

# コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

川口 章\*

同志社大学

西谷 公孝

広島大学

本稿の目的は、財務構造とコーポレート・ガバナンスが企業の雇用制度、特に女性の活躍とどのような関係にあるのかを、実証分析することである。ガバナンスと女性の活躍の関係について、次の2つの仮説を検証した。第1の仮説は、投資家によるガバナンスの強化によって長期雇用制度が見直され、正社員の雇用の短期化が進み、それが女性にとって有利に働くというものである。第2の仮説は、投資家によるガバナンスの強化によって経営全般が効率化され、その一環として女性労働力の有効活用が推進されるというものである。実証分析の結果、第1の仮説は支持されたが、強い支持ではなかった。機関投資家によるガバナンスが正社員の雇用の短期化をもたらし、それが女性の活躍を推進しているという仮説と整合的な結果が得られたが、雇用の短期化と女性の活躍の相関関係はあまり強くなかった。それに対して、第2の仮説は強く支持された。機関投資家によるガバナンスが強い企業ほど、ポジティブ・アクションに取り組んでおり、女性正社員や女性管理職が多いことが明らかになった。

## 1. はじめに

いわゆる終身雇用制度のもとで長期的な人材育成を行うのが、高度経済成長期に形成された日本的雇用制度の特徴といわれる。このような雇用制度は、間接金融中心の資金調達、株式の相互持ち合い、メインバンクによるガバナンスなどと制度補完的な関係にあり、日本的経営とよばれる制度を形成していた。

日本的雇用制度は、ジェンダーの視点からみると、女性差別的要素をはらんでいる。というより、女性差別を不可欠の要素としているといった方が適切かもしれない。企業は、従業員に安定した雇用を提供するのと引き換えに、企業の都合に応じた柔軟な働き

---

本稿は、関西労働研究会、および契約理論研究会において報告した論文を加筆修正したものである。研究会参加者の皆さんから多くの貴重なコメントをいただいた。特に、大竹文雄、滝敦弘の両氏からは丁寧なコメントをいただいた。ここに感謝の意を表したい。残っている誤りは筆者たちの責任である。

\* (連絡先住所) 〒602-0047 京都市上京区新町通今出川上ル 同志社大学政策学部  
(E-mail) akawaguc@mail.doshisha.ac.jp

方を要求する。その結果、残業、休日出勤、出張、転勤、出向などが頻繁に発生する。家事負担の大きい女性労働者は、このような要求に応えられないため、日本的雇用制度の中核から排除される<sup>1</sup>。

1990年代初めのバブル崩壊以降、日本企業の資金調達方法は、間接金融から直接金融へと大きく変化した。その結果、90年と08年を比較すると、金融機関持株比率は、45.2%から26.6%へ低下したのに対し、外国人持株比率は4.2%から22.1%へと上昇した<sup>2</sup>。このような財務構造の変化にともない、ガバナンスの面でも、メインバンクの影響力が低下し、機関投資家の影響力が増大した。財務構造とガバナンスの変化は、雇用制度にどのような影響を及ぼしているのだろうか。ガバナンスと雇用制度の間に制度的補完関係があるのであれば、ガバナンスの変化は日本的雇用制度の変容をもたらすはずである。また、それは日本的雇用制度のもとでは活躍できなかった女性労働者に活躍の機会を提供する可能性がある。

本稿の目的は、財務構造とガバナンスの変化が日本企業の雇用制度、特に女性の活躍にどのような影響を及ぼしているのかを、実証分析することである。先行研究としては、Abe and Hoshi (2007)と川口 (2008) が、外国人投資家や機関投資家によるガバナンスが女性の活躍を推進するという仮説と整合的な結果を報告している。本稿は、機関投資家によるガバナンスが女性の活躍を推進していることを実証するのみでなく、そのような関係がみられる理由について、2つの実証可能な仮説を導き、それらを検証する。また、労働組合に代表されるインサイダー（その大半は男性正社員）の影響力が女性の活躍に及ぼす影響も議論する。

コーポレート・ガバナンスと雇用制度の関係を考える上で、重要な概念が2つある。1つは、制度的補完性である。制度的補完性に依拠する論者は、あるタイプのガバナンスには、それと整合的な雇用制度があると考え<sup>3</sup>。例えば、バブル崩壊以前の日本では、銀行が企業との長期的な結びつきを通して企業経営を監視、規律づけるメインバンク制度が有効に機能していた。ところが、間接金融から直接金融へと企業の資金調達方法が変化すると、銀行は企業を効率的に監視することができなくなった。代わって登場した投資家は、利益率や株価などの指標に基づくガバナンスを行う。このようなガバナンスは、回収までに長期を要する人的資本への投資や不況期における従業員の雇用維持を困難にする。そのため投資家によるガバナンスはこれまでの日本的雇用制度の特徴であっ

<sup>1</sup> 日本の雇用制度と女性の活躍の関係については、川口 (2008) が詳細な議論を展開している。

<sup>2</sup> 東京証券取引所 (2009) 参照。

<sup>3</sup> ガバナンスと雇用制度の制度的補完性を理論的に議論したものとして、Aoki (1994)、青木 (1995)、Osano (1997)、シェアード (1995) などがある。

た長期雇用制度に影響を及ぼす可能性が高い。事実、わが国の長期雇用制度は非正規労働者の増大という形で徐々に浸食されている。非正規労働者の割合は、90年には20.2%であったが、08年には34.1%になった。今や3人に1人以上が非正規労働者であり、女性に限ると非正規労働者の割合は50%を超えている<sup>4</sup>。また、外国人投資家の影響力が強い企業では、一般に正社員の雇用調整速度が速いことが実証されている<sup>5, 6</sup>。

ガバナンスと雇用制度の関係を考える上で重要なもう1つの概念は、ガバナンスの効率性である。資金提供者によるガバナンスが有効に機能しない場合には、非効率な組織や職場慣行があっても、それらを変革することができない可能性がある。特に、取締役のほとんどが企業の生え抜きであるような伝統的日本企業では、経営者が労働者の既得権を侵すような改革をためらうために、経営改革はなかなか進まない。このような場合に、投資家によるガバナンスは、雇用制度改革を推進する圧力となるはずだ。実際、野田・市橋（2009）はガバナンス構造が経営効率に及ぼす影響を分析した結果、銀行への依存度が高い企業は、外国人投資家比率が高い企業と比べて経営効率が悪いと報告している。それは、外国人投資家が銀行よりもより効率的なガバナンスを行っている可能性を示唆している。

ガバナンスと女性の活躍の関係についても、これら2つの側面からのアプローチが可能である。投資家によるガバナンスが女性の活躍を推進する理由としては、次の2つの仮説が考えられる。第1の仮説は、投資家によるガバナンスの強化によって、メインバンク制度と補完的だった長期雇用制度が見直され、正社員の雇用の短期化が進み、それが女性にとって有利に働くというものである。人的資本にあまり投資をしない企業は、離職確率よりも能力を重視して採用すると考えられるからである。

第2の仮説は、投資家によるガバナンスの強化によって経営改革が進み、その一環として女性労働力の有効活用が推進されるというものである。伝統的日本企業では、コアの労働者と経営者のほとんどは男性である。投資家によるガバナンスの強化は、効率的経営への圧力を強め、その一環として女性の有効活用が促進される可能性がある。後者

---

<sup>4</sup> 総務省統計局（2010）参照。

<sup>5</sup> 富山（2001）、Ahmadjian and Robbins（2005）、熊迫（2006）は、外国人投資家持株比率が高い企業ほど正社員の雇用調整速度が速いことを実証している。一方、阿部（1999）、野田（2006、2008）は、メインバンクの影響力が強いほど雇用調整速度が遅い傾向があるとしながらも、産業、経営状態、経営トップの属性などによってはメインバンクが雇用調整に影響を及ぼさなかったり、雇用調整速度を速めることを実証している。

<sup>6</sup> ただし、経営者の意識としては依然として正社員の長期雇用制度を維持しようとしている企業が大勢を占めるようである。Jackson and Miyajima（2007）は、東証一部、二部上場事業会社を対象に行ったアンケート調査をクラスター分析した結果、今日支配的になりつつある日本の企業は、市場志向的な金融・所有構造（直接金融と機関投資家の優位）と長期関係を重視する関係志向的な内部組織（内部者中心の取締役会や終身雇用）をあわせもっているとしている。

の仮説は、女性の活躍を推進する企業が必ずしも雇用の短期化をとまなわない点で前者と異なる。

本稿では、これら2つの仮説を、独立行政法人労働政策研究・研修機構が05年と07年に行った調査を用いて検証する。実証分析の結果、第1の仮説は支持されたが、強い支持ではなかった。機関投資家によるガバナンスが正社員の雇用の短期化をもたらし、それが女性の活躍を推進しているという仮説と整合的な結果が得られたが、雇用の短期化と女性の活躍の相関関係はあまり強くなかった。それに対して、第2の仮説は強く支持された。機関投資家持株比率が高い企業や、株主総会の改革を推進している企業ほど、ポジティブ・アクションに取り組んでいる。さらにポジティブ・アクションに取り組んでいる企業ほど女性正社員や女性管理職が多いことが明らかになった。

本稿の構成は以下のとおりである。第2節では、長期雇用制度のもとで女性が活躍しにくいことを統計によって示すとともに、その理由について議論する。第3節では、実証仮説と実証モデルについて説明する。第4節では、分析に用いるデータベースと変数について説明する。第5節で、分析結果について議論し、第6節で議論をまとめる。

