

クラウディア・ゴールドフィン著 鹿田昌美訳

『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』

慶応義塾大学出版会（2023年）

本書は、2023年にノーベル経済学賞を受賞した研究の成果である。男女の所得格差の背景の根幹を探るために100年間の女性の働き方・生き方の「歴史」と様々なデータに基づいた分析が行われており、職場における男女平等とカップルの公平性を実現し、男女の所得格差をなくしていくためには仕事とケアにかかわる「時間」の問題を解決する必要があることが一貫して論じられている。アメリカとの労働市場やケアにかかわる制度の違いを念頭におく必要はあるが、日本にも根強く残る男女の所得格差の解消に向けて多くのヒントを与えてくれる一冊である。

前半の「歴史」の部分では、20世紀（1900～2000年）の100年を5つに区分し、それぞれの区分の期間に大学を卒業した女性の専攻、働き方、結婚・出産の選択から「キャリアと家庭と公平性の願望」に迫っている。女性たちは100年の間に、戦争、世界恐慌、産業構造の変化、また、家庭では、家電の普及、生殖技術の発展など様々な経験をしながらも、大卒女性であっても“家庭かキャリアか”のいずれか一方を選ばなければならなかった第1グループ（1900～1910年代）から、第5グループ（1980～1990年代）には、“キャリアも家庭も”と女性の選択が変化してきたことが確認できる。しかし、その過程では、キャリアと家庭をどのタイミングで優先させるのかなど、女性たちの試行錯誤が繰り返されており、前のグループの失敗を教訓に、女性たちが新たな道を選択してきたことが読み取れる。そして、“キャリアも家庭も”の選択が可能になった第5グループであっても、時間的な制約により子育て期にはパートタイマーでしか働けない実態から、著者は、男女の所得格差は（職業の違いよりも）年齢を重ね、結婚し、子どもを持つことで拡大すると結論づけている。

後半では、いくつかの専門職のキャリアと所得に関わるデータを使って、男女の所得格差の原因について、時間、とりわけチャイルド・ペナルティの視点から分析を行っている。個人薬局からドラッグストア化されたことにより、労働者の代替が可能になり、男女の時間単価の差がなくなった薬剤師のケースなどをもとに、キャリアとカップルの公平性を実現するために「完璧な（完璧に近い）代わりを1人だけ持つ」ことが必要であることを導き出している。これはすべての職業に適用できるわけではないが、近年、育児参画を希望する男性が増加傾向にある日本にとっても有益な示唆といえるだろう。さらに著者は、問題解決のための深い改革を進めるために、企業に対して、休暇を取得した男性が将来的にペナルティを受けないような対応を、男性に対しては育児休暇中の同僚男性に対する支援を求めている。

また、エビログでは、コロナ禍において、大卒女性がケア部門のロックダウンにより十分な力を発揮できなかった一方で、非大卒女性はリモートワークを選択できず、エッセンシャルワーカーとして第一線に立つか、仕事を失うかという状況にあったことが記されている。より不安定な雇用環境にある女性がコロナ禍の影響を強く受けたことは日本においても共通しており、こうしたパンデミックを通じてより顕在化した課題もキャリアとカップルの公平性を実現するうえで記憶しておかなければならない。

最後に、本書で使用されているデータについても触れておきたい。アメリカでは、米国労働局の巨大データベース Onet によって、労働力の経験についての洞察が可能であるという。日本（の正社員）においては、これまで企業内でのキャリア形成が中心であり、企業横断的かつ大規模な「キャリア」に関するデータは存在しない。ジェンダー統計の整備が途上にある日本においても、賃金統計による男女間賃金格差の把握にとどまらず、様々な統計データを用いて、男女間賃金格差の背景を検証していく必要があるのではないだろうか。（後藤 嘉代）