

女性は潜在的な家庭責任によって労働市場で差別されるのか？ ——中国の子ども政策の転換による実証分析

Zhang, J., Jin, S., Li, T. and Wang, H. (2021) "Gender Discrimination in China: Experimental Evidence from the Job Market for College Graduates," *Journal of Comparative Economics*, Vol. 49, No. 3, pp. 819-835.

神戸大学経済学研究科博士後期課程 尹 相芸

日本では、人口減少が進む中で女性の社会進出の重要性が高まっている。しかし女性の社会進出にはさまざまな障壁があることが指摘されている。男女共同参画局の調査（男女共同参画社会に関する世論調査（R5））によると、社会通念・慣習・しきたりなどにおいて男性が優遇されていると挙げた者の割合が81.8%。特に男女共同参画白書（R5）によると、日本では依然として、固定的な性別役割分担が残っている。女性の8割以上、男性の7～8割が、女性に家事・育児などが集中していることが、職業生活において女性の活躍が進まない理由と考えている。こうした男女間における就業などの格差は、中国においても観察される。Zhang et al. (2021) は、中国の大卒者を採用する段階において、女性の応募者が差別を受け、企業からの面接招待（コールバック）は男性より少ないことを明らかにした。しかしこのような労働市場での男女差別の原因はなんだろうか？ この問題に答えるため、今回紹介する論文は、中国における子ども政策の変化が労働市場における女性に対する差別に与える影響とその原因を研究した。

I データと分析方法

分析手法

この研究は、中国政府が（原則として）一夫婦につき一人の子どもしか認めなかった「一人っ子政策」から、二人までの子どもを認める「二人っ子政策」に転換する前と後でオンライン求人サイトに架空の履歴書を送る実験を行い、収集したデータを用いて女性が潜在的な家庭責任に基づき労働市場で差別されているかどうかを検証している。この研究には二つの特徴がある。第1に、この研究は政策前後のフィールド実験を用いて男女差別に関する因果推論を行っている。この

ような手法を使用する研究は極めて少なく、家族の責任に基づく労働市場差別に適用した最初の研究でもある。第2に、この研究は、政策の外生的な変化を活用し、「差分の差」(Difference in Differences, DID) 及び三重差分 (DDD) 戦略を用いて、厳密な因果関係を識別している。この手法は、ある一時点の調査を用いたクロスセクションの変動に基づく従来の分析手法の課題を克服している。

実験設計とデータ

この研究では、2016年1月に実施された「二人っ子政策」への政策変更は、個人にとって予期せぬ政策変更であるという点に焦点を当て、当初の一時点の横断的研究を拡張し、政策変更前後の二時点の実験デザインを採用した。実験の第一波は、2015年5月から9月にかけて、第二波は2016年1月から7月にかけて、中国の上海、広州、深圳で実施された。実験では、中国の有力な求人サイトであり、主にエントリーレベルの職種を掲載している 51job.com 上の実際のオンライン求人広告に対して架空の履歴書を送付した。架空の履歴書では、名前、性別、生年月日、学歴、職務経験などの標準的な情報に加えて、簡単な自己評価を記入する必要がある。架空の応募者たちの年齢は22歳と29歳の間の出産ピーク期に設定した。これにより、潜在的な家庭の責任や出産意図に基づく雇用における性差別を検証することができる。この実験では、2回の実験それぞれで1106件、合わせて2212件の求人広告を対象とし、1件の求人について、一人っ子の女性、一人っ子の男性、兄弟がいる女性および兄弟がいる男性の4通の履歴書を作成し、総計8848通の架空の履歴書を送付した。推定モデルの被説明変数として、架空の応募者がコールバックされるかどうか

のダミー変数を用いている。関心のある説明変数は実験処置のダミー変数、すなわち、二人っ子政策を実施する前の一人っ子男性、兄弟のいる女性、および兄弟のいる男性、二人っ子政策を実施した後の一人っ子女性、一人っ子男性、兄弟のいる女性、兄弟のいる男性のそれぞれのダミー変数であり、ダミー変数のベースは政策実施前の一人っ子女性である。その他に、都市の固定効果、年齢、学歴、職務経験年数、過去の職歴数、大学専攻、大学の固定効果及び他の応募者の特性を用いている。

