

# 日本における男女不平等

## ——賃金格差の要因分析を中心に

山口 一男

(シカゴ大学教授)

本稿は日本における男女の賃金格差を生む要因について分析・解明する。管理職昇進機会の男女不平等、長時間就業慣行、専門職の男女の分離などが主な要因として明らかにされ、そのメカニズムが統計データ分析結果として示される。また更には企業施策も男女賃金格差に関係し、性別によらず従業員の能力発揮に努める人事方針が重要であることや、ワークライフバランス施策は用い方によって真逆の効果を持つ「諸刃の剣」であることが示される。最後に、近年の動向なども考慮して、男女平等な社会実現の指針について議論する。

### 目次

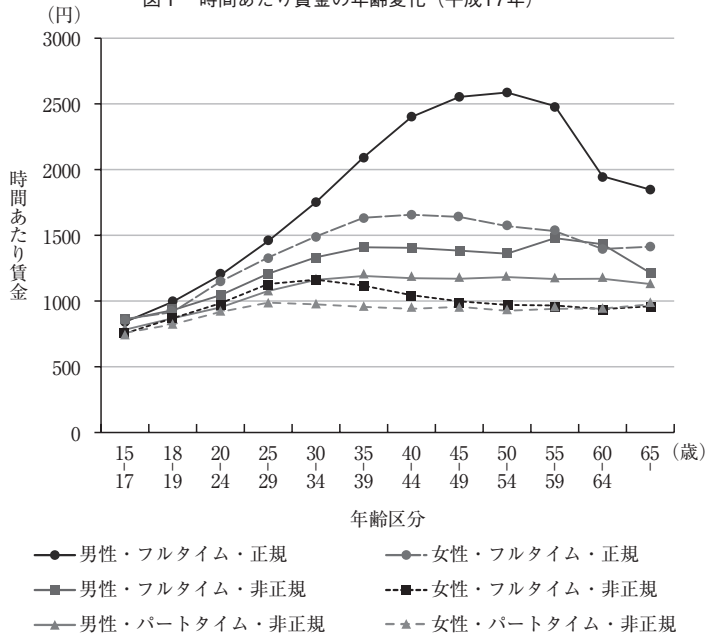
- I はじめに
- II 実証分析結果とメカニズム
- III 政策的インプリケーションについて

### I はじめに

日本社会で労働における男女不平等を考えると、重要なのは(1)事実の把握と分析、(2)不平等を生み出すメカニズムの解明、(3)日本における男女不平等の解消にむけた具体的指針の提示、だと考える。(1)において、単に「事実の把握」に加え、「事実の分析」を加えているのは、「事実の把握」が統計で言えば、例えば男女賃金格差や、男女の経営・管理職割合の格差のような、記述統計を意味するのに対し、「事実の分析」は多様な統計分析モデルを用いて、例えば男女賃金格差の決定要因などを分析することを意味するからである。また、この分析は(1)と(2)をリンクさせるために不可欠である。つまり分析は不平等を生み出すメカニズムの解明につなげる必要がある。最後の(3)は従来日本の社会科学にお

いて、筆者の専門である社会学を含め、経済学以外の社会科学が、公共政策に対する貢献が比較的少なく、その点で筆者が重要視するものである。いうまでもなく医療では病気の原因がわかっても、予防や治療ができなければ、不完全である。同様に社会科学も、社会の病理がわかっても、その改善への指針が出てこなければ不完全である。ただし、(2)がわかっても、即(3)が明らかになるわけではない。学問が貢献できるのは、幾つかの具体的政策について、(2)の結果を勘案して、その政策の有効性の度合いを評価することである。ただし、これには(1)と(2)の質が関係する。つまり、近年問題になっているEBPM(実証的証拠に基づく政策立案)の話になるが、統計分析上何らかの関係(相関)があるという事実を示しただけでは、因果関係の実証にはならない。したがって、より因果関係に近い関係を明らかにする分析手法と、それに基づくメカニズムの解明が重要となる。また、(3)はどのような社会を望むのかという価値観とは切り離せず、その意味では学問・研究を超える観点を含まざるをえない。

図1 時間あたり賃金の年齢変化 (平成17年)



以下 (1) と (2) について、特に男女賃金格差の決定要因について主として筆者の分析 (山口 2017) に依拠しながら議論し、最後に (3) についても意見を述べる。

