

Flexibility Stigma は日本で起こっているか？



神戸大学大学院経済学研究科研究員 佐々木 昇一

～要旨～

男性社員が育児休業の取得をはじめとするフレキシブルな働き方の権利を行使することが、職場や上司から仕事へのコミットメントや組織へのロイヤリティーの程度が低いとみなされ、負のシグナリングとして働き、後の賃金や昇進のスピードに対して負の影響を与えているのではないかという“Flexibility Stigma”仮説が近年注目されている。

そこで本稿では、日本においても賃金プロファイルに着目し“Flexibility Stigma”が起こっているか実証的に検証を行った。その結果、“Flexibility Stigma”が起こっている可能性があることが示唆された。男性がワーク・ライフ・バランスを保って働きやすい職場を作っていくことは、女性にとっても働きやすい職場になることから、女性の管理職登用をはじめとする女性のさらなる能力発揮につながり、男女間の賃金格差も改善する方向に寄与することが期待される。

1 はじめに

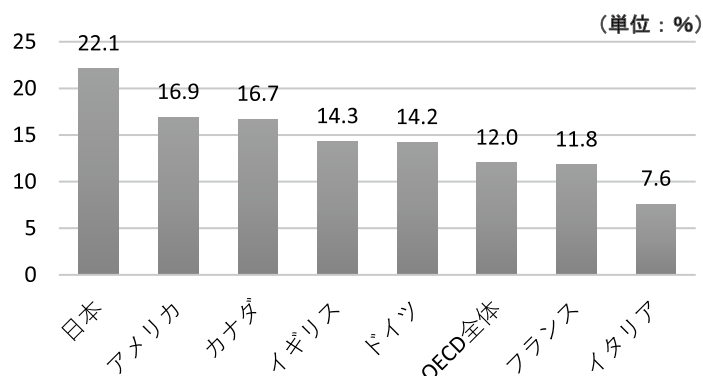
2022年7月に女性活躍推進法の省令が改正され、企業に男女間賃金格差の開示が義務付けられた。301人以上の従業員規模の企業は、同年7月以降の事業年度について自社の実態を把握し、公表することとなる。近年、ESG（環境・社会・ガバナンス）投資を推進する機関投資家は、多様な人材が能力を最大限発揮できる組織かどうかに着目しており、男女間賃金格差はそれを図る重要な指標の1つとなる。

政府がこのような情報開示の義務付けに舵を切った背景には日本のジェンダー平等の遅れがある。同年7月に世界経済フォーラム（World Economic Forum: WEF）が発表したジェンダー・

ギャップ指数（Gender Gap Index: GGI）の日本の順位は146か国中116位（前は156か国中120位）であった¹⁾。前回の結果から、スコア²⁾、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国のなかでも韓国や中国、ASEAN諸国より低い。またOECD（2022）が本年発表した男女の賃金格差も図1のとおり先進7カ国のなかで最大という結果であった。

この格差を生んでいる要因については、過去から多くの調査研究がなされており、従来から、企業で管理職などへの女性の登用が進んでいないこと、出産・育児に伴うキャリアの中断、非正規職への転換やキャリアアップにつながる業務から遠のくといったことが重要な要因として指摘され

図1 先進7カ国の男女間賃金格差の比較



(注) 日本、アメリカ、カナダ、イギリスは2021年、ドイツ、OECD全体は2020年、フランスは2018年、イタリアは2019年の数値。
 (出所) OECD database のデータを活用し筆者が作成

ている³⁾。

とりわけ、女性が出産・育児を契機に、労働所得が減少したり、出産・育児後も労働所得の伸び率が低い水準に抑制されたりするという現象が各国で見られている。そのような現象のことを、子どもを持つことで罰を与えられたようにたとえ「チャイルドペナルティ」⁴⁾と呼び、各国で研究が蓄積されている。なかでも Kleven et.al. (2019) が各国の統計データを分析し、「チャイルドペナルティ」のパターンは国によって似通っているが、その大きさは国によって大きな差があるという事実発見をしたことなどを受け、ジェンダー平等が進まない日本において改めて注目を集めることとなった。

