

JOINT RESEARCH CENTER FOR PANEL STUDIES
DISCUSSION PAPER SERIES

DP2012-012

March, 2013

育児・介護休業法の改正効果：

短時間勤務制度義務化と既婚女性の離職・仕事満足度

深堀 遼太郎*

【要旨】

本稿は、育児目的の短時間勤務制度の導入が、子どもを持つ既婚女性の離職抑制や仕事満足度の改善に効果があるのかどうかを検証した。2010年に施行された改正育児・介護休業法は、育児目的の短時間勤務制度の設置を企業に義務付けた。義務化の効果を分析することで、長期勤続を望む女性が育児支援制度の充実した企業を選ぶというセルフ・セレクション問題を考慮できる。具体的には、100人以下規模の企業に短時間勤務制度義務化について2年間の適用猶予が与えられていたことに着目してDDD法を採用し、100人以上と100人未満の企業間で、義務化後、3歳までの子どもを持つ女性の離職・仕事満足度に差が生じているのかを分析した。その結果、サンプルサイズの制約があるものの、短時間勤務制度の義務化以降、離職が抑制され、仕事満足度も改善された可能性が示唆された。

* 慶應義塾大学大学院商学研究科後期博士課程
日本学術振興会特別研究員（DC1）

Joint Research Center for Panel Studies
Keio University

育児・介護休業法の改正効果 ：短時間勤務制度義務化と既婚女性の離職・仕事満足度*

慶應義塾大学大学院商学研究科後期博士課程

日本学術振興会特別研究員（DC1）

深堀遼太郎

【要約】

本稿は、育児目的の短時間勤務制度の導入が、子どもを持つ既婚女性の離職抑制や仕事満足度の改善に効果があるのかどうかを検証した。2010年に施行された改正育児・介護休業法は、育児目的の短時間勤務制度の設置を企業に義務付けた。義務化の効果を分析することで、長期勤続を望む女性が育児支援制度の充実した企業を選ぶというセルフ・セレクション問題を考慮できる。具体的には、100人以下規模の企業に短時間勤務制度義務化について2年間の適用猶予が与えられていたことに着目してDDD法を採用し、100人以上と100人未満の企業間で、義務化後、3歳までの子どもを持つ女性の離職・仕事満足度に差が生じているのかを分析した。その結果、サンプルサイズの制約があるものの、短時間勤務制度の義務化以降、離職が抑制され、仕事満足度も改善された可能性が示唆された。

* 本稿の執筆・改訂にあたり、樋口美雄先生（慶應義塾大学商学部教授）、赤林英夫先生（慶應義塾大学経済学部教授）、清家篤先生（慶應義塾大学商学部教授）、瀬古美喜先生（慶應義塾大学経済学部教授）、山田篤裕先生（慶應義塾大学経済学部教授）、大野由香子先生（慶應義塾大学商学部准教授）、山本勲先生（慶應義塾大学商学部准教授）、佐藤一磨先生（明海大学経済学部講師）、萩原里紗氏（慶應義塾大学大学院商学研究科後期博士課程）から大変有益なコメントや懇切丁寧な助言を頂いた。ここに記して深甚なる謝意を表す。また、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターからは「日本家計パネル調査」（JHPS）の個票データ（第1回調査 - 第4回調査）の提供を受けている。これについても感謝申し上げる。但し、言うまでもなく、本稿に残る誤りは全て筆者個人に責任がある。尚、本稿は筆者が研究代表の特別研究員奨励費（課題番号24・5304）の成果の一部である。

第1節 はじめに

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来人口推計（平成24年1月推計）」は、我が国に今後生じうる人口学的な変動がいかに激しいものであるかを改めて明示した。それによれば、目下の日本が経験している人口減少や高齢化は止まることなく、今後遙かに深刻化すると予測されている。具体的には、中位推計（出生中位・死亡中位）によれば、人口規模は2048年に9913万人となって1億人を割り込み、2060年には現在のおよそ3分の2の8674万人になるという。また、長期の参考推計（出生中位・死亡中位）によれば、2100年には5000万人を割り込み4959万人となるとされる。他方、人口構成に関しては、中位推計（出生中位・死亡中位）では2060年の老年（65歳以上）人口割合は39.9%に増加（2010年現在は23.0%）、生産年齢（15～64歳）人口割合は50.9%に減少（2010年現在は63.8%）すると見込まれている。そして、こうした人口そのものや人口構成の急激な変化によって、我が国が労働力の確保や財政問題など多くの困難に直面するのではないかという様々な議論がなされている。

直面しうる問題を緩和する方策のひとつとして期待されているのが、女性の就労促進や育児支援である。我が国では、出産・育児のために女性がそれまでの職を辞してしまったり、逆に、継続就業してキャリアアップするために出産が抑制されてしまったりするという、出産・育児と就業のトレードオフ関係が存在することが問題として指摘されている¹。また、女性の出産・育児による離職が多いと、企業が女性への人的投資を控えてしまい、女性が余計にキャリアアップできなくなる恐れがある。生産年齢人口が減少する中では、付加価値生産性の高い労働力を質と量の両面で確保するためにも、女性の継続就業は重要であろう。こうした状況下で望まれるのは、ワーク・ライフ・バランスが達成され、女性が出産・育児と就業を両立できる社会への転換である。

もっとも、こうした諸問題に対し、政府は過去25年以上にわたり対策を講じてきた。1986年には男女雇用機会均等法、1992年には育児休業法²（のちの育児・介護休業法³）が施行された。これらの法律の内容は、更なる社会環境整備のために改正が重ねられてきた（育児・介護休業法の内容の変遷については後述）。加えて、2003年には次世代育成支援対策推進法が制定され、2007年には政労使の合意の下で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（夫婦調査）」によれば、2005-2009年間で第1子を出産した女性で出産前に有職だったもののうち、出産後も継続就業したのは38%（正規職員の場合は52.9%）であった（国立社会保障・人口問題研究所 2011）。また、三菱UFJリサーチ&コンサルティングのアンケート調査（2009年）によれば、妊娠・出産前後に退職した女性（最初の子を持つ直前に正社員だった者）のうち、26.1%が「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答している（三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2009）。

² 正称は「育児休業等に関する法律」である。

³ 正称は「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」である。これは、1995年に行われた1度目の改称で「育児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」になった後、1999年に再び改称されたものである。本稿では通称である「育児・介護休業法」でこれらを統一表記する。

バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定(2010年に新合意)されるなど、女性の就業促進や育児支援のための政策が整備されてきた。近年では育児・介護休業法が再度改正され、2010年6月30日に施行されている⁴。

後述するように、関連研究でも、企業の育児休業制度が離職に与える影響の分析や、制度の制定・改正が離職に与える影響の分析は多く行われてきた⁵。しかし、前者では、長期勤続を望む女性が育児休業制度の整った企業を選ぶ結果、見かけ上、育児休業制度が離職を抑制するよう見えるだけであるという、セルフ・セレクション・バイアスが存在する可能性がある。また、後者では、法改正前の結婚ダミーや法改正後の結婚ダミーといったような、結婚や出産の時期が法の制定・改正の前か後かのダミー変数を用いて、結婚や出産の時期によって離職確率に差が生じているかを検証したものが少なくないが、この方法ではその時期に起きた法改正以外の影響を取り除くのが難しく、改善の余地がある。

本稿では、前述の育児・介護休業法の2009年改正で盛り込まれたいくつかの制度変更の中でも、育児目的の短時間勤務制度の義務化に焦点を当て、この制度を企業が導入することで、女性従業員の離職抑制・仕事満足度改善効果が生じているといえるのかを検証する。尚、短時間勤務制度が法的に義務化されたため、短時間勤務制度導入とその影響については、義務化前から勤務している女性従業員に限定することにより、もともと制度が存在することで生じるセルフ・セレクション・バイアスは軽減される。加えて、義務化が適用された企業と適用猶予を受けた企業があることを利用して、**difference-in-difference-in-difference (DDD)**法を用いた分析を行うことによって、義務化後に両方の企業の女性従業員の離職確率に共通に生じたその年次固有の影響と、義務化企業にのみ現れた影響、乳幼児(3歳未満)がいることそのものの影響を分けられる。この結果、制度導入の効果を捉えることが可能となる。制度改正前後の期間に同一家計を追跡調査している家計パネルデータを用い、改正後に乳幼児(3歳未満)を持つ既婚女性の離職が抑制されているのか、仕事満足度は改善されているのかを明らかにしていく。仕事満足度も分析するのは、仕事満足度は離職の **predictor** (予測指標) として有力とされる (Clark 2001) ためである。

