittington, Alm, and Peters 1990; Zhang, Quan, and Van Meerbergen 1994; McNown and Ridao-cano 2004; 田中・河野 2009; Schellekens 2009; Azmat and González 2010; Kalwij 2010) . 一方、就業に対する効果については分かれており、正の効果があるとする研究 (Sánchez-Mangas and Sánchez-Marcos 2008; Azmat and González 2010) と負の効果がある指摘するもの (McNown and Ridao-cano 2004) がある.

以上の研究から判断すると、ワーク・ファミリー・バランスに関する政策は、出生に対しては基本的に正の効果を持つことがわかる。一方、女性の就業継続に対しては正の効果をもたらす場合と負の効果をもたらす場合があるようである。負の効果については、Gupta, Smith, and Verner (2008) が指摘するように、家族志向の政策は女性の労働市場における地位を低くしてしまうため、結果として女性の就業継続に負の影響をもたらしている可能性がある。

#### IV. 企業規模について

企業規模は、本稿で次世代法の効果を見るための重要な変数である。次世代法による企業規模の区別は企業全体についてのものであり、就調の設問と合致している点には問題ない。しかしながら、分析上、若干の問題を含んでいる可能性が2点ほどある。ここではその点について言及しておきたい。

第1に、就業構造基本調査の企業規模は1-4人、5-9人、10-19人、20-29人、30-49人、50-99人、100-299人、300-499人、500-999人、1000人以上となっている<sup>2)</sup>。すなわち、300人以上と299人以下で区別している。次世代法による企業規模の区別は301人以上と300人以下であり、1人分の違いがある。企業規模の分布で300人や301人に特別な集中があれば、次世代法の効果を見るうえで就業構造基本調査の企業規模は信頼できないものとなるが、そのような集中はないと考えるのが妥当であろう。

第2に、就業構造基本調査の企業規模には、その質問形式から常用雇用者のほかに、一時的雇用者や日雇い者が含まれている可能性がある。もしそうした非常用雇用者を含めた従業者数を回答者が答えていれば、就業構造基本調査から得られる大企業従業者の割合は実際のものより高くなるだろう。そこで、再び2006年の企業・事業所統計を使って常用雇用者に占める大企業就業割合を計算した。その結果、大企業就業割合は44.0%となった。一方、2007年の就業構造基本調査を使った計算によると、その割合は38.9%となった。これは当初の予想と反対で、就業構造基本調査のほうが大企業従業者割合が低くなっていることがわかった。また、センサスとサンプリング調査による違いはあるものの、おおむね近い値と言えるだろう。この原因の一つは、一般に就業者は自身の企業の規模について、常用雇用者の人数として把握している可能性がある。したがって、就業構造基本調査による企業規模は、次世代法による企業規模の区別と合致していると考えられる。

---

<sup>2)</sup> 実際の調査票ではこれに加えて官公庁という選択肢がある。

以上、企業規模に関する 2 つの問題について言及したが、いずれも問題としては深刻ではなく、本稿の分析に使用できるものであると判断できる。

## V. 実証分析

### 1. 分析方法

本稿で使用する就業構造基本調査は、5 年ごとの 10 月に行われ、次世代法の施行の前後では 2002 年と 2007 年に行われており、本稿ではこの 2 時点について使用する。

第 2 節で述べたように、次世代の効果は 2005 年 12 月以降、つまり 2006 年 1 月から大企業の全従業員に影響し始めたとは本稿はみなす。そこで 2007 年調査においては 2006 年 1 月時点で正規職就業している 39 歳以下の有配偶女性で、農林水産業と官公庁以外で働いているものを分析対象とする<sup>3)</sup>。2002 年調査においても同様に、分析対象を選別した。結果として分析対象数は 23,322 人となった。

なお、吉田・水落(2005)が指摘しているように、既にいる子供の人数は、追加的な出生および女性の就業に大きな影響を与える。そこで、次世代法の効果が出る前にいた子供ということで 1-14 歳児の人数で 3 つのサブサンプルに分けて推定を行う。すなわち、(1) 0 人、(2) 1 人、(3) 2 人以上、である。

