

日本における女性の職業分布と賃金格差

石 井 久 子

The Distribution of Women in Occupations and the Wage Gap in Japan

Hisako ISHII

1. はじめに

日本の女性に関する雇用統計を国際比較すると、さまざまな疑問が浮上する。例えば労働参加率はアメリカや北欧諸国より低い。年齢別の労働参加率を見ると、M字型をしている。それは、学卒後労働市場に参入し、結婚や育児等の理由で労働市場から退出して、その後再び参入するパターンを意味する。一方、アメリカやスエーデンは逆U字型や台形をしており、継続就業の傾向を示す。

労働参加率とともにしばしば比較対照とされる男女間の賃金格差は極めて大きい。その理由の一つとして、女性の平均勤続年数の短さが指摘される。しかし、国際比較で男女間の勤続年数をみると、それは日本の女性に限った事ではない。どの国でも一般に、女性の勤続年数は短い。他の理由として、専業主婦志向が強く、それを念頭に入れた職業選択を行う。そこで、男性とは異なるキャリア展開を行う女性が多い。又、女性比率の高い職業を選ぶ傾向が強い。そのような職業では相対的に平均賃金が低い。このような理由から格差が生ずる、と説明される。

では、同一職業に限って男女間の賃金を比較したら、格差はどの程度なのだろうか。そして、勤続年数の違い等の属性を調整した後の格差はどの程度だろうか。格差は職業によって異なるのだろうか。それは何故か。当稿ではこのような疑問に対して、答えを見出したい。これらの疑問はとも素朴ではあるが、極めて根本的であるがゆえに重要である。

当稿の構成は5節から成る。この「はじめに」に続き、第2節では既存の研究から男女間賃金格差を職業の視点より考える。男女間に生ずる格差を説明する理論として、二つの代表的なモデルを紹介してから、同一職業間において観察される格差と、さまざまな職業間で観察される格差が生ずる理由を検討する。又、女性の職業選択の特徴に注目して格差を考える。第3節では、当稿で使用される

データを紹介して、記述統計からデータの特徴を把握する。第4節では、推定結果を示し、分析する。そして、第5節ではまとめを述べるとともに、今後のリサーチの方向性を探ることにしよう。

2. 職業と男女間賃金格差

(1) 人的資本モデルと差別モデル

男女間賃金格差が発生する理由を説明する理論的枠組みを考えると、労働供給側から分析する人的資本 (human capital) モデルと、労働需要側から分析する差別 (discrimination) モデルが代表として挙げられる。これらは完全に対立するモデルとは限らない。現実の格差を、理論的に労働供給側からのみ、あるいは、労働需要側からのみ論ずることには限界がある。格差を生む要因や雇用状況が時間の経過とともに相互に影響し、蓄積され、作用するからである。

人的資本モデルは賃金格差が生ずる要因として、主に人的資本の蓄積の差に注目する。教育の場や職場において人的資本が形成される。それは人的資本の投資とみなすことができる。そこで、人的投資の費用と便益の観点より格差の分析が可能となる。費用回収と便益の分配に注目すると、投資後に期待される就業期間が重要な鍵を握ることになる。また人的投資の形成において、「期待」が果たす役割は大きく、期待の有無、またその大きさが、人的投資を成功に導く。スキル形成にとって、それを習得するための時間が必要で、この時間を機会費用と考える。それは人的資本が形成される過程において、初期に生ずる。その後、便益として機会費用を回収することとなる。そこで、現在の効用を重視する場合、人的投資は実施されにくい。また、将来に及んで継続就業が期待されない場合、人的投資の実施に対して積極的な姿勢とはれない。この判断は、労働市場へ参入する前に遡って学生時代の行動にさまざまな影響を与える。

労働需要側に格差の要因を求める分析を差別モデルと称する。差別は、「資格要件が同じであるにもかかわらず、性別ゆえに、異なった処遇を受けること」と定義される。処遇とは、採用、企業内トレーニング、昇進等を含めることとし、賃金格差のみを意味しない。差別に対する確証を得ることは易しくない。まず、資格要件が厳密に等しいと客観的に判断できなければならない。さらには、個人の労働生産性が正確に測定できて、はじめて賃金の比較が可能となるからだ。そしてまた、差別と選好の間に線引きをすることは困難を伴う。企業の経営判断は、利潤を最大にすることを前提とする、とよく論じられる。差別の理論では、偏見をも含めて企業の効用を最大にすることを目的とする、との枠組みで考える。

ここでGary Beckerによる「偏見による差別」に基づいて説明してみよう。差別は偏見の持ち主である主体により、雇用主による差別、雇用者による差別、そして、顧客による差別に分けて考えることができる。雇用主による差別は、労働生産性の等しい男女に対して、男性には限界生産力以上の賃金 (W_m)、女性には限界生産力以下の賃金 (W_f) の支払いを意味する。その差 ($W_m - W_f$) が d (差別係数と称される) となる。そこで、男性の賃金は $W_m + d$ 、女性の賃金は $W_m - d$ と示すこと

ができる。市場が競争的ならば、 d を長期にわたり支払うことは可能ではなく、差別する企業は市場からの退出を余儀なくされる。このように理論的に説明されるが、現実には、女性を差別した企業が市場から退出したというケースは耳にしない。

