

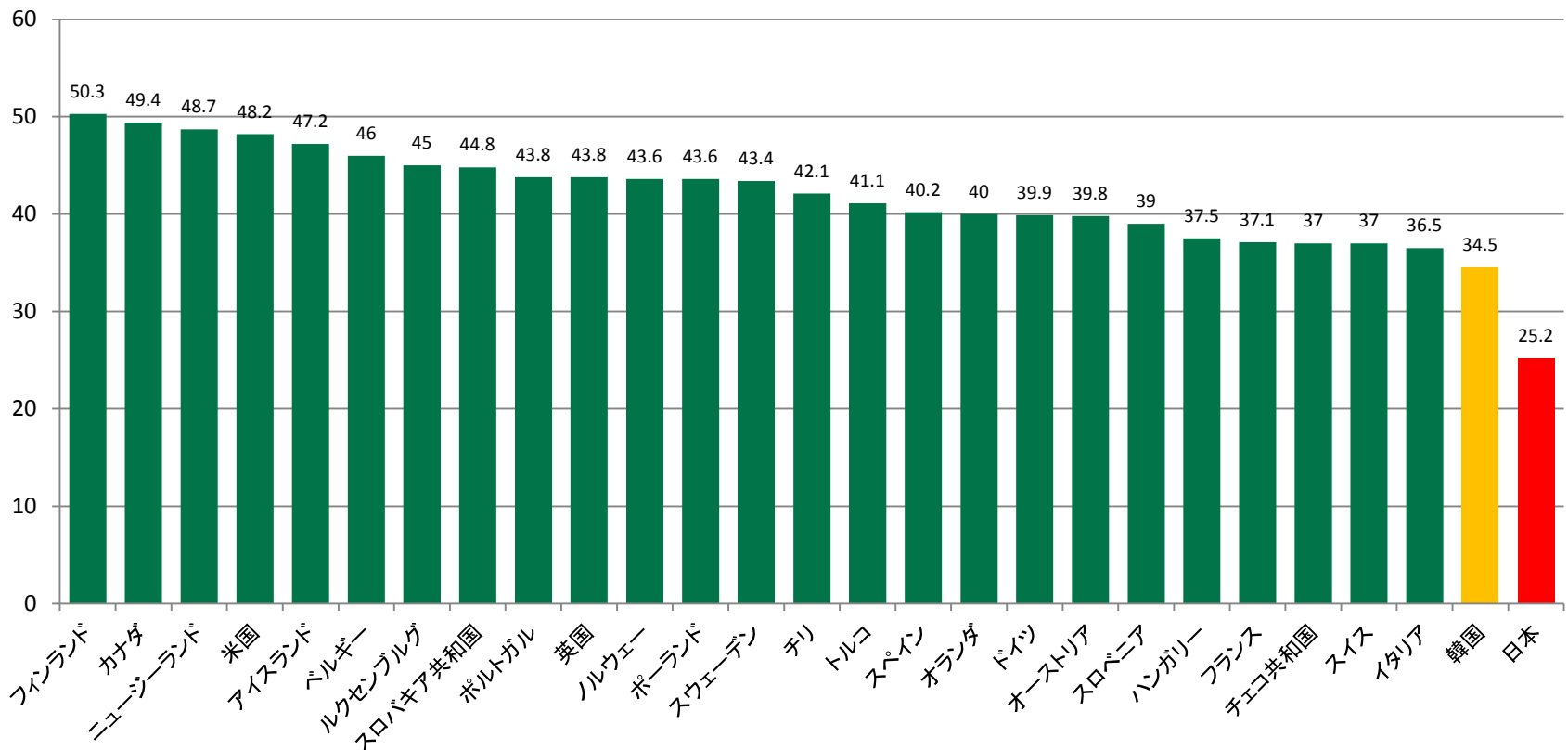
男女の職業分離の要因と結果— 男女平等の今一つの大きな障害について

山一男
シカゴ大学、RIETI
RIETI-BBL
2015年12月18日

- 女性の職業上の活躍の遅れは非正規雇用割合の多いことと、管理職の女性割合の少ないことに尽きるのか？
- なぜ専門職内の男女賃金格差は、人的資本（教育・年齢・勤続年数）や職階の男女格差ではあまり説明出来ないのか？
- 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No。
- 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。

