

Title	男女間賃金格差の要因とその変遷：女性の社会進出がなぜ賃金格差を縮小しないのか
Sub Title	Determinants of the Male-Female Wage Gap in Japan : Why doesn't Increasing Women's Market Participation Reduce the Wage Gap?
Author	大沢, 真知子(Osawa, Machiko)
Publisher	
Publication year	1988
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.31, No.1 (1988. 4) ,p.93- 112
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19880425-04054282

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

男女間賃金格差の要因とその変遷

——女性の社会進出がなぜ賃金格差を縮小しないのか——

大 沢 真知子

1 はじめに

女性に対する労働市場での差別や、女性の社会的地位を測る尺度としてよく用いられるのが、男女間賃金格差の指数である。わが国の男女間賃金格差は、主要先進国のなかでもとくに大きいことから、海外においては、わが国の女性の社会的地位が低く労働市場で不当に差別されている、といった見解が一般に定着している。いま、時間給をもとに主要先進国のあいだで1960年から1980年の男女間賃金格差を比較した表をみると、わが国の賃金格差が一番おおきい。しかし、比較的賃金格差のすくないスウェーデンやイタリアの賃金格差が製造業部門の労働者のみを対象として計算したものであることをかんがえると、格差も賃金の定義の仕方によってかなり変動することが推測される。むしろ興味深いのは、時系列でみた賃金格差のトレンドである。たとえば、1960年から80年までアメリカやソビエトではまったく変化がみられない。一方、オーストラリアやイギリスでは60年から70年にかけては変化がないが、70年から80年にかけては縮小している。わが国では逆に、60年と70年では格差が縮小しているが、70年から80年にかけては、あまり変化がみられない。このように、1960年から80年にかけて各国とも女子労働力率の著しい上昇をみたにもかかわらず、その上昇が必ずしも賃金格差の縮小につながらなかったといえることができる。

さて、それでは、女性の社会進出は進んでいるのに、賃金格差が縮まらないのはなぜだろうか。この疑問にこたえるために本稿では、わが国の経済発展による女性の就業機会の変化が、女性の教育投資やその後のライフサイクルにどのような変化をもたらしただのかを検討し、またその変化が時系列でみた賃金格差の動向にどのような影響を及ぼしているのかを考察する。

男性は一般にその生涯時間のほとんどを労働市場で過ごすのに対して女性は労働市場と家庭とのあいだを移動する。このような女性の男性とは異なる就労パターンが、女性の勤続年数を短くし、

賃金格差を生み出す重要な要因となっているが、本稿ではさらにこの女性の就労パターンが、世代間でどう変化してきているのかを計測し、それが賃金格差のトレンドにどう反映してきたのかを考察する。従来の研究では、このような女性の移動のパターンをみる変数として、雇用者のあいだでの勤続年数や経験年数が使われてきた。しかし、これらは集計データであるために、世代間の変化がとらえられず、また、現在働いているもののみの情報をもとにしているため、過去に働いていた女性もふくめた人口全体の特徴をはっきりと把握することができない。本稿では、雇用職業総合研究所が1975年に集計した個票をつかって、従来の研究ではあきらかにされていないライフサイクルでの女性の労働市場と家庭とのあいだの移動の特徴を、学歴（教育年数）や人的資本の蓄積との関連でとらえ、その世代間の変化をあきらかにしようと試みる。

本稿の構成は、以下のとおりである。まず、2で、男女間賃金格差の時系列的変遷をみる。続いて3で、理論的枠組みについてふれ、戦後の女性の教育投資や、卒業後の人的資本の投資のパターンがどう変化してきたのかをあきらかにする。データには、1975年までの情報しかないので、4では、さらに、いままでの分析でわかったことをもとに、第一次石油ショック以降の男女間賃金格差について推察し、わが国の女子労働の特徴をあきらかにしてゆく。最後に5で本稿での分析結果をまとめてみたい。

2 男女間賃金格差の時系列的変遷

図1に、賃金構造基本調査をもとに男子の賃金を100とした女性の賃金を計算し、昭和29年から昭和58年までの趨勢グラフにかいた¹⁾。なお、この賃金格差を算出するのに以下の異なった賃金の定義をベースに使った。

(1) 平均月間きまって支給する現金給与額 (2) (1)に平均年間特別に支払われた現金給与額の月平均を加えたもの (3) (1)を実労働時間数で割った時間給 (4) パートタイマーを含めた時間給である。

図1から明らかなように、賃金格差と言っても、賃金の定義のしかたによってその値が異なる。たとえば、男女間でみられる労働時間やボーナスの額の差をあらかじめコントロールした時給をもとに計算した格差が一番小さい。逆に、労働時間やボーナスの男女間の差をふくめたきまって支給される月給をもとに計算した格差がもっともおおきくなる。このように、賃金格差は、定義が狭義になればなるほどその値が小さくなるという特徴をもっている。

1) 賃金構造基本調査では、従業員10人以上の事業所を対象に、調査を行っている。

昭和57年では、従業員10人以下の事業所ではたらいっている人の割合は、男子労働者の15%、女子労働者の25%にあたる。また、年齢別にみると、この割合は、高齢になるほど高くなっている。このことが、女子の平均賃金を引上げ、賃金格差を実際よりも引き上げていることに留意すべきである。

図1 男女間賃金格差のトレンド

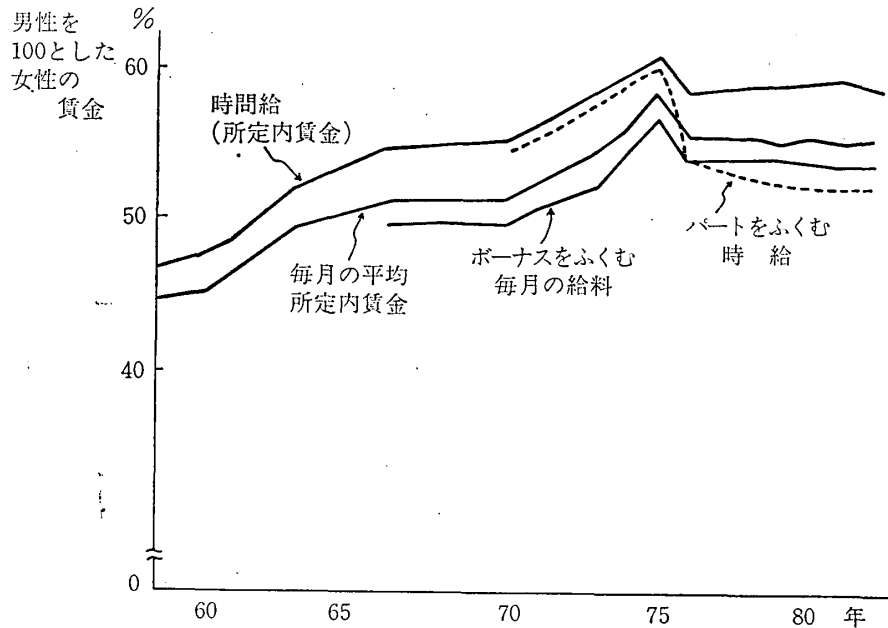


表1 年齢別賃金格差 1965—1985

年 齢	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59
年								
1965	78.2	67.1	58.1	52.1	44.7		46.0	
1970	79.7	67.7	54.5↓	50.5↓	47.9		49.5	
1975	85.3	75.5	63.9	55.9	54.1	56.1	53.5	58.2
1980	87.2	77.4	64.7	54.9	49.5	49.8	53.8	59.7
1985	88.2	81.0	69.0	58.9	52.2	49.9	52.0	62.3

