

# BBLセミナー プレゼンテーション資料

2019年12月17日

「日本における人材活用の不合理性について—  
男女の専門職離の日韓比較と医学部・医大受験の  
女性差別から新たに見えてきたこと」

RIETI客員研究員 / シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授

山口 一男

<https://www.rieti.go.jp/jp/index.html>

# 日本における人材活用の不合理性について— 男女の専門職離の日韓比較と医学部・医大受験 の女性差別から新たに見えてきたこと

山口一男

シカゴ大学

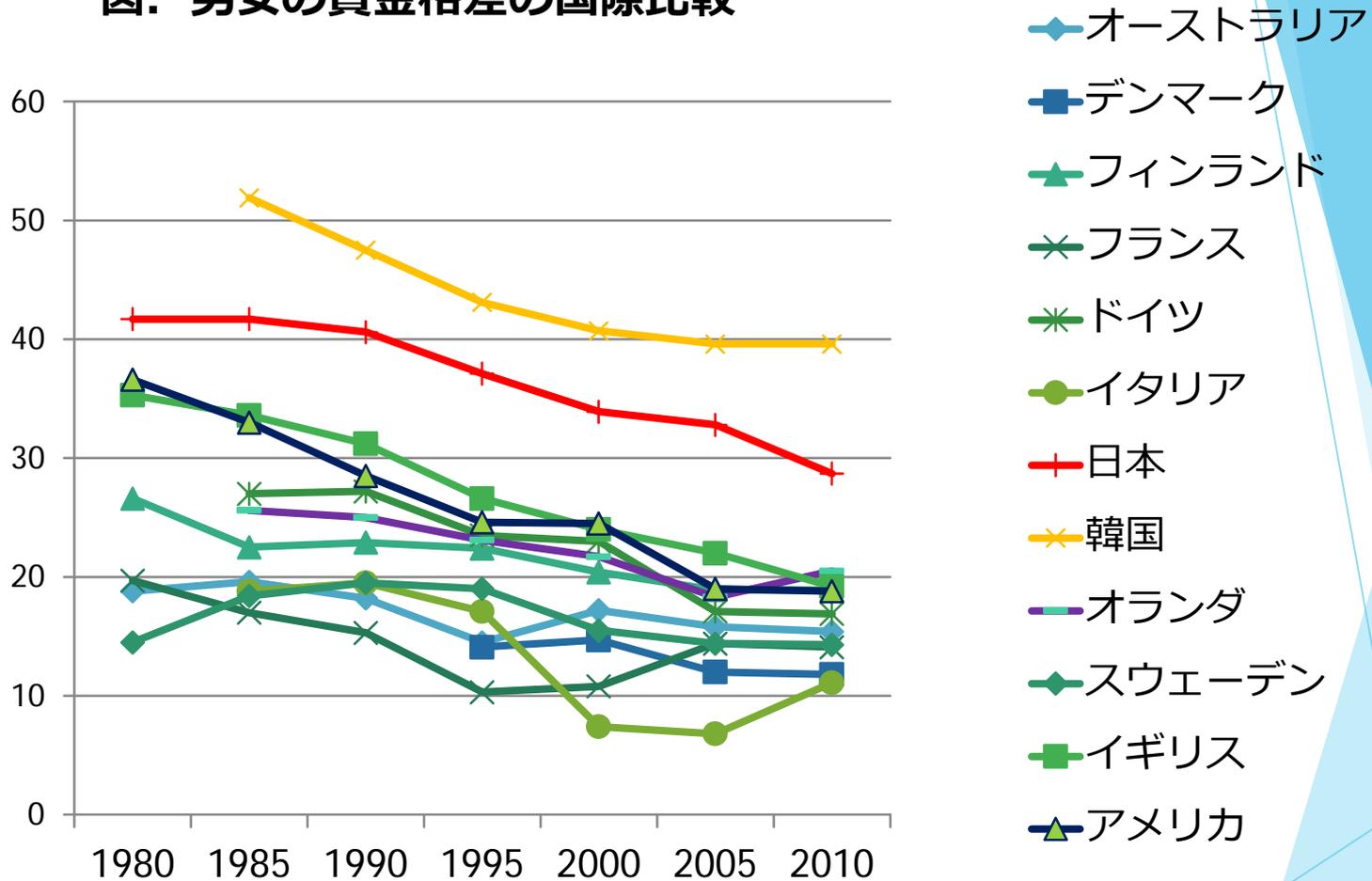
RIETI-BBL

2019年12月17日

## 参考文献

- (1) 山口一男. 2017. 『働き方の男女不平等—理論と実証分析』 日本経済新聞社
- (2) Youm Yoosik and Yamaguchi Kazuo. 2019. "A Comparative Study of Gender Inequality: Occupational Segregation in Japan and Korea." RIETI-DP 19E-093.
- (3) 山口一男. 2019. 「医大・医学部入試における女性差別と専門・管理職における男女不平等」 『月刊保団連』 1300号、16–21頁。

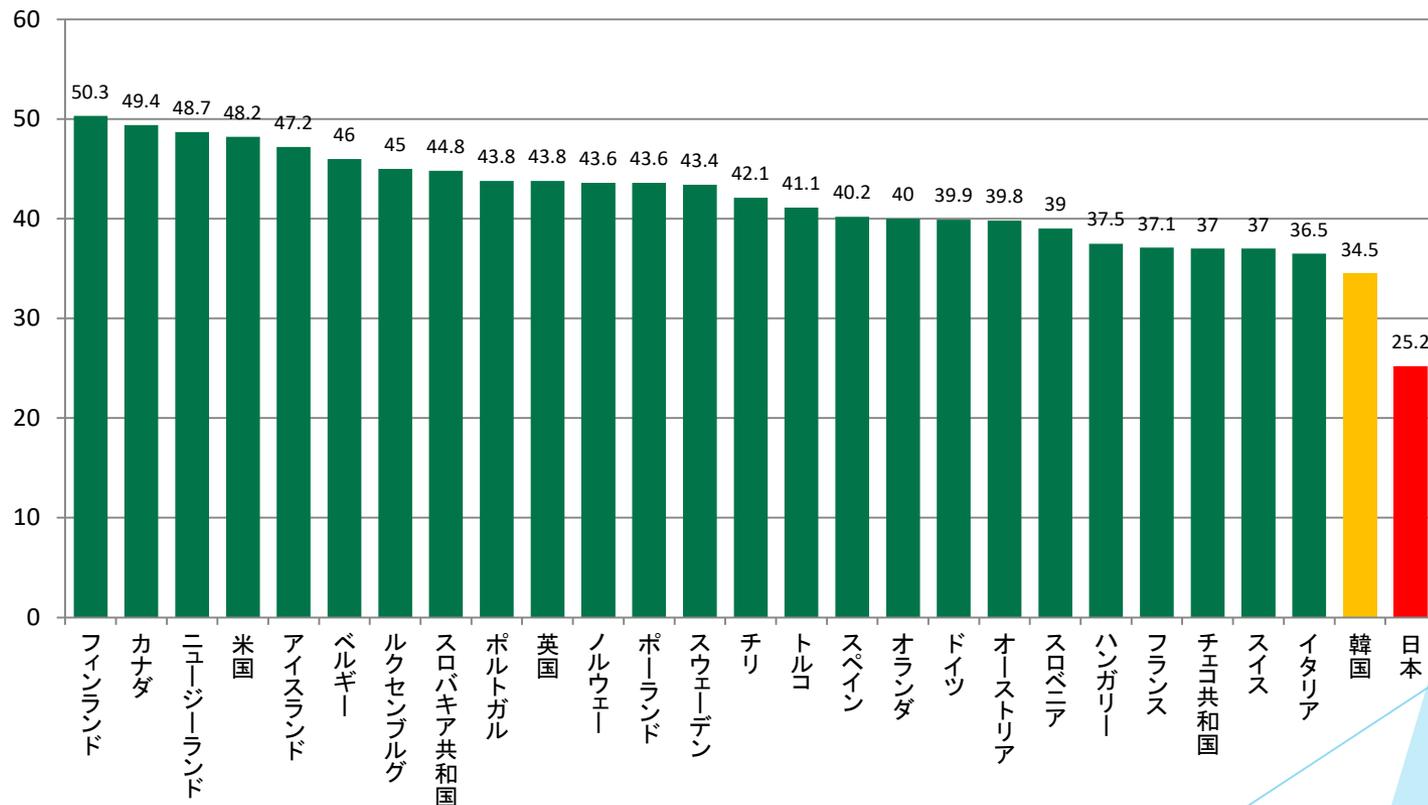
図. 男女の賃金格差の国際比較



OECD諸国内で、韓国と日本は男女の賃金格差が大きい。  
 縦軸の値は(  $100 \times \frac{\text{男女賃金格差}}{\text{男性の賃金}}$  ) を示す。例えば値が  
 30であれば、女性の賃金は男性の70%となる。

