

Gender differences in the first job training in Japan

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-02-20 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 石原, 真三子 メールアドレス: 所属:
URL	https://mu.repo.nii.ac.jp/records/694

初職における企業内訓練の男女格差

石原真三子

1 はじめに

本稿の目的は、1986年に施行された男女雇用機会均等法が、初職における訓練の男女差に影響を与えたかどうかについて、統計的差別理論を用いて考察することである。

企業における訓練は、労働者の人的資本を増加させ生産性の上昇をもたらす重要な投資である。とくに、初職での訓練は、長期的に労働者のキャリア形成に大きな影響を与えるため、企業および国全体の生産性にもかかわってくる問題である。しかしながら、ある企業にとって訓練投資が将来の利益につながるのは、将来的にその企業を離職しない労働者であり、離職しやすい労働者を企業は採用せず、採用したとしても、費用のかかる訓練投資を行いたくないと考えられる。したがって、統計的差別理論によれば、平均的に離職しない男性労働者には訓練を行い、平均的に離職しやすい女性労働者は採用せず訓練も行わないのが、企業の合理的な選択となる。そのような状況では、女性労働者の就業および訓練が過少になり、将来の生産性、昇進、賃金について男性との差が生じてしまうことになる。また、平均的に離職率が高いグループに属しているだけで、実際には離職しようとしていない女性労働者に対して訓練を行わないのは、非効率だと考えられる。

1986年の男女雇用機会均等法は、日本の労働市場における男女格差を解消するために制定され、努力規定とはいえ、募集・採用、および配置・昇進における男女の均等な取り扱いを規定した。上記のような、男女の処

遇に差がある労働市場に、採用の平等化をはかるような法律が導入された場合、どのようなことが起こるだろうか。法律に訓練についての規定がない場合、採用での男女差別は解消されるが、就職後の統計的差別により訓練の格差は解消しないのではないか。したがって、初職の訓練について、男女雇用機会均等法の施行前には処遇の違いにより男女差が生じるが、施行後には同じ処遇でも男女差が生じると考えられる。

日本での企業による訓練についての先行研究としては、Kurosawa (2001)、Kawaguchi (2006)、Ariga 他 (2013) などがあげられる。これらの研究は、職場での訓練が労働者の賃金や生産性に正の影響を与えることを示している。また、佐藤他 (2010) は、本稿で使用したデータと同じデータを使って、企業内訓練の規定要因や推移、また、女性の就業継続に対する訓練の影響など、様々な分析をおこなっている。

本稿では、労働者の就職3年目までの企業内訓練の経験について、1986年の男女雇用機会均等法前後で、男女の差がどのように変化したのかを分析した。分析の結果、職場のOJTと考えられる「上司や同僚の指導」については、男女の差も均等法前後の変化も観察されないことがわかった。もう1種類のOJTである「他の人にアドバイスした経験」は、1985年以前には男女の差が観察されなかったが、1986年以降は、統計的に有意に女性のほうが少なくなった。一方、Off-JT経験は、逆に、1985年以前には統計的に有意に女性のほうが少なかったが、1986年以降は男女の差が観察されなくなった。後者は法律施行前の採用における統計的差別による処遇の男女差、前者は法律施行後の同じ処遇での統計的差別による訓練の男女差と考えることができる。

本稿の構成は以下の通りである。次節では、統計的差別理論について、企業における訓練とのかかわりを中心に簡単に説明し、分析の目的を示す。第3節で、データについての説明と基本的な特徴を整理し、第4節で推定結果を考察する。第5節では結果を要約し、分析の限界を述べる。

