

Discussion Paper Series A No.639

育児休業給付金と女性の就業

朝井友紀子  
(東京大学社会科学研究所)

神林龍  
(一橋大学経済研究所)

山口慎太郎  
(マクマスター大学経済学部)

2016年6月

Institute of Economic Research  
Hitotsubashi University  
Kunitachi, Tokyo, 186-8603 Japan

# 育児休業給付金と女性の就業<sup>¶</sup>

2016年4月1日

東京大学 朝井友紀子<sup>†</sup>

一橋大学 神林龍<sup>‡</sup>

マクマスター大学 山口慎太郎<sup>\*</sup>

## 要約

本稿では、1995年と2001年の育児休業制度の改正が女性の就業継続に及ぼした効果について、Asai(2015)を取り上げて議論する。雇用保険から給付される育休給付金の支給は1995年から開始され、基本給付金と職場復帰給付金をあわせて、出産前平均賃金の25%が支給された。この給付金は2001年に引き上げられ、出産前賃金の40%が支払われた。育休給付金引き上げの恩恵をうけるために、もともと予定していた妊娠・出産の時期を遅らせることが困難であったため、これらの制度変更は母親の就業に対して外生であるとみなせるので、その政策効果を推定することが出来る。制度改正前に出産した女性を対照群、改正後に出産した女性を処置群とし、就業構造基本調査を用いて両者を比較した結果、育休給付金が母親の就業継続を押し上げたという証拠は得られなかった。育休給付金の引き上げが母親の就業継続を促進しなかった要因の一つには、育児休業後の子育てと就労の両立が難しいことが挙げられる。

キーワード：育児休業制度、育児休業給付金、女性就業率

JEL Classification : J13, J21, J22

---

<sup>¶</sup> 本稿は Asai (2015) などの一連の研究をもとに、育児休業給付金制度と母親の就業の関係について方法論を中心にまとめ、俯瞰するものである。両稿の制作過程で行った各所でのセミナーの参加者や内閣府社会経済研究所で行われた研究会の参加者には深く感謝申し上げます。また、本稿の作成にあたっては、一橋大学経済研究所共同利用共同研究プロジェクトによる助力を受けている。

<sup>†</sup> ポストドクタルフェロー、東京大学社会科学研究所

<sup>‡</sup> 一橋大学経済研究所

<sup>\*</sup> マクマスター大学経済学部

## 1. はじめに

日本において女性の労働市場での活躍が進まない大きな理由として、出産前後の就業継続率が低いことが指摘されている。OECD Family Database (2011)によると、日本の25歳から49歳の女性の就業率は65.7%で、他のOECD諸国と比較すると約10%ポイント低い。3歳以下の子どもを持つ女性に限った就業率は29.8%で、他のOECD諸国と比較して約30%ポイント低い。働く女性の出産前後の就業継続を支援する制度として、育児休業（以下、育休）制度がある。育休制度の利用を促進することは、出産前後の就業継続を容易にし、女性の活躍推進に貢献する可能性がある。

政府は近年、出産前後の就業率を上げるための政策を積極的に実施している。安倍内閣では、男女共に仕事と子育てを容易に両立できる社会を実現させ、女性とその能力を最大限発揮できる環境を作り出すことが、日本の強い経済を取り戻すために不可欠として、女性の活躍推進を成長戦略の一つとして掲げた<sup>1</sup>。そうした女性就業支援策の一環として打ち出されたものの一つが育児休業制度の改革であり、育児休業期間の3年への延長が議論の俎上に登る一方、育児休業給付金の引き上げが実際に行われた。