資料出所：労働省婦人少年局『婦人労働の実情』

さて、賃金の定義の違いによって格差の値がことなることがわかったが、この格差のトレンドをみると、どの4つの数字をとってもその変動は似通っている。昭和35年から50年までは賃金格差は縮小の傾向にあったが、第1次オイルショック後の昭和51年には格差が拡大し、その後は横這い状態が続いている。また、昭和35年から50年のトレンドをもう少し詳しくわしくみると、昭和35年から40年と、45年から50年にかけては格差が急速に縮小しているが、昭和40年から45年にはそれほどの変化がみられない。

次にパートを含めた賃金格差をみてみると、パートが増加した昭和45年から50年にかけては縮小傾向にあったのに、第一次オイルショックの後、格差はむしろ拡大している。ちなみに、一般女子労働者とパートとの時間給の賃金格差は、昭和46年には、0.9であったのが昭和50年には0.76と拡大している。ILOは、1982年の報告書で、日本は主要先進国の中で、1970年から80年にかけて賃金格差が拡大した唯一の国と指摘しているが、これは主に、パートタイマーの増大と、パートと

常勤労働者との賃金格差の拡大が、おもな要因であったといえるだろう。

最後に、男女間賃金格差を年齢別にみると、第一次オイルショック以前には、全体のトレンドと年齢別にみたトレンドが、同じように変化していたが、それ以降1975年から80年にかけては、若年層では引続き格差が縮小しているが、35歳以上の女性をみると格差が拡大してきていることがわかる(表1参照)。

以上、統計をみてわかったことをまとめてみると以下のようになる。

(1) わが国の男女間賃金格差は、高度成長期の昭和35年から昭和50年の第一次オイルショックまで縮小の傾向をたどっていたが、その後は、昭和50年に格差が拡大したあと横這い状態が続いている。

(2) パートをふくんだ格差をみると、昭和50年の第一次オイルショックから昭和55年の第二次オイルショックまで格差がゆるやかに拡大していったが、その後はそれ程の変化がない。

(3) さらに、時系列の賃金格差を年齢別でみると、第一次オイルショックまでは年齢別のトレンドが全体の趨勢と同じ動きをみせていたが、その後若年層では格差が縮小しているが、子育てを終えて再就職する35歳以上の年齢層では、昭和50年以降賃金格差はむしろ拡大していることがわかった。

3 賃金格差の経済的要因とその変動

(1) 理論的枠組み

以上みてきた男女間賃金格差の経済的要因として、女性の教育投資や、卒業後の人的資本の投資パターンに着目した理論として、人的資本論の骨子について簡単にふれておきたい。従来の理論が労働市場での制度的制約や差別といった需要側の要因に着目しているのに対して、この理論はむしろ供給側の男性と女性のライフサイクルでみた就業行動の違いに着目し、個人は自分の将来をある程度想定し、その予測 (Expectation) に基づいて、(個人の生涯の満足度を最大にするように) 人的資本の投資をおこなうということを前提としている。もし女性が、結婚や育児のために労働市場から退出することを予測していたら、一生働くことを予測している男性よりも少ない教育投資をおこなうだろう。また、卒業後の人的資本の投資 (スキルの形成) に関しても、もし女性がキャリアの中断を予測していれば、中断前の人的資本の投資は、継続して働く男性にくらべてすくないかもしれない。このように、男性と女性の将来に対する人生の予測の違いが教育投資や卒業後の人的資本の投資の差となって、賃金格差に反映しているというのである (Mincer and Polacheck, 1974)。

この理論によれば、男女間の賃金格差は、労働市場のなかの雇用慣行や差別といった需要側の要因によって生じたのではなく、供給側の合理的な選択の結果生じたことになるため、理論の解釈や

その前提をめぐっての批判も多い。それにたいして、人的資本論では、以下のような反論をしている。男女別に独身者と既婚者のあいだで年齢別賃金カーブを描いて見ると、男性の場合は、既婚男性の賃金カーブが独身者を上回るが、女性の場合は逆に、独身者の賃金カーブが既婚者を上回る。このような、独身者と既婚者とのあいだの賃金カーブの男女間の相違は、需要側の要因では説明できないというのである。すなわち、労働市場に存在する雇用慣行や雇用主の女性に対する差別といった需要側の要因は、既婚、未婚にかかわらず女性一般におなじように作用するからである。そこで、人的資本論では、既婚女性に特有にみられる家庭と労働市場とのあいだの移動とそのパターンに注目したのである。育児や家事の負担を考慮にいれずに既婚女性の就業をかんがえることはできない。その意味で、人的資本論が、女性の供給側の要因に目を向け、育児や家事労働の重要性をその分析に組み入れた貢献はおおきい。しかし、個人の合理的な人的資本の投資が、無制約のもとでおこなわれているのではなくて、数々の制約 (constraint) のなかで行われることを考えると、男女間にみられる就業行動 (人的資本の蓄積) の相違は、労働市場に存在する様々な制度的制約におおきく左右されているといえる。その意味で、ここで用いる人的資本の変数が、合理的な投資行動の結果であると同時に、様々な労働市場に存在する制度的制約を反映していることを考慮する必要があるだろう。

さて、それでは、教育年数や勤続年数といった人的資本の変数が、実際にわが国の男女間賃金格差の何割位を説明しているのだろうか。八代は、昭和51年の賃金構造基本調査データをもとに、教育年数の男女間の差が男女間賃金格差の7%をまた勤続年数の差が47%を説明しているとしている (八代 (1976))。そこで、この分析結果を用いれば、賃金格差の54%をこの教育投資とその後の人的資本の投資 (就業パターン) の男女の違いで説明できるということになる。ちなみに、アメリカでは白人の男女間賃金格差の36%を説明するにすぎない。

以上の研究から、わが国の男女間賃金格差を説明する要因として、教育投資や就業パターンの違いから生ずる勤続年数の差が重要であることがわかる。それでは、このような教育投資や、就業パターンが、急速な経済発展のなかでどのように変化したのであろうか。そして、それがどのように男女間賃金格差に影響をおよぼしてきたのだろうか。

(2) 教育投資とその変遷

ここでは教育投資を平均教育年数に置き換えて、経済発展のなかで教育投資の男女差がどう変化してきたのかを、就業人口と人口全体との二つのサンプルから計算し比較してゆく。人口全体と、就業人口との二つの平均教育年数の推移をみてゆく理由は、学歴分布がこのふたつのサンプルで異なるからである。男性の場合は、学歴に関係なくほとんどの人が定年退職まではたらくので、このような問題はおきてこない。しかし、女性の場合には、大多数の人が結婚や育児などの理由でキャリアを中断し、しかも、その中断と学歴とのあいだに相関関係があるので、たとえばひとつの世代

表 2 平均教育年数の推移, 男女別

(1) 15歳以上の人口						
	1960 (1)	1970 (2)	1980 (3)	1960—70 (2)—(1)	1970—80 (3)—(2)	1960—80 (3)—(1)
男	9.86	10.51	11.07	0.65	0.56	1.21
女	9.3	10.2	10.735	0.89	0.545	1.435
男 女 差	0.56	0.32	0.335			
(2) 就業（雇用者）人口						
男	9.94	10.57	11.24	0.63	0.67	1.3
女	9.25	10.163	10.86	0.91	0.7	1.61
男 女 差	0.69	0.407	0.38			
(3) 15歳以上の人口と就業（雇用者）人口との差						
男				0.02	0.11	0.09
女				-0.02	0.155	0.175