# 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。

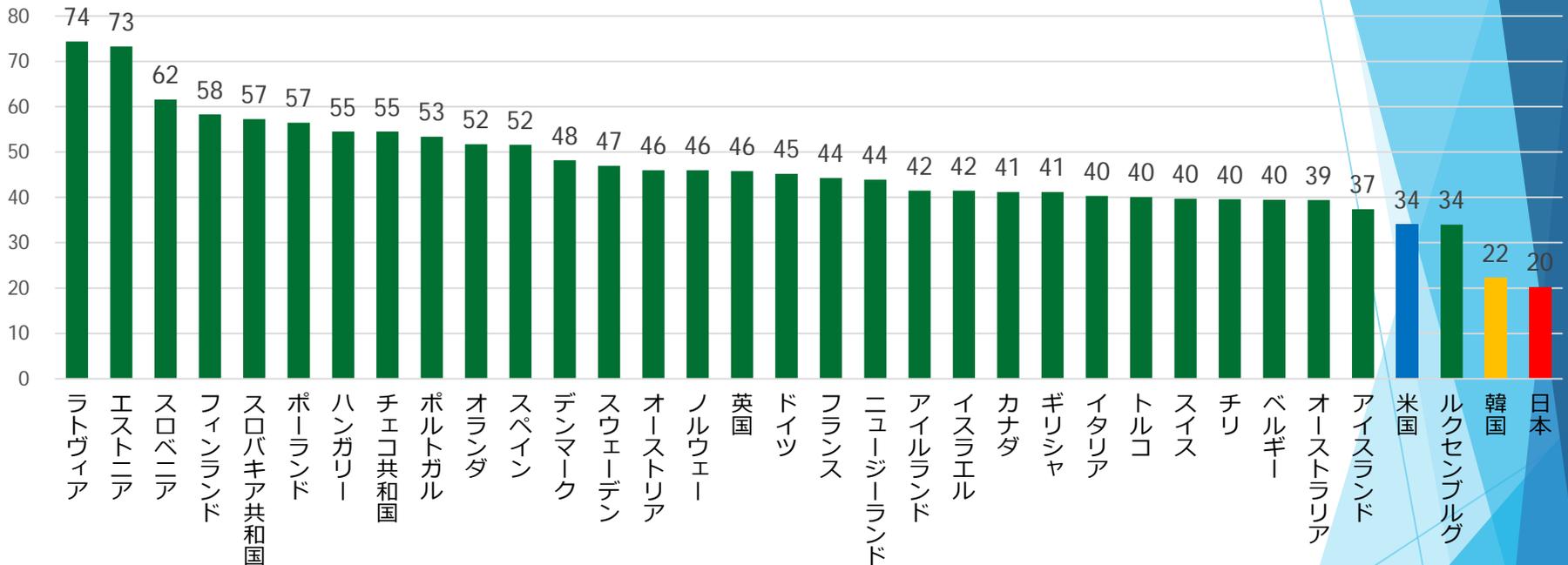
## 大学教員の女性割合(OECD統計、2012)



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日本にも伝統があるのだが注、現在はOECDで最低である。

医師の女性割合（OECD統計、2019）



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の女医）。女権運動家。渡辺淳一の『花埋み』の主人公。

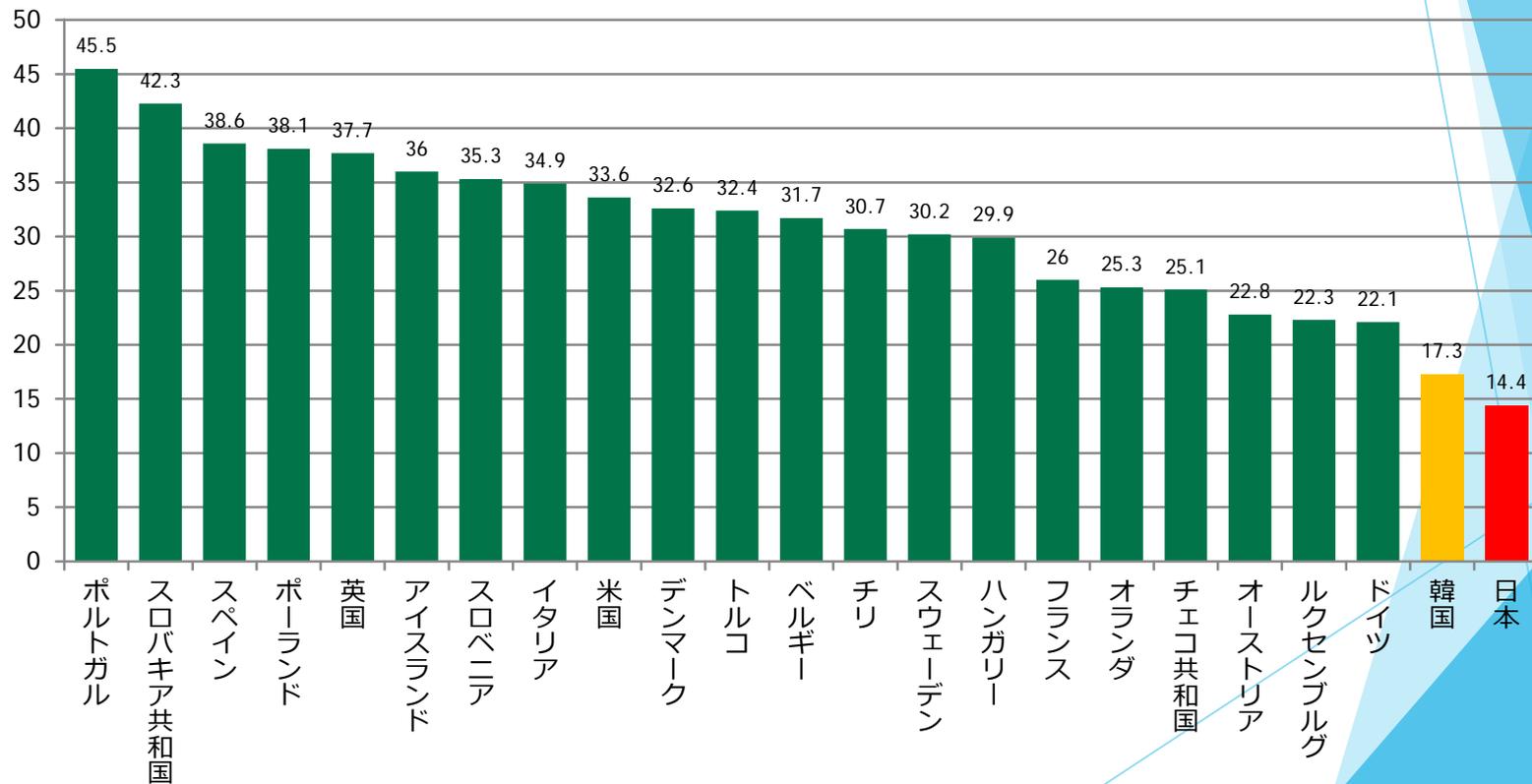
高橋瑞子（みずこ）、1852-1927. 医師（国家資格を持つ3番目の女医）。ベルリン大学留学。

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

## 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最下位、韓国は一貫して下から2番目である。
- ▶ 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。

表. 男女の職業分離：日本、韓国、米国

	日本、2005		韓国、2009		米国、2010	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
タイプ1型専門職	0.116	0.018	0.167	0.062	0.156	0.127
タイプ2型専門職	0.041	0.196	0.042	0.209	0.043	0.208
経営・管理職	0.100	0.007	0.017	0.003	0.108	0.075
事務職	0.167	0.330	0.182	0.221	0.070	0.219
販売職	0.131	0.104	0.066	0.102	0.106	0.120
作業職	0.305	0.159	0.458	0.265	0.255	0.047
サービス労働職	0.026	0.136	0.025	0.129	0.117	0.158
その他	0.114	0.050	0.043	0.009	0.145	0.046
分結指数*	0.427		0.346		0.369	
オッズ比**	30.8		13.4		5.9	

データ：日本は2005 SSM (社会階層と移動) 調査、韓国は2009 KLIPS (韓国労働・収入のパネル) 調査、米国は2010年人口センサス。

タイプ2型専門職は、ヒューマン・サービス（教育、養育・介護、医療・保健、社会保障）に関する専門職のうち、社会経済的地位の高い3職（医師、歯科医師、大学教員）を除いたもの  
 タイプ1型専門職は、非ヒューマン・サービス系の専門職に、上記の3職を加えたもの。

\*分結指数は職業分布の分離度を表す指数。日本の0.427という値は、女性の職業分布が男性と同じになるには42.7%の女性が職業を変える必要があることを示す。

\*\*ここで「オッズ比」は専門職の「タイプ2型対タイプ1型」の割合比の男女比（女性対男性）を表す。日本の30.8という値は、タイプ2型とタイプ1型の割合の比について女性は男性の30.8倍であることを示す。オッズ比が大きいほど男女の専門職分離度が高い。