育児休業は多くの国で法制化されており、その政策効果はSchonberg and Ludsteck (2014), Baker and Milligan (2008), Hanratty and Trzcinski (2009), Lalive and Zweimuller (2009), and Lalive et al. (2013)等で検証されてきた。これらの研究では、育児休業制度の効果が社会制度や労働市場環境に依存することを明らかにしてきた。たとえば、女性就業率が低く保育所整備が進んでいないために出産や子育ての機会費用が高い国においては、育休制度に一定の効果が認められている。一方、スウェーデンのLundin et al. (2008) やオランダのBettendorf et al. (2015)が明らかにしたように、女性就業率が高く保育所整備も進んだ社会では、育休制度改革はさらなる就業率の上昇をもたらさなかった。諸外国における研究結果は示唆に富むものの、育児休業制度の効果は社会制度や労働市場環境に依存すると考えられるため、その議論をそのまま日本に適用することはできない。

日本における育休と女性就業の関連を検証した先行研究として、樋口 (1994)、滋野・大日 (1998)、駿河・張 (2003)、今田・池田 (2006)、佐藤・馬 (2008)等が挙げられる。これらの研究では、企業における育休制度の有無やその利用のしやすさと、女性就業の相関関係を報告しており、非常に興味深い。しかし、こうした相関関係がただちに因果関係を意味するわけではない。就業する意欲のある女性が、育休のある企業もしくは制度を利用しやすい企業を選んで入社している可能性が高いからだ。育休制度が女性就業に及ぼす影響を推定するためには、諸外国における研究同様、外生的な制度変更を利用しなければならない。

本稿では、Asai (2015)を取り上げて、1995年と2001年における育児休業給付金の引き上げが母親の就業継続に与えた影響を議論する。Asai (2015)では、因果関係の識別のために、制度改正直前に出産したために育児休業給付金引き上げの対象とならなかった母親と、制

---

<sup>1</sup> 詳細は首相官邸ホームページを参照されたい。 [http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho\\_senryaku2013.html](http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html)

度改正直後に出産し給付金引き上げの対象となった母親の両者の就業率を比較している。これに加えて、制度改正前後の労働市場環境の変化を考慮するため、こどものいない女性を対照群にとった差の差法による政策効果の推定も行った。諸外国における研究と比べた Asai (2015)の特徴は、育児休業給付金額そのものの効果のみを取り出した点にある。他国における法改正では、給付金のみならず育休期間も変更されたため、こうした推定は今までに行われてこなかった。

以下では、第 2 節で日本における育児休業制度の概要を説明し、第 3 節では制度改正を利用した分析の枠組みを解説する。第 4 節ではその実証分析の結果を示し、最後の第 5 節で結論を述べる。

## 2. 育児休業制度の概観<sup>2</sup>

就労女性の出産前後における就業継続の支援制度として、産前産後休業（以下、産休）と育休があげられる。産休は、出産した就労女性の母体保護のため労働基準法で規定され、産前に 42 日間、産後に 56 日間取得することができる。産休中は健康保険から休業前収入の 2007 年 3 月以前は 60%の額、2007 年 4 月以降は 3 分の 2 の額に相当する出産手当金が支給される。出産手当金の対象となるのは、健康保険に加入している労働者である。

産休後に取得できる育休は、育児・介護休業法により規定されている。雇用保険の未加入者、および、労使協定で育休制度の除外とされている以下の 3 つの条件にあてはまる者は育休給付金の取得権利がない。(i)勤続 1 年未満の者、(ii)申し出の日から 1 年以内に雇用関係が終了することが明らかである労働者、(iii)1 週間の所定労働日数が 2 日以下である労働者（雇用保険の適用対象外）。これらに加えて、自営業主、自由業者、家族従業者、会社と雇用関係のない在宅就労・内職、委託労働・請負（雇用関係にない者）も育休の給付金の対象とならない。

育休を取得する女性は、子が 1 歳になるまでを上限とした休暇を申請することができ、給付金の額は、出産前 6 か月の平均賃金を基準として支払われる。育休を取得する際には、出産予定日の一か月前までに育児休業申請書と母子手帳を勤務先に提出する。

