

2018年6月30日

第10回（2017年）「昭和女子大学女性文化研究賞」選考報告

昭和女子大学女性文化研究賞選考委員会

1. 選考経過

2017年に発行された著作を対象とする第10回「昭和女子大学女性文化研究賞」の選考対象は、自薦・他薦を含む単著と共著23点であった。

第1次選考は、2月5日、3月5日の両日に学内選考委員によって行われ、第1次選考基準に沿って候補作として次の単著2点を選んだ（発行月順）。

山口一男『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5月）

衛藤幹子『政治学の批判的構想—ジェンダーからの接近—』

（法政大学出版局 2017年7月）

これら2点についての第2次（最終）選考は、4月19日に学外選考委員の東京大学副学長 大沢真理氏、内閣府男女共同参画局長 武川恵子氏の出席の下、女性文化研究賞選考委員会で行われた。

検討の結果、候補作2点のうち、日本の雇用における女性活躍推進の遅れを、管理職登用や賃金、職業分離にみられる男女の不平等に焦点を当て、その要因を精緻な実証分析と統計的差別や間接差別の理論によって包括的に解き明かした大著、山口一男氏の『働き方の男女不平等—理論と実証分析—』に第10回「昭和女子大学女性文化研究賞」を贈呈することを決定した。

*参考：第1次選考基準（2008年度、第1回本賞選考時に、選考の目安として確認された）

- 1)単著を優先する。2)テーマが「女性文化研究賞」の趣旨に合い、明確かつ有意義である。
- 3)研究方法、分析視角が優れている。4)著作の独創性と体系性。5)結論、提言の明瞭さ。6)叙述の成熟性

2. 選考結果

第10回（2017年）「昭和女子大学女性文化研究賞」受賞作

山口一男『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5月）

3. 受賞作の選考理由

1991年よりシカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授である山口一男氏は、長年、アメリカで研究・教育に携わって来られたが、2003年に経済産業研究所客員研究員になられて以降、日本の少子化問題、働き過ぎとワークライフバランス（以下WLB）、雇用の男女不平等など幅広いテーマについて研究成果を精力的に発信されてきた。その一端は2009年刊行の単著『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）に収めら

れている。本受賞作は、その後の2010年代に著者が行った研究をベースとしており、全8章から構成されている。

本書の受賞理由は、「日本で経済活動における女性の活躍が進まない主な理由は日本的雇用制度・慣行にある」と断言する著者が、この制度・慣行の土壌の上に形成された雇用の男女不平等の諸要因を精緻な計量データ分析によって包括的に解明し、女性への差別が経済的にいかに不合理で非生産的なものであるかを実証したことである。本書の分析から得られた数々の知見が有する学術的意義と、それらが日本の女性の活躍推進、雇用平等の達成に持つ政策的・実践的な意義は他に類を見ないものである。以下、次の3点を指摘したい。

第1は、「働き方の男女不平等」の要因に関する新たな「知見」である。

例えばホワイトカラー正社員の課長以上割合には、女性大卒者での数値が男性高卒者での数値の半分にも届かないという大きな格差がある。この「管理職割合の男女格差」については、男女の人的資本（学歴、年齢、勤続年数）の差に就業時間の男女差を加えても、「説明できる格差」は課長以上割合で39%、係長以上割合で44%である。残り約60%の「説明できない格差」は、単に「生まれ」が男性であるか女性であるか、によって管理職割合が異なることから生じている。

また「男女の職業分離」に関する最も重要な発見は、女性の高学歴化や雇用形態の平等化を通じて男女の人的資本が平等化すると、男女の職業分離度がさらに増大するというパラドックスを生むことである。そのため人的資本が男女で平等化しても、男女賃金格差は大して減少しない。日本の女性専門職者における「タイプ2型」（大学教員・医師・歯科医師以外の専門職）の割合は、アメリカに比べて著しく高く、かつ同じタイプ2型専門職内で男女賃金格差が極めて大きく、しかもタイプ2型専門職女性の平均賃金はすべての職業カテゴリーの男性の平均賃金より低い。タイプ2型の多くはヒューマンサービス系専門職であり、大卒割合が男女で同等化すると、このヒューマンサービス系専門職の女性が、高賃金のタイプ1型専門職や管理職を大きく上回って増加すると予測されるのである。

