

雇用形態の男女間差異¹⁾

—— 期待生涯所得とジェンダー ——

矢 野 生 子

目 次

I はじめに

II 日本の雇用形態の特徴と推移

1. 総雇用者数と常用雇用者数
2. 常用雇用者数と臨時・日雇い雇用者数

III モデル分析

1. 生産性格差と期待所得関数
2. 不確実性と雇用形態（期待生涯所得の確率が異なるケース）
3. 不確実性と雇用形態（期待生涯所得の範囲が異なるケース）
4. 不確実性と雇用形態（臨時・日雇い雇用が選択されるケース）

IV 性差による雇用形態の相違

1. 男女の生物学的性差（ナチュラルセレクションによる）の違い
2. 生物学的性差から社会的性差へ

V むすびにかえて

参考文献

I はじめに

本論文の目的は、男性労働と女性労働との間の雇用形態において差異が発生する原因について経済学的に考察することである。1960年代以降、日本の労働市場において、女性の社会参加が進むとともに、女性の常用雇用者（フルタイム労働者）数及び臨時・日雇い雇用者（パートタイム労働者）

数は次第に増加し続けてきた。しかしながら、女性の労働市場における社会進出が進んでいるにもかかわらず、女性の常用雇用者の割合が男性の常用雇用者の割合よりも少ないことや、臨時・日雇い雇用者については、女性の割合が男性の割合よりも多いという現象が顕著であり、その結果として、男性労働者と女性労働者の間において所得格差という現象が生じていると考えられるのである。

一般に「男女間の所得格差」が生じる理由について、採用の段階から単純に男女の生涯所得が異なると説明されている。その原因は、男性労働者と女性労働者との間の制度的な「社会的性差（性差別）」の存在によるものとして説明される場合が多い。しかし、本論文においては、常用雇用者として男性労働者と女性労働者が同じ雇用条件を提示されるにもかかわらず、期待生涯所得に対する実現可能性の期待値（確率）が男性労働者と女性労働者で異なるために、「男女間の所得格差」が結果として生じる可能性があることについて考察する。

すなわち、男性労働者と女性労働者との間で生産性格差はなく、同一の期待所得関数が存在する場合においても、男性労働者と女性労働者との間で労働時間と期待生涯所得との関係から雇用形態において差異が生じ、その結果として所得格差が生じる可能性について考察する。

さらに、一般には、平均期待生涯所得が高い常用雇用のほうが臨時・日雇い雇用よりも選好されるはずであるにもかかわらず、結婚を前提とする女性にとって結婚後の配偶者（夫）の期待生涯所得を現在の自分の期待生涯所得の一部として考慮することにより、労働市場参入時に臨時・日雇い雇用（パートタイム労働）の選択を受け入れる女性労働者が存在する可能性についても説明することができるのである。

労働者が雇用形態に対する行動様式を決定する場合において、期待生涯所得に対する実現可能性の確率が男性労働者と女性労働者で異なる理由としては、男性と女性の生物学的性差（ナチュラルセレクションによる）の違いが大きく作用していると考えられる。「生物学的性差」の結果、所得（報

酬)や昇進などにおいて「男女間格差」が生じてても、その格差が「生物学的性差」だけによるものであれば、経済現象としての所得格差問題ではないと考えられる。その一つは結婚後の男女間の役割分担の差異である。それらの「生物学的性差」に基づく格差によって、企業はリスクプレミアムの見地から長期雇用を希望することの多い男性労働者をより多く雇用(特に常用雇用)し、女性労働者を臨時・日雇い雇用者としてより多く雇用するようになり、それが社会通念として受け入れられ、慣習化することにより、「生物学的性差」が「社会的性差」という形で経済学的な意味における「男女間格差」を生み出す場合に社会的問題として認識されるのである。

II 日本の雇用形態の特徴と推移

表1は日本経済における1953年(昭和28年)から2003年(平成15年)までの総雇用者数と常用雇用者数(フルタイム労働者)、総雇用者数に対する常用雇用者数の割合を表わしたものである。

次に、表2は、1959年(昭和34年)から2003年(平成15年)までの常用雇用者(フルタイム労働者)数と、臨時・日雇い雇用者(パートタイム労働者)数、常用雇用者数に対する臨時・日雇い雇用者数の割合を表わしたものである。

表3は、1959年(昭和34年)から2003年(平成15年)までの男女別の常用雇用者(フルタイム労働者)数と、臨時・日雇い雇用者(パートタイム労働者)数、常用雇用者数に対する臨時・日雇い雇用者数の割合を表わしたものである。

以下では、この3つの表を基にして日本の雇用形態の特徴と推移について考える。

1. 総雇用者数と常用雇用者数

総雇用者数と常用雇用者数については、表1と図1から明らかなように、

日本の人口の増加と経済成長に伴って増加し続けてきた。しかし、バブル崩壊の兆しが見え始めた1992年頃から総雇用者数と常用雇用者数は、高止まりするようになり、1997年頃からは不良債権問題が表面化し、不良債権処理問題を中心とした金融機関の破綻や企業の倒産・リストラなどの影響によって、総雇用者数と常用雇用者数はともに若干の減少傾向になった。この減少傾向の経済的・政治的理由としては、住専をはじめとする金融機関の不良債権問題が表面化したことや、1998年の夏に発足した金融監督庁の設置や1998年の長期信用銀行の破綻、消費税5%導入、不良債権処理に伴う企業の大量のリストラ実施などが原因として考えられる。

しかしながら、図2から明らかなように、総雇用者数に対する常用雇用者数の割合は1992年頃からはほぼ横ばい状態であり、リストラなどによって高い失業率をもたらした平成不況の時期においても総雇用者数に対する常用雇用者数の割合はほとんど変わっていないのである。

次に、男女別の常用雇用者数については、図3から明らかなように、1960年代から1980年代までは女性常用雇用者数は男性常用雇用者数の約4割であったが、平成元年(1989年)に5割を超えて以来、現在では約6割近くに達している。常用雇用者数および増加の割合は、男性労働者のほうが女性労働者よりも高くなっているが、男女とも1997年頃までは増加傾向にあった。しかし、男性の常用雇用者数が1997年頃から若干減少傾向にあるのに対して、女性の常用雇用者数は1997年をピークにほぼ横ばいの状態で高止まりしている。

以上のことから、常用雇用者については、総雇用者数に対する割合が1997年以降ほぼ横ばい状態にあるのにもかかわらず男性の常用雇用者が若干の減少傾向にあることから、女性の社会進出とともに、女性の常用雇用者が増加しているということが説明されるのである。

2. 常用雇用者数と臨時・日雇い雇用者数

次に、常用雇用者(フルタイム労働者)と臨時・日雇い雇用者(パート

タイム労働者)の推移については、図4から明らかなように、人口の増加と経済成長に伴って増加し続けてきた常用雇用者数がバブル崩壊の兆しが見え始めた1992年頃から高止まりしてほぼ横ばい状態となり、不良債権問題が表面化し、不良債権処理問題を中心とした金融機関の破綻や企業の倒産・リストラなどの影響が深刻となった1997年頃からは若干の減少傾向にあるのに対して、臨時・日雇い労働者数は一貫して増加傾向にあるのである。

男性労働者と女性労働者をそれぞれ別に見た臨時・日雇い雇用者数の推移については、図5からも明らかなように、1969年に女性の臨時・日雇い雇用者数が男性の臨時・日雇い雇用者数を超えてから、女性の臨時・日雇い雇用者数は増加し続け、1983年以降は男性の臨時・日雇い雇用者数の2倍以上となったのである。このように一貫して女性の臨時・日雇い雇用者数が増加し続けているのに対して、男性の臨時・日雇い雇用者数は1992年頃までほぼ横ばい状態であり、1993年以降は増加傾向にある。1990年代以降における男性の臨時・日雇い雇用者数の増加については、男性の常用雇用者数が1990年代に入って横ばい状態となり、特に1997年頃から若干の減少傾向にあることから、これまで常用雇用者であった男性労働者の一部が臨時・日雇い雇用者へとシフトした可能性があると考えられるのである。

