

両立支援と均等施策の推進に与える 労働組合の影響

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第56巻 第3号 抜刷

令和7年1月発行

両立支援と均等施策の推進に与える 労働組合の影響

岡 本 弥

1. はじめに

女性の就業率の上昇や共働き夫婦の増加が観察される背景で労働者の価値観が多様化し、仕事だけでなく仕事以外の生活も大事にしたいと考える労働者が増えている。その一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤に目立った変化がないため、両者の間での葛藤を抱える労働者も増加しているとみられる。

この「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）」という課題は、労働者、企業、政府など、様々な立場からのコミットメントが必要であるが、異質性や影響力の大きさから、解決に向けては企業が支援の主体として積極的に役割を担うのが妥当であろう。WLB 支援は、現実には、育児休業や短時間勤務制度、さらには介護休業など、仕事と子育て・介護などの両立支援制度と想定されることが多いようである。しかし、実効性を高めるうえでより重要となるのは、通常の働き方や職場風土の改革であろう。残業が常態化した職場や時間をかけた働き方を当然視する職場風土が存在する場合、両立支援制度を利用しにくいだけでなく、すでに利用している場合に残業を期待される結果、仕事と子育ての両立が難しくなる事態が生じるためである（佐藤（2011））。つまり、WLB 支援制度を積極的に導入するだけでなく、職場のマネジメントや価値観・ライフスタイルにおいて多様性をもつ従業員の受け容れが可能となる職場風土づくりも合わせて推進することが必要となる。

両立支援と均等施策の推進に与える労働組合の影響

職場マネジメントと多様性の受容が可能となる職場の風土づくりがうまく機能するカギは組織のコミュニケーションにある。その例として、まず、職場レベルでの上司と部下、または同僚間でのコミュニケーションが挙げられる。それに加えて、経営者と従業員の集団（労働組合や従業員組織等）との間での労使コミュニケーションもある（佐藤・武石（2010））。導入された WLB 支援制度を従業員が有効に活用できるためには、ニーズを細やかに且つ的確に把握して施策に落とし込む姿勢が欠かせない。そういう点では、吸い上げた従業員のニーズを抛り所に行動目標を策定して活動する労働組合とのコミュニケーションを活用する意義は高いだろう。労働組合のナショナルセンターである連合が非正規雇用の課題やハラスメント問題などを新たな検討課題として加えるとともに、WLB の推進も課題に含んだ「働き方改革」を前進させると宣言するなど、プレzensの低下が指摘されるなか、労働組合の WLB 支援への参画が注目されるところである。

「女性活躍」の文脈で WLB 支援施策と並んで注目されるのは均等施策である。佐藤（2011）は WLB 支援と雇用機会均等との関係を図 1 に基づいて説明している。

図 1. WLB 支援と雇用機会の均等の関係

		均等施策の充実度	
		←高い	低い→
ラ ン ス ク 支 援 の イ チ ク 度	↑ 高 い	女性の定着率が高い 男女の職域分離がない 既婚や子どもを持った女性が多い 女性管理職が多い	女性の定着率が高い 男女の職域が異なる 既婚や子どもを持った女性が多い 女性管理職が少ない
		女性の定着率が低い 男女の職域分離がない 既婚や子どもを持った女性が少ない 女性管理職が多い	女性の定着率が低い 男女の職域が異なる 既婚や子どもを持った女性が少ない 女性管理職が少ない
	↓ 低 い		

出所：佐藤博樹（2011）「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』東京大学出版会

図1では、WLB施策と均等施策について、充実しているケースとそうでないケースでそれぞれ生じる可能性がある事柄が整理されている。そのなかで、図の第1象限と第3象限はWLB支援策と均等施策でみると異なる類型ではあるものの、企業の人材活用策の基底にある基本的な価値観は同じであると指摘している。その価値観とは、「男性は主に仕事を、女性は主に家事・育児を担うもの」という男女間の性的役割分業を前提としている人材活用に根ざしている。第1象限の企業あるいは職場はポジティブ・アクションを通じて第2象限を、第3象限の企業あるいは職場は両立支援策の導入・充実を図ることで第2象限を目指すべきであるが、多様なライフスタイルの人材が活躍できる企業あるいは職場を実現するには、WLB施策と均等施策を同時に推進することが肝要である。

