

『働き方の男女不平等』 (日本経済新聞出版社より今年出版予定) について

山口一男

シカゴ大学 R I E T I

RIETI BBLセミナー 2017年2月23日

謝辞：本書の研究を支えてくださったR I E T I、本日の討論者をお引き受けくださった小室淑恵氏、および本書の出版に御尽力くださった日本経済新聞出版社の平井修一氏に深く感謝する。

目次

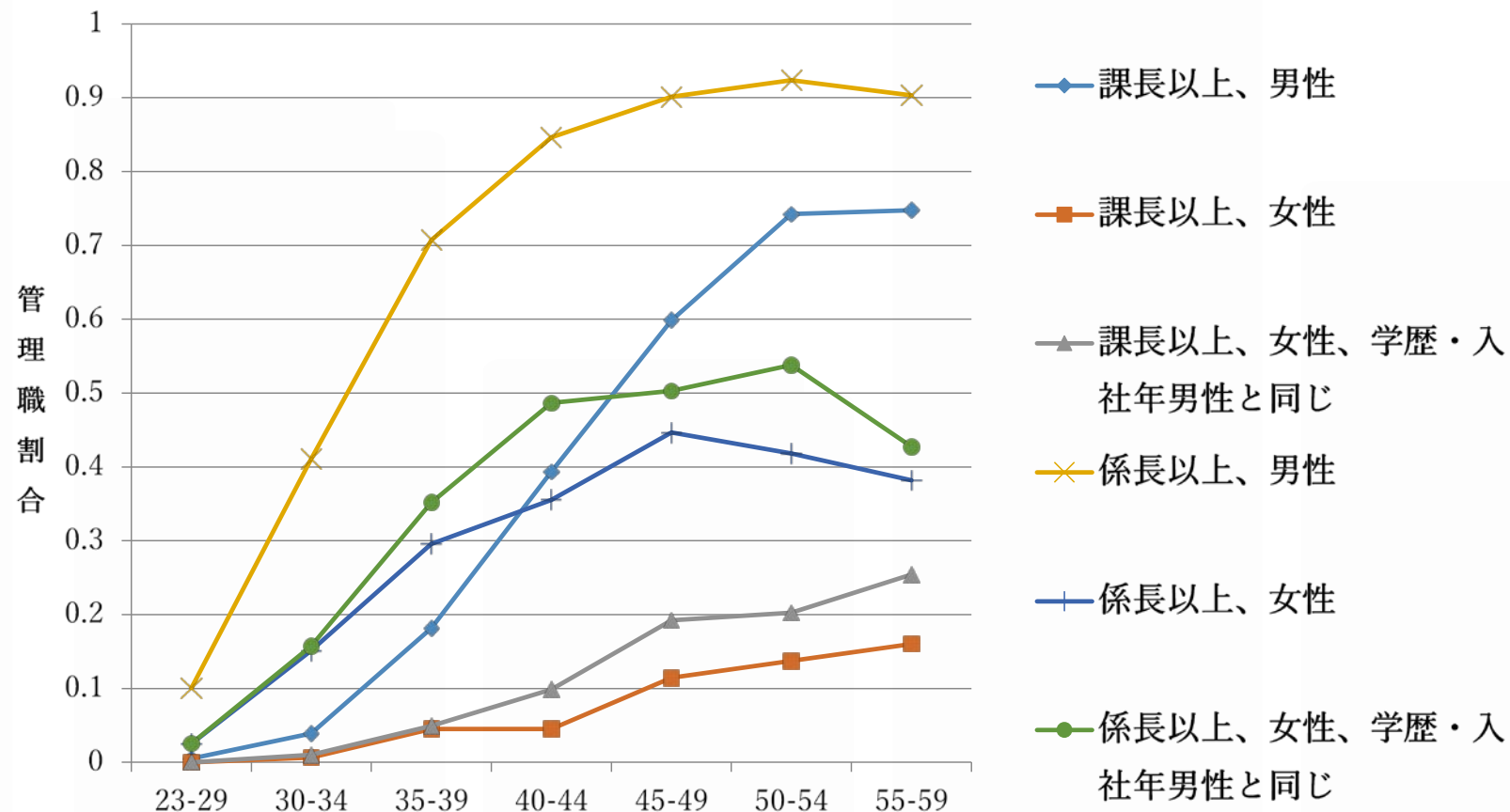
- ▶ 第1章：女性活躍の推進の遅れと日本的雇用制度－理論的オーバービューと本書の目的
- ▶ 第2章：ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因
- ▶ 第3章：男女の職業分離の要因と結果－見過ごされてきた男女平等への障害
- ▶ 第4章：ホワイトカラー正社員の男女の所得格差－格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明
- ▶ 第5章：企業のワークライフバランス推進と限定正社員制度が男女賃金格差に与える影響
- ▶ 第6章：女性の活躍と労働生産性－どのような企業施策がなぜ効果を生むのか
- ▶ 第7章：統計的差別と間接差別－インセンティブ問題再訪
- ▶ 第8章：男女の不平等とその不合理性－分析結果の意味すること

1. 女性の管理職割合と間接差別

- ▶ ①ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差について、男女の人的資本（年齢、学歴、勤続年数）の差は、課長以上割合の21%、係長以上割合の30%しか説明しない。（2章）
- ▶ ②管理職割合に対する性別の影響は「大卒対高卒」の影響を遥かに大きく上回る。例えば課長以上割合のオッズ比で測ると、男性は女性に比べ10.43倍であるのに対し、大卒は高卒に比べ1.65倍である。（2章）
- ▶ ③ホワイトカラー正社員男女の所得格差は、女性に事務職者が多く、また他の職務に比べ、事務職者はとりわけ課長への昇進機会に男女格差が大きく、その結果管理職者が少なくなることが大きな一因である。（4章）
- ▶ ④ホワイトカラー正社員男女の40歳以降の賃金格差の拡大は男女の職階の格差が増大することでほぼ100%説明される。（4章）
- ▶ ⑤従業員100人以上の企業において、平均的には女性の大卒度が生産性・競争力を高めていないという日本特有の事実があるが、例外の一つとして管理職の女性割合の高い企業では、女性正社員の大卒度がより高い生産性・競争力に結びついている。（6章）
- ▶ ⑥女性の管理職登用機会の大きい企業ほど生産性・競争力が高い。（6章）
- ▶ ⑦女性に不利な仕事達成評価のシグナルを通じて女性に対し間接差別をする企業と雇用者のゲーム理論的意思決定モデルを考えると、管理職登用に関しより高い地位の管理職ほど、女性への間接差別が資格獲得への自己投資のインセンティブのより大きな男女格差を生むことで、地位を得る女性の割合が減少するとの結果を得る。（7章）
- ▶ 注：「間接差別」とは職務の配置や評価基準を通じて女性に不利な制度・慣行を設けること。例えば総合職と一般職の区別や、長時間労働を管理職要件や重要な職への登用要件とすることなど。