本稿の構成は次の通りである。第2節で育児・介護休業法の変遷と短時間勤務制度の意義について確認する。第3節では先行研究を概観し、第4節で分析を行った後、第5節で総括を行う。

第2節 育児・介護休業法について

⁴ 以降で述べるように、一部の規定については施行日が異なったり、適用猶予期間が設けられていたりする。

⁵ 前者は例えば樋口(1994)、滋野・大日(1998)など、後者は四方・馬(2006)、佐藤・馬(2008)、樋口・佐藤(2010)がある。

1. 制度の変遷(2009年改正以前)⁶

ここで、育児・介護休業法の変遷について概観しておく。この法律の前身である育児休業法は1992年に施行された。制定の目的は、育児を担う労働者が仕事と家庭とを両立できる働きやすい環境づくりを進め、労働者の福祉を増進させるとともに我が国の経済的・社会的発展に資することにあった。これによって、労働者が申し出れば子どもが1歳になるまでの間、育児休業を取れるという権利が明確化された。また、事業主は3歳未満の子どもを養育する労働者に対して、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならなくなった。

育児休業の制度化の一方で、高齢化の進展と家族介護の困難化を鑑みて、1995年に介護休業制度導入を努力義務化し、1999年に義務化に切り換えた。これによって、育児休業と介護休業を義務付ける育児・介護休業法が成った。

その後、2001年の改正で、休業の申し出や取得を理由とした解雇などの不利益な取り扱いを禁止するとともに、育児や家族介護を行う男女労働者の時間外労働の制限、勤務時間の短縮等の措置義務の対象年齢の引き上げ、子の看護休暇の努力義務化が行われた。さらに、2004年の改正によって、育児・介護休業取得対象者の一部有期雇用者への拡大、育児休業期間の1歳6か月への延長、子の看護休暇の権利化などがなされた。

他方、こうした育児休業の取得・雇用継続を促進するため、1995年に雇用保険の被保険者には育児休業給付金と育児休業者職場復帰給付金が育児休業取得・職場復帰に伴って支給されることになった。当初、これらの合計支給額は休業前賃金の25%であったが、2001年に40%、2007年に50%まで引き上げられた。また、育児休業中の社会保険料についても、1995年に健康保険・厚生年金の個人負担が免除になり、2000年、2001年には事業主の厚生年金、健康保険の保険料負担も免除となった。

2. 2009年改正について⁷

2009年の改正の要点は、①子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働（残業）免除の義務化、②子の看護休暇制度の拡充、③父親の育児休業の取得促進、④介護休暇の新設、⑤法の実効性の確保（苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設、公表制度・過料の創設）の5点である。このうち、⑤以外は2010年6月30日に一部の適用猶予を除いて施行され、⑤のうち調停については2010年4月1日、その他の⑤については2009年9月30日に施行されている。留意すべきは適用猶予で、2010年6月30日時点で常時100人以下の労働者を雇用する企業については、①と④が2012年6月30日まで適用猶予とされた。

①については、2009年改正以前では3歳未満の子どもを養育する労働者に対して、事業

⁶ 本項の記述は、厚生労働省（2006）、奥山（2009）、樋口・佐藤（2010）などを参考にした。

⁷ 本項の記述については、厚生労働省都道府県労働局雇用均等室（2010）を参照した。

主は勤務時間の短縮、所定外労働の免除を含む複数の措置⁸のいずれかを講ずることを義務付けられていたが、改正によって、そのうち短時間勤務制度と所定外労働の免除が義務化された。短時間制度の義務化とは、3歳未満の子を養育する労働者で現に育児休業していない者について、労働者自身が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日の労働時間を原則6時間とする措置を含むもの）の設置を事業主の義務とし、就業規則に規定されるなど、制度化された状態とすることを必要とする。但し、育児短時間勤務の義務化は、日雇従業員や1日の所定労働時間が6時間以下（変量労働時間制の場合はすべての労働日における所定労働時間が6時間以下）の労働者は適用除外となった。また、労使協定を締結すれば、勤続1年未満、週の所定労働日数2日以下、及び業務上短時間勤務が困難な場合も、従業員からの申し出を企業は拒否できると定められた。但し、業務上短時間勤務が困難なため労使協定によって対象外とされた労働者に対しては、育児休業に関する制度に準ずる措置、または「始業時刻変更等の措置」⁹を講じなければならないとされた。

3. 短時間勤務制度の意義

ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」¹⁰によれば、育児のための短時間勤務制度を利用したいという女性は40歳以下の正社員女性全体の62.3%を占める¹¹。利用したい理由としては、「勤務時間が短縮できる分、子どもと一緒にいられる時間が増えるから」（71.3%）、「保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから」（65.9%）という回答が多い。また、40歳以下の正社員（男女）に、子どもの年齢の例を挙げながら母親の望ましい働き方を訊いてみると、子どもが3歳までは30.7%、小学校就学前までは41.0%の正社員が短時間勤務制度を支持しており、選択肢の中で最高である¹²。この問いには「子育てに専念」という選択肢もあったが、子どもが3歳になるまでと小学校に就学する前まででは、短時間勤務制度を選ぶ人の方が「子育てに専念」を選ぶ人より多かった。以上より、継続就業やワーク・ライフ・バランスのために、働く女性にとって短時間勤務制度のニーズが高く、母親の働き方として男性からも一定の支持を集めていることが窺える。

他方、実施状況で見ると、厚生労働省「雇用均等基本調査」（調査時点は毎年10月1日現在）によれば、育児のための短時間勤務制度を導入している事業所は、2009年度に47.6%

⁸ 列挙すると、勤務時間の短縮、所定外労働の免除、フレックスタイム、始業・終業時間の繰り上げ下げ、託児施設の設置運営（またはそれに準ずる便宜の供与）、育児休業に準ずる制度である。

⁹ フレックスタイム制度、時差出勤制度、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与。

¹⁰ 調査票、及び調査と結果の概要は厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」第3回・第10回資料を閲覧・参照した。

¹¹ ちなみに、さらに子どもがいる女性に限定すると利用希望者は64.5%を占める。

¹² 「1歳まで」「1歳半まで」「3歳まで」「小学校就学前まで」などという区切り方で尋ねているため、「3歳まで」は1歳半から3歳までの時期、「小学校就学前まで」は4歳から小学校就学前までの時期についての回答と判断するのが妥当と考える。

であったが、2010年度に54.3%、2011年度に58.5%と増加している¹³。また、事業所規模別に2009年度と2010年度を比較すると、500人以上で83.6%が98.5%、100～499人で75.5%が90.9%、30～99人で64.6%が73.9%、5～30人で41.5%が49.1%へとそれぞれ増加している。改正法の適用猶予は企業規模で限定されたのであって、事業所規模ではない点に留意が必要であるが、それでも100人以上の規模の事業所での整備が顕著に向上している。これは義務化後3か月の状況であることを考えれば、かなり高いといえるのではないだろうか。2011年度の事業所規模別の導入割合は、500人以上で97.3%、100～499人で90.8%、30～99人で76.4%、5～30人で53.7%であり、大規模・中規模事業所での導入は一服して、小規模事業所での導入が進んでいる。

尚、短時間勤務制度によって、企業はパフォーマンス向上という面で恩恵を受ける可能性もある（松原 2004）¹⁴。但し、育児休業の法制化が女性の新規雇用を抑制したという指摘（森田 2005）もあり、育児関係の法整備が子育てと仕事の両立などのポジティブな効果ばかりを持つわけではないことは留意すべきであろう。また、短時間勤務制度等の措置が実効性を持つためには、それらの措置が労働者の家庭環境や地域の保育環境、職場環境などの実態に即した導入・運用になっている必要があるとの指摘（池田 2007）もある。従って、制度が有れば一概に有効に利用されるというわけでもないようである。

