

2006年 Consulting Project

## 育児休業制度が女性労働者雇用に与える影響の分析

一橋大学大学院国際・公共政策教育部

公共経済プログラム 修士2年

渡邊 祐紀

### 目次

- 要約

1章 はじめに

2章 育児休業制度の概要

3章 推定モデル及びデータの紹介

3-1. 既存文献より

3-2. 推定モデル

3-3. データの紹介

4章 推定結果と結果の分析

4-1. 推定結果

4-2. 結果の解釈

5章 まとめ

5-1. 政策的インプリケーション

5-2. 今後の課題

## - 要約

1992年に施行された育児休業法は労働者の仕事と子育ての両立支援を目的としているが、一方で、森田(2005)で指摘されているように、育児休業制度の主な利用者である女性労働者の労務コストを増加させ、そのコスト増を企業に対して義務的に課すという規制の側面を持っている。よって、本稿では日本の育児休業法（92年法及び95年改正法）の施行が女性正規労働者の雇用を減らす効果をもたらさなかったかどうかを difference-in-difference（以下DD）モデルを用いて産業ごとに時系列分析により検証を試みた。分析結果としては、事業所規模31人以上の事業所が法の適用を受けた92年法前後では、産業大分類8項目について、D 鉱業、E 建設業、F 製造業、J・K 金融・保険、不動産の4つの産業において、仮説が想定するように負で有意な値が得られた。これらの産業については、育児休業法規制が女性雇用にもネガティブな影響をもたらした可能性がある。また、事業所規模30人以下の事業所にも適用が拡大された95年法前後では、D 鉱業、G 電気・ガス・熱供給・水道業の2つの産業において負で有意な値が得られた。加えて、F 製造業に区分される産業中分類7項目についても同様に分析を試みた結果、92年法前後では、食品・飲料・たばこ・飼料で正で有意な値が得られ、一般機械器具で負で有意な値が得られた。また、95年法前後では、一般機械器具のみ負で有意な値が得られた。これらの結果を解釈するために、産業ごとの市場集中度と非正規雇用者比率のデータを用いて、産業ごとのタイプ分けを試みたところ、市場集中度が比較的高い、もしくは非正規雇用者比率が高い産業については女性正規雇用に関して負で有意な結果が得られにくいことが確かめられた。分析結果を踏まえて、本稿の政策的提言としては、育児休業を取得しやすく労務コストがかかる女性正規労働者の需要を当初から減らす企業の行動は、男性労働者については雇用の代替による便益を受け、育児休業を取得しなかった女性労働者は一方的に不利益を受ける、という労働市場の歪みをもたらすため、そのような状況を改善するために、政府が企業に積極的に補助金を与えるのが有効であることを提示した。

## 1章 はじめに

1992年に施行された育児休業法は主に女性の就業と育児を支援する目的を持っている。しかし、森田(2005)で指摘されているように、育児休業制度の適用は女性労働者の労務コストを増加させ、そのコスト増を企業に対して義務的に課すという規制的側面を持つ。よって、女性就業支援策としての育児休業制度は、場合によっては企業行動を変化させ、女性の労働需要を抑制させたり、長期的にみて労務コストの増加分を女性労働者の賃金に転嫁させる可能性が考えられる。または、企業が女性労働の活用方法を変化させ、より単純な職種に女性を配置させるという可能性もある。

このように、育児休業法という規制がもたらす効果については、女性労働者の就業継続に正の効果があることが確認されていること以外にも、その他の側面で未だ実証的な解明を試みる余地がある。本稿では、そのような問題意識の下、特に育児休業制度が女性の雇用を減らす効果をもたらさなかったかどうかに着目し、DDモデルを用いて検証を試みた。

## 2章 育児休業制度の概要

ここで、日本における育児休業制度の沿革をみておく。育児休業法（育児休業等に関する法律）は子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図ることを目的として1992年4月に施行された。これにより、常用労働者が30人を超える事業所において、事業主は労働者の申し立てがあれば育児休業を取得させるのが義務となった。その後、1995年4月からは適用が猶予されていた常用労働者30人以下の事業所を含め、全ての事業所に対して育児休業法が適用されることとなり、同年10月に施行された改正法（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）によって、家族の介護を行う労働者も含めた総合的な支援措置が講じられる仕組み（育児・介護休業法）となった。この改正法によって、その目的についても雇用の継続と合わせて再就職の促進を図ることで、職業生活と家庭生活との両立を支援することを旨として、より目的が強化・明確化された。

育児休業法の施行の当初は、休業期間中の賃金支給の有無については企業側の意思決定に委ねられていたので、労働者側からすると育児休業期間中について所得確保の不安があり、そのために育児休業を利用しづらいという問題があった。それに対応して、1995年4月には雇用保険を財源とする育児休業給付制度が開始された。この育児休業給付には、育児休業期間中に支給される育児休業基本給付金と、育児休業が終了して引き続き6ヶ月間雇用された時点でまとめて支払われる育児休業者職場復帰給付金の2種類があり、当初の支給額は、前者が支給対象期間（1ヶ月）当たり原則として休業開始時賃金日額×支給日数（休業開始時賃金月額）の20%相当額、後者が休業開始時賃金日額×育児休業基本給付金の支給日数の合計の5%相当額であった。（2001年1月以降は、それぞれ20%→30%、5%

表 1. 育児休業制度の整備状況

年	事 項
1992	育児休業法施行。(常用雇用者 30 人超える事業所が対象。)
1995	全事業所に適用、育児・介護休業法へ。 休業期間中の月収に対する厚生年金保険料や健康保険料の本人負担分免除。 育児休業給付の開始。(休業前賃金の 25%を雇用保険より支給。)
2000	休業期間中の月収に対する厚生年金保険料の事業主負担分も免除に。(賞与に対する厚生年金保険料の本人・事業主負担分も免除。)
2001	休業期間中の月収に対する健康保険料の事業主負担分も免除に。(賞与に対する健康保険料の本人・事業主負担分も免除。) 育児休業給付、休業前賃金の 25%→40%に引き上げ。
2005	年金制度改正の施行。 ・休業期間中の社会保険料免除について子が満 3 歳になるまでに延長 改正育児・介護休業法施行。 ・一定の条件を満たす期間雇用者も対象に ・一定の事情がある場合は、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまで休業取得可能に

森田(2003)の表 4-1 を参考にし、作成。

→10%に給付金の給付率が引き上げられた。) 1 また、育児休業中の社会保険料の負担に関しても、まず 1995 年 4 月から、前年に成立した健康保険法等の改正および国民年金法等の改正により、休業期間中の厚生年金保険料や健康保険料などの本人負担額が免除されることとなった。その後、事業主負担分についても、厚生年金は 2000 年 4 月から、健康保険は 2001 年 1 月から免除となった。さらに 2004 年の年金制度改正により、2005 年 4 月から子供が満 1 歳になるまでの育児休業期間中の健康保険・厚生年金保険の保険料免除制度が、子供が満 3 歳になるまでに延長された。 2

育児・介護休業法は 2004 年にも改正され(2005 年 4 月施行)、一定の要件のもと期間雇用者も新たに育児休業の対象となったほか、それまでの育児休業期間は子が 1 歳に達するまでであったのが、一定の場合には子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでの間、育児休業を取得することも可能となった。(表 2 参照。)

1 ただし、給付には上限額が設定されており、賃金月額が 426,000 円を超える場合は、賃金月額は 426,000 円とされるため、育児休業基本給付金については 1 支給対象期間あたり 127,800 円までとなっている。(2006 年 8 月 1 日現在。) この額は、厚生労働省の作成する毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇または低下した比率に応じて毎年 8 月 1 日に自動変更される。また、支給対象期間中に賃金が支払われる場合、支払われる賃金が賃金月額の 80%以上の場合、給付金は支給されない。(同月額 50%を超えて 80%未満の場合、給付金と合わせて 80%を超える額は給付が減額されて支給される。)

2 現時点で育児休業制度の利用可能な期間は、一定の事情があっても子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでであるが、育児休業に準ずる休業を整備し、1 年を超えて休暇が取得可能な民間企業や自治体も存在しており、そのことを踏まえてのことである。

