

## 女性と労働 (その2)

—アメリカ合衆国の労働市場における性差別について—

馬 場 浩 也

### I はじめに

本稿は米国労働市場における性差別の問題を経済学的観点からとらえ、その発生原因ならびに影響について若干の分析と考案をおこなうことを目的とする。周知のとおり、性差別問題はいまや米国の国家的な問題となりつつある。<sup>1</sup> この問題が今日の米国で緊急度を高めつつある原因は、第二次大戦後急激な増加を続けてきた女性の市場進出により、「男は市場労働に、女は家庭に」といった従来の伝統がいまや米国で大きく崩れつつあることにある。ちなみに今日の米国では、16才以上の女性の2人に1人以上が市場労働に参加しており、<sup>2</sup> その比率は1990年までには60パーセントをこえるであろうといわれている。<sup>4</sup> しかもそれはおもに既婚女性の市場労働進出によるものであり、特に最近は若い既婚女性の市場労働参加がいちじるしく増加しつつあることはすでに筆者が指摘したとおりである。<sup>4</sup> しかし一方では、女性労働者の経済的地位は所得、賃金、職業分布、失業率など、すべての面で男性に比較して大きく劣っているのみならず、

戦後をつうじて女性の相対的地位は多くの面でむしろ悪化しつつある。今日の米国で女性労働者に対する性差別の問題が大きくとりあげられつつある背景には、こうした実情が存在する。

ところでわれわれが性差別の問題を論じるにあたりまず必要なことは、「性差別」とはたして何を意味するのかという定義であろう。一般に経済学ではそれを「生産性の等しい男女労働者の間に発生する経済的格差」と定義している。いうまでもなく、性差別の発生原因ならびに影響については、これまでも多くの理論および実証研究がなされている。<sup>5</sup> しかしそれらは性差別のもつ複雑な諸相を断片的にはとらえていても、多くの未説明部分を残しており、統合的な見解が確立されるまでには至っていない。さらに、性差別に関する従来の経済理論のいまひとつの欠点は、性差別の発生原因を女性労働に対する需要側の要因からのみとらえ、供給側の要因を無視している点にある。従来の性差別理論のこのような欠点は、経済学における性差別の定義そのものに起因する。すなわち、従来の性差別理論では「生産性の等しい男女労働者」のあいだにいかにして経済的格差が発生するかのみを問題とし、男女の生産性の差異そのものや、その発生原因、さらには生産性の差異と性差別の関係については論じられない。しかし筆者は、男女の生産性の差異と性差別の問題は切り離して論じえないと考える。そこで本稿では、

1. U. S. President, *Economic Report of the President*, (Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, 1973), Chapter 4 を参照。

2. U. S. Department of Labor, *Employment and Training Report of the President*, (Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, 1979), Table A-2 を参照。

3. Paul O. Flaim and Howard N. Fullerton, Jr., "Labor Force Projection to 1990," *Monthly Labor Review* 101 (12), (1978), pp. 25-35.

4. 拙稿「女性と労働——第二次大戦後のアメリカ合衆国における女性労働参加率の増加について」『同志社アメリカ研究』第16号, 1980年, pp. 1~21 を参照。

5. たとえば、日本経済新聞社『季刊現代経済』第38号 1980年4月「特集 女性労働は差別されているか」を参照。

従来の性差別理論を批判的に拡張し、米国労働市場の実情に即して、より統合的な観点から性差別の発生原因とその影響について考察したい。

## II 経済的地位の性的格差

すでにのべたように、米国労働市場における女性の経済的地位は所得、賃金、職業分布、失業率など、すべての面で男性に比較して大きく劣っており、しかも女性の相対的地位は多くの面で戦後をつうじてむしろ悪化しつつある。たとえば表1が示すように、女性のフルタイム勤労所得は男性の所得の60パーセントにも満たず、しかも男女の所得格差は絶対的にも相対的にも拡大しつつある。<sup>6</sup> また表2が示すように、職業

表 1

フルタイム年間勤労所得の性的格差(中央値)

年	男性	女性	女性比率 (%)
1955	\$ 4,252	\$ 2,719	63.9
1960	5,417	3,293	60.8
1965	6,375	3,823	60.0
1970	8,966	5,323	59.4
1977	14,626	8,616	58.9

資料：U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census, Series P-60, no. 116, p. 17, table 11.

表 2

職業別フルタイム賃金所得の性的格差

(1975年中央値)

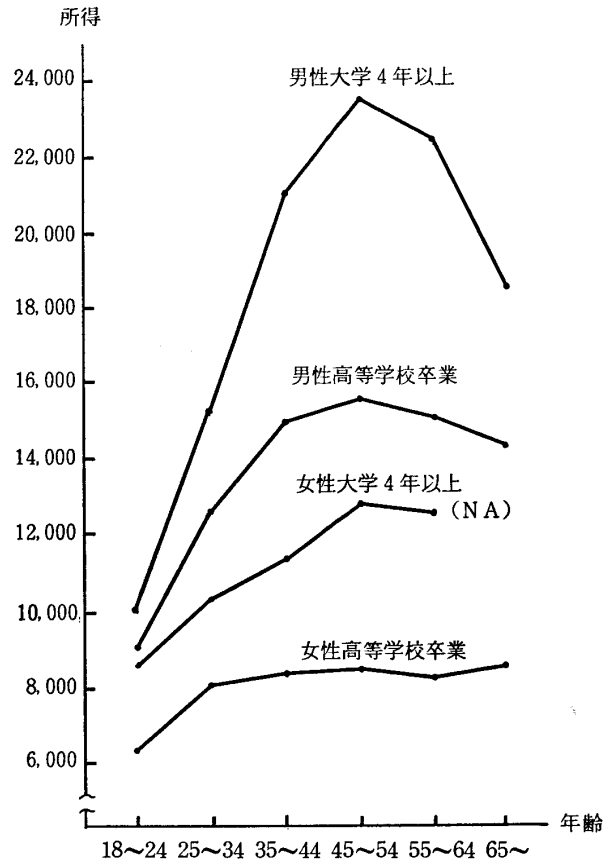
職業	男性	女性	女性比率 (%)	1962年女性比率 (%)
Professionals and technicals	\$ 16,133	\$ 10,639	65.9 (%)	66.1 (%)
Managers, administrators	16,093	9,125	56.7	57.8
Clerical workers	12,152	7,562	62.2	68.6
Sales workers	14,025	5,460	38.9	43.6
Operatives	11,142	6,251	56.1	59.4
Service workers	9,488	5,414	57.1	57.8

資料：U. S. Department of Commerce, Bureau of the Census, Current Population Reports, Series P-60, nos. 41, 105.