II 推定結果

以上の分析手法に基づいた結果は次の通りである。第1に、一時点の実験データを用いた（横断面の）DID 推定によると、2016 年以前の政策で二人の子どもが認められていた一人っ子の中でも、一人っ子女性は、兄弟のいる女性に比べて、潜在的な子ども数が多く、家庭責任を負う可能性があるため、男性に比べてコールバック率が低かった。これは、女性が家庭責任に基づく差別を受けている証拠を示唆している。さらに、二時点間の DID 推定によると、2016 年の変更後、法的に許容される出生数が一人増加した兄弟のいる女性が、法的に許容される出生数が変化していない一人っ子の女性と比較して、コールバック率が低下している。

第2に、同じく、二時点間の DID によると、男性に対する家庭関連の差別が存在しないことが示唆される。つまり、男性は期待される家庭責任に基づいて労働市場で差別を受けていないということである。したがって、一人っ子の応募者に比べた兄弟のいる応募者のコールバック率に対する政策の負の影響は、男性よりも女性の方が深刻であることを示している。

第3に、女性の年齢は政策変更の影響を調整する上で重要な役割を果たす。つまり、潜在的な家庭責任に基づく女性への雇用差別の影響は、出産可能性が高い20代後半に悪化する。この結果は、従業員の家庭責任に対する雇い主の認識には、年齢による出産可能性が重要な影響を与えている可能性があり、中国で広く受け入れられている社会規範と一致している。これは二人っ子政策への転換後、女性はより多くの子どもを産むことができるようになったため、雇い主は採用時に、女性が育児で仕事が中断する可能性が高まったことを重視している可能性がある。

最後に、2016 年の一人っ子政策の全面的な撤廃が女性の平均的な出産可能性を高めたにもかかわらず、男性の平均的なコールバック率はほとんど変化しなかった。これは職業の性別分離の可能性、すなわち研究対象となった職業における性別の偏好を示唆している可能性がある。政策変更によるコールバック率の変化は、男性ではどの職業でも影響が小さい一方、女性への影響が大きく、特に営業とカスタマーサービスでコールバック率が大きく低下した。これは、女性が期待される家庭の責任によって負の影響を受けているという結果をさらに裏付けている。

III 結果の含意

この研究は、中国において、特に20代後半の出産適齢期に近い女性に対して、期待される家庭責任に基づく労働市場での差別の強力な証拠を発見した。2021年5月、国勢調査によって出生率のさらなる低下が明らかになった後、中国政府は出生制限をさらに緩和し、一夫婦あたり三人の子どもを持つことを許可した。しかしながら、子育てにかかる費用の高まりやキャリアに対する影響、特に女性への影響を考慮すると、多くの人々はこの政策変更の効果に懐疑的である。この研究によれば、出生制限をさらに緩和することで、出産可能年齢の女性に対する労働市場差別が悪化し、その結果、より多くの子どもを持ちたいという女性の欲求が抑制される可能性が高いことがわかった。したがって、政策立案者は、働く女性を支援することを意図した補完的な政策（育児休暇の拡充など）を強化することを検討すべきである。また、日本においても、少子化対策は出産や育児の機会費用を低下させることで女性の育児と就業の両立の困難さを緩和し、出生率の上昇に貢献できるというアプローチで研究されてきた。しかしながら、育児休業制度の充実が女性の家庭責任の上昇を通じて労働市場への進出を妨げたり、女性の出産意欲を抑制したりする原因となっているかどうかについては、十分に研究されていない。今後、新しい視点から少子化政策の評価と再検討を行うことが期待される。

いん・そうげい 神戸大学経済学研究科博士後期課程。主な論文に“Income-Dependent Parental Altruism and Persistent Income Inequality in a Developing Economy,” *Singapore Economic Review* に採択 (Tamotsu Nakamura と共著、掲載時期未定)。家計経済学専攻。