



RIETI Discussion Paper Series 14-J-029

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

石塚 浩美
産業能率大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

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[†]

石塚浩美（産業能率大学）

要 旨

本稿の目的は、女性の活用に関して共通点のある中国企業や韓国企業を対象に、女性の活躍と、収益性および生産性との関係を、統計的に明らかにして、日本経済発展のために政策提言することである。推定に際しては、「ジェンダー・ダイバーシティ経営」（GDM: Gender Diversity in Management）、ワークライフバランス施策、「人財」多様性などの影響を明示的に採用して検討する。また、韓国の積極的雇用改善措置制度（AA制度）の基準を達成している企業の特徴を確認する。

日本、中国、および韓国は、一般に企業文化や環境が異なるという前提はある[石塚(2014a)]。しかしながら、企業収益や生産性の高い企業には共通点があることが導出された。日本企業および政策へのインプリケーションを挙げる。1) 管理職の女性割合が高いこと、2) 女性の就業継続傾向が確認できること、3) 育児休暇の取りやすさは、収益性とは相関は認められなかったが、生産性とは正の相関があること、4) “CSR部門設置企業”は、産業や企業規模によっては収益が高いこと、5) 女性の採用を増やそうとしている企業は、収益が高い事、6) 日本は女性役員が一人でもいる企業で収益が高い、ただし中国と韓国で経営層の女性比率をみると低いほうが収益・生産性共に高いこと、である。これらの項目は、人口減少が進む日本においてグローバル化を考慮した場合、企業収益や生産性に貢献するのではないだろうか。またGDMが実現された企業は男女共に活躍できるだけでなく、若年層などにとっても活躍できる“ダイバーシティ”が実現された企業となるであろう。

そのためのヒントは、本稿6で検証した韓国のAA制度が参考になると考える。創設後に女性従業員および管理職が微増しているが、さらに今後、対象企業が拡大しても、同女性比率は微増していくことが確認された。

キーワード： ダイバーシティ、女性の活躍、GDM、収益、生産性、中国、韓国

JEL classification: J16, J24, J53, L25, R10

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

[†]本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究」の成果の一部である。本プロジェクトでは、経済産業研究所の藤田昌久所長を始め、森川正之副所長、鶴光太郎氏（慶應義塾大学／経済産業研究所人的資本プログラム・ディレクター）、小川誠氏（経済産業省）、奈須野太氏（経済産業省）、坂本里和氏（経済産業省）、金子実ディレクター、吉田泰彦ディレクター、同プロジェクトのリーダーである樋口美雄氏（慶應義塾大学）、山ロー男氏（シカゴ大学）、児玉直美氏（一橋大学）など、プロジェクトメンバーの方々から有益なコメントを頂いた。また経済産業研究所から、「男女の人材活用に関する企業調査2013（中国・韓国）」および「平成21年度 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」の日本データの提供を受けた。記して感謝申し上げる。

目次：

1. はじめに	3
2 先行研究のサーベイ	4
3. データ	5
4. 分析の枠組み	7
4.1 企業による男女差別理論モデル	7
4.2 収益性分析（中国・韓国、日本）	9
4.3 全要素生産性に基づく生産性分析（中国・韓国）	11
5. 実証分析の推定結果	13
5.1 収益性分析の推定結果	14
5.2 生産性分析の推定結果	18
6. 韓国の積極的雇用改善措置制度が雇用者および管理職の女性比率に及ぼす影響	22
6.1 韓国のAA制度、および日本の「次世代育成支援対策推進法」の概要	22
6.2 データでみる韓国のAA制度の実状	23
6.3 AA制度が企業の女性活用に及ぼす影響の分析	26
7. まとめ	32
参考文献：	34

1. はじめに

日本政府は職場における女性活用のロードマップとして「202030」を掲げている。これは、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する、とした政策目標である。然しながら、現状では平均的にみて10%程度であり、実現は容易ではなさそうである¹。また、日本経済は1990年代から長引いた不況やデフレ経済などのため、財政赤字が拡大しているうえ、2004年12月の12784万人をピークに人口は減少を続け、2050年には9515万人に、2100年は4771万人になることは必至である²。世界経済フォーラムによる2013年の男女間格差指数(GGGI)は、136カ国(地域)のうち第105位であり、OECD諸国最下位の韓国の第111位に次いで2番目に男女間格差が大きい。石塚(2014a, 第2.1節)で明らかのように、特に経済面の男女間格差が総合順位を引き下げている大きな要因の一つである。これらの現状を受け、IMFやアメリカ政府なども、日本女性の経済面の活躍に進言するという外圧も生じている。

本稿の目的は、女性の活用に関して共通点のある中国企業や韓国企業を対象に、女性の活躍と、収益性および生産性との関係を、全体に加え、業種別および企業規模別の傾向を統計的に明らかにして、日本経済発展のために政策提言することである。企業の第一義的な目的は利潤追求であり、収益をあげることである。また収益を向上させるためには、生産性を高めることが望ましい。本稿では、企業における女性活用(GDM: Gender Diversity in Management)や、ワークライフバランス施策、ダイバーシティ(職場人材の多様性)などの要因が、中国企業・韓国企業、そして日本企業における収益や生産性に影響を及ぼすかを実証分析により明らかにする。

留意点として3カ国の共通点と相違点を挙げる。共通点としては、日中韓3カ国はいずれも北東アジアに位置する隣国であり、男女別役割分業に深く関係するといわれる儒教的な考えを有し、職場での男女間格差が認められる点で共通している[石塚(2008)]。GGGIも、中国は第69位であり、既述のように低い順位の日本や韓国同様に、男女間格差が小さいとはいえない。中国都市部では、男女間にワークライフバランス格差・昇進格差・賃金格差・職業格差・新技術対応格差が認められ[石塚(2010)]、先進国で広くみられる若年層の「専業主婦」が確認されている[石塚(2014b)]。韓国においても、女性の年齢階級別労働力率カーブはM字型曲線であり、専業主婦も多く、女性の就業中断傾向が認められる点など、日本と共通点がある。

一方、相違点は、中国は1949年から1978年に計画経済および男女雇用平等政策を採用していたため、特に都市部女性では女性の就業が一般的となり、育児や家事の外部化も広まった。韓国は、施策導入などのスピードが早い。特に積極的雇用改善措置制度(AA制

¹ 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』(平成25年版)第1-1-15図「各分野における『指導的地位』に女性が占める割合」に分野別の数値がある。

² 国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口(平成18年12月推計)に基づく数値で、2100年は中位推計の数値である。

度：Affirmative Action) については、本稿 6 で制度を概観し、その影響について実証分析をおこなう。

本稿の意義は、先行研究が多いとはいえない日中韓比較により、男女の就業者と収益性などを取り上げて実証分析をおこなうことにある。背景としては、アジア経済圏は活性化しており、特に日中韓 3 カ国がアジア経済や世界経済に果たす役割が増している。アジアでの産業集積や、アジア内需は既に重視されて久しく、日本の人口減少も考慮すると、経済の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。

本稿の構成は、2 では主として女性活躍に関する収益性や生産性などの実証分析の先行研究をサーベイし、3 は本稿で用いるデータの概要を述べる。4 で分析の枠組みとして、理論モデル、収益性分析、および全要素生産性に基づく生産性分析モデルについて示し、続く 5 で対応する実証分析の結果を概観する。さらに 6 で韓国の AA 制度の概要、および基準達成企業の傾向などを実証分析によって検証し、最後にまとめとする。

2 先行研究のサーベイ

女性の活躍と、企業の収益や生産性を分析した先行研究について挙げる。男女共同参画研究会(2003)は、女性の活躍と企業業績について日本では先駆的に実証分析をおこなっている。女性比率の高い企業は業績がよ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。Asano and Kawaguchi(2007)は、1990 年代の日本ではワークライフバランス(WLB)施策の導入により企業が生産性を高めており、生産性の高い企業のほうがWLB施策を採用していることを導出している。一方で、女性就業者比率と生産性の高さは負の相関があることを明らかにした。山口(2011)および山本・松浦(2011)は2009年調査データを用いて、日本におけるWLB施策が女性就業や企業業績に及ぼす影響を分析し、一定の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、個別のWLB施策というよりも複数の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の下に、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。すなわち、日本においては日本的雇用慣行が、中程度の規模以上の企業に特有の「企業文化」という経営慣行および従業員行動の総体を強固なものとして、女性の活躍を妨げていることを明らかにしている。山本・松浦(2011)は企業特性、すなわち従業員数・業種、正社員比率、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、さらに女性就業の活用が企業収益の増加をもたらすという因果関係を検証するためパネルデータを用いて分析している。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明らかにしている。

中国企業の生産性について、Todo, Inui and Yuan(2012)は、2000年から2007年の製造業データを用いて、中国の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・企業規模に関して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。杜・石塚(2013)は、全要素生産性を用いたシミュレーションにより、中国における労働集約的な企業である外資企業は雇用創出への貢献度が大きいことを明らかにしている。

また韓国でも、企業における女性活用が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・チェ・ソン(2012)など]。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ている。但し、他のROS(売上高利益率)やROE(自己資本利益率)などとの相関は認められていない。また制度導入前の2005年と導入後の2009年の2時点を、制度対象グループと非対象グループに分けた分析などをおこない、前者のほうが常時雇用労働者や管理者の女性比率基準をさらに上回る行動をとったことを導出している。キム・チェ・ソン(2012)は、WPSを用いてAA制度の3項目を点数化して変数を加工した結果、両者が売上総利益と相関をもつが、営業利益との関係は確認できないという。

実証分析の方法を挙げる。男女共同参画研究会(2003)は、経常利益ベースのROAを被説明変数として分析している。山口(2011)は、本稿と同じクロスセクションの日本データセットを用いて企業を類型化した後、売上総利益に基づきマンベースとマンアワーベースの労働生産性を導出して対数化しトビットモデルにより推計、比較している。山本(2012)は、経常利益に基づきROA(総資産利益率)を被説明変数としてパネルデータで分析している。Siegel・児玉(2011)は営業利益に基づくROAを用いて、パネルデータによる固定効果分析をおこなっている。Asano and Kawaguchi(2007)はTFP(全要素生産性)に基づくパネルデータ分析、山本・松浦(2011)はAw, Chung and Roberts(2000)などによる全要素生産性指標(TFP index)に基づく付加価値ベースのTFPを正規・非正規就業者を含むマンアワーベースで計算し自然対数化して被説明変数として採用した。Todo, Inui and Yuan(2012)はOlley and Pakes(1996)に基づくTFPを用いて分析している。

特に生産性については、森川(2007)および田中(2010)が詳しい。労働生産性およびTFPは、労働集約的な第3次産業では過小評価されるという問題点が指摘されている。したがって目的に応じて、資本や投資、企業の生存確率などを考慮し、パネルデータを用いた全要素生産性が採用されることが多い。

すなわち企業における女性の活躍を検証する場合、WLB施策や企業文化などの変数を用いたり、データセットを類型化したうえで、収益性分析は営業利益に基づくROA、生産性分析ではTFPの採用が多いことが分かる。

3. データ

中国企業および韓国企業調査はRIETIが実施した「男女の人材活用に関する企業調査2013(中国・韓国)」であり、日本企業調査もRIETIによる「平成21年度 仕事と生活

の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」の日本データである。

中国および韓国データは、2013年3月に開始され、中国は5月、韓国は6月まで、人事担当マネージャー相当以上を対象におこなわれたインタビュー調査であり、最終サンプルは中国300社、韓国305社である。調査対象企業は従業員規模100人以上の母集団に基づくソフト・クォータ（割り当て）で、①三大産業分類、②企業規模（従業員数）、③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。上記③の都市は、中国では北京市、上海市、広東省広州市であり、韓国は原則として、ソウル市、仁川市、京畿道の3都市に加え、10%程度は他の地域である。特に中国の3都市は、中国でも先進的な都市であるため中国全土の実情とは異なる点に留意されたい。但し、他の都市はこれらの都市の運営方法に追従して倣っていくため、中国都市部全土の将来像をみるためには適切な3都市といえよう。調査や集計結果については、石塚(2014a)が詳しい。

日本データは、2009年12月から翌年1月に郵送調査で実施され、企業調査データと従業員調査データがある。最終有効回答は、企業調査が従業員100人以上規模で1,677社（有効回答率：16.8%）、従業員調査は10,069人（各社10名で依頼）である³。本稿での利用に際し、調査対象産業を中韓企業調査に揃え、比較に必要な項目が欠損値であるケースを除外した⁴。結果として、企業調査データは1,200ケース、従業員調査データは6,433ケースを用いる。また両データセットは従業員調査として結合できるが、企業調査としての結合は制約がある。

表3-1は、三大産業分類および企業規模別に表したものである。日本企業データは、中韓企業データと異なり、母集団のクォータではないため、第2次産業の割合が高い。また調査項目も、中韓調査と必ずしも一致していない。したがって、中国および韓国と、日本企業の結果を読み解く際に留意する必要がある。なおデータは、原則として日中韓3カ国別に加え、男女別、企業規模（中企業・大企業）別、および産業（第2次産業・第3次産業）別に表す。

市場経済においては、企業は前年度より高い利益を出す必要があり、生産性の向上が望まれる。中国は、1949年から1978年まで計画経済が導入されていたため「国有企業」（「国营企業」の意）のみであったが、市場経済に移行した。当初は順調に進まなかったが、1990年代半ばには国有企業改革が本格化し、その後、民営化が進んできた。最近では逆に「国進民退」といわれる巨大国有企業の中国経済における支配力の拡大が問題視される側面も認められる。本データのうち中国の国有企業割合は、中企業13.6%、大企業14.9%で、加

