

仕事・働き方・賃金に関する研究会
「性別役割分業、長時間労働とジェンダーバイアス」

2022年1月28日@財務省財務総合政策研究所
早稲田大学 大湾秀雄

報告内容

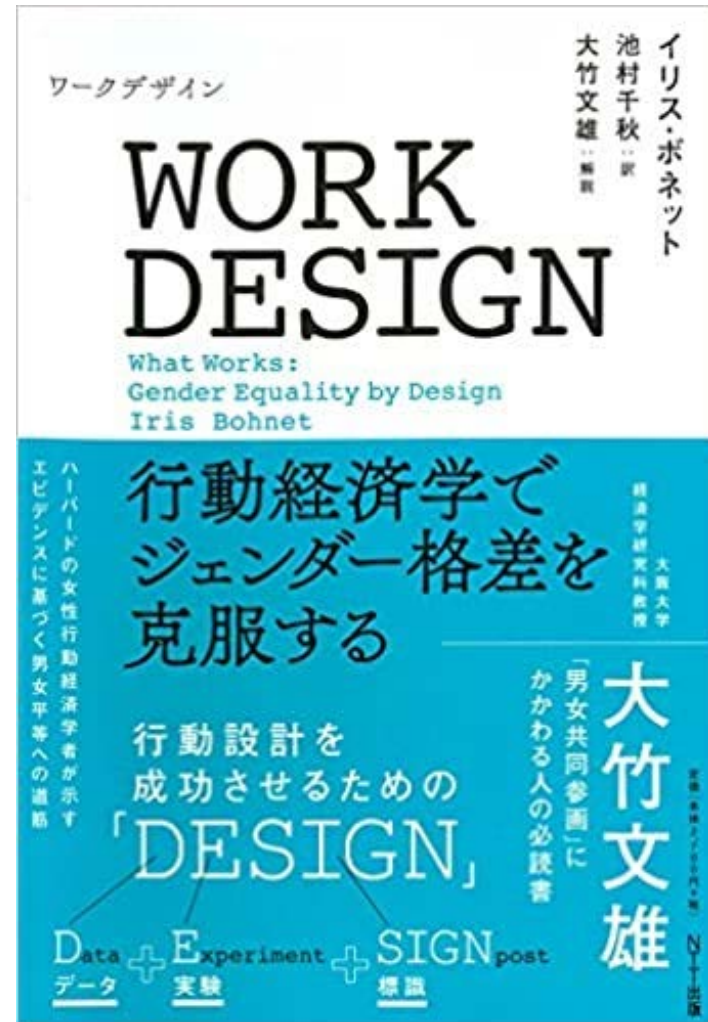
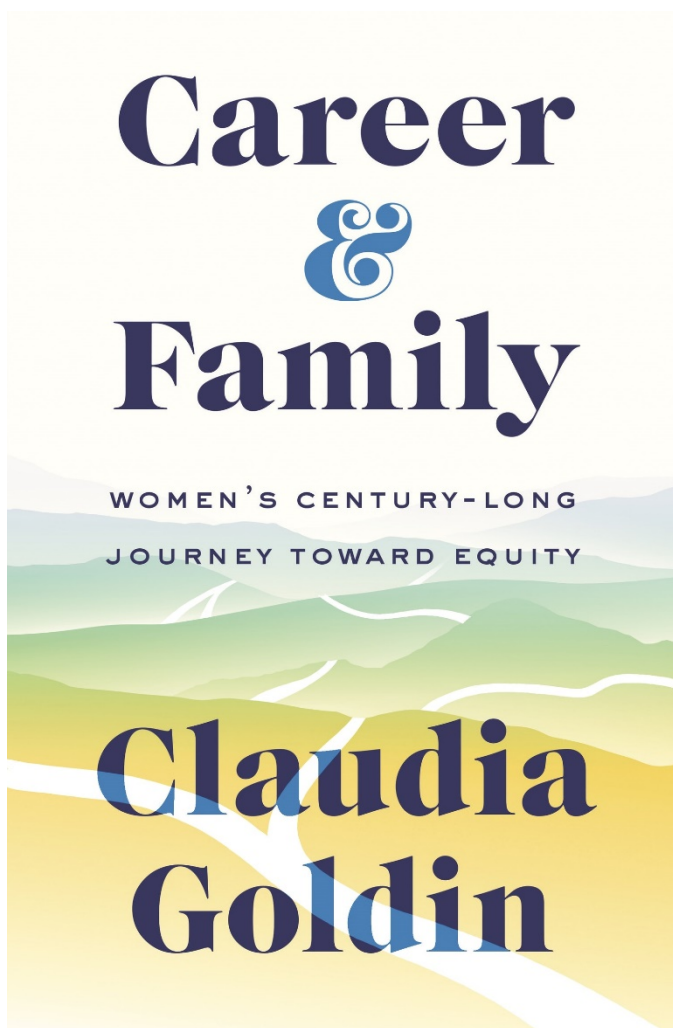
大卒女性の家庭での役割とキャリアの関係を理解する
枠組み

