

男女間の賃金格差は なぜ生まれるのか

平均してみると、女性の賃金は男性よりも低い傾向がみられる。

なぜこのような賃金格差が生じるのか。

労働供給側の理由として「補償賃金仮説」を、需要側の理由として「雇用者による差別仮説」を取り上げ、格差の実態とメカニズムを解説する。

白井 恵美子

Usui Emiko

一橋大学経済研究所准教授

1 はじめに

長い間、日本における女性の労働力率は、出産・育児期にあたる年齢期に減少し、育児が一段落した時期に再び増加するという、「M字カーブ」を示してきた¹⁾。しかし、近年、このM字カーブの底のレベルは上がって、カーブの谷の部分の部分が浅くなるとともに、カーブが全体的に上方にシフトして、以前からM字カーブを示さない米国のパターンに近づいている(図1)。同時に、日本の就業者全体に占める女性の割合は上昇し2016年には49.6%となり、欧米諸国とほぼ同じ水準になっている。

このように女性の就業が拡大しているものの、男女間の賃金格差は依然大きいままである。とくに、日本では、一般労働者の所定内給与額では、女性は男性の73%、管理的職業従事者における女性の割合は11%と低い水準にとどまっており、世界経済フォーラムから毎年公表される世界男女格差指数(Global Gender Gap Index)では、例年、日本のレベ

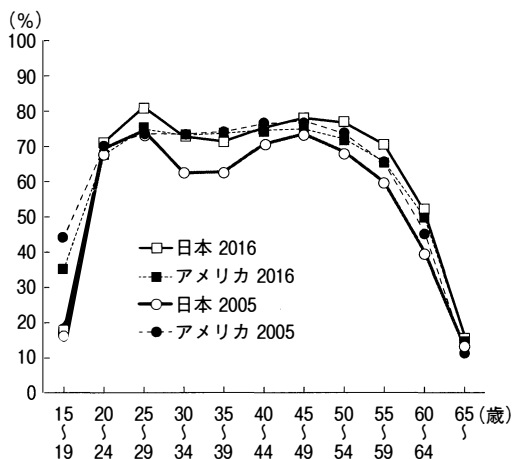
ルは国際的にも低く、2017年においても114位(144カ国中)にとどまっている。

本節では、男女の賃金格差が生じる理由について考える。経済学では、「補償賃金仮説」といって、仕事ごとに賃金が異なる理由として、きつい仕事に対しては高い賃金が支払われるという考え方がある。それでは、この仮説に基づいて、労働環境や労働条件に対する選好が男女で異なることから、男女間の賃金格差をどの程度説明することができるのだろうか。まず、それを検証し、その上で、この補償賃金仮説以外の説明要因として指摘される「偏見から生じる女性差別」が、男女間

著者紹介

1975年生まれ。1997年東京大学経済学部卒業、2002年ノースウェスタン大学経済学博士号取得。名古屋大学大学院経済学研究科准教授などを経て、2014年より現職。専門は労働経済学。論文：“How Does Informal Caregiving Affect Daughters’ Employment and Mental Health in Japan?” *Journal of the Japanese and International Economies*, forthcoming, (共著)、“Breastfeeding Practices and Parental Employment in Japan,” *Review of Economics of the Household*, 15(2), pp.579-596, 2017, (共著) など。

図1 日米女性の労働力率



の賃金格差や働き方の違いに対してどのような影響を与えているかについて議論する。

2 補償賃金仮説で男女の賃金格差を説明できるか？

補償賃金仮説とは、先に述べたようにきつい仕事に対しては、それを補償するために、労働者に一定の賃金プレミアムが支払われるという仮説である。この仮説に基づけば、労働環境を重視する人は、賃金は低くても快適な労働条件の仕事を選び、それをあまり重視しない人は、きつい労働条件であっても賃金が高い仕事を選ぶという結論が導き出される²⁾。