常用雇用者数に対する臨時・日雇い雇用者数の割合については、図6から明らかなように、男性労働者と女性労働者を合わせた全体の臨時・日雇い雇用者数の割合と男性の臨時・日雇い雇用者数の割合については、1997年を境にして減少傾向から増加傾向に転じ、1997年頃までほぼ横ばい状態であったが、1997年以降再び増加傾向となっている。これに対して、女性の臨時・日雇い雇用者数の割合については、3度ほど減少した時期(1963年～1964年、1975年～1976年、1989年～1993年)があるが、ほぼ一貫して増加し続けている。特に、第一次、第二次石油ショックが経済に影響を及ぼしたと考えられる1976年～1983年の期間とバブル崩壊後、平成不況のもとで金融機関の破綻や企業の倒産などが相次ぎ企業の大規模なリストラが行われた1996年～2002年の期間においては急激に増加しているのである。

以上のことから、常用雇用者（フルタイム労働者）と、臨時・日雇い雇用者（パートタイム労働者）については次のような状態であると考えられる。

常用雇用者については1960年代以降、男性労働者だけではなく、女性の社会参加が進むと同時に女性の常用雇用者数も増加し続けてきた。しかし、1990年代に入ると横ばい状態となり、特に男性の常用雇用者は1997年以降、若干の減少傾向となった。男性の常用雇用者が若干減少傾向にあるにもかかわらず、総雇用者数に対する常用雇用者数の割合が1997年以降ほぼ横ばい状態であることから、女性の常用雇用者が増加しており、常用雇用全体としては1990年代以降、ほとんど高止まりの状況にあると考えられるのである。

臨時・日雇い雇用者については、1960年代以降、女性の社会参加が進むとともに、女性の臨時・日雇い雇用者数は増加し、特に不景気の時期には急激に増加している。男性の臨時・日雇い雇用者数は1990年代に入るまではほぼ横ばい状態であったが、1990年代以降増加している。これは、男性常用雇用者の一部が臨時・日雇い雇用者へとシフトした可能性があると考えられるのである。

女性の社会進出が進んでいることは、女性雇用者数の増加の程度からも明らかである。常用雇用において、男性の常用雇用が1959年（昭和34年）の1,348万人から2003年（平成15年）の期間に2,908万人へと年平均増加率が約0.75%の増加であるのに対して、女性の常用雇用は1959年（昭和34年）の554万人から2003年（平成15年）には1,690万人へと年平均増加率が約1.1%の増加となっており、男性の常用雇用を上回る率での増加である。

また、臨時・日雇い雇用者についても、男性が1959年（昭和34年）の160万人から2003年（平成15年）には251万人へと、年平均増加率が約0.44%の増加であるのに対して、女性の臨時・日雇い雇用者は1959年（昭和34年）の97万人から2003年（平成15年）には486万人へと、年平均増加率が約1.6%の増加となっており、男性の臨時・日雇い雇用を上回る率での増加である。このように、1960年代以降の女性の労働市場への社会進出は目覚しく、常

用雇用者、臨時・日雇い雇用者ともに男性の年平均増加率以上で増加し続けている²⁾。

次節のⅢでは、1. と2. と3. において、常用雇用の割合においても男性労働者と女性労働者の間の差異（「男女間格差」）が存在する理由について、労働時間と期待生涯所得との関係によって考察する。さらに、4. においては、女性労働者が常用雇用よりも臨時・日雇い雇用を選択する可能性が高いことを考察し、女性の臨時・日雇い労働者が男性の臨時・日雇い労働者よりも多い現象について分析する。

表1 総雇用数と常用雇用数の推移 (単位 万人)

年次	総雇用	常用雇用	常用雇用 ／総雇用	年次	総雇用	常用雇用	常用雇用 ／総雇用
1953	3913	1434	36.65%	1979	5479	3505	63.97%
1954	3963	1480	37.35%	1980	5536	3586	64.78%
1955	4090	1537	37.58%	1981	5581	3646	65.33%
1956	4171	1666	39.94%	1982	5638	3692	65.48%
1957	4281	1779	41.56%	1983	5733	3773	65.81%
1958	4298	1886	43.88%	1984	5766	3826	66.35%
1959	4335	1902	43.88%	1985	5807	3866	66.57%
1960	4436	2022	45.58%	1986	5853	3932	67.18%
1961	4498	2121	47.15%	1987	5911	3964	67.06%
1962	4556	2219	48.71%	1988	6011	4054	67.44%
1963	4595	2323	50.55%	1989	6128	4176	68.15%
1964	4655	2408	51.73%	1990	6249	4316	69.07%
1965	4730	2505	52.96%	1991	6369	4477	70.29%
1966	4827	2616	54.20%	1992	6436	4589	71.30%
1967	4920	2767	56.24%	1993	6450	4657	72.20%
1968	5002	2869	57.36%	1994	6453	4690	72.68%
1969	5040	2919	57.92%	1995	6457	4709	72.93%
1970	5094	3023	59.34%	1996	6486	4754	73.30%
1971	5121	3123	60.98%	1997	6557	4791	73.07%
1972	5126	3162	61.69%	1998	6514	4750	72.92%
1973	5259	3288	62.52%	1999	6462	4690	72.58%
1974	5237	3322	63.43%	2000	6446	4684	72.67%
1975	5223	3346	64.06%	2001	6412	4677	72.94%
1976	5271	3402	64.54%	2002	6330	4604	72.73%
1977	5342	3426	64.13%	2003	6316	4598	72.80%
1978	5408	3436	63.54%				

(出典：総務省統計局「労働力調査」より抜粋・加工)

表2 雇用状態について (単位 万人)

年次	西暦	常雇	臨時	日雇	臨時+日雇	(臨時+日雇)/常雇
昭和34年	1959	1902	128	127	255	13.41
35	1960	2022	130	121	251	12.41
36	1961	2121	139	120	259	12.21
37	1962	2219	152	125	277	12.48
38	1963	2323	138	117	255	10.98
39	1964	2408	142	119	261	10.84
40	1965	2505	152	127	279	11.14
41	1966	2616	158	128	286	10.93
42	1967	2767	175	131	306	11.06
43	1968	2869	162	117	279	9.72
44	1969	2919	164	116	280	9.59
45	1970	3023	165	118	283	9.36
46	1971	3123	173	115	288	9.22
47	1972	3162	178	124	302	9.55
48	1973	3288	194	134	328	9.98
49	1974	3322	188	129	317	9.54
50	1975	3346	177	123	300	8.97
51	1976	3402	186	124	310	9.11
52	1977	3426	211	132	343	10.01
53	1978	3436	226	137	363	10.56
54	1979	3505	236	135	371	10.58
55	1980	3586	256	130	386	10.76
56	1981	3646	264	127	391	10.72
57	1982	3692	278	127	405	10.97
58	1983	3773	305	130	435	11.53
59	1984	3826	312	127	439	11.47
60	1985	3866	321	126	447	11.56
61	1986	3932	323	124	447	11.37
62	1987	3964	346	117	463	11.68
63	1988	4054	360	124	484	11.94
平成元年	1989	4176	376	127	503	12.05
2	1990	4316	393	126	519	12.03
3	1991	4477	398	127	525	11.73
4	1992	4589	409	121	530	11.55
5	1993	4657	422	123	545	11.70
6	1994	4690	424	122	546	11.64
7	1995	4709	433	120	553	11.74
8	1996	4754	448	120	568	11.95
9	1997	4791	475	125	600	12.52
10	1998	4750	493	126	619	13.03
11	1999	4690	516	125	641	13.67
12	2000	4684	552	119	671	14.33
13	2001	4677	570	122	692	14.80
14	2002	4604	607	120	727	15.79
15	2003	4598	615	122	737	16.03

(出典：総務省統計局「労働力調査」より抜粋・加工)

表3 男女の雇用状態について

(単位 万人)