2 訓練と統計的差別理論

企業と労働者の間に情報の非対称性があり、企業に労働者の情報がわからない場合、客観的に観察できる属性、例えば、性別や人種などによって労働者をグループ化し、そのグループの平均値で採用条件や処遇を変えることを統計的差別という。職場訓練について考えると、企業は、長期的に働き続けると予想される労働者には、Off-JT や OJT などの企業内訓練という投資をおこなって、その労働者の人的資本、さらには生産性を上昇させ、将来の会社の利益に貢献してほしいと考える。すぐに離職してしまう労働者には、将来の利益が期待できないので、そのような費用をかけたくない、すなわち、訓練を行いたくないと考えるだろう。あるいは、そもそも、すぐに離職してしまう労働者なら雇いたくないと考えるだろう。したがって、「長期的に会社で働き続ける」グループである男性に比べて、出産や子育ての責任が重く「離職しやすい」グループである女性に対して、会社にとって費用がかかる訓練を行わない、あるいは、そもそも女性を雇用しないと考えられる。

個々の労働者の生産性や離職時期はさまざまで、実際には、初職を離職せずに定年まで働き続ける女性労働者もいれば、1年で離職してしまう男性労働者も存在するが、労働者の情報を把握するためのコストが高い場合には、企業の合理的な行動として統計的差別がおこってしまう。したがって、「平均的に」離職時期が早い女性労働者は、採用して訓練しても、その企業の訓練投資による生産性の上昇が企業の利益に貢献する前に離職してしまうと考えられるので採用されないし、もし採用されても、男性労働者に比べて訓練が少なくなると考えられる。その結果、女性労働者は男性労働者に比べて、昇進が遅く賃金が低くなり、このような将来を予想できる女性労働者は離職してしまい、女性の離職率はさらに上昇するという悪循環が起こる。このような「統計的差別」の発生は、企業にとって、あるいは社会全体にとって効率的な資源配分と言えるのだろうか。

1986年に施行された男女雇用機会均等法は、1979年に国連総会で採択された「女性差別撤廃条約」の批准のために整備された国内法のひとつである¹。職場の男女平等を実現するために、1985年に成立し1986年4月に施行された。この法律では、企業の募集・採用、配置・昇進において男女の処遇を均等にすることが努力義務とされ、さらに、10年後には見直しがおこなわれることも規定された。すなわち、法律制定時点で、企業は将来的に男女の処遇の平等が「努力義務」ではなく「禁止規定」となることが予想できたと考えられる。

この法律の制定は、女性の企業内訓練にどのような影響を与えただろうか。上記の統計的差別理論に基づくと、以下のような仮説を考えることができる²。

- (1) 法律がない場合（1985年以前）には、企業は、募集・採用に際して統計的に離職しやすい女性を差別することができるので、男性と同じ処遇の女性労働者は採用されないか、または非常に少ない人数が採用される。大多数の女性労働者は、男性と異なる処遇で採用され、男性に比べて訓練が過少になる。
- (2) 法律がある場合（1986年以降）、企業は、募集・採用、配置・昇進に際して男女の取り扱いを同じにしなければならないので、男性と同じ処遇の女性労働者を採用しなければならない。しかしながら、平均的に女性の離職率が高いままで、企業は、統計的差別によって、女性労働者に対して男性労働者ほどは訓練を行わない。

すなわち、統計的差別理論によると、1986年の男女雇用機会均等法の施行によって、(1)のような採用の男女差別は解消するが、その一方、(2)のような企業内訓練の男女差は残るのではないかと考えられる。努力義務とはいえ、募集・採用についてのみ男女差別を禁止して訓練について何の規定もない場合には、入職した後に訓練において統計的差別がおこなわれてしまい、その結果、将来の女性の昇進の遅れや賃金の低下につながる、ということが考えられる。

3 データ

分析に使用するデータは、2005年に能力開発に関する研究会がおこなった「働き方と学び方に関する調査2005」である。調査対象は、全国の市区町村に居住する満25歳以上54歳以下の男女で、回収数は3002、回収率は60%である。この調査では、地域から抽出された個人に対して、現在および過去における職場とそこでの訓練の機会および自己啓発に関して詳細に調査されている。本稿では、初職において企業が労働者の将来を予想して訓練するかどうかを分析するため、初職が正社員の標本のみを使用し、働き始めた年齢が30歳以上の標本は除いた。また、男女雇用機会均等法の影響を考えたので、この法律の改正法の施行以前までに標本を制限し、改正法施行の1999年以降に初職に入職した標本は分析に使用しなかった。その他、必要な項目が不明の標本を除き2129の標本を分析に使用した。

