

中国における女性の就職の現状、問題点 及びその理論的解釈

張 抗 私
山 下 睦 男

目 次

- I. 就職と賃金に関する中・外の性別比較
 - 1. 男女の労働参与率の中・外比較
 - 2. 男女の賃金報酬比率の中・外比較
- II. 経済転換期前後の中国人女性の就職状況
 - 1. 1949年から1977年までの中国都市部における中国人女性の就職状況
 - 2. 市場経済への転換と女性の就職問題
 - (1) 都市部女性の就職難問題
 - (2) 女性の段階的就職
 - (3) 高比率な女性の「限界従業員」と「退職従業員」
 - (4) 男女の報酬の格差
 - (5) 労働力市場のジェンダー
 - (6) 職業構造中のジェンダー
- III. 理論的分析
 - 1. 格差の経済学的意味
 - 2. 労働力市場における男女の格差の淵源
 - 3. 労働力市場における男女の格差の経済的効果
- IV. 結語

要 約

中国における労働参与率と賃金水準に関する男女の格差は、世界の平均より

も明らかに低い。その理由は、中国人女性の高い労働参与率および労働参与率と賃金水準に関する低い男女の格差が、計画経済時代の「仕事の統一された配分」による就職制度と直接的な関わりをもっているからである。改革開放以降、経済体制は転換し、市場経済化が実現されてきたが、女性の就職は、同様に市場経済化の試練を受けるようになってきた。当面、経済体制改革の深化、近代企業制度および社会保障制度の改善が進むにつれて、女性労働者の失業率は高くなっていき、かつまた女性の就職は、最近でも依然として困難な状況の渦中にあり、さらに男女の賃金所得の平均水準の格差は拡大し始め、女性の就職は重視されず、まだ依然として広範に労働力市場における男女の差別などの問題が存在している。そうであるがゆえに、このような問題に対する研究は非常に重要であり、政府は、市場における公平な競争の実現と女性に対する社会保障の向上に向け、真剣に取り組むべきであると考えられる。

I. 就職と賃金に関する中・外の性別比較

労働参与率¹⁾や賃金収入などの指標を考察すると、中国は、世界で男女の格差が極めて小さい国の1つであると言える。

1. 男女の労働参与率の中・外比較

労働参与率に関する経済発展の程度による比較であれ、地域による比較であれ、中国は、世界で男女の労働参与率が極めて高い国の1つであり（第1表、第2表）、同様に、労働参与率の男女の格差も、極めて小さい国の1つである。

1980年、1995年および2000年のデータを見ると、男性の労働参与率は、世界の平均レベルよりも、それぞれ、4%、4.1%および4.1%も高く、そしてまた、女性の労働参与率も、それぞれ、18.1%、20.3%および19.3%も高いことが分かる。そうであるがゆえに、男女の労働参与率の比率は、1:82.5、1:89.2および1:89.3であり、世界の平均レベルよりもはるかに低いことが分かる。

他の先進国、中進国および開発途上国と比較しても、さらにまた地域別の比較でも、中国の水準は、極めて低い水準であることが理解できよう。

第1表 発展レベル別の労働参与率（15歳～64歳、％）

年	男 性			女 性			比 率（女/男）		
	1980	1995	2000	1980	1995	2000	1980	1995	2000
世 界 平 均	87.5	86.0	85.5	57.4	60.1	60.7	65.6	69.9	71.0
先 進 国	84.4	81.4	80.8	58.7	64.0	65.4	69.5	78.6	80.9
中 進 国	88.6	87.3	86.7	56.9	59.0	59.5	64.2	67.6	68.6
開 発 途 上 国	89.9	88.4	87.6	67.6	66.0	65.8	75.2	74.7	75.1
中 国	91.5	90.1	89.6	75.5	80.4	80.0	82.5	89.2	89.3

出所：国際劳工局「2000年の世界労働報告」、中国の労働・社会保障出版社、2001年10月

第2表 地域別の労働参与率（15歳～64歳、％）

年	男 性			女 性			比 率（女/男）		
	1980	1995	2000	1980	1995	2000	1980	1995	2000
世 界 平 均	87.5	86.0	85.5	57.4	60.1	60.7	65.6	69.9	71.0
ア フ リ カ	88.0	86.3	85.8	56.4	56.8	57.4	64.1	65.8	66.9
ア ジ ア	88.9	87.6	87.0	59.9	61.6	62.0	67.4	70.3	71.3
ヨ ー ロ ッ パ	84.2	80.3	79.6	60.2	63.0	64.0	71.5	78.5	80.4
南 ア メ リ カ	86.6	85.7	85.5	33.3	43.3	45.2	38.5	50.5	52.9
北 ア メ リ カ	84.1	82.7	81.7	58.2	68.8	70.2	69.2	83.2	85.9
オーストラリア	86.9	85.0	84.1	52.6	64.4	66.2	60.5	75.8	78.8
中 国	91.5	90.1	89.6	75.5	80.4	80.0	82.5	89.2	89.3

出所：国際劳工局「2000年の世界労働報告」、中国の労働・社会保障出版社、2001年10月

2. 男女の賃金報酬比率の中・外比較

中国は、男女の賃金の格差が比較的に小さい国である。我が国（香港・マカオ・台湾を含まない）における女性の賃金は、およそ男性の80％（第3表）であり、世界のいかなる国・地域よりも高いことが分かる（第4表）。

