

ISFJ2021

政策フォーラム発表論文

男女間賃金格差における差別要因分析¹ ～女性活躍の推進を目指して～

大阪経済大学
岡島成治研究会
労働雇用③
浅井 萌
伊藤 朋香
加藤 駿弥
木村 一斗

2021 年 11 月

¹ 本稿は、2021 年 12 月 11 日、12 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2021」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

本稿の執筆に際し、岡島成治准教授、森本敦志研究員、片山東教授、弦間一雄教授、竹内憲司教授、半田裕教授、二本杉剛准教授、野崎華世准教授、野村友和准教授、苔米地なつ帆講師、内山一幸講師、藤井大輔講師、瀬戸ロ丈博氏、滋野和重氏、岡島研究会二期生・三期生・四期生の皆様から貴重なコメント等を頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。

要約

近年、国際的に多様性が社会の様々な場面で重要になってきている。その一環として、あらゆる場面における差別を撤廃するための運動に「Black Lives Matter²」や「He For She³」が挙げられる。また、企業における女性の社会進出を促進することも社会の多様性を促すうえで重要な事柄の1つである。例えば、国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)の目標5.5では、「政治、経済、公共分野のあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する」と掲げられている。

しかし、日本では男性が仕事をし、女性が家事・育児をするという性別役割分業の考えが古くから残っており、実際に男女の育児休業取得率を比較してみると大きな差がある。厚生労働省(2020)「雇用均等基本調査」によると、出産した女性労働者内の育児休業取得率が81.6%であるのに対し、配偶者が出産した男性労働者内の育児休業取得率は12.7%である。このような性別役割分業の考えから、女性の結婚や出産・育児による早期離職を懸念し、女性に対して活躍の場を与えない使用者が存在している。その結果、日本では男女間賃金格差が生じている。そこで本稿では、労働経済学上での男女間賃金格差の3点の差別要因に着目した。第一に、Becker(1971)による「使用者差別仮説」である。これは、採用市場で女性に対して差別的な思考を持つ使用者が存在するために、女性は男性に比べて本来の生産性に見合った賃金を得られる企業に採用される可能性が低くなることから男女間賃金格差が発生するという仮説である。第二に、Phelps(1972)による「統計的差別仮説」である。これは、個人が属する集団の平均的な行動を基準にその個人に対して不利な判断をするために男女間賃金格差が発生するという仮説である。例えば、女性は男性に比べて平均的に離職確率が高いと考えられ、使用者は離職確率が比較的低い男性に対してより多くの訓練機会を与える。そのため、男性の限界生産性が女性より相対的に高くなり男女間賃金格差が発生する。第三に、「昇進に対する差別と意思」である。これらは、昇進の場で女性に対して差別的な思考を持つ使用者が女性の昇進の機会を少なくすることや、女性が自ら昇進することを拒んでいる可能性があることから男女間賃金格差が発生するという仮説である。

本稿では、現在の男女間賃金格差の要因として存在している3つの差別のうち実際にどの差別が生じているのかを問題意識とし、2006～2017年度の上場企業データを用いて実証分析を行った。その結果、男女間賃金格差の要因として使用者差別と昇進に対する差別と意思が存在していることがわかった。さらに、女性従業員比率及び女性役職比率を上昇させることで企業業績が上昇することも示した。

この結果を踏まえ、本稿では以下の政策提言を行った。

【政策提言Ⅰ 企業に対する納付金と助成金の設定】

【政策提言Ⅱ 女性の継続就業のための制度】

まず、女性従業員比率及び女性役職比率を上昇させるために新たな達成目標値の設定を行い、未達成の企業に対して任意の「納付金」を、達成した企業に対して「助成金」を設定することを提言する。次に、女性が継続して働くための「選択的育児休業制度」と「企業内託児所の設置」を提言する。

² 黒人に対する暴力や構造的な人種差別の撤廃を訴える運動。

³ 女性が抱える不平等や差別問題を解決するために男性に向けて署名と支持を呼びかけ、男女平等を推進する運動。

目次

要約.....	2
第1章 現状分析・問題意識.....	5
第1節 日本の男女格差について	5
第2節 フルタイム労働者の男女間賃金格差	6
第3節 賃金格差の要因	6
第1項 使用者差別	7
第2項 統計的差別	8
第3項 昇進に対する差別と意思	10
第4節 格差縮小のための目標と取り組み	11
第5節 問題意識	13
第2章 先行研究及び本稿の位置づけ	14
第1節 先行研究	14
第1項 市場テストに関する論文	14
第2項 女性活躍に対する義務化と利益	15
第2節 本稿の新規性	15
第3章 理論.....	16
第1節 労働経済学上の理論	16
第1項 使用者差別仮説	16
第2項 統計的差別仮説	16
第3項 市場テストの概要	16
第2節 昇進に対する差別と意思	17
第1項 昇進を表すデータを用いた市場テスト	17
第4章 分析.....	18
第1節 分析Ⅰ：女性比率が企業業績に与える影響	18
第1項 使用データ	18
第2項 リサーチ・クエスチョンⅠと分析モデル	18
第3項 記述統計と推定方法	19
第4項 分析結果Ⅰ.....	20
第5項 企業業績を最大にする女性比率	21
第2節 分析Ⅱ：女性役職比率が企業業績に与える影響.....	22
第1項 リサーチ・クエスチョンⅡと分析モデル.....	22
第2項 分析結果Ⅱ.....	23
第3節 シミュレーション分析	25
第1項 女性比率を31.4%に上昇させた際の売上高	25
第2項 女性比率を31.4%に上昇させるための女性従業員数	25
第4節 結果の考察	26
第5章 政策提言.....	26

第1節 政策提言の方向性	26
第2節 政策提言	27
第1項 政策提言I：企業に対する納付金と助成金の設定	27
第2項 政策提言II：女性の継続就業のための制度	30
第3節 政策提言のまとめ	34
おわりに	35
先行研究・参考文献	36
付録	39

第1章 現状分析・問題意識

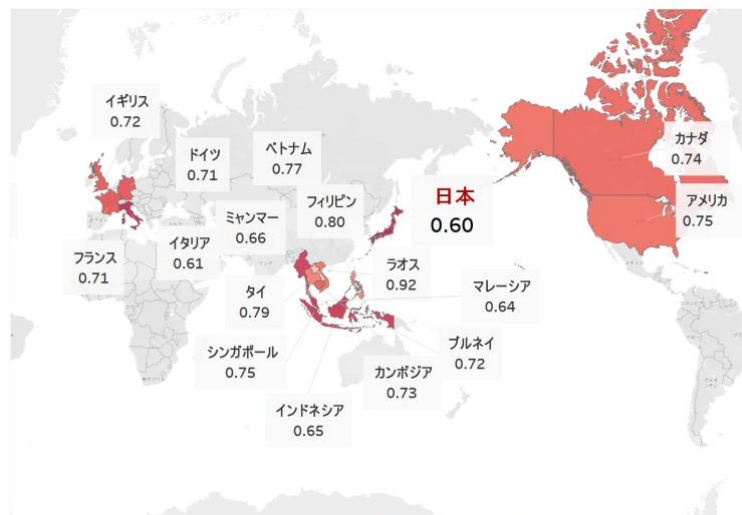
第1節 日本の男女格差について

近年、「Black Lives Matter」や「He For She」という運動があるように多様性が様々な場面で重要視されていることから、企業での女性の社会進出も多様性を促進するうえで重要な要素の1つである。例えば、Adams and Ferreira(2009)では、アメリカにおいて取締役会の性別の多様性が大きな影響を与えていることが示されている。具体的には、取締役会に参加する女性の割合が多いほど、男性取締役の出席行動は良好であると述べられている。このように多様性を促進させることは企業にとっても良い影響を与えるが、日本の女性の社会進出は世界と比較すると依然として低い状況にある。

2021年3月にWorld Economic Forumが「The Global Gender Gap Report 2021」を公表し、各国におけるジェンダーギャップ指数を発表した。ジェンダーギャップ指数とは、国ごとの男女格差を測る指標のことであり、0が完全不平等、1が完全平等を示し、男女間に生じる格差を「経済」「政治」「教育」「健康」の4分野で示している。それぞれの分野の算定内容は以下のようにになっている。経済分野は労働参加率、同一労働における賃金、推定勤労所得、管理的職業従事者、専門技術の男女比であり、政治分野は国会議員、閣僚、最近50年における行政政府の長の在任年数の男女比である。また、教育分野は識字率、初等教育就学率、中等教育就学率、高等教育就学率の男女比、健康分野は出生時性比、平均寿命の男女比である。

2021年の日本の総合スコアは0.66、順位は156か国中120位であり、経済分野に着目してもG7やASEAN諸国の中で最も低い指数となっている(図1)。これらのことから、日本の男女格差が他国と比較して大きいことがわかる。

図1 経済分野の国際比較



注：数値は経済分野における指数を表し、日本の男女格差が大きいことを示す。

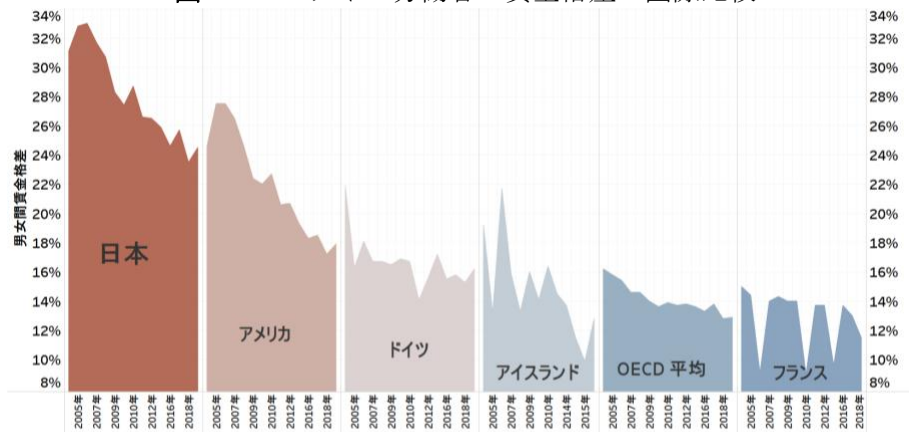
World Economic Forum 「The Global Gender Gap Report 2021」より筆者作成

第2節 フルタイム労働者の男女間賃金格差

前節で述べたとおり、経済分野における日本の男女格差は他国に比べて大きい。そこで本稿では、労働に対する対価である賃金にも格差が生じていることに着目した。

日本は、他国に比べフルタイム労働者における男女間の賃金に大きな格差が見られる。図2は2004～2018年の日本やアメリカ、フランス、ドイツ、アイスランド⁴、OECD加盟国の平均値で、男性の賃金に比べ女性の賃金がどれほど低いのかを比較した図である。2018年時点での日本の男女間賃金格差(以下、賃金格差)は23.5%であるのに対し、他国は10%台である。よって、他国と比較して日本の賃金格差は大きいと言える。

図2 フルタイム労働者の賃金格差の国際比較



注：男性の賃金と女性の賃金の差を比率で表し、日本の賃金格差が大きいことを示す。
縦軸は比率、横軸は年度である。

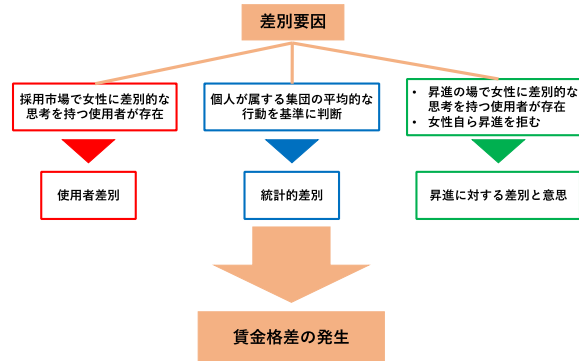
OECD「Gender Data Portal 2021」より筆者作成

第3節 賃金格差の要因

日本ではフルタイム労働者を対象にした際に賃金格差が生じている。この賃金格差の差別要因として「使用者差別」、「統計的差別」、「昇進に対する差別と意思」の3点が挙げられる(図3)。本節では、これらの要因について述べる。

