

改正パートタイム労働法のインパクト

——経済学的考察

権丈 英子

(亜細亜大学准教授)

2008年4月に施行された改正パートタイム労働法は、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇を明記し、パートタイム労働者から正社員への転換を推進するものである。パートタイム労働者の待遇改善は、現在パートタイムで働いている者に直接のメリットがあるだけではない。人々が、ライフ・ステージに応じて、賃金等労働条件の大幅な低下を伴わずに労働時間を選択する自由度を高め、仕事と仕事以外の生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を達成しやすくなることが期待される。また、パートタイム労働者の待遇改善は、今後の少子高齢社会において、長期的な労働力不足の緩和、人的資源の有効活用、少子化傾向の抑制等々、企業や社会にとってもメリットは大きい。今回の改正は、こうした意味での良好なパートタイム雇用機会創出に向けて第一歩を踏み出したという意義がある。しかしながら、適用対象が狭い等、いまだ不十分な面も多く、更なる改正が望まれる。

目次

- I はじめに
- II パートタイム労働法の目指すところ
- III 改正法の主な内容
- IV 労働供給に与える影響
- V 労働需要に与える影響
- VI マクロ経済社会に与える影響
- VII おわりに

I はじめに

雇用者に占めるパートタイム労働者（短時間労働者）の割合は、1980年の10%から2007年の25%と増加した¹⁾。こうした量的拡大の中で、パートタイム労働者は、従来、パートとしてイメージされていた主婦層のみならず、他の年齢層にも広がっており、労働力としての重要性が増している。また、その職種も拡大しており、正社員と同様の仕事をしているパートタイム労働者も増えている。その一方、パートタイム労働者と正社員の間には、一般に「身分差」ともいえる大きな格差があり、

パートタイムから正社員への転換は限られている。

こうしたなか、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（通称パートタイム労働法）」が改正され、2008年4月1日に施行された。これは、同法が1993年に制定されて以来15年を経て、初めての改正である。今回の改正の目的として、厚生労働省では、「少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う」と述べている。主な改正点は、パートタイム労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務、均衡のとれた待遇の確保の促進（働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備）、通常の労働者への転換の推進、苦情処理・紛争解決援助、および事業主等支援の整備（2007年7月1日施行）である。

本稿では、今回の改正の中心テーマであるパートタイム労働者と正社員との均衡待遇およびパー

トタイムから正社員への転換制度の影響を考えていく。IIでは、ヨーロッパにおけるパートタイムとフルタイムの間の均等待遇と両者間の転換制度を概観した後、わが国パートタイム労働法の目指すところを論じる。IIIでは、改正法の内容を紹介し、その評価を行う。IVからVIでは、パートタイム労働法改正が、労働供給、労働需要、そしてマクロ経済社会に与える影響を論じる。そしてVIIで全体をまとめる。

II パートタイム労働法の目指すところ

この節では、日本のパートタイム労働の特徴とパートタイム労働法の目指すところをみていく。そのために、日本と同じく、パートタイム労働者の割合が上昇しており、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇や、両者間の転換制度について法的取り組みを行っているヨーロッパの状況を概観しておこう。日本とヨーロッパの比較という相対的視点に立てば、日本のパートタイム労働法はどのような特徴を持つのだろうか。

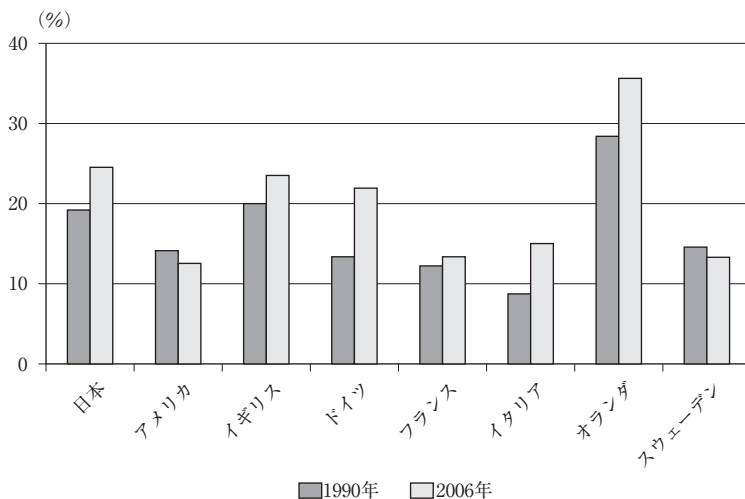
1 ヨーロッパにおけるパートタイム労働

わが国において、パートタイム労働者が増加しているのと同様、欧米先進諸国でもパートタイ

ム労働者の割合は高まっている(図1)。また、いずれの国においても、この割合は、男性よりも女性が高い(図2)。パートタイム労働者をめぐる議論には、フルタイムの仕事がなく仕方なくパートタイムで働いている、非自発的パートの問題などのパートタイム労働のネガティブな面が論じられたこともあった(OECD(1995)他)。しかし、最近では、パートタイム労働に対するポジティブな評価が多くなっている。すなわち、パートタイム労働は、人々にとっては仕事と仕事以外の生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)がとりやすい働き方として労働市場における人々の選択の幅を広げるとともに、女性や高齢者の就業を促す効果が期待されている。また、企業側にとっては労働需要の変化に対応しやすい柔軟な労働力であると考えられている(ヨーロッパにおけるパートタイム労働者の現状などについては、権丈(2006a)、大沢・ハウスマン編(2003)、Buddelmeyer, Mourre and Ward(2005))。

EUでは、1997年のパートタイム労働指令によって、フルタイム労働者とパートタイム労働者との均等待遇を定めるとともにフルタイムとパートタイムの間の転換についても考慮することとしている。これは、1994年のILOの「パートタイム労働に関する条約」(175号条約)および同勧告(182