ここで従属変数について説明する。既に述べたように 2006 年 1 月から次世代法がすべての大企業就業者に影響を及ぼし始めたとは、本稿では想定する。したがって、最も早いケースとして 2006 年 1 月に子供を持つ意思決定を行い、妊娠した場合、その子供は 2007 年 10 月の調査段階で 0 歳である。そこで、0 歳児の有無を次世代法の効果をもたらしたアウトカムとみなし従属変数とする。ただし、次世代法の効力は一部の企業で 2006 年 1 月以前より発揮されている。したがって、そうした効果により生まれた子供たちは 2007 年 10 月段階で 1 歳になっている。しかし、就業構造基本調査では、どの企業が行動計画を提出し、行動を開始したかわからない。さらに、次世代法のアウトカムとして 1 歳児を含んだ場合、就業構造基本調査では生まれ月がわからないため、次世代法の施行前に妊娠した子供も従属

---

<sup>3)</sup> 次世代法は非正規就業者を対象外としていないが、以下の 2 つの理由から非正規就業者を分析対象から除いている。第一に、一般に企業の福利厚生制度は非正規職を対象としてないことが大半であるからである。第二に、多くの有配偶女性が出産後、非正規職として労働市場に再参入するのが我が国では一般的であり、そうした女性は追加的な出生の意思はほぼなく、次世代法の効果をみる上でそうした対象者を含めた分析は結果を歪めると考えられる。そこで、ここでは非正規就業者は分析対象から除いている。

変数として含んでしまうことになる。そこで、本稿では、0歳児の有無を従属変数としている。2002年調査についても同様に、従属変数を作成する。

就業継続に関しては、2002年調査のサンプルについては2001年1月時点、2007年調査のサンプルについては2006年1月時点で就業しているサンプルに限られているため、それぞれ調査時点での就業の有無を従属変数として用いる。

本稿では各個人に対して(1)式および(2)式によるDifference-in-Differences (DID)推定を行い、次世代法の出産および就業継続に与える影響を明らかにする。なお、出産と就業継続のトレード・オフの関係を考慮して、Bivariate Probitによる推定を行う。

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{出産} = \beta_0 + \beta_1 \text{2007年} + \beta_2 \text{大企業} + \delta_1 \text{2007年} \cdot \text{大企業} + \eta_1 X + \varepsilon_1 \quad (1) \\ \text{就業継続} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{2007年} + \gamma_2 \text{大企業} + \delta_2 \text{2007年} \cdot \text{大企業} + \eta_2 X + \varepsilon_2 \quad (2) \end{array} \right.$$

(1)式の従属変数は、0歳児がいる場合に1、いない場合に0をとる2値変数であり、(2)式の従属変数は就業継続している場合に1、継続していない場合に0をとる2値変数である。「2007年」ダミーは2007年調査のサンプルに1、2002年調査のサンプルに0、「大企業」ダミーは次世代法の対象である301人以上の企業で働く女性に1、それ未満の中小企業で働く女性に0を与えている。

交差項である「2007年・大企業」が次世代法の効果をとらえるための項であり、次世代法が出産や就業継続に影響があった場合、その係数は正になることが予想される。ただし、この交差項は、2002年と2007年の間で大企業と中小企業に異なった影響を及ぼす他の政策変更の影響も受ける可能性がある。確かにこの間、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法の改正が行われたが、企業規模による区別を行っていないため、この交差項により、次世代法の効果をとらえることができる。

Xは他に出産と就業継続に影響を与える要因のベクトルである。本稿では、妻の年齢、1-14歳児の人数、妻の最終学歴、妻の職種、妻の就業している産業、夫の年収、居住都道府県である。

妻が高学歴の場合、機会費用の高さから、出産に負、就業継続に正の影響を与えると予想される。夫の年収が出産に与える影響については、Becker (1960, 1981)による子供の質・量の点から、高年収は負の影響を及ぼすと予想される。就業継続については、日本においてはダグラス=有沢の法則が未だに存在しており、負の影響が出るものと考えられる。

