

職業別にみた女性の教育投資費用分析

18H2008 稲垣南瑠

1. はじめに

女性にとって学歴が有効な職種とはなんだろうか。本稿では職業別教育投資費用分析を行い、女性の学歴と職種の関係について明らかにすることを試みた。

近年女性の大学進学的重要性が高まり、女性のライフスタイルは時代とともに変化している。例えば女性の管理職や検察官や医師などの難関な資格を有する女性が上昇傾向にあることだ。また家庭内の女性の就業に対する意識も変化してきている。今まで女性の就業状況はM字カーブのような結婚・出産後に退職する女性が多かったのに対し、近年では結婚・出産後も継続就業する女性が増えつつある。

小松(2019)は出生離職後の再就職というテーマで再就職した女性たちがどのような職種か、前職の勤続年数など再就職する条件について調査した。『全国就業実態パネル調査 (Wave 1 ~ Wave 3)』の個票データを用いて、イベントヒストリー分析の離散時間多項ロジットモデルで分析を行った。結果は次のようになった。高卒より大卒のほうが非正規で就業しやすい。再就職を抑制する要因は夫の収入と家族のサポートが困難な状況であり、反対に医療系もしくは事務系の職種で勤続年数が長い人は再就職しやすい。しかしそれ以外の職種で勤続年数が短いと評価されないことや同一職種の再就職が少ないことが明らかとなった。

遠藤(2018)は大卒女子の人的資本を労働確立の前と後でどの程度経済効果を生み出すのか、公的収益率を用いて検証した。厚生労働省『平成27年度賃金構造基本統計調査』と総務省統計局『家計調査』の平成27年のデータを使用し、就職後の税収便益から公財政の負担がどの程度の効果があったのかを分析した。分析結果では、労働確立前で男女差は-1.0%であるのに対し、労働確立後では-2.8%となり男性を大きく下回ったが、女性は進学すると教育投資費用は将来に得られる収入で回収できることは証明された。

しかし先の2つの先行研究では、遠藤が使用したデータの調査時から近年にかけての女性の就業状況は変化していることと、職種別の観点から教育投資費用分析を行われていないことが問題として挙げられる。また小松は他のデータ・分析方法を用いたときの結果が自身の分析結果と同様になるのかを課題としていたから、学歴が有効な職種や再就職しやすい職種、女子の大学進学率の有効性はどの程度あるのかの3点について明らかにすることを目的とした。

2. 男女間の3大学格差について

ここでは男女間の賃金・就業・教育の3大格差の現状について述べる。まず厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』を用いて賃金格差をみると、一般労働者の賃金で男性を100とした場合、女性の賃金水準は74.3であり、年齢別では50代をピークに男女間の差が開いている。学歴別では高卒から大卒になったときの賃金の増加額は女性より男性の方が大きい。しかし院卒になると男性より女性のほうが上回っている。役職別では先と同様に昇級に伴う賃金の増加額は男性の方が大きい。以上から賃金

格差は年々格の幅は狭まってきているが、男女間で大きく差が開いている。また女性は50代でピークに達することから定年まで勤めている人が少ないことが考えられ、男女間賃金格差は先進国の中でも上位にあがるのが問題となっている。

次に就業格差では女性の継続就業の状況を述べている。樋口・坂本・萩原(2016)では結婚・出産が起こる就業行動にはどのような時間的・経済的制約要因があるのかについて調査した。その結果、結婚後の継続就業率は夫の収入や学歴、出産後の継続就業率は家庭内の育児・家事の協力と育休を取りやすい企業に勤めていることが関係していることが明らかとなった。また勤続年数が継続就業に有効性を持つことを平尾(2005)は述べている。つまり女性の継続就業の要因となるものは勤続年数と育休の取得率が多い企業、夫の収入であることが述べられている。

ではこれらのことを踏まえて現状をみていくと、継続就業率は年々増加していき全体の7割以上が結婚後も働いている。出産後は女性の全体の半分は就業しているが、残りは退職している。しかし出産後の継続就業率は3割ほどであった1980年代と比べ、2000年代に入ると育休制度の利用者が増えたこともあり5割まで上昇した。出産後の女性の就業形態をみていくと、子どもの数が少ないほど正規で就業し、継続就業率も上がる。反対に子供の数が多くなるにつれ、非正規で働く人が増えている。また継続就業の要因であった育休の企業割合と夫の収入、勤続年数の現状についてもみると、育休制度の導入率は全体の7割、女性の育休取得率は8割、男性が1割となっている。男性は育休を取りにくい状況にあることが考えられる。

