

男女雇用機会均等法の長期的効果

安部由起子

(北海道大学教授)

本稿では、男女雇用機会均等法（以下、均等法）施行がどのような影響をもったのかについて、既存研究の結果を概観する。主な点をまとめると以下のとおりである。第1に、均等法以降、高学歴女性は、40歳未満までの年齢層では正規雇用就業の割合が高まったものの、40歳を超えると顕著な正規雇用の増加はみられない。第2に、配偶関係別には、均等法以降の世代で、それ以前の世代と比較して、正規雇用就業率が高まっているとはいえない。したがって、女性全体で40歳未満の年齢で正規雇用就業が増えたことの原因は、未婚率の上昇が原因であると考えられる。第3に、男女間賃金格差に関しては、正規雇用就業の増えた高学歴若年女性ではなく、むしろ高学歴以外の中高齢女性のほうが、同学歴・同年齢の男性と比較しての賃金が上昇していた。第4に、勤続年数も高学歴以外の女性のほうが男性と比較して伸びており、高学歴女性は40歳未満の年齢について伸びただけである。第5に、均等法以降に正規雇用で働く大卒女性が大きく増えたのは東京である。そしてこのことは、有配偶女性についてもみられる。

目次

- I はじめに
- II 男女雇用機会均等法とその影響
- III 均等法の影響
- IV なぜ均等法後も女性の正規雇用就業は進まないのか？——通勤費用
- V 結論

I はじめに

男女雇用機会均等法（以下、均等法と表記する）が施行されてから、すでに25年が経過した。本稿では、均等法がどのように女性・男性の行動（就業、賃金、職業選択、学歴選択、結婚）を変えたか、についての経済学的研究の成果を概観する。均等法は日本における人々の社会生活に、少なからぬ影響を与えたと考えられる。たとえば、「均等法世代」ということばは均等法施行以降に学校

を卒業し労働市場に入職したコーホート（世代）のことを指しているが、このことばが示しているように、均等法は世代によって与えた影響が異なる可能性が高い。具体的には、均等法の恩恵をフルに受けることができるのは、職業選択や職業訓練の選択が均等法のあることを前提としてなされた、均等法施行以降に労働市場に入職した女性達であろうからである。そうすると、世代別の比較をすることが適切となる^{1) 2)}。本稿では、均等法が就業・男女間賃金格差・勤続年数・居住選択に与えたであろう影響について概観するが、そのうち、詳細な実情が把握できているのは就業であるので、本稿もそれを主に取り上げている。就業について重要な結果は、均等法以降世代の有配偶女性の正規雇用就業が、それ以前の世代よりも増えたということは観察されないという点である。したがって均等法が、女性がキャリアと家庭責任を両立させる可能性の拡大に大きく寄与したとは言

い難い。

本稿は以下のように構成されている。次節では、均等法と育児休業法の施行と改正の過程を手短かに概観する。Ⅲでは均等法の影響を、いくつかの側面から検証する。Ⅳでは、法的整備がなされても女性の正規雇用就業を困難にしている要因として、通勤費用を取り上げて議論する。Ⅴは結論である。

Ⅱ 男女雇用機会均等法とその影響

均等法のあらまし

本節では、男女雇用機会均等法と育児休業法の施行・改正の概略を説明する。男女雇用機会均等法は、1985年に成立し、1986年に施行された。その後、主要な改正が2回行われている。その1回目が、1997年に成立し1999年に施行（母性健康管理の義務化については1998年に施行）された改正であり、2回目は2006年に成立、2007年に施行となった改正である。

1986年の施行時には、募集・採用・配置・昇進において女性を差別しないことが努力義務となった。1999年施行の改正法では、募集・採用・配置・昇進における差別は禁止となり、またそれまで努力義務であった母性健康管理が義務化された。女性のみ・女性優遇は、施行当時には適法であったが、1999年施行の改正では原則禁止となり、また2007年施行の改正法では男女双方に対する差別的取扱いが禁止された。ただし、ポジティブ・アクションは、1999年施行の改正法から規定され、2007年施行の改正法でも適法である。1999年施行の改正ではセクシュアル・ハラスメントの防止に関する配慮義務が規定されたが、2007年にはこれが措置義務となった。2007年施行の改正では、間接差別の禁止が規定された。

育児休業法は1992年に施行され、1999年には育児・介護休業法が施行となった。そして現在までの間、育児休業給付、育児休業中の社会保険料負担、休業取得の条件等について、何度かの改正がなされている。ただ、育児休業の法的整備が女性の就業継続を全体として増やしたとはいえない

と理解されている（国立社会保障・人口問題研究所 2004）。具体的には、育児休業取得者数は増えてはいるものの、それは以前であれば育児休業を取得せずに就業継続をしたであろう女性が育児休業を取得しているだけであって、出産した女性に占める就業継続（育児休業を取得せず+育児休業取得）の割合はほとんど変化していないとされる。

このように、均等法・育児法の制定と強化により、女性が家庭責任をもちながらキャリアを追求することが可能になるような法的な整備が行われてきた。しかしながら以下で示すように、有配偶女性の正規雇用就業が均等法以降にそれ以前と比較して増えたとはいえない。

Ⅲ 均等法の影響

均等法の効果の検証

この節では、(1) 就業、(2) 男女間賃金格差、(3) 勤続年数、(4) 学歴選択、(5) 居住地選択について、均等法がもたらしたであろう影響について、既存研究の成果を概観する。均等法の効果を検証するにあたっては、均等法の前後で、労働市場の指標（就業や賃金の男女間格差など）がどのように変化したかを測るとというのが、自然なアプローチであろう。しかしながら、このような比較によって均等法の真の効果を検証できるかどうかは別問題である。この理由は、均等法施行以降の時期に、労働市場には均等法とはほぼ無関係に別の現象も進行している（平成不況などの景気変動、経済のグローバル化、産業のサービス化、労働の非正規化）ため、均等法の影響とそれら別の要因との影響を分離することは、一般的には難しいからである³⁾。

均等法以外の現象として、1990年代以降の日本の労働市場で生じた変化として特に重要なことは、平成不況および、雇用の非正規化であろう。よく知られているとおり、平成不況は若年層の正規雇用就業を大きく減らしたため、当時学校を卒業した「ロスジェネ」と呼ばれる世代には、その後も労働市場で困難に直面している場合も多いとされる。この、若年世代が正規雇用就業にできない

かった問題は、男性にも女性にも共通にみられる。しかし、男女を学歴別に比較すると、大卒女性は大卒男性に比較して平成不況期に入職した世代でも正規雇用就業率が上昇していたが、その他の学歴では女性も男性も同程度正規雇用が減少していた（正規雇用就業における男女差が顕著に縮小はしなかった）ことがわかる（Abe 2010）。