6. 一般に女性は男性にくらべてパートタイム雇用が多い。そこで男女の労働供給量を同一とするために、

図 1  
教育程度および年齢別フルタイム年間勤労所得の性的格差

(1976年中央値)



資料：U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, Current Population Reports, Series P-60, no. 114, pp. 192-201, table 47. Cynthia B. Lloyd and Beth T. Niemi, *The Economics of Sex Differentials*. (New York: Columbia University Press, 1979), p. 129, Figures 3. 9.

表 3

失業率の性的格差 (%)

年	男性	女性
1950	5.1	5.7
1960	5.4	5.9
1970	4.4	5.9
1978	5.2	7.2

資料：U. S. Department of Labor, *Employment and Training Report of the President*, (Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, 1979), Table A-19.

フルタイム労働者の所得を比較した。ちなみに、全労働者を対象とした場合には、女性の所得は男性の所得の約35パーセントにすぎない。

大分類別にみた女性の所得もすべての職業で男性の所得を大幅に下回っているのみならず、男女の職業別所得格差も拡大しつつある。さらに図1が示すように、教育の経済的報酬においても極端な性的格差が存在し、女性の大学卒業者の所得が男性の高校卒業者の所得をも大幅に下回るという現象がみられる。また表3が示すように、同様の現象は失業率にもみられ、女性の失業率はつねに男性の失業率を上回っているのみならず、両者の格差はそこでも広がりつつある。

男女の経済的地位の格差は職業分布においてもさらに顕著に認められる（補遺を参照）。職業分布上の性的格差の最も大きな特徴は、広範囲にわたる職業の性的分離、ならびに少数の低賃金職への女性の集中である。なかでも女性の事務職への集中は最も顕著であり、その比率は実に全女性3人に1人以上の割合となっている。さらにそれらの女性のほとんどは、秘書、タイピスト、簿記係、出納係、受付、電話交換手などの職業に集中しており、それらの職業の多くはほぼ100パーセント女性によって占められている。専門職や技術職においても女性の大半は小学校の教員や看護婦などの少数の職業に集中しており、また販売職においても女性のほとんどは小売販売業に従事している。しかもそれらの職業もまた圧倒的に女性によって占められている。同様の現象はブルーカラー職、サービス職、農業職などのすべてにわたってみられる。たとえばブルーカラー職では女性のほとんどが単純作業職に従事しており、サービス職でも女性の大半はウエイトレス、美容師、養護婦、などといった典型的な女性職に集中している。一方男性労働者は、全体としては女性ほど少数の職業には集中していないが、医者、技術者、大学教授、会計士、管理職、マネージャー、技能工などといった職業はほとんど男性によって独占されている。これらを総合してみても、いかに広範囲にわたって職業の性的分離が行なわれており、しかもその中で女性が少数の低賃金職に集中しているかがわかるであろう。もっと

も最近の米国労働市場では、伝統的な男性職へ女性が進出するという現象が少しずつみられるようになってきたが、<sup>7</sup> 広範囲にわたる職業の性的分離はほとんど解消されていない。ちなみに1975年の統計によれば、秘書、ウエイトレス、タイピストなど、最も女性の集中度の高い10種類の職業につく女性の比率は全女性労働者の40パーセント以上にもおよんでいるのに対し、男性の集中度の最も高い10種類の職業につく男性の比率は、全男性労働者の20パーセント以下にすぎなかった。<sup>8</sup>

### III 性差別の実証分析とその批判

ここでわれわれにとって興味深い問題は、はたして前章でみたような男女の経済的格差が性差別によるのか否かという点であろう。ところで、前述したように、経済学では性差別を「生産性の等しい男女労働者間に発生する経済的格差」と定義する。したがって男女労働者間に存在する経済的格差のうち性差別による部分は、男女間の生産性の差異による影響を取り除いた「残余」と定義されることになる。このような定義にもとづいて、さまざまな統計手法による性差別の「測定」が試みられてきた。しかしこれらの研究はいまだに多くの問題点を残しており、性差別の存在の実証は困難を極めており、<sup>9</sup> しかし、少なくともそれらの研究のすべては男

7. Janice N. Hedges and Stephen E. Bemis, "Sex Stereotyping: Its Decline in Skilled Trades", *Monthly Labor Review* 97 (5), (1974), pp. 14~22.

8. U. S. Department of Labor, *Handbook On Women Workers*, (Washington, D. C.: U. S. Government Printing Office, 1975), pp. 86-92.

9. 性差別の測定にもちいられる最も単純な統計手法は「頻度分布の標準化」と呼ばれる方法である。この方法では、たとえば女性の教育程度、職業、労働時間などの分布が男性と同じであれば、と仮定し、それによって推測される女性の仮想的平均所得や賃金が男性の現実の平均所得や賃金と異なれば、その差を「性差別」とみなす方法である。このような方法による性差別の測定のひとつの問題点は、いわゆる「指数問題 (index number problem)」である。すなわち、上述の例では女性の教育程度や職業の分布が男性と同じであれば、と仮定したが、逆に男性の教育程度や職業分布が女性と同じであれば、と仮定することも可能であり、その際に測定される「性

女の所得や賃金の間には生産性の差異では説明のつかない大きな格差が存在することを示している。たとえば全米の都市部における男女の賃金格差を分析したオハカの研究は、職業、産業、地域、労働経験、労働時間、教育程度、健康状態、子供の数などをコントロールしても、男女の賃金格差の60パーセント以上が未説明として