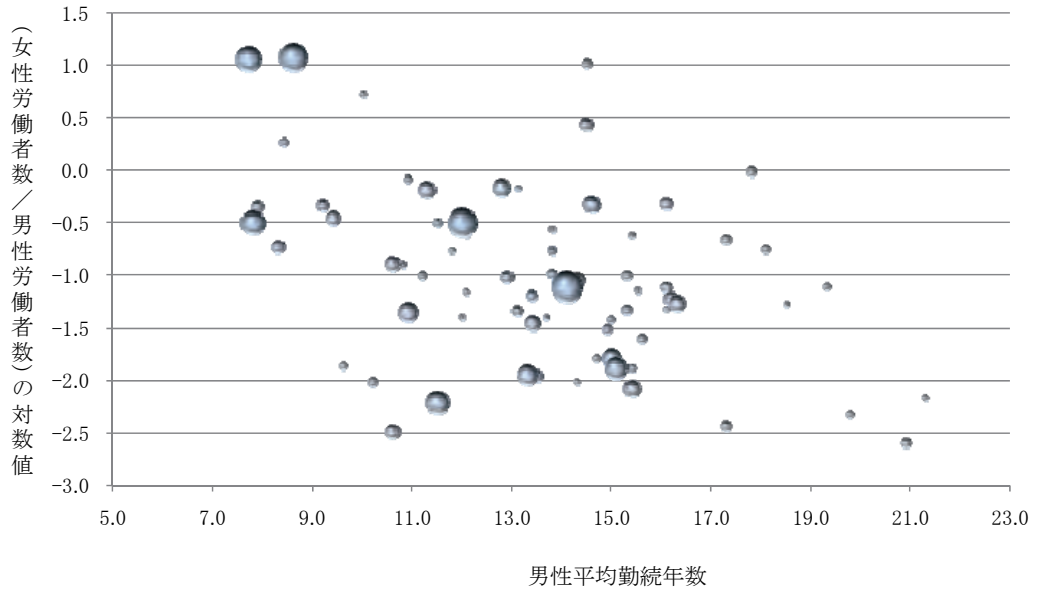
## 2. 長期雇用制度と女性の活躍

長期雇用制度と女性の活躍の関係をデータで示そう。図1は、『平成20年賃金構造基本統計調査』（厚生労働省、2009）から、産業ごとの男性の平均勤続年数と女性労働者比率（女性労働者数／男性労働者数）の対数値の関係を描いたものである。長期雇用制度を捉えるのに、男女計の勤続年数でなく男性のみの勤続年数を用いるのは、以下の理由による。一般に女性の勤続年数は男性より短いために、たとえ長期雇用制度と女性労働者比率の間に関係がなくとも、女性労働者比率が高いために、男女計の勤続年数は短くなる。その結果、長期雇用制度と女性労働者比率の相関関係を推定する際に負の方向にバイアスがかかる。このようなバイアスを避けるために男女計の勤続年数ではなく男性の勤続年数を用いる。

両者の間には、明らかな負の相関関係がみられる。長期雇用制度がある産業で女性正社員が少ない理由として、以下のような7つの説明が可能である。

第1は、人的資本理論（Becker, 1964）による説明である。この理論によると、企業は企業特殊人的資本に投資するインセンティブをもつ。そして、その投資額が大きいほど、企業は労働者を長期間雇用しようとする。早期に離職されると投資を回収できないからである。また、企業間の労働移動が困難であれば、企業は一般的人的資本に対して

図1 産業別男性平均勤続年数と女性労働者比率



- 注1) それぞれの円の面積は、産業の労働者数に比例している。  
 注2) 労働者数として一般常用労働者数を用いている。短時間労働者は含まれない。  
 注3) 産業別労働者数でウェイトをつけて回帰分析すると下記の結果が得られる。

$$y = -0.181x + 1.422$$

(0.052) (0.754)  $R^2 = 0.307$

ただし、 $y$  は (女性労働者数/男性労働者数) の対数値、 $x$  は男性の平均勤続年数、括弧の中の数字は White の標準誤差である。 $x$  の係数は 1%水準で有意に負である。

データ出所) 厚生労働省 (2009)

も同様のインセンティブを持つ<sup>7</sup>。そのような状況では、女性は一般に結婚や出産で早期に退職する確率が高いため、女性よりも男性が優先的に採用される。いわゆる統計的差別 (Phelps, 1972) が発生する。また、個人の負担による企業特殊人的資本の投資が大きいと、離職確率の高い労働者は投資から十分な収益を期待できない。女性は男性より離職確率が高いため、そのような職種や産業を避けようとする。

第2は、インセンティブ理論 (Lazear, 1979) による説明である。この理論によると、企業は労働者の怠業を防ぐために、若い労働者には生産性よりも低い賃金を支払い、中高年労働者には生産性よりも高い賃金を支払う。賃金が年齢とともに急激に上昇するほど、労働者は同じ企業で勤勉に、かつ長く勤めようとするインセンティブが働くと考えられる。このような賃金制度は、離職確率の高い労働者には不利である。一般に女性の離職

<sup>7</sup> 企業による一般的的人資本への投資に関する議論については、Acemoglu (1997)、Acemoglu and Pischke (1998) 参照。

確率は男性より高いために、女性はそのような賃金制度を採用している企業を避けようとする。

第3は、昇進競争の理論 (Lazear and Rosen, 1981) である。この理論によれば、労働者の努力はその時の賃金ではなく、将来の昇進によって報われる。したがって、昇進が労働者の努力のインセンティブとなっている。長期雇用制度がある企業では、昇進競争が長期にわたって行われていると考えられる。日本企業は海外企業と比べて、昇進に差がつくのが遅いといわれているが、そのような企業の労働者ほど勤続年数は長いと推測される。長期にわたって昇進競争が行われる場合、企業は離職確率の高い労働者の採用を避けようとする。昇進競争の途中で多くの労働者が離職すると、残った労働者は昇進しやすくなり、努力するインセンティブが小さくなる可能性があるからである。他方、離職確率が高い労働者にとっても、長期間勝敗が決まらない競争に参加するのは不利である。早く決着がついて、早く報酬を受け取れる企業の方が望ましい。したがって、離職確率の高い女性労働者は、そのような職種や産業を避けようとする。

第4は、長期雇用制度のある企業は、安定的雇用と引き換えに、企業の都合に合わせた柔軟な働き方を労働者に要求することである。雇用を安定させるためには、景気変動や経営戦略の変化に応じて、労働者が労働時間、勤務形態、勤務地などを頻繁に変えなければならない。長時間残業、休日出勤、頻繁な出張、転勤などが労働者には要求される。女性は一般に家事や育児と仕事を両立させなければならないから、そのような働き方をするのは難しい。したがって、企業は女性よりも男性を優先して採用しようとする。また、女性もそのような企業を避けようとする。

第5は、長期雇用制度のある企業には年長者が多く、彼らの発言力が強いために古い慣行を変えにくく、男性のみが基幹社員であった時代の職場慣行を今も引きずっている可能性があることである。例えば、特定の部署に女性を配置しない、子どものいる女性は昇進コースから外す、女性には掃除やお茶くみなどの雑用を「自主的に」させるといった慣行が残っていることが考えられる。また、夜間・休日における男性同士のインフォーマルな付き合いのなかで重要な情報を交換したり、そこで培った人脈が仕事に役に立つこともあるだろう。さらに、年長者の発言力が強いために、新しく採用された労働者によってこのような職場慣行が変更される可能性が低い。このように、長期雇用制度によって維持される男性中心の職場慣行が女性に不利に働いている企業では女性が活躍できないため、女性はそのような企業を避けるか、早期に退職する可能性がある。

第6は、因果関係が逆である可能性である。つまり、伝統的に女性が多い産業では、

離職確率が高いために男性も含めた労働者への人的資本投資を控える。そのため、雇用期間は男性が多い産業と比べると短くなる。もちろん、男女を完全に分離して、男性のみに人的資本を投資するという事は、理論上は可能である。しかし、それは明らかに男女雇用機会均等法に違反するため、実施には限界がある。

そして最後に、図1が見せかけの相関にすぎない可能性がある。利益率が高く、成長している産業は、多くの新規採用を行う。その結果、男性の平均勤続年数は短くなる。また、女性の離職確率は男性より高いので、若い世代ほど女性比率が高い。利益率が高く、成長している産業は、若い世代の労働者が多いので女性比率も高い。つまり、男性の勤続年数も労働者に占める女性の割合も、企業の利益率や成長率を反映しているにすぎないかもしれないのである。

### 3. 投資家によるガバナンスと女性の活躍

#### 3.1 実証仮説

以上の議論に基づく、投資家によるガバナンスの強化が女性の活躍を推進する理由として、以下の2つの仮説が考えられる。

仮説1：投資家によるガバナンスの強化によって、正社員の長期雇用制度が見直され、正社員の雇用の短期化が女性の活躍を推進する。

仮説2：投資家によるガバナンスの強化によって、経営全般の効率化への圧力が高まり、その一環としてワーク・ライフ・バランス施策やポジティブ・アクション施策が実施され、女性の活躍が推進される。

仮説1は以下のように説明できる。投資家によるガバナンスの強化にともない、企業は正社員の採用や解雇をより頻繁に行うようになり、長期雇用が維持できなくなる。その結果、離職確率が相対的に高いという理由で長期雇用制度のもとでは主要な業務から排除された女性にも活躍の機会が増える。

第2の仮説は以下のように説明できる。投資家によるガバナンスの強化にともない、企業は経営の効率化に力を入れる。その一環として、ワーク・ライフ・バランス (WLB) 施策やポジティブ・アクション (PA) 施策を実施し、女性の活躍を妨げている職場慣行を取り除くことによって女性労働力を活用しようとする。

仮説1は、第2節の最初の3つの説明に対応するのに対し、仮説2は、4番目と5番目に対応する。前者は、正社員の雇用の短期化こそが女性の活躍の推進力であると考えのに対し、後者は、女性の活躍を推進する企業が必ずしも正社員の雇用の短期化をと

