



RIETI Discussion Paper Series 07-J-038

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

山口 一男
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

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¹

山口一男

(シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員)

【要旨】

本稿は我が国で未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、なぜ我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4つの理由を説明し、合理的な選択を通じて統計的差別を解消することによる我が国の経済活動での男女共同参画推進への道筋を示す。

¹ この研究を初期段階で激励してくださった RIETI の前所長吉富勝氏にこの論文を掲げる。また初期原稿にコメントをくださった権丈英子氏、同稿のシンポジウム発表にコメントをくださった阿部正浩氏と佐藤博樹氏に深く感謝する。

1. 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 年になるが、我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 指数で見れば 2005 年で我が国は 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 (UNDP), 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 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 年間の格差の改善のスピードは非常に遅い。また後述するように過去 5 年ほどは状態がむしろ悪化していると思われる。

本稿ではまず我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の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、同様の研究について簡単にレビューした後、我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明らかにした上で、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、我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極め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(中田 2002、森 2005)、(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、ではない部分が大きいという点(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(これも詳細は後述)、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いう観点に立っている。

第 3 に本稿は女性差別が存在するという前提で、本稿は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全く異論がないであろう。しかし法と倫理だけで我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。従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有りながら、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、従来我が国の労働経済学でも女性差別を説明するものとして統計的差別の理論を上げていた（小池 1991、中馬・樋口 1998）。本稿の主な目的は、我が国の現状を考えた場合の、その経済合理性を疑う 4 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、我が国における終身雇用や年功賃金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。もし新古典派経済学の理論を鵜呑みにするなら、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、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「イエエ社会」という文化的背景の所産と見る理論もある（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、我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に男女賃金格差の根源があると見る立場は、それらの制度と対立する同一職同一賃金制度や、更には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我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、従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に立っている。

2. 男女の賃金格差の現状と要因について：レビューと分析

2.1 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の格差には人的資本（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）の区別と見る見方は2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くるのか否かで、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見る立場もある。いわゆるコンパラブル・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関わるが、さらに生産性と賃金の乖離のあり方について、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的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 の要因は生産性と賃金の関係について男女差はないが、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」とも言える方法で、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、彼女たちの人件費も生産性も低く抑えることで、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。この差別の経済的不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。

2.2 実証分析による男女賃金格差の要因について：レビューと新たな分析

2.2.1 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、雇用者の標本を用いる方法である。二つめは企業の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。ただし我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中心にレビューする。

我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する（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 男女間賃金格差の要因^{注1}

	男女間賃金格差		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

注1：出典：厚生労働省平成14年「男女の賃金価格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。

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相関しているので、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。「男女間の賃金価格問題に関する研究会」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間やホワイトカラー・グレーカラー・ブルーカラーの違いにより異なること、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、正規雇用者の男女賃金格差は大企業で大きく、非正規社員（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。

2.2.2 男女の賃金格差の要素分解

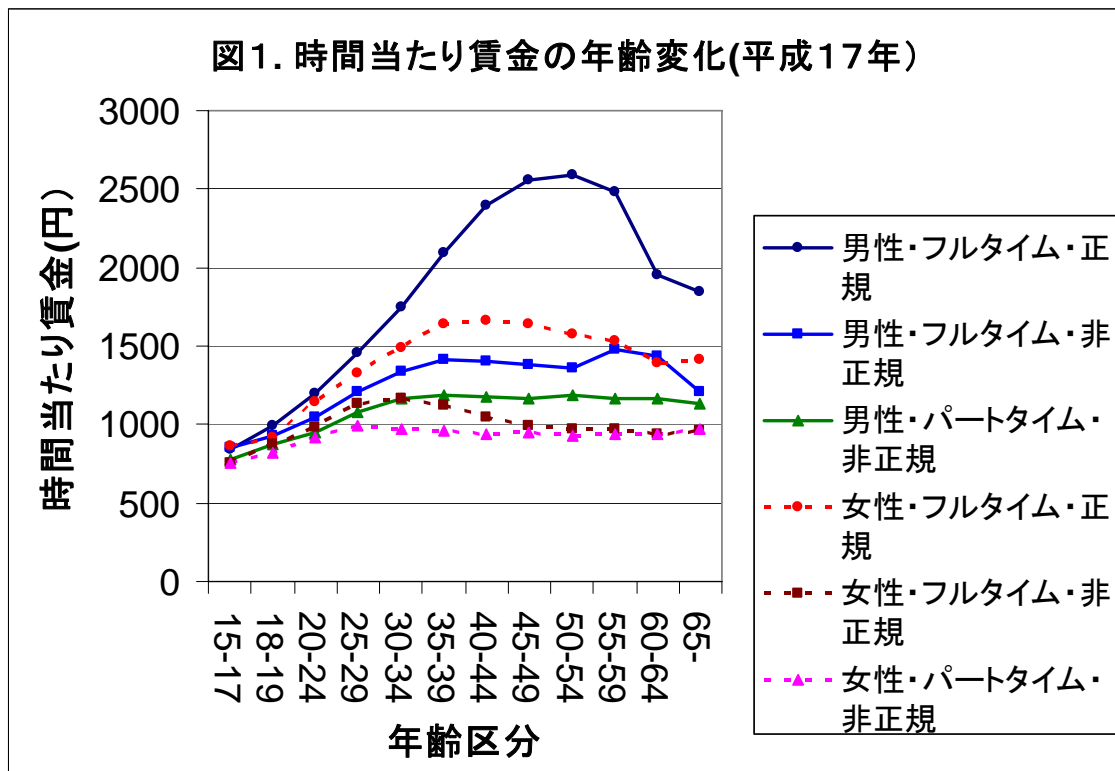
男女の賃金格差の大きな特徴としてそれが年齢とともに増大することはよく知られているが重要なのは、その傾向が正規雇用者と非正規雇用者あるいはフルタイム就業者とパートタイム就業者といった雇用形態で大きく異なるという点である。表2は平成17年度の賃金構造基本調査結果にもとづき、男女別の正規雇用者と非正規雇用者の別とおよびフルタイム就業とパートタイム就業別を組み合わせた4つの雇用形態カテゴリー別に就業者割合と平均時間あたり賃金（単位円）を示している。ここでパートタイム就業とは賃金構造基本調査が定義する週あたりの就業時間の少ない短時間雇用のことで、我が国で企業が「パート」と呼んでいても就業時間上短時間勤務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。この100対61.7の比は2005年のものだが、男女格差が表1の2001年の労働時間調整後の100対66.1よりさらに広がっていることがわかる。