第3節 先行研究

ここで、先行研究を概観しておく。短時間勤務制度導入について直接的に分析した研究は見当たらないため、主に育児・介護休業法や育児休業制度と離職の関係に関する研究について触れる。

育児・介護休業法の影響を検証する際、個々人のデータを基に分析する場合は、結婚や出産をしたのが、制度の制定（または改正）の前なのか後なのかによって、その後の離職確率に差があるのかを見るという検証法が採られることがある。「慶應義塾家計パネル調査（KHPS）」の各年調査及び就業履歴情報を用いて、就業継続の分析を行った四方・馬（2006）は、イベントヒストリー分析を行い、結婚コホートダミー（1972年以前、1973～1985年、1986～1992年、1993年以降）が結婚後の就業継続へ与える影響を検証した。その結果、育児休業法施行後とそれ以前での差は確認できなかった。同じくKHPSの履歴情報を用い

¹³ 本項で示す「雇用均等基本調査」の数値のうち、2010年度及び2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国のものである。

¹⁴ 松原（2004）は、育児短時間勤務制度の利用者へのヒアリング調査によって、短時間勤務者が自分の生産性や組織に対するコミットメントについて低下せず、むしろ業務効率化の工夫によって生産性が向上したと回答し、会社が継続勤務できる環境を提供したことでコミットメントも高かったことを示している。この結果は、ヒアリングの対象となった人数が20人と少なく、業種も電機メーカーと百貨店の2種しかない点で一般性に懸念があるものの、やり方によっては短時間勤務制度導入が企業のパフォーマンスに寄与する可能性を示唆している。

て、第1子出産の1年後の正規就業者の離職確率をプロビット分析した佐藤・馬（2008）は、1992年の育児休業法導入前と比べて、導入後の離職確率に有意な差はないが、勤務先に育児休業制度が有る場合には、2000年以降の離職確率が低いことを示した。同様の手法で「消費生活に関するパネル調査」を用いた樋口・佐藤（2010）は、均等法施行前と比較して、育児休業法施行後や改正均等法施行（1996年）後に結婚した正規就業女性の、結婚後2年目の離職確率は有意に低いことを明らかにした。また、第1子出産後2年目の離職確率に関しては、改正均等法施行後の離職確率が有意に低くなっている。但し、以上のような検証法は、コホート効果に法律以外の効果も含まれている可能性があるという点で、さらに改善の余地がある。

他方、Mizuochi（2012）は、本稿と同一ではないが近い手法を用いて、次世代育成支援対策推進法（2005年施行）によって一般事業主行動計画の策定が義務化・努力義務化された結果、女性の出生率と離職確率に生じた影響を、総務省統計局「就業構造基本調査」の個票を用いて検証している。Mizuochiは、行動計画の策定義務化が300人超の企業に適用されたことに着目し、300人以上企業を **treatment group**、300人未満企業を **control group** として **difference-in-difference (DID)** 法を用い、出産と就業継続の同時決定モデルをバイバリエイト・プロビットモデルで分析している。その結果、300人以上企業では、出産と継続就業がともに促進されていることを確認している。この種の自然実験的な研究はまだ少なく、本稿もこの流れに連なるものである。

育児休業制度については、継続就業を促す効果があるという結果を示す研究が多い（樋口1994、滋野・大日1998など）。加えて、今田・池田（2006）は、育児休業制度を補完する支援策に着目し、労働政策研究・研修機構「仕事と生活調査」（2005年）を用いて、支援策が第1子出産1年前から出産時まで雇用継続する確率に与える影響をロジットモデルで分析した。その結果、育児休業制度には単独で雇用継続を高める効果はないものの、家族・親族の育児援助や保育所の利用を併用すると雇用継続しうること、特に若いコホートでは保育所利用との併用が効果的であることが示された。よって本稿では、保育所の利用しやすさに関する地域差も考慮して、離職や仕事満足度を分析していく。

第4節 推定

1. 利用するデータ

本稿の分析は、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター（パネル調査共同研究拠点）が実施している「日本家計パネル調査」（Japan Household Panel Survey: JHPS）の個票データ（2009年調査から2012年調査の4回分）を用いて行う。JHPSは、同一家計を毎年1月末日現在の時点で追跡調査するものであり、2009年の第1回調査以降、2012年までに計4回の調査が行われている。調査対象となっているのは、2009年1月31日現

在における満 20 歳以上の日本全国の男女であり、層化 2 段抽出法により選定された標本数は 4000 人（但し、提供されたデータは予備対象も含む 4022 人）である。第 2 回から第 4 回の回収率は 86.3%、90.9%、89.1%となっている。

この JHPS には、幅広い質問項目が用意されているが、本稿の分析に必要な離職¹⁵、仕事満足度¹⁶、及び家族構成や所得などの家計環境の情報が毎年把握でき、就業や心理の変化の分析に適している。尚且つ、JHPS では職場環境に関しても調査がなされており、短時間勤務制度の有無について識別することが可能であったため分析に用いることにした。また、JHPS では調査対象者に配偶者がいる場合、配偶者についても調査対象者と共通形式の質問項目によって調査されており、本稿ではこのデータも分析に用いる。

2. 推定の戦略と推定モデル

本稿では、伝統的な労働供給理論に従って、提示賃金率が留保賃金率を上回る限りにおいて就業を続けると想定する。短時間勤務制度の義務化は、育児の負担を緩和して留保賃金率を引き下げる効果を持つ。仕事満足度は離職の有力な predictor（予測指標）であるとされる（Clark 2001）ため、仕事満足度も同様に分析する。

推定モデルの設定としては、短時間勤務制度義務化の適用猶予に着目して DDD 法を用いる。DDD 分析の利点は、適用猶予の違いを自然実験として利用できる点と、適用企業固有の影響による見せかけの効果もコントロールできる点にある（森田 2005）。第 2 節第 2 項で言及したように、短時間勤務制度の義務化は企業規模によっては適用が猶予されている。ここでは、義務化（2010 年）まで短時間勤務制度未導入の企業に勤める女性従業員のうち、義務化が適用される従業員 100 人以上の企業の従業員を experimental group とする。他方、義務化が猶予される 100 人未満の企業で尚且つ短時間勤務制度未導入の企業の女性従業員を non-experimental group とする¹⁷。この区別によって、それまで短時間勤務制度を設けていなかった企業が、法的な義務化によって自然実験的に制度を設けたときの効果を、non-experimental group との比較によって測定できる。加えて、義務化施行（2010 年）以前から同一企業に就業している従業員に限定することで、離職を望まない労働者が短時間勤務制度の整った企業に集まるセルフ・セレクションの問題を抑えることもできる。また、3 歳未満児がいる既婚の女性従業員を法改正の影響を受ける treatment group、それ以外の既婚女性従業員を control group とする。

¹⁵ 1 年前と比較して、継続就業（転勤・出向の有無）・離職・転職・新規就業・継続無業かがわかる。

¹⁶ 「仕事の充実度・満足度は高い」かどうかの現在の状況を「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらともいえない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の 5 択で回答するようになっている。

¹⁷ 法律上は 100 人「以下」が適用猶予条件であるが、以降の分析では、JHPS の該当項目における選択肢の関係上、100 人「未満」企業を適用猶予企業として扱っている。尚、第 2 節第 3 項で紹介した短時間勤務制度の導入状況は事業所ごとの規模であったが、100 人以上規模の企業は、一層高い導入率であると予想される。もしそうなら experimental group の妥当性はさらに高い。

DDD モデルでは、短時間勤務制度が義務化されたグループと適用猶予となったグループの中で、それぞれ 3 歳未満児を持つ女性（義務化の適用を受ける）の改正前後の離職確率（または仕事満足度）の差を取り、その上でそれらの差のグループ間の差を取る。得られた差の差（DID）は、両グループに共通に生じた影響がコントロールされ、制度義務化の効果を抑えている。その上で、3 歳未満児を持たない女性（義務化の適用を受けない）の DID と上記の DID との差を取ると、企業規模固有の影響がコントロールされ、制度義務化の真の影響を捉えることができる。