初職の企業内訓練については、3種類の質問を考慮する³。ひとつめは、「はじめて仕事についてから、最初の3年間に、あなたの能力開発を考えて、上司や同僚、仕事仲間ほどの程度指導やアドバイスをしてくれましたか」という質問で、個人は、5つの選択肢「よくしてくれた」、「まあしてくれた」、「あまりしてくれなかった」、「全くしてくれなかった」と「上司や同僚、仕事仲間はいない」から評価している。この項目は、職場のOJTを表すと考えられる。表1に、男女別の割合を示す。「よくしてくれた」と「まあしてくれた」をあわせた割合は、男女とも80%程度で、男女の違いは観察できない。この質問項目から、5段階（「よくしてくれた」=5）の変数を作成した。

企業内訓練に関するふたつめは、ひとつめとは逆に、自分が他の人にアドバイスをしたかどうかについての質問項目を使用した。仕事について、「よく知らない人に教える」ということも、職場での訓練と考えられるからである。具体的には、「最初の3年間に、職場のなかで以下のような役

割を担うことができましたか」という質問に対して、「新規学卒正社員に仕事上の指導やアドバイスをする」、「他の部署から移動してきた正社員に仕事上の指導やアドバイスをする」、「正社員以外の人に仕事上の指導やアドバイスをする」と「いずれもあてはまらない」という4つの選択肢から複数回答可能なかたちで回答を得ている。この項目も、ひとつめの変数と同様、職場のOJTを表すと考えられる。男女の割合は、表2に示しているが、いずれのアドバイスも、女性よりも男性のほうが経験割合が高いことがわかる。また、アドバイス経験がない（いずれもあてはまらない）と回答した割合は、女性のほうが大きい。この質問からは、「いずれもあてはまらない」をゼロとし、それ以外（誰かにアドバイス経験あり）を1とする変数を作成した。

3つめの企業内訓練は、Off-JTについての項目である。「最初の3年間に、勤務先（会社）の指示で教育訓練を受けましたか。「教育訓練」とは、仕事から離れて参加する訓練・研修のことです。」という質問に対して、「受けた」か「受けなかった」を選択するものである⁴。表3から、就職して最初の3年間にOff-JTを受けたのは、男性の約半数、女性の44%であり、男性のほうが割合が大きいことがわかる。この質問項目から、「アドバイス」変数と同様に、「受けた」を1とし、「受けなかった」をゼロとする変数を作成した。

表1 最初の3年間に上司や同僚が指導をしてくれたかについての男女割合

	(%)				
	よくしてくれた	まあよくしてくれた	あまりしてくれなかった	全くしてくれなかった	上司や同僚、仕事仲間はいない
男性	38.7	42.5	15.2	3.4	0.3
女性	41.2	40.5	14.8	3.4	0.3

出所：「働き方と学び方に関する調査2005」を使用して著者作成。以下同様。

表2 最初の3年間に他人にアドバイスする役割を担ったかについての男女割合
(%)

	新規学卒 正社員に アドバイス	異動してきた 正社員に アドバイス	正社員以外に アドバイス	いずれも あてはまらない
男性	38.1	16.4	18.8	49.7
女性	36.6	14.1	14.1	53.6

表3 最初の3年間に Off-JT を受けたかについての男女割合
(%)

	受けた	受けなかった
男性	51.8	48.2
女性	44.1	55.9

これら3種類の企業内訓練の割合について、男女別に初職入職年による推移を図1～3に示した。最初の3年間の上司や同僚の指導割合（図1）については、1970年代前半が最も高く、1990年代前半にかけて低下傾向にあったが、1990年代後半には1980年代の水準に戻った。男女の差がみられないのは、表1と同様である。他人にアドバイスをした割合（図2）については、男性は、ほぼ拡大傾向だが、女性は1980年代後半にかけて拡大した後1990年代にはやや縮小傾向にある。Off-JTの経験割合（図3）は、男性は1990年代前半のみ高く、女性は1970年代後半に高いが1980年代前半に低くなり、その後拡大傾向にあることがわかる。

