

# 男女賃金格差の是正に向けて

JETRO アジア経済研究所主任研究員

牧野 百恵

## はじめに

経済協力開発機構(OECD)によれば、日本の男女賃金格差は男性正社員を100とすると女性は78.7と、OECD諸国の平均87.9を大きく下回る。なぜ男女の賃金に格差があるのか。経済学ではその要因を説明しようと多くの研究が積み重ねられてきた。本稿では、これまで実証経済学が明らかにしてきたこと、とりわけ最新の研究成果を中心に紹介したい。

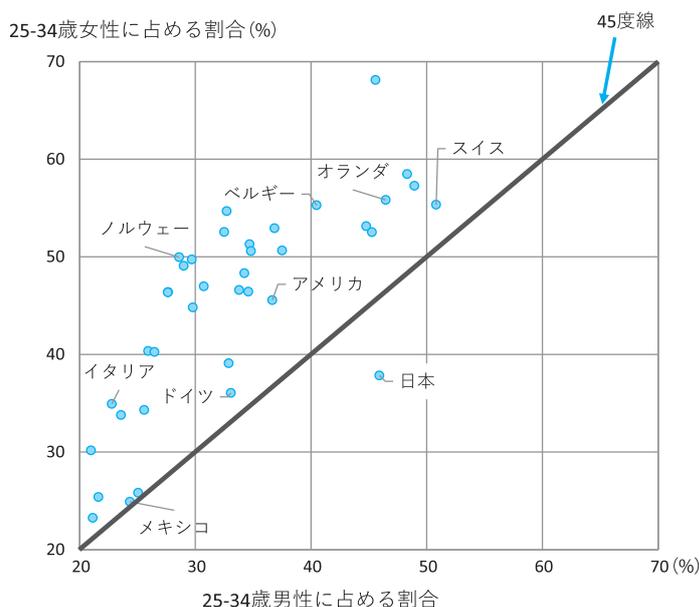
## 男女賃金格差

男女賃金格差は、労働経済学の主要なトピックであり続けてきた。伝統的に賃金推計に使われてきたミンサー型賃金関数のもっとも単純なかたちでは、賃金は教育と職歴の関数と考える。アイデアとしては、

教育と職業訓練によって人的資本が蓄積され、労働生産性が高まることが想定されている。大卒かそうでないかで確かに賃金に差が出るので、この推計は全くの外れではないが、こと男女賃金格差については教育水準は説明力を失いつつある。なぜならOECD諸国に限ってみれば、日本を除き、すでに大卒割合は女性が男性を上回っている(図1)。しかし、賃金格差は根強いままである(図2)。

この教育水準と職歴に加えて、差別の存在が挙げられてきた。好みによる差別と統計的差別に大別される。差別によって男女賃金格差が生じているという厳密な実証は難しいが、2023年ノーベル経済学賞を受賞したゴールディンらは、自然実験を利用して、女性というだけで採用されにくいという差別の存在を実証した<sup>1</sup>。

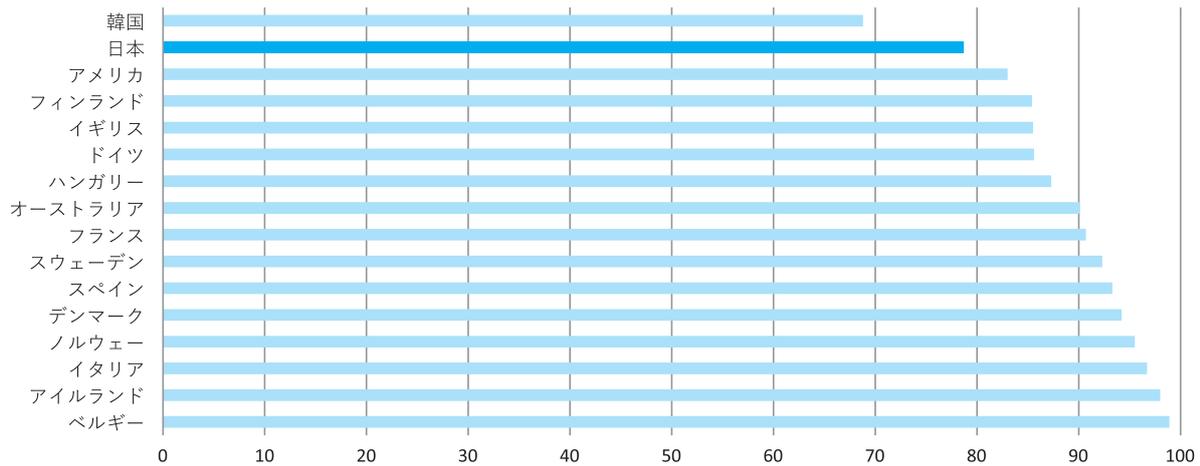
図1 OECD 諸国における四大卒以上の25-34歳人口における割合 (2019, 2020年)