雇用の非正規化は、はじめは中高齢女性のパート雇用の増加から始まったものである。その後、特に平成不況の時期に、若年層の男女にも広がった。1997年以降は、パート・アルバイトといった伝統的な非正規雇用以外の、派遣・契約などの、新たな非正規雇用も増えてきている（Kambayashi and Kato 2011; Abe 2011d）。女性労働の視点からは、パート雇用や非正規雇用はきわめて重要であるが、一方で、パート労働が増え始めた時期のパート労働者の大半は女性であったこともあり、男女の雇用の均等が非正規雇用に与えた影響はおそらく限定的であろう。その理由から、以下では正規雇用主に焦点を当てる。

就 業

まず、均等法が女性の就業（就業するか否か、正規雇用者として就業するか否か）をどのように変化させたかを見てみる。ここではAbe (2011a)の結果を解説するとともに、そこで示されたよりも長期間のデータを用いた結果を紹介する。

Abe (2011a)による主な結果は以下のようである。第1に、均等法は、40歳未満の高学歴（大卒以上）女性の正規雇用就業を増加させた。短大卒・高卒・中卒の女性については、均等法以降世代でそれ以前の世代と比べて正規雇用が増加したという事実はない。また、40歳を超える年齢層では、均等法前世代と均等法世代とで、正規雇用就業の上昇はわずかである。言い換えると、均等法以降の世代が40歳以上に達した年齢において、均等法以前の世代と比べて正規雇用が増加したとはいえない。また、女性の非正規雇用の典型であるパート雇用は、均等法とは無関係に長期的に増加してきている⁴⁾。第2に、均等法以降の世代では晩婚化・未婚化が進んでいる。さらに、有配偶者と無配偶者に分けてみると、どちらに

いても、均等法以降に正規雇用就業が増えてはいない。したがって、大卒以上の女性全体でみて正規雇用が増えているという傾向は、未婚者の割合が高まっていることによる部分が大きい。

以下では、Abe (2011a)よりも長い期間をカバーする、1982～2007年の『就業構造基本調査』のマイクロデータ（5年おきの調査）を用いて、女性のコーホート別に就業がどのように変化したのかを検証する。複数回のクロスセクションデータを用いて疑似コーホートを作成し、そのコーホートの平均的な就業率が時間とともにどのような動きをしたかを見る。これは労働経済学においてはスタンダードな手法である。

コーホートは、生まれた年を5年ごとのグループに分け、さらにそれに3つの学歴グループに分けるかたちで定義する。学歴は、(1) 中学卒、(2) 高校または短大卒（専門学校卒業も含む）、(3) 大卒または大学院卒、の3つに分けて検討する。就業の指標としては、(1) 正規雇用就業率、(2) パート・アルバイト雇用就業率、(3) その他非正規雇用就業率の指標を用いる⁵⁾。これらは、以下のよう

$$\text{正規雇用就業率} = \frac{\text{正規雇用者数}}{\text{人口}}, \quad (1)$$

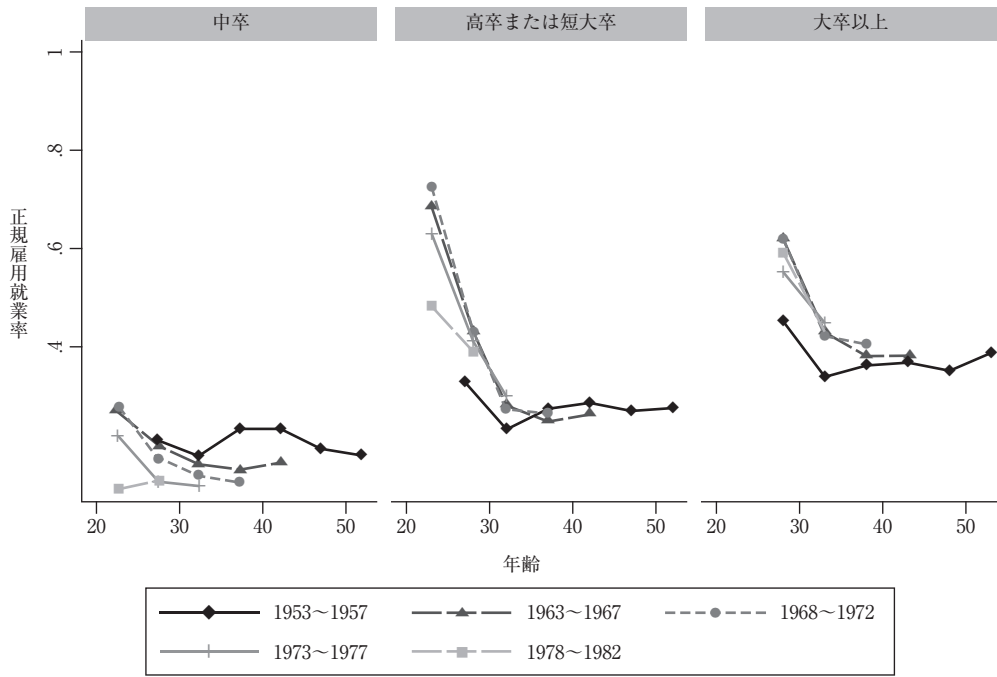
$$\text{パート・アルバイト就業率} = \frac{\text{パートまたはアルバイト就業者数}}{\text{人口}}$$

$$\text{その他非正規雇用就業率} = \frac{\text{パート・アルバイト以外非正規雇用者数}}{\text{人口}}$$

図1は、正規雇用就業率、非正規雇用就業率、パート・アルバイト雇用就業率、その他非正規雇用就業率を、コーホート別にプロットしたものである⁶⁾。これから、以下のことがわかる。第1は、Aの正規雇用就業率の図によれば、正規雇用就業率が均等法以降のコーホート（1968年生まれ以降）で確実に上昇したといえるのは、大卒女性である。そしてその場合も、確実に上昇したのは40歳未満の年齢層である。高卒・短大卒女性については、確かに初期の均等法世代は高い正規雇用就業率をもっていたものの、その後の世代はそれよりも低い正規雇用就業率を経験してきた。第2に、Bのパート・アルバイト雇用就業率によれば、この就業率が高いのは大卒以外であるという