差別」の値は異なってしまう。<sup>(a)</sup>

(a) この方法をもちいた研究としては、Alan E. Bayer and Helen S. Astin, "Sex Differences in Academic Rank and Salary among Science Doctorates in Teaching", *Journal of Human Resources* 3 (2), (1968), pp. 191~200; Victor R. Fuchs, "Differences in Hourly Earnings Between Men and Women", *Monthly Labor Review* 94 (5), (1971), pp. 9-15; James D. Gwartney and Richard Stroup, "Measurement of Employment Discrimination According to Sex", *Southern Economic Journal* 39 (4), (1973), pp. 575-587 などがある。

性差別の測定にもちいられる第二の統計手法は、重回帰分析によって所得もしくは賃金関数を測定し、男女の生産性の差異による影響を取り除いた残余を「性差別」とみなす方法である。最も単純な方法は、たとえば男女共通の賃金関数を測定し、その際に性を表わすダミー変数を説明変数のひとつとしてもちい、その係数の測定値を「性差別」とみなす方法である。しかしながら、男女の賃金関数の構造が異なる場合には、このような方法による性差別の測定は「指定誤差 (specification error)」を含むことになる。<sup>(b)</sup>

(b) このような方法をもちいた研究としては、Malcolm S. Cohen, "Sex Differences in Compensation", *Journal of Human Resources* 6 (4), (1971), pp. 434-447; Nancy M. Gordon, Thomas E. Morton, and Ina C. Braden, "Faculty Salaries: Is There Discrimination by Sex, Race, and Discipline?", *American Economic Review* 64 (3), (1974), pp. 419~427 などがある。

性差別の測定にもちいられる第三の統計手法は、前述した頻度分布の標準化と重回帰分析の複合である。この方法は、たとえば重回帰分析で男女別々の賃金関数を測定し、それらの係数をもちいた加重平均によって性差別を推定しようとするものである。しかしこのような方法も、前述した「指数問題」や「指定誤差」から逃れられないことはいうまでもない。<sup>(c)</sup>

(c) この方法をもちいたものとしては、Ronald L. Oaxaca, "Sex Discrimination in Wages", in Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds., *Discrimination in Labor Markets*, (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1973), pp. 124~151; Emily P. Hoffman, "An Econometric Study of the University of Massachusetts/Amherst Faculty Salary Differentials", Final Report DLMA 91-27-1, U. S. Department of Labor,

残ることを示している。<sup>10</sup> また個別の企業や雇用組織を対象とした多くの研究も同様の結果を示している。興味深い一例をあげれば、マサチューセッツ大学における教員の所得格差を分析したホフマンの研究は、学位、教育経験、学部、学術業績などをコントロールしても、男女教員の所得格差の40パーセント以上が未説明として残ることを示している。<sup>11</sup>

しかしここで問題となるのは、上述の研究が示すような「残余」がはたして性差別の存在を意味するものであろうかという点である。この点に関しては、ふたつの見方がなりたつ。そのひとつは、ポラチェックなどが指摘するように、男女の生産性の差異は少数の説明変数で完全にコントロールされうるものではなく、したがって上述のような研究は性差別を過大に評価するものであるとする立場である。<sup>12</sup> しかし筆者は、

Manpower Administration, (1975) などがある。

最近では「二段階最小二乗法」や「誘導式 (reduced form equations)」をもちいて、より精密な性差別の測定がこころみられている。しかしそれらもまた構造式の指定や内生変数と外生変数の区別など、多くの統計手法上の問題を残している。<sup>(d)</sup>

(d) このような方法をもちいたものとしては、Alan, S. Blinder, "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources* 8 (4), (1973), pp. 436~455; Jacob Mincer and Solomon Polachek, "Women's Earnings Re-Examined", *Journal of Human Resources* 13 (1), (1978), pp. 118~134; Steven H. Sandell and David Shapiro, "A Re-Examination of the Evidence", *Journal of Human Resources* 13 (1), (1978), pp. 103~117 などがある。

上述したように、性差別の「測定」には多くの統計技術上の問題を残しているのみならず、測定された性差別の「値」は、統計手法、サンプル、生産性の差異をコントロールするための説明変数、被説明変数の測定単位などによってそのつど異なっている。したがって最近では、はたしてそのような方法で性差別を測定しえるものかどうかという疑問もなげかけられている。<sup>(e)</sup>

(e) たとえば Brian Chiplin, "An Evaluation of Sex Discrimination: Some Problems and Suggested Reorientation" in Cynthia B. Lloyd, Emily S. Andrews, and Curtis L. Gilroy, eds., *Women in the Labor Market*, (New York: Columbia University Press, 1979), pp. 246~270 を参照。

10. Oaxaca, *op. cit.*

11. Hoffman, *op. cit.*

12. Solomon W. Polachek, "Potential Biases in

性差別は単に所得や賃金のみならず、職業分布、労働経験、職業訓練などのすべてを通じて総合的にあらわれるものであると考える。したがって上述のように、それを所得や賃金といった限定された面のみでとらえ、しかも男女の職業分布や労働経験などが同じであればという仮定にたって性差別を「測定」する方法は、逆に性差別の影響を過少評価するのみならず、性差別問題の本質をも適切にとらえるものではないと考える。そこで次節では性差別に関するいくつかの経済理論を基礎にして、より総合的な観点から性差別の発生原因と影響について考案してみたい。

#### IV 性差別の発生原因と影響

##### 1. 差別嗜好による性差別

性差別に関する最も伝統的な経済学的見解は、その発生原因を女性労働者に対する非好意的な差別嗜好に求めようとするものである。その理論的基礎となっているのは、完全競争市場における効用の最大化という新古典派的前提にたち、本来は人種差別を対象としたベッカーの「差別の経済理論」である。<sup>13</sup>

ベッカーの理論を性差別に応用すれば、労働市場における性差別は消費者、男性労働者、雇用者などが女性労働者に対する非好意的な差別嗜好を市場にもちこむことによって発生することになる。たとえば消費者は、女性労働者によって生産もしくは販売される財やサービスの購入を嫌う場合がある。また男性労働者が、女性の下で働いたり、女性と同じ身分や賃金で働くことを嫌う場合も考えられる。さらに雇用者は、彼自身の差別嗜好や消費者や男性労働者の差別嗜好の影響を怖れて、女性の雇用をためらうことも考えられる。これらいずれの場合にも女性労働者に対する需要は低下し、その結果、女性の雇用量は減少し、賃金は限界価値生産力より