図1 男女別最初の3年間に上司や同僚が指導してくれた経験割合

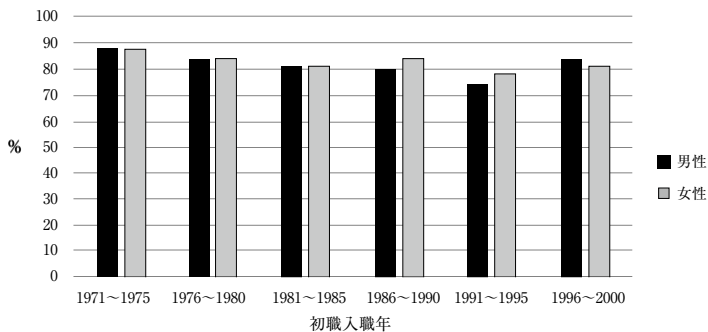


図2 男女別最初の3年間に他人にアドバイスする役割を担った経験割合

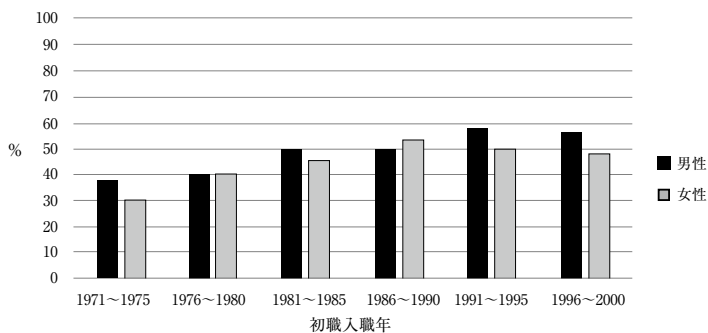


図3 男女別最初の3年間にOff-JTを受けた経験割合

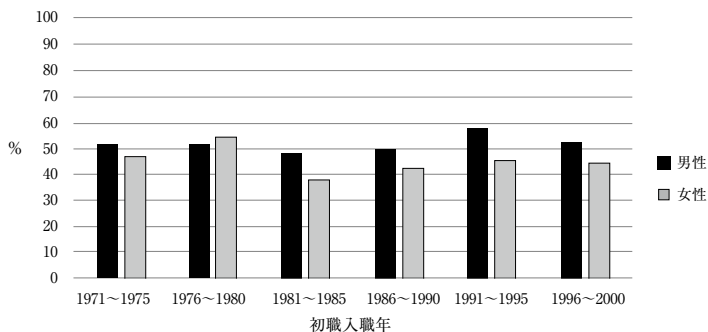


表1～3および図1～3から、上司や同僚の指導に関しては、男女格差は見られず、1986年前後の変化も見られない。他人にアドバイスをした経験およびOff-JTを受けた経験に関しては、男女の差は観察できるが、1986年前後の明確な違いは観察できない。また、上司や同僚の指導を経験した割合は、8割程度とかなり高いが、他人にアドバイスをした経験およびOff-JTを受けた経験は、男性でほぼ5割、女性では5割より低い場合がほとんどで、訓練の性質が異なることがうかがわれる。

前述したように、本稿の目的は、1986年の男女雇用機会均等法の施行によって、女性労働者に対する企業内訓練が変化したのか、それも、統計的差別理論で説明できるような変化だったのかを考察することである。そのため、上記の3種類の訓練について、訓練の実施に影響を与えると思われる、労働者の学歴、職種、職場環境などを一定とした場合に、労働者の性別がどのような影響を与えるのか、また、1986年前後で、その影響がどのように変化するのかを分析する。