表 2. 育児・介護休業法における育児関係の休業制度の概要（2005 年 4 月施行）

休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業
対象労働者	<p>○労働者(日々雇用、期間雇用を除く)</p> <p>※ただし、期間雇用者は申出時点において次の要件を満たせば対象となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること</li> <li>・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること</li> </ul> <p>※労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用された期間が1年未満の労働者</li> <li>・配偶者が子を養育できる状態である労働者</li> <li>・1年(1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>・配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者</li> </ul>
回数・期間	<p>○子1人につき1回。原則として子が1歳に達するまでの連続した期間。</p> <p>※子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能</li> <li>・保育所入所を希望しているが、入所できない場合</li> <li>・子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合</li> </ul>

注：「育児・介護休業法における制度の概要」（厚生労働省 Website）をもとに作成。

育児・介護休業法以外での育児休業取得推進に関わる政府の施策に触れておくと、厚生労働省が 2002 年 9 月に取りまとめた「少子化対策プラスワン」では、子育てと仕事の両立支援をより一層推進させることを目的として、育児休業制度について、男性の育児休業取得率 10%、女性の育児休業取得率 80%という具体的な数値目標が示された。そして、その取得率目標達成の方法として、2003 年 7 月には「次世代育成支援対策推進法」が成立・交付され、301 人以上の労働者を雇用する事業主については「一般事業主行動計画」を策定し、2005 年 4 月以降、速やかに届け出るよう義務付けることなどが盛り込まれた。

### 3 章 推定モデル及びデータの紹介

次に、本稿が検証したい仮説、「育児休業法の施行は女性労働者雇用にネガティブな影

響をもたらさなかったか」を実際に検証していく上でのモデルを示し、用いたデータについて触れていきたい。また、その前に、モデルの作成などのために参考にした文献について主なものを2つ紹介しておく。

### 3-1. 既存文献より

まず、Gruber(1994)では70年代後半に出産に対する保険の補償に関して他の疾病と差別することを禁止した州としなかった州とで出産年齢の女性の賃金や労働供給量にどのような違いがあったかをdifference-in-difference-in-difference（以下DDD）モデルを用いて分析している。つまり、年次・性別・州という3つの要素をコントロールすることで、差別を禁止した州で出産年齢の女性の賃金が低下しなかったかどうかを検証している。分析結果としては、差別を禁止した州では、20~40歳の既婚女性の労働供給量についてはほとんど影響がなかったが、賃金については規制のコストが転嫁されたことによって実質的な低下があった、としている。

次に、森田(2005)では育児休業法の92年の施行と95年の改正が、企業の女性労働者のコストに対する認識を変化させ、女性の労働需要に対して負の影響を与えたことがなかったのかどうかを、「雇用動向調査」（厚生労働省）の集計データを基に、Gruber(1994)で用いられているDDDモデルの分析法を採り上げて検証している。日本では、表1にあるように92年法では事業所規模30人以下の事業所は育児休業法規制の影響を直接受けることはなく、95年法により適用対象となった。一方、事業所規模31人以上の事業所は92年法には影響を受けたが、95年法には（既に適用対象となっているため）影響を受けなかったと考えられる。森田(2005)ではこの事業所規模によって法の適用時期が異なっていた状況を利用し、年次・性別・事業所規模の要素をコントロールすることで育児休業法の92年施行と95年改正の直後に企業が女性雇用を抑制したかどうかについて検証している。結果としては、92年の法施行が適用となった事業所において、育児休業を取得する可能性の高い20~44歳の女性の新規雇用を減少させたという結果は得られなかった、としている。ただし、95年改正によって新たに適用となった小規模事業所では、過去1年間に就業していなかった女性の新規雇用が年齢に関わらず抑制され、35~44歳女性の新規雇用、特に、転職者の雇用が抑制された可能性がある、と指摘している。

### 3-2. 推定モデル

本稿では、上記の既存文献の中でも森田(2005)をより参考にしつつ、仮説の検証のために次のようなモデルの推定を試みた。

$$E_{ijt} = \alpha_0 + \alpha_1 F_i + \alpha_2 T_t + \alpha_3 F_i T_t + \alpha_4 W_{ijt-1} + \alpha_5 A_{ijt} + \alpha_6 G_{jt-1} + \alpha_7 F_i G_{jt-1} + \alpha_8 S_{ijt-1} + e_{ijt}$$

$E_{ijt}$  : (男女) 入職率、 $F_i$  : 性別ダミー (女性 = 1)、 $T_t$  : 年次ダミー

$W_{ijt-1}$  : (男女) 産業別賃金 (実質)、 $A_{ijt}$  : (男女) 産業別平均年齢 (学歴計、企業規模計)

$G_{jt-1}$  : 産業別国内総生産成長率 (実質)、 $S_{ijt-1}$  : (男女) 離職率

$i$  : 性別、 $j$  : 産業、 $t$  : 年次

補足説明をすると、 $F_i$  は性固有の効果を表し、女性について 1 をとる性別ダミーである。また、本稿では上記のモデルを用いて、産業ごとに時系列で 92 年法と 95 年法の影響をそれぞれ調べてみた。そのため、 $T_t$  は 92 年法前後での影響を調べる時系列分析では 92 年以降を 1 とし、95 年法前後で調べる分析では 95 年以降を 1 とする年次ダミーとなっている。その他は労働需要に影響を与える説明変数である。賃金および国内総生産成長率は労働需要に対する影響の時間的ラグや非説明変数との内生性を考慮し、前年の値を用いている。離職率についても同様に、前年の値を用いた。<sup>3</sup> $\alpha_5$  の項目に関しては、その産業で働く男女それぞれの平均年齢の高さが男女それぞれの新規雇用に与えた影響についてコントロールしている。 $\alpha_7$  の項目に関しては、産業別国内総生産成長率が (男性労働者ではなく) 女性労働者に特有に与えた影響の分について、女性入職率に与えた影響をコントロールしている。同じ経済環境の変化に直面しても、それが男性・女性労働者の雇用に全く同じように作用するとは限らないからである。

産業ごとの分析については、データより入手可能である日本標準産業分類の産業大分類 8 項目 (D 鉱業、E 建設業、F 製造業、G 電気・ガス・熱供給・水道業、H 運輸・通信業、I 卸売・小売業、飲食店、J・K 金融・保険、不動産、L サービス業) と、大分類項目の F 製造業内にある中分類項目のうち、雇用保険の女性被保険者の数 (≡女性正規労働者の数) やその産業内における女性の比率が高い産業<sup>4</sup>、及び日本で重要な地位を占めている産業について 7 項目 (食品・飲料・たばこ・飼料、繊維工業、衣服・その他の繊維製品、一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具) をピックアップして調べてみた。

また、この推定モデルは既存文献で用いられている DDD モデルではなく、DD モデルと

<sup>3</sup> 離職率を変数として含んだ理由は、離職者が増加すれば人員補充のために新規採用枠が増加する可能性があるためである。一方で、そのように人的資本を削減している企業では新規採用を抑制する可能性もあり得る。どちらにしても、離職者の行動が企業の新規雇用に影響を与えていると考えられる。

<sup>4</sup> 巻末の表 6、7 を参照。

なっている。その理由としては、非説明変数である男女入職率について「雇用保険事業年報」（厚生労働省）のデータを利用したのだが、ここでは事業所規模別の入職率のデータが入手できないためである。よって、年次（法施行前後）、及び性別（男女）の2つの次元を用いて、1992年法前後・1995年法前後をDDモデルにて推定を行った。

因みに、 $\alpha_3$ が検証したいDD estimator（育児休業制度施行が女性入職率に与えた効果）である。以下、そのことについて説明を行う。

図1.

