

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 21 日現在

機関番号：32702

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26380305

研究課題名(和文) 経済成長と日本における女性の社会進出の在り方について

研究課題名(英文) Economic Growth and the state of Female Worker in Japan.

研究代表者

比佐 章一 (Hisa, Shoichi)

神奈川大学・経済学部・准教授

研究者番号：20345440

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：まず1つは、男女間の労働格差が、経済成長にどのような影響を与える可能性があるかを検証した論文である。分析の結果、女性は正規の雇用形態においては、学歴が上がるほど、差別の度合いが大きくなる傾向にあることが分かった。またパート・アルバイト労働においては、男女間で差別がほとんどないことも判明した。これらの結果は、パート従事者の多い女子労働の現状においては、格差をなくすことのみでは大きな改善にならないといえる。2つ目は、女性経営者に関する分析であり、女性経営者の数がかなり少ないのに加え、そうした企業は企業間取引ネットワークにおいて、中心的な役割を持たない企業を営んでいる傾向にあることが分かった。

研究成果の概要(英文)：First, our analysis verifies a labor gap between man and women, and suggest an influence on the economic growth. As a result of it, in the regular employment labor, the higher education level of labor worker, the larger degrees of the discrimination is. On the contrary, for part part-time worker, there was little discrimination among the man and women worker. It suggests that losing gender gap in this labor condition can not improve the discrimination. The second, we analyze characteristic of female manager, and find that female manager's companies is scare, and its firm are not central position of transaction network.

研究分野：日本経済論

キーワード：ネットワーク分析 女性労働 経済成長

1. 研究開始当初の背景

日本経済の成長の実現するための一つの方策として、女性の社会進出が期待されている。日本女性の大学進学率は、平成 24 年度時点で、約 55%という水準であり、男性とそれほど大きな差がないが、就業率は、女性の 25～54 歳の平均就業率は 69.2%で、OECD 諸国 34 国中 24 位という低い値となっている（なお男性は、91.5%で加盟国中第 2 位）。さらに管理職の占める女性の割合は、課長級以上で 15.8%、部長級で 5.1%という、極めて低い水準にあるといえる。

こうした女性の社会進出が低くなる背景には、約 6 割弱の女性が第 1 子出産後に退職するためであるといわれている。大沢(2001)や IMF(2012)などの報告書では、日本の女性の社会進出の水準が低いことを指摘しており、このことは男女平等の人的資本形成の多くの部分が活用されないでいる状況にあるといえるであろう。IMF(2012)によれば、日本の女性が先進国の女性並みに働けば、GDP は 4%上昇するという報告をしている。しかしこの報告は、日本における産業間における構造の違いなどを考慮しておらず、女性が社会進出する産業によって、その効果が異なってくるなどの可能性を考慮する必要があるといえる。

一方、理論分析では Galor and Weil(1996)が、女子労働を取り込んだモデル分析を行ない、経済発展と共に女性の社会進出が進み、少子化が進むという分析をしている。しかし彼らのモデルは、女性と男性の間においては、肉体労働にのみ違いが存在すると仮定した分析であること、また先進国において、日本の様な女性の社会進出が遅れる状況が発生するのかを説明するには至っていない。実際、日本女性の社会進出の低さや退職後の再就職の低さについて人的資本投資の損出と可能性を分析することで、女性進出のマクロ経済の政策効果を計測するうえで不可欠であると思われる。

こうした研究の背景をもとに、男性と女性の間における労働の格差の問題を解明することは、極めて重要であるとの認識があった。

2. 研究の目的

日本の 25～54 歳の女性の平均就業率は 69%と OECD 加盟 34 カ国の中 24 位と低く、女性の人的資源が十分に活用されていない状況にある。女子労働に関しては、個票データによる就業行動や労働市場の分析など、一定程度の研究蓄積が進んでいるものの、女性労働が経済成長や生産性にどのような効果が及ぶのかという分析につい

ては、いまだ遅れており、マクロ経済学的観点からも、いくつかのモデルに限られている。

3. 研究の方法

本研究では、先進国における経済成長と女性労働について内生的成長モデルを構築し、さらに近年開発された経済産業研究所の JIP データベースを使用することで詳細な産業レベルの生産性に女性労働と生産性に関する分析をおこなう。また女性の社会進出の遅れによる人的資本の損出と生産性への影響について分析をおこなう。

