

第16章

柔軟な勤務制度が出生行動に与える影響

—日本家計パネル調査に基づく実証分析—

寺田 陽奈乃

要約

本稿は、柔軟な勤務制度が家庭の出生行動に与える影響について、既存のパネル調査を用いて分析したものである。先行研究では、育児休業制度が女性の勤務先に設置されている場合、出生率や出生意欲に正の影響があるという実証結果が明らかになっている。しかし、その影響は限定的であり、また育児休業制度以外の勤務制度と出生行動との関連性や、配偶者である夫の勤務先の柔軟な勤務制度の効果に注目した実証研究はほとんど存在しない。そこで本稿では、「日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」の14年分のパネルデータを作成した上で、柔軟な勤務制度の存在が出生行動に与える影響について固定効果モデルを用いて分析した。その結果、夫の勤務先に短時間勤務制度、半日・時間単位休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度が設置されている場合、出生確率が上昇することが明らかになった。すなわち、出生行動に与える効果は妻よりも夫の勤務先の勤務制度の方が大きい可能性が示唆された。出産する女性だけでなく、男性も配偶者の出産にあたって柔軟な勤務形態を選択できるような施策の推進が重要であると考えられる。

1. はじめに

近年の日本社会では、急速な少子高齢化とそれに伴う労働人口の減少が深刻な課題となっている。このような問題に歯止めをかけるために、日本政府は女性の社会進出を促進するとともに、仕事と家庭の両立を支援する環境整備に取り組んでいる。

まず、女性の社会進出の促進という意味では、1985年に男女雇用機会均等法が制定され、性別を理由とした採用、業務内容、昇進・降格における差別、結婚や出産を理由とする女性への不当な扱いが禁止されるようになったことは一つの画期とされる。また、2016年には、女性活躍推進法が制定され、企業に対し、女性登用の行動計画策定や社内での女性の活躍に関する情報公開が義務付けられるようになり、女性管理職割合の向上などが目指されている。加えて、2019年に施行された働き方改革では、長時間労働の是正や多様な働き方の選択肢を広げることで、女性・高齢者・障がい者などの就業機会を拡大して、労働人口減少に

対応することが企図されている¹。

このように女性の働き方の法整備が進んでいったことで、女性の労働力率は 1985 年の 39.7%から 2022 年には 44.4%まで年々上昇している²。また、女性の管理職割合も、係長クラスでは 1989 年の 4.6%から 2018 年には 18.3%まで増加している³。

一方、女性の社会進出が進むと同時に、1991 年には育児休業法（現・育児・介護休業法）が施行されるなど、仕事と家庭の両立支援策の充実も進んでいる。育児休業法はその後の改正によって、子どもの看護休暇、産後パパ育休などの制度が追加され、時代に即した法整備が進められている。2007 年には多様な働き方の促進や社会と生活の調和の実現を目指し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章が施行された⁴。この憲章では、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現が掲げられ、ワーク・ライフ・バランス施策（以下、WLB 施策）が普及するきっかけを作った。

このように労働と子育ての両立に対する支援策が進められているにもかかわらず、合計特殊出生率は 2022 年に 1.26 と過去最低水準を記録し、出生率の向上や人口増加といった少子化問題に対する根本的解決には至っていないのが現状である。

女性の社会進出が進むなか、WLB 施策の拡充は女性の仕事と家庭の両立にどのような影響を与えているのだろうか。柔軟な働き方と女性の就業継続との関連性や、育児休業制度の導入と出生行動の関連性にまつわる実証研究は数多く存在するが（今田・池田 2006; 坂爪・川口 2007; 佐藤 2014; 駿河・張 2003; 戸田 2012）、柔軟な働き方が出生行動に与える影響を実証的に分析した研究は多くない。特に、育児休業制度以外の柔軟な勤務制度の効果に焦点を当てたものや、女性本人の勤務先だけでなく、配偶者である夫の勤務先の WLB 制度の効果を実証的に分析した研究はほとんどない。