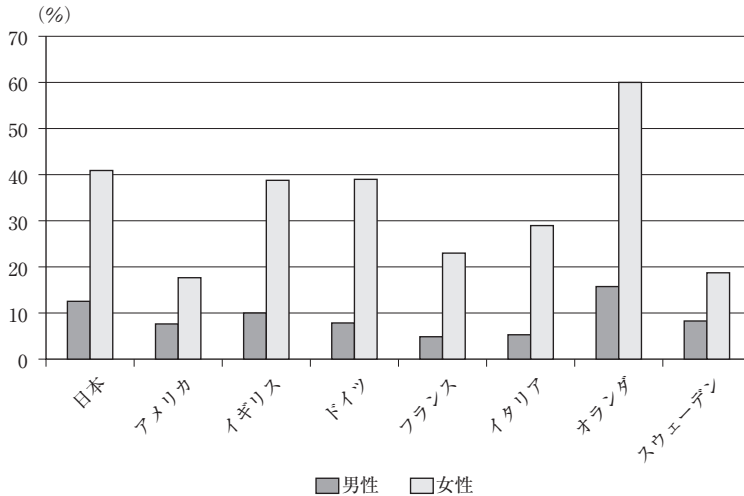
図1 主要国におけるパートタイム労働者の割合(1990年、2006年)



出所：OECD, *Employment Outlook* より作成。

注：パートタイム労働者とは、週労働時間が30時間未満の者。日本については、週労働時間が35時間未満の者。

図2 主要国における男女別パートタイム労働者の割合（2006年）



出所・注：図1参照。

号勧告)と同様の内容である。そして、EU加盟国では、現在までに、指令に沿って国内法を整備している。

ところで、パートタイム労働の活用により劇的な働き方の変化を遂げた国としてオランダがある。この国のパートタイム労働について少し紹介しておこう。オランダでは、図1, 2のように、先進国の中でもパートタイム労働者の割合が突出して高い。この国では、1980年代からパートタイム労働の待遇改善が労使協定の中で定められ、1996年にはパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が労働法に規定された。この規定により、賃金・手当・福利厚生・職場訓練・企業年金など、労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利が保障されるようになった。さらに2000年には労働時間調整法（通称パートタイム労働法）により、労働者は、時間当たり賃金を維持したままで、自ら労働時間を短縮・延長する権利までが認められるようになった。すなわち、労働時間調整法では、従業員10人以上の企業において、労働者がその企業に1年以上雇用され、かつ、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合、労働者に労働時間を短縮・延長する権利を与えている。これは、EU指令の「使用者は可能なかぎり、同一企業内で可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転

換の希望、また、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望を考慮すべきである」という規定よりも一歩進んだ権利を保障しているといえる（権丈・グスタフソン・ウェッツェルス（2003））。

パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が法的に定められたとしても、実際に両者の時間当たり賃金の格差はなくなるとは限らない。個人属性等をコントロールした計量分析の結果で見ると、イギリスやドイツでは賃金格差が観察された。しかしながら、パートタイム労働が広範囲に広がり、労働時間短縮・延長の権利が保障されているオランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の時間当たり賃金の格差はほとんど観察されていない（権丈・グスタフソン・ウェッツェルス（2003）、権丈（2006b））。こうして、オランダでは、時間当たり賃金などの労働条件をあまり変えることなく、個人がライフ・ステージにおいて、働き方を変更でき、変更しても大きなペナルティがない社会になっている（権丈（2006b, 2007, 2008a））。

2 日本のパートタイム労働の特徴とパートタイム労働法の目指すところ

このようにヨーロッパではすでにパートタイム労働とフルタイム労働の均等待遇が定められ、パートタイムからフルタイムへ、またフルタイムから

パートタイムへと双方向の転換を保障する法律を持つ国もあらわれている。これに比べて、日本では今回の改正で、ようやく、均等待遇ではなく「均衡待遇」——正社員との処遇格差は許容されるが、合理的な格差でなければならないこと——が議論されているにすぎない。なぜ、日本ではヨーロッパのような均等待遇の議論が進まないのだろうか。

その原因の一つとして、日本のパートタイム労働者が非正規労働であるという特徴を挙げることができよう²⁾。すなわち、欧米では、一般に、パートタイムとフルタイムの区分は、労働時間の長さに基づいて行われる。これに対して、日本では、「パートタイム労働者」という性格には、正社員の人材活用システムの対象にならない労働者という意味が含まれている。

この点を明確にするために、実際に、雇用者を、労働時間によってフルタイムとパートタイム、および雇用形態によって正規と非正規の別に分類してみよう。表1は、『賃金構造基本統計調査』によって、この分類を行ったものである。この調査では、パートタイム労働者（短時間労働者）は、一週間の所定労働時間がフルタイム労働者（一般労働者）に比べて少ない労働者をさす。この定義は、後述するパートタイム労働法によるパートタイム労働者の定義にほぼ対応する。また、企業が「パート」と呼んでいても週労働時間が一般の労働者と同じ労働者（フルタイムパート、あるいは擬似パート）は、フルタイム勤務の契約社員や派遣職員と同様「フルタイム・非正規」に分類されて

いる。

表1によれば、フルタイム・正規は、男性では87.4%であるのに対して、女性では47.4%と男女の雇用形態には大きな差がみられる。また、男女ともパートタイム・正規は1%未満にすぎず、パートタイム労働者の大半は、非正規労働者である。表の下段は、平均でみた時間当たり賃金（時間当たり所定内給与額）を示している。男性の方が女性に比べて、それぞれの雇用形態において賃金は高い。男女いずれも、フルタイム・正規が最も賃金が高く、パートタイム・非正規が最も低い³⁾。

表1のように、日本では労働時間で区分したパートタイム労働者の大半が、非正規労働者であった。つまり、わが国のパートタイム労働法が実際に取り扱うのは、非正規労働者が大半を占めるパートタイム労働者と、正社員（フルタイム正規労働者）との待遇格差であり、正規労働者、非正規労働者、それぞれの雇用形態内での労働時間の長さによる待遇格差ではない。ヨーロッパにおけるパートタイムとフルタイムの間の均等待遇を、単純に、日本のパートタイム労働者と正社員との間にあてはめることは難しい⁴⁾。こうした事情が、日本の特殊性・異質性を論者に強く意識させるようになり、結果、日本ではパートタイムとフルタイムとの間の均等待遇は難しいとする消極的な議論が展開されてきたりもした（菅野・諏訪（1998）他）。

しかしながら、両者の格差を正規労働者と非正規労働者の格差の問題として、この国でそのまま放置しておくことも難しくなっている。というの

表1 雇用形態別就業者割合と時間当たり賃金（2005年）

	男性		女性	
	正規	非正規	正規	非正規
就業者割合 (%)				
フルタイム	87.4	7.5	47.4	14.6
パートタイム	0.3	8.2	0.9	37.1
時間当たり賃金				
フルタイム	2094 円 (100.0)	1324 円 (63.2)	1462 円 (100.0)	1041 円 (71.2)
パートタイム	1342 円 (64.1)	1059 円 (50.6)	1068 円 (73.1)	939 円 (64.2)

