

連載

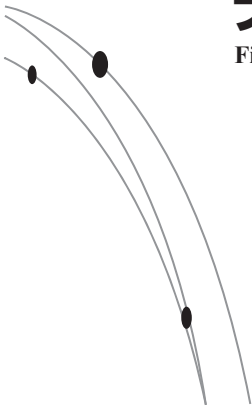
フィールド・アイ

Field Eye

ニューヨークから——③

立命館大学 安井 健悟

Kengo Yasui



人種間格差と男女間格差

2013年の9月末から訪問しているコロンビア大学で、私は大学院の授業をいくつか聴講している。秋学期にはジェンダーと経済学を聴講し、春学期には労働経済学、ミクロ計量経済学、応用計量経済学を聴講している。ジェンダーと経済学では、経済学の文献だけではなく生物学、社会人類学、法律、歴史の文献も扱い、刺激に満ちた内容だった。労働経済学担当のMacLeod教授の元々の専門は契約理論だろうが、計量経済学の授業と同じように因果的効果の推定に関する話と様々な計量経済学的手法の解説から始めたことが印象的だった。米国における現代の労働経済学の講義においては、計量経済学と一体となった講義が標準的なのだろう。そして、コロンビア大学に所属していたミンサーとベッカーについて触れ、人的資本についての講義がなされた。

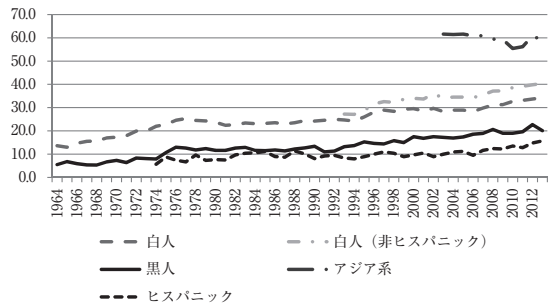
授業を聴講していて気づくことは、アジア系の学生がとても多いことと黒人がほとんどいないことだ。ジェンダーと経済学を受講した5名の出身は、オーストラリア、韓国、シンガポール、中国、日本（筆者）がそれぞれ1名ずつで、労働経済学を受講した8名の出身は、中国が3名、韓国が2名、米国、スペイン、日本（筆者）が各1名である。また、ミクロ計量経済学を受講生20名弱の半数以上と応用計量経済学を受講生約10名の半数程度がアジア系だと思われる。この4つの授業で黒人の受講生はミクロ計量経済学を受講している1名のみである。

2013年秋時点で、コロンビア大学のGraduate School of Arts & Sciences（経済学専攻もその一部）

に所属する米国民もしくは永住者である学生数は、人種が不明の303名を除くと1593名である。そのうち白人が1100名、アジア系が215名、ヒスパニックが135名であるのに対して、黒人はわずかに80名しかいない¹⁾。人種が不明の303名をどのように考えるかにもよるが、白人とくらべると黒人が圧倒的に少ないことは確かだろう。

米国全体での各人種の25～29歳のうち4年制大学を卒業している割合を示しているのが図1である。

図1 人種別の大卒率の推移（25～29歳）



出所：CPS Historical Time Series Tables (<http://www.census.gov/hhes/socdemo/education/data/cps/historical/>)

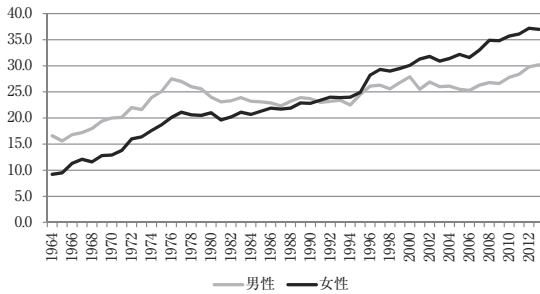
'64年には白人は13.6%、黒人は5.5%と8.1ポイントの差であったのに対し、'13年には白人が34.3%、黒人が20.1%と14.2ポイントの差である。非ヒスパニックの白人だけに限定すると'13年には40.4%である。'13年のアジア系は59.0%とかなり高い。

賃金などの労働市場におけるアウトカムについての白人と黒人の格差を説明する要因として差別を取り上げる研究が多い。差別の問題もとても重要な研究テーマだと認めた上で、やはり人的資本の差も依然として重要な問題だろう。白人と黒人の生まれながらの能力の分布は同じだと仮定した上で、このような学歴の格差が生じる理由としては、豊かさも含めた家庭環境の差、また家庭外の環境の差が大きいことが考えられる。そして、潜在的に優秀な黒人の人的資本の蓄積が環境のせいで阻害され、社会にとっての損失となっていると言えるかもしれない。環境の違いが人的資本形成に影響を与え、労働市場のアウトカムの大きな差に結びつくことは、白人と黒人の差によって分かりやすく示されているだけで、同一人種内における環境の重要性も考えさせられる。

