

研究ノート

アメリカにおける男女間賃金格差の動向

文献研究

石 井 久 子

Trends in Male-Female Wage Differentials in the United States : A Survey of the Literature

Hisako ISHII

1. はじめに

本稿は、アメリカにおいて男女間に見られる賃金格差の動向を把握し、その背後にある要因を、労働経済学の主要な文献から明らかにすることを目的とする。特に、格差の縮小がはっきりと観察された1980年代の動向に注目する。

1980年代のアメリカでは、さまざまな賃金格差、例えば、学歴別や年齢別、そして、経験に基づく格差の拡大が報告されている。このことは賃金分布の拡大を意味するので、同じ性別における格差も拡大傾向を示した。つまり、男女別に格差を比較すると、その分布はやはり広がった。このような状況において、男女間における格差は、1980年代には大幅な縮小を記録した。まさに、逆流を遡るような状況において達成された縮小と言える。

国際比較で男女間の賃金格差をみると、必ずしも、アメリカにおける格差が小さいわけではない。OECD諸国間の比較によると(1979年～1981年)、アメリカにおける女性の平均賃金は男性の平均賃金の62.5%で、OECD諸国の平均は71.2%である。そこで、平均より約9%低いことになる。男女間の賃金格差は、男女間の生産性の違いや、差別、そして、労働市場における賃金構造にも影響される。しかしながら、注目すべきは、最近における格差縮小の傾向がどの諸国よりも顕著なことである。一体、アメリカの女性はどのように働き方を変えたのだろうか。そしてまた、雇用を取り巻く状況はどのように変化したのだろうか。

本稿は、以下の5節より構成される。この第1節の「はじめに」続き、第2節では、まず、格差を定義する。そして、格差と差別の違いを理解しよう。次に、格差のトレンドが読み易いように、

動向を長期的に把握する。又、女性の労働参加率のトレンドも大まかに掴むことにしよう。第3節では賃金格差の標準的な実証研究の手法である要因分析 (Decomposition) を紹介する。第4節では、その手法による代表的な研究を取り上げ、1980年代における格差縮小の要因がどのように分析されるのかを紹介する。そして、第5節ではまとめを述べる。

2. 長期的な動向

男女間の賃金格差は一般に、男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合で示すことがしばしばである。例えば、男性1に対して、女性は約0.6と表す。これをパーセントで表示することもある。厳密に考えると、男性と女性の割合の差、つまり0.4が格差となろう。本稿では、習慣に従い、定義を広義にとらえて、両方とも格差の定義とする。

格差はそもそも相対的な目安である。それは女性の働き方のみならず、男性の働き方が変化することも、格差を左右する。そして、賃金構造のあり方にも左右される。例えば、産業間の賃金格差や、企業規模間の格差が大きい労働市場では、相対的に男女間の格差も大きい。比較的平均賃金の低い産業や、規模の小さい企業における女性の就業比率の高さが影響するからだ。又、男女間では、職業分布も異なる。女性比率の高い職業では、概して女性の平均賃金が低い。この場合、職業が個人の選好や積極的な選択によりなされたのか、もしくは、他に選択の余地がなかったのかが問題となる。このように考えると、格差の分析は複雑であり、格差すなわち差別とは簡単に認識できないのだ。

格差に関する文献を読むと、「調整前の格差」「調整後の格差」といった表現に気付く。前者は単純平均により比較した数値であり、後者は男女間における観察可能な属性の違いを考慮した後の数値である。労働生産性を左右するであろう属性、たとえば、学歴や経験年数が、仮に男女共に同じであるとして、賃金を想定し、その賃金での比較を調整後の格差と呼んでいる。平均でみると、一般に女性の学歴や経験年数は短いので、これらを調整すると、格差は小さくならう。どこまで調整することが可能であるかが重要となり、分析の質を決定する。

これから、調整前の格差を労働参加率とともに展望しよう。アメリカではどのような女性が、どのように働いているのだろうか。統計によると、1890年代におけるアメリカの労働参加率は約18%となっている。その当時、働く女性はまだ少数派であり、その多くは工場で働いていた。そこで、この時代を象徴する言葉は「ファクトリーガール」。1930年頃までには、参加率は約26%となった。この頃になると、女性が事務職に就いて働くようになり、「オフィスガール」が誕生した。労働参加率を人種別にみると、その当時、黒人の参加率は相対的に高く、その割合は一定していた。一方、白人の参加率は、当初は低かったが、増加の一途をたどった。家庭以外での場で、働いて収入を得ることがまだ一般的でなかったアメリカでも、変化の波が押し寄せた。それは第二次世界大戦とされる。男性が従軍した後の空白となったポジションを満たすために、多くの女性が未知の世

