

男女賃金格差と職業スキル、および新規プロジェクトについて
RIETI-BBL, MARCH 22, 2024

山口一男

シカゴ大学教授、

RIETI新規研究プロジェクト「労働市場における男女格差の原因と対策 — 人的資本、教育、企業人事、職業スキルの観点からの理論及び計量研究」リーダー

日本は2023年でジェンダー・ギャップ・インデックスは146か国中125位であり、日本は男女平等後進国である。

男女の平等度と時間当たりのGDPの間には強い相関がある。

(これが単なる相関でなく、因果だとの実証の積み重ねが重要)

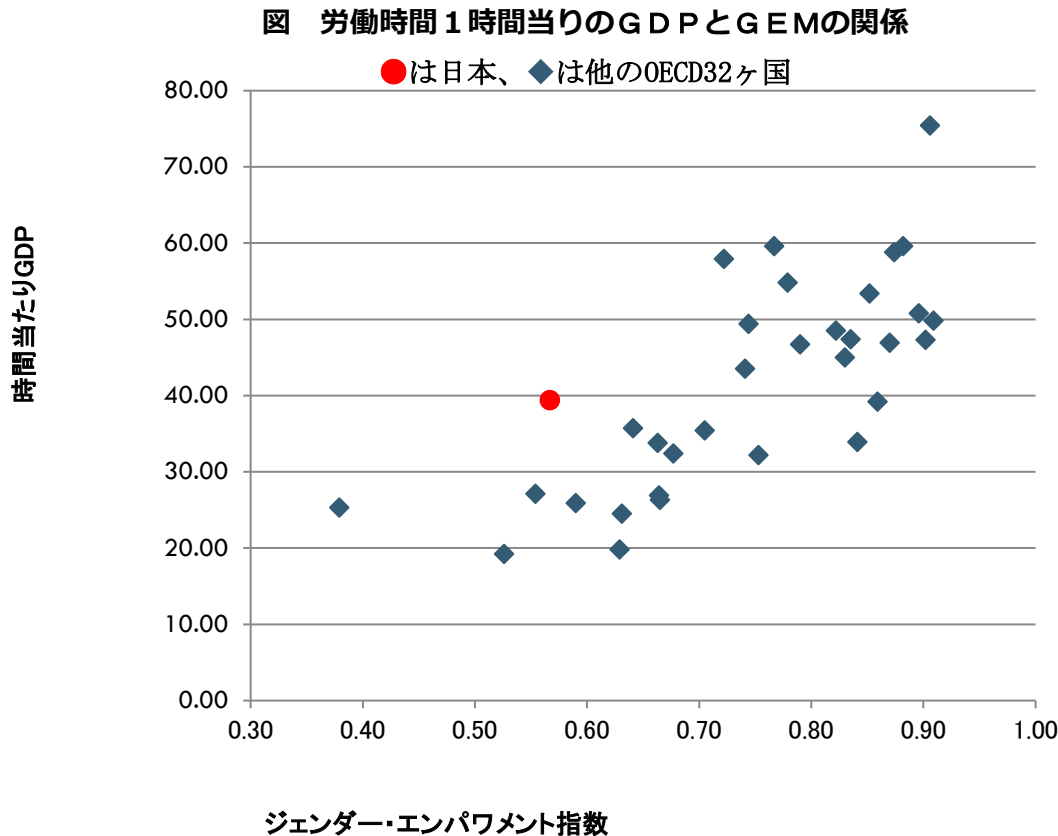


表. 標準化された回帰係数と有意度

	時間当たりの GDP	
	モデル 1	モデル 2
GEM	0.742***	0.378*
HDI	-----	0.467*
R ²	0.541	0.636

***p<.001; **p<.01; *p<.05.

図と表は山口 (2017年6章より)