注: 45度線上は25-34歳人口男性と女性の大学以上の割合が同じことを表す

出所: OECDデータ (<https://stats.oecd.org/>)をもとに筆者作成

図2 正社員男女賃金格差 (2022年)



注: 男性の中央値を100としたときの女性の中央値を表す

出所: OECDデータ (<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>)をもとに筆者作成

## メルカリの試み

女性活躍推進法改正により、2022年7月から従業員301人以上の企業には男女賃金格差の開示が義務づけられた。単に男性の正社員賃金を100としたときの女性のそれを開示する程度が要求されている。2024年3月7日付け朝日新聞電子版は、大手80社の正社員賃金格差一覧を掲載した。それによると男性100に対し、女性の平均は75.4であった。とくに金融・保険部門での格差が目立ち、40代後半では男性の半分に満たないという。これら企業の男女賃金格差は職種や管理職の男女割合の違いによるものが大きい。職種や等級が違えば、賃金に差があるのは当たり前なので、これらだけを見て差別があるとまではいえない。

これらの単純な平均の比較を超えて、メルカリは、同じ等級や職種、年齢や勤続年数で比べてもなお男女賃金格差が存在するのかを検証しその推定結果を公表した<sup>2</sup>。それによれば等級、職種、年齢、勤続年数が同じであっても、これらでは説明できない男女賃金格差が7%あった。このような結果をもとに社内では格差是正を試み、報酬を調整した結果、格差を2.5%まで縮めたという。差別の存在について実証経済学で検証されるほど厳密ではないが、年齢、勤続年数、職種、等級などの条件が同じでもなお男女賃金格差が存在するまで示したことは、一企業の試みとしては見事である。さらに是正まで実行できた背景には、このような説得的なデータ分析がもつ威力を表していると思う。他の企業にとっても人事データを使えばできないことではないし、参考になるはずである。

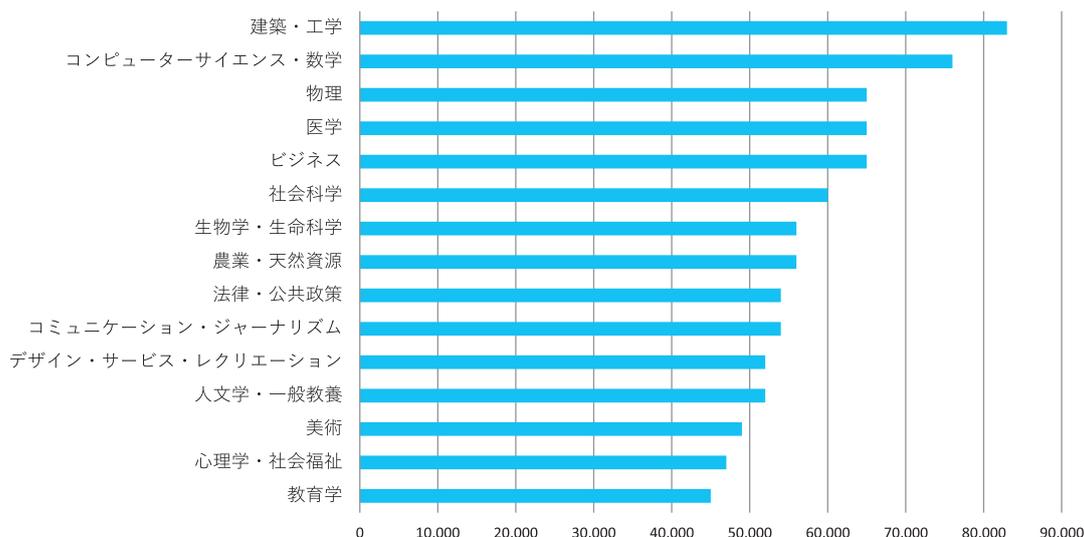
## 理系分野の専攻

近年では産業・職種が男女賃金格差の5割を説明するとしたサーベイ論文もある<sup>3</sup>。日本ではピンとこないかもしれないが、欧米ではSTEM (Science, Technology, Engineering, Mathの頭文字)分野、いわゆる理系の方が収入が高い(図3)。理系分野に進む女性は未だに少ないので、この専攻の違いが男女賃金格差をもたらす大きな要因の一つと考えられている。