第3表 中国における都市部の男女の賃金比率（女/男）

年 月	女/男(%)	データの範囲	データの出所
1978.7	79	上海、石家荘および 錦州等13都市の218社	中国労働省による1988年の調査『中国人女性統計資料』、中国統計出版社、1991年、pp. 318～319。
1986.7	82		
1988.7	84		
1988	84.4	全国	張 抗私『中国居民収入分配再研究』、中国財政経済出版社、1999年、p.571。
1999	80.4	全国	国務院新聞弁公室『中国の21世紀人口と発展』白書、2000年12月。
1999	84.7	北京、上海、大連、 成都および西安の5都 市参保職工繳費工資。	劳科院『中国養老保險基金測算報告6：五城市数据調查綜合報告』、2001年。
2000	70.1	全国	全国婦人連合会と国家統計局、第2期『中国人婦女の社会的地位の調査』

第4表 90年代初期の世界の数ヶ国（地域）における非農業男女の賃金比率（女/男）

オーストラリア	スウェーデン	スイス	フィンランド	アメリカ	シンガポール	イギリス	香 港	タ イ	韓 国
90.8	89.0	82.6	77.0	75.0	71.1	69.7	69.5	68.2	53.5

出所：UNDP(1995), *Human Development Report 1995*, Oxford U Press

II. 経済転換期前後の中国人女性の就職状況

1. 1949年から1977年までの中国の都市部における中国人女性の就職状況
中国政府は、中国建国初期に重工業の優先発展政策を取ってきた。

資金や資源が乏しい状況の下で、重工業の優先的発展を目指し、中央政府は、廉価な物資と労働力資源の獲得のために、行政手段を用いて、物資、労働力の価格およびそのルートをコントロールした。例えば、中央政府は、物資の割り当てに対しては、計画管理を実行し、労働力の割り当てに対しては、統一配分

の管理を実行したのであった。すなわち、計画経済が開始されたのであった。

労働力が非常に格安であれば、労働力に対する需要は限りなく増大し、すべての男性労働力が労働力市場に投入された後、女性労働力の動員は、当時の各級政府や婦人連合会の任務となり、中国人女性の就業率は、このような背景の下で上昇してきたのである。

この時期の国有企業の女性従業員数は、1949年は60万人であったが、1957年には328.6万人にまで増加し、増加率は547.7%であり、国有企業の従業員全体に占める比率は7.5%から13.4%にまで上昇した。

1958年から1960年の間に、国有企業の女性従業員数は、328.6万人から1,008.7万人にまで増加し、全体に占める比率は、13.4%から20.0%にまで上昇し、増加速度は、男性よりもはるかに速かった。その中でも、1957年から1958年の1年間では、2.47倍にも増加したのであった。

1961年から1963年までは、中国の経済困難期にあたり、国有企業の従業員数は減少し、同様に女性従業員数も減少し、1960年の1,008.7万人から1963年には656.6万人にまで減少したのであった。しかしながら、従業員全体に占める比率は減少せず、依然として20%の比率を占めていた。

1966年から1976年までの"文化大革命"期間中の"上山下郷"は、1,700万人の男女の労働力を吸収したのであった。

1966年から1976年までの女性の就職に関するデータを入手することはできなかったが、文化大革命後の1977年のデータを1965年のデータと比較してみると、国有企業の女性従業員数の比率は、1965年の21%から1977年には28.3%にまで増加し、過去12年間（1953年～1965年）の9.3%よりも低いけれども、7.3%も増加したのであった。

それと同時に、賃金の配分について、中国では、"同一扱い"式の賃金分配制度であったから、業種、年齢、勤務年数および学歴が同様の職員の間での、そして男女従業員の間での賃金格差は小さかったのである。

2. 市場経済への転換と女性の就職問題

1978年以降の中国における経済の改革開放政策により、労働力の供給は、需

要を上回るようになっていった。

都市部では、"仕事の統一配分"の副作用が企業の従業員負担となり、農村部では、人口の増加や土地の減少によって余剰労働力が増加し、就職問題は、中国における大きな社会問題となってきたのであった。

近代企業制度の確立に伴い、労働者間の競争が初めて発生し、女性労働者の就職問題は、市場経済の挑戦を受けなければならない状況になってきたのである。

(1) 都市部女性の就職難問題

改革の一環である「政企分離」により、都市部にある工業企業は、労働力のコストを重視し始めるようになった。

1980年8月、中央政府は、"国家の統一企画と指導の下で、労働部門の推薦による就職、自己組織による就職および自己経営による就職"という就職対策を実施し、過去20年間にわたる計画経済による"仕事の統一配分"という就職制度を廃止したのであった。

80年代中期に、競争的労働市場が形成され、市場システムによる労働力の配分という時代が到来したのである。

現実的側面に目を向けて言うならば、女性は、就職競争の中で劣勢に立たされていることは疑いようもない事実である。

女性に関する失業のデータは、全面的に女性の就職難を反映しており、失業者数の中で、"若手女性失業者数"にせよ、全女性失業者数にせよ、全失業者数の50%以上を占めているのである（第5表、第6表）。

第5表 1984～1993年までの都市部の若手女性失業者数とその比率

年	若手女性失業者数 (万人)	若手失業者数に 占める比率(%)	年	若手女性失業者数 (万人)	若手失業者数に 占める比率(%)
1984	120.7	61.6	1988	145.2	59.2
1985	118.6	60.2	1989	183.7	59.4
1986	128.8	61.5	1990	181.4	58.0
1987	139.8	59.5	1993	192.5	58.0

出所：『中国婦女統計資料1949～1989』、『中国統計年鑑』（1990、1991、1994）、
中国統計出版社

第6表 1996年から1998年までの都市部女性失業者数とその比率

1996年		1997年		1998年	
女性失業者数 (万人)	失業者数に占める比率(%)	女性失業者数 (万人)	失業者数に占める比率(%)	女性失業者数 (万人)	失業者数に占める比率(%)
289.14	52.30	303.14	52.56	300.47	52.60

