



「Women Save Japan」

かとう たかお
加藤 隆夫

●コルゲート大学経済学部W. S. Schupf冠教授
I Z Aリサーチフェロー・コロンビア大学日本経済経営研究所特別研究員

ちょうど一年前、このコラムで、キャリア形成の国際比較研究を進めていることを報告させていただいた。労働経済学でキャリア形成の分析が比較的遅れている最大の理由は、十分に分析に耐えうるデータの不足であることは、すでに述べた。私たちが立ち上げたキャリア形成の国際比較研究チームの最初の仕事は、いうまでもなくデータの収集であった。幸い、一国の労働者をすべて網羅し、しかもその一人ひとりについての職歴を企業情報とマッチングさせたLINKED EMPLOYER-EMPLOYEE DATA (LEED) は、デンマークとフィンランドの共同研究者の尽力でこの二国ですでにアクセスが可能になった。すべての労働者の企業間移動をほぼ100パーセント掌握できるというLEEDの利点を生かした研究が着実に進展している。他方、LEEDの対極とも言うべきインサイダーエコノメトリックスのデータ（企業に焦点を当て、そこで人事部が実際に使う詳細な内部人事データにアクセスし、その企業での聞き取り調査で得られた定性的なデータと組み合わせる）は、日本を中心にそのデータ収集のインフラが構築され、二社の事例研究が進んだ。

キャリア形成の国際比較研究を進める中で、今、中心的なテーマのひとつとして浮かび上がって来ているのが、女性のキャリア形成である。なぜ女性のキャリアに注目するのか。その背景には、多くのOECD主要国で少子高齢化が進み、将来の年金受給者を背負う働き盛りの労働者の不足が深刻になり、経済成長の鈍化・社会保障制度の破綻に繋がるという警鐘がある。日本は、その先陣を切って少子高齢化が進み、経済成長が鈍化し、政府財政が破綻するといわれている（政府財政破綻

の予測の妥当性については、マクロ経済学者の中で激しい論争が続いている）。日本が経験している少子高齢化は、さらに韓国、中国のみならず、ベトナム、タイ、インドネシアにも広がるという予測も出ている。高齢化社会を乗り切る方途としてよく引き合いに出されるのは、移民と女性の労働力市場への躍進である。日本への大規模な移民導入は非現実的であるとして、女性の労働市場への躍進を強く提唱するCan Women Save Japan?と題するレポート¹が、IMFから昨年発表され、かなり大きな反響を呼んだことはまだ記憶に新しい。女性の労働市場への躍進は、特に上述の政策上重要な含意がなくても、それ自体重要な研究テーマである。が、今日本のおかれている経済状況を考えれば、それは社会学者にとっての最優先の研究テーマの一つであるといっても、異論を唱えるものは少なからう。日本は、OECD諸国の中で、いま女性の労働市場での活躍が最も進んでいない国のひとつである、という指摘を受けることが多い（前述のIMFの研究報告を参照）。例えば、日本の女性の労働力参加率は、確かにOECD平均を下回る。日本の男女別賃金格差は、OECD諸国中韓国をのぞけば、最も大きい。日本の女性の労働市場での躍進を妨げている要因を探ることの意義はきわめて高い。

いくつかの同時進行中の研究プロジェクトの中で、女性のキャリア形成について今最も研究が進んでいるのは、日本の大手メーカー1社から入手した詳細な人事パネルデータを使ったインサイダーエコノメトリックス分析であろう²。入社から現在まで、個々の従業員に関する職の配置、昇進、労働時間、評価、報酬に関する詳細かつ正確な情



報が得られる。さらに、年齢、勤続年数、学歴、性別、婚姻状況、所属等の従業員一人一人の詳細な属性情報が利用可能で、キャリア形成の男女間格差を見るには、理想的なデータである。標準的な賃金関数に含まれる人的資本変数だけをコントロールした回帰分析を行うと、同一組織内の正社員同士の間には、未婚で16%、既婚で31%という大幅な男女賃金格差が確認出来た。しかし、追加的に職階、職能等級をコントロールすると、残った格差の半分は消失し、さらに労働時間をコントロールすると、残りの半分も消えた。つまり、男女間賃金格差は、昇進と労働時間の男女間格差によるところが大きい。さらに、女性の昇進を遅らせる最大の要因は、労働時間が短いことによることが分かった。それは、女性のキャリア形成の成否を考える際最も重要な要因は、労働時間であることを意味する。さらにいえば、女性がキャリアを高めていく上で、長時間労働や短い育児休業を取ることで仕事・企業へのコミットメント（あるいは受けられる家族のサポート）をシグナルすることの重要性を示唆する結果である。逆に言えば、長時間労働や短い育児休業を取ることで仕事・企業へのコミットメントをシグナルしていくことのコストが余りに高いことが、多くの優秀な女性の

キャリア形成を妨げているともいえる。

女性のキャリア形成の妨げの一大要因が労働時間にあることは、何も日本に限られたことではない。現在進行中のデンマークのLEED分析の結果から紹介したい。女性の労働市場への躍進が最も目覚ましいとされる国のひとつであるデンマークですら、女性のトップマネジメントへの就任率は、男性よりも格段に低く、女性に対するグラスシーリングの存在を示唆する。その要因を回帰分析で調べると、男女間のキャリア形成の差は、ここでもやはり女性の労働時間が男性よりも相当少ないことに起因することがわかった。男女間の労働市場での格差を語る際、労働時間への考察が肝要であることは、その他の研究でも明らかになりつつある³。

女性のキャリア形成の分析は、まだ緒についたばかりであるが、すでにかなり一般性のある有望な結果が得られつつある。今後、さらに他企業の人事データを使ったインサイダーエコノメトリックス分析を進め、LEEDデータでその普遍性を確認しながら、日本、デンマーク、フィンランド、アメリカの若き共同研究者と手を携えて着実に研究を進めていきたい。

1. <http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40048.0>

2. Takao Kato, Daiji Kawaguchi, and Hideo Owan, "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm, to be presented at the ASSA Meetings in Philadelphia in January 2014 at http://www.aeaweb.org/aea/2014conference/program/preliminary.php?search_string=kato&search_type=last_me&association=&jel_class=&search=Search#search_box

3. 例えば、Bertrand, Marianne; Goldin, Claudia, and Katz, Lawrence. 2010 "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors," *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (July): 228-255参照