

男女間賃金格差の要因分解手法の意義と内在的限界

杉橋, やよい / SUGIHASHI, Yayoi

(出版者 / Publisher)

法政大学経済学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

経済志林 / 経済志林

(巻 / Volume)

76

(号 / Number)

4

(開始ページ / Start Page)

53

(終了ページ / End Page)

79

(発行年 / Year)

2009-03-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003972>

男女間賃金格差の要因分解手法の 意義と内在的限界

杉 橋 やよい

1. はじめに

本稿の課題は、男女間賃金格差の要因分解の代表的な手法である「ブリンダー・ワハカ分解手法」の積極的意義とともにその内在的限界を示すことである。

ここで、ブリンダー・ワハカ分解手法 (Blinder-Oaxaca Decomposition Technique)⁽¹⁾ とは、人的資本論に基づいて定式化された賃金関数を用いて、賃金格差を、個人属性の差異に起因する部分と、それらの属性に対する市場評価の違いによる部分に分解する手法である。

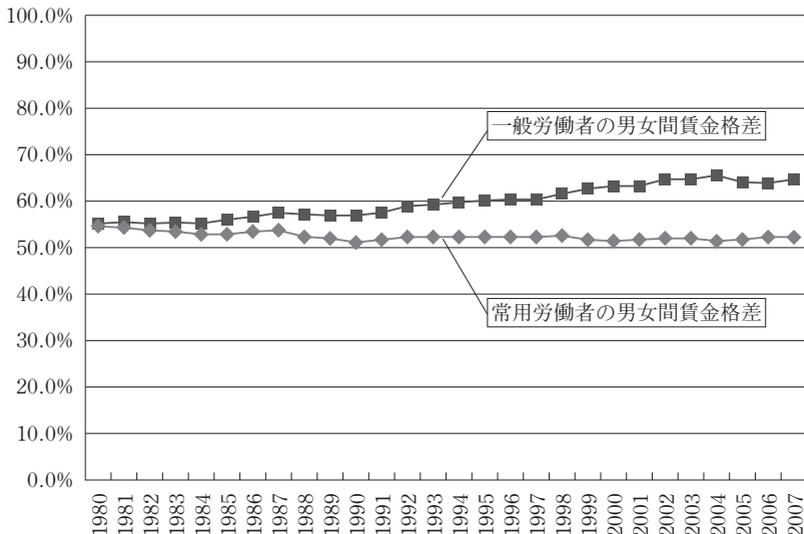
女性の低賃金と男性との賃金格差の解消にむけては、19世紀後半には「同一労働同一賃金」、第2次世界大戦後に「同一価値労働同一賃金」原則が国際条約で謳われ、そして最近では「均等待遇」原則が先進諸国の法律に取り入れられてきた。女性労働者の高学歴化、長期勤続などに見られる人的資本の蓄積、そして女性労働者らによる差別撤廃の運動もあって、男女間の賃金格差は縮小してきた。フルタイムに限定すると、OECD諸国の男女間賃金格差指数（男性の賃金を100とした時の女性の賃金の割合）は、過去30年間着実に縮め、2006年には7割台後半から8割台後半である。それに対し、日本は、男女間賃金格差が最も小さく現れる1時間あたりのフ

ルタイムの所定内給与でみても、2006年に68%であり（「賃金構造基本統計調査」）、日本の男女間賃金格差が極めて大きいことがわかる。

1ヶ月あたりの「決まって支給する現金給与」でみると、パート等を含む常用労働者全体の男女間の賃金格差は、この30年ほとんど変化なく、5割前半にとどまる（図1）。これは、非正規雇用者の増加とその多くが女性であることによる。2008年の金融危機に端を發した実体経済の悪化とそれを理由にした「非正規雇用者切り」が横行しており、階層・階級間の賃金・所得の格差はより一層拡大しつつある。

日本の大きな男女間の賃金格差に対して、裁判などによる女性労働者か

図1 男女間賃金格差の推移（1980～2007年）



注1 賃金は1ヶ月あたりの「決まって支給する現金給与」（所定内給与+所定外給与）を用いた。

2 一般労働者とは、一般的な所定労働時間が適用されている常用労働者をさす。

3 一般労働者の1980-1981年は事業所規模10人以上、それ以降は5人以上が、またパートを含む全労働者は1989年まで事業所規模30人以上、1990年以降は5人以上が対象。

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』、『毎月勤労統計要覧』より作成。

らの訴えも増え、ILOなどの国際組織から、日本政府に対する男女間賃金格差の是正勧告は何度も出され、最近では2008年3月にあった。政府は2001年11月にようやく、日本の男女間賃金格差に関する研究会を厚生労働省において発足させ報告書をまとめ（厚生労働省雇用均等・児童家庭局2003）、2008年6月から1年間の予定で「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」を設置した。

なかなか是正されない男女間賃金格差の要因はどこにあり、その要因はどの程度賃金格差に影響を及ぼすのか、は多くの人の関心事である。これらを具体的に示すと考えられるプリンダー・ワハカ分解手法が、海外で1973年に発表されて以降、1990年代まで多用され、今でも学術雑誌等に散見される（例えば、Akbari 2004, Olivetti and Retrongolo 2005）。他方で、欧米の先行研究は、プリンダー・ワハカ分解手法の問題点も部分的にだが指摘している。

日本においては1990年代後半以降複数の先行研究で使われており、先述の厚生労働省の2つの研究会でも、プリンダー・ワハカ分解手法を用いた男女間賃金格差の分析が行われている。先行研究の多くが賃金構造基本統計調査を用い一般労働者の男女間賃金格差を分析した推計結果は基本的に共通している。すなわち、日本の男女間賃金格差の主因は、労働者属性の男女差にあるが、要因ごとに分解すると年齢に対する市場評価が男女で違うことが最大の原因であるとしている。しかし、日本における先行研究は、諸外国で指摘されたプリンダー・ワハカ分解手法の問題点、そして杉橋（1998）が日本で最初にその限界・問題点のある程度包括的に指摘したものの、それらを考慮せず無批判に利用し、当該手法を用いるのが科学的で客観的であるかのように認識され受容され続けている。

筆者は、プリンダー・ワハカ分解手法を検討する際に、社会統計学を理論的基盤として日本で展開してきたジェンダー統計論の視角を基礎にすることが必要であると考え。すなわち、プリンダー・ワハカ分解手法が前提とする経済理論や仮定が、そして要因分解の方法が、男女労働者の現状

を反映しているか、ジェンダー・ニュートラルかなどの点を検討する必要がある。それによって初めてプリンダー・ワハカ分解手法による男女間賃金格差の分析結果の使い方を判断することが可能になる。

そこで、プリンダー・ワハカ分解手法を検討する際の留意点と筆者の基本的観点など、本稿で直接触れない内容も含めて、あらかじめ、簡単に示しておきたい。

第一に、そもそも、プリンダー・ワハカ分解手法は、賃金が労働者個人の限界生産性によって決まるという新古典派経済学を理論的に前提しており、実際にまた賃金を個人のさまざまな属性に還元しようとする。しかし、「おわりに」で述べるが、男女の賃金の大きさや男女間賃金格差の程度を規定する要因として、個人の属性には還元することができないような、大枠としての賃金制度や賃金構造を、筆者は重視している。

