

労働組合と次世代育成支援対策推進法

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第56巻 第4号 抜刷

令和7年3月発行

労働組合と次世代育成支援対策推進法

岡 本 弥

1. はじめに

女性就業率の上昇や共働き夫婦の増加が観察されるなか、働き方や子育て支援などについては社会的基盤に変化が乏しいこともあり、仕事と家庭の葛藤を抱える労働者が増えている。問題の解決に向けて、労働者はもちろんのこと、企業や政府等がそれぞれの立場で、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を推進することが求められる。

WLB 施策の立案・運営の主体となるのは企業であろうが、政府も大きな影響力をもつ。内閣府は政労使の合意により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選べる社会」の「3つの社会」の実現を目指す。具体的には、育児休業取得率をはじめ、達成に必要な数値目標を設定することで、企業による WLB 施策への取り組みを促進している。

2003年、次世代育成支援対策推進法（以下、推進法）が制定された。少子化が進行するなかで、次世代（次の世代を担う子ども）の健やかな生まれと育てやすい社会環境を整備するため、国、地方公共団体、企業、地域住民が一体となって取り組む体制を整えることを目指した。まず、従業員（常時雇用労働者）が101人以上の事業主に対して、推進法に基づく一般事業主行動計画（以下、行動計画）を策定し、国に届け出ることを義務づけた。次に、子育て支援に積

積極的に取り組む企業に「くるみんマーク」の認定を行うことにした。⁽¹⁾「くるみん」認定は、独自に定めることができる行動計画の目標を達成するなど一定の要件を充足した場合、企業が各労働局に申請することで、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」の認定を受けるものである。⁽²⁾「くるみん」認定を受けると、実際に働きやすく人材の定着を目指す企業であることが広く認識され、優秀な人材の確保や定着につなげてゆくことが期待される（鈴木（2013））。

先に述べたように、WLB 実現の担い手は、労働者、企業、国、地方公共団体等多岐にわたるが、実効性を高めるには、個々の企業の実情にあった取り組みが不可欠である。そのため、労使の話し合いの仲介を担うあるいは政府の取り組みをサポートする存在として、労働組合への期待は大きい。労働組合組織率が趨勢的に低下し、存在意義が問われるなかで、わが国最大のナショナルセンターである連合が、伝統的な賃金や雇用に加えて非正規雇用やハラスメント問題などを新たな検討課題とするとともに、WLB の推進も課題に含めて「働き方改革」を前進させると宣言している。このことから、他の主体と連携しながら、WLB 実現に向けて労働組合が重要な役割を担うことへの期待が社会的に高まっていると見てよい。その一方で、わが国において、労働組合が WLB の実現にどのようにかかわるかはあまり知られていない。

本稿では、推進法により、事業主に求められる行動計画の策定および「くるみん」認定に労働組合がどのような影響しているかを検証する。本稿の構成は以下の通りである。第2章では主な先行研究を紹介する。第3章は実証分析であり、第4章はまとめである。

(1) また、「くるみん」認定企業には、より高い水準の取り組みを行い一定の要件を充足し、各労働局に申請を行うことで、優良子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受ける「プラチナくるみん」認定企業も含まれているが、本稿では分析の対象としなかった。

(2) それ以外では、子育て支援センターの設置や一時保育の拡充などによる地域の子育て支援や、男女が共に家庭や職場で責任を分担できる環境づくりを目指す男女共同参画の推進がうたわれた。

2. 先行研究

企業の次世代育成支援に関する先行研究は多岐にわたる。企業評価への影響については、川口・長江（2005）が均等推進企業表彰とファミリー・フレンドリー企業表彰が受賞企業の株価に与える短期的な影響と、受賞が大学生・大学院生の就職人気企業ランキングに与える影響を分析しており、後者が受賞企業の株価を短期的に上昇させることを明らかにした⁽³⁾。企業の生産性に関しては、山本・松浦（2012）は、①従業員300人以上の中堅および大企業、②製造業、③労働の固定費の大きな企業、④均等施策をとっている企業、でそれぞれ、WLB 施策が中長期的に TFP を高めることを明らかにした⁽⁴⁾。武石（2012）においても、次世代育成を念頭に女性の活躍推進を後押ししたい企業にとって、WLB 施策を導入するメリットが大きいことが主張されており、WLB 施策を推進することで企業にメリットがもたらされるという点で共通している。

「くるみん」認定については、森田（2011）が「くるみん」企業が次世代支援に取り組む理由を「仕事と家庭の両立支援に取り組む理由」と「行動計画の認定を申請した理由」に分けて調べている。前者については、「企業の社会的責任を果たす」、「優秀な人材を獲得する」との回答が多い一方、「法で定められているから」を選んだものは少なかった。後者では、「女性従業員の仕事と子育ての両立を支援したい」、「企業イメージの向上」を選んだケースが多かった。鈴木（2013）は「くるみん」を取得した中小企業10社に行ったヒアリング調査から、「くるみん」認定を受けた背景に、「行政・公共機関からの働きかけ」、「経営戦略やトップからの指示」、「女性活躍推進」、「労働時間削減」があったとしている。佐々木（2020）は育児休業制度をはじめ、従業員による WLB 制

(3) ただし、同表彰のなかで、大臣賞は受賞企業の株価を短期的に下落させるとしている。また、文系学生の間では、ファミリー・フレンドリー企業表彰が就職人気企業ランキングをやや高める効果があるとしている。

(4) この分野の包括的なサーベイは武石（2006）や姉崎（2010）を参照のこと。

労働組合と次世代育成支援対策推進法

度の利用が昇進にどのような影響を与えているか検証している。そのなかで、企業が行動計画の策定を実施しているか、あるいは、「くるみんマーク」の認定を受けているかが昇進の程度に影響するかも確かめており、いずれも影響がないとしている。⁽⁵⁾

労働組合とWLBとの関係については、脇坂(2006)が労働組合に企業のファミリー・フレンドリーの度合いを高める効果があることを示した。前田(2001)は女性問題担当の組合役員が存在する企業でファミフレの度合いが高まるとした。小倉(2006)は「退出・発言モデル」に基づいて、勤務先に労働組合がある場合に年休消化率が上昇するか検証した結果、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結果を得た。川口・西谷(2011)は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に与える影響を検証するなかで、労働組合が女性部課長の存在(の有無)に対して負の効果をもっていることを明らかにし、労働組合の影響で女性の活躍が阻害されていると結論づけている。久本(2019)は従業員の仕事の満足度及び生活満足度に対する労働組合の効果を検証し、女性の組合員についてのみ効果が確認されたとしている。岡本(2022a)はわが国の製造業中小企業を対象とした分析から、WLBの実現に向けた施策が組合企業でより積極的に導入されていることを示し、労働組合が実現性や費用といった側面を考慮して慎重に推進の舵取りを行っている可能性があるとしている。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岡本(2022b)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かえって低下してしまう可能性を示した。岡本(2023a)は企業による育児休業制度の拡充と従業員の利用に与える労働組合の影響を検証し、育児休業制度の拡充に対して労働組合がプラスに影響する一方で、女性役員が存在する労働組合がある企業に限れば利用が抑制されるという結果を得た。岡本(2023b)

