

# 男女の賃金格差解消への道筋

——統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠

山口 一男

(シカゴ大学教授)

本稿はわが国でいまだ大きい男女の賃金格差について、各雇用形態内の格差と、雇用形態の構成比の違いによる格差と、就業者の年齢分布の男女差による格差の成分に分解し、格差に最も貢献するのがフルタイム・正規雇用者内での男女の賃金格差であり、その根底に女性の高い離職率を理由とする統計的差別の問題があると見て、なぜわが国でこの統計的差別が持続してきたのかという理由と、またその差別が企業にとってなぜ経済合理性を持たないのかについての5つの理由を説明し、法的介入を含めて合理的な選択を促進することで統計的差別を解消することによる、わが国の経済活動での男女共同参画推進への道筋を示す。

## 目次

- I 序
- II 男女の賃金格差の現状と要因について——レビューと分析
- III 欧米、特に米国の、状況の簡単なレビュー
- IV 統計的差別の根拠とその根拠の非合理性
- V 男女賃金格差解消への道筋——政策インプリケーションと法的介入について

## I 序

雇用の機会均等法が施行されてはや20年以上、男女共同参画社会基本法が施行されて8年以上になるが、わが国の男女共同参画は、遅々として進んでいない。たとえば女性が政治や経済活動を通じて意思決定に参加できる程度を表すといわれる国連のGEM指数でみれば2005年でわが国は43位であり、欧米諸国はもとよりシンガポール(22位)、メキシコ(38位)、タンザニア(42位)などよりも下位に評価されている(国連開発計画、2005)。男女の賃金格差については2002年の厚生労働省審議会である「男女間の賃金格差問題に関

する研究会」による報告書では男性の平均賃金水準を100としたときに、女性の平均賃金水準は2001年で65.3であり、欧米諸国よりかなり低く、雇用機会均等法が成立した1986年の値58.7と比べると少々改善はしたものの、この15年間での格差の改善のスピードは非常に遅い。

本稿ではまずわが国の男女の賃金格差について、いかなる事実が判明しているかについてレビューし、また基本的事柄に関する新たな分析結果を示し、欧米、特に米国の、関連研究について簡単にレビューした後、わが国の男女の賃金格差の根本には女性の高い離職率を理由とする女性の統計的差別があることを指摘した上で、本論である女性の統計的差別の議論に移る。主たる議論は、わが国における女性の統計的差別について、通常労働経済学で説明されるような合理的な面は少なく、むしろ企業にとって経済的に不合理であることを示すことであり、なぜその不合理が現在も持続しているのか、またそれを解消することで経済活動面での男女共同参画を促進する道筋は何か、を明らかにすることにある。

最初に本稿の趣旨について幾つかの基本的な観

点を明らかにしておきたい。第1に本稿は女性差別を日本の雇用と賃金制度の問題とその結果という限定した枠組みの中で考えるという点である。本稿で以下「差別」とは直接および間接的に雇用、昇進、および賃金の機会に関して不平等を生む社会的メカニズムをいい、結果の差のことを意味しない。第2に男女の賃金格差のうちどの程度が女性差別の結果であるか否かという点についての計量的把握は極めて困難であるが、女性差別の存在自体については(1)男女の人的資本の差や男女の職の選好の違いを反映すると考えられる計量可能な要因による差を取り除いても大きな男女の賃金格差が残るという点(厚生労働省2002, 中田1997, 2002), (2)計量的に説明できる部分も労働市場での供給側の特徴, 特に男女の人的資本の違い, ではない部分が多いという点(詳細は後述), (3)同一企業への勤続年数など人的資本の違いで説明できる部分でも, その一部は女性が正社員で雇用される割合が男性より少ないという雇用の機会の不平等の結果であると考えられる点(詳細は後述), および(4)職能評価や人事考課の判断に性別が判断基準として, 時には明示的に, 存在しているという点(中田2002, 森2005), の4点の理由で, 動かしがたい事実と見ている。

第3に本稿は女性差別が存在するという前提で, それが企業にとって合理的か否かという点を議論することを主たる目的としている。女性差別が法的かつ倫理的に否定されるべきであることは異論がないであろう。しかし法と倫理だけでわが国の男女の大きな賃金格差は全く解消されてこなかった。したがって男女の社会的機会の均等を保障する法があり倫理がありながら, 女性差別が存続する理由として企業の経済的判断があるとみて, その判断が合理的か否かを問うことが重要になる。理論的にはその中心に女性の高い離職率を理由とする統計的差別の理論があり, 従来わが国の労働経済学でも女性差別を説明するものとしてこの理論を挙げていた(小池1991, 中馬・樋口1997)。本稿の主な目的は, わが国の現状を考えた場合の, その経済合理性を疑う5つの重要な根拠を示し, 統計的差別解消への道筋を示すことにある。

第4は, わが国における終身雇用や年功賃金な

どの雇用制度の理解と本稿の目的との関連である。終身雇用や年功賃金が合理的か否かの問題は, 実は企業の選好の問題と関係する。新古典派経済学の理論を鵜呑みにするならば, 賃金は労働がもたらす限界生産性に等しく設定されるのが合理的であり, 終身雇用や年功賃金は合理的でないといえる。しかし, もし企業が雇用者の長期雇用を選好するという前提を置くならば, 後述するラジアの理論(Lazear 1995)にみられるように年功賃金はある種の合理性を持つ。また終身雇用制・年功制は企業特殊な人的資本の育成と利用を重視する「内部労働市場」の代替物だという議論もあり(Cole 1973, 小池1991), 長期的雇用の選好自体を, 新古典派経済学の理論と矛盾するからという理由だけで合理的でないとは言えない。一方終身雇用を「イエ社会」という文化的背景の所産とみる理論もある(村上・公文・佐藤1979)。問題は, 文化的な側面もある企業の選好が絡むことが, わが国での男女の賃金格差解消への議論を, 今までやや不毛にさせてきた面があるという点である。終身雇用制度と, それと両立する年功賃金や職能評価制度が男女賃金格差の根源にあるとみる立場は, それらの制度と対立する同一職同一賃金制度や, さらに欧米で男女の職業分離から生じる格差解消のための手段として提唱されている同一価値職同一賃金制度の提唱にまで至っている(森2005)。しかし, 対案として示されるこれらの雇用や賃金制度が欧米の制度や思想のわが国への持ち込みであればあるほど, 文化的背景の異なる日本企業の側の反発があり, 男女の不平等の解消を難しくさせていることも事実である。本稿では企業が長期雇用を選好する立場そのものについては, 前提とはしないが否定せず, しかし高い離職率を理由とする女性への統計的差別になおかつ経済的不合理があり, したがってその不合理の解消が重要であるという, 従来は強調されることのなかった観点到に立っている。

## II 男女の賃金格差の現状と要因について——レビューと分析

### 1 男女の賃金格差と男女差別：概念的把握

男女の時間あたり賃金格差には人的資本（教育、資格、訓練、職の経験年数、同一企業勤続年数など）の違いによる場合と、人的資本が同じで男女賃金格差がある場合に分けられる。ただしこの区別を差別によらないもの（人的資本の違い）と差別によるもの（残りの賃金格差）の区別とみる見方は二重に誤りを犯している。まず、男女の人的資本の違いは、人的資本を得る機会が男女で平等でなければ、差別と無関係とはいえない。企業内教育・訓練機会の男女の不平等とか、同一企業への勤続年数の違いの一部が正規雇用の機会の男女の不平等により説明できることなどが例である。後者に関連する計量的分析は後に提示する。次に、人的資本で説明できない格差にも差別とみなせるものとみなせないものがある。一般に人的資本の違いで説明できない男女の賃金格差には以下の3つの異なる要因がある。

第1の要因は労働生産性に影響を与える環境の違いと男女の就業者の分布が独立でないことから来る賃金格差である。具体的には、産業、職業、企業規模などが労働生産性に影響し、男女の就業者の産業、職業、企業規模分布が違うので、その結果男女の賃金格差が生まれる場合である。この要因の場合は、男女の置かれる雇用環境の違いが男女の雇用機会の不平等から来るのか男女の選好の違いから来るのか否かで、差別か差別でないかが決まるが、その計量的識別は容易ではない。また男女の選好の差によって賃金格差が生まれること自体を不当とみる立場もある。いわゆるコンパブル・ウォース（同一価値職同一賃金）の考えもその反映であり、これは異なる職業についても「同一価値」なら同じ賃金にすべしという考えであるが、同一価値であることの基準を設けることは難しく、また合理性との整合性も疑わしいので本稿では考慮しない。他の具体例はフルタイム就業とパートタイム就業の均等待遇であるが、これは以下で議論する。

第2の要因は雇用形態により賃金の労働生産性からの乖離があるとき、男女が異なる雇用形態におかれるために賃金格差が生まれる場合である。具体的には正規と非正規の雇用の違いやフルタイム就業とパートタイム就業の違いなどの雇用形態の差により、時間あたり賃金や年功賃金プレミアムに差があり、男女の雇用形態の構成比が異なるので賃金格差が生まれる場合である。この要因の場合も、第1の要因と同様、機会の違いか選好の違いか、が差別か差別でないかの判断にかかわるが、さらに経済合理性の評価の問題が加わり、雇用形態による賃金差別が経済合理的なのか否かが問題になる。例えば正規雇用者に適用される年功賃金は生産性と賃金の大きな乖離を生むが、後述するラジアの理論との整合性もありそれ自体が非合理的とはいえない。しかし、正規雇用の機会に男女の不平等があればそれは差別であるが、そのような雇用差別の経済合理性の根拠として従来統計的差別の理論が指摘されている。前述したように本稿はその合理性の根拠を問題にする。また一般に有配偶女性がパートタイム就業を有配偶男性より選好する傾向があるので、フルタイム就業とパートタイム就業の均等待遇がないと男女の選好により賃金格差が生まれるが、パートタイム就業の時間あたりの生産性が低いという実証的根拠はないので、多くの欧州諸国はこの面での男女の選好の違いが男女の不平等を生み出さぬよう1990年代にフル・パート間の時間あたり賃金の差別の禁止を含む均等待遇を法制化している。本稿はパートタイム就業とフルタイム就業の均等待遇が男女の賃金格差解消の優先課題であるか否かについての計量的評価を行う。

第3の要因は企業が女性に対し賃金を低く設定し、それに見合う生産性の職を与えることから生じる賃金格差である。この要因の場合は明らかに女性差別であるが、経済合理性の評価の問題が残る点は第2の要因と同様である。具体的には女性にのみ適用される総合職と一般職の区別など、コース制の問題である。コース制の採用で企業は同程度の人的資本を持った女性でも、総合職でなく一般職の雇用者には賃金や年功賃金プレミアムを低く抑え、仕事もそれに見合った生産性の低いもの

を与えようとする。本来雇用者の生産能力を最大に活用し賃金を生産性に見合うようにさせるのが合理的な賃金と生産性のマッチングなら、これは賃金に生産性をあわせる「逆マッチング」ともいえる方法で、これは一般職女性については、その人的資本を活用することではなく、後により理論的に議論するが、彼女たちの生産性が下がっても人件費を低く抑えることで、潜在的に離職率の高い女性について企業が離職によって被るコストを軽減することに主たる目的があると考えられ、その根拠は本稿で議論する女性の統計的差別である。この差別の経済的非合理性については本稿の主題であり順次明らかにしていく。

## 2 実証分析によるわが国の男女賃金格差の要因について：レビューと新たな分析

### 1 雇用者の標本を用いる分析のレビュー

男女の賃金差を実証的に説明しようとするアプローチには2種類ある。一つは、雇用者の標本データを用いる方法である。2つめは企業の標本データを用いる方法である。前者はミンサー（Mincer 1958, 1974）以来の人的資本理論の実証研究とその発展形態であるが、本節はまずこういった分析の結果をレビューする。ただしわが国における男女の賃金格差についての研究は膨大であるので、それらの歴史をふまえていると考えられる比較的最近の研究を取り上げる。

わが国の男女賃金格差については、厚生労働省の「男女間の賃金格差問題に関する研究会」による報告書では、2001年に100対65.3である男女

の賃金格差について、単一の要素を標準化（女性の分布を男性の分布と同じとする）とどう変わるかについて、以下の表1のようになると報告している。

表1の結果は職階差と勤続年数の違いが男女の賃金格差を最もよく説明することを示している。表1では職階が男女の賃金格差を11.2%少なくするとなっているが、男女格差の解消への貢献度でいえば約34% [= (77.2 - 66.0) / (100 - 66.0)] とかなり大きい。同様に勤続年数の貢献度は約18% [= (71.4 - 65.3) / (100 - 65.3)] である。これらの結果について3点留意する必要がある。第1に職階差が男女差を最もよく説明するというのは昇進機会について男女の不平等があることを示すが、勤続年数が男女の賃金差を説明するという点については「人的資本の違いだから男女差別とは関係しない」とは必ずしもいえない点である。これは勤続年数が後述するように正規の雇用機会の男女の不平等に一部依存するからである。第2点はこれらの効果は、例えば職階と勤続年数は関連しているので、加法的ではなく、かりにすべての要素を同時に標準化できたとしてもおそらく男女格差は（男性100に対し女性が）80を少し超える程度で、格差の半分近くが説明されないままに残るであろうという点である。第3点は男女の雇用形態や職業の分離が残りの男女格差を一定程度説明すると考えられる点である。男女の職業分離は以下でレビューする中田（2002）でも確認されているが、同様のことは、欧米諸国で広く存在する。男女の雇用形態の分離とその影響については次節で分析する。「男女間の賃金格差問題に関する研

表1 男女間賃金格差の要因

	男女間賃金格度		男女間格差縮小程度
	原数値	調整済	
労働時間	65.3	66.1	0.8
年齢	65.3	67.4	2.1
学歴	65.3	67.5	2.2
企業規模	65.3	66.1	0.8
産業	64.2	61.9	-2.3
勤続年数	65.3	71.4	6.1
職階	66.0	77.2	11.2

