

# 労働市場における男女差はなぜ永続的か

『日本労働研究雑誌』編集委員会

労働市場での女性の活躍の場を広げようという方向性は2014年6月策定の「日本再興戦略」の中でも中心的な課題として取り上げられ、官民双方での取り組みがメディアで話題になっている。もっとも女性の労働市場での活躍の場を広げようという政策は、男女雇用機会均等法が1985年に制定されたことに代表されるように息の長い取り組みである。しかし、法の制定から30年がたとうとしている中、就業率の男女差、賃金の男女差、管理職比率の男女差は根強く残っている。たとえば、経済協力開発機構（OECD）が発表する各種男女平等指標のランキングは、先進国の中では韓国と並び他国を引き離して相当程度に男女差が残っている国であることを示している。

労働市場における男女差がなぜ解消しがたいのか。この問いに光を当てるため、この特集にはこの30年の期間の男女差の動向を概観する論文、男女差が解消しがたい理由を様々な角度からとらえる論文、そのうえで男女差解消のために可能な法的対応を考察した論文を取めた。

冒頭の朝井友紀子「労働市場における男女差の30年——就業のサンプルセレクションと男女間賃金格差」は日本における男女間就業率・賃金差の縮小に関する知見を整理した論文である。賃金を技能価格と技能量の積として定義すれば男女間賃金格差の縮小は技能価格の男女差の縮小あるいは技能量の男女差の縮小のどちらかで表現されることになる。時系列比較を行った日本における研究はいまだ限られているが、1990年から2000年にかけての縮小には男女の勤続年数差が縮小したこと、勤続年数への収益率が下がったことの双方が貢献している。男女間賃金格差の縮小を議論する際には、働いている男女の賃金格差の動向を議論せざるを得ないが、日本の女性の就業率は低い水準ではあるものの徐々に増加している。そのため非就労者をも含めた提示賃金の男女間収束がなくても、提示賃金が高い女性に偏って就業率が上昇すると就業者

の平均賃金の男女差は縮小することになる。諸外国の研究ではこの女性の就業者構成の変化が観察される平均賃金男女差の縮小を相当程度説明するとされており、日本でもこの点を考慮することが必要であることが示唆されている。このようなサンプルセレクションバイアスがもたらす歪みを考慮すると提示賃金分布の男女差はそれほど縮小していない可能性がある。その理由として、固定的な性別役割分業観、それに基づく人事管理慣行や税制が女性の就業継続を阻んでいる日本の事情が指摘されている。

日本の平均賃金の男女差が大きい一因は労働者に占める管理職比率の男女差が大きいことである。山口一男「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」は、管理職が少ない原因として人事担当者がしばしば指摘する勤続年数が長い女性が少ないことは、そのような環境を提供してこなかった企業の「言い訳」ではないかと疑問を呈する。そのうえで経済産業研究所の企業・労働者マッチデータを用いて管理職の決定要因を統計分析している。分析の結果、仮に男女の年齢、教育水準、勤続年数が同じであったとして、実際に観察される男女の管理職比率の違いの2割から3割しか差が縮まらないことが明らかになった。また、年齢、教育水準、勤続年数をそろえたときの管理職比率の男女差は年齢とともに拡大することを示し、企業内の「総合職」「一般職」のコース別管理が男女差発生の原因ではないかと指摘する。このことよりコース別管理を間接差別として法的に禁止することが必要であるとの結論を導いている。加えて女性の性別役割分業の結果として生じる労働時間の男女差が、管理職比率の男女差を説明することも指摘し、女性が子育てと就業継続を両立できる支援策が必要であるとも指摘する。

続く武石恵美子「女性の昇進意欲を高める職場の要因」も女性管理職が少ない理由を探っている。女性管理職が少ない理由として、女性労働者の昇進意欲が男

性労働者に比べて低いことを先行研究は指摘してきた。しかしながら、昇進意欲とは外生的に与えられたものではなく、職場での女性の処遇などを見て昇進意欲が内生的に決定されている可能性もある。この可能性を検証するために労働政策研究・研修機構の企業・労働者マッチデータを利用して昇進意欲の決定要因を検証している。分析の結果は、企業が女性活躍推進策、支援策を導入していることや、労働者がそれら企業の施策を認識していることなどが昇進意欲を高めることを示している。また上司が部下の育成に配慮してくれていると労働者が認識していることが昇進意欲を高めることも報告されている。これらの結果は女性の昇進意欲を所与のものとして取り扱うことができないことを示唆している。上司の部下育成の姿勢がどのような要因で決まっているのか、部下のやる気が上司の育成意欲を刺激する逆因果はないか、などを明らかにしていくことが今後の課題であろう。

