



ノーベル経済学賞にゴールドイン教授  
－男女賃金格差の解明に貢献－

2024年2月21日（水）

ウプサラ大学経済学部

奥山陽子



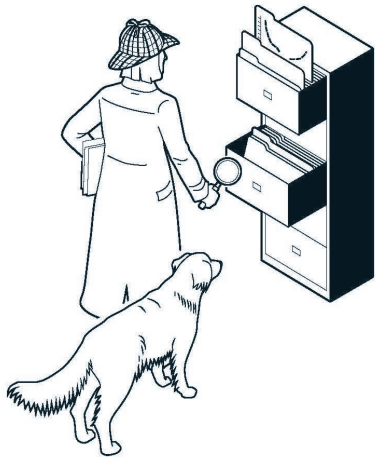
UPPSALA  
UNIVERSITET

## 自己紹介

- 専門分野：政治経済・労働経済学（とくにジェンダー視点からの実証研究）
- PhD（経済学）：米国・エール大学経済学部2020年卒
  - “Essays on Women’s Participation in Decision-Making”
  - マスメディアとジェンダー格差：歴史データを紐解き、占領期の日本で、婦人向けラジオ番組がどれだけ女性をエンパワーメントしたか、を定量的に分析。
- 現職：スウェーデン・ウプサラ大学経済学部 Assistant Professor
  - スウェーデンの60年代～80年代のジェンダー平等政策が、世代を通じて社会にどのような影響を与えたかの長期的検証。
  - 日本の企業さんとの共同研究にも参画させていただいております。



## クラウディア・ゴールディン氏



© Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences

米国200年の歴史における女性の労働を研究する**経済史**家。

知られざる**ジェンダーギャップ**を**データ**を発掘して炙りだし

**経済学**の考え方で読み解いた。



UPPSALA  
UNIVERSITET



ファクトからはじめよ  
「ジェンダーギャップの大いなる収斂」  
(Goldin 2014)



# ジェンダーギャップの大きい収斂

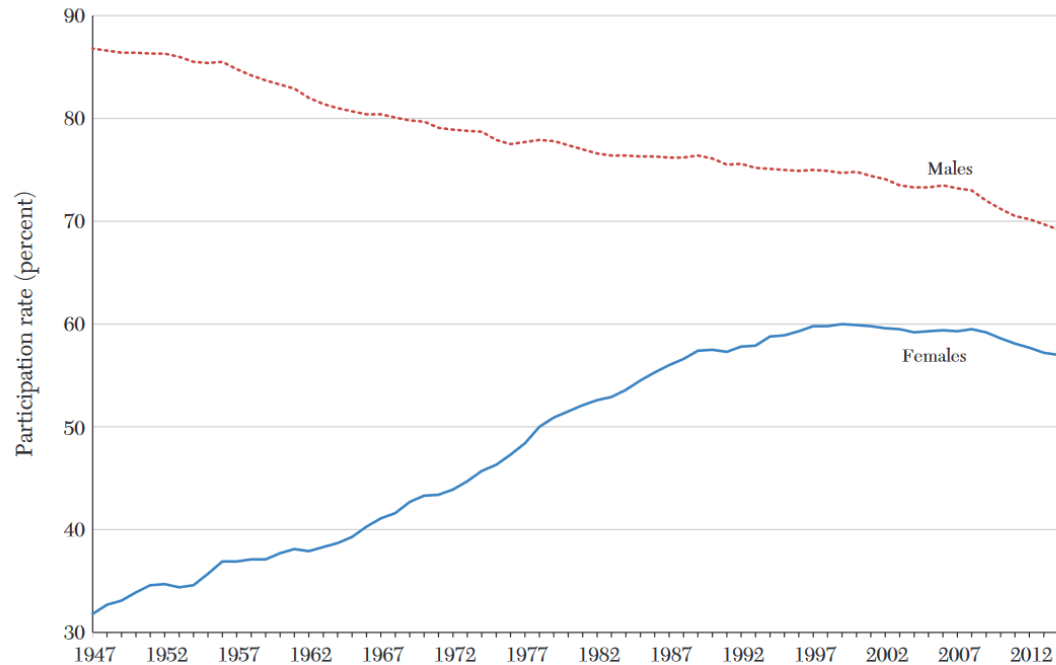
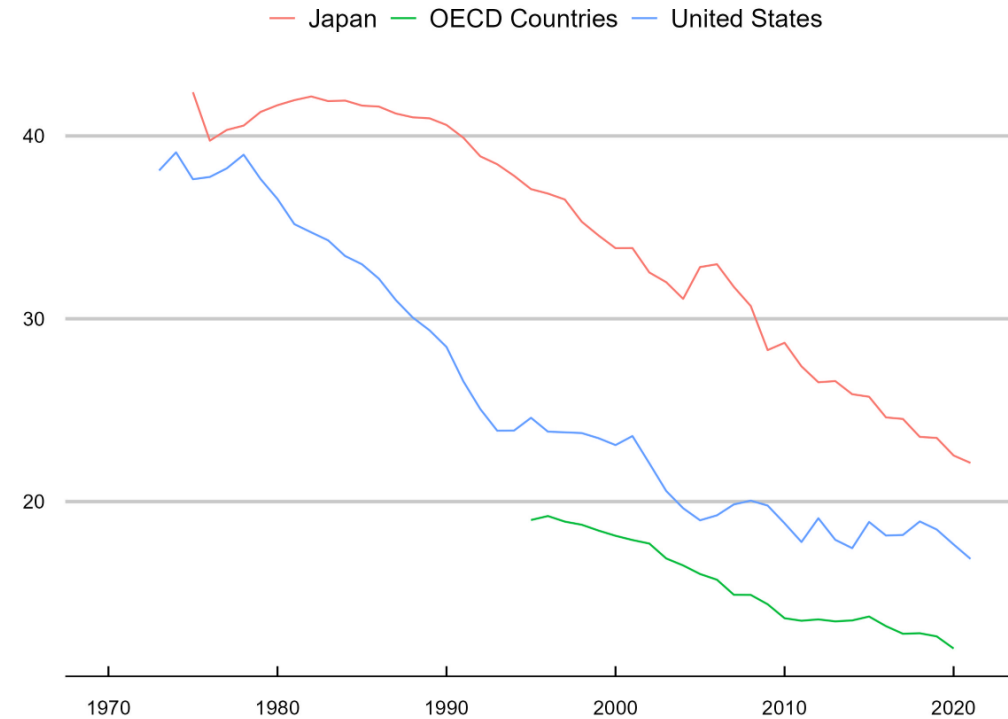


Figure 3. Trends in Female and Male Labor-Force Participation Rates, 1947–2014 (age sixteen and over)

## 就業率の男女比較(米国)



## 男女賃金格差(米国、日本、OECD)



# ジェンダーギャップの大きい収斂

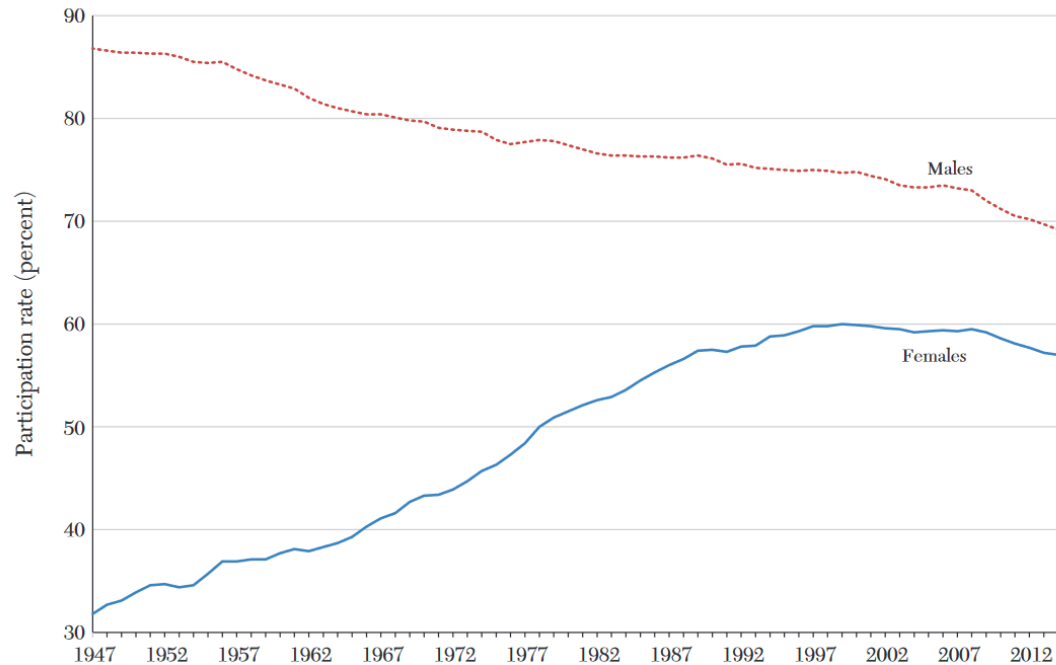
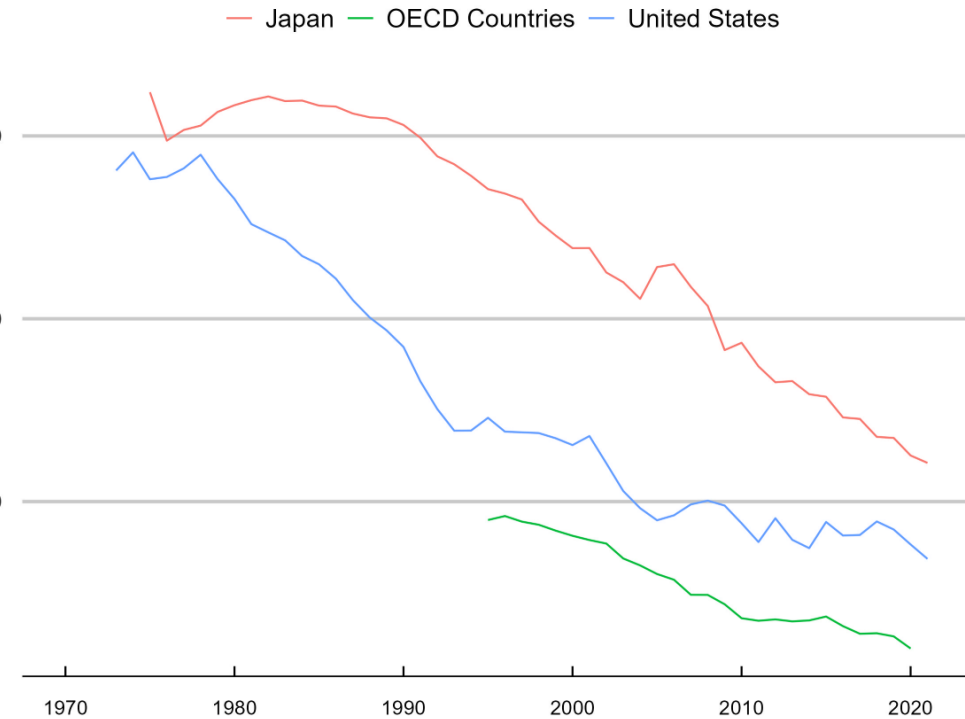


Figure 3. Trends in Female and Male Labor-Force Participation Rates, 1947–2014 (age sixteen and over)

就業率の男女比較(米国)

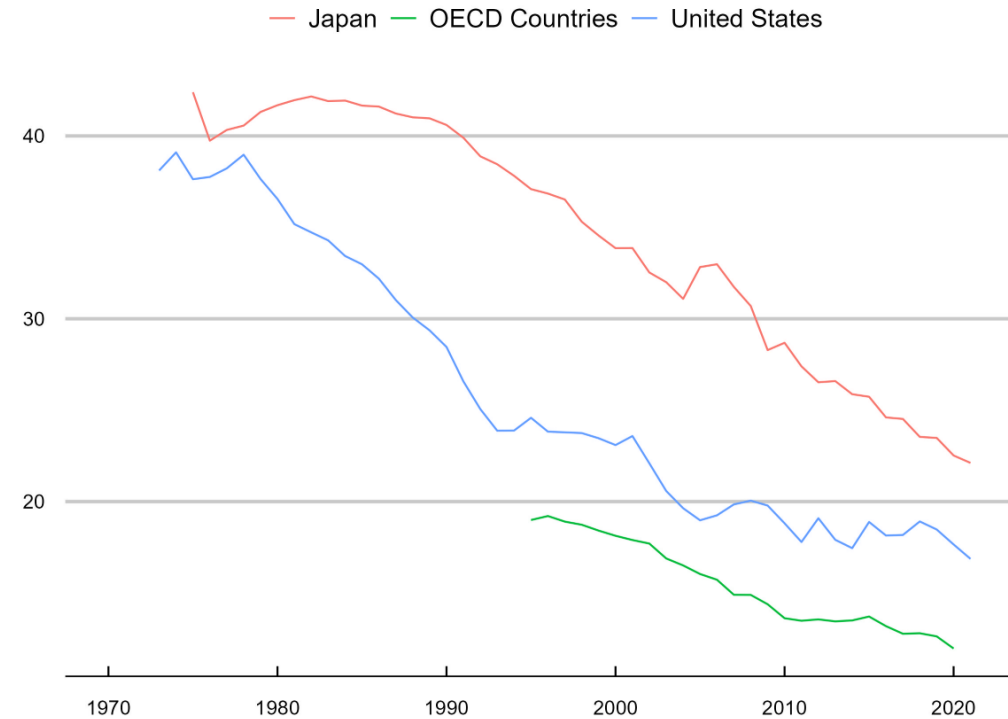


男女賃金格差(米国、日本、OECD)