低くなる。したがって、男女の生産性が同じであっても、女性の賃金は男性より低くなり、性差別が発生する。

しかしベッカーの理論のように、完全競争という前提にたって性差別の原因を差別嗜好に求める立場は、現実の性差別の問題を説明しえないという批判もある。たとえばソローは、差別嗜好は女性の実際の生産性と無関係であり、そのような差別嗜好をもつ非効率的な経済主体は競争の原理によって淘汰され、差別は市場から駆逐されてしまうはずであると指摘する。<sup>14</sup> またアローは、ベッカーの理論を拡張し、その一般均衡的意味を求めようとしたが、差別嗜好による性差別は究極的には性による職業の完全分離と賃金差別の消滅をもたらすという結論に達し、ベッカーの理論に対して批判的となった。<sup>15</sup> こうした背景から、最近では性差別の原因を差別嗜好に求めず、市場の不完全性によって説明しようとする傾向が強くなっている。

しかしベッカーの理論に対する上述のような批判は、性差別問題のもつ重要な一面を適切にとらえていないといわねばならない。その一面とは、差別嗜好と財やサービスの同質性に関する問題である。すなわち従来の経済学における定義では、同質財とは物理的な同質性を意味した。しかし本来それは消費者にとって同一の効用を与えるという意味での同質性を意味すべきである。すなわち、もしある財やサービスの消費から得られる効用が、財そのもののみならず、その財を生産もしくは販売する労働者の性によって影響を受けるならば、物理的に同質な財も消費者にとっては異質財となるからである。卑近な例をひけば、病人は同じ生産性をもった男女の看護人から異なった効用を得るであろうし、同じ一杯のコーヒーでも、それを給仕する人の性によって消費者の得る効用は異なるであろう。

Measuring Male-Female Discrimination”, *Journal of Human Resources* 10(2), (1975), pp. 205~229.

13. Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 2nd edition, Chicago: University of (Chicago Press, 1971).

14. Lester C. Thurow, *Generating Inequality*, (New York, Basic Books, 1975), p. 160.

15. Kenneth J. Arrow, “The Theory of Discrimination”, in Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds., *Discrimination in Labor Markets*, (Princeton University Press, 1973), pp. 3-33.

このように労働者の性によって消費者の効用が大きく影響される場合は多く、消費者にとっては労働者の性そのものがそれらの財やサービスの重要な有機的一部分となっている。そのような差別嗜好は男女の物理的な生産性とは無関係であり、単に過去の「伝統」や「慣習」によってうみだされたものであったとしても、それを無視し、単に貨幣的生産費用の極小化をはかる雇用者こそ競争の原理によって市場から淘汰されるであろう。すなわちここでは、アローやソローがいうように完全競争市場に差別嗜好が存在しえないのではなく、逆に差別嗜好の存在が完全競争を不可能にするのである。

さてベッカーの理論では女性労働者に対する非好意的な差別嗜好のみが問題とされてきたが、差別嗜好は単に女性労働者のみならず、男性労働者に対して向けられる場合もある。さらにそのような差別嗜好は好意的な場合もあれば非好意的な場合もあろう。したがって差別嗜好がつねに女性のみを不利な立場にたたせているとはいえない。その意味では、白人から黒人への一方的な差別を対象とするベッカーの理論をそのまま性差別に応用する従来の経済学的方法は、再検討される必要がある。しかし問題はそのような差別嗜好が職業の性的分離をひきおこし、しかもそれをステレオタイプ化するひとつの大きな要因となる点にある。しかも職業の性的分離は差別嗜好を再生産し、性差別の悪循環をつくりあげる。この点が、差別嗜好による性差別の最大の弊害であろう。第Ⅱ節で示したように、米国の労働市場では広範囲にわたる職業の性的分離がみられ、しかも女性は少数の低賃金職に集中している。そのような伝統や慣習の中からうまれる女性労働者に対する差別嗜好は、女性にとって不利な市場構造を永続させる大きな要因のひとつとなる。

## 2. 統計的性差別

労働市場における性差別は、ベッカーの理論が問題とするような労働者に対するあからさまな差別嗜好が存在しない場合にも発生しうる。そのような可能性のひとつは、アロー<sup>16</sup>やフェ

ルプス<sup>17</sup>によって提唱された「統計的差別」である。統計的差別の理論は、完全競争市場を前提とするベッカーの差別の理論に対する批判としてうまれてきたものであり、「情報の欠如」という市場の不完全性によって性差別を説明しようとする点で、ベッカーの理論と異なっている。

さて統計的差別は、雇用者が雇おうとしている労働者の生産性に関する完全な情報が欠如しており、そのような情報の収集に高い費用がかかる場合に発生する。すなわち雇用者にとっては、ある特定の労働者の生産性はその労働者を実際に雇った後に始めて判明する。しかしそのような方法で労働者の生産性を確かめることは非常に高い費用を要する。そこで一般に雇用者は、教育程度、年齢、性別など、安価に入手しうる情報によって、雇おうとする労働者の生産性を予測する。その際に、たとえば女性の「平均的」な生産性が男性にくらべて低ければ、すべての女性労働者に対する需要が低下し、仮りにある特定の女性求職者の生産性が実際には男性より高い場合にも、彼女に雇用機会が与えられないか、もしくは男性より低い賃金しか与えられないことが起こりうる。<sup>18</sup>

さて上述したような場合には、統計的差別は女性の賃金や雇用に悪影響をおよぼすと考えられるが、職種によっては同様の差別が男性労働者に対して加えられる場合もありうる。したがって、差別嗜好による性差別と同様に、統計的差別によって女性のみが不利な立場におかれているとはいえない。しかし統計的差別の弊害は、差別嗜好の場合と同様に、それが女性にとって不利な既存の職業分布や賃金構造を永続させる要因となる点である。すなわち女性は伝統的に