資料出所：総理府『国勢調査』

をみてみると、その世代全体の学歴分布はライフサイクルのどの時点をとっても一定であるのに、²⁾ 就業人口の学歴分布はライフサイクルでおおきく異なる。さらに重要なことは、この学歴分布が世代間でも、大きく変化していることである。このことは、経済発展にともなって変化したわが国の女性の就業機会をみてもあきらかである。女性の従事している職業は、昔は農業や、内職、または製造業の生産行程作業職といった単純作業職が多かったが、オフィスのオートメーション化にともなって事務職が拡大し、最近ではさらにサービス産業の拡大によってホワイトカラー職にしめる女子労働の割合も上昇しつつある。このような、就業機会の急速な変化は、³⁾ 学歴と女子の就業率の相関を世代間で大きく変化させた。

以上のべてきたことであきらかなように人口の高学歴化がかならずしも就業人口の高学歴化につながるとは限らない。そこで、教育投資の変化とその賃金格差への影響をみるためには、全体と就業人口との二つのサンプルにわけて、男女別に教育投資の変化を比較検討する必要がある。表2に、15歳以上の人口と就業人口とにわけて平均教育年数を計算した結果を載せた。これをみると、1960年から70年のあいだでは、女性は、就業人口での平均教育年数の増加のほうが人口全体よりもおおきいのに対して、男性のばあい増加はしているが両者のあいだに差がない。またその後の1970年から80年の10年間では、男女とも、人口全体よりも就業人口の平均教育年数が上昇してい

2) 古郡(1981)は、就業構造基本調査から、育児期に女性が労働市場から退出する確率は、学歴が高くなるほど高いことを指摘している。Tanaka(1986)は、個票をつかって、女子の労働市場と家庭とのあいだの移動と学歴の相関を明らかにしている。

3) 就業構造基本調査でみると、女子の就業率と学歴との関係は、1970年では、低学歴と高学歴の就業率が高いことからU字形を描いていたが、1980年になると、高学歴の女性の就業率が上昇し、正の相関が見られるようになったことがわかる。

表3 年齢別平均教育年数, 1970, 1980

	1970		1980		1980-1970	
	人 口	雇 用 者	人 口	雇 用 者	人 口	雇 用 者
20-24						
男	11.3	11.3	12.3	12.34	1.0	1.04
女	11.3	11.4	13.8	12.6	2.5	1.2
男女差	0	-0.1	-1.5	-0.26	-1.5	-0.16
25-29						
男	11.57	11.6	12.6	12.62	1.03	1.02
女	11.0	11.0	12.14	12.3	1.14	1.3
男女差	0.57	0.6	0.46	0.32	-0.11	-0.28
30-34						
男	11.33	11.36	12.23	12.26	0.9	0.9
女	10.68	10.5	11.7	11.63	1.02	1.13
男女差	0.65	0.86	0.53	0.63	-0.12	-0.23
35-39						
男	11.05	11.07	11.8	11.8	0.75	0.73
女	10.465	10.3	11.2	11.07	0.735	0.77
男女差	0.565	0.77	0.6	0.73	0.015	-0.04
40-44						
男	10.9	11.05	11.48	11.5	0.58	0.45
女	10.42	10.25	10.85	10.46	0.43	0.21
男女差	0.48	0.8	0.63	1.04	0.15	0.24
45-49						
男	10.63	60.65	11.2	11.25	0.57	0.6
女	10.1	9.92	10.65	10.06	0.55	0.14
男女差	0.53	0.73	0.55	1.19	0.02	0.46

資料出所：総理府『国勢調査』

る。さらに、この上昇の度合いは女性のほうが大きい。そこで、1960年から80年までの全体の期間についてみると、男性にくらべて女性のあいだで、就業人口における平均教育年数の上昇がめだつ。これはこの時期、事務職の拡大などに伴って、高学歴の女子の就業率の上昇がおおきかったからであろう。また、この傾向は、60年から70年にかけてより顕著に見られた。

さて、女子全体でみると男性にくらべて女子就業人口の高学歴化がみられたが、この結果は年齢によって異なる。年齢別のデータが利用可能なのは1970年と80年だけなので、この2時点での計算結果を表3に載せた。これをみると、たしかに20歳から39歳までの年齢層では女子就業人口の平均教育年数の増加分が全人口での増加分を上まわっているが、40歳以上のサンプルをみてみると逆に、労働人口より人口全体の高学歴化のほうが速いテンポですすんでいることがわかる。ここから、1970年から80年にかけて、40歳以下の女性のあいだでは高学歴の女性の就業率の上昇率の方

が、低、中学歴の女性よりおおきかったが、40歳以上では逆に、低、中学歴の上昇率のほうがおおきかったことがわかる。⁴⁾ 一方、男性の方をみると、就業人口と人口全体のあいだで、年齢別にあきらかな相違はみられない。

いままでの分析から、1960年から80年にかけては高学歴の女性の就業率の上昇率が男性にくらべて高かったことがあきらかになった。この傾向は70年から80年にかけてより顕著にみられた。⁵⁾ 1975年以降をのぞけば、戦後わが国の賃金格差は縮小傾向にあったから、男性にくらべて高学歴の女性の社会進出の速度が速かったことが、賃金格差の縮小の一因であったとおもわれる。しかし、平均教育年数の変化をさらに年齢別にみても、若年層では高学歴の女性の社会進出の速度が増加してきている一方、育児をおえて労働市場に再就職する人が多い中高年層ではむしろ、中、低学歴の女性の就業率の増加率のほうが高いことがわかった。このような、若年層と中、高年層にみられる女子労働の二極分化は、わが国にみられた女子の就業機会の変化に密接に関係している。

わが国では1960年より事務職が拡大し、それにとまって若い比較的高学歴の女性がこの部門に吸収された。同時に、製造業部門ではたらく労働者の割合も他の先進国にくらべて高かった。しかし、高学歴化が急速に進行したため、若年労働力不足が生じた。その結果、この若年労働力不足を補うために、中高年の比較的、低学歴の女性が生産行程従事者として、労働市場に吸収されていたのである（大沢（1986）参照）。

さて、全体としてみると高学歴の女性の社会進出がその後も続いているのに、昭和50年をさかいに賃金格差が一時拡大し、その後は格差がひらいたままではなぜだろう。この点については第4節で考察を加えてみたい。

（3）卒業後の人的資本の投資パターンの変化

人的資本の投資は、卒業後も、企業と個人の両者によって引続きおこなわれる。ここでは、この卒業後の人的資本の投資を経験年数に置きかえて分析を進めてみたい。経験年数とは、転職をしたり一時キャリアを中断したりしたことにかかわらず、過去から現在にいたるまで集積された就業年数の和である。

前節でも強調したが、男性が卒業してから定年退職までの殆どの時期を労働市場で過ごすのに対して、女性はライフステージの各段階で、労働市場と家庭とのあいだを移動する。そこで、男性の場合ならば、男子全体でも就業人口だけをとってもこの平均経験年数の値にそれほどの差がで

4) ここでは平均教育年数の変化率をみてきたが、一時点における学歴別就業率についてもおもしろいことがわかる。25歳から35歳未満の比較的若い層では、就業人口での教育年数の値が人口全体より高いが、35歳以上では女性の人口全体よりも就業人口の値の方が低いことである。このことは、若年層では高学歴の女性の就業率の方が低学歴よりも高いが、中高年層では、低学歴の女性の就業率のほうが高学歴の女性よりも高いことを示している。これは就業構造基本調査の結果とも一致する。