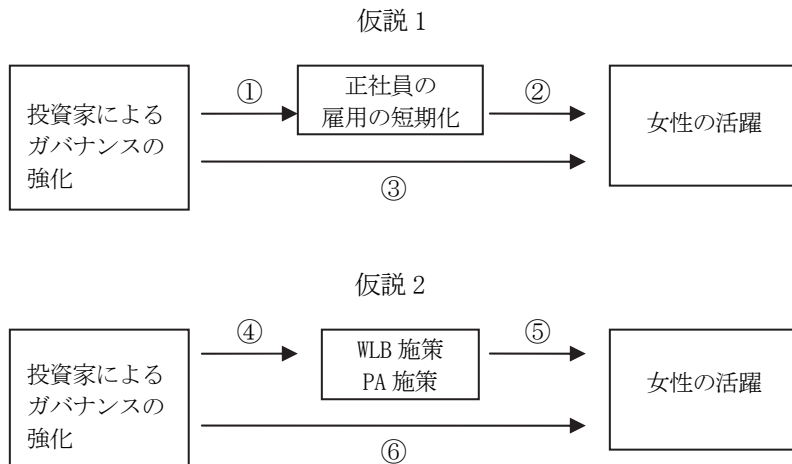
もなっていないと考える点で異なっている。

### 3.2 実証モデル

実証モデルのイメージは図2にある。第1の仮説が正しければ、投資家によるガバナンスが強い企業では正社員の長期雇用制度が後退し、正社員の雇用が短期化した企業では女性が活躍しているはずである。これが①と②の矢印である。③は、長期雇用制度の変容という経路以外の経路によって、投資家によるガバナンスの強化が女性の活躍に及ぼす影響である。まず①を推定し、次いで②と③を1つのモデルで推定する。

仮説2の推定方法も同様である。投資家によるガバナンスが強い企業ではワーク・ライフ・バランス施策やポジティブ・アクション施策が実施され、それらを実施している企業では女性が活躍する。これが④と⑤の矢印である。⑥は、ワーク・ライフ・バランス施策やポジティブ・アクション施策の実施以外の経路によって、投資家によるガバナンスの強化が女性の活躍に及ぼす影響である。まず④を推定し、次いで⑤と⑥を1つのモデルで推定する<sup>8</sup>。

図2 仮説に対応するモデルの推定方法



注) WLBはワーク・ライフ・バランスを、PAはポジティブ・アクションを、それぞれ意味する。

<sup>8</sup> 本稿で用いるデータベースは、2時点の調査をプールしたものであり、パネルデータではない。そのため、ガバナンス構造の時系列的な変化と女性活躍の時系列的な変化の関係を捉える事が出来ない。したがって、推定結果は厳密な意味で因果関係を捉えるものではない。ただ、被説明変数から説明変数への影響をできるだけ排除するために、説明変数として財務データを用いる場合には2期前のものを使用する。



次に、女性の活躍を捉える指標とその推定方法について説明する。 $y_i$ を企業*i*における女性活躍の度合い、 $x_i$ を企業*i*におけるコーポレート・ガバナンス、長期雇用制度、ワーク・ライフ・バランスなどの特徴を捉える変数のベクトルとすると、両者の関係は次の式で表わされる。

$$y_i = \beta x_i + \gamma z_i + u_i \quad (1)$$

ただし、 $z_i$ は産業や企業規模などのコントロール変数、 $u_i$ は観測できない要因である。

さて、本稿で用いる女性活躍の指標には、次の3種類がある。a) 指標が女性活躍の度合いと一致するもの、b) 女性活躍の度合いがある水準 ( $y^*$ ) より高い場合のみ、指標と女性活躍の度合いが一致するもの、c) 指標は女性活躍の度合いがある水準より高いか低いかしか示さないもの。それぞれの指標を  $y'_i$ 、 $y''_i$ 、 $y'''_i$  とすると、それぞれの指標と女性活躍の度合いとの間には次のような関係がある。

$$a) \quad y'_i = y_i \quad (2)$$

$$b) \quad \begin{array}{ll} y''_i = y_i & y_i > y^* \text{ の場合} \\ y''_i = 0 & y_i \leq y^* \text{ の場合} \end{array} \quad (3)$$

$$c) \quad \begin{array}{ll} y'''_i = 1 & y_i > y^* \text{ の場合} \\ y'''_i = 0 & y_i \leq y^* \text{ の場合} \end{array} \quad (4)$$

本稿で用いる女性活躍指標のうち、「正社員に占める女性の割合」は  $y'_i$  のタイプ、「相対的女性部課長比率」（「女性正社員に占める女性部課長の割合」を「正社員に占める部課長の割合」で割ったもの）は  $y''_i$  のタイプ、「女性部課長存在（ダミー）」は  $y'''_i$  のタイプである。「相対的女性部課長比率」が  $y''_i$  のタイプであるのは、女性の活躍がある程度に達しないと、女性部課長が誕生しないからである（本稿で用いた調査では40%の企業には女性部課長が存在しない）。つまり、女性部課長が存在しない企業でも女性活躍の度合いはさまざまであるが、「相対的女性部課長比率」で捉える限り、指標は0となる。「正社員に占める女性の割合」はOLS（最小二乗法）で、「相対的女性部課長比率」はTobitで、「女性部課長存在（ダミー）」はProbitで推定する。

## 4. データと変数

### 4.1 データ

実証分析に用いたデータは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が05年に実施した『企業のコーポレート・ガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査』（以下、「05年調査」と略す）と、07年に実施した『雇用システムと人事戦略に関する調査』（以下、「07年調査」と略す）である<sup>9</sup>。

表1 記述統計量

	観測数	平均	標準偏差	最小	最大
女性活躍指数					
正社員に占める女性の割合	553	0.175	0.129	0.000	0.851
相対的女性部課長比率	511	0.144	0.278	0.000	2.656
女性部課長存在(ダミー)	561	0.604	0.489	0	1
財務構造					
機関投資家持株比率(2期前)	622	0.175	0.162	0.000	0.718
金融機関持株比率(2期前)	607	0.277	0.146	0.001	0.636
ステークホルダーの発言力ダミー					
機関投資家>銀行	503	0.306	0.461	0	1
銀行>機関投資家	503	0.412	0.493	0	1
いずれも弱い	503	0.282	0.451	0	1
株主総会改革施策数	614	2.427	1.482	0	7
労働組合(ダミー)	640	0.730	0.444	0	1
長期雇用制度変数					
男性平均勤続年数の対数値	554	2.674	0.516	0.000	3.664
コアの仕事ができるまでの年数	604	4.353	2.603	0.417	15.000
労働時間適正化施策数	586	4.894	2.526	0	12
ポジティブ・アクション施策数	457	3.311	2.661	0	10
売上高成長率(5期前から前期まで)	631	0.072	0.468	-3.929	2.310
総資産利益率(2期前)	643	0.042	0.058	-0.742	0.373
従業員数の対数値	642	6.746	1.419	1.946	11.087
産業ダミー					
建設業	643	0.103	0.304	0	1
製造業	643	0.516	0.500	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	643	0.028	0.165	0	1
卸売業	643	0.120	0.325	0	1
小売業	643	0.058	0.233	0	1
飲食店	643	0.011	0.104	0	1
運輸業	643	0.039	0.193	0	1
通信業	643	0.025	0.156	0	1
不動産業	643	0.023	0.151	0	1
サービス業	643	0.078	0.268	0	1
会社設立年ダミー					
1944年以前	609	0.406	0.491	0	1
1945-1954年	609	0.284	0.451	0	1
1955-1974年	609	0.194	0.396	0	1
1975-1985年	609	0.062	0.242	0	1
1986年以降	609	0.057	0.233	0	1
2005年調査(ダミー)	643	0.603	0.490	0	1

<sup>9</sup> 調査の詳細については、労働政策研究・研修機構(2007)及び労働政策研究・研修機構(2009)参照。

05年調査は、05年10月6日から10月21日にかけて、東京証券取引所市場第一部・第二部、大阪証券取引所市場第一部・第二部、名古屋証券取引所市場第一部・第二部に上場している企業2,531社を対象に実施された。有効回収数は450社、有効回収率は17.8%だった。07年調査は、07年10月29日から11月16日にかけて、上記市場に上場している企業2,552社を対象に実施された。有効回収数は298社、有効回収率は11.7%だった。

両調査は、パネルデータの作成を目的に実施されているため、パネルデータとして利用することも可能であるが、本研究に用いた、持株会社および金融業を除くサンプル企業522社（観測数643）のうち2回連続して回答した企業が121社と少ないため、本研究では両調査をプールして分析する。また、財務データは日本経済新聞デジタルメディア『NEEDS-Financial QUEST』および『NEEDS-Cges』より入手した。

## 4.2 変数

分析に用いた変数は全て表1にまとめている。以下、変数の定義を説明していく。

### (1) 女性の活躍を捉える変数

女性の活躍を捉える変数として、「正社員に占める女性の割合」と「相対的女性部課長比率」「女性部課長存在（ダミー）」を用いる<sup>10</sup>。

#### ○ 「正社員に占める女性の割合」

「正社員に占める女性の割合」は、採用における男女の平等を反映するとともに、離職確率における男女差を反映している。女性正社員の採用が多いほど、また女性の離職確率が低いほど、この数字が大きくなる。

#### ○ 「相対的女性部課長比率」

「相対的女性部課長比率」は、「女性正社員に占める女性部課長の割合」を「正社員に占める部課長の割合」で割ったものである。これは「部課長に占める女性の割合」を「正社員に占める女性の割合」で割ったものに等しい。この変数は、女性正社員の昇進確率の全正社員の昇進確率に対する比率と解釈することができる。この値が1より大き

