

## 「企業内における育児支援策と男女間賃金格差」について

### 「変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究会」第3回研究会

(2008年11月14日)提出資料)

労働政策研究・研修機構

#### 一 分析目的

企業にとって、育児支援策を行う理由は女性の出産・育児に係る離職確率を低下させること(継続就業の促進)が大きな目標の一つといってもよいであろう。他方、川口(2008)によれば、育児支援策のようなワーク・ライフ・バランス(=WLB)施策が女性の賃金の及ぼす影響は、可能性として正と負の両方があり、いずれかが強いかは断定できないとしている。その理由は、WLB施策は、労働者のモラルや仕事へのコミットメントを高め、女性社員の生産性が上昇し、女性の賃金が増える可能性がある一方、WLB施策の利用は報酬の一部と解釈すれば、WLB施策を充実している企業は賃金を低くしても労働者を確保できるからとしている。また、先行研究では育児支援策は男女賃金格差縮小に寄与するという結果も多くみられるが、個別育児支援策について賃金関数での検証は少ない。そこで、「変化する賃金・雇用制度下における男女間賃金格差に関する研究会」第2回研究会(2008年9月19日)提出資料の分析では、育児支援策と男女間賃金格差について、育児支援策の効果が最も影響すると考えられる、女性の勤続年数の賃金評価に焦点を絞り検証を行った。女性の就業継続の促進は、男女の勤続年数の差の縮小に寄与し、モラルの向上や女性労働者の訓練、重要な仕事への配置等の機会を高めること等で、女性の生産性が高まり、勤続に伴う賃金上昇率が高まることが期待されるからである<sup>1</sup>。分析の結果では、育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響がみられ、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる結果が得られた。その際の議論も踏まえ、今回、第2回研究会の関数推定について、さらに分析を行った。

#### 二 今回の分析研究の特徴

育児支援策と賃金の関係について先行研究には、阿部(2007)、川口(2008)、三谷(2007)、脇坂(2007)があるが、本研究の特徴は、「平成18年賃金構造基本統計調査」、

<sup>1</sup> この他、先行研究でも指摘されているように、育児支援策の実施状況や均等施策等他の施策との関連等も影響していると考えられる。

「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」、「平成 19 年就労条件総合調査」のマッチングデータを用い、育児支援策について内容別、制度の利用期間別に賃金関数の推計を行うことである。その際、女性の賃金への影響に焦点を絞り、育児支援策と男女間賃金格差の関係について検証する。今回は、第 2 回研究会での議論も踏まえ、以下の点についての分析結果を示す<sup>2</sup>。

①女性の活用が進んでいる企業で育児支援が進んでいるのではないかという内生性の疑問に答えるため、女性の活用度を表すと考えられる変数を追加。具体的には、女性比率（正社員数に占める女性比率、課長職に占める女性比率）を賃金関数に加えた上で、育児支援策の女性賃金への効果をみる。

②育児支援策の導入時期により、育児支援策の賃金に与える影響に違いが生じる可能性が考えられるため、育児支援制度の運営の変化状況別に、育児支援策の効果をみることで、この点について考察を行う（女性比率等も変数に加える）。

③育児支援の利用期間別の分析について、個別の期間数が細かく、傾向が読み取りにくい印象があったので、期間をまとめてグルーピング化して、その影響を計測する（女性比率等も変数に加える）。

### 三 推計方法

三谷(1997)を参考に、以下のような賃金関数を推計する。

$$\ln W = \beta_1 + \beta_2 \text{female} + \beta_3 \text{female} \cdot \text{tenure} \cdot \text{RYO} + \beta_4 X + \beta_5 F + u \quad (1)$$

$\ln W$ は、時間当たり所定内賃金に自然対数を取ったものである。RYOは育児支援に関する変数である。Xはコントロール変数であり、経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー、役職ダミー、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミー、組合ダミーを用いる。経験年数、経験年数<sup>2</sup>、勤続年数、勤続年数<sup>2</sup>、学歴ダミー経験、役職ダミーについては女性ダミーとの交差項を説明変数に加えてある。Fは女性の活用度を示す変数である（ここでは女性正社員比率及び女性課長比率を用いる）。変数の定義については第 1 表に掲載してある。uは誤差項である。

<sup>2</sup> この他、推定手法の改善として、不均一分散(説明変数のバラツキ等で誤差の分散がサンプルの間を通じて均一でないこと、この場合、推計値の統計的判断を誤る可能性がある)への対応として、ホワイト修正を行った。