そこで、本稿では、夫婦それぞれの勤務先において WLB 施策が導入されることが女性の家庭の出生行動に与える影響を検証することを目指す。具体的には、2009 年から 2022 年の 14 年分の「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」を用いて WLB 施策の導入と女性の出生行動に関するデータを集約したパネルデータを構築した上で、夫婦それぞれの勤務先における WLB 施策が女性の出生行動にどのような影響を与えているのかを分析する。分析結果からは、WLB 施策の導入が出生行動にポジティブな影響を与えていること、特に、男性の勤務先で施策を導入する場合に、その効果がより大きいことが明らかになった。

¹ <https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf> (2024 年 10 月 28 日)。

² <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/22-01.pdf> (2024 年 10 月 29 日)。

³ https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-12.html (2024 年 11 月 4 日)。

⁴ https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html (2024 年 11 月 13 日)。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、就業と出産の関連性や女性の勤務先のWLB施策と出産の関連性に関わる実証的な先行研究を取り上げて整理する。その後の第3節では、WLB施策が出生行動に与える影響のメカニズムについて本稿の理論仮説を提示する。第4節では、データや分析方法を説明し、第5節では、その推定結果を示す。最後に第6節では推定結果から得られた知見から考察し、少子高齢化問題の解決に向けた政策的なインプリケーションを述べる。

2. 先行研究

2-1. 就業と出産の関連性

女性の就業継続と出産の関連性については、女性の社会進出を背景に盛んに研究が行われている。2000年代の実証研究では、女性の出産と就業継続にはトレードオフの関係があり、両立が困難であることが示唆されている(駿河・張 2003)。厚生労働省が発表した2000～2004年のデータでは、出産1年前に就業していた女性のうち59%以上の女性が出産半年後には就業を辞めていたという⁵。したがって、出産か仕事かのどちらかしか選べない二者択一の状況を改善すべく、出産・教育の機会費用を低減させ、両立を支援する施策の導入が必要とされている(駿河・張 2003)。しかし、近年では25～29歳の女性について、女性の就業率が出生率にプラスの影響を与えるという実証結果も報告されている(牧田ほか 2024)。このように、かつて出産は女性の就業継続を阻害する要因とされていたが、近年の実証研究では、女性の社会進出が、出生率向上の阻害要因にはならない可能性も示唆されている。

2-2. 女性の勤務先のWLB施策と出生行動の関連性に関する実証研究

WLB施策に関する実証研究では、育児休業制度に関するものが多く見られる。そこでは、育児休業制度が出産行動に一定の影響があることが確認されている(戸田 2012)。しかし、その影響は限定的であるとの指摘もある。具体的には、非正規雇用の場合(佐藤 2014)、親族からの援助や保育所など子育て支援体制がある場合(今田・池田 2006)、労働時間が短い場合(坂爪・川口 2007)には、育児休業制度の影響が小さいとされている。その意味では、育児休業制度以外の勤務制度の効果についても興味を持たれるところである。

この点、休暇制度などの時間関連制度については、女性の出生行動に対して有効な影響は確認されていない(戸田 2012)。一方で、短時間勤務制度を導入することで、母親の就業促

⁵ https://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/s1.pdf (2024年11月15日)。

進に影響を与えるという知見もある（平河 2019）。

2-3. 海外の柔軟な勤務制度（WFA）と出生行動の関連性に関する実証研究

海外、特に欧米諸国を中心に柔軟な勤務制度の導入が進んでいる。これらの施策は「Work - Family Arrangements (WFA)」と呼ばれ、仕事と家庭の両立を支援するために広く普及している。フランスでは、育児休業制度を取得後の復職を前提として整備したことで2016年には他国を大きく上回る合計特殊出生率1.93を記録したとされている（水野 2018）。

このように国内外でWLB施策と出生率との関連については研究が行われているが、その多くは育児休業制度に関するものである。しかし、近年では、育児休業制度以外のWLB施策の整備も進んでいることに加えて、女性だけではなく男性のWLB施策利用の必要性も議論されており、そのような多様なWLB施策の効果について、さらなる実証研究が求められるところである。

