

## 4. 台湾女性が大学院に進学する理由

——台湾における学歴と生涯賃金格差の研究——

The Reasons Why Taiwanese Women Go on to Graduate School  
: The Study of Gap of the Life-time Earnings Caused by Educational  
Background in Taiwan

国府俊一郎 KOKUBU Shun-ichiro

### はじめに

2016年、台湾では初めての女性大統領が誕生した。女性の労働参加率も高く、日本のようなM字型就労カーブも存在しない。男性の育児参加も積極的であり、女性が働き続けることにも理解がある。また、女性の学歴は男性と同等かそれ以上である。こうしたことから、台湾の男女の均等待遇はかなりの程度まで実現されていると判断されがちである。

確かに男女の教育の機会均等は、ある社会における均等待遇実現のために満たすべき条件の1つではある。日本においても男女共同参画を進めるために、女性の大学進学率を向上させ、欧米並みにすべきだとの主張がある。

しかしながら、女性の学歴の高さは、必ずしもその社会における男女の均等待遇の指標とはならない。本稿が分析対象とする台湾では、女性の高学歴化は雇用の性別不均等待遇の結果として生じている現象である。年齢・学歴別の平均賃金を見れば明らかであるが、台湾でも同じ学歴であれば、女性労働力は市場において男性よりも低い価値しかもたない。

故に、男性と同じ水準の賃金を得る為に、女性は学歴を高め、労働力の価値を高めているのである。ジェンダーに基づく性別職域分離も根強く、従来女性

が多く雇用されていた職種では、大卒で雇用されたとしても、大卒平均よりも15%程度初任給が低い。

本稿では台湾の賃金や雇用関係の幅広い統計資料をもとに、学歴別の男女の平均月給の格差と職種別の学歴の効果と、性別や職種が生涯賃金に明確な格差を生みだしていることを明らかにする。そのためにまず、台湾の経済構造と産業・職種別の就労人口と学歴、労働力率などの統計資料から、近年の大卒雇用の傾向について示す。次に、先行研究を踏まえた上で男女の学歴別の平均月給から生涯賃金を試算し、生涯賃金で見た大学進学の実効性は男性よりもむしろ女性において高くなることを示す。

これらを踏まえて、本稿では、近年の台湾女性の大学院進学が増加している現象について経済合理的な理由を示し、経済成長が鈍り、生産性が伸びない環境において、雇用における均等待遇が是正されないままに女性の学歴が上昇した場合に生じる社会的な問題について提起をする。

## I 台湾における経済構造と学歴および労働市場の変化

### 1 経済構造の変化と大卒の初任給

台湾経済は1970年代から90年代にかけて高度成長を経験したが、21世紀に入<sup>1)</sup>って経済は伸び悩むことになった。平均経済成長率が2%後半であれば、先進国水準で見れば高い水準であるが、20世紀末の活力に溢れた高度成長期を経験した世代、また、その成功が直接語り継がれている現代の若者世代には、21世紀が活力の無い時代に見えていることは想像に難くない。経済構造も変化し、かつて世界の9割のノートパソコンの製造元が台湾企業であるなど、台湾経済を牽引してきた製造業は、近年中国経済の台頭による相対的な競争力の低下と工場移転によって雇用が伸び悩み、2015年の統計では労働人口の56%が第三次産業で就労するようになった。

第三次産業内部においても、高賃金で台湾経済の活力源であった金融保険業

での雇用が停滞している。全体的に伸び悩みの傾向が見られる中で、ただ1つ、就労人口が最も大きく増加しているのは外食産業（旅館・ホテル・レストラン業）である。2009年に中国国民党政府が大陸からの観光客の規制を大幅に緩和した結果、ホテル造営と観光がブームとなっており、そこでの雇用が増加している。問題はその外食産業の賃金が低いことである。外食産業で労働力需要が増える一方で他の産業が落ち込んでいる為に失業者が多く、賃金の上昇には至っていない。20代の若者に焦点を絞れば、少子化の影響で全産業において就業人口が減少しているのにも関わらず、外食産業のみが雇用を増加させている<sup>2)</sup>。