出所：山口（2008）表2。データは『賃金構造基本統計調査』（2005年）による。

注：時間当たり賃金下段の（ ）内の値は、男女それぞれのフルタイム正規労働を100%とした際の各雇用形態における時間当たり賃金の割合を示す（筆者が算出）。表示形式は変更している。

は、パートタイム労働者（パートタイム非正規労働者）の数が急増しており、その中には正社員（フルタイム正規労働者）とほとんど同じ仕事をしている者も増えている。その一方、両者の待遇に著しくバランスが欠けていることが、少子高齢化における人的資源の有効利用を阻害する要因として最近はとみに問題視されてきているからである。

Ⅲ 改正法の主な内容

この節では、短時間労働者と正社員との均衡待遇および短時間労働者から正社員への転換について、改正法および同施行規則により、どのように規定されたのかを概説する（詳細な説明は、高崎（2008）、和田（2008）等を参照）。

1 パートタイム労働者の定義と分類

同法では、「短時間労働者」（パートタイム労働者）を、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者と定義する（法2条、改正による変更なし）。また「通常の労働者」とは、正規型の労働者を指し、職場に該当する者がいない場合には、基幹的に従事するフルタイム労働者がいればそれを指す。正規型の労働者とは、労働契約に期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けており、賃金が月給制で、賞与、退職金、定昇や昇格が予定されている労働者を一般的にはいう。

パートタイム労働者が「通常の労働者」と同じとみなせるかについて、次の3点につき、「通常の労働者」と同じかどうかを要件として掲げる（法8条）。

- (ア)職務の内容（業務の内容および責任）
- (イ)配置（人材活用の仕組みや運用）
- (ウ)労働契約：期間の定めのない労働契約を締結していること（反復契約を含む）

そして、3つの要件を満たしているかどうかにより、パートタイム労働者を以下のタイプに分類する（法8～11条）。

- A)「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」
：(ア)(イ)(ウ)のすべてが通常の労働者と同一パートタイム労働者（正社員並パート）

B)「職務内容同一短時間労働者」：(ア)職務の内容が通常の労働者と同じパートタイム労働者、(イ)配置、により次の2つのタイプに分類する。

B1)一定期間について、通常の労働者と配置が同じパートタイム労働者

B2)配置が異なるパートタイム労働者

C)上記のいずれにも該当しないパートタイム労働者

2 短時間労働者と通常の労働者の均等・均衡待遇

「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」（Aタイプ）については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いを禁止している（法8条）。それ以外のパートタイム労働者（B1、B2、Cタイプ）については、適用事項ごとに区別しながら、Aタイプよりも控えめに規定されている。

賃金に関しては、「職務内容同一短時間労働者」のうちB1タイプに対して、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するよう努力義務を事業主に課す（法9条2項）。他のパートタイム労働者（B2、Cタイプ）に対しては、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して、均衡を考慮する努力義務とする（法9条1項）。ただし、ここでいう賃金は、職務に密接に関連する賃金（基本給、賞与、役付手当等）であり、それ以外の賃金（通勤手当、退職手当、家族手当等）は含まれない（法施行規則3条）。

教育訓練に関しては、職務遂行に必要な能力を付与するものについてのみ、「職務内容同一短時間労働者」（B1、B2タイプ）に対して、実施する義務を事業主に課す（法10条1項）。その他のパートタイム労働者（Cタイプ）に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して実施する努力義務としている（法10条2項）。

福利厚生に関しては、健康の保持または業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室の3施設）を、パートタイム労働者にも利用する機会を与えるよう配慮する義務を事業主に課す（法11条、施行規則5条）。

3 パートタイム労働者から通常の労働者への転換

パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するため、事業主は、次の3つのうちいずれかの措置をとることが義務づけられた（法12条1項）。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容（業務の内容、賃金、労働時間等）を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ②通常の労働者を新たに配置する際に、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ③パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

4 評価

今回の改正法で、パートタイム労働者と通常の労働者（正社員、フルタイム正規労働者）の間に差別禁止規定が導入されたことは、わが国としては画期的なことである。また、均等待遇が適用されない場合について、多様化しているパートタイム労働者を整理し、それぞれの実態に則して通常の労働者との「均衡待遇」を規定したこと、そしてパートタイム労働者から通常の労働者への転換規定が新たに設けられたことの意義は大きい。これらは、パートタイム労働を良質の雇用機会とするための実効性を持った政策として評価できる。また、処遇決定につき考慮したことを、パートタイム労働者に対して説明する義務を事業主に課している。この義務規定は、パートタイム労働者の納得性を高めることに役立つと期待される。

改正法については、法学者や実務家などが検討し、すでに課題も提示している（荒木他（2007）、櫻庭（2008）、陳（2008）、松井（2008）、和田（2008）、和田・今野・木下（2008）参照）。法は、3年後の見直し規定を設けており、今後も議論がされることと思われる。ここでは、そうした課題のうち、以下の3点を指摘しておく。

第1に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当する者は、多くても4,5%と見積もられ、均等待遇が適用される短時間労働者は非常

に少ない。また、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の次に厳しい規制の対象となる「職務内容同一短時間労働者」も、職務の内容に「業務」と「責任」の両方が入っているため、これに該当する労働者もやはり少ないと見込まれている。このため、職務の内容に「業務」と「責任」の両方を入れる必要があるかといった要件の見直しが求められている。このほかに、「均衡処遇の努力義務規定を義務化すべきではないか」「賃金や福利厚生に関する範囲についての見直し」など、さまざまな議論があり、今後の検討が見込まれる。

第2に、「パート」と呼ばれる者の中には、労働時間が通常の労働者（正社員）と同程度もしくは長い、いわゆるフルタイムパートが多く存在する。彼らは、労働時間が短いわけではないので、パートタイム労働法では、対象とされていない⁵⁾。こうした労働者については、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」において、「短時間労働法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること」と記されるにとどまる。非正規労働に関する法整備が必要ではないかという議論もある（和田（2008））。