以上を踏まえて、本稿では「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」の個票データを用いて、育児休業制度以外の柔軟な勤務制度の導入の有無が出産行動に与える効果を、妻・夫それぞれの勤務先に区別して分析することを試みる。

3. 理論仮説

WLB制度の導入により、柔軟な働き方が実現することで出生確率が向上することが理論的に想定される。

まず、女性の出生行動を阻害する主な要因として、仕事と育児の両立の難しさが挙げられる。駿河・張（2003）によれば、出産と女性の就業継続は同時決定的な関係にあり、両立の難しさが障壁になっているとされていた。

しかし、近年では働き方改革やコロナ禍を契機として、勤務場所や勤務時間に柔軟なWLB制度が各企業で普及している。具体的な施策としては、テレワーク制度、短時間勤務制度、半日・時間単位の有給休暇制度、再雇用制度などが挙げられる。総務省の発表によると、全国のテレワークの導入率は、2017年の13.9%から2022年には51.7%まで上昇した⁶。また、東京都の産業労働局の調査によると、都内の事業所において短時間勤務制度の導入率は2018年の72.9%から2023年には78.6%へ、半日や時間単位の有給休暇制度の導入率は2018年の72.0%から2023年には84.6%に増加した⁷。このような柔軟な勤務制度を通じ

⁶ <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r05/html/nd24b220.html> (2024年12月10日)。

⁷ <https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/data/koyou/danjo> (2024年12月10日)。

て、出産や子育てに伴う機会費用や経済的負担を低減させることが期待され、各家庭で柔軟かつ自律的に就業と出産・子育てをできる環境が整備されつつあると考えられる。よって、以下の理論仮説を導出する。

仮説 1 妻の勤務先が WLB 施策を設置しているほど、妻の出産確率が上昇する。

加えて、現代では夫妻での共働きが一般化しており、2000 年には全世帯の 52%を占めていた共働き世帯が、2022 年には 70%にまで上昇している⁸。また、出産と女性の就業が同時決定の関係ではなくなりつつあり（牧田ほか 2024）、夫の家事・育児への参画時間は 2001 年から 2016 年にかけて微増していることが示されている⁹。このような変化から、出産行動には、妻だけでなく、夫の働き方も影響を与えていると考えられる。特に、夫が家事・育児に積極的に参画することで、妻の就業にプラスの影響を与えることが分かっている（鶴・久米 2018）。そのため、妻の仕事と子育ての両立に伴う機会費用を低減させるためには、夫の育児・家事参加が重要となる。

しかし、OECD（経済協力開発機構）の調査によれば、日本人男性の平均有償労働時間 452 分は OECD 平均の 317 分を大きく上回っており、長時間の労働が家事・育児に割く時間を確保しづらい現状を生んでいる¹⁰。したがって、妻の仕事と家庭の両立に貢献するためには、配偶者である夫の WLB 施策を通じて勤務時間・場所に柔軟性を持たせることが重要であり、これが出産行動に与える効果を考察する必要がある。以上のメカニズムを踏まえて、以下の仮説を立てる。

仮説 2 夫の勤務先が WLB 施策を設置しているほど、妻の出産確率が上昇する。

これらの仮説を通じて、これまでの実証研究で十分な検証が得られなかった夫婦別の勤務先の制度の効果を包括的に分析することを目的とする。少子化問題としての WLB 施策の有効性を検証し、柔軟な働き方の重要性を示唆することを目指す。

4. データと方法

4-1. データ

⁸ <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/22/backdata/02-01-01-03.html> (2024 年 12 月 10 日)。

⁹ https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-02.html (2024 年 12 月 10 日)。

¹⁰ https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/column/clm_01.html (2024 年 12 月 10 日)。

上記の理論仮説を検証するために、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターの「日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」の個票データを用いた¹¹⁾。この調査は2004年に開始した「慶應義塾家計パネル調査 (KHPS)」と2009年に開始した「日本家計パネル調査 (JHPS)」を2014年に統合したものである。本稿では、2009年から2022年までの計14回の調査データを結合してパネルデータ化を行った。分析対象となるサンプルは有配偶者の20歳以上45歳以下の女性の個票データである。

