

労働組合とワーク・ライフ・バランス施策

岡 本 弥

本稿では、わが国の労働組合が企業のワーク・ライフ・バランス支援にどのように影響を及ぼしているか検証した。

まず、組合企業では、女性が活躍するための取り組みがより積極的になされていることが明らかとなり、また、そのような取り組みが女性就業意欲を高めていることも示された。さらに、社員の就業意欲を高めるうえで、管理職が果たすべき役割が大きいこと、具体的には、(社員の上司と想定される)男性の管理職との関係が良好である場合、組合企業では、性差にかかわらず社員の意欲が高まることもわかった。次に、労働組合にワーク・ライフ・バランス支援制度の導入を推進する効果があることも明らかとなったが、制度の利用を促進する効果は観察できなかった。以上の結果から、労働組合はワーク・ライフ・バランスに関連する制度を導入する場面では影響力を発揮しているものの、利用を促進する十分な効果を発揮できていないと推測される。ワーク・ライフ・バランス支援制度の効果を高めるには会員間の円滑なコミュニケーションがより重要で、また、管理職の努力や理解が不可欠である。換言すれば、管理職がうまく機能してはじめて労働組合の効果が発揮されるということになる。

1. はじめに

公表統計に基づく、わが国の労働組合のプレゼンスは低下の一途を辿っている。雇用者に占める組合加入者の割合を示す推定組織率は2022年に16.5%となり、過去最低を記録している。組合員数も、2017年以来、5年ぶりに1,000万人を下回った(厚生労働省「労働組合基礎調査(令和4年)」。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」では、労働者を対象に労働組合の「必要度」を5年ごとに調査しているが、「是非必要である」、「どちらかといえば必要である」を合算した「必要である」計が、2004年調査では63.0%であったが、直近の2019年調査では53.2%と、15年間で約10%ポイント低下している。「どちらともいえない」という回答の割合がほぼ変わらない一方で、「どちらかといえば必要ではない」、「必要でない」を合わせた「必要でない」計が同期間で11.7%から17.5%へ上昇している。

労働組合の影響力が低下した背景として様々な要因が考えられる。まず、労働組合が労働

者の代表として経営側と交渉を行う集团的労使関係から、個々の労働者と企業との関係がベースとなる個別的労使関係にシフトしていることが挙げられよう。かつてわが国では、従業員の能力に重きをおいた年功的な賃金システムが普及し、また、賃金水準の決定に対して労使間の団体交渉が大きな影響力をもっていた。しかし、ポストバブル期にあたる1990年代後半以降、大企業を中心に成果型賃金の導入が進んだ。賃金に反映される成果の比率は企業によって異なるものの、賃金の水準を決める要因のなかで、成果が占める割合は着実に増加したとみられる。

それ以外には、組合員による「組合離れ」の影響も考えられる¹⁾。労働組合が主催する会合や行事に参加する組合員あるいは職場委員のなり手が減少している一方、組合活動に無関心な組合員が増加しているという。組合員の価値観やニーズの多様化が進み、労働組合が対応できなくなっている。組合員が生活水準や労働条件の向上よりもゆとりある生活を重視する傾向が高まっているほか、組合員の高学歴化が進み、それとともに、職種構成のホワイトカラー化が色濃くみられるようになったことが背景にある。それ以外には、分社化や出向によって職場が分散する、合理化などで職場の人員規模が縮小する、といった就業環境の変化の影響もあるだろう（今野・佐藤（2009））。

このような動きに呼応して、労働組合の活動も変化している。厚生労働省「労働組合活動の実態調査（令和3年）」によれば、労働条件の改善事項のなかで、これまで重点をおいてきたものとして「賃金・賞与・一時金」を挙げた割合が90.8%、今後それに重点をおくと回答した割合は76.3%であった。両者の関係は、「労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇」では76.9%と67.3%、「組合員の雇用の維持」は41.6%と35.5%であった。これらはいずれも、労働組合の中核的な活動目標であり続けているが、優先順位が下がっている点で共通している²⁾。同じく、従来から優先度が高い「定年制、継続雇用制度（勤務延長・再雇用）」は27.4%から30.2%と、わずかながらも上昇がみられ、高齢化を背景に、取り組むべき課題として、重要度は高まっているのかもしれない。それ以外では、「セクハラ対策、パワハラなどハラスメント等対策」は23.5%から26.1%に上昇している。

このように、労働組合が取り組む課題の優先順位に変化がみられるとともに、新たに取り組むべき課題も増えている。新たな課題のひとつとして浮上しているのが、ワーク・ライ

1) 組合に未加入の労働者についても「組合離れ」の傾向が観察される。労働政策研究・研修機構（2011）の調査結果によれば、未加入の場合、約80%が「入りたいと思わない」と回答している。その理由については「加入するメリットが見いだせないから」が39.3%、「なんとなく」が23.7%、「適当な労働組合がないから」が18.1%、「組合活動に参加する時間がないから」が17.0%となっている。

2) 主なものを5つまで複数回答することが求められている。

フ・バランス（以下、WLB）に関するものであろう、少子化の加速を背景に、2000年代初頭から、出産・子育てを阻害する要因を取り除き、職業生活と家庭生活との両立が強く求められるようになった。すでに、1990年代の終わりに「ファミリー・フレンドリー」の概念が広まっていたが、それを実現するための条件として労働時間そのものの長さが問われることとなり、次第に男性の家事・育児参加にも目が向けられるようになった（伊岐（2012））。少子高齢化がさらに進むなかで、生産力の維持に必要な労働力を確保するため、企業も本腰を入れ始めた。従来、男性中高年層を中心に、仕事中心の社員が多数を占めており、働きぶりの公正な評価や仕事のやりがい、さらには昇進機会の提供など、仕事の報酬を充実させることで社員の意欲を引き出してきた。しかし、仕事だけでなく、仕事以外にも取り組みたいあるいは取り組まなければならないことがあるという社員が若年層を中心に増加し、仕事と仕事以外の生活の両方の充実を実現させる人材マネジメントが企業に求められるようになった（佐藤・武石（2010））。電機連合は2005年に、2006年以降の春闘の柱を3つに絞り込んだが、そのうちのひとつは、多様な働き方への対応など「ワーク・ライフ・バランス」であった。このような動きは今後さらに広がる可能性がある³⁾。

佐藤・武石（2010）は社員のWLB支援は3つの取り組みからなるとし、以下のように説明している。第1は、仕事管理や労働時間管理にかかわる職場マネジメントであり、職場成員の人材育成、とりわけ、女性の能力開発や成員間の円滑なコミュニケーションのための取り組みが重要である。第2は、WLB支援に関係する制度、具体的には、休業や短時間勤務などが円滑に利用できるようにするための取り組みである。第3は、多様な価値観やライフスタイルを有する社員の受け容れが可能となる職場風土づくりである。これらを家に喩えれば、第3の取り組みが土台部分、第1が1階部分、第2が2階部分に相当する。この比喻から推測可能なように、より重要となるのは土台部分である第3の取り組みと、建物の1階部分である第1の取り組みである。しかし、現状では、土台と1階部分の取り組みが不十分なままでも2階部分の制度を充実させることでWLB支援が実現できると誤解したり、WLB支援を既婚女性の子育て支援と狭義に解釈したりしている企業が少なくないという。また、2階部分の両立支援制度が充実している企業の取り組みは外部からはWLB支援が不十分で