まず、離職行動の分析については、イベントヒストリー分析の一種である離散時間ロジットモデルを用い、DDD 推定モデルを、森田（2005）を参考に以下のように設定する¹⁸。

$$y_{it}^* = \alpha_1 C_{it-1} + \alpha_2 S_i + \alpha_3 T_t + \alpha_4 C_{it-1} S_i + \alpha_5 C_{it-1} T_t + \alpha_6 S_i T_t + \alpha_7 C_{it-1} S_i T_t + X_{it-1}' \gamma + \varepsilon_{it}$$

離散時間ロジットモデルは、實際上、以下の誘導形をロジットモデルで推定する。

$$y_{it} = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{it}^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_{it}^* \leq 0 \end{cases}$$

$$\begin{aligned} \Pr(y_{it} = 1) &= \Pr(\alpha_1 C_{it-1} + \alpha_2 S_i + \alpha_3 T_t + \alpha_4 C_{it-1} S_i + \alpha_5 C_{it-1} T_t + \alpha_6 S_i T_t + \alpha_7 C_{it-1} S_i T_t \\ &\quad + X_{it-1}' \gamma + \varepsilon_{it} > 0) \\ &= \Pr(-\varepsilon_{it} < \alpha_1 C_{it-1} + \alpha_2 S_i + \alpha_3 T_t + \alpha_4 C_{it-1} S_i + \alpha_5 C_{it-1} T_t + \alpha_6 S_i T_t + \alpha_7 C_{it-1} S_i T_t + X_{it-1}' \gamma) \\ &= F(\alpha_1 C_{it-1} + \alpha_2 S_i + \alpha_3 T_t + \alpha_4 C_{it-1} S_i + \alpha_5 C_{it-1} T_t + \alpha_6 S_i T_t + \alpha_7 C_{it-1} S_i T_t + X_{it-1}' \gamma) \end{aligned}$$

添え字の i は個人、 t は年次（2010、2011、2012 年）を表す。 y_{it}^* は潜在変数、 y_{it} は観察可能な変数である。この被説明変数 y_{it} は離職発生ダミーで、離職（無業化）した時に 1、継続勤務している時に 0 となる変数である。 ε_{it} は攪乱項である。また、 C_{it-1} は 3 歳未満の子どもを持つ場合に 1 となるダミー変数であり、係数 α_1 は 3 歳未満の子どもを持つこと固有の離職確率への影響を表す。 S_i は、女性が適用猶予を受けず、短時間勤務制度の義務化の対象企業（100 人以上規模の企業）に勤務する場合 1 となるダミー変数で、係数 α_2 企業規模特有の離職確率への影響を表す。 T_t は改正施行後ダミーで、改正法施行前の 2010 年は 0、施行後の 2011 年・2012 年は 1 であり、係数 α_3 は改正後の年次特有の離職確率への影響が反映される¹⁹。次に、2 つの変数の交差項の係数について説明する。係数 α_4 は、勤め先が義務化対象企業か否かで 3 歳未満児を持つ女性の離職確率に差があるかを示す。係数 α_5 は、3 歳未満の子どもがいる女性の離職確率の改正前後の変化を表す。係数 α_6 は短時間勤務制度義務

¹⁸ 森田（2005）は、育児休業法の 92 年の施行と 95 年の改正が労働需要にどのような影響を及ぼしたのか、集計データではあるが本稿のように企業規模ごとの適用猶予に着目して分析している。その中で、本稿の C_{it-1} に当たる変数は女性ダミーであり、同一企業規模グループ内の **control group** は法の影響を受けないと考えられる男性となっている。

¹⁹ 前述の通り、JHPS は 1 月末日現在で調査が行われるため、2010 年調査時点では育児・介護休業法は改正施行前である。

化の対象企業の離職確率の改正前後の変化を示す。ここで、係数 α_7 に着目すれば、短時間勤務制度の義務化後の時点で、義務化が実施される規模の企業に勤務する女性で、尚且つ3歳未満の子どもを持ち実際に制度適用を受けられる女性に追加的にどのような影響があったかを識別できる。尚、 X_{it-1}' は、その他のコントロール変数のベクトルである²⁰。離散時間ロジットモデルがイベントヒストリー分析として成立するには、リスク期間を説明変数として含めることが必要のため、勤続年数をコントロール変数に含める。

また、仕事満足度の推定モデルについても同様に以下のように設定する。

$$z^*_{it} = \beta_1 C_{it-1} + \beta_2 S_i + \beta_3 T_t + \beta_4 C_{it-1} S_i + \beta_5 C_{it-1} T_t + \beta_6 S_i T_t + \beta_7 C_{it-1} S_i T_t + X_{it-1}' \delta + \mu_{it}$$

潜在変数 z^*_{it} に対応した観察可能な変数 z_{it} は、0から4の整数値をとる離散変数であり、仕事満足度の回答の選択肢(5択)に合わせて満足度が高いほど高い数値を割り当てている。そのため変量効果順序プロビットモデルで推定する。仕事満足度についてはイベントヒストリー分析ではない。

分析対象は、当期に50歳未満である既婚女性のうち、前期に雇用就業している者(派遣社員を除く)、尚且つ前期の時点で育児短時間勤務の申し出を企業が受ける条件を満たしており²¹、前期・当期を通じて家族に介護が必要な者が居ない者である。派遣社員は、派遣元企業において制度適用されるが、企業規模について本当に派遣元企業のことを回答しているか確証がなく、加えて短時間勤務適用が直接雇用より困難と考えられるため、対象から外した。一方、家族に要介護者がいる者を除いたのは、介護休暇の新設効果を除いて分析するためである。また、調査対象者の配偶者も分析に含むため、夫妻が各期とも同一人物同士となるよう期間中に離婚・再婚している場合は除いた。なお、金額や時間に関する変数の外れ値は除く²²。仕事満足度に関する分析では、さらに離職・転職・出向を行っていない女性に限定して分析する。

制度の適用猶予を受ける企業か否かは、2010年調査における企業規模が100人未満か100人以上かで判断した²³。100人未満企業の従業員については、短時間勤務制度がないと回答した標本に限った²⁴。他方、100人以上企業の従業員については、2010年調査かそれ以

²⁰ 但し、後述するように X_{it-1}' の各変数のうち、年齢はt期のものを用いた。

²¹ 第3節第2項で言及した、制度適用除外の条件に該当する労働者を除いた。具体的には、勤続年数が1年未満、「残業時間を除いた週平均労働時間*4.435/月平均勤務日数」が6時間以下、日給制、「月平均勤務日数/4.435」が2以下のいずれかに前期の時点で該当する者を分析から除外した。4.435は月平均の週の数である(365/(7*12))。前期・当期いずれかで休業をしている者は、育児休業からの移行も合わせて考えるために、含めた場合と除いた場合を推定する。

²² 「平均値±3*標準偏差」の範囲を超えるものを除いている。

²³ 2010年調査で企業規模が不明の場合は、同一企業に勤続している場合に限り、2011年調査、2009年調査、2012年調査の順で参照し、2010年調査時点の企業規模とみなした。

²⁴ 離散時間ロジットモデルの分析では、前期に短時間勤務制度がないと回答した標本に限り、仕事満足度の分析では当期時点で短時間制度がないと回答した標本に限った。

前において短時間勤務制度がないと回答した標本に限り²⁵、2010年6月からの制度適用の影響が2011年調査・2012年調査で現れるか検証する。

なお、DDDのために短時間勤務制度の情報や、制度利用の条件を満たしているかで標本を限定すると、サンプルサイズが小さくなる²⁶。離職イベントの観察数もそれほど大きくはないため、仕事満足度や、DDD推定以外の結果も合わせながら検討する必要がある。よって、推定の頑健性を確認するため、上記のように標本を厳しく限定したDDD推定とは別に、短時間勤務制度の導入状況について識別せず、また制度適用条件（脚注21）による限定を緩めたサブサンプルで推定する。ここでは、3歳未満児を持つことの離職確率への影響について、義務化後に義務化適用企業に勤める正規社員と、義務化未適用（義務化以前または適用猶予対象企業）の正規社員との間に差があるかを検証する。

