

# 男女雇用機会均等法とライフコース

－パネルデータを用いた記述的分析－

兵庫県立大学国際商経学部

菅 万理

## 要旨

本稿の目的は、日本の労働市場における男女間差別の是正について初めて規定した「男女雇用機会均等法」が、対象となった女性の労働市場での行動や成果、家族形成、さらには心身の健康などにどのような影響を及ぼしたか、ライフコースに沿った中長期的効果に注目してパネルデータを用いて実証分析することである。均等法が初めて施行された1986年以降、新卒者として就職した大卒女性とそれ以前の大卒女性では、中長期的な就労状態、婚姻、健康状態は違っていたのか。均等法直前・直後の2つのコホートをコントロールグループ、トリートメントグループと設定し、記述的な分析によってその傾向を検証した結果、家族形成、現在の就労率・雇用所得・貯蓄額等の経済的な状況について、2群間のシステマティックな違いが観察された。

Keywords: 男女雇用機会均等法、均等法第一世代、就労率、主観的健康観、うつスケール

## I. はじめに

世界各国の男女格差を多様な視点で測定している世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が発表した「The Global Gender Gap Report 2022」において、2022年の日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位と、先進国の中では最低レベル、アジア諸国の中でも、韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果を示した。中でも「経済」「政治」分野の男女間格差が大きく、0が完全不平等、1が完全平等を表す指数を見ると、教育が1.0と平等であるのに対し、経済は0.564にとどまっていた。

日本では、1985年、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を図ることを目的として「男女雇用機会均等法」（以後「均等法」）が制定され、翌1986年施行された。既に施行より37年が経過し、その間性差別禁止に関する規定が強化されてきたにも関わらず、なぜ労働市場における男女間平等が実現しないのか。均等法は目的通りの役割を果たしていたのだろうか。その効果分析は十分に行われてきたのだろうか。

本稿の目的は、日本の労働市場における男女間差別の是正について初めて規定した「均等法」が、対象となった女性の労働市場での行動や成果、家族形成、さらには心身の健康などにどのような影響を及ぼしたか、ライフコースに沿った中長期的効果に注目してパネルデータを用いて実証分析することである。

本稿の構成は以下の通りである。第2節で、「均等法」の効果を計量的に分析した先行研究を概観しながら、本稿の位置づけを明らかにする。第3節では、「均等法」の特徴と成立の背景を説明する。第4節は、データの解説である。続く第5節で仮説と分析方法を論じ、第6節で記述的な分析結果を提示する。第7節は結びである。

## II. 関連する先行研究と本稿の位置づけ

これまでの均等法の効果分析は、就労と賃金、大学進学率、結婚のアウトカム、あるいは、結婚と就労との連関に集約されている。分析結果からは、均等法は女性の大学進学率の上昇に効果があり（Edwards and Pasqual, 2003; Abe, 2011）、均等法以降の世代の大卒女性は前の世代と比較して晩婚、又は結婚の確率が低くなっていた（Abe, 2011）。大学教育と結婚の連関については、Edwards et al. (2019)が、32歳時点の結婚をアウトカムとし、均等法以降の世代で負の連関がより大きかったことを示している。また、安部(2011)によると、高学歴女性の40歳未満までの正規雇用就業の割合は高まったが40歳超では顕著な増加はみられず、その理由を未婚率の上昇と推測している。これらのいずれもが、対象者が40歳前後となるまでのデータを用いた分析である。

ところで、1986年に大卒新卒採用者として社会に出たポスト均等法第一世代は、2022年度にプレ定年年代とも言える59歳に達した。新卒者一斉採用を前提とする日本の労働市場においては、努力義務ながら採用における男女差別を禁じた均等法は、該当する大卒女性に大きな影響を与えたと推測できる。大卒女性の中で、ポスト均等法世代とそれ以前の世代で

何らかの違いが生じ、それらの違いはライフコースを通して持続していたのだろうか。それとも当初に違いが生じていたとしても、それらは次第に消滅していったのだろうか。

本稿では、ポスト均等法世代とその直前の世代で健康をはじめとするアウトカムに差があったかどうかを検証する。特に、均等法が初めて施行された1986年以降、新卒者として就職した大卒女性とそれ以前の大卒女性では、中長期的な就労状態、婚姻、健康状態は違っていたのか。均等法直前・直後の2つのコホートをコントロールグループ、トリートメントグループと設定し、記述的な分析によってその傾向を検証する。先行研究でアウトカムとされた、就労状態、賃金、婚姻状況に加え、主観的な満足度、心身の健康状態も分析の対象に含め、ポスト均等法世代の何がどう異なるかを解明する。