5) 1970年から80年にかけて高学歴の女性の社会進出が目覚ましい。しかし、高学歴の女子労働者をさらに短大卒と大卒に分けてみると、短大卒の女性の就業率の方が、大卒の就業率よりも高いのもわが国の特徴である（大沢（1987）参照）。

こないが、女性の場合は移動があるために、両者の値に差が生ずる。さらに、この両者の値を比較してゆくと、女性の移動の特質があきらかになる。この点について以下で例をあげながら、もう少し詳しくのべてみたい。

いま、女性のあるコホートをとって、過去にさかのぼって、ライフステージでの各年齢ごとに、働いている就業者のグループと、働いていない非就業者のグループにわけて、その平均経験年数を計算したとしよう。仮にこのコホートが、定着率が低く、家庭と労働市場とのあいだの移動は頻繁であるが、だれでもがはたらいた経験をもっている、均質的 (Homogeneous) な女性で構成されていたとする。この場合、移動が頻繁であるため、就業者と非就業者とのあいだでの平均経験年数の差は少ないであろう。一方、これとは逆に、このコホートが、定着率のたかい継続型の女性と、全くはたらいた経験をもたない専業主婦との二つの異質 (Heterogeneous) なグループによって構成されていたとする。この場合には二つのグループのあいだに移動がないので、就業者と非就業者とのあいだの平均経験年数の値の差は年齢とともにおおきくなる。

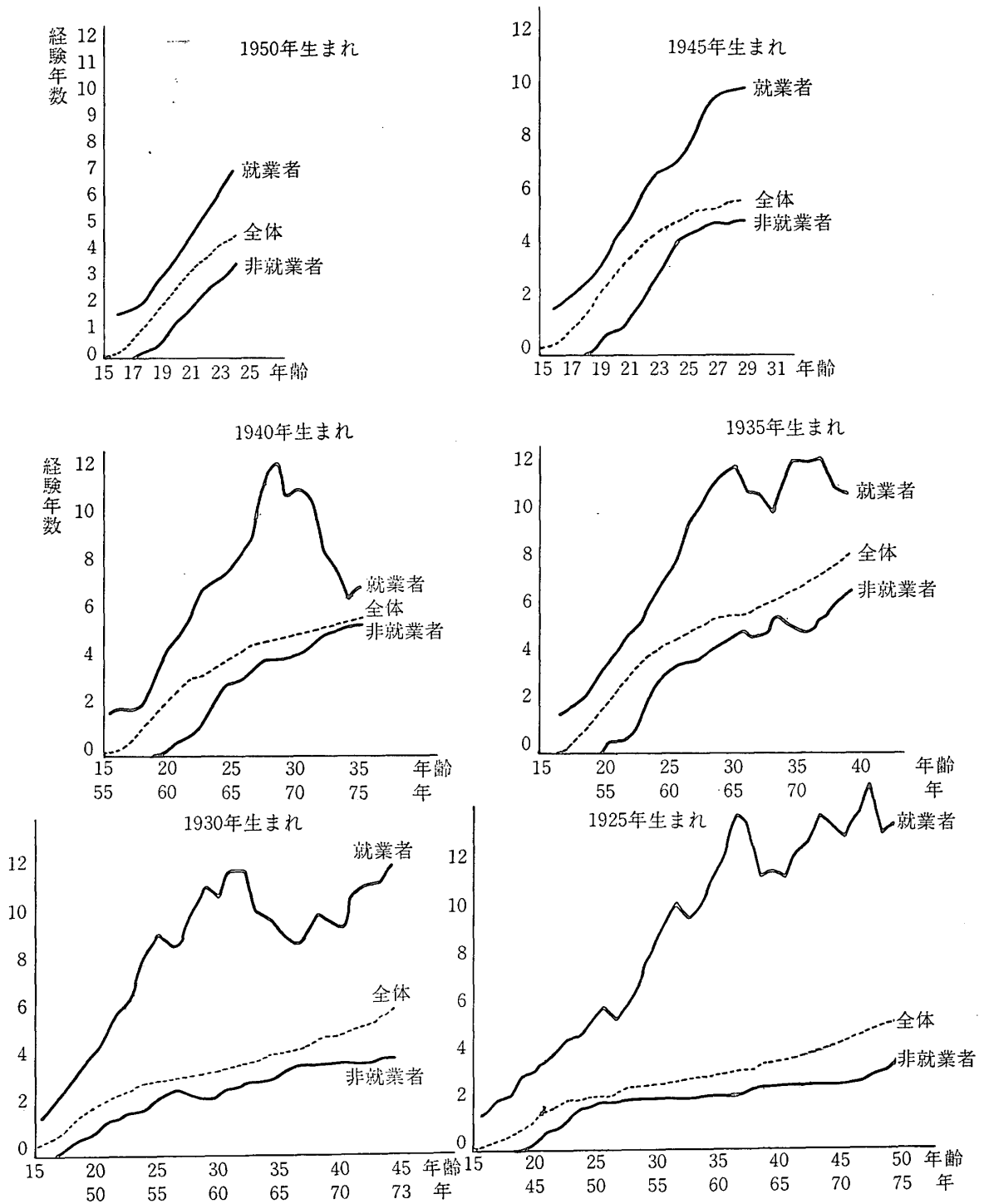
以上にのべてきた女性のライフ・ステージでの移動の状況とその特質を知することは、男女の時系列でみた男女間賃金格差を考察するうえで特に重要である。たとえば、コホートが、専業主婦と就業者との二つの (異質な) グループにわかれていたとしよう。ここでいま、経済環境の変化によって女性の就業機会がふえ、過去に就業経験のない主婦が労働市場に吸収されていったとする。その場合、女子全体で計算した平均経験年数は上昇するが、経験年数の少ない女性が労働市場に参入するため、就業人口のみで計算した平均経験年数は低下する。結果として、女性の平均賃金は下がり、女性の社会進出が賃金格差を拡大する、といった現象が生ずるのである。また逆に、誰でもが一応働いた経験をもっているが継続して働いている女性は少ないといった同質的なコホートを想定しよう。この場合、もし女性の労働力率の上昇が、女性の労働市場での定着率が高まったことによって生じたとしたら、女性全体でもまた就業人口でも平均経験年数が上昇し、結果として女性の平均賃金が上昇することになる。そこで、この場合には、女性の社会進出が賃金格差の縮小をもたらすことになる。

以上にあげた例であきらかなように、女性の社会進出が男女間賃金格差の縮小をもたらすか否かは、女性のコホート別にみた就業パターンの特質と、その特質の変化によるということができる。この女性の就業パターンの特質とその変化を知るために、ここでは、平均経験年数を、就業者、非就業者にわけて各年齢別に計算する。なお、ここでの就業者とは雇用者をさし、自営業者や家族従業者は非就業者のなかにふくめた。

データについて

ここで使用するデータは、雇用職業総合研究所が、1975年に実施した東京都庁を中心とした半径50km内の区、市町村に住む20—59歳の女性1,500名を対象に、過去にさかのぼって、女性の職