アメリカにおける男女間賃金格差の動向（石井）

界に進出し始めたのだ。そして、就業する女性の大多数は未婚であったが、既婚の女性も時代の流れに乗り、家庭以外の場においても、社会貢献をすることに対して、興味を持ち始めた。戦争終了後、男性が復員してきた後も、女性の家庭や就業に対する新たな価値観は、元に戻らず、次の時代へと受け継がれていった。そして、1998年には約60%の労働参加率を記録するに至ったのである。

労働参加率を年齢別にみると、1940年頃では、25才前後にピークが一つある図となる。つまり、学校卒業後に労働市場へ順次参入して、ある一定の年齢に達すると、労働市場から退出するパターンである。1960年頃のパターンでは、ピークが二つある“M”字型へと変化する。二つ目の山は、家事や育児が一段落すると、再び、労働市場に参入する女性の増加を物語る。そして、この頃、既婚女性の参入が高まった。1980年代に入ると、このM字型の谷がはっきりしなくなり、台形の形状をなした。そして、パターン全体が上方にシフトした。つまり、どの年齢層においても、参加率が

表1 男女間賃金格差の推移（中央値、年収、フルタイム労働者）

年	女性/男性 = 1
1890	.463
1930	.556
1939	.579
1955	.639
1960	.608
1965	.600
1967	.578
1970	.594
1975	.588
1976	.602
1977	.589
1978	.594
1979	.597
1980	.602
1981	.592
1982	.617
1983	.636
1984	.637
1985	.646
1986	.643
1987	.650
1988	.660
1989	.685
1990	.716

（出典及び注）June O' Neill and Solomon Polachek, *Journal of Labor Economics* 11 (January 1993), p.206. 1890年と1930年のデータはGoldin (1990年)の表3・2より。1939年のデータはU.S. Census of Population。1953年以降はU.S. Department of Commerce, Current Population Reports。

高まったのである。時代は、「キャリアウーマン」から「ワーキングマザー」へと展開した。かつては、既婚女性が働くとしたら、その理由が必要であった時代から、今や、働かないことに対して、理由が必要とされる社会へと変貌を遂げたのである。

さて、今度は格差の動向をみよう。表1によると、1890年の格差は.463となっている。その後、順調に格差は縮小していった。しかしながら、1960年頃以降1970年代の後半までは、一進一退を繰り返し、はっきりとした動向は掴めない。この時代は女性運動や公民権運動が盛んな時代であった。しかし、その直接の効果は表1からは読み取れない。やがて、1980年代に入ると、格差縮小の傾向がはっきりしてくる。そして、1990年には.716を記録している。最近のデータを使用して、高学歴の若年層のみを比較すると、.818とまで格差は改善する。

表2 実質賃金の推移（中央値、フルタイム労働者、年収）

	男性 (%)	女性 (%)
1960年～1969年	28.7	24.9
1970年～1979年	5.9	6.4
1980年～1989年	-2.5	11.3
1990年～1999年	3.4	4.2
1973年～1999年	-7.6	17.7
1960年～1999年	31.3	56.2

（出典及び注）Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men, and Work*, 4th edition, NJ: Prentice Hall, 2002に掲載されている表8・1 (p.259)より作成。1980年以降は15歳以上、それ以前は14歳以上。CPIによるインフレ調整済。

格差の縮小が著しかった1980年代は、アメリカの労働市場においてさまざまな変革の波が押し寄せた時代であった。実質賃金の推移がそれを物語る。表2はフルタイム労働者における年間の実質賃金を中央値で示している。1960年代には、男女とも二桁の大幅な上昇を達成している。男性の28.7%に対して、女性は24.9%の上昇なので、格差縮小には至らなかった。1970年代に入ると、増加のスピードは減少したが、それでも数パーセントの実質増加である。1980年代に入ると、様子は一転し、男性はマイナスを記録する。一方、女性は二桁の上昇を確保している。1990年代に入ると、男女ともプラスに転ずる。また、1973～1999年の平均でみると、長期のトレンドがはっきりする。この実質賃金の推移は、労働市場における男女の相対的な経済的地位の変化を、強力に示唆しているのではないだろうか。