昭和	西暦	男性					女性				
		常雇	臨時	日雇	臨時+ 日雇	(臨時+日雇)/ 常雇	常雇	臨時	日雇	臨時+ 日雇	(臨時+日雇)/ 常雇
34	1959	1348	77	83	160	11.87	554	52	45	97	17.51
35	1960	1426	75	77	152	10.66	596	56	45	101	16.95
36	1961	1490	79	73	152	10.20	631	61	47	108	17.12
37	1962	1549	84	79	163	10.52	670	68	47	115	17.16
38	1963	1623	71	74	145	8.93	701	68	43	111	15.83
39	1964	1686	73	75	148	8.78	722	69	44	113	15.65
40	1965	1757	74	79	153	8.71	747	77	48	125	16.73
41	1966	1821	75	77	152	8.35	795	83	51	134	16.86
42	1967	1908	81	79	160	8.39	859	94	52	146	17.00
43	1968	1984	66	67	133	6.70	885	96	51	147	16.61
44	1969	2023	62	65	127	6.28	896	102	51	153	17.08
45	1970	2082	62	66	128	6.15	941	103	52	155	16.47
46	1971	2164	65	66	131	6.05	959	108	50	158	16.48
47	1972	2207	65	71	136	6.16	955	112	53	165	17.28
48	1973	2284	68	74	142	6.22	1003	125	59	184	18.34
49	1974	2330	64	72	136	5.84	992	123	56	179	18.04
50	1975	2351	60	69	129	5.49	996	117	54	171	17.17
51	1976	2383	58	68	126	5.29	1019	128	55	183	17.96
52	1977	2382	65	70	135	5.67	1044	146	62	208	19.92
53	1978	2375	71	73	144	6.06	1061	155	64	219	20.64
54	1979	2427	70	70	140	5.77	1077	167	66	233	21.63
55	1980	2476	74	67	141	5.69	1109	182	63	245	22.09
56	1981	2507	74	65	139	5.54	1139	190	62	252	22.12
57	1982	2541	75	64	139	5.47	1152	203	63	266	23.09
58	1983	2577	81	64	145	5.63	1196	224	66	290	24.25
59	1984	2605	83	60	143	5.49	1222	229	67	296	24.22
60	1985	2619	85	61	146	5.57	1247	237	65	302	24.22
61	1986	2650	85	59	144	5.43	1282	238	64	302	23.56
62	1987	2665	93	55	148	5.55	1300	253	62	315	24.23
63	1988	2711	98	59	157	5.79	1343	262	65	327	24.35
元年	1989	2768	100	61	161	5.82	1407	276	66	342	24.31
2	1990	2836	108	58	166	5.85	1480	286	68	354	23.92
3	1991	2917	111	57	168	5.76	1561	287	70	357	22.87
4	1992	2980	113	52	165	5.54	1609	296	69	365	22.68
5	1993	3020	119	54	173	5.73	1636	303	69	372	22.74
6	1994	3028	120	54	174	5.75	1662	304	69	373	23.00
7	1995	3039	124	52	176	5.79	1670	310	68	378	22.63
8	1996	3056	130	52	182	5.96	1698	318	68	386	22.73
9	1997	3070	139	54	193	6.29	1721	336	71	407	23.65
10	1998	3042	146	55	201	6.61	1707	347	70	417	24.43
11	1999	3006	154	55	209	6.95	1684	362	71	433	25.71
12	2000	2995	169	52	221	7.38	1689	383	67	450	26.64
13	2001	2971	177	54	231	7.78	1706	393	68	461	27.02
14	2002	2925	191	54	245	8.38	1679	417	66	483	28.77
15	2003	2908	197	54	251	8.63	1690	418	68	486	28.76

(出典：総務省統計局「労働力調査」より抜粋・加工)

図1. 総雇用者数と常用雇用者数

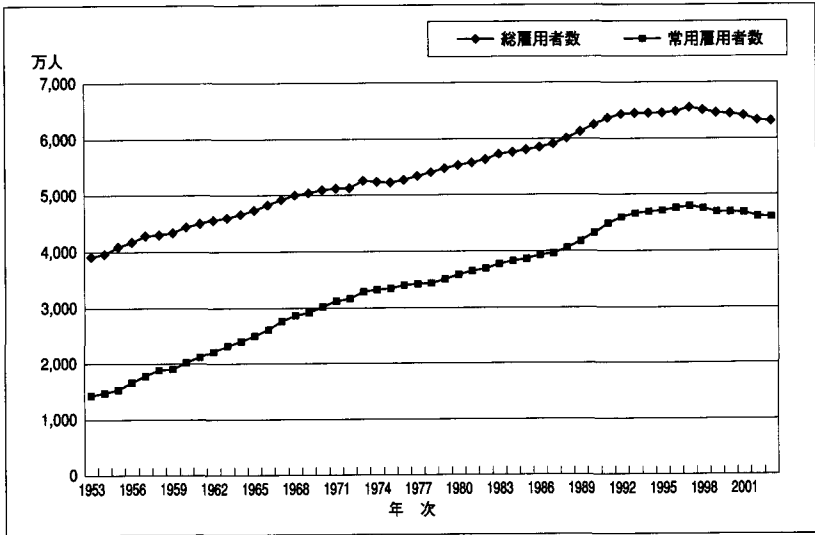


図2. 常用雇用者数の割合

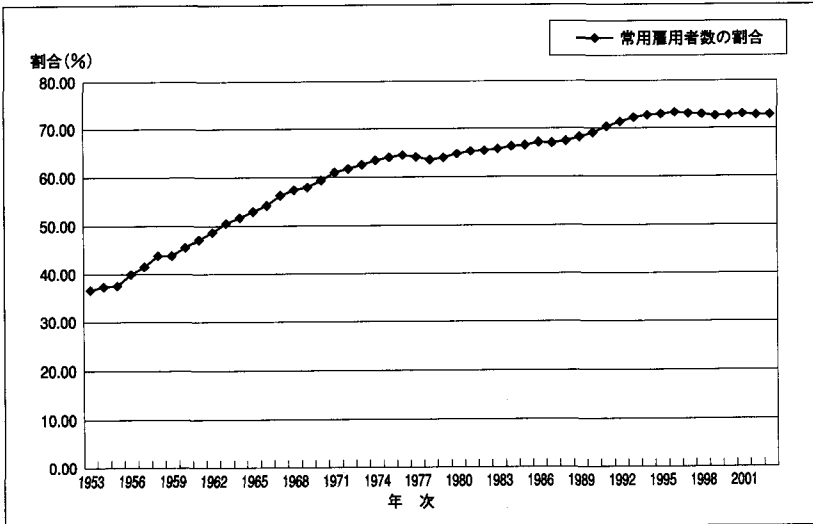
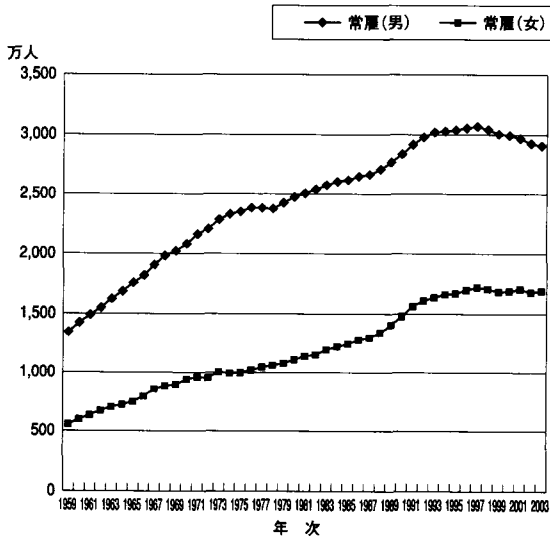
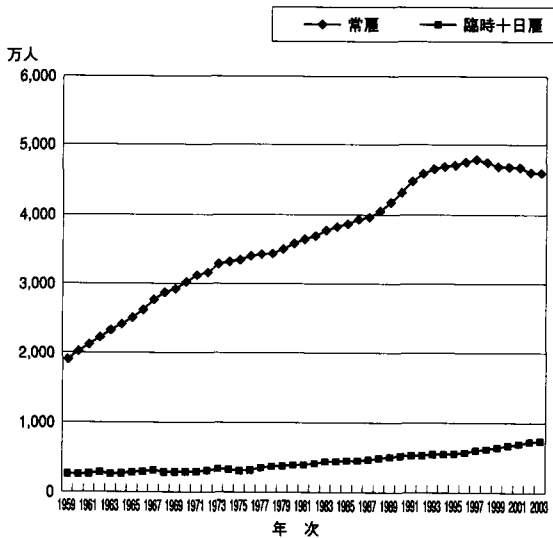