図2 コホート別、年齢別、平均経験年数の推移



歴、生活歴、親の職業、本人の学歴や世帯所得などを記録したものである。

個票に含まれる過去の職歴をもとに、サンプルを就業者、非就業者、人口全体の三つのグループにわけて、15歳から現在にいたるまでの各年齢ごとに平均経験年数を計算し、その結果を図にして世代別に描いてみたのが図2である。世代間の変化をとらえるために、1925年生れをはじめとして1950年生れまで、5年ごとに6つの世代のサンプルをとって計算をおこなった。なお、本来ならば、その年に生まれた人のみを対象としてコホートを作成すべきであるが、そうするとサンプル数が減り、かえって分析にバイアスを導入するおそれがあるので、ここではその前後に生まれた人をもふくめた。そこで、実際には、1925年生れのコホートには1924年から1926年生れの人⁶⁾がふくまれている。

図2からあきらかなように、戦前(1925, 1930年)世代と、戦中(1935, 1940年)戦後世代(1945, 1950年)の間で、女性の就労パターンが大きく変化したことがわかる。戦前世代をみると、15歳から35歳まで、年齢が高くなるにしたがって就業者と非就業者のあいだでの平均経験年数の値がひらいている。このことから、この世代の女性は、ごく少数の一生仕事を続ける継続型の女性と、大多数の働いた経験をもたない専業主婦とに別れていたことがわかる。たとえば、このコホートを35歳時点で平均経験年数をみてみると、就業者のあいだでは14年近くにおよぶのに、非就業者ではわずか2年にすぎない。この世代の女性が、少数ではあるが労働市場に定着していった背景には、戦争による影響も無視できないとおもわれる。戦争で夫を失った女性の中には、再婚せずに労働市場に定着していったひともおかったのではないだろうか。ちなみに、国勢調査をみると、1921—1925年生れの世代では、男女の人口比は女性を1として男性は0.84であるが、1926—1930年生れの世代では0.998と、ほぼ同比率にもどっている。しかし、このように仕事を続ける継続型と専業主婦とが二極分化している現象も、35歳をすぎたあたりから少し変化がみられる。35歳以前では、約1割の女性しかはたらいっていなかったのが、35歳をすぎたあたりから就業率が高まり、40歳前後では2割近くに上昇している。また、就業者の平均経験年数が減少し、逆に僅かではあるが、非就業者の平均経験年数が上昇している。このことから育児をおえた過去にあまり就業経験のない主婦が労働市場に入ってきたことによって、従来の特徴であった主婦と継続型の雇用者といった二極分化の特徴がすこしずつ崩れていっていることがわかる。このような変化のはじまった時期は、1960年の前半で、ちょうど高学歴化による若年労働力不足が深刻化した時期にあたる。若年労働力にかわって、製造業の生産行程作業員として労働市場に吸収されたのが、この1925, 1930年生れの主婦であったとおもわれる。

さて、このような女性の就労パターンの特質は、戦中、戦後の世代ではどのように変化をしたのであろうか。まず目につく変化は、卒業後働く若い女性が年々増えてきたことである。このことは、15歳から25歳までの年齢で、世代が若くなるにしたがって、就業者と非就業者の平均経験年数

6) このコホートの26歳時点での雇用率は、わずか11%である。

の値の増加分がおおきくなっていることから推測できる。しかし、その後20歳代後半になると、人的資本の蓄積が少なかったものは家庭にもどって家事に専念するようになるので、やめずにのこった就業者だけをみると、平均経験年数が上昇し、継続型の女性と専業主婦の二極分化がみられるようになる。

しかし、なんといっても興味深いのは、その後の30歳から35歳にみられる現象である。30歳から35歳になると、過去に人的資本の蓄積を多くもったひとでも、その蓄積にかかわらず、労働市場を退出して家庭にもどる傾向がみられる。これは、30歳から35歳にかけて、就業者の平均経験年数の値そのものが年々減少しており、ここには示されていないが、雇用率も低下していることからあきらかである。次に、1930年生れの米国の女性について同様の計測をした結果をわが国の同世代の女性と比較してみよう(図3参照)。図3からあきらかなように、16歳から30歳までは平均経験年数はアメリカの方が長い。就労のパターンには二国間でそれほどの違いがみられない。両国とも、若いときには誰でもはたらいた経験をもっているが、結婚などを期に労働市場から退出する女性も多く、20歳後半になると就業率は低下するが同時に定着率の高い(人的資本の)蓄積をもった労働力へと変化してゆくことがわかる。しかし、アメリカの女性の場合は30歳をすぎてもこのような傾向はつづき、年齢が増えるにしたがって就業者の平均経験年数も堅実に伸びているのに対して、わ

図3 コホート別年齢別女子の雇用率

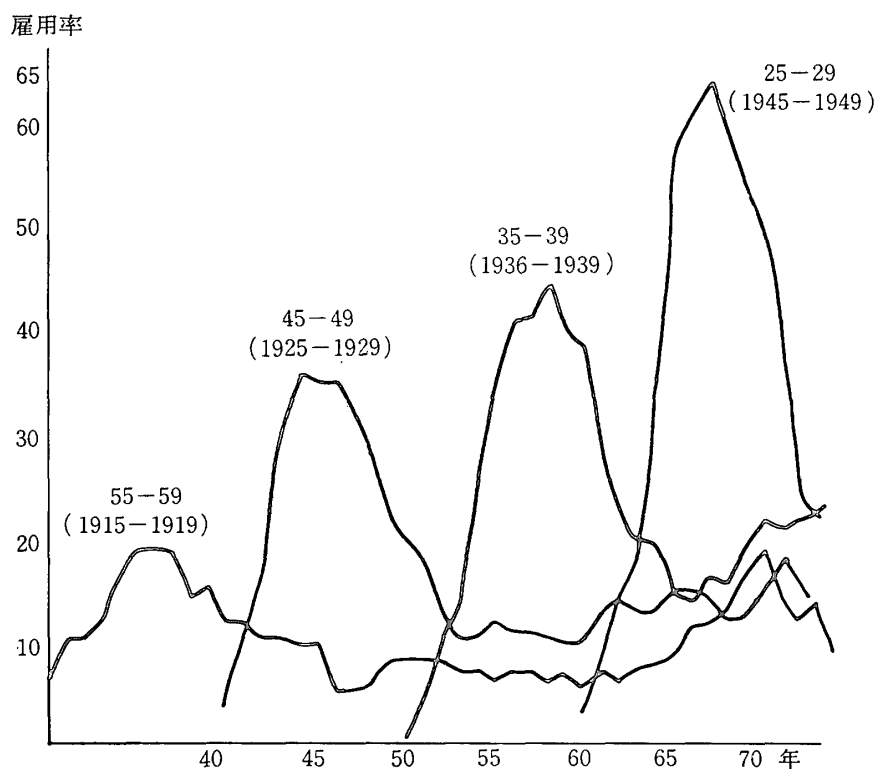
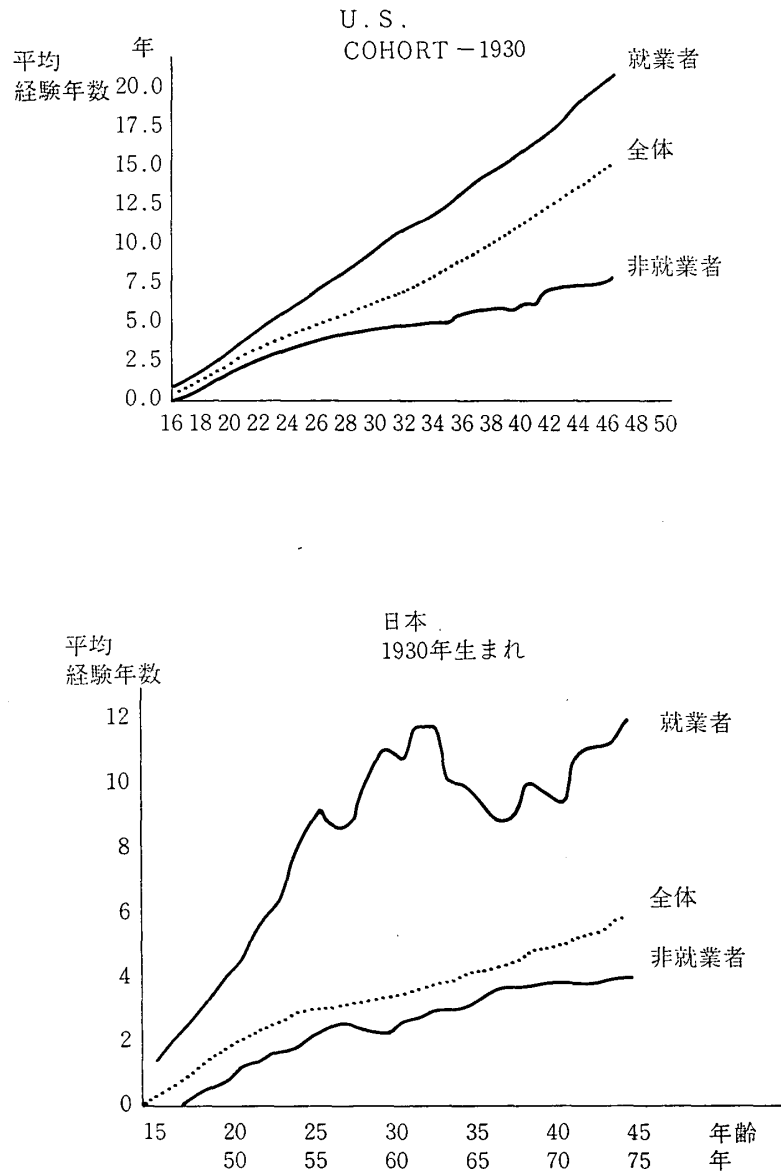