## II 実証分析結果とメカニズム

筆者の分析は男女賃金格差を生むメカニズムに関し、特に (1) 男性に比べ女性に非正規雇用者が多いこと、(2) 正規雇用者内でも男女の賃金格差が大きいこと。またこれらに関連する要因として (3) 日本の正規雇用者の労働時間が長く、これが女性のハンディキャップや企業の女性への統計的性差別を生み出していること、(4) 管理職者割合に大きな男女格差があり、これが正規雇用者内の男女賃金格差の最も大きな原因であること、(5) 専門職内の男女の職業分離が大きく、これも男女賃金格差の大きな要因の一つであることを以下で明らかにする。また同時に従来企業の人事担当者のする「女性に管理職者が少なく平均給与も低いのは、女性の結婚・育児離職率が高く、勤続年数が少ないせいだ」という説明は、男女格差のほんの一部しか説明せず、理由としては一面的で不十分だという点も併せて明らかにする。

### 1 男女賃金格差とそれを生むメカニズムについて

筆者は 2009 年の『ワークライフバランス——実証と政策提言』(山口 2009) における分析で、全雇用者中の男女賃金格差に関し、雇用形態 (正規・非正規区分とフルタイム・パートタイム区分の組み合わせの 4 区分) の男女差が 36-37%、フルタイム正規雇用者内での男女賃金格差が 51-52%、併せて 87-88% 説明することを示した。これは平成 17 年の『賃金構造基本統計調査』データの分析だが、その後非正規雇用者割合は増え続けているので、雇用形態が男女賃金格差に影響する度合いは多少増えたと思われるが、正規雇用者内での男女賃金格差がより重要という点は現在も変わらないと考える。女性に非正規雇用が多いのは、主として日本企業において正規の中途採用や再雇用が少ないため、結婚・育児離職後の再雇用において、大部分の女性が非正規雇用になることから生じる。以下では正規雇用者内の男女賃金格差に焦点を当てる。正規雇用者内の男女賃金格差は図 1 で示すように、フルタイム正規雇用者内で年齢と共に男女賃金格差が大きく増大することから生じる。

この男女賃金格差の拡大について決定要因を分

図2 年齢別男女の所得格差

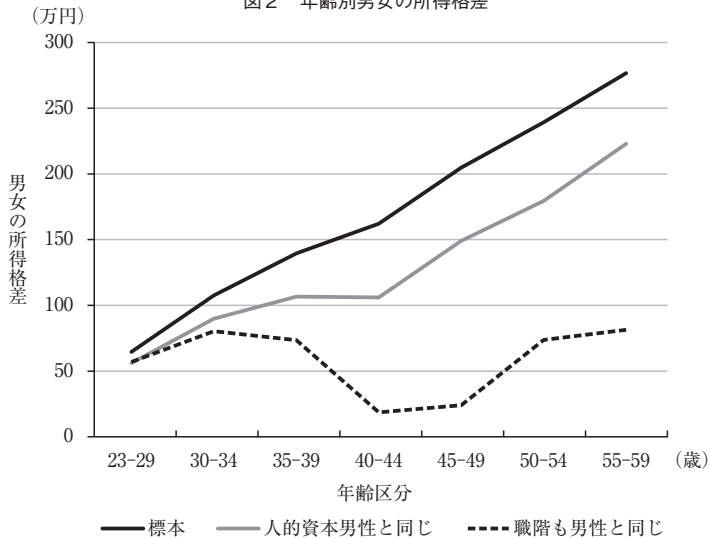
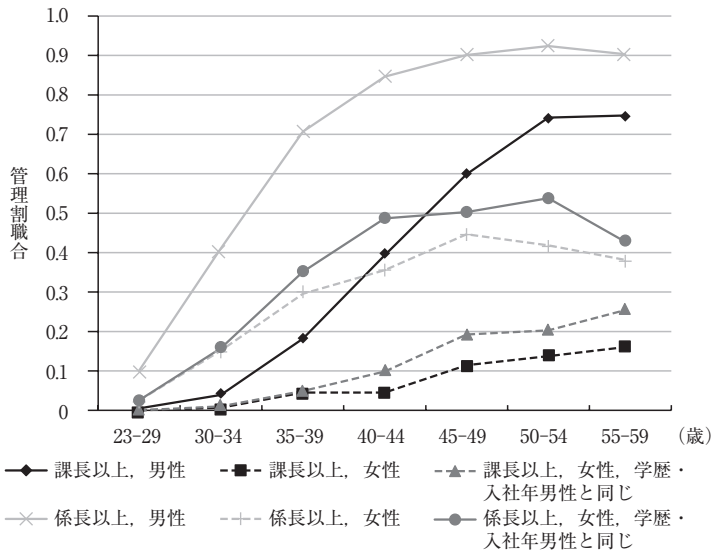


