

て農家など、家族従業者として働く女性の比率が高かったためであり、家の外で雇用者として働く女性が増加したのは最近の傾向である。これについて著者は、労働需要と供給との両面の要因から、経済のサービス化、社会の高学歴化、事務分野における技術革新、等が、とくに既婚女性の職場を拡大したことを指摘している。

筆者はここでの、米国の事務分野におけるタイプライターの導入という技術革新が、組織内部での職務の細分化と専門化を生み、判断業務は男性が、またその補助的な仕事を女性が各々分業するという体制が成立したとしている。これに対して、日本でもサービス産業の発展とともに、事務職に女性の比率が高まっていることは米国と同様であるが、とくに製造業のブルーカラーの分野で、女性の比率が米国よりも高いことが大きな違いである。これについて筆者は、高度成長期に不足した若年労働力を補うために、既婚女性が吸収されたこと、また、若い世代の高学歴化が急速に進んだことが、相対的に低学歴の既婚女性が、単純生産労働者として活用されたことを示唆している。しかし、これ以外にも重要なポイントがのこされているのではないか。

すでに筆者が指摘しているように、女性が工場で働く場合には、男性との間に熟練や筋力の差が大きいため、生産工程の自動化など資本設備を補う必要がある。すなわち、男女労働者は代替的な関係にあるが、女性と資本とは補完的な関係が大きい。このように考えれば、ちょうど米国では、事務部門の合理化の進展が、機械化と女性の活用に結びついたように、日本の製造業における積極的な投資行動が、その女性労働者比率の高さと裏腹の関係にあると見ることがもできる。これは規制に守られた運輸業等の分野で、女性の活用が遅々として進まないことと対照的であるといえよう。

・既婚女性の労働供給

労働者の行動として未婚女性は男性と大きな違いはなく、経済学の主たる興味の対象は既婚女性の行動にある。これまで既婚女性の労働供給は、世帯主の所得水準が低いほど(所得効果)、また市場での賃金が高いほど(代替効果)、促進されると考えられる。すなわち、個人ではなく世帯の一員として行動することが既婚女性の大きな特徴である。筆者の厳密な実証研究によれば、女性の就業確率に及ぼす賃金上昇の効果は、世帯主所得の効果を大幅に上回ってい

大沢真知子

『経済変化と女子労働——日米の比較研究』

日本経済評論社 1993年、5 301+xii ページ

今日、女性学(Women studies)の分野の著作は数多いが、女性労働に焦点を当てた経済的な著作は限られている。そうしたなかで、最近の研究成果を踏まえ、女性労働の供給メカニズム、雇用需要、男女間賃金格差、結婚と出生など家族の行動、および公共政策等の広い観点から、経済学的な論理で統一的な分析を行ったことが、本書の大きな特徴といえる。以下では、その主たる論点を紹介し、評者のコメントを加えて行きたい。

・女性就業拡大の要因

女性の労働市場への参加率は、現在よりもむしろ1960年以前の方が高かった。しかし、これは主とし

るが、これは他の欧米主要国の研究結果と整合的である。また、女性の学歴や15歳以上の子供を持つことはその就業を促進し、逆に6歳以下の子供はそれを抑制するという常識的な結果が得られた。

このように、日本でも女性の就業が市場賃金や子供の年齢に弾力的であることは、大きな政策的な意味をもっている。すなわち、筆者は、家計補助的な目的で働く縁辺労働力としての女性労働に代わって、長期的な視野のなかで就業と過程との両立を目指す基幹労働力としての役割の高まりを強調している。

・男女間賃金格差の要因分析

本書の大きな柱が、男女間賃金格差と就労パターンとの関係である。日本の男女間賃金格差は、OECD諸国の間でも最も大きく、しかも1980年代には拡大する傾向にあった。すでに1970年代から女性の就業機会が大きく拡大しているにもかかわらず、それが賃金格差の縮小に結びつかないのはなぜであろうか。

男性と比べた女性の賃金格差を年齢別に見ると、最近時点では20歳代で、8割程度まで急速に縮小している。しかし、中高年層では大きな格差が生じており、40歳以上では5割程度にまで拡大している。これは、一つには女性の年齢が上昇するにつれて、パート・タイマーで働く確率が高まることから、常用労働者との賃金格差を反映する面があるためである。しかし、より大きな要因は、女性の人的資本の蓄積が、結婚や出産を契機として中断してしまうため、一生を通じてそれを蓄積する男性との生産性ギャップが拡大することが賃金格差の大きな要因となる。ここまでは常識的な解釈であろう。