# 職業分離の国際間の違い

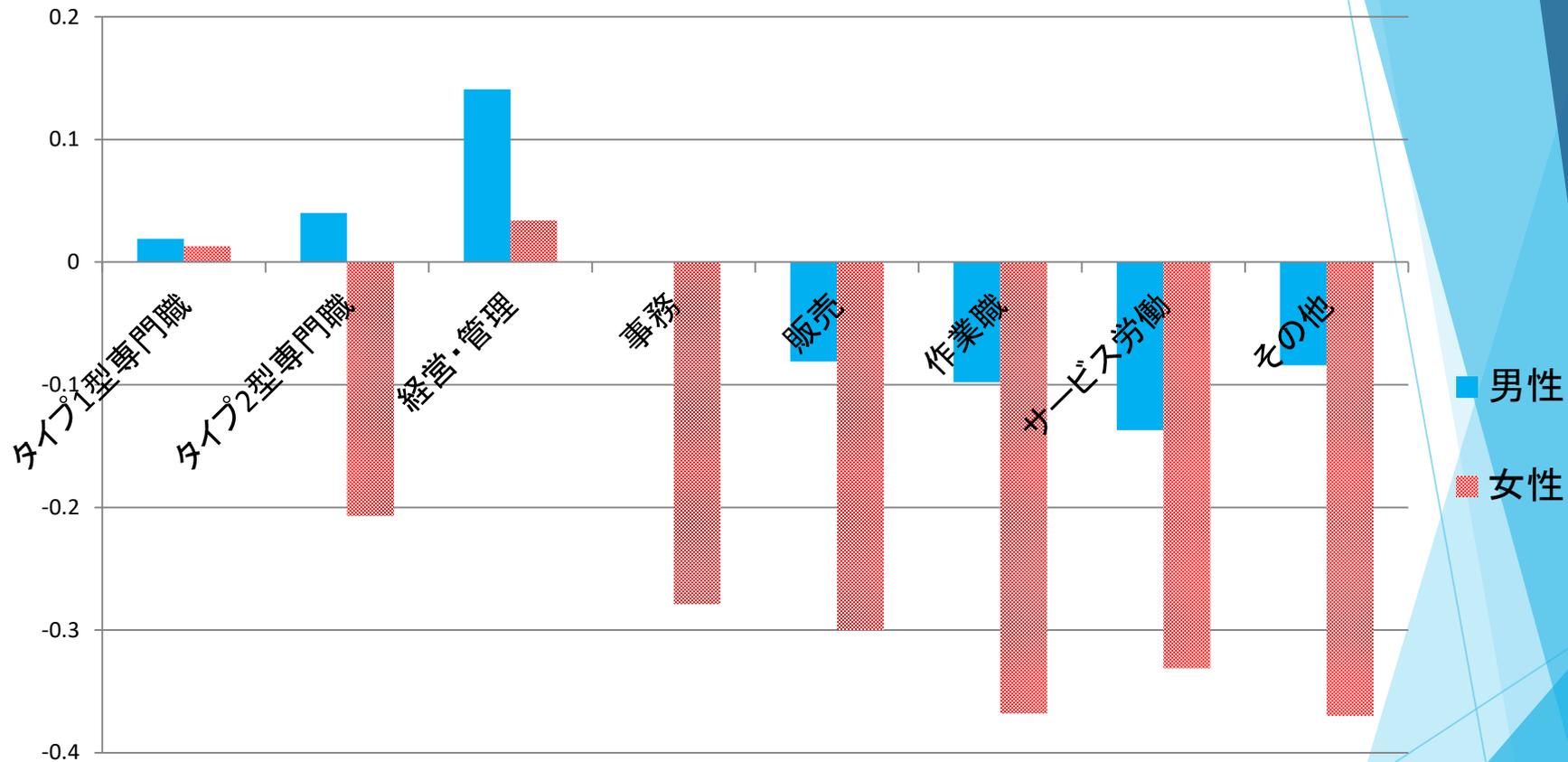
- ▶ (1) 男女の職業分離度は日本は韓国や米国より大きい。
- ▶ (2) 専門職の男女分離度は、日本が最も大きく、米国が最も小さい。
- ▶ (3) 経営・管理職とタイプ1型専門職について女性が男性に比べ割合が少ない傾向は、日本と韓国において特に顕著である  
(前にスライドで例示した大学教員、医者、研究者はみなタイプ1型である)
- ▶ (4) タイプ2型専門職と事務職が女性に多い傾向は3か国すべてに共通に見られる。

表. 個人所得への性別と職業の影響 (日本)  
(被説明変数は年間個人所得の対数)

	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
<b>説明変数</b>				
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
<b>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</b>				
R <sup>2</sup>	0.598	0.637	0.640	

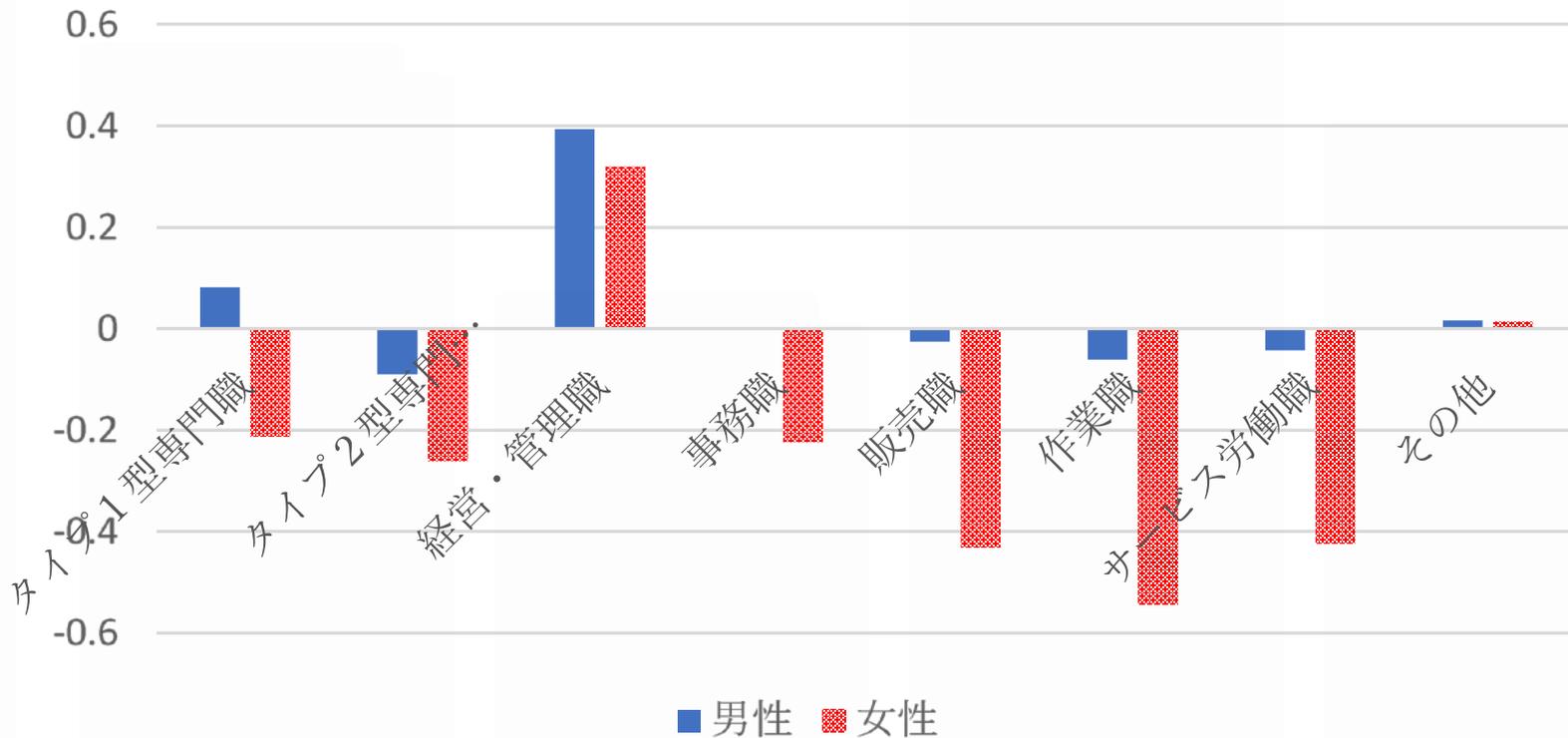
データ：SSM2005, 23-60歳の2,449の雇用者標本。

表：職業・性別相対賃金（前スライドのモデル3）（男性事務職＝0）



タイプ2型の女性の賃金は、男性のブルーカラーの賃金より低い。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。

韓国：職業・性別男女相対賃金（男性事務職 = 0；制御  
変数日本と同じ）



- (1) 職業間の賃金格差は韓国の方が日本より大きい（縦軸のスケールの差に着目）
- (2) マニュアル労働職内の男女賃金格差は韓国の方が日本より大きい。
- (3) 日本と異なり、タイプ2型の専門職内の男女賃金格差は少ない（男女ともタイプ2型は、学歴制御後の賃金が高くない）。