出所：『中国統計年鑑』1997年、1998年、1999年、中国統計出版社

(2) 女性の段階的就職

企業は、男性従業員を重視し、女性従業員に長い休暇を与えることを口実にして、余剰労働力の放出を始めたのである。

1980年以降、妊娠や哺乳女性に対する長期休暇の事例が出てきたのである。すなわち、法定哺乳期休暇を勝手に延長し、56日から3年間まで延長したケースもあった。

1980年11月6日、中国労働組合総会共産党支部、中国婦人連合会共産党支部は、共産党中央事務局に、「遼寧省の或る企業による妊娠・哺乳期にある女性従業員に対する長期休暇報告書」を提出した。

報告書によれば、瀋陽市、大連市および鞍山市の30社以上の企業が、妊娠・哺乳期の女性従業員に対して1年間から3年間の長期休暇を与える一方で、基本給の70%から75%しか支給しないという女性の段階的就職という現象が出始めたのであった。

(3) 高比率な女性の「限界従業員」と「退職従業員」

「女性の段階的就職」は、市場経済へ転換する都市部にある工業企業の初期的反応であった。

労働力の行政的配置から市場的配置への転換、労働政策の緩和および企業人事権の獲得等は、女性従業員が急速に余剰労働力、或いは限界労働力になることを意味していたのである。

1984年、河南、河北および黒龍江等で、試験的に「労働力配置の向上」が実

施され、1986年の契約制労働の普及による新增労働力の調節は、「固定賃金」や「鉄飯釜」の制度を廃棄し、既存の労働力は競争して就業することになったのであった。

このようにして、「限界従業員」、とくに女性従業員は、未だかつてない苦境に立たされることになったのである。

「労働力配置の向上」は、当初、「男性労働力の配置」と考えられたことがあった。

中国労働組合総会の女性工作委員会は、1987年に中国の11の省・自治区・市にある660社に対して調査を行ったが、その調査によれば、1987年の7月までに、660社の「限界従業員」の総数は27,100人で、従業員総数の2%を占め、その中で、女性労働者は、「限界従業員」総数の64%を占めていたのであった。

1997年の共産党第15回大会で、「減員増効」の方針が発表され、「人員流動と職員レイオフは不可避である」と指摘された。

このような流れの中で、「限界従業員」は、「レイオフ従業員」となり、国家統計局のデータによれば、女性労働者は、レイオフ従業員数の45%を占めたのであった。

中国労働組合総会による調査は、国家統計局のデータよりも女性レイオフ従業員数が多く、中国労働組合総会による1993年の1,230社の公有制企業の調査では、92万人の全従業員数の中で、女性従業員数は37%、そして失業・レイオフ女性従業員数は2.3万人で失業・レイオフ従業員数の60%を占め、女性失業者数とレイオフの比率は、男性の2倍になったのであった。

(4) 男女の報酬の格差

男女の同一労働・同一報酬原則と労働に応じた分配原則は、いずれも《中華人民共和国憲法》に記載されているが、過去において、男女の同一労働・同一報酬原則と労働に応じた分配原則は繋がっておらず、観念的にも、実際的にも、男女の同一労働・同一報酬原則は、常に労働に応じた分配原則の先に置かれていた。

男女の同一労働・同一報酬原則は、かなりの度合いで、男女の平均分配になっ

ていたのである。

計画経済時代の相対的な男女の平均分配は、労働に応じた分配原則を反映しておらず、男女労働効率の差異の現実も反映していなかったのである。

1986年に、広西チワン族自治区と南寧市の労働組合部門が、南寧市の10社の調査を実施したが、その調査では、同一職種、同一年齢、同一賃金のレベルにある従業員の中で、無作為に"男性労働者"、"女性労働者"および"哺乳女性労働者"のそれぞれ27人が抽出され、彼等の1985年から1986年までの"労働貢献"の比較調査が実施されたのである（第7表）。

調査の結果、2年間の賃金レベルが同一の"男性労働者" 1人当たりの達成利潤は、"女性労働者"よりも1、898.5元多く、"哺乳女性労働者"よりも10、739.1元多かったことが明らかにされたのである。

これは全国的な調査ではないが、その事実は、広範な中国全域を代表するような意味合いもっており、そうであるがゆえに、計画経済体制下では、多くの企業で実行されている男女の同一労働・同一報酬の原則は、實際上、男女の異なる労働であっても同一同酬でなければならないのである。

第7表 南寧市における企業(10社)の2年間にわたる男女の労働貢献の比較

	1人当たり平均出勤 (日)	休 暇 (日)	1人当たり利潤(元)
男性労働者	602.7	9.3	30,612.4
女性労働者	588.2	23.8	28,713.6
哺乳女性労働者	432.0	180.0	19,873.3
男性労働者と女性 労働者の比率	+14.5	- 14.5	+ 1,898.8
男性労働者と哺乳 女性労働者の比率	+170.7	-170.7	+10,739.1

出所：中国労働組合総会女性工作委员会、1988年

中国は市場経済の道へ転換してから、男女間の賃金所得の比率は変わってきた。市場配分は行政配分に代替して作用し、男女賃金所得はそれぞれの市場価

値に接近し始める。中国婦人連合会と国家统计局第一期、第二期中国婦人社会地位調査レポートによると、1990～2000年の10年間の我が国の男女賃金所得の比は1：77.5から1：70.1に下がっている。李実などの学者の1988年と1995年の2度にわたる同様の調査と対照して（第3表）、女性所得と男性所得の比率は84.4%から82.5%に変わっている。同様に他の調査は、市場経済に接近すればするほど、女性と男性の所得比率は低くなる。第8表は、所有制別企業の女性所得と男女性別比率である。

第8表 所有制別女性収入と性別比率

	男 性		女 性		女性収入と男性収入の比率(%)
	見本数(人)	年収入(元)	見本数(人)	年収入(元)	
固 有 企 業	2,008	2,382.6	1,312	2,114.6	88.75
集 団 企 業	1,364	2,312.4	1,332	1,940.0	83.90
三 資 企 業	889	3,001.4	830	2,295.2	76.47

