

職業とタスクからみる仕事内容のジェンダー格差

学習院大学法学部准教授 麦山 亮太



～要旨～

日本の男女間賃金格差はこの数十年間で徐々に縮小しているものの、依然先進国のなかでも大きい水準にある。こうした格差を生じさせている重要な要因の一つは、男女の従事する仕事が異なることにある。本稿では、第一に、職業とタスクという仕事の測定方法について紹介する。第二に、日本において被雇用者の職業分布、および従事するタスクの分布が男女でどの程度異なるのか、またそれが1980年から2020年にかけていかに変化してきたのかを明らかにする。第三に、こうした仕事の違いが男女間賃金格差を実際に生んでいることを明らかにする。第四に、関連研究の紹介を通じて、こうした男女の仕事の違いは、ジェンダー規範の影響を受けた労働者や雇用主の行動、あるいは労働市場の構造的制約といった社会的要因から生じていることを示す。男女間賃金格差の縮小には、男女の従事する仕事の違いを生み出す諸要因を明らかにしそれに対処することが必要である。

序論

日本の労働市場におけるジェンダー格差は大きい。その一例が男女間賃金格差である。ここで賃金とは労働に対して支払われる金銭的対価を指し、同一時間あたりの報酬でもって測定される。賃金に労働時間をかけたものが勤労所得であり、賃金格差は所得格差に直結する。OECD（2025）によれば、2023年時点の日本におけるフルタイム就業の女性の中位賃金は男性のそれと比べて22.0%低い。1990年には40.6%であったことを踏まえれば確かに賃金格差は縮小傾向にあるものの、依然として格差は大きく、OECD平均の11.3%に比べても大きい水準にあ

る。加えて、ほとんどの先進国ではすでに女性の教育水準（どの段階の学校を卒業・修了したか）が男性のそれを上回って久しく（England, Levine, and Mishel 2020; OECD 2024）、教育水準の違いによっては男女間賃金格差を説明できそうにない。

なぜ男女間賃金格差が生じるのか。社会学において伝統的に賃金格差を説明するうえで重要視されてきたのが、仕事（job）の違いである（Kalleberg and Sørensen 1979）。労働市場においては、高い賃金を得ることのできる仕事があれば、そうでない仕事もある。賃金の多寡が仕事の種類によって異なっていることを所与と

すれば、属性による仕事の分布の違いは、属性間賃金格差につながる。男女間賃金格差の場合であれば、さまざまな理由により、女性が男性よりも賃金が高い仕事に就く（賃金が高い仕事に就きにくい）女性の賃金は男性のそれとくらべて平均的に低くなり、結果、男女間賃金格差が生じる。実際、男女間賃金格差のかなりの部分は両者の仕事の分布が異なることに由来する（Blau and Kahn 2017）。

そこで本稿では、仕事をいかにして測定するのかに関する研究蓄積を踏まえたうえで（第1節）、日本においてどの程度男女の仕事（職業およびタスク）の分布に違いがあるのか（第2節）、男女の仕事の違いが実際にどの程度男女間賃金格差につながっているのか（第3節）を示す。そのうえで、なぜ男女の仕事に違いが生じるのかに関する理論的・経験的知見を紹介し（第4節）、あり得る解決策等について述べる（第5節）。なお、本稿では主として被雇用者を念頭において議論し、自営業者・家族従業者、あるいは近年増加しているギグワーカーなど雇われずに働く者については扱わないものとする。

1 仕事の測定：職業とタスク

男女間賃金格差がなぜ生じるのかを理解するうえで、女性および男性がどのような仕事に就いているのかをみるのが重要である。では、仕事をいかに測定すべきか。

第一に、伝統的に仕事の測定のために用いられてきたのが職業である。職業（occupation）とは、主要な業務と職務が類似しているという特徴にもとづいて区分された仕事のカテゴリーを指す（International Labour Office 2012）。たとえば大学教員という職業は、論文を書く、授業をする、校務に関わる会議に参加する、などといった一連の業務や職務によって特徴づけら

れ、大学教員であれば多かれ少なかれその業務や職務は類似していると想定できる。いくつかの職業に分けるかは程度次第であるが、日本標準職業分類であれば329の小分類、国際標準職業分類であれば436の小分類（3桁分類）が存在し、それぞれ異なる原則をもとに労働者の業務を分類する体系である。

労働者間の賃金格差、ひいては男女間の賃金格差を説明するうえで職業は重要な役割を果たしている。賃金分散のうち職業によって説明できる程度は大きく変化しておらず、賃金格差の増加はある程度職業間の変化によって生じている（Mouw and Kalleberg 2010; Williams 2013）。つまり、特定の職業の賃金水準が変化すれば、全体の賃金格差の程度も変化する。さらに、高賃金の職業が多く利益を獲得する企業へと集中するようになれば、賃金格差は増幅される（Wilmers and Aepli 2021）。このように、職業と賃金の強い結びつきを鑑みれば、男女の就く職業が同一となれば、男女間賃金格差は大幅に減少するとみられる（Petersen and Morgan 1995）。