しかし、労働組合が両者を同時に推進すれば、コンフリクトが生じる可能性がある。理由は以下の通りである。WLB施策は原則として、すべての組合員（あるいは従業員）が平等に利用してメリットを享受することが可能である。他方、均等施策の場合は必ずしもそうではない。例えば、これまで管理職に占める女性の割合が低かった企業が管理職登用に積極的となるなら、男性従業員の昇進機会の抑制につながる恐れが生じる。これは現実的な問題であり、わが国の人事労務管理はもちろんのこと、労働組合も女性差別的であった（労働政策研究・研修機構（2020））。日本的雇用あるいは日本の人事労務管理の根幹をなす長期雇用慣行の維持が優先課題と捉えられることにより、男性と比べて平均勤続年数が短い女性労働者には安定的な雇用機会や賃金が提供されず、職場においても男性労働者の補助的な役割を与えられることが多かった。労働組合の活動についても、メンバーシップ付与の対象外として締め出される傾向がみられた。男性と比べて非常に低い水準で推移してきた労働組合組織率はその証左といえよう。

しかし、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の浸透の影響で、近年、企業の人事労務管理において、女性差別に相当するケースが減る傾向がみられるな

両立支援と均等施策の推進に与える労働組合の影響

ど、女性労働者の活躍を後押しする機運が社会全体で高まっている。また、労働組合についても、雇用者全体の組織率が趨勢的に低下するのとは対照的に、女性が大部分を構成するパートタイム労働者の推定組織率には顕著な上昇がみられ、女性の労働環境は着実に改善されてきている。さらに、わが国の労働組合において、近年、女性の役員が増加しており、このことも企業の取り組みに影響している可能性がある。

本稿では、わが国の企業を対象に、労働組合による WLB 施策及び均等施策の推進の際に、施策間に優先順位が存在するか、特に女性役員が存在する労働組合のケースで両施策の推進にどのような特徴がみられるか実証分析を行う。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

わが国の労働組合を対象に、賃金や雇用、生産性に与える影響など、経済効果に関する研究は豊富に存在する。⁽¹⁾ 一方、WLB 施策や均等施策に及ぼす影響に関しては、現在では WLB に包摂されるものの、過去には「ファミリー・フレンドリー」と呼称された「両立支援制度」に対する関心が高まったのが概ね 2000 年代以降であったため、未だ研究の蓄積が十分とはいえない。しかし、WLB への社会的な問題意識の高まりとともに、近年では増加する傾向にある。

わが国において「ファミリー・フレンドリー（以下、ファミフレ）」と均等施策との関係について最初に整理・検証を試みたのは脇坂（2001）であろう。脇坂（2001）は両者の機能がイメージとして異なることから、「ファミフレ度」と「均等度」を二軸にとった「4 象限分析」を導入し、両者を組み合わせた 4 つのパターンの企業特性を確かめている。得られた結果のひとつは、労働組合が存在する事業所で女性従業員比率が抑制されているというものであ

（１） 詳細は外館（2009）を参照のこと。

る。その理由として、(1) 労働組合が男性優先の人事施策に協調するため、あるいは、(2) 労働組合が存在するところは男女間賃金格差が小さいため（橋本・野田（1993）、三谷（1995）、中田（1997）、野田（1997））としている。脇坂（2006）は分析対象となった中小企業について、「ファミフレ度」、「均等度」と企業パフォーマンス等との関連を検証したものである。「均等度」と「ファミフレ度」の両方が高い企業を「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、労働組合の影響についても分析している。その結果、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、労働組合が「ファミフレ度」を上昇させることがそれぞれ明らかとなった。脇坂（2007）は労働政策研究・研修機構が提供したデータを用いて行われた脇坂（2006）と同様の研究である。労働組合が存在する場合、「取組み」と「実態」を総合した「ファミフレ総合度」、「均等総合度」のうち、「ファミフレ総合度」のみを上昇させる一方で、さらに女性の組合役員がいる場合には、「ファミフレ総合度」、「均等総合度」の両方を高める効果が観察された。⁽²⁾脇坂（2007）は本論文とは問題意識が近いとみられるが、両者の関係（本論文の場合はWLB施策と均等施策の代替あるいは補完関係）は検証されていない。

