

## 育児休業制度が結婚に及ぼす影響

佐藤 一磨

本稿の目的は、『消費生活に関するパネル調査』を用い、育児休業制度が女性の結婚を促進するかどうかを検証することである。分析の結果、次の2点が明らかになった。1点目は、正規雇用と非正規雇用の雇用就業で働く女性を分析した場合、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールすると、育児休業制度は結婚の意思決定に影響を及ぼさないことがわかった。2点目は、正規雇用で働く女性のみを分析した場合、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールしても、育児休業制度が結婚の意思決定を促進していることがわかった。これは、正規雇用で働く女性ほど結婚、出産後も継続就業する意思が強く、離職による機会費用も高いため、育児休業制度による効果が大きいためだと考えられる。

### I 問題意識

少子化が我が国の政策課題になって久しく、この問題に対応するためにさまざまな対応がなされてきた。また、これと同時に少子化に対する研究も蓄積されてきた。このような少子化に関する研究の多くは、女性の出産行動及び出産後の女性の継続就業に影響を及ぼす要因について分析している。しかし、合計特殊出生率の変化率に着目すると、出産のみならず、結婚行動が大きな影響を及ぼしている可能性がある。実際、岩澤(2002)は、少子化の要因について、晩婚化・非婚化が約7割を、有配偶者の出生減少が約3割を説明すると指摘している。このように少子化の問題を考える場合、出産のみならず、結婚行動にも注意を払うことが

重要となる。

そこで、本研究では結婚行動に焦点をあてる。経済学において結婚に関する意思決定は、これに伴って発生する便益と費用を比較することによって行われると考えられている(Becker,1991)。ここでの便益とは配偶者の所得、資産といった経済的な面や結婚による安らぎなど心理的な面も含んでいる。また、費用には結婚による時間的束縛や仕事を辞めざるをえない場合などはそれによって失う所得なども含まれることとなる。この両者を比較し、もし結婚による便益が費用を上回れば、結婚が行われることとなる。

我が国の場合、結婚の費用に結婚後の出産・育児によって発生する機会費用も含まれている可能性があることが滋野・大日(1998)で指摘されている。日本ではほとんどの場合、出産は結婚を経て行われるため、結婚の意思決定を行う時点で将来の出産・育児が想定される可能性が高い。この点は字南山(2009)のp3でも「結婚と出産はもともと別の意思決定であるが、日本の現状では実質的に一体とみなすことが適切である」と指摘されている。また、これに伴って出産時に継続就業するかどうかの問題も考慮される可能性がある。もし、出産及びそれに伴う離職によって発生する機会費用が大きい場合、結婚を思いとどまらせる効果があると考えられる。実際、西村(2003)によれば、わが国の女性の出産による機会費用はかなり高いことが指摘されており、これが結婚の意思決定に影響を及ぼしている可能性が高い。

この場合、出産・育児による機会費用を減少させることが可能となれば、結婚の意思決定を促進

することができる。この出産・育児による機会費用を減少させ、仕事と家庭の両立を促進するものとして育児休業制度があげられる。この制度の利用によって、出産退職せずに同一企業で継続就業が可能となるため、出産による機会費用が減少すると考えられる。また、育児休業給付金制度や休業期間中の社会保険料が免除されるなど所得保障の面でも制度の整備が進んでおり、出産による直接的な費用も減少させることが可能となっている。このように育児休業制度の利用によって出産による機会費用及び直接費用が減少すると考えられるため、結婚の意思決定を促進する効果があると考えられる。

そこで、本稿では本当に育児休業制度が女性の結婚を促進するのかどうかを検証する。この点を検証することは、両立支援策の効果が仕事と家庭生活の調和を図るだけでなく、結婚の意思決定にも影響を及ぼしているのどうかを検証することにつながる。両立支援策の多くは結婚促進を目的としているものは少ないと考えられるが、現在のように出産が結婚を必要条件としている場合、結婚自体を促進する効果がある可能性が考えられる。もし、本当に制度に効果があれば、さらに両立支援策を推し進める根拠となるため、政策的にも研究意義が大きいと言える。

本稿の構成は次のとおりである。第2節では先行研究を概観し、本稿の位置づけを確認する。第3節では分析の枠組みについて説明し、第4節ではデータについて述べる。第5節では推計手法を説明し、第6節で推計結果について述べていく。最後の第7節では本稿の結論及び今後の研究課題について言及する。

## II 先行研究

我が国では結婚についてさまざまな研究の蓄積がある。例えば、樋口・阿部(1999)は、結婚の意思決定に影響を及ぼす要因について分析している。分析の結果、学歴や時間当たり賃金率が高い女性ほど、結婚するのが遅くなることがわかった。また、卒業時失業率が高く、学卒時の雇用情勢が

悪化していた女性ほど結婚が早く、各時点における失業率が高いほど結婚が遅れることを明らかにした。Sakai(2009)は結婚の意思決定や結婚意欲と所得の関係を分析している。分析の結果、所得水準が高いほど結婚のタイミングが遅れるが、所得は結婚意欲に影響を及ぼしていないことを明らかにした。

滋野・松浦(2003)、酒井・樋口(2005)、水落(2006)、福田(2012)、三好(2013)の研究は結婚と就業の関係を分析している。滋野・松浦(2003)は、結婚と就業の同時性を考慮したバイバリエット・プロビットモデルの推計を行った結果、結婚と継続就業はトレードオフの関係にあること、そして、高学歴女性ほど結婚確率が低下することを明らかにした。酒井・樋口(2005)、水落(2006)では学卒時の就業状況がその後の結婚に及ぼす影響を分析している。酒井・樋口(2005)は、学卒後のフリーター経験が男女両方の結婚時期を遅らせることを明らかにした。これに対して水落(2006)は、男性、女性ともに初職がパート・アルバイトであることがその後の結婚時期には影響を及ぼさないが、男性の場合、初職が正規雇用であるほど結婚時期が早くなることを明らかにした。また、福田(2012)は、女性の賃金・稼働能力と結婚の関係をコーホートごとに分析しており、近年のコーホートになるほど賃金・稼働能力の高い女性が結婚する傾向にあることを明らかにした。三好(2013)は、男女の所得と結婚の関係を分析しており、近年の未婚化の主な原因には労働市場の需給状況の悪化による若年層の非正規雇用化があることを指摘している。