女性は数学が苦手、能力差なら賃金格差も仕方ないと考える人もいるかもしれない。しかし、女性が生まれつき数学が苦手なわけではないことは、15歳時点の数学テストの男女差にばらつきがあることから分かる(図4)。実際に認知科学の分野では、女性の方が数学が苦手ということは否定されているようだ。では、なぜ女性は理系を専攻しないのか。

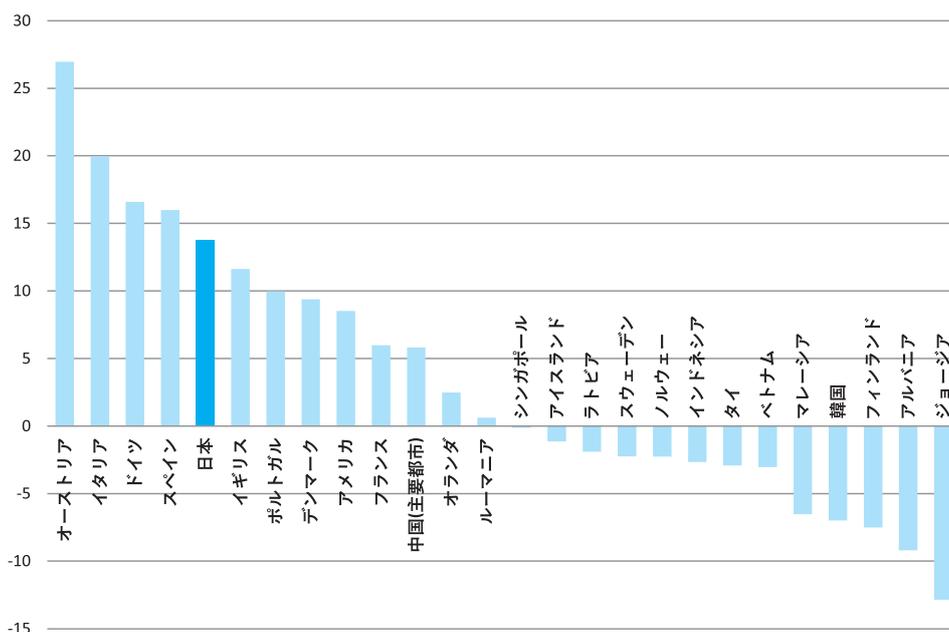
近年、親や教師の思い込みが女性を理系選択から遠ざけ、将来の格差を再生産しかねないことが分かりつつある。最初に、イタリアの研究を紹介しよう<sup>4</sup>。イタリアはほかの南欧諸国同様、ヨーロッパのなかではジェンダー規範が根強いことで知られ、女子の数学の成績が低い(図4)。この研究では、数学教師担任がランダムに決まることを自然実験として利用している。また、「社会的望ましさのバイアス」(回答者が本音ではなく社会的に好ましいと思われる回答をしがちなこと)を減らすため、教師の無意識の思い込みを測る工夫もしている。結果は、「女子は数学が苦手だ」との思い込みが強い数学教師がたまたま担任になると、そうでない担任に当たった場合に比べて、女子学生の数学の成績が本当に下がり、さらに将来

図3 アメリカ大学専攻別による年収中央値 (25-59 歳、2013 年 \$)



出所: The Economic Value of College Majors, Georgetown University (<https://cew.georgetown.edu/cew-reports/valueofcollegemajors/>)をもとに筆者作成

図4 中学生 (15 歳) の数学テストスコアの男女格差



注: OECDが実施している学習到達度調査(Programme for International Student Assessment:PISA)数学のテストデータにつき、男子から女子のスコア平均を引いたもの。

