

日本・韓国・中国企業における女性活躍ダイバーシティ経済政策と収益性の経済分析 —クォータ制の検討—[†]

An Empirical Analysis of the Impact of Japanese Enterprise Profitability on Gender Diversity in Economic Policies and Quota System: A Comparison with South Korean and Chinese Cases

石塚 浩美
Hiromi Ishizuka

The purpose of this study is to make policy recommendations for gender diversity in economic policies and quota system in Japan. An economic analysis is carried out regarding the effect of the Japanese enterprises' profitability on GDM (Gender Diversity in Management) and WLB (Work-Life Balance) compared to Korean and Chinese enterprises.

The economic estimates revealed an increase in return on female manager's ratio in Japanese large companies. In short, the discriminatory preference theory suggests that women in Japan and Korea are employed not for the productivity of their labor but for the cheapness of their wages, to reduce business costs.

In addition, through the results of each country, we examine the effect of the real quota system. Even after approximately ten years since the introduction of the real quota system in Korea, employment of women does not necessarily raise corporate earnings when the female ratio does not reach forty percent beyond the minority group of twenty to forty percent. On the other hand, in the case where the GDM penetrated and the female ratio exceeded forty percent in China, the rise in the female ratio raised corporate profitability. For the background, unlike fixed labor markets of Japanese and Korean work type, China is the fluid labor market of the job type which is easy to achieve WLB.

キーワード：Gender Diversity in Economic Policies (女性活躍ダイバーシティ経済政策)
Enterprise Profitability (企業収益)
Quota System (割り当て義務制)

1. はじめに

日本政府は、「一億総活躍社会」というダイバーシティ（多様性）を重視した働き方改革という経済政策を提唱している。なかでも女性や若年層が代表的であり、「女性活躍推進法」および「若者雇用促進法」が施行された¹。背景には、人口減少と財政赤字という国内経済問題、IMF（国際通貨基金）などから日本政府への経済提言がある。現行の女性

労働政策は、従来の人権問題というよりは、日本経済問題といえる。IMF 提言の基である "Can women save Japan?" [Steinberg and Nakane (2012)] では、日本女性の労働力率が G7 平均に上がれば、日本の 1 人当たり GDP が 4% 増加するという²。

女性に焦点が当たるのは、人口減少に関して生む性であり、財政赤字に関して潜在的労働力人口が多いグループだからである。一方、日本の男女間格差 (GGGI)³ は第 111 位で、先進国で最下位の韓国の第 116 位に次いで大きい。経済分野の格差が総合順位引き下げの要因の一つである。つまり、男女双方の雇用に関わる日本経済問題といえる。

本稿の目的は、就業等に共通点のある日本・韓国・中国企業を対象に、女性活用施策等と、企業収益の関係を、新古典派の労働経済学理論に基づき統計的に分析し、日本経済発展のために政策提言することである。企業の第一義的目的は利潤追求で収益増加である。ここで企業の女性活用施策とは、女性活躍ダイバーシティ経営 (GDM: Gender Diversity in Management、職場において男女という多様性を取り込むことにより成果につなげる企業経営) 施策や、ワークライフバランス (WLB: 仕事と生活の調和) 施策などがある。

比較に際して 3 カ国の共通点と相違点を挙げる。共通点は、北東アジアに位置する隣国であり、男女別役割分業に関係するといわれる儒教的な考えを歴史的に有し、GGGI の経済面の男女間格差が大きい [石塚 (2014a; 2016)]。韓国は、女性の年齢階級別労働力率曲線が M 字型であり、専業主婦も多く、女性の就業中断傾向が認められる点や固定的な労働市場など、日本と共通点が多い。中国都市部では市場経済化に伴い、男女間の WLB 格差・昇進格差・賃金格差・職業格差・新技術対応格差の通増傾向が認められ [石塚 (2010)]、若年で低学歴ではない「先進国型の専業主婦」が中部の都市部を中心に微増している [石塚 (2014b)]。中国は GGGI を 2013 年第 69 位から 2016 年第 99 位に下げて日韓に近づいた。

一方、相違点として、韓国は 1997 年のアジア通貨危機に伴う IMF 提言などを経て、施策導入などのスピードが早い。特に 1987 年 12 月施行の男女雇用平等法を、日本の女性活躍推進法より 10 年早い 2006 年 3 月に「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」と改名して、少子・高齢化に伴う国際経済競争力の低下を阻止するための女性活用という目的で積極的雇用改善措置制度 (AA 制度) を導入した。当初の対象企業は常用従業員 1000 人以上企業で、後に同 500 人以上に拡大し、同一産業同一規模の管理職と正社員の女性割合の平均値の 60% という緩やかな実質クォータ (割り当て義務) 制である。経営者を含めて雇用の女性割合が微増しており、管理職では日本を超えた統計もある。

中国では、男女別役割分業が強く農業中心であったが、1949 年の計画経済の導入に伴い、低賃金で男女雇用平等政策という実質クォータ制に相当する制度を採用した⁴。結果として、特に沿海部を中心とする都市部の国営企業では女性の就業が定着し、育児の外部化も一般化した。また労働市場や就業慣行は、日韓と異なり欧米に近い流動的で job 型といえる。

本稿の意義は、アジア経済圏が活性化しており、特に日韓中 3 カ国がアジアや世界経済に果たす役割が増すことにある。アジア圏内の産業集積や内需は既に重視され、日本の人口減少も考慮すると、経済ボーダレス化は進行している。今後、相互の企業進出や就業

者の移動は増加すると考えられる。

加えて、各国の女性割合と企業収益との結果により、実質クォータ制について検討する。日本政府は2003年に「202030」（2020年までに指導的地位の女性割合が、現状の約10%から30%になるよう期待するとした政策目標）を掲げた。しかし2015年末に、30%達成は困難として、民間企業の女性課長職は15%（公務員は7%）で「202015」などと目標を引き下げた。一方、世界では2015年に国連が加盟国政府や企業に「203050」つまり2030年までに指導的地位女性割合を50%目標にすると働きかけて実現をめざしている。