出所：厚生労働省平成14年「男女の賃金格差問題に関する研究会」報告書。この表は『賃金構造基本統計調査』（2001年）を用いて算出。

究会」による報告で、もう一つの重要な点は、総合職と一般職の区別のような企業のコース制の採用が、男女の賃金格差を大きくしているという点である。

賃金の男女格差について中田（2002）は男女の賃金格差が、年齢とともに増大すること、企業規模と雇用形態の組み合わせで異なること、職業の違いとして説明される大きさが企業規模により異なること、時系列的変化について企業規模間で異なること、などを示した。具体的には、正規雇用の男女賃金格差は大企業で大きく、非正規雇用者（パート）の男女賃金格差はむしろ小企業で大きいこと、中小企業では、正規およびパートとも、男女差が過去10年で縮小しているが、大企業では、特に正規雇用者について、男女賃金格差は改善していないこと、などである。また、女性の割合の多い職の賃金が低くなる傾向があり、職業分離が男女の賃金格差の重要な要素であることを示した。しかし、中田はこれらの要素や、学歴、年齢、勤続年数を考慮しても説明されない男女差がかなり残ること、またその原因として企業における職能評価に女性差別があることを指摘している。

## 2 男女の賃金格差の要素分解

男女の賃金格差の大きな特徴としてそれが年齢とともに増大することはよく知られているが重要なのは、その傾向が正規雇用者と非正規雇用者あるいはフルタイム就業者とパートタイム就業者といった雇用形態で大きく異なるという点である。表2は平成17年度の『賃金構造基本統計調査結果』にもとづき、男女別の正規雇用者と非正規雇用者の別およびフルタイム就業とパートタイム就業別を組み合わせた4つの雇用形態カテゴリー別

に就業者割合と平均時間あたり賃金（単位：円）を示している。ここでパートタイム就業とは『賃金構造基本統計調査』が定義する週あたりの就業時間の少ない短時間雇用のことで、わが国で企業が「パート」と呼んでいても就業時間上短時間勤務でなくフルタイム勤務の人は、フルタイム勤務の契約社員や派遣職員と同様ここでは「フルタイム・非正規」に分類されている。またフルタイム就業者の時間あたり賃金は、所定内給与を所定内労働時間で割って得ている。

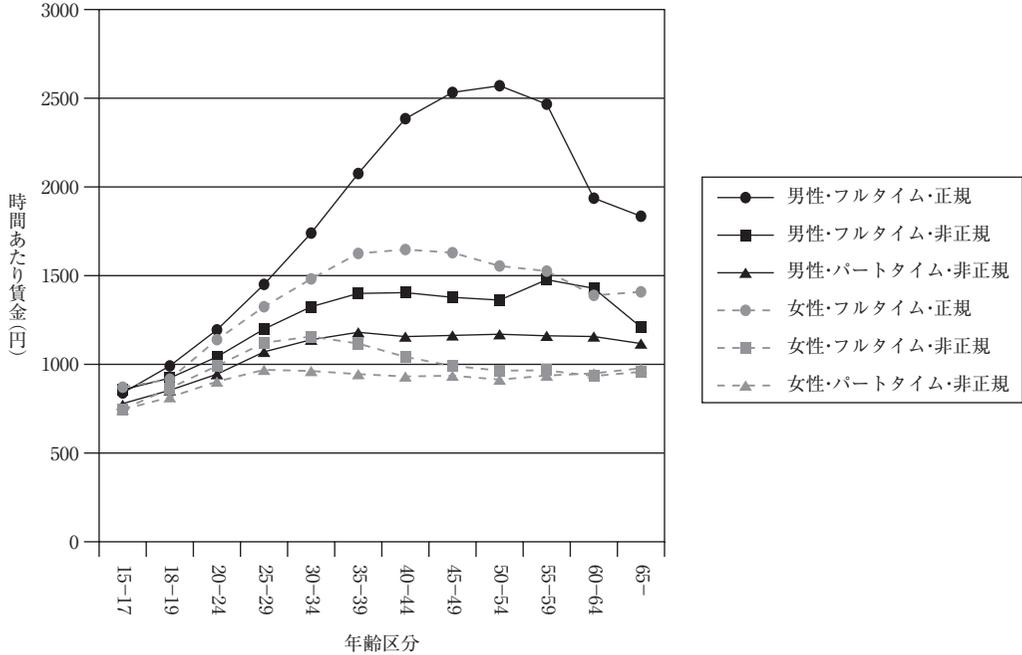
よく知られていることであるが、女性はパートタイム就業者の割合が多く、またフルタイムであっても、非正規雇用者割合が男性より大きい。またそれら女性の割合の大きい雇用形態では時間あたり賃金が相対的に低く、男女の時間あたり賃金格差の一部はこの雇用形態の差による。一方表2は各カテゴリー内でも男女の賃金格差があり、特に「フルタイム・正規」内の格差が最も大きいことを示している。なお全体の賃金格差が男性1.0に対し女性0.617とカテゴリー別の差より大きくなっているのは4カテゴリーの構成比の影響が加味されるからである。

図1は、いまだ「短時間正社員制度」が普及していないので1%に満たない「パートタイム・正規」を除く、他の3つの雇用形態について、男女別に時間あたり賃金が年齢でどのように変化するかを図示している。短時間正社員については図1には掲載していないが、フルタイムの非正規雇用者に近いレベルの平均賃金と年齢変化があり、正規であっても「時短」を选好する雇用者に対して賃金は非正規社員と同等の待遇に成りやすい傾向が見られる。他国に比べたわが国の賃金の大きな特徴は、20代前半以前は賃金格差が少なく、そ

表2 男女別の、雇用形態別就業者割合と時間あたり賃金

		フルタイム		パートタイム		総数（割合） 平均賃金
		正規	非正規	正規	非正規	
就業者割合	男性	0.874	0.075	0.003	0.082	1.000
	女性	0.474	0.146	0.009	0.371	1.000
時間あたり賃金	男性	2,094	1,324	1,342	1,059	1,949
	女性	1,462	1,041	1,068	939	1,203
賃金の比（女性対男性）		0.698	0.786	0.796	0.887	0.617

図1 時間あたり賃金の年齢変化 (平成17年)



の後年齢とともに差が大きくなる点であるが、図1によると男性のフルタイム・正規雇用者では年齢とともに時間あたり賃金が急速に伸び50~54歳でピークに達し、45~59歳では時間あたり平均賃金が2500円を超えるのに対し、同じフルタイム・正規であっても女性は伸び率が低く、特に係長・課長の割合など職階に男女の違いが出てくる40代以降の差が大きく、35~49歳で時間あたり平均賃金が1700円前後に達した後は減少に転じている。一方フルタイムであっても非正規の場合は、正規雇用者にも適用される年功序列的賃金制度の残るわが国では、単に非正規雇用者の勤続年数が短いからではなく正規と非正規の年功賃金プレミアムに大きな格差があるため（関連する計量的評価は後で提示する）、年齢とともに賃金が上昇する傾向は小さく、男性は40歳前、女性は30歳前にわずかに伸びが見られるがその後はほとんどない。女性の場合35歳以降はむしろ時間あたり平均賃金は減少し、45~64歳では400円以上の男女の賃金格差を生み出している。パートタイムの非正規の場合、年齢とともに時間あたり賃金が伸びる傾向は男女とも最も少ないが、ここでも35~64歳で200円前後の男女の賃金格差が

生まれている。

この図に関連する2005年の男女別、フルタイム・パートタイム別、正規・非正規別、年齢別の時間あたり賃金を用い、就業者数をウェイトにして、男女の賃金格差の要素分解を試みよう。男女の賃金格差には(1)男女の雇用形態（上記の4区分）の構成比の違い、(2)フルタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差、(3)フルタイムで非正規雇用者内での男女の賃金格差、(4)パートタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差、(5)パートタイムで非正規雇用者内での男女の賃金格差、(6)就業者の年齢分布の男女差による格差、の6要素に分解できる。分解方法の説明は付録でしているが、男女別および雇用形態（4カテゴリー）別の就業者数を図1の12の年齢区分別に固定し、各年齢区分内で雇用形態の構成比が男女で同等になったならば、と仮定すると、時間あたり平均賃金の雇用形態の男女間のこの標準化による調整値は男性が1801円、女性が1327円となり、その比は100対73.7となる。つまり男女格差の31.3% [= (73.7 - 61.7) / (100 - 61.7)] が男女の雇用形態の違いによって生まれた格差であると判明した。また残りの格差を各雇用形態カテゴリー内での男

女の賃金格差と就業者の年齢分布の男女差による格差に分解（方法は付録で説明）すると、時間あたり賃金の男女格差は、

- 1) 男女の雇用形態の違いが 31.3%
- 2) フルタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差が、55.1%
- 3) フルタイムで非正規雇用者内での男女の賃金格差が、4.4%
- 4) パートタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差が、0.2%
- 5) パートタイムで非正規雇用者内での男女の賃金格差が、5.0%
- 6) 就業者の年齢分布の男女差が、4.0%

の計 100% に分解されることが判明した。またこの分解は各カテゴリー内の男女格差の程度と、そのカテゴリーの労働者割合に依存し、「パートタイム・正規」の貢献度が極小なのは、主として 1% に満たない人がそのカテゴリーに属するからである。

この結果は、男女の賃金格差は、男女の雇用形態の違い、特に女性が男性に比べ非正規雇用者やパートタイム就業者として雇用されている割合が大きいことと関係しているが、それ以上にフルタイムの正規雇用者の中の男女賃金格差が主な要因であることを示す。なお非正規雇用について 1980 年以前は大多数が結婚・育児で離職した女性が再就職した場合のいわゆる「パート」の雇用形態が大多数であったが、現在は契約社員や派遣職員など未婚者にも見られる非正規雇用が多くなり、例えば 15～24 歳の女性の非正規雇用者割合は、労働力調査によると、1990 年では 20.5% であったのが、2000 年では 42.1%、2005 年では 51.5% と年齢区分を総合した女性の平均の非正規雇用者割合とほぼ同じになっている。ただし非正規雇用者割合の男女差は 35～54 歳で最も高く、やはり女性の結婚・育児による中途離職後の正規雇用の機会が少ないことの結果の影響が大きい。

### 3 男女のフルタイム・パートタイム就業割合の差が男女の選好の差であるときの、正規雇用の機会の男女の均等化の影響

男女の雇用形態の違いによる格差が男女格差の

31.3% を説明するという点については、雇用形態について正規・非正規の別と、フルタイムとパートタイムの別の双方を考慮し、年齢別に雇用形態と性別が独立となったならば、という仮定のもとでの推定であるが、仮定を変え正規・非正規の割合の男女差は男女の雇用機会の不平等により生まれるが、フルタイムとパートタイム就業の割合の男女差は、社会における仕事と家庭の両立度などにも影響されるものの、男女の選好の違いにより生まれると仮定する。つまりフルタイム・パートタイム就業の割合の男女差は固定し、その条件のもとで正規雇用について男女の機会の平等が実現すると男女の賃金格差はどれほど解消するかを問うとする。これは各年齢区分内およびフル・パートの各区分内で正規・非正規の別が性別と確率的に独立になる場合を考えることになり、この場合の男女の賃金格差は（計算方法は付録を参照）男性 100 に対し女性 65.3 となり、格差は 9.4% [= (65.3 - 61.7) / (100 - 61.7)] しか縮小しない。誤解を招かないために注釈を加えると、この事実はパートタイム・フルタイム就業の区別が、正規・非正規雇用の区別より男女格差により影響するということでは全くない。逆の場合、つまり正規・非正規割合の男女差を固定し、フルタイム・パートタイムの別について男女の機会が均等化されると、一番格差の多い「フルタイム・正規」の割合の男女差がほとんど変わらないので、男女格差はわずか 1.3% しか減少しない。つまり正規・非正規雇用の機会の均等だけでは男女格差が 9.4% しか少なくならないのは、男女の就業時間選好の違いを固定して正規・非正規雇用の割合を男女で均等化しても、一番格差の大きいフルタイム・正規の男女の割合の差が、それほど縮まらないことから生じる。実際フルタイム・正規雇用の割合の男女差が表 2 に見られる 40.0% から、調整後の 25.3% へと減少はするものの、割合の差が 6 割強残る。なお正規雇用の男女の機会の平等化には、初職の正規雇用の機会の平等に加えて、正規雇用女性の結婚・育児離職率を下げることで、育児離職した女性への正規での再雇用の道を開くことが重要となる。

今まで分析は雇用形態別の男女計の人数を固定

しているが、いま条件を変え短時間正社員制度が普及し、正規・非正規の別とフルタイム・パートタイムの別が、年齢別に統計的に独立になるような状態が実現すると仮定する。正規・非正規別の男女計の雇用者数を固定するという条件のもとでは、この状況は一部の女性には非正規のパートタイム就業から正規のパートタイム就業への道が開かれ、その分一部の男性には正規のフルタイム就業から非正規のフルタイム就業への待遇下げが起こりうる状況を意味する。この状況の場合は女性のパートタイム就業選好が非正規雇用に結びつくという障害が取り除かれるので、正規雇用の男女の機会を均等化すれば男女の賃金格差はより減少することが期待できる。結果は（計算方法は付録で説明）、男性 100 に対し女性が 67.6 で格差は 15.4% [= (67.6 - 61.7) / (100 - 61.7)] 縮小する。つまり、短時間正社員の普及は、それが不在場合の 9.4% に比べ、正規雇用についての男女の機会の平等の実現が男女の賃金格差を減少させる程度を約 1.5 倍にする。しかし男女のフルタイム・パートタイム就業の割合の違いによる残りの約 15% の格差は正規雇用内、非正規雇用内でのフルタイム就業とパートタイム就業の時間あたり賃金の格差が解消されなければなくなる。ただしフルタイム就業とパートタイム就業の均等待遇が正規雇用者内および非正規雇用者内で実現されることが男女格差を減少させることは、短時間正社員普及という条件のもとで可能であり、その条件なしには、元々男女格差の少ない非正規雇用者内での均等待遇が実現するだけなので、男女の賃金格差の是正には影響をあまり与えない。つまり、短時間正社員制度の普及が、フルタイム就業とパートタイム就業の均等待遇が男女の賃金格差解消に結びつく前提条件となる。もちろん、正規と非正規の賃金格差があわせて解消されれば全く別の話であるが、それはより大きな賃金制度改革を要求する。

フルタイム就業とパートタイム就業の時間あたり賃金が大きく異なっているのは、欧州諸国で時間あたり賃金の均等化が時間あたりの生産性がフルタイム・パートタイムの別に依存しないという認識に裏打ちされていることをあわせて考えると、わが国の企業が職能評価を時間あたりでなく、一