³ 当該調査の調査時期である2009年12月は、2008年9月の「リーマンショック」（アメリカ発の世界金融危機）の影響があると考えられるため、分析結果の解釈では留意が必要である。従業員調査の調査対象者は、調査対象企業1社につき10名のホワイトカラー正社員に依頼している。なお当該調査については、RIETIのHPに詳しい（http://www.rieti.go.jp/jp/projects/research_activity/wlb/index.html）。当該調査データを用いた成果には、武石(2011)、山口(2011)、山本・松浦(2011)などがある。

⁴ 除外したのは、企業調査では産業分類が鉱業および「その他の産業」のケース、「男女別の管理職数」あるいは企業規模に欠損値があるケースであり、従業員調査では性別に欠損値があるケース、役職が欠損値、あるいは「その他」のケースに加え、結合すべき企業データが既述の要因で除外されているケースである。

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 社ずつである[石塚(2014a, 表 1-3-5)]。但し、株式会社などでも、国有企業の傘下というケースも多い。また韓国でも、財閥企業の支配力が拡大しているといわれる。

表 3-1 分析企業の内訳（中国・韓国・日本、三大産業分類・企業規模別）

		【中国】			【韓国】			参考:【日本】		
		第2次産業	第3次産業	合計	第2次産業	第3次産業	合計	第2次産業	第3次産業	合計
度数 (社)	中企業	85	114	199	110	125	235	525	307	832
	大企業	52	49	101	28	42	70	227	141	368
	合計	137	163	300	138	167	305	752	448	1200
産業内の 割合(%)	中企業	62.0	69.9	66.3	79.7	74.9	77.0	69.8	68.5	69.3
	大企業	38.0	30.1	33.7	20.3	25.1	23.0	30.2	31.5	30.7
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
企業規模 内の割合 (%)	中企業	42.7	57.3	100.0	46.8	53.2	100.0	63.1	36.9	100.0
	大企業	51.5	48.5	100.0	40.0	60.0	100.0	61.7	38.3	100.0
	合計	45.7	54.3	100.0	45.2	54.8	100.0	62.7	37.3	100.0

注 1. 「中企業」の定義は、中国では従業員規模が 100 人以上 499 人以下、韓国および日本は 100 人以上 299 人以下である。「大企業」とは、中国では従業員規模が 500 人以上、韓国および日本は 300 人以上をいう。

4. 分析の枠組み

本稿における分析の枠組みとして、4.1 企業の理論モデルを示したうえで、推定モデルは 4.2 収益性分析、4.3 生産性分析について説明する。

4.1 企業による男女差別理論モデル

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(1997, p. 31)]⁵。

本稿の対象である労働需要側の企業による男女差別理論には、企業経営者・男性就業者グループ・消費者の偏見が背景にある「差別嗜好理論」や、男女別の就業者グループの例えば離職率と関連する勤続年数や業績の平均値の差を個人に事前に当てはめて捉える「統計的差別」がある⁶。

Becker (1971) の企業による「差別嗜好理論」が認められる場合、女性グループの労働需要が抑制された結果、男性に比べて女性を実際の生産性に相当する賃金よりも低い賃金で雇用することが可能になる。したがって、企業が合理的な行動をとれば、女性活用企業の収益は上昇し、女性が多い企業ほど生産性は向上することになる。

日本において差別嗜好理論が成立していることは、山口(2011)や山本・松浦(2011)

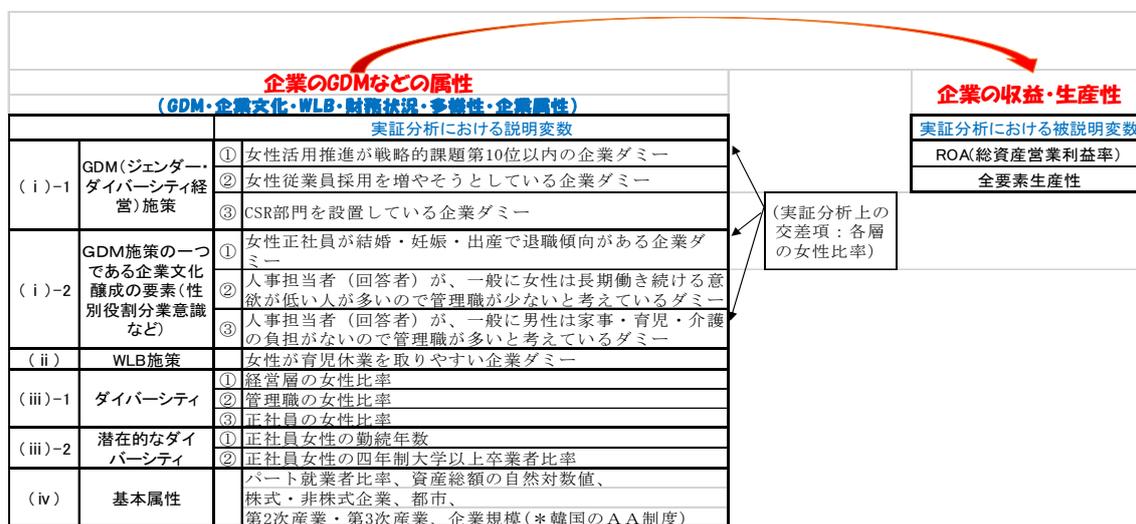
⁵他にも、経済財は人種、宗教、年齢などの異なるグループ、経済的距離には職業格差、雇用格差(失業率格差)などがある。

⁶労働供給側(労働者)の要因に基づく理論には「人的資本論」、「補償賃金仮説」および「比較優位論」があり、労働市場(労働慣行、市場分断)要因では「職業分離と殺到仮説」、「内部労働市場論(二重労働市場論)」、および「需要独占モデル」がある。

などが明らかにしている。石塚(2014a, 表 3-2-2)によると、女性社員増加施策として“人材多様化の企業文化の醸成”を採用しているという企業割合は、中国が 13%程度なのに比べて、韓国は中規模企業で 23.4%、大規模企業では 37.1%と高い。すなわち企業文化を重視する企業割合は、日本や韓国では高く、中国では低い傾向があるといえる。また実際に、日中韓 3 カ国で、就業中断者を含めると男女の勤続年数格差が認められ、全体的な男女賃金格差もある⁷。

図 4-1 は理論的な枠組みを示したものである。なお各項目に対応する具体的な変数データは、次節以降で解説する。企業の収益あるいは生産性に影響を与えるものとして、(i) -1 “GDM施策（企業における女性活用施策を経営に取り込んでいるか否か）”、(i) -2 “GDM施策の一つである企業文化醸成の要素（性別役割分業意識など）”、(ii) “WLB施策（男性に比べて、仕事と家庭の両立に直面することが一般的な、女性を主たる対象とするワークライフバランス施策である育児休業の取り易さ）”、(iii) -1 “ダイバーシティ（一般に企業におけるマイノリティといわれる女性や若年層などが就業している状況）”、(iii) -2 “潜在的なダイバーシティ（実際の女性就業者数とは異なり、勤続年数や高学歴割合などの女性の人的資本）”、(iv) “企業の基本属性”（特に、“財務状況（財務状況が良好で余裕がある企業がGDMを実行するという相関を確認するため採用）”、“企業規模”は韓国のAA制度の対象は企業規模 500 人以上であり代理変数となる⁸）を挙げる。

図 4-1. 「差別嗜好理論」に基づく理論的枠組み



⁷ 石塚(2014a, 表 3-3-1・表 3-3-2)によると、正社員のみを対象とする職位別にみる勤続年数の男女差は特に認められないものの、離職率に代替するものとして男女別・職位別人数でウェイト付けすると勤続年数の男女差は 3 カ国共に認められる。特に男女差の大きい上位管理職、すなわち部長相当職では男性 100 に対する女性割合は、日本はおよそ 1、中国 64、韓国 5 から 8 である。また、日本と韓国において男女間賃金格差の存在を検証した先行研究は多く、石塚(2010, 第 6 章)は中国都市部就業者で男女間賃金格差があることを要因分析により明らかにしている。

⁸ 韓国の AA 制度の対象は従業員 500 人以上規模であり、分析の被説明変数“300 人以上企業規模ダミー”とは異なる。500 人以上規模企業は 305 社中の 36 ケースで、実証分析では有意でなく、石塚(2014a)における 300 人規模前後で類型化した分析に合わせるため、“300 人以上企業規模ダミー”とする。

ここで、WLB施策である育児休業の実情について述べる。なお関連制度などを含み、石塚(2014, pp. 54-60)が詳しい。まず中国では、日韓とは母性保護などは同様であるものの、1949年の計画経済導入に伴う男女就業の前提や、1979年の「一人っ子政策」に代表される人口統制と関連している点が異なる。本稿で用いているデータの調査対象である北京市・上海市・広州市といった大都市地方政府は、国の法制定に先んじて運用しており、中国政府のほうが後追いになることも多い。給与は、産休直前と同等で、原則として生育保険が負担するが、企業が追加負担することも多い。国が制定する「育児休業制度」は無いが、出産後1年間の「授乳休憩」（1日につき、30分の授乳時間休憩を2回）と社内託児所での保育や、「授乳休憩」の代わりに短時間就業（1日につき1時間の就業時間短縮）と親族などによる保育がおこなわれ、大都市では有給の「授乳休暇」という追加的な休業制度を企業が認めることもある。15日間から30日間の休暇延長は、北京市などの大都市では父親が育児休業のように取得することもできるようにし始めている。また地方政府によっては独自に、子どもの母親だけでなく父親も対象に、年当たり10日程度の「育児休業制度」条例の制定を進めているところもある。

韓国の育児休業制度は、子が生後3歳未満の男女就業者を対象に、女性が10.5カ月、男性は12カ月まで付与できるというものである。実状をみると、育児休業取得女性就業者の平均育児休業期間は8.7か月であるが、職場復帰して雇用を継続している女性に限定すると7.9か月に減少する。すなわち育児休業中か育児休業後に退職する女性のほうが長く取得する傾向が認められる。雇用継続率を企業規模別にみると100-199人規模が53.8%、200-299人では57.1%、300-999人は57.5%、1000人以上では70.7%であり、企業規模が大きくなるほど雇用継続率は高い[韓国女性政策研究院(2012)、表V-15]。職種別の継続率をみると、最も低いのは管理職の40.2%で、専門職やサービス販売職も44%程度であるが、彼女らは育児休業取得よりも出産休暇のみを使用している割合が高い[同、表V-17]。

企業における育児休業制度の有無を石塚(2014, 図3-4-7)にみると、中国で制度があり実際に休暇が取得できるのは約80%であるが、女性は周囲の理解により休暇らしきものが取れる割合がおよそ5%いる。韓国で休暇が取得できるのは、女性が85から90%程度、男性は約60%と低下する。

4.2 収益性分析（中国・韓国、日本）

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企業の総合的な収益力に関するものである。収益性を表す変数として、ROS（Return On Sales：売上高利益率）すなわち $[\text{利益} \div \text{売上高}]$ で計算され、企業の収益力、および回転率を表す効率性の指標⁹、またはROA（Return On Assets：総資産利益率）すなわち $[\text{利益}$

⁹ROSは本来、事業の拡大か縮小かに関わらず、販売戦略に応じて当該数値が低下する可能性がある。パネルデータなどでは、トレンドなども併せて検討する必要がある。

÷総資産]で計算され、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ものがある。本稿は、中国などの発展途上で総資産割合が大きい産業を含む場合は、ROAを用いた分析のほうが適切といえる。本稿では、中国と韓国企業ではROA分析をおこなう。但し、日本企業はデータの制約もありROS分析のみが可能である。

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”とは、一般に「粗利」と呼ばれ、売上高から売上原価を差し引いて計算される。“営業利益”は、本業における本来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および一般管理費を差し引いて計算される。“経常利益”とは、非本業の利益を含む概念であり、営業利益に営業外収益を加え、営業外費用を差し引いて計算する。本稿の分析では、女性の就業に基づく収益分析であり、営業利益を用いる。

したがって、次章以降では、営業利益に基づくROAを収益性の指標とする。推定モデルは、

$$ROA(\text{日本はROS}) = \alpha + \beta \cdot GDM + \gamma \cdot WLB + \delta \cdot DM + \varepsilon \cdot CO + u \quad (\text{式 4.2.1})$$

ここで説明変数は図4-1に従う。(i)-1.説明変数群GDM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、③CSR部門設置企業ダミー¹⁰であり、(i)-2. GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)には①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、②人事担当者(回答者)が一般に女性は長期働き続ける意欲が低い人が多いので管理職が少ないと考えているダミー、③人事担当者(回答者)が一般に男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと考えているダミー、がある。また、これらの項目と(iii)-1の交差項を含む推計もおこなう。(ii)説明変数群WLBは、女性が育児休業を取りやすい企業ダミーである。(iii)-1.説明変数群DMのダイバーシティは、①経営層の女性比率(日本のみは“女性役員有りダミー”)、②管理職の女性比率、③正社員の女性比率、(iii)-2.説明変数群DMの潜在的なダイバーシティでは、①正社員女性の勤続年数、②正社員女性の四年制大学以上卒業者比率、(iv)説明変数群COの企業基本属性には、①パートタイム就業者比率、②資産総額の自然対数値、③株式会社ダミー、④都市ダミー、⑤第2次産業ダミー、⑥300人以上規模企業ダミー、である。 α は定数項、 u は誤差項を表す。またデータセットは、産業・企業規模計、産業別(第2次産業、第3次産業)、企業規模別(従業員数に基づき、大企業、中企業)に分けて分析する。したがって推定結果の解釈時には、異なる業種や規模の傾向が分かる。森川(2007)などによる第2次産業と第3次産業を分けて捉えることの重要性が、示唆に富む¹¹。

¹⁰ 中国および韓国のCSRの実状と企業の導入状況については、石塚(2014a、第3.1章)に詳しい。

¹¹ サービス業の生産性(TFP)は、製造業に比べて企業間のばらつきが大きい。なかには、生産性が製造業よりも高かったり、増加率が大きい企業もある。要因としては、サービス業では生産性が相対的に低い企業のシェアが拡大にあるという。具体的には、存続企業のシェアを一定とした場合の生産性上昇が低