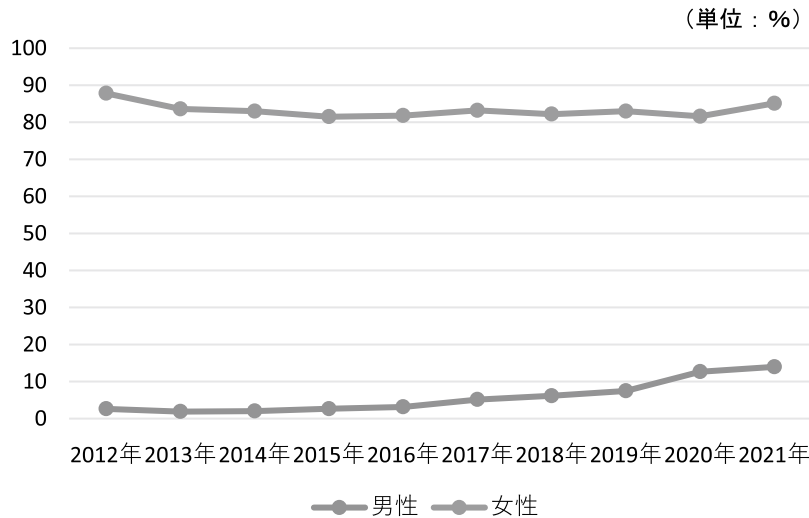
それでは、男性にとっての子育て等が労働所得に与える影響はどうだろうか。男性への影響についても各国で研究がなされており、従来は性別役割分業に基づき、男性は市場労働に特化することで結婚したり子どもが生まれたりする前よりも労働所得が増えるという「マリッジプレミアム」や「チャイルドプレミアム」がみられる傾向が示されてきた。しかしながら、女性の社会進出の進展に伴う夫婦間の性別役割分業の変化などにより、プレミアムが弱まるなどの変

化の兆しを示す研究もある (Mari 2019; Icardi et.al 2022 など)。日本においても近年に近づくにつれ、夫婦共稼ぎが主流となっていることを踏まえ、政府においてはワーク・ライフ・バランスを図ることや男性の家事育児参加を促進するため、通次の法改正やキャンペーンにより、男性が育児休業やフレックスタイムを取得しやすくするなどの取り組みを進めている。2022年10月からは従来の育児休業制度とは別に出生後8週間以内に最大4週間使える休みで分割取得も可能な「産後パパ育休」も創設された。

そのような育児休業をはじめとするフレキシブルな働き方の利用率は、徐々にではあるが上昇しているものの、例えば2021年度の男性の育児休業取得率は13.97%と女性と比べても圧倒的に低く、政府の目標値である30%にも遠く及んでいない。

欧米諸国、とりわけ仕事上のキャリアを生活の中心に据えるべきであるという労働規範が比較的根強いアメリカやイギリスにおいては男性が育児休業を取得するなどの行為は“女性的”であるという職場での行動規範があると言われている (Rudman and Mescher 2013)。日本においても会社に勤める社員は男性を中心に“企業

図2 日本男性の育児休業取得率の推移



(出所)「雇用均等基本調査」(厚生労働省) データを活用し筆者が作成

戦士”や“会社人間”(田尾 1997; 江 2001 など)と称されるほど無限定的な働き方が根強く当然視されてきた(鶴 2016)⁵⁾。

そこで、男性のワーク・ライフ・バランス及び働き方改革の推進を阻害する要因を探るうえで、法令や会社組織の就業規則上明文化している各種支援制度を男性が活用することを躊躇させる、決して明文化はなされていないものの実質的に阻害の方向に効いている要因を実証的に明らかにしていく必要がある。その主要な要因として考えられるのが、“Flexibility Stigma”⁶⁾と呼ばれ、近年、欧米、とりわけ米国において社会学、社会心理学、人的資源管理論の分野で注目されつつある仮説である。具体的には、社員、なかでも男性社員が育児休業の取得をはじめ、家事育児などの家庭生活を重視し、制度の枠内であるフレックスタイム制度や短時間労働の権利を申請、行使することが、職場や上司から仕事へのコミットメントや組織へのロイヤリティーの程度が低いとみなされ、後の賃金や昇進において差別的な待遇を受けているのではないかという仮説であり、多くの実証分析

