

# 男女の賃金格差解消への道筋： 統計的差別の経済的不合理の 理論的・実証的根拠

山口一男(シカゴ大学教授、RIETI客員研究員)  
内閣府専門委員会報告(2008年7月1日)

Reference:

「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別  
の経済的不合理の理論的・実証的根拠」  
『日本労働研究雑誌』2008年5月号

# 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。
- (5) 日本的雇用慣行(正規・非正規の区別や年功賃金)を全面否定しない枠組みで、男女の賃金格差解消を考える。

表1 男女間賃金格差の要因<sup>注1</sup>

	男女間賃金格度		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

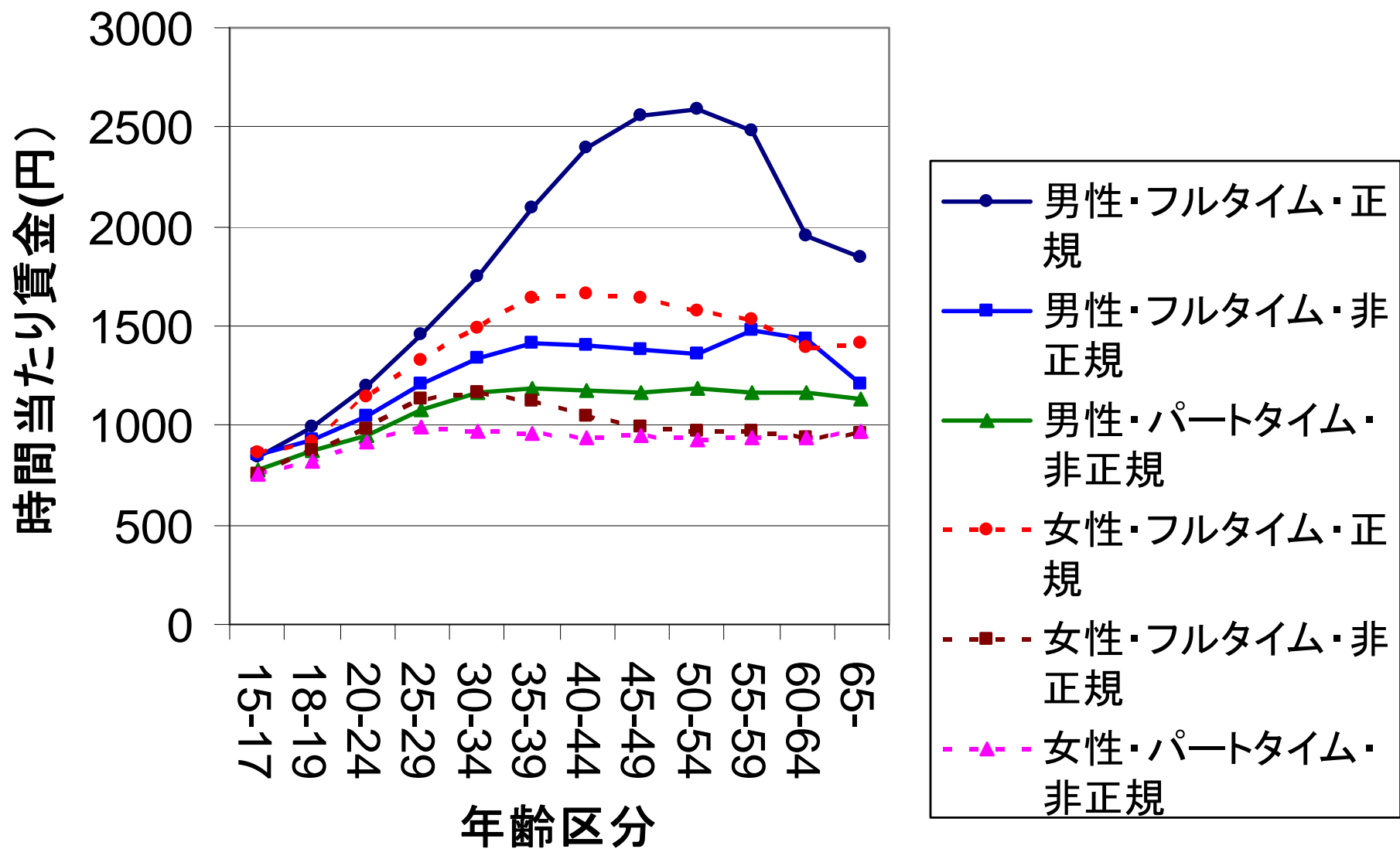
注1：出典：厚生労働省平成14年「男女の賃金格差問題に関する研究会」報告書。この表は「賃金構造基本統計調査」（2001年）を用いて算出。

