

途上国研究の先端的内容を平易に解説します。

途上国研究の 最先端

第 67 回 男女の賃金格差の要因 その 1——女性は賃金交渉が好きでない

Gender Wage Gap Part 1: Women Do Not Like Negotiation

牧野 百恵

Momoe Makino

2023 年 2 月

(3,006 字)

* 図は文末に掲載しています

今回紹介する研究

Barbara Biasi and Heather Sarsons. 2022. “Flexible Wages, Bargaining, and the Gender Gap,” *Quarterly Journal of Economics*, 137 (1): 215–266.

先進国では、すでに日本をのぞいて、女性の大卒割合は男性のそれを超えている（図 1）。にもかかわらず、男女賃金格差は根強いままである。OECD 諸国に限ってフルタイムの賃金を比較すると（図 2）、男性に比べて女性の賃金は 12%ほど低い。ここで男女賃金格差を問題視するのは、教育投資というのは、教育をした分だけ将来労働市場でより稼ぐことができ、投資コストに見合う分を回収できるという期待を前提としているからである。女性の方が教育投資は大きいにもかかわらず、賃金が低いままなのはなぜなのか。その理由として、女性は欧米諸国では高所得業種である STEM 分野の専攻が少ないこと（筆者の過去のコラム「第 54 回 女の子は数学が苦手？——教師のアンコンシャス・バイアスの影響」を参照）、女性は賃金以外の働きやすさといったことを重視すること、などが挙げられてきた。今回紹介する研究は、たとえ能力が同じであっても、女性の方が男性より賃金を交渉したがること、を一つの理由として実証した。

ウイソコンシン州の法改正を利用した自然実験

アメリカのウイソコンシン州では、2011年に「ウイソコンシン予算再生法(第10号法)」が制定された。これにより、公立校教員の賃金の決まり方が柔軟になった。それまでは、教職員組合と学区との交渉により、賃金表が合意され、個々の教員の学歴を基準に年功序列で賃金が決まる仕組みであった。組合の団体交渉以外に賃金を交渉する余地はなく、賃金に教員の能力や業績が反映されるすべがなかった。2011年以降、学区ごとの教員ハンドブックを参照すると、2015年には半数の学区で賃金表が廃止されていた。また、賃金表を用いていた学区でも、賃金表のどこに自分が位置づけられるかは交渉次第となった。それぞれの学区によって賃金の決まり方は多様となり、要するに、交渉によって賃金が決まる仕組みとなった。

ただ、賃金交渉の自由化は、2011年にすべての学区で一斉にスタートしたわけではない。同法以前に組合と学区で合意された賃金表には期限が設けられており、その期限が2011年に無効になった学区もあれば、2012年や2013年まで有効だった学区もある。さらに、期限が延長された学区もある。この期限の延長については、ランダムに決定したというには批判があるかもしれないが、少なくとも2011年以前の合意により決定していた期限については、ランダムに決定していたとみなしてもよさそうである。本研究はこの賃金表の期限が学区によって異なることを自然実験として、賃金交渉が自由化された学区と、まだされていない学区とを比べ、教員の男女賃金格差にもたらした影響をみようとしたものである。

実証結果

まずは、男女教員の年収格差について、ウイソコンシン州公立校教員に関する行政データを中心に実証した。結果によると、賃金交渉の自由化の2年後には、女性の教員の年収は、同じ職歴と学歴の男性に比べて0.4%低くなった。この差は5年後には0.8%に開いた。これは、金額に換算すると、年間で440ドルの差である。男女の年収格差は、働いてから6年以内と経験が浅く、また若い教員ほど大きかった。分析では、フルタイムの年収を使用したので、産休や育児休業、時短勤務の取得といったことは格差の理由にはならない。さらにこれらの格差は、校長や学区長が男性であるほど開いた。アメリカでは、学区長が教職員の雇用や給与に最終的な決定権をもち、校長は各学校で教員の担任配置や評価など日本でもおなじみの権限だけでなく、自校への教員の異動についても権限をもつ。

