

職場の男女不平等をいかに越えるか

山口一男、シカゴ大学

第10回昭和女子大学女性文化研究賞受賞講演

2018年6月30日

拙著（『働き方の男女不平等』）に主に
依拠して、以下の二つの問題を議論する

- ▶ 1. 男女格差を生むメカニズムについて（男女の賃金格差、及び管理職や高度専門職への女性の進出の大きな遅れの原因の分析結果）
- ▶ 2. 日本企業といっても一様ではなく、女性の活躍を推進している企業は、成功しているという事実について（「日本でダーバーシティ経営は女性の活躍推進に有効である」との実証結果）

男女賃金格差が生じるメカニズム

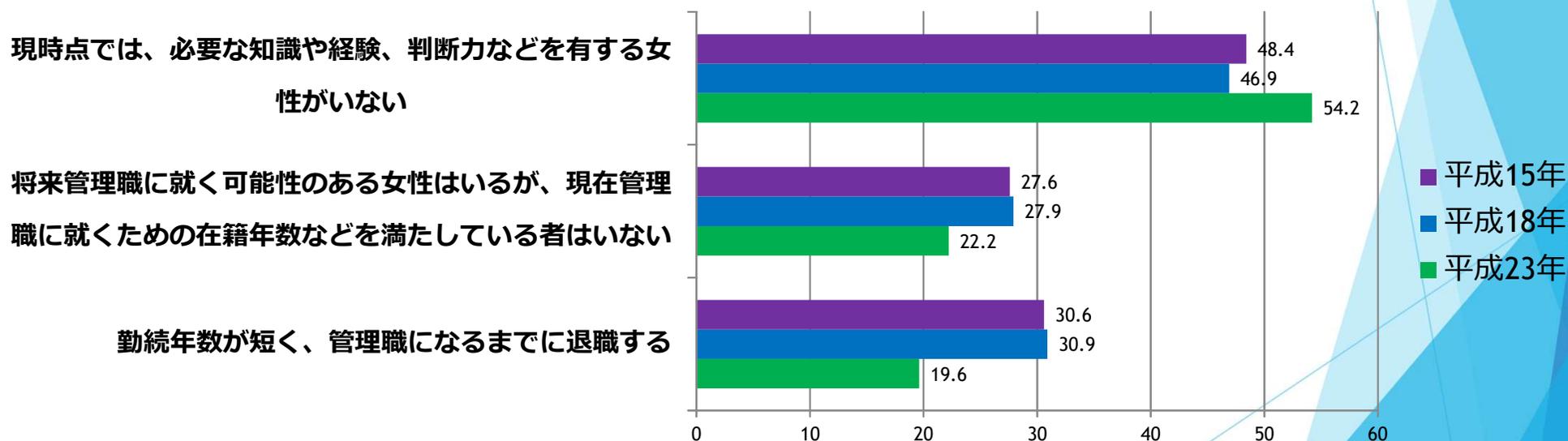
- ▶ 男女賃金格差はフルタイム正規雇用内の賃金格差が51－52%、男女の雇用形態の違い（女性に非正規雇用者が多いこと）が36－37%、併せて約88%を説明する（平成17年度賃金構造基本調査データの筆者による分析結果）。
- ▶ ホワイトカラー正規雇用者内の男女賃金格差は、男女の人的資本（学歴、年齢、勤続年数）の違いでは約35%しか説明できず、格差の最も大きな原因は男女の職階の違いであり、残りの格差を説明する大きな原因は男女の職業の違いである。（山口（2017年）の5章）。

女性の管理職登用：問題意識

- ▶ 他のOECD諸国に比べ、日本における女性の管理職割合は著しく低い。その理由はなにか。
- ▶ 女性雇用者中の管理職の少なさの一因は女性に非正規雇用が多く、非正規雇用者は管理職になる率が小さいからであるが、正規雇用者に限っても女性の管理職割合は、正規雇用者中の女性の割合を大きく下回る。それはなぜか？
- ▶ 正規雇用者中の女性割合が小さいのは、女性の育児離職率が高く、その結果女性は男性より勤続年数が少ないからであると、企業の人事担当者は言うが、それが本当に主な原因か？答えはNo。
- ▶ ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差に関し、男女の人的資本（年齢、学歴、勤続年数）の差は、課長以上割合の21%、係長以上割合の30%しか説明しない。（山口2017、第2章）