図 3. 男女の常用雇用者



(出典；総務省統計局「労働力調査」より抜粋・加工)

図 4. 雇用形態 (全体)



(出典；総務省統計局「労働力調査」より抜粋・加工)

図5. 男女の臨時・日雇い雇用者

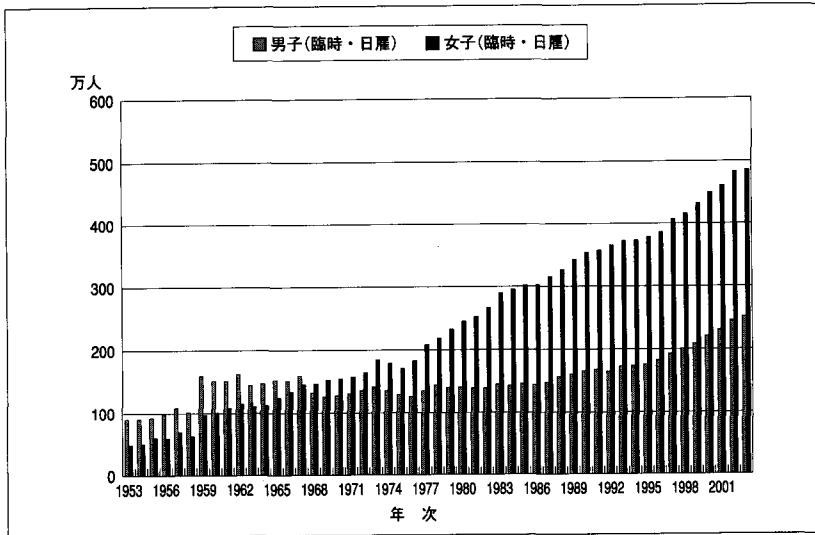
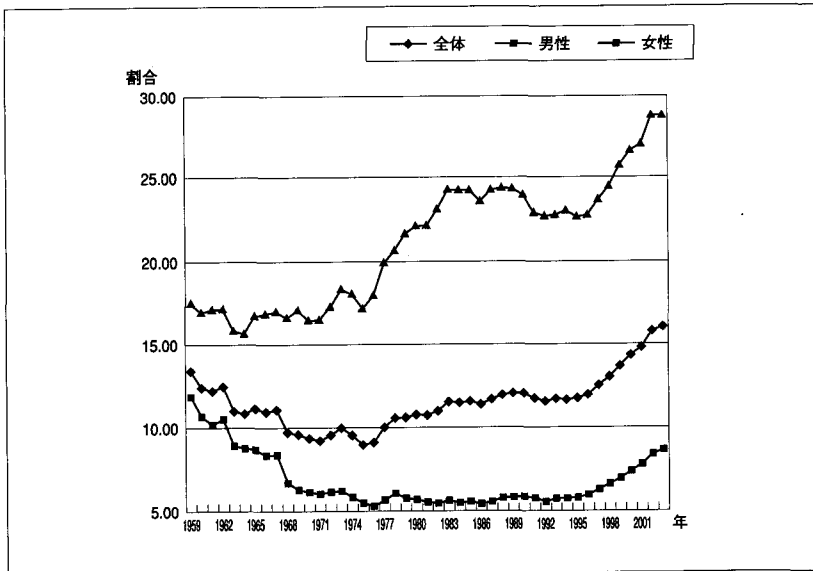


図6. (臨時+日雇)/常用雇用



(出典；総務省統計局「労働力調査」より抜粋・加工)

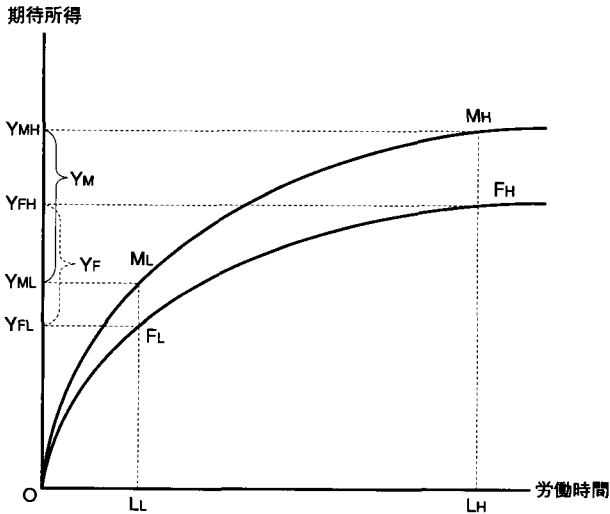
III モデル分析

1. 生産性格差と期待所得関数

前節において、女性の労働市場における社会進出が進んでいるにもかかわらず、女性の常用雇用者が男性の常用雇用者よりも少ないという現象や、女性の臨時・日雇い雇用者が男性の臨時・日雇い雇用者よりも多いという現象について説明した。このような現象の結果として、男性労働者と女性労働者の間において所得格差が生じていることが考えられるのである。

いま、図7において、横軸に一定期間における労働時間、縦軸にその労働から得られると期待される期待生涯所得をとると、期待所得関数は労働の限界生産力逡減の仮定から右上がりの逡減的な曲線として描かれる。

図7. 労働時間と期待生涯所得；所得関数



いま、①男性労働者と女性労働者との間において生産性格差が存在しない場合には、この所得関数は男性労働者と女性労働者との間で同一の形状の期待所得関数となり、男性労働者と女性労働者との間で同一労働時間に

対する期待所得に格差は生じないということになる。しかし、②男性労働者と女性労働者との間において生産性格差が存在する場合には、図7のように男性労働の生産性は高く(それ故に期待所得が高くなる)、女性労働の生産性は低い(それ故に期待所得が低くなる)という、それぞれ異なった形状の期待所得関数を持つこととなるために、男性労働者と女性労働者との間において期待所得に格差が生じることになるのである。

また、③男性労働者と女性労働者との間において生産性は同一であっても所得に関して社会的に差別(性差別)が存在する場合には、①のケースと同様に男性労働者と女性労働者との間において、それぞれ異なった期待所得関数を持つこととなり、男性労働者と女性労働者との間において社会的差別(性差別)が存在するが故に、結果として男女間に所得格差が生じるということを説明するのである。しかし、この③の説明はトートロジーであるために、本論においては議論する必要はないと考える。

本論文の目的は、男性労働者と女性労働者との間の雇用形態の差異について経済学的に考察することであるため、男性労働者と女性労働者との間の制度的な性差の存在は除外して分析を進めることにする。すなわち、男性労働者と女性労働者との間の生産性格差も制度的な評価の格差も存在しないという仮定のもとで、男性労働者と女性労働者との間において同一労働の賃金格差はないと仮定する。すなわち、男性労働者と女性労働者との間で生産性格差がなく、同一の期待所得関数である場合においても男性労働者と女性労働者との間で労働時間と期待生涯所得との関係から、所得格差と雇用形態において差異が生じる可能性について考察するものである³⁾。

2. 不確実性と雇用形態(期待生涯所得の確率が異なるケース)

一般に、常用雇用の場合において、男性の平均所得と女性の平均所得とを比較すると、男性の平均所得のほうが女性の平均所得よりも高い水準にあると考えられる。その理由として、次の二つが考えられる。

① 男性の最低期待生涯所得 Y_{ML} と女性の最低期待生涯所得 Y_{FL} は本来

同じ大きさ ($Y_{ML} = Y_{FL} = Y_L$) であり、また、男性の最高期待生涯所得 Y_{MH} と女性の最高期待生涯所得 Y_{FH} は本来同じ大きさ ($Y_{MH} = Y_{FH} = Y_H$) であるにもかかわらず、男性の方が高い所得 Y_{MH} ($= Y_H$) を得る確率が高い場合。

- ② 男性の最低期待生涯所得 Y_{ML} が女性の最低期待生涯所得 Y_{FL} よりも本来大きく ($Y_{ML} > Y_{FL}$)、また、男性の最高期待生涯所得 Y_{MH} が女性の最高期待生涯所得 Y_{FH} よりも本来大きい ($Y_{MH} > Y_{FH}$) 場合。

