

日本の男女間賃金格差と雇用管理制度
—Becker の理論の“逆転仮説”の検証—

社会学専修 佐藤みのり

目次

- 0. 論文の要旨 p.2
- 1. 先行研究のまとめ p.4
 - 1-1. 男女間賃金格差の発生要因 p.4
 - 1-2. 2つの理論的枠組み—「雇用主の差別嗜好仮説」と「統計的差別仮説」 p.7
- 2. 前提の確認 p.9
 - 2-1. 大手企業における「コース別雇用管理制度」と男女間賃金格差の実際 p.9
 - 2-2. なぜ女性は大手金融企業を選ぶのか p.13
- 3. 研究方法 p.20
- 4. 結果 p.22
 - 4-1. 結果—市場分析 p.22
 - 4-2. 結果—企業別ケース分析 p.29
- 5. 全体の結論 p.31
- 6. ディスカッション p.33

0. 論文の要旨

男女間の賃金格差というのは、女性人材の活用がどれほど遅れているかの指標である。男女雇用機会均等法の施行以来、日本における男女間の賃金格差は長期的には縮小してきたと言われるが、依然 OECD 諸国の中では最も大きい水準にある。一方、女性人材の活用を積極的に進めていった欧米諸国は男女間の賃金格差を縮小させ、今なお経済成長を遂げている。経済が停滞し、少子高齢化によって生産労働人口の減少が懸念される日本にとって、女性人材の活用を進め、男女間の賃金格差を縮小させることは大きな課題の1つである。

本論文では、男女間の賃金格差の中でも、特に大企業（1000人以上の規模、が厚生労働省での定義である）における大卒の男女間賃金格差に着目し、「新卒採用制度」と、主に大手銀行や証券、保険等で一般的な「コース別雇用管理制度（代表的には総合職・一般職と分かれた雇用管理制度のこと）」との関係から、日本の大企業における新たな男女間賃金格差の発生のメカニズムを考える。

あらかじめ内容について簡単に述べておくと、男女間賃金格差の発生要因等の研究については、伝統的にある2つの理論を用いて説明しようという試みが行われてきた。1つめは、Becker (1971) の提唱した、賃金格差は女性に対する差別を理由とするという「雇用主の差別嗜好仮説」であり、もう1つは、Phelps (1972) の提唱した、「統計的差別仮説」というものである。前者は、差別的な雇用主の存在によって起こる男女間賃金格差を、需要と供給の観点から説明するものであり、後者は、雇用主は離職率というコストを鑑みて男性に積極的にトレーニングの機会を与えるために、男女の生産力に違いが生じ、それによって賃金格差が起こると説明するものである。特に、前者の「雇用主の差別嗜好仮説」

に関して、これに基づいて女性の活用の度合いと企業の業績の関係について調べた検証はいくつも行われており（佐野,2005:児玉, 2011: 川口,2004: 山本,2014）、国内外の賃金格差の研究において今なお重要視され、頻繁にこの理論的枠組みが用いられていることが分かる。

Becker の理論とその実証的含意を簡単なステップに分けてみると、次のように説明できる。すなわち、①差別に基づいて、女性を過少に雇用する企業があらわれる。②市場では女性が超過供給となってしまうので、相対賃金が下がる。③男性と同じ生産力でありながらも相対賃金が低いため、女性を過剰雇用すると企業の利益はあがる、という「過少雇用・供給過多・過剰雇用」の3段階である。

しかし、本論文では、大きな男女間賃金格差が生じている大企業に限定してみた時に、「新卒採用」と「コース別雇用管理制度」という特殊な2つの要因によって、実は労働市場では Becker の理論の逆転現象が起こっているのではないかという仮説を立てた。すなわち、新卒の採用市場では、個人の生産力は学歴に基づいて判断されているという前提で、①大手金融業が（差別に基づいて）高学歴な女性を、コース別雇用管理制度下の一般職において、低賃金で過剰雇用する。②市場に高学歴の女性が足りなくなり、需要過多となる。③企業は従業員の生産力のあるレベルで保つために女性を過少雇用するか（過少雇用型企业）、男性より学歴ランクの落ちる女性を雇用する（埋め合わせ型企业）、というものだ。この「Becker の理論の逆転仮説」（便宜的に、以降この仮説をこのように呼ぶ）では、「過剰雇用・需要過多・過少雇用」という全く反対の流れで大手企業における男女間賃金格差が発生する仕組みを説明する。そして、ここには2つの実証上重要な含意がある。1つめは、新卒採用という枠組みの中では、主に大手金融企業による「コース別雇用管理制度」

が構造的な男女間賃金格差発生装置となっていることであり、2つめは、逆転仮説の第一の段階と第三の段階という2つの段階でそれぞれ男女間賃金格差が起きている可能性である。仮説の第三の段階においては、企業によって「過少雇用型」か「埋め合わせ型」かに分かれている想定であるが、後者は男性に比べて低い生産力の女性を投入するため、同じような教育等を受けても結果的に生産力の差から賃金に差が生じるか、あるいは Phelps の統計的差別のように「この学歴では出世はしにくい」等の考えなどによって昇進に差が生じて賃金格差が生まれるということである。または、予言の自己成就的に、女性自身が自ら昇進やトレーニングの機会を望まないケースも考えられる。本論文では、この2つの実証的含意のうち、1つめの検証を通じて、Becker の理論の逆転仮説の立証を試みる。

ここで注意しておきたいのは、本論文の目的は日本の労働市場において Becker の理論の逆転仮説を論じることの妥当性を示すことであり、Becker の理論それ自体の正否について論じるものではないことである。また、あくまで構造的な仕組み、格差の発生のメカニズムについて検証するのであって、そういったコース別雇用管理制度を採用する企業自体が女性に対して差別的であるか否か等の、規範的な問いはここでは扱わない。

1. 先行研究のまとめ

1-1. 男女の賃金格差の発生要因

ここでは、なぜ日本の男女間賃金格差を論じるにあたって「大企業」に着目し、また格差の構造的な発生装置として「金融業」に着目する必要があるのかを説明する。

これまで、男女の賃金格差の要因については、厚生労働省をはじめとする官公庁、そして研究者の間でも活発に議論され検証されてきた。まず、日本における男女間の賃金格差の実態としては、厚生労働省(2001)によると、一般労働者の所定給与として「男性を100とした時に女性は65.3」であり、また、山口(2008)によると「フルタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差が、55.1%」(ただしデータは2004年のもの)とある。長期的に見て縮小傾向にある(厚生労働省,2001;山口,2008)ものの、依然大きな差が存在していることが分かる。また、規模間格差について研究している福田(2000)によると、同じ年齢層の男女で比べた場合には、5~9人規模の企業が最も男女間の賃金格差が少なく、10~99人規模企業、100~999人規模企業、1000人以上規模企業と、企業の規模が大きくなればなるほど、賃金格差も拡大しているという。これについては、厚生労働省(2001)の調査においても、中小企業よりも大企業において男女間賃金格差が大きいことは確認されており、「男女間賃金格差は1000人以上規模の企業を除いては縮小傾向にある」としている。

