

均等法とワーク・ライフ・バランス

——両立支援政策は均等化に寄与しているか

川口 章

(同志社大学教授)

本稿の目的は2つある。1つは、均等法施行以降の政府のワーク・ライフ・バランス関連政策がどのような目的で策定され、企業がどのような意図でワーク・ライフ・バランス関連制度を導入したかを明らかにすること、もう1つはワーク・ライフ・バランス関連政策が女性の労働市場における活躍に効果があったかどうかを、マクロ・データとマイクロ・データの両方を用いて検討することである。その結果、次のことが明らかになった。第1に、政府の主要なワーク・ライフ・バランス施策は少子化対策として実施された。大多数の企業は、社会貢献の一環として、仕事と育児の両立支援を行っている。ただし、女性労働者の企業定着度やモチベーション向上を期待して両立支援施策を実施している企業もおよそ3分の2に上る。第2に、結婚や出産による離職率、就学前児童をもつ女性の就業率、生え抜き社員に占める女性の割合などで捉えた女性の企業定着度は、過去20年間に徐々にではあるが着実に上昇した。それと同時に、女性の相対賃金や女性管理職割合も上昇した。しかし、女性の相対賃金の上昇は非常に緩慢である。第3に、個々の企業を比較すると、経営者がワーク・ライフ・バランス施策に熱心な企業ほど女性の定着度が高く、女性の定着度が高い企業ほど女性が活躍している。

目次

- I はじめに
- II 均等法施行以降のWLB関連政策
- III 均等法施行以降の女性就業実態
- IV WLB施策、女性の就業継続、男女均等化に関する実証分析
- V まとめ

I はじめに

男女雇用機会均等法が施行され今年で25年になるが、わが国は経済活動におけるジェンダー格差が先進国のなかでもっとも大きい国の一つにとどまっている。その原因の一つに、性別分業がある。女性が家事・育児の大半を担っていることが、労働市場で男性同様に活躍することを妨げて

いる。結婚、出産、育児を理由に離職する女性が多く、就業を継続している女性でも、家事・育児の負担のために男性同様に働くのは難しい。

このような状況を打開するには、均等法だけでは不十分である。均等法は、文字通り機会の均等を実現すること、言い換えれば差別的待遇の除去を目的としており、それを超える取り組みを事業主に求めてはいない。したがって、事業主に仕事と家庭の両立などを促す条文は一切ない。しかし、仕事と家庭の両立が難しくければ、ほとんどの女性は男性と同様に働くのは無理であり、ジェンダー格差は残ってしまう。

とはいえ、政府が個々の家庭内の分業を強制的に変えることはできない。政策としてできることの一つは、女性が家事・育児をしながら仕事ができるような制度を整えること、もう一つは、男性

がもっと家事・育児に参加できるような制度を整えることである。労働時間の短縮や柔軟化（ただし、企業ではなく労働者の要望を反映した柔軟化）はそれら両方を満たす政策であり、保育サービスの充実や育児休業制度はどちらかといえば前者を反映した政策である。

このように仕事と家庭生活の両立を可能にする社会を作るのが、ワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance、以下、WLBと略す）政策の目的の一つである。WLBという言葉は、2000年にイギリスのブレア首相が始めたWLBキャンペーン以降、世界に広まった。わが国でも2007年に、「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定され、今では、政府、企業、労働組合がその重要性を認識しているといっていよい。

WLBのL（ライフ）は、家庭生活のみならず、自己啓発、ボランティア活動、趣味、健康のための活動など、仕事以外のすべての生活が含まれる。ただし、女性の活躍との関連では、仕事と家庭生活、特に家事・育児との両立が重要であるため、本稿では、WLBと「仕事と家庭生活の両立」をほぼ同義に用いる。

本稿の目的は2つある。1つは、均等法施行以降の政府のWLB関連政策がどのような目的で策定され、企業がどのような意図でWLB関連制度を導入したかを明らかにすること、もう1つはWLB関連政策が女性の労働市場における活躍に

効果があったかどうかを、マクロ・データとマイクロ・データの両方を用いて検討することである¹⁾。

本稿の構成は以下のとおりである。IIでは、均等法施行後のWLB関連政策の導入過程を、その政策の目的に着目しながら議論する。IIIでは、均等法施行以降今日までの間に、女性の労働市場における定着度と男女均等化がどの程度改善されたかを、統計を使って議論する。IVでは、企業調査の個票を用いて、企業の両立支援制度と女性の活躍の関係を分析する。最後に、Vで議論をまとめる。

II 均等法施行以降のWLB関連政策

表1は、男女雇用機会均等法施行後に実施された主なWLB関連政策をまとめている。まず注目しなければならないのが、1987年の労働基準法改正である。これによって、法定労働時間は週48時間から週40時間制に短縮された。ただし、直ちにすべての企業に週40時間制が適用されたわけではなく、産業や企業規模によって、移行の猶予が設けられた。全企業に40時間制が適用されたのは、1997年である。高度経済成長の終焉後、総実労働時間は2100時間程度で安定していたが、法改正のあった1987年頃を境に低下し始めた。

この労働基準法改正の一因として、産業構造の

表1 男女雇用機会均等法施行以降のWLB関連政策

WLB関連政策		その他の政策・出来事	
1987年	労働基準法改正（週40時間制導入）	1986年	男女雇用機会均等法施行
1992年	育児休業法施行	1989年	ゴールドプラン策定
1994年	エンゼルプラン策定	1990年	1.57ショック
1995年	育児休業法改正、育児介護休業法に新エンゼルプラン策定	1994年	新ゴールドプラン策定
1999年	ファミリー・フレンドリー企業表彰開始	1999年	改正男女雇用機会均等法施行 労働基準法改正（女性保護規定撤廃） ゴールドプラン21策定 均等推進企業表彰開始
2000年	介護保険制度施行		
2003年	次世代育成支援対策推進法施行 少子化社会対策基本法施行		
2007年	ワーク・ライフ・バランス憲章		