図1 コーホート別の女性就業

A. 正規雇用就業率



B. パート・アルバイト雇用就業率

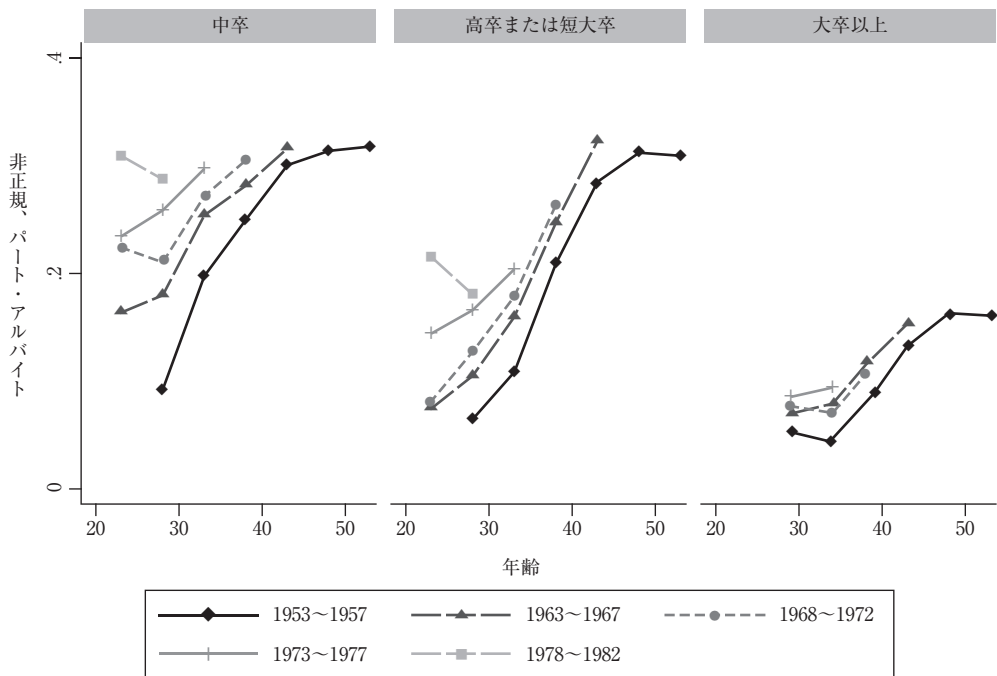
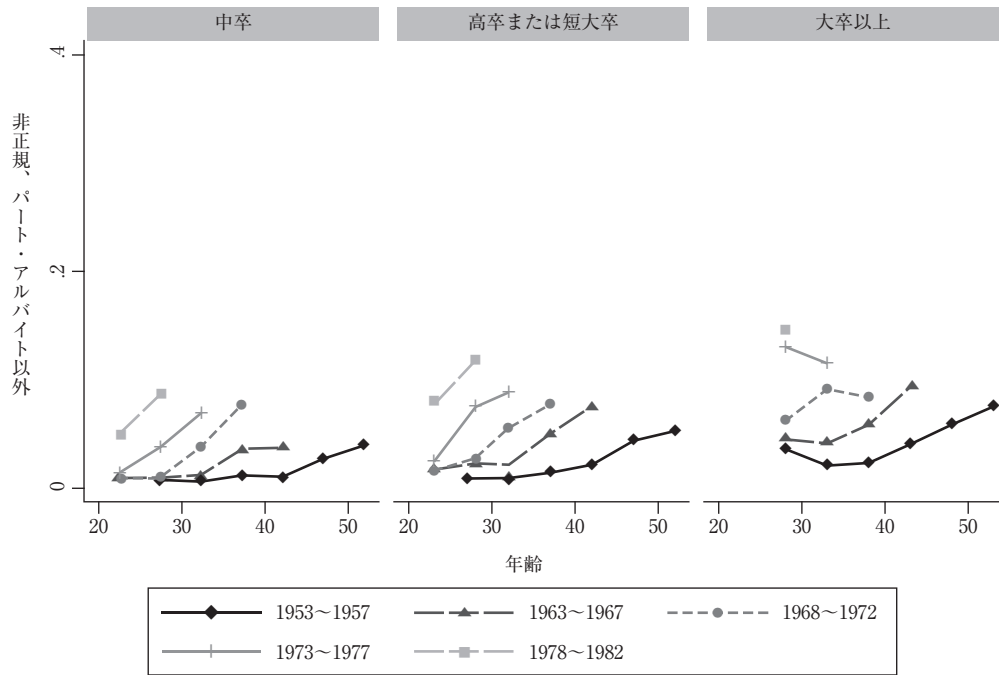


図1 (続き)

C. パート・アルバイト以外の非正規雇用就業率



出所：『就業構造基本調査』（1982～2007年）個票より筆者集計

ことと、この就業形態の増加には顕著なコーホート効果がみられるということである。第3に、Cのパート・アルバイト以外の非正規雇用就業率の図によれば、この就業形態である個人の割合は、どの学歴についても着実に増えているということである。この場合にはコーホート効果も大きいですが、同じコーホートでも年齢が上昇するに従い、その割合が上昇するという効果もみられる。

図2は、配偶関係別に正規雇用就業率を同様にコーホート別にプロットしている。図2によると、有配偶者と無配偶者に分けてみると、どちらについても、正規雇用就業が均等法以降コーホート（1963年生まれ以降のコーホート）について、それ以前のコーホートと比較して増えてはいない。すなわち、均等法以降のコーホートの正規雇用就業率の線は、それ以前のコーホートのそれとほぼ同じ水準に位置している。これらは、Abe (2011a)の結果とほぼ同様である。

