



「差別」とは何か？ *Handbook of Labor Economics* の中で、List and Rasul (2011) は、「労働市場における差別とは、労働市場サービスの提供において物理的、物質的な意味で同等に生産的である人が、観測可能な特徴（人種、民族、性別等）によって不平等に扱われる状態」と定義している。不平等というのは、ここでは、労働市場サービスの価格である賃金や、労働需要サービスの需要量に当たる雇用者数、採用数等が異なることを意味する。労働市場の差別についての労働経済学分野の研究として、米国では人種差別が取り上げられることが圧倒的に多いが、日本で取り上げられる事例は性差別が多い。どちらを事例として取り上げても一般性は失わないので、以下では男女の賃金を具体例として取り上げ、雇用主（企業）による差別、同僚による差別、顧客による差別、及び統計的差別の理論を概観することを通じて、労働経済学における差別という概念を説明していきたい。

差別のない世界では、競争的労働市場で利潤最大化を目指す雇用主は労働者の限界生産性に応じた賃金を支払うと経済学では想定する。この場合、労働者の性別、人種、民族、年齢、障害の度合等は賃金に関係がないはずである。しかし、現実の世界では、女性の賃金は、生産性に関連する属性や能力（教育歴、勤続年数等）が同等と考えられる男性に比べて低いことが多い。Gary Becker は、その有名な著書 *The Economics of Discrimination* の中で、差別——Becker (1971) ではそれを差別的嗜好 (taste) と呼ぶが——を金銭換算した。つまり、女性を嫌う雇用主、同僚、顧客は、差別に対する対価を支払わなければならない。

読者は、最初、男性が女性を嫌うという仮定に違和感を覚えたのではないだろうか。一般的には男性は家族として女性と一緒に暮らすからだ。これに対して、Blau ら (2013) は、男性が女性を嫌うというのは、社会的にふさわしいと考えられる役割が男性と女性で違うと考えることであると説明する。具体的には、雇用主は、女性を秘書や事務補助として、男性を配管工として雇おうとする。男性は、女性と同僚が部下として働くことは喜ぶが、上司となることは嫌がる。顧客は、女性からストッキングを買うことは好むが、女性

から車を買ったり、女性弁護士に弁護してもらうことは好きでない。このような女性に対する差別は、女性の賃金や雇用に負の影響をもたらす。

まず、雇用主が女性労働者に対して差別的嗜好を持つ場合を考えてみよう。男性労働者の賃金が  $w_m$ 、女性労働者の賃金を  $w_f$ 、雇用主が女性労働者に対する差別コストを  $d$  とする。雇用主が男性労働者を雇うときには男性の賃金  $w_m$ 、女性労働者を雇うときには女性の賃金に加えて差別コスト分 ( $w_f + d$ ) を支払う必要がある。したがって、女性に対して差別的嗜好を持つ雇用主は、女性労働者を男性労働者より低い賃金でしか雇わない ( $w_f = w_m - d$ )。さらにここで、男性労働者と女性労働者の生産性は同じであると仮定すると、男性には生産性に一致した賃金が支払われるが、女性には生産性以下の賃金しか支払われない。Becker (1971) は、差別的嗜好を持つ雇用主が多いか、仕事を探している女性が多いかによって、この状況の帰結は異なると説明した。女性差別をしない雇用主は、女性労働者も男性労働者と同じ賃金で雇う（つまり、 $d=0$ ）。差別的嗜好を持たない雇用主が多数を占める、あるいは、仕事を探す女性が比較的少ない場合には、女性労働者は差別的嗜好を持たない雇用主に全員雇われる。このケースでは、仮に少数の雇用主が差別的嗜好を持っていたとしても、女性の賃金は男性より低くなることはない。しかしながら、差別的嗜好を持つ雇用主が多い、あるいは、仕事を探す女性が相対的に多い場合には、女性の一部は、差別的嗜好を持つ雇用主にも雇われることになる。この女性たちの賃金 ( $w_f$ ) は男性の賃金 ( $w_m$ ) よりも低くなる。仮に、労働市場が競争的であれば、全ての雇用主が、特定の性の労働者に対して市場で決定された賃金を払うことになる。つまり、市場で男性よりも安い賃金の女性を雇うことができるようになるため、差別的嗜好を持たない雇用主も、市場価格よりも高い賃金を支払わなくなる。均衡では、仕事を探す女性全員が仕事を見つけるまで、男女賃金格差は拡大する。別の言葉で言うと、雇用主の差別的嗜好が強いほど、仕事を探す女性が増えるほど、男女賃金格差は拡大する。しかしながら、雇用主の差別的嗜好が強ければ強いほど、利潤最大化行動からかけ離れていくため、競争的な環境下では雇

