

機関番号：32406

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2008～2010

課題番号：20330051

研究課題名（和文） 男女共同参画の進展が労働市場に与える影響

研究課題名（英文） The Effect of Gender Equality Policy on the Labor Market in Japan

研究代表者

阿部 正浩（ABE MASAHIRO）

獨協大学・経済学部・教授

研究者番号：70303047

研究成果の概要（和文）：

我が国では平成12年（2000年）に男女共同参画社会基本法が制定され、関連する施策が各地方自治体で実施されている。これらの施策が女性労働にどのような影響を与えたかを把握するため、男女共同参画政策に関わる政策評価を各先進国間および各地方自治体間で行った。分析の結果、男女共同参画政策は女性労働に大きな影響を与えていないことが示された。また、男女共同参画政策の一つであるワーク・ライフ・バランス施策の企業経営に対する影響についても検討した。その分析結果によれば、ワーク・ライフ・バランスの制度運用を充実させ、他の人事施策やITとの親和性や補完性を考慮すれば、ワーク・ライフ・バランス施策は企業経営にポジティブな影響を与えることが示された。

研究成果の概要（英文）：

After The Basic Law for a Gender-equal Society was established in 2000 in Japan, each local government has been adopting some policies related to Gender Equality. Our central purpose of this study is to assess the effect of these gender equity policies on the labor market outcomes, especially on the change of female labor force. We accumulated a lot of related data from each developed country and from each local government in Japan, and analyzed. We found the gender-equality policy had no relation to labor market outcomes in our data. However, we found that the work life balance policy at firm level, which is regarded one of the gender-equality policy in Japan, has a positive effect on their business. To put it concretely, the ordinary profit per employees of the firms that had the some personnel system related to work life balance, such as maternity leave or short-time work was significantly higher than that of the firm that did not pay attention to their employees' work life balance.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	4,100,000	1,230,000	5,330,000
2009年度	4,000,000	1,200,000	5,200,000
2010年度	2,900,000	870,000	3,770,000
年度			
年度			
総計	11,000,000	3,300,000	14,300,000

研究分野：応用経済学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：両立支援、企業経営、地域労働市場、政策評価、男女共同参画

## 1. 研究開始当初の背景

我が国では平成12年(2000年)に男女共同参画社会基本法が成立し施行され、政府は女性のチャレンジ支援、女性に対する暴力の根絶、ワーク・ライフ・バランス、少子化対策といった関連する様々な政策を展開している。平成17年(2005年)には、男女共同参画基本計画(第2次)が閣議決定され、現在はこの基本計画の下で様々な政策がなされている。この基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、女性のチャレンジ支援、男女雇用機会均等の推進、男女の性差に応じた的確な医療の推進、男性にとっての男女共同参画社会、男女平等を推進する教育・学習の充実、女性に対するあらゆる暴力の根絶など、あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施し、男女共同参画社会の実現を目指すことがうたわれている。

一方、我が国の労働市場の現状に目を転じれば、晩婚化や未婚化、高学歴化といった供給側の要因だけでなく、非正規雇用の活用といった需要側の要因にもよって、女性の労働力率は各年齢層において高まる傾向にあった。

しかしながら、国際的に女性労働力の水準を比較すると、我が国のそれは相対的に低く、男女間の労働力率の差は大きいままである。また、年齢階級別の女性労働力率には依然としてM字型カーブが存在しており、結婚や出産を機に離職する女性は多く存在している。加えて、特に30代半ば以降の女性労働力率の高まりは、主にパートタイム労働者など非正規雇用者の増大によるものであり、男性と比べて正規雇用者は多くないということも事実であった。

## 2. 研究の目的

男女共同参画政策のうち、チャレンジ支援やワーク・ライフ・バランスといった政策は、労働市場における女性労働の状況を改善することを目標に実施されていると考えられる。これら政策が、はたして女性の働く状況にどのような影響を与えたのかを検討することがこの研究の目的である。

## 3. 研究の方法

チャレンジ支援やワーク・ライフ・バランスといった政策の実施が、企業や個人の行動にどのような影響を与えてい

るのかについて明らかにするため、次の三つの視点から研究を行う。

### (1) 男女共同参画政策の国際比較

先進各国の男女共同参画政策が女性労働にどのような影響を与えるかを把握するため、各国の政策と労働力に関するデータベースを整備し、それをもとに政策の効果を測定する。

### (2) 男女共同参画政策の地域比較

各地方自治体の男女共同参画政策に関する取組がそれぞれの女性労働に与える影響を検証するため、各地方自治体の男女共同参画政策に関わる施策の状況を把握してデータベース化するとともに、これと結合する女性労働の状況を示す各指標を地方自治体毎に収集し、データベース化する。このデータベースを用いて、例えば男女共同参画に関わる計画の策定が女性労働力率にどのように影響したか、あるいは自治体の女性管理職比率は男女共同参画に関わる計画策定にどのような影響を与えたか、などを検証する。