以下では、男性労働者と女性労働者がともに常用雇用でありながら所得において「男女間格差」が生じる可能性について、①のケースのように、実現可能性の確率が男性労働者と女性労働者との間で異なる場合について考察する。

常用雇用の場合において、期待生涯所得は男性労働者と女性労働者のどちらの場合も最低期待生涯所得 Y_L から、最高期待生涯所得 Y_H の幅であると仮定する。ここで、男性労働者の場合において、最高期待生涯所得が得られる場合の確率を α とし、最低期待生涯所得が得られる確率を $(1 - \alpha)$ とすると、男性労働者の平均期待所得 Y_{ME} は、次のように表わされる。

$$(1 - \alpha) Y_L + \alpha Y_H = Y_{ME}$$

そして、男性労働者のそれぞれの期待生涯所得に対する期待効用は、 $U_{ML}(Y_L)$ 、 $U_{MH}(Y_H)$ 、 $U_{ME}(Y_{ME})$ であるとする。

$$U_{ML}(Y_L) < U_{ME}(Y_{ME}) < U_{MH}(Y_H)$$

一方、女性労働者の期待生涯所得は、男性労働者の場合と同様に最低期待生涯所得 Y_L から、最高期待生涯所得 Y_H の幅で得られると仮定する。ここで、女性労働者の場合において、最高期待生涯所得が得られる場合の確率を β とし、最低期待生涯所得が得られる確率を $(1 - \beta)$ とすると、女性労働者の平均期待所得 Y_{FE} は、次のように表わされる。

$$(1 - \beta) Y_L + \beta Y_H = Y_{FE}$$

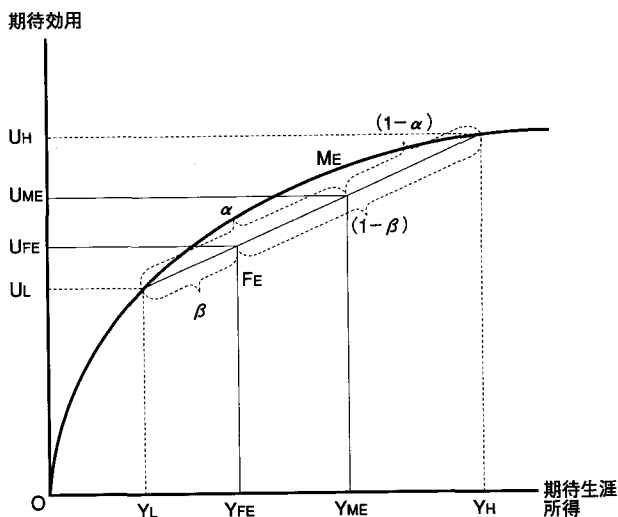
そして、女性労働者のそれぞれの期待生涯所得に対する期待効用は、 $U_{FL}(Y_L)$ 、 $U_{FH}(Y_H)$ 、 $U_{FE}(Y_{FE})$ であるとする。

$$U_{FL}(Y_L) < U_{FE}(Y_{FE}) < U_{FH}(Y_H)$$

いま、横軸に期待生涯所得をとり、縦軸に期待生涯所得に対する期待効用をとるものとする。男性労働者も女性労働者も危険回避的な行動をとり、常用雇用を希望すると仮定した場合には、常用労働者の効用関数は図8のような逓減的な効用関数となる。

ここで、男性労働者の方が女性労働者よりも最高期待生涯所得 Y_H を得る確率が高いと仮定する ($\alpha > \beta$) と、図8で表わされるように、男性労働者の平均期待生涯所得 Y_{ME} は女性労働者の平均期待生涯所得 Y_{FE} よりも高くなる ($Y_{ME} > Y_{FE}$) ことになり、期待効用も、男性労働者の期待効用のほうが女性労働者の期待効用よりも高くなる ($U_{ME} > U_{FE}$) と考えられるのである。

図8. 期待生涯所得の確率が異なるケース



3. 不確実性と雇用形態（期待生涯所得の範囲が異なるケース）

以下では、男性労働者と女性労働者がともに常用雇用でありながら所得において「男女間格差」が生じる可能性について、②実現可能性の確率は

男性労働者と女性労働者では同じでありながら、男性労働者の最低期待生涯所得 Y_{ML} が女性労働者の最低期待生涯所得 Y_{FL} よりも大きく ($Y_{ML} > Y_{FL}$)、また、男性労働者の最高期待生涯所得 Y_{MH} が女性労働者の最高期待生涯所得 Y_{FH} よりも大きい ($Y_{MH} > Y_{FH}$) 場合について考察する⁴⁾。

常用雇用の場合において、男性労働者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{ML} から、最高期待生涯所得 Y_{MH} の幅で得られると仮定する。最高期待生涯所得が得られる場合の確率を α とし、最低期待生涯所得が得られる確率を $(1 - \alpha)$ とすると、男性労働者の平均期待所得 Y_{ME} は、次のように表わされる。

$$(1 - \alpha) Y_{ML} + \alpha Y_{MH} = Y_{ME}$$

そして、男性労働者のそれぞれの期待生涯所得に対する期待効用は、 $U_{ML}(Y_{ML})$ 、 $U_{MH}(Y_{MH})$ 、 $U_{ME}(Y_{ME})$ であるとする。

$$U_{ML}(Y_{ML}) < U_{ME}(Y_{ME}) < U_{MH}(Y_{MH})$$

同様に、女性労働者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{FL} から、最高期待生涯所得 Y_{FH} の幅で得られると仮定する。最高期待生涯所得が得られる場合の確率を β とし、最低期待生涯所得が得られる確率を $(1 - \beta)$ とすると、女性労働者の平均期待所得 Y_{FE} は、次のように表わされる。

$$(1 - \beta) Y_{FL} + \beta Y_{FH} = Y_{FE}$$

そして、女性労働者のそれぞれの期待生涯所得に対する期待効用は、 $U_{FL}(Y_{FL})$ 、 $U_{FH}(Y_{FH})$ 、 $U_{FE}(Y_{FE})$ であるとする。

$$U_{FL}(Y_{FL}) < U_{FE}(Y_{FE}) < U_{FH}(Y_{FH})$$

いま、横軸に期待生涯所得をとり、縦軸に期待生涯所得に対する期待効用をとるものとする。男性労働者も女性労働者もともに危険回避的な行動をとり、常用雇用を希望すると仮定した場合には、効用関数は図9のような逡減的な効用関数となる。

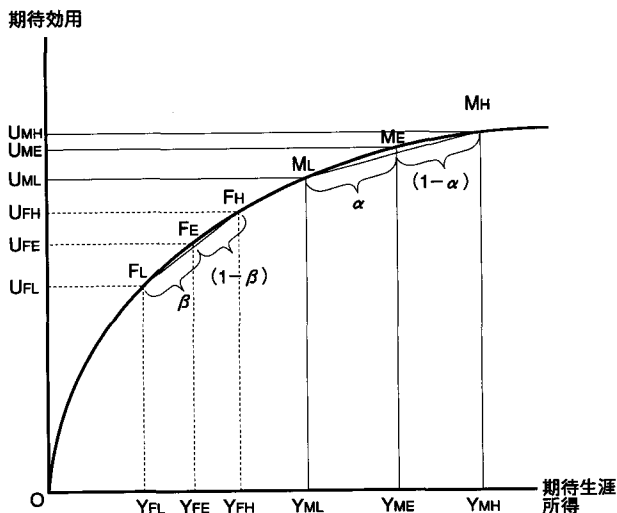
ここで、男性労働者の最低期待生涯所得 Y_{ML} が、女性労働者の最低期待生涯所得 Y_{FL} よりも大きく、また、男性労働者の最高期待生涯所得 Y_{MH} が、女性労働者の最高期待生涯所得 Y_{FH} よりも大きく、確率が同じ場合 ($\alpha = \beta$)