本稿の特徴は、企業が女性の積極的活用を促進している指標となる説明変数群GDM、およびGDM施策の一つである企業文化醸成の要素を、明示的に説明変数として採用したことである。但し、説明変数の(i)-1の①②③がプラスであればGDM企業の可能性があるが、一方、同(i)-2の①②③はマイナスであればGDM企業の可能性が生ずることを意味する。

特に(i)-1.③CSR (Corporate Social Responsibility、企業の社会的責任)について、中国および韓国の取り組みを概観する。企業がダイバーシティやワークライフバランスを取り込む場合、利益のみならず、CSRとして環境や多様なステイクホルダーに配慮した経営が求められる。したがって、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)]。石塚(2014a)によると、“2)企業倫理・CSRの担当部門がある”企業は、中国では65%程度、韓国は60%から70%に留まる。

CSRの発展について、日中韓3カ国別にみる。中国政府および企業がCSRに取り組む現行の姿勢は、2005年に「公司法」を改正してCSR条項を追加したことに始まり、2008年には中国社会科学院(CASS)研究学部(院内の各経済研究所の総括部門)に企業社会責任研究センターを設置したことに続く。中国企業のCSR報告書の発行企業数は、2012年は1,187社に達している。中国国務院発展研究中心企業研究所(2012)によると、中国のCSRの定義は、CSRとして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、慈善的責任が追加されていることが特徴である。

韓国では、企業を中心に展開されてきた。政府は、2002年に環境部が環境報告書のガイドラインを開発し、2006年には持続可能経営の支援のため「産業発展法」の改訂案を成立させ、翌年「持続可能発展基本法」を成立させた。CSRへの関心は、1990年代に最盛期を迎えた市民運動に伴い認識され始め、2000年頃までは財閥企業を中心に批判対策を兼ねた社会貢献活動であったが、2006年以後は不祥事対策としてコンプライアンスの要素も出てきたという。

なお日本においては、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ていた。但し、企業利益の実現が主たる目的で、CSRの実施を切り離して利益実現後とみなし、従たる目的と捉えられる傾向が認められる。また大企業を中心に実施されており、多数の中小企業で実現されているとはいえない。

4.3 全要素生産性に基づく生産性分析 (中国・韓国)

生産性とは、当該期間に新たに生じた企業活動において、就業者初め多様な要因の貢献度を示す指標といえる。本稿2の先行研究に従い、全要素生産性を用いる。但し、日本データには資産項目などの情報が無いため、中国および韓国企業分析のみとなる。

い産業の存在や、企業間の「再配分効果」や「参入効果」が生産性を低下させていることを導出している。

まず、全要素生産性を導出するための生産関数は、Cobb-Douglas 型生産関数：

$$Y_i = f(L_i, K_i, A(GDM_i, WLB_i, DM_i, CO_i, M_i)) = L_i^\alpha \cdot K_i^\beta \cdot A_i \quad (\text{式 4-3-1})$$

であり、完全競争を仮定する。Y：付加価値額、A：全要素生産性、L：労働投入量、K：資本投入量を表す。またAの要素として、GDM：男女の多様性を活かした経営施策関連、これらの項目とDMの女性比率の交差項、WLB：WLB施策、DM：企業における女性登用、CO：各企業の属性企業、M：経営者のみが観察できる外的ショック、下付きのiは個別の企業を表す。なお、GDM、WLB、DM、COの具体的な変数名は4.1の収益性分析に準ずる。ここで付加価値とは、企業が経営活動を通じて新しく生産した価値であり、産出額である“売上高”から“中間投入額”を差し引いた値である。

次に、生産性への各投入要素の貢献割合¹²、すなわち式4-3-1の α および β を計算するための式は：

$$\ln Y_i = \text{定数項} + \alpha \ln L_i + \beta \ln K_i + \ln A + u \quad (\text{式 4-3-2})$$

である。ここで、uは誤差項を表す。Olley and Pakes(1996)などが指摘するように、誤差項から、分析者には観測できないが経営者には観測できるA(M)を切り離して最小二乗法により推定する必要が生ずる。実際には、各企業の2013年の中間投入額が、2010年に比べてどうであるかを人事担当者におこなった問いに対して、1：増加した、0：変わらない、-1：減少した、として数値を代入する。その結果、 α および β という推定係数、すなわち表4-3-1の弾力性の値を得る。

したがって、表4-3-1の α および β を、全要素生産性への各要素の投入量に応じた貢献割合として代入して：

$$\ln A_i = \exp(\ln Y_i - \alpha \cdot \ln L_i - \beta \cdot \ln K_i) \quad (\text{式 4-3-3})$$

で計算できる。具体的には、Kには“固定資産総額”を代入し、Lは森川(2010)などに倣い正規と非正規の就業者数と、各労働時間や週間就業日数に基づくマンアワーベースの総費用を用いる。

生産性の推定においては、Tobit モデルを採用する。付加価値がマイナスであるために、対数化したときに被説明変数が得られないケースが生じるからである。Tobit モデルでは、被説明変数が0以下の場合、「左センサー値」として扱うため、推定が可能になる[北村(2009, 第10章)]。

表4-3-1は、労働弾力性(α)や資本弾力性(β)などである。総体的にみて、中国は労働弾力性が大きく、資本弾力性が低い。労働の変化が生産の変化に与える影響が大きいということであり、資本増大の余地が大きく、中国経済は発展途上といえる。中間財も増加傾向であり、経営者が外的ショックに備えているということかもしれない。一方、韓国

¹² 他にも Head and Ries(2003)は、生産性への各投入要素の貢献割合、すなわち式4-2-1の α および β に、近似的全要素生産性(Approximate TFP)として各、2/3、1/3を用いている。またパネルデータであれば、投資や各企業の生存確率を考慮してTFPを計算する方法も数種類ある。

は労働弾力性および資本弾力性共に同程度であり、先進国としてバランスのとれた経営がなされているともいえるのではないだろうか。

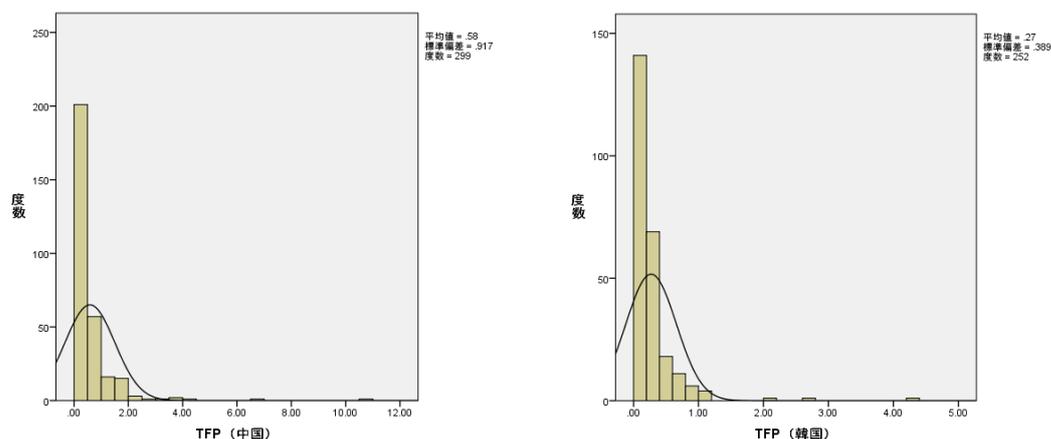
表 4-3-1. 労働・資本の弾力性など（中国・韓国）

		α :労働弾力性	β :資本弾力性	中間投入の増減傾向	Adj R-squared
中国	全体	0.825	0.338	0.090	0.663
	中企業	1.017	0.349	0.028	0.418
	大企業	0.740	0.309	0.283	0.592
	第2次産業	0.909	0.284	0.156	0.653
	第3次産業	0.797	0.368	0.024	0.672
韓国	全体	0.432	0.468	-0.028	0.567
	中企業	0.550	0.479	-0.019	0.601
	大企業	0.595	0.348	-0.172	0.398
	第2次産業	0.462	0.333	0.055	0.408
	第3次産業	0.458	0.464	-0.042	0.602

注1：式 4-3-2 を最小二乗法で推定した結果である。被説明変数は付加価値の自然対数、説明変数は他に定数項がある。
 注2： α および β の各係数は、すべて0.1%での統計的有意である。
 注3：“中間投入の増減傾向”には、人事担当の回答を、各企業の2013年の中間投入額が、2010年に比べてどうであるかの問いに対して、1：増加した、0：変わらない、-1：減少した、として数値を代入した。

図 4-3-1 は、中国および韓国における付加価値ベースの全要素生産性を、示したものである。既述のように、韓国はスケール変数を正の値に置き換えたうえで、中韓共に対数値にしているため、正の値のみになっている。

図4-3-1 付加価値ベースの全要素生産性分布（中国・韓国、対数値）



5. 実証分析の推定結果

前章の理論的枠組みおよび推定モデルに基づき、本章では、5.1 収益性分析の推定結果、5.2 全要素生産性による生産性分析の推定結果を示し、解説する。本稿で用いる統計ソフトは、STATA Ver. 12.0 である。

5.1 収益性分析の推定結果

表 5-1-1 で中国、表 5-1-2 は韓国、参考として表 5-1-3 では日本について、実証分析の結果を概観する。留意点を挙げると、モデルの当てはまりの指標として修正済み決定係数の数値をみると高いとはいえないものの、中韓は同程度であり日本に比べて高いほうである。統計的に有意な項目の結果のみを解説するが、中国のほうが韓国に比べて有意な項目が多い。なお本稿 4 で既述のとおり、(i) GDM と (iii)-1 の交差項を説明変数に含むモデルも推計した。但し、元の説明変数のみの結果と概ね同様であったので、各表にこれらのモデルの結果は記載していない。また推定結果は、2 つの変数間の因果関係を明らかにするものではなく、正あるいは負の相関があるか、相関がないか、ということのみ言及できる。

まず中国では、(i)-1. GDM のうち“女性活用推進が戦略的課題の第 10 位以内を掲げた企業”と“女性従業員採用を増やそうとしている企業”の符号が、中企業・第 3 次産業・全体で有意に異なる。女性採用を増やそうとしている企業は収益が高いが、女性活用を戦略的課題としている企業は収益性が低い。すなわち「差別嗜好理論」と整合的であり、相対的に賃金の低い女性従業員を増やすことは企業収益をあげている。一方、女性活用を戦略的課題に掲げる企業が低収益であるのは、調査時点で女性従業員が少ないなど活用できていないためと捉えると整合的である。中企業のみ概ね統計的に有意に“CSR 部門設置企業”で収益性が高くなっている。(i)-2 も全体・中企業・第 3 次産業で“男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多い”とは言えないと考える人事担当者がある企業のほうが収益率は高い。その他の項目および、大企業や第 2 次産業で有意でないことは、中国は計画経済で女性雇用を進めた土壌があり、日本や韓国と異なり“企業文化の醸成”が女性雇用を妨げる要因と回答した企業割合が相対的に低いことと整合的である[石塚(2014a, 表 3-2-3)]。(ii) WLB 施策の育児休業の取り易さについては、統計的に有意ではなかった。本稿 4.1 で既述のように、中韓で制度の内容が異なるが、企業属性では、資産総額が低く、株式会社であるほうが、収益が高いようである。(iii)-1. DM のうち、“管理職の女性比率”が高いほど収益が高いことが大企業以外では概ね当てはまる。大企業と第 2 次産業では、“経営層の女性比率”が高いほど収益性は低くなっている。第 2 次産業では“正社員の女性比率”が高いほど収益は低い。管理職の女性比率と収益の正の相関は、差別嗜好理論と整合的である。但し、次節の生産性との関係と併せて検証することも重要と考える。(iii)-2. DM のうち、第 2 次産業のみ“4 年制大学以上卒業の女性比率”が高いほど収益も高い。(iv) 企業の基本属性のうち、“資産総額の自然対数と女性比率の交差項”をみると、概ね同様に負の値を取る。したがって、総資産の高い企業が余裕をもって女性を雇用して高収益をあげているとは必ずしも言えない。中国において、“株式会社”であることは相対的に高収益を実現している。

次に韓国は、(i)-1 の GDM のうち、第 2 次産業や大企業では、“女性従業員採用を増やそうとしている企業”は収益が有意に高い。また第 3 次産業では、CSR 部門がある企業のほうが収益性は高い。(i)-2 の企業文化では、産業全般で“女性の就業中断傾向”が低

い企業ほど収益が高い。一方で、第2次産業では、“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”と捉えている企業のほうが収益率は高い。(ii)WLB施策の育児休業の取り易さについては統計的有意ではなく、収益性への影響は認められない。(iii)-1. DMでは、経営層や管理職の女性比率が収益にもたらす影響は認められない。但し、大企業や製造業(第2次産業)といったやや保守的な企業では、「差別嗜好理論」に反して“正社員の女性比率”が低いほど、収益性が高い。(iii)-2. DMのうち、第2次産業のみ“4年制大学以上卒業の女性比率”が高いほど収益も高く、中国と同じである。さらに中国同様に、(iv)企業の基本属性のうち、“資産総額の自然対数と女性比率の交差項”をみると、概ね同様に負の値を取る。韓国においても、総資産の高い企業が余裕をもって女性を雇用して高収益をあげているとは必ずしも言えない。収益に影響を及ぼしているとは統計的にはいえないものに、“株式会社”であることや、“300人以上規模”がある。韓国で特徴的といえるのは、全体および、特に中企業や第3次産業では“パート比率”の高い企業のほうが統計的有意に収益は高い。背景として、日本同様に韓国でもパートの拡大と、正社員との待遇格差の問題がある[大沢・金(2010)]。

