



日本におけるグループ内・グループ間賃金格差の研究 ータスク・アプローチによる検証

前田, 一樹

(Degree)

博士 (経済学)

(Date of Degree)

2021-03-25

(Date of Publication)

2023-03-25

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第7982号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1007982>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



論文内容の要旨

氏名 前田 一樹
専攻 経済学

論文題目

日本におけるグループ内・グループ間賃金格差の研究
—タスク・アプローチによる検証

要旨

本稿は、性別や学歴、雇用形態といった労働者の属性に基づく賃金格差に焦点を当て、従来の研究が注目してきたスキルのみならず、労働者が仕事で遂行する職務（タスク）の差異の視点から検証することを目的とする。

まず、第1章では、近年の賃金や雇用にみられる二極化傾向を説明する有力なアプローチとして、「タスク・アプローチ」の概念と実証結果を概観した。タスク・アプローチは、生産活動の基本単位を仕事に求められる複数次元のタスク（業務、課業）に求める点に特徴がある。タスクはその特性に応じていくつかに分類されるが、近年の研究における最も大まかな分類は、抽象的な問題解決や対人コミュニケーションが必要とされる抽象的タスク、繰り返し作業が必要とされる定型的タスク、そして、乗り物の操縦や空間認識能力が必要とされる手仕事タスクの3分類であり、各職業はこれらの3つのタスクの束として捉えられている。技術進歩は、特定のタスクの代替と残されたタスクの補完を通じて、職業の盛衰と労働者間の賃金格差を規定する。2000年代以降の日本を含む先進諸国の研究では、ICTによる技術進歩が、定型的タスクを代替し、抽象的タスクを補完することを通じて、特に賃金の中位の職業の相対的なシェアや賃金低下を招いたことが明らかにされてきた。さらに近年では、男女間や大学の専攻間といった、様々な労働者グループ間の格差に応用され、各タスクへの労働者の割当（または選別）の変化とその規定要因の検証が進められている。最後に、今後の研究課題として、同一職業内

のタスクの変化という *Intensive margin*，ならびに同一職業内の個人間のタスクの異質性の考慮が求められることを指摘した。

第2章では，日本における学部間の賃金格差に注目をした．これまでの学歴内賃金格差の研究では，大学の学部を理系・文系と二分法の視点から検証が行われてきた．本論文では，大卒労働者内の賃金格差に焦点を当て，1995年から2005年の学部間賃金格差の変化と，学部によって形成されるスキルや能力の差が格差の変動に与える影響を検証した．その結果は次のように要約される．

第1に，日本における学部間賃金格差は，1995年から2005年の期間に344.0%の大幅な上昇傾向にあることが明らかになった．

第2に，各学部で一般的に就く職業に基づくタスク指標を学部で身につけるスキルの代理指標として，学部間賃金格差の変化について要因分解を行った．その結果，抽象的タスクに対する要因と個人の異質性などの残差の要因が，学部間賃金格差の拡大を説明する要因であることが示された．

第3に，賃金の分散分解によれば，1995年から2005年の期間で学部間賃金格差が87.55%高まり，そのうち，抽象的タスクに対する需要の変化の寄与度が84.52%で最も大きな影響を与えている．また，定型的タスクに対する需要の変化は-24.96%と減少傾向にある一方で，手仕事タスクに対する需要の変化は-0.63%とほぼ一定である．

このように，本章では，理系・文系という視点からの研究では示されてこなかった，具体的な学部間格差拡大の要因を明らかにした．本章の結果によれば，賃金分布のうち，抽象的タスクを高分位，定型的タスクを中分位，手仕事タスクを低分位とすると，手仕事タスクに対する需要の変化よりも，定型的タスクに対する需要の減少の方が大きい．つまり，Autor et al. (2003)をはじめとする多くのタスクに関する文献で主張される賃金やタスクの二極化が，日本の大卒労働者内においても確認された．これらの原因として考えられるのは，1995年以降のICT導入である．定型的タスクはICTの普及により，そのタスクを行う労働者の需要を減少させる．その一方で，抽象的タスクはICTの導入により，そのタスクを行う労働者に対する需要を高めるためである．また，このような分析結果から，大学などの高等教育機関や職業

訓練を通じて、分析や推論・コミュニケーション能力を習得する事が重要であるという政策的含意を得た。

第3章では、独自調査によって収集した労働者個人レベルのタスク情報を用い、タスク強度の男女差と、それに基づく男女間賃金格差を分析した。

日本では、1980年代後半から2000年代にかけて男女間賃金格差は縮小傾向にあったことが示されているが、依然として他のOECD諸国よりも男女間格差が大きいのが現状である。