### III. 制度と背景

#### 1. 雇用機会均等法

1979年、「女子差別撤廃条約」（正式名:女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）が国連総会で採択され、1981年に発効した。この条約は、「女子に対する差別」が、権利の平等の原則・人間の尊厳の尊重の原則に反するもので、社会や家族の繁栄の増進を阻害し、女子の潜在能力の開発を一層困難にするものであるという認識の下に、女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要な措置をとることを目的とした。<sup>1</sup>

日本は1980年同条約に署名し、1985年の批准に当たり、国内法を整備する必要から、1985年「勤労婦人福祉法」の一部改正による「男女雇用機会均等法」（「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」）を制定した。

「均等法」は、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るための措置を推進することを目的とした。また、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念としている（厚生労働省, 2023）。

均等法は労働市場における男女間の差別的処遇を禁じる法律であったが、募集・採用、配置・昇進など主要な項目は努力義務にとどまった。また、規定に背いた場合の制裁方法は定められていなかった。

#### 2. 雇用機会均等法の規定事項とその後の変遷

当初の均等法による規定事項とその後2回の改正による変更点を比較的观点から表1にまとめた。

---

<sup>1</sup> 当時は「女子」という訳語が使用されている。

表 1: 男女雇用機会均等法の変遷

事項		1985年5月制定	1997年6月改正	2006年6月改正
性 差 別 ①	募集・採用	努力義務（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）
	配置・昇進	努力義務（女性）	禁止（女性）	・禁止（男女） ・配置に「業務の配分・ 権限の付与」を含む旨 を明記
	教育訓練	一部禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）
	福利厚生	一部禁止（女性）	一部禁止（女性）	一部禁止（男女）
	定年・解雇	禁止（女性）	禁止（女性）	禁止（男女）
	降格・職種の変 更・雇用形態の変 更・退職勧奨・労働 契約の更新	[規定なし]	[規定なし]	禁止（男女）
間接差別②		[規定なし]	[規定なし]	一部禁止
女性のみ・女性優遇		適法	女性差別として禁止 （ポジティブ・アクシ ョンは可（女性））	性差別として禁止 （ポジティブ・アクシ ョンは可（女性））
妊娠等による不利 益取扱い③		妊娠・出産・産休 取得による解雇 を禁止	妊娠・出産・産休取得 による解雇を禁止	・妊娠・出産・産休取 得その他の理由によ る解雇その他不利益 取扱いを禁止 ・妊娠中・産後1年以 内の解雇は事業主の 反証がない限り無効
ポジティブ・アクシ ョン		[規定なし]	事業主の取組に対す る国の援助	事業主の取組やその 開示に対する国の援 助
セクシュアルハラ スメント対策④		[規定なし]	事業主の配慮義務 （女性労働者を対象）	事業主の措置義務 （男女労働者を対象）
母性健康管理⑤		事業主の努力義 務	事業主の措置義務	事業主の措置義務

調停	・双方の同意が条件 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①③が対象	・一方申請が可 ・①～⑤が対象(募集・採用を除く)
制裁	[規定なし]	企業名の公表(①③が対象)	・企業名の公表(①～⑤が対象) ・報告徴収に応じない場合の過料
施行期日	1986.4.1	1999.4.1(母性健康管理のみ H10.4.1)	2007.4.1

出所: 厚生労働省(2023)「男女雇用機会均等法の変遷」より一部変更して転写

ここからは、当初の均等法の多くの項目が「努力義務」あるいは「一部禁止」であり、ハラスメントについては何ら規定されていなかったことがわかる。

### 3. 1986年施行「雇用機会均等法」の特徴

均等法制定時においては多くの事項が努力義務にとどまっていたため、実際の職場でどのような対応が行われたかを確認することは難しい。しかし、新卒者一斉採用方式を採用する日本の労働市場においては、募集・採用における事業主の行動は、メディア報道を含め、比較的公の目につきやすいものと思われる。実際、新卒者採用に当たっては、それまで男子学生に限定していた採用枠を女子学生にも広げた事業主や「総合職」という名目の職種別採用を行った事業主も多く現れ、1986年4月入社的女性社員は「均等法」第一世代と言われた<sup>2</sup>。そこで、本稿では、1986年4月以降入社の大卒女性を均等法の効果を受けた群であると仮定し、その効果の記述的分析を行う。

## IV. データ

本稿では、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター(以下、センター)が提供する「消費生活に関するパネル調査」(以下、JPSC)の個票データを用いて分析を行う。JPSCは、家計経済研究所によって開始され、1993年に24歳から34歳の1500人の女性を対象に第1回目の調査が行われた。以降毎年実施されており、全国規模のパネル調査としては日本で最も長い歴史をもつものの一つである。2017年12月の家計経済研究所の解散以来、センターが継承し、2018年度から調査の実施・運営を担っている。