### (3) 両立支援が企業経営に与える影響

男女共同参画政策の柱の一つであるワーク・ライフ・バランスが、企業経営にどのような影響を与えるかについてアンケート調査を用いて検証する。

## 4. 研究成果

研究成果は、次の4点に纏めることが出来る。

### (1) 男女共同参画政策の国際比較に関する研究

国連開発計画によるGender empowerment measureによれば、先進諸国の多くは上位に位置づけられているのに対して、我が国の順位は44位である。しかしながら、上位に位置づけられている先進諸国であっても、過去においては労働における男女間格差は明確に存在していたはずである。

例えば、1980年当時のイギリスやドイツでは、我が国と同様の、M字型の女性労働力率が見られた。しかしながら、90年代になると、我が国と異なり、M字型の労働力率はイギリスやドイツでは観察されなくなった。その背景として、しばしば男女共同参画政策の進展が取り上げられる。例えば、イギリスにおいては1975年に同一賃金法と性差別禁止法が同時に施行され、ドイツでは1980年に民法典に雇用における性差別禁止の条

文が加わり、地域政府によってはポジティブ・アクションを促進する法規定を置くようになった。

では、各国の男女共同参画に関する法規定が厳密には女性労働にどう影響したのだろうか。我々は、先進各国のデータを収集し、各国の男女共同参画政策が男女間の労働力率格差にどのような影響を与えたかを検討した。その結果、統計的には男女共同参画政策の進展は女性労働力には有意な影響を与えていないことがわかった。

## (2) 男女共同参画政策の地域比較に関する研究

男女共同参画社会基本法の制定以降、各地方自治体においても男女共同参画に関する施策が次第に整備されるようになってきた。内閣府の調査によると、男女共同参画に係る計画を策定している市町村（政令指定都市を除く）は、平成13年度（2001年度）まででは3,249市町村のうち19.4%の629に過ぎなかったものが、平成22年度（2010年度）までには1,750市町村のうち63.3%の1,108市町村までに増加している。こうした施策の整備と共に、各自治体は様々な啓発活動に取り組んでいる。

こうした地方自治体の取組が、女性の労働力率の向上にどの程度の効果を持っていたのかを検証するため、プロジェクト初年度の平成20年には都道府県と政令指定都市、そして市に対して独自のアンケート調査を実施し、各自治体の男女共同参画に関わる施策に関するデータベースを整備した。我々が平成20年に実施したアンケート調査では、男女共同参画に関わる施策の担当部署の有無、担当者数、施策内容、施策に関わる事業規模（金額、参加者数など）について質問すると同時に、保育園の数や定員、利用児童数、病児保育所数など子育て支援に関しても質問した。

また、これと同時に、以上の施策データベースに結合するための男女別15歳以上人口および労働力人口、雇用者数などの労働力データベースを整備した。

以上で説明したデータを利用して分析を行った結果、次のことがわかった。第一に、都道府県レベルでも市レベル（政令指定都市の特別行政区を含む）でも、15歳から60歳までの女性労働力率は1990年以降一貫して上昇しているが、90年に女性労働力率が高かった（各行政単位で見た）地域では、2005年の女性労働力率も高かった。第二に、2005年以前に男女共同参画に関する条例を制定して

いた自治体と2005年以降に制定予定の自治体、そして2005年以降も制定予定がなかった自治体の3グループに分けて、1990年と2005年時点の女性労働力率を比較したところ、これらのグループ間には統計的に有意な違いは見られなかった。当該自治体が男女共同参画に積極的かどうかを示す指標と考えた条例制定は女性労働力には影響を与えておらず、この点から言えば男女共同参画政策は女性労働には影響していないといえる。第三に、女性労働に男女共同参画政策がほとんど影響していない理由として、男女共同参画に関わる施策の多くが啓蒙啓発事業であり、同時にその予算規模も大きくないことが挙げられる。また、第四に、我々が整備した労働力データは2005年までであり、男女共同参画政策の成果が短期には現れない可能性もある。したがって、今後もデータベースを整備し、政策評価を行っていくことが必要である。

## (3) 両立支援が企業経営に与える影響に関する研究

先進各国では現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を重視した雇用政策を指向しており、日本もその例外ではない。我が国では平成19年（2007年）末に「ワーク・ライフ・バランス憲章」が制定され、今後は政労使が協力し、社会各層でワーク・ライフ・バランス社会の実現を目指した施策を進めることが合意されている。

では、ワーク・ライフ・バランスは企業経営にどのような影響をあたえるであろうか。われわれは、独自に調査したアンケート調査結果を用いて、ワーク・ライフ・バランス施策が従業員一人あたり売上高にどのような影響を与えたかについて検討した。

分析結果によると、法定を上回る休業期間の育児・介護休業制度や育児のための短時間勤務制度の導入は、従業員一人あたり売上高に対して統計的に有意な影響を与えており、それらは売上高を伸ばす効果を持つ。しかしながら、個々の企業で異なる経営者の考え方や経営スタイルなど、企業の異質性を考慮すると、法定を上回る休業期間の育児・介護休業制度の導入は従業員一人あたり売上高の伸びに対して統計的に有意な影響は与えていない。

