2020年度助成分

■研究課題名

新型コロナウィルス感染症で生じた新しい社会における子育て とキャリア形成の両立に関する実証分析

研究代表者:

足立泰美 (甲南大学経済学部·教授)

共同研究者:

北村智紀(武蔵大学経済学部・教授)

実施期間:2020年10月1日~2023年3月31日

【研究の概要】

本研究は、2022 年 12 月にインターネット上で予備調査および本調査を実施し、コロナ禍 におけるテレワーク経験がその後の仕事の効率性と仕事への挑戦、仕事の成果と収入への影 響を分析した。既存研究によれば、仕事のスキルが高い者は、コロナ禍におけるテレワーク を実施する傾向が高く、さらにテレワークにより仕事の効率性や収入をさらに高めることが 可能であった。一方で、仕事のスキルが低い者は、テレワークが実施できず、テレワークに より仕事の効率性や収入を高められていない(Bonacini et al. 2021)。このことは、テレワー クの実施と仕事の効率性・成果に内生性の疑いがあることを示唆している。そこで本研究の 分析では、伝統的な分析手法に加えて、テレワークの実施に内生性があることを考慮するた めに、操作変数法を利用した推計を行った。分析の結果、伝統的な分析手法ではテレワーク 経験と仕事の効率性・成果の関係は過小評価される傾向があった。一方で、操作変数を利用 した分析では、テレワーク経験は主観的な仕事の効率性を改善し、挑戦できる仕事が増えた とする仕事に前向きな状況を作りだしているものの、実際の仕事上の成果や収入には結びつ いていないことが明らかとなった。このような仕事の効率性が高まったが、成果には結びつ いていないことを解釈すると、テレワークにより、通勤時間や実りのない会議が減少するこ となどから、一定の成果をだすための、仕事のかかる時間は減少したものと考えられる。こ の節約した時間を別の仕事に充てれば、仕事上の成果を高め、収入を増やすことが可能であ るはずだが、実際にはこのようなことは起こっておらず、その分、家庭や余暇に時間を使っ たと解釈できる。この点について、既存研究ではテレワークによりワークラーフバランスが 改善する効果や家計内の役割が変わることが指摘されている (Putri, et al., 2021; Reichelt et al., 2020)。したがって、わが国でもテレワーク経験は、仕事上の成果を改善する効果よりは、 ワークラーフバランスを改善するために利用するとすれば、効果がある可能性がある。以上 の結果について、2023 年 5 月 27 日 28 日に開催された第 23 回大会日本経済学会にて、「コロ ナ禍におけるテレワーク経験が仕事効率性や成果の改善に与える影響」をテーマに本研究の

報告を行った。今後、学会発表において得られた知見をもとに、「女性が輝く社会の実現」に向けて、雇用と子育ての両立に繋がる詳細の分析を実施し、論文の公表を目指す予定である。

■研究課題名

企業のグローバル化と性別賃金格差

研究代表者:

共同研究者:

Theresa Greaney (ハワイ大学経済学部・准教授)

実施期間:2020年10月1日~2023年9月30日

【研究の概要】

日本は女性の労働参加率を改善し、現在では OECD 平均を 5 ポイント以上上回っているが、ジェンダーに基づく所得格差の是正にはそれほど成功していない。日本の生の男女間所得格差は 24.5% で、2017 年の OECD 平均の 13.2% をはるかに上回っている。日本より男女間所得格差が大きいと報告したのは、韓国(34.6%)とエストニア(28.3%)だけである。貿易や海外直接投資といった国際的な活動は、その国の男女間の所得格差に影響を与える可能性がある。我々は、日本の男女間賃金格差が輸出や多国籍活動によってどのような影響を受ける可能性があるのかを探った。輸出や FDI の流出・流入を通じて海外市場や海外のジェンダー規範にさらされることは、男性労働者と女性労働者に異なる影響を与える可能性がある。

我々は、国際的な経済活動とジェンダー賃金格差(gender wage gaps, GWG)との潜在的 な関係を、日本の雇用者 - 被雇用者データを用いて調査した。本研究では、Mincer (1974) の賃金方程式を推定するために、通常の最小二乗法(OLS)と分位回帰(QR, quantile regression)の両方を用いた。OLSを用いて賃金プレミアムを推定した後、QRを用いて賃 金分布の特定のパーセンタイルにおける賃金プレミアムを推定し、これらのプレミアムが賃 金の範囲によって異なるかどうかを検証した。分析の結果、輸出や多国籍企業活動が男女間 賃金格差の縮小に関連するという証拠が得られた。輸出も海外投資も行わない国内企業(す なわち純粋国内企業)が最も大きなジェンダー賃金格差を報告し、次いで日系多国籍企業、 海外投資を行わない国内輸出企業、そして最後に外資系多国籍企業が続く。また、外資系多 国籍企業を参入形態別に分類し、グリーンフィールド投資によって設立された外資系多国籍 企業は、M&A によって設立された外資系多国籍企業よりも賃金面で国内企業のみから乖離 していることを確認した。グリーンフィールド生まれの外資系多国籍企業は、企業類型の中 で最もジェンダー賃金格差が小さく、ジェンダー中立賃金プレミアムが大きい。グリーン フィールド生まれの外資系多国籍企業における推定ジェンダー賃金格差は、純粋国内企業の 26.8%よりもほぼ 12%ポイント低い。分析の結果は、Greaney and Tanaka. (2021) に取りま とめた。

Greaney, T. M., & Tanaka, A. (2021). Foreign ownership, exporting and gender wage gaps: Evidence from Japanese Linked Employer-Employee Data. *Journal of the Japanese and International Economies*, 61, 101151.