職業をベースとしてさらに細かい単位で仕事を測定する立場もある。たとえば、同一の職業であっても産業によって業務内容が異なると考えて職業×産業を仕事の単位とみなす、企業ないし事業所によって業務内容が異なると考えて事業所×職業を仕事の単位とみなす、といった方法である。たとえば事業所×職業を仕事の単位とみなした分析では、国によって程度に差はあれ、男女間賃金格差のうち半分程度を仕事の違いによって説明するという結果が得られている（Penner et al. 2022）。これらはより大規模なデータを要することから研究はまだ途上であり、今後の発展が待たれる。

ただし、男女が同一の職業に就けば賃金格差

がすべて解決するかといえばそうではない。とくに近年、高スキル職業内の男女間賃金格差が注目を集めている。Goldin (2021=2023) は高度専門職などの高スキル職業における柔軟な働き方へのペナルティ（「どん欲な仕事」へのプレミアム）が男女間の賃金格差を生み出していると説く。高スキル職業では長時間労働に対する追加的なベネフィットが大きく、そのことが男女間賃金格差を増幅させている (Cha and Weeden 2014)。仕事に強く長くコミットすることに対して高い報酬を与える構造が強い高スキル職業では、男女の職業分布を近づけるだけでは男女間賃金格差を縮小するに不十分であることが示唆される (Brynin and Perales 2016)。

第二の仕事の測定方法がタスクである。タスクは、個人の従事する仕事を生産物を生み出す個々の具体的な業務や活動の総体とみなす考え方である (Autor 2013)。再び大学教員を例にとれば、その業務は、論文を書く、研究発表をする、授業をする、会議で意思決定をする、広報活動を行う、等の個別のタスクから成り立っている。この場合、同じ職業に就いているとしても、タスクの内容や頻度、強度が同じとは限らず、したがって支払われる賃金や将来のキャリアの見通しも同じとは限らない。実際、同一職業に就いている男女であってもそのタスクの内容には違いがあり (Martin-Caughey 2021)、女性には評価に繋がりにくいタスクが集中しがちである (Nelson et al. 2023)。

タスクに着目した測定と分析に先鞭をつけたのが Autor, Levy, and Murnane (2003) である。彼らは、労働者の行っている業務が定型的か非定型的かという側面と、認識的か身体的かという側面に着目して、非定型分析 (Non-routine analytical)、非定型相互 (Non-routine interactive)、定型認識 (Routine cognitive)、

定型手仕事 (Routine manual)、非定型手仕事 (Non-routine manual) という5つのタスク分類を提起した。そのうえで、定型認識および定型手仕事といったタスクはICTの進展によって機械に代替される一方、非定型的なタスクは機械に代替されにくく、労働は非定型的なタスクにより集中するようになると論じた。

タスクの分類方法には他にもさまざまな方法がある。男女間賃金格差との関連でいえば、プログラミングに関するタスクへの金銭的報酬が高まっており、女性がこうしたタスクを担いにくいゆえに男女間賃金格差が縮小しにくくなっていることを示した研究がある (Cheng, Chauhan, and Chintala 2019)。また、男女で読み書き、計算、分析、交渉や指導、ICT使用といったさまざまなタスクの頻度に違いがあり、これらの違いが男女間賃金格差を説明することが示されている (Christl and Köppl-Turyna 2020; Kawaguchi and Toriyabe 2022)。

なお、本稿では仕事に付与された賃金水準を所与として議論するが、現行の仕事に対する賃金水準がいかにかに決まっているのかは別途検討すべき論点である。たとえば保育士、看護師、介護職といった女性が多数を占める職業の賃金は低い傾向があるが、これらの職業の賃金が市場競争のみによって決まっているとはいえない。女性が行うとされる業務であるゆえに賃金が低いことが正当化されているとする議論もある (England 1992)。男女の従事する仕事の違いを所与とすれば、たとえば女性が多く就いている職業の賃金が上昇すれば、全体の男女間賃金格差は減少することになる。