韓国のAA制度の対象企業は、従業員500人以上規模である。同300人以上で代替して大企業モデルの推定結果をみても、他のモデルと明らかに異なる女性活躍の結果とはいえない。したがって、AA制度と企業収益との関係が明らかにあるということはいえない。

最後に参考として、日本における営業利益ベースのROSについて検討する。(i)-2. 女性の就業中断傾向、および(ii)WLB施策の育児休業の取り易さは、統計的有意ではなく、収益に影響を及ぼしているとは言えない。(iii)-1. DMのうち“経営層の女性比率”は、第3次産業では収益と正の相関がある。(iii)-2. 全体モデルにおいて“女性正社員の勤続年数”が長いほど収益性が高い。企業属性をみると、大企業では“パート比率の高い企業”のほうが統計的有意に収益は低いことが分かる。

まとめると、(i)-1のGDMのうち“女性従業員採用を増やそうとしている企業”は、中国では特に中企業や第3次産業で収益が高いが、韓国では特に第2次産業や大企業で収益が有意に高い。また“CSR部門がある企業”すなわち女性就業者を含む多様なステークホルダーを意識している可能性のある企業は収益が高く、特に中国は中企業、韓国は第3次産業で有意である。(i)-2の企業文化については、韓国では“女性の就業中断傾向”が低い企業ほど収益が高い。一方、“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”と捉えている企業をみると、韓国の第2次産業では収益率が高い。逆に中国の全体、特に中企業や第3次産業では収益率が低い。背景として、中国は計画経済で女性雇用を進めた土壌があり、日本や韓国と異なり“企業文化の醸成”が女性雇用を妨げる要因と回答した企業割合が相対的に低いことと整合的である[石塚(2014a, 表3-2-3)]。(ii)WLB施策の育児休業の取り易さについては、日中韓共に統計的有意ではなかった。中国では、(iii)-1. DMのうち“管理職の女性比率”が高いほど収益性は高く、“経営層の女性比率”は高いほど収益性が低い。中国の第2次産業、および韓国の大企業と第2次産業に

において、“正社員の女性比率”が高いほど収益は低い。日本では、“経営層の女性比率（日本は、女性役員がいる企業ダミー）”が第3次産業で収益と正の相関がある。なお総資産の高い企業が余裕をもって女性を雇用して高収益をあげているとは必ずしも言えない。他に各国の背景を反映したものとして、現在の中国の“株式会社”は相対的に高収益である。また韓国における“パート比率”の高い企業も収益は高い。

表 5-1-1 収益分析の推定結果（ROA、中国）

【中国・収益性(ROA)】	モデル		全体		中企業		大企業		第2次産業		第3次産業				
	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値			
(i)-1 GDM(ジェンダー ダイナミクス)の 影響	① 女性採用推進が戦略的課題単位 以外の企業ダミー	(=)	-0.5592	0.138	-0.0681	**	0.035	24.36	0.948	81.31	0.787	-603.25	***	0.005	
	② 女性従業員採用を増やそうとい る企業ダミー	(=)	292.30	*	0.067		0.046	237.40	0.525	41.73	0.881	348.92	**	0.055	
	③ CSR部門を設置している企業ダミー	(=)	-44.44		0.796	283.57	0.113	-55.39	0.190	-70.83	0.822	24.56		0.904	
(i)-2 GDM構築の一つで ある企業文化醸成 の要素(性別役割 分業意識など)	① 女性正社員が総務・経産・生産・受 贈部門がある企業ダミー	(=)	-196.19		0.196	-189.76	0.288	-82.94	0.872	-373.32	0.157	-41.39		0.819	
	② 働き手が多いが、一般に女性比率 を下げたい意識が低い人が多いので 管理職が少ないと考える企業ダミー	(=)	193.80		0.303	189.09	0.319	245.43	0.609	88.57	0.775	249.35		0.313	
	③ 育児・介護の負担がないので管理職 が多いと考える企業ダミー	(=)	-629.76	***	0.007	-711.47	***	0.002	-635.78	0.293	-144.17	0.778	-771.32	†	0.003
(ii) WLB施策	(=)	-5.80		0.978	166.64	0.443	-63.33	0.898	82.86	0.811	-53.94		0.838		
(iii)-1 ダイナミクス	① 経営層の女性比率	%	-914.68	**	0.036	-1148.80	***	-143.38	0.903	-170.20	0.824	-1568.55	***	0.003	
	② 管理職の女性比率	%	1470.45	***	0.011	2245.65	†	1092.70	0.395	1583.88	0.125	1779.30	***	0.014	
	③ 正社員の女性比率	%	-189.27		0.842	49.34	0.950	-177.99	0.381	-1054.69	*	0.094	973.94		0.381
(iii)-2 潜在的なダイナ ミクス	① 女性正社員の勤続年数	年	-5.81		0.928	-11.90	0.884	-45.88	0.742	-107.64	0.347	48.42		0.532	
	② 女性正社員の年齢が20代以上卒業	%	4.11		0.185	4.21	0.147	-3.33	0.792	8.72	*	0.083	4.36		0.146
(iv) 企業の基本属性	パート従業員比率	%	33.38		0.996	1168.65	0.830	-779.88	0.744	-1397.13	0.848	727.06		0.780	
	資産総額の自然対数値		-233.80	†	0.000	-170.18	†	-345.97	†	0.000	-284.94	†	0.000	†	0.000
	株式会社ダミー	(=)	284.13	*	0.104	312.42	*	207.17	0.596	286.60	0.311	294.14		0.171	
	上海市ダミー	(=)	-222.00		0.298	-18.97	0.929	-525.55	0.271	-89.02	0.808	-253.67		0.281	
	広州市ダミー	(=)	242.55		0.205	196.22	0.332	288.38	0.566	315.73	0.359	274.27		0.240	
第2次産業ダミー	(=)	65.19		0.657	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
500人以上規模企業ダミー	(=)	288.40		0.147	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
定数項		2768.25	†	0.000	1448.87	**	6298.00	†	0.001	4081.79	***	1789.51	**	0.029	
Number of obs		299		198	100	162	136	162	136	162	162	162	162	162	
Adj. R-squared		0.174		0.254	0.100	0.067	0.288	0.067	0.288	0.067	0.288	0.067	0.288	0.067	

注1：被説明変数を営業利益ベースのROAとして、最小二乗法で推定する。

注2：†, ***, **, *は、各0.1%, 1%, 5%, 10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3：地域ダミーのベースカテゴリーは、北京市ダミーである。

表 5-1-2 収益分析の推定結果 (ROA、韓国)

【韓国・収益性(ROA)】	モデル	全体		中企業		大企業		第2次産業		第3次産業	
		Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値
(i)-1 GDM(ジェンダー・ダイバーシティ経営)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	-4.50	0.611	1.06	0.896	-48.31	0.191	-18.56	0.196	-2.67	0.816
	② 女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー	8.06	0.343	-1.42	0.855	47.96	0.127	25.71 *	0.062 *	1.76	0.879
	③ CSR部門を設置している企業ダミー	9.24	0.313	9.48	0.254	49.69	0.200	5.60	0.692	18.83	0.119
(i)-2 GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)	① 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	-14.70 *	0.101 *	-9.10	0.279	-42.41	0.240	-25.86 **	0.057 **	-20.56 *	0.102 *
	② 人事担当者が、一般に女性は長期働き続ける意欲が低い人が多いので管理職が少ないと考えているダミー	3.57	0.657	0.18	0.981	5.52	0.853	15.49	0.216	-4.66	0.659
	③ 人事担当者が、一般に男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと考えているダミー	10.97	0.245	3.75	0.663	32.69	0.382	30.70 **	0.053 **	4.82	0.721
(ii) WLB施策		-3.12	0.814	-3.88	0.739	4.24	0.948	-11.87	0.540	-11.38	0.548
(iii)-1 ダイバーシティ	① 経営層の女性比率	-12.88	0.684	-4.37	0.879	-72.00	0.590	13.65	0.639	-0.65	0.981
	② 管理職の女性比率	7.56	0.796	-12.75	0.621	115.62	0.340	21.51	0.738	13.82	0.695
	③ 正社員の女性比率	-31.83	0.218	-3.29	0.884	-216.93 *	0.106 *	-87.16 **	0.022 **	-40.51	0.269
(iii)-2 潜在的なダイバーシティ	① 女性正社員の勤続年数	-0.25	0.857	-0.13	0.918	-4.01	0.407	1.56	0.453	-2.08	0.311
	② 女性正社員の4年制大学以上卒業	0.09	0.709	0.08	0.770	0.39	0.589	0.86 **	0.026 **	0.07	0.773
(iv) 企業の基本属性	パート就業者比率	147.96 †	0.000 †	204.06 †	0.000 †	8.62	0.945	-63.99	0.492	201.34 †	0.000 †
	資産総額の自然対数値	-16.69 †	0.000 †	-11.10 †	0.000 †	-33.25 †	0.001 †	-24.68 †	0.000 †	-12.36 †	0.000 †
	株式会社ダミー	-1.99	0.864	7.05	0.502	-17.05	0.657	11.74	0.664	-0.52	0.969
	ソウル市ダミー	22.35 **	0.029 **	11.63	0.190	39.98	0.402	15.51	0.272	28.47 *	0.065 *
	京畿道市ダミー	10.13	0.489	12.18	0.340	0.08	0.999	11.09	0.538	-1.94	0.948
第2次産業ダミー	21.02 **	0.026 **	-	-	-	-	-	-	-	-	
300人以上規模企業ダミー	10.35	0.386	-	-	-	-	-	-	-	-	
定数項		218.55 †	0.000 †	150.70 †	0.000 †	478.25 ***	0.006 ***	332.94 †	0.000 †	175.02 †	0.000 †
Number of obs		242		188		53		113		128	
Adj R-squared		0.180		0.240		0.128		0.184		0.243	

注1: 被説明変数を営業利益ベースのROAとして、最小二乗法で推定する。

注2: †, ***, **, *は、各0.1%, 1%, 5%, 10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3: 地域ダミーのベースカテゴリーは、仁川市およびその他地域ダミーである。

表 5-1-3 収益分析の推定結果（ROS、日本）

【日本：収益性(ROS)】			モデル	全体		中企業		大企業		第2次産業		第3次産業	
				Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値	Coef.	P値
(i)-2	GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)	① 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	(=1)	0.31	0.445	0.31	0.496	0.30	0.717	0.15	0.801	0.52	0.224
(ii)	WLB	女性が育児休業を取りやすい企業ダミー	(=1)	0.26	0.566	-0.12	0.832	0.75	0.376	0.45	0.507	0.19	0.699
(iii)-1	ダイバーシティ	① 経営層の女性比率	%	0.44	0.518	0.72	0.318	-0.71	0.672	-0.32	0.750	1.64 **	0.027
		② 管理職の女性比率	%	4.43	0.295	3.02	0.499	9.56	0.385	5.84	0.394	1.02	0.807
		③ 正社員の女性比率	%	0.40	0.791	-2.00	0.258	3.78	0.210	-0.29	0.900	1.59	0.307
(iii)-2	潜在的なダイバーシティ	① 女性正社員の勤続年数	年	-0.08 *	0.078	-0.06	0.187	-0.09	0.294	-0.08	0.161	-0.04	0.456
		② 女性正社員の4年制大学以上卒業	%	0.00	0.964	-0.01	0.982	0.01	0.665	0.01	0.575	0.00	0.650
(iv)	企業の基本属性	パート就業者比率	(=1)	-0.01	0.274	0.00	0.734	-0.05 *	0.066	-0.01	0.277	-0.01	0.442
		第2次産業ダミー	(=1)	0.38	0.372	-	-	-	-	-	-	-	-
		300人以上規模企業ダミー	(=1)	0.51	0.286	-	-	-	-	-	-	-	-
		定数項		2.06 ***	0.004	2.74 †	0.000	2.23 *	0.108	2.79 ***	0.006	1.57 **	0.029
		Number of obs		761		539		221		463		297	
		Adj R-squared		0.00001		-0.005		0.018		-0.005		0.010	

注1：被説明変数を営業利益ベースのROSとして、最小二乗法で推定する。

注2：†, ***, **, *は、各0.1%、1%、5%、10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3：中国および韓国企業データと、日本企業データが異なる点は2つある。第1に表中の“経営層の女性比率”は“女性役員がいる企業ダミー”であり、第2に“管理職比率”の管理職は、部長と課長のみである。

5.2 生産性分析の推定結果

表 5-2-1 が中国、表 5-2-2 は韓国であり、実証分析の結果を概観する。説明変数は、前節の収益性分析と同様である。総体的にみて、生産性分析の説明変数のうち統計的有意な項目は、中国では大幅に減少し、韓国は同程度に少ない。モデル自体の当てはまりをみるカイ二乗検定もすべてが高いとはいえない。なお本稿4で既述のとおり、(i) GDMと(iii)-1の交差項を説明変数に含むモデルも推計した。但し、元の説明変数のみの結果と概ね同様であったので、各表にこれらのモデルの結果は記載していない。また推定結果は、2つの変数間の因果関係を明らかにするものではなく、正の相関があるか、負の相関があるかということのみ言及できる。これらに留意しながら、次に各国の結果を検討する。

まず中国において、(i) GDMのうち企業文化項目で、第2次産業の結婚・妊娠・出産

による就業中断傾向がないことと生産性の高さが正の相関がある。(ii)WLB施策の育児休業の取り易さと生産性は、中企業でのみ相関が認められる。(iii)DMでは収益性分析の結果と符号および有意性が概ね同じで、全体、特に中企業や第3次産業の生産性は、経営層の女性比率とは負の相関、“管理職の女性比率”とは正の相関が認められる。(iv)基本属性をみると、“株式会社”は全体、特に中企業や第3次産業で生産性が高い。