長時間労働のリターンと男女賃金格差

ジェンダーバイアスをめぐる議論と人事データからのエ
ビデンス

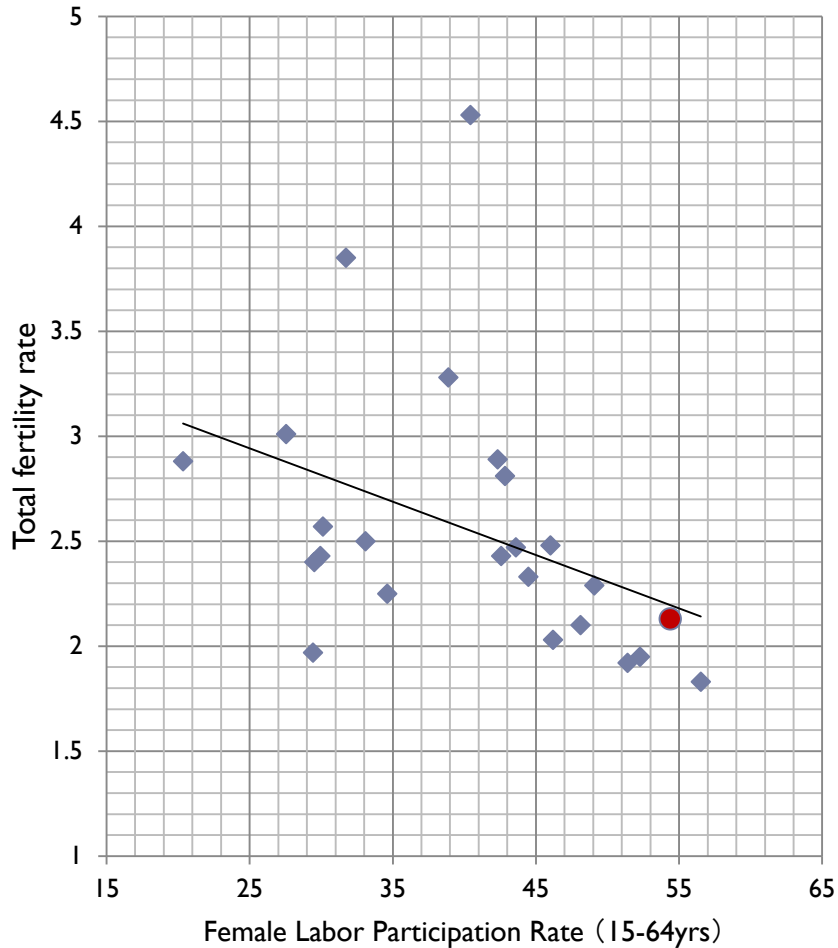
まとめ

推薦本



女性の労働参加率と出生率（国際比較）

1970



2000

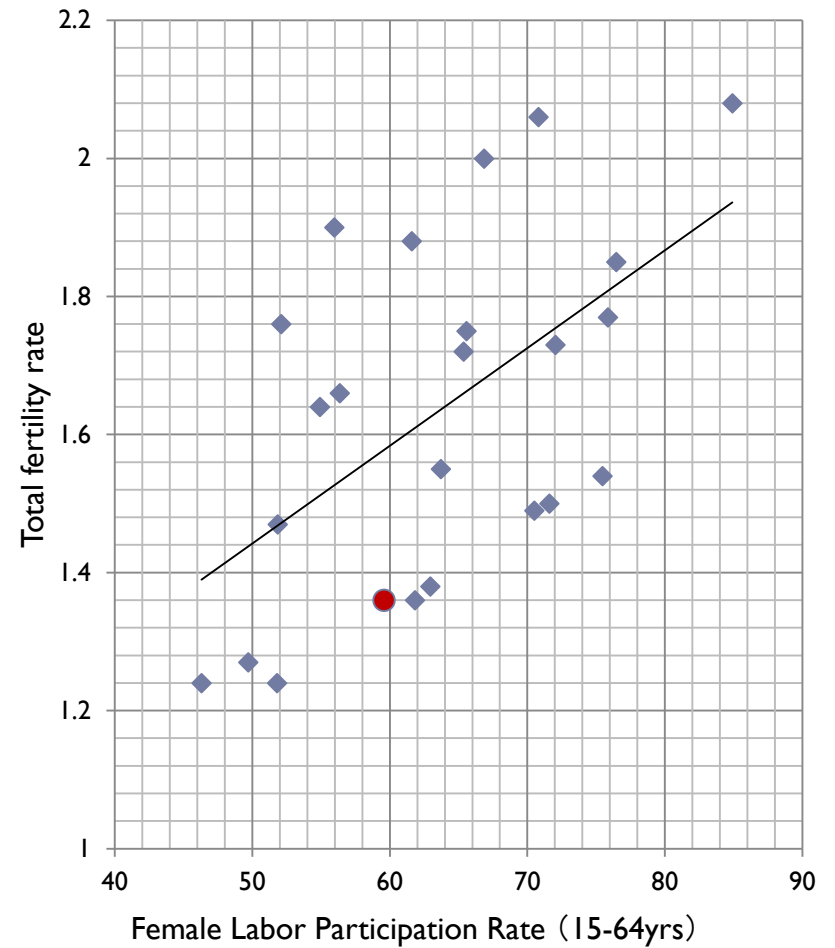
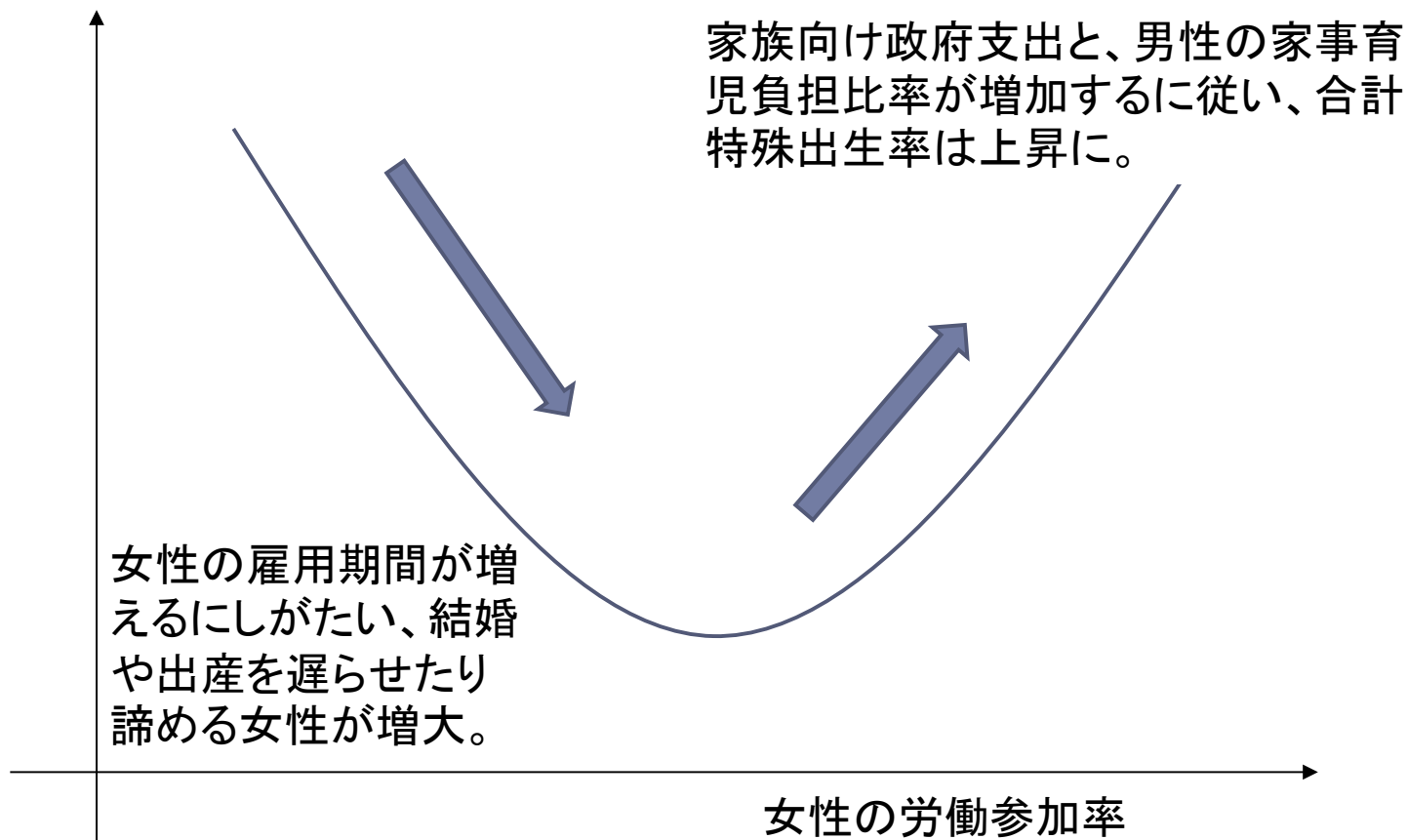