図3 管理職割合の年齢別男女格差事実と反事実的推定値



析したのが、図2の結果で、これは筆者の著書（山口2017：第4章）に掲載されており、2009年の経済産業研究所による「ワークライフバランスに関する国際比較調査」データを用い、対象はホワイトカラーの正規雇用者であり、日本は短時間正規雇用者は希少なため、大部分フルタイム勤務者である。

図2のY軸は男女の所得格差（「男性の平均年収」-「女性の平均年収」）を表し、一番上位の線が観察された男女所得格差で、主として男女の職種の違いにより23-29歳時で約60万の格差がある。

上から2番目の線は女性の学歴と勤続年数が男性ともし同じであればという仮想状況で（統計的に女性の学歴・勤続年数の分布を男性と同等に調整したとき）の格差である。23-29歳から、40-44歳までの男女と所得格差の拡大には、この男女の人的資本の差が影響しているが、40-44歳以降の所得格差のさらなる拡大には、男女の人的資本の差が影響していないことがわかる。3番目の線は、学歴・勤続年数に加え、さらに職階（課長以上、係長・主任、平社員の3区分）についても女性が男性と同等になった場合の所得格差である。図では

線がうねっているが、これは統計的に有意な変化ではない。したがって、もし人的資本だけでなく、職階も男女平等であれば、23-29歳時から存在している格差のみ残り、それ以降の格差の拡大はないことになる。特に40-44歳以降にさらに拡大していく男女の所得格差はほぼ100%男女の職階格差、即ち男女の管理職への昇進率が異なり管理職に男性が多くなることで説明できる。

では次に、職階自体に男女の人的資本の差がどう影響するかを見てみよう。図3である。

図3も上記の経済産業研究所のデータに基づき対象はホワイトカラーの正規雇用者である。

図3の4つの線は観察値であり、女性に関する追加の2つの線は女性の学歴と勤続年数(入社年)が男性と同じという仮想状況での推定値である。図によると女性が50歳までに達成する係長割合(+印)は40%をやや上回る程度だが、男性(×印)は30-34歳ですでに係長割合が40%を上回り、さらに50歳代では90%に達する。もし仮に女性が男性と同じ学歴・勤続年数(●印)でも50-54歳で54%程度にすぎないと比べると大きな違いである。また課長以上割合については女性(■印)が55-59歳までに達成する割合は16%程度だが、男性(◆印)なら16%は既に35-39歳で達成し、55-59歳には課長以上割合は75%程度に達する。一方女性が男性と同じ学歴・勤続年数(▲印)でも55-59歳での課長以上割合は25%程度にとどまる。これらの事実は、女性が管理職に昇進しないのは勤続年数や学歴が劣るからではなく、同じ学歴や勤続年数でも、管理職昇進率が大きく異なるからであることを示す。実際驚くことにホワイトカラー正社員内では勤続年数が同じでも女性の大半の管理職割合は、男性高卒者の管理職割合より低くなる。生まれの性質である性別が、主な個人の業績である学歴より日本では大きく影響するという不条理が存在するのである。

では、人的資本(学歴・勤続年数・年齢)以外の変数で、何が男女の管理職割合格差に大きく影響するかというと、週当たりの平均就業時間である。実際課長以上割合の男女格差のうち、男女の人的資本の差で説明できるのはわずか21%だが、就業時間の男女差を考慮すると、説明度が39%

にはねあがる(山口2017:第3章)。恒常的に長時間勤務できるかできないかが、かなりの程度管理職昇進を決める。また長時間労働の昇進機会への影響にはいわゆる「総合職」と「一般職」の区別が関係しており、恒常的な長時間労働を免除される一般職は、その代わりに昇進の機会がなくなり、年功賃金プレミアムも低くなる状況が背景にある。

一方男女の就業時間の差が、男女の所得格差に与える影響は主に間接的なものだという事も判明した。ホワイトカラー正社員男女の所得格差の35%は人的資本の差で説明でき、さらに就業時間の差を加味すると44%となり、追加の説明度が9%もあるのだが、男女の職階の差を加味した後(累積説明度は71%と36%も増える)に就業時間の差を加味すると2%強しか説明度が増えない。この事実は、男女の就業時間差の男女賃金格差への影響は、主として前者が管理職割合の男女差に影響することから生じる間接的影響であることを意味する。

以上から判明したことは、男女賃金格差の解消には管理職への昇進率の平等化が鍵であり、さらには管理職昇進の条件として、恒常的に長時間働くことを、それが総合職と一般職の区別を通してであれそうでない場合であれ、管理職昇進の条件とする企業慣行が継続するかぎり、解消はなかなか難しいということである。