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 ・正規	フルタイム ・非正規	パートタイム ・正規	パートタイム・ 非正規	総数(割合)・ 平均賃金
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 は、未だ「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」を選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。他国に比べた我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、正規職員にのみ適用される年功序列的賃金制度の残る我が国では、単に非正規雇用者の勤続年数は短いからではなく年功に対する正規と非正規の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無い。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 1,801 円、女性が 1,327 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%

と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。

2.2.3 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30.3%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であるならば、という仮定の基での推定であるが、今仮に正規・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、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大きく影響されるが、以下の分析上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、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。また正規雇用と非正規雇用のそれぞれについて年齢別に男女計の就業者数を固定しているので、正規雇用について男女の機会の平等化は、実情に比べ、女性は正規雇用が増え非正規雇用が減り、男性は正規雇用が減り非正規雇用が増えることを意味する。これは各年齢区分内で正規・非正規の別がフル・パートの別を制御して性別と条件付きで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事では全くない。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、6割強残る。なお正規雇用の男女の機会の平等化には、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であり、また一般に中途採用者にも正規雇用の道を開く分、現行法制度にもとでは強く守られている正規雇用者の身分保障について、適正な条件の下で緩和することが必要になる。

この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成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下では、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就業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、それが無い場合の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無くならない。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社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ほとんど及ぼさない。つまり、短時間正社員制度の普及なしには、フルタイム就業とパートタイム就業の均等待遇は男女の賃金格差解消の優先課題とはいえない。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、上記の分析では雇用形態別年齢別賃金は固定して考えている。

一般に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、後述するように欧州諸国で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時間あたり賃金の均等化が裏打ちされている事をあわせ

考えると、我が国の企業が、従来言われていることであるが、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評価し、従って就業時間の少ないパートタイム就業者がフルタイム就業者に比べて生産性が低く評価され、その評価を時間あたり賃金差に反映させていると考えられる。この問題については後の節で引き続き議論する。

2.2.4 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ということと照らし合わせるとどのような意味があるだろうか。まず男女の職階による違いの男女格差解消への貢献度が約34%であるという結果については、職階格差が、男女で正規・非正規の割合が違う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に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、何と言ってもそれだけで男女格差の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(2005)が著書『日本の性差別賃金』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、我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の均等法に反する。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。しかし偏見が無いとは無論言えないが、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」があると仮定し、しかし実際には本稿で明らかにする4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言えないことを明らかにする。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。

2.2.5 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」雇用形態の影響を見ることには意味がなく、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、2.2.4 節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るので、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²。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。

表 3. 男女別の、雇用形態別平均勤続年数

		フルタイム ・正規	フルタイム ・非正規	パートタイム ・正規	パートタイム・ 非正規	総計
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

また要素分解の結果は以下のようなになった。

- 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。またここで、フルタイム・非正規の勤続年数が表 3 の結果では男性のほうが大きいのに、上記の要素分解で男女の勤続年数格差に負の貢献をするのは、要素分解では男女の就業者の年齢分布の違いを考慮しているために起こる。なお男女の賃金格差の 18%が男女の勤続年数差で説明されると仮定すると、2.2.2 節の結果と合わせ、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 が雇用形態により年功賃金プレミアムが違うことなどの理由による「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

² さらに表 1 の分析は時間あたりの賃金の分析ではない。

線形の扱いの分析結果を結び付けているので、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 55.1.3%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などにより、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 2.2.3 節と同様、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（非正規・非正規の割合と就業時間の長短の区別が統計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均等化だけでなく、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。

2.2.6 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)、我が国では川口 (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性の指標とし、固定資本や、中間財投入、および労働による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。従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³。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、職種差や、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をあわせる「逆マッチング」の結果があることの影響が大きいと想像される。

2.3 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にまとめられる。

- (1) フルタイムで正規雇用されている人たちの間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も低いこととも深く関係している。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

³ 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4.2節で総合職・一般職の区別について関連議論を行う。

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、正規社員内でのフルタイム・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。ただし現在 1%未満である短時間正社員的大幅な拡大もしくは正規雇用者と非正規雇用者の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ほとんど貢献しない。