韓国は固定的な労働市場や慣行は日本同様であるが、数値目標AA制度導入から8年を経た分析結果が得られる。中国都市部からは計画経済による実質クォータ導入後に女性就業が一般化して約70年を経た企業の状況や、流動的な労働市場や労働慣行について学べる。

本稿の構成は、2で先行研究をサーベイし、3ではデータの概要を述べる。4は分析の枠組みとして、労働経済学理論、収益性分析モデル、およびデータにみる各国の特徴について確認し、5で実証分析の結果を概観して、最後にまとめとする。

2. 先行研究のサーベイ

まず、女性の活用と、企業の収益性を分析した先行研究について挙げる。先駆的な男女共同参画研究会（2003）は、女性割合の高い企業は利益率が高いという結果が得られたが、背景には企業固有の風土のよさがあるという。山口（2011）や山本・松浦（2011）は2009年調査データを用いて、日本においてWLB施策が女性就業や企業業績に効果を及ぼしていることを実証分析により明らかにしている。特に山口（2011）は、複数のWLB施策や慣行に基づく文化的特質が企業業績に影響を及ぼすという考えで、WLB施策や採用状況により全企業を類型化し、生産性や競争力を検証している。山本・松浦（2011）は企業特性すなわち従業員数・業種、正社員割合、長期雇用重視度、女性管理職の有無、成果主義の有無を考慮し、女性活用が企業収益を増やすという因果関係をパネルデータを用いて導出している。Siegel・児玉（2011）は日本企業のパネルデータを用いて、女性役員の増加、女性役員の存在、女性課長の存在が、製造業では企業収益を高めることを解説している。

韓国では、女性活用が企業の収益に及ぼす影響を、AA制度の要因を含め、分析した先行研究が複数ある〔ソン（2012）；キム・チュ・ソン（2012）；石塚（2014c）〕。ソン（2012）は、WPS（韓国労働パネルデータ）2005年から2009年を用いてOLSや2SLS法により、女性常時雇用労働者基準がROA（総資産利益率）と負の相関があることを導出した。

また中国企業について特に女性活用等の推定はみられないが、Todo, Inui and Yuan（2012）は、2000年から2007年の製造業データを用いて、国有企業の民営化が輸出の可能性を増やすかどうかを検証している。結果として、民営化は企業の生産性・輸出・企業規模に強いとはいえないもののプラスの影響を及ぼすことを導出している。

実証分析の方法を挙げる。男女共同参画研究会（2003）は経常利益ROAを被説明変数とし、Siegel・児玉（2011）等は営業利益ROAをパネルデータによる固定効果分析とし

た。

すなわち企業における女性活躍を検証する場合、WLB 施策や企業特性などの変数を用いて、収益性分析では営業利益 ROA を採用しており、本稿の分析でもこれらを用いる。

3. データ

本稿で用いるデータのうち、日本は「男女の人材活用に関する企業調査 2015（日本）」、韓国と中国は経済産業省・RIETI 経済産業研究所の「男女の人材活用に関する企業調査 2013（中国・韓国）」に基づく。調査票は 3 カ国で、原則同一である。

日本企業は、2015 年 8 月に、大都市が多いが、日本全国の従業員 80 人以上規模企業の総務部あるいは人事部の管理職を対象にした 220 社である。

韓国および中国企業データは、2013 年 3 月に開始され、韓国は 6 月、中国は 5 月まで、従業員 100 人以上規模企業の人事担当管理職を対象にした定量調査であり、最終サンプルは韓国 305 社、中国 300 社である。調査対象企業は母集団に基づくソフト・クォータ（割り当て）で、①企業規模（従業員数）、②三大産業分類、③指定都市の 3 階層に加え、④企業の所有形態別の割合も緩やかに考慮されている⁵。上記③は、中国では北京市、上海市、広東省広州市であり、韓国はソウル市、仁川市、京畿道の 3 都市で約 90% を占める。特に中国の 3 都市は、他の省市区が追従して倣っていく先進的な都市であるため、中国都市部全体の近未来像として適切といえる。調査や集計結果については、石塚（2014a、pp.5-7）が詳しい。計量モデルの推定には stata を用いる。

4. 分析の枠組み

本稿における分析の枠組みとして、(1) 理論モデル、(2) 推定モデルと、変数間の相関係数の結果を示したうえで、(3) 記述統計量に基づき各国の特徴を概観する。

(1) 理論モデル：差別嗜好理論、人数割合理論

新古典派の労働経済学における「差別」とは、「同じ生産性を持つ経済財の間に存在する経済的距離」をいう。ここで、経済財は男女などの異なるグループであり、経済的距離の一つに賃金格差がある〔古郡（1996,p.31）⁶〕。

労働需要側の企業による男女差別理論には、Becker（1971）が提唱した男性経営者・男性採用者を含む男性就業者グループ・消費者の偏った見方による「差別嗜好理論」がある。

企業の収益性に関する差別嗜好理論では、既述の偏見により女性グループの労働需要（雇用）が抑制された結果、企業は男性グループに比べて、女性グループを限界生産性に相当する賃金率（単位当たり賃金）よりも低い賃金で雇用できる。企業が女性雇用により人件費削減という合理的行動をとった結果として、女性活用企業の収益は上昇する。山本・松浦（2011）や山口（2011）は、日本における「差別嗜好理論」の成立を検証している。石塚（2014a、表 3-2-2）によると、「女性社員を増やすための方法として、人材多様化の企業文化の醸成がまずは必要である」という企業割合は、日本が 22.7%、韓国が 26.6%であり、中国の 13.0%に比べて高い。すなわち企業文化という多数派グループの価値観を重視する企業割合が、日本や韓国では高く、中国では低い傾向がある。