女性の就労状況は職種や産業で大きく異なると考え、この点についてもコントロール変数として推定式に組み込んでいる。同様に、居住都道府県によって、労働市場の状況や保

育所の利用しやすさなどが異なり、出産と就業継続を考える上での条件が異なると考えられる。そこで都道府県ダミーを使用し、そうした影響をコントロールする。

表1から表3まで3つのサブサンプルについて基本統計量を示した。

表1 基本統計量（1-14歳の子供が0人のサンプル）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
出産	0.2209	0.4149	0	1
就業継続	0.6915	0.4619	0	1
2007年	0.4292	0.4950	0	1
大企業	0.3672	0.4821	0	1
2007年*大企業	0.1587	0.3654	0	1
妻年齢	30.452	4.3678	17	39
妻最終学歴				
小学・中学	0.0198	0.1393	0	1
高校・旧制中	0.4027	0.4905	0	1
短大・高専	0.4310	0.4952	0	1
大学・大学院	0.1465	0.3536	0	1
妻職種				
専門的・技術的職業	0.2377	0.4257	0	1
管理的職業	0.0003	0.0175	0	1
事務職	0.4470	0.4972	0	1
営業・販売職	0.0870	0.2819	0	1
サービス職業	0.1053	0.3069	0	1
その他(保安職など)	0.0006	0.0247	0	1
運輸・通信職	0.0037	0.0603	0	1
製造・建設	0.1185	0.3232	0	1
妻産業				
鉱業	0.0005	0.0225	0	1
建設業	0.0408	0.1979	0	1
製造業	0.2147	0.4106	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0041	0.0636	0	1
情報通信業	0.0337	0.1805	0	1
運輸業	0.0215	0.1451	0	1
卸売・小売業	0.1751	0.3801	0	1
金融・保険業	0.0583	0.2343	0	1
不動産業	0.0082	0.0903	0	1
飲食店・宿泊業	0.0247	0.1551	0	1
医療・福祉	0.2613	0.4394	0	1
教育・学習支援業	0.0263	0.1600	0	1
複合サービス業	0.0153	0.1229	0	1
その他サービス業	0.1154	0.3196	0	1
夫年収				
250万円未満	0.2279	0.4195	0	1
250-299万円	0.2395	0.4268	0	1
300-399万円	0.1749	0.3799	0	1
400-599万円	0.2326	0.4225	0	1
600万円以上	0.1251	0.3308	0	1

N=9850

都道府県については省略。

表2 基本統計量（1-14歳の子供が1人のサンプル）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
出産	0.1434	0.3505	0	1
就業継続	0.8269	0.3783	0	1
2007年	0.4789	0.4996	0	1
大企業	0.3639	0.4812	0	1
2007年*大企業	0.1745	0.3795	0	1
妻年齢	32.281	4.2997	19	39
妻最終学歴				
小学・中学	0.0202	0.1408	0	1
高校・旧制中	0.4571	0.4982	0	1
短大・高専	0.4047	0.4909	0	1
大学・大学院	0.1180	0.3226	0	1
妻職種				
専門的・技術的職業	0.2569	0.4370	0	1
管理的職業	0.0002	0.0132	0	1
事務職	0.4197	0.4935	0	1
営業・販売職	0.0819	0.2743	0	1
サービス職業	0.0969	0.2958	0	1
その他(保安職など)	0.0002	0.0132	0	1
運輸・通信職	0.0045	0.0672	0	1
製造・建設	0.1398	0.3468	0	1
妻産業				
鉱業	0.0002	0.0132	0	1
建設業	0.0444	0.2061	0	1
製造業	0.2314	0.4218	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0037	0.0604	0	1
情報通信業	0.0261	0.1596	0	1
運輸業	0.0192	0.1371	0	1
卸売・小売業	0.1521	0.3592	0	1
金融・保険業	0.0551	0.2281	0	1
不動産業	0.0061	0.0779	0	1
飲食店・宿泊業	0.0209	0.1431	0	1
医療・福祉	0.3006	0.4586	0	1
教育・学習支援業	0.0265	0.1606	0	1
複合サービス業	0.0180	0.1328	0	1
その他サービス業	0.0957	0.2942	0	1
夫年収				
250万円未満	0.2363	0.4249	0	1
250-299万円	0.2116	0.4085	0	1
300-399万円	0.1830	0.3867	0	1
400-599万円	0.2361	0.4247	0	1
600万円以上	0.1330	0.3396	0	1

