

女性雇用は何故企業業績を高めるのか（縮約版）

弘前大学人文学部経済経営課程 黒田 麻美

1. 問題意識

本論文の目的は、女性比率と利益率の正の関係の背後にある、女性雇用問題を理解することである。

女性比率と利益率に正の関係があるということはよく知られている。これは先行研究においても示されており、また直近のデータでも確認できる。説明変数を各企業の女性比率、被説明変数を当該企業の ROA として、回帰分析を行う。ROA は会社四季報 2009 秋、女性比率は就職四季報女子版から取得する。ここでは、男女別従業員数、平均勤続年数は原則として直近本決算期末時点の単独ベースの非現業者を対象にしている。役員や臨時雇用者は除かれている。また、データは制約上、上場企業のみであり約 700 社である。分析結果は図表 1 の通りである¹。

図表 1 ROA と女性比率の関係(1)

定数項	女性比率に関する係数
-0.00069 (-0.21055)	0.036663 (2.668368)

※注：()内は t 値

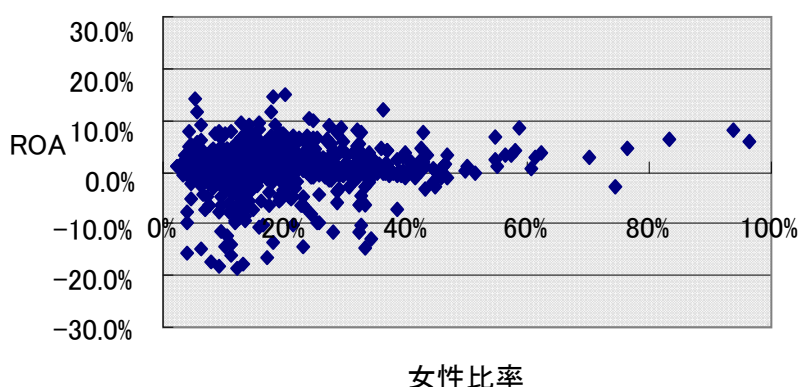
このような結果になる理由を説明するものとしてベッカーの差別理論が代表的である。ベッカーの差別理論は、女性雇用には性差別意識（あるいは何らかの費用）が存在することに注目する²。その意識や費用が女性労働需要を低くし、均衡女性賃金が下落する。よって、女性を雇用した企業（性差別意識が先天的に少ないと考えられる企業）で相対的に利潤が高くなる、という理論である。ベッカーはこの性差別意識（あるいは何らかの費用）を経営者の「心理的コスト」としている。日本では女性に対する雇用差別が未だに根強いことから、有力な理論である。

¹ なお、ROA が -20% 以下の異常値は除いている

² 差別意識の中には「統計的差別」も含まれる。これは、過去の統計（経験）から得られた結果に基づいた差別のことである。例えば、過去の統計から、女性は入社後数年で結婚を機に退職する人が一定割合いたとする。そして、企業は OJT に多大なコストをかけており、早期退職を望んでいないものとする。このような場合、企業は女性よりも男性を雇うようになる。ある求職者が結婚後も確実に働き続けると考えているとしても、これを証明できないので、女性は雇われにくくなってしまふ。このようにして生まれる差別が統計的差別である。

ただし、問題もなくはない。女性比率と利益率の関係を、再度散布図を用いて視覚的に検討してみる(図表 2)。これを見ると、ある一定の女性比率(2009 年のデータでは約 40%)を境に傾きが急になっていることがわかる。このことは回帰分析でも確認でき、先の臨界値(40%)未満のデータでは関係に有意性がみられないのに対し、それ以上のデータでは有意に正の関係がみられる(図表 3)。ところが、ベッカー理論では女性比率と利益率の関係において傾きが途中から正になることを説明できない。

図表 2 ROA と女性比率の関係(2)



図表 3 ROA と女性比率の関係(3)

	定数項	女性比率に関する係数
女性比率 40%以上	-0.03324 (-2.49671)	0.100154 (3.969573)
女性比率 40%未満	0.001306 (0.314029)	0.025583 (1.224826)

※ 注:()内は t 値

2. 本論文が提示する仮説 I –女性雇用固定費理論–

女性比率と利益率の関係において傾きが途中から変わることを説明する仮説の 1 つとして、実質的費用を考慮することが考えられる。女性雇用には、育児休業制度の整備や社内託児施設など女性が働きやすい環境にするための整備等の費用がかかる。これは企業規模に関わりなくほぼ一定で、大企業ほど従業員一人当たりの費用が小さくなる性質があると考えられる³。