持続的に存在する男女間賃金格差の要因を巡って、これまでに様々な検証が進められている。Becker (1964) の人的資本理論に従えば、男女の賃金格差は、一義的には学校教育や企業内訓練を通じて蓄積した人的資本量の性差に起因する。その上でなお、同じ人的資本量を持つと考えられる男女間に賃金格差が存在する場合には、使用者の嗜好による差別 (Becker 1971) や、企業による統計的差別 (Phelps 1972) といった、労働需要側による女性差別の存在が疑われる。そのため実証的には、実際に観察される男女間賃金格差のうち、人的資本量の男女差といった経済合理的に説明される格差がどの程度であり、また説明できない格差がどの程度であるのかについて、要因分解の手法を用いた検証が積み重ねられている。これらの結果によれば、日本の労働市場では、特に勤続年数が賃金に与える効果の男女差が賃金格差に及ぼす影響が大きいとされている (阿部 2005, Miyoshi 2008, 野崎 2010)。このことは、同様に勤続を重ねた男女の間になぜ賃金差が生じているのかを、具体的に明らかにすることの重要性を示唆する。

こうした説明できない男女間賃金格差というブラックボックスを明らかにするために、近年、賃金決定に係わる企業内部のより詳細な情報を用いた格差の要因の検証が進められている。これらの研究は、男女間賃金格差の源泉として男女が担う仕事やキャリアの違いを示唆している。しかし、これまでのところ、こうした観点に基づく研究はいくつかの企業のケーススタディによっており、結果の普遍性については留意が必要であること、さらに、担当する仕事の内容を記述的に検討しており、賃金に結びつく職務内容を定量的に評価できていないという点に課題を残している。

そこで本章は、個人が仕事において遂行する職務内容を定量化したうえで、

職務内容の男女差を計測するとともに、職務内容の差が男女間賃金格差に及ぼす影響を検証することを目的とする。具体的に、本章では個人が仕事で行う最小単位の行為や動作である「タスク」に注目する。男女間賃金格差の文脈において、ドイツにおける職業別のタスクデータを用いた研究により、新技術と補完的で賃金上昇率も高い抽象的タスクの強度が高い職業に女性が進出することで、男女間賃金格差が縮小したと報告する研究が現れている

(Black and Spitz-Oener 2010)。

既存研究に対する本章の貢献は次の2点にある。第1は、本研究では労働需要サイドの観点から導き出されたタスク概念を用いて、職務内容の男女差を検証する点である。従来、男女の職務内容の差異は、男女で就く職業が異なるという職業分離の観点から、あるいは企業内の配置部門の差異という職域分離の観点から定性的に検証されている。それらに対して、本章では労働需要や賃金決定に係わる職務内容の量的尺度として様々なタスクの強度を用いることで、職業や職務の名称ではなく、職務内容の特性そのものを定量的に分析する。第2は、アメリカの職務分析ツールであるO*NETに準拠したタスク情報を労働者個人単位で収集した独自のアンケート調査に基づいて、職業間のみならず職業内にも存在しうる、男女間のタスク分布の差異を検証する点である。本来、タスクは様々な職業の職務分析に用いられる概念であるため、実証的にも職業別のタスク強度が利用されている。これは労働者の属性に係わらず、同じ職業の労働者はすべて同じタスクを実行しているという強い仮定をおいていること意味する。しかしながら、個人レベルのタスク情報を用いた近年の研究によれば、同じ職業であってもタスクの特性やその強度は労働者個人やグループ毎に異なっており、各タスクの構成の個人間や労働者グループ間の差異と変化が、個人間賃金格差の特徴と動向を決定づけることが明らかにされつつある (Autor and Handel 2013, Black and Spitz-Oener 2010)。本研究では、同じ職業に就く男女の間でも、タスクの特性や強度が異なるかどうか、そしてその差異が賃金格差に及ぼす影響を検証する。

分析の結果、仕事におけるタスク強度には男女差があり、とくに男性は女性に比べて抽象的タスクの強度が大きいこと、そして抽象的タスクの差が男

女間賃金格差の要因となっていることが明らかとなった。この結果から、企業内における抽象的タスクへの割当の男女差を改善することで、男女間の賃金格差を縮小させることが示唆された。また、定型的タスクや手仕事タスクは賃金格差の重要な要因ではないこともわかった。加えて、同じ職業に就く男性・女性といった同一属性内においても、タスク強度の違いは賃金に影響しており、属性内賃金格差を発生させている可能性が示唆された。

