

就職の統計的ジェンダー差別における予言の自己成就

—基本的なメカニズムとダイバーシティ施策の効果—

内藤 準

(首都大学東京)

【要旨】

本稿の目的は、ジェンダーによる就職時の統計的差別において予言の自己成就を生み出す単純な社会的メカニズムを理解することである。分析の結果、仕事と家庭が両立できず共稼ぎ世帯の方が片稼ぎ世帯よりも家族生活全体の利得が低くなる低ワーク・ライフ・バランス社会において、求人数が求職者数を下回っているとき、企業が「女性は男性よりも離職しやすい」という予測（予言）に基づいて男性優先の統計的差別をおこなうと、その差別的採用自体が、実際に女性が離職しやすい状況を作り出してしまうことが示される。次に、男女平等な採用が企業にもたらすメリットに関する先行研究の指摘をふまえたうえで、企業が差別的な採用から男女平等な採用へ切り替えることが合理的になる条件を明らかにする。その条件の解釈を通じて、ワーク・ライフ・バランスの改善、雇用拡大やワークシェアリング、ポジティブアクションの促進、労働の質の変化といった社会経済的・政策的要因が、統計的差別の予言の自己成就のサイクルを断ちきる効果をもつことを明快に理解することができる。

キーワード：予言の自己成就，統計的差別，男女共同参画，ワーク・ライフ・バランス

1. はじめに

1986年に施行された男女雇用機会均等法は度重なる改正をうけ¹⁾、今日の日本では雇い主が募集や採用、昇進や解雇などの待遇に性別で差をつけることは法律により禁止されている。近年では少子高齢社会の労働力として女性の雇用促進に期待する声もあがり、2014年現在、政府は「女性が輝く社会」を重要課題の一つとするにいたっている。

しかし実際のところ、働く女性が男性と同等に活躍できる社会には、まったく到達できていない。民間企業の管理職相当に占める女性割合の推移を確認すると、女性は徐々に増加しているものの、2013年の部長相当で5.1%、課長相当で8.5%、係長相当で15.4%にすぎない（1989年はそれぞれ1.3%、2%、4.6%）²⁾。労働力率も正規雇用の比率も男女差はここまで大きくないが、管理職の割合にこのような大きな差が出てしまう原因としては、企業が基幹的な仕事の担い手として女性を扱わず、採用や昇進などで直接・間接に差別してきた経緯がある³⁾。ではな

ぜ、企業は基幹的なメンバーとして女性を採用してこなかったのだろうか。その理由を説明する有力な理論の一つが「統計的差別」の理論である。

労働者の採用や待遇において、過去の統計的情報に基づいて男女の一方に不利な扱いがなされることを、ジェンダーによる統計的差別という。本稿では、企業が統計的情報に基づいて「女性は男性よりも離職しやすい」という未来についての予測（予言）を形成し、男性を優先的に採用することが、実際に「女性は男性よりも離職しやすい」という結果をもたらす「予言の自己成就」にとくに注目する。そのメカニズムをシンプルなモデルで分析し、政府や企業によるワーク・ライフ・バランス施策やワークシェアリングの拡大といった社会経済的要因の変化が、予言の自己成就に及ぼす影響を明確に理解することを目指す。

以下、第2節では統計的差別の理論を概観したうえで、統計的差別の予言の自己成就に関連する先行研究をみる。第3節では本稿のモデルを示す。第4節では基本的な結果と、その結果が生じる仕組みを示す。この基本的な分析結果に基づいて、第5節では、近年指摘される男女平等採用のメリットを考慮したうえで、統計的差別の予言の自己成就のサイクルに諸施策が与える影響を考察する。差別的な採用方針から男女平等な採用方針に乗り換えることが合理的になる条件を明らかにし、その条件の解釈を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や平等採用への財政支援、ワークシェアリングによる基幹的社員の拡大といった社会経済的・政策的要因が、予言の自己成就を断ちきる仕方について検討する。

2. 先行研究と本稿の課題

2.1 統計的差別の理論

労働市場が競争的であるならば、不合理な偏見・選好に基づく人種差別や性差別は企業に相対的な不利をもたらし、いずれなくなるだろうと考えられる。にもかかわらず、性差別や人種差別は続いている。またそうした差別は、偏見に基づかない「リベラル」(Phelps 1972, 659)な企業もおこないうる。統計的差別の理論は、こうした事実を企業の合理的な行動として説明する有力な理論の一つである⁴⁾。

統計的差別の基本的な論理は以下の通りだ(Phelps 1972; Thurow 1975=1984)。求職者や労働者の何らかの重要な性質について、集団ごとの統計的な値は知られている一方、個々人について正確に知るためには大きなコストがかかるとする。そうした場合、個々人については詳しく調べずに、集団ごとの統計的な情報を考慮し、集団成員であることを基準に差別的な対応をすることが企業にとって合理的になりうる。それゆえ、企業は悪意ある偏見に基づかずとも、利益追求の合理的な行為として、採用や待遇における差別をおこなうことになる。

求職者や労働者の性質のうち今回重要になるのは「早期離職の見込み」である。生産性に寄与する労働者の人的資本は次の二つに区別できる。広く教育訓練を通じて獲得でき多くの職場で生産性に寄与する「一般的人的資本」と、ある職場に特化しその企業での経験を通じて獲得される「企業特殊的人的資本」である(Becker 1975; 赤林 2012)。なかでも一般的人的資本ではなく企業特殊的人的資本が重要になる場合、社内教育をしたり就業を通じた経験を積みさせるなどして、労働者と企業がともに人的資本に投資しなければならない。だが、社内教育などの

投資を経て労働者が企業に利益をもたらすまでには時間がかかる。投資の成果を利益として回収する前に離職されることは企業にとって投資のコスト分の損失となるから、企業としては早期離職しない労働者を採用しようとする。だが早期離職の見込みを個人ごとに知るにもかなりコストがかかる。そこで利用されるのが統計的情報である。

図1は日本における年齢ごとの労働力率を男女別に示したものである。女性をみると30から34歳くらいでいったん労働力率が低くなる、いわゆる「M字型カーブ」がみてとれるが、男性にはこの形状はまったく見られない。またこの女性のM字型カーブは、最近10年間で落ち込みが浅くなったものの、時代や世代が変わっても観察されてきた。このことは、女性は就職してもいったん離職する率が男性より高いこと、そしてこの離職は特定の世代や時代に限らず、結婚や出産などによって構造的にもたらされていることを示している⁵⁾。このような統計的情報が与えられれば、企業は、男性の方が女性よりも仕事をやめにくいと予測し、男性を優先的に採用しようとする。かくして統計的差別がおこなわれるのである。

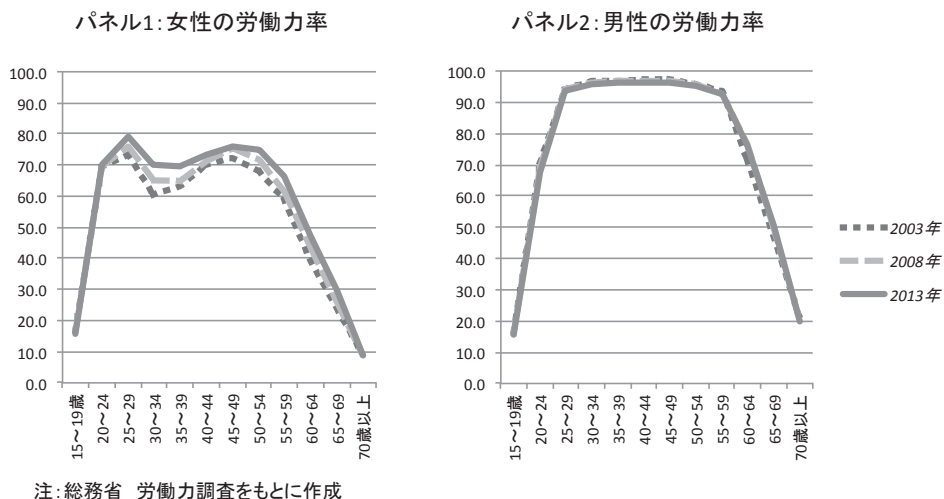


図1 男女の年齢層別労働力率

だが、これは企業にとって合理的に思われても、女性個人からすれば「不当な女性差別」である。企業が雇う人を決める基準として適切なのは、個々人の能力や働き方だと考えられる。にもかかわらず、個々人をみて判断するのではなく、一律に「女性だから」というだけで女性を男性より不利に扱うのならば、それは個人にとって不条理な差別となる⁶⁾。

