

賃金・生産性の男女格差は なぜかい離するのか

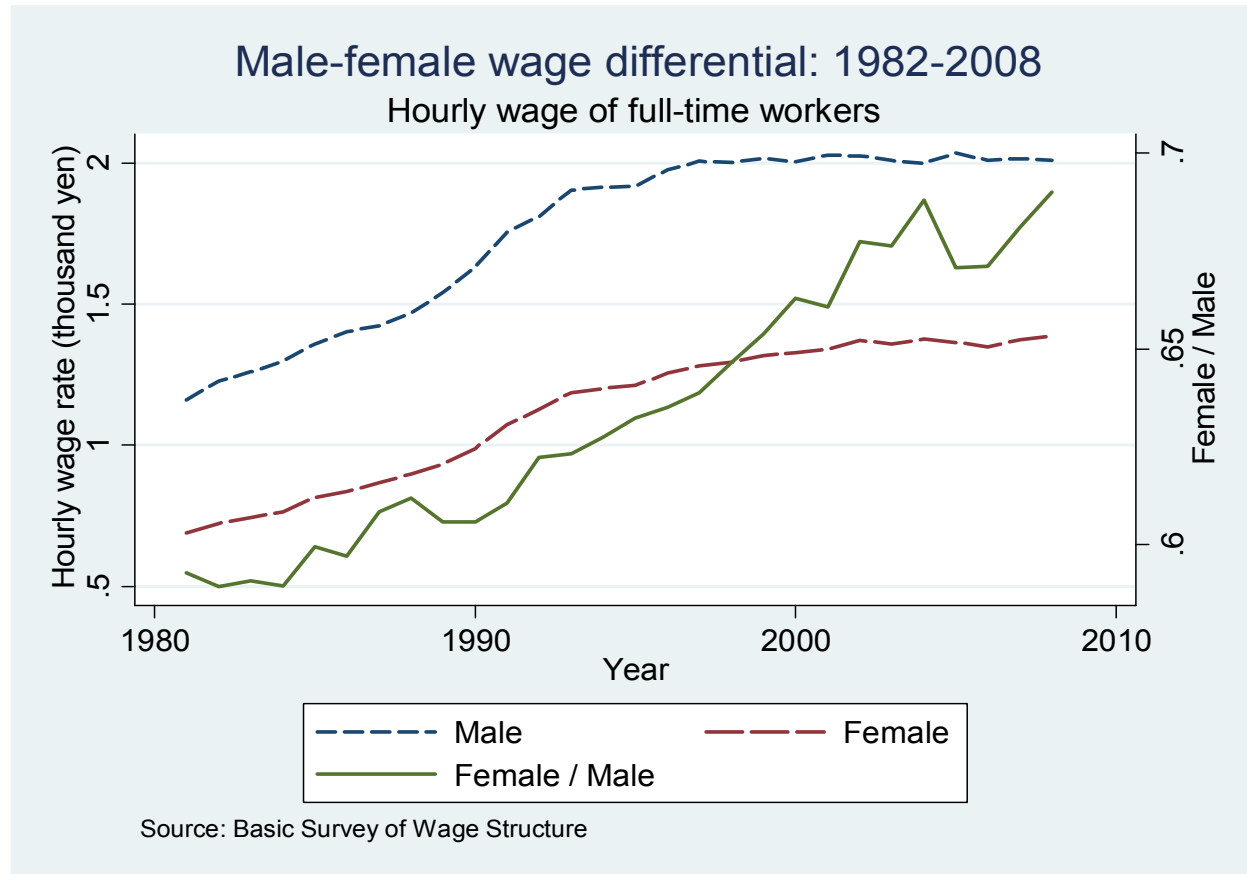
浅野 博勝
亜細亜大学 経済学部

川口 大司
一橋大学大学院 経済学研究科

2011年11月25日

内閣府男女共同参画局
第7回基本問題・影響調査専門調査会
女性と経済ワーキング・グループ

日本の男女間賃金格差



なぜ、男女間賃金格差は存在するのか？なぜ永続的であるように見えるのか？

男女の生産性格差と賃金格差

生産関数

$$y_{it} = (\exp a_i)(ql_{it})^\alpha k_{it}^\beta m_{it}^\gamma (\exp u_{it})$$

質を調整した後の労働投入

$$ql_{it} = l_{m,it} + \psi l_{f,it} = l_{it}(1 + (\psi - 1)(\frac{l_f}{l})_{it})$$

生産関数の推定式

$$\ln y_{it} = a_i + \alpha \ln(l_{it}(1 + (\psi - 1)(\frac{l_f}{l})_{it})) + \beta \ln k_{it} + \gamma \ln m_{it} + year\tau + e_{1it}$$

賃金総支払額の方程式

$$wb_{it} = w_{m,t}l_{m,it} + w_{f,t}l_{f,it} = w_{m,t}(l_{it} - l_{f,it} + \frac{w_f}{w_m}l_{f,it}) = w_m l_{it}(1 + (\lambda - 1)(\frac{l_f}{l})_{it})$$

賃金総支払額の推定式

$$\ln(wb_{it}/l_{it}) = \ln w_m + \ln(1 + (\lambda - 1)(\frac{l_f}{l})_{it}) + year\tau + e_{2it}$$

データ

- 経済産業省「企業活動基本調査」
 - 常用労働者50名以上、資本金3億円以上の企業すべて
 - 毎年およそ 25,000 社
 - パネルデータ: 1995-2000
-
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 - 常用労働者5名以上の全事業所
 - 毎年, 100万人以上の労働者が含まれる