- (4) 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就業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。
- (5) 中田 (2002) によれば、男女の職業の分離も男女賃金格差の重要な一部を説明する。しかし職業分離には男女の選好の違いによるものと、職業の機会の男女の不平等によるものが考えられ、その計量的分離は今後の課題である。
- (6) 「男女間の賃金価格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、それに見合うような生産性の低い職を女性に用意する「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、企業の実績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。

3 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、我が国の状況がだいぶ異なり、現在の我が国の男女の機会の不平等を、どう是正するか参考となる部分が多くはないからである。

まず第 1 に、我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、我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、我が国特

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無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の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 et al 2006) と名付けるなど、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。我が国と比べると別世界の状況と言えよう。しかし、企業における女性の高級管理・経営職の登用や GEM などでは、未だ米国は北欧諸国などと比べ男女共同参画は進んでいない。しかし、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)、この面での改善も進む機運にある。

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。我が国の場合は、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、短時間正規社員制度の普及なしには、あるいは正規と非正規の賃金格差の大幅な改善なしには、この均等化が男女の賃金格差の解消にほとんど貢献

しないと考えられる状況が存在する点が欧州と異なっている。また北欧諸国では経済、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。我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、欧米の方式を我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上げる学者が少なくない。しかし、我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、短時間正規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にのみ適用され、我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・非正規に関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(1998)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。

4. 統計的差別の根拠と、その根拠の非合理性

4.1 統計的差別とは何か、それはなぜおこるか

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得ず、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、我が国ではYashiro(1980)、篠塚(1981)、

小池（1991）、中馬・樋口（1998）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 1973）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我が国より遙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、合理性をもたないのかという疑問である。むしろ一見合理的説明に見える統計的差別の理論は、実は重大な欠陥を持つ理論ではないのか、またそれでもなお我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、やはり我が国に特殊な理由があるからではないのか？ また、もしそうであるなら、我が国で男女の雇用・賃金差別を解消する筋道は何か？ 以下はそのことを議論する。

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⁴。アルトンジとブランク（Altonji and Blank 1999）は以下の最初の3種の関連文献に優れた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つめは、統計的差別が合理的でない場合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。この場合個人に資質を確定する（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観察できる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見なすなら、将来の結婚や育児による離職の有

⁴ 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。

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、かつ意志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が合理的とな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無い新しい点だが、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、意志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見る傾向をいう。

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、選好されたグループの高い自己投資傾向と、選好されなかった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。また彼らはアフーマティブ・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無かった場合に得られたであろう地位と賃金を雇用者が得るという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小数のグループに対しクォータ制が適用されるとき、スキルの無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 4.3 節で議論する。

以下の 4.2—4.5 の各節では、我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 4 つの根拠をそれぞれ論じる。これは理論を一般的に批判する点も含む(4.3 節の逆選択の理論)が、むしろ我が国の特殊状況を考へての批判である。我が国における特殊性として、統計的差別が女性の結婚・育児による高い離職率とそれがコストとなるという企業の判断に基づくこと、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遅れていること、人事決定が我が国の強い雇用保障と年功制度的昇進制度のもとで後述する減点主義に陥りがちであること、などを考慮に入れている。

4.2 離職のコストは実際に存在するのか：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、本当か(現実か)、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へ、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へ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二つあり、一方では「神話」他方では「現実」という結論になる。しかし我が国の経済学者の間でこの論争があったとは聞いていない。「神話」と見る理論の方も有名な理論なのだが、なぜか我が国ではあまり重要視されていないように思える。重要なのは後述する「現実」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」の区別は全く合理的とは考へられない点である。しかしまず始めにどのような理論がいわば「神話論」か「現実論」か、を議論する。もっとも、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作ったラジア(Lazear 1995)の理論(樋口 2001)である。新古典経済学では、雇用者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へられるが、ラジアは我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者の生産性より低く、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者の賃金負担が

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。我が国では確かに長期雇用を重視し、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令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令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少ないと考えられる。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下では就業年数が少ないときには平均的には雇用者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。従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「現実論」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「企業特殊的人的資本」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、どこの会社や企業であっても役立つ人的資本であり、企業特殊的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。こういう企業特殊的技术・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。従って企業は一般に訓練期間中（あるいは企業特殊的人的資本投資中）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。従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、企業特殊的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いまま退職すれば、企業にとってコストとなるという論理になる。我が国では、少なくとも米国に比べ、人材の企業内育成を重視し、企業特殊的人的資本をより大切にするとされている。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、（男性と同様に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「現実」ということになる。

さて、こういうわけで結論が逆になる2つの理論があり、企業内訓練を受ける20-30歳台の就業者が、平均的にいって生産性に比べ賃金を多くもらっているのか、少なくとももらっているのかが問題になる。客観的計量は難しいが、清家（1998）は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、賃金と生産性が見合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・育児の離職年齢も伸びているので、平均的にはコストはあっても多くはないと考えられる。このことは次節で述べる機会コストを考えると、離職のコストを理由に女性差別を行うことの合理性がかなり疑わしいことを示す。