育児支援策の効果として、女性の賃金の勤続年数の評価についてみることにする。

第1表 変数の定義

lnwage	対数賃金。賃金=時間当たり所定内賃金=所定内給与/所定内労働時間
female	女性=1、男性=0
exp	経験年数=年齢-教育年数-6年
exp <sup>2</sup>	経験年数 <sup>2</sup>
tenure,ten	勤続年数
tenure <sup>2</sup>	勤続年数 <sup>2</sup>
edu	中卒(juniorh)、高卒(high)、短大・高専卒(juniorc)、大学・大学院卒(college)ダミーを作成。
yaku	部長級(bucho)、課長級(kacho)、係長級(kakari)、職長級(shokucho)、その他役職(tayaku)、役職なし(noyaku)ダミーを作成。
ind	鉱業(mine)、建設業(const)、製造業(manuf)、電気・ガス・熱供給・水道業(util)、運輸・通信業(trans)、卸売・小売業・飲食店(sales)、金融・保険業(finance)、不動産業(este)、サービス業(service)ダミーを作成。
size	企業規模100-499人(size100_499)、500-999人(size500-999)、1000-4999人(size1000-4999)、5000人以上(size5000)ダミーを作成。
area	北海道、東北、関東、甲信越、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州ダミーを作成。
union	労働組合有=1、なし=0
f_seishain_hi	女性正社員比率(「女性雇用管理基本調査」)
f_kacho_hi	女性課長比率(「女性雇用管理基本調査」)
<b>両立支援に関する変数</b>	
(「女性雇用管理基本調査」)	
tanshuku	育児のための勤務時間短縮等の制度あり=1、なし=0
tanshuku1	短縮等の制度3歳まで利用可=1、それ以外=0
tanshuku2	短縮等の制度3歳から小学校就学前の一定の年齢まで利用可=1、それ以外
tanshuku3	短縮等の制度小学校就学の始期に達するまで利用=1、それ以外=0
tanshuku4	短縮等の制度小学校入学から小学校3年生まで利用可=1、それ以外=0
tanshuku5	短縮等の制度小学校4年生から小学校卒業まで利用可=1、それ以外=0
tanshuku6	短縮等の制度小学校卒業以降も利用可=1、それ以外=0
tanshuku7	短縮等の制度利用期間不明=1、それ以外=0
kin1	短縮等の制度3歳まで利用可=1、それ以外=0
kin2	短縮等の制度3歳から小学校就学の始期に達するまで利用可=1、それ以外=
kin3	短縮等の制度小学校入学以降も利用可=1、それ以外=0
kin4	短縮等の制度利用期間不明=1、それ以外=0
(「就労条件総合調査」)	
ikukyu	育児休暇(法定への上積み)あり=1、なし=0
takuji	託児所あり=1、なし=0
hozyo	育児補助(ベビーシッター補助含む)あり=1、なし=0
ikukyu1,takuji1,hozyo1	育児休暇、託児所、育児補助について制度有・拡充・新設=1、それ以外=0
ikukyu2,takuji2,hozyo2	育児休暇、託児所、育児補助について制度有・変化無=1、それ以外=0
takuji3	託児所について制度有・縮小=1、それ以外=0
ikukyu4,takuji4,hozyo4	育児休暇、託児所、育児補助について制度無・変化無=1、それ以外=0
takuji5,hozyo5	託児所、育児補助について制度無・廃止=1、それ以外=0

#### 四 データ

本研究では、「平成 18 年賃金構造基本統計調査」、「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」、「平成 19 年就労条件総合調査」の 3 データについてマッチングさせたものを用いる。「平成 18 年賃金構造基本統計調査」では賃金に関する基本的な統計が利用可能である。「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」では、仕事と育児の両立策として「育児のための勤務時間短縮等の措置」の制度の有無を調べている。「育児のための勤務時間短縮等の措置」は①短時間勤務制度、②育児のためのフレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑥育児休業の制度に準ずる措置の 1 つでも講じている場合、「制度があり」としている。個別制度の内訳はとれないが、制度がある場合、最長で子が何歳になるまで利用できるかを調べている。「平成 19 年就労条件総合調査」<sup>3</sup>は、育児支援関連制度について、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」の制度の有無等の状況(複数回答)を調べており、個別の支援策が把握できる。なお、「育児補助」には勤務時間短縮制度の導入等も含まれる。また、育児支援関連制度について、過去 5 年間と比べた現在の運営状況についても調べている。そこで、「平成 18 年女性雇用管理基本調査」と「平成 19 年就労条件総合調査」を使い分けて、育児支援策の賃金に与える影響について推計を行う。ただし、「平成 18 年女性雇用管理基本調査」と「平成 19 年就労条件総合調査」の育児支援策の内容が重なっており、区別ができないため、賃金関数には両方の調査の変数を同時に用いることはしない。

サンプルは、「賃金構造基本統計調査」の常用労働者のうち一般労働者とする。また、「賃金構造基本統計調査」において役職は、企業規模 100 人以上の事業所だけに尋ねているので、企業規模 100 人未満の企業はサンプルから除いている。

マッチングデータの労働者の属性に関する記述統計量は第 2 表、抽出事業所の企業属性に関する記述統計量は第 3 表の通りである。3 調査のマッチングにより、観測数は労働者数(12638 人)、企業数(277 社)とも、2 調査(「平成 18 年賃金構造基本統計調査」と「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」)のマッチングの場合(労働者数 38842 人、企業数 982 社)に比べかなり少なくなっている他、男女とも平均賃金が、2 調査のマッ

<sup>3</sup> 平成 19 年 1 月 1 日現在の状況を調べているので、平成 18 年の状況とみなしても大きな問題はないと考えられる。

ングデータよりかなり高くなっている(第2表)。3調査のマッチングにより大企業の割合が高くなったことを反映していると考えられる。この他、2調査のマッチングに比べ、100-499人で大きく構成比が低下し、1000~4999人、5000人以上で構成比が高まっており、産業別では、製造業、サービス業で構成比が低下し、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で構成比が高まっている(第3表)。本分析については、こうしたサンプル特性について留意する必要がある。