## 2 男女の専門職の分離とその結果について

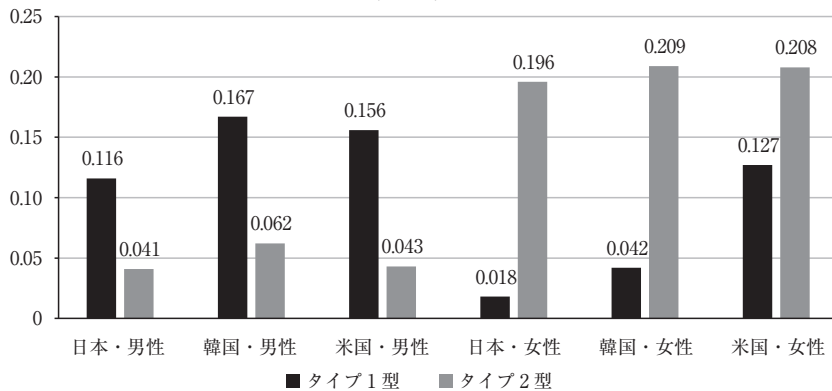
日本では他のOECD諸国に比べ、専門職における男女のすみ分けが大きく、そのことが女性の高学歴化に伴う男女賃金格差の減少に対し、障害となっているという事実を以下で示す。著者は前述の書(山口2017:第3章)で、世界を通じて教育・養育、医療・保健、社会福祉に関する「ヒューマン・サービス系」の専門職では女性が多く活躍しているが、日本においてはヒューマン・サービス系であっても社会経済的地位の比較的高い職(高学歴・高収入の職)では女性割合が低くなる傾向があることを示した。例えば大学教員の女性割合はOECD諸国の大部分が40%台だが、日本はOECD諸国中最低の25%である

表1 男女の職業分離：日本，韓国，米国

	日本 (2005)		韓国 (2009)		米国 (2010)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
タイプ1型専門職	0.116	0.018	0.167	0.062	0.156	0.127
タイプ2型専門職	0.041	0.196	0.042	0.209	0.043	0.208
経営・管理職	0.100	0.007	0.017	0.003	0.108	0.075
事務職	0.167	0.330	0.182	0.221	0.070	0.219
販売職	0.131	0.104	0.066	0.102	0.106	0.120
作業職	0.305	0.159	0.458	0.265	0.255	0.047
サービス労働職	0.026	0.136	0.025	0.129	0.117	0.158
その他	0.114	0.050	0.043	0.009	0.145	0.046
分結指数	0.427		0.346		0.369	
オッズ比	30.8		13.4		5.9	

出所：日本は2005 SSM（社会階層と移動）調査，韓国は2009 KLIPS（韓国労働・収入のパネル）調査，米国は2010年人口センサス。

図4 性別，国別，専門職者割合



(2012年 OECD 統計)。また医師の女性割合も多く、OECD 諸国は40%台で50%を超える国も少なくないが、日本は最低で19%であった(2011年 OECD 統計)。ちなみに大学教員も医者も女性割合が日本に次いで OECD 諸国で最も小さいのは韓国である。この傾向は他の専門職についてもほぼ当てはまり、日韓共通の問題となっている。

筆者は専門職について、エンジニア、弁護士、会計士など非ヒューマン・サービス系の専門職にヒューマン・サービス系でかつ社会経済地位の高い大学教員、医師、歯科医師の三職あわせたものをタイプ1型、ヒューマン・サービス系で大学教員、医師、歯科医師以外の職をタイプ2型の専門職と名付け、日・韓・米において男女の職業分離度の比較を行ったところ以下の結果を得た。

表1において職業別の値は、男女別に個々の職業についている就業者の割合を示す。分結指数は職業分布の男女分離度を表す指数である。日本の0.427という値は、女性の職業分布が男性と同じになるには42.7%の女性が職業を変える必要があることを示す。結果は日本における男女の職業分離度は韓国や米国より高いことを示す。また「オッズ比」は専門職の「タイプ2型対タイプ1型」の割合の男女比（女性対男性）を表す。日本の30.8という値は、タイプ2型とタイプ1型の割合の比について女性は男性の30.8倍であることを示す。オッズ比が大きいほど男女の専門職分離度が高く、表の結果は、韓国は米国より専門職の男女分離度が高いが、日本はさらに高いことを示す。専門職の部分だけ、棒グラフにしたのが