次に結婚と育児休業制度の関係について分析した研究に樋口(1994)、滋野・大日(1998)、戸田(2012)、山口(2013)がある。樋口(1994)は1987年の『就業構造基本調査』を用い、分析対象の女性が勤務する企業が属する産業の育児休業制度実施事業所割合がその女性の婚姻状態に及ぼす影響について分析している。分析の結果、育児休業制度実施事業所割合が高いほど女性の有配偶確率が高いことがわかった。ただし、この分析では分析対象となっている女性が結婚の意思決定を行

う時点において勤務先企業に育児休業制度があったかどうかを考慮することができていないため、その結果を解釈するには注意が必要となる。滋野・大日（1998）は『消費生活に関するパネル調査』を用い、勤務先企業の育児休業制度の有無と未婚者の結婚確率の関係について分析している。分析の結果、勤務先企業に育児休業制度があることは、結婚を促進する効果はないが、同一勤務先における継続就業を促す傾向にあることがわかった。ただし、この分析ではデータの期間が短く、十分な新婚サンプルが確保できないという問題点や結婚意欲といった要因をコントロールできていないという課題がある。戸田（2012）は、厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』を用い、企業における両立支援策が結婚や出産に及ぼす影響を分析している。分析の結果、育児休業制度、子どもの看護制度、事業所内託児所といった制度が結婚のタイミングを早めることがわかった。この分析では結婚への意欲をコントロールしているため、より適切に育児休業制度が結婚に及ぼす影響を検証できていると言える。しかし、観察できない個人属性が結婚の意思決定に及ぼす影響については考慮していない。山口（2013）はOECD諸国のクロスカントリーデータを用い、合計初婚率<sup>1)</sup>とワーク・ライフ・バランス指標の関係を分析している。分析の結果、育児休業や保育所・託児所の充実といった「仕事と育児の両立度」の高い国ほど初婚率が高くなることを明らかにした。これら以外の研究に、直接育児休業制度が結婚に及ぼす影響を検証したわけではないが、保育所と結婚の関係を分析した研究に宇南山（2009）がある。宇南山（2009）は、非婚化が進展する原因の一つに結婚による女性の賃金水準の低下があると指摘している。未婚のままであれば正規雇用で継続就業が可能となるものの、結婚した場合、仕事と家庭の両立を図るために賃金水準の低い非正規雇用で就業せざるをえない場合が多い。これが非婚化の進展の原因の1つであると指摘し、この問題を解決するためには保育所の整備によって結婚後も正規雇用で働き続けられる環境を整えることが重要だと指摘している。

以上、結婚に関連する先行研究について概観してきた。育児休業制度が結婚に及ぼす影響については研究が徐々に蓄積されつつあるものの、いくつかの課題が残っている。本稿ではそれらの点を考慮した上で再度結婚と育児休業制度の関係について分析する。

### III 分析の枠組み

Becker（1991）で提示されているように、経済学において結婚の意思決定は、これに伴って発生する便益と費用の比較によって行われると考えている。この両者を比較し、もし結婚による便益が費用を上回れば、結婚が行われることとなる。ここで女性が結婚後の状況も考慮したうえで結婚の意思決定を行う場合、育児休業制度は結婚による費用を減少させる形で影響を及ぼす。この費用の減少が大きい場合、育児休業制度によって結婚が促進されると考えられる<sup>2)</sup>。ただし、実際に分析を行い、育児休業制度が結婚を促進するといった結果を得た場合でも、その解釈には注意が必要となる。なぜならば、育児休業制度と結婚の意思決定の間にはさまざまな要因が影響を及ぼしており、疑似相関の恐れがあるためである。本稿では特に、次の3つの要因に注意して分析する。

1点目は、結婚に対する意欲である。もし、結婚に対する意欲が結婚の意思決定と勤務先の企業の育児休業制度の有無に正の影響を及ぼしていた場合、推計結果に上方バイアスが発生する恐れがある。結婚に対する意欲が高い女性ほど、熱心に結婚相手をサーチすると考えられるため、結婚確率が上昇すると考えられる。また、結婚に対する意欲が高い女性ほど、結婚や出産後のことも考慮し、育児休業制度を初めとした就業支援策が豊富な企業に勤務している可能性がある。このため、育児休業制度が結婚に及ぼす影響は、結婚意欲による影響も含んでいる可能性があり、より過大に推計されてしまう可能性がある。

2点目は、観察できない個人属性である。結婚の意思決定にはさまざまな要因が影響を及ぼすと考えられ、実際に使用できる変数以外の要因も存在

している可能性がある。例えば、子どもに対する選好といった要因も結婚の意思決定に影響を及ぼしている可能性がある<sup>3)</sup>。これらの要因を考慮しなかった場合、育児休業制度が結婚に及ぼす影響を適切に検証できない恐れがある。

3点目は、雇用形態の違いである。今回の分析では雇用就業者を分析対象とするが、正規雇用就業者と非正規雇用就業者では結婚、出産後の就業継続に対する意向が異なっていると考えられる。非正規と比較して、結婚前に正規雇用で働いている女性ほど結婚、出産後も就業継続する意向が強い可能性があるだけでなく、実際に育児休業制度を利用可能な場合が多い<sup>4)</sup> (阿部, 2005)。このため、正規雇用で働く女性ほど、育児休業制度による結婚後の費用の減少が大きくなるため、育児休業制度の結婚促進効果が強く観察される可能性がある。

以上の3点を考慮することで、育児休業制度が結婚に及ぼす影響を適切に検証できると考えられる。本稿ではこれら3点に対して、次のような形で対処していく。1点目については戸田 (2012) と同様に、結婚に対する意欲のダミー変数を用いてコントロールする。2点目については観察できない個人属性を考慮できるパネル推計を使用する。3点目については分析対象サンプルを雇用就業者と正規雇用就業者に分け、推計する。

#### IV データ

本稿で使用するのは1993年から2009年までの公益財団法人家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査 (以下、JPSC)」である。この調査は1993年に開始され、当時24-34歳であった1500人の若年女性を対象にしたパネル調査である。JPSCは1997年、2003年、2008年に新たにサンプルを追加しており、以下で1993年からのサンプルをコーホートA、1997年からのサンプルをコーホートB、2003年からのサンプルをコーホートC、そして2008年からのサンプルをコーホートDと呼ぶ。

