

「働き方の男女不平等 理論と実証分析」:コメント

2018年6月30日

昭和女子大学

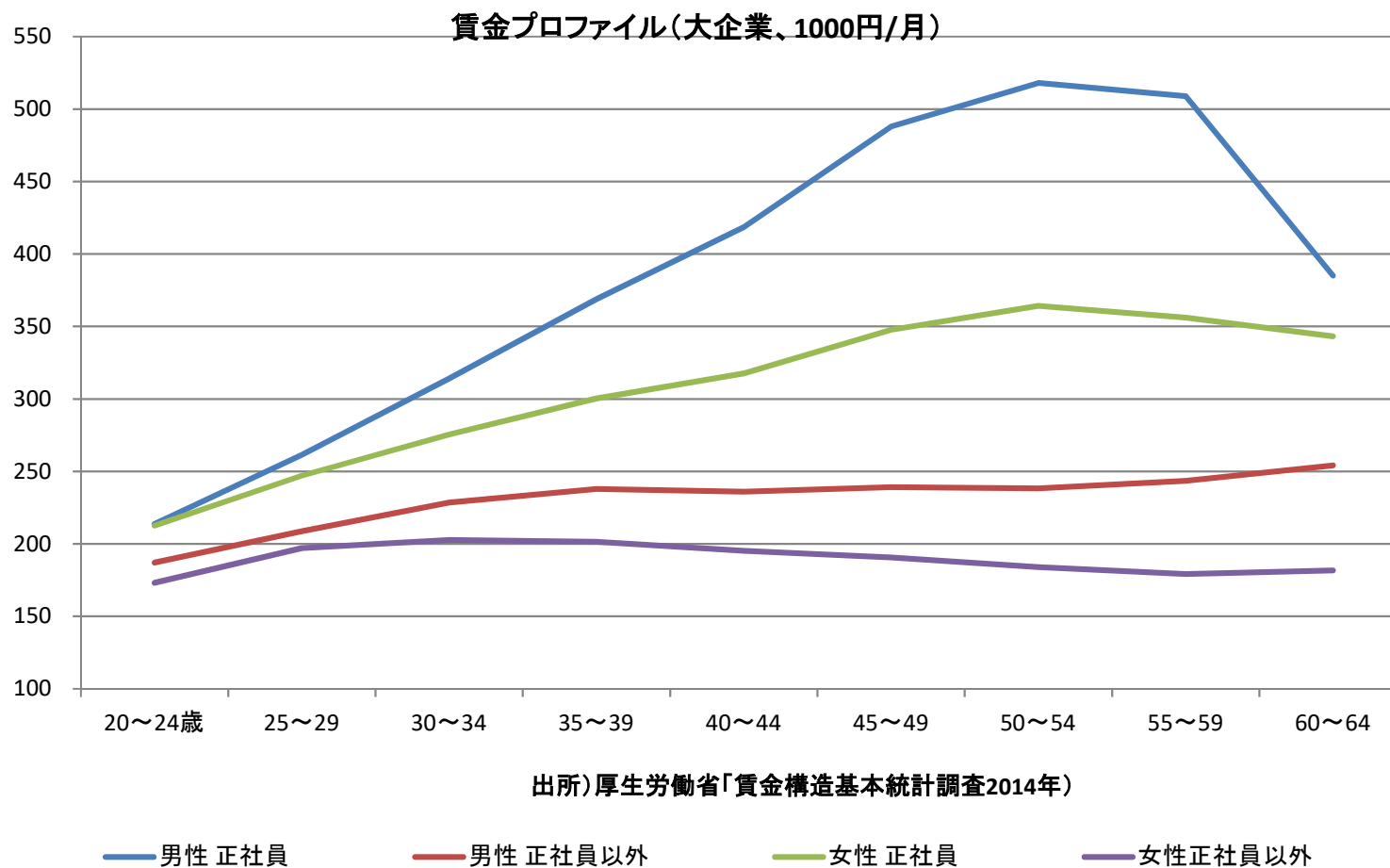
グローバルビジネス学部長・特命教授

八代尚宏

本書の主要なポイント

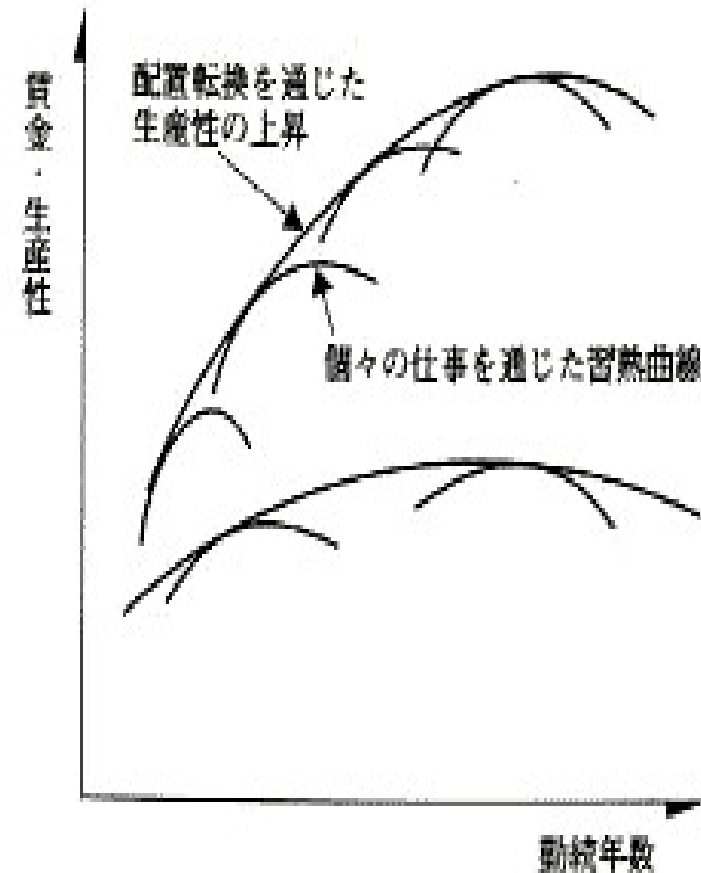
- 男女間の雇用の不平等の包括的な分析
- 正規雇用者内の男女格差
- 雇用形態・職種面での男女格差
- 夫婦の伝統的な家庭内分業との結びつき
- 日本的雇用制度の「外部不経済」
- 「統計的差別」の不合理性
- 女性の仕事能力への偏見で訓練機会格差
- 生産性の格差で「予言」の自己成就

男女正社員と非正社員との賃金カーブ



日本の大企業では雇用者の選別が前提

- 潜在的に優れた雇用者を新卒採用し、長期的なOJTで育成
- ①OJTの吸収能力・職業訓練の忍耐力
- ⇒大学歴の活用
- ②無限定な働き方の受入れ・職場の定着性⇒性別の活用



統計的差別は「偏見」か？

- CL理論では黒人や女性の潜在的な生産性の低さは「事業主の偏見」にもとづくもの
- 企業の偏見により差別された雇用者の就業意欲が低下することで「差別の自己成就」
- 女性が育児離職する予測で、企業がOJT機会を十分に与えないために、子育て期に離職
- 統計的差別は「倫理的不当」で禁止する必要
- 企業の人事権を法的に制限し、女性雇用者についてのコース別人事の禁止

「差別の経済学」

- M.フリードマンの「差別の謎」
- 差別をする者は自らも一定のコストを負う
- 「競争的な市場では差別企業は淘汰される」
- ⇒なぜ差別的な行為はなくならないのか？
- 情報の非対称性と離職コストの大きな市場では、個人の資質をその集団の平均値で近似
- 統計的差別は市場競争下でも合理的な差別