---

<sup>10</sup> 女性活躍の3つの指標は、いずれも「同じ企業の男性と比べた相対的な活躍」を捉えるものである。したがって、リストラなどで男性が少なくなってしまう企業や、賃金が低くて多くの男性が就職したくないような企業も女性が活躍している企業に含まれる可能性がある。ただし、そのような企業は多くないと思われる。というのは、佐野（2005）、Kawaguchi（2007）、児玉・小滝・高橋（2005）が示しているように、女性の活躍と企業利益との間には正の相関関係があるからである。

ければ女性の昇進確率が男性より高く、1より小さければ女性の昇進確率は男性より低い。

○「女性部課長存在（ダミー）」

「女性部課長存在」は、女性の部課長がいる場合に1を取るダミー変数である。

(2) ガバナンス構造を捉える変数

ガバナンス構造を捉える変数として、財務構造を捉える変数、ステークホルダー（利害関係者）の発言力を捉えるダミー変数、株主総会改革施策数、労働組合（ダミー）の4種類の変数を用いる。

○「機関投資家持株比率（2期前）」、「金融機関持株比率（2期前）」

財務構造を捉える変数としては、「機関投資家持株比率（2期前）」と「金融機関持株比率（2期前）」を用いる。前者は機関投資家の影響力を、後者は銀行の影響力を捉える。

「金融機関持株比率（2期前）」を用いるのは、財務構造の変化にともない金融機関持株比率は以前と比べて低下しているものの、いまだにある程度水準を保っているため、その影響をコントロールする必要があるからである。

○「機関投資家発言力>銀行発言力（ダミー）」、「銀行発言力>機関投資家発言力（ダミー）」、「いずれの発言力も弱い（ダミー）」

ステークホルダーの発言力を捉える変数として、「機関投資家発言力>銀行発言力」、「銀行発言力>機関投資家発言力」、「いずれの発言力も弱い」の3つのダミー変数を用いる。これらの変数の作成に用いたのは下記の質問である。

貴社は、次にあげる利害関係者（ステークホルダー）について、

(1) 略

(2) これまで、貴社の経営に対する発言力がとくに強かった主体及び、今後強い発言力を持つと思われる主体について、それぞれ、1~8の中から、発言力が強いと思われる程度の大きなものから順に3つ以内を選び、その番号を書いてください。

注)「これまで」と「今後」の回答は重複してもかまいません。

- |            |                                    |
|------------|------------------------------------|
| 1. 顧客（消費者） | 5. 取引先銀行                           |
| 2. 従業員     | 6. 取引先企業                           |
| 3. 個人投資家   | 7. グループ企業                          |
| 4. 機関投資家   | 8. その他（具体的に：                     ) |

「機関投資家発言力>銀行発言力」は、「これまで経営に対する発言力が強かった利害関係者」として、機関投資家が取引先銀行よりも上位であると答えた場合に1を取るダミー変数であり、「銀行発言力>機関投資家発言力」はその逆の場合に1を取るダミー変数である。また、「いずれの発言力も弱い」は機関投資家と取引先銀行のどちらとも第1位から第3位までに入らない場合に1を取るダミー変数である。

○「株主総会改革施策数」

さらに、投資家重視の経営改革を行っているか否かをみるため、「株主総会改革施策数」を用いる。これは、下記の質問に対する回答を用いた。

貴社の株主総会に対する取り組みについてうかがいます。次の(a)～(h)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

- (a) 株主総会集中日を避けて総会を開催する
- (b) 株主総会を土・日曜日に開催する
- (c) 株主総会通知を早期に発送する
- (d) 株主総会前に、取締役候補を開示
- (e) 株主総会で英語の同時通訳を実施
- (f) 総会を短時間に終了させることなく活発な議論を促している
- (g) 電子メールによる株主総会の招集通知
- (h) 電子メールによる株主の議決権行使

「株主総会改革施策数」とは、上記のリストにある8項目の施策のうち、「株主総会を土・日曜日に開催する」を除いて実施されている施策の数である。「株主総会を土・日曜日に開催する」は、他の項目とほとんど相関がないか、弱い負の相関をもっており、同列に並べるのはふさわしくないと判断した。この施策は、機関投資家対策というより個人投資家対策と解釈するほうがよい。

○「労働組合（ダミー）」

従業員の発言力を捉える変数として「労働組合」を用いる。これは、いわゆる企業別労働組合がある場合に1を取るダミー変数である。

(3) 長期雇用制度変数

○「男性正社員の平均勤続年数の対数値」、「コアの仕事ができるまでの年数」

長期雇用制度の存在を捉える変数として、「男性正社員の平均勤続年数の対数値」と「コアの仕事ができるまでの年数」を用いる。男女計の勤続年数でなく、男性の勤続年数を用いるのは、先述したように、長期雇用制度の程度にかかわらず正社員に占める女性比率が高くなるほど男女計の勤続年数が短くなるためである。また、後者は、新入社員がコアの仕事（基幹的工作）をできるようになるまでの期間を尋ねた下記の質問に対する回答を年単位に換算したものである。

現在、貴社の新入社員が採用後、貴社のコアの仕事ができるようになる（一人前と呼べるようになる）には、だいたいどのくらいの期間が必要と考えていますか。

#### (4) 女性活用施策

##### ○「労働時間適正化施策数」

労働時間適正化施策は、長時間労働を改めることによって労働者の健康や安全を確保し、労働者の満足度の向上と生産効率の向上を目指すものである。女性活用が直接の目的ではないが、労働時間の適正化によって仕事と家庭の両立が可能になり、特に女性にとって働きやすい職場となる。よって、労働時間適正化施策は、ワーク・ライフ・バランス施策の一つと解釈することができる。下記の質問にある 12 項目のうち実施している施策の数を変数とした。

現在、貴社では、労働時間の適正化にかかわる以下の施策を実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

1. チェックシステムの導入（タイムカード、IC カード、パソコン立ち上げ時の出退勤管理等）
2. 残業について管理職の事前指示に基づくようルール化
3. 定時退社日の設定（ノー残業デーなど）
4. 残業点検のための定期的な職場巡回
5. 裁量労働・フレックスタイム適用者を増やす
6. 代休取得の励行
7. 社内相談窓口の設置
8. 長時間残業者の特別健康診断
9. 労働時間管理の適正化の周知・啓発
10. 時間外労働に関する社内調査、実態把握
11. 労働時間の専門委員会、対策部会等の設置
12. 労使協議等で労働時間管理協定を締結

労働時間適正化施策については、すでに労働時間が十分短い企業については行う必要のないものも含まれている可能性がある。そこで、全ての施策を労働時間適正化への企業の意欲と捉えてよいか否か判断するため、それぞれの施策間の相関係数を計算してみた結果、全ての施策が互いに正の相関をもっていた。いずれの施策も労働時間適正化への企業の意欲を捉えるものと解釈して問題ないといえる。

○「ポジティブ・アクション施策数」

ポジティブ・アクションとは、女性活躍の障害となっている要因を分析した結果に基づいた、女性がより活躍できる職場環境を実現するための計画的取り組みである。調査ではポジティブ・アクションとしてどのような施策を実施しているかを尋ねている。下記の質問にある10施策のうち、実施されている施策の数を変数としている。

現在、貴社では、ポジティブ・アクションにかかわる以下の施策を実施していますか。次の(a)～(j)の各項目について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

- (a) ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者を設置（推進体制の整備）
- (b) 問題点の調査・分析
- (c) 女性の能力発揮のための計画を策定
- (d) 女性の積極的な登用
- (e) 女性の少ない職場に女性が従事するための積極的な教育訓練
- (f) 女性専用の相談窓口
- (g) セクハラ防止のための規定の策定
- (h) 仕事と家庭との両立支援（法律を上回る）を整備
- (i) 男性に対する啓発<sup>11</sup>
- (j) 職場環境・風土を改善

ポジティブ・アクションについても、労働時間適正化施策と同様、すでに十分女性が活躍している企業では行う必要がない施策が含まれている可能性がある。そこで、全ての施策を女性活用への企業の意欲と捉えてよいか否か判断するため、それぞれの施策間の相関係数を計算してみた結果、全ての施策が互いに正の相関をもっていた。いずれの施策も女性活用への企業の意欲を捉えるものと解釈して問題ないといえる。

<sup>11</sup> 07年調査では、「従業員に対する啓発」となっている。

#### (5) コントロール変数

上記の変数以外に、コントロール変数として、「売上高成長率（5期前から前期までの期間における売上高の対数値の変化）」、「総資産利益率（2期前）」、「従業員数の対数値」、「会社設立年ダミー」、「産業ダミー」、「調査年ダミー」を用いる。

「売上高成長率」を用いるのは、以下の理由による。業績を伸ばしている企業では、新規採用が増えるため、長期雇用制度の有無に関わらず正社員の平均勤続年数が低下する。また、新規採用の増加は、正社員に占める女性の割合を高くし、相対的女性部課長比率を低くする可能性がある。そのため、そうした影響をコントロールする必要がある。

「総資産利益率」を用いるのは、以下の理由による。利益が高い企業は株式市場で資金調達しやすいため、機関投資家持株比率と利益には正の相関関係がある可能性が高い。また、利益が高い企業では、売上高成長率同様に、採用を増やすため女性が多い可能性がある。さらに、利益の高い企業が、企業のイメージ改善や将来の業績向上を目的とした投資のためにポジティブ・アクションを実施している可能性がある。このように、投資家のガバナンス変数と女性の活躍変数に因果関係が無くても、利益を介して正の相関関係が発生する可能性がある。このような見せかけの相関関係を除くために、総資産利益率をコントロール変数とする。