やレビュー論文が蓄積されている(Cech and Blair-Loy 2014; Coltrane et al. 2013; Evertsson 2016; Rudman and Mescher 2013; Wharton, Musumeci, and Solera 2013 など)。経済学分野においては“Flexibility Stigma”という言葉を用いてはいないものの、同様の問題意識を持ち、育児休業等の取得が賃金に対して負のシグナリングとして働いていないかを検証する実証分析がすでに北欧をはじめとする欧米で蓄積されつつある。しかしながら、国や時期によって結果はさまざまである(Albrecht et al. 1999; Boye 2019; Ekberg, Eriksson, and Friebe 2013; Escot et al. 2014; Gerst and Grund 2019; Krstic and Hideg 2019; Morosow and Cooke 2018; Rege and Solli 2013; Theunissen et al. 2011 など)。Thébaud and Pedulla(2022)は、フレキシブルな働き方に関する制度の利用率が企業の間で大きくことなる原因には、制度利用に対する経済的コストが関連している可能性について言及している。また、Chung(2022)は、各国の国レベルにおける育児休業をはじめとするワーク・ライフ・バランスに関する法制度の整備と

その推進が国民の間の性別役割分業や労働に関する規範や文化に変化をもたらし、さらには Flexibility Stigma の発生が抑制される可能性を示唆している。

一方、日本においては、明示的にこのような仮説を定量的に検証した実証研究は管見の限り存在しない。

そこで本稿では、日本でも男性社員の間で“Flexibility Stigma”が起こっているか、出産及び子育て等のライフイベントに直面または経験している年代の男女のパネルデータを用いて計量経済学的手法を用いて実証的に検証を試みる。ただし、フレキシブルな働き方を選択することの効果を厳密に検証するうえでは、選択する労働者の勤労意欲や能力といった観察されない属性などが選択に影響を与えているという内生性があることが容易に想定されるが、全ての内生性を制御したうえでバイアスのない推計結果を得ることは難しい。そのため本稿では固定効果モデルという手法を用いて時間を通じて変わらない個々の労働者の観察されない属性を制御する。

本稿の構成は以下の通りである。2章では使用するデータを、3章では推計モデルと検証する仮説を説明する。4章では推計結果の提示及び考察を行う。5章では本稿のまとめと今後の課題について述べる。

2 使用するデータ

本稿で使用するデータは、現在、慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センターが引き継ぎ実施している消費生活に関するパネル調査の個票データである。1993年当時24～34歳の若年層の女性（コーホートA）およびその夫を対象として全国規模で層化2段無作為抽出し、留置回収法で調査を開始し毎年同じ対象者に対して実施されている。調査内容は、女性およびその夫の学歴、就業形態、職種、企業規模、業種、年収、労働時間、家事育児時間を含む生活時間、子ども一人ひとりの年齢、性別、父母との同居状況のほか、女性のみならず女性の夫の収入、就業形態、就業年数、育児休業の取得経験などを幅広く収集している。そのうち順次調査対象者を追加していき、コーホートを5つ（A～E）にまで増やしている、

本稿では全てのコーホートのサンプルを使用し、使用している年次は1993年から2017年である。回収客体のうち、各質問に無回答または誤回答しているサンプルを除外するなどして最終的に11,701サンプルを分析に使用する。主要変数の基本統計量は表1のとおりである。

なお、2017年のみではあるが、2016年10月～2017年9月までに子どもが生まれた男性のうち育児休業の取得経験がある場合の取得日数の情報が取得出来る。それによると、31人全員

表1 主要変数の基本統計量

変数	平均	標準誤差	最小	最大	
【夫に関する変数】					
年収対数値	13.688	4.832	0	18.224	
育児休業取得経験有りダミー	0.010	0.102	0	1	
育児休業取得希望有りダミー	0.085	0.195	0	1	
その他フレ キシブルな 働き方	残業ゼロダミー 有給休暇18日以上取得ダミー 平日家事育児時間1時間以上2時間未満ダミー 平日家事育児時間2時間以上ダミー	0.101 0.433 0.192 0.147	0.301 0.494 0.394 0.354	0 0 0 0	1 1 1 1
Number of obs.	11,701				