3. 要因分解の手法

要因分析は賃金格差における実証分析の基礎をなす。その発達は二段階を経て成されたといえる。

第一段階はRonald Oaxacaに代表される手法である。それは、賃金関数をもとに、属性を表す変数が、どの程度、格差を説明することが可能であるかを計量的に推定する方法である。つまり、賃金に影響を及ぼすと考えられる観察可能な属性を考え、変数を選択して、賃金関数をモデル化する。そして、回帰分析を行う。そこで、変数の平均値と回帰係数をもとに、要因分解する。格差は、変数により「説明される格差」と「説明されない格差」に分解される。「説明されない格差」には、現在の研究のレベルではまだ十分に明らかにされていない部分と、差別に基づく部分が含まれる。理論上は説明可能でも、データの質により、理論を展開するための実証研究が、今のところ可能でないケースも考えられる。あるいは、モデルの選択や変数の選択が最適でないケースも考えられる。そこで、説明されない部分すべてを差別と認識することは客観的でない。

第二段階めの手法は、Juhn、Murphy、そしてPierce（JMP）の研究に代表される。それは、Oaxacaの手法を応用して、二時点間に及ぶ格差の変化を説明できるように発展させた。格差の動向の理由を明らかにするため、男女間に見られる属性の変化のみならず、賃金構造の変化にも着目する必要があるのだ。そこで格差の変化を、属性の変化と賃金構造の変化とに分解する手法を開発した。この分析は賃金関数の残差に注目するので、測定が不可能でない属性の違いや、観察できない生産性の違いなどが分析の精査度を決定する。そして又、二時点間の比較であるので、サンプルの採取の方法等も推定結果の信頼度に影響する。これらの点を考慮して、次に1980年代における格差縮小の理由を、二つの主要な文献から理解してみよう。

4．格差縮小の要因分析

男女間の賃金格差を説明する理論は、労働供給側の要因に着目するアプローチと、労働需要側の要因に着目するアプローチとに大別できる。前者は人的資本の蓄積の差や、職業選択における選好等から理論を構築する。後者は偏見や統計的差別や制度的差別に焦点をあわせて研究する。これらのアプローチは、必ずしも排他的とは限らない。フィードバック効果を考えると、両者の間には接点が生まれる。例えば、学歴に対する収益率は男女で異なり、女性のほうが低いことが研究で明らかになっている。それは、将来に対する期待値が低いと、女性が人的投資に対して消極的な態度をとることが、格差を生ずる一因とされる。従って、労働需要側と労働供給側との間にフィードバックが存在するのである。これから、二つのアプローチに基づく要因分析の研究をそれぞれ一つずつ紹介しよう。

第一に、1993年に出版されたO'NeillとPolachekの研究が挙げられる。この研究は、1977年から1989年の間に、年約1%ずつ格差が縮小された要因を、CPS（Current Population Survey）のデータを使って分析している。調査は、20歳から59歳の白人の労働者を対象としている。賃金関数に含まれる主要な変数は地域/都市部、入職/離職、パートタイム、学歴、結婚、潜在的経験、職業教育、職業分類、産業分類、そして、ブルーカラーを含む。このデータには実際の経験年数が含まれてい

ない。そこで、年齢と学歴から割り出した潜在的な経験年数を使用している。要因分解はOaxacaタイプである。この研究は、データを1年から15年の経験年数の保持者に分割して(若年グループ)、特に若い労働者の雇用行動に注目している。

まず、記述統計量から属性を理解する。意外なことに、若年グループで1989年の平均教育年数を男女で比較すると、女性のほうが長い。大学卒の割合を見ると、わずかではあるが、男性の方が高い。いずれにせよ、若年グループでは男女間の学歴の差はほとんど見られない。それから、女性の離転職の低下がはっきり読み取れる。離職の水準は女性のほうが高いが、離職する確率は低下している。そして、男女共に未婚率が高くなっていることが分かる。この論文では未婚・既婚を変数として、賃金効果を推測する。結婚が賃金上昇に与える効果は男性に対しては正、女性に対しては

表3 O'NeillとPolachekの要因分析
賃金格差縮小の説明 (1977年～89年、CPS、%)

