



労働経済II

第10回 ジェンダーの経済分析

ジェンダー平等への道と 現在地

女性の労働

今回はジェンダーの経済学と言っているが、基本的には
女性労働についての問題

を中心に扱う。

今回の講義内容は、次の資料も参考になっている。

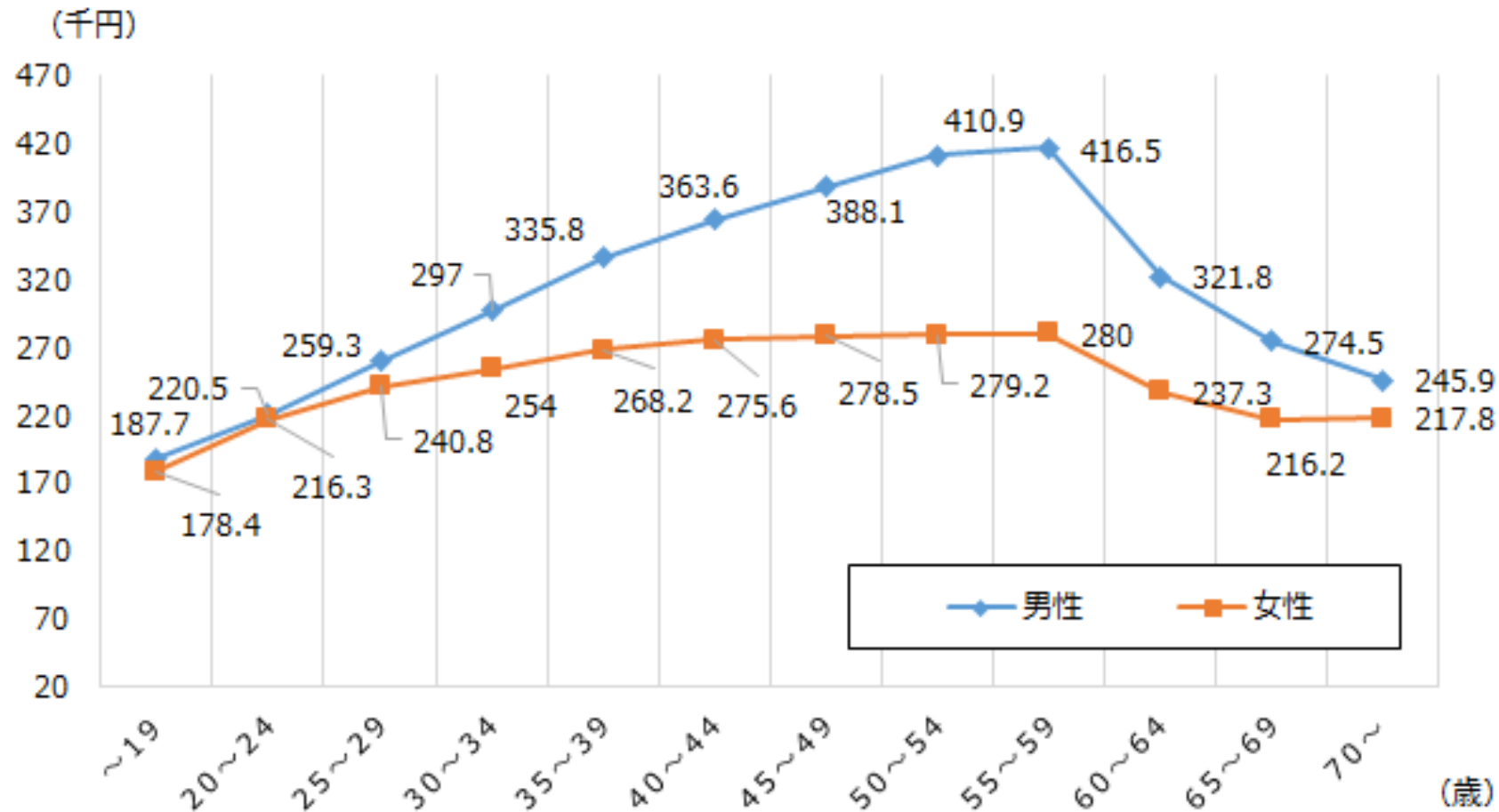
脇坂（2011）、橘木・木村（2008）

よく知られている、

賃金格差

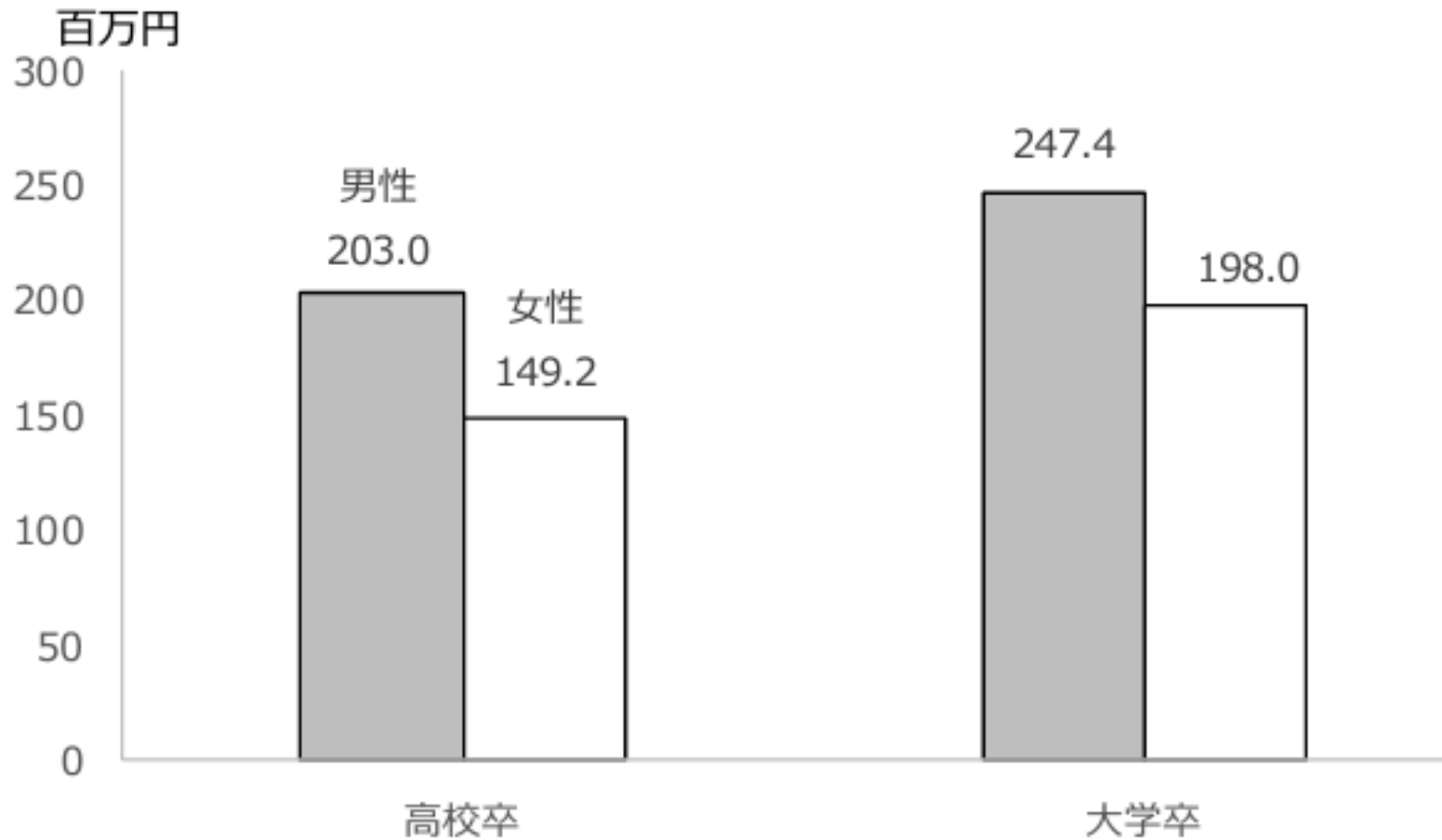
からスタートしよう。

男女別賃金カーブ（日本）



労働政策研究・研修機構『一般労働者の月額賃金における男女格差が2年連続で縮小：厚生労働省「2022年賃金構造基本統計調査」』

男女別生涯年収の違い（日本）



必然？不平等？

- 賃金や生涯所得の違いは、人々の厚生（幸福）に大きく影響を与えうる。

男女間の賃金差をもたらすものは何か？

- 男女の性差？
 - 能力、職業適正など
- 働き方の違い？
 - キャリアパス、労働する産業の選択など
- 偏見？

近年の研究

クラウディア・ゴールディンらの研究(Bertrand et al.; 2010)などによれば、

← スウェーデン国立銀行経済学賞（ノーベル経済学賞）

米国の、MBAを取得した女性の賃金へのペナルティを要因別に分解（対男性）

- 能力（出身大学、コースや成績）
- キャリアの中断
- 労働時間

Bertrand et al. (2010)の概略

男女間賃金格差の主な原因は、

- キャリアの中断
- 労働時間

に起因する。

能力に起因する賃金格差は存在するが上二つと比較すると大きくない。

子供がもたらす不利益

子供の存在が賃金（あるいはキャリア）に対してペナルティになっている。これを

などと言うことがある。

また、母親になることによって、会社内でのキャリアコースが変更されてしまうことがある。変更されたコースを

と言ったりすることがある。

補足

外的妥当性(external validity)の問題

ある研究で示された結果が、より一般的な事象にも当てはまるとは限らない。

例えば、Bertrand et al. (2010)では、

- MBA修了者のみが対象になっている
- 米国の女性がサンプルになっている

日本は米国と違う社会状況のはず

(e.g., MBAへの女性進学率、賃金体系、雇用制度)