では、男女間賃金格差の原因とは何なのだろうか。先行研究においては、格差の最大の要因は役職等の職階や昇進機会の差であるとおおむね結論づいており、その結果として国や企業は女性管理職の比率を向上させようと様々な取り組みを行っている。(厚生労働省,2001;山口,2008;山本,2014)ちなみに、厚生労働省(2001)の調査では、職階の次に勤労年数が大きな要因であるとしたが、これについては、同じ勤労年数であっても男女で評価の差があるなど、賃金の差は単なる勤労年数では説明できないとの声もある。(三好・柳田,2005;山口,2008)これは大手の銀行や保険会社で一般的なコース別雇用管理制度(典型的には一般職・総合職の別のある制度)の例を考えてみると分かりやすい。こうい

った制度を採用している企業では、総合職をほとんど男性が占め、一般職をほぼ100%女性が占めており、厚生労働省などによる呼びかけとは裏腹に、依然総合職で採用される女性の数は非常に少ない。そして、それぞれのコースにおいては、行う業務の種類や内容があらかじめ決められており、賃金形態や昇進の仕組みも異なっている。つまり、そもそも同じ「同期入社」した大卒の正社員同士であっても、女性はそもそも男性よりも昇進の機会が少なく、初任給からして約5%~20%ほどの違い⁽¹⁾があり、賃金格差を作り出しているのである。実際、コース別雇用管理制度を採用する企業が、非導入の企業よりも大きな男女間賃金格差を生じさせていることや、一般職の女性たちの生産性が相対賃金を上回ることから高い生産性を維持していることを指摘したり、問題視したりする声は実際に多い。(厚生労働省, 2001; 山口, 2008; 駒川, 2014) また、日本においては、このような制度を採用している1000人以上の大きな規模の銀行(メガバンク、地方銀行など)や生命保険、損害保険などの企業がいくつも存在することから、採用枠のプールの大きさという観点からも、市場への影響は大きい。よって、男女間賃金格差を考える範囲を「大企業」に絞ったうえで、主に金融業で大規模に運用されているコース別雇用管理制度に着目して格差を論じることは、意義のあるものであると本論文では考える。

(1) 就職四季報・女子版によれば、大手銀行の三菱東京UFJ銀行では総合職の初任給を20万、アソシエイト職19万と設定している。また、大手損保である東京海上日動ではグローバル職は21万、エリア職は16万としている。

1-2. 2つの理論的枠組み—「雇用主の差別嗜好仮説」と「統計的差別仮説」

Becker の理論の逆転仮説を検証する前に、過去の男女間賃金格差研究で頻繁に用いられ有効であると考えられてきた2つの理論について触れておく必要があるだろう。それは、Becker (1971) の提唱した「雇用主の差別嗜好仮説」（「使用者差別仮説」（佐野, 2005）「雇用主の偏見仮説」（馬, 2007）と訳されることもある）という考え方と、Phelps (1972) の提唱した「統計的差別仮説」という考え方である。

「雇用主の差別嗜好仮説」というのは、ある男女の限界生産性が同じだったとして、なぜ男女間の賃金格差が発生するのかの仕組みを、女性に対して差別的な嗜好を持つ雇用主自身の効用の最大化という観点から説明するものである。すなわち、雇用主が女性に対して差別的な嗜好を持っていると、女性を雇うことに対して心理的なコストがかかるため、同じ限界生産性だとしても、そのコストの分男性を雇うことの方が合理的だと考える。市場であぶれた女性の賃金は、心理的なコストを加えた上で、男性の賃金との均衡がとれるまで低下するため、結果として女性の賃金は同じ生産力の男性と比べても低くなる。こうして賃金格差が発生するというものだ。そして、こうした女性を雇うと、女性の相対賃金は相対生産力を下回るため、結果としては「女性を多く雇う企業では、高い利潤を上げる」という仮説が成り立つ。つまり、「女性比率の高い企業では企業業績が良い」ということである。このことを「市場テスト」という方法で検証している研究がいくつか存在する。(川口, 2004; 佐野, 2005; 山本, 2014) この Becker の理論の実証的含意について、正の関係が確かに観測されるとして、実証されているケースが多い。

では、男女間の賃金格差が女性に対する雇用における差別ではなく、

男女間の生産力の差によって生じているとしたらどうなるのか。そうした前提に立って男女間の賃金格差を説明するのが Phelps(1972)の「統計的差別」という考え方である。女性は男性よりも相対的に離職率が高い、勤続年数が短い、といった統計的経験を雇用主は持つので、雇用主は女性よりも男性により積極的にトレーニングの機会を与える。それによって男性の方が、生産力が高まりやすくなり、昇進の機会や賃金に差が生じるというものである。これは、年功賃金や「終身雇用」の考え方が根強ければ根強いほど、格差があらわれるものと考えられるため、日本における市場を考える際にも有効な考え方である。また、男女間賃金格差はそもそも男女間の生産力の差によるものだという趣旨であるという点で同じであり、よりミクロな視点に立った「予言の自己成就」という考え方があることにも触れておく必要があるだろう。すなわち、潜在的にはより高い生産力を実現できるはずが、女性自ら「自分はこれしか賃金がもらえていない、あるいはあまり出世できる見込みがないので、これ以上生産する必要はない」と自ら賃金に合わせて相対生産性を下げようような場合である。これは理論ではないが、企業にとってのコスト（統計的差別の根拠となるもの）と、女性との調整ゲーム²⁾の様な状況や、モチベーションを維持できず生産力が低下するという状況について論じる必要性を、山口（2008）も指摘している。

(2) ゲーム理論の用語で、両者の手が合うとよい結果になり、手が食い違くと悪い結果になるゲームのこと。この場合は教育しようにも離職コストを懸念する企業と、十分に教育される機会がないのなら離職を考える女性の二者の間の状況。

2. 前提の確認

2-1. 大手企業における「コース別雇用管理制度」と男女間賃金格差の実際

以上のように先行研究によって、規模別で見た時に、男女間賃金格差は大手企業で顕著であり、中小企業では縮小傾向にあること、そして特に「コース別雇用管理制度」が格差に果たす役割が大きいことが分かっている。しかし、ここでいくつかの疑問が発生する。それは主に以下の2点である。1つ目は、「コース別雇用管理制度といえば大手金融業」という図式が本当に正しいのかどうかである。2つ目は、本当に男女間賃金格差はコース別雇用管理制度と関連性が高いのか一つまり、本当に大手金融業で男女間賃金格差は顕著であるのかどうかである。Beckerの理論の逆転仮説の検証に入る前に、この2つの前提を確認しておく必要があるだろう。この章では、「コース別雇用管理制度」の実際と、大手企業における男女間賃金格差の現在の状況というのを、本論文の検証の前提の確認として、最近の調査の結果を用いて一度整理する。

「コース別雇用管理制度」というのは、代表的には「総合職・一般職」の区別のように、仕事の内容や賃金体系、転勤の有無といった違いのあるコース別に採用をし、雇用管理をする制度のことである。現在では、男女雇用機会均等法の施行に従い、企業によっては必ずしも「総合職・一般職」の呼称であるとは限らない上に、「準総合職」という新たなカテゴリーが出現している。「準総合職」とは、仕事における裁量や昇進については普通の総合職と同じだが、賃金体系が異なる、あるいは地域内での異動に限るというものである。しかし、この「総合職・準総合職」というコース別雇用管理制度も、実質上の「総合職・一般職」として機能し、極端な性別職種分離が起こっている場合が多い。本論文は男女間賃