管理職比率の男女差をもたす要因として指摘される雇用管理の男女差であるが、都市銀行を例にとり、その実態をインタビュー調査に基づいて記述したのが駒川智子「性別職務分離とキャリア形成における男女差——戦後から現代の銀行事務職を対象に」である。大卒男子・高卒男子・女子というグループに分けてそれぞれの社員のキャリアを分析すると、大卒男子は経営幹部への昇進に当たって必要な技能を獲得する機会が得られる融資部門への配属も含め幅広い職種に配属される傾向があることが明らかになる。また高卒男子・女子ともに特定の専門職に配属される傾向があり結果として昇進機会も限定的なものとなることが明らかにされている。このような性別職務分離が発生する原因の推論、それを踏まえて昨今の金融機関を取り巻く環境変化が性別職務分離に与える影響を考察することなどが今後の課題であろう。

コース別採用など男女の雇用管理の違いが管理職比率ひいては賃金の男女差につながっていることはほぼ明らかであるといえるが、雇用管理の男女差を解消するために法的介入が必要との見方もある。その際にすでにかなり踏み込んだ法的介入を行っている他国の経験は参考になろう。黒岩容子「性平等に向けての法的枠組み——EU法における展開を参考にして」はEU法における男女差別禁止法の展開を概観している。解

題執筆者なりに論文の趣旨をまとめると、男女によって異なる取り扱い、男女で労働者としての属性が異なること、あるいは、属性と取り扱いの対応関係に男女差を設けることの結果として生まれると考えられる。歴史的にまず発展した直接的差別の禁止は、労働者の属性と取り扱いの対応関係に男女差を設けることを禁止する法理である。もっとも、男女で属性の分布が異なっていることも多いため直接的差別の禁止だけで男女の取り扱いの違いを解決することが難しい局面もある。たとえば女性に一般職が多い時に、一般職を総合職に比べて不利に取り扱うルールを雇用主が定めれば、結果として男女で取り扱いに差異が生ずる。このように男女の属性の違いを所与としたときに、結果として男女の取り扱いに差異が生ずるようなルールのうち、その合目的性を説明できないようなルールを禁止するのが間接差別禁止の法理である。この法理の導入によって男女で異なる取り扱いに帰結するルールを適用することの説明責任が雇用主に課されるようになる。さらに、クォータ制の導入に代表されるポジティブアクションに対して学説は一般的に慎重な姿勢をとっていること、労働者としての属性の男女差が生まれるそもそものメカニズムの是正を国家や雇用主に求めるポジティブ・デューティー論の展開などが紹介されている。このように法律論においても男女差を生み出す社会的原因の識別が重要な課題になっていることが示唆される。

この30年で女性の就業率が上昇したのは事実であるが、この労働市場における変化は家庭内の性的役割分業を変化させているだろうか。この問いに対して基本的に否定的な見解を示すのが筒井淳也「女性の労働参加と性別分業——持続する「稼ぎ手」モデル」である。まず、女性の就業率増加の裏には、長期不況を背景とした賃金減少や雇用の不安定化により、家計補助的に働く有配偶女性や、適切な結婚相手が見つからないため就業を継続する未婚女性が非正規雇用を中心に増加したといった消極的側面が隠されていることが指摘されている。また、International Social Survey Programmeのマイクロデータを用いて、日本人の働き方には柔軟性がないことが示されている。全国家族調査を用いて妻の就業時間の延長が妻の家事頻度を低下させるほどには夫の家事頻度を増加させない

点を指摘している。また International Social Survey Programme のマイクロデータの分析によって日本の夫婦の週当たり家事時間の差は他の先進国に比べて大きいことが明らかにされる。女性の就業率が上昇したといってもそれは景気の低迷などを背景とした消極的なものであり、日本人の働き方に柔軟性がないことも相まって、性別役割分業は引き続き存続しているという事情が示唆される。