雇用保険から給付される育休給付金は、休業中に毎月支給される基本給付金と、職場復帰後に一括で給付される職場復帰給付金（月額×休業月数）に分かれている。これに加えて、育休中は企業年金と健康保険料の支払いが免除される。一方、産休の場合、産前はこれらの支払いが免除されないが、産後は免除される。

日本の育休制度は就業継続の促進を目的としているため、育休前後における同一企業での就業継続を証明しなければならない。諸外国では、育休後の就業継続が給付金の受給要件とされていないため、多くの女性が給付金を受給するものの育休後に転職している。継続就業を給付金受給の要件に課さない場合、給付金のもらい逃げが増えることがノルウェ

---

<sup>2</sup> 制度の詳細は、朝井 (2014)、Asai (2015)を参照されたい。朝井 (2014)では 2007 年の改正の効果を検証している。

一のデータで示されており (Schone (2004), Naz (2004)), 継続就業を要件に課すことが同一企業での就業継続を促進すると考えられる。

育休制度の法改正をまとめると図表1の通りとなる。職場復帰給付金を受給するためには、職場復帰後に継続して6か月間勤務しなければならない。1992年の制定時点では雇用保険からの給付金支給はなかったが、1995年から開始され、基本給付金と職場復帰給付金をあわせて、出産前平均賃金の25%が支給されていた。2001年には基本給付金の給付率が10%、職場復帰給付金が5%増額された。2005年には一定の条件を満たす期間労働者にまで受給資格者が拡大したことに加え、最大取得可能期間が6ヶ月延長された。2007年の制度改正では、女性の職場復帰を推進することを目的として、職場復帰給付金の給付率が10%から20%に引き上げられた。しかし2010年には職場復帰給付金が廃止され、すべて基本給付金として支給されることになった。

図表1 育児休業制度の改正の概要

施行年月日	育休給付金給付率			最大取得 可能期間	受給資格者
	基本 給付	職場復 帰給付	合計		
1992年4月1日	なし	なし	0%	10ヶ月	30人以上の常用労働者を雇用する事業所に勤める常用労働者
1995年4月1日	20%	5%	25%	10ヶ月	常用労働者
2001年1月1日	30%	10%	40%	10ヶ月	常用労働者
2005年4月1日	30%	10%	40%	16ヶ月	常用労働者、条件を満たす期間労働者
2007年4月1日	30%	20%	50%	16ヶ月	常用労働者、条件を満たす期間労働者
2010年4月1日	50%	0%	50%	16ヶ月	常用労働者、条件を満たす期間労働者

(備考) Asai (2015) Table A.1 より作成。

### 3. 分析の枠組み<sup>3</sup>

日本の育休は、子どもが一歳になるまで取得することができ、取得後は職場復帰が保障されている。雇用保険から支払われる育休給付金は、休業前平均賃金をもとに支給される。前節で議論した通り、1995年に休業前賃金の25%の給付金が導入され、2001年には25%から40%に増額された。この際に雇用保障の期間と給付期間に変更は無いことから、育休給付金の効果を推定することができる。