また、離職コストがベッカー理論が仮定するように、企業の特種人的資本の投資と関連していると仮定すると、我が国の総合職と一般職のコース別は企業にとって合理的とはいえない。ベッカー理論を応用するなら、人材の活用には、企業が特種人的資本を投資してそれを活用するか、投資せずに一般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、その賃金にふさわしい生産性の低い仕事を与えて、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。これは人材活用の不能率によるコストに加え、コートとラウリー (Coate and Loury 1993) の理論にみられるようなインセンティブ問題を生み、差別される女性の生産性向上意欲を失わせ結果として生産性の低い女性労働者を生み出す可能性が高い。

企業がコース制を採用する動機は、やはり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べ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た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2.2.6節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」できるのなら企業には辞めて欲しくないはずである）、実際川口の分析でも企業内では「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。そうなるとやはり上記の「逆マッチング」の解釈が正しく、一般職女性の賃金を低く抑えること自体は企業に利益も損失も与えず、一般職の場合には、企業が特殊人的資本の投資もせず生産性も低いので（「壁の花」などとOLは若さだけが取り柄のようにいわれた時代もあった）、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。しかし、本節で指摘したように晩婚化が進んだ現在は離職コストが平均的に小さいと考えられ、反対に以下の3節で順次議論するように、コース制を典型とする女性の統計的差別は、企業に大きな機会費用をもたらしていると考えられるのである。

4.3 逆選択と予言の自己成就

統計的差別の非合理性の要因として**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。ここで「逆（アドバース）」という言葉は、単に意図と結果が逆さまだいだけでなく、「逆効果」などという言葉にも共通する、「望ましくない結果を生む」ことを意味する。八田達夫氏が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だすかを、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。そうなると、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、またもや逆選択が起きる。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行ってしまい、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うということである。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。またシュワブ (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、平均が下に引っ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。

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作らなかつ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、離婚のコストが低いので離婚しやすくなるという状況を作り、離婚が実際に起こってしまうという例を出している。同様に雇用主 (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、雇用主が「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、例えば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、雇用主が選択枝である {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枝の {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、もし女性の離職が雇用主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さらに議論する。

4.4 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、コストの算定には二つの要素が入る。

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、その二つの要素の積PCである。だから戦略としては起こった場合のコストCをさげるといふ戦略と、リスクPを下げるという戦略がありうる。実際我が国と国状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維持してきている。しかし我が国の雇用主は女性の離職をコストと見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全く目が向いていない。しかしリスクに関しては、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、慣れない読者は図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。

リスクとコストの両方を考える二者択一モデル (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) の二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を選択するときの期待効用 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時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) 時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、企業の名声が上がより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Aを選択したという条件の基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 のネットコスト ($B_A - C_A$) 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。

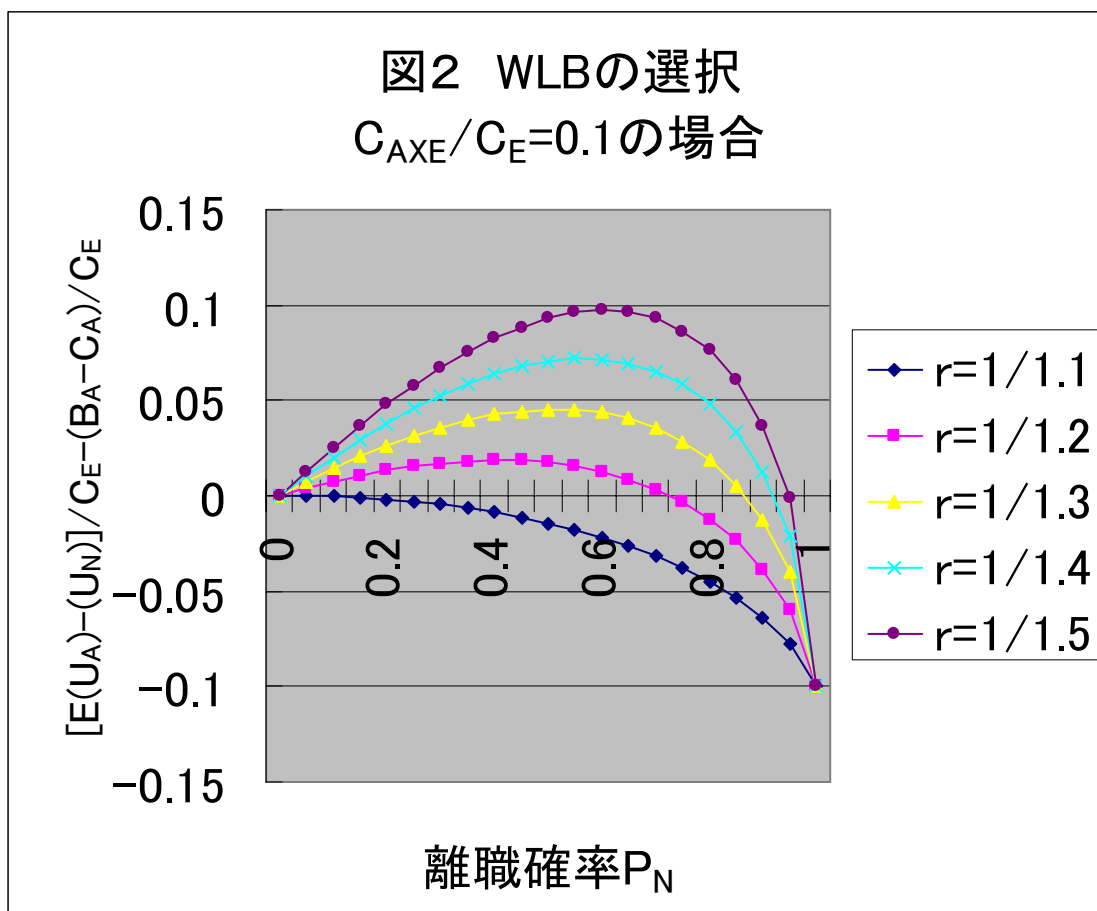
(1-2) 条件付き追加コスト $C_{A \times E}$ が 0 でない場合、 $r > C_E / (C_E + C_{A \times E})$ (あるいは $(1/r) - 1 < C_{A \times E} / C_E$) であれば、式 (6) は常に負で WLB 推進は合理的でないが、 $r < C_E / (C_E + C_{A \times E})$ (あるいは $(1/r) - 1 > C_{A \times E} / C_E$) であれば、 P_N の一定範囲 (通常 0 にも 1 にも近くない値の範囲) で WLB 推進は合理的となる。