男女賃金差の発生原因の一因として職域分離が指摘されているが、朝井論文が紹介するように、そのような職域分離が発生するのは高等教育における専攻の男女差にあることが指摘されている。特に女子の理工系進学率が低いことは職域分離に直結するわけであるが、理工系進学率が低いのは女子が相対的に数学を苦手とすることによって相当程度説明できる。ではなぜ理系科目における男女差は発生するのだろうか。伊佐夏実・知念渉「理系科目における学力と意欲のジェンダー差」は科目ごとの学習意欲の男女差の形成要因を探る研究である。まず、ある市の小学3年生から中学3年生までの調査に基づいて、国語では女子のほうが男子よりも学力・意欲ともに高い一方で、算数（数学）では小学低学年では女子のほうが高かった成績や意欲が学年進行につれて逆転していく過程が記述される。そのうえで中学における国語・数学の意欲を社会階層や業績主義的価値観で説明することを試みている。ここで業績主義的価値観は「勉強は将来の役に立つ」などの質問に対する回答から測定されている。業績主義的価値観には男女差があることが明らかにされ、さらに業績主義的価値観が意欲にプラスの影響を与えていることが明らかにされた。よって、業績主義的価値観の男女差が数学の意欲の男女差を生み出していることが示唆される。また、女性については業績主義的価値観の強さが数学の意欲により強い影響を与えていることも明らかになっている。作業仮説の提示、実証可能命題への落とし込み、変数の測定など他分野の研究者にも方法論的に参照できる点を多く含む論文である。さらに、業績主義的価値観の男女差がどのような要因によって形成されているのか、特に労働市場における男女差からどのような影響を受けているか、といった次なる研究課題を示唆する論文でもある。

近年、行動経済学では男女差を男女の選好の違いに

帰着させる研究が増えつつある。心理的特性の男女差に関する研究は社会心理学の分野で知見が分厚く蓄積されているわけであるが、その知見を概観したサーベイ論文が坂田桐子「選好や行動の男女差はどのように生じるか——性別職域分離を説明する社会心理学の視点」である。心理特性には男女が認められる項目もあるものの、個人差や文化による差が大きく、またリーダーシップの発揮の男女差に関しても職種など環境に依存して結果が大きく変わることが紹介されている。ことに男女の意識や行動差を説明するものとして、実際の性差の構造を踏まえ、性をどのような役割と結び付けて認知するかというジェンダー・ステレオタイプの実在は無視できない。ジェンダー・ステレオタイプとして男性は「作動性（＝一人の独立した人間として個人が目指すべき特性）」が、女性は「共同性（＝他者のとのかかわりにおいて個人が目指すべき特性）」が重視されると、これらが職業選択に影響する。たとえば、科学技術関連の職は他者とのかかわりを実現することが難しい職であると男女ともに認識しており、女性のほうが他者とのかかわりを重視しているため、結果として女性が科学技術職に就く確率が低くなる。このような社会心理学における研究の蓄積は、男女の心理的特性の違いそのものが社会的文脈で形成されることを明確にすることを通じて男女差を計測可能な男女の心理的特性の違いに安易に帰着させることに警鐘を鳴らしているといえよう（もっとも経済学でも、社会的背景が男女の競争選好を左右することを母系社会と父系社会を対象にした実験によって示した Uri Gneezy, Kenneth Leonard and John List “Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal, and a Patriarchal Society” *Econometrica*, Vol. 77, No. 5, pp. 1637-1664 などの研究がある）。このジェンダー・ステレオタイプがその存在を人々が明確に認識した時、外的環境を操作することを通じて操作可能なものであるのか、社会経済の生産構造などの技術的要件が外生的に変化したときにどのようにダイナミックに変化していくか、など興味は尽きない。

この特集に収められた論文を概観すると、男女差発生の外生的原因とされるものが実は過去の男女差を反映して内生的に決定されてきたことを指摘するものが多いことに気付く。このことは男女差を永続的なもの

---

とてしまうような動的なメカニズムが社会には内包されており、悪循環の輪から抜け出すことが難しいことを示唆しているといえる。労働市場の男女差の永続要因としてことに指摘されているのが、男女の性別役割分業に関する社会規範の固着性である。容易に変化しないがゆえに社会規範はその社会的な機能を果たしていると考えられるが、性に関する社会規範がいったいどのようなメカニズムで生成され、社会

経済の環境変化に対してどのように反応するのかという動的なプロセスを明らかにすることが必要なのかもしれない。この特集が悪循環をいかに抜け出すかを考える際の一助となれば幸いである。

責任編集 川口大司・坂爪洋美・佐野嘉秀  
(解題執筆 川口大司)