

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 20 日現在

機関番号：32670

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530293

研究課題名(和文) 高まる経済リスクと世帯の対応に関する日韓比較

研究課題名(英文) An increase in economic risk and response by households, in Japan and Korea

研究代表者

大沢 真知子 (OSAWA, MACHIKO)

日本女子大学・人間社会学部・教授

研究者番号：90223792

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円、(間接経費) 1,140,000円

研究成果の概要(和文)：経済のグローバル化が進展し、労働力の非正規化が大きく進んだ日本と韓国において、家計の経済リスクが高まっている。本研究では女性の就業や結婚、出産の変化に焦点を当てた。経済リスクの高まりは、女性の高学歴化を進展させ、女性のキャリアに対するコミットメントを強め、結婚を遅らせている。他方、女性の意識の変化に対して、企業の対応は遅い。それが両国における女性人材の浪費につながっている。これに対して、韓国では2006年に積極的雇用改善措置制度を導入し、女性の活用を進めている。韓国で積極的に女性を活用している企業ではジェンダー・ダイバーシティを実現させており、実現させていない企業よりも利益率が高い。

研究成果の概要(英文)：Globalization of the economy led to an increase in risk for households in Japan and Korea in terms of growing precarious employment and declining job security. This study focuses on how this increased economic risk influences women's career development, marriage and child bearing. We find that greater risk increases women's educational attainment and increased work commitments, while it also delays their marriage especially among highly educated women. On the other hand, firms do not respond quickly to this trend and as a result women's talents are often wasted. In order to overcome this problem, the Korean government introduced affirmative action in the private sector in 2006. We examine the impact of AA on company's gender diversity and profits in Korea based on panel data and found that it has a positive impact on both.

研究分野：応用経済学

科研費の分科・細目：労働経済学

キーワード：経済政策 貧困 格差社会 女性労働

様式 C-19、F-19、Z-19(共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本においてはデフレ経済が進行し、労働力に占める非正規労働者の割合が高く勤労者が生活に対する不安をかかえていた。製造業の比率が低下し、男性不況が深刻化した。そのなかで妻の所得が生活を安定させるために家計にとっての重要な収入源となってきた。

(2) 出生率の低下にともない、労働力人口が減少したこと。また、サービス産業化にともない女性の就業機会が拡大したことから、働く女性がふえてきた。また、子育て中の女性の再就職の時期が早まっている。

2. 研究の目的

(1) 経済のグローバル化は、雇用の質の低下や雇用不安の増大さらには家計所得の低下といった事象をつうじて、勤労世帯の経済リスクを高めている。このようなリスクの増大が、勤労世帯にどのような影響を与えているのか。また、これから結婚し出産する若い世代の将来予測にどのような影響を与え、結婚や出産に影響を与えているのかを個票分析によってあきらかにする。

(2) 経済のグローバル化や少子高齢化が企業の経営にどのような影響を与えているのか。とくにジェンダー・ダイバーシティの実現は人口構造が大きく変化する日本と韓国の企業においては不可避である。これに対して両国の対応がどのように異なるのかについて分析する。

3. 研究の方法

(1) 関係者へのインタビュー

日本と韓国において以下のグループへのインタビューをおこなった、働く女性たちならびに再就職を考えている女性たち、管理職の女性、グローバル企業の経営者、労働組合

ならびに政策立案者へのインタビューを実施した。

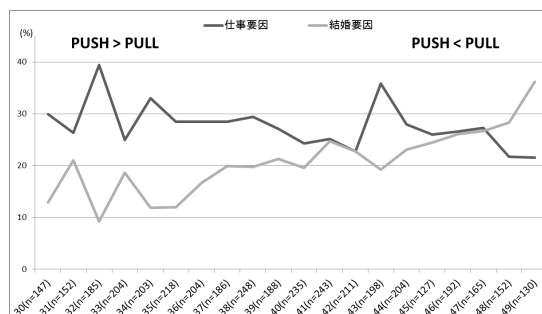
(2) データ分析

本研究では、日本女子大学の現代女性キャリア研究所(RIWAC)が実施した「女性とキャリアの調査」と、韓国の労働研究院の『事業体パネル調査』を使って実証分析をおこなった。