この考え方をもう少し現実的にするために、二つの市場とそれらに対する相対的な労働供給から、説明を展開してみよう。二つの市場とは、差別的偏見を有する企業から成り立っている労働市場と差別的偏見を有しない企業から成り立っている労働市場である。これらの二つの労働市場の相対的な大きさが差別の度合いに作用する。差別的偏見のない労働市場が相対的に大きく、雇用の場を十分に提供できれば、差別的偏見のある労働市場であえて職を選ぶ個人は少なからう。一方で、差別的偏見のない労働市場が比較的限られており、雇用の場を十分に提供できないと、差別的偏見のある労働市場において、雇用の場を求めることとなろう。差別が労働市場において長期に存在するとしたら、市場に競争原理が働かないか、あるいは、自由に労働移動ができないことが挙げられる。労働移動が阻害される要因が存在すると、二つの労働市場において均衡がもたらされず、差別が解消されない。また、労働市場に関する情報が開示されないと、個人は合理的な判断ができない。そこで、個人にとっての最適な労働市場を選択することができないのだ。

雇用者による差別的偏見は、補償賃金仮説の考えを応用して説明される。女性と一緒に働くことに対する差別的偏見の代償が前述の d で示される。偏見が具体的に意味することは個人により、多少のニュアンスの違いはあろう。偏見というより、むしろ異なる性別の職場の相手に対して、適切な社会的距離を量り、その距離を保つことが重荷なのかもしれない。同性のよしみが通用しないのかもしれない。この社会的距離が不適切だと、セクハラともなる。性別と職業、あるいはランクに対して、伝統的なイメージに固執する個人は、新しい変化に対して戸惑いを感じるのかもしれない。部下が女性なら違和感を持たない男性が、その男性の上司が女性だとしたら、違和感を感じないのかもしれない。この点に関して、企業における女性役員の割合を調査した結果、女性社員の比率が相対的に高い企業において、女性役員の割合が高いことが指摘されている。

三番目の差別は顧客による差別的偏見である。差別と嗜好を区別することはなかなか困難である。ここで再び d が登場する。顧客が性別に対して差別的な偏見を持つとしたら、それは価格（ p ）とともに、 d を支払うことなのだ。つまり、 $p+d$ となり、価格以上の支払いをすることになる。そこで、男性から労働サービスを受けた場合は $p+d$ 、女性からの場合は $p-d$ の支払いをすることになる。この種類の差別的偏見の存在は、前述の二つの主体に対して、差別的偏見を持ち続ける言い訳となりうる。

例えば、顧客の偏見のみとは限らないが、伝統的もしくは文化的なのだろうか、同一職業においても男女の区別が見られる職種がある。ウェ이터・ウェイトレスの職種を例にとると、時として男女の棲み分けを観察することができる。ファミリーレストランではエプロン姿のウェイトレス、価格が高いレストランでは黒いネクタイのウェ이터、そして料亭では着物姿の女性といったふうである。（筆者の限られた経験による。もし筆者の偏見が混じっていたらお許しいただきたい。）こ

のように、同一職業においても、客層に応じてさまざまなのだ。

(2) 職業と格差

異なる職業間に観察される格差は、前述の人的資本モデルと補償賃金仮説から説明される。職業により、その職に就くためのスキルや資格要件を満たすことの困難さが人的資本の蓄積とみなされ、賃金に反映される。一方で、補償賃金仮説はその職業に付随する非金銭的な労働条件に注目する。労働時間の自由度、職場環境の快適度、フリンジ・ベネフィットの有無等を挙げることができる。特に、労働時間に対する裁量は女性の関心事となる。そして、自由度の高さを含めて賃金の水準が決定される。

同一職業内においても賃金格差は存在する。男女間に生ずる格差の要因はその職業内におけるキャリアの形成過程に求めることができる。同一職業においてもランクがあり、職業上の階層が存在する。そして、階層の上位に属する女性はまだ少ない。企業のCEOに女性が少ないのは日本だけでなく、例えばアメリカでも同様である。前述の二つのモデルに則して、その理由を検討してみよう。人的資本モデルは、女性の就業期間に注目する。女性の平均勤続年数は男性より短い。将来に期待される就業の不安定性のために、職場におけるトレーニングの機会は男性が優先となる。離職率の高さからも同様なことが言える。ここで問題なのは、個々の状況を正確に把握することはコストを要するため、過去の経験に準拠して選択・決定がなされることである。これを統計的差別と呼んでいる。

差別モデルは“グラスシーリング”にこの問題の所在を求める。組織の上層部に女性の割合が少ない理由は、一連の微妙な障壁のためと説く。しかし、女性の参入が比較的新しい職場においては、女性は新参者なので、トップにたどり着くまでに時間を必要とするケースもあろう。その場合には、グラスシーリングの存在は希薄となろう。

女性の働き手に対して、安定的な雇用が期待できないという理由で、企業内トレーニングの機会を男性を優先にし、女性の労働移動のコストを最小化するような人事を行う企業もあろう。同様の生産性に対して処遇が異なる場合、過去のイメージを修正して、生産性と処遇に均衡を求めるか、あるいは過去のイメージをさらに強化するかが問題となる。この場合、経済変化のスピードが早く、そして、競争的な市場においては過去のイメージは修正されやすい。その場合、格差は縮小されていくのである。

(3) 職業分布にみられる分離

さて、男女間における職業分布の違いから賃金格差を検討してみよう。さまざまな職業が存在するが、女性比率の高い職業は賃金が相対的に低いことがしばしば観察される。そこで、この女性比率が意味することと賃金との関係を探ることにする。職業選択はそもそも個人の決定によるものである。それが格差とどう関係するのだろうか。