次に韓国では、(i)-1.GDMのうち“CSR部門設置企業”であることと生産性の関係をみると、第2次産業で負の相関があり生産性が低いのに比べ、第3次産業では生産性が高い。(i)-2.GDMの企業文化的背景は、全般的に“女性の就業中断傾向”が低いことと生産性の高さに相関が認められる。大企業では、“人事担当者が女性の長期継続就業意欲は相対的に低いと捉えていること”と高い生産性に相関があり、WLB施策の育児休業が取り易い企業で生産性は高いことが分かる。(iii)-1.DMでは、“経営層の女性比率”が高い企業のほうが生産性は低く、第3次産業では“管理職の女性比率”が高いほど生産性は高い。WLB施策の育児休業制度については、取得しやすい大企業で生産性が高い。(iv)企業の基本属性のうち、“資産総額の自然対数と女性比率の交差項”をみると、同様に負の値を取る。したがって、総資産の高い企業が余裕をもって女性を雇用して生産性を高めているとは必ずしも言えない。

韓国のAA制度は、既述のように従業員500人以上規模の大企業で適用されており、本稿のデータ分類「大企業」に含まれるため結果を検証する。大企業において生産性の高さとの相関をみると、“人事担当者が女性の長期継続就業意欲は相対的に低いと捉えていること”、および“WLB施策の育児休業が取り易い企業”は、生産性が高いことが分かる。他の項目の影響は認められなかった。

まとめとして中国および韓国の全体モデルの結果をみると、韓国における企業文化的背景の一つである“女性の就業中断傾向”が弱くなっている企業で高い生産性が認められる。特に大企業では、“人事担当者が女性の長期継続就業意欲が相対的に低いため女性管理職が少ないこと”は高い生産性と相関がある。中韓共に“経営層の女性比率”が高い企業のほうが生産性は低く、中国では“管理職の女性比率”が高いほど生産性も高い。また“WLB施策の育児休業が取り易い企業”で生産性が高いのは、中国では中企業、韓国は大企業である。中国では国有企業、国有企業グループ、あるいは国家の影響が相対的に強い大企業に比べて、市場経済の影響がより強いと考えられる中企業のほうが柔軟な制度運営ができるのかもしれない。一方、韓国では大企業のほうが経営上、余裕をもって制度運営ができるといえるのではなかろうか。

表 5-2-1 生産性分析の推定結果 (全要素生産性、中国)

【中国】付加価値ベースの全要素生産性	モデル	全体			中企業			大企業			第2次産業			第3次産業		
		Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t	Coef.	Std. Err.	P> t
(i)-1 GDM(ジェンダーダイバシティ)経営施策	① 女性活用推進が戦略的課題第1位以内の企業ダミー	0.055	0.130	0.681	-0.020	0.020	0.324	0.823	0.854	0.338	0.152	0.552	-0.014	0.160	0.929	
	② 女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー	-0.038	0.122	0.756	-0.018	0.019	0.346	0.487	0.847	0.567	0.153	0.622	-0.032	0.134	0.810	
	③ CSR部門を設置している企業ダミー	-0.199	0.132	0.135	-0.007	0.020	0.728	-0.906	0.997	0.351	0.158	0.294	-0.126	0.152	0.407	
(i)-2 GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)	① 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	-0.139	0.116	0.234	-0.010	0.017	0.541	-0.094	0.875	0.915	0.131	0.091	-0.039	0.134	0.639	
	② 人事担当者が、一般に女性は長期働き続ける意識が低い人が多いので管理職が少ないと考えているダミー	0.125	0.144	0.387	0.018	0.021	0.407	1.048	1.097	0.342	0.154	0.912	0.167	0.184	0.364	
	③ 育児・介護の負担がないので管理職が多いと考えているダミー	-0.103	0.179	0.566	-0.012	0.025	0.636	-0.397	1.370	0.773	0.263	0.500	0.015	0.188	0.935	
(ii) WLB施策	① 女性が育児休業を取りやすい企業ダミー	0.121	0.159	0.448	0.050	0.024	0.041	-0.247	1.119	0.826	0.035	0.172	0.639	0.196	0.824	
(iii)-1 ダイバーシティ	① 経営層の女性比率	-0.022	0.333	0.963	-0.098	0.046	0.036	-1.045	2.706	0.700	-0.196	0.385	0.611	-0.921	0.302	0.017
	② 管理層の女性比率	0.730	0.442	0.100	0.175	0.069	0.012	1.333	2.939	0.651	0.598	0.512	0.245	0.933	0.536	0.004
	③ 正社員の女性比率	-0.407	0.731	0.578	0.028	0.111	0.812	-4.843	4.449	0.279	-2.236	0.905	0.175	-0.039	0.927	0.902
(iii)-2 潜在的なダイバーティ	① 女性正社員の勤続年数	0.014	0.050	0.771	0.001	0.008	0.986	-0.010	0.317	0.974	-0.010	0.057	0.863	0.035	0.958	0.339
	② 女性正社員の4年制大学以上卒業	-0.002	0.002	0.436	-0.005	0.003	0.129	-0.021	0.024	0.372	-0.002	0.002	0.520	-0.001	0.002	0.677
(iv) 企業の基本属性	パート従業員比率	-0.036	4.680	0.994	0.285	0.605	0.638	-41.097	54.384	0.452	0.175	3.624	0.982	-3.587	20.157	0.639
	資産総額(自然対数値)	-0.044	0.032	0.176	0.003	0.005	0.539	-0.402	0.214	0.065	-0.049	0.037	0.193	-0.005	0.037	0.897
	株式企業ダミー	0.367	0.125	0.004	0.066	0.020	0.001	0.902	0.901	0.319	0.198	0.141	0.164	0.296	0.159	0.066
	上海市ダミー	-0.107	0.154	0.486	-0.002	0.024	0.947	-1.188	1.083	0.276	-0.050	0.183	0.785	-0.106	0.175	0.546
定数項	広州市ダミー	0.057	0.147	0.700	-0.008	0.023	0.739	0.289	1.142	0.801	0.227	0.172	0.191	-0.101	0.173	0.561
	第2次産業ダミー	-0.094	0.113	0.407	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	500人以上規模企業ダミー	0.077	0.152	0.612	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	定数項	1.170	0.556	0.036	-0.005	0.084	0.984	10.765	4.116	0.011	1.645	0.708	0.022	0.355	0.601	0.555
標準誤差	0.878	0.036	-	0.105	0.005	-	3.355	0.237	-	0.649	0.039	-	0.742	0.041	-	
Number of obs	299	-	-	198	-	-	100	-	-	136	-	-	163	-	-	
Log likelihood	-385.32	-	-	166.54	-	-	-292.95	-	-	-134.16	-	-	-192.39	-	-	
LR chi2	25.30	-	-	28.90	**	-	16.69	-	-	17.33	-	-	16.71	-	-	

注1: 被説明変数を付加価値ベースの全要素生産性として、Tobit モデルで推定する。

注2: †, ***, **, *は、各0.1%, 1%, 5%, 10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3: 地域ダミーのベースカテゴリーは、北京市ダミーである。

表5-2-2 生産性分析の推定結果（全要素生産性、韓国）

【韓国：付加価値ベースの全要素生産性】	モデル	全体			中企業			大企業			第2次産業			第3次産業		
		Coef.	Std.Err.	P値	Coef.	Std.Err.	P値	Coef.	Std.Err.	P値	Coef.	Std.Err.	P値	Coef.	Std.Err.	P値
(i)-1 GDM(ジェンダーダイバシティ経営)施策	① 女性活用進捗が戦略的課題10位以上	-0.074	0.058	0.210	-0.039	0.029	0.186	0.010	0.154	0.951	-0.065	0.442	0.411	-0.041	0.050	0.417
	② 女性従業員採用を増やしている企業ダミー	0.076	0.057	0.187	0.029	0.028	0.306	-0.047	0.138	0.733	0.367	0.424	0.184	-0.035	0.051	0.488
	③ CSR部門を設置している企業ダミー	-0.038	0.060	0.525	-0.019	0.029	0.523	-0.026	0.155	0.870	-0.029**	0.434	0.059	0.065*	0.052	0.104
(i)-2 GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)	① 女性正社員の結婚・出産・子育て支援がある企業ダミー	-0.097*	0.060	0.106	-0.092	0.030	0.293	0.009	0.152	0.955	-0.063	0.421	0.193	-0.043	0.054	0.426
	② 人事担当者が、一般に女性に長期勤務を続ける意欲が高い人が多いで管理職が少ないと考えている企業ダミー	0.081	0.054	0.134	0.011	0.027	0.673	0.252**	0.123	0.048	0.423	0.387	0.272	0.042	0.047	0.369
	③ 人事担当者が、一般に男性は家事・育児・介護の負担が少ないで管理職が多いと考えている企業ダミー	-0.038	0.062	0.545	-0.025	0.031	0.429	0.019	0.156	0.906	-0.244	0.504	0.630	0.030	0.058	0.605
(ii) WLB施策		0.082	0.089	0.360	0.039	0.043	0.361	0.519*	0.080	0.072	0.606	0.613	0.326	-0.090	0.082	0.277
(iii)-1 ダイバシティ	① 経営層の女性比率	-0.356*	0.220	0.107	-0.114	0.104	0.278	-1.249	0.069	0.160	0.358	2.101	0.791	-0.257	0.163	0.118
	② 管理職の女性比率	0.201	0.193	0.299	0.053	0.093	0.566	0.462	0.467	0.349	0.366	2.063	0.852	0.244*	0.150	0.108
	③ 正社員の女性比率	-0.030	0.168	0.857	0.077	0.080	0.334	-0.761	0.548	0.174	-1.130	1.152	0.329	0.117	0.157	0.458
(iii)-2 潜在的なダイバシティ	① 女性正社員の勤続年数	0.003	0.009	0.777	0.003	0.005	0.497	-0.010	0.025	0.702	0.044	0.064	0.490	-0.007	0.009	0.464
	② 女性正社員の4年前制大卒以上卒業率	0.0003	0.002	0.856	-0.001	0.001	0.341	0.003	0.003	0.407	0.006	0.012	0.623	-0.001	0.001	0.357
(iv) 企業の基本属性	① ハーロー業者比率	0.177	0.239	0.460	0.067	0.123	0.479	-0.758	0.055	0.143	-0.937	3.247	0.774	0.229	0.166	0.171
	② 資産総額の自然対数値	-0.063†	0.016	0.000	-0.018**	0.008	0.022	-0.076**	0.039	0.058	-0.274**	0.133	0.042	-0.021	0.014	0.136
	③ 株式会社ダミー	0.007	0.081	0.933	0.036	0.039	0.356	0.116	0.182	0.529	0.927	0.909	0.311	0.023	0.061	0.710
	④ ソウル市ダミー	0.155**	0.067	0.022	0.048	0.032	0.130	0.029	0.022	0.886	0.297	0.437	0.489	0.187***	0.066	0.006
	⑤ 京畿道市ダミー	0.106	0.094	0.263	0.073*	0.044	0.104	0.024	0.030	0.937	0.074	0.545	0.892	0.348***	0.125	0.007
	⑥ 第2次産業ダミー	0.174***	0.064	0.007	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
⑦ 300人以上規模企業ダミー	-0.012	0.080	0.883	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
定数項		0.890†	0.240	0.000	0.269**	0.115	0.021	1.019	0.074	0.140	4.555**	2.124	0.035	0.309	0.198	0.122
/sigma		0.377	0.018		0.166	0.009	0.356	0.035	0.055	1.812	0.124	0.234	0.015			
Number of obs		225			174		51		106		19					
Log likelihood		-99.60			65.43		-19.64		-213.42		4.14					
LR chi2		30.80**			17.72		17.59		14.71		29.45**					

注1：被説明変数を付加価値ベースの全要素生産性として、Tobitモデルで推定する。

注2：†, ***, **, *は、各0.1%, 1%, 5%, 10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3：地域ダミーのベースカテゴリーは、仁川市およびその他都市ダミーである。

6. 韓国の積極的雇用改善措置制度が雇用者および管理職の女性比率に及ぼす影響¹³

本章の目的は、既述の日本における経済面での女性活躍ためのヒントを探るため、韓国の「積極的雇用改善措置」（以下、「AA制度」（アファーマティブ・アクション：Affirmative Action）と略して用いる）を概観し分析することである。6.1で韓国のAA制度、および目的は異なるが日本で類似する現行制度である「次世代育成支援対策推進法」を概観し、6.2では制度の実状を数値データで確認し、6.3はAA制度が企業の女性活用に及ぼす影響と、今後の可能性を分析することを通じて、日本における同様の課題への示唆を与える。

本章で用いる言葉についてまとめる。これまで正社員としてきたものは雇用者あるいは雇用労働者を用いる。理由は、AA制度の対象が常時雇用労働者であるため、これに合わせた。また本章では、管理者あるいは管理職を混在して用いているが、いずれも同じ定義であり、実態として指揮・命令、人事考課、決済の権利を有する者をいう。

6.1 韓国のAA制度、および日本の「次世代育成支援対策推進法」の概要

韓国は、日中韓3カ国のなかで最も少子化が進んでいる。2012年の合計特殊出生率は1.30で、日本や中国全体よりも小さい¹⁴。そのため2030年頃におよそ5千万人をピークに人口が減少することが予測されている。また、女性の就業率は3カ国で最も低く、GGGIの経済分野の世界順位は136カ国中111位でOECD諸国では最下位である[石塚(2014a)]。

韓国では、1987年12月に「男女雇用平等法」が施行され、2001年の改正により男女全ての労働者を対象に育児休業制度が付与された。さらに2006年3月、同法においてAA制度が施行される。主たる目的は、韓国で進む少子・高齢化に伴う国際競争力の低下を阻止するため、経済面では十分に活用されていない女性を活用していくことである。翌年12月に「男女雇用平等法」は「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」(Act on Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation)と改名され、男女の就業などの男女格差を是正する規定を施行している。