まず、本稿の分析に使用する従属変数は、出産ダミーである。過去1年間の回答者の世帯変動についての質問の中で、回答者の子供が生まれた場合を1、生まれていない場合を0としてダミー変数を作成した。

理論的に関心のある独立変数として、勤務先におけるWLB制度の導入の有無をダミー変数として測定した。具体的には、短時間勤務制度、在宅勤務制度、半日・時間単位の休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、異動の社内公募制度、育児や介護等で退職した者の再雇用制度、非正社員から正社員への転換制度の7つを対象とした。「あなたの会社に当該制度があるか」との質問に対し、「ある」もしくは「利用経験あり」と回答した場合を1、「ない」もしくは「わからない」と回答した場合を0としてダミー変数化した。なお、これらの変数を夫と妻それぞれの勤務先について作成した。出生行動に対する意思決定は約1年前には行われると考えられるため、独立変数にはすべて1年前のデータを採用した。

統制変数は、先行研究にならい住宅ローン借入れダミー、妻の正規雇用ダミー、妻の年齢、妻の年齢の2乗項、既存子ども数(1年前)、妻の勤務先の従業員規模を投入した。

表1は変数説明、表2は記述統計である。

4-2. 推定方法

上記の変数を用いて、柔軟な勤務制度の導入の有無と出生行動の関連性をパネルデータ分析によって推定する。本稿では、「日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」から収集した14年分のパネルデータを用いるため、個人や年度の影響を統制する必要がある。そこで今回はこの点を考慮して、個人と年度の二方向固定効果線形回帰モデルを用いて分析する。

5. 分析結果

柔軟な勤務制度の導入が出生行動に与える効果を、固定効果線形回帰モデルを用いて析した結果を述べる。

¹¹⁾ 本稿の分析に際しては、慶應義塾大学経済学部附属経済研究所パネルデータ設計・解析センターによる「日本家計パネル調査(JHPS/KHPS)」の個票データの提供を受けた。

表 1 変数説明

変数名	変数説明	出典
出産	直近1年間で子どもが生まれた=1、生まれていない=0のダミー変数。	「日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)」 2009～2022年
妻_短時間勤務制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に短時間勤務制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_在宅勤務制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に在宅勤務制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_半日・時間単位の休暇制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に半日・時間単位の休暇制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_長期リフレッシュ休暇制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に長期リフレッシュ休暇制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_異動の社内公募制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に異動の社内公募制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_育児や介護等で退職した後の再雇用制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に育児や介護等で退職した後の再雇用制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_非正社員から正社員への転換制度 (1年前)	妻の勤務先において、1年前に非正社員から正社員への転換制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_短時間勤務制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に短時間勤務制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_在宅勤務制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に在宅勤務制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_半日・時間単位の休暇制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に半日・時間単位の休暇制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_長期リフレッシュ休暇制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に長期リフレッシュ休暇制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_異動の社内公募制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に異動の社内公募制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_育児や介護等で退職した後の再雇用制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に育児や介護等で退職した後の再雇用制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
夫_非正社員から正社員への転換制度 (1年前)	夫の勤務先において、1年前に非正社員から正社員への転換制度が設置されていた=1、設置されていなかった=0のダミー変数。	
妻_正規雇用	妻が正規雇用=1、その他=0のダミー変数。	
妻_年齢	妻の年齢。	
妻_年齢 (2乗項)	妻の年齢を二乗したもの。	
妻_従業員規模	妻の勤務先の従業員規模が1～4人=1、5～29人=2、30～99人=3、100～499人=4、500人以上=5、官公庁=6の変数。	
既存子ども数 (1年前)	世帯の1年前の子どもの数。	
住宅ローン借入	世帯で住宅ローン借入がある=1、借入がない=0のダミー変数。	