産業だけでなく、職種（職階）も賃金格差を生む。森脇 [2007] は、アジア諸国の経済発展期において、高卒と大卒の賃金格差が縮小する時期と、再び拡大する時期があるとして、SBTC (Skilled-biased Technological Change) をキーワードにアジアの賃金格差を分析した。1990年代以前の台湾では、賃金格差が縮小する傾向にあったが、それ以降、2001年までは逆に拡大していることが示されている。

台湾の統計では、職種は上から、経営者、専門職、専門助手、事務職、販売・サービス職、職工類の6つに分けられており、その順番で賃金も上から下に序列化される<sup>3)</sup>。大卒であれば、専門職か専門助手に入職するのが以前の一般的な認識であった。

しかしながら、2007年と2015年の職階別の就労人口の割合を比較してみると大卒で専門助手の職階の就業人口比率が減少し、低層の職種である事務職や販売・サービス職が増加している。販売・サービス職で大卒以上の学歴を採用条件とする求人はわずか3.4%にすぎない<sup>4)</sup>が、大卒の労働人口の12%が販売・サービス職で働いている<sup>5)</sup>。これは大卒が入職する職種のグレードが10年前と比較して下がって来ていることを示している。

表1に職種別産業別の学歴別初任給を示した。製造業であれば、最下層の職工類であっても大卒の初任給は月給で2万5000台湾元であり、専門助手であれば2万7000台湾元を少し下回る程度である。他方で「外食産業+販売・サービ

表1 職種別産業別の学歴別初任給と教育の効果（単位：台湾元、月給）

製造業	高卒	専科卒	大卒	教育による賃金上昇効果※	外食業	高卒	専科卒	大卒	教育による賃金上昇効果※
専門職	—	—	30,035		専門職	—	—	28,768	
専門助手	—	24,956	26,919	3.9%	専門助手	—	25,044	25,633	1.2%
事務員	22,232	23,727	25,803	4.0%	事務員	22,277	23,311	24,697	2.7%
販売・サービス職	22,914	24,859	27,143	4.6%	販売・サービス職	21,108	21,869	22,564	1.7%
職工類	22,323	23,661	25,251	3.3%	職工類	23,291	24,197	24,823	1.6%

（注1）2016年7月8日の為替レートでは、1台湾元=3.10日本円である。

（注2）同産業職種における初任給の学歴による上昇率を規定就学年数で除した数値を「教育による賃金上昇効果」とした。

（出所）中華民国労働部、『職類別薪資調査』、2015年から数値を抽出し作成した。

ス職」モデルでは、2万2000台湾元が大卒初任給の平均であり、明確な格差が生まれていることがわかる。

そして、このモデルに適合する労働者が近年増加傾向にある。表に示した通り、外食業では、製造業と比較すると「教育による賃金上昇効果（学歴による初任給上昇率を専科や大学に就学した年数で割った数値）」が明らかに低い。

## 2 台湾における学歴と労働力率、雇用形態

2015年の統計によれば、台湾における若年（20代）の高等教育進学率は78%である。高等教育は、専科（日本の高専および短大に相当）と大学（4年制）、大学院を含む。高等教育の中でも就学年数の短い専科卒が減少傾向にあり、大卒と大学院卒が人数を増やしつつある。男性修士の新卒は3万5000人程度で、2009年以降安定しているが、女性は2008年の2万人から2011年には2万5000人までに増加した<sup>6)</sup>。修士以上の女性の就業者数は2011年の23万人から、2015年には40万人にまで増加している<sup>7)</sup>。