第3表より、「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度」のある企業は全体の91.3%、「育児休暇(法定への上積み)」がある企業は全体の59.7%、「託児所」のある企業は4.0%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のある企業は20.6%である。本分析で使うデータセットは、企業規模100人以上であり、マッチさせたことで大規模の企業がより多く残ったため、育児支援策の実施率が高くなっている。実際、「平成18年度女性雇用管理基本調査」(公表値、規模30人以上)では「育児のための勤務時間短縮等の措置の制度」のある企業は51.7%、「平成19年就労条件総合調査」(公表値、規模30人以上)では、「育児休暇(法定への上積み)」がある企業は40.5%、「託児所」がある企業は0.6%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のある企業は2.0%となっている<sup>4</sup>。

第2表 個人属性に関する記述統計量

変数	2006年		男性		女性	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
wage(円)	2396.656	1268.994	2630.407	1287.555	1597.491	789.225
lnwage	7.658	0.496	7.766	0.467	7.288	0.402
exp(年)	20.044	11.822	21.112	11.546	16.396	12.029
tenure(年)	14.983	11.257	16.357	11.345	10.287	9.563
年齢(歳)	40.242	11.286	41.464	11.003	36.065	11.243
junior	0.028		0.028		0.030	
high	0.343		0.329		0.391	
juniorc	0.116		0.068		0.278	
college	0.513		0.575		0.301	
観測数	12638		9778		2860	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

<sup>4</sup> 「平成18年度女性雇用管理基本調査」によると育児のための勤務時間短縮等の制度のある企業は企業規模5000人以上では94.5%、規模1000-4999人では92.3%、規模300-999人では84.4%、100-299人では68.0%である。「平成19年就労条件総合調査」によると「育児休暇(法定への上積み)」のある企業は企業規模5000人以上では56.7%、規模1000-4999人では47.4%、規模300-999人では47.8%、100-299人では47.2%、「託児施設」は5000人以上2.2%、300~999人1.4%、100~299人1.4%、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」は5000人以上15.4%、300~999人5.7%、100~299人2.8%である。

第3表 育児支援・女性比率と企業風性に関するクロス集計表

	計	従業員数				業種									
		100-499人	500-999人	1000-4999人	5000人	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業・飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	
tanshuku	0.913	0.821	0.907	0.967	0.967	1.000	1.000	0.947	0.939	0.846	0.952	0.893	0.818	0.862	
tanshuku1	0.354	0.405	0.372	0.344	0.283	0.000	0.500	0.319	0.303	0.231	0.619	0.357	0.455	0.369	
tanshuku2	0.032	0.036	0.070	0.000	0.050	0.000	0.000	0.043	0.061	0.000	0.000	0.036	0.091	0.015	
tanshuku3	0.383	0.310	0.442	0.444	0.350	0.667	0.333	0.394	0.455	0.538	0.286	0.500	0.182	0.292	
tanshuku4	0.087	0.048	0.023	0.089	0.183	0.333	0.167	0.138	0.061	0.077	0.000	0.000	0.000	0.077	
tanshuku5	0.022	0.024	0.000	0.022	0.033	0.000	0.000	0.011	0.030	0.000	0.000	0.000	0.091	0.046	
tanshuku6	0.032	0.000	0.000	0.056	0.067	0.000	0.000	0.043	0.030	0.000	0.048	0.000	0.000	0.046	
育児支援策計	0.628	0.500	0.535	0.667	0.817	0.333	0.833	0.755	0.758	0.692	0.429	0.571	0.455	0.492	
ikukyu	0.596	0.488	0.512	0.633	0.750	0.333	0.667	0.702	0.727	0.692	0.429	0.571	0.455	0.462	
takuji	0.040	0.000	0.000	0.033	0.133	0.000	0.167	0.064	0.030	0.077	0.000	0.000	0.000	0.031	
hozyo	0.206	0.012	0.186	0.211	0.483	0.167	0.333	0.298	0.303	0.231	0.095	0.036	0.091	0.138	
企業数	277	84	43	90	60	6	6	94	33	13	21	28	11	65	
(構成比)	1.000	0.303	0.155	0.325	0.217	0.022	0.022	0.339	0.119	0.047	0.076	0.101	0.040	0.235	

(注)1. 「育児のための勤務時間短縮等の制度(tanshuku)」には、表に掲載していないが、利用期間不明(構成比0.004)が含まれる。数値は、「女性雇用管理基本調査」のマッチング企業に  
計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)  
2. 「育児支援策計」は、育児休業(ikukyu)、託児施設(takuji)、育児補助(hozyo)のいずれか1つでも実施している企業。数値は、「就労条件総合調査」のマッチング企業について  
計算(産業、企業規模は「賃金構造基本統計調査」による)

## 五 推計結果

### (1) 女性比率を説明変数に追加した分析

女性の活用度の指標としては、女性従業員の就業状況に着目した。女性労働者がどの程度いるのか、また、どの程度活用しているか、という、いわば、量的な側面と活用の内容面も考慮し、全従業員(正社員)に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性の管理職の割合を指標として用いることとし、女性正社員比率と女性管理職比率をともに説明変数に加えた。女性正社員比率は、マッチングデータの「女性雇用管理基本調査」の女性正社員数÷同調査の正社員総数を用いた。女性管理職比率であるが、ここでは、課長に占める比率を用いることとする<sup>5</sup>。数値は、マッチングデータの「女性雇用管理基本調査」の女性課長数÷課長総数を用いた。

なお、管理職(課長)について、当該該当者がいない、あるいは無記入の企業があるため、集計対象労働者数は12227人、企業数は266社となった(個人属性の記述統計、育児支援策の実施率は第4表)。

