

日本大学経済学部経済科学研究所研究会

【第217回】

2022年11月18日

2022年度講演会

「日本の男女間賃金格差は縮小するか」

〈講演者〉

東京大学大学院経済学研究科教授

山 口 慎太郎

「日本の男女間賃金格差は縮小するか」

東京大学大学院経済学研究科教授

山口慎太郎

日本の男女間賃金格差について、先日、日本経済学会で扱った話と同じなのですが、きょうはオーディエンスが全員経済学者というわけではなくて学生さんもいらっしゃるようですので、内容を調整しながらお話ししていきたいと思っています。

まずは統計から見ていきたいんですけど、日本の男女間賃金格差が大きいという話はおそらく皆さんも耳にしたことがあると思いますが、具体的にどれぐらいの数字なのか、確認してみましょう。

(資料2) ここにはG7の主要先進7カ国とともに、OECD平均を表示しています。これは女性の賃金が男性の賃金から何%引きであるのかを示したものです。イタリアは8%しか少なくて、ほかの主要先進国においては10から20の間にとどまっています。OECD平均だと12%で、これぐらいが世界の男女間賃金格差についての相場だと思ってください。それに対して日本は22%で、G7では最大ですし、先進国でもこれより大きい国はないわけです。日本は経済的にいろいろ進んでいるところはあるんだけど、男女間格差についてはかなり大きいままだということが、まず賃金からも出てくる。

皆さんもニュースなんかでジェンダーギャップについての話を聞いたことがあると思います。世界150カ国ぐらいが対象になっているのに120位だったり、先進国では常に最下位のほうなんです。足を引っ張っているのは主に女性の政治参加で、女性の大臣がない、女性の議員さんが少ないということが大きいんですけど、経済面の格差もこんな感じで大きいわけです。

(資料3) では日本はずっと状況がよくないのかというと、過去からの比較で見ると、日本なりにそれなりに改善は見られるわけです。このグラフは2006年から始まっていて、直近で2021年ですが、2006年、いまから15年以上前は女性の賃金は男性に対して66%ぐらいだったのに対して、1年前では75%まで行っているということで、15年で

10%ポイントぐらい上昇しているわけです。

世界じゅうの先進国で過去数十年にわたって女性の相対的な賃金はずっと上がり続けているんですけど、15年で10%ポイントというのは結構ペースが速い。アメリカなんかはもっと速いペースで上がっていて、いまになって伸び悩みが指摘されているんですけど、日本はまだまだ上がっている。かつ今後日本の女性の賃金上がることに對してブレーキをかける要素というのはほぼ思いつかないので、今後も上がり続けていくんだろうなとは思っています。必ずしも楽観的にはなれないかもしれないけれど、基本的には上がっていくだろう。

(資料4) 経済学の研究はほとんどアメリカが中心になってやられています。まずアメリカがある意味デフォルトとしてあって、そこからの乖離としてほかの国の状況はどうでしょうみたいなことが議論されていきます。研究の中で特に国の名前がないときには大体アメリカを指しています。アメリカにおいても男女間賃金格差の研究というのは山ほどあって、そこをこれから参照しながら話をしていくので、まずアメリカの状況も簡単に説明しておきたいと思います。

(資料4) このグラフはアメリカにおける男女間賃金格差を見ているんですけど、縦軸が女性の賃金は男性に対して何%という数字です。まず歴史の話みたいになっちゃうんですけど、1980年ぐらい、私とか安藤さんが生まれたころ、それぐらいまでは女性の賃金というのはずーっと変わらなかった。1960年とか、むしろ下がっている時期もあるわけです。ところが、1980年ぐらいに急速に上がります。急速に上がったのはなぜなのという研究をこれから少しお話しするんですけど、90年ぐらいになるとちょっと減速する。2000年を超えるともうそんなに伸びなくなってしまうわけです。

このへんのペースを見ていくと、先ほどお話ししたような日本の過去15年ぐらいの動きというのは、アメリカの80年代とか90年代頭ぐらいのハイペースと共通なのかなと思います。だから、もう少し上がり続けるだろうけど、いずれ頭打ちになることもあるかなと思います。これがアメリカのこれまでの経緯です。

きょうお話ししたいことは、大きく2つあります。まず1つは、男女間賃金格差はどの国でも大

きいし、縮まってはきているんだけど、そもそもなんでこんなに違うのというところから入ります。そのうえで、格差はあるとして、とりあえず格差はあまりよくないものだというに前提に立ったときに、格差を減らしていきたいわけです。どういう政策的な取り組みによって格差を減らすことができるのかということについて分かっているか、というような話が後半部分になるわけです。

(資料5) まず原因について知りたい。ここにも2つの大きなアプローチがありました。1つは、男性の労働者と女性の労働者ではスキルが違う。たとえば教育年数が違う、あるいは労働市場で働いた経験年数が違う。職業タスクと書いているんですが、要はやっている仕事の内容が違う。

さらに近年注目を集めている考え方として、男性と女性で心理的特性が違う。たとえば男性のほうが自信過剰なんです。客観的に成功する確率が測れるようなゲームをやっておいて、「自分ではどれぐらい成功していると思いますか」と言うと、大体男性は客観的に見た成功率よりも高めに見積もる、自信過剰であるというパターンがさまざま国で出ています。それに対して女性は自信が過少になっていて、自己評価が低いということが分かっています。労働市場において自信というのは結構大事な役割を果たします。自信があって仕事に取り組みば身も入るし、周りの人から見て、「あ、あの人が、仕事すごくできるな」という印象を受けるんですね。

あるいは競争に対して恐れずに飛び込んでいけるかどうか。競争した先には、うまくいくと報酬があるわけですから、うまくいけば高い収入を得られるわけです。だけど、これまでの研究が指摘しているのは、女性のほうが競争回避的。勝つ負けるにかかわらず、そもそもそういうところに行きたくないという傾向が強いんですね。結果、賃金低いんじゃないかみたいな話もあつたりします。

要はこの1行目に書いているアプローチというのは、労働者の持っている要素、スキルみたいなものの組み合わせが男女で違って、それによって賃金格差が生じているのではないかというようなものの見方です。

もう1個のアプローチは、最近出てきたChild Penaltyという言い方をするんですけど、女性は出

産を機に労働収入がものすごく落ち込みます。20%以上下がっています。さらに、その落ち込んだ賃金というのは出産後何年経っても全然回復しません。ある程度回復はするんですけど、もともと子どもを産む前より下がったまま戻らない。それに対して男性は、自分の子どもが生まれてもキャリア的には無傷なんですね。したがって、「子どもを産む」という部分に注目した研究では、子どもが生まれるまでは男女差ってそんなに大きくないんだけど、子どもが生まれた瞬間に大きな差がついてしまって、その差は取り戻せないというところに注目しているのが、出産とか子育てのイベントに注目しているアプローチです。

こういうかたちで男女間賃金格差がどこから来ているのかというのをこれから見ていきます。そのうえで、出産・子育てとかが男女間賃金格差の原因だとしたら、それを弱めるためには、たとえば育休制度、あるいは保育所の充実というものが問題の解決につながるかもしれない。それが果たして本当にそうなのかというのを見ていきます。

次のところも同じで、こちらは男性のほうにより注目してるんですけど、簡単に言うと、男性が家のことをやって、配偶者の奥さんの家庭での責任、家事・育児の負担を減らしてやると、奥さんは外で活躍するだけの余裕を持つことができる。結果、女性が賃金が上がるんじゃないかみたいな議論について、その妥当性を紹介していきます。

最後、情報開示の義務づけなんですけど、これはことしの10月から、大企業においては男性の平均賃金と女性の平均賃金について公開するような義務づけがなされました。意図としては「男女間賃金格差が大きいと、大企業なのに恥ずかしいですね」というところに持っていきたいというのがあるわけなんですけれど、そういう情報公開、情報開示というのは本当に意味があるのかというのをヨーロッパの国の取り組みから見ていきましょう。これがきょうこれから話したいことの概要です。