図4 Feyrer, Sacerdote, and Stern (2008)の仮説

合計特殊出生率

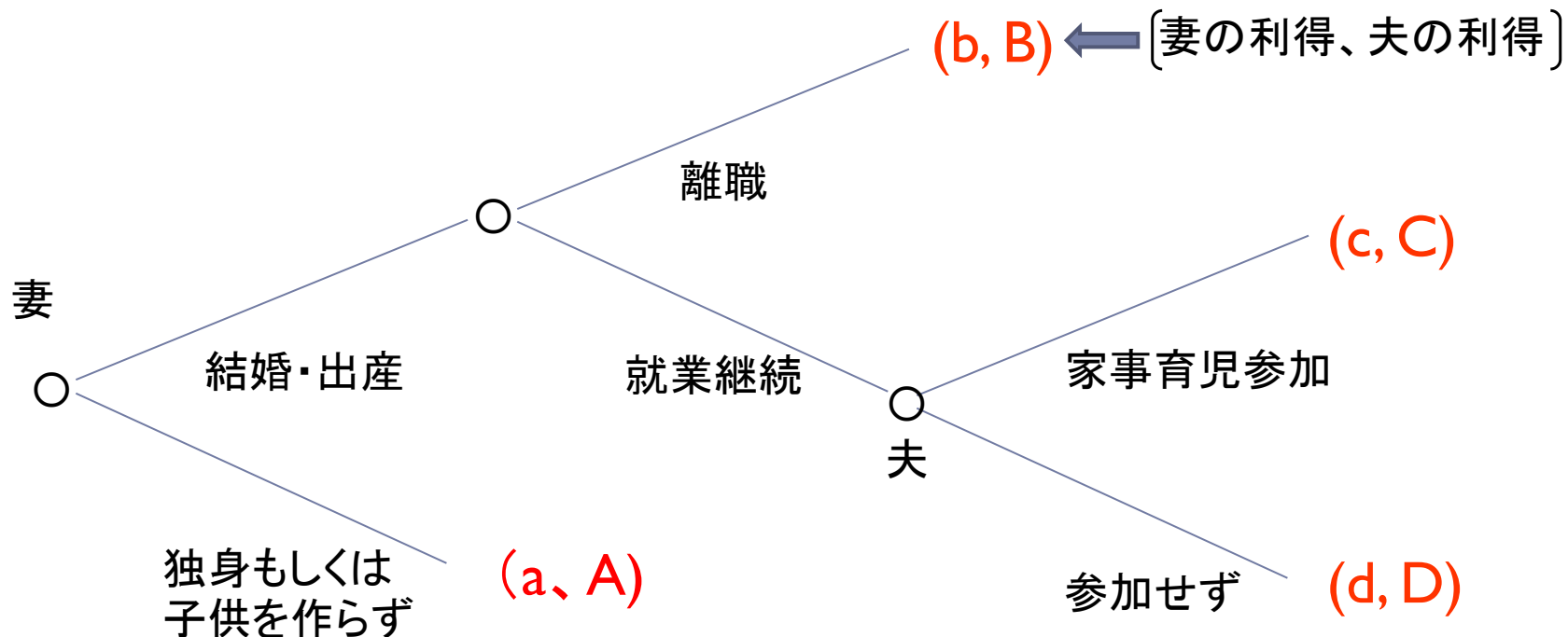


米国大卒女性 5 グループ by Claudia Goldin

大学在籍期間 [生年] 特徴	未婚率 (30歳時点)	未婚率 (50歳時点)	無子女性比率 (44歳時点)	既婚者の労働 参加率 (25~29歳)	既婚者の労働 参加率 (45~49歳)
第1群: 1900-19 [1878-1897] Family or Career	53%	32%	50%	~20%	30%
第2群: 1920-45 [1898-1923] Job then Family	38%	19%	36%	28%	58%
第3群: 1946-65 [1924-1943] Family then Job	16%	9%	18%	35%	73%
第4群: 1966-79 [1944-1957] Career then Family	21%	9%	27%	76%	85%
第5群: 1980-2000 [1958-1978] Career and Family	27%	12%	21%	83%	84%
日本(2017年)	47%	16%		76%	76%

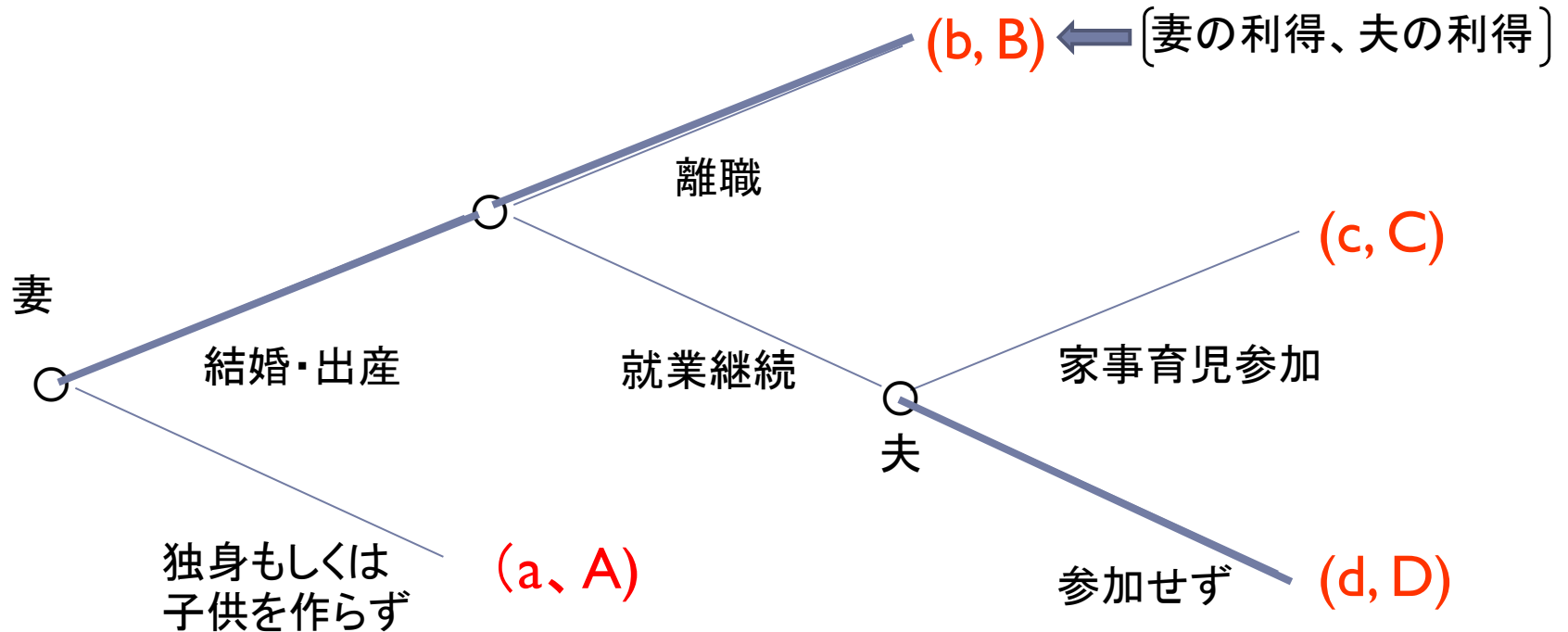
注: 日本の未婚率は、30歳時点が30-34歳未婚率。50歳時点は、45-49歳未婚率と50-54歳未婚率の平均。
日本のデータは、コーホート別ではなく、直近の数値。 出所: Goldin (2021), 就業構造基本調査

男女の結婚、就業、家事育児参加の意思決定モデル



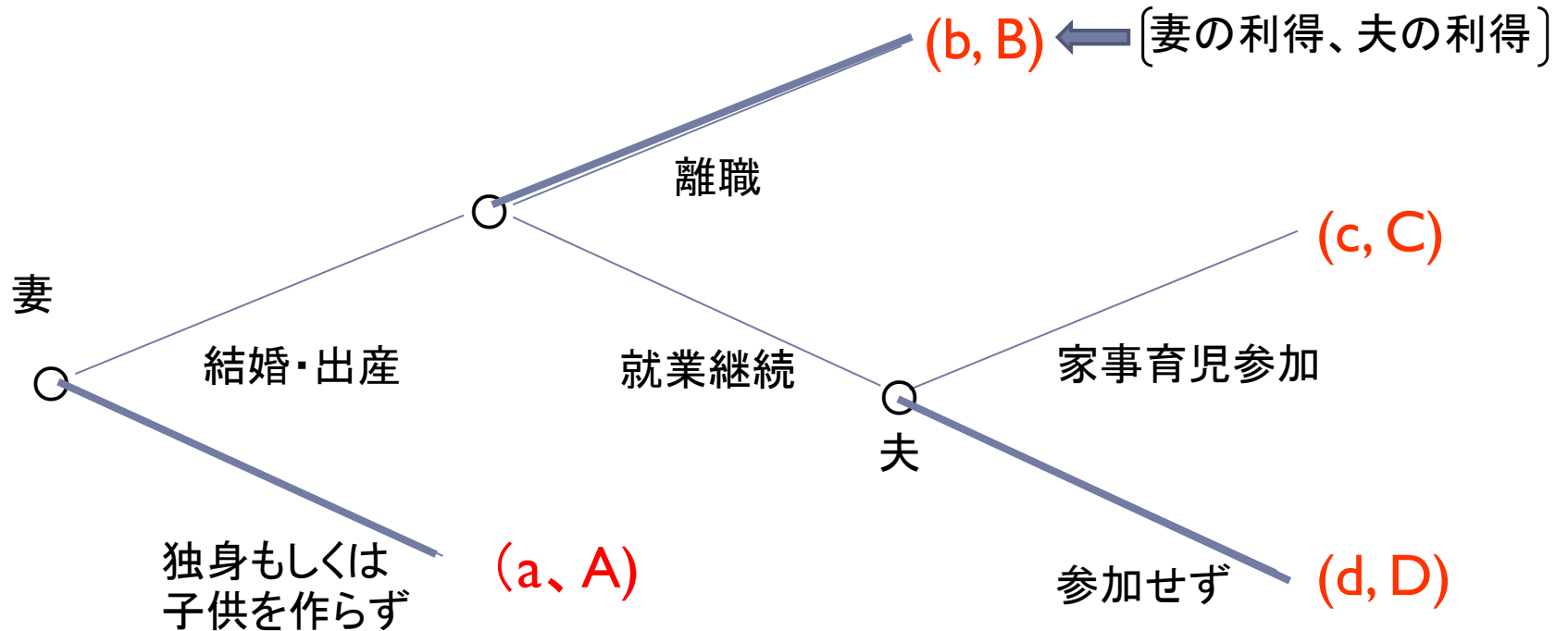
- ▶ 結婚、就業継続、家事育児の分担についての決定がそれぞれなされた後、家計の消費行動は、夫婦間の交渉によって定まるとする。
 - ▶ 市場労働と家計労働から生み出される利益から労働コストを引いた付加価値合計を、それぞれの外部機会によって決まる交渉力に応じて、配分する。