3) 労働政策研究・研修機構（2018）は事業場における過半数労働組合または過半数代表者からなる「過半数代表者」と過去3年間に労使協定を締結した、あるいは過半数代表から意見聴取等をしたことがあるかを事業所ごとに尋ねている。54.1%が「手続きを行ったことがある」と回答している。具体的な手続きの内容については、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」が44.1%と最も高く、「就業規則の作成または変更（意見聴取）」が33.2%、「変形労働時間の導入（労使協定）」が16.6%、「育児・介護休業することができない労働者に関する定め等、育児・介護休業法に基づくもの（労使協定）」が12.6%となっている。これらから、労働組合からのWLBに関連するニーズが高まっていることが推測される。

あるため、制度が有効に活用されないこともあるという⁴⁾。結果的に女性の活躍の機会を阻害することにつながってしまう可能性があるため、目につきやすい2階部分のWLB支援制度の充実だけでなく、1階部分の職場マネジメントや、それらの土台となる多様性の包摂が可能な職場の風土づくりも進めていかなければならない。

1階部分と土台部分の本質は組織のコミュニケーションと言い換えることができるだろう。その例として、まず、職場レベルでの上司と部下、あるいは同僚間の個々人のコミュニケーションが挙げられる。それに加えて、経営者と集団としての従業員（労働組合あるいは従業員組織）との間での労使コミュニケーションがある（佐藤・武石（2010））。WLB支援を進めるうえで両者は補完的な役割を担っている。先述の通り、社員が望むライフスタイルが多様化するとともに、社員の生活スタイルは企業によって異なる。WLB支援制度を社員にとって有用なものにするには、彼らのニーズを的確に把握することがまず必要となるが、そういう点からは、社員の属性やニーズの把握を活動の起点とする労働組合とのコミュニケーションを進めることには意義がある。とはいえ、社員のニーズの多様性を意見として集約することが難しいため、集団的な労使関係を通じてのみによって解決を期待することは現実的とはいえない。また、WLBに関する労働者のニーズは多様である一方で、誰しも差し迫った必要性を感じている要求事項というのはあまりないといった指摘もある（池田（2010））。そういう点からも、職場や個人の状況を反映できるような職場レベルでの取り組みがもつ補完的な機能が重要となる。

本稿では、労働組合がWLB支援にどのような影響を及ぼしているのかを検証する。その際、次章で紹介する複数の先行研究から得られた労働組合の負の側面も念頭におきたい。例えば、育児休業制度などのWLB支援施策の導入や拡充についてはプラスの効果が発揮される傾向がみられるのに対して、従業員の利用を十分に促進できていない、あるいは利用を抑制するマイナスの効果が散見されるといった点について考えてみたい。

本稿の構成は以下の通りである。第2章では主要な先行研究を紹介する。第3章では実証分析である。最終章はまとめである。

2. 先行研究

わが国に限っても、賃金や雇用あるいは生産性にもたらす影響など、労働組合の経済効果に関する研究の蓄積は多い。また、WLB支援施策に関しても、経済学によるアプローチ以

4) 佐藤・武石（2010）は仕事と子育ての両立を例に挙げ、育児休業制度は利用できても、職場に復帰してフルタイム勤務の働き方に戻ると、ハードワークゆえに仕事と子育ての両立が難しく、また、土台部分が不十分であるため、仕事と子育てとの両立に関して、上司や同僚からのサポートが受けられなくなることを指摘している。

外に、人的資源管理論をはじめ、様々な学問領域において研究が蓄積されている。以下では、労働組合の活動とWLB支援との関連をテーマとしたものに絞って紹介する。

脇坂(2006)は分析対象となった中小企業を、均等度及びWLBと概念的に近いファミリーフレンドリー(以下、ファミフレ)の度合いに基づいて4つに分類し、企業パフォーマンス等との関連を調べている。均等度とファミフレの度合いがともに高い企業を「本格活用企業」、均等度が低い一方でファミフレの度合いが高い企業を「ファミフレ先行企業」、均等度は高いもののファミフレの度合いが低い企業を「均等先行企業」、均等度もファミフレ度合いも低い企業を「男性優先企業」と分類している。労働組合の存在との関連についても検証し、まず、労働組合が存在する企業は「ファミフレ先行企業」に多いことを明らかにした。次に、均等度とファミフレの度合いを従属変数とし、従業員数と業種でコントロールして組合の効果を最小自乗法で推定した。その結果、組合はファミフレの度合いを有意に高めることが示された。さらに、従属変数を「取組度」や「実態度」に変更した場合、「取組度」への効果がより大きいこともわかった。

前田(2001)は、女性問題担当者の組合役員が存在する企業がファミフレの度合いを高めることを明らかにしているが、脇坂(2006)においても、女性役員がいる組合の場合に、そうでない組合の場合と比べてファミフレの度合いがより高まっていることが示されている。

小倉(2006)は労働時間選択の余地が確保されることがWLBの実現に不可欠という問題意識から、年次有給休暇の未消化に影響する要因の確認を試みている。勤務先に労働組合がある場合に年休消化率が上昇するという、労働組合の「退出・発言モデル」に基づいた仮説を検証している。得られた結果は、年休の取得に対してプラスに影響する一方で、消化率についてはマイナスの影響を与えるというものであった。この結果の解釈は難しいが、断定は避けながらも、労働組合がある企業における休暇取得推進の環境が相対的に悪いことを示している可能性があるとしている。

川口・西谷(2011)はわが国の上場企業を対象に、企業の財務構造とコーポレート・ガバナンスの異質性が、雇用制度、なかでも女性の活躍にどのように影響しているか検証している。コーポレート・ガバナンスに関連性が高い要因として企業の所有構造に加えて労働組合に注目して分析を行い、女性部課長の存在(の有無)に対して負の効果をもっているという結果を得た。組合企業は設立年が古く、長期的雇用慣行が定着している企業が多いとみられるが、そのような属性をコントロールしても、労働組合と女性の活躍には安定的な負の関係がみられたとしている。労働組合の影響力が雇用制度改革を妨げ、女性の活躍あるいはWLBの推進にとって不利に作用しているとの解釈が可能であろう。

近年では、久本(2019)が、連合総合生活開発研究所が実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート2017.4」を用いて、労働組合の仕事の満足度及び生活満足度に対する

効果を検証している。その結果、両方に対して組合効果が存在すること、より具体的には、「能力発揮」、「能力機会開発」、「精神的ストレスの少なさ」、「働きがい」、「責任・裁量」に対して効果があることが明らかにされた。それ以外では、「組合員ダミー」を男女に分けた場合、女性の組合員についてだけWLB効果が確認されている。このことは、組合のある企業のWLB施策の影響が女性組合員に対してのみで、男性組合員に対するものではない可能性を示すものかもしれない。

岡本（2022b）は製造業に属するわが国の中小企業を対象にWLB施策に対する労働組合の影響を検証している。その結果、組合企業でより積極的にWLBの実現に向けた施策が導入されていることが明らかとなった。ただし、事業所内託児施設の設置や、育児や介護に要する経費の緩和措置など、大きな費用が発生する傾向があるものについては有意な影響は観察されなかったことから、労働組合が実現性や費用といった側面を勘案のうえ、優先順位をつけながら支援を推進している可能性が示唆される。岡本（2022a）は岡本（2022b）と同じデータセットを利用し、労働組合が労働生産性の向上に貢献しているか確かめたものであるが、そのなかで、人材の確保や人材育成・能力開発の実施と、実施した場合の効果について検証している。実施した企業を対象とした効果への影響の推定では、労働組合ダミーの単独項は有意とはならず、将来を見据えた人的資本投資を実施していることを示すダミー変数との交差項のみが負となった。この結果は、人的資本投資を重視する企業では、労働組合が存在することで雇用マネジメントのパフォーマンスが低下してしまう可能性を示すものである。さらに、岡本（2023）は本稿の分析で用いるのと同じデータセットを利用して、労働組合が育児休業制度の拡充と従業員による利用に与える影響を検証している。その結果、当該制度の拡充に対して労働組合がプラスに影響していることが示された。一方、従業員による利用については、女性役員が存在する労働組合の場合、抑制されることも明らかとなった。結果の解釈は難しいものの、女性の非正規従業員比率が高い場合に利用が促進されるという結果も得られており、労働組合が当該制度の利用を妨げているとは必ずしもいえないとしている。