収入は以前まで夫側が多いと妻は就業しなくなるという状況がみられたが、現在では夫の収入が妻の就業に影響は少ないと考えられる。また妻たちが結婚出産後に働く理由として多く挙げられたのが、自分たちのスキルや経験を活かしたいという理由から働くことに対して積極的な姿勢がみられる。勤続年数について男性は正規で長期の勤続年数者の割合が全体的に多く、非正規になるとその割合は減少する。一方で女性は正規で長期の勤続年数者の割合がどの職業でも低く、非正規では5年未満の就業者の割合が多い。

最後に教育格差では男女の大学進学状況についてみてみる。進学率は男子の方が女子よりやや上回っており、大学院の進学率になると男子と女子の差が大きくなる。また学部の割合においても男女に偏りがみられることがわかった。また、男性は女性より高卒から働き始める割合が多いのに対し、女性は短大・専門・大学など進学してから就業する割合が多かった。また女性の職業別では事務系・接客の職種に就いている割合が多く、大卒者になると専門職が多くなる。橘木は学歴別に女性が特定の職種に集まる傾向について述べている。超高学歴層は自分のワークライフバランスを重視した専門職に、高学歴層はホワイトカラー職やサービス職、低学歴層は特定のスキルを必要としない事務系の職種に就く傾向があることを述べている。

3. 職業別教育投資費用分析

ここでは職種別教育投資費用分析を行っていく。厚生労働省『令和2年賃金構造基本統計調査』を使用し、ミンサー型収益率を扱う。

ミンサー型収益率(Mincer(1974))は、人的資本に対する投資つまり教育費用を労働者の賃金水準の決定に結びつける2次式で近似される式で構築される。労働者の時間当たり賃金率(W)の自然対数値が、教育年数(S)および潜在経験年数(学卒後経過年数, X)で表すことができ、 u は観察されない賃金決定要因とした。ミンサー型賃金関数は下の式のとおりである。

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X_2 + u$$

上式から教育年数（S）の回帰係数は、教育年数が追加的に1年長くなることにより賃金が $\beta_1 \times 100\%$ 上昇することを意味している。上式を用いて、説明変数には勤続年数、学歴、年齢を、被説明変数には職業別に1年間の総所得を当てはめ、回帰分析を行った。

表1. 推計結果

企業規模10人以上				
	専門的・技術的職業従業者	事務従業者	販売職業従業者	サービス職業従業者
男性				
教育年数	360.5*** (69.3)	144.1*** (38.1)	217.3*** (70.2)	129.2*** (47.1)
年齢	52.3*** (19.3)	19.5* (10.4)	-3.4 (18.5)	-17.4 (11.1)
勤続年数	61.0 (43.3)	0.8 (23.0)	143.7** (43.2)	222.2*** (46.7)
切片	-2624.8*** (1093.9)	-1488.3** (582.1)	-261.3 (1109.7)	638.4 (730.9)
修正済決定係数	0.5190	0.2573	0.3236	0.3281
サンプルサイズ	72	72	72	72
女性				
教育年数	336.8*** (56.3)	126.5** (47.0)	243.3*** (48.8)	4.5 (37.1)
年齢	108.3*** (24.0)	91.6*** (14.8)	102.6*** (14.6)	19.3* (11.1)
勤続年数	-175.2* (75.0)	-124.3*** (34.8)	-148.2*** (40.1)	50.7 (58.3)
切片	-3201.5*** (905.9)	-732.5 (742.5)	-2834.0*** (815.0)	1612.5 (604.5)
修正済決定係数	0.5377	0.4656	0.5477	0.2873
サンプルサイズ	72	72	72	72

注：***、**、*印は、1%、5%、10%水準で有意であることを示す。括弧内の数値は標準誤差。

推計結果は表1の通りである。結果から「管理的職業従業者」において男性は一般的に定年まで勤める人が多く勤続年数も多いため、学歴が重視され企業規模が拡大するにつれ収入も多くなる。一方女性の管理職になるは長期の勤続年数が求められ、その次に学歴が重視される。また企業規模別では小企業の女性管理職には学歴を重視するといえる。