<sup>5</sup>管理職比率の選び方は他の方法も考えられるが、今回は、マッチングデータのため、分析対象企業数が少ないこともあり、部長比率はブレが生じる可能性があるため、課長比率のみを用いた。

第4表(1)今回分析対象企業の個人属性に関する記述統計量

変数	2000年		男性		女性	
	全体 平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
wage(円)	2400.558	1271.447	2636.509	1290.043	1602.468	794.008
lnwage	7.660	0.496	7.769	0.467	7.290	0.404
exp(年)	20.089	11.839	21.161	11.571	16.465	12.017
tenure(年)	15.044	11.245	16.420	11.331	10.388	9.579
年齢(歳)	40.295	11.299	41.530	11.021	36.119	11.228
junior	0.028		0.028		0.030	
high	0.343		0.329		0.391	
juniorc	0.116		0.068		0.278	
college	0.513		0.575		0.301	
観測数	12227		9437		2790	

(注)数値は「賃金構造基本統計調査」の労働者について計算

第4表(2)今回分析対象企業の育児支援策の実施状況

支援策	構成比
tanshuku	0.925
tanshuku1	0.353
tanshuku2	0.003
tanshuku3	0.391
tanshuku4	0.086
tanshuku5	0.023
tanshuku6	0.034
tanshuku7	0.004
育児支援策計	0.628
ikukyu	0.594
takuji	0.038
hozyo	0.207
企業数	266

(注)1.「育児のための勤務時間短縮等の制度(tanshuku)」の数値は、「女性雇用管理基本調査」のマッチング企業について計算

2.「育児支援策計」は、育児休業(ikykyu)、託児所(takuji)、育児補助(hozyo)のいずれか1つでも実施している企業。数値は、「就労条件総合調査」のマッチング企業について計算

#### (1) 育児支援の方法別の分析結果

まず、「就労条件総合調査」の育児支援の方法別に、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」について第5表の結果をみると、1変数のみを加えた場合、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」とも、女性ダミーと勤続年数と制度ダミーの交差項は、各施策とも正で有意の結果がみられる。係数の大きさは、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」、「託児所」、「育児休暇(法定への上積み)」の順となった。「育児休暇(法定

への上積み)」の係数はかなり小さい。3変数を同時に説明変数に入れた場合は、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」のみ正で有意となった。「託児所」は正だが有意でなく、「育児休暇(法定への上積み)」の係数はわずかに負であるが有意でない。つまり、第2回研究会提出資料での分析結果と比べて、全体の傾向(係数の大きさ、符号、有意性)は概ね同じ結果となっている。この分析結果については、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」は、勤務時間短縮制度の導入、育児手当、育児相談等多様な内容が含まれており、企業がこうした制度を整備し、女性の活用を図っているという可能性も考えられる。また、「育児休暇(法定への上積み)」については、結果的に仕事の中断期間が長くなることが影響している可能性がある。

また、いずれの場合(1変数、3変数とも)、女性正社員比率は有意に負、女性課長比率は有意に正となっている。つまり、他の要因をコントロールした場合、女性従業員が多い企業では賃金が低くなっているものの、女性の役職比率が高い、つまり、女性をより積極的に活用していると考えられる企業では賃金が高い結果となっている。