⁴ 比較対象としてこれらの国々を挙げた理由は、アメリカ・フランス・ドイツは日本と同じ先進国であるが、アメリカとヨーロッパはそれぞれ労働市場の状況が異なるとされており、北欧であるアイスランドは男女格差が比較的小さいとされているためである。

図 3 賃金格差の差別要因

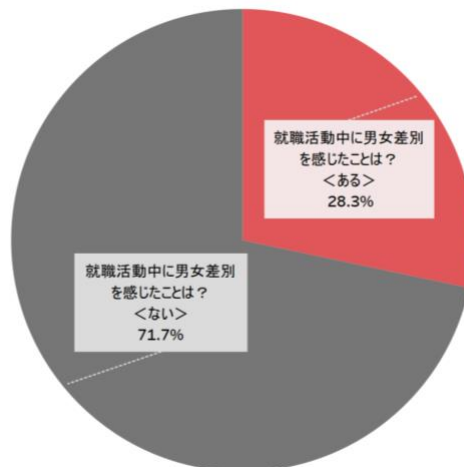


筆者作成

第 1 項 使用者差別

賃金格差の第一の要因として「使用者差別」が挙げられる。使用者差別は、採用市場において女性に対して差別的な思考を持つ使用者が存在することで生じる。実際に、日本労働組合総連合会が採用選考における就職差別の実態を把握するために最近 3 年以内に採用試験を受けた全国の 18～29 歳の男女 1,000 人を対象に行った「就職差別に関する調査 2019」によると、就職活動をしていて男女差別を感じたことはあるのかという質問に対し、「ある」と回答した人は 28.3%であった(図 4)。

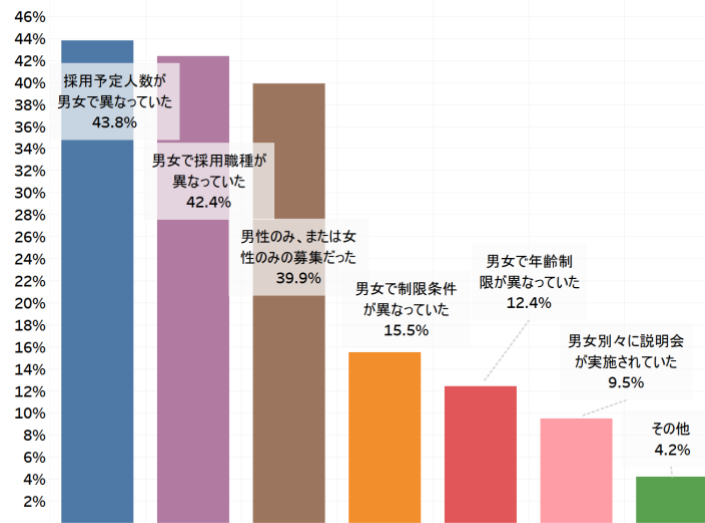
図 4 就職活動中の男女差別



日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査 2019」
より筆者作成

さらに、図 5 は上記の調査で男女差別を感じたことのある人にどのような内容で差別を感じたのかを調査した結果である。

図5 就職活動をしていて感じた男女差別の内容



注：就職活動中に感じた男女差別の内容を表す。
縦軸は比率である。

日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査 2019」より筆者作成

男女差別を感じた内容として、「採用予定人数が男女で異なっていた」、「男女で採用職種が異なっていた」、「男性のみ、または女性のみ募集だった」と回答した人が多数存在し、それぞれ比率が約40%であった。さらに、「男女で制限条件が異なっていた」、「男女で年齢制限が異なっていた」、「男女別々に説明会が実施されていた」と回答した人も存在する。

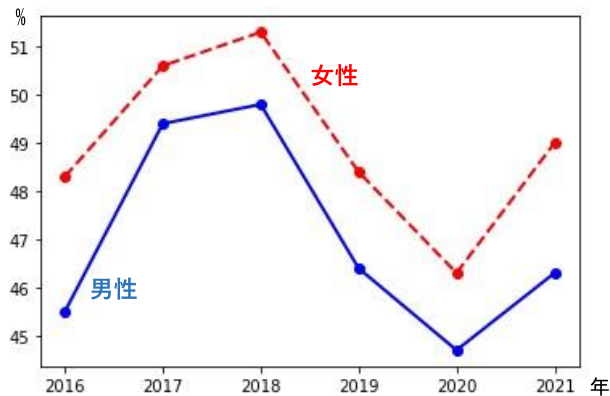
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下、男女雇用機会均等法)では、事業主が募集・採用・昇進・福利厚生、定年・退職・解雇にあたり、性別を理由にした差別を禁止している。それにも関わらず、採用時の募集内容や面接などによって男女差別が存在すると感じた人が数多く存在することがわかる。

以上のことから、採用市場において女性に対して差別的な思考を持った使用者が存在する可能性が考えられる。

第2項 統計的差別

賃金格差の第二の要因として「統計的差別」が挙げられる。統計的差別とは、個人が属する集団の平均的な行動を基準にその個人に不利な判断が下されることである。例えば、女性は男性に比べて平均的に離職確率が高く、使用者は離職確率が比較的低い男性に対してより多くの訓練機会を与えようと考えられる。図6・7は、リクルートワークス研究所が行った教育訓練に関するアンケート調査をもとに男女の教育訓練の差を表している。

図6 OJTの機会の少なさに関する男女の違い

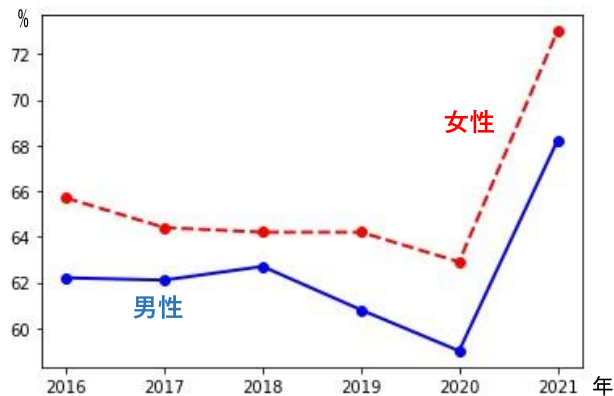


注：OJTの機会がないと回答した男女それぞれの比率を表す。
縦軸は比率、横軸は年度である。

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」
より筆者作成

図6は、「1年間の仕事の実務を通じて新しい知識や技術を習得する機会があったか」という質問に対し、「新しい知識や技術を習得する機会は全くなかった」と回答した人の比率を表している。これによると、いずれの年においても OJT の機会が全くなかったと回答した人の比率が女性の方が多いことがわかる。

図7 OFF-JTの機会の少なさに関する男女の違い



注：OFF-JTの機会がないと回答した男女それぞれの比率を表す。
縦軸は比率、横軸は年度である。

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」
より筆者作成

図7は、「1年間の通常業務を一時的に離れて社内外で教育・研修などを受ける機会があったか」という質問に対し、「機会がなかった」と回答した人の比率を表している。これによると、いずれの年においても OFF-JT の機会がなかったと回答した人の比率が女性の方が多いことがわかる。

以上のことより、使用者は早期離職などを懸念して女性に訓練機会を与えていない可能性がある。

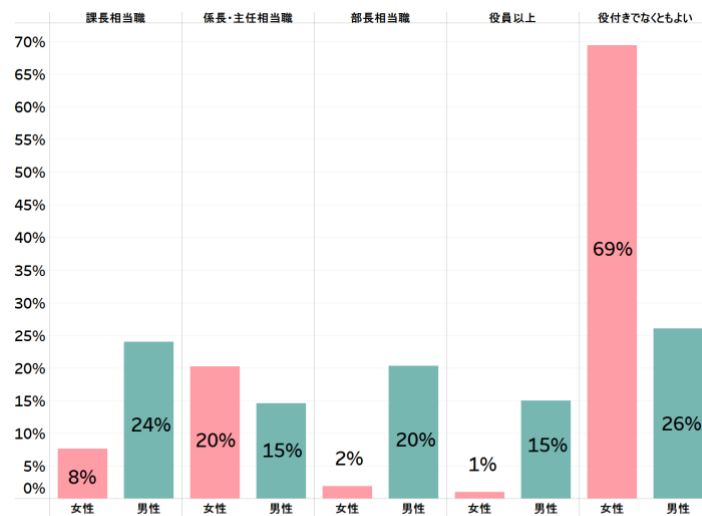
第3項 昇進に対する差別と意思

賃金格差の第三の要因として「昇進に対する差別と意思」が挙げられる。昇進に対する差別と意思とは、昇進の場で女性に対して差別的な思考を持つ使用者が存在するため、男性に比べて昇進の機会が少なくなることや女性が自ら昇進することを拒んでいる可能性のことである。

まず、女性であることを理由に男性と比べ昇進・昇格に関して差別的な待遇を受けた事例を挙げる。2005年に住友金属工業の女性従業員が女性であることを理由に昇進などで不当な差別を受けたとして損害賠償を求めた訴訟である。これは高卒男性事務職のほぼ全員が上位の職に昇進し、高卒女性は優秀者であっても低位の職に留まるような評価がなされていたという事例である。この事例は、採用形態で昇給に格差をつける「コース別人事」は適法としながらも、高卒の女性従業員を一律に低く評価する人事制度を導入していた点を指摘し、「性別のみによる不合理な差別で、公序良俗に反しており違法」と判決が下された。このように、女性が性別によって昇進・昇格において差別的待遇を受けたと感じた事例が実際に存在する。

また、女性労働者は家事・育児によって、昇進に対して男性労働者と比べ後ろ向きに考えている可能性がある。図8は、2014年に労働政策研究・研修機構が行った調査で、男女の昇進希望の差を示している。女性は男性に比べて上位職への昇進希望の比率が少ないことがわかる。

図8 「役職なし」の昇進希望状況

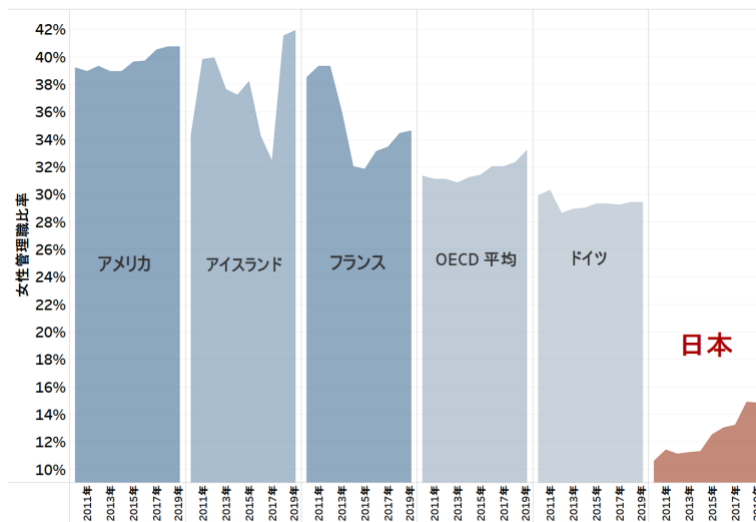


注：現在役職についていない従業員の昇進希望の状況を表し、女性従業員の方が昇進を望まない。
縦軸は比率、横軸は男女それぞれの昇進後の役職である。

労働政策研究・研修機構(2014)
「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―」
より筆者作成

図9は、女性管理職比率の国際比較を示している。日本の女性管理職比率は近年上昇傾向にあるものの、他国が30～40%前後を推移しているのに対し、日本は2019年時点で14.8%であり、依然低いままである。