日本ではどうか

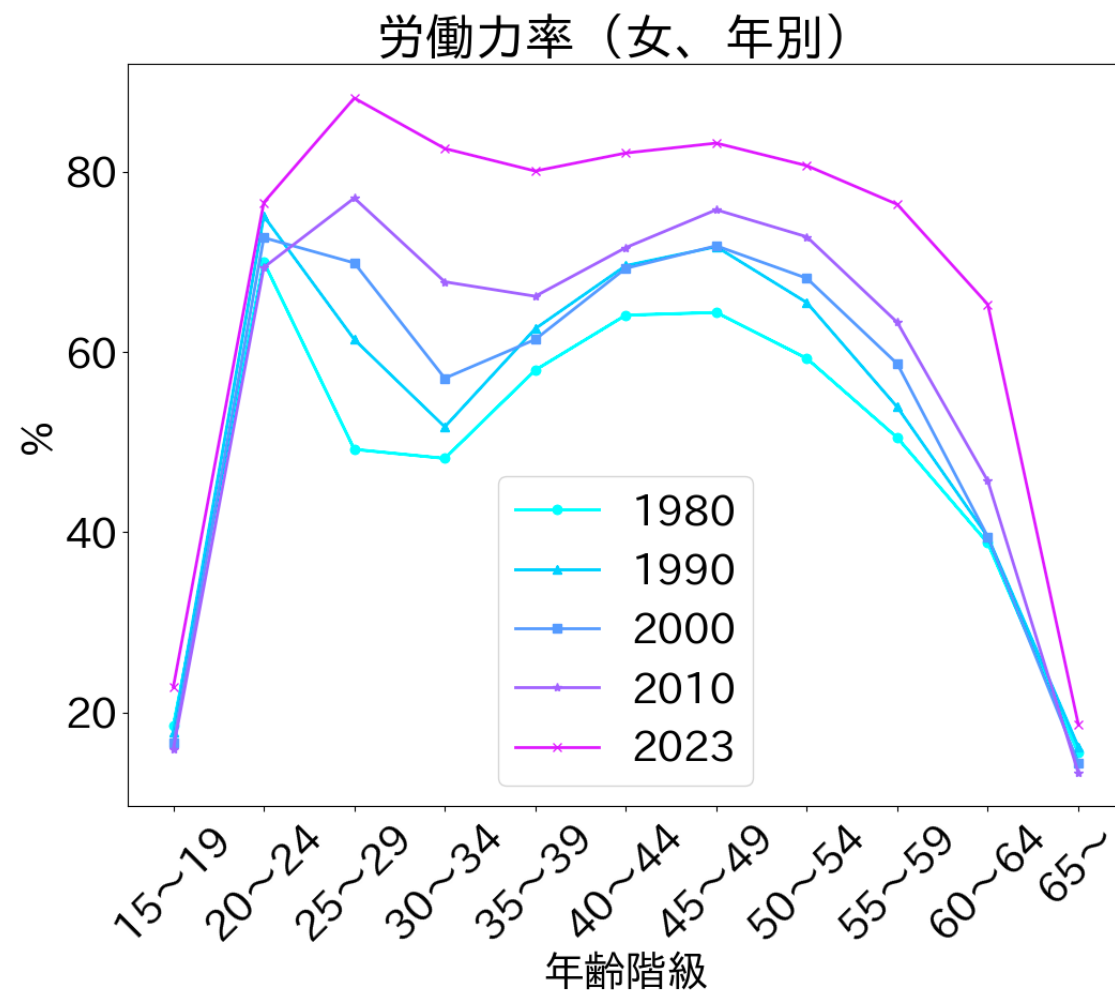
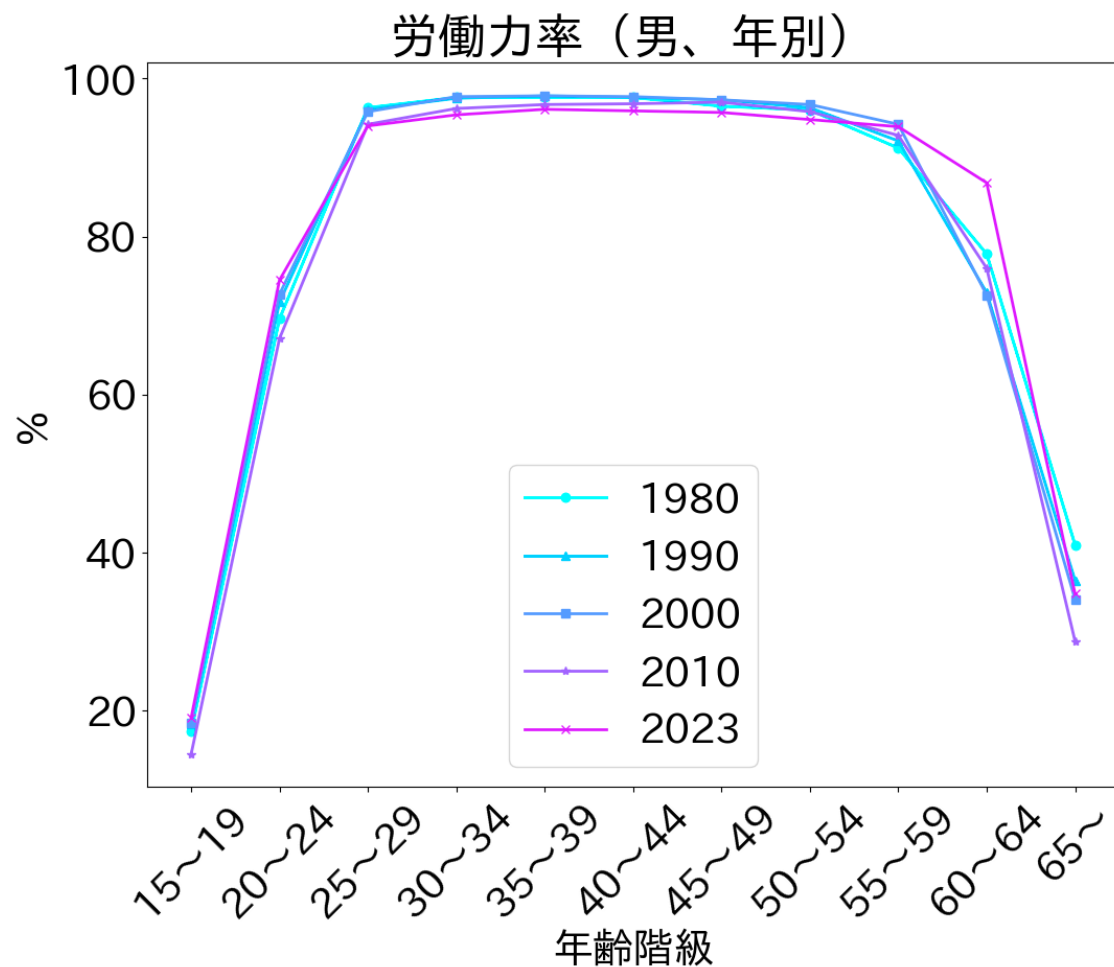
- 学歴による差は米より大きい可能性。
 - 日本の社会科学系大学院への女性在籍者は、2019年で45%程度ⁱ。
 - 米では、MBAは2006年時点で43%（Bertrand et al.; 2010）。
- 日本でも、キャリアの中断や労働時間の違いが男女賃金（所得）格差をもたらしている可能性（脇坂,2008）。
- チャイルドペナルティは日本でも大きそう。
 - 育児休業者の仕事、誰が負担するか問題
 - 「子持ち様」論争
- 非正規雇用問題も。