第5表 育児支援策方法別賃金関数推計結果

	[1]育児休暇		[2]託児施設		[3]育児補助		[4]3変数	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
female	-0.0809	0.0175 ***	-0.0801	0.0174 ***	-0.0778	0.0174 ***	-0.0774	0.0173 ***
exp	0.0388	0.0018 ***	0.0388	0.0018 ***	0.0387	0.0018 ***	0.0387	0.0018 ***
exp2	-0.0007	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***	-0.0007	0.0000 ***
tenure	0.0109	0.0016 ***	0.0109	0.0016 ***	0.0110	0.0016 ***	0.0110	0.0016 ***
tenure2	0.0001	0.0000 *	0.0001	0.0000 *	0.0001	0.0000 *	0.0001	0.0000 *
junior	-0.0680	0.0204 ***	-0.0675	0.0204 ***	-0.0676	0.0204 ***	-0.0675	0.0204 ***
juniorc	0.0729	0.0110 ***	0.0731	0.0110 ***	0.0728	0.0110 ***	0.0728	0.0110 ***
college	0.2327	0.0072 ***	0.2328	0.0072 ***	0.2331	0.0072 ***	0.2332	0.0072 ***
female*exp	-0.0249	0.0026 ***	-0.0247	0.0027 ***	-0.0252	0.0026 ***	-0.0252	0.0026 ***
female*exp2	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***	0.0004	0.0001 ***
female*tenure	0.0116	0.0027 ***	0.0126	0.0026 ***	0.0122	0.0026 ***	0.0123	0.0027 ***
female*tenure2	-0.0002	0.0001 ***	-0.0002	0.0001 ***	-0.0003	0.0001 ***	-0.0003	0.0001 ***
female*junior	-0.0440	0.0384 ***	-0.0511	0.0385 ***	-0.0411	0.0366 ***	-0.0433	0.0366 ***
female*juniorc	0.0295	0.0159 *	0.0284	0.0159 *	0.0225	0.0159 ***	0.0222	0.0159 ***
female*college	0.0646	0.0148 ***	0.0625	0.0148 ***	0.0554	0.0148 ***	0.0548	0.0148 ***
union	0.0637	0.0079 ***	0.0655	0.0079 ***	0.0632	0.0079 ***	0.0635	0.0079 ***
bucho	0.3907	0.0152 ***	0.3910	0.0152 ***	0.3909	0.0151 ***	0.3909	0.0151 ***
kacho	0.2566	0.0103 ***	0.2569	0.0103 ***	0.2574	0.0104 ***	0.2575	0.0104 ***
kakari	0.1347	0.0105 ***	0.1348	0.0105 ***	0.1355	0.0106 ***	0.1355	0.0106 ***
shokucho	-0.0388	0.0116 ***	-0.0384	0.0116 ***	-0.0386	0.0116 ***	-0.0385	0.0116 ***
tayaku	0.1991	0.0114 ***	0.1992	0.0114 ***	0.1981	0.0114 ***	0.1982	0.0114 ***
female*bucho	0.2372	0.1666 ***	0.2435	0.1647 ***	0.2057	0.1623 ***	0.2091	0.1624 ***
female*kacho	0.2038	0.0608 ***	0.2036	0.0605 ***	0.1765	0.0621 ***	0.1772	0.0620 ***
female*kakari	0.0779	0.0312 **	0.0789	0.0316 **	0.0496	0.0302 *	0.0509	0.0303 *
female*shokucho	-0.0380	0.0434 ***	-0.0347	0.0475 ***	-0.0035	0.0506 ***	-0.0030	0.0510 ***
female*tayaku	0.0954	0.0409 **	0.0983	0.0417 **	0.0903	0.0390 **	0.0915	0.0392 **
f_seishain_hi	-0.0958	0.0248 ***	-0.0911	0.0247 ***	-0.0991	0.0246 ***	-0.0981	0.0247 ***
f_kacho_hi	0.1802	0.0312 ***	0.1722	0.0311 ***	0.1762	0.0310 ***	0.1748	0.0310 ***
female*ten*ikukyu	0.0024	0.0008 ***					-0.0001	0.0008 ***
female*ten*takuji			0.0049	0.0011 ***			0.0015	0.0012 ***
female*ten*hozyo					0.0074	0.0008 ***	0.0071	0.0009 ***
定数項	6.8892	0.0151 ***	6.8869	0.0151 ***	6.8926	0.0150 ***	6.8922	0.0150 ***
R2	12227		12227		12227		12227	
観測数	0.714		0.715		0.716		0.716	

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。



なお、参考までに育児支援制度間、及び制度と女性正社員比率、課長比率との2変数間の相関係数(「賃金構造基本統計調査」の労働者ベース)をみると、まず、育児支援制度間の相関は、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」と「託児所」(0.333)、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」と「育児休暇(法定への上積み)」(0.277)、「育児休暇(法定への上積み)」と「託児所」(0.141)の順で正の相関が強い。なお、女性正社員比率との相関は、「育児休暇(法定への上積み)」、「託児所」、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」といずれも負の相関で有意となっている。女性課長比率とは「託児所」が正の相関、「育児休暇(法定への上積み)」は負の相関でともに有意、「育児補助(ベビーシッター補助含む)」は負の相関だが有意となっていない(第6表)。

第6表 育児支援策と女性比率との相関係数

	育児休暇	託児所	育児補助	女性正社員比率	女性課長比率
育児休暇	1.000	0.141 **	0.277 **	-0.122 **	-0.120 **
託児所	0.141 **	1.000	0.333 **	-0.066 **	0.045 **
育児補助	0.277 **	0.333 **	1.000	-0.120 **	-0.012
女性正社員比率	-0.122 **	-0.066 **	-0.120	1.000	0.524 **
女性課長比率	-0.120 **	0.045 **	-0.012 **	0.524 **	1.000

(注)1. 相関係数は、マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数ベースで計算  
 育児休暇、託児所、育児補助は「就労条件総合調査」、女性正社員比率、女性課長比率は、「女性雇用管理基本調査」から算出。

2. \*\*は1%水準で有意、\*は5%水準で有意。

次に、「女性雇用管理基本調査」による「勤務時間短縮等の措置」の分析についても、女性正社員比率、女性課長比率を説明変数に加えて推定を行ったところ、勤務時間短縮等の措置ダミー、制度の最長利用期間別(利用期間不明も含む)に女性ダミーと勤続年数との交差項をみると、いずれの場合も正で有意の結果であり、賃金への影響が確認できる。最長利用期間別では、「小学校4年生から小学校卒業まで」、「利用期間不明」の係数が若干高い。これらの結果も、第2回研究会提出資料の分析結果とほぼ同様である。また、女性正社員比率は負で有意、女性課長比率は正で有意となっている(第7表)。