労働組合のWLBへの影響を検証したものとして小倉（2006）がある。労働時間の選択余地が確保されることがWLBの実現に欠かせないといった問題意識から、年次有給休暇の未消化に影響する要因を検証したものである。得られた結果は、年休の取得を高める一方、消化率は低下させるというものであった。この結果については、慎重に断定を避けながら、労働組合がある企業では、休暇取得を推進する環境が劣後している可能性があるとしている。久本（2019）は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

(2) 前田（2001）も脇坂（2006）とは異なるデータセットを用いて、女性問題担当者の組合役員が存在する企業が「ファミフレ度」を高めることを明らかにしている。

両立支援と均等施策の推進に与える労働組合の影響

ケート」を用いて、仕事の満足度や生活満足度に及ぼす労働組合の効果を検証している。これにより、両方に対して、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」に対して組合効果があることが明らかにされた。また、「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 効果が確認されたとしている。労働組合のある企業の WLB 施策が女性組合員に対してのみ影響している可能性を示すものかもしれない。川口・西谷（2011）はわが国の上場企業について、財務構造とコーポレート・ガバナンスの異質性が雇用、なかでも女性の活躍にどう影響しているか検証するうえで労働組合の役割に注目し、女性部課長が存在する確率を低下させる効果があると結論づけている。組合企業には設立年が古く、長期的な雇用慣行が定着している企業が多いとみられる。しかし、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頑健な負の関係がみられたとしている。労働組合が雇用制度の改革を停滞させ、女性の活躍を妨げている可能性が示唆される。

近年の研究では、岡本（2022b）がわが国の製造業中小企業を対象に WLB 施策に対する労働組合の影響を検証し、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を明らかにした。事業所内託児施設の設置や育児・介護に要する経費の緩和措置など、費用負担が大きい傾向があるものについては有意な影響がみられなかったことから、労働組合が実現性や費用面を考慮し、優先順位をつけながら支援している可能性が考えられる。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検証した。そのなかで、人材の確保や人材育成・能力開発の実施の有無と、実施した場合の効果について検証している。分析により、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かえって低下してしまう可能性が示された。さらに、岡本（2023）は本稿の分析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、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を示した。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に抑制されることも示された。結果の解釈は難しいが、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たことから、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。

本稿の目的は、労働組合による企業の WLB 施策及び均等施策の推進において生じているとみられる違いを明らかにすることであるが、すでに述べたことと関連するが、このような問題意識に基づいて行われた実証分析はほとんど存在しない。

3. 実証分析

3-1. 作業仮説

まず、WLB 施策及び均等施策の推進で生じているとみられる違いを明らかにするため、以下の仮説を設定する。

【仮説1】

労働組合が WLB 施策及び均等施策に及ぼす影響力は異なる。

【仮説2】

労働組合が WLB 施策及び均等施策に及ぼす影響力の大きさは労働組合の属性に影響をうける。

まず、仮説1については、WLB 施策と均等施策がカバーすると想定される範囲の違いに注目する必要がある。すでに述べたが、WLB 施策は組合員全員が平等に利用しメリットを享受することが原則的に可能とみられる。一方、均等施策の場合は必ずしもそうとはいえない。管理職への昇進を例にとれば、組合員全員がその便益を享受できるものではない。昇進機会は平等であっても、結果に差がつくことは避けることができないからである。また、組合員には、