対象者のサンプリングは全国から層化2段無作為抽出法により行われ、層化は全国を8

<sup>2</sup> 「均等法第一世代」の厳密な定義は存在しないが、「平成16年度版男女共同参画白書」では、「昭和61年～平成2年に総合職として採用され、今も就業し続けている均等法第一世代の男女」という表現を用いている。(男女共同参画局, 2004)

ブロックに分け、そのうえで都市階級（東京都区部・政令指定都市、市、町村）ごとに分類されている。各層への標本の配分は、各層における年齢別、配偶関係別人口数、無配偶者の単身世帯数の情報を考慮して行われている。抽出の第1段階は抽出単位として国勢調査の調査区を使用し、第2段階では選定された調査地の住民基本台帳をもとに等間隔抽出法で10余名を抽出している。

調査票は、有配偶者用、無配偶者用に分かれており、当該調査回で結婚した場合には、有配偶票に加えて新婚者用の調査票が配布されている。主要な調査項目は「家計」、「就業」、「家族・生活」である。

また、JPSCは1993年のスタート以来、ほぼ5年おき（1997年、2003年、2008年、2013年）に年齢の切れ目がないように若い対象者を追加し、対象者のグループを加えた順番に、コホートA、B、C、D、Eと呼んでいる。いずれのコホートも初回調査は1歳あたりの人数が125人前後となるように設計された完了指定数調査で行われている。（以上、センター、2023）

本稿では、コホートAを分析対象とし、詳細は後述する。

## V. 仮説と分析方法

### 1. 仮説設定

本稿では、生年コホートによって、トリートメントグループ・コントロールグループを設定し、2群間の比較をすることで雇用機会均等法の効果を記述的に分析する。

日本の労働市場では、学卒者を対象に一斉採用し、その後企業内で教育を行うという方法が取られてきたため、新規採用時における均等法の効果に着目する。新卒採用には、中学、高校、専門学校・短期大学、大学それぞれのタイミングがあるが、先行研究でもその効果が顕著に認められた大卒者に限定し、トリートメントグループ、コントロールグループの2群間で以下に示すアウトカム変数に経年的な違いがみられたかを、記述的な分析によって明らかにする。

均等法によって、ポスト均等法世代が、大卒新規採用時に優位な待遇を受けていたとすると、長期雇用を前提とする日本の雇用環境では、就労スタート時の好条件はその後も持続すると考えられ、労働市場においてはポスト均等法世代が就労上、経済的なメリットを持続的に享受していると仮定できる。

また本稿では、均等法が直接的、あるいは間接的に心身の健康に健康を及ぼしたのではないかと仮定するが、結果については双方向のメカニズムが考えられる。

もし、労働上における男性との平等な扱い（少なくともスタート時において）が心身の健康にプラスに働き、その効果が持続するならば、ポスト均等法世代の方が前の世代よりも心身ともに健康であると推測できる。一方、本質的に男女格差が激しい日本の労働市場で長く働くことが、心身の健康にネガティブな影響を及ぼすならば、ポスト均等法世代が長く働くことで、健康面にデメリットを被っているとも推測できる。

そこで本稿を予備的研究と位置づけ、均等法の健康への効果を実証的に明らかにする。分析対象とするアウトカム変数、説明変数は以下に示す。

## 2. アウトカム変数

まず、アウトカム変数を、分野別に、A) 家族形成について、B) 労働市場における行動・成果、C) 生活意識について、D) 健康について、の4つに分類し、それぞれについて以下に示す。

### A) 家族形成について

#### 有配偶

調査時点において配偶者の有無を聞いた質問項目に基づき、「配偶者がいる」を1とするダミー変数をアウトカム変数とする。なお、無配偶は、①結婚していない人 ②結婚後離死別した人を含んでいる。

### B) 労働市場での行動・成果について

#### 仕事についている

調査では毎回、「あなたは現在、仕事についていますか」と尋ねている。回答は以下の5つから選択される。

1.仕事についている 2.休職中 3.学生 4.専業主婦 5.その他の無職

このうち1.と回答したものについて「仕事についている(就労中)」と定義する。

なお、従業上の地位については、第18回調査以降は、1.正社員・正職員 2.派遣社員 3.契約社員・嘱託・その他 4.パート・アルバイト 5.自営・家族従業者 と選択肢が用意されており、「正規社員」を識別することができるが、第1回から第17回の調査の選択肢は、1.常勤の職員・従業者 2.パート・アルバイト 3.嘱託・その他 となっており、正規社員を識別できないため、アウトカム変数としていない。