男女雇用均等法が施行される前の均衡 (Job then Family)



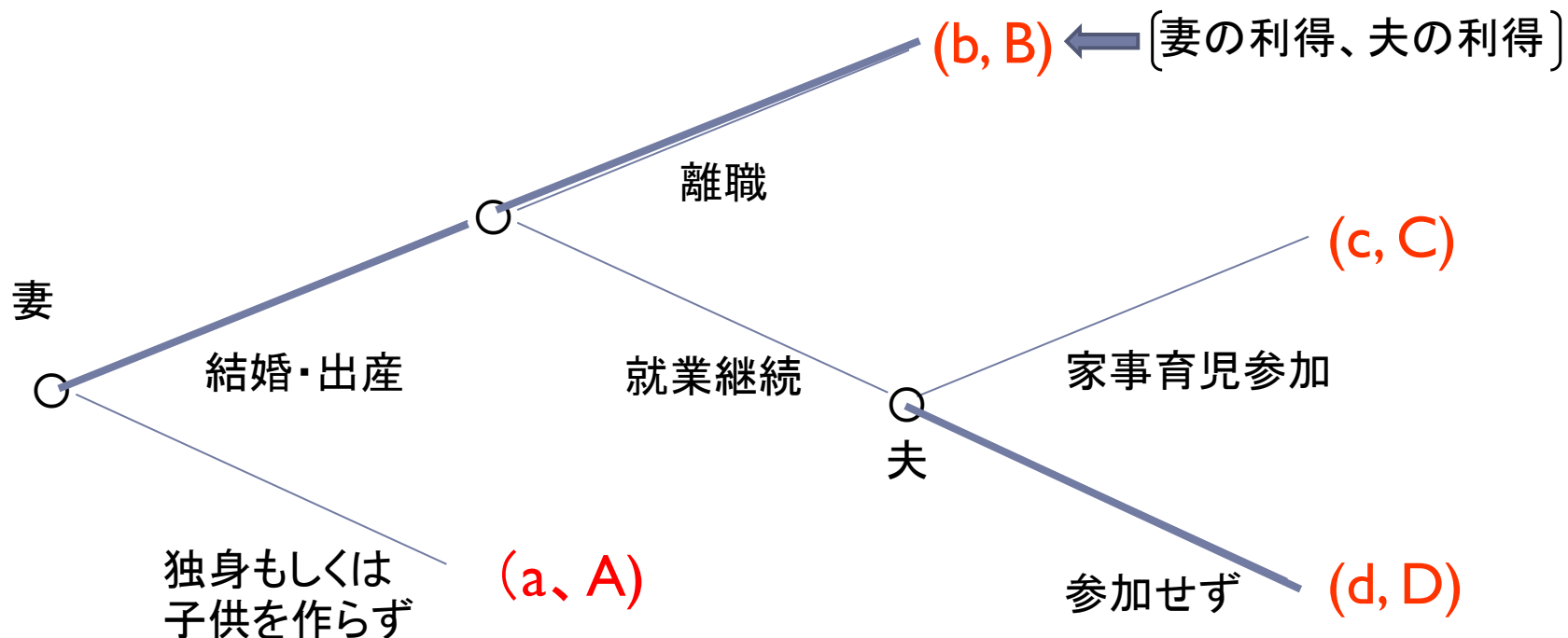
- ▶ 長時間労働のリターンが高いため、 $D > C$ 。
- ▶ 就業継続は、市場労働と家事育児の両方を行う負担が重いので、 $b > d$ 。
- ▶ 女性の雇用機会は限られているので、独身を貫くあるいは子供を作らずバリバリ働き続けるより、専業主婦になった方が利得は高い。 $b > a$ 。

女性の就業機会が改善すると (Family or Career)



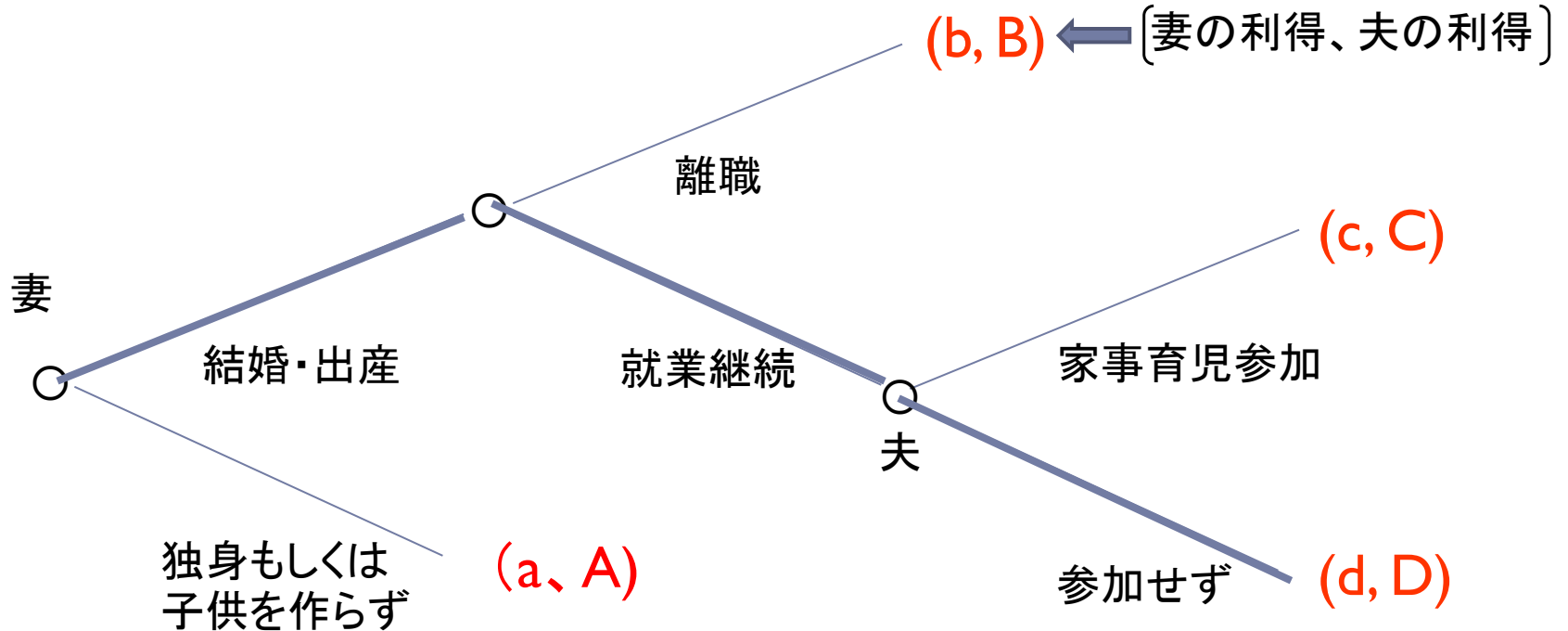
- ▶ 女性の就業機会の拡大は、 a の上昇を引き起こす。
- ▶ 女性の再就職機会には大きな影響を与えなかった \Rightarrow b は変化しない。
 - ▶ 非正規雇用の拡大は、既婚女性の再就職機会を増やしたが、賃金は低く抑えた。
- ▶ 結果：未婚率および出生率を下げた。

