

## 労働市場における男女間格差は仕事への応募段階から始まるのか？

Fluchtmann, Jonas, Anita M. Glenny, Nikolaj A. Harmon and Jonas Maibom (2024) "The Gender Application Gap: Do Men and Women Apply for the Same Jobs?" *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 16, No. 2, pp. 182-219.

神戸大学大学院博士課程後期課程 張 楚

### 1 はじめに

労働市場における男女間の格差は、持続的で複雑な問題であり、職業選択や賃金決定、キャリアの発展の機会などの多様な側面を考慮する必要がある。なかでも、男性と女性は異なるタイプの仕事に就く傾向があり、それは、産業や職業の特性と平均的な賃金水準の差を生じさせる。しかし、労働市場におけるジェンダー格差については、こうした雇用の結果 (job outcome) の格差に注目するだけでなく、採用や昇進のプロセスなどの複数の段階において、格差が発生するメカニズムを探る必要がある。こうした問題意識の下、今回取り上げる Fluchtmann et al. (2024) は、デンマークにおけるジェンダー格差の要因を仕事への応募の段階にまで遡り、男性と女性が応募する仕事の種類の違いと、その違いが職業や産業、企業の賃金、仕事の賃金などでみた雇用の結果にどのような影響を与えているのかを分析している。

### 2 データ

従来の研究では、実際に就いている仕事に関するデータは利用可能である一方、求職中にどのような仕事に応募したかに関するデータは、一部の労働者や仕事に関するものに限られていた。そのため、応募段階におけるジェンダー格差に関する実証的証拠はほとんど存在しなかった。本研究では、デンマークの失業保険 (Unemployment Insurance, UI) 受給者の応募データを含む行政データを利用して、これらの制約を克服している。同国のすべての UI 受給者は、2015 年以降、応募した仕事を公共雇用サービスのオンラインポータルに登録することとなった。これにより、個人に固有の ID を用いて、応募データと労働者の個人属性や雇用の結果に関するデータをマッチさせることが

できるようになった。さらに、応募データに含まれる企業と職業の情報に基づいて、各応募データを企業や職業の行政データとリンクさせることができる。これにより、男女の求職者が応募した企業や職業の特性と、彼 (女) らが最終的に採用された企業や職業の特性と比較することができる。本研究の主要な貢献の 1 つは、こうした使用データの高いカバレッジと代表性であり、ジェンダー間でのカバレッジ率もほぼ等しいという点にある。

### 3 分析方法

本研究では、労働市場に関する観察可能な変数を一定とした上での仕事への応募と採用後の男女差に焦点を当てている。

まず、記述的な分析により、仕事への応募段階における男女差を確認している。UI 受給者が応募した仕事の特性を、職業や産業、企業固有の賃金および「仕事の典型賃金」に基づいて分類し、各特性に関する男女の応募割合の差 (female-male gap) を計算する。ここで、「仕事の典型賃金」とは、実際に採用された UI 受給者の初任給と個人属性を用いて推定された各仕事の予測賃金である。また、男性と女性の産業や職業の分布の差を集計した指標である「ダンカン指数」を用いて、応募と採用後の各段階における産業や職業の男女差を評価するとともに、さまざまな仕事特性に関して、応募段階と採用後の男女差の相関関係を検証している。

次に、セミ・パラメトリックな分解法を用いて、採用後の賃金等の男女差を、応募段階の男女差によって説明される部分と他の要因による部分に分解している。これにより、労働市場に関する観察可能な個人属性の影響を取り除いた後の、個人属性によらない雇用の結果の男女差が、男性と女性が応募する仕事の格差

によってどの程度説明できるかを明らかにしている。

#### 4 分析結果

記述的な分析によると、応募段階の男女差はすべての仕事特性について顕著であり、これは個人の観察可能な属性を一定としても残る。例えば、企業固有の賃金や仕事の典型賃金を見ると、女性は男性よりも低賃金の企業や仕事に応募する傾向があることが明らかにされている。また、応募段階の男女差は、採用後の男女差と強く相関している。男女差の絶対値で評価すると、産業や職業、企業固有の賃金ならびに仕事の典型賃金といったすべての仕事特性について、採用段階よりも応募段階の男女差の方が大きいことも示されている。こうしたさまざまな仕事特性に関する応募の男女差は、分析に用いる説明変数やサンプルを変更するなどのさまざまな代替的な実証方法を用いた場合にも、頑健であることが確認されている。

次に、分解法の結果によると、応募段階における男女差は、採用後の賃金の男女差のかなりの部分を説明できることが示されている。具体的に、応募における性差は、「典型賃金」の格差の79%を、実際の賃金の格差の72%を説明する。一方で、産業や職業に観測される採用後の性別分離については、応募段階の男女差の説明力は限定的であるとされる。一部の産業や職業、例えば、サービス業や販売業、プロセス制御技術者などでは、応募格差が実際の格差の多くを説明する一方、手工業やその関連職などでは応募行動の男女差ではほとんど説明できない。この研究では、書類選考の通過率などの追加的なデータも利用した結果、こうした産業や職業によって応募格差の説明力が異なる要因として、職業や産業によって、採用プロセスにおける男女差別が異なる可能性を指摘している。

このように、労働市場における男女間格差は応募段階から存在する。この論文では、その理由についていくつかの可能性を議論している。第1は、賃金以外の仕事特性に対する評価が男女で異なるというものである。第2は、女性は雇用可能性が低いと判断される職

種に対する応募を控えるという「自己実現的差別」である。第3は信念やリスク耐性の男女差であり、男性が女性よりも自信過剰な場合やリスク回避的でない場合に、より高賃金で就職が難しい仕事に応募するというものである。第4は、女性が仕事についての十分な情報を持っていない場合や、採用において性差別がある場合である。利用可能なデータの制約がある中で、この論文では、第1の可能性についていくつかの証拠を提示している。つまり、女性はパートタイムや通勤時間が短く、家庭に優しい企業への応募が多く、これらの仕事が一般的に低賃金であるという事実である。

最後に、この論文の発見は、ジェンダー平等の政策の立案や評価に重要な含意を持つことも指摘されている。雇用の結果における男女間格差を解消するためには、男性と女性の応募行動の変化を促す必要があるということである。この観点から、例えば、採用プロセスにおける女性の処遇の変化を促す政策である「女性のクオータ制」や「ジェンダーバイアスの除去」などの措置が、採用行動だけでなく、男女の応募パターンにどのような影響を与えるかに注目する必要があることが強調されている。

#### 5 おわりに

本稿で取り上げたデンマークの研究は、詳細な行政データを利用して、仕事の応募段階における男女差を明らかにすることで、労働市場における男女間格差を理解するための重要な証拠を提供している。日本においても、今後、同様の行政データを活用して、職業選択や採用結果など、労働市場におけるさまざまな段階の男女間格差を分析し、男女平等を推進するための政策の立案に役立てることが期待される。

ちょう・そ 神戸大学大学院経済学研究科博士課程後期課程。主な論文に“The Impact of the Interaction of Gender Norms and Wife’s Relative Income on Housework Sharing in Japan,” *Journal of Family and Economic Issues*, pp. 1-19 (2024年)。労働経済学専攻。