たしかに、企業が男女の離職率を判断材料にする統計的差別は、企業の利益にとっては合理的にみえるし、実際に「女性は早期離職しやすい」という事実があるのなら男性を優遇しても仕方がないと考える人もいるだろう。

しかし本稿では、企業が「女性は男性よりも離職しやすい」という予測（予言）によっておこなう行為が、むしろ本当に女性が男性より早期離職しやすい現実を作り出してしまうような社会的メカニズムを指摘する。個々人の働き方や能力とは無関係に、女性が男性よりも早期離職しやすい状況を構造的にもたらすメカニズムがあるのなら、早期離職の原因や責任が女性たち本人にあると単純に考えることはできない。次項では、そのような現象の特徴を、予言の自

己成就の概念によって理解できることをみてみたい。

2.2 統計的差別における予言の自己成就

人びとが未来の社会状態に関する何らかの信念（予言）をもち、その信念にしたがって行為する結果、実際にその状態が実現することを「予言の自己成就」という（佐藤嘉倫 1991）。社会学では R. K. Merton（1957=1961）以来、予言の自己成就が重要視されてきたが、この現象が社会学的に興味深いのは、信念に基づいて行為する「行為者」の特徴と、多数の人びとの行為でなりたつ「社会秩序」や「制度」の特徴を、ともに捉えているからである。人間の信念や行為の影響を受けない自然現象には予言の自己成就の余地がない。対照的に予言の自己成就では、予言に基づく行為の結果として、当初の予言が実現してしまう。またそれは一人ひとりの行為の結果であるにもかかわらず、もはや自律した存在であるかのように、個人がその成り行きを覆すことは困難になる。このように、人間社会の秩序ないし制度の特徴を典型的に捉えているのが、予言の自己成就という現象なのである。そして統計的差別には、この予言の自己成就の性質があることが指摘されてきた（山口 2008; 武石 2014）。

山口一男（2008）は、Coate and Rouly（1993）に依拠しつつ、企業によるジェンダー差別における予言の自己成就を論じている。それは次のようなメカニズムからなる。企業が、女性の方が男性より離職率が高いことを理由として、賃金や昇進などの待遇におけるジェンダー差別をおこなう。すると、女性労働者にとっては就業継続して人的資本に自己投資するインセンティブが低くなるので、むしろ結果として離職確率が高まってしまう。さらに、こうした場合真っ先に離職するのは、生産性が高く当該企業で就業継続する機会費用が高い優秀な女性だから、相対的に生産性が低い女性が多く残るという逆選択が生ずることにもなる。

この議論は興味深いが本稿で扱うものとは以下の点で異なる。まず、本稿では採用における統計的ジェンダー差別に着目するが、山口（2008）のテーマは男女の賃金格差であり雇用者の賃金や昇進におけるジェンダー差別を扱っている。また、離職率の男女差を生み出すメカニズムとして、山口は採用後の待遇差別による女性個人のインセンティブの低下に注目する。それに対し、本稿では個人の動機づけや誘因などを經由せずとも、家族形成（婚姻・出産）などとの関連で構造的に働くメカニズムがあることに注目する。

川口章（2008）は、採用における企業の統計的差別が、男女で異なる期待離職確率をもたらし、家族形成との関わりから明らかにしている。これは本稿で取り上げるメカニズムと本質的に同じものであり、本稿でも参考にしている。しかし、川口の議論ではモデルの設定上、均衡で企業に採用される労働者は男性のみであり女性は採用されることがない。採用されない女性は離職できないため、企業が次期の採用にあたって判断材料とすべき女性の統計的な離職率は現れないことになる。具体的には、川口（2008）のモデルでは企業の採用人数が事前に決まっておらず、離職確率に基づく期待利得が正なら企業はその応募者を採用し、負なら採用しないという設定になっている。それゆえ、男性の期待利得は正なので採用される一方、女性は負なので一人も採用されない結果になる。そこで本稿では、統計的差別の予言の自己成就とその再生産に焦点を当てるため⁷⁾、企業はその期の採用人数を事前に決めており、男性で足りなければ女性も採用されるという設定で分析をおこなう。

松尾匡（2005）も、家庭内の性別分業がいかにして形成・維持されるかをゲーム理論的な分析で説明している。松尾は企業特殊的人的資本ではなく「複雑労働力」の概念をもちいる。複雑労働力とは、学校での教育、専業主事労働者による再生産、企業による投資、労働者の自己投資や長時間労働等がすべて揃えば生産される労働力で、従来型の熟練労働力やホワイトカラー上層労働者に要請されてきたものとする。そして、企業と労働者本人による投資に関するゲームと、家庭内分業のゲームを通じて、企業は男性に投資するが女性には投資せず、男性は自己投資するが女性は自己投資せず、家庭内では女性は家事労働者を選択するほかないが男性は複雑労働者を選択するという性別分業が生ずると論じている。

この松尾の研究も本稿の関心に近いが以下の点が異なる。第一に、松尾の目的が家庭内の性別分業の説明にあるのに対し、本稿は統計的差別の予言の自己成就に特化している。そのため、松尾は家庭内の分業もゲームとして分析しているが、本稿ではそこは省略している。とはいえ本稿の議論でも、後述のように、家庭内は平等でも社会全体で見ると専業主婦が多く自発的な性別分業が生ずるのかのように見える事実は理解できる。第二に、松尾が用いている複雑労働力の概念には、企業特殊的人的資本と専業主事労働者の必要性といった要素が不可分に組み合わされている。それは歴史的な事実を説明する議論には適合的だと思われる。だが、本稿ではワーク・ライフ・バランス施策がもたらす両立可能性なども考慮するので、それらの要素は分けられるものとして考えておくことにする。

以上、ジェンダーによる統計的差別と予言の自己成就について先行研究の一部を概観してきた。これまでに、人種や性による統計的差別については、さまざまな理論的・実証的研究が積み重ねられている。そこで本稿ではとくに、ジェンダーによる統計的差別において生ずる予言の自己成就に注目し、そのメカニズムを単純な形で取り出すことで、その社会経済的な条件や、施策が及ぼす影響などについて明確に理解することを目指す。

3. 分析枠組みの設定

本節では、離職率に基づいた採用時の統計的差別において予言の自己成就を発生させるメカニズムのモデルを構成する。なお、本稿では議論の単純化のため、就職として扱うのは企業などの基幹的職員として雇用されるフルタイム正規職員のみとし、単に「社員」と呼ぶ。それ以外については、フルタイムの「いわゆる稼ぎ手」ではないという意味で、一律に主婦や主夫として扱う⁸⁾。また、従業先についても一律に「企業」と呼ぶことにする。

以下では、次の①から④のステップからなるモデルを検討する。そのなかで、統計的差別における予言の自己成就が生ずる状況の特徴を、いくつかの仮定として特定していきたい。

- ①企業は以前の男女の離職率をもとにして採用方針を決める。
- ②企業は採用方針にしたがって社員を採用する。
- ③就職活動のあとで男女は結婚し、世帯を形成する。
- ④世帯では家族会議をおこなって就業継続か早期離職か決める（世帯類型を選択する）。

3.1 基本的な設定

第 t 期の求職者を男女それぞれ N_t 人、男女の合計は $2N_t$ 人とする。 t は時点を表す ($t = 0, 1, 2, \dots$)⁹⁾。就職口である企業は 1 社につき基幹的社員を 1 名求人するとし、求人数を K_t とする¹⁰⁾。 N_t は十分大きな数だとする。

男性の就職率 (employment rate) を e_{mt} 、女性の就職率を e_{ft} とする (以下、添え字の m は男性、 f は女性を表す)。 q_{mt} 、 q_{ft} を、第 t 期に企業が採用した社員が離職する (quit) 確率とする。この離職確率の決まり方は後述する。他方、 Q_{mt} 、 Q_{ft} を、第 t 期に採用された男女社員の実際の離職率 (採用された者のうち離職した者の割合) とする。

