

女性の統計的差別とその解消への道筋： 賃金の男女格差とその不合理性について

山口一男(シカゴ大学教授、RIETI客員研究員)

基本的観点と目的

- (1) 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。以下「差別」とは直接及び間接的に雇用、昇進、及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。
- (2) 女性差別の根源に統計的差別の問題があると見、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する。
- (3) 計量的実証分析と理論的議論を併立させる。計量的にうまく実証できない部分の男女の賃金格差が大きいことをまず示し、わが国における先行事例研究の成果と、経済学理論、特に統計的差別に関する理論、との整合性の高い理論的説明を試みる。
- (4) わが国における、高い離職率を理由とする女性の統計的差別が企業にとって経済的に不合理であることを、実証的かつ理論的に示し、その不合理の解消を通じた経済活動面での男女共同参画への道筋を示す。

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

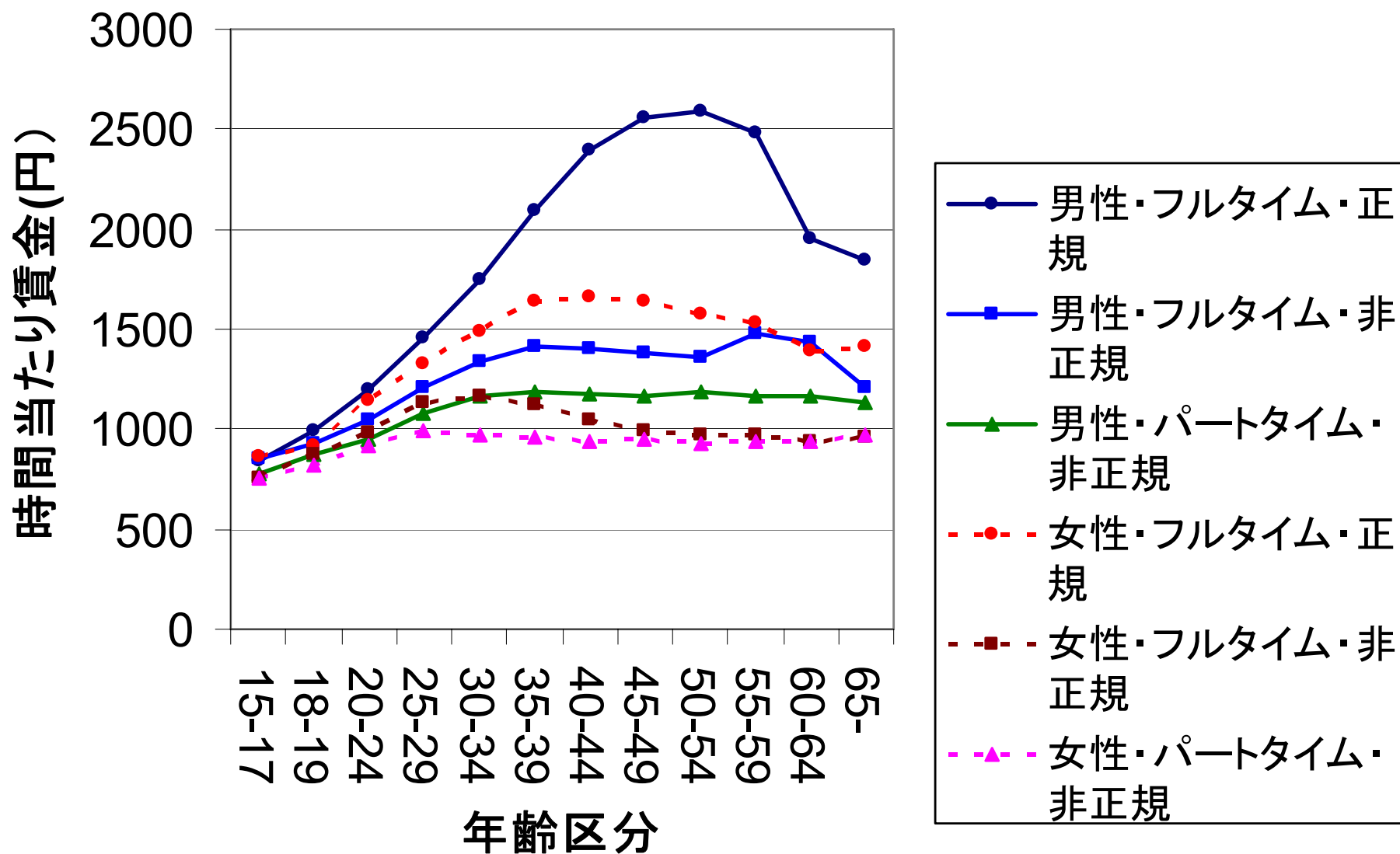
注1：出典：厚生労働省平成14年「男女の賃金価格問題に関する研究会」報告書。この表は「賃金構造基本統計調査」（2001年）を用いて算出。