N=5738

都道府県については省略。

表3 基本統計量（1-14歳の子供が2人以上のサンプル）

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
出産	0.0367	0.1881	0	1
就業継続	0.9401	0.2373	0	1
2007年	0.4728	0.4993	0	1
大企業	0.3013	0.4588	0	1
2007年*大企業	0.1475	0.3547	0	1
妻年齢	34.700	3.3202	21	39
1-14歳児の人数	2.2723	0.4960	2	5
妻最終学歴				
小学・中学	0.0221	0.1471	0	1
高校・旧制中	0.5233	0.4995	0	1
短大・高専	0.3841	0.4864	0	1
大学・大学院	0.0705	0.2560	0	1
妻職種				
専門的・技術的職業	0.2539	0.4353	0	1
管理的職業	0.0003	0.0161	0	1
事務職	0.3989	0.4897	0	1
営業・販売職	0.0831	0.2761	0	1
サービス職業	0.0928	0.2902	0	1
その他(保安職など)	0.0001	0.0114	0	1
運輸・通信職	0.0032	0.0568	0	1
製造・建設	0.1676	0.3735	0	1
妻産業				
鉱業	0.0010	0.0321	0	1
建設業	0.0657	0.2477	0	1
製造業	0.2499	0.4330	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0043	0.0652	0	1
情報通信業	0.0132	0.1141	0	1
運輸業	0.0203	0.1410	0	1
卸売・小売業	0.1280	0.3341	0	1
金融・保険業	0.0581	0.2339	0	1
不動産業	0.0053	0.0726	0	1
飲食店・宿泊業	0.0239	0.1528	0	1
医療・福祉	0.3101	0.4625	0	1
教育・学習支援業	0.0129	0.1130	0	1
複合サービス業	0.0224	0.1479	0	1
その他サービス業	0.0849	0.2788	0	1
夫年収				
250万円未満	0.2539	0.4353	0	1
250-299万円	0.1755	0.3804	0	1
300-399万円	0.1606	0.3672	0	1
400-599万円	0.2533	0.4349	0	1
600万円以上	0.1567	0.3636	0	1

N=7734

都道府県については省略。

## 2. 推定結果

最初に表 4-1 の出産関数の推定結果について述べる。

次世代法の効果を見ると、サブサンプル (1) で正で有意な影響が観察されている。有意水準は 10% である。サブサンプル (2) と (3) においては、次世代法の有意な影響は観察されていない。すなわち、次世代法は第 1 子の出産を促進する効果はあるものの、それ以上の出産については効力を持たないことが明らかとなった。

次世代法は第 1 子の出産に影響するものの、その統計的確かさは低いものとなった。この理由については 3 つほど考えられる。1 つには、政策の効果が発揮されるまでには、時間がかかると考えるのが妥当であろう。本稿では次世代法の施行による即時的な影響を見ており、より正確な影響を見るためにはもう少し時間の経過が必要であろう。2 つ目に、次世代法は企業に行動を義務化しているが、罰則がないことも 1 つの原因であろう。「くすみん」マークの認定制度による表彰はあるが、強制力という点ではやや弱いという側面もある。最後に、わが国では既に育児に関する休業制度等が整備されており、次世代法は新しい制度を導入するものではないため、効果として強いものをもたなかった可能性がある。とはいえ、本稿の分析によれば、出産を促進する影響が観察されていることも事実で、一定の効果を持っていたと言える。

次世代法が第 2 子以上の出産を促進する効果を持たないという結果については以下のよう考えられる。つまり、本稿では次世代法の影響を見るために、就業している女性をサンプルとして用いている。すなわち、既に子供がいて正規就業している女性にとっての、追加的出生について分析している。こうした女性はすでに仕事と家族のバランスをある程度とれているため、次世代法の導入によって、ことさら出産が促進されるほどの変化はなかった可能性が考えられる。

その他の変数については、妻の年齢には逡減的な正の効果が観察されている。1-14 歳児の人数については、負の効果があることがわかる。妻の学歴については、大学・大学院卒である場合、サブサンプル (3) で正の影響があるが、他の結果と合わせると、その効果は不明瞭である。職種や産業については多様な結果となっている。夫の高年収は、出産確率を引き下げている。これは子供の質と量に関する仮説と整合的である。