#### 年間雇用所得

調査では、家計について、昨年1年間に得た収入について、収入項目別に尋ねている。「勤め先の収入」は勤め人の税込み年収であり、これをアウトカム変数の一つとした。

#### 自分名義の貯蓄額

預貯金については、個人別、家計別に尋ねているが、個人のもので預貯金があると答えた者に対して現在の金額を尋ねており、それをアウトカム変数とした。

### C) 生活意識について

### 夫婦関係に満足している

有配偶者向けの生活意識についてのセクションで、「あなたは夫婦関係に満足していますか」と尋ね、選択肢は1.満足 2.どちらかといえば満足 3.どちらともいえない 4.どちらかといえば不満 5.不満 の5つあり、1 また2 と回答したものについて「満足している」と分類した。

### 生活に満足している

生活意識についてのセクションで、「あなたは生活全般に満足していますか」と尋ね、選択肢は1.満足 2.どちらかといえば満足 3.どちらともいえない 4.どちらかといえば不満 5.不満 の5つあり、1 また2 と回答したものについて「満足している」と分類した。

## D) 健康について

### 健康状態が悪い

主観的健康観についての設問は第10回調査から導入されている。「ふだんのあなたの健康状態はどうか」との問いに1.とても健康 2.まあまあ健康 3.ふつう 4.あまり健康ではない 5.まったく健康ではない の選択肢が示され、4 また5 と回答した場合「健康状態が悪い」と分類した。

### 同世代より身体が若い

主観的健康観の次に、「あなたは、自分の身体について、同年齢の人と比べて若い方だと思いますか」との設問があり、1.若い方だと思う 2.やや若い方だと思う 3.ふつう 4.やや老けている方だと思う 5.老けている方だと思う のうち、1 または2 と回答した場合、「同世代より身体が若いと主観的に感じている」と分類した。

### うつスケール

メンタルヘルスの指標としては、第16回調査から取り入れられた、CES-D12 項目版を用いたスコアを利用する。質問は以下の12あり、それぞれについて、()内の点数を配する。全くなかった(0点)、週に1~2回(1点)、週に3~4回(2点)、ほとんど毎日(3点)。点数が高いほどメンタルヘルスの状態が悪い。11番目の質問項目については、点数を反転して集計した。

1. ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと
2. 家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと
3. 憂うつだと感じたこと
4. 物事に集中できなかったこと
5. 食欲が落ちたこと
6. 何をするのも面倒と感じたこと



7. 何か恐ろしい気持がしたこと
8. なかなか眠れなかったこと
9. ふだんより口数が少なくなったこと
10. 一人ぼっちで寂しいと感じたこと
11. 「毎日が楽しい」と感じたこと
12. 悲しいと感じたこと

### 3. トリートメント・コントロールグループ別記述的分析

すでに述べたように、トリートメントとコントロールグループの設定は、生年に基づいて行う。しかし、「消費生活に関する調査」では直接回答者に生年月日を尋ねていない。1993年10月1日に行われた第一回調査において24歳から34歳であった女性を調査対象としている。そこで、1993年10月1日時点の年齢に基づいて、生年コホートを設定した。表1に示したように、コントロールグループは、調査対象の最も年齢の高い3つのコホート(1958/10/2～1961/10/1生まれ)とした。世代による違いや労働市場の状況の影響をできる限り避けるため、トリートメントグループは最も近い3つのコホートとすることが望ましいと考えられるが、いわゆる「浪人」「留年」によって、新卒のタイミングが、生年から推定されるタイミングとずれること可能性があるため、直後のコホート(1961/10/2～1963/10/1生まれ)を外し、1963/10/2～1966/10/1生まれと設定している。

表2: 生年による雇用機会均等法の影響の有無

生年月	1986年 に達する 年齢	コホート 番号	
1958/10/2-1959/10/1	27	1	コントロール グループ
1959/10/2-1960/10/1	26	2	
1960/10/2-1961/10/1	25	3	
1961/10/2-1962/10/1	24	4	
1962/10/2-1963/10/1	23	5	
1963/10/2-1964/10/1	22	6	トリート メントグ ループ
1964/10/2-1965/10/1	21	7	
1965/10/2-1966/10/1	20	8	
1966/10/2-1967/10/1	19	9	
1967/10/2-1968/10/1	18	10	
1968/10/2-1969/10/1	17	11	

本稿では、均等法の採用の規定に最も顕著に影響を受けたとされる大卒者に絞った分析を行う。JPSC では第一回調査の参加者を「コホート A」と定義しているが、コホート A における最終学歴の分布は以下のとおりである。

表 3: コホート A の最終学歴の分布

最終学歴	人数	Percent
1	79	5.27
2	25	1.67
3	653	43.53
4	259	17.27
5	304	20.27
6	176	11.73
7	4	0.27
Total	1,500	100