ある特定の職業において、労働供給過剰が発生すると、賃金下降の圧力が発生する。女性の職業選択の好みが似ている場合、採用に対して男女の機会が均等でない場合、あるいは家事等の負担を考慮する場合、仕事に対するインセンティブが男女で異なる場合等、特定の職業に選択が集中することがある。しかし、分布の集中そのものは格差の直接の要因ではない。情報がきちんと開示され、労働移動が自由であれば、やがては均衡が達成され、格差を解消へと導く。もし格差が持続的に存在するならば、労働移動に対して抑制力が働いている、あるいは転職の機会が限られていると推測される。

実際、この職業分布の偏りを測定する方法として、the Duncan Indexがよく使用される。それは、 $0.5 \sum_i |M_i - F_i|$ として計算される。M_iは職業*i*で働いている男性が就業者全体の中で占める比率、F_iは職業*i*で働いている女性が就業者全体の中で占める比率を表す。百分率で表せば、0の値は男女間で分布が等しいこと、また100の値は職業分布が完全にどちらかの性別に分布していることを意味する。そして、この指標はあとどれほどの女性が他の職業に移動したら、男女間の分布が等しくなるか示している。この指標の値は職業分類の詳細度に大きく依存する。細かな分類はこの指標の値を大きなものにする。

このように、職業分布の状態は指標化することができる。しかしその解釈は注意を要する。分布が生じた原因により、その解釈は異なるのだ。そもそも職業選択は個人の決定による。その選択が、積極的な選択か、あるいは限られた範囲の中からの選択なのか。もし限りある選択だとしたら、その要因は何なのか。その点に解釈の鍵があるのだ。しかし、男女間で分布が一致すれば最適というわけでもない。

この指標は女性の労働参加率の変化や技術の進歩にも左右される。例えば、女性の就業比率の高い職業において、さらにその比率が増えたとしよう。それらの職業では相対的に賃金が低いので、格差の縮小はあまり期待できない。また、技術進歩は相対的にスキルの高い層の労働需要を高め、反対に相対的にスキルの低い層に対しては、労働需要を減少させる。したがって、技術進歩に対する男女間の反応に違いがあれば、それも格差に影響する。かつては専門職であった職でも、技術が一般に普及することにより、スキルが標準化されて、それほどの専門性を必要としなくなった職もある。また、技術進歩により代替された職もある。従って、この指標は経済とともに変化するのである。Francine D. Blau等の計算によるアメリカの指標は、1970年には67.7、1980年には59.3、1990年には52.0と変化している。そして、この変化とともに男女間賃金格差は縮小したのである。

3. データと記述統計

(1) データセット

当稿では、厚生労働省統計情報部編による『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻に所収されている職業別のデータを使用する。データの対象はパートタイム労働者を除いた一般労働者。こ

の第3巻の職種一覧表には116の職業が記されている。ある職種は男性のみ、ある職種は女性のみ、ある職種は男女ともにデータが記載されている。当稿では同一職業間における格差に着目しているので、男女ともに記載のある職種（28種）に限って分析の対象とする。そして、それらを専門職、医療関連、販売、サービス、生産従事1（非耐久財）、生産従事2（耐久財）および労務作業に分類する。

職種別のデータとして、116種は決して十分とはいえない。しかし、一般に公表されているほとんど唯一のデータセットであることを考慮する。変数の種類は、年齢、勤続年数、所定内実労働時間、超過実労働時間、決まって支給される給与、所定内給与、年間賞与、労働者数である。これらの変数が職種別、男女別、企業規模別に掲載されている。企業規模は人数により1,000以上を大規模、999人から100人を中規模、そして99人から10人を小規模の3種類に分類される。これらの変数は、5歳ごとのセルの平均として記載されている。そこで、分析には注意が必要である。このデータには学齢が変数として含まれていない。とても残念ではあるが、すでに職業に就いている労働者が対象なので、ある一定のスキルを保持していると判断する。当稿では年齢の範囲を15歳から55歳までとする。比較する給与は年間賞与を一ヶ月あたりに換算して、決まって支給される給与と和して、月の総労働時間で除した時間給を使用する。

(2) 記述統計

表1 記述統計（企業規模別）

男性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
年齢	33.01 (8.25)	32.71 (8.79)	35.51 (9.79)	33.70 (9.07)
勤続年数	9.54 (6.40)	7.61 (5.31)	7.77 (4.96)	8.20 (5.59)
所定内労働時間	164.12 (7.53)	170.37 (8.04)	177.40 (7.99)	170.91 (9.42)
所定外労働時間	19.64 (11.03)	17.22 (9.23)	14.02 (7.69)	16.86 (9.58)
給与（時間給換算）	2325 (729)	2004 (679)	1859 (621)	2046 (700)

日本における女性の職業分布と賃金格差（石井）

女性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
年齢	35.89 (10.52)	36.24 (10.98)	38.06 (11.09)	36.76 (10.94)
勤続年数	7.38 (5.03)	7.25 (4.10)	6.96 (3.62)	7.19 (4.22)
所定内労働時間	154.89 (9.58)	166.91 (6.26)	170.81 (6.48)	165.00 (9.72)
所定外労働時間	4.90 (7.44)	6.83 (4.54)	5.98 (4.12)	6.02 (5.41)
給与（時間給換算）	1773 (468)	1641 (498)	1387 (493)	1591 (512)