次に Kanter（1993）によると、女性の活用により本来の「ダイバーシティ能力」を発

揮するためには女性割合、そして経営者や管理職という評価の権限や、組織における機会の容認が必要という。特に中国の女性割合は、表-1 (iv) 就業者属性のうち①経営層 31%、②管理職 42%、③正社員 47%であり、日本や韓国に比べて別格で高い。

Kanter (1993) の人数割合理論では、全体の15%以下を占める“個人”に対して、約85%以上の支配グループが支配し圧力をかけるため個人は対応できない、という。しかし20%から40%、特に35%程度になると“マイノリティ (少数派: MN と略す)”というグループになり、全体の意思決定にいくらか影響するようになる。さらに40%を超えてMNでなくなると、役割行動が変わるといふ。旧“マジョリティ (多数派: MJ と略す)”グループが予想する従来同様の行動を、旧MNグループはとらなくなるという。すなわち、管理職や経営者の女性が40%を超えてMNとはいえなくなった時に、従来の発想とは異なり、ダイバーシティ能力を発揮するようになるということである。加えてダイバーシティ能力の高い男性や若年男女にとっても、能力を発揮して長期的企業収益の向上に貢献できるようになる。

一方、日本や韓国における管理職および経営層の女性割合は20%以下であり(表-1)、MNグループ以前の個人と捉えられるため、女性であればダイバーシティ能力が高いとは限らない。加えて、日本と韓国のような固定的労働市場での長期的雇用制度において、現在の女性管理職や女性経営者等は、生え抜きが多く、従来の男性中心企業文化踏襲型が主流である。環境も変わらないとすれば、大半の女性の生産性は、男性同様ということになる。

これらを考慮すると、中国は差別嗜好理論が当てはまらない段階にあるといえる。

(2) 推定モデル

収益性とは、企業の販売活動、財務活動、および財とサービスの競争力で構成される総合的な収益力に基づく。収益性を表す変数であるROA (Return On Assets: 総資産利益率) は [利益 ÷ 総資産] で算出し、自己資本のみならず借入金などの負債も含めて事業に投下された総資産に応じて獲得された利益を示す。またROS (Return On Sales: 売上高利益率) は [利益 ÷ 売上高] により、企業の収益力および回転率を表すものであり、事業の拡大や縮小に関わらず、販売戦略に応じて当該数値が低下する可能性がある。従って、ROAのほうが安定的な数値で総資産に対応しているため本稿では適切であるうえ、特に中国などの発展途上で総資産割合が大きい産業を含むケースの分析もあるため、ROA分析をおこなう。

ここで利益には、売上総利益、営業利益、経常利益などがある。売上総利益は「粗利」と呼ばれ、売上高から売上原価を差し引いて算出する。営業利益は、本業の営業活動から生じた利益であり、売上総利益から販売費と一般管理費を減じて計算する。経常利益は、非本業の利益を含み、営業利益に営業外収益を加え、営業外費用を減じて算出する。本稿は、女性の就業に基づく収益分析であり、営業利益を用いる。営業利益は、売上を上げるか、賃金を実際の限界生産性より不当に下げることにより利益が高まることを意味する。

営業利益に基づくROAの推定モデルは、

$$ROA = \alpha + \beta \cdot GDM + \gamma \cdot WLB + \delta \cdot CO + u \quad (\text{式1})$$

である。ここで説明変数群 (i) GDM 施策は①女性活用推進が戦略的課題第10位以内

の企業ダミー、②女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー、③ CSR 部門設置企業ダミーであり、(ii) WLB 施策は①女性が育児休業を取りやすい企業ダミー、②女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向がある企業ダミーである。また (iii) CO 企業特性は①人事担当者が、女性は継続就業意欲が低い人が多いので管理職が少ないと回答した企業ダミー、②人事担当者が、男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと回答した企業ダミー、(iv) 就業者属性として①経営層の女性割合、②管理職の女性割合、③正社員の女性割合、④女性正社員の勤続年数、⑤女性正社員の4年制大学以上卒業割合、(v) 企業属性として①パート就業者割合、②総資産、③株式企業ダミー、④東京首都圏/ソウル市/上海市ダミー、⑤近畿圏/京畿道/広州市ダミー、⑥第2次産業ダミー、⑦大企業ダミーであり、 α は定数項、 u は誤差項を表す⁷。

企業が女性の積極的活用を促進している指標となる GDM の①から③がプラスであれば GDM 企業といえる。また、森川 (2007) による第2次産業と第3次産業を分けて捉えることの重要性に倣い、データセットを産業別や企業規模別に分けたモデルも分析する。

GDM 施策の一つに CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) を挙げたのは、企業が GDM や WLB を取り込む場合、利益のみならず、CSR として多様性を有するステイクホルダーに配慮した経営が求められるからである。すなわち株主・顧客・従業員・得意先・地域社会、さらに将来の世代など広義のステイクホルダーを対象に CSR 経営をしていくことが望まれる [Orlitzky et al. (2003)]。日本では、1970 年代から「企業の社会的責任」という言葉がいち早く用いられ、大企業が中心で実施されている。韓国は、1990 年代に認識され始め、当初は財閥企業を中心であったが、2006 年以後はコンプライアンスの要素も出てきた。中国では、2005 年に公司法に CSR 条項を追加したことに始まり、中国国务院発展研究中心企業研究所 (2012) による CSR の定義は、一般的な経済的責任・法的責任・倫理的責任として雇用創出や環境改善も含まれるが、慈善的責任の追加が特徴である。

WLB 施策のうち、“①女性が育児休業を取りやすい企業ダミー”はプラス、“②女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向がある企業ダミー”はマイナスで、WLB 施策と収益性の増加を意味する。育児休業などの各国の関連制度は、石塚 (2014a, pp.54-60) が詳しい。

またパート就業者割合とは、非正規社員割合をいう。日本と韓国は、正社員と非正社員の待遇格差が大きい [大沢・金 (2010)]。従って、労働市場は二重に分断されており [石塚 (2012)]、雇用に与える影響も異なるため [中村・石塚 (1997)]、収益性分析において明示する必要がある [森川 (2010)]。

