

令和 元年 6 月 12 日現在

機関番号：32670
 研究種目：国際共同研究加速基金（国際共同研究強化）
 研究期間：2016～2018
 課題番号：15KK0097
 研究課題名（和文）労働市場政策評価を通じた新たな雇用システム構築のための研究（国際共同研究強化）
 研究課題名（英文）Research for establishing a new employment system through labor market policy evaluation(Fostering Joint International Research)
 研究代表者
 原 ひろみ（Hara, Hiromi）
 日本女子大学・家政学部・准教授
 研究者番号：50605970
 交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 10,400,000円
 渡航期間： 12ヶ月

研究成果の概要（和文）：本研究では、分布を通じた男女間格差の実態を1980年から2015年にかけて明らかにした。具体的には、日本ではガラスの天井や床への張り付きと呼ばれる二つの目に見えない障壁が1990年以降観察され続け、特に2010年以降は床への張り付き現象は弱まっているものの、ガラスの天井現象はむしろ強まっており、二つの現象が今でも持続していることを示した。また、その発生メカニズムを日本型人的資源管理システムとの関連から明らかにした。さらに、ガラスの天井現象が近年強く観察される要因として、昇進の男女間格差とswimming upstream現象と呼ばれる昇進プレミアムの男女間格差が重要であることも明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで日本の男女間賃金格差の研究は、平均における格差の分析が主であったが、本研究は、日本に関して、賃金分布を通じて男女間賃金格差の実態を明らかにした。そして、先進国としてはめずらしく、1980年から2015年の日本ではガラスの天井と床への張り付きの二つの現象が同時に起こっていたことを計量的に示したうえで、その発生メカニズムを明らかにしたことが本研究の学術的意義である。

研究成果の概要（英文）：This study examined the gender wage gap through the wage distribution in Japan. Although male and female wages have been converging, there still remains a persistent gender wage gap. To identify what impedes further reductions in this gap, we used Japanese data to conduct a decomposition across the wage distribution, focusing on the wage structure effect (the unexplained gap). We show that it is larger within an establishment than between establishments and at the tails of the wage distribution than in the middle, indicating that both a glass ceiling and a sticky floor exist within establishments and have for more than 25 years. The sticky floor appears to be largely caused by Japan's gendered career track job segregation system and the glass ceiling by a gender promotion gap and a "swimming upstream" phenomenon. Consequently, any further reduction in the gender wage gap will require a resolution of gender job segregation and a shift towards jobs that reward flexibility.

研究分野：労働経済学

キーワード：労働経済学 賃金格差 男女間格差 賃金分布 要因分解 ガラスの天井 床への張り付き 日本型人的資源管理システム

1. 研究開始当初の背景

労働力人口が低下し、将来の労働力不足が予測される中、日本では女性労働者の有効活用が強く求められている。この状況は、研究を開始した3年前も、そして現在も変わらない。しかし、賃金、昇進、労働力参加等の就業に関する複数の指標を見ると、日本の男女間格差は縮小してきているが、いまだに残され、労働市場における女性の活用が不十分である。このような状況を受けて、本研究は日本の労働市場における男女間格差に関する分析を計量的に行い、格差解消のための政策提言につなげることを目的に実施した。また、研究開始前、日本の男女間格差に関しては複数の先行研究があったが、平均における格差の分析が主であり、賃金分布を通じた研究はなかった。そこで、賃金分布を通じて要因分解を行う計量経済学的分析手法を使った分析をし、賃金分布の上位と下位で格差に違いがあるのかを明らかにする必要性があった。

2. 研究の目的

本研究では男女間格差の需要側の要因として指摘されているもののうち、「ガラスの天井」や「床への張りつき」等の現象に焦点を当てて分析を行った。ガラスの天井は、女性が管理職に昇進したり、高賃金の仕事に就くことを阻害する目に見えない障壁が存在するという仮説で、床への張りつきは、低賃金の仕事から女性が抜け出しづらくする障壁が存在するという仮説である。さらに、ガラスのドアは女性が高賃金企業へ就職することを阻害する障壁が入職の段階に存在するという仮説で、いずれも女性の賃金上昇を阻害し、男女間格差を助長すると考えられる。このような目に見えない障壁は計量的に捕捉しづらいものではあるが、近年開発が進んでいる“分布”を通じた分析手法を使うことで可能となる。日本ではどのような障壁が存在し、どの障壁の影響が大きいのかこれがこれまで検証されていなかったが、これらを明らかにすることで、男女間格差縮小のための効果的な政策立案につながると考えられる。例えば、ガラスのドアの影響が大きければ、採用・入職時のアフターマティブ・アクション的な政策が効果をもつであろう。しかし、ガラスの天井の影響が大きければ、均衡賃金施策や女性管理職の割合に数値目標を設定するクォータ制等が直接的な効果をもつであろう。