(資料7) まず最初に、男女間賃金格差がどこから来ているのか、教育とか労働市場経験年数あたりに注目していきます。何の注釈もなく表を出しているんですけど、これはアメリカの数字です。さっき言ったように、経済学の研究というのはデフォルトだとアメリカになっちゃうんですね。

表の上の部分にあるのは修士以上の学位を持っている人の割合です。1981年には男性の10%が修士を持っていた。それに対して女性は7.4%しか持っていなくて、2.5ポイント違っていた。40年前は男性のほうが学歴が高かったわけです。ところが、そこから30年経ったいまから10年ぐらい前の2011年を見ると、むしろ女性のほうが学歴が高くなっています。男性の修士以上の人は12.9%に対して、女性は15.7%。差は男性引く女性だと-2.8ポイントということで、この期間に男女の教育水準は逆転しています。

このパターンは実はアメリカだけではないんですね。ほとんどの先進国において、もっとはつきり言うと日本以外の先進国において、教育年数と教育水準という意味での学歴

は女性のほうが男性よりも平均的には高い水準にあります。4年制大学への進学率は日本以外の先進国では女性のほうが高いんです。こんな感じで学位が上がる、教育水準が上がるといのは給与水準も上がるといことに直結しているのです。このへんも女性の賃金を上げることに貢献したろうなということが予測つくわけです。

2つ目、労働市場での経験年数。労働経済学の授業で習ったかもしれませんが、労働者の賃金に影響を与える要素はいっぱいあるんですけども、一番大きいのは教育、次に大きいのが労働市場での経験年数だという考え方をします。

1981年を見てみると、男性労働者の市場での平均経験年数は20年。それに対して女性は13.5年で、だいぶ差がある。3分の2ぐらいしかない。この理由はもちろん、出産・子育てによって市場から離れてしまう。子どもが大きくなったら帰ってくるのかもしれないけれど、平均的に見ると、女性は労働市場での経験年数が足りなくて7年も少ないわけだから、その分、当然給料も抑えられてしまうわけです。2011年までにこの差は急激に縮まります。男性の平均が17.8年に対して女性は16.4年、差は1.4年にまで縮まりました。

こんな感じでアメリカの男女間賃金格差は急速に縮まった1980年以降の動きを見てみると、教育で男女逆転した。労働市場での経験年数もだいぶ縮小したということがあつたわけです。

(資料8) この時期、1980年代に大きな労働市場の変化がアメリカで起こって、その1つは男女間

賃金格差が急速に縮小したという先ほどの話ですけど、もう1つ大きな変化として言われているのは学歴間で見た場合の賃金格差の拡大ですね。高卒と大卒の間での賃金格差がめちゃくちゃ広がった。

この背景には技術変化があつたと言われてます。たとえばこの時期に工場で自動生産技術が進む、機械化・自動化が進んだんですね。そうなる、体を使うタイプの労働者よりも、頭を使って生産を管理するタイプの人のほうに有利な市場の変化が起こつたんだということが言われていたわけです。

こういった技術変化が男女間賃金格差にどんな影響をしたかという評価については意見がある時期まで分かれていました。1つの見解は、技術変化で学歴間賃金格差が広がつたというのは男女間賃金格差には悪影響だった、男女間賃金格差を広げるような方向に動いたという見方があります。

なぜかという、さっきの表を思い出してほしいんですけど、1980年代においてはまだまだ男性のほうが高学歴だったわけですよ。男性が高学歴な状況で学歴が高い人に高い賃金を払われるようになったら、差が広がるような方向にあるだろう。それにもかかわらず男女間賃金格差が縮んだというのは、女性が頑張つたからだ、学歴を高めたり経験年数を高めたからだというのが、たとえばBlauの主張だったりするわけです。

それに対して、いやいや、技術変化というのは男女間賃金格差を縮めるほうに働いたんだという見方もあります。これはどういうことかという、自動化が進んだら、機械がやってくれるようになるから体を使うことの経済的価値というのは減っていくわけです。そうすると、男性は「肉体的な強さ」というのが労働市場での評価の根拠になっていたんだけど、これについての市場における経済的な評価が下がってしまう。そうすると結果的に男性の相対賃金は下がってしまうという見方と、後者の見方と前者の見方でいろいろ議論が交わされてきました。

(資料9) 私が3年前に書いた論文だと、後者の立場からいろいろ分析をしています。どんな分析か、アイデアをできるだけ簡単なたかたちで紹介していこうと思います。ちゃんと日本語に直してこなくて申しわけないんですが、横軸にMotor

Taskと書いてあるんですけど、運動タスクと言ったらいいのかな、体を使うかどうかみたいな指標で、この数字が大きくなればなるほど、肉体的な強さだったり指先の器用さみたいなものが求められる仕事です。広い意味での身体能力が要求される度合い。左から右に行くに従って、より要求度が高くなる。縦軸がCognitive Taskと書いてるんですけど、こっちは頭を使う度合い。仕事の中で頭をどれぐらい使うかという話です。

この分析では、身体的タスクと頭を使うかどうかというCognitive Taskと、この二次元で職業を考えてみよう。実際の仕事はもっともっと複雑ですよ。だからちょっと乱暴な話ではあるんですけど、ざっくり言うと、各々の仕事はどういうところに位置づけられるのだろうか。たとえばCraftsmenというのは職人さんのことを指しています。職人さんはすごい体を使う。一方でProfessional（専門職）、あるいはManagers（管理職）とかSales（営業職）というようなかたちで黒で書かれた仕事は大体45度線よりも上にある。つまり、相対的に頭を使う仕事だと認識してください。赤は45度線より下にあるということは、相対的に頭よりも体を使う仕事だと思ってください。青はその中間。こんな感じで職業を特徴づけていきます。

（資料10）最初に指摘しておきたいのが、先ほどの右下にあった体を使う仕事においては、1980年から2000年で見ると-18%で、賃金の下落幅がかなり大きかった。それに対して比較的頭を使うタイプの仕事では、管理職、営業職は-1、専門職は+6で、この時期アメリカでは全体的に賃金は下がっている時代だったんですけど、中でも体を使う仕事で賃金の下落が大きかった。これは、さっきから繰り返しているように、工場における生産技術の自動化みたいなものが理由です。

（資料11）体を使う仕事では賃金の下落幅がすごかったんだけど、1980年の段階で各々の仕事でどれぐらい女性がいたのか見ていくと、赤の体を使う仕事には、少ないと5%、多くても28%しか女性がいなかった。一番多いのはClerical（事務職）ですが、管理職にしても、営業職にしても、専門職にしても2から4割ぐらいはいて、こんなに少ないということはなかったわけです。ということは、体を使う仕事の給料が落ちたということは

女性はそんなに悪影響を受けないんだけど、男性は賃金下落の影響をまともに受けたはずですよ。

（資料12）1980年から2000年の間に各々の仕事で女性の占める割合がどういうふうに変化したのかを見ていくと、ほとんどの職業であんまり変わっていないんだけど、特に頭を使う仕事、管理職、営業職、専門職、これ全部高給を取れる仕事ですが、こういうところに女性が入ってくるようになります。この背景には、さっきお見せしたような女性の教育歴・学歴が上がったこと、労働市場での経験年数が伸びたこと、こういうことが影響しているんですね。

（資料14）細かくなって分かりにくいかもしれませんが、結果だけこの英語の表から拾ってくると、1980年から2000年の間に男女間賃金格差はトータルで19.1%ポイント減った。その-0.191のうち、-0.169、8割ぐらいが体を使う仕事の価値が低下したことによるものです。さっきお見せしたところで言うと、職人さんとか肉体労働者の賃金の下落が大きかった。そういう影響が男女間賃金格差の縮小に大きく貢献した。もう1つが女性の管理職が増えたみたいな話で、ここが大体6%ぐらい説明する。こんな感じで1980年代に非常に進んだ自動化技術の進展が女性が労働市場で活躍できるような下地をつくったと言っていると思います。それとは別に、女性の学歴が上がったことが大事な要因になっています。