高度化にともなう女性の職場進出があったことは否定できないが、より直接的な原因は、貿易摩擦だった。当時は、日本の貿易黒字が拡大し、欧米から「日本人は働き過ぎ」との批判が強まっていた。中曽根内閣は、こうした海外からの批判に対処するため、「国際協調のための経済構造調整研究会」を設置し、1986年に報告書（前川レポート）が発表された。「前川レポート」では、外需依存型から内需主導型への産業構造の改革の必要性が強調され、その対策の1つとして内需拡大＝消費拡大のための労働時間短縮が唱えられた。これが、週40時間制導入の原動力となったのである²⁾。

一方、仕事と育児の両立支援政策のほとんどは、少子化対策として実施されてきた。1992年に育児休業法が施行されたが、その背景には1970年代半ば以降の出生率の長期的低下があった。特に1990年には、前年の合計特殊出生率が、丙午のために出産率が低下した1966年を下回り1.57となっていたことが明らかになり、少子化に対する関心が一気に高まった（1.57ショック）。これが、育児休業法成立の大きな推進力となった。

その後、「エンゼルプラン」「新エンゼルプラン」「次世代育成支援対策推進法」「少子化社会対策基本法」と、相次いで少子化対策が打ち出された。これら少子化対策の基本にあるのは、仕事と育児の両立支援である。そして、仕事と育児の両立支援政策の中心は、保育サービスの充実と事業主への両立支援施策の要請である。

育児介護休業法では、子が満1歳になるまで（事情があれば1歳6カ月まで）休業する権利が労働者に与られるとともに、休業中は雇用保険の「育児休業給付金」として、賃金の半分が支給される。さらに、3歳未満の子を持つ労働者に対しては、短時間勤務制度や所定外労働の免除が、また小学校就学前の子どもの看護のための看護休暇を取得する権利が保障されている。

また、次世代支援育成支援対策推進法では、101人以上を雇用する事業主に対し、一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局雇用均等室に届け出ることを義務づけている。「行動計画策定指針」では、職場の意識や職場風土の改善を促すとともに、週60時間以上の長時間労働者割合、

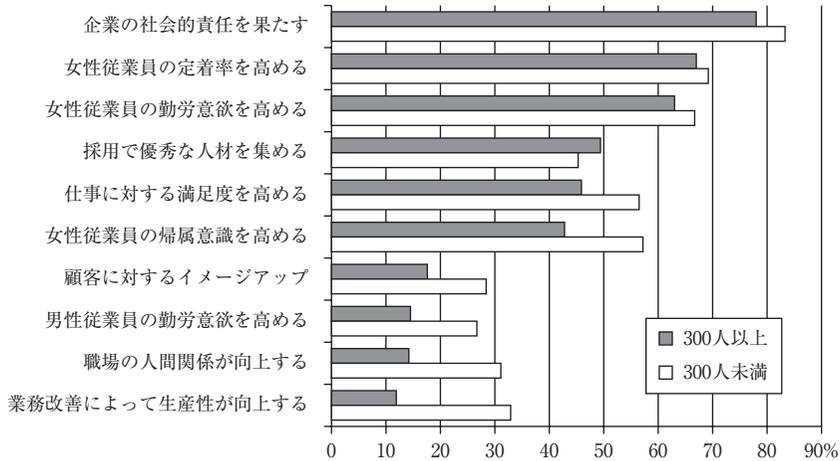
年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率などの数字の改善に向けた取り組みを要求している³⁾。

以上のように、労働基準法改正による週40時間労働制は、貿易摩擦にともなう海外からの圧力が、また、仕事と育児の両立支援政策は、少子化に対する危機感が政策の原動力となっていたのであり、男女均等化は必ずしも政策の主要な目的ではなかった。そうしたなかにあつて、1999年に開始された「ファミリー・フレンドリー企業表彰」は、少子化対策よりも、男女均等化を主要な目標としていた点で注目に値する。この制度は、仕事と家庭の両立支援に熱心に取り組んでいる企業を表彰するものである。この制度は、仕事と家庭の両立に熱心な企業のイメージを改善するとともに、先進的企業の好事例を提供する機会にもなっている。この制度が少子化対策というより均等化政策の一環として導入されたことは、当時少子化対策を担っていた厚生省ではなく、均等化政策を担っていた労働省のもとで制度が策定、実施されたことや、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」と同時に「均等推進企業表彰」が導入されたことから明らかである。さらに、2007年からは、両制度が統合され、「均等・両立推進企業表彰」となった。ただし、表彰制度の限界として、先進的な一部の企業しか制度の影響を受けないということがある。全企業が対象となる法定労働時間の短縮や育児休業制度の導入などと比べると、影響力ははるかに小さい。

これまでは国の政策を中心にみてきたが、企業はどのような理由でWLB施策を進めているのだろうか。図1は、企業に対し仕事と育児の両立支援施策を実施する理由を尋ねたものである。墨の濃い方が正社員数300人以上の企業、薄い方が正社員数300人未満の企業である。前者は、2006年に実施された全国調査、後者は2009年に実施された大阪府の企業を対象とした調査である。

図によると、企業規模にかかわらず、「企業の社会的責任を果たす」がもっとも多く、およそ8割を占めている。「社会的責任」が何を意味するかは企業に尋ねていない。ただ、政府が少子化対策として両立支援を企業に要請してきた経緯からすると、「社会的責任」とは少子化対策への貢献

図1 両立支援に取り組む理由（複数選択）



注：1) 「300人以上」は、正社員数300人以上の企業であり、2006年に実施された全国調査のデータである。「300人未満」は、正社員数300人未満の企業であり、2009年に実施された大阪府の企業を対象とした調査のデータである。
 2) 回答数が多かったものから上位10項目を掲載している。
 データ出所：「300人以上」は、労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』（2006年実施）より正社員数300人以上の企業を抽出した。「300人未満」は、育児支援と企業経営に関する研究会（代表：川口章）『育児支援と企業経営にかかわる調査』（2009年実施）より正社員数300人未満の企業を抽出した。