さらに時間当たり賃金ではなく「所得の男女格差」が、ホワイトカラー正社員について分析される。その「最大の発見」は、学歴、年齢、勤続年数に、職階、職業を合わせた5変数で、所得格差の76%（人的資本で35%、人的資本を制御した職階と職業で41%）が説明されるという事実である。特に職階格差は、人的資本制御後の格差の36%を説明する最大の要因である。つまり人的資本以上に職階と職業の男女差が所得格差を生んでいるのであり、男女賃金格差を解消するための最も重要な施策は、人的資本が同等であっても存在する「昇進率の男女の不平等」の是正にあることが示される。

一方、「説明できない男女格差」の分析からは、学歴間で大きな差があることが示された。大卒の男女賃金格差は人的資本と職階の男女差が共になくなればほぼ解消できるのに対し、高卒では女性の人的資本や職階が男性と同じになっても大きな賃金格差が残る。最もいわれなき性差別を受けているのは高卒女性であると指摘される。

本書の第2の重要な意義は、WLBなどダイバーシティ推進施策の有効性や企業の生産性・競争力の高さは、ダイバーシティ経営の基本である「性別にかかわらず社員の能力発揮に努める」GEO方針(Gender Equality of Opportunity)の存在を前提とすることを実証した点にある。

例えば、WLB施策の女性の賃金への効果は、それがGEO方針と結合していれば女性の

平均賃金を13.5%増加させ、男女賃金格差を8.2%減少させるが、GEO方針が無ければかえって男女賃金格差を増大させてしまう。そこでWLB施策だけが推進された場合、「マミートラック」の女性を多数生み出すことで、男女賃金格差が増大するものと洞察される。

分析からはさらに、男性正社員の大卒度が増えると企業の生産性・競争力が増大するのに対し、女性正社員の大卒度の上昇は生産性・競争力に影響を及ぼさず、日本の企業が大卒女性の人材活用にほぼ完全に失敗していることが示唆された。しかしGEO方針の有る企業では、女性正社員の大卒度が増すと企業の生産性・競争力が増大することが明らかとなった。

(生産性・競争力の指標：正社員の週労働時間1時間当たりの売上総利益(粗利))

以上の事例は、GEO方針が女性の活躍推進並びに企業の生産性・競争力の鍵であり、企業がGEO方針を持つことの合理性を立証している。

第3は、コートとラウリーの統計的差別がもたらす予言の自己成就の理論や著者による間接差別の理論によって、日本において上級管理職への女性の昇進率の低さや管理職・高度専門職での男女職種分離が生み出される文脈を読み解き、その解消策を提示したことである。コートとラウリーの理論モデルを改訂した著者の間接差別論に着目すれば、その分析結果は次のようである。

企業が雇用者の管理職や高度専門職への有資格性、換言すれば、雇用者の仕事達成能力を判断するうえで用いるシグナルが、長時間労働の可否に依存する1日当たりの生産性や、家庭役割と両立しがたい拘束度の大きい働き方の可否といったものである場合、そうしたシグナル自体が女性に不公平な間接差別となる。この間接差別は、男女の雇用者の自己投資のインセンティブに異なった影響をもたらす。すると、上級管理職のような自己投資をしてもそのポストを得ることがより困難な職においては、自己投資の男女のインセンティブ格差を生み出し、その結果、地位達成の男女格差は増幅されてより大きなものとなる。

この文脈は、企業で働く多くの女性たちの日常の経験と重なるものである。ちなみに「女性の管理職登用機会の大きい企業ほど生産性・競争力が高い」(第6章)という本書の知見を合わせて考えるなら、間接差別の経済的不合理性は明らかである。

近年、外的経済環境が大きく変化する中で、日本的雇用制度・慣行の「均衡の劣等性」、矛盾が顕著になっている。生産性の引き上げとダイバーシティ経営の推進を課題とする日本企業にとって、女性をはじめ多様な雇用者が生き生きと活躍できる合理的な人事制度の構築が求められている。本書が提起する政策的インプリケーションを、企業、政府、女性・男性雇用者、それぞれの立場で充分に取り取り、実践に活かすことが強く望まれる。

最後に、今回惜しくも受賞の選から漏れたもう一つの候補作『政治学の批判的構想 —ジェンダーからの接近—』については、多くの文献を丁寧に読み込み、整理されたサーベイ・アティクルとして高い評価を受けたが、一部の章で文献サーベイが初出時に留まっていること、「政治学の批判的構想」という枠組みの実態分析力の提示の面でやや物足りなさが残ることが指摘された。

以上