出所: 2015年PISAデータ (<https://www.oecd.org/pisa/>)をもとに筆者作成

よりキャリアに結び付きやすい進路選択をしない傾向があることを示した。

次に、ノルウェーの研究だ<sup>5</sup>。ノルウェーはほかのジェンダー格差が小さい北欧諸国同様、女子の方が数学の成績がよい(図4)。しかし、その直後(高校)の進路は、高所得に結び付きやすいとされる理系を選択する女子は男子に比べて少ない。これはなぜか。本研究は中学校最終学年を対象にラボ実験を実施した。

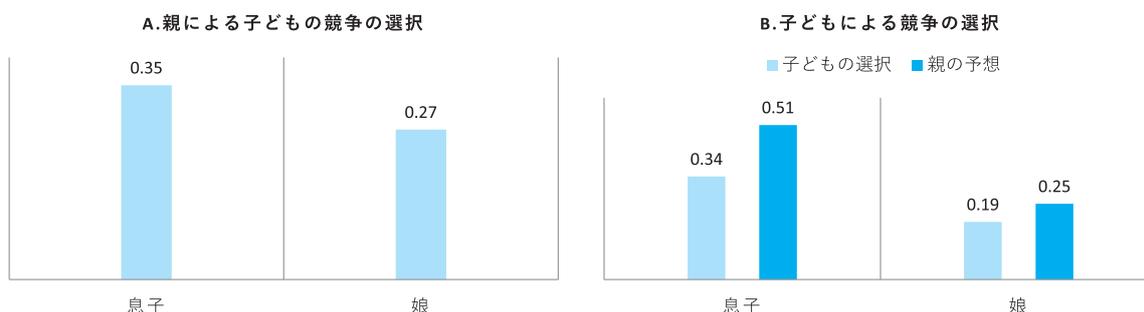
実験内容は、生徒たちに2ケタを4つ足す足し算(タスク)を3分間できる限り早く正確に行ってもらう。タスクの前に、報酬体系について二つの選択肢から選んでもらう。一つは絶対評価、つまり一問正答につき5ノルウェークローネ(だいたい70円)もらう、もう一つは競争的な相対評価、つまり自分の正答数がランダムに決まる競争相手に勝てば絶対評価の3倍の報酬をもらえる、ただし負ければゼロ、というもの

だ。後者を選んだ生徒は競争を好むと判断する。生徒の親(父親か母親かはランダムに決まる)にも、自分の子どもの報酬体系を、子と親がお互いの選択が分からないように選択してもらった。実際の報酬が子ども、もしくは親の選択のどちらになるかはランダムで決まるため、親も真面目に選択しなければならない。また親には、自分の子どもがどちらを選んだと思うかについても回答してもらった。

結果によると、男子は女子より競争を好んだ(図5)。また、親が自分の子どもが男子である場合に女子よ

り競争を好むとの思い込みは、子ども自身の実際の選択よりも大きかった。さらに、親が競争的な選択をすると、子どもはより高所得につながりやすい進路、つまり理系を選択した。また、母親の選択は子どもの理系進路の選択に影響力はなく、父親の選択にのみ影響力があった。これらの結果から、ジェンダー格差が小さいとされる北欧諸国であっても、親の思い込みが子どもの進路選択に影響を及ぼし、格差を再生産しかねないことが示唆される。

図5 親は無意識のうちに娘より息子に競争を強いる



出所: Tungodden and Willén (2023)のFigure 2およびFigure 3をもとに筆者作成

## 心理的な要因

さらに最近では、女性は競争や交渉を好まない、といった心理的な要因が男女賃金格差の要因の一つとして注目を浴びつつある。

先に紹介したノルウェーの研究でも、確かに女子の方が競争を好まないし、能力が同じ男女で比べても女性の方が競争を好まないことは広く知られている。むしろノルウェーでは、女子の方が数学が得意なのだ(図4)。女性の方が競争を好まないのは、生まれつきなのか。

この問いに一つの回答——生まれつきではなく、社会が決める——を出した研究がある<sup>6</sup>。彼らは、インドのカーシ族(女系)とタンザニアのマサイ族(男系)を対象にラボ実験を行った。具体的には、被験者たちに、3メートル先のバケツにテニスボールを10回投げてもらおうというタスクを行ってもらった。バケツに入れば成功である。ここでも、実験前に報酬体系を二つの選択肢から選んでもらった。一つは絶対評価、つまり成功ごとに約0.5ドル、もう一つは競争的な相対評価、つまりランダムに選ばれた競争相手よりも成功数が多ければ絶対評価の3倍の報酬をもらえる、負ければゼロ、というものだ。