第二に、賃金差別を生む社会的構造は男女間にだけあるのではない。むしろ、もともと差別を生み出す構造があって、それが男女間でも生まれていると考えるべきであろう。実際にまた、例えば、男女間での賃金格差が非正規・正規雇用間での賃金格差に連動しているということは明らかであろう。そして、もしそうならば、男女間での賃金差別の解消は他の賃金差別の解消と連動している。したがって、分析においても男女間だけではなく、他の賃金差別も考慮する必要がある。

第三に、たとえば、もし男女平等化が低い賃金水準で達成されたとしても、それは社会問題としての男女間差別の問題の解にはならないであろう。現実の社会問題としては、賃金格差の減少は、常に一定の賃金水準のもとでなされるし、賃金水準の大きさに応じてその社会的意味を異にする。賃金水準は、支払われる賃金だけでなく、公的な社会保障を含めて「人たるに値する生活」を営めることを、基準にすべきであろう。従って、分析においても、賃金格差だけではなく、賃金水準も考慮されるべきである。

第四に、そもそもプリンダー・ワハカ分解手法を使っても、勤続年数などの労働者属性の男女差と労働市場による女性差別を厳密に分解すること

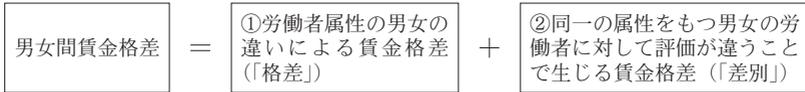
は不可能である。ここで女性差別とは、実質的な男女間の平等を損なう性に基づいた経済的・社会的な区別および社会的な活動からの排除・制限を意味し、本稿では差別を広義に解釈する⁽²⁾。筆者は、後述するように、労働者属性毎の労働者分布の男女差には、プリンダー・ワハカ分解手法で言うところの「格差」と「差別」が混在している、すなわち、労働市場内外における差別や現在の労働市場に内在する差別に対する女性たちの対応の結果が「格差」には含まれると考える。ただし、本稿では、プリンダー・ワハカ分解手法による区別を前提した上で、その妥当性を検討する。その際、プリンダー・ワハカ分解手法から導かれる「格差」と「差別」には、「」をつけて区別する⁽³⁾。

以上の諸点を踏まえるが、本稿の目的はプリンダー・ワハカ分解手法そのものの内在的限界を明らかにすることである⁽⁴⁾。以下の順で論じる。2節では、プリンダー・ワハカ分解手法を紹介し、図解して、日本の先行研究を概観する。3節では、プリンダー・ワハカ分解手法の意義と内在的限界を述べる。

2. プリンダー・ワハカ分解手法の紹介と先行研究の概要

プリンダー・ワハカ分解手法は、Blinder (1973) とOaxaca (1973) がそれぞれ人的資本論にもとづいて男女間賃金格差を分解する際に用いたのが始まりで、その後アメリカをはじめ国際的に男女間賃金格差の分析で最も頻繁に使われる手法となった。プリンダー・ワハカ分解手法の特徴は、賃金格差を、①生産性に関連する労働者属性が男女で違うことに起因する賃金格差の部分と、②同一の属性をもつ男女に対して評価が違うことによって生じる賃金格差の部分の2つに分解できると考えられることにある(図2)。新古典派経済学によれば、①が合理的な「格差」であって、②が労働者の属性の男女差で説明できない賃金格差なので、「差別」と考えられる。

図2



後述するように、ブリンダー・ワハカ分解手法を修正した賃金格差の要因分解手法 (Neumark 1988, Oaxaca and Ransom 1944) が近年使われているが、本稿の主題とは関係ないので、ここでは取りあげず、元来のブリンダー・ワハカ分解手法の手続きを説明する。

2.1. ブリンダー・ワハカ分解手法の手続き

まず、労働者個人 i の賃金 w (対数表示) は、賃金に影響を与えると考えられる労働者属性 x との関係に次のような線形関係が成立すると考える。(1) を賃金関数という。

$$w_i = \alpha + \sum_j \beta_j x_{ji} + u_i \quad (1)$$

ここで、 α は定数項、 x は説明変数、 β はその係数、 u は誤差項である。説明変数とは、賃金に影響を与えると考えられる要因で、通常年齢、勤続年数、学歴などが用いられる。これら複数の説明変数を区別するために添え字の j が使われている。 β は、各属性 (説明変数) に対して市場がもたらした見返り、属性に対する評価を反映している。 β は、例えば勤続年数が1年増えると賃金がどの程度上昇 (低下) するかを示す。 α は、例えば変数として勤続年数をとるならば、一般的に初任給と考えられる。この α と β は属性そのものの違いではないので、もし男女間でその値が異なるならば、それは「差別」とみなされる。誤差項は、確率誤差と省略された変数の影響を反映しているので、賃金に影響は及ぼすものの統計的に観測されない要因である。

属性や市場の評価 (β) は男女で異なることが想定されることから、(1)

式を男性と女性の賃金関数に分ける必要がある。(2)と(3)は平均値でみた男女それぞれの賃金関数である。

$$\overline{w^m} = \alpha^m + \sum_j \beta_j^m \overline{x_j^m} \quad (2)$$

$$\overline{w^f} = \alpha^f + \sum_j \beta_j^f \overline{x_j^f} \quad (3)$$

ここで、添え字の m, f は、それぞれ男性、女性をさす。バー (—) は平均を意味する。また、誤差項 u の平均値は 0 となるため、平均値でみた賃金関数である (2), (3) 式には、誤差項が含まれない。

個々の属性に対し男女平等に評価されていれば、すなわち「差別」がなければ、あるいは、男性の賃金構造で女性の賃金が支払われている時の、「差別」されていない女性の賃金関数は (4) のように示すことができる。

$$\overline{w^{f*}} = \alpha^m + \sum_j \beta_j^m \overline{x_j^f} \quad (4)$$

「差別」がない状況での男女の賃金格差は、男性の賃金関数 (2) から、「差別」がないという仮定のもとでの女性の賃金関数の (4) 式を引くことで求められる。

$$\overline{w^m} - \overline{w^{f*}} = \left(\alpha^m + \sum_j \beta_j^m \overline{x_j^m} \right) - \left(\alpha^m + \sum_j \beta_j^m \overline{x_j^f} \right) = \sum_j \beta_j^m (\overline{x_j^m} - \overline{x_j^f}) \quad (5)$$

(5) 式は、属性に対する評価 (β) は男女ともに β^m で同じだから、男女の属性の違い ($\overline{x^m} - \overline{x^f}$) に帰着できる賃金「格差」を反映している。

次に「差別」がないという仮定の下での女性の賃金と、実際の女性の賃金との格差は、(4) 式から (3) 式を引いて求められる。

$$\overline{w^{f*}} - \overline{w^f} = \left(\alpha^m + \sum_j \beta_j^m \overline{x_j^f} \right) - \left(\alpha^f + \sum_j \beta_j^f \overline{x_j^f} \right) = (\alpha^m - \alpha^f) + \sum_j (\beta_j^m - \beta_j^f) \overline{x_j^f} \quad (6)$$

右辺の第 1 項は定数項の男女差、第 2 項は同一の属性 (x^f) に対する評価が男女で異なる部分 ($\beta^m - \beta^f$)、つまりどちらも賃金「差別」を示している。