図5 職業、性別相対賃金の対数（男性事務職=0）

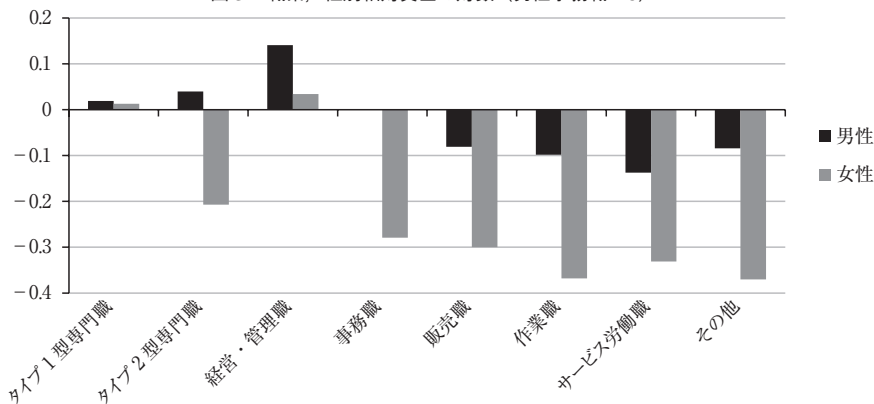


図4である。女性について見てわかるように、女性就業者のタイプ2型専門職割合は、日・韓・米で大差がないのに、女性のタイプ1型専門職割合が、日韓、特に日本で著しく小さいことが、専門職の男女分離が日韓、特に日本で高いことの原因であることがわかる。

次に問題となるのは、この男女の職業分離が、どのように男女賃金格差に影響を与えているかである。それについては図5が示す。図5は、男性の事務職者を1.0としたときの相対賃金（賃金比）の対数を示している。男性事務職が0で、正の値は男性事務職より平均賃金が高いこと、負の値は逆に低いこと、を示す。データは2005年のSSM（社会階層と社会移動）調査で、実際の従属変数は年間所得で、就業時間を制御することで、賃金指標とし、他に人的資本（学歴、勤続年数、年齢）と常勤か否かの別を制御した値である。

図5で着目すべきは、各職業別に男女の賃金格差があるが、それでもタイプ1型専門職では男女賃金格差が最も少ないのに対し、タイプ2型では男女賃金格差が大きく、タイプ2型の女性の平均賃金は、事務職の男性はもとより、作業職やサービス労働職の男性と比べても、遥かに低いという事実で、これは専門職ということを考えて異常である。結果として専門職に関し、女性は以下の2重のハンディキャップを負っていることが分かる。第一にタイプ1型の専門職は、男女にかかわらず比較的高額所得で、（学歴を制御しているので）学歴への見返りも高い職であるが、日本においてはそのような専門職に就く女性はわずか2%

（男性は12%と6倍以上）と極めて少ない。一方女性に多いタイプ2型の専門職は、専門職内での男女賃金格差が非常に大きく、男性の場合は学歴への見返りが高いが、女性の場合は男性のブルーカラー労働者より賃金が低く、学歴に賃金が全くそぐわない状態がある。

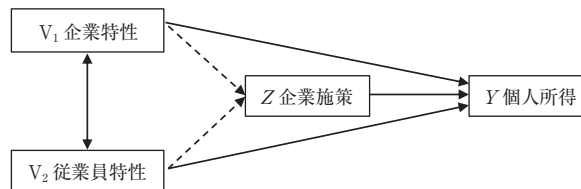
この事実は、将来的に学歴や勤続年数などで、女性の達成が男性と同等となっても、男女賃金格差が大きく減少する可能性が少ないことを示唆する。日本の女性の大学卒者の大部分が事務職やタイプ2型の専門職に就く傾向があるためである。このことを実際に示したのが表2の結果であり、職業別の値は表1と同様、男女別就業者中の割合である。

表2は日本と韓国について、標本推定値に加えて、人的資本（学歴、勤続年数、年齢）と雇用形態（正規・非正規の別）と雇用形態と年齢の組み合わせについて、女性が男性と同じ分布を持つ仮想の場合の女性の職業分布に関しDFL法による推定値を示している（傾向スコアを用いて分布を一致させるDFL法については山口（2017）を参照のこと）。DFL法の定義により、男性の職業分布は変わらない。結果は日韓共に人的資本や雇用形態で女性が男性と同等になると、かえって男女の職業分離度（分結指数）が増すというパラドックスを示している。この理由は、特に女性の大学卒率が増して男性と同等になると、女性が男性に比べ割合の少ない、経営・管理職やタイプ1型専門職が増える度合いに比べ、女性が既に男性より割合の大きいタイプ2型の専門職が大きく増え、また女性