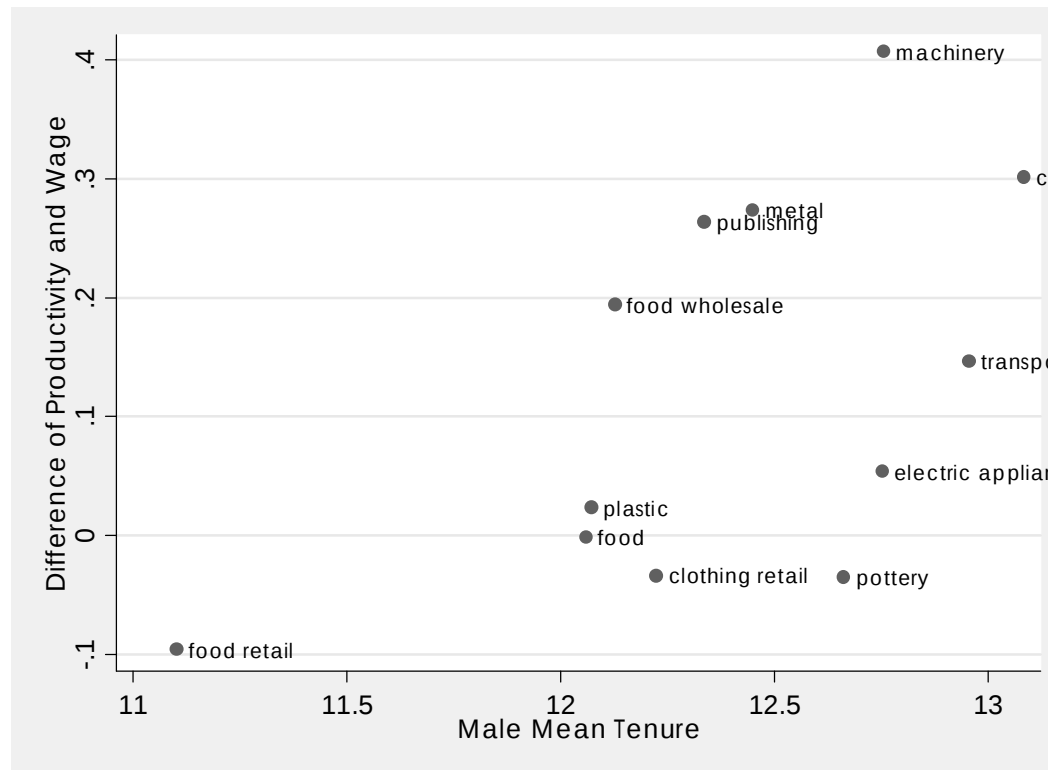
賃金・生産性の男女格差

産業	(1) 女性の相対生産性 (ψ)	(2) 女性の相対賃金 (λ)	(3) $\psi - \lambda$	(4) N
食料品製造業	0.27 (0.02)	0.27 (0.007)	-0.001 (0.02)	8,358
出版・印刷・同関連産業	0.53 (0.05)	0.27 (0.03)	0.26 (0.06)	4,578
化学工業	0.63 (0.04)	0.33 (0.01)	0.30 (0.04)	5,678
プラスチック製品製造業	0.29 (0.03)	0.33 (0.01)	0.02 (0.04)	4,069
窯業・土石製品製造業	0.38 (0.05)	0.41 (0.03)	-0.03 (0.05)	3,721
金属製品製造業	0.63 (0.04)	0.36 (0.02)	0.27 (0.04)	6,103
一般機械器具製造業	0.72 (0.04)	0.31 (0.02)	0.41 (0.050)	9,760
電気機械器具製造業	0.37 (0.02)	0.35 (0.01)	0.05 (0.02)	12,312
輸送用機械器具製造業	0.50 (0.03)	0.35 (0.01)	0.15 (0.03)	7,091
飲食料品卸売業	0.47 (0.03)	0.27 (0.009)	0.19 (0.04)	6,778
織物・衣服・身の回り品小売業	0.41 (0.04)	0.52 (0.02)	-0.12 (0.04)	2,728
飲食料品小売業	0.29 (0.02)	0.39 (0.01)	-0.10 (0.02)	4,993

なぜ産業ごとに結果が異なる？

- 男女差における統計的差別の重要性(山口 2008)。
- 雇用主が企業特殊的人的資本蓄積投資の費用負担をすることが問題の根本的発生原因。
- 投資回収不能リスクの存在は、生産性格差以上の賃金格差の発生を引き起こす。
- 女性を雇うことのリスクプレミアム→生産性格差以上の賃金格差。
- 予測→企業特殊的人的資本蓄積が重要な産業(男性労働者の平均勤続年数で近似)ほど、賃金一生産性格差は大きい。

生産性格差以上の賃金格差と 男性労働者の平均勤続年数



$$\widehat{\text{diff}} = \frac{-1.71}{(0.59)} + \frac{0.14}{(0.05)} \text{ten}, n = 12, R^2 = 0.47.$$

問題解消への道筋と今後の研究

- 女性の雇用継続をどう担保するか？
- 市場労働時間，家庭内労働時間の著しい男女差と，雇用継続の困難性。
- まずは企業の経済合理性，つまり利潤最大化行動を仮定しながら，労働市場における男女差が発生するメカニズムを明らかにすることが重要かもしれない。