の取得日数は60日以内であり、うち約80%が1週間以内、1週間を超え30日以内が約17%、30日を超え60日以内が4%弱であった。逆にいうと2016年10月～2017年9月の間以外の時期に子どもが生まれていた場合は育児休業の取得日数が把握出来ないところに留意が必要である。

3 推計モデルと主要変数に関して予想される仮説

(1) 推計モデル

本稿で使用するデータからは、就業経験年数、学歴といった人的資本の蓄積に関する情報に加えて、育児休業制度の利用経験、さらには年次有給休暇の取得状況、労働時間、そのなかの残業時間に関する情報も入手できる。そのため、本稿では、それらの情報を用いて、ベースラインの推計モデルとしてはMincer and Ofek (1982)をはじめとするMincer型賃金関数の推計モデルにならいつつ、川口(2011)でいう現在従事する企業での勤続年数も考慮に入れたうえで労働所得関数を推計する。推計式は以下の(1)式である。

$$\ln(\text{Income}_{it}) = \beta_0 + \beta_1 \text{exp}_{it} + \beta_2 \text{exp}_{it}^2 + \beta_3 \text{tenu}_{it} + \beta_4 \text{tenu}_{it}^2 + \beta_5 \text{parental leave}_{it} + \beta_6 \text{after_exp}_{it} \times \text{parental leave}_{it} + \beta_7 \text{Flexible}_{it} + \beta_8 \text{controll}_{it} + \beta_9 \text{fixed}_i + \beta_{10} \text{year}_t + \beta_{11} \text{pref}_{it} + u_{it} \quad (1)$$

$\ln(\text{Income}_{it})$ は*t*時点における男性*i*の年取対数値、 β_0 は定数項、 exp_{it} は通算就業経験年数、 exp_{it}^2 はその二乗項、 tenu_{it} は現在従事している企業の勤続年数、 tenu_{it}^2 はその二乗項、 $\text{parental leave}_{it}$ は育児休業取得経験有りダミー、 $\text{after_tenu}_{it} \times \text{parental leave}_{it}$ は育児休業制度取得経験ダミーと現在従事している企業における育児休業取得経験後の勤続年数との交差項である。

その際、個々人の観察されない仕事の能力や

意欲などの固定効果をコントロールする。そうすることで、育児休業取得経験をはじめとする幅広いフレキシブルな働き方に起因する“Flexibility stigma”の発生の有無を識別する。

ただし、ある調査年に育児休業を取得したことを回答している場合には当該年が育児休業取得年であると分かるが、各コーホートの調査開始年以前に取得していた場合や取得した年に回答せずに後年に取得経験ありとだけ回答した場合は正確な取得年が分からない。そのため、本論文では、育児休業取得経験有りダミーの回答があった年次の翌年以降を取得後の年数としてカウントしている。

(2) 予想される仮説

予想される仮説としては、最も注目する変数である男性の育児休業取得経験は、前述のとおり実態上1週間以内が大半を占め、本データにおいても60日が最高であることを考慮すると、人的資本の蓄積の中断や減耗が賃金に与える影響はほぼないと考えられる。そのことから、もし有意に負の効果が見られれば人的資本理論では説明が付かないシグナリング効果がある、つまり“Flexibility Stigma”が起こっていることが示唆される。また、残業をしないこと、有給休暇18日以上取得ダミー、平日に1時間以上から2時間未満または2時間以上家事育児を行うことも有意に負になれば、人的資本理論では説明出来ない広い意味での“Flexibility Stigma”が起こっているとみなす。ただし、短期間であっても育児休業を取得する意向を持つ男性は、もともとそうでない男性と比べて仕事に対する意欲や能力が低く人的資本蓄積に繋がる基幹業務を担うポストに就く確率が低い傾向にあるかもしれない。このような観察されない個々人の異質性があるならば、推定値にバイアスが生じていることに