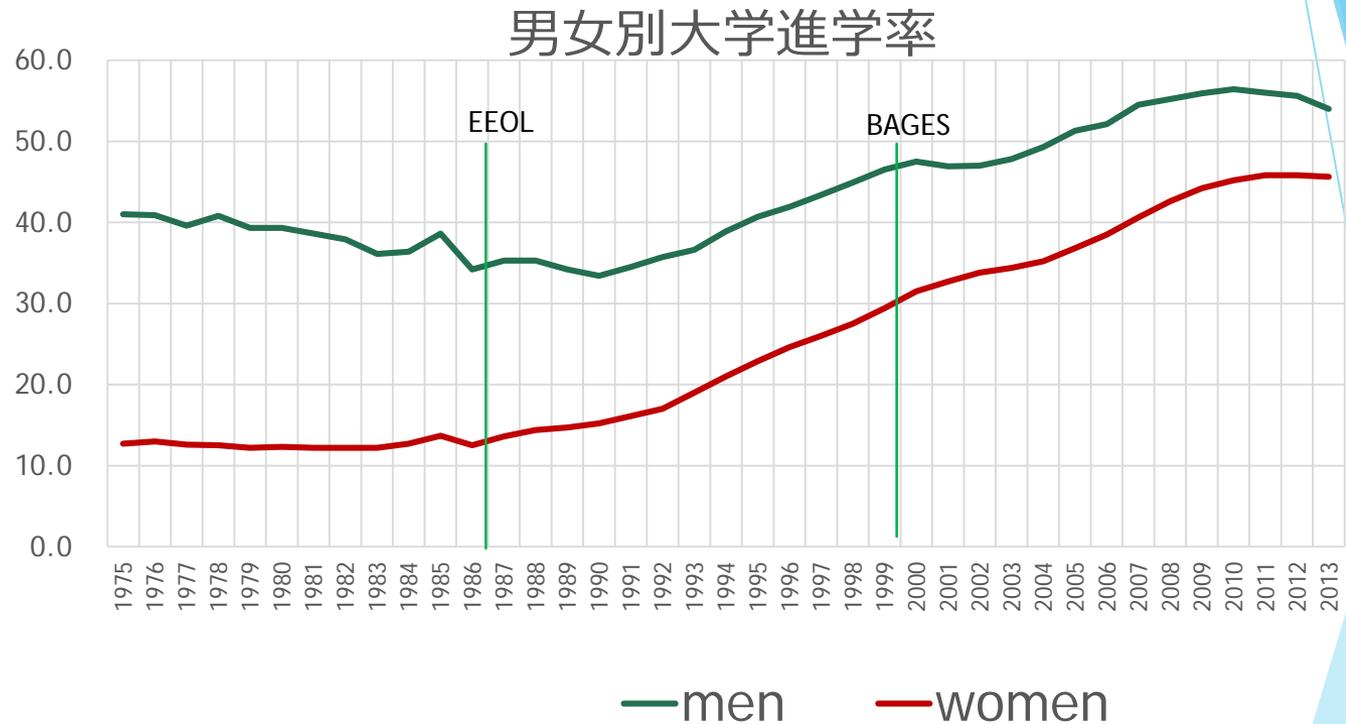
# 日本の就業女性は二重にハンディキャップを負っている

- ▶ (1) 女性は賃金の高い2職種（経営・管理職、タイプ1型専門職）の割合が極端に少ない。
- ▶ (2) 女性割合の多い2種のホワイトカラー職（タイプ2型専門職、事務職）内での男女賃金格差が大きく、女性のタイプ2型専門職と事務職の賃金は、人的資本（学歴、年齢、勤続年数）と正規雇用・非正規雇用の別を制御して、ブルーカラー職を含む男性のどんな職の賃金より低い。

# 韓国女性は日本女性とはやや異なったハンディキャップを追っている。

- ▶ (1) 韓国では、男女の職業分離より、同一職業分類内での男女賃金格差大きい。この格差は特にブルーカラー職で顕著である。
- ▶ (2) 日本と異なり、タイプ2型の専門職内での賃金格差が少ない。これはタイプ2型の専門職の賃金が性別に関わらず低い（学歴を制御しているので、学歴に対する賃金リターンが少ない）ことによる。
- ▶ (3) 米国では男女の職業分離による賃金格差が職業内賃金格差より大きい。比較的賃金高い熟練作業職に男性が多いことが賃金格差の一員であり、そこは韓国の（1）と似ている。また女性に多いタイプ2型の専門職については、学歴を制御すると、男女とも賃金が小さいことも韓国の（2）と似ている。これに比べ、日米の男女賃金格差の原因には類似点が少ない。

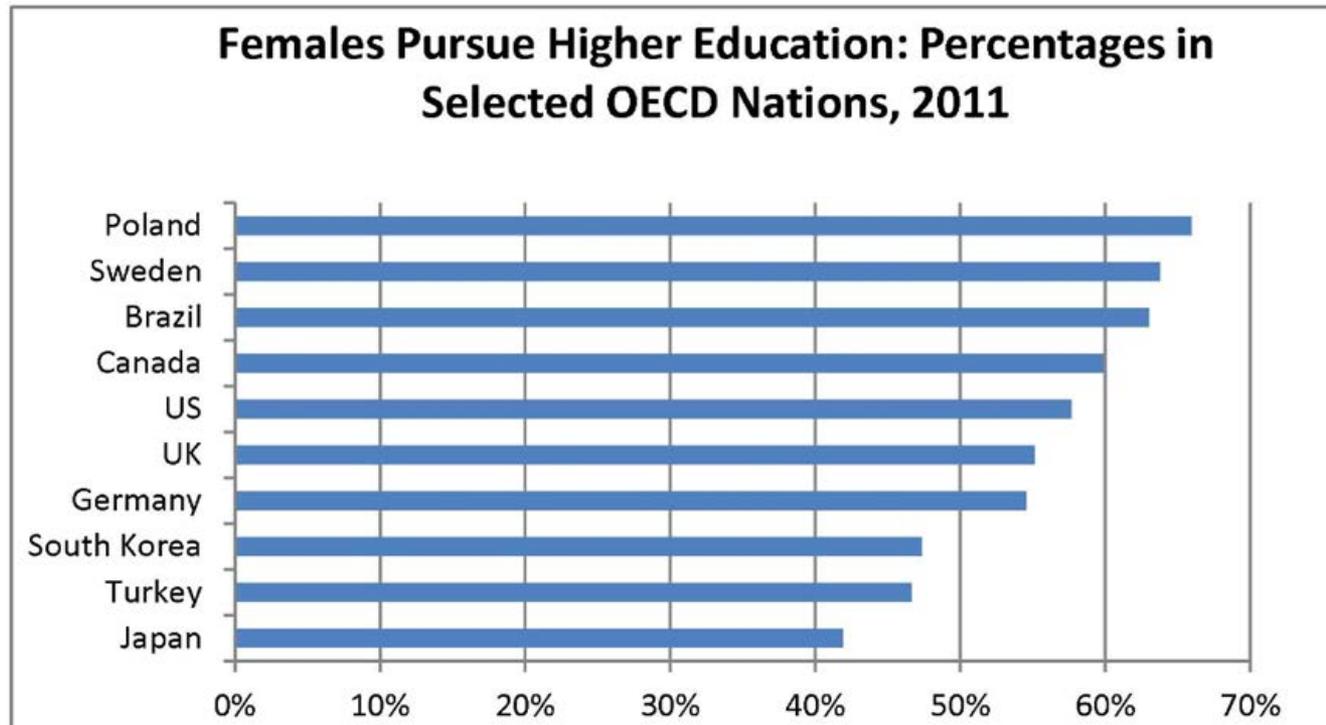
# 日本では女性の大学進学率が男性より低い (OECD諸国では日本とトルコのみの特徴)



EEOL: 雇用機会均等法 (1986)

BAGES: 男女共同参画社会基本法 (1999)

韓国の状況は日本よりはよい。しかし、他のOECD諸国と比べれば男女格差は存続している。



大卒者の女性割合。

- ▶ 将来学歴が女性と男性で同等になれば、専門職における男女の平等は進むのか？ 答えはNo. その理由は以下の説明。

# 人的資本の男女平等化のパラドックス

- ▶ DFL法という傾向スコアのウェイトを用いる方法で、女性の人的資本変数（学歴、年齢、勤続年数）の分布を男性と同等化した状況を分析すると、実際に男女の学歴差が減った1995—2005での変化と同様に、男女の職業分離度がかえって増加する。
- ▶ このパラドックスは、女性の人的資本が男性と同等化すると、女性就業者中で既に女性に多いタイプ2型専門職がさらに増える度合いが、女性に少ない経営・官理職やタイプ1型の専門職が増大する度合いを大きく上回るからである。
- ▶ この結果、男女の賃金格差は、男女の人的資本が同等化しても、ほんの少ししか減少しない（タイプ2型の増大が女性の賃金を上げないから）（次のスライドを参照）

## 女性の人的資本が男性と同等になる場合の男女賃金格差—日本と韓国

	日本 (2005)				韓国 (2017)			
	標本観察推定値		女性の人的資本 が男性並み*		標本観察推定値		女性の人的資本 が男性並み*	
	men	women	men	women	men	women	men	women
タイプ1型専門職	0.116	0.018	0.116	0.038	0.175	0.075	0.175	0.084
タイプ2型専門職	0.041	0.196	0.041	0.334	0.039	0.214	0.039	0.255
経営・管理職	0.100	0.007	0.100	0.015	0.020	0.007	0.020	0.012
事務職	0.167	0.330	0.167	0.299	0.190	0.226	0.190	0.283
販売職	0.131	0.104	0.131	0.084	0.065	0.101	0.065	0.084
作業職	0.305	0.159	0.305	0.105	0.437	0.228	0.437	0.168
サービス労働職	0.026	0.136	0.026	0.104	0.036	0.139	0.036	0.103
その他の職	0.114	0.05	0.114	0.022	0.038	0.01	0.038	0.012
分結指数	0.43		0.50		0.35		0.39	
男女賃金格差**	0.78		0.80		0.72		0.74	

\*DFL 法による推定値。方法については山口の『働き方の男女不平等』3章を参照。なお人的資本は学歴、年齢、就業年数である。

\*\*DFL 法における男女賃金格差は、女性の職業分布のみ変わり、各職業分類内の男女賃金格差は標本観察値と同じと仮定している。

- (1) 男女の職業分離は、人的資本の男女の平等化により日韓共に増大する。
- (2) 男女の人的資本の平等化による男女賃金格差の減少は日韓共に小さい。
- (3) 男女の職業分離度は日本が韓国より大きいですが、男女賃金格差は韓国の方が大きく、この特徴は男女の人的資本の平等化に依存しない。