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	0.840	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%

# 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%
- フルタイム・正規内の男女賃金格差の約13%は男女の勤続年数の違い説明でき、残りの約87%は主として、男女の昇給機会や年功賃金プレミアムの違いによる。
- 雇用形態の違いによる男女の賃金格差のうち、約31%は勤続年数の違いで説明できる。



# フルタイム・正規の雇用者内での男女格差について まとめ

- 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
- この差は男女の就業年数の違いではほとんど説明されず、男女の昇進機会や年功賃金プレミアムの違いが要因
- コース制や、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
- 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)の解消がこの賃金格差解消の道筋

# 男女の雇用形態の違いによる賃金格差

- 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31%を説明する。この問題の解消が、第2の優先課題。
- 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もあるが、この選好の違いが女性に不利とならず、かつ経済合理的な解決が必要。
- 正規雇用にも男女の雇用機会の不平等があると考えられ、(1)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、と(2)女性の短時間勤務の選好が(短時間正社員制度がないため)非正規雇用に結びつかざるを得ないという構造要因の解消が男女の賃金格差の解消上重要である。
- また、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9%しか減少しない。雇用形態による残りの22%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的大幅な拡大なしには、フルタイム・パートタイムの均等待遇だけで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。
- 結論:(1)正規・非正規雇用の男女の機会の均等、(2)短時間正社員的大幅拡充、(3)正規・非正規別フル・パート間の均等待遇の同時進行が必要。

# 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さらに下回る。
- 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(企業内では相対賃金＝相対生産性がなりたつ)。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。これは男女の雇用の機会の不平等を示す。
- また企業内の男女の「相対賃金＝相対生産性」は、コース制が一般職女性の賃金を低く設定することで、それに見合った低い生産性を生み出す不合理な「逆マッチング」となっていることを示唆する。

アメリカの経験：女性の人材活用は経済成長に極めて重要であり。またそれには質の良い短時間（日本でいう短時間正社員）勤務と柔軟な勤務ができることが必要である。

- Mulligan, Casey B. and Yona Robinson 2006. “The Female Labor Market Economic Growth Since 1973.” Working Paper, Department of Economics, The University of Chicago.

1970年代半ばには女性の国民総所得は男性の国民総所得の約3分の1であったが、現在は約3分の2であり、その間男性の国民総所得が実質で全く増加しなかったのに対し女性の国民総所得は2倍近くになり、従って1970年代半ば以降の米国の国民総所得の成長はすべて女性の総所得の伸びによる。またこの事実は主に女性の雇用の拡大と、時間当たりの男女の賃金格差の減少によりもたらされた。一方男女の雇用者の1日当たりの就業時間差は比較的大きく残り、現在の国民総所得の主な男女差を生み出している。

- Jacobs and Gerson (2004) *Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*.

柔軟な勤務と所得のトレードオフについて独身者の間で男女差は少ないが、結婚すると男性は勤務が柔軟でなくてもより大きい所得の職を、女性は所得が少なくてもより柔軟な勤務の職を、選好する顕著な傾向が見られる。

# リマーク: 同一労働同一賃金・ 同一価値職同一賃金について

- 1. 厳密な意味での「同一賃金」は、固定的職務給制度を要求し、個人の成果・業績評価とも矛盾するので、「誰でも同程度にできる労働」以外は経済合理的でない。
- 2. 雇用形態間の均等待遇は望ましいが、正規・非正規の完全な均等待遇はわが国の雇用制度の大幅改革を要求するのでやや非現実的。ただし、待遇格差が生産性に見合わず（清水谷諭氏の常勤保育士の研究など）、正規に有利、非正規に不利なのは経済的に不合理なので解消すべき。
- 3. フル・パート間の時価あたり賃金の均等待遇（パートタイム労働法改正第8条）は完全実施を求めるべき。
- 4. 同一価値職同一賃金（米国ミネソタ州、カナダオンタリオ州などで公共部門で実施）は、男女の職業分離が男女賃金格差の最大原因である欧米の事情からきており、わが国の男女賃金格差の主な要因が男女の職業分離ではない実情を考えると優先過大ではない。また異なる職が「同一価値」であることの、客観性は疑わしく、1と同様の問題あり。