変数	全サンプル	若年グループ (1-15年の潜在的経験)
属性の変化による効果		
地域/都市部	2.8	4.4
入職/離職	3.3	1.6
パートタイム	-2	-1
未婚	6.2	9.2
学歴	8.5	17.3
経験(潜在的)	-1	-2.0
職業教育	13.5	11.4
男性比率の高い職業	.2	.6
女性比率の高い職業	-2	.3
ブルーカラー	.2	.7
産業	1.7	-7
小計	36.0	42.7
回帰係数の変化による効果		
地域/都市部	4.3	14.0
入職/離職	3.6	4.2
パートタイム	2.1	2.8
未婚	-3.7	-1.9
学歴	18.1	52.5
経験(潜在的)	21.2	58.1
職業教育	-5.5	-3.1
男性比率の高い職業	-15.5	-15.8
女性比率の高い職業	-2.5	3.2
ブルーカラー	22.3	24.7
産業	42.3	34.7
残差のトレンド	-64.5	-115.4
小計	22.2	58.0
ギャップ	41.8	-7
合計	100.0	100.0

(出典) June O'Neill and Solomon Polachek, *Journal of Labor Economics*
11 (January 1993), pp 222-3に掲載の表8のコラム5とコラム9より作成。

負と仮定される。

表3に要因分析の推定結果が示されている。若年グループでは、男性の未婚率の増加により、9%ほどの格差縮小が説明される。女性については、未婚率も増えたが、初めて労働市場に参入する既婚女性が増加したので、影響力が互いに相殺されて、格差への作用はみられない。

この間、ブルーカラーの相対的な賃金が下落したことにより、全体では22.3%、若年グループでは24.7%の格差縮小が説明される。ブルーカラーとして働く割合は、男性が女性より高いので、下落の影響を強く受けたのだ。その一方、男性の占める割合の高い職業は、一般に平均賃金が高く、そして、これらの職業における男性の割合が高まったので、格差を拡大する要因となった。産業分布の回帰係数は格差縮小に大きく貢献した。その数値は全体では42.3、若年グループでは34.7である。この解釈には注意を要する。おそらく、運輸や通信といった産業において、賃金が相対的に上昇したことが考えられる。女性のスキルが向上したことも理由として挙げられるだろう。

この研究は、格差縮小の一番大きな要因として、教育と経験を指摘している。これらにより、三分の一から半分ほどの説明ができるとしている。それぞれの平均年数が長くなったこと、又、教育や経験に対する労働市場の評価が高まり、回帰係数の変化により判断する収益率が大きくなったのである。特に、若年グループでは教育や経験といった属性を表す変数の説明力が大きい。又、教育に対する収益率や、賃金プロファイルで計測される経験に対する収益率の伸びは目覚ましい。若年グループでは長期就業を期待しての高学歴化の進展や、あるいは、高学歴化にともない、自らの時間に対する機会費用の上昇にともない、長期就業がさらに一般化したのだろう。ちなみに、法科大学院や経営学部や医学部への進学が急激に増加した。これらの実績により、企業が女性に対する認識を新たにして、統計的差別を減少させたとの解釈も可能である。そして、この論文は次のように結んでいる。「ブルーカラーの賃金が下落したことは一時的なことかもしれない。つまりこれは、雇用環境の変化によるものである。しかし、女性の経済的躍進は自らの人的資本を高めた理由による。そして、この効果はしばらくは続くであろう。」

第二に、1997年に出版されたBlauとKahnの論文が挙げられる。この論文はJMPの手法による要因分析を行っている。そして、実際の経験年数が得られるデータであるPSID（Michigan Panel Study of Income Dynamics）を使用して、1979年と1989年の二期間における変化を調査している。含まれる対象はフルタイムの労働者のみである。選択された変数は教育年数、大学卒、大学院卒、就業年数、パートタイムの経験の有無、職業分類、産業分類、組合参加の有無となっている。これらの変数で要因分析した推定結果が表4に示してある。

まず、この間の格差の推移を見ると、女性の賃金の割合は62.2%（1979年）から72.4%（1988年）と上昇した。この数値は単純な比較であるが、男女の属性を調整した後の割合は88.2%まで上昇する。実質賃金の変化をみると、男性は9.9%の減少、女性は4.9%の上昇だ。標準偏差から判断すると、賃金の分布は男女とも拡大した。その拡大幅は男性の方が大きい。

BlauとKahnは、人的資本に関する変数のみを含むモデル（モデル1）と、それに産業分類、職

業分類、組合の変数を含むモデル（モデル2）を用いて、格差減少分の0.1522（対数値）の出所を検証している。そのうち、モデル1では49.6%、モデル2では81.7%の格差が、観察される属性の変化（A欄）に起因することを示す。このなかで、特に経験は最大の貢献をもたらした変数といえる。これは女性のフルタイムとしての経験年数が長期化したことにより、男女間の差が小さくなったことによる。職業も多大な貢献をもたらした。これらは、専門職や技術職に就く女性がますます増加し、一方で、事務職に就く女性が減少したことによる。また、事務職や日雇いの仕事に就く男性が増えたことも挙げられる。組合参加率の減少により、10.5%の格差縮小がもたらされた。これは、男女間で組合参加率が異なるからだ。