問題は女性にある？ 企業のアンケート調査結果

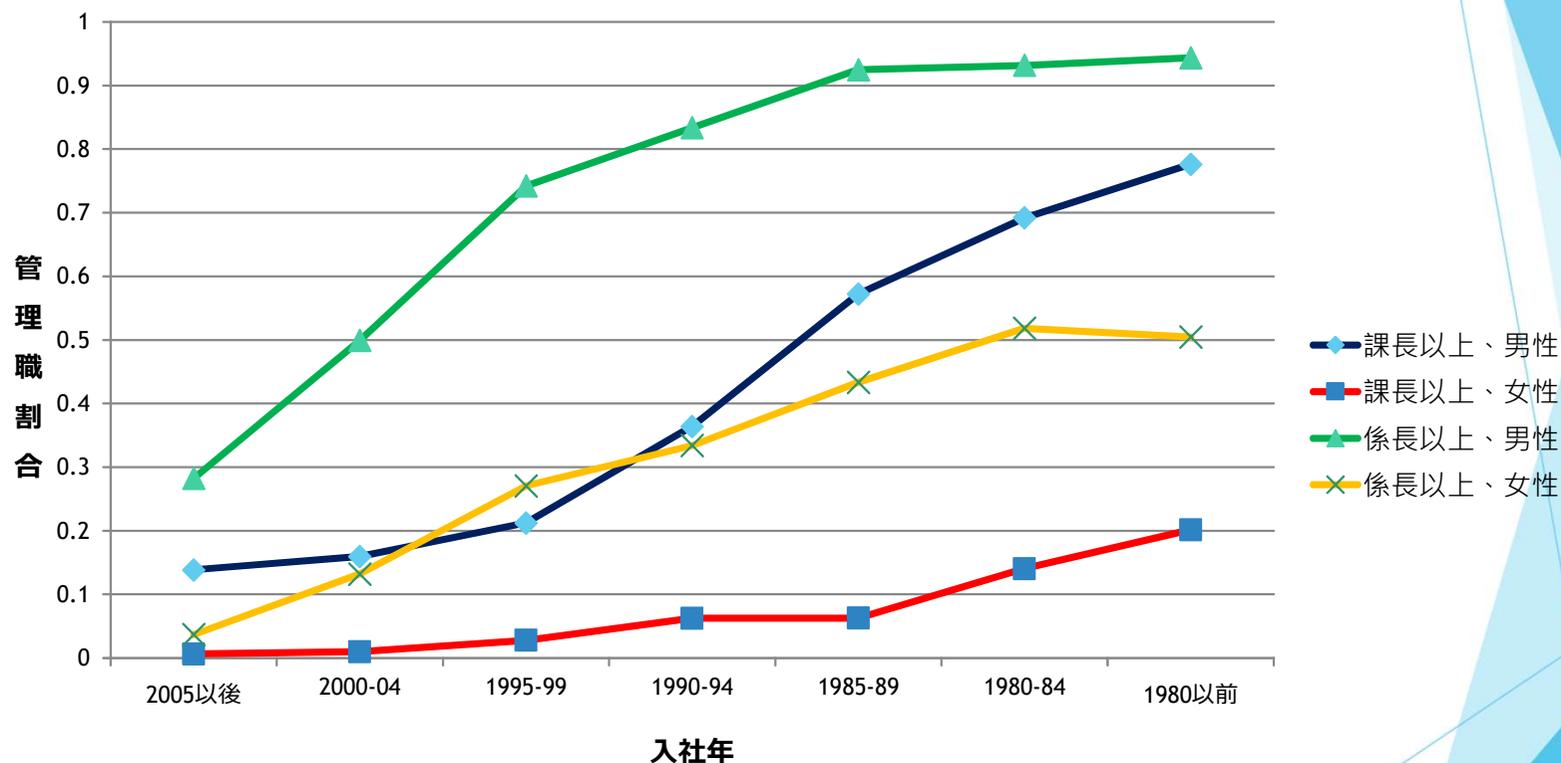
図. 女性管理職が少ない又は
全くいない3大理由別企業割合



分母：女性管理職が1割未満か、女性0人の役職のある企業 = 100%
出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」「雇用機会均等調査」

企業のアンケート調査と矛盾する筆者の分析結果 勤続年数が同じでも女性の管理職割合は男性より遥かに低い(ホワイトカラー正社員の分析)

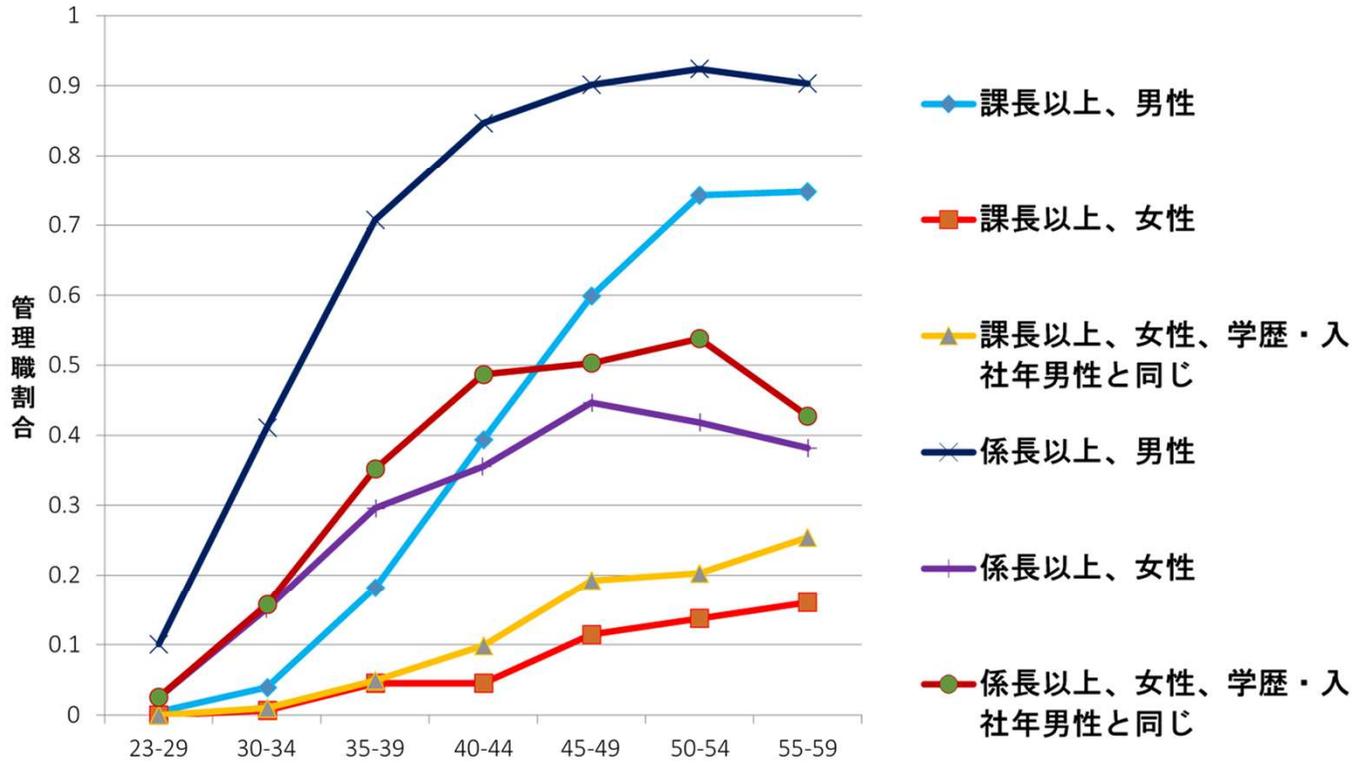
図. 管理職割合の勤続年別男女格差：分母は男女別の正社員数



女性正社員が一生（31年以上）その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11-15年目に達成し、女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる係長以上割合を、男性正社員は6-10年目に達成する。