2015年の労働力率と10年前との比較を表2に示した。男女を比較すれば男性が高いが、最近10年間で、女性の労働力率が著しく上昇している。台湾の女性の労働力率には、日本に見られるような結婚・出産による一時的な労働市場からの退出がほとんど見られないため、右肩下がりである。台湾では、45歳から55歳までの73.1%の専科卒以上の女性が働き続けている。男女とも55歳以上に

表2 学歴・性別・年齢層別労働力率の比較 (※2005年と2015年の比較)

(単位: %)

年齢層	全 体		高 卒		専科以上	
	男	女	男	女	男	女
25～35歳	96.3(+4.5)	85.2(+11.4)	97.8(+1.5)	80.3(+11.6)	95.76(+7.2)	87.4(+3.9)
35～44歳	93.7(-0.6)	75.1(+8.0)	94.7(-0.1)	72.3(+7.5)	95.95(-0.5)	78.4(+1.0)
45～54歳	87.5(-0.6)	63.9(+10.8)	89.6(-0.3)	61.2(+2.6)	88.79(-1.4)	73.1(+5.8)
55～64歳	60.5(-0.4)	32.6(+8.8)	65.0(+0.7)	36.8(+10.7)	54.79(-3.4)	34.4(+7.5)

(注) 括弧内の数値は10年前(2005年)からの増減率を示す。

(出所) 中華民國行政院主計處、『人力運用調査報告』、2015年と2005年の数値を用いて算出した。

なると退職する人口が増える。最近10年間で、専科卒以上の55～65歳の男性では退職する割合が増加したが、逆に女性は減少した。

日本では、就業者数にしめる非正規雇用労働者の割合が約4割に至るなど、雇用形態による賃金格差が問題となっている。台湾でも非正規雇用労働者は存在する。李 [2009] は、2008年以降、台湾でも非正規の雇用が増加した事を示す。2009年には一時的ではあるが非正規雇用の労働者が6.24%にまで上昇した。そして、正規雇用従業員との賃金格差も問題になった。

ところが、その後、台湾の労働力人口に占める非正規雇用労働者は増えなかった。景気が回復するにつれて減少し、2015年の大卒の非正規雇用労働者は5%程度である。そこで、今回の研究では非正規雇用労働者の存在は特に配慮はしなかった。

## II 台湾女性の学歴と生涯賃金

### 1 学歴と生涯賃金における先行研究

21世紀に入り、大卒の失業者の増加が社会問題となる中で、主に教育学の分野で「学非所用(学んだことが役に立っていない)」、「高教低就(高学歴で相対的に低い職種(職階)に就職する)」などの観点から、「過量教育(教育過剰)」や学歴と就業のミスマッチを論じる研究が多く見られるようになった。

例えば、陶・簡 [2011] は、大卒以上の女性の雇用のミスマッチの賃金への

影響を統計的に分析した研究である。それによれば、大卒（学士）では「高教低就」の傾向があり、「高教低就」の大卒は、大卒平均よりも賃金が低くなることが示される。洪・銀・陶 [2015] も大卒女性の就業と教育のミスマッチを論じるが、「過量教育」と「学非所用」のいずれも相対的な低賃金と相関があり、従業員満足度も低くなる傾向にあることが示されている。

以上のように、台湾では労働者の現在の賃金や職種と学歴との関連を分析する研究はあるのが、それを生涯賃金試算にまで展開した研究はまだ行われていない。学歴は生涯にわたって賃金に影響を与え続ける。故に、大学（大学院）進学を選択を行う際には現在の賃金や満足度よりも生涯賃金試算を参考に意思決定を行うのが自然である。

それでは、生涯賃金をどのように求めるのか。日本生産性本部は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基に隔年で生涯賃金を試算している。これは標準労働者の各年齢の平均所定内賃金（月給）を12倍したものに、所定外の賃金を足し合わせた年収を職業生涯にわたって積算し、生涯賃金を求めるものである。このような生涯賃金の算出法は「一時点方式」と呼ばれる。北山 [1978] によれば、生涯賃金の推計方法には、「一時点方式」と「遡及積み上げ方式」の2つがある。現在の労働者の生涯賃金を求めるには、過去の物価上昇やベースアップなどの影響を計算に入れる「遡及積み上げ方式」が正確である。