続いて就業継続関数の推定結果 (表 4-2) について述べる。

次世代法の効果については、すべてのサブサンプルにおいて有意な影響は観察されていない。2007 年ダミーは正で有意であり、正規職の有配偶女性は、トレンドとして就業を継続するようになっていくことがわかる。就業継続に対して次世代法が効力を持たなかった理由について、サブサンプル (2) と (3) については、既に述べたように、こうした女性が

仕事と家庭の両立を果たしていることが考えられる。サブサンプル (1) については、今後、考察したい。

その他の変数については、妻の年齢、1-14 歳児の人数、妻の最終学歴はいずれも、はっきりとした結果が得られていない。職種や業種については、出産関数での結果と同じように、多様な結果が得られている。夫の年収については、妻の就業継続におおむね負の影響を与えていることがわかるが、1-14 歳児の人数によって、どの階級の影響があるかについては分かれている。

表 4-1 出産関数の推定結果

サブサンプル	1-14歳児の人数		
	0人 (1)	1人 (2)	2人以上 (3)
<b>出産関数</b>			
2007年	-0.0522 (0.0377)	0.0504 (0.0536)	0.0382 (0.0663)
大企業	0.0327 (0.0415)	0.0207 (0.0644)	0.1103 (0.0844)
2007年*大企業	0.1127 * (0.0608)	0.0717 (0.0867)	-0.0982 (0.1164)
妻年齢	0.1235 *** (0.0449)	0.4712 *** (0.0734)	0.5118 *** (0.1395)
妻年齢2乗	-0.0029 *** (0.0007)	-0.0079 *** (0.0012)	-0.0084 *** (0.0021)
1-14歳児の人数			-0.3024 *** (0.0710)
<b>妻最終学歴(ベース: 高校・旧制中)</b>			
小学・中学	-0.1532 (0.1156)	-0.0122 (0.1657)	0.0972 (0.1836)
短大・高専	0.0368 (0.0345)	-0.0189 (0.0510)	0.0238 (0.0655)
大学・大学院	-0.0022 (0.0492)	0.0221 (0.0744)	0.2820 *** (0.1027)
<b>妻職種(ベース: 事務職)</b>			
専門的・技術的職業	0.0787 (0.0500)	0.0431 (0.0723)	-0.0489 (0.1021)
管理的職業	-4.4799 *** (0.1693)	-4.1000 *** (0.2527)	-4.2068 *** (0.2768)
営業・販売職	0.0611 (0.0578)	0.0083 (0.0916)	-0.0015 (0.1134)
サービス職業	0.0900 (0.0570)	0.0250 (0.0860)	-0.0604 (0.1149)
その他(保安職など)	0.8065 (0.5006)	6.0117 *** (0.3271)	-3.8785 *** (0.2714)
運輸・通信職	-0.3601 (0.2751)	0.4680 (0.2997)	-4.0347 *** (0.1443)
製造・建設	-0.0091 (0.0571)	0.0628 (0.0802)	0.0554 (0.1032)
<b>妻産業(ベース: 医療・福祉)</b>			
鉱業	-4.9267 *** (0.1294)	-3.3875 *** (0.2664)	0.3867 (0.5554)
建設業	-0.1445 * (0.0869)	-0.1767 (0.1223)	-0.3356 ** (0.1528)
製造業	-0.1521 ** (0.0602)	-0.1777 ** (0.0888)	-0.3112 ** (0.1251)
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0573 (0.2248)	-0.7852 (0.4799)	-4.5206 *** (0.1400)
情報通信業	-0.3304 *** (0.0938)	-0.1309 (0.1376)	-0.3526 (0.2749)

(次ページに続く)