この調査では勤務先の企業の育児休業制度の有

無に関する質問があるが、継続して同一の質問項目が利用可能となるのは1997年の第5回調査以降となる。このため、1997年から2009年までを分析期間とする。今回の分析では勤務企業に育児休業制度があるかどうか、そして、その制度が利用可能かどうかといった点が未婚女性の結婚の意思決定にどのような影響を及ぼすのかを分析するため、t-1期に未配偶、かつ雇用就業についていた女性にサンプルを限定している。

#### V 推計手法

育児休業制度が結婚の意思決定に及ぼす影響を分析するため、次式の誘導型をロジットモデルで推計する。

$$y_{it}^* = \alpha PL_{it} + \gamma MI_{it} + x'_{it}\beta + \mu_i + \varepsilon_{it}$$

被説明変数の $y_{it}$ は、t-1期に未婚であった女性がt期に結婚した場合に1、t期も未婚継続であった場合に0となるダミー変数である。

$PL_{it}$ は育児休業制度に関するダミー変数であり、本稿で最も注目する変数である。育児休業制度ダミーは「あなたの勤めている会社等には「育児休業制度」がありますか」という質問に対して「会社等に制度があり、自分にも資格がある」と回答した場合に1となるダミー変数である。今回の分析では育児休業制度の存在の有無だけでなく、その制度が利用可能かどうかも考慮したダミー変数を使用する。これは、制度の存在のみでは結婚や出産の意思決定に影響を及ぼさず、その利用可能性が重要であると武石 (2011) や戸田 (2012) で指摘されているためである。

$MI_{it}$ は結婚意欲ダミーである。結婚意欲ダミーは「消費生活に関するパネル調査」の未婚者質問票にある「結婚はしたいですか」という質問に対して「まもなく結婚することが決まっている」、「すぐにでもしたい」、「今はしたくないが、いずれはしたい」と回答した場合に1となるダミー変数である。結婚に対する意欲は結婚の意思決定に直接影響を及ぼすだけでなく、育児休業制度ダミーを

通じて間接的にも結婚の意思決定に影響を及ぼす可能性がある。この影響を結婚意欲ダミーを用い、コントロールする。なお、この結婚意欲ダミーについては、どの時点の値を使用すべきなのかといった点に注意が必要となる。本来であれば現在勤務している企業に入社する時点、もしくは入社前における結婚意欲ダミーを使用すべきところであるが、実際に利用可能なサンプルは少なかった。このため、次善の策として1期前の値を推計に使用している<sup>5)</sup>。

$x_{it}$ は個人属性を示しており、学歴ダミー、年齢ダミー、勤続年数、勤労所得とその2乗項、正

規雇用ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、職種ダミー、市郡規模ダミー、コーホートダミー、年次ダミーを変数として使用する。これらの変数は主に女性の就業状態が結婚の意思決定に及ぼす影響をコントロールするために使用している。 $\mu_i$ は時間を通じて一定な観察できない個人属性を示し、 $\varepsilon_{it}$ は誤差項を示す。

以上の変数を用い、育児休業制度が結婚の意思決定に影響を及ぼしているかどうかを検証する。なお、各説明変数と結婚の意思決定の因果関係を明確化するため、説明変数は全て1期前の値を使用する。

表1 基本統計量

変数	雇用就業者		正規雇用就業者	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
結婚ダミー	0.07344	0.26088	0.07685	0.26640
育児休業制度あり&利用可能ダミー	0.35344	0.47809	0.48011	0.49968
学歴ダミー				
中高卒	0.32825	0.46963	0.28421	0.45110
短大・専門学校卒	0.42201	0.49393	0.42043	0.49370
大卒・大学院卒	0.24974	0.43291	0.29536	0.45627
年齢ダミー				
20代	0.45333	0.49787	0.45871	0.49837
30代	0.43069	0.49522	0.42948	0.49508
40代	0.11598	0.32023	0.11181	0.31519
勤続年数	8.51302	6.62182	9.25588	6.76947
勤労所得	270.60950	134.49230	317.68470	122.29030
勤労所得の2乗項/100	913.13850	819.51070	1158.74000	834.10060
正規雇用ダミー	0.70222	0.45733	1.00000	0.00000
非正規雇用ダミー	0.29778	0.45733	0.00000	0.00000
業種ダミー				
農業・漁業・水産業	0.00741	0.08576	0.00784	0.08819
建設業	0.04804	0.21388	0.06359	0.24406
製造業	0.14857	0.35570	0.15130	0.35839
卸売・小売業	0.18561	0.38883	0.14738	0.35454
金融・保険・不動産業	0.09312	0.29063	0.11181	0.31519
運輸・通信業・電気・ガス・水道・熱供給業	0.04677	0.21117	0.04159	0.19968
サービス業	0.37757	0.48483	0.39602	0.48914
公務員	0.09164	0.28855	0.07896	0.26972
企業規模ダミー				
1-99人	0.42413	0.49426	0.39391	0.48869
100-999人	0.29439	0.45582	0.30681	0.46124
1000人以上	0.18624	0.38934	0.21790	0.41288
職種ダミー				
官公庁	0.09524	0.29357	0.08137	0.27345
管理職	0.00148	0.03847	0.00211	0.04589
専門職	0.00910	0.09497	0.00814	0.08985
技術職・技能・作業職	0.23132	0.42172	0.23810	0.42598
教員	0.07619	0.26533	0.07896	0.26972
事務職	0.47534	0.49944	0.52562	0.49942
販売サービス職	0.20656	0.40488	0.14708	0.35424
結婚意欲ダミー	0.65862	0.47422	0.69650	0.45984
市郡規模ダミー				
都区および政令指定都市	0.30011	0.45835	0.28421	0.45110
その他の市	0.57799	0.49393	0.58710	0.49243
町村・その他	0.12190	0.32721	0.12869	0.33491
コーホートダミー				
コーホートA	0.37228	0.48346	0.37161	0.48331
コーホートB	0.25820	0.43769	0.25919	0.43826
コーホートC	0.30667	0.46116	0.30259	0.45945
コーホートD	0.06286	0.24273	0.06661	0.24938
サンプルサイズ		4725		3318