以上の先行研究から、労働組合が概ねWLB支援施策の導入や拡充に積極的に取り組んでいる反面、その成果は思うほどにはあらわれていないといっていよう。先の例によれば、1階部分と土台部分のどこに問題が存在するかは明らかでないが、その影響で、少なくとも「利用」という点に限れば、2階部分でさえも十分に機能していない状況といえるだろう。

3. 実証分析

3-1. データ、分析方法及び変数の詳細

3-1-1. データ

本稿の分析には、2018年に労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した「女性活躍と両立支援に関する調査」を利用した。本調査は全国の常用労働者30人以上の企業15,000社を対象に、2016年に施行された女性活躍推進法とその翌年に施行された改正育児・介護休業法の影響が企業や労働者にどの程度浸透しているかを把握することを主な目的としている。企業規模別に「30-99人」、「100-299人」、「300人以上」の3層に分け、各層について日本標準産業分類に基づく16大産業の構成比（2014年「経済センサス」に基づく産業構成比）となるように、各層から5,000社ずつ抽出が行われている。設立年や業種、事業所の有無など、一般的な企業属性に関する質問項目のほか、雇用形態別の従業員数、従業員の平均年齢や勤続年数といった雇用に関する情報が充実している。それに加えて、両立支援策、ワーク・ライフ・バランスについても尋ねており、本稿の分析テーマである育児休業制度とともに介護休業制度についても詳細な質問項目が準備されている。企業・団体に加えて、勤務する20-30歳代の男女正規従業員・職員も調査対象となっている。企業ごとに与えられたIDを用いて企業・団体データと従業員・職員データをマージさせることでマッチデータを作成した。

3-1-2. 推定モデル

以下では2種類の分析を行う。まず、女性の活躍の支援に取り組んでいる企業を対象を絞り、労働組合が就業に関する社員の意欲に影響を及ぼしているかを確かめる。次に、WLB支援制度の導入及び社員による当該制度の利用に対する労働組合の効果を検証する。

前者については、サンプル企業のうち、「平成28（2016）年4月の「女性活躍推進法」施行以降、女性活躍に積極的に取り組んでいる（または引き続き積極的に取り組んでいる）と思いますか」との質問に対して、「とても積極的に取り組んでいる」、「やや積極的に取り組んでいる」、「積極的ではないが取り組んでいる」を選択した社員に焦点を当てる⁵⁾。また、後者については、サンプル企業のうち、「あなたが出産（男性の方は、子の誕生）・育児・介護をすることになった場合、現在の勤務先（会社）では、次の制度をあなたは利用できますか？」との質問に対して、社員が利用できると回答したケースに焦点を絞り、WLB支援制度の導入（利用の可否）とともに、これまでの利用経験（の有無）に対して労働組合の存在が影響しているかを明らかにする。前者については、女性の活躍のための支援の有無の影響

5) それ以外の選択肢は、「（勤務先（会社）が女性の活躍のために積極的に）取り組んでいない」、「わからない・女性活躍推進法を知らない」の2つである。

要因の検証よりも、企業の女性活躍支援を労働組合がサポートすることで社員の就業に対する意欲を変化させたか、後者については、利用可能なWLB支援制度の有無の影響要因の検証よりも、企業によるWLB支援制度がある場合に労働組合が社員の利用を促進させる効果があったかにより注目したい。

その理由は次の通りである。すなわち、労働組合が育児休業制度の拡充を促進させる効果が岡本（2023）などで確認されているなど、労働組合が女性の活躍のための支援策やWLB支援施策の導入をサポートする効果があることは概ね明らかにされている一方で、それらが導入されたあと、労働組合が効果を高めるためにどのように影響力を発揮しているかは十分には検証されていないからである。ゆえに、上述の施策に対する取り組みや導入に関連するいわゆる第1段階の（セレクション）方程式の結果よりも、それらが社員にもたらした影響に関する第2段階の（メインの）方程式の結果をより重視する。

ここで注意が必要なのは、2種類のいずれの場合でも、メインの推定は母集団の一部のサンプルのみで行われる点であり、サンプル・セレクションが生じる。2段階の推定の代わりにメインの推定のみを行えば、サンプルの偏りによって推計値にバイアスが生じる可能性がある。この問題に対処するため、サンプル・セレクションを考慮したヘックマン・プロビットモデルを利用する。

3-1-3. 変数の詳細

すでに述べたように、サンプル・セレクションが生じる可能性を考慮し、推定はヘックマン・プロビットモデルを利用する。

メインの推定式の被説明変数は2種類である。まず、「勤務先（会社）が平成28（2016）年4月施行の女性活躍推進法のための施策に取り組んだことにより、あなた自身はどのような変化や影響があったように思いますか？」との質問に対する回答を用いた。具体的には、「仕事にやりがいを感じるようになった」、「新しいことにチャレンジしてみようと思うようになった」、「昇進したいと思うようになった」、「これからも、今の会社で働き続けたいと思うようになった」、「この会社で働くことに安心感を持つようになった」、「自分の持っている能力を十分に発揮できるようになった」の6つの項目がある。これらへの回答として、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばあてはまらない」、「あてはまらない」の5つの選択肢が準備されている。このうち、社員が前2者のいずれかを選択した場合に1をとるダミー変数を作成した。これに対応するセレクション推定式の被説明変数については、「平成28（2016）年4月の「女性活躍推進法」施行以降、女性活躍に積極的に取り組んでいる（または引き続き積極的に取り組んでいる）と思いますか？」との質問に対して、社員が、「とても積極的に取り組んでいる」、「やや積極的に取り組んでいる」、「積極的ではないが取り組んでいる」のいずれかを選んだ場合に1をとる

ダミー変数を作成した。

もうひとつのメインの推定式の被説明変数に関しては、すでに説明した、「あなたが出産(男性の方は、子の誕生)・育児・介護をすることになった場合、現在の勤務先(会社)では、次の制度をあなたは利用できますか?」との質問に対して、社員が利用できると回答した場合に、リストアップされたWLB支援制度について、「利用経験がある」を選んだ場合に1をとるダミー変数を作成した。リストアップされているもののなかで分析に利用したのは、「産前産後休業(産休)制度・配偶者出産休暇」、「育児休業(育休)制度」、「育児のために利用できる短時間勤務(時短)制度」、「育児のために利用できる始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「育児のために残業や休日労働が免除される制度」、「病気やケガをした子どもの看護休暇制度」の6つで、いずれも産前産後休業(配偶者出産制度も含む)や育児休業制度に関連するものである⁶⁾。ちなみに、社員が制度を利用できるかについての質問に対して、「利用可能」と回答した場合に1をとるダミー変数をセレクション推定式の被説明変数とした。