なる。そのため、本稿ではパネルデータの特性を活かし固定効果モデルによる推定を行う。

4 推計結果

最も注目する育児休業取得経験は年収対数値に対して1%水準で有意に負であり、労働所得を引き下げる効果を持っている。第3章で既述のとおり、本データで確認出来る男性の育児休業取得日数は全員60日以内、うち約80%が1週間以内であることから、Evertsson(2016)と同様、短期間の取得期間であっても労働所得が育児休業の未取得の男性と比べて有意に低いと言える。しかしながら、育児休業取得期間を考慮すると人的資本蓄積の中断や減耗が原因とは考えにくい。また、現在従事している企業における育児休業取得経験後の勤続年数と育児休業制度取得経験ダミーとの交差項は10%水準ではあるが有意に正であり、年収のプロファイルの傾きがより大きく、仕事復帰後は育児休業制度を取得していない男性の年収にキャッチアップする傾向があることが分かる。ただし、3(1)で既述したように正確な取得年の把握が難しいことから、こ

の傾きの推計結果の解釈には一定の留保を要する。

就学前の子どもがいること、残業手当が支払われる残業時間、サービス残業時間は統計的には有意ではない。

育児休業取得以外の広い意味でのフレキシブルな働き方のうち、有給休暇を18日以上取得している場合に5%水準で有意に負の効果がある。残業ゼロの場合や男性が1時間～2時間未満または2時間以上の家事育児時間を行うことは統計的に有意ではない。

紙幅の関係で推計結果は掲載しないが、別途、育児休業取得経験等が労働時間に与える効果に関する推計を行ったところ、育児休業取得を経験した男性は労働時間を有意には減らしておらず、就学前の子どもがいる場合はむしろ労働時間を増やしていた。この結果と上記の労働所得に関する推計結果を合わせて考えると、育児休業取得経験により労働所得が低下しているのは、人的資本蓄積の中断や減耗ではなく、また労働時間を減らしたからでもなく、育児休業取得により負のシグナリングが働いた、言い換えれば、

表2 育児休業取得経験等が労働所得に与える効果に関する推計の結果

被説明変数：年収対数値	固定効果モデル		
	説明変数	係数	標準誤差 有意水準
育児休業取得経験ダミー	-1.428	0.539	***
育児休業取得経験×取得経験後勤務年数交差項ダミー	0.075	0.040	*
有給休暇18日以上取得ダミー	-0.204	0.095	**
残業ゼロダミー	-0.071	0.108	
家事育児2時間以上ダミー (Ref.家事育児1時間未満)	-0.125	0.109	
家事育児1時間以上2時間未満ダミー	-0.056	0.085	
Number of obs.	11,701		
Number of groups.	1,466		

(注1) 他の説明変数には、企業勤続年数、企業勤続年数二乗項、通算就業経験年数、通算就業経験年数二乗項、就業前の子ども有りダミー、残業手当が支給される残業時間、サービス残業、学歴ダミー、業種ダミー、企業規模ダミー、勤続企業年間売上高、年次ダミー、コーホートダミー、都道府県ダミーを使用している。

(注2) **、*、*は、それぞれ1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを表す。

“Flexibility Stigma”が起こっている可能性が示唆される。それも取得期間の分布が極めて短期間に偏っているところが注目に値する。日本の雇用主や上司はスウェーデンの先行研究であるEvertsson（2016）と同様に取得期間の長さ以前に育児休業を取得すること自体で社員の仕事や組織へのコミットメントの程度を判断している傾向にあることが推察される。

5 まとめ

本稿の目的は、男性のワーク・ライフ・バランス及び働き方改革の推進を阻害する要因の有力な仮説である“Flexibility Stigma”が発生しているか否かを計量経済学的手法を用いて実証的に検証することである。具体的には、消費生活に関するパネル調査の個票データを用いて、勤務年数や学歴といった人的資本理論で説明出来る変数や勤務する企業規模や職種等をコントロールしたうえで、男性が育児休業制度を利用することをはじめ、日々超過勤務をしないことや有給休暇を多く取得すること等の広い意味でのフレキシブルな働き方を男性が行うことが労働所得に与える影響について固定効果モデルにより実証的に検証した。

検証結果より、日本の男性はたとえ短期間であっても育児休業を取得した場合、有意に労働所得を低下させているが、その理由は人的資本蓄積の中断や減耗、さらには、労働時間を減らしたといった人的資本理論では説明出来ない育児休業取得による負のシグナリングが働いていた。つまり、“Flexibility Stigma”が起こっている可能性が示唆された。また、その結果は北欧の先行研究の結果とも整合的であった。