データ：R I E T I の2009年「ワークライフバランスに関する国際比較調査」対象はホワイトカラー正社員

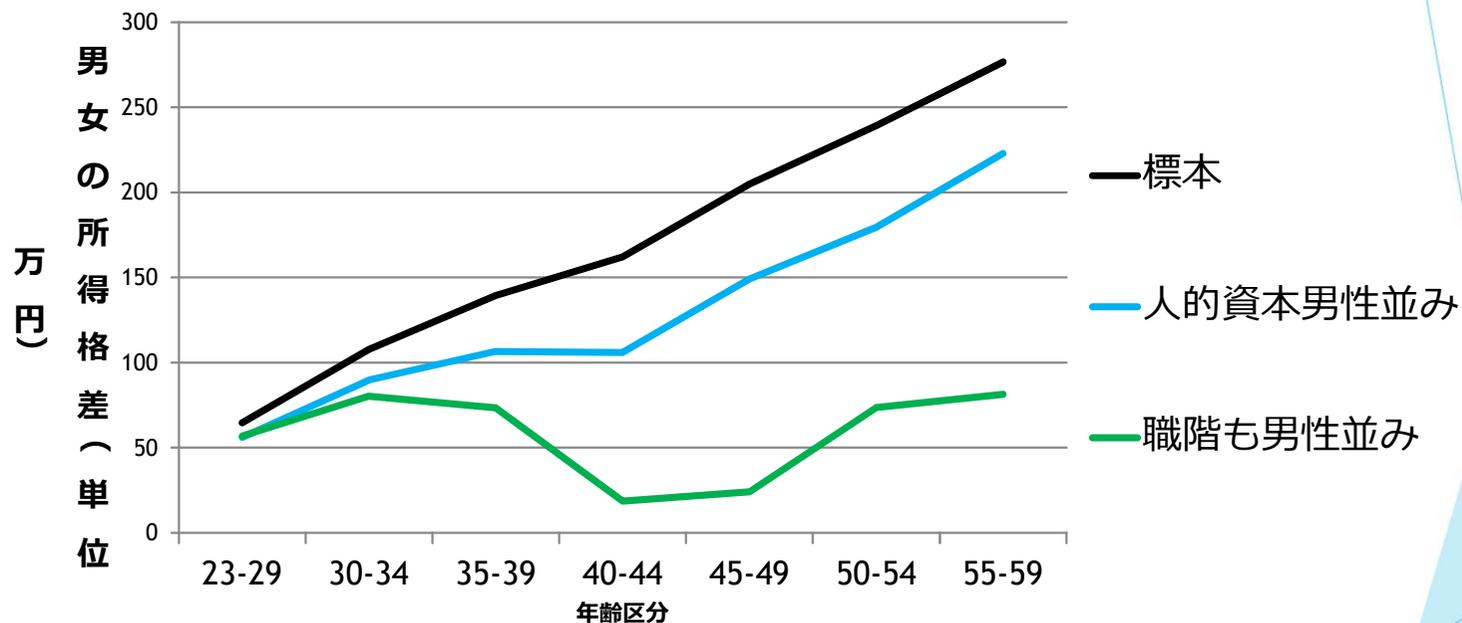
図 管理職割合の年齢別男女格差
事実と反事実的推定値



対象は従業員数100人以上の企業のホワイトカラー正社員男女

ホワイトカラー正社員男女の所得格差の要因を年齢別に分解すると

図. 男女所得格差の年齢変化



(1) 40歳以降は人的資本（学歴・勤続年数）で説明できる格差はほぼ一定で説明できない格差がどんどん広がる。

(2) 40歳以降の人的資本の差で説明できない格差が年齢とともに増加する傾向は、男女の職階格差の拡大により、ほぼ完全に説明できる。

長時間労働と男女格差の関係

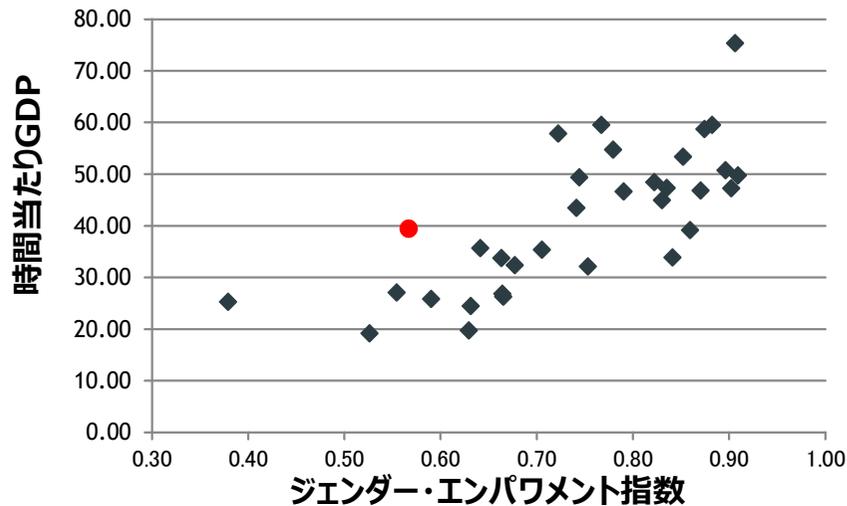
- ▶ (1) ホワイトカラー正社員中の男女の課長以上割合の差を単独で最も説明する変数は、男女の人的資本変数の差ではなく、労働時間の差である（山口2017、第2章）。女性にとって長時間労働できるか否かが管理職昇進の条件になっている。
- ▶ (2) ホワイトカラー正社員中の男女の所得の差に対する、男女の労働時間の差の影響の大部分は、男女の職階の差を通じた間接的影響である（山口2017、第4章）。

女性の活躍がは1日あたりでなく、1時間当たりの国民総生産に影響している

OECD諸国内で、女性の活躍度（GEM）は、国民の人的資本度（HDI）を制御すると、国民一人当たりの総生産（GDP）には影響を与えていないが、労働時間一時間当たりの総生産には有意に影響し、その効果は人的資本度の効果の80%程度もある。また日本より時間当たりの生産性の高いOECD諸国はすべて日本より女性の活躍度が高い（山口2017、第6章）。（次の図）

図 労働時間1時間当たりのGDPとGEMの関係

● は日本、◆ は他のOECD32ヶ国



働き方改革へのインプリケーション

- ▶ 改正雇用機会均等法における間接差別の非常に限定的な定義を再度改正し、制度が結果として男女格差を生み出すメカニズムが明確なものは間接差別とする（具体的には山口（2017）の第8章で議論）。
- ▶ 特に総合職・一般職などの区別や、長時間労働を管理職要件とすることで、女性の管理職登用が阻まれている間接差別的現状を是正する。
- ▶ 一人一日あたりでなく、1時間あたりの労働生産性を問題にすべきである。
- ▶ 政府案である残業最大年720時間、月100時間は現行の労働基準法での「限度時間」である、年360時間、月45時間より大きく後退している。これでは過労死防止には役立っても、ワークライフバランスの実現や、女性の活躍にとって極めて重要な、「一人一日当たりの生産性」から「1時間あたりの生産性」への成果の評価基準のシフトには結びつかない。
- ▶ オランダ・ドイツ・デンマークで採用されている、また2000年のEU憲章で原則的には認められている、雇用者が自ら最大労働時間を¹¹定められる権利の保障が望ましい。