図9 女性管理職比率の国際比較



注：女性管理職比率の国際比較の推移を表し、日本の比率が他国より低いことを示す。
縦軸は比率、横軸は年度である。

OECD「Gender Data Portal 2021」より筆者作成

以上のことから、女性が昇進において差別的な待遇を受けたと感じることや昇進希望の違いといった、昇進に対する差別と意思が賃金格差の一因になっている可能性があると考えられる。

第4節 格差縮小のための目標と取り組み

女性の社会進出が重要視されている現代において、日本の男女格差は世界と比較して大きく、女性の社会での活躍が遅れているため、政府は男女共同参画社会の実現を目指している。その中でも労働面での男女格差の縮小に向けて政府は具体的な目標設定や取り組みを行っている。本節では、男女共同参画局において公表されている具体的な目標やその達成状況、また達成するための取り組みについて述べる。

2003年6月の男女共同参画推進本部において、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるように期待する」という目標を掲げた。この目標は、社会の多様性と活力を高め、経済の力強い発展を図っていくうえで極めて重要な目標であると言われている。

さらに、政府は2015年12月の第4次男女共同参画基本計画において、2020年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるとともに、「具体的な取組」の実施により達成を目指す「成果目標」を設定した。具体的には、2020年までに民間企業の係長相当職に占める女性の比率を25%、課長相当職に占める女性の比率を15%、部長相当職に占める女性の比率を10%程度にするというものである。しかし、これらの目標を掲げてから4年後の2019年時点での民間企業の各役職段階に占める女性の比率は、係長相当職が18.9%、課長相当職が11.4%、部長相当職が6.9%であり、達成には遠い数値であった。これを受けて、2020年12月の第5次男女共同参画基本計画において、2025年までに係長相当職が30%、課長相当職が18%、部長相当職が12%という成果目標を新たに掲げた。

また、具体的な政府目標に加え、様々な政策に注力してきた。表1は女性活躍を推進させるための法律や制度をまとめたものである。

表1 女性の活躍推進のための法律や制度

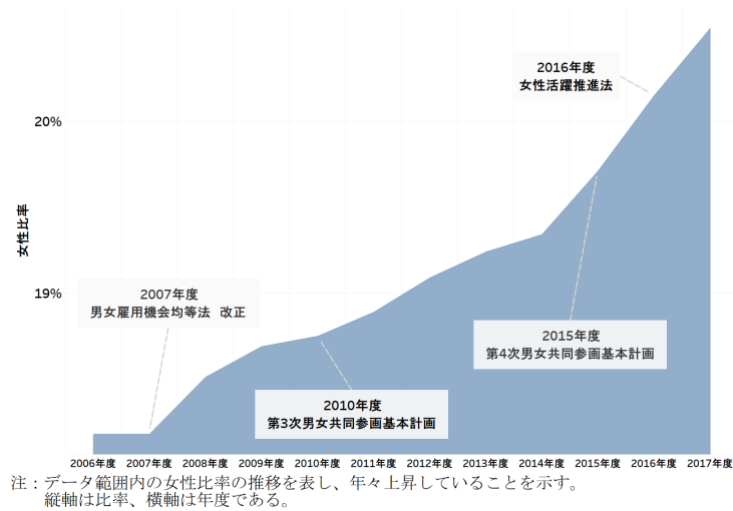
施行年月	法律・制度	内容
2007年4月	男女雇用機会均等法 改正	法律の性格が女性差別を禁止するものから、性差別を禁止するものへと転換 男女平等を原則とするものへと改正
2010年12月	第3次男女共同参画基本計画	・女性活躍状況の「見える化」 ・ポジティブ・アクション
2012年	なでしこ銘柄 選定・発表 開始	女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として認定・発表 「優れたダイバーシティ経営企業」を選定・表彰し、ベストプラクティス集として広く発信することにより、積極的に取り組む企業の裾野を広げ、女性活躍推進の動きを加速化
2012年	ダイバーシティ経営企業100選 開始	・意思決定層への女性の登用促進 ・女性が働き続けられる社会の構築
2013年4月	安倍総理からの経済団体への要請	あらゆる分野における女性の活躍を推進させるための成果目標の決定
2015年12月	第4次男女共同参画基本計画	女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて成立
2016年4月	女性活躍推進法 施行	女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する制度
2016年	えるぼし認定 開始	妊娠・出産等に関する上司などによる就業環境を害する行為の防止に係る事業主への措置義務の新設 ・職場のパワーハラスメント防止措置の義務付け ・セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント等の防止指針の改正
2017年1月	男女雇用機会均等法 改正	あらゆる分野における女性の活躍を推進させるための成果目標の決定
2020年6月	男女雇用機会均等法 改正	
2020年12月	第5次男女共同参画基本計画	

筆者作成

2007年4月に男女雇用機会均等法が改正され、女性差別を禁止するものから性差別を禁止するものへと移行し、より男女平等への考えが強くなった。その後、社会における女性の活躍推進を加速させるべく政府は「見える化」や「ポジティブ・アクション」に取り組んできた。さらに、なでしこ銘柄の選定や女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)などの政策によっても女性の活躍が推し進められてきた。

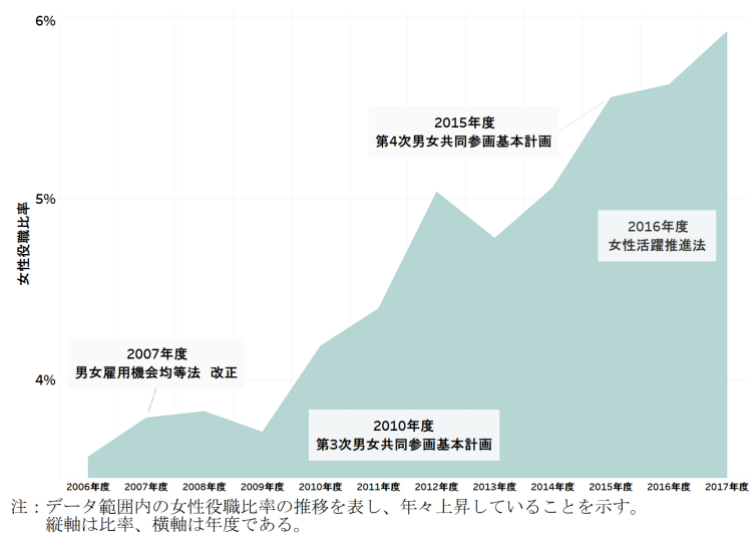
図10・11は本稿で使用したデータ期間内の女性従業員比率(以下、女性比率)及び女性役職比率の推移を表している。上記のとおり、これまで指導的地位に占める女性の比率に対する目標値の設定や女性の活躍推進に向けた政策が行われてきた。しかし、日本の現状として女性比率や女性役職比率は上昇傾向にあるが、依然として目標値には達していない。

図 10 女性比率の推移



筆者作成

図 11 女性役職比率の推移



筆者作成

第 5 節 問題意識

近年、国際的に多様性が重要視され、日本政府は女性の社会進出を促進するために具体的な目標設定や制度、法律の施行など様々な取り組みを行ってきた。しかし、日本社会における女性の活躍は十分であるとは言えず、労働面で男女間に格差が存在することから賃金格差も未だに生じている。第 3 節で述べたとおり、賃金格差の要因として女性に対する差別が存在している可能性が示唆されており、それが実際に起きている場合は女性の活躍推進の障壁となり、賃金格差の縮小が遅れることとなる。

よって本稿では、現在の賃金格差の要因として存在している 3 つの差別のうち実際にど

の差別が生じているのかを問題意識とする。そこで、2006～2017 年度の上場企業データを用いて実証分析を行い、賃金格差の縮小に向けた政策を提言する。

第 2 章 先行研究及び本稿の位置づけ

第 1 節 先行研究

賃金格差の要因として存在している 3 つの差別のうち実際にどの差別が存在しているのかを検証し、賃金格差の縮小に向けた政策提言を行うことが本稿の目的である。そして、本稿の分析では使用者差別と統計的差別を区別するための市場テストを用いる。また、昇進に対する差別を新たな仮説として、女性役職比率を用いて市場テストを行う。さらに、企業業績を最大にする女性比率を求める。

以下で先行研究を 2 つに分類する。第一に、市場テストを用いて Becker(1971)の理論を元にした使用者差別が生じているのかを分析している。第二に、女性の活躍推進に対して具体的な達成義務の目標値を決めた場合の利益への影響を分析した研究である。これは、企業の取締役や管理職での一定の女性比率の義務化が企業の業績や価値に与える影響から、義務化の問題点について分析している研究である。

第 1 項 市場テストに関する論文

使用者差別と統計的差別を区別するための分析手法の 1 つに市場テストがある。これは、賃金格差の要因として使用者差別が生じているのかを分析するモデルである。

Hellerstein et al.(2002)は、1990 年代のアメリカにおける企業レベルと事業所レベルのマイクログレータを用いて市場テストを行っている。結果は、女性比率が 10%増加すると企業業績が約 0.47%増加することから、使用者差別が存在していると述べている。佐野(2005)は、日本経済新聞社「日経 NEEDS Financial QUEST」と東洋経済新報社「就職四季報・女子版」をマッチさせた 1992～2001 年のパネルデータを用いて、使用者差別を短期的及び長期的に分析している。さらに、企業が所属する産業の市場競争度を 4 分割した分析も行っている。分析の結果、短期的分析では女性比率が 10%上昇することにより営業利益率が約 0.36%上昇するという結果から使用者差別が存在しているが、長期的分析では生じていないことを示した。また、市場競争度ごとに分類した分析では、製品市場がより集中的である産業に属している企業ほど使用者差別が存在していると述べている。Kawaguchi(2007)は、経済産業省「企業活動基本調査」の 1992 年及び 1995～1999 年のデータを用いて女性比率と企業業績の関係を短期的及び長期的に分析している。その結果、短期的分析では女性の雇用増加が企業業績を増加させることから使用者差別が成立していると示した。しかし、全ての賃金格差が使用者差別によるものという仮定で計算された係数と実際の係数が大きく異なるため、使用者差別のみが賃金格差の要因であるとは結論できないとも述べている。また、長期的分析では女性比率と成長率の関連は無いため、使用者差別が成立しないと結論付けた。

第2項 女性活躍に対する義務化と利益

北欧などの比較的賃金格差が小さい国は、女性の活躍推進に対して具体的な達成目標を設定している。これは、日本での女性の活躍推進に対する目標値とは異なり義務化されている。以下では、女性比率の義務化に関する影響を分析した論文を示す。

Ahern(2012)は、2001～2009年のノルウェーの企業データを用いて、2003年に導入された、2008年までに女性取締役比率の40%を義務化にするというクオータ制が企業価値へ与える影響を分析している。その結果、クオータ制は企業価値を低下させることを示した。

Matsa et al. (2013)は、2003～2009年までの北欧の企業データを用いて、企業の取締役会の議席に対する性別の割り当てが企業の意思決定に与える影響について分析している。その結果として、女性取締役比率の義務化は短期的な企業の収益を低下させる可能性があることを示した。Bertrand et al. (2019)は、1986～2010年までのノルウェーの個人データを用いて、2003年に定められたノルウェーの女性取締役比率の義務化の影響を分析した。義務化執行直後、企業側は取締役に十分な資質を持った女性が存在していない可能性を懸念していたが、取締役に新しく着任した女性は、就任前に任命された女性よりも観察的に多くの面で取締役に適任である女性であったため、この政策によってこれまで未開拓だったトップ・ビジネス・ウーマンのネットワークが活性化されたことを示唆している。その結果、取締役会内の賃金における男女格差は縮小した。したがって、このような発見はクオータ制が正の波及効果を及ぼす可能性があることを示唆している。