であることは間違いなさだろう。このことは、少子化対策の一環として、企業に対し両立支援施策を要請してきたことが、ある程度の成果をもったことを意味している。わが国の風土では、均等化政策としてよりも少子化対策としてWLB政策を進める方が、企業に受け入れられやすいのかもしれない。

ただし、2位以下の理由をみると、両立支援施策が女性の活躍を推進し、企業競争力の強化につながると期待している企業も決して少なくないことがわかる。企業規模にかかわらず、およそ3分の2の企業が「女性従業員の定着率を高める」と「女性従業員の勤労意欲を高める」を挙げている。また、中小企業では、6割近くの企業が「女性従業員の帰属意識を高める」を挙げている。

Ⅲ 均等法施行以降の女性就業実態

WLB政策が男女の均等化に寄与するとすれば、それはWLB政策が女性の離職率を低下させ、女性就業率を上昇させ、女性の勤続年数を延ばし、それらが女性管理職の割合や女性賃金の上

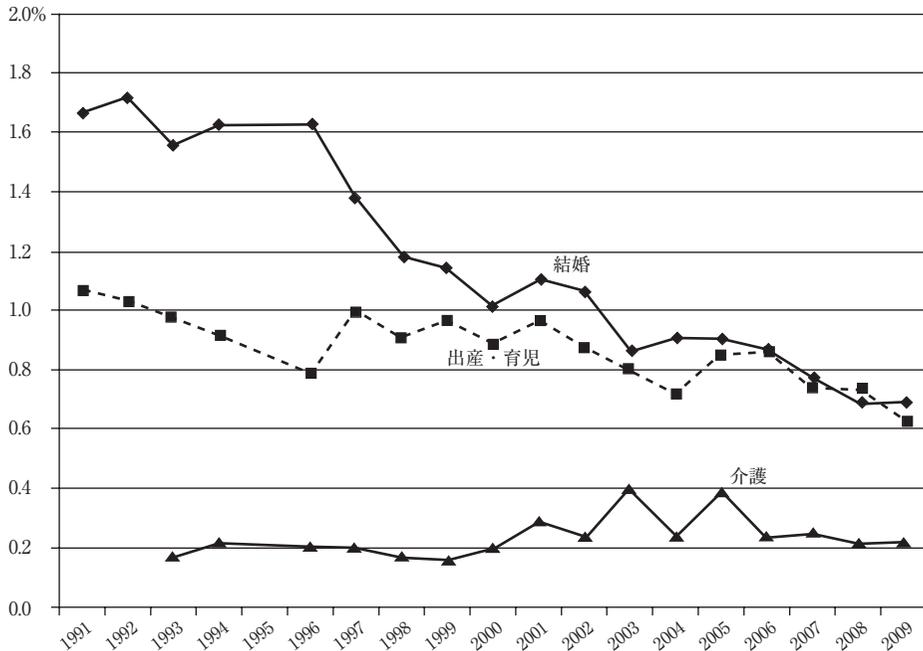
昇に貢献するからであろう。そこで、実際にどの程度、結婚・出産による女性の離職率が低下したかをみよう。

図2は『雇用動向調査』から計算した結婚、出産・育児、介護の理由による離職率の推移である。結婚による離職率とは、結婚を理由に離職した女性常用労働者数を全女性常用労働者数で割った値である。出産・育児や介護による離職率も同様にして計算している。離職者全体に占める結婚等の理由による離職者の割合ではないので、注意が必要である。

結婚と出産・育児による離職率は明らかに低下傾向にある。それに対し、介護による離職率はほぼ横ばいである。結婚による離職率の低下は顕著で、1991年の1.66%から2009年の0.69%へと半分以上に低下している。出産・育児による離職率も1991年の1.07%から2009年の0.62%へと6割程度にまで低下している。結婚と出産・育児を合わせると、1991年から2009年までの間に半分以上に低下している。

結婚による離職率の低下はWLB政策の効果というより、慣習の変化の影響であろう。育児や介

図2 離職理由別女性離職率



注：「結婚離職率」は、ある年に結婚を理由に離職した女性常用労働者数を、その年の1月1日の女性常用労働者数で割って求めた。「出産・育児離職率」と「介護離職率」も同様に求めた。
データ出所：「雇用動向調査」各年。

護以外の家事が就業を妨げるほど大変なわけではない。また、WLB政策は育児や介護を軽減させるが、それ以外の家事に対しては影響が小さいので、結婚退職に及ぼす影響は大きくないと思われる。結婚による離職率の低下の原因には、晩婚化・非婚化による婚姻数の減少もある。しかし、1991年から2009年にかけて、婚姻数は5%減少したにすぎない⁴⁾。それを考慮に入れても、結婚退職する女性の割合が大きく低下したことは間違いない。

それに対し、出産・育児による離職率の低下の一因は、少子化対策を中心としたWLB政策にあると考えるのが自然だろう。仮に、出産後も働く女性の割合が一定であれば、結婚退職が減るにしたがって、出産退職は増えるはずである。それにもかかわらず出産・育児による離職率が顕著に低下していることは、出産後も就業を継続する女性が増えていることを意味する。