(2) WLB のネットコスト ($B_A - C_A$) 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いが、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 のネットコスト ($B_A - C_A$) 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得ないが、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 $C_{A \times E} / C_E = 0.1$ の場合の $(E(U_A) - E(U_E)) / C_E - (B_A - C_A) / C_E$ 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_{AxE}/C_E) より大きいか否か、(2) WLB を推進しない場合の離職確率 (P_N)、(3) WLB 推進のネットベネフィットが正か負か、またその離職コストの相対的大きさ ($B_A - C_A)/C_E$ 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、離職率が非常に高い人や逆に低い人より、中間的な人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、企業で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。特に離職コストが、WLB

推進のネットコストよりかなり大きい場合は、モラルハザードの問題が無ければWLB推進は常に有効である。

- (5) 情報開示などでWLB推進企業の名声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のネットコストをなくすかむしろ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。

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見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次関数で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。今我が国の女性の結婚・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時である。

4.5 我が国の人事決定とそのリスク回避傾向の弊害

我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極端なリスク回避傾向の結果と考えられる根拠がある。まず4.2節で議論したように、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。しかし多くの企業はそれが非常に大きいと考えているか、少なくともそれを女性へのコース制などの採用の理由としている。しかし離職は不確定性があり、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が生まれる。また4.3節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得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4.4節で議論したように女性の離職への対策には人件費コストを下げる戦略でなく、離職確率を下げる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、我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、我が国における人事決定のあり方が、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」というリスク回避傾向を生み、結果として後述する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。

我が国での人事部・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。一方我が国では人事部・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。また以下の理由により人事部・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には減点主義的な評価の強い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。

ここでいう「作為の誤り」と「不作為の誤り」とは何か。「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。「無作為」という言葉もあるが、これは意図的でない行動やランダムな選択のことを言い「不作為」とは全く異なる。従って「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。作為の誤りと不作為の誤りは、情報量が変わらないなら、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てしまう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。今個人の資質の情報を得るという選択が困難あるいはコスト高だ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。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まさに離職コストのことをいう。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である。ここでの機会費用は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である。以下なぜ、我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」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。

重要な要素として我が国の企業に、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。実際の賃金制度は、年功だけでなく資格を加味する職能給であり、長期的には実績・成果も昇進には影響し、減点主義というのは実績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、ただ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、速く昇進・昇給するという報酬の原則である。減点主義は我が国に未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。年功賃金制度の下では、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出で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無く、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、単に我が国より業績・成果主義だというだけでなく、正社員と非正社員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、また人より抜きん出ることに勤めねばならぬ状況がある。他人と同じにやっていたのでは、良くて一生同じ地位、悪くすれば解雇されるのが米国である。勿論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我が国では、他社との直接的競争に関係せず、成果について市場に変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無い」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「不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が、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。

5. 結論と政策インプリケーション：時間あたり賃金の男女格差の解消に向けて

主として 4.2-4.5 節の議論で示したように、我が国の企業の女性への差別的処遇には、倫理上のみならず、企業の経済合理性の上で重大かつ深刻な疑念がある。以下これまでの議論を踏まえて、この状況を改善するにはどうしたら良いかを議論する。いくつかの重要な一般的指針があるが、本稿から導かれるものに以下の7つがある。なお、以下は重要度の順ではなく議論の関連上の順位である。(1)と(2)が離職確率減少策としてのワークライフバランス達成に関するもの、(3)と(4)が女性差別の機会コストに関するもの、(5)と(6)が人事決定の問題とリスク回避性に関連するもの、(7)はその他である。

- (1) 雇用者の離職率の減少のための企業戦略としてのワークライフバランスの促進
- (2) 時間あたり生産性に基づく人材評価の促進
- (3) 女性差別の機会コストの可視性の強化
- (4) 長期雇用を前提としない雇用者のインセンティブ問題への賃金・職務制度改革を通じての積極的取り組み
- (5) 人事決定について制度改革を通じての権限と責任の関連の強化
- (6) 適正な人材評価に基づいたポジティブ・アクションの推進
- (7) 雇用形態間の適度な流動性の促進。