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業の主な変数の記述統計量。()内は標準偏差。

このデータセットの特徴を記述統計より概観する。まず年齢構造を眺めることにする。表1を見ると、年齢の平均値は男性が33.70歳、女性が36.76歳である。これを企業規模ごとに比較すると、大企業の平均年齢は若い。性別と企業規模で分割表を作ると、小規模企業の女性の平均年齢が高いことが分かる。

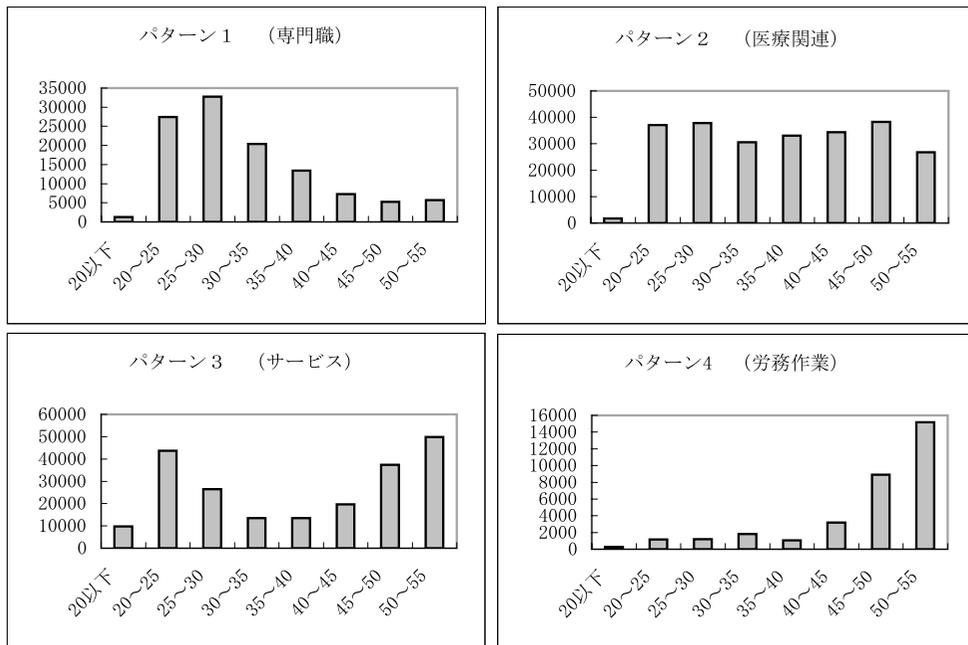


図1 年齢別就業者数

次に、女性の就業者数を5歳ごとに分けて職業別にグラフに示した(図1)。年齢構造は主に4種類のパターンに分類できる。パターン1はピークが一つある山型である。25歳~30歳の就業者数が多く、その後徐々に就業者数が減少する。このデータセットではIT関連の職業が多く含まれている。女性の進出がこの分野では比較的新しいので、総じて年齢が若い。また、年齢のばらつきも少ない。第2のパターンは台形をしている。30代前半において就業者数が減少するが、その後就業者数が回復し、ほぼ台形を保つ。このパターンには医療関係の職業が分類されている。第3のパターンはM字型である。20代で一つ目のピークがあり、その後就業者数が減少し、再びはっきりとした二つ目のピークを迎える。このパターンには販売やサービスに分類される職業が含まれる。両方ともM字型ではあるが、前者は一つ目の山が高く、後者では二つ目の山が高い。このパターンは、労働市場から退出した後、再び参入することが比較的容易な職業といえる。第4のパターンは右肩上がり形状をしている。20代および30代の就業者数が少なく、40代から就業者数が増加し始め、50代がピークとなる。ここには労務作業関係の職業が分類されている。

日本における労働参加率の特徴として、しばしばM字型が紹介される。これは学校卒業後、労働市場に参入して、その後、結婚、育児等の理由で退職。その後再び労働市場に再参入するイメージである。前述の四つのパターンから、M字型は全体のイメージであり、職業別に就業状態を見ると、いろいろな形状をしていることが理解できる。ここでは、M字型を示さない労働参加率を示す職業があることに注目したい。

さて、男性の平均勤続年数は8.20年、女性は7.19年となっている。また、大企業の平均勤続年数は中小企業より男女ともに長い。つまり、年齢が若く、勤続年数も長いのだ。職業別に比較すると、生産に従事する職業の勤続年数が長い。専門職では比較的平均年齢が若いので、勤続年数にも影響を与えているのだろう。(職業別の記述統計は付表AからEにまとめた。)

5年ごとの勤続年数の分布を見ると、職業による差がはっきりする。表2によると、5年以下の勤続年数の割合が女性には目立つ。一方で、生産従事のグループでは10年~15年の勤続グループが目立つ。このグループの勤続年数の長さに関して、後で再び取りあげることにする。

表1の労働時間を見ると、所定内労働時間は大企業で短く、反対に所定外労働時間は長い。特に、大企業において、生産に従事するグループの所定外労働時間の長さが目に付く。生産する財やサービスの内容により、そして生産方法により労働時間が影響される。例えば、販売やサービスに分類される職業は、比較的所定外労働時間が短い。一方で、専門職、および生産に従事する職業では所定外労働時間が長い。そして、大企業ではこの特徴がはっきりする。

企業規模間における労働時間の違いを人的資本モデルでは次のように説明する。生産過程において、人的資本と物的資本の補完関係が強いほど、あるいは物的資本のヴィンテージが新しいほど、つまり最新のテクノロジーを使用しての生産方法を採用すると、生産設備の稼働率が高いことが導き出される。このデータセットからは直接の確証を得ることはできないが、この説明と矛盾しない。