であるとする、男性労働者と女性労働者の期待生涯所得は以下のような大小関係となる⁵⁾。

$$Y_{FL} < Y_{FH} < Y_{ML} < Y_{MH}$$

図9において、男性の常用雇用者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{ML} から、最高期待生涯所得 Y_{MH} の幅であり、平均期待生涯所得は Y_{ME} である。したがって、平均期待効用は、点 M_E で表わされるように、 U_{ME} (Y_{ME}) となるのである。一方、女性の常用雇用者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{FL} から、最高期待生涯所得 Y_{FH} の幅であり、平均期待生涯所得は Y_{FE} である。したがって、平均期待効用は、点 F_E で表わされるように、 U_{FE} (Y_{FE}) となるのである。図9から明らかなように、期待生涯所得の幅が男性の常用雇用者と比べて女性の常用雇用者の幅のほうが低いため、平均期待効用も、男性の常用雇用者のほうが女性の常用雇用者よりも高く ($U_{ME} > U_{FE}$) になっているのである。

図9. 期待生涯所得の範囲が異なるケース



4. 不確実性と雇用形態（臨時・日雇い雇用が選択されるケース）

常用雇用（フルタイム労働）を希望する労働者と、臨時・日雇い雇用（パートタイム労働）を希望する労働者の行動様式についての差異は、期待生涯所得の格差と期待効用による説明から以下のように説明することができる。

常用雇用の場合において、期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{LL} から、最高期待生涯所得 Y_{LH} の幅で得られると仮定する。最高期待生涯所得が得られる場合の確率を α とし、最低期待生涯所得が得られる確率を $(1 - \alpha)$ とすると、常用雇用者の平均期待所得 Y_{LE} は、次のように表わされる。

$$(1 - \alpha) Y_{LL} + \alpha Y_{LH} = Y_{LE}$$

そして、常用雇用者の期待生涯所得に対する期待効用は、 $U_{LL}(Y_{LL})$, $U_{LH}(Y_{LH})$, $U_{LE}(Y_{LE})$ であるとする。

$$U_{LL}(Y_{LL}) < U_{LE}(Y_{LE}) < U_{LH}(Y_{LH})$$

同様に、臨時・日雇い雇用を希望する労働者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{SL} から、最高期待生涯所得 Y_{SH} の幅で得られると仮定する。最高期待生涯所得が得られる場合の確率を β とし、最低期待生涯所得が得られる確率を $(1 - \beta)$ とすると、臨時・日雇い雇用を希望する労働者の平均期待所得 Y_{SE} は、次のように表わされる。

$$(1 - \beta) Y_{SL} + \beta Y_{SH} = Y_{SE}$$

そして、臨時・日雇い雇用を希望する労働者の期待生涯所得に対する期待効用は、 $U_{SL}(Y_{SL})$, $U_{SH}(Y_{SH})$, $U_{SE}(Y_{SE})$ であるとする。

$$U_{SL}(Y_{SL}) < U_{SE}(Y_{SE}) < U_{SH}(Y_{SH})$$

ここで簡単化のために常用雇用者も臨時・日雇い雇用者もそれぞれの最低期待生涯所得と最高期待生涯所得を得る確率が同じ ($\alpha = \beta$) であると想定し⁶⁾、常用雇用者の最低期待生涯所得 Y_{LL} が臨時・日雇い労働者の最低期待生涯所得 Y_{SL} よりも大きく、また、常用雇用者の最高期待生涯所得 Y_{LH} が臨時・日雇い雇用者の最高期待生涯所得 Y_{SH} よりも大きい場合について考える。

常用雇用者の平均期待生涯所得 Y_{LE} は臨時・日雇い雇用者の平均期待生

涯所得 Y_{SE} よりも高くなる ($Y_{LE} > Y_{SE}$) ため、期待効用も、常用雇用者の期待効用のほうが臨時・日雇い雇用者の期待効用よりも高くなる ($U_{LE} > U_{SE}$) と考えられるのである。

いま、横軸に期待生涯所得をとり、縦軸に期待生涯所得に対する期待効用をとるものとする。常用雇用者も臨時・日雇い雇用者も危険回避的な行動をとると仮定した場合には、効用関数は図10のような逓減的な効用関数となる。

【常用雇用 (フルタイム労働) を希望する場合】

図10において、常用雇用者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{LL} から、最高期待生涯所得 Y_{LH} の幅であり、平均期待生涯所得は Y_{LE} である。したがって、常用雇用者の平均期待効用は、点 L_E で表わされるように、 U_{LE} (Y_{LE}) となるのである⁷⁾。一方、臨時・日雇い雇用者の期待生涯所得は、最低期待生涯所得 Y_{SL} から、最高期待生涯所得 Y_{SH} の幅であり、平均期待生涯所得は Y_{SE} である。したがって平均期待効用は、点 S_E で表わされるように、 U_{SE} (Y_{SE}) となるのである。図10から明らかなように、期待生涯所得の範囲は常用雇用者の範囲と比べて臨時・日雇い雇用者の範囲のほうが低いため、平均期待効用も、常用雇用者のほうが臨時・日雇い雇用者よりも高く ($U_{LE} > U_{SE}$) なっているのである⁸⁾。

【臨時・日雇い雇用 (パートタイム労働) を希望する労働者】

上述したように、一般に常用雇用 (フルタイム労働) のほうが臨時・日雇い雇用 (パートタイム労働) よりも平均期待生涯所得が高いために、常用雇用 (フルタイム労働) のほうが希望されるはずである。しかしながら、臨時・日雇い雇用 (パートタイム労働) を選択する労働者⁹⁾もいるのである。特に女性労働者の中には、後述するように、短期契約である派遣社員や総合職よりも生涯所得の低い一般職を希望するケースが多くなっている。

このような行動は、結婚後の配偶者 (夫) の期待生涯所得を現在の自分の期待生涯所得の中に考慮することによって、常用雇用者であることを辞めて結婚を選択する、または、結婚を前提として臨時・日雇い雇用という

短期雇用契約を選択することによって期待効用が高くなると女性労働者が判断するためであると考えられるのである。

図10. 所得格差と期待効用

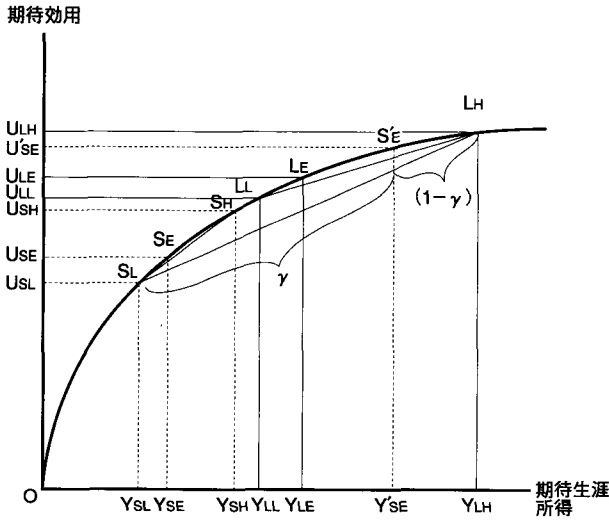


図10から明らかなように、一般に臨時・日雇い雇用者の期待生涯所得は常用雇用者の期待生涯所得よりも低いために、臨時・日雇い雇用の期待生涯所得に対する期待効用も低くなっている。しかし、結婚をすることによって配偶者(夫)の期待生涯所得¹⁰⁾を女性労働者の期待生涯所得として考慮することができる場合には、この女性労働者の期待生涯所得の幅は、最低期待生涯所得の Y_{SL} は変わらないが、最高期待生涯所得は Y_{LH} まで上昇することになるのである。そのため、この女性労働者が常用雇用者である場合の平均期待所得 Y_{LE} と結婚を前提としている臨時・日雇い雇用者の場合の平均期待所得 Y'_{SE} は、それぞれ次のように表わされる。

$$(1 - \beta) Y_{LL} + \beta Y_{LH} = Y_{LE}$$

$$(1 - \gamma) Y_{SL} + \gamma Y_{LH} = Y'_{SE}$$

ここで、常用雇用者である場合に最高期待所得を得ることのできる確率

よりも、結婚を前提とすることにより、配偶者の最高期待所得を得ることのできる確率のほうが高いと仮定する ($\beta < \gamma$) と、図10の S'_E 点で表わされるように、結婚を前提としている臨時・日雇い雇用者の平均期待生涯所得 Y'_{SE} のほうが常用雇用者の平均期待生涯所得 Y_{LE} よりも高くなり、常用雇用者の平均期待生涯所得 Y_{LE} に対する期待効用よりも、結婚を前提としている臨時・日雇い雇用者の平均期待生涯所得 Y_{LE} に対する期待効用のほうが高くなる [$U_{LE}(Y_{LE}) < U'_{SE}(Y'_{SE})$] という可能性が考えられるのである。

