



「The most important career choice you'll make is who you marry」

かとう
加藤

たかお
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

IMFが「Can Women Save Japan?」と題するレポート (<http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40048.0>) を発表し、反響を呼んだことは、前回のコラムで触れた。そのIMFをManaging Directorとして統括するChristine Lagardeさんが9月に来日した際のスピーチの中で、“Can Women Save Japan?” And the answer to that question is still an emphatic: “Yes!”と明言したことは、まだ記憶に新しい。

日本は、OECD諸国の先陣を切って、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言われて、久しい。それに伴い、女性の労働市場への躍進が高齢化社会を乗り切る切り札として提唱されてきた。にもかかわらず、女性の労働市場への躍進は、思うほど進んでいない。日本の女性の労働力参加率は、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。マネージャーに占める女性の割合は、OECD平均を大きく下回り、韓国と最下位争いをしている。但し、マネージャーの定義をOECD諸国の間で測定誤差を最小にして揃えるのは至難の業であり、マネージャーに占める女性比率を国際比較することには、細心の注意が必要であろう。が、日本において、女性の労働市場での躍進がOECD諸国、

特にG7諸国と比べて遅れているという結論は、様々な測定誤差を改めても、おそらく変わらないであろう。過去30年にわたって日本の女性の高学歴化が進み、学歴の男女格差が大きく減少したことを考えると、数年前に、The Economistが日本をThe Land of Wasted Talentと呼んだことに私も賛成せざるを得ない（個人的にも、仕事で携わる日本の女性の多くがいかに優れ、にもかかわらずその才能が十分に生かされる仕事についていないことを痛感するすることが多い。）。要するに、日本では、「女性の輝く社会」の実現は、もちろんそれ自体社会としての重要なテーマであるが、日本経済の死活問題にも関わる経済の一大事でもある。

女性の労働市場への躍進を促す政策が労働経済学者、政策立案者、マスコミ等で頻りに議論され、その一部はすでに実行されている。例えば、育児休業中の所得補填率の切り上げ、復職ポストの保証、よりフレキシブルな労働時間制度、託児所の増設等である。様々な公共政策の有効性を測定する統計的な手法は、所謂PROGRAM EVALUATIONという名の下に過去20年以上にわたって主に労働経済学者によって磨かれ、いまや労働経済学者のツールボックスの大半を占めることになった。今日本でも、そうした手法を駆使して、前述の諸政策の有効性を探る研究が進んでいる。まだ、総括的な

結論を出すのは尚早であるが、概ね結果は否定的であり、女性の労働市場への躍進のための政策上の特効薬は見つかっていない。例えば、東京大学の新進気鋭のGender Economistの朝井友紀子さんの最新の研究によれば、育児休業制度の改革が女性の就業率の向上に繋がったという因果関係を示す証拠は見つからなかった^(注1)。

女性の労働市場での躍進を妨げる要因は、日本の雇用システムのかなり根深い部分にあり、小手先の政策では歯が立たないのではなからうか。このような問題意識で、昨年、日本の雇用システムの変化をテーマに共同研究を続ける一橋大学の神林龍さんに、前述の朝井友紀子さんも巻き込んで、新しいプロジェクトを立ち上げた。やや話は飛ぶが、FACEBOOKのChief Operating Officerの要職に就くSheryl Sandbergさんが、IMFのChristine Lagardeさんと共に、アメリカのFortune誌が毎年発表するThe 25 Most Powerful Women in the Worldに今年も選ばれた。アメリカで最も著名なビジネスウーマンの一人である。彼女が米国の若い女性へ向けて送った有名なアドバイスがある。「The most important career choice you'll make is who you marry」。女性のキャリア形成における配偶者のサポートの重要性を見事に言い当てた名言であろう。端的に言えば、われわれのプロジェクトの目的は、このSheryl Sandbergさんのアドバイスがどの程度日本にもあてはまるのかを統計的に確かめ、日本の女性の労働市場での躍進を促すためには、実は日本の男性の働き方、さらには日本の雇用システムの根幹の変革までも視野に入れなければならない、という問題意識を提示することである。

共同研究者のたゆまない努力のおかげで、いまようやく研究結果がまとまりつつあり、まもなく

Discussion Paperが出来上がる。以下、その予告編として読んでいただきたい。データは、前にも紹介した就業構造基本統計調査の個票データを使った。基本的なフレームワークは、昇進のラットレースである。長時間労働が、企業へのcommitmentや将来の管理職としての資質を上司にシグナルする方法として使われるという仕組みである。これは、特に日本の昇進制度を説明するために作られた理論ではなく、アメリカのホワイトカラー職、特に弁護士の昇進制度を念頭に発展した理論である^(注2)。日本では、この仕組みがアメリカよりもさらに広く適応する、と私たちは考えている。夫が長時間ラットレースに参加している限り、家事・子育て等のHome Productionを主に妻の役割とする分業が固定化し、女性の職場での躍進が進まない、という想定である。もしこれが正しければ、夫が長時間労働をせずラットレースに参加していなければ、妻の労働市場での躍進が進むという仮説に繋がる。さらには、たとえ夫が長時間ラットレースに参加していても、そのラットレースに勝ち、昇進を獲得する確率が低ければ、妻が完全にHome Productionに特化し夫のラットレースでの勝利にすべてを賭けることのリスクが高まる。そのとき、妻は、Home Productionへの特化以外の別のキャリア選択をするかもしれない。同じ理屈で、夫が長時間ラットレースに勝ち、昇進を勝ち取ったときの報酬（昇進に伴う生涯賃金の上昇やステータス）が低ければ、妻は、Home Productionへの特化以外の別のキャリア選択をする確率が高まろう。Multinomial Logit分析やコーホート分析を使って、われわれの仮説がどの程度データからの支持を得られるかを確かめた。その結果は、近々、IZAからDiscussion Paperとして発表する予定である (http://www.iza.org/en/webcontent/personnel/photos/index_html?key=2130)。

(注1) Asai, Y., 2013. Parental Leave Reforms and the Employment of New Mothers: Quasi-experimental Evidence from Japan. (Paper Presented at the SOLE meeting.)

(注2) ラットレースの代表的な研究は、Landers, Renée, James Rebitzer and Lowell Taylor, “Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firm”, American Economic Review, 86 (June 1996): 329-48.