# ジェンダーギャップの大きいなる収斂

- 男女賃金格差とはどのような指標か
- なぜ20世紀後半に男女賃金格差は縮小したのか
- 残された賃金格差は何が起こると縮まりうるのか  
(「男女賃金格差縮小の最終章」)



男女賃金格差(米国、日本、OECD)



男女賃金格差とは？  
なぜ縮小してきたのか？



UPPSALA  
UNIVERSITET





UPPSALA  
UNIVERSITET

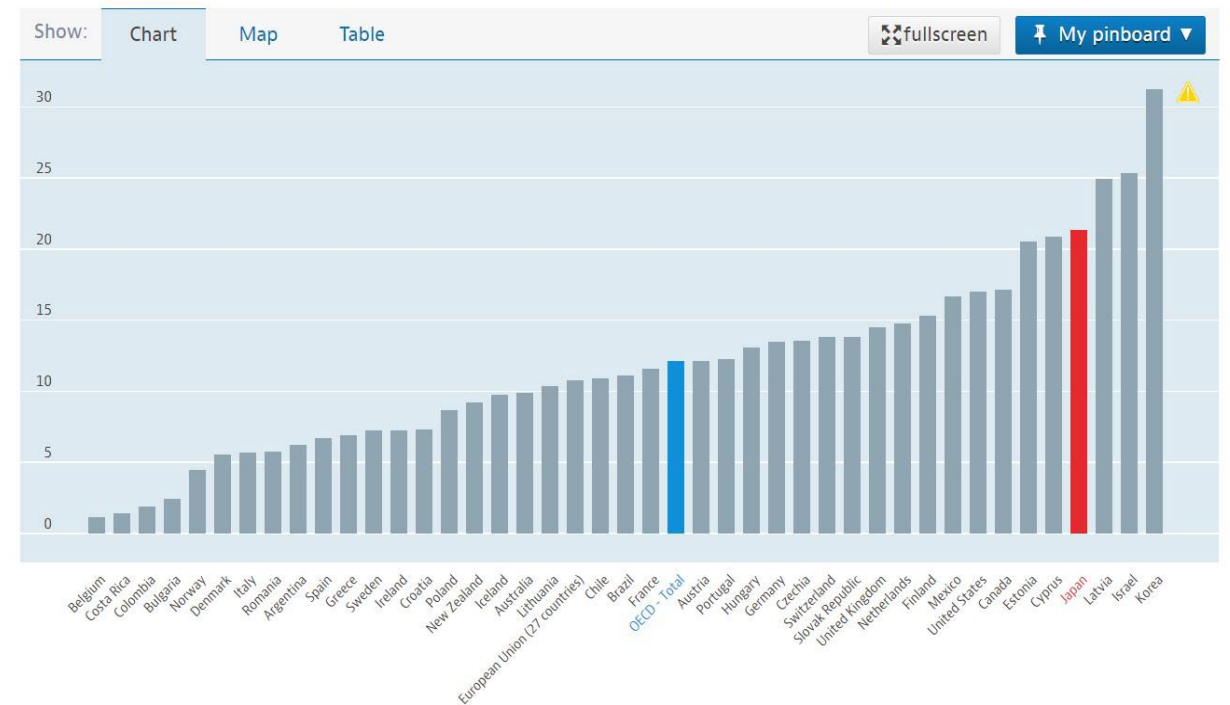
# 男女賃金格差

- 男性賃金の中央値に対する男性と女性の賃金中央値の差（OECD定義）

- フルタイム雇用者のデータを用いるのが通例

Gender wage gap Employees, Percentage, 2022 or latest available

Source: Earnings: Gross earnings: decile ratios



# 男女賃金格差は「体温計」のようなもの

なぜ数字が上がったり下がったりするのか、まずは指標としてのクセを理解することが重要。

- 男性賃金の中央値に対する男性と女性の賃金中央値の差 (OECD定義)

→ 様々な理由で変化する

国地域ごとに差の源泉は異なることがある

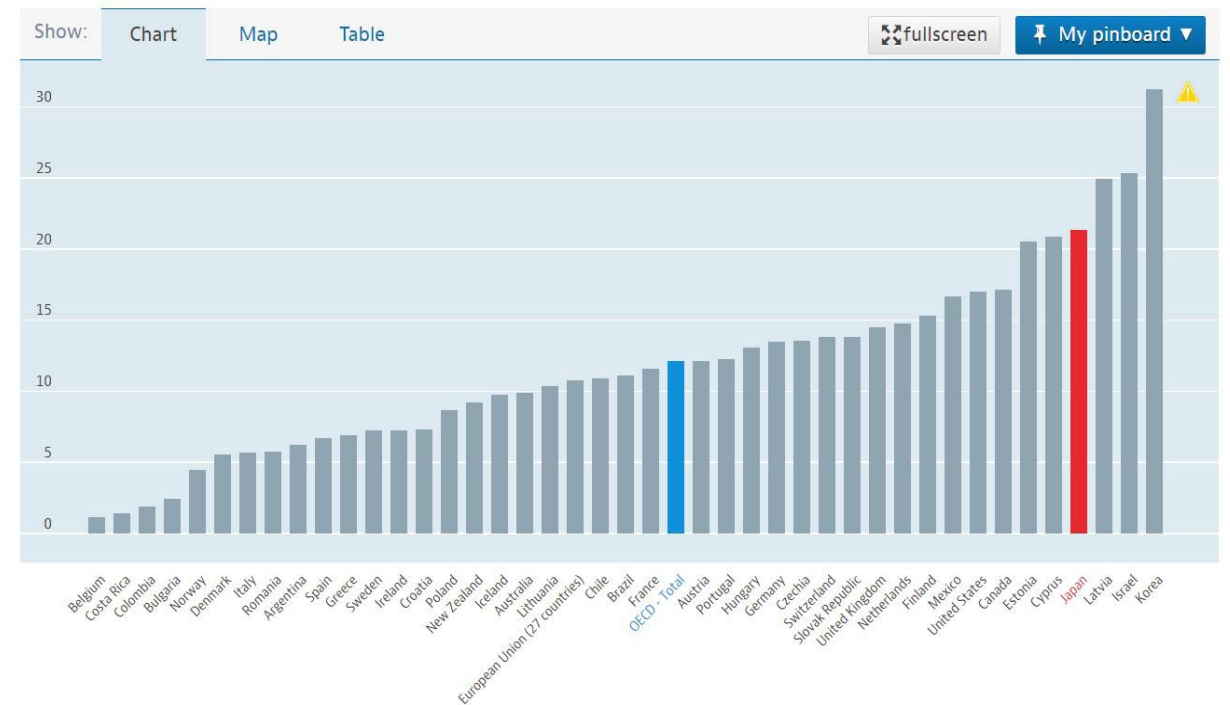
- フルタイム雇用者のデータを用いるのが通例

→ パートタイムや非正規は含まれない

雇用に関する課題を包括的に反映しているわけではない

Gender wage gap Employees, Percentage, 2022 or latest available

Source: Earnings: Gross earnings: decile ratios



# 男女賃金格差を因数分解する

男性と女性は異なる仕事をしており、男性の仕事のほうが高賃金

- 教育の男女差
- 職業の男女差 同じ水準の教育を受けていても、男女でつく職業が違う
- 就職先企業の男女差 同じ職業でも男性の方が女性より高年収の企業で働いている傾向
- 職階（昇進）の男女差 同じ企業・同じ職業でも、男性の方が昇進昇格しやすい傾向





# 男女賃金格差を因数分解する

男性と女性は異なる仕事をしており、男性の仕事のほうが高賃金

- 教育の男女差
- 職業の男女差 同じ水準の教育を受けていても、男女でつく職業が違う
- 就職先企業の男女差 同じ職業でも男性の方が女性より高年収の企業で働いている傾向
- 職階（昇進）の男女差 同じ企業・同じ職業でも、男性の方が昇進昇格しやすい傾向

同じ仕事をしていても、女性より男性のほうが賃金が高い

- 賃金が性別に基づいて決まっている（性別に基づく賃金差別）



# 男女賃金格差を因数分解する

男性と女性は異なる仕事をしており、男性の仕事のほうが高賃金  $\Rightarrow$  説明される差

- 教育の男女差
- 職業の男女差 同じ水準の教育を受けていても、男女でつく職業が違う
- 就職先企業の男女差 同じ職業でも男性の方が女性より高年収の企業で働いている傾向
- 職階（昇進）の男女差 同じ企業・同じ職業でも、男性の方が昇進昇格しやすい傾向

同じ仕事をしていても、女性より男性のほうが賃金が高い

- 賃金が性別に基づいて決まっている（性別に基づく賃金差別）



# 男女賃金格差を因数分解する

男性と女性は異なる仕事をしており、男性の仕事のほうが高賃金  $\Rightarrow$  説明される差

- 教育の男女差
- 職業の男女差 同じ水準の教育を受けていても、男女でつく職業が違う
- 就職先企業の男女差 同じ職業でも男性の方が女性より高年収の企業で働いている傾向
- 職階（昇進）の男女差 同じ企業・同じ職業でも、男性の方が昇進昇格しやすい傾向

同じ仕事をしていても、女性より男性のほうが賃金が高い  $\Rightarrow$  説明されない差

- 賃金が性別に基づいて決まっている（性別に基づく賃金差別）



# 男女賃金格差がある ≠ 差別がある

男女賃金格差があるかぎり必ず男女差別がある、というわけではない。

- 「説明できる差」は必ずしも差別の結果ではない

男女賃金格差がなければ男女差別はない、ともいえない。

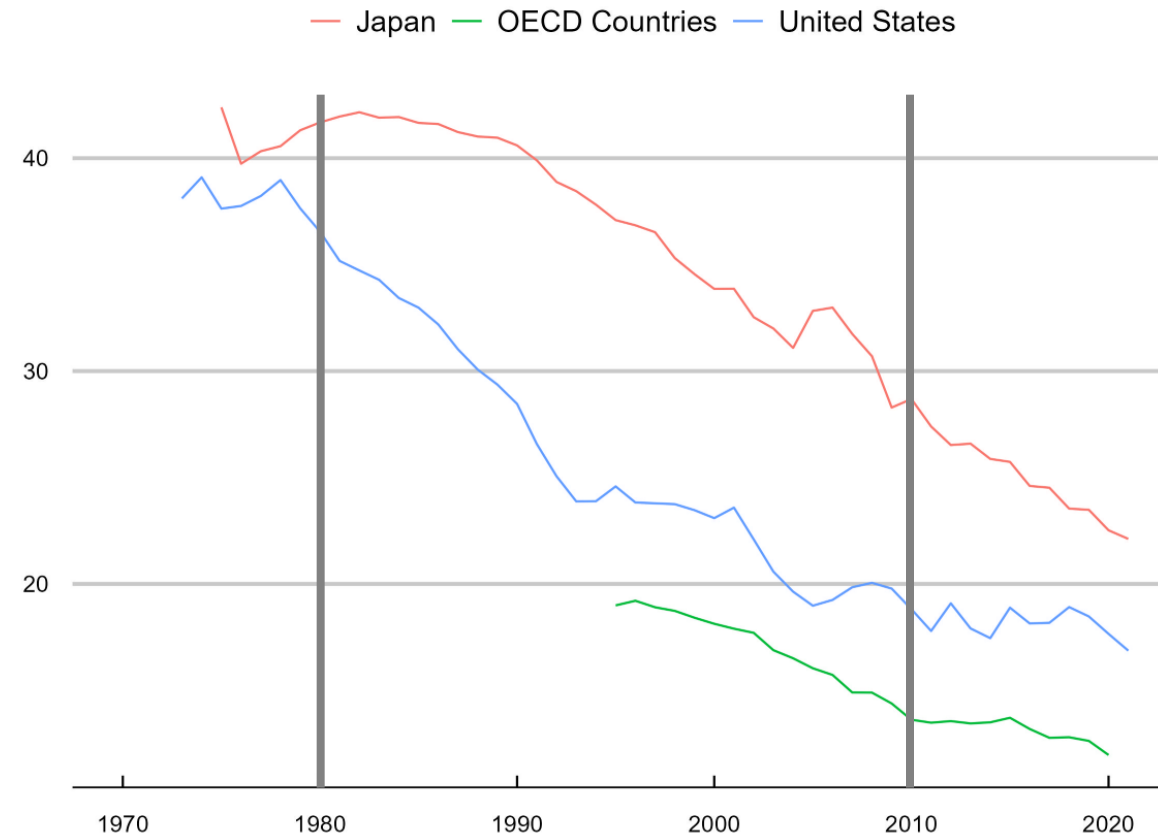
- 賃金格差に表れない差別を見落としがち
  - 例) 女子学生という理由で、医学部入試で減点され不合格。医者への夢は諦め弁護士になって今はバリバリ稼いでいる。
  - 例) 前職A社の上司は「女性なんだからそんなに頑張らなくていいんだよ」といって、昇進させてくれなかった。B社に転職してから、とんとん拍子に出世。
  - 例) 「父親だろ、子供が生まれたら、もっと働けよ」と言う上司。育休は一切取れず、働きづめ。同期の女性よりは多く稼いでいるが…。



