

## 「性別賃金格差——職業構造の脱ジェンダー化」

Brynin, Malcolm and Perales, Francisco (2016) "Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure," *European Sociological Review*, 32(1): 162-174.

お茶の水女子大学大学院 黒川すみれ

賃金水準の男女格差は、さまざまな国で問題となっている。男女間賃金格差を論じるうえで重要な概念となるのが、性別によって仕事の領域が異なることを意味する性別職域分離である。仕事の領域、つまり職域は、職種や産業、職務内容などによって多角的に捉えることができる。例えば、一般に管理的職業には男性が多く事務的職業には女性が多いというようなことは「職種の分離」として捉えられ、同じ職種内でも男女で仕事の内容や割振りが異なるというのは「職務の分離」として捉えられる。金野 (2012) は、「性別職域分離それ自体が問題であるというよりも、性別職域分離が働く人々や職場からみたさまざまな問題とかわりやすく、またそのような問題があっても見逃されてしまう状況を作り出しやすいことが、問題」(金野 2012: 69) であるとしている。本稿では、性別賃金格差に対して性別職域分離が複雑なかたちで影響を与えているということを定量的に分析した Brynin and Perales (2016) の論文 (以下、本論文) を紹介したい。

### 背景

これまで、女性比率の高い職業 (= 「女性職種」) は男性比率の高い職業 (= 「男性職種」) よりも賃金が低い傾向にあることが多くの研究で示されてきた。ところが、2010 年以降の研究では、性別職域分離と性別賃金格差が小さくなっていることが指摘されている (Hegewisch et al. 2010; American Association of University Women 2012)。1993 年から 2008 年のイギリスの労働力調査 Labour Force Survey (LFS) によると、男女の賃金格差がこの時期に縮小していることがわかる。1998 年の時給の男女差は 2.2 ポンドであったが、2008 年には 1.1 ポンドとなり、大幅に減少している。同一職務内の格差をみても、同時期に 1.63 ポンドから 0.82 ポンドまで減少しており、性別賃金格差の縮小が確認できる。性別職域分離について、性別によってどの程度職域が異なるのかを示す ID 指標

(Duncan and Duncan Index of Dissimilarity) を追ってみると、1998 年には 0.58 であったが、2008 年には 0.50 となっている。ID 指標は数値が大きくなるほど職域分離の程度が大きいことを示すので、性別職域分離も賃金格差と同様に縮小していることがわかる。イギリスの労働市場において、急速な性別賃金格差の縮小が性別職域分離の縮小を伴っていたことは重要な事実である。

ところが本論文の主張は、男女間の賃金格差が縮小したのは、単純に性別職域分離が消失していったことによるものではないという。では、両者の縮小にはどのような関係が成り立っていたのか。

### データと分析モデル

本論文では、分析に 1991 年から 2007 年のイギリスの家計パネル調査 British Household Panel Survey (BHPS) を使い、時間当たり賃金を被説明変数とした固定効果モデルによる推定を行った。本論文の特色は、各職業における高等教育を受けた者 (大学・大学院卒業者。以降、大卒者) の比率を説明変数に設定したところと、固定効果モデルにある職業固定効果 Occupational Fixed Effects (OFE) を、「賃金に影響を及ぼす職業固有の時不変の要因」であることから、職業における生産性の代理指標として解釈したところである。前者は、ある種の技能集約的な職業の指標であり、高等教育を受けた人材が高度な技能を求められる職業を選択しやすいことから設定されている。後者は、観察されない職業固有の異質性 (特定の商品やサービスに対する需要、職場での技術使用など) であり、時間によって変動しない時不変の要因である。この OFE を職業の生産性 (productivity) の代理指標としている。

