

書評

BOOK REVIEW

山口 一男 著

『働き方の男女不平等』

——理論と実証分析

中村真由美

山口一男氏の『働き方の男女不平等——理論と実証分析』は、様々な法制的支援がなされてきたにも関わらず、なぜ女性活躍推進が進まないのかを、雇用、昇進、職業機会における男女の機会と結果の不平等に焦点を当てながら、ルービンの因果推論モデルなど、最新の統計手法を駆使して検証している。第1章（導入部）と第8章（まとめと提言）は一般読者にも向けてテクニカルな表現を含めずに書かれており、統計の知識がない読者も読むことができる。第2章～第7章では、統計的知識を持つ層を対象に、ルービンの因果推論等の最新の統計手法を活用して行った実証研究等の結果を示している。

まず、第1章（「女性活躍推進の遅れと日本の雇用制度——理論的オーバービューと本書の目的」）では、日本の女性活用が進んでこなかった現状を示し、背景に日本の雇用慣行があるとする。日本の雇用制度は、高度成長期には合理的であったと認識されることも多いが、著者は、実はその合理性は、日本の特殊な前提（男女賃金格差が大きい）における合理性であり、真に合理的なものではないと指摘する。また、「戦略的合理性」により、いったん制度ができてしまうと、その制度との組み合わせによりその後の制度選択が行われるため、非合理的な制度選択がなされ、それが女性の活躍を妨げていること等を指摘している。さらに、日本では、日本の雇用制度、法、規範のために、欧米に比べて伝統的性別役割分業が強く再生産されていること等も論じている。

第2章（「ホワイトカラー正社員の管理職割合にお

ける男女格差の決定要因」）では、ホワイトカラー正社員における管理職割合の男女格差の決定要因を検証している。女性を管理職登用しない理由として、企業は女性の勤続年数の短さを挙げることが多いが、本書



●日本経済新聞出版社
2017年5月刊
A5判・272頁
本体3200円＋税

●やまぐち・かずお（R2017）（経済産業研
究所）客員研究員／シカゴ大学ラルフ・ル
イス記念特別社会学教授。

は、たとえ女性が男性と同じ勤続年数を経た場合でも、女性の管理職登用率は男性に比べて圧倒的に低く、企業内トラッキング制度に真の原因があることを示唆している。また、人的資本の違いは課長以上の男女格差の20%程度しか説明できないこと等も明らかにしている。

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」）では、女性の専門職の偏りについて検証している。米国と比べて日本では、高所得なタイプ1型専門職（ヒューマンサービス系以外の専門職と医師、歯科医師、大学教授）の女性比率はるかに小さく、女性比率の多いタイプ2型専門職（介護や教育等のヒューマンサービス系専門職（医師、歯科医師、大学教授を除く））や事務職においては、男女賃金格差が極めて大きいことを示している。また、人的資本の男女平等化は、タイプ1型以上にタイプ2型専門職を増加させることになり、むしろ男女の職業分離を増大させるという、パラドックスが起きることを指摘している。

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」）では、ホワイトカラー正社員男女の所得格差について

行った分析結果を示している。人的資本3変数（年齢、学歴、勤続年数）により男女所得格差の35%を、職業、労働時間、職階の男女差により、さらに43%（つまり合計78%）が説明できる。単独では、職階が一番大きい説明力を持つ。人的資本により説明できる幅は意外と少なく、最大の理由は、人的資本が同じでも存在する、昇進率の男女不平等だと指摘している。

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」）では、企業のワークライフバランス施策が男女賃金格差を減少させるのか検証している。GEO方針（性別にかかわらずなく、社員の能力発揮を推進するという方針）があれば、男女賃金格差は減少するが、GEO方針がなく、WLB（ワークライフバランス）施策のみがある場合には、男女賃金格差はむしろ増大することを明らかにしている。

第6章（「女性の活躍推進と労働生産性——どのような企業施策がなぜ効果を生むのか」）では、GEO方針やWLB推進の取り組みが、日本企業の労働時間あたりの生産性にどのように影響を与えるかを検証し、GEO方針を持つ企業や女性の管理職割合が高い企業では、企業の生産性が有意に高くなることや、WLB施策のみでは企業の生産性を高めないが、GEO方針と併用する場合にはWLB施策も企業の生産性向上につながりうることを明らかにしている。

第7章（「統計的差別と間接差別——インセンティブ問題再訪」）では、数理理論を用いて、企業による女性の雇用者に対するネガティブ・ステレオタイプ（女性はすぐ離職してしまう等）が、企業自身による「予言の自己成就」により生み出されていることの理論的根拠を示し、解決策を探っている。