（表1 挿入）

基本統計量を表1に示した。ここでの金額に関する変数は、実質値である²⁷。待機児童比率（対在所者数）は、厚生労働省「社会福祉施設等調査」の保育所の在所者数に対する、10月1日現在の保育所入所待機児童数（厚生労働省発表²⁸）であり、その地域の保育サービスの逼迫度を表す²⁹。基本的に前期の値を用いている³⁰。子どもの年齢は、前期に妊娠していて出産間近の女性についても、子どもがいると定義するために当期データから逆算した³¹。

（表2）

²⁵ 離散時間ロジットモデルの分析では、2009年調査で短時間勤務制度がないと回答した標本に限り、仕事満足度の分析では、2010年調査で短時間勤務制度がないと回答した標本に限定した。

²⁶ 例えば、この後説明するモデルA1-A4でのサンプルサイズは225だが、仮に、短時間勤務制度の情報（義務化前は未導入、規模100人未満の企業は義務化後も未導入）で限定しなければ328になり、さらに制度適用条件（脚注21）に関する限定を緩め、勤続1年以上・日々雇用でない者とだけ限定すると、658になる。従って、後者に関しての方が非該当者・無回答者が多く、サンプルサイズが小さくなっている大きな要因といえる。

²⁷ 総務省統計局「消費者物価指数」の「持家の帰属家賃を除く総合（2010年=100）」で実質化した。

²⁸ 2009年（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000584s-img/2r9852000000587z.pdf>）、2010年（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001419l-img/2r985200000141b2.pdf>）、2011年（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000022mcp-att/2r98520000022mgq.pdf>）。2013年2月19日最終閲覧。

²⁹ 政令指定都市・中核市（東京23区を除く）と、それらを除いた都道府県全体の数値が別々に公表されているため、女性の居住地が政令指定都市・中核市の場合はその数値、それ以外の場合は当該都道府県（政令指定都市・中核市を除く）の数値を用いている。

³⁰ 但し、年齢は当期（1月時点）の年齢である。

³¹ 但し、出産の意思決定が、離職あるいは継続就業より先である必要があるため、当期3歳以下の子どものうち、逆算して前年1月末日時点で3歳未満であった子どもを含めたが、前年7月以降に生まれた子供は除いた。これは、我が国では、人工妊娠中絶が認められるのは妊娠22週未満であるため、調査時点である1月末以降6月までに生まれている子どもはほとんどの場合1月時点で妊娠中絶期間が過ぎ、出産を予定していたと捉えて良いと考えたためである。

また、推定ではコントロール変数を加えるが、それには理由が2点ある。1点目は、サンプルサイズを推定ごとに変えているが、これによる追加的な部分がそれまでのサブサンプルの平均と異なる恐れがあるためである。例えば、表1の金融純資産の平均値をサブサンプルごとに見ると、A1-A3とA4の間でも差が見て取れる。A4は育児休業取得者が加わったものだが、育児休業取得という事実以外に属性が異なる恐れがあるため、コントロールして比較する。2点目は、**treatment**の有無と**experiment**の有無ごとのグループ間で、個人の属性が異なる恐れがあるためである。グループ固有の影響と個人属性の影響を区別するためには個人属性をコントロールする必要がある。表2は、一例として、この後の推定で用いた推定モデルA1-A3でのいくつかの変数の4グループの平均と、その差の検定を行ったものであるが、確かにグループ間で属性に差があることが確認できる。

3. 推定結果

(1) 離職イベントについての推定結果

(表3 挿入)

表3は離散時間ロジットモデルによる離職イベントと短時間勤務制度の義務化に関する推定結果を掲載している。サブサンプルをどう選択したかについても明記している。モデルA1はDDD推定のための交差項を含めないモデルであり、モデルA2-A4はDDD推定を行っているモデルである。表3の説明変数のうち最上部の変数の係数が α_7 に当たる。

離散時間ロジットモデルの結果を見ると、モデルA2とA3（これらの違いは労働時間をコントロールするか否か）においては、3歳未満の子どもを持ち、100人以上の規模の企業に勤める女性の2011年以降の離職確率は、-8.312（5%水準で有意）、-7.932（10%水準で有意）と有意に低くなっており、短時間勤務制度が適用される条件を満たしている女性の離職が抑制されているといえる。この変数（3つのダミー変数の交差項）の限界効果を求めると、それぞれ-0.071、-0.023であった³²。従って、労働時間もコントロールしたモデルA3で評価すれば、制度導入で離職確率が2.3%ポイント抑制されているといえる。他方、休業者をサブサンプルに含めたモデルA4ではこの係数(-3.716)は有意ではない。よって、育児休業からの復帰後は短時間勤務制度を利用するといった、両者の相乗効果的な離職抑制があるとはいえない。これは、休業直後の女性の子どもは3歳未満児の中でもより幼く、短時間勤務制度の恩恵以上に育児に手がかかるからかもしれない。尚、これらの結果では、

³² 本稿の分析にはStata/MP12.1を用いているが、ここでの3つのダミー変数の交差項の限界効果の算出には、`inteff3`コマンドを使用した。このコマンドや算出される限界効果の定義について、詳しくはCornelißen and Sonderhof(2009)を参照されたい。

子ども 3 歳未満ダミーがマイナスで有意になっている点が想定と異なる。なぜなら、これは 3 歳未満の子どもを持つと離職確率が抑制されることを意味するからである。しかし、交差項を含んでいないモデル A1 ではこの変数は有意ではないため、これは交差項由来の結果と考えられる。表に掲載してはいないが、別途推定した結果、これは年次ダミーと 3 歳未満児ありダミーの交差項を説明変数に含めたことによるものと確認している³³。つまり、改正法施行後に 3 歳未満児を持つ女性の離職が相対的に多く、それ以前の離職は乳幼児のいない女性よりも離職が少ないために生じていると解釈できる。改正法施行以前の標本は 1 年分しか含めていないため、離職の観察数が少ないことが一因といえ、離職行動の DDD 推定については結果の解釈に留意が必要といえる。一方、短時間勤務制度を利用できる条件を満たしていない標本まで含めたモデル A5 では、3 歳未満児ありダミーと正規社員（制度義務化企業）ダミーの交差項は有意にならず、制度義務化の影響は確認されなかった。

(2)仕事満足度についての推定結果

(表 4 挿入)

次に、同一企業に継続勤務している女性に限って仕事満足度を検証した結果をまとめた表 4 を説明する。サブサンプルは、同一企業の中でも他事業所に移った者と休業している者を含めるかどうかでさらに分けられている。勤続年数をダミー変数とする場合は 1 年、2 年、3 年、4-5 年、6-10 年、11 年以上に分類した。仕事満足度でも同様に 3 歳未満の子どもを持ち、改正法施行後に 100 人以上規模の企業に勤める女性であることを示す交差項（表 4 の説明変数の最上部）の効果を確認すると、前期と同一の事業所に残っている女性にサブサンプルを限った場合（モデル B3-B5）、係数は 3.895（10%水準で有意）、3.930（10%水準で有意）、4.875（5%水準で有意）と、符号がプラスで有意であり、短時間勤務制度導入による仕事満足度改善効果を確認できる。また、休業を含めた場合、有意水準が上がっている（モデル B5）。断定はできないが、これは前述した育児休業と短時間勤務制度の相乗効果が表れた可能性がある。しかし、モデル A4 ではそれが確認できなかった。この違いがなぜ生じたのかは判然としない。最後に、モデル B6-B7 でも、3 歳未満児ありダミーと正規社員（制度義務化企業）ダミーの交差項の係数は 0.790、0.853 とプラスに有意（10%水準）である。これは短時間勤務制度が未導入企業の正規社員に比べ、導入済み企業の正規社員だと、3 歳未満児を持っている女性の仕事満足度が高いことを意味している。従って DDD 推定に一定程度の頑健性はあると考えられる。