2 日本における男女の職業とタスクの分離

本節では、職業とタスクという2つの観点から日本における男女の仕事の分布がいかにかに変化

してきたのかを明らかにする。

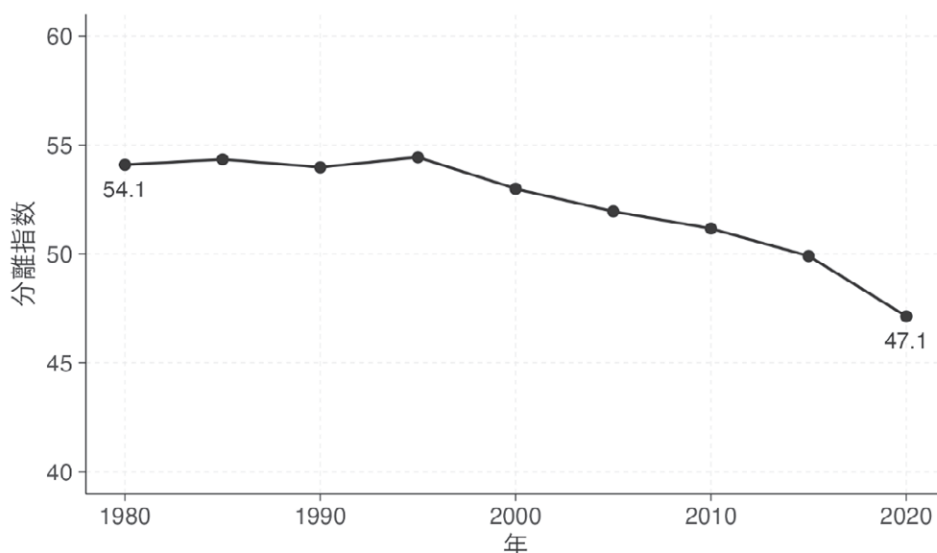
男女で就く職業の分布がどの程度異なっているかを指して性別職業分離（Occupational gender segregation）と呼ぶ。最も典型的には分離指数という指標で測定される（Duncan and Duncan 1955）。この指標は、男性における職業分布と女性のそれを同じにするためには何%の男性（または女性）を別の職業に移動させなければならないかを表し、値が高いほど男女で就く職業の分布が隔たっていることを表す。たとえば男女の職業分布がまったく同じならば0、逆に、両者の分布がまったく重なっていなければ100となる。

図1には、1980年から2020年の国勢調査の職業小分類をもとに、男女被雇用者における分離指数の推移を示した。1980年時点での分離指数の値は54.1であった。その後2000年頃から減少傾向は顕著になり、2020年には47.1となった。したがってこの40年間で性別職業分離は徐々に減少しているといえる。しかし同時に、

依然として分離は残っている。

賃金格差との関連でとくに重要なのは、高度専門技術職や管理職といった賃金が高い職業に就く女性の割合が男性のそれに比して低いことである（山口 2017）。図2にはいくつか就業者数の多い高度専門技術職や管理職に相当する職業を選び、女性就業者のうち当該職業に就く者の割合を、男性就業者のうち当該職業に就く者の割合で割った比率を示した。値が1より低い場合には、女性における当該職業への就きやすさが男性のそれと比べて低いことを表す。変化の方向は一様ではないが、この40年間で徐々に女性がこれらの管理職や高度専門技術職に就きやすくなっている傾向が見て取れる。しかしながらその値は未だ低い。たとえば「管理的公務員、会社・団体等管理的職業従事者」であればその値は0.12であり、女性は男性と比べて約8倍当該職業に就きにくい。ここに示しているなかではもっとも高い値を示す大学教員であっても、その値は0.53にとどまる。

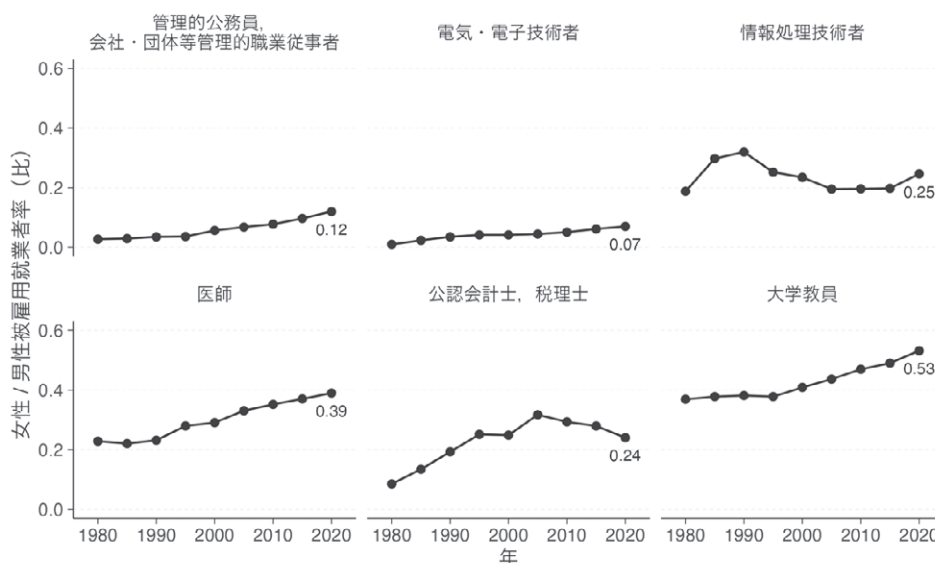
図1 性別職業分離の推移、1980-2020年



（出所）国勢調査（総務省統計局 2023）より筆者作成。

（注）職業分類は職業構造の変化を反映して毎年改訂されている。そこで集計に際しては、職業小分類を各年で比較可能なよう、「分類不能の職業」を除く全163からなる職業小分類（小松・麦山 2025）を再構成した。集計には被雇用者（雇用者および役員）を用い、自営業者・家族従業者・内職者を含まない。