理論的には育休給付金引き上げは母親の継続就業を促進すると考えられる。これは育休後の職場復帰が見込まれる場合にのみ、育休給付金と職場復帰給付金を受給することがで

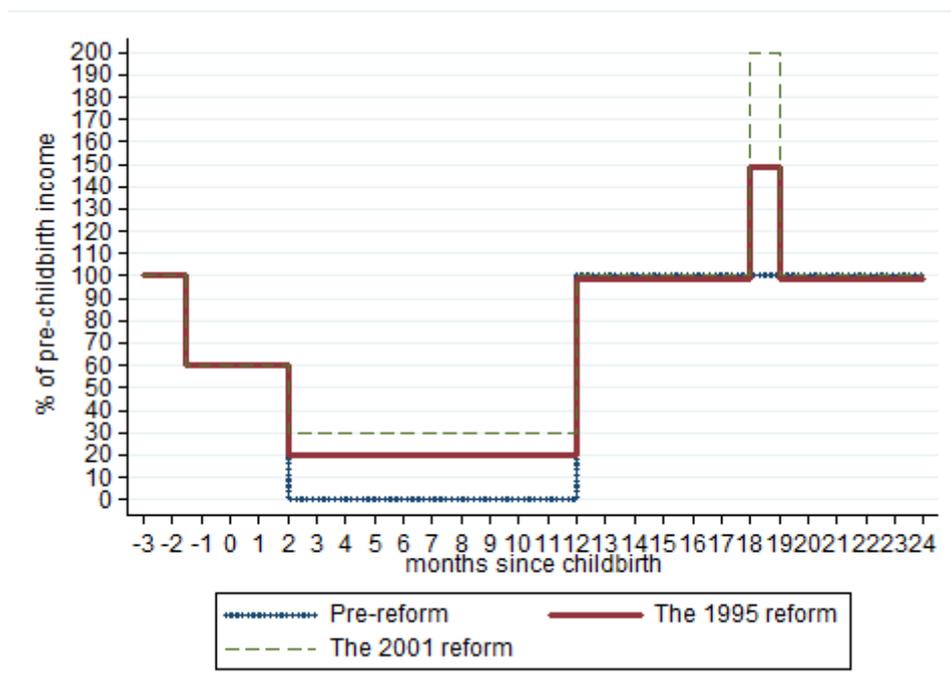
<sup>3</sup> 議論の詳細は、Asai (2015)を参照されたい。

きるためである。子どもが小さいうちは働きたくないと考えている母親でも、給付金が増額されると、働くことの利得が高まるため、より多くの母親が働くようになるだろう。

政策効果を推定するためには、新しい政策の影響を受ける処置群と、影響を受けない対照群を比較することで分析を行う。この際、両者への割り当ては無作為でなければならない。仮に、育休給付金引き上げの恩恵を受けるために、もともと予定していた妊娠・出産の時期を遅らせるようなことがあれば、割り当ては無作為であるとはいえない。しかし、法改正の時期を考えると、そうしたことが行われていたとは考えにくい。2001年1月1日に施行された育休給付金の引き上げの恩恵を受けるには、2ヶ月の産後休業を考慮に入ると2000年10月以降に出産をする必要がある。妊娠期間は約9-10か月であることから、改正の恩恵を受けるには、1999年12月以降に妊娠する必要がある。日経、読売、朝日、毎日の新聞各紙によると、2001年の改正案が提出されたと公表されたのは1999年12月6日であった。対照群の女性たちは1999年11月以前に妊娠しているため、法改正のニュースを知って妊娠時期をずらすことはできなかつただろう。同様に、1995年の改正を新聞各紙が報じたのは1993年12月1日であり、法改正にあわせて妊娠時期をずらせたとは考えにくい。

図表2は、母親の月あたり収入を、休業前賃金の割合(%)で表したものである。横軸は、出産月を0として、出産からの経過月数を表している。母親は、子どもがちょうど12か月になるまで育休を取得することができる。出産前1.5か月から2か月の間は、産休手当金が収入の60%を補償する。育休給付金を受給するのは、出産後2か月から11か月の間である。母親は、出産からちょうど12か月目に職場復帰し、6か月の継続就業を経て、18か月目に職場復帰給付金を受給する。点線が1995年の改正前、実線が1995年の改正後、破線が2001年の改正後の給付金額を表す。各線間のギャップは、改正による給付金増額の大きさである。

図表2 母親の出産前後の月あたり収入の割合



(備考)

1. Asai (2015) Figure 2 より作成.
2. 縦軸は休業前の月あたり収入の割合を示し、横軸は出産月からの経過月数を表す。「Pre-reform」は1995年の改正前、「The 1995 reform」は1995年の改正後、「The 2001 reform」は2001年の改正後の月あたり収入の割合を示す。