推定に際して、全変数間についてピアソンの相関係数 (両側) を推定した。推定結果は、紙幅の制約により要点のみを記す。まず (iv) 就業者属性のうち①経営層②管理職③正社員間の女性割合の相関は、日本と韓国は全てに正の相関があるが、中国だけは②管理職と③正社員間のみ正の相関がみられる。次に (iv) 就業者属性の同3職位の女性割合と、(i) GDM 施策あるいは (ii) WLB 施策の15種の相関関係は、日本では (iii) 女性割合の全変数と両施策に相関関係は認められない。韓国は4種の相関関係が、中国は6種の相関関係が認められた。

従って、本稿4(1)の「差別嗜好理論」は、日本では先行研究同様に最も当てはまる

(表-1) 基本統計量 (日本企業・韓国企業・中国企業)

基本統計量			日本		韓国		中国		
			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
(i)	GDM施策	① 女性活用推進が戦略的課題第10位以内の企業ダミー	(=1)	0.59	0.49	0.35	0.48	0.80	0.40
		② 女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー	(=1)	0.57	0.50	0.74	0.44	0.66	0.47
		③ CSR部門を設置している企業ダミー	(=1)	0.63	0.48	0.45	0.50	0.66	0.48
(ii)	WLB施策	① 女性が育児休業を取りやすい企業ダミー	(=1)	0.82	0.39	0.88	0.32	0.85	0.36
		② 女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向の企業ダミー	(=1)	0.45	0.50	0.29	0.45	0.40	0.49
(iii)	企業特性	① 人事担当者が、女性は継続就業意欲が低い人が多いので管理職が少ないと回答した企業ダミー	(=1)	0.56	0.50	0.53	0.50	0.83	0.38
		② 人事担当者が、男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと回答した企業ダミー	(=1)	0.79	0.41	0.77	0.42	0.90	0.30
(iv)	就業者属性	① 経営層の女性割合	—	0.07	0.21	0.08	0.14	0.31	0.18
		② 管理職の女性割合	—	0.17	0.20	0.20	0.20	0.42	0.15
		③ 正社員の女性割合	—	0.28	0.31	0.29	0.26	0.47	0.10
		④ 女性正社員の勤続年数	年	9.34	5.86	4.83	3.07	3.91	1.33
		⑤ 女性正社員の4年制大学以上卒業割合	%	33.99	36.92	22.25	29.76	67.73	32.26
(v)	企業属性	① パート就業者割合	—	0.19	0.22	0.05	0.11	0.00	0.01
		② 総資産(対数値)	—	5.42	2.66	14.00	1.82	11.74	2.15
		③ 株式企業ダミー	(=1)	—	—	0.83	0.38	0.42	0.49
		④ 東京首都圏/上海市/ソウル市ダミー	(=1)	0.51	0.50	0.64	0.48	0.33	0.47
		⑤ 近畿圏/広州市/京畿道ダミー	(=1)	0.14	0.35	0.12	0.33	0.33	0.47
		⑥ 第2次産業ダミー	(=1)	0.38	0.41	0.45	0.50	0.46	0.50
		⑦ 大企業ダミー	(=1)	0.46	0.50	0.23	0.42	0.34	0.47
Number of obs				220		305		300	

データ出所：「男女の人材活用に関する企業調査」(2015：日本)(2013：中国・韓国)。

注1：(i) ②「貴社では、女性社員を増やそうとしていますか？」について、「はい」「いいえ」の2選択肢のうち「はい」と回答した企業ダミー。(ii) ①「女性正規社員について伺います。」「1. 制度があり、休暇が取れる。」「2. 制度はないが、周囲が理解するので休暇が取れる。」「3. 制度はあるが、休暇が取りづらい。」「4. 制度はなく、取れない」の4選択肢のうち、1および2と回答した企業ダミー。②「貴社の20歳代から30歳代くらいのホワイトカラーの女性正規社員の継続就業状況は、次のどのパターンが最も多いですか？」について、「1. 結婚を契機に、退職する。」「2. 妊娠や出産を契機に、退職する。」「3. 転職のため、退職する。」「4. 結婚や子どもが誕生しても、継続就業する。」「5. 結婚せずに、継続就業する。」「6. 子どもがいないので、継続就業する。」の6選択肢のうち、1および2と回答した企業ダミー。(iii) 人事担当の回答者に対して、「女性に管理職・管理職候補が少なく、男性に多い理由について、あなたはどのように思いますか？」の付問として、①「女性のほうが長期間、働き続けようという意欲が低い人が多いから」、②「男性には家事・育児・介護の負担がないから」について、「1. 強く思う」「2. やや思う」「3. あまりそう思わない」「4. 全くそう思わない」のうち、1および2と回答した企業ダミー。

注2：地域ダミーのベースカテゴリーは、日本は首都圏4都県と近畿圏3府県以外、中国は北京市、韓国は仁川市などである。

注3：第2次産業は製造業や建設業、第3次産業とは第1次(農林漁業など)と第2次以外のすべてで直接的な生産に携わらないサービス業などの産業である。

注4：中企業の従業員規模は、日本81-300人・中国100-499人・韓国100-299人である。大企業は、日本301人以上、中国500人以上、韓国300人以上規模企業、中国は同500人をいう。

が、韓国は変化という結果の時期にあるのと、中国の労働市場には適用されないことになる。

(3) データにみる各国の特徴

表-1の記述統計量に基づき、各国の特徴を概観する。

まず、本稿の冒頭で挙げた3カ国の共通点と相違点の要点を示す。韓国は、日本に比べると(i) GDM施策②女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミーは74%で、最も高い。AA制度により、従業員や管理職の指定女性割合に未到達の従業員500人以上企業は、達成が義務化されている。

また世界的にみても、固定的なwork型の労働市場は日本と韓国であり、中国は欧米同様のjob型で流動的な労働市場である⁸。表-1(iv) 就業者属性によると、女性正社員の