日本における女性の職業分布と賃金格差（石井）

表2 職業別勤続年数の分布（％）

		5年以下	5年～10年	10年～15年	15年～20年	20年以上
専門職	男性	39.15	31.48	16.31	6.95	6.11
	女性	53.44	25.20	15.96	2.63	2.76
医療関係	男性	23.83	39.22	19.34	11.94	5.66
	女性	29.52	43.87	21.99	1.83	2.79
販売	男性	34.12	33.43	17.45	12.79	2.22
	女性	40.34	36.16	18.89	4.61	0
サービス	男性	47.43	41.68	9.05	1.49	0.35
	女性	44.19	41.92	13.89	0	0
生産従事1 (非耐久財)	男性	22.04	36.83	17.71	13.38	10.05
	女性	14.27	29.67	52.91	2.53	0.62
生産従事2 (耐久財)	男性	21.13	42.86	17.58	11.09	7.33
	女性	28.03	28.57	33.02	5.12	5.25
労務作業	男性	50.55	41.99	2.90	4.55	0
	女性	64.20	31.73	3.70	0.37	0

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業に関して、勤続年数の5年ごとのパーセントを示している。四捨五入のため、合計しても100%にならないケースがある。

4. 推定結果

(1) ジェンダー効果

表3 ジェンダー効果

	モデル1	モデル2
A. 専門職	- 0.1972 (- 3.92)	- 0.092 (- 4.54)
B. 医療関係	- 0.1680 (- 3.16)	- 0.1143 (- 5.64)
C. 販売	- 0.1844 (- 5.15)	- 0.1687 (- 9.30)
D. サービス	- 0.2032 (- 7.27)	- 0.1696 (- 9.43)
E. 生産従事1 非耐久財	- 0.5590 (- 19.74)	- 0.4801 (- 21.82)
F. 生産従事2 耐久財	- 0.3866 (- 9.98)	- 0.3362 (- 21.36)
G. 労務作業	- 0.3717 (- 8.86)	- 0.2797 (- 9.31)

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。
従属変数は時間給換算の給与の対数値。モデル1は女性ダミー変数のみ、モデル2では、年齢、年齢の二乗、勤続、勤続の二乗、企業規模ダミーで調整した。()内はt値。

表3はジェンダー効果の大きさを職業グループ別に示している。ジェンダー効果とは女性ダミー変数を標準賃金関数で推定したものである。モデル1では、変数での調整なし、モデル2は年齢、年齢の二乗、勤続年数、勤続年数の二乗、企業規模ダミーの変数で調整したあとの効果を推定している。変数の数が少ないのでこれは大胆な推定といえる。

モデル1で最小の係数は医療関係の -0.1680 、最大の係数は生産従事（非耐久財）の -0.5590 である。モデル2では専門職が -0.092 で一番小さく、前述の生産従事（非耐久財）がやはり -0.4801 で、一番大きい。変数での調整による変化を見ると、専門職グループが顕著である。このことは、専門職グループの賃金が年齢、勤続年数、企業規模の変数を反映するような賃金構造であることを提示している。一方、非耐久財の生産従事職グループにおいて、 7.89% 格差の縮小が見られるが、格差は依然として大きい。このようにジェンダー効果の大きさは職業によりさまざまなことが理解できる。

ここで、AltonjiとBlankによるアメリカの研究を紹介しよう。1995年のCPSのデータに基づいて、白人の男性と女性のジェンダー効果の推定している。その結果は、モデル1（調整前）では -0.265 、モデル2（教育、経験、そして地域の変数で調整）によると -0.266 、そして、モデル3（さらに、職業、産業、そして仕事の属性を含めて調整）では -0.241 となっている。モデル1とモデル2において、係数の大きさがあまり変化しないのは、男女間で教育や経験、そして、地域の変数に差があまり見られないからである。アメリカの研究と比較すると、専門職は、比較的格差が小さく、生産従事1においては、かなり格差が大きいことが理解できる。

さて、前述の二つの理論モデルに当てはめて、ジェンダー効果が生ずる要因についてどのような説明が可能であるか、検討しよう。人的資本モデルによると、格差を生む主因は男女間における人的投資の蓄積の差に求められる。期待される将来における雇用の安定が重要となる。そこで、すでに勤め上げた平均勤続年数を比較すると、専門職の男性は 8.43 年、女性は 6.64 年である（付表1-B）。そして、非耐久財生産従職では、男性は 10.18 年、女性は 9.64 年となっている。一方で、年齢も非耐久財生産職では相対的に高い。人的投資による差と考えるのなら、その蓄積の差は年齢とともに拡大する。採用コストも人的資本の投資の決定にかかわる。離職率が高く、新たな採用が比較的困難な場合、離職を抑制する作用が働くだろう。果たして、これらのことから、専門職と非耐久財生産従事職のジェンダー効果の差を説明できるだろうか。

次に差別モデルの理論に基づいてこの係数の大きさを解釈して見よう。すると、専門職のグループでは差別は比較的少なく、非耐久財のグループでは比較的大きいことになる。労働移動が自由で、競争的な労働市場では、差別は持続しないで、縮小されるはずである。一方で、相対的に労働供給が過剰で、需要独占的な労働市場では差別が存続する。ここでの差別とは、限界生産力より低い賃金の支払いを意味する。そこで、相対的にコストの低い労働集約的な生産方法が採用されやすい。すると、一人あたりの物的資本は差別的偏見のない企業より少なくなる。そこで、生産性が差別的偏見を有する企業では低下することになる。このようにして、差別が持続的に維持されることとな

