

プレゼンテーション資料

E B P –
筆者の少子化と女性活躍の研究結果の例

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

2017. 12. 19

E B P – 筆者の少子化と女性活躍の 研究結果の例

山口一男

シカゴ大学教授、RIETI VF

2017年12月19日、EBPMシンポジウム

パネル討論資料

少子化に関する筆者の初期のパネルデータ 分析研究結果などの普及

- ▶ 1. 共同参画21、2005年9月。佐藤博樹教授の座談会発言「シカゴ大学の山口一男先生の研究によれば第1子では勤務先における両立支援の充実度です。第2子を持つことにプラスに作用するのは家庭内の夫婦の役割分担のありかたで、夫がどの程度子育てにコミットするかということです。第3子を持つことに影響するのは教育費など子育ての経済的要因です」
- ▶ 2. 日本経済新聞（2005年12月11日）記事「シカゴ大学教授山口一男によると少子の原因は『第1子は企業の支援体制の不備、第2子は夫の非協力、第3子は経済的負担』」
- ▶ 3. 第1回子どもと家族を応援する日本重点戦略検討会議（2007年2月9日）安倍総理発言。「子育てしやすい社会を実現するために、何が必要で何が効果的なのかの検討をお願いしたい。調査によれば、第1子の出産には継続就労の可能性が影響を与え、第2子の出産には夫婦間の満足度、そして第3子の出産には、教育費の見通しが影響を与えるとのこと」

根拠

- ▶ 第1子（実は第1子から第3子の出生率の共通要因）（職場や社会におけるWLBの重要性）
- ▶ （1）他の要因を制御して、日本において育児休業があると有配偶者の出生率が増す（後に韓国でも同様な事実を発見）。
- ▶ （2）OECD諸国において、各国のTFR（特殊合計出生率）のレベルの違いを考慮して、育児支援（育児休業とその所得保障率、保育率など）の大きい国はTFRが平均的に（その国内で）上昇する。
- ▶ （3）OECD諸国において、その国内と女性労働参加率（FLPR）が高くなると、平均的にはその国のTFRが下がるが、職場の柔軟度が高く（フレックスタイム勤務や質の良いパートタイム勤務があるなど）その意味でWLBが達成しやすい国ほど、FLPRとTFRの負の関係はなくなる）。
- ▶ （1）は山口一男（2009）『ワークライフバランス—実証と政策提言』の2章に所収、（3）と（4）は4章に所収。

▶第2子について（家庭におけるWLBの必要性）

▶（1）有配偶女性の第2子目の出産意欲や夫婦関係満足度は、第2子の出生率と強く結びついているが、前者に強く影響するのが、夫の育児参加度や夫婦の対話時間や共有時間である。（山口（2009）の4章に所収）

▶夫の育児参加についての発見は後に厚生労働省のパネル調査により再確認された。

▶第3子について（経済要因の重要性）

▶ゲリー・ベッカーの「子供の質の価格（教育費・養育費）」の理論から導かれる仮説がデータにより支持されたこと。後にこの仮説は日本より平均教育費の高い韓国でより強く支持された。この理論がなりつとき、高い教育費・養育費の出生率への負の影響は既存の子供数が多いほど、高いという結論を得る。（2009年の2章に所収）

女性の生産性の低さや育児離職率の高さが予言の自己成就であることについて

- ▶ 離職についての予言の自己成就
- ▶ (1) 相関の域を出ず、因果関係の根拠はやや弱い重要な関連実証結果
- ▶ 米国のワークライフ政策研究所 (Hewlett et al. 2011) が2011年に発表した日米の女性の主な離職理由の比較。日本女性の育児離職率は高いのだが、実際の主な理由は育児を理由とした離職は米国女性は74%日本女性は32%と日本がむしろ少なく、反対に「仕事への不満感」やキャリアへの「行き詰まり感」を主な理由とした離職は日本女性の方がはるかに米国女性を上回っている。
- ▶ 大沢真知子 (2015) によると日本における女性の離職理由は歴史的に「結婚理由」から「仕事理由」に変化してきた。1970年以降「仕事理由」の離職が「結婚理由」の離職を上回る傾向が次第に大きくなった。
- ▶ (2) 因果関係の根拠はあるが、因果の方向性については決定できなかった実証結果
- ▶ 川口章氏は『ジェンダー経済格差 (2008年)』において男女の離職率の差が少ない企業ほど、性別にかかわらず人材を育成し、女性登用に積極的であることを示した。操作変数を用いた分析で、これは因果関係である可能性が高い。つまり女性に対する統計的差別が存在し、それは女性の高い離職率と因果的に関係している。問題は因果の方向性で、川口氏の分析は2006年の横断的調査なので、分析結果は離職率が高いから女性に対する統計的差別をするのではなく、統計的差別をする企業で女性の離職率が高くなることも矛盾しない。後者であれば予言の自己成就の結果である。(1) から後者の可能性が高い。

女性の労働生産性や賃金に関する予言の 自己成就（筆者の研究）

- ▶ ①「性別にかかわらず社員の能力発揮に努める」GEO方針を持つ企業ほど労働生産性が高く、特に女性正社員の大卒度が男性正社員の大卒度とほぼ同様に企業の生産性・競争力を高める強い傾向がみられる。一方GEO方針を持たない企業では女性正社員の大卒度は企業の生産性・競争力に有意な影響を全く与えていない（6章）。
- ▶ ② GEO方針を持つ企業は持たない企業に比べ、女性の賃金が高く、男女賃金格差が小さい（5章）。
- ▶ ③ 企業の組織的WLB施策の推進はGEO方針の下でのみ、女性賃金を上げ男女賃金格差を減らすが、GEO方針が無いと、逆に男女賃金格差を大きくしてしまう（5章）。
- ▶ ④米国の経済学者コートとラウリーの理論を用いた①②のメカニズムの理論的説明（7章）
- ▶ 上記の各章は山口（2017）の『働き方の男女不平等—理論と実証分析』のもの。

山口の日経電子版でのインタビュー記事 (2013年) と関連知識の普及

- ▶ 「女性は『どうせ辞める』『意欲に乏しい』と考える上司は責任ある仕事を男性に任せます。すると難題に挑んだ経験を通じて男性部下は伸びますが、女性は成長の機会を逸します。こんなことが繰り返されるとチャンスを得られない女性は仕事への意欲を失い、多くが辞めていきます。それを見て男性上司は『ほら、やっぱり女性はダメだ』と自分の思い込みをさらに確信し、ますます女性に機会を与えなくなります」「自分自身の行動から生じた結果なのに、あたかも自然に起きたと錯覚してしまうのです。こうした現象は『予言の自己成就』と知られ、社会の中でよく起きています。
- ▶ これらの論は片山さつき議員や、マスコミの議論で引用された。
- ▶ 山口の予言の自己成就と女性への統計的差別の非合理性の理論・実証が女性の離職率の高さや生産性の低さを説明する主流となったとは未だ言いがたいが、従来の女性への統計的差別は企業にとって合理的という考えに大きな疑問を投げかけ、女性の人材活用推進施策や継続就業促進施策を強める一つのきっかけとなったと考えられる。