勤続年数が中国 3.91 年で、日本 9.34 年や韓国 4.83 年に比べて短い。また女性割合は①経営層 31%、②管理職 42%、③正社員 47%で、上位職ほど減少するものの、日本や韓国に比べて別格で高く、中国の労働市場は欧米のように流動的といえる。因みに (i) GDM 施策の①女性活用推進が戦略的課題第 10 位以内の企業は、中国が 80%で最も高いが、政策的課題として各企業が女性活用を挙げる日本や韓国とは事情が異なる。

5 実証分析の推定結果

本稿 4 (3) の背景を考慮して、4 (1) の理論に基づき、4 (2) のモデルを、3 のデータセットを用いて stata で推定した。4 (2) で既述のように、全変数間の相関係数を推定したところ、関連のある変数もあった。また、(i) GDM 施策、(ii) WLB 施策、あるいは (iii) 企業特性と、(iv) 就業者属性との交差項の変数を用いたモデルも推定した。施策を除いて、(iv) 就業者属性と (v) 企業属性のみのモデルも推定した。但し、結果の傾向は同じであったので、紙幅の制約により、表-2 に全変数を用いた推定結果のみを示す。結果は、被説明変数に対して説明変数が統計的に有意に相関があるかを示しており、因果関係の検証はできない⁹。

表-2 の推定結果を日本、韓国、中国の順に、統計的に有意な項目を中心に概観する。

1) まず日本企業において、全企業・大企業・第 3 次産業の企業（以下、サービス業）では、(iv) ①経営層や②管理職の女性割合が高いほど、収益性が高い。つまり本稿 4 (1) で既述の「差別嗜好理論」と整合性が認められ、女性のほうが実際の限界生産性よりも低い賃金で雇用されていることが企業の収益性を向上させていることを意味する。山本・松浦 (2011)、Siegel・児玉 (2011)、男女共同参画研究会 (2003) と同じ結果である。

2) 同様に日本の非正規従業員割合の高い全企業・大企業・中企業・サービス業の企業において、収益性が高い。日本の正社員と非正社員の待遇格差は大きく、男女間と同様の理論展開が当てはまる。つまり非正社員は実際の限界生産性よりも低い賃金で雇用されていることが企業の収益性を向上させていることを意味する。

3) 日本の第 2 次産業（以下、製造業）の企業のみは傾向が異なる。(iv) 女性割合や (v) パート就業者割合と収益性の関係は統計的に有意ではない。(i) GDM 施策の②“女性従業員の採用を増やそうとしている企業”つまり女性活躍雇用の一段階手前で女性従業員割合が低い企業で、収益と正の相関が認められた。「差別嗜好理論」に整合的で、女性個人を限界生産性以下賃金での雇用が始まったといえる。背景として、調査の 8 月に「女性活躍推進法」が国会で成立し、翌 2016 年 4 月に従業員 301 人以上の企業は女性雇用計画提出が決定したことが考えられる。

4) 次に韓国企業において、特に大企業では、正社員の女性割合が高いほど、企業収益が低いという負の数値は大きく、製造業でも認められた。2006 年の AA 制度の導入により常勤従業員 500 人以上企業で実質クォータ（割り当て）制の実施が強制されて 8 年を経て制度が浸透しており、限界生産性と賃金率の均衡という経済合理性を超えるケースでは、限界生産性の低い女性も含めて頭数を増やすことで、企業収益が低下していると考えられる。さらに製造業のみは、(i) GDM 施策の②“女性従業員採用を増やそうとしている”一段階前の施策が必要な企業で収益が高い、日本と同様で差別嗜好理論に整合的で

(表-2) 収益性分析の推定結果 (ROA、日本・韓国・中国企業)