女性のキャリアパス選択

いくつかの視点で見よう。

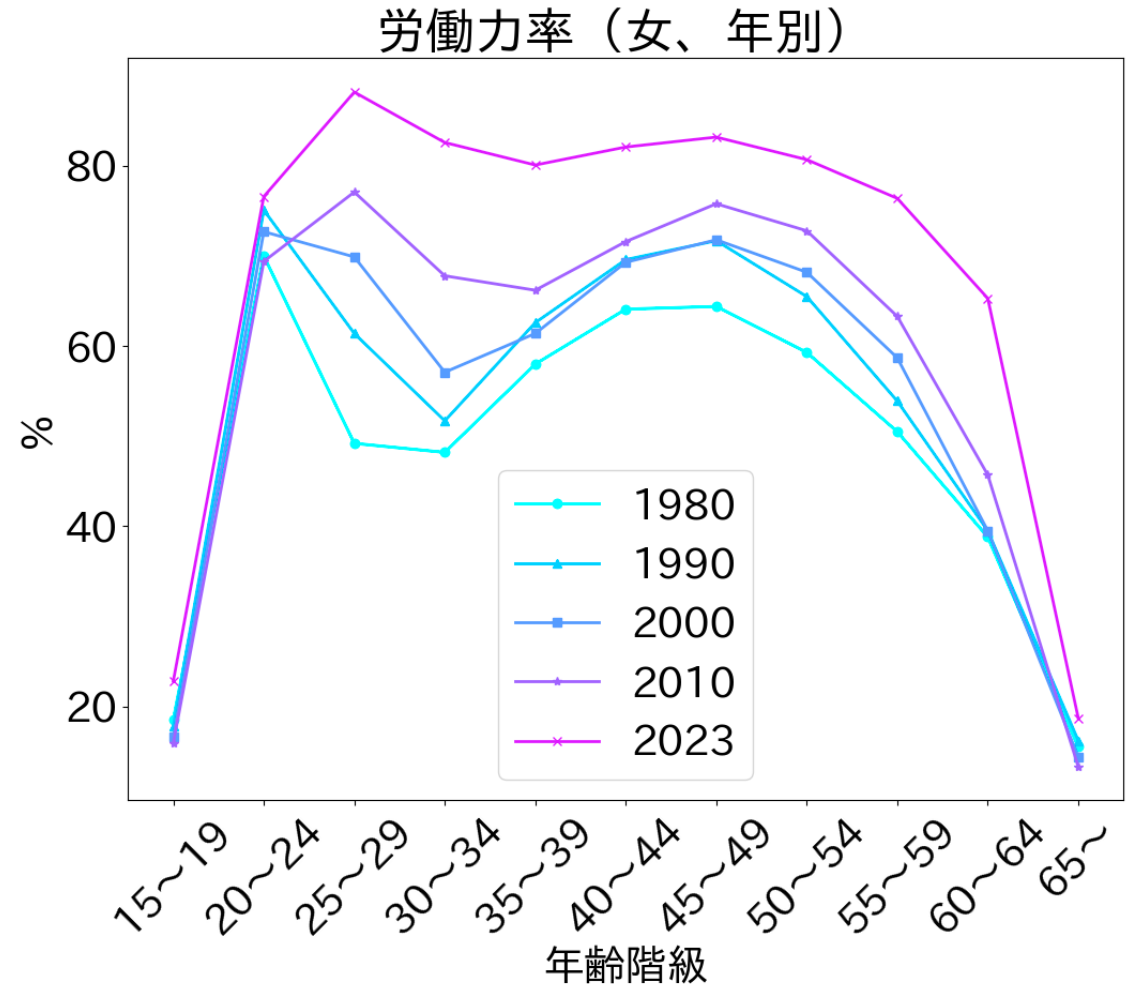
- キャリアの中断は、労働力率に現れる。
- 第2回に出てきたものを復習するところから始めよう。

年別vs男女別労働力率（第3回スライド）



近年までの傾向

- 20～30歳ごろに、寿退社する傾向があった。
- 現在は、いくつかの要因で谷が小さくなり、さらに谷の底が35～39歳ごろに
 - 女性の労働復帰（産休、育休制度）
 - 晩婚化



女性の労働力率の特徴

女性の労働力率には、



が観測される。

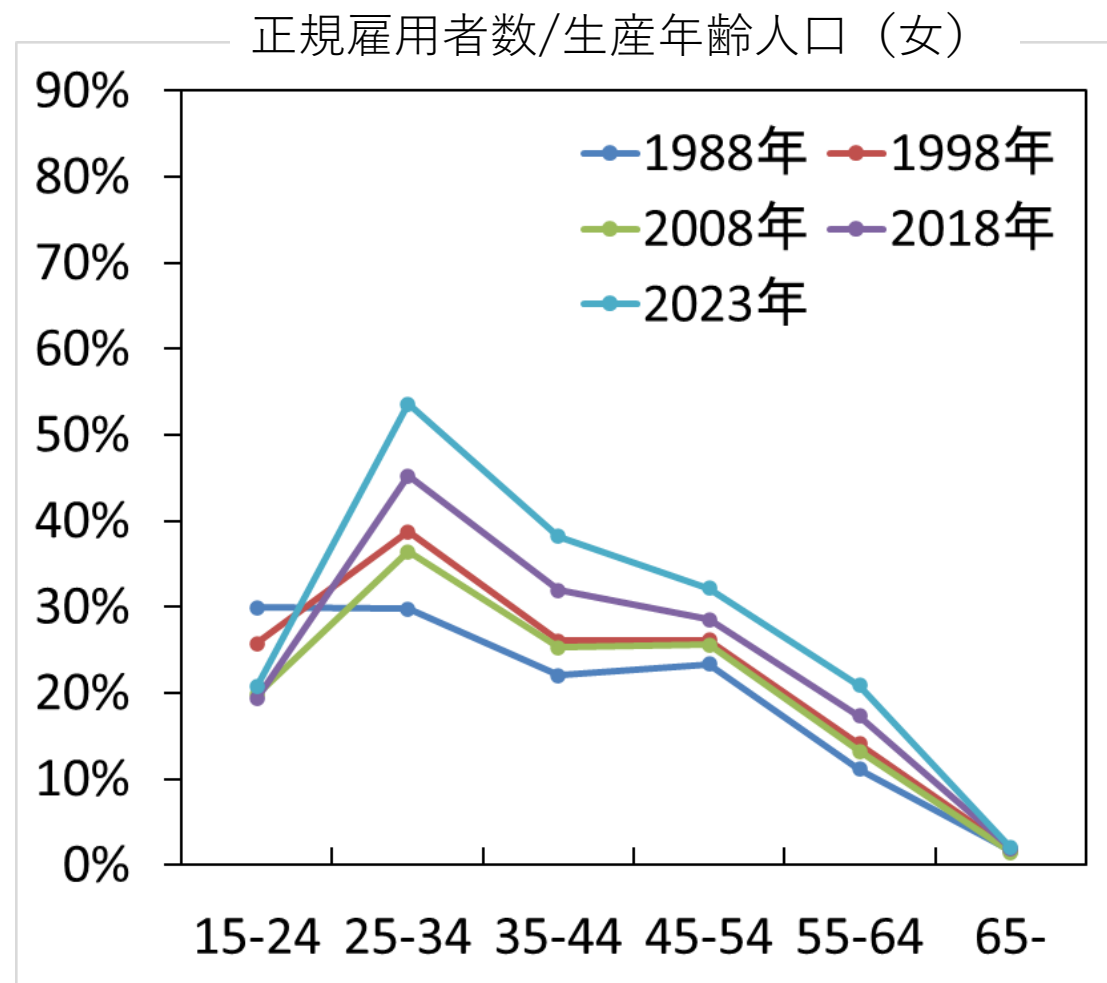
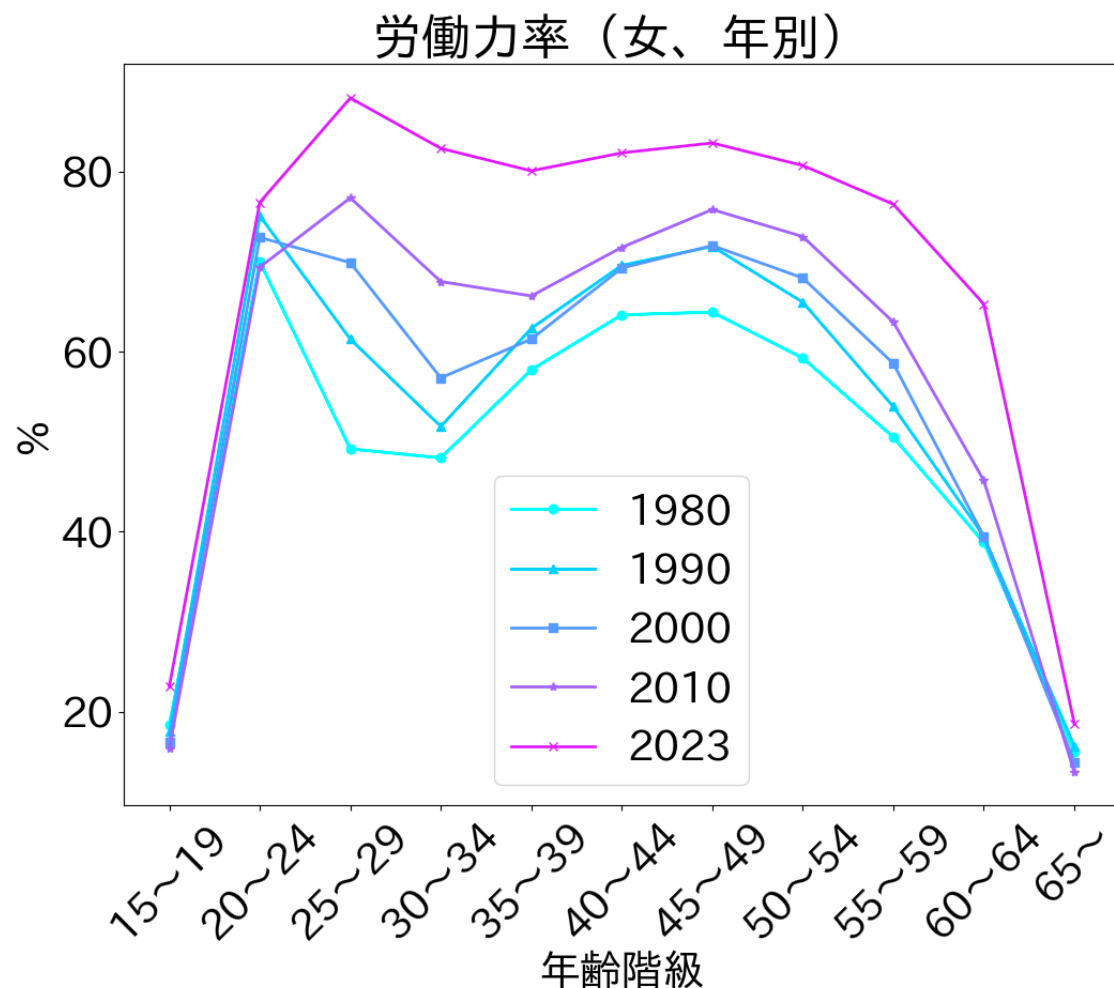
近年は改善傾向であるが、実はまだ問題も。