³ 言い換えると、規模に対して収穫逓増である。

女性労働需要を抑制する要因として、ベッカー理論のように差別意識ではなく、この固定費を考えてみる。すると、次の2つが考えられる。

(1)まず、コストゆえに均衡女性賃金は低下し、女性雇用が利潤を高める傾向が生じる。これは、ベッカー理論と同じである。(2)次に、女性比率が増え、女性雇用が高まると女性一人当たりの固定費が減るので、女性比率が増えるにつれて女性を雇用したときの利益率は高くなる傾向が生じる。

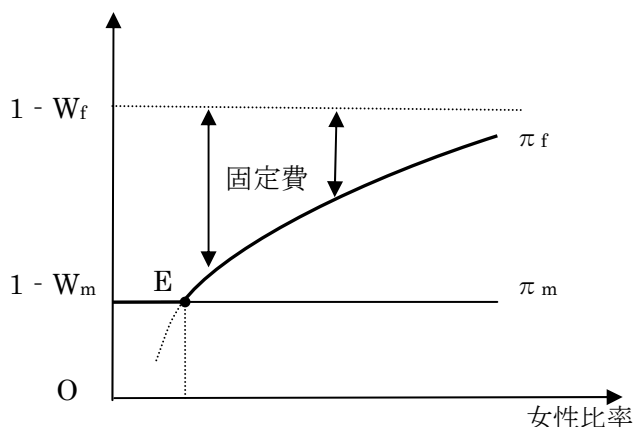
この考え方をとれば、ベッカー理論と異なり、また女性雇用と利潤率の関係が強まることを説明することが可能である。また、企業経営者からみても、差別意識よりも自然な(納得できる)考え方であろう。

固定費の存在を考慮した場合、女性比率とROAの関係は図表4のようになる。女性と男性の生産性が1であるとする。男性賃金が W_m 、女性賃金が W_f であるとするとし、 π_f が女性を雇用した場合の利潤である。固定費を考えなければ、 $1 - W_f$ が利潤だが、固定費の存在のためにそれよりも低い位置になる。

このようにして、女性比率が高まるにつれて利潤率も上昇する図が描ける。直観的には女性雇用に関する収穫逓増が働くため、女性比率が高くなるにつれて労働一単位当たりの固定費が低くなるからである。

図表 4 女性比率と利益率の関係

$\pi/1$ (労働1単位当たりの利潤) = 利潤率



この仮説の成立をデータで確認する。総従業員数とROA、女性従業員数とROAの関係を分析することで、規模の経済の問題が重要かどうか検証する。結果は図表4の通りである。本論文で用いたデータからは有意な結果が得られない。

このことから、女性比率と利益率の正の関係の背後にはもっと他の女性雇用問題があると考えられる。

図表 5 ROA と企業規模の関係

	定数項	各説明変数に関する係数
推計 A：総従業員数を説明変数とした場合	0.006667 (3.305993)	2.22E-08 (0.056839)
推計 B：女性従業員数を説明変数とした場合	0.006141 (2.902662)	1.29E-06 (0.480651)

※ 注：()内は t 値

3. 本論文が提示する仮説Ⅱ－女性雇用市場分断理論－

ベッカーの差別理論や女性雇用固定費理論などは、データの背後にある女性雇用の現状を理解するには不十分であった。そこで、雇用スタイルの現状に注目する。雇用スタイルによって、差別による雇用の減少がある場合とない場合が存在するかもしれない。

女性雇用のうち、「補助職」女性が多い市場では差別による雇用の減少が発生しないことが考えられる。この補助職とは、一般業務よりは補助的な仕事を担い、長らく完全に女性の仕事と考えられてきたものを指す⁴。対になる概念は「基幹職」であり、これは男性と同様に一般業務を担う女性を指す⁵。

生産性があるにもかかわらず女性雇用を減らす要因としては、①女性雇用の(固定的)費用、②統計的差別、③偏見や知識不足による差別の 3 つがあるが、補助職については全てあてはまりにくい。

①補助職は補助的な仕事を行い、将来的に離職することが想定されている。一方の基幹職は男性と同様の仕事を行うため、長期的に雇用されることが前提である。両者を比較すると、女性長期雇用のための育児休業制度の整備費などが生じるのは後者である。補助職では、この要因で女性雇用を減らすことは考えにくい。