	Before	After	After - Before
Treatment group: 女性入職率	$\alpha_0 + \alpha_1$ $(+ \alpha_4 + \alpha_5 + \alpha_6 + \alpha_7 + \alpha_8)$	$\alpha_0 + \alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3$ $(+ \alpha_4 + \alpha_5 + \alpha_6 + \alpha_7 + \alpha_8)$	$\alpha_2 + \alpha_3$
Control group: 男性入職率	$\alpha_0 (+ \alpha_4 + \alpha_5 + \alpha_6 + \alpha_8)$	$\alpha_0 + \alpha_2$ $(+ \alpha_4 + \alpha_5 + \alpha_6 + \alpha_8)$	$\alpha_2$
		DD(差の差)→	$\alpha_3$

そもそも、本稿のように法規制の影響を分析するためにDDモデルを用いる大きな理由は、育児休業法施行という要因が女性雇用に与えた効果を純粹に取り出して調べられることにある。<sup>5</sup>つまり、単に法施行前後の女性入職率を比較するだけでは、例えば法施行後の女性入職率が低下している事実が掘めても、それは育児休業法以外の要因（ex.経済環境などの外部要因）が大きく作用しているのかもしれない。そのため、育児休業法以外で当該産業内の労働市場で固有に発生した変化の影響を除去するため、法の影響を受けるtreatment group（＝女性労働者）と影響を受けないcontrol group（＝男性労働者）を設定し、まず各グループで法施行前後で差を取り、かつその差を取る方法を用いた。それが即ちDD（差の差）モデルということになる。（推定モデルでは、（男女）入職率に影響を与えるその他の要因も可能な限り考慮に入れてコントロールしており、それが $\alpha_4$ から $\alpha_8$ の項目である。）そして、実際に差の差として捉えられるものが図1に示されるように $\alpha_3$ であり、推定の結果、その係数推定値が負で有意であれば、法施行が女性入職率にマイナスの影響を与えたであろうと考えることが可能になる。

分析手法としては、上記の式を産業ごとに通常の最小2乗法で推定を行った。また、その推定結果のDW比をみると誤差項の系列相関が生じている可能性があることから、最尤法（AR1）でも推定してみた。また、誤差項の分散不均一性を配慮できるWhite（1980）

<sup>5</sup> より正確には、事業所規模計の（男女）入職率を分析に用いているため、92年法と95年法で法規制の影響を受けた事業所規模は異なっていたのであるが、規模固有の影響が識別できておらず、規模全体で一まとめにしてしまい効果を計測している問題が本稿の分析では残されている。また、分析期間中に起きた育児休業法以外の制度変化の要因が女性雇用に影響を与えている場合に、その影響までは取り除くことができず、分析で取り出した効果に含まれてしまっている問題も残っている。



の方法を利用して、最小 2 乗法を行うことも試みた。<sup>6</sup>

### 3-3. データの紹介

ここでは、推定において用いたデータの出典・作成について記しておく。因みに、入職率・離職率のデータとして利用した「雇用保険事業年報」（厚生労働省）には、雇用保険の産業別適用状況（男女の資格取得者数、資格喪失者数、月末被保険者数など）や産業別の育児休業基本給付金の給付状況（受給者数や支給金額など）などが記載されている。

$E_{ijt}$ ,  $S_{ijt-1}$  :

「雇用保険事業年報」（厚生労働省） 雇用保険産業別適用状況 [一般+高年齢+特例] より、高年齢と特例<sup>7</sup>の人数分は除いて、以下のように定義した。（1986-2001 年のデータを利用。）

$$\begin{aligned} \text{(男女) 入職率 (Eijt) =} \\ \{ \text{(男女) 資格取得者数 } ijt \text{ / (男女) 月末被保険者数 } ijt-1 \} \times 100 \quad (\%) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{(男女) 離職率 (Sijt) =} \\ \{ \text{(男女) 資格喪失者数 } ijt \text{ / (男女) 月末被保険者数 } ijt-1 \} \times 100 \quad (\%) \end{aligned}$$

$W_{ijt-1}$  :

大分類 8 項目については、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）より、大卒の初任給額を用い、それを消費者物価指数（CPI）で除して算出した。／F 製造業に含まれる中分類 7 項目については、勤続年数 0 年の所定内給与額・企業規模計のデータを CPI で除して算出した。（ただし、男子労働者は旧大・新大卒（1985-1993）、大卒（1994-2000）、女子労働者は旧中・新高卒（1985-1988）、高専・短大卒（1989-2000）のデータを使用。）（単位：千円）

$A_{ijt}$  : 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）のデータによる。（1986-2001 年.）

$G_{jt-1}$  :

「平成 15 年度国民経済計算年報」（内閣府） 第 1 部フロー編 4.主要系列表 (3) 経済活動別国内総生産（実質）のデータによる。（1985-2000 年.） (%)

<sup>6</sup> 分散が不均一の場合、OLS 推定量は一致性と不偏性は持つものの有効性がなくなるため、t 検定や F 検定ができなくなる問題が生ずるが、White (1980) の手法を利用することでそのことを配慮できる。

<sup>7</sup> 「高年齢」とは、雇用保険の被保険者であって、同一の事業主の適用事業に 65 歳に達した後も引き続き雇用されている者のことである。また、「特例」とは、被保険者であって、季節的に雇用される者または短期の雇用に就くことを常態とする者のことである。

## 4章 推定結果と結果の分析

この章では、推定結果をまとめるとともに、外部情報を利用しつつ結果の解釈を行う。

### 4-1. 推定結果

まず、産業大分類 8 項目で分析した結果が表 3-2、3-3 である。表 3-2 が 92 年法施行前後、表 3-3 が 95 年法前後で分析したものとなっている。表には DD 係数推定値  $\alpha_3$  の推定結果のみ記載した。 $\alpha_3$  の頑健性をみるために、説明変数からそれぞれ離職率、平均年齢、賃金を除いたモデルについても推定し、表に示してある。

推定結果をみてみると、表 3-2 より、事業所規模 31 人以上の事業所が法の適用を受けた 92 年法前後では、D 鉱業、E 建設業、F 製造業、J・K 金融・保険、不動産の 4 つの産業において、仮説が想定するように負で有意な値が得られた。これらの産業については、育児休業法規制が女性雇用にネガティブな影響をもたらした可能性がある。また、表 3-3 より、事業所規模 30 人以下の事業所にも適用が拡大された 95 年法前後では、D 鉱業、G 電気・ガス・熱供給・水道業の 2 つの産業において負で有意な値が得られた。その他、有意性は乏しいものの、場合によっては負で有意な値が得られている産業として、E 建設業、I 卸売・小売業、飲食店、J・K 金融・保険、不動産の 3 つが挙げられる。逆に、92 年・95 年前後の両期間の分析を通してほぼ有意な値が得られなかった産業として、H 運輸・通信業、L サービス業がある。これら 2 つの産業については、事業所規模の大小に関わらず育児休業法規制が女性雇用に影響をもたらすことはなかったとみなすことができる。

次に、F 製造業に含まれる産業中分類 7 項目の分析結果を表 4-2、4-3 を基にみる。分析の仕方や表のまとめ方は産業大分類 8 項目と同様である。

推定結果は、表 4-2 より、92 年法前後では、食品・飲料・たばこ・飼料で正で有意な値が得られ、一般機械器具で負で有意な値が得られた。他に、輸送用機械器具において最尤法 (AR1) で負で有意な値が得られているが、そのどれもが誤差項の系列相関を示す  $\rho$  の値について有意ではない。また、表 4-3 より、95 年法前後では、一般機械器具のみ負で有意な値が得られた。7 項目の内の 5 項目である繊維工業、衣服・その他の繊維製品、電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具については両期間の分析を通してほとんど有意な値は得られなかった。製造業のデータでの時系列分析では 92 年法施行による女性入職率への負の影響を捉えることができるが、その中にある産業ごとに分析してみると、それぞれ法規制の影響の度合いは異なっている状況を目の当たりにすることができる。

表 3-1. 記述統計量（産業大分類 8 項目）

産業	D 鉱業	E 建設業	F 製造業	G 電気・ガス・熱供給・水道業	H 運輸・通信業	I 卸売・小売業、飲食店	J・K 金融・保険、不動産	L サービス業
入職率(32)	12.350 (3.178)	21.857 (5.938)	13.928 (3.915)	11.385 (8.038)	18.994 (5.529)	21.704 (6.418)	15.516 (5.338)	24.103 (4.436)
賃金(32)	184.578 (17.337)	181.648 (15.512)	185.271 (11.711)	187.914 (9.384)	182.156 (10.611)	182.506 (12.236)	175.948 (9.111)	183.678 (12.701)
平均年齢(32)	42.931 (1.997)	39.941 (1.945)	39.288 (1.067)	36.396 (2.699)	39.032 (3.528)	35.141 (2.715)	37.469 (2.593)	38.191 (1.557)
国内総生産成長率(32)	-2.063 (8.951)	1.188 (5.179)	2.975 (4.495)	3.071 (2.727)	3.179 (2.379)	3.888 (4.340)	5.981 (6.091)	2.838 (1.793)
離職率(30)	14.891 (2.403)	20.459 (4.996)	14.397 (3.929)	11.228 (7.740)	17.236 (4.322)	19.933 (5.632)	14.514 (4.952)	19.391 (4.070)

