

女性活用は企業業績を高めるか

児玉 直美

女性活用と企業業績の関係

女性に関する労働経済の分野では、男女賃金格差の研究と、女性の就労決定の研究が伝統的に大きな割合を占めており、数多くの研究が蓄積されている。賃金を産業、企業規模、年齢、学歴、職階などで説明する賃金関数を推計して男女賃金格差を論ずる研究の最新のものとしては、中田(2002)などがある。一方、子どもの有無や配偶者の所得などで(既婚)女性の就労決定を離散被説明変数として分析する研究としては、永瀬(1994)や、新しいものでは小原(2001)がある。

しかしながら、女性労働経済の研究においても、労働需要側であり人事労務管理の決定主体である企業サイドの分析は重要であり不可欠である。製品市場での生存競争の中で、従業員の意欲の維持向上や能力形成を達成しようとする企業にとって、女性をどれだけ雇用し、男女の労働者をどのように扱うのが最適なのだろう。この問題は、女性労働経済の中心的なテーマであるにもかかわらず、理論モデルやフィールド研究の対象にとどまってきたており、データを用いた実証分析の対象として研究されるようになったのは最近のことである。ここでは、企業を単位とした女性労働経済分析の主要テーマである、企業経営にとっての女性活用という観点の最新の研究についてご紹介する。

長期化する不況にもかかわらず、女性の採用・登用に積極的に取り組もうという企業が増えている。これらの企業が女性に着目する理由は、優秀な人材の確保、少子高齢化による将来の労働力減少への備え、企業ブランドイメージの向上などさまざまであろう。一方で、企業は女性を雇用することによって新たなコスト——育児休業中の代替要員や平均的に見て企業へのコミットメントが低

い労働者が増えること等——がかかることを懸念している。女性活用による業績の向上と費用の両者を勘案しつつ、企業は利潤が上がることを期待しているが、女性の採用・登用の増加が業績を変化させるメカニズムは必ずしも明らかではない。

このような問題に注目が集まる背景には、日本の女性労働力率が他の先進国に比べ低いこと、特に、高学歴女性の労働力率が低いことがある。樋口・阿部・Waldfoegel(1997)によれば、日本以外の先進国では高学歴になるほど労働力率が高くなるが、日本では同様の傾向は確認できない。このような状況を急速に変化させる手立てとして、クォータ制を取り入れようという考えもある。

女性や人種的なマイノリティへ優先的な雇用の割り当てを行うクォータ制度は、1970年代以降、アメリカの女性就業者の増加や職域の拡大に一定の貢献をしたと考えられている。例えば、Holzer and Neumark(1999)は、アフーマティブ・アクション(積極的差別是正措置、マイノリティや女性に対する優遇政策)の適用企業では、学歴の低い女性やマイノリティを適用外企業に比べて多く雇用していること、そしてそこで雇用された女性やマイノリティの仕事の成果が決して白人男性に劣らないことを確認している。

また、女性が多く雇用される企業では業績が高いことを指摘する論文もある。Hellerstein *et al.*(2002)は、アメリカの製造業約3000企業・事業所のクロス・セクションデータを使用し、企業年齢、労働者の構成(人種、年齢)等をコントロールした上で、女性を多く雇う企業・事業所ほど利益率が高いこと、そして、その傾向は市場占有率が高い企業で強く見られることを示した。日本でも、川口(2003)が、経済産業省『企業活動基本調査』の個票データを使用し、女性を多く雇う企業は業績が高いことを確認している¹⁾。

さらに、女性の数だけではなく、女性の活用方法にまで踏み込んだ調査も存在する。21世紀職業財団が平成15年に行った調査によると、女性管理職比率が5年間で大幅に上昇した企業では、大幅に低下した企業に比べて売上高が伸びている。

坂爪(2002)は、社会経済生産性本部が2001年に実施した企業調査データと、調査対象企業に勤める従業員データを用いて、ファミリー・フレンドリー施策は、従業員の働きやすさを向上させ、女性の離職率を低下させるが、企業業績には正にも負にも影響を与えていないことを検証した。