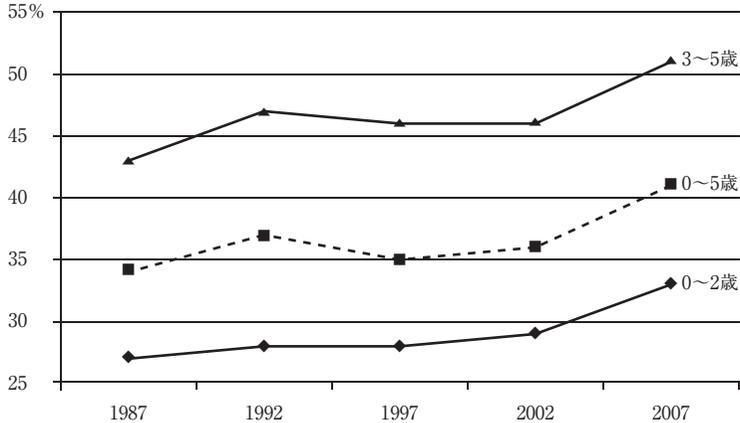
出産・育児による離職率の低下には、少子化の影響も考えられる。しかし、1991年から2009年にかけての出生数の低下はおよそ13%である。

それを考慮しても出産・育児による離職率の低下は大きく、出産後も就業を継続する女性の割合の上昇があったと推測できる。

結婚や出産・育児による離職率が低下したとすれば、出産後も就業を継続する女性は増えているはずである。それを確認したのが図3である。この図は、6歳未満の子をもつ有配偶女性の就業率の推移を示している。0~2歳の子をもつ有配偶女性の場合、1987年から1997年までの間は、就業率の上昇傾向は見られなかったが、1997年から2007年にかけては、はっきりした上昇傾向がみられる。特に2002年から2007年までの間に4.0ポイント上昇している。これは20年間の上昇分の3分の2に相当する。3~5歳の子をもつ有配偶女性の場合も同様の傾向がある。2002年から2007年の間に5.1ポイント上昇しており、20年間の上昇分の6割以上が、最後の5年間で達成されている。未就学児童をもつ母親の就業率は低いとはいえ、2000年代に入って以降は、徐々に上昇しているといえよう。

では、結婚・出産後も働く女性が増えたこと

図3 末子年齢別有配偶女性の就業率



注：図は、「夫婦と子どもからなる世帯」および「夫婦、子どもと親からなる世帯」の妻の就業率である。
データ出所：『就業構造基本調査』各年。

で、企業への定着度は上昇したのだろうか。定着度の推移をみるために、生え抜き社員に占める女性の割合をみよう。図4は、年齢階層別の生え抜き社員に占める女性の割合の推移である。使用したのは『賃金構造基本統計調査』である。ここで「生え抜き社員」とは、最短で最終学歴の学校を卒業した場合の学卒時の年齢と入社年の6月時点の年齢の差が1年以内の労働者（大卒は2年以内）と定義している。ただし、同調査では大卒と大学院卒の区別がつかないので、すべて大卒扱いとしている。

企業への定着度をみるには、年齢階層別平均勤続年数を用いることが多いが、年齢別平均勤続年数の場合、結婚・出産退職者の増減よりも、中途採用の増減が大きく影響するという問題がある。生え抜き社員に占める女性の割合はこのような問題がないが、新卒採用者に占める女性比率の変化の影響を受けるという問題がある。ただし、この問題は、コーホートごとに年齢別生え抜き社員女性割合の変化をみることによってある程度解決できる。

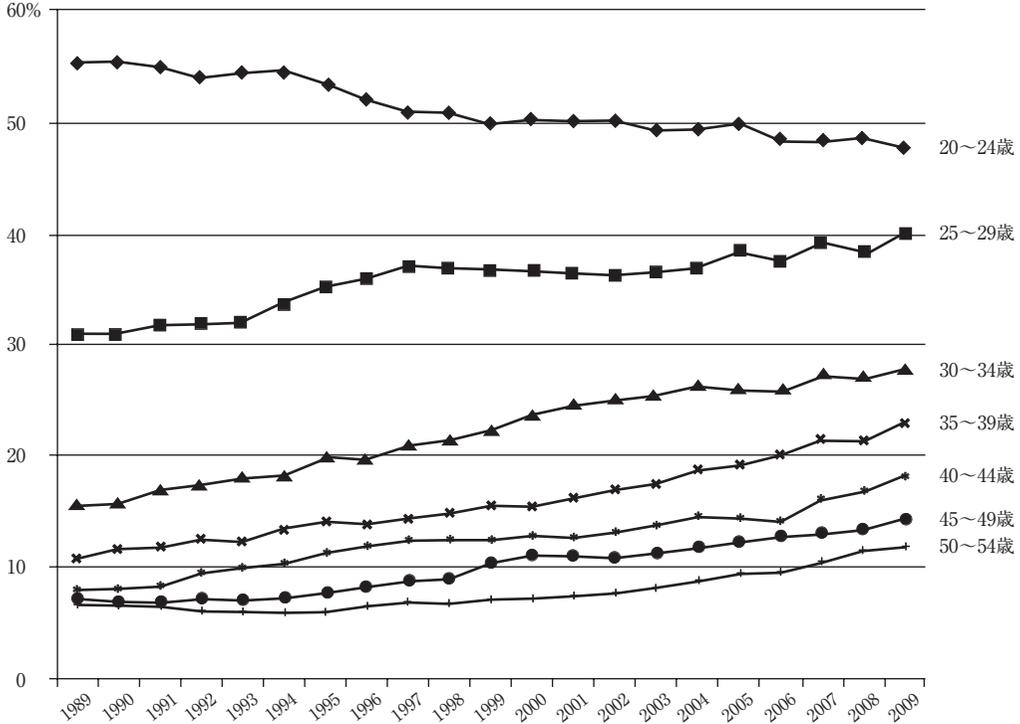
また、管理職になるには生え抜き社員であることが有利に働くことが多いため、それに占める女性の割合をみることは、女性がどの程度昇進しやすくなっているかをみるのに適している。たとえば、2009年における部長に占める生え抜き社員

の割合は52%、課長に占める生え抜き社員の割合は58%である。

図4から明らかのように、20~24歳では、生え抜き社員に占める女性の割合は低下しているのに対し、25歳以上のすべての年齢階層では上昇している。前者はほぼ、新卒採用者に占める女性の割合に等しいと考えてよい。その結果、20歳代前半の線と20歳代後半の線の距離が小さくなっている。また、20歳代後半の線と30歳代前半の線の距離もやや小さくなっている。