（資料15）次に心理的特性の男女差を見ていきましょう。心理的特性はいろんなところがあるんですけど、一般教養か何かの授業で心理学を取ったかもしれませんが、Big 5といって、人間の心理の5大特性みたいな要素があります。こういった要素で男性と女性の間でももちろん違いはあるんですけど、ではそれが男女間賃金格差を説明するのかという研究があります。

同時に、さっきもちょっと話したんですが、競争に対する選好、競争を嫌がらないか、競争を嫌がると平均的には収入が下がってしまいます。その部分の男女差が男女間賃金格差に影響していないか。

さらにリスク回避度というのは、リスクというのはある程度みんな取っていかなくちゃいけない。もちろん限界があるんですけど、個人で取れる

リスクを徹底して避けてしまうと、人間としてもなかなか成長できないということもあるので、リスクはある程度取れるということは必要なんです。その部分でひょっとしたら女性はリスク回避度が強過ぎるかもしれないし、それによって男女間賃金格差の大きな部分を説明しているかもしれない。あるいは自信というところ。こういった要因がどれくらい説明しているのか、さまざまな研究がなされました。

結果から言うと、これらは男女間賃金格差に関係はしているんだけど、全体の15%ぐらいしか説明しなくて、そんなにすごく重要な要素ではないという結論が出ていますが、注意点もあるので後でまた話したいと思います。

(資料16) ここでうちの大学のデータを紹介したいんですが、ことしの1月に私のゼミの学生と一緒に「皆さんはなぜ大学院に興味がないのか」というテーマで、アンケート、サーベアを行いました。きょうの話と直接関係ないんですけど、大学院にもっともって来てほしい。経済学を使って皆さんにキャリアを開いてほしいと思っていたので、まず「なぜうちの大学院に来ないの」というのがその背後にありました。

「大学院」に対して抱いているイメージみたいなものを聞いて、7段階で評価してもらんですが、「大学院は自分の学力ではついていけないさそうだ」というのに7点で返してもらくと、男子の平均は5.1点、それに対して女子の平均は5.5点で、女子の方が自信がないというのが東大では当てはまる。その差が0.393というのが女子ダミーになるわけです。

自信がないのは学力のせいかもしれない。成績が悪ければ大学院の勉強はできないと思ってしまふかもしれない。だとしたら、東大において女子のほうが男子よりも成績がよくなかったら、この違いは自信云々ではなくて学力のせいではないか、というふうになるかもしれない。

そこでわれわれは「成績優の割合がどれくらいありますか」という聞き方をして、同じ優の数だったときに男子と女子でどれくらい点数が違うか見ると、実はもっと大きくなって0.895違っている。優の割合で見ると女子のほうが男子よりも優秀であるにもかかわらず、自信のなさで言うと女子のほうが自信がないというパターンが出てい

ます。

女性は優れた成績を上げているにもかかわらず自信がないというところは世界共通で、教員として男子と女子で異なるアプローチをしなきゃいけないのかなと考えるところではあります。大学院の先生の中には、「力あるやつだけが残ればいい」みたいなやり方をする方もいるんですけど、それをやると必然的に男子学生ばかりになりがちなので、学校として女子学生に対するアプローチを意識的に変えていかないとうまく回らないのではないかというのがこのアンケートから出てきました。

話が少しそれましたが、心理特性というのは格差の15%ぐらいしか説明しませんよということなんです。こんな感じで男性の労働者と女性の労働者にスキル上のどういう違いがあるのかということに注目した研究は一定の成果を上げてきたわけですが、最近出てきた新しいアプローチは第一子の誕生に注目した分析です。

(資料19) このグラフは横軸が出産からの時間で、単位は年です。0年で第一子が生まれる。0年以降は第一子が1歳、2歳、3歳……。-1は子どもが生まれる1年前、-5は5年前みたいなかたちになっています。赤の縦線のところにFirst child birthと書いていますが、第一子誕生です。濃い黒が女性の賃金ですが、対数をとっているんで、たとえば-0.2は20%下がるという意味です。子どもが生まれる前の賃金を基準にして0にして、そこからどれくらい下がったかを見えています。

黒が女性、グレーが男性で、子どもが生まれる5年前からは男女ともあまり違いがない、ほとんど一緒の位置にあります。子どもが生まれた瞬間に、その年に女性の賃金は-0.25ぐらいですから25%減ったということになります。その後ちょっと戻るんだけど、10年経っても-0.2ぐらいの位置にあるわけです。男性はどうかと見ると、ほぼ無傷で、全然影響を受けていない。こんな感じで女性の労働収入は第一子が生まれることによって大きく落ち込み、そしてそれは全く回復しない。片や男性は全然影響を受けないということがデータで出ています。

この手の研究を最初にされたのはアメリカではなくデンマークで、これが男女間賃金格差のかなりの部分を説明するんだということが言われまし

た。さっきのアプローチはどういう能力を持っているかという労働者の要素に注目しているんだけど、こっちはどんなイベントが起こったか、子どもが生まれたというところに注目しているところが違いになっています。

(資料21) 21ページのグラフは古村さんという方が同じものを日本について計算したもので、赤が日本です。日本は子どもが生まれる1年前の賃金に比べて、7年経っても回復しない。1年目ですごく下がって、3年ぐらいうるとほんのちょっと回復しているけれども、大したことはない。数字は-0.6のあたりなので、60%も減るということが出ています。日本でもこの落ち込みをChild Penaltyと言うんですけど、これが極めて大きい。ブルーがアメリカ、黄色の△がさっきお見せしたデンマーク、グリーンの一がドイツで、国によってかなり違います。

非常に面白いと思ったのは、彼らの研究では世界じゅうの国々が対象になっていて、実は中国はこのChild Penaltyがゼロという珍しい国でした。ここで見ると、同じヨーロッパでも北欧のデンマークのほうが伝統的な価値観を持っているドイツよりも落ち込みが小さい。ざっくり国際的に比較をすると、いろんな要素が影響している可能性はあるんだけど、わりと伝統的な保守的な価値観の国では出産後の収入の落ち込みは女性側に強く出ます。社会規範として「女は子どもを生んで家で育てるもの」みたいなことを強く思っている人の多い社会においてこそ、ここの落ち込みは大きく出るんですね。

(資料22) なぜ出産を機に大きく減るのかというと、ほとんどの国で子どもが生まれて女性が責任を負う。その結果、働ける時間が短くなってしまふ、労働時間の減少です。

もう1つあり得るのは、収入というのは「時間当たり賃金×労働時間」なので、時間当たり賃金の変化も見てみよう。労働時間が減るということは、たとえばこし働く時間が短くなったら、こし収入が減るだけじゃなくて、来年以降の収入にも影響を及ぼす可能性があります。なぜかというと、働く時間が短いということは、それだけ職務上の経験を積む機会を失ってしまった。ということは技能蓄積が後れる。さらに職場で「働く時間が短かったのに、管理職とか難しいよね」と

言われてしまうわけです。こういったかたちで、労働時間が減るだけではなくて、労働時間が減ると時間当たり賃金も長期的に見ると下がってくる、というのが心配される場所です。

では、国全体としてどうやったら格差を減らせるのか、どういう取り組みが有効そうなのかというのを見ていきましょう。

(資料24) 最初に見たいのは仕事と育児の両立支援制度です。子どもが生まれたことによって男女間の格差が大きくなってしまったら、子育てと仕事が両立しやすいように育休を充実させるとか保育を整備するとか、そういったことによって解決するのではないのというのが素直な考え方だと思います。それに対して、そもそもChild Penaltyという発見をしたKlevenの研究チームは意外にも否定的でした。なぜかということ、オーストリアのデータを分析すると、オーストリアでは育休も保育もほとんど男女間賃金格差の縮小に役に立たなかったという結論になりました。育休にせよ、保育にせよ、祖父母が行っていた育児を代替しただけだったからです。

