

日本学術会議-RIETIシンポジウム

「ダイバーシティ経営とワーク・ライフ・バランス」

プレゼンテーション資料

山口 一男

RIETI客員研究員
シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授

2016年3月22日

ダイバーシティ経営が正規雇用女性の賃金に与える影響について

山ロー男(シカゴ大学、RIETI)
日本学術会議—RIETIシンポジウム
「ダイバーシティ経営とワークライフバランス」
2016年3月22日

問題1

- 企業の「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する(以下「GEO [gender equality of opportunity]方針」と呼ぶ)」ことは、そのような方針を持つ会社の基で働くことの選択バイアスを制御して、
 - ①女性正社員の平均賃金を高めるか？
 - ②正社員男女の賃金格差を減少させるか？
(方針の基での女性の賃金増加率は男性の賃金増加率を有意に上回るか？)

問題2

- 企業の特定のダイバーシティ経営施策は、そのような施策の基で働くことの選択バイアスを制御して、GEO方針の影響を超えて
- ①女性正社員の平均賃金を高めるか？
- ②正社員男女の賃金格差を減少させるか？
- またその施策はGEO方針とは独立の影響か、それともGEO方針が存在するときのみ有効なのか。
- 例えばWLB施策は女性人材活用施策と結びつけば(GEO方針の基では)①、②を実現するが、雇用者への厚生福利が目的であれば(GEO方針に基づかないときは)①、②は実現されないという仮説が立てられる。

今回分析する特定の施策

- (1) 仕事と生活の調和(WLB)への企業の組織的取り組み(WLB推進センターの設置など)の有無(以下「WLB施策」と呼ぶ)
- (2) 勤務地限定正社員制度(以下「限定正社員制度」と呼ぶ)の有無
- 現在「限定正社員制度」が女性活躍の推進に結びつくか否かについて賛否両論あるが、実証結果はどちらの論を支持するのか？ この制度により女性正社員は増えるであろうが、この制度は果たして女性正社員の賃金を増やし、男女賃金格差を縮小するであろうか？ 女性人材活用に努めるGEO方針の企業でのみ、それが成り立つという仮説が考えられる。

用いたデータ

- 2009年のRIETIの「ワークライフバランスに関する国際比較調査」のうち日本の企業調査と従業員調査をリンクしたもの。
- 今回の分析の母集団は従業員100人以上の民間企業に勤める23－59歳の正社員男女。
- 上記の母集団に対応する標本中、個人の所得とGEO方針についてどちらかが「不詳」の標本を除く7,753標本。

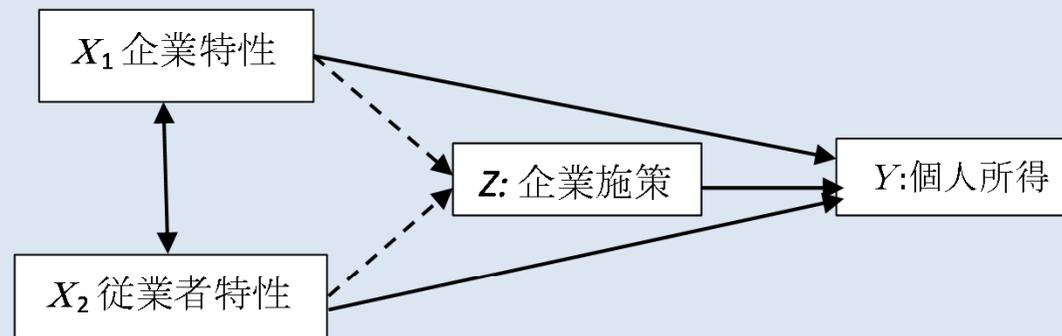
基本的記述統計（企業調査結果、 GEO方針「不詳」を除く1,654企業）

| | | 割合 (%) |
|-----------|--------|--------|
| GEO 方針有り | | 64.9 |
| WLB 施策有り | 全体 | 22.4 |
| | GEO 有り | 26.5 |
| | GEO 無し | 14.7 |
| 限定正社員制度有り | 全体 | 11.7 |
| | GEO 有り | 12.9 |
| | GEO 無し | 9.3 |