る。しかしながら、経済変化の早い環境においては、フィードバック効果が作用しやすいので、格差は縮小へと向かう。

（２）職業分布の分離

性別による職業分離を示す指標であるthe Duncan Indexを計算したところ、85.13の値を得た。データの特質もあり、解釈には注意を要するが、女性が伝統的な職業に集中していることが伺える。

次に、ある職業における女性比率（ここではフェミニン効果と称する）が賃金に与える効果を推定した。フェミニン変数のみを説明変数として標準賃金関数を推定すると、t 値の値は小さく、Adj R²も極めて小さい。年齢、年齢の二乗、勤続年数、勤続年数の二乗、企業規模のダミーを追加すると、説明力が増す。従って、フェミニン効果はそれ自身では賃金に影響するものではないだろう。このフェミニン効果の分析を含めての格差の要因分析は次の機会に委ねることにする。

そのための参考となる研究を紹介しよう。MacphersonとHirshは「混雑仮説」の検証を試みて、女性比率と女性の賃金の関係を詳細に分析している。その比率は男女間における測定できないスキルの差、選好の違い、賃金に影響を及ぼす職業の属性等の代理変数であるとの前提により、詳細な実証研究を行った。女性比率の高い職業において相対的に賃金が低い理由はスキルに関連した要因に見出される。現在のスキルは、現在および過去に遡って差別的偏見の影響を受けた結果にも一部起因する。計測できる属性として企業内トレーニングと企業における帰属性の強度が挙げられる。一方で、計測できる属性、例えば、職場のアメニティ、パソコンの使用、組合参加等との女性比率の関係を調べて分析した結果、これらは比較的小さな効果であることが明らかになった。そして、スキルに関連した職業上の属性により、女性では約四分の一、男性では約半分のフェミニン効果が説明される。男女間でフェミニン効果はその意味する点が異なる。そして、混雑仮説は男性よりむしろ女性の職業選択に関しての説明となろう、とこの研究は結論として述べている。

女性の分布が偏っているのは職業に限らない。女性は規模の小さい企業に比較的集中して就業している。したがって、男女間の格差を分析するためには、企業規模の分布も考慮する必要がある。差別的偏見は企業規模により違いがあるだろうか。規模が異なることにより、法規制を守ることに対する温度差、マーケットに対する独占的な力、会社経営と人事管理の融合・分離等は差別的偏見に影響するだろうか。規模が大きいゆえに社会に対する存在感が増すため、法律を遵守するのだろうか。独占的な力を持っている企業は、この力を行使して、差別的な賃金体系を構成するのだろうか。大企業において、経営者と管理者は分離がはっきりしている。経営権のない管理者は差別的な偏見を行使しやすいのだろうか。これらの疑問に対しては、まだ見解の一致を見ていないが、どのような経営者がより差別的偏見を持つかについて分析した研究がある。

経営者の属性と中小企業における女性の雇用について調査した結果、次のようなことが明らかになった。女性の場合、若い年齢の経営者はより多くの女性を雇用する傾向がある。企業規模は女

性の経営者には統計的に有意な差が見られなかったが、男性の経営者の間では、規模が大きくなると、より多くの女性を雇用する傾向が見られる。The ordered probitの分析によると、学歴の高い経営者は女性をより多く雇用する、との結果が得られた。教育は、この研究では直接分析されていない産業効果の代理変数かもしれない。あるいは、教育レベルの低い男性がより差別することを示しているのかもしれない、とこの研究は結んでいる。

5 . おわりに

男女間の賃金格差を職業間で比べると、専門的な職業では比較的小さな格差、そして特に非耐久財関連の生産従事の職業においては大きな格差が観察された。その理由を二つの理論的なモデル、すなわち人的資本モデルと差別モデルにあてはめて、可能な説明を探った。格差にはフィードバック効果が見られ、つまり双方が互いに作用するので、単一のモデルでは十分な説明はできない。もしスキルのレベルが客観的に観察できれば、差別的偏見が少ないであろうし、また、労働市場が競争的であれば、フィードバック効果により差別的偏見が修正され、格差が縮小していくことだろう。専門的な職業において、格差が小さいことはこのように考えられる。その反面、労働供給が相対的に豊かな雇用状況においては、格差は大きいのだろう。たとえば、正社員とパートタイマーや派遣労働者との代替が比較的容易な分野では格差は縮小されがたい。格差は年齢とともに拡大するので、平均年齢の高い職業においては男女間の格差も大きくなるう。

次に、女性の職業分布が偏っている点に注目した。そして、the Duncan Indexにより分離の程度を調べてみると、日本女性の職業分布は伝統的といわざるを得ない。しかし、職業選択は個人の嗜好の反映でもあるので、一概に分離が問題とはいえない。その分離の理由が、女性の限られた雇用機会によるものであれば、検討の余地がある。あるいは職業選択において、女性が選択する/選択できる職業が、個人ではなく社会の固定概念として根付いてしまうと、格差が労働市場にビルトインされてしまう。この点が懸念される。

今まで、男女間の格差のみを取り上げてきた。当稿では、常用労働者を対象として分析したが、正社員と非正社員との格差もある。あるいは、年齢間、学歴間、産業間等いろいろある。今までは、格差を人的投資および差別的観点から検討してきたが、格差はその国における賃金構造のあり方に依存する。格差が大きい賃金構造においては、男女間の格差も大きなものとなってしまふ。