第7表 勤務時間短縮等の措置・賃金関数推計結果

	[1]制度計			[2]最長利用期間別		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差	
female	-0.0795	0.0175	***	-0.0788	0.0175	***
exp	0.0388	0.0018	***	0.0388	0.0018	***
exp2	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0109	0.0016	***	0.0109	0.0016	***
tenure2	0.0001	0.0000	*	0.0001	0.0000	*
junior	-0.0680	0.0204	***	-0.0679	0.0204	***
juniorc	0.0731	0.0110	***	0.0732	0.0110	***
college	0.2329	0.0072	***	0.2326	0.0072	***
female*exp	-0.0248	0.0027	***	-0.0249	0.0027	***
female*exp2	0.0004	0.0001	***	0.0004	0.0001	***
female*tenure	0.0048	0.0029		0.0049	0.0029	*
female*tenure2	-0.0002	0.0001	**	-0.0002	0.0001	**
female*junior	-0.0009	0.0382		-0.0021	0.0381	
female*juniorc	0.0286	0.0159	*	0.0283	0.0159	*
female*college	0.0633	0.0148	***	0.0634	0.0148	***
union	0.0653	0.0079	***	0.0646	0.0079	***
bucho	0.3912	0.0152	***	0.3910	0.0152	***
kacho	0.2571	0.0103	***	0.2569	0.0103	***
kakari	0.1352	0.0105	***	0.1350	0.0105	***
shokucho	-0.0390	0.0116	***	-0.0387	0.0116	***
tayaku	0.1995	0.0114	***	0.1989	0.0114	***
female*bucho	0.2282	0.1662		0.2263	0.1657	
female*kacho	0.2073	0.0594	***	0.2097	0.0598	***
female*kakari	0.0723	0.0314	**	0.0752	0.0317	**
female*shokucho	-0.0470	0.0411		-0.0386	0.0421	
female*tayaku	0.0983	0.0414	**	0.1051	0.0415	**
f_seishain_hi	-0.0964	0.0247	***	-0.0956	0.0248	***
f_kacho_hi	0.1831	0.0314	***	0.1808	0.0313	***
female*ten*tanshuku	0.0082	0.0014	***			
female*ten*tanshuku1				0.0075	0.0014	***
female*ten*tanshuku2				0.0083	0.0021	***
female*ten*tanshuku3				0.0077	0.0015	***
female*ten*tanshuku4				0.0110	0.0017	***
female*ten*tanshuku5				0.0091	0.0023	***
female*ten*tanshuku6				0.0082	0.0020	***
female*ten*tanshuku7				0.0139	0.0031	***
定数項	6.8865	0.0151	***	6.8876	0.0151	***
R2	0.715			0.715		
観測数	12227			12227		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100～499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

## (2) 育児支援策の進展度による影響

「平成19年就労条件総合実態調査」では、育児支援策については、制度の実施時期はきいていないものの、過去5年間と比べた現在の運営状況（拡充・新設、変化なし、

縮小・廃止)を聞いている。制度の有無との組み合わせでは、1)制度有り・拡充・新設、2)制度有り・変化なし、3)制度有り・縮小、4)制度無し・変化なし、5)制度無し・廃止の5つの組み合わせが想定される。ここでは、(4)「制度無し・変化なし」を基準とした場合で制度の状況の男女間賃金格差への影響をみる。「拡充・新設」は、より積極的に育児支援策を進めているので、1)で、女性の勤続変数の賃金評価が高い、あるいは、制度支援の効果が有意に出やすいということが考えられる。ただし、新設も含むので、もし、新たに制度を整備し、制度の効果が現れるのに時間がかかる、という影響が大きい場合には、1)の係数が「制度有り・変化なし」よりも小さい、あるいは有意とならないということも考えられる。「制度有り・変化なし」については、実際の制度運用が進んでいない場合には、育児支援策の効果が現れていない可能性もあるが、他方で、制度の定着が進み、育児支援策の効果が顕在化していることが期待される。

マッチングデータの「育児休暇」、「託児所」、「育児補助」の分布(マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数構成(課長比率の計算による欠損値がない状況))をみると、「育児休暇」は1)「制度有り・拡充・新設」が約45%と最も多く、次いで4)「制度無し・変化なし」が約36%、2)「制度有り・変化なし」が約19%であり、3)、5)のケースはない。「託児所」は1)～5)すべてのケースがあり、4)「制度無し・変化なし」が約92%と大多数で、次いで1)「制度有り・拡充・新設」約4.4%、2)「制度有り・変化なし」約1.5%、3)「制度有り・縮小」約1.0%、5)「制度無し・廃止」0.7%となっている。「育児補助」は4)「制度無し・変化なし」が約71%と最も多く、2)「制度無し・変化なし」約14.2%、1)「制度有り・拡充・新設」約13.6%と同程度であり、5)「制度無し・廃止」は約0.7%とごく僅かである(第8表)。

第8表 育児支援策の制度の運営状況別労働者構成比

	合計	制度有				制度無し		
		拡充・新設	変化無し	縮小	変化無し	廃止		
育児休暇	100.0	64.1	45.1	19.1	0.0	35.9	35.9	0.0
託児所	100.0	6.9	4.4	1.5	1.0	93.1	92.4	0.7
育児補助	100.0	27.8	13.6	14.2	0.0	72.2	71.5	0.7

(注)マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数による構成比。育児支援策の状況「就労条件総合調査」による。

まず、「育児休暇」「託児所」「育児補助」それぞれのみ変数として加えた場合について、4)の「制度無し・変化なし」を基準とした、制度の運営状況の結果(第9表)をみると、「育児休暇」については、1)の「制度有り・拡充・新設」が正で有意である。

「託児所」は、1)の「制度有り・拡充・新設」のみが正で有意である。

「育児補助」は1)「制度有り・拡充・新設」、2)「制度有り・変化なし」、ともに正で有意である。係数の数値は、「制度有り・拡充・新設」の方が小さい。「育児補助」は様々な支援策が含まれうることから、近年のワーク・ライフ・バランス施策の進展の中で、新たに制度展開を図っているケースが多く含まれている可能性がある。