このように、常用雇用（フルタイム労働）ではなく、臨時・日雇い雇用（パートタイム労働）を選択する理由としては、結婚後の配偶者（夫）の期待生涯所得を現在の自分の期待生涯所得の中に考慮することによって、常用雇用労働者であることを辞めて結婚を選択する、または、結婚を前提として短期雇用契約を選択するほうが自分自身の期待効用が高くなると女性労働者が判断するために、常用雇用よりも、結婚によってより高い効用を得ようとする行動を選択する可能性が考えられるのである。

IV 性差による雇用形態の相違

前節において、常用雇用において男性労働者の平均所得と女性労働者の平均所得とを比較した場合に、男性労働者の平均所得のほうが女性労働者の平均所得よりも高い水準にある理由のひとつとして、期待生涯所得が男性労働者と女性労働者で同じ大きさであった場合でも、男性労働者の方が女性労働者よりも高い所得を得る確率が高いためであるというケースについて分析した¹¹⁾。

さらに、女性労働者は高い所得を得る確率が低いために、一般には、平均期待生涯所得が高い常用雇用のほうが臨時・日雇い雇用よりも希望されるはずであるにもかかわらず、結婚後の配偶者（夫）の期待生涯所得を現在の自分の期待生涯所得の中に考慮することによって、臨時・日雇い雇用

(パートタイム労働)を選択する女性労働者が多いという現象についても説明をおこなった。

本節においては、キングズレー・ブラウンの著書である、『女より男の給料が高いわけ』(2003年, 新潮社)を参考にして、女性労働者が雇用形態に対する行動様式を決定する場合に、女性労働者が高い生涯所得を得る確率を男性労働者よりも低く考える理由として、生物学的性差(ナチュラルセレクション)が考えられることについて説明する。

1. 男女の生物学的性差(ナチュラルセレクションによる)の違い

キングズレー・ブラウンは、人間の行動は人間以外の動物と同様にそれまで信じられてきた以上にもっと環境に左右されやすく、生物学的な影響を受けていると述べている。すなわち、男性と女性では心理面で根本的な違いがあり、それが気質や行動にまで及ぶと考えているのである。

一般的に経営幹部の中に女性の割合が少ない¹²⁾ため、組織や社会が女性を受け入れない傾向にあるという「男女間格差」という性差別(社会的差別)が議論されている。しかしながら、キングズレー・ブラウンは、『性差は、職場においてさまざまな重大問題の発生源となっているわけだが、労働における両性の役割についての現在の論争は、驚いたことに男女の気質は同じであるという仮定に基づいているのである。』(キングズレー・ブラウン著、『女より男の給料が高いわけ』, 新潮社, 2003年, p.12)と述べているように、組織や社会には女性の成功を妨げるという傾向があるかもしれないが、同時に男女には興味や能力、気質、技量などにおいて本質的な違いがあり、それが収入の差となって現れることもあると考えられるのである。

キングズレー・ブラウンは、男女の生物学的性差(ナチュラルセレクションによる)の違いを以下のように説明している。

「男性の特徴」

- ① 女性に比べて競争的、出世欲が強い。「キャリア」に固執し、キャリ

アに対するリスクを負う)

- ② 地位と財産に固執する。
- ③ ひとつのことに専念しやすい。
- ④ 競争によってやる気を高め、協力よりも競争を好む傾向にある。雇用契約としては「長期雇用」を望む傾向にある¹³⁾。

「女性の特徴」

- ① 男性に比べて保守的であり、自分の子供と一緒にいたいという傾向にある。(家庭を犠牲にしてまで仕事を優先することはしない。)
- ② 地位や財産に対して男性ほど貪欲ではなく、リスクを避ける傾向にある。
- ③ 多様なことに興味を持つ。
- ④ 他者との調和に興味を持ち、競争よりも協力を好む。

以上のように、労働者が雇用形態に対する行動様式を決定する場合に、男性と女性の生物学的性差(ナチュラルセレクションによる)の違いが大きく作用しており、その違いが、男性労働者と女性労働者の期待生涯所得が同じ大きさであっても、女性労働者のほうが男性労働者よりも高い所得を得る確率を低く考える理由のひとつであると考えられるのである。

日本の企業に就職する場合、男性労働者の場合には、「総合職¹⁴⁾」が前提であるが、女性労働者の場合には、「総合職」と「一般職¹⁵⁾」に分けられることが多い。一般に女性労働者の「総合職」については採用枠も少なく、昇進などについても男性労働者よりも条件が困難である場合が多いのである。このような就職する際の採用方針の違いが「男女間格差」として議論されている。上述してきたように、一般に男性労働者は生物学的性差により、危険回避的な長期の常用雇用を選択するが、女性労働者については、生物学的性差による考え方の違いにより、雇用形態の選好が異なってくると考えられるのである。

2. 生物学的性差から社会的性差へ

これまで見てきたように、「生物学的性差」から雇用形態や職種、昇進などにおいて男性労働者と女性労働者では、本来選好が異なるものであると考えられる。その結果、所得（報酬）や昇進などにおいて「男女間格差」が生じてても、その格差が「生物学的性差」だけによるものであれば、経済現象としては所得格差として問題はないと考えられる。

しかしながら、「生物学的性差」に基づく格差によって、企業はリスクプレミアムの見地から長期雇用を希望することの多い男性労働者をより多く雇用（特に常用雇用）し、女性労働者を臨時・日雇い雇用者として雇用するようになり、それが社会通念として慣例化することにより、「生物学的性差」が「社会的性差」という形で「男女間格差」を生み出す場合に、経済学のみならず社会的問題が発生すると考えられるのである。すなわち、各国固有の文化や社会的な慣習によって「生物学的性差」の前提以上に「生物学的性差」を強調し、雇用形態や職種、昇進などの格差をさらに大きくし、硬直化させてしまう「社会的性差（性差別）」が存在し続けてきたことに問題があると考えられるのである。

しかしながら、実際に「生物学的性差」と「社会的性差（性差別）」とを厳密に区分することは困難であり、「社会的性差（性差別）」が「生物学的性差」に基づく以上に雇用形態や職種、昇進など女性の社会進出に関する機会の確率を下げ一因となっていることは改善すべき問題であると思われる。

したがって、「生物学的性差」を考慮したうえで、その特性を保ちつつ、女性労働者が雇用形態や職種、昇進など社会進出に関する機会の確率を下げることなしに、労働以外に対する効用（家事に対する水準や趣味の時間など）を減少させることなく労働に対する満足度（効用）を高めながら、「社会的性差（性差別）」を縮小させるような政策が必要であると考えられる。そのためには、家事時間が節約できるような財やサービスの拡充や開発が必要であり、女性の社会進出に対する社会や政府の認識・補助もさら

に必要であると思われる。

V むすびにかえて

本論文においては、IIにおいて1959年(昭和34年)から2003年(平成15年)までの日本の雇用形態の特徴と推移について概観した。常用雇用者については1960年代以降、男性労働者だけではなく、女性の社会参加が進むにつれて女性労働者の常用雇用者数は増加し続けてきた。しかしながら、1990年代に入ると常用雇用者数は横ばい状態となり、特に男性労働者の常用雇用者は1997年以降、若干の減少傾向となった。男性の常用雇用者が若干の減少傾向にあるにもかかわらず、総雇用者数に対する常用雇用者数の割合が1997年以降ほぼ横ばい状態であることから、女性労働者の常用雇用者は増加しており、常用雇用全体としては1990年代以降、ほとんど高止まりの状況にあるのである。