第3に、パートタイムから通常の労働者（正社員）への転換制度の不十分さである。この点に関連して、EUのパートタイム労働指令やILOパートタイム労働に関する条約では、パートタイムからフルタイムへの転換ばかりでなく、フルタイムからパートタイムへの転換という、双方向の転換を論じている。そして、オランダのように、実際にそれを労働者の権利として認めている国もある。しかしながら、今回の改正法では、パートタイムから正社員への転換を推進することが盛り込まれているものの、フルタイム（正社員）からパートタイムへの転換という点は想定されていない。この点については、パートタイム労働者が非正規であるというわが国の特徴ゆえに、正規から非正規への転換は好ましい変化ではないとの判断がなされているとみることができる。他方、フルタイムで働いていた者が、ライフ・スタイルの変化に応じて、短時間勤務を希望することは珍しいことではない。したがって、こうした人々の希望を尊重

し、パートタイムからフルタイムへの双方向の転換を実現させようとするのであれば、わが国の場合には、正規労働者に対して短時間勤務制度を導入し、利用しやすくすることが必要であろう（短時間正社員制度に関する現状については、大沢（2008）参照）。

ところで、日本では短時間正社員が少なく、短時間で働ける良質の雇用機会が限られている。このため、人々は、働き方を、

- ①正社員として長時間労働すること
- ②低賃金のパートタイム労働（非正規雇用）
- ③就業しない

という3つから選択せざるをえない。さらに、正社員を辞めた場合、パートタイムの仕事を得るのは容易であるのに比べ、パートタイム労働者から正社員への転換は難しい。すなわち、いったん短時間労働を選ぶと、一時点だけでなく、生涯のキャリア形成において大幅に不利になる。このため、正社員は、労働時間などに不満があったとしても、正社員として仕事を続けている場合も多い。こうした状況は、多くの人々に仕事と仕事以外の生活に不満感をいだかせている。

こうした現状は、最近のワーク・ライフ・バランスに関する議論でも多く論じられている（例えば権丈（2008a, b））。

パートタイムという働き方は、有効に活用すれば、現在、パートタイムで働いている人々だけでなく、より多くの人々の働き方、ひいては人々の生活全般に、より多くの選択肢を与え、今よりも豊かな生活をもたらすものである。目の前のことにばかりとらわれてコスト高というマイナス面のみを気にする企業にとっても、マクロ経済社会全般においても、パートタイム労働という就業形態は、これからの少子高齢社会における大きなプラスの側面を持ちうる。

そこで以下では、パートタイム労働法に関する今後の見直し論議に役立てるために、パートタイム労働者の待遇改善、あるいは正社員の短時間勤務制度の導入と活用が進み、原則として時間当たり賃金（および他の労働条件）を維持したままパートタイムからフルタイムへの転換およびフルタイムからパートタイムへの転換が可能になった場合

——すなわち「労働時間選択の自由」（権丈（2008a））が保障された世界——を考えてみる。その際、どのようなことが予測できるかといった将来像を視野に入れながら、パートタイム労働法改正が、労働供給、労働需要、そしてマクロ経済社会に与える影響を論じてみる。

IV 労働供給に与える影響

パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が進み、両者の間の転換もスムーズに行われるようになること（以下、パートタイム労働者の待遇改善、もしくは良質のパートタイム雇用機会の創出と表現する）は、労働供給にどのような影響を与えるのだろうか。その影響を考察するために、ここでは、現在パートタイムで働いている人々、フルタイムで働いている人々、そして非就業者の3つに分けて考察する。

1 現在のパートタイム労働者に与える影響

まずは、現在パートタイムで働いている人々に与える影響を考察しよう。標準的な経済学は、労働供給者である個人は、与えられた賃金率（時間当たり賃金；ここでは他の労働条件も体现したものと考える）の下で、所得と余暇（仕事以外の時間）について効用（満足度）が最大となるように、労働時間（仕事の時間、同時に仕事以外の時間も決定される）を選択するという基本的枠組み（所得余暇選好モデル）を提示する⁶⁾。ここで、余暇を正常財（所得が増えた場合に、より多く需要される財）とする。

この枠組みに基づくと、他の事情を一定にして、パートタイム労働者の賃金率が上昇した場合、労働者はこれまでよりも高い効用水準を実現することができる。このとき、労働供給時間が増えるか減るかは、次の2つの効果の大きさに依存する。ひとつは、所得効果と呼ばれ、賃金率が上昇すると、以前よりも豊かになった労働者は、労働供給を減らすというものである。他のひとつは、代替効果と呼ばれ、賃金率が上昇すると、余暇時間の機会費用が高まるため、労働者は、労働供給を増やすというものである。実際に、労働者が労働供

給を増やすか減らすかは、2つの効果のいずれが大きいか依存し、代替効果が所得効果を上回る場合には労働供給は増加するし、逆の場合には労働供給は減少する。

賃金率が上昇したとき、実際の労働供給の増減は、この理論的枠組みからは決まらず、実証分析の結果を待って判断される。一般に、個人の労働供給は、賃金率の上昇とともに増加するが、賃金率があるところまで高くなると、十分な所得を得た個人の労働供給は減少し始めるという、後屈型労働供給曲線が考えられている。この一般的傾向から類推するに、現在のパートタイム労働者の賃金率は決して高くはないため、賃金率の上昇で、労働供給は増加すると推察できる。その一方、パートタイム労働者の中には、所得を税や社会保険料の負担がかからない程度に抑えたいと考え就労調整している者もいる。こうした就労調整を行っている労働者については、労働者が賃金上昇後も、現在と同じ所得を維持したいと考えるのであれば、賃金率が上昇すると、労働供給は減少することになる。

ところで、現在パートタイムで働いている労働者はなぜパートタイムの仕事を選んだのだろうか。『平成18年パートタイム労働者総合実態調査』によれば、最も多い回答（複数回答）は、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」（50.3%）であり、次に多い回答が「勤務時間・日数が短いから」（38.1%）であった。このようにパートタイム労働はプラスの評価に基づいて選択されているようなのであるが、反面、パートタイム労働にはマイナスの評価もある。

会社や仕事に不満・不安を持っているパートタイム労働者の割合は、男性の54.3%、女性の67.2%に及ぶ。そして、不満・不安があるという者についてその理由を尋ねると最も多い回答は「賃金が安い」（61.8%）であった（複数回答）。他の理由は、回答が多かったものから、「雇用が不安定」20.1%、「正社員になれない」17.0%、「福利厚生が正社員と同様の扱いではない」16.2%、「昇進機会に恵まれない」10.3%等が挙げられ、賃金の低さや正社員との待遇格差がパートタイム労働者の不満の大きな原因となっている。