概ね、「育児休暇」「託児所」「育児補助」とも5年前の状況からの比較では、制度を拡充・新設している企業で、女性の勤続年数の評価にプラスの影響がみられていること、また、育児補助は制度の効果が特に高いことがうかがえる。

3施策について変数を一度に入れた場合の4)の「制度無し・変化なし」を基準とした制度の運営状況の効果をみると、「託児所」と「育児補助」はともに、1)「制度有り・拡充・新設」、2)「制度有り・変化なし」が正で有意となっている。係数の大きさは、両方とも2)「制度有り・変化なし」の方が大きい。「育児休暇」については、1)「制度有り・拡充・新設」は正、2)「制度有り・変化なし」は負だが、ともに有意ではない。その他、「託児所」の3)「制度有り・縮小」、5)「制度無し・廃止」も負だが有意でない結果となった。若干、1変数の場合と有意の状況が異なっている(第9表)。

第9表 育児支援方法・運営状況別賃金関数推計結果

	[1]育児休暇			[2]託児施設			[3]育児補助			[4]3変数		
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差	
female	-0.0799	0.0175	***	-0.0801	0.0174	***	-0.0776	0.0174	***	-0.0762	0.0174	***
exp	0.0388	0.0018	***	0.0388	0.0018	***	0.0387	0.0018	***	0.0387	0.0018	***
exp2	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0110	0.0016	***	0.0109	0.0016	***	0.0110	0.0016	***	0.0110	0.0016	***
tenure2	0.0001	0.0000	*	0.0001	0.0000	*	0.0001	0.0000	*	0.0001	0.0000	*
junior	-0.0679	0.0204	***	-0.0674	0.0204	***	-0.0676	0.0204	***	-0.0674	0.0204	***
juniorc	0.0726	0.0110	***	0.0730	0.0110	***	0.0729	0.0110	***	0.0729	0.0110	***
college	0.2328	0.0072	***	0.2328	0.0072	***	0.2330	0.0072	***	0.2331	0.0072	***
female*exp	-0.0250	0.0026	***	-0.0248	0.0027	***	-0.0251	0.0026	***	-0.0251	0.0026	***
female*exp2	0.0004	0.0001	***	0.0004	0.0001	***	0.0004	0.0001	***	0.0004	0.0001	***
female*tenure	0.0116	0.0027	***	0.0127	0.0026	***	0.0125	0.0026	***	0.0124	0.0027	***
femela*tenure2	-0.0002	0.0001	***	-0.0002	0.0001	***	-0.0003	0.0001	***	-0.0003	0.0001	***
female*junior	-0.0383	0.0377		-0.0555	0.0388		-0.0326	0.0362		-0.0331	0.0364	
female*juniorc	0.0296	0.0159	*	0.0291	0.0160	*	0.0212	0.0159		0.0209	0.0159	
female*college	0.0631	0.0148	***	0.0624	0.0148	***	0.0545	0.0148	***	0.0529	0.0148	***
union	0.0638	0.0079	***	0.0655	0.0079	***	0.0623	0.0079	***	0.0628	0.0079	***
bucho	0.3907	0.0152	***	0.3910	0.0152	***	0.3911	0.0152	***	0.3913	0.0152	***
kacho	0.2568	0.0103	***	0.2569	0.0103	***	0.2577	0.0104	***	0.2579	0.0104	***
kakari	0.1348	0.0105	***	0.1349	0.0105	***	0.1358	0.0106	***	0.1359	0.0106	***
shokucho	-0.0389	0.0116	***	-0.0383	0.0116	***	-0.0389	0.0116	***	-0.0389	0.0116	***
tayaku	0.1990	0.0114	***	0.1992	0.0114	***	0.1982	0.0114	***	0.1983	0.0114	***
female*bucho	0.2500	0.1668		0.2427	0.1646		0.2158	0.1615		0.2293	0.1620	
female*kacho	0.2039	0.0608	***	0.2037	0.0606	***	0.1756	0.0622	***	0.1796	0.0621	***
female*kakari	0.0805	0.0311	***	0.0777	0.0317	***	0.0405	0.0308		0.0416	0.0307	
female*shokucho	-0.0157	0.0481		-0.0347	0.0478		-0.0045	0.0503		0.0046	0.0527	
female*tayaku	0.1021	0.0408	**	0.0988	0.0415	***	0.0894	0.0385	**	0.0938	0.0391	**
f_seishain_hi	-0.0978	0.0248	***	-0.0919	0.0248	***	-0.1015	0.0247	***	-0.1005	0.0247	***
f_kacho_hi	0.1803	0.0313	***	0.1723	0.0311	***	0.1780	0.0309	***	0.1753	0.0310	***
female*ten*ikukyu1	0.0031	0.0008	***							0.0002	0.0009	
female*ten*ikukyu2	0.0002	0.0012								-0.0010	0.0011	
female*ten*takuji1				0.0059	0.0013	***				0.0029	0.0013	**
female*ten*takuji2				0.0041	0.0026					0.0044	0.0023	*
female*ten*takuji3				0.0009	0.0016					-0.0012	0.0017	
female*ten*takuji5				-0.0030	0.0041					-0.0018	0.0042	
female*ten*hozyo1							0.0055	0.0008	***	0.0046	0.0010	***
female*ten*hozyo2							0.0089	0.0011	***	0.0086	0.0012	***
female*ten*hozyo3							-0.0016	0.0042		(dropped)		
定数項	6.8896	0.0151	***	6.8872	0.0151	***	6.8927	0.0150	***	6.8925	0.0151	***
R2	12227			12227			12227			12227		
観測数	0.715			0.715			0.716			0.717		