これらの研究から、役員の義務化は能力の有無に関わらず女性の活躍を促進させる可能性が生じ、企業業績に負の影響を与えている可能性がある。

第2節 本稿の新規性

先行研究では、主に2000年前後のデータを用いて市場テストを行い使用者差別の存在を示しているものが多く存在する。しかし、2010年以降のデータで市場テストを行っている研究はない。現状分析で、現在の賃金格差の要因として差別的な思考を持った使用者が存在している可能性が示されていることから、2010年以降でも使用者差別が生じていると考えた。

本稿の新規性は3点ある。第一に、企業業績と女性比率の逆因果をコントロールした点である。市場テストを用いた分析では、それらの逆因果をコントロールしたものはない。したがって、本稿ではAhern(2012)の使用した変数を参考にして操作変数を用いた分析を行っている。第二に、昇進の場での差別的な思考を持った使用者の存在を明らかにする。最後に、企業業績を最大にする女性比率を算出した点である。これまでの市場テストは差別の存在を明らかにしていたが、企業業績を最大にする女性比率を算出している研究は存在しない。第2項で取り上げたBertrand et al(2019)では女性取締役比率の義務化が取締役会での男女格差の縮小に繋がっているという結果が示されていることから、企業業績を最大にする女性比率を求めることは賃金格差を縮小するきっかけになると考えられる。

第3章 理論

第1節 労働経済学上の理論

労働経済学上では賃金格差の差別要因として、使用者差別仮説と統計的差別仮説の2つの仮説が存在している。さらに本稿では、昇進の場で女性に対して差別的な思考を持つ使用者が女性を昇進させないことも賃金格差の要因となっていると考えた。

したがって、以下では2つの仮説と昇進に対する差別と意思の概要及び分析モデルについて述べる。

第1項 使用者差別仮説

Becker(1971)の理論を元にした使用者差別仮説は、採用市場で女性に対する差別的な思考を持った使用者が存在するために賃金格差が発生するという仮説である。使用者の中に女性に対して差別的な思考を持っている者がいると仮定する。この場合、女性は男性に比べて自身の生産性に見合った賃金を得られる企業に採用される可能性が低くなるため、賃金格差が生じる。このとき、差別的な思考を持つ使用者は、賃金に見合った生産性を持つ女性を差別するため利益最大化を行っておらず、女性に対して差別を行わない企業は賃金よりも高い生産性を持った女性を採用しやすくなり、企業業績を効率よく上げる可能性が高い。

第2項 統計的差別仮説

Phelps(1972)の理論を元にした統計的差別仮説は、個人が属する集団の平均的な行動を基準にその個人に不利な判断が下されるという仮説である。例えば、日本では古くからの性別役割分業の考えから、女性は家事・育児を担っていることが多く、男性に比べて相対的に離職確率が高いと考えられる。このとき、使用者は女性であるために離職確率が高いと判断をして、比較的離職確率が低い男性に対して積極的に企業訓練を行うため男女間で生産性に差が生じ賃金格差が発生する。つまり、統計的差別が存在する場合は男女間で生産性が異なるため、女性を増加させても利益が増加するわけではない。

第3項 市場テストの概要

使用者差別と統計的差別を区別する分析手法として市場テストがある。市場テストは以下のモデルを用いて行われる。

$$\text{企業業績}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{女性比率}_i + X_i' \gamma + u_i$$

被説明変数の企業業績は売上高営業利益率などで、先行研究によってその変数は異なる。説明変数の女性比率と被説明変数の関係から使用者差別の存在を示すための手法であり、 X はベクトルで企業業績に影響を与える変数を用いる。市場テストが示す結果は以下

のとおりである。

結果 1：女性比率が上昇すると企業業績が上昇する場合(係数(β_1)が正に有意である)
 このとき、女性に対して差別を行わない企業が女性の採用数を増加させると企業業績が上がる可能性がある。つまり、使用者が女性に対して差別を行っているため採用市場に生産性の高い女性が多く残っており、差別を行わない使用者がその女性労働者を雇用することで効率よく利益を上げられる可能性がある。したがって、使用者差別が存在していると判断する。

結果 2：女性比率の上昇と企業業績の上昇に関係が無い場合(係数(β_1)が有意でない)
 このとき、使用者の嗜好に基づいた差別が行われておらず、企業ごとに最適な女性比率で女性を採用しているため、どの企業でも女性比率を増加させても企業業績は上昇しない。つまり、賃金格差は個人の生産性の違いで生まれており女性の生産性が相対的に低いということになる。そして、この女性の生産性の低さは女性の早期離職を懸念した使用者が企業訓練を相対的に減らしたために生じたと考え、統計的差別が存在していると判断する。

第 2 節 昇進に対する差別と意思

現状分析で述べたとおり、昇進の場で女性が差別される事例が存在している。また、女性自身が役職に就ける能力を持っていたとしても男性に比べて昇進を望まない可能性が高いことも示された。本稿では、女性を昇進させると企業業績が上昇するという結果を得た場合、上記のとおり、昇進に対する差別や意思が賃金格差の要因となっていると考えた。

したがって、第 1 節第 3 項で述べた市場テストの説明変数を、昇進を表すデータに置き換え昇進に対する差別と意思を表すための分析を行う。ただし、本稿では差別要因分析を行うため、第 5 項以降では昇進差別とする。

第 1 項 昇進を表すデータを用いた市場テスト

昇進差別の分析については、市場テストを参考にして、以下の式を用いる。

$$\text{企業業績}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{女性役職比率}_i + X_i' \gamma + u_i$$

本稿では、主要な説明変数を入職後の女性活躍の指標である女性役職比率に変えて分析する。結果の解釈は以下のとおりである。

結果 1：女性役職比率が上昇すると企業業績が上昇する場合(係数(β_1)が正に有意である)
 このとき、企業は女性役職比率を増加させることで、企業業績を向上させる可能性がある。よって、女性従業員の中に役職に就くことのできる生産性の高い女性労働者が存在しているにも関わらず、使用者が女性を差別し役職に就けていない可能性から昇進差別の存在を示す。ただし、女性自身が昇進を望んでいないという労働供給側の要因も存在する可能性がある。

結果 2：女性役職比率の上昇と企業業績の上昇に関係が無い場合(係数(β_1)が有意でない)このとき、女性役職者比率を増加させても企業業績に影響を及ぼさないため、今の女性役職比率が最適であると考えられる。しかし、賃金格差は生じているため、女性に対して生産性を向上させる訓練を行っていないという統計的差別が存在していると判断する。

第 4 章 分析

第 1 節 分析 I：女性比率が企業業績に与える影響

第 1 項 使用データ

本稿の分析では、データが入手可能な上場企業 311 社の 2006～2017 年度のパネルデータを用いる。分析にあたり、非現業の正社員データは就職四季報・女子版(以下、四季報)から、各企業の財務データは日経 NEEDS Financial QUEST(以下、日経)からそれぞれ入手した。四季報 2007 年版に記載されている企業のうち 2020 年版までに未記載がある企業を除外し、日経とマッチした企業から決算期を変更した年度を外した。その理由は、四季報での 1 年度分と決算期を変更した企業の 1 年度分に含まれる月の数が異なるためである。

第 2 項 リサーチ・クエスチョン I と分析モデル

まず現在の賃金格差の要因として使用者差別が生じているのかを市場テストを用いて検証する。そこで、以下のリサーチ・クエスチョンを設定した。

RQ I. 使用者差別は存在しているのか

この仮説の検証にあたり、本節では売上高営業利益率を被説明変数、女性比率を主要な説明変数とする重回帰分析を行う。推定式は(1)式のとおりである。

$$\begin{aligned}
 \text{売上高営業利益率}_{it} &= \beta_0 + \beta_1 \text{女性比率}_{it} + \beta_2 \text{女性比率の 2 乗}_{it} + \beta_3 \text{資本売上高比率}_{it} \\
 &+ \beta_4 \text{負債売上高比率}_{it} + \beta_5 \text{操業年数}_{it} + \beta_6 \text{平均年齢}_{it} + \beta_7 \text{平均勤続年数}_{it} \\
 &+ \beta_8 \ln \text{従業員数}_{it} + \delta_i + \gamma_t + \varepsilon_{it}
 \end{aligned} \tag{1}$$

推定に用いた各変数の説明は以下のとおりである。

被説明変数は、企業 i ごとの t 年度の売上高営業利益率を使用する。本稿の主要な説明変数は女性比率で、全従業員に占める女性従業員の比率を示す。女性比率の 2 乗は企業業績を最大にする女性比率を算出するために用いる。資本売上高比率は売上高に占める資本の

比率である。この変数を含めた理由は、被説明変数である売上高営業利益率の営業利益は会計学上の利益であり、経済学上の利益にするためには営業利益から機会費用を減じる必要があるためである。したがって、会計学上の利益を経済学上の利益に修正するために各企業の固定費用と比例している資本の額を用いた資本売上高比率を使用した。また、企業は借入れを行うことで運用資金を調達することができるため、利益に正の影響があると考え、**負債売上高比率**(負債/売上高)を使用する。**操業年数**は各年度の企業の操業年数を表す。操業年数の長い企業は短い企業に比べて設備などの更新費用がかかる負の面と、企業ブランドが認知されやすいという正の面があると考えられる。**平均年齢**は従業員全員の平均年齢である。平均年齢が高い企業は従業員に支払う給与が高くなると考えられる。**平均勤続年数**は従業員全員の平均勤続年数である。平均勤続年数が長いほど従業員が企業で必要とされる技術を習得している可能性がある。つまり、熟練度が高いほど企業業績に正の影響があると考えられる。**ln 従業員数**は各年の企業ごとの従業員数で、規模の経済が存在すると考えられるため対数を取った。 γ は年度効果で景気変動を考慮するものである。 δ は業種間の固有効果であり、一定の観測できない業種の特徴を考慮している。 ε は誤差項である。

第3項 記述統計と推定方法

これらの変数の記述統計は表2に記したとおりである。

表2 記述統計

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
売上高営業利益率	3,451	0.059	0.090	-0.678	0.750
女性比率	3,451	0.190	0.099	0.020	0.632
資本売上高比率	3,451	1.075	2.373	-0.397	41.363
負債売上高比率	3,451	1.118	2.781	0.070	34.105
操業年数	3,451	66.391	21.948	6.000	135.000
平均年齢	3,451	39.519	3.069	28.300	47.900
平均勤続年数	3,451	15.162	3.601	3.000	23.900

推定方法は、まず通常の最小二乗法(以下、OLS)を用いる。また、業種間の特性や景気変動を考慮するために業種⁵の固有効果と年次効果を含めた OLS(以下、FE)も行う。しかし、OLS による推定量は企業業績が女性比率に影響するという逆の因果関係によるバイアスを持つ可能性がある。例えば、企業業績が高い企業ほど女性労働者を多く雇うということが考えられ、より正確な分析のためにこれらの逆の因果関係を考慮した推定を行う必要がある。そのため、本稿では二段階最小二乗法(以下、2SLS)を行う。

まず、女性比率に内生性があるかを調べるために Durbin-Wu-Hausman 検定を行った。その結果、「女性比率に外生性がある」という帰無仮説が棄却されたことから、女性比率が内生変数であることが示唆された。そのため内生性を考慮するための操作変数として Ahern(2012)を参考に 2005 年度の女性比率とその 2 乗を使用する。2005 年度の女性比率は 2006 年度の女性比率に相関関係があると考えられる。しかし、2005 年度の女性比率は

⁵ 業種分類の方法は、会社四季報の各年度に記載されている業種分類を参考にした。

2006年度の労働市場で決定されていないので2006年度の企業業績に影響を与えるとは考えにくい。したがって2005年度の女性比率とその2乗は操作変数として適していると思われる。さらに、他の操作変数として、同業種に属する自社を除いた企業の平均女性比率を使用する。これは、自社の女性比率と相関関係があると考えられるが、自社の企業業績に影響を与えているとは考えにくい。そのため、同業種に属する自社を除いた企業の平均女性比率は操作変数として適していると考えられる。