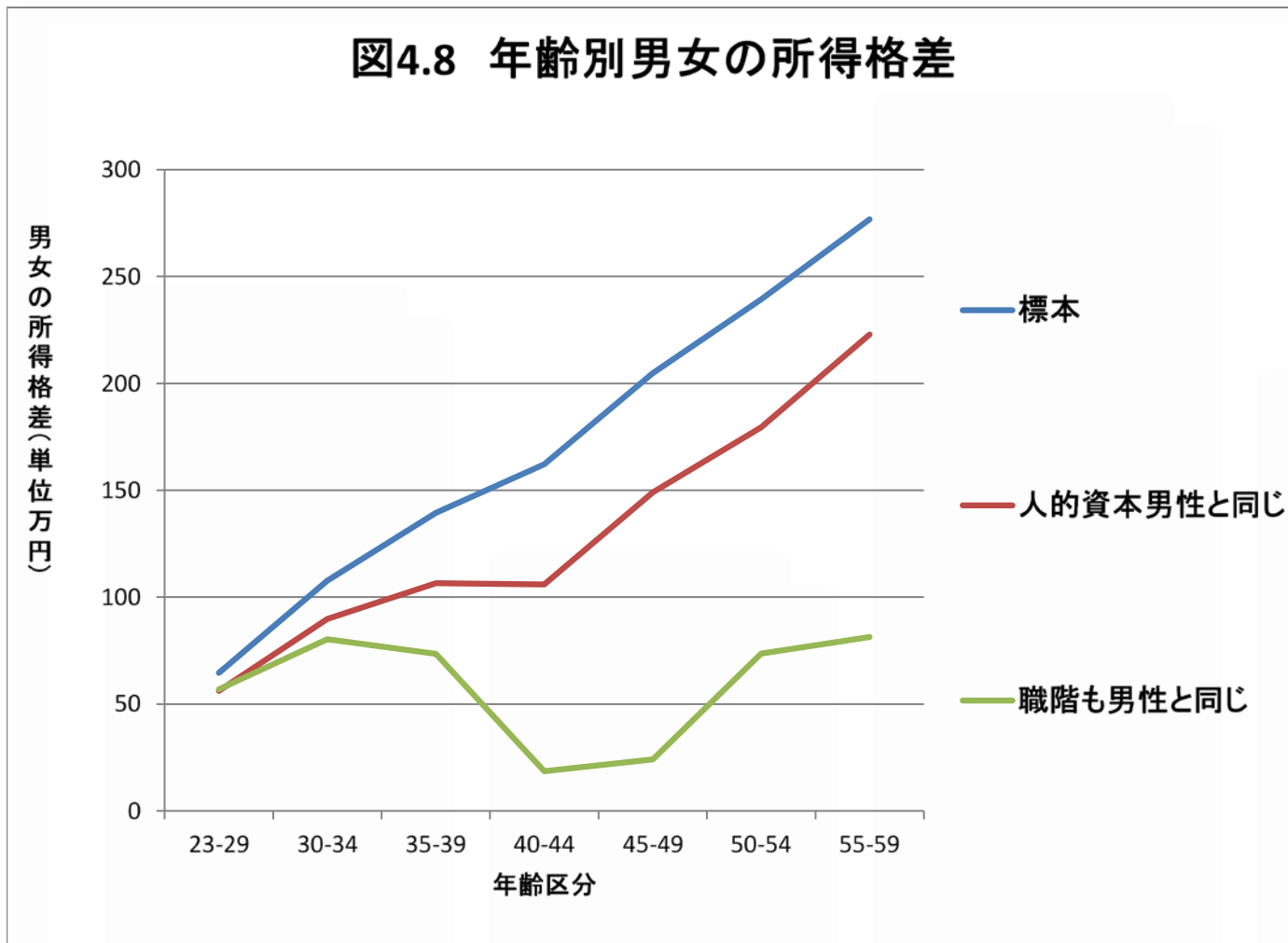
図2.5 管理職割合の年齢別男女格差

事実と反事実的推定値



対象は従業員数100人以上の企業のホワイトカラー正社員男女

図4.8 年齢別男女の所得格差



ホワイトカラー正社員男女の40歳以降の賃金格差の拡大は男女の職階の格差が増大することでほぼ100%説明される。(4章)

対象は従業員数100人以上の企業のホワイトカラー正社員男女

間接差別をなくすには

- ▶ 改正雇用機会均等法における間接差別の非常に限定的な定義を再度改正し、制度が結果として男女格差を生み出すメカニズムが明確なものは間接差別とする（具体的には8章で議論）。
- ▶ 総合職・一般職などの区別や、長時間労働を管理職要件とすることで、女性の管理職登用が阻まれている現状を是正する。
- ▶ ホワイトカラー職において、「女性向き」とステレオタイプで考えられる職業・職務（具体的には、後述のタイプ2型の専門職と一般事務職）以外に男性を優先採用・登用する慣行を廃止する。