男女間賃金格差

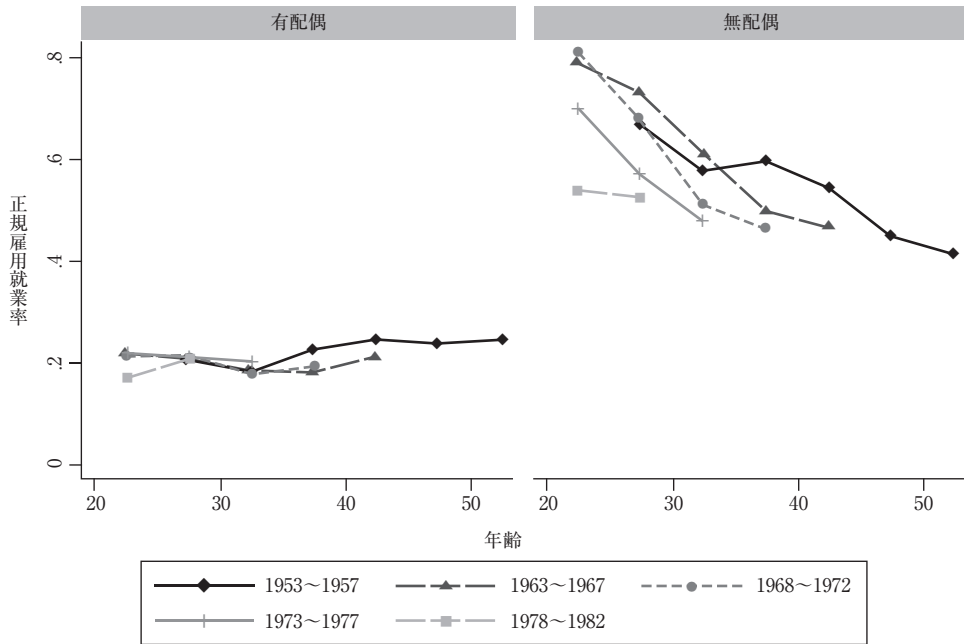
男女間賃金格差は、均等法後どのように変化し

たのであろうか？ここでは、堀（1997）、川口（2005）、Abe（2010）で報告されている結果を紹介する。前節の人口全体に占める就業率（あるいはその類似指標）と異なり、賃金格差の分析は（雇用）就業者に限定される。このことは、就業選択の内生性によって、影響を受ける場合がある。具体的にはたとえば、女性就業率の低い地域や国では、賃金の高い女性のみが就業しその他の女性は就業しないことから、男女間賃金格差が小さい（女性の賃金が男性の賃金と比べて相対的に高い）ことが起こる⁷⁾。

堀（1997）と川口（2005）は基本的に同じ手法に基づいている。それは、Juhn, Murphy and Pierce（1991）によって提唱された、賃金格差の要因分解の方法である。これらは、2時点のクロスセクションデータに基づいているので、前節で強調したようなコーホートの効果は直接的には測られていない。堀（1998）は、1986年と1994年の『賃金構造基本統計調査』の個票データを分析した結果、観測できない女性の相対的地位が向上したことが、男女間賃金格差の縮小の主要因で

図2 コーホート別の女性の就業：配偶関係別

A. 高卒または短大卒，正規雇用



B. 高卒または短大卒，非正規雇用

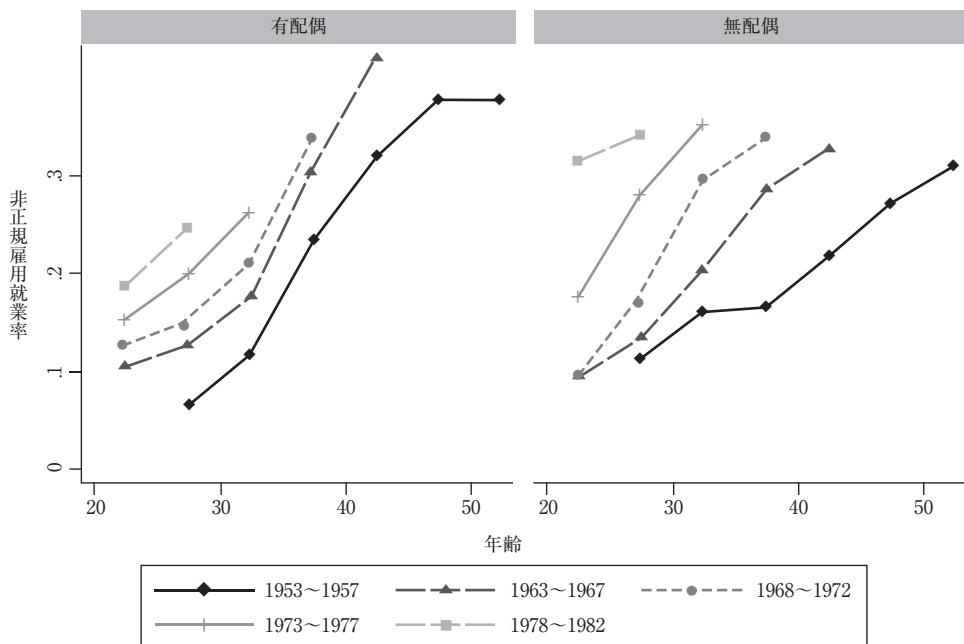
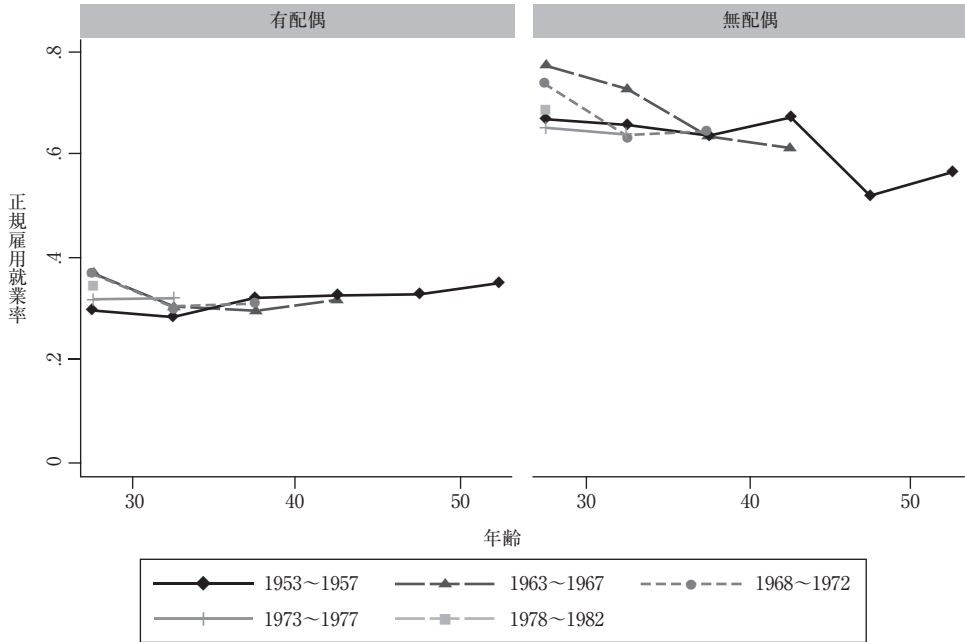
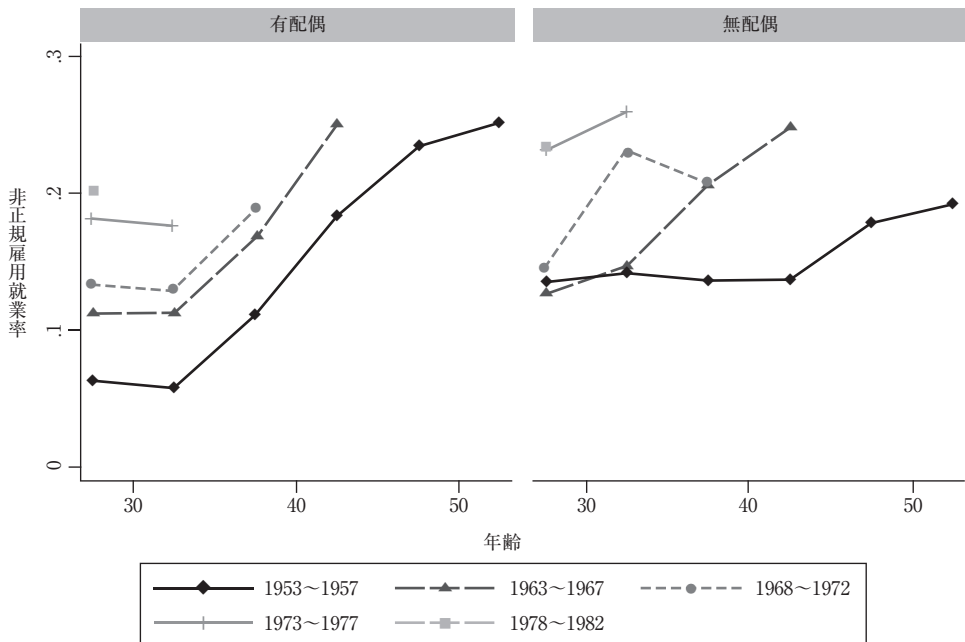