また、中村 [1978] も「一時点方式」による生涯賃金は「静態的未来的生涯賃金」であり、「遡及積み上げ方式」は「動態的過去の生涯賃金」であるとし、「一時点方式」による学歴別の生涯賃金の格差はいわば「みせかけの格差」とすると指摘する。

しかしながら、本稿での生涯賃金は、若者が意思決定を行う際に想定するものであり、現在の状態から未来を試算するいわば「期待される未来の生涯賃金」であって、「一時点方式」が適当である。日本の学歴別生涯賃金を分析する研究であるが、山口 [2014] も、大学進学の意味決定者にとって実感が得やすいという理由で「一時点方式」を用いる。

山口 [2014] は、日本における男女の生涯賃金格差を試算し、女性の大学進学のための経済的メリットが男性よりも大きいことを示した。日水 [2005] も「一時点方式」での生涯賃金計算を用いて、バブル崩壊後の男女の生涯賃金格差が大きく広がっていることを示す。

ただし、これらの研究では、結婚・出産で労働市場を退出する女性を考慮していない。30代で大卒労働市場を退出し、40代でパートとして復帰するようなパターンを想定した場合、男女の格差は更に広がる可能性がある。日本の場合には、守泉 [2007] が提起するような、女性の結婚・出産の機会費用と、その負担のために減少する生涯賃金予測についての考慮が必要である。

他方、台湾では、一般的に、結婚・出産後（中）も女性が働き続けることに偏見は無く、むしろ両親や配偶者によって勧められる。高年齢でも働く意思があれば、働き続けることも出来る。こうした事情により、台湾女性の生涯賃金予測は日本ほど複雑ではない。

## 2 学歴と男女の生涯賃金の比較

台湾の若者にとって学費と4年間の機会費用を支払う大学進学にはどの程度の価値があるのか。本稿では、学歴ごとの生涯賃金を計算することによって大学進学のための価値を試算する。大学の学費については、一般的な私立大学である中華大学の管理学院（経営学部）をモデルとし、前期後期の学費と雑費の合計である9万242元を一年の学費と設定する。<sup>10)</sup>

学歴、年齢別の月収のデータは主に中華民国行政院主計処の提供する『人力運用調査報告』を用いる。サンプル調査であるから数値に偏りが生じる（特に数の少ない大学院卒の女性）可能性も考慮して、2013年から2015年までの数値の平均値を用いて対応した。

図1は学歴と男女別に分けた年齢ごとの平均所定内賃金の推移である。台湾では一般的に職務給が基礎であるが、どの学歴においても賃金は年齢に比例していると言える。学歴によって初任給ばかりではなく、その後の賃金上昇の傾きも規定される。董 [2006] の述べる「台湾の賃金における学歴の規定力の大き