16. Arrow, *op. cit.*

17. Edmond S. Phelps, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62, (September, 1972), pp. 659-661.

18. 雇用者がこのような行動をとることは心理学でも証明されている。たとえば, Earl Cecil, Robert Paul, and Robert Olins, "Perceived Importance of Selected Variables Used to Evaluate Male and Female Job Applicants", *Personnel Psychology*, 26, (1973), pp. 397-404 を参照。

多くの職業からしめだされており、それらの職業では女性の生産性に関する情報が欠如し、雇用者は女性の雇用をためらうという悪循環が生じる。さらにそのような場合には、女性の生産性を実際よりも低く評価するという偏見も生じやすく、それもまた女性を不利な立場にたてる要因となる。そのような偏見による「統計的性差別」は、もはや差別嗜好による性差別と区別がつかない。

しかし統計的差別のさらに大きな弊害は、女性を企業によって職業訓練の費用が負担される職種から閉め出す点にあると考えられる。すなわち女性の「平均的」な離職率が男性より高いという統計的事実にたてば、企業は多額の費用の負担を必要とするような職業訓練を女性に与えないであろうし、またそのような訓練を必要とする職業に女性を雇用することをためらうであろう。<sup>19</sup> しかしそのような職業訓練こそ、女性の生産性を向上させ、賃金を高めうる重要な機会である。したがって、女性をそのような職業から閉め出す統計的差別は、単に職業の性的分離をひきおこすのみならず、女性の賃金と所得を低める最大の原因となる。さらに、女性の平均的離職率が男性より高い根本的な原因は、女性が妊娠や出産のために市場から退出せざるをえないからであり、それは教育程度など、女性の生産性とは無関係に生起する。したがって企業はすべての女性に対して「公平」に差別を加えるであろう。そのような統計的差別は女性が教育から受ける経済的報酬を低めている最大の原因であるといえよう。

### 3. 買い手独占による性差別

労働市場に買い手独占の状態が存在する場合にも性差別が発生する可能性がある。<sup>20</sup> すなわち買い手独占市場では、利潤極大の雇用量は限

界労働費用と労働の限界価値生産力が等しくなる点で決定され、労働者に支払われる賃金は労働の限界価値生産力より低くなる。この際に労働者に支払われる賃金は労働供給の弾力性に依存し、労働供給が非弾力的であるほど低くなる。<sup>21</sup> したがって労働市場に買い手独占状態が存在し、男女の労働供給の弾力性に差があれば、同一の生産性をもった男女労働者の間に賃金格差が発生する。このような可能性はロビンソンなどによって古くから指摘されている。<sup>22</sup>

さて買い手独占状態において女性の賃金が男性の賃金より低くなるためには、女性の労働供給が男性にくらべて非弾力的であることが必要となる。ここで対象となる労働供給の弾力性は、男女の総労働供給における弾力性ではなく、個々の雇用者が対峙する個別的な労働供給曲線の弾力性である。<sup>23</sup> そのような個別的な労働供給曲線では、女性の労働供給が男性より非弾力的になりうる可能性がいくつか考えられる。なかでも女性の労働供給の弾力性を低める最大の原因は地理的移動および労働時間に対する制限であろう。<sup>24</sup> すなわち家事や育児の都合から、女性の市場行動は一般に地域の労働市場に限定されてしまうのみならず、労働可能な時間帯にも強い制限がくわえられる。さらに、一般に夫の収入は妻の収入を上回っており、妻の転職のために家族が移住することは家計全体として損失となる。その意味でも女性労働者の地理的移動は制限を受けるであろう。<sup>25</sup>

19. この点は、ベッカーの「人的資本投資の理論」を参考にした。Gary S. Becker, *Human Capital* (New York: National Bureau of Economic Research, 1964), pp. 7~36 を参照。

20. ここでは単に完全な買い手独占に限らず、雇用者にとって労働供給曲線が正の傾斜をもつすべての場合を意味する。

21. K. W. Rothschild, *The Theory of Wages* (Oxford: Basil Blackwell, 1956), pp. 94-105.

22. Joan Robinson, *The Economics of Imperfect Competition* (London: Macmillan & Co., Ltd., 1933), pp. 47-82.

23. Cynthia B. Lloyd and Beth T. Niemi, *The Economics of Sex Differentials*, (New York: Columbia University Press, 1979), p. 161 の指摘による。

24. Janice Madden, *The Economics of Sex Discrimination* (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1973) を参照。

25. Jacob Mincer, "Family Migration Decisions", *Journal of Political Economy* 86(5) (1978), pp. 749-773 を参照。

上述したいずれの要因も女性の労働供給を男性より非弾力的にすると考えられるが、他方では女性の労働供給を男性より弾力的にする要因もいくつかある。すなわちミンサーが指摘するように、<sup>26</sup> 女性は一般に補助的所得獲得者であり、加えて家事労働という市場労働に代替する行動の可能性をもっている。したがって女性は、市場の条件が好ましくない場合には、労働市場から身を引くこともできる。これらの要因は女性の労働供給を男性より弾力的にするであろう。したがって、女性の労働供給が男性より弾力的であるか非弾力的であるかは、これらの相反する力の相対的な強さに依存する。そのいずれが強いかは個々の女性がおかれた状況によって異なるといわねばならない。しかし問題は、多くの女性が経済的必要性から家事や育児の責任をはたしつつ市場労働に参加していることにある。そのような女性は家庭的制約や夫の仕事の都合により、労働可能な時間帯や地理的移動性に対して強い制限を受ける。<sup>27</sup> したがってその労働供給曲線は極めて非弾力的とならざるをえない。男性が市場労働に専念し、女性は家事や育児の責任を負いつつ市場労働に参加するという現実、必ずしも家庭の封建性だけでなく、経済的合理性による家庭内分業の結果ともいえよう。なぜなら一般に男性の市場賃金は女性の賃金を上回っており、また逆に家事労働における女性の生産性は男性の生産性を上回っているからである。しかし男女の賃金格差の大きな部分を作るのは性差別であり、またそのような賃金格差が存在するために女性が家庭ですごす時間が多くなり、家事労働における女性の比較生産性を高めているのも事実である。その意味で