ここでは、労働者は、賃金だけでなく労働条件をも考慮に入れて仕事を選択すると考える。たとえば、労働条件として、「勤務時間制度の硬直性」を考えてみよう。この硬直性を嫌う程度は、男女によって異なる可能性がある。一般的に、女性の方が、男性よりも家庭での家事や育児の負担が大きい傾向があり、家庭での責任を果たすために、女性は硬直的な勤務時間の仕事を回避したいと思うとしよ

う。その場合、硬直的な勤務時間の仕事で働くことに対して、女性は男性よりもより大きな賃金プレミアムを求める。結果として、女性が低い賃金が支払われる柔軟な勤務時間の仕事で働き、男性が高い賃金が支払われる硬直的な勤務時間の仕事で働くという、「男女の職域分離」が生じる³⁾。男女の賃金格差が、このような理由から生じている可能性がある。

しかし、男女の賃金格差が、このような補償賃金仮説からのみ生じているのであれば、それは労働条件に対する男女の選好の違いに起因するものといえる。男性が選ぶきつい労働条件の仕事に対して賃金プレミアムが支払われていても、それは、その条件で働く男性への補償として適当であり、仕事のきつさに見合う額であるともいえる。そして、それは、労働市場における女性に対する偏見から生じる差別とは異なる問題であるともいえる。

それでは、現実には、男女の賃金格差は、補償賃金格差分（仕事のきつさに見合う額）からだけ、もたらされているのであろうか、それとも、補償賃金格差以上の差があるのであろうか？

この問題意識のもと、きつい労働条件の仕

事に対して支払われる賃金プレミアムが、労働者の感じるきつさをちょうど補償しているだけのものかどうかをUsui (2009) で分析している。

一般的に、男性比率の高い仕事（以下、男性職とする）は、女性比率の高い仕事（以下、女性職とする）よりも労働条件がきつい傾向がある。そうした男性職では、賃金が比較的に高く、その賃金の高さは、そこでの仕事のきつさをちょうど補償する額（つまり、仕事のきつさに見合う額）となっているのかを分析してみたい。

労働者は、賃金だけでなく仕事のきつさ（労働条件）をも考慮に入れた上で仕事を選択すると考える。すなわち、労働者は、仕事からの賃金とそのきつさの程度から効用を得る。そして、労働者による求職活動をモデル化したサーチ理論の枠組みを用いて、労働者が転職する場合、自発的に転職する場合は、現職よりも好ましい仕事に移る。しかし、非自発的に転職する場合は、仕事からの効用水準が少なくとも留保効用より高い仕事に就く、とする。

まず、労働者にとって、男性職では仕事のきつさを補償する以上の賃金プレミアムが支払われているとしよう。この場合、労働者は、男性職を女性職よりも好ましいと考える。よって、このとき労働者が自発的に男性職から女性職に転職するのは、その転職先の賃金が女性職の平均賃金より高い場合に限られるということになる。そのため、自発的に転職した労働者のサンプルを使い、男性職と女性職の賃金格差を推定すると、その推定値は、男性職における賃金プレミアムを過小に推定することになる。一方、非自発的に、その高い賃金の女性職から転職しなくてはいけない労働者が、より女性比率の高い職に移ると賃金

は大きく減少する。したがって、非自発的に転職した労働者のサンプルを使うと、男性職における賃金プレミアムは過大に推定される。よって、男性職における賃金プレミアムは、自発的転職サンプルを用いた男性職と女性職の賃金格差の推定値によって下方から、非自発的転職サンプルを用いたその推定値によって上方からバウンドされる。

次に、これとは逆に、労働者にとって、男性職では仕事のきつさを十分に補償していない賃金プレミアムしか支払われていないとしよう。この場合は、前述のケースと逆の議論が成立する。つまり、男性職における賃金プレミアムは、自発的に転職した労働者のサンプルを使うと過大に推定される。そして、非自発的に転職した労働者のサンプルを使うと、過小に推定される。