関連問題：女性の低い生産性

日経の経済教室における私の主張：2008年6月16日

川口大司・一橋大学准教授
と浅野博勝・亜細亜大学准教授の共同研究によれば、同一企業内では男性に比べた女性の相対労働生産性は、男性に比べた女性の相対賃金とほぼ同等に低い。これを「女性の賃金は低いが生産性も低いから公平だ」とみなすのは誤りだ。「日本の企業の女性活用のレベルが低く経済的に不合理だ」ととらえなければいけ



ない。生産性に賃金をマッチさせるのは経済合理的だが、女性の賃金を低く抑える結果、生産性も低める「逆マツチング」になっているからだ。

浅野・川口(2007)の研究によれば男性と比べた女性の相対賃金(時間あたりでなく一人あたり)は53%。同一企業内での男性と比べた女性の相対生産性は54%。

男女賃金格差と一般的な経済的不平等

石川経夫は『所得と富』(1991)において、「正当化できる不平等」と「正当化できない不平等」の区別は何かを考えた。これはどのような報酬の分配は正当化でき、その理由はなぜかに関係する。これは「**分配の公正**」(distributive justice)の問題といわれる。石川は公正な分配の基準には「貢献に応じた分配」「必要に応じた分配」「努力に応じた分配」の3つの基準があることを指摘するとともに、これらのミクロな報酬(賃金)基準の問題を超えて、マクロな社会での(より高次の次元の)分配の公正の原理が必要とし、功利主義、「物的厚生学派」、ロールズの公正原理などを検討している。

社会心理学者のホーマンズ(George K. Homans 1974)は(米国では)「**貢献に応じた分配**」が多くの人の分配公正の基準だと主張した。

一方新古典派経済学では、賃金は限界労働生産性に等しく設定されるのが合理的という理論を持ち、これはホーマンズの理論に近いが、「公正性=合理性」を暗黙に仮定するため貢献についてより具体的基準となっている。だが実際に個々人の限界労働生産性を企業が測るのは不可能に近い。またこの視点は、ホーマンズ同様、マクロな分配の公正や合理性の視点に欠ける。

石川の「より高次の次元での分配公正の原理」はまた、私の私見であるが、資本主義社会のあり方の問題に結びつく。またホーマンズ理論の「貢献に応じた分配」は、実は定義があいまいで、何をもち「貢献」とみなすかによって報酬が異なる可能性を含む。この曖昧さは後述するように男女の不平等と結びつく問題となる。

男女の経済的不平等は一見、全く異なる問題のように思えるが、共通課題がある

一般的経済的不平等と異なり、男女の不平等は個人間の不平等ではなく、経済的ポジション（賃金、管理職であるか否か、職階など）の男女の分布の不平等をいう。このため個人間の報酬の差を問題とする分配公正の問題とは直接関係しないように思える。

しかし、男女の不平等の問題は仮に「貢献に応じた報酬」を認めるにしても、まず「貢献できる機会」が社会で男女平等に与えられているかが問題になる。これは石川、および石川に影響を与えた、radical economicsのGintis-Bowlesの中心的考えでもあるが、彼らは男女の不平等でなく、個人間や人種・民族間の不平等を問題にしたので、家庭的背景による社会的機会の不平等を重視した（Gintis, H. & Bowles, S. (2005). *Unequal chances: family background and economic success.*）

だが後述する所得などの「説明される」格差と「説明されない格差」を区別するとき、人種・民族間では「家庭的背景」の違いが「説明される格差」のかなりの部分を直接的に、あるいは学歴格差などを通じて間接的に、説明するのに対し、「説明される男女格差」に家庭的背景の違いは影響しない。各家庭に男女の子が生まれ育つからである。これが、男女の不平等が、人種・民族間の不平等と大きく異なる点である。だが「家庭のありかた」は男女の不平等に大きく関係する（理由は後述）

一方、「貢献できる機会」の男女の不平等については、日本を例に挙げると、各種専門職達成の機会、管理職昇進機会、正規雇用機会など、男女による職のステレオタイプ化や長期雇用者・常時残業可能者の管理職優先が男性に比べ女性を不利にしている状況があり、「貢献に応じた報酬」であっても、「貢献できる機会」が不平等なので「分配の公正」なり立たないと考える。またこれは資本主義社会のあり方の問題といえる。