図4 日米比較でみた平均経験年数の年齢別推移



が国では30歳から35歳時点で、就業者の平均経験年数の値そのものが減少し、その後は減少以前の値にまでもどってはいるものの平均経験年数の上昇は伸び悩み、女子労働そのものが流動的な労働力に逆戻りしている。換言すれば、アメリカでは、過去に人的資本の蓄積をもった女性ほど労働市場での定着率も高く、年齢とともにその蓄積もふえてゆくのに対して、わが国では、30歳をすぎると過去の人的資本の蓄積にかかわらず、多くの女性が家庭に戻ってしまっている。また、その後労働市場に戻った後も流動的な労働力としてその後の（人的資本の）蓄積はみられない。

最後に視点を変えて、世代別のライフ・サイクルでみた女性の就業パターンからわが国の女子労働の特徴をみてみよう。同じ個票データを使って、年齢別の雇用率をコホート別にえがいてみたのが図4である。ここからあきらかなように、コホートが若くなるにしたがって、就業率の山が高く

なっている。これは、経済発展とともに女性の就業機会が拡大し、女性が結婚前にはたらくことが一般化してきたことを物語っている。しかし、それに比較して就業率の谷にはそれほどの変化がみられない。そこで、結果として、世代が若くなるにしたがって、年齢別雇用率の山の傾斜が急になってきている。このような就業率の山と谷底との著しい差は、米国の女性のあいだではみられない。たとえば、1935年から1939年のあいだにうまれた世代では、就業率の山は、米国の46.2%に対してわが国の44%と、それほどの違いはみられない。一方、谷底を比較するとアメリカでは38.9%であるのに対してわが国ではわずか13%にすぎず、アメリカの半分以下である。

以上の分析結果を要約すると、次のようになる。まず、ライフ・サイクルでみた女性の就労パターンの特徴が、世代間でおおきく異なることがわかった。戦前世代では、15歳から35歳時点までは、仕事を辞めず労働市場に定着しているごく少数の女性と大多数の、殆ど働いた経験をもたない専業主婦とはっきりとわかれていた。しかし30歳代後半からは、過去に就業経験を持たない主婦が労働力化したため、世代の女子労働力そのものが、継続的なものから流動的なものに変化してしまっている。この変化の時期は1960年代後半にあたり、高学歴化にともなう若年労働力不足により、中高年の主婦の多くが生産工程作業員として製造業部門に吸収されていった時期と一致している。

戦前世代では、結婚前に雇用者として働く女性は稀であったが、世代が若くなるにしたがって、むしろ働くことのほうがあたりまえになってきている。戦後世代の15歳から20歳後半にかけての就業率の伸びはめざましい。コホートが若くなるにしたがって、この傾向はたかまっている。このように若い女性が急速に労働市場に吸収されていった背景には、事務職の拡大と、その女性化といった現象がみられる。またここに吸収されていったのは、戦後に教育をうけた比較的高学歴の女性である。これは、前節で1960年から80年にかけてみられた女子労働者の高学歴化の現象とも一致している。

それでは、以上にみてきた女子の就労パターンの特質は、男女間賃金格差のトレンドにどのような影響を及ぼしているのだろうか。個票には男性の賃金が記録されていないので、格差のトレンドと教育年数や経験年数の変化との相関を求めることができない。そこで、ここから先は推測の域を出ないが、1960年代までは、戦前世代の女性が、労働市場で主流をしめていたことや、この世代の女子労働者は、1960年代中頃まで継続型の女性によって構成されていたことから、1965年頃までの賃金格差の縮小には、女子労働者の経験年数の上昇が寄与しているとおもわれる。しかしその後、1965年から1970年にかけては賃金格差の縮小の速度が鈍化している。これは、就業経験のない主婦が製造業部門に流入したため就業者の平均経験年数が低下し女性の平均賃金の伸びが止まったことによるとおもわれる。

1970年に入ると、事務職の拡大にともなって労働力化した比較的高学歴の戦中、戦後世代が女子

労働者の主流をしめるようになる。この世代の特徴は、20歳代前半にみられる就業率の高さである。しかし、20歳代後半になると、就業率は著しく低下し、30歳をすぎると、過去の（人的資本の）蓄積にもかかわらず、結婚、育児を期に退職する傾向がみられる。また、1975年までの時点でみるかぎり、この現象は世代が若くなくてもそれほどの変化がみられず、世代別でみた平均経験年数も伸びなやんでいる。したがって1970年から1975年にみられる賃金格差の縮小は、平均経験年数が変化しなかったにもかかわらず、高学歴の女性の労働力率が上昇したことによってもたらされたとももわれる。

さて、1975年以降、わが国の経済もおおきな転換期をむかえる。オイルショック以降男女間賃金格差はむしろ広がってさえきている。次説では、視点をすこし変えて、低成長期を迎えた企業の雇用政策と女子労働という観点から、1975年以降の男女間賃金格差のトレンドに考察をくわえてみたい。

4 第一次石油ショック以降の賃金格差

戦後の高度成長期に一貫して縮小をつづけてきた男女間賃金格差も、低成長期を迎えて様相が一変する。格差のトレンドは横這いをたどり、パートをふくんだ格差は、わずかではあるが拡大方向に転じた。石油ショック以後、日本経済も構造的変化をとげた。この構造変化のなかで、女子労働はどのような役割を演じたのであろうか。この節では、いままでの分析から少し視点を变えて、雇用調整と女子労働についてみてみたい。