韓国のAA制度は¹⁵、同じ業種の他社と比べ女性の常時雇用労働者数が顕著に少ないか、同様に女性管理者比率が低い企業に対し「間接差別」の兆候があるとみなし、全ての人事管理段階を点検し改善策を実行するように要請するものである。したがって達成基準率は、同業の平均値の60%を満足していることになる。対象企業は、3月末までに「女性雇用改善計画」を提出する。2006年の導入時は常時雇用労働者1,000人以上の事業所および政府

¹³ 本稿の第6.1節および第6.2節は、石塚(2014a)に基づいて記述している。

¹⁴ 中国都市部に限定すると、韓国の少子化よりも中国都市部の少子化のほうが進んでいる可能性が高い[石塚(2014a, 第2.3節)]。

¹⁵ AA制度の詳細は、主として韓国雇用労働部(2012)第II部. 男女雇用平等政策、第2章. 積極的雇用改善措置による。当該制度における管理者とは、職位とは必ずしも一致するものではなく、実態として指揮・命令、人事考課、決済の権利を有する者をいう。制度運営の実情については、高安雄一氏(大東文化大学)にご教示いただいた。記して感謝申し上げます。

関連機関に義務づけられ、対象となる事業所は2006年に韓国全体で546社、2007年は613社であった。2008年3月には適用対象が同500人以上に拡大され、2008年は1,425社、2009年1,607社、2010年1,576社、2011年1,547社で推移している。対象企業の事業所、政府投資機関、および政府機関は、第1段階として3月末までに職種別・職位別・男女別の「男女勤労者現況」を政府に報告する義務があり、第2段階は女性雇用基準に達していない場合は「積極的雇用改善措置施行計画」を翌年3月までに提出し、第3段階では政府が「施行計画」の適性および移行実績を評価して「優秀企業」には行政的、財政的支援をおこない、不振企業には移行指導を実施する。

一方、日本においては、目的は異なるものの、韓国のAA制度に先立ち、2003年に常時雇用労働者301人以上の一般事業主、特定事業主、および市町村・都道府県の自治体を対象として「次世代育成支援対策推進法」が施行されている。基本理念は、「次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならないこととする。」とある（厚生労働省HP）。当初、「行動計画」の届出義務は、常時雇用労働者301人以上の事業主および自治体であったが、2011年4月には同101人以上に拡大された。2013年6月現在、常時雇用労働者101人以上の一般事業主行動計画策定届提出企業数は67,177社で、うち厚生労働省による認定企業数は1,588社である。2015年3月までの時限立法であったが、2014年2月に10年延長されることが閣議決定された。

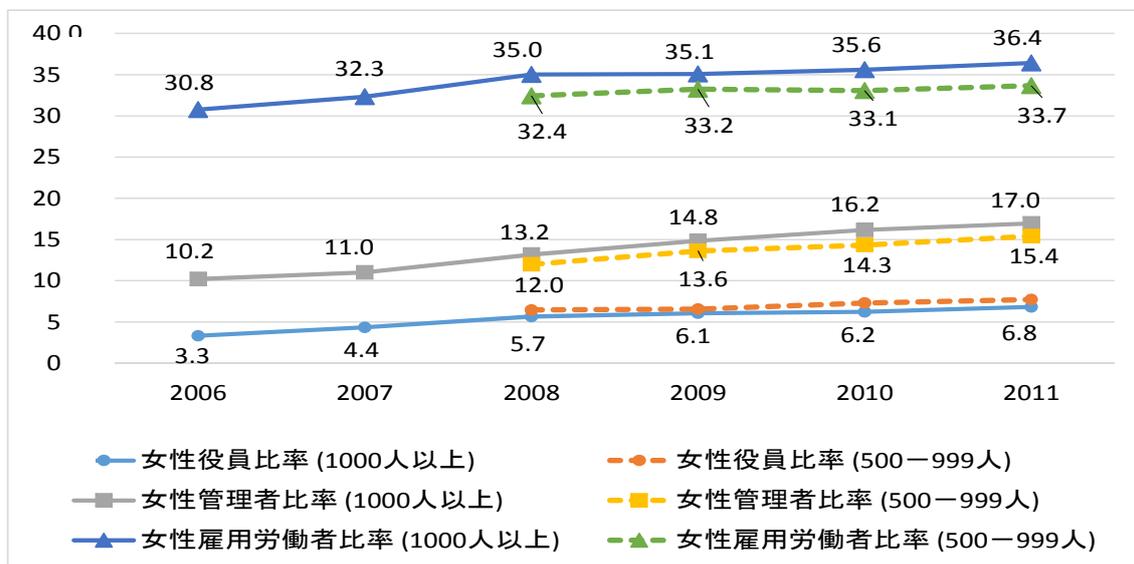
6.2 データでみる韓国のAA制度の実状

図6-2-1は、韓国の雇用労働部が発表した2006年から2011年までの、規模別の対象企業における女性常時雇用労働者比率・女性管理者比率・女性役員比率の推移である。既述のように2008年のAA制度の変更に伴い、対象企業が500-999人規模企業に拡大された。

当該制度の数値目標は、業種・規模別の平均の6割なので、未達成企業が達成企業に転向することにより、翌年に目標となる数値は上がる。基準となる数値、および各女性比率の分布の中央値が遡増していくことになる。

AA制度が数値目標を設けて対象としているのは、常時雇用労働者および管理者の女性比率である。然しながら、図6-2-1をみると、役員的女性比率も増加している。したがってAA制度は、常時雇用労働者、管理者、さらには役員における女性比率の拡大という点で、一定の効果を有している可能性が考えられる。

図 6-2-1 韓国「積極的雇用改善措置」対象企業の女性雇用労働者比率・女性管理者比率・女性役員比率の推移（韓国政府統計、企業規模別、2006年～2011年）（単位：％）



データ出所：韓国雇用労働部(2012)表Ⅱ-2-5,表Ⅱ-2-6の数値を、筆者が図示した。

注1. 図中の数値は、規模別にみるAA制度対象企業の平均値とある。

注2. 雇用労働者は、常時雇用労働者のことである。

注3. 2008年のAA制度の変更に伴い、対象企業が500-999人規模企業に拡大された。したがって、当該規模の2007年までの数値は無い。

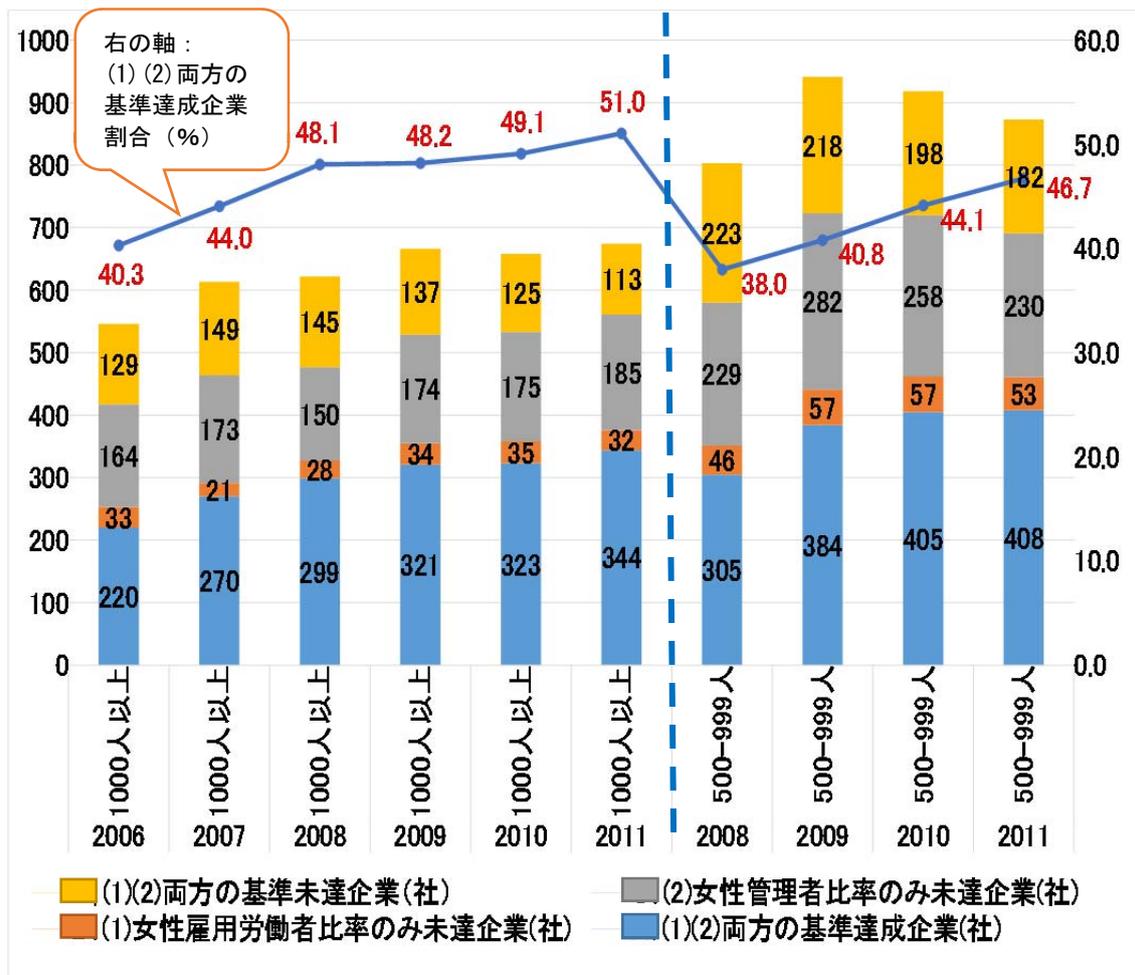
それでは、AA制度の対象企業のうち、どれくらいが基準を達成しているのか。図6-2-2は、全対象企業の(1)女性常時雇用労働者・(2)女性管理者の基準達成企業および未達成企業の2006年から2011年までの推移を企業規模別に図示したものである。2011年で全対象企業の半数弱が両基準を達成している。未達成企業をみると、雇用労働者比率のみ未達成のほうが、管理者比率のみ未達成というより多い。管理者の女性比率の達成のためには、候補者の女性がいれば問題ないが、そうでなければ人的資本の質などが同程度の女性を男性に優先して昇進させるか、就業年数が短い雇用労働者を抜擢するか、あるいは社外から採用するという方法がある。石塚(2014a)によると、韓国では係長クラスでは勤続年数も必要とされる要因であり、課長クラスは部下の管理・育成能力を第3次産業の大企業の40%強が最も必要な能力としており、これらの要件は時間を要するものである。したがって、AA制度の基準を達成するためには、新たな管理職像が必要と考える。

1000人以上規模企業の両基準達成率のほうが、500-999人規模よりも5ポイントから10ポイント高い。つまり小規模企業のほうが、基準達成は困難な傾向が認められる。但し、図6-2-2をみると、500-999人規模の対象企業数自体が減少していることは、検討が必要であろう。また、当該図では分けておらず含まれているが、2011年で全対象企業1,547社中に含まれる245の公共機関（中央政府および地方政府と関連機関）は、民間機関よりはすべての数値が低い[韓国雇用労働部(2012,表Ⅱ-2-5)]¹⁶。したがって、公共部門の低い数値

¹⁶ 例えば、2011年の公共機関における、女性常時雇用比率は1000人以上規模で29.95%、500-999人規模

が、全体の数値を引き下げることになっている。公共部門が率先して結果を出すことにより、民間部門に適切な影響を及ぼすということも望まれる。

図 6-2-2 韓国「積極的雇用改善措置」対象企業の女性雇用・女性管理者の基準達成・未達企業の推移（韓国政府統計、企業規模別、2006年～2011年）（単位：社、%）



データ出所：韓国雇用労働部(2012)表Ⅱ-2-1,表Ⅱ-2-4の数値に基づき、筆者が計算して図示した。

注1. 雇用労働者は、常時雇用労働者のことである。

注2. 2008年のAA制度の変更に伴い、対象企業が500-999人規模企業に拡大された。したがって、当該規模の2007年までの数値は無い。

AA制度はどれくらい認知度があり、個々の韓国企業はどのように捉えているのだろうか。韓国女性家族部が実施した、AA制度の認知度および企業の意見に関する調査結果を、表6-2-3にまとめた。回答は、“5：非常にそう思う”、“3：どちらともいえない”、“1：まったくそう思わない”の、5つの回答項目から1項目を選択する方法である。したがって、5に近いほど“非常にそう思う”ということの意味する。表では、3.5以上を太字にし、4.0

では31.63%、女性管理者比率が同11.25%、10.28%である。

以上は青いマーカー、3.5から3.9にはオレンジのマーカーを付した。“(1) AA制度の認知度と自社の行動”のうち、“①AA制度が何であるか知っている”では、対象企業外の100-299人規模企業が3.2で認知度が低い。“②AA制度により女性採用比率を高めるために努力している”のは対象企業の500人規模企業以上であり、対象外企業では2.6などと低い。③女性の管理職登用に至っては、傾向が強まり2.4などでさらに低くなる。また大半の企業は、“(2) AA制度に関する意見”をみると、①女性雇用管理改善への実効性、②女性人材に関する差別解消、および④女性人材のための企業自発的投資の活性化、への波及は期待できないとしている。但し、従来から女性従業員が多い卸・小売業でのみ、いくらか期待しているようである。総ての企業が強く同意しているのは、“③AA制度と並行して、仕事と家庭の両立支援に対する企業、政府の積極的努力と参加がより一層重要”という。すなわち、真の女性活用には、労働需要面の企業だけでなく、労働供給側の家庭、および市場全体に影響をもつ政府の主導を重視していると韓国企業は考えているということが分かる。