一方、男性職では仕事のきつさをちょうど補償する額の賃金プレミアムが支払われているとしよう。この場合、男性職における賃金プレミアムの額は、自発的転職サンプルを用いた推定値、および、非自発的転職サンプルを用いた推定値に一致する。

以上の考察より、自発的転職サンプルを用いた推定値と、非自発的転職サンプルを用いた推定値の大きさを比較することによって、男性職における賃金プレミアムが仕事のきつさを補償するものとなっているのかを検証することができる。

筆者が、米国のパネル調査を用いて分析した結果、自発的転職サンプルを用いた男性職と女性職の賃金格差の推定値のほうが、非自発的転職サンプルを用いた男性職と女性職の賃金格差の推定値よりも小さかった。つまり、男性職では、仕事のきつさの補償額を上回る賃金プレミアムが支払われている結果が得られた。

さらに、同じパネル調査を用いて、「仕事満足度」のデータを用いて、上の結果と同様の結果をUsui (2008) において得た。①男性職に移るとき、男性は賃金と労働条件（職場環境、同僚の親しさ、やりがい）の満足度が上がるのに対して、女性は賃金の満足度は上がるが、労働条件の満足度は下がる。②男性職に移るとき、仕事全体の満足度は男女とも上昇するが、その上昇は男性の場合は大きいものの、女性の場合は大きくない。そのため、女性の場合、女性職から男性職に移る際に得られる賃金上昇の要因としては、仕事特性による仕事のきつさを補償する部分が多く含まれているといえる。

これらの分析結果から、男性、女性、双方にとって、男性職においては、仕事のきつさを補償する以上の賃金プレミアムが支払われていて、男女ともに、女性職よりも男性職で働くことを選好しているとの結論が得られる。このように、男女の賃金格差をもたらしているのは、補償賃金仮説のような「補償」とは別の要因が寄与している。

3 雇用者による差別仮説

男女の賃金格差が生じる労働供給側からの要因として、補償賃金仮説以外にも、男女によって教育や訓練投資などの人的資本投資が異なることも挙げられる。しかし、以下の分析では、そのような人的資本（生産性）は、男女間で差がないと仮定しよう。そして、労働需要側からの要因である雇用者による差別仮説によって男女の賃金格差が生じる可能性について考察する。

雇用者による差別仮説は、Becker (1971) により定式化され、女性に対して差別的偏見を持っている雇用者が労働市場には存在する

と考える。女性に対して偏見を持つ雇用者が男性を雇うときの費用は、その男性に対して支払う賃金のみを費用として考慮するが、その一方で、女性を雇うときの費用としては、その女性に対して支払う賃金だけではなく、自分の差別的偏見から生じる心理的負担をあたかも自分が支払っていると感じてしまう。その結果として、女性に対して偏見を持つ雇用者は男性を雇い、一方、女性に対して偏見を持たない雇用者は女性を雇うことになり、「男女の職域分離」が生じる。

競争市場においては、女性は偏見を持たない雇用者に瞬時に雇用されると想定している。しかし、現実には、労働者は時間などのコストをかけて仕事を探さなければならないし、雇用者の方も必要な労働者を直ちに雇うことができるわけではない。そのような、より現実的なサーチ理論の枠組みにおいて、女性に対して偏見を持つ雇用者もいる状況を分析したのがBlack (1995) である。この枠組みでは、女性は偏見を持つ雇用者には雇ってもらえないが、男性は、どの雇用者からも雇われる。結果として、女性は男性よりも就職できる確率が低くなり、女性は低い賃金を提示されても仕事を受諾することになる。したがって、たとえ、市場には女性に対して偏見を持つ雇用者が少数しかいない場合であっても、女性に対して偏見を持たない雇用者であっても、その女性に対して低い賃金を提示することになる⁴⁾。