次世代育成支援対策推進法が出産および女性の就業継続に与える影響

運輸業	-0.1196 (0.1133)	-0.2076 (0.1789)	-0.8248 ** (0.3751)
卸売・小売業	-0.0783 (0.0594)	-0.2098 ** (0.0891)	-0.1577 (0.1208)
金融・保険業	-0.1091 (0.0790)	-0.1910 (0.1169)	-0.1180 (0.1553)
不動産業	0.2162 (0.1542)	-0.6659 * (0.3424)	-0.3399 (0.4283)
飲食店・宿泊業	-0.0248 (0.0990)	-0.1838 (0.1686)	-0.1905 (0.1915)
教育・学習支援業	0.0248 (0.0936)	0.1617 (0.1262)	0.0251 (0.2107)
複合サービス業	-0.0799 (0.1265)	-0.0639 (0.1688)	-0.0611 (0.1916)
その他サービス業	-0.1541 *** (0.0578)	-0.1931 ** (0.0894)	-0.0152 (0.1149)
夫年収(ベース:250万円未満)			
250-299万円	0.0569 (0.0415)	0.0195 (0.0618)	0.0403 (0.0801)
300-399万円	0.0600 (0.0462)	0.0405 (0.0652)	-0.0449 (0.0855)
400-599万円	-0.0188 (0.0454)	-0.0258 (0.0655)	0.0201 (0.0807)
600万円以上	-0.3670 *** (0.0560)	-0.2014 *** (0.0765)	-0.2826 *** (0.1018)
定数項	-1.7824 *** (0.6791)	-7.8489 *** (1.1556)	-8.5142 *** (2.3200)
都道府県	Yes	Yes	Yes

(表 4.2 に続く)

表 4-2 就業継続関数の推定結果

	1-14歳児の人数		
	0人	1人	2人以上
サブサンプル	(1)	(2)	(3)
<b>就業継続関数</b>			
2007年	0.3126 *** (0.0360)	0.1814 *** (0.0532)	0.2441 *** (0.0589)
大企業	0.0714 * (0.0392)	-0.0757 (0.0593)	-0.1368 ** (0.0688)
2007年*大企業	-0.0848 (0.0587)	0.1357 (0.0863)	0.0960 (0.1017)
妻年齢	0.0321 (0.0420)	0.0445 (0.0648)	0.2576 ** (0.1056)
妻年齢2乗	0.0007 (0.0007)	0.0006 (0.0010)	-0.0030 * (0.0016)
1-14歳児の人数			0.0234 (0.0517)
妻最終学歴(ベース: 高校・旧制中)			
小学・中学	-0.0690 (0.1035)	-0.0332 (0.1535)	-0.3284 ** (0.1274)
短大・高専	0.0337 (0.0330)	-0.0416 (0.0497)	0.0248 (0.0559)
大学・大学院	0.1710 *** (0.0475)	0.0769 (0.0752)	0.1323 (0.1016)
妻職種(ベース: 事務職)			
専門的・技術的職業	0.0753 (0.0480)	0.0052 (0.0714)	-0.0860 (0.0915)
管理的職業	-0.2834 (0.7363)	3.9022 *** (0.2503)	4.1867 *** (0.2498)
営業・販売職	-0.0455 (0.0538)	-0.1357 * (0.0802)	-0.1271 (0.0905)
サービス職業	-0.0139 (0.0545)	0.0255 (0.0872)	-0.0771 (0.1053)
その他(保安職など)	0.2198 (0.5289)	-5.5560 *** (0.3225)	4.0188 *** (0.2542)
運輸・通信職	-0.1947 (0.2425)	-0.5357 * (0.2799)	-0.5348 (0.3565)
製造・建設	0.0368 (0.0544)	0.0852 (0.0778)	-0.0673 (0.0816)
妻産業(ベース: 医療・福祉)			
鉱業	-0.3698 (0.5249)	2.9983 *** (0.2696)	4.0915 *** (0.1966)
建設業	-0.0103 (0.0825)	-0.1942 (0.1196)	-0.0251 (0.1313)
製造業	0.1496 ** (0.0587)	-0.1711 ** (0.0870)	-0.1604 (0.1058)
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3515 (0.2243)	-0.0785 (0.3226)	0.1812 (0.4497)
情報通信業	-0.0183 (0.0847)	-0.1607 (0.1380)	-0.0434 (0.2171)

(次ページに続く)