両立支援と均等施策の推進に与える労働組合の影響

管理職への昇進の対象とならない労働者もいる。例えば、大学卒業以上のホワイトカラーを管理職候補の典型とするならば、組合員には高校卒業等の学歴やブルーカラーの労働者も存在する。管理職候補生ではない、いわば「ノン・エリート」の待遇改善が労働組合の本来の役割という考え方もある。そのような観点に立てば、女性の管理職登用の優先順位は自ずと低くなることが予想される（労働政策研究・研修機構（2020））。さらに、労働組合が掲げる目標やマンパワーあるいは活動資金における制約があることを踏まえると、WLB 施策と均等施策のいずれかがより優先的な課題として位置づけられる可能性があるのではないだろうか。

次に、仮説2をみてみよう。労働組合はこれまで男性優位の組織と位置づけられてきたが、最近では、組合活動の中心的役割を担う役員に女性を選出するケースが増加し、女性役員比率も上昇している⁽³⁾。労働組合の中枢で要求事項を取りまとめる役員が男性中心的な考え方を持っている場合、女性組合員の声は無視されてしまう可能性があるが、女性が役員にいれば女性の声が組合の要求として使用者に伝わりやすくなる（労働政策研究・研修機構（2020））。もしそうなら、労働組合における女性役員の存在は WLB 施策と均等施策の両方に影響している可能性がある。

3-2. データ・変数・推計方法

3-2-1. データ

本稿の分析には、2018年に労働政策研究・研修機構（JILPT）「女性活躍と両立支援に関する調査」を利用した。本調査の目的は、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

（3） 後藤（2022）は連合（2019）「女性の労働組合活動への参画に関する調査」に基づき、女性役員比率が2009年の9.8%から2019年には12.9%に上昇し、2049年には29.7%と女性組合員比率と同水準まで増加することを予想している。

いるかを把握することである。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。雇用形態別の従業員数をはじめ、雇用に関する情報が充実しているが、それに加えて、両立支援策、または均等施策の進捗を測定できる役職者数・比率が尋ねられている。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が、本稿の分析には企業・団体データのみを用いた。

3-2-2. データ

次に、使用する変数について説明する。まず、被説明変数であるが、①WLB施策と、②均等施策のそれぞれのアウトカム変数を利用する。①のWLB施策であるが、利用するアンケート調査では、WLBの施策の中心をなす育児休業制度を導入済みかについて尋ねた質問に、「あり」と回答した企業に対して追加で質問を実施している。具体的には、「子の看護休暇の柔軟化」、「育児休業等の対象となる子の範囲」、「育児休業の再延長（この項目のみ2017年10月施行）」、「有期契約労働者の取得要件の緩和」の4つの項目について、「2017年1月に施行された改正育児・介護休業法の改正内容を自社の制度、規則に反映させましたか」と尋ねている。回答の選択肢は「1. 以前から現行法と同等以上の内容だった」、「2. 改正を機に、現行法と同等以上の内容にした」、「3. まだ改正に対応していない」の3つである。1の場合に1、2あるいは3の場合に0をとるダミー変数を作成し、WLB施策の充実度を代理させた。②の均等施策の充実度は女性の管理職への昇進状況によって把握を試みた。具体的には「係長相当職」、「課長相当職」、「部長相当職」に就いている女性従業員数を用⁽⁴⁾いた。

(4) 該当人数が「0人」の場合に0、「1-2人」の場合に1、「3-4人」の場合に2、「5-9人」の場合に3、「10-19人」の場合に4、「20-49人」の場合に5、「50人以上」

3-2-3. 変数と推計方法

まず、説明変数である。最も重要なのは労働組合の属性を代理する変数である。利用したアンケート調査では、「貴社の労働組合に女性役員（委員長・書記長・執行委員等）はいますか」と尋ねている。まず、この質問に対して、「いる」を選択した場合に1を、「いない（労働組合は存在する）」、「労働組合がない」のいずれかを選んだ場合に0をとる、女性の役員が存在する労働組合を表すダミー変数（女性役員労働組合）とともに、女性の役員が存在しない労働組合を代理するダミー変数（労働組合）も作成した。それ以外のコントロール変数では、企業規模をコントロールする目的で常用労働者数ダミー、常用女性労働者数ダミー（常勤役員、正規労働者、パート・アルバイト、契約社員を含む）、常用女性正規労働者数ダミー、産業ダミーを用いた。また、労働組合の効果が女性労働者数によって影響を受ける可能性を考慮し、女性役員労働組合および労働組合ダミーと常用女性労働者数ダミーとの交差項を含めた。