注1)：ここでの雇用就業者とは正規雇用就業者と非正規雇用就業者の合計を示している。

注2)：JPSC1997・JPSC2009から筆者作成。

分析では観察できない個人属性を考慮できる固定効果ロジットモデル及び変量効果ロジットモデルを使用する。樋口・阿部（1999）や戸田（2012）等の先行研究では、結婚や出産の意思決定をサバイバル分析や離散時間ロジットモデルで分析することが多いが、今回の分析では観察できない個人属性をコントロールすることを重視し、ロジットモデルを使用している。なお、分析では比較のためにプールドロジットモデルも使用する。プールドロジットモデルの推計結果と固定効果、変量効果ロジットモデルの推計結果を比較し、観察できない個人属性が結婚の意思決定にどのような影響を及ぼしているのかを確認する。また、今回は結婚意欲ダミーを使用した場合と使用しない場合の両方の推計を行う。この推計を行うことで、結婚意欲が育児休業制度の有無や結婚の意思決定に及ぼす影響を確認する。

表1は推計に使用した変数の基本統計量である。分析する際、雇用形態による育児休業制度の効果の違いを検証するため、雇用就業者と正規雇用就業者にサンプルを分けて推計する。このため、基本統計量も雇用就業者と正規雇用就業者のそれぞれの値を示している。

## Ⅵ 推計結果

### 1 クロス集計から見た結婚意欲、育児休業制度と結婚の関係

本節ではクロス集計表を用い、結婚意欲、育児休業制度と結婚の関係を検証する。表2はt-1期の結婚意欲とt期の育児休業制度の有無の関係を見ている。この表から明らかなおお、結婚への意欲がある女性ほど育児休業制度があり、かつ利用可能な形で就業している割合が高い傾向にある。

表2 t-1期の結婚への意欲とt期の育児休業制度の関係

結婚への意欲 (t-1期)	育児休業制度 (t期)		合計
	その他	制度あり&利用資格あり	
なし	1,197	549	1,746
%	68.56	31.44	100
あり	1,837	1,207	3,044
%	60.35	39.65	100
合計	3,034	1,756	4,790
%	63.34	36.66	100

注1)：分析対象は、t期に未婚状態にある雇用就業で働く女性。

注2)：JPSC1997-JPSC2009から筆者作成。

表3 t-1期の育児休業制度、結婚への意欲とt期の婚姻状態の関係

育児休業制度 (t-1期)	婚姻状態 (t期)		合計
	未婚継続	結婚	
その他	2,974	213	3,187
%	93.32	6.68	100
制度あり&利用資格あり	1,599	150	1,749
%	91.42	8.58	100
合計	4,573	363	4,936
%	92.65	7.35	100

  

結婚への意欲 (t-1期)	婚姻状態 (t期)		合計
	未婚継続	結婚	
なし	1,669	21	1,690
%	98.76	1.24	100
あり	2,904	342	3,246
%	89.46	10.54	100
合計	4,573	363	4,936
%	92.65	7.35	100

注1)：分析対象は、t-1期に未婚状態にある雇用就業で働く女性。

注2)：JPSC1997-JPSC2009から筆者作成。

結婚意欲の変数は企業への就職前の時点での変数となっていないため、解釈には注意が必要であるが、結婚意欲が高い女性ほど、育児休業制度が整備されている企業に勤務している可能性があると言える<sup>6)</sup>。

表3はt-1期の育児休業制度の有無やt-1期の結婚意欲とt期の婚姻状態の関係を見ている。この表から、t-1期に育児休業制度が利用可能な女性ほど、t期に結婚する割合が高いことと、t-1期に結婚意欲が高い女性ほど、t期に結婚する割合が高い傾向にあることがわかる。結婚意欲や育児休業制度の存在は、結婚を促進している可能性があると言える。

以上の結果から、結婚意欲は結婚を促進するだけでなく、育児休業制度が整備されている企業での勤務を選択させる可能性がある。また、育児休業制度が利用可能であると、結婚する割合が高くなっていった。これらの結果から、育児休業制度が結婚に及ぼす影響を分析する場合、結婚意欲をコントロールすることが重要になると言える。次節ではこの点を考慮した分析を行う。

## 2 結婚意欲、育児休業制度と結婚の意思決定に関するロジット分析

表4は雇用就業者にサンプルを限定した場合の結婚の意思決定に関するロジットモデルの推計結果を示している。まず結婚意欲ダミーを使用していない(A1)から(A3)の推計結果を見ると、いずれの場合も育児休業制度あり&利用可能ダミーが有意に正の係数を示していた。この結果は、観察できない個人属性を考慮しても、結婚意欲をコントロールしていない場合、育児休業制度が利用可能な女性ほど結婚確率が高いことを意味している。育児休業制度が利用可能な女性ほど、結婚による費用が低下するため、結婚の意思決定を行いやすいと考えられる。

次に結婚意欲ダミーを使用している(A4)から(A6)の推計結果を見ていく。まず、(A4)のプールドロジットモデルの推計結果を見ると、育児休業制度あり&利用可能ダミーが有意に正の係数を示していた。この結果は、結婚意欲をコント

ロールしても、育児休業制度が利用可能な女性ほど結婚確率が高いことを意味している。次にハウスマン検定によって採択された(A5)の固定効果ロジットの結果を見ると、育児休業制度あり&利用可能ダミーは有意な値を示していなかった。この結果は、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールすると、育児休業制度は結婚の意思決定に影響を及ぼさないことを示している。(A1)から(A3)の結婚意欲ダミーを使用していない推計結果を考慮すると、結婚の意思決定の背景には結婚意欲が大きな影響を及ぼすと考えられる。おそらく、結婚意欲ダミーが育児休業制度ダミーと相関を持っていたため、結婚意欲がコントロールされると、育児休業制度ダミーが有意ではなくなったと考えられる。

ハウスマン検定によって採択された(A5)の推計結果のうち、育児休業ダミー以外で有意になった変数を見ると、勤続年数が正に有意な係数を示していた。この結果は、勤続年数が長い女性ほど、結婚確率が高いことを示している。この結果については解釈が難しいが、勤続年数が長い女性ほど職場等の仕事を通じて結婚相手を見つけるといった要因が影響を及ぼしている可能性がある。次に正規雇用ダミーが負に有意な係数を示していた。この結果は、正規雇用で働く女性ほど結婚確率が低下することを示している。これは正規雇用で働く女性ほど就業への選好が強いため、結婚を選択しづらいといった背景があると考えられる。これ以外では業種ダミーの卸売・小売ダミー、金融・保険・不動産業ダミー、企業規模ダミーの1000人以上ダミー、そして職種ダミーの技術職・技能・作業職ダミーが負に有意であった。この結果は、卸売・小売や金融・保険・不動産業で就業していたり、大企業や技術職・技能・作業職で勤務していると、結婚確率が低下することを示している。また、結婚意欲ダミーが正に有意な係数を示していた。これは結婚意欲が高いほど、その後の結婚確率が上昇することを示している。