# 日韓比較の結論

- ▶ 1. 女性の職業のステレオタイプ化（女性が「女性向き」と男性から見なされる職業以外の職業、特に経営管理職と高度の専門技術職、から締め出される傾向）は日本が特に顕著で、韓国も相当あり、共に米国とり大きい）。
- ▶ 2. 女性に対する統計的差別（同一職種内で、特に女性が恒常的に長時間労働ができないことを理由に、女性を全体として男性より低い賃金にしたり、昇進させない傾向）は韓国が最も顕著で、日本も相当あり、米国は小さい。ただし、女性労働の「非正規化」は日本の方が韓国より大きく、女性の統計的差別がより間接差別化している。また韓国は最近文在寅大統領下で労働時間最大週52時間を法制化したので今後の変化が注目される。
- ▶ 米国の社会学者ポーラ・イングランドによる女性専門職の低価格化論（devaluation theory）は、性別によらずタイプ2型の賃金が、学歴を制御すると小さい 韓国と米国には当てはまるが日本にはあてはまらない。

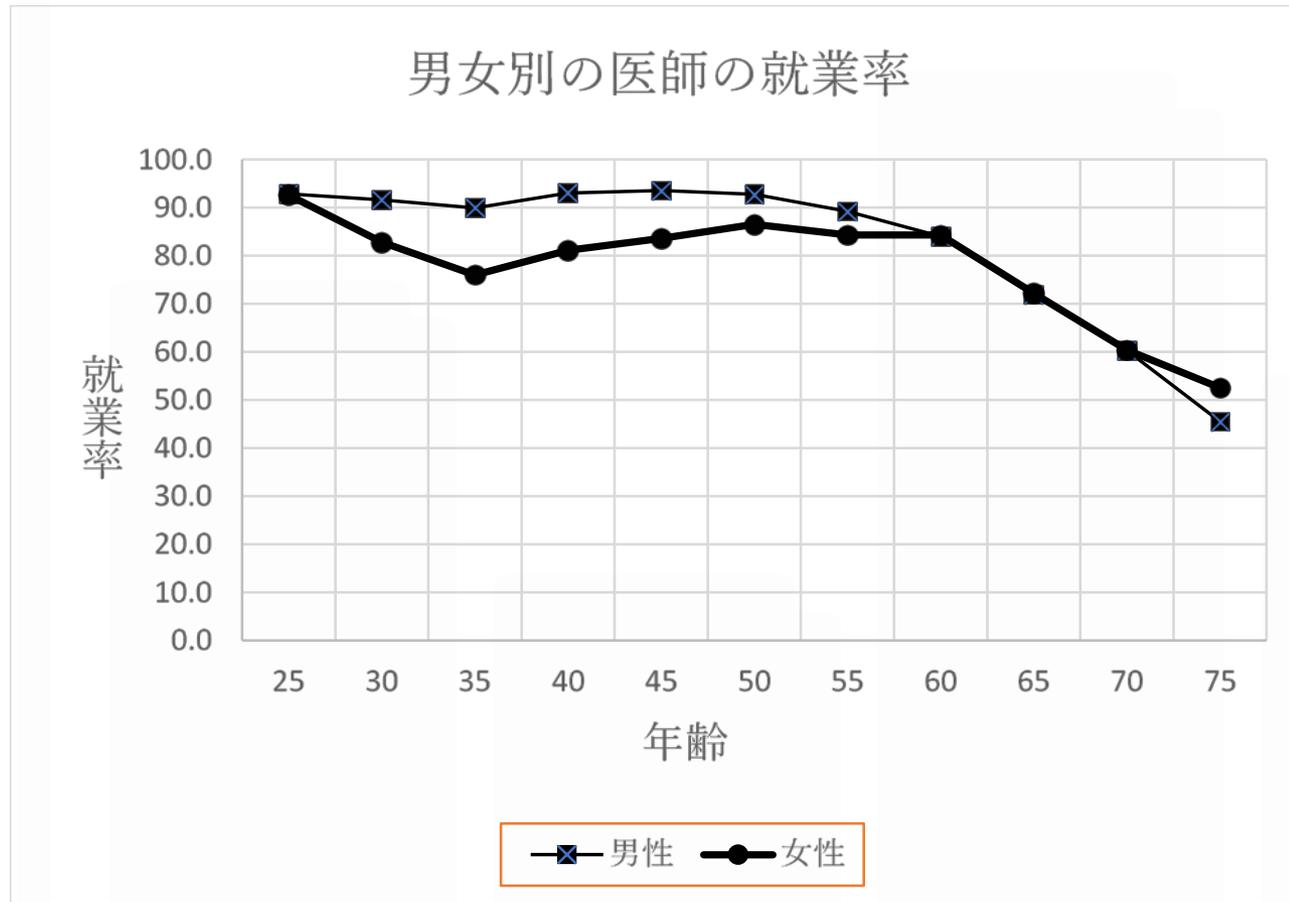
# 医大・医学部受験差別に見られる女性差別の問題

- ▶ 東京医科大学は女性受験者の得点を80%に減点して、女性合格者を減らしていた。
- ▶ 順天堂大学は受験において男女別に合格点を定め、男性の合格点を低く設定することで、合格者の女性割合を調整していた。
- ▶ 昭和大は補欠入学者に関し少数の例外を除きすべて男性に限っていた。
- ▶ このように方法は異なるが、各大学が様々な悪知恵を働かせて女性受験者を差別していた。

# 詭弁 1：女性医師の離職率は高い？

- ▶ 女性の医師割合が低いのは、女性有資格者の医師就業率が低いからではない（次のスライド参照）。
- ▶ 女性の医師国家試験の合格率が低いからでもない（反対に女性の合格率の方が有意に高い）。
- ▶ **医師の女性割合の低さは主として国家試験受験者の女性割合が低いせいである。これは2000年頃以降、女性の受験者数は増えているのに、医大・医学部の入学者の女性割合が頭打ちになっているためである（入試における女性差別が多く、医大・医学部で行われた可能性が高い）。**

# 女性医師の就業率は著しく低いのか？



内閣府男女共同参画局発行の『共同参画』の2012年2月号の図3。

25歳から60歳までの（年齢分布を一樣と考えた）平均では男性の平均就業率は90.9%、女性の平均就業率は83.9%で、わずか7%の違いにすぎない。

## 詭弁2：男性医師の方が長時間働くから男性重視は仕方がない？

- ▶ アーリー・ホックシルドの観た1980年代の米国のワーキング・マザー  
Arlie R. Hochschild. 1989. *Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home.*
- ▶ 働く女性には仕事の「セコンド・シフト」がある。男性は職場の仕事が終わればそれで仕事は終わりだが、ワーキング・マザーには家に帰ると家事・育児という第2の仕事が待っている。ホックシルドは就業時間に家事育児時間の合計では女性の働く時間の方が男性より大きいことを示した。
- ▶ 現代日本でも、共働き夫婦（共に常勤）の家庭の就業時間と家事育児時間を加えると女性の方が大きい（女性の方が長時間働いている！）
- ▶ 家事育児を妻にほぼ任せっぱなしにしている男性医師が、仕事と家事育児を両方している女性医師より優遇されるべき、など女性差別そのものである。男性が家事育児をしないという夫婦の伝統的分業と、長時間労働が前提の日本の仕事組織の問題が医学部・医大の女性差別の根底にある。有配偶女性医師の夫の約3人に2人は医師である。
- ▶ ホックシルドは既婚女性の経済活動の推進には家庭内の役割の男女平等化革命が必須であるとした。現在米国で共働き夫婦の夫の家事分担度は35～40%、日本では10～15%前後である。

# 詭弁 3 : 女性医師のパフォーマンスは劣る？

- ▶ これは全くの偏見である。UCLA 助教授の津川友介氏らは2016年に米国の医学学術誌の論文で、女性医師に診てもらったほうが、死亡率も、再入院率も低いことを示し、米国マスコミで大きく注目を浴びた<sup>注1</sup>。また1992年には米国の医学学術誌American Journal of Medicineの論文で、専門医師数の男女の違いを制御して、男性医師が医療過誤で患者から訴えられる率は女性医師の約3倍と報告している<sup>注2</sup>。
- ▶ 日本における就業時間という本来の医療行為の質とは異なる基準での判断で女性が劣るとする議論には合理性も正当性も全くない。しかし時間当たりの生産性でなく、平均何時間働くかで専門職を含むホワイトカラー雇用者を評価するというのは日本企業一般にみられる不合理な傾向で、これが女性の活躍を阻んでいるばかりか、日本のホワイトカラーの低い労働生産性をも生んでいる<sup>注3</sup>。

▶ 注1 Y. Tsugawa, et al. 2016. "Physician Gender and Outcomes of Hospitalized Medicare Beneficiaries in the U.S." *JAMA International Medicine Online*.