1 から 7 はそれぞれ、1.中学校 2.専門・専修（高校卒せず専門・専修学校卒業）  
3.高校 4.専門・専修（高校卒して専門・専修学校卒業）5.短大・高専 6.大学（4 年制）  
7.大学院 である。

大卒者は全体の 11.7 パーセントであり、極めて小さなサンプルサイズとなるため、本稿では記述的な分析により、2 群の経年的な違いの方向性を明らかにし、今後より大きなデータを用いた計量分析を前提とした予備的分析という位置づけになる。

分析方法は、トリートメントグループ、コントロールグループの 2 群別に、それぞれの年齢における率や平均値を求め、折れ線グラフにして可視化する。対象年齢は、分析対象となる 1959 年 1 月 1 日生まれ～1966 年 10 月 1 日生まれに共通して観察できる 34 歳から 54 歳である。一方、健康に関する質問項目は途中から導入されているため、最長で観察できる期間をグラフにしている。

## VI. 分析結果

表 4 は分析データの記述統計量である。

表 4: 記述統計量

	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
トリートメントグループ	1,223	0.4677	0.4992	0	1
有配偶	1,998	0.7703	0.4208	0	1
仕事についている	1,998	0.7377	0.4400	0	1

年間雇用所得(万円)	1,934	232.4586	258.7650	0	974
自分名義の貯蓄額(万円)	1,390	552.5647	679.7878	10	6000
夫婦関係に満足	1,351	0.6025	0.4896	0	1
生活に満足	1,994	0.6735	0.4690	0	1
健康状態が悪い	1,490	0.1054	0.3071	0	1
同世代より若い	1,490	0.3745	0.4842	0	1
SES-D スコア	865	6.0116	5.2991	0	36

分析結果—トリートメントグループ、コントロールグループの 2 群別に年齢ごとに集計した率、あるいは平均値は、図 1 から図 9 に示している。

図 1 は、家族形成に関するアウトカム変数である「有配偶率」を示している。40 代初期まではコントロールグループはおおむね 90%、トリートメントグループはおおむね 70%となっている。その後 50 代に差し掛かるとそれぞれ緩やかに低下しているが、トリートメントグループの有配偶率は常にコントロールグループのそれを下回っており、家族形成に関しては、先行研究で確認された 30 代での違いが、その後も長く継続していることが見て取れる。

図 1: 有配偶率

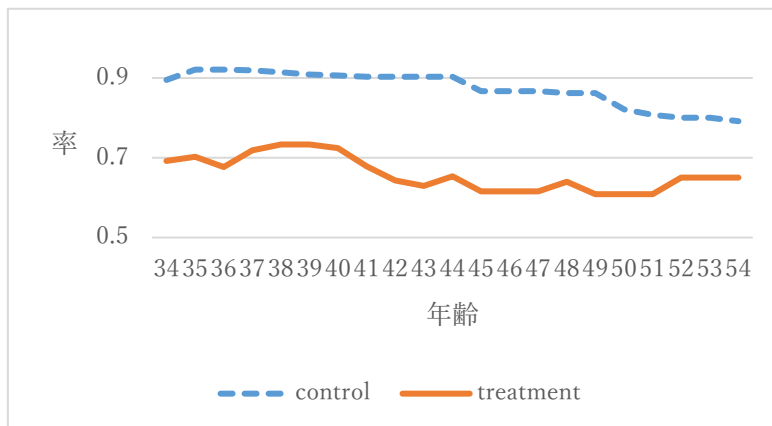


図 2 から図 4 は、それぞれ現在の就業状態、雇用による年収、個人名義の貯蓄率の群別数値を示している。これらを見る限り、経済的な側面では、ポスト均等法世代が優位な環境にあることが推測できる。

ただし、子育て時期に重なる 40 代初期までは、ポスト均等法世代もコントロールグループと同様の就労率を示しており、その期間においてはポスト均等法世代が特に優位な環境にあったとは言えないことも明らかになった。ポスト均等法世代のその後の就労率の上昇は、以前の職場に復帰することによるものか、あるいは何らかのスキルを習得することで別

の職場(あるいは産業)で労働市場への復帰を可能にしたのかは、詳細な分析によって明らかにする必要があるだろう。

雇用による年収は、43歳以降はポスト均等法世代が優位である傾向が見受けられる。個人名義の貯蓄率については、やはり40代中盤からポスト均等法世代が安定して上位となっている。

図 2: 現在の就業状態 (仕事についている率)