著者たちは、この格差を、女性は交渉を好まないからではないか、と仮定した。この問いに答えるために、公立校の教員を対象として調査を行った。調査票を用いて、これまでに賃金交渉を行ったことがあるか、あるとすればそれは成功したか、ないならばなぜ交渉しなかったのか、今後賃金交渉をするつもりがあるか、といった質問をした。交渉に関する知識、

たとえば、同僚の年収や、交渉した同僚を知っているか、といったことも聞いた。また、社会心理学の知見に基づいて、交渉能力を測るような質問も盛り込んだ。

調査データを分析した結果、交渉したことがない女性の教員は男性より多く、その差は22%であった。同様に、今後も交渉する気がないと答えた割合も女性教員の方が高かった。交渉しない理由で男女差が大きかったのは、賃金に関する交渉が好きではない、との回答で、83%差であった。興味深いことに、賃金以外の教職外活動や担任配置などに関する交渉では、それほど男女の差はみられなかった。また、女性の方が、同僚の年収や交渉した同僚に関して知らないと答えた割合が高かったが、交渉能力については、男女の差はみられなかった。さらに、これらの違いは、学区や教員の特徴をコントロールしたうえでもみられた。また、交渉を避けることについて、学区長が男性である場合にのみ男女の差が開き、学区長が女性である場合は男女の差はみられなかった。これは、上記の行政データを用いた年収格差に関する分析結果と整合的である。

論文では、男女の賃金格差をもたらす、ほかの可能性についても丁寧に検討している。たとえば、男女の教員で、能力が違う可能性である。行政データでは、生徒の成績も分かるので、これをもとに不完全ながら教員の能力についても測ることができる。平均すると、女性教員の方が能力は高いので、それによって賃金差が出るとは考えにくい。さらに詳しく分析すると、能力が高い男性教員は、自由化後に交渉して賃金を上げることに成功したが、能力が高い女性教員にはこのような効果がみられなかったことが分かった。

交渉を嫌う背景にあるものは？

交渉も能力のうち、それも含めた賃金格差という考え方もできるだろう。ただ、本研究が示すのは、その交渉が能力を反映したものではない、という点である。実際に、社会心理学の知見を活用して交渉能力を測り、男女の違いを調べたうえで能力差を否定していることは直接的なエビデンスといえそうである。加えて、女性教員が交渉を嫌う傾向や男女の収入格差が、男性の学区長や校長の場合にのみみられる点、交渉に男女差がみられるのは賃金に関する交渉のみ、という点を総合すると、交渉力そのものに男女の差がない間接的なエビデンスといえないだろうか。

交渉が好きかどうか、社会規範によって知らず知らずのうちに植え付けられたものと考えすることはできないだろうか。ジェンダーに関する社会規範の影響は、私たちが思ってもみなかったところに表れている。筆者が過去のコラムで、「女性は家」という社会規範が先進国における少子化を悪化させている可能性についてふれたとおりである（「[第 56 回 女性の学歴と結婚——大卒女性ほど結婚し子どもを産む!?](#)」を参照）。交渉についても、女性が、男性の上司に対して賃金を交渉することは慎むべきといった社会規範が働き、それが賃金や収入の格差につながっているといえないだろうか。■

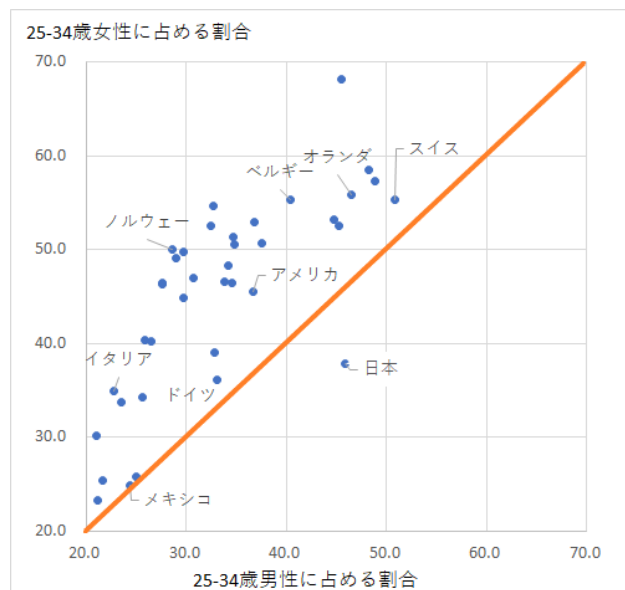
※この記事の内容および意見は執筆者個人に属し、日本貿易振興機構あるいはアジア経済研究所の公式意見を示すものではありません。