「会社設立年ダミー」は、終戦以前（1944年以前）、戦後復興期（45-54年）、高度経済成長期（55-74年）、安定成長期（75-85年）、バブル期以降（86年以降）の5期に分ける。会社設立年は、単に企業が古いか否かを捉えるだけでない。企業を設立した時期の女性労働力率、学歴構成、労働法制などが企業の体質に影響を及ぼしている可能性があり、その影響をダミー変数で調整するという意味合いがある。

戦後復興期は、労働力が過剰であった。高度成長期には労働需要が増加したが、同時に農村からの安定した労働供給があった。また、農村から都市への人口移動と男性の賃金上昇にともない専業主婦が増加し、女性労働力率は低下した。安定成長期には、女性の雇用が増加し、女性労働力率が上昇に転じた。そしてバブル期以降は、男女雇用機会均等法が施行され、均等化への意識が高まった。

戦後の進学率の推移をみると、高校進学率は男女とも高度成長期に上昇し、高度成長期末期には90%を超えた<sup>12</sup>。短期大学を含む大学進学率は、男女とも高度成長期に上昇したのち、安定成長期に停滞した。しかし、女性はバブル期の初め頃から、男性は90年ごろから大学進学率が再び上昇した。

---

<sup>12</sup> 進学率については、『学校基本調査』（文部科学省，2010）参照。



## (6) サンプルの偏り

本研究で用いた調査のサンプルは、母集団を正しく代表しているだろうか。政府による全国調査や上場企業全体（持株会社および金融業を除く）の平均値と比較してみよう。

サンプルにおける女性労働者の割合は 17.5%である。『平成 19 年賃金構造基本統計調査』（厚生労働省，2008）によると、常用労働者 1,000 人以上の企業における一般労働者に占める女性の割合は 27.9%である。サンプルの企業には全国平均より女性労働者が少ないことがわかる。

サンプルの課長相当職に占める女性の割合は 2.1%、部長相当職に占める女性の割合は 0.8%である。『平成 18 年度女性雇用管理基本調査』（厚生労働省，2007）によると、従業員数 1,000 人以上 5,000 人未満の企業では、課長相当職に占める女性の割合は 2.4%、同じく部長相当職に占める女性の割合は 0.9%であるから、サンプルは全国平均とほとんど差がない。

サンプルの機関投資家持株比率は 17.5%、金融機関持株比率は 27.7%である。05 年における上場企業全体の平均値は機関投資家持株比率が 18.6%、金融機関持株比率が 22.9%であるから、サンプルは上場企業全体の平均よりやや金融機関持株比率が高い。

サンプルの「男性正社員の平均勤続年数の対数値」の平均値は 2.67（約 14.5 年）である。『平成 19 年賃金構造基本統計調査』（厚生労働省，2009）によると、常用労働者 1,000 人以上の企業の男性の平均勤続年数は 16.2 年、常用労働者 100 人以上の企業の男性の平均勤続年数は 12.7 年であるから、サンプルと大きく変わらない。

サンプル企業のなかで何らかのポジティブ・アクション施策を実施している企業の割合は、87.7%である。「平成 18 年女性雇用管理基本調査」（厚生労働省，2007）によると、ポジティブ・アクションを実施している企業の割合は、従業員数 5,000 人以上の企業で 66.5%、1,000 人以上 5,000 人未満の企業で 49.7%であるから、サンプルはポジティブ・アクションを実施している企業がかなり多い。

サンプルの総資産利益率の平均値は 0.042 である。これは、05 年における上場企業全体の平均値 0.049 と大きく変わらない。サンプルの従業員数の対数値は 6.75（850 人）である。05 年における上場企業全体の平均値は 6.39（594 人）であるから、サンプルには比較的大きい企業が多いことがわかる。また、サンプルには、製造業が 51.6%と最も多く、卸売業の 12.0%がそれに続く。05 年における上場企業全体では、製造業が 54.6%、卸売業が 9.5%である。サンプル企業の設立年は、終戦以前が 40.6%と最も多く、次いで戦後復興期の 28.4%となる。05 年の上場企業全体では、終戦以前に設立された企業が

34.6%、戦後復興期に設立された企業が33.0%であるから、サンプルには終戦以前に設立された企業がやや多く戦後復興期に設立された企業がやや少ない。

以上のように、サンプルの企業は、上場企業全体の平均と比べて終戦以前に設立された大企業が多く、金融機関持株比率が高い。また、全国平均より女性労働者が少ないが、いずれも極端なものではない。ポジティブ・アクションを実施している企業の割合は非上場企業を含む全国平均よりかなり高いが、これはサンプルを上場企業に限定しているためと思われる。女性管理職比率、男性勤続年数は全国平均に近く、総資産利益率や産業の分布は上場企業全体の平均に近い。

表2 コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

	正社員に占める女性の割合			相対的女性部課長比率		
	OLS			Tobit		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
財務構造						
機関投資家持株比率(2期前)	-0.049 (0.052)	-	-	-0.101 (0.184)	-	-
金融機関持株比率(2期前)	0.061 (0.054)	-	-	0.503 ** (0.196)	-	-
発言力ダミー (「銀行>機関投資家」基準)						
機関投資家>銀行	-	-0.008 (0.016)	-	-	0.112 ** (0.050)	-
いずれも弱い	-	-0.019 (0.015)	-	-	0.004 (0.052)	-
株主総会改革施策数	-	-	0.011 *** (0.004)	-	-	0.030 ** (0.015)
労働組合(ダミー)	-0.041 *** (0.015)	-0.034 * (0.018)	-0.043 *** (0.015)	-0.123 ** (0.053)	-0.090 (0.057)	-0.124 ** (0.054)
売上高成長率(5期前から前期まで)	-0.006 (0.015)	-0.007 (0.017)	0.000 (0.013)	0.058 (0.055)	0.048 (0.052)	0.054 (0.050)
総資産利益率(2期前)	0.053 (0.141)	0.056 (0.165)	-0.007 (0.137)	1.167 ** (0.493)	0.133 (0.528)	0.848 * (0.488)
従業員数の対数値	0.005 (0.005)	0.003 (0.005)	-0.003 (0.005)	0.037 * (0.019)	0.052 *** (0.018)	0.039 ** (0.018)
設立年ダミー(1944年以前基準)						
1945-1954年	-0.001 (0.013)	-0.006 (0.015)	-0.007 (0.013)	0.054 (0.045)	0.071 (0.049)	0.044 (0.046)
1955-1974年	-0.005 (0.016)	0.001 (0.019)	-0.016 (0.016)	-0.002 (0.057)	0.011 (0.063)	-0.038 (0.057)
1975-1985年	-0.003 (0.026)	0.016 (0.031)	-0.001 (0.025)	0.224 ** (0.089)	0.261 *** (0.096)	0.090 (0.086)
1986年以降	0.064 (0.046)	0.098 ** (0.043)	0.061 * (0.035)	0.073 (0.161)	0.129 (0.138)	0.075 (0.123)
2005年調査(ダミー)	0.006 (0.011)	0.015 (0.013)	0.012 (0.011)	-0.036 (0.039)	0.015 (0.041)	-0.009 (0.039)
定数項	0.133 *** (0.034)	0.161 *** (0.037)	0.176 *** (0.031)	-0.403 *** (0.124)	-0.426 *** (0.126)	-0.351 *** (0.117)
Adj. R2	0.156	0.155	0.169	-	-	-
Pseudo R2	-	-	-	0.191	0.188	0.160
観測数	494	414	499	461	382	462

注1) 括弧の中の数字は標準誤差である。

注2) \*は10%水準で、\*\*は5%水準で、\*\*\*は1%水準でそれぞれ有意であることを意味する。

注3) 全てのモデルは産業ダミーを含んでいるが、係数は掲載していない。

## 5. 推定結果

### 5.1 コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

2つの仮説を検証する前に、コーポレート・ガバナンスと女性の活躍の関係をみよう。表2の列(1)から(3)のモデルは被説明変数が「正社員に占める女性の割合」であり、OLSを用いて推定している。列(4)から(6)のモデルは、「相対的女性部課長比率」を被説明変数としており、Tobitで推定している。また、列(7)から(9)のモデルは、「女性部課長存在(ダミー)」を被説明変数としており、Probitで推定している。

表2 コーポレート・ガバナンスと女性の活躍(続き)

	女性部課長存在(ダミー)		
	Probit		
	(7)	(8)	(9)
財務構造			
機関投資家持株比率(2期前)	0.538 (0.647)	-	-
金融機関持株比率(2期前)	0.414 (0.665)	-	-
発言力ダミー(「銀行>機関投資家」基準)			
機関投資家>銀行	-	0.278 (0.180)	-
いずれも弱い	-	-0.066 (0.179)	-
株主総会改革施策数	-	-	0.122 ** (0.052)
労働組合(ダミー)	-0.437 ** (0.191)	-0.377 * (0.206)	-0.466 ** (0.189)
売上高成長率(5期前から前期まで)	0.173 (0.196)	0.094 (0.181)	0.177 (0.169)
総資産利益率(2期前)	-0.701 (1.752)	-1.885 (1.859)	-1.112 (1.656)
従業員数の対数値	0.503 *** (0.078)	0.543 *** (0.071)	0.490 *** (0.068)
設立年ダミー(1944年以前基準)			
1945-1954年	0.229 (0.156)	0.314 * (0.173)	0.205 (0.156)
1955-1974年	0.223 (0.200)	0.260 (0.222)	0.140 (0.195)
1975-1985年	0.475 (0.334)	0.933 ** (0.379)	0.379 (0.310)
1986年以降	0.166 (0.539)	0.840 * (0.502)	0.875 ** (0.430)
2005年調査(ダミー)	-0.197 (0.138)	-0.136 (0.148)	-0.159 (0.134)
定数項	-3.192 *** (0.472)	-3.387 *** (0.492)	-3.142 *** (0.435)
Adj. R2	-	-	-
Pseudo R2	0.214	0.217	0.216
観測数	497	411	503