(5) 近本(2008)は生活協同組合(「おかやまコープ」と「コープぐんま」)における行動計画策定とくるみんマークの取得に至る経緯を紹介している。

も労働組合が企業のWLB支援に及ぼしている影響を検証したもののだが、女性の活躍を推進する施策が組合企業でより積極的になされていることや、そのような取り組みが就業に関連する女性労働者の意欲を引き出していることが示された。それに加えて、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もわかったが、ここでも利用を促進する効果はみられなかった。

先行研究から得られる労働組合とWLBとの関係をおおまかにまとめると、労働組合には企業によるWLB施策の導入を支援する効果がある一方で、従業員による制度の利用には十分な影響力をもたないことが推測されるということになろう。この点を改めて検証するため以下の実証分析を行う。

3. 実証分析

3-1 データ、分析方法、変数

本稿の分析には、労働政策研究・研修機構が実施した「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」を用いた。本調査は、2020年9月から10月にかけて、厚生労働省ホームページに公表されている「くるみん」認定企業及び「プラチナくるみん認定企業各都道府県別一覧」に掲載された企業を対象に行われた。これまでの行動計画の策定回数や現行の行動計画の期間、行動計画の策定をきっかけに新設・拡充した両立支援制度・措置など、行動計画の策定や「くるみん」取得の効果などの検証に必要な情報のほか、業種や従業員数などの企業属性も含まれている。また、労働組合の有無に関する質問もあり、行動計画の策定や「くるみん」取得に対する労働組合の影響を検証する本稿の目的に合致したデータといえる。調査票は「くるみん」認定企業及び「プラチナくるみん」認定企業3,357社に配布され、1762件が回収された。回収率は52.5%である。

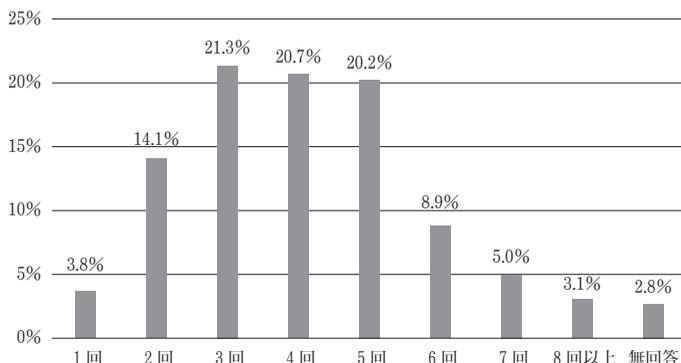
3-2. 分析方法

本稿ではまず、行動計画の策定に対して労働組合がどのような影響を及ぼし

労働組合と次世代育成支援対策推進法

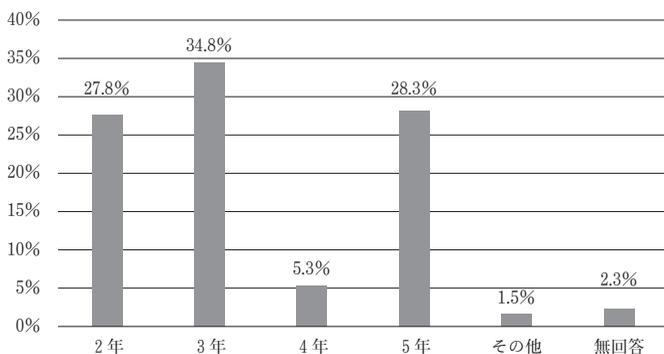
たか確かめる。行動計画は目的に照らし合わせて企業が独自に設定することができる。行動計画の策定回数も同様であるが、従来の目標が充足されると、より水準の高い目標が設定されるのが一般的である。図1は本稿で利用するサンプルについて行動計画の策定回数を示したものである。「3回」が21.3%と最も多く、「5回以下」と回答した割合が8割を超えている。また、図2に示さ

図1. 一般事業主行動計画の策定回数



出所：労働政策研究・研修機構（2021）「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」より筆者作成。

図2. 現在の行動計画の期間



出所：労働政策研究・研修機構（2021）「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」より筆者作成。

れた現在の（最も新しい）行動計画の期間については「3年」が34.8%と最も多い。また、「2年」と「3年」のみで6割を超える。

両者はなんらかの相関をもつことが想定される。例えば、計画期間が短い場合、短期間で達成できる目標を設定する必要性が高まるだろう。目標が達成されれば、次により高い目標が策定されるが、「目標必達」を重視するなら達成可能な目標の導入が好まれるだろう。つまり、計画期間の長さで行動計画の策定回数は負に相関することが予想される。

両者に労働組合の影響があるとすれば、次のことが考えられよう。すなわち、両立支援策を推進する目的で、労働組合が目標への企業の強いコミットメント望むなら、企業は短期間で達成を念頭に、吟味のうえ目標を明確化するあるいは絞り込むとみられる。その結果、行動計画の期間は短くなり、策定回数は増加するとみられる。⁽⁶⁾

以上より、次の2つ仮説が得られる

【仮説1】労働組合がある企業は行動計画の策定回数を増やす

【仮説2】労働組合がある企業は（最新の）行動計画の期間が短くなる。

次に、労働組合のWLB制度・措置への影響を明らかにする。上記のアンケート調査では、①これまで取り組んできた両立支援制度・措置、②（行動計画の策定をきっかけに）新設・拡充した制度・措置、の2つに分けて質問を行っている。岡本（2022a, 2023b）で示されたように、労働組合には概ね、WLB制度・措置の導入を推進する効果があると考えられる。一方、行動計画の策定がきっかけとなってWLB制度・措置が新設・拡充されるかは明らかではない。もしそのような効果が確認されるなら、労働組合は推進法を足掛かりにWLB施策を推進していることになり、次の仮説が設定される。

(6) 労働政策研究・研修機構（2021）は、企業が行動計画の目標をクリアしながら回数を重ねることで、達成可能な上位目標の設定に苦慮しているとしている。

【仮説3】行動計画の策定をきっかけに、労働組合はWLB制度・措置の新設・拡充を促進する。

最後に、行動計画策定の効果と、行動計画の目標を達成するなどの一定の要件を充足し、各労働局に申請することで「くるみん」認定を受けることによる効果の違いについて検証したい。一般に、行動計画の策定の主な目標が従業員の両立支援であるのに対して、「くるみん」取得の目標は企業イメージの向上や優秀な人材の確保・定着であるとされる。企業にとってはいずれもが重要であるが、労働組合についてはどうであろうか。岡本（2022a, 2023b）などの先行研究で得られた結果に鑑み、次の仮説を設定する。