金格差を扱い、仕事内容や転勤の有無ではなく、男女間における賃金の差にのみ着目するため、当該企業において①コース別に賃金体系の違い（たとえば初任給の違い）がある、あるいは②著しい性別職種分離が起きている場合、若しくはその両方な場合、たとえ「準総合職」と呼ばれるカテゴリーのコースであっても便宜上一般職として扱う。

就職四季報（女子版）2017年度版（2015）によると、主な大企業において、コース別雇用管理制度を採用しているのは主に金融（銀行・保険・証券等）と商社、そしてごく一部のメーカーである。次の表1は2015年入社の就職人口について、主な金融・商社・メーカーの大企業における、コース別雇用管理制度の実施状況をまとめたものである。

表1：主な大企業におけるコース別雇用管理制度の実施状況

企業名	総合職数	一般職数	初任給（総合/一般）	注
野村証券(株)	327（男 313 女 14）	218（男 8女 210）	どちらも 232,300 円	総合職＝総合 職 A、一般職＝ 総合職 B
東京海上日 動火災保険 (株)	148（男 135女 13）	499（男 0女 499）	210,470 円 /174,280 円	総合職＝全国 型従業員、一般 職＝地域型従 業員
(株)三菱東京 UFJ 銀行	551(内訳不明)	724(内訳不明)	205,000 円 /195,000 円	一般職＝アソ シエイト職
(株)三井住友	427(内訳不明)	1,026（内訳不	205,000 円	一般職＝BC 職

銀行		明)	/195,000 円	
第一生命保 険(株)	176 (男 147 女 29)	115 (男 0 女 115)	245,880 円 /215,510 円	総合職=基幹 職 (グローバ ル)、一般職= 基幹職 (エリ ア)
三菱商事(株)	165 (男 131 女 34)	34 (男 0 女 32)	240,000 円 /205,000 円	
三井物産(株)	119 (男 93 女 26)	31 (男 0 女 31)	240,000 円 /205,000 円	一般職=業務 職
トヨタ自動 車(株)	612 (男 528 女 84)	45 (男 0 女 45)	205,000 円 /186,000 円	総合職=事務 職+技術職、一 般職=業務職
(株)デンソー	319 (男 267 女 52)	31 (男 0 女 31)	204,000 円 /186,000 円	一般職=実務 職

表1より、各業界の最大手の企業について見た時に、やはり金融におけるコース別雇用管理制度は他業界（商社・メーカー）よりも一社あたりの採用数における一般職の割合、採用枠のプールの大きさ自体の両方を鑑みても、かなり大規模に行われていることが分かる。メガバンクと呼ばれている三菱東京 UFJ 銀行や三井住友銀行の性別職種分離の実態は公表されてはいないものの、他企業の状況を見る限りは似たような状況であることは容易に推定できる。また、これらメガバンクを含めなかったとしても、コース別雇用管理制度を実施している大手メーカーはごく少数であり、大手商社は企業数が少なく、規模自体が小さいことを

考えると、「コース別雇用管理制度といえば大手金融業」という図式は正しいと同時に、これら大手金融業において「コースの別＝男女の別」という図式が成立することもここで確認した。

次に、大企業における男女間賃金格差の現在の状況を整理する。今回は、2015年に厚生労働省によって行われた「賃金構造基本統計調査」のデータを用いて、産業ごとに、大手企業（1000人以上）の年代別の平均賃金（年収）を男女でまとめ、男性を100とした場合の女性の平均賃金を、100から引いた数字を独自に賃金格差指数として算出した。つまり、値が高くなればなるほど、格差が大きいことを示している。今回比較に用いたのは、全業界の平均・金融業・製造業・不動産業・インフラ（ガスや電気など）業・情報通信業である。結果は図1の通りである。

まとめると、一般的な退職年齢である60歳までのすべての年代において、男女間賃金格差が金融業で最も顕著であることが分かった。すべての年代を総合して計算した場合でも、44.9ptと、2番目の不動産業の30.6ptと比較して約1.5倍の数値である。また、数字自体を考えてみた場合、男性100に対して女性44.9というのは、女性の平均賃金がおおよそ男性の2分の1以下であることが分かる。

このように、大企業における男女間賃金格差の最新の実態として、やはり金融においては飛びぬけて非常に大きな男女間賃金格差が存在しており、日本における男女間賃金格差の縮小に向けての取り組み上大きく足を引っ張っていることが分かる。ではなぜ、金融業にのみここまで大きな男女間賃金格差が存在するのだろうか。その説明としては、前述のとおり、「コースの別＝男女の別」という図式が大手金融業には存在しており、コースによって賃金体系が異なるため、はっきりと性別職種分離の起こっているこの業界においては、このように顕著に表れているのだ

と考えられる。

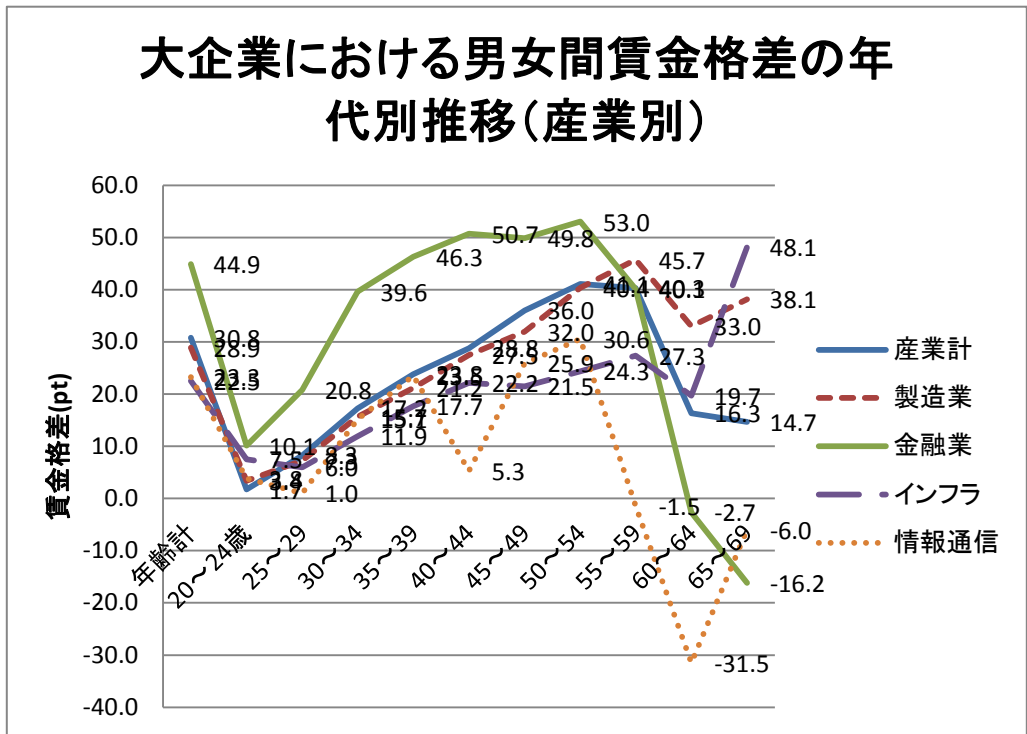


図1：大企業における男女間賃金格差の年代別推移（産業別）

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2015年

2-2. なぜ高学歴女性は大手金融を選ぶのか

現在のコース別雇用管理制度の実施状況や、大手金融業で著しく格差が起こっている事実に加えてもう1つ、本論文の仮説の大前提となるような言説がある。それは、高学歴女性は主体的に大手金融企業を選択しているということである。つまり、仮説の妥当性を示すには、仮説自体の検証に加えて、「金融以外の企業が高学歴女性を過少雇用するので、供給過多となり、大手金融が過多雇用する」という説明が成立しないことを示す必要があるのである。