は、多くの女性が家事労働と市場労働の両方に責任を負っているという現実、単に買い手独占という問題のみならず、女性に対する性差別の最も大きな原因のひとつであり、しかも結果でもあろう。

すでに指摘したように、第二次世界大戦後の米国においては既婚女性の市場労働参加が急激に増加しており、しかも近年は若い既婚女性の市場労働参加がいちじるしく増加している。このような現象は、買い手独占による性差別という観点からみた場合、深刻な意味をもっている。すなわち既婚女性の労働供給は、前述した理由から極めて非弾力的になりやすく、しかもそのような傾向は、幼児をもつ若い既婚女性に特に強いと考えられる。さらにそのような既婚の女性労働者の増加は、地域の労働市場における女性の労働供給曲線を大きく右方にシフトさせ、その弾力性をいっそう低めているといえよう。また筆者の実証分析が示すように、<sup>28</sup> 米国における女性の市場労働参加の増加をもたらしている大きな原因のひとつは女性の社会参加意欲の向上であり、そのような非貨幣的要因による女性の労働供給の増加は、その賃金弾力性をさらに小さくするであろう。近年の米国における女性の所得や賃金の低迷は、これらの要因に負うところが大きいと思われる。

#### 4. 混雑による性差別

不完全競争を原因として発生する性差別のいまひとつの可能性は、エツジワース<sup>29</sup> によって半世紀以上も前から指摘され、最近バークマンなどによって再指摘された「混雑による性差別 (crowding hypothesis)」である。この理論は、女性が少数の職業に混雑していること自体が性差別の発生原因になるという立場をとる。すな

26. Jacob Mincer, "Labor Force Participation of Married Women", in *Aspects of Labor Economics*, H. G. Lewis, ed., (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1962,) pp. 63-97.

27. Martha S. Hill, "Self-Imposed Limitations on Work Schedule and Job Location", in Greg Duncan and James Morgan, eds., *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*, (University of Michigan, Institute for Social Research, 1978), pp. 151-193.

28. 拙稿 *op. cit.*

29. Francis Ysidro Edgeworth, "Equal Pay to Men and Women for Equal Work", *Economic Journal*, 32 (December 1922), pp. 431-457.

30. Barbara Bergmann, "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex", *Eastern Economic Journal* 1(2), (1974), pp. 103-110.



わち、そのような混雑は女性労働の過剰供給をもたらす、限界生産力を減少させる。その結果、女性の賃金は押し下げられ、本来は同一の生産性をもった男女労働者の間に賃金格差が発生する。

米国の労働市場では現実には女性が少数の職業に集中しており、混雑による性差別を受けている可能性は極めて高い。しかしながら、なぜそのような女性の混雑が起こるのかという点に関しては、混雑仮説は十分な説明を与えていない。たとえばバーグマン<sup>31</sup>やマッデン<sup>32</sup>は、女性に対する男性の差別嗜好や男性の市場独占力によって女性が多くの職業から締め出され、その結果、少数職への女性の混雑が起こるとしている。しかし、いかにしてそのような「紳士協定」が結ばれ、それが効果的に実行されるのかという点については説明がなされていない。たとえばそのような男性の市場独占力の最も有力な例は職能組合であるが、アッシュンフェルター<sup>33</sup>などは、職能組合による賃金差別の影響は極めて小さいという実証結果を示している。筆者は、女性の少数職への混雑はそのような単独の原因ではなく、これまで述べてきた性差別のさまざまな原因や、さらには次節で述べる女性労働の供給側の要因などの総合的結果として発生するものと考えられる。しかしここでは、女性の混雑をひきおこすもうひとつの原因として、買い手独占企業が意図的に女性を少数の職種に詰め込んでいる可能性を指摘しておきたい。すなわち前述したように、買い手独占状態においては、労働の供給が非弾力的であるほど賃金は低下する。したがって、企業自体が女性を多くの職から締め出し少数の職種に詰め込むことは、女性の労働供給の弾力性を小さくし、女性の賃金を低め、企業の利潤の増加を可能とする。ここで問題となるのは、多くの企業がいかにしてそのような独占協定を結びうるかという点である。しかしわれわれが日常目撃するように、ほとんどの企業は女性を少数の限定された職種にしか採用しないことを慣例としており、しかも市場賃金は応々にして「相場」によって決定されている。もちろんそのような企業の行動はこれまでみてきたような他の経済的理由によっても生じうるし、また「賃金相場」は市場の競争価格であるという解釈もなりたつ。しかし、逆にそれが女性労働者の搾取を目的とした暗黙の協定であり、「賃金相場」は賃金カルテルや賃金リーダーシップによる「申し合わせ価格」である可能性も強い。このような賃金カルテルは男性労働者に対しても結ばれうるが、特に女性は地域の労働市場に閉じ込められており、女性の賃金が少数の企業の「申し合わせ価格」によって決定される可能性は強い。これらが可能となる前提条件は豊富な女性労働の供給であるが、それは女性を多くの職から閉め出すことによって自己充足的となる。特に近年の米国における女性労働者の増加はそのような搾取をより容易にしているといえよう。これらの点に関しては、さらに実証的な研究が必要であるが、少なくとも企業による「詰め込み仮説」は混雑による性差別のひとつの可能性として加えられるべきであろう。<sup>34</sup>

われわれはこれまで差別嗜好、統計的差別、買い手独占、混雑による差別、という四つの観点から性差別の発生原因ならびに影響について考察した。それらは経済学における性差別の定

## V 生産性の差異と性差別

われわれはこれまで差別嗜好、統計的差別、買い手独占、混雑による差別、という四つの観点から性差別の発生原因ならびに影響について考察した。それらは経済学における性差別の定

31. Bergmann, *op. cit.*

32. Jonice Fanning Madden, "Discrimination—A Manifestation of Male Market Power?", in Cynthia B. Lloyd, ed., *Sex, Discrimination, and the Division of Labor*, (New York: Columbia University Press, 1975), pp. 146~174.

33. Orley Ashenfelter, "Discrimination and Trade Unions", in Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds., *Discrimination in Labor Markets*, (Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1973), pp. 88~112.

