男女の賃金差とリスキリングについて
～経済学の知見から～

明治大学政治経済学部
原　ひろみ

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム
2024年5月27日

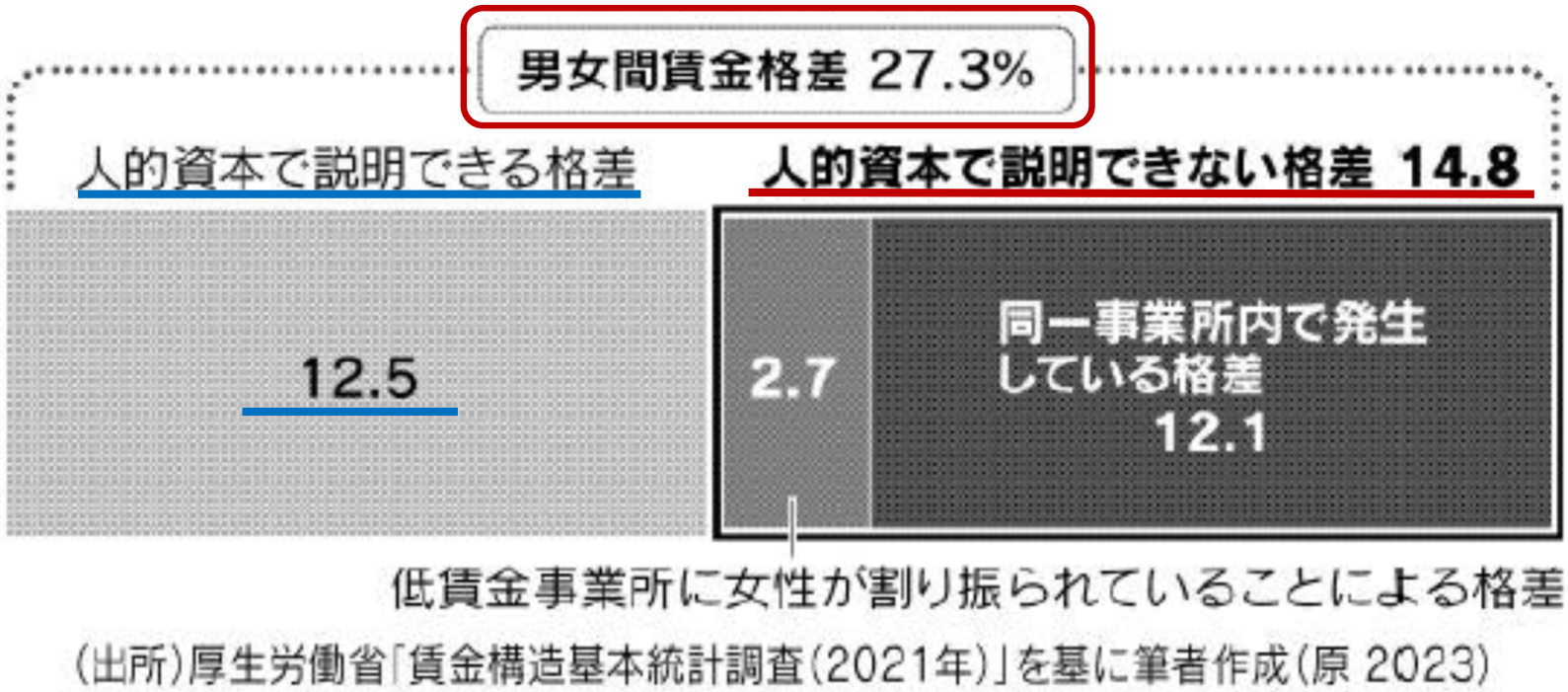
「説明できる」格差・「説明できない」格差

- 男女の賃金差解消の手がかりを探るための分析は、社会科学で多数
- 経済学の分析でキーとなる概念：人的資本（スキルや知識）
- 説明できる格差：
  人的資本の男女差によって説明できる部分
- 説明できない格差：
  人的資本の男女差によって説明できない部分
  ←人的資本が同じと想定できる男女間に発生
  ＝主に、女性に対する差別・偏見（バイアス）を反映
- 「要因分解」という計量経済学の手法を適用
- 統計データで観察できる「男女間賃金格差」
  （平均、中央値など）
  ＝「説明できる格差」＋「説明できない格差」