労働者の学歴は、中・高卒、短大・高専卒、大学・大学院卒の3つのカテゴリーに分類する。また、学歴では測れない労働者の能力も、希望する職種への就職やその企業での訓練に影響すると考えられるので、その能力の代理として、中学三年時の成績を使用した⁵。職種は、訓練の多寡や性質に大きく影響する。使用した調査では、専門・技術的職業、管理的職業、事務・販売的職業、技能・生産および運輸・通信的職業、保安・サービスの職業、その他の6つに分類されている。さらに、職場環境については、「ほぼ毎日残業をしている」「互いに助け合う雰囲気がある」「一人一人が独立して行う仕事が多い」「お互いが連携しながら行う仕事が多い」という4つの質問を使用した。その他、初職の企業の従業員規模が29人以下、30～299人、300人以上、官公庁の4つの分類も使用した。

4 推定結果

企業内訓練の男女格差が、1986年の男女雇用機会均等法の制定によってどのような影響を受けたのかについて、前述の3種類の訓練を被説明変数として分析をおこなった。上司や同僚が指導してくれたかどうかについては順序プロビット・モデルを、他の人にアドバイスをしたかどうかとOff-JT経験についてはプロビット・モデルを使った。

表4～6は、標本全体を初職の入職年が1985年以前と1986年以降に分けて、説明変数に女性ダミーを加えた推定結果を示している。まず、表4の上司や同僚の指導の経験に関しては、3節の分析と同様、男女の差も1986年前後の差も観察できなかった。また、1985年以前と1986年以降の両方とも、大学・大学院卒の係数が、1%水準で有意にマイナスになっており、中・高卒の労働者に比べて、大学・大学院卒の労働者は、上司や同僚から指導やアドバイスを受ける機会が、一貫して少ないことがわかる。統計的差別理論で仮定される企業の訓練は、教育訓練投資の収益率が高い労働者、たとえば大卒・大学院卒の労働者のほうが多くなるのだが、最初の3年間についての上司の指導は、大卒のほうが少なくなっている。この訓練は8割の労働者が経験しており、男女の差もみられないので、性質が異なる訓練であると考えられる。

表4 最初の3年間の上司や同僚の指導についての推定結果

	1985年以前		1986年以降	
	係数	Std.Err.	係数	Std.Err.
女性	- 0.026	0.075	- 0.048	0.092
短大・高専	- 0.098	0.080	- 0.022	0.101
大学・大学院	- 0.330	0.099 ***	- 0.370	0.119 ***
中学3年時の成績	- 0.017	0.036	0.040	0.041
専門・技術的職業	0.148	0.089 *	0.152	0.102
管理的職業	0.523	0.240 **		
技能・生産および運輸・通信的職業	- 0.009	0.091	- 0.151	0.124
保安・サービスの職業	0.108	0.130	0.139	0.143
その他の職業	0.041	0.371	0.570	0.600
ほぼ毎日残業をしている	0.026	0.073	0.106	0.083
互いに助け合う雰囲気がある	0.586	0.067 ***	0.686	0.087 ***
一人一人が独立して行う仕事が多い	0.024	0.078	0.155	0.096
お互いが連携しながら行う仕事が多い	0.151	0.069 **	0.471	0.093 ***
企業規模 29人以下	- 0.133	0.088	- 0.159	0.110
30～299人	- 0.093	0.074	- 0.117	0.093
官公庁	- 0.030	0.137	0.392	0.181 **
／ cut1	- 1.711	0.163	- 1.503	0.191
／ cut2	- 0.842	0.155	- 0.373	0.178
／ cut3	0.398	0.154	0.887	0.179
Number of observations	1295		830	
PseudoRsq.	0.042		0.081	
chi2	121.71		155	
Log likelihood	- 1391.09		- 880.98	

注1) ***は統計的に1%有意、**は5%有意、*は10%有意であることを示す。以下同様。

注2) レファレンスグループについては、学歴は中・高卒、職種は事務・販売的職業、企業規模は300人以上の大企業である。以下同様。

注3) 1986年以降に初職に入職したグループは、管理的職業が少ないため、分析から除外している。以下同様。

注4) 被説明変数は、「最初の3年間に、上司や同僚、仕事仲間ほどの程度指導やアドバイスをしてくれましたか」という質問に対する回答を、「よくしてくれた」= 5、「まあしてくれた」= 4、「あまりしてくれなかった」= 3、「全くしてくれなかった」= 2、「上司や同僚、仕事仲間はいない」= 1として、順序プロビット・モデルで推定している。