これらの結果は、パートタイム労働者は、パートタイムの仕事を、労働時間の自由度が高い働き方として選んでいる一方、賃金は低いといった不満を抱えている、つまりパートタイム労働には一長一短があると認識していることがわかる。こうした状況では、パートタイム労働者の待遇改善は、彼らの不満解消、ひいてはモチベーション向上に役立つことが期待できる。

2 現在の正社員に与える影響

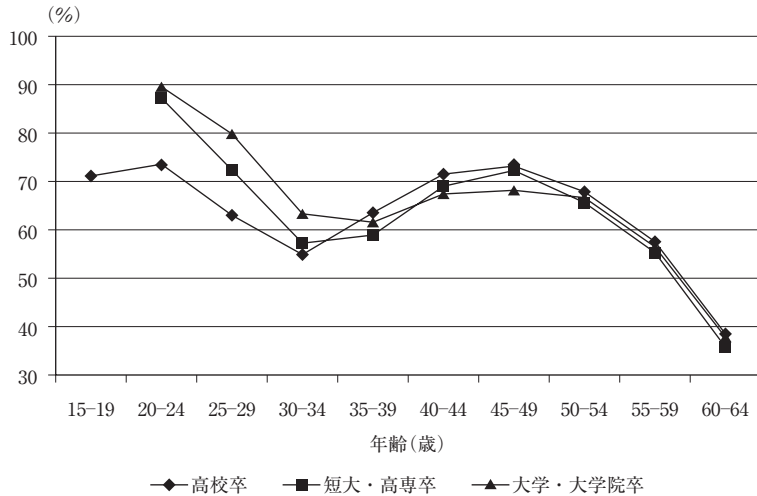
パートタイム労働者の待遇改善は、現在正社員として働いている人々の労働供給には、どのような影響を与えるのであろうか。まずは、良質のパートタイム雇用機会がない状況を考えてみよう。ここで、正社員である個人は、次の3つの選択肢から、①の選択肢を選んでいるとみなすことができる。

- ①正社員として働く（賃金や他の労働条件では恵まれているが、労働時間の自由度は低く長時間労働になりがちである）
- ②パートタイム労働者として働く（賃金や他の労働条件では恵まれていないが、労働時間の自由度は高い）
- ③就業しない

なお、正社員からパートタイム労働への転換は自由であるが、その逆の転換には制約があると想定する。

いま、他の事情を一定にして、パートタイム労働者の待遇改善があるとしよう。この時、現在正社員として働いている者の中には、より満足度の高い方を求めて、パートタイム労働に移行する者も出てくるであろう。また、現在の正社員の中には、いったん正社員の仕事を辞めてパートタイム労働を選ぶと正社員に戻ることができないという理由から、現在正社員の仕事を不本意ながらも継続している者がいることもありうる。このような現時点での「不本意」正社員にとって、パートタイム労働から正社員への転換の可能性が高まることは、ライフ・ステージに応じた最適な働き方を選択する機会を広げることにもなるであろう。

図3 日本女性の年齢階層別学歴別有業率（2002年）



出所：総務省統計局『就業構造基本調査』より作成。

3 現在の非就業者に与える影響

所得余暇選好モデルでは、非就業者は、市場で提示される賃金率が自ら働いてもよいと考える最低供給価格（＝留保賃金率）よりも低いために就労していないとみなす。このとき、他の事情が一定で、市場賃金率が上昇すれば、現在非就業である者のなかには、就業する者が出てくると予測できる。

例えば、女性の就業について考えてみよう。図3は、年齢階層別に人口に占める女性有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）の割合を描いたものである。この図によれば、いずれの教育水準の女性も、タイミングの違いはあっても、学卒後就業し、結婚・出産等で離職し、再就業するM字型パターンを示している。このようにM字型パターンが顕著に見られるのが、日本の女性の働き方の特徴である。また、他のデータから、就学前児童のいる母親の就業率は、日本は、先進諸国中最も低いグループに属することもわかっている（OECD（2001, 2007b）、Kenjoh（2004, 2005））。さらに、他の先進国では、低学歴女性に比べて高学歴女性がより多く就業するというパターンが見られる。ところが、日本では、図3のように、30代後半から50代前半という再就業に当たる年齢層では、大学・大学院卒女性の有業率は、高卒女

性よりも低くなっている。第1子の出産前後に継続就業する女性は大学・大学院卒女性で多いので、これらのことは、高学歴の既婚女性が再就業する割合が低いことを示している。

仕事と育児等の両立がしやすいパートタイム労働は、一般に再就業時の雇用形態として魅力的なはずである。しかしながら、再就業割合の低さは、パートタイム労働の賃金が、彼女たちの留保賃金を下回ることが多いことを示唆している。こうした状況から判断すると、パートタイム労働者の待遇改善は、高学歴者を含めた既婚女性の就業率を高めると予測できる。Kenjoh（2005）では、イギリス、ドイツ、オランダ、スウェーデン、日本について、第1子出産後5年間の母親の就業形態に関する各国の個票データを使った実証分析を行っている。その分析によると、日本では、高学歴女性は低学歴女性に比べて、フルタイムでの継続就業が多い一方で、パートタイム労働での就業はほとんどみられない。ところが、日本を除く4カ国では、パートタイム労働が幼い子供のいる母親の就業形態として広く観察され、高学歴女性であってもそうした就業形態を選ぶ者も少なくないことを確認している。

同様に、高齢者についても、良質なパートタイムの就業機会が増えると、これまで、市場賃金に比べて留保賃金が高く、就業していなかった者が

就業する可能性がある。『平成 18 年版国民生活白書』によれば、高齢者の中には、就労を希望しながらも希望する仕事が見つからないために求職していない者も少なからずいること、そして就業希望者の多くは、健康上の理由から、正社員ではなくパートタイム労働を希望しているという。

EU では、2000 年に定められたリスボン戦略において、2010 年までに 55～64 歳層の就業率を 50% に引き上げることを目標としており、パートタイム労働の活用が期待されている。しかしながら、わが国の高齢者（特に男性）の就業率は、ヨーロッパ諸国と比べて非常に高い水準にあり、就業率がこれ以上高まる余地は育児期の女性に比べて小さい。なお、2006 年における 55～64 歳男性の就業率は、日本 80.0%、イギリス 66.0%、フランス 43.3%、ドイツ 56.5%であった（OECD (2007a)）。