フルタイム労働者の男女間賃金格差（2021年、中央値）

明治大学 MEIJI UNIVERSITY

「要因分解 (Firpo-Fortin-Lemieux 分解)」を適用して計算した結果



出典：日本経済新聞「経済教室」，2023年7月19日朝刊。注：一般労働者をフルタイム労働者としている。教育年数、勤続年数とその二乗、経験年数とその二乗を人的資本の変数として使用。

①男女の賃金差の半分以上が、人的資本の男女差で説明できない格差

②説明できない格差は、賃金の高い男女の間で大きい＝ガラスの天井（補足資料）

「説明できない格差」とジェンダー規範

明治大学 MEIJI UNIVERSITY

- 女性への差別・バイアスの形成には、ジェンダー規範の影響
- ジェンダー規範：男性と女性は社会的役割が異なるという社会意識
- 介入でジェンダー規範や行動を変えられるのか？：因果推論に基づいた研究

①日本の自然実験 (Hara and Rodriguez-Planas 2023)
中学「技術・家庭」の男女共修化 → 30歳代後半になったとき、夫の家事・育児分担↑＆妻の市場労働↑、妻の性別役割分担意識↓

②インドのフィールド実験 (Dhar et al. 2022)
ジェンダー平等の教育プログラムを7～10年生に行ったところ、参加した生徒は、伝統的な性別役割分担意識↓＆家事の手伝い↑

③ジェンダーバイアス研修のフィールド実験 (Chang et al. 2019)
参加者自身のバイアスへの気づきは高まったが、行動もまではつながらず。

④ノルウェーの自然実験 (Dahl et al. 2021)
男性しかいなかった軍隊に女性が配属された後、女性と同じ部隊となり訓練を一緒に行った男性の男女ともに行動することへの評価↑＆伝統的な性別役割分担意識↓

男女間賃金格差の解消のために

明治大学 MEIJI UNIVERSITY

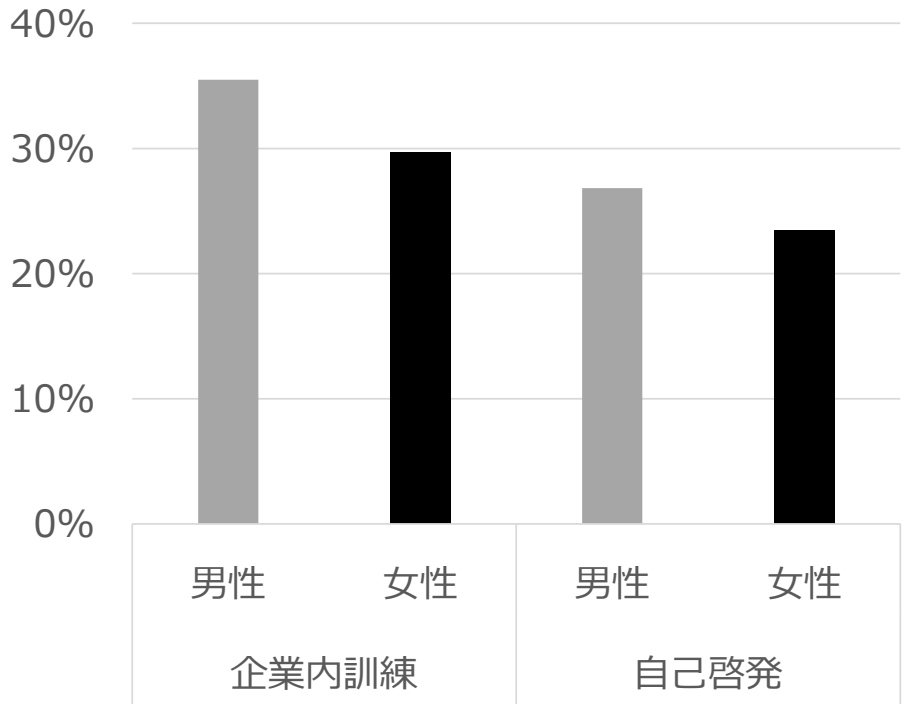
- ジェンダー規範を弱める：「説明できない」格差の解消のための手段の1つ
  - 先行研究の知見から（スライド3）、効果のある介入がある
    ①ティーンエイジャーへの介入に顕著な長期的効果あり
    ＝学校教育におけるジェンダー平等の重要性
    ②男女がともに働く環境を作り、男女一緒にタスクを遂行するという経験に効果あり