次世代育成支援対策推進法が出産および女性の就業継続に与える影響

運輸業	0.0792 (0.1069)	-0.2712 * (0.1574)	0.2022 (0.2066)
卸売・小売業	-0.1269 ** (0.0563)	-0.3052 *** (0.0844)	-0.1810 * (0.1076)
金融・保険業	-0.1240 * (0.0734)	-0.2952 *** (0.1106)	-0.4051 *** (0.1294)
不動産業	-0.5228 *** (0.1507)	-0.2797 (0.2586)	-0.1934 (0.3011)
飲食店・宿泊業	-0.3768 *** (0.0932)	-0.3431 ** (0.1490)	-0.226 (0.1587)
教育・学習支援業	-0.3415 *** (0.0877)	-0.5802 *** (0.1215)	-0.7885 *** (0.1619)
複合サービス業	0.6506 *** (0.1451)	0.5575 ** (0.2181)	-0.0716 (0.1937)
その他サービス業	-0.0711 (0.0552)	-0.1287 (0.0888)	-0.1339 (0.1100)
夫年収(ベース:250万円未満)			
250-299万円	-0.0867 ** (0.0410)	-0.0300 (0.0621)	-0.0925 (0.0750)
300-399万円	-0.2366 *** (0.0450)	-0.0971 (0.0658)	-0.185 ** (0.0761)
400-599万円	-0.3161 *** (0.0440)	-0.1401 ** (0.0647)	-0.1589 ** (0.0715)
600万円以上	0.1359 *** (0.0518)	0.0509 (0.0758)	-0.1206 (0.0770)
定数項	-0.8737 (0.6374)	-1.1419 (1.0078)	-3.6535 ** (1.7336)
都道府県	Yes	Yes	Yes
$\rho$	-0.4712 ***	-0.0534 *	-0.2731 ***
Log likelihood	-10100	-4630	-2750
N	9850	5738	7734

\*\*\*:p<0.01, \*\*:p<0.05, \*:p<0.1

括弧内はロバスト標準誤差。

### 3. 次世代法の限界効果

ここでは、次世代法が出産に対して有意な効果を持っていたサブサンプル(1)を使って、次世代法の限界効果について検討したい。

Bivariate Probit モデルでは、2 値の従属変数を持つ 2 本の推定式を同時推定している。したがって、出産・就業継続は 4 つのグループに分かれる。すなわち、出産して就業継続(ケース A)、出産して就業中断(ケース B)、出産せずに就業継続(ケース C)、出産せずに就業中断(ケース D)である。それぞれのケースに対する 2007 年ダミー、大企業ダミー、2007 年・大企業の交差項の限界効果を表 5 に示した。

表5 第1子出産における次世代法の限界効果

ケース	A	B	C	D
出産	1	1	0	0
就業継続	1	0	1	0
2007年	0.019	-0.034	0.081	-0.066
大企業	0.011	-0.002	0.011	-0.021
2007年*大企業	0.010	0.022	-0.037	0.005

表5によれば、次世代法は出産して就業継続する女性（ケースA）を増やしている。その確率は約1%である。しかしながら、次世代法は出産して就業中断する女性（ケースB）も増やしている。その確率は約2%の増加であり、次世代法の目的であるケースAに比べて2倍の効果がある。したがって、次世代法が仕事と家庭の調和を通して、出産を促進するという目的は十分には果たされていないと考えられる。

こうした結果が得られた理由には以下の2つの可能性が考えられる。

1つには、都市部で依然として解消されていない待機児童の問題である。次世代法の導入によって企業の中では、出産と就業継続が容易になる条件が整い始め、一部の女性は出産を決断したと考えられる。しかし、実際に出産し育児休業後に就業復帰しようとするものの、待機児童の問題によって、就業復帰が実現できなかった可能性がある。2つ目の理由も同様で、夫の家事・育児の協力が近年になっても進んでいないことが挙げられる。家庭内での協力が以前と同じであれば、就業復帰を予定していても実現できないケースが多く発生した可能性も考えられる。もちろん、こうした可能性は推測の部分が大きく、今後、より詳細に確認する必要がある。

## VI. 結論

本稿では、少子化対策として大きな政策変更であった次世代法の導入が、出産および女性の就業継続に与える影響について分析した。次世代法が引き起こした準実験的状況を生かしたDID推定の結果によれば、次世代法は女性の、出産して就業継続する確率を1%程度増加させる効果があることがわかった。したがって、今回の政策導入には一定の効果があったことが確認されるとともに、少子化対策として企業の果たす役割が大きいことも示されたと言える。

しかしながら、本稿の分析によれば、次世代法の導入は出産して就業を中断する確率も増加させてしまっているという問題点も明らかになった。これは、保育施設の不足や男性の家事・育児への協力の少なさが引き起こしている可能性がある。したがって、次世代法