2. 統計的差別、予言の自己成就、と女性労働の非生産性

- ▶ ①平均では「女性正社員の大卒度」企業の生産性・競争力に影響していないが、「性別にかかわらず社員の能力発揮に努める」GEO方針を持つ企業では、女性正社員の大卒度が男性正社員の大卒度とほぼ同様に企業の生産性・競争力を高める強い傾向がみられる。GEO方針を持たない企業では女性正社員の大卒度は企業の生産性・競争力に影響を全く与えていない。（6章）
- ▶ ② GEO方針を持つ企業は持たない企業に比べ、女性の賃金が高く、男女賃金格差が小さい。（5章）
- ▶ ③ GEO方針を持つ企業のみ、ワークライフバランス施策や勤務地限定正社員制度は、GEO方針自体の影響を超えて、女性賃金を増大させ、男女賃金格差を減少させる（5章）。
- ▶ ④高い地位への有資格に関する企業の女性への偏見は男女の自己投資のインセンティブ格差を生み予言の自己成就となりやすい。（7章）
- ▶ ⑤女性への偏見が予言の自己成就となりやすい傾向は、リスク回避的な人事方針の下でより起こりやすい（7章）。
- ▶ ⑥シグナルによる職の資格の判別度について専門職の方が管理職より高いならば、女性への偏見が予言の自己成就となりやすい傾向は、専門職登用より、管理職登用についてより起こりやすい（7章）。
- ▶ 注：「統計的差別」とは個人の資質に不確定性があるとき、女性の平均の特質（例えば女性は育児期に離職する傾向が高い）などを、個々人にあてはめ女性を「ひとくくり」に扱うこと。

表 6.3 正社員週労働時間 1 時間当たりの売上総利益のトビット分析：

標本数 1,049、左センサー数 16

| | モデル 1 | モデル 2 | モデル 3 | モデル 4 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| I 中心的説明変数 | | | | |
| ① 正社員の女性割合 | -0.734** | -0.725** | -0.760*** | -0.753*** |
| ② 管理職の女性割合 | 1.665** | 1.650** | 0.802 | 0.874 |
| ③ 女性正社員の大卒度 | 0.033 | -0.062 | 0.000 | -0.079 |
| ④ 男性正社員の大卒度 | 0.151*** | 0.150*** | 0.145*** | 0.145*** |
| ⑤ GEO 方針有り (対無し) | 0.217** | 0.118 | 0.211** | 0.127 |
| 交互作用②×③ | ----- | ----- | 1.277* | 1.140* |
| 交互作用③×⑤ | ----- | 0.135* | ----- | 0.118* |
| | | | | |
| II 他の主な説明変数 | | | | |
| Log(資本金) | 0.250*** | 0.245*** | 0.246*** | 0.246*** |
| Log(正社員数×労働時間) | -0.330*** | -0.330*** | -0.329*** | -0.330*** |
| 設立年/10 | -0.063*** | -0.065*** | -0.062*** | -0.063*** |
| | | | | |
| III 係数の省略された説明変数 | | | | |
| 切片、非正規雇用者割合、業種ダミー (8 個)、管理職者女性割合不詳ダミー、女性正社員大卒度不詳ダミー、男性正社員大卒度不詳ダミー、不詳ダミーとの交互作用効果 | | | | |

***p<.001; **p<.01; *p<.05

前のスライドの①の結果はモデル1で「女性正社員の大卒度」の効果が有意でないこと。またモデル2で、「女性正社員の大卒度」の主効果が-0.062で影響がないが、「GEO方針有り」との交互作用効果は有意で0.135となり、この値は「男性正社員の大卒度」の効果0.151に近いこと、から導かれる。