非正規雇用の待遇を改善すると (Family then Job)



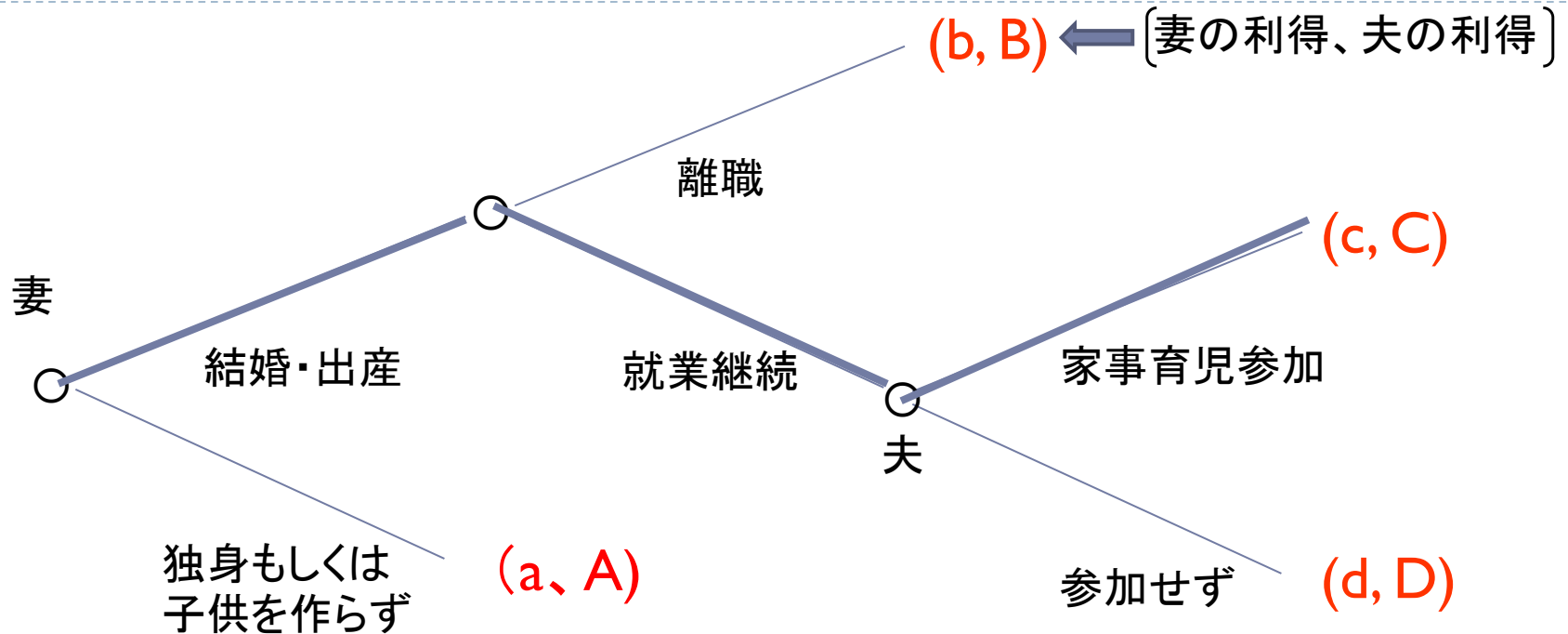
- ▶ 非正規雇用の待遇改善は、出産時に専業主婦を選んだ女性の再就職機会の改善をもたらし、 b の上昇につながる。
- ▶ 結果：未婚率、無子率の低下をもたらす一方、出産時の就業継続率の改善傾向に水を差すかもしれない。

保育園の増設など就業継続支援策は (Career then Family)



- ▶ 女性が就業継続した場合に受け取るdを引き上げ、就業継続率を上昇させる。
- ▶ しかし、dの平均値がaやbのそれを大きく下回るならば、効果は限定的。
 - ▶ 女性が就業を継続しても男性の働き方が変わらなければ、出産時、あるいは育児期の途中で離職する女性は大きく減らない。

働き方改革の狙いは (Career and Family)



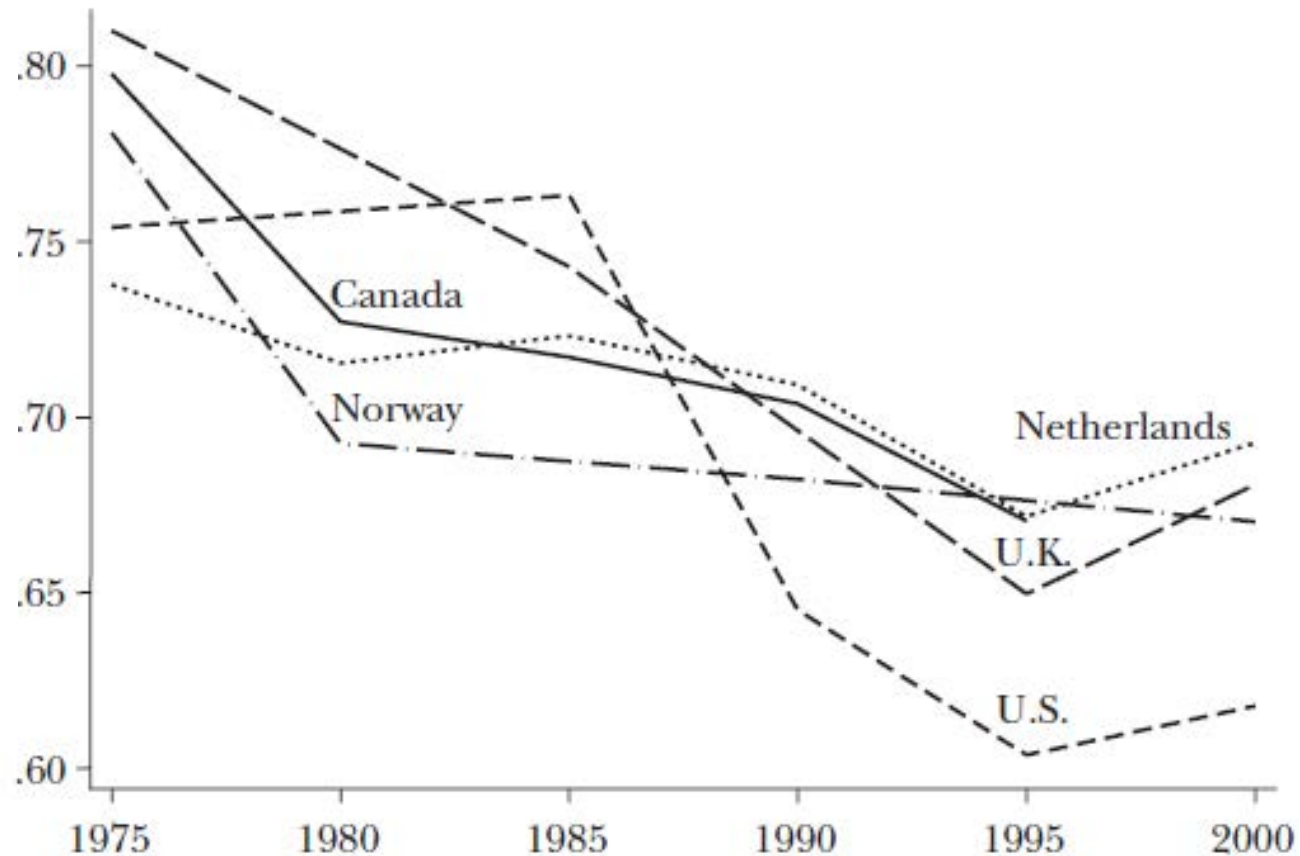
- ▶ 長時間労働のリターンを下げ、BとDをCに比べて相対的に引き下げる。これにより、男性の家事育児参加が増え、女性の負担が低減し外部機会価値も上昇($d \uparrow c$)。
- ▶ cの値が、aやbを大きく上回るのであれば、均衡のシフトは、これまで未婚や専業主婦や子供無しを選択してきた女性が、結婚と出産と就労継続を選択するようになる。
- ▶ 結果：女性の就業率アップと出生率アップが同時に達成できる。