女性の企業定着度が相対的に上昇していることは、コーホートでみるとよくわかる。たとえば、1989年に20~24歳だったコーホート（1965~69年生まれ）は1994年には25~29歳に、1999年には30~34歳になっている。つまり、図では5年ごとに同じコーホートが出現するのである。1989年に20~24歳だったコーホートの生え抜き社員女性割合は、20歳代前半から20歳代後半にかけて21.7ポイント、20歳代後半から30歳代前半にかけて11.5ポイント低下した。それに対し、その10年後に生まれたコーホート（1975~79年生まれ、1999年に20~24歳）の生え抜き社員女性割合は、20歳代前半から20歳代後半にかけて12.9ポイント、20歳代後半から30歳代前半にかけて9.1ポイント低下したにすぎない。このことは、結婚や出産が多い20歳代半ばから30歳代半ばに

図4 年齢階層別生え抜き社員に占める女性の割合



注：「生え抜き労働者」とは、入社年の6月時点の年齢が、中卒は16歳以下、高卒は19歳以下、短大・高専卒は21歳以下、大卒は24歳以下の労働者である。
データ出所：『賃金構造基本統計調査』各年。

かけて、女性の企業定着度が顕著に上昇したことを意味している。

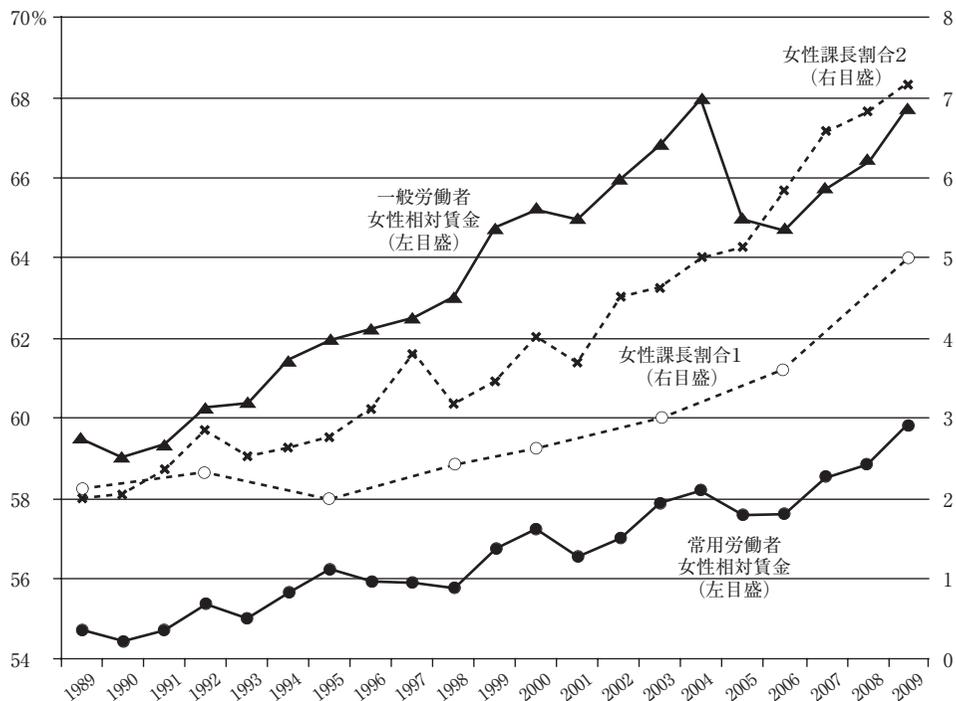
では、このような結婚・出産退職の減少と企業への定着度の上昇は、女性の経済的地位を高めているだろうか。図5は、女性の相対賃金と女性管理職比率の推移である。女性相対賃金は、一般労働者のデータと常用労働者のデータの両方を掲載している。常用労働者は一般労働者と短時間労働者からなり、短時間労働者は「1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者」のことである。つまり、一般労働者はいわゆるフルタイム労働者、短時間労働者はいわゆるパートタイム労働者である。相対賃金は、女性の時間あたり賃金の平均値を男性の時間あたり賃金の平均値で割り、100倍している⁵⁾。

一般労働者の女性相対賃金は、過去20年間に、59.5から67.7へと8.2ポイント上昇している。と

ころが同じ時期に、短時間労働者を含む常用労働者の女性相対賃金は、54.7から59.8への5.1ポイント上昇しているにすぎない。この差は、女性短時間労働者が増加したことが主な原因である。常用労働者の女性相対賃金は年に0.2ポイントのペースで縮小している。仮にこのペースで男女間賃金格差が縮まるとすると、男女の格差がなくなるのに200年かかる。

図には、2種類の女性課長割合が描かれている。女性課長割合1は、『雇用均等基本調査』から得られた数字であるのに対し、女性課長割合2は、『賃金構造基本統計調査』から得られた数字である。前者は1989年の2.1%から2009年の5.0%へと、2.9ポイント上昇している。1989年から2000年までには0.5ポイントしか上昇しなかったが、2000年から2009年までの間に2.4ポイントも上昇している。近年女性課長が加速的に増加している可能性がある。女性課長割合2は、女性課長割合がやや高めに推計されているが、傾向は女性課

図5 女性の相対賃金と女性管理職比率



注：1) 一般労働者は常用労働者から短時間労働者を除いたものである。
 2) 女性課長割合1および2は、常用労働者数30人以上の企業である。
 データ出所：『雇用均等基本調査』2009年、『女性雇用管理基本調査』2006年以前各年（女性課長割合1）、
 『賃金構造基本統計調査』各年（一般労働者女性相対賃金、常用労働者女性相対賃金、女性課長割合2）