出所：戴園晨・黎漢明『双軌制下工資收入及其對勞働力需給の影響』、『経済学動態』、1995年10期

(5) 労働力市場のジェンダー

ジェンダーは、労働力市場においても既に珍しくない現象である。

求人企業は、明確に男性と女性の比率を定め、さらに男性優先、35歳以下および未婚等の条件までも明確に規定している。

多くの諸国と類似しているけれども、中国の憲法、労働法および婦女の權益保障法は、すべて明確に男女平等を規定しており、婦女に適さない職種を除き、性別を理由にした求職女性の拒絶や女性の採用基準の厳格化を禁じているが、但し、現実の労働契約では、女性従業員は、数年内に出産することはできないという条文が存在しているのである。

天津での社会調査：

2002年の5月22日から28日までの間、天津にある南開大学人口研究所と発展研究所は、南開大学の1998級の学部卒業生と1999級の大学院修士課程修了者を

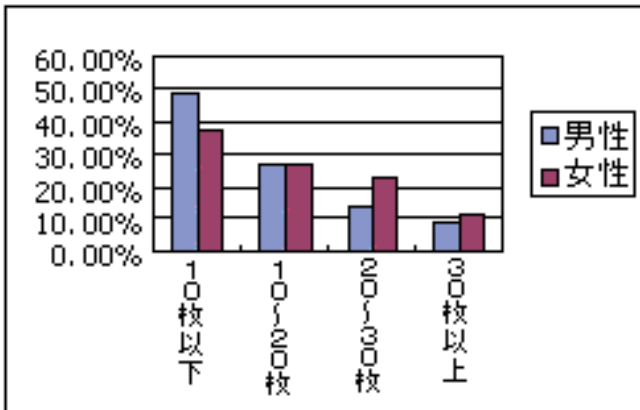
サンプリングして調査を実施したが、その調査対象の全体状況は、以下の通りであった。

- ① 南開大学の1998級の学部卒業生の総数は2,110人であり、その中で女子の学生総数は、855人であった。
- ② 1999級の大学院修士課程修了者総数は769人であり、その中で女子の学生総数は319人であった。
- ③ 全員に827通の調査票を配布し、692通を回収したが、回収率は、83%であった。その中の有効調査票は、685通であり、回収調査票の有効率は、99%であった。

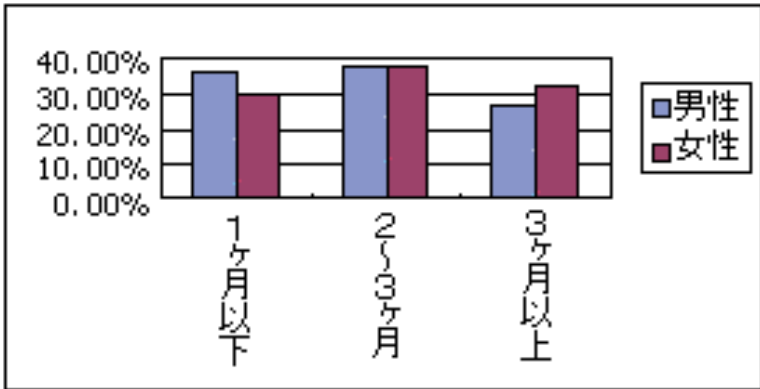
次に、調査結果は以下の通りである。

- ① 「就職活動中、他人のお世話になったことがあるかどうか」について、女子学生は、お世話になった人数比率(59.7%)が男子学生よりも多く、それに対して、男子学生は、自力が多かったということが分かった(46.3%)。

第1図 男女別の履歴書提出数の比較



第2図 男女別の求職時間の比較



- ② 男女別の履歴書の提出部数からみると、女子学生は、履歴書の提出部数が男子学生よりも多いことが分かった（20通以上、履歴書を提出した女子学生は、男子学生より11%も多く、それに対して、5通以下しか履歴書を提出しなかった男子学生は、女子学生より11パーセントも多かった）。
- ③ 男女別での仕事を探す時間からみると、女子学生は、男子学生より長いことが分かった（1カ月以下しか時間をかけなかった男子学生は、女子学生より5.7%も多く、それに対して、3カ月以上も時間をかけた女子学生は、男子学生より5%も多かった）。
- ④ 男女別での契約数から見ると、男子学生の方が、女子学生より多いことが分かった。すなわち、男子学生は、平均して3.03社であったのに対して、女子学生は、平均して2.96社であった。
- ⑤ 仕事を探す時間のコストとメンタルなコストからみると、女子学生は男子学生よりも高いことが分かった。そうであるがゆえに、農村地域から入学した男子学生の比率は、女子学生よりも高く、卒業後、彼らは農村部に戻らず、大・中都市地域に就職することになる。また、男子学生の求職願望は女子学生よりも強く、その結果、男子学生は、女子学生と比較すると求職の難しさがより高くなってくるのである。但し、現実とは異なり、

このような状況と、一般的な労働力市場での女性に対する格差の問題は、ここでは、残念ながら把握することは不可能である。

就職難と同様に、女性の失業問題も存在している。すなわち、全国労働組合総会は、1993年に、1,230社の公有制企業に対して調査を実施したが、これらの企業では、92万人の従業員を有し、その中で女性従業員総数は、37%を占めていた。

失業とレイオフ女性従業員数は、2.3万人も存在し、従業員総数の2.5%を占め、失業とレイオフ従業員総数の60%を占めていた。

このデータには、7省と10市のデータが含まれており、代表的なものと考えていいだろう。

別の全国的データでも、前述したデータの正確さを証明することができる。すなわち、全国労働組合総会の統計データによると、1996年のレイオフ従業員の中で、女性は59.2%を占め、その数は約56万人であり、それに対して、男性は40.8%しか占めていないのである。