著者プロフィール

牧野百恵（まきのももえ） アジア経済研究所開発研究センター研究員。博士（経済学）。専門分野は開発経済学、家族の経済学。著作に“[Marriage, Dowry, and Women’s Status in Rural Punjab, Pakistan](#)” (*Journal of Population Economics*, 2019) ,“[Female Labour Force Participation and Dowries in Pakistan](#)” (*Journal of International Development*, 2021) ,“[Labor Market Information and Parental Attitudes toward Women Working Outside the Home: Experimental Evidence from Rural Pakistan](#)” (*Economic Development and Cultural Change*, forthcoming) 等。



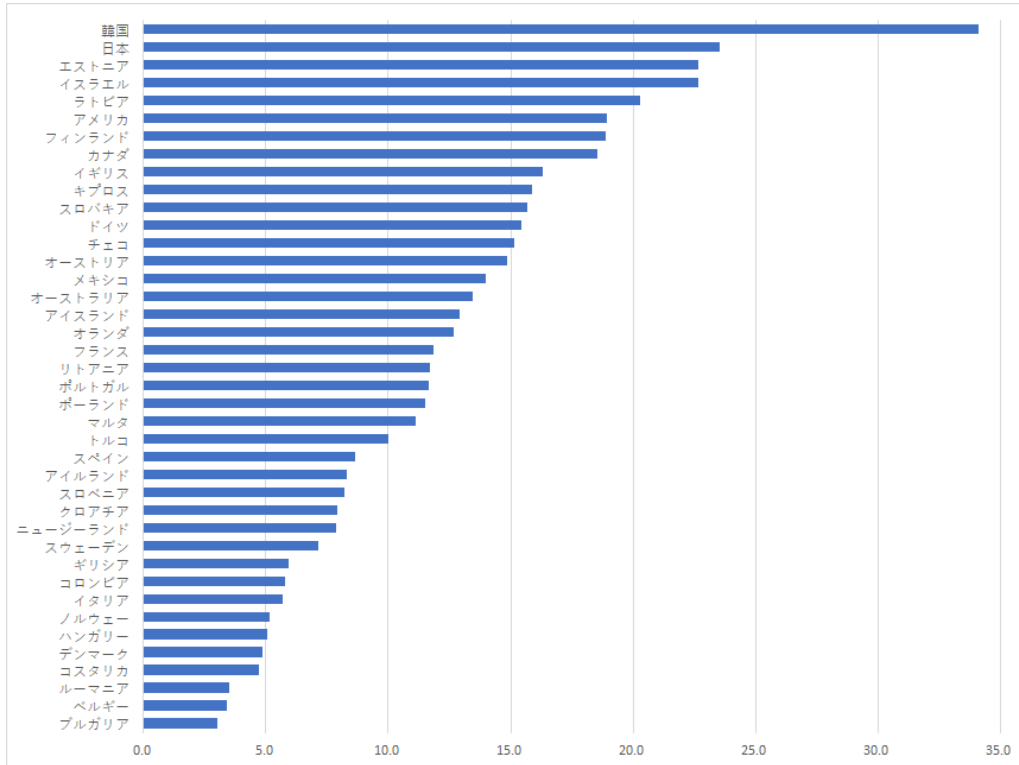
図 1 OECD 諸国の 25-34 歳人口（男女別）における四大卒以上の割合（2019, 2020 年）



(注) 45 度線上は 25-34 歳人口男性と女性の大学卒以上の割合が同じことを表す。

(出所) OECD. Stat をもとに筆者作成。

図2 OECD 諸国のフルタイム男女賃金格差（2018年）



(注) 数値は男性賃金中央値に比した男女差を表す。

(出所) 図1に同じ。