次の表 2 は、2016 年卒業の、大学を限定しない女子学生 2272 人を対象として、「就職四季報」を作成している東洋経済新聞社が作成した、文系女子・理系女子を総合した就職人気企業ランキングである。表 3・表 4 は、東大・慶應・早稲田・京大・阪大・名古屋大・東北大などの大学・大学院の学生 3,550 人を対象に、2015 年 3 月 1 日～2015 年 4 月 21 日の期間、セミナー会場およびインターネットでのアンケートにて行った調査をもとにランキング化したものである。

表 2: 就職人気企業ランキング

出典：東洋経済新聞社『就職四季報 女子版 2017 年度版』より

順位	企業名（業種）	順位	企業名（業種）
1	全日本空輸（航空）	16	りそなグループ（銀行）
2	三菱東京 UFJ 銀行（銀行）	17	大日本印刷（印刷）
3	JTB グループ（旅行）	18	三菱 UFJ 信託銀行（銀行）
3	みずほフィナンシャルグループ（銀行）	19	集英社（出版）
5	日本航空（航空）	20	味の素（食品）
6	明治グループ（食品）	21	カゴメ（食品）
7	野村証券（証券）	22	講談社（出版）
7	日本生命保険（保険）	23	オリエンタルランド（レジャー）
9	損保ジャパン日本興亜（損保）	24	ANA 成田エアポートサービス（航空）

10	三井住友銀行（銀行）	25	丸紅（商社）
11	大和証券グループ（証券）	26	第一生命保険（生保）
12	エイチ・アイ・エス（旅行）	27	東京海上日動火災保険（損保）
13	日本郵政グループ（その他銀行）	28	博報堂（広告）
14	NHK（マスコミ）	29	三井住友海上保険（損保）
15	電通（広告）	30	国際協力機構 JICA（団体）

表 3:就職人気企業ランキング女子版（旧帝大+早慶のみ）

出典：株式会社リーディングマーク プレスリリース（2015）

URL: <https://www.atpress.ne.jp/news/67577>

順位	企業名（業種）	順位	企業名（業種）
1	サントリー（食品）	16	電通（広告）
2	三菱商事（商社）	17	東レ（メーカー）
3	東京海上日動火災（損保）	18	三井住友海上（損保）
4	三井物産（商社）	19	三井住友銀行（銀行）
5	資生堂（メーカー）	20	NHK（マスコミ）
6	伊藤忠商事（商社）	21	味の素（食品）
7	三菱東京 UFJ 銀行（銀行）	22	花王（メーカー）
8	三菱地所（不動産）	23	日本航空（航空）
9	JR 東海（鉄道）	24	みずほフィナンシャルグループ（銀行）
10	住友商事（商社）	25	三菱 UFJ 信託銀行（銀行）

11	三井不動産（不動産）	26	コクヨ（メーカー）
12	全日本空輸（航空）	27	大阪ガス（インフラ）
13	丸紅（商社）	28	野村総合研究所（コンサル）
14	トヨタ自動車（メーカー）	29	損保ジャパン日本興亜（損保）
15	博報堂（広告）	30	JR 西日本（鉄道）

表 4: 就職人気企業ランキング男子版（旧帝大+早慶のみ）

出典：株式会社リーディングマーク プレスリリース（2015）

URL: <https://www.atpress.ne.jp/news/67577>

順位	企業名（業種）	順位	企業名（業種）
1	三菱商事（商社）	16	デンソー（メーカー）
2	三井物産（商社）	17	電通（広告）
3	伊藤忠商事（商社）	18	大阪ガス（インフラ）
4	JR 東海（鉄道）	19	三井住友銀行（銀行）
5	丸紅（商社）	20	関西電力（インフラ）
6	住友商事（商社）	21	JR 西日本（鉄道）
7	トヨタ自動車（メーカー）	22	三菱重工業（メーカー）
8	三菱地所（不動産）	23	全日本空輸（航空）
9	三井不動産（不動産）	24	双日（商社）
10	東京海上日動（損保）	25	日立製作所（メーカー）
11	サントリー（メーカー）	26	豊田通商（商社）
12	東レ（メーカー）	27	NHK（マスコミ）
13	三菱東京 UFJ 銀行（銀行）	28	野村総合研究所（コンサル）

14	JR 東日本（鉄道）	29	三井住友海上（損保）
15	博報堂（広告）	30	中部電力（インフラ）

表 2、3 が示す通り、就職活動をする女性にとって大手金融業の人気はとても高い。特に、表 3 の対象となった旧帝国大学（東京大学・京都大学・大阪大学・東北大学・名古屋大学など）や早稲田大学、慶應義塾大学といった限られた高学歴の女性だけをとって見た場合でも、多くの大手金融企業の名前（7つ）が挙がっており、表 4 の同じランクの大学の男子学生（4つ）と比べても顕著な傾向であることが分かる。このように、大手金融企業というのは採用人数のプールが大きいだけでなく、人気も誇っているのであり、女性たちは他にあぶれて金融へ就職するのではなく、主体的に好んで就職先として選択しているという仮説の前提の妥当性がここで確認された。

これに加え、当然湧き上がる疑問として、なぜ賃金形態や昇進の機会等に差があるにも関わらず、大手金融企業の一般職は女性に人気なのだろうか、という謎がある。これについても調査し、触れておくことで、上述のランキングの背景が明らかになると共に、そのストーリーが、仮説の検証自体に深みを与えるだろう。

今回は、そういったストーリーを解明するために、よく市場調査で用いられるアフターコーディング^③)という手法を用いて、転職サイト

「Vorkers」における企業に対するアンケート結果のデータをコード化し、「なぜ大手金融業の一般職を選ぶのか」という問いに対する答えを定

^③ 自由回答（フリーアンサー）をカテゴリーに分けて、コード番号に変換する作業をいう。これにより、自由回答の定性情報を定量化できる。（出典：マクロミル <http://www.macromill.com/landing/words/a002.html>）

量的に示すことにした。「Vorkers」とは、転職を考える人が、自分がいるいた企業に関して、決められたアンケート項目について、「クチコミ」という名の詳細なレポートを投稿するサイトである。項目は、「①組織体制・企業文化 ②年収・給与制度 ③入社理由と入社後ギャップ ④モチベーション・評価制度 ⑤女性の働きやすさ ⑥ワーク・ライフ・バランス ⑦成長・キャリア開発 ⑧退職検討理由 ⑨企業分析 ⑩経営者への提言」の10の項目である。投稿をしないと他の企業のレポートを見ることができないことで、投稿する側に書く動機が与えられ、大手企業については多くのレポートが寄せられており、定量的な調査を行えるデータセットとなっている。また、詳細に書かないと掲載してもらえないため、データの質や信頼性もある程度担保されている。