表2 女性の人的資本変数が男性と同等となる場合の結果

	日本 (2005)				韓国 (2017)			
	標本観察推定値		女性の人的資本が男性と同じ		標本観察推定値		女性の人的資本が男性と同じ	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
タイプ1型専門職	0.116	0.018	0.116	0.038	0.175	0.075	0.175	0.084
タイプ2型専門職	0.041	0.196	0.041	0.334	0.039	0.214	0.039	0.255
経営・管理職	0.100	0.007	0.100	0.015	0.020	0.007	0.020	0.012
事務職	0.167	0.330	0.167	0.299	0.190	0.226	0.190	0.283
販売職	0.131	0.104	0.131	0.084	0.065	0.101	0.065	0.084
作業職	0.305	0.159	0.305	0.105	0.437	0.228	0.437	0.168
サービス労働職	0.026	0.136	0.026	0.104	0.036	0.139	0.036	0.103
その他の職	0.114	0.050	0.114	0.022	0.038	0.010	0.038	0.012
分結指数	0.43		0.50		0.35		0.39	
男女賃金格差	0.78		0.80		0.72		0.74	

図6 因果図式と交絡要因の除去



が男性に比べ割合の少ない作業職が更に少なくなるからである。作業職の減少は女性賃金増加に結び付くが、タイプ2型の専門職の増加は女性賃金の増加に結び付かない。韓国においても仮想状況の変化はほぼ日本と同じだが、女性の事務職者も大きく増大する点が日本と異なっている。

表2の最下の列は男女賃金格差の推定値の変化を標本推定値と、上記の仮想状況での場合のそれぞれについて示している。なお、標本推定値は観察された男女賃金格差ではなく、人的資本(学歴、勤続年数、年齢)、雇用形態、および就業時間をすでに制御した後の、男女別職業別の平均賃金の推定値に基づいている。韓国は日本と比べ、男女の職業分離度は少ないが、同一職業内の男女賃金格差が大きいため、男女賃金格差は日本より大きい。人的資本や雇用形態につき女性が男性と同等になる仮想状況での男女賃金格差は、この状況で職業分布が変わることにより、賃金格差がどう変化するかを示す。結果は日本も韓国も男女賃金格差は0.02しか減少しない。共に人的資本や

雇用形態が同等になっても、高所得の経営・管理職やタイプ1型の専門職の大きな増加に結び付かず、比較的低賃金のタイプ2型の専門職、韓国の場合さらに事務職、の増加にしか結びつかないからである。結果として、(1) 男女の職業分離は、人的資本の男女の平等化により日韓共に増大する、(2) 男女の人的資本の平等化による男女賃金格差の減少は日韓共に小さい、(3) 男女の職業分離度は日本が韓国より大きい、男女賃金格差は韓国の方が大きく、この特徴は男女の人的資本の平等化に依存しない、ことがわかる。また既に前節で述べた女性の管理職昇進機会が極めて少ないことに加え、専門職であっても比較的高所得のタイプ1型の専門職から、女性が締め出されていることが日本で大きな男女賃金格差が残る今一つの要因であることが判明した。

### 3 男女賃金格差と企業施策との関係

男女賃金格差を生み出す今一つの要因は企業施策である。図6は企業施策の因果的影響を推定す

表3 GEO方針とWLB推進の組み合わせの影響（従属変数：個人所得の対数）

		IPT 重み付け 後の効果	
施策効果：対「WLB推進無し、GEO方針無し」			
WLB推進無し、GEO方針有り	主効果	0.0526**	選択効果
	×性別	-0.0206	
WLB推進有り、GEO方針無し	主効果	-0.0473	
	×性別	0.1113**	因果効果
WLB推進有り、GEO方針有り	主効果	0.1265***	複合効果
	×性別	-0.0856***	因果効果
性別（男性対女性）		0.4531***	
週当たりの就業時間		係数略	

\*\*p<0.01: \*\*\*p<0.001

るために仮定するモデルである。図6が示すように、企業施策の影響を測るには交絡要因である企業特性（V1）とその企業の従業員特性（V2）の企業施策への影響（図の点線部分）を取り除く必要がある。この除去は傾向スコアを用いた逆確率ウェイト法（IPT法）によって行った。分析データには経済産業研究所が2009年に行った『仕事と生活の調和に関する国際比較調査』のうちの日本企業及び従業員調査を用いている。