図2 6つの管理職・専門技術職における女性内被雇用就業率に対する男性内被雇用就業率の比、1980-2020年



(出所) 国勢調査 (総務省統計局 2023) より筆者作成。

(注) 当該職業に従事する女性被雇用者数が女性被雇用者の総数に占める割合を、同男性の割合で割った値を示す。1であれば、被雇用者の女性と男性が同程度に当該職業に就きやすいことを示す。

ついで、タスクから男女の仕事の隔たりを見よう。非定型分析、非定型相互、定型認識、定型手仕事、非定型手仕事（身体）、非定型手仕事（対人）の6種類のタスクを構築し、1980年から2020年にかけて男女が従事するタスクがどのように推移したかを示したのが図2である。

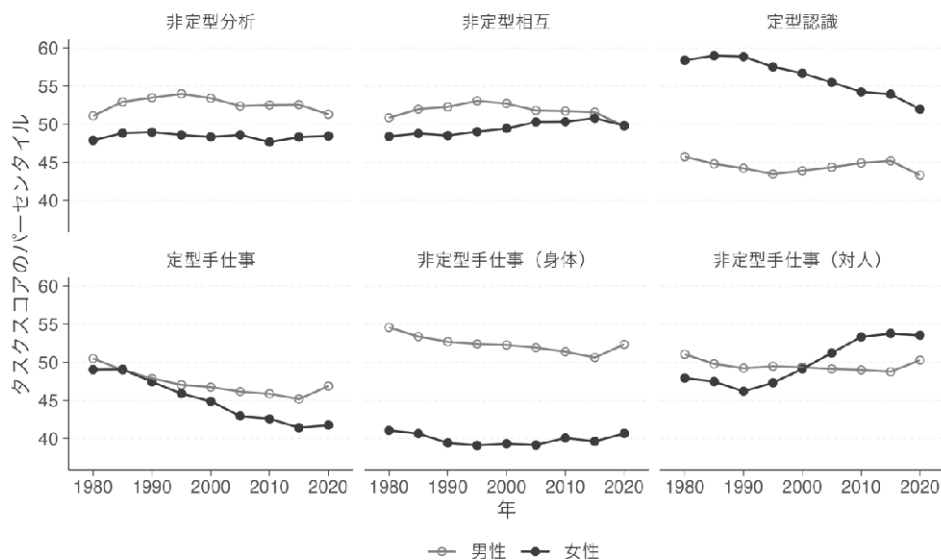
ここから得られる示唆は3つある。第一に、男女の大きな違いとして、女性は男性よりも定型認識タスク（あらかじめ定められた基準を正確に達成することが求められる事務作業）に従事する傾向があり、他方男性は非定型手仕事（身体）タスク（状況に応じて柔軟な対応が求められる身体的作業）に従事する傾向がある。この傾向は、男性はマニュアル職、女性は単純事務職、といった男女の職域分離を反映したものといえる。

第二に、女性は高度な認識的作業である非定型分析タスク（高度な専門知識を持ち、抽象的指向のもとに課題を解決する業務）および非定型相互タスク（高度な内容の対人コミュニケー

ションを通じて価値を創造・提供する業務）に従事しにくい傾向がある。これらのタスクはより賃金が高いため (Autor and Handel 2013; Goos, Manning, and Salomons 2009)、ここでのタスクの男女差が男女間賃金格差を生んでいることが示唆される。ただし、2000年代後半以降、非定型相互タスクについては男女差は縮小傾向にあるようだ。

第三に、定型手仕事タスク（あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる身体的作業）に従事する女性が減少する一方で、代わって非定型手仕事（身体）タスク（状況に応じて柔軟な対応が求められる対人的作業）に従事する女性が増加している。日本では伝統的に繊維業などの軽工業に属する職業に従事する女性が多く、国際的にみてマニュアル職で働く女性の割合が多かった (Brinton and Ngo 1993; Shirahase and Ishida 1994)。しかしこれらの職業は徐々に縮小し、女性の就業先は介護・福祉関連職へと移っていった (打越・麦山 2020)。