このことから、特に男性のワーク・ライフ・バランス及び働き方改革を推進するうえでは、各企業の人事当局側において仕事の進め方や業務

の分担を工夫するなどして男性が育児休業を取得しやすい職場環境を整備しつつ取得の奨励と同時に昇進や労働所得に対して不合理な負の影響を与えないということについて企業内外に向けてコミットし、その旨を公表することが必要である。ひいては性別役割分業を前提とした従来の労働規範や文化の刷新が求められる。政府においても、先進的な取り組みを行う企業の認証や表彰制度の充実など、男性を含めた普遍的なワーク・ライフ・バランス施策の推進や普及啓発が求められる。

男性がワーク・ライフ・バランスを保って働きやすい職場を作っていくことは、女性にとっても働きやすい職場になることから、女性の管理職登用をはじめとする女性のさらなる能力発揮につながり、男女間の賃金格差も改善する方向に寄与することが期待される。

最後に本稿の課題と展望について述べる。前述のとおり、本稿で使用したデータでは取得期間の長さが労働所得に与える影響を検証出来ない。また、正確な取得年も把握が難しいため、育児休業取得後の労働所得のプロファイルの傾きの解釈についても一定の留保を要する。また、時間を通じて変化する観察されない特性については制御出来てない。これらのことが本稿における限界であり課題でもある。今後は、男性の育児休業取得の始期と終期を正確に把握出来るパネルデータの構築が必要である。それらの正確なデータを得ることで、欧米と同水準の厳密な検証が可能となるだろう。

加えて、父親の育児休業取得やその後の家事育児への関与が夫婦関係や子どもの認知能力、非認知能力の成長に与える影響についてもデータを蓄積のうえ検証していくことも重要な研究テーマである。

【注】

- 1) 詳しくは、内閣府（2022）を参照のこと。
- 2) 日本は、「教育」の順位は146カ国中1位（前回は92位）、「健康」の順位は146カ国中63位（前回は65位）と国際的にみてもトップクラスないし中位より上のクラスである一方、「経済」と「政治」における順位が低く、経済の順位は146カ国中121位（前回は156カ国中117位）、政治の順位は146カ国中139位（前回は156カ国中147位）である。
- 3) 近年では、大卒比率は女性の方が高いものの、学部選択において女性の方が教育の収益率が比較的低い学部を選択していることをはじめ、行動経済学的な視点からは男女間の競争への選好や自信過剰の程度の違いといったことが検証されている。
- 4) Motherhood Wage Penalty と表現する研究者もいる（Anderson et al. 2002 など）。
- 5) 近年ではそのようなメンタリティーや労働規範は相当程度払拭されつつあるが、多くの男性社員にとっては、長期の育児休業を取得しないまでも、自分だけが定時に帰宅したり、短時間労働制度を活用したりするなどして周囲の社員に負担をかけることにはいまだに抵抗感があると思われる。なお、海外においては、周囲に負担がかかると知覚すると、従業員はWLB支援制度の利用を躊躇するという実験室実験による研究結果がある（Veiga et al. 2004）。
- 6) 研究によっては“Weak Worker Stigma”や“Feminity Stigma”、“Daddy Track”と呼ぶ場合がある。

【参考文献】

- 川口大司（2011）「ミンスー型賃金関数の日本の労働市場への適用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026
- 江春華（2001）「ハイコミットメントモデルの有効性についての考察 - 会社人間を中心にして -」