またV1とV2の影響の除去だけでは、観察されない企業効果が交絡要因となる可能性が残るが、その効果については結果の解釈上、観察されない企業の異質性は男女従業員の賃金を同等に上げるか下げるかには影響するが、男女賃金格差には影響しないと仮定し、(1)企業施策が女性賃金（就業時間を制御後の個人所得）を上げ、その分男女賃金格差が少なくなれば女性の賃金上昇も男女の賃金格差減少も共に因果効果、(2)企業施策が女性の賃金（就業時間を制御後の個人所得）を上げ、男女賃金格差が変わらなければ女性の賃金上昇は選択効果（施策を持つ企業と持たない企業の異質性による効果）、(3)企業施策が女性賃金（就業時間を制御後の個人所得）を上げ、男女賃金格差も少なくするが、女性賃金の増加が男女賃金格差減少より大きければ、女性の賃金上昇は因果効果と選択効果を共に含む複合効果、男女賃金格差の減少は因果効果と見なしている。また施策については、(A)企業が「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」という人事管理方針（以

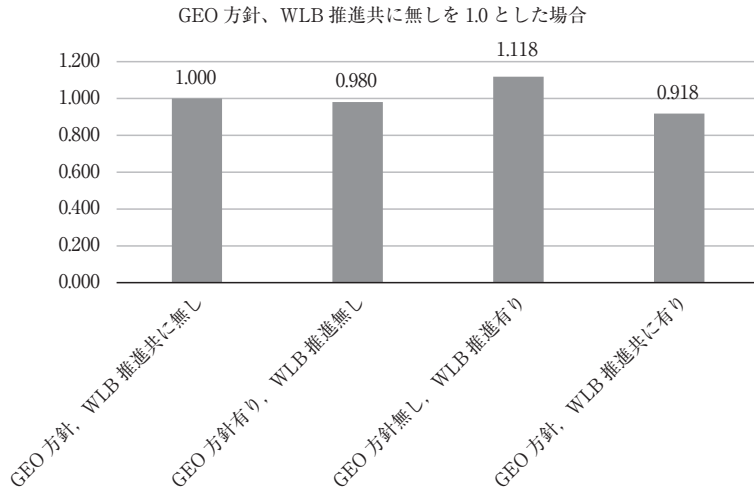
下GEO [Gender Equality of Opportunity] 方針と呼ぶ)を有するか否か、また(B)企業がワークライフバランス施策推進（以下WLB推進と呼ぶ）の組織的取り組みを有するか否かを分析した。結果は表3となった。

表3で性別は男性（=1）対女性（=0）のダミー変数で、したがって施策の主効果は女性の賃金への影響、性別との交互作用効果（×性別）は、男女賃金格差への影響となる。表3の結果はGEO方針もWLB推進も共に持たない企業に比べ、(1)両施策を共に持つ場合は女性の賃金が増加し、男女の賃金格差が減少し、女性賃金の増加は因果効果と選択効果（施策を持つ企業の賃金が男女とも高くなる）を共に含むが、男女賃金格差は減少し、これは因果効果であること、(2)GEO方針がなく、WLB推進のみある場合は、かえって男女賃金格差が増大すること、(3)WLB推進がなく、GEO方針のみの企業の賃金が男女とも高いのは、選択効果の結果であること、という結論を得る。またこの結果を図示したのが図7である。

図7はGEO方針とWLB推進が共にない企業に比べ、共にある場合は男女賃金格差が8%減少するが、GEO方針がなく、WLB推進のみ場合は男女賃金格差がかえって12%も増大し、ワークライフバランス施策は性別に関わりなく従業員の能力発揮に努めるという人事方針と結びつけば男女の賃金格差を減少させるのに対し、そういう人事方針を持たず単なる福利厚生の観点から採用



図7 男女賃金格差



されていると、かえって男女賃金格差を増す「諸刃の剣」であることが判明した。

### Ⅲ 政策的インプリケーションについて

以上の事実を踏まえて、望ましい政策の議論をするうえで、私見を述べたい。なお本説は上記の実証結果を踏まえてはいるが、それを越えた筆者の最近の認識について述べている。

現在日本政府は特に 2016 年の「女性の職業生活に関する活躍の推進に関する法律」の施行など、とくに女性の登用に関する様々な統計の「見える化」などを通じ、経済活動における女性の活躍を推進しているように見え、当初は筆者もそれを歓迎していた。一方政府の「同一労働同一賃金」の推進については、一定の評価をしながらも、正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差の解消手段としては非常に限定的であるとも見ている。その主な理由は 2 つあって、類似の仕事をしていても、企業が正規雇用での職と非正規雇用での職を「同一職業」と見ないことが多く、実際に同一とされる場合が極めて少ないことである。第 2 に男女賃金格差は経営管理職やタイプ 1 型専門職など高賃金の職から女性がかかる程度締め出されていることにあり、その問題は同一労働同一賃金では全く解消できず、より基本的な職業機会の男女平等が日本社会に存在していないことから生じ