34. このような見解は制度学派のドーリンジャーやピオーレなどによる「二重労働市場仮説」や、マーシャルなどによる「急進的経済学」の見解と多くの相似点をもっている。: Peter Doeringer and Michal Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971); Ray Marshall, "The Economics of Racial Discrimination: A Survey", *Journal of Economic Literature* 12 (September, 1974), pp. 849~871.

義、すなわち、「生産性の等しい男女労働者間に発生する経済的格差」を対象とし、その原因を需要側の要因に求めるものであった。ここでは男女の生産性の差異そのもの、すなわち供給側の要因や、そのような生産性の差異と性差別の関係については論じられなかった。しかし筆者は、男女の生産性の差異と性差別の問題は密接な関係にあり、両者を切り離して論じることができないと考える。そこでつぎにこの点について述べたい。

ここで問題とする男女の生産性の差異は、知的能力や肉体的能力の性的差異ではなく、女性が妊娠および出産という生理的責任を荷せられているために、その生涯の最も生産的な時期に市場労働から退出せざるをえないことから生ずる生産性の差異を意味する。そのような現実、女性の教育の質および量、職業選択、職業訓練、労働供給量などのすべてに影響を与え、女性の生産性を男性より低める。

すなわち、女性にとって労働可能な期間が男性よりも短かく、しかも断続的にならざるをえないことは、女性が教育や職業訓練から受ける期待報酬を低め、女性の人的資本投資の量を減少させる。<sup>35</sup> さらにそれは、女性の人的資本投資の質にも影響を与える。すなわち女性の市場労働参加が断続的となるために、女性は不特定多数の企業に適応可能な一般的な技術の修得を余儀なくされる。たとえばタイピング、速記、簿記、裁縫、美容、看護などの技術はすべてそのような性質をもった技術といえよう。しかもそのような一般的な性質をもった技術を女性が修得するに際しては、企業は自らがその訓練費用を負担する経済的合理性をもたない。すなわち、そのような技術は他の企業にとっても有用であり、仮りに特定の企業が訓練の費用を支払

ったとしても、訓練が完了した時点で他の企業に引き抜かれてしまう危険性がある。また、一般に女性の離職率が高いことから、企業は女性の職業訓練の費用を負担することをためらうであろう。これらの理由から、職業訓練の費用はその多くの部分を女性自身によって支払われることとなり、それは女性の低賃金という形をとってあらわれる。<sup>36</sup> さらに女性の低賃金は、女性が市場から退出する機会費用を低め、女性の離職率をいっそう上昇させる。これらのすべては、女性を限定された少数の職業に集中させ、職業の性的分離をひきおこし、女性の賃金を低める供給側の要因となる。さらにこれらの供給側の要因は女性労働者に対する差別嗜好や統計的差別をうみだし、女性を少数の職業に混雑させ、買い手独占による差別の対象となさしめる原因となる。さらにそのような差別自体もまた、女性の人的資本投資や職業選択に悪影響を与えていかざるをえない。かくして需要側と供給側の要因は互に原因となり、また結果となって、女性の経済的地位を低める市場構造をつくりあげ、その悪循環を永続させていくといえよう。

## VI む す び

本稿では米国労働市場における性差別の問題を経済学的観点からとらえ、その発生原因および影響について若干の分析と考案をこころみた。一般に性差別の問題は、女性に対する男性の不当な行為といった漠然とした概念でとらえられがちである。しかし本稿で示したように、性差別は単独の原因ではなく、差別嗜好、統計的差別、買い手独占、混雑など、さまざまな原因から生起するものであり、しかもそれらは相互に補完的な関係にあるといえよう。すなわちそれらの性差別の諸形態のそれぞれが、職業の性的分離、少数職への女性の集中、さらには所得、賃金、失業率などの性的格差をもたらす原因となり、しかもそのような市場構造自体もまた、新たな性差別をうみだす原因となる。さらにそ

35. 米国の男女の平均的修学年数はほぼ同じであるが、それは女性が男性にくらべて高等学校から中退する率が低いためであり、逆に男性は女性にくらべて大学を卒業し、さらに大学院へと進学する率が高い。しかも大学へ進学する女性のほとんどは文学、言語、社会科学、芸術などといった、とりたてて特定の職業技術の修得を目的としない科目を専攻している。Lloyd and Niemi, *op. cit.*, pp. 99~109 を参照。

36. Becker, *Human Capital* を参照。

のような性差別の悪循環は、単に需要側の差別要因のみならず、供給側の要因によっても補強される。このような性差別の悪循環の構造は、単に所得や賃金の性的格差といった限定された局面でとらえられる性質のものではなく、また需要側の要因のみによって説明されえるものでもない。その意味では、従来の経済学における性差別の取り扱いは、極めて限定的であったといえよう。

ところで、米国における性差別の問題はいまや画期的な転換期にさしかかっている。それをもたらしているのは、戦後の米国をつうじて急激な増加を続けてきた女性の市場進出、女性の社会参加意欲の向上、さらにはそれらを原動力としてくりひろげられつつある女性解放運動や性差別撤廃運動である。次の機会にはそれらの問題に焦点をあてて、米国労働市場における性差別の問題をさらに追求していきたい。