次に、表5に示した他の人にアドバイスした経験については、1985年以前は男女の差がみられないが、1986年以降は、女性ダミーの係数が5%水準で有意にマイナスになっている。「他の人にアドバイスする」というOJTに関して、1985年以前は男女の差がみられないのに、1986年以降、男性に比べて女性のほうが少なくなったことがわかる。1986年以降は、2節で考察した統計的差別理論の仮説(2)に合致する結果である。その他の説明変数については、1986年前後で大きな変化はみられない。

表6のOff-JTに関しての推定結果は、他人へのアドバイス経験についての推定と逆の結果を示している。すなわち、1985年以前は女性ダミーの係数が5%水準で有意にマイナスになったが、1986年以降は男女の差がみられなくなっている。これは、2節で述べた統計的差別理論の仮説(1)の効果を捉えていると考えられる。法律の導入前には男女は処遇の異なる採用であったため、Off-JT訓練に男女の差があったが、導入後は男女の差がなくなっている。職場の裁量でおこなわれるOJTである「他の人へのアドバイス」と異なり、Off-JTは、人事プログラムとして行われる場合が多く訓練の機会が明確にわかるので、1986年以降は、同じ処遇で採用している男女の訓練の差がみられなくなったと考えられる。

他の人へアドバイスをした経験とOff-JTの経験について、1986年前後で逆の効果がみられたという結果については、総合職や一般職などの人事コースの違いなども考慮して考えるべきであるが、残念ながら、使用した調査ではその詳細はわからない。

Off-JTの経験については、他の訓練の変数と異なり、中学3年時の成績が5%水準で有意にプラスになっている。学歴では測れない労働者の能力が高いほどOff-JTを経験しており、企業が、投資効率の高い労働者にOff-JTという投資をおこなっていることがわかる。一方、学歴の変数は一貫して有意ではなく、学歴では測れない能力が訓練の多寡を決定しているといえる。学歴の変数が有意でないのは、他の人にアドバイスをした経験についての推定でも、同様であった。

職場の変数では、他人へのアドバイス経験、Off-JT 経験ともに、一貫して、大企業に比べて中小企業のほうが訓練機会が少ない。官公庁については、他人へのアドバイス経験は一貫して大企業より少ないが、Off-JT 経験は 1985 年以前に限って大企業よりも多い。

表 5 最初の3年間の他の人へのアドバイスについての推定結果

	1985年以前		1986年以降	
	係数	Std.Err.	係数	Std.Err.
女性	- 0.023	0.087	- 0.275	0.108 **
短大・高専	0.061	0.092	0.092	0.117
大学・大学院	0.024	0.116	- 0.121	0.139
中学3年時の成績	0.032	0.041	0.075	0.048
専門・技術的職業	- 0.036	0.101	0.021	0.119
管理的職業	0.509	0.283 *		
技能・生産および運輸・通信的職業	- 0.337	0.107 ***	0.279	0.146 *
保安・サービスの職業	0.093	0.150	0.161	0.163
その他の職業	- 0.242	0.444	- 0.612	0.677
ほぼ毎日残業をしている	0.445	0.084 ***	0.335	0.097 ***
互いに助け合う雰囲気がある	0.391	0.076 ***	0.458	0.099 ***
一人一人が独立して行う仕事が多い	0.190	0.091 **	0.148	0.112
お互いが連携しながら行う仕事が多い	0.211	0.080 ***	0.384	0.107 ***
企業規模 29人以下	- 0.411	0.103 ***	- 0.525	0.130 ***
30～299人	- 0.200	0.085 **	- 0.224	0.108 **
官公庁	- 0.471	0.154 ***	- 0.827	0.203 ***
定数項	- 0.467	0.176 ***	- 0.284	0.205
Number of observations	1295		830	
PseudoRsqr.	0.072		0.101	
chi2	127.68		115.97	
Log likelihood	- 826.53		- 515.30	