このように、女性の数もしくは女性の活用は企業業績を押し上げるか、少なくとも業績に負の影響を与えていないことが確認されつつある。

なぜ業績は改善するのか

以下では女性雇用と企業業績との関係およびそのメカニズムについて、経済産業省の『企業活動基本調査』のデータを用いて検証した研究を紹介する²⁾。分析方法は大きく分けてクロス・セクション分析と、パネル固定効果推定³⁾の二つに分かれる。

まず、クロス・セクション分析では、正社員、パートを問わず、企業内の女性比率の高さが利益率(経常利益/総資産)に対し有意に正の影響を与えている、という結果を得ている(表A列、B列⁴⁾)。この推定結果は先行研究と同様に、女性を多く雇う企業では企業業績が高いことを示している。

次に、この正の関係をもたすメカニズムとして考えたものは以下の四つである。

第1に、「差別仮説」である。この仮説の下では、差別的企業は、女性が賃金よりも高い限界生産性を持つことを知りながらも、女性を多く雇おうとはしない。反対に差別せず、女性を多く雇う企業は生産性の高い労働者を安く雇うことができるので、超過利潤を得ることができる。よって、女性を多く雇う企業ほど業績が高まるはずである⁵⁾。

第2に、業績のよい企業が(男性)従業員のアメニティのために女性を多く雇うことが考えられる。企業の業績が高まると、新たに女性を雇用す

る。本稿ではこの考えを「アメニティ仮説」と呼ぶ。

第3は、「社会的責任仮説」である。社会的責任を負う企業(例えば上場企業)は女性をより多く採用・登用すべきであるという社会的プレッシャーを強く受けている。この仮説の下では、女性の限界生産性が賃金以下であるため、企業が女性を多く雇うと企業利益は低下する。女性を1人多く雇うことは、利潤を減少させることになるので、社会的責任を負う企業ではそうでない企業に比べ女性比率を高めたときの業績向上率が小さいはずである。

第4に、女性比率、企業業績は互いに影響を持たないが、女性比率・利益率双方に対して影響を及ぼす要因が背後に存在していると考えられる仮説である。女性比率、利益率を同時に高める、この要因を持つ企業は、女性比率も利益率も高い状態にあるが、仮に女性比率を上昇させたとしても利益率には影響を与えない。これを「企業固有の要因仮説」と呼ぶ。企業固有の要因としては、例えば経営者の意識・社風や人事・労務管理の仕組みなどが考えられる。

上記四つの仮説を、『企業活動基本調査』のデータを利用し検証した。まず、女性比率を高めても、企業利益の増加が確認されないことから、女性を増加させるほどに企業利益が高まるはずの差別仮説が棄却される(推計結果割愛)。次に、企業業績が高まるほど、女性を多く採用するはずのアメニティ仮説も、企業利益の増加分が女性比率を高めないことから棄却される(推計結果割愛)。

社会的責任仮説を検証するために、上場企業ダミー(上場企業=1、非上場企業=0)と女性比率の交差項を含めて推計した。社会的責任仮説が正しいならば、企業業績に対する上場企業ダミーと女性比率と交差項の係数は負になるはずであるが、結果は有意に正となっている(表C列)。このことから、社会的責任仮説も棄却される。

最後に、「企業の固有要因」が企業業績に影響を与えているならば、「企業固有の要因」を取り除くパネル固定効果モデルによる推定では、女性比率の係数は企業業績に対して有意ではないと予想できる。本稿の推計でも有意でないという結果

を得た(表D列⁹⁾)。分析結果を総括すれば、女性雇用と企業業績の関係は、クロス・セクションで正の相関、パネル固定効果モデルで無相関であった。つまり、クロス・セクションで見られた女性比率と利益率は見かけ上の相関⁷⁾であって、「企業固有の要因」こそが、企業業績を高め、さらに女性比率にもプラスの影響を与えている。「企業固有の要因」が変化しなければ、仮に女性の採用を増加させても、利益率は不変である。