Asai (2015) で利用された政策効果の推定モデルのうち、主な2つを紹介する。ひとつめのモデルでは、出産3年前に正規就業していた母親を分析対象にする。そのうち、2000年10月から2001年9月に出産した女性は計40%の給付金を受給しており、彼女らを処置群とする。一方、1999年10月から2000年9月に出産した女性は、職場復帰給付金の改正のみに該当し、計30%の給付金を受給しており、彼女らを対照群1とする。これに加えて、1998年10月から1999年9月に出産した女性は計25%の給付金を受給しており、彼女らを対照群2とする。

処置群と対照群1、処置群と対照群2をそれぞれ比較することで政策効果の推定を行う。具体的には差分法に基づいた次のプロビットモデルを利用する。

$$P(E_{it} = 1) = \phi(\rho \cdot Reform_t + X_{it}\beta) \quad (1)$$

被説明変数 $E_{it}$ は、母親 $i$ の $t$ 時点における正規就業を表し、母親が育休中である場合も含め正規就業を継続していれば1、離職していれば0をとる。処置変数 $Reform_t$ は、観測値が処置群に属する場合は1、対照群に属する場合は0をとり、その処置効果(政策効果)は $\rho$ で与えられる。出産3年前時点で評価した母親の学歴、就業年数、企業規模、産業と

いった諸要素は $X_{it}$ にまとめられている。

給付金の増額は、離職の有無のみならず、その時期に影響を及ぼした可能性もあるため、出産2年前・出産1年前・出産年・出産1年後の就業継続を被説明変数に取り、政策効果を推定する。分析上、最も注目すべきは出産1年後の就業継続率である。母親は子どもがちょうど1歳になるまでに職場復帰する必要があるため、この時点で復帰していなければ離職していることになる。出産2年前から出産1年後の就業継続を被説明変数にするもう一つの理由は、出産前から処置群と対照群の母親の間に就業継続の差がある場合に、それを観察するためである。

一つ目のモデルでは法改正の後に出産した母親（処置群）と、その前に出産した母親（対照群）を比較しているが、両者の違いは必ずしも政策の影響のみよるとは言えない可能性がある。法改正と同時期に労働市場環境も変化していれば、両者の差が法改正のものによるのか、労働市場環境の変化によるのか識別ができない。

こうした点に対処するのが、二つ目のモデルである。このモデルでは、父親を追加的な対照群に取る。父親たちは、妻が法改正前に出産したグループと法改正後に出産したグループに分けられる。前者は、対照群1、2と対応する形でさらに二つのグループに分けられる。

次の差の差法に基づいたプロビットモデルを考えよう。

$$P(E_{it} = 1) = \Phi(\beta_1 y_i + \beta_2 \cdot Mother_i + \rho \cdot y_i Mother_i + X_{it} \beta) \quad (2)$$

$E_{it}$ は、個人*i*の*t*時点における正規就業継続を表す。 $y_i$ は出産時期で定義されるダミー変数で、個人*i*、またはその妻が法改正後に出産しているならば1を、法改正前に出産しているならば0を取る。上で述べたような、労働市場環境の変化の効果は $\beta_1$ 、法改正の効果は $\rho$ で与えられる。このモデルを、対照群1を利用するケースと、対照群2を利用するケースのおのおのについて推定する。

Asai (2015)では、父親に変えて、こどものいない女性を追加的な対照群に取る分析も行っているが、複雑な手法に従っているので、ここでは割愛する。また、三重差分法による分析も行っているが、同様に複雑になりすぎるため、興味のある読者はAsai (2015)を参照して欲しい。