②また、教育費用をかけても女性の一部が早期に退職してしまう現状から男性雇用が優先される統計的差別も、長期雇用が前提の基幹職についてのみあてはまる。補助職ではそもそも早期退職が想定されていてこの要因も生じない。

③偏見や知識不足による差別についても違いがある。基幹職は上司として働くことも期待されている。「今までは男性が上司であったものが、突然女性が上司になることで秩序が乱れる」「女性は視野が狭く、上司としての適正に欠ける」といった偏見によって、基幹職女性は雇用抑制されている。一方の補助職女性は上司になることを念頭には置いていないため、このような偏見で雇用抑制が働くことはない。

なお、生産性については、補助職は基幹職よりも低い。補助的な業務のみを担うからである。

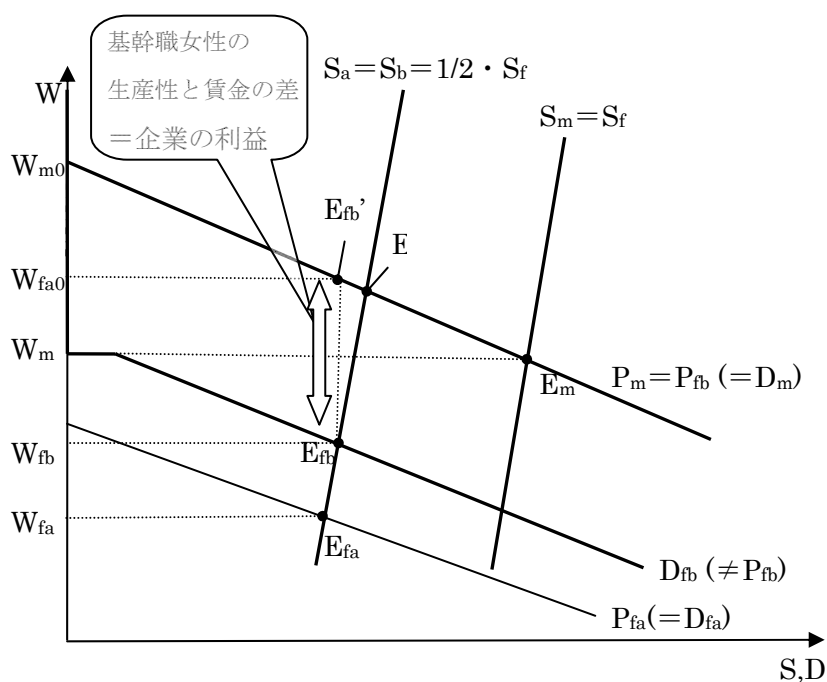
⁴一般職女性があてはまりやすい。

⁵正規社員のうち総合職社員や管理職女性があてはまりやすい。

これらを考慮すると図表 6 のような労働需給曲線が描ける。男女ともに労働供給は十分に行われているとし(右上がりの S_m, S_f)、女性雇用市場では補助職と基幹職が同数で供給をシェアしていると仮定した(右上がりの S_a, S_b 曲線)。生産性は男性・女性基幹職が高く(右下がりの P_m, P_{fb} 曲線)、補助職は低い(右下がりの P_{fa} 曲線)。そして、男性、女性の補助職は生産性と労働需要の間に乖離がないが(右下がりの D_m, D_{fa} 曲線)、女性基幹職は差別や費用要因により乖離している(右下がりの D_{fb} 曲線)。

このとき、男性の均衡賃金は W_m 、補助職女性の均衡賃金は W_{fa} 、基幹職女性の均衡賃金は W_{fb} となる。男性と補助職女性では生産性と賃金の乖離が生じていない。一方で、基幹職女性は本来、男性と同等の生産性があるのに男性と同じ賃金が支払われるはずだが、差別の存在により賃金は低く設定されており、乖離が生じている。これは、女性雇用の面からみると負の側面であると考えられる。しかし、企業にとっては基幹職女性を雇った場合の均衡点の限界生産性と賃金の乖離部分が利益となり、正の側面である。これは、図の E_{fb}' と E_{fb} の差で表されている。そのため、基幹職女性を雇う企業が、利益率が高くなる。

図表 6 女性雇用市場を補助職市場と基幹職市場とで分断した場合の均衡分析



D : 需要曲線 S : 供給曲線 W : 賃金 π : 利潤 E : 均衡点 P : 生産性
 下付きの f : 女性 m : 男性 a : 補助職市場 b : 基幹職市場

女性雇用市場の雇用スタイルは均一ではなく、補助職市場と基幹職市場に分断されている。そして、双方の市場では差別による雇用の減少にちがいがあり、雇用が利益率に与える影響が異なっている。