図2 (続き)

C. 大卒以上, 正規雇用



D. 大卒以上, 非正規雇用



出所：『就業構造基本調査』（1982～2007年）個票より筆者集計

あったと結論している。川口（2005）は、1990年と2000年の『賃金構造基本統計調査』を用いて、この2時点の間の男女間賃金格差の縮小のもっとも大きな原因は、女性の勤続年数の伸長であるが、大卒女性に限ればその影響は小さかったと結論づけている。いいかえると、勤続年数の伸長は高学歴層以外でのみ見られ、それが男女間賃金格差の縮小につながったということである。

1970年から2005年のコーホートデータ（『賃金構造基本統計調査』の集計データ）を用いてこの間の男女間賃金格差を分析したのが、Abe（2010）である。この分析は、前節までのコーホートの分析と同様の手法を用いている。コーホート別にみると、男女間賃金格差は、コーホート間で大幅に改善している。いいかえると、より後の時点で生まれたコーホートでは、前の時点で生まれていたコーホートに比較して、確実に男女間賃金格差が縮小している。しかし、このコーホート間の賃金格差の縮小は、学歴別にみると大幅には起きておらず、また、縮小が顕著なのは大卒ではなく、高卒や短大卒である。このことは、図3のA（すべての学歴を合計した場合）および図3のB（高卒、および大卒以上の場合）に示されているとおりである。ここでは、『賃金構造基本統計調査』の1975年から2010年までのデータを5年ごとに用いている。ここで、賃金の指標としては、所定内給与を労働時間数で割った時給を用い、縦軸は、女性の時間あたり賃金を男性の時間あたり賃金で割ったものをとっている。図からわかるように、学歴計では賃金格差は世代間で大きく縮小しているが、学歴別にするとその傾向は弱く、とりわけ大卒若年層での縮小は小さい。

勤続年数

勤続年数は、均等法によってどのように変化したのであろうか？ 上述したように、川口（2005）は、1990年と2000年の間に女性の勤続年数は伸びたが、大卒女性に限ればその影響は小さかったとしている。これは『賃金構造基本統計調査』の集計値からの結論であるが、男女間の平均勤続年数の比を『賃金構造基本統計調査』の集計データから集計し、コーホート別に示したものが、図4

である。縦軸は女性の勤続年数/男性の勤続年数というかたちで、勤続年数の男女比をとったものである。この値が大きいことは、女性の勤続年数が男性と比較して高いことを意味し、一般に若年以外では女性の平均勤続年数は男性のそれよりも短いことが多いので、この指標は1より小さい値をとる。図4から、勤続年数の男女比は、大卒の40歳未満では縮小するものの、大卒40歳以上ではその縮小の度合いは小さい。そして、高卒では勤続年数の男女比は上昇（格差は縮小）している。これらは、川口（2005）が示唆する結果と同様である。すなわち、勤続年数を大幅に伸ばした女性は高学歴者以外であっただろうということである。ここでも、男女間賃金格差と同様、就業を伸ばした高学歴均等法世代の女性以外の女性労働者について、男性労働者と比較して相対的地位が向上するような変化が生じている。

学歴選択

上記でみたように、均等法は、高学歴女性の40歳未満における正規雇用の可能性を拡大した。このことは、他の条件を一定として、女性の教育投資への収益率が上昇することを意味する。そして、そのことは女性の高等教育への投資を増やすことが予想される。

Edwards and Pasquale（2003）とEdwards and Sakai（2010）はこれらの点を『消費生活に関するパネル調査』（家計経済研究所）を用いて検証している。均等法後世代を多く含んだデータを用いたEdwards and Sakai（2010）の結果によれば、均等法以降に学歴選択をした女性は、4年制大学への進学割合が上昇しており、かつ、4年制大学に進学した女性は、30歳までに結婚する確率が低下していることを報告している。

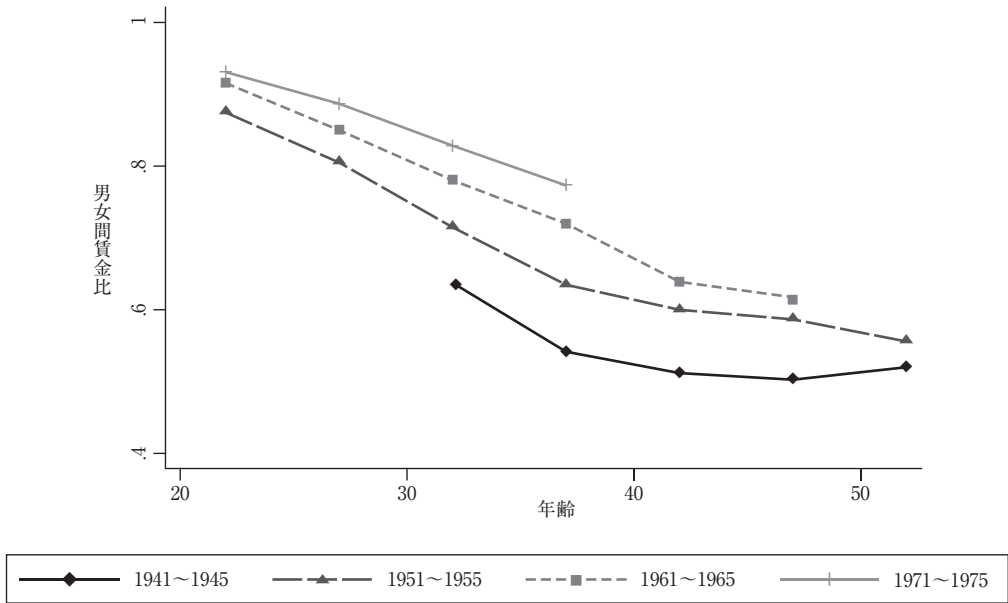
地域と居住選択——均等法の影響の地域的傾向

前節までの結果は、日本全体としての傾向を取り上げており、地域別の傾向に着目したものではない。地域別の分析を行ったものとして、安部（2011）がある。本節ではそこでの結果に基づき、均等法の地域的側面についての議論を紹介する。