操作変数は、説明変数との関連性はあるが誤差項とは相関のない外生性を持つ変数である必要がある。そこで、女性比率とその2乗と本節で用いる操作変数との関連性を調べるためにStaiger and StockのF検定を行った。その結果、女性比率のF値は571で、その2乗のF値は557であった。したがって、この3つの変数は操作変数として十分に強いと言える。また、外生性を調べるためにSargan検定を行った結果、「操作変数が外生である」という帰無仮説が棄却できないことから、本節で用いた操作変数は外生性の条件も満たしていると言える。

第4項 分析結果 I

女性比率が企業業績に与える影響を検証するにあたり、本節ではOLSとFE、2SLSによる分析を行った。これらの分析結果は表3に示したとおりである。

OLSにおいて女性比率の係数は統計的に有意ではなかった。また、FEの結果でも統計的に有意ではなかった。しかし、前に述べたとおりOLSによる推定量は逆の因果関係によるバイアスを持つ可能性がある。そのため2SLSを用いた推定を合わせて行った。その結果、FEとは異なり女性比率の係数は正であった。つまり、逆の因果関係を考慮すると市場全体に差別的な考えから女性を採用しない使用者が存在すると考えられる。

表 3 推定結果

被説明変数: 売上高営業利益率			
説明変数	OLS	FE	2SLS
女性比率	-0.025 (0.043)	0.091 (0.056)	0.170*** (0.070)
女性比率の2乗	-0.056 (0.082)	-0.175* (0.103)	-0.271*** (0.124)
資本売上高比率	0.005 (0.003)	0.002 (0.003)	0.000 (0.001)
負債売上高比率	0.006*** (0.001)	0.010*** (0.002)	0.011*** (0.001)
操業年数	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000* (0.000)
平均年齢	-0.005*** (0.001)	-0.007*** (0.001)	-0.009*** (0.001)
平均勤続年数	-0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002** (0.001)
ln従業員数	0.006*** (0.002)	0.008*** (0.002)	0.005** (0.002)
定数項	0.228*** (0.030)	0.232*** (0.033)	0.243*** (0.040)
年の固定効果	No	Yes	Yes
業種の固定効果	No	Yes	Yes
Sargan検定			1.300 (0.254)
R-squared	0.114	0.263	0.274
観測数	3,451	3,447	3,170

注:括弧内は頑健標準誤差を示す。*は 10%有意水準、**は 5%有意水準、***は 1%有意水準を示す。また、Sargan 検定の括弧内は P 値である。OLS と FE で 4 つのサンプルが欠落しているのは、会社四季報で 4 年度分の業種分類が記載されていない企業があったためである。また 2SLS のサンプルが欠落した理由は、2005 年度の女性比率がない企業と業種分類がない企業があったためである。

第 5 項 企業業績を最大にする女性比率

推定結果より、企業業績を最大にする女性比率を(2)式で求める。

$$-\frac{\text{女性比率の係数}}{\text{女性比率}^2 \text{の係数} \times 2} \quad (2)$$

(2)式の計算の結果、企業業績を最大にする女性比率は 31.4%⁶である。また、分析で用いたデータでの平均女性比率は 19.1%であり、企業業績を最大にする女性比率と 12.3%もの差があることが示された。

第 2 節 分析Ⅱ：女性役職比率が企業業績に与える影響

第 1 項 リサーチ・クエスチョンⅡと分析モデル

前節の分析により、女性比率が企業業績に影響を与えることが確認できた。これにより、採用市場には差別的な思考から女性を採用しない使用者が存在することが明らかになった。本節では昇進の場でも同様の思考を持つ使用者が女性を昇進させないという昇進差別が生じているのかを検証する。そこで、以下のリサーチ・クエスチョンを設定する。

RQⅡ. 昇進差別は生じているのか

RQⅡでは女性役職比率が企業業績に影響を与えるのかを検証するため、以下の推定式(3)を考える。

$$\begin{aligned} \text{企業業績}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{女性役職比率}_{it} + \beta_2 \text{女性役職比率の 2 乗}_{it} + \beta_3 \text{資本売上高比率}_{it} \\ & + \beta_4 \text{負債売上高比率}_{it} + \beta_5 \text{操業年数}_{it} + \beta_6 \text{平均年齢}_{it} + \beta_7 \text{平均勤続年数}_{it} \\ & + \beta_8 \ln \text{従業員数}_{it} + \delta_i + \gamma_t + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (3)$$

ここで、女性役職比率は企業での全役職者に占める女性役職者の比率である。また、女性役職比率の 2 乗は女性役職比率の 2 乗項である。これにより企業業績を最大にする女性役職比率を計算することができる。その他の変数は(1)式と同じである。

推定方法として、女性比率を使用した市場テストと同様に OLS と FE、2SLS を用いる。したがって、女性役職比率にも内生性があるかを調べるために Durbin-Wu-Hausman 検定を行った結果、帰無仮説を棄却したことから女性役職比率が内生性を持っていることが示唆された。操作変数は分析Ⅰと同様の考えから 2005 年度の女性役職比率とその 2 乗、同業種に属する自社を除いた企業の平均女性役職比率を用いる。ここで、女性役職比率と本節で使用した操作変数の関係性を調べるために Staiger and Stock の F 検定を行った結果、女性役職比率の F 値は 199 でその 2 乗は 292 であるため、この 3 つの変数は操作変数として十分に強いと言える。また、Sargan 検定を行った結果、帰無仮説を棄却できないことから外生性の条件も満たしていると言える。

使用したデータの記述統計は表 4 に示す。女性役職比率の平均は 4.6%となっており、男女共同参画推進本部が掲げている「指導的地位に占める女性の割合を 30%にする」という目標とかなりの差があることがわかる。

⁶ 製造業の企業業績を最大にする女性比率を求めると 29.5%であり、非製造業は 33.2%であった。差の検定を行うと帰無仮説は棄却されなかったため、業種間で最適な女性比率に差は無いと言える。

表 4 記述統計

	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
売上高営業利益率	3,215	0.059	0.087	-0.503	0.750
女性役職比率	3,215	0.046	0.063	0.000	0.600
資本売上高比率	3,215	1.071	2.378	-0.397	41.363
負債売上高比率	3,215	1.122	2.764	0.070	34.105
操業年数	3,215	66.427	22.000	5.000	135.000
平均年齢	3,215	39.436	3.115	28.300	47.900
平均勤続年数	3,215	15.046	3.686	3.000	23.900

第 2 項 分析結果Ⅱ

女性役職比率が企業業績に与える影響に関する結果は表 5 のとおりである。OLS では有意水準 1% で正に有意であったが FE では統計的に有意ではなかった。しかし、この結果は女性役職比率と企業業績に逆の因果関係が生じている可能性があることを示している。そのため 2SLS による推定も行った。その結果、有意水準 5% で正に有意であることから昇進の場でも差別的な思考を持つ使用者が存在し、女性の昇進を妨げている可能性がある。しかし、これは女性が家庭を優先して自ら昇進を拒んでいる可能性も含んでいる。例えば、Dustmann et al.(2017)や Kleven et al.(2019)は、女性は仕事よりも家事や育児を優先する child penalty が存在し、昇進を諦めていると述べている。したがって、この分析結果から女性が使用者によって昇進を妨げられている場合と女性が自ら昇進を拒んでいる場合の両方の要因が存在し、この 2 つの場合を識別することはできない。また、2 乗項の値が統計的に有意でないことから企業業績を最大にする女性役職比率は算出することができなかった。

表 5 推定結果

被説明変数: 売上高営業利益率			
説明変数	OLS	FE	2SLS
女性役職比率	0.150*** (0.047)	-0.028 (0.048)	0.187*** (0.067)
女性役職比率の2乗	-0.278*** (0.091)	0.160* (0.094)	-0.157 (0.136)
資本売上高比率	0.005 (0.003)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)
負債売上高比率	0.003*** (0.001)	0.006*** (0.002)	0.005*** (0.002)
操業年数	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000** (0.000)
平均年齢	-0.004*** (0.001)	-0.007*** (0.001)	-0.006*** (0.001)
平均勤続年数	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
ln従業員数	0.005*** (0.002)	0.005*** (0.002)	0.005** (0.002)
定数項	0.179*** (0.029)	0.244*** (0.035)	0.237*** (0.037)
年の固定効果	No	Yes	Yes
業種の固定効果	No	Yes	Yes
Sargan検定			2.372 (0.124)
R-squared	0.094	0.237	0.219
観測数	3,215	3,211	2,936

注:括弧内は頑健標準誤差を示す。*は 10%有意水準、**は 5%有意水準、***は 1%有意水準を示す。また、Sargan 検定の括弧内は P 値である。OLS と FE で 4 つのサンプルが欠落しているのは、会社四季報で 4 年度分の業種分類が記載されていない企業があったためである。また 2SLS のサンプルが欠落した理由は、2005 年度の女性役職比率がない企業と業種分類の記載がない企業があったためである。

第3節 シミュレーション分析

第1項 女性比率を31.4%に上昇させた際の売上高

本項では、平均女性比率から企業業績が最大になる女性比率に上昇した場合の売上高を推定する。分析Ⅰでは、企業業績を最大にする女性比率が31.4%であることが示された。この女性比率を(1)式に代入し、売上高営業利益率の予想値を算出すると約2%となった。一方、平均女性比率が19.1%であり、その値を(1)式に代入して予想値を計算した場合、売上高営業利益率は約1.6%になった。このことから、企業が女性比率を31.4%に上昇させた場合、企業の売上高営業利益率が平均で約0.4%上昇することがわかった。

ここで、計算した売上高営業利益率から売上高を求めるため、以下の式を使用する。

$$\frac{\text{売上高} - (\text{売上原価} + \text{販売} \cdot \text{一般管理費})}{\text{売上高}} \quad (4)$$

(4)式を変形すると(5)式のようになる。

$$\frac{\text{売上原価} + \text{販売} \cdot \text{一般管理費}}{1 - \text{売上高営業利益率}} \quad (5)$$

これにより、企業業績を最大にする女性比率(31.4%)での売上高を計算すると4,699億円となる。平均女性比率(19.1%)で売上高を計算すると4,679億円である。このことから、企業業績を最大にする女性比率にした場合、売上高は平均1社あたり約20億円⁷上昇することがわかった。

第2項 女性比率を31.4%に上昇させるための女性従業員数

本項では、男性従業員数を変えずに女性比率を31.4%にするために雇う必要がある女性従業員数を算出する。具体的には、ある企業の女性従業員を何人増やしたら、その企業の全従業員に占める女性従業員の比率が31.4%になるかを計算した。本稿で用いたデータ期間内の女性従業員数と全従業員数を用いる。そして企業数は309社である。以下が本項で用いた式である。

$$\sum_{i=1}^{309} \text{平均女性従業員数}_i + \alpha = 0.314 (\text{平均全従業員数}_i + \alpha) \quad (6)$$

i は個別の企業を示している。 α は31.4%に全従業員の女性比率を引き上げた場合の女性従業員の増員数である。

⁷ 企業業績を最大にする女性比率での売上高は469,946,524,064円、平均女性比率では467,944,621,938円、上昇額は2,001,902,126円である。

(6)式を変形すると(7)式になり、 α を求めることができる。

$$\alpha = \sum_{i=1}^{309} \frac{0.314 \times \text{平均全従業員数}_i - \text{平均女性従業員数}_i}{0.686} \quad (7)$$

α を算出をするために、女性比率が31.4%を超えている企業と超えていない企業に分割した。そして、女性比率が31.4%を超えている企業はすでに十分な女性比率を達成しているので、女性従業員を増員する必要がないと考え、その企業に属している女性従業員の増加人数は0人とした。一方、31.4%に到達していない企業はその比率になるように女性従業員を増員する。したがって、31.4%に到達していない企業の従業員数と女性従業員数を(7)式に代入し、 α を求めた。その結果、約26万人⁸の女性従業員を増加させる必要があることがわかった。