非効率な均衡から効率的な均衡へ

企業 の対応	女性を差別	男女公平に扱う
家計 の対応		
女性が家事育児を担う	(家計利得、企業利得) (5,5)	(家計利得、企業利得) (5,0)
夫婦で平等に分担	(家計利得、企業利得) (0,5)	(家計利得、企業利得) (7,7)



均衡が変わるのに20年かかる



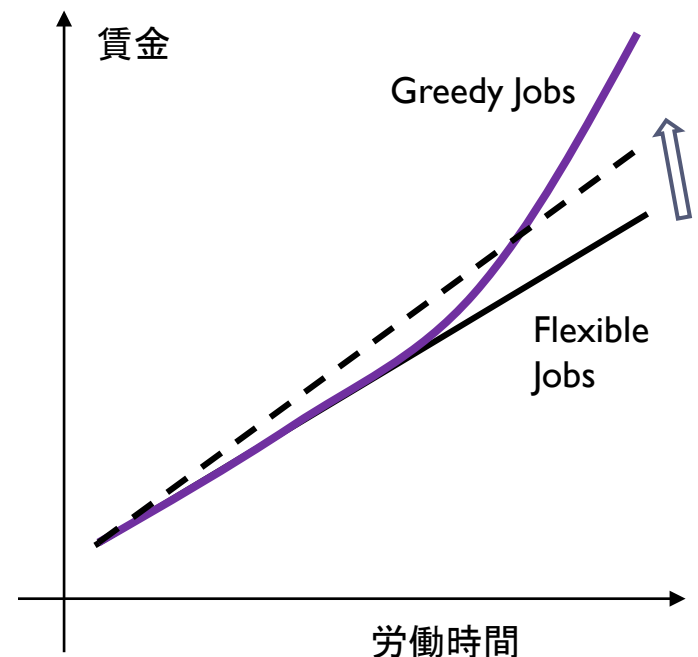
：5歳未満の子供のいる年齢25-55歳の夫婦のサンプルを用いた。

典：Feyrer, Sacerdote, and Stern (2008)

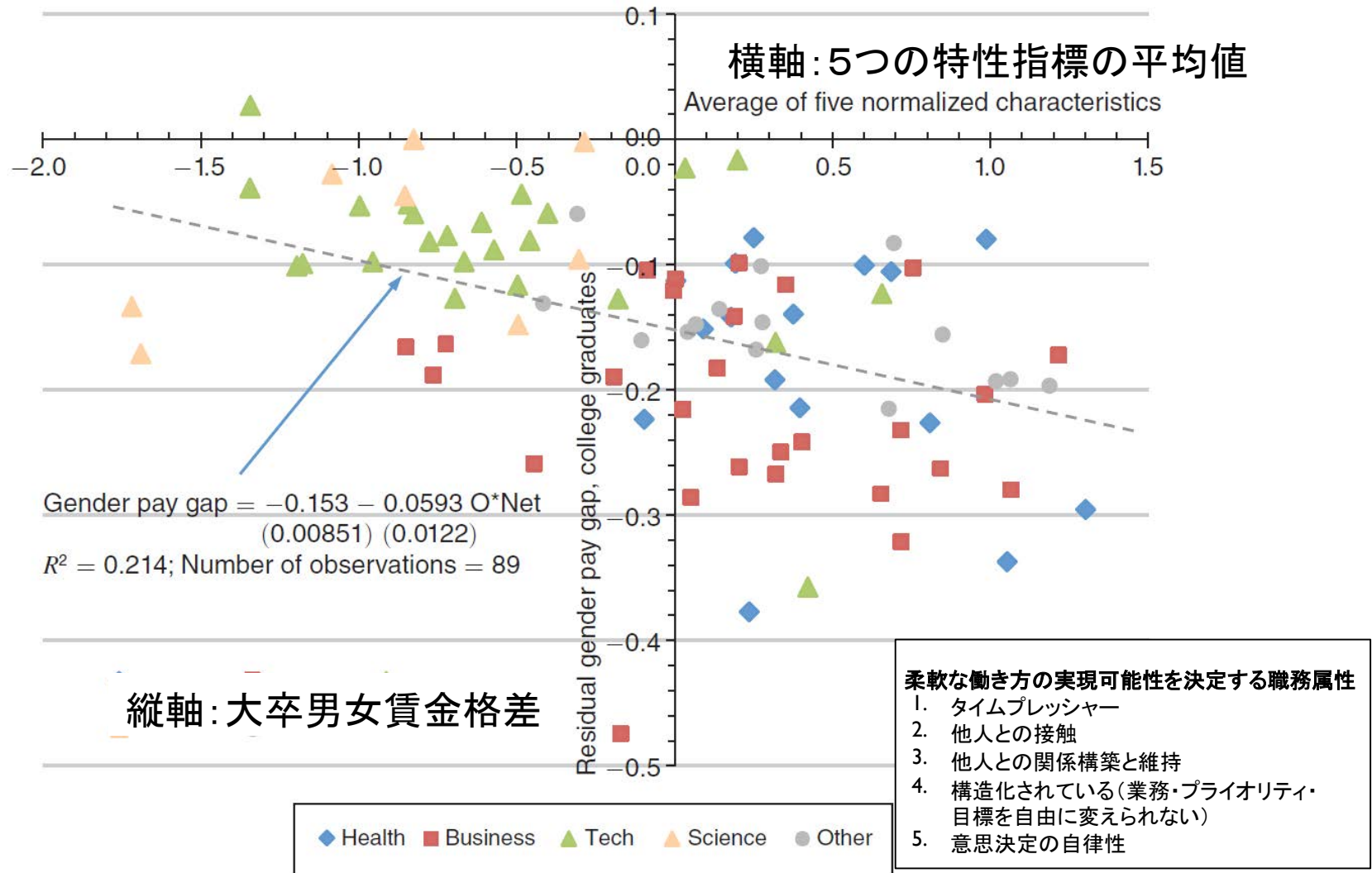
労働時間と男女格差

- ▶ Goldin (2014): 長時間労働のリターンが高い職業ほど、男女賃金格差が大きい(US Census, ACS)。
- ▶ Gicheva (2013): 週47時間以上働く人は、週労働時間が増加すると、賃金と昇進確率が有意に上昇する。47時間未満では相関は見られない(GMAT Registrant Survey)。
- ▶ Cha and Weeden (2013): 男女賃金格差が、男性の長時間労働とそれに対する高いリターンで説明できる(US CPS)。
- ▶ Cortes and Pan (2019): 低スキル移民の流入が多い都市では、労働時間と賃金の男女差が小さく、その効果は、長時間労働のリターンが高い職業ほど大きい(US Census, ACS)。

Greedy Jobs vs. Flexible Jobs
(Goldin 2021)