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。

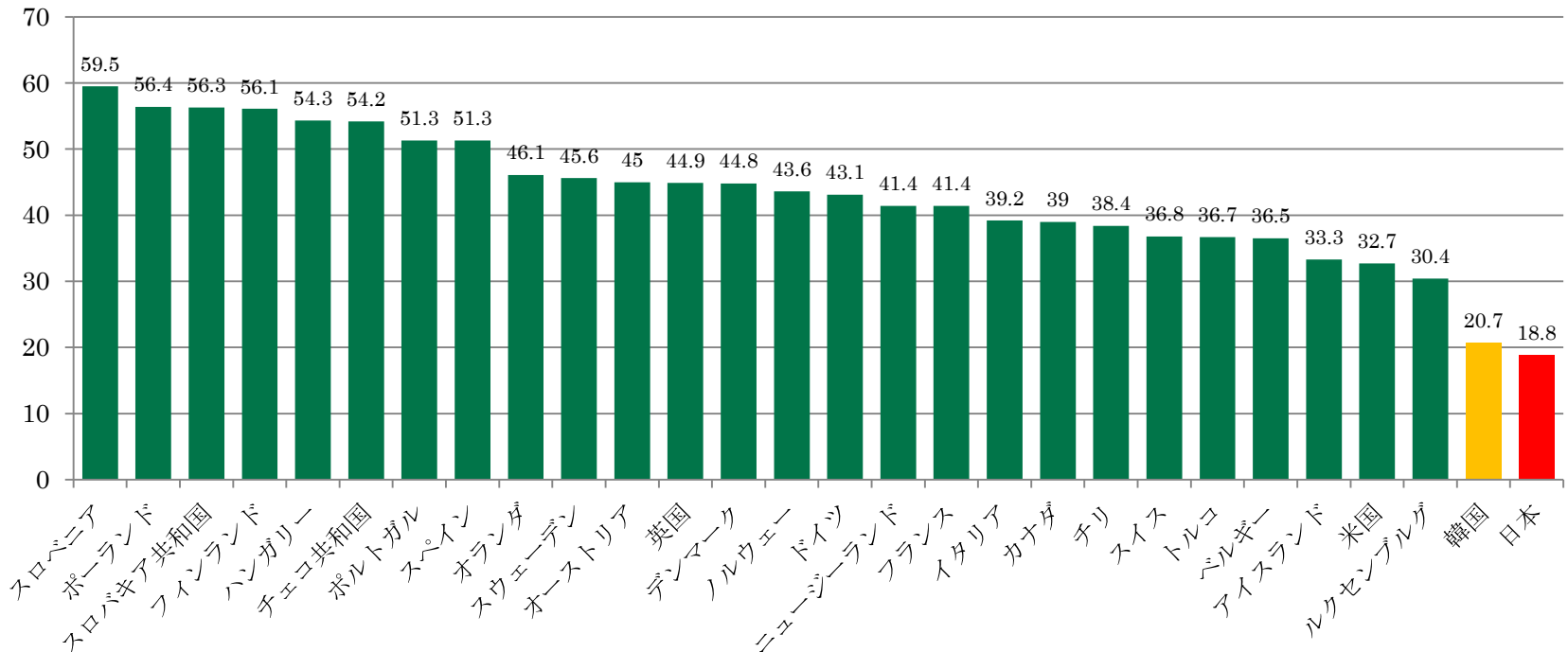
図1. 大学教員の女性割合 (OECD統計、2012)