収益性 (ROA) 分析	日本企業						韓国企業						中国企業					
	全企業		中企業		大企業		全企業		中企業		大企業		全企業		中企業		大企業	
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	
(i) GDM業	① 女性正社員が職務経歴書提出以外の企業に	538.4	-541.8	1244.4	-652.2	1226.2	-4.5	1.1	-463	-10.6	-2.7	-253.9	24.4	81.3	-803.2	##	##	
	② 女性従業員採用を増やしている企業に	-238.0	675.7	-273.4	890.1*	-457.3	8.1	-1.4	480	23.7*	1.8	292.4*	207.4	41.7	340.9	##	##	
	③ CSR部門を設置している企業に	297.1	1455.2	-157.6	-67.8	92	9.2	9.5	48.7	5.6	18.8	-44.4	203.6	-51.4	-70.8	24.6		
(ii) WLB業	① 女性育児見守りを助ける企業に	720.8	1534.8	167.5	276.4	410.5	-3.1	-3.9	4.2	-1.9	-11.4	-5.7	166.6	63.3	82.9	-53.8		
	② 女性正社員が結婚・妊娠・出産で退職傾向の少ない企業に	178.5	712.0	-124.2	-222.2	-67.7	-14.7*	-4.1	-24	-25.9**	-20.6*	-166.2	-169.8	-62.0	-376.5	-41.4		
	③ 人事担当者、男性は専事・育児・介護の人員が多いので管理職が少ない割合した企業に	972.9	394.7	1213.6	-491.5	1341.0	3.6	0.2	5.5	15.5	-4.7	193.8	245.4	88.6	249.4			
(iii) 企業特性	① 人事担当者、男性は専事・育児・介護の人員が多いので管理職が多い割合した企業に	-1497.8	-1228.0	-1466.4	-1.0	-744.2	11.0	3.7	32.7	30.7**	4.8	-628.8**	-711.5**	-656.8	-44.2	-771.5	+	+
	② 経営者の女性割合	-3782.3**	3339.9	5503.1*	45.1	5340.1*	-12.9	-4.4	-72.0	13.8	-0.8	-94.7**	-1148.3**	-16.6	-702	-1598.5	###	###
	③ 管理職の女性割合	-4278.3**	4233.8	3153.3	961.7	6331.1*	7.6	-12.8	115.6	21.5	13.8	1470.5**	2245.7	1082.7	1563.9	1779.3	###	###
(iv) 就業特性	④ 正社員の女性割合	-3368.8	-4217.0	-2286.2	-1393.5	-4046.8	-51.8	-3.3	-216.9*	-87.2**	-40.5	-189.3	49.3	-1780	-3054.7*	373.8		
	⑤ 女性正社員の職務経歴	-45.5	-33.6	-60.6	5.7	-72.5	-4.3	-0.1	-4.0	1.6	-2.1	-5.8	-1.9	-65.9	-107.6	48.4		
	⑥ 女性正社員の年齢が平均以上年齢割合	3.1	39.8	-10.5	2.8	-4.3	0.1	0.1	0.4	0.9**	0.1	4.1	4.2	-3.3	8.7*	4.4		
(v) 企業属性	⑦ 一ノ宮企業割合	-4213.4**	5906.8**	5141.5*	-277.1	5137.0*	148.0	204.1	6.6	-64.0	201.3	33.4	1183.7	-791.9	-1371.1	2271.1		
	⑧ 総資産(対数値)	-91.8	-181.8	41.2	-49.1	-82	-16.7	-11.1	-33.3	-24.7	-12.4	-233.9	-170.2	-348.0	-204.9	-184.7	+	+
	⑨ 株式会社企業に	-	-	-	-	-	-2.0	7.1	-17.0	11.7	-0.5	264.1*	312.4*	20.2	288.8	294.1		
定規模	⑩ 東京首都圏(上野市)が中心に	255.3	681	305.9	-692.8	469.9	24.4**	11.6	38.0	15.5	26.5*	-222.0	-19.0	-55.5	-80	-337		
	⑪ 近畿圏(大阪)が中心に	-104.9	-305.5	-406.3	-511.1	66.3	10.1	12.2	0.1	11.1	-1.9	242.5	196.2	288.4	315.7	274.3		
	⑫ 第3産業に	-28.2	51.1	-603.9	-	-	21.0**	-	-	-	-	65.2	-	-	-	-	-	-
Number of obs	⑬ 大企業に	-72.9	-	-	416.6	321.7	104	-	-	-	-	288.4	-	-	-	-	-	-
	⑭ 定規模	103.3	-305.8	1150.6	1152.1	-800.6	218.6	150.7	478.2**	332.9	175.0	2758.2	1448.3**	8298.0	4081.8**	1700.5	##	##
	⑮ 全企業	151	76	77	38	95	242	188	53	113	128	299	198	100	136	162		
Adj R-squared	0.04	0.02	-0.05	-0.10	0.04	0.18	0.24	0.18	0.28	0.18	0.74	0.25	0.10	0.87	0.28			

注1: 被説明変数を営業利益ベースのROAとして、最小二乗法で推定した。
 注2: †、**、*、*は、各0.1%、1%、5%、10%で統計的有意であることを示している。
 注3: 説明変数の内容や加工などについては、表-1の注に詳しい。

ある。

5) 韓国全企業とサービス業と中企業では、非正社員の増加が企業収益を増加させることが認められた。日本同様に「差別嗜好理論」が適用でき、非正社員は限界生産性よりも低い賃金であり、企業のコスト削減対象であるといえる。

6) 韓国の全企業と全産業で、(ii) WLB施策の②“女性正社員が妊娠等で退職傾向の企業”の増加と収益の上昇に負の相関が認められた。つまり女性が就業継続の企業で、収益が高い。差別嗜好理論によると、限界生産性以下の賃金の女性割合が高いケースが考え

られる。

7) 韓国の製造業では、(iii) 企業特性の②“男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多い”という旧態依然の企業文化の傾向があれば収益性が高い。(v) ②資産総額が高い企業は収益が低い。④首都ソウル市に本拠地を置き、市場を拡大している韓国特有の⑥製造業などで企業収益が高く、財閥の影響が考えられる。さらに定数項が統計的に有意であり、日本型モデルに加えて、他の要因が若干あると考えられる。

8) 最後に中国の全企業と全モデルにおいて、統計的に有意で最も大きな数値は、正の値の定数項である。すなわち中国では、韓国よりも強く、他の主たる要因が大きく企業収益を上げていることを意味する。つまり女性就業の常態化や流動的な労働市場など、日本や韓国の就業環境と異なる背景がある。

9) 中国の全企業・中企業・サービス業では、(iv) ②管理職の女性割合の上昇で収益が増加しており、40%超になると女性の本来の能力が発揮されて、女性割合の上昇が収益を増大させると考えられる。背景に、男女間賃金格差が相対的に非常に小さく[Ishizuka (2017)]、実質的なクォータ導入後およそ70年間を経たことが考えられる。一方で、同企業の①経営層の女性割合の上昇で収益が減少し、製造業でも③正社員の女性割合の上昇で収益が減少する。つまり経済合理性を超えた女性採用がなされている可能性も考えられる。

10) 中国では(iii) 企業特性の②“男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多い”と捉える全企業・中企業で収益性が低い。(i) GDM 施策の②“女性従業員採用を増やそうとしている”全企業・中企業・サービス業で収益性が高い。中国では日韓のような性別役割分業を有する企業特性は収益を下げる要因になっていると考えられる。

11) (v) 企業属性のうち②資産総額が低いほうや、③株式会社のほうが収益性は高い。中国は約20年前の1990年代半ばに本格的な国有企業改革が始まる以前は国営企業のみであった。市場経済化が進み、民間企業のほうが収益が高い傾向があるといえよう¹⁰。

6. おわりに

本稿の目的は、日本・韓国・中国企業を対象に、労働経済学理論に基づき、女性の人材活用に関する施策・企業特性・就業者や企業属性と収益性との関係を計量経済学に基づき実証分析することを通じて、日本経済発展のために政策提言することである。ここで中国は、既に管理職や正社員の女性割合が本稿データで40%を超えていて、日韓とは状況が異なることが分析結果によっても確認されたので、他の理論展開といえることが分かった。