分析ではこれらの変数のほか、年齢、学歴、婚姻状態、雇用形態、在職期間、産業、企業規模、勤務地などをコントロール変数として使用している。

## 分析結果

まず、職業レベルでの賃金（職業における男女別の時間当たり平均賃金）を被説明変数とした分析結果からは、性別職域分離と賃金のあいだに明らかな負の関係が確認できた。性別による職域分離が大きいほど（「その職業における女性の割合」が高いほど）、男性も女性も平均賃金が低くなる。さらに、女性の比率が高い「女性職種」で働いていることは、女性よりも男性の方で負の影響を強く受ける。したがって、女性優位（女性が多い）の職場で働くことは、男性と女性の職業内の賃金格差を小さくすることになる。

次に、個人レベルでの時間当たり賃金の対数を被説明変数とした分析結果をみると、男女ともに「女性職種」で働くことは賃金に対して負の影響を与えていた。こちらも、男性の方がその影響を強く受ける。また、大卒労働者の比率が高い職業であると、男女ともに賃金は高くなる。賃金に対する影響の大きさで言うならば、性別職域分離の程度よりも職業における大卒者比率の方がより重要であると指摘している。特筆すべきは、性別職域分離の程度と大卒者比率の交差項の効果が、男性ではマイナスであったのに対し、女性ではプラスであったことである。男性の場合、大卒者比率がどの水準であっても「女性職種」で働くことが一様に賃金を下げ、その下がり幅は大卒者比率が高い職業ほど大きくなる結果となったが、女性の場合は、わずかながら賃金を上昇させる。女性は、大卒者比率の高い「女性職種」で働くと、賃金が高くなることが明らかとなった。

OFEは、男女ともに係数0.08で有意になったことから、職業における観察されない生産性が1ポイント増加するごとに、時間当たり賃金が8%増加すると解釈できる。また、男女ともに同程度の正の効果であったことから、職業の生産性のパフォーマンスが性別賃金格差を悪化させるようなことはないと言える。モデルにOFEを含めても、性別職域分離の賃金に対する負の効果は確認されたが、その効果はいくぶんか弱まっていた。

## 本論文の知見

第一に、性別職域分離はより高度な技術・技能を必

要とされる職業に就いている女性に有利である一方で、限定的な技術・技能しか求められない職業に就いている人に対しては不利になる。「女性職種」は賃金を低めるという性別職域分離の効果は男女に共通してみられたが、高等教育を受けた大卒者の比率が高い職業に就く女性に限って言えば、賃金を高める、もしくは少なくとも賃金が下がることはないように作用する。つまり、女性が就く、就きやすい「女性職」と、女性が獲得する「職業スキル」を区別する必要がある、高等教育を受けた女性のスキルに基づくものだけでは賃金の平等は達成できないと本論文は主張する。

第二に、職業の生産性が高いことは賃金を上昇させるが、生産性は性別にかかわらず同様の効果をもつ。したがって、同一職業内であれば生産性が賃金に不平等をもたらすことはない。この意味で、仕事の成果においてはジェンダーは重要ではないと言える。ただし、本論文ではOFEを「生産性」と表現していたが、（論文内でも言及されているが、）OFEは間接的な代理指標であり、観察されない職業固有の異質性が何をあらわしているのかを特定することはできないことに留意しなければならない。

本論文は、性別賃金格差の縮小と性別職域分離の縮小が同時進行的にあらわれていたことをデータで示したうえで、それらが単調な関連ではなく、さまざまな要因が複雑に交差した中で起きていたことを実証的に明らかにした。賃金水準や管理職登用の男女差が残る日本においても、問題解決に向けて重要な知見を提供している。

## 参考文献

- American Association of University Women (2012) *The Simple Truth about the Gender Pay Gap*. Washington: AAUT.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J. and Hartmann, H. (2010) "Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap." *Institute for Womens' Policy Research*, Washington, C377.
- 金野美奈子 (2012) 「性別職域分離——仕事の中の男性と女性」、佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学 [改訂版] ——変貌する働き方』有斐閣, pp.55-72.

くろかわ・すみれ お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科博士後期課程。最近の論文に「社会不公平感の形成における収入比較メカニズム——相対的剥奪指数を用いた分析から」『年報社会学論集』第29号, 2016年, pp. 68-79. 社会階層論専攻。