日本ではこれまで、OLS等のMean Regressionの手法を使った“平均”における格差の検討が中心であったため、このような検証は行われてこなかった。平均に関する分析からは男女間の平均での格差については明らかになるものの、平均以外の部分で発生している格差までを把握することができない。つまり、ガラスの天井や床への張りつき等で表される賃金分布の上位や下位で起こっていることが十分には把握できないという問題がある。その一方で、近年、欧米を中心にDistributional Regressionを使ったガラスの天井やガラスのドアに関する研究が進んでおり、各国の男女間格差の実態やその発生メカニズムの解明が進んでいる。日本に関しても、同様に実態が明らかにされ、諸外国と情報が共有されることで、男女間格差についての理解が国際的に深まると考えられる。

また、その他に、Distributional Regressionの手法に基づいた要因分解の手法(Firpo-Fotin-Lemieux分解)を使って、分布の分位ごとに男女間格差を規定している要因を明らかにすることも本研究の目的であった。

3. 研究の方法

Firpo-Fotin-Lemieux分解という計量分析の手法を用いて、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の個票データを使って計量分析を行った。また、2017年度にカリフォルニア大学アーバイン校(UCI)にvisiting researcherとして滞在することで、この分布を通じた男女間賃金格差の分析結果を論文としてとりまとめる作業を中心に行った。その過程で、受入れ研究者であるDavid Neumark教授やその他のUCIのファカルティメンバー等と議論を重ね、かつ助言を受けながら、その発生メカニズムを明らかにした。

4. 研究成果

Firpo-Fotin-Lemieux分解(FFL分解)を行った結果、日本ではガラスの天井や床への張り付きと呼ばれる二つの目に見えない障壁が1990年以降観察され続け、特に2010年以降は床への張り付き現象は弱まっているものの、ガラスの天井現象はむしろ強まっており、二つの現象が今でも持続していることを明らかにした。

(1) 近年についての分析結果(2015年)

2015年の分析の結果を表したのが図1である。観察される賃金格差は実線で表されているが(Estimated raw gap)、分布の上位になるほど格差が大きいことが明らかにされた。しかし、教育年数、勤続年数とその2乗、潜在的経験年数とその2乗を人的資本量としてコントロールしFFL分解を行うことで推計された賃金分布の各分位における人的資本の違いでは説明できない男女間賃金格差(人的資本で説明できない格差)を、経済全体のもの(図1のAcross WS-effect)と、事業所固定効果を取り除いた事業所内のもの(図1のWithin WS-effect)をそれぞれ計算した。そして、経済全体の人的資本で説明できない格差から事業所内のそれを差し引くことで、事業所間の人的資本で説明できない格差を算出した(Between-WS effect, 図1のAcross WS-effectとWithin WS-effectの差)。

図1を使って分析結果を確認すると、第1に、賃金分布の下位・上位関係なくどの分位でも、

事業所内の人的資本で説明できない格差のほうが事業所間のそれよりも大きいことが明らかにされた (Within WS-effect > Between WS-effect)。この結果から、女性が賃金の低い企業に勤めやすいことから発生する賃金格差よりも (ガラスのドア) 企業内で賃金の低い仕事に配置されやすいことの方が賃金格差を強く規定していることが明らかにされた。

第2に、分布の下位と中位の格差を比較すると2ポイント以上下位の格差の方が大きいことから、床への張りつき現象が起こっていることが示された。さらに、分布の上位と中位の格差を比較すると上位の格差の方が2ポイント以上大きいことから、ガラスの天井現象が起こっていることが示された。この結果から、近年でも、日本では先進国ではめずらしく、床への張りつきとガラスの天井の両方の現象が起こっていることが示された。