長時間労働に対するリターンと男女賃金格差 (Goldin 2014)



長時間労働を主因とする男女格差是正の処方箋

- ▶ 職を再設計し、Temporal flexibilityを引き上げる。従業員を代替可能にする(成功例:薬剤師)。
 - ▶ 職の標準化
 - ▶ チームの活用
 - ▶ 従業員の多能化
 - ▶ 問題点:代替性を高めると、従業員の交渉力が弱まる。ただし、職の標準化で雇用の流動性が高まれば、買手独占力も低下する。
- ▶ 育児介護ケアサービスの拡充
- ▶ リモートワークの拡充
 - ▶ 問題点:ワークライフコンフリクトの増加や健康への悪影響
- ▶ 男性の家事育児参加:マネジャー層の長時間労働コストが上がれば、職の設計や業務プロセスも変わる。

何がジェンダーバイアスを引き起こすか

- ▶ ジェンダー・ステレオタイプ
 - ▶ 多くの人にとって、リーダーの典型像は男性、女性は世話役
 - ▶ ジェンダー・ステレオタイプに合致しない人は好意的に見られず、評価が下がる(Heilman and Parks-Stamm 2007)
 - ▶ 自己アピールの機会で、男性は自分の能力を誇張し、女性は能力を控えめに述べる(Rudman 1998, Reuben et al. 2012)
- ▶ 統計的差別
 - ▶ Child penalty (Kleven et al. 2019)
 - ▶ 科学系教員のジェンダーバイアス
- ▶ 何故消えないのか
 - ▶ 代表性ヒューリスティック (Kahneman and Tversky 1972)
 - ▶ 自己奉仕バイアス (Babcock and Loewenstein 1997)
 - ▶ ヘイロー効果 (Wetzel et al. 1981)、確証バイアス

どのようにバイアスが賃金格差を引き起こすか

- ▶ 業務配置、育成機会
 - ▶ ストレッチアサインメントに差
 - ▶ 担当顧客の配分に差
 - ▶ 過去の業績に基づき配分⇒差別の再生産 (Madden 2012)
 - ▶ 女性は昇進につながらない仕事(他人の世話など)を依頼される (Babcock et al. 2017)
- ▶ 評価
 - ▶ 控えめな自己評価が低い上司評価につながる (Klimoski, and Inks 1990)。
 - ▶ 男性と同じリーダーシップの発揮は好評価につながらない。
- ▶ 昇進:業績評価が同じでも昇進確率に差
- ▶ Recognition、Sponsorshipの有無
 - ▶ 男性のメンターは利益の代弁者、女性のメンターは相談相手 (Hewlett 2013)。
- ▶ 実際のパフォーマンス:ステレオタイプの自己成就
- ▶ 応募行動

チャレンジ目標設定の男女差（運輸業企業）

	男女格差(限界効果)		
	全体	業務企画職	管理職
(目標難易度平均>100)となる確率			
ベースモデル	-8.45%***	-5.42%***	-12.92%***
観測数	12,257	6,356	6,456
SPI言語非言語をコントロール	-5.41%	-5.86%*	
観測数	1,276	1,218	
(参考)SPI言語非言語スコアのあるサンプルでベースモデル	-4.81%	-5.26%	
(目標難易度平均<100)となる確率			
ベースモデル	-2.48%***	-1.64%	-5.22%***
観測数	12,073	6,340	6,272
SPI言語非言語をコントロール	0.33%	0.38%	
観測数	1,234	1,218	
(参考)SPI言語非言語スコアのあるサンプルでベースモデル	0.26%	0.31%	

能力が低いから
ではない！

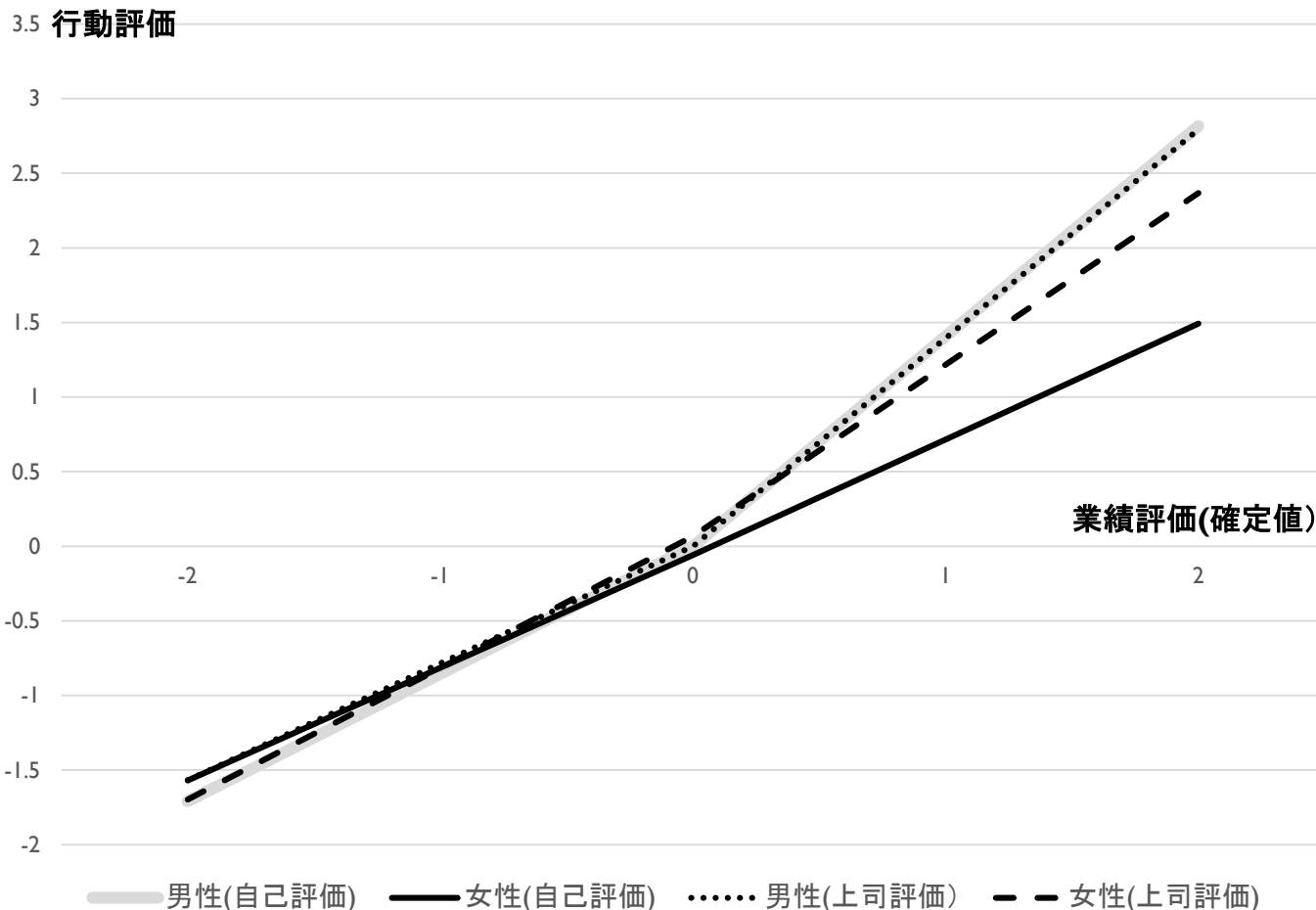
できる女性は行動評価（特にリーダーシップ） で評価が低い（運輸業企業）

- ▶ 職種、階級、勤続年数、入社区分、評価年、目標難易度が同じ男女で、業績評価と行動評価でどのような説明できない差が生じているか計測した。

	平均的な違い OLS	出来ない人における違い 分位点回帰 (10パーセント)	中間点における違い 分位点回帰 (50パーセント)	出来る人における違い 分位点回帰 (90パーセント)
業績評価	0.878***	0.886***	0.241***	0.550***
行動評価	-0.375	1.823***	-0.557	-2.092***