さらに、ワーク・ライフ・バランス施策の運用実態が従業員一人あたり売上高に対してどのように影響しているかについても検討した。その結果、いくつかの組み合わせについては従業員一人あたり売上高を高める効果があることがわかったが、その一方でいくつかの組み合わせについては従業員一人

あたり売上高を低くする効果があることもわかった。また、IT とワーク・ライフ・バランス施策とには補完性があり、両者を整備することは従業員一人あたり売上高を高めることがわかった。

これまで、企業はワーク・ライフ・バランス施策の整備を重点的に行ってきたが、これからは制度の運用を充実させ、他の人事施策や IT との親和性や補完性を考慮しながら、ワーク・ライフ・バランス施策の一層の充実を図ることが重要であろう。そうすることが、企業経営に対してより効果をもたらすことになるからである。

ワーク・ライフ・バランス施策の企業経営に与える影響とは別に、それが企業の賃金構造に対してどのような影響を与えるかについても検討した。補償賃金仮説の立場に立てば、賃金水準が低くともワーク・ライフ・バランス施策が整備された企業で働こうと志向する労働者がいるため、企業はワーク・ライフ・バランス施策を整備すると同時に賃金水準を抑制した賃金構造を決めるかもしれない。他方、人的資本投資仮説の視点に立てば、ワーク・ライフ・バランス施策をとることで労働者の企業定着率が高まり、その結果として労働者の生産性が向上するため、その分だけ賃金水準は高くなる。

実証分析の結果、次のようなことが確認された。まず、ワーク・ライフ・バランス施策と賃金施策の間にある因果関係を無視すれば、ワーク・ライフ・バランス施策は賃金を高める効果がある。しかし、ワーク・ライフ・バランス施策によって賃金水準が高まるという因果関係を考慮すると、両者の関係は統計的に有意ではなくなる。このように、今回の分析結果は補償賃金仮説と人的資本投資仮説の両者を支持していない。つまり、ワーク・ライフ・バランス施策と賃金施策の間には見せかけ上の関係があるものの、厳密には両者の間に有意な関係はない。

とはいえ、第三の仮説、すなわち賃金水準が高い企業でワーク・ライフ・バランス施策の整備が進んでいるという解釈は可能かもしれない。人的資本投資をより必要とする技術体系的企業ほど、従業員の定着率を高めるためにワーク・ライフ・バランス施策を整備していることを、この結果は示唆しているかもしれない。

#### (4) その他（非正規雇用）

1990 年代後半から労働力に占める非正規雇用者の割合は増加の一途を辿っている。この結果、非正規雇用問題が社会問題としても大きな注目をあびている。

雇用ポートフォリオを説明する主な仮説としては、取引費用仮説と解雇コスト仮説がある。本稿の分析によれば、取引費用仮説よ

りも解雇コスト仮説の妥当性が高いことが示唆される。なかでも、人的資本の関係特殊性は高いものの、将来の雇用調整コストが高いために正規雇用者を雇うのではなく、一時的に非正規雇用者として雇い、労働者の能力が判明した後で正規雇用者として登用するという企業の採用戦略が、雇用ポートフォリオを巧く説明していた。また、企業の雇用ポートフォリオは、非正規雇用者比率が時期によって変化しようとも、それを規定する要因に大きな変化はあまりなかったことが分析結果では示された。

また、非正規雇用の問題に労働組合がどのような影響を与えているか、について計量分析を試みた。主な分析結果は以下のとおりである。第一に、正規－非正規間の賃金格差に対して労働組合はあまり影響しておらず、むしろ労働組合のある企業で正規－非正規間の賃金格差は大きい。第二に、労働組合のない企業では正規－非正規間の賃金構造の違いがその格差の大部分を説明するのに対して、労働組合のある企業では正規－非正規間の労働者属性の違いも賃金格差を説明する要因となっている。第三に、主観的な賃金格差を検証すると、労働組合のある企業において格差は大きいとする非正規労働者が多い。最後に、教育訓練の受講に関しては、労働組合のある企業は正の影響を与えており、労働組合のある企業ほど非正規労働者の教育訓練の受講機会が多い傾向がある。以上のような観察事実から、非正規労働者の賃金に対する労働組合の効果はかなり限定的であると言えよう。その背景には、労働組合のある企業と労働組合のない企業の間には、生産的、技術的な相違があり、それらが正規－非正規間の格差に強く影響している可能性がある。

#### 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 1 件）

① 阿部正浩、『雇用ポートフォリオの規定要因』、「日本労働研究雑誌」No. 610、労働政策研究・研修機構、査読なし、2011 年、14-27

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

阿部 正浩 (ABE MASAHIRO)  
獨協大学・経済学部・教授  
研究者番号：70303047

##### (2) 研究分担者

黒澤 昌子 (KUROSAWA MASAKO)  
政策研究大学院大学・政策研究科・教授

研究者番号：40275813  
太田 聡一 (OHTA SOUICHI)  
慶應義塾大学・経済学部・教授  
研究者番号：60262838

(3)連携研究者  
なし