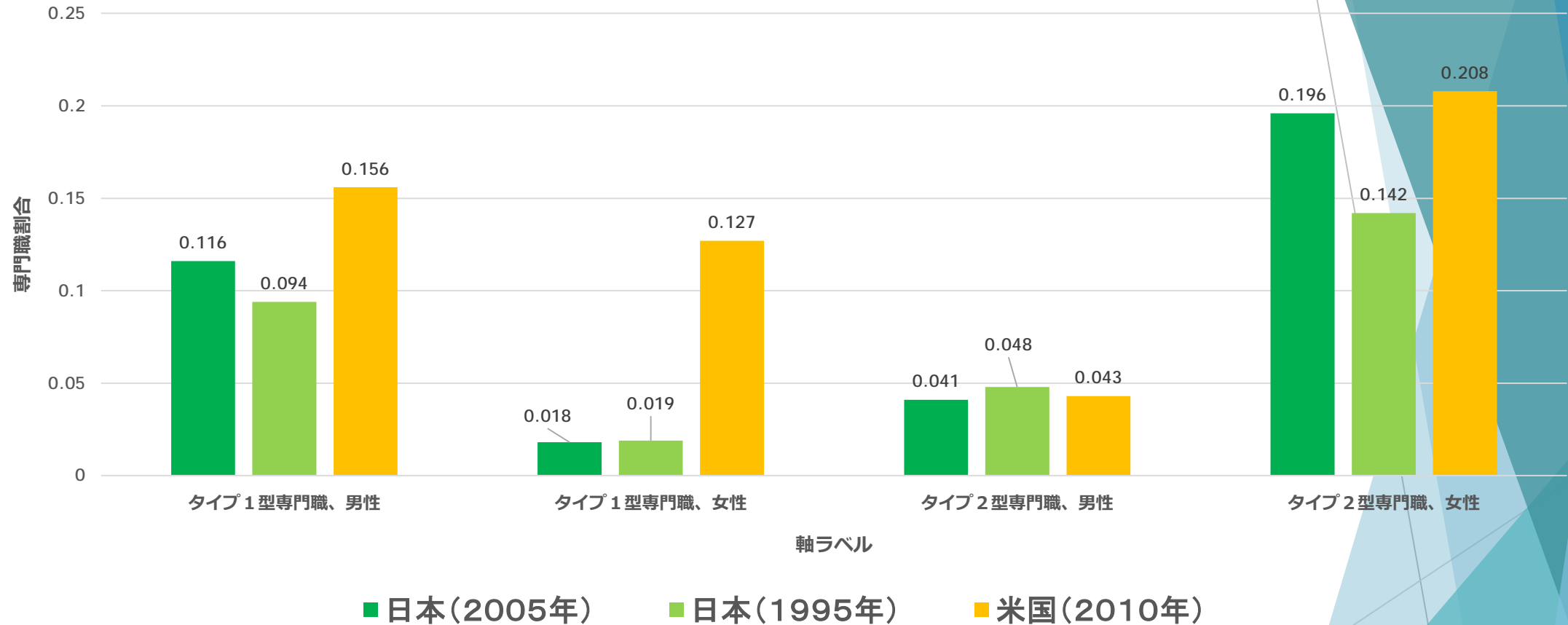
②はモデル1の結果に見ることができる。

またモデル3の結果は、女性の大卒度の企業の生産性・競争力の影響は、管理職の女性割合の高い企業でも存在することを示している。

3. 女性の職業のステレオタイプ化

- ▶ ①米国に比べ日本女性の専門職はタイプ2型に集中し、タイプ1型専門職者の割合は著しく少ない（3章）。
- ▶ ②職業内男女賃金格差は、女性割合の大きい職（タイプ2型専門職や事務職）で最も大きく、女性割合の小さい職（タイプ1型専門職や管理職）では少ない。この事実は女性への統計的差別とステレオタイプによる採用・配置が共に存在するときに生じやすい（3章）。
- ▶ ③男女の学歴の同等化は、男女の職業の分離をさらに増大させるというパラドックスを生む。その主な理由は、大卒割合の男女同等化に伴い、既に女性割合の大きいタイプ2型の専門職が増える度合いが、女性割合の少ないタイプ1型の専門職や管理職の増える度合いより大きいと期待されるからである。またこれは1995から2005年に実際に起こった結果とも一致する。（3章）
- ▶ ④高校のタイプや大学での専攻の男女の違いは大きいですが、それは男女の職業の分離をほとんど説明しない。従って男女の職業の分離は主として労働市場で起こる。例外は、男性に比べ女性の大学での理工学部卒の割合が少ないことで、この差はタイプ1型専門職の割合の男女格差を一定程度説明する（3章）。
- ▶ 注：専門職を社会経済的地位の高い医師、歯科医師、大学教員以外のヒューマンサービス（「教育・養育」、「医療・保健・看護」「社会福祉」）系専門職をタイプ2型、その他の専門職（エンジニア、弁護士、会計士など非ヒューマンサービス系に加え医師、歯科医師、大学教員を含む）をタイプ1型と名付けて区別している。

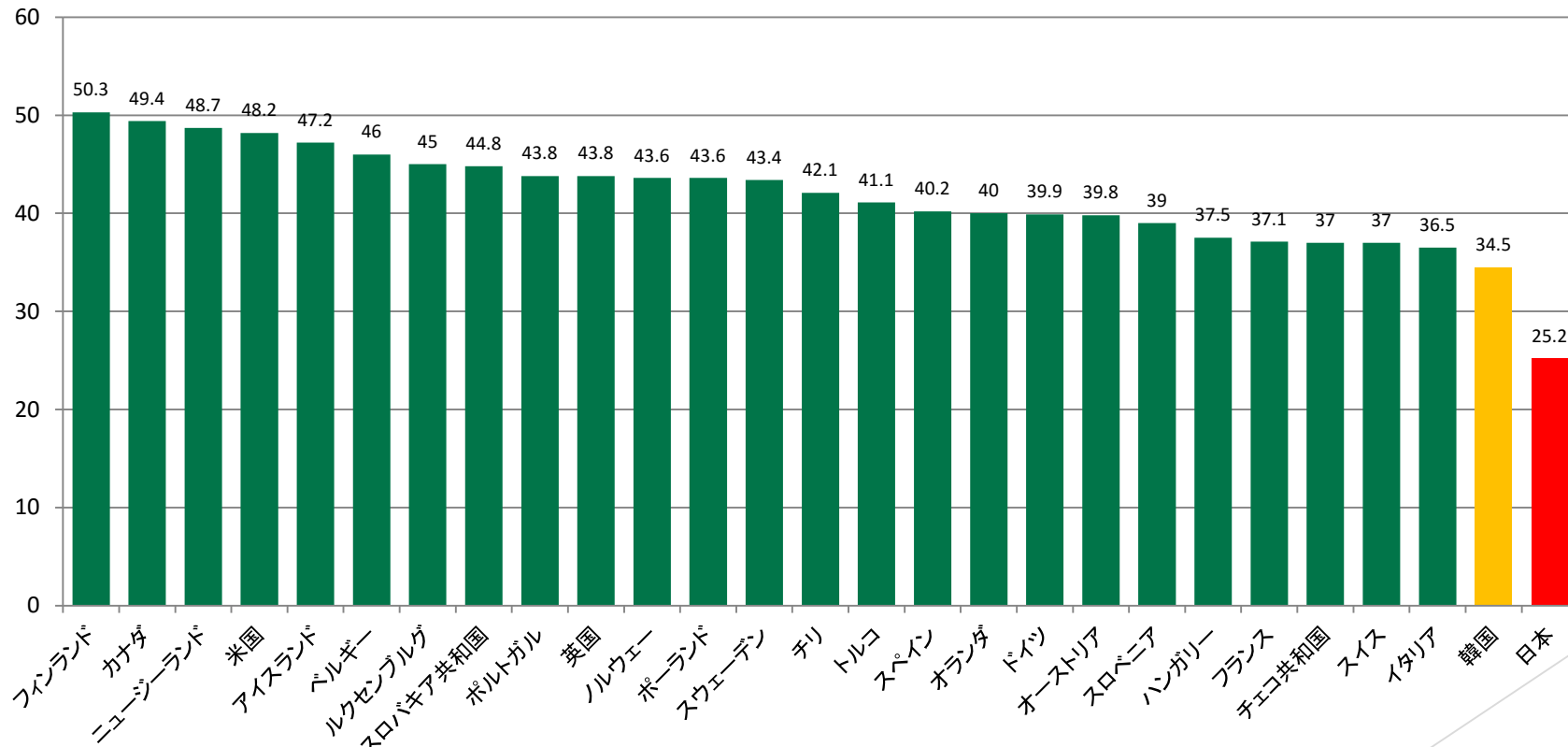
日本女性の専門職の偏り



日本の女性の専門職はタイプ2型に大きく偏り、タイプ1型専門職は極めて少ない。
この傾向は2005年の方が1995年より一層顕著になった。
資料—日本はSSM調査(全国調査)、米国は2010年人口センサス。