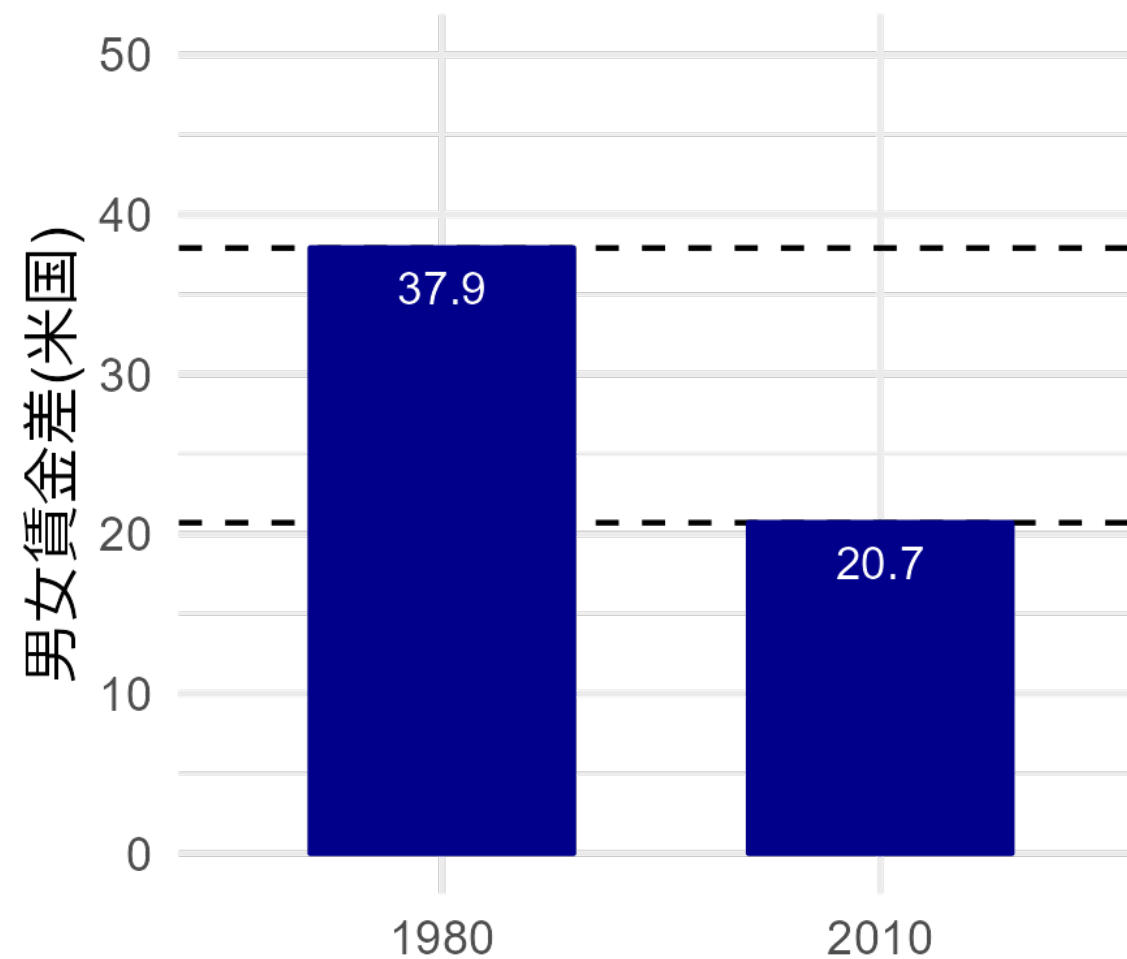


# 1980年と2010年の米国の男女賃金差を因数分解する

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.