男女の社会的分業と評価の不平等

「貢献に応じた分配」が、そのみでは分配の公正を産まない理由は、「貢献の機会の不平等」に加え、もう一つの重要な要素がある、それは「貢献の評価基準の不平等」である。つまり何をもって、貢献が大きいと評価するか否かの基準が問題で、それが間接的に女性差別を生む可能性が大きい。

貢献の評価尺度は文化と関係するが、その合理性が問題になる。例えば年功や、雇用形態（正規か非正規か）によって、貢献が異なるというのは、企業への忠誠心や長期的コミットメントの度合いを貢献とみる見方に通じ、これは日本や韓国に特有で、欧米には見られない。理論的には日本の雇用制度の人的資本論的評価の問題になる。ゲリー・ベッカーの企業特殊な人的資本論、石川経夫の経済の二重構造論、小池和夫の「知的熟練論」、自己投資のディスインセンティブ理論などが関係する。また、仮に企業内部的に一定の合理性を有しても、外部不経済の問題がある（非正規雇用の拡大は市場における人的資本の育成を妨げる可能性が大きい）。これは石川のいうマクロな視点での分配公正の問題ともつながる。

男女の不平等に特に重要なのは、異なる職業への平均的賃金の違いが、雇用者の教育レベルを一定としても、その職業に就く人の性比、と強く相関していることである（男性割合の大きい職業ほど、学歴・経験年数が一定でも、平均賃金が高くなる傾向がある）。また職業別の性比のばらつき（男女の職業分離度）は国によって異なり、日本は分離度が非常に大きい。これは家庭内の男女の分業のみならず、労働市場において職を通じた男女の分業が大きく、かつ女性の多い職は賃金で測る評価が平均的には低いことを意味する。石川の質問の戻って、要求される教育・訓練レベル（あるいは人的資本レベル）が同等の職業間で、職業内性比によって、平均賃金が大きく異なるのは、正当化できる不平等なのか？ つまり職業別の社会・経済貢献度の違いとみなせるのか？ これは、国際的にも共通面と違いがあり、その国の文化にも影響されていると思われるので、資本主義のあり方の問題と思われる。特に日本のあり方が、男女賃金格差を他国より大きくしていると思われる。

男女の経済的不平等に正当化される不平等は存在するのか？

男女の不平等は分布の不平等なので、男女の潜在能力の分布に差が無いとすると、正当化できる不平等は非常に少ないと考えられる。

上記の男女の社会的機会の不平等と、男女が主に就く職の評価基準の不平等による、「貢献」度の男女差は正当化できない格差である。

すると、残るのは「男女の職業選好の違いによる格差」と「男女の努力の差による格差」であるが、前者については男女のソーシャライゼーションにより生まれたジェンダー格差（それは男女の機会の不平等の一面である）の面が大きく正当化され得るものは少ない。ただしハキム (Catherine Hakim)による仕事優先・WLB優先のジェンダー差理論もある。

後者については努力のインセンティブが男女に同等に与えられないから生じた可能性（コートとラウリーによる統計的差別が予言の自己成就を生む理論と関係、私も関連理論を発展）が高いので、これも正当化されるとはいいがたい。

Coate, Stephen and Glenn C. Loury. 1993. "Will Affirmative-action Policies Eliminate Negative Stereotypes?" *American Economic Review*, 83: 1220-40.

Hakim, Catherine. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*.