国際的に見てわが国の大学教員の女性割合は極めて低い。

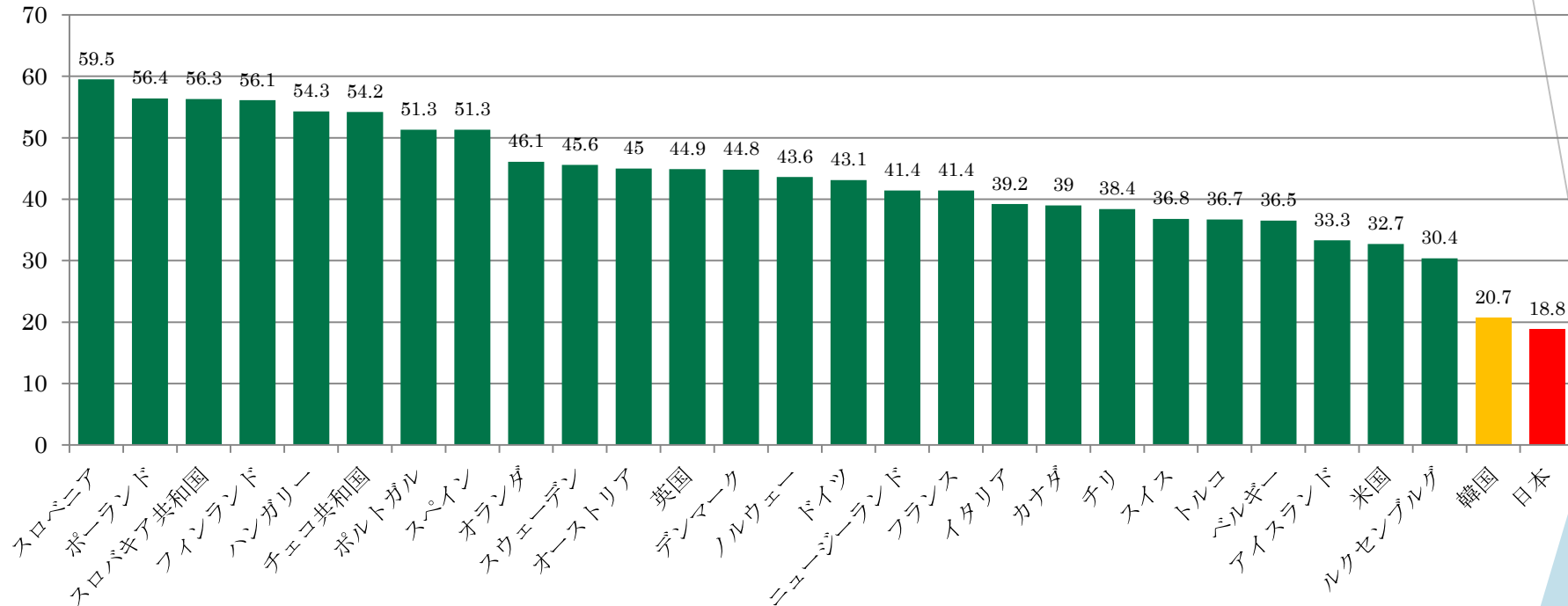
図3.1. 大学教員の女性割合(OECD統計、2012)



大学教員の中でも、職階が高い職の女性割合は更に低くなる。平成26年度で学長の女性割合は9.1%、教授の女性割合は14.4%。

医療における女性の活躍はわが国にも伝統があるのだが注、はたして現在は

図3.2. 医者女性の割合（OECD統計、2011）



注：江戸時代（生まれ）の著名な女医たち。

野中婉（えん）、1661-1726. 土佐藩の女医。大原富江の『婉という女』主人公。

楠本イネ、1827-1903. 女医（産科医）。初めての西洋医学の女医。シーボルトの娘。

荻野吟子、1851-1913. 医師（日本で初の国家資格を持った女医）。女権運動家。

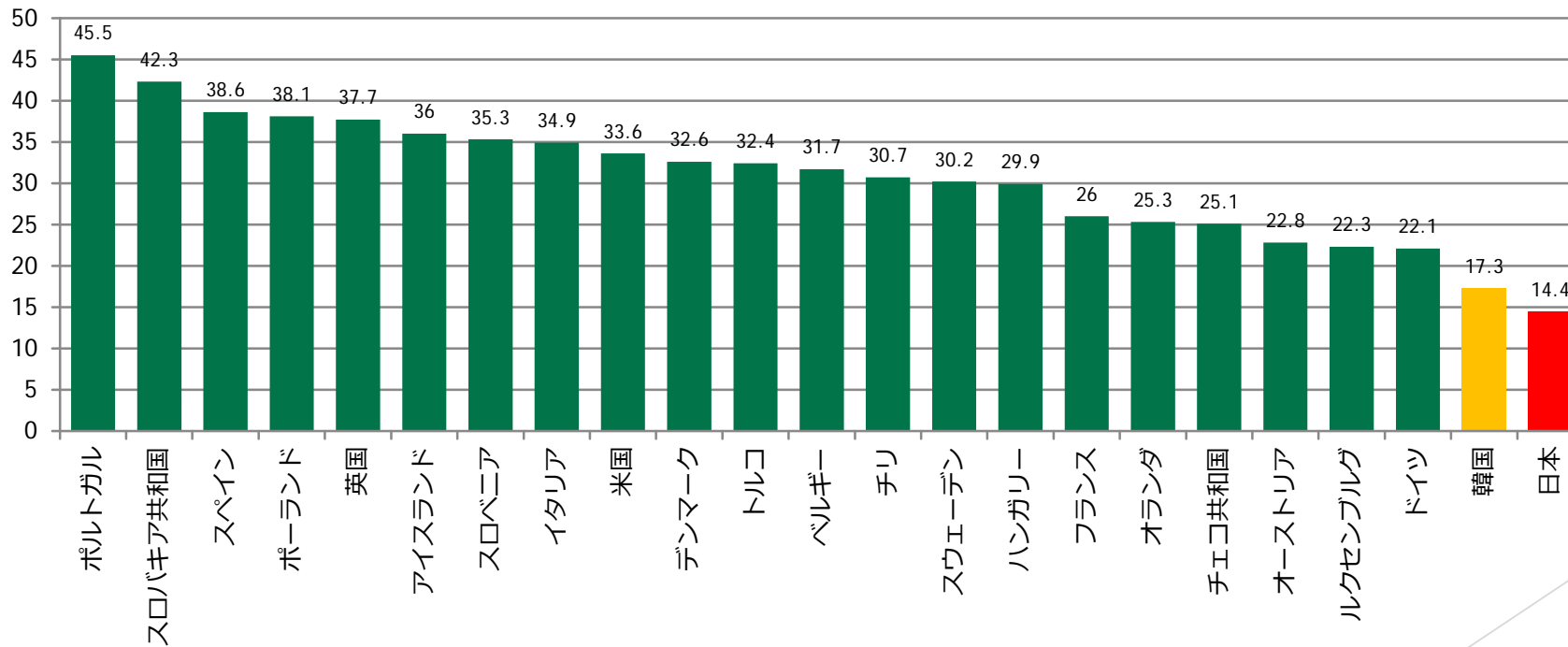
高橋瑞子（みずこ）、1852-1927. 医師（国家資格を持つ3番目の女医）。ベルリン大学留学。