これは女性従業員が全従業員の39%をしか占めていないことと極めて強烈なコントラストを際立たせているのである。

企業は、従業員を削減する時、女性レイオフ従業員の方が男性よりも多く、さらに加えて再就職する人数の中で、女性は男性よりも少ないのである。

(6) 職業構造中のジェンダー

職業構造は、就業人口のそれぞれの職業での分布を指し、女性の就業、或いは女性の経済的参与の尺度を律することである。

それは、或る職業の性別比率と或る性別による職業によって構成されている。

社会学者による指摘により、職業構造は、極めて広範囲に人々の社会的地位構造を反映していることが分かったが、差し当たり、中国人女性労働者は、或る職業の中に占める比率においても、職業構造においても、さまざまな不平等を体現させられており、以下のような深刻なジェンダー問題が存在していると言える。

① 職業比率とジェンダー

中国婦人連合会と国家統計局は、全国の30省、404県、市および区の48、192人をサンプリングし、第2期女性の社会的地位の調査を実施したが、調査結果によれば、1999年の都市部の在職女性の年間所得は、7、409.7元であり、これは男性所得の70.1%であり、男女の所得格差が1990年と比較すると7.4%も拡大していることを明らかにした。

女性従業員は、レイオフ従業員の平均数の22.2%を占めているが、再就職率は、僅かに10%前後であり、再就職を求めている女性従業員の半分以上が年齢や性別での差別を受けていることが感じられる。

② 労働力市場による再就職女性の利益の軽視

別の調査によれば、中国人女性は、仕事を選択する時、良い仕事環境で選ぶ人は88.8%、稼ぎの多さによる選択は81.1%、そして、リスクの大きさ、競争の熾烈さによる選択は僅かに43.8%である。

既に就職している女性では、国家による配分、或いは就職活動による選択者は48.3%を占め、自ら仕事を新規創立した女性は22.9%を占めている。

「仕事の成功の獲得」と「暖かい家庭の形成」との選択では、25%の女性が前者を選び、65%の女性は後者を選択している。

③ 職業構成とジェンダー

女性の仕事への関与は浅く、子育てや家事などに多くの時間や精力を投入しなければならないために、女性労働は、仕事の効率に大きな影響を与えられている。

これこそが、企業管理者の女性労働に対する不安や女性を差別する原因であると考えられる。

就職構造について考える場合、中国労働組合総会の統計による1996年の中国女性女性の職業分布構造が参考になると思うので、以下、列挙することにする。すなわち、農業は59.44%、工業は17.22%および科学研究技術は30%未満であり、かつその仕事の多くが事務や管理等であり、技術的仕事の従事者は2%、そしてリーダ層は僅かに1%である。

総じて言うならば、男性と比べ、女性の職業分布は、主に肉体労働や人気のない職業に集中している。

このような低い職業構造の消極的役割は、性別による職業選択をパターン化することであり、さらに性別による職業の分断、或いは女性の就職の限界化を招来し、女性の職業上の地位の下落をもたらすことになる。

中国における現在の経済発展レベルからみると、農村部であれ、都市部であれ、女性労働力は、強調するまでもなく中国の経済発展にとって必要不可欠な労働力資源である。労働力市場による労働力の配分であれ、かなりの女性労働力が必要であり、少なくとも中国人女性の労働参与率は、世界平均の水準に到達しているのである。

WTOへの加盟以来、労働力水準の向上と労働力供給の市場化に伴い、失業者数は、ますます増加してきており、楊 宜勇博士の予測によると、2020年の中国は、依然として9,300万人のポストが不足するとのことであるが、これまでに述べてきたことから理解されるように、女性の就業および就業条件の改善は、喫緊の課題なのである。

Ⅲ. 理論的分析

女性は、なぜ労働力市場で不利な位置にいるのか、女性の競争力は、また、そもそも男性よりも劣っているのか、そして、女性の人的資源のレベル（教育と素質）は、総体的に男性よりも劣っているのか？という問題に関する経済学的分析には、以下のような2点について注意する必要があると考える。すなわち、先ず第1点は、就業先の相違と就業の格差を区別する必要があるということである。次に注意すべき第2点は、就業に関する不平等の市場効果を論証する必要があるということである。

社会学的分析でも、同様に2つの点について注意する必要があると考える。すなわち、先ず第1点は、労働力市場における男女差別の歴史的淵源の遡及であり、第2点は、社会的影響、保障政策および制度の作用を論証する必要がある。

本稿では、経済学的分析に焦点を置き、女性の就業格差と就業条件の改善の

難しさを理論的に論証し、その結果として、中国における社会経済的現象の認識を新たにしてもらうことを意図するものである。

1. 差別の経済学的意味

「不平等に取り扱うことは差別である」。

差別は、明らかな貶義語であり、個人、或いは団体に対する不公正な評価・不公平な態度を意味している。

経済学的視点から見れば、個人の労働力市場での価値は、限界生産力に影響するすべての需給の要素により決定される。

生産性に関わりのない要素が、労働力市場で正、或いは負の価値を取得すると、差別は発生する。

同様の生産性上の特徴を持っている労働者は、ただ彼らの所属する組織では異種であるために、異種の処遇を受けることになるが、これこそが労働力市場における差別なのである。

経済的不平等は、差別を意味してはいない。

所得格差は、直接的に性別と関わっており、所得の変化は、限界生産力と労働時間数の変化を反映しており、そうであるがゆえに、教育レベル、労働の技能レベルおよび労働経験等の要素がこの変化を引き起こすことになるが、これらの要素以外の条件こそ労働力市場における差別なのである。