今回アフターコーディング分析の対象としては、東京海上日動火災保険株式会社を選んだ。その理由は、①高学歴女性に最も人気が高い企業であることと、②総合職で女性をほとんど採用しないため、「女性」として投稿されている口コミ＝ほとんどが一般職の意見であるため、「なぜ高学歴女性は大手金融業の一般職を選ぶのか」の問いに対する答えを探るにあたって最適な企業であると考えたためである。

「入社理由と入社後ギャップ」という項目に対する回答数は全部で195件あり、そのうち女性による回答は96件あった。1つのクチコミ内で複数の理由に言及しているときは、それぞれカウントしている。以下の図2がアフターコーディングの結果である。

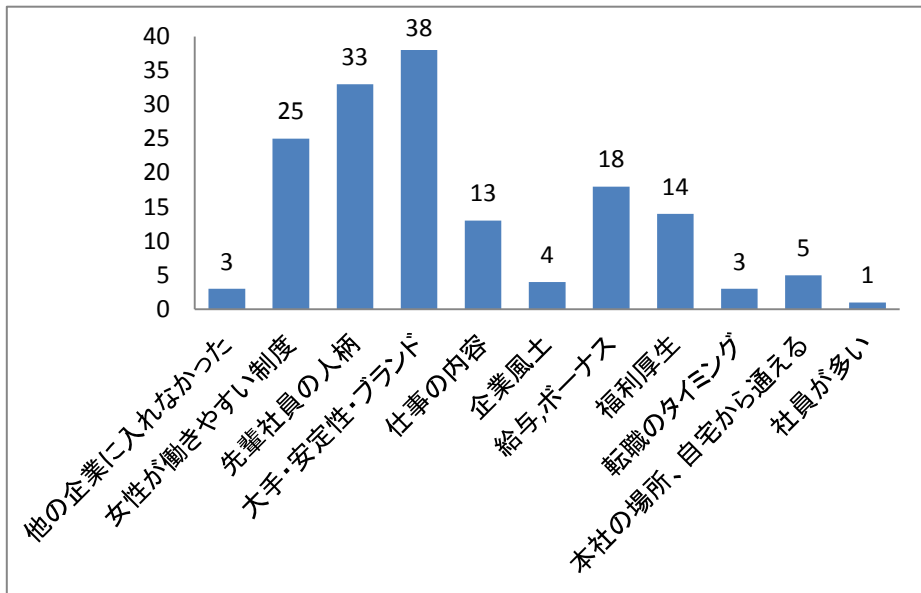


図 2：東京海上日動「入社理由」アフターコーディング結果

Vorkers (<http://www.vorkers.com/>) 内のアンケートデータを元に作成

アフターコーディングの結果をしてみると、「大手で安定している」「知名度が抜群で、ブランド力がある」といった回答群が最も多かった。次に多かったのが「OGに素敵な人が多かった」「社員に魅力を感じた」などの、社員の人柄についての言及である。一方で、一般職であるメリット、たとえば転職の有無や女性にとって働きやすい制度について直接言及している項目、「女性が働きやすい制度」「本社の場所」については前述の2つの項目には及ばなかった。

この結果から言えるのは、大手金融業へ就職する女性は、「一般職のメリットを考慮して」という部分も少なからずあるが、そういった計算以上に、大手金融というブランド力や安定性に魅力を感じており、自分の先輩が生き生きと働く姿を見て憧れを持ち、入社を決めているようであ

る。いわば、女性は合理的な計算の上というよりも、ブランドや知名度といった「みんなが良いというもの」、そして「憧れのOGの先輩がいる」といった直感的なものに左右され、大手金融業へ就職しているようである。つまり、女性が就職先を決めるのに際しては、女性の「共感性」がカギになっていることを示唆していると言える。

3. 研究方法

現在のコース別雇用管理制度の実施状況や大手金融業で著しく格差が起こっている事実、そして主体的に女性が大手金融業に応募している（あるいは大手金融業の何らかの魅力がそうさせている）事実を把握した上で、もう一度本論文で実証したい仮説である **Becker** の理論の逆転仮説について簡単に触れておきたい。**Becker** の理論の逆転仮説というのは、新卒の採用市場では個人の生産力は学歴に基づいて判断されるという前提の下、①大手金融業が高学歴な女性を、コース別管理雇用制度に基づいて低賃金で過多雇用し、②市場には高学歴の女性が足りなくなるため、需要過多となり、③企業は従業員の生産力のあるレベルで保つために女性を過少雇用するか（過少雇用型企业）、男性より学歴ランクの落ちる女性を雇用する（埋め合わせ型企业）、という2類型に分かれるというものである。ここでは、①において賃金体系の違いからまず格差が発生し、この過多雇用が、③の埋め合わせ型企业内において、生産力の違いか統計的差別により発生する格差の引き金となっている。この「過多雇用・需要過多・過少雇用」という流れは、「過少雇用・供給過多・過多雇用」という流れで男女間賃金格差を説明しようとする **Becker** の雇用主の差別理論とは全く反対の流れで、格差が発生する仕組みを説明しようとするものである。

この Becker の理論の逆転仮説の妥当性を実証するために、本論文では 2 つの実証的含意の検証を行うことにした。1 つめは、大手金融業によるコース別雇用管理制度が市場全体の格差の発生装置として機能していることを示すための、大手金融企業における過多雇用の実際である。言い換えると、大手金融業が他業種の企業よりも高学歴な女性を採りすぎていることを比率によって示す必要がある。手順としては、まずは「高学歴」の定義を決めるため、新卒採用市場の需要と供給の均衡ラインを探し、「高学歴」大学群における就職人口の男女比を算出する。具体的な方法としては、今回は、TOPIX core30 と large70、そして非上場人気企業（マスコミ、食品、生命保険等）45 社の計 145 社の採用人数の合計（＝市場の需要の数、数値 A）を調べる。次に、供給については、新卒採用市場における生産性は学歴に基づいて判断されるという前提に立って、偏差値の高い大学から順に毎年の就職の人数を調べていき、市場と均衡のとれるポイント（＝大企業の需要と供給の均衡）を探していく。例えば、数値 A を仮に 100 とし、各大学の偏差値の序列が「東大、京大、一橋、東工大、早稲田、慶応」の順だった時、東大の毎年の就職の人数が 30、京大が 40、一橋が 20、東工大が 10、早稲田が 40 だったとしたら、上から順に足していった時に需要と供給の均衡は東工大と早稲田の間にあると考えられる。この時、東大～東工大までを便宜的に「A ランク」と呼称し、それ以下を「B ランク」と分類する。次に、この A ランクの大学グループの就職人口に占める女性比率を計算し、これを「理想比率 α 」とする。すなわち、新卒採用市場は個人の生産力を学歴で判断するという前提の下、性差別の無い自然な状態で採用活動が行われたときに収束するような男女比である。最後に、実際の core30 や large70 に属する金融業やその他産業における実際の A ランク人口の男女比を計

算する。この時、仮説が正しければ、金融における A ランクの女性比率は理想比率 α を上回り、他の業界では理想比率 α を下回ることになる。ここで用いるデータについては、まず core30 と large70、その他 45 社の採用数の合計については 2015 年入社の実際の採用数を「就職四季報」および「サンデー毎日」を用いて調べ、大学の偏差値の序列については大手の教育出版社である「ベネッセ」のデータを用いて決定する。また、各大学の就職人口や男女比、就職先における人数と男女比については各大学が公開している就職先データ（2014 年度卒業生のデータ=2015 年入社のもの）を用いる。