そして、(5) 式と (6) 式を足せば (7) 式が成立する。

$$\overline{w^m} - \overline{w^f} = \sum_j \beta_j^m (\overline{x_j^m} - \overline{x_j^f}) + (\alpha^m - \alpha^f) + \sum_j (\beta_j^m - \beta_j^f) \overline{x_j^f} \quad (7)$$

左辺が示している平均賃金の男女格差は、右辺の第 1 項の男性の見返り (β^m) で評価された男性と女性の属性の違い ($\overline{x^m} - \overline{x^f}$) による部分 (「格差」)、第 2 項の定数項の男女差 ($\alpha^m - \alpha^f$) および第 3 項の、女性の属性 ($\overline{x^f}$) に対する見返りの男女差 ($\beta^m - \beta^f$) による部分 (「差別」) に分解される。

なお、(7) 式のように男性の賃金構造 (β^m) ではなく、女性の賃金構造 (β^f) で支払われると仮定することも可能である (8) 式。

$$\overline{w^m} - \overline{w^f} = \sum_j \beta_j^f (\overline{x_j^m} - \overline{x_j^f}) + (\alpha^m - \alpha^f) + \sum_j (\beta_j^m - \beta_j^f) \overline{x_j^m} \quad (8)$$

$\beta^m = \beta^f$ か $\overline{x^m} = \overline{x^f}$ のどちらかが成立しなければ、(7) 式と (8) 式では分解結果が異なる。これは「インデックス問題 (index problem)」と一般に言われている。この問題を解決する方法が Neumark (1988) や Oaxaca and Ransom (1994) で提案され、現在では日本の先行研究でも使われている (金子・杉橋・山下 2006, 堀 2003, 労働政策研究・研修機構 2008)⁽⁵⁾。しかし、プリンダー・ワハカ分解手法の理論的前提に大きな変化はないので、以下では、オリジナルのプリンダー・ワハカ分解手法のみを検討する。

2.2. プリンダー・ワハカ分解手法の図解

プリンダー・ワハカ分解手法を簡単な例を用いて図解し、(7) 式と (8) 式の違いも図を用いて説明しよう⁽⁶⁾。ここでは内容を単純化するために、賃金は勤務年数 (x_E) の長短で決まり、女性は男性より勤続年数の平均値が短く ($\overline{x_E^f} < \overline{x_E^m}$)、初任給や労働市場による評価も女性が男性より低い、と仮定する。

まず、労働市場における差別がない、つまり、勤続年数に対する評価が男女同一であり ($\beta = \beta^m = \beta^f$)、初任給も男女一緒である ($\alpha = \alpha^m = \alpha^f$)

状況を考えよう。この状況を図示したのが、図3-1である。Y軸が賃金額を、X軸が勤続年数を示す。女性の平均賃金 ($\overline{w^f}$) は、初任給+勤続年数の係数×女性の勤続年数 ($\alpha + \beta \overline{x_E^f}$) の式から求められる。男性の平均賃金も同様に計算できる。Y軸に示されたように男性の賃金が女性より賃金が高いが、その賃金格差 ($\overline{w^m} - \overline{w^f}$) は、勤続年数に対する市場評価である係数 (β) を乗じた、男女の勤続年数の差 ($\overline{x_E^m} - \overline{x_E^f}$) によって説明できる ($\beta(\overline{x_E^m} - \overline{x_E^f})$)。この場合、男女間賃金格差の原因は勤続年数の男女差にあり、もし女性が男性と同じ勤続年数であれば、賃金額は男女で同じになることを示している。

次に、勤続年数の男女差に加えて、初任給に男女差があるケースを考えよう (図3-2)。この場合、勤続年数に対する評価は男女に差はないが、勤続年数の男女差と初任給の男女差によって、男女間に賃金差が生じる。たとえ女性が男性と同じ勤続年数であったとしても、初任給の男女差により、賃金格差がもたらされることになる。男女間賃金格差は、勤続年数では説明できない初任給の男女差の部分 (「差別」と、そして勤続年数の男女差 ($\beta(\overline{x_E^m} - \overline{x_E^f})$) によって説明できる合理的な「格差」の2つの要素によって生じることとなる。

次に想定するのは、初任給は男女一緒だが、勤続年数に対する評価が男女で異なる場合である (図3-3)。これは、勤続年数の延長に伴い、男女間の賃金格差が拡大することを意味する。この時の男女間賃金格差は、傾き (係数、 β) の男女差と勤続年数の男女差によって生じることとなる。男女間賃金格差は、先に述べたが、2通りの分解方法がある。すなわち (7) 式のように男性の勤続年数に対する評価 (β^m) に基づくか、あるいは (8) 式のように女性の勤続年数に対する評価 (β^f) を使う場合である。まず、(7) 式をベースにした分解を考える (点線の囲み)。男性の賃金線 (M) と女性の平均勤続年数 ($\overline{x_E^f}$) が交わるところの賃金額が、(4) 式で示したように、女性が男性のように評価 (β^m) された時に支払われる賃金 ($\overline{w^{f*}}$) である。この仮定された女性の賃金と実際の男性の賃金との格差

図3 ブリンダー・ワハカ分解手法の説明図

図3-1 定数項と係数が男女同一の場合 ($\alpha = \alpha^m = \alpha^f$ かつ $\beta = \beta^m = \beta^f$)

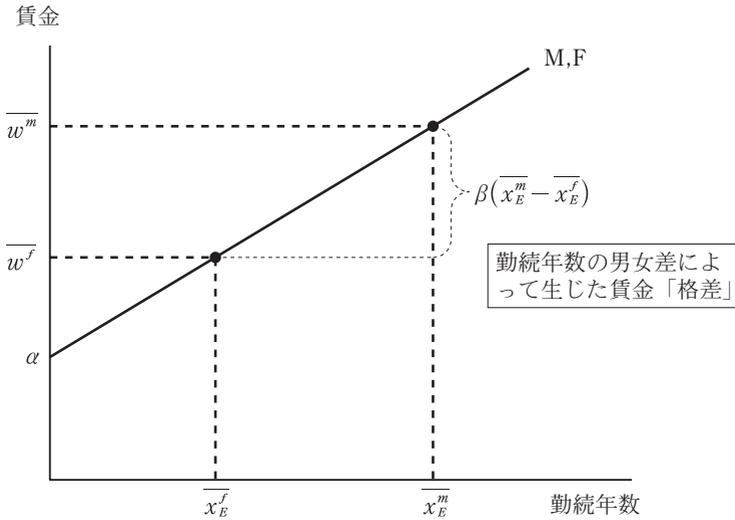


図3-2 係数は男女で同じ ($\beta = \beta^m = \beta^f$) だが、定数項が男女で異なる ($\alpha^m > \alpha^f$) 場合

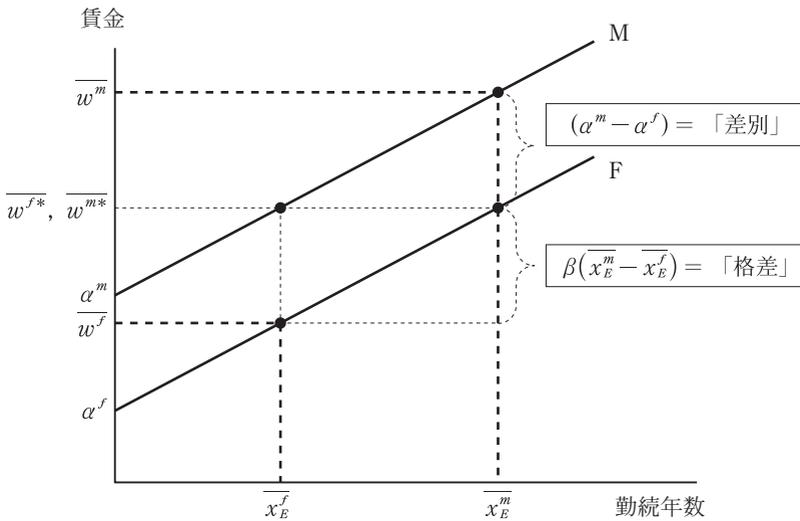


図3-3 定数項は男女で同じ ($\alpha = \alpha^m = \alpha^f$) だが、係数が男女で違う ($\beta^m > \beta^f$) 場合