2. 労働力市場における男女差別の淵源

男女の就業上の差別は、なぜ存在可能なのか、また、その特徴と作用とは何であろうか、そして、なぜ或る社会では、その差別の力がより強いことになるのか、さらに、なぜ女性に対する差別はより多くなるのか、かつまた直接的なのであろうかという問題について、以下、考察していくことにする。

労働力市場における差別には、3つの由来がある。すなわち、その先ず第1は、個体の差別は、故意的な好き嫌いに由来しており、これは、或る人が特定の人と付き合いたくないことから生じる差別である。

第2は、統計的な選択に由来しており、雇用者は、先天的に或る群体に対する特徴の差別認識を、特定の個体に無理に押し付けつることによって生じる差

別である。

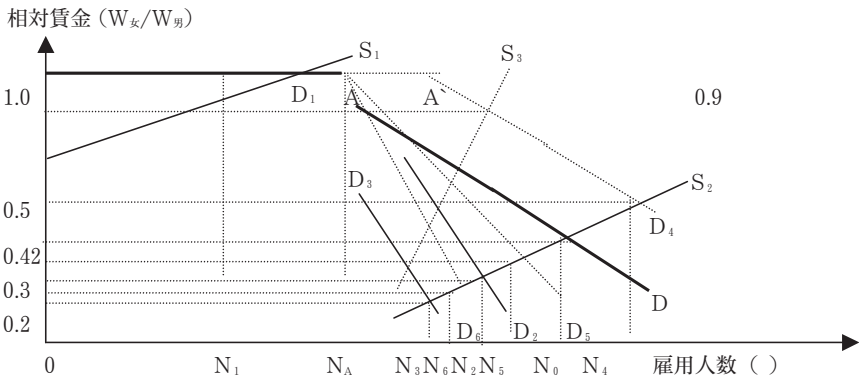
第3は、非競争性の労働力市場に由来しており、或る制度、慣習により生じる差別である。

ここで言う 個体とは、雇用者、従業員および顧客のことであるが、本稿では、雇用者に限定した差別を例にしながら論述していく。

このような分析では、3つの基本的仮説を前提条件にする必要がある。すなわち、その第1は、雇用者は、男女差別こそ故意的に良いという考えを持っている。第2は、労働力市場と商品市場は競争性を持っている。そして、第3は、男女労働力の労働生産性は同一であるということである。

前提条件に基づき、競争下での労働力市場と商品市場が存在し、雇用者は、生産性が同一である男女の労働力に直面して、モデルIのように行動する。

第1図 モデルI



第1図のモデルIには、4つの意味がある。すなわち、その第1は、雇用者が、男女の差別意識を持っていない場合、男女の従業員の賃金は同一であり、女性の従業員に対する需要曲線は D_1 であり、相対的賃金は1である。

雇用者が、かりに男性従業員の方が良いと思うならば、女性従業員の均衡賃金は必然的に低くなり、採用数は減少し、女性従業員に対する需要曲線は D_2

であり、相対的賃金は、0.3になる。

かりに女性従業員が男性従業員と同一の賃金を要求すれば、雇用者は存在しなくなる。但し、相対的賃金が $3/4$ 、 $1/2$ 、 $1/4$ 、或いは $1/10$ になってくると、雇用者が出現してくるかもしれないが、これは雇用者自身の差別意識の度合いによって決定される。

雇用者の差別意識の傾向が強くなってくると、需要曲線の位置が低くなっていき、例えば、 D_3 で相対的賃金は0.2になる。

そうすると、労働力市場における女性従業員に対する需要曲線の形状が変化し、個々の企業の需要曲線はDになる（太線部分）。

相対的賃金が1の場合の水平部分、すなわち、需要曲線 D_1 は、女性従業員に対する差別がない企業の総合的需要を表しており、下への傾斜部分は、女性に対する差別がある企業の有限需要を示している。

曲線の上側は、雇用者の差別傾向が弱く、下側は雇用者の差別傾向が比較的強いことを意味している。

次に、第2は、需要が一定で、かりに女性従業員の供給が比較的少なく、 S_1 になる場合、彼女等は、直ちに全く差別意識のない雇用者に雇用されることができる。

かりに女性従業員の供給が比較的が多く、 S_2 になる場合、彼女等の一部は、差別傾向がある雇用者に雇われなければならなくなり、どうしても男性従業員よりも低い賃金を受け取ることとなる。

供給が一定で、差別意識のない雇用者が増大する場合、需要曲線の水平部分は A' へ延伸し、需要曲線は $D_1 + D_4$ に変化し、相対的賃金は0.5になり、多くの差別意識のない雇用者が出現し、それまでよりも多い女性従業員を吸収することになるが、僅かの女性従業員は、差別意識をもつ雇用者に雇われることになる。

第3は、雇用者の男女に対する差別意識の程度に差がある場合である。

或る雇用者は、相対的賃金が少し低くなると、直ちに女性従業員を雇い、また或る雇用者は、必ず賃金の格差が十分に大きい時しか女性を雇わないこともある。

雇用者の数が一定で、ただ差別傾向が強くなってくると、需要曲線の下向け部分は、さらに急激に変化して D_5 のようになり、相対的賃金は低く、0.34となる。これに反して、雇用者の差別傾向が下がってくると、相対的賃金は、0.34よりも高くなってくる。

