

特別研究活動報告書（2024年度） I

男女間賃金格差の要因分析

岡島 成治
二本杉 剛
田口 聡志
岡島 広子

1. 研究の目的
2. 研究の方法
3. 研究活動報告
4. 主な発表論文等
5. 研究組織

1. 研究の目的

先進国を中心に、取締役の一定の数あるいは割合を女性に割り当てる「クオータ制」の導入が進んでいる。これは、近年、多様性を求める動きが国際的に高まる中、市場における男女間の不平等を解消しようという取り組みの一環である。これを受け、先進国の中で際立って女性の社会進出が遅れている日本においても、同様の法令の整備が進められている。

女性の社会進出が遅れている社会において、クオータ制の導入は企業の業績にどのような影響を与えるのであろうか。経済学では、労働市場における男女間差別の要因を説明する2つの有力な仮説として、「使用者差別」と「統計的差別」がある。どちらが女性の社会進出を阻害する要因となっているかにより、クオータ制の導入が企業の業績に与える影響が異なると考えられる。

使用者差別とは、雇用市場で女性に対して差別的嗜好を持つ使用者（雇用主）が存在する場合、女性の雇用が過小となり、女性は自らの能力に見合う職に就けない

とするものである (Becker, 1971)。使用者差別の下では、女性労働者は男性労働者と同等の限界生産性を有するものの、使用者によって採用や昇進が阻害されている可能性がある。

一方、統計的差別とは、使用者が自社の将来の利益を考慮し、離職確率が低いと予想する人に優先的に職業訓練の機会を与える結果、離職確率が高いと予想される人は相対的に限界生産性が低くなり、昇進が遅れるとするものである (Phelps, 1972)。一般に、女性労働者は産休や育児による離職率が高いため、統計的差別を受けている可能性がある。

2000年代以降、市場テストを用いて使用者差別と統計的差別の存在を検証する実証分析がなされるようになった。市場テストでは、男女間の賃金格差があることを前提として、女性比率と企業業績を分析する。女性比率が正に有意である場合、企業は業績を最大化する最適な女性比率を達成していないため、使用者差別が存在するとする。一方、女性比率が正に有意でない場合は、使用者は既に最適な女性比率を達成しており、男女間の賃金格差は女性労働者の生産性の低さに起因するものとする。そしてその生産性の低さをもたらしているのが統計的差別であるとする。

これまでのクォータ制に関する研究では、女性取締役比率の引き上げが企業業績に与える影響の分析に焦点が置かれ、背景にある労働市場の分析は同時に行われてきていない。例えば、クォータ制をいち早く導入したノルウェーでは、企業業績はクォータ制の導入直後に低下したものの、長期的には向上したことが分かっている。しかしながら、当時の労働市場が使用者差別と統計的差別のいずれの状態であったかは分析されていない。

しかしながら、これからクォータ制を導入する国では、労働市場が使用者差別と統計的差別のいずれの状態であるかを見極め、適切な対応をとることが重要である。使用者差別の状態の場合、クォータ制は昇進できずにいる限界生産性の高い女性労働者の活用につながり、企業の業績を向上させると予想される。一方、統計的差別の状態の場合、女性労働者の限界生産性は男性よりも低く、クォータ制の導入は企業の業績を悪化させることが予想される。したがって、教育や訓練など、女性労働者の限界生産性を上げる人的資本投資を促す政策が必要となる。

女性従業員比率の引き上げが企業業績にどう影響するかを使用者差別と統計的差別の原因に帰着させた方法として市場テストという手法が存在する。その市場テス

トを用いた研究で、1990年代の米国と日本で使用者差別が存在していた可能性が示されている。Hellerstein et al. (2002) は市場テストを用いた最初の研究であり、1990年代の米国における企業および事業所レベルのマイクロデータを用いて、女性比率が10%増加すると企業業績が約0.5%増加することを示した。Kawaguchi (2007) も同様に、1995から1999年のデータを用いて女性比率の上昇が企業業績を上昇させることを示した。

これらの先行研究では、女性の雇用が企業業績を高めることが報告されているものの、多くの場合、分析対象期間は2000年代までであり、その後の研究はほとんど存在しない。日本では、2010年代にかけて、人手不足や生産年齢人口の減少等を背景に、政府は女性労働者の活躍を推進する様々な施策を打ち出した。仮にこれらの取り組みによって女性労働者への差別的嗜好が縮小するならば、上記の先行研究において確認された使用者差別は、2010年代のデータでは観察されない可能性がある。

2010年代のデータを用いて分析している唯一の研究は Nishihata and Yamamoto (2021) である。彼らの研究では、女性従業員比率と女性役職比率が企業の営業利益に及ぼす影響を見ており、女性取締役までの影響を見ていない。さらに、上記の研究と同様に、利益率の回帰分析において、企業業績が改善したために、女性雇用が活発化したといった時間可変の要因による内生性を考慮していない。

そこで本研究では、今後クォータ制の導入が見込まれる日本のデータを用い、女性取締役比率の引き上げが企業業績にどう影響するかに加え、労働市場の分析も同時に行う。具体的には、市場テストを女性取締役および管理職の比率に用いることで、クォータ制の導入が企業業績に及ぼす影響を分析するとともに、市場テストを女性労働者の比率に用いることで、市場が使用者差別と統計的差別のいずれの状態かを分析する。さらに本研究では、大企業と中小企業での女性取締役比率、女性役職比率、女性従業員比率の引き上げが企業業績にどう影響するかの分析を行う。