- 『現代社会文化研究』No.21、pp.107-124.
- 厚生労働省（2022）『雇用均等基本調査』<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450281&tstat=000001051898>
- 田尾雅夫（1997）『「会社人間」の研究：組織コミットメントの理論と実際』京都大学学術出版会
- 鶴光太郎（2016）『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社
- 内閣府（2022）『共同参画』<https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2022/202208/pdf/202208.pdf>
- Albrecht, J. W., Edin, P., A., Sundström, M., and Vroman, S., B. (1999) Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data. *Journal of Human resources*, pp.294-311.
- Anderson, D. J., Binder, M., & Krause, K. (2002) . The motherhood wage penalty: Which mothers pay it and why?. *American economic review*, 92 (2) , pp.354-358.
- Boye, K. (2019) Care more, earn less? The association between taking paid leave to care for sick children and wages among Swedish parents, *Work, Employment and Society*, 33 (6) , pp.983-1001.
- Cech E. A. and Blair-Loy M. (2014) Consequences of flexibility stigma among academic scientists and engineers, *Work and Occupations*, Vol.41 (1) , pp.86-110.
- Chung, H. (2022) . The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leaders to (Self-) Exploitation. *Policy Press*. London
- Coltrane, S., Miller, E., C., DeHaan, T., & Stewart, L. (2013) Fathers and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69 (2) , pp.279-302.
- Ekberg, J., Eriksson, R., and Friebel, G. (2013) . Parental leave - A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 97, pp.131-143.
- Escot, L., Fernández Cornejo, J. A., and Poza, C. (2014)

- Fathers' use of childbirth leave in Spain. The effects of the 13-days paternity leave, *Population research and policy review*, 33, pp.419-453.
- Evertsson, M. (2016) . Parental leave and careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden. *Advances in Life Course Research*, 29, pp.26-40.
- Gerst, B., and Grund, C. (2019) . Career interruptions and current remuneration. *International Journal of Manpower*. Vol. 40 No. 5, pp.850-878.
- Icardi, R., Hägglund, A. E., & Fernández - Salgado, M. (2022) . Fatherhood and wage inequality in Britain, Finland, and Germany. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), pp.273-290.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimuller, J. (2019) . Child penalties across countries: Evidence and explanations. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 109, pp.122-26) .
- Krstic and Hideg (2019) The Effect of Taking a Paternity Leave on Men's Career Outcomes: The Role of Communitality Perceptions, *Academy of management proceedings*, Vol.2019 No.1, Briarcliff Manor, NY, USA
- Mari, G. (2019) . Is there a fatherhood wage premium? A reassessment in societies with strong male - breadwinner legacies. *Journal of Marriage and Family*, 81 (5) , pp.1033-1052.
- Mincer, J., and Ofek, H. (1982) , Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital, *The Journal of Human Resources*, Vol.17, No.1, pp.3-24.
- Morosow, K., and Cooke, L. P. (2018) . Why Daddy Doesn't Do it: Paternal Leave Effects on the Wage Distribution, Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and family Dynamics in Europe, Working Paper
- Musumeci, R., and Solera, C. (2013) . Women's and men's career interruptions in Europe: the role of social policies. *Observatoire de la société britannique*, (14) , pp.37-72.
- OECD (2021) Gender wage gap, *OECD data*, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Rege M., and Solli, I. F. (2013) The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings, *Demography*, 50, pp.2255-2277.
- Rudman, L. A., and Mescher, K. (2013) . Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?. *Journal of Social Issues*, 69 (2) , pp.322-340.
- Thébaud, S., and Pedulla, D. S. (2022) . When Do Work-Family Policies Work? Unpacking the Effects of Stigma and Financial Costs for Men and Women. *Work and Occupations*, 49 (2) , pp.229-263.
- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A., and Sels, L. (2011) . Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*, 18, e110-e131.
- Wharton, A. S., Chivers, S., and Blair-Loy, M. (2008) . Use of formal and informal work-family policies on the digital assembly line. *Work and occupations*, 35 (3) , pp.327-350.

ささき しょういち

神戸大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士（経済学）。

【専門】

労働経済学、家族の経済学。

【主要論文】

Shoichi Sasaki "Empirical analysis of the effects of increasing wage inequalities on marriage behaviors in Japan," *JOURNAL OF THE JAPANESE AND INTERNATIONAL ECONOMICS*, Vol.46, pp.27-42, 2017

佐々木昇一「ワーク・ライフ・バランス制度の利用は昇進にどのような影響を与えるか」『生活経済学研究』52巻、p.63-78、2020年

佐々木昇一「ワーク・ライフ・バランス時代における男性の家事育児時間の規定要因に関する実証分析」『生活経済学研究』47巻、p.47-66、2018年