人あたりの労働生産性で行っていることと関連すると考えられる。後者の基準の非合理性については後に議論する。

#### 4 フルタイム・正規の雇用者内での男女格差について

これらの結果と、表 1 での結果、すなわち職階格差と勤続年数格差が男女の賃金格差を説明することとを照らし合わせるとどのような意味があるだろうか。まず表 1 で職階の違いが男女賃金格差の約 34% を説明するという結果については、職階格差が男女の正規・非正規の割合の違いと相関することにも関係するが、図 1 で男女の職階格差が顕著になる 40 歳以降に男女の賃金格差が増大するフルタイムで正規の就業者間での男女格差がより大きく関係していると考えられる。より一般的に男女の賃金格差の解消にとって最重要なのは、何といたってもそれだけで男女格差の約 55% を説明するフルタイム・正規の雇用者内での男女格差が解消することである。

なぜ、正規雇用者内で男女の職階格差を含む男女格差が生まれるかについては、森ます美が著書『日本の性差別賃金』（2005）で大企業について詳細な質的分析を行っている。彼女の研究によると、わが国では欧米での同一労働同一賃金原則でなく、年功と実績をあわせた職能資格による職能給が主な賃金の決定要因であるが、その職能資格の昇格基準が男女の性別で異なっているという点と、人事考課の昇格判断に強い「ジェンダー・バイアス」が存在している、ことを主たる要因としている。つまり、昇進や賃金の機会に影響する職能評価の基準に女性差別があることが主たる原因と結論している。このような差別はむしろ雇用機会均等法に反する。しかし問題はなぜこのような差別が起こるのか、またその解消の道筋は何かという点である。森の議論は差別の原因として「ジェンダー・バイアス」という表現に見られるように女性への偏見にその根拠を見ているように思える。しかし偏見がないとは無論いえないが、利潤を追求する企業には何らかの経済的合理性の判断があるはずである。本稿はその合理性の根拠として「女性への統計的差別」があるとみ、しかし実際には本稿

で明らかにする5つの理由により、そのような差別は全く経済的に合理的とはいえないことを明らかにする。

### 5 勤続年数の影響の要素分解について

一方表1で男女格差の約18%を説明する勤続年数の違いについては、雇用形態とどのように関係するであろうか？ ただし、因果的には勤続年数は雇用形態の原因ではなく結果なので、「勤続年数を制御した」雇用形態の影響をみることは意味がなく、雇用形態の構成比の影響のうち何%程度が、勤続年数の違いを通して男女の賃金格差を生むのか、ということが問題になる。平成17年度の『賃金構造基本統計調査』では平均勤続年数が性別、雇用形態別、年齢カテゴリー別に得られるため、II22で用いた男女の平均賃金格差の6つの要素への分解方法と全く同じ方法を、勤続年数の男女差の分解に用いることができ、以下その分析結果を議論する。ただし以下の分析はあくまで平均勤続年数という線形の表現の要素分解で、勤続年数の賃金への影響は必ずしも線形ではないので、下記の結果を勤続年数の約18%の影響（これは非線形の影響）の要因分解と解釈するのはかなり大雑把な把握となる<sup>1)</sup>。まず表3は男女別、雇用形態別の平均勤続年数を提示しているが、結果は雇用形態によっても勤続年数は大きく異なるが、フルタイム・正規雇用者内の男女の勤続年数の格差も大きいことがわかる。

また要素分解の結果は以下のようになった。

- 1) 男女の雇用形態の違いが56.1%
- 2) フルタイムで正規雇用者内での男女の勤続年数格差が、40.7%
- 3) フルタイムで非正規雇用者内での男女の勤続年数格差が、-1.8%
- 4) パートタイムで正規雇用者内での男女の勤続年数格差が、0.0%

5) パートタイムで非正規雇用者内での男女の勤続年数格差が、-4.0%

6) 就業者の年齢分布の男女差が、9.0%

したがって、男女の就業者の年齢分布の差も10%弱説明するものの、男女の勤続年数の違いの大部分は、男女の雇用形態の違いと、フルタイムで正規雇用者内での男女の勤続年数格差によると説明できる。なお男女の賃金格差の約18%が男女の勤続年数差で説明されると仮定すると、II22の結果と合わせ、雇用形態の違いが男女の賃金格差を説明する31.3%のうち、約3分の1 [ $= (0.18 \times 0.561) / 0.313$ ] 程度が雇用形態により勤続年数が異なってくることへの影響を通じた間接的な影響で、残りの3分の2が雇用形態により主として年功賃金プレミアムが違うことによる「直接的」影響と解釈できるが、はじめに断ったように線形と非線形の扱いの分析結果を結びつけているので、これはかなり大雑把な把握となる。同様に大雑把な把握であるがフルタイム・正規雇用者内での男女の賃金格差が全体の格差を説明する55.1%については、そのごく一部分である13% [ $= (0.18 \times 0.407) / 0.551$ ] 程度がこの雇用形態内で勤続年数が男女で異なってくることへの影響を通じた間接的な格差で、残りの約87%はコース制などの採用により男女で年功賃金プレミアムが違うことによる、勤続年数の違いでは説明されない、格差と解釈できる。

またII23と同様、フルタイム就業とパートタイム就業の男女の割合の差を男女の選好の差と見て、正規・非正規の雇用割合の男女の均等だけが実現すると仮定すると、男女の勤続年数格差は13.3%しか減少しない。しかし短時間正社員制度を普及させ、パートタイム就業選好が非正規就業と結びつかない状態（正規・非正規の割合と就業時間の長短の区別が確率的に独立になる状態）をあわせて実現させると、正規・非正規の雇用者割合の

表3 男女別の、雇用形態別平均勤続年数

		フルタイム		パートタイム		総計
		正規	非正規	正規	非正規	
平均勤続年数	男性	14.1	6.0	7.7	3.5	12.6
	女性	9.7	5.5	7.2	4.9	7.3

男女の均等化は男女の勤続年数格差を 28.7%減少させる。賃金格差同様、勤続年数の男女格差を減少させるには、単に正規雇用の機会の男女の平等化だけでなく、あわせて短時間正社員制度の普及を図ることがより効果的となることがわかる。

## 6 企業を観察単位とする実証分析のレビュー

これまでの実証分析の結果は雇用者を単位とするものだが情報的に異なる視点を提供するのが、企業を観察単位とし、特に企業のパネル調査データを用いて、男女の生産性の違いと、男女の賃金の違いを推定する方法である。生産性を同時に見ていく点が、時間あたり賃金の格差のみを見ていく方法と異なる。この方法は米国でも比較的新しく (Hellerstein and Neumark 1999), わが国では川口 (Kawaguchi 2007; 川口 2007; Asano and Kawaguchi 2007) らの研究のみである。川口らの研究はデータの制約により、男女別の総支払い賃金や、男女の労働時間や男女の職種や雇用形態の別などの労働者数について情報が各企業から得られないため、男女の別を例外として同質な労働力を仮定している。Asano and Kawaguchi (2007) およびそのダイジェスト版である川口 (2007) によると、分析は 2 段階から成っており、1 段階目の分析では、企業の売上高を生産の指標とし、固定資本や、中間財投入、および労働生産性の指標としての賃金の総支払額の影響を制御したうえで、企業の女性雇用者の割合が高いほどその生産性が高いことを実証している。しかしこの結果の解釈には、女性の生産性が相対的に高いという解釈の他に、女性に対する賃金差別が見かけ上の女性の高い生産性を生み出しているという解釈が可能である。つまり計量モデルが男女とも生産性に見合った賃金を支払われていると仮定し、総賃金で労働生産性を代表しているため、もし男性に比べ女性が相対的に生産性より低い賃金を支払われているとすれば、賃金を制御したときに、女性の雇用割合の多いほど企業の生産性が高いとの見かけ上の結果を生むからである。川口は 2 段階目の分析で、実際には女性の生産性は男性より低く、また女性は生産性に対して男性に比べより少ない賃金を支払われている (つまり女性の相対生産性に比べ相対

賃金が低い) という結果を得て、第 2 の解釈を支持しているが、同時に企業別に生産性や賃金が異なるという企業別固定効果を仮定するモデルを用いると、男性と比べた女性の相対賃金と相対生産性は等しくなるという結果もあわせて示している。したがって企業内で女性への賃金差別 (同程度の生産性に低い賃金を支払うという意味で) があるというよりは、生産性に比べて賃金の見返りの低い企業に女性が多く雇用されていることが示唆される<sup>2)</sup>。また川口は女性が男性と比べかなり低い生産性 (推定では男性の 45~54%) を持つという結果に対し就業時間差の違いを指摘しているが、コース制の採用により多くの女性に対し低い賃金に生産性がある「逆マッチング」が生じていることの影響が大きいと想像される。理論的関連議論を後に提示する。

## 3 この節のまとめ

以上の結果を総合すると、主な点は以下のようまとめられる。

(1) フルタイムで正規雇用者内の男女の賃金格差が、男女の平均賃金格差の 55% を説明する。この差の大きな要因として、男女の職階格差があり、昇進の機会の男女の不平等があると考えられる。またコース制の採用により、女性の大多数である一般職女性に対し、昇進機会だけでなく年功賃金プレミアムが低いことが主たる要因である。また直接的原因として、森 (2005) や中田 (2002) が論じるように、職能評価や人事考課の判断に性別が考慮され、賃金と昇進の双方について企業内で男女の機会の不平等を慣例化していることが大きく影響していると考えられる。

(2) 正規雇用・非正規雇用、あるいはフルタイム・パートタイムの差により、時間あたり賃金が大きく異なり、その賃金差が、女性には非正規雇用者やパートタイム就業者が多いことと合わせて男女の賃金格差を生み、この雇用形態の男女差が男女の賃金格差の約 30% を説明する。フルタイム・パートタイムの割合の男女差は男女の選好の違いによることが考えられるが、正規雇用については、男女の雇用機会の不平等があると考えられ、特に育児などの理由による中途離職者の、正規で

の再雇用の道を開くことが男女の賃金格差の解消上重要である。

(3) フルタイム・パートタイム就業の区別が男女の選好の違いによると仮定し、正規雇用への男女の機会の均等だけが実現されると仮定すると、男女格差は約10%しか減少しない。男女のフルタイム・パートタイムの選好の違いを前提として、さらに雇用形態による残りの20%の賃金格差を減少させるのは、短時間正社員制度の普及と、正規雇用者内でのフルタイム・パートタイムの別による時間あたり賃金の格差の解消が必要となる。現在1%未満である短時間正社員の大幅な拡大か、もしくは正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差の大幅な是正なしには、正規雇用者内および非正規雇用者内でのフルタイム・パートタイムの均等待遇はそれだけでは男女格差の少ない非正規雇用者内での均等化を生むだけなので、男女の賃金格差の解消にはあまり貢献しない。

(4) 男女の雇用形態による賃金格差のうち約3分の1が、雇用形態の違いが勤続年数の違いを生み出すことによる間接的影響の結果として説明できる。残りの約3分の2が雇用形態により主として年功賃金プレミアムが違うことによる雇用形態の直接的影響の結果である。一方男女の賃金格差の最大要素であるフルタイム・正規雇用内の男女賃金格差については、その約13%程度の小さな割合が男女の勤続年数の違いにより、大部分は男女の勤続年数の差では説明できず、この雇用形態内での男女の年功賃金プレミアムに大きな差があることにより生じている。

(5) 男女の勤続年数の格差については、男女の雇用形態の違いが56%を説明するが、これもフルタイム・パートタイム就業の区別が男女の選好の違いによると仮定し、正規雇用への男女の機会の均等だけが実現されるとすると、男女格差は約13%しか減少しない。しかし短時間正社員制度が普及し、パートタイム就業選好が非正規雇用と結びつかない状態があわせて実現されれば、男女の勤続年数格差は29%減少すると推定できるので、この点でも短時間正社員制度の普及が重要であることがわかる。

(6) 「男女間の賃金格差問題に関する研究会」

による報告によると、企業のコース制の採用が、男女の賃金格差を大きくしている。推測であるが、川口(2007)の推定による男女の生産性の大きな差は、コース制など女性の賃金をまず低く抑えることが、女性の低い生産性を生み出す「逆マッチング」の影響を示唆する。

(7) 川口(2007)の分析結果は、女性が男性に比べて平均的には生産性に対する賃金への見返りが低く、この意味で賃金差別を受けていることを示唆する。しかし、この結果は企業内で差別が起こるのではなく、企業の生産性に対し賃金の見返りの比較的低い企業が女性を多く雇用していることから生じている可能性が高い。

### III 欧米、特に米国の、状況の簡単なレビュー

男女の賃金格差など、男女の不平等に関する、欧米の実証的研究は膨大だが、レビューは簡単に行う。理由は、わが国の状況がだいぶ異なり、現在のわが国の男女の機会の不平等をどう是正するか、に参考となる部分が多くはないからである。

まず第一に、わが国のような明示的な年功賃金制は欧米では見られないが、企業内で昇格は普通だが降格はまれであることや、同一職名での給与・賃金の違いを正当化するため、同一職内に熟練度などのステップを設け経験と成果によりステップが上がるなどの方式が採用されることもあるため、平均的には年齢や勤続年数で給与・賃金が増加する(特に50歳前で)傾向は普遍的に見られる。しかし年功制と米国の内部市場の違いについて指摘されるように、わが国の場合年功による賃金増加は自動的であり、欧米では昇級・昇格が常に個人の職務達成の評価に基づく点が大きく異なる。女性にのみ適用されるコース制は、筆者の知る限り欧米では全く存在せず、わが国特有の制度である。

男女の賃金格差については、米国では一般に人的資本の違いに加え、細かい分類の職業の違いを制御すると完全になくなることが知られている(Petersen and Morgan 1995)。つまり、同一職業内では、人的資本の違い以上に、男女の賃金に有意な格差はない。逆にいうと男女の職業分離が平