（1985年：男女雇用機会均等法）

この背景にあげられる一つの要因が、

- 正規雇用へ復帰する困難さ

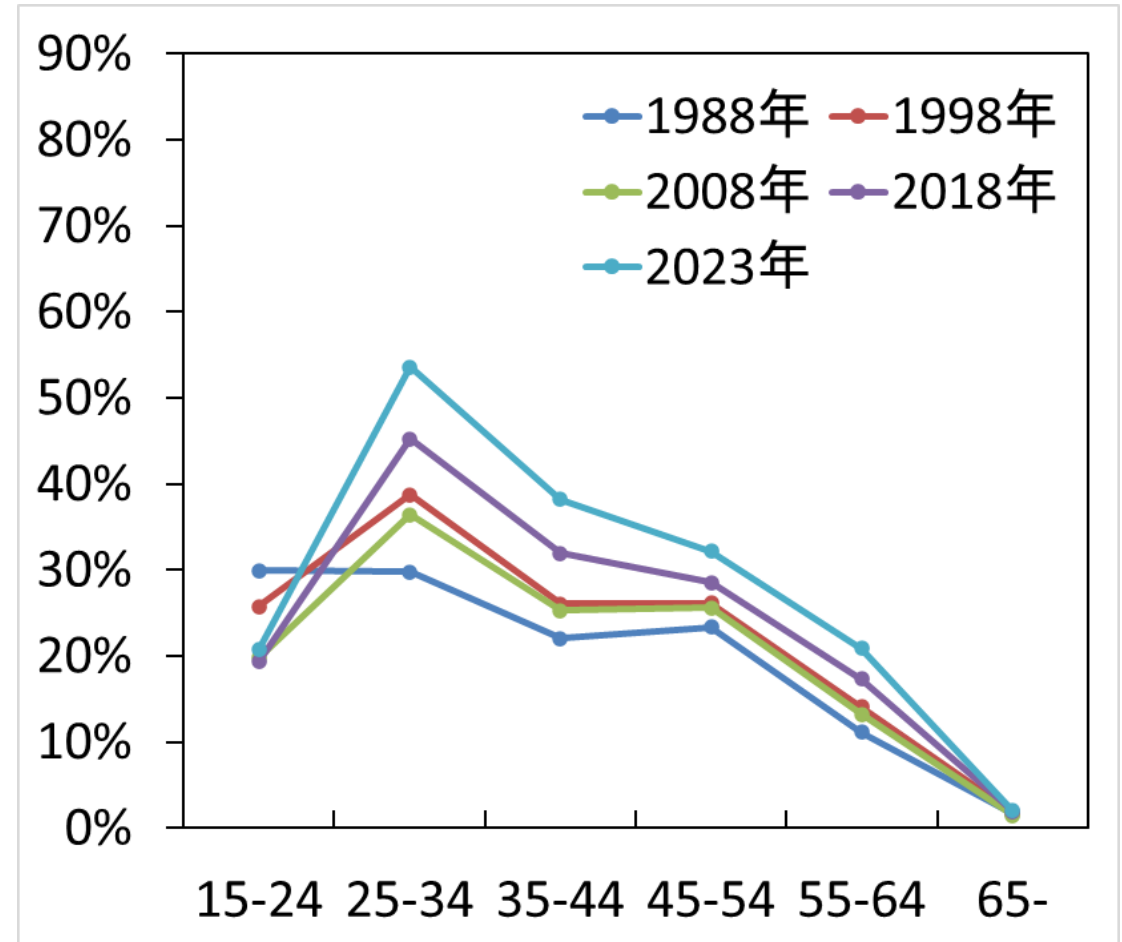
さらなる課題：非正規復帰



正規から非正規へ

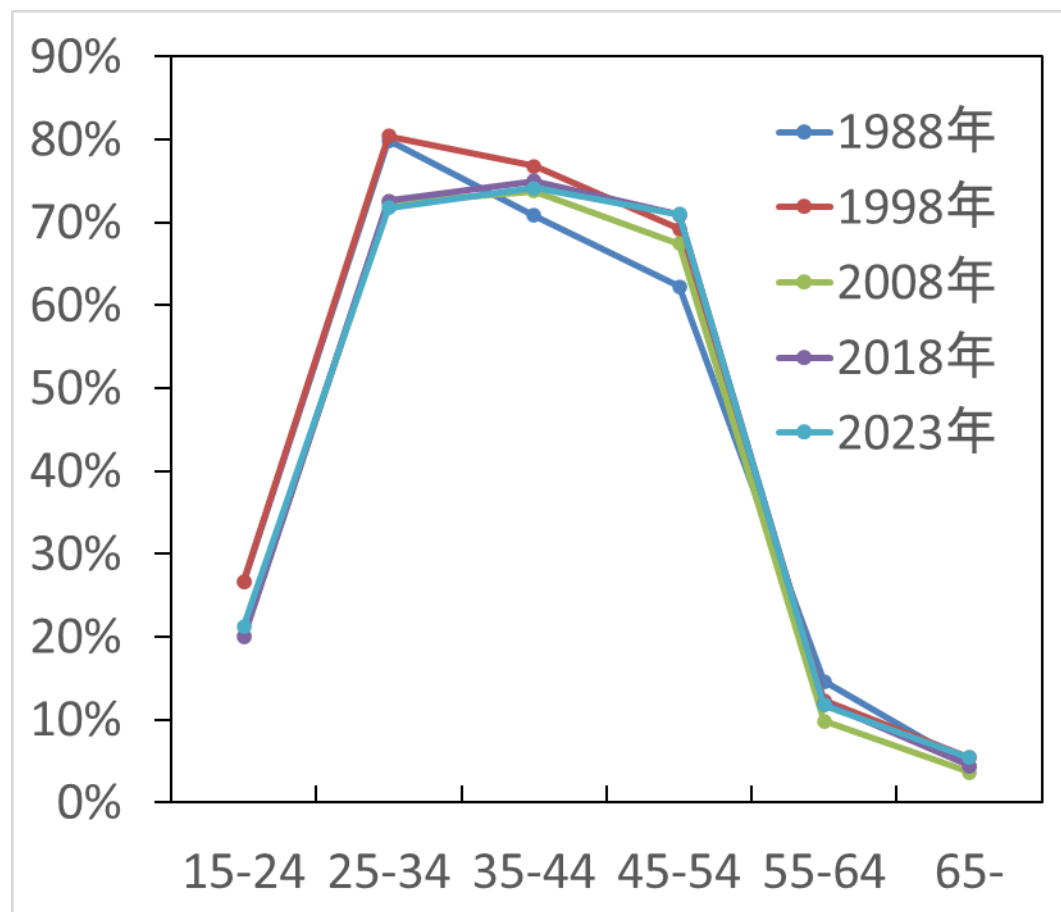
- 婚姻するまで正規雇用
 - 新卒採用など
- 婚姻して非正規化
- 子育て終了後には、**正規雇用に戻らない**（あるいは、**戻れない**）