長割合1と似ている⁶⁾。1989年から2000年までの上昇は2.0ポイントだったが、2000年から2009年までの上昇は3.1ポイントである。『雇用均等基本調査』の数字ほど極端ではないが、女性課長割合の上昇が加速傾向にあることがわかる。

以上から、過去20年間、出産や育児を理由に退職する女性は減少傾向にあり、男性と比較した女性の企業への定着度は上昇傾向にあることが明らかになった。また、女性の相対賃金や女性課長割合も上昇しつつある。女性相対賃金の上昇は非常に緩やかであるが、女性課長割合の上昇は、近年加速しつつある。このことは、WLB政策が女性の企業定着度を高め、その結果として女性管理職が増加したという仮説と整合的である。ただし、厳密にどの程度がWLB政策の効果なのかは、この分析からはわからない。

IV WLB 施策, 女性の就業継続, 男女均等化に関する実証分析

1 仮説

これまで、主にマクロ・データを使って、WLB政策、女性の企業定着度、男女均等化の長期的な変遷をみてきた。ここでは、企業調査のデータを使って、WLB施策に取り組んでいる企業で女性が活躍しているか否かを分析する。まず、「WLB施策に熱心に取り組んでいる企業ほど、女性の企業への定着度が高い」という仮説を検証し、続いて、「女性の定着度が高い企業ほど、女性管理職割合が高い」という仮説を検証する。

2 データベース

研究に使用したデータベースは、『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』である。この調査

は、2006年6月28日から7月21日の間に、労働政策研究・研修機構によって実施された。調査対象は、全国の社員数300人以上の企業6000社で、業種・規模別に層化無作為抽出されている。調査は、『企業調査』『管理職調査』『一般社員調査』の3つからなるが、本研究では『企業調査』のみを用いる。企業調査の有効回答数は863社(有効回収率14.4%)である⁷⁾⁸⁾。

3 変数

推定に用いた変数について説明する。変数の記述統計量は、表2に掲載している。女性の企業への定着度を捉える変数として「女性勤続年数」と「女性離職タイミング」を用いる。前者は理解しやすい変数であるが、業績が伸びているために採用を増やしている企業では、平均勤続年数が短くなるという問題点がある。それを調整するために、説明変数に「男性勤続年数」を用いる。

「女性離職タイミング」は、結婚や出産など人生のどの段階で退職する女性労働者がもっとも多いかを尋ねた質問を用いる。「結婚前に自己都合で退職する」を1点、「結婚を契機に退職する」を2点、「結婚後、妊娠や出産前に退職する」を3点、「妊娠や出産を契機に退職する」を4点、「出産後、育児休業を利用するが、その後1~2年のうちに退職する」を5点、「出産後、育児休業を利用して、その後も継続就業する」または「出産後、育児休業を利用しないで、継続就業する」を

6点とする変数である。

女性の活躍を捉える変数として、「女性管理職存在ダミー」と「女性管理職割合」を用いる。前者は女性部課長が存在している場合に1をとるダミー変数、後者は女性部課長の割合である。

企業がどの程度WLB施策に熱心に取り組んでいるかを捉える変数として、「経営者のWLB志向」と「利用実績のある育児支援施策数」を用いる。「経営者のWLB志向」は、経営トップが示している人事管理上の経営方針として「自社の育児支援制度などの仕事と家庭の両立支援を従業員に周知させている」「結婚・出産後も職場を辞めることなく働くように求めている」「男性にも育児休業を積極的に取得するように勧めている」「職場(上司や同僚)に従業員の家庭責任について理解するよう求めている」「職場(上司や同僚)に育児に係る休業や短時間勤務について協力するよう求めている」の5項目それぞれに「当てはまる」「やや当てはまる」「どちらともいえない」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の5段階で評価したものに對し、4, 3, 2, 1, 0点を付与し、5項目について合計したものを20で割ったものである。つまり、最高点が1点、最低点が0点となるよう調整している。

「利用実績のある育児支援施策数」は、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」「所定外労働をさせない制度」「事業所内託児所の運営」「子育てサービス

表2 記述統計量

	全体			女性管理職存在企業		
	観測数	平均値	標準偏差	観測数	平均値	標準偏差
女性管理職存在ダミー	624	0.638	0.481	398	1.000	0.000
女性管理職割合	532	0.084	0.165	321	0.139	0.193
女性離職タイミング	612	3.974	2.094	388	4.155	2.102
女性勤続年数	549	11.31	6.045	357	11.22	6.102
男性勤続年数	553	14.96	6.112	357	14.44	6.416
経営者のWLB志向	618	0.667	0.187	393	0.691	0.189
経営者の均等志向	613	0.767	0.189	389	0.812	0.172
利用実績のある育児支援施策数	624	2.962	2.225	398	3.415	2.309
実施しているPA施策数	624	1.604	2.227	398	1.915	2.422
実施する必要のないPA施策数	624	0.894	2.209	398	1.211	2.509
正社員数の対数値	624	6.566	0.876	398	6.681	0.995
管理職数の対数値	532	4.501	1.233	321	4.751	1.350

注：1) 「管理職」とは課長相当職と部長相当職を意味する。

2) WLBはワーク・ライフ・バランスの、PAはポジティブ・アクションの略である。

費用の援助措置等」「職場への復帰支援」「配偶者が出産の時の男性への休暇制度」「子どもの看護休暇」「転勤免除（地域限定社員制度など）」「育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度」「子育て中の在宅勤務制度」のうち、過去3年間に利用実績のあった制度の数である。

企業が均等化にどの程度熱心に取り組んでいるかを捉える変数として、「経営者の均等志向」と「実施しているPA（ポジティブ・アクション）施策数」を用いる。「経営者の均等志向」とは、経営トップが示している人事管理上の経営方針として、「女性を積極的に活用・登用する」「男女にかかわらず人材を育成する」「女性にも定型的な仕事ではなく、創造性の高い仕事をさせる」「セクハラやいじめなど、従業員が被害を受けた場合の対応策を周知させている」の4項目それぞれに、「当てはまる」「やや当てはまる」「どちらともいえない」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の5段階で評価したものに對し4, 3, 2, 1, 0点を付与し、4項目について合計したものを16で割ったものである。つまり、最高点が1点、最低点が0点となるよう調整している。