3.2 ステップ①：企業による採用方針の決定

まず、統計的差別をおこなう企業の意味決定の特徴について検討する。統計的差別に関する先行研究の指摘によると、企業は採用において、社員の早期離職に伴う損失 (人的資本への投資コストが回収されないこと) を考慮し、男女の離職確率に関する予測に基づいて採用を決めている。だがそうした予測は、労働市場全体を見渡して求職者数や求人数、他の企業の戦略などから男女社員の離職確率を正確に計算し、最適反応をとるといった意味での合理的選択ではない。むしろそうした正確な計算や査定をおこなうコストを省き、たとえば「昨期就職した女性は 2 人に 1 人が離職したので、今期も 1/2 の確率で離職するだろう。昨期就職した男性は 4 人に 1 人が離職したので、今期も 1/4 の確率で離職するだろう」といった過去の結果に基づく簡易な予測ですませる点、そしてその予測に基づく当初の差別が予言の自己成就によってあとから合理的なものとなる点に、統計的差別現象の特徴がある。

以下では、このような企業の意味決定の特徴を定式化してみる。なお本稿では企業ごとの違いは考えず、全企業は同じ選好・利得を持つものとする (企業を識別する添え字は略す)。また他企業の行動を観察してから反応するのではないという意味で意思決定は同時だとする。なお、企業による採用方針の決定が最初のステップにおかれていることは、企業による統計的差別が、具体的な求職者個々人の性質を考慮する以前に、彼ら／彼女らの性別のみを理由にしてなされることに意味的に対応している。これは時間的な前後関係だけでなく、そもそも意味的な先後関係としても最初におかれるということに注意しておこう。

$U_m(q_{mt})$ を第 t 期に男性を雇った企業がその社員からえる期待利得、 $U_f(q_{ft})$ を女性を雇った企業の期待利得だとする。企業の期待利得が採用した社員の離職確率に依存するのは、離職による損失を考慮するためである。社員の人的資本に対して企業が投資する費用を c とする。社員が早期離職すると、この費用がそのまま企業の損失 $-c$ となる。それに対して、社員が早期離職しなかったときに投資の費用を差し引いたうえで企業がえる利益を b とする (ただし、 $b > c > 0$)。すると第 t 期に男性を雇った場合の企業の期待利得は、

$$U_m(q_{mt}) = b(1 - q_{mt}) - cq_{mt} = b - q_{mt}(b + c) \quad (1)$$

同じく女性を雇った場合の企業の期待利得は、

$$U_f(q_{ft}) = b(1 - q_{ft}) - cq_{ft} = b - q_{ft}(b + c) \quad (2)$$

となる。

ある企業の第 t 期の性別に関する採用方針を $p_t = (p_{mt}, p_{ft})$ とする。ただし p_{mt} , p_{ft} は採用における男性と女性の優先度 (priority) である。これはステップ②での社員の割り当てにおいて、求職者の中からその性別の人を採用する確率であり、 $p_{mt} = 1 - p_{ft}$ ($0 \leq p_{mt} \leq 1$) とする。するとある企業が社員の離職コストを考慮しておこなう採用方針の合理的な選択は、

$$V(p_t) = p_{mt}U_m(q_{mt}) + p_{ft}U_f(q_{ft}) \quad (3)$$

を最大化する p_t の選択だと考えられる。ただし以下の議論で主に扱われるのは、男性優先的な採用方針 (1, 0)、女性優先的な採用方針 (0, 1)、男女平等な採用方針 (0.5, 0.5) の 3 戦略となる。

さて、企業にとって合理的なのは $V(p_t)$ を最大化する p_t の選択である。だが、雇った社員からえる期待利得 $U_m(q_{mt})$, $U_f(q_{ft})$ は、社員の性別ごとの離職確率に依存する。そしてその離職確率は、社員が結婚して形成する世帯のタイプ (共稼ぎか、片稼ぎかなど) に依存する。さらに、雇った社員が各タイプの世帯を形成する確率は、その期の男女それぞれの就職率に依存する。だがその就職率はその期の全企業による採用が終わるまでは決まらない。そのため、企業が採用方針を決める段階では、その期の男女社員の離職確率は確定していない。

そこで、企業による採用方針の決定では、その期の離職確率ではなく、予測による推定値が代用される。その予測の簡便な方法として、既知の統計的な離職率を利用するのが、統計的差別における企業の意思決定の特徴だと考えることができる。具体的には、離職確率 q_t の推定値として 1 期前の離職率 Q_{t-1} を代用することにより、

$$\hat{V}(p_t) = p_{mt}U_m(Q_{mt-1}) + p_{ft}U_f(Q_{ft-1}) \quad (4)$$

を最大化するような p_t を選択するとする。企業は、たとえば図 1 が示唆するような「女性の離職率の方が男性の離職率よりも高い」という統計的情報に基づいて、「女性の方が男性より離職しやすい」という予測 (予言) を形成し、それに依拠して採用方針を決定する。そこで、統計的差別の予言の自己成就を生じさせる状況の特徴として、次の仮定 1 をおく。

【仮定 1】女性の離職率の方が男性よりも高かった ($Q_{m0} < Q_{f0}$)

3.3 ステップ②：企業 (就職口) への社員の割り当て

単純化のため、企業による採用 (就職口への人びとの割り当て) は以下のようななされととする。企業にはその期ごとに何らかのランキングがあり (同順位はなし)、上位の企業から順に、ステップ①でその企業が選択した採用方針にしたがって、求職者の中から社員が 1 名割り当てられる。その際、割り当てられる社員は p_{mt} の確率で男性、 p_{ft} の確率で女性となる。 $p_{mt} = 1$ なら男性が、 $p_{ft} = 1$ なら女性が確実に割り当てられる。ただし、ランキング下位の企業への割り当ての際に男性もしくは女性しか求職者が残っていない場合には、採用方針にかかわらず、残った性別の者が割り当てられる。ある企業に割り当てられた求職者は、次の企業への割り当てからは除外される。全ての就職口が埋まるまで割り当てがなされる。したがって、その期の就職活動終了時には K_t 人が採用されている。また、この採用 (割り当て) によって男女それぞれ

の採用者数が決まるので、男女の就職率 e_{mt} , e_{ft} が決まる。 $K_t = N_t(e_{mt} + e_{ft})$ となる。

以上は、人気のある就職口の方が採用方針どおりに採用できるような状況を、できるだけ単純化して捉えるための設定である。ここでは就職活動をあたかも企業への社員の自動的な割り当てであるかのように扱うが、この「割り当て」の現実社会における内実（試験や面接などの選考過程や時間的な経過）は分析のために捨象しているので注意されたい。

そのうえで、次の仮定2をおく。

【仮定2】求人数は求職者数より少ない ($K_t < 2N_t$)。また、片方の性別だけでは埋まらない程度の求人数がある ($N_t < K_t$)¹¹⁾。

この仮定は、現代の就職活動の状況に照らしても理解しやすいものと思われる。すなわち、就職を望むすべての人に十分な基幹的な正規職員の口があるわけではない一方、片方の性別のみで埋まるほど少ない正規職員の口しかないわけではない。

3.4 ステップ③：就職活動終了後の世帯形成

就職活動後に男女はランダムに出会って異性同士で結婚し、 N_t 組の世帯が形成されるとする。この「男女がランダムに出会う」という設定は、企業からみて社員がどのような相手と結婚し、どのような世帯を形成するか確定できない状況を表している¹²⁾。

結婚によって形成される世帯は、表1のAからDのいずれかのタイプになる。

表1 世帯のタイプ

世帯のタイプ	出現率
A 共稼ぎ世帯	$P(A) = e_{mt} e_{ft}$
B 男性稼ぎ手の片稼ぎ世帯	$P(B) = e_{mt} (1 - e_{ft})$
C 女性稼ぎ手の片稼ぎ世帯	$P(C) = (1 - e_{mt}) e_{ft}$
D 稼ぎ手なし世帯	$P(D) = (1 - e_{mt})(1 - e_{ft})$

3.5 ステップ④：家族会議による世帯類型の選択（離職の有無の決定）

3.5.1 家族の利得と家族会議の選択肢

今日の社会では、いったん家族を形成すると、仕事の継続といった重大な決定を本人だけでおこなうことは許されず、家庭生活の事情を考えて判断する責任が課される。たとえば、子どもができれば家事や育児のための時間を必要とするし、親族の介助や介護、看護が必要になることもある。仕事と家庭生活との両立が問われるようになる。