## 米国の男女賃金差を因数分解する



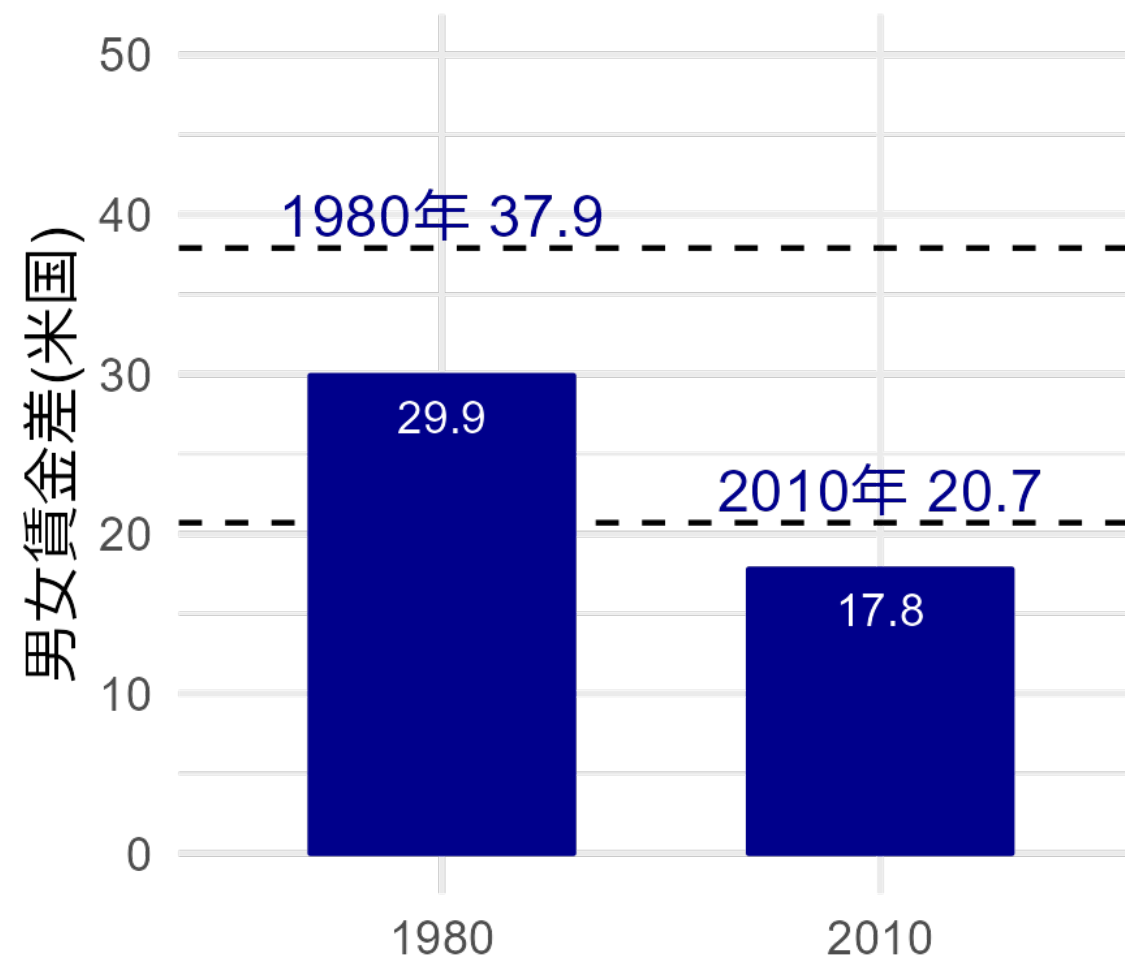
グラフ 奥山作成。

データ出典 Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017) 推計

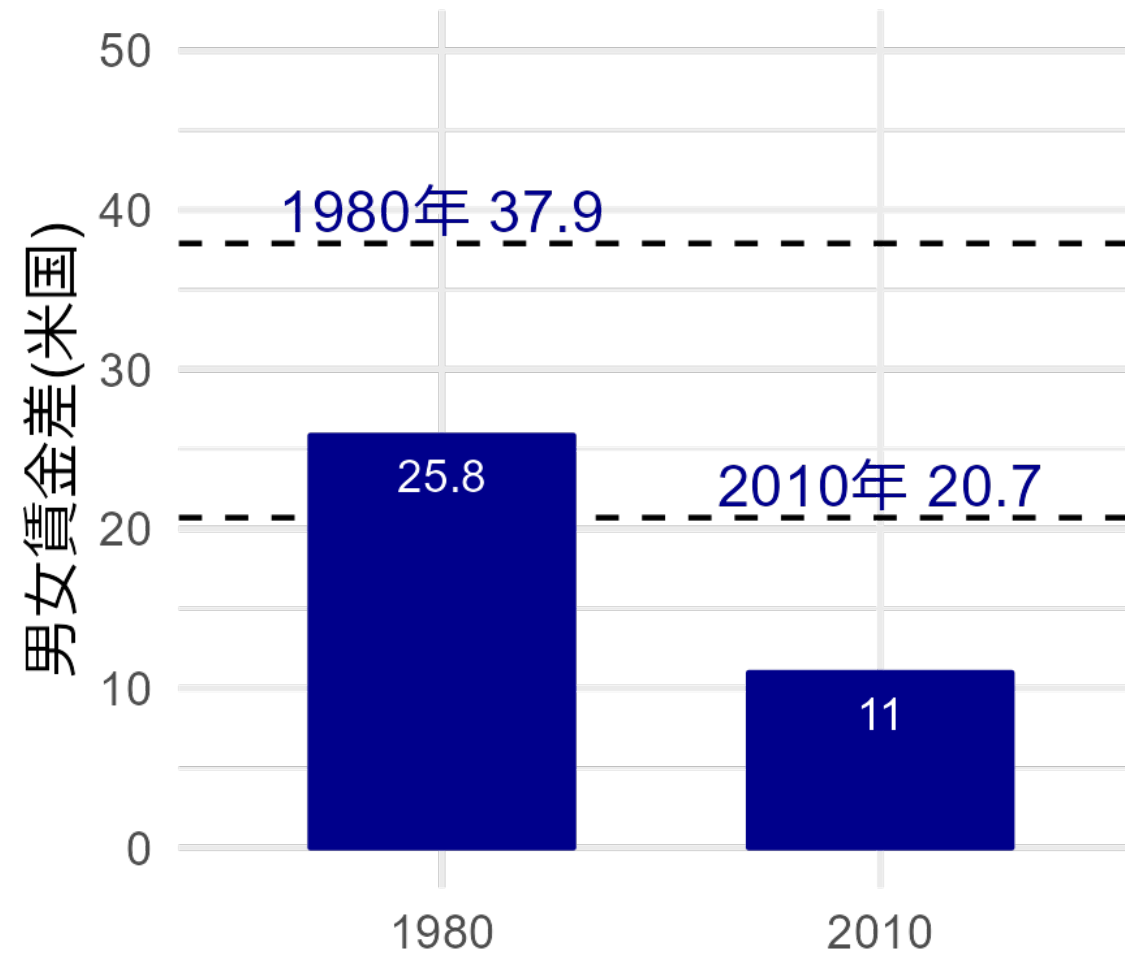


UPPSALA  
UNIVERSITET

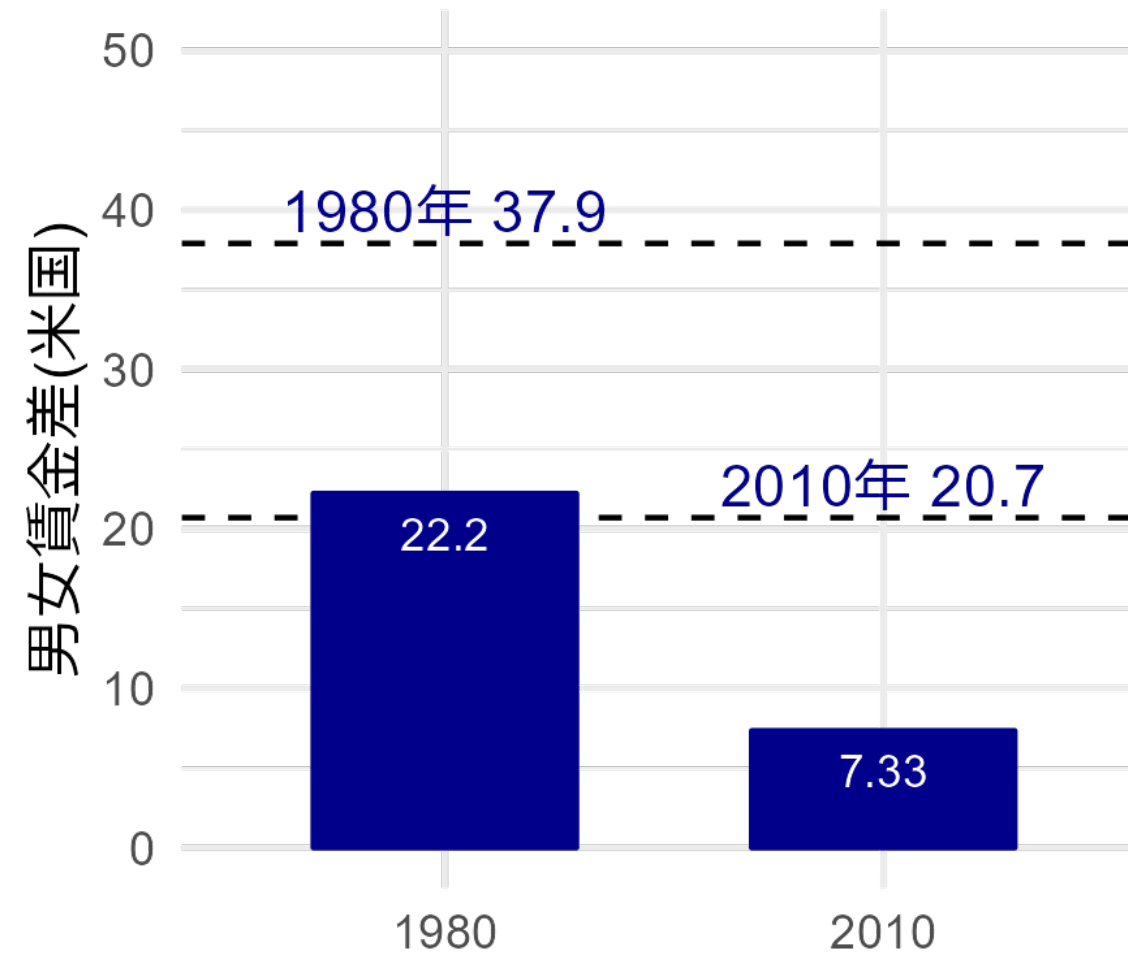
もし男女の平均就業経験年数が同じだったら



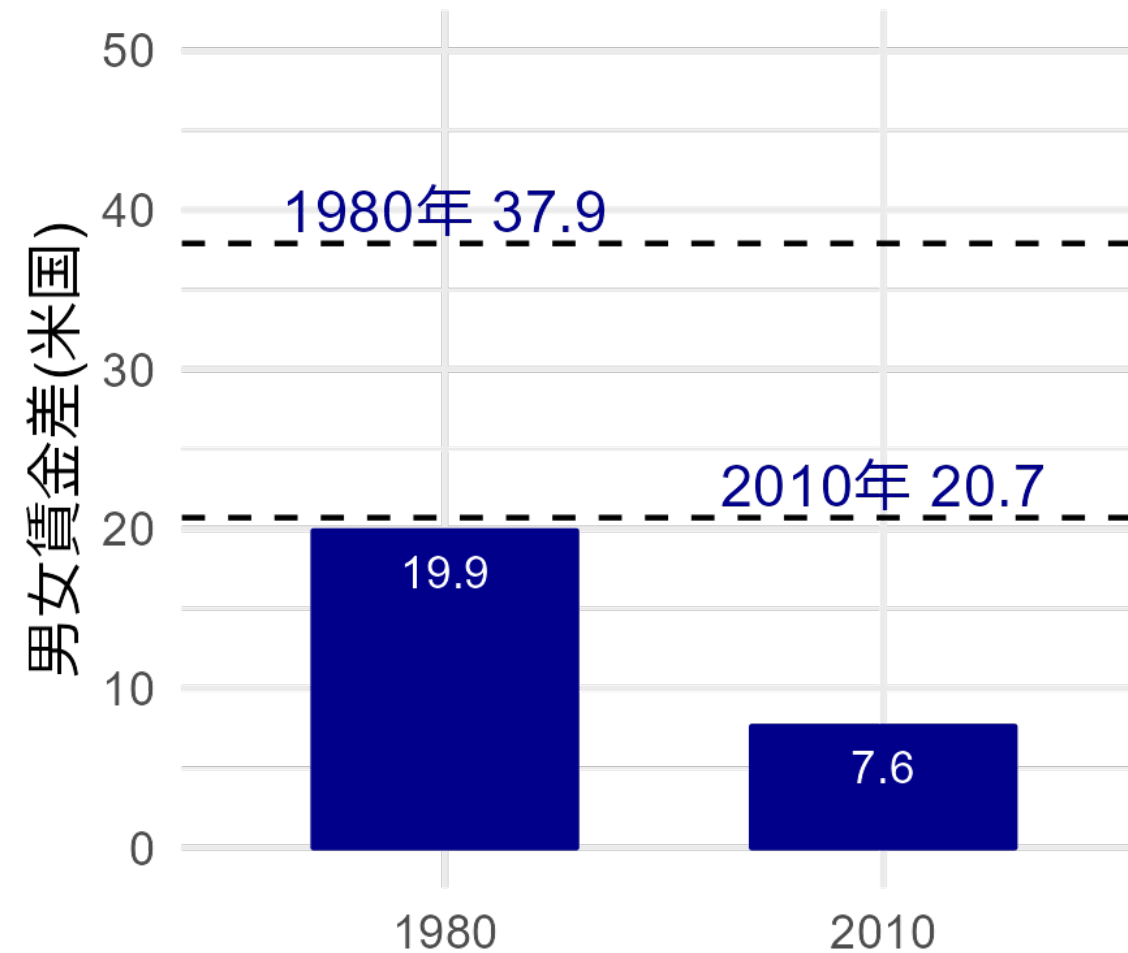
もし男女の平均就業経験年数が同じで、  
さらに各職業に男女がバランスよくついていたら



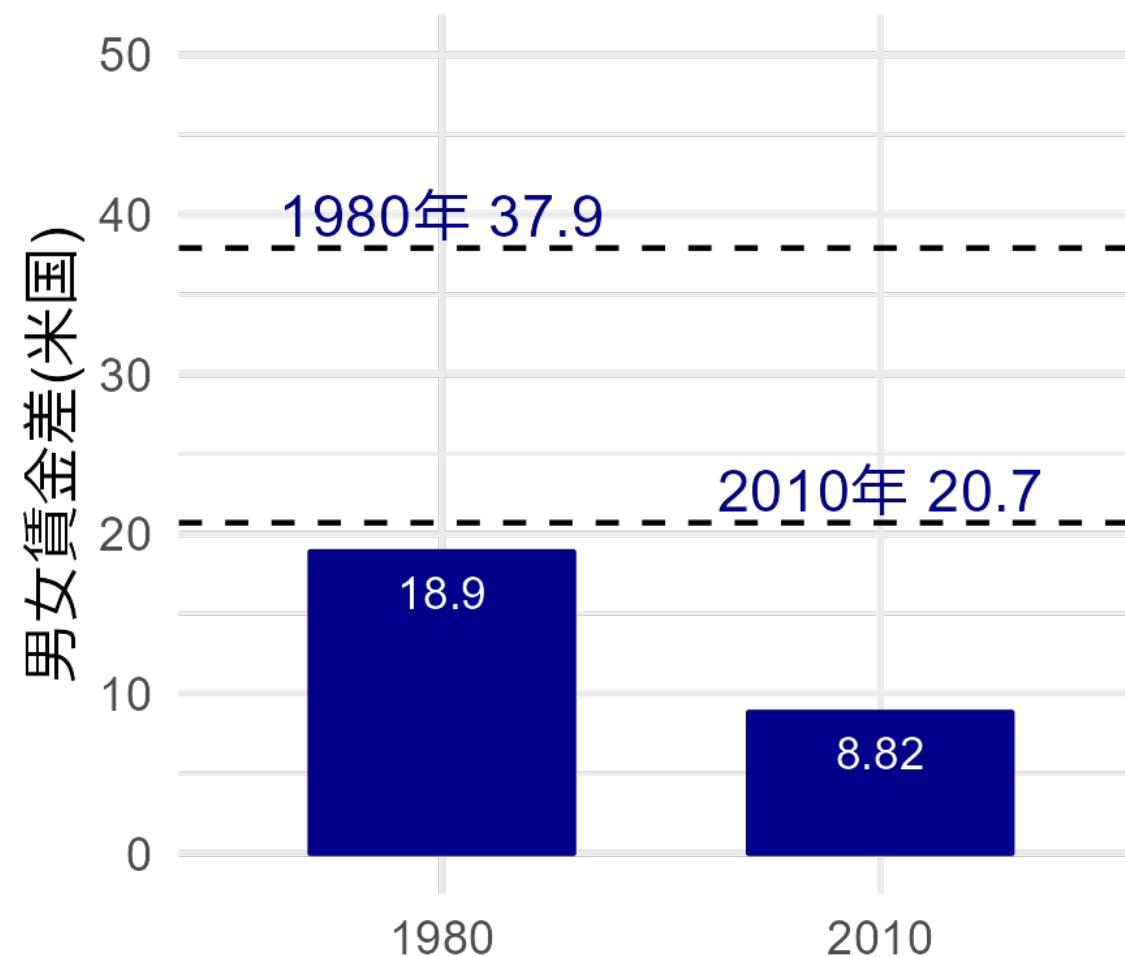
もし男女の平均就業経験年数が同じで、  
さらに各職業・産業に男女がバランスよくついていたら



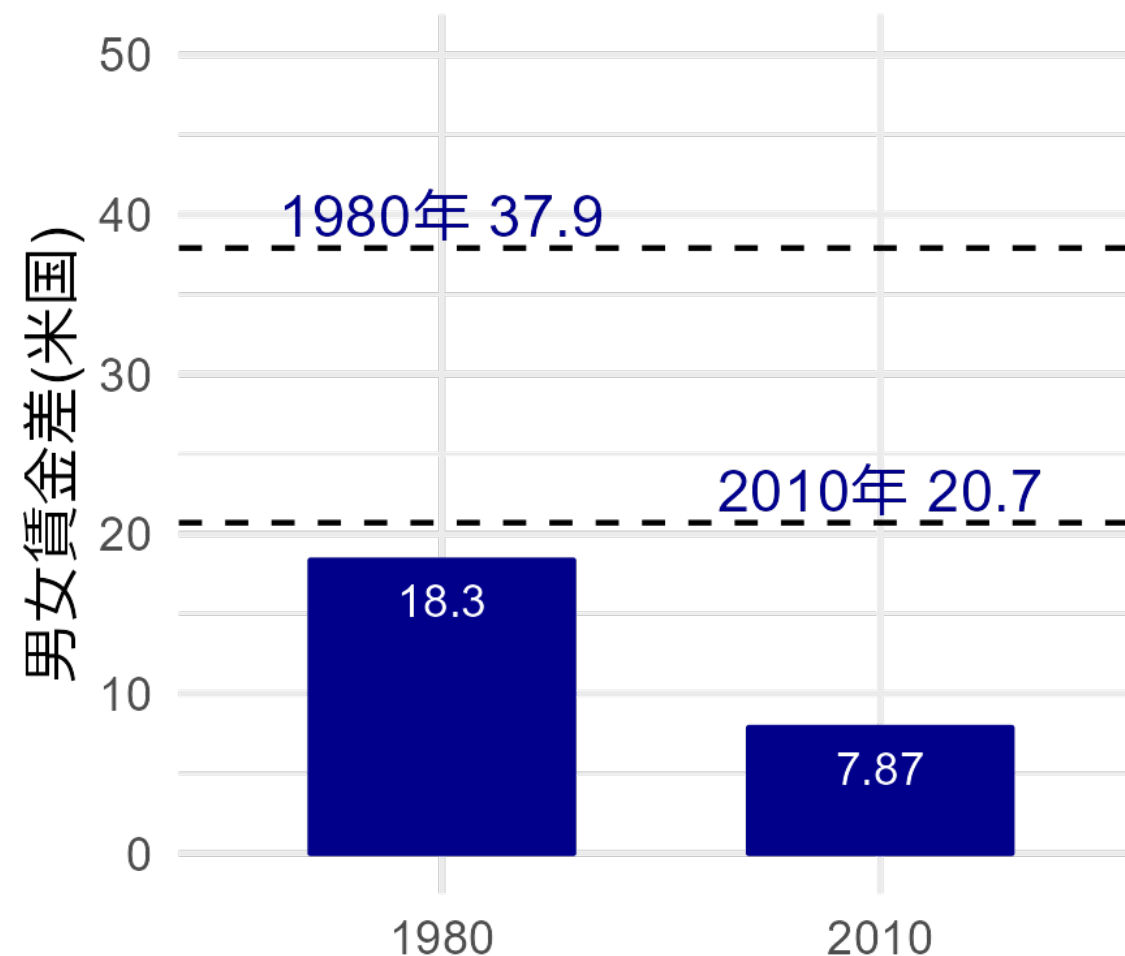
もし男女の平均就業経験年数・労働組合加入率が同じで、さらに各職業・産業に男女がバランスよくついていたら