図3 性別にみたタスクスコアの推移、1980-2020年



(出所) 国勢調査(総務省統計局 2023)、職業情報提供サイトjob tag (労働政策研究・研修機構2024) より筆者作成。
 (注) 縦軸はパーセンタイル値を表し、1980年における職業別被雇用者数で重みづけて得られた平均値が50となるようにしている。男女のスコアを男女被雇用者数で重み付けると全体平均となる。時系列方向にみる場合、1980年を基準として、値が正に大きくなるほど当該タスクに従事する被雇用者が増加していることを意味する。6つのタスクは、job tag で収集されている職業別の数値指標を国勢調査の職業分類にマッチングさせて求めたものである。非定型分析は「情報やデータを分析する」「創造的に考える」「情報の意味を他者に説明する」、非定型相互は「人間関係を構築し、維持する」「部下への指導、指示、動機づけを行う」「他者をコーチし、能力開発を行う」定型認識は「同一作業の反復」「厳密さ、正確さ」「優先順位や目標の自己設定」(値を反転)、定型手仕事は「機器等の速度に応じた作業」「反復作業」「機械、および機械製造のプロセスをコントロールする」、非定型手仕事(身体)は「乗り物を運転・操縦する」「モノ、道具、制御装置を扱う手作業」、非定型手仕事(対人)は「全身を使って身体的な活動を行う」「手と腕を使って物を取り扱う」「他者に対する支援とケアを行う」「公共の場で一般の人びとのために働いたり、直接応対する」の合成尺度。上記合成尺度の詳細な作成方法は小松・麦山(2025)を参照。ただし、被雇用者(雇用者および役員)を集計対象としているため小松・麦山(2025)とトレンドの形状は異なる。なおここでのタスクはあくまで職業に対して割り当てられ、かつ同一職業のタスク内容は時点を通じて同一であると仮定している。そのため、タスクの変化は職業分布の変化によってのみ生じる。

定型手仕事に代わって非定型手仕事(対人)タスクに従事する女性が増加しているのは、こうした変化を反映しているよう。

3 男女間賃金格差における職業とタスクの役割

この40年間で変化は認められるが、男女の従事する仕事には依然として隔りがある。では、こうした男女の仕事の違い、具体的には職業およびタスクの違いは、男女間賃金格差を説明するうえでどの程度重要なのか。OECDが2011年に実施したPIAACの日本版データを用いてこの問いに答える。本データは、労働者個々人

に対して国際標準職業分類を付与しているほか、仕事の中でこういったタスクをどれくらいの頻度で行っているかを聴取している。これを活用して、職業とタスクが男女間賃金格差をどの程度説明しうるかを明らかにする。

表1には男女間(対数)賃金格差のうち、どの程度が職業、タスク、年齢、学歴の違いによって説明されるかを要因分解した結果を示した。ここでの男女間賃金格差のうち、職業によって説明しうる部分は18%、タスクによって説明しうる部分は15%、合わせて33%程度をこの2つの要因で説明できる。すなわち、女性は男性と

表1 男女間の平均対数賃金の格差のBlinder-Oaxaca要因分解

	Coef.	(Robust S.E.)	全体に占める割合
対数賃金の格差	.470…	(.019)	
分布の差による説明分	.177…	(.018)	38%
職業	.087…	(.009)	18%
タスク	.068…	(.014)	15%
年齢	-.008	(.004)	-2%
学歴	.030…	(.006)	6%
非説明分	.292…	(.022)	62%

(出所) PIAAC2011日本版データより筆者作成。

(注) *** p < .001. 調査時点で25-59歳の被雇用者を対象とする。分析対象者数は男性1322、女性1185。

賃金は時間あたりの金銭的報酬であり、賞与も含まれる。職業は国際標準職業分類 (ISCO-08) の2桁分類。タスクは読み書き (「説明書を読むこと」「手紙、メモ、電子メールを読むこと」「新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと」「専門誌の記事や学術出版物を読むこと」「本を読むこと」「マニュアルや参考資料を読むこと」「請求書、銀行取引明細書、その他の会計上の報告書などを読むこと」「グラフ、表、地図や図式を読むこと」「手紙、メモ、電子メールを書くこと」「新聞、雑誌、ニュースレターの記事を書くこと」「報告書を書くこと」「書類の記入を行うこと」の合成尺度)、計算 (「価格、経費、予算の計算をすること」「分数、小数、百分率を使うこと」「電卓を使うこと (コンピュータのものも含む)」「グラフ、図式、表を作成すること」「簡単な代数や公式を使うこと」「微積分、複素代数、三角法、または回帰法の使用など、高度の数学や統計学を使うこと」の合成尺度)、交渉・指導 (「個人またはグループの指導、研修または教育」「5人以上のグループの前でスピーチや発表を行うこと」「人にアドバイスすること」「他人の業務計画を立てること」「人を説得したり、感化したりすること」「会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること」の合成尺度)、問題解決 (「比較的小さい問題を解決すること」「複雑な問題を解決すること」の合成尺度) の4つの尺度により測定。年齢は1次および2次の項を考慮。学歴は中学、高校、短大高専、大学以上の4分類。

比べて賃金が高い職業、あるいは高い賃金を得られるタスクに従事しにくく、その結果男女間の賃金格差が生じていることを示している。

ここでの結果を解釈するうえで、仕事の測定方法や定義によって、男女間賃金格差を説明できる程度は変わる点に注意が必要である。より細かく、より正確に仕事を測定できれば、それだけ説明できる程度は大きくなると考えられる。前節にも共通するが、今回使用しているのはあくまで現実の社会における仕事の粗い近似に過ぎない。重要なのは、そうした粗い近似にもかかわらず、男女が異なる仕事に就いていることによって男女間賃金格差が生じていることは明らかだということである。