表 2 記述統計

	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
出産	4990	0.0513	0.2206	0	1
妻_短時間勤務制度(1年前)	4167	0.2817	0.4499	0	1
妻_在宅勤務制度(1年前)	4167	0.0427	0.2022	0	1
妻_半日・時間単位の休暇制度(1年前)	4167	0.3420	0.4744	0	1
妻_長期リフレッシュ休暇制度(1年前)	4167	0.1401	0.3472	0	1
妻_異動の社内公募制度(1年前)	4167	0.1317	0.3383	0	1
妻_育児や介護等で退職した後の再雇用制度(1年前)	4167	0.2049	0.4037	0	1
妻_非正社員から正社員への転換制度(1年前)	4167	0.3168	0.4653	0	1
夫_短時間勤務制度(1年前)	4167	0.1829	0.3866	0	1
夫_在宅勤務制度(1年前)	4167	0.0362	0.1869	0	1
夫_半日・時間単位の休暇制度(1年前)	4167	0.3240	0.4680	0	1
夫_長期リフレッシュ休暇制度(1年前)	4167	0.1596	0.3663	0	1
夫_異動の社内公募制度(1年前)	4167	0.1555	0.3624	0	1
夫_育児や介護等で退職した後の再雇用制度(1年前)	4167	0.1476	0.3547	0	1
夫_非正社員から正社員への転換制度(1年前)	4167	0.2625	0.4401	0	1
妻_正規雇用	4990	0.8487	0.3584	0	1
妻_年齢	4990	36.1002	6.3407	20	45
妻_年齢(2乗項)	4990	1343.4212	440.1130	400	2025
妻_従業員規模	4990	4.6529	2.4439	1	9
既存子ども数(1年前)	4167	1.1413	1.1088	0	7
住宅ローン借入	4990	0.4008	0.4901	0	1

表 3 は、2009 年から 2022 年までの 14 年分のパネルデータを基に、夫と妻の勤務先に制度が導入されている場合、妻の出産行動へどのような変化を与えるかを定量的に検証した結果である。Model 1 では妻の勤務先の WLB 施策、Model 2 では夫の勤務先の WLB 施策、Model 3 では夫妻の勤務先の WLB 施策を変数として投入し、それらの効果を検証している。

まず、Model 1 では、妻の勤務先における WLB 施策に注目する。分析結果からは、妻の勤務先に短時間勤務制度が導入されていると出生確率が正に、長期リフレッシュ休暇制度が導入されていると出生確率に負に有意に変化することが明らかになった。よって、仮説 1 は部分的に支持されたと言える。

統制変数については、正規雇用が 5%水準で有意に負の影響を与えていることから、正規雇用以外で働く女性は、出産行動に対して困難を抱えている可能性が示唆される。また、既存の子どもの数や妻の年齢の二乗項が 1%水準で負の影響を与えることから、年齢が高くなりすぎるほど、またすでに子どもが多いほど出産しにくくなることが分かる。

次に、Model 2 の夫の勤務先における WLB 施策に注目する。分析結果からは、夫の勤務先に短時間勤務制度、半日・時間単位の休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度が導入されている場合、妻本人の行動に正の影響を与えていることが確認された。よって、仮説 2 に整合的な結果が得られた。特に、出産後に就業や育児を両立するためには、男性が柔軟な勤務制度を活用できることが重要であることが示唆される。長期リフレッシュ休暇制度について