均賃金の男女格差を生み出している。職業分離自体については、主として雇用の女性差別の結果であるのか、主として男女の職業選好の違いの結果であるかについては分析上の決着がついていない。イングランドら (England *et al.*, 1988) は、対人的ケアについての「養育技術 (nurturing skill)」を専門とする専門職 (保母, 小学校の教師, 社会福祉士, 看護師など) が、人的資本 (学歴, 経験) の割に賃金が低く、また女性にそのような職に就いている者が多いことが、職業分離による男女の賃金格差のかなりの部分を説明することを示した。一方これに対し、タム (Tam 1997) はこれらの職が、技術が必要とする訓練期間について他の専門職より少ないことを示し、そのような技術が市場に不当に評価されているのではなく、人的資本の違いだという主張をしたが、この議論も決着していない。以上のように、米国での関心は職業分離の要因と、男女の賃金格差へのその影響が、女性差別であるのかないのかが中心課題である。しかし、ブラウとカーン (Blau and Kahn 2000) によると、男女の時間あたり賃金格差の近年の減少は、女性が従来女性割合の多かった専門職でなく、男性割合の多かったより賃金の高い専門職につくようになってきたことによるとしており、職業分離による男女の賃金格差も減少の傾向にある。最近では長年男女の賃金格差問題を論じてきたブラウが編著を *Declining Significance of Gender?* (Blau, Brinton and Grusky 2006) と名づけるなど、疑問符がついているものの、米国では格差問題でもはや男女の区別は重要性を持たなくなりつつあるとの認識が広まっていることを示している。わが国と比べると別世界の状況といえよう。また大企業において女性管理職の登用が進んでいる企業ほど利潤率や株式配当率が高いなどの実証研究も最近あり (Frink *et al.*, 2003; Catalyst 2004), 経済活動面でのさらなる平等化が進む機運にある。

一方欧州では北欧諸国を始め女性の労働力参加が米国以上に進んだが、男女の賃金格差を生む主要な要因として、フルタイム就業とパートタイム就業の時間あたり賃金の差があることがわかり、主として1990年代に多くの欧州諸国が、フルタイム・パートタイム就業について、時間あたり賃金

や福利厚生 (年金と健康保険) を含む待遇格差の禁止を法制化することにより、男女の賃金格差を縮小させている。わが国の場合は、前節で分析したように、正規・非正規雇用の区別があり、パートタイムで正規の雇用がほとんど普及していないので、短時間正社員制度の普及や正規と非正規の賃金格差の縮小なしには、この均等化が男女の賃金格差の解消にあまり貢献しないと考えられる状況が存在することが欧州と異なっている。また北欧諸国などでは経済、政治など男女共同参画が進んでいる (GEM 指数の順位のトップは北欧諸国が占めている) が、それらの国では先行する男女共同参画を後押しする形で、家庭と仕事の役割の両立を支援する法制度や、企業の取り組みが進んできた。法制度の具体的例はVで法的介入の議論を行う際に紹介する。一方わが国においてワークライフバランス政策は男女共同参画を後押しというよりは、それを推進する上で同時進行すべきものという点で状況が異なっている。

以上が簡単なレビューであるが、欧米の方式をわが国に当てはめようとするせいか、経済的男女平等の実現には同一職業同一賃金を目標に挙げる学者が少なくない。しかし、わが国では前節で議論したように、第1にフルタイム・正規の雇用者内での男女の昇進機会や年功賃金プレミアムに大きな違いがあることによる男女の賃金格差が問題で、第2に正規雇用の機会の男女の不平等や、短時間正社員制度の普及の遅れの問題があると考えられる。同一職業同一賃金は、欧米では通常個人の業績差や成果差の無視できる時間給の職業のみ適用され、わが国の男女の賃金差が主として男女の昇進機会の違いによる職階差の影響や、正規雇用におけるコース制の採用による企業内の職業機会の男女の不平等に関係していることを考えると、雇用形態による待遇格差の改善にはある程度有効でも、男女の賃金格差解消の最優先課題とは考えられない。また企業が後述するように正規雇用者には長期雇用のインセンティブを与える年功賃金プレミアムを与えたいという選好を維持する限り、正規・非正規にかかわらず同一職者に同一賃金を払う制度は企業にとって採用に大きな抵抗があると考えられる。先に引用した森 (2005) は

さらに同一価値職同一賃金を男女の不平等解消の方策としているが、問題は森自身が著書の中でそれが問題だと指摘したように、職能資格や人事考課の判断基準に男女差別があることで、その原因の究明と変革が最重要と考えられる。筆者はそれを女性の統計的差別の問題と考える。以上序論が長かったが以下本論に入る。

#### IV 統計的差別の根拠とその根拠の非合理性

##### 1 統計的差別とは何か、それはなぜおこるか：4つの理論

差別の問題を最初に経済学的に考えたのはベッカー (Becker 1971) である。ベッカーは女性 (あるいは黒人への) 差別を雇用主の (女性への偏見など) 選好の結果と仮定し、そのような企業は、競争的労働市場のもとでは次第に市場から退出せざるをえず、偏見により差別をすることが企業にとって経済的合理性をもたないことを示した。しかし、ベッカーの予測に反し、経済合理的に行動しているはずの企業で、女性差別は続いている。そこで、ベッカーの理論と異なる論理で、経済合理的理由で差別が存続することを説明するために発達したのが統計的差別の理論である。

女性に対する統計的差別については、わが国では Yashiro (1980), 篠塚 (1982), 小池 (1991), 中馬・樋口 (1997) などで紹介・記述されているが、ここで言及されているのは以下で説明するフェルプス (Phelps 1972) の理論である。特に小池 (1991) はこの理論をもって女性差別を合理的に説明できる「優れた理論」「見事な理論」とし「この理論をよくわきまえないと、すぐさま日本の特殊性やおくれといった、まったく不生産的な議論に終始し」と女性差別を非合理的、前近代的なものとする見方に警告を発している。しかし直感的にわかることは、もし統計的差別の理論が「見事で、優れた」合理性を持っているのなら、欧米の経済的先進国の多くがわが国よりはるかに経済的男女平等が進んでいるのはなぜかという点である。つまりそれらの国の男女平等の実現は単

なる「男女平等であるべし」という倫理的理由で、合理性を持たないのかという疑問である。むしろ一見合理的説明にみえる統計的差別の理論による男女格差の説明は、実は重大な欠陥を持つ説明ではないのか、またそれでもなおわが国で統計的差別の理論に見合う理由で、女性差別が存続することは、やはりわが国に非合理的特殊事情があるからではないのか？ また、もしそうであるなら、わが国で男女の雇用・賃金差別を合理的に解消する筋道は何か？ 以下はそのことを明らかにする。

ひとくちに統計的差別の理論というが、実際は4つの異なる変化形がある<sup>4)</sup>。アルトンジとブランク (Altonji and Blank 1999) は以下の最初の3種の関連文献のレビューをしている。もっともよく知られているのはフェルプス (Phelps 1972) の理論であるが、その変化系にエイグナーとケイン (Aigner and Cain 1977) の理論があり、これは川口 (1997) や飯田 (2007) が紹介している。3番目はアロー (Arrow 1973) が問題にしたが、かなり後になってコートとラウリー (Coate and Loury 1993) によって定式化された理論である。4番目は統計的差別が意図せぬコストを生み出すことを示したシュワップ (Schwab 1986) の理論で、アカロフ (Akerlof 1970) の情報の非対称性理論を組み入れ、統計的差別が後述する逆選択を生み出すことを指摘している。フェルプス以後の3理論は、いずれも統計的差別が差別をする人にとって主観的には合理的にみえても、客観的には不合理な面が混在することを示した理論である。

フェルプスの理論は、男性と女性、あるいは異なる人種などのグループ間に、労働生産性や仕事への定着性などの企業が評価する資質にあらかじめ企業が確定できない個人差があり、かつその平均についてグループ間に差があり企業はその差の知識を持つと仮定する。この場合個人の資質を確定する (不確定性を除去する) ことにはコストや時間がかかるので、このコストが高ければ、コストをかけずにグループ平均の違いを考慮して雇用や賃金の決定をすることが合理的であることを示したのが理論の骨格である。この結果平均資質の低いグループはその資質に対し一様に低く評価される。もし企業が正規雇用者の離職をコストとみ

なすなら、将来の結婚や育児による離職の有無は不確定なコストであるが離職率の高い女性ほど男性に比べ期待コストが高いことになる。だからそのコストを考慮して雇用や賃金について男女で差別化するのが合理的という論理がフェルプス理論の応用となる。

エイグナーとケインの理論は、問題となる確定できない資質についてグループAとBで平均に差はないが、グループ内の個人間の分散に差があってグループAの分散がグループBの分散より小さく、かつ意思決定者がリスク回避的であるとき、グループBを統計的に差別することを示したものである。この場合平均の資質に差がないのに統計的差別が起こりうることを示したのがフェルプスの理論にはない新しい点だが、実用的に重要なのは、結婚・育児離職のように平均のリスク（離職率）が高いだけでなく、不確定性も高い（女性には離職する人もしない人もいるが、男性は結婚・育児離職率は非常に低いので不確定性も低い）と、意思決定者がリスク回避的であれば、女性の統計的差別傾向は一層強まるという点である。「リスク回避的」とは通常効用関数  $U$  が凸型 ( $U'' < 0$ ) のため、不確定性が高いほど期待効用が期待値に対応する確定的効用を下回るため、行為者が不確定性をコストとみる傾向をいう。ここで重要なのは、リスク回避傾向は行為者にとっては主観的には合理的で効用を最大化する選択をしているが、リスク解消のために払わなくともよい余計な費用を企業は払うことになり、企業にとって必ずしも合理的ではないという点である。

コートとラウリーの理論は統計的差別が社会的に望ましくない均衡をもたらすことを示した理論で、ベッカー理論のように企業が特定のグループの雇用者を選好する（例えば男性を選好する）という前提での企業行動を考える。ベッカー理論と異なる点は人的資本に関する雇用者の自己投資のインセンティブ問題を組み込んでいることである。彼らは、偏見による差別が、選好されるグループの高い自己投資傾向と、選好されないグループの低い自己投資傾向をそれぞれの合理的選択の結果生みだし、偏見が差別を正当化する（差別自体が差別される者とされない者のスキルの格差を生み出

す）均衡を生じやすいという、不条理な結果を示した。この結果偏見による統計的差別は実際には差別がない場合より人材活用の非能率を生み出すにもかかわらず、差別する企業にそれがみえず、あたかも合理的な選択をしたかのような錯覚を与える結果となる。コートとラウリーはさらにアフーマティブ・アクション（クォータ制）の適用が問題の解決を与えるか否かを検討したが、結果は差別を正当化する均衡を崩し差別がなかった場合に実現したであろう地位と賃金を雇用者が得るといふ望ましい結果を生むこともあるし、逆に、特に数が同数に近い女性に対する差別対策よりは黒人への人種差別対策のように少数のグループに対しクォータ制が適用されるとき、スキルのない者がそれに見合わない地位と賃金を得る傾向を助長するという、より望ましくない均衡を生み出す可能性がかなりある、ということを示した。逆に言えば、人種差別対策として問題が多いが、クォータ制は偏見にもとづく女性差別に関しては、必ずとはいえないが、有効となる場合が多いという結果を示したといえる。

シュワップの理論は後述する逆選択の論理で統計的差別が不合理となることを示したものであるが、これは後にIV4で議論する。

以下のIV2～IV6の各節では、わが国における女性に対する統計的差別が合理的でないという5つの根拠をそれぞれ論じる。これはわが国の特殊状況を考えての批判である。わが国における特殊性として、第1に女性の結婚・育児による高い離職率が統計的差別の主たる原因としてあること、第2にわが国の雇用が年功賃金制度や正規雇用者への強い雇用保障のもとにあること、第3に、企業のワークライフバランス施策の取り組みが欧米と比べて遅れていること、第4に人事決定が主として人事部・人事課の裁量に委ねられていること、を考慮に入れている。

## 2 離職のコストは存在するのか：対立する理論と実際

女性の中途離職が企業にとってコストであるという、日本では経営者がほとんど誰も疑ってい

ないと思われる議論が、真か（実在か）、嘘か（神話か）という点をまず問題にしたい。以下で企業にとっての「女性の離職コスト」というのは、企業が女性を男性と同等に機会を与えたという仮定のもとで女性が中途離職する場合の企業にとってのコストをいう。しかし、標準的な新古典派経済学では賃金は限界生産性に見合うと考え、取引コストも無視するので「離職コスト」なるものは存在しえない。問題は生産性と賃金の乖離を考える経済理論において、「離職コスト」はどう理解されるかであるが、実は関係する経済学理論が2つあり、一方では「神話」他方では「実在」という結論になる。ただしこれらの2つの理論はともに米国の経済学者の理論で、彼らは日本の経済制度の専門家ではなく、以下の議論は、彼らの理論の筆者の応用と解釈で、彼らが日本について以下のようなことを直接議論したというわけでは全くない。

「神話論」の根拠となるのは、米国の人事経済学の基礎をつくったラジア（Lazear 1995）の理論（樋口 2001）である。新古典派経済学では、雇用の賃金はその人の生産性（厳密には「限界生産性」と一致することが効率的と考えられるが、ラジアはわが国の年功賃金制度や定年退職金制度のような制度を企業が採用すると平均的には就業年数が少ないときには賃金は雇用の生産性より低く、就業年数が大きくなると高く設定されるが、これは賃金後払い制度の一種で、雇用者にとっては早く離職すると損をし、長く勤めると得をするシステムとなり、企業が雇用者に長期雇用のインセンティブを与えるための制度と理解する。またこのような賃金システムでは長期雇用の賃金負担が企業にとって大きくなるので、比較的早期の定年退職制を採用する傾向が必要と考える。わが国では確かに長期雇用に重視し、また現在こそ高齢化や年金負担などの理由から定年退職年齢が延長されつつあるが、以前は欧米諸国に比べ定年退職年齢は比較的早期であり、ラジアの理論は説得力がある。また年功賃金制度はともかく、定年退職金制度が賃金後払い制度だという理解には異論はないと考えられる。問題は中途離職の効果であるが、ラジアの理論によれば賃金後払い制度のも

とでは就業年数が少ないときには平均的には雇用の生産性より賃金が低く設定されているので、中途退職者には企業は生産性への貢献に比べ賃金を低く支払って済ますことになり、中途退職は企業にとって損ではなくむしろ得だという結論になる。したがってラジアの理論を応用すると、女性の早期退職は企業にとってコストというのは根拠のない「神話」ということになる。