説明変数のうち最も重要なものは労働組合ダミーであり、労働組合が存在する場合に1をとる変数を作成した。社員の属性については、女性ダミー、年齢層ダミー、大卒(以上)ダミー、役職ダミーを作成して用いた。WLB施策は職場での女性の活躍を促進させることを大きな目的としているため、労働組合の影響が性差によって異なることが予想される。この点を検証するため、女性ダミーと労働組合ダミーの交差項を作成して利用した。組織のコミュニケーションの円滑さを代理する変数として、「あなたにはご自身のキャリアのお手本となる人が勤務先にいますか」との質問に対して、「男性の管理職にいる」、あるいは「女性の管理職にいる」という選択肢を選んだ場合にそれぞれ1をとるダミー変数を作成した。職場の管理職はWLB支援施策の効果を高めるうえで、労働組合の活動と補完的役割を担っていると予想されるため、労働組合との交差項を作成して利用した。また、「現在の勤務先(会社)に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタハラ)の相談窓口がありますか?」との質問に対して、「ある」と回答した場合に1をとるダミー変数を作成した。社員の属性に関連する変数及び組織のコミュニケーションの円滑さを表す変数はメインの推定式のみを導入した。

企業属性に関連する変数として、従業員数ダミー、男女別の平均勤続年数ダミー、産業ダミーを作成して利用した。さらに、設立年代を表すダミーと事業所が1カ所に限定されていることを示すダミーを作成したが、これらはセレクション推定式のみを導入した。記述統計は表1に示されている。

6) それ以外に、介護休暇に関するものが5つあったが、利用者の割合が低いこと、年齢層が限定される傾向があることから、本稿の分析の対象から外すことにした。

表1 記述統計表

変数名	観測数	平均	標準偏差	最小	最大
労働組合	13,551	0.400	0.490	0	1
女性	13,807	0.538	0.499	0	1
年齢層					
20歳代以下	13,775	0.422	0.494	0	1
30歳代	13,775	0.562	0.496	0	1
40歳代	13,775	0.011	0.102	0	1
50歳代	13,775	0.002	0.046	0	1
大卒	13,749	0.574	0.494	0	1
役職					
一般社員	13,751	0.771	0.420	0	1
係長・主任相当職	13,751	0.190	0.392	0	1
課長・課長相当職	13,751	0.030	0.170	0	1
部長・部長相当職以上	13,751	0.006	0.077	0	1
役員	13,751	0.003	0.057	0	1
組織のコミュニケーションに関する要因					
マタハラ相談窓口あり	13,667	0.430	0.495	0	1
キャリアのお手本：男性の管理職にいる	13,640	0.335	0.472	0	1
キャリアのお手本：女性の管理職にいる	13,640	0.189	0.392	0	1
正社員数男女計（30-49人）					
1-29人	13,788	0.033	0.179	0	1
30-49人	13,788	0.085	0.278	0	1
50-99人	13,788	0.130	0.336	0	1
100-299人	13,788	0.378	0.485	0	1
300人以上	13,788	0.375	0.484	0	1
平均勤続年数（女性）					
0-4年	13,440	0.080	0.272	0	1
5-9年	13,440	0.414	0.493	0	1
10-14年	13,440	0.348	0.476	0	1
15-19年	13,440	0.122	0.327	0	1
20年以上	13,440	0.036	0.186	0	1
平均勤続年数（男性）					
0-4年	13,464	0.047	0.213	0	1
5-9年	13,464	0.275	0.446	0	1
10-14年	13,464	0.310	0.463	0	1
15-19年	13,464	0.275	0.446	0	1
20年以上	13,464	0.093	0.291	0	1
産業					
鉱石、採石業、卸売業	13,807	0.002	0.045	0	1

建設業	13,807	0.050	0.218	0	1
製造業	13,807	0.205	0.404	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	13,807	0.006	0.075	0	1
情報通信業	13,807	0.030	0.171	0	1
運輸業, 郵便業	13,807	0.047	0.212	0	1
卸売業	13,807	0.063	0.242	0	1
小売業	13,807	0.075	0.263	0	1
金融業, 保険業	13,807	0.039	0.195	0	1
不動産業, 物品賃貸業	13,807	0.014	0.116	0	1
学術研究, 専門, 技術サービス業	13,807	0.026	0.160	0	1
宿泊業, 飲食サービス業	13,807	0.024	0.153	0	1
生活関連サービス業, 娯楽業	13,807	0.026	0.158	0	1
教育, 学習支援業	13,807	0.075	0.263	0	1
医療, 福祉	13,807	0.238	0.426	0	1
複合サービス事業	13,807	0.030	0.172	0	1
サービス業 (他に分類されないもの)	13,807	0.051	0.220	0	1
事務所に関する要因					
事業所が1か所のみ	13,474	0.150	0.358	0	1
設立年代					
1944年以前	13,733	0.116	0.320	0	1
1945-49年	13,733	0.070	0.256	0	1
1950年代	13,733	0.137	0.344	0	1
1960年代	13,733	0.144	0.351	0	1
1970年代	13,733	0.148	0.355	0	1
1980年代	13,733	0.138	0.345	0	1
1990年代	13,733	0.108	0.311	0	1
2000年代	13,733	0.101	0.301	0	1
2010年代	13,733	0.038	0.190	0	1

3-2. 推定結果

先に述べたように、サンプル・セレクションに関する問題に対処するため、ヘックマン・プロビット推定を試みた。しかし、メインの推定式とセレクション推定式のそれぞれの誤差項の相関についてのLR検定(帰無仮説： $\rho=0$)では、いずれのケースも5%水準で有意となったものはなかった。よって、メインの推定式とセレクション推定式を分け、それぞれプロビット推定した。

まず、表2に示された(ヘックマン・プロビット推定における)第2段階の被説明変数が社員自身への影響を表すダミーである場合である推定結果1をみてみよう。(1)はセレクシ

表2 推定結果1

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
推定式	セレクション	メイン	メイン	メイン	メイン	メイン	メイン
被説明変数	女性の活躍に取り組んでいる=1	仕事にやりがいを感じるようになった=1	新しいことにチャレンジしてみようと思った=1	昇進したいと思うようになった=1	これから、今の会社で働きたいと思うようになった=1	この会社で働くことに安心感を持つようになった=1	自分の持っている能力を十分に発揮できるようになった=1
説明変数							
労働組合	0.047*** (0.011)	-0.029 (0.028)	-0.031 (0.028)	-0.033 (0.025)	-0.007 (0.030)	-0.027 (0.030)	-0.029 (0.025)
女性		0.148*** (0.019)	0.132*** (0.020)	0.049*** (0.019)	0.176*** (0.022)	0.127*** (0.022)	0.109*** (0.018)
労働組合×女性		0.032 (0.029)	0.058* (0.031)	0.066** (0.029)	0.043 (0.032)	0.031 (0.032)	0.026 (0.027)
年齢層							
[20歳代以下]							
30歳代		-0.077*** (0.014)	-0.065*** (0.014)	-0.062*** (0.013)	-0.006 (0.015)	-0.048*** (0.015)	-0.043*** (0.012)
40歳代		-0.044 (0.051)	0.034 (0.063)	-0.036 (0.049)	0.114 (0.071)	0.034 (0.069)	0.013 (0.056)
50歳代以上		0.090 (0.162)	0.097 (0.168)	0.043 (0.150)	0.074 (0.160)	0.021 (0.153)	0.015 (0.130)
大卒		-0.045*** (0.014)	-0.040*** (0.014)	-0.035*** (0.013)	-0.061*** (0.016)	-0.025 (0.016)	-0.043*** (0.013)
役職							
[一般社員]							
係長・主任相当職		-0.013 (0.015)	-0.009 (0.016)	0.019 (0.015)	-0.015 (0.018)	-0.024 (0.017)	-0.009 (0.014)
課長・課長相当職		-0.010 (0.031)	0.007 (0.033)	0.005 (0.030)	-0.002 (0.036)	-0.039 (0.035)	-0.002 (0.028)
部長・部長相当職以上		-0.018 (0.074)	-0.034 (0.075)	0.006 (0.070)	-0.066 (0.080)	-0.028 (0.081)	0.036 (0.073)
役員		0.225* (0.123)	0.144 (0.118)	0.047 (0.107)	0.149 (0.126)	0.191 (0.128)	0.196* (0.117)
組織のコミュニケーションに関する要因							
マタハラ相談窓口あり		0.018 (0.013)	0.014 (0.013)	0.021* (0.012)	0.035** (0.015)	0.045*** (0.015)	0.015 (0.012)
キャリアのお手本： 男性の管理職にいる		0.084*** (0.020)	0.091*** (0.021)	0.080*** (0.019)	0.135*** (0.023)	0.119*** (0.023)	0.064*** (0.018)
キャリアのお手本： 女性の管理職にいる		0.186*** (0.023)	0.161*** (0.023)	0.125*** (0.022)	0.189*** (0.025)	0.189*** (0.025)	0.149*** (0.022)
労働組合×男性の管理職		0.073** (0.031)	0.062** (0.031)	0.050* (0.028)	0.027 (0.032)	0.034 (0.032)	0.083*** (0.029)
労働組合×女性の管理職		-0.039 (0.026)	-0.009 (0.029)	-0.007 (0.027)	-0.021 (0.034)	-0.006 (0.034)	-0.027 (0.024)

