

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成26年6月4日現在

機関番号：34310
研究種目：基盤研究(B)
研究期間：2011～2013
課題番号：23330074
研究課題名（和文）労働市場における男女格差の実態、発生要因およびその政策対応に関する研究
研究課題名（英文）Gender Gap in the Labor Markets: Its Sources and Countermeasures

研究代表者
川口 章 (KAWAGUCHI, Akira)
同志社大学・政策学部・教授
研究者番号：50257903
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）14,100,000円、（間接経費）4,230,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、労働市場における男女間格差の実態を明らかにし、その政策対応を議論することを目的としている。そのため、競争志向の男女間格差を計測するための経済実験、中小企業における女性の活躍の実態を把握するためのアンケート調査、女性の就業と育児に関する Web 調査などを実施した。それらの調査データの分析から、仕事と育児の両立支援策が女性の離職確率低下に寄与していること、男女均等化施策を実施している企業では、女性の昇進意欲が高く、女性管理職が多いこと、女性は男性と比較して競争志向が弱い、競争志向の強さには家庭環境の影響が見られることなどが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：The aim of this research is to measure gender gap in the labor markets and discuss countermeasure against the gender gap. We conducted an experiment with the gender difference in preference for competition, a questionnaire about gender equality in the workplaces, and a questionnaire about work-family balance of workers. We found that firms that implement work-family balance measures have lower rate of female turnover, firms that implement affirmative action have more female managers, and men prefer competition compared with women.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・経済統計学

キーワード：統計調査

1. 研究開始当初の背景

わが国の労働市場において男女間格差が大きいことは、さまざま国際的調査から明らかになっている。たとえば、国連開発計画（UNDP）の調査によれば、日本の女性の勤労所得は、男性の45%、女性の労働力率は男性の65%、管理職に占める女性の割合は10%であり、いずれも主要先進国のなかでは最低に近い。

2. 研究の目的

本研究は、労働に関する指標のうち、男女間賃金格差とそれをもたらす三大要因である勤続年数、就業形態、管理職割合における男女間格差に焦点をあてる。これらの指標における男女間格差の実態とその要因を分析

することにより、労働市場における男女間格差の主要な部分が明らかになり、その政策対応の議論が可能となる。

3. 研究の方法

(1) 本研究では、女性管理職が少ない原因を、アンケート調査、インタビュー調査、経済実験を行い、多面的に分析する。経済実験では、環境が異なる高校における生徒の競争志向を比較するとともに、競争志向と管理職志向の関連を分析する。

(2) わが国の企業のほとんどは中小企業であるにもかかわらず、中小企業における両立支援制度の効果やそれが企業業績に及ぼす影響を分析した研究は非常に少ない。本研究では、中小企業における両立支援施策の効果に

ついで大企業のそれと比較する。

4. 研究成果

男女間賃金格差の原因として、勤続年数、就業形態、管理職割合における男女間格差に着目して研究を進めた。以下に研究成果をまとめる。

(1) 勤続年数

過去 20 年間で、男女間賃金格差縮小に最も寄与した要因は、女性の勤続年数が相対的に長くなったことである(論文 22)。女性の平均勤続年数が男性と比べて短い原因のうち、最も重要なものは、女性は出産や育児のために離職する確率が高いことである。しかし、より若い世代では、小さな子どもがいないながら就業する女性の割合は上昇している(論文 17、27)。男女の離職確率の差に対処するために設けられた男女別人事管理制度は、このような女性のライフコース観の変化に対応できていない(論文 5)。出産や育児で離職する女性を減らし、女性の勤続年数を伸ばすには、育児と仕事の両立支援をはじめとするワークライフバランス施策が有効である。このような施策を実施している企業では、女性の離職率が低い。また、この傾向は、大企業だけでなく、中小企業にも見られる(論文 2、4、14、21)。