実状は不明であるが、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること」について約3分の2の企業が「重視している」か「やや重視している」と答えている。一方具体的なWLB推進センターの設立や地域限定正社員制度はあまり普及していない。

分析方法

- 傾向スコアを用いたIPTW(処理の逆確率重み付け)法により、下記の因果図式から、点線の部分の影響を取り除くことで、交絡要因によるZの状態への**選択バイアスを取り除き**ZのYに対する因果的影響を推定する方法。



- バランスチェック(ウェイト後のデータがZとXの統計的独立を満たすことの確認)が重要である。また観察されない交絡要因の影響は排除できない。

GEO方針の影響

- 従属変数: 個人所得の対数(週当たりの就業時間を制御)
- 処理変数: GEO方針の有無
- 考慮された交絡要因
- 企業特性: ①従業者規模(4カテゴリー)、②女性正社員数(6カテゴリー)、③業種(3カテゴリー: 製造業、卸売・小売業、その他)
- 従業者特性: ①年齢(7区分)、②学歴(4区分: 大卒、短大・高専、専修学校、高卒)、③勤続年数(8区分)、④週当たりの就業時間(6区分)、⑤有配偶・無配偶の別、⑥性別
- 実際に傾向スコア推定に用いたのは処理変数に有意に影響すると判明した変数のみ。ただしバランスチェックは9変数のすべてについて行った。

「WLB施策」と「限定正社員制度」の影響

- 従属変数：個人所得の対数（週当たりの就業時間を制御）
- 処理変数：
 - （1）GEO方針とWLB施策の有無の組み合わせの4カテゴリー
 - （2）GEO方針と限定正社員制度の有無の組み合わせの4カテゴリー
- 考慮された交絡要因
GEO方針の影響の分析と同じ9変数。

| | PF 効果 | IPTW 分析結果 | |
|------------|------------|-----------|------------|
| G E O方針 | 0.0971*** | 因果 | 0.0844*** |
| G E O方針×性別 | -0.0716*** | 効果 | -0.0657*** |
| | | | |
| 性別（男性対女性） | 0.4781*** | 制御 | 0.4741*** |
| 週当たりの就業時間 | 係数略 | 変数 | 係数略 |

***0.1%有意、** 1 %有意、*5%有意

従属変数：個人所得の対数

PF: Prima Facie （交絡要因を制御しない「見かけ上」の関係）

G E O方針の主効果 = $\log(\text{女性賃金})$ への効果

$\text{EXP}(0.0844) = 1.088$: 女性の賃金は 8.8%増加。

性別との交互作用効果 = $\log(\text{男性賃金}/\text{女性賃金})$ への効果

$\text{EXP}(-0.0657) = 0.936$: 男女の賃金格差（「男性賃金/女性賃金」比）は 6.4%減少。

| | | P F 効果 | IPTW 分析結果 | |
|-----------------------|-----|------------|-----------|------------|
| 施策効果：対「WLB 無し、GEO 無し」 | | | | |
| WLB 無し、GEO 有り | 主効果 | 0.0582*** | 因果効果 | 0.0526** |
| | ×性別 | -0.0370 | | -0.0206 |
| WLB 有り、GEO 無し | 主効果 | -0.0070 | 因果効果 | -0.0473 |
| | ×性別 | 0.0761 | | 0.1113** |
| WLB 有り、GEO 有り | 主効果 | 0.1812*** | 因果効果 | 0.1265*** |
| | ×性別 | -0.1032*** | | -0.0856*** |
| 性別（男性対女性） | | 0.4652*** | 制御変数 | 0.4531*** |
| 週当たりの就業時間 | | 係数略 | | 係数略 |

1. 「GEO 方針無し、WLB 施策無し」に比べ、「GEO 方針のみ有る」場合、女性賃金は 5.4%[EXP(0.0526)=1.054]増加するが、男女賃金格差には有意な影響を与えない。