B欄の観察可能な属性の価格効果は正を示す結果となった。これは、この間に、賃金構造が変化して、総じて女性には不利な展開となったことを意味する。そこで、価格効果はむしろ格差を拡大する作用をもたらした。この欄のどの変数を見ても正である。経験の変数を例に取り、その効果を考えてみよう。この欄は回帰係数をもとに計測されるのだが、その大きさは1979年と比較して1988

表4 BlauとKahnの要因分析
賃金格差における要因分析の変化、1979年～88年

	モデル1 変数 人的資本	モデル2 変数 人的資本+産業+職業+組合
格差の変化（D88-D79）	-0.1522	-0.1522
A．観察可能な属性の効果		
Xの合計	-0.0755	-0.1244
教育	-0.0110	-0.0088
経験	-0.0636	-0.0529
職業	...	-0.0458
組合	...	-0.0175
産業0012
B．属性の価格効果		
Bの合計	.0419	.0997
教育	.0035	.0013
経験	.0353	.0219
職業0441
組合0081
産業0215
C．ギャップの効果	-0.1456	-0.1420
D．観察不可能な価格効果	.0269	.0143
属性の変化の合計（A + C）	-0.2211	-0.2664
賃金構造の変化の合計（B + D）	.0688	.1140

（出典）Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s," *Journal of Labor Economics* 15 (January 1997) p. 15、表2のパネルBより作成。

年では大きくなっている。つまり賃金プロファイルの傾斜が急になったのである。これは経験に対する市場評価が高まったことを意味し、又、経験年数の長い男性に有利に作用したのである。同様に、職業分類や産業分類も正を示している。

1980年代におけるアメリカでは、労働需要が専門性の高い雇用にシフトした。これらの分野では、男性の比率が高いので、市場評価の上昇はむしろ格差拡大要因となった。A欄では、経験が大幅な格差縮小をもたらしたが、B欄の経験では反対に拡大要因となったので、その効果は半減したのである（.0353/.0636）。しかし、格差縮小に最も貢献した変数であることには違いない。この効果は測定ができない属性や差別などを示すものである。そのほか、測定できない自己選択を反映していることも考えられる。

D欄の観察不能な価格効果はB欄と同様に正を示している。ここで、属性に関する効果（A欄とC欄の合計）をまとめてみよう。それは0.22から0.26ポイント縮小に貢献したことを意味する。賃金構造（B欄とD欄の合計）による効果をみると、モデル1では0.07であり、モデル2では0.11となり、拡大効果をもたらしたのである。これは、市場評価が変化したことにより、賃金分布が拡大した結果、三分の一から半分ほど効果が減じたことになる。また、説明できない格差が大幅に減少したことも注目すべきである。観察できない属性が、より高い生産性をもたらすようになったのか、もしくは差別が以前より軽減したことを示唆しているのかもしれない。また、統計的差別は減少したと言えるであろう。

BlauとKahnは賃金分布の拡大を、需給のシフトとの関連からさらに検討を行った。労働需要の変化は女性にとって好ましい状況ではあったが、その変化以上に労働供給が増えたので、差し引きで考えると、状況は複雑である。この変化をスキルのレベル別 高スキル、中スキル、そして、低スキルから判断すると、女性の経済的活躍の進展が読める。需要の変化はむしろ中スキルと低スキルにおいては、女性に有利であったが、高スキルではむしろ女性には向かい風となった。つまり、高スキルにおいては供給過剰だったのだ。要するに、中・低スキルの女性には追い風であったが、高スキルの女性には向かい風となったのである。このような雇用環境にも関わらず、高スキルの女性は新しい時代への基礎をしっかりと築いたのである。

5．結びにかえて

O'NeillとPolachek及びBlauとKahnの研究から1980年代に男女間の賃金格差が縮小された要因に関して述べた。この二つの研究のスタンスは異なるが、両者に共通する結論は、女性の人的資本の蓄積が最大の要因として指摘されている点である。特に、後者の研究から、賃金構造が女性にはむしろ向かい風であったにもかかわらず、大幅な縮小をもたらした点が指摘されている。