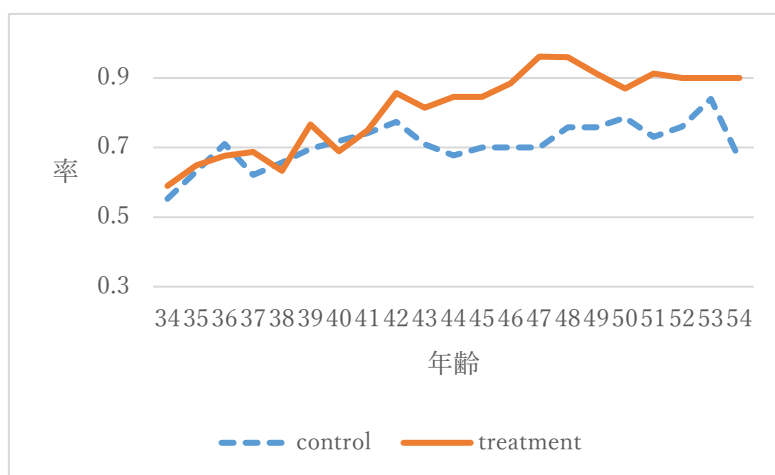


図 3: 平均年間雇用所得

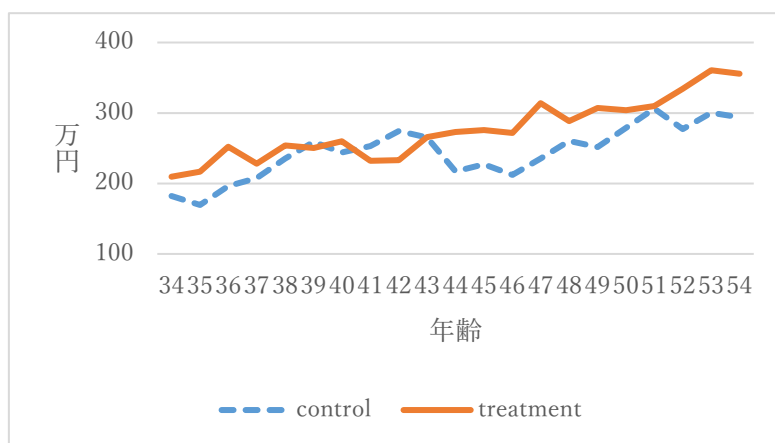
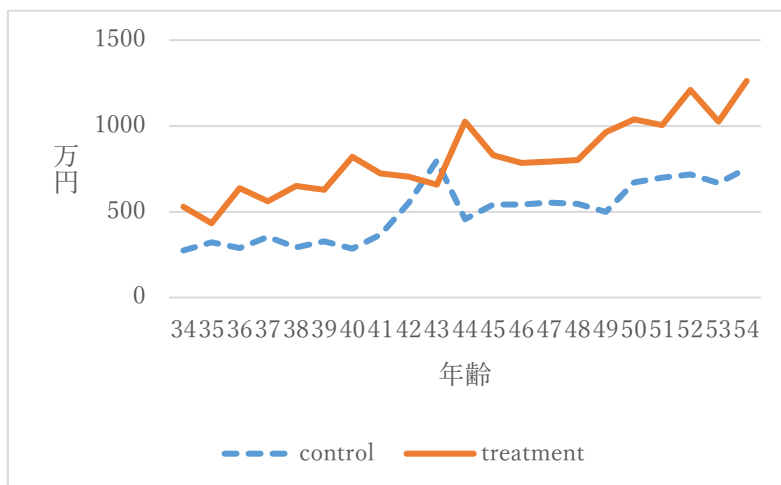


図 4: 自分名義の貯蓄額



以上、経済的な状況について、トリートメントグループ・コントロールグループ間でシステマティックな違いが観察されたが、満足度に関する指標ではどうだろうか。

図 5 は有配偶の回答者に絞って 2 群の「夫婦関係満足度」について、「満足している」率を描いたものであるが、一定のパターンは見受けられない。次の図 6 は、「現在の生活に満足している率」に関するグラフであるが、やはり一定のパターンは観察できない。サンプルサイズが小さいため、個人内のわずかな環境の変化等で結果が大きく揺らいでいることは否定できないが、やはり日々の生活に関する「満足度」は仕事や経済的状況よりもより広範な理由に左右される可能性が高いのであろう。