表3 夫婦別の勤務先におけるWLB施策の効果

	従属変数 出産		
	Model 1	Model 2	Model 3
妻_短時間勤務制度 (1年前)	0.0260 *		0.0227 †
	(0.0126)		(0.0123)
妻_在宅勤務制度 (1年前)	0.0139		0.0140
	(0.0176)		(0.0173)
妻_半日・時間単位の休暇制度 (1年前)	-0.0162		-0.0189 †
	(0.0111)		(0.0107)
妻_長期リフレッシュ休暇制度 (1年前)	-0.0352 *		-0.0345 *
	(0.0163)		(0.0161)
妻_異動の社内公募制度 (1年前)	-0.0041		-0.0046
	(0.0135)		(0.0134)
妻_育児や介護等で退職した後の再雇用制度 (1年前)	0.0011		-0.0010
	(0.0127)		(0.0125)
妻_非正社員から正社員への転換制度 (1年前)	-0.0060		-0.0030
	(0.0110)		(0.0108)
夫_短時間勤務制度 (1年前)		0.0333 †	0.0319 †
		(0.0173)	(0.0172)
夫_在宅勤務制度 (1年前)		-0.0108	-0.0107
		(0.0305)	(0.0307)
夫_半日・時間単位の休暇制度 (1年前)		0.0631 ***	0.0629 ***
		(0.0157)	(0.0156)
夫_長期リフレッシュ休暇制度 (1年前)		0.0396 *	0.0419 *
		(0.0187)	(0.0187)
夫_異動の社内公募制度 (1年前)		-0.0004	0.0002
		(0.0170)	(0.0167)
夫_育児や介護等で退職した後の再雇用制度 (1年前)		-0.0048	-0.0055
		(0.0148)	(0.0146)
夫_非正社員から正社員への転換制度 (1年前)		0.0095	0.0092
		(0.0143)	(0.0143)
妻_正規雇用	-0.0386 *	-0.0370 *	-0.0365 *
	(0.0162)	(0.0157)	(0.0159)
妻_年齢	0.2361 ***	0.2136 ***	0.2129 ***
	(0.0312)	(0.0297)	(0.0300)
妻_年齢 (2乗項)	-0.0009 ***	-0.0008 ***	-0.0009 ***
	(0.0002)	(0.0001)	(0.0001)
妻_従業員規模	0.0201 ***	0.0196 ***	0.0194 ***
	(0.0030)	(0.0029)	(0.0029)
既存子ども数 (1年前)	-0.1712 ***	-0.1776 ***	-0.1789 ***
	(0.0186)	(0.0187)	(0.0189)
住宅ローン借入	0.0293 †	0.0217	0.0204
	(0.0165)	(0.0160)	(0.0162)
時間効果	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES
調整済みR ²	0.2661	0.2769	0.2795
N	4167	4167	4167

(1) ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$, †: $p < 0.1$ 。

(2) ()内は個人ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

は、数週間から数ヶ月にわたる休暇を取得することで仕事に割く時間を減らし、家事・育児に参画できるため、家庭内の負担軽減に寄与する可能性があるのではないか。最後に、Model 3では、夫婦それぞれの勤務先におけるWLB施策の効果を同時に推定する。ここで注目すべきは、妻・夫ともに有意に正の影響が確認された短時間勤務制度の効果の違いである。両者の係数を比較すると、同じ短時間勤務制度が導入された場合でも、妻の勤務先よりも夫の勤務先に導入された方が、出生行動に対する効果が相対的に大きいことが示唆される。これらの結果から、出生の意思決定における要因として、夫の勤務時間に柔軟性を持たせることによって、家事や育児への参加がしやすい勤務環境の存在が寄与していると考えられる。つまり、妻の勤務先だけでなく、夫の勤務先における柔軟な勤務制度が、出産行動に対して大きな影響を与えているのである。

これまでの実証研究では、出産に直接的な影響を受ける女性に焦点を当てたものが多く見られた。しかし、本稿を通じて、夫の勤務先に導入されたWLB制度の方が出産行動に与える影響が大きいことが明らかになった。今後のWLB施策の運用においては、妻だけでなく夫の柔軟な勤務制度の利用をさらに促進することが重要であると考えられる。したがって、同じWLB制度であっても、性別やキャリア意識に応じた制度の運用方針を検討する必要があるだろう。