生沢クノ、1864-1945. 医師（国家資格を持つ2番目の女医）。「女赤ひげ」の異名をもつ。

いわゆる「リケジョ」はどうか

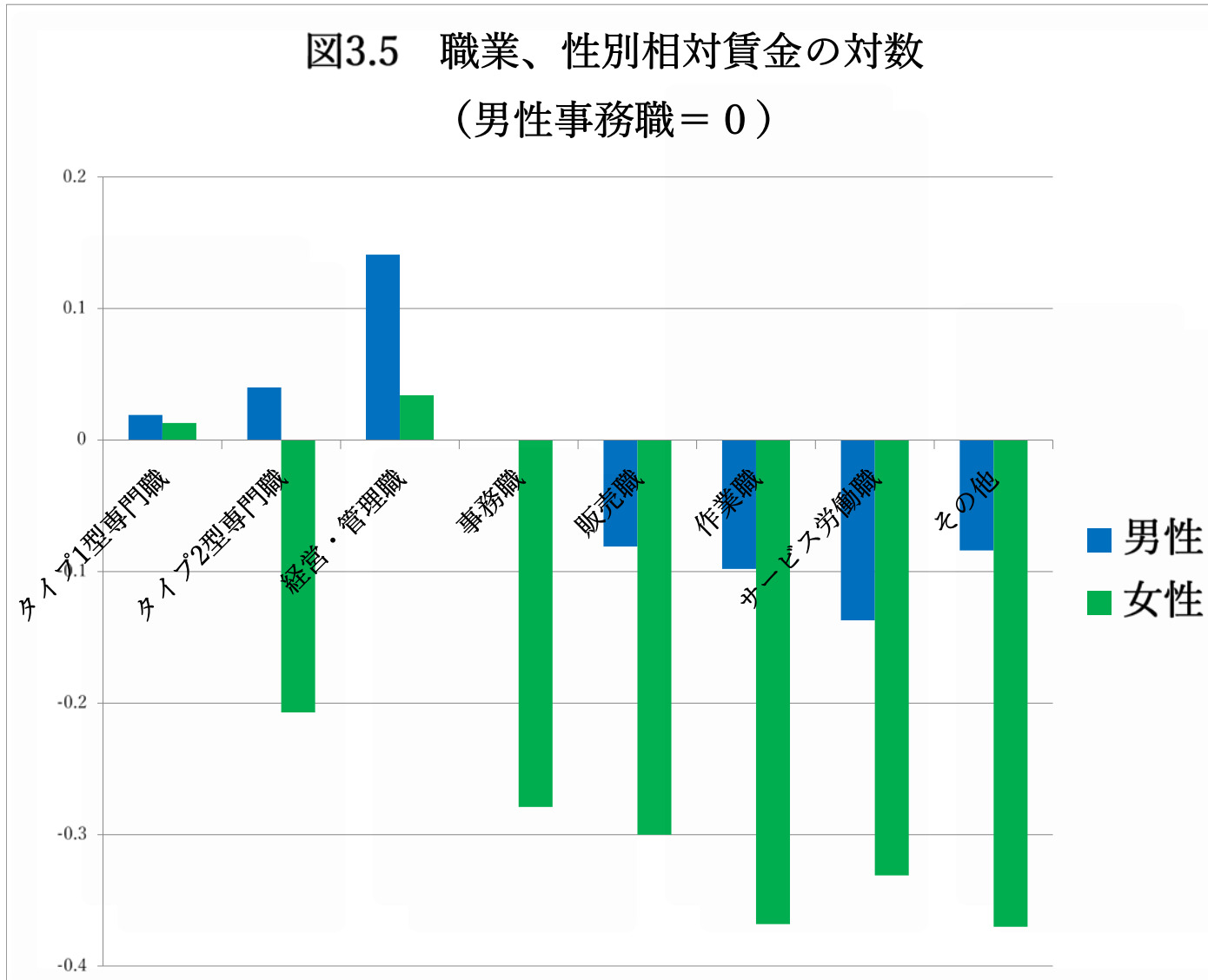
図3.3. 研究者の女性割合

UNESCO統計、英・米・韓と日本は総務省資料。2010-12



タイプ2型の女性の専門職の賃金は男性のブルーカラーの賃金より低い。

図3.5 職業、性別相対賃金の対数
(男性事務職 = 0)



相対賃金は雇用形態（常勤・非常勤の別）、学歴、年齢、勤続年数、週当たりの就業時間を制御している。

4. 長時間労働と女性の機会

- ▶ ①OECD諸国内で、女性の活躍度（GEM）は、国民の人的資本度（HDI）を制御すると、国民一人当たりの総生産（GDP）には影響を与えていないが、労働時間一時間当たりの総生産には有意に影響し、その効果は人的資本度の効果の80%程度もある。また日本より時間当たりの生産性の高いOECD諸国はすべて日本より女性の活躍度が高い（6章）。
- ▶ ②ホワイトカラー正社員中の男女の課長以上割合の差を単独で最も説明する変数は、男女の人的資本変数の差ではなく、労働時間の差である（2章）。
- ▶ ③ホワイトカラー正社員中の男女の所得の差に対する、男女の労働時間の差の影響の大部分は、男女の職階の差を通じた間接的影響である（4章）。

働き方改革へのインプリケーション

- ▶ 政府案である残業最大年720時間、月100時間は現行の労働基準法での「限度時間」である、年360時間、月45時間より大きく後退している。これでは過労死防止には役立っても、ワークライフバランスの実現や、女性の活躍にとって極めて重要な、「一人一日当たりの生産性」から「時間あたりの生産性」への成果の評価基準のシフトには結びつかない。
- ▶ オランダ・ドイツ・デンマークで採用されている、また2000年のEU憲章で原則的には認められている、雇用者が自ら最大労働時間を定められる権利の保障が望ましい。日本の長時間労働に頼る生産のあり方は、ゲーム理論で言う劣等均衡と思われる（第一章のオーバービューで詳細な議論をしている）が、その改革には長時間労働の慣行と両立しない制度の確立が一番有効である。