V 労働需要に与える影響

このようにパートタイム労働者の待遇改善は、人々にとっては、労働条件の大幅な低下を伴うことなく自らの希望する労働時間を選択しやすくするという意味があり、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を人々に提示する可能性を持っている。しかしながら、経営側にとっては、パートタイム労働者の待遇改善はコストを高める要因としてのみ映るようである。この節では、パートタイム労働者の待遇改善が労働需要に与える影響を考察する。

1 補助的労働力としてのパートタイム労働

日本の企業は、パートタイム労働者を人件費が安く、柔軟な労働力として活用している。例えば、『平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査』（11 項目のうち複数回答）によれば、パート労働者を活用する理由は多いものから、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」71.0%、「1 日の忙しい時間帯に対処するため」39.5%、「簡単な仕事内容のため」36.3%であった。「人件費が割安なため」を理由とした事業所に対して、割安だと思ふ内容を尋ねた質問（複数回答 3 つまで選択）では、賃金 70.5%、賞与 63.5%、退職金 47.9%、

法定福利費 35.1%と、この 4 つに集中しており、以下は 10%未満の回答であった。

このように企業が、低賃金であることを主たる理由としてパートタイム労働者を雇っているとすれば、パートタイム労働者の待遇改善を企業が義務付けられることは、企業にとってのパートタイム労働者を雇うメリットが大幅に減じられることになる。

企業が合理的経済主体として振る舞うとき、他の事情が一定ならば、パートタイム労働者の時間当たり費用の上昇によって、パートタイム労働者に対する雇用が縮小し、他のタイプの労働者や資本への代替、あるいはアウトソーシングの進展へとつながるとも予測される。この結果、パートタイム労働者の処遇向上が、パートタイム労働者の職を奪うという皮肉な結果をもたらすことが懸念される。

しかしながら、人口構造の変化をはじめとする社会経済環境の変化の中で、これまでのような長時間勤務の正社員を基幹労働力、パートタイム労働者を補助的労働力として処遇することに限界が出てきているのも事実である。そして最近の状況は、パートタイム労働者の有効活用が、企業にとって、むしろメリットの大きなものになる可能性を高めている——すなわち、上述のような「他の事情が一定」である議論の見直しが必要と考えられてきている。次にその点に触れよう。

2 パートタイム労働者の有効活用

少子高齢社会という、長期的な人手不足状況においては、従来のように、長時間労働が可能かつ労働時間に制約のない労働者のみを、基幹労働力として待遇することはむずかしくなる。また、人々の意識の上でも変化が起こっており、仕事と生活のいずれを重視するかという調査では、仕事重視とする労働者は少なくなり、仕事と生活の両方を重視したいと考える者が増えている（『国民生活白書』）。さらに、長時間労働が常態である企業は、新規学卒者が企業を選ぶ際に不人気企業としてあげられるようになっており、そうした企業では早期離職も目立っている。

このように、かつてはこの国で一般的であった

長時間労働も厭わない労働者の絶対数が少なくなつたときに、そうした労働者を獲得しようとするれば、大幅な賃金上昇は避けられない。そうなると企業にとってはむしろ、労働時間は短くても構わないから優秀な人材を確保し育てることや、すでに働いている者がライフ・ステージの様々な出来事に応じて労働時間を変えたいと考えるならば、彼らの希望に対応することでよりよい人材を確保・定着させようとするのが合理的ともなる。そしてパートタイム労働者の待遇改善や正社員への短時間勤務の導入や利用可能性の向上により労働者の離職率が下がれば、企業にとっては採用や訓練に係る費用を減らすことができる。

また、パートタイム労働者の待遇改善はパートタイム労働者の満足度を上げ、モラルや生産性にもプラスの影響があることも期待される。賃金上昇をはじめとした雇用環境の改善が、労働者のためだけではなく、経営者の視点から見てもメリットがあることは、すでにアダム・スミスが『国富論』において、「労働に対する気前のいい報酬は、普通の民衆の増殖を促進するとともに、その勤労を増進させる。労働の賃金は勤勉への奨励であり、勤勉は、人間の他のすべての資質と同様、受ける奨励に比例して増大する」と指摘していたことであり、この引用箇所は古くは労働力保全理論、新しくは効率賃金論などにより活用されてきたことでもある。このような賃金と生産性の関係は、従来は、正社員に対してのみ意識されることが多かった。しかしながら、パートタイム労働者についても同様のことが言えても不思議ではない。

実際、すでにパートタイム労働者を多く活用している業界では、パートタイム労働者の中でのモラル向上や定着率の上昇を考え、賃金の上昇、昇進の可能性を開き、パートタイムから正社員への転換制度を実施しはじめている。パートタイム労働を冷遇してきた長い、いわば失敗の経験から、パートタイム労働者を厚遇した方が経済的に良好な結果が出るということを、今は、企業家精神の旺盛な先進的な経営者は気づきはじめているのである。

VI マクロ経済社会に与える影響

パートタイム労働者の待遇改善は、労働市場における人々の選択の幅を広げ、キャリア形成のチャンスを高めると考えられる。また、労働者のモラルや生産性の向上にもつながると期待される。人々はこれまでよりも長い期間労働市場に参加することになり、特に、女性の就業率を上げることになる。このことはマクロ経済社会には主に次のような効果を生むと期待できる。

第一に、長期的な労働力不足状況の緩和である。少子高齢社会を迎えている日本では、総人口が2005年をピークに減少しはじめている。こうしたなか、労働供給を減らさないため、およびタックスペイヤーを減らさないために、労働力率の上昇が重要な政策課題となってくる。外国人労働者の流入や大幅な出生率の回復が即座に見込めないのであれば、労働力率の引き上げがないと、賃金は自然と上昇せざるを得ない。パートタイム労働者の待遇改善は、留保賃金の高い女性や高齢者の労働力率を高めて労働供給を増やし、長期的には賃金上昇の圧力を緩和する。

第二に、短期・長期における人的資源の有効活用という視点である。良質のパートタイム雇用機会は、人々のモラルや生産性を高める。また、人々がより長期間労働市場にとどまり経験を積むことで労働者全体の質が高まる。このことは、特に女性の教育投資や職場訓練投資の効率を高めるので、女性の高等教育や職場訓練への需要を生むと予測される。日本企業では、男女雇用機会均等法施行後も女性が男性に比べて平均でみると離職率が高いことを理由に、男女労働者を異なる取り扱いをする「統計的差別」が合理性を持っていると論じられてきた（山口（2008）が男女の統計的差別の経済合理性に関する包括的な検討を行っている）。しかし、女性の労働市場への定着度が高まるようになると、こうした統計的差別も減少することが期待される。