▶ 注2 M.I. Tagarin, et al. 1992. "Physician Demographics and the Risk of Medical Malpractice." *American Journal of Medicine* 93: 537-542. RK I. T

▶ 注3 山口一男。2017。『働き方の男女不平等 理論と実証分析』第6章。

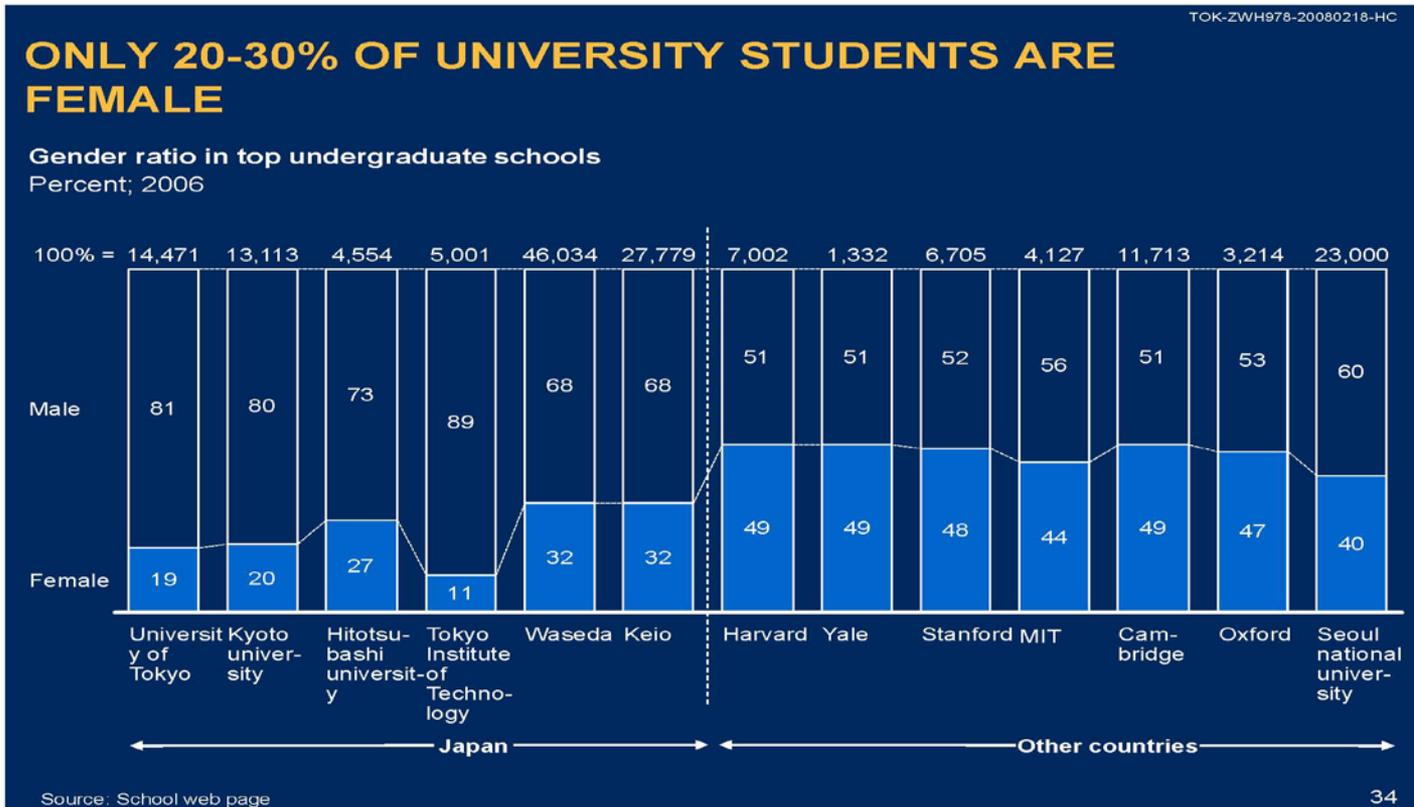
# 医学部の女性割合はなぜ少ないのか？

- ▶ 日本の大学進学率（分母は中卒者）は2017年度で女性は48.2%、男性55.6%と7.4ポイントの差がある。また2017年に18歳の男女人口の比は男性1に対し女性は0.948である。しかしこの2つのみが生じる原因ならば医学部学生の女子学生割合は45.1%になるはずであるが、実際には医学部受験者数は、大学進学率に比例的でなく、2016–2018年の3年間平均で医学部の受験者中の女性割合は37.7%、さらに合格者中の女子学生割合は33.6%に下がる。これらのデータから最終的に**医学部学生の男女割合の差が生じる要因**を合計100%となるよう要素分解すると、以下となった。

- ▶ (1) 男女の人口の差 7.9%
- ▶ (2) 男女の大学進学率の差 22.0%
- ▶ (3) 大学進学者中の医学部受験割合の男女差 45.1%
- ▶ (4) 男女の医学部合格率の差 25.0%

- ▶ 要因（4）を女性差別による格差と考えるなら、**医学部学生数の男女差の4分の1が女性差別によって生じている**ことになり、大学進学率の男女差が説明する22%を上回る。だが重要なのは**大学入学率の男女差による説明度の倍近くの45%が、女子学生が医学部を受験しない傾向によっても生じている**ことである。

英米の有名大学の学生の女性割合はほぼ50%で、一方東大・京大は共に20%前後だが、これもほとんど受験者の割合の女性割合の違いからくる。

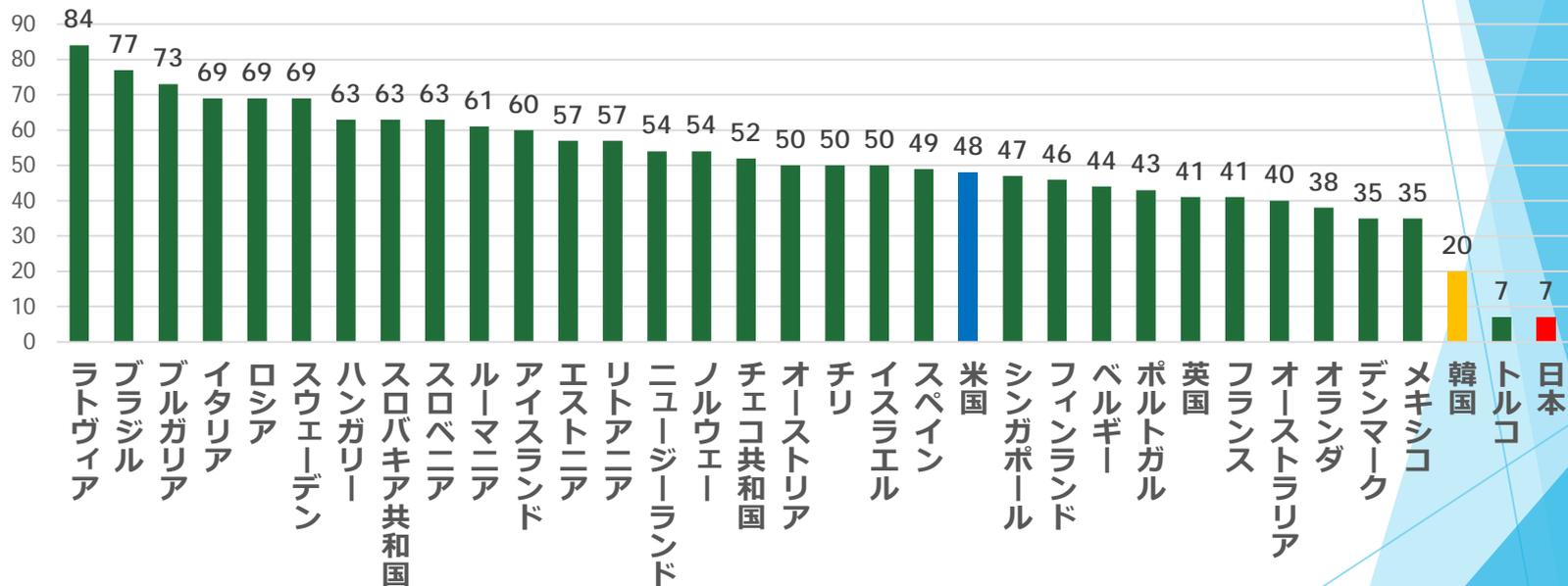


注：この図は勝間代氏から提供を受けた。

- ▶ 難関大学や医学部などの受験者に女性が少ないことの原因については大学応募以前の教育のあり方が問題だと考えられる。特に初等・中等教育において
  - ▶ (1) リーダー（校長・教頭）が男性に著しく偏り、男女の機会の平等に配慮した教育が行われないこと（次のスライド）、
  - ▶ (2) 女性差別は基本的人権の侵害という教育を行っていないこと、
  - ▶ (3) 性別に関わらず職業キャリアは重要という視点からの進学指導に欠けること、
  - ▶ (4) 特に大学が単なる就職への橋渡し機関となり、男性に比べ就業率の低い女性が大学進学に関し軽視されること（以下の2番目のスライド）
  - ▶ (5) 生徒会や男女合同の部活動などでリーダーは男性、補佐は女性という「刷り込み」を行うことが多いこと、などの問題がある。