第4章では、独自調査によって収集した労働者個人レベルのタスク情報を用い、タスク強度の雇用形態差と、それに基づく雇用形態間賃金格差を分析した。

過去数十年にわたる日本の労働市場における大きな変化の一つが、企業に雇用される労働者の雇用形態の多様化である。総務省統計局「労働力調査」（特別調査および詳細集計）によると、勤め先において、一般職員や正社員などと呼ばれる「正規の職員・従業員」（以下、正規雇用という）は、バブル経済の崩壊後の1990年代初頭から10年余りにわたって減少したのちに横ばいとなり、近年は3000万人程度と1980年代後半と同程度の水準で推移している。これに対して、勤め先においてパートタイマーやアルバイトと呼ばれる人（パート・アルバイト）や、嘱託職員などと呼ばれる人（嘱託）、契約社員や労働者派遣事業所の派遣社員は総称して「非正規の職員・従業員」（以下、非正規雇用という）と呼ばれる。こうした呼称上の非正規雇用の雇用者数は、1980年代半ば以降の35年間で、650万人から2100万人余りまで約3.5倍に増加し、今や雇用者の4割を占めるようになっている。

もとより、労働者の雇用形態を、企業や労働者といった労働市場の参加者の動機やそれを律する法制度の中に位置づけるためには、労働時間の長短や労働契約期間の有無、あるいは直接・間接雇用といった客観的な定義が必要になる。事実、大陸欧州諸国をはじめとする一部の先進諸国では、有期雇用の増大と、有期と無期との処遇格差という問題を受けて、労働契約期間に基づく雇用形態区分が重視され、政策対応が議論されている。他方、日本のこれまでの研究は、増加している非正規雇用は、必ずしも有期雇用に限定されないことを明らかにしている（Kambayashi and Kato 2012）。さらに、労働契約期間や労働時間、勤め先の呼称などの様々な定義を比較した場合に、正

規雇用と非正規雇用という呼称の差異に基づく賃金格差の存在が強調されるとともに、こうした呼称区分が、企業における訓練機会の有無や計画的な雇用管理とも強く相関することが明らかにされている(川口・神林・原 2015)。このことは、日本では呼称に基づく雇用形態が、企業内の労働市場の慣行、すなわち職場における職務配置や処遇をはじめとする企業の人的資源管理の実態と密接に関わることを示唆している。

翻って、人的資源管理分野の研究では、パート・アルバイトや契約社員、派遣社員といった企業における雇用区分の多元化を受けて、企業のケーススタディや事業所アンケート調査などに基づき、非正規雇用比率の拡大要因という量的側面のみならず、様々なタイプの非正規雇用が担当する仕事のレベルという、質的側面に注目した研究が多く現れている(佐藤・佐野・原 2003, 佐野 2000; 2002, 島貫 2007; 2011, 仁田 2008, 平野 2009 など)。ただし、これらの研究では、明示的であれ暗黙であれ、企業に必要な人材を、人材の企業特殊性や戦略的重要性といった観点から区分した上で最適な人材活用を考察する「人材のポートフォリオ」が議論のベースとなっており、生産活動に必要な具体的な知識やスキルに関連づけて業務を捉える視点が乏しいという課題が残されている。

そこで本章では、呼称区分に基づく正規雇用と非正規雇用の格差に焦点を当て、個人が仕事において遂行する職務内容を定量化したうえで、職務内容の雇用形態間の差異を測定するとともに、職務内容の差が雇用形態間の賃金格差に及ぼす影響を検証する。具体的には、本章では個人が仕事で行う最小単位の行為や動作である「タスク」に注目する。近年の研究では、こうしたタスクの特徴や強度は、労働者の性別や人種、言語の違いといった個人属性によって異なるとともに、属性別の労働者グループの間のタスク強度の格差は、グループ間の賃金格差と関係することが明らかにされている(Autor and Handel 2013)。本研究においても、こうした3種類のタスク指標を用いて、タスク強度の正規・非正規間の差異を明らかにするとともに、それが雇用形態間の賃金格差に及ぼす影響を検証する。

分析の結果、仕事におけるタスク強度には雇用形態差があり、とくに正規雇用労働者は非正規雇用労働者に比べて抽象的タスクの強度が大きいこと、

そして抽象的タスクの差が雇用形態間賃金格差の要因となっていることが明らかとなった。この結果から、企業内における抽象的タスクへの割当の雇用形態差を改善することで、雇用形態間の賃金格差を縮小させることが示唆された。また、定型的タスクや手仕事タスクは賃金格差の重要な要因ではないこともわかった。