正規雇用者数/生産年齢人口（女）

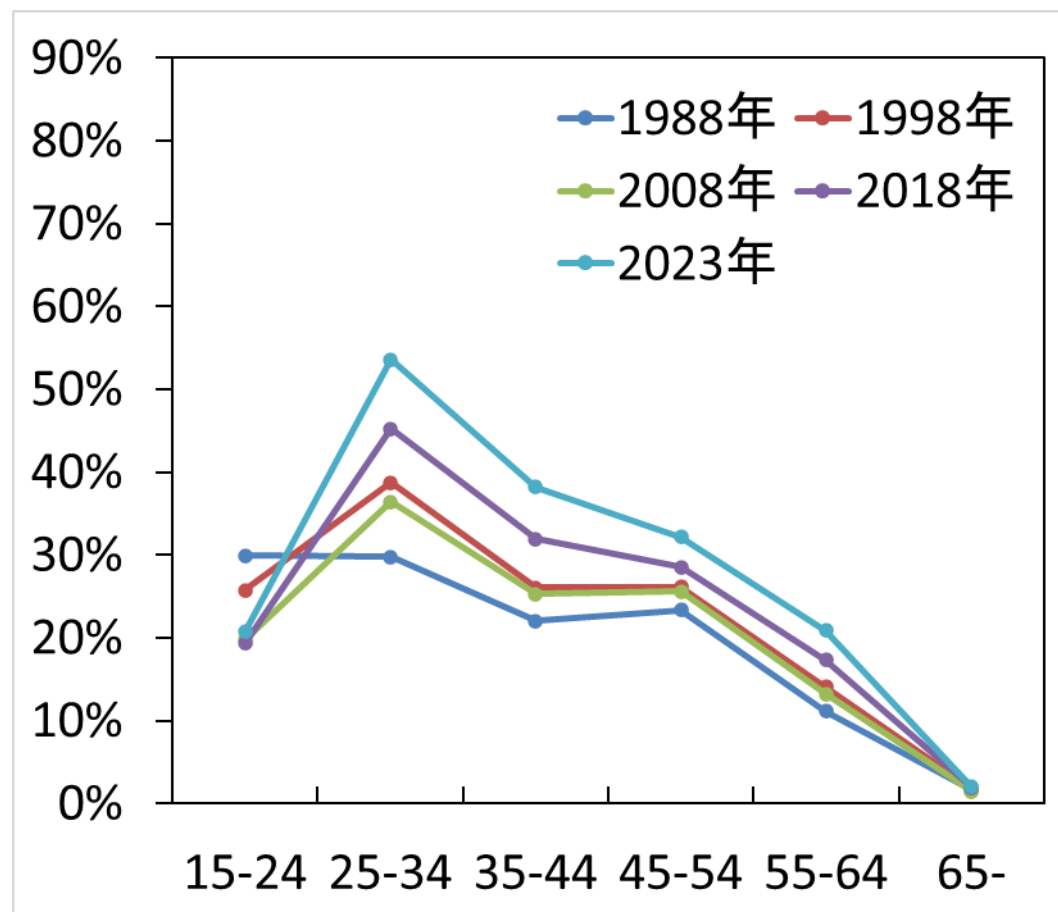


男女比較

正規雇用者数/生産年齢人口（男）



正規雇用者数/生産年齢人口（女）



非正規の謎

M字型カーブの改善の裏には、

高い非正規雇用率

がある。

ネガティブに見ると、

- 正規での復職が難しい可能性

ポジティブに見ると、

- 時間に融通のきく働き方を選択している可能性

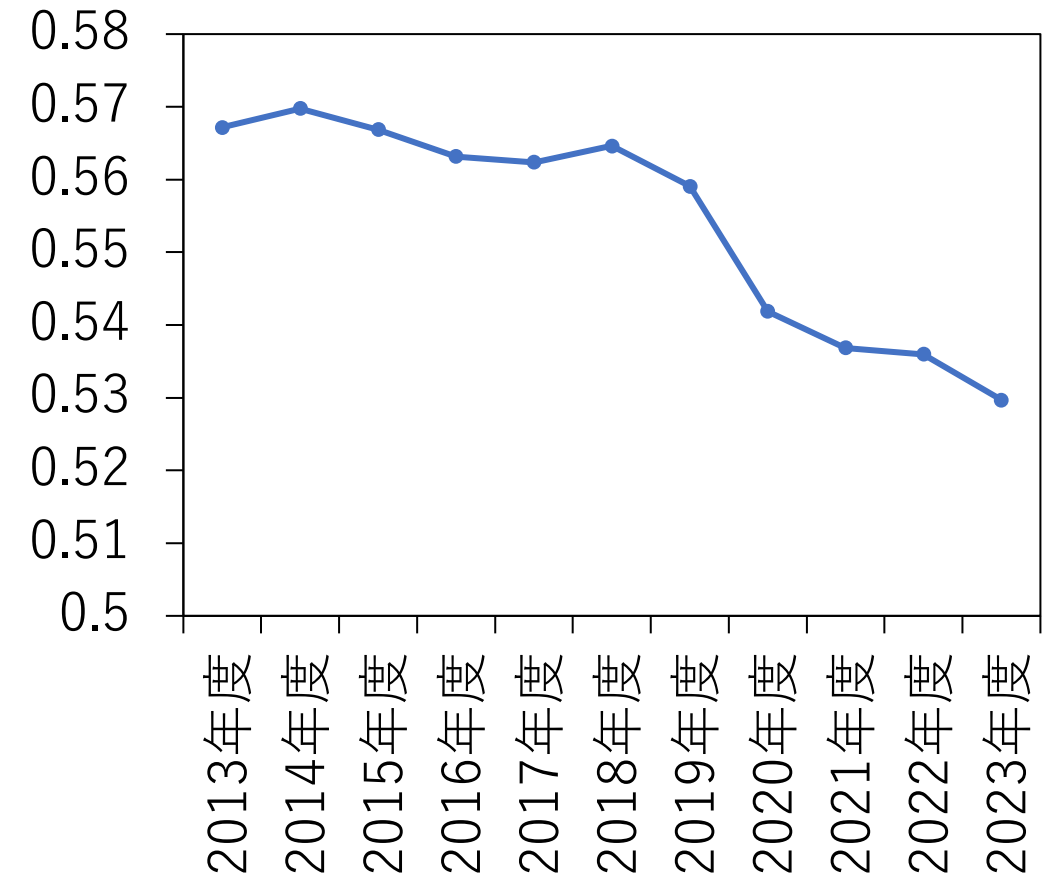
実際にはどっち？

ミクロレベルで見れば、
「正規で働きたい人が非正規しか仕事がない」
状態が少なければ、問題ではない
ように思える。

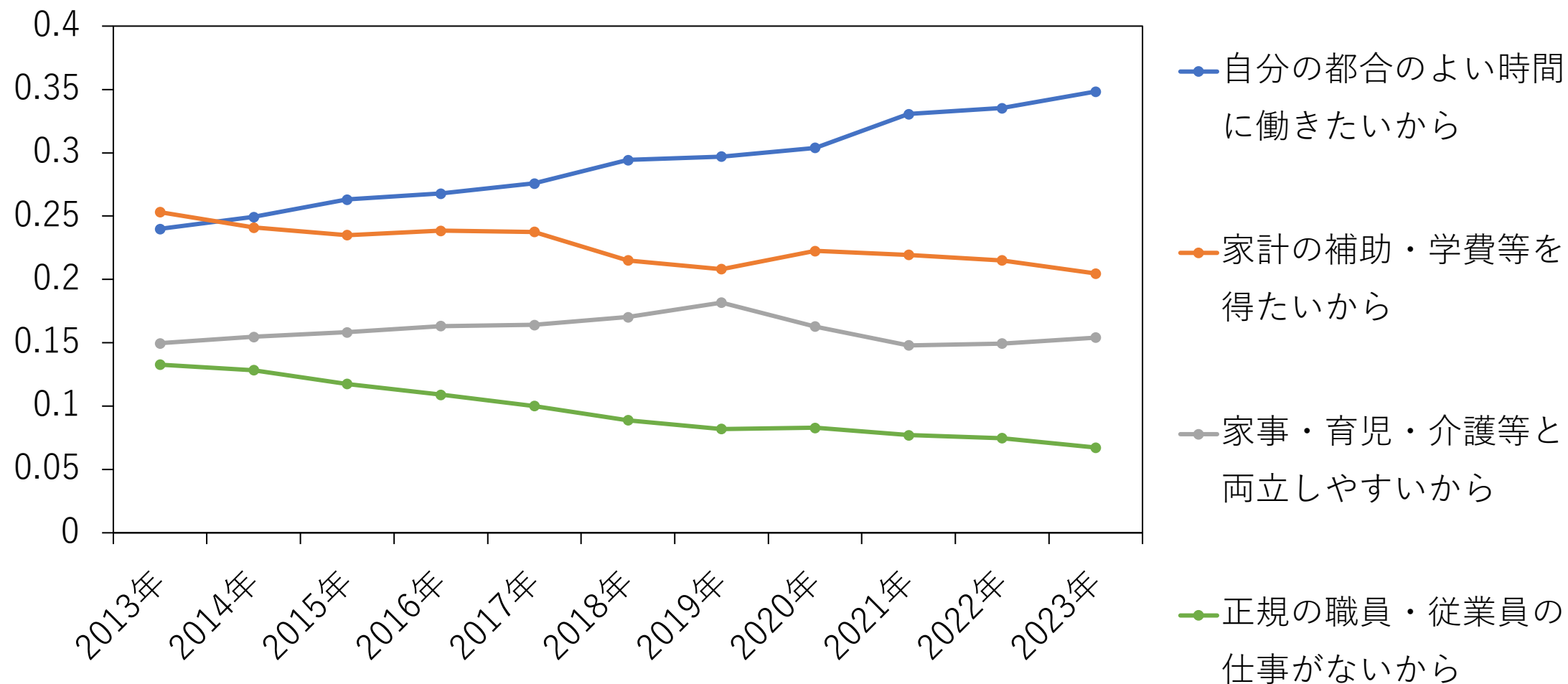
実際にはどうか、データで確かめよう。

- 女性の非正規雇用者数はここ10年で微減。

女性の非正規雇用者割合(25歳以上)