育休制度がなかった、保育がなかったという状況を想定してください。そういう中で働きたいオーストリアの女性はどうしたかということ、自分の親とか義理の両親に頼るんです。子どもをおじいちゃん、おばあちゃんところに預けて、お母さんは働くということを長年やっていて、そこそこ女性の就業率も高かった。

そんな状況であるところに、国が育休を整備する、保育所を整備すると何が起こるかということ、「公的なのが整備されたら、おじいちゃん、おばあちゃんに預けなくて、保育所に預けよう」というふうにまず変わる。だから、子どもの預け先は変わるけれども、もともと母親は働いていたということで、女性の就業率にはほとんど影響しなかったと言われています。

Klevenらはいろいろな国の出産直後の賃金の落ち込み具合を比較して、「母親が育児をするべき」という社会規範こそが最大の原因だと指摘します。ここには詳しい結果は持ってきていないんですけど、「世界価値観調査(World Value Survey)」で世界のいろいろな地域や国々に「女性が働くことについてどう思うか」聞いていって、それで価値観を計るわけです。同様の調査は

もちろん日本も対象になっていますし、アメリカもいろんな州でやっています。そういうことで価値観を測定した結果と、先ほど見せた出産直後の賃金の落ち込みとの間には関係があることが明らかになった。保守的な価値観の国ほど出産後の賃金の落ち込みが大きいことが分かって、Klevenらはこういう主張をしています。

このオーストリアの結果は日本にも当てはまるのだろうかということ、私はおそらく当てはまらないだろうな。日本の場合は育児休業政策とか保育政策は格差縮小に役立ったのではないかと思っています。

(資料25) これは全部、私たちのグループの研究ですが、最初に行った研究だとオーストリアと似たような結果が出ています。1990年代ぐらいから日本の政府は保育所の整備を進めていったんですが、これは特に女性の就業を増やさなかったという結果を私たちは得ました。

2000年代の半ばぐらいまでは、保育所を増やしたことで女性の就業率に直接関係がなかった。なぜかということ、いまでこそ三世同居は珍しいですけど、1990年代のデータを見ると、日本の子どもの10人に1人ぐらいは、おじいちゃん、おばあちゃんと一緒に住んでいた。近居ではなくて同居です。そういう状況だと、もともとはおじいちゃん、おばあちゃんが子どもの面倒を見ていたのが、まちに保育所ができて、「ああ、じゃあ保育所に預けましょう」となって預け先が変わっただけだったんですね。だから、2000年代半ばぐらいまでは女性の就業の伸びと保育の利用とはあんまり関係がなかったようです。

データをアップデートしたのが2番目のわれわれのチームの研究で、2010年代になると三世同居も減ってきたこともあって、子どもが0から2歳、幼稚園のような代替手段もないようなところだと、保育所利用で女性の就業が増えました。

さらに西日本のある自治体で見えていくと、保育が利用できることで女性のフルタイム就業が伸びるというパターンが出てくるようになりました。

この3つは保育の話ですけれども、一番最後のは育休を見たもので、育休は女性の就業に対して正の効果があり、女性の就業を助ける効果があることが分かりました。

ここをもう少し詳しく言うと、日本は正規就業

と非正規就業の間にもすごい格差がある。正規の仕事だったら、給料もいいし、安定している。それに対して非正規は非常に不安定だというのはよく分かるんですが、子どもが生まれて育休が全く日本になかったとすると会社を辞めざるを得なくなってしまう。辞めた後、子どもがちょっと大きくなって、そろそろ働こう。日本でも女性が働こうとしたら働くことはできるんだけど、圧倒的に非正規の仕事しか見つからない。もちろん男性についてもそうなんだけれども、女性だとより顕著になります。こういう労働市場の中で育休が使えると、辞めないで子どもを育てることができるようになるわけです。正規の再就職は難しいけれども、育休があれば再就職しなくていいし、そもそも辞めなくていいので、結果的に女性の賃金を引き上げる、就業率を上げることに役立っているわけです。

この育休の研究の結果を一般向けの講演などで話すときには、とにかく辞めないことが大事で、辞めると非正規の仕事しかないし、非正規の仕事はかなり給料が下がってしまう。辞めないで正規の仕事続けること、それが生涯年収の非常に大きな違いに現れてくるという話をします。

日本の家族政策は男女間賃金格差の縮小に役に立った。それはオーストリアとは違うのかなあと私は感じています。オーストリアの研究をしたKlevenは、国際比較をすると、「女性は家で子どもを育てる」という伝統的な家族観・価値観の国でこそ、男女間賃金格差が大きくなるということも発見しているわけです。

(資料26) ではどうやったらそういう社会の価値観を変えられるのかというのが1つのアプローチ、考え方になってくると思います。もちろん人々の価値観を直接介入して変えることなどできるわけがない。できる政策として、これまでの育休とか保育というのは女性の市場労働を増やすようなかたちの働きかけですが、同じことの裏返しみたいなもので男性を家に戻すというようなアプローチはどれぐらい意味があるのか、というのが最近出てきている研究の流れです。

(資料27) ここに示しているのはそれぞれの国の家庭における家事・育児時間の男女比です。一番左端のカナダは1.51とあります。これは、カナダにおいて平均的には女性は男性の1.51倍、家事

と育児時間が長いということです。ここにあるのはG7ですが、どの国で見ても基本的に女性のほうが多い。それに対して日本は圧倒的に極端になっていて、女性は男性の5.5倍、家事と育児をしています。

私が男性ということもあって言いわけをしておくと、家事・育児だけでなく市場労働まで含めると、実は男女差はほぼゼロです。日本の場合、家庭労働と市場労働で考えた場合には男女で差はないんだけど、大きな差があるのは性別役割分担で、「男は外で、女は中で」というのがかなりはっきりしてしまっているというのが特徴的なわけです。

これをどうにかできないか、政策的にいろいろ取り組まれているわけですが、特にいま厚生労働省とか内閣府で盛んに取り組まれているのが男性の育休を増やそうという動きです。

日本では男性の育休制は取得率がそもそも20%を切っていますし、取った人でも2週間も取らないぐらいです。海外を見ても平均で1~2カ月で、そんなに長くはない。日本でも男性の育休を増やしましょうというときに、「男が育休取ってどうするの。大して取らないし、長くても1カ月ぐらいでしょう。1カ月で何が変わるの」というのが多くの人から出てくる指摘であり、懐疑的な人から向けられる眼だと思えます。

(資料28)「1カ月は確かに短いけれども、人生を変えるぐらいインパクトのある1カ月なのではないか」というのが、これから紹介するケベックの例です。カナダのケベック州では2006年からの育休改革で、男性のみが取れる5週間の育休を設定します。同時に給付金の引き上げとか利用資格の緩和などで取りやすくした結果、育休取得率は21%から75%と大幅に上がり、平均育休取得期間は2週間から5週間に延びた。このどちらの数字もいまの日本とあまり変わらないんですが、面白いのは、子どもが生まれてから3年経ってからの子育て時間が1日当たり90分から110分に、家事時間が70分から85分に、2割ずつ伸びている。ということは、育休を1カ月取っているんだけど、3年後のライフスタイルが変わっていることがここから分かるわけです。

きょうは持ってきていないんですけども、男性育休の効果が長期にわたるといえることはいろいろ

ろなところで研究結果として出ています。スペインでも同様の報告があったし、子どもが16歳、高校生ぐらいになったときの学力アップにもつながっているみたいなこともあって、男性の取る1カ月の育休が短いのは確かだけれども、そんなにみくびるものでもない、非常に大きなインパクトがあることが分かっています。同時に、母親のフルタイム就業率を引き上げたりもします。

(資料29・30) さらにテレワークの推進も、男性の家事・育児時間を増やさせたり家族と過ごす時間を増やさせたりという方向に進んでいく。これもわれわれチームの研究結果ですが、在宅勤務が週1日増えるごとに、男性の家事・育児時間や家族と過ごす時間がそれぞれ6%ぐらい増える。在宅勤務を行うことによって、通勤時間がなくなる。通勤時間がなくなった分、家族と一緒に過ごすということで大きな変化が進んでいくわけです。