一方「実在論」の根拠になるのはベッカーの人的資本の理論（Becker 1975）である。「人的資本」というのは人々の持っている知識や技術の生産性への貢献をいうが、ベッカーは人的資本として「一般的人的資本」と「企業特殊人的資本」を区別する。一般的人的資本とは学校教育や企業外の専門訓練などで得られる知識や技術で、どの会社や企業であっても役立つ人的資本であり、企業特殊人的資本というのは雇用者が主としてOJTや企業内就業経験などを通じて獲得するその企業に特有の知識・技術で、その企業においては生産に寄与するけれども、他の企業では役に立たない人的資本である。企業特殊技術・知識には雇用者自身は自分で費用を持って人材投資して獲得しようというインセンティブがないので、企業が人材投資のコストを払わねばならない。したがって企業は一般に訓練期間中（企業特殊人的資本投資中）には、雇用者に生産性以上に賃金を支払い、訓練後に生産性以下に賃金を支払って、投資を回収しようとすると考えられる。したがってこの理論によると、一般的人的資本で賃金を得ている者の離職は企業にとってコストとはならないが、企業特殊人的資本の投資の対象者に対しては、ラジアの理論とは逆に、その企業への就業経験の浅い訓練期間中には生産性より多く賃金を受け取っていることとなり、その投資を十分生かさなまま退職すれば、企業にとってコストとなるという論理になる。わが国では、少なくとも米国に比べ、人材の企業内育成を重視し、企業特殊人的資本をより大切にするといわれている。この点でベッカー理論が当てはまる余地が大きいと考えられ、（企業特殊人的投資訓練を企業内で受けた）女性の中途離職は企業にとってコストとなるというのは根拠のある「実在」ということになる。

では、ラジアの理論とベッカーの理論とどちらが正しいのか。実は労働生産性と賃金の客観的比較というのはなかなか難しく、わが国でその点での確立した実証分析結果は未だないと考えられる。しかし関連する分析として清家(1998)が雇用者が主観的に自分の生産性と賃金のどちらが大きいと感じているかの年齢変化を示している。それによると個人差はあるが25歳以下では平均して賃金が生産性を上回ると考える者が多いが、30歳ではすでに逆転し、賃金と生産性がみあうか後者が上回ると考える者が多数になり、この状態は45歳ごろまで続き、50歳で(「賃金」<「生産性」)と考える者と逆の者がほぼ同じ割合になり、55歳から定年までは、逆に賃金が生産性を上回ると考える者が多いと報告している。主観による評価が、実際の生産性と賃金の相対的大きさを反映しているかどうかは疑いの余地があるが、この結果が客観的状況にみあうならば20代にはベッカー理論の特徴が、30歳以降はラジアの理論がおおむね当てはまることを示している。

これらの事実は企業が女性を男性と同等に扱った場合、女性の「結婚・育児」による離職がコストになるのは、最初の投資期間(賃金が生産性を上回る期間)の回収期間を計算に入れても、32~33歳前に離職が起こる場合で、またそれ以前でも30代であれば、コストはあっても少ないと考えられる。この結果現代は晩婚化が進んでおり、その分結婚・育児の離職年齢も延びているので、平均的にはコストはあっても多くはないと考えられる。このことは以下IV4で述べる女性の統計的差別の機会コストを考えると、離職のコストを理由に差別を行うことの合理性がかなり疑わしいことを示す。これがまず問題の第1点である。

### 3 一般職女性の人材活用の非合理性

上記の議論に関連する問題がある。離職コストが「実在」であるとの解釈の基礎となる人的資本の理論から判断すると、女性の中途離職への対策として「総合職」と「一般職」の区別による一般職女性の取り扱いが合理的とは考えられない点である。ベッカー理論を応用するなら、人材の活

用には、企業が特殊的人的資本を投資してそれを活用するか、投資せずに一般的人的資本を活用するかの、2つの選択枝が考えられる。総合職コースというのは、ほぼ前者に対応するであろう。しかし一般職コースというのはどちらにも対応しない。確かに企業が人材投資をしないという条件は一般的人的資本所有者への待遇と同じであるが、一般職には人材活用を考えているとは全く考えられないからである。もし生産性に賃金をあわせることを経済的に合理的とするなら、一般職はその逆に賃金をまず低く設定し、以下に説明するように生産性を賃金にあわせる「逆マッチング」とも呼ぶべき行為である。

企業がコース制を採用する動機は、女性の離職コストの軽減にあると考えられる。一般職女性の賃金を低く抑えるということ自体が、企業に利益をもたらすかどうかは、必ずしも明確でない。なぜなら、それは一般職女性が男性雇用者や総合職女性と比した相対賃金が相対生産性を下回るか否かに依存するからである、つまり

$$\left( \frac{\text{「一般職の賃金」}}{\text{「総合職の賃金」}} \right) / \left( \frac{\text{「一般職の生産性」}}{\text{「総合職の生産性」}} \right)$$

が1より小さければ賃金面だけを考えてときコース制は企業にとって利益、1より大きければ企業にとって損失となる。ここでII26でレビューした川口の分析が関連するのだが、川口は上記の「相対賃金」の「相対生産性」への比は女性対男性で考えるなら平均的には1より少ないことを示しており、女性の90%以上は一般職で、男性はすべて総合職だから、もしこれが企業内で生じているのなら、コース制は企業にとって一般職への「賃金搾取」を通じて利益をもたらしていることになる。しかしこの解釈は、現在は少なくなったが過去には企業が「寿退職」を女性に奨励(心理的に強要)していた事実と矛盾し(「搾取」できるのなら企業は辞めて欲しくないはずである)、実際川口の分析でも同一企業内では「相対賃金」/「相対生産性」の比はほぼ1に等しくなると推定しており、比が平均で1を下回るのは生産性に対する賃金の見返りの低い企業がより多く女性を雇っていることから生じていると考えられる。結果として一般

職女性の賃金を低く抑えること自体は企業に利益を与えず、一般職の場合には離職コストが総合職に比べ低くできることが企業のコース制採用の動機といえよう。

一般職女性の生産性が低いのは、本稿のはじめにレビューした厚生労働省の平成14年の報告書が「業務の与え方については、難易度や重要性の低い業務、定型的な業務が主として女性に割り当てられたり、評価の低い職務に女性を配置する」傾向を指摘しており企業が生産性の低い仕事を一般職女性に与えることが一つの理由であるが、その結果だけにとどまらないと思われる。ここで関連するのがコートとラウリーの理論 (Coate and Loury 1993) である。彼らの理論を当てはめると、差別される一般職女性にインセンティブ問題を生み出す。つまり差別される女性の生産性向上意欲を失わせてしまう。そのこともあいまって結果的に生産性の低い女性の雇用者を生み出し、またこの結果、差別する企業の一般職女性への偏見をも再生産してしまうという悪循環を生むことになる。

一般に、人的資本の活用には雇用者の自己資本投資のインセンティブというのが重要であり、それによって企業は質の高い雇用者を得ることができる。しかし、わが国には長らく正規雇用者には強い雇用保障があって、終身雇用制度もあったため、雇用者たちが自らの労働市場価値というのを考えない慣行がありまたそのため雇用者の自己投資のインセンティブが少なく、企業もその重要性を意識しない状態にあると考えられる。しかし現在は女性に限らず非正規雇用の社員が非常に多くなり、長期雇用を前提としない雇用者の労働生産性がますます重要になっているが、コース制を含め、わが国企業は、長期雇用を前提としない雇用者の自己投資による生産性向上のインセンティブを考えないばかりか、むしろインセンティブを下げしており、そこに不合理がある。これが第2点目の問題である。

#### 4 逆選択と予言の自己成就

統計的差別の非合理性の他の要因として逆選択 (アドバース・セレクション) の問題がある (Schwab 1986)。逆選択というのはアカロフ

(Akerlof 1970) が導入した概念であるが、下記で説明する「情報の非対称性」のもとで質の違うものを同一に扱うと、良い質のものが去り、手元には質の悪いものしか残らないというパラドクスのことをいう。八田達夫が2005年の5月13日の日本経済新聞で女性の離職を理由とする統計的差別が、どのように逆選択を生み出すかを、以下のように簡潔に述べているので、それをまず引用することにする。

「(企業は) 女性中途退職者の平均的割合を前提とした賃金を女性全員に用意する。そうすると、高い賃金なら働き続けたはずの女性が報酬は不十分だと考えて早く辞めてしまう。したがって企業は女性の賃金をさらに下げる。悪循環は続き、またも逆選択が起きる。情報の非対称性のために、企業は女性一般を差別し、正当な賃金ならばずっと働き続けてくれる女性まで労働市場から追い出すという無駄を発生させている。」

ここで「情報の非対称性」というのは企業が女性一人一人の資質について知らないが、雇用者の女性自身は自分の資質のことを知っているという意味である。つまり企業が個々の女性について将来中途離職するかしないか、生産性が高いか高くないかなどの知識がなく、平均的に女性は離職率が高いとみて平均離職コストを加味して賃金を一律に低くすると、自分は正当な賃金なら辞めるつもりもないし、より高い賃金が相応しいと知っている比較的生産性の高い女性ほど先に辞めていってしまい、残るのは低い賃金でも文句は言えないと知っている比較的生産性の低い女性となってしまふということである。八田の議論の最後の「無駄」のところは、企業が意図せず社会に対しても損害を与えているという外部不経済の問題であるが、企業にとって統計的差別は逆選択を生むので優秀な人材確保の点からはマイナスだという点が特に重要である。またシュワップ (Schwab 1986) は逆選択の起こりやすさは、差別される者の資質の分布が下方に偏り、平均が下に引張られるほど大きく、平均に基づいた統計的差別が、まず少数の高い資質を持つ者を離職させて逆選択に拍車をかけ、資質の低い者のみ残る結果に導きやすいことを示している。これが問題の3点目である。

関連する理論に女性の高い離職率を根拠とする統計的差別は、予言の自己成就 (Merton 1968) になりやすいという理論がある。ベッカーは家族の経済学 (Becker 1991) の中で、離婚の高いリスクを予測する人たちが、資産を夫婦別々にしたり子どもをつくらなかったりなど離婚が起こった際のコストを少なくしようと努める結果、離婚のコストが低くなりかえって離婚率が高まるという例を出している。同様に企業 (あるいはその人事課) が、女性の雇用者の高い離職率を予測し、賃金を低く設定するなど、「女性を統計的に差別する」という選択を取れば、そうでない場合に比べ、女性雇用者にとって継続就業する利益に比べ、外資系企業など女性差別をしない企業に移るとか専業主婦になるとかの利益が相対的に高くなり、結果として「離職する」という選択の確率が増える。つまり、企業が選択肢である「離職すると予測するから差別する、離職しないと予測するから差別しない」のうち、「差別する」の選択をするほど、女性雇用者はその選択肢の「離職する、離職しない」のうち、「離職する」を合理的判断の結果選ぶ傾向があり、これはゲーム理論では調整ゲーム状況というが、この意味で予言の自己成就が起こりやすくなる。そして、もし女性の離職が企業にとって望ましくない選択であるなら、自ら望ましくない結果を招くことをしているわけであるが、これは意思決定者がコスト減少のみを考え、リスク減少を考えないという計算の一面生から発生していて、そこに不合理がある可能性が高い。次節ではこの問題を分析する。

#### 5 ワークライフバランス：離職リスク減少戦略の条件付き合理性

将来の離職のような不確定な要素が絡むとき、コストの算定には2つの要素が入る。一つは離職が起こる確率  $P$  である。もう一つは離職が起こったときのコスト  $C$  である。実際に起こる平均コストである期待コストは、その2つの要素の積  $PC$  である。だから期待コストを下げる戦略としては起こった場合のコスト  $C$  を下げるといふ戦略と、リスク  $P$  を下げるといふ戦略がありうる。実際わが国と国情が比較的類似している南欧諸国以外の

欧米諸国の多くは、英語圏諸国、オランダ、北欧諸国など、方法は異なるにせよ、女性が柔軟に働いて育児とも両立する雇用形態や制度を充実させ、女性の育児離職率を下げ離職期間を短くし、その結果女性の比較的高い労働市場参加率を達成あるいは維持してきている。しかしわが国の企業は女性の離職をコストとみなしそのコストのみを抑えることに一面的に熱心で、離職率を下げようとするにはほとんど目が向いていない。離職率に関しては、前節で述べたように離職を理由とする女性差別は予言の自己成就となっており、むしろ高めている。おまけに逆選択の原理により、優秀な女性ほど辞める傾向を強める。この一面的なコスト削減の選択がなぜ起こるかの議論は次節に譲るとして、本節ではコスト減少策である女性の統計的差別でなく、リスク減少策である企業のワークライフバランス (以下 WLB) 戦略が合理性を持つ条件を明らかにする。なおこの節の議論は数理的であり、数理に興味のない読者は後掲図2の後に箇条書きにした内容的解釈に飛んで差し支えない。

今リスクとコストの両方を考える2者択一モデル (Yamaguchi 1998) を考える。企業はA (雇用者のWLBを推進する) とN (推進しない) の2者択一の選択をするとする。ここで推進するというのは、育児休業などについて法を遵守する以上の自主的な取り組みをいう。今Nを選択するときの企業の期待効用  $E(U_N)$  は以下の式で表せるとする。 $U_0$  は女性雇用者が離職しないときの効用、 $C_E$  は女性雇用者が全員離職するときの企業にとってのコスト、 $P_N$  は企業がWLBを推進しない (Nを選択する) 時の女性の離職確率である。式(1)は議論を簡単化するため、同質な女性を仮定しているが、女性により離職確率や離職コストが異なる場合にも論理をグループ別に当てはめることでモデルを適用できる。

$$E(U_N) = U_0 - C_E P_N \quad (1)$$

また、企業がWLBを推進する (Aを選択する) ときの期待効用は以下の式(2)で表される。式(2)で  $B_A$  はWLBを進めることで、女性の離職率の変化にかかわらず得られる企業のベネフィットで