(2) 正規・非正規格差

過去 20 年あまりの間、男女間賃金格差は徐々に縮小しつつある。しかし、格差縮小にとって最も大きな妨げとなっているのが、女性非正規労働者の増大である(論文 22)。また、正規労働者と非正規労働者の処遇の格差も大きな問題である。オーストラリアとの比較研究によると、わが国の非正規労働者は、学歴の低い者が多く、非正規から正規に移動する確率が低く、また賃金水準が低いという特徴がある(論文 28)。非正規労働者の問題は、賃金や雇用の安定にとどまらない。社会関係の欠如や適切な住環境の欠如など 7 つの項目から作成した指標を用いた社会的排除に関する研究では、日雇い派遣の社会的排除率が高く、製造業派遣における社会関係の欠如が顕著であった(論文 19)。

(3) 管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合が低い理由の一つに、男性と比べて女性の昇進意欲が低いことがある。一般社員のうち、管理職に昇進したいと思っている女性は男性の 5 分の 1 にすぎない。ただし、女性管理職が多い企業や男女均等化施策を実施している企業では、昇進意欲のある女性が多い(論文 3)。

女性の昇進意欲が低い原因の一つとして、女性がリスク回避的であることや競争を好

まないことが挙げられる(論文 11)。高校生を対象とした経済実験によると、女子は男子と比べて、競争を好まない。ただし、弟がいる女子は競争より好み、姉がいる男子は競争を好まない。このことから、競争志向には育った環境の影響が無視できないことが分かった(論文 30)。

終身雇用制度や年功賃金制度などの日本的雇用慣行の強い企業ほど女性管理職の割合が低い傾向がある。これは、終身雇用を前提に長期間かけて人材を育成する日本的雇用慣行が女性にとって不利であることを意味している(論文 1、図書 2、3)。また、男女均等化施策や仕事と育児の両立支援策を実施している企業では、女性管理職が多い(論文 21)。

(4) 政策対応

以上の研究から、出産や育児にともなう女性の離職率を下げるためには、仕事と育児の両立支援策が効果的であることが明らかになった。また、その効果は大企業のみならず中小企業でも確認された(論文 21)。仕事と育児の両立支援策を実施している企業では、休業中および短時間勤務中の労働者の評価をどうするかが制度定着にとって重要である(論文 5)。

管理職に占める女性の割合を上げるには、男女均等化施策が重要である。また、育児と仕事の両立支援策も、女性管理職の割合を高める効果がある(論文 21)。

非正規労働者の増大は、男女間経済格差縮小を妨げる最大の要因であるが、今のところそれに対処する有効な政策は実施されていない。今後、非正規労働者の教育訓練、雇用の安定、セーフティネットの充実を実現するための政策が期待される。

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 30 件)

1. 川口章・西谷公孝「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」『日本経済研究』査読有、No. 65, 2011 年、pp. 65-93
2. 川口章「均等法とワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』査読無、615 号、2011 年、pp. 25-37
3. 川口章「昇進意欲の男女格差」『日本労働研究雑誌』査読有、620 号、2012 年、pp. 42-57
4. 脇坂明・松原光代「ワークライフバランスにおける『ウィン-ウィン』の意味」『学習院大学経済経営研究所所報』査読無、25 巻、2011 年、pp. 41-71
5. 脇坂明「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」『日本労働研究雑誌』査読無、