以上を総合すると、短時間勤務制度の義務化は、3 歳未満児を持つ既婚女性の離職の抑制

³³ モデル A1 に子ども 3 歳未満ダミーと企業規模の交差項を加えた場合、3 歳未満ダミーは有意にならなかったが、モデル A1 に年次ダミーとの交差項を加えた場合は有意にマイナスを示した。

や仕事満足度の改善に効果を示した可能性を指摘できる。但し、有意水準が 10%である場合が多く、離職イベントの推定に関しては、前述のように想定と符号が異なることがあり、また前期に育児休業した者を含めると離職と仕事満足度で結果が一致しないことがあった。また、DDD 推定の枠組みを外し、サンプルサイズを大きくして分析しても有意にならないことがあった。従って、頑健性についての一定の留保が必要であろう。

第 5 節 結びに代えて

育児・介護休業法は、少子化対策だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの達成や女性の社会での活躍を期待されて、改正された。本稿ではその改正の中でも短時間勤務の義務化に焦点を当て、義務化が若い子どもを持つ既婚女性の離職・仕事満足度へ与えた影響を分析した。家計パネルデータを用いた分析の結果、短時間勤務制度の導入によって、彼女達の離職が抑制された可能性と、仕事満足度が改善された可能性が示唆された。日本で研究が進んでいない短時間勤務制度と離職・仕事満足度の関係に着目した点、そして法改正に着目し自然実験的に制度義務化の効果を検証した点が本稿の貢献である。

最後に本稿の限界について言及する。本稿は、DDD 分析によって短時間勤務制度の効果を検証したが、制度適用を受ける条件を満たす標本に限定していくとサンプルサイズが小さくなってしまいう問題があった。そのため、分析では実際に法改正後に短時間勤務制度を導入している、あるいは実際にそれを利用したと回答した女性従業員に限定せず、義務化されたと推定される企業の女性従業員に焦点を当てた。また、所定外労働時間の免除や、その他に義務化された制度については、JHPS に質問が存在しないため、本稿では考慮できなかった。そのためこれらの導入状況の影響も推定結果に混在している可能性も拭えない。その意味で、本稿の分析の精緻性には限界がある。また、本稿では分析対象に様々な制約を課した結果、DDD 分析では限られたサンプルサイズで分析が行われたため、JHPS の調査回数の蓄積を待って、あるいは別のより大きなパネルデータを用いて、他の要因をさらに考慮しながら再検証する必要性も指摘しておきたい。その際には、30 人以上 100 人未満の企業の従業員と 100 人以上 500 人未満の企業の従業員の離職確率や仕事満足度比較するというように、企業規模間の同質性も現状以上に担保する形を採ることが望ましい。以上は今後の課題である。

(表1) 基本統計量

変数名	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
離職ダミー	0.053	0.225	0.051	0.221	0.047	0.211
仕事満足度						
3歳未満児ありダミー	0.084	0.279	0.126	0.332	0.114	0.318
企業規模100人以上ダミー	0.524	0.501	0.567	0.496	0.463	0.499
2011・2012年ダミー	0.671	0.471	0.677	0.468	0.603	0.490
3歳未満児あり*企業規模100人以上ダミー	0.053	0.225	0.094	0.293	0.069	0.253
3歳未満児あり*2011・2012年ダミー	0.067	0.250	0.094	0.293	0.063	0.243
企業規模100人以上*2011・2012年ダミー	0.413	0.494	0.445	0.498	0.275	0.447
3歳未満児あり*企業規模100人以上*2011・2012年ダミー	0.049	0.216	0.079	0.270	0.036	0.186
非正規社員ダミー					0.636	0.481
正規社員(制度義務化企業)ダミー					0.113	0.316
3歳未満児あり*非正規社員ダミー					0.040	0.196
3歳未満児あり*正規社員(制度義務化企業)ダミー					0.029	0.167
対数賃金率(実質)	-1.891	0.589				
年間労働時間	1456.9	457.3				
年齢	40.733	6.201	40.118	6.433	40.456	5.999
正規社員ダミー	0.604	0.490	0.622	0.486		
夫の年収(実質、万円)	464.9	199.4	468.4	197.2	510.9	221.7
金融純資産(実質、万円)	-281.4	1468.5	-347.3	1472.9	-526.0	1463.1
地域別完全失業率	4.699	0.770	4.709	0.758	4.598	0.810
6歳未満児ありダミー	0.213	0.411	0.244	0.430	0.236	0.425
[学歴]						
中卒・その他ダミー	0.098	0.298	0.106	0.309	0.117	0.321
高卒ダミー	0.476	0.501	0.457	0.499	0.456	0.498
短大・高専・大学・大学院卒ダミー	0.427	0.496	0.437	0.497	0.427	0.495
夫婦の労働時間比(夫/妻)	1.465	1.092	1.469	1.092		
待機児童比率(対在所者数)	0.022	0.025	0.023	0.025	0.025	0.026
政令指定都市ダミー	0.262	0.441	0.264	0.442	0.275	0.447
[地方]						
北海道・東北ダミー	0.138	0.345	0.142	0.349	0.107	0.310
関東ダミー	0.298	0.458	0.323	0.468	0.297	0.457
中部ダミー	0.231	0.422	0.220	0.415	0.238	0.426
近畿ダミー	0.147	0.355	0.130	0.337	0.154	0.361
中国・四国・九州ダミー	0.187	0.391	0.185	0.389	0.205	0.404
[仕事の内容(職種)]						
販売ダミー	0.089	0.285	0.094	0.293	0.143	0.350
サービス職ダミー	0.111	0.315	0.106	0.309	0.180	0.384
事務ダミー	0.404	0.492	0.409	0.493	0.346	0.476
専門的・技術的職業ダミー	0.236	0.425	0.236	0.426	0.210	0.408
その他の仕事ダミー	0.160	0.367	0.154	0.361	0.121	0.326
[業種]						
製造業ダミー	0.204	0.404	0.209	0.407	0.144	0.352
卸売・小売業ダミー	0.111	0.315	0.102	0.304	0.181	0.386
飲食・宿泊業ダミー	0.058	0.234	0.055	0.229	0.109	0.311
金融・保険業ダミー	0.080	0.272	0.094	0.293	0.067	0.251
医療・福祉ダミー	0.222	0.417	0.220	0.415	0.224	0.417
その他の業種ダミー	0.324	0.469	0.319	0.467	0.275	0.447
勤続年数	9.311	6.871	9.205	6.761	7.299	6.112
サンプルサイズ	225		254		728	
対応する推定モデル	モデルA1-A3		モデルA4		モデルA5	

(出典) JHPS2009-2012 より筆者作成。

(表1つづき)