さらに、部署の主任の性別がその部署の生産性に影響を及ぼすかどうかを実験室実験で検証を行う。現在の労働環境において、主任が女性の場合はとても稀である。しかしながら、クォータ制度の導入にあたり、主任が女性の場合が多くなっていく。そこで主任の性別が部下に影響を及ぼすかどうかを実験室実験で検証する。

また、大企業は近年女性が働きやすい環境を意識しており、大企業が取引している中小企業の下請け会社にも同じ意識を期待している。したがって、大企業の事例

をまずは見ることで、将来的に中小企業の賃金格差の解消にもつながると考えられる。

2. 研究の方法

本研究で用いるデータ分析手法は、主に回帰分析を用いる。分析は、今後クオータ制の導入が見込まれる日本のデータを用い、女性取締役比率の引き上げが企業業績にどう影響するかに加え、労働市場の分析も同時に行う。具体的には、市場テストを女性取締役および管理職の比率に用いることで、クオータ制の導入が企業業績に与える影響を分析するとともに、市場テストを女性労働者の比率に用いることで、市場が使用者差別と統計的差別のいずれの状態かを分析する。次にこの結果を反映して、この結果から実験のデザインを考察し、実験を行う。母集団に正規性が仮定できない時はノンパラメトリック分散分析を用いる。

3. 研究活動報告

「Firm age and wage determination: Evidence from matched employer–employee data in Japan」

これまでの研究では、企業規模や従業員の教育的背景など、賃金格差に影響を及ぼす様々な要因が分析されてきた。最近では、企業と従業員の属性を紐づけた大規模なデータが利用可能になり、本論文ではこれを活用し、「社齢」を新たな要因として賃金格差に及ぼす影響を分析した。社齢が賃金に及ぼす影響については、以前から研究されてきたが、明確な結論は出ていない。この研究では、社齢が賃金に負の影響を与える一方で、特に非製造業においては賃金と勤労年数の関係に正の影響を与えることが明らかになった。

本研究はジャーナルに投稿中である。

2025年度以降は、前年度の学会やワークショップで得られたコメントをもとに新たな実験デザインを再検討し、必要に応じて追加実験を行う。分析の結果を確実なものにするため、実験の数を増やし、標本数を増やす。そしてそこで得られた結果を論文に反映させ、草稿を改訂し、2026年度の年度末には海外のジャーナルに投稿

することを指す。

4. 主な発表論文等

(1) ボートレースで見た競争における性差

(令和5年度中小企業・経営研究所の研究助成を受けた研究，執筆中)

競争環境における性別間の行動特性の違いは，長年にわたりジェンダー研究や行動経済学の重要なテーマである。しかし，これらの研究は多くの場合，性別間の行動特性を固定的な傾向として捉えているにとどまり，競争環境やルール設計が性別間の行動やパフォーマンスの差異をどのように変化させるかについては，十分に検討されていない。そこで本研究では競艇というユニークな競技データを用い，競争環境やルール設計が性別間の行動特性をどのように抑制または強調するかを検証する。

【国際学会，日本語】二本杉剛・上條良夫・岡島広子“ボートレースでみた競争における性差。”行動経済学会，明治大学 日本，2022. 12.

(2) ジェンダー・クォータ制に意図せざる帰結が存在するのか？オンライン実験

(令和5年度中小企業・経営研究所の研究助成を受けた研究，執筆中)

本研究は，ジェンダー・クォータ制が男性労働者と女性労働者の仕事選択に与える影響を分析する。

【国際学会，日本語】二本杉剛・上條良夫・岡島広子・田口聡志“ジェンダー・クォータ制に意図せざる帰結が存在するのか？オンライン実験。”実験社会科学カンファレンス，同志社大学 日本，2024. 7.

5. 研究組織

効率的に研究を遂行するために，下記の表のように役割分担を設定する。また，常に研究分担者と研究協力者らと積極的に打ち合わせを行い，学会やワークショップでの発表で得られた意見・コメントの共有などを行うことで，研究の質を高める。

氏名	所属	実験デザイン	実験実施	データ分析
岡島 成治 (研究代表者)	大阪経済大学経済学部 教授			○
二本杉 剛 (研究分担者)	大阪経済大学経済学部 教授	○	○	
田口 聡志 (研究分担者)	同志社大学商学部 教授	○	○	
岡島 広子 (研究分担者)	名古屋大学経済学部 講師			○

参考文献

- Becker, Gary S. (1971) *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press 2d edition. Economic Research Studies.
- Hellerstein, Judith K., David Neumark, and Kenneth R. Troske. (2002) 'Market Forces and Sex Discrimination', *Journal of Human Resources*, 37(2), 353-380.
- Kawaguchi Daiji. (2007) 'A market test for sex discrimination: Evidence from Japanese firm-level panel data', *International Journal of Industrial Organization*, 25, 441-460.
- Phelps, Edmund S. (1972) 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *The American Economic Association*, 62(4), 659-661.
- Nishihata Masaya, Yamamoto Isamu (2021) 'The Relationship between Female Employment and Firm Performance Taking Biases in Reporting into Account', *The Economic Analysis*, 201, 1-16.