- 「説明できる」格差を見逃してよいわけではない
  - なぜ、人的資本の男女差があるのか？
  - 女性は、家族のケア（子ども、病気の家族、高齢者）を多く担っている
    → 勤続年数が短くなって、仕事のスキルや知識が低くなる
  - 女性が人的投資をあきらめさせられている可能性も

リスキリング：効果的な職業能力開発の実現のために

明治大学 MEIJI UNIVERSITY

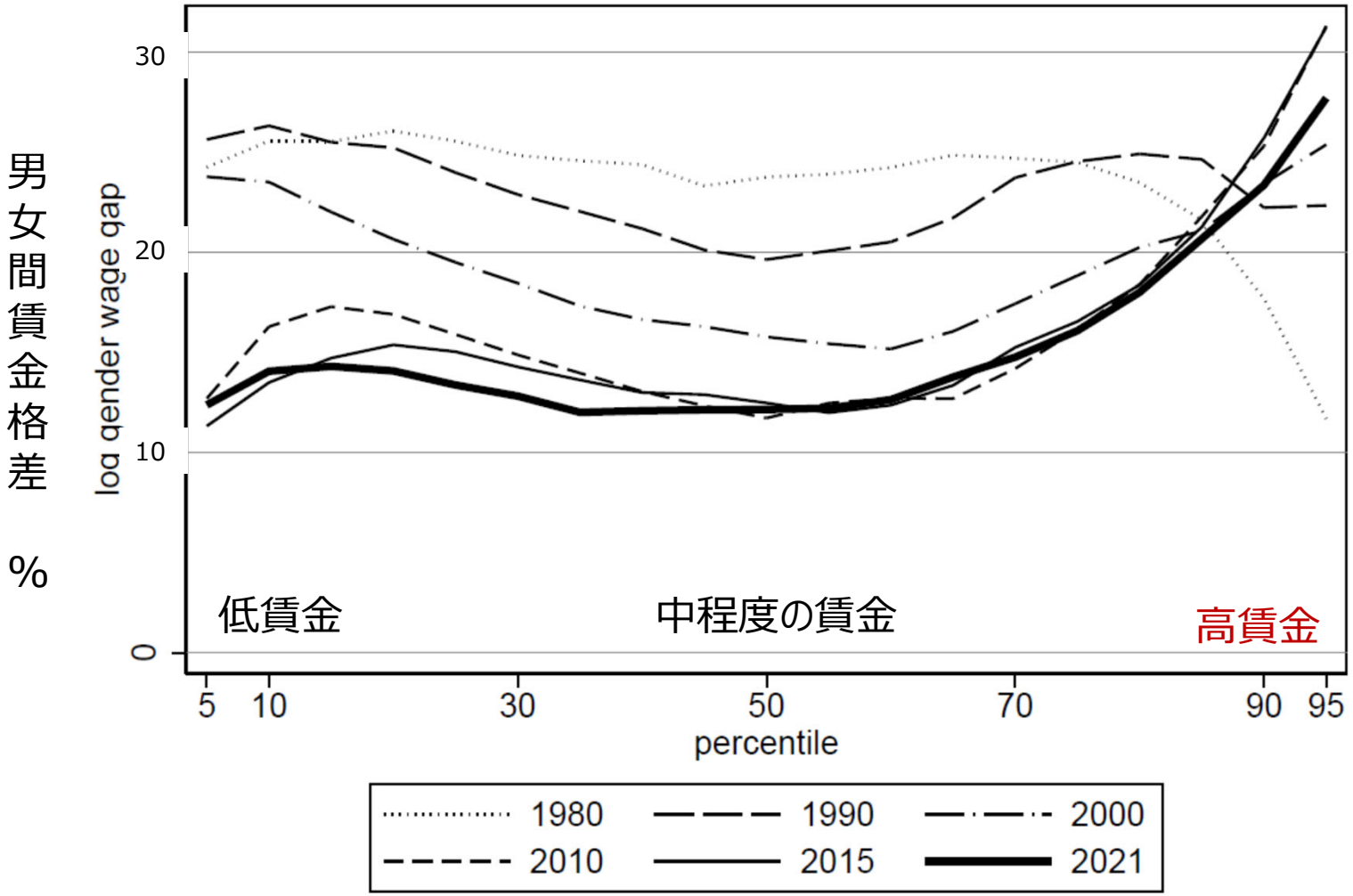
男女別、職業能力開発の実施者割合



データ：総務省統計局『就業構造基本調査, 2022年』。
注：15～54歳。

- 在職者の職業能力開発に男女差
- 効果的な政策介入という視点が重要
- 経済学の先行研究
  企業内訓練に賃金アップ・非正規の正社員転換へのプラスの効果。しかし、自己啓発の効果は発見されていない。
  (Kawaguchi 2006; Kurosawa 2001; Hara 2014, 2019)
- 在職者への政策支援には2つの手段
  ①企業内訓練を通じた企業経由の間接支援
  ←効果を示唆するエビデンスあり
  ②在職者への直接支援←エビデンスなし
- 求職者への支援＝公共職業訓練
  女性：就業率、年収、正社員雇用確率にプラスの効果。男性への効果よりも大きい。
  (Hara 2022)

補足資料　ガラスの天井：「説明できない」格差の分布（低賃金～高賃金）



出典：Hara (2018); 原 (2023)．注：教育年数、勤続年数とその二乗、経験年数とその二乗を人的資本の変数として使用。

引用文献

- 原ひろみ (2023)「男女の賃金情報開示施策：女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の算出・公表に関する論点整理」, RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-009.
- Chang, E. H., K. L. Milkman, D. M. Gromet, R. W. Rebele, C. Massey, A. L. Duckworth, A. M. Grant. 2019. "The mixed effects of online diversity training," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116 (16) 7778-7783.
- Dahl, G., A. Kotsadam, and D. O. Rooth. 2021. “Does integration change gender attitudes? The effect of randomly assigning women to traditionally male teams.” *Quarterly Journal of Economics,* 136 (2), 987-1030.
- Dhar, D., T. Jain and S. Jayachandran. 2022. Reshaping adolescents’ gender attitudes: Evidence from a school-based experiment in India. *American Economic Review,* 112 (3), 899-923.
- Hara, H. 2014. "The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages, and Transition to Regular Employment for Workers in Flexible Arrangements," *Journal of The Japanese and International Economies*, 34, 336-359.
- Hara, H. 2018. “The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan: Within- and Between-Establishment Effects,” *Labour Economics*, 53, 213-229.
- Hara, H. 2019. “The Impact of Worker-Financed Training: Evidence from Early- and Mid-career Workers in Japan,” *Journal of The Japanese and International Economies*, 51, 64-75.
- Hara, H. 2022. “The Effect of Public-Sponsored Job Training in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 64, 101187.
- Hara, H. and N. Rodriguez-Planas. 2023. “Long-Term Consequences of Teaching Gender Roles: Evidence from Desegregating Industrial Arts and Home Economics in Japan,” forthcoming in *Journal of Labor Economics.*
- Kawaguchi, D. 2006. “The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women,” *Industrial Relations*, 45 (3), 469-477.
- Kurosawa, M. 2001. "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City," *Japanese Economic Review*, 52 (2), 224-242.