「実施しているPA施策数」は、「PAに関する専任の部署、あるいは担当者の設置（推進体制の整備）」「問題点の調査・分析」「女性の能力発揮のための計画の策定」「女性の積極的な登用」「女性の少ない職場に女性が従事するための積極的な教育訓練」「女性専用の相談窓口」「セクハラ防止のための規程の策定」「仕事と家庭の両立支援（法律を上回る）の整備」「男性に対する啓発」「職場環境・風土の改善」のうち、実施している項目の数である。

女性が十分活躍していると認識しているためPAを実施していない企業も存在する。こうした企業を、女性の活躍に関心のない企業と区別するため、「実施する必要のないPA施策数」を説明変数として用いる。この変数は、上記のPA施策のうち、「すでに女性の活用を十分にしているため、取り組む必要なし」と企業が考えている施策の数である。

その他のコントロール変数として、「正社員数の対数値」「労働組合ダミー」「産業ダミー」を用

いる。また、「女性管理職存在ダミー」の推定では、「管理職数の対数値」を説明変数として用いる。これは、管理職が多い企業ほど女性管理職が存在する確率が高いからである。

4 推定結果

表3は、女性の定着度の推定結果である。モデル(1)から(4)は「女性勤続年数」を、モデル(5)から(8)は「女性退職タイミング」を被説明変数としている。前者はOLSで、後者は順序プロビットで推定している。モデル(1)、(2)、(5)、(6)から明らかのように、「経営者のWLB志向」の係数は少なくとも5%水準で有意に正である。「利用実績のある育児支援施策数」の係数は、モデル(7)と(8)において、少なくとも5%水準で有意に正である。これらから、「WLB施策に熱心に取り組んでいる企業ほど、女性の定着度が高い」という仮説は支持されていると言える。

それに対し、「経営者の均等志向」の係数はモデル(6)において10%水準で有意に正であるが、それ以外のモデルでは有意でない。「実施しているPA施策数」は、いずれのモデルにおいても有意でない。このことから、均等化への取り組みは、女性の定着度の上昇にはあまり影響がないと言える。

表4は、女性管理職割合の推定結果である。女性管理職がまったくない企業が36.2%とかなり多いため、2段階推定法を用いて推定している。これは、最初の女性管理職が誕生するのは、2人目以降の女性管理職が誕生するよりハードルが高いと予想されるからである。第1段階では、女性管理職の有無をプロビットで推定し、第2段階では、女性管理職がいる企業について、女性管理職の割合をOLSで推定している。第1段階の推定には、管理職数の対数値を、第2段階の推定には、逆ミル比を説明変数に加えている。

推定結果をみると、「女性勤続年数」の係数は、第1段階の推定でも第2段階の推定でも、少なくとも5%水準で有意に正である。「女性退職タイミング」の係数は、モデル(4)の第1段階の推定では有意でないが、それ以外は少なくとも5%水準で有意である。このことから「女性の定着度

表3 WLB 施策が女性の就業継続に及ぼす影響

	OLS：被説明変数=女性勤続年数			
	(1)	(2)	(3)	(4)
経営者のWLB志向	3.284*** (1.007)	3.855*** (1.325)	—	—
経営者の均等志向	—	1.003 (1.575)	—	—
利用実績のある育児支援施策数	—	—	0.107 (0.077)	0.090 (0.081)
実施しているPA施策数	—	—	—	-0.041 (0.077)
実施する必要のないPA施策数	—	—	—	0.157** (0.070)
男性勤続年数	0.696*** (0.039)	0.692*** (0.040)	0.697*** (0.040)	0.700*** (0.040)
R ²	0.5683	0.5674	0.5614	0.5647
観測数	540	540	545	545

注：1) すべてのモデルは、産業ダミーと正社員数の対数値と労働組合ダミーを説明変数としている。
 2) 括弧のなかの数字は、標準誤差である。
 3) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で有意であることを示している。

表3 続き

	順序プロビット：被説明変数=女性退職タイミング			
	(5)	(6)	(7)	(8)
経営者のWLB志向	1.170*** (0.290)	0.735** (0.376)	—	—
経営者の均等志向	—	0.756* (0.397)	—	—
利用実績のある育児支援施策数	—	—	0.082*** (0.027)	0.061** (0.028)
実施しているPA施策数	—	—	—	0.028 (0.026)
実施する必要のないPA施策数	—	—	—	0.088** (0.025)
男性勤続年数	0.034*** (0.010)	0.037*** (0.010)	0.036*** (0.010)	0.038*** (0.010)
Pseudo R ²	0.0535	0.0554	0.0490	0.0579
観測数	538	533	540	540

が高い企業ほど、女性管理職割合が高い」という仮説は支持されたとと言える。

その他の係数をみると、「経営者の均等志向」と「実施しているPA施策数」の係数は、モデル(4)の第1段階を除けば、少なくとも5%水準で有意に正である。男女均等化に熱心に取り組んでいる企業は、その成果が女性管理職の増加として表れていると推測できる。

V まとめ

本稿は、男女雇用機会均等法施行以降の政府のWLB政策と企業のWLB施策の導入目的と、それらが女性の企業定着度と女性の活躍に及ぼした影響について分析した。その結果、次のことが明らかになった。第1に、政府の主要なWLB施策は少子化対策として実施された。大多数の企業は、社会貢献の一環として、仕事と育児の両立支援を行っている。ただし、女性労働者の企業定着