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。

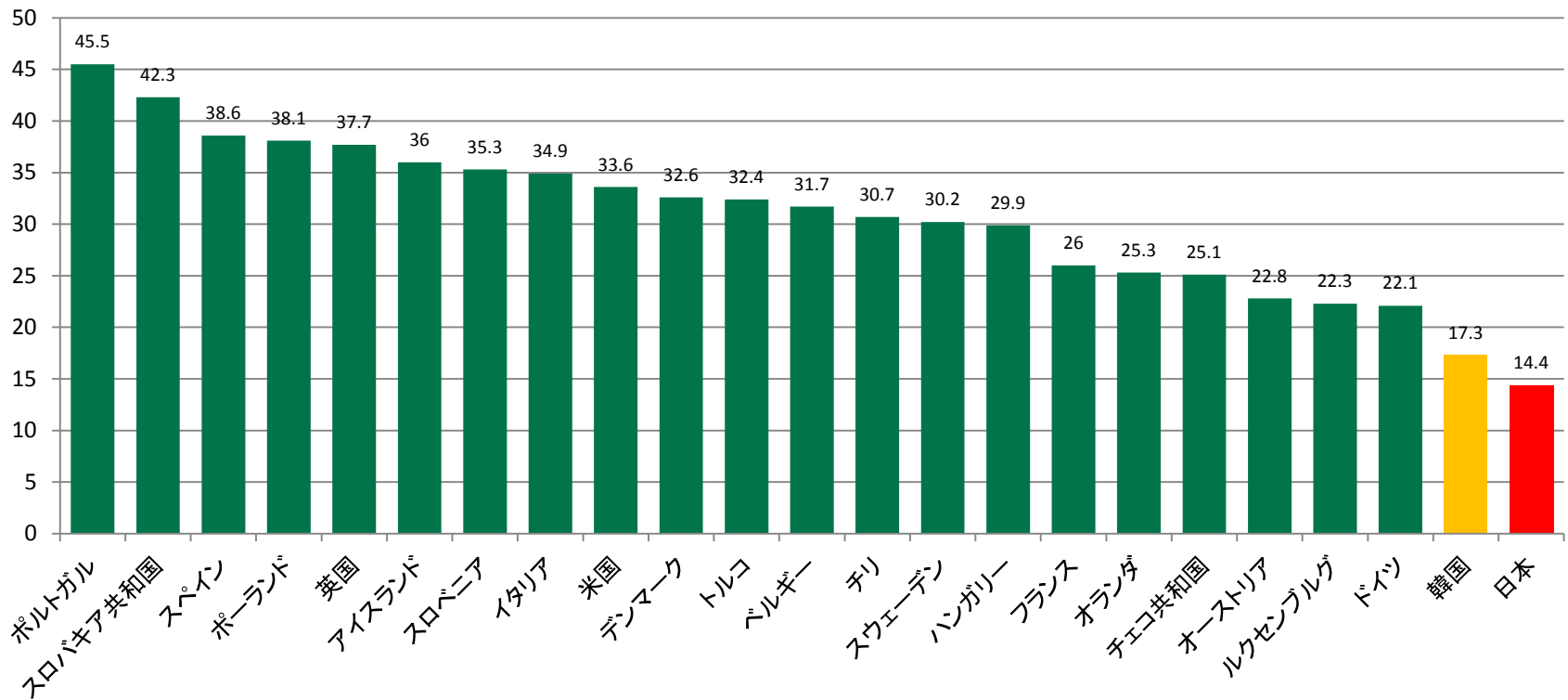
高橋瑞子(みずこ)、1852-1927. 医師(国家資格を持つ3番目の女医)。ベルリン大学留学。

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。



- 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。

男女の職業分離について

- 米国では男女の職業分離が男女賃金格差の主たる要因と考えられている。(人的資本の男女差を制御して職業小分類内の男女賃金格差は米国では存在しない(Peterson and Morgan 1995)。だが男女賃金格差は存続し、それは女性割合の大きい職が、男性割合の大きい職に比べ平均的には低賃金であることから生じる。(同一価値同一労働賃金の考えはこの理由で生まれた。)
- 一方日本では、男女の職業分離は、管理職割合の男女差を別とすれば、不平等研究では軽視されてきた。同一職業内でも、性別や勤続年数や雇用形態(正規・非正規別)で大きな賃金格差があり、米国の状況とはことなり、男女の職業分離自体が男女の不平等の主たる要因とは考えられて来なかったからである。また経済学者も職業を内生変数(様々な選択バイアスがあるため、賃金への因果的影響が測定しにくい変数)であるため、職業分離の影響はほぼ無視してきた。

男女の職業分離の日米比較と時代変化 (データ: 日本SSM調査、米国人口センサス)

	日本(2005)		日本(1995)		米国(2010)	
	男性	女性 ¹	男性	女性	男性	女性
標本数	1,262	1,187	1,468	1,084	81,323,085	72,714,395
	構成割合		構成割合		構成割合	
1. タイプ1型 専門職 ²	0.116	0.018*	0.094	0.019*	0.156	0.127
2. タイプ2型 専門職 ²	0.041	0.196*	0.048	0.142*	0.043	0.208
3. 経営・管理	0.100	0.007*	0.101	0.012*	0.108	0.075
4. 事務	0.167	0.330*	0.218	0.345*	0.070	0.219
5. 販売	0.131	0.104*	0.093	0.113	0.106	0.120
6. 作業職 ³	0.305	0.159*	0.294	0.197*	0.255	0.047
7. サービス 労働	0.026	0.136*	0.031	0.132*	0.106	0.155
8. その他 ⁴	0.114	0.050*	0.121	0.040*	0.156	0.050
分結指数 ⁵	0.428		0.343		0.376	

¹女性の割合への*印は日本データについて男女差が5%で有意であることを示す。

²タイプ2型専門職とはヒューマン・サービス系(教育・養育、医療・健康、社会福祉)の専門職で「大学教員」「医師」「歯科医師」以外を言う。タイプ1型専門職は、その他の専門職(ヒューマン・サービス系以外と「大学教員」「医師」「歯科医師」)を言う。