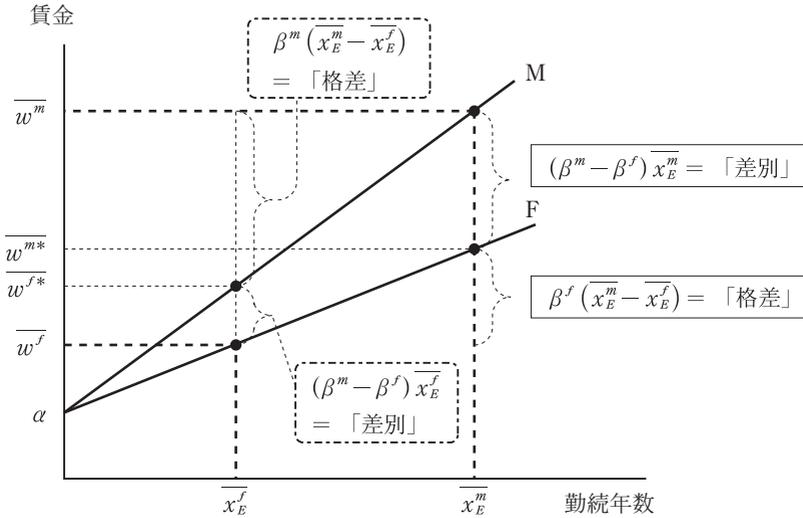
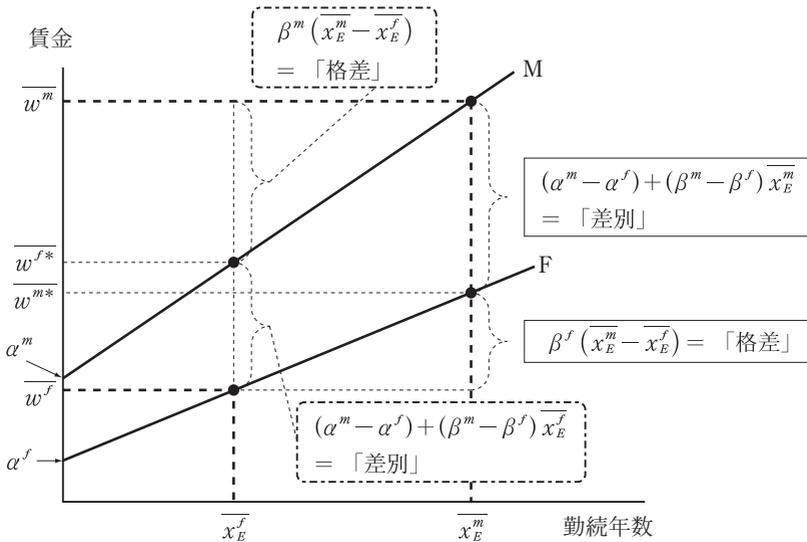


図3-4 定数項も係数も男女で異なる場合 ($\alpha^m > \alpha^f$ かつ $\beta^m > \beta^f$)



出所：Sugihashi (2003) Figure 5.2. pp.136-7.

$(\overline{w^m} - \overline{w^{f*}})$ は、男性の見返り (β^m) で評価された男性と女性の平均勤続年数の違いによる ($\beta^m (\overline{x_E^m} - \overline{x_E^f})$)。したがって、この部分は、属性の差によって説明される「格差」と考えられる。他方、差別がないという仮定の下での女性の賃金と実際の女性の賃金との格差 ($\overline{w^{f*}} - \overline{w^f}$) は、女性の勤続年数に対する見返りの男女差で表現され ($(\beta^m - \beta^f) \overline{x_E^f}$)、属性の差では説明できない賃金格差なので「差別」にあたる。次に、(8) 式についてみれば (実線の囲み)、女性の賃金線 (F) と男性の勤続年数との交点が、男性が女性のように評価 (β^f) された時に支払われる賃金額 ($\overline{w^{m*}}$) である。他は、(7) 式の説明と類似するので、解説を省略し図示のみとする。

最後は、すべての条件が男女で異なる ($\overline{x_E^m} > \overline{x_E^f}$, $\alpha^m > \alpha^f$, $\beta^m > \beta^f$) という、より複雑で現実に近いケースである (図3-4)。これは、初任給が男女で違う点 ($\alpha^m - \alpha^f$) が「差別」に加えられるということを除いて、図3-3の解説がそのまま当てはまる。

実際のプリンダー・ワハカ分解手法では複数の説明変数が使われるので、上記のように単純化できないが、プリンダー・ワハカ分解手法の基本的考えは図示されている。

2.3. 日本におけるプリンダー・ワハカ分解手法を使った男女間賃金格差研究の概要

プリンダー・ワハカ分解手法を用いた男女間賃金格差研究は、海外と比べると少ないとはいえ、1990以降に複数出た⁽⁷⁾。そのうちの一部の分解結果を示したのが表1である。先行研究の概要の紹介は、中田 (1997 [(23)]) 以降に焦点をおく⁽⁸⁾。

次の条件により要因分解の結果 (表1の [5] と [6] の割合) は異なる。すなわち、使用するデータ (政府統計か民間統計か、地域が限定されているか)、対象労働者の範囲 (パートを含むかなど)、賃金の範囲 (所定内給与、所定外給与、ボーナスなど)、賃金の単位 (時間、日、月、年など)、