注) 被説明変数は、「最初の3年間に、職場のなかで以下のような役割を担うことができましたか」という質問に対して、「新規学卒正社員に仕事上の指導やアドバイスをする」、「他の部署から移動してきた正社員に仕事上の指導やアドバイスをする」、「正社員以外の人に仕事上の指導やアドバイスをする」、「いずれもあてはまらない」とする回答のうち、「いずれもあてはまらない」をゼロ、それ以外を1として、プロビット・モデルで推定している。

表 6 最初の3年間のOff-JTについての推定結果

	1985年以前		1986年以降	
	係数	Std.Err.	係数	Std.Err.
女性	- 0.192	0.089 **	- 0.152	0.107
短大・高専	0.110	0.093	0.060	0.117
大学・大学院	- 0.107	0.118	0.205	0.138
中学3年時の成績	0.103	0.042 **	0.097	0.048 **
専門・技術的職業	0.233	0.103 **	0.206	0.118 *
管理的職業	0.787	0.304 ***		
技能・生産および運輸・通信的職業	- 0.144	0.108	0.093	0.146
保安・サービスの職業	0.255	0.150 *	0.155	0.163
その他の職業	- 0.146	0.435	0.371	0.640
ほぼ毎日残業をしている	0.205	0.084 **	0.176	0.097 *
互いに助け合う雰囲気がある	0.291	0.077 ***	0.106	0.099
一人一人が独立して行う仕事が多い	0.326	0.093 ***	0.165	0.113
お互いが連携しながら行う仕事が多い	0.197	0.081 **	0.319	0.107 ***
企業規模 29人以下	- 0.845	0.108 ***	- 0.798	0.132 ***
30～299人	- 0.355	0.085 ***	- 0.459	0.107 ***
官公庁	0.416	0.169 **	0.263	0.210
定数項	- 0.514	0.178 ***	- 0.488	0.203 **
Number of observations	1295		830	
PseudoRsq.	0.1059		0.0987	
chi2	189.45		113.53	
Log likelihood	- 799.4117		- 518.48563	

注) 被説明変数は、「最初の3年間に、勤務先(会社)の指示で教育訓練を受けましたか。」「教育訓練」とは、仕事から離れて参加する訓練・研修のことです。」という質問に対して、「受けた」か「受けなかった」とする回答のうち、「受けた」を1、「受けなかった」をゼロとして、プロビット・モデルで推定している。

5 おわりに

女性の労働市場において、「長期的に働き続ける」意思のある労働者とそうでない労働者が存在し、企業にその情報がわからない場合、女性労働者が「平均的に」離職しやすいため、企業の合理的な選択の結果、統計的差別がおこると考えられる。本稿では、1986年に施行された男女雇用機会均等法によって、企業の最初の3年間の訓練における男女差がどのように変化したのかを分析した。企業の訓練の変数として、3種類の訓練について考察した。2つのOJT、すなわち、上司や同僚に指導された経験と他人へのアドバイス経験と、Off-JTの経験である。

3つの訓練の変数のうち、他の人にアドバイスした経験は、1985年以前には男女の差が観察されなかったが、1986年以降は、統計的に有意に女性のほうが少なくなった。この結果は、統計的差別理論から導き出される仮説と整合的である。1985年以前には、統計的差別によって、男性と同じ処遇では採用されていなかった女性労働者を1986年以降に採用しなければならなくなった結果、入職後の訓練に関して統計的差別がおこったと考えられる。

一方、Off-JT経験は、他人へのアドバイス経験と逆の結果になった。すなわち、1985年以前には、女性のほうがOff-JT経験が有意に少なかったが、1986年以降は、男女の差がみられなくなった。この結果も統計的差別理論によって説明することができる。法律施行前には、統計的差別により、男性は総合職で女性は一般職といった男女の処遇が異なる採用が行われていたため、Off-JTも異なり、離職確率の高い一般職のOff-JTは総合職に比べて少なくなる。しかし法律施行後は、男女を同じ処遇で採用しなければならず、Off-JT経験も等しくなったと考えられる。