³このカテゴリーは工場労働者、建設業労働者、職人・技能労働者を含む。

⁴このカテゴリーは軍人(自衛隊員)、保安・安全サービス、農林漁業、および分類不能な職業を含む。

⁵分結指数は、2つの分布の分離度を示す尺度で、一方のグループの職業分布を他方の分布と同じにするには、少なくとも何%の人の職業が変わらねば成らないかという割合を示す。例えば0.428は少なくとも42.8%の女性の職業が変わらないと男性と同じ職業分布にならないことを示す。

男女の職業分離の日米の共通点と相違点

日米の共通点

- (1) 日米共に、かなりの男女の職業分離がある。
- (2) 男性に比べ女性はタイプ2型の専門職と事務職の割合が極めて大きい。

日米の相違点

- (1) 米国に比べ、日本ではタイプ1型の専門職の女性割合が遙かに小さい。
- (2) 米国に比べ、日本では経営・管理職の女性割合が遙かに小さい。
- (3) 作業職の女性割合は日本の方が米国より大きい。
- これら3点の相違はみな、米国に比べ日本での男女の不平等度が大きい事を示す。なぜならタイプ1型専門職と経営・管理職は最も平均賃金の高い職であり、作業職はサービス労働と並び最も平均賃金の低い職の一つであるからである。(後で示す)

日本における男女の職業分離の変化

男女の職業分離に関するパラドックス

- 日本では1995年から2005年の10年で女性の4年制大卒割合は増え男女の学歴格差は小さくなったのに、男女の職業分離度は大きくなった(米国においては男女の学歴格差の解消は、男女の職業分離度を小さくした)。
- その主な原因は、女性の高学歴化にともなって10年間の間に(1)女性に増えた主な職業が元々男性より女性に多いタイプ2型の専門職であり、(2)女性に減った主な職業が元々男性より女性に少ない作業職であったからである。
- ではこの変化は女性にとって(男女賃金格差解消上)有利な変化だったのであるか？ 答えは(1)についてはNo, (2)についてはYesである。説明は以下で。

男女の職業分離の関連理論－1

労働供給要因論

- まず、なぜ男女の職業分離が起こるのかについては労働供給側の要因とする理論がある。これらは①教育における人的資本投資のパターンの男女差、つまり学歴差に加え、職業高校のタイプや大学の学部・学科の専攻などが男女で異なることや、②女性が家庭の役割と両立しやすい職を選好しやすいこと、③番目に②の特殊な帰結として、女性は男性に比べ、非常勤雇用(パートタイム雇用、派遣雇用、臨時雇用など)を選好する傾向が大きく、これらの雇用形態の職と常勤雇用の職とは職種分布が異なること(Callaghan and Hartman 1992)、がある。
- これらの労働供給側要因論の重要な特徴の一つは、それだけでは同一職業内に人的資本を制御したとき男女の賃金格差が生じるメカニズムについては説明できないことである。労働の需要(雇用主)側に性別についての選好が全く無ければ、個々の職についての男女の供給割合の違いは、同一職業内の男女賃金格差を生まないからである。これは理論と事実の整合性について重要な基準となる。特にわが国では、同一職業内に大きな男女の賃金格差があり(後述)、これは労働供給側要因論だけでは、わが国の男女賃金格差を説明出来ないことを示唆する。

男女の職業分離の関連理論－2

統計的差別理論

- 次に、労働需要側の要因に関する理論がある。最もよく知られているのは性別を理由にした女性に対する**統計的差別理論**である (Phelps 1972)。ビールビーとバロン (Bielby and Baron 1986) はフェルプス理論を応用し、企業は女性の離職率・転職率が男性より平均的に高いという理由から、女性には短期的就業でも企業にとって利益がある仕事や、突然やめられても他の雇用者で代替しやすい仕事に雇用しやすいという傾向を指摘している。この統計的差別は男女の職業分離が起こるだけでなく、例えば「事務職」という同一職業内でも仕事(ジョブ)や職務(タスク)の配置を通じて、女性がより代替しやすい、比較的容易な職務に割り振られ、賃金も低くなるという結果を生む。ちなみに筆者は女性の育児離職率が高いという理由での女性への統計的差別について、わが国では経済的に不合理であるという論を以前から主張している(山口 2008)。