理由別/非正規雇用者に占める割合



簡単な類推

- 非正規雇用者比率は減少
- 非正規雇用者のうち、正規雇用されたい人は減少



正規雇用されたい人が正規雇用されて、非正規雇用者比率を下げている可能性。（それでもまだ10%程度は存在）

対して、

- 都合に合わせて働きたい人の比率は増加

自己選択の結果、非正規雇用にとどまる人は一定数存在（しかも増加している）。

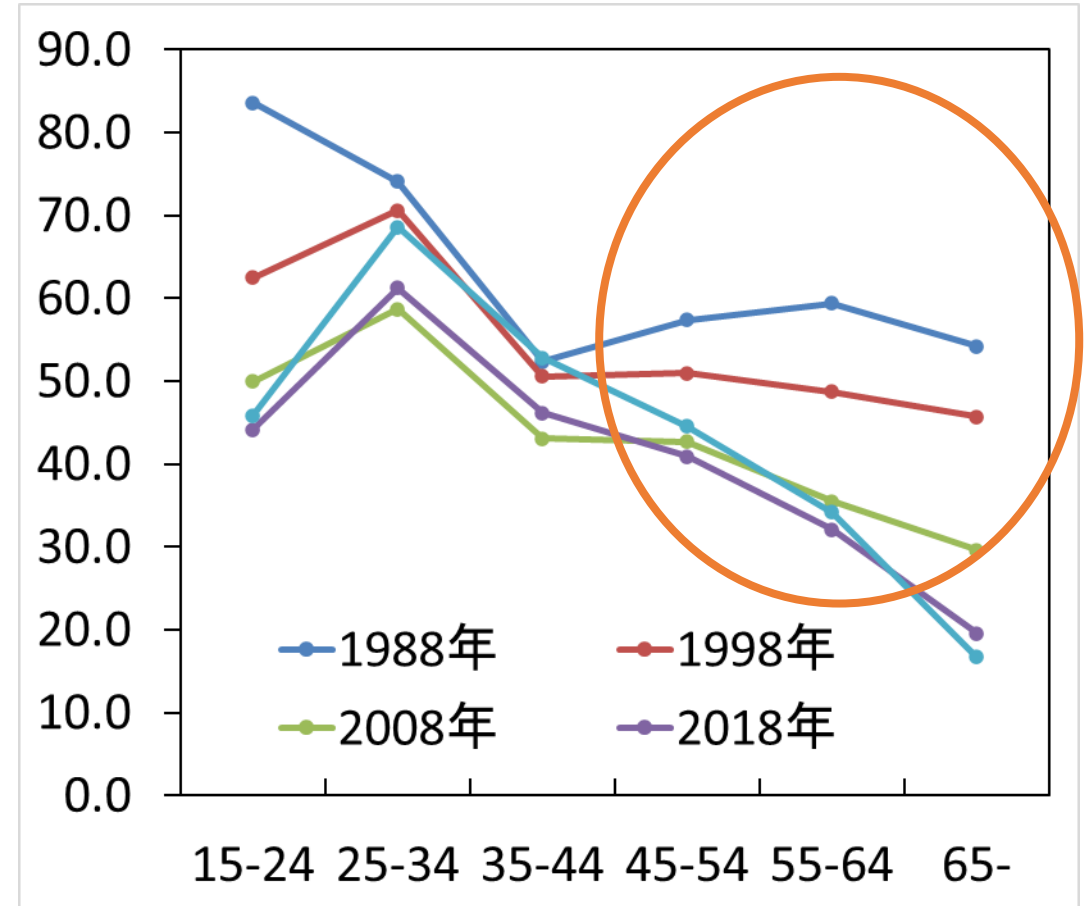
正規雇用に戻り始める人々

- 退職後と思われる35歳以下で、
トレンドの変化。
- 退職する人々の正規雇用比
率の上昇



キャリア復帰する人々の上昇

正規雇用者数/雇用者（女）



壁の存在

正規雇用への壁

は未だに存在。

依然、非正規雇用率が高い。

- バリバリ働きたくない人も多い。
- 子育ての（時間的）コストが障壁になっている可能性もある。

そもそも

「非正規雇用でないと、柔軟な働き方ができない」
ことが問題であることも考えられる。

今後進むといいなと思えること（荻巣の勝手な願い）：

- コロナで急速に広がった、在宅ワーク、時短出勤などのいっそうの拡充
- 正規雇用枠の拡充

現在地から

非正規の問題から少し戻って、
男女の賃金格差の基本的な事実

- 労働時間
- キャリアの中断

に戻ろう。

- 家事や育児のために正規の仕事をやめるならば、それは男性でもよいはず。

このあたりを、この後説明しよう。

子供の機会費用

子供を持つコスト

子供を持つと、



が発生する。

- 子供を持つことで得られなくなった、子供を持たなかったときに得られたはずの収入のこと。
 - 妊娠・出産にかかる時間×賃金
 - 子育てに必要な時間×賃金

ライフイベントとして結婚・出産が必ず発生するとしよう。
議論を簡単にするために、妊娠、出産の機会費用は無視しよう。

賃金の違い

男性の賃金を w_m 、女性の賃金を w_f としよう。

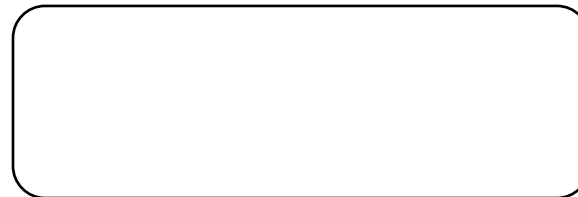
どちらも可処分時間を1だけ持っている。

このとき、結婚している家計において、家庭内での子育て時間が z だけ必要だとしよう。

いま、

$$w_m > w_f$$

だとしよう。このとき、家庭内で子育てを担当するのは、



機会費用から考える

機会費用で考えよう。

育児負担する割合を

$$\text{男性：女性} = s : 1 - s$$

としよう。このとき、男性の稼ぐお金は、

$$(1 - zs)w_m = w_m - zsw_m$$

女性は、