正社員数男女計							
[30-49人]							
1-29人	0.011 (0.032)	0.030 (0.053)	0.025 (0.055)	0.029 (0.050)	-0.081 (0.055)	-0.052 (0.058)	0.006 (0.044)
50-99人	0.073*** (0.022)	-0.087*** (0.026)	-0.081*** (0.029)	-0.050* (0.028)	-0.084** (0.036)	-0.042 (0.038)	-0.050** (0.025)
100-299人	0.144*** (0.019)	-0.114*** (0.025)	-0.101*** (0.027)	-0.078*** (0.025)	-0.145*** (0.032)	-0.120*** (0.033)	-0.097*** (0.022)
300人以上	0.352*** (0.018)	-0.165*** (0.030)	-0.143*** (0.031)	-0.083*** (0.029)	-0.143*** (0.034)	-0.085** (0.035)	-0.138*** (0.027)
平均勤続年数(女性)							
[0-4年]							
5-9年	0.007 (0.021)	0.031 (0.030)	0.040 (0.031)	0.011 (0.029)	0.045 (0.035)	0.046 (0.035)	-0.004 (0.026)
10-14年	-0.026 (0.023)	0.003 (0.033)	0.026 (0.034)	0.017 (0.032)	0.025 (0.038)	0.020 (0.038)	-0.013 (0.029)
15-19年	-0.003 (0.026)	0.001 (0.037)	0.030 (0.039)	0.032 (0.038)	0.001 (0.042)	-0.010 (0.042)	-0.017 (0.031)
20年以上	-0.061* (0.032)	-0.019 (0.046)	0.070 (0.054)	0.031 (0.048)	-0.010 (0.054)	-0.053 (0.051)	0.010 (0.043)
平均勤続年数(男性)							
[0-4年]							
5-9年	-0.053** (0.027)	0.016 (0.039)	-0.003 (0.038)	0.039 (0.040)	0.017 (0.045)	-0.003 (0.045)	-0.003 (0.032)
10-14年	-0.032 (0.029)	-0.024 (0.039)	-0.065* (0.038)	-0.001 (0.040)	-0.006 (0.047)	-0.022 (0.048)	-0.027 (0.034)
15-19年	-0.024 (0.031)	-0.003 (0.042)	-0.049 (0.041)	-0.002 (0.041)	0.048 (0.050)	0.007 (0.050)	-0.026 (0.036)
20年以上	0.007 (0.034)	-0.042 (0.042)	-0.091** (0.038)	0.006 (0.045)	0.006 (0.053)	0.005 (0.054)	-0.036 (0.036)
産業							
[製造業]							
鉱石、採石業、卸売業	-0.082 (0.095)	0.091 (0.175)	0.024 (0.163)	0.054 (0.150)	0.031 (0.172)	0.005 (0.169)	0.103 (0.162)
建設業	0.059** (0.023)	0.066** (0.033)	0.021 (0.031)	0.001 (0.028)	0.013 (0.034)	0.011 (0.034)	0.003 (0.027)
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.066 (0.060)	0.077 (0.104)	0.128 (0.103)	0.052 (0.089)	0.154 (0.113)	0.246** (0.112)	0.131 (0.101)
情報通信業	0.152*** (0.028)	-0.007 (0.033)	-0.049 (0.031)	0.019 (0.032)	-0.004 (0.037)	0.022 (0.038)	-0.027 (0.028)
運輸業・郵便業	0.021 (0.023)	0.054 (0.034)	0.011 (0.031)	-0.005 (0.028)	-0.048 (0.033)	0.005 (0.034)	0.003 (0.028)
卸売業	0.067*** (0.021)	0.041 (0.029)	0.012 (0.028)	0.000 (0.026)	-0.015 (0.030)	0.002 (0.030)	0.000 (0.025)
小売業	0.026 (0.020)	0.069** (0.028)	0.016 (0.026)	0.088*** (0.027)	0.003 (0.029)	-0.025 (0.028)	0.045* (0.025)

金融業, 保険業	0.215*** (0.026)	0.013 (0.029)	0.022 (0.029)	0.007 (0.026)	-0.061** (0.030)	-0.053* (0.030)	-0.014 (0.025)
不動産業, 物品賃貸業	0.155*** (0.040)	-0.001 (0.047)	-0.040 (0.045)	0.108** (0.049)	-0.037 (0.051)	-0.002 (0.052)	0.033 (0.046)
学術研究, 専門・技術サービス業	0.104*** (0.030)	-0.019 (0.036)	-0.067** (0.033)	0.011 (0.035)	-0.038 (0.040)	-0.011 (0.041)	-0.054* (0.029)
宿泊業, 飲食サービス業	0.018 (0.032)	0.017 (0.044)	-0.034 (0.041)	0.008 (0.040)	-0.032 (0.047)	0.025 (0.049)	0.019 (0.040)
生活関連サービス業, 娯楽業	0.072** (0.031)	0.010 (0.040)	-0.018 (0.038)	0.036 (0.039)	-0.053 (0.042)	-0.081** (0.041)	0.016 (0.036)
教育, 学習支援業	0.018 (0.020)	-0.032 (0.025)	-0.100*** (0.022)	-0.049** (0.022)	-0.066** (0.027)	-0.087*** (0.027)	-0.043** (0.021)
医療, 福祉	-0.095*** (0.014)	0.050** (0.023)	-0.012 (0.022)	-0.007 (0.020)	-0.011 (0.025)	0.015 (0.025)	0.042** (0.021)
複合サービス事業	-0.075*** (0.028)	0.008 (0.039)	-0.055 (0.035)	-0.043 (0.032)	-0.144*** (0.036)	-0.178*** (0.034)	-0.052* (0.030)
サービス業 (他に分類されないもの)	0.110*** (0.023)	0.059* (0.032)	0.006 (0.030)	0.023 (0.028)	0.040 (0.034)	0.001 (0.033)	0.022 (0.028)
事務所に関する要因							
事業所が1カ所のみ	-0.006 (0.014)						
設立年代							
[1944年以前]							
1945-49年	-0.025 (0.021)						
1950年代	-0.059*** (0.018)						
1960年代	-0.044** (0.019)						
1970年代	-0.037* (0.019)						
1980年代	-0.049** (0.019)						
1990年代	-0.036* (0.021)						
2000年代	0.011 (0.022)						
2010年代	-0.055* (0.028)						
対数尤度	-7867.585	-2650.613	-2790.722	-2530.537	-3199.089	-3232.241	-2392.045
擬似決定係数	0.085	0.096	0.080	0.054	0.067	0.058	0.085
観測数	12,681	5,218	5,217	5,197	5,216	5,210	5,215