表 6-2-3 韓国「積極的雇用改善措置制度」の認知度と意見（韓国政府統計）

		度数 (社)	割合 (%)	(1)AA制度の認知度と自社の行動			(2)AA制度にかんする意見			
				①AA制度 が何である か知っている	②自社はAA制度 により女性採用 比率を高めるた めに努力してい る	③自社はAA制度 によって女性人 材の昇進比率を 高めるために努 力している	①AA制度は女性 雇用管理改善に 実効性がある	②AA制度により 女性人材に関す る差別が解消さ れるだろう	③AA制度と並行して、 仕事と家庭の両立支援 に対する企業、政府の 積極的努力と参加がよ り一層重要だ	④AA制度導入に伴い、 女性人材のHRD/ HRM に関する企業の自発的 投資が活性化するだろ う
全体		269	100	4.1	3.5	3.4	2.9	2.9	4.0	3.1
業種	製造業	121	45	4.2	3.4	3.4	2.7	2.8	4.0	3.0
	卸・小売業	23	9	4.2	4.0	3.9	3.8	3.4	4.2	3.6
	金融業	43	16	3.9	3.5	3.3	2.8	3.0	4.0	3.0
	事業サービス業	82	30	3.9	3.8	3.5	3.2	3.2	3.7	3.3
規模	100-299名	145	54	3.2	2.6	2.4	1.7	3.0	3.7	2.2
	300-999名	77	29	4.2	3.4	3.3	2.9	2.8	4.1	3.1
	1000名以上	47	17	4.1	3.8	3.7	3.0	3.0	3.9	3.2
正社員 の女性 比率	10%未満	49	18	4.3	3.3	3.2	2.8	3.0	4.0	3.0
	10~19%	73	27	4.1	3.6	3.5	2.8	2.8	3.9	3.2
	20~29%	47	17	4.1	3.4	3.3	2.9	2.7	4.0	3.0
	30~39%	43	16	3.9	3.8	3.4	3.0	2.9	3.9	2.7
	40%以上	57	21	3.9	3.9	3.8	3.1	3.1	4.0	3.2

データ出所：韓国女性家族部 女性政策局 女性人材開発課（2010年調査）。<http://kosis.kr>

注1. 回答は、1から5の5つの回答項目から1項目を選択する方法である。ここで、5：非常にそう思う、3：どちらともいえない、1：まったくそう思わない、を意味する。

注2. 太字は3.5以上に、青いマーカーは4.0以上、オレンジのマーカーは3.5から3.9の数値に付した。

6.3 AA制度が企業の女性活用に及ぼす影響の分析

まず、AA制度が企業の女性活用に及ぼす影響を分析した先行研究は複数ある[韓国労働研究院(2006); ソン(2012); キム・チェ・ソン(2012)]。韓国労働研究院(2006)などは制度

導入前にAA制度の効果を検討している。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ている。但し、他のROS（売上高利益率）やROE（自己資本利益率）などとの相関は認められない。また制度導入前の2005年と導入後の2009年の2時点を、制度対象グループと非対象グループに分けた分析などをおこない、前者のほうが常時雇用労働者や管理者の女性比率基準をさらに上回る行動をとったことを導出している。キム・チェ・ソン(2012)は、WPSを用いてAA制度の3項目を点数化して変数を加工し、両者が当期売上げと相関をもつが、営業利益や売上高との関係は確認できないという。

次に、AA制度が企業の女性活用や収益に及ぼす影響を分析する。推定モデルは、

$$D_i = \beta_0 + ROA_i \cdot \beta_1 + GDM_{ij} \cdot \beta_j + WLB_{ik} \cdot \beta_k + DM_{im} \cdot \beta_{km} + CO_{in} \cdot \beta_n + u \quad (\text{式6-3-1})$$

である。ここで、Dの説明変数は(1)女性雇用者比率達成済のうち、500人以上（制度適用企業）および499人以下（制度適用外企業）規模企業であれば“1”、(2)制度適用外であるが、女性雇用者比率20%以上達成済みの499人以下規模企業であれば“1”、(3)制度適用外であるが、女性雇用者比率20%以上達成済および5年以内に達成可能な499人以下規模企業であれば“1”、それ以外は“0”の値を取る。説明変数は、原則として本稿の収益性分析および生産性分析と同じである。本分析では、収益性との関連をみるための営業利益ベースのROAを加え、Probitモデルを分析する。なお本稿4で既述のとおり、(i)GDMと(iii)-1の交差項を説明変数に含むモデルも推計した。但し、元の説明変数のみの結果と概ね同様であったので、各表にこれらのモデルの結果は記載していない。また推定結果は、2つの変数間の因果関係を明らかにするものではなく、正の相関があるか、負の相関があるかということのみを言及できる。

表6-3-1は韓国企業における女性雇用者AA制度、表6-3-2は同じく女性管理職に関する推定結果を表したものである。本データのうち、制度適用外で既に女性雇用者比率を達成している企業は約50%で、同じく女性管理職比率については40%台半ばである[石塚(2014a, 第3.5章)]。

まず、表6-3-1で女性雇用者AA制度についてみる。モデル(1)の主として制度対象企業、およびモデル(2)現行制度では対象外企業であるが既に現行基準を達成済み企業、の結果を比べると、概ね同じ変数が有意であることが分かる。然しながら、モデル(3)主として現行制度では対象外企業であるが5年以内に達成可能企業の結果は、明らかに異なる。このことから、企業規模に関わらず現行基準を達成している企業は、GDMやDMなどに関する特性が現行制度対象企業と似通っているといえる。

モデル(1)および(2)の結果をまとめて検討する。ROAは有意ではなく、相関があるとはいえない。(i)GDMのうち“女性活用推進が戦略的課題第10位以内”であり、“女性正社員に就業継続傾向がある企業”といえる。(iii)制度適用外であっても既に女性雇用者比率が要件を満たしている企業では、制度適用企業同様“管理職の女性比率”も有意に高い。また“女性正社員の4年制大学卒業以上割合”も高い。(iv)さらに“パート就業者比率”の低い企業であり、第2次産業で多いことが分かる。一方、モデル(3)をみると、(i)GDMのうち統計的有意な項目は無く、(iii)“管理職の女性比率”も有意に低く、(iv)第2次産業で少ないことが分かる。

すなわち、女性雇用者の基準達成企業と、達成していない企業には、明らかな傾向の違いがあることが分かる。

次に、表6-3-2で女性管理職AA制度についてみる。女性雇用者の推定結果同様、モデル(1)の主として制度対象企業、およびモデル(2)現行制度では対象外企業であるが既に現行基準を達成済み企業、の結果を比べると、概ね同じ変数が有意であることが分かる。然しながら、モデル(3)主として現行制度では対象外企業であるが5年以内に達成可能企業の結果は、明らかに異なる。このことから、企業規模に関わらず現行基準を達成している企業は、GDMやDMなどに関する特性が現行制度対象企業と似通っている。

モデル(1)および(2)の結果をまとめて検討する。ROAは有意ではなく、相関があるとはいえない。(i)GDMのうち“女性活用推進が戦略的課題第10位以内”であり、“CSR部門設置企業”といえる。(ii)WLB施策としての育児休業は取り易い企業のようなものである。(iii)制度適用外であっても既に女性管理職比率が要件を満たしている企業では、制度適用企業同様“女性雇用者の比率”も有意に高い。然しながら予想に反して、(iii)-2.潜在的なDMのうち、“女性正社員の勤続年数”は短く、“女性正社員の4年制大学卒業以上割合”も低い。女性管理職数の基準達成企業は、先の女性雇用労働者数の基準達成企業とは異なる傾向があるといえる。女性雇用者を増やすためには採用を増やせばよいが、管理職は一定の経験を必要とする。表6-2-3に関して既述したように、「女性人材の昇進比率を高めるために努力」して社内登用するだけでなく、上位管理職などは、社外からの抜擢もあると考えられる。

まとめると、現在、AA制度適用の500人規模企業以上から、300人規模企業以上に拡大するとしても、一定の成果は得られると期待できる。本章の検証で明らかのように、制度適用外であっても既に基準を達成している企業の特徴は、制度適用企業と非常に似通っているからである。但し、現在は制度適用外で“5年以内に基準達成予定”の未達成の企業では、明らかに傾向が異なることが分かった。制度適用外であっても未達成企業にとって、ロールモデルといえる基準達成企業が実施している方法を周知していくことで、達成率は拡大していくと考えられる。併せて、表彰制度や「くるみん」マーク認定などにより、これらの企業事情を紹介していくことは有意義といえよう。

本章 6.1 で、日本の「次世代育成支援対策推進法」を類似する制度として概観した。目的は異なるが、韓国のAA制度を日本の当該制度に応用していくことは可能である。一方、日本における最近の動向としては、経団連が加盟企業を対象に女性の管理職登用に関する「自主行動計画」を作成するように要請する方針を固めた¹⁷。いずれにしても、個々の企業が変わっていかなければ、個々の男女就業者や、全体が変わるのは難しいと考える。

¹⁷一般社団法人 日本経済団体連合会の略称。HPによると、日本における大規模企業 1,300 社、製造業やサービス業等の主要な業種別全国団体 121 団体、地方別経済団体 47 団体などで構成されている(2013 年 7 月現在)。経団連は、2013 年 4 月に安倍首相が全上場企業において役員に最低 1 人の女性を登用するように経済界首脳に要請したことを受け、2014 年 4 月に方針を決定する予定という。

表 6-3-1 韓国企業における女性雇用者AA制度の推定結果

モデル				(1)			(2)			(3)			
被説明変数(女性雇用者AA関連)				女性雇用者比率達成済の、500人以上および499人以下規模企業(=1)			女性雇用者比率20%以上達成済みの499人以下規模企業(=1)			女性雇用者比率20%以上達成および5年以内に達成可能な499人以下規模企業(=1)			
				Coef.	P値	dy/dx	Coef.	P値	dy/dx	Coef.	P値	dy/dx	
ROA(営業利益ベース)				%	-0.002	0.386	-0.0005	0.002	0.598	0.0004	-0.002	0.624	-0.0004
(i)-1	GDM(ジェンダーダイバーシティ経営)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)	0.431 **	0.041	0.123	0.490 **	0.034	0.136	-0.120	0.639	-0.027
		②	女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー	(=1)	0.029	0.889	0.008	0.002	0.994	0.0005	0.278	0.231	0.063
		③	CSR部門を設置している企業ダミー	(=1)	-0.259	0.234	-0.074	-0.322	0.176	-0.089	0.233	0.379	0.053
(i)-2	GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)	①	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	(=1)	-0.385 *	0.081	-0.110	-0.606 ***	0.016	-0.168	0.152	0.537	0.035
		②	人事担当者が、一般に女性は長期働き続ける意欲が低い人が多いので管理職が少ないと考えているダミー	(=1)	0.195	0.321	0.056	0.260	0.229	0.072	-0.090	0.695	-0.020
		③	人事担当者が、一般に男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと考えているダミー	(=1)	0.339	0.137	0.097	0.269	0.271	0.075	0.055	0.841	0.012
(ii)	WLB施策	女性が育児休業を取りやすい企業ダミー	(=1)	0.422	0.213	0.121	0.439	0.221	0.122	-0.022	0.950	-0.005	
(iii)-1	ダイバーシティ	①	経営層の女性比率	%	-0.627	0.466	-0.179	-0.797	0.392	-0.221	-0.160	0.871	-0.036
		②	管理職の女性比率	%	2.726 †	0.000	0.780	2.402 †	0.003	0.667	-3.038 ***	0.005	-0.691
(iii)-2	潜在的なダイバーシティ	①	女性正社員の勤続年数	年	-0.012	0.704	-0.003	-0.019	0.572	-0.005	0.021	0.553	0.005
		②	女性正社員の4年制大学以上卒業	%	0.018 †	0.000	0.005	0.030 †	0.000	0.008	0.002	0.752	0.000
(iv)	企業の基本属性		パート就業者比率	%	-1.505	0.136	-0.430	-2.307 *	0.074	-0.641	-1.346	0.301	-0.306
			ソウル市ダミー	(=1)	0.245	0.295	0.070	0.387	0.118	0.107	0.226	0.413	0.051
			京畿道市ダミー	(=1)	0.167	0.627	0.048	0.219	0.541	0.061	0.233	0.555	0.053
			第2次産業ダミー	(=1)	0.306	0.157	0.088	0.565 **	0.022	0.157	-0.432 *	0.084	-0.098
		定数項		-1.691 †	0.000	—	-1.846 †	0.000	—	-0.788	0.126	—	
		Number of obs		243			212			212			
		LR chi2		90.28 †			84.10 †			18.83			
		Pseudo R2		0.270			0.290			0.098			
		Log likelihood		-122.00			-102.77			-87.17			

注1：被説明変数を“女性雇用者AA関連”の項目について“1”あるいは“0”として、probit分析で推定する。

注2：†, ***, **, *は、各0.1%, 1%, 5%, 10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3：地域ダミーのベースカテゴリーは、仁川市およびその他地域ダミーである。