615 卷、2011 年、pp.31-58

6. Yusuke Kinari, Noriko Mizutani, Fumio Ohtake and Hiroko Okudaira “Overconfidence Increases Productivity” *ISER DP*, 査読無、No. 814, 2011 年、pp.1-31
7. Rie Tamiya, Lee SunYoun, Fumio Ohtake “Second-to-fourth digit ratio and the sporting success of sumo wrestlers” *Evolution and Human Behavior*, 査読有、2012年、pp.130-136、DOI: 10.1016/j.evolhumbehav.2011.07.003
8. Hiroko Okudaira, Fumio Ohtake, Koichi Kume, and Kotaro Tsuru “What Does a Temporary Help Service Job Offer? Empirical Suggestions from a Japanese Survey” *RIETI Discussion Paper Series*, 査読無、11-E-077、2011年、pp.1-48
9. 久米功一、大竹文雄、奥平寛子、鶴光太郎『非正規労働者の幸福度』*RIETI Discussion Paper Series*、査読無、11-J-061、2011年、pp.1-26
10. 川口章・大黒俊介『「婦人はたらき協会」史料』『同志社政策科学研究』査読有、14巻、2012年、pp.71-78
11. 川口章「経済学的選好の性差：経済学と心理学の出会い」『日本ジェンダー研究』査読有、15巻、2012年、pp.43-64
12. Akira Kawaguchi “Equal Employment Act Opportunity and Work-Life Balance: Do Work-Family Balance Policies Contribute to Achieving Gender Equality?” *Japan Labor Review* 査読無、Vol. 10、pp. 35-56
13. Akira Wakisaka “Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act” *Japan Labor Review* 査読無、Vol. 10、2013年、pp.57-81
14. 松原光代・脇坂明「ワークライフバランスにおける『ウィン-ウィン』に関する研究(2)」『学習院大学経済経営研究所所報』査読無、26巻、2012年、pp.59-100
15. Tomoko Kishi “Changes in the labour supply of Japanese women between 1993 and 2008: a panel data analysis” *Asia Pacific Economic Papers*, 査読有、No. 396、2012、1-32
16. Fumio Ohtake “Unemployment and Happiness” *Japan Labor Review* 査読無、Vol. 9、2012年、pp. 59-74
17. Tomoko Kishi “Cohort effects in female labour force participation in Japan”『経済学論纂(中央大学)』査読無、53巻、2013年、pp.47-63
18. Hiroko Okudaira, Fumio Ohtake, Koichi Kume, Kotaro Tsuru “What does a T

emporary Help Service Job Offer? Empirical Suggestions from a Japanese Survey” 査読有、2013年、Vol. 28、pp. 37-68、DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jjie.2013.01.004>

19. 久米功一、大竹文雄、奥平寛子、鶴光太郎「非正規労働者における社会的排除の実態とその要因」『日本労働経済雑誌』査読有、634号、2013年、pp. 100-115
20. Akira Kawaguchi “Equal Employment Opportunity Act and Work-Life Balance: Do Work-Family Balance Policies Contribute to Achieving Gender Equality?” *Japan Labor Review*, 査読無、Vol.10、2013年、pp. 35-56
21. 川口章・笠井高人「女性活躍推進施策と企業業績」『同志社政策科学研究』査読有、第15巻、2013年、pp. 85-98
22. 川口章「失われた20年に女性労働者は何を得たか：ジェンダー賃金格差の変動要因と政策課題」『季刊 個人金融』Vol.8、2014年、pp. 2-12
23. Akira Wakisaka “Changes in Human Resource Management of Women after the 1985 Equal Employment Opportunity Act” *Japan Labor Review*, 査読無、Vol. 10、2013年、pp. 57-81
24. 神林龍・シュルティン・シン・脇坂明「Sickness on the Job—OECD報告書の日本に対する示唆」『日本労働研究雑誌』635号、査読無、2013年、pp. 31-46
25. 脇坂明「日本企業で女性が本当の意味で活躍することは可能か？」『生活経済政策』査読無、206号、2014年、pp.6-13
26. 脇坂明「『遅い選抜』は女性に不利に働いているか—国際比較をめざした企業データと管理職データの分析」『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)—分析編』『JILPT調査シリーズ』査読無、119号、2014年、pp. 187-217
27. Tomoko Kishi “Cohort Effects, Spousal Incomes and Female Labour Force Participation in Japan: A Panel Data Analysis” *Australian Journal of Labour Economics*, 査読有、Vol. 16、2013年、pp. 201-218
28. Tomoko Kishi “Female Labour Supply in Australia and Japan: An Analysis Based on Longitudinal Data” *Journal of Australian Studies* 査読無、Vol. 27、2014年、pp. 29-44
29. Hiroko Okudaira, Miho Takizawa and Kotaro Tsuru “Employment Protection and Productivity: Evidence from Firm-level Panel Data in Japan” *Applied Economics*,

Vol. 45、2013年、pp. 2091-2105、DOI:10.1080/00036846.2012.654913
30. Hiroko Okudaira, Yusuke Kinari, Noriko Mizutani, Fumio Ohtake and Akira Kawaguchi “Older Sisters and Younger Brothers: The Impact of Siblings on Preference for Competition” ISER DP、査読無、No. 896、pp. 1-27