- (注) 1. 係数は限界効果を表す。
2. ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。
3. ()内は標準誤差である。
4. []内はリファレンス・グループである。

ョン推定式, (2)-(7)はメインの推定式である。

まず, (1)のセレクション推定式では, 労働組合ダミーは1%水準でプラスに有意となっている。組合企業では非組合企業と比べて, 女性の活躍推進により積極的に取り組んでいることを示している。次に(2)-(7)のメインの推定式をみてみよう。労働組合ダミーの単独項で有意なものはなかった。女性ダミーはすべてにおいて1%水準でプラス有意となった。女性社員の活躍推進の影響を女性社員がより強く受けて就業に関連する意欲を高めていると解釈できる。女性ダミーと労働組合ダミーとの交差項では, (3)と(4)でプラス有意となっている。労働組合が存在する企業では, 女性社員が自らのための活躍推進活動の影響を受けやすいという結果である。別言すれば, 労働組合がある企業で, 女性の活躍推進の効果がより発揮されやすいということになろう。キャリアの手本になる存在が自社の男性あるいは女性の管理職にいることを示すダミーは, いずれもすべての推定式でプラス有意となっている。WLBを推進するうえで, 管理職が大きな役割を担っていることを示すものである。さらに当該ダミーと労働組合ダミーの交差項では, (2)(3)(4)(7)の推定式で男性管理職ダミーとの交差項がプラスに有意となっている。組合企業において(上司と想定される)男性管理職とのコミュニケーションがうまく成立している場合に, 女性社員の活躍推進のプラスの影響が性差に関係なく社員にもたらされるということになろう。

次に表3に示された(ヘックマン・プロビット推定における)第2段階の被説明変数が両立支援制度について、「利用経験がある」を選んだ場合に1をとるダミー変数の場合の推定結果をみてみよう。奇数番号はセレクション推定式, 偶数番号はメインの推定式である。

まず, セレクション推定式をみると, いずれにおいても労働組合ダミーは1%水準でプラスに有意となっている。この結果は, WLB支援施策の導入は組合企業でより進んでいることを示すものである。続いて, メインの推定式の結果をみてみよう。ここでは(2)を除いて, 労働組合ダミーの単独項はいずれも非有意であった。他方, 女性ダミーはすべてでプラス有意となった。男性と比べて女性のほうが産前産後休業あるいは育児休業に関連する制度を利用する頻度が高い, あるいは利用へのハードルが低いことを示すものである。男性あるいは女性管理職ダミーもプラスに有意となったケースが多い。これについては, 管理職との関係が良好である場合, 上述した制度の利用の意義を理解してもらえるため, 利用がしやすいということであろう。

労働組合との交差項についても, プラスに有意となったものはほとんどなかった。単独項の結果を考え合わせる, 社員によるWLB支援制度の利用を促す効果を労働組合が十分には発揮できていないことになる。さらに, 管理職ダミーの結果を踏まえると, 社員による当該制度の利用を促進するために最も必要となるのは管理職の理解といえるのかもしれない。

表3 推定結果2

被説明変数	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	セレクション 産前産後休業(産休) 制度・配偶者出産休 暇	メイン	セレクション 育児休業(産休) 度	メイン	セレクション 育児のために利用できる 短時間勤務(時 短)制度	メイン	セレクション 育児のために利用できる 始業・終業時刻 の繰上げ・繰下げ	メイン	セレクション 育児のために利用できる 休日労働が免除され る制度	セレクション 育児のために残業や 病气やケガをした子 どもの看護休暇制度	セレクション 育児のために残業や 病气やケガをした子 どもの看護休暇制度	メイン
説明変数	利用可能 = 1	利用経験 あり = 1	利用可能 = 1	利用経験 あり = 1	利用可能 = 1	利用経験 あり = 1	利用可能 = 1	利用経験 あり = 1	利用可能 = 1	利用経験 あり = 1	利用可能 = 1	利用経験 あり = 1
労働組合	0.026 ^{****} (0.010)	0.106 ^{****} (0.029)	0.036 ^{****} (0.008)	0.049 (0.030)	0.053 ^{****} (0.011)	-0.009 (0.024)	0.039 ^{****} (0.011)	0.007 (0.018)	0.055 ^{****} (0.011)	-0.006 (0.016)	0.066 ^{****} (0.011)	0.016 (0.020)
女性		0.298 ^{****} (0.018)		0.392 ^{****} (0.016)		0.226 ^{****} (0.014)		0.069 ^{****} (0.011)		0.066 ^{****} (0.010)		0.068 ^{****} (0.013)
労働組合×女性		-0.069 ^{**} (0.030)		0.002 (0.032)		0.040 (0.028)		0.010 (0.020)		0.024 (0.020)		0.027 (0.023)
年齢層												
[20歳代以下]												
30歳代		0.286 ^{****} (0.013)		0.244 ^{****} (0.013)		0.130 ^{****} (0.010)		0.042 ^{****} (0.008)		0.038 ^{****} (0.007)		0.092 ^{****} (0.009)
40歳代		0.362 ^{****} (0.050)		0.281 ^{****} (0.066)		0.189 ^{****} (0.066)		0.083 [*] (0.048)		0.142 ^{****} (0.053)		0.169 ^{****} (0.060)
50歳代以上		0.118 (0.170)		0.001 (0.165)		0.012 (0.149)				0.218 (0.152)		0.034 (0.132)
大卒		0.004 (0.014)		-0.007 (0.014)		0.034 ^{****} (0.011)		0.020 ^{**} (0.008)		0.008 (0.007)		0.006 (0.010)
役職												
[一般社員]												
係長・主任相当職		0.042 ^{**} (0.017)		0.016 (0.016)		-0.001 (0.013)		0.006 (0.010)		-0.005 (0.009)		0.009 (0.011)

課長・課長相当職	-0.026 (0.038)	-0.051 (0.037)	-0.030 (0.028)	0.003 (0.023)	-0.034** (0.015)	-0.025 (0.023)
部長・部長相当職以上	0.030 (0.094)	0.083 (0.101)	0.089 (0.092)	0.018 (0.060)	-0.026 (0.041)	0.001 (0.062)
役員	-0.085 (0.114)	-0.082 (0.110)	0.037 (0.107)	0.035 (0.084)	-0.036 (0.045)	-0.094* (0.048)
組織のコミュニケーションに関する要因						
マタハラ相談窓口あり	0.028* (0.014)	0.024* (0.014)	0.025** (0.011)	0.023*** (0.009)	0.022*** (0.008)	0.036*** (0.010)
キャリアのお手本： 男性の管理職にいる	0.041* (0.022)	0.006 (0.021)	0.022 (0.017)	0.022* (0.013)	0.038*** (0.012)	0.051*** (0.015)
キャリアのお手本： 女性の管理職にいる	0.065*** (0.023)	0.068*** (0.022)	0.017 (0.017)	0.031** (0.014)	0.011 (0.012)	0.018 (0.016)
労働組合×男性の管理職	-0.041 (0.032)	-0.050 (0.031)	-0.028 (0.024)	-0.026 (0.017)	-0.014 (0.016)	-0.052*** (0.017)
労働組合×女性の管理職	-0.015 (0.035)	-0.013 (0.032)	0.026 (0.027)	-0.011 (0.019)	-0.002 (0.017)	0.030 (0.026)
正社員数男女計						
[30-49人]						
1-29人	0.039 (0.024)	0.036 (0.045)	-0.009 (0.020)	0.018 (0.032)	0.001 (0.023)	0.050 (0.034)
50-99人	0.052*** (0.016)	0.062** (0.030)	0.044*** (0.012)	0.027 (0.022)	-0.006 (0.015)	0.002 (0.021)
100-299人	0.073*** (0.015)	0.069*** (0.026)	0.069*** (0.011)	0.081*** (0.019)	0.018 (0.014)	0.012 (0.018)
300人以上	0.135*** (0.015)	0.122*** (0.028)	0.142*** (0.011)	0.186*** (0.019)	0.021 (0.015)	0.040** (0.020)
平均勤続年数(女性)						
[0-4年]						
5-9年	0.027 (0.018)	0.044 (0.033)	0.016 (0.015)	0.005 (0.018)	0.002 (0.016)	0.017 (0.022)

