



## 女性活躍推進の障害の原因

シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授 山口 一男

この度拙著が日経・経済図書文化賞を受けたことを光栄に思う。同賞で男女の不平等・男女格差をテーマにしたものは 2008 年受賞の川口章氏の『ジェンダー経済格差』に続き拙著が 2 冊目となる。現代社会および企業における女性の人材活用の重要性、及び欧米と比べた日本における著しい女性活躍の遅れを考えると、このテーマでの実証研究と理論の更なる発展により社会改革が進み、性別によらず人々が経済活動において活躍できる日本の実現を望んでやまない。

拙著は主に二つの分析課題と、一つの理論課題に取り組んだ。分析課題の一つは男女格差の実態で、管理職割合と賃金の男女格差、および男女の職業分離に焦点を当てた。分析結果は男女格差が学歴や勤続年数など人的資本の男女差で説明できる部分はきわめて小さく、同じ人的資本でも昇進率に大きな男女格差があることが問題で、それが一方で女性が長時間労働ができるか否かと関わっており、他方で 40 歳代以降の男女の賃金格差の拡大をほとんど説明できることなどを示した。またホワイトカラーの女性の職が欧米に比べ事務職や「女性向き」の専門職に著しく偏り、それが男女の昇進率格差や賃金格差に影響していることも示した。現在「働き方改革」で「同一労働同一賃金」が強調されているが、実証結果は「同一労働同一賃金」以前に女性に男性と「同一の労働」の機会が与えられていないことが問題である。

第 2 の分析課題は企業の人事管理方針や施策と、男女賃金格差や企業の労働生産性との関係である。結果として、性別にかかわらず職員の能力発揮に努めている企業は男女賃金格差が少なくなり、また時間当たりの労働生産性も高くなることを示した。またワークライフバランス推進施策は「諸刃の剣」で、人材活用の目的で用いられれば男女賃金格差を減らし労働生産性も高めるが、そうでない場合はむしろ男女賃金格差を拡大させることを示した。

理論課題というのは女性に対する統計的差別や間接差別の結果につき新たな知見を加えたことである。ここで得た主な結論は、差別は女性の自己投資や努力のインセンティブにネガティブに影響するので、それを考慮しない企業行動は不合理だということである。

やまぐちかずお

71 年東京大卒、81 年シカゴ大より Ph. D. (社会学) 取得。コロンビア大助教授、カリフォルニア大ロサンゼルス校准教授などを経て、91 年よりシカゴ大教授。46 年生まれ。