【仮説4】労働組合は行動計画の策定によって実現されるWLB制度・措置の改善効果を「くるみん」認定によって得られる効果よりも重視する。

次節で4つの仮説の検証を行う。

3.3 変数の説明

3-3-1. 被説明変数

まず、仮説1および2を検証するため、被説明変数として、①行動計画策定回数、②最新の行動計画の期間、の2つを用いる。①の行動策定回数は、「1回」から1回刻みで「8回以上」までの8つの選択肢から選ぶことになっている。②も同様で、最短期間である「2年」から1年刻みで「5年」までの4つの選択肢⁽⁷⁾から選ぶ。①②の両方とも明確な順序があるダミー変数であるため、分析には順序プロビット分析を用いる。

次に、仮説3を検証するため、「これまで取り組んできた両立支援制度・措

(7) 以上に加えて「その他」も存在したが、サンプルから除外した。

置」と「(行動計画の策定をきっかけに) 新設・拡充した制度」について、それぞれダミー変数を作成した。具体的には、前者は、「これまで両立支援制度・措置に取り組んできた」場合に1、それ以外で0をとるダミー変数、後者について、「制度・措置を新設あるいは拡充した」場合に1、それ以外で0をとるダミー変数を作成した。対象となる両立支援制度・措置は「育児休業制度」、「介護休業制度」、「子どもの看護休暇制度」、「短時間勤務制度(育児)」、「短時間勤務制度(介護)」、「フレックスタイム制」、「始業・終業の時刻の繰上げ・繰下げ」、「時間外勤務の免除」、「在宅勤務制度」、「柔軟な勤務場所の設定」、「子どもが生まれる際の父親の休暇取得の促進」、「子育てに関する企業独自の休暇制度」、「事業所内託児施設の設置」、「所定内労働の削減のための措置の実施」、「年次有給休暇の取得推進のための措置の実施」の15制度・措置である。ちなみに、「制度・措置を新設・拡充した」かどうかは、「これまで両立支援制度・措置に取り組んできた」と回答した場合にのみ尋ねている。この関係を考慮せず、「制度・措置を新設・拡充した」かどうかのみについて推計を行うと、サンプル・セレクション・バイアスが生じることがある。この可能性を踏まえて、推計にはヘックマン・プロビットモデルを利用する。

最後に、仮説4を検証するため、各両立支援制度・措置の改善について、行動計画の策定あるいは「くるみん」認定のいずれが影響を及ぼしたかを示すダミー変数を作成した。具体的には、①「行動計画を策定・推進した効果(があった)」、あるいは②「(「くるみん」)認定を取得したことによる効果(があった)」をそれぞれ選択した場合に1、そうでない場合に0をとるダミー変数を作成した。両者を被説明変数とする推計式の誤差項は相関する可能性が高いため、二項プロビットモデルを利用して推計を行う。

3-3-2. 説明変数

4つの仮説の検証に用いる説明変数群は概ね重複していることをあらかじめ指摘しておきたい。いずれの推計式にも共通しているのが、まず、労働組合ダ

労働組合と次世代育成支援対策推進法

ミーである。それ以外では、製造業ダミー、従業員数300人以上ダミー、正社員比率ダミー（正社員比率が80%未満の場合に1をとるダミー変数）、女性正社員比率ダミー（正社員における女性正社員比率が60%以上の場合に1をとるダミー変数）、創業年ダミー（年代ごとの5つのダミー変数）を用いた。製造業ダミーには、業種間の雇用政策の違いの影響を代理させる目的がある。正社員比率ダミーについては、組合員のメンバーシップは正社員のみが付与されるケースが多いが、正社員比率が高いと労働組合の発言力が高まる可能性を考慮した。女性正社員比率は、正社員における女性の比率が高まると女性従業員へのメリットがより大きいとみられるWLB制度・措置の新設・拡充が促進される可能性を考えたものである。それ以外に、男性正社員の平均年齢を表す変数も⁽⁸⁾推計式に含めた。これは一般に、従業員の平均年齢が高い企業が雇用制度の改革に対して保守的である傾向が色濃くみられることから、両立支援制度・措置への取り組みに対するそのような影響力をコントロールするためのものである。

それらに加えて、仮説1と2の検証においては、両立支援に取り組むきっかけ・理由として選択された回答である「育児・介護休業法の法令順守のため」、「次世代法で行動計画を作る必要があるため」、「くるみんマーク」を取りたいから、「女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため」、「女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため」、「女性の活躍推進」、「企業の社会的責任」、「優秀な人材確保のため」、「その他」をダミー変数化して用いた。また、労働組合ダミーと正社員比率ダミーおよび女性正社員比率ダミーの交差項をそれぞれ導入した。

記述統計量は表1に記載されている。すべての仮説の検証に用いた説明変数のみ記載した。

3-4. 推計結果

以下では、推計結果を吟味するが、最も重要である労働組合ダミーの結果に

(8) 「20代以下」で1、「30代」で2、「40代」で3、「50代以上」で4をとるようにコーディングしており、本稿では、「連続変数」として用いることにした。

表1. 記述統計量

| 変数名 | 観測数 | 平均 | 標準偏差 | 最小 | 最大 |
|-------------|------|-------|-------|----|----|
| 労働組合 | 1750 | 0.430 | 0.495 | 0 | 1 |
| 製造業 | 1755 | 0.222 | 0.416 | 0 | 1 |
| 従業員数300人以上 | 1750 | 0.554 | 0.497 | 0 | 1 |
| 正社員比率 | 1719 | 0.380 | 0.486 | 0 | 1 |
| 女性正社員比率 | 1717 | 0.249 | 0.432 | 0 | 1 |
| 創業年 | | | | | |
| 1950年以前 | 1719 | 0.293 | 0.455 | 0 | 1 |
| 1950～1960年代 | 1719 | 0.202 | 0.402 | 0 | 1 |
| 1970～1980年代 | 1719 | 0.255 | 0.436 | 0 | 1 |
| 1990～2000年代 | 1719 | 0.215 | 0.411 | 0 | 1 |
| 2000年代以降 | 1719 | 0.035 | 0.184 | 0 | 1 |