4. 研究成果

(1) RIWAC 調査の分析から、日本の大卒女性が初職をやめたおもな理由が結婚や出産ではなく、「ほかにやりたい仕事があった」「仕事に希望がもてなかったから」にあることがわかった。つまり、仕事関連の理由でやめている女性が多い。これを年齢別にみると、年齢が若くなるほど仕事関連でやめる女性の割合が高くなっている。

高学歴女性の離職理由の推移

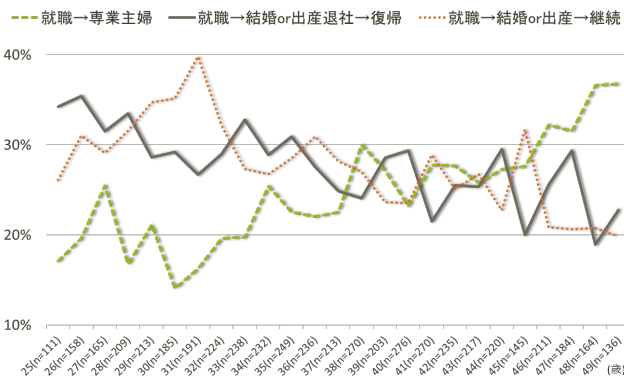


(2) キャリアを積み上げている女性の多くは結婚や出産を遅らせている。また、結婚しないひとも多い。たとえば、就業を継続している高学歴女性は45～49歳で約半数の女性しか子供がいないのに対して子育て期に仕事を辞めて再度働いている女性では83.5%が子供をもっている。仕事にさしつかえるからという理由で結婚を躊躇している場合が多く、会社に仕事のコミットメントを示すためには、結婚を遅らせざるをえない

状況があることがうかがえる。現在の出生率の低下の背後には、結婚や出産に対してペナルティを課す企業の雇用管理制度がある。

	継続型(n=288)	転職型(n=661)	再就職型(n=929)	離職型(n=1501)	就労経験なし(n=39)	全体
25才～29才(n=351)	42.4	12.0	48.0	66.1	70.0	48.1
30才～34才(n=681)	47.1	35.0	63.5	79.3	85.7	63.1
35才～39才(n=813)	54.5	38.2	64.0	79.2	100.0	66.3
40才～44才(n=848)	51.7	47.3	74.9	78.4	75.0	69.9
45才～49才(n=825)	51.9	50.0	83.5	71.5	85.7	72.2
合計(n=3318)	49.0	38.1	73.6	76.4	82.1	65.8

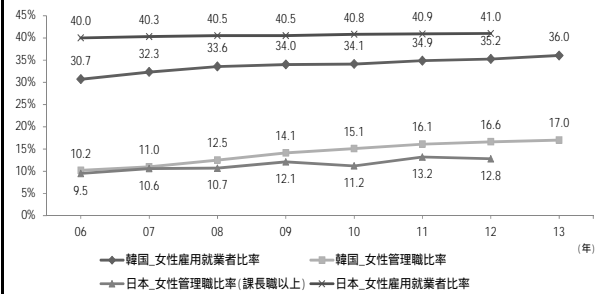
(3) 若い女性には強い専業主婦願望があるといわれる。データを分析した結果、そのような証拠はみられなかった。卒業時に今後どのような人生を送るとおもうかと聞いたところ、結婚してから専業主婦になると回答した女性の割合は、就職氷河期を経験したロスジェネレーションで低下しており、継続して働くと回答している女性と出産退社後再就職するという女性が半々という結果になっている。



(4) 日韓ともに女性の能力開発においては進んでおらず、年齢別の女性の就業率はM字を描いている。ところが、韓国では2006年から政府のリーダーシップによって民間部門に積極的に男女差別をなくすためのAffirmative Action(AA)が導入された。その結果、韓国では、女性の管理職比率が伸びて

いる。

日韓における女性雇用就業率や管理職に占める女性比率の動向



(5) 韓国で積極的雇用改善措置を実施して女性の雇用率および管理職比率を上げた会社の導入後の利益率をみるとプラスの影響がみられた。

積極的雇用改善措置が女性の雇用や企業の業績に与えた影響について韓国労働研究院の「事業体パネル調査」(Workplace Panel Survey)を使って分析した。実証研究の結果は積極的雇用改善措置対象企業の方が、女性雇用率や女性管理職比率が高いという結果がえられた。また、ROA(総資本利益率)も高いが、固定効果モデルの推計結果では10%水準で有意であった。