まず第1点の企業によるWLBの促進であるが、WLBを少子化対策上の新たな福利厚

生のあり方という位置づけでなく、企業にとっての新たな人材活用のあり方として、また雇用者の離職率を下げるための合理的な制度として、考えることが重要である。育児休業、企業内保育所など、育児支援政策の他に、フレックスタイム勤務、テレワーク、短時間正規雇用など柔軟に働ける環境が特に重要であるが（山口 2006）、後者については我が国では形式的で実質を伴わないことが多い。ワークライフ・コンサルタントのパク・ジョアン氏によると、米国ではフレックスタイムを導入すると時間が前倒しに、つまり「早出勤・早退社」となり夕食時は家族がともに過ごせるのに、我が国では時間が後ろ倒しに、つまり「遅出勤、遅退社」となり、家族と過ごす時間が増えないという。これではフレックスタイム勤務があっても、仕事と家族との役割葛藤はなくなる。我が国の問題は、その主な理由はみな参加すべき会議が6時以降になることなど、いわゆるコアタイムの設定に考慮がないことに問題がある。米国では社内会議は原則として昼食時の午後12時—午後1時半か少なくとも午前10時半—午後3時ぐらいの、フレックスタイム勤務者や短時間勤務者が出席可能な時間帯にするのが原則である。また会議など一旦時間を設定したら必ずその時間範囲で終わらせる、などの原則もある。柔軟に働ける職場環境の実現、柔軟に働く雇用者が共有できる時間と場を企業が合理的に選択することがタイム・マネジメントの課題としてある。

第2点の時間あたり生産性に基づく人材評価の重要性であるが、三つの理由がある。理由の一つはWLBの達成と時間あたり生産性の重視は不可分の関係にあるからである。恒常的な残業や短時間正社員の普及の遅れはともにWLBの達成を難しくしているが、これはともに労働生産性を時間あたりで評価せず、一人あたりで評価することにより、残業が生産性をあげ、短時間勤務が生産性を下げると企業が考えることにより生じる。実際には長時間の残業を希望しない雇用者を2人週60時間勤務させるよりは、3人の雇用者に週40時間勤務させるほうが労働意欲上はるかによく時間あたりの生産性が高くなると考えられるが、こういったワークシェアリングの発想も一人あたりの生産性の基準からは出てこず、WLBの推進の障害となる。第2の理由は、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自体が合理的でなく、リスク回避傾向の産物と見ることができるからである。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実性が低い。したがって企業のリスク回避の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見る傾向が強くなる。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。第3の理由は時間あたりの生産性の評価をせず労働生産性を一人あたりで評価することが、我が国で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を生み、パートタイム就業の多い女性への間接的賃金差別になっている点で

ある。

第3点の機会コストの可視性の強化であるが、企業が男女共同参画社会基本法や次世代育成支援法の遵守に関する情報について積極的に公開をし、また政府もこの件についての情報公開の義務を一定規模以上の企業に義務付け、女性の人材活用に積極的な企業が、有能な女性を離職で失わないだけでなく、有能な女性の雇用応募を促進できる労働市場の雇用のマッチングの透明性の促進が重要である。具体的には企業内の管理職、専門職など職種別の男女雇用者数や男女比、採用については職種・資格別の男性・女性の応募者数と採用者数、昇進についても有資格者の中での男女別の昇進割合、更には企業の両立支援について男女別育児休業取得数、平均育児休業期間、企業内託児所の有無と保育児数、などの統計が考えられる。また企業も、継続就業を望みながら家族の役割との葛藤により離職せざるを得なくなる雇用者について、雇用者の側の問題でなく、企業の側の問題が多いという自覚を持ち、個々の事例の情報を蓄積して対応策を考えるべきである。

第4点の長期雇用を前提としない雇用者のインセンティブ問題は極めて重要である。我が国の人材活用の不合理性は、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しか人材活用を考えないという一面性にある。女性に対する総合職と一般職の区別に見られるコース制がその典型的な例であるが、非正規雇用者の扱いにも同様である。ここで人事活用を考えないという意味は、雇用者の企業特長的でない一般的人的資本への自己投資や自己啓発のインセンティブを全く考えていないという点である。ここで自己投資や自己啓発のインセンティブを高めるとは雇用者が何らかの自己投資や自己啓発をして生産性が上がる時、それに応じた地位や賃金の報酬を与える制度を持つことを意味する。終身雇用制度が、ベッカー理論でいう企業特殊な人的資本を重視することから生まれるなら、人材投資は企業が雇用者に対して行うものという前提があり、雇用者の自己への人材投資は通常考えにくい。また雇用保証が強固な我が国では、正規雇用者の側にも、一旦職を得ると自己の市場価値への関心が薄くなるため、自己啓発や自己投資のインセンティブも低い。これらの日本特有の雇用制度の伝統が、雇用形態も多様で流動的になっている現在、人材活用について従来の長期雇用から外れるものには人件費をきりつめる以外のことを考えない不合理な企業戦術に向かわせていると考えられる。その戦術が一方で女性人材の活用も阻み、他方で経済格差問題も生み、活用されない人材の機会費用をますます増大させている。学歴社会の「受験勉強」に典型的に見られるように、人々は進んで自己の人材投資をする。それは良い学歴が良い将来と結びつくという確信にもとづく自己投資へのインセンティブがあるからである。しかし我が国の一般職女性や非正規雇用者への扱いは、生産性向上への自己啓発のインセンティブを与えることは全く考えず、人件費を切り詰め、それ