そこで、結婚した男女は家族会議をおこない、選択肢として与えられた世帯類型の中から、家族としての利得を最大化するような世帯類型を選択するとする。なお本稿では、世帯ごとの違いはタイプのみとし、同じタイプの世帯は同じ利得と選択肢をもつとする。表2に家族としての利得を、表3に家族会議で与えられる選択肢を示している。説明しよう。

仕事とその他の生活が無理なく両立することを「ワーク・ライフ・バランス」という（以下、

WLB と略記する)。だが日本の現状は WLB の実現からほど遠い。しばしば指摘されるところでは、日本的な企業社会では基幹的社員に対し、転勤、残業、休日出勤などひたすら会社の要求に応じる働き方が要求される¹³⁾。だがこうした働き方を夫婦ともに続けられれば、他の生活との両立が難しいため家族の暮らしが成り立たなくなる。そのため今日では、育児・介護休業、時短勤務や保育所その他の制度を整え、実際に利用できる職場環境を整えることや、パートタイムとフルタイムの差別待遇の是正や短時間正社員制度の導入など、仕事と生活を両立できる社会にする WLB 推進が急務とされている(萩原 2006; 鹿嶋 2003)。

表 2 家族としての利得

	低WLB社会	高WLB社会
共稼ぎ世帯	1	3
片稼ぎ世帯	2	2
稼ぎ手なし世帯	0	0

表 3 世帯に与えられる選択肢集合

共稼ぎ世帯に与えられる選択肢集合 = {共稼ぎ世帯, 片稼ぎ世帯, 稼ぎ手なし世帯}
片稼ぎ世帯に与えられる選択肢集合 = {片稼ぎ世帯, 稼ぎ手なし世帯}
稼ぎ手なし世帯に与えられる選択肢集合 = {稼ぎ手なし世帯}

表 2 の「低 WLB 社会」の利得は、WLB の実現が難しい社会であることを表している。そこでは、夫婦共に基幹的社員として働こうとすれば家庭生活が成り立たず、世帯としては片稼ぎよりも利得が低くなる。他方「高 WLB 社会」は、さまざまな制度が充実して長時間労働も実効的に規制されるなど、働き方をめぐる状況が改善された社会を想定している。夫婦共に社会経済的に自立した生活を送りながら、それぞれ家庭責任も分担して公私ともに生活にゆとりができるため、共稼ぎがもっとも大きな利得になるとする。

他方、表 3 は、家族会議において各世帯に与えられる選択肢を示している。当初の就職活動で社員として採用されている世帯成員について、就業を継続するか早期離職するかを選択できるような選択肢としている。稼ぎ手なし世帯(タイプ D)では、そもそも当初から夫婦とも就職していないため、世帯の状態を変更することはできない。家族会議では、各世帯が、表 2 の利得を最大化するように選択肢(世帯類型)を選ぶ。

そのうえで、統計的差別の予言の自己成就をもたらす状況の特徴として仮定 3 をおく。

【仮定 3】 家族の利得は「低 WLB 社会」の利得である。

3.5.2 世帯類型の変更による世帯成員の離職確率

ところで、家族の利得の最大化により、共稼ぎ世帯から片稼ぎ世帯に変わる選択がなされた場合、夫婦のどちらかが離職することになる。この離職の仕方について次の仮定をおく。

【仮定 4】 共稼ぎ世帯が片稼ぎ世帯になることを選択するとき、夫婦のどちらが離職するかは確率 $1/2$ で決まる。

この仮定 4 を満たすものとして、各タイプの世帯 (household) に属する、就職している成員個人の離職確率は、性別を問わず式 (5) で求まるとする。

$$H(j) = \frac{\text{離職する成員数}}{\text{就職している成員数}} \quad (5)$$

ただし、 $j \in \{A, B, C\}$ であり、 A から C は世帯のタイプを表す。タイプ D は就職している成員数が 0 なので除外される。

たとえば、タイプ A の共稼ぎ世帯の場合、就職している成員は 2 人いる。もし仮に、家族会議で「稼ぎ手なし世帯」が選ばれるなら、2 人とも離職するから $H(A) = \frac{2}{2} = 1$ であり、タイプ A の世帯に属する成員は、夫婦 2 人ともに確率 1 で離職することが示される。「片稼ぎ世帯」が選ばれるなら $H(A) = \frac{1}{2}$ である。つまり、このタイプの世帯では必ず 1 人が離職するが、夫婦 2 人のうち 1 人の離職であるから、個々人をみれば確率 $1/2$ で離職することが示される。ここでは、夫婦どちらが離職するかは対等に $1/2$ の確率になっている (仮定 4)。最後に、「共稼ぎ世帯」が選ばれるなら誰も離職しないので $H(A) = \frac{0}{2} = 0$ になる。タイプ B, C の世帯についても、就職している世帯成員の離職確率は同様に求まる。

重要なこととして、この仮定 4 は現実社会の特徴を再現するものではなく、現実よりも男女平等が実現している社会を仮定している点に注意しよう。

現実の日本社会では、共稼ぎ夫婦の一方が離職する場合に夫婦のおかれる立場は対称ではなく、女性がやめることが圧倒的に多い。その理由とされるのは、しつけや教育により女性の方が家事に慣れているとか、因習的な性別分業意識に囚われているとか、差別的な賃金のため女性の稼ぎの方が少なくなってしまうなど¹⁴⁾、さまざまである。

それに対して仮定 4 では、個々人が仕事をやめる傾向に男女差はないとする。つまり、少なくとも家庭内では男女平等が実現しており、意欲や能力の男女差も、因習的な性別分業も、女性側の離職を合理的にする性差別的賃金体系もないものとしている。このようにあえて現実社会よりも男女平等が達成された社会を仮定したうえで、それでもなお統計的差別における予言の自己成就を生じさせるメカニズムがあるなら、それは男女一人ひとりの就業意識などに還元できないものだとも明確に分かる。仮定 4 はそうした理論的な意味をもっている。

4. 結果

4.1 基本的な結果

以上の設定のもとで次の命題が成り立つ。

【命題】 仮定 1, 仮定 2, 仮定 3, 仮定 4 のもとで企業による $\hat{V}(p_t)$ の最大化がなされると、 $q_{m1} < q_{f1}$ になる。また、 N_t が十分に大きいならば、高い確率で $Q_{m1} < Q_{f1}$ となる。

命題の意味を言い直せば以下になる。低 WLB 社会において（仮定 3），求人数が求職者数を下回っているとす（仮定 2）。このとき企業が統計的な離職率に基づいて「女性は男性よりも離職しやすい」という予測（予言）を形成し（仮定 1），その予測に依拠して期待される利得を最大化しようとすれば，男性優先の差別的採用方針が選択される。その結果，個人の離職傾向に男女差はなくても（仮定 4），実際に女性社員は男性社員よりも離職確率が高くなり（予言の自己成就），女性の方が統計的な離職率が高くなる（再生産）。

4.1.1 企業による採用方針の決定の結果

まず，ステップ①における企業の採用方針の決定を検討するため，男女の離職確率にもとづく企業の期待利得と合理的選択についてみておく。

式 (3) の $V(p_i)$ は男性または女性を雇った場合それぞれの期待利得の重みづけ平均であるから，最大化するには期待利得が大きい方にすべてのウェイトをおく（ただし，男女の期待利得が等しいときは任意のウェイトで $V(p_i)$ は等しくなる）。そこで両者の差をとると，

$$\begin{aligned} & U_m(q_{mt}) - U_f(q_{ft}) \\ &= (b - q_{mt}(b+c)) - (b - q_{ft}(b+c)) \\ &= (q_{ft} - q_{mt})(b+c) \end{aligned}$$

である。 $b+c > 0$ であるから， $U_m(q_{mt})$ と $U_f(q_{ft})$ の大小関係は， q_{ft} と q_{mt} の大小関係に一致する。したがって， $V(p_i)$ を最大化する各企業の採用方針 $p_i = (p_{mt}, p_{ft})$ は，

$$\begin{aligned} q_{ft} > q_{mt} \text{ のとき} & \quad p_{mt} = 1, p_{ft} = 0 \\ q_{ft} = q_{mt} \text{ のとき} & \quad 0 \leq p_{mt} \leq 1, 0 \leq p_{ft} \leq 1 \\ q_{ft} < q_{mt} \text{ のとき} & \quad p_{mt} = 0, p_{ft} = 1 \end{aligned}$$