表1 日本の男女間賃金格差の要因分解の結果——一部の先行研究——

| 年 [1] | GWD 賃構 [2] | GWD [3] | 調整 GWD [4] | 「格差」 (%) [5] | 「差別」 (%) [6] | 分析者（発表年）使用した統計 |
|----------|------------------|------------|------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------------|
| 1976 | 59 | 59 | 85 | 64 | 36 | 八代（1980）賃構 |
| 1977 | 59 | | | | | |
| 1978 | 59 | 62 | 88 | 69 | 31 | 樋口（1991）賃構 個票 |
| 1979 | 59 | | | | | |
| 1980 | 59 | | | | | |
| 1981 | 59 | | | | | |
| 1982 | 59 | | | | | |
| 1983 | 59 | 56 | 83 | 61 | 39 | 樋口（1991）賃構 個票 |
| 1984 | 59 | | | | | |
| 1985 | 60 | | | | | |
| 1986 | 60 | | | | | |
| 1987 | 61 | 58 | 87 | 69 | 31 | 富田（1992）大阪府「賃金事情調査報告」卸・小売業に限定 |
| 〃 | | 70 | 78 | 26 | 74 | 富田（1992）大阪府「賃金事情調査報告」卸・小売業に限定—長期勤続者 |
| 1988 | 61 | 57 | 82 | 58 | 42 | 樋口（1991）賃構 個票 |
| 1989 | 60 | | | | | |
| 1990 | 60 | 61 | 77 | 40 | 60 | 川口（2005）賃構 個票 |
| 〃 | | — | — | 53 | 47 | 堀（2003）賃構 個票（パートを含む）—職階を除く |
| 〃 | | — | — | 70 | 30 | 堀（2003）賃構 個票（パートを含む）—職階を含む |
| 1991 | 61 | | | | | |
| 1992 | 62 | | | | | |
| 1993 | 62 | 52 | 83 | 64 | 36 | 中田（1997）賃構と「賃金労働時間制度等総合調査」個票 |
| ∴ | | | | | | |
| 2000 | 66 | 67 | 79 | 36 | 64 | 川口（2005）賃構 個票 |
| 〃 | | — | — | 57 | 44 | 堀（2003）賃構 個票（パートを含む）—職階を除く |
| 〃 | | — | — | 71 | 29 | 堀（2003）賃構 個票（パートを含む）—職階を含む |
| 〃 | | — | — | 46 | 54 | 労働政策研究・研修機構（2008）賃構—職階を除く |
| 〃 | | — | — | 62 | 38 | 労働政策研究・研修機構（2008）賃構—職階を含む |
| 2006 | | — | — | 43 | 57 | 労働政策研究・研修機構（2008）賃構—職階を除く |
| 〃 | | — | — | 59 | 41 | 労働政策研究・研修機構（2008）賃構—職階を含む |

注1 分析者によってデータ、対象労働者の範囲、賃金の範囲や単位、そして説明変数などが違う。

2 GWD賃構 [2]:「賃構」（『賃金構造基本統計調査』の略）に示された、一般常用労働者の、1時間あたり所定内給与の男女間格差（GWD: Gender Wage Differentials）指数（男性の賃金を100とした時の女性の賃金の割合）をさす。

3 GWD [3]: 分析者が用いたデータから求められた男女間賃金格差指数。

4 GWD [4]:「格差」が解消された、すなわち、男女が同じ労働者属性を持つ場合に生じうる賃金格差。

5 [5]と[6]:プリンダー・ワハカ分解手法によって男女間賃金格差を分解した「格差」と「差別」の割合を示し、2つをあわせると100%になる。

6 小数点以下は丸めた。

7 [3]と[4]の「—」は、堀（2003）および労働政策研究・研修機構（2008）に男女間賃金格差指数が示されていなかったことを示す。

出所: Sugihashi (2003) のTable 6.2 (p.150) に加筆した。

そして説明変数の種類、などである。例えば富田（1992）によると、大阪府の卸・小売業に勤める男女の賃金格差を分解した結果は、「格差」が69%であったのに対し、長期勤続者（30歳以上で経験年数と勤続年数の差が5年未満の者、と定義されている）に限定すると26%となる。他方、八代（1980）と中田（1997）は同じ分解結果（64：36）であるが、使われた変数は、八代の場合、企業規模、学歴、勤続年数の3つに対し、中田は年齢、勤続年数、労働組合の有無、職階、企業規模、産業、労働時間、学歴、地域の11と、大きく異なる。八代は、産業の変数は企業規模の変数と重複し、職階は年齢・勤続年数に帰因すると考え、3つとした。中田は、男女間賃金格差の要因を分析するには「労働サービスの内容を規定する諸々の労働生産要素…中略…を、可能な限り取り込んだ賃金関数を推定する必要がある」（中田 1997 p.182）とし、賃構だけではなく、「賃金労働時間制度等総合調査」の個票も使って、多くの説明変数を賃金関数に加えた。

分析者によって分解結果は様々だが、総じて日本のフルタイムで働く男女の賃金格差の主因は、労働者の属性の男女差（「格差」）にあり、労働市場による「差別」ではないという点で基本的に共通している。

中田（1997）も、①賃金格差のうち「格差」が6割以上を説明するとしたが、②説明変数ごとに分解してみると、年齢に対する男女の賃金評価が大きく異なることが男女間賃金格差の主たる要因であることを示した。②の結果は注目され、中田（1997）以降の日本の先行研究で、変数ごとに要因分解する方法が採用されている。

川口（2005）は、勤続年数、潜在的な外部経験年数（＝年齢－勤続年数－卒業時年齢）、地域、学歴、企業規模、職階、産業の変数を用い、フルタイムの男女間賃金格差を分解した。その結果は、先行研究と異なり、男女間賃金格差の6割が「差別」によることを示した。「差別」の説明力が大きいのは、おそらく第一に、多くの先行研究が説明変数に年齢を使っていたのに対し、川口は「潜在的な外部経験年数」^⑨を用いたこと、第二に、多くが30人以上の事業所に限定しているのに対し、川口は5人以上と小規模事業

所を含めたことによると考えられる(p.63)。さらに属性別に分解すると、男女間賃金格差の主因は、女性の勤続年数が男性より短いこと（勤続年数の「格差」と「潜在的な外部経験年数」および勤続年数に対する評価が男女で異なること（「差別」）、にあると川口は指摘する。

堀（2003）は、年齢、勤続年数、学歴、産業、企業規模、パートか否か、職階を説明変数として用いるが、職階を含むモデルと含まないモデルの2種類に分けて、パートを含む男女の常用労働者の賃金格差を要因分解した。堀によると、職階は重要な説明変数だが、「賃構」では職階を、企業規模100人以上の企業に雇用される人にものみ調査しているため、職階の変数を加えることは100人未満の企業の被用者を分析対象に含めないことになるため、職階を含むモデル（企業規模100人以上）と職階を含まないモデル（同10人以上）という2種類の要因分解を行う必要があるという（p.39）。分解結果は次の通りである。職階を説明変数から除いた場合、1990年の男女間賃金格差のうち53%が「格差」によるが、職階を加えると、それが70%となった。変数別に分解すると、年齢に対する労働市場の評価が男女で違うこと（「差別」）が、男女間賃金格差の主因であり、その傾向は、職階を含めても含めなくても変わらない。

堀（2003）とかなり類似の分析方法を使ったのが、労働政策研究・研修機構（2008）である。しかし、分析対象をフルタイム労働者に限定し、パートか否かの説明変数を除き、地域の変数を加えた以外は、堀（2003）と同じで、職階を含む場合と含まない場合の2種類のモデルに分けて要因分解を行った⁽¹⁰⁾。職階を除くと、労働市場による「差別」の方が2000年も2006年も男女間賃金格差の半分以上を説明するが、職階を含めると、「格差」が半分以上に逆転（6割）する。いずれにしても、年齢の「差別」と勤続年数の「格差」による影響が大きいという。

総じて、プリンダー・ワハカ分解手法を用いた日本の先行研究では、①日本の男女間賃金格差の主な要因は、労働者の属性の男女差、すなわち合理的な「格差」によるのだが、②属性別に要因分解すると、男女間賃金

格差の決定的な要因は、年齢に対する労働市場の評価が違う、つまり年齢を基準にした賃金「差別」にあるとし、副次的に女性の勤続年数が男性より短いことも影響しているという共通した分析結果が出されている。