DID法による積極的雇用改善措置の効果分析(ジェンダー・ダイバーシティ)

DID法(被説明変数は女性雇用率、比較年度:2005年、2011年)						
	Coef.	Std.Err	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
AA適用企業ダミー	2.685***	0.937	2.870	0.004	0.848	4.523
_cons	0.112	0.286	0.390	0.694	-0.449	0.673
サンプルサイズ	1191		F(1, 1189)		8.22	
Prob > F	0.000		修正された決定係数		0.012	
***, ** はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意なことを示す。						
DID法(被説明変数は女性管理職比率、比較年度:2005年、2011年)						
	Coef.	Std.Err	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
AA適用企業ダミー	2.571***	1.233	2.090	0.037	0.152	4.990
_cons	3.886***	0.378	10.280	0.000	3.145	4.628
サンプルサイズ	1170		F(1, 1168)		4.35	
Prob > F	0.0373		修正された決定係数		0.0029	
***, ** はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で統計的に有意なことを示す。						

(6) 日本では、男女雇用機会均等法が1987年に施行されて以来、職場における男

女の差別的な取り扱いを禁止するための法律改正がおこなわれている。2006年の改正においては、ポジティブ・アクションの推進などが盛り込まれた。しかし、強制力はなく、実効性に欠けるものになっている。2013年には雇用機会均等法の改正が検討されたにもかかわらず、見送られた。なぜ日韓でこのような違いがみられるのか。日本の場合、男性の所得が減少し、女性の仕事への意識が変化しているにもかかわらず、企業は女性労働者を集団で判断し、女性は結婚や出産で労働市場から退出する傾向が強いことから、男性とは異なる教育訓練が実施され、昇進や昇格の時期にも大きな男女差が設けられてきた。このような状況を改善するために、日本においても女性の能力活用をすすめるポジティブ・アクションを推進することが日本の経済発展にも資するとおもわれる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計17件)

Machiko Osawa (2014) "Trying Times for Japanese Youth" Japanese Book News, Spring, pp.2-3

大沢真知子、金明中(2014)「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-030 1-37頁.

金明中(2014)「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策 - 積極的雇用改善措置を中心に」『日本労働研究雑誌』特別号 No.643 92-104頁.

Machiko Osawa, Myoung Jung Kim, and Jeff Kingston (2013) "Precarious work

in Japan," American Behavioral Scientist, March 57(3): pp.289-308.

Machiko Osawa(2013) "The Limits of Affirmative Action in Japan" a Paper presented at the international symposium entitled Global Trends on Affirmative Action, sponsored by the Korean Institute of Women's Development Institute(KWDI).

大沢真知子(2013)「企業を成長させるダイバーシティマネジメント～なぜ、今、日本の企業にダイバーシティが必要なのか」日経ウーマン『日経ウーマン企業の女性活用度調査 2013 報告書』、pp.8-14.

大沢真知子(2013)「現代女性キャリア研究所調査結果報告」『女性の再就職支援と大学の役割-国際的経験の交流-』現代女性キャリア研究所紀要、第5号、pp.6-13.

大沢真知子・盧回男(2013)「女性の再就職支援と大学の役割」日本女子大学現代女性キャリア研究所『女性とキャリアに関する調査』調査報告書、pp.151-166.

金明中(2013)「特集：グローバル景気後退と各国の失業者支援政策 -韓国における雇用保険制度と失業者支援政策の現状」『海外社会保障研究』No.183 36-58頁.

金明中(2012)「韓国の失業率は本当に低いのか？ -非労働力人口の割合などが高いのが原因-」ニッセイ基礎研 REPORT (179)2-3.

金明中(2012)「日本政府及び与党の社会保障・税一体改革素案について」国際労働ブリーフ(10)49-65.

大沢真知子(2011)「ワーキングプアの増加と日本の社会システム」統計(3)2-10.

金明中(2011)「韓国における勤労奨励税制(EITC)の現況」ニッセイ基礎研 REPORT (176)28-41.

金明中(2011)「最近日本の社会保障や税制改革に関する議論について」国際労働ブリーフ(9)75-95.

金明中(2011)「東日本大震災以後の日本の雇用状況と政府の雇用関連対策」国際労働ブリーフ(9)86-100.

金明中(2011)「日本における仕事と介護の両立支援の現状と関連対策」国際労働ブリーフ(9)104-124.