となる。つまり，男女の離職確率が等しいときにのみ，男女を平等に考慮する採用方針 $p_i = (0.5, 0.5)$ が合理的な選択に含まれる。だが少しでも男女の離職確率が異なるなら，離職確率が低い方の性別を優先的に採用する方針 $p_i = (1, 0)$ または $(0, 1)$ のみが合理的である。

ところですでに述べたように，企業は採用方針の決定において，離職確率そのものではなく，その推定値として 1 期前の離職率 Q_{mt-1} ， Q_{ft-1} を用いる。この式 (4) の $\hat{V}(p_i)$ を最大化する採用方針は，

$$\begin{aligned} Q_{ft-1} > Q_{mt-1} \text{ のとき} & \quad p_{mt} = 1, p_{ft} = 0 \\ Q_{ft-1} = Q_{mt-1} \text{ のとき} & \quad 0 \leq p_{mt} \leq 1, 0 \leq p_{ft} \leq 1 \\ Q_{ft-1} < Q_{mt-1} \text{ のとき} & \quad p_{mt} = 0, p_{ft} = 1 \end{aligned}$$

になる。つまり，1 期前の男女の離職率が等しいときにのみ，男女を平等に考慮する $p_i = (0.5, 0.5)$ が選択されう。だが離職率が異なれば，一方の性別のみを優先的に採用する $p_i = (1, 0)$ または $(0, 1)$ のみが選択される。いま仮定 1 より $Q_{f0} > Q_{m0}$ であるから，第 1 期において，各企業は男性を優先する差別的な採用方針 $p_1 = (1, 0)$ を選択する。

4.1.2 企業による採用と就職率の決定

このように各企業は男性優先的な採用方針 $p_1 = (1, 0)$ をとる。すると、ステップ②の社員の割り当てでは、ランキング上位の企業から確率 1 で男性求職者が割り当てられ、男性が全員採用されてから残った女性が採用される。仮定 2 より $N_t < K_t < 2N_t$ であるから、女性が全員採用されることはない。それゆえ就職率は $e_{m1} > e_{f1}$ 、つまり男性の方が高くなる。

4.1.3 結婚による世帯形成の結果

ステップ③で男女がランダムにペアになって結婚し、 N_t 組の世帯が形成される。それぞれのタイプの世帯の出現率は表 1 の通りである。男性優先の割り当てにより男性求職者は全員就職しているため、実際に現れる世帯はタイプ A と B のみになる。ただし以下では、あとの議論のため、タイプ C や D の世帯についても省略していないので注意されたい。

4.1.4 家族会議による世帯の意思決定の結果

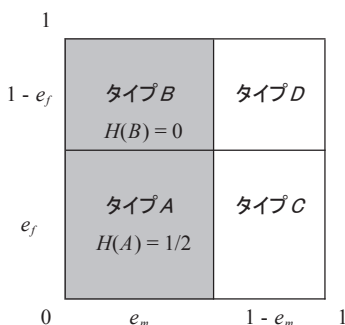
ステップ④で各世帯は家族会議をおこない、その後の働き方・暮らし方を選択する。仮定 3 により、家族の利得は表 2 の「低 WLB 社会」である。表 3 の選択肢集合の中から、表 2 の利得を最大化する選択肢（世帯類型）が選択される。その結果、共稼ぎ世帯（タイプ A）では、片稼ぎ世帯への変更が選択される（離職する成員は夫婦のどちらか 1 人）。片稼ぎ世帯（タイプ B、C）では、片稼ぎ世帯を続けることが選択される（誰も離職しない）。

以上の世帯の意思決定の結果、各世帯タイプに属する就職している成員個々人の離職確率 $H(j)$ は、表 4 の通りになる。表 4 にはあとの議論のため「高 WLB 社会」での結果も示している。また、各世帯タイプに表 4 の離職確率を組み合わせると図 2 になる。

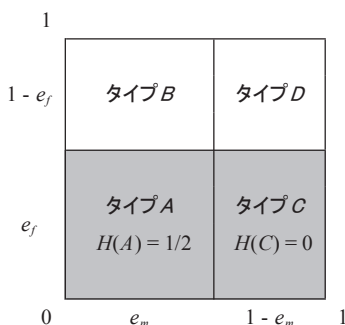
表 4 各世帯タイプに属する就職している成員個人の離職確率

	低WLB社会	高WLB社会
$H(A)$	1/2	0
$H(B)$	0	0
$H(C)$	0	0

パネル1: 就職した男性成員の離職確率



パネル2: 就職した女性成員の離職確率



注1: 家族の利得は「低WLB社会」を仮定している。

注2: グレーの部分が、各性別の「就職している世帯成員」に該当する部分である。

図2 世帯のタイプと就職している成員の離職確率

4.1.5 結果：企業から見た離職確率の男女差と予言の自己成就

ここから、企業が採用した社員が早期離職する確率を男女別に計算すると、

雇った社員が男性だったときに早期離職する条件付き確率：

$$q_{mt} = \frac{H(A)P(A)+H(B)P(B)}{e_{mt}} = \frac{1/2(e_{mt}e_{ft})+0(e_{mt}(1-e_{ft}))}{e_{mt}} = \frac{1/2(e_{mt}e_{ft})}{e_{mt}} = \frac{e_{ft}}{2} \quad (6)$$

雇った社員が女性だったときに早期離職する条件付き確率：

$$q_{ft} = \frac{H(A)P(A)+H(C)P(C)}{e_{ft}} = \frac{1/2(e_{mt}e_{ft})+0(e_{ft}(1-e_{mt}))}{e_{ft}} = \frac{1/2(e_{mt}e_{ft})}{e_{ft}} = \frac{e_{mt}}{2} \quad (7)$$

このように、企業がある性別の社員を雇ったときにその社員が離職する確率は、他方の性別の就職率によって決まる。

すでに見たように、企業は男性優先的な採用方針 $p_1 = (1, 0)$ をとっているため、 $e_{m1} > e_{f1}$ である。式 (6) および式 (7) から $q_{m1} < q_{f1}$ となる。かくして、「女性の方が男性より早期離職しやすい」という予言に基づく統計的差別の結果、本当に女性の方が男性より離職確率が高くなるという「予言の自己成就」が生じることが示された。

そして十分多くのケースがあれば、 $Q_{m1} < Q_{f1}$ すなわち「女性の方が男性よりも高い割合で早期に離職した」という統計的な事実が、高い確率で現れることになる¹⁵⁾。この結果はまた新たな統計的情報として、次期の採用におけるジェンダー差別をもたらし、女性の高い離職率が再生産される。

さらに、ここで $q_{m1} < q_{f1}$ だということは、1 期前の離職率 Q_{m0} , Q_{f0} に基づく $p_1 = (1, 0)$ という選択が、結果的に、式 (3) の各企業の期待利得 $V(p_1)$ を最大化する選択になっていることを意味する。すなわち、各企業による統計的差別が、その結果として、各企業の差別を合理的なものとす状況を作りだし、当初の差別を正当化するのだと解釈できる。

以上のように、性別による統計的差別が予言の自己成就をもたらす状況は、いくつかの単純な社会的条件で構成されている。たとえ個々人の離職傾向や動機づけに男女差がなく家庭内は男女平等でも、求職者数より求人数が少なく、共稼ぎ世帯の方が片稼ぎより利得が低くなる低 WLB 社会では、「女性の方が離職しやすい」という予測による統計的差別が、実際に離職確率と離職率の男女差をもたらすのである。

4.2 基本的なメカニズム

どうしてそうなるのか、少し細かくみてみよう。図 4 は、図 3 パネル 1 から就職した男性の部分抜き出したものに見えるが、男性優先の採用方針が選ばれる結果、このモデルでは仮定により ($N_t < K_t < 2N_t$)、図 4 のように男性は全員採用 ($e_{mt} = 1$)、女性の一部不採用 ($e_{ft} < 1$) になる。その後、男女が出会って e_{ft} の割合で共稼ぎ世帯が生まれるが (タイプ A)、この部分だけなら男女社員の離職確率は同じである。離職確率の男女差が生じるのは、 $1 - e_{ft}$ の割合で生まれる男性片稼ぎ世帯 (タイプ B) に所属する男性社員が離職せず、 $H(B) = 0$ となるからである。 e_{ft} が小さくなればタイプ B の世帯が増え、男性社員のうち離職しない者の割合が増える。