また、臨時・日雇い雇用者については、1960年代以降、女性の社会参加が進むとともに女性労働者の臨時・日雇い雇用者数は増加し、特に不景気の時期には急激に増加している。男性労働者の臨時・日雇い雇用者数は1990年代に入るまではほぼ横ばい状態であったが、1990年代以降増加している。これは、男性の常用雇用者の一部が臨時・日雇い雇用者へとシフトした可能性があると考えられる。

常用雇用の場合において、一般に、男性労働者の平均所得と女性労働者の平均所得とを比較すると、男性労働者の平均所得のほうが女性労働者の平均所得よりも高い水準にある。このような「所得格差」が生じる理由について、採用の段階から単純に男性労働者と女性労働者の生涯所得が社会的に異なっているという「社会的性差(性差別)」によるものだけではなく、常用雇用者として男性労働者と女性労働者が同じ雇用条件を提示されても、期待生涯所得に対する実現可能性の期待値(確率)が男性労働者と女性労働者との間で異なるために、「所得格差」が生じる可能性があること

について説明した。

さらに、女性労働者が高い所得を得る確率は男性労働者よりも低いために、一般には、平均期待生涯所得が高い常用雇用のほうが臨時・日雇い雇用よりも希望されるはずであるにもかかわらず、結婚後の配偶者（夫）の期待生涯所得を現在の自分の期待生涯所得の一部として考慮することによって、労働市場参入時に臨時・日雇い雇用（パートタイム労働）の選択を受け入れる女性労働者が存在する可能性について説明をおこなった。

労働者が雇用形態に対する行動様式を決定する場合に、期待生涯所得に対する実現可能性の確率が男性労働者と女性労働者の間で異なる理由として、男性と女性の生物学的性差（ナチュラルセレクションによる）の違いが大きく作用していると考えられる。

このような「生物学的性差」の結果、所得（報酬）や昇進などにおいて「男女間格差」が生じても、その格差が「生物学的性差」だけによるものであれば、経済現象としては所得格差として問題はないと考えられるが、「生物学的性差」に基づく格差によって、企業はリスクプレミアムの見地から長期雇用を希望することの多い男性労働者をより多く雇用（特に常用雇用）し、女性労働者を臨時・日雇い雇用者として雇用するようになり、それが社会通念として慣習化することにより、「生物学的性差」が「社会的性差」という形で「男女間格差」を生み出す場合に社会的問題として認識されるのである。

実際に「生物学的性差」と「社会的性差（性差別）」とを厳密に区分することは困難である。それぞれ（社会および個人）が「生物学的性差」の差異を認め、その性差を「社会的性差（性差別）」の根拠とするのは困難である。労働形態に対する女性労働者の選択肢を増やし、労働以外の満足度（効用）を示す選択肢を増やす方途を考えるべきであると思われる。そのためにも、従来の家事に対する効用水準を下げることなく、家事時間を減らし、その減らした時間を労働や趣味の時間に充てることによって女性労働者（主婦）の満足度（効用）を増加させ、そのことが家族全体にとっても

満足度（効用）が高まり、社会全体にとっても厚生増大という良い結果を生み出すことができるという可能性について考慮すべきであると思われる。

注

- 1) 本論文は、平成15年度日本学術振興会科学研究費基盤研究C「女性労働と経済発展」(課題番号 15530172)に基づいて調査・研究した成果の一部をまとめたものである。
- 2) しかしながら、女性の臨時・日雇い雇用者が男性の臨時・日雇い雇用者の2倍以上であるという現象が、「男女間格差」という性差別(社会的差別)が原因となった格差であるかどうかについてはこの統計数字からだけでは説明されないのである。
- 3) ②や③の理由による男性労働者と女性労働者との間の所得格差ではなく、①の場合において労働時間と期待生涯所得との関係から、男性労働者と女性労働者との間に所得格差と雇用形態における差異が生じる可能性について考察する。
- 4) ②のケースについては、本来的に性差(社会的性差)の存在を是認する場合であり、本論の趣旨とは異なるものである。
- 5) 図9においては、女性の常用雇用者の最高期待生涯所得 Y_{FH} が男性の常用雇用者の最低期待生涯所得 Y_{ML} よりも低くなっているが、 $Y_{FL} < Y_{ML} \leq Y_{FH} < Y_{MH}$ であっても同じ結論が得られる。
- 6) この場合には、男性労働者と女性労働者の確率が同じであるということではなく、常用雇用の場合と臨時・日雇い雇用の場合にそれぞれの最高期待生涯所得を得る確率が個人にとって同じであるということの意味している。
- 7) ここでは、主に女性労働者を想定しているため、最高期待生涯所得を獲得する確率を低く設定している。
- 8) 図10においては、臨時・日雇い雇用者の最高期待生涯所得 Y_{SH} が常用雇用者の最低期待生涯所得 Y_{LL} よりも低くなっているが、 $Y_{SL} < Y_{LL} \leq Y_{SH} < Y_{LH}$ であっても同じ結論が得られる。
- 9) この場合には、臨時・日雇い労働者として働くという場合だけではなく、常用労働者であっても短期間で退職(または転職)するケースも含んでいる。
- 10) この場合の配偶者(夫)は常用雇用者であるということを前提にしている。
- 11) もうひとつの理由として考えられる、男性労働者の最低期待生涯所得が女性労働者の最低期待生涯所得よりも本来大きく、また、男性労働者の最高期待生涯所得が女性労働者の最高期待生涯所得よりも本来大きい場合については、本来的に性差(社会的性差)の存在を是認する場合であり、本論の趣旨とは異なるものであるため、ここでは議論しないものとする。

- 12) 経営幹部の中に女性が少ない状況は「ガラスの天井 (glass ceiling)」と例えられている。『実際にアメリカの労働力の約40%は女性であり、実際の管理職でも40%を占めるが、最高幹部ではたった5~7%である。これは、女性が会社内の階級 (ヒエラルキー) を昇っていても途中で止まってしまうという経験則を捕らえているだけではなく、ことうう言い方をすることで、原因は本質的な性差によるものではなく、組織内部の見えざる力によるもので性には関係ないという前提も含んでいるのである。』(キングズレー・ブラウン著、『女より男の給料が高いわけ』, 2003年, 新潮社, p.12~)
- 13) 男性労働者が雇用契約において『危険回避的』な契約を嗜好する理由としては、生物学的性差の特徴として、よりよい配偶者を獲得するための地位と財産(所得)を得やすい長期雇用を望むからであると考えられる。
- 14) 「総合職」とは、管理、営業、設計、研究・開発、生産等の各分野において、職能等級基準に相応する専門知識を基礎とした総合的な判断能力を發揮し、自ら企画、立案した計画、または辺動的な経営環境に応じて、非提携で幅のある業務を遂行し(その際、担当分野に加え関連分野にわたり業務処理結果に責任を持つこと)、ときに職務転換、転動等の措置を会社の発展または個人能力伸長のプロセスとして受入れ、将来的には会社の基幹要員としての活躍が期待される者と定義される。
- 15) 「一般職」とは、管理、営業、設計、研究・開発、生産等の各分野において、管理職または総合職社員の業務遂行に付随する、日常的、定型的な業務を担当する者(その遂行にあたり担当分野に責任を持つこと)と定義される。

【参考文献】

1. キングズレー・ブラウン著、竹内久美子訳、『女より男の給料が高いわけ』, 新潮社, 2003年2月
2. ピーター・シンガー著、竹内久美子訳、『現実的な左翼に進化する』, 新潮社, 2003年2月
3. 熊沢誠著、『女性労働と企業社会』, 岩波新書, 2000年10月
4. 樋口美雄著、『労働経済学』, 東洋経済新報社, 1996年2月
5. 大矢野栄次著、『ジェンダー学としての経済学成立のために』, 久留米大学「産業経済研究」第44巻第1号, 2003年6月
6. 大矢野栄次著、『ジェンダーと経済学の限界』, 久留米大学「産業経済研究」第44巻第3号, 2003年12月
7. 益村真知子著、『福祉国家とジェンダー』, 九州産業大学「エコノミクス」第7巻第4号, 2003年3月
8. 総務庁統計局ホームページ, 平成14年度『労働力調査』