

男女賃金格差の開示義務化は何をもたらすか

小澤 彩子

昨夏、女性活躍推進法の省令改正により、男女の賃金差異を公表することが新たに義務付けられた。常用労働者が301人以上の事業主は、2022年7月以降の事業年度において、「正規」「非正規」「全ての労働者」ごとに男女の賃金差の割合について自社の状況を把握し、公表することが求められる。開示媒体は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のウェブサイトなどが想定されるが、今般、別途金融庁においても、有価証券報告書に男女賃金格差の項目を含むサステナビリティ関連開示の記載欄を新設することが予定されている。開示を通じ、格差是正に向けた企業の取り組みが期待される。

それでは企業は、どのような点に留意し、取り組みを進めるべきだろうか。労働経済学の研究では、人的資本投資に性差が生じるメカニズムや、使用者の嗜好による差別¹の存在を支持する結果が確認されている（Kawaguchi, 2007；佐野, 2005等）。企業においては場当たりの開示対応にとどまるのではなく、これまで明らかにされたメカニズムや論点を踏まえながら、効率性と公正性の観点から丁寧に分析を行い、投資家や従業員などを含むステークホルダーに向けて、自社の状況や数値の背景を明確に説明していくことが重要だ。

例えば、雇用区分や役職といった合理的かつ観察できる要因によって格差が説明できる場合にも、その背後にはHara（2018）等で指摘されているように「ガラスの天井（Glass ceiling）」「床への張りつき（Sticky floor）」などといった言葉に表される嗜好・差別が影響している可能性があるし、さらにその背景には、統計的差別²を背景とした採用・教育訓練投資などにおける性差が存在するかもしれない。格差是正に向けては、単純に男女の賃金差を開示するのみならず、その背景要因に関する一歩踏み込んだ分析・議論が求められるべき

であろう。

また近年、出産後の女性の賃金が下落する“Child penalty / Motherhood wage penalty”³の存在にも改めて注目が高まっており（Kleven, Landais, Posch, Steinhauer and Zweimuller, 2019；Kleven, Landais and Sogaard, 2019等）、日本においても古村（2022）がその存在を確認している。「女性の活躍推進」が打ち出され、多くの職場において、出産後も無理なく働き続けることのできる環境づくりが進んでいるが、その一方で、両立を支援する手段としての育児休業の取得や長時間労働の免除などが、昇進・昇給において不利に働いていないかどうか⁴についても、改めて振り返ることが一歩先の対応に向けては必要だ。

一方、開示にあたっての留意点もある。デンマークの事例を対象とした最近の研究によれば、男女賃金格差の開示義務化が思わぬ結果をもたらしたことが確認されている。具体的には、男女賃金格差は縮まったものの、それは女性の賃金が上昇したというよりも、むしろ主に男性の賃金の伸びが縮小したことによることが明らかになっている（Benedesen, Simintzi, Tsoutsoura and Wolfenzon, 2022）。企業側が開示義務化を理由として男性の賃金抑制を行った可能性も考えられ、結果として全体での平均賃金の低下も招いたことが指摘されている。日本でも今後同様のことが起こらないよう注視が必要だ。

経済の活性化・好循環にむけたドライバーとしての賃金動向に注目が集まる中、指標としての男女賃金格差是正を追い求めるあまり、生産性や賃金水準が下がってしまえば本末転倒である。開示によって「見える化」が進むことはもちろん大事だが、それ以上に、数字の裏側にある本質的な課題は何かを明らかにしたうえで、企業がいかに「人的資本経営」を推進し、生産性の上昇や企業評価に結び付けられるかが重要である。開

示を契機としたステークホルダーとの対話を通じ、企業価値創造に向けた企業側の本気度こそが問われていくべきであろう。

(参考文献)

- Becker, G. (1971) 'The Economics of Discrimination,' 2nd Edition, University of Chicago Press.
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M. and Wolfenzon, D. (2022) "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?," *The Journal of Finance*, 77(4), pp.2051-2091.
- Hara, H. (2018) "The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan: Within- and Between-Establishment Effects," *Labour Economics*, 53, pp. 213-229.
- Icardi, R., Hägglund, A. E., and Fernández-Salgado, M. (2022) "Fatherhood and wage inequality in Britain, Finland, and Germany," *Journal of Marriage and Family*, 84(1), pp.273-290.
- Kato, T., Kawaguchi, D., & Owan, H. (2013) "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm (Revised)," *RIETI Discussion Paper Series*, 13-E-038.
- Kawaguchi, D. (2007) "A market test for sex discrimination: Evidence from Japanese firm-level panel data," *International Journal of Industrial Organization*, 25(3), pp.441-460.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., and Zweimüller, J. (2019) "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations," *AEA Papers and Proceedings*, 109, pp. 122-26.
- Kleven, H., Landais, C., and Sogaard, J. E. (2019) "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp.181-209.
- Mari, G. (2019) "Is There a Fatherhood Wage Premium? A Reassessment in Societies with Strong Male-Breadwinner Legacies," *Journal of Marriage and Family*, 81(5), pp.1033-1052.
- Phelps, E. S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, 62(4), pp. 659-661.
- 川口章(2005)「結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか」, 日本労働研究雑誌, 535, 42-55 頁.
- 古村典洋(2022)「チャイルドペナルティとジェンダーギャップ」財務省財務総合政策研究所「仕事・働き方・賃金に関する研究会:一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて」報告書」第3章, 42-56 頁.

ⁱ ノーベル経済学賞受賞者である Becker (1971) は、労働市場において差別的嗜好に伴い発生する心理的なコストを、「差別係数」という形でモデルに組み込み、理論化した。これに基づけば、仮に雇用主が女性に対して差別的嗜好を有している場合、女性を雇うことに伴うコストは、賃金にこの差別係数を足したものと解釈することができる。すなわち、仮に限界生産性が等しい場合であっても、その差別係数の分だけ、男女間の賃金格差が発生する。(なお、ここでの「差別」は、いわゆる社会的な差別を指すのではなく、男女が同じ人的資本量を有しているにもかかわらず、性別などの属性の違いにより、異なる取り扱いを受けることを指す。)

ⁱⁱ 統計的差別理論(Phelps, 1972)によれば、労働者の生産性や行動などに関して情報の非対称性が存在する場合、雇用主は労働者が属するグループの統計的(経験的)証拠に基づいてその予測・評価を行う。このとき、仮に「女性は男性よりも生産性が低く、勤続年数が短い」といった違いがあることを企業が信じている場合には、男性を優先的に採用・昇級させたり、人的資本投資の機会を多く設けたりすることが(その信念が正しい場合には)合理的となる。

ⁱⁱⁱ 一方、結婚したり子供がいたりする男性に収入上昇の効果があるという「Marriage bonus」あるいは「Fatherhood wage bonus/premium」の議論も存在する。父親であること自体が本当に賃金プレミアムをもたらしているかについては、近年慎重な見方もなされているが(Mari, G., 2019; Icardi, Hägglund and Fernández-Salgado, 2021 等)、日本では川口(2005)等において同様の効果が確認されている。

^{iv} これに関連し、日本の製造業企業1社の人事データを用いて分析を行った Kato, Kawaguchi and Owan (2013) は、結婚や出産に伴って女性に収入の減少がみられることを確認したうえで、長時間労働が昇進確率を高めるという関係が、女性にのみ成立していることを明らかにしている。すなわち、(ここでの分析はサンプルが特定の1社に限定されているため、本結果を用いて一般化できないことに留意が必要だが、)長時間労働を行うことが昇進の条件かつ「シグナル」になっている可能性がある。