企業固有の要因とは何か

それでは、女性比率を高め、利益率も高めるような「企業固有の要因」とは具体的に何であろうか。前述の通り、この企業特性としては経営者の意識・社風や人事・労務管理の仕組みが挙げられる。そこで、本稿では女性の就労に影響を及ぼすと考えられる人事・労務管理上の各種取り組み(女性活用施策)と企業の女性比率および業績との関係を検証する。

具体的には、東洋経済新報社『就職四季報女子学生版』(93年, 98年, 03年版)から、男女勤続年数格差、再雇用制度の有無、女性管理職比率など、12個の女性活用施策変数を作成し、これらの変数が女性比率や利益率に影響を与えるかを検証した⁸⁾⁹⁾。

紙幅の関係上、推計結果表は割愛するが、12

個の施策の中で「男女勤続年数格差が小さい」「結婚・出産が理由で退職した女性を再雇用する制度がある」の二つが、女性比率を高め、経営パフォーマンスを上昇させる傾向があった。つまりこの二つが、企業固有の要因を形成していると考えられる。

ただし、ここでの分析は、サンプル数、小規模な企業が対象外であること、効果の時間的ラグや因果関係の問題が残されていることに留意する必要がある。

おわりに

女性が活躍できる企業とは、男女を問わず社員の能力を十分に発揮させて利益を上げるような風土を持つ企業である。経営者・管理職の意識を含めた「社風」や人事・労務管理の改革を抜きに単に女性比率の数値だけを高めようとしても、それは利潤の拡大という企業本来の目標と不整合な結果となりかねない。

また、性別に関係なく個人を遇する均等施策は、「女性の雇用拡大」と「企業の業績向上」の双方に正の影響を与える。したがって、均等施策が企業業績にとってプラスであるという正しい認識が広まれば、多くの企業において均等施策が採用され、普及していくであろう。あるいは、そうした取り組みを行わない企業は、長期的には市場から

表 総資産利益率と女性比率の関係

	A		B		C		D	
	クロス・セクション 係数	標準誤差	クロス・セクション(パート) 係数	標準誤差	クロス・セクション(上場交差項) 係数	標準誤差	パネル固定効果モデル 係数	標準誤差
女性比率(パート含む)	0.0224	0.0023***			0.0194	0.0020***	-0.0029	0.0075
女性比率(パート除く)			0.0189	0.0023***				
パート比率			0.0108	0.0022***				
上場の有無	0.0093	0.0014***	0.0094	0.0016***	-0.0041	0.0025		
上場有無と女性比率の交差項					0.0485	0.0073***		
サンプル数	25826		25826		25826		180684	
F値	53.21		62.4		67			
Prob > F	0		0		0			
決定係数	0.0382		0.0372					
修正済み決定係数			0.0366		0.0393			
企業数							37623	
決定係数 within							0.0066	

注: 1) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%の水準で係数が有意であることを示す。

2) A, B, Cでは企業規模, R & D比率, 業種ダミー, 外資比率, 設立年を, Dでは年ダミーをコントロール変数として加えて推計した。

淘汰されていくはずである。

ワーク・ライフ・バランス施策は、企業業績には影響を与えないものの、女性比率を高める効果を持っている。このため、社会の合意として、ワーク・ライフ・バランス施策の充実を図るべきだと考えるのであれば、労働時間規制と同様、社会全体として進めていく必要がある。例えば、現在行われているように、育児休業を社員に取得させることを社会全体として推進する、保育所等のインフラ整備を加速するといった政策が有効である。また、社会全体として、残業時間を減らすなど、女性のみならず男性も含めて、働き方の見直しを行うことも重要である。