(注) 以上はいずれもダミー変数である。

注目する。

まず、表2に示された仮説1と2の推計結果をみてみよう。

被説明変数は「行動計画の策定回数」,「最新の行動計画の期間」の2つである。まず、「行動計画の策定回数」についてみると、労働組合ダミーはベンチマークとなる推計式(1)に加えて、交差項を導入した(2)(3)のいずれにおいても正に有意となった。この結果は、行動計画の策定回数が組合企業で増える傾向があることを示しており、仮説1は採択される。背景として、両立支援に意欲的な取り組みを行う企業では、計画が前倒して達成されると新たな計画が策定され、結果として策定回数が増加するが、労働組合が行動計画の進捗を監視し、経営者に計画の(早期)達成をコミットするよう促している可能性が挙げられる。一方、正社員比率や正社員全体に占める女性正社員比率との交差項は有意とはならなかった。このことは、労働組合の影響力が一般に組合員の過半を占める正社員の比率や正社員における女性比率に影響を受けないことを示唆する。次に、「最新の行動計画の期間」については、労働組合ダミーはいずれの推計式でも非有意であった。労働組合がある企業で行動計画の期間が短くな

表 2. 推計結果 1

| 被説明変数 | 行動計画の策定回数 | | | 最新の行動計画の期間 | | |
|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 説明変数 | | | | | | |
| 労働組合 | 0.150** (0.063) | 0.181** (0.074) | 0.172** (0.068) | -0.082 (0.069) | -0.070 (0.081) | -0.106 (0.074) |
| 製造業 | -0.030 (0.067) | -0.039 (0.068) | -0.032 (0.067) | 0.138* (0.073) | 0.135* (0.074) | 0.141* (0.073) |
| 従業員数300人以上 | 0.645*** (0.060) | 0.648*** (0.060) | 0.645*** (0.060) | 0.031 (0.064) | 0.032 (0.064) | 0.032 (0.064) |
| 正社員比率 | -0.037 (0.056) | 0.001 (0.074) | -0.041 (0.056) | -0.038 (0.061) | -0.024 (0.080) | -0.033 (0.061) |
| 女性正社員比率 | 0.032 (0.069) | 0.022 (0.070) | 0.063 (0.077) | 0.217*** (0.074) | 0.214*** (0.075) | 0.182** (0.083) |
| 労働組合×正社員比率 | | -0.090 (0.112) | | | -0.033 (0.121) | |
| 労働組合×女性正社員比率 | | | -0.136 (0.152) | | | 0.154 (0.167) |
| 創業年【リファレンスは「1950年以前」】 | | | | | | |
| 1950～1960年代 | -0.109 (0.077) | -0.107 (0.077) | -0.108 (0.077) | -0.052 (0.083) | -0.052 (0.083) | -0.054 (0.083) |
| 1970～1980年代 | -0.090 (0.077) | -0.090 (0.077) | -0.088 (0.077) | -0.031 (0.084) | -0.031 (0.084) | -0.033 (0.084) |
| 1990～2000年代 | -0.294*** (0.081) | -0.294*** (0.081) | -0.294*** (0.081) | 0.013 (0.088) | 0.013 (0.088) | 0.014 (0.088) |
| 2000年代以降 | -1.028*** (0.151) | -1.031*** (0.151) | -1.028*** (0.151) | -0.258 (0.160) | -0.260 (0.160) | -0.260 (0.160) |
| 男性正社員平均年齢 | 0.069 (0.048) | 0.067 (0.048) | 0.067 (0.048) | 0.152*** (0.051) | 0.152*** (0.051) | 0.154*** (0.051) |
| 両立支援に取り組むきっかけ | | | | | | |
| 育児・介護休業法の法令順守のため | 0.113* (0.061) | 0.113* (0.061) | 0.114* (0.061) | 0.103 (0.067) | 0.103 (0.067) | 0.103 (0.067) |

| | | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 次世代法で行動計画を作る必要があるため | 0.135** | 0.133** | 0.133** | 0.037 | 0.037 | 0.039 |
| | (0.060) | (0.060) | (0.060) | (0.065) | (0.065) | (0.065) |
| 「くるみんマーク」を取りたいから | -0.116** | -0.116** | -0.116** | -0.164*** | -0.164*** | -0.163*** |
| | (0.055) | (0.055) | (0.055) | (0.060) | (0.060) | (0.060) |
| 女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため | 0.076 | 0.074 | 0.073 | 0.028 | 0.027 | 0.033 |
| | (0.062) | (0.062) | (0.062) | (0.067) | (0.067) | (0.067) |
| 女性の活躍推進 | -0.038 | -0.039 | -0.037 | 0.013 | 0.013 | 0.010 |
| | (0.064) | (0.064) | (0.064) | (0.068) | (0.068) | (0.068) |
| 企業の社会的責任 | 0.141** | 0.143** | 0.142** | -0.217*** | -0.217*** | -0.218*** |
| | (0.059) | (0.059) | (0.059) | (0.063) | (0.063) | (0.063) |
| 優秀な人材確保のため | 0.080 | 0.079 | 0.078 | -0.141** | -0.142** | -0.140** |
| | (0.058) | (0.058) | (0.058) | (0.063) | (0.063) | (0.063) |
| その他 | 0.115 | 0.113 | 0.114 | -0.264 | -0.265 | -0.263 |
| | (0.174) | (0.174) | (0.174) | (0.192) | (0.192) | (0.192) |
| /cut1 | -1.324*** | -1.318*** | -1.319*** | -0.316** | -0.314** | -0.320** |
| | (0.156) | (0.156) | (0.156) | (0.160) | (0.160) | (0.160) |
| /cut2 | -0.363** | -0.357** | -0.359** | 0.659*** | 0.661*** | 0.655*** |
| | (0.148) | (0.149) | (0.149) | (0.160) | (0.160) | (0.160) |
| /cut3 | 0.378** | 0.385*** | 0.383*** | 0.811*** | 0.813*** | 0.807*** |
| | (0.148) | (0.148) | (0.148) | (0.160) | (0.160) | (0.160) |
| /cut4 | 1.002*** | 1.009*** | 1.008*** | | | |
| | (0.149) | (0.149) | (0.149) | | | |
| /cut5 | 1.705*** | 1.712*** | 1.711*** | | | |
| | (0.152) | (0.152) | (0.152) | | | |
| /cut6 | 2.195*** | 2.202*** | 2.201*** | | | |
| | (0.155) | (0.155) | (0.155) | | | |
| /cut7 | 2.685*** | 2.692*** | 2.691*** | | | |
| | (0.161) | (0.162) | (0.161) | | | |
| 観測数 | 1,580 | 1,580 | 1,580 | 1,569 | 1,569 | 1,569 |