用主は差別を続けることはできない<sup>1)</sup>。

次に、同僚による差別を考える。男性労働者が女性労働者に対して差別的嗜好 ( $d$ ) を持つケース、つまり男性労働者が女性労働者と働くために賃金プレミアムを要求する場合<sup>2)</sup> を想定する。差別的嗜好を持つ男性労働者は、 $(w_m + d)$  であれば女性労働者と一緒に働いても良いと考える。この場合の一つの解決方法は、男性のみの職場と女性のみの職場に完全に分離することであり、その場合には、賃金プレミアムを支払う必要がないので男女賃金格差はない。しかし、歴史的に女性の社会進出が進み、また男性のみの職場を女性のみの職場に一気に変えるためには採用や教育コストがかかりすぎるため、現実には男性職場に女性が徐々に増えるという現象が起こってきた。この場合も、賃金格差は、差別的嗜好の強さと仕事を探す女性数に依存する。女性に対する差別的嗜好を持つ男性がほとんどいないか、仕事を探す女性が少ない場合には、全ての女性が差別的嗜好を持たない男性と働くことができ、男女賃金格差はない。しかし、差別的嗜好を持つ男性が多い、あるいは仕事を探す女性が多い場合には、一部の女性は、差別的嗜好を持つ男性と働かざるを得ない。差別的嗜好を持つ男性は賃金プレミアムを要求するため、男女間の賃金格差が生じる<sup>3)</sup>。さらには、同僚による差別が直接的に女性の生産性を下げる可能性も指摘されている。男性労働者が大半を占める職場に新人女性が入ってきたとしよう。男性の同僚や上司がそれを快く思わない場合には、その同僚や上司は、新人女性には新人男性に比べてOJTやアドバイスをしないため新人女性の生産性が上がらないということが起こるかもしれない。

今度は、顧客による差別があるケースを考える。差別的嗜好を持つ顧客が差別コスト ( $d$ ) を持つケースを想定する。製品やサービスの価格が  $p$  であるとすると、差別的嗜好を持つ顧客は、男性納入業者から購入する場合には価格が  $p$  であるかのように振る舞い、女性納入業者から購入する場合には価格があたかも  $(p + d)$  であるかのように行動する。つまり、男性納入業者と同じだけの量を販売するためには、女性納入業者は価格を  $(p - d)$  に設定しなければならない。つまり顧客による差別は、女性納入業者の生産性を下げることと同じ効果を持つ。したがって、生産性の低い女性納入業者は、男性に比べて低い賃金しか受け取ることができず、男女賃金格差が発生する。顧客による差別もまた、男性のみ (あるいは女性のみ) の職業や職場を生み出す原因にもなる。

最後に、統計的差別について述べたい。統計的差別

モデルは、Phelps (1972) や Aigner and Cain (1977) によって提唱された理論で、雇用主が (あまり合理的とは思えない) 自らの好き嫌いに基づいて差別をするのではなく、利潤最大化に整合的に行動した結果、差別が生じるという理論である。統計的差別は、雇用主が、「平均的に、女性は生産性が低い、あるいは離職率が高い」と信じ、個々の女性労働者が平均的女性と同じであるとして取り扱われる時に起こる。統計的差別では、雇用主は意思決定をする時に、不完全な情報しか得られず、また不確実性があることを前提としている。つまり、採用時に、雇用主が応募者の能力、技能、資質を注意深く吟味したとしても、個々人が仕事において将来どのようなパフォーマンスを発揮するか、採用後どれくらい長く自社で働くかを、決して知ることができないと仮定している。採用や教育訓練に係るコストが高ければ高いほど、意思決定の失敗は高くつく。不確実性がある中で、雇用主が採用すべきかどうか、教育訓練を行うべきかどうかという意思決定を行う際に、生産性や離職率と相関する確率が高く、かつ、入手が容易な情報を利用するという統計的差別モデルは説得力がある。雇用主が、例えば、女性は男性に比べてキャリアに対する意識が低く仕事を辞める確率が高いと考えることはそれほど不思議なことではない。このように雇用主が信じていることは、時として、不正確であったり、現実より過大であったり、タイムラグを伴ったりする。しかし、問題をより難しく、複雑にするのは、雇用主が信じていることは、「平均的には」正しいことである。この問題が厄介なのは、統計的差別は、男女の平均的な違いに基づく雇用主の合理的な判断なので、市場の競争によって消えていかないことである。さらに、Arrow (1973) は、統計的差別はフィードバック効果を持つことでさらに有害なることを指摘した。例えば、雇用主が、女性は仕事を辞める確率が高いと考え、女性労働者の企業特殊訓練を少なくしたり、与える仕事を途中で辞められても被害が少ない仕事に変えたりした場合、女性は男性に比べてその雇用主の下で働き続けるインセンティブが低くなり、その結果、本当に離職する確率が高くなる。これによって、雇用主の認識はますます強化され、差別的な行動を変える理由はますますなくなる。このように、統計的差別は、フィードバック効果を伴う時、雇用主が男女の平均的な違いによって行動を変えたことは、最初は仮に正しくなかったとしても、長期的には固定的で、競争圧力によっても変化しないものになってしまう。