第4は、相対的賃金が、供給の弾力性と負の相関にあり、需要の弾力性と正の相関がある場合である。

供給の弾力性が小さければ小さいほど、供給曲線の角度が急になり（図 S_3 ）、相対的賃金は大きくなって0.9になる。

供給の弾力性が大きければ大きいほど、供給曲線は平坦になり（図 S_2 ）、相対的賃金は小さくなって、0.42になる。

需要の弾力性が小さければ小さいほど、需要曲線の角度は急になり（ D_6 ）、相対的賃金は小さくなって、0.27になる。

需要の弾力性が大きければ大きいほど、需要曲線は平坦になり（図 $D_5 \cdot D_4$ ）、相対的賃金が大きくなって、0.34、或いは0.5になる。

確かに現実の労働力市場では、このような現象が存在していることは事実である。すなわち、技術的、或いは知識的な要素が低い仕事は、労働力供給の弾力性が大きくなり、労働力が差別される可能性が多くなり、相対的賃金は小さくなるが、逆もまた然りである。

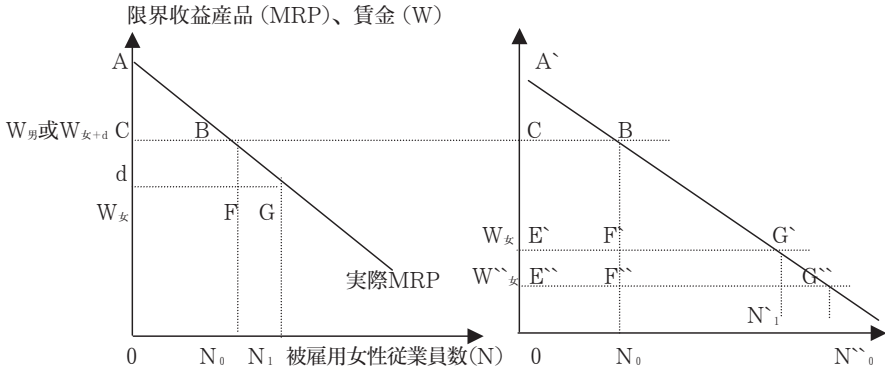
3. 労働力市場における男女差別の経済的効果

差別は、差別者と被差別者の収入にいかなる影響を与えているのか、また、誰がその受益者になるのか、そして、男女差別は、どの程度で市場の均衡に影響を与えるのであろうか、さらにまた、労働力市場における効率や福祉は、いかなる影響を受けるのであろうかといった問題を次に考察していく。

労働力市場における男女差別とは、雇用者がさらに多くの男性従業員を雇用し、或いはさらに少ない女性従業員を雇用することである。また、男性従業員に高賃金を支払い、或いは女従業員に、より少ない賃金を支払うことである。

仮説に基づき、男女従業員は、同一の労働生産性を持っているものとする、モデル2は次のように示される。

第2図 モデルⅡ



MRPは、或る労働力市場におけるすべての実際の限界収益生産性を示しており、 d は女性従業員の生産性が、雇用者に主観的に差別されている度合いを示している。

このような状況の下では、男性従業員の賃金率 ($W_{男}$) は、MRPと同じ場合にのみ市場均衡が実現される。但し、女性従業員に対しては、賃金率 ($W_{女}$) が企業の主観的価値と同じ場合にのみ、市場均衡は実現される。すなわち、

$$MRP - d = W_{女}、或いは MRP = W_{女} + d$$

女性従業員の実際の限界収益率は、男性従業員と同一であることが仮定されている。つまり、

$$MRP = W_{男} = W_{女} + d_0$$

これで明らかのように、 $W_{女}$ は、 $W_{男}$ よりも小さい。

第2図のモデルⅡは、以下のように4つの問題を説明しているのである。

①男女差別が故意に良いという雇用者が、 $W_{男} = W_{女} + d$ の場合、 N_0 の女性従業員を雇用したいが、 $W_{女}$ の賃金しか支給したくない。但し、利潤の最大化を追求する雇用者にとって、彼等は、 N_1 名の女性従業員を雇用するべきである。換言すると、 $MRP = W_{女}$ の時まで雇用するべきである。

差別傾向を持つ雇用者の利潤は、総収益から賃金総額を差し引いたものである。すなわち、

$$\Delta AEFB = \Delta 0ABN_0 - \Delta 0EFN_0$$

差別傾向を持っていない雇用者の利潤は、総収益から差別傾向を持つていない雇用者から支払われた賃金総額を差し引いたものである、すなわち、

$$\Delta AEG = \Delta A0N_1G - \Delta E0N_1G$$

差別を堅持するため、或いは差別効用を獲得するために、差別傾向を持つ雇用者は、どうしても一部の利潤を放棄しなければならない。すなわち、

$$\Delta FBG = \Delta AEG - \Delta AEFB$$

ΔFBG は、ベッカーの主張のように、"差別の維持、或いは差別の購入に対して、雇用者は、相応の費用を支払うことが当然である"。

② $\Delta CEBF$ は、雇用者の差別傾向 d による収益である。この収益は差別の効用である。第2図のモデルⅡを見ると、雇用者の差別的雇用は、利潤 ΔFBG よりも大きい。すなわち、差別による満足は、コストよりも大きく、労働力市場における差別の抑止は非常に困難であることが分かる。

③ ΔFBG は、雇用者にとっての差別のための利潤損失である。換言すれば、雇用者が、差別効用を実現するために支払った費用（或いは差別の価格）であり、差別程度 d の大きさがこの費用の制約条件である。

D が大きければ大きいほど、 EC 間の距離は大きくなって $E'C'$ になり、 N_0 は原点に近く、 FB の距離は大きくなって $F'B'$ になり、 ΔFBG は増加して $\Delta F'B'G'$ になる。

実際、雇用者は、女性従業員に支払う賃金が低ければ低いほど、被雇用女性従業員数は少なくなり、雇用者がこのような強烈的差別に支払う費用は高くなっていくのである。すなわち、雇用者が、差別による最大の満足を楽しむために、ますます増大していく費用であり、 $\Delta BF'G'$ 、或いは $\Delta BF''G''$ を支払っていくのである。