男女の職業分離の関連理論－3

ステレオタイプ論

- もう一つの重要な理論は、性別により職務の適性が異なると雇用主や上司が考えること、つまり性別による職のステレオタイプがあるために、男女の職業分離が起こるという理論である。これを以下**ステレオタイプ論**と呼ぶ。例えば男性に比べ、女性が事務、広報(PR)、女性消費者へのマーケティングなどに配置されやすい傾向や、専門職の中でも養育・保育、看護など女性が雇用されやすい職があることが知られている。
- この理論の経済学的なインプリケーションの重要な点は、この企業によるステレオタイプが少なくとも部分的には偏見であり、その職における実際の労働生産性との乖離を生むと仮定すると、賃金が労働生産性に見合う状況では、雇用主によって男性が選好される職では、男性の人的資本が女性の人的資本を下回る結果、女性の賃金が相対的に男性より高くなり、女性が選好される職では、男性の人的資本が女性の人的資本を上回る結果、女性の賃金が相対的に低くなるであろうという論理的帰結を得ることである。しかし実証結果は、米国の結果も、以下で明らかにする日本の結果も、この理論のみが働くという理論的帰結と整合しない。つまり「ステレオタイプ論」のみでは、男女賃金格差の実態を説明できないのである。

男女の職業分離の関連理論－4

デバリュエーション論

- 男女の職業分離自体に対しての説明理論を持たないが、分離を前提としたとき、なぜ男女賃金格差が生じるかに関する重要な理論がある。米国の場合でも学歴や経験が同等でも、女性の割合の多い職の方が男性の割合の多い職より平均賃金が低くなっている(England et al. 1988)が、イングランドら(1988)はその理由について女性の職に多い、子供の教育、病人の看護、幼児や老人の介護やケア、社会福祉士業務など、養育やケアに要求されるスキルは、市場で低く評価されるという理論を提示した。これを以下イングランドの命名に倣い女性労働の**デバリュエーション(devaluation)論**と呼ぶ。わが国でも竹信三枝子氏が、家事・育児労働に近い労働は無償で提供すべきという考えがあり、この考えが家事・育児に近いスキル労働の賃金を不当に下げていると主張している(竹信2013)。
- ここで重要な点は、イングランドの理論は職業評価を通じた女性への間接差別の理論で、「女性労働」と見なされる職業の従業者は性別にかかわらず賃金が低くなり、同一職業内の男女の賃金格差はないと考えられている点である。この点で実際に男女賃金格差が、同一職業内ではなく、職業間のみで存在する米国の実態とは整合性があるが、本稿が明らかにするように同一職業内での男女の賃金格差が大きいわが国では、その理論のみでは事実を説明出来ない。

男女の職業分離の関連理論－5

職業選好の内生成理論

- 女性が男性と比べ、家庭と両立しやすい職や、非正規の職を選好する労働供給要因論について、女性の特定の職の選好は内生的なもので、雇用や職場や職に付随する働き方のあり方など、労働の需要側の特性によって大きく異なるという点を強調する理論がある。これはわが国においては筆者が長らく強調してきた点でもある。**職業選好の内生成理論**である。例えば、山口(2008)は2006年時点で、正規雇用のパートタイム(35時間以下の短時間勤務)の職は、全体の職の1%にも達せず、従って家庭との両立の必要性から、正規雇用の女性が短時間勤務を選好すれば、結果として非正規雇用の変わらざるを得ないことを強調した。また山口(2010)はわが国では正規雇用の職業中で管理職はもっとも非自発的に残業する割合が高いことを示した。一方米国女性は管理職になることで、自分の仕事における時間管理がより容易になりWLBの達成がより可能と考える者が多い。わが国において、女性が管理職を忌避するという傾向が見られる背景には、わが国の管理職の時間的に柔軟性の無い働き方の問題がある。このように、この理論は雇用側の雇用や職場のあり方が女性の職業選好に影響するため、男女の職業選好の違いを単に供給側要因とすることを否定する。今回の分析ではこの理論は直接検証しない。

