

クラウドディア・ゴールドフィン著／鹿田昌美訳（慶応義塾大学出版会、2023年）

なぜ男女の賃金に格差があるのか 女性の生き方の経済学

金井 郁*

本書は、2023年のノーベル経済学賞を初の女性単独で受賞したクラウドディア・ゴールドフィンが2021年に出版した「Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity」の訳書である。日本語訳の出版がノーベル賞受賞年とも重なり、研究者だけでなく一般にも注目を集めている。

本書は、キャリアを達成するための機会が多く、その人数も増加しているアメリカの大卒女性に焦点を当て、1900～2000年まで過去100年、キャリアと家庭と公平性の願望がどのように現れ、現在どのように達成されるかを つづいた物語である。後述するように、5つのグループに分け、各世代が経験してきた進歩をたどり、性役割と職場の構造が数十年の間にどのように進化してきたか、道の先をどのように続けるべきかを示している。

5つの世代のグループに分ける際の基準は、①雇用と家庭の領域で女性たちの願望がどのようなものであったか、②実際に下した選択、③奨励された選択、④可能だった選択である。したがって、世代を区切る期間は不均衡である。雇用は、長く働いて、それが自分のアイデンティティを形作ることが多いキャリア (career) とアイデンティティや人生の目的の一部にはならず、収入を生み出すためだけの仕事 (job) の概念を分けてとらえる。家庭は、子どもを持つこととし、養子を持つことを含むが配偶者の有無ではとらえていない。

第1グループは、1900～1910年代に大学を卒業したグループ (1878～1897年生まれ) で「家庭かキャリアか」の二者選択を迫られた。第1グループは雇用と家庭の両立がほぼ不可能という制約に直面し、キャリアが成功した場合、一度も結婚せず子どもがいない人が多かった。第2グループは、1920～1930年代に大学を卒業したグループ (1898～1923年生まれ) で、「仕事の後に家庭」が特徴とされる。大規模な経済不況を経験し、女性

が働くことに対して制限的な政策が拡大した時期でもある。このグループの大卒女性は、仕事を得てから家庭を持ったが、結婚後はペイドワークしていない者が多い。第3グループは、1950年代に大学を卒業したグループ (1924～1943年生まれ) で、「家庭のあとに仕事」という特徴を持つ。若くして結婚し、子どもを持った人が多いが、大学の専攻と最初の仕事が似ており、キャリア志向も垣間見える。しかし、実際には子どもが大きくなってから復職しようとするも、必要なスキルを持っていないため復職に苦勞した。第4グループは、1970年代に大学を卒業し (1944～1957年生まれ)、「キャリアのあとに家庭」という特徴を持つ。第4グループは、第3グループの女性たちが予期せぬ形で離婚したり、復職を苦勞するのを目の当たりにし、市場で通用するスキルが重要であると幼いころから学ぶ。また、「ピル」も手に入れたため、結婚のタイミングや出産のスケジュールを大きく変えることになった。職種やキャリア志向も急激に変化し、弁護士、マネージャー、医師、教授、科学者など様々な専門的職業に就くようになり、経済的な豊かさ、同僚からの尊敬、希望する仕事の分野で可能な限り高い階層に到達することを望むようになった。ただし、子どもを生むことを先延ばししたため、結果としてこのグループの大卒女性の約27%が子どもを持たなかった。第5グループは、1980～1990年代に大学を卒業し (1958～1978年生まれ)、「キャリアも家庭も」手に入れようとしている。第4グループの大卒女性たちが先延ばしし子どもを持たなかったことを学び、キャリアに家庭を持つことの可能性を失わせまいと宣言した。結婚と出産の両方を遅らせるといったパターンを続けたが、生殖医療の技術進歩を利用しながら、出生率は大幅に上昇している。