こんな感じで男性育休なりテレワークというのは男性を家庭に戻す、しかも長期的な効果があることが分かっている、こうした取り組みは結果的に女性の家庭での負担・責任を軽くし、女性が家の外の労働市場で働くことを助けるのではないかな。最終的には男女間の賃金格差の縮小につながるだろうということが期待されるので、女性を外で働かせるためには男性を家に戻すことが大事だ。それには育休とかテレワークの推進は実際に有効性が高いことが分かってきていて、これらを今後推し進めていくとよいのではないかと思います。

話はちょっとズレる部分もあるんですが、3年前からのコロナの状況が労働市場で男女間賃金格差にどのような影響を及ぼしたのか、われわれの研究のエッセンスだけ簡単に説明したいと思います。

(資料32) 横軸が時間で、2015年ぐらいから計り始めています。縦軸は有配偶子あり女性、結婚していて子どもがいる女性の就業率です。黒が実際のデータの動きで、コロナまでは順調に就業率は伸びていた。ところが、コロナが起ってから伸び悩みました。赤は単純に過去のデータの経緯から統計的に予測して延ばしているだけで、もしコロナがなかったらという数字だと思ってください。赤と黒の違いがコロナ禍効果だと解釈するこ

とができるわけです。これを見てもらうと、コロナ禍は子どものいる女性に対してはかなり就業率を下げるようなかたちで働いた。

(資料33) この人のパートナーに当たる有配偶子育て男性は98%とか99%ぐらいの就業率で、赤も黒も全然違わない。就業率という観点で見ると、男性は労働市場でコロナ禍の影響をほぼ全く受けていないことが分かります。先ほどのChild Penaltyという子どもが生まれたときの賃金の落ち込みとちょうど対応するようなかたちで、女性は悪影響を受けたけど、男性は無傷でしたよというのが日本におけるコロナの影響です。

(資料34) この点にもう少しフォーカスして、このグラフでは男女の間でどれぐらい就業率に差があったか見えています。2015年は33%ぐらいの違いだったのが、コロナが始まる直前の2019年あたりで23%ぐらいですから、就業率という観点で見た場合の男女間格差は5年で10ポイントぐらいの驚異的なペースで縮まっていた。ところが、コロナが始まると、それがぴたっと止まってしまった。さまざまなことが男女間格差が縮まる、いい方向で働いていたにもかかわらず、コロナで大きなブレーキがかかったということも、ちょっとした現状認識として持っておきたいところです。

(資料36) 最後に男女間賃金格差の開示義務化の話をしておこうと思います。「女性活躍推進法」の一環として、2022年、ことしの7月から301人以上の企業を対象に、男性の正規、男性の非正規、女性の正規、女性の非正規、合計4カテゴリーについて平均賃金を報告することが義務化されました。

これについて、大湾秀雄先生や渡辺安虎先生は懐疑的にとらえていらっしゃる。たとえば男性の正規と女性の正規で比べたら、ほとんどの企業では女性の正規のほうが給料は低い。それだけ見せられても、見ているほうはなぜ違うのか全然分からない。それが女性を社内ですら不当に扱っていることから来るのか、正当な違いなのか分からない。男性と女性で入職してきたときの学歴が違うかもしれない、経験年数が違うかもしれない。さっきデータで見せたように、時短勤務で残業していないから残業代を払っていない、その差があるのかもしれない。そういう事情が全く分からないかたちで、「はい、これ、男性と女性の差です」

と見せられたところで、見ているほうは全然意味が分からないし、「いや、うちの男性と女性はやっている職務が違うんです」とか「女性は時短を使う人が多いので」とか会社側がいろんな言いわけをしたとしても、その言いわけが正しいかどうかを検証のしようがない。だから、統計分析に基づいて男性と女性の間の違いを調整したうえで、どれぐらい違うのか分かるような統計数字が必要ですよというのが大湾先生や渡辺先生のお話です。

(資料37) そうしたご指摘は妥当だと思います。一方で、情報開示義務には効果がないのだろうかというところを検証したのがデンマークのBennedsenらの非常に新しい研究です。

日本と全く同じような立て付けにはなっていないですけれども、デンマークでも開示義務づけが2006年から始まりました。35人以上の企業ですから、だいぶ小さな会社です。情報開示ではあるけれども、世間に見せる必要はない。組合とか労働者過半数代表に開示して、自分の働いている会社で何が起きているのかを労働者に伝える責任がありますよという位置づけです。

これでやった結果、格差縮小に一定の効果があることが分かりました。賃金格差が15%から13%と2ポイントも下がっている。同時に女性の従業員数も内部の昇進者も増えたことも報告されていて、情報を開示することには一定の意味があったということが分かっているわけです。

その意味では、先ほどの大湾先生が指摘したような問題は日本でもまだまだあるんだけれども、決して悪い出発点ではないかもしれない。これを機に少しずつ縮めていけるかもしれない。特に日本の場合は公表なので、皆さんのように若い方が就職するときに見るかもしれない。男性からしても意味があるかもしれない。男女間の賃金格差が大きいような企業だと、男性に長時間労働を課するのはあたりまえという態度で臨んでくるかもしれない。男性が子どもを持つようになって育休取りたいなあと思っても、「おまえ、何言ってるの」というような企業かもしれない。そういう意味では、女性だけではなくて、若い男性も注目していくような統計なのかと思っています。

この研究で面白い話も出ていて、男女間格差とは離れるんですが、実はこれには副作用があった。一人当たり売上高が下がるというのが1つで、

これは理由は後で説明します。もう1つは、男女間賃金格差は縮小したんだけど、どういふふうに縮めたかという、男性社員の賃金上昇を抑えて、女性はいままで通り上げた。男性は下がることはないけれども、上がり方が鈍いので差が縮む。こういうかたちでやったので、男性にはあまりありがたくなかったみたいな話があります。

これは男女間賃金格差のトピックそのものとは直接関係しないんですが、従業員の給与についての情報を開示することは副作用として士気が下がるというのがいろいろな研究で報告されています。簡単に言うと、うちの会社の平均給与は年齢これぐらいだと幾らですよというのが出たときに、当然みんな見るわけです。自分がそれより上だったら、やったあと、ちょっと気分よくなる。逆に平均より少ないことが分かったら、やる気を失ったりする。自分が周りの人より給与が低いと分かったら、次の1年間、離職率が有意に上がったりする。こういうことが起こることというのはいろんな研究で指摘されています。

情報開示というのは公正性確保のために大事ではあるんですが、士気を下げてしまうという副作用もあるので、「なぜあなたの給料は平均より少ないのか」ということに対してちゃんと人事が説明できるようにしておかないといけません。説明も用意してないんだけど、なんとなく少ないというのは、不信感を持たれることにつながるわけです。

(資料38) 最後にまとめをしておきたいと思います。

きょうは男女間賃金格差についてお話しをしたんですが、その原因は大きく2つのアプローチがとられていました。1つは人的資本、労働者の能力に関して注目したやり方、あるいは心理的特性について見たものです。先進国で男女間賃金格差

が縮小した原因は、1つは女性自身の学歴が上がったこと、女性自身のスキル増があります。同時に、かつては大事だった男の肉体的強さ、形態的価値は下がった。結果、男女間の賃金格差は縮小した。

近年注目を集めているのは心理特性の違いで、競争心の強さとか自信とか、そういったものが一定の説明力はあるけれど、まだそれほど大きな違いを説明するという感じではありませんでした。

出産というのは大きな変化を生み出すイベントだということが分かりましたし、出産直後から女性だけが大きな賃金下落をします。これをChild Penaltyと言うんですが、日本にもあって、労働時間が減るといのがすごく大きい。労働時間が減ると、昇進が遅れ、評価が下がる。労働時間と評価はくっつけられないだということはいろいろところで言っているけれども、現実にはそれができているかという、ものすごく少ないと思います。その結果、賃金格差が広がってしまう。