2. 「GEO 方針無し、WLB 施策無し」に比べ、「WLB 施策のみ有る」場合、女性賃金には有意な影響を与えない一方、男女賃金格差は 11.8%[EXP(0.1113)=1.118]も増加してしまう。

3. 「GEO 方針無し、WLB 施策無し」に比べ、「GEO 方針も WLB 施策も共に有る」場合、女性賃金は 13.5%[EXP(0.1265)=1.135]増加し、男女賃金格差は 8.2% (EXP(-0.0856)=0.918) 減少する。

| | | P F 効果 | IPTW 分析結果 | |
|-----------------------|-----|------------|-----------|------------|
| 施策効果：対「WLB無し、限定正社員無し」 | | | | |
| 限定正社員無し、GEO有り | 主効果 | 0.0880*** | 因果効果 | 0.0695*** |
| | ×性別 | -0.0663*** | | -0.0608** |
| 限定正社員有り、GEO無し | 主効果 | 0.0298 | 因果効果 | 0.0285 |
| | ×性別 | -0.0443 | | -0.0118 |
| 限定正社員有り、GEO有り | 主効果 | 0.1900*** | 因果効果 | 0.1403*** |
| | ×性別 | -0.1475*** | | -0.1575*** |
| 性別（男性対女性） | | 0.4834*** | 制御変数 | 0.4749*** |
| 週当たりの就業時間 | | 係数略 | | 係数略 |

1. 「GEO 方針無し、限定正社員制度無し」に比べ、「GEO 方針のみ有る」場合、女性賃金は 7.2%[EXP(0.0695)=1.072]増加し、男女賃金格差は 5.9%[EXP(-0.0608)=0.941]減少する。
2. 「GEO 方針無し、限定正社員制度無し」に比べ、「限定正社員制度のみ有る」場合、女性賃金は有意に変わらず、男女賃金格差も有意に変わらない。
3. 「GEO 方針無し、限定正社員制度無し」に比べ、「GEO 方針も限定正社員制度も共に有る」場合、女性賃金は 15.1%[EXP(0.1403)=1.151]増加し、男女賃金格差は 14.6%（EXP(-0.1575)=0.854）減少する。

WLB施策と限定正社員制度の影響の 共通点と相違点

- 共通点: 女性の賃金を増加させ男女の賃金格差を縮小することに対する貢献は、どちらもGEO方針を前提とし、GEO方針がなければ、縮小には結びつかないが、あればGEO方針の影響を超えて施策は男女の賃金格差の縮小に結びつく。
- 相違点: 男女賃金格差に対するGEO方針と経営施策との**負の交互作用効果**はWLB施策の方が、限定正社員制度より遥かに大きく、このため(1)GEO方針がないとき、限定正社員制度は単に男女賃金格差に影響しないだけであるが、WLB施策はかえって男女賃金格差を増大させる、(2)限定正社員制度がない場合でもGEO方針は男女賃金格差を縮小させるが、WLB施策がない場合はGEO方針は男女賃金格差を縮小させない。

結論

- 「性別にかかわらず社員の能力発揮に勤める」というGEO方針は、「ダイバーシティ経営」の基本である。これが存在すれば、平均的には女性賃金は向上し、男女賃金格差は減少する。また**具体的ダイバーシティ推進施策の有効性はGEO方針の存在を前提とする。**
- **WLB施策は「両刃の剣」である。**GEO方針の基では、WLB施策は女性の賃金をさらに増加させ、男女賃金格差をより大きく減少させるが、GEO方針がないと、WLB施策は女性の賃金を増加させないばかりか、男女賃金格差をかえって増大させてしまう。
- **限定正社員制度は「両刃の剣」ではない。**制度の有効性はGEO方針の存在に依存するが、女性の賃金格差解消にマイナスの影響を与えることはない。
- 今後の課題：今回検討したのは、勤務地限定正社員制度の影響のみである。時間限定正社員についても同様の結果が得られるか否かは今回はRIETIの調査で関連項目がなく分析に含めることができず、今後の分析課題である。