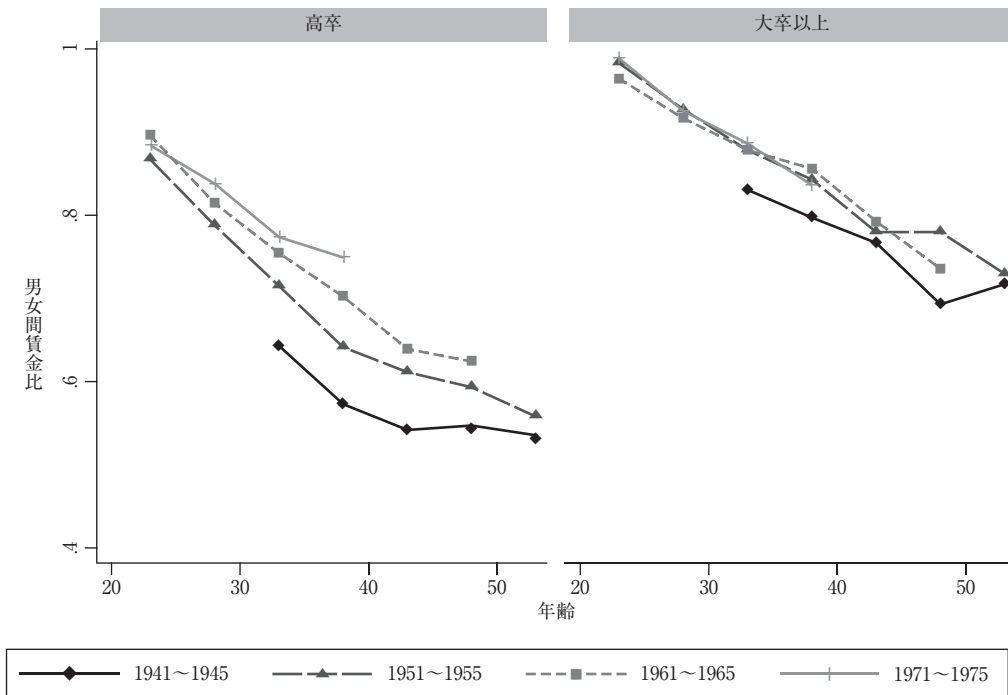
女性就業の地域差による分析によれば、従前か

図3 コーホート別の男女間賃金比の推移

A. 学歴計

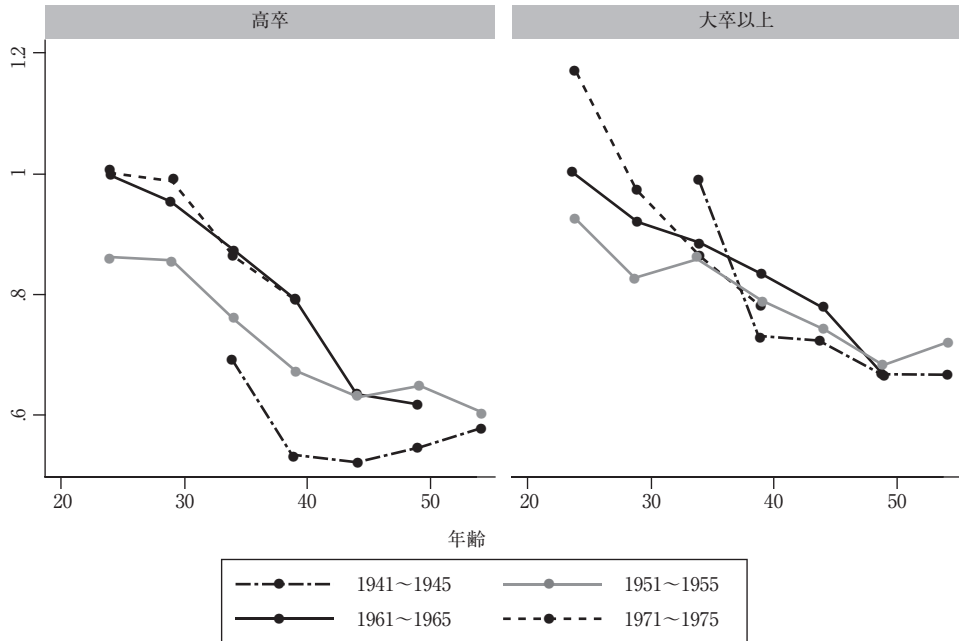


B. 学歴別



出所：『賃金構造基本統計調査』（1975～2010年）集計データより筆者集計

図4 男女間平均勤続年数比



出所：『賃金構造基本統計調査』（1975～2010年）集計データより筆者集計

ら女性の就業率が高かったのは、大都市圏よりも地方圏、とりわけ日本海側地域であった（Abe 2011c）⁸⁾。しかし、40歳より若い年齢層については均等法以後、東京の就業率の上昇がみられ、2007年時点（クロスセクション）では、40歳より若い年齢層について、東京の女性の就業率は日本海側とほぼ同じレベルになった⁹⁾。

安部（2011）による主要な結論は以下の3点である。第1は、均等法世代をほぼ境にして、人口は首都圏に集中するようになったが、高学歴女性にもこの傾向がみられる。第2は、均等法後の高学歴女性の就業率の変化には地域差がある。日本全体でみると、30歳代まで正規雇用就業の割合が高まったものの、40歳を超えるとその傾向は弱まっていた。地域別には、均等法以降に正規雇用で働く若年の大卒女性が大きく増えたのは東京であって、地方においてはそれが増えているとはいえない。第3に、配偶関係別には、図2でもみたように、日本全体では正規雇用就業率が上昇してはいないにもかかわらず、東京においては有配偶女性の正規雇用は大きく増加した。すなわち、均等法後の女性の就業の変化には地域差があり、

とりわけ東京において若年高学歴女性の正規雇用就業の増加が大きかった。東京での均等法以降の就業率の上昇が特に顕著であった理由として、均等法が主に都市圏での雇用に対する影響が強かったとの解釈も可能であろう¹⁰⁾。また、均等法以前から正規雇用の割合が高かった地方では、上昇の余地が少なかったという説明も可能であろう。