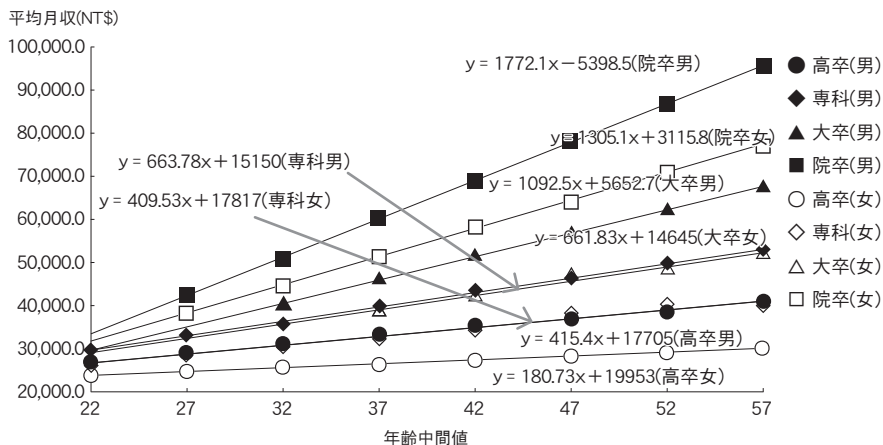


図1 学歴男女別にみた年齢ごとの平均月収の推移

(出所) 中華民国行政院主計處、『人力運用調査報告』、2013、2014、2015年の数値の平均を用いて計算した。

きさ」は2013～2015年平均でも確認された。また、性別も規定要因となる。専科卒の女性平均月給線は高卒の男性と同じであり、専科卒の男性と大卒の女性はほとんどシンクロしている。中島 [1991] は日本と台湾の賃金の比較を行う中で、台湾女性のホワイトカラーと男性のブルーカラーの賃金がほぼ同じ水準であることを発見したが、女性のホワイトカラーが専科卒で男性のブルーカラーが高卒であったとすれば、中島 [1991] の知見は25年が経過した現代でも成立する。賃金統計によれば男女の職種別の初任給には大きな差はない。<sup>11)</sup>

故に、男女の平均月給に差がつくとすれば、入り口の産業や職種が異なるか、その後の昇給や転職の結果であるのかのどちらかである。いずれの要素が強いのか、今後の研究で明らかにして行きたい。

表3では、図1で用いた資料にもとづいて高卒と大卒の生涯賃金を試算した。『人力運用調査報告』は所定内賃金の平均であるから、ボーナスや時間外手当は含まれない。表1で用いた『職類別薪資統計調査』によると、平均的な所定内と所定外を含んだ総賃金の差異は1.19倍であった。よって、所定内生涯賃金に1.19を乗じることで、所定外を含んだ生涯賃金試算とした。表3の男女を併せた試



表3 高卒と大卒の生涯賃金の試算（男女合計、単位、台湾元）

高卒 年齢層	平均月給	期間 (年)	年収推定	期間合計	大卒 年齢層	平均月給	期間 (年)	年収推定	期間合計
19-20	22,341	2	268,092	536,184	19-22	(学費)	4	-90,242	-360,968
20-24	24,928	4	299,140	1,196,560	23-24	※27,193	2	326,316	652,632
25-29	27,573	5	330,872	1,654,360	25-29	31,679	5	380,152	1,900,760
30-34	29,172	5	350,064	1,750,320	30-34	37,239	5	446,864	2,234,320
35-39	30,843	5	370,116	1,850,580	35-39	43,169	5	518,028	2,590,140
40-44	31,838	5	382,052	1,910,260	40-44	48,416	5	580,988	2,904,940
45-49	32,923	5	395,076	1,975,380	45-49	54,290	5	651,484	3,257,420
50-55	33,794	5	405,532	2,027,660	50-55	54,461	5	653,536	3,267,680
55-59	36,465	5	437,584	2,187,920	55-59	58,152	5	697,824	3,489,120
合計	15,089,224	所定外賃金を 含む試算(x1.19)		17,956,176.6	合計	19,936,044	所定外賃金を 含む試算(x1.19)		23,723,892.4

(注) 所定外賃金を含む試算では中華民国労働部『職類別薪資調査』より所定内と所定外を含んだ総賃金について検索し、その平均的な差異が1.19倍であったため、所定内生涯賃金に1.19を乗じた。また、23-24歳の平均月給は『人力運用調査』では抽出できないため、それについては『職類別薪資調査』の初任給平均で代用した。但し、男女別のデータが提供されていないため、23-24歳の賃金は男女で等しくなっている。