今日の日本における雇用情勢は大きな変革期を迎え、とても流動的である。このような状況においては、新たな雇用の変化に注目しがちである。無論、雇用に関する問題は私達にとり身近だ。そこで、さまざまな問題の優劣は付けがたい。男女間の賃金格差の存在は、残念であるが決して新たな問題ではなく、伝統的に問題なのだ。それゆえ、今日においてはこの問題に対する認識が薄らいでいる懸念がある。男女間の賃金格差のみならず、一般にあまり論じられないが、男男間の差別や女女間の差別もあるのかもしれない。経済的にいわれのない差別はインセンティブを損ない、生産

性に影響する。いずれの格差にせよ、それらが縮小して、公正で効率のよい労働市場の構築を目指したい。

（いしい ひさこ・本学経済学部助教授）

注

OECDの*Labour Force Statistics, 1977-1997*によると、1997年における日本の労働力率は、63.7%、アメリカは71.3%、スウェーデンは74.5%となっている。

アメリカでも第二次世界大戦後から1970年代の初期においてはM字型のパターンをしていた。その後M字の谷が消失して、逆U字型となった。日本のM字型の谷の動向を労働経済学者は興味深く見守っている。Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Ann E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work* (New Jersey: Prentice Hall, 2002) の402頁参照。又、OECD発行の*Employment Outlook 2002*の2章に年齢 - 雇用プロファイルが示されている。記載されている30カ国の中で、日本ほどM字の谷がはっきりしている国は見当たらない(72-3頁)。OECDのwebサイト。

(<http://www.oecd.org/dataoecd/36/7/17652667.pdf>) 参照。

例えば、1998年における格差を比較すると、日本は0.64、アメリカは0.77、スウェーデンは0.90となっている。ILO, *Yearbook of Labour Statistics*. 前掲 の406頁参照。

人的資本モデルの代表としてはGary Beckerによる*Human Capital: The Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd ed. (New York: Columbia University Press, 1975) およびJacob Mincerによる*Schooling, Experience, and Earnings* (New York: Columbia University Press, 1974)が挙げられる。差別モデルは、Gary Beckerによる*The Economics of Discrimination*, 2nd ed. (Chicago: University of Chicago Press, 1971) で礎がしかれた。

前掲のGary Beckerの第3章を特に参照。

特にアメリカの労働市場では、女性に対する偏見が少ない企業は成長率が高いといわれている。このことは、性別を問わず、各々の人材が最大限自分の実力を発揮しやすい雇用環境を社内で構築しているものと思われる。従って、女性にとって働きやすい環境とは、男性にとっても働きやすい環境といえよう。日本の労働市場については、児玉直美、小滝一彦、高橋洋子が平成15年10月17日～19日に開催された第10回労働経済学コンファレンスにおいて発表した論文、「女性雇用と企業業績」で、企業における女性雇用比率と企業の利益率について分析を行っている。

例えば、Lisa E. Cohen, Joseph P. Broschak and Heather Haveman, "And Then There Were More? The Effect of Organizational Sex Composition on the Hiring and Promotion," *American Sociological Review* 63 (October 1998): 711-27 を参照。

先駆的な研究として、Barbara R. Bergmann の "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex," *Eastern Economic Journal* 1 (April 1974): 103-10が挙げられる。Otis Dudley Duncan and Beverly Duncan, "A Methodological Analysis of Segregation Indexes," *American Sociological Review* 20, No. 2 (1955): 210-17.

北欧諸国では、概して労働参加率が高く、男女間の賃金格差は小さい。しかし、職業分布は男女間でかなりの偏りを示し、大きなパラドックスとなっている。Richard Anker, *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*(Geneva: International Labour Office, 1998)。特に、407頁を参照。

Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Ann E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work*, 4th ed., (New Jersey: Prentice Hall, 2002)の141頁参照。

当然ながら、男女間の労働生産性を厳密に測定できるとしたら推定は変わる。

J.G. Altonji and R.M. Blank, "Race and Gender in the Labor Market," in *Handbook in Labor Economics*, Volume 3C, (Amsterdam: Elsevier, 1999)の3157頁の表4から引用。

韓国において2004年6月23-26日に開催されたIIRA 5th Asian Regional Congressにおいて、Hisako Ishii発表の "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Japan" を参照。

David A. Macpherson and Barry T. Hirsch, "Ages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?" *Journal of Labor Economics* 13 (July 1995): 426-71.

William J. Carrington and Kenneth R. Troske, "Gender Segregation in Small Firms," *The Journal of Human Resources* XXX (Summer 1995): 503-33.

Chinhui Juhn, Kevin M. Murphy and Brooks Pierce, "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence," in Marvin H. Koster, ed., *Workers and Their Wages* (Washington, DC: AEI Press, 1991).

参考文献

- Altonji, Joseph G. and Rebecca Blank. "Race and Gender in the Labor Market." in *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C edited by Orley C. Ashenfelter and David Card. Amsterdam: Elsevier, 1999.
- Anker, Richard. *Gender and Jobs - Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: ILO, 1998.
- Becker, Gary. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1971.
- Bergmann, Barbara R. "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex." *Eastern Economic Journal* 1 (April 1974): 103-10.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn. "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differentials in the 1980s." *Journal of Labor Economics* 15 (January 1997): 1-42.
- Blau, Francine D., Patricia Simpson and Debora Anderson. "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970 's and 1980 's." NBER Working Paper Series 6717 (September 1998).
- Groshen, Erica L. "The Structure of the Female/Male Wage Differentials; Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?" *Journal of Human Resources* 26 (Summer 1991): 457-72.
- Juhn, Chinhui, Kevin Murphy and Brooks Pierce. "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence." in *Workers and Their Wages*, edited by Marvin Koster. Washington, DC: AEI Press, 1991: 107-43.
- Macpherson, David and Barry T. Hirsh. "Wages and Gender Composition: Why Do Women 's Jobs Pay Less?" *Journal of Labor Economics* 13 (July 1995): 426-71.
- O ' Neill, June and Solomon Polachek. "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s." *Journal of Labor Economics* 11 (January 1993): 205-28.