初めに、施策の効果をみる。GDM 施策では、日本と韓国は固定的な労働市場の傾向が強い第2次産業（製造業）のみで、女性正社員や管理職割合が低いため、女性活躍雇用の一段階手前の位置で“女性従業員の採用を増やそうとしている企業”で収益と正の相関が認められた。つまり差別嗜好理論に整合的で、限界生産性以下の賃金ではあるが、女性の雇用が始まったと考えられる。一方、中国では全企業で女性の積極的採用が高い収益を得ているという結果が得られた。

WLB 施策として“女性正社員が結婚・妊娠・出産”で就業中断せずに就業継続する韓国の全企業で収益が高いという結果が得られた。

次に、各国の女性割合と企業収益との結果により、先駆的な実質クォータ制の効果についてまとめる。

日本は、クォータ制を採用しておらず目標数値も達成していないが政府の方針に従い、企業によっては積極的採用を試み始めたというケースである。全企業で管理職や経営層の女性割合が高いほど、収益性が高いという推定結果が得られた。すなわち差別嗜好理論と整合性が認められ、女性のほうが実際の限界生産性よりも低い賃金で雇用されているため、企業収益が向上すると考えられる。但し、管理職の女性割合は本調査で17%でありマイノリティグループ(MN:20%から40%)に達する以前の個人レベルであるため、女性が本来のダイバーシティ能力を必ずしも発揮しているとはいえない。

韓国は、実質クォータ制の導入から約10年を経て、女性割合は微増していて、本調査で20%のケースである。大企業や製造業で正社員の女性割合が高いほど、収益性が低いという推定結果が得られた。人数達成のために限界生産性よりも若干高い賃金となっている可能性が考えられる。MN最小値レベルであり、日本同様に本来のダイバーシティ能力が必ずしも発揮されているとはいえない。但し、日本より次の段階にあるといえる。

中国は、全企業で管理職の女性割合の上昇で収益が増加している。実質的なクォータ制導入後およそ70年間を経て、MNを超えて40%超(表-1で42%)になると、本来のダイバーシティ能力が発揮されて、女性割合の上昇が収益を増大させるケースである。さらに中国労働市場は、日本と韓国のwork型の固定的な労働市場と異なり、job型の流動的な労働市場でありGDMのみならずWLBも達成しやすい市場で、女性の就業が常態化していることが背景にあると考えられる。

本稿の冒頭で既述のように日本は、人口減少や、多大な債務残高という喫緊の経済問題を抱えている。解決のための経済政策として掲げられているのが、一億総活躍社会という老若男女がダイバーシティ能力を活かして、高く評価される経済社会である。そのスタートが生む性と潜在的労働力の代表である女性グループ活躍の実現といえる。先んじて行動を起こしている隣国の推定結果から学べることは学ぶとすると、実質的なクォータ制導入から約10年でMN最小の20%程度の韓国レベルでは女性割合が高いほど企業収益は低いという中間的経緯の可能性も考えられるが、女性割合が40%超の中国レベルに達すれば、企業の収益も上がり、日本の経済政策として成長をもたらすことができると考えられる。

参考文献：

- Becker, Gary S.,1971,“The Economics of Discrimination”The University of Chicago Press.
- 中国国務院發展研究中心企業研究所, 2012,「中国企業社会責任」,『中国企業發展報告』第7章, 中国發展出版社.<中国語>
- 男女共同参画研究会, 2003,「女性の活躍と企業業績」経済産業省.
- 古郡鞠子, 1996,『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.
- 石塚浩美, 2010,『中国労働市場のジェンダー分析—経済・社会システムからみる都市部就業者—』勁草書房.
- 石塚浩美, 2012,「二重労働市場論に基づく若年層の新しい初期キャリア形成の提示—航

- 空業就業者の初期キャリア形成の歴史分析による実証—『産能短期大学紀要』No.45, pp.1-15.
- 石塚浩美, 2014a, 「日本・中国・韓国企業におけるジェンダー・ダイバーシティ経営の実状と課題—男女の人材活用に関する企業調査, 中国・韓国, 605 企業の結果—」RIETI Discussion Paper Series 14-J-010, 経済産業研究所.
- 石塚浩美, 2014b, 「中国における先進国型の『専業主婦』と女性就業にかんする実証分析—2006年および2008年の中国総合社会調査CGSSデータを用いた分析—」『大原社会問題研究所雑誌』No.667, pp.53-72, 法政大学大原社会問題研究所.
- 石塚浩美, 2014c, 「中国・韓国企業における女性の活躍と収益・生産性・積極的雇用改善措置制度」, RIETI DP 14-J-029.
- 石塚浩美, 2016, 「日本企業における雇用量拡大と『女性活躍』経済政策の検討—中国企業・韓国企業との比較—」『経済社会とジェンダー』No.1, pp.99-114, JAFFE.
- 石塚浩美, 2017, 『働き方と年収の壁の経済学』日本評論社.
- Ishizuka, Hiromi, 2016, 'An Empirical Analysis of Women's Promotion of Japanese Companies: Comparison with Chinese and Korean Cases,' "Theoretical Economics Letters," 6, pp.570-582.
- Ishizuka, Hiromi, 2017, 'An Empirical Analysis of Substitution and Complementarity of Labor Demand for Men and Women in Japan, South Korea, and China's Enterprises: With a Factor Decomposition of Gender Wage Differentials,' "Labor Force Participation," IAFFE, at Sungshin University in South Korea, June 2017.
- Kanter, Rosabeth Moss, 1993, 'Chapter 8 Numbers: Minorities and Majorities,' "Men and Women of the Corporation: 2nd edition," Basic books: US, 1977: 1993.
- キム・テギョン, チェ・ソクギョ, ソン・ウンギョン, 2012, 「雇用の質が企業業績に及ぼす影響に関する研究」, 『第6回 韓国労働パネル学術大会報告集』 pp.3-21 KLI. (韓国語)
- 森川正之, 2007, 「サービス産業の生産性は低いのか?」 RIETI DP 7-J-048.
- 森川正之, 2010, 「パートタイム労働時間と生産性」 RIETI DP 10-J-022.
- 中村二郎・石塚浩美, 1997, 「労働時間短縮の意義と効果—マクロ経済的視点から—」『日本労働研究雑誌』No.448, pp.14-23.
- Orlitzky, Marc, Frank L. Schmidt, and Sara L. Rynes, 2003, 'Corporate Social and Financial Performance', "Organization Studies" Vol.24, No.3, pp.403-441.
- 大沢真知子・金明中, 2010, 「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応」『日本労働研究雑誌』No.595, pp.95-112.
- Olley G. Steven and Ariel Pakes, 1996, 'The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry,' Econometrica, No.64, pp.1263-97.
- Siegel, Jordan・児玉直美, 2011, 「日本の労働市場における男女格差と企業業績」 RIETI DP 11-J-073.
- Steinberg, Chad and Masato Nakane, 2012, 'Can Women Save Japan?', "Country Report No.12/208, Japan," International Monetary Fund.
- ソン・ヒョヨン, 2012, 「積極的雇用改善措置の成果分析—女性雇用および企業業績を中