10-14年	0.045** (0.020)	0.075** (0.036)	0.029* (0.016)	0.085** (0.035)	0.046** (0.023)	0.042 (0.027)	0.025 (0.024)	0.003 (0.019)	0.014 (0.023)	0.000 (0.018)	0.091*** (0.024)	0.032 (0.025)
15-19年	0.024 (0.023)	0.083** (0.041)	0.032* (0.017)	0.091** (0.041)	0.043* (0.026)	-0.002 (0.029)	0.025 (0.028)	-0.009 (0.021)	0.034 (0.027)	-0.013 (0.018)	0.100*** (0.028)	0.033 (0.030)
20年以上	0.036 (0.028)	0.104** (0.052)	0.019 (0.023)	0.139*** (0.054)	0.040 (0.033)	-0.001 (0.039)	0.016 (0.035)	-0.017 (0.026)	0.033 (0.034)	-0.010 (0.024)	0.104*** (0.035)	0.059 (0.042)
平均勤続年数(男性)												
[0-4年]												
5-9年	-0.005 (0.024)	0.031 (0.040)	-0.027 (0.021)	0.016 (0.038)	0.018 (0.027)	-0.001 (0.029)	0.000 (0.028)	0.054** (0.027)	-0.014 (0.027)	0.015 (0.021)	-0.009 (0.028)	0.011 (0.027)
10-14年	-0.003 (0.026)	0.038 (0.042)	-0.005 (0.022)	0.005 (0.040)	0.033 (0.029)	-0.008 (0.031)	0.022 (0.030)	0.034 (0.027)	-0.011 (0.029)	0.010 (0.022)	-0.006 (0.030)	-0.009 (0.028)
15-19年	0.005 (0.027)	0.020 (0.044)	-0.005 (0.023)	0.003 (0.042)	0.052* (0.030)	0.006 (0.033)	0.037 (0.032)	0.032 (0.029)	-0.026 (0.030)	0.006 (0.023)	-0.010 (0.032)	-0.002 (0.029)
20年以上	0.004 (0.030)	0.014 (0.049)	0.014 (0.024)	-0.040 (0.044)	0.054* (0.033)	0.017 (0.038)	0.030 (0.035)	0.041 (0.035)	-0.015 (0.033)	0.009 (0.027)	0.007 (0.035)	-0.003 (0.032)
産業												
[製造業]												
鉱石、採石業、卸売業	-0.047 (0.092)	-0.141 (0.119)	-0.138 (0.090)	-0.108 (0.162)	0.013 (0.097)	0.010 (0.139)	-0.134 (0.098)	0.063 (0.112)	0.006 (0.098)	0.014 (0.094)	0.143 (0.096)	0.196 (0.142)
建設業	-0.026 (0.021)	-0.065** (0.032)	-0.006 (0.016)	-0.057* (0.032)	-0.063*** (0.023)	-0.022 (0.026)	-0.041* (0.023)	0.014 (0.021)	-0.050** (0.022)	0.003 (0.019)	0.003 (0.024)	0.036 (0.027)
電気・ガス・熱供給・水道業	0.036 (0.052)	-0.067 (0.091)	0.027 (0.043)	-0.014 (0.091)	-0.005 (0.063)	-0.114*** (0.042)	-0.142*** (0.061)	-0.074*** (0.029)	0.007 (0.062)	-0.047 (0.032)	0.038 (0.065)	-0.016 (0.060)
情報通信業	0.041* (0.023)	-0.048 (0.038)	0.087*** (0.014)	-0.051 (0.034)	0.176*** (0.023)	0.005 (0.029)	0.109*** (0.028)	0.006 (0.024)	0.065** (0.028)	0.026 (0.023)	0.109*** (0.028)	-0.024 (0.026)
運輸業、郵便業	-0.062*** (0.022)	-0.074** (0.033)	-0.035* (0.019)	-0.024 (0.034)	-0.127*** (0.024)	0.025 (0.029)	-0.066*** (0.023)	0.038 (0.024)	-0.036 (0.022)	0.032 (0.022)	-0.048** (0.024)	0.058** (0.029)
卸売業	0.030* (0.018)	-0.004 (0.031)	0.012 (0.014)	0.025 (0.031)	0.012 (0.021)	0.050* (0.026)	0.002 (0.021)	0.048** (0.021)	-0.038** (0.020)	0.041** (0.020)	-0.006 (0.022)	0.039 (0.024)

小売業	-0.012 (0.018)	-0.051* (0.029)	-0.020 (0.015)	-0.012 (0.028)	-0.018 (0.020)	0.015 (0.023)	-0.040*** (0.020)	0.017 (0.019)	-0.064*** (0.019)	0.002 (0.016)	-0.090*** (0.020)	-0.044** (0.019)
金融業, 保険業	0.048** (0.021)	-0.039 (0.034)	0.051*** (0.016)	0.009 (0.034)	0.026 (0.026)	-0.047** (0.022)	-0.025 (0.026)	-0.092*** (0.009)	0.032 (0.025)	-0.064*** (0.009)	0.058** (0.026)	0.012 (0.025)
不動産業, 物品賃貸業	0.084*** (0.030)	0.085 (0.061)	0.057** (0.023)	0.165*** (0.066)	0.141*** (0.034)	0.121** (0.054)	0.137*** (0.040)	0.065 (0.044)	0.042 (0.039)	0.013 (0.034)	0.121*** (0.039)	0.134** (0.056)
学術研究, 専門, 技術サービス業	0.052** (0.024)	0.021 (0.042)	0.020 (0.020)	-0.056 (0.037)	0.062** (0.029)	-0.003 (0.031)	0.040 (0.031)	0.014 (0.026)	-0.006 (0.030)	-0.035** (0.017)	0.076** (0.031)	0.080** (0.035)
宿泊業, 飲食サービス業	-0.063** (0.031)	-0.110** (0.044)	0.003 (0.023)	-0.080** (0.039)	-0.050 (0.033)	-0.031 (0.031)	-0.031 (0.033)	-0.007 (0.026)	-0.056* (0.030)	0.001 (0.025)	-0.063* (0.033)	0.025 (0.036)
生活関連サービス業, 娯楽業	0.008 (0.027)	-0.020 (0.045)	0.036* (0.019)	-0.005 (0.044)	0.018 (0.030)	0.030 (0.036)	0.041 (0.031)	0.027 (0.028)	0.017 (0.031)	0.093*** (0.033)	0.043 (0.032)	0.073** (0.037)
教育, 学習支援業	0.100*** (0.015)	0.006 (0.028)	0.069*** (0.011)	-0.006 (0.026)	0.093*** (0.018)	-0.036** (0.018)	0.067*** (0.020)	-0.027* (0.014)	0.036* (0.020)	-0.012 (0.014)	0.112*** (0.020)	0.139*** (0.025)
医療, 福祉	0.044*** (0.012)	0.010 (0.021)	0.045*** (0.010)	0.040* (0.021)	0.016 (0.015)	0.011 (0.016)	-0.017 (0.015)	0.009 (0.013)	-0.021 (0.014)	0.011 (0.012)	0.053*** (0.015)	0.087*** (0.018)
複合サービス事業	-0.047 (0.030)	-0.055 (0.038)	-0.112*** (0.031)	-0.004 (0.037)	-0.259*** (0.031)	-0.082*** (0.022)	-0.176*** (0.027)	-0.044** (0.019)	-0.098*** (0.027)	-0.006 (0.020)	-0.130*** (0.030)	0.022 (0.031)
サービス業(他に分類されないもの)	-0.017 (0.021)	-0.034 (0.034)	0.010 (0.016)	-0.041 (0.033)	0.033 (0.023)	-0.017 (0.025)	0.045* (0.024)	-0.014 (0.019)	0.019 (0.023)	0.012 (0.019)	0.010 (0.024)	0.031 (0.027)
事務所に関する要因												
事業所が1カ所のみ	-0.016 (0.012)		-0.021** (0.010)		-0.044*** (0.014)		-0.021 (0.014)		-0.021 (0.013)		-0.030** (0.014)	
設立年代												
[1944年以前]												
1945-49年	0.004 (0.020)		-0.005 (0.017)		-0.066*** (0.023)		0.010 (0.022)		-0.001 (0.021)		0.023 (0.023)	
1950年代	0.014 (0.016)		-0.013 (0.015)		-0.035* (0.019)		0.009 (0.019)		0.036* (0.019)		0.004 (0.019)	
1960年代	-0.003 (0.017)		-0.002 (0.014)		-0.029 (0.020)		-0.001 (0.020)		0.032* (0.019)		0.023 (0.020)	