(注1) ()内は標準誤差である。

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

労働組合と次世代育成支援対策推進法

るという仮説2は採択できなかった。交差項についても、「行動計画の策定回数」と同様に非有意であった。

続いて、表3-1と3-2に示された仮説3の推計結果をみてみよう。

選択方程式と結果方程式の誤差項の相関の程度を表す athrho がいずれにおいても非有意となっている。この場合、ヘックマン・プロビット推計を行う必然性は高くない。しかし、本稿には、これまで存在した両立支援制度・措置と行動計画の策定をきっかけに新設・拡充された両立支援制度・措置のそれぞれに与える労働組合の影響を確認する目的があるため、ヘックマン・プロビット推計を行うことに特段問題はない。表3-1と3-2を通じて、選択方程式では、これまでの両立支援制度・措置に対して、労働組合は概ね正に有意となっている。この結果は、労働組合がある企業で、両立支援が促進されることを示すものであり、岡本（2022a, 2023b）などの先行研究で得られた結果と整合的である。一方、結果方程式においては、労働組合ダミーはほとんどの推計結果で非有意となった。「短時間勤務制度（育児）」や「柔軟な勤務場所の設定」では負に有意となった。これらはいずれも、選択方程式において、労働組合ダミーが正に有意となっている。このことから、行動計画の策定の前から、すでに両立支援制度・措置に関する取り組みを積極的に行っており、そういった企業ゆえに、それ以降に新設や拡充の必要性が高まらなかった、と解釈できるのかもしれない。この結果から、仮説3は採択されないため、仮説1や2に関連する推計結果から推測されるような、企業による行動計画の策定をきっかけにした労働組合の影響力の拡大はうかがい知ることはできない。

最後に、表4-1と4-2に示された仮説4に関する推計結果をみてみよう。

まず、行動計画の策定・推進については、「優秀な男性従業員の採用・確保ができるようになった」、「従業員の制度の認知度が向上」、「男性従業員の制度利用が進んだ」、「男性の育児休業取得率が上昇した」で労働組合ダミーが正に有意となっている。この結果から、概ね、労働組合は行動計画の策定・推進を通じて、男性従業員の採用や彼らによる両立支援制度の利用を促したとみられ、

表 3-1. 推計結果 2-1

| 被説明変数 | 有償休業制度 | | 介護休業制度 | | 子どもの看護休暇制度 | | 短時間勤務制度 (有償) | | 短時間勤務制度 (介護) | | フレックスタイム制 | | 昇進・終業の滞別の繰上げ・繰下げ | | 時間外勤務の免除 | |
|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) |
| 説明変数 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働組合 | -0.05 (0.082) | 0.221 (0.147) | 0.064 (0.087) | 0.055 (0.112) | -0.028 (0.083) | -0.053 (0.113) | -0.155* (0.087) | 0.306** (0.127) | -0.043 (0.094) | 0.190** (0.095) | 0.120 (0.137) | 0.384*** (0.082) | -0.065 (0.080) | 0.139* (0.080) | -0.179 (0.119) | 0.292*** (0.080) |
| 製造業 | 0.151 (0.095) | -0.238** (0.147) | 0.177* (0.091) | -0.236** (0.117) | 0.327*** (0.091) | -0.188 (0.121) | 0.311*** (0.091) | -0.156 (0.129) | 0.298*** (0.093) | -0.224** (0.099) | 0.182 (0.126) | 0.266*** (0.095) | 0.010 (0.095) | -0.167* (0.086) | 0.130 (0.103) | -0.035 (0.095) |
| 従業員数300人以上 | -0.090 (0.088) | 0.330*** (0.124) | -0.515*** (0.080) | 0.320*** (0.088) | -0.501*** (0.080) | 0.171* (0.103) | -0.192** (0.091) | 0.377*** (0.110) | -0.411*** (0.080) | 0.313*** (0.084) | 0.049 (0.136) | 0.244*** (0.077) | -0.129 (0.085) | 0.111 (0.073) | -0.413*** (0.094) | 0.247*** (0.079) |
| 定社員比率 | 0.061 (0.077) | 0.276** (0.130) | -0.027 (0.077) | 0.073 (0.097) | 0.036 (0.076) | -0.014 (0.100) | -0.000 (0.077) | 0.067 (0.107) | 0.001 (0.078) | 0.015 (0.063) | -0.221* (0.126) | -0.260*** (0.074) | -0.011 (0.080) | 0.030 (0.072) | 0.152 (0.117) | 0.040 (0.078) |
| 女性正社員比率60%以上 | -0.067 (0.095) | -0.377*** (0.142) | 0.191* (0.100) | -0.385*** (0.109) | 0.108 (0.095) | -0.327*** (0.114) | 0.068 (0.107) | -0.323*** (0.120) | 0.250** (0.100) | -0.346*** (0.086) | -0.423** (0.210) | -0.515*** (0.092) | -0.097 (0.097) | -0.303*** (0.086) | 0.184* (0.165) | -0.223** (0.091) |
| 前年度「フレックス」は「短時間勤務」 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1950~1960年代 | | -0.288* (0.166) | | -0.265** (0.131) | | -0.231* (0.136) | | -0.191 (0.147) | | -0.159 (0.108) | | 0.060 (0.103) | | -0.078 (0.084) | | -0.155 (0.135) |
| 1970~1980年代 | | -0.031 (0.175) | | -0.193 (0.137) | | -0.188 (0.140) | | 0.014 (0.152) | | -0.024 (0.109) | | 0.030*** (0.100) | | 0.083 (0.084) | | 0.034 (0.126) |
| 1990~2000年代 | | -0.179 (0.175) | | -0.435*** (0.155) | | -0.302** (0.143) | | -0.205 (0.158) | | -0.237** (0.110) | | 0.308*** (0.109) | | -0.092 (0.087) | | -0.136 (0.104) |
| 2000年代以降 | | 4.544 (720.190) | | -0.769*** (0.207) | | -0.866*** (0.206) | | -0.275 (0.295) | | -0.411** (0.188) | | 0.474** (0.191) | | -0.163 (0.157) | | -0.629*** (0.186) |
| 男性正社員平均年齢 | | 0.058 (0.088) | | 0.081 (0.074) | | 0.127 (0.079) | | 0.087 (0.065) | | 0.069 (0.061) | | -0.020 (0.063) | | 0.003 (0.053) | | 0.069* (0.050) |
| athrbo | | 0.917 (0.894) | | -1.083 (0.833) | | -0.302 (0.597) | | -0.656 (1.092) | | -1.185 (0.883) | | 0.456 (1.401) | | 3.179 (47.511) | | -0.998 (1.202) |
| 観測数 | 1259 | 1342 | 1113 | 1299 | 1179 | 1333 | 1226 | 1357 | 1092 | 1337 | 561 | 1401 | 732 | 1442 | 917 | 1354 |

(注1) () 内は標準誤差である。
 (注2) ***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