そのため、企業から見ると男性社員を雇ったときの離職確率が押し下げられる。要するに、企業が採用時におこなう男性優先の統計的差別は、男女の就職率の差を広げて男性片稼ぎ世帯の割合を増やし、企業からみた男女の離職確率の差を生み出すのである。

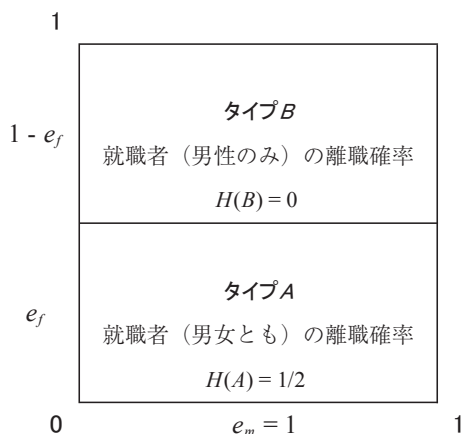


図3 男性優先の採用がなされた結果

かくして、家庭と仕事の両立が難しく、誰もが望んだ就職をできるわけではないという社会経済的な環境では、たとえ男女個々人は同質であったとしても、あたかも何らかの「性差」が家庭内性別分業や離職率の差として現れているかのような結果が容易に起こりうる。企業はその「性差」を理由として次の行動をとることになるが、そもそもその「性差」をもたらす再生産しているのは、企業側のジェンダー差別それ自体でありうるという点が重要である¹⁶⁾。

5. 社会経済的要因の変化と男女平等採用の可能性

5.1 男女平等採用のメリット

以上の結果は、家庭と仕事の両立の困難さや、求人数と求職者数の差といった、人びとの選択の背景となる社会経済的要因に基づいている。本節では、そうした社会経済的要因の変化や、近年のさまざまな施策の意味を、統計的差別における予言の自己成就を断ち切る効果という観点から検討してみたい。

ここまでの議論では、離職確率の代わりに1期前の離職率を用いた採用方針の選択を分析してきた。だがさまざまな施策の効果は、離職確率を規定するメカニズムに働きかけるものである。そこで以下では、式(3)同様、所与の離職確率に対する合理的な反応となるような企業の採用方針の選択を考える。離職率を左右するのは離職確率を規定するメカニズムだから、離職確率に基づく合理的な選択が平等な採用方針に変わるときには、離職率に基づく企業の選択も変わることが期待できる。

また、4.1節で見たように、企業の採用方針の決定が男女の離職確率（離職率）のみに厳密に依拠するここまでのモデルでは、男女の離職確率（離職率）がわずかでも一致しなければ企業は男女いずれかを確率1で採用するのが合理的になるため、男女平等な採用方針 $p_t = (0.5, 0.5)$

が安定的に選択されえない。そのため、ここまでのモデルは予言の自己成就を理解するには十分だが、男女平等採用を企業が選ぶようになる理由を分析するのは難しい。

だが、男女を平等に採用の対象とすることにはそれ自体メリットがあることが、近年しばしば指摘されている（経済産業省 2014; 佐藤博樹・武石編 2014; 山口 2008; 川口 2008）。たとえば、男性を優先する差別的な採用方針をとれば、大量に存在する優秀な女性を見出せないという機会コストが発生する。あるいは商品開発において、性別に依存するニーズを取り逃すようなこともありうる。こうした点で、男女を平等に考慮すれば、より業務に適した人材を採用できる見込みが大きくなるというメリットがあるとされる。

そこで以下では、さまざまな施策が及ぼす効果を考察するため、企業が採用において「男女を平等に考慮するメリット」の要素を、企業の期待利得に次のような形で追加する。ただし $a > 0$ とする。

$$V^{EQ}(p_t) = p_{mt}U_m(q_{mt}) + p_{ft}U_f(q_{ft}) + ap_{mt}p_{ft} \quad (8)$$

$ap_{mt}p_{ft}$ は、男女を平等に考慮する採用方針 (0.5, 0.5) をとった場合に最大になる。

ここでは分析を単純化するため $\{(1,0), (0.5, 0.5), (0,1)\}$ の 3 つの採用方針のみを考える。そのうえで、一方の性別を差別的に優先するよりも、男女を平等に考慮する方針を選択する方が合理的になる条件を求めてみる。まず男性優先と平等な方針とを比較すると、

$$\begin{aligned} V^{EQ}((0.5, 0.5)) &> V^{EQ}((1, 0)) \\ 0.5U_m(q_{mt}) + 0.5U_f(q_{ft}) + 0.25a &> U_m(q_{mt}) \\ 0.25a &> 0.5U_m(q_{mt}) - 0.5U_f(q_{ft}) \\ 0.5a &> U_m(q_{mt}) - U_f(q_{ft}) \end{aligned}$$

ここで、 $U_m(q_{mt}) = b - q_{mt}(b + c)$ 、 $U_f(q_{ft}) = b - q_{ft}(b + c)$ であり、また仮定 2 から仮定 4 をおくと $q_{mt} = \frac{e_{ft}}{2}$ 、 $q_{ft} = \frac{e_{mt}}{2}$ であるから、

$$\begin{aligned} 0.5a &> (b - q_{mt}(b + c)) - (b - q_{ft}(b + c)) \\ 0.5a &> q_{ft}(b + c) - q_{mt}(b + c) \\ 0.5a &> (q_{ft} - q_{mt})(b + c) \\ 0.5a &> \frac{1}{2}(e_{mt} - e_{ft})(b + c) \end{aligned} \quad (9)$$

平等な採用による利得を考慮すると、男性優先的な採用方針 (1, 0) よりも男女を平等に考慮する (0.5, 0.5) を選ぶ方が合理的になる条件はこのように整理できる。女性についても同様の仕方で求めることができる。たとえば、 $a = 1, b = 1, c = 1$ とすると、 $0.5 > e_{mt} - e_{ft}$ となる。この場合、男性の方が女性よりも就職率がよかった（女性の方が男性よりも離職率が高かった）としても、就職率の差が 0.5 より小さくなれば（離職率の差が 0.25 より小さくなれば）、男女平等な採用方針を選ぶ方が合理的だと期待されることになる。

5.2 男女平等採用を促すさまざまな施策と制度変化

本稿は経験的データの分析ではないので、 a, b, c などの具体的な数値については扱わない。その代わり、この条件の質的な解釈をおこない、条件が満たされやすくなるような社会経済的要因や政策的要因の変化について考察することにしたい。

ここで気をつけたいのは、上記の式(9)における $1/2$ は、タイプAの共稼ぎ世帯における家族会議に依存するということである。式(6)、式(7)および表4から式(9)を書き直すと、

$$0.5a > H(A)(e_{mt} - e_{ft})(b + c) \quad (10)$$

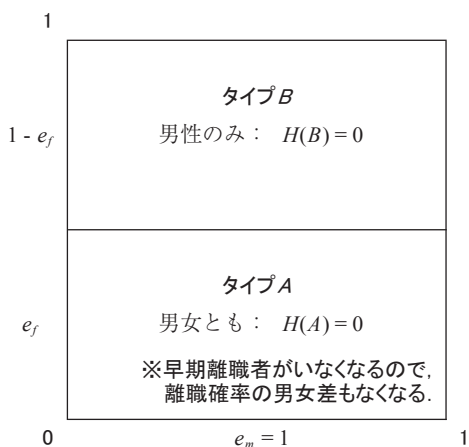
となる。この $H(A)$ は低WLB社会と高WLB社会で異なる値をとる。このことをふまえると、男女平等採用が合理的になる条件が満たされやすくなる変化として、次の4点が挙げられる。

① $H(A)$ が小さくなる、② $e_{mt} - e_{ft}$ が小さくなる、③ $b + c$ が小さくなる、④ a が大きくなる。さまざまな施策や変化の効果を、この4点から解釈してみよう。

5.2.1 ワーク・ライフ・バランス施策の効果

「① $H(A)$ が小さくなる」変化をもたらす要因として第一に挙げられるのは、政府や企業によるWLB改善である。先の分析では「低WLB社会」を仮定していた。それゆえ、就職後に形成された共稼ぎ世帯では夫婦の一方が離職してしまう。しかしもし、政府や企業によるWLB施策が実施されることで、基幹的な正規職の仕事と家庭責任とが無理なく両立できるようになれば、家庭内外の生活がともに充実した「高WLB社会」(表2)が実現しうる。この場合、共稼ぎ世帯の人びとが離職によって片稼ぎへ変更する理由がなくなる(表4)。その結果、企業から見た離職確率の男女差がなくなるので(図4パネル1)、差別的な採用方針を撤回し男女平等採用へ切り替えるメリットが大きいと期待されるようになりうる。