にみあう生産性の低い職を与える慣習が広くいきわたっている。本稿のはじめにレビューした厚生労働省の報告書も「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」傾向を報告しており、まさに低く抑えた賃金に生産性を合わせる逆マッチングをしているわけで、結果としてコートとラウリーの理論通り、差別されるものに自己投資をしないという選択を合理的に選ばせる結果を生み、女性の生産性を低める結果となっている。テレビである大企業の人事担当者が覆面で「女は使い物にならん」と野蛮な発言していたが、企業がそのような女性雇用者を作りだしているのであり、「使い物にならない」のは本当はその人事担当者なのである。

一般的人的資本を活用するためには米国で頻繁にみられるように、企業が一般人的資本の多様性に見合った専門職・半専門職のポジションを用意し、それらの職の職務について職権権限と職務責任を明確化し、雇用者自身による専門技術の自己研鑽と人的資本投資による生産性の向上を正当に評価できる仕組みを作り、それに見合った昇進と昇給の道を開くべきである。私はこの点で男女の賃金格差を作る総合職と一般職の区別のようなコース制は明らかに女性の間接差別にもなっているので法的にこれを禁止し（企業も自主的に廃止し）、その代わりに、雇用者に企業特殊人的資本の活用を重視する「総合職トラック」と一般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賃金プレミアムを与えることが重要である。また、専門職・半専門職には、フレックスタイム勤務や在宅勤務なども導入しやすいのでWLB導入に道を開き、またかりにこのトラックの雇用者が育児離職などで中途離職しても、企業自身の人的投資は少ないので、企業にとってコストが少ないという長所がある。更には離職リスクが少なくなった時点で、適性に応じて、専門職・半専門職トラックから、より企業特殊な人的資本を必要とする経営・管理トラックへの道を開くことも考慮に値しよう。繰り返しになるが、男女に限らず、人材活用は人々の仕事への質への向上心を高めるというインセンティブの問題を考慮しなければ、活用とは言えない。その基本的認識の欠如が、我が国の男女の機会の不平等や格差問題、さらにはWLBへの誤った理解、の根底にあると考えられる。

第5点の「人事決定について制度改革を通じての権限と責任の関連の強化」であるが、たとえば欧米型の人事制度を採用し、人事課・人事部の権限を大幅に縮小して、新規採用と企業内異動や部局内昇進つき職能評価を直接できる各部局で行うことが良いと考えられる。中田（2002）が示したように中小企業では男女格差が少なくなってきたのに大企業では一向になくならないのは、企業規模が小さいほど人事決定・管理が人事担当者の手から、経営者や採用部局に権限が移行することが理由として考えられる。

しかし、人事管理研究の専門家である佐藤博樹氏によると⁵、現代日本企業は、製造業などを中心として部局別キャリア管理が多くなり、また OJT など従来人事部・人事課が管理していた社員教育や訓練も職能内のラインマネージャーの裁量が多くなって来ているが、それら部局の中間管理職の人事決定や教育・訓練決定にも、女性差別が強く残っているという。このことは 4.5 節で議論したリスク回避性傾向が人事部・人事課だけでなく、広く中間管理職に行き渡っていることを示唆する。

ここで重要になるのが、第 6 点の「適正な人材評価に基づいたポジティブ・アクションの推進」である。筆者は性別にかかわらず人々が社会的機会を与えられるというのが本来社会のあるべき姿であり、数値目標を掲げるクォータ制はあくまで女性人材の活用が著しく遅れている状況での暫定措置と考える。統計的差別との関係でいえばコートとラウリーの理論に見られるように、企業の女性に対する偏見があるとき、ポジティブアクションはその偏見から生じる問題を解決することもあれば、特にクォータ制が機械的になり員数あわせに結びつくと、その地位に相応しくない女性を地位につけることが多くなるという弊害もあり、運用の仕方が重要である。「適正な人材評価」に基づく運用を強調するのはこの故である。しかし筆者は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極度の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 4.5 節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。

最後の第 7 点の雇用形態間の適度な流動性の促進は、本稿が前半の計量分析で示した、男女の賃金格差の解消には短時間正規社員制度を普及させ、あわせて育児離職者などの正規での再雇用を含む正規雇用の男女の機会の平等化を進めるべきことが重要という点と関係している。現在多くの女性が非正規雇用のパートタイム就業者であるが、短時間正社員制度の普及は、フルタイムでは家庭との役割葛藤上離職せざるを得ない女性を減少させることに加え、現在非正規雇用で働いているパートタイム就業者に正規雇用の道を大きく開くことを必要とする。しかし、企業にとって正規雇用者の数を増大させることが経済的に現実的でないとするならば、現在法的に強く守られている正規職員

⁵ 個人的対話である。ここで言及する内容については筆者の解釈であり、佐藤氏自身の言葉ではない。

の身分保障を緩和し、企業が適正に正規雇用の非正規化できる正当な基準が法的にも企業の内規上もデザインされねばならない。「適度な流動性」というのはこの意味であるが、正規と非正規間の流動性だけでなく、ライフサイクルやWLB達成の状況にあわせて雇用者が同一企業内でフルタイム就業とパートタイム就業を、雇用形態の選択で差別を受けることなく、選択できる自由と権利を与えられるべきであると考えます。