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」）では、前章までの分析結果に基づき、8つの具体的問題（(1)女性の管理職割合と間接差別、(2)統計的差別、(3)女性の職業のステレオタイプ化、(4)長時間労働と女性の機会、(5)ダイバーシティ経営と女性の活躍推進、(6)雇用形態と賃金格差、(7)女性活躍推進法の運用、(8)男女の機会の平等を考える上で留意すべきこと）を挙げ、さらにそれぞれの問題に対する具体的な解決策を提示している。

本書の大きな功績は、なぜ日本では女性活躍推進

が進まないのかという問題に答える、多くの重要な知見を提示している点にある。例えば、第6章で検証されている、女性活躍推進が企業の生産性や競争力にプラスになるのかどうかという問題は、企業にとって重要な問題であるが、既存の研究ではほとんど明らかにされてこなかった。本書の知見——女性活用が進んでいる企業（女性管理職割合が高い）やGEO方針のある企業では、正社員の時間あたりの生産性が高まるといふ知見や、WLB施策はGEO方針と共に採用されて初めて企業の生産性向上につながるという知見など——は、WLB施策を導入後も効果を感じられない企業にとって、何が足りなかったのかを教えてくれる。これから施策を導入予定の企業にとっても役立つだろう。

また、第2章の、女性管理職登用がなぜ日本では全く進まないのかという問題についても、著者は、企業の主張するところの「原因」——就業年数不足——を軽々と覆し、別の原因——間接差別——があることを示唆する。女性管理職が少ないのは、企業が主張するように就業年数が足りないせいではなく、企業内トラッキング制度が原因なのだという知見は、遅々として進まない女性管理職登用の推進において、今後、どこを焦点にして施策を行えばよいのかを教えてくれる。

第3章の、タイプ1型専門職に女性が極端に少なく、タイプ2型専門職や事務職に女性が多いことが日本の男女賃金格差につながるという知見は、企業や国、自治体ばかりでなく、子供を持つ親や、学生の進路指導を受け持つ学校関係者にも役立つ。タイプ1型の、医師・歯科医師・大学教授、ヒューマンサービス以外の専門職に就く女性が増えれば（例えば「リケジョ」が増えれば）、男女賃金格差も減少させることができる。女性の高学歴が増えると、タイプ1型専門職以上にタイプ2型専門職が増えてしまい、職業分離が広がるという知見は衝撃的である。子育て中の親や、子供自身も、職業分離による賃金格差について本書の知見を目の当たりにすれば、リターンが多いタイプ1型の職業を目指す者が増えていくのではないか。

最新の統計手法を男女格差の分析に活用し、新たな知見を得た点も大きな功績である。たとえば、本書の第2章～第5章では、選択バイアスを取り除く手法

のひとつである、ルービンの因果推論モデルを用いた要素分解分析を行っている。当該モデルは「反事実な仮想状況」、つまり、女性と男性の学歴や勤続年数が同じであるという、実際には実現されなかった状況をデータ上で作り出すことにより、男女格差を「(人的資本等により)説明される格差」と「説明されない格差」に分解している。第2章の例を挙げると、昇進割合の男女格差のうち、学歴で説明できるのは課長以上で68%、係長以上で75%しかなく、男女昇進格差には、実は人的資本の男女差はそれほど影響していないことを明らかにしている。

さらに本書は、企業、国、自治体が活用できる、具体的な解決策を多く提供している点でも重要である(第8章)。提案されている解決策も取り入れやすいものも多い。たとえば、女性活躍推進法の運用については、「事業計画策定のフォローアップ(目標を達成できない企業への行政指導(アドバイス)の制度化)」や「企業の女性活用指標の「見える化」(具体的には、既存の指標に加えて新たな指標——「正社員1人あたりの年間総労働時間」「1か月あたりの所定外労働時間」「年休の平均取得日数」「育児離職後の採用正社員(不定期雇用者)数」——を追加の女性活用指標として

加え、情報開示させる)」など、現実的で実行可能な解決策が提案されている。本書は、女性活躍推進に関わる、あらゆる立場の人が読むべき、必読の書である。

最後に、本書の内容を新書の形でより一般向けに発信されることを希望する。本書は、統計の知識を持たない一般読者と、統計の知識を持つ読者との両方が読めるように様々な工夫を凝らしている。章立てについても、導入部の第1章と、施策提言の第8章については統計の知識がなくても読めるようになっている。各章の冒頭には要旨が置かれ、一目で要点がわかる。統計技術についても、興味のある読者向けにセクションを設けて説明されている。このように広い読者層に知見を伝える工夫がなされているが、内容の複雑さから、全く基礎知識のない、一般読者にとってはやや敷居が高いと思われる。しかし、本書の知見は、企業、雇用者、子育て中の親、自治体、国など、幅広い層に広く知らしめるべきである。ぜひ一般向けに、より平易な形で知見を伝えていただきたい。

なかむら・まゆみ 富山大学経済学部准教授。社会学専攻。