

日本企業における男女雇用の代替・補完関係の実証分析

-中国・韓国の企業と労働市場との比較-

石塚 浩美

産能短大(専任)／産能大学(兼任)、教授

<要旨>

日本では、人口減少および財政赤字という経済状況を背景に、IMF（国際通貨基金）やOECD（経済協力開発機構）などからの強い要請もあり、従来とは異なる女性の雇用推進がおこなわれようとしている[石塚(2015)]。本年4月に女性活躍推進法（正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行された。当該制度は、個々の企業が独自に女性の雇用や管理職などを増やす数値目標などを設定し、達成していくというものである。

本稿の目的は、女性の雇用促進が、男性就業者にとって代替的なのか補完的なのかを実証分析することにより、日本の「女性活躍」施策の提案をおこない日本経済活性化に寄与することである。

本稿では、「Hicks の補完の偏弾力性」を推定し、企業が女性の労働需要を増やした時に、現在、主流の男性がどのような影響あるか否かを検証する。比較対象として、男女格差の大きい東アジアの3カ国、日本、中国、韓国を比較する。中国の背景には、計画経済期を通じて定着した男女の雇用平等に伴う労働市場の流動性がある。また韓国は、アジア通貨危機やIMF対策を通じて得た施策のスピード感などを学ぶことができると考える。

推計結果によると、3か国共に、男性女の正社員間に補完関係が認められた。数値で見ると、全般的に中国が最も大きく、特に大企業の第3次産業で強い。次に大きいのは韓国である。国全体、産業別、企業規模別の数値のいずれも、中国、韓国、日本の順番である。さらに、日本のみ正社員と非正社員の関係も推定したところ、補完関係が認められた。特に第2次産業および中企業で強いことが分かった。日本は2015年調査の結果であるので、日本はさらに女性の就業促進政策を進めることで、日本経済活性化に貢献していくことができると考えられる。

<キーワード>代替、補完、労働市場、女性、中国、韓国

<JEL>J21