女性の専門職登用：問題意識

- ▶ わが国の専門職者に女性割合は決して低いとはいえない。それなのに男女賃金格差は、専門職内でも、極めて大きい。その理由は何か？
- ▶ わが国において専門職女性の増加は職業における女性の活躍推進に大きく貢献してきたのか？

答えはN o。理由は後でより詳しく説明するが、専門職といっても多様であり、女性の専門職の偏りが原因。

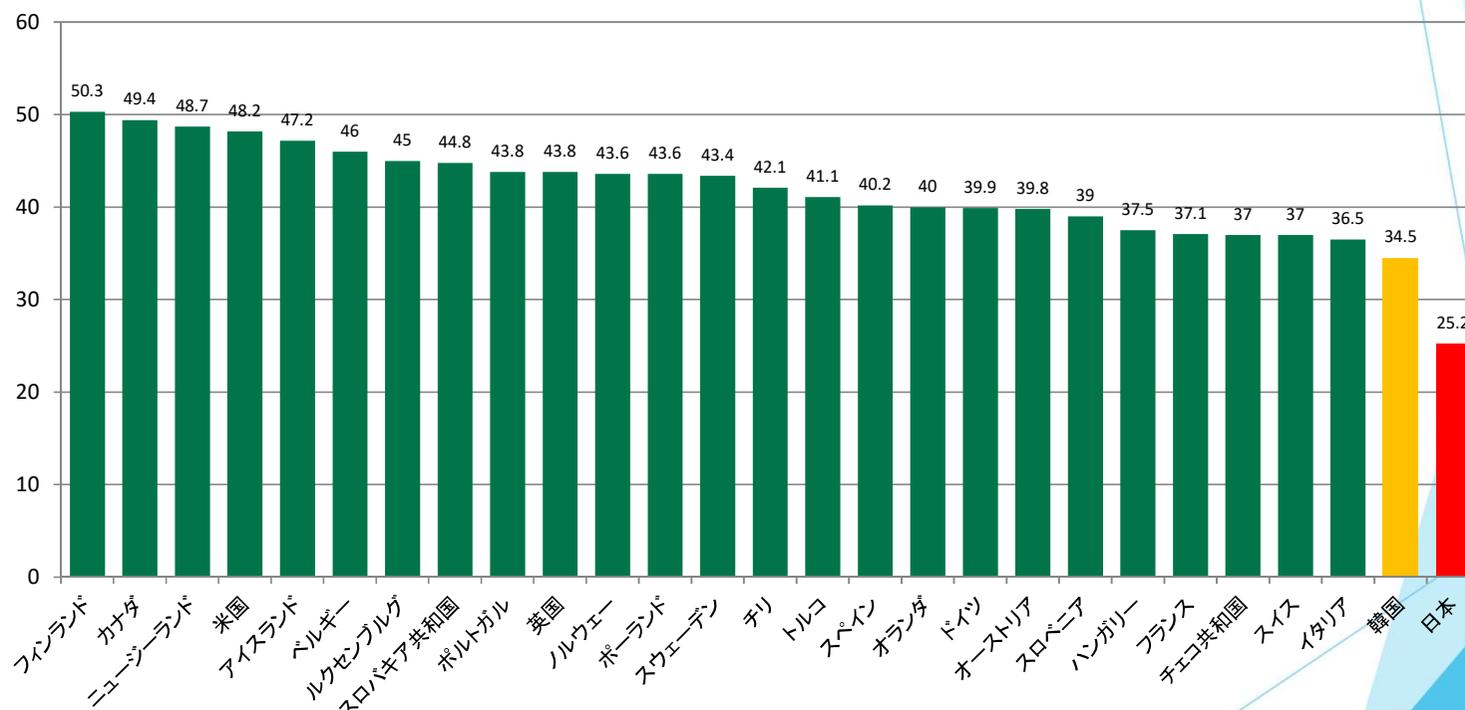
- ▶ 今後大卒率や正規雇用割合の男女の平等化が進むと、専門職化の推進により男女の賃金格差は大きく減少するか？

この答えもN o。理由はあとのスライドで説明。

- ▶ 専門職の発達と経済における女性の活躍が結びつくには、わが国にどのような社会変革が必要か？

国際的に見てわが国の大学教員の女性割合は極めて低い。

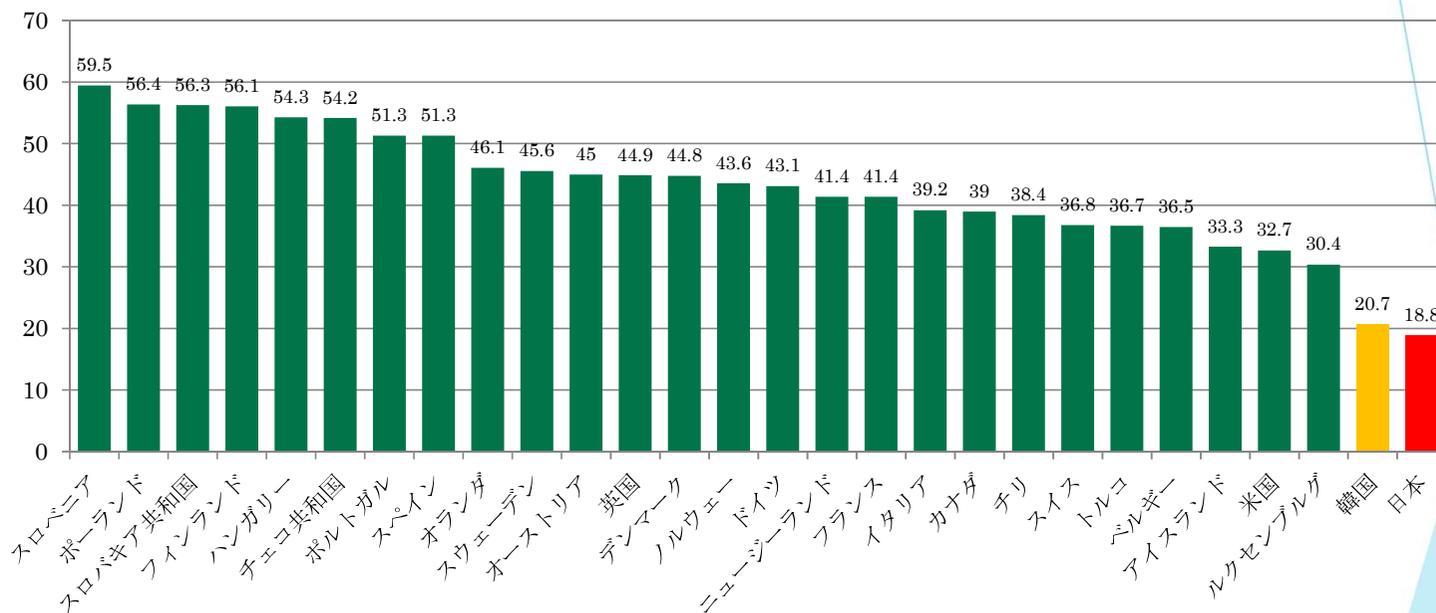
図1. 大学教員の女性割合 (OECD統計、2012)