金明中(2011)「日本における職場内のメンタルヘルス関連対策」国際労働ブリーフ(9)80-98.

[学会発表](計23件)

金明中「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」、慶應義塾大学産業研究所、平成25年度全体研究報告会、2014年03月29日

金明中「韓国における雇用政策-雇用保険と若者・高齢者・女性雇用対策を中心に」、国立社会保障・人口問題研究所東京大学出版『アジアの社会保障』拡大版に関するワークショップ、2014年3月24日

大沢真知子、金明中「ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスの効果研究-韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」、経済産業研究所 DP 検討会、2014年03月04日

大沢真知子、金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政策課題」、経済産業研究所、2013年12月24日

金明中 “ Trends in Receipt of

Unemployment Insurance Benefit in Japan and Korea ” 2013年11月16日
The Conference of Social Security in East Asia

金明中「韓国における公的年金制度の現状と課題」、年金総合研究所、2013年8月3日

金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政策課題 積極的雇用改善措置を中心に」、日本労務学会、2013年7月7日

金明中「韓国における女性の労働市場参加の現状と政策課題」、日本労使関係研究協会、2013年6月16日

金明中 “ Trends in Receipt of Unemployment Insurance Benefit in Japan and Korea ”、日本大学中国アジア研究センター The Conference of Social Security in East Asia、2013年1月12日

金明中「韓国の少子化の現状と対策について」、内閣官房国家戦略室、前原誠司大臣勉強会、2012年12月25日

金明中「韓国の勤労奨励税制の現況と日本への政策的インプリケーション」、日本財政学会、2012年10月28日

金明中「韓国における退職年金制度の導入現況と課題 退職年金制度の決定要因に関する考察」、慶應義塾大学、医療経済研究機構主催 新社会保障研究会、2012年7月28日

金明中「韓国における成年後見制度の導入背景や制度の概要」、社会政策学会、2012年5月27日

金明中「韓国の社会貢献活動と退職年金の現況」、日本大学経済学部中国・アジア研究センター 東アジアの社会保障：東アジア型福祉国家の将来研究プロ

ジェクト、2012年3月6日
大沢真知子 Precarious Work in Japan
workshop "Precarious Work in Asia
Feb 27-28,2012 University of North
Carolina

金明中「政府・与党の社会保障・税一体
改革案の概要」、韓国大使館 福祉財政
フォーラム、2012年2月13日

金明中「韓国における勤労奨励税制
(EITC)の現況 制度の主な内容と日本
への提案」、日本大学中国・アジア研
究センター東アジアの社会保障：東アジ
ア型福祉国家の将来 / 研究プロジェク
ト、2011年12月15日

大沢真知子、金明中「ダグラス = 有沢の
法則は90年代以降どのように変化した
のか 日本や韓国の先行研究を参考に」、
社会政策学会、2011年10月8日

金明中“Trend of Employment insurance
system in Korea and Labor Market
Policy”、第14回労働経済学コンファレ
ンスポスター報告、2011年9月4日

大沢真知子 Gender Perspectives on the
Japanese Safety-Net EAJS Aug 26,
2011University of Tallim

- ⑳ 大沢真知子、金明中“Precarious Work in
Japan” Workshop on Precarious Work in
Asia、韓国中央大学、2011年7月19日
- ㉑ 金明中 “Employment insurance system
in Korea and recent revision” 日本労
務学会第41回全国大会、2011年6月26
日
- ㉒ 大沢真知子、金明中「ダグラス = 有沢の
法則は90年代以降どのように変化した
のか」、日本経済学会 2011年度春季大
会、2011年5月21日

〔図書〕(計3件)

金明中(2013)「高齢者の雇用対策と所
得保障制度のあり方」、濱口桂一郎編著
『福祉 + 労働・雇用』ミネルヴァ書房

大沢真知子(2013)「日本の社会システム
の特徴」全国社会福祉協議会『社会福祉
学習双書 2013』、pp.98-135.

大沢真知子(2012)「妻が再就職する
とき」NTT出版.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

大沢 真知子 (OSAWA, Machiko)
日本女子大学・人間社会学部・教授
研究者番号：90223792

(2) 研究分担者

金 明中 (KIM, Myoungjung)
日本女子大学・人間社会学部・学術研究員
研究者番号：20539069

(3) 連携研究者

なし