男女格差解消への貢献度では「職階」の影響は34% $[(77.2-66.0)/(100-66.0)]$ 、勤続年数の影響は18% $[(71.4-65.3)/(100-65.3)]$ 。

表2。男女の雇用形態別就業者割合と時間当たり賃金：平成17年賃金動向基本調査

		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
時間当たり賃金	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. 時間当たり賃金の年齢変化(平成17年)



男女の賃金格差の要素分解

- 男女の雇用形態の違いが31.3%
- フルタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差が、55.1%
- 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%
- 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%
- 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%
- 就業者の年齢分布の男女差が、4.0%

フルタイム・正規の雇用者内での男女格差について

- 全体の格差を55%説明するこの格差の解消が最優先課題
- 男女の職階格差による賃金差は大部分このフルタイム・正規雇用者内での男女格差と関係
- 女性の統計的差別(雇用や昇進の機会の不平等、コース制の採用の根拠)が根底にあり、その経済的不合理(これがメインテーマ)の解消が道筋
- 職能評価や人事考課の判断に性別が入る(森2005、中田2002)ことが直接的原因

男女の勤続年数格差

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

平均勤続年数の男女格差の要素分解

- 男女の雇用形態の違いが56.1%
- 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%
- 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%
- 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%
- 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%
- 就業者の年齢分布の男女差が、9.0%

企業を観察単位とする実証分析のレビュー

- 川口 (Kawaguchi 2007; 川口 2007; Asano and Kawaguchi 2007)ら生産関数と賃金関数の同時推定モデルに基づく研究
- 女性雇用者割合の高い企業は生産性が高い。これは女性の相対生産性が高いせい、それとも女性の相対賃金が相対生産性を下回るせい？
- 後者の解釈が正しい: 女性の相対生産性は低く、かつ女性の相対賃金は相対生産性を下回る。
- ただし(固定効果モデルの結果は)、企業内での女性の賃金差別でなく、企業間賃金差別の結果を示す。つまり**女性を多く雇用する企業が生産性に対し賃金の見返りの低い企業**であることを示唆する。
- 川口らの結果は、**男女の雇用の機会の不平等と、コース制の弊害(一般職女性の賃金を低く設定し生産性をそれに合わせることの不合理)**を示唆する。

実証分析結果のまとめー1

- (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が、男女の平均賃金格差の55%を説明する。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。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)が示すように、職能評価に性別が考慮され、賃金と昇進について企業内で男女の不平等な扱いを慣例化していることが大きく影響している。
- (2)雇用形態(正規・非正規の別、フルタイム・パートタイムの別)により、時間あたり賃金が大きく異なり、その賃金差が、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も考えられるが、正規雇用に女性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。

実証分析結果のまとめー2

- (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、男女の賃金格差は約10%しか減少しない。雇用形態による残りの20%の賃金格差を減少させるには、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の大規模な拡大なしには、フルタイム・パートタイムの均等待遇は男女の賃金格差の少ない非正規雇用者内での均等化を生むだけで、男女の賃金格差の解消にはほとんど影響を及ぼさない。
- (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い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、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。

実証分析結果のまとめー3

- (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、職業の機会の男女差別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) 「男女間の賃金格差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、企業の生産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。

統計的差別の理論

- 1. フェルプス (Phelps 1972) の基礎理論
- 2. エイグナーとケイン (Aigner and Cain 1977) のリスク回避傾向(不確実性が高いほどそれをコストと見る傾向)の影響の理論
- 3. コートとラウリー (Coate and Loury 1993) のインセンティブ問題が絡む状況での偏見の自己成就の理論とアフーマティブ・アクションの評価の理論
- 4. シュワツブ (Schwab 1986) の、アカロフ (Akerlof 1970) の情報の非対称性の理論を組み入れた、統計的差別が逆選択を生み出すことに関する理論

統計的差別の我が国の特殊性

- 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があること。
- 人事決定が主として人事部・人事課の裁量にゆだねられていること。
- 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。。

統計的差別が合理的でない理由1: 離職コストは存在するのか？

- **ラジアの理論**: 離職コストは「神話」。年功賃金・退職一時金は賃金後払い制度。この制度の下では年齢が若いときは(「賃金」 $<$ 「生産性」)が成り立つので離職は企業にとって利益で損失とはならない。
- **ベッカーの理論**: 離職コストは「現実」。企業特殊人的資本の投資下では(「賃金」 $>$ 「生産性」)が成り立つので、投資回収前の離職は企業にとって損失。
- 清家(1998)の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の分析。20代はベッカー理論が、30代以降はラジアの理論が成り立つ？
- 晩婚化の現在、離職コストは大きいとは考えられない。