仮説を検証するため、2 つめに観測しなければならない事象は、金融業以外の業種の企業は「過少雇用型」か「埋め合わせ型」に分かれていることである。前者はその企業に就職した全女性の A ランク率は男性と同様であり、後者であれば女性の A ランク率は男性を下回る。また、ここから得られる長期的含意としては、過少雇用型企業において男女間賃金格差は少なく、埋め合わせ型企業では男女間賃金格差が大きくなるだろうというものである。

今回、本論文ではこの仮説の検証のための実証的含意のうちの 1 つめ、市場の不均衡についてのみ取り扱う。その理由は大きくわけて 2 つあり、1 つ目は各大学が公表している就職先のデータに限りがあるため、2 つ目の実証的含意を検証することが不可能だからである。2 つ目は、各々の企業内の男女間賃金格差を調べるのは、各企業や個人のプライバシーの問題から、非常に困難なためである。以上をふまえて、詳しくは後述するが、本論における分析はこのデータ上の制約に関して、適宜仮説のフレームワークを調整しながら進めていく。

4. 結果

4-1. 結果—市場分析

まず、TOPIX core30 と large70、そして非上場人気企業（マスコミ、食品等）45 社の計 145 社の採用人数の合計（=市場の需要の数、数値 A）については、2015 年入社⁴の合計が 37,235 人となった。次に、各大学の序列に関しては、私立と国立では偏差値の基準が異なるため、まずはグループ単位での序列を決め、さらにそのグループ内での序列を全学部の平均偏差値に基づいて決めた。グループ単位での序列は「東京一工グループ（東京大学、京都大学、一橋大学、東京工業大学）」「上位私立大学グループ（早稲田大学、慶応義塾大学、上智大学）」「上位国立大学グループ（北海道大学、東北大学、名古屋大学、大阪大学、神戸大学、九州大学）」の順になった。続いて、各グループ内で、平均偏差値に基づいて大学の序列を算出したところ、「東京大学、京都大学、一橋大学、東京工業大学、慶応大学、早稲田大学、上智大学、大阪大学、名古屋大学、神戸大学、九州大学、東北大学」の順になった。この時、上から順に就職人口を足していったところ、需要供給均衡ラインは九州大学のちょうど真ん中にあることが判明した。そこで、本論文における A ランク大学群は、上の序列における「東京大学～神戸大学」までを指すことにする。

次に、理想比 α を算出した。ここでは、東京大学、早稲田大学、慶応大学、上智大学、名古屋大学、神戸大学については就職人口における男女の内訳のデータに基づいており、他の大学については、すでにサンデー毎日によって判明している「男女合計の就職人数」を「各大学における男女比」に基づいて概算している。「各大学における男女比」は各大学によって公表している、あるいは入手可能なデータの形態が様々であっ

⁴ 日本電産、T&D ホールディングスについては、2014 年のデータを参考にした。

たため、各大学によって異なる数値を、なるべく妥当な基準をもとに採用している。具体的には、京都大学は「2011年度入学者における男女比（2015年に学部を卒業・入社する世代と同じ）」、一橋大学については「2016年時点での全学年合計÷4（男女別）」、東工大については「2015年での大学院における男女比」、大阪大学については「2016年時点での全学年合計÷4（男女別）」を、男女比の目安として採用している。結果、Aランクの就職男子人口はおよそ23,650人、女子は11,428人となり、理想比 α は67:33という結果になった。

続いて、各企業におけるAランク男女比を、各大学が公表しているデータに基づいて集計した。今回は、既に述べたようなデータ上の制約により、早稲田大学、慶応大学、上智大学の3つの大学についてのみデータが入手できたが、他の大学については詳しいデータは得られなかった。そこで、この3大学のみにおける理想比について計算してみると、就職男子人口はおよそ10,234人、女子は6699人となり、理想比は60:40という結果になった（理想比 β ）。これが意味するところは、この3大学は女子の比率が他の国立大学よりも高く、他の国立大学はより男女比における男子の比率が大きいため、理想比 α より厳しい基準である理想比 β を基準に仮説を実証できれば、それはAランク全体についても同様のことが間違いなく言えるということである。また、全145企業のうち、この3大学の男女の内訳が完全に分かった企業は全部で51社であった。以下の表5から表11は、その51企業におけるAランク3大学の男女の内訳と、男女比の算出結果を業界ごと（メーカー、銀行、証券、商社、保険、情報通信、その他）にまとめたものである。

表 5：メーカー13社における男女比

企業名	男子合計（人）	女子合計（人）	男子%	女子%
味の素	10	6	63%	38%
花王	13	11	54%	46%
キヤノン	51	16	76%	24%
新日鉄住金	32	9	78%	22%
ダイキン工業	4	16	20%	80%
東芝	62	19	77%	23%
東レ	21	6	78%	22%
トヨタ自動車	61	15	80%	20%
日産自動車	42	17	71%	29%
パナソニック	44	13	77%	23%
富士重工業	13	5	72%	28%
富士通	91	29	76%	24%
ブリヂストン	15	9	63%	38%
メーカー計	459	171	73%	27%

表 6：銀行 7 社における男女比

企業名	男子合 計 (人)	女子合 計 (人)	男子%	女子%
みずほ FG	177	103	63%	37%
三井住友 FG (銀行)	115	95	55%	45%
三井住友 FG (信託)	47	47	50%	50%
三菱 UFJFG (銀行)	141	141	50%	50%
三菱 UFJFG (信託)	41	31	57%	43%
ゆうちょ銀行	22	25	47%	53%
りそな HD	65	43	60%	40%
銀行計	608	485	56%	44%

表 7：証券 4 社における男女比

企業名	男子合 計 (人)	女子合 計 (人)	男子%	女子%
大和証券 GHD	75	39	66%	34%
野村 HD (証券)	79	13	86%	14%
三井住友 FG (SMBC 日興証 券)	72	27	73%	27%
三菱 UFJFG (証券)	26	28	48%	52%
証券計	252	107	70%	30%

表 8：商社 5 社における男女比

企業名	男子合 計 (人)	女子合 計 (人)	男子%	女子%
伊藤忠商事	36	11	77%	23%
住友商事	37	22	63%	37%
丸紅	40	22	65%	35%
三井物産	29	29	50%	50%
三菱商事	52	28	65%	35%
商社計	194	112	63%	37%

表 9：保険 8 社における男女比

企業名	男子合 計 (人)	女子合 計 (人)	男子%	女子%
あいおいニッセイ同和損害保険	22	18	55%	45%
三井住友海上火災保険	58	55	51%	49%
損害保険ジャパン日本興和	31	69	31%	69%
かんぽ生命	8	22	27%	73%
第一生命	36	25	59%	41%
東京海上日動火災保険	56	115	33%	67%
日本生命	38	31	55%	45%
明治安田生命	40	36	53%	47%
保険計	289	371	44%	56%

表 10：情報通信 8 社における男女比

企業名	男子合 計（人）	女子合 計（人）	男子%	女子%
KDDI	44	29	60%	40%
NTT ドコモ	30	12	71%	29%
ソフトバンクグループ	95	41	70%	30%
日本 IBM	54	66	45%	55%
日本電話通信（NTT データ）	71	45	61%	39%
日本電話通信（NTT 東日本）	48	24	67%	33%
野村 HD（総研）	46	11	81%	19%
楽天	37	43	46%	54%
情報通信計	425	271	61%	39%