ているという事実から目をそらすことに結び付きやすいからである。

非正規雇用の問題はむしろ、日本企業が長期雇用・長時間労働のできる正規雇用者を従業者の「核」とみて、どんなに才能があっても結婚・育児離職後の労働力参加者に対し、正規雇用の門を著しく狭めていることが根本原因の一つである。もちろん、これは女性の結婚・育児離職率が関係するが、多くの日本企業がワークライフバランス施策を採用していないか、また仮に採用していても、女性人材活用ではなく育児支援などの福利厚生として導入したために、男女の職業機会の平等化には結びつかず、その結果最近 50% 前後に減ったとは言えるものの、結婚・育児期を契機とする女性の離職が未だに多く、またその結果企業が女性を一律に差別する統計的差別が強く残るという悪循環を生んでいることも大きな原因である。

専門職については、多様な専門職に就く機会に関する男女の平等を社会が実現することが基本だが、より根の深い問題がある。最近の第一生命保険の調査によると小学生女子のなりたい職業は 23 年連続で 1 位は「食べ物屋さん」、2 位は「保育園・幼稚園の先生」だという。いずれも家事育児に近い職業である。最近の米国の調査結果では小学生女子のなりたい職業の 1 位は「医者」、2 位「獣医」、3 位は「科学者」であった。家事育児に近いものはない。日本社会は既に小学校にお

いて女子の夢が、「女性の役割」に偏している。だが、米国においてもいわゆるタイプ1型の専門職が増加しだしたのは1970年以降であり、その結果少女たちの夢も変化してきた。日本の問題は「変わらない」ことであって、それは家庭や教育がこれまでと異なった職業への夢や期待を若い女性たちに与えないからであると筆者は思う。それどころか「女子力」などという伝統的女性の役割を強化しようとする社会的言語圧力も大きい。

最近新たに問題が顕在化した。医大・医学部の受験における女性差別である。男女不平等を語る際にこの問題の発生と、それに対する政府の対応には、男女の平等な社会の実現上、現政府にどれほどのことが期待できるかについて大きな認識の変化を生み出したように思う。女性の活躍推進を標榜する政府が、文部科学省はじめ、この受験での女性差別の問題の自らの解明と差別の明確な医学部・医大への処分に向かわず、例えば聖マリアンナ医科大学のように、統計的には女性差別無しに偶然で起こる確率など、天文学的に小さいという統計結果が有りながら（山口2019）、大学が差別を認めていないから何の懲罰的処分も行わないという、信じがたい無責任ぶりである。男女平等の実現には、どのような政治を国民が望み、どのような考えの政治家を国民が選択するかの問題を抜きにしては、もはや考えられないと筆者は考える。

企業については、女性の潜在能力を生かせない企業は、個人が活躍する現在の経済では、生き延びることはできないと考える。実際、日本より一人当たりの労働生産性の高いOECD諸国のすべてが、日本よりはるかに高い男女平等度を実現している。より一般に1990年代以降の日本経済の

低迷は、女性に限らず、広く人材投資をせず、人件費を切り詰めることで利潤を生み出そうとし、また収益が増加しても労働分配率を下げ、企業内で人が育たないだけでなく、多くの非正規雇用者の人材の使い捨てという外部不経済を生みだし、その結果生産性が伸びないという、悪循環を多くの企業が繰り返したことによると筆者は考えている。多くの企業は会社がつぶれればもともともないと、企業は従業員に言うが、いくら企業がつぶれても、人材を生み出す社会なら優れた企業の存続や新たな起業により発展する。国であれ、企業であれ、教育機関であれ、組織の利益優先の論理が、人材を育てず、人材を使い捨てにすることに結び付く限り、日本経済も社会も減びの道を突き進むことは確実だと筆者は思う。日本が世界の経済先進国で唯一、過去30年ほとんど平均所得の実質的向上がなく、他国と比べ相対的貧困化が進んできたことが何よりの証である。

#### 参考文献

- 山口一男（2009）『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。  
——（2017）『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞出版社。  
——（2019）「学業や達成の差別と女性差別——聖マリアンナ医科大学の受験差別から考えたこと」RIETI Special Report. [https://www.rieti.go.jp/jp/special/special\\_report/110.html](https://www.rieti.go.jp/jp/special/special_report/110.html).  
Yoosik Youm and Kazuo Yamaguchi (2019) “A Comparative Study of Gender Inequality: Occupational Segregation in Japan and Korea.” RIETI-DP 19-E-093.

やまぐち・かずお シカゴ大学ラルフルイス記念特別社会学教授。最近の主な著作に『働き方の男女不平等——理論と実証分析』（日本経済新聞出版社、2017年）。社会統計学、合理的選択理論、就業と家族、社会的不平等専攻。