(注) すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100～499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

### (3) 育児支援期間の効果の再推定

第2回研究会提出資料では、「平成18年度女性雇用管理基本調査」の勤務時間短縮制度等の措置について、制度の最長利用期間別について、設問の各期間ごとに説明変数(ダミー変数)を用いたが、やや細かいので、グルーピング化を行う。利用期間別の構成比(マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数構成(女性比率の計算による欠損値がない状況))をみると、「小学校就学の時期に達するまで」が37.6%、「3歳まで」が34.3%、「小学校入学～小学校3年生まで」が11.2%となっており、それ以外の区分は3%前後と少ない(利用期間不明は0.4%) (第10表)。そこで、就学年齢も考慮し、「3歳まで」(kin1)、「3歳から小学校就学の時期まで」(kin2)、「小学校入

学以後」(kin3)の3つにグルーピング化(これに「利用期間不明」(kin4)を加え、4区分)して、推定を行った。

第10表 勤務時間短縮等の措置の制度の利用期間別労働者構成

利用期間	(%) 構成比
勤務時間短縮等の措置の制度あり	93.4
3歳まで	34.3
3歳から小学校就学前の一定の年齢まで	2.9
小学校就学の始期に達するまで	37.6
小学校入学から小学校3年生まで	11.2
小学校4年生から小学校卒業まで	3.3
小学校卒業以降	3.6
期間不明	0.4
勤務時間短縮等の措置の制度なし	6.6

(注) マッチングデータの「賃金構造基本統計調査」の労働者数による構成比。勤務時間短縮等の措置の制度の状況は「女性雇用管理基本調査」による。

この推定結果は、各ケースとも正で有意の結果となっているが、「小学校入学以後」の係数が若干高くなっている(「利用期間不明」を除けば)。制度を充実している企業では、女性の活用を図っている、という可能性も考えられるが、あまり明確な差はみられなかった(第11表)。

第11表 勤務時間短縮等の措置・利用期間(グループ化)別賃金関数推計結果

[2]最長利用期間別  
 係数 標準誤差

female	-0.0791	0.0174	***
exp	0.0388	0.0018	***
exp2	-0.0007	0.0000	***
tenure	0.0109	0.0016	***
tenure2	0.0001	0.0000	*
junior	-0.0679	0.0204	***
juniorc	0.0732	0.0110	***
college	0.2328	0.0072	***
female*exp	-0.0249	0.0027	***
female*exp2	0.0004	0.0001	***
female*tenure	0.0048	0.0029	
female*tenure2	-0.0002	0.0001	**
female*junior	-0.0020	0.0382	
female*juniorc	0.0278	0.0159	
female*college	0.0636	0.0148	***
union	0.0651	0.0079	***
bucho	0.3911	0.0152	***
kacho	0.2570	0.0103	***
kakari	0.1351	0.0105	***
shokucho	-0.0388	0.0116	***
tayaku	0.1990	0.0114	***
female*bucho	0.2300	0.1645	
female*kacho	0.2092	0.0596	***
female*kakari	0.0728	0.0314	**
female*shokucho	-0.0392	0.0419	
female*tayaku	0.1044	0.0415	***
f_seishain_hi	-0.0952	0.0247	***
f_kacho_hi	0.1795	0.0312	***
female*ten*kin1	0.0075	0.0014	***
female*ten*kin2	0.0077	0.0015	***
female*ten*kin3	0.0103	0.0015	***
female*ten*kin4	0.0140	0.0031	***
定数項	6.8870	0.0151	***
R2	0.715		
観測数	12227		

(注)すべてのモデルにおいて表には掲載していないが、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職無し、産業は製造業、企業規模は100~499人、地域は関東を基準としている。\*\*\*は1%水準有意、\*\*は5%水準、\*は10%水準有意。

## 六 おわりに

本研究では、育児支援策と男女間賃金格差について、女性の賃金(勤続年数の評価)への影響に焦点を絞り、また、第2回研究会の分析をさらに補足して、検証を行った。その結果、本研究の分析手法でも、育児支援策は女性賃金(勤続年数の評価)に正の影響がみられるという結果が得られた。つまり、男女間賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる。この背景には、女性の定着が進む中で、女性の職域の広がりや教育訓練機会の拡大等が図られること等が考えられる。ただし、支援策の内容により、賃金への影響度に相違がみられている。

なお、今回は、第2回研究会同様、育児支援策の、女性の勤続年数の評価のみについて分析を絞ったが、分析の留意点として、労働者個人が実際にどの程度育児支援施策を利用しているかは把握していない点や、育児支援策と他の支援策、企業の経営・人事方針・人事労務施策との関連、本分析結果の背景要因等、詳細な分析は今後の検討課題といえよう。

### 参考文献

- ・阿部正浩(2008)「ポジティブ・アクション、ワーク・ライフ・バランスと生産性」『季刊社会保障研究』43(3):184-196.
- ・川口章(2008)「男女が働きやすい職場とは：均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が賃金と就業継続意欲に及ぼす影響」『ジェンダー経済格差』勁草書房
- ・三谷直紀(1997)「女性雇用と男女雇用機会均等法」『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房
- ・脇坂明(2007)「均等、ファミフレ度が財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」『仕事と家庭の両立支援に関する調査』(独立行政法人労働政策研究・研修機構)