注：変数の右の( )内はサンプルサイズ。上段はサンプルの平均値、下段の( )内は標準偏差。

表 3-2. 推定結果（産業大分類 8 項目）：DD 係数推定値  $\alpha_3$

（分析期間：1986-2001 年／1992 年以降、年次ダミー=1）

推定方法	D 鉱業	E 建設業	F 製造業	G 電気・ガス・熱供給・水道業	H 運輸・通信業	I 卸売・小売業、飲食店	J・K 金融・保険、不動産	L サービス業
OLSQ	-3.48*** (-2.49)	-11.15** (-2.00)	-1.57*** (-2.12)	2.30 (1.49)	-1.26 (-0.57)	-1.08 (-0.91)	-2.91* (-1.54)	-0.38 (-0.34)
OLSQ (離職率除く)	-4.32*** (-3.27)	-11.20*** (-2.29)	-0.96 (-1.16)	1.27 (0.67)	-1.30 (-0.71)	-0.75 (-0.73)	-3.56** (-1.89)	1.26 (1.12)
OLSQ (年齢除く)	-2.95** (-1.88)	-4.53 (-0.81)	-1.48*** (-2.32)	1.46 (0.81)	-1.76 (-1.08)	-0.95 (-0.81)	-2.81* (-1.52)	0.30 (0.32)
OLSQ (賃金除く)	-3.82*** (-2.52)	-3.33*** (-2.84)	-1.39** (-1.98)	1.06 (0.81)	1.51 (0.46)	-1.06 (-0.91)	-2.99* (-1.71)	-0.48 (-0.50)
AR1	1.95 (1.08)	-0.82 (-0.37)	-1.37*** (-3.32)	1.11 (0.81)	-1.83 (-1.03)	-1.07** (-1.71)	-3.44*** (-2.41)	-0.05 (-0.80)
AR1 (離職率除く)	-0.19 (-0.11)	-1.58 (-0.61)	-0.97** (-1.86)	0.58 (0.30)	-2.46 (-1.41)	-0.54 (-0.85)	-2.15 (-0.95)	1.12 (1.00)
AR1 (年齢除く)	1.88 (1.05)	-1.29 (-0.57)	-1.46*** (-3.94)	1.07 (0.59)	-3.17*** (-2.01)	-1.04* (-1.63)	-3.22** (-1.85)	-0.05 (-0.07)
AR1 (賃金除く)	1.91 (1.04)	-0.38 (-0.17)	-1.30*** (-3.32)	2.39*** (1.97)	-1.48 (-0.82)	-1.09** (-1.75)	-3.45*** (-2.39)	-1.04* (-1.60)
OLSQ(ROBUSTSE)	-3.48*** (-2.64)	-11.15** (-1.79)	-1.57** (-1.73)	2.30 (1.42)	-1.26 (-0.38)	-1.08 (-0.96)	-2.91** (-1.90)	-0.38 (-0.32)
OLSQ(ROBUSTSE) (離職率除く)	-4.32*** (-3.14)	-11.20*** (-3.14)	-0.96 (-1.14)	1.27 (0.58)	-1.30 (-0.64)	-0.75 (-0.86)	-3.56*** (-2.87)	1.26 (0.92)
OLSQ(ROBUSTSE) (年齢除く)	-2.95*** (-2.08)	-4.53 (-0.77)	-1.48*** (-2.14)	1.46 (0.91)	-1.76 (-1.08)	-0.95 (-0.90)	-2.81** (-1.80)	0.30 (0.35)
OLSQ(ROBUSTSE) (賃金除く)	-3.82*** (-3.51)	-11.48** (-2.00)	-1.39* (-1.66)	1.06 (0.71)	1.51 (0.40)	-1.06 (-1.00)	-2.99*** (-2.11)	-0.48 (-0.54)

注：( )内は t 値。\*\*\*:5%有意水準、\*\*:10%有意水準、\*:15%有意水準。

表 3-3. 推定結果（産業大分類 8 項目）：DD 係数推定値  $\alpha_3$

（分析期間：1986-2001 年／1995 年以降、年次ダミー=1）

推定方法	D 鉱業	E 建設業	F 製造業	G 電気・ガス・熱供給・水道業	H 運輸・通信業	I 卸売・小売業、飲食店	J・K 金融・保険、不動産	L サービス業
OLSQ	-4.07*** (-4.74)	-3.87 (-1.16)	-1.13 (-1.12)	-2.46** (-1.98)	-0.12 (-0.08)	-2.06 (-1.25)	-3.04 (-1.40)	-1.11 (-1.01)
OLSQ (離職率除く)	-4.27*** (-4.43)	-3.67* (-1.65)	0.19 (0.16)	-4.45*** (-4.40)	-0.16 (-0.11)	-1.81 (-1.32)	-4.10*** (-2.24)	-1.23 (-0.98)
OLSQ (年齢除く)	-4.02*** (-4.26)	-4.83* (-1.64)	-1.09* (-1.50)	-2.04 (-1.49)	-0.86 (-0.61)	-0.49 (-0.34)	-2.41 (-1.20)	-0.37 (-0.38)
OLSQ (賃金除く)	-4.17*** (-4.77)	-2.88 (-0.95)	0.42 (0.46)	-3.14*** (-2.30)	0.53 (0.22)	0.13 (0.07)	-2.35 (-1.15)	0.16 (0.12)
AR1	-3.01*** (-2.39)	0.11 (0.06)	-1.08 (-1.29)	-3.69*** (-3.93)	-1.34 (-0.97)	-2.37* (-1.58)	-3.85** (-1.96)	-1.65** (-1.86)
AR1 (離職率除く)	-1.58 (-1.08)	-0.06 (-0.03)	-0.11 (-0.09)	-3.64*** (-3.88)	-1.48 (-1.05)	-1.80* (-1.53)	-2.02 (-0.85)	-0.92 (-0.59)
AR1 (年齢除く)	-3.61*** (-3.57)	0.45 (0.25)	-1.08** (-1.65)	-3.74*** (-4.07)	-2.14* (-1.59)	-0.50 (-0.41)	-3.64** (-1.88)	-0.64 (-0.83)
AR1 (賃金除く)	-0.84 (-0.57)	0.05 (0.03)	0.84* (1.53)	-3.84*** (-2.77)	-0.11 (-0.08)	-3.23* (-1.50)	-1.92 (-0.75)	-1.57 (-0.95)
OLSQ(ROBUSTSE)	-4.08*** (-4.67)	-3.87 (-0.79)	-1.13* (-1.54)	-2.46** (-2.09)	-0.12 (-0.07)	-2.06** (-1.86)	-3.04* (-1.66)	-1.11 (-0.94)
OLSQ(ROBUSTSE) (離職率除く)	-4.27*** (-4.29)	-3.67** (-1.76)	0.19 (0.17)	-4.45*** (-4.61)	-0.16 (-0.10)	-1.81*** (-2.49)	-4.10*** (-3.06)	-1.23 (-0.99)
OLSQ(ROBUSTSE) (年齢除く)	-4.02*** (-4.31)	-4.83 (-1.31)	-1.09 (-1.44)	-2.04 (-1.46)	-0.86 (-0.54)	-0.49 (-0.48)	-2.41 (-1.22)	-0.37 (-0.37)
OLSQ(ROBUSTSE) (賃金除く)	-4.17*** (-4.66)	-2.88 (-0.65)	0.42 (0.50)	-3.14*** (-2.31)	0.53 (0.24)	0.13 (0.09)	-2.35 (-1.20)	0.16 (0.11)