以上、(A1)から(A6)の推計結果から、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールすると、育児休業制度は結婚の意思決定に影響

を及ぼさないことがわかった。しかし、この推計結果は正規雇用だけでなく、非正規雇用就業者も含めた結果となっているため、育児休業制度による結婚、出産後の機会費用低下の効果必ずしも

大きいわけではない。そこで、表5の(B1)から(B6)の分析では1期前に正規雇用で働いていた女性にサンプルを限定し、育児休業制度が結婚の意思決定に及ぼす影響を分析する。正規雇用で働く女性

表4 結婚意欲、育児休業制度と結婚の意思決定に関するロジット分析（雇用就業者）

説明変数		雇用就業者+結婚意欲ダミーなし			雇用就業者+結婚意欲ダミーあり		
		(A1) 係数	(A2) 係数	(A3) 係数	(A4) 係数	(A5) 係数	(A6) 係数
被説明変数：結婚=1, 未婚継続=0							
育児休業制度あり&利用可能ダミー		0.32088** (0.14045)	1.21875** (0.55498)	0.32244** (0.14497)	0.31172** (0.14300)	0.87204 (0.64595)	0.35659** (0.15947)
学歴ダミー ref：中高卒	短大・専門学校卒	0.12151 (0.14669)		0.12248 (0.14883)	-0.06829 (0.14898)		-0.05757 (0.16918)
	大卒・大学院卒	-0.06183 (0.18353)		-0.06236 (0.18452)	-0.18713 (0.18457)		-0.21402 (0.20796)
年齢ダミー ref：20代	30代	-0.34548* (0.18146)	0.81875 (0.62914)	-0.34455* (0.18300)	-0.20870 (0.18323)	0.91487 (0.71679)	-0.18840 (0.19627)
	40代	-1.70115*** (0.49610)	-3.23355** (1.35639)	-1.70433*** (0.50168)	-1.06603** (0.50276)	0.09671 (2.39190)	-1.18707** (0.53620)
勤続年数		0.00566 (0.00958)	0.45542*** (0.10772)	0.00573 (0.00973)	0.00393 (0.01010)	0.65975*** (0.17417)	0.00602 (0.01114)
勤労所得		0.00572** (0.00203)	0.00654 (0.00848)	0.00573** (0.00205)	0.00401** (0.00202)	0.00737 (0.01103)	0.00445** (0.00219)
勤労所得の2乗項		-0.00078** (0.00032)	-0.00005 (0.00145)	-0.00078** (0.00032)	-0.00056* (0.00032)	0.00057 (0.00193)	-0.00061* (0.00035)
正規雇用ダミー		-0.17637 (0.16484)	-0.84795 (0.59387)	-0.17685 (0.16560)	-0.20363 (0.16574)	-1.34090* (0.70022)	-0.23888 (0.18102)
業種ダミー ref：製造業	農業・漁業・水産業	-0.32264 (0.75442)	-10.16504 (162.53003)	-0.32557 (0.75935)	0.04233 (0.77625)	-6.27140 (594.64433)	0.02556 (0.87335)
	建設業	-0.19303 (0.31785)	-0.38356 (1.76806)	-0.19385 (0.31952)	-0.14287 (0.32107)	-0.14870 (2.46602)	-0.14789 (0.35894)
	卸売・小売業	-0.28266 (0.22438)	-2.95506** (1.39677)	-0.28354 (0.22595)	-0.37115 (0.22879)	-2.97343* (1.63257)	-0.38185 (0.25238)
	金融・保険・不動産業	-0.11527 (0.25179)	-3.37579** (1.40189)	-0.11578 (0.25304)	-0.14889 (0.25448)	-4.53173*** (1.58051)	-0.15559 (0.28344)
	運輸・通信業・電気・ガス・水道・熱供給業	-0.00031 (0.29529)	-0.27114 (1.28658)	-0.00260 (0.30048)	-0.04557 (0.29930)	0.18227 (1.64381)	-0.10124 (0.33291)
	サービス業	-0.20466 (0.18321)	-0.75872 (1.06717)	-0.20557 (0.18497)	-0.18931 (0.18559)	-0.03247 (1.36179)	-0.19969 (0.20636)
	公務員	-1.04174 (0.65488)	-17.08035 (1,226.18123)	-1.04471 (0.66086)	-1.19359* (0.68025)	-15.58465 (840.06858)	-1.26405* (0.75856)
	企業規模ダミー ref：1-99人	-0.12587 (0.14265)	-0.07975 (0.55964)	-0.12553 (0.14335)	-0.16454 (0.14441)	0.21066 (0.63527)	-0.16119 (0.15904)
	1000人以上	-0.64732*** (0.19889)	-1.38977 (0.89986)	-0.64926** (0.20400)	-0.65835*** (0.20028)	-2.18943* (1.20105)	-0.72629** (0.22623)
	官公庁	0.54167 (0.61330)	12.73455 (1,226.17977)	0.54238 (0.61616)	0.71412 (0.63935)	10.86289 (840.06499)	0.71407 (0.71301)
職種ダミー ref：事務職	管理職	1.63095 (1.13810)		1.63100 (1.14211)	1.06433 (1.12320)		1.08055 (1.23521)
	専門職	0.50623 (0.55166)	-0.58533 (1.83356)	0.50883 (0.55659)	0.30587 (0.55568)	-0.20084 (2.05500)	0.37765 (0.61548)
	技術職・技能・作業職	-0.19060 (0.15351)	-1.94102* (1.03482)	-0.19149 (0.15537)	-0.17972 (0.15618)	-2.39236** (1.18625)	-0.22237 (0.17806)
	教員	0.32887 (0.22072)	-0.70775 (1.41218)	0.33135 (0.22854)	0.26428 (0.22333)	-0.76568 (1.65441)	0.32120 (0.25953)
	販売サービス職	0.11254 (0.17978)	0.04712 (0.97364)	0.11327 (0.18109)	0.21314 (0.18450)	-0.36604 (1.30637)	0.24183 (0.20358)
結婚意欲ダミー				2.06577** (0.25028)	8.17718*** (1.77941)	2.22512** (0.29648)	
市郡規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
コーホートダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
定数項	-2.74464*** (0.38604)		-2.75579*** (0.45841)	-4.07803*** (0.43698)		-4.51798*** (0.61076)	
推計方法	プールド ロジット	固定効果 ロジット	変量効果 ロジット	プールド ロジット	固定効果 ロジット	変量効果 ロジット	
対数尤度	-1176.7552	-113.86213	-1176.7543	-1121.99570	-83.87585	-1121.18630	
ハウスマン検定		0.00000			0.00000		
サンプルサイズ	4725	1002	4725	4725	1002	4725	