女性 (あるいは、人種、民族、年齢、障害の度合等) に

対する差別は、法律的な立場や、人権という観点から不公平であると考えすることは一つの重要な視点である。差別をする人が損をするだけでなく、差別される人の人的資本投資が減少するという負のフィードバック効果により差別が固定化されるという経済学的視点は、例えば、quota (割当) 制度等の具体的な施策を考える上でも、参考になるだろう。

- 1) 競争的環境下における企業による差別の実証研究では、Black and Strahan (2001) が、1970年代に始まった銀行業の規制緩和に伴い、銀行の男女賃金格差は縮小し、女性管理職が増加したことを示した。また、Hellersteinら (2002)、Kawaguchi (2007) は、市場支配力が強く、それ故にBeckerモデルで言うところの差別的嗜好をむさぼることができる産業では、女性を多く雇うことによってより高い利益率を獲得することができることを実証した。
- 2) 一種の補償賃金格差である。
- 3) 男性比率の高い職場や職種で男女賃金格差が小さく、女性比率の高い職場や職種で男女賃金格差が大きいという実証研究は多い。しかし、例えば、女性比率の高い縫製工場では多数の女性労働者と少数の男性管理職が必要であるといったような産業や職場の特性を反映しているだけなのではないかという批判がある。この批判に対処している研究としては、日本のパネルデータを使ったKodama and Odaki (2013) が挙げられる。

#### 参考文献

- Aigner, Dennis J., and Glen G. Cain (1977) "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187.
- Arrow, Kenneth (1973) "The Theory of Discrimination," in

- Orley Ashenfelter and Albert Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Becker, Gary S. (1971) *The Economics of Discrimination*, 2<sup>nd</sup> ed., Chicago: University of Chicago Press.
- Black, Sandra E., and Philip E. Strahan (2001) "The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Labor Market," *American Economic Review*, 91(4), 814-831.
- Blau, Francine D., Marianne A. Ferber and Anne E. Winkler (2013) *The Economics of Women, Men, and Work*, 7<sup>th</sup> ed., New Jersey: Pearson Education.
- Hellerstein, Judith K., David Neumark and Kenneth Troske (2002) "Market Forces and Sex Discrimination," *Journal of Human Resources*, 37(2), 353-380.
- Kawaguchi, Daiji (2007) "A Market Test of Sex Discrimination: Evidence from Japanese Panel Data," *International Journal of Industrial Organization*, 25(3), 441-460.
- Kodama, Naomi, and Kazuhiko Odaki (2013) "Employee Discrimination against Female Executives," PIE/CIS Discussion Paper No.611.
- List, John A., and Imran Rasul (2011) "Field Experiments in Labor Economics," in Orley Ashenfelter, David Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol.4A, North-Holland, 103-228.
- Phelps, Edmund S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, 62(4), 659-661.

こだま・なおみ 一橋大学経済学研究科准教授。経済産業研究所コンサルティングフェロー。主な著作に "The Effect on Gender Diversity in the Workplace of Corporate Social Responsibility: Econometric Evidence from Japan," *British Journal of Industrial Relations*, forthcoming。応用ミクロ経済学、労働経済学専攻。