図 5: 夫婦関係に満足している率（有配偶者のみの数値）

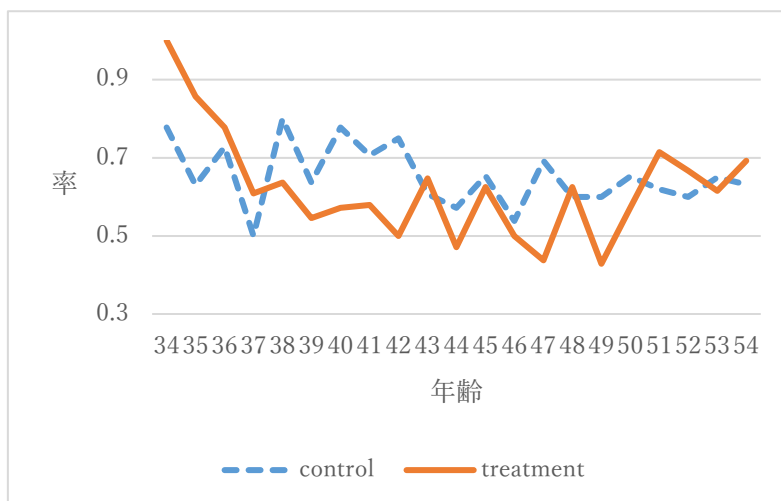
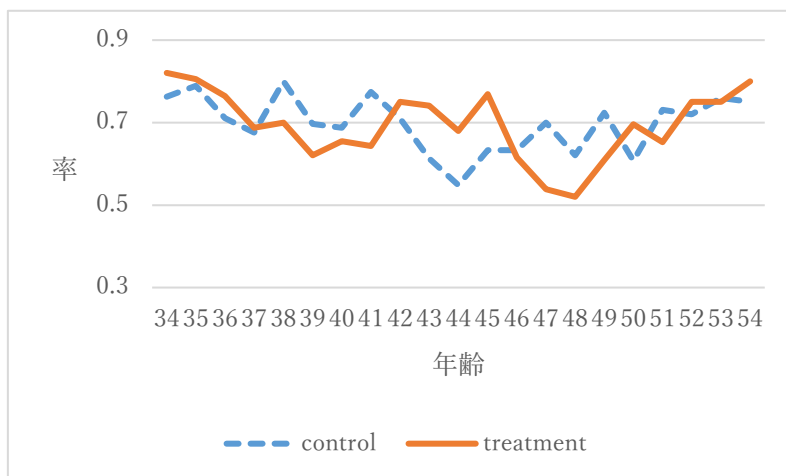


図 6: 生活に満足している率



次に、身体的健康に関する主観的な指標の結果を図 7、図 8 に示した。

図 7: 健康状態が悪い率

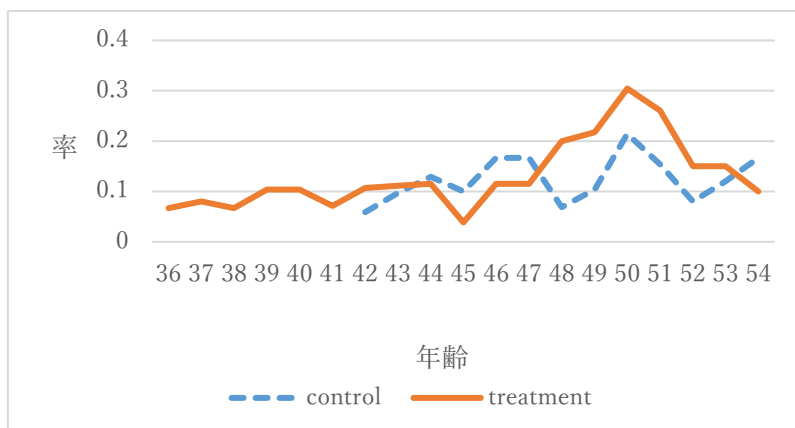


図 8: 同世代と比較して身体が若いと感じている率

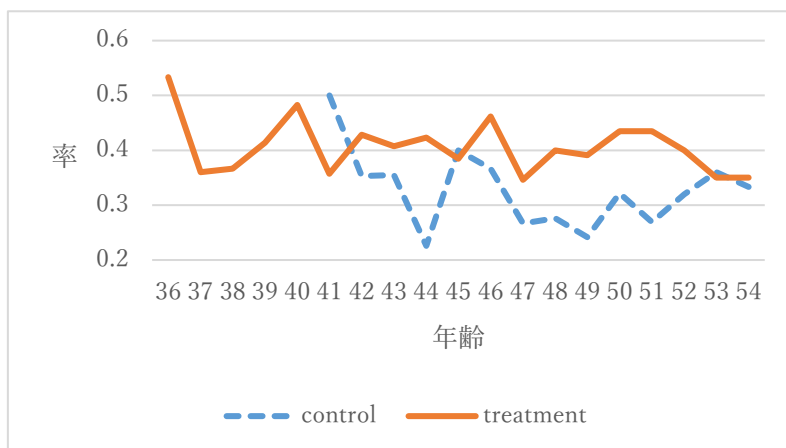
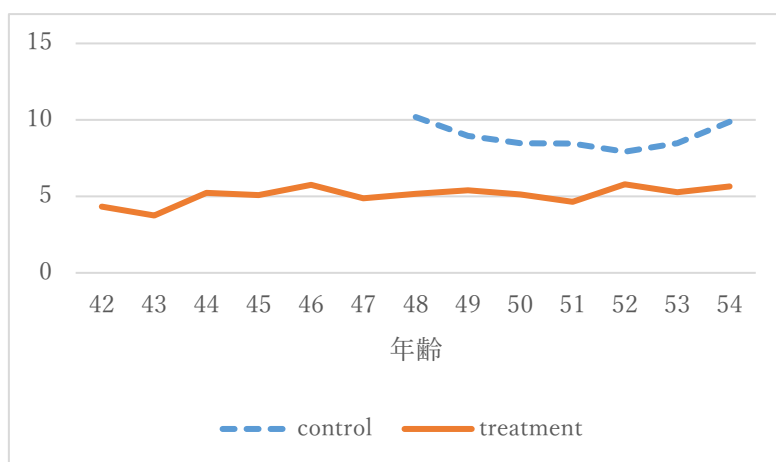


