

好みと賃金格差

大竹 文雄

日本の労働市場では、様々な格差が問題となっている。男女間、正社員・非正社員間そして学歴間における賃金格差が代表的である。経済学者は、労働市場が十分に競争的だったらどのような格差が労働者グループ間に存在するのか、それを説明できない格差はどの程度あるのか、ということデータを分析してきた。具体的には、賃金の格差が、男性と女性、正社員と非正社員、高学歴者と低学歴者といった労働者のグループ間で発生していた場合に、それがどのような理由で生じているのかを明らかにしてきた。

例えば、男女間で賃金水準が異なるか否かを検証する場合、学歴や経験年数といった人的資本が異なることによる生産性の差で生じている部分、労働時間や仕事の強度という労働環境の差で生じている部分ほどの程度かといったことを調べて、それでも説明できない部分が、真の賃金格差だと考える。労働市場が十分に競争的であれば、グループ間の賃金格差は、そのグループ間の労働者の生産性の差になるはずだ。学歴、経験年数、労働時間、仕事の強度などが同じ場合に、男性と女性という属性のみが異なることで発生するかどうかを統計的に明らかにすれば真の賃金格差が計測できる。

しかし、すべての属性が同じで、男性か女性のみが異なるという理論的な想定はできても、現実のデータからそのような仮定をうまく満たすように分析することは難しい。学歴にしても、仕事の経験年数にしても、労働時間にしても、すべて、労働者が自ら選んでいるからだ。

労働時間の長さが同じであれば、男性と女性の賃金格差がないという場合でも伝統的な男女別役割意識から家事時間の男女差が存在するために、女性が自ら労働時間を短くすることを選んでいる結果、労働時間に男女差が生じているかもしれない。

い。男性と同等の学歴を得ても労働市場で男性とは差別されて同じ賃金がもらえないと女性が判断して、学歴や職種を選んでいる結果、賃金格差が発生している場合もある。

もっと難しいのは、人との競争の好き嫌い、自信過剰の程度、危険への態度によって、競争が激しい分野で働く傾向が異なってくることによる賃金格差をどう考えるのかということだ。成功すると高い賃金が得られるが、競争が激しく成功確率が低い分野に挑戦する人が男性の方が多ければ、平均賃金も男性の方が女性より高くなる可能性がある。人と競争することが好きなほど、自分の能力に対する自信過剰が大きいほど、リスクをなんとも思わないほど、競争が激しいキャリアを選ぶ人が多くなる。先進国の多くでは、このような特性を男性の方が持っているという研究結果がある。

こうした人の好みによって賃金格差が発生している場合、どのように政策的に対応すべきか、というのは難しい問題だ。人の好みは家庭・学校・企業での教育や経験によって変わるのであれば、それを修正することで対応できるかもしれない。教育の内容や価値観は、教育を受ける人がその時代をよりよく生きることができるよう作られている。協調性や我慢強さが仕事で重視されるから、そうしたことを学校や家庭で教える。仕事で重視されることが男女で異なっていたから男女で教育での重点が異なっていたのも事実だ。時代に合わなくなった教育内容を修正していくことは必要だ。人工知能の発達で、仕事に有利な人間の特性も変わっていくだろう。それでも、人の好みにもどこまで介入すべきか、というのは難しい問題だ。特定の好みをもった人間になると、こういうメリットとデメリットがあるということを前提に、個別に選んでもらうことになるかもしれない。

(おおたけ・ふみお 大阪大学社会経済研究所教授)