これに反して、差別が最小の製造業者（雇用者）が、大量の低価格の女性労働力を雇用して生産コストを下げると、規模による報酬が一定の下では、長期

的に拡大していくと、差別の大きい製造業者（雇用者）をこの業界から駆逐していくことになる。

差別の価格は、直接、差別行為を決定し、かりに差別の価格が最も高く、さらに雇用者の利潤損失が効用収益よりも大きくなれば、雇用者は、自らの行為を調整し——或いは差別の度合いを減少させ、さらにより多くの差別を放棄されることになるか、或いは差別を堅持し、競争市場で罰を受け、さらに競争市場から退出させられることになる。

④労働力市場における差別傾向をもつ雇用者の存在により、 $N_1 - N_0$ の女性従業員が雇用されないことに加え、雇用される女性従業員の賃金も高くない(W_k)。

そうであるがゆえに、女性従業員は、福祉の $\Delta FN_0, GN_1$ を損失することになるのである。

雇用者の差別が相対的に弱い場合、 N_0 の女性従業員を雇うことが可能であり、賃金は、男性従業員よりも低いものの、 W_k を採用することができ、女性従業員の福祉の損失も少ない。

雇用者の差別が相対的に強い場合、雇用者は、 $N' - N_0$ 、さらに $N'' - 1 - N_0$ の女性従業員の雇用を減少させ、女性従業員の賃金も W_k から W'_k へ、さらに W''_k にまで下げることになり、その結果として、女性従業員の福祉の損失は大きくなる。

「人類のすべての活動は、効用最大化の動機を含意している」、という言葉があるが、最高の効用は、故意に良いとされる最大限の満足を体現している。差別傾向を持つ雇用者の追求する物は、利潤の最大化ではなく効用の最大化である。

競争的な商品市場と労働力市場での利潤の最大化は、企業が投入した資本から正常な収益を獲得するという企業にとって最も理性的選択である。

モデルからみても明らかなように、利潤の最大化企業（例えば、非差別的企業）は、差別傾向を持つ企業よりも大きな収益を獲得したことがわかる。

競争は、差別傾向を持つ企業を懲罰し、差別の程度を下げ、或いは持続させ

ることができないようにしている。

「かりに或る人（雇用者、顧客、従業員）が、差別傾向を持っているならば、必ずや、そのための費用を支払うことになるのである。このような問題を簡約化して見ると、我々は、やっと偏見や差別の精の髄に触れることが出来たのである。」。

差別効用の追求は、労働力市場における差別の根源である。男女差別の商品の特長は、労働力市場における差別の性格を体現している。

差別の作用は、差別者と被差別者双方の福祉の損失であることに加え、男女差別は、差別傾向を持つ者の収入を増大させることも出来なければ、短期的に高い代価を支払う可能性もあるのである。例えば、流失した市場利益、機会コストおよび法律による巨額の懲罰が挙げられよう。

差別のコストは高くなり、経済理論上での推測も可能であり、経済の発展やさまざまな努力を通して、ますます多くなってきている無差別の個体が差別傾向を持つ個体と代替し、賃金差別、就業差別および職業の差別は、競争の中で徐々に消えていく運命にあると言えよう。

IV. 結 語

以上のような経済分析から、労働力市場における男女差別は、差別傾向を持つ側の利益を増加させ、被差別者の利益のみを損なわせるのではなく、逆に、被差別者が損害を受けると同時に、差別傾向を持つ側も、根本的に経済的利益の最大化の実現不能に加えて、高い機会コストや賞罰のコストを支払わなければならないことが理解されたことと考える。

就職差別を受ける集団は、一般的に経済的には少数である。すなわち、この集団が、少数の資源賦存と資本ストックを占有しているのである。そうであるがゆえに、経済的多数の集団は、少数に対する差別が極めて容易に可能である。彼等は、充実した資本と資源によって、「差別を消費することができる」のである。

効用が最優先の原則こそ、差別という悪習を取り除き難い経済的原因である。

制度と観念以外に、男女の就業上の差別は、「商品的」特徴を持っている。

男女の就業上の差別の中で、利益を獲得する人は誰も存在していないのである。

かりに、差別傾向を持つ者が、効用の満足を獲得しても、彼は同時にそのための代価を払わなければならないのである。

被差別者の利益は、絶対的な損失を受けているにもかかわらず、差別傾向を持つ者は、所得による被差別者に対する補償をすることさえ考えていないのである。

市場の中で、一部の人のみが利益を獲得し、その一方では、別の人は、その結果としての損失を受けているわけであり、経済的効率は低く、パレート最適を実現することは不可能であると言えよう。

注

1)

$$(1) \text{ 労働参与率 (LFPR)} = \frac{\text{労働力人口}}{\text{潜在労働力人口}} \times 100\%$$

労働力人口とは、政府や企業に雇用されている者と自営業従事者であるが、中国の就職統計の労働力人口には、軍人、在学中の学生、専業主婦、退職者、病気による中退者、労働力としての機能を失った人、服役囚、労働を望まない人、家内農場或いは家内企業で労働時間が週、15時間以下の人は、含まれていない。

潜在労働力人口とは、16歳から60 (55)歳までの人口であり、労働人口と失業人口の合計である。

(参考文献)

- 〔1〕 国際劳工局「2000年の世界労働報告」、中国の労働・社会保障出版社、2001年10月
- 〔2〕 UNDP(1995), *Human Development Report 1995*, Oxford U Press
- 〔3〕 『中国婦女統計資料1949～1989』、『中国統計年鑑』(1990、1991、1994)、中国統計出版社
- 〔4〕 『中国統計年鑑』1997年、1998年、1999年、中国統計出版社
- 〔5〕 中国労働組合総会女性工作委员会、1988
- 〔6〕 戴園晨・黎漢明『双軌制下工資收入及其對労働力需給の影響』、『経済学動態』、1995年10期