推計については次の点を考慮した。先述のとおり、労働組合にはさまざまな活動制約があり、WLB 施策と均等施策のいずれをより強く推進するかを規定するとみられるが、このことは、WLB 施策と均等施策を被説明変数とした推計式の誤差項が相関している可能性を示唆するものである。両変数が（2 値ダミー変数も含めて）順序変数であることから同時2 変量順序プロビットモデルを用いた。

3-3. 推計結果と解釈

表1は女性の係長、表2は課長、表3は部長に関する推計結果である。表1-表3において、2つの推計式の誤差項の相関を表す athrho が過半でプラス有意となった。このことは、同時2 変量順序プロビットモデルを採用することが妥当であることを示唆している。推計式が奇数番号の場合は均等施策、偶数の

の場合に6をとるカテゴリー変数を作成した。

場合は WLB 施策に関する方程式を示している。

まず、女性の管理職を係長として分析した表1からみてゆこう。均等施策においては女性役員労働組合および当該変数と常用女性労働者数との交差項は全ての推計式で正となった。この結果は、女性の係長までの昇進を女性役員労働組合が支援し、その効果は女性従業員が増加するほど高まることを示すもので、仮説2が妥当であることを示唆している。役員が男性のみの労働組合では常用女性労働者数との交差項に限って正に有意となった。女性役員がいない労働組合の場合、女性従業員比率が高い場合のみ均等施策が推進されやすいことを示している。一方、WLB 支援施策については、女性役員労働組合の単独項は「育児休業の再延長」の場合でのみプラス有意となった。交差項では、「子の看護休暇の柔軟化」において、常用女性労働者数との交差項が正に有意となったが、これは女性役員がいない労働組合でも同様である。常用の労働者数に関する変数はいずれも均等施策で正に有意となった。女性の管理職を係長とする場合、労働組合の影響は均等施策で十分に観察される一方、WLB 施策では観察されにくい、女性従業員比率が高い場合には両施策で発揮されるといっている。仮説1を踏まえると、このことは、2つの施策に及ぼす労働組合の影響はトレード・オフとはなっておらず、むしろ補完的である。

次に、女性の管理職を課長として分析した結果である表2をみよう。女性役員労働組合や男性のみの労働組合の単独項は表1と概ね同じといえるが、女性役員労働組合と常用女性労働者数との交差項の影響は均等施策では観察されない点で異なった。男性役員のための労働組合と常用女性労働者数との交差項は「子の看護休暇の柔軟化」と「有期契約労働者の取得要件の緩和」で正に有意となった。表1と比較すると、男性役員のための労働組合の場合、WLB 施策の支援は課長（以上）の女性管理職を増やす支援を行うことよりも優先されるということかもしれない。

最後に、女性の管理職を部長として分析した結果である表3をみてみよう。表1や表2とは大きく異なる結果であった。まず、女性役員労働組合の単独項

表 1. 推計結果 1 (女性係長)