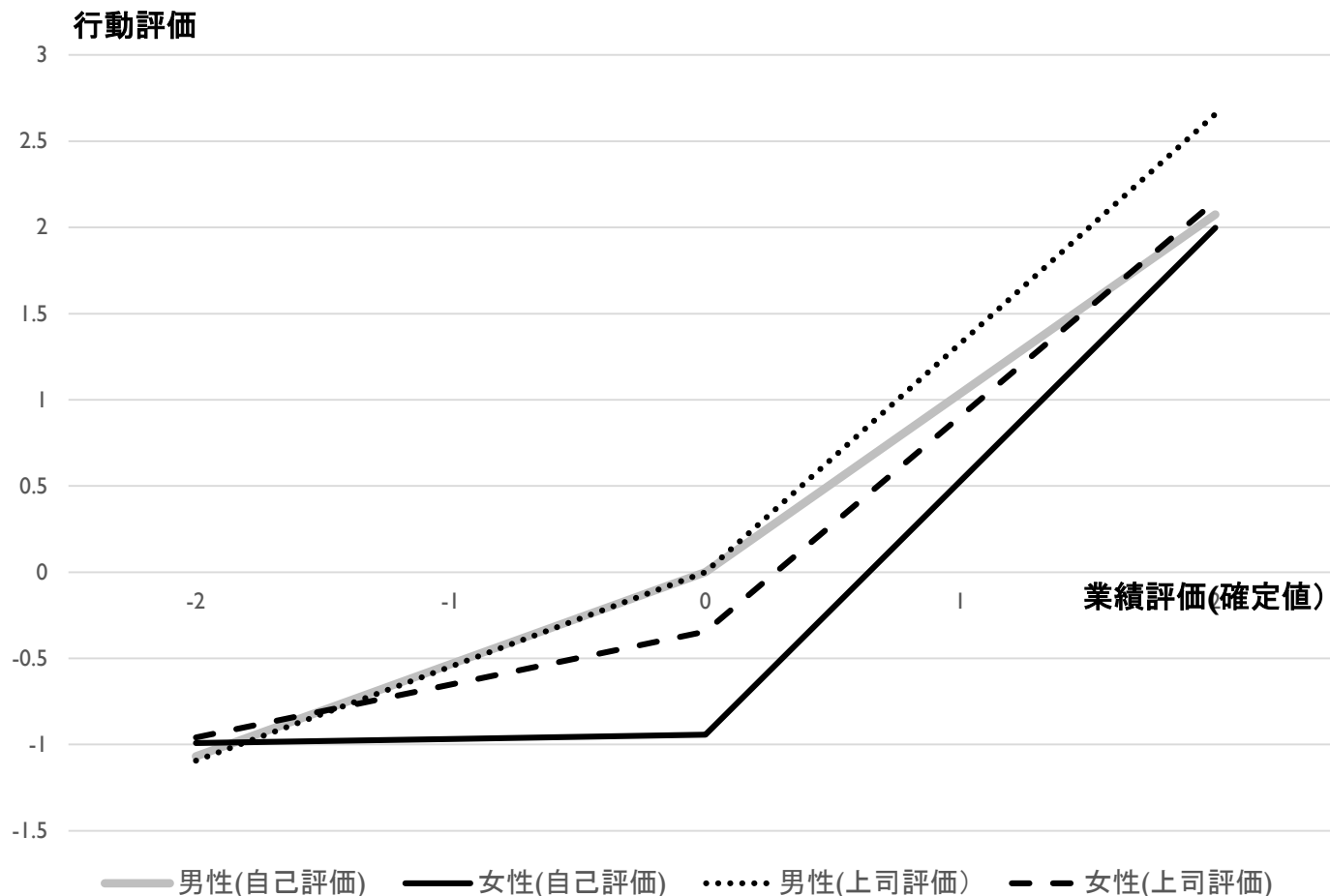
- ▶ 男性流のリーダーシップは、女性実践すると罰されることを女性が知っていて、行動が異なるのではないか。

女性の自己評価は控えめ（運輸業企業、総合職）



注: 行動評価 = $\alpha + \beta_1$ 業績評価⁺ + β_2 業績評価⁻ + γX で推定された係数を用いて、関係をみたもの。
両変数共に、職位ごとの確定値の平均値、標準偏差で標準化した系列で推計した。

女性の自己評価は控えめ（運輸業企業、管理職）



注：行動評価 $=\alpha+\beta_1$ 業績評価 $^+$ + β_2 業績評価 $^-$ + γX で推定された係数を用いて、関係をみたもの。
両変数共に、職位ごとの確定値の平均値、標準偏差で標準化した系列で推計した。

ダイバーシティプログラムの評価 (Kalev et al. 2006)

- ▶ 1971年から2002年までの民間企業708社の労働力と雇用慣行に関する連邦政府の調査データに基づく研究。
- ▶ 3つの幅広いアプローチの評価。
 - ▶ ダイバーシティに対する組織の責任を確立する
 - ▶ 研修やフィードバックを通じて管理職の偏見を緩和する
 - ▶ 女性やマイノリティ労働者の社会的孤立を軽減する
- ▶ 結論
 - ▶ 管理職の偏見を緩和する努力は、管理職の性別、人種別多様性を増加させるのに最も効果がない。
 - ▶ メンターやネットワーキングによる社会的孤立解消努力は、僅かな効果。
 - ▶ 多様性に対する組織の責任を確立する努力は、管理職の多様性を最も広く増加させる。責任を確立した組織では、研修、フィードバック、ネットワーキング、メンタリングの効果が高まる。

何がバイアスを緩和するのに有効か

- ▶ パースペクティブ・テイキング:相手の立場に立った思考法を訓練する。
- ▶ 比較評価させる:システム1(直観)ではなく、システム2(熟慮)で。
 - ▶ 比較させるとステレオタイプは消える(Bohnet et al. 2015)。
 - ▶ 比較は、多様性を高める。
- ▶ 採用では、非構造化面接ではなく構造化面接を行う
- ▶ ブラインドオーディション(Goldin and Rouse 2000)
- ▶ 多様性に対する組織の責任を確立することによって、社会規範を変える
 - ▶ 女性に自己アピール・交渉しても良いというお墨付きを与える
 - ▶ 採用でショートリストに必ず女性を一人入れるよう義務付ける。
- ▶ 女性に対して、メンターではなくスポンサーをつける
- ▶ ロールモデルを生み出す(Latu et al. 2013)
- ▶ 取締役会のクォータ制導入 (Nina Smith, *World of Labor*)
 - ▶ 効果はMixed、企業業績について多くはinsignificant or negative.
 - ▶ 近年、Tobin's Q への効果はpositive とする研究も(Kuzmina and Melentyeva 2021)
- ▶ 管理職の女性比率への効果はない。

政策提案

- ▶ 男性の働き方を変え、性別役割分業を是正する。
- ▶ 長時間労働や転勤に対する高いリターンの修正が必要。
 - ▶ 労働者間あるいはチーム内の代替性を高める。多少の冗長性は必要。
- ▶ ジェンダーバイアスを排除する取組みにおいて、経営者の責任を明確に。
 - ▶ 女性への業務配分や評価におけるバイアスをピープルアナリティクスで明らかにする。
 - ▶ バイアスを取り除く行動デザイン(前スライド)を取り入れる。
 - ▶ ロールモデルを生み出す努力が必要。
- ▶ 企業努力を可視化する:ダイバーシティ施策の開示を義務化する。
 - ▶ 社員、管理職、経営チームの女性比率
 - ▶ 男性の育児休業取得率
 - ▶ 女性社員に対するメンター制度、スポンサー制度の導入状況
 - ▶ 後継者プランの導入状況と後継者に占める女性比率
- ▶ クォータ制度をComply or Explainの方式で導入する。
 - ▶ 経営者のコミットメントを引き出す。