結果によると、マサイ族女性はマサイ族男性に比べて競争を好まなかった。他方、カーシ族女性はカーシ族男性より、またマサイ族男性に比べても競争を好んだ。社会で女性が果たす役割が大きいだろう女系社会では、女性の方が男性より競争を好んだのだ。

賃金交渉についても、女性は男性に比べて交渉をしない、と言われている。それが本当なら賃金格差に結び付くだろう。アメリカのウィスコンシン州で、教員の賃金自由化の法改正がなされたが、実際の運用開始が学区によって微妙に時間差ができたことを自然実験として利用した研究がある<sup>7</sup>。つまり、たまたま賃金交渉ができるようになった教員と、実施が遅れたために賃金交渉ができないままであった教員のその後の賃金を比較したのだ。

結果は、賃金交渉ができるようになった学区では、男女教員の賃金格差が開いたことが分かった。5年後の賃金格差を計算すると平均で440ドルの開きが見られた。興味深いことに、賃金格差は、教員が若い女性で、交渉相手の校長なり教育長が男性であった場合にのみみられたという。若い男性や年配の女性教員が交渉したり、また交渉相手が女性の校長や教育長であった場合には、男女賃金格差は開かなかった。さらに、賃金以外について、たとえば配置や労働条件

については、若い女性教員も男性に劣らずしっかり交渉を行ったという。これらの結果から、単に女性が交渉を好まないというわけではなく、年若い女性が年配の男性相手に賃金交渉などするべきではない、といった社会規範が働いているのではないか、といったことが示唆されよう。

## 柔軟な働き方を好むか

ゴールドフィンによると、柔軟な働き方を選ぶかどうか、男女賃金格差の大きな要因だという<sup>8</sup>。彼女たちの研究は、MBA(米国経営大学院修士)ホルダーのなかでも投資銀行などトップクラスの高所得層、また弁護士の中でも高所得層に関しては、子どもが生まれると男女賃金格差が開く、つまりチャイルドペナルティが存在することを示した。これらの職種では、朝も夜も関係なく顧客対応が必要、といった猛烈な働き方が要求されるので、それが子育てと相性が悪いことは容易に想像がつく。実証結果では、2006年時点で年収20万ドルを超えるような夫をもつ自らもMBAホルダーの女性については、チャイルドペナルティがみられた。

彼女たちの研究で面白いのは、そういったトップクラスではなく、例えば一般的なMBAホルダーが就く職種、その他大勢の弁護士、眼科医・小児科医といった医師のなかでも猛烈な働き方をしなくてよい職種については、チャイルドペナルティが観察されなかったことだ。とりわけ彼女たちが注目したのは薬剤師だ。日本で薬剤師というと、それほど高所得な印象はないが、アメリカでは、一般的な弁護士や医師と同水準の高所得業種なのだという。薬剤師では、子どもが生まれても男女賃金格差は開かなかった。その理由として、薬剤師は柔軟な働き方が可能だからだという。つまり処方箋のシステム化などによって、引継ぎのロスを減らし、属人的な要素をできる限り排除したことによって、一人が8時間働こうが二人で4時間ずつ働こうが、労働生産性に違いが生じない、要するに薬局の収益に影響がないようにすることで、柔軟な働き方を可能にした。このような状況では、フルタイム労働者とパートタイム労働者の時給にも違いが生まれず、猛烈な働き方をすることにプレミアムもつかないし、逆に細切れで働いてもペナルティはない。

これはアメリカの労働市場の話だが、日本の労働市場には非常に重要なインプリケーションがあると考えられる。アメリカでチャイルドペナルティがみられたのは、柔軟な働き方ができない職種、要するに超高所得職種のみであった。翻って日本の労働市場では、

高所得職種に限らずほぼすべての職種において柔軟な働き方ができていない。もちろん、エッセンシャルワーカーなど、柔軟な働き方ができない職種もあるだろう。他方で、やろうと思えば柔軟な働き方が可能な職種もたくさんあると思う。コロナ禍で、これまでできないと思われていたテレワークが意外と多くの職種でできることが判明したように、である。日本の労働市場でも、柔軟な働き方が広がれば、チャイルドペナルティはなくなり、男女賃金格差は縮まるだろう。