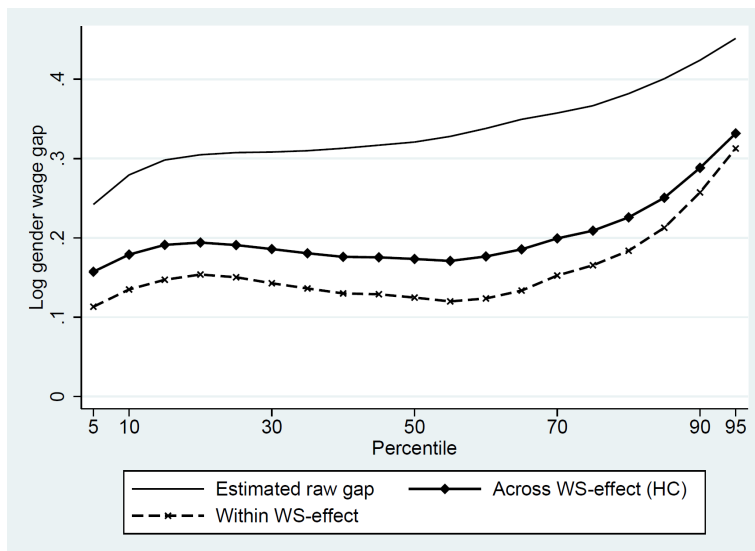


図1 観察される賃金格差と人的資本で説明できない格差 (2015年)
データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

さらに、企業規模ごとに分析を行い、人的資源管理制度の違いと分布を通じた説明できない格差との関係を検証した。従業員数1000人以上の大企業では、人的資本の男女間格差のみをコントロールして導出した格差をみると、床への張りつきとガラスの天井の両方が確認できる。しかし、男女の管理職昇進確率の違いをコントロールするとガラスの天井は消える。大企業の約半数でコース別雇用管理制度が導入されているが (厚生労働省『雇用均等基本調査』) この制度があることが、女性を一般職と総合職・準総合職へと振り分け、一部の女性を賃金の低い仕事に就かせている一方で、ガラスの天井は消えるように作用していることが明らかにされた。

その一方で、従業員数100-999人の中規模企業をみると、男女の管理職昇進確率の違いをコントロールしてもガラスの天井が残されることが示された。コース別雇用管理制度の導入割合が低いこと、女性の上位の仕事へのルートが確保されていないことが一因であることが示唆された。

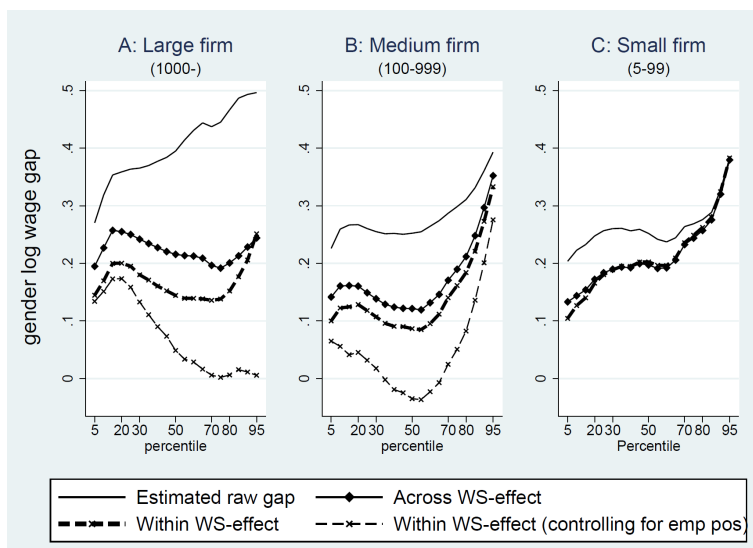


図2 企業規模別、観察される賃金格差と人的資本で説明できない格差 (2015年)
データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

(2) 時系列分析 (1980-2015年)

(1)と同じく、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の1980年から2010年までの10年ごとのデータと2015年のデータを用いて、同様の分析を行い、時系列での比較を行った。結果をまとめたのが図3である。1990年以降の結果にフォーカスすると、2015年に近づくにつれて、床への張りつきは減少することがわかり、逆に、ガラスの天井現象はより強くなっていることが示された。

近年になるほどコース別雇用管理制度がゆるやかになり、以前のような二分的な雇用区分の設定ではなく、多様な雇用区分が設けられるようになったことから、女性も低位の仕事から抜け出し上位の仕事に就きやすくなったことを示唆する結果である。1990年とくらべて2015年のほうが、女性が管理職に昇進しやすくなっていることも確認している。