ここで筆者は、男女間の賃金格差をもたらす女性の勤続年数の短さが、何によってもたらされたものか、という点に焦点を当てる。この説明として著者は、「統計的差別仮説」等の新古典派理論に基づく見方を排し、「制度論」を支持している。すなわち、賃金が年齢とともに生産性と関係なく上昇するという賃金体系を前提とすれば、結婚退職制度など、既婚女性の採用を制限する慣行が企業にとって合理的なものとなり、それが女性の勤続年数を短くしていることの大きな要因としている。また、この「制度論」的な見方を支持する論拠として、企業の雇用管理の仕方によって女性の定着率が変化するという調査等を用いている。

しかし、女性労働に対する企業の需要行動を、主

として人事管理などの制度的な要因で説明することは、そうした制度がなぜ日本で作り上げられたかという理由を説明できない「文化論」の範疇に陥ってしまう。また、著者自身も後に指摘しているように、そうした企業の人事管理自体が、労働需給逼迫の中で変化しつつあることにも対処できない。こうした企業の行動変化を整合的に説明するためには、日本の人事管理制度の背後にある企業の行動原理を説明する理論との結びつけが必要であろう。この意味で、統計的差別仮説と日本企業の人事管理制度による説明とは、必ずしも矛盾しないのではないか。筆者は他の章ではできる限り経済理論的な説明を試みているにもかかわらず、この賃金格差についてのみ、そうしたアプローチを放棄しているのは残念である。

・技術変化と雇用

1980年代の労働市場の特徴のひとつとして、職場の高学歴化がある。筆者は、これを職場における技術進歩の高まりによる、高学歴者需要の増加によるものとして捉え、技術進歩の高い産業ほど、大卒者に対する需要が大きいことを示した。こうした職場における技術進歩は、労働市場に対して、以下のような影響をもっている。すなわち、①企業内において、新技術を吸収しやすい若年労働者の中高年労働者に対する相対的な価値の高まり、②コンピュータ関連作業など、どの企業にも共通な企業一般の訓練の比重の上昇、③正規従業員とパートタイムや派遣従業員との賃金格差の拡大等である。

これらの変化は、従来、企業特殊的な技能をもつ正規従業員により主として支えられて来た、内部労働市場の硬直性を防ぐ役割を果たすものと解釈されている。しかし、それだけにとどまらず、日本的な雇用慣行自体を徐々に形骸化させる効果ももっているといえる。

・結婚と家族行動の変化

女性の職場進出は、労働市場だけでなく、社会における家族のあり方にも大きな変化をもたらしている。例えば、1980年代以降における日本の出生率の低下は、女性の高学歴化やそれともなう賃金上昇が、子育ての機会費用を高めていることが大きく影響している。また、出生率の低下の大きな要因のひとつでもある女性の晩婚化も、女性の就業機会の拡大と密接に影響している。こうした結婚や出生行動についての最近の経済理論や、筆者自身のものも含

めた実証研究の成果を展望している。

こうした女性の社会進出は、同時にこれまでの夫に経済的に依存する無業の妻をもつ伝統的な家族を前提とした、税・社会保険制度や雇用慣行の見直しを必要とする。ここで、筆者は、結婚・出産と就業との両立が困難であることが、女性の晩婚化の大きな要因であることであることを強調する。これがうまく実証され、「女性の就業を促進するような政策は、出生率の低下を奨励する」という論理への批判に結びつけば、興味深い点となろう。

おわりに

本書は、全体として、経済理論、実証分析、および制度的な議論がバランス良く組み合わせられており、今日の女性労働をめぐる諸問題を理解する上での好著と言える。現在の女性行動の特徴は、男性と異なり、市場と家庭内での生産活動の選択を、価格メカニズムに沿って行うという点で、きわめて「新古典派的」である。これが、伝統的な家族形態に基づく硬直的な社会保障制度等の枠組みに押し込めることから、さまざまな資源配分や分配上の歪みが生じている。これと同じ問題が、女性だけでなく高齢者にも当てはまるであろう。市場と家族との行動を、より体系的に結び付ける方向への、著者の今後の活躍が期待される。

[八代尚宏]