表 11：その他 7 社における男女比

企業名	男子合 計（人）	女子合 計（人）	男子%	女子%
全日空 HD	19	34	36%	64%
NHK	50	22	69%	31%
アサ・ツー・ディー・ケイ	9	7	56%	44%
国際石油開発帝石	11	7	61%	39%
日本航空	25	45	36%	64%
リクルートグループ	74	44	63%	37%
その他計	188	159	54%	46%

表 5 から表 11 の結果について見てみると、理想比 β よりも女子の比率が高かったのは、銀行、保険、その他の 3 業界であり、特に保険については理想比 β を 16 ポイントも上回った。反対に、理想比 β よりも女子の比率が低かったのは、メーカー、証券、商社、情報通信の 4 業界であり、特にメーカーは 13 ポイントも下回り、最も女子の比率が低い業界となった。これにより、仮説の実証的含意の 1 つめである「大手金融業が他業種の企業よりも高学歴な女性を採りすぎている」という現象に関しては、「銀行・保険 対 メーカー・商社・情報通信」という構図においては正しく、おおむね実証されたことになる。例外なのは、その他の企業群と、証券である。その他の企業群に関しては詳細を見て見ると、全日空 HD と日本航空の採用数に強く影響されていることが分かる。これは、これら航空会社は客室乗務員という枠で多くの女性を採用しているためである。しかし、そのように高学歴女性を囲い込む大手が何社も存在する金融業に比べると、航空会社は採用枠のプールという意味ではとても小さく、市場にそこまで大きく影響はしないと考えられる。注目すべきは、大手証券会社である。証券会社は、コース別雇用管理制度を採用している金融、という定義に当てはまるにも関わらず、男女比が 70:30 であった。これについては、その理由等についてディスカッションにて後述することにする。

4-2. 結果—企業別ケース分析

上記の分析によって、「大手銀行・保険が A ランク女性を過多雇用している」という事実が実証された。より仮説の説得力を上げるためにはより詳しく、「大手銀行・保険が A ランク女性を、総合職だけでなく賃金の低い一般職にも取り込んでいる」という現象を観測したい。なぜな

ら、もし「大手銀行・保険が A ランク女性を、賃金の低い一般職にも取り込んでいる」という現象を観測できれば、仮説の第一段階において発生する男女間賃金格差の詳細がより明確になるためである。実際、この女性たちが一般職として採用されて男女間賃金格差を拡げるのに貢献しているかどうかの事実については、疑問視する声も多いだろう。ここでは、仮説の第一段階の実証の補足として、A ランクの女性であっても一般職を選ぶ人が少なからず存在するという事実を述べるため、大手銀行・保険の 15 社のうち、「総合職・一般職として就職している男女の人数」について公表している 6 社についてまとめた。なお、6 社において「総合職・一般職」という名称が無い時は、当該企業において①コース別に賃金体系の違い（たとえば初任給の違い）がある、あるいは②著しい性別職種分離が起こっている場合、若しくはその両方である場合、たとえ「準総合職」と呼ばれるカテゴリーのコースであっても便宜上一般職として扱っている。結果は次の通りである。

表 12：保険 6 社における A ランク一般職女性最小数

企業名	総合職女性数	一般職女性数	早慶上智合計	一般職の A ランク女性数 (早慶上智合計数 - 総合職女性数)
東京海上日動	13	499	122 ⁵⁾	最小 109～
第一生命	20	115	25	最小 5～

⁵⁾ 早慶上智の 115 人に加えて、就職四季報により、2015 年度に東大・京大・一橋・東工大・大阪大・神戸大・名古屋大から「少なくとも 1 人は」女性を採用していることが分かっているため、115+7 で 122 としている。

明治安田生命	14	106	36	最小 22～
損保ジャパン	7	259	69	最小 62～
あいおいニッ セイ	5	382	18	最小 13～
三井住友海上	10	368	55	最小 45～

表 12 が示す通り、判明しているだけでも相当数の A ランク女性が大手保険会社において一般職に就いていることがわかる。例えば、日本最大のメーカーであるトヨタ自動車の 2015 年入社総合職女性の数が 84 人（早慶上智だけなら 15 人）であることを鑑みても、かなりの数であると言えるだろう。また、この数値は早慶上智のみを考慮した数であり、今回は分からなかったその他の 7 大学の数も入れた場合、ここから更に増える可能性が高い。また、本論文では大企業に入りやすいような、限られた高学歴である A ランクの女性のみを考えているが、世間で「高学歴」とされる大学はまだ存在する。そうした大学に通う女性も更に同じような傾向を示すと仮定するならば、まさに「金融で一般職と言えば、女子大卒や短大卒の女性」といった世間的なイメージとは異なり、金融の一般職の女性は思っている以上に高学歴であるという実態が見えてくるのである。

5. 全体の結論

本論文で検証した仮説、すなわち、Becker の理論の逆転仮説は次のようなものであった。新卒の採用市場では個人の生産力は学歴に基づいて判断されるという前提の下で、①大手金融業が高学歴な女性を、コース別管理雇用制度に基づいて低賃金で過多雇用し、②市場には高学歴の女

性が足りなくなるため、需要過多となり、③企業は従業員の生産力をあるレベルで保つために女性を過少雇用するか（過少雇用型企業）、男性より学歴ランクの落ちる女性を雇用する（埋め合わせ型企業）、という2類型に分かれるというものである。

そして、この仮説から導き出される実証的含意は次の2つであった。1つ目は、大手金融業によるコース別雇用管理制度が市場全体の格差の発生装置として機能していることを示すための、大手金融企業における過少雇用の実際であり、新卒採用市場におけるひずみのようなものである。そして2つ目は、大手金融業以外の企業内における男女間賃金格差の実際であり、過少雇用型企業の中では男女間賃金格差は少なく、埋め合わせ型企業の中では男女間賃金格差は大きい、というものである。

今回はデータ上の制約から、1つ目の実証的含意についての検証のみを行ったが、前提の確認として行った分析等と合わせて、結果はおおむね仮説を支持するものだった。証券を除く銀行・保険の金融企業では、性差別の無い自然な状態よりも、かなり多くの高学歴女性を雇用し、そのほかのメーカーや商社、通信やインフラの企業では、市場の比率よりも少ない女性を雇用していることが分かった。また、個別の企業ごとのケース分析を通じて、こうして金融企業に採用された高学歴女性が、少なからず一般職に就いていることも分かった。これら仮説の検証と、前提確認として行った分析を総合すると、既存のイメージとは異なる、現在の日本における男女間賃金格差の背景にあるストーリーが浮かび上がるだろう。すなわちそれは、女性活躍の推進の波が押し寄せる中で、特に男女間賃金格差が顕著である大手企業は、優秀な女性を総合職で採用しようとする意欲を見せている。しかしその一方で、当の優秀な女性側は、安定性やブランド力に惹かれたり、また、自分が働く姿を重ね合わせた