しかし、それではなぜガラスの天井はより強く観察されるようになったのであろうか。それは、女性の昇進確率は上がっているものの、昇進プレミアムが下がっていることが一因であることが示唆される。この点について計量分析を行い確認したところ、係長・課長・部長それぞれの職位の賃金プレミアムが、男性は1990年と2015年を比較すると2015年のほうが高くなっているのに、女性は2015年のほうがいずれの職位に関しても低くなっている。つまり、女性に関しては”Swimming upstream”現象が起こっていることが示唆された。

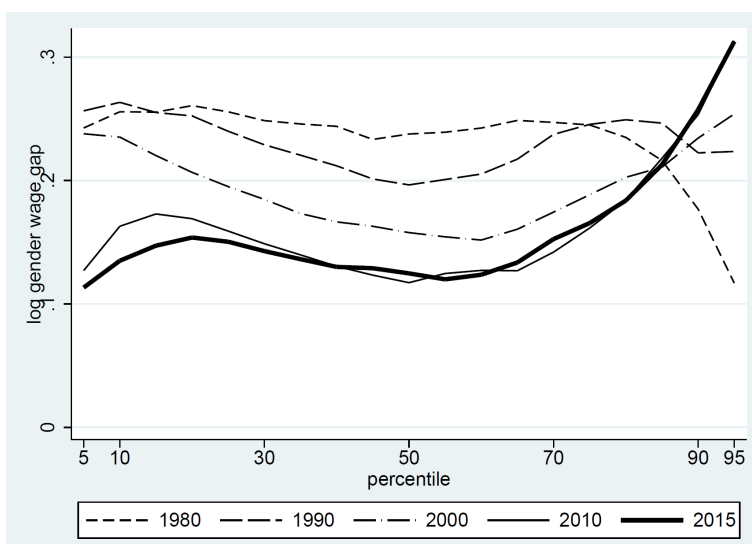


図3 人的資本で説明できない格差の変化(1980-2015年)
データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

5. 主な発表論文等 (研究代表者は下線)

[雑誌論文](計1件)

Hara, Hiromi (2018) “The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan: Within- and Between-Establishment Effects,” *Labour Economics*, Vol. 53, pp. 213-229.

[学会発表](計8件)

Hara, Hiromi, Impediments to further reductions in the gender wage gap: a labor market system perspective, The 3rd Belgian-Japanese Public Finance Workshop, 2018.

Hara, Hiromi, Impediments to further reductions in the gender wage gap: a labor market system perspective, UC-Irvine Public-Labor Seminar, 2018.

Hara, Hiromi, Impediments to further reductions in the gender wage gap: a labor market system perspective, Asian and Australasian Society of Labour Economics Inaugural Conference, 2017.

Hara, Hiromi, What impedes further reduction of the gender wage gap?: From a perspective of the labor market structure, The 29th European Association of Labour Economist Conference, 2017.

Hara, Hiromi, What impedes further reduction of the gender wage gap?: From a perspective of the labor market structure, 10th Asian Conference on Microeconomics and Econometrics, 2017.

Hara, Hiromi, Glass ceilings or sticky floors?: An analysis of the gender wage gap across the wage distribution in Japan, 2016 Fall Meeting of Japanese Economic Association (English session), 2016.

Hara, Hiromi, Glass ceilings or sticky floors?: An analysis of the gender wage gap across

the wage distribution in Japan, The IZA Brown Bag Seminar, 2016.

Hara, Hiromi, Glass ceilings or sticky floors?: An analysis of the gender wage gap across the wage distribution in Japan, 2016 Asian Meeting of Econometric Society, 2016.

〔図書〕(計1件)

原 ひろみ (2017)「女性の活躍が進まない原因：男女間賃金格差からの検討」, 川口大司編著『日本の労働市場』, 第6章, 有斐閣, pp. 150-181. (分担執筆)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

○取得状況(計0件)

〔その他〕

ホームページ等

<https://sites.google.com/site/hiromihara3/>

6. 研究組織

研究協力者

〔主たる渡航先の主たる海外共同研究者〕

研究協力者氏名：デビッド・ニューマーク

ローマ字氏名： David Neumark

所属研究機関名：University of California, Irvine

部局名： Department of Economics

職名： Professor

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。