

本論文は、少子化の決定要因と少子化対策の労働市場への効果を検討するために、少子化対策として、育児と就業の両立支援策を取り上げ、保育サービスや育児休業の充実が家計の出生行動に与える影響や女性労働市場に与える影響を、実証的に分析したものである。

論文の概要は次のとおりである。現在の少子化や少子化対策の状況を概観し、家計の出生行動や少子化対策が企業行動に与える効果についての理論分析を考察した第1章と、分析結果のまとめと課題、今後の少子化対策のあり方について考察した終章を除くと、3つの章から構成されている。

まず第2章では、家計の出生行動の決定要因の分析、具体的には夫婦が選択する子どもの数が何によって決定されるのかを明らかにしている。「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）などから、近年の少子化の要因として結婚しているカップルの選択する子ども数が減少していることが指摘されている。また、その理由として子育ての費用が上昇したことが挙げられている。本章では、子育て費用の上昇、言い換えると、子どもの価格が上昇したことが、家計の選択する子ども数の減少につながっているのかどうかについて実証的な分析を行っている。また、近年少子化対策の中で注目されている児童手当の少子化対策としての効果についても検証がなされている。

続く第3章と第4章では、少子化対策の労働市場への影響が検証されている。まず、第3章では、保育サービス供給の増加が女性の就業継続を促すのかどうかについての検証が行われている。ここで、保育サービスと就業継続との関係に注目しているのは、子どもを持つことのコストとして、出産・育児を理由とした離職による機会費用が大きく、したがって、仮に、出産・育児においても就業を継続することができるのであれば、それは子どもを持つことのコストを抑えることとなり、少子化に対する歯止めとなると考えられるからである。本章では、出産・育児による離職のコストの大きさを確認した上で、保育サービスが就業継続に与える影響についての検証を行っている。保育サービスの中でも、量的な拡充だけではなく、90年代の保育サービス施策の中心であった質的な拡充と就業継続との関係に特に焦点が当てられている。また、これまでの研究では取り上げられなかった保育サービス供給と就業との内生性についても対処がなされているのが本章の特徴である。第4章では、両立支援策として育児休業法に注目し、法律の施行が女性雇用に与えた影響について分析を行っている。育児休業法は1992年に施行されたが、これにより、育児休業の給付が企業に対して義務化

されることとなった。このことは、企業が女性労働者を雇用するコストを上昇させ、女性雇用を抑制させる可能性があることを意味する。育児休業と労働市場についてのこれまでの実証分析では労働供給側の視点に立った分析が主であり、需要側に焦点が当てられることはなかった。本章では、育児休業法のこのような規制的な側面に注目した分析を行い、育児休業と労働市場との関係について、これまでとは異なる視点を導入することを試みている。

以下各章別に評価を行おう。

第2章「家計の出生行動の決定要因」では養育費が予定子供数に与える影響を分析している。まず、統計的に子育て費用を、各種統計調査を基に検討し、子供1人当たり1ヶ月2-7万円かかり、等価尺度によって調整しても家計支出の10-30%が子供1人に当てられていることが示されている。次にクロスセクション・データを用いて、地域による養育費の違いによって地域別の出産選択行動の違いを検証している。具体的には子供数を地域の養育費の中央値、家計所得、その他の家計属性などで説明するモデルを順序プロビット法で推定している。

推定は手堅く、結果も信頼できるものである。すなわち、養育費は出産選択に対して負の影響を与えるが、家計所得は影響を与えていない。その他の説明変数としては、祖父母同居ダミー、結婚経過年数、双子ダミーは子供数の増加に正の影響を与えていることがわかった。また、養育費は子供の数が3人以上になる確率を低下させることが示されている。

ここでの少子化対策に対する政策含意としては、養育費に対する補助金、例えば児童手当、や子供関連の消費財価格の規制、公的教育の質の充実などが考えられるとされている。

第2章で残された、いくつかの課題について触れておくと、ここでは子供の質の選択に関しては分析されていないが、子供の数と質との間には何らかの代替性があると考えられる、この点での研究も行うことが望まれる。また、子供数を主として養育費という観点から分析しているが、子供を持つことによる便益も含めて分析することによって、初めて最適子供数の分析ができるはずであって、費用側面だけの分析では不十分であると考えられるので、この側面での拡張も必要であろう。

第3章「女性の就業継続と保育サービス」では、保育サービスの供給が女性の就業継続に与える影響を分析している。まず女性の就業継続が大きな金銭的便益をもたらすことを示している。これは子供を持つことで就業の継続ができなくなることが大きなコストとなることを示しており、結果として少子化の誘引と

なることを示している。よって、少子化対策として就業継続と子育てを両立させるような支援が有効であることが明らかになる。

そのような両立支援の例として今日では保育サービスの供給が挙げられ、その充実が少子化対策の一環として真剣に検討されるようになってきている。保育サービスの供給が子供を持つ女性の就業にどのような影響を与えているかについては諸外国ならびに日本における実証研究が数多くあるが、これらの論文の示唆するおおよその結果は、保育サービス供給の量については子供を持つ女性の就業にプラスの影響を与えるものの、時間外保育など保育サービス供給の質についてはその影響が明らかではないというものである。

以上のような既存の研究を踏まえて、本章の分析では独自のサーベイデータを用いた実証分析を行っている。既存の研究に比しての貢献は、各地域における保育サービス供給の内生性に対して、市町村の財政状況や政治状況を操作変数とした操作変数推定法を用いることによって対処した点である。保育サービスの供給は各自治体が地域のニーズに合わせて行っているとすると、そもそも就業意欲の高い母親が多く住む地域で保育サービス供給が盛んに行われるといった内生性が生まれてしまい、保育サービス供給が厚い地域の母親の就業率が高いという見せ掛けの相関関係を生んでしまう可能性がある。説得力がある操作変数を用いてこの問題に十分対処をしたのはこの研究の大きな貢献である。