変数名	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
離職ダミー						
仕事満足度	2.377	1.027	2.384	1.035	2.314	1.042
3歳未満児ありダミー	0.078	0.270	0.107	0.310	0.102	0.302
企業規模100人以上ダミー	0.490	0.501	0.513	0.501	0.458	0.499
2011・2012年ダミー	0.735	0.442	0.737	0.441	0.610	0.488
3歳未満児あり*企業規模100人以上ダミー	0.049	0.216	0.076	0.265	0.059	0.236
3歳未満児あり*2011・2012年ダミー	0.059	0.236	0.085	0.279	0.059	0.236
企業規模100人以上*2011・2012年ダミー	0.422	0.495	0.433	0.497	0.275	0.447
3歳未満児あり*企業規模100人以上*2011・2012年ダミー	0.044	0.206	0.067	0.251	0.032	0.177
非正規社員ダミー					0.645	0.479
正規社員(制度義務化企業)ダミー					0.110	0.314
3歳未満児あり*非正規社員ダミー					0.035	0.185
3歳未満児あり*正規社員(制度義務化企業)ダミー					0.028	0.165
対数賃金率(実質)	-1.871	0.577				
年間労働時間	1412.3	480.4				
年齢	40.725	6.343	40.147	6.657	40.664	5.877
正規社員ダミー	0.574	0.496	0.598	0.491		
夫の年収(実質、万円)	475.2	203.3	482.5	203.9	512.1	222.5
金融純資産(実質、万円)	-222.9	1503.1	-287.7	1510.9	-516.3	1476.0
地域別完全失業率	4.744	0.751	4.762	0.748	4.599	0.813
6歳未満児ありダミー	0.235	0.425	0.254	0.437	0.236	0.425
[学歴]						
中卒・その他ダミー	0.108	0.311	0.107	0.310	0.115	0.319
高卒ダミー	0.441	0.498	0.424	0.495	0.448	0.498
短大・高専・大学・大学院卒ダミー	0.451	0.499	0.469	0.500	0.437	0.496
夫婦の労働時間比(夫/妻)	1.498	0.999				
待機児童比率(対在所者数)	0.020	0.023	0.021	0.024	0.025	0.026
政令指定都市ダミー	0.240	0.428	0.246	0.431	0.272	0.446
[地方]						
北海道・東北ダミー	0.132	0.340	0.134	0.341	0.106	0.308
関東ダミー	0.275	0.447	0.308	0.463	0.295	0.456
中部ダミー	0.245	0.431	0.228	0.420	0.244	0.430
近畿ダミー	0.142	0.350	0.129	0.336	0.149	0.356
中国・四国・九州ダミー	0.206	0.405	0.201	0.402	0.206	0.405
[仕事の内容(職種)]						
販売ダミー	0.083	0.277	0.085	0.279	0.141	0.349
サービス職ダミー	0.088	0.284	0.094	0.292	0.181	0.385
事務ダミー	0.426	0.496	0.424	0.495	0.351	0.477
専門的・技術的職業ダミー	0.255	0.437	0.259	0.439	0.214	0.410
その他の仕事ダミー	0.147	0.355	0.138	0.346	0.113	0.317
[業種]						
製造業ダミー	0.186	0.390	0.192	0.395	0.140	0.347
卸売・小売業ダミー	0.123	0.329	0.116	0.321	0.186	0.389
飲食・宿泊業ダミー	0.049	0.216	0.049	0.217	0.108	0.310
金融・保険業ダミー	0.064	0.245	0.058	0.234	0.068	0.251
医療・福祉ダミー	0.245	0.431	0.250	0.434	0.222	0.416
その他の業種ダミー	0.333	0.473	0.335	0.473	0.277	0.448
勤続年数	9.235	6.824	9.040	6.779	7.389	6.155
サンプルサイズ	204		224		679	
対応する推定モデル	モデルB1-B4		モデルB5		モデルB6-B7	

(出典) JHPS2009-2012 より筆者作成。

(注1) 表4の推定モデル B3-B4、B7は、同一事業所に継続勤務したものにさらに限定している。

(表 2) モデル A1-A3 (N=225) におけるグループ間の変数の平均・比率の差

グループ	A	B	C	D	グループ間の差の検定	
	3歳未満児なし ×企業規模 100人未満	3歳未満児なし ×企業規模 100人以上	3歳未満児あり ×企業規模 100人未満	3歳未満児あり ×企業規模 100人以上	差	結果
6歳未満児ありダミー		0.12	0.24	0.43	0.67	D-A 両側検定で有意 (1%水準)
年齢		42.09	40.60	32.71	35.25	A-C 両側検定で有意 (1%水準)
短大・高専・大学・大 学院卒ダミー		0.43	0.42	0.14	0.58	D-C 片側検定で有意 (10%水準)
事務職ダミー		0.40	0.39	0.29	0.67	D-C 片側検定で有意 (10%水準)
金融・保険業ダミー		0.04	0.08	0.14	0.33	D-A 両側検定で有意 (1%水準)
夫の年収(実質、万円)		461.94	478.81	320.30	451.02	A-C 両側検定で有意 (10%水準)

(出典) JHPS2009-2012 より筆者作成。

(注 1) 表中の数値は平均値。

(注 2) 差は各変数の平均が最大のグループから最小のグループの値を引いたもの。検定については、連続変数はグループ間の平均の差検定、ダミー変数はグループ間の比率の差の検定を行った。

(表3) 既婚女性の離職イベントについての推定結果

分析目的 推定手法	離職イベント				
	離散時間ロジットモデル				
DDD適用の有無	×				×
[サブサンプルの条件]					
育児休業を除く制度利用条件を満たす者のみ	○	○	○	○	×
前年に育児休業を取得していない者のみ	○	○	○	×	×
勤続1年以上で日々雇用ではない者	○	○	○	○	○
前年の短時間勤務制度情報による限定	○	○	○	○	×
モデル名	モデルA1	モデルA2	モデルA3	モデルA4	モデルA5
	係数	係数	係数	係数	係数
3歳未満児あり*企業規模100人以上*2011・2012年 ダミー		-8.312	-7.932	-3.716	
		[4.21]**	[4.18]*	[3.00]	
3歳未満児ありダミー	0.934	-15.593	-14.732	-14.955	0.436
	[1.36]	[2.32]***	[2.31]***	[1.25]***	[0.97]
企業規模100人以上ダミー	-0.379	-0.384	-0.481	-1.005	-0.348
	[0.81]	[1.36]	[1.43]	[1.33]	[0.48]
2011・2012年ダミー	1.712	1.391	1.898	1.407	0.961
	[2.83]	[3.47]	[2.85]	[2.40]	[0.92]
3歳未満児あり*企業規模100人以上ダミー		8.36	8.591	1.353	
		[4.48]*	[4.45]*	[2.83]	
3歳未満児あり*2011・2012年ダミー		17.723	16.468	17.368	
		[2.17]***	[2.39]***	[1.61]***	
企業規模100人以上*2011・2012年ダミー		-0.655	-0.617	0.281	
		[2.05]	[2.09]	[1.85]	
(ref=正規社員(制度未義務化企業) 非正規社員ダミー					-1.319
					[0.66]**
正規社員(制度義務化企業)ダミー					0.731
					[0.91]
3歳未満児あり*非正規社員ダミー					0.408
					[1.24]
3歳未満児あり*正規社員(制度義務化企業)ダミー					-1.116
					[1.60]
対数賃金率(実質)	1.101	1.08	1.541		
	[1.57]	[1.52]	[1.73]		
年間労働時間			0.001		
			[0.00]		
正規社員ダミー	1.839	1.861	1.332	2.218	
	[1.77]	[1.67]	[1.20]	[1.76]	
夫の年収(実質)	0.001	0.002	0.002	0.001	0.001
	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]
金融純資産(実質)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]**	[0.00]
地域別完全失業率	-1.733	-1.52	-1.898	-1.57	-0.452
	[2.45]	[2.27]	[2.01]	[1.61]	[0.68]
6歳未満児ありダミー	-0.967	-1.269	-1.253	-1.132	-0.467
	[0.75]	[1.05]	[0.95]	[0.89]	[0.47]
夫婦の労働時間比(夫/妻)	-0.119	-0.275	0.03		
	[0.65]	[0.83]	[0.90]		
待機児童比率	-3.933	-10.098	-4.143	-17.308	-9.636
	[42.65]	[40.44]	[37.13]	[34.20]	[9.17]
政令指定都市ダミー	0.233	0.813	0.541	1.197	0.656
	[2.22]	[2.37]	[2.22]	[1.81]	[0.44]
年齢	-0.071	-0.081	-0.088	-0.052	-0.072
	[0.11]	[0.10]	[0.11]	[0.07]	[0.03]**
勤続年数	-0.17	-0.167	-0.191	-0.145	-0.161
	[0.11]	[0.10]*	[0.11]*	[0.07]**	[0.07]**
学歴	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
地方	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
仕事の内容(職種)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
業種	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項	10.84	9.928	10.727	7.542	4.357
	[13.65]	[13.02]	[12.29]	[10.08]	[3.70]
log pseudolikelihood	-29.943	-28.395	-28.012	-32.774	-111.921
サンプルサイズ(個人数)	225(155)	225(155)	225(155)	254(173)	728(390)

(出典) JHPS2009-2012 より筆者推定。

(注1) 当期において50歳未満で、分析期間中有配偶かつ離婚・再婚していない女性に限定している。

(注2) []内は個人をクラスターとするクラスター・ロバスト標準誤差。***、**、*は、それぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