4. ダイバーシティ経営と女性の活躍推進

- ▶ ① GEO方針の有る企業では、無い企業に比べ、女性の係長以上割合が有意に高くなるが、課長以上割合には影響していない。(2章)
- ▶ ② 組織的なWLBの取り組みの有る企業では、無い企業に比べ、男性の課長以上割合が有意に減少し、女性の課長以上割合は有意に増加する。(2章)
- ▶ ③ GEO方針が有る企業は、無い企業に比べ、女性の平均賃金が有意に高く、男女賃金格差が有意に小さい。(5章)
- ▶ ④ 組織的なWLB推進は、GEO方針の有る企業では、GEO方針の影響を超えて女性の平均賃金を有意にさらに向上させ、男女賃金格差を有意にさらに減少させるが、GEO方針の無い企業では、女性の平均賃金を下げ気味で、男女賃金格差をかえって有意に増大させてしまう。(5章)
- ▶ ⑤ 勤務地限定正社員制度は、GEO方針の有る企業では、GEO方針の影響を超えて女性の平均賃金を有意にさらに向上させ、男女賃金格差を有意にさらに減少させるが、GEO方針の無い企業では、女性の平均賃金も男女賃金格差にも有意に影響を与えない。(5章)

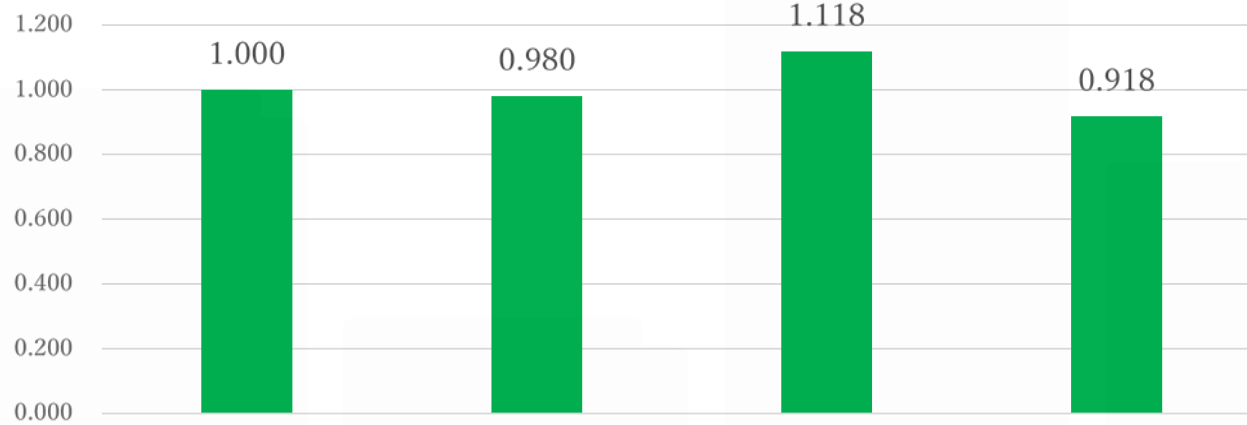
ダイバーシティ経営と女性の活躍推進—続き

- ▶ ⑥ GEO方針の有る企業は無い企業に比べ有意に生産性・競争力が高い。(6章)
- ▶ ⑦ 男性正社員の大卒度が有意により高い企業の生産性・競争力と結びついているのに対し、平均的には女性正社員の大卒度は有意に企業の生産性・競争力に影響していない。しかしGEO方針の有る企業においては、女性の大卒度は有意に企業の生産性・競争力を高めている。(6章)
- ▶ ⑧ 組織的なWLB推進は、GEO方針が有り、正社員数300人以上の企業においてのみ、GEO方針の影響を超えて、企業の生産性・競争力を高めている。(6章)
- ▶ ⑨ 勤務地限定正社員制度を持つ企業は持たない企業に比べ、有意に生産性・競争力が高い。(6章)
- ▶ ⑩ 女性正社員の管理職登用機会の大きい企業は有意に生産性・競争力が高い。(6章)

企業のワークライフ施策は両刃の剣である (5章)