推計式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	女性係長数	子の看護休暇の柔軟化	女性係長数	育児休業等の対象となる子の範囲	被説明変数	育児休業の再延長	女性係長数	有期契約労働者の取得要件の緩和
【労働組合：リファレンスは「労働組合なし」】								
被説明変数								
女性役員労働組合	0.286*** (0.103)	-0.137 (0.141)	0.270*** (0.104)	0.013 (0.152)	0.283*** (0.104)	0.347** (0.141)	0.287*** (0.101)	-0.015 (0.145)
労働組合	-0.011 (0.073)	-0.229** (0.101)	-0.016 (0.073)	0.039 (0.103)	-0.013 (0.073)	0.064 (0.106)	-0.018 (0.074)	-0.035 (0.103)
常用労働者数	0.440*** (0.059)	-0.008 (0.078)	0.438*** (0.060)	-0.187** (0.084)	0.439*** (0.059)	0.114 (0.084)	0.440*** (0.060)	-0.027 (0.080)
常用女性労働者数	0.361*** (0.076)	-0.063 (0.096)	0.362*** (0.076)	0.067 (0.103)	0.357*** (0.076)	-0.091 (0.109)	0.359*** (0.076)	0.054 (0.100)
常用女性正規労働者数	0.775*** (0.073)	0.046 (0.088)	0.784*** (0.073)	0.114 (0.095)	0.775*** (0.073)	0.198** (0.096)	0.778*** (0.073)	0.053 (0.091)
女性役員労働組合×常用女性労働者数	0.284** (0.129)	0.544*** (0.167)	0.291** (0.130)	0.121 (0.180)	0.288** (0.129)	0.072 (0.170)	0.288** (0.129)	0.248 (0.173)
労働組合×常用女性労働者数	0.287** (0.115)	0.303** (0.148)	0.285** (0.116)	0.021 (0.156)	0.296** (0.116)	0.246 (0.155)	0.298** (0.116)	0.171 (0.151)
産業	(0.075)	(0.161)	(0.075)	(0.159)	(0.075)	(0.166)	(0.075)	(0.163)
	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
athrho	0.096***		0.020		0.059*			0.055*
cut11	0.198***		0.198***		0.200***			0.198***
cut12	1.031***		1.036***		1.036***			1.035***
cut13	1.426***		1.424***		1.428***			1.424***
cut14	2.111***		2.107***		2.114***			2.108***
cut15	2.801***		2.798***		2.799***			2.800***
cut16	3.712***		3.709***		3.708***			3.707***
cut21	0.457***		0.719***		0.981***			0.658***
観測数	2,430		2,420		2,430			2,404

(注 1) ***, ** はそれぞれ, 1 %, 5 %, 10%水準で有意であることを示す。(注 2) () 内は標準誤差である。(注 3) 変数はすべてダミー変数である。

表 2．推計結果 2（女性課長）

推計式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	被説明変数							
被説明変数	女性課長数	子の看護休暇の柔軟化	女性課長数	育児休業等の対象となる子の範囲	女性課長数	育児休業の再延長	女性課長数	有期契約労働者の取得要件の緩和
【労働組合：リファレンスは「労働組合なし」】								
女性役員労働組合	0.240** (0.104)	-0.077 (0.135)	0.233** (0.106)	0.027 (0.146)	0.233** (0.105)	0.341** (0.136)	0.240** (0.105)	0.000 (0.140)
労働組合	-0.086 (0.076)	-0.242** (0.098)	-0.033 (0.077)	0.016 (0.100)	-0.031 (0.076)	0.044 (0.102)	-0.027 (0.077)	-0.075 (0.100)
常用労働者数	0.219*** (0.057)	-0.011 (0.075)	0.219*** (0.057)	-0.182** (0.081)	0.222*** (0.057)	0.166** (0.081)	0.218*** (0.057)	-0.031 (0.077)
常用女性労働者数	0.357*** (0.073)	-0.089 (0.094)	0.356*** (0.074)	0.038 (0.101)	0.352*** (0.074)	-0.109 (0.108)	0.362*** (0.074)	0.050 (0.098)
常用女性正規労働者数	0.787*** (0.070)	0.045 (0.086)	0.794*** (0.070)	0.101 (0.092)	0.787*** (0.070)	0.190** (0.093)	0.805*** (0.070)	0.064 (0.088)
女性役員労働組合×常用女性労働者数	0.129 (0.129)	0.503*** (0.160)	0.133 (0.131)	0.126 (0.173)	0.137 (0.130)	0.095 (0.164)	0.123 (0.130)	0.187 (0.167)
労働組合×常用女性労働者数	0.089 (0.115)	0.403*** (0.142)	0.091 (0.115)	0.077 (0.150)	0.092 (0.115)	0.242 (0.150)	0.072 (0.116)	0.246* (0.146)
産業	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
athrho	0.093***		0.067**		0.073**			0.075**
cut1	0.525***		0.537***		0.532***			0.528***
cut2	1.508***		1.514***		1.514***			1.514***
cut3	1.975***		1.987***		1.984***			1.984***
cut4	2.698***		2.711***		2.704***			2.710***
cut5	3.341***		3.351***		3.346***			3.352***
cut6	3.974***		3.984***		3.977***			3.988***
cut21	0.447***		0.734***		0.981***			0.669***
観測数	2,572		2,557		2,570			2,541