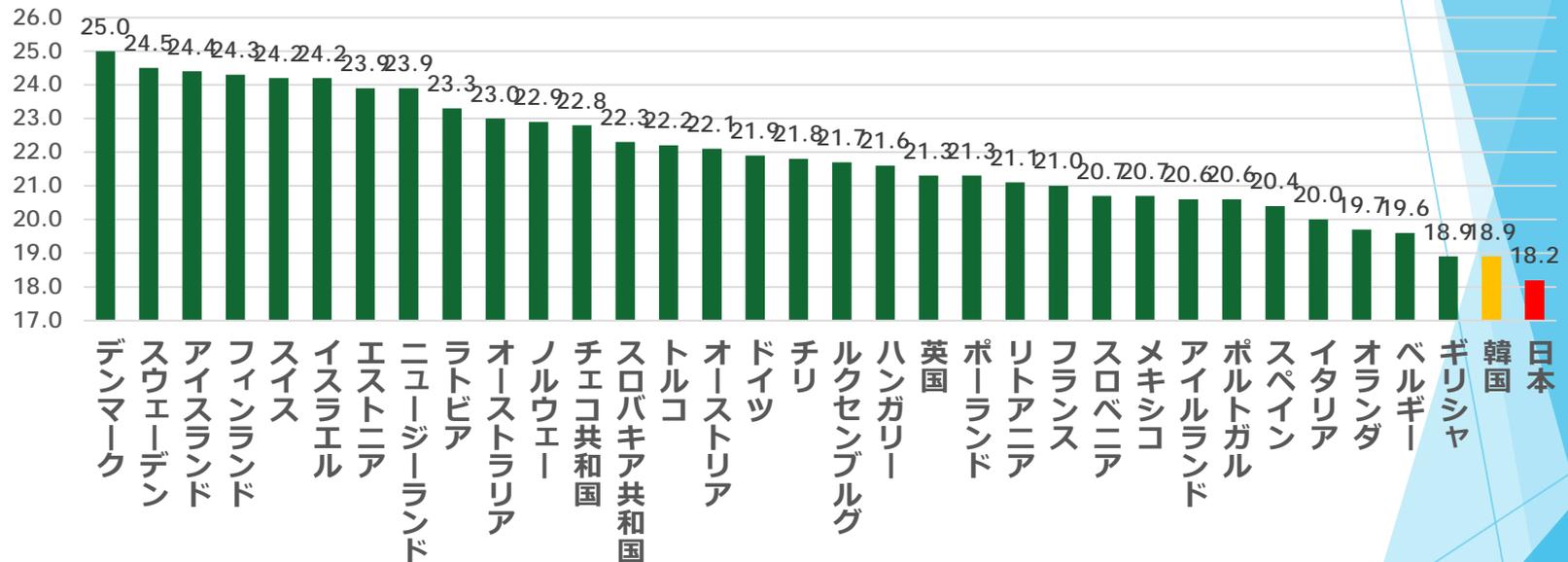
# 中学校の校長の女性割合は日本とトルコが飛び抜けて最低である。高校の校長の場合も同様