3. ブリンダー・ワハカ分解手法の意義と限界・問題点

3.1. 意義

前節からわかるように、ブリンダー・ワハカ分解手法の特徴は、回帰分析の特徴を活かして、賃金に影響を及ぼすと考えられる様々な労働者属性を賃金関数で統一的に一挙に取り扱い、そして男女間賃金格差の要因として、労働者属性の男女差に起因する部分（「格差」とその差では説明できない部分（「差別」）の2つに分解する点である。この特徴から出てくるブリンダー・ワハカ分解手法の肯定的・積極的な意義は、「格差」と「差別」の大きさを数量化することで、可視化できる点にある。これにより、もし分解結果が現実を正確に反映しているならば、男女間賃金格差の是正に向けて、解決すべき政策的な努力の方向性が与えられることになる。そして、もし「差別」をもたらすそれぞれの要因の相対的な大きさを比較することができるならば、どこから優先的に、そしてどのくらいの力を注いで解決していくのが差別解消への近道なのかを判断する目印になるであろう。しかし、それと同時に、手法の特徴が、手法そのものの内在的な限界を劃している。

3.2. 限界

3.2.1. 「格差」と「差別」の大きさは、利用する説明変数によって、変化するという問題。

当然のことながら、そもそも、この分析手法で用いられる説明変数は、統計調査で調べられた事項だけに限られる。そして、より一層重要なのは、

もともと限られた説明変数をさらに分析者が分析目的などに応じて「恣意的」(Grimshaw and Rubery 2001)に選択することである。ところが、どの説明変数を賃金関数に加えるかは、次に指摘する限界とも関連するが、賃金関数の推定結果、そして「格差」と「差別」の大きさに影響する重要な問題なのである。

3.2.2. 労働者の属性の男女差に影響を与えている差別の軽視・無視。

ブリンダー・ワハカ分解手法では、勤続年数、学歴などの労働者属性の男女差による賃金の格差を合理的とし、それ以外、すなわち同じ労働者属性をもつ労働者に対し異なる賃金額が支払われる場合を「差別」と捉えている。

これをブリンダー・ワハカ分解手法の理論的基盤である新古典派経済学の理論に基づいて単純に言い換えると、賃金は限界生産性に等しく設定されているのが合理的であり、限界生産性からの乖離は経済的合理性を欠くと考えられている。個人の生産性に関連すると想定される労働者属性が男女で違うことは、生産性の男女差によって生じる男女間賃金格差と理解され「合理的」とされる。他方、生産性が男女で同じにもかかわらず賃金額が男女で異なっている場合は「非合理的」で「差別」と捉えられている。

ここで問題になるのは、第1に、「合理的な格差」には差別—すなわち、社会的に形成された性差によってもたらされた性に基づく区別・排除・制限—がまったく影響を及ぼしていないか、であり、これに関連して、第2に、性差別の影響を強く受けている労働者属性を賃金関数の説明変数に加えることの妥当性、である。

第1の点については、すでに海外の先行研究においても問題にされ、労働者属性そのものに性差別が影響している可能性があることは指摘されている (Blau and Ferber 1986, Cain 1986, Gunderson 1989, Oaxaca 1973, Treiman and Hartmann 1981, 杉橋 1998)⁽¹¹⁾。すなわち、労働者属性の男女差は、労働市場内や労働市場外における差別の影響を受けているか、現在

の労働市場に内在する差別に対する女性たちの対応の結果かもしれない。

男性より短い女性の勤続年数を例にこれを説明しよう。女性が結婚や出産後専業主婦になることを積極的に選択した時に生じた、女性の男性より短い勤続年数は、格差と把握してもよいだろう。しかし、周知の通り、女性の勤続年数が短いのは、このような女性の積極的な選択による結果だけではない。企業が、仕事の取上げや通勤困難なところへの転勤などの形で、妊婦を含む女性に対してハラスメントを行ったり、既婚女性の査定を低く設定したり、育児や介護休暇の取得が困難な職場環境であったりなどの理由で、また、育児や介護の社会的サービスが不十分であったり、家庭内での家事・育児・介護などの負担が女性に偏在するなどの理由もあって、女性が就業を断念するケースは少なくない。このような職場内や労働市場内外の要因によって女性の勤続年数が短くなった結果を、個人の選択による「格差」と捉えるのは単純で一面的である。

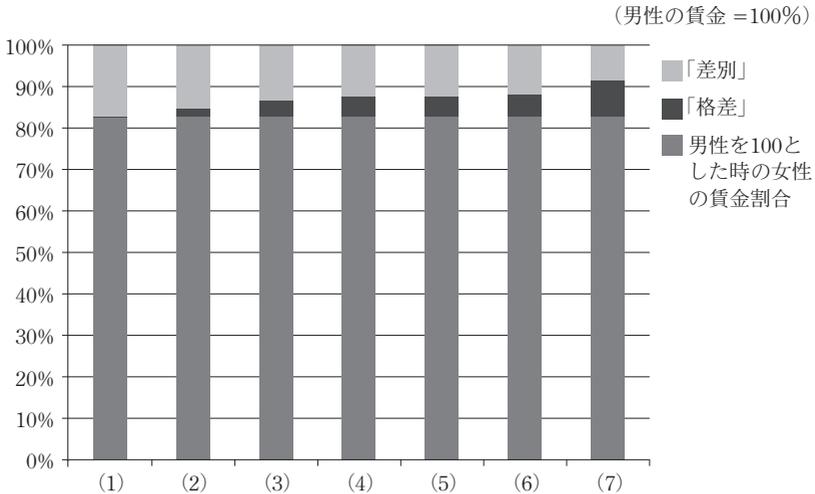
同じことは、例えば、職階についても当てはまる。役職に昇進する機会が男女に平等に与えられていたとしても、昇進・昇格の際の面接や試験などで不当に扱われる場合もある。こうした背景を無視して、役職の男女差を、男女の選好の違いとするのは誤謬である。

第2は、性差別に関わる属性を生産性に関係する要因として説明変数に加えることの問題である。

これについては、プリンダー・ワハカ分解手法の発案者の1人であるワハカが、「推定された差別の大きさは賃金関数で使われる制御変数（control variables、筆者注：この文脈では説明変数と同義）の選択によるのは明らかである」とすでに指摘している（Oaxaca 1973 p.699）。

これは、特により多くの説明変数、あるいは労働市場などによる差別の影響を大きく受けた変数—例えば職階、性別職業分離、雇用形態などを加えた場合には、労働者属性の差による賃金格差（(7)式の右辺第1項）の割合が大きくなり、「差別」（第2項と第3項）の割合がその分小さくなる。

図4 イギリス フルタイム男女間賃金格差の要因分解結果



注1 イギリスの1998/1999の「労働力調査」のマイクロデータを使って、フルタイム男女間の時給格差をみた。詳細は〔(15)〕を参照のこと。

注2 (1)～(7)は、モデルが違う。差別の影響度の低いと考えられる変数から影響度の高い変数を、分解手法のモデルに順次加えた。具体的には以下の通り。

- (1) = 人的資本変数 (年齢, 教育, 職業訓練, 勤続年数)
- (2) = (1) + その他の差別の影響が小さい変数 (事業所規模, フレックスタイム制の適用の有無, シフト制適用の有無, 週末労働の有無, 組合員かどうか, 地域, 事業所までの交通時間)
- (3) = (2) + 産業
- (4) = (3) + 職業
- (5) = (4) + 雇用主が支払う訓練に参加したかどうか
- (6) = (5) + 役職
- (7) = (6) + 女性職で働くか否か