注1)：\*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が1%, 5%, 10%水準で有意であるのかを示す。

注2)：( )内の値は標準誤差を示す。

注3)：説明変数はすべて1期前の値を使用している。

注4)：JPSC1997-JPSC2009から筆者作成。

表5 結婚意欲、育児休業制度と結婚の意思決定に関するロジット分析（正規雇用就業者）

説明変数	正規雇用就業者+結婚意欲ダミーなし			正規雇用就業者+結婚意欲ダミーあり		
	(B1) 係数	(B2) 係数	(B3) 係数	(B4) 係数	(B5) 係数	(B6) 係数
被説明変数：結婚=1, 未婚継続=0						
育児休業制度あり&利用可能ダミー	0.33195** (0.15243)	2.18378*** (0.75299)	0.33197** (0.15244)	0.31206** (0.15472)	2.33408** (1.10292)	0.31209** (0.15473)
学歴ダミー ref: 中高卒						
短大・専門学校卒	0.17719 (0.17675)		0.17719 (0.17675)	-0.02200 (0.17874)		-0.02200 (0.17875)
大卒・大学院卒	-0.13791 (0.21453)		-0.13791 (0.21453)	-0.27263 (0.21420)		-0.27265 (0.21421)
年齢ダミー ref: 20代						
30代	-0.45575** (0.21637)	0.99862 (0.85224)	-0.45574** (0.21637)	-0.34186 (0.21956)	1.30052 (1.31220)	-0.34185 (0.21957)
40代	-2.06791*** (0.63746)	0.62061 (2.84622)	-2.06793*** (0.63747)	-1.46888** (0.65208)	12.98728* (7.55737)	-1.46894** (0.65209)
勤続年数	0.01125 (0.01022)	1.18711*** (0.31215)	0.01125 (0.01022)	0.00954 (0.01031)	2.66704*** (0.84345)	0.00954 (0.01031)
勤労所得	0.00280 (0.00260)	-0.00423 (0.01556)	0.00280 (0.00260)	0.00176 (0.00260)	-0.01829 (0.03209)	0.00176 (0.00260)
勤労所得の2乗項	-0.00038 (0.00040)	0.00256 (0.00253)	-0.00038 (0.00040)	-0.00025 (0.00040)	0.00440 (0.00544)	-0.00025 (0.00040)
正規雇用ダミー						
業種ダミー ref: 製造業						
農業・漁業・水産業	0.04737 (0.77734)	-3.47252 (16,741.33896)	0.04737 (0.77735)	0.25683 (0.80292)	-6.08483 (154356.34289)	0.25686 (0.80296)
建設業	-0.39614 (0.37190)	1.90943 (19,93084)	-0.39616 (0.37191)	-0.31772 (0.37537)	13.40201 (31,39765)	-0.31775 (0.37539)
卸売・小売業	-0.34214 (0.26731)	-7.09365*** (2.62536)	-0.34215 (0.26731)	-0.49132* (0.27172)	-5.60192 (4,46590)	-0.49134* (0.27173)
金融・保険・不動産業	-0.01196 (0.27168)	-5.77665 (4,73953)	-0.01197 (0.27169)	-0.01482 (0.27487)	-13.90048 (12,65429)	-0.01483 (0.27488)
運輸・通信業・電気・ガス・水道・熱供給業	-0.11541 (0.37386)	6.88492 (22,03822)	-0.11544 (0.37386)	-0.16765 (0.37786)	21.66395 (209,09793)	-0.16770 (0.37788)
サービス業	-0.25811 (0.21096)	-0.51807 (2,30013)	-0.25812 (0.21096)	-0.24089 (0.21302)	2.96327 (4,14573)	-0.24089 (0.21303)
公務員	-0.34123 (1.12817)	-11.82349 (1,889,01923)	-0.34124 (1.12819)	-0.64394 (1.17204)	-7.30229 (16,361,32096)	-0.64398 (1.17208)
企業規模ダミー ref: 1-99人						
100-999人	-0.07766 (0.16964)	0.38234 (1,09955)	-0.07765 (0.16965)	-0.12096 (0.17192)	1.99372 (1,93855)	-0.12096 (0.17192)
1000人以上	-0.73683*** (0.23465)	-4.77548* (2,47191)	-0.73685*** (0.23465)	-0.75085*** (0.23610)	-13.09188** (6,52150)	-0.75089*** (0.23611)
官公庁	0.21439 (1.09795)	3.14520 (1,889,01916)	0.21439 (1.09796)	0.57367 (1.14225)	1.26339 (16,361,32083)	0.57370 (1.14229)
職種ダミー ref: 事務職						
管理職	1.70500 (1.14370)		1.70500 (1.14371)	1.15793 (1.13402)		1.15794 (1.13405)
専門職	0.88869 (0.65843)	-2.90826 (3,08255)	0.88870 (0.65844)	0.75003 (0.66573)	-7.12750 (4,47307)	0.75005 (0.66575)
技術職・技能・作業職	-0.27440 (0.17914)	-4.43866*** (1,49145)	-0.27441 (0.17915)	-0.28272 (0.18118)	-9.15099*** (2,77844)	-0.28273 (0.18119)
教員	0.13656 (0.25979)	4.96004 (32,44451)	0.13656 (0.25980)	0.07587 (0.26272)	19.64405 (106308,56934)	0.07587 (0.26273)
販売サービス職	0.16888 (0.21832)	-1.25142 (1,62964)	0.16888 (0.21832)	0.33918 (0.22347)	-11.10165** (5,30694)	0.33922 (0.22348)
結婚意欲ダミー				2.12861*** (0.32591)	28.56671** (12,88999)	2.12868*** (0.32592)
市郡規模ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
コーホートダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
年次ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
定数項	-2.42748*** (0.51466)		-2.42755*** (0.51467)	-3.87807*** (0.58390)		-3.87829*** (0.58392)
推計方法	ブルード ロジット	固定効果	変量効果 ロジット	ブルード ロジット	固定効果	変量効果 ロジット
対数尤度	-843.63936	-60.22084	-843.63942	-807.92365	-25.08648	-807.92371
ハウスマン検定		0.36820			0.70780	
サンプルサイズ	3318	684	3318	3318	684	3318