#### 4. 分析結果

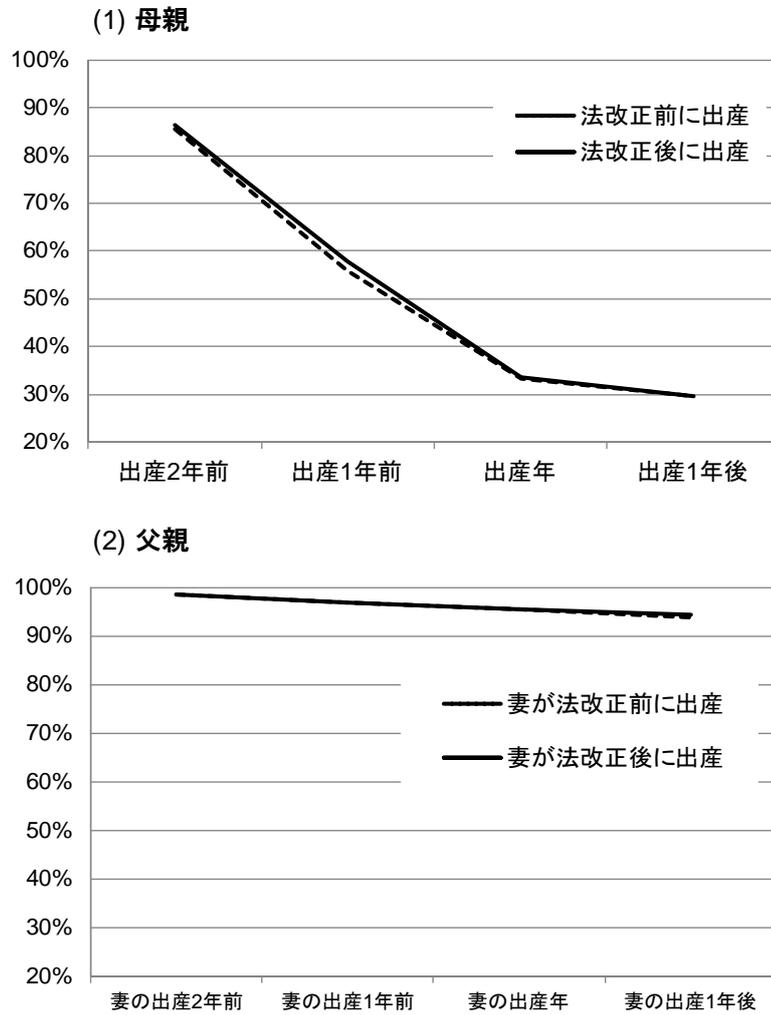
図表3は、就業構造基本調査を用いて、2001年改正前後の就業継続率を示した。給付金の増額によって、法改正後に出産した処置群の母親の就業継続率が上昇することが予測されたが、出産2年前から出産1年後の4時点において、法改正前に出産した対照群と大きな差がない。出産3年前には全員が正規就業していたが、出産1年目の時点ですでに約4割が仕事を辞めていることがわかる。また、妻が法改正前後に出産した父親の就業継続率

(図表 3-(2)) からわかる通り、この時期にマクロ労働市場環境における大きな変化は見られない。

母親の学歴、就業年数、企業規模、産業といった諸要因を統制した際の回帰分析の結果は図表 4 にまとめられている。列(1)は、上の式(1)における政策効果を示している。出産 2 年前から出産 1 年後のどれを見ても、処置群と対照群の就業継続率に統計的に有意な差がない。また、列(2)は、上の式(2)で示した差の差法により推定される政策効果を示している。ここからも、2001 年改正が就業継続率を引き上げる効果がなかったことがわかる。

本稿ではその詳細を繰り返さないが、Asai (2015)によると、1995 年の改正も母親の就業継続率を引き上げる効果は確認されなかった。育休給付金の引き上げが母親の就業継続を促進しなかった要因の一つには、育児休業後の子育てと就労の両立が難しいことが挙げられる。給付率の引き上げは、子どもが 1 歳になるまでの収入を増加させるが、その後の収入には変化をもたらさない。働きながら育児をするためには、時間的・金銭的に大きなコストがかかることを考えると、1995 年の 25%ポイント・2001 年の 15%ポイント程度の給付率の引き上げでは、就業を継続することの利得を大きくは改善しなかったのだろう。