一般に、女子労働者のほうが、男子労働者より景気変動の波の影響を受けやすいといわれてきた。女子労働者のほうが企業内での特殊スキルの蓄積が少ないこと、組合に加盟している割合が少ないことなどの理由によって景気の下降期には女子の失業率が男子を上回り、賃金格差が拡大するといわれてきた。しかし、最近のアメリカの研究によると、以上にのべた要因もさることながら、職業分布を男女別にみると、男性よりもむしろ女性のほうが景気変動の影響を受けにくい職業に従事している割合が高いことから、最近では、雇用調整にともなう男女差が少なくなってきたことが指摘されている。⁷⁾

わが国においては、昔から製造業部門に多くの女性が雇用されてきたが、この女子労働者は、縁辺労働力とよばれ好況時にはその数がふえ逆に不況時には減るといった、わが国では景気調整の安全弁としての役割をになっていた。興味深いことは、女性の職業が、製造業部門の生産行程作業職から事務職や専門職に拡大した現在でも、このような女子労働の景気調節の安全弁的性格が根強く残っていることである。低成長期にはいつてからはその性格が強められてきているようにおもわれ

7) O. Neil (1985) 参照

表 4 新規採用者、中途採用者、男女別 求人数と求職数の割合

	新 規 採 用 者				中 途 採 用 者		
	高 卒		短 大, 大 卒		常 勤		パ ー ト
	男	女	男	女	男	女	男 女 共
1972	5.94	5.15	4.04	2.46	1.58	1.39	1.39
1973	5.91	5.70	3.89	2.55	2.33	1.88	2.03
1974	6.86	6.48	5.03	3.12	1.55	1.20	1.28
1975	6.22	5.73	4.32	2.70	0.98	0.93	1.20
1976	3.74	4.41	2.54	1.99	1.03	0.96	1.41
1977	3.25	4.34	2.26	1.85	0.93	0.72	1.13
1978	2.78	3.60	2.02	1.65	1.04	0.70	1.26
1979	2.54	3.18	1.97	1.47	1.30	0.81	1.60
1980	2.49	3.15	2.28	1.56	1.24	0.80	1.58
1981	2.41	3.18	2.46	1.61	1.07	0.75	1.45
1982	2.13	3.03	2.24	1.53	0.96	0.69	1.36
1983	1.74	2.45	1.97	1.36			

	女 子 労 働 中 途 採 用 (常勤)		一 般 中 途 採 用 (パート)	
	求 職 者 数	求 人 数	求 職 者 数	求 人 数
1972	138,949	193,565	12,626	17,605
1973	126,776	236,877	11,335	23,025
1974	138,438	166,386	12,314	15,766
1975	140,740	130,901	13,074	15,667
1976	136,171	131,080	12,892	18,236
1977	148,191	106,706	14,814	16,779
1978	148,717	104,695	15,716	19,751
1979	144,076	116,991	15,074	24,053
1980	151,681	120,697	15,501	24,447
1981	161,069	121,376	17,138	24,683
1982	166,489	115,055	19,804	26,872
1983	165,419	120,073	21,880	33,754

資料出所：労働省『婦人労働の実態』

る。

この点について考察するために、まず70年代の雇用動向を、マクロレベルのデータでみてみよう。1972年から1983年までの求人数と、求職数とを、新規採用者と、中途採用者とにわけて、男女別でみると次のことがわかる（表4参照）。

(1) 新規採用者では、男女とも需要が供給をうわまわっており、雇用調整の影響をそれほど受けているとは思えない。そこで、中途採用者についてみると、雇用調整における男女間の差がはっきりとあらかになってくる。(2) 女子の中途採用者を対象とした一般職の求人数は1973年をピークに減少しており、1980年代にはいってもその回復はおそく、1983年でもその数はピーク時の半数にすぎ

ない。一方、男性のばあいは、第一次オイル・ショックの直後に求人数が減少したあとは、比較的短期間でオイル・ショック以前のレベルにもどっている。(3) 女性の一般職の求人数は減少したが、それにかわってパートの求人数は著しい伸びをしめしている。一方、女性の求職者の数は、常勤もパートもどちらも年々増加傾向にある。

表5 産業別女子の常勤とパートの賃金格差の推移

	全 産 業		製 造 業	卸 売 小 売 業
	(1)	(2)*	(3)	(4)
1970	0.899	0.178	0.956	1.024
1971	0.919	0.195	0.913	0.947
1972	0.901	0.227	0.896	0.925
1973	0.853	0.176	0.85	0.911
1976	0.806	0.215	0.897	0.838
1977	0.807	0.217	0.909	0.828
1978	0.784	0.228	0.903	0.796
1979	0.785	0.205	0.896	0.8
1980	0.76	0.2	0.891	0.785

* 年間特別賞与をふくめた時給

資料出所：篠塚英子著『日本の女子労働』

以上みてきたことから、雇用調整の負担が主に女性の中途採用者にかかっていたことがあきらかである。また、表5から、女子の一般労働者とパートとの時間給の格差が年々拡大してきていることがわかる。これは、一般職の求人数の減少がパートの供給過剰をうみだし、相対賃金の拡大をまねいたことによるとおもわれる⁸⁾。さらに、このパートと一般労働者との賃金格差を各部門別にみると、格差はどの部門でも拡大しているが、全部門の平均が製造業部門の格差をうわまわっていることから、製造業でみられた女子労働者の縁辺労働力化が、他の部門にも波及していったことがあきらかである。

このようにしてみると、わが国の経済が変化に柔軟に対応できたのは、従来よく議論されてきた労使間の協調もさるものながら、その背後に潜在していた縁辺労働者の存在が大きかったのではないかとおもわれる。二回のオイルショックののち、終身雇用の終焉が唱えられてひさしい。それにもかかわらず、統計をみると、わが国の労働移動もそれほど増加せず、平均勤続年数もアメリカと比較して長い⁹⁾。低成長期にこのような男性の雇用の安定を保ちえたのも、いつでも労働力になりうる主婦が社会に潜在していたからではないだろうか。アメリカには、このような潜在的、労働力は存在しない。数字の上からは、女子労働者のなかにしめるパートの割合はアメリカの方がわが国よりも高い。しかし、その大部分は、育児などによって、フルタイムではたらくことが困難になっ

8) この点については、樋口 (1981) に詳しい

9) Hashimoto and Raisian (1985) 参照

た女性が、スキルの減耗をふせぐために、一時的に、パートとして仕事を続ける場合が一般的である¹⁰⁾。

経済発展とともに、女性の職業も、従来の製造業部門から、第三次産業の拡大とともに、サービス部門に広がっている。その仕事の性格もブルーカラーの仕事から、ホワイトカラーの仕事に変化している。このような女性の職種の変化は他の先進諸国の経験した変化と似かよっているが、この変化に対応していったのは、新規採用者として雇われた若い労働者であった。一方、結婚、育児等によって退職した女性が労働市場に戻ってきたときに労働市場に存在した仕事は、中断されたキャリアの再蓄積につながる仕事ではなく、むしろ、回転率の高い、安定性の少ない仕事であった。

1975年以降、男女の賃金格差は、ほとんど変化していない。しかし、これをさらに年齢別でみると、20歳から34歳のあいだでは賃金格差は急速に縮小する傾向にあるのに、35歳以上ではむしろ拡大傾向にあることがわかる。同じ時期に、女性の中途採用者が多数、パート労働者として雇われていることを考えると、賃金格差の拡大は、企業の構造調整にともなう雇用政策と無縁ではなかったということができよう。データがないので検証することはできないが、いままでの分析から、1975年以降も女性の就労パターンにそれほどの変化がなかったことが推測できる。若いときに働く女性の数は増えたかもしれないが、育児を終えて再就職した中高年の女性の労働力は依然として縁辺労働力としての特性をそなえており、むしろその特性が1975年から85年にかけては強まってきているとおもわれるのである。