「説明される男女格差の要因の分析」と「説明されない格差」の究明の重要性

「正当化される格差」と「正当化されない格差」の区別は価値観がからむ。

そのため、分析者には「説明される男女格差」と「説明されない男女格差」の区別が実践的課題としては、有用となる。

統計的分析手法は、不平等の要素分解分析 (Decomposition Analysis) である。従来は記述統計的手法であったが、最近因果分析的要素分析の手法も発達しつつある。

説明される格差とは、結果（例えば賃金）の男女格差を、男女の様々な格差（例えば、学歴、勤続年数、雇用形態、職業などの男女の違いによって説明される格差をいう。説明される格差はそれ自体は「正当化される格差」という解釈ではなく、通常逆に社会変革によって取り除ける、そして取り除くべき、格差を意味する。一方「説明されない格差」は統計的には説明できない形で、残る格差を意味する。

新規プロジェクトの目的の一つは、男女間の説明できる格差の特定化と拡大、その相対的重要性の解明、および個々の説明要因の格差を取り除く政策・企業施策の考察・提言にある。

筆者の最近のRIETI論文（短縮版が『経済セミナー』4月号に掲載予定）について

日本版総合社会調査（JGSS）の2000-2018年調査データを米国O*NETの職業スキルデータと職業の小分類レベルでリンクさせたデータを用いて、（1）**科学技術スキルの高い職**、（2）**対人サービススキルの高い職**、及び比較のため（3）**管理職**、の3種の職業特性について、分析1としてその決定要因の共通点と相違点を明らかにし、特に（1）と（3）の決定要因の違いが、日本における女性の労働市場での活躍の推進について全く異なる政策を要することを明らかにしている。また分析2として上記2種の職業スキルが賃金にどのような影響を与えるか、特に男女賃金格差や非正規雇用による人材の不活用に、どう結びついているのかを明らかにしている。だが現段階では厳密に因果効果を測る分析ではなく、何が格差の主な原因の可能性が高いかを特定しようとする、探索的分析である。

職の「科学技術スキル」と「対人サービススキル」の2種のスキルに焦点を当てた理由

(1) 拙著『働き方の男女不平等—理論と実証分析』（山口 2017）において、日本の男女賃金格差の要因について従来から知られている、①人的資本（学歴、年齢、勤続年数）の男女差、②雇用形態の男女差（女性の非正規雇用割合が大きいこと）、③管理職割合の男女差（女性の管理職割合が低いこと）に加え、④男女の専門職の分離が大きな要因であるという発見。

(2) 男女の賃金格差には、比較的高賃金に結びつくSTEM（science, technology, engineering, and mathematics）系の職業に就く傾向に大きな男女格差があり、その傾向がどのようなメカニズムで男女賃金格差を生むのかの解明が重要。

(3) 職業分離が男女賃金格差を生む理由として、イングランドらの米国社会の研究（England 1992; England et al. 1994）が女性の専門職に多い職業スキルが、男性の専門職に多い職業スキルより労働市場で低く評価されているという、女性の職の価値引き下げ（devaluation）理論を主張した。より具体的には、「女性の専門職に多い“nurturance skill”に対して教育や経験に見合う賃金が支払われていない」という主張である。Nurturanceは「他者に対する情緒的および物理的助成とケア」を意味するとされ、今回使用する職に要求される「対人サービススキル」はその指標と考えられる。

England, Paula (ed.) 1992. *Comparable Worth: Theory and Evidence*.

England, Paula, Melissa S. Herbert, Barbara Stanek Kilbourne, Lori L. Reid and Lori McCreary Megdal. 1994. “The Gendered Valuation of Occupations and Skills:

「科学技術スキル」の高い職の男女格差の決定要因についての主な発見

- ① 科学技術スキルの高い職を得ることの最も重要な決定要因は学歴で、中卒、高卒、短大・高専卒、大卒、大学院卒と学歴が高くなればなるほど、得る職の科学技術スキルのレベルが高くなる。一方管理職の決定には重要な年齢や（同じ会社・組織での）勤続年数の影響は小さい。
- ② 科学技術スキルの高い職を得ることの大きな男女格差は以下の原因がある：（A）高学歴者の割合が、男性に比べ女性に少ないこと、（B）女性は男性に比べ非正規雇用者割合が大きく、非正規の職で科学技術スキルの高い職が少ないこと、（C）女性は男性に比べ大学での科学技術系の学科専攻割合が非常に少ないため、大卒者の増大が、かえって科学技術スキルの高い職に得ることの男女格差を増大させること。
- ③ 教育の影響を超えて、父親の職の高いスキルは、同種のスキルの高い職を子どもが得る傾向を平均的には増大させるが、科学技術スキルの場合、父親の職のスキルの高さは、息子の職のスキルを高めるが、娘の職には全く影響しないこと。
- ④ 家庭のあり方に関する③の原因が、②-(C)の大学進学が「科学技術スキル」の高い職に就く男女の格差を増大することにも影響を与えていること。

発見③④は家庭において、男女の職業のステレオタイプ化がすでに起こること、およびそれが大学進学時における男女の専攻の違いの遠因となっていることを強く示唆する。

「対人サービススキル」の高い職の 決定要因についての主な発見

- ①対人サービススキルの高い職を得る傾向は、女性の方が男性より大きい。また、このスキルの高い職を得る可能性は、高卒以下より、短大・高専卒以上の方が大きい。短大・高専以上では学歴の高さは影響しない。また年齢や勤続年数は全く影響しない。日本では対人サービススキルの高い専門職があまり高学歴化されていないことを示唆する。
- ②非正規雇用が対人サービススキルの高い職を得る可能性を低めるのは女性のみに当てはまる。
- ③教育の影響を超えて、父親の職の高いスキルが、同種のスキルの高い職を子どもが得る傾向は対人サービススキルにも存在するが、科学技術スキルの場合と異なり、父親の職のスキルの高さは、息子の職に対する影響に比べ約3分の1と小さいものの、娘の職に対しても影響する。従って父親の職のスキルの高さが子どもの職に与える影響は、子どもの性別だけでなくスキルの種類によっても異なる。

男女賃金格差の決定要因についての主な発見

- ①職の科学技術レベルの男女差が男女賃金格差を説明する度合いは、管理職割合の男女差が男女賃金格差を説明する度合いにほぼ匹敵する。
- ②科学技術スキルの高い職や、対人サービススキルの高い職に就くことは、ともに賃金を上昇させるが、前者の賃金への影響は後者の影響の約3.5倍もあり、労働市場でのスキルの評価に大きな違いがある。またこの事実は、専門職の男女の分離が、男女賃金格差を生むメカニズムの、重要な特性である。
- ③科学技術スキルも対人サービススキルも、ともにスキルが高い職に就くほど、同じスキルレベルの男女の賃金格差が小さくなる。
- ④非正規雇用による賃金減少は職の科学技術スキルに関わらず起こる。また対人サービススキルの高さに対する賃金の見返りは非正規雇用の場合より大きく引き下げられる。これは特に男性に多い科学技術スキルの高い職を持つ者、女性に多い対人サービススキルの高い職を持つ者に対し、非正規雇用が賃金搾取的性格（スキルに対し不当に低い賃金を支払っている）ことを示唆する。

主なインプリケーションについて

1. 職の科学技術スキルの男女の格差が、管理職割合の男女格差とほぼ同程度に男女賃金格差を生むことを明らかにしたが、男女の職の科学技術スキルの格差の解消は、男女の管理職割合の格差の解消とは全く異なる施策を要すると思われること。

特に 職の科学技術スキルの大きな問題は大学卒業生間で男女の職の科学技術スキルの差が大きく、その理由に大学・大学院における男女の専攻の差、特にOECD諸国中最低である女性のSTEM専攻者の少なさにあり、その是正が大きな課題の一つとなる。本稿ではこの男女の専攻の分離の一因と思われる事実を明らかにした。それは父親の科学技術スキルレベルが高いと子のスキルレベルも高くなるという世襲効果について、この効果が息子の場合にのみ見られ、娘の場合には全く見られないことである。これは科学技術レベルの高い父親の職は息子の職のロールモデルになっているが、娘の職のロールモデルにはなっていないことを示す。これは職業のステレオタイプ化が既に日本の家庭環境において起こることを示唆するが、より一般に横山（2022）が示したように女性が理系に進みにくい社会環境には、男女の平等意識の欠如や、「女性は知的職業に向かない」と考えるような、女性に対する偏見が関連している。男女の職の科学技術スキルの格差の解消には家庭や、教育課程や、社会における男女の職業機会の平等に関する意識改革を含めたより根本的な改革が必要と思われる。