第三に、女性の労働力率が高まると、家計所得の上昇と家族のリスクプーリング機能の高まりが見込める。より多くの女性が労働市場で働き多く

稼ぐようになると、家計所得は上昇する。このことは、政府の税収を増やすとともに、家計の可処分所得を増やし、消費や貯蓄の増加を通じて、マクロ経済全般に対して好影響を及ぼすことが期待される。夫婦がともに働くようになれば、一方が病気になったりして収入の途絶・支出の膨張が生じる場合でも、家計をなんとか維持できる可能性が高まる——すなわち家族のリスクプーリング機能が高まる（深谷（1974））。さらに、夫婦がともに働くと、家計を支える負担が男性だけに過重になる必要が薄れるので、金銭面からの長時間労働のインセンティブが減少する。

第四に、少子化傾向の抑制につながることも期待される。現在、日本の合計特殊出生率は人口置換率を大きく下回っている。このような低出生率は、高齢化や長期的な労働力不足の問題を加速する。この点に関して、パートタイム労働者の待遇改善は、1) 安定した所得の確保につながることで、2) 女性の出産後の就業可能性を高めることを通じて、子供を持つことの機会費用を低くするという主に2つのパスから、出生率の向上に役立つと期待される。

最近の欧米での研究には、若年者の失業や非正規労働は、安定した仕事に従事している場合に比べて、結婚や出産の確率を下げることを報告しているものもある（Adsera（2004）、Ahn and Mira（2001）、De la Rica and Iza（2006））。日本でも、男性フリーターは家族形成が遅れるという実証分析がある（樋口・酒井（2005））。また、ワーク・ライフ・バランスを取りやすい社会環境を整備することで、女性の就業率が高まっても出生率をある程度の水準に維持できることが示されている（Ahn and Mira（2002）、Del Boca and Pasqua（2005）、Engelhardt, Kögel and Prskawertz（2004）、Yamaguchi（2007））。また、パートタイム労働の利用可能性や質は、出産と女性の就業に影響を与えるという実証結果もある（Ariza, De la Rica, and Ugidos（2005）、Del Boca（2002））。したがって、パートタイム労働者の待遇を改善し、ワーク・ライフ・バランスが実現しやすい社会を構築すれば、少子化傾向の抑制につながることは十分に考えられるのである。

VII おわりに

2008年4月に施行された改正パートタイム労働法は、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇を明記し、パートタイム労働者から正社員への転換を推進するものである。

わが国では、パートタイム労働者の多くは、非正規労働者であり、短時間正社員は実質的には存在していない。このため、人々は短時間で働くことを希望する場合、正社員よりも賃金やその他の労働条件面で格段に劣る非正規という働き方を選ばざるを得ず、しかも非正規労働者から正規労働者への転換は難しいのが実状である。こうしたことが、人々の働き方の選択肢を大きく狭めており、多くの者が仕事と仕事以外の生活の時間配分において不本意な状態に置かれている原因ともなっている。パートタイム労働者の待遇改善は、こうした閉塞状況を緩和し、人々が、ライフ・ステージに応じて、労働条件を大幅に変更せずに、労働時間を選択する自由度を高めることにつながる。今回の改正は、適用対象が狭い等いまだ不十分な面も指摘されており、更なる改正が必要とされているものの、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて第一歩を踏み出させたことに意義がある。

パートタイム労働者の待遇改善は、彼らを低スキル低賃金の補助的労働力としてしか扱わない使用者にとってはコスト高のようにはしか見えないであろう。しかしながら、良質のパートタイム雇用機会を創出することは、今後の少子高齢社会における長期的な労働力不足の緩和、長期短期における人的資源の有効活用、家計所得の上昇と家族のリスクプーリング機能の高まり、そして少子化傾向の抑制等々、企業や社会にとってもメリットは大きい。パートタイム労働の待遇改善は、日本が抱える社会経済的な諸問題をミクロ・マクロの両面から解決していく有効な政策手段であるようにみえる。

1) 非農林業、パートタイム労働者とは、調査対象週において就業時間が35時間未満であった者の割合（総務省統計局『労働力調査』）。

2) 厚生労働省では、このようなヨーロッパ型の均等待遇を日

本で実現することは「比較可能なフルタイム労働者という考え方が、事業所の外にいる者も含む概念であり、パート労働法上の通常の労働者と異なっており難しいと説明している。企業別組合が主たる日本型の労働市場は、産業別労働組合が成立し職務の区分が明確なヨーロッパ型とは異なる。このことが、ILO175号条約において、フルタイムとパートタイム労働の均等待遇が批准されていない理由ともなっている（和田（2008）、高崎（2008））。パート労働の非正規性と短時間性に関しては、例えば水町（1997）が分類している。

- 3) 観察される賃金格差はかならずしも待遇格差によるのではなく、年齢、勤続、教育年数、職業経験のほか、就業分野や技能の違いにもよる。これまでの研究によれば、日本のパートタイム労働者は、フルタイム労働者に比べて、人的資本が少ないこと、そして、年齢や勤続に伴う賃金上昇が小さく、両者の処遇に違いがあることもパートとフルタイムの賃金格差を生み出す原因となっている（大沢（1993）、永瀬（1994、1995）、堀（2007）他参照）。
- 4) EUでは、1999年の有期契約指令により、有期雇用契約を持つ労働者と期間の定めのない労働者との間の均等待遇、および有期雇用契約の濫用の禁止を定めている（大沢・ハウスマン編（2003）、p. 71）。
- 5) 「正社員として働ける会社がないから」働いている、非自発的な就業者は、フルタイムパート（同調査では「その他」）は44.2%であり、法の適用される「パート」の23.8%に比べてもかなり高い。また、主に自分の収入で暮らしている者は、前者では60.7%であり、後者の26.6%に比べて高い（『平成18年パートタイム労働者総合実態調査』）。
- 6) 以下の労働供給に関する理論的考察は、Smith（2003）、Borjas（2005）など労働経済学の標準的テキストに従っている。また、労働時間選択と短時間雇用機会については、樋口（1991）が明示的に説明している。