「専門的・技術的職業従業者」は年齢が大きく収入に関係すると出た。しかし年齢は同一職種への再就職なども含まれていることや勤続年数との関わりがあるため、年齢と勤続年数のどちらかを除いた分析を検証する必要があるといえる。「事務従業者」は女性の方が学歴は有利であることが明らかとなった。しかし式の当てはまりが悪いため他に要因となる説明変数が目的変数に関係していることを考慮しなければならない。「販売従業者」は女性の学歴が有効であり、小企業において学歴の効果は高いことが明らかとなった。しかし事務従業者と同様に他の説明変数が考えられる。「サービス職業従業者」は男女ともに学歴は有効ではなく、女性はこの職業の収益率はかなり低いことがわかった。

「保安職業従業者」は女性にとってこの職業は学歴有無に関係なく稼ぎにくい職業であることがわかった。また学歴は有効ではない。「生産工程従業者」は男性の学歴が有効である可能性は高いが、女性は学歴が有効ではなく企業規模別・性別に格差が生まれることが明らかとなった。「輸送・機械運転

従事者」は男女ともに学歴が収入に関係ないことが明らかとなった。「建設・採掘従事者」は学歴と年齢が収入に関係しており。女性は男性より効果は低いが一定の効果がみられた。「運搬・清掃・包装等従事者」は男女ともに学歴は関係なく、女性にとって収益率の低い職業であることがわかった。

本稿で明らかにしたかった3点のなかからまず1つ目は「販売職業従事者」、「事務従事者」、「農林漁業職業従事者」が女性にとって学歴が有効な職種である。反対に学歴が有効でない職業は「サービス職業従事者」であった。次に再就職のしやすさの職種でいうと「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」、「サービス職業従事者」、「販売従事者」となった。しかし分析結果から女性が一つの職場で長く働いてはいないことが考えられる。

大学進学率の有効性についてだが、学歴別職種別就業状況でみると、職種によって教育投資費用分が回収されないような職種もあり、結婚出産後に離職後に別の職種に就いたならば学歴が全ての職種にとって有効であるとは言いがたいことが明らかとなった。

4. おわりに

本稿では遠藤(2018)の教育投資費用分析で職種別によるものが行われていなかったことから分析を行い、以上の結果をあきらかにすることができた。しかし本稿の分析では以下のことについて調べられていない課題がある。

まず離職後の職種別教育投資費用分析である。本稿は一人の人物についての就業状況のデータを用いていないため、離職後に再び働きはじめた女性がどのような職種を選んだのか、学歴別に離職後の就職活動で選ぶ職種は異なるのかまたは同じなのかは定かではない。しかし離職後の就業状況が明らかとなれば教育投資費用はどの程度回収できたのかなどより詳細な分析が可能となる。次に他の収益率での結果だ。今回はミンサー型収益率を用いたが、公的収益率や私的収益率・社会的収益率を用いて職業別に行えば今回の分析結果の信憑性が増すことにつながる。

最後に同職種の男女間による差の要因の解明である。例えば男性のみが学歴が有効であった職種や、反対に女性の方が男性より一定の教育投資の効果があつた職種など男女間で差がみられたが、それらの要因を解明することができなかつた。以上の3点について分析を行えば、職業別の詳細な結果が得られると思われるため、今後の分析課題としたい。

【参考文献】

橋木俊昭(2008)『女女格差』東洋経済日報社 pp100~103。

厚生労働省(2006~2020)『賃金構造基本統計調査』。

総務省統計局(2010~2020)『雇用均等基本調査』

総務省統計局『労働力調査』。

男女共同参画局(2020)『令和2年度男女共同参画白書』。

国立社会保障・人口問題研究所(2015)『第15回 出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査』。

厚生労働省(2020)『令和2年働く女性の実情』。

厚生労働省(2020)『令和2年学校基本統計調査』。

遠藤さとみ(2018)『女子の大学教育投資にかかる費用対効果分析 一公的収益率の計測を通して一』。

小松恭子(2019)『出産離職後の再就職—職種と就業形態に着目して—』。

北条雅一(2018)「学歴収益率についての研究の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.694,pp20~38。