第4節 結果の考察

本章では、まず女性比率が企業業績に与える影響を実証的に検証した。その結果、女性に対して差別的な思考を持つ使用者が存在していることがわかった。また、企業業績を最大にする女性比率は31.4%であることがわかった。昇進の場でも同様の思考を持った使用者は女性を昇進させようとしめない可能性がある。そこで、女性役職比率が企業業績に与える影響について検証し、女性比率と同様に統計的に有意であったことから、昇進の場でも利益最大化を行わない使用者が存在していることが明らかになった。しかし、昇進の場合の市場テストは家庭を優先したい女性労働者が昇進を拒むという労働供給側の要因が含まれる可能性を考慮しきれないことを留意する必要がある。企業業績を最大にする女性役職比率は2乗項の係数が有意でないことから算出することができなかった。また市場テストの性質上、どちらの検証でも有意であったことから統計的差別は存在していない可能性があると考えられる。

第5章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

前章では、2006～2017年度の上場企業のパネルデータを用いて、賃金格差の要因として女性に対して差別的な思考を持つ使用者が存在しているのかを検証した。その結果、採用市場と昇進の場で女性に対して差別意識を持つ使用者が存在することが明らかになった。また、企業業績を最大にする女性比率は31.4%であることがわかった。

しかし、現状分析と分析Ⅰ、Ⅱより女性比率が上昇しない要因として以下の2点が挙げられる。

- ① 使用者による差別
- ② 女性労働者の昇進意欲のなさ

⁸ 女性比率を31.4%にするために雇う必要がある女性従業員数は251,217人である。

これらを解消することで賃金格差が縮小すると考えられる。そのため本稿では、現在掲げられている政府目標に加えて、まずは「2025年までに上場企業における非現業の女性比率を30%以上にすること」を努力目標として設定する。これらの目標を達成するために、使用者は女性に対する差別を縮小し、女性の昇進意欲を上昇させる必要がある。

次節以降では、要因の①、②を縮小するためにⅠ.企業に対する納付金と助成金の設定、Ⅱ.女性の継続就業のための制度に関する2つの政策提言を行う。

第2節 政策提言

第1項 政策提言Ⅰ：企業に対する納付金と助成金の設定

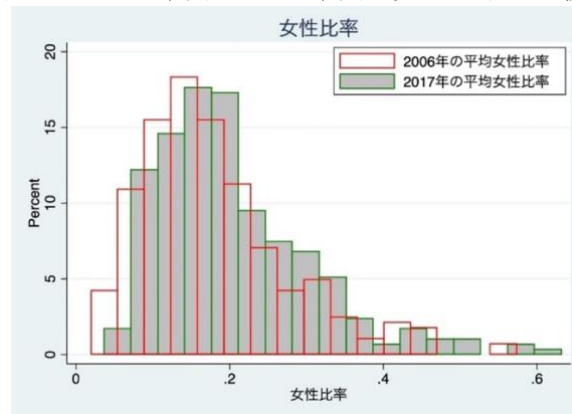
提言対象：厚生労働省、経済産業省

・ 提言理由

分析Ⅰ、Ⅱの結果より、女性比率と女性役職比率が上昇すると企業業績が上昇することが示された。これらの結果から、採用市場と昇進の場で女性に対して差別的な使用者が存在することを示している。多様性が重要視されている中でそのような使用者が存在している理由として、現在政府が取り組んでいる制度では差別を是正するに至っていないことが考えられる。奥他(2016)は、日本の男女平等のための法律は取り組みを任意的に開示するまでに留められており、他国と比べて法整備に改善の余地があることを示している。

図12は分析で使ったデータ期間内の2006年度と2017年度の女性比率を示したヒストグラムである。現状分析で述べたとおり、政府が様々な政策を行っているにもかかわらず、女性比率が著しく上昇しているとは言えない。

図12 2006年度と2017年度の女性比率の比較

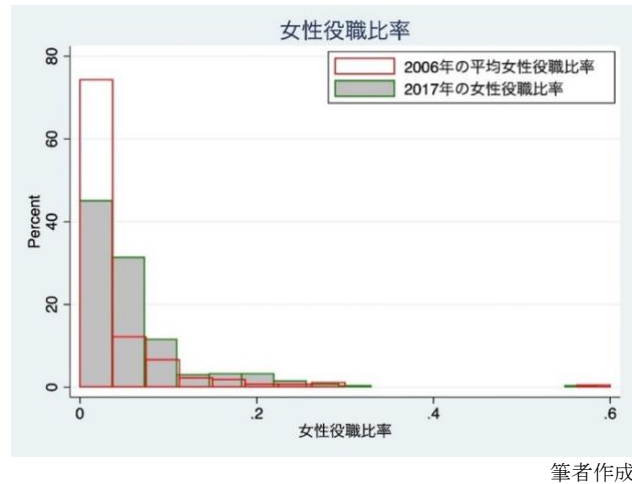


筆者作成

また、図13はデータ期間内の2006年度と2017年度の女性役職比率のヒストグラムである。これまでの政府目標や取り組みは主に指導的地位に対して行われていたにもかかわらず、女性比率と同様に女性役職比率においても著しい増加は見られない。しかし、本稿が

掲げる「上場企業における非現業の女性比率を 30%以上にする」という努力目標を達成すると、企業内で女性が活躍する風土が整い、現在政府が掲げている「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合を 30%程度にする」という目標は達成可能であると考えられる。

図 13 2006 年度と 2017 年度の女性役職比率の比較



したがって、本節では企業特性が表れにくい非現業員の女性比率を 30%以上にするために任意の納付金と助成金を設定することを提言する。

・ 提言内容

まず、2025 年までに 30 %以上に達成していない上場企業に対して納付金制度を実施する。納付金制度とは、現在行われている障害者雇用納付金制度を参考にした任意の納付金を収める制度である。実際に企業が納付する金額は以下のとおりに算出する。

- I. 2025 年時点で努力目標を達成していない上場企業の女性比率と達成目標値である 30% の比率の差を取り、その企業の従業員数をかける。
- II. I で求めた値に 2025 年時点の各企業の平均年収をかける。

ここで、I の値は 2025 年時点での女性比率と達成目標との差から求められる、不足している女性従業員数である。また、II の値はそれに係る給与である。

分析で使用したデータには上場企業の賃金データは含まれていないため、厚生労働省 (2020)「賃金構造基本統計調査」から取得した企業規模 1,000 人以上の正社員・正職員の賃金データを用いて納付金の予測金額を算出する。2020 年の決まって支給する現金給与額の平均額は月額約 39 万円であり、年間賞与の平均額は年間約 142 万円である。これを 1 年間の給与に換算すると平均的に 610 万円になる。この場合に企業が納付する金額は以下の式で算出することができる。

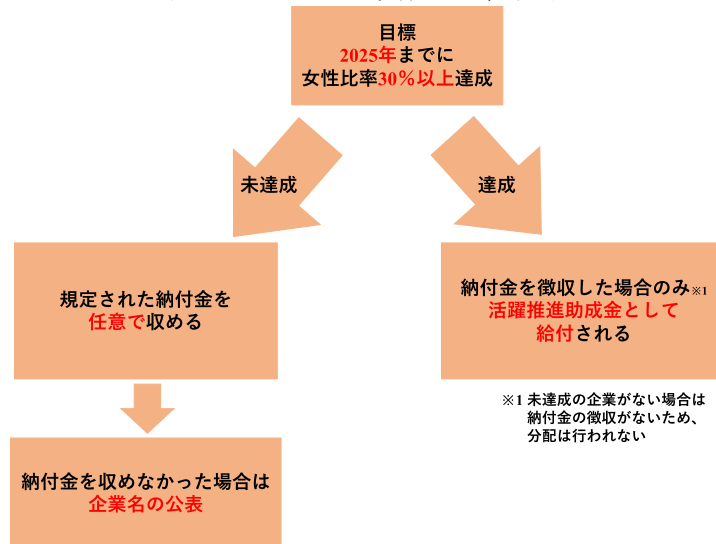
$$610 \text{ 万円} \times \{(0.3 - 2025 \text{ 年度の女性比率}) \times \text{従業員数}\}$$

企業はこれにより算出された金額を任意で厚生労働省に収める。ただし、努力目標を達

成せずに納付金を収めない企業に対しては、企業名の公表を行うことにする。

また、2025 年時点で努力目標を達成している上場企業に対して、未達成の企業が納付金を収めた場合のみ納付金額を活躍推進助成金として給付する。しかし、2025 年に全ての企業が 30%を達成している場合は納付金が納付されないため分配が行われない。これらの仕組みは図 14 に示す。

図 14 納付金と助成金の仕組み



筆者作成

・ 政策導入効果

分析の第 6 節第 2 項で、女性比率を 31.4%に引き上げた場合、女性従業員を新たに約 26 万人増加させる必要があることがわかった。そこで、本項で提言した納付金と助成金の制度を導入することで、差別要因の解消だけでなく新たな採用市場の活性化に繋がる可能性がある。まず、企業が女性比率を増加させるためには新規採用の女性枠を増加させるという方法がある。しかし、短期間で女性だけを採用することは男女のバランスが損なわれるため現実的であるとは言えない。そのため、努力目標を達成するための手段として現在の上場企業内の非正規雇用者を正規雇用者へと転換させる制度の充実及び中途採用市場の活性化が必要であると考えられる。実際に、日本の労働力人口のうち上場企業内の非正規雇用の女性労働者は約 430 万人であり、必要な女性従業員数である約 26 万人はそのうちの約 6%を占めている。また、総務省統計局(2020)「労働力調査(詳細集計)」によると、正規雇用を望みながらも正規の職員・従業員の仕事がないために非正規雇用者として働いている女性労働者が 118 万人存在する。2020 年の「賃金構造基本統計調査」より企業規模 1,000 人以上の企業における女性の正社員・正職員の平均年収は約 518 万円であり、正社員・正職員以外の平均年収は約 269 万円である⁹。女性比率の増加を達成するために非正規雇用者が正規雇用者に転換したと仮定すると、賃金格差は大幅に縮小されることが期待できる。

⁹ 平均年収の計算方法は、2020 年の女性の「正社員・正職員」及び「正社員・正職員以外」の「決まって支給する現金支給額」の 12 か月分と「年間賞与その他特別給与額」を足している。

- ・ 実現可能性

現業員を含める場合は、業種によって女性比率の増加の実現性は異なると考えられる。しかし、本稿で使用したデータは現業員を除いたデータであり、業種の特性を考慮して行った分析結果からも非現業の女性比率を増加させることは実現可能性が高いと考えられる。

ノルウェーやフランスなどは積極的に企業内でのクオータ制を導入しており、それぞれの国で罰則規定を設けている。表 6 は、クオータ制を導入している国と日本の女性比率の義務値または目標値の比較を表したものである。これらの結果より、欧州では主に女性活躍の促進に対して義務化を行うことで目標を達成しているが、その罰則規定は取締役に対する報酬支払停止や会社解散など、日本の憲法にはそぐわない罰則規定であり、実現可能性は高くない。しかし、本節で提言した納付金制度は現在行われている障害者雇用納付金制度を参考にしたため、実現可能性が高いと言える。さらに、努力目標を達成せずに納付金を収めない企業は企業名を公表されるため、より積極的に女性活躍に取り組むと考えられる。また、収められた納付金は努力目標を達成した企業に活躍推進助成金として分配されるため、企業の女性比率が 30%以上に到達させるための十分なインセンティブになると言える。

表 6 クオータ制などを導入している欧州と日本の女性活躍推進の比較

国	女性の活躍促進に 対しての法施行年度	義務値	目標値	目標及び義務の 達成すべき年度	2020年の各国の役 員・取締役割合(%)
ノルウェー	2003	40%		2008	40.4 ^{注1}
アイスランド	2010		40%	2013	44.4
フィンランド	2004		40%	2006	35.1
フランス	2011	40%		2017	45.1
ベルギー	2011	33%		2017	38.4
オランダ	2011	30%		2016	36.6
ドイツ	2016	30%		2016	36.3
日本	2003		30%	2020	14.8 ^{注2}