個人所得への性別と職業の影響

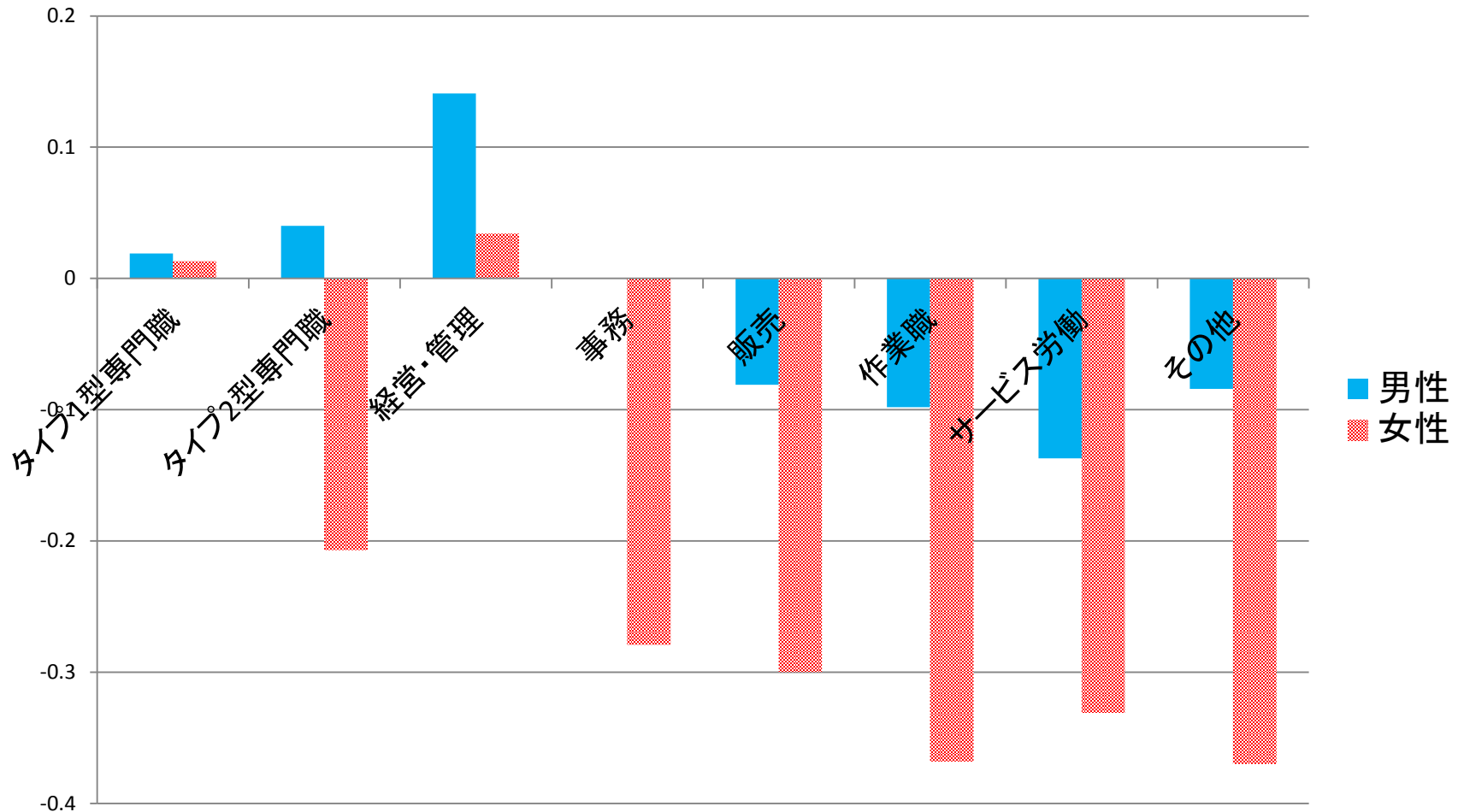
	モデル1	モデル2	モデル3	
	主効果	主効果	主効果	交互作用効果
説明変数				
1. 性別	-----	-0.248***	-0.279***	-----
2. 職業（対 事務職）				
タイプ1型専門職	0.127***	0.067*	0.019	0.273**
タイプ2型専門職	0.000	0.061**	0.040	0.032
経営・管理	0.247***	0.168***	0.141***	0.172†
販売	-0.012	-0.047*	-0.081**	0.060
作業職	-0.014	-0.085***	-0.098***	0.009
サービス労働	-0.076**	-0.071**	-0.137**	0.085
その他	0.009	-0.074**	-0.084**	-0.007
3. 制御変数：従業上の地位、学歴、年齢、勤続年数、週当たりの平均就業時間				
R ²	0.598	0.637	0.640	

被説明変数は年間個人所得の対数

わが国の職業別平均賃金の特異性

- 普通(欧米諸国の多くで)平均賃金は
経営・経営>タイプ1型専門職>タイプ2型専門職>事務・販売>作業職・サービス労働
の順である。
- しかし日本では性別を制御しないモデル1の結果では
経営・管理>タイプ1型専門職>タイプ2型専門職=事務・販売事務=作業職>
サービス労働
の順になっている。つまりタイプ2型の専門職の平均賃金が異常に低く、作業職の賃金が異常に高い。
- しかし、性別の影響を制御するモデル2の結果では職業間の平均賃金格差はほぼ欧米型になる。
- つまり、日本では性別の賃金への影響が大きすぎるため、女性割合の多いタイプ2型の平均賃金が下がり、男性割合の多い作業職の平均賃金上がる影響が、上記の(性別を制御しない場合の)異常な順位結果を生んでいる。
- ただし、男女の賃金格差の度合いは職業によって異なる(モデル3の結果、まとめは次のスライド)。