大学教員の中でも、職階が高い職の女性割合は更に低くなる。平成26年度で学長の女性割合は9.1%、教授の女性割合は14.4%。

医療における女性の活躍はわが国にも伝統があるのだが注、はたして現在は

図2. 医者の女性割合 (OECD統計、2011)



注：江戸時代（生まれ）の著名な女医たち。

野中婉（えん）、1661-1726. 土佐藩の女医。大原富江の『婉という女』主人公。

楠本イネ、1827-1903. 女医（産科医）。初めての西洋医学の女医。シーボルトの娘。

荻野吟子、1851-1913. 医師（日本で初の国家資格を持った女医）。女権運動家。

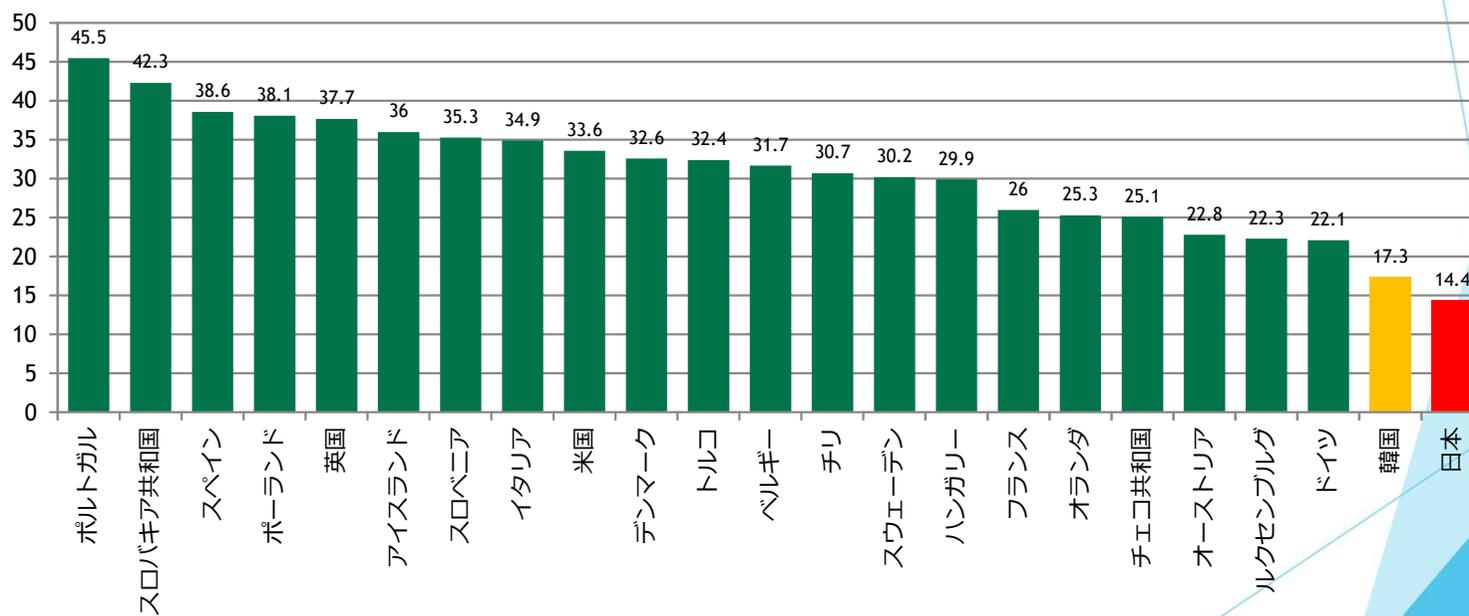
高橋瑞子（みずこ）、1852-1927. 医師（国家資格を持つ3番目の女医）。ベルリン大学留学。