(出所) 図1と同様。

表4 高卒と大卒の生涯賃金の試算（女性）

高卒 年齢層	月給	期間 (年)	年収推定	期間合計	大卒 年齢層	月給	期間 (年)	年収推定	期間合計
19-20	22,341	2	268,092	536,184	19-22	(学費)	4	-90,000	-360,000
21-24	23,636	4	283,636	1,134,544	23-24	※27,193	2	326,316	652,632
25-29	25,446	5	305,356	1,526,780	25-29	30,932	5	371,184	1,855,920
30-34	25,658	5	307,900	1,539,500	30-34	35,090	5	421,076	2,105,380
35-39	26,712	5	320,548	1,602,740	35-39	39,120	5	469,436	2,347,180
40-44	27,353	5	328,240	1,641,200	40-44	44,759	5	537,112	2,685,560
45-49	28,120	5	337,436	1,687,180	45-49	49,381	5	592,568	2,962,840
50-55	29,033	5	348,400	1,742,000	50-55	48,060	5	576,716	2,883,580
55-59	30,771	5	369,256	1,846,280	55-59	49,750	5	597,004	2,985,020
合計	13,256,408	所定外賃金を 含む試算(x1.19)		15,775,125.5	合計	18,118,112	所定外賃金を 含む試算(x1.19)		21,560,553.3

(出所) 表3と同様。所定外賃金を含む試算についても同様。

算では高卒と大卒の生涯賃金の差異は1.32倍である。大学進学のための学費と機会費用を差し引いても十分に取り戻せるだけの生涯賃金格差があり、現在の学歴別の平均的な月給推移が不変であると仮定すれば、台湾における大学進学はたとえ学費が相対的に高い私立大学であっても合理的であると言える。

**表4**では**表3**と同じ方法で女性の学歴別の生涯賃金について試算したものである。高卒と大卒の生涯賃金の格差は1.37倍である。男女を併せた生涯賃金の学歴格差よりも女性だけで試算した方が大きくなる。よって台湾では、女性の方が男性よりも大学に進学する合理性が強いと言える。その結果、女性の大学進学率は男性よりも高くなっていると説明できる。

しかしながら、山口 [2014] が示すように日本でも、生涯賃金からみた女性の大学進学合理性は男性よりも高いのであるが、大学進学率は男性よりも低い。この日本と台湾の相違については、今後の研究で明らかにしたい。

**表1**で見た「外食業+販売・サービス職」をモデルとして想定すると、大卒初任給は2万2564台湾ドルであり、**表4**で用いた大卒初任給の0.83倍である。大卒女性がこのままの賃金格差が維持されたまま59歳まで働いたと仮定すると、**表4**の大卒の生涯賃金に0.83を乗じれば、「外食業+販売・サービス職」モデルの生涯賃金試算が可能である。その結果、生涯賃金は1782万台湾ドルとなるが、高卒女性平均の生涯賃金と比較して13%高い。それでもまだ大学への進学は合理的である。

しかしながら、もし何らかの理由でしばらく労働市場から退出した場合はどうであろう。例えば、出産・子育て、失業や就職浪人、早期退職などによって何年退出した場合に大学進学は合理的ではなくなるのだろうか。労働市場からの一時的な退出によって日本のような待遇差別は行われなくても、退出した期間の勤務年数といわゆる非公式のOJTによる労働生産性の向上が減じられると仮定する。

そこで、退出年数に応じて月給を受け取る期間(年)を減少させて試算を行ってみた。この試算については表には示していないが、一般的な大卒女性モデルでは9年、「外食業+販売・サービス職」モデルでは、4年以上労働市場を退出した場合、高卒で59歳まで働き続けた場合に比較して生涯賃金が低くなる結果になる。「外食業+販売・サービス職」モデルで大学進学の効果を得る為には、長く働き続けなければならない。早く職を得て、長く働き続ければ、大