図4:職業、性別相対賃金 (男性事務職=0)



なお、タイプ2型専門職内で男女賃金格差がある事実は、より細かな職業区分所得への影響を制御しても大きな変化はない。つまりタイプ2型専門職内の男女賃金格差はより細かく見れば男女の就く専門職が違うから生じるという説は支持されない。

図4の主な事実とそのインプリケーション

- 人的資本の男女差や、雇用形態の男女差を制御しても、経営・管理職とタイプ1型専門職を除き、タイプ2型専門職を含む他の全ての職の女性の平均賃金は男性のブルー・カラー労働者の平均賃金を大きく下回る。
- どの理論も単独では図4の特徴と整合しないが、統計的差別論とステレオタイプ論が共に成り立つとすると事実と一番整合する。(理由は講演で説明)
- デバリュエーション論は日本の事実と整合しない。同一価値労働同一賃金は男女の賃金格差解消の有効な手段となり得ない。(一方、同一労働同一賃金は、正規と非正規の均等待遇のためには有効)。

男女の職業分離や賃金格差の解消に どのような手段が有効か？

- 分析方法：反事実的（事実とはことなる）「男女がこれこれの属性で同一の分布を持っていたならば」という仮想状況を考えて、そこでどういう結果になるかを、まず分析する。
- ただし、例えば男女の教育や「勤続年数が同じになった時」に個人がどのような職を得る割合がどのくらいになるかの推定には、二つの異なるメカニズムの仮定が考えられる。一つは職業の分布は、労働供給要因でのみ決まるという仮説による推定（**DFL法**という）。二つ目は職業の分布は労働の需要要因でのみ決まり、労働供給の特性の変化は職と人とのマッチングのみ変えるという仮説による推定（**マッチング法**という）。実際に起こる結果はその中間だと考えられる。

男女の人的資本(教育・勤続年数)の同等化や 正規雇用割合の同等化は男女の職業分離を大きくする

	標本		モデル1			モデル2		
	男性	女性	DFL	マッチング		DFL	マッチング	
			女性	男性	女性	女性	男性	女性
	構成割合		構成割合			構成割合		
1. タイプ1 型専門職	0.116	0.018	0.038	0.098	0.037	0.038	0.093	0.042
2. タイプ2 型専門職	0.041	0.196	0.271	0.027	0.211	0.334	0.018	0.221
3. 経営・ 管理	0.100	0.007	0.006	0.101	0.006	0.015	0.093	0.015
4. 事務	0.167	0.330	0.309	0.168	0.329	0.299	0.165	0.332
5. 販売	0.131	0.104	0.078	0.145	0.089	0.084	0.136	0.098
6. 作業職	0.305	0.159	0.139	0.315	0.148	0.105	0.332	0.130
7. サービス 労働	0.026	0.136	0.117	0.028	0.133	0.104	0.029	0.132
8. その他	0.114	0.050	0.043	0.117	0.046	0.022	0.135	0.028
文結指数	0.428		0.464	0.449		0.502	0.473	

DFL法の男性の構成割合は標本と同じ。

モデル1は女性の人的資本(学歴・年齢・勤続年数)が男性と同じになった場合。

モデル2は人的資本に加え正規雇用割合も女性が男性と同じになった場合。

ここでもパラドックスが起きている！

- 女性の人的資本が同等になると男女の職業分離度が増し、正規雇用割合も男女同等になれば、分離度は更に増す。
- 理由は男女の平等化により①元々女性割合の大きいタイプ2型専門職が増える度合いが、女性の少ない経営・管理職やタイプ1型専門職が増える度合いより大きく、また②元々女性割合が小さい作業職が減る度合いが、元々女性割合の大きいサービス労働職が減る度合いより大きいためである。
- 上記の仮想の変化は1995年から2005年に起きた実際の変化と類似する。
- 図4で見たように、タイプ2型の専門職の女性賃金は男性のブルーカラーの職の賃金よりも低いため、女性の学歴の増大は(教育自体の賃金への直接的影響は職業を通じた影響より小さいため)男女の賃金格差はほとんど縮小しない。
- また、勤続年数や正規雇用割合の男女の同等化は賃金への直接的効果については女性の賃金を上昇させるが、その一方職業分離を増大させるので、その間接効果によってかなり相殺される。