の効果をより大きくするためには、その他のワーク・ファミリー・バランスに関する政策のさらなる充実が求められる。

## 謝辞

本稿は、総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を独自集計したものである。また、本研究は東北大学 GCOE「グローバル時代の男女共同参画と多文化共生」の支援を受けている。本稿に対して東北大学 GCOE のメンバーのほか、一橋大学経済研究所社会科学統計情報研究センターでのセミナー、日本経済学会 2012 年度春季大会の参加者から貴重なアドバイスをいただいた。ここに記して感謝する。なお、本稿に残る誤りについてはすべて筆者の責任である。

## 参考文献

- Adserà A (2004) "Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions," *Journal of Population Economics*, Vol. 17, No. 1, pp. 17–43.
- Averett AL, Whittington LA (2001) "Does maternity leave induce birth?," *Southern Economic Journal*, Vol. 68, No. 2, pp. 403–417.
- Azmat G, González L (2010) "Targeting fertility and female participation through the income tax," *Labour Economics*, Vol. 17, No. 3, pp. 487–502.
- Baum CL (2003) "The effect of state maternity leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on employment and wages," *Labour Economics*, Vol. 10, No. 6, pp. 573–596.
- Becker GS (1960) "An economic analysis of fertility," *Demographic and Economic Change in Developed Countries*, Universities-National Bureau Conference Series 1. Princeton Univ. Press, pp. 209–240.
- Becker GS (1981) *A treatise on the family*, Harvard Univ. Press.
- Buttner T, Lutz W (1990) "Estimating fertility responses to policy measures in the German Democratic Republic," *Population and Development Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 539–555.
- Del Boca D (2002) "The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy," *Journal of Population Economics*, Vol. 15, No. 3, pp. 549–573.
- Gupta ND, Smith N, Verner M (2008) "The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children," *Review of Economics of the Household*, Vol. 6, No. 1, pp. 65–89
- Haan P, Wrohlich K (2011) "Can child care policy encourage employment and fertility?: Evidence from a structural model," *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4, pp. 498–512.

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

- 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：結婚・出生・育児』東京大学出版会，pp 181–204.
- Kalwij A（2010）“The impact of family policy expenditure on fertility in western Europe,” *Demography*, Vol. 47, No. 2, pp. 503–519.
- Lundin D, Mörk E, Öckert B（2008）“How far can reduced childcare prices push female labour supply?,” *Labour Economics*, Vol. 15, No. 4, pp. 647–659.
- McNown R, Ridao-Cano C（2004）“The effect of child benefit policies on fertility and female labor force participation in Canada,” *Review of Economics of the Household*, Vol. 2, No. 3, pp. 237–254.
- 森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面：労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』536号，pp. 123–136.
- 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号，pp. 50–62.
- 内閣府（2011）『少子社会白書 2011年版』.
- Ruhm C J（1998）“The economic consequences of parental leave mandates: lessons from Europe,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1, pp. 285–317.
- Sánchez-Mangas R, Sánchez-Marcos V（2008）“Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers,” *Labour Economics*, Vol. 15, No. 6, pp. 1127–1142.
- Schellekens J（2009）“Family allowances and fertility: Socioeconomic differences,” *Demography*, Vol. 46, No. 3, pp. 451–468.
- 田中隆一・河野敏鑑（2009）「出産育児一時金は出生率を引き上げるか：健保保険組合パネルデータを用いた実証分析」『日本経済研究』61号，pp. 94–108.
- Waldfoegel J, Higushi Y, Abe M（1999）“Family leave policies and women’s retention after childbirth: evidence from the United States, Britain and Japan,” *Journal of Population Economics*, Vol. 12, No. 4, pp. 523–545.
- Willis R（1973）“A new approach to the economic theory of fertility behavior,” *Journal of Political Economy*, Vol. 81, No. 2, pp. S14–S64.
- Whittington LA, Alm J, Peters HE（1990）“Fertility and the personal exemption: Implicit pronatalist policy in the United States,” *American Economic Review*, Vol. 80, No. 3, pp. 545–556.
- 吉田浩・水落正明（2005）「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」『日本経済研究』51号，pp. 76–95.
- Zhang J, Quan J, Van Meerbergen P（1994）“The effect of tax-transfer policies on fertility in Canada, 1921–88,” *Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 1, pp. 181–201.