コース制(総合職・一般職の区別)の不合理性

- 「総合職」は企業特殊人的資本の活用策であるが、「一般職」は一般的人的資本の活用策でない。
- 一般職は生産性を賃金にあわせる「逆マッチング」。
- コートとラウリー(1993)の理論: 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→一般的人的資本の活用には雇用者の自己資本投資のインセンティブを与える賃金・昇進制度が必要。
- コース制は女性の人件費を抑えるのが目的?
(「一般職の賃金」/「総合職の賃金」)/((「一般職の生産性」/「総合職の生産性」))
が1より小さければコース制は企業に得だが、この比は企業内ではほぼ1(川口2007)と考えられるので、コース制の動機はやはり女性の離職コストの軽減。

理由2: 統計的差別と逆選択

- アカロフの情報の非対称性の理論のシュワップ(1986)による応用。
- 逆選択: 情報の非対称性の下で質の違うものを同一に扱っていると、良い質のものが去り、手元には質の悪いものが残るというパラドクス。
- 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とつもりもないし、より高い賃金が相応しいと知っている比較的生产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产性の低い女性ばかりになってしまう。
- 女性の統計的差別の機会コスト(優秀な女性人材を失い、代わりに相対的に生産性の低い男性を用いること)は極めて大きいと考えられる。

理由3: ワークライフバランス施策の欠如

企業が離職コストの削減策のみ考え、離職率削減策(WLB施策)を考えないの
一面的。意思決定モデル(DP参照)は以下を示す。

- (1) 企業にとって離職のコストが高いほどWLB推進は有効である企業にとって離職のコストが高い人(生産性の高い人)対してWLB推進はより有効である。
- (2) WLBを推進しないときに平均離職率が非常に高い企業や、逆に非常に低い業でなく、中間的な場合にWLB推進はより有効である。また個人に対しても、潜在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) 雇用者のモラルハザードの問題が少なく、WLB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。
- (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WLB施策援助は、WLB施策の成功確率を大いに高める。
- (7) 離職率が0.5を大きく上回る(現状は7割弱)とき、意思決定者がリスク回避的であれば、WLB策をとらず、コスト削減策をとる傾向が生まれる。

日本の雇用・人事決定は極端にリスク回避的

- 離職コストは大して大きくないのに、それを過大評価している。
- 女性差別の機会コストは極めて大きいと考えられるのに、これを無視・過小評価している。
- 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多くあると考えられるのに（欧米では実際そのような戦略を取っているのに）、その戦略を考えない傾向も、女性の離職率が5割をかなり上回る現在、リスク回避傾向の結果と考えられる。

理由4: 人事部・人事課のリスク回避性とその不合理性

- 減点主義。強い雇用保障、年功賃金制の下では減点主義（失敗は罰せら成功は褒賞を受けない）傾向があるが、人事部・人事課は「権限があって責任のない」（市場や第3者評価機関の評価にさらされない）部署の代表であり、減点主義に支配されやすい。
- 不確定性は慣例踏襲の「不作為」では少なく、慣例打破の「作為」では大きい。
- 減点主義はリスク回避傾向を生む：「得点」＝「作為の成功」、「減点＝作為の失敗」、なので「不作為」は減点主義の下では安全策、得点主義の下では無策。
- したがって、減点主義の下では（得点主義と正反対に）「作為の誤りのコスト」は過大評価され、「不作為の誤りのコスト」は過小評価される
- 「作為の誤りのコスト」＝「離職コスト」、「不作為の誤りのコスト」＝「女性の統計的差別の機会コスト」
- エイグナーとケインの理論：リスク回避傾向の意思決定者は、統計的差別を有利と見やすい。
- 結論：人事部・人事課が雇用・賃金・昇進決定に権限を持つ制度が女性の人材活用の（おそらく）最大の障害である。

男女の賃金格差解消への道筋

- ・ (1) 人事部・人事課の権限大幅縮小→部局採用(新規・異動とも)、部局による職能評価、部局昇進・昇給決定へ
- ・ (2) 現行コース制の廃止・法的禁止→長期雇用を必ずしも前提としない雇用者に人的資本の自己投資のインセンティブを与え、差別的でない賃金・昇進制度を確立
- ・ (3) 正規雇用の男女の機会の均等化→育児離職者など中途離職者に正規の再雇用の道を開く
- ・ (4) 短時間正社員制度の普及
- ・ (5) 企業のWLB施策の拡充と政府による企業のWLB施策への援助