図5.2 男女賃金格差

GEO方針、WLB推進共に無しを1.0とした場合



GEO方針、WLB推進共に無し

GEO方針有り、WLB推進無し

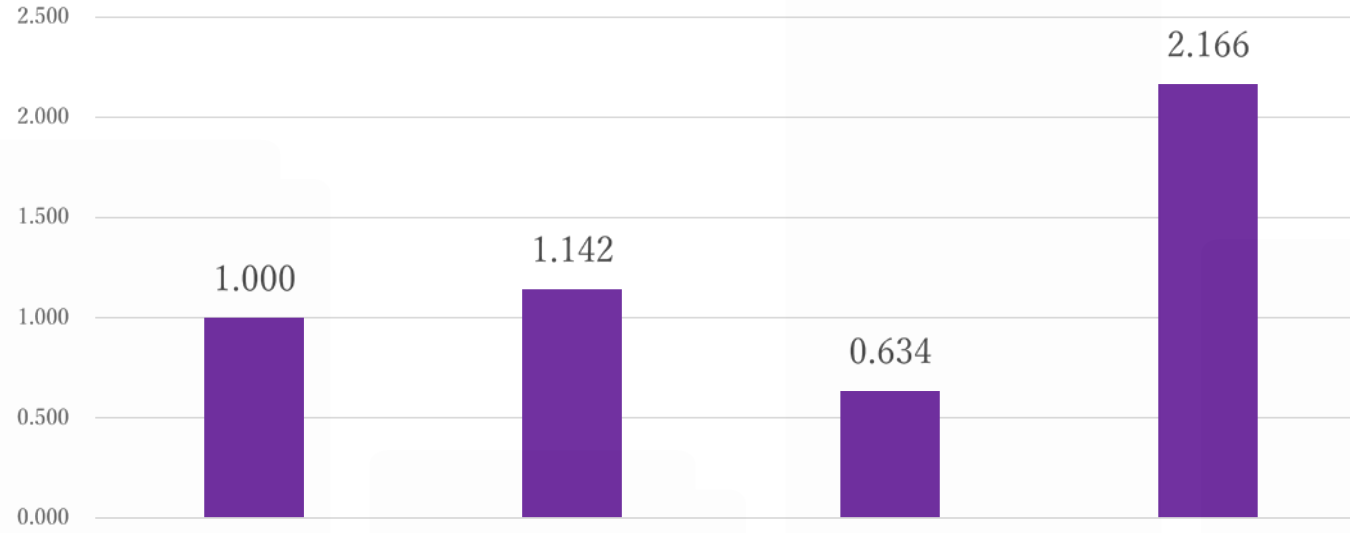
GEO方針無し、WLB推進有り

GEO方針、WLB推進共に有り

左記の図の3番目（1.118）と4番目（0.918）は共に有意である。観察される交絡要因を制御した因果効果である。

企業の生産性・競争力への効果は？（6章）

正社員300人以上の企業の時間当たりの企業の生産性・競争力：GEO方針、WLB施策共に無しを1.0とした場合



GEO方針、WLB推進共に無し

GEO方針有り、WLB推進無し

GEO方針無し、WLB推進有り

GEO方針、WLB推進共に有り

左記のうち4番目の数値のみ有意である。なお、数値は資本金、労働量、男女別の社員の学歴、正社員割合、正社員および管理職の女性割合、業種、企業の設立年などを制御している。

5. 「女性の活躍推進法」の運用について

- ▶ 正規雇用者の活用と非正規雇用者の活用を分けて考える必要がある。
- ▶ 共通点：女性の活用も、非正規雇用者の活用も、賃金が生産性に見合わないから問題なのではなく、女性も非正規雇用者も潜在能力が十分活用されないために高い生産性を発揮できないことが問題。働き方改革の「同一労働同一賃金」実現はこの問題の解決なしには不合理となる。
- ▶ 正規雇用という雇用形態での女性の活躍が遅れているのには(1)女性が男性と同等の正規雇用の機会を与えられていないこと、(2)職場で女性が男性と同等の仕事の質の向上の機会を与えられていないこと（8.4節、8.6節）、(3)達成の評価基準が女性に不利であるため、女性の活躍が男性と同等に評価されにくいこと（7章、8.5節）、(4)仕事の達成やその評価が男女で同等でも、女性の管理職昇進率が男性より著しく劣ること（2章、4章）、（5）家事育児の役割負担は女性が男性よりはるかに大きいいため、正規雇用に典型的な長時間労働は難しいこと（筆者の前著）、の5点が原因である。つまり「雇用機会」「経験機会」「評価基準」「昇進」「ワークライフバランス」の5面で女性がハンディキャップを負っていることが正規雇用における女性の活躍が進まない主な理由である。法の運用にあたっては、この5つの面にすべて配慮する必要がある。

6. 男女の機会の平等を考える上で留意すべきこと

- ▶ (1)まず既存の制度を前提とした機会の平等は真の機会の平等ではないという認識が重要である。例えば恒常的に残業できるか否かを「踏み絵」にされた結果の女性の一般職の選択は真の自由意志の選択とは言えない。また短時間正社員制度が無い場合、育児期に非正規雇用へ転職するものの真の自由意志の選択とはいえない。
- ▶ (2)「与えられた機会がどのような基準で評価されるのか」に関し基準が男女で公平か否かが問題である。一般に育児役割負担の違いなど男女の置かれた状況の違いや、就業時間など男女の選好の違いに中立的な基準で評価が決められていないと、かりに企業に女性への偏見がなくとも、女性に対し不公平な基準（例えば業務の成果が、かかった時間にかかわらず目標をどれだけ達成したかで評価される場合）で男女の仕事能力を測る限り、女性への低い評価が生まれ、特に資格基準の厳しい地位の高い役職に対して女性の自己投資のインセンティブを奪い予言の自己成就的に無資格者の割合を高める可能性が大きい
- ▶ (3) 社会的機会の平等を阻害する制度に影響をもたらす価値観や意識は単に個人の精神の自由の問題ではない。多くの経済学者は、個人の価値感や選好を変えようとする政策を取るべきではないと考える。例えばもし女性に対する「偏見」は内面の選好の問題だとされれば、それに対して何らかの対策をとろうとすれば「公が個人の内面に踏み込むべきではない」というような批判が起こりうる。しかし女性の仕事能力への偏見や、職種に関し性別で向き不向きのステレオタイプの押し付けなどは、社会的機会の平等を損ない、雇い主や上司の選好の問題ではない。本人が育児離職するか否かの決定の前に、女性は離職するものと決めつけて統計的差別を行うこともその倫理観が問われる。

6. 男女の機会の平等を考える上で留意すべきことー続き

- ▶ (4) 信念が結果に影響する場合に男女の機会の平等の実現に何を以て合理的とするかの問題がある。予言の自己成就の分析は、それが女性の離職率の高さであれ、女性の労働生産性の低さであれ、企業がそれを予測して行動を起こすと、それに見合う実態が生まれる可能性を示した。このような場合に重要なのは行為者でなく社会にとっての合理性の基準である。結果の平等達成の手段であるアフーマティブ・アクションなど市場への介入は市場主義的な機会の平等のみを肯定する者には抵抗があろう。しかしアダム・スミスのいう「神の見えざる手」が機能しない状況は多くあり、社会的にはより望ましくない状況が均衡を保つというような状況が日本における男女共同参画が進まないことの背景には存在すると考えられる（川口2008）。もしそうであるならば、一方で雇用者の選択の自由を増やすために、企業を自由を制限する手段（例えば雇用者が就業時間を選べる権利）や、暫定的な手段としてポジティブ・アクションの採用も、望ましくない均衡を破る方策として十分考えられてよく、基本的に自由主義とは矛盾しないと筆者は考える。基本原則は女性人材を活用できない社会が経済的に合理的ではあり得ないという認識から出発することである。その認識の下に女性の人材活用に停滞状態を生んでいる現状を支える労働市場や雇用や家族のあり方を見極め、男女の真の機会の平等の達成のために、自由主義的な原則を尊重しながらも、それらの制度や慣習を政府も企業も家庭も積極的に設計し直すことが今強く望まれていると筆者は考える。