生沢クノ、1864-1945. 医師（国家資格を持つ2番目の女医）。「女赤ひげ」の異名をもつ。

いわゆる「リケジョ」はどうか

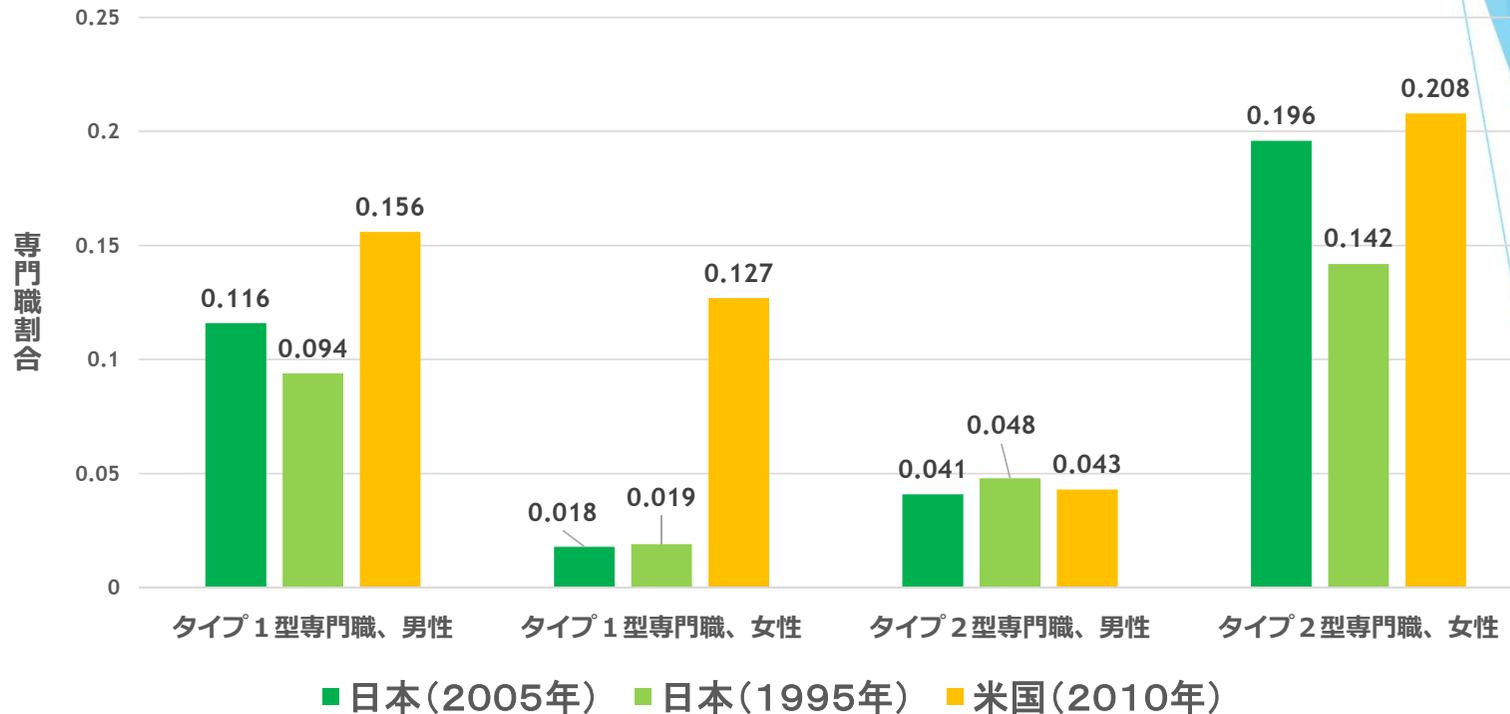
図3. 研究者の女性割合

UNESCO統計、英・米・韓と日本は総務省資料。2010-12



- ▶ 高度な専門職の女性割合についてはOECD諸国内で日本は一貫して「ビリ」、韓国は一貫して「ブービー」。
- ▶ 一方高度な専門職の女性割合の順位が高い国は一貫せず専門職の種類によって異なる。
- ▶ ではなぜ、日本では高度の専門職に女性の活躍が進まないのか？
- ▶ この問いに解答を与えるには、より広く男女の職業分離について分析する必要がある

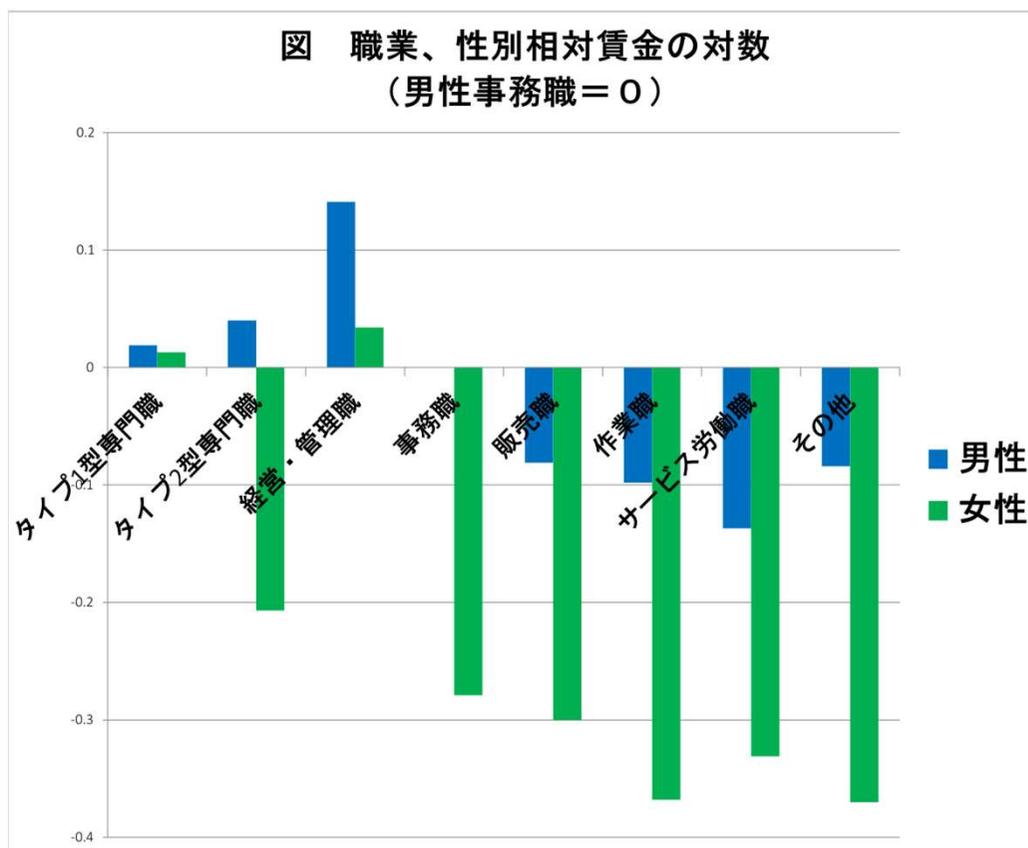
日本女性の専門職の偏り



日本の女性の専門職はタイプ2型に大きく偏り、タイプ1型専門職は極めて少ない。
この傾向は2005年の方が1995年より一層顕著になった。
資料-日本はSSM調査(全国調査)、米国は2010年人口センサス。

注: 専門職を社会経済的地位の高い医師、歯科医師、大学教員以外のヒューマンサービス(「教育・養育」、「医療・保健・看護」「社会福祉」)系専門職をタイプ2型、その他の専門職(エンジニア、弁護士、会計士など非ヒューマンサービス系に加え医師、歯科医師、大学教員を含む)をタイプ1型と名付けて区別している。

タイプ2型の女性の専門職の賃金は男性のブルーカラーの賃金より低い。



相対賃金は雇用形態（常勤・非常勤の別）、学歴、年齢、勤続年数、週当たりの就業時間を制御している。

女性の職業のステレオタイプ化

- ▶ ①米国に比べ日本女性の専門職はタイプ2型に集中し、タイプ1型専門職者の割合は著しく少ない（山口2017、第3章）。
- ▶ ②職業内男女賃金格差は、女性割合の大きい職（タイプ2型専門職や事務職）で最も大きく、女性割合の小さい職（タイプ1型専門職や管理職）では少ない。この事実は女性への統計的差別とステレオタイプによる採用・配置が共に存在するときに生じやすい（山口2017、第3章）。
- ▶ ③男女の学歴の同等化は、男女の職業の分離をさらに増大させるというパラドックスを生む。その主な理由は、大卒割合の男女同等化に伴い、既に女性割合の大きいタイプ2型の専門職が増える度合いが、女性割合の少ないタイプ1型の専門職や管理職の増える度合いより大きいと期待されるからである。またこれは1995から2005年に実際に起こった結果とも一致する。（山口2017、第3章）