(注1) ***, ** はそれぞれ、1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。(注2) () 内は標準誤差である。(注3) 変数はすべてダミー変数である。

表 3. 推計結果 3 (女性部長)

推計式	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	被説明変数							
被説明変数	女性部長数	子の看護休暇の柔軟化	女性部長数	育児休業等の対象となる子の範囲	女性部長数	育児休業の再延長	女性部長数	有期契約労働者の取得要件の緩和
【労働組合：リファレンスは「労働組合なし」】								
女性役員労働組合	0.102 (0.141)	-0.053 (0.137)	0.086 (0.144)	0.063 (0.147)	0.110 (0.141)	0.382*** (0.138)	0.111 (0.141)	0.059 (0.140)
労働組合	-0.349*** (0.109)	-0.264*** (0.099)	-0.344*** (0.110)	-0.044 (0.102)	-0.340*** (0.110)	0.024 (0.104)	-0.332*** (0.110)	-0.100 (0.102)
常用労働者数	-0.088 (0.070)	0.006 (0.077)	-0.088 (0.070)	-0.179** (0.083)	-0.085 (0.070)	0.182** (0.083)	-0.085 (0.070)	-0.033 (0.078)
常用女性労働者数	0.256*** (0.089)	-0.101 (0.097)	0.257*** (0.089)	0.048 (0.104)	0.266*** (0.089)	-0.113 (0.111)	0.274*** (0.089)	0.059 (0.100)
常用女性正規労働者数	0.621*** (0.081)	0.061 (0.087)	0.619*** (0.082)	0.105 (0.094)	0.611*** (0.081)	0.199** (0.095)	0.616*** (0.081)	0.059 (0.089)
女性役員労働組合×常用女性労働者数	0.118 (0.163)	0.487*** (0.162)	0.137 (0.165)	0.074 (0.175)	0.112 (0.163)	0.046 (0.165)	0.110 (0.163)	0.119 (0.167)
労働組合×常用女性労働者数	0.381*** (0.144)	0.467*** (0.145)	0.383*** (0.144)	0.164 (0.153)	0.379*** (0.144)	0.302** (0.152)	0.355** (0.144)	0.302** (0.148)
産業	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
athrho	0.018	0.080**	0.076**					0.053
cut1	1.063***	1.075***	1.083***		1.083***			1.080***
cut2	2.185***	2.193***	2.193***		2.202***			2.195***
cut3	2.707***	2.708***	2.708***		2.723***			2.715***
cut4	3.329***	3.328***	3.328***		3.345***			3.339***
cut5	3.877***	3.878***	3.878***		3.894***			3.889***
cut6	4.715***	4.722***	4.722***		4.737***			4.726***
cut21	0.461**	0.738***	0.738***		1.008***			0.685***
観測数	2,515	2,515	2,503		2,515			2,487

(注1) ***, **, * はそれぞれ, 1 %, 5 %, 10 %水準で有意であることを示す。(注2) () 内は標準誤差である。(注3) 変数はすべてダミー変数である。

は均等施策には有意な影響を観察できなかった。一方、男性役員のみ労働組合の単独項は均等施策の全ての推計式で負に有意となった。男性役員のみ労働組合は均等施策の推進を妨げているとの解釈が成り立つ。「子の看護休暇の柔軟化」についても負の影響が確認できたが、この場合、男性役員のみ労働組合は両施策の推進を停滞させていると考えられる。しかし、常用女性労働者数との交差項は、ほとんどすべての推計式で、均等施策とWLB施策の両方に正に有意となった。つまり、男性役員のみ労働組合は女性従業員の多寡で両施策の支援の方向が大きく異なると解釈できる。