労働組合と次世代育成支援対策推進法

表 3-2. 推計結果 2-2

| 説明変数 | 在宅勤務制度 | | 柔軟な勤務場所の設定 | | 子どもがまわられる際の 父親の休暇取得の促進 | | 子育てに関する企業 独自の休暇制度 | | 事業所内託児施設の設置 | | 所定内労働の削減の ための措置の実施 | | 年有休休暇の取得促進の ための措置の実施 | |
|----------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| | (17) | (18) | (19) | (20) | (21) | (22) | (23) | (24) | (25) | (26) | (27) | (28) | (29) | (30) |
| | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 | 結果方程式 新設・拡充 =1 | 選択方程式 これまで取 り組んでき た=1 |
| 説明変数 | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働組合 | -0.040 (0.115) | 0.211*** (0.081) | -0.183* (0.101) | 0.234*** (0.085) | -0.091 (0.146) | 0.212** (0.087) | -0.201 (0.222) | 0.108 (0.081) | -0.111 (0.087) | 0.138* (0.083) | 0.056 (0.113) | 0.201** (0.087) | -0.098 (0.083) | 0.197* (0.102) |
| 製造業 | 0.104 (0.118) | 0.156* (0.086) | 0.064 (0.107) | -0.064 (0.080) | 0.154 (0.099) | 0.027 (0.094) | 0.051 (0.130) | 0.051 (0.085) | 0.034 (0.098) | -0.107 (0.090) | 0.134 (0.094) | -0.044 (0.092) | 0.123 (0.092) | 0.025 (0.100) |
| 従業員数200人以上 | 0.056 (0.194) | 0.388*** (0.075) | -0.067 (0.230) | 0.296*** (0.081) | 0.087 (0.170) | 0.329*** (0.078) | -0.069 (0.119) | -0.005 (0.075) | -0.161* (0.084) | 0.337*** (0.078) | -0.290*** (0.084) | 0.265*** (0.077) | -0.315*** (0.080) | 0.044** (0.098) |
| 正社員比率 | -0.042 (0.148) | -0.242*** (0.073) | 0.036 (0.119) | -0.091 (0.078) | 0.037 (0.091) | -0.052 (0.076) | -0.190 (0.149) | -0.021 (0.072) | -0.028 (0.080) | 0.052 (0.074) | 0.074 (0.083) | -0.110 (0.075) | 0.008 (0.078) | 0.008 (0.083) |
| 女性正社員比率80%以上 | -0.101 (0.385) | -0.617*** (0.091) | 0.150 (0.373) | -0.445*** (0.100) | 0.029 (0.149) | -0.295** (0.090) | -0.159 (0.189) | -0.174** (0.088) | -0.181* (0.096) | 0.439*** (0.087) | 0.180 (0.131) | -0.342*** (0.089) | 0.119 (0.094) | -0.550** (0.100) |
| 創業年【リフレナスは「1959年以前」】 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1950~1960年代 | | 0.029 (0.099) | | 0.010 (0.080) | | -0.082 (0.105) | | -0.072 (0.125) | | -0.099 (0.066) | | -0.072 (0.100) | | 0.185 (0.120) |
| 1970~1980年代 | | 0.292*** (0.097) | | 0.090 (0.108) | | 0.116 (0.110) | | 0.148 (0.103) | | 0.016 (0.071) | | -0.091 (0.107) | | 0.043 (0.117) |
| 1990~2000年代 | | 0.388*** (0.106) | | 0.092 (0.086) | | -0.074 (0.121) | | 0.071 (0.100) | | -0.122* (0.068) | | -0.146 (0.107) | | -0.099 (0.122) |
| 2000年代以降 | | 0.262 (0.200) | | -0.080 (0.159) | | -0.095 (0.228) | | 0.049 (0.185) | | -0.024 (0.114) | | 0.201 (0.198) | | 0.501* (0.272) |
| 男性正社員平均年齢 | | -0.094 (0.060) | | -0.019 (0.055) | | 0.100 (0.067) | | 0.048 (0.061) | | 0.034 (0.034) | | -0.020 (0.060) | | 0.024 (0.070) |
| stbrho | | -0.550 (0.642) | | -1.909 (2.081) | | 0.427 (1.033) | | 0.612 (1.905) | | -7.358 (76.480) | | -0.974 (1.252) | | -1.468 (5.722) |
| 観測数 | 614 | 1,512 | 363 | 1,575 | 1,005 | 1,443 | 485 | 1,559 | 408 | 1,566 | 982 | 1,484 | 1,180 | 1,414 |

(注1) () 内は標準誤差である。

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

表4-1. 推計結果3-1

| 被説明変数 | 婦系女性従業員の使用・確保が得意ようになった=1 | | 婦系女性従業員の使用・確保が得意ようになった=1 | | 従業員定着率の向上=1 | | 従業員の制度の認知度が向上=1 | | 福利利用に社として職場で働きやすい雰囲気できた=1 | | 女性従業員の制度利用が進んだ=1 | | 男性従業員の制度利用が進んだ=1 | |
|-----------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) |
| 方程式の種類 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 | 行動計画の策定・推進 | くるみん認定 |
| 説明変数 | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働組合 | -0.051 (0.066) | -0.041 (0.082) | 0.251** (0.100) | 0.149 (0.097) | -0.071 (0.092) | -0.051 (0.093) | 0.134* (0.079) | 0.059 (0.079) | 0.117 (0.082) | 0.026 (0.086) | 0.056 (0.079) | -0.037 (0.083) | 0.167** (0.078) | 0.072 (0.084) |
| 製造業 | 0.194** (0.066) | 0.109 (0.086) | -0.076 (0.116) | -0.078 (0.103) | 0.098 (0.096) | 0.097 (0.097) | -0.019 (0.084) | -0.124 (0.085) | 0.047 (0.085) | -0.028 (0.090) | 0.021 (0.082) | 0.026 (0.087) | 0.063 (0.083) | 0.005 (0.089) |
| 従業員数200人以上 | 0.016 (0.088) | 0.195** (0.076) | -0.056 (0.102) | 0.181** (0.091) | -0.161* (0.084) | -0.224** (0.085) | 0.010 (0.073) | -0.014 (0.073) | -0.056 (0.076) | -0.067 (0.080) | 0.073 (0.072) | 0.024 (0.076) | 0.271*** (0.073) | 0.317*** (0.078) |
| 社社員比率 | 0.003 (0.083) | -0.128* (0.073) | -0.068 (0.089) | -0.172* (0.089) | 0.059 (0.079) | 0.071 (0.081) | 0.009 (0.071) | -0.073 (0.071) | 0.064 (0.072) | -0.006 (0.077) | 0.165** (0.080) | 0.041 (0.073) | -0.075 (0.071) | -0.109 (0.077) |
| 女性正社員比率60%以上 | 0.033 (0.103) | 0.189* (0.088) | -0.035 (0.122) | -0.022 (0.109) | 0.263*** (0.093) | 0.224** (0.095) | -0.024 (0.086) | -0.028 (0.086) | -0.129 (0.089) | -0.178* (0.095) | -0.001 (0.084) | 0.034 (0.088) | -0.158* (0.087) | -0.141 (0.093) |
| 卸売業【リファレンスは「1950年以前」】 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1950~1960年代 | -0.082 (0.112) | 0.049 (0.099) | 0.082 (0.128) | 0.090 (0.115) | -0.040 (0.109) | 0.057 (0.111) | -0.128 (0.097) | -0.051 (0.086) | -0.049 (0.098) | -0.013 (0.104) | 0.014 (0.094) | 0.019 (0.089) | -0.089 (0.096) | 0.047 (0.103) |
| 1970~1980年代 | -0.200* (0.116) | 0.009 (0.100) | 0.013 (0.135) | -0.070 (0.121) | -0.150 (0.111) | -0.056 (0.113) | -0.085 (0.096) | -0.045 (0.066) | -0.086 (0.098) | 0.003 (0.104) | -0.029 (0.104) | -0.028 (0.089) | 0.095 (0.095) | 0.140 (0.103) |
| 1990~2000年代 | -0.153 (0.121) | 0.014 (0.105) | -0.097 (0.146) | -0.035 (0.127) | -0.114 (0.115) | -0.104 (0.120) | -0.081 (0.101) | -0.164 (0.102) | -0.038 (0.103) | 0.040 (0.109) | -0.235** (0.101) | -0.147 (0.107) | -0.052 (0.101) | 0.089 (0.100) |
| 2000年代以降 | -0.404 (0.252) | -0.071 (0.199) | -0.268 (0.292) | 0.093 (0.223) | -0.379* (0.220) | 0.057 (0.193) | -0.146 (0.185) | 0.162 (0.178) | -0.210 (0.195) | -0.185 (0.211) | -0.269 (0.190) | -0.252 (0.206) | 0.260 (0.181) | -0.040 (0.204) |
| 男性正社員平均年齢 | -0.121* (0.071) | -0.153*** (0.062) | -0.072 (0.081) | -0.112 (0.074) | -0.064 (0.068) | 0.057 (0.068) | -0.050 (0.060) | -0.042 (0.060) | -0.013 (0.061) | -0.012 (0.065) | -0.097* (0.059) | -0.061 (0.062) | 0.004 (0.059) | 0.069 (0.064) |
| subrho | 1.008*** | | 1.341*** | | 1.144*** | | 0.795*** | | 1.042*** | | 0.859*** | | 0.926*** | |
| 標準誤差 | (0.065) | | (0.095) | | (0.070) | | (0.050) | | (0.060) | | (0.052) | | (0.056) | |
| | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 | 1.620 |