表4 WLB 施策が女性管理職割合に及ぼす影響

	(1)	(2)	(3)	(4)
第1段階：プロビット：被説明変数＝女性管理職存在ダミー				
女性勤続年数	0.040** (0.018)	—	0.041** (0.017)	—
女性退職タイミング	—	0.064** (0.033)	—	0.052 (0.033)
男性勤続年数	-0.045** (0.019)	-0.020 (0.013)	-0.050*** (0.018)	-0.025* (0.013)
経営者のWLB志向	-0.429 (0.492)	-0.408 (0.483)	—	—
経営者の均等志向	2.179*** (0.518)	2.090*** (0.506)	—	—
利用実績のある育児支援施策数	—	—	0.121*** (0.036)	0.120** (0.035)
実施しているPA施策数	—	—	0.070** (0.032)	0.063* (0.032)
実施する必要のないPA施策数	—	—	0.137*** (0.043)	0.134*** (0.043)
管理職数の対数値	0.428*** (0.106)	0.363*** (0.104)	0.491*** (0.109)	0.421*** (0.107)
Pseudo R ²	0.2139	0.2077	0.2341	2286
観測数	471	469	480	475
第2段階：OLS：被説明変数＝女性管理職割合				
女性勤続年数	0.011*** (0.002)	—	0.008*** (0.002)	—
女性退職タイミング	—	0.025*** (0.005)	—	0.015*** (0.004)
男性勤続年数	-0.015*** (0.002)	-0.009*** (0.002)	-0.012*** (0.002)	-0.008*** (0.002)
経営者のWLB志向	-0.010 (0.061)	-0.008 (0.062)	—	—
経営者の均等志向	0.445*** (0.094)	0.481*** (0.098)	—	—
利用実績のある育児支援施策数	—	—	0.015*** (0.006)	0.017*** (0.006)
実施しているPA施策数	—	—	0.009** (0.004)	0.009*** (0.004)
実施する必要のないPA施策数	—	—	0.030*** (0.005)	0.031*** (0.005)
逆ミル比	0.243** (0.051)	0.301*** (0.054)	0.140*** (0.045)	0.179*** (0.049)
R ²	0.4503	0.4633	0.5212	0.523
観測数	291	284	299	290

注：1) 管理職とは課長相当職と部長相当職を意味する。

2) すべてのモデルは、産業ダミーと正社員数の対数値と労働組合ダミーを説明変数としている。

3) 括弧のなかの数字は、標準誤差である。

4) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で有意であることを示している。

度やモチベーション向上を期待して両立支援施策を実施している企業もおよそ3分の2に上る。

第2に、結婚や出産による離職率、就学前児童をもつ女性の就業率、生え抜き社員に占める女性の割合などで捉えた女性の企業定着度は、過去

20年間に徐々にではあるが着実に上昇した。それと同時に、女性の相対賃金や女性管理職割合も上昇した。しかし、女性の相対賃金の上昇は非常に緩慢である。

第3に、個々の企業を比較すると、経営者が

WLB 施策に熱心な企業ほど、女性の定着度が高く、女性の定着度が高い企業ほど女性が活躍している。

- 1) 育児休業制度が女性の就業継続に及ぼす影響を分析した研究には、樋口 (1994)、富田 (1994)、森田・金子 (1998)、Waldfoegel, Higuchi and Abe (1999)、駿河・張 (2003) などがあり、育児支援制度が女性の就業継続確率を高める傾向があると結論づけている。また、松繁・武内 (2008) は、両立支援策が女性の勤続年数を延ばし、その結果、女性管理職割合や賃金が高まるとしている。
- 2) 週 40 時間制導入の社会的背景については、浜村 (2000) を参照した。
- 3) 厚生労働省 (2009) 参照。
- 4) 国立社会保障・人口問題研究所 (2011) 参照。
- 5) 一般労働者の女性相対賃金が 2004 年から 2005 年にかけて大きく低下しているのは、短時間労働者の呼び名が 2004 年までの「パート」から「短時間労働者」に変更されたことによる。定義自体は変わらないにもかかわらず、この呼び名の変更によって、それまでは「パート」に分類されていた労働者の一部が、「一般労働者」に分類されたためと推測できる。
- 6) 『雇用均等基本調査』は企業に対して、課長相当職に就いている労働者数を男女別に尋ねているのに対し、『賃金構造基本統計調査』は、事業所ごとにランダムに抽出された労働者の性別や役職などを尋ねている。女性課長割合 2 は、抽出された課長のなかの女性の割合を、復元倍率で補正して求めた。
- 7) 調査の詳細な説明やクロス表については、労働政策研究・研修機構 (2007) を参照されたい。
- 8) 同調査を使って WLB 施策と女性の活躍の研究をしたものに川口 (2008) がある。ただし、WLB 施策や女性の企業定着度が女性管理職比率に及ぼす影響は分析していない。

参考文献

- 川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差』勁草書房。
- 駿河輝和・張建華 (2003) 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について——パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』第 59 号, pp.56-63.
- 富田安信 (1994) 「女性が働き続けることができる職場環境——育児休業制度と労働時間制度の役割」『経済研究』(大阪府立大学), 第 40 巻, 第 1 号, pp.43-56.
- 浜村彰 (2000) 「労働時間規制の目的と手段」日本労働法学会編『賃金と労働時間』有斐閣, pp.164-182.
- 松繁寿和・武内真美子 (2008) 「企業内施策が女性従業員の就業に与える効果」『国際公共政策研究』Vol.13, No.1, pp.257-271.
- 森田陽子・金子能宏 (1998) 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.50-60.
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』JILPT 調査シリーズ, No.37.
- Waldfoegel, Jane, Yoshio Higuchi and Masahiro Abe (1999), "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan," *Journal of Population Economics*, Vol.12, pp.523-545.

参考サイト

- 厚生労働省 (2009) 「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2011) 「人口統計資料集」<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2011.asp?chap=0>

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。最近の主な著作に『ジェンダー経済格差』(勁草書房, 2008 年)。労働経済学専攻。