# 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(不確定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、小笠原祐子『OL達の<レジスタンス>』
- 4. シュワップ (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

# 統計的差別のわが国の特殊性

- 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。
- 正規雇用が年功賃金や強い雇用保障のもとにあり、企業も雇用者も、雇用者の市場価値を考えない傾向にあること。
- 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。
- 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。



# 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「実在」。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。



## 理由2:コース制(総合職・一般職の区別) の不合理

- 「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3: 逆選択と予言の自己成就

- 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つつもりもないし、より高い賃金が相応しいと知っている比較的生産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産性の低い女性ばかりとなってしまう。
- 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。
- さらに、女性の統計的差別は女性の離職コストを減らすため、企業の「差別する、差別しない」の選択と女性雇用者の「離職する、離職しない」の選択の間に調整ゲーム状況を生みだしたし、(部分的に)予言の自己成就になっている。
- 離職の期待コストについて離職が起こった時のコストのみ考えリスクを考えない計算の一面性が不合理。

# 理由4: 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(論文参照)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、潜在離職率が高い人(家族指向型)や逆に低い人(キャリア指向型)より、条件次第で変わる人(両立指向型)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5: 人事決定のリスク回避性とその不合理

- 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、労働市場が競争的でないわが国では、人事は「権限があって責任のない」(市場や第三者評価機関の評価にさらされない)決定の代表であり、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。
- 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: 人事決定のリスク回避性が女性の人材活用の大きな障害  
=> 人事担当者・中間管理職の業務評価にダイバーシティ推進を入れる多くのカタリスト参加企業(米国)のやり方の導入が有効。

# 男女の賃金格差解消への道筋

- ①政府による企業へのワークライフバランス(WLB)の施策援助を拡大し、必要な法的整備も行う。企業がWLB施策を雇用者の福利厚生という点からではなく、人材活用のあり方としてとらえ、雇用者が柔軟に働ける職場環境を推進する。
- ②非正規雇用者を含めて、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、また長期雇用を前提とする雇用者との間に人材活用上差別的でない賃金・昇進機会制度を確立する。特に一般職と総合職の区別によるコース制は、インセンティブ問題を生み一般職女性の生産性を下げ経済的に不合理なばかりか、間接差別になっているのでこれを法的に禁止する。
- ③人事部・人事課による人事決定権を大幅に縮小し部局採用(新規・異動とも)、部局による職能評価、部局昇進・昇級決定へと変えていき、人事評価を明確にして、なおかつ人事について権限と責任を一体化させていき、合理的人事決定を推進するとともに適正な基準によりポジティブアクションを推進する。
- ④政府による外部審査、および企業の協力、により企業の人事決定における女性差別の実態とその機会コストの可視化を計る。
- ⑤雇用形態の男女の違いによる男女の賃金格差是正のため、(a)育児離職後の女性の正規の再雇用の拡充や、パートタイム・非正規雇用からパートタイム・正規雇用への道を開くことを含む正規雇用の機会の男女の平等化、(b)短時間正規雇用の拡充、(c)時間あたり生産性の規準に基づくフルタイムとパートタイムの均等待遇、を促進する。

# 法的介入は必要か？ : WLB

- 1. 就業時間の法的規制
- EU: Working Time Directive (1993),  
EU Charter of Fundamental Rights(2000)
- 2. 柔軟に働ける社会
- (1) オランダの時間調整法(2000)
- (2) ベルギーのTime Credit System(2002), Time Saving System(2004)
- (3) イギリスのフレックスタイム勤務に関する子育て支援法(2003)
- (1)~(3)はすべて雇用者の権利として保障した点が画期的。また北欧型の育児支援・両立支援策に比べ、(1)と(2)はより一般的WLB施策である。



# 法的介入は必要か？：長期雇用を前提としない雇用者の人材活用

- コース制は間接差別であり、インセンティブ問題上不合理なので、法的に禁止すべき。
- 正規・非正規の待遇格差の減少への介入のあり方は未だ今後の課題。非正規雇用者の一般的人的資本の自己投資インセンティブを与える賃金・昇進機会のシステムが重要。
- 正規・非正規内のフル・パートの均等待遇（パートタイム労働法改正第8条）は実現されるべき。
- 正規雇用の男女の機会の均等化と短時間正社員制度の同時進行なしには、上記のフル・パートの均等待遇化のみでは、男女賃金格差はほとんど縮小しない。