(資料39) 解決方法はどうしたらいいんだ。1つには育休と保育、家族政策が重要なのではないかと考えたのですが、国によってはほぼゼロで、日本では一定の効果があったと思います。それでもできるところは政策では限られている。「子どもは女性が育てるんだ」という見方をみんながしてしまうと、子育て負担は全部女性に行き、その結果、働けなくなってしまふ。働けるんだけど、管理職になれるほど時間を取れないとかそういう問題が起こってしまうわけです。

そういった問題の解決のためには、ある意味女性を応援するみたいな視点でこれまでもたくさんの政策が日本でもつくられてきたけれども、そうではなくて男性を家に戻すみたいなかたちの働きかけがこれから大事になってくるのではないかと見えています。

以上で私からの話は終わります。

日本の男女間賃金格差は縮小するか

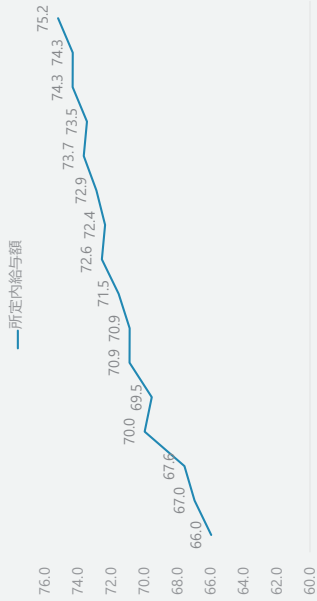
日本大学経済学部

2022年11月18日

東京大学大学院経済学研究科
山口慎太郎

資料1

日本の男女間賃金格差の推移

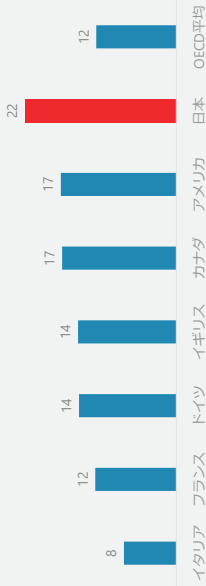


(出所) 賃金構造基本統計調査

資料3



日本の男女間賃金格差は先進国最大



注: フォルタインの機関集計。日本、アメリカ、カナダ、イギリスは2021年、ドイツ、OECD平均は2020年、イタリアは2019年、フランスは2018年。Gender wage gap (Indicator), doi:10.18177/ncw7hasen/ Accessed on 28 August 2022

山口慎太郎 (東京大学)

資料2



アメリカの男女間賃金格差の推移

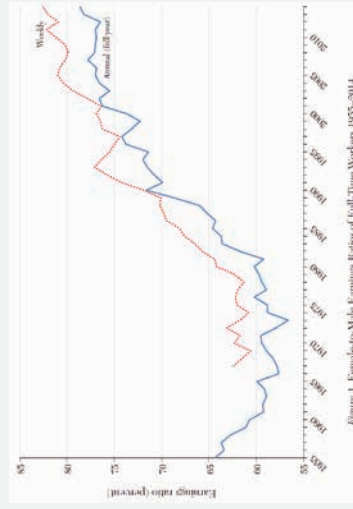


Figure 1. Female-to-Male Earnings Ratios of Full-Time Workers 1905-2011

Source: Bha and John (2017) JEL

資料4



講演の概要

男女間賃金格差はどこから生じているのか

- 教育、労働市場経験、職業タスク、心理的特性
- 出産・子育て (Child Penalty)

どうすれば格差は減らせるのか

- 家族政策の役割
- 育児、テレワークを通じた男性の家事・育児参加の促進
- 情報開示の義務付け

資料5



教育、経験での男女差が縮小・逆転

修士以上の学位

年	男性平均	女性平均	差
1981	10.0%	7.4%	2.5 ppts
2011	12.9%	15.7%	-2.8 ppts

労働市場での経験年数

年	男性平均	女性平均	差
1981	20.3年	13.5年	6.8年
2011	17.8年	16.4年	1.4年

教育・経験格差縮小が賃金格差を15ポイント縮めた

Source: Blau and Kahn (2017 JEL)

資料7

男女間賃金格差はどこから生じているのか (1)

教育、労働市場経験、職業タスク、心理的特性の役割

資料6



技術変化とスキル価格の上昇

男女間賃金格差の縮小には悪影響

ちとちと男性の方が「高スキル」であるから
Blau and Kahn (1997), Card and DiNardo (2002).

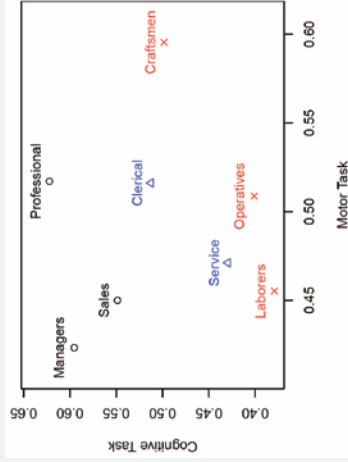
男女間賃金格差の縮小に寄与

男性が得意な体を使う仕事や、技術革新や自動化の進展で価値を失ったから
Borghans, ter Weel, and Weinberg (2006), Black and Spitz-Oener (2010), Bacolod and Blum (2010).

Yamaguchi (2019)では後者の立場から、職業によるタスクの違いに注目

資料8

職業によるタスクの違い



Source: Yamaguchi (2019)

資料9

体を使う仕事で賃金下落が大きい (1980 - 2000)



	Wage Growth Rate (%)
Craft	-18
Laborer	-18
Operator	-18
Service	-8
Clerical	-6
Manager	-1
Sales	-1
Professional	6

Source: CPS

Source: Yamaguchi (2019)

資料10

体を使う仕事では女性が少ない



	% Women
Craft	5
Laborer	10
Operator	28
Service	49
Clerical	77
Manager	24
Sales	32
Professional	41

資料11

専門職、管理業務で女性増



	Δ% Women
Craft	-2
Laborer	5
Operator	2
Service	2
Clerical	0
Manager	16
Sales	9
Professional	12

資料12

構造モデルの概要

- 労働者は認知的スキルと肉体的スキルを持つ
- これらのスキルに対するリターンは、タスクにより異なる
- 労働者は所得最大化するように職業 (=タスク) を選ぶ

構造モデルにオハカ分解を適用し、男女間賃金格差縮小の要因分解を行った

資料13

肉体労働の価値の低下が男女間賃金格差の縮小に大きく寄与

	Estimate	Std. Error
Wage Structure Effect		
Cognitive Task/Skill	0.017	0.005
Motor Task/Skill	-0.169	0.013
Interaction of COG & MTR Tasks	0.018	0.004
Union	0.001	0.001
Composition Effect		
Cognitive Task/Skill	-0.058	0.008
Motor Task/Skill	0.022	0.005
Interaction of COG & MTR Tasks	0.014	0.004
Union	-0.012	0.002
Experience	0.002	0.003
Education	-0.001	0.000
Other Unobserved Factors	0.002	0.003
Residuals	-0.029	0.010
Total	-0.191	0.028

資料14

心理的特性の男女差

- "Big 5"
- Mueller and Prug (2006)
- リスク回避度、競争への選好
- Manning and Swaffield (2008)
 - Reuben et al (2015)
- 自信
- Cattani (2014)

資料15

東大生でも女子は自信過小

従属変数：(大学院は)自分の学力ではついていけないさそう (7段階)