以上の提案は個々に見ればWLB推進にせよ、情報公開にせよ、職務の明確化と専門職化にせよ、長期雇用を前提としない雇用者へのインセンティブ・システムの促進にせよ、人事部・人事課権限縮小にせよ、ポジティブアクションにせよ、育児離職女性の再雇用の促進にせよ、雇用形態間の適度な流動性の促進にせよ、目新しい物ではない。しかし本稿は、男女の時間あたり賃金格差の解消にたいし、企業内の女性への統計的差別と関連する人事決定のリスク回避傾向の問題と男女の雇用形態の違いを通じた間接的差別という、2つの核の問題を中心にして、これらの政策に統一的な意味を与えることにある。特に従来ほとんど議論されなかった女性への統計的差別の企業にとっての経済的非合理性を4つの側面より指摘し、女性差別の解消が企業にとって経済的合理性を持つ点を明らかにした点が目新しいといえる。本稿が、議論と関心を呼び、男女共同参画社会の実現に一步でも近づくことに結びつけば幸いである。

引用文献

- 飯島高。2007。「雇用における性差別——法と経済学からのノート」嵩さやか・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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 八代尚宏。1998。『人事部はもういらぬ』講談社。
- Aigner, Dennis J. and Glen G. Cain. 1977 “Statistical Theory of Discrimination in Labor Markets” *Industrial and Labor Relation Review* 30:175-87.
- Akerlof, George. 1970. “The Market for Lemons: Quality, Uncertainty, and the Market Mechanism.” *Quarterly Journal of Economics*. 84: 488-500.
- Altonji, G. Joseph and Rebecca M. Blank. 1999. “Race and Gender in the Labor Market” Pp. 3,143-3,259 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, Gery 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:
- 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: 1220-40.
- Cole, Robert E. 1973. "Functional Alternatives and Economic Development: An Empirical Example of Permanent Employment in Japan." *American Sociological Review* 38:424-37.
- 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: 544-58
- Frink, Dwight D., Robert K. Robinson, Brian Reithel, Michelle M. Author, Anthony A. Ammeter, Gerald R. Ferris, David M. Kaplan, Hubert S. Morrisette. 2003. "Gender Demography and Organizational Performance: A Two-Study Investigation In Convergence." *Group and Organization Management* 28: 127-47.
- Hellerstein, J.K. and D. Neumark. 1999. "Sex, Wages, and Productivity: An Empirical Analysis of Israeli Firm-Level Data." *International Economic Review* 40:95-123.
- 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, MS: 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", 1958, *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: 109-48.
- Phelps, Edmund S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review* 62: 659-661.
- Schwab, Stewart. 1986. "Is Statistical Discrimination Efficient?" *The American Economic Review* 228-234.
- Spence, A.M. 1973. "Job Market Signaling" *Quarterly Journal of Economics* 87:355-379.
- Stiglitz, E. 1975. "The Theory of 'Screening' Education and Distribution of Income" *American Economic Review* 65: 283-300.
- Tam, Tony. 1997. "Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training?" *American Journal of Sociology* 102:1652-92.
- Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*. Sage.
- Yamaguchi, Kazuo. 1998. "Rational-Choice Theories of Anticipatory Socialization and Anticipatory Nonsocialization." *Rationality and Society* 10: 163-99.
- Yashiro, Naohiro. 1980. "Male=female Wage Differentials in Japan: A Rational Explanation." *Japanese Economic Studies* 1980. 3:28-61.

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統計的に独立になるとする。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、性別計、および就業形態別の計をそれぞれ

$$w_{\dots x} = \sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{ijkx}; w_{i\dots x} = \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 w_{ijkx}; w_{\cdot jkx} = \sum_{i=1}^2 w_{ijkx}; \dots$$

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

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

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

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

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

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

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、

$$\bar{y}^*_{1x} = \sum_{x=1}^{12} w_{...x} r_x \bar{y}^*_{1x} / \sum_{x=1}^{12} w_{...x} r_x ; \bar{y}^*_{2x} = \sum_{x=1}^{12} w_{...x} (1 - r_x) \bar{y}^*_{2x} / \sum_{x=1}^{12} w_{...x} (1 - r_x)$$

となるので、男女の平均賃金の差は

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

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 $\bar{y}^{**}_1 - \bar{y}^{**}_2$ 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

$$\begin{aligned} \bar{y}^{**}_1 - \bar{y}^{**}_2 &= \sum_{x=1}^{12} w_{...x} (\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}) / \sum_{x=1}^{12} w_{...x} \\ &= \sum_{x=1}^{12} \bar{w}_{...x} (\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}) \\ &= \sum_{j=1}^2 \sum_{k=1}^2 \left[\sum_{x=1}^{12} \bar{w}_{...x} \bar{w}_{.jkx} (y_{1jkx} - y_{2jkx}) \right] \quad (7) \end{aligned}$$

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 $\bar{y}^{**}_1 - \bar{y}^{**}_2$ 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 $\bar{y}^{**}_1 - \bar{y}^{**}_2$ 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 $\bar{y}^{**}_1 - \bar{y}^{**}_2$ 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。従って、調整後の男女賃金格差 $\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}$ 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 $[=(\bar{y}^*_{1x} - \bar{y}^*_{2x}) - (\bar{y}^{**}_1 - \bar{y}^{**}_2)]$ 、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。

最後に、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、短時間正規社員が普及して、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成ると仮定しよう。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。

$$w_{ijkx}^* = w_{.jkx} w_{i.kx} / w_{...x} \quad (9)$$

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