ある。男性を含む雇用者の健康や就業意欲の増進に加え、WLBを進めることにより、そうしない企業に比べ、企業の名声が上がりに良い人材が集められることが考えられる。 $C_A$ はWLBを進めることにより企業が支払うコストである。 $P_A$ は企業がWLBを進める場合の女性の離職確率で、仮定により $P_A < P_N$ である。また $C_{A \times E}$ は企業がAを選択したという条件のもとで女性が離職する場合の追加コストである。フレックスタイム勤務など一般雇用者に対するWLB施策でなく、継続就業を前提として企業が提供する育児支援制度の利用後短い就業期間で離職するなどの雇用者のモラルハザードによって起こるコストが $C_{A \times E}$ である。

$$E(U_A) = U_0 + B_A - C_A - (C_E + C_{A \times E})P_A \quad (2)$$

式(3)は式(2)と(1)の差で、この差が正の値ならばWLBの選択は合理的となる。

$$E(U_A) - E(U_E) = B_A - C_A + C_E P_N - (C_E + C_{A \times E})P_A \quad (3)$$

今 $t$ を年齢とし、企業がNを選択するときの平均離職ハザード率を $h_N(t)$ で表し、企業がAを選択するときの平均離職ハザード率を $h_A(t)$ で表し、等比ハザードモデルを仮定して、WLBの選択による離職率の減少率を $r(r < 1)$ とする。すなわち

$$h_A(t) = r h_N(t) \quad (4)$$

が成り立つと仮定する。今 $T$ を結婚・育児を理由とし、離職がコストを生むような年齢の上限とすると、Nの選択のもとで年齢 $T$ までに離職が起こる確率は $P_N = 1 - S_N(T)$ で表せる。ここで $S$ はハザード関数から導かれるサバイバル確率(離職が起こらない確率)である。すると、等比ハザードモデルの性質により、WLBを推進する場合の離職確率 $P_A$ と推進しない場合の離職確率 $P_N$ の間に以下の関係が成り立つ(Yamaguchi 1991)。

$$P_A = 1 - S_A(T) = 1 - S_N(T)^r = 1 - (1 - P_N)^r \quad (5)$$

また式(5)を式(3)と組み合わせると、以下の式

(6)を得る。

$$(E(U_A) - E(U_E))/C_E = (B_A - C_A)/C_E + P_N - [(C_E + C_{A \times E})/C_E][1 - (1 - P_N)^r] \quad (6)$$

式(6)は以下の特徴を持つ。

(1) WLBのネットベネフィット( $B_A - C_A$ )が、全員が離職する離職コスト $C_E$ に比べ、無視できるほど小さいときは、

(1-1) 条件付き追加コスト $C_{A \times E}$ が0であれば、式(6)は常に正の値を取りWLBの推進は合理的である。

(1-2) 条件付き追加コスト $C_{A \times E}$ が0でない場合、 $(1/r) - 1 < C_{A \times E}/C_E$ であれば、式(6)は常に負でWLB推進は合理的でないが、 $(1/r) - 1 > C_{A \times E}/C_E$ であれば、 $P_N$ の一定範囲(通常0にも1にも近くない値の範囲)でWLB推進は合理的となる。

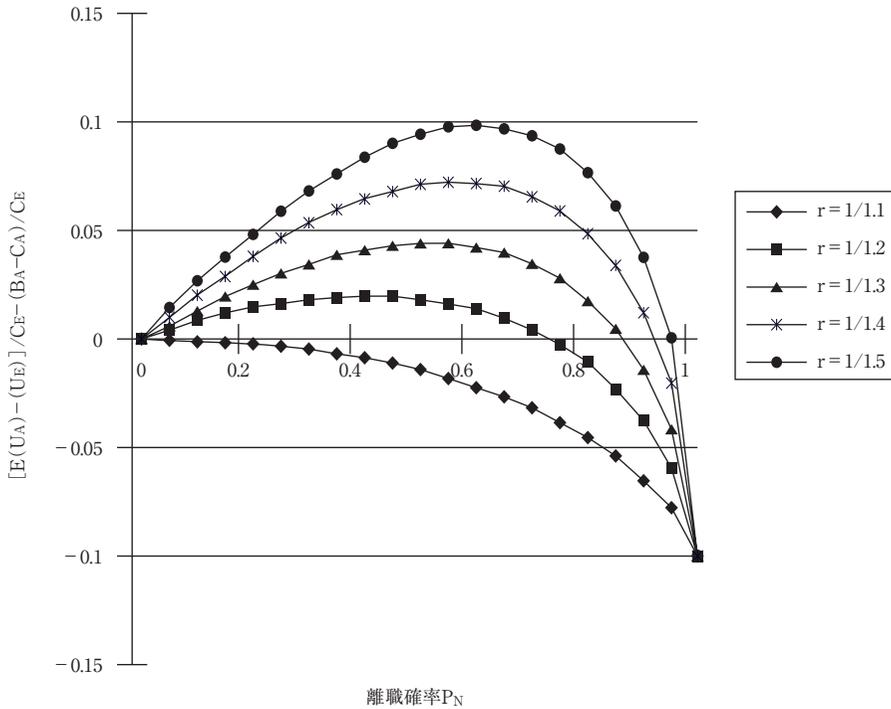
(2) WLBのネットベネフィット( $B_A - C_A$ )が全員が離職する離職コスト $C_E$ に比べ、無視できるほど小さくはなく、かつ正であるときは、 $C_{A \times E}$ が0であれば常に、また $C_{A \times E}$ が0でなくても $P_N$ が1に近くない限り(WLBバランスを推進しないときはほとんどすべての女性が離職するという状況でない限り)WLB推進は合理的である。

(3) WLBのネットベネフィット( $B_A - C_A$ )が全員が離職する離職コスト $C_E$ に比べ、無視できるほど小さくはなく、かつ負であるときは、 $(B_A - C_A)/C_E < -1$ であれば、WLB推進が合理的になりえないが、そうでなければ $r$ の値が小さいほど、 $P_N$ の一定範囲でWLB推進が合理的となる場合が生じる。

図2は $C_{A \times E}/C_E = 0.1$ の場合に $(E(U_A) - E(U_E))/C_E - (B_A - C_A)/C_E$ の値を示している。もし $B_A - C_A = 0$ なら縦軸上0より上の場合にWLB推進が合理的となり、 $(B_A - C_A)/C_E = -0.05$ なら、縦軸上0.05以上となる場合にWLB推進が合理的になる。このようにWLB推進の合理性は、(1)その施策の離職確率減少への有効性( $r$ が小さくなる程度)と、特に $(1/r) - 1$ が雇用者のモラルハザードのコストの離職コストに対する相対的度合い( $C_{A \times E}/C_E$ )より大きいかな否か、(2)WLBを推進しない場合の離職確率( $P_N$ )、

図2 WLBの選択

$C_A \times E / C_E = 0.1$ の場合



(3)WLB 推進のネットベネフィット ( $B_A - C_A$ ) が正か負か、またその離職コストに対する相対的大きさ ( $B_A - C_A$ ) /  $C_E$  がどれほど小さいか、の3要素の組み合わせに依存する。

以上の結果をより内容的に解釈すると以下のことが言える。他の条件が同じなら、

(1) 企業にとって離職コストが高いほど WLB 推進は有効である。また企業にとって離職コストが高い人 (生産性の高い人) に対して WLB 推進はより有効である。

(2) WLB 推進は WLB を推進しないときに平均離職率が非常に高い企業や、逆に非常に低い企業でなく、中間的な場合により有効である。また個人に対しても、潜在離職率が非常に高い人 (「家族指向型」) や逆に低い人 (「キャリア指向型」) より、中間的な人 (「両立指向型」) に対してより有効である。

(3) WLB 推進は平均離職率を下げる効果が大きいほど有効である。

(4) 就業者のモラルハザードの問題が少なく、

企業にとってコストとなる WLB 制度は利用するが結局離職してしまうという人が少ないほど WLB 推進は有効である。特に WLB 推進にネットベネフィットが存在するか、あるいはネットコストがあってもその大きさが離職コストを大きく下回る場合は、モラルハザードの問題がなければ WLB 推進はほぼ常に合理的である。

(5) 情報開示などで WLB 推進企業の名声が人材集めに益をもたらすほど、WLB 推進は有効となる。

(6) 政府の企業の WLB 施策への経済援助は、WLB のネットコストを減少させるかネットベネフィットに変えるので、WLB 推進が有利となる確率を極めて大きくする。

以上の結果から、WLB 推進が女性の離職率を下げるための戦略として有効かどうかは条件によるが、少なくとも離職によるコストを考えるだけでなく、離職確率を少なくする戦略を企業が考慮しないことは非常に一面的な考えであることは明白といえる。

これが問題の第4点目である。

リスク回避性との関係について一言注釈がある。言葉の感触からリスク回避的であれば離職のリスクを下げる戦略をとりそうにみえるが実はそうではない。確率の場合不確定性は確率の2乗関数で0.5で最大となり、それ以下でも以上でも減少するが、0.4から0.6の範囲では不確定性はほぼ最大の場合と変わらない。今わが国の女性の結婚・育児による離職確率は7割弱と大きい。だから、リスク回避的であればむしろ離職を前提とした(離職確率1と見なす)戦略をとりやすい。状況が変わり離職確率が4割を下回ってくれば、リスク回避的であれば女性が辞めないことを前提とする戦略に向かうと考えられる。しかし、WLBの推進が益をもたらす可能性が大きいのは、図2で見られるように、むしろ不確定性が高いときである。

#### 6 わが国の人事決定とそのリスク回避傾向の非合理性

わが国の企業の人材活用に関して関連するいくつかの不合理と思われる特徴がありそれが強いリスク回避傾向の結果と考えられる根拠がある。まずIV2とIV3で議論したように、離職コストは晩婚化の時代の現在、平均的にはあっても大きくはないと考えられるが、多くの企業はそれが非常に大きいと考えており、またそれを女性へのコース制などの採用の理由としている。これは離職には不確定性があり、リスク回避傾向があると、そのコストを実際より大きく考える傾向と関係していると思われる。またIV4で議論したように統計的差別は逆選択を生みやすく優秀な女性を活用できずに失い、その代わりに相対的に生産性の劣る男性を活用せざるをえない機会費用を生むが、そのことを企業が十分考慮しているとはとても思えない。以下で論じるように、リスク回避傾向は機会費用の軽視を生む。さらには、前IV5で議論したように女性の離職への対策には離職が起こる場合の離職コストを下げる戦略でなく、離職率を下げるWLB戦略が有効な場合があると考えられるが、その戦略を考えない傾向も合理的でなく、女性の離職率が5割をかなり上回る現在それもリスク回避傾向とマッチしている。そして、エイグナーとケインが示したように、他の条件が同じであ

れば、リスク回避的であるほど、統計的差別を合理的と考えやすい。こうして考えてみると、「状況証拠だけ」とはいえ、わが国の企業の職能評価や人事決定に女性の統計的差別がみられることの裏には、それらの評価や決定を行う人事部・人事課や中間管理職者が非常にリスク回避的傾向を持つことと深く関係していることは間違いのないように思われる。以下この議論をより理論的に考え、わが国における人事決定のリスク回避傾向が、後述する「作為の誤りのコストの過大評価」と「不作為の誤りの過小評価」を生み、結果として離職コストの過大評価と女性差別の機会費用の過小評価に陥っている点を指摘する。

わが国での人事部・人事課の役割は、欧米のそれとは全く異なっている。米国も企業に人事担当のポジションはあるが、彼らの役目は人事情報の管理が主で、人事採用や、人事異動、昇進などへの決定には全く関与しない。採用は仕事をする各末端の部局で行うのが通例であり、企業内人事異動でも空きができたときに通常企業の内から応募させて部門ごとに面接などして決め、人事部・人事課が関与することはない。一方わが国では人事部・人事課が採用や一定の職階以下の地位への昇進や雇用者の教育・研修に権限を持つことが多い。佐藤(山口・樋口2008)によると<sup>4)</sup>、現在わが国では製造業などでは人事部のキャリア管理にかかわる権限は主として採用と初任配属であり、配属後のキャリア管理に関する実質的な権限は事業部門や職能部門のラインマネージャーにあり、それら部局の中間管理職の人事決定や教育・訓練決定に女性差別が強くあることが問題だという。このことは以下で議論するリスク回避的傾向が人事部・人事課だけでなく、人事に関係する中間管理職に広く行き渡っていることを示唆する。なお人事部の非合理性について、特に雇用者に対する能力評価の欠如などについて、八代(1998)も指摘している。

まず初めに人事部・人事課や人事決定に権限を持つ中間管理職の人事に関する選択が減点主義的な評価の影響のもとにあると考えられることが、「作為の誤りのコスト」と「不作為の誤りのコスト」の評価に大きなバイアスを与え、合理的選択

を妨げていると思われるのでその理由をまず明らかにする。「作為」というのは、ある結果を意図して積極的にする行動のこと、意図的行動、を意味し、それに対して「不作為」というのは、あえて積極的な行動は取らないこと、意図的無行動、を意味する。したがって「作為の誤り」とは、ある積極的行動が結果として誤りでそのような行動を取るべきではなかったという場合を意味し、「不作為の誤り」とは、ある意図的無行動が結果として誤りで、積極的に行動を起こすべきであったという場合を意味する。不確定性のもとで作為の誤りと不作為の誤りは情報量が一定なら、一方の誤りの可能性を減らすと他方の誤りの可能性が増えるというトレードオフの関係にある。ただし情報量が増えれば双方の誤りの確率を減らすことは可能である。いま採用・賃金・昇進などにおける統計的差別を考えると、「不作為」というのは従来通りの女性差別的慣行を意図的に維持すること、「作為」というのはあえてその慣行を変え女性に平等な機会を与えるという意味になる。いま個人の資質はその情報を得ることが困難かコスト高という統計的差別が仮定する状況のもとで、「作為」を選ぶか「不作為」を選ぶかの二者択一を考えるとする。ここで「作為の誤りのコスト」は女性の活用の道を開いたが、彼女たちが結婚・育児離職してしまい、企業が損失を被るという離職コストに相当する。一方「不作為の誤りのコスト」は女性人材を適切に活用しない不能率に加え、逆選択の結果優秀な女性人材を企業から去らせてしまうコストなどを含む機会費用に相当する。より正確には女性差別をするせいで活用しないことになる女性人材の生産性と、その代わりに活用した男性人材の生産性との差が機会費用である。以下ではなぜ、わが国の職能評価や人事決定は「作為の誤りのコスト」を過大評価し「不作為の誤りのコスト」を過小評価するために、女性差別を踏襲しがちなのかという点を議論する。

重要な要素としてわが国の企業に、正規雇用者の雇用保障と年功序列的昇進制度が根強く残っているため、多くの部門、特に人事部門で、減点主義が横行することと関係がある。減点主義というのは行動の評価についての特徴である。具体的に