中学校校長の女性割合（OECD統計2018年）



# 日本の大学生には極端に年齢の多様性がない

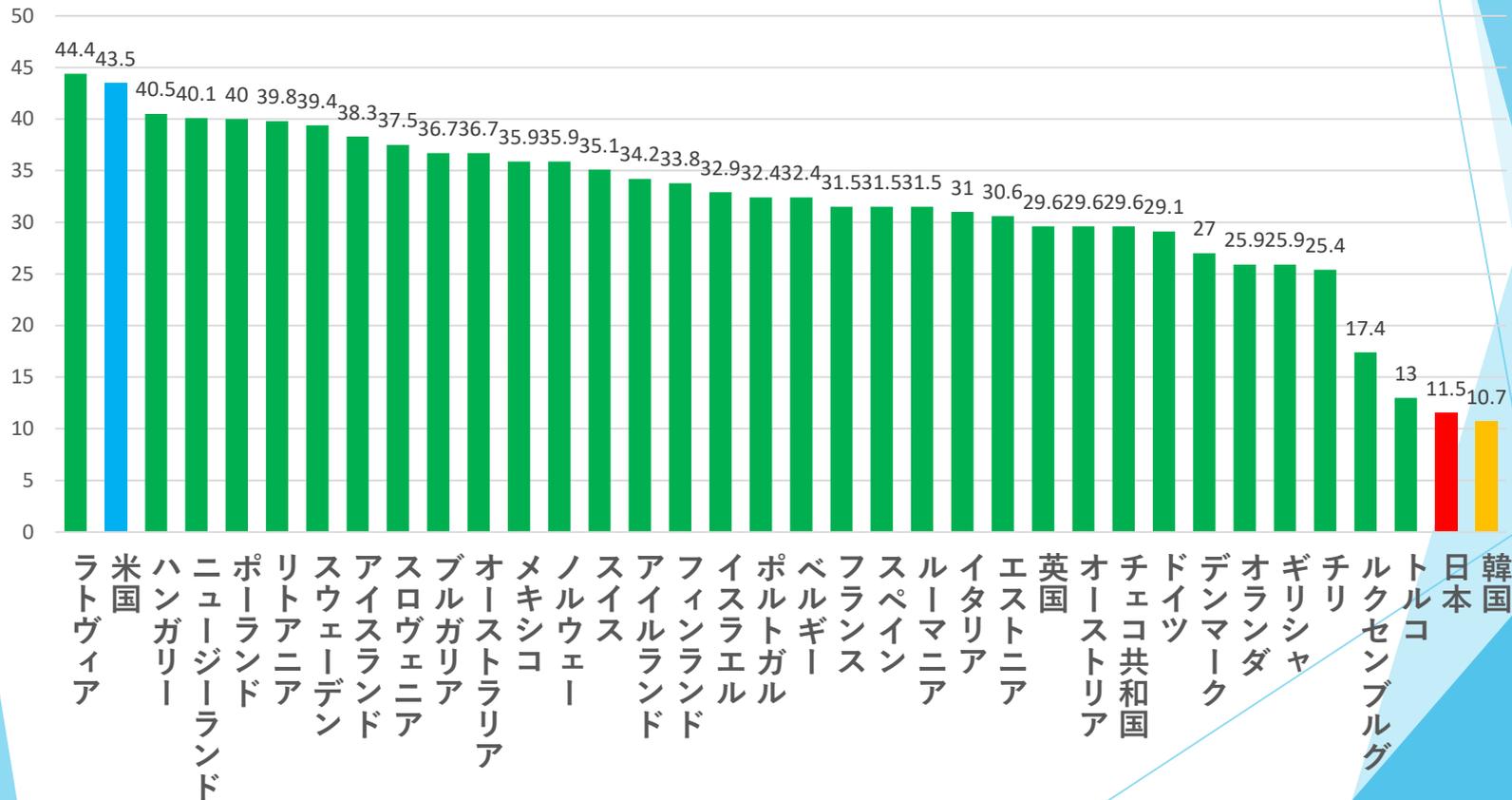
大学入学平均年齢：OECD諸国2016年統計



これは正規雇用に関し、新卒者の長期雇用を重視する日本企業のあり方に合わせて、大学のあり方が定まってしまったからである。

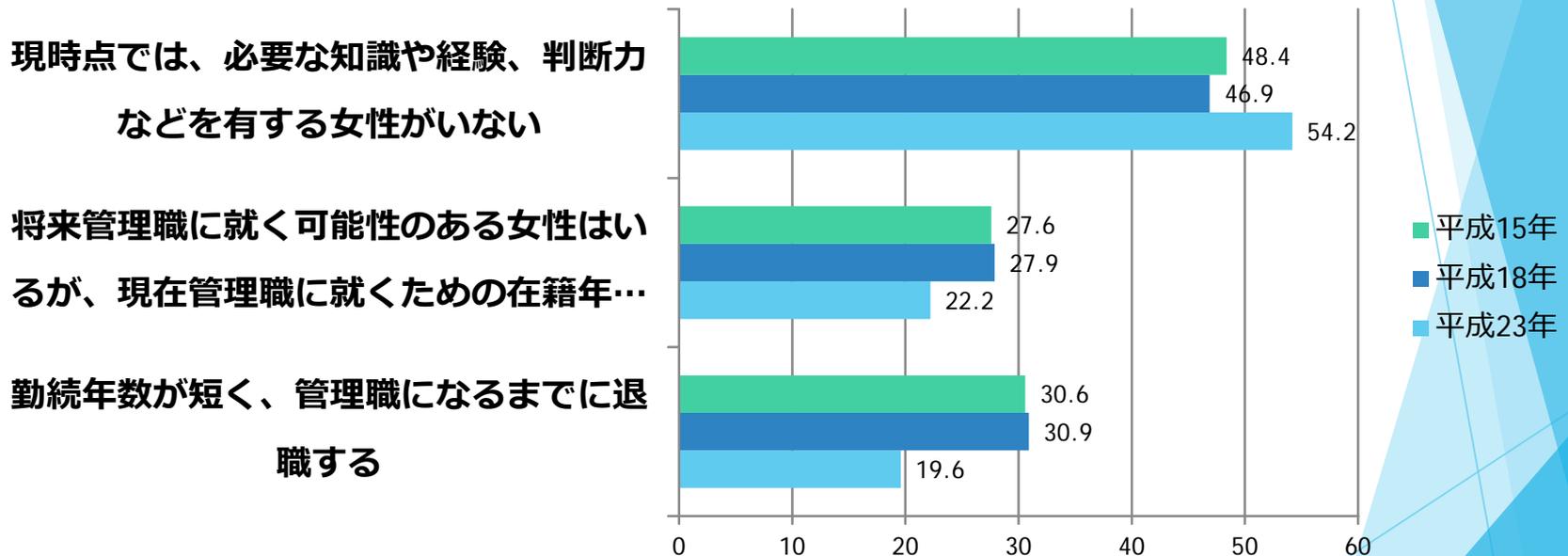
# 日本は分野にかかわらず意思決定を行う職に女性が極端に少ない

経営・管理職の女性割合、OECD統計2018年



# 管理職の女性が少ない問題は女性にある？企業のアンケート調査結果

## 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



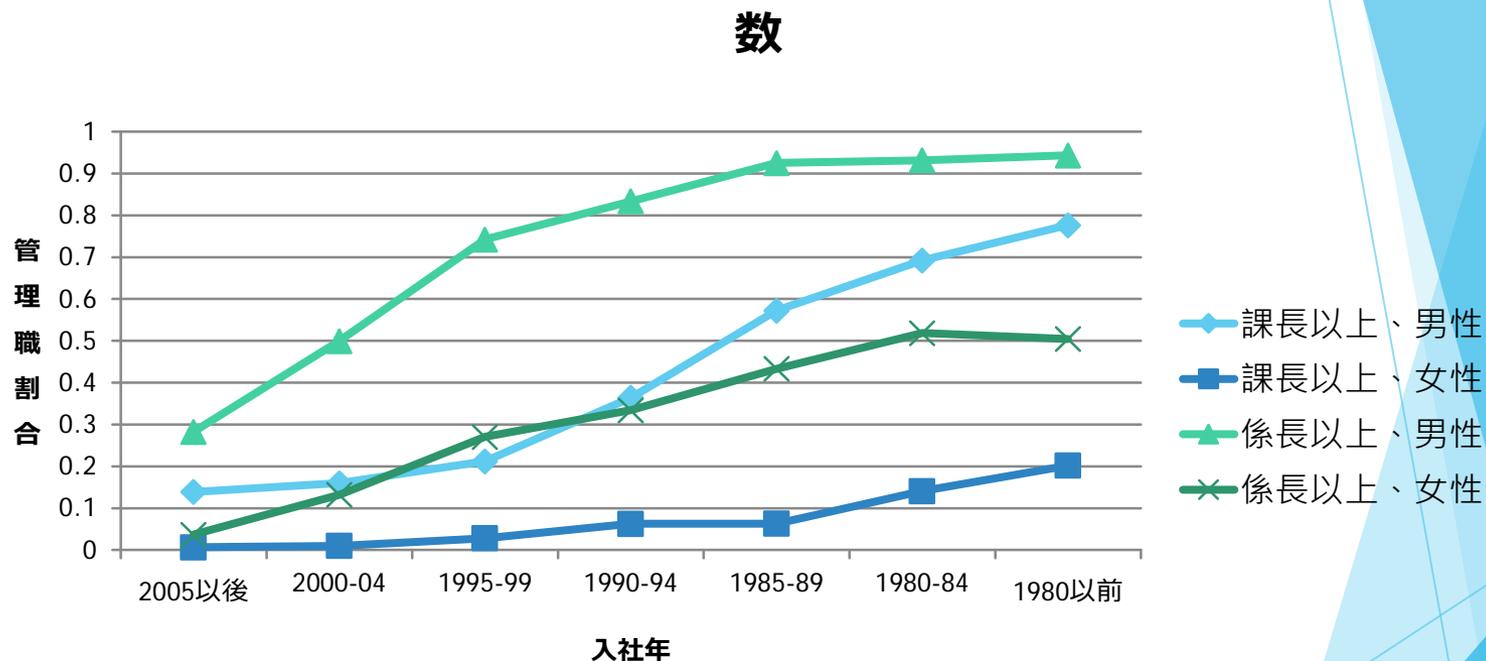
分母：女性管理職が1割未満か、女性0人の役職のある企業 = 100%

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事実は矛盾する。

**勤続年数が同じでも女性の管理職割合は男性より遙かに低い**(山口一男『働き方の男女不平等 (2章)』のホワイトカラー正社員の分析より)

## 管理職割合の勤続年別男女格差：分母は男女別の正社員

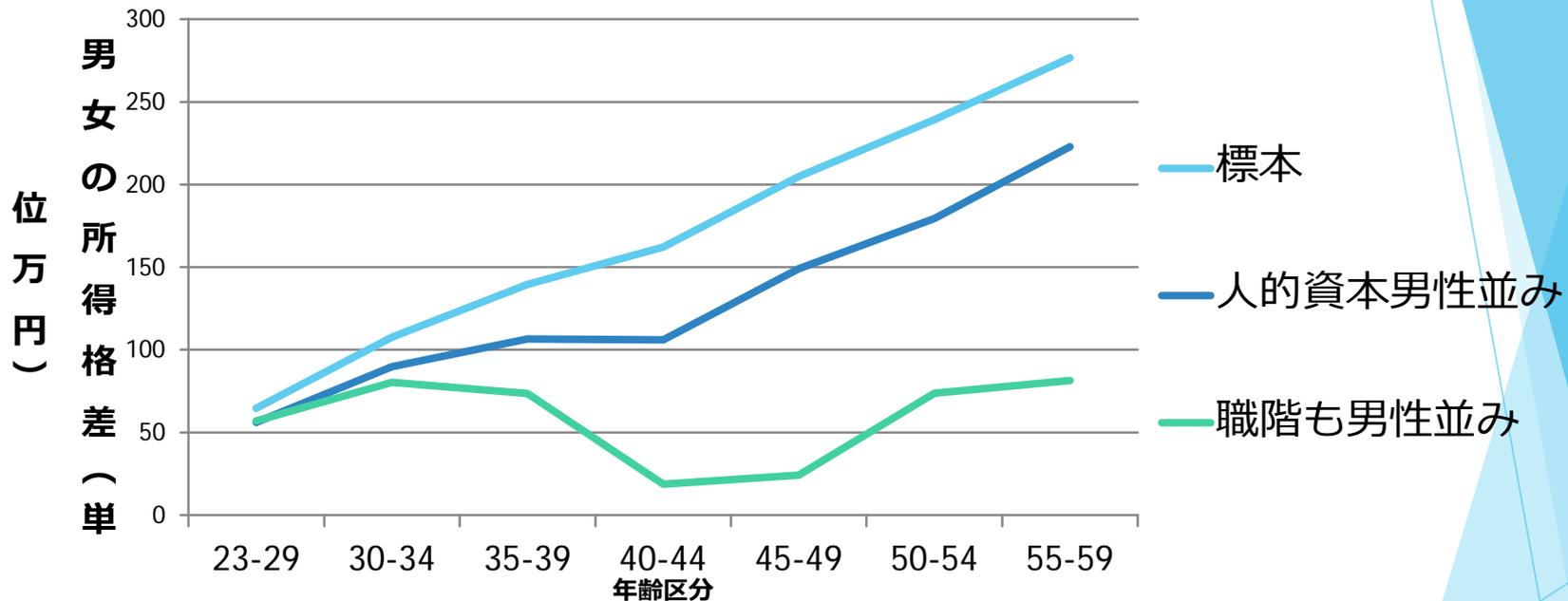


**女性正社員が一生 (31年以上) その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11-15年目に達成し、女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる係長以上割合を、男性正社員は6-10年目に達成する。**

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

# 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（山口一男『働き方の男女不平等（4章）』より）

## 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）そ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。**

# 米国における各種経営管理職の女性割合 —女性には多様な経営管理能力がある (2018年CPS調査結果)

- ▶ 70%以上：広報 (PR)担当マネージャー、人材管理担当マネージャー、医療・健康担当マネージャー
- ▶ 60%以上：教育担当マネージャー、CSR担当マネージャー。
- ▶ 50%以上：財務・会計担当マネージャー
- ▶ 40%以上：マーケティング・販売担当マネージャー、職員訓練担当マネージャー、購買担当マネージャー、食堂・食品担当マネージャー
- ▶ 30%以上：総務担当マネージャー、行政担当マネージャー
- ▶ 25%以上：執行役員 (CE)、コンピューター・システム担当マネージャー
- ▶ 25%未満：産業生産担当マネージャー、エンジニアリング担当マネージャー、建設担当マネージャー、輸送・倉庫管理担当マネージャー

# 日本の男女不平等問題

- ▶ 医師にかかわらず、日本では高度専門職や経営管理職登用に男女の機会の平等がなく、女性が少なからず排除されている。
- ▶ また女性がそれらの職を得るため、あるいは得ようとする意欲を持つためには以下のような様々な障害がある。
- ▶ 職場の問題：（１）女性の職業のステレオタイプ化（女性を一般事務職や、タイプ2型専門職や、サービス労働職など「女性向き」の職業以外から締め出す）傾向が大きい。（２）統計的差別：①女性は育児離職すると決めつけて人材投資しない、②管理職昇進は男性を優先する、③男性の場合と異なり能力が高くても単純な仕事しかさせない（東大教授大湾秀雄氏の研究結果）、（３）長時間労働者の重視や在宅勤務やフレックスタイム勤務など柔軟な働き方の欠如、（４）就業活動（就社）や職場でのセクハラの横行
- ▶ 教育・学校の問題：大学受験以前に、高度の専門職や経営・管理職を目指すために、難易度の高い大学や就職上有利な学部学科（医学部、経済・経営、STEM学部）に応募する意欲を女性から奪いやすい。STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics).
- ▶ これらの理由で、潜在的には多様な女性の才能が経済活動で発揮されず、欧米に比べ日本経済は人材活用上ほぼ片翼飛行をしているといえる。