4 なぜ男女の仕事に違いが生じるのか

以上、男女の従事する仕事には違いがあり、

そのことが男女間賃金格差の一因となっていることを指摘した。では、なぜ男女の仕事に違いが生じるのか。時代や社会によってその程度が変化することを鑑みれば、その多くは社会的要因によって生じると考えるのが妥当であろう。とくに、ジェンダー規範 (ジェンダー・ステレオタイプ) はその説明視角として重要である。

労働者個人に着目した場合、労働市場に参入する以前でのスキル、さらに仕事の選択が男女で異なる。スキル形成を担う学校教育に着目すると、日本でも2023年時点で女性の四年制大学進学率は54.5%と男性の60.7%に迫っており (文部科学省 2024)、単純な教育水準という点での男女差は減りつつある。しかし、理工系分野の女性割合はこの数十年でわずかしこ上昇していない (Uchikoshi et al. 2020)。こうした大学の専攻分野の偏りは男女の仕事の分離に直結

するだろう。さらに、同一の教育水準や専攻であったとしても、男女の就く仕事には依然として違いがあり、たとえば、男性多数の専攻を修了した男性はより男性多数の職業に就きやすい一方、女性はそうした職業に就きにくい (Zheng and Weeden 2023)。男性と女性は本質的に適性が異なる (男性はリーダーシップや数理的能力に優れ、女性はケアや協調、言語的能力に優れる等) とするジェンダー本質主義 (Charles and Bradley 2009) が学校、家族、友人関係、ないしメディア等を通じ伝達されることによって、男女が異なる仕事を選択するといった結果が生じうる。

キャリアの途上で男女の仕事の違いを拡大する契機が出産とそれにとまなう育児負担の不均衡である。家庭内の家事育児負担は今なお女性に偏っており (Kan et al. 2022)、このような不均衡を所与とした場合、出産育児によって働き方を変えるのは主に女性となる。実際、出産を経ても男性の労働時間や賃金は大きく変化しない一方で女性の労働時間や賃金は大きく変化することが示されており (Cortés and Pan 2023; Cukrowska-Torzewska and Matysiak 2020)、日本も例外でない (Fukai and Kondo 2025; Hsu 2021; Mugiyama 2024)。とくに職場を離れて就業を中断した場合にその負の影響は大きく (麦山 2017)、その背景には、一度就業を中断した女性にとって仕事を得る機会が非常に限られているという構造的な要因がある。

求人や採用に際してもジェンダー規範が働く。たとえば求人に性別が記載されていないとしても、求人広告内で提示される単語が男性 (あるいは女性) を連想させるものであればより女性 (男性) が応募しにくくなる (Gaucher, Friesen, and Kay 2011)。さらに、女性を連想させる単語が多く用いられる求人は他の条件を一定として

も賃金が低い傾向もあるという (Morikawa and Takikawa 2025)。採用行動に関しては、子どもを持つ、あるいは (既婚で子どもがいないなど) これから持つ見込みが高いとみられる女性は、そうでない女性と比べて求人に応募した際に面接に呼ばれる確率が低くなる一方、男性ではそうした違いはみられない (Becker, Fernandes, and Weichselbaumer 2019; Correll, Benard, and Paik 2007)。また、男性が女性多数の職業に応募した場合、女性と比べて面接に呼ばれにくい (Booth and Leigh 2010; Carlsson 2011; Riach and Rich 2002)。

採用後のキャリアや配属においてもジェンダー規範、あるいは過去の職場慣行にもとづいて男女の仕事の違いが生まれる余地がある。この点については実験など強い証拠にもとづく全国的な研究は少ないものの、関連研究は徐々に蓄積されている (たとえば大湾 (2025) など参照)。

5 結語

本稿では、男女の従事する仕事異なることが男女間賃金格差の要因として重要であることを確認した。仕事を測定するうえでは職業とタスクが主要な役割を果たす。1980 年から 2020 年にかけて日本の男女被雇用者の職業分布およびタスク分布は変化し、男女の仕事は徐々に近づきつつある一方、変化が乏しい部分、あるいはむしろ拡大している部分もある。これら男女の従事する仕事の違いは男女間賃金格差を説明するうえで重要である。こうした男女の仕事の違いは、ジェンダー規範の影響を受けた労働者や雇用主の行動、あるいは労働市場の構造的制約といった社会的要因から生じていると考えられる。