図表3 2001年改正前後の就業継続率



(備考)

- Asai (2015) Figure3. 就業構造基本調査 2002 年データより算出.
- 「法改正後に出産」とは、2000 年 10 月から 2001 年 9 月に出産し、計 40% の給付金を受給した女性を指す。一方、「法改正前に出産」とは、1999 年 10 月から 2000 年 9 月に出産し、職場復帰給付金の改正のみに該当するため計 30% の給付金を受給した女性を指す。

図表 4 就業継続率に対する政策の効果

	処置群 vs. 対照群 1		処置群 vs. 対照群 2	
	(1) 差分モデル	(2) 差の差法 (父親)	(1) 差分モデル	(2) 差の差法 (父親)
出産 2 年前	0.0092 (0.0171)	0.0094 (0.0173)	0.0083 (0.0167)	0.0097 (0.0169)
出産 1 年前	0.0195 (0.0237)	0.0187 (0.0247)	0.0418 (0.0235)	0.0476 (0.0240)
出産年	0.0070 (0.0212)	0.0094 (0.0236)	-0.0030 (0.0216)	0.0073 (0.0233)
出産 1 年後	0.0039 (0.0205)	0.0023 (0.0235)	-0.0133 (0.0209)	-0.0017 (0.0233)
標本数	2691	6806	2722	6793

(備考)

1. Asai (2015) Table 1.

2. 処置群は 2000 年 10 月から 2001 年 9 月に出産した女性 (計 40% の給付金を受給), 対照群 1 は 1999 年 10 月から 2000 年 9 月に出産した女性 (職場復帰給付金の改正のみに該当, 計 30% の給付金を受給), 対照群 2 は 1998 年 10 月から 1999 年 9 月に出産した女性 (計 25% の給付金を受給) を指す. すべてのモデルで属性のコントロールをしている.

## 5. 結論

本稿では Asai (2015) を取り上げ, 育児休業給付金が母親の継続就業におよぼす影響について議論した. 相関関係を取り上げることが多かったこれまでの日本の研究に比べ, 因果関係の識別に注意を払い, 法改正を利用して政策効果を推定している点が新しい. その結果, 1995 年, 2001 年の育休給付金の引き上げが母親の継続就業を促進したという証拠は得られなかった.

では, 育児休業制度のもう一つの柱である復職保証も母親の継続就業に対して効果がないのだろうか. Yamaguchi (2016) は, この点について分析を試みている. Asai (2015) や諸外国の研究と異なり, Yamaguchi (2016) は構造推定と呼ばれる手法を用い, 経済理論に基づくモデルを推定し, 推定されたモデルのシミュレーションにより政策効果を推定している. その結果によると, 1 年間の育児休業期間は母親の就業を大きく上昇させることがわかった. しかし, それを 3 年間に延長したとしてもほとんど追加的な効果は得られないことも示されている. Asai (2015) の結果と合わせて考えると, 現行制度のさらなる改革はそれほど大きな女性就業率の上昇に結びつかないのではないか.

女性就業率を高める可能性のあるもう一つの政策は, 認可保育所整備の促進である. 待機児童問題としてよく知られているように, 保育所不足は母親の就業継続を困難にしていると言われている. 認可保育所の整備と母親の就業の関係については, 朝井・神林・山口 (2016) および Asai, Kambayashi, and Yamaguchi (2015) で詳しく分析されている. ここではその詳細を繰り返すことはしないが, 育児休業制度と保育政策をうまく組み合わせることで, 経済的な効率を大きく犠牲にすることなく女性就業を引き上げることができるかもしれない.