「正社員に占める女性の割合」を被説明変数とした列(1)から(3)のモデルでは、財務構造やステークホルダーの発言力に関する変数には有意に正または負の係数がない<sup>13</sup>。それに対し、「株主総会改革施策数」の係数は1%水準で有意に正、「労働組合」の係数は少なくとも10%水準で有意に負である。「相対的女性部課長比率」を被説明変数とした列(4)から(6)のモデルでは、「金融機関持株比率(2期前)」、「機関投資家発言力>銀行発言力」、「株主総会改革施策数」の係数が5%水準で有意に正、「労働組合」の係数が2つのモデルで5%水準で有意に負である。また、「女性部課長存在」を被説明変数とした列(7)から(9)のモデルでは、「株主総会改革施策数」の係数が5%水準で有意に正、「労働組合」の係数は少なくとも10%水準で有意に負である。

以上から、次のことがいえる。第1に、投資家のガバナンスが強い企業ほど女性が活躍する傾向にある。9つのモデルのうち4つで投資家のガバナンスの強さと女性の活躍の間に少なくとも5%水準で有意に正の相関関係がみられた。逆に有意に負の相関関係はいずれのモデルにもみられなかった。この結果は、Abe and Hoshi (2007)や川口 (2008)の結果と整合的である。

第2に、「労働組合」はほとんどのモデルで有意に負の係数をもっている。「正社員に占める女性の割合」を被説明変数にしたモデルについては、女性が多い企業では労働組合が組織されにくいというモデルのねらいとは逆の因果関係を捉えている可能性を否定できない。しかし、「相対的女性部課長比率」や「女性部課長存在」を被説明変数にしたモデルでは、そのようなことは考えにくい。労働組合の影響力が雇用制度改革を妨げ、女性の活躍にとって不利に作用している可能性がある。

## 5.2 仮説1の検証

### (1) コーポレート・ガバナンスと長期雇用制度

次に、コーポレート・ガバナンスと長期雇用制度の関係について推定した結果が表3で、図2の①に当たる。列(1)から(3)のモデルは「男性平均勤続年数の対数値」を、列(4)から(6)のモデルは「コアの仕事ができるまでの年数」を被説明変数としている。

モデル(1)では、「機関投資家持株比率(2期前)」が負の、「金融機関持株比率(2期前)」が正の係数をもっている。いずれも1%水準で有意である。これは、メインバンク

<sup>13</sup> 財務構造を捉える変数として、持株比率を用いているが、これは回帰式において線形関係を仮定しているためである。しかし、一定以上の持株比率に応じて株主として行使できる権利が異なっていることを考慮すると、非線形関係を仮定する方が望ましいかもしれない。そうした懸念に対応するために、持株比率が30%以上あるときに1をとるダミー変数を用いて推定を行ったが、結果はあまり変わらなかった。また、持株比率20%以上や50%以上でも推定したが説明力は高くなかった。

から投資家へとガバナンスの主体が変わると長期雇用制度が変容するという仮説と整合的である。モデル(2)でも、発言力ダミー変数の「機関投資家>銀行」は1%水準で有意に負の係数をもっている。さらにモデル(5)でも「機関投資家>銀行」は10%水準で有意に負の係数をもっている。それに対し、「株主総会改革施策数」はモデル(3)でも(6)でも有意な係数をもっていない。

「労働組合」の係数はいずれも正であり、6つのモデルのうち、4つでは少なくとも10%水準で有意である。労働組合があると企業は解雇しにくいために、勤続年数が長くなることわかる。

表3 コーポレート・ガバナンスと長期雇用制度

	男性平均勤続年数の対数値			コアの仕事ができるまでの年数		
	OLS			OLS		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
財務構造						
機関投資家持株比率(2期前)	-0.343 *** (0.113)	-	-	-0.538 (1.047)	-	-
金融機関持株比率(2期前)	0.308 *** (0.118)	-	-	-0.020 (1.118)	-	-
発言力ダミー(「銀行>機関投資家」基準)						
機関投資家>銀行	-	-0.095 *** (0.035)	-	-	-0.543 * (0.284)	-
いずれも弱い	-	-0.021 (0.035)	-	-	0.446 (0.280)	-
株主総会改革施策数	-	-	-0.009 (0.010)	-	-	-0.060 (0.086)
労働組合(ダミー)	0.182 *** (0.035)	0.200 *** (0.040)	0.215 *** (0.037)	0.346 (0.322)	0.323 (0.324)	0.524 * (0.313)
売上高成長率(5期前から前期まで)	-0.150 *** (0.031)	-0.181 *** (0.035)	-0.199 *** (0.031)	-0.970 *** (0.297)	-0.534 * (0.282)	-0.914 *** (0.263)
総資産利益率(2期前)	-1.180 *** (0.329)	-1.090 *** (0.363)	-1.213 *** (0.338)	-1.698 (2.954)	-1.063 (2.832)	0.544 (2.776)
従業員数の対数値	0.040 *** (0.012)	0.066 *** (0.012)	0.054 *** (0.011)	0.111 (0.117)	0.147 (0.096)	0.118 (0.104)
設立年ダミー(1944年以前基準)						
1945-1954年	-0.061 ** (0.028)	-0.070 ** (0.033)	-0.063 ** (0.030)	-0.209 (0.260)	-0.227 (0.267)	-0.136 (0.261)
1955-1974年	-0.155 *** (0.037)	-0.169 *** (0.044)	-0.155 *** (0.039)	-0.789 ** (0.344)	-0.796 ** (0.354)	-0.703 ** (0.332)
1975-1985年	-0.270 *** (0.060)	-0.246 *** (0.073)	-0.291 *** (0.062)	-0.386 (0.556)	-0.409 (0.565)	-0.359 (0.526)
1986年以降	-0.412 *** (0.103)	-0.674 *** (0.090)	-0.672 *** (0.081)	-1.497 (0.941)	-1.385 * (0.730)	-1.092 (0.689)
2005年調査(ダミー)	-0.031 (0.024)	-0.026 (0.028)	-0.028 (0.026)	-0.198 (0.230)	-0.271 (0.230)	-0.179 (0.224)
定数項	2.494 *** (0.076)	2.367 *** (0.085)	2.422 *** (0.077)	3.896 *** (0.711)	3.448 *** (0.681)	3.552 *** (0.662)
Adj. R2	0.542	0.674	0.650	0.105	0.122	0.117
観測数	492	411	499	528	446	534

注1) 括弧の中の数字は標準誤差である。

注2) \*は10%水準で、\*\*は5%水準で、\*\*\*は1%水準でそれぞれ有意であることを意味する。

注3) 全てのモデルは産業ダミーを含んでいるが、係数は掲載していない。

以上から次のことがいえる。第1に、投資家のガバナンスが強いほど長期雇用制度が弱いという推論（図2の矢印①）は、ある程度支持されている。投資家のガバナンス変数は、6つのモデルのうち3つで、少なくとも10%水準で有意に負の係数をもっている。第2に、メインバンクのガバナンスが強いほど長期雇用制度が強いという推論もある程度支持されている。列(1)のモデルでは、金融機関持株比率は男性平均勤続年数と1%水準で有意に正の相関をもっている。また、列(2)と(5)のモデルでは、銀行の発言力が機関投資家より強い（弱い）と男性平均勤続年数やコアの仕事ができるまでの年数が、少なくとも10%水準で有意に長い（短い）。第3に、労働組合が長期雇用制度を維持する方向に作用しているのは明らかである。6つのモデルのうち、4つでは少なくとも10%水準

表4 長期雇用制度、コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

	正社員に占める 女性の割合 OLS		相対的女性部課長 比率 Tobit		女性部課長存在 (ダミー) Probit	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
長期雇用慣行						
男性勤続年数の対数値	-0.006 (0.020)	-	-0.024 (0.068)	-	-0.295 (0.253)	-
コアの仕事ができるまでの年数	-	-0.003 (0.002)	-	-0.012 (0.008)	-	-0.057 ** (0.027)
株主総会改革施策数	0.009 ** (0.004)	0.010 ** (0.004)	0.038 ** (0.015)	0.032 ** (0.015)	0.138 ** (0.054)	0.123 ** (0.053)
労働組合(ダミー)	-0.045 *** (0.016)	-0.044 *** (0.016)	-0.111 ** (0.055)	-0.099 * (0.053)	-0.421 ** (0.205)	-0.414 ** (0.192)
売上高成長率(5期前から前期まで)	-0.010 (0.015)	-0.004 (0.014)	0.034 (0.052)	0.068 (0.050)	0.079 (0.188)	0.176 (0.172)
総資産利益率(2期前)	0.074 (0.151)	0.050 (0.145)	0.114 (0.511)	0.121 (0.499)	-2.203 (1.817)	-1.672 (1.737)
従業員数の対数値	-0.003 (0.005)	-0.001 (0.005)	0.043 ** (0.018)	0.050 *** (0.019)	0.502 *** (0.073)	0.520 *** (0.072)
設立年ダミー(1944年以前基準)						
1945-1954年	-0.014 (0.013)	-0.008 (0.013)	0.055 (0.046)	0.057 (0.046)	0.202 (0.164)	0.195 (0.160)
1955-1974年	-0.020 (0.017)	-0.022 (0.017)	-0.028 (0.058)	-0.013 (0.057)	0.033 (0.210)	0.111 (0.201)
1975-1985年	-0.020 (0.027)	-0.013 (0.026)	0.135 (0.088)	0.169 * (0.086)	0.183 (0.335)	0.573 * (0.332)
1986年以降	0.053 (0.040)	0.058 (0.037)	0.101 (0.132)	0.106 (0.126)	0.760 (0.502)	0.793 * (0.444)
2005年調査(ダミー)	0.012 (0.011)	0.011 (0.011)	-0.002 (0.039)	-0.001 (0.039)	-0.127 (0.140)	-0.151 (0.137)
定数項	0.195 *** (0.059)	0.179 *** (0.034)	-0.310 (0.203)	-0.386 *** (0.125)	-2.425 *** (0.775)	-3.122 *** (0.464)
Adj. R2	0.167	0.169	-	-	-	-
Pseudo R2	-	-	0.168	0.169	0.221	0.216
観測数	461	476	430	441	466	481