(注1) () 内は標準誤差である。
 (注2) ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

労働組合と次世代育成支援対策推進法

表 4-2. 推計結果 3-2

| 被説明変数 | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) | (21) | (22) | (23) | (24) | (25) | (26) | (27) | (28) | (29) | (30) | |
|------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------|
| | 出稼・有息を明とした退職者が減少-1 | 女性の存続休業取得率が上昇した-1 | 女性の存続休業取得率が上昇した-1 | 女性の存続休業取得率が上昇した-1 | 男性の存続休業取得率が上昇した-1 | 存続休業取得率が上昇した-1 | 時間外労働の削減が進んだ-1 | 時間外労働の削減が進んだ-1 | 年次有給休暇取得率が数の上昇・増加した-1 | 年次有給休暇取得率が数の上昇・増加した-1 | 生産性の向上・業務効率化の推進-1 | 生産性の向上・業務効率化の推進-1 | 学対に対するイメージアップ-1 | 学対に対するイメージアップ-1 | 雇対に対するイメージアップ-1 | 雇対に対するイメージアップ-1 | |
| 方形式の種類 | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん | 行動計画の定めるみん |
| 説明変数 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 | 策定・推進 |
| 労働組合 | -0.237*** | -0.355*** | -0.101 | -0.197** | 0.133* | 0.052 | -0.005 | -0.174* | 0.031 | -0.122 | 0.155 | 0.137 | 0.001 | 0.123 | -0.100 | 0.031 | |
| | (0.068) | (0.063) | (0.084) | (0.090) | (0.079) | (0.085) | (0.081) | (0.088) | (0.078) | (0.092) | (0.116) | (0.138) | (0.089) | (0.077) | (0.112) | (0.082) | |
| 製造業 | 0.146* | 0.117 | 0.015 | 0.027 | 0.059 | -0.026 | -0.043 | -0.004 | -0.028 | -0.054 | 0.072 | 0.075 | 0.091 | 0.104 | -0.155 | -0.163* | |
| | (0.068) | (0.065) | (0.089) | (0.094) | (0.083) | (0.089) | (0.085) | (0.103) | (0.082) | (0.088) | (0.118) | (0.141) | (0.092) | (0.082) | (0.119) | (0.087) | |
| 従業員数300人以上 | 0.155** | 0.087 | 0.039 | -0.059 | 0.339*** | 0.294*** | 0.003 | -0.043 | -0.249*** | -0.207** | -0.023 | -0.141 | 0.295*** | 0.378*** | 0.133 | 0.064 | |
| | (0.078) | (0.083) | (0.078) | (0.082) | (0.073) | (0.079) | (0.074) | (0.088) | (0.071) | (0.082) | (0.107) | (0.126) | (0.083) | (0.071) | (0.103) | (0.076) | |
| 正社員比率 | 0.180** | 0.133* | 0.241*** | 0.054 | -0.038 | -0.062 | 0.040 | 0.094 | 0.017 | 0.008 | -0.050 | -0.057 | -0.050 | -0.092 | -0.156 | -0.048 | |
| | (0.075) | (0.080) | (0.074) | (0.079) | (0.071) | (0.076) | (0.072) | (0.086) | (0.069) | (0.081) | (0.104) | (0.125) | (0.080) | (0.089) | (0.101) | (0.074) | |
| 女性正社員比率 | -0.031 | 0.056 | 0.044 | 0.099 | -0.089** | -0.155* | -0.185** | -0.111 | -0.010 | 0.025 | -0.197 | -0.166 | -0.082 | -0.344*** | -0.133 | -0.415*** | |
| | (0.091) | (0.096) | (0.090) | (0.094) | (0.087) | (0.094) | (0.088) | (0.105) | (0.083) | (0.085) | (0.133) | (0.158) | (0.101) | (0.084) | (0.123) | (0.095) | |
| 創業者【コフレックスは「1950年代以前」】 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1950~1960年代 | -0.157 | -0.049 | -0.097 | 0.066 | -0.070 | 0.163 | -0.240** | -0.074 | -0.153 | 0.056 | -0.181 | 0.086 | 0.022 | 0.011 | 0.145 | 0.014 | |
| | (0.102) | (0.108) | (0.099) | (0.104) | (0.096) | (0.102) | (0.099) | (0.118) | (0.094) | (0.112) | (0.145) | (0.170) | (0.105) | (0.095) | (0.129) | (0.100) | |
| 1970~1980年代 | -0.107 | -0.139 | -0.311*** | -0.155 | 0.052 | 0.161 | -0.130 | -0.054 | -0.116 | 0.068 | 0.087 | 0.151 | -0.160 | -0.065 | -0.023 | -0.005 | |
| | (0.101) | (0.108) | (0.101) | (0.106) | (0.096) | (0.103) | (0.098) | (0.117) | (0.094) | (0.111) | (0.138) | (0.169) | (0.109) | (0.094) | (0.134) | (0.100) | |
| 1990~2000年代 | -0.293*** | -0.335*** | -0.439*** | -0.351*** | 0.064 | 0.129 | -0.193* | -0.159 | -0.132 | -0.066 | 0.041 | 0.221 | -0.031 | -0.130 | -0.166 | -0.081 | |
| | (0.110) | (0.120) | (0.109) | (0.118) | (0.100) | (0.109) | (0.102) | (0.126) | (0.099) | (0.120) | (0.175) | (0.113) | (0.099) | (0.152) | (0.107) | | |
| 2000年代以降 | -0.258 | -0.265 | -0.265 | -0.162 | 0.022 | -0.080 | 0.401** | -0.034 | 0.200 | 0.047 | -0.171 | 0.093 | -0.272 | -0.248 | -0.115 | 0.068 | |
| | (0.308) | (0.298) | (0.290) | (0.212) | (0.187) | (0.210) | (0.177) | (0.227) | (0.177) | (0.210) | (0.286) | (0.324) | (0.226) | (0.182) | (0.273) | (0.188) | |
| 男性正社員平均年齢 | -0.142** | -0.075 | -0.168*** | -0.056 | -0.086 | -0.036 | 0.019 | 0.022 | 0.006 | 0.088 | -0.004 | -0.171* | -0.149** | -0.209*** | -0.151* | -0.045 | |
| | (0.063) | (0.067) | (0.063) | (0.066) | (0.059) | (0.064) | (0.060) | (0.073) | (0.057) | (0.068) | (0.086) | (0.103) | (0.063) | (0.058) | (0.083) | (0.062) | |
| satrho | 1.089*** | 1.137*** | 1.137*** | 0.872*** | 0.970*** | 0.895*** | 1.230*** | 0.895*** | 0.895*** | 0.895*** | 1.230*** | 0.895*** | 0.895*** | 0.895*** | 1.083*** | 1.083*** | |
| | (0.061) | (0.066) | (0.066) | (0.055) | (0.067) | (0.067) | (0.067) | (0.067) | (0.061) | (0.061) | (0.119) | (0.067) | (0.067) | (0.067) | (0.061) | (0.061) | |
| 観測数 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 | 1,620 |