4. 研究成果

本研究では、主に 2 つの点から分析を行った。1 つ目は、男女間の労働格差を、JIP データベースの産業別データを基に推計を行った。研究では、Hsieh et al.(2013)のモデルをもとに、JIP データベースを用いて、1976 年から 2011 年間の、男女の労働者の年齢階層別にみた、一般労働者(中卒、高卒、高専・短大卒、大卒)、パート労働者および自営業者の特徴と、それぞれの男女間の労働格差について分析をおこなった。

分析では、まず一般労働者(中卒、高卒、高専・短大卒、大卒)、パート労働者および自営業者の労働者数を、年齢階層別にみて、その結果、一般労働者に関しては、高専・短大卒の労働者を除くと、男性労働者の方が女性労働者よりも多いことがわかった。さらに中卒の労働者数は大きく減少傾向にあるのに対し、高専・短大卒、大卒の労働者数は、男女とも増加傾向にあること、さらに大卒の労働者数に関しては男女間で開きがあること、また女性の 30 歳代以上の人数が減少することがわかった。

また男女間の労働格差についてみてみると、自営業や一般労働者の間では、男女間の労働格差が大きく存在し、またそれが年齢階層によって違いがあることがわかった。また全体の傾向として、年齢階層が上がる

ほど、男女間の労働格差が拡大する傾向にあることがわかった。それに対し、パート労働では男女間でほとんど格差がなく、また年齢階層を通じてほぼ変わらない傾向あることも判明した。

これらの結果から、かりに男女間の労働格差をなくしたとしても、パート労働で働いている女性労働者が多い現状において、GDP を引き上げるような効果が期待できるかどうかは疑問があるということがいえる。日本の多くの女性は、男女間の格差が小さいパート労働で働いている現状にある。もし格差をなくすことで GDP の引き上げを考えるのであれば、こうしたパート労働者を一般労働者として働ける環境を作ることを含めた政策が求められることを示唆する結果といえる。

もう1つの研究は、女性経営者の企業にどのような特徴があるかについて、男性経営者の企業と比較することでどのような違いがあるのかという点について、企業間の取引ネットワークとの関係から分析を行った。

本論文では、3 万社近い企業を対象とした「企業活動基本調査」に対応した、帝国データバンクのデータをもとに、女性経営者のいる企業の特徴について分析を行った。「企業活動基本調査」は、従業員 50 人以上かつ資本金 3000 万円以上という、ある程度の規模を有する企業を対象としている。そしてこれらの企業において、女性が経営者である企業は、25383 社中 494 社であり、全体の約 2%とわけて低水準にあることがわかった。また女性経営者の学歴をみると、4 年生大学が全体の 4 割、短期大学が 2 割、海外の大学が 7.8%となる。また女子大の割合が 42%であった。

また女性が経営者である企業は、男性が経営者である企業よりも企業規模が小さく、また労働生産性や資産収益率も低い企業である傾向にあることがわかった。さらに企業間の取引ネットワークの規模も若干小さいことが明らかになった。また専門学校以上の学歴を持つ、女性経営者の割合も、男性に比べて低い傾向にあることがわかった。

こうした結果は、一見すると女性経営者の企業の方が企業規模も生産性も低いよう

に思われる。しかし回帰分析を行った結果、企業規模や労働生産性、資産収益率などに対しては、経営者の性別ではなく、ネットワークの中心性である、次数や近接中心性、媒介中心性などが影響を与えていることがわかった。この結果より、経営者の男女の違いが、企業のパフォーマンスに影響を与えているわけでないといえる。

こうした事実は、女性の経営者の能力を見極めるうえで、企業の中心性という点も十分考慮すべき点であり、また女性の社会進出を考えるうえで、考慮すべき点であるといえるであろう。

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 1 件)

1. 「産業別分析にみた日本における男女間の労働格差について」2015 年 帝京大学経済学研究 第 49 号第 1 号 pp.191-207 比佐優子、比佐章一、乾友彦 (査読なし)

〔学会発表〕(計 1 件)

「女性経営者のネットワーク、学歴、企業業績」2015 年日本経済学会 秋季大会 比佐優子、比佐章一、乾友彦
2015 年 10 月 11 日(日) 上智大学・東京都千代田区

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：

権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

比佐 章一

神奈川大学・経済学部・准教授

研究者番号：20345440

(2) 研究分担者

乾 友彦

学習院大学・国際社会科学部・教授

研究者番号：10328669

比佐 優子

帝京大学・経済学部・准教授

研究者番号：50456290