$$[1 - z(1 - s)]w_f = w_f - z(1 - s)w_f$$

機会費用



最適な選択

男女の機会費用の合計は、

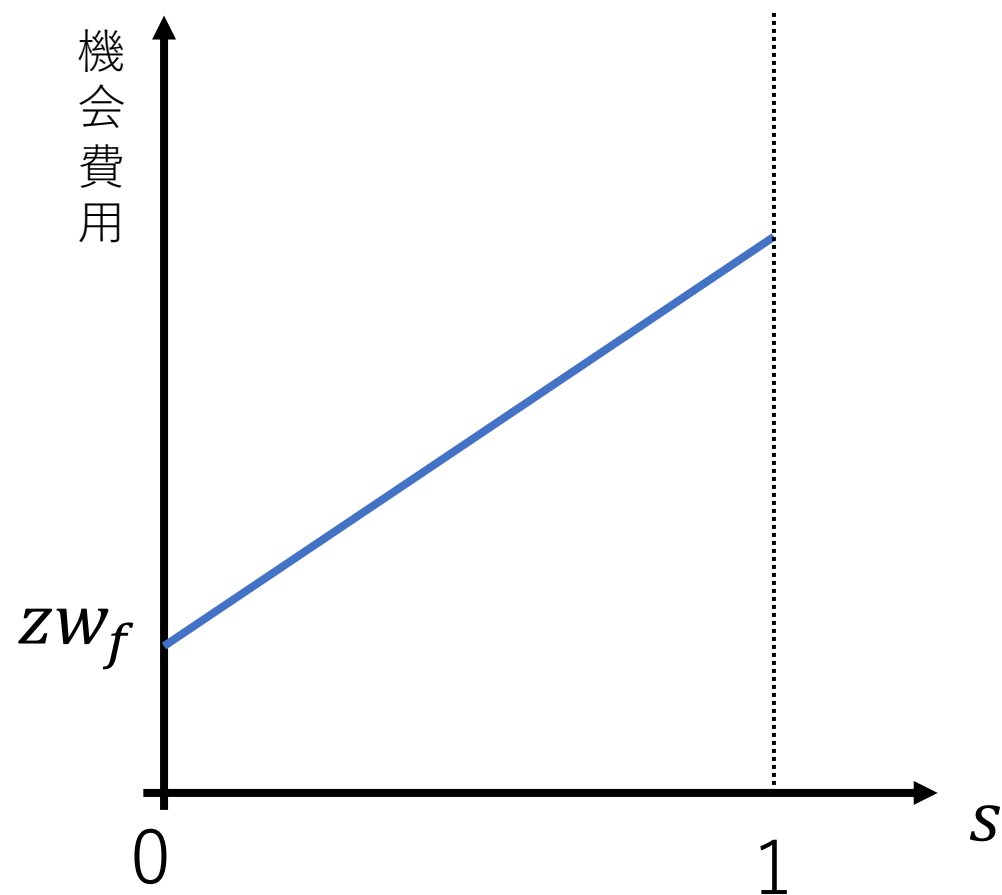
$$\begin{aligned} & zsw_m + z(1-s)w_f \\ &= z[w_f + s(w_m - w_f)] \\ &\quad \underline{\hspace{1.5cm}} > 0 \end{aligned}$$

家庭内で変更できるのは、 s だけ。

最も機会費用が小さいのは、

$$s = \boxed{}$$

つまり、男性が全く育児負担しないケース。



時間がもたらず問題

結婚後のキャリアパスにおいて、男女のどちらかが仕事をやめなければならないケースでは、

- より高い所得を稼げる方が仕事をしている
(つまり、**機会費用が高い方**)

ということになる。

子育てじゃなく、専業主婦(夫)になる選択でも同様の議論ができる。

問題の根幹

女性の所得が低い（機会費用が小さい）理由？

- 非正規雇用
- 一般職

なぜこれらの職を選んでいる？

好きで選んでいるのであればよいが、それだけではない可能性も。

女性のキャリア選択と 統計的差別

企業もたいへんなんです

企業は、正規雇用すると

- 社会保障料などを折半する必要がある
- 簡単にクビを切れない

などの問題がある。

正規雇用は非正規雇用よりコストがかさむ。



正規雇用の枠も、慎重に人を決める必要がある。

採用枠の取り合い

ある正規雇用の採用枠1つに、男性1人、女性1人の応募があったとしよう。

面接をすると、どうやら能力は同じ。

正規雇用は採用コストがかかるので、雇った場合はやめてほしくない。

- 再び高い採用コストを負担しなければならない。

どちらを採用する？

“過去”への依存性

勤続年数については、事前にわからない。

したがって、これまでの社内での実績値を参考にするでしょう。

このときに、

男性の離職率 < 女性の離職率

であれば、女性の方が一般に離職しやすいと判断される。

すると、採用されるのは、



になる。

統計がもたらす影響

これは、統計をもとにした意思決定の結果現れる、

と呼ばれる。



- AIでも統計的差別をする。（US Amazonの例ⁱ）

これは、不確実性があるために必然的に発生する。
不確実性がキャリアを変えてしまう例を見てみよう。

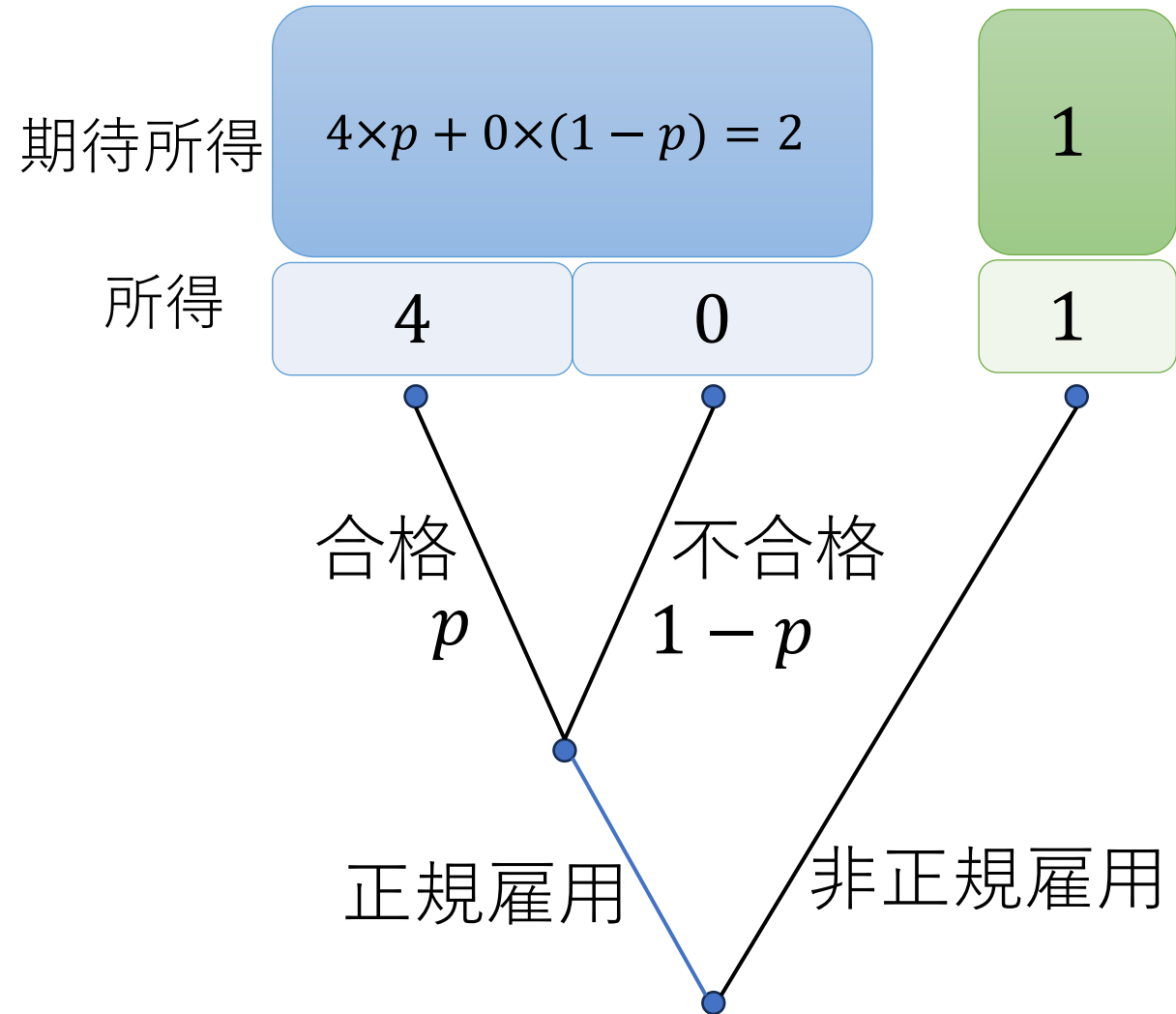
ⁱ<https://jp.reuters.com/article/idUSKCN1ML0DM/>