は減点主義とは、業績を人以上に上げなくても、みなと同じように無難に仕事をしていけば、同等に昇進・昇給していくので不利はないが、もし人と違うことをして失敗をすると減点され昇進・昇給が遅れる、というような報酬の原則をいう。その逆の得点主義というのは、善意で行った行為の失敗は昇進・昇給にマイナスにならず、積極的に人以上の業績を上げれば、早く昇進・昇給するという報酬の原則である。減点主義はわが国にまだ根強く残っている年功賃金制度や正社員への強い雇用保障制度と結びついていると考えられる。年功賃金制度のもとでは、成果賃金と反対に、人々の競争は抑制されるので人より抜きんでてもそれを給与の上昇や昇進にはすぐに還元せず、一方余計なことをして組織に損害を与えた失敗者には通常の昇進コースからはずすという罰が与えられやすい。また正社員は雇用が守られているので大きな失敗さえしなければ職を失うことはなく、現在の職を確保するために他人より抜きんでる必要はない。逆に米国では、単にわが国より業績・成果主義だというだけでなく、正規雇用と非正規雇用の区別がなく雇用者はいわばすべて契約社員であり、雇用者は職を失わぬよう常に自己研鑽に励み、また人より抜きんでることに勤めねばならぬ状況があり得点主義が原則となる。他人と同じにやっていたのでは、よくて一生同じ地位、悪くすれば解雇されるのが米国である。もちろん減点主義や年功賃金が日本のすべての仕事組織や組織内部局にあてはまるわけではない。例えばR&Dの担当部局では、リスクがあっても研究開発投資をして、新製品を作らねばならないので、そういう部局では、試行錯誤の上の失敗は容認され、新しい売れる製品を開発するという得点を挙げる人を高く評価する傾向が生まれる。しかし人事や企業内職員の職能評価は、いまだ有能な社員の他社からの引き抜きが多くないわが国では、他社との直接的競争に関係せず、成果について市場に代わる第三者機関の評価にさらされることもほとんどない「権限があつて責任のない」選択の代表である。その結果減点主義が支配することになる。

得点主義が「作為の誤りのコストを低く評価し、不作為の誤りのコストを高く評価する」ことに結

びつづくのに対し、減点主義は全く逆に「作為の誤りのコストを高く評価し、不作為の誤りのコストを低く評価する」傾向に結びつく。これは「得点」が作為の成功によってのみ生まれるため、不作為は何も益を生まないのに対し、「減点」は逆に作為の失敗によってのみ生まれ、不作為を選択することが安全だからである。

このような「作為の誤りのコストを高く評価し、不作為の誤りのコストを低く評価する」傾向は、リスク回避型の選好を組織的に生み出す。通常経済学では「リスク回避型」か「リスク選好型」か「リスク中立型」かは、個人の資質と考えるが、実は減点主義か得点主義かという報酬のあり方が、大きく影響する。不作為というのは現状の慣行維持なので、結果の予測が容易で不確定性が少なく、反対に作為というのは、慣行を変更するので、結果の予測がより難しいからである。またリスク回避傾向が作為のコストの過大評価を生む傾向は、男性と同等に扱う女性の離職コストを過大に評価することを意味し、不作為のコストの過小評価を生む傾向は、女性差別をやめて有用な女性人材を活用することをしない機会費用を過小評価することを意味する。筆者は、このことが離職率の高さを理由とし、女性差別の機会費用を無視する、女性の統計的差別を持続させている主な要因と考える。これは企業にとって不合理なのでこれが問題の第5点となる。

## V 男女賃金格差解消への道筋——政策インプリケーションと法的介入について

前節までの分析と論議をふまえ、以下今後のわが国における男女の時間あたり賃金格差解消の道筋について政策インプリケーションと関連する法的介入について論じる。なお、序説で述べたように本論は文化的背景もある終身雇用や年功賃金制度や正規雇用者と非正規雇用者の区別を否定しないで、男女格差を減少させる道を考えることにある。非正規雇用者割合の多い女性にとって、正規・非正規間の待遇格差が間接差別になっていることは疑いが無い。また最近問題となっている経済格差問題について正規・非正規の待遇格差の縮

小は重要である。しかしこれらの日本的雇用慣行を全面的に否定し欧米の同一職同一賃金制度を提唱することが、文化の問題に抵触し、結果として男女の賃金格差の解消にあまり寄与しなかったことも事実である。以下は主として女性差別は経済的に非合理的であるからそれを解消すべきであるという観点からの道筋を論じる。ただし差別の経済的非合理性を指摘することは、企業がその不合理を認識し自主的に制度改革を進めることを促すものではあるものの、政府による一定の法的介入を否定するものではない。「経済的合理性の実現」=「市場主義、政府の不介入」という「新自由主義」は一つの思想にすぎない。人事についてリスク回避性や女性への偏見のため女性の人材活用について慣習から抜け出ることのできない企業に対し、政府の法的介入により方向性の指針を与えることは十分考慮すべきことである。また以下で例示する法的介入については経済的合理性と矛盾しないと著者は考えている。以下考えられる法的介入については欧米の制度を参考にしながら議論する。

男女賃金格差解消の道筋として具体的には以下の施策を推進することが重要と考える。なお以下の③と④は、男女賃金格差の最大の要因であるフルタイム雇用者内の男女賃金格差の是正を、⑤は第二の要因である男女の雇用形態の違いによる賃金格差の是正を意図し、①と②はその双方に関係している。

①政府による企業へのワークライフバランス(WLB)の施策援助を拡大し、必要な法的整備も行う。また企業がWLB施策を雇用者の福利厚生という点からではなく、人材活用のあり方としてとらえ、雇用者が柔軟に働ける職場環境を推進することを重視する。

②非正規雇用者を含めて、長期雇用を必ずしも前提としない雇用者に人的資本の自己投資のインセンティブを与え、また長期雇用を前提とする雇用者との間に人材活用上差別的でない賃金・昇進機会制度を確立する。特に一般職と総合職の区別によるコース制は、コートとラウリーの理論にあるインセンティブ問題を生み一般職女性の生産性を下げ経済的に不合理なばかりか、間接差別になっ

ているのでこれを法的に禁止する。

③人事部・人事課による人事決定権を大幅に縮小し部局採用（新規・異動とも）、部局による職能評価、部局昇進・昇級決定へと変えていき、人事評価を明確にして、なおかつ人事について権限と責任を一体化させていき、合理的人事決定を推進するとともに適正な基準によりポジティブ・アクションを推進する。

④政府による外部審査、および企業の協力、により企業の人事決定における女性差別の実態とその機会コストの可視化を図る。

⑤雇用形態の男女の違いによる男女の賃金格差是正のため、(a)育児離職後の女性の正規の再雇用の拡充や、パートタイム・非正規雇用からパートタイム・正規雇用への道を開くことを含む正規雇用の機会の男女の平等化、(b)短時間正規雇用の拡充、(c)時間あたり生産性の基準に基づくフルタイムとパートタイムの均等待遇、を促進する。

以下これらの各点につき、より具体的に議論する。まず①のWLBについては、法的介入を含む政策援助が重要である。男女賃金格差の解消の見地からは北欧型の長期育児休業を法的に保障し促進する方式よりも、勤務時間に上限を設けることで男性を含めわが国の過剰な勤務時間を取り除くことと、働き方の柔軟性を向上させることで仕事と家庭の役割葛藤を減少させ、その結果女性の結婚・育児離職率を下げる施策が重要となる。勤務時間制限についてEU諸国は1993年に仕事時間に関する指針（Working Time Directive）を制定し、加盟国は残業時間を含めて雇用者の週平均勤務時間が48時間を超えないことと定めた。また2000年には「EU諸国の基本的人権に関する憲章（EU Charter of Fundamental Rights）」で雇用者が最大勤務時間を制限する権利を持つことを基本的人権として宣言している。一方働き方の柔軟性に関する施策についてEU諸国は多様であるが、民間主導の米国と異なり、それぞれ法的介入により柔軟性の保障に努めている。具体的にはペナルティーを受けずに勤務時間を雇用者が決定できることを保障したオランダの時間調整法（Adjustment of Hours Law, 2000年施行）、雇用保障がありかつ社会保障のベネフィットを損なわ

ずに最高5年まで雇用者が一定の条件の範囲で勤務時間を減らす権利を法的に保障したベルギーのタイムクレジットシステム（2002年施行）、6歳未満の子供か18歳未満の障害児を持つ親がフレックスタイト勤務をする権利を保障した英国の子育て支援法（2003年施行）など多様なWLB推進制度がある。これらの勤務時間制限および働き方の柔軟性の法的保障はWLBを達成するという趣旨とともに、時間あたりの生産性がそれらの制度によって損なわれないという理解に支えられている。わが国は長らく長時間で柔軟性のない勤務を経済成長と結びつけて考えてきたが、近年のEU諸国の経済的成功とわが国の相対的不振はこの点示唆するところが大きい。わが国の企業が時間あたりの生産性でなく一人あたりの生産性を重視することが長時間勤務の根底にあるが、その基準自体が合理的でなく、リスク回避傾向にも原因があると考えられる。時間あたり生産性による評価は労働のアウトプットの効率性や質を問題にし、労働のインプットは関係しない。一方一人あたりの生産性はこれに加えてインプット、すなわち一人一日あたりの就業時間、に大きく依存する。一般にインプットの評価はアウトプットの評価より計測も制御も容易で不確定性が低い。したがって企業のリスク回避的人事管理は計測も制御もしやすいインプットを組み込んだ基準で労働生産性をみる傾向が強くなる。しかしリスク回避性は主観的合理性の特性で、客観的には合理的でない。EUの制度をそのまま持ち込む必要は全くないが、わが国のWLB施策向上の上で、時間あたり生産性を評価基準にすることが、最大勤務時間制限の上でも、後述するフルタイム勤務とパートタイム勤務の待遇の均等化の上でも重要と考えられる。

②のコース制はわが国固有の制度であるが、これは女性への明らかな間接差別であり、またコートとラウリーの指摘するインセンティブ問題の主たる原因となり女性への偏見を再生産させる傾向を持つので、法的に禁じるべきである。一方長期雇用を必ずしも前提としない雇用者に一般的的人資本の自己投資のインセンティブを与える賃金・昇進制度については、民間主導で考えるべき問題であろう。わが国の人材活用の非合理性は、長期

雇用や年功賃金などの日本の雇用慣行が不合理なのではなく、それを前提とする者にしか人材活用を考えないという一面性にある。案としては雇業者に企業特殊的人的資本の活用を重視する「総合職トラック」と一般的的人的資本の活用を重視し、職務のより明確な「専門職・半専門職トラック」を選択肢として与え、それぞれに見合った、差別的でない賃金制度と昇進への道を開くことを提唱したい。特に企業外での同種の職業経験を適正に評価し経験賃金プレミアムを与えることが重要である。

③の人事制度の問題は基本的に企業の意思決定の問題であり法的介入の問題ではなく、またポジティブ・アクションは男女共同参画社会基本法でサポートされており既存の法の遵守の問題と考えられる。しかし、男女の機会の均等の実施について、極めて疑わしい企業に対し後述する④の可視化との関連で法的介入が考えられるが、それは以下で議論する。

ポジティブ・アクションの有効性について従来指摘されていなかった一つの重要な点を強調したい。それは日本企業、特に人事決定についての、減点主義が、人事部・人事課や中間管理職の人事決定についてリスク回避性を生み、それが女性の統計的差別に結びついているという筆者のIV6の議論が正しいならば、ポジティブ・アクションの規範化は特効薬となるという点である。それはもしポジティブ・アクションが企業にとって規範となれば、規範遵守が「不作為」となり、規範にそむくのは「作為」となるので、「作為」と「不作為」が逆転することで、作為である「女性差別をすること」の誤りが減点の対象となる状況が生まれるからである。新たな規範遵守の結果の不確定性の問題がしばらくは残るが、それも事例が増すごとに解消すると考えられる。

④の女性差別とその機会コストの可視化に関連して、米国においてはダイバーシティの推進のため、連邦機会均等（EEO）法にもとづき従業員100人以上の企業は雇業者の職種別男女別人種別の雇業者数の報告義務がある。この報告は公開データではないが、自主的に公開している企業が多い。報告結果で人種差別や女性差別があるとの疑念の

ある企業は政府の精査の対象となる。わが国の場合にも、一定以上の従業員規模の企業に例えば職種別に加え職階別や雇用形態別の男女別雇業者数の報告義務を法的に制定し、審査の結果女性雇用のあり方に差別の疑念のある企業には説明責任を求め、問題があれば行政指導の対象とし、また企業にこれらのデータの自主的公開を促すことで、男女共同参画を推進する企業が優秀な女性雇業者を得る機会を増やすことも、女性差別の機会コストの可視化のうえで重要となろう。

⑤の雇用形態の男女の違いからくる男女の賃金格差解消の方策であるが、多くのEU諸国は1990年代にフルタイムとパートタイムの時間あたり賃金に差をつけることを違法とした。英国では早期に1975年の性差別禁止法（Sex Discrimination Act）で、既にパートタイム勤務者や短期就業者に対しフルタイムの常用勤務者と比べ待遇で差をつけることを女性への間接差別として違法としている。しかし本稿の分析が示したように、わが国の特殊性は、正規と非正規雇業者の区別を前提として、正規雇業者内および非正規雇業者内で、それぞれフル・パート間の時間あたり賃金の平等化を図っても、正規雇業者内のパートタイム勤務者が1%に満たず、主として非正規雇業者内でのフル・パート間の均等化に結びつき、その格差はもともと大きくないため、それだけでは男女の賃金格差の減少にあまり貢献しないという点である。このため他の2つの条件(a)正規雇用の機会の男女の均等化と(b)短時間正社員制度の普及の同時進行が欠かせない。正規雇用の男女の機会の不平等は主として、結婚・育児離職後の再雇用に正規雇用の機会が少ないことから来るので、離職後の正規再雇用の機会の拡大が必要となるが、離職者に法的に正規再雇用を保障することは難しく、これを補うものとして育児離職をせず育児に専念することを法的に保障することが考えられる。わが国の育児休業法にはそのような意図があったが、実際には女性の育児休業取得率は上がったが、育児離職率はほとんど下がっていない。これは育児休業後に職場に復帰しても育児と両立できない職場環境があるせいであると考えられるので、この問題もかなりの部分①のWLB施策の

推進に帰着する。短時間正社員制度の普及も、一方で短時間勤務を選ぶことが非正規雇用に結びつくという障害を取り除くことであるとともに、WLB推進施策の一環でもある。さらには育児休業制度を、現在の形から休業期間に応じて所得補填率を変えることで、異なる休職期間を望む多様な女性への雇用保障に重点を置く方式に改革することも考えられよう。