もし男女の**平均教育年数**・就業経験年数・労働組合加入率が同じで、  
さらに各職業・産業に男女がバランスよくついていたら



もし男女の平均教育年数・就業経験年数・労働組合加入率が同じで、さらに各職業・産業に男女がバランスよくついており、  
**その他の要因** (※) も考慮すると

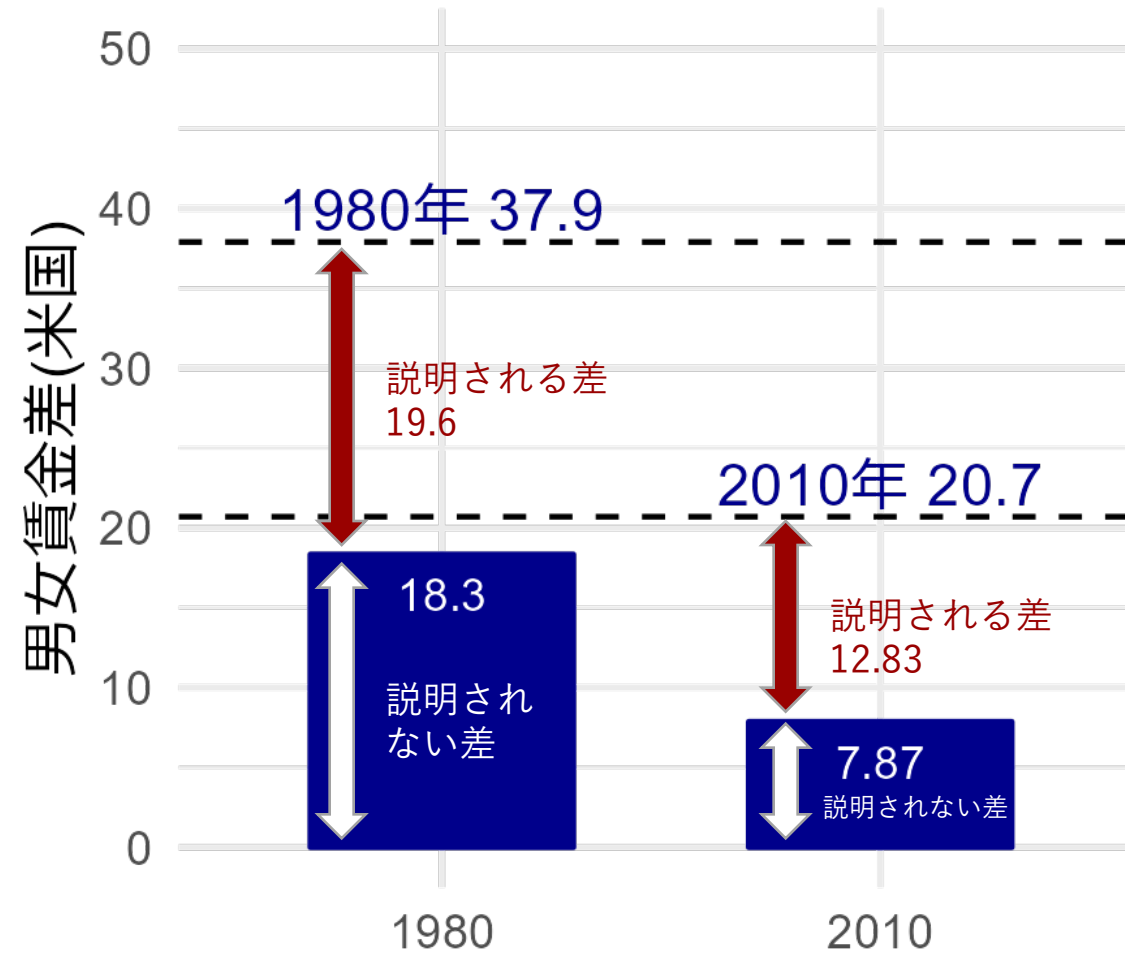


※その他の要素：人種、居住地域。米国では、白人と黒人・ヒスパニックとで、就業率や平均賃金に格差がある。  
また黒人女性は、人種格差とジェンダー格差の二重の格差に直面していることで知られる。  
ジェンダー格差を分析する際、人種格差との交差性（インターセクショナリティ）に目配りすることも重要である。



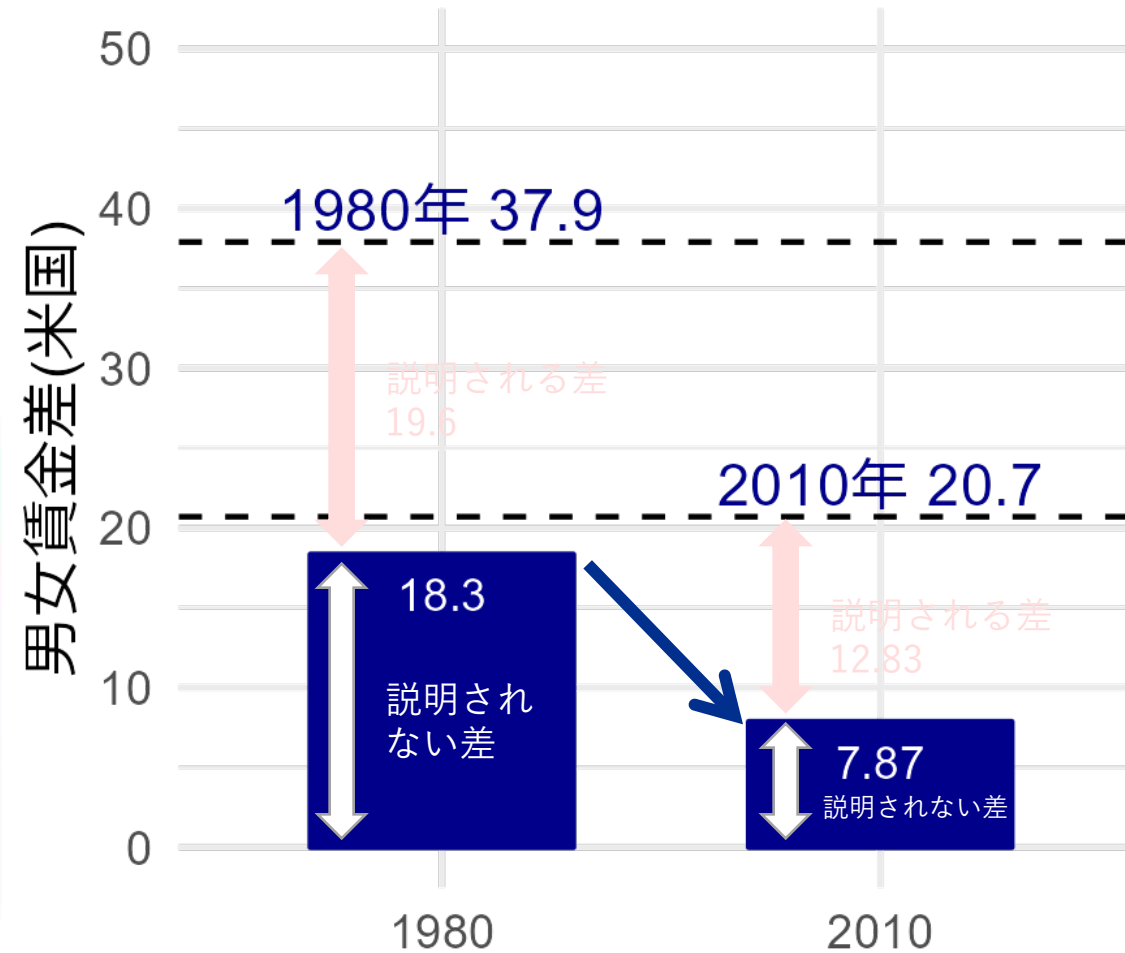


残されたのが「説明されない格差」

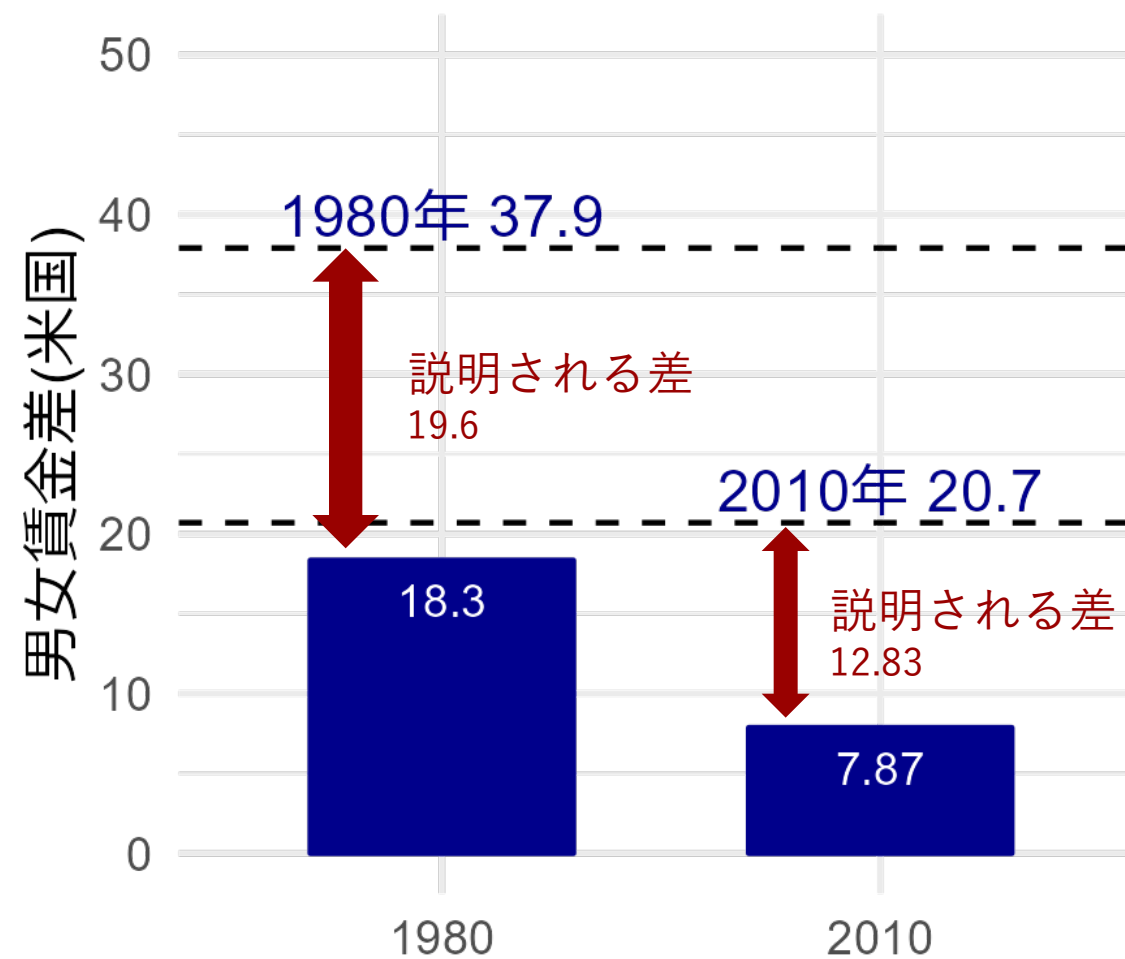




「説明されない差」は20世紀末にかけておおはばに縮小



## 「説明される差」の縮まりは緩慢



## 21世紀の男女賃金格差の本質 = 説明される差

- “あからさまな賃金差別は、みつけたらその都度つぶしていかなければならないもの。しかしいまや差別だけがすべてを物語るのではない” Claudia Goldin
- 「大いなる収斂」に最終章があるならば（＝もし、男女賃金格差がゼロに近づくならば/近づけたいと私たちが望むならば）、その鍵を握るのは「説明される差」が縮まるかどうかである。
- 「説明される差」が縮まる  $\approx$  仕事の機会・キャリアが性別によって決まらない社会



## 日本の現状

- 男女賃金差の半分強がまだ「説明されない差」 (原 2023)
  - 同じスキルを持ち同等な仕事をする男女が平等であることへの目配せは引き続き肝要
- 米国等の研究を参考にすると今後「説明される差」の重要度が増していくのではないかな。
  - ジェンダーギャップを数値化し定点観測を続けていくことは、日本の知的資本への投資