注1：日本以外の諸外国に関してはeurostatより女性の役員・取締役の合計が役員・取締役の合計人数に占める割合を入手している。

注2：日本の管理的職業従事者に占める女性の割合を第5次男女共同参画基本計画より入手している。

筆者作成

第2項 政策提言Ⅱ：女性の継続就業のための制度

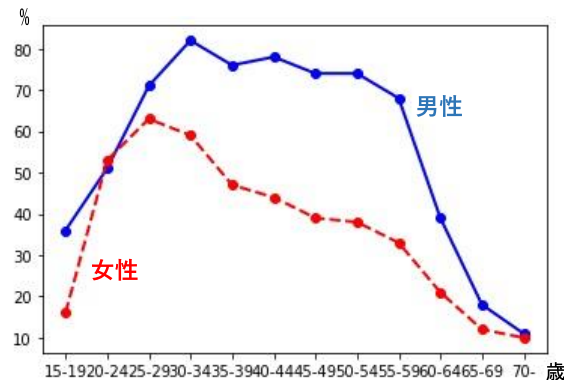
提言対象：厚生労働省、上場企業

- ・ 提言理由

「非現業の女性比率を 30%以上にする」という努力目標を達成することで、企業は利益最大化を行うことができる。しかし、女性の中には結婚や出産・育児を理由に離職する人も存在する。2016年にアデコ株式会社が行った働く女性 4,350 人に対するアンケート調査では、休職したことがある女性のうち復職に対する不安があると回答した人は 70%を超えた。その理由として、「育児との両立が不安である」と答えた人が約 60%、「ブランクが仕事に影響を及ぼすのではないかと答えた人が約 20%いた。また、2017年に日本総合研

研究所が東京圏で暮らす女性約 800 人を対象に行った調査では、育児を含む私生活を重視したために昇進を望まないという回答した人が 47.8%存在していた。また、本稿では独自に企業訪問をし、企業内での女性活躍及び働きやすい環境を作るための制度についてヒアリング調査を行った。その結果、女性は育児休業(以下、育休)によるブランクが原因で離職しやすく、男性の育休取得は企業内での雰囲気によって左右されやすいという回答を多数得ることができた。以上のことから、女性の家事・育児に関わる時間が多いことは継続就業の意欲低下の一因であり、男性が育休を取得しやすい制度作りも重要であると考えられる。

図 15 労働力人口に占める正規雇用者数の比率



注：男女それぞれの労働力人口に占める正規雇用者数の比率を表し、女性の方が比率が低いことを示す。
縦軸は比率、横軸は年齢階級である。

総務省統計局 2020 年「労働力調査」より筆者作成

図 15 は、男女の労働力人口に占める正規雇用者数の比率を年齢階級別に表したものである。25～29 歳までの女性比率は上昇しているが、その後減少に転じていることから結婚や出産・育児を機に離職している可能性が考えられる。

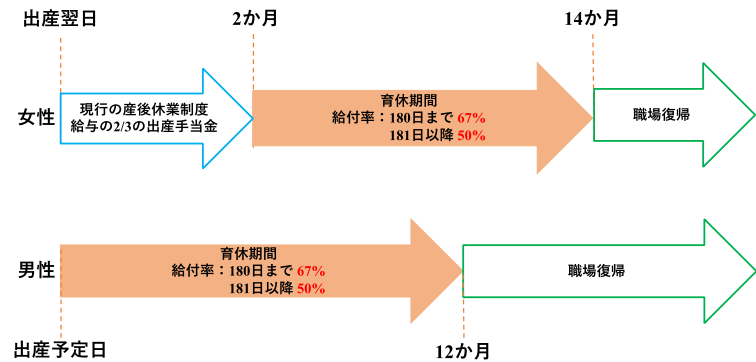
そこで本稿では、女性の離職理由の中でもブランクに着目し、女性従業員の継続就業を目的とした制度として、「選択的育児休業制度」と「企業内託児所の設置」を提言する。

・ 提言内容

選択的育児休業制度とは、現在の育休制度と新たに導入する育休制度を労働者自身が選択できるというものである。新たに導入する育休制度は、現行の制度から期間と支給額の上限の規定を変更する。なお、現在の制度と変更後の制度は付表 1 に示し、育児休業給付金の概要に関しては付表 2 に示す。主な違いは、現在の育休期間は 1 年であるのに対し、新たな制度では 3 か月に短縮することである。現行の制度と新たな制度をそれぞれ取得した時の流れを図 16・17 に示す。

図 16 は現行の育休制度を 1 年間取得したときの流れを表している。

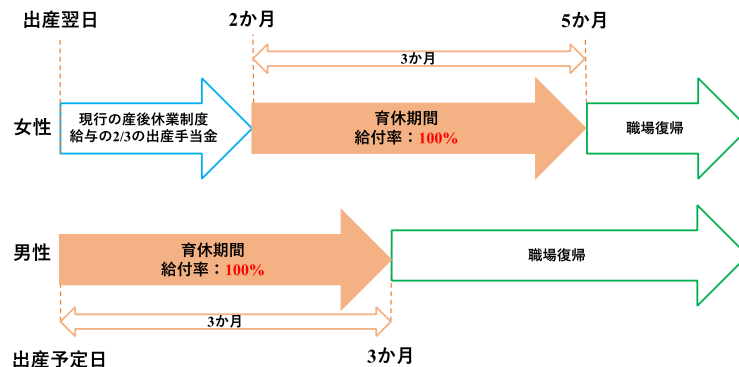
図 16 現行の育休制度取得の流れ



筆者作成

同様に、図 17 は新たな制度を取得したときの流れを表している。

図 17 新たな育休制度取得の流れ



筆者作成

女性は産後休業の取得義務があるため、新制度を利用した場合でも復職までに5か月が必要となる。しかし、現在の制度と新たな制度を選択できるようにすることで、男性だけでなく女性も早期の復職が可能となる。また、選択制にすることでキャリア志向である女性と家庭を優先する女性の識別をすることができ、使用者が女性に対する差別的な思考を持ちにくくなる可能性がある。

厚生労働省(2015)「雇用均等基本調査」によると、男性の育休取得者のうち95.2%の男性は取得期間が3か月未満であるため、新制度では期間を3か月にして給付率を100%にすることで男性の育休取得を促し、女性の育児負担を軽減できると考えられる。表7では2つの制度で受け取れる給付額を3つの年収階層を用いて比較した。

表 7 年収階層別の給付額

	現在の制度（12か月給付）	新制度（3か月給付）
ケース1 年収300万円 (月収25万円)	180日まで（67%） 1,005,000円	3か月（現在の制度12か月分） 1,755,000円
	181日以降（50%） 750,000円	
	合計 1,755,000円	1か月あたり 585,000円
ケース2 年収500万円 (月収約41.7万円)	180日まで（67%） 1,676,340円	3か月（現在の制度12か月分） 2,927,340円
	181日以降（50%） 1,251,000円	
	合計 2,927,340円	1か月あたり 975,780円
ケース3 年収800万円 (月収約66.7万円) (現在の上限 超え)	180日まで（67%） 1,811,412円	3か月（現在の制度12か月分） 3,163,212円
	181日以降（50%） 1,351,800円	
	合計 3,163,212円	1か月あたり 1,054,404円

筆者作成

これによると、新制度を利用した場合それぞれ年収層で1か月あたりの給付額が労働をしている場合の月収を超えるため、収入減少を理由に取得していなかった男性労働者にも取得を促すことができる可能性がある。

しかし、育休期間を3か月にする問題は復職後の子どもの預け先である。そこで制度の2点目として「企業内託児所の設置」を挙げる。企業内に託児所を設置することで従業員が仕事と育児の両立ができる。これに係る費用は、第6節第1項で求めた1社あたりの平均売上高上昇額と2016年度から内閣府が開始した「企業主導型保育事業」という助成制度を用いることができる。この助成制度は、企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の企業が共同で設置・利用する保育施設に対し、施設の整備費及び運営費の助成を行うものである。

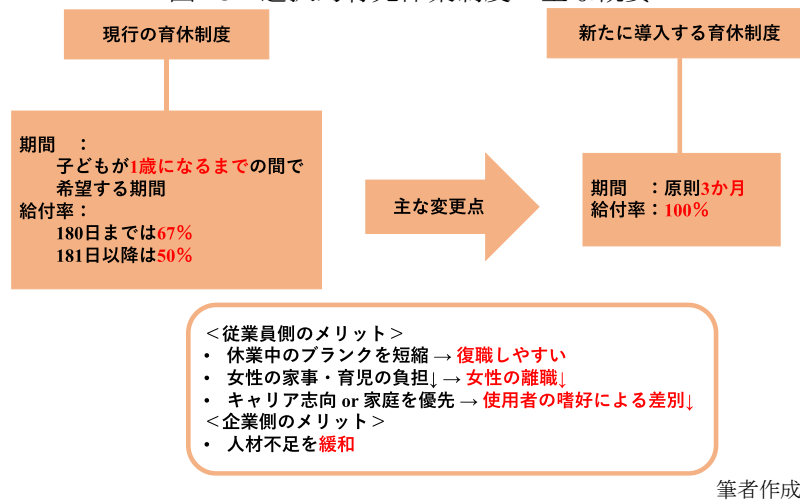
新たな育休制度に対応した企業内託児所を設置することは、子どもを持つ従業員が安定して働ける環境を整備するために有効であると言える。

このような復職しやすい制度の確立により、女性の継続就業が見込まれ育児による離職を軽減することが可能となる。

・ 政策導入効果

育休期間を3か月にすることで男性の育休取得を促進することができ、女性の家事・育児の負担が緩和され女性従業員の離職を防ぐことができると考えられる。また、企業は3か月で従業員が復職することで人材不足を感じにくくなる可能性がある。そして、期間短縮によりブランクを小さくことで女性従業員の昇進意欲が上昇し、ブランクによる離職を軽減できると考えられる。さらに、育休制度を選択制にする利点として、家庭を優先したい従業員か、昇進・昇格を望む従業員かを判断する1つの要素となるため、使用者による統計的差別や昇進差別をより縮小することが期待できる(図18)。

図 18 選択的育児休業制度の主な概要



また、内閣府(2018)は託児所を設置することは、従業員がライフステージに関わらず働き続けることができるため女性活躍の推進が可能となり、ワークライフバランスに真摯に取り組む姿勢から企業の魅力が向上することで優秀な人事採用・確保に有効であると述べている。さらに、従業員の子どもだけでなく地域の子どもを受け入れることで待機児童の解消にも繋がり地域貢献をすることもでき、子育てに優しい企業であると企業イメージの向上にも繋がることも述べている。したがって、企業内託児所は従業員にとって仕事と育児の両立を可能にし、企業にとっても良い影響を与えることが期待できる。

・ 実現可能性

本稿で独自に行ったヒアリング調査から、労働者が「男女問わず有給休暇・育休を取得しやすい制度」や「企業内託児所」を希望していることが明らかとなった。そのため、本項では「選択的育児休業制度」を提言し、より希望に近い育休を取得することを可能にする。また、企業内に託児所を設置することで、子どもを持つ従業員の育児の負担を軽減し、早期復職を見込める。ただし、企業内託児所の設置に関しては設置費用や保育士の雇用に係る費用が問題となるが、女性比率を上昇させることで得られる利益分と助成制度がその費用に充てられるため、実現可能性が高いと考えられる。