OJTである他人へのアドバイス経験とOff-JT経験に対する男女格差の変化が逆の結果になったことについては、両方とも統計的差別で説明ができるがメカニズムが異なる。Off-JT経験は、1985年以前の採用における

男女の統計的差別、他人へのアドバイス経験は、1986年以降、採用における処遇の男女差を解消したことによる、訓練についての統計的差別であると考えられる。

上司や同僚に指導された経験に関しては、男女の差も1986年前後の差も観察できなかった。この訓練についての変数は、大卒・大学院卒の労働者について有意に少なく、能力の高い労働者に投資する、という訓練とは、性質が異なると考えられる。

本稿でとりあげた3種類の訓練のうち、最初の3年間の他人へのアドバイス経験について、男女の雇用の平等を達成するために、法律が採用の平等だけを規定して、教育訓練の平等を規定しないと、とくにOJTの訓練に関して統計的差別が生じてしまうことがわかった。また、分析の過程で、企業の訓練は、実際にはさまざまなものがあり、その性質や労働者への効果、法制度の影響も異なっているということもわかった。

今後の課題として、2点あげておきたい。

まず、4節でも言及したように、1986年前後の他人へのアドバイス経験とOff-JT経験の男女差の変化の違いについて、さらに検討する必要がある。これらの訓練では異なるメカニズムが働いており、とくに、平等を目指す法律の施行後に、OJTである他人へのアドバイス経験の格差が生じていることについて、より詳細な分析が必要である。

もうひとつは、最近までの分析である。今回使用したデータは2005年の調査なので、1999年の男女雇用機会均等法の改正法の施行前までに就職した労働者に分析をしぼった。1999年の改正法では、採用や昇進の機会の平等が違反した場合に罰則のある規定となり、教育訓練の平等も明記されている。さらに、2007年にも法改正がおこなわれており、最近までのデータを用いて分析をおこなうことによって、訓練の男女差の変化のメカニズムの解明につながると思われる。

※分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから、「働き方と学び方に関する調査, 2005」(佐藤博樹)の個票データの提供を受けました。記して感謝いたします。

注

- 1 男女雇用機会均等法の詳細については、藤原(2012)を参考にした。
- 2 実際、1999年に施行された改正法では、募集・採用、配置・昇進の均等について「禁止規定」に変更された。また、1986年施行の際にはなかった、違反した場合の罰則についても、企業名の公表が規定された。
- 3 訓練についての質問は、3つとも、「最初の3年間」の勤務先について聞いており、「最初の3年間に複数の勤務先を経験した場合は、期間等を通算してお答えください。」としている。したがって、厳密には、初職での経験を答えているわけではない標本も含まれている。
- 4 この質問の次には、教育訓練を受けた人に対して、その延べ時間数を尋ねているが、半数以上が「わからない」と回答しているので、この分析では使用できなかった。
- 5 具体的には、「中学3年生の頃、あなたの成績は学年でどれくらいだったと思われますか」という質問に対して、「下の方」「やや下の方」「真ん中あたり」「やや上の方」「上の方」の5つの選択肢からの回答を使用し、「下の方」= 1、…、「上の方」= 5とする変数とした。

参考文献

- 佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと』ミネルヴァ書房、2010年
藤原千賀『男女共同参画社会と市民』武蔵野大学出版会、2012年
Kawaguchi, Daiji “The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women,” *Industrial Relations*, Vol 45, No3, 2006
Kurosawa, Masako “The extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City,” *Japanese Economic Review*, Vol 52, No2, 2001

Ariga, Ken, Masako Kurosawa, Fumio Ohtake, Masaru Sasaki, Shoko Yamane
“Organization Adjustment, job training and productivity: Evidence from
Japanese automobile makers,” *Journal of The Japanese and International
Economies*, Vol 27, 2013