統計的差別への対応策の違い

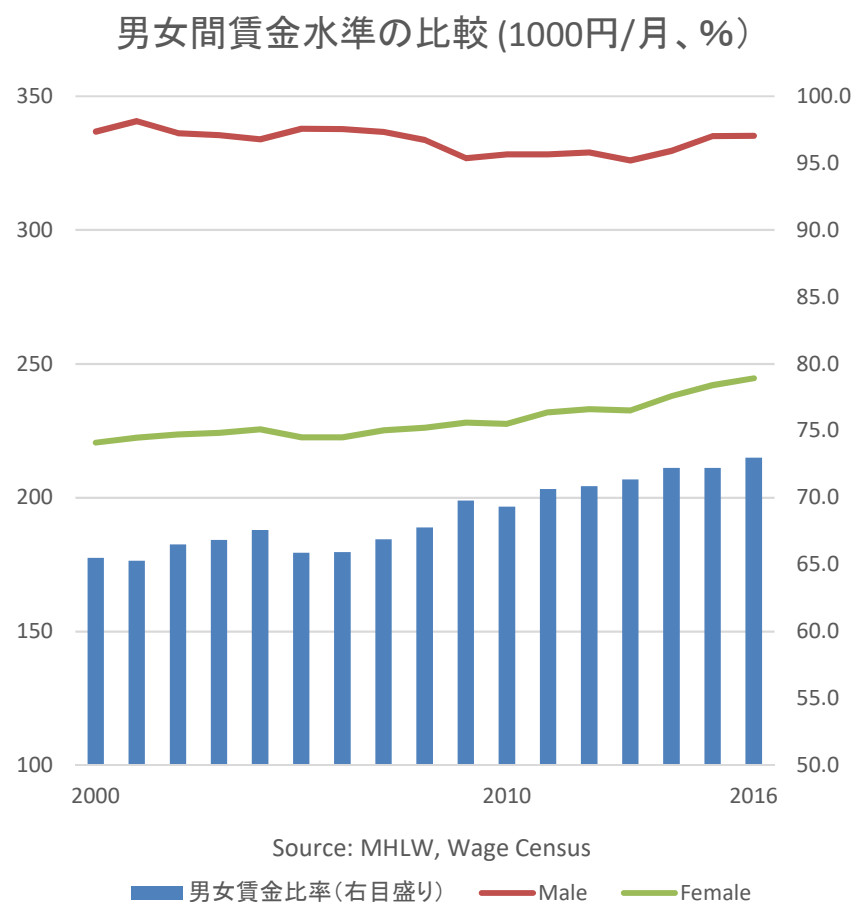
- 「多くの経済学者は個人の価値観や選好を変えようとする政策をとるべきでないと考える (P261)」
- しかし、経済学の入門書でも「外部不経済」への介入を明記⇒差別は「社会的な公害」
- “Cool Head, but Warm Heart”の原則
- 統計的差別を行う企業への倫理的な批判よりも、企業が「統計的差別をしなくても良い」労働市場の形成

男女間賃金格差の主因

男女間賃金・勤続年数格差(2012年)			
	賃金格差	平均勤続年数	
	男性=100	男性	女性
フランス	90.0	11.9	11.8
スウェーデン	86.0	9.8	10.4
イギリス	81.3	9.1	8.6
アメリカ	80.9	4.7	4.6
ドイツ	80.3	11.8	10.7
日本	70.9	13.2	8.9
韓国	69.8	7.1	4.4
出所)労働研究研修機構			

- 国際的に大きな賃金格差
- 主要な要因として、男女間の平均勤続年数格差
- 日本の男性の平均勤続年数の長さが突出
- 雇用が流動的な産業や企業では、男女間賃金差が小さい可能性
- 女性問題よりも「男性問題」

縮小する日本の男女間賃金格差



- 停滞する男性賃金と上昇する女性賃金
- 男女間賃金格差は65%から73%へ縮小
- 中高年男性の年功賃金カーブフラット化
- 女性の平均勤続年数の長期化

統計的差別の抑制への主要な政策

①雇用保障の代償に広範な人事権の制約

- 「無限定的な働き方」から「多様な働き方の併存」
- ⇒「(男女共)地域・職務限定正社員」の法制化

②「同一労働同一賃金」の法制化

- ⇒企業に「差別をしていないこと」の立証責任

③流動性の高い労働市場を妨げる制度・慣行改革

- 解雇の金銭解決ルール of 法制化
- ⇒雇用流動化で男女間の離職率格差の縮小