注：( )内は t 値。\*\*\*:5%有意水準、\*\*:10%有意水準、\*:15%有意水準。

表 4-1. 記述統計量（産業中分類 7 項目）

産業	食品・飲料・たばこ・飼料	繊維工業	衣服・その他の繊維製品	一般機械器具	電気機械器具	輸送用機械器具	精密機械器具
入職率(32)	17.185 (4.233)	11.189 (2.626)	15.719 (3.856)	13.614 (4.981)	12.885 (3.934)	14.562 (4.513)	12.325 (3.599)
賃金(32)	190.375 (39.089)	193.766 (43.191)	200.635 (57.839)	199.340 (38.336)	195.518 (40.445)	192.801 (35.982)	200.229 (41.383)
平均年齢(32)	41.295 (1.483)	41.828 (1.921)	41.322 (1.724)	37.891 (2.466)	36.369 (1.673)	38.250 (1.335)	37.272 (1.613)
国内総生産成長率(32)	-0.288 (2.952)	-1.219 (13.095)	-4.700 (7.758)	1.031 (9.669)	11.400 (9.905)	2.550 (4.821)	0.031 (7.486)
離職率(30)	16.075 (3.847)	15.194 (2.789)	18.267 (2.570)	13.821 (4.030)	13.278 (4.453)	14.557 (3.624)	12.650 (4.125)

注：変数の右の( )内はサンプルサイズ。上段はサンプルの平均値、下段の( )内は標準偏差。

表 4-2. 推定結果（産業中分類 7 項目）：DD 係数推定値  $\alpha_3$

（分析期間：1986-2001 年／1992 年以降、年次ダミー=1）

推定方法	食品・飲料・たばこ・飼料	繊維工業	衣服・その他の繊維製品	一般機械器具	電気機械器具	輸送用機械器具	精密機械器具
OLSQ	1.03** (1.99)	-0.33 (-0.40)	0.19 (0.14)	-2.98*** (-2.09)	-0.07 (-0.06)	-2.17 (-1.32)	0.73 (0.52)
OLSQ (離職率除く)	1.16*** (2.35)	-0.19 (-0.25)	-0.04 (-0.03)	-2.40** (-2.01)	-0.18 (-0.17)	-1.33 (-0.81)	0.67 (0.63)
OLSQ (年齢除く)	0.90** (1.75)	-0.98 (-1.25)	-0.05 (-0.03)	-2.64* (-1.70)	0.12 (0.10)	-1.96 (-1.23)	0.16 (0.13)
OLSQ (賃金除く)	1.07*** (2.09)	-0.21 (-0.26)	0.41 (0.28)	-2.98*** (-2.14)	-0.12 (-0.10)	-1.85 (-0.94)	-0.01 (-0.008)
AR1	0.92*** (2.36)	0.06 (0.06)	2.51*** (2.33)	-3.55*** (-2.24)	0.09 (0.14)	-1.54* (-1.64)	1.34* (1.46)
AR1 (離職率除く)	1.28*** (3.63)	-0.37 (-0.44)	-0.11 (-0.10)	-2.34*** (-2.25)	0.03** (1.80)	-2.21 (-1.04)	0.49 (0.77)
AR1 (年齢除く)	0.65 (1.19)	0.0005 (0.0005)	2.03 (1.38)	-3.17** (-1.79)	0.43 (0.50)	-1.89** (-1.66)	1.24* (1.52)
AR1 (賃金除く)	0.94*** (2.51)	-0.14 (-0.14)	2.53*** (2.34)	-3.58*** (-2.28)	0.03 (0.04)	-1.59* (-1.56)	0.61 (0.74)
OLSQ(ROBUSTSE)	1.03*** (2.19)	-0.33 (-0.41)	0.19 (0.13)	-2.98** (-1.78)	-0.07 (-0.06)	-2.17* (-1.62)	0.73 (0.54)
OLSQ(ROBUSTSE) (離職率除く)	1.16*** (2.66)	-0.19 (-0.25)	-0.04 (-0.03)	-2.40** (-1.87)	-0.18 (-0.17)	-1.33 (-0.82)	0.67 (0.63)
OLSQ(ROBUSTSE) (年齢除く)	0.90** (2.02)	-0.98 (-1.36)	-0.05 (-0.03)	-2.64 (-1.41)	0.12 (0.09)	-1.96 (-1.45)	0.16 (0.13)
OLSQ(ROBUSTSE) (賃金除く)	1.07*** (2.35)	-0.21 (-0.28)	0.41 (0.29)	-2.98** (-1.78)	-0.12 (-0.10)	-1.85 (-1.17)	-0.01 (-0.009)

注：( )内は t 値。\*\*\*:5%有意水準、\*\*:10%有意水準、\*:15%有意水準。

表 4-3. 推定結果（産業中分類 7 項目）：DD 係数推定値  $\alpha_3$

（分析期間：1986-2001 年／1995 年以降、年次ダミー=1）

推定方法	食品・飲料・たばこ・飼料	繊維工業	衣服・その他の繊維製品	一般機械器具	電気機械器具	輸送用機械器具	精密機械器具
OLSQ	0.64 (1.21)	-0.64 (-0.77)	-1.16 (-1.13)	-1.97** (-1.80)	-0.20 (-0.16)	-2.25 (-1.32)	1.17 (1.10)
OLSQ (離職率除く)	0.77* (1.56)	-0.54 (-0.69)	-0.48 (-0.40)	-2.23*** (-2.36)	-0.99 (-0.83)	-0.45 (-0.20)	0.88 (0.90)
OLSQ (年齢除く)	0.42 (0.83)	-1.07 (-1.19)	-1.05 (-1.00)	-2.07** (-1.94)	0.12 (0.10)	-1.00 (-0.42)	0.39 (0.33)
OLSQ (賃金除く)	0.69 (1.35)	-0.52 (-0.60)	-1.40 (-1.25)	-1.93** (1.80)	0.57 (-0.51)	-1.92 (-0.86)	0.30 (0.28)
AR1	0.51 (1.13)	-0.67 (-0.69)	-0.17 (-0.14)	-1.74* (-1.55)	-1.14 (-0.66)	1.17 (0.35)	1.41*** (2.07)
AR1 (離職率除く)	0.89** (1.85)	-0.41 (-0.45)	-0.20 (-0.12)	-2.25*** (-2.62)	-1.00 (-0.73)	-0.97 (-0.33)	0.88 (1.07)
AR1 (年齢除く)	-0.004 (-0.007)	-0.69 (-0.69)	-0.93 (-0.65)	-2.01** (-1.82)	-1.13 (-0.66)	-1.11 (-0.38)	0.91 (1.23)
AR1 (賃金除く)	0.57 (1.36)	-0.43 (-0.46)	-0.25 (-0.23)	-1.82* (-1.60)	-1.10 (-0.62)	0.52 (0.17)	0.29 (0.32)
OLSQ(ROBUSTSE)	0.64 (1.02)	-0.64 (-0.75)	-1.16 (-1.06)	-1.97** (-1.82)	-0.20 (-0.16)	-2.25 (-0.92)	1.17 (1.02)
OLSQ(ROBUSTSE) (離職率除く)	0.77 (1.33)	-0.54 (-0.65)	-0.48 (-0.39)	-2.23*** (-2.31)	-0.99 (-0.81)	-0.45 (-0.21)	0.88 (0.80)
OLSQ(ROBUSTSE) (年齢除く)	0.42 (0.78)	-1.07 (-1.19)	-1.05 (-0.98)	-2.07** (-2.06)	0.12 (0.10)	-1.00 (-0.41)	0.40 (0.34)
OLSQ(ROBUSTSE) (賃金除く)	0.69 (1.15)	-0.52 (-0.56)	-1.40 (-1.28)	-1.93** (-1.80)	0.57 (-0.52)	-1.92 (-0.87)	0.30 (0.27)