学進学はより合理的になる。

### Ⅲ 台湾女性の大学院進学の原因

—雇用の格差は正のなき学歴上昇の結果として—

フリーマン [1977] によれば、アメリカでは1970年代、大卒の失業者が増加して賃金が低下したのにつれて、大学進学率も大きく低下した。

しかしながら、台湾では状況が異なっている。リーマンショックで労働市場の冷え込んだ2009年、台湾の大卒失業率は5.9%にまで上昇し、その他の学歴に比べて2%ほど高くなった。2015年の大卒の失業率も5.3%であり、高卒の3.8%よりも高い。高学歴化が進行する中で、大卒以上の失業者数も増加しており、現在、失業者の42%が大卒である<sup>12)</sup>。こうした逆境にも関わらず、台湾では大学進学率が上昇を続けている。特に女性の大学進学率は8割に至ろうとしている。本稿では、その原因が高卒と大卒の生涯賃金の格差にあると仮定して検証した。その結果、女性の賃金は男性よりも低いものの、高卒と大卒との間に十分肯定できうる生涯賃金格差が認められた。

大卒失業率が上昇し、労働市場から退出する期間が長くなり、「外食産業＋販売・サービス職」モデルのような大卒の低賃金が普及するようになると、大学に進学する合理性は減少して行く。しかしながら、大学に進学しないという選択肢は、差別的に低い賃金で働く高卒水準の賃金にまで低落することを意味する。それと比べれば、大卒の低賃金や失業のリスクを考慮に入れたとしても、大学進学は合理的なのである。

大卒初任給の低下と失業可能性の上昇を避ける、もう1つの選択肢が大学院への進学である。大卒でも専科卒男性並みの評価しかされない女性が、大卒の男性以上の評価を得るためには、大学院を出て修士号を取得することが有力な選択肢となる。図1に示したように、同学歴の男性と比較すれば低いが、大卒男性に比べれば、平均月収の期待値は著しく大きくなる。また、2015年の修士以上の女性の失業率は2.86%で大卒の5.05%よりも低い。そのため、台湾女性

の多くは大卒で就職するよりも、大学院に進学する道を選ぶのである。

しかし、大学院への進学は一種の賭けである。修士以上の知識を必要とする生産性が高い(=賃金の高い)職はほとんど増加していないため、修士以上の女性の失業者数は2011年の8万人から2015年には12万人にまで徐々に増加してきている<sup>13)</sup>。学歴が高くなればなるほど、労働市場から退出する期間に生じる機会費用が大きくなる。

さらに、生産性の高い職が増えない一方で、修士卒の労働供給だけが增える状況が継続すれば、現在の大卒のように、入職における妥協が始まり、大学院卒の価値が相対的に低下し、男性の大卒と同等程度にまで初任給が落ち込むことも考えられる。その時の大卒女性の労働力の価値は、現在の専科卒並みの価値に低下していくと考えられる。

経済成長が鈍り、生産性が伸びない状況での高学歴化は、生涯賃金が低下する一方で、教育投資と機会費用が増加する「教育による若者(特に女性)の生涯賃金の収奪」とでもいうべき状況を生み出す。そして、台湾の事例に見るように、雇用における性別不均等待遇が是正されていない状態では、女性の側にその負担は大きくのしかかることになるのである。

## ● 注

- 1) 1985年から2000年までの15年間に台湾のGDPは4.08倍に成長したが、2000年から2015年までの成長は1.61倍である。中華民国行政院主計處、『國民所得統計常用資料』、2016年2月公表の暦年GDP値の推移より算出した数値である。
- 2) 中華民国行政院主計處、『人力運用調査報告』、2015年と2007年によれば、リーマンショック直前の2007年と比較して、2015年の20~24歳、25~29歳の就業人口は、例えば製造業で-27.8%、-24.0%、金融保険業で-26.1%、-33.8%と低下しているのが、外食業では33.3%、15.3%の増加である。外食産業の専科以上(専科・大卒・大学院卒業を含む)の人口は103.3%も増加した。
- 3) 中国語表記では、職種(職階)は、主管及監督人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務支援人員、服務及銷售工作人員、技藝有關工作人員及機械設備操作及組裝人員である。この下に更に単純労働者(基層技術工及勞力工)があるのだが、大卒が1%未満の職種であるから、紙面の関係上、本稿では割愛している。