分析結果は保育サービス供給の内生性はそれほど深刻ではない、あるいは内生性があったとしても、見せ掛けの相関関係をもたらす方向のバイアスをもたらすわけではないというものであった。分析の結果は、保育サービス供給の質・量ともに母親の就業に正の効果を与えることを示している。ただし、開所時間の延長に関しては効果がないという結論である。得られた結論は内生性に対して十分な配慮を払った信頼に足るものであり、今後の政策を考えるにあたっては有益な結論だといえる。

第4章「育児休業法の労働市場への影響」では、両立支援策のうち育児休業法をとりあげ、女性雇用に与える影響を実証的に検討している。1992年に成立・施行された育児休業法には、使用者に対して労働者への育児休業の給付義務が明記された。育児休業を認める義務は、使用者にとっての（適齢期）女性労務コストの上昇をもたらすかもしれない。しかし、先行研究や他章でも議論されているように、育児休業制度の整備は、女性の長期勤続期待を担保することで女性に対する人的資本投資を促進させ、結果として生産性の上昇につながる可能性もある。したがって、育児休業法が女性雇用に及ぼす影響はすぐれて実証的な課題であり、この問いに具体的な解答を与えた本章の学術的な意味は大きい。

本章の実証手法を要約すると以下の通りである。立法当初適用が留保されてい

た30人未満の事業所について、1995年に除外規定が廃止された。その結果、1992年から1995年の間には、30人未満と30人以上の事業所について、育児休業法上の扱いが異なったことになる。本章はこの現象を雇用変動には外生的な自然実験として取り上げる。したがって、1992年の前後および1995年の前後に事業所規模間で異なる女性雇用量の減少が観察されれば、育児休業法に起因する女性の労務コストの（ネットの）上昇があったことを示唆する。具体的には『雇用動向調査』の公表数表のうち事業所規模別入職率の男女差を、ターゲットとし、1992年および1995年前後で比較している。ただし、その実証結果はそれほど確かではない。まず、1992年の法施行が、30人以上の事業所への20～44歳の女性の入職率を減少させたという確証は得られなかった。他方、1995年の法改正時には、30人未満の事業所への女性入職率は減少した可能性が指摘される。ただし、この女性入職率の減少は20～44歳の前職未就業者および35～44歳の転職者について生じており、女性全体におしなべて観察されたわけではない。著者はこれらの実証分析の結果を、育児休業の導入は、女性の労務コストの上昇につながる可能性があると結論している。

以上のように、本章は日本の労働市場における重要な政策課題を対象とし、手堅い実証手法を援用することで、少なくともひとつの可能性を示した点に学術的な貢献が認められ、しかもその結果はもっともでもある。もちろん、本章で得られた実証結果は頑健ではない。とりわけ1992年時点での法律成立の影響がみられないこと、1995年時点では法改正の影響がみられるもの、影響を受ける可能性のある女性におしなべて効果が観察されないことは注意を要する。この点は、性別規模別年別の集計データを用いて1992年と1995年をはさんだ違いを観察するという実証手法の限界かもしれない。また、1990年代には様々な法改正が同時に進み、また複雑な不況も進行中であったため、集計データによる検証力は弱い可能性もある。

ただし、このような分析の限界につき著者は十分自覚している。実際、本章では育児休業法の成立過程を丁寧に紹介し、当時の政治的な議論の広がりや考慮すれば、1992年や1995年の法規制の変化が使用者にとって必ずしも予測不可能であったわけではない可能性にも言及しており、Difference-in-Differenceを用いた実証手法の問題点としている。この点を真に回避するためには、経済主体がいつの時点でどのような情報をもっていたのかをデータ上同定する必要がある。そのため、本章では、1992年および1995年の直前直後のみを比較するのではなく、各々前後3年間を比較対象とし、この可能性を最大限避けるように実証手法を工夫している。2点目に関しては、育児休業制度の普及や育児休業の取得の状況をあげ、1992年と1995年が確かに離散的な影響を及ぼしたタイミングであることを補足している。

本章は、確かに分析結果の解釈に議論の余地を残すものの、その余地を可能な限り丁寧に手当てしている。個票を用いずにここまで分析できる著者の力量を示しているといえよう。

以上見てきたとおり、本論文は、現在活発に議論されている少子化問題や女性の雇用問題について、興味深い実証分析を行っている。その分析に用いられたアイデアと視点は、今後の児童手当、保育サービス、育児休業制度、等の制度設計を考えるうえでも示唆に富んでいる。

各章の評価で述べたように、森田氏の研究には、データ上の制約を含め、今後改善すべき点もいくつかある。しかしながら、残された諸問題は今後の研究方向への示唆を与えるものであり、本論文がオリジナルな実証分析として価値をもつ研究であることを否定するものではない。膨大な実証分析を通じて、出生行動や女性の雇用問題を多面的に分析し、興味深い政策的含意を得たことは、著者の幅広い分析能力と将来性を示しているといえよう。よって審査員一同は、所定の口述諮問の結果と論文評価に基づき、森田陽子氏が一橋大学博士（経済学）の学位を授与されるべき十分な資格を有していると判断する。

2007年11月14日

大橋勇雄

川口大司

神林龍

北村行伸

深尾京司