注：( )内は t 値。\*\*\*:5%有意水準、\*\*:10%有意水準、\*:15%有意水準。

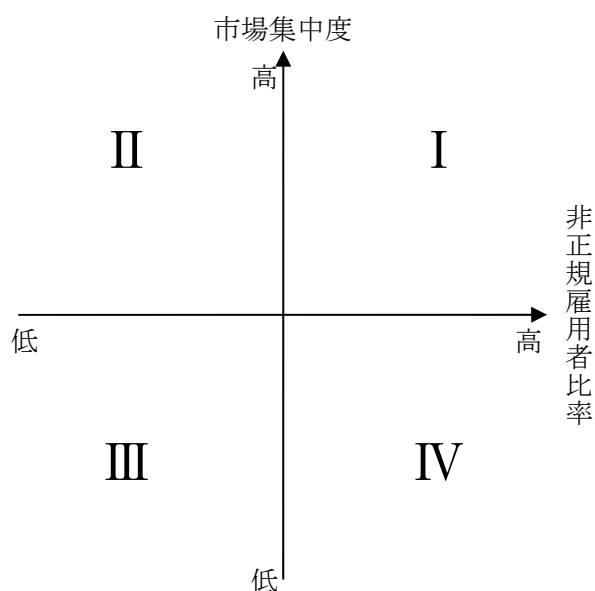


#### 4-2. 結果の解釈

以上、推定結果をみてきたが、何故このように産業ごとに違う結果が得られたのか、その解釈を試みたい。そのために、産業ごとの 1.市場集中度、2.非正規雇用者比率をみてることにする。1.の情報を利用する理由としては、市場集中度でその産業の雇用の余裕度を量ることができると考えられるからである。市場集中度が高い、即ち、産業レントを得ているであろう産業では、競争的な市場に直面している産業に比べればステークホルダーである労働者の雇用や処遇に関して従業員満足度の観点から配慮がしやすいため、女性正規労働者の労務コスト増についても敏感には反応しにくいと考えられる。2.の理由としては、女性正規労働者の労働サービスが代替的かどうかを推測できるためである。もし代替可能ならば、育児休業法規制は企業に対して女性非正規労働者や男性労働者への転換を促進するはずである。また、そもそもパート、アルバイトや派遣社員による労働サービスで事足りる産業であるなら、育児休業制度を導入しても利用者が少ないため、その労務コストを感じにくいであろう。それ故に、非正規雇用者比率が高い産業であるほど、女性正規労働者の労務コスト増について敏感に反応しないと考えられる。

その様子を図で表すと以下のようなになる。Ⅰを鈍感タイプ、Ⅲを敏感タイプと呼ぶことにする。

図 2.



市場集中度のデータは、経済産業研究所 JIP 2006 データベース 3.データ編 (4) 付帯表 6) 市場集中度 (1996、2001 年) 7) 伊藤・深尾産業分類別市場集中度 (1996、2001 年) より、産業ごとのハーフィンダール指数 (以下、H.I) を利用した。なお、その類型化

については次の区分に従った。

H1	類 型
3,000 超	高位寡占型 I
1,800 超～3,000 以下	高位寡占型 II
1,400 超～1,800 以下	低位寡占型 I
1,000 超～1,400 以下	低位寡占型 II
500 超～1,000 以下	競 争 型 I
500 以下	競 争 型 II

※以下、類型については上から順に、H1、H2、L1、L2、  
C1、C2 と略して表記する。

また、非正規雇用者比率のデータは「就業構造基本調査」（総務省統計局）を利用した。  
（5 ヶ年おきの調査のため、1992 年、1997 年、2002 年のデータを使用し、その 3 年分の  
平均値をとった。）なお、その比率については、

非正規雇用者比率＝

$$\left[ \frac{\text{非正規雇用者}}{\{(\text{役員を除く}) \text{ 正規の職員・従業員} + \text{非正規雇用者 (パート・アルバイト・嘱託・派遣社員・その他)}\}} \right] \times 100 \quad (\%)$$

と定義する。

表 5-1. 各産業のタイプ（産業大分類 8 項目）

	D 鉱業	E 建設業	F 製造業	G 電気・ガス・熱供給・水道業	H 運輸・通信業	I 卸売・小売業、飲食店	J・K 金融・保険、不動産	L サービス業
市場集中度	C2	C2	L1-C2	L1-C2	L2-C2	C2	C1-C2	C2
非正規雇用者比率 （総数）（%）	8.70	17.82	19.89	7.57	16.73	40.86	14.91 24.03	28.15
（男）	5.86	16.01	7.27	3.26	9.93	17.46	4.62 16.41	16.24
（女）	-	27.72	43.47	34.90	46.22	61.54	23.92 34.24	38.18
タイプ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ-Ⅲ	Ⅱ	Ⅱ-Ⅲ	Ⅳ	Ⅱ-Ⅲ	Ⅳ

注：非正規雇用者比率は 1992、1997、2002 年の 3 年間の平均値。鉱業の非正規雇用者比率（女）はそもそも雇用者の数が少なく、非正規雇用者の数がデータ上に現れていないために算出できず。金融・保険、不動産の非正規雇用者比率の上段は金融・保険業、下段は不動産業の値。

それでは、外部情報を参照した結果をみてみることにする。表 5-1 を産業大分類 8 項目の推定結果と照らし合わせると、タイプⅢ（敏感タイプ）の D 鉱業、E 建設業について、想定される通りに負に有意な値が得られている。タイプⅡ-Ⅲの F 製造業、H 運輸・通信業、J・K 金融・保険・不動産は負で有意なものもあればそうでないものがある。タイプⅣの I 卸売・小売業・飲食店、L サービス業は非正規雇用者比率が高く、パート、アルバイトや派遣社員による労働サービス供給が活発であるとみられる。そのため、女性正規労働者の労務コスト増については敏感に反応せずほとんど有意な結果が得られなかったと考えられる。

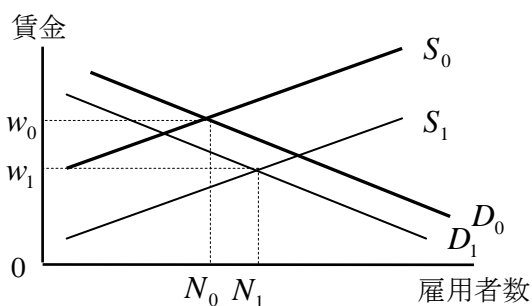
表 5-2. 各産業のタイプ（産業中分類 7 項目）

	食品・飲料・たばこ・飼料	繊維工業	衣服・その他の繊維製品	一般機械器具	電気機械器具	輸送用機械器具	精密機械器具
市場集中度	C2 H1(たばこ)	C2	C2	C2	C2	C2	C2
非正規雇用者比率 (総数) (%)	40.93	25.77	31.45	10.62	17.90	12.52	18.53
(男)	13.99	7.87	7.96	5.11	5.65	7.50	5.56
(女)	62.22	36.29	40.13	32.75	39.74	35.90	40.31
タイプ	IV	IV	IV	III	III	III	III

注：非正規雇用者比率は 1992、1997、2002 年の 3 年間の平均値。

次に、表 5-2 より、産業中分類 7 項目についてもみてる。注目すべきはタイプ IV の食品・飲料・たばこ・飼料は女性の非正規雇用者比率が極めて高いことである。推定結果は 92 年法前後において正に有意な結果が出ているが、これは図 3 のように解釈ができるかもしれない。（事業所規模 31 人以上の事業所において、時間を通じて非正規雇用化が進み供給曲線が下にシフトする一方、育児休業法規制に対して需要曲線はさほどシフトしない結果、雇用者数が  $N_0 \rightarrow N_1$  に増加。）

図 3. 食品・飲料・たばこ・飼料の女性労働市場



また、繊維工業、衣服・その他の繊維製品については、非正規雇用者比率が高いため、女性正規労働者の労務コスト増について敏感に反応せずに有意な結果が得られなかったと考えられる。タイプⅢの一般機械器具については、想定通り比較的敏感に反応し、両期間で負で有意な値が得られている。ただし、残りのタイプⅢの電気機械器具、輸送用機械器具、精密機械器具については有意な値は得られていない。この違いは、一般機械器具が他の産業に比べて女性正規雇用者の割合が高いことが多少なりとも関係しているのかもしれない。

## 5章 まとめ

前章までの分析結果を踏まえつつ、最後に考察及び政策的提言を行いたい。また、今後の課題にも触れておきたい。

### 5-1. 政策的インプリケーション

育児休業を取得する労働者については、仮に企業側が休業取得後の当該労働者の賃金プロファイルを下方に変更することを明示することで、企業が代替要員の確保などで負担したコストを本人に帰着させることが可能であれば、そもそも労働市場に歪みは生じない。もし企業にとってそのような手段が取りにくい、または育児休業を取得したことを理由に不利益扱いことをすることになり法律的に許されない、というのが現状であるなら、分析結果が示すように産業や企業によっては育児休業を取得しやすく、その分労務コストがかかる女性正規労働者の需要を当初から減らす可能性がある。それはつまり、女性正規労働者の雇用量を減らし、賃金を下げることである。（職業上の地位は変わらないのにも関わらず男性労働者に比べて低い賃金を提示することが困難であるなら、責任ある重要な仕事は女性労働者に任せずに、昇進の機会を減らすやり方で調整され得る。または、採用時から平均的に男性に比べてより能力の高い女性を採用する可能性もある。）そのような状況は、1.男性労働者については雇用の代替による便益を受け、2.育児休業を取得しなかった女性労働者は一方的に不利益を受ける、という労働市場の歪みをもたらす。