働き方改革へのインプリケーション

- ▶ 働き方改革では「同一労働同一賃金」を掲げており、これは正規・非正規の賃金格差でなく、非正規雇用が女性に多いことから、男女賃金格差も解消・減少させると信じられている。だが本当にこれは有効か？
- ▶ 問題1：男女賃金格差は同一労働内の男女賃金格差の問題以前に、男女の間に同一労働の機会が無いことがまず問題である。ホワイトカラーの女性の職は事務職やタイプ2型の専門職に著しく偏っていることがまず問題である。
- ▶ 問題2：正規職と非正規の職が「同一」であるか否かは定義に大きく依存し、例えば時間的拘束性も同一性の基準に含まれると、同一な職は著しく少なくなり、「同一労働同一賃金」の徹底は正規・非正規格差をほとんど変えない。

ダイバーシティ経営は女性の活躍推進に有効かー山口（2017）における発見

- ▶ ① GEO方針（性別に関わらず職員的能力発揮に努めているという人事政策方針）の有る企業では、無い企業に比べ、女性の係長以上割合が有意に高くなるが、課長以上割合には影響していない。（2章）
- ▶ ② 組織的なWLBの取り組みの有る企業では、無い企業に比べ、男性の課長以上割合が有意に減少し、女性の課長以上割合は有意に増加する。（2章）
- ▶ ③ GEO方針が有る企業は、無い企業に比べ、女性の平均賃金が有意に高く、男女賃金格差が有意に小さい。（5章）
- ▶ ④ 組織的なWLB推進は、GEO方針の有る企業では、GEO方針の影響を超えて女性の平均賃金を有意にさらに向上させ、男女賃金格差を有意にさらに減少させるが、GEO方針の無い企業では、女性の平均賃金を下げ気味で、男女賃金格差をかえって有意に増大させてしまう。（5章）
- ▶ ⑤ 勤務地限定正社員制度は、GEO方針の有る企業では、GEO方針の影響を超えて女性の平均賃金を有意にさらに向上させ、男女賃金格差を有意にさらに減少させるが、GEO方針の無い企業では、女性の平均賃金も男女賃金格差にも有意に影響を与えない。（5章）

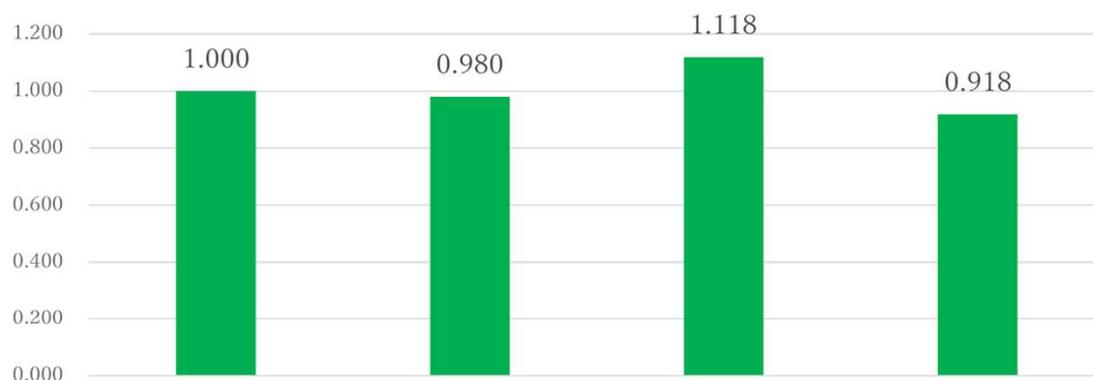
ダイバーシティ経営は女性の活躍の推進に有効かー続き

- ▶ ⑥ GEO方針の有る企業は無い企業に比べ有意に生産性・競争力が高い。(6章)
- ▶ ⑦ 男性正社員の大卒度が有意により高い企業の生産性・競争力と結びついているのに対し、平均的には女性正社員の大卒度は有意に企業の生産性・競争力に影響していない。しかしGEO方針の有る企業においては、女性の大卒度は有意に企業の生産性・競争力を高めている。(6章)
- ▶ ⑧ 組織的なWLB推進は、GEO方針が有り、正社員数300人以上の企業においてのみ、GEO方針の影響を超えて、企業の生産性・競争力を高めている。(6章)
- ▶ ⑨ 勤務地限定正社員制度を持つ企業は持たない企業に比べ、有意に生産性・競争力が高い。(6章)
- ▶ ⑩ 女性正社員の管理職登用機会の大きい企業は有意に生産性・競争力が高い。(6章)