出所: Sugihashi (2003) のTable7.5 (p.194) をもとに作成。

これを、実際の政府統計データを用いて実証したのが図4である。1998/9年のイギリスの「労働力調査」のマイクロデータを用いて、フルタイム男女の1時間あたりの賃金をプリンダー・ワハカ分解手法で分解した結果である (Sugihashi 2003)⁽¹²⁾。

(1) は人的資本として、年齢、教育、職業訓練、勤続年数の4つを、(2) は、(1) に、その他の差別の影響が小さい変数 (事業所規模、フレックスタイム制の適用の有無、シフト制適用の有無、週末労働の有無、組合員か

どうか、地域、事業所までの交通時間)の11の変数を、(3)は(2)に産業を加えた12の変数で、(4)は(3)に職業を加えた13の変数、(5)は(4)に「雇用主が支払う訓練に参加したかどうか」を加えた14の変数、(6)は(5)に役職を加えた15の変数、最後の(7)は(6)に女性職で働くか否かを加えた16の変数を用いた。

人的資本変数のみを用いたモデル(1)では、男女間賃金格差のほとんどが「差別」によって説明される(男女間賃金格差の99.7%)が、性別職務分離を含む全ての変数を加えたモデル(7)によると、「差別」の大きさは約半分(53.4%)にまで減ずる。

このように労働者属性の男女差による賃金格差と「差別」の大きさは、利用する説明変数によって変化するし、差別による影響が大きい属性ほど、属性の「格差」の部分を拡大する、という表面的な結果をもたらす。

こうした問題を避けるために、Gunderson(1989 [(7) p.51])は、差別の計測が目的ならば、次の6つの労働市場内外の性差別の影響を受けている属性—教育、訓練、一般的な労働市場経験年数、企業内の勤続年数、欠勤、労働時間—を賃金関数に含めるべきではない、という。しかし、このような変数も賃金額を規定している以上、含めないのは誤りだろう。また、そもそも、先に指摘したように、労働者属性の男女差には、「格差」と「差別」が混在しているのであって、差別の影響が大きい属性を除くと、その属性に影響している男女格差を無視することになり、男女間賃金格差を全面的に分析しているとはいえない。

以上から、プリンダー・ワハカ分解手法は、労働者の属性の男女差に影響を与えている差別を軽視・無視することで、労働者属性の「格差」と「差別」に分解することを可能としている。

3.2.3. 説明変数が独立ではないという問題

回帰分析は、複数の説明変数の賃金への影響を一挙に計測することができると考えられているが、これは、それぞれの説明変数が相互に影響して

いない、つまり独立していることを前提にしている。説明変数間で相互に影響していると、パラメータの値が著しく損なわれるという、多重共線性の問題が発生する。男女間賃金格差にひきつけて説明すれば、年齢と勤続年数の説明変数は、終身雇用が適用されている人は一部とはいえ、重複している可能性は高い。産業と職業の相関も高いことが考えられる。多重共線性を解消する方法はあるものの、説明変数間の独立を確保するための根本的な解決ではない。より多くの説明変数を使うモデルでは、こうした属性間の相互関係の可能性が高まるだろう。いずれにしても、説明変数が独立ではないという問題は、多重回帰分析を用いるプリンダー・ワハカ分解手法の限界である。

3.3. 利用上の問題点 — 説明変数別の要因分解の問題 —

日本における先行研究では、先に見たように、中田（1997）以降、説明変数ごとに「格差」と「差別」に要因分解した結果、年齢に対する労働市場の評価が男女で異なることが、日本の男女間賃金格差の決定的要因であるという共通した結果が出されている。

しかし、年齢や勤続年数など属性に対する評価の男女差の部分、すなわち「差別」の大きさは、ダミー変数の基準に依存し変わりやすいので信頼できない（Jones 1983, Leslie et al. 2001, Sugihashi 2003 p.198）。ダミー変数の基準に左右されるのは、「定数項」の大きさとダミー変数の係数であり、要因分解で「差別」に計上される部分である。これが説明変数別に男女間賃金格差を「格差」と「差別」に分解した先行研究が海外にない所以である。

以上から、年齢に対する評価の男女差（「差別」）が男女間賃金格差の最大の要因であるという日本の先行研究結果は、プリンダー・ワハカ分解手法に基づいている限り、実証されてはいないことになる。

4. おわりに

本稿は、国際的にも、国内においても最も頻繁に使われているブリンダー・ワハカ分解手法を紹介し、その積極的意義と内在的限界を指摘した。日本では無批判に利用され、受容されてきているが、この手法を使う場合、本稿で指摘したブリンダー・ワハカ分解手法に内在する限界に配慮しなければ、現実の男女間賃金格差についての認識を誤る。

もしブリンダー・ワハカ分解手法を使用し続けるのであれば、上記の限界に十分に注意した上で、労働者属性の男女差に潜む差別を考慮し、性別職務分離やコース制度などのそれぞれの要因について、理論的にも実証的にも検討し説明変数として取上げ、推計結果を限定的にとらえる必要がある。なお、杉橋（2004）もブリンダー・ワハカ分解手法を用いて日本の男女間所得格差を分解したが、これらの限界に配慮している。

しかしやはり、男女間賃金格差を是正するためにも、男女間賃金格差をより正確に全面的に捉える分析方法が必要である。すなわち、ブリンダー・ワハカ分解手法から把握できることは限られているので、それを補完するためにも、居城（2007〔(19)〕）が紹介しているように、Ruberyらが提唱する「ジェンダー主流化賃金格差分析（Gender Mainstreamed Analysis of Pay Gaps）」にも注目してよいだろう。すなわち、男女間賃金格差の大きさを、労働市場システムや、最低賃金制度、賃金決定方法などの賃金構造などの国際比較研究を通じて、検討する方法である（Rubery et al. 2002）。男女間賃金格差の大きさは、男女の生産性の差以外に、労働組合の存在、労働協約の内容やその決定の仕方、最低賃金制度、民間・公共部門の賃金政策、その国の男女共同参画の政策なども影響している。このような制度的側面と男女間賃金格差をトータルに検討することも必要だろう。

注

- 1) 当該手法は、杉橋（1998）で述べたように、Blinder（1973）とOaxaca（1973）が提案した手法であるが、これらの一般的名称は国内においても国際的にも定着していない。筆者は、杉橋（1998）以来、ILO（1993）にない、「プリンダー・ワハカ分解手法」を使用している。
- 2) 国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の「女子に対する差別」の定義を参考にした。
- 3) これら分解された2つの部分に関する名称は国際的にも国内でも共通していない。日本における先行研究では、労働者の属性の男女差による賃金格差部分を、「属性格差」、「要素量差」、「説明される賃金格差」、「格差」と呼ぶこともあり、属性の差によって説明されない賃金格差部分を、「非属性格差」、「要素価格差」、「説明されない賃金格差」、「差別」というものもある。現在のところ適切な表現はないと思われるので、本稿では、当初使われていた「格差」と「差別」を用いる。
- 4) 筆者は、プリンダー・ワハカ分解手法の限界・問題点について、杉橋（1998）で最初に検討し、Sugihashi（2003）においてさらに英国を中心に欧米の先行研究のサーヴェイに基づいて再検討した。本稿は、これらを踏まえた上での再論である。
- 5) 「インデックス問題」の解決方法については小川（2006）がその理論的前提を含めて詳しく概説し、この解決方法を利用する際には「それがベッカー的な差別論や雇用主の効用最大化行動を前提として根拠付けられていることに十分注意すべきである」と指摘している（p.240）。
- 6) 一連の図は、Goldin（1990, p.85）に記載された2つの図を参考にSugihashi（2003）が作成した。
- 7) プリンダー・ワハカ分解手法を利用するには賃金統計のマイクロデータが必要である。日本では、一部の総務省管轄の統計を除き、基本的に政府統計のマイクロデータは公開されていないこともあって、マイクロデータが公開されている欧米諸国に比べ、プリンダー・ワハカ分解手法を用いた研究は少ない。
- 8) 中田（1997）以前の先行研究の概要については、杉橋（1998）を参照されたい。
- 9) この変数は、純粋に就業経験を示すわけではなく、失業や専業主婦なども含めるので、問題が残る、と川口氏自身が認めている（p.77）。
- 10) 現在厚生労働省のホームページに公表されている推計結果は、復元倍率に