注1): \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ推定された係数が1%, 5%, 10%水準で有意であるのかを示す。

注2): ( ) 内の値は標準誤差を示す。

注3): 説明変数はすべて1期前の値を使用している。

注4): JPSC1997:JPSC2009から筆者作成。

ほど結婚、出産後も継続就業する意思が強く、離職による機会費用も高いため、育児休業制度による効果が大きいと考えられる。以下の分析で実際に確認していく。

表5の推計結果のうち、(B1) から (B3) の結

婚意欲ダミーを使用していない推計結果を見ると、いずれの場合も育児休業制度あり&利用可能ダミーが有意に正の係数を示していた。この結果は、観察できない個人属性を考慮しても、結婚意欲をコントロールしていない場合、育児休業制度

が利用可能な女性ほど結婚確率が高いことを意味している。

次に結婚意欲ダミーを使用している (B4) から (B6) の推計結果を見ていく。まず、(B4) のプールドロジットモデルの推計結果を見ると、(B1)と同様に育児休業制度あり&利用可能ダミーは有意に正の係数を示していた。この結果は、結婚意欲をコントロールしても、育児休業制度が利用可能な女性ほど結婚確率が高いことを意味している。次にハウスマン検定によって採択された (B6) の変量効果ロジットの結果を見ると、同じく育児休業制度あり&利用可能ダミーが有意に正の係数を示していた。この結果は、正規雇用で働く女性の場合、結婚意欲や観察できない個人効果を考慮しても、育児休業制度が利用可能だと結婚確率が高いことを意味する。やはり正規雇用の場合だと育児休業制度による出産の機会費用低下の効果が大きいため、結婚の意思決定を行いやすくなると考えられる。

ハウスマン検定によって採択された (B6) の推計結果のうち、育児休業ダミー以外で有意になった変数を見ると、年齢ダミーの40代が負に有意な係数を示していた。この結果は年齢が高くなるほど、結婚確率が低下することを示している。これ以外では業種ダミーの卸売・小売ダミー、企業規模ダミーの1000人以上ダミーが負に有意であった。卸売・小売の産業で就業していたり、大企業に勤務していると、結婚確率が低下することを示している。また、結婚意欲ダミーが正に有意な係数を示していた。これは結婚意欲が高いほど、その後の結婚確率が上昇することを示している。

以上、(B1) から (B6) の推計結果から、正規雇用で働く女性の場合、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールしても、育児休業制度が結婚の意思決定を促進していることがわかった<sup>7)</sup>。

## Ⅶ 結論

本稿の目的は、『消費生活に関するパネル調査』を用い、育児休業制度が女性の結婚を促進するの

かどうかを検証することであった。分析の結果、次の2点が明らかになった。

1点目は、正規雇用と非正規雇用の雇用就業で働く女性を分析した場合、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールすると、育児休業制度は結婚の意思決定に影響を及ぼさないことがわかった。

2点目は、正規雇用で働く女性のみを分析した場合、結婚意欲と観察できない個人属性を同時にコントロールしても、育児休業制度が結婚の意思決定を促進していることがわかった<sup>8)</sup>。これは、正規雇用で働く女性ほど結婚、出産後も継続就業する意思が強く、離職による機会費用も高いため、育児休業制度による効果が大きいためだと考えられる。

以上の分析結果から、結婚意欲、観察できない個人属性、雇用形態の違いを考慮すると、正規雇用で働く女性において育児休業制度による結婚促進効果が観察されると言える。この結果は、我が国の両立支援策が仕事と家庭の調和のみならず、その前提となる家庭の形成も促進している可能性があることを示唆する。現時点では両立支援策の重要性は認識されているものの、その効果は少子化対策のみならず、結婚にも及ぶ可能性があるため、今後さらなる両立支援策の推進が必要となってくるだろう。

最後に本稿に残る課題について述べておきたい。1点目は育児休業制度以外の両立支援策が結婚に及ぼす影響の検証である。今回はデータの制約上、育児休業制度以外の両立支援策の効果を検証できなかった。これらについて今後、別なデータを用いて改めて検証していきたい。2点目は、サンプルの脱落への対処である。坂本 (2006) で指摘されているように、結婚といったライフイベント前後においてサンプルの脱落が強く観察される傾向にある<sup>9)</sup>。これが推計結果にバイアスをもたらしているかどうか検証する必要があるだろう。3点目は、育児休業制度の制度変更の影響である。分析期間中、育児休業給付金の拡充、期間雇用者の利用拡大、休業期間の延長 (パパ・ママ育休プラスなど) など重要な変更が相次いだ。特

に育児休業給付金の拡充は、予算制約を変更するため、結婚の意思決定に大きな影響を及ぼした可能性がある。今回の分析ではサンプルサイズや関連する質問項目がなかったため、分析できなかったが、今後は別なデータを使用することを視野に入れ、改めて検証していきたい。

(平成25年7月投稿受理)

(平成25年12月採用決定)

## 付記

本稿の作成にあたり公益財団法人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」の個票データを利用させていただいた。また、本誌の匿名レフェリーから大変貴重なコメントをいただいた。さらに、本研究は文部科学省科学研究費補助金（特別研究員奨励費）の研究助成を受けている（研究課題番号:08J56581）。ここに記して感謝する次第である。