企業のワークライフ施策は両刃の剣である（5章）

図5.2 男女賃金格差

GEO方針、WLB推進共に無しを1.0とした場合



GEO方針、WLB推進共に無し

GEO方針有り、WLB推進無し

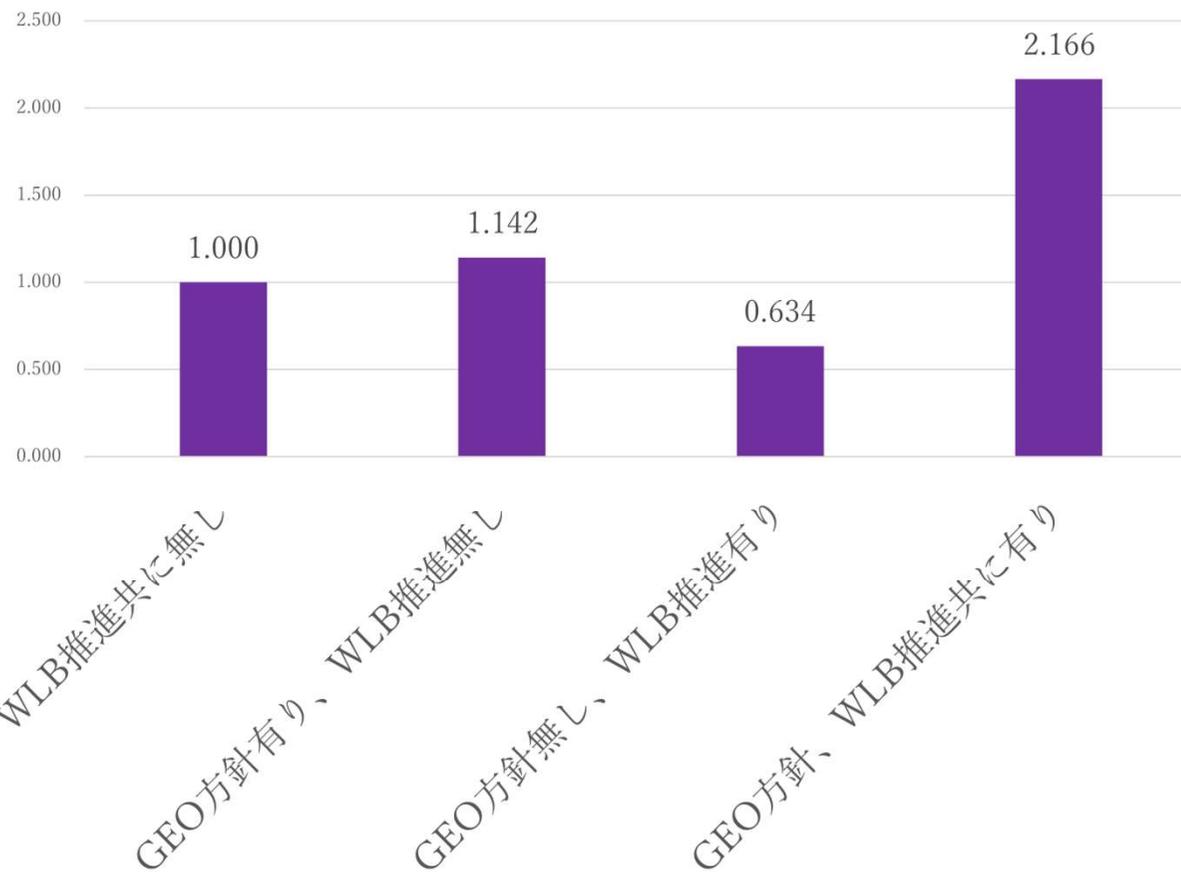
GEO方針無し、WLB推進有り

GEO方針、WLB推進共に有り

左記の図の3番目（1.118）と4番目（0.918）は共に有意である。観察される交絡要因（個人属性および企業属性）を制御した因果効果である。

企業の生産性・競争力への効果は？（6章）

正社員300人以上の企業の時間当たりの企業の生産性・競争力：GEO方針、WLB施策共に無しを1.0とした場合



左記のうち4番目の数値のみ有意である。なお、数値は資本金、労働量、男女別の社員の学歴、正社員割合、正社員および管理職の女性割合、業種、企業の設立年などを制御している。

企業が男女の機会の平等を考える上で留意すべきこと

- ▶ (1)まず既存の制度を前提とした機会の平等は真の機会の平等ではないという認識が重要である。例えば恒常的に残業できるか否かを「踏み絵」にされた結果の女性の一般職の選択は真の自由意志の選択とは言えない。また短時間正社員制度が無い場合、育児期に非正規雇用へ転職するものも真の自由意志の選択とはいえない。
- ▶ (2)「与えられた機会がどのような基準で評価されるのか」に関し基準が男女で公平か否かが問題である。一般に育児役割負担の違いなど男女の置かれた状況の違いや、就業時間など男女の選好の違いに中立的な基準で評価が決められていないと、かりに企業に女性への偏見がなくても、女性に対し不公平な基準（例えば業務の成果が、かかった時間にかかわらず目標をどれだけ達成したかで評価される場合）で男女の仕事能力を測る限り、女性への低い評価が生まれ、特に資格基準の厳しい地位の高い役職に対して女性の自己投資のインセンティブを奪い予言の自己成就的に無資格者の割合を高める可能性が大きい
- ▶ (3) 性別に関わらず職員の能力発揮に努めている日本企業や、人材活用目的でワークライフバランス施策を組織的に進めている企業は、男性の賃金を下げずに女性賃金が上昇して男女賃金格差が少なくなり、また労働生産性も向上しているという事実を認識すべきである。逆に女性には男性と同等の能力発揮を求めない企業は、それが予言の自己成就となって大卒女性の労働生産性を下げている。
- ▶ (4) また女性の育児離職を理由とする女性への統計的差別も予言の自己成就となり、女性の継続就業意欲を低め、予言の自己成就となる。また本人が育児離職するか否かを決定する前に、女性は離職するものと決めつけて統計的差別を行うことはその倫理観も問われる（次のスライド）。

『鏡の国アリス』の対話のもじり

——〔ハートのクイーン〕 女性雇用者たちがおる。彼女たちは離職の罰をうけて、賃金をカットされておる。離職がどの程度のコストを生むかはいつ離職するかによるが、まもなく算定されるであろう。そして勿論離職は最後にやってくるのじゃ。

——〔アリス〕 でも、もし彼女たちが離職をしないなら？

——〔クイーン〕 それは一層良いことじゃ。

——〔アリス〕 もちろんそれは一層良いことだわ。けど、彼女たちが罰せられるのは一層よいこととはいえないわ。

——〔クイーン〕 そなたはともかく間違っておる。そなたは罰を受けたことはあるかの？

——〔アリス〕 悪いことをしたときにはね。

——〔クイーン〕 そらごらん、罰は良いことなのじゃ。

——〔アリス〕 けど、私の場合は罰に値することをまず先にしたのよ。そこが彼女たちとは大きな違いだわ。

——〔クイーン〕 されど、その罰に値することを、もししないならば、それはなおさら、なおさら、なおさら良いことなのじゃー。

蛇足：なぜ筆者はワークライフバランス、ダイバーシティ、男女の機会の平等の推進にかかわってきたのか

- ▶ 日米を行き来して、米国の方が日本よりはるかに自由であると感じられた。
- ▶ その主な原因は二つであると思われた。
 - ▶ 1. 日本の雇用者（特に正規雇用者）は時間貧乏（タイムプア）である。自分の「ライフ」の時間がないだけでなく、仕事においても、自分をどう生かすか自ら考える時間もない。この主な原因は、「終身雇用」においては退出オプションがないために、個人に交渉力が無く、際限なく組織の期待に自分を併せていく生き方を選択せざるを得ないためであると思われる。だがそのせいで、日本は活力を失ってしまった。
 - ▶ 2. 米国では筆者が生活した30年にこの点大きく社会は変わったのに、日本では相変わらず男女の伝統的分業や、性別に基づくステレオタイプの機会、が職場にも家庭にもいきわたり、女性の生き方を強く制限していると思えた。最近の「女子力」などという言葉も、男性目線の新たな性的分業の押し付けを感じる。
- ▶ 筆者の身近に感じた近くの世代の多くの才能ある人々（特に高校の友人たち）が、日本で仕事でバーンアウトしたり、女性差別が原因でその才能を生かしきれずに埋もれたことを知り無念に思った。
- ▶ 自分と同じ世代の日本人とは同時代を共に生き直すことはできないが、これからの日本を生きる、より若い世代の人々が、今の日本社会のあり方を変えて、個々人がより大きな社会的自由のもとで潜在的才能を開花できるような日本社会となるよう努力をするなら、そういう人々と緩やかにつながりながら、その実現に専門性を生かして微力ながら筆者も貢献したいと願った。