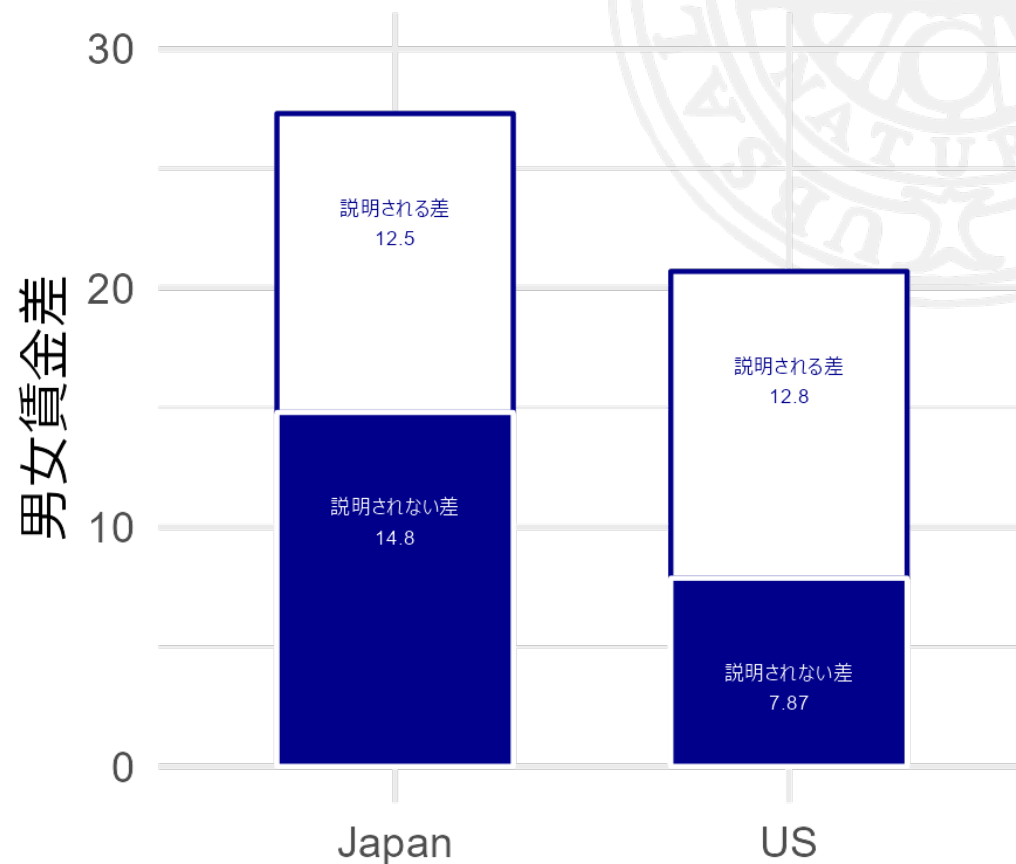
グラフ 奥山作成。

データ出典

米国 (2010年) : Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017) 推計。

日本 (2021年) : 原ひろみ(2023)「男女の賃金情報開示施策：女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の算出・公表に関する論点整理」RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-009

日米間で、データの取得年度や分析に使用されたデータの粒度、また分析方法が若干異なるため、厳密な比較ではないことに注意。



UPPSALA  
UNIVERSITET



なぜ現代経済学は「説明できる差」まで  
気にするのか



UPPSALA  
UNIVERSITET

説明されるジェンダーギャップは人材の適材不適所の証だから

Hsieh et al (2019)

米国の研究。

1960年-2010年の経済成長の20%～40%が、

労働市場におけるジェンダーギャップや人種のギャップを解消し、

効率的に人材を活用できるようになったことからきている、と試算。

Hsieh et al (2019) “The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth” *Econometrica*



UPPSALA  
UNIVERSITET



なぜ人材の適材不<sup>blue</sup>適所が起きているのか



UPPSALA  
UNIVERSITET





## 「貪欲な仕事」論 (Goldin 2014)

貪欲な仕事 Greedy job は時間という希少資源を貪欲にむさぼりつくす。

- 時間のプレッシャーがつよい
- 拘束時間が長い
- 対面の仕事が重視されている
- 仕事に裁量が少ない

しかし、そんな貪欲な仕事ほど高収入を得られているのが現代社会。

「時間予算」の大きい人ほど貪欲な仕事で活躍しやすい × 男女の「時間予算」の差

= 貪欲な職業ほど男女賃金格差は大きくなる



## 「貪欲な仕事」はとりわけ子育てと相性が悪い

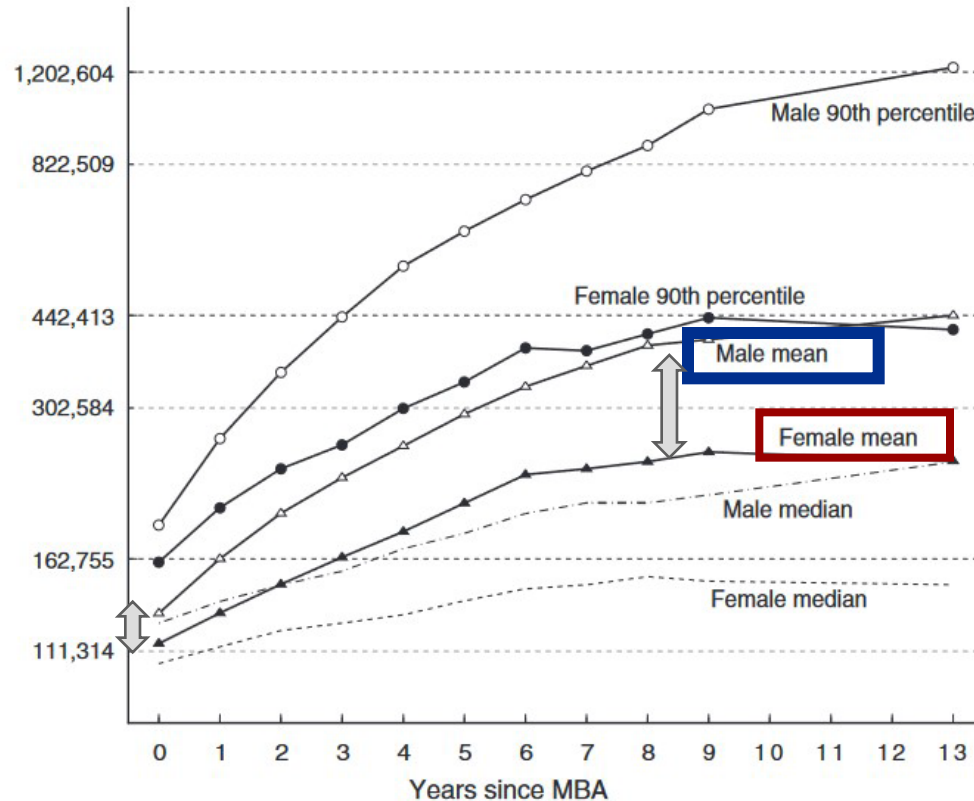
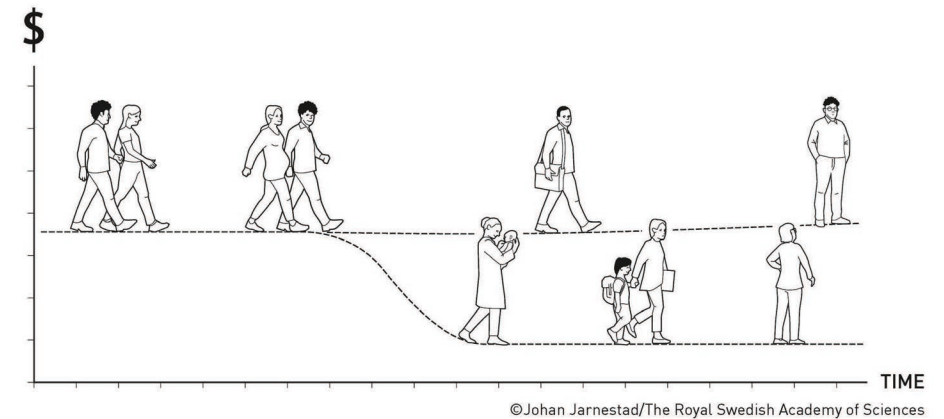


FIGURE 1. MALE AND FEMALE MEAN, MEDIAN, AND NINETIETH PERCENTILE ANNUAL SALARIES (2006 DOLLARS) BY YEARS SINCE MBA

Notes: Web Appendix Table A5 contains the data points for a selected group of years since MBA. Nominal earnings in each year are converted into real earnings in 2006 dollars using the Consumer Price Index for All Urban Consumers (CPI-U). The vertical axis uses a natural logarithm (ln) scale.



板挟みの中で、子育てを機に貪欲な仕事の一線からおりの女性は男性に比べて多い。  
→男女賃金差は生涯を通じて拡大していく

Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz. 2010. "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors." *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (3): 228-55.



## 貪欲な職業ほど男女賃金格差は大きい

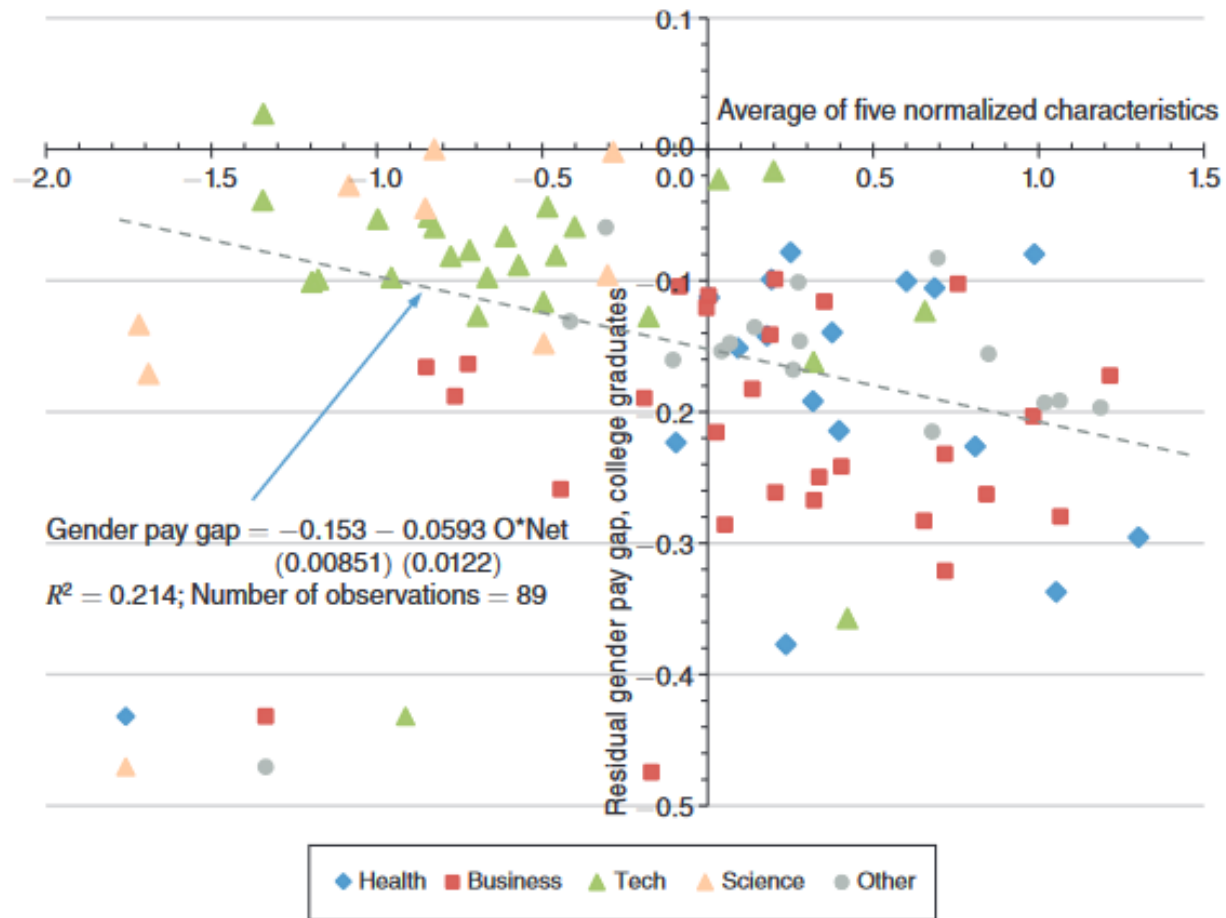


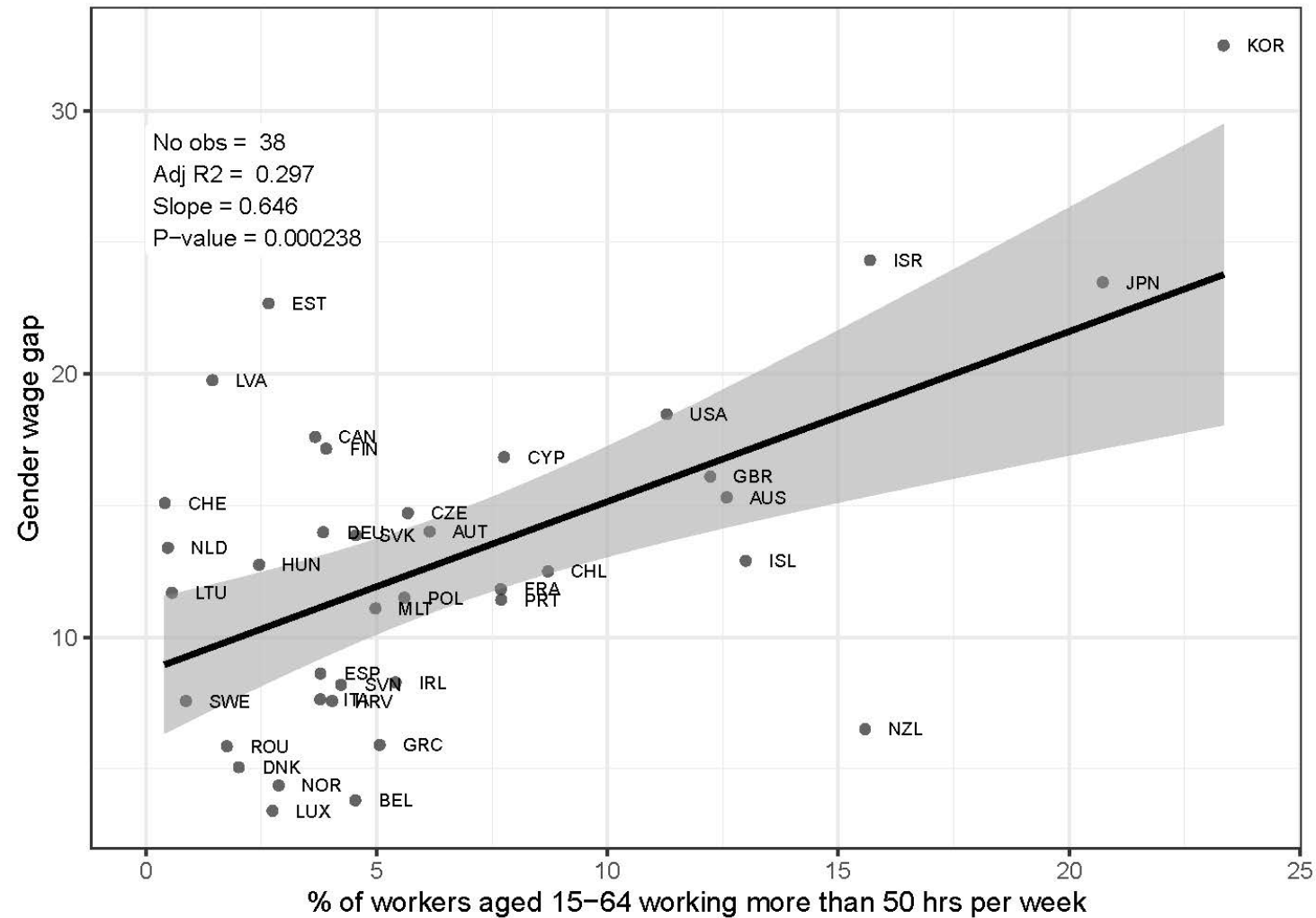
FIGURE 5. O\*NET CHARACTERISTICS AND THE RESIDUAL COLLEGE GENDER EARNINGS GAP BY OCCUPATION