このように各グループで直面した制約とその制

* 埼玉大学経済学部

約内で形成された願望は大まかに一致しており、結婚年齢、出産年齢、結婚した人や出産した人の割合もグループ内では似ているが、グループ間では大きく異なる。この変化を引き起こしているのは、大学に進学し卒業する女性の数の大幅増加、大学に進学し卒業する女性のタイプの変化、大学に通う経験を持つ女性のタイプの変化ではないというのがゴールドインの分析の面白い点である。それぞれのグループは、前のグループの軌跡に影響を受け、各世代の女性たちが先にこの道を旅した女性たちの選択と状況に基づいて、何かを調整しようとして、変化が引き起こされているとする。

第5グループの大卒女性たちは、すべてを手に入れることを求めてきたが、若い女性の経済的成功は相変わらず低迷している。これはなぜなのか。本書後半ではこの疑問を明らかにするために、同じ大学を卒業して同じMBAや弁護士などの資格を持つ男女の所得格差がどのように現れるのかを分析する。弁護士の例でみると、同じロースクールを卒業した男女に5年目までの賃金格差はほとんどなく、15年目になると大きく格差が開く。その理由は働く時間に鍵がある。5年目は女性の8割、男性の9割が週45時間以上働いている。しかし次の10年で、女性の4分の1がパートタイム勤務になり、16%が離職する。男性の約80%が週45時間以上働いているのに対し、同じだけ働いている女性はわずか55%となる。その結果、15年目の時点で女性の収入は男性の56%水準となる。著者は、弁護士の報酬は、時間を投入することで大きく報われる仕事であることを強調する。弁護士の仕事は、週当たりの労働時間が増えれば増えるほど、労働時間1時間当たりの価値が上がるのである。しかしすべての仕事の構造が時間を投入することで大きく報われるわけではない。ONETにより職業ごとに、仕事の時間的要求と競争の状況を調べたところ、弁護士のように時間的・空間的・無制限的な要求が高く、あるいは競争が激しい職種では、男女の所得格差が大きくなる一方で、時間的・空間的・無制限的な要求が低い、あるいは競争が少ない職業では男女の所得格差は少ないことが明らかとなった。そ

こで、このような時間的・空間的・無制限的な要求の高い仕事の構造を変え、労働時間の代替がきくようにすることが、男女格差を縮小することにつながると指摘する。アメリカの事例では、薬剤師が企業の台頭、医薬品の標準化、高度情報化などの影響によって、労働者の代替性を高め、弁護士のように一人で長時間のオンコールの不規則な労働をする必要がなくなり、全員が価値のあるプロフェッショナルとなったという。このことが長時間・オンコール勤務による不相应に高い時給を下げると同時に、専門職としての薬剤師の賃金水準を保ちながら、男女の賃金格差を縮小している。

日本の場合、新卒一括採用の入口で、時間的・空間的・無制限的な要求される企業拘束性は高いがキャリア上限のない総合職か、企業拘束性は下がるがキャリア上限が設けられている地域限定総合職や一般職などの雇用管理区分を「選択」することで、長期的なキャリアが決まり、男女間処遇格差につながってきた。また、女性が結婚・子育て等で離職して、復職する際は、さらに企業拘束性が低い処遇も低い非正規雇用のパートタイム労働を「選択」することが多く、中高年での男女間賃金格差はさらに開く。労働市場の構造は米国と異なるが、時間的・空間的・無制限的な要求の高低で処遇格差が生じている点で似ているといえる。評者は、男女間格差の解消だけでなく、社会を維持するためには、すべての人がケアを担うことを前提とした働き方にする、つまり日本の総合職の時間的・空間的・無制限性をなくし企業拘束性を下げることが必要だと主張してきた(金井 2019)。本書が指摘する企業拘束性の高い働き方が常に価値のあるものではなく、仕事の構造や状況によって変わりうるということは大いに参考になった。どのような仕事の構造や状況が企業拘束性の価値を高めたり低めたりするのか、日本でも事例研究を積み重ね、男女間格差を縮小する道筋を示していけると考える。

参考文献

金井 郁, 2019, 「ジェンダー視点から見た働き方改革——同一労働同一賃金の課題」『JP総研research』48号: 14-21頁。