## 注

- 1) 合計初婚率(Total First Marriage Rate (TFMR))は合計特殊出生率と同様に、人口の年齢構造による影響を考慮した婚率となる。なお、ここでは婚姻の中でも初婚者のみを対象とした指標になっている。
- 2) Becker (1991) のモデル以外にも、Browning et al. (2006) のCollective Modelを用いて育児休業制度が結婚に及ぼす影響を解釈できる。Collective Modelでは家計内の個人が異なる効用関数を持つことを仮定し、家計内の分業、支出等は各個人の家計内における交渉力によって決定されると考えている。この場合、育児休業制度は結婚、出産後の継続就業を可能にし、女性の賃金水準を維持させることができるため、女性の家計内における交渉力を高める。この結果、結婚後の家計内における女性の取り分が増加するため、結婚が促進されることとなる。
- 3) JPSCでは未配偶者に対して「将来、子どもは(もっと)欲しいですか。」という質問を用い、将来の子どもを持つことへの意欲を質問している。しかし、この質問は2004年以降の調査からしか連続で使用できず、説明変数として使用するとサンプルサイズが大きく減少してしまうため、今回の分析では使用しなかった。
- 4) 今回の分析対象サンプルの未婚の雇用就業で働く女性のうち、育児休業制度が勤務先企業にあり、かつ、利用資格がある割合は、正規雇用の場合で49.5%であったが、非正規雇用の場合、5.2%に留まっていた。
- 5) 仮に現在勤務している企業に入社する時点、もしくは入社前における結婚意欲ダミーが使用できなかったとした場合、それらは期間中に変動しない値になると考えられる。この場合、今回使用する固定効果ロジットモデルや変量効果ロジットモデルでその影響を考慮することが可能になるため、今回得られた推計結果はある程度結婚意欲の効果を適切にコントロールできているのではないかと考えられる。
- 6) 結婚意欲と育児休業制度の関係を考えた場合、育児休業制度のある企業に入社した後に結婚意欲が高まったという因果関係も考えられる。この点を検証するには、入社前に結婚意欲がない未婚女性にサンプルを限定し、その女性たちが育児休業制度の整った企業に入社後、結婚意欲がどのように変化したのかを分析する必要がある。しかし、今回のデータでは条件にあったサンプルが少なく、分析することはできなかった。この因果関係の検証については今後の研究課題である。
- 7) 表4の(A2) および(A5) の推計結果のうち、農業・漁業・水産業ダミー、公務員ダミー、官公庁ダミーの標準誤差が大きくなっていった。また、表5の(B2) 及び(B5) の推計結果のうち、農業・漁業・水産業ダミー、運輸・通信業・電気・ガス・水道・熱供給業ダミー、公務員ダミー、官公庁ダミー、教員ダミーの標準誤差が大きくなっていった。これらの変数を使用しない場合の推計も実施したが、育児休業制度あり&利用可能ダミーの符号、有意水準に大きな変化は見られなかった。
- 8) t-1期に育児休業制度が使用できても、t期に転職し、転職した企業で育児休業制度が使用できなくなっても結婚した場合、育児休業制度以外の要因が影響を及ぼしている可能性がある。そこで、t-1期からt期にかけて同一企業の正規雇用で就業しているサンプルに限定した推計も行った。なお、サンプルサイズが減少し、固定効果ロジットモデルが使用できなかったため、次善の策として線形確率モデルによる固定効果回帰分析と変量効果回帰分析を使用した。分析の結果、ハウスマン検定によって採択された固定効果モデルの結果を見ると、育児休業制度ダミーは依然として有意に正の係数を示していた。
- 9) コーホートごとにおける結婚前後のサンプルの脱落率を検討した結果、結婚1年後の時点ではコーホートAだと9.6%、コーホートBだと6.5%、そしてコーホートCだと19.9%となっていた。また、結婚2年後の時点における脱落率について見ると、コーホートAだと5.7%、コーホートBだと7.0%、そしてコーホートCだと19.4%となっていた。これらの結果から、結婚後の脱落率はコーホートCの値が若

干高い傾向にあった。なお、コーホートDについては2008年から調査開始となっているため、未婚者にサンプルを限定すると脱落率を算出することができなかった。

## 文献

- Becker, G. S. (1991) *A Treatise on The Family*, Enlarged Edition, Cambridge: Harvard Univ. Press.
- Browning, M, P. A. Chiappori and A. Lewbel (2006) "Estimating Consumption Economies of Scale, Adult Equivalence Scales, and Household Bargaining Power." *Economic Series Working Papers No. 289*. (Department of Economics, University of Oxford) .
- Sakai, T. (2009) "Role of Income to Marriage Behavior for Japanese Women: Marriage Timing, Desire to Marry, Actions toward Marriage." *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 8, No. 1, pp.20-32.
- 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.
- 岩澤美帆 (2002) 「近年の期間TFR変動における結婚行動および夫婦行動の出生行動の変化の寄与について」『人口問題研究』Vol.58 No.3, pp.15-44.
- 字南山卓 (2009) 「結婚促進策としての保育所の整備について」(若手研究者による政策提言「少子高齢化への政策対応, 女性就業支援策の改革」中間報告) 日本経済研究センター.
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後」『日本労働研究雑誌』, No.535, pp.29-41.
- 坂本和靖 (2006) 「サンプル脱落に関する分析-「消費生活に関するパネル調査」を用いた脱落の規定要因と推計バイアスの検証」『日本労働研究雑誌』, No.551, pp.55-70.
- 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, pp.39-49.
- 滋野由紀子・松浦克己 (2003) 「出産・育児と就業の両立を目指して-結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に-」『季刊社会保障研究』, No.39, pp.43-54.
- 駿河輝和・張建華 (2003) 「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実証分析」『季刊家計経済研究』, No.59, pp.56-63.
- 武石恵美子 (2011) 「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編著『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』東京大学出版会, pp.173-194.
- 戸田淳仁 (2012) 「両立支援策の普及実態と両立支援策が出生行動に与える影響」国立社会保障・人口問題研究所 デイスクッションペーパーシリーズ, No.2011-Jo6.
- 西村 智 (2003) 「育児による女性の生涯所得減少効果の日仏比較」『日本労働研究雑誌』, No.515, pp.42-53.
- 樋口美雄・阿部正浩 (1999) 「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング-固定要因と変動要因の分析」樋口美雄・岩本正美編『パネルデータから見た現代女性-結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社, pp. 25-65.
- 福田節也 (2012) 「第5章 消費生活に関するパネル調査を用いた分析:結婚形成における女性の稼得能力の役割」『ミクロデータの計量人口学』(編著者:小島宏・安蔵伸治), 原書房, pp.93-125.
- 三好向洋 (2013) 「日本における労働市場と結婚選択」『日本労働研究雑誌』, No.638, pp.33-42.
- 水落正明 (2006) 「学卒後の雇用状態が結婚タイミングに与える影響」『生活経済学研究』, 22・23, pp.167-176.
- 山口一男 (2013) 「期待形成と社会改革:少子化対策, 男女共同参画, 雇用制度改革へ意味すること」[http://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01\\_0370.html](http://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0370.html).

(さとう・かずま 明海大学経済学部 専任講師)