パネル1:「高WLB社会」の実現



パネル2:雇用の拡大・ワークシェアリング

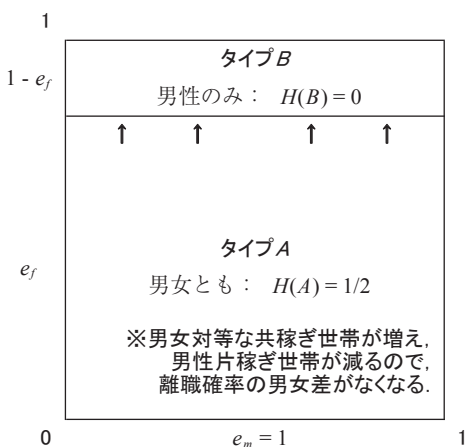


図4 離職確率の男女差を低減する施策の効果

5.2.2 雇用の拡大・ワークシェアリング等の効果

「② $e_{mt}-e_{ft}$ が小さくなる」変化をもたらす要因としては、(1) 雇用の拡大、(2) ワークシェアリング（フルタイム・パートタイムの差別待遇の廃止、短時間正社員制度の普及など）などが考えられる。

先の分析では、求人数が求職者数を下回る状況を仮定していた（仮定 1）。ここで経済の状況が上向いて雇用が拡大したり、正規／非正規といった区別を脱して責任ある仕事をシェアしていく「ワークシェアリング」の拡大によって基幹的社員の枠が増えれば、後回しにされていた女性の就職率が向上し、就職率の差が小さくなる。このことは離職確率の男女差を小さくし、性差別的採用に対して企業が期待するメリットを減少させる（図 4 パネル 2）。

5.2.3 一般的人的資本を重視する労働市場の拡大

「③ $b+c$ が小さくなる」ことは、労働者が早期離職しなかったときに企業が得る利益（ b ）と離職したときの損失（ $-c$ ）との落差が小さくなることを意味する。このような変化をもたらす要因としては、一般的人的資本が重視される労働市場の拡大などが考えられる。

近年、企業特殊な熟練を要する仕事から、資格などでより一般的に評価されうる仕事（あるいは、熟練を要さない比較的単純な作業）へと、主要な仕事がシフトしつつあると指摘されている（松尾 2005）。これは働き手にとって一概に良いとも悪いともいえない変化を含む。だがいずれにせよ、企業が求める能力の変化によって社員の早期離職の相対的なコストが減少することは、企業を性差別的採用に向かわせるインセンティブを減少させる。

5.2.4 政府による経済的支援の効果、性別情報に頼らない評価方法の開発

「④ a が大きくなる」すなわち男女平等な採用をおこなうメリットがより大きくなれば、当然、企業が性差別的採用をおこなうことの相対的なメリットは小さくなる。そうした変化をもたらす要因としては、企業が性別情報に安易に頼らず、真に適材を見出すような評価方法を工夫することなどが考えられる。そのことにより、企業は優秀な人材を見逃してしまう損失を避けることができる。

だがさらに重要な制度的施策として、広い意味でのポジティブアクションの実施が挙げられる。たとえば、女性の雇用を促進する企業に対して政府が補助金を与えたり、行政関連の入札において加点するなどの経済的支援をおこなうことは、男女平等採用のメリットを積極的に増大させることができる。そしていったん企業にとって平等な採用方針のメリットが大きくなれば、統計的差別がもたらす予言の自己成就の連鎖は断ち切れうる。

5.2.5 複合的な効果

こうした環境の変化や施策がもたらす効果は、必ずしもきっぱりと分けられるものではない。とくに、男女が平等に働ける職場を作り出す諸施策は、どこかで「WLB 改善」に結びついて複合的な効果をもたらすことが多いと考えられる。

たとえば、上記のワークシェアリングは男女の就職率の差を小さくする以外にも、長時間労働を是正するため WLB を改善する効果があり、その結果として、共稼ぎ世帯の離職率を下げ

る効果もあると期待できる。

また、ポジティブアクションに対する支援の拡大は、企業にとって平等な採用方針をとる直接のインセンティブとなるだけではなく、積極的な女性登用をめざす革新的企業への道を模索する後押しにもなりうる。革新的な企業が、女性が長く能力を発揮できる職場をつくるには、形式的な男女平等のみでなく、性別を問わず働きやすい職場環境をもたらす WLB の向上が必須の条件となる¹⁷⁾。その結果、もし社会全体が高 WLB 社会になっていなくても、それに先んじて、女性社員の比率が高い革新的企業が高 WLB の職場を整えれば、女性の離職確率が下がり、男女の離職確率の格差を小さくする効果をもたらすと考えられるだろう¹⁸⁾。

6. 結論

本稿では、就職時のジェンダーによる統計的差別について予言の自己成就が生ずるメカニズムに注目し、分析をおこなった。分析の結果、共稼ぎ世帯の方が片稼ぎ世帯よりも利得が低くなってしまいう低 WLB 社会において、求人数が求職者数を下回っているとき、企業が「女性は男性よりも離職確率が高い」という予測（予言）に基づいて男性優先の差別的採用をおこなうことそれ自体が、実際に女性の離職確率を男性よりも高くし、それゆえ結果的に女性の方が男性よりも離職率が高いという統計的事実をもたらすことが見出された。

また、男女平等な採用方針をとることには企業にとって一定のメリットがあるという指摘をふまえたうえで、差別的な採用方針ではなく男女平等な採用方針を選択することが合理的になる条件を明らかにした。その条件の解釈を通じて、WLB の改善、雇用拡大やワークシェアリング、ポジティブアクションへの経済的支援といった社会経済的要因や政策的要因の変化が、統計的差別の予言の自己成就のサイクルを断ちきる効果について考察した。

本稿の利点は、目的を統計的差別による予言の自己成就の分析に特化したことによって、とくに男女個人に異なる選好を仮定したり、異なるインセンティブを付与するような複雑な仕組みを伴わない、シンプルな分析をおこないえた点にある。だが、現実社会のジェンダー不平等ははるかに複雑な要因によって規定されたものであり、この利点はそのまま分析の限界を示すものでもある。とりわけ経験的研究への応用を考える際には、男女の離職率の差をもたらす要因として指摘した男性稼ぎ手・女性主婦の片稼ぎ世帯の多さのほかにも、男女個人間の離職確率の格差（これは個人の選好でも、賃金格差や教育といったさまざまなジェンダー不平等の結果でもありうる）を導入するなどの必要もあるだろう。

また本稿のモデルの設定では、企業が性差別的な採用方針を放棄して男女平等な採用をおこなうようになると、そのことによってむしろ家族のタイプ D（稼ぎ手なし世帯）も生じることになる。このことは、ジェンダーによる差別と不平等の問題が解消しえたとしても、さらにその先には別のかたちの不平等、貧困や格差の問題が待ち構えていることを示唆している。これは本稿の主題とは異なるが、さまざまな施策が「意図せざる結果」をもたらしてさらに別の問題を惹起しうること、すなわち、社会学において社会問題に対する処方箋を考える際には、つねに社会の複雑さに対して注意を払うべきことを示しているといえるだろう。

【謝辞】

両査読者からは大変有益かつ的確なコメントをいただくことができました。心から感謝申し上げます。本稿は JSPS 科研費 26780276 の助成をうけた研究成果の一部です。