女子ダミー	0.393 (0.173)	0.895 (0.352)	0.869 (0.370)
成績 (優の割合)		✓	✓
高校・出身地など			✓

(注) 男子平均 = 5.153、女子平均 = 5.546
(出所) 東大経済学部生キャリアアサンプレー

資料16



心理的特性と男女間賃金格差

格差の15%程度を説明

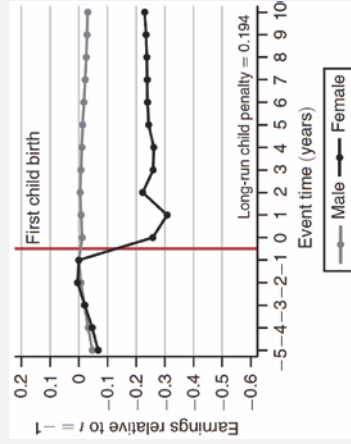
- Blau and Kahn (2017)のTable 7を参照
- 2000年ごろまでのサンプルが中心。国や時代により異なる可能性に注意。

Source: Blau and Kahn (2017, p.14)

資料17



第一子の誕生で女性の労働収入は大きく下落



Source: Kleven et al (2019)

資料19

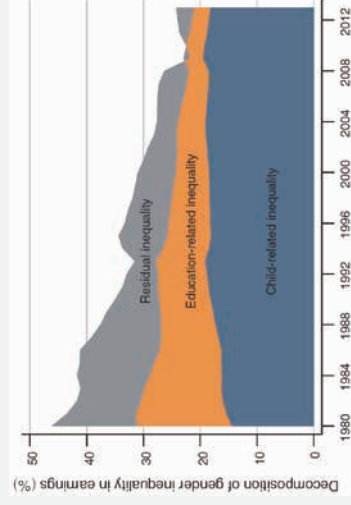
男女間賃金格差はどこから生じているのか (2)

第一子誕生前後の収入変化 (Child Penalty)

資料18



出産・子育てが男女間賃金格差の大きな要因

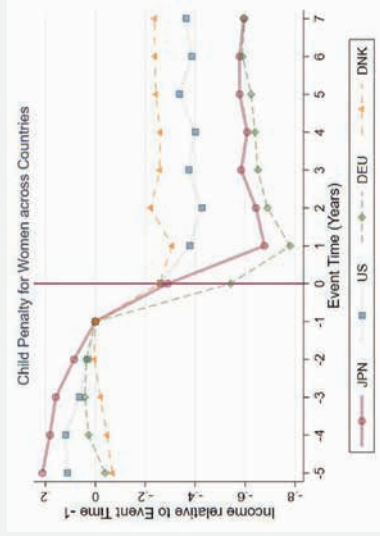


Source: Kleven et al (2019)

資料20



日本でも大きな出産後の収入減



(出所) 古村 (2022)。(注) US, DEU, DNKはKleven et al (2019)より

資料21

資料22



なぜ出産を機に大きく収入が減るのか

労働時間の減少

家庭内での子育て責任の発生

賃金の減少

- 労働時間の減少により、
1. スキル蓄積が遅れる
 2. 昇進が遅れる

Murooka, Okuyama, and Yamaguchi (2022)では後者に注目するため、ある製造業企業から人事データを取得して分析



仕事と育児の両立支援政策は格差を縮小するか

Kleven et al (2022)は否定的

- オーストリアではほとんど貢献しなかった
- 育児にせよ保育にせよ、祖父母が行っていた育児を代替しただけだから

「母親が育児をするべき」という社会規範こそが男女間賃金格差の原因と主張



どうすれば格差を減らせるのか

家族政策の役割

資料23

資料24



日本の家族政策は格差縮小に役立ったか？

Asai et al (2015)

1990年代に公的保育が祖父母によるケアを代替した

Yamaguchi et al (2018)

2010年代には保育所利用で、子どもが0-2歳の女性の就業増

Ando, Maeda, and Yamaguchi (2022)

保育所利用で女性のフルタイム就業が13ポイント増、家事と育児の男女差も0.25ss縮小（某自治体、2017年）

Yamaguchi (2019)

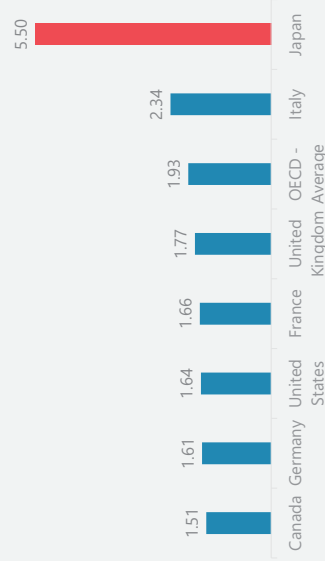
日本は正規・非正規の収入差が大きく、正規への再就職は難しいため、育児が女性の収入増に寄与

資料25

資料26



日本では家事・育児時間の男女間格差が大



Data extracted on 03 Mar 2022 07:11 UTC (GMT) from OECD library

山口慎太郎（東京大学）

資料27

資料28



どうすれば格差を減らせるのか

育児休業とテレワークによる男性の家事・育児参加促進



育休で増える男性の家事・育児参加

カナダ・ケベック州

- 2006年から、男性のみが取れる5週間の育休
- 給付金の引き上げ、利用資格の緩和など

育休改革の効果

- 育休取得率：21% → 75%
- 育休期間：2週間 → 5週間
- 3年後の子育て時間：90分 → 110分/日
- 3年後の家事時間：70分 → 85分/日

「たった1ヶ月」でも人生を変える1ヶ月に！

(他) Arisha Patraik (2019), "Renewing Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas," *Journal of Labor Economics*, 37A, 1009-1039

テレワーク推進と男性の家事・育児参加 (Inoue, Ishihata, and Yamaguchi 2022)

データ

- 内閣府 (2020) 「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
- 子どもを持つ既婚男性984名

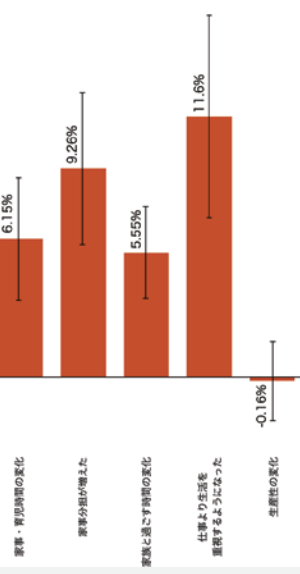
分析手法

- 従属変数：2019-20における家事育児時間の変化
- 説明変数：2019-20におけるテレワーク時間の変化
- 操作変数：19年時点での「テレワーク可能な仕事の割合」

資料29

テレワークで男性の家事・育児が増える

在宅勤務が週1日増えることがもたらす効果



(出所) Inoue, Ishihata, and Yamaguchi (2022)

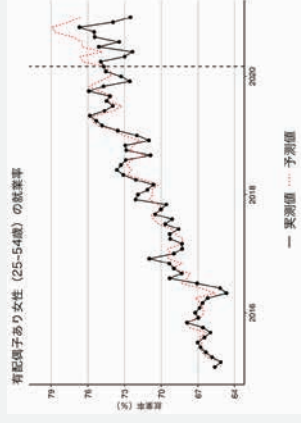
山口慎太郎 (東京大学)

資料30

コロナ禍で広がった 労働市場における男女間格差

有配偶子育て女性の就業率はコロナ禍で減少

「コロナ禍効果」の推定



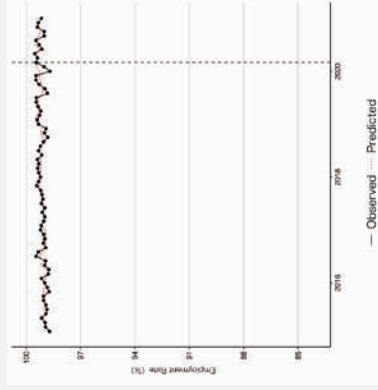
1. 2015年から2019年までのデータで予測モデルを作成。
2. 2020年における、予測値と実績値の差を「コロナ禍効果」とみなす。

(出所) Fukai, Ikeda, Kawaguchi, and Yamaguchi (2022)