サーチ理論を用いて、労働者は、賃金だけでなく労働時間をも考慮に入れて仕事を選択するケースをUsui (2015) で考察した。男女によって、労働時間の長さを嫌う程度が異なり、女性は男性よりも長時間労働を回避したいと思うとする。女性は長い労働時間に対する抵抗感が強いいため、賃金は低くとも労働時

間の短い仕事を好む。一方、男性は長い労働時間に対する抵抗感がそれほど強くないため、高い賃金の長い労働時間を要する仕事を好む。しかし、サーチ理論の枠組みにおいては、労働者は、希望する賃金と労働時間の組み合わせの仕事で、転職を通じてより好ましいと思う仕事に移る。その結果、短時間労働の仕事には女性が多くを占める一方、長時間労働の仕事には短時間労働の仕事に転職したいと思っている女性も存在する。また、長時間労働の仕事には男性が多くを占める一方、短時間労働の仕事には長時間労働の仕事に転職したいと思っている男性もいる。

さらに、女性に対する偏見を持つ雇用者が存在する場合、その雇用者は、労働者に対し、より長い労働時間を提示する。長時間労働に対する抵抗感の強い女性は、その仕事を選択せず、結果的に非労働力となる。これによって、雇用者による女性差別は、賃金による格差だけでなく、女性に不利な労働時間を提供することになる可能性がある。

4 おわりに

男女の賃金格差をもたらしているのは、補償賃金仮説で示される「補償」という要因があるものの、それとは別の要因も寄与している可能性がある。本節では、そうした別の要因として、雇用者の女性に対する偏見に注目し、それが男女賃金格差に与える影響について検討した。

そうした要因の他にも、本人自身の能力ではなく、その人の属する性別に基づいて評価されてしまうという、「統計的差別」も存在す

る可能性がある。このように、差別が男女の賃金格差に与える影響については、理論的に明らかにする試みは従来からもなされている。今後は、そうした差別が、現実に男女の賃金格差にどの程度影響しているのか、明らかにすることが求められている。

注

- 1) 労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合である。
- 2) 補償賃金仮説をわかりやすく解説した論文としてGoldin and Katz (2011)、Borjas (2016)、臼井 (2009) 等がある。
- 3) 職種ごとに賃金、技能水準、労働条件等は異なり、男性は女性に比べ、相対的に賃金や技能水準が高く、労働条件がきつい職種に就く傾向があり、この現象は「男女の職域分離」といわれている。
- 4) サーチ理論の枠組みとは異なり、競争市場においては、女性はこのような不利な条件を提示されない。

参考文献

- Becker, Gary S. (1971) *The Economics of Discrimination*, the University of Chicago Press.
- Black, Dan A. (1995) "Discrimination in an Equilibrium Search Model," *Journal of Labor Economics*, 13(2), pp.309-334.
- Borjas, George J. (2016) *Labor Economics*, 7th ed. McGraw-Hill.
- Goldin, Claudia and Lawrence F. Katz (2011) "The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals," *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), pp.45-67.
- Rosen, Sherwin (1986) "The Theory of Equalizing Differences," In *Handbook of Labor Economics*, 1, Orley C. Ashenfelter and Richard Layard eds., pp.641-692, Elsevier Publishers.
- Usui, Emiko (2008) "Job Satisfaction and the Gender Composition of Jobs," *Economics Letters*, 99(1), pp.23-26.
- Usui, Emiko (2009) "Wages, Non-wage Characteristics, and Predominantly Male Jobs," *Labour Economics*, 16(1), pp.52-63.
- Usui, Emiko (2015) "Occupational Gender Segregation in an Equilibrium Search Model," *IZA Journal of Labor Economics*, 4(13), pp.1-14.
- 臼井恵美子 (2009) 「多様な働き方の意義と実現性——経済学のアプローチから」『日本労働研究雑誌』、636、pp.37-47