\*この研究を初期段階で激励して下さった RIETI の前所長吉富勝氏にこの論文を捧げる。また初期原稿にコメントを下さった権丈英子氏、同稿のシンポジウム発表にコメントを下さった阿部正浩氏と佐藤博樹氏に深く感謝する。本稿は RIETI の DP 『男女の賃金格差解消への道筋——統計的差別に関する企業の経済的非合理性について』を大幅に加筆・修正したものであるが、RIETI の DP は暫定的なワーキングペーパーであり、本稿を正式出版物として引用することを希望する。

- 1) さらに表 1 の分析は時間あたりの賃金の分析ではない。
- 2) ただし川口自身は必ずしも固定効果モデルの結果がより信頼が置けるとは考えていないようであり、最後の部分は筆者の解釈である。しかし、企業が直接賃金差別をする（単に女性の賃金を低く抑えるという意味ではなく、男性に比べ生産性に対する賃金の見返りを小さくするという意味で）というよりは、労働生産性が低く賃金負担の少ない企業のほうが、後で議論する女性の離職コストを比較的軽く考えることができるので、女性を雇いやすいという固定効果モデルの結果は、より妥当性があるように思える。後に IV3 で総合職・一般職の区別について関連議論を行う。
- 3) 以下の 4 つの他にもスティグリッツ (Stiglitz 1975) のスクリーニングの理論やスペンス (Spence 1973) のシグナリングの理論と絡めた差別一般や統計的差別の理論・議論があるが、本稿では論じない。これらは主に人材の質の不確定と評価に関係し、本稿が論じる離職率の高さを理由とする女性の統計的差別の問題の本質と外れると考えるからである。
- 4) 山口・樋口共編 (2008) の第 4 セッションにおける佐藤博樹氏の発言。

#### 引用文献

- 飯田高 (2007) 「雇用における性差別——法と経済学からのノート」高さやか・田中重人 (編) 『雇用・社会保障とジェンダー』東北大学出版会、199-213 頁。
- 川口章 (1997) 『男女間の賃金格差の経済理論』中馬宏之・駿河輝和 (編) 『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会、207-241 頁。
- 川口大司 (2007) 「男女間の賃金と生産性格差——日本企業のパネルデータを用いた構造分析」『RIETI Research Digest』9. 13-20 頁。
- 小池和男 (1991) 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- 厚生労働省 (2002) 『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』。
- 篠塚英子 (1982) 『女子労働の経済学』東洋経済新報社。
- 清家篤 (1998) 『生涯現役社会の条件』中公新書。
- 中馬宏之・樋口美雄 (1997) 『労働経済学』岩波書店。
- 中田喜文 (1997) 「日本における男女賃金格差の要因分析」中

- 馬宏之・駿河輝和 (編) 『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会、173-205 頁。
- 中田喜文 (2002) 「日本の男女賃金格差の実態」『季刊家計経済研究』2002 春、26-33 頁。
- 樋口美雄 (2001) 『人事経済学』生産性出版。
- 村上泰亮、公文俊平、佐藤誠三郎 (1979) 『文明としてのイエ社会』中央公論社。
- 森ます美 (2005) 『日本の性差別賃金——同一価値労働同一賃金原則の可能性』有斐閣。
- 八代尚宏 (1998) 『人事部はもういらぬ』講談社。
- 山口一男 (2006) 「女性の労働力参加と出生率の真の関係について：OECD 諸国の分析と政策的意味」『経済産業ジャーナル』4 月号、58-61 頁。
- 山口一男・樋口美雄 (編) (2008) 『論争 日本のワークライフバランス』日本経済新聞出版社。
- Aigner, Dennis J. and Glen G. Cain (1977) "Statistical Theory of Discrimination in Labor Markets" *Industrial and Labor Relation Review* 30: pp. 175-87.
- Akerlof, George (1970) "The Market for Lemons: Quality, Uncertainty, and the Market Mechanism." *Quarterly Journal of Economics*. 84: pp. 488-500.
- Altonji, G. Joseph and Rebecca M. Blank (1999) "Race and Gender in the Labor Market" pp. 3143-3259 in E. O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*. New York: Elsevier.
- Arrow, Kenneth (1973) "The Theory of Discrimination." pp. 3-33 in E. O. Ashenfelter and A. Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Asano, Hiroaki and Daiji Kawaguchi (2007) "Male-Female Wage and Productivity Differentials: A Structural Approach Using Japanese Firm-Level Panel Data." RIETI Discussion Paper, Preliminary Version.
- Becker, Gary S. (1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1975) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with a Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, Gary S. (1991) *Treatise on the Family, enlarged edition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn (2000) "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives* 14: pp. 75-99.
- Blau, Francine D., Mary C. Brinton, and David B. Grusky (2006) *Declining Significance of Gender?* New York: Russell Sage Foundation.
- Catalyst (2004) *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Diversity*. New York: Catalyst.
- Coate, Stephen and Glenn Loury (1993) "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?" *American Economic Review* 83: pp. 1220-40.
- Cole, Robert E. (1973) "Functional Alternatives and Economic Development: An Empirical Example of Permanent Employment in Japan." *American Sociological Review* 38: pp. 424-37.
- England, Paula, George Farkas, Barbara Stanek Kilbourne, and Thomas Dou (1988) "Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with

Fixed Effects." *American Sociological Review* 53: pp.544-58

Frink, Dwight D., Robert K. Robinson, Brian Reithel, Michelle M. Author, Anthony A. Ammeter, Gerald R. Ferris, David M. Kaplan, and Hubert S. Morrisette (2003) "Gender Demography and Organizational Performance: A Two-Study Investigation in Convergence." *Group and Organization Management* 28: pp.127-47.

Hellerstein, J. K. and D. Neumark (1999) "Sex, Wages, and Productivity: An Empirical Analysis of Israeli Firm-Level Data." *International Economic Review* 40: pp.95-123.

Kawaguchi, Daiji (2007) "A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Data." *International Journal of Industrial Organization*.

Lazear, Edward P (1995) *Personnel Economics*. Cambridge, Mass: MIT Press.

Merton, Robert K. (1968) *Social Theory and Social Structure. 1968 Enlarged Edition*. New York: The Free Press.

Mincer, Jacob (1958) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution." *Journal of Political Economy*.

Mincer, Jacob (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*.

Petersen, Trond and Laurie A. Morgan (1995) "Separate

and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap." *American Journal of Sociology* 101: pp.109-48.

Phelps, Edmund S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review* 62: pp.659-661.

Schwab, Stewart (1986) "Is Statistical Discrimination Efficient?" *The American Economic Review* pp.228-234.

Spence, A. M. (1973) "Job Market Signaling" *Quarterly Journal of Economics* 87: pp.355-379.

Stiglitz, E. (1975) "The Theory of 'Screening,' Education, and Distribution of Income." *American Economic Review* 65: pp.283-300.

Tam, Tony (1997) "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training?" *American Journal of Sociology* 102: pp.1652-92.

Yamaguchi, Kazuo (1991) *Event History Analysis*. Sage.

Yamaguchi, Kazuo (1998) "Rational-Choice Theories of Anticipatory Socialization and Anticipatory Nonsocialization." *Rationality and Society* 10: pp.163-99.

Yashiro, Naohiro (1980) "Male-female Wage Differentials in Japan: A Rational Explanation." *Japanese Economic Studies* 1980. 3: pp.28-61.

付録 男女の賃金差の要素分解について

$w_{ijkx}$  と  $y_{ijkx}$  をそれぞれ年齢  $x$ , 性別  $i$ , 正規・非正規の区別  $j$ , フル・パートの区別  $k$  の就業者数と時間あたり賃金とすると, 男女別平均賃金は

$$\bar{y}_i = \frac{\sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \sum_{x=1}^{12} w_{ijkx} y_{ijkx}}{\sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \sum_{x=1}^{12} w_{ijkx}} \quad (1)$$

となる。今, 就業者数について雇用形態 ( $j = 1, 2$  と  $k = 1, 2$  の組み合わせ) と性別が, 各年齢カテゴリー内で独立になるとする。ただし年齢別の雇用形態別就業者数と性別就業者数は固定する。今就業者の年齢別の総数, 性別の計, および就業形態別の計をそれぞれ

$$\begin{aligned} w_{+++x} &= \sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{ijkx}; w_{i+++} \\ &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{ijkx}; w_{+jkx} = \sum_{i=1}^2 w_{ijkx}; \end{aligned}$$

とすると, 性別が雇用形態と独立という条件の下での年齢別, 性別, 正規・非正規別, フル・パート別の期待就業者数は

$$w_{ijkx}^* = w_{+jkx} w_{i+++} / w_{+++x} \quad (2)$$

となり, 調整後の男女別調整賃金は, 各カテゴリー別賃金が, 就業者の構成の変化の影響を受けないという仮定のもとで

$$\bar{y}_i^* = \frac{\sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \sum_{x=1}^{12} w_{ijkx}^* y_{ijkx}}{\sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \sum_{x=1}^{12} w_{ijkx}^*} \quad (3)$$

となる。

次に式(3)の調整後の平均賃金の男女差の5要素への分解を説明する。今調整後の年齢別, 性別の平均賃金を考えると

$$\begin{aligned} \bar{y}_{ix}^* &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{ijkx}^* y_{ijkx} / \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{ijkx}^* \\ &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 (w_{+jkx} w_{i+++} / w_{+++x}) y_{ijkx} / \\ &\quad \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 (w_{+jkx} w_{i+++} / w_{+++x}) \\ &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{+jkx} y_{ijkx} / \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{+jkx} \\ &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \bar{w}_{+jkx} y_{ijkx} \quad (4) \end{aligned}$$

となる。ここで  $\bar{w}_{jkx} \equiv w_{jkx} / \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{jkx}$  である。したがって, 男女の平均賃金差は

$$\bar{y}_{1x}^* - \bar{y}_{2x}^* = \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \bar{w}_{jkx} (y_{1jkx} - y_{2jkx}) \quad (5)$$

と4つの成分のウェイト付きの合計となる。各成分が各雇用形態の男女の賃金格差への貢献度である。これは年齢カテゴリー別に平均賃金の男女格差が雇用形態別の成分に分解できることを示す。

しかし年齢別の就業者の男女比率が一定でないため、この分解は単純に全体の男女の平均賃金の格差の4成分への分解に結びつかない。いま年齢別男女比率を

$$r_x = w_{1++x} / w_{++++x} ; 1 - r_x = w_{2++x} / w_{++++x}$$

で表すと、式(2)の調整後の男女別平均賃金はそれぞれ、

$$\begin{aligned} \bar{y}^*_1 &= \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} r_x \bar{y}^*_{1x} / \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} r_x ; \\ \bar{y}^*_2 &= \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} (1 - r_x) \bar{y}^*_{2x} / \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} \\ &\quad (1 - r_x) \end{aligned}$$

となるので、男女の平均賃金の差は

$$\begin{aligned} \bar{y}^*_1 - \bar{y}^*_2 &= \left[ \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} r_x \bar{y}^*_{1x} / \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} r_x \right] \\ &\quad - \left[ \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} (1 - r_x) \bar{y}^*_{2x} / \right. \\ &\quad \left. \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} (1 - r_x) \right] \end{aligned} \quad (6)$$

と表せる。

ところで今(6)式で、年齢別の就業者別の男女割合が同じになり、 $r_x$ が年齢 $x$ に依存しない場合の男女の平均賃金差 $\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}$ を考えよう。するとその場合式(6)において、 $r$ と $(1 - r)$ は分子と分母で相殺され、男女の賃金差は式(5)の結果を用いて

$$\begin{aligned} \bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x} &= \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} (\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}) / \\ &\quad \sum_{x=1}^{12} w_{++++x} \\ &= \sum_{x=1}^{12} \bar{w}_{++++x} (\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}) \\ &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \left[ \sum_{x=1}^{12} \bar{w}_{++++x} \bar{w}_{+jkx} \right. \\ &\quad \left. (y_{1jkx} - y_{2jkx}) \right] \end{aligned} \quad (7)$$

と表せる。ただしここで

$$\bar{w}_{++++x} \equiv w_{++++x} / \sum_{x=1}^{12} w_{++++x}$$

である。式(7)は、この差 $\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}$ が雇用形態別の差のウェイト付き合計になっていることを示す。すなわち、式(7)の差 $\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}$ は雇用形態別の4つの成分の男女差に分解できる。一方 $r_x$ が年齢 $x$ に依存する場合の差、 $\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}$ と依存しない場合の差 $\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}$ との違いは、就業者の年齢分布の男女差が男女の賃金格差に貢献する要素と解釈できる。したがって、調整後の男女賃金格差 $\bar{y}^*_1 - \bar{y}^*_2$ は各雇用形態内の男女格差が全体の格差に貢献する度合い $[= \sum_{x=1}^{12} \bar{w}_{...x} \bar{w}_{+jkx} (y_{1jkx} - y_{2jkx})]$ 、 $j=1, 2, k=1, 2]$ と、就業者の年齢分布の男女差が男女の賃金格差に貢献する度合い $[= (\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}) - (\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x})]$ 、の5つの成分に分解できる。

次に仮定を変えて、今フル・パートの別の就業者数は男女の選好の違いを表すとして固定し、正規・非正規の割合だけが、男女の正規雇用の機会の平等が実現して男女で均等となる場合を考えよう。今、年齢別、雇用形態別の就業者数が変わらないとすると、これはフル・パートの別 $k$ を制御した時の性別と正規・非正規別の条件付き独立を意味するから、この場合の期待就業者数は

$$w^*_{ijkx} = w_{+jkx} w_{i+kx} / w_{++kx} \quad (8)$$

となる。この場合も調整後の平均賃金は式(3)で表せられる。

次に、正規・非正規の雇用の機会が男女で平等になるだけでなく、短時間正社員が普及して、パートタイム就業の選択が、正規・非正規の雇用の機会とは独立に選択できる状態になると仮定しよう。ここでも年齢別の性別とフル・パートの組み合わせは選好の問題で変わらず、また年齢別の正規雇用者数も変わらないと仮定する。その場合は、期待就業者数は以下の式で与えられる。

$$w^*_{ijkx} = w_{+j+x} w_{i+kx} / w_{++++x} \quad (9)$$

式(9)は式(8)に年齢別の正規・非正規の別とフル・パートの別が独立になるという条件が加味されている点のみ異なる。

やまぐち・かずお シカゴ大学ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学教授。経済産業研究所客員研究員。主な著作に “Accelerated Failure Time Regression Models with a Regression Model of Surviving Fraction: An Application to the Analysis of ‘Permanent Employment’ in Japan.” *Journal of the American Statistical Association* 87: 284-292, 1992。社会統計学，就業と家族専攻。