〔学会発表〕(計12件)

1. Akira Kawaguchi “Labour Market Institutions and Gender Inequalities: Evidence from the Wage Census, 1989-2009” A Conference in the 30th Anniversary Year of the Australia-Japan Research Centre、2011年3月29日、Australian National University
2. 川口章「日本的雇用制度と男女格差」日本経済学会、2011年5月22日、熊本学園大学
3. 川口章「ジェンダー研究の現在：経済学と心理学の出会い」第14回労働経済学コンファレンス、2011年9月5日、淡路夢舞台国際会議場
4. Hiroko Okudaira “What Does a Temporary Help Service Job Offer? Empirical Suggestions from a Japanese Survey” 日本経済学会、2011年5月21日、熊本学園大学
5. Akira Kawaguchi “Friends or For? Role of Trade Union for Gender Equal Workplace” Korean Women Economists Association、2012年5月25日、韓国、ソウル
6. Akira Kawaguchi “Role of Trade Union in Balancing Work and Family” 日本経済学会、2012年10月8日、九州産業大学
7. Hiroko Okudaira “How do Firms Respond to an Increase in Minimum Wage? Direct Evidence on Firm’s Internal Adjustments” The 24th Annual European Association of Labour Economists Conference、2012年9月21日、Bonn World Conference Center, Germany
8. Hiroko Okudaira “How do Firms Respond to an Increase in Minimum Wage? Direct Evidence on Firm’s Internal Adjustments” 日本経済学会、2012年10月7日、九州産業大学
9. 水谷徳子「自信過剰・競争選好と昇進格差、競争選好の形成」国立社会保障・人口問題研究所定例研究会、2012年12月21日、国立社会保障・人口問題研究所
10. 川口章「失われた20年：女性労働者は何を獲得したか？」財務省財務総合研究所セミナー、2013年5月30日、財務省財務総合研究所

11. Akira Kawaguchi and Takato Kasai “Do Workaholics Live a Happy Life?: Comparison of Japan, U.S. and France,” International Conference: Comparative Study on Happiness、2014年2月25日、Doshisha University
12. Tomoko Kishi “Female Labour Supply in Australia and Japan: An Analysis Based on Longitudinal Data” オーストラリア学会2013年6月8日、名古屋商科大学

〔図書〕(計5件)

1. 脇坂明、日本評論社『労働経済学入門—新しい働き方の実現を目指して』2011年、186
2. 川口章、有斐閣『日本のジェンダーを考える』2013年、223
3. 川口章、日本経済新聞出版社、『日本再生改革の論点』2014年、243 (200-205)
4. Miki Kohara and Fumio Ohtake、Oxford University Press、Changing Inequalities & Social Impacts in Rich Countries、2014年、743 (393-414)
5. 大竹文雄、日本評論社『最低賃金改革』2013年、191 (169-185)

〔産業財産権〕

○出願状況 (計0件)

○取得状況 (計0件)

〔その他〕

ホームページ等

川口章研究室：科研費による研究

<http://www.akira-kawaguchi.jp/research/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

川口章 (KAWAGUCHI Akira)
同志社大学・政策学部・教授
研究者番号：50257903

(2) 研究分担者

脇坂明 (WAKISAKA Akira)
学習院大学・経済学部・教授
研究者番号：90158600

岸智子 (KISHI Tomoko)
南山大学・経済学部・教授
研究者番号：30234206

大竹文雄 (OHTAKE Fumio)

大阪大学・社会経済研究所・教授
研究者番号：1440185820

木村（奥平） 寛子（OKUDAIRA Hiroko）
岡山大学・社会文化科学研究科・准教授
研究者番号：1530198727

水谷 徳子（MIZUTANI Noriko）
（財）家計経済研究所・研究部・研究員
研究者番号：8267199924

木成 勇介（KINARI Yusuke）
九州大学・経済学研究院・准教授
研究者番号：1710292627

(3) 連携研究者
該当者なし