では男女の職業の分離は大学の学部専攻や 高校のタイプの男女差で説明できるか？

学歴	高校のタイプおよび 大学の専攻	男性		女性	
		標本数	%	標本数	%
中学	N.A.	102	8.1	61	5.1
高校	普通高校	291	23.1	629	53.0
	工業高校	221	17.5	13	1.1
	商業高校	85	6.7	191	16.1
	農業高校	62	4.9	18	1.5
	家政・看護高校	3	0.2	87	7.3
	その他	22	1.7	12	1.0
	大学	教育	24	1.9	29
	人文学	36	2.9	52	4.4
	社会科学	215	17.0	36	3.0
	理工	146	11.6	10	0.8
	医学・健康	18	1.4	15	1.3
	家政・栄養	0	0.0	20	1.7
	その他	37	2.9	14	1.2
Total		1,262	100.0	1,187	100.0
分結指数		0.501			

大学専攻や高校のタイプの男女の分離度も高い。

大学理工学部と工業高校は極端に男子に偏り、大学の家政・栄養学部と、家政・看護高校は極端に女子に偏っている。他も一方の性に偏ることものが多い。

大学の専攻や高校のタイプも 男女同等化する場合？

- 男女の一方に極端に偏る4種(前のスライドの注)については、一方の性の標本が少なすぎて、仮想状況の結果を有効に推定できないが、もしその4種の大学専攻・高校タイプの標本を除くと分結指数は0.428から0.387へと10%減少する。この減少の約3/4は大学の理工大学出身者が除かれたため、タイプ1型の専門職割合の男女差が小さくなることで生じ、約1/4は工業高校出が除かれたため、作業職者割合の男女差が小さくなることで生じる。また除かれた標本(12%)について、大学専攻・高校タイプが同じ場合は女性の職業分布が男性と同じになるなら分離度が更に12%減る。その結果女性の大学の理工系専攻や工業高校出の割合が男性と同等になれば男女の職業分離は10~20%減少すると期待できる。
- 上記の4種以外の大学専攻・高校のタイプの男女の平等化は男女の職業分離度にほとんど影響しない。つまり、男女の職業の分離は、主として教育課程における男女の分離のせいではなく、労働市場で生じている。

結論

- 男女賃金格差には管理職割合の小さいこと、非正規雇用割合が大きいことに加え、女性の専門職がタイプ2型(大学教員と医師・歯科医師以外の教育・養育、医療・保健、社会福祉というヒューマン・サービス産業の専門職)に極端に偏り、かつわが国ではタイプ2型の専門職は女性の場合のみ男性に比べ極端に平均賃金が低いことが大きな原因の一つと考えられる。
- 現在のままの学歴別の職業分布の男女差を維持したまま、男女の学歴が同等化しても、男女賃金格差の解消にはほとんど結びつかない。

結論(続き)

- なぜタイプ2型の専門職のみ男女賃金格差が大きいのか？ 理論的に整合的なのは、一方で女性への統計的差別により賃金が低く設定され、他方でステレオタイプの雇用により、女性が過剰供給になり、相対的に労働生産性の低い女性が雇用される点が、さらに女性の賃金を押し下げるからと考えられる。
- 逆にタイプ1型の専門職に男女賃金格差がほとんど無いのは、一方で女性への統計的差別で賃金が低く抑えられる傾向があるものの、他方でステレオタイプの雇用により、男性が過剰供給となり、相対的に労働生産性の高い女性が雇用されることで、統計的差別の効果を相殺するからと考えられる。
- ただし、デバリュエーション論を変更し、女性のみ女性のステレオタイプの専門職に就くと低く評価される(例えば、男性の保育士は専門家、女性の保育士は非専門化とみなすような女性差別がある)という仮説をたてるなら、それも事実と整合する。
- 以上は事実と整合する解釈にすぎず、なぜタイプ2型の専門職に大きな男女賃金格差が生じるのかは今後も引き続き研究分析が必要である。

結論（続き）

- 「リケジョ」の推進は、タイプ1型の専門職の女性割合を増やし、かつ男女賃金格差も減少させるという、一石二鳥の政策である。
- 政府が企業による性別に基づいたステレオタイプの雇用や職の配置をしないよう行政指導することが、女性の活躍推進法の運用上極めて重要である。
- 仕事と家庭の両立しやすい職場環境を推進し女性の育児離職率を下げることで、企業による女性への統計的差別が起こりにくい社会環境を実現する必要がある。