よる重み付けを行っていないものである。復元倍率での重み付けを今後の課題としているが、重大なミスであることを指摘しておきたい。今年発行される予定の報告書では、重み付けされた結果が公表されることを期待したい。

- 11) 山口 (2008) もこの点について問題点を指摘しているが、機会の平等と経済的合理性の観点からの問題点の指摘であり、杉橋 (1998) とは異なる。
- 12) 詳しくは、Sugihashi (2003) を参照のこと。

引用文献

〈英文〉

- Akbari, A. H. (2004) *The Gender Wage Gap in New Brunswick*. GPI Atlantic.
- Blau, F. D., and M. A. Ferber (1986) *The Economics of Women and Work*. New Jersey: Prentice Hall Englewood.
- Blinder, A. S. (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates," *Journal of Human Resources*, pp.436-455.
- Cain, G. G. (1986) "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey," O. Ashenfelter, and R. Layard. *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland, pp.693-785.
- Goldin, C. (1990) "The Emergence of "Wage Discrimination"," C. Goldin. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York: Oxford University Press, pp.83-118.
- Grimshaw, D., and J. Rubery (2001) *The Gender Pay Gap: A research review*. Equal Opportunities Commission.
- Gunderson, M. (1989) "Male-Female Wage Differentials and Policy Responses," *Journal of Economic Literature*, 27, pp.46-72.
- ILO Bureau of Statistics (1993) *Statistical Measurement of Gender Wage Differentials*. Geneva: ILO.
- Jones, F. L. (1983) "On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method," *Journal of Human Resources*, 18, pp.126-130.
- Leslie, D., K. Clark, and S. Drinkwater (2001) "Decomposing Rewards in Earnings Functions," unpublished.
- Neumark, D. (1988) "Employers' Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination," *Journal of Human Resources*, 23(3) pp.693-709.
- Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14, pp.693-709.

- Oaxaca, R., and M. R. Ransom (1994) "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials," *Journal of Econometrics*, 61, pp.5-21.
- Olivetti, C., and B. Petrongolo (2005) *Unequal Pay or Unequal employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps*. CEP Discussion Papers No.711 Centre for Economic Performance, LSE.
- Rubery, J., D. Grimshaw, and H. Figueiredo (2002) *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy*. European Work and Employment Research Centre, UMIST.
- Sugihashi, Y. (2003) "Gender Wage Differentials and 'Discrimination' in Britain and Japan," Manchester: University of Manchester, pp.324.
- Treiman, D., and H. Hartmann (1981) *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington D. C.: National Academy Press.
- 〈邦文〉
- 居城 舜子 (2007) 「賃金構造の変化とペイ・エクイティ戦略の可能性」『経済理論』, 44, pp.19-31.
- 小川 雅弘 (2006) 「ブラインダー・ワハカ分解について」『大阪経大論集』, 57, pp.233-243.
- 金子治平・杉橋やよい・山下裕歩 (2006) 「正規雇用者男女間所得格差の要因分解法とその結果」『神戸大学農業経済』, 38, pp.47-50.
- 川口章 (2005) 「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」『内閣府経済社会総合研究所 経済分析』, 175, pp.50-80.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2003) 『男女間の賃金格差の解消に向けて—男女間の賃金格差問題に関する研究会報告—』国立印刷局.
- 杉橋やよい (1998) 「性別賃金格差・差別の数量・計量分析の検討—「労働者構成の同一化手法」とBlinder-Oaxaca分解手法—」『法政大学大学院紀要』, 41, pp.27-48.
- 杉橋 やよい (2004) 『「就業構造基本調査」からみた年間所得の男女間格差の要因分析—ブリンダー・ワハカ分解手法の限界に留意しながら—』『女性労働研究』, 46, pp.83-95.
- 富田 安信 (1992) 「職種を考慮した男女間賃金格差の分析」『大阪府立大学経済研究』, 37, pp.101-114.
- 中田喜史 (1997) 「日本における男女賃金格差の要因分析—同一職種に就く男女労働者間に賃金格差は存在するのか?—」中馬広之・駿河輝和編著『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, pp.173-205.
- 樋口美雄 (1991) 「女子の学歴別就業経歴と賃金構造」『日本経済と就業行動』

- 東洋経済新報社, pp.245-303.
- 堀春彦 (2003) 「男女間賃金格差が発生する要因の分析」厚生労働省雇用均等・児童家庭局『男女間の賃金格差の解消に向けて—男女間の賃金格差問題に関する研究会報告—』国立印刷局, pp.35-85.
- 八代尚宏 (1980) 「男女間賃金差別の要因について—その合理的解明と対策—」『日本経済研究』, pp.17-31.
- 山口一男 (2008) 「男女の賃金格差解消への道筋—統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠—」『日本労働研究雑誌』, 574, pp.40-67.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 「男女間賃金格差の規定要因及びその変化 (2000～2006)」厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」第2回配布資料. (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/s0919-4.html>, 2008年12月アクセス)

[付記]

本稿は、科学研究費補助金（若手研究（B））「日英の賃金/収入のジェンダー統計分析—個人と世帯の関係を考慮して—」（課題番号：20710200，平成20年度～平成24年度）の研究成果の一部として公刊するものである。

A Virtue and Inherent Limitations in the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique

Yayoi SUGIHASHI

《Abstract》

The purpose of this article is to examine both a virtue and inherent limitations in the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique, the most popular econometric method for analysing gender wage differentials. The technique is used to decompose the gender wage gap into two parts: the gender differences in endowment and the differential remuneration of that endowment. The second part is assumed to reflect 'discrimination'. The method has a virtue in quantifying the differences in characteristics and 'discrimination' within the gender pay gap. However, there are some critical limitations that are inherent in the method. (1) The extent of the gender differences and the extent of 'discrimination' depend on variables included in the wage equations. (2) The technique ignores discrimination within or outside the labour market, or women's reaction to discrimination in the workplace, thereby decomposing the gender pay gap into two parts. In other words, the Blinder-Oaxaca decomposition method implicitly assumes that wage gaps arising from differences in endowment are separate from those arising from labour market discrimination. The inclusion of variables that reflect labour market discrimination, such as occupational segregation, increases the estimated effect of 'gender difference in endowment' and decreases the estimated effect of 'discrimination' (3) The explanatory variables are not independent, which causes some degree of multicollinearity. (4) Breaking down the gender pay gap by individual variables is misleading since the size of the constant and the contribution of the dummy variables in the unexplained portion of the model are influenced by the choice of the base categories for the dummy variables.