以上本節では、均等法が与えた影響をいくつかの側面からみてきた。上記からわかるように、均等法の影響は一様ではない。就業面では、均等法後世代は正規雇用での就業率が、大卒女性について40歳までは上昇した。このことは均等法が想定する、女性が能力を発揮しつつキャリアを積むことを、高学歴女性についてある程度実現した、という評価が可能であろう。しかしながら、こうして均等法後に入職した高学歴女性の賃金は、同じ学歴の男性と比べて上昇したわけではない。むしろ、賃金において均等法後、男性に比較しての優位が増したのは、大卒以外の、中高齢女性であった。さらに、配偶関係別の就業についてみると、有配偶大卒女性に限定すれば（あるいは無配偶大卒女性に限定しても）、均等法後に正規雇用が

増えたとはいえない。しかし、東京に限定すると、有配偶女性で正規雇用で就業する割合は上昇している。

IV なぜ均等法後も女性の正規雇用就業は進まないのか？——通勤費用

米国の研究によれば、近年の女性就業率の上昇は低年齢の子どもをもつ有配偶女性の就業率の上昇によるところが大きいとされている（たとえば、Blau and Kahn 2007）。そしてその原因として、（女性の市場賃金に対する）子育て費用の低下（Attanasio, Low and Sanchez-Marcos 2008）や、女性の就業経験年数の収益率の上昇（Olivetti 2006）などが指摘されている。

日本における過去30年ほどの女性就業率の上昇の内実は、それとはかなり異なる。まず、就業率の上昇は、中高齢の女性のパート労働が増えたこと、および、20歳代から30歳代の未婚女性の正規雇用就業率の上昇による部分が多い。とりわけ、子どもを持つ有配偶女性の正規雇用就業率は、コーホート間（均等法前の世代と均等法後の世代）でほとんど変化していない。このことから、均等法や育児休業法が、キャリアと家庭責任の両立を追求する女性の割合を大きく増やしたとは言いがたいと思われる。もっともこのことは、均等法が両立やキャリア追求にまったく寄与しなかったことは意味しない。正規雇用をしている女性の中で、以前は女性には開かれていなかった職場でキャリアを積む機会は増えたかもしれない。育児休業法によって、出産した女性の中での出産後の就業継続の割合は上昇していないとしても、就業継続した女性の厚生は向上し、さらにそれが彼女らのその後のキャリア形成にプラスに作用した可能性もある。さらに、そもそも正規雇用という仕事が男性も含めて減ってきている時代にあっては、均等法以前の世代と同等ということは、少なくとも男性と比較すれば「達成度」が上昇しているといえるかもしれない。これらの可能性を考えたつても、やはり均等法以前世代と比べて顕著にその人数が増えていないことは、均等法の効果がこの側面において大きかったとはいえないと結論づ

けることができると思われる。

法的整備が進んでも女性の正規雇用就業が伸びなかった原因はどこにあるのか？ここではさまざまな要因について包括的な評価をすることはしないが、保育費用や通勤費用は影響の強い要因であろう。ここではAbe (2011b)に基づき、首都圏での通勤費用と女性の就業の関連を考察する。首都圏での通勤費用（交通費だけでなく、時間のコストや通勤に伴う疲労も考慮に入れる）は、一般的に高い。通勤費用の高さは男女ともに共通ともいえるけれども、家庭責任を伴う女性には特に負担が重いであろう¹¹⁾。一方で、正規雇用就業は労働時間の柔軟性は低いうえ、正規雇用の仕事は大都市中心ビジネス圏（Central Business District）に集中する傾向が強く、仕事と通勤時間の両面から、時間を要する就業形態である。他方、パート雇用の仕事は大都市中心部に限定されることなく広く存在しており、自宅から短い通勤時間で通勤可能である。実際、首都圏では、東京に住む有配偶女性の正規雇用就業率は埼玉・千葉・神奈川に住む有配偶女性のよりも高く、パート・アルバイト就業率は逆に東京で低く、埼玉・千葉・神奈川で高い。正規雇用の賃金はパート賃金よりも高いこと、正規雇用就業するための時間的制約はパートのそれよりも厳しいこと、住宅需要は通勤時間のコストも反映して決まること、などを考慮すると、妻の就業選択（無業、パート就業、正規雇用就業）と居住地選択が内生的になされるモデルを想定した場合、中心ビジネス地区に近い住宅費用の高い地域には妻が正規雇用をする共働き世帯が住み、郊外の住宅費用の低い地域には、妻が無業であるかパート雇用であるかの世帯が住む、ということが理論的に説明できる。そしてこれは、実際の正規雇用やパート雇用の地域差、また出生率の地域差とも合致している。

均等法は職場での男女差別を縮小することはあっても、直接に住宅市場や地価形成に影響を与えることはない¹²⁾。したがって、首都圏の通勤費用は、均等法施行後25年が経過する現在にあっても、それほど低いわけではないであろう¹³⁾。短時間勤務や裁量労働制、在宅勤務などが普及すれば、通勤費用の低下には役立つかもしれない。し

かし、通勤費用を単純な政策手段によって大幅に下げることが、おそらく難しい。首都圏のような地域で女性の正規雇用就業が増加しにくい理由には、法的整備の問題だけでなく、このようなところにも原因があると思われる。

V 結 論

本稿では、均等法の影響について、既存の実証研究の結果をサーベイした。主な結論は以下のとおりである。第1に、均等法以降、高学歴女性は、40歳未満までの年齢層では正規雇用就業の割合が高まったものの、40歳を超えるとその傾向は弱まっていた。第2に、配偶関係別にみると、均等法以降の世代でそれ以前の世代と比較して、正規雇用就業率が高まっているとはいえない。したがって、女性全体で40歳未満の年齢で正規雇用就業が増えたこと理由は、未婚率の上昇が原因であると考えられる。第3に、男女間賃金格差に関しては、正規雇用就業の増えた高学歴若年女性ではなく、むしろ低学歴中高齢女性のほうが、同学歴・同年齢の男性と比較しての賃金が上昇していた。第4に、勤続年数も、低学歴女性のほうが男性と比較して伸びており、高学歴女性は40歳未満の年齢について伸びただけである。第5に、均等法以降に正規雇用で働く大卒女性が大きく増えたのは東京であって、地方においてはそれが増えているとはいえない。そしてこのことは、有配偶女性についてもみられる。いいかえると、日本全体では有配偶女性の正規雇用就業率は上昇していないものの、東京においては有配偶女性の正規雇用就業率が上昇している。また本稿では、たとえば通勤費用の低下は均等法により直接的な効果を期待できないであろうけれども、女性の正規雇用就業が増加しない理由になっている可能性を指摘した。