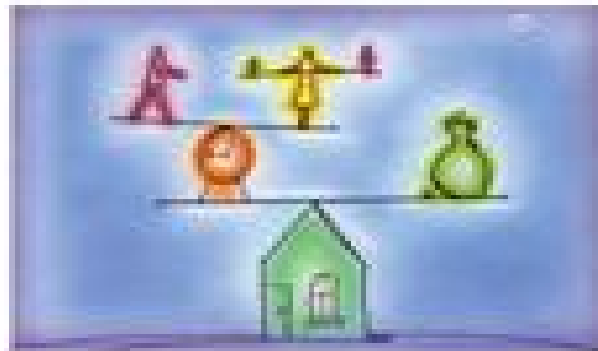
# 法的介入は必要か？人事問題

- 人事決定を企業がどこで行うかは、法的介入の問題ではない。
- ポジティブ・アクションは主として男女共同参画社会基本法の実施の問題だが、可視化が重用。
- 米国では連邦機会均等法(EEO)により、「性別・人種別・職種別」の雇用者数(100人以上の企業)の政府への報告義務あり。政府による説明要請の可能性あり。データは公開義務はないが企業による自主公開多し。
- わが国も、性別に雇用形態別、職階別、職種別などの雇用者数の報告義務を課し、また自主的データ公開を促すべき。
- 米国ではダイバーシティ推進を(米国で主として人事決定をする)中間管理職の業務評価に取り入れている企業が(特に大企業で)増えている。

最後にちょっと宣伝ですが.....  
日本経済新聞出版社2008年4月出版

# 論争 WORK/LIFE BALANCE 日本のワーク・ライフ

Editorial Board  
山口一男 樋口英雄 ■



バランス

- 労働市場は流動化する一方、規制が必要か？
  - 性別役割分担意識の検証はどこまで？
  - 労働者を重視する発想の出現は？
  - 女性を雇用できる企業・労働環境とは？
- ……ワーク・ライフ・バランスの実現の道筋を  
（図解スタイルで解説）

日本経済新聞出版社  
定価：税別1800円＋税

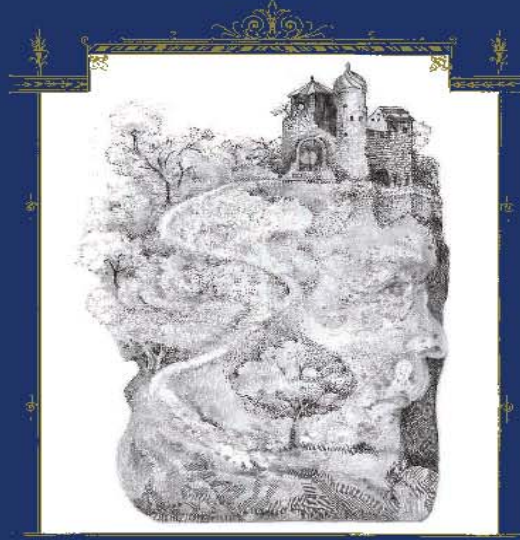
「働き方」革命が始まる！

2008年7月10日東洋経済新報社より出版・発売



異次元個性は個性派の泉  
**ダイバーシティ**  
 生きる力を学ぶ物語

著 山口一男  
 編集 藤 妙子



東洋経済新報社

異次元個性は個性派の泉  
**ダイバーシティ**  
 生きる力を学ぶ物語

著 山口一男  
 編集 藤 妙子

東洋経済  
 222871



**岩井克人氏推薦!**

社会を知ることが、自分を知ることになり、  
 自分を知ることが、社会を良くすることになる。  
 「カズの魔杖使い」が創り出す  
 小説としての社会学である。

東洋経済新報社・東洋 06-69180071-10



著 山口一男  
 編集 藤 妙子

東洋経済  
 222871

人はひとりひとりが違うからこそむしろいいのじゃよ。ひとりひとりが  
 違うからこそ、同じような人が集まってもできないことを力を合わせて  
 成し遂げられる。あなたはもう、ひとりひとりが違うことの良さを  
 信じていることができるだろう。しかしそれで終わりということではなく、  
 あなたには生きる勇気があるのだから、これからは他の人にも  
 そのことを伝えていけるのではないかな。

——「カズの魔杖使い」より