引用文献

アダム・スミス、水田洋監訳、杉山忠平訳（2003）『国富論1』岩波文庫（原著1776年）。

荒木尚志・土田道夫・中山慈夫・宮里邦雄（2007）「パネルディスカッション 新労働立法と雇用社会の行方——労働契約法・労基法改正・パート法改正」『ジュリスト』1347号、pp. 9-35。

大沢真知子/スーザン・ハウスマン編（2003）『働き方の未来——非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。

大沢真知子（1993）『経済変化と女子労働——日米の比較研究』日本経済評論社。

大沢真知子（2008）『ワークライフバランスシナジー』岩波書店。

権丈英子（2006a）「ヨーロッパにおけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『EUの公共政策』慶應義塾大学出版会、pp. 107-130。

権丈英子（2006b）「パートタイム社会オランダ——賃金格差と既婚男女の就業選択」『社会政策学会誌』第16号、pp. 104-118。

権丈英子（2007）「ワーク・ライフ・バランスとパートタイム労働——オランダを中心として」内閣府男女共同参画局『共同参画21』9月、pp. 22-25。

権丈英子（2008a）「ワーク・ライフ・バランスと労働時間選択の自由」連合総合生活開発研究所『月刊レポートDIO』4月1日。

権丈英子（2008b）「欧州主要国におけるワーク・ライフ・バラ

ンスの現状と課題」『世界の労働』（近刊）。

権丈英子/シブ・グスタフソン/セシール・ウェツェルス（2003）「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働：就業選択と賃金格差」大沢真知子/スーザン・ハウスマン編『働き方の未来——非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、pp. 222-262。

櫻庭涼子（2008）「雇用差別禁止法制の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No. 574、pp. 4-17。

菅野和夫・諏訪康雄（1998）「パートタイム労働と均等待遇原則——その比較法的ノート」北村一郎編『現代ヨーロッパ法の展望』東京大学出版会、pp. 113-158。

高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』労働調査会。

陳浩展（2008）「労働側から見た改正パートタイム労働法の評価と問題点」『季刊労働法』220号、pp. 76-83。

永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No. 418、pp. 31-43。

永瀬伸子（1995）「『パート』選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No. 28、pp. 162-184。

西谷敏（2003）「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」『日本労働研究雑誌』No. 518、pp. 56-68。

樋口美雄（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。

樋口美雄・酒井正（2005）「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No. 535、pp. 29-41。

深谷昌弘（1974）「社会保障と家族規模Ⅱ」『季刊社会保障研究』Vol. 10, No. 2, 3。

堀春彦（2007）「正社員と非正社員の均衡処遇」労働政策研究・研修機構『これからの雇用戦略——誰もが輝き活力あふれる社会を目指して』労働政策研究・研修機構、pp. 179-209。

松井博志（2008）「改正パートタイム労働法の意義と課題」『季刊労働法』220号、pp. 84-88。

水町勇一郎（1997）『パートタイム労働の法律政策』有斐閣。

山口一男（2008）「男女の賃金格差解消への道筋——統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』No. 574、pp. 40-68。

和田肇（2008）「パート労働法改正の意義と今後の課題」『季刊労働法』220号、pp. 64-75。

和田肇・今野久子・木下潮音（2008）「鼎談：改正パート労働法および改正雇用対策法の実務への影響」『季刊労働法』220号、pp. 89-115。

Adsera, A. (2004) "Changing Fertility Rates in Developed Countries: The Impact of Labor Market Institutions," *Journal of Population Economics*, 17: 1-27.

Ahn, N. and P. Mira (2001) "Job Bust, Baby Bust: Evidence from Spain," *Journal of Population Economics*, 14: 505-521.

Ahn, N. and P. Mira (2002) "A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries," *Journal of Population Economics*, 15: 667-682.

Ariza, A., S. De la Rica, and A. Ugidos (2005) "The Effect of Part-time Work on Fertility: A Comparative Analysis of European Countries Using Longitudinal Data," *Public Finance and Management*, Vol. 5, No. 1.

Borjas, G. J. (2005) *Labor Economics*, 3rded., New York: McGraw-Hill.

Buddelmeyer, G., J. Mourre and M. Ward (2005) "Recent Developments in Part-time Work in EU Countries: Trends

- and Policy”, in Salvador R. G., A. Lamo, B. Petrongolo, M. Ward and E. Wasmer (eds.), *Labour Supply and Incentives to Work in Europe*, Chaltenham and Northampton: Edward Elgar, pp. 273-311.
- De la Rica, S. and A. Iza (2006) “Career Planning in Spain: Do Fixed-Term Contracts Delay Marriage and Parenthood?”, in Gustafsson, S. and A. Kalwij (eds.), *Education and Postponement of Maternity: Economic Analyses for Industrialized Countries*, The Hague, Netherlands: Springer.
- Del Boca, D. (2002) “The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy,” *Journal of Population Economics*, 15: 549-573.
- Del Boca D. and S. Pasqua (2005) “Fertility and Participation” in Boeri, T., D. Del Boca and C. Pissarides, *Women in the Labour Force: An Economic Perspective*, Oxford University Press.
- Engelhardt, H., T. Kögel, and A. Prskawertz (2004) “Fertility and Female Employment Reconsidered: A Macro-level Time-series Analysis,” *Population Studies*, 58: 109-120.
- Kenjoh, E. (2004) *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries: Econometric Analyses on Mothers' Employment and Timing of Maternity*, Tinbergen Institute Research Series, Amsterdam: Thela Thesis.
- Kenjoh, E. (2005) “New Mothers’ Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan,” *LABOUR*, 19 (s1): 5-45.
- OECD, *Employment Outlook*.
- OECD (2007b) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, A Synthesis of Findings for OECD Countries*.
- Smith, S. (2003) *Labour Economics*, 4thed., London and New York: Routledge.
- Yamaguchi, K. (2007) “On the Change in Relationship between Total Fertility Rate and Women’s Labor Force Participation Rate among the OECD Countries: Two Roles of Work-Family Balancing,” paper presented at Abe Fellowship Program, CGP-SSRC Seminar Series, *Fertility Decline and Work-Family Balance: Japan, the U. S., and other OECD Countries*, The Japan Foundation, Tokyo.

けんじょう・えいこ 亜細亜大学経済学部准教授。最近の主な著書に *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries: Econometric Analyses on Mothers' Employment and Timing of Maternity*, Tinbergen Institute Research Series, Amsterdam: Thela Thesis, 2004. 労働経済学, 社会保障論専攻。