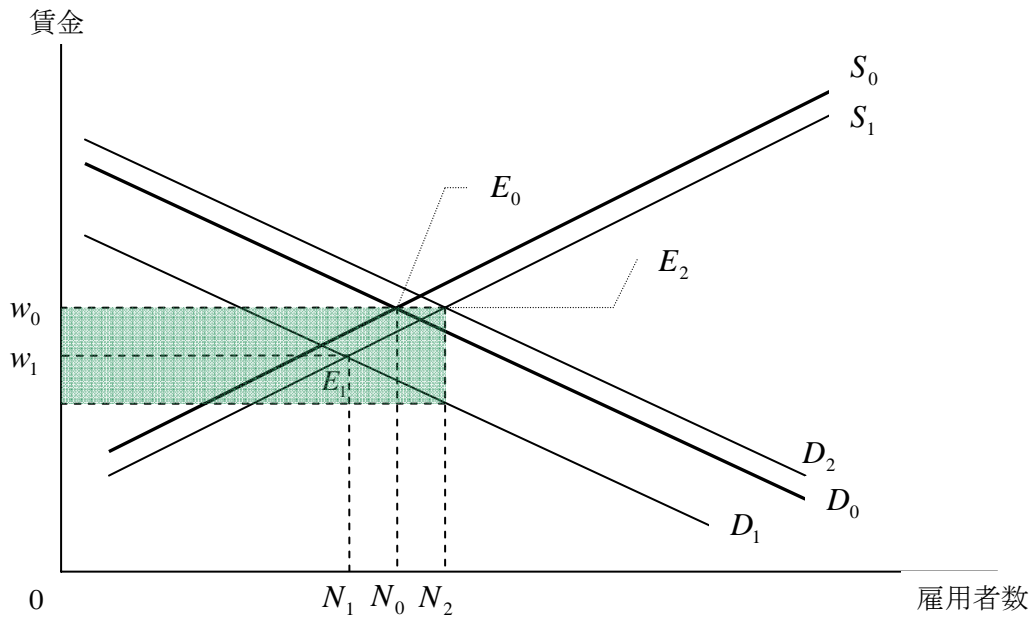
このような状況を改善するためには、政府が企業に積極的に補助金を与えるのが有効である。そのことを図4を用いて示す。

図4より、育児休業法適用前が需要曲線 $D_0$ 、供給曲線 $S_0$ であり、育児休業法適用後が需要曲線 $D_1$ （需要減少分は男性労働需要や非正規労働需要へシフト）、供給曲線 $S_1$ （育児休業制度の整備が女性労働供給を促進）である。

ここで、政府の政策のゴールは企業に対する育児休業法規制・監督、および育児休業法施行前の賃金水準 $w_0$ の維持、即ち $E_2$ の達成であると考えられる。しかし、実際は産業や企業によっては $E_1$ のような点が実現している可能性がある。

よって、 $E_2$ を達成するために、政府は企業に積極的に補助金を与えるべきであり、その

図 4. 育児休業法規制と女性労働市場



額は図の色つき面積分となる。ただし、実際には企業や育児休業を取得した労働者を含めてコストシェアリングを図るのが望ましいと思われる。なぜなら、企業にとっては従業員のワーク・ライフ・バランスを配慮した経営戦略が社会的責任という側面から求められてきているし、育児休業を取得した労働者は、その間に企業に代替要員の確保などの調整コストを負担させているためである。そのため、政府は補助金を与えるにも、そのような企業側のインセンティブを阻害しないように工夫する必要がある。例えば、育児休業取得者の数に比例して補助金を与えたり、育児休業制度の利用者が多い企業については積極的に評価を行い、社会的責任投資の一環から資金調達をより容易にさせたりすることが挙げられる。または企業側の取り組みを促進する方法として、どの企業で全体でどれだけの人数が育児休業制度を利用してどれだけの給付を得たか、といった情報を開示することも効果があると思われる。

その他の育児休業制度に関わる問題として、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が、阿部(2005)で明らかにされている。このことは、育児休業給付制度との関連で考えると、継続就業が可能で育児休業を取得できるような「幸運な女性」に対して雇用保険から育児休業給付金などの援助がされているのに対し、自営業者や無業者、及び育児休業を取得せずに子育てをする人は援助がない点で、垂直的公平性が保たれていない点を指摘できる。また、継続就業はできないが再度就業したいと考えている女性に対する援助は労働市場政策としてみあたらないのが現状で、継続就業を前提としている現在の両立支援策を見直していく必要があると考える。

また、そもそも、仮に男性労働者と女性労働者が育児休業を取得する割合で等しい状況が実現している社会があるとすれば、男性労働者と女性労働者が企業サイドでより同一視され、女性労働市場に歪みが発生しにくくなるわけであり、その観点からして、男性労働者が育児休業を取得しやすい環境を整備することも重要である。このことは、男性の仕事と家庭の両立支援ニーズが高まっている背景からも後押しされるべきだろう。実際、「平成15年版男女共同参画白書」（内閣府）の「男性の望ましい生き方（男性回答）」のアンケートでは、世代が若くなるほど「仕事に専念」より、「仕事の家庭の両立」を望む結果（男性20代では55%）が出ている。また、2003年の「育児と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構）の中の「仕事と育児の両立」について、「仕事の影響があり、育児に満足できていない」という男性従業員の回答は多く、特に、妻が無職の男性従業員では39.9%にもものぼる。そのため、政府の立場から、スウェーデンの「パパの月」やノルウェーの「パパ・クオータ」のような、ある種強制的なやり方で男性労働者に休業を割り当てる制度を政策設計することも一考に値すると思われる。

もう一方のやり方として、根本的に男性労働者に比べて出産リスクが存在するために継続就業や人的資本形成で不利な女性について、企業自らが工夫をこらして女性活躍支援のためのポジティブ・アクション施策などを行うのも有効である。これは、グローバル企業としての競争力強化を目指す企業や、CSRを重視する企業にとって望ましい効果を上げると考えられる。実際に、仕事と育児の両立を達成し活躍している女性労働者の姿が他の女性労働者にとって身近なロールモデルとなっている企業では、全体の女性労働者に関して仕事に対するモチベーションが高まるため、生産性が向上していると考えられる。

結局のところ、育児休業制度が根本的に抱える問題は、雇用主・労働者・政府との間のコストシェアリングをどのように組み合わせべきか、という問題に帰結する。育児休業制度がもたらすコストを女性労働者や企業だけでなく、政府を含めて社会全体で負担する視点が必要である。そういう社会が実現すれば、男性と女性が労働力としてより同質化し、双方にとって育児休業が取得しやすいものになり、多くの女性労働者にとっても継続就業への道が開けることになる。そうなれば、女性の労働力率も高まると共に、女性も男性同様に企業に献身してより高い生産性を発揮することになるであろう。

## 5-2. 今後の課題

本稿の推定モデルには、注4で指摘した問題が残っている点に注意が必要である。また、産業ごとに時系列で分析しているため、サンプルサイズが大きい問題もある。とはいえ、育児休業法施行前後を合わせて16年間ものデータを利用すれば、その間に企業の生産要素の要素価格が変化し、要素需要が変化している可能性もある。育児休業法以外の他の要因をどれだけコントロールできたかについては、すべての影響をコントロールできているとは決していえない。

そのことを踏まえつつ、今後の展開を考えるなら、まず、分析結果がパズルであるG電

気・ガス・熱供給・水道業の産業構造についてより詳しく調べてみる必要があるそうである。また、育児休業法施行によって女性労働市場で賃金低下が起きているか実証してみることも検討課題である。実証して結果が得られれば、今回の分析結果と合わせて、足りない情報を補完できるだろう。加えて、産業ごとのデータをプールしてパネル分析を試みるのも今後の直近の課題である。



<参考文献>

- Christopher J. Ruhm(1998) “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.113, No.1, pp.285-317.
- Gruber, J. (1994) “The Incidence of Mandated Maternity Benefits”, *American Economic Review*, Vol. 84, No.3, pp.621-641.
- World Bank (2004) “Labor market regulations for women: are they beneficial?”, PREMnotes, No.94.
- 阿部正浩 (2005) 「誰が育児休業を取得するのか—育児休業制度普及の問題点—」 国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会, pp.243-264.
- 児玉直美(2004) 「女性活用は企業業績を高めるか」『日本労働研究雑誌』第 525 号, pp.38-41.
- 佐藤博樹、武石恵美子(2004) 『男性の育児休業 社員のニーズ、会社のメリット』中公新書
- 森田陽子 (2003) 「育児休業法と女性労働」 橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』東洋経済新報社, pp.87-107.
- 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』第 536 号, pp.123-136.
- 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』第 503 号, pp.4-14.