主なインプリケーション（続き）

2. 「科学技術スキル」の高い職の達成にも、「対人サービススキルの高い職」の達成にも、ともに年齢や勤続年数といった、日本企業における管理職の獲得に大きく影響を与える、「年功要因」はほとんど影響を与えていない。にもかかわらず、非正規雇用であれば、正規雇用に比べかなり低い賃金を与えられる。これは正規雇用が、非正規雇用に比べその職における企業特殊な人的資本を獲得に結び付く場合には、一定程度説明がつくが、高度専門職者になっても差が解消されないことには合理的説明ができない。高度な専門職の質に関するものは専門の知識・経験だが、これは企業特殊なものは少なく雇用形態で大きく異なるとは考えにくい。従って職のスキルが同等な人材については、性別のみならず、正規雇用か非正規雇用かにかかわらず、スキルが高度になるほど賃金の同等化が進むことが人材活用上合理的であると考えられ、この非正規雇用者の賃金の現状は極めて不合理と思える。またこの結果非正規専門職が増えると、専門技術を学ぶインセンティブをも奪うことになる。

3.人々のウェルビーイングの向上に直接貢献すると思われる職の「対人サービススキル」が、日本でも労働市場であまり高く評価されない（賃金リターンが小さい）ことが判明した。これは資本主義のあり方の問題でもある。この点、日米や日欧の比較を通じて、今後この理由を更に明らかにする必要がある。

RIETIの新規（2024年4月1日より）プロジェクト 「労働市場における男女格差の原因と対策 — 人的資本、教育、企業 人事、職業スキルの観点からの理論及び計量研究」について

主として労働市場における3つの男女格差について、その原因を明らかにし、政策的な格差是正のための道筋を明らかにすることを目的としている。3つの男女格差とは、（1）男女賃金格差、（2）管理職割合の男女格差、（3）STEM（科学・技術・工学・数学）系の専門職割合の男女格差である。

今回のプロジェクトは上記の（1）、（2）、（3）の男女格差に関し、主として日本における人的資本の活用
の問題点で下記の5点に焦点をあてて、政策的対策の指針を明らかにすることを目的としている。

- (A) 企業の人事評価や、人事活用における、男女の不平等な扱いから、男女格差が生まれるメカニズム
- (B) 教育に通じて男女格差が生まれるメカニズム
- (C) 家庭、教育、労働市場をのあり方を通じて、STEM系の職業キャリアの志向と達成に男女格差が生まれるメカニズム
- (D) 職業スキルの獲得の男女差と異なるスキルが労働市場で評価される度合いの違いを通じて男女格差が生まれるメカニズム
- (E) 労働市場における非正規雇用とその拡大が、低賃金の平準化と人材の使い捨てを通じて、外部不経済と男女の不平等を生み出すメカニズム。

このため、本プロジェクトは人事経済学、教育経済学、社会学、「科学とジェンダー学」など幅広い分野の専門家で、かつ政策立案に役立つ実証研究を心がける第一線の中堅および若手の研究者をプロジェクトメンバーに加えた学際的かつ世代横断的取り組みである。