図7より、健康状態が悪い率に関しては、トリートメントグループの方が若干高め(=主観的健康観が悪い)であるように見えるが、図8の同世代と比較して身体が若いと感じている率では、トリートメントグループの方が高く(=主観的に同世代より身体が若いと感じている)、また、2本の線が交差する点もあり、一定のパターンは観測できない。しかしながら、この結果が「現在就労している」とことと何らかの連関がある可能性がある。

一方、小原・塗師本(2017)では、既婚女性の健康状態は自身の働き方よりもむしろ配偶者のそれに影響されるという結果が示されている。ポスト均等法世代であることと現在の就労状況に加え、相互作用を持つ第三の要素があるかもしれず、その解明も重要であろう。

次に、SES-D 12項目の質問から得たスコアの経過を群別に表したのが図9である。コントロールグループについては、48歳以降の数値しか得られないが、一見したところ、2群間でシステムティックな違いが存在するように見られる。この図のみから2群の違いを結論づけることはできないが、新卒時の環境が中高年期のメンタルヘルスに何らかの影響を与えているとすれば、現在の就労との関りも含め、その原因を詳しく突き止める必要があるだろう。

図9: うつスケールスコア



## VII. 結論

本稿では、「均等法」が、対象となった女性の労働市場での行動や成果、家族形成、さらには心身の健康などにどのような影響を及ぼしたか、ライフコースに沿った中長期的効果に注目し、パネルデータを用いて分析を行った。結果から、家族形成に関しては、先行研究で確認された30代での違いが、その後も継続し、長期的にもポスト均等法世代の方で有配偶率が低くなっていた。現在の就労率、雇用所得、貯蓄額など、経済的な状況については、ポスト均等法世代で優位な結果が観察された。また、うつスケールで測ったメンタルヘルスについては、ポスト均等法世代でよい状態が継続する傾向が見られた。

長期にわたるパネルデータを用いた分析から、直前の世代と比較してポスト均等法世代に経済的な状況などでシステムティックな違いが生じていた可能性が示唆された。しかしながら、本稿で行った分析は、対象を大卒に絞り込んだ小さなサンプルによる記述的分析であり、ここで得られた結果をそのまま均等法の効果と結論づけることはできない。今後はより大きなサンプルサイズを用いて、各時点の労働市場の状況や個人の異質性等を考慮した計量的、かつより精密な分析が望まれることは言うまでもない。



参考文献

- 安部由起子 (2011) 「男女雇用機会均等法の長期的効果」日本労働研究雑誌, No. 615: 12-24.
- 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター (2022) 「消費生活に関するパネル調査の概要」 <https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jpsc/>
- 厚生労働省 「男女雇用機会均等法の変遷」 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/0000087683.pdf>. 2023年3月29日最終閲覧
- 厚生労働省 「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>. 2023年3月29日最終閲覧
- 小原美紀・塗師本彩 (2017) 「既婚女性の働き方と健康状態」季刊家計経済研究 No. 114: 2-14
- 男女共同参画局 (2004) 「平成16年版男女共同参画白書」
- Abe, Y. (2011) “The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan”, *Journal of the Japanese and International Economies*, 25: 39-55.
- Edwards L. N., Hasebe, T., Sakai T. (2019) “Education and Marriage Decisions of Japanese Women and the Role of the Equal Employment Opportunity Act”, *Journal of Human Capital*, vol.13, no.2: 260-292.
- Edwards L. N., Pasquale, M. (2003) “Women’s Higher Education in Japan: Family Background, Economic Factors and the Equal Employment Opportunity Law”, *Journal of the Japanese and International Economies*, 17: 1-32.