今後も女子の雇用率は急速な上昇をとげ、女性の社会進出はその速度をはやめるだろう。しかし、このことが、女性の労働市場での定着率の高まりにより、人的資本の蓄積が進んだ結果おこった現象ではなく、むしろ、中高年の女子労働者の流動化現象が進んだ結果生じたものであることは重要である。このような現象が企業の雇用政策や人事管理と密接に結びついていることを考えると、今後も、中、高年層では経験年数が伸びなやみ、賃金格差の縮小もすぐには望めないであろう。

最後に、ここでは紙幅の関係でふれなかったが、雇用機会均等法も施行され、総合職につく女性の数もふえつつある。最近の経済の変化をみていると、以上にみてきた女子労働の流動化現象とともに、管理職への女性の登用も少しずつみられるようになってきた。経済構造の変化のなかで、女子労働の質的变化がおこっている。この点に関しては、また、他の機会に分析をおこなってみたい。

10) Long and Jones (1980) 参照

5 ま と め

この論文の分析からわかったことは、以下のとおりである。

(1) わが国の男女間賃金格差は、高度成長期の1960年から75年まで縮小傾向をたどっていたが、第一次オイルショック直後の1976年には格差が拡大し、その後は横這い状態が続いている。また、縮小の速度は60年代前半と70年代前半では比較的急速であったが、60年代後半ではその速度が鈍化している。

(2) 高度成長期における賃金格差の縮小には、高学歴の女性の社会進出がおおきな役割を果たしたとおもわれる。この女子労働の高学歴化の現象は、若い世代になるにしたがって顕著にみられる。

(3) 世代別に女性のライフサイクルでの（労働市場と家庭とのあいだの）移動を見てみると、その特徴が大きく変化していることがわかった。戦前世代の女性は、仕事を継続する少数のキャリア・ウーマンと、過去に働いた経験のない圧倒的多数の専業主婦とに二分されており、前者の女性は労働市場への定着率もたかく、年齢とともに人的資本の蓄積（平均経験年数）の上昇がみられた。このような女子労働の特質が、60年代前半にみられた賃金格差の縮小に寄与したとおもわれる。しかし60年代の後半には過去に就業経験のない主婦の労働力化によって、女子労働の特質が流動性の高い定着率の低い労働力に変質している。このことが60年代後半の賃金格差の縮小傾向を鈍化させた一つの要因だとおもわれる。

(4) 戦中、戦後世代になると25歳位まで、若年者の就業率の伸びが著しい。年齢とともに平均経験年数が上昇し、結婚前に就業経験をもつ女性の割合が急増していることがわかる。しかし、25歳をすぎると女性が退職して家庭にもどる人と仕事を継続する人とにわかれはじめる。そして、30歳をすぎると人的資本の蓄積をもったひとたちが過去の蓄積にかかわらず職場を去ってしまう。その結果、女子労働者の平均経験年数そのものが減少している。この点は、人的資本の蓄積の多い人ほど労働市場に定着するというアメリカの女子労働者と対照的である。

(5) 育児をおえて労働市場に戻ってきた女性の労働力が、流動性の高い縁辺労働者の性格をもつことも、わが国の女子労働の特徴である。興味深いことは、このような女性の縁辺労働者の性格が、オイルショック以降むしろ強まっていることである。さらには、このような特徴が、労働市場でのパートの供給過剰となって、一般女子とパートとの間の賃金格差を拡大し、75年以降の賃金格差の縮小を妨げたとおもわれる。また、これは、低成長期をむかえた企業の雇用政策と密接に関連している。中高年の女子の労働力の特質や今後の変化をかんがえるうえで、企業の雇用政策や人事管理の変化をみてゆくことが鍵となるであろう。

この論文は、1987年の夏に慶應義塾大学産業研究所に訪問研究員として在籍しているときに執筆したものである。この機会をあたえてくださった尾崎巖所長をはじめ、諸先生方にお礼をもうしあげたい。またこの分析を行なうにあたってデータ使用の許可を与えて下さった雇用職業総合研究所の前研究員の岡本英雄氏にここであらためて感謝の意を表したい。執筆にあたっては、樋口美雄先生、佐野陽子先生、牧厚志先生に有益なコメントをいただいた。また、この論文は、横浜国大の経済学部で発表する機会を得、諸先生方より数数の有益なコメントをいただいた。なお、この研究は、国際交流基金より助成を受けた。ここに、あわせて、謝意を表する次第である。

参 考 文 献

- 古郡 鞆子「女子の就業行動の実証分析」『日本労働協会雑誌』第264号（1981年3月），pp.27-37
 Hashimoto, Masanori and John Raisian, "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the U. S.," *The American Economic Review*, vol.75, No. 4, September, 1985, pp.721-735.
- 樋口美雄「短時間女子雇用者増加の意味と問題点」『日本労働協会雑誌』No. 265, 1981年4月号
 Hill, M. Ann, "Female Labor Force Participation in Developing and Developed CountriesConsideration of the Informal Sector", *The Review of Economics and Statistics*, vol.vxv, August, 1983, pp. 459-68.
- Long, James. E., and Jones, Ethel B. "Part-Week Work by Married Women," *Southern Economic Journal*, 46, January 1980, pp.716-725.
- Mincer, Jacob "Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Development : An Overview," *Journal of Labor Economics*, vol. 3, No. 1, January 1985, Supplement, pp. S 1—S 32.
- Mincer, Jacob, and Higuchi Yoshio, "Wage Structures and Labor Turnover in the U. S. and in Japan," unpublished manuscript, 1987.
- Mincer, Jacob, and Polachek Solomon, "Family Investments in Human Capital : Earnings of Women," in T. W. Schultz(ed.), *Economics of the Family*, Chicago : The University of Chicago Press, 1974, pp.397-429.
- O' Neill, June. "The Trend in the Male-Female Wage Gap in the U. S.," *Journal of Labor Economics*, vol.3, No.1, January 1985, Supplement, pp. S.91—S.116.
- Osawa, Machiko, "Women's Skill Formation, Labor Force Participation and Fertility in Japan," unpublished Ph. D.dissertation, Southern Illinois University, 1984.
- Osawa, Machiko, "Feminization of Clerical Work in the United States and Japan : Education and Changing Occupational Structure," unpublished manuscript, 1985.
- 大沢真知子「日米比較でみた経済発展と女性の就業機会の変化」『日本労働協会雑誌』第322号（1986年4月号），pp.14-23.
- Osawa, Machiko, "Trends and Characteristics of Working Women in Japan, A paper presented at the Association for Asian Studies, April 1987.
- 篠塚英子『日本の女子労働』東洋経済新報社，1982年。
- Smith, James and Michael Ward, "Time Series Changes in the Female Labor Force." A paper presented at the conference on Trends in Women's Work, Education and Family Building, Sussex, England, 1983.
- Smith, James and Michael Ward, "The Acceleration in Women's Wages," a paper presented at PAA meeting in Boston, 1985.
- 八代尚宏『現代日本の病理解明』東洋経済新報社，1980年。
- Tanaka, Kazuko, "Japanese Women's Labor Force Participation : A Life Cycle Stage Perspective," Paper presented at the Midwest Sociological Society, 1986.