注1) 括弧の中の数字は標準誤差である。

注2) \*は10%水準で、\*\*は5%水準で、\*\*\*は1%水準でそれぞれ有意であることを意味する。

注3) 全てのモデルは産業ダミーを含んでいるが、係数は掲載していない。

で有意である。なかでも、「男性平均勤続年数の対数値」を被説明変数としたモデルでは、3つのモデル全てにおいて1%水準で有意である。

## (2) 長期雇用制度、コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

次に、長期雇用制度とコーポレート・ガバナンスが女性の活躍に及ぼす影響をみよう。図2の②と③に当たる部分の推定である。ガバナンスを捉える変数としては、表2で有意な効果をもっていた「株主総会改革施策数」を用いる。推定結果は表4にある。

「正社員に占める女性の割合」を被説明変数とした列(1)と(2)のモデルおよび「相対的女性部課長比率」を被説明変数とした列(3)と(4)のモデルでは、長期雇用制度と女性の活躍に負の相関関係がみられるが、統計的に有意ではない。「女性部課長存在」を被説明変数とした列(5)と(6)のモデルのうち、後者のモデルでは「コアの仕事ができるまでの年数」の係数が5%水準で有意に負である。このように、係数の符号は、全てのモデルにおいて仮説と整合的であるが、統計的に有意であるのは1つにすぎない。

「株主総会改革施策数」は全てのモデルにおいて5%水準で有意に正である。労働組合ダミーは全てのモデルにおいて少なくとも10%水準で有意に負の係数をもっている。

以上をまとめると、仮説1は支持されたとはいえ、強い支持ではない。図2の矢印①の効果は確認されたが、矢印②の効果は弱いものであり、矢印③がガバナンスの効果の大半を説明するといえる。

## 5.3 仮説2の検証

### (1) コーポレート・ガバナンスと労働時間適正化施策／ポジティブ・アクション施策

仮説2の検証に移る。表5はコーポレート・ガバナンスと労働時間適正化施策およびポジティブ・アクション施策数の関係を推定した結果である。図2の④の部分の推定である。

「労働時間適正化施策数」を被説明変数とするモデルでは、モデル(3)で「株主総会改革施策数」が1%水準で有意に正の係数をもっており、これは矢印④と整合的である。

「労働組合」の係数はモデル(3)で10%水準で有意に正であるのみである。モデル(2)では、発言力ダミー変数である「いずれも弱い」によって従業員の影響力が吸収されている可能性があるが、労働組合が労働時間適正化を推進しているとしても強いものではない。

「ポジティブ・アクション施策数」を被説明変数にしたモデルでは、モデル(4)で「機

関投資家持株比率（2期前）」が1%水準で有意に正の係数を、モデル(6)で「株主総会改革施策数」が1%水準で有意に正の係数をもっている。これは、仮説2の矢印④と整合的である。「労働組合」の係数は有意でない。

以上から次のことがいえる。第1に、投資家のガバナンスの強さと労働時間適正化施策との間には、どちらかといえば正の相関関係があるが、強いものではない。それに対し、投資家のガバナンスの強さとポジティブ・アクション施策の間には明らかに正の相関関係があるといえる。第2に、労働組合は労働時間適正化にはやや貢献しているが、ポジティブ・アクションを積極的に推進しようとしていない。

表5 コーポレート・ガバナンスと労働時間適正化施策／ポジティブ・アクション施策

	労働時間適正化施策数			ポジティブ・アクション施策数		
	(1)	OLS (2)	(3)	(4)	OLS (5)	(6)
財務構造						
機関投資家持株比率(2期前)	0.286 (0.934)	-	-	3.434 *** (1.153)	-	-
金融機関持株比率(2期前)	-0.191 (0.998)	-	-	-0.038 (1.229)	-	-
発言力ダミー（「銀行＞機関投資家」基準）						
機関投資家＞銀行	-	0.042 (0.250)	-	-	0.445 (0.328)	-
いずれも弱い	-	0.673 *** (0.253)	-	-	-0.013 (0.333)	-
株主総会改革施策数	-	-	0.352 *** (0.072)	-	-	0.452 *** (0.090)
労働組合(ダミー)	0.431 (0.288)	0.457 (0.293)	0.511 * (0.263)	0.121 (0.367)	0.192 (0.393)	-0.014 (0.342)
総資産利益率（2期前）	-1.982 (2.426)	-1.419 (1.727)	-1.877 (1.645)	-1.645 (2.889)	0.708 (2.975)	-0.322 (2.613)
従業員数の対数値	0.880 *** (0.098)	0.935 *** (0.084)	0.738 *** (0.084)	0.602 *** (0.117)	0.745 *** (0.107)	0.608 *** (0.104)
設立年ダミー（1944年以前基準）						
1945-1954年	0.196 (0.234)	0.118 (0.241)	0.059 (0.222)	0.358 (0.289)	0.355 (0.315)	0.069 (0.278)
1955-1974年	0.040 (0.304)	0.006 (0.315)	-0.188 (0.279)	0.026 (0.376)	0.159 (0.414)	-0.186 (0.347)
1975-1985年	-0.096 (0.478)	-0.029 (0.489)	-0.322 (0.421)	0.109 (0.597)	0.242 (0.633)	-0.202 (0.541)
1986年以降	-0.281 (0.679)	0.273 (0.546)	-0.128 (0.474)	2.198 ** (1.101)	1.339 (0.812)	1.038 (0.679)
2005年調査(ダミー)	-0.403 ** (0.202)	-0.412 ** (0.201)	-0.310 * (0.186)	0.067 (0.253)	-0.025 (0.266)	-0.012 (0.235)
定数項	-1.009 * (0.609)	-1.591 *** (0.590)	-0.925 (0.530)	-1.627 ** (0.749)	-2.153 *** (0.759)	-1.939 *** (0.665)
Adj. R2	0.264	0.326	0.340	0.206	0.165	0.246
観測数	519	435	531	408	349	414

注1) 括弧の中の数字は標準誤差である。

注2) \*は10%水準で、\*\*は5%水準で、\*\*\*は1%水準でそれぞれ有意であることを意味する。

注3) 全てのモデルは産業ダミーを含んでいるが、係数は掲載していない。



(2) 労働時間適正化施策／ポジティブ・アクション施策、コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

最後に、表6は労働時間適正化施策／ポジティブ・アクション施策、コーポレート・ガバナンスと女性の活躍の関係を推定した結果である。図2の矢印⑤と⑥の部分である。「労働時間適正化施策数」は、どのモデルでも有意な係数をもっていないのに対し、「ポジティブ・アクション施策数」は全てのモデルで少なくとも10%水準で有意に正である。これは、ポジティブ・アクションに関しては⑤の効果があるが、労働時間適正化に関し

表6 労働時間適正化施策／ポジティブ・アクション施策、コーポレート・ガバナンスと女性の活躍

	正社員に占める 女性の割合 OLS		相対的女性部課長 比率 Tobit		女性部課長存在 (ダミー) Probit	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
労働時間適正化施策数	0.001 (0.003)	-	0.006 (0.010)	-	0.029 (0.032)	-
ポジティブ・アクション施策数	-	0.005 * (0.003)	-	0.022 ** (0.009)	-	0.141 *** (0.037)
株主総会改革施策数	0.011 ** (0.004)	0.010 ** (0.005)	0.027 * (0.016)	0.006 (0.017)	0.106 * (0.055)	0.016 (0.064)
労働組合(ダミー)	-0.046 *** (0.016)	-0.037 ** (0.017)	-0.140 ** (0.057)	-0.125 ** (0.062)	-0.524 *** (0.198)	-0.605 ** (0.239)
売上高成長率(5期前から前期まで)	0.000 (0.014)	-0.002 (0.014)	0.081 (0.055)	0.049 (0.053)	0.310 (0.189)	0.187 (0.210)
総資産利益率(2期前)	0.014 (0.139)	-0.049 (0.143)	0.785 (0.504)	0.787 * (0.519)	-1.501 (1.702)	-1.094 (1.895)
従業員数の対数値	-0.003 (0.005)	-0.008 (0.006)	0.036 * (0.020)	0.002 (0.020)	0.475 *** (0.075)	0.372 *** (0.085)
設立年ダミー(1944年以前基準)						
1945-1954年	-0.004 (0.013)	-0.010 (0.014)	0.018 (0.049)	-0.008 (0.053)	0.117 (0.162)	0.094 (0.191)
1955-1974年	-0.011 (0.016)	-0.015 (0.017)	-0.056 (0.059)	-0.047 (0.062)	0.099 (0.202)	0.183 (0.230)
1975-1985年	-0.001 (0.025)	0.013 (0.027)	0.071 (0.088)	0.148 (0.099)	0.305 (0.314)	0.550 (0.400)
1986年以降	0.053 (0.037)	0.099 ** (0.045)	0.011 (0.132)	0.024 (0.161)	0.516 (0.461)	1.245 (0.865)
2005年調査(ダミー)	0.010 (0.011)	0.018 (0.012)	0.000 (0.041)	0.070 (0.044)	-0.113 (0.138)	0.172 (0.161)
定数項	0.171 *** (0.032)	0.192 *** (0.035)	-0.327 *** (0.123)	-0.089 (0.131)	-3.041 *** (0.455)	-2.442 *** (0.533)
Adj. R2	0.160	0.202	-	-	-	-
Pseudo R2	-	-	0.154	0.157	0.209	0.228
観測数	464	377	430	343	466	368