第3節 政策提言のまとめ

本章では、分析Ⅰ、Ⅱの結果より明らかになった賃金格差の要因に向けて、現在行われている政府目標に加えて「2025年までに上場企業における非現業の女性比率を30%以上にする」と新たな努力目標を設定する。その目標を達成するために2つの政策提言を行った。政策提言Ⅰでは、2025年度時点で努力目標を達成していない企業から任意の納付金を収めてもらい、達成した企業に対する助成金として使用する制度を提言した。これにより、女性比率を30%以上にするために必要な女性従業員を採用する中途採用市場が活性化すると考えられる。政策提言Ⅱでは、女性の離職理由の中でもブランクに着目し、女性従業員の継続就業を目的とした「選択的育児休業制度」と「企業内託児所の設置」を提言した。これにより、女性にだけ家事・育児の負担を負わせることなく従業員全員が仕事と育

児の両立を可能にすることができると考えられる。

おわりに

本稿では、国際的に多様性が尊重されていることを背景に、女性の活躍推進による日本の賃金格差の縮小を行うための研究を行った。女性の活躍推進は社会の多様性を促進するうえでも重要であると考えられる。しかし、日本は先進国と比べ女性の社会進出が遅れており、賃金格差も大きい。分析で、賃金格差の差別要因を明らかにするために実証分析を行った結果、その要因として使用者差別と昇進差別の存在が確認された。そこで本稿では賃金格差の縮小のために、I.企業に対する納付金と助成金の設定、II.女性の継続就業に向けた制度の2つの政策を提言した。

しかし、本稿には課題も残されている。賃金格差の要因は労働需要側だけでなく労働供給側にも存在するため、両者の視点から分析を行うべきである。データの制約上労働供給側の要因に関しては現状分析に留まり、実証分析で明らかにするには至らなかった。そのため、この課題については今後の研究課題としたい。

先行研究・参考文献

主要参考文献

- ・ 佐野晋平(2005)「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』第 47 巻第 7 号, pp.55-67.
- ・ Ahern Kenneth R., and Amy K. Dittmar (2012) “The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation,” *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1), pp.137-197.
- ・ Bertrand Marianne, Sandra E. Black, Sissel Jensen, and Adriana Lleras-Muney (2019) “Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway,” *The Review of Economics Studies*, 86(1), pp.191-239.
- ・ Hellerstein, Judith K., David Neumark, and Kenneth R. Troske (2002) “Market Forces and Sex Discrimination,” *Journal of Human Resources*, 37(2), pp.353-380.
- ・ Kawaguchi Daiji (2007) “A market test for sex discrimination: Evidence from Japanese firm-level panel data,” *International Journal of Industrial Organization*, 25(3), pp.441-460.
- ・ Matsa David A., and Amalia R. Miller (2013) “A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas,” *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), pp.136-169.

引用文献

- ・ 武田美智代(2013)「ジェンダーの平等に向けた EU の施策：企業の女性役員割合に関する指令案を中心に」『外国の立法』第 257 号, pp.139-152.
- ・ 奥愛・越前智亜紀・和田誠子(2016)「正社員の男女間賃金格差の解消に向けた検討－フランスとイギリスの事例を踏まえて」『財務総合政策研究所』通巻 300 号.
- ・ Adams, Renee B., and Daniel Ferreira (2009) “Woman in the boardroom and their impact on governance and performance,” *Journal of Financial Economics*, 94(1), pp.291-309.
- ・ Becker, Gary. S. (1971) “The Economics of Discrimination,” The University of Chicago Press, 2nd edition.
- ・ Dustmann Christian, Jerome Adda, and Katrien Stevens (2017) “The Career Costs of Children,” *Journal of Political Economy*, 125, pp.293-337.
- ・ Kleven Henrik, Camille Landais, and Lakob Egholt Sogaard (2019) “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark,” *American Economic Journal*, 11(4), pp.181-209
- ・ Phelps, Edmund S. (1972) “The Statistical Theory of Racism and Sexism” *The American Economic Review*, 62(4), pp.659-661.
- ・ 外務省「JAPAN SDGs Action Platform」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>) 2021/10/28 データ取得日
- ・ 経済産業省「女性活躍に優れた上場企業を選定「なでしこ銘柄」」
(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>) 2021/10/28 データ取得日
- ・ 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」
(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/>) 2021/10/28 データ取得日
- ・ 厚生労働省「育児・介護休業法について」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>) 2021/11/02 データ取得

- 日
- ・ 厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>) 2021/11/02 データ取得日
- ・ 厚生労働省「育児休業や介護休業をする方を経済的に支援します」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00002.html) 2021/11/01 データ取得日
- ・ 厚生労働省「雇用関係助成金支給要領」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00026.html) 2021/11/03 データ取得日
- ・ 厚生労働省(2020)「雇用均等基本調査」 2021/10/28 データ取得日
- ・ 厚生労働省「雇用保険事務手続きの手引き」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000131698.htm>) 2021/11/02 データ取得日
- ・ 厚生労働省「事業主の方への給付金のご案内」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html) 2021/11/01 データ取得日
- ・ 厚生労働省「仕事と育児の両立支援に係る総合研究会」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_449523.html) 2021/11/03 データ取得日
- ・ 厚生労働省「女性労働者の母性健康管理等について」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html) 2021/11/09 データ取得日
- ・ 厚生労働省(2020)「賃金構造基本統計調査」 2021/11/01 データ取得日
- ・ 厚生労働省「労働政策審議会(雇用環境・均等分科会)」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126989.html) 2021/11/01 データ取得日
- ・ 総務省「女性活躍の推進に関する政策評価」
(https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/hyouka_190702_2.html) 2021/10/28 データ取得日
- ・ 電子政府の総合窓口「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」
(<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113%20%20>) 2021/11/01 データ取得日
- ・ 電子政府の総合窓口「障害者の雇用の促進等に関する法律」
(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=335AC0000000123_20200601_501AC0000000024%20%20) 2021/11/03 データ取得日
- ・ 電子政府の総合窓口「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律」
(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064_20200601_501AC0000000024%20) 2021/11/03 データ取得日
- ・ 内閣府「企業主導型保育事業 立ち上げ事例のご紹介」
(<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/tachiage/index.html>) 2021/11/03 データ取得日
- ・ 内閣府男女共同参画局「男女共同参画基本計画」

- (https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/index.html) 2021/10/28 データ取得日
- ・ 『日本経済新聞』 「住金に 6300 万円賠償請求命令——大阪地裁判決、男女差別認める。」, 2005 年 3 月 29 日, 朝刊, p.43. (日経テレコン 2021/11/01 データ取得日)
- ・ 日本労働組合総連合会(2019)「就職差別に関する調査 2019」
(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/>) 2021/10/28 データ取得日
- ・ ノルウェー大使館「ノルウェーにおける男女平等の主な出来事」
(<https://www.norway.no/ja/japan/norway-japan/news-events/news/4/>) 2021/11/01 データ取得日
- ・ リクルートワークス研究所「全国就業実態基本調査(JPSED)」
(https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys.html) 2021/10/28 データ取得日
- ・ 労働政策研究・研修機構「イクメンと企業役員のクオータ制」
(<https://www.jil.go.jp/column/bn/colum0188.html>) 2021/11/01 データ取得日
- ・ 労働政策研究・研修機構(2014)「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-」
(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/119.html>) 2021/10/28 データ取得日
- ・ Eurostat “Positions held by women in senior management positions”
(https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_60/default/table?lang=en%20)
2021/11/03 データ取得日
- ・ OECD “Gender Data Portal 2021”
(<https://www.oecd.org/gender/data/employment/>) 2021/10/28 データ取得日
- ・ PREZIDENT Online 「“昇進はまっぴら” 女性社員低モチベの元凶」
(<https://president.jp/articles/-/25832>) 2021/11/03 データ取得日
- ・ Talk Genius 「上場企業の非正規 21 万人減——日本経済新聞調べ」
(<https://www.genius-japan.com/blog/ono20211006>) 2021/11/03 データ取得日
- ・ THE ADECCO GROUP 「女性の再就職・復職に関する意識調査を実施」
(<https://www.adecgroup.jp/pressroom/2016/1222>) 2021/11/03 データ取得日
- ・ World Economic Forum (2021) “The Global Gender Gap Report 2021”
(<https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>) 2021/10/28 データ取得日

データ出典

- ・ 東洋経済新報社「就職四季報・女子版」 2021/08/10 データ取得日
- ・ 日本経済新聞社「日経 NEED Financial QUEST」
(<http://finquest.nikkeidb.or.jp/ver2/online/>) 2021/08/10 データ取得日

付録

付表 1 育休制度の比較

	現行の育児休業制度	新たに導入する育児休業制度
対象者	・1歳に満たない子を養育する男女労働者（日雇いは除く）	・就業継続を希望する男女労働者（日雇いは除く）
取得資格	・同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること ・子が1歳6ヶ月に達する日までに、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと ・パートや1日の労働時間が通常より短い人でも期間を定めない労働契約によって働いている場合も含まれる	・同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること ・子が0歳3ヶ月に達する日までに、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと ・パートや1日の労働時間が通常より短い人でも期間を定めない労働契約によって働いている場合も含まれる
回数 特例	・子1人につき原則として1回 ・パパ休暇 ・子の出生日から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合に2回目の取得が可能 ・子が出生した日から子が1歳に達する日までの間で労働者が申し出た期間（例外）	・子1人につき原則として1回
期間	・1歳以降の期間に休業することが雇用の継続のために必要と認められる場合に1歳6ヶ月に達する日までの限度として申し出ることが可能 ・保育所などにおける保育の利用を希望し、申し込みを行なっているが1歳に達する日までにその実施が行われないこの養育を行なっている配偶者が1歳に達する期間に死亡、負傷・疾病など離婚により子を養育することができなくなった場合	・子の出生日から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合に2回目の取得が可能 ・子が出生した日から子が0歳3ヶ月に達する日までの間で労働者が申し出た期間
特例	・両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス） ・配偶者が同時または先に育児休業を開始している場合は子が1歳2ヶ月に達するまでの間に1年間配偶者が、子が1歳に達する日以前において育児休業をしていること本人の育児休暇開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること本人の育児休暇開始予定日が、配偶者がしている育児休暇の初日以降であること	・夫婦ともに短縮制度を利用した場合、事業内託児所、保育施設への子供の預け入れ優遇
社会保険料 雇用保険料	・社会保険料（健康保険、厚生年金）について育児休業期間中の本人と事業主負担分が免除 ・事業主から賃金が支払われた場合に負担する必要がある	・社会保険料（健康保険、厚生年金）について育児休業期間中の本人と事業主負担分が免除 ・事業主から賃金が支払われた場合に負担する必要がある

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より筆者作成

付表 2 育児休業給付金

	現行の育児給付金	新たに導入する育児給付金
対象者	・1歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者であること ・育児休業を開始した日の前2年間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある完全月が12ヶ月以上あること	・継続就業を求め、休業期間の短縮を受け入れる人材であり尚且つ被保険者であること ・育児休業を開始した日の前2年間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある完全月が12ヶ月以上あること
受給資格	・この受給資格の確認を受けた被保険者であって育児休業中に支払われた賃金の額が休業開始時の賃金月収に比べて80%未満である	・この受給資格の確認を受けた被保険者であって育児休業中に支払われた賃金の額が休業開始時の賃金月収に比べて100%未満である
賃金月額 の上限と下限	上限額 450,600円 下限額 77,310円 ※毎年8月1日に変更される可能性がある	上限額 1,054,404円 下限額 77,310円
支給額の 上限	給付率67% 支給上限額 301,902円 給付率50% 支給上限額 225,300円	給付率100% 支給上限額 1,054,404円
支給申請	・原則として2ヶ月ごとに行う ・支給申請の期限は支給対象期間の初日から起算して4ヶ月を経過する日の属する月の末日までの期間	・女性 産休取得前に短縮制度を申請する ・男性 子供が生まれる前に申請する
資金源	・雇用保険	・雇用保険

厚生労働省「育児・介護休業法について」及び厚生労働省「雇用保険事務手続き」より筆者作成