付表1 職業別記述統計

A. 年齢

男性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	31.70	32.09	34.23	32.50
医療関連	37.10	34.78	36.11	35.53
販売	33.59	32.06	36.57	33.77
サービス	32.35	32.37	34.56	33.40
生産従事1 (非耐久財)	32.72	34.34	37.03	35.37
生産従事2 (耐久財)	33.54	34.15	36.89	34.93
労務作業	42.86	38.62	38.82	39.46
女性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	29.81	30.57	33.51	31.44
医療関連	36.49	36.66	37.08	36.79
販売	36.52	34.85	33.78	35.61
サービス	35.83	36.01	39.35	37.72
生産従事1 (非耐久財)	34.00	39.92	42.21	40.98
生産従事2 (耐久財)	31.90	37.90	41.17	37.93
労務作業	48.29	46.67	45.24	46.41

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業の主な変数の企業規模ごとの記述統計量。

日本における女性の職業分布と賃金格差（石井）

B. 勤続年数

男性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	8.92	8.02	8.59	8.43
医療関連	13.19	8.85	8.49	9.59
販売	9.56	6.80	9.32	8.52
サービス	8.48	6.08	5.65	6.15
生産従事 1（非耐久財）	10.65	10.79	9.58	10.18
生産従事 2（耐久財）	10.93	10.39	8.58	9.92
労務作業	8.25	4.70	5.70	5.73

女性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	6.45	6.54	6.89	6.64
医療関連	12.35	7.97	7.19	8.07
販売	6.91	6.75	5.80	6.68
サービス	6.87	5.64	6.16	6.00
生産従事 1（非耐久財）	10.16	10.55	9.07	9.64
生産従事 2（耐久財）	11.58	10.37	7.58	9.56
労務作業	6.60	4.38	5.76	5.02

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業の記述統計量。

C. 月間所定内労働時間

男性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	162.04	163.26	167.48	163.93
医療関連	166.45	166.37	168.82	166.95
販売	168.58	177.66	183.09	175.33
サービス	166.17	175.65	182.62	177.86
生産従事 1（非耐久財）	171.48	172.63	176.10	174.12
生産従事 2（耐久財）	154.94	167.88	176.90	166.78
労務作業	166.76	169.20	175.22	171.12

女性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	160.20	164.95	166.71	164.45
医療関連	161.46	164.69	165.76	164.79
販売	152.61	167.56	177.70	160.91
サービス	163.24	169.10	171.08	169.67
生産従事 1（非耐久財）	171.58	169.84	171.73	171.06
生産従事 2（耐久財）	152.71	167.65	171.71	166.21
労務作業	167.11	166.04	170.24	167.39

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業の記述統計量。

D. 月間所定外労働時間

男性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	24.15	20.13	15.10	20.11
医療関連	12.21	10.81	7.43	10.31
販売	10.60	11.70	11.13	11.12
サービス	13.84	13.22	9.89	11.72
生産従事 1 (非耐久財)	36.75	27.23	20.61	25.63
生産従事 2 (耐久財)	32.40	29.16	23.53	28.22
労務作業	17.51	11.86	12.55	13.14

女性	企業規模			
	大規模	中規模	小規模	規模計
専門職	18.51	12.67	8.42	12.53
医療関連	9.26	6.65	6.41	6.79
販売	2.03	5.48	5.60	3.59
サービス	8.47	5.92	5.32	5.80
生産従事 1 (非耐久財)	13.75	6.31	4.53	5.64
生産従事 2 (耐久財)	21.08	10.79	12.36	13.43
労務作業	3.30	4.59	3.72	4.20

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業の記述統計量。

E. 給与 (時間給換算)

男性	企業規模				
	大規模	中規模	小規模	比率 1 (%)	比率 2 (%)
専門職	2609	2422	2380	92.83	91.22
医療関連	3111	2312	2345	74.32	75.38
販売	2158	1781	1794	82.53	83.13
保安サービス	2102	1697	1640	80.73	78.02
生産従事 1 非耐久財	1897	1678	1587	88.46	83.66
生産従事 2 耐久財	2224	1899	1689	85.39	75.94
労務作業	1944	1311	1593	67.44	81.94

女性	企業規模				
	大規模	中規模	小規模	比率 1 (%)	比率 2 (%)
専門職	2151	2091	1897	97.21	88.19
医療関連	2625	2061	1877	78.51	71.50
販売	1697	1558	1221	91.81	71.89
保安サービス	1527	1382	1356	90.50	88.80
生産従事 1 非耐久財	1272	1019	861	80.11	67.69
生産従事 2 耐久財	1870	1246	1102	66.63	58.93
労務作業	1082	1030	1077	95.19	99.54

データは『平成12年賃金構造基本統計調査』の第3巻を使用。男女ともに記載されている職業の記述統計量。

比率 1 は中規模の大規模に対する百分率、比率 2 は小規模の大規模に対する百分率。