女性のキャリア選択

女性が正規か非正規か、雇用形態を選択をするでしょう。

非正規なら即座に合格
正規なら面接をして

- 合格（確率 p ）
 - 不合格（確率 $1 - p$ ）
- を決める。



イーブンのケース

候補者が2人で、能力も勤続予定年も同じだとしよう。

このときの合格確率が

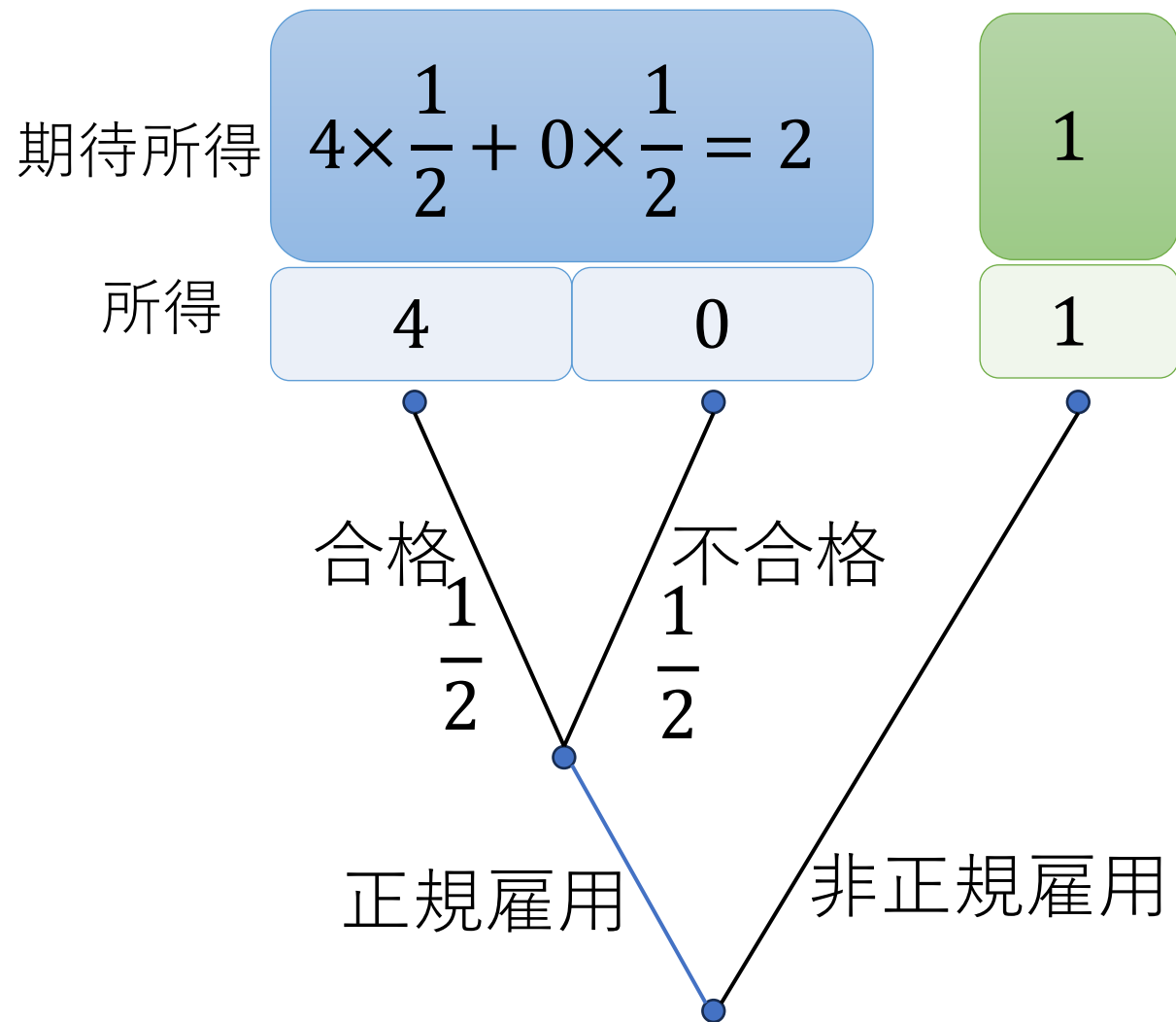
$$p = \frac{1}{2}$$

だとする。

このとき、期待所得が最も高い



を希望する。



非正規へのパス

「女性が採用されにくい」と、応募者が考えているとしよう。

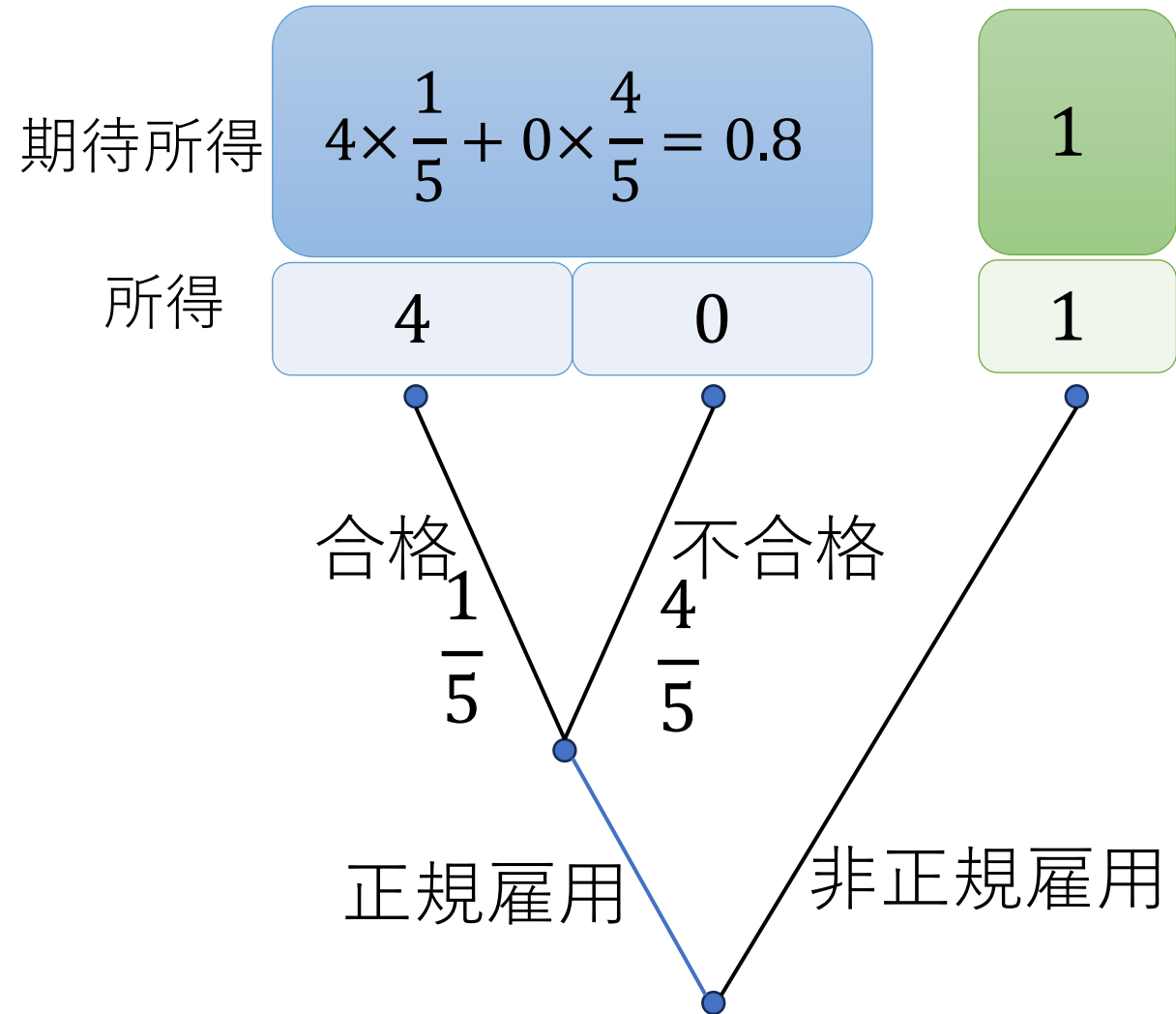
- 例えば、企業内の正規雇用のうち女性比率が $\frac{1}{5}$

このとき、

$$p = \frac{1}{5}$$

で考えた場合、期待所得が最も高い

を希望する。

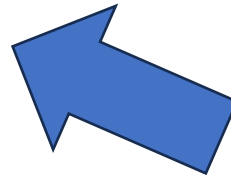


負のスパイラル

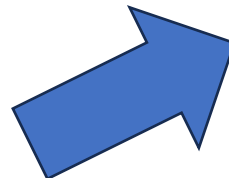
採用実績がないから、合格確率を低く見積もる。



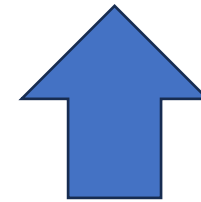
非正規雇用を選択



企業の女性正規雇用率は低くなる



- 男女賃金格差
- “女性はキャリアを中断するもの”という暗黙的合意の形成



まとめ

- 男女賃金格差の主な原因は、労働時間とキャリアの中断と考えられている。
- 日本では、非正規雇用率も重要と考えられる。
- 子供の機会費用は高くつく。
- 統計的差別によって不利益を被る人々もいる。

問い

1. チャイルドペナルティとは何か、説明せよ。
2. 統計的差別を、例を用いて説明せよ。
3. 労働者が期待利得を最大にするように正規雇用と非正規雇用の選択をする。非正規雇用を選択すると確率1で利得1を得られる。正規雇用を選択すると確率 p で利得3、確率 $1 - p$ で利得0を得られるとしよう。
 - a. 労働者が正規雇用を選んだ時の期待利得を計算せよ。
 - b. 労働者が正規雇用を選ぶときの p の範囲を求めよ。

参考文献

木村匡子・橘木俊詔（2008）『家族の経済学：お金と絆のせめぎあい』NTT出版.

脇坂明（2011）『労働経済学入門：新しい働き方の実現を目指して』日本評論社.

Bertrand, M., C. Goldin, and L. F. Katz (2010) “Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (3).