賃金格差の存在は、社会における公平性や正当性のあり方を我々に問う。それと同時に、適材適所といった、人材配置のあり方を問う。それは効率の問題でもある。そして、この効率は企業の経

営目的、そして、個人の効用の最適化に関わる。労働市場が流動的な時ほど、この格差が変化しやすいので、推移を見守る必要があろう。

(いしい ひさこ・本学経済学部助教授)

(注)

財団法人東京女性財団発行の『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』(大沢真知子、石井久子、永瀬伸子共著、2000年)において、筆者が担当した第2章のなかで、アメリカ人女性の就業に関する記述がある。62頁から71頁参照。

Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s," *Journal of Labor Economics* 15 (January 1997) pp.1-42. まさに、この論文の題は“上流に向かって泳ぐ”となっている。

OECD諸国のなかでは日本の格差が最も大きく、58.7%となっている。Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, "Gender Differences in Pay," *Journal of Economic Perspectives* 14 (Fall 2000) p.92を参照。

団体交渉力が比較的弱いことも一因と考えられる。

しかしながら、客観的な観察が可能でない属性の存在は、格差の検証を困難にしている。

Dora L. Costa, "From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor," *Journal of Economic Perspectives* 14 (Fall 2000) pp. 101-22.

Francine D. Blau, "Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995," *Journal of Economic Literature* XXXVI (March 1998) p.129.

Ronald Oaxaca, "Male-Female Wage Differences in Urban Labor Markets," *International Economic Review* 14 (October 1973) pp. 693-709.

Chinhui Juhn, Kevin Murphy and Brooks Pierce, "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence," in *Workers and Their Wages*, edited by Marvin Kosters, Washington, DC: AEI Press 1991, pp. 107-32.

June O'Neill and Solomon Polachek, "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s," *Journal of Labor Economics* 11 (January 1993) pp.205-28.

前掲のJune O'Neill と Solomon Polachekの論文の表7。

前掲のJune O'Neill と Solomon Polachekの論文の225頁。

前掲のFrancine D. Blau と Lawrence M. Kahn (1997年) 参照。

前掲のFrancine D. Blau と Lawrence M. Kahn (1997年) の論文の12頁。

前掲の論文のデータをもとに再集計した結果が以下の207頁に掲載されている。Francine D. Blau, Marianne A. Ferber, and Anne E. Winker, *The Economics of Women, Men, and Work*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 2002.

前掲論文の12頁。

前掲論文の16頁。

参考文献

Altonji, Joseph G. and Rebecca Blank. "Race and Gender in the Labor Market." in *Handbook of Labor Economics*. Vol.3C, edited by Orley Ashenfelter and David Card, pp. 3143-259. Amsterdam: Elsevier, 1999.

Bergmann Barbara R. "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex." *Eastern Economic Journal* 1 (April-July 1974): 103-10.

Blau Francine D. "Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995." *Journal of Economic Literature* XXXVI (March 1998): 112-65.

Blau, Francine D., and Kahn, Lawrence M. "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s." *Journal of Labor Economics* 15 (January 1997): 1-42.

_____. "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives* 14 (Fall 2000): 75-100.

アメリカにおける男女間賃金格差の動向（石井）

- Blau, Francine D., Marianne, A. Ferber, and Anne E. Winkler. *Economics of Women, Men, and Work*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 2002.
- Costa, Doral L. "From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor." *Journal of Economic Perspectives* 14 (Fall 2000): 101-22.
- Goldin, Claudia. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York-Oxford: Oxford University Press, 1990.
- Ishii, Hisako. "Employment Outlook in Japan: A Recent Trend in the Gender Gap - with a Comparison with the U.S." *Sophia International Review* 17, 1995:23-9.
- Juhn, Chinhui, Kevin Murphy, and Brooks Pierce. "Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence." in *Workers and Their Wages*, edited by Marvin Kosters, pp 107-43. Washington, DC: AEI Press, 1991.
- _____. "Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill." *Journal of Political Economy* 101 (June 1993): 410-42.
- Oaxaca, Ronald. "Male-Female Wage Differences in Urban Labor Markets." *International Economic Review* 14 (October 1973): 693-709.
- O'Neill, June. "The Gender Gap in Wages, circa 2000." *American Economic Review* 93 (May 2003): 309-14.
- O'Neill, June, and Solomon Polachek. "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s." *Journal of Labor Economics* 11 (January 1993): 205-28.