<参考>

- 育児休業法施行そのものが純粋に女性労働需要に与えた影響を計測するために DDD 分析を行う理由

例: 1992 年法(適用対象:事業所規模 31 人以上)

Treatment Group: 女性入職率	Before law change	After law change	After - Before
	Mean	Mean	Mean
large-scale	2.446	1.912	-0.534
small-scale	2.290	1.986	-0.304
		DD1→	<b>-0.230</b>

注: 森田(2005)より、表 2 の内容を簡単化して作成。

→育児休業法は女性入職率を 0.23 引き下げたと考えてよいか?

→それでは不十分。何故なら、large-scale/small-scale それぞれが持つ特有の要因が時間を通じて女性入職率の変化に影響を及ぼしている可能性があるから。

その特有の要因を除去するために、時間を通じて育児休業法に影響を受けない(と見做せる)男性入職率を利用。

即ち...

Control Group: 男性入職率	Before law change	After law change	After - Before
	Mean	Mean	Mean
large-scale	1.868	1.502	-0.366
small-scale	2.260	2.004	-0.256
		DD2→	<b>-0.110</b>

注: 上記の注と同様。

DD2 は企業規模特有の要因を拾っている。(男性入職率は企業規模特有の影響を反映して(かつ、育児休業法に影響を受けないで)変化していると考えられるから。)

→育児休業法が女性入職率に与えた効果(DDD) = DD1 - DD2 = -0.120 となる。

表 6. 全産業に占める各産業の女性被保険者の割合の推移

(%)

産業分類	年度					
	1986年	1989年	1992年	1995年	1998年	2001年
A 農業	0.173	0.170	0.159	0.163	0.172	0.188
B 林業	0.056	0.048	0.039	0.037	0.033	0.031
C 漁業	0.045	0.041	0.039	0.037	0.029	0.026
D 鉱業	0.137	0.112	0.096	0.091	0.077	0.069
金属鉱業	0.018	0.014	0.014	0.013	0.011	0.010
石炭・亜炭鉱業	0.022	0.013	0.007	0.005	0.004	0.003
E 建設業	3.088	3.165	3.387	3.547	3.252	2.941
F 製造業	35.470	33.331	30.922	27.844	25.357	22.924
食品・飲料・たばこ・飼料	4.517	4.416	4.141	4.310	4.268	4.214
繊維工業	2.758	2.291	1.823	1.437	1.094	0.807
衣服・その他の繊維製品	4.085	4.132	3.697	3.090	2.524	1.965
木材・木製品	0.832	0.735	0.598	0.522	0.423	0.349
家具・装備品	0.400	0.398	0.364	0.328	0.277	0.222
パルプ・紙・紙加工品	0.721	0.681	0.626	0.589	0.539	0.497
出版・印刷・同関連産業	1.442	1.480	1.547	1.496	1.430	1.374
化学工業	1.770	1.669	1.621	1.537	1.419	1.362
石油製品・石炭製品	0.088	0.078	0.074	0.068	0.057	0.049
ゴム製品	0.491	0.452	0.418	0.351	0.301	0.273
なめし革・同製品・毛皮	0.196	0.192	0.182	0.159	0.128	0.107
窯業・土石製品	1.068	0.957	0.862	0.780	0.684	0.587
鉄鋼業	0.394	0.344	0.328	0.295	0.256	0.228
非鉄金属	0.360	0.354	0.346	0.308	0.277	0.247
金属製品	2.047	1.957	1.875	1.692	1.529	1.373
一般機械器具	1.635	1.610	1.631	1.473	1.424	1.307
電気機械器具	8.027	7.338	6.703	5.697	5.224	4.626
輸送用機械器具	1.637	1.555	1.585	1.470	1.368	1.330
精密機械器具	1.255	1.096	0.960	0.789	0.751	0.677
武器	0.014	0.010	0.009	0.005	0.004	0.004
その他の製造業	1.734	1.587	1.535	1.449	1.381	1.327
G 電気・ガス・熱供給・水道業	0.330	0.312	0.293	0.315	0.303	0.284
H 運輸・通信業	3.279	3.238	3.337	3.396	3.524	3.426
I 卸売・小売業、飲食店	22.273	22.493	23.225	23.578	23.657	21.998
J・K 金融・保険、不動産	7.398	7.468	7.193	6.783	6.071	5.853
L サービス業	26.914	28.654	30.181	32.778	35.749	40.391
M 公務	0.820	0.951	1.108	1.410	1.749	1.837
N 分類不能	0.017	0.017	0.020	0.021	0.026	0.032
計(A+B+C+...+N)	100	100	100	100	100	100

注：「雇用保険事業年報」（厚生労働省）より作成。

表 7. 各産業における女性被保険者割合の推移

(%)

産業分類	年度					
	1986年	1989年	1992年	1995年	1998年	2001年
A 農業	39.1	38.1	38.2	38.0	38.2	37.1
B 林業	24.8	23.2	21.7	20.3	19.6	17.4
C 漁業	28.6	26.8	28.0	27.7	25.3	23.5
D 鉱業	12.8	13.9	14.9	15.4	15.2	14.7
金属鉱業	13.3	15.3	17.6	18.2	16.0	14.6
石炭・亜炭鉱業	7.3	9.0	8.1	7.9	9.4	10.3
E 建設業	13.7	13.9	15.1	14.8	14.0	12.8
F 製造業	30.8	30.6	30.8	30.0	29.3	27.1
食品・飲料・たばこ・飼料	43.6	44.1	45.1	46.3	47.2	45.8
繊維工業	53.5	52.0	51.2	50.1	48.3	44.1
衣服・その他の繊維製品	79.0	79.2	79.3	79.4	79.0	77.3
木材・木製品	28.1	27.3	27.3	26.6	25.6	23.6
家具・装備品	25.9	25.8	26.2	25.6	24.8	23.0
パルプ・紙・紙加工品	27.7	27.4	27.9	27.5	26.7	25.0
出版・印刷・同関連産業	25.2	26.1	28.6	28.8	28.6	27.4
化学工業	23.1	23.0	24.0	24.0	23.6	22.6
石油製品・石炭製品	14.3	14.5	15.1	14.4	13.1	12.0
ゴム製品	27.5	27.1	27.4	26.8	26.4	24.8
なめし革・同製品・毛皮	43.0	43.5	45.0	45.1	44.6	42.9
窯業・土石製品	23.7	22.9	23.0	22.1	21.3	19.6
鉄鋼業	9.0	9.1	10.0	10.0	10.0	9.6
非鉄金属	18.2	19.2	19.8	19.2	18.5	16.9
金属製品	21.7	21.8	22.7	22.6	22.1	20.7
一般機械器具	16.4	17.0	18.1	17.6	17.5	16.2
電気機械器具	38.3	36.3	35.0	32.5	31.1	27.8
輸送用機械器具	14.4	14.8	16.0	15.6	15.2	14.5
精密機械器具	35.4	34.0	33.2	31.4	31.8	28.8
武器	30.7	25.9	25.9	27.4	26.4	27.3
その他の製造業	35.2	34.4	35.1	34.8	34.6	32.6
G 電気・ガス・熱供給・水道業	13.1	13.5	14.0	14.6	14.6	13.4
H 運輸・通信業	12.3	11.6	12.9	13.4	14.3	13.5
I 卸売・小売業、飲食店	35.1	35.6	37.9	38.7	39.7	37.3
J・K 金融・保険、不動産	40.5	41.1	42.3	42.0	40.7	39.5
L サービス業	47.4	47.3	48.4	49.8	50.6	50.0
M 公務	62.8	62.2	66.2	69.5	71.9	73.0
N 分類不能	31.2	28.8	30.6	35.8	36.3	38.2
産業計	32.4	32.6	34.0	34.4	35.0	34.1

注：「雇用保険事業年報」（厚生労働省）より作成。