りして、ロールモデルとなるような女性がたくさんいる大手金融業に多く流れ込んでいる。その結果、他の業種、例えばメーカーや通信・インフラなどの企業は思ったように女性を採用できないでいる。アフターコーディングで分かった、女性の就職先を決める際の「共感性」という側面に着目するならば、そうしたロールモデルが少ないと、さらにその次の世代でも、その企業は女性から選ばれにくいという負のスパイラルがあるのだろう。そうして、多くの優秀な女性が大手金融業の一般職に就き、男性に比べて相対的に低い賃金で働きながら、男女間賃金格差を発生させる要因になっている一方で、他の業種では頭数をそろえるために、男性よりも基準を落として採用された女性が、偏見か、あるいは予言の自己成就という形で、ここでも男女間賃金格差を発生させてしまう。本論文における Becker の理論の逆転仮説の検証は、そんな既存の理論やイメージとは異なるであろう、実際の日本における男女間賃金格差の数字の背景にあるストーリーの妥当性を示すのに貢献し、多くの就職活動を経験した学生が肌感覚で感じたことを理論化しようと試みたところに意義があるものと考えられる。

6. ディスカッション

今回、本論文では既存の枠組みとは全く異なる「Becker の理論の逆転仮説」という新しいフレームワークを考え、検証を行った。しかし本論文には、実証上の制約があり、仮説の実証は部分的なものにとどまった。

まずは、市場の需要と均衡の関係から算出した高学歴の定義である「A ランク大学」の、大学別の就職先データが限られていたことである。早稲田大学、慶応義塾大学、上智大学など私立大学は男女別にどこの企業へ何人就職したのかの詳細なデータを各大学のホームページ上で手に入

れることができた。しかし、東京大学や京都大学などの国立大学に関しては、業種（金融業、メーカーなど）別に何人就職したかのデータが存在しても、男女別の内訳や、具体的な企業名までは把握することが出来ず、検証に用いることが出来なかった。A ランク大学の男女比について、私立大学の方が女性比率は高いため、より厳しい設定として理想比 β を設定し、それをクリアしたことで、仮説の第一段階は検証することができたが、仮説の第三段階を検証することは叶わなかった。もし、この Becker の理論の逆転仮説をより正確に証明しようとするならば、次のような方法をとることで実証可能となる可能性がある。それは、実際にその企業に就職した個人を探し、インタビュー調査をすることである。昨今は企業側が積極的に内定者に SNS 等を通じたコミュニティを作り、交流させることを推奨している。あまりに規模が大きすぎる場合は難しいが、小規模～中規模であれば学生側で、お互いにどの大学出身であるかは把握している場合が多い。特に、A ランク大学のような高学歴であればお互いに把握できる範囲の人数であるため、そういった個人を探し出して調査していけば、本論文よりも詳細なデータが手に入るだろう。

また、本論文において見逃せない点として、コース別雇用管理制度を採用している大手金融業というカテゴリーにあるにも関わらず、仮説通りにならなかった証券会社の存在である。これについては、「なぜ女性は大手金融業を選ぶのか」の理由を探るために行ったアフターコーディングの分析から判明した、女性が就職先を決定する際の「共感性」の働きが 1 つの説明になるのではないかと考える。つまり、証券会社がコース別雇用管理制度を実施しているにも関わらず、高学歴女性からあまり人気がないのは、女性が制度の合理的なメリット・デメリットの計算の上で就職先を選択しているのではない何よりも証拠でもあり、女性が、

自分たちの大学の先輩や、魅力的だと思える OG が多いところに行く傾向を、保険などとは異なる形で示しているものと考えられる。

もしコース別雇用管理制度そのものの有無ではなく、大手金融業を好む女性のこの「共感性」が問題なのだとすれば、男女間賃金格差是正に向けた取り組みは一層明確なものになるだろう。すなわち、女性は好んで就職した先が結果的にコース別雇用管理制度であるだけであり、制度の内容そのものが必ずしも一番の魅力ではないため、企業側の努力により制度を撤廃しつつも、女性社員が生き活きと働け、後輩に憧れを与え続けられるような工夫をすれば、少なくとも大手金融企業内における男女間賃金格差は縮小するだろう。政府や企業は連携して、ますますこのコース別雇用管理制度の撤廃に向け、一層の取り組みをしていくべきである。

400 字詰め原稿用紙 67 枚相当

参考文献

株式会社リーディングマーク, 2015, ”旧帝大約3,500人のエリートが選ぶ 就職人気企業ランキング 第1位は三菱商事、商社がベスト3を独占～海外勤務・高給・高待遇のほか社員の上位校比率の高さが人気をけん引～”

(<https://www.atpress.ne.jp/news/67577>, 2016.12.13)

川口大司, 2004, 「女性従業員比率と企業の収益：企業活動基本調査を用いた分析」 経済統計研究 31(4): 75-81

児玉直美, 2011, 「日本の労働市場における男女格差と企業業績」 REITI Discussion Paper Series 11-J-073.

慶應義塾大学, 2015, “慶應義塾大学 2014年度 3名以上就職先一覧”

(http://www.gakuji.keio.ac.jp/life/shinro/3946mc0000003d8t-att/3_3ijo_2014.pdf, 2016.11.21)

Gary S. Becker. “The Economics of Discrimination 2nd Edition.”

University of Chicago Press (1971)

厚生労働省, 2002, “男女の賃金格差問題に関する研究会報告書”

(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3c.html>, 2016.10.14)

厚生労働省, 2015, “賃金構造基本統計調査”

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/index.html>, 2016.10.14)

駒川智子, 2014, 「性別職務分離とキャリア形成における男女差: 戦後から現代の銀行事務職を対象に (特集 労働市場における男女差はなぜ永続的か)」 日本労働研究雑誌 56.7: 48-59.

佐野晋平, 2005, 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」 日本労働研究雑誌 540: 55-67.

上智大学, 2015, ”上智大学 2014 年度卒業・修了者進路状況報告書”

(<http://www.sophia.ac.jp/jpn/career/career/tokei>, 2016.11.21)

東洋経済新報社, 2015, 『就職四季報(女子版)2017 年度版』 東洋経済新報社

東洋経済新報社, 2015, 『就職四季報 2016 年度版』 東洋経済新報社(2014)

樋口美雄, 2005, 『日本の家計行動のダイナミズム [I]』 慶應義塾大学出版会より、三好・柳田「第 7 章 日本における男女間の賃金格差」

福田泰雄, 2000, 「独占的市場構造と規模別賃金格差: 能力差仮説及びリスクシェア仮説批判」 一橋大学研究年報. 経済学研究 42: 157-220.

Phelps, Edmund S. "The statistical theory of racism and sexism." The american economic review 62.4 (1972): 659-661.

ベネッセ, “大学 偏差値一覧”,

(<http://manabi.benesse.ne.jp/univ/search/nanido/>)

Vorkers, 2016, “310 万人の社員口コミと評価スコア”.

(<http://www.vorkers.com/>, 2016.12.13)

毎日新聞出版, 2015, 『サンデー毎日 8.2 号』

馬欣欣, 2007, 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」 日本労働研究雑誌 560: 96-10.

マクロミル, “アフターコーディングとは”

(<http://www.macromill.com/landing/words/a002.html>, 2016.12.13)

山口一男, 2008, 「男女の賃金格差解消への道筋: 統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」 日本労働研究雑誌 50.5: 40-68.

山本勲, 2014, 「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係—企業パネルデータを用いた検証—」 RIETI Discussion Paper Series.

14-J-016

早稲田大学, 2015, ”2014 年度 早稲田大学進路状況”

(<https://www.waseda.jp/inst/career/assets/uploads/2016/02/2014careerdata.pdf>, 2016.11.21)