多くの社会問題と同様、仕事の違いを通じて生じる男女間賃金格差を解消できる万能の解決

策は存在しない。どのような解決策が有効であるかはさらなる研究が必要であるが、すでに取り上げた議論から、企業の求人や採用、職業文化、学校教育といった個別領域に関しては何が原因となっているのかを見て取ることができよう。同時に、足元で進行する職業構造の変化、あるいは労働市場の構造という観点では、よりマクロ的な視点での政策が必要と考えられる。男女間賃金格差は個々人の持ちうるスキルや潜在能力を十分に活用できていないことを意味する。その解決はよりよい社会を実現するうえで重要である。

【参考文献】

- Autor, David H. 2013. "The 'Task Approach' to Labor Market: An Overview." *Journal for Labour Market Research* 46 (3) :185-99.
- Autor, David H., and Michael J. Handel. 2013. "Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages." *Journal of Labor Economics* 31 (2) :59-96.
- Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane. 2003. "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration." *Quarterly Journal of Economics* 118 (4) :1279-1333.
- Becker, Sascha O., Ana Fernandes, and Doris Weichselbaumer. 2019. "Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment." *Labour Economics* 59 (12308) :139-52.
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55 (3) :789-865.
- Booth, Alison, and Andrew Leigh. 2010. "Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations." *Economics Letters* 107 (2) :236-38.
- Brinton, Mary C., and Hang-Yue Ngo. 1993. "Age and Sex in the Occupational Structure: A United States-Japan Comparison." *Sociological Forum* 8 (1) :93-111.
- Brynin, Malcolm, and Francisco Perales. 2016. "Gender Wage Inequality: The De-Gendering of the Occupational Structure." *European Sociological Review* 32 (1) :162-74.
- Carlsson, Magnus. 2011. "Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?" *Feminist Economics* 17 (3) :71-102.
- Cha, Youngjoo, and Kim A. Weeden. 2014. "Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages." *American Sociological Review* 79 (3) :457-84.
- Charles, Maria, and Karen Bradley. 2009. "Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries." *American Journal of Sociology* 114 (4) :924-76.
- Cheng, Siwei, Bhumika Chauhan, and Swati Chintala. 2019. "The Rise of Programming and the Stalled Gender Revolution." *Sociological Science* 6:321-51.
- Christl, M., and Monika Köppl-Turyna. 2020. "Gender Wage Gap and the Role of Skills and Tasks: Evidence from the Austrian PIAAC Data Set." *Applied Economics* 52 (2) :113-34.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard, and In Paik. 2007. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112 (5) :1297-1338.
- Cortés, Patricia, and Jessica Pan. 2023. "Children

- and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market.” *Journal of Economic Literature* 61 (4):1359–1409.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa, and Anna Matysiak. 2020. “The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis.” *Social Science Research* 88–89:102416.
- Duncan, Otis Dudley, and Beverly Duncan. 1955. “A Methodological Analysis of Segregation Indexes.” *American Sociological Review* 20 (2) :210–17.
- England, Paula. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Routledge.
- England, Paula, Andrew Levine, and Emma Mishel. 2020. “Progress toward Gender Equality in the United States Has Slowed or Stalled.” *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 117 (13) :6990–97.
- Fukai, Taiyo, and Ayako Kondo. 2025. “Parental Earnings Trajectories around Childbirth in Japan: Evidence from Local Tax Records.” *RIETI Discussion Paper Series* 25-E-012.
- Gaucher, Danielle, Justin Friesen, and Aaron C. Kay. 2011. “Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality.” *Journal of Personality and Social Psychology* 101 (1) :109–28.
- Goldin, Claudia. 2021. *Career and Family: Women’s Century-Long Journey toward Equity*. Princeton, NJ: Princeton University Press. (鹿田昌美訳, 2023, 『なぜ男女の賃金に格差があるのか：女性の生き方の経済学』慶應義塾出版会.)
- Goos, Maarten, Alan Manning, and Anna Salomons. 2009. “Job Polarization in Europe.” *American Economic Review* 99 (2) :58–63.
- Hsu, Chen-Hao. 2021. “Parity-Specific Motherhood Penalties: Long-Term Impacts of Childbirth on Women’s Earnings in Japan.” *Advances in Life Course Research* 50:100435.
- International Labour Office. 2012. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. International Labour Office.
- Kalleberg, Arne L., and Aage B. Sørensen. 1979. “The Sociology of Labor Markets.” *Annual Review of Sociology* 5:351–79.
- Kan, Man-Yee, Muzhi Zhou, Kamila Kolpashnikova, Ekaterina Hertog, Shohei Yoda, and Jiweon Jun. 2022. “Revisiting the Gender Revolution: Time on Paid Work, Domestic Work, and Total Work in East Asian and Western Societies 1985–2016.” *Gender & Society* 36 (3) :368–96.
- Kawaguchi, Daiji, and Takahiro Toriyabe. 2022. “Measurements of Skill and Skill-Use Using PIAAC.” *Labour Economics* 78:102197.
- Martin-Caughey, Ananda. 2021. “What’s in an Occupation? Investigating within-Occupation Variation and Gender Segregation Using Job Titles and Task Descriptions.” *American Sociological Review* 86 (5) :960–99.
- Morikawa, Yuriko, and Hiroki Takikawa. 2025. “Cultural Devaluation within Occupations: Demand- and Supply-Side Analysis in Japan.” *SocArXiv*. doi: 10.31235/osf.io/edsh2_v1
- Mouw, Ted, and Arne L. Kalleberg. 2010. “Occupations and the Structure of Wage Inequality in the United States, 1980s to 2000s.” *American Sociological Review* 75 (3) :402–31.
- Mugiyama, Ryota. 2024. “Educational Differences in the Motherhood Penalty on Wage Trajectories in Japan: The Role of Loss of Experience.” *CSRDA Discussion Paper Series* 87. <https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/international/dp/No.87.pdf>.
- Nelson, Laura K., Alexandra Brewer, Anna S.