注1) 括弧の中の数字は標準誤差である。

注2) \*は10%水準で、\*\*は5%水準で、\*\*\*は1%水準でそれぞれ有意であることを意味する。

注3) 全てのモデルは産業ダミーを含んでいるが、係数は掲載していない。

ては⑤の効果がないことを意味している<sup>14</sup>。

興味深いのは、「株主総会改革施策数」の係数である。表6のモデル(4)および(6)における「株主総会改革施策数」の係数は有意でない。表2のモデル(6)および(9)では「株主総会改革施策数」の係数が5%水準で有意であったが、「ポジティブ・アクション施策数」を説明変数に加えることによって係数が非常に小さくなり有意でなくなった。つまり、女性活用施策を「ポジティブ・アクション施策数」で、女性の活躍を「相対的女性部課長比率」や「女性部課長存在」で捉える限り、ガバナンスが女性の活躍に及ぼす影響は、図2における④と⑤の経路であり、⑥の経路の影響はほとんどないことを意味する。

「労働組合」の係数は全てのモデルで少なくとも5%水準で有意に負である。表4では長期雇用制度の度合いを調整し、表6では労働時間適正化施策やポジティブ・アクション施策を調整したが、いずれの場合も労働組合は女性の活躍と強い負の相関関係があることが明らかになった。女性の活躍に対して労働組合の活動自体が妨げとなっているのか、労働組合と相関関係の強い何らかの要因が女性の活躍の妨げになっているのか、この分析からだけでは結論を出せないが、非常に興味深い事実である。

以上をまとめると、企業の女性活用施策として、労働時間適正化施策に代表されるワーク・ライフ・バランス施策を用いるか、ポジティブ・アクション施策を用いるかによって結果が異なる。労働時間適正化施策を用いた場合、投資家のガバナンスと労働時間適正化施策の間には、どちらかといえば正の相関関係があるが、強いものではない。また、労働時間適正化施策が女性の活躍を推進しているという傾向は見られない。つまり、矢印④と⑤は確認できない。しかし、ポジティブ・アクション施策を用いると、投資家のガバナンスとポジティブ・アクション施策の関係については明らかな正の相関関係がみられる。また、ポジティブ・アクションを実施している企業ほど、正社員に占める女性の割合が高く、女性部課長も多い。つまり④と⑤が確認される。

<sup>14</sup> 確認のために、労働時間適正化施策数とポジティブ・アクション施策数に代えて、労働時間適正化とポジティブ・アクションの一つ一つの施策を説明変数とするモデルを推定した。その結果、労働時間適正化に関しては「労働時間の専門委員会、対策部会等の設置」が「正社員に占める女性の割合」と5%水準で有意に負の関係がある以外は、施策と女性の活躍との間に有意な関係はなかった。それに対し、ポジティブ・アクション施策には、有意に正の係数をもつものが多かった。「正社員に占める女性の割合」を被説明変数としたモデルでは、「問題点の調査・分析」、「女性の能力発揮のための計画を策定」、「セクハラ防止のための規定の策定」が、「相対的女性部課長比率」を被説明変数としたモデルでは、「女性の能力発揮のための計画を策定」と「女性の積極的な登用」が、また、「女性部課長存在」を被説明変数としたモデルでは「専任の部署あるいは担当者を設置」、「問題点の調査・分析」、「女性の能力発揮のための計画を策定」、「女性の積極的な登用」、「男性に対する啓発」、「職場環境・風土を改善」がいずれも少なくとも5%水準で有意に正の係数をもっていた。

## 6. まとめ

本稿の目的は、財務構造とコーポレート・ガバナンスの特徴が日本企業の雇用制度、特に女性の活躍とどのような関係にあるのかを、実証分析することだった。ガバナンスと女性の活躍の関係について、次の2つの仮説を検証した。第1の仮説は、投資家によるガバナンスの強化によって長期雇用制度が見直され、正社員の雇用の短期化が進み、それが女性にとって有利に働くというものである。第2の仮説は、投資家によるガバナンスの強化によって経営改革が進められ、その一環として女性労働力の有効活用が推進されるというものである。

本稿では、これら2つの仮説を、独立行政法人労働政策研究・研修機構が05年と07年に行った調査を用いて検証した。実証分析の結果、第1の仮説は支持されたが、強い支持ではなかった。機関投資家によるガバナンスと長期雇用制度の間には負の相関関係が確認されたが、雇用の短期化と女性の活躍の間の相関関係はあまり強くなかった。それに対して、第2の仮説は支持された。機関投資家持株比率が高い企業や、株主総会の改革を推進している企業ほど、ポジティブ・アクション改善に取り組んでいる。さらにポジティブ・アクションの改善に取り組んでいる企業ほど、正社員に占める女性の割合、相対的女性部課長比率、女性部課長の存在確率が高いことが明らかになった。

また、本稿では、労働組合と女性の活躍の関係についても分析した。その結果、労働組合の存在と女性の活躍との間には強い負の関係があることが明らかになった。労働組合がある企業は、設立年が古く、長期的雇用慣行がある企業が多いが、そのような属性を調整したうえでも、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。

### 参考文献

- 青木昌彦 (1995) 『経済システムの進化と多元性：比較制度分析序説』 東洋経済新報社。
- 阿部正浩 (1999) 「企業ガバナンス構造と雇用削減意思決定」 中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』 日本評論社, pp. 75-102.
- 川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差』 勁草書房。
- 熊迫真一 (2006) 「雇用調整と賃金調整の実施時期に関する一考察」 『日本労務学会誌』 8(1), pp. 2-13.
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005) 「女性雇用と企業業績」 『日本経済研究』 52, pp. 1-18.
- 佐野晋平 (2005) 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」 『日本労働研究雑誌』 540, pp. 55-67.
- シェアード ポール (1995) 「株式持合いとコーポレート・ガバナンス」 青木昌彦, ロナルド・ド

ーア編 NTT データ通信システム科学研究所訳 『国際・学際的研究システムとしての日本企業』NTT 出版, pp. 389-435.

富山雅代 (2001) 「メインバンク制と企業の雇用調整」『日本労働研究雑誌』 488, pp. 40-51.

野田知彦 (2006) 「経営者、統治機構、雇用調整」『日本経済研究』 54, pp. 90-108.

野田知彦 (2008) 「メインバンクはリストラを促進するのか」『経済分析』 180, pp. 36-62.

野田知彦・市橋勝 (2009) 「日本企業におけるガバナンス構造と経営効率」『日本経済研究』 61, pp. 74-93.

労働政策研究・研修機構 (2007) 『企業のコーポレート・ガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究報告書』労働政策研究報告書 No. 74.

労働政策研究・研修機構 (2009) 『雇用システムと人事戦略に関する調査研究報告書』JILPT調査シリーズ No. 53.

Abe, M., and T. Hoshi (2007) “Corporate Finance and Human Resource Management in Japan,” Aoki, M., G. Jackson and H. Miyajima (eds.) *Corporate Governance in Japan: Institutional Change and Organizational Diversity*, Oxford University Press, pp. 257-281.

Acemoglu, D. (1997) “Training and Innovation in an Imperfect Labour Market,” *Review of Economic Studies*, 64(3), pp. 445-464.

Acemoglu, D., and J. Pischke (1998) “Why Do Firms Train? Theory and Evidence,” *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), pp. 79-119.

Ahmadjian C., and G. E. Robbins (2005) “A Clash of Capitalism : Foreign Shareholders and Corporate Restructuring in 1990s Japan,” *American Sociological Review*, 70 (3), pp. 451-471.

Aoki, M. (1994) “The Contingent Governance of Teams: Analysis of Institutional Complementarity,” *International Economic Review*, 35 (3), pp. 657-676.

Becker, G. S. (1964) *Human Capital - A Theoretical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.

Jackson, M. G., and H. Miyajima (2007) “Introduction: The Diversity and Change of Corporate Governance in Japan,” Aoki, M., G. Jackson, and H. Miyajima (eds.) *Corporate Governance in Japan: Institutional Change and Organizational Diversity*, Oxford

University Press, pp. 1-47.

Kawaguchi, D. (2007) “A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Data,” *International Journal of Industrial Organization*, 25 (3), pp. 441-460.

Lazear, E. (1979), “Why Is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, 86 (6), pp. 1261-1284.

Lazear, E., and S. Rosen (1981) “Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts,” *Journal of Political Economy*, 89 (5), pp. 841-864.

Osano, H. (1997), “An Evolutionary Model of Corporate Governance and Employment Contracts,” *Journal of the Japanese and International Economics*, 11 (3), pp. 403-436.

Phelps, E. S. (1972) “The Statistical Theory of Racism and Sexism,” *American Economic Review*, 62 (4), pp. 659-661.

## 参考サイト

厚生労働省 (2007) 『平成 18 年度女性雇用管理基本調査』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-18b.pdf>

厚生労働省 (2008) 『平成 19 年賃金構造基本統計調査』

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011429>

厚生労働省 (2009) 『平成 20 年賃金構造基本統計調査』

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011429>

総務省統計局 (2010) 『労働力調査長期時系列データ』

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>

東京証券取引所 (2009) 『平成 20 年度株式分布状況調査』

<http://www.tse.or.jp/market/data/examination/distribute/index.html>

文部科学省 (2010) 『学校基本調査』

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843&cycode=0>