#### 4. 台湾女性が大学院に進学する理由

- 4) 2015年の統計で外食産業の求人に絞ってみると、大卒を条件とする求人は2.8%で、専科以上が8.8%である。中華民国行政院主計處、『事業人力雇用状況調査』2015年版の提供する数値を参照。
- 5) 2007年と2015年を比較すると、専門助手の就労者にしめる割合は36%から28%に低下したが、事務職は14%から16%、販売・サービス職は7%から12%にまで増加している。数値は中華民国行政院主計處、『人力資源調査統計』、2015年と2007年版の数値を用いて算出した。
- 6) 学歴に関する数値は、中華民国内政府戸政司『内政統計年報』2016年、3月版から算出した。
- 7) 修士の新卒の数値は、中華民国教育部統計處『教育統計』2015年、9月版から抽出した。
- 8) 就業者数にしめる女性修士の数値については、前出『人力資源調査統計』2015年版より抽出した。
- 9) 非正規労働者には派遣労働者と臨時労働者の二種が含まれる。2015年の統計によれば、両者の合計は5.1%であるが、2011年の数値と比較してほとんど変化がない。教育サービス業にも2万2000元の初任給職種（事務職）があるが、そこでは一般的に労働時間が短く、非正規労働者の割合も少なくない。中華民国行政院主計處、『人力運用調査報告』、2015年と2011年版を参考。
- 10) 中華大学の学費、雑費については、ホームページから確認できる。  
<http://hotnews.chu.edu.tw/web/home/ZA0/ZA0201571393254.pdf>（最終閲覧、2016年7月5日）。
- 11) 前出、『職類別薪資調査』、2015年版によれば、各職種の初任給の男女格差は平均で2～3%である。
- 12) 前出、『人力資源調査統計』、2015年版から抽出した数値を用いて計算した。
- 13) 大学院卒女性の失業率、失業者数については、同上資料から抽出した。

#### ●参考文献

- 北山一郎 [1978] 「生涯賃金に関する一考察」『労働統計調査月報』30巻2号。
- 洪嘉瑜・銀慶貞・陶宏麟 [2015] 「臺灣女性大學畢業生「教育－工作不相稱」對於薪資與工作滿意度的影響」『台灣教育社會學研究』十五卷一期。
- 陶宏麟・簡維萱 [2011] 「女性學士、碩士教育與工作不對稱對薪資影響之比較」『教育研究集刊』Vol.57（4）。
- 董莊敬 [2007] 「台湾における若年者の就業動機と職業階層」『人間科学論究』（常磐大学大学院人間科学研究科）Vol.15。
- 中島航一 [1991] 「台湾と日本における賃金構造の比較研究」『名古屋商科大学論集』第36号、第1号。
- 中村厚史 [1978] 「生涯賃金と労働供給」『創価経済論集』第8巻3号。
- 日本生産性本部 [2016] 『賃金・労使関係データ——個別賃金・生涯賃金と雇用処遇——』

自由投稿

2015年、2016年版。

森脇祥太 [2007] 「東アジアにおける職種別賃金格差の縮小と技術進歩」『国際開発学研究』第7巻、第1号。

守泉理恵 [2007] 「結婚・出産の機会費用とその経済的損失」『経済学論纂（中央大学）』第47巻、第3・4合併号。

日水敏夫 [2005] 「バブル崩壊後の生涯賃金所得」『日本女子大学紀要——家政学部——』第53号。

山口憲二 [2014] 「大学進学の実証分析——進学で生涯賃金は増加するか——」『新島学園短期大学紀要』第34号。

李威欽 [2009] 「台湾における雇用問題に関する一考察」『企業経営研究』第12号。

(筆者＝大東文化大学)