- Mueller, Daniel M. O'Connor, Arjun Dayal, and Vineet M. Arora. 2023. "Taking the Time: The Implications of Workplace Assessment for Organizational Gender Inequality." *American Sociological Review* 88 (4) :627-55.
- OECD. 2024. *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD.
- OECD. 2025. *Gender Wage Gap*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>.
- Penner, Andrew M., Trond Petersen, Are Skeie Hermansen, Anthony Rainey, István Boza, Marta M. Elvira, Olivier Godechot, Martin Hällsten, Lasse Folke Henriksen, Feng Hou, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Joe King, Naomi Kodama, Tali Kristal, Alena Křížková, Zoltán Lippényi, Silvia Maja Melzer, Eunmi Mun, Paula Apascaritei, Dustin Avent-Holt, Nina Bandelj, Gergely Hajdu, Jiwook Jung, Andreja Poje, Halil Sabanci, Mirna Safi, Matthew Soener, Donald Tomaskovic-Devey, and Zaibu Tufail. 2023. "Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries." *Nature Human Behaviour* 7 (2) :184-89.
- Petersen, Trond, and Laurie A. Morgan. 1995. "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap." *American Journal of Sociology* 101 (2) :329-65.
- Riach, P. A., and J. Rich. 2002. "Field Experiments of Discrimination in the Market Place." *Economic Journal* 112 (483) :F480-518.
- Shirahase, Sawako, and Hiroshi Ishida. 1994. "Gender Inequality in the Japanese Occupational Structure." *International Journal of Comparative Sociology* 35 (3-4) :188-206.
- Uchikoshi, Fumiya, Ryota Mugiyama, and Megumi Oguro. 2020. "Still Separate in STEM? Trends in Sex Segregation by Field of Study in Japan, 1975-2019." *Institute of Economic Research Hitotsubashi University Discussion Paper Series A710*.
- Williams, Mark. 2013. "Occupations and British Wage Inequality, 1970s--2000s." *European Sociological Review* 29 (4) :841-57.
- Wilmers, Nathan, and Clem Aeppli. 2021. "Consolidated Advantage: New Organizational Dynamics of Wage Inequality." *American Sociological Review* 86 (6) :1100-1130.
- Zheng, Haowen, and Kim A. Weeden. 2023. "How Gender Segregation in Higher Education Contributes to Gender Segregation in the U.S. Labor Market." *Demography* 60 (3) :761-84.
- 打越文弥・麦山亮太, 2020, 「日本における性別職域分離の趨勢：1980-2005年国勢調査集計データを用いた要因分解」人口学研究 56:9-23.
- 大湾秀雄, 2025, 『男女賃金格差の経済学』日本経済新聞出版.
- 小松恭子・麦山亮太, 2025, 「日本の労働市場におけるタスクの分布の変化と要因：教育・産業構造の変化とICT導入の影響」『JILPT Discussion Paper』25-01.
- 総務省統計局, 2023, 「国勢調査」<https://www.e-stat.go.jp/stat-search?page=1&toukei=00200521>.
- 文部科学省, 2024, 「学校基本調査」https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm.
- 麦山亮太, 2017, 「キャリアの中断が生み出す格差：正規雇用獲得への持続的影響に着目して」『社会学評論』68 (2) :248-64.
- 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等：理論と実証分析』日本経済新聞出版社.
- 労働政策研究・研修機構, 2024, 「職業情報データベース 簡易版数値系ダウンロードデータ

Ver.5.00」 <https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>.

むぎやま りょうた

学習院大学法学部准教授。東京大学大学院人文社会系研究科博士課程修了、博士（社会学）。社会階層論専攻。日本学術振興会特別研究員PD（一橋大学経済研究所）を経て2021年より現職。最近の論文として、“Decomposing delayed first marriage and birth across cohorts: The role of increased employment instability among men in Japan,” *Demographic Research*, Vol. 52 (2025), 635–688. “Cohort change in the educational gradient in women’s employment around childbirth in Japan,” *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 89 (2024), 100885. など。