プロジェクト参画者 ※種別については後述「プロジェクト参画者類型」をご参照ください。

No.	種別	氏名	所属（所属先名、部署・学部・部課名）	役職
1	プロジェクトリーダー	山口一男	シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学	教授
2	プロジェクトメンバ	朝井友紀子	シカゴ大学ハリス公共政策大学院 早稲田大学組織経済実証研究所	特任助教授 招聘研究員
3	プロジェクトメンバー	伊芸研吾	慶応義塾大学大学院政策・メディア研究科 一般社団法人エビデンス共創機構	特任准教授 代表理事
4	プロジェクトメンバー	大湾秀雄	早稲田大学政治経済学術院	教授
5	プロジェクトメンバー	鈴木恭子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT) 労働市場・労働環境部門	研究員
6	プロジェクトメンバー	中室牧子	慶應義塾大学総合政策学部	教授
7	プロジェクトメンバー	山口慎太郎	東京大学大学院経済学研究科 内閣府男女共同参画会議	教授 議員
8	プロジェクトメンバー	横山広美	東京大学 国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構 東京大学学際情報学府文化・人間情報学大学院 独立行政法人高等専門学校機構	教授 教授（兼任） 理事

個々の当面の研究プロジェクト

- (1) 2種の職業スキルが男女の賃金格差に与える影響の日米比較
(山口(一))
- (2) 大学入試における男女格差(中室、伊芸)
- (3) 企業内の多様性推進と企業成長に関する実証研究(山口(慎))
- (4) 評価と仕事の配分と昇進におけるジェンダーバイアス(朝井、大湾)
- (5) 平等度上昇は理工系ジェンダーの解消につながるか(横山)
- (6) 仕事の構成要素と賃金からみた男女格差(鈴木)

No.	種別	氏名	所属（所属先名、部署・学部・部課名）	役職
1	オブザーバー	大沢真知子	日本女子大学人間社会学部 日本女子大学現代女性キャリア研究所 内閣府男女共同参画会議専門委員会	名誉教授 前所長 元委員
2	オブザーバー	大隅典子	東北大学 東北大学大学院医学系研究科発生発達神経科学分野 東北大学附属図書館	副学長（広報・ダイバーシティ担当） 教授 館長
3	オブザーバー	川本裕子	人事院	総裁
4	オブザーバー	小室淑恵	株式会社ワークライフバランス 内閣府男女共同参画会議専門委員会	代表取締役社長 元委員
5	オブザーバー	坂本里和	内閣官房新しい資本主義実現本部事務局	次長
6	オブザーバー	白波瀬佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科 内閣府男女共同参画会議	教授 議員
7	オブザーバー	治部れんげ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院 日本メディア学会ジェンダー研究部会 内閣府男女共同参画会議専門委員会	准教授 会長 委員
8	オブザーバー	相馬知子	経済産業省経済社会政策室	室長
9	オブザーバー	西垣淳子	石川県	副知事
10	オブザーバー	浜田敬子（手続中）	リトルワークス研究所 朝日新聞社 Business Insider Japan	『WORKS』編集長 元AERA編集長 元統括編集長
11	オブザーバー	林伴子	内閣府 内閣府男女共同参画局	政策統括官 前局長
12	オブザーバー	坂東眞理子	昭和女子大学 内閣府男女共同参画局	総長 初代局長
13	オブザーバー	宮本悦子	厚生労働省大臣官房	審議官（雇用環境・均等担当）
14	オブザーバー	矢島恵理子	人事院人材局	首席試験専門官
15	オブザーバー	矢島洋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング政策研究事業本部 厚生労働省労働政策委員会（雇用環境・均等分科会） 内閣府男女共同参画局	執行役員兼主席研究員 委員 元男女共同参画分析官

結び

私は、日本の経済の長期の低迷の重要な一因は、欧米の安定的経済成長をしている国々に比べ、プロダクト・イノベーションとプロセス・イノベーションの2点において、日本企業が後れを取り、その主な原因は、日本の人材活用のあり方が、多様な人々がその潜在的な能力を生かすことができないという意味で、不合理だからだと考えている。そのような不合理を取り除く社会改革はまさに社会におけるプロセス・イノベーションであるが、経済活動における男女平等な社会の実現は、そのような社会におけるプロセス・イノベーションができるか否かの最も重要な試金石となっている。