1970年代	0.014 (0.017)	-0.005 (0.015)	0.014 (0.020)	-0.026 (0.020)	-2727.654	-7379.673	-2093.875	-7564.957	0.027 (0.019)	0.045** (0.020)	-2447.170
1980年代	0.010 (0.018)	0.008 (0.015)	-0.054*** (0.021)	-0.054*** (0.021)	0.138	0.058	0.048	0.022	0.037* (0.020)	0.028 (0.021)	0.073
1990年代	0.046** (0.018)	0.034** (0.015)	0.052** (0.021)	0.052** (0.021)	6,140	11,781	6,140	6,140	0.063*** (0.022)	0.070*** (0.023)	6,140
2000年代	0.050*** (0.018)	0.050*** (0.014)	0.050** (0.021)	0.050** (0.021)	6,140	11,781	6,140	6,140	0.070*** (0.022)	0.072*** (0.022)	6,140
2010年代	0.071*** (0.023)	0.082*** (0.015)	0.093*** (0.029)	0.093*** (0.029)	6,140	11,781	6,140	6,140	0.083*** (0.031)	0.094*** (0.031)	6,140
対数尤度	-6620.913	-3614.408	-3141.689	-7379.673	-2727.654	-7379.673	-2093.875	-7564.957	-1779.063	-7821.930	-2447.170
擬似決定係数	0.022	0.129	0.205	0.058	0.138	0.058	0.048	0.022	0.059	0.039	0.073
観測数	11,781	6,140	6,140	11,781	6,140	11,781	6,140	6,140	6,140	11,781	6,140

(注) 1. 係数は限界効果を表す。

2. ***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

3. () 内は標準誤差である。

4. [] 内はリアレンジ・グループである。

4. ま と め

本稿では、わが国の労働組合が企業のWLB支援にどのような影響を及ぼしているのかを検証した。まず、組合企業では女性が活躍するための取り組みがより積極的になされていることが明らかとなった。また、そのような取り組みが就業に関連する女性の意欲を引き出していることも示された。さらに、社員の就業に関する意欲を高めるうえで管理職が果たす役割が大きいこと、(社員の上司と想定される)男性の管理職との関係が良好である場合、組合企業では性差にかかわらず社員の意欲が高まることもわかった。次に、労働組合にWLB支援制度の導入を推進する効果があることが明らかとなったが、社員による制度の利用を促進する効果は観察できなかった。

以上の結果から、労働組合はWLBに関連する制度を導入する場面では影響力を発揮できているものの、利用を促進する段階では十分な効果を発揮できていないと推測される。それは、必ずしも労働組合の「力不足」を意味するわけではない。佐藤・武石(2010)が言及するように、WLB支援施策の効果を高めるには、会員間の円滑なコミュニケーションが最も重要なのであろう。それが成立する健全な職場環境を成り立たせるためには管理職の努力や理解が不可欠であり、管理職がうまく機能してはじめて労働組合の出番が訪れるということになるだろう。

労働組合はこれまでと同様、組合員の声に耳を傾けることを忘れないようにするとともに、企業側も、労働組合から提供される社員の情報を参考にしながら、健全な職場環境を整備していかなければならないだろう。

謝辞 本稿の作成にあたり、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)から、「女性活躍と両立支援に関する調査」の個票データの提供を受けた。

参考文献

- 伊岐典子(2012)「ワーク・ライフ・バランスを考える」労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランスの焦点—女性の労働参加と男性の働き方』, 第1章
- 池田心豪(2010)「労働組合とワーク・ライフ・バランス」労働政策研究研修機構HP(2023年3月30日確認: <https://www.jil.go.jp/column/bn/colum0155.html>)
- 今野浩一郎・佐藤博樹(2009)『人事管理入門 第2版』日経BPマーケティング
- 岡本弥(2022a)「雇用と生産性向上に対する労働組合の影響」『神戸学院経済学論集』第54巻1・2号, 35-52頁
- 岡本弥(2022b)「労働組合と女性の人的資源管理」『神戸学院経済学論集』第54巻3号, 1-19頁
- 岡本弥(2023)「育児休業制度の拡張および利用に与える労働組合の影響」『神戸学院経済学論集』第54巻4号, 67-83頁

- 小倉一哉 (2006) 「ワーク・ライフ・バランス実現のための「壁」—有給休暇の未消化」『季刊家計経済研究』 No. 71, 31-44頁
- 川口章・西谷公孝 (2011) 「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」『日本経済研究』 No. 65, 65-93頁
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社
- 久本憲夫 (2015) 「日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷, そして課題」『日本労働研究雑誌』 No. 661, 4-14頁
- 久本憲夫 (2019) 「雇用類型と労働組合の現状」『日本労働研究雑誌』 No. 710, 4-15頁
- 前田正子 (2001) 「ファミリーフレンドリー企業と労働組合—仕事と家庭の両立に向けての労働組合の役割」清家篤編『生涯現役時代の雇用政策』第5章, 日本評論社
- 連合総合生活開発研究所 (2016) 『労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究報告書』(主査: 仁田道夫)
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査—第1分冊 本編—』 JILPT 調査シリーズ No. 89-1
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』 JILPT 調査シリーズ No. 186
- 脇坂明 (2005) 「労働組合の女性施策に対する効果—女性施策は労働組合に有効か」『電機総研リポート』 310号
- 脇坂明 (2006) 「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは—均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』 71号, 17-18頁
- 脇坂明 (2007) 「均等, ファミフレが財務パフォーマンス, 職場生産性に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』労働政策研究・研修機構 JILPT, 調査シリーズ No. 37

(人口・労働・社会保障研究会)