*本稿は、経済産業省「男女共同参画研究会」における資料として著者が行った分析作業の結果をもとに執筆したものである。研究会の大沢真知子座長、玄田有史先生ほか委員の先生方および経済産業省政策企画室森川正之前室長よりご指導をいただいたことに対して深く感謝する。また、学習院大学脇坂明教授、筑波大学川口大司助教授、第10回労働経済学コンファレンス参加者から有益なコメントをいただいたことにこの場を借りて御礼申し上げる。本論文の内容およびありうべき誤りについては、著者に帰すものである。

- 1) 川口(2003)は利益率に売上高利益率を用いており、説明変数も本論文の分析とは異なる。
- 2) より詳細は、経済産業省男女共同参画研究会(2003)、もしくは、児玉・小滝・高橋(2003)を参照。
- 3) パネル推定とは、同一の調査対象群に複数回調査したデータ(パネルデータ)を用いて、個々の経済主体の時系列的な変化を検証する分析方法である。本稿では、複数年にわたる女性比率の変動と利益率の変動の関係を分析した。
- 4) ここで正社員とは、「企業活動基本調査」の定義上、従業員数からパートタイマーを除いたものである。
- 5) この仮説はBecker(1971)のtasteモデルに依拠している。
- 6) クロス・セクション分析同様に、パート比率を考慮に入れ、正社員女性比率と利益率を固定効果モデルで分析すると、女性比率の係数は有意に負になる。これは、正社員女性の比率は適正水準より多いことを示唆する。企業は女性を適正水準以上に雇っており、いわば先行投資を行っている段階であることが推測できる。
- 7) 本論文の後半で得られる結果を用いて、育児休業制度の有無を操作変数にして、利益率を推定すると、女性比率の係数が有意でないという結果が得られた。このことから、女性比率と利益率の関係は見かけ上の相関であると考えられる。
- 8) 分析では、男女勤続年数格差(男性の勤続年数 - 女性の勤

続年数)、結婚・出産等による定年前退職者の再雇用制度の有無、女性管理職比率(女性管理職/全管理職)、男女平均勤続年数、総合職採用に占める女性割合、法定以上育児休業制度(91年においては育児休業制度がある企業、96年、01年においては1年超の育児休業制度がある企業を1、それ以外を0)、残業時間、フレックス・タイム制度の有無、女性の転勤可能性の有無、昇進均等度(女性管理職比率/女性社員比率)、育児休業取得率、女性社員の既婚率の有無の12の変数を使った。

9) 『女性就職四季報』に観測されるサンプルは女子学生の就職人気が高いと考えられる。このため、全体よりも女性が働きやすい企業にサンプルが偏っている可能性が高い。このサンプル・セレクション・バイアスを補正し、業種、外資比率、設立年をコントロールした。

参考文献

- Becker, G. S. (1971) *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. (orig. publ. 1957), The University of Chicago Press, Chicago.
- Hellerstein, J. K., Neumark, D. and K. R. Troske (2002) "Market Forces and Sex Discrimination," *Journal of Human Resources*, Vol. 37, No. 2.
- Holzer, H. and D. Neumark (1999) "Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer-Employee Data on New Hires," *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 3.
- 川口大司(2003)「性差別のマーケットテスト」財団法人機械振興協会経済研究所編『わが国企業における統治構造の変化と生産性の関係に関する調査研究(3)』第6章。
- 経済産業省男女共同参画研究会(2003)「男女共同参画研究会報告『女性の活躍と企業業績』」。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2002)「平成14年版 働く女性の実状」。
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子(2003)「女性雇用と企業業績」第10回労働経済学コンファレンス発表論文。
- 小原美紀(2001)「専業主婦は裕福な家庭の象徴か?—妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 493。
- 坂爪洋美(2002)「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』No. 503。
- 永瀬伸子(1994)「既婚女性の雇用就業形態の選択に関する実証研究」『日本労働研究雑誌』No. 418。
- 中田喜文(2002)「男女間賃金格差は縮小したのか?」『日本労働研究雑誌』No. 501。
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel(1997)「日英米における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』第53巻、第4号。

(こだま・なおみ 経済産業省大臣官房企画室)