補 遺  
職業分布の性的格差

職 業	女 性			男 性	
	人 数 (千人)	分 布 (%)	総雇用 に 占める 女性比率 (%)	人 数 (千人)	分 布 (%)
<b>WHITE-COLLAR WORKERS</b> .....	19,681	60.7	48.7	20,704	39.8
<i>Professional, technical workers</i> .....	4,711	14.5	40.0	7,066	13.6
Accountants .....	162	.5	21.6	587	1.1
Computer specialists .....	56	.2	19.5	231	.4
Librarians, archivists, and curators.....	133	.4	82.1	(*)	(*)
Personnel and labor relations workers .....	104	.3	33.7	205	.4
Physicians.....	42	.1	12.2	302	.6
Registered nurses .....	805	2.5	97.8	(*)	(*)
Health technologists and technicians .....	236	.7	71.5	94	.2
Social workers.....	161	.5	60.8	104	.2
Teachers, college and university .....	133	.4	27.1	356	.7
Teachers (except college and univ.) .....	2,038	6.3	69.9	878	1.7
Elementary school teachers.....	1,094	3.4	84.5	200	.4
Kindergarten and prekindergarten teachers...	185	.6	97.9	(*)	(*)
Secondary school teachers .....	565	1.7	49.5	577	1.1
Engineering and science technicians .....	87	.3	10.2	763	1.5
Writers, artists, and entertainers .....	313	1.0	33.7	616	1.2
<i>Managers, administrators</i> .....	1,590	4.9	18.4	7,054	13.6
Bank officers and financial managers .....	99	.3	19.4	410	.8
Buyers and purchasing agents .....	95	.3	25.1	284	.5
Restaurant, cafeteria, and bar managers.....	160	.5	32.4	334	.6
Sales managers and department heads (retail trade).....	84	.3	28.9	207	.4
School administrators .....	90	.3	29.0	220	.4
<i>Sales workers</i> .....	2,240	6.9	41.4	3,175	6.1
Hucksters and peddlers.....	169	.5	77.2	(*)	(*)
Insurance agents, brokers, and underwriters..	61	.2	12.9	413	.8
Real estate agents and brokers .....	142	.4	36.4	248	.5
Sales clerks (retail trade).....	1,561	4.8	69.0	701	1.3

<i>Clerical workers</i> .....	11,140	34.3	76.6	3,409	6.6
Bank tellers .....	293	.9	89.9	(*)	(*)
Billing clerks .....	137	.4	83.0	(*)	(*)
Bookkeepers .....	1,466	4.5	88.3	194	.4
Cashiers .....	909	2.8	86.7	138	.3
Counter clerks (except food) .....	266	.8	76.2	(*)	(*)
Estimators and investigators (n. e. c.) .....	164	.5	49.5	168	.3
File clerks .....	245	.8	86.3	(*)	(*)
Computer and peripheral equipment operators .....	87	.3	40.3	128	.2
Keypunch operators .....	230	.7	90.9	(*)	(*)
Payroll and timekeeping clerks .....	143	.4	72.2	(*)	(*)
Postal clerks .....	81	.2	26.9	220	.4
Receptionists .....	431	1.3	96.9	(*)	(*)
Secretaries .....	3,037	9.4	99.1	(*)	(*)
Shipping and receiving clerks .....	66	.2	14.4	392	.8
Statistical clerks .....	204	.6	68.5	94	.2
Stock clerks and storekeepers .....	120	.4	25.3	354	.7
Teachers aides (except school monitors) .....	207	.6	90.4	(*)	(*)
Telephone operators .....	372	1.1	95.9	(*)	(*)
Typists .....	999	3.1	96.6	(*)	(*)
<b>BLUE-COLLAR WORKERS</b> .....	5,244	16.2	17.6	24,625	47.4
<i>Craft and kindred workers</i> .....	463	1.4	4.1	10,826	20.8
Blue collar supervisors .....	109	.3	7.5	1,351	2.6
Printing craft workers .....	68	.2	17.0	331	.6
<i>Operatives</i> .....	4,482	13.8	31.4	9,787	18.8
Assemblers .....	600	1.8	49.7	608	1.2
Checkers, examiners and inspectors (manufacturing) .....	377	1.2	49.5	385	.7
Clothing ironers and pressers .....	118	.4	77.1	(*)	(*)
Dressmakers and seamstresses (except factory) .....	131	.4	96.3	(*)	(*)
Laundry and dry cleaning operators (n.e.c.) .....	112	.3	63.3	(*)	(*)
Packers and wrappers (n. e. c.) .....	420	1.3	61.5	263	.5
Sewers and stitchers .....	891	2.7	95.5	(*)	(*)
Textile operatives .....	240	.7	56.9	182	.4
Bus drivers .....	97	.3	36.6	169	.3
<i>Nonfarm laborers</i> .....	299	.9	6.9	4,012	7.7
Stockhandlers .....	130	.4	17.3	622	1.2
<b>SERVICE WORKERS</b> .....	7,008	21.6	63.0	4,120	7.9
<i>Private household workers</i> .....	1,330	4.1	98.3	(*)	(*)
Child care workers .....	532	1.6	98.3	(*)	(*)
Private household cleaners and servants .....	631	1.9	98.3	(*)	(*)
<i>Service workers (except private household)</i> .....	5,678	17.5	58.1	4,097	7.9
Cleaning service workers .....	707	2.2	34.1	1,369	2.6
Building interior cleaners .....	358	1.1	54.2	302	.6
Lodging quarters cleaners .....	196	.6	96.6	(*)	(*)
Janitors and sextons .....	153	.5	12.6	1,061	2.0
Food service workers .....	2,370	7.3	69.7	1,032	2.0
Bartenders .....	65	.2	30.2	150	.3
Cooks .....	555	1.7	59.8	373	.7
Dishwashers .....	74	.2	37.8	122	.2
Food counter and fountain workers .....	254	.8	80.9	(*)	(*)
Waiters, waitresses, and helpers .....	1,082	3.3	82.9	222	.4
Health service workers .....	1,398	4.3	87.6	198	.4
Dental assistants .....	112	.3	98.2	(*)	(*)

Health aides and trainees (excluding nursing).....	150	.5	82.4	(*)	(*)
Nursing aides, orderlies, and attendants...	790	2.4	83.9	152	.3
Practical nurses .....	345	1.1	96.4	(*)	(*)
Personal service workers.....	1,140	3.5	73.9	403	.8
Child care workers.....	342	1.1	95.5	(*)	(*)
Hairdressers and cosmetologists .....	458	1.4	91.8	(*)	(*)
<b>FARM WORKERS</b> .....	514	1.6	17.0	2,513	4.8
Farmers and farm managers .....	103	.3	6.2	1,561	3.0
Farm laborers and supervisors .....	411	1.3	30.2	952	1.8
Farm laborers (wage workers) .....	137	.4	15.1	770	1.5
Farm laborers (unpaid family workers) .....	270	.8	66.3	137	.3

資料 : U. S. Department of Labor, *Handbook On Women Workers*, (Washington, D. C. : U. S. Government Printing Office, 1975) Table 38.