## 男性の育児休業

育児・介護休業法の改正により、2023年4月から従業員1,000人以上の企業は男性労働者の育児休業取得率を開示することが義務付けられた。これにより、男性の育児休業取得が進むことが期待されている。2022年10月から始まった出生時育児休業(産後パパ育休)制度など、日本は制度だけみれば、男性の育児休業をサポートする度合いが世界でもトップクラスだ。しかし、実際の男性の育児休業取得率は先進国のなかで最低レベルである。要するに制度を整えればよいというわけではないことが示唆される。

制度を整えても、期待した成果が得られないばかりか、かえってマイナスの結果につながりかねないことを実証した研究がある<sup>9</sup>。アメリカの大学で、若い研究者たちがテニユア(終身雇用)を取得するには、たとえば6年以内に著名なジャーナルに論文3本を掲載する、といった条件がある。アメリカの大学で、研究者たちに子どもが生まれた場合、男女を問わず自動的にテニユア取得までの期限を1年延ばすという制度が導入された。1年研究をせずに子育てに専念してもペナルティがないという点で、実質的な育児休業制度の導入である。この研究では、制度の導入時期が大学によって多少ずれたことを自然実験として利用した。同じ時期に子どもが生まれてもたまたま育児休業制度を使えた研究者と使えなかった研究者を比べるという発想だ。結果、育児休業制度を使えた男性研究者は同じように使えた女性研究者より、また制度を使えなかった男性研究者より、その後のキャリア形成にとって優位に立ったことが分かった。その理由として、育児休業を取った女性研究者は本当に育児に専念した一方、男性研究者は表向きは育児休業を取っていないながら、実態は自身の研究を進めた結果、ライバルよりも1年長い研究期間が得られ優位に立てたことを挙げている。

男性にも女性にも育児休業を促進する意図で導入した制度が、男性の育児休業を促すどころか、かえっ

て女性に不利な結果につながってしまったという、制度の導入だけでは問題が解決しないことの好例である。このケースでは、家庭内で実際に誰が育児を担当するのかの意識改革、社会規範の変化が必要であることを示唆している。

## おわりに

最近の実証研究の成果から示唆されることは、規範や思い込みが男女格差に与える影響力の大きさである。育児は女性がすべきといった規範を一朝一夕で変えることは難しいだろう。しかし、こういった規範や、女性の方が能力が低い、競争や交渉を好まない、といった思い込みのもたらす影響力の大きさに気づくことが、男女賃金格差解消への一歩だろう。

### 【参考文献】

- 1 Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians." *American Economic Review* 90 (4): 715–41. <https://doi.org/10.1257/AER.90.4.715>.
- 2 工藤郁子、北川梨津、林岳彦、牧野百恵、岸本充生。「人事データ分析を利用した男女間賃金格差是正の取組み：株式会社メルカリにおけるケーススタディ」大阪大学社会技術共創研究センター ELSI NOTE No.36. <https://doi.org/10.18910/93498>
- 3 Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55 (3): 789–865. <https://doi.org/10.1257/JEL.20160995>.
- 4 Carlana, Michela. 2019. "Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias." *Quarterly Journal of Economics* 134 (3): 1163–1224. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJZ008>.
- 5 Tungodden, Jonas, and Alexander Willén. 2023. "When Parents Decide: Gender Differences in Competitiveness." *Journal of Political Economy* 131 (3): 751–801. <https://doi.org/10.1086/721801>.
- 6 Gneezy, Uri, Kenneth L Leonard, and John A List. 2009. "Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society." *Econometrica* 77 (5): 1637–64. <https://doi.org/10.3982/ecta6690>.
- 7 Biasi, Barbara, and Heather Sarsons. 2022. "Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap." *Quarterly Journal of Economics* 137 (1): 215–66. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJAB026>.
- 8 Goldin, Claudia. 2014. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104 (4): 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/AER.104.4.1091>.
- 9 Antecol, Heather, Kelly Bedard, and Jenna Stearns. 2018. "Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?" *American Economic Review* 108 (9): 2420–41. <https://doi.org/10.1257/aer.20160613>.