【注】

- 1) 1972 年に施行された「勤労婦人福祉法」は、1986 年の改正により「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」となり、1997 年にも改正された。1999 年の改正により「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」となり、2007 年にも改正法が施行されて現在にいたる。
- 2) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成 26 年版』1-2-10 図のデータより。
- 3) 日本では間接差別への法規制も不備な状態が放置されている。管理職昇進に関する男女格差の要因と差別の問題については、山口（2014a; 2014b）を参照。
- 4) 統計的差別の理論については川口（2008）、山口（2008, 52-53）を参照。なお本稿の分析は、統計的差別における予言の自己成就のメカニズムと、それを断ち切りうる諸施策の效果に特化したものである。統計的差別に対するアプローチとしては社会的効率性の分析などもありうるが、本稿では扱わない。なお、統計的差別の問題性は、それが仮に社会的に効率的でも失われぬことに注意しておこう。
- 5) より長期的に見るとカーブは右側にシフトしてきており、晩婚化などが反映されていると考えられる。
- 6) 差別の定義と社会科学的な扱い方に関する社会学者の議論として内藤（2003）。その批判として堀田（2014）があるが、内藤の議論はさまざまな差別と関連現象を社会科学的に研究する方法論に関心がある一方、堀田の批判は社会問題の善悪を評価するような規範理論の関心を重視する点でずれ違いがある。また、とくに経済学における差別の定義については川口（2008, 52-53, 73-74, 83）を参照。
- 7) 川口の議論は、企業のジェンダー差別だけではなく、それと家庭内性別分業や政治における WLB 政策への反対といった現象との結びつきを幅広く扱うものである。より本格的なモデルは川口（2007）。
- 8) もちろん実際には、パートや派遣などの非正規雇用や、コース別採用といったさまざまな区別があるが、ここではそうした詳細な区別はおこなわない。そのため、本稿のモデルで「稼ぎ手なし世帯（タイプ D）」と呼ぶものも、まったく無収入の世帯を想定するものではない（たとえば非正規職員のカップルもこれに該当する）。また本稿では、当初就職しなかった人があとから就職するような状況は扱わないが、これも同様に議論の単純化であり、現実がそのようなものだとは想定するわけではない。
- 9) ただし本稿でおこなうのは、以前（第 0 期）の統計的な離職率に基づく予言が、第 1 期において自己成就することの分析であり、第 2 期以降は扱わない。
- 10) 本稿では便宜的に、各就職口をそれぞれ「企業」と呼んでいるが、1 社で複数の求人をおこなうような多様なケースを含むと考えて構わない。
- 11) 後者の仮定をおかないと、一方の性別だけで求人が埋まってしまうと、他方の性別については統計的な離職率が存在しなくなる。
- 12) 実際には、就職の有無が結婚するか否かに影響を与えるため完全なランダムとはならないと考えられるが、今回はそのような分析はおこなえなかった。
- 13) 職能評価が時間あたりの生産性ではなく、一人あたりの生産性でおこなわれることにも問題がある。
- 14) さまざまな人的資本の要素を統制しても説明できない男女の賃金格差は差別によるものだと考えられ、多くの経験的研究で実証されている。例えば杉橋（2004）。
- 15) もちろん、社員の離職確率において $q_{m1} < q_{f1}$ でも、共稼ぎ世帯のうち偶然男性ばかりが離職して結果的に離職率が $Q_{m1} < Q_{f1}$ にならない可能性はあるが、大きな集団であればその確率は小さくなる。ただし、とくに 2 期目以降まで分析を続ける場合、 $K_t - N_t$ が小さすぎると、（タイプ A 世帯が少なすぎると）、この離職確率と離職率の逆転が生じすぎてリアリティがなくなる。そのため、(1) $K_t - N_t$ も十分に大きな数とする、(2) 企業の予測の根拠となる離職率を数期分の平均値とする、といった工夫が必

要になるだろう。

- 16) 「性差」を根拠として正当化される性差別が、実は理不尽で無根拠な排除を出発点としていることを指摘した古典的な論文として江原（1985）。
- 17) 佐藤博樹は、男女を単に平等に扱う均等施策のみならず、男女（を含む多様な成員が）ともに働き易くなる WLB の改善が同時になされる必要があることを強調している（佐藤博樹 2011; 佐藤博樹・武石 2014）。
- 18) ただし本稿のモデルでは企業間の違いを考えないので、これ以上の分析はできない。なお、いわゆる「女性活用」については、武石（2014, 42-43）が指摘する「マミートラック」の可能性があることにも注意すべきだろう。武石は、正社員に占める女性比率が女性の昇進意欲にむしろマイナスの効果をもたらすことを見出しており、企業の女性活躍推進の取組を女性が実際に活躍できる職場環境と昇進意欲に結びつける上司のマネジメントの重要性を強調している。

【文献】

- 赤林英夫. 2012. 「人的資本理論」『日本労働研究雑誌』 621: 8-11.
- Becker, Gary S. 1975. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2nd. edition. New York: National Bureau of Economic Research.
- Coate, Stephen and Glenn C. Loury. 1993. "Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?" *American Economic Review* 83(5): 1220-1240.
- 江原由美子. 1985. 「差別の論理とその批判」『女性解放という思想』勁草書房: 61-97.
- 萩原久美子. 2006. 『迷走する両立支援—いま、子どもをもって働くということ—』太郎次郎社エディタス.
- 堀田義太郎. 2014. 「差別論のためのノート」大谷通高・村上慎司（編）『生存学研究センター報告 21 生存をめぐる規範—オルタナティブな秩序と関係性の生成に向けて—』立命館大学生存学研究センター: 52-73.
- 鹿嶋敬. 2003. 『男女共同参画の時代』岩波書店.
- 川口章. 2007. 「統計的差別を解消するための政策についての理論的考察」『同志社政策研究』 1: 2-25.
- 川口章. 2008. 『ジェンダー経済格差—なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか—』勁草書房.
- 経済産業省. 2014. 『平成 25 年度 ダイバーシティ経営企業 100 選 ベストプラクティス集』.
- 松尾匡. 2005. 「賃労働・家事労働とジェンダー」保坂恵美子（編）『比較ジェンダー論—ジェンダー学への多角的アプローチ—』ミネルヴァ書房: 183-210.
- Merton, Robert K. 1957. *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press. = 1961. 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎（訳）『社会理論と社会構造』みすず書房.
- 内藤準. 2003. 「差別研究の構図—社会現象の規範的な概念化にかんする一つの考察—」『ソシオロギス』 27: 32-53.
- Phelps, Edmund S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review* 62(4): 659-661.
- 佐藤博樹. 2011. 「第 3 次男女共同参画基本計画の特徴と課題—女性の活躍の場の拡大のために—」『ジュリスト』 1424: 8-14.
- 佐藤博樹・武石恵美子（編）. 2014. 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応—』東京大学出版会.
- 佐藤嘉倫. 1991. 「予言の自己成就」小林淳一・木村邦博（編）『考える社会学』ミネルヴァ書房: 21-29.
- 杉橋やよい. 2004. 「『就業構造基本調査』からみた年間所得の男女間格差の要因分析—プリンダー・ワハカ分解手法の限界に留意しながら—」『女性労働研究』 46: 83-95.
- 武石恵美子. 2014. 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』 648: 33-47.

- Thurow, Lester C. 1975. *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books. = 1984. 小池和男・脇坂明（訳）『不平等を生み出すもの』同文館.
- 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』574: 40-68.
- 山口一男. 2014a. 「女性の活用推進へ 企業の間接差別, 法規制を」(日本経済新聞「経済教室」2014年8月29日掲載). <http://www.rieti.go.jp/papers/contribution/yamaguchi/08.html>
- 山口一男. 2014b. 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』648: 17-32.

(受稿 2014年12月1日／掲載決定 2015年4月10日)

The Self-fulfilling Prophecy in Statistical Gender Discrimination: Its Basic Mechanism and the Effects of Diversity Policies

Jun NAITO

Tokyo Metropolitan University

Graduate School of Humanities

1-1 Minami-Osawa, Hachioji-shi, Tokyo 192-0397, JAPAN

In this study, I aim to clarify the social mechanism of the self-fulfilling prophecy in statistical discrimination against women that female applicants are confronted with in their job searches. The analyses using a simple formal model reveal the following result: In a society where workers cannot achieve work-life balance, so much so that dual-career families have lower well-being than single-earner families, if the ratio of job openings to applicants is less than one, then employers' statistical discrimination based on the belief that women are more likely than men to give up their careers consequently causes the probability of women's early retirement to be higher than that of men's retirement, which eventually reproduces the statistical fact that women's turnover is higher than men's. Next, on the basis of this result, I try to specify the socio-economic factors that make employers choose the equal treatment of men and women, rather than discriminatory treatments. By considering the meaning of these factors, we can clearly understand how diversity policies such as the improvement of work-life balance and the implementation of work-sharing can stop the repetition of statistical discrimination.

Keywords and phrases: self-fulfilling prophecy, statistical discrimination, gender equality, work-life balance

(Received December 1, 2014 / Accepted April 10, 2015)