*この研究では、統計法33条2の規定により利用を許可された『就業構造基本調査』の個票データを使用している。この研究は、日本学術振興会科学研究費（基盤研究C、課題番号23530261）から助成を受けている。感謝申し上げたい。残る誤りは筆者のものである。

- 1) 実際、O'Neill and Polacheck (1993) は男女間賃金格差の変化を分析するにあたり、コーホートによる違いの重要性を強調している。
- 2) とはいえ、均等法自体は男女の差別の禁止を規定していることから、均等法以前に入職した世代に影響が及ぶ可能性もある。本稿Ⅲで示すように、男女間賃金格差についてはこのような傾向も一部見られる。
- 3) もちろん、なんらかの（識別のための）仮定を置いてそのような比較ができる場合もあるであろう。
- 4) 均等法は労働市場における男女の均等を意図しているが、パート雇用は女性が大多数を占めており、均等法による影響は限定的と考えられる。
- 5) これらに加えて、パート・アルバイト雇用就業率とその他非正規雇用就業率とを足して、非正規雇用就業率と定義した集計も一部用いる（図2）。
- 6) これらの図は、Abe (2011a) によって使われた手法を踏襲しつつ、分析のデータ期間を拡張するとともに、学歴区分に若干の変更を加えて描かれたものである。なお、非正規雇用をパート・アルバイトとそれ以外の非正規雇用に分けて分析することは、Abe (2011d) でも行われている。
- 7) たとえば Hunt (2002)、Olivetti and Petrongolo (2007) は、男女間賃金格差の変化や国別の違いが、このメカニズムで説明できることを指摘している。Mulligan and Rubinstein (2008) は、米国での男女間賃金格差の時系列変化について同様のことを検証している。Kawaguchi and Naito (2006) はこのような可能性を考慮するために、男女間賃金格差の変化の bounds を求めるという手法を『就業構造基本調査』のデータに適用している。
- 8) そして、男性の就業率は女性の就業率に比較して地域差は小さい。
- 9) この議論をするにあたり、日本海側とは、山形・新潟・富山・石川・福井・鳥取・島根を含んでいる。この区分は、女性就業率の地域差を意識した、Abe (2011c) によって導入された区分である。
- 10) たとえば、地方でも東京でも存在している、教員・看護師・公務員などの、従来から女性がキャリアを積むことの多かった職種について、均等法の影響は小さかったといった理由が考えられる。
- 11) 女性労働者の通勤時間が男性より短いことは、海外でも観察される傾向である（たとえば、Black et al. 2010; Abe 2011b）。
- 12) 間接的には、均等法世代の女性が正規雇用を増やしたことが、住宅市場の価格形成に影響を与えた可能性がある。
- 13) このことは、通勤費用が低い地方圏で女性の就業率が高いこととも整合的である。

参考文献

- Abe, Y. (2010) Equal Employment Opportunity Law and the Gender Wage Gap in Japan: A Cohort Analysis, *Journal of Asian Economics* 21, 142-155.
- (2011a) The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan, *Journal of the Japanese and International Economies* 25, 39-55.
- (2011b) Family Labor Supply, Commuting Time, and Residential Decisions: The Case of the Tokyo Metropolitan Area, *Journal of Housing Economics* 20, 49-63.
- (2011c) *Regional Variations in Labor Force Behavior of Women in Japan* (mimeo, Hokkaido University).
- (2011d) A Cohort Analysis of Male Labor Supply in

- Japan, *Journal of the Japanese and International Economies*, forthcoming, DOI 10. 1016/j. jjie. 2011. 08. 002
- Attanasio, O., H. Low and V. Sanchez-Marcos (2008) Explaining Changes in Female Labor Supply in a Life-Cycle Model, *American Economic Review* 98, 1517-1552.
- Black, D. A., N. Kolesnikova and L. J. Taylor (2010) *Why Do So Few Women Work in New York (And So Many in Minneapolis)? Labor Supply of Married Women across U. S. Cities* (Federal Reserve Bank of St. Louis, Research Division Working Paper 2007-043F, St. Louis, MO).
- Blau, F. D. and L. M. Kahn (2007) Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000, *Journal of Labor Economics* 25, 393-438.
- Edwards, L. N. and M. K. Pasquale (2003) Women's Higher Education in Japan: Family Background, Economic Factors, and the Equal Employment Opportunity Law, *Journal of the Japanese and International Economies* 17, 1-32.
- Edwards, L. N. and T. Sakai (2011) *Education and Marriage Decisions of Japanese Women and the Role of the Equal Employment Opportunity Law* (mimeo).
- Hunt, J. (2002) The Transition in East Germany: When Is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News? *Journal of Labor Economics* 20, 148-169.
- Juhn, C., Murphy, K. M. and B. Pierce, (1991) Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence. In M. Koster (Ed.), *Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States* (pp.107-143). Washington, DC: AEI Press.
- Kambayashi, Ryo and Takao Kato (2011) The Japanese Employment System after the Bubble Burst: New Evidence. In: Koichi Hamada, Anil Kashyap, Masahiro Kuroda and David Weinstein, *Japan's Bubble, Deflation, and Stagnation* (pp.217-262). MIT Press.
- Kawaguchi, D. and H. Naito (2006) *The Bound Estimate of the Gender Wage Convergence under Employment Compositional Change* (ESRI, Tokyo).
- Mulligan, C. B., and Y. Rubinstein (2008) Selection, Investment, and Women's Relative Wages over Time, *Quarterly Journal of Economics* 123, 1061-1110.
- O'Neill, J., and S. Polachek (1993) Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s, *Journal of Labor Economics* 11, 205-228.
- Olivetti, C. (2006) Changes in Women's Hours of Market Work: The Role of Returns to Experience, *Review of Economic Dynamics* 9, 557-587.
- Olivetti, C. and B. Petrongolo (2008) Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps, *Journal of Labor Economics* 26, 621-654.
- 安部由起子 (2011) 「女性の就業と家計の居住地選択——男女雇用機会均等法の影響を中心に」『経済研究』近刊予定。
- 川口章 (2005) 1990年代における男女間賃金格差縮小の要因『経済分析』175号, 52-82.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2004) 「平成14年わが国夫婦の結婚過程と出生力——第12回出生動向基本調査」財団法人厚生統計協会。
- 堀春彦 (1998) 「男女間賃金格差の縮小傾向とその要因」『日本労働研究雑誌』456号, 41-51.

あべ・ゆきこ 北海道大学大学院経済学研究科教授。最近の主な論文に『Abe, Y., 2011. The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan., *Journal of the Japanese and International Economies* 25, 39-55.』。労働経済学, 社会保障論専攻。