たとえば、こどもが1歳になるまでは保育所ではなく、育児休業の利用を中心に据えるというものだ。0歳児の保育は年長の子どもよりも手がかかるため大きな費用が発生しているにもかかわらず、保育料は相対的に安く抑えられ、多額の補助金が支払われている。0歳児の保育の中心を育児休業に据えることで抑えられた財政支出を、1・2歳児の保育に回せば、より多くの母親の就業を促すことができる可能性がある。

日本の育児休業制度は世界的に見ても遅れを取ったものではなく、給付率の引き上げや期間の延長を通じたさらなる女性就業増は見込みにくい。今後は、育児休業制度を単体で取り上げるのではなく、保育政策を始めとした様々な女性就業支援策との組み合わせがどのように女性の就業を助けるのかといった視点での分析が必要となるだろう。

## 参考文献

朝井友紀子(2014), 「2007 年の育児休業職場復帰給付金増額が出産後の就業確率に及ぼす効果に関する実証研究—擬似実験の政策評価手法を用いた試論」 日本労働研究雑誌 No.644, pp. 76-91.

朝井友紀子・神林龍・山口慎太郎 (2016) 「保育所整備と母親の就業率」 「経済分析」 掲載予定

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, No. 553, pp. 34-44.

佐藤一磨・馬欣欣(2007) 「育児休業法の改正が女性の就業に及ぼす影響」 樋口 美雄, 瀬古美喜, 慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編著 『日本の家計行動のダイナミズム [IV] 制度政策の変更と就業行動』

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.

駿河輝和・張健華(2003) 「育児休業制度が女性の出産と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」, 『季刊 家計経済研究』, 59号, pp. 56-63.

樋口美雄(1994) 「育児休業制度の実証分析」 社会保障研究所編 『現代家族と社会保障』 東京大学出版会

Asai, Yukiko (2015) Parental leave reforms and the employment of new mothers: Quasi-experimental evidence from Japan, *Labour Economics*, Vol.36, pp. 72–83.

Asai, Yukiko., Kambayashi, Ryo and Yamaguchi, Shintaro (2015) Childcare Availability, Household Structure, and Maternal Employment, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 38, pp. 172–192.

Baker, Michael and Milligan, Kevin (2008) “How Does Job - Protected Maternity Leave Affect Mothers’ Employment?” *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 4, pp.655-691.

Bettendorf, Leon., Jongen, Egbert and Muller, Paul (2015) Childcare subsidies and labour

supply:evidence from a large dutch reform, *Labour Economics*, Vol.36, pp. 112–123.

Hanratty, Maria and Trzcinski, Eileen (2009) “Who benefits from paid family leave? Impact of expansions in Canadian paid family leave on maternal employment and transfer income” *Journal of Population Economics*, Vol.22, pp.693–711.

Lalive,Rafael and Josef Zweimuller (2009) “How does PL affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.124 (3), pp. 1363-1402.

Lalive, Rafael., Schlosser, Analia., Steinhauer, Andreas and Zweimuller Josef (2013) Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits, *Review of Economic Studies*, Vol.93 (1), pp.113-125.

Lundin, Daniela., Mörk, Eva, and Öckert, Björn (2008) How far can reduced childcare prices push female labour supply?, *Labour Economics*, Vol.15 (4), pp.647-659.

Naz, Ghazala(2004) The impact of cash-benefit reform on parents' labour force participation, *Journal of Population Economics*, Vol.17 (2), pp. 369-383.

OECD Family database(2011)

Schönberg, Uta and Ludsteck, Johannes (2014) Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap, *Journal of Labor Economics*, Vol. 32 (3), Pp.469-505.

Schøne, Pal (2004) Labour supply effects of a cash-for-care subsidy, *Journal of Population Economics*. Vol.17, Pp. 703-727.

Yamaguchi, Shintaro (2016) Effects of Parental Leave Policies on Female Career and Fertility Choices, McMaster University, Discussion Paper.