- 心に一], 『第6回 韓国労働パネル学術大会報告集』 pp.299-314, KLI. (韓国語)
- Todo, Yasuyuki, Tomohiko Inui, and Yuan Yuan, 2012, 'Effects of Privatization on Exporting Decisions: Firm-level evidence from Chinese state-owned enterprises,' RIETI DP 12-E-015.
- 山口一男, 2011, 「労働生産性と男女共同参画—なぜ日本企業はダメなのか, 女性人材活用を有効にするために企業は何をすべきか, 国は何をすべきか—」 RIETI DP 11-J-069.
- 山本勲・松浦寿幸, 2011, 「ワークライフバランス施策は企業の生産性を高めるか?」 RIETI DP 11-J-032.

[†] 本稿は、RIETI 経済産業研究所のプロジェクト「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究」の石塚 (2014c) に、新たな日本データを用いた推定をおこない作成した。同プロジェクトの樋口美雄氏、山口一男氏、鶴光太郎氏、大沢真知子氏、乾友彦氏、山本勲氏、藤田昌久氏、森川正之氏、坂本里和氏、金明中氏を初め、2014年5月のShanghai Forumの招聘パネリスト発表では封进氏 (中国・復旦大学)、中兼和津次氏、2014年11月の中国経済経営学会大会 (於: 東京大学) では劉曙麗氏、2015年5月の日本経済学会大会 (於: 新潟大学) では脇坂明氏、都留康氏、2015年7月のThe East Asian Social Policy's Conference 12nd (National University of Singapore) の報告ではDr. Adam Graycar (Flinders University in Australia)、Dr. Hyun-Hee Heo (Korea University)、Dr. BuMjung Kim (University of Hawaii)、Dr. Feng-hua Zhou (Central China Normal University) に、2017年の日中韓女性経済会議 (於: JETRO) では汪婉氏に、有益なコメントを頂いた。またRIETIから「男女の人材活用に関する企業調査2013 (中国・韓国)」のデータの提供を受けた。記して感謝申し上げる。無論、文責は筆者にある。

¹ 前者の正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、後者は「青少年の雇用の促進等に関する法律」である。

² 筆者の論文 (2003) 「女性の就業選択と制度の中立性に関する実証分析 — 「パートの壁」にかかわる制度の影響」『季刊 家計経済研究』第59号、pp.64-75、(財) 家計経済研究所が参考文献に挙げられている。

³ World Economic Forum (2016) "the Global Gender Gap Report 2016" による144カ国 (地域) 中の順位。

⁴ 中国の定年退職年齢は、男女別に法制度で制定されている。本稿の調査では、女性が50歳で、男性は60歳という法制度どおりの実態が得られた [石塚 (2014a)]。

⁵ 中国データのうち国営企業割合は14.0%、国内民間企業が66.3%で、加えて以前に国有企業であった民間企業は中・大企業のうち各1社ずつある [石塚 (2014a, 表 1-3-5)]。企業形態別の割合は、母集団と同程度になるように調査されている。

⁶ 新古典派経済学では一般に、完全競争市場において、賃金は市場が決定し、同質の労働者が合理的に行動することが仮定されており、生産性が同じであれば賃金も同じになり、女性と男性は完全な代替関係にある。すなわち、労働者の属性の一つである男女という性の違いは入り込む余地はない。但し応用経済学である労働経済学では、労働者は必ずしも同質とは捉えていない。古郡 (1996) は、他の経済財として、人種、宗教、年齢などの異なるグループ、経済的距離には職業格差、雇用工差 (失業率格差) などがあるという。

⁷ 石塚 (2010) などは、2005年までのマイクロデータを用いて、1990年代半ばから本格化した国有企業の民営化に伴う市場経済化の効果を推定している。近年は移行期の推定は殆どなくなっており、本稿でも国有セクターと非国有セクターに分けて分析しない。但し、民間企業は株式企業、国有企業は大企業に属することが多い。

⁸ Ishizuka (2016) による。work型とは部門別に従業員が就業し、job型では職務別に従業員が就業する。後者は、時間を区切って同様の職務担当者に委託することも可能であるため同業他社への転職が比較的容易な流動的労働市場となる。

⁹ 因果関係を分析する方法として、操作変数法などの推定方法などがあるが、データの制約により分析できない。

- ¹⁰ 但し、「国進民退」つまり市場化が進んでも、主要産業などでは国有企業のシェア拡大が認められる。株式会社でも、国有企業の傘下ということもある。

(いしづか ひろみ：産能短期大学（専任） / 産能大学（兼任）・教授)