

2. 最近の研究成果トピックス

人文・社会系

自信過剰が男性を競争させる



大阪大学 社会経済研究所 教授
大竹 文雄

【研究の背景】

近年、男女間賃金格差は縮小傾向にあります。この背景には、技術革新による肉体的な能力差が職場での生産性の差に与える影響の縮小、家事労働の軽減、男女差別を禁止する法的整備などがあります。しかし、このような縮小傾向に関わらず、男女間賃金格差が残っているのも事実であり、男女間の昇進格差もあります。男女格差が残るのは、昇進という競争的環境に参加する比率が男女で異なることが理由ではないか、という仮説が経済学者の間で注目されています。

この仮説を検証するために、Niederle and Vesterlund (2007) は、競争的報酬体系（トーナメント型）と非競争的報酬体系（歩合給型）のどちらを好むかという実験を行い、男性の方が競争的報酬体系を好むこと、その理由が自信過剰と競争そのものへの好みにあることを明らかにしました。一方、この結果は、文化に大きく依存する可能性も指摘されてきました。例えば、母系社会では逆の結果が得られており、女子校の生徒は共学の女生徒よりも競争的報酬体系を選ぶ傾向があるという結果も得られています。

【研究の成果】

私たちは、日本人には競争的報酬体系への好みに男女差が本当にあるのか、それは競争相手の男

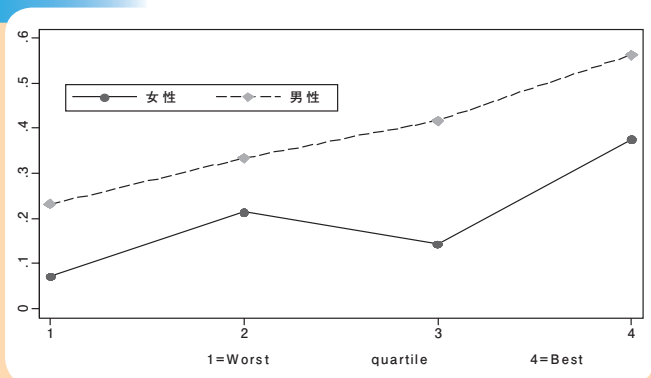
女比に影響されるのかを、被験者に足し算課題をさせる経済実験によって分析しました。その結果、日本人でも男性の方が女性よりも競争的報酬体系（グループで一位の時だけ報酬獲得）を選択する比率が高いことを確認しました（図1）。競争そのものを男性が好むというよりも、男性のほうが女性よりも自信過剰であることがその理由であることが確認できました。男性は同性だけで競争するときよりも女性と競争するときの方が自信過剰になり、女性はその逆であることも確認できました（図2）。

【今後の展望】

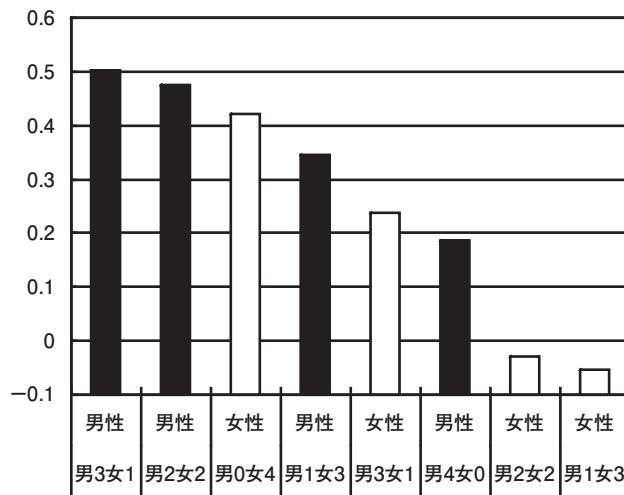
本研究の結果は、賃金の男女格差の一部は、競争に対する選好の違いによって説明できることを示唆しています。ただし、そのような選好や自信過剰の性差が、文化的に形成されている可能性が高く、今後は、文化や教育との関連を明らかにする研究が必要であると考えています。

【関連する科研費】

平成20-21年度 挑戦的萌芽研究「報酬体系の選好の男女差に関する経済実験」



▲図1 成績順位別の競争的報酬体系選択率
計算問題の正解数が同じであっても女性より男性の方が競争的報酬体系を選択する比率が高い。



▲図2 競争相手の性別による自信過剰の違い
女性は同性と競争する時に自信過剰が強くなり、男性はその逆。