以上より、次のようにまとめることができる。まず、均等施策については、女性役員が存在する労働組合が男性役員のみ労働組合よりも推進させる効果が高かった。また、そのような効果は、均等施策の目標を「女性の係長数」とした場合を除けば、女性従業員比率には大きな影響を受けなかった。これは、女性従業員の「数」のサポートがなくても、女性の役員がその影響力によって施策を強力に推進することが可能であることを示している。次に、男性のみ労働組合の推進効果は単独では検出されにくく、場合によっては停滞させる効果もみられた。ただし、女性従業員比率が高い場合には効果が発揮されやすくなり、この効果は均等施策の目標に関係なくみられた。男性役員のみ労働組合は女性従業員の要望をすくいあげることが十分にはできないが、女性従業員が多ければ、「数」によって「声」が拡大し、労働組合の活動方針に反映されやすくなるとみられる。WLB施策への影響については、均等施策の場合と比べて、労働組合の効果は観察されにくい傾向がみられた。観察される場合は、わずかながら、男性役員のみ労働組合でより明らかであった。

単独項と交差項を含めて、労働組合に関連する変数のなかで、2つの推計式において符号が異なることはなかったが、片方のみ（とくに均等施策）で有意となるケースが多かった。このことは、女性の管理職昇進の優先順位が低くなるといった当初の想定とは基本的に相容れないものであるが、労働組合や従業員あるいは産業の属性などによってWLB施策と均等施策の間での優先順が決

両立支援と均等施策の推進に与える労働組合の影響

まることを示すものであろう。

4. まとめ

本稿では、わが国の企業について、労働組合による WLB 施策及び均等施策の推進の際に施策間に優先順位があるか、特に女性役員が存在する労働組合のケースで両施策の推進にどのような特徴がみられるか実証分析を行った。

得られた結果は次の通りである。まず、均等施策に関しては、男性役員のための労働組合と比べて女性役員がいる労働組合の方が推進効果は大きかった。そのような効果は、女性従業員比率には大きな影響を受けなかった。次に、男性のための労働組合の推進効果は女性従業員比率が高い場合に発揮されやすかったが、これは均等施策の目標にかかわらずみられた。WLB 施策については、均等施策の場合と比べて、労働組合の影響力は十分には観察されなかった。

【お詫び】

『神戸学院経済学論集』第56巻第1・2号（2024年9月発行）に掲載された「労働組合と福利厚生」の謝辞において、独立行政法人労働政策研究・研修機構から提供された個票データ名を誤って「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」とした。正しくは、「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」である。記してお詫び申し上げます。

参 考 文 献

- 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，pp.35-52
- 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巻第3号，pp.1-19
- 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，pp.67-83
- 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，pp.31-44
- 後藤嘉代（2022）『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』日本生産性本部労働情報センター月
- 佐藤博樹（2011）「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」佐藤博樹・武石恵美子

- 編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』東京大学出版会, pp.1-26
- 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
- 佐藤博樹（2020）「多様な人材のマネジメントの課題－就業継続意思とワーク・ライフ・バランス－」佐藤博樹編著『ダイバーシティ経営と人材マネジメント』勁草書房, 第2章
- 橘木俊詔・野田知彦（1993）「賃金、労働条件と労働組合」橘木俊詔・連合総合研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社
- 外館光則（2009）「労働組合の経済効果－研究成果と課題」『日本労働研究雑誌』No. 591, pp.15-24
- 中田喜文（1997）「日本における男女間賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会
- 野田知彦（1997）「賃金構造と企業別労働組合」『日本経済研究』第35巻, pp.26-44
- 久本憲夫（2019）「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, pp.4-14
- 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
- 三谷直紀（1995）「女性雇用と男女雇用機会均等法」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社（のち, 三谷直紀（1997）『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房に, に所収）
- 労働政策研究・研修機構（2020）『女性活躍と両立支援に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.196, 2020年3月
- 脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会, 第7章
- 脇坂明（2006）「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは」『季刊家計経済研究』71号, pp.17-28
- 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』JILPT 調査シリーズ No.37, 2007年7月, 第4章