表 6-3-2 韓国企業における女性管理職AA制度の推定結果

モデル			(1)			(2)			(3)			
被説明変数(女性管理職AA関連)			女性管理職比率達成済の、500人以上および499人以下規模企業(=1)			女性管理職比率10%以上達成済みの499人以下規模企業(=1)			女性管理職比率10%以上達成済および5年以内に達成可能な499人以下規模企業(=1)			
			Coef.	P値	dy/dx	Coef.	P値	dy/dx	Coef.	P値	dy/dx	
ROA(営業利益ベース)			%	-0.0001	0.937	-0.00004	0.001	0.809	0.0002	-0.001	0.747	-0.0003
(i)-1	GDM(ジェンダーダイバーシティ経営)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)	0.364 *	0.076	0.109	0.408 **	0.059	0.127	-0.109	0.634	-0.029
		② 女性従業員採用を増やそうとしている企業ダミー	(=1)	-0.129	0.519	-0.038	-0.011	0.959	-0.003	0.130	0.554	0.035
		③ CSR部門を設置している企業ダミー	(=1)	0.429 **	0.058	0.128	0.456 **	0.052	0.142	-0.208	0.379	-0.055
(i)-2	GDM施策の一つである企業文化醸成の要素(性別役割分業意識など)	① 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	(=1)	0.189	0.355	0.056	0.174	0.422	0.054	-0.154	0.513	-0.041
		② 人事担当者が、一般に女性は長期働き続ける意欲が低い人が多いので管理職が少ないと考えているダミー	(=1)	0.203	0.282	0.061	0.212	0.289	0.066	0.133	0.532	0.036
		③ 人事担当者が、一般に男性は家事・育児・介護の負担がないので管理職が多いと考えているダミー	(=1)	0.028	0.903	0.008	0.044	0.852	0.014	0.219	0.390	0.058
(ii)	WLB施策	女性が育児休業を取りやすい企業ダミー	(=1)	0.627 *	0.089	0.187	0.598 *	0.106	0.186	0.351	0.348	0.094
(iii)-1	ダイバーシティ	① 経営層の女性比率	%	0.159	0.831	0.048	-0.170	0.829	-0.053	-0.431	0.598	-0.115
		③ 正社員の女性比率	%	2.636 †	0.000	0.786	2.187 †	0.000	0.680	-0.604	0.349	-0.161
(iii)-2	潜在的なダイバーシティ	① 女性正社員の勤続年数	年	-0.080 **	0.026	-0.024	-0.060 *	0.095	-0.019	0.031	0.364	0.008
		② 女性正社員の4年制大学以上卒業	%	-0.009 **	0.044	-0.003	-0.004	0.530	-0.001	0.006	0.388	0.001
(iv)	企業の基本属性	パート就業者比率	%	-1.015	0.299	-0.303	-0.847	0.439	-0.263	-1.954	0.133	-0.521
		ソウル市ダミー	(=1)	0.008	0.975	0.002	0.095	0.697	0.030	0.449 *	0.103	0.120
		京畿道市ダミー	(=1)	0.082	0.815	0.024	0.061	0.865	0.019	0.361	0.339	0.096
		第2次産業ダミー	(=1)	-0.055	0.784	-0.016	0.040	0.848	0.013	-0.220	0.324	-0.059
		定数項		-1.632 †	0.001	-	-1.818 †	0.000	-	-1.409 ***	0.005	-
		Number of obs		243		212		212				
		LR chi2		61.44 †		47.08 †		11.86				
		Pseudo R2		0.193		0.168		0.056				
		Log likelihood		-128.36		-116.46		-100.98				

注1：被説明変数を“女性雇用者AA関連”の項目について“1”あるいは“0”として、probit分析で推定する。

注2：†, ***, **, *は、各0.1%, 1%, 5%, 10%で統計的有意であることを示す。同10%以下の係数は、太字で緑マーカーを付している。

注3：地域ダミーのベースカテゴリーは、仁川市およびその他地域ダミーである。

7. まとめ

本稿の目的は、女性の活用に関して共通点のある中国企業や韓国企業を対象に、職場での女性の活躍と、収益性および生産性との関係を、全体・業種別・企業規模別に分けて統計的に明らかにすることである。また、韓国の積極的雇用改善措置（AA）制度により、女性雇用者割合および女性管理職割合の基準を達成している企業の特徴を確認して、日本において同比率拡大の参考にしていく。なお、本稿の分析結果は、因果関係については言及しておらず、両者の間に正あるいは負の相関があるか、あるいは相関が認められないかについてのみ解説する。太字は正か負の因果関係があり、アンダーラインを付したものは正の相関があるということである。

まず、収益性分析の結果を列挙する。GDM（Gender Diversity in Management）については、①“女性従業員採用を増やそうとしている企業”は、中国では中企業や第3次産業で、韓国は第2次産業や大企業において、高収益と相関がある。また②“CSR部門がある企業”すなわち女性就業者を含む多様なステイクホルダーを意識している可能性のある企業は収益が高く、特に中国は中企業、韓国は第3次産業で有意である。韓国においては、GDM施策の一つである企業文化醸成と関係する③“女性の就業中断傾向”が低い企業ほど収益が高い。一方、④“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”と捉えている企業をみると、韓国の第2次産業では収益率が高い。逆に中国の全体、特に中企業や第3次産業では収益率が低い。背景として、中国は計画経済で女性雇用を進めた土壌があり、日本や韓国と異なり“企業文化の醸成”が女性雇用を妨げる要因と回答した企業割合が相対的に低いことと整合的である[石塚(2014a, 表3-2-3)]。⑤WLB施策の育児休業の取り易さについては、日中韓共に統計的有意ではなかった。⑥ダイバーシティ（多様性）についてみると、中国では“管理職の女性比率”が高いほど収益性は高く、“経営層の女性比率”は高いほど収益性が低い。⑦中国の第2次産業、および韓国の大企業と第2次産業において、“正社員の女性比率”が高いほど収益は低い。日本では、“経営層の女性比率（日本は、女性役員がいる企業ダミー）”が第3次産業で収益と正の相関がある。他に各国の背景を反映したものとして、現在の中国の“株式会社”は相対的に高収益である。また韓国における“パート比率”の高い企業も収益は高い。

次に、生産性分析の結果を列挙する。①韓国においてGDM施策の一つである企業文化の醸成と関係する“女性の就業中断傾向”が低い企業で高い生産性が認められる。②大企業では、“人事担当者が女性の長期継続就業意欲が相対的に低い”ため女性管理職が少ないことは高い生産性と相関がある。③中韓共に“経営層の女性比率”が高い企業のほうが生産性は低く、中国では“管理職の女性比率”が高いほど生産性も高い。また④“WLB施策の育児休業が取り易い企業”で生産性が高いのは、中国では中企業、韓国は大企業である。中国では国有企業、国有企業グループ、あるいは国家の影響が相対的に強い大企業に比べて、市場経済の影響がより強いと考えられる中企業のほうが柔軟な制度運営ができるのかもしれない。一方、韓国では大企業のほうが経営上、余裕をもって制度運営ができる

といえるのではなかろうか。

最後に、韓国のAA制度についてみる。“女性雇用者比率要件”については、制度適用外の規模企業であっても既に女性雇用者比率が要件を満たしている企業では、制度適用規模企業同様、GDMのうち“女性活用推進が戦略的課題第10位以内”であり、“女性正社員に就業継続傾向がある企業”といえる。“管理職の女性比率”および“女性正社員の4年制大学卒業以上割合”も高い。さらに“パート就業者比率”の低い企業であり、第2次産業に多い。また、“女性管理職比率要件”については、同様にGDMのうち“女性活用推進が戦略的課題第10位以内”であり、“CSR部門設置企業”といえる。WLB施策としての育児休業は取り易い企業である。“女性雇用者の比率”も有意に高い。但し、“女性正社員の勤続年数”は短く、“女性正社員の4年制大学卒業以上割合”も低い傾向の企業といえる。女性雇用者を増やすためには採用を増やせばよいが、管理職は一定の経験を必要とする。「女性人材の昇進比率を高めるために努力」して社内登用するだけでなく、上位管理職などは、社外からの抜擢も考えられる。なお、女性雇用者および女性管理職の基準達成企業のいずれも、ROAは有意ではなく、相関があるとはいえない。

今後、従業員規模を拡大したとしても、現在のように雇用者あるいは管理職の女性比率は逡増していくと予想できる。また、既に基準を達成している企業の実情を一般に紹介していくことは効果的といえよう。

日本企業および政策へのインプリケーションを挙げる。日本、中国、および韓国は、企業の社風や環境が異なることは前提としてある。然しながら、企業収益や生産性の高い企業には共通点があることが導出された。1) 管理職の女性割合が高いこと、2) 女性の就業継続傾向が確認できること、3) 育児休暇の取りやすさは、収益性とは相関は認められなかったが、生産性とは正の相関があること、4) “CSR部門設置企業”は、産業や企業規模によっては収益が高いこと、5) 女性の採用を増やそうとしている企業は、収益が高い事、6) 日本は女性役員が一人でもいる企業で収益が高い、但し中国と韓国では経営層の女性比率をみると低いほうが収益・生産性ともに高いこと¹⁸、である。これらの項目は、人口減少が進む日本においてグローバル化を考慮した場合、企業収益や生産性に貢献するのではないだろうか。またGDMが実現された企業は男女共に活躍できるだけでなく、若年層などにとっても活躍できる“ダイバーシティ”が実現された企業となるであろう。

そのためのヒントは、本稿6で検証した韓国のAA制度が参考になると考える。創設後に女性従業員および管理職が微増しているが、さらに今後、対象企業が拡大しても、同女性比率は微増していくことが確認された。

今後の課題として、日中韓3カ国の企業調査を用いて、就業者のワークライフバランスや昇進などについて男女差を検証していく。

¹⁸ 中国および韓国における「経営層の女性割合」については、複数名の経営層を否定するものではない。ダイバーシティ（多様）な経営層と、整合的である。

参考文献：

<日本語>

石塚浩美(2008)「北京・ソウル・日本における労働市場の変化とジェンダー」、篠塚英子・永瀬伸子編著『少子化とエコノミー ―パネル調査で描く東アジア―』作品社.

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(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 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』第667号、pp. 53-72、法政大学大原社会問題研究所.

石塚浩美(2014c)「中国における外資企業の雇用にかんする代替・補完分析 ―内資企業の雇用、および資本との関係による検証―」『産業能率大学紀要』第34巻第2号、pp. 1-20.

泉弘志・李潔(2005)「全要素生産性と労働生産性」『統計学』第89号、経済統計学会、pp. 18-34.

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』第595号、pp. 95-112.

岡本大輔・古川靖洋・佐藤和・梅津光弘・山田敏之・篠原欣貴(2012)「続・総合経営力指標 ―コーポレートガバナンス・マネジメント全般と企業業績 2011―」『三田商学研究』第55巻第4号、pp. 65-92.

北村行伸(2009)『ミクロ計量経済学入門』日本評論社.

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 Discussion Paper Series 11-J-073、経済産業研究所.

武石恵美子(2011)「ワーク・ライフ・バランス実現への課題：国際比較調査からの示唆」RIETI Policy Discussion Paper Series 11-P-004、経済産業研究所.

田中鮎夢(2010)「企業レベルの生産性の測定：全要素生産性指標及び生産関数の推定」(RIETI 連載コラム 国際貿易と貿易政策研究)

男女共同参画研究会(2003)「女性の活躍と企業業績」(座長：大沢真知子氏)、経済産業省. (<http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/g30627c2j.pdf>)

杜進・石塚浩美(2013)「外資企業の雇用創出」、南亮進・牧野文夫・郝仁平編著『中国経済の転換点』東洋経済新報社.

古郡頼子(1997)『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.

森川正之(2007)「サービス産業の生産性は低いのか? ―企業データによる生産性の分布・動態の分析―」RIETI Discussion Paper Series 7-J-048、経済産業研究所.

森川正之(2010)「パートタイム労働時間と生産性 ―労働時間の多様性と生産性推計の精

緻化-」RIETI Discussion Paper Series 10-J-022、経済産業研究所.

山口一男(2009)『ワークライフバランス ー実証と政策提言ー』日本経済新聞出版社.

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 Discussion Paper Series 11-J-069、経済産業研究所.

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？ ー企業パネルデータを用いたWLBとTFPの検証-」RIETI Discussion Paper Series 11-J-032、経済産業研究所.

<中国語>

中国国务院発展研究中心企業研究所(2012)「中国企業社会責任」、『中国企業発展報告』第7章、中国發展出版社.

中国婦女雜誌社・女性生活調査中心・女性消費指導中心(2012)『中国女性生活状況報告(2011年版)』社会科学文献出版社(女性生活藍皮本シリーズ).

<韓国語>

韓国女性家族部(2010)『2010年女性就業パネル調査報告書 ー女性管理職パネル調査ー』.

韓国雇用労働部(2012)『女性の就業 2012年度版』.

韓国女性政策研究院(2012)『経済成長戦略と女性雇用(Ⅲ) ー女性雇用構造と政策課題ー』Korean Women's Development Institute.

韓国労働研究院(2006)『労働市場差別と積極的雇用改善措置制度(Ⅰ)』Korea Labor Institute.

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.

ソン・ヒョヨン(2012)「積極的雇用改善措置の成果分析 ー女性雇用および企業業績を中心に-」、『第6回 韓国労働パネル学術大会報告集』pp. 299-314, KLI.

<英語>

Asano, Hiroaki and Daiji Kawaguchi(2007) "Male-Female Wage and Productivity Differentials: A Structural Approach using Japanese Firm-Level Panel Data," RIETI Discussion Paper Series 07-E-020.

Aw, Bee Yan, S. Chung, and M. J. Roberts(2000) "Productivity and Turnover in the Export Market: Micro Evidence from Taiwan and South Korea," *World Bank Economic Review*, 14(1), pp. 65-90.

Becker, G. S. (1971) *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press,

2nd edition.

Head, Keith and John Ries (2003) "Heterogeneity and the FDI versus Export Decision of Japanese Manufacturers," *Journal of the Japanese and International Economies*, 17, pp. 448-467.

Kawaguchi, Daiji (2007) "A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Data," *International Journal of Industrial Organization*, 25, pp. 441-460.

Kodama, Naomi and Kazuhiko Odaki (2012) "A New Approach to Measuring the Gap between Marginal Productivity and Wages of Workers," RIETI Discussion Paper Series 12-E-028.

Olley S.G. and Pakes A. (1996) "The dynamics of productivity in the telecommunications equipment industry," *Econometrica*, 64, pp. 1263-1297.

Todo, Yasuyuki, Tomohiko Inui, and Yuan Yuan (2012) "Effects of Privatization on Exporting Decisions: Firm-level evidence from Chinese state-owned enterprises," RIETI Discussion Paper Series 12-E-015.