(注1) () 内は標準誤差である。
 (注2) **, ***, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

仮説4は採択された。歴史的に男性労働者が労働組合員の大半を占め、労働組合の取り組みの目的が男性の利益の向上に偏っており、それが行動計画の策定にも何らかの形で反映されているのかもしれない。一方、男性の制度利用とりわけ育児休業の取得率を向上させることは難しい課題と認識されてきたが、労働組合の発言力によって、この課題を解決に導いている、というように前向きに捉えることも可能かもしれない。「出産・育児を理由とした退職者が減少」については負に有意となっている。この解釈は難しく、今後の課題としたい。次に、「くるみん」認定については、正に有意となったものはなかった。すでに述べた、従業員の両立支援が行動計画の策定の主な目標であるのに対して、「くるみん」取得の目標は、企業イメージの向上や優秀な人材の確保・定着であるということが裏づけられたといえる。

4. おわりに

本稿では、推進法により事業主に求められる行動計画の策定および「くるみん」認定に労働組合がどのように影響しているか検証した。

まず、労働組合がある企業は行動計画の策定回数を増やす傾向があることがわかった。労働組合は行動計画の進捗を注視し、企業の経営者に計画の早期達成をコミットするよう促している可能性が挙げられる。次に、行動計画の策定・目標達成に関わることで、労働組合が男性従業員の採用や両立支援制度の利用を促したことが確認された。最後に、労働組合が行動計画の策定をきっかけにWLB制度・措置の新設・拡充を促進するという効果は確認出来なかった。

以上より、少なくとも、本稿の分析の対象となった「くるみん」認定企業のような両立支援に積極的とみられる企業については、労働組合が行動計画の策定あるいは運用に参画することで、両立支援を促進する効果もたらされているといえる。また、行動計画に盛り込まれる各種の数値目標の対象とされ、達成されやすいと考えられてきた女性労働者ではなく、男性労働者への労働組合の効果が観察されたことは、労働組合のWLB施策へのコミットメントを考え

労働組合と次世代育成支援対策推進法

る場合に新たな視点を提供するものであろう。

【謝辞】

本稿の作成にあたり、独立行政法人労働政策研究・研修機構から「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」の個票データの提供を受けた。

【参 考 文 献】

- 姉崎猛 (2010)「ワーク・ライフ・バランスと企業業績の関係に関するサーベイ」ESRI Research Note No. 10, 内閣府経済社会総合研究所
- 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
- 岡本弥 (2022a)「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, pp. 1-19
- 岡本弥 (2022b)「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 (2023a)「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
- 岡本弥 (2023b)「労働組合とワーク・ライフ・バランス施策」『中央大学経済研究所年報』第55号, pp. 19-40
- 川口章・長江亮 (2005)「企業表彰が株価・人気ランキングに与える影響—均等推進とファミリー・フレンドリーの市場評価」『日本労働研究雑誌』No. 538, pp. 43-58
- 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, pp. 65-93
- 佐々木昇一 (2020)「ワーク・ライフ・バランス制度の利用は昇進にどのような影響を与えるのか」『生活経済学研究』Vol. 52, pp. 63-78
- 鈴木えり子 (2013)「中小企業における「くるみん」の意味と機能—企業選択のてがかりとしての有効性—」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』第10巻, pp. 291-318
- 武石恵美子 (2006)「企業からみた両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察—」『日本労働研究雑誌』No. 553, pp. 19-33
- 武石恵美子 (2012)「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」武石恵美子編著『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房
- 近本聡子 (2008)「「くるみん」マークとファミリー・フレンドリー企業への取り組み—おかやまコープとコープぐんまの事例から—」『生活協同組合研究』2008年4月号
- 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, pp. 4-15

- 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』，日本評論社
- 森田美佐（2012）「「くるみん」企業の実態からみる効果的な次世代育成支援戦略」『日本家政学会誌』Vol. 63, No. 2, pp. 71-91
- 山本勲・松浦寿幸（2012）「ワーク・ライフ・バランス施策と企業の生産性」武石恵美子編著『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』，pp. 38-50
- 労働政策研究・研修機構（2021）「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」JILPT 調査シリーズ No. 213
- 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，pp. 17-18