それでは、米国における男女間の人的資本の差はどのようなものだろうか。図2は男女別の25～29歳

における4年制大学を卒業している割合の推移を示している。'64年には男性が16.6%、女性が9.2%であったが、'91年には男性が23.0%、女性が23.4%と逆転している。'13年には男性が30.2%、女性が37.0%と女性の方がかなり高いことが分かる。このように、教育の成果のひとつの指標では女性が男性を追い抜き、相対的に人的資本の蓄積も十分であると考えられる女性の賃金が男性よりも低いのはなぜだろうか。

図2 男女別の大卒率の推移 (25～29歳)



出所：CPS Historical Time Series Tables (<http://www.census.gov/hhes/socdemo/education/data/cps/historical/>)

2014年1月にフィラデルフィアで開催された米国経済学会の年次大会の会長講演で、Goldin教授(ハーバード大学)はこの男女間賃金格差の問題について論じた²⁾。Goldin教授も人的資本の男女間格差はかなり縮小していることを指摘し、教育年数の差が縮小しているだけではなく、大学の専攻も高賃金につながるものを女性が選択し、経験年数の差も縮小していると述べている。

それでは、男女間賃金格差は人的資本の差以外の何によって説明できるのだろうか。これまでの研究では、1) 差別があること、2) 女性の交渉力や競争への志向が低いこと、3) 離職率が男女で異なることから昇進の基準が異なること、4) 女性は賃金が低い職業を選択すること、などが指摘されてきたが、Goldin教授はそれらよりも同一職業内での男女間賃金格差によりもたらされていることを強調している。そして、その賃金格差の程度は職業により異なる。労働時間が長く、決められた時間帯に働かなければならない金融などのビジネス分野や法律の分野などで賃金格差が大きく、反対に労働する時間帯を柔軟に変更でき、短時間労働がしやすいテクノロジーや科学の分野では格差が小さいとのことである。このことから、さらなる男女間賃金格差の縮小のためには労働時間の柔軟性を取り入れていく必要があるとの見解をGoldin教授は示している。

この見解について、CNNの番組『アマンプール』のディレクターである知人の米国人女性に意見を求めると、米国のテレビ業界では長時間労働とともに24時間体制でいることが重要であり、子どもを産むためにはそのような労働スタイルは難しいので、多くの女性は離職することになるそうだ。復帰しても、その離職期間のために昇進しにくくなるとのことだ。

また、以前に投資銀行の要職を務め、現在はコロンビア大学の教員でもある米国女性、ハーバード・ビジネス・レビューに掲載されたHewlett and Luce (2005)を教えてくれた。この論文も優秀な女性を活用する方策として、Goldin教授とほとんど同じ見解を述べている。しかし、その女性教授の考えは、性別に関係なく、良いポジションで良い給料を求めらるるのであれば、彼女がしてきたように犠牲を払うのが当然という補償賃金の考えに基づくものであった。このことは、柔軟性を必要とせず長時間労働を厭わないことにより高賃金を得ている人にとって、柔軟性の導入がこの人たちの賃金を低くしてしまうとGoldin教授が指摘している点に通ずる。働きやすい環境をつくる上でも、何が効率的かを考えることも重要になるだろう。

NYでの滞在はまだ半年程度だが、日常生活の中で人種間の格差や女性が働きにくい環境がまたまだあることを感じている。これらの経験から、人的資本を蓄積するうえでの環境の重要性や、女性が働きやすい環境をつくる上での効率性の問題について改めて考えるようになり、今後の研究に生かしていければと思う。

- 1) 出所はコロンビア大学 Planning and Institutional Research Office of the Provostの統計 (http://www.columbia.edu/cu/opir/abstract/opir_enrollment_ethnicity_1.htm) である。
- 2) この講演はGoldin (2014)として公刊されている。動画も米国経済学会のホームページ (<http://www.aeaweb.org/webcasts/2014/>) で視聴できる。

参考文献

Goldin, Claudia (2014) "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review*, 104 (4): 1091-1119.
 Hewlett, Sylvia Ann, and Carolyn Buck Luce. (2005) "Off-ramps and on-ramps: keeping talented women on the road to success." *Harvard Business Review* 83 (3) : 43-46.

やすい・けんご 立命館大学経済学部准教授。最近の主な著作に、"The Long-term Impact of the 1995 Hanshin-Awaji Earthquake on Wage Distribution" (大竹文雄氏、奥山尚子氏、佐々木勝氏との共著) *IZA Discussion Papers*, No. 8124, 2014年。労働経済学専攻。