6. 結論

本稿では、過去14年間のパネルデータを基に分析を行い、勤務場所や勤務時間の柔軟化を目的としたWLB施策の導入が、出生行動に正の影響を与えることを明らかにした。実証結果から、第一に柔軟な勤務制度の中でも、妻の勤務先に短時間勤務制度がある場合、夫の勤務先に短時間勤務制度、半日・時間単位休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度が設置されている場合、妻の出生確率が上昇することが分かった。第二に、同じ勤務制度を導入されている場合でも、妻の勤務先よりも夫の勤務先に導入されている方が、出産行動に与える正の影響が大きい可能性が示唆された。特に、短時間勤務制度を導入する場合には、妻よりも夫の勤務先において、その有効性が高い。このように、夫が家事に参加しやすい職場環境を整備することが家庭における出生行動を促進する要因になっていることは興味深い。これは、夫の育児分担が追加出生意欲にポジティブな影響を与えるという水落(2010)の主張を裏付けるものである。高度経済成長を背景に強まった性別役割分業意識が、女性の社会進出や働き方改革などの時代の変化を経て、次第に緩和されていることの現れとも言える。

上記の知見に基づくと、日本企業のWLB施策について次のような示唆が得られるだろう。第一に、WLB施策の導入は、妻の出産確率の向上に一定程度効果を与えるものであった。そのため、柔軟な働き方を可能とするWLB施策の導入を企業で促進あるいは義務付けることが、少子化対策として有効であると言える。このことから、少子高齢化を食い止める

ためには柔軟な働き方を目的とした WLB 施策の導入を促進、義務付けることが効果的なのではないだろうか。第二に、配偶者である夫の勤務先に WLB 施策が導入されていることの効果が、本人である妻の勤務先に WLB 施策が導入されている効果よりも相対的に大きいという知見は、政策的に重要である。日本では、男性の育児休業制度の利用率が 2023 年時点で 30.1%と欧米諸国と比較して低く¹²、男性の WLB 制度の利用には様々な障壁が存在することが示唆される。そのため、特に男性の WLB 施策の利用促進のための方策を講じることが必要である。例えば、企業が WLB 施策を利用する男性社員に対して給与補助を支給するなど、利用に対するハードルを下げるための対応策を講じることが有効であると言える。

本稿の課題として、第一に WLB 施策の効果の業種や家族構成による異質性を分析することができなかったことが挙げられる。就業形態や同居家族の違いによって、WLB 施策の効果がどのように変わりうるのかは今後の検討課題である。第二に、新たな働き方の効果もさらに検証する必要がある。コロナ禍を機に時差出勤制度、フレックスタイム制度をはじめとする新たな WLB 制度が普及している。さらなる働き方の多様化を図るために、長期的な効果を見ながら今回分析対象とできなかった他の勤務制度に対しても効果検証を行うことで、より包括的な少子化対策の実現が可能になるだろう。

7. 参考文献

- 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』 48(8): 34-44.
- 坂爪聡子・川口章. 2007. 「育児休業制度が出生率に与える効果」『人口学研究』 40: 1-15.
- 佐藤一磨. 2014. 「育児休業制度が結婚に及ぼす影響」『季刊・社会保障研究』 50: 125-136.
- 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計量分析」『家計経済研究』 59: 59-63.
- 鶴光太郎・久米功一. 2018. 「夫の家事・育児参加と妻の就業決定—夫の働き方と役割分業意識を考慮した実証分析」『経済分析』 198: 50-71.
- 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・人口問題研究所ディスカッションペーパーシリーズ. No.2011-Jo6.
- 平河茉璃絵. 2019. 「短時間勤務制度が母親の就業に与える影響」『年金研究』 12: 29-53.
- 牧田修治・豊田哲也・奥嶋政嗣・水ノ上智邦. 2024. 「コーホート出生率決定要因の再検討—都道府県パネルデータによる実証分析」『社会保障研究』 8(4): 505-523.
- 水落正明. 2010. 「夫の育児と追加出生に関する国際比較分析」『人口学研究』 46: 2-13.
- 水野圭子. 2018. 「フランスにおける父親の育児休業制度—なぜ、高い就業率と特殊合計出生率が両立したのか」『Business labor trend = ビジネス・レーバー・トレンド』労働政策

¹² <https://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeevent/799.html> (2024 年 12 月 10 日)。

研究・研修機構. 34-39.