(表 4) 既婚女性の仕事満足度についての推定結果

分析目的 推定手法	仕事満足度						
	変量効果順序プロビットモデル						×
DDD適用の有無	DDD						×
[サブサンプルの条件]	○	○	○	○	○	×	×
育児休業を除く制度利用条件を満たす者のみ	○	○	○	○	×	×	×
前年に育児休業を取得していない者のみ	○	○	○	○	○	○	○
勤続1年以上で日々雇用ではない者	×	×	○	○	○	×	○
同一企業他事業所へ異動していない者のみ	○	○	○	○	○	×	×
当期の短時間勤務制度情報による限定	○	○	○	○	○	×	×
モデル名	モデルB1	モデルB2	モデルB3	モデルB4	モデルB5	モデルB6	モデルB7
	係数	係数	係数	係数	係数	係数	係数
3歳未満児あり*企業規模100人以上*2011・2012年ダミー	3.143	3.170	3.895	3.930	4.873		
	[2.18]	[2.19]	[2.35]*	[2.36]*	[1.92]**		
3歳未満児ありダミー	0.422	0.424	0.553	0.558	0.347	-0.250	-0.244
	[0.94]	[0.94]	[1.01]	[1.01]	[0.93]	[0.31]	[0.32]
企業規模100人以上ダミー	-0.156	-0.123	-0.090	-0.051	-0.188	0.034	0.055
	[0.51]	[0.52]	[0.55]	[0.56]	[0.48]	[0.15]	[0.15]
2011・2012年ダミー	-0.191	-0.207	-0.314	-0.335	0.058	-0.019	0.009
	[0.54]	[0.54]	[0.58]	[0.58]	[0.52]	[0.24]	[0.25]
3歳未満児あり*企業規模100人以上ダミー	-1.647	-1.703	-2.084	-2.153	-2.653		
	[1.75]	[1.76]	[1.86]	[1.88]	[1.55]*		
3歳未満児あり*2011・2012年ダミー	-1.393	-1.398	-1.831	-1.838	-2.432		
	[1.47]	[1.47]	[1.61]	[1.61]	[1.37]*		
企業規模100人以上*2011・2012年ダミー	-0.246	-0.273	-0.354	-0.386	-0.312		
	[0.54]	[0.55]	[0.57]	[0.58]	[0.50]		
(ref=正規社員(制度未義務化企業)) 非正規社員ダミー						0.015	0.035
						[0.19]	[0.20]
正規社員(制度義務化企業)ダミー						-0.127	-0.126
						[0.25]	[0.26]
3歳未満児あり*非正規社員ダミー						0.140	0.104
						[0.44]	[0.46]
3歳未満児あり*正規社員(制度義務化企業)ダミー						0.790	0.853
						[0.45]*	[0.50]*
対数賃金率(実質)	0.094	0.049	0.098	0.042			
	[0.30]	[0.33]	[0.33]	[0.36]			
年間労働時間		0.000		0.000			
		[0.00]		[0.00]			
正規社員ダミー	0.356	0.417	0.358	0.434	0.196		
	[0.38]	[0.43]	[0.43]	[0.49]	[0.32]		
夫の年収(実質)	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	0.000	0.000
	[0.00]*	[0.00]*	[0.00]*	[0.00]*	[0.00]	[0.00]	[0.00]
金融純資産(実質)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]	[0.00]
地域別完全失業率	0.457	0.477	0.649	0.676	0.426	0.275	0.259
	[0.38]	[0.39]	[0.42]	[0.43]	[0.37]	[0.19]	[0.20]
6歳未満児ありダミー	0.224	0.229	0.354	0.361	0.086	-0.068	-0.066
	[0.36]	[0.37]	[0.41]	[0.41]	[0.30]	[0.16]	[0.16]
夫婦の労働時間比(夫/妻)	0.236	0.206	0.274	0.239			
	[0.14]*	[0.17]	[0.16]*	[0.19]			
待機児童比率	-5.142	-5.404	-4.110	-4.428	-1.436	4.081	4.647
	[8.50]	[8.58]	[9.78]	[9.88]	[8.47]	[3.33]	[3.47]
政令指定都市ダミー	0.627	0.652	0.629	0.660	0.310	0.094	0.125
	[0.38]*	[0.39]*	[0.42]	[0.44]	[0.36]	[0.17]	[0.17]
年齢及び年齢の2乗	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
学歴	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
地方	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
仕事の内容(職種)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
業種	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
勤続年数(ダミー)	No	No	No	No	No	Yes	Yes
勤続年数及び勤続年数の2乗	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	No
cut1	6.005	5.979	7.802	7.736	2.909	0.700	1.060
	[5.86]	[5.89]	[6.59]	[6.63]	[4.43]	[2.35]	[2.45]
cut2	7.084	7.061	9.019	8.958	3.853	1.395	1.780
	[5.85]	[5.88]	[6.58]	[6.63]	[4.43]	[2.35]	[2.45]
cut3	8.949	8.933	11.073	11.022	5.638	2.922	3.333
	[5.87]	[5.90]	[6.61]*	[6.65]*	[4.43]	[2.35]	[2.45]
cut4	10.582	10.572	12.859	12.818	7.385	4.469	4.898
	[5.88]*	[5.91]*	[6.64]*	[6.67]*	[4.44]*	[2.36]*	[2.46]**
rho	0.542	0.546	0.622	0.626	0.559	0.459	0.483
	[0.10]***	[0.10]***	[0.10]***	[0.10]***	[0.10]***	[0.05]***	[0.05]***
log likelihood	-249.105	-249.056	-237.858	-237.795	-279.109	-888.691	-863.017
サンプルサイズ(個人数)	204(138)	204(138)	198(134)	198(134)	224(152)	679(364)	660(356)

(出典) JHPS2009-2012 より筆者推定。

(注 1) 当期において 50 歳未満で、分析期間中有配偶かつ離婚・再婚していない女性に限定している。

(注 2) []内は標準誤差。***、**、*は、それぞれ 1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

【引用文献】

- Clark, Andrew E. (2001) “What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data” *Labor Economics*, 8,2, pp.223-242.
- Cornelißen, Thomas and Katja Sonderhof(2009) “Partial Effects in Probit and Logit Models with a Triple Dummy-Variable Interaction Term,” *The Stata Journal*, 9,4,pp.571-583.
- Mizuochi, Masaaki(2012) “The Effect of Work-family Balance Policy on Childbirth and Women’s Work,” *Discussion Paper Series A No.575*, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- 池田心豪 (2007) 「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援の課題—企業の自主的取り組みによる育児支援策の拡大に向けて」『日本労働研究雑誌』No.564、45-56 頁。
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No.553、34-44 頁。
- 奥山明良 (2009) 「男女雇用機会均等法の課題—男女雇用平等法制の生成と発展—」武石恵美子編『女性の働きかた』ミネルヴァ書房、71-105 頁。
- 厚生労働省 (2006) 『平成 18 年版厚生労働白書』。
- 厚生労働省都道府県労働局雇用均等室 (2010) 「改正育児・介護休業法のあらまし」、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf> (2013 年 2 月 10 日最終閲覧)。
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2011) 「第 14 回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」、<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.pdf> (2013 年 2 月 10 日最終閲覧)
- 佐藤一磨・馬欣欣 (2008) 「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅣ—制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会、119-139 頁。
- 四方理人・馬欣欣 (2006) 「90 年代の両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」樋口美雄・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズムⅡ—税制改革と家計の対応』慶應義塾大学出版会、169-190 頁。
- 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』No.459、39-49 頁。
- 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』東京大学出版会、181-204 頁。
- 樋口美雄・佐藤一磨 (2010) 「女性就業・少子化」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、469-512 頁。
- 松原光代 (2004) 「短時間正社員の可能性—育児短時間勤務制度利用者への聞き取りを通じ

て」『日本労働研究雑誌』No.528、頁 69-79 頁。

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2009)「平成 20 年度両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 (子育て期の男女へのアンケート調査及び短時間勤務制度等に関する企業インタビュー調査) 報告書」、
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1b.pdf> (2013 年 2 月 19 日最終閲覧)

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』No.536、123-136 頁。