出典 Goldin, C. (2014) "Grand Gender Convergence" *American Economic Review*



UPPSALA  
UNIVERSITET

貪欲な社会（長時間労働社会）であるほど男女賃金格差は大きい



出典:OECD Family Databaseに基づき奥山作成。データ年は各国で手に入る最新年。

# 新しい働き方をデザインできるか

これからのジェンダーギャップの解消 ≠ 女性が男性のように働くこと

さらなるジェンダー賃金ギャップ解消の鍵を握るのは働き方の再デザイン

生産性を落とさずに、仕事の「貪欲さ」を変えられるか？





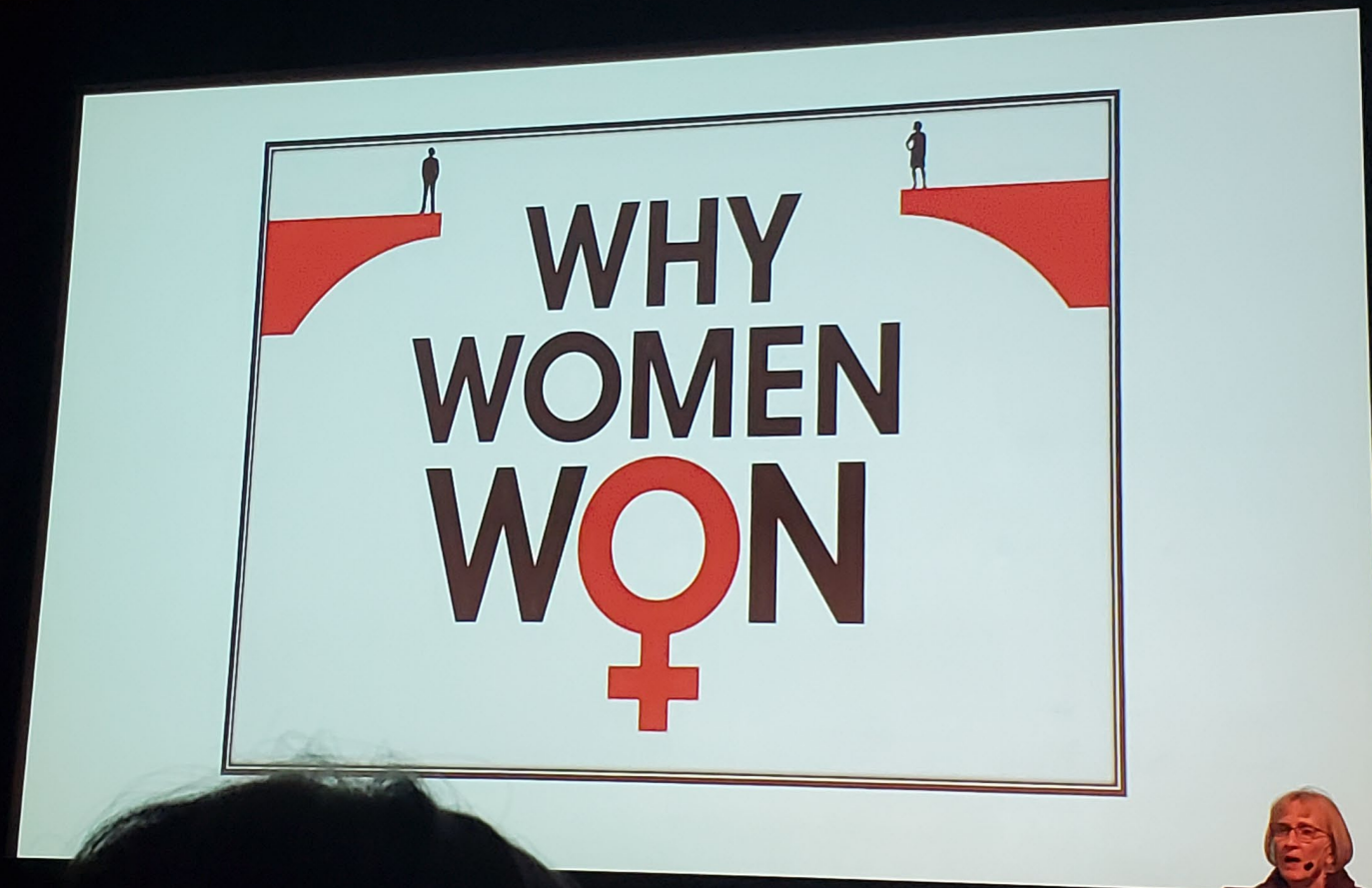
## 新しい働き方をデザインできるか --- アイディア

- 仕事を属人化させない仕組みづくり、ローテーション制やチーム制
  - 米国の薬剤師や獣医の例 (Goldin 2014)
- デジタルトランスフォーメーション (DX) でペーパーワークにかかる時間を削減
  - 生活保護申請システムのデジタル化 (スウェーデンの地方自治体、写真)
- 労働時間規制
  - カリフォルニア州の研修医 (Wasserman 2023)

業務内容や社会経済的環境によって処方箋は異なる。  
エビデンスの蓄積と共有が不可欠。







ノーベル賞受賞記念講演中のゴールディン先生（2023年12月11日至ストックホルム・経済博物館）写真: 奥山撮影。



誰がジェンダーギャップ解消を望んでいるのか  
(解消を望んでいるのは女性だけか?)





# いまの若い男性は昔の女性よりも、ジェンダー平等意識が強い（米国）

Figure 7: Would the US Be Better Governed If Women Were Politically More Active?

Part A: All individuals 20 to 34 years old

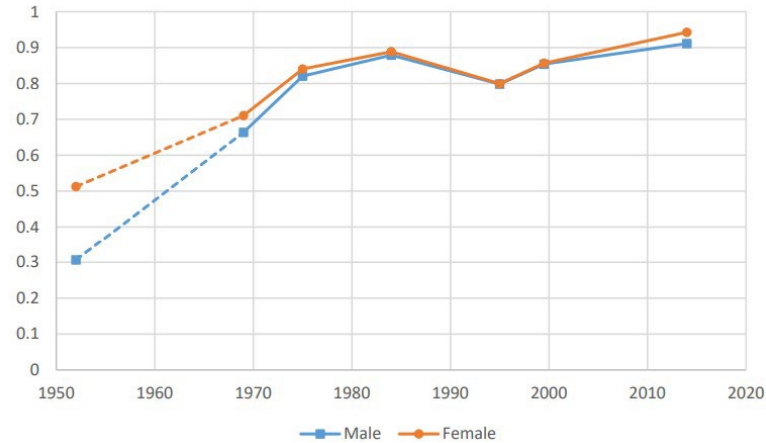


Figure 8: Would You Vote for a Woman President?

Part A: All individuals 20 to 34 years old

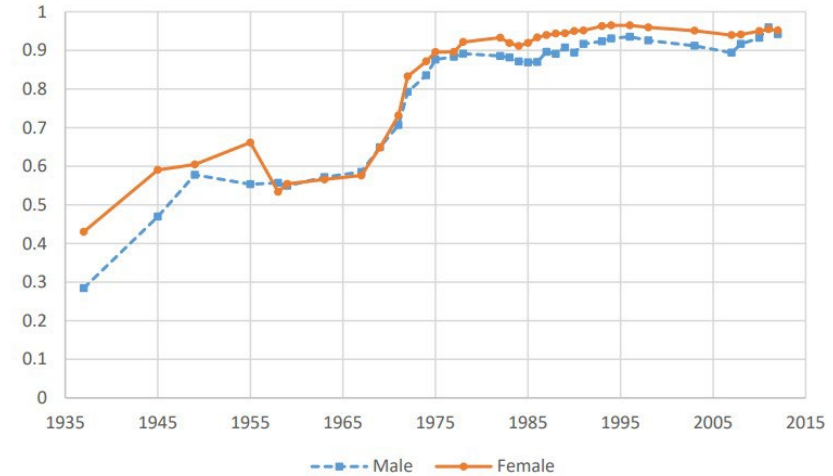


Figure 10: Grant Women an Equal Role

Part A: All individuals 20 to 34 years old

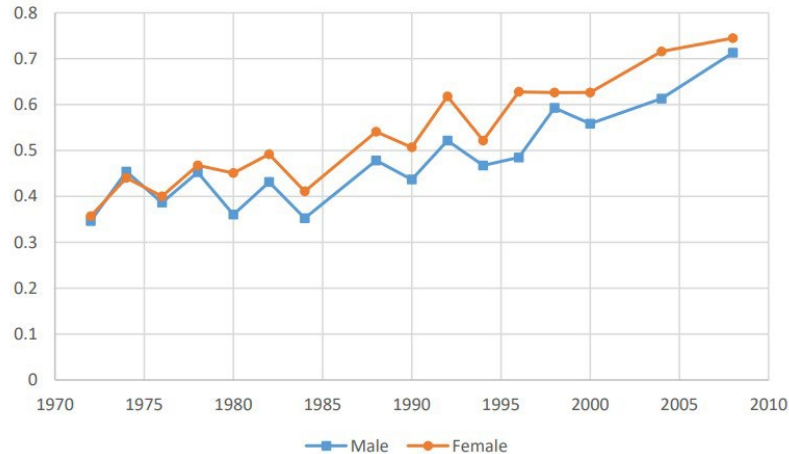


Figure 12: Do You Consider Yourself a Feminist?