女性比率と利益率の関係については、次のようになるだろう。女性比率が低い企業は補助職女性を主体として雇うので、女性比率の上昇が利潤率の高まりに寄与しない。一方女性比率が高い企業は補助職だけでなく、基幹職を多く雇用しており、利潤率が上昇しやすくなる。このようにして図表 2 のような屈折関係が説明できる⁶。

4. 結論と課題

女性比率と利益率の屈折関係はベッカー理論では説明できない。本論文では、女性比率と利益率の屈折関係を説明する背景にある女性雇用問題として、2つの可能性を提示した。女性雇用固定費理論ではデータ分析において有意な結果を得られなかったことから、問題背景としては不十分であると考えられた。一方の女性雇用市場分断理論は、データ分析の結果を説明しうる理論であるが、この理論が正しければ差別によって雇用が減少することで利潤が増加するという、女性雇用に関する問題が生じている可能性を示唆することになる。しかし、データの制約からこの仮説の実証分析を行うことはできなかった。今後、より詳細なデータによる分析を行い、実証分析を進めることで女性雇用問題を理解することが課題である。

⁶児玉・小滝・高橋(2005)や男女共同参画研究会報告(2003)は、実証分析によって、女性比率が利益率を高めるのではなく「男女勤続年数格差が小さい」「再雇用制度がある」という企業固有の要因が利潤率を上昇させていると主張している。しかし、「男女勤続年数格差が小さい」「再雇用制度がある」とは、まさに女性基幹職雇用の多さを表していると解釈できる。本論文の「女性雇用市場分断理論」は、児玉・小滝・高橋(2005)と男女共同参画研究会報告(2003)の実証結果の背後にある理論メカニズムにもなりうる。

【参考文献】

- [1] 赤岡功／筒井清子／長坂寛／山岡照子／渡辺峻(2000)
『新しい働き方の実現をめざして 男女共同参画と女性労働』 ミネルヴァ書房
- [2] 川口大司(2003)「女性従業員比率と利益率—企業活動基本調査を用いた分析—
『性差別のマーケットテスト』
(財) 機械振興協会 経済研究所発行『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)H14 - 1-1A』 pp.157-176 収録
- [3] 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005)
「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』、52号、pp.1-18
- [4] 女性労働問題研究会編(2002)『女性労働 20世紀から21世紀へ』 青木書店
- [5] 竹崎孜(1999)『スウェーデンはなぜ生活大国になれたのか』 あけび書房
- [6] 嵩さやか・田中重人編(2007)『雇用・社会保障とジェンダー』 東北大学出版会
- [7] 辻村みよ子編(2004)
『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』 東北大学出版会
- [8] 東洋経済新報社(2009)『会社四季報 2009年4集 秋号』
- [9] 東洋経済新報社(2008)『就職四季報女子版 2010年版』
- [10] ねりま24条の会編(2005)
『写真とイラストで学ぶ ジェンダーからみた日本女性の歴史』 明石書店

【参照 URL】

- [11] 川口大司『女性従業員比率と利益率—企業活動基本調査を用いた分析—』(2004)
<http://www.econ.hit-u.ac.jp/~kawaguch/papers/keizaitokeikenkyu.pdf>
最終アクセス日 2010年1月5日
- [12] 『男女共同参画研究会報告「女性の活躍と企業業績」』(2003)
<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004204/1/030627danjo-honbun.pdf>(本文)
<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004204/2/030627danjo-sanko.pdf>(参考資料)
最終アクセス日 2010年1月5日
- [13] 厚生労働省 HP(<http://www.mhlw.go.jp/>)
厚生労働白書
「平成19年度版 労働経済の分析 ワークライフバランスと雇用システム」
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/07/>
最終アクセス日 2010年1月5日
- [14] 厚生労働省 HP 『平成20年度版 働く女性の実情』
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/dl/h0326-1e.pdf>
最終アクセス日 2010年1月5日
- [15] 厚生労働省 HP (2009) 政策レポート
『ポジティブ・アクションの促進について～男女均等な職場を目指して～』
<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/11/03.html>
- [16] 厚生労働省 HP (2006)
『子ども・子育て応援プラン』PDF
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf>
最終アクセス日 2010年1月11日
- [17] 内閣府(HP : <http://www.cao.go.jp/index.html>)発行
『平成19年版 男女共同参画白書』
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/zentai/danjyo/pdf/DKH19H01.pdf>
最終アクセス日 2010年1月5日