資料31

資料32

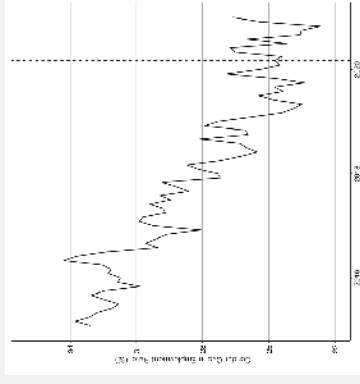
有配偶子育て男性の就業率は影響なし



(出所) Fukai, Ikeda, Kawaguchi, and Yamaguchi (2022)

資料33

男女の就業率格差は減少傾向もコロナ禍がブレーキに



※子どもがいる有配偶男女の比較

(出所) Fukai, Ikeda, Kawaguchi, and Yamaguchi (2022)

資料34

男女間賃金格差の開示義務付け

男女間賃金格差の開示義務化（日本）

- 2022年7月8日から
 - 301人以上の企業が対象
 - 男性・女性・正規・非正規の4カテゴリについて平均賃金を報告する義務
- ✓ 大 湾 秀 雄、「意味のある形での男女賃金差の開示を求めろ」、RIETIコラム、2022年6月6日
- ✓ 渡 辺 安 虎、「男女の賃金格差、実態反映した公表を」、日本経済新聞、2022年9月22日

資料35

資料36

格差縮小につながった事例も

Bennedsen et al (2022)

デนมワークの情報開示義務付け

- 2006年から35人以上の企業
- 労働者代表への開示（公表ではない）

格差縮小に一定の効果

- 賃金格差が15%から13%へ縮小
- 女性の従業員数と内部昇進者が増

予期せざる副作用も

- 一人当たり売上高減
- 男性社員の賃金上昇を抑制

資料37

まとめ（1）：

男女間賃金格差の原因

人的資本、心理的特性

- 女性のスキル増、肉体労働の価値下落により男女間賃金格差が縮小
- 競争心の強さなどの心理的特性は一定の説明力あり

出産直後から女性は大きな賃金下落

- Child Penaltyは日本でも確認
- 昇進の遅れを通じて時間当賃金が伸び悩む

資料38



まとめ（2）：

男女間賃金格差は減らせるか

家族政策にも限界

- オーストリアでは効果はほぼゼロ
- 日本では一定の効果があったかも

性別役割分業意識の解消がカギ

- 日本は先進国最大
- 男性育休取得、テレワークの推進は解決策

資料39

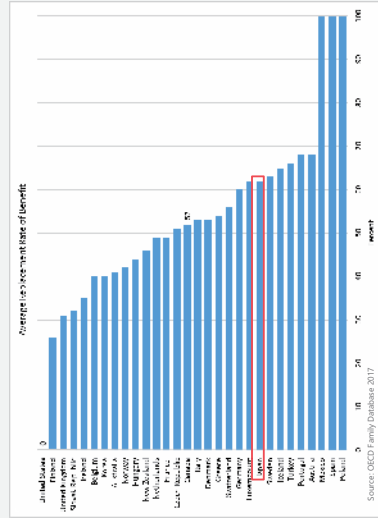


資料40

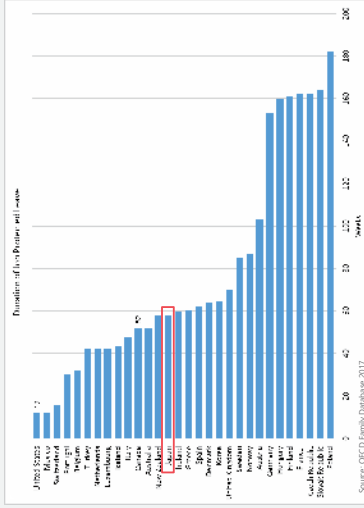
DID FAMILY POLICIES HELP JAPANESE WOMEN?

(1) Shintaro Yamaguchi, "Effects of Parental Leave Policies on Female Career and Fertility Choices," *Quantitative Economics*, Vol. 10, Issue 3, pp. 1195-1232.
 (2) Shintaro Yamaguchi, Yukiko Asai, and Ryo Kambayashi, "Effects of Subsidized Childcare on Mothers' Labor Supply Under a Rationing Mechanism," *Labour Economics*, vol. 55, pp. 1-17, December 2018

資料41



資料43



資料42

Does PL Expansion Increase Maternal Employment?

Policy Context

In April 2012, Shinzo Abe proposed an expansion of PL from 1 to 3 years without changing cash benefits.

Challenge

Other countries experiences may not be generalizable due to differences in institutions.

My Approach

I construct and estimate a model of female labor supply. Using the estimated model, I simulate the model for ex ante policy evaluation.

資料44



Key Features of the Behavioral Model

Choice Set

In every period, a married woman chooses one of the following options: {home, full-time, part-time, PL} x {pregnant, not pregnant}

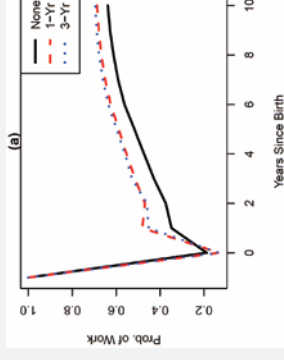
State Variables

- Human capital (education & experience)
- Age and number of children
- Husband's income

Model parameters are chosen to fit the data.



Simulation Results



Sources: Shintaro Yamashiki, "Effects of Parental Leave Policies on Female Career and Fertility Choices," Quantitative Economics, Vol. 10, Issue 3, pp. 1195-1232, July 2019.



Interpretation

Why Does the 1-Year PL Increase Female Employment?

- Japanese labor market is not flexible.
- Working and raising a newborn baby is hard.

Why Does the 3-Year PL Have Little Effects?

Few mothers want to take PL more than 1 year because of

- Loss of employment income while on PL.
- Working and raising a child is less hard after 1 year.



Does Childcare Expansion Increase Maternal Employment?

Policy Context

- Childcare expansion has been expected as a major policy instrument to raise the fertility rate and maternal employment.
- Many wait-listed children (in major cities like Tokyo)

My Approach

- Estimate the effects of childcare use on maternal employment based on the difference-in-differences method.



Policy Background

Major Reforms

Angel Plan (1994-1998)

New Angel Plan (1999-2003)

Basic Act for Measures to Cope with Society with Declining Birthrate (2003)

Outcomes of the Reforms (2000-2010)

Childcare slots increased by about 10%

Coverage rate (spots per child) increased from 27% to 34%

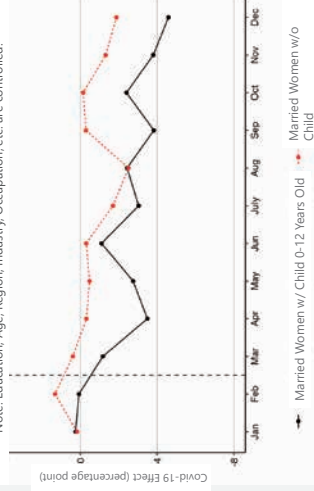
Substantial regional gaps in the growth of the coverage rate.

⇒ Opportunity for DID analysis

資料49

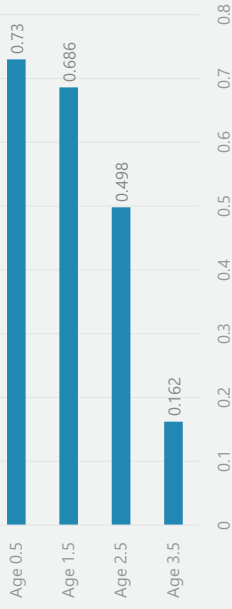
Covid-19 Effect is Stronger for Married Women w/ Children

Note: Education, Age, Region, Industry, Occupation, etc. are controlled.



資料51

Effects of Childcare Use on Maternal Employment Rate By Age of the Youngest Child



Sources: Shintaro Yamaguchi, Yukiko Aoi, and Ryo Kamaharishi, "Effect of Subsidized Childcare on Mothers' Labor Supply Under a Rationing Mechanism," *Labour Economics*, vol. 55, pp. 1-17, December 2018

資料50