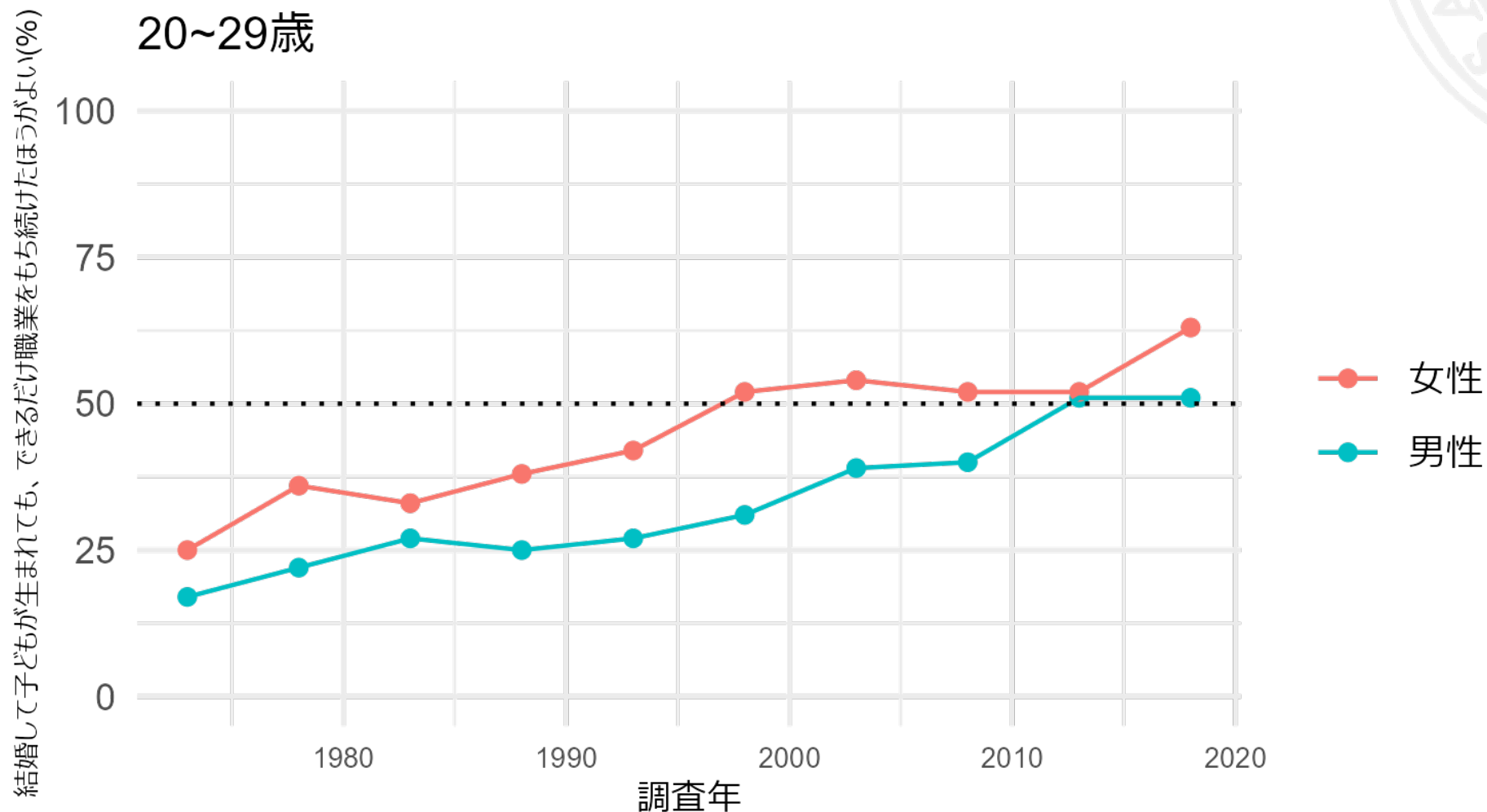
Part A: All individuals 20 to 34 years old



UPPSALA  
UNIVERSITET

いまの若い男性は昔の女性よりも、ジェンダー平等意識が強い(日本)

## 結婚した女性が職業をもち続けることについて 20~29歳

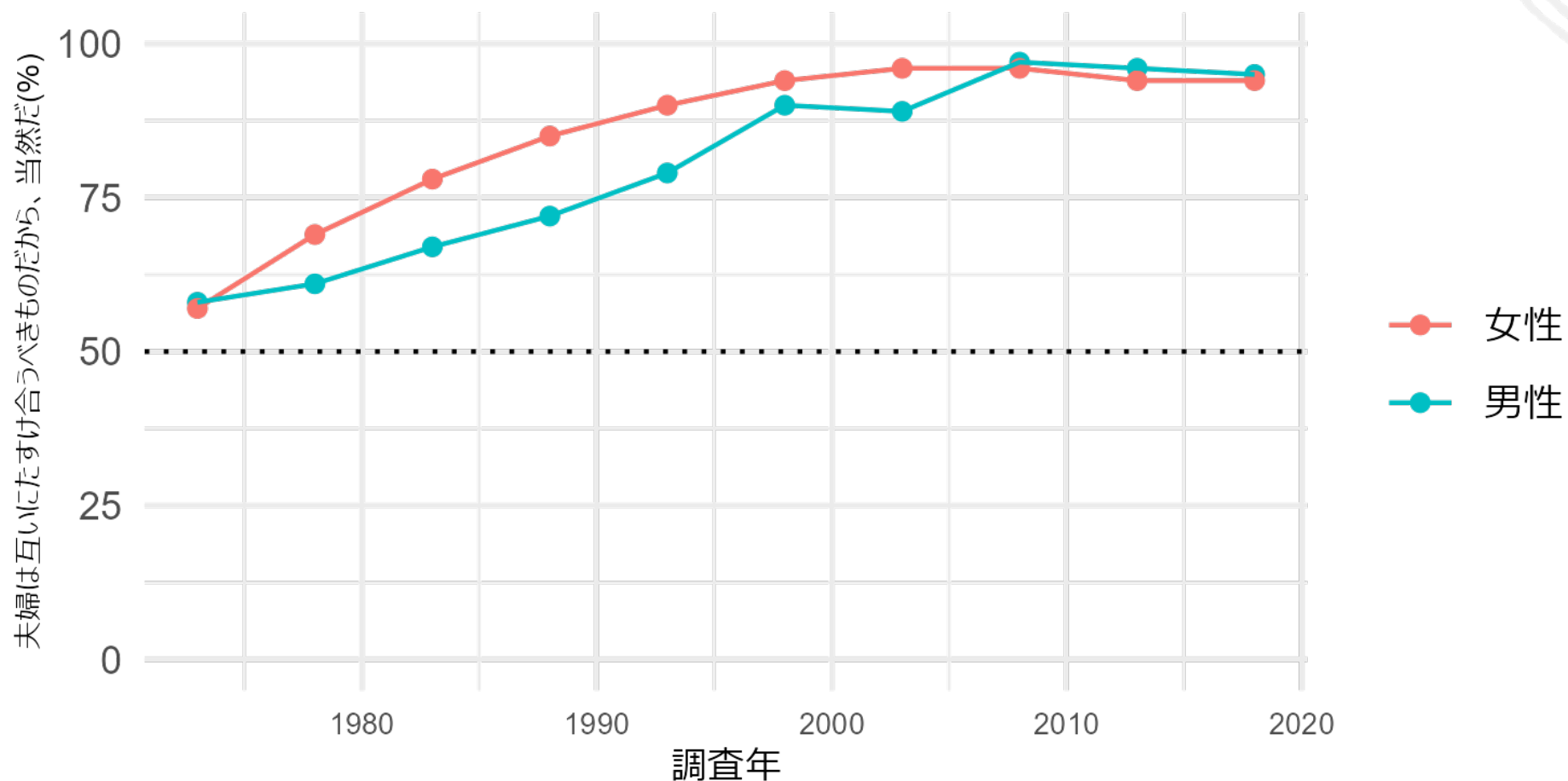


UPPSALA  
UNIVERSITET

出典:NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査1973年~2018年結果に基づき奥山作成

いまの若い男性は昔の女性よりも、ジェンダー平等意識が強い(日本)

## 父親が台所の手伝いや子どものおもりをするについて 20~29歳



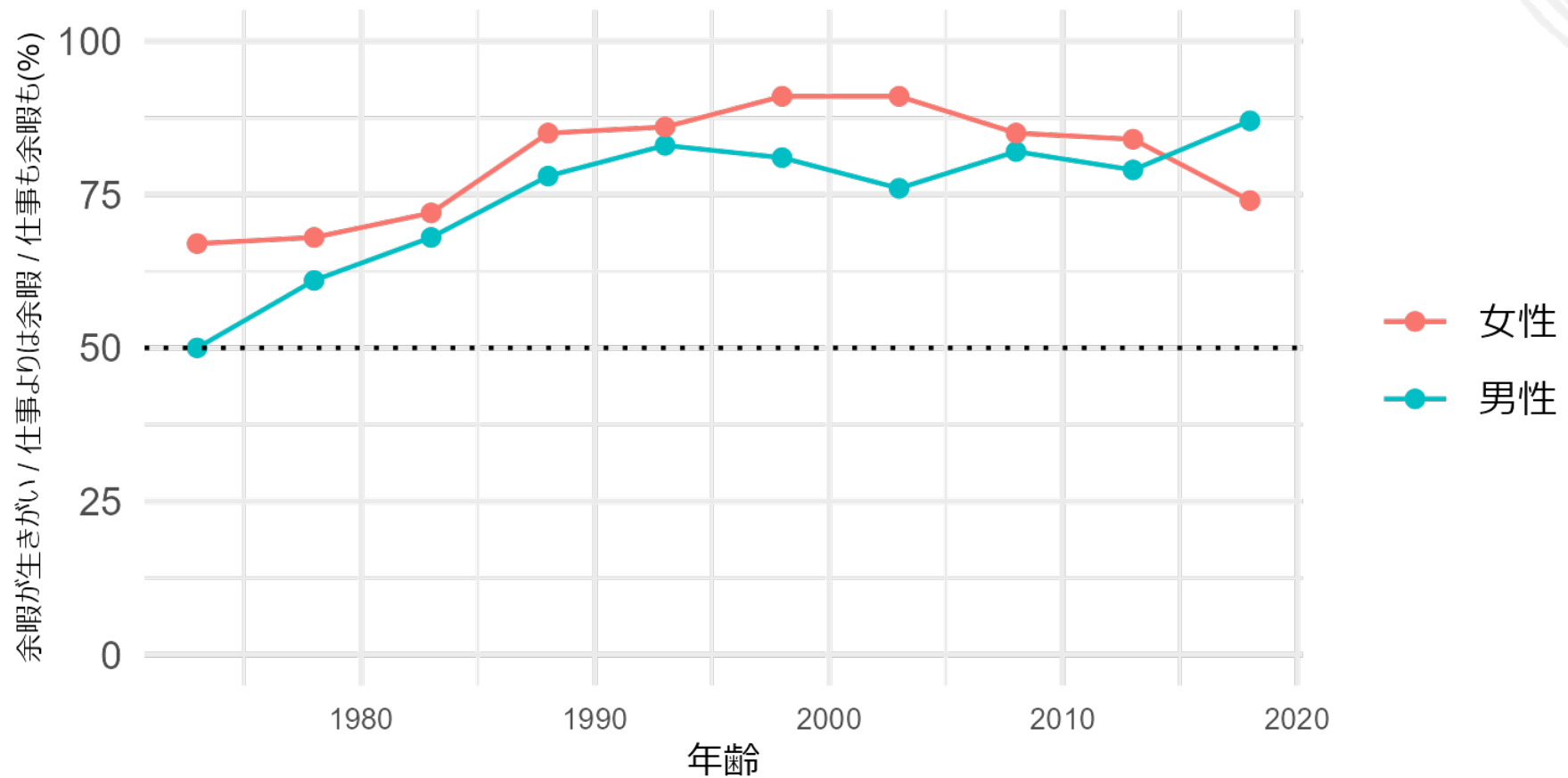
出典:NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査1973年~2018年結果に基づき奥山作成



UPPSALA  
UNIVERSITET

(参考)男女ともに余暇も大切にする傾向強まる

## 仕事と余暇のあり方について 20~29歳



UPPSALA  
UNIVERSITET

## ジェンダーギャップ解消は女性（だけ）のため？

「ジェンダー平等をめぐって男女が対立」は思い込み。

男女間の意識ギャップより、むしろ世代間の意識ギャップの方が大きい。

どの国でも、いまの若い男性は昔の女性よりも、ジェンダー平等意識が強い。

ジェンダー平等を創造すること（とりわけ「貪欲な仕事」の解消）は、若い世代にとって魅力的な社会を創造すること。未来への投資である。



## スウェーデン日刊紙 Dagens Nyheter 「今年の経済学賞は "女性の地位" がテーマではない」

**DAGENS NYHETER.** Nyheter Sverige Världen Ekonomi Kultur Sport Klimatet Ledare DN Debatt

EKONOMI | KOMMENTAR

### Carl Johan von Seth: Nej, årets Ekonomipris handlar inte om "kvinnors villkor"

Publicerad 2023-10-09



Claudia Goldins forskning spänner från den tidiga industrialiseringens textillfabriker till dagens konsultfirmor. Foto: Josh Reynolds

Årets pristagare Claudia Goldin har "verkligt hjälpt oss förstå hur arbetsmarknaden för kvinnor fungerar", enligt framstående manliga ekonomer.

Men det är inte sant.

“Den tidigare ekonomipristagaren Richard Thaler skrev i en kommentar på måndagen, ganska typiskt för en del manliga ekonomer, att Claudia Goldin ”verkligt har hjälpt oss förstå hur arbetsmarknaden för kvinnor fungerar”.

Det är faktiskt inte sant. Forskningen om ekonomisk jämställdhet handlar naturligtvis även om hur männens arbetsmarknad fungerar. Egentligen om hur hela den moderna ekonomin har vuxit fram.

**Om man förmår** att se det hela i ett ännu lite vidare perspektiv har Goldins forskning hjälpt till att förstå en av de allra djupaste och mest dramatiska samhällsförändringarna vi har sett de senaste hundra åren.

Inte ”kvinnors villkor”. Människans framsteg, snarare“.

(抄訳)

過去に経済学賞を受賞しているリチャード・セイラー氏は、月曜日の論評で、一部の男性経済学者にしては珍しく、クラウディア・ゴールドディンは「女性の労働市場がどのように機能しているかを理解するのに大いに役立った」と書いている。

しかしそれは違う。**男女の経済的平等に関する研究は、もちろん、男性の労働市場がどのように機能するかについての研究でもある。**実際、現代経済全体がどのように発展してきたかということなのだ。

さらに広い視野に立つと、ゴールドディンの研究は、過去100年間に私たちが目にした**最も深遠で劇的な社会変化**のひとつを理解するのに役立っている。単に「女性の地位向上」にとどまらない。むしろ「人類の進歩」といえるだろう。



UPPSALA  
UNIVERSITET