

## 労働市場における男女格差の現状と政策課題

川 口 章



同志社大学の川口です。どうぞよろしくお願ひします。

### 日本の男女平等ランキング

世界経済フォーラムの「世界ジェンダー・ギャップレポート」によると、経済分野における日本の男女平等度は、世界142か国のうち102位です（World Economic Forum 2014）。管理職の女性／男性比率は0.12で112位、女性の労働力率は男性の75%で83位、専門職・技術職の女性／男性比率は0.87で78位、女性の勤労所得は男性の60%で74位、女性の賃金は男性の68%で53位と、主要先進国のなかでは最低水準に位置しています。しかも、比較可能な2006年のランキングから全く改善が見られません。なぜ、日本では労働市場で女性が活躍することがこれほど難しいのでしょうか。本報告では、労働市場における男女格差の原因と、格差縮小のために必要な政策について議論します。

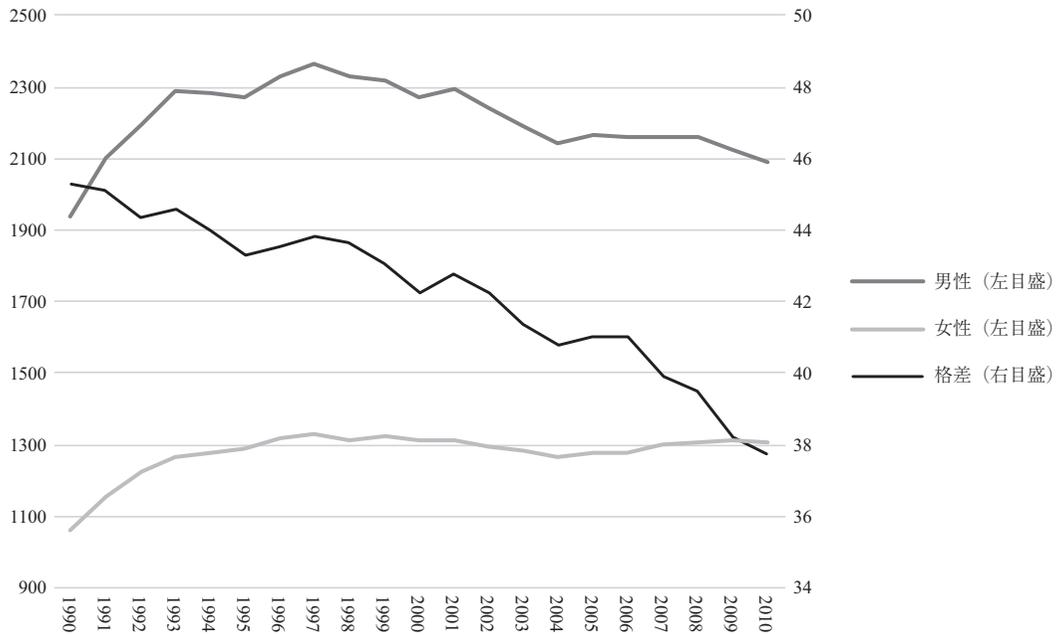
### 男女の賃金格差

図1は、男性と女性の時間当たり賃金、およびその格差を表したものです。男性の時間当たり賃金は、1990年に1939円だったものが、その後上昇し1997年に2366円でピークを迎えた後、徐々に低下しています。一方、女性の時間当たり賃金も1990年代はほぼ男性同様に上昇傾向でしたが、1997年

以降、ほぼ横ばいとなりました。男性が低下傾向であるのに対し、女性がほぼ横ばいなので、男女賃金格差は、若干縮小しています。その男女の賃金格差を表したのが、太い折れ線です。これはグラフの右目盛りで計っています。1990年には、女性の時間当たり賃金は男性よりも45%低かったのですが、格差がだんだん縮小し、2010年には約38%になりました。しかし、改善は20年間でわずか7ポイントにすぎず、非常に緩やかな格差の縮小です。

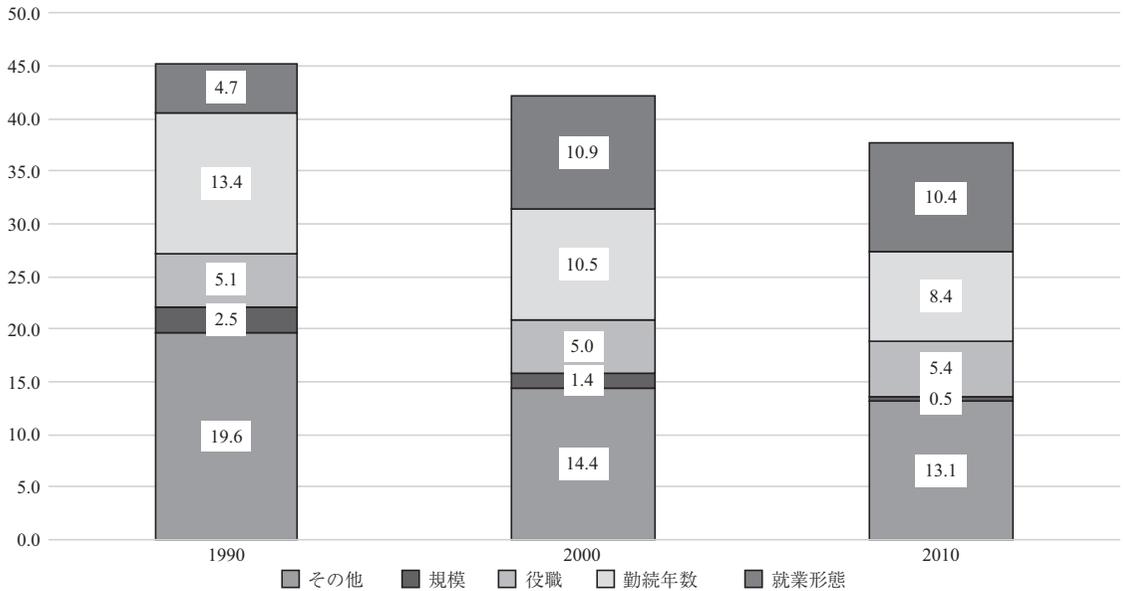
格差の中身を詳しく見たのが図2です。この図は、図1の太い折れ線に対応したもので、格差全体がどのような要因に分けられるかを示したものです。全部の年を示すと複雑になるので、1990年、2000年、2010年の3年のみをピックアップしています。

一番上の部分は、「就業形態」要因によって生じた男女間賃金格差です。これは、女性のパートタイム労働者が男性より多いこと、およびパートタイムの賃金がフルタイムより低いことから発生している賃金格差です。言い換えると、もし常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合が男女で全く差がないか、あるいはパートタイムとフルタイムで全く賃金の差がなければ、この部分は無くなります。例えば、2010年には「就業形態要因」による男女間賃金格差が10.4ですが、もしこの年に男女のパートタイム割合が全く同じであれば、あるいはパートタイムとフルタイムの賃金が等しければ、10.4ポイントほど男女間の賃金格差が縮小したであろうということを示しています。この部分は1990年から2000年にかけて大きくなっていま



注：サンプルはパートタイム労働者を含む常用労働者である。  
 データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年。

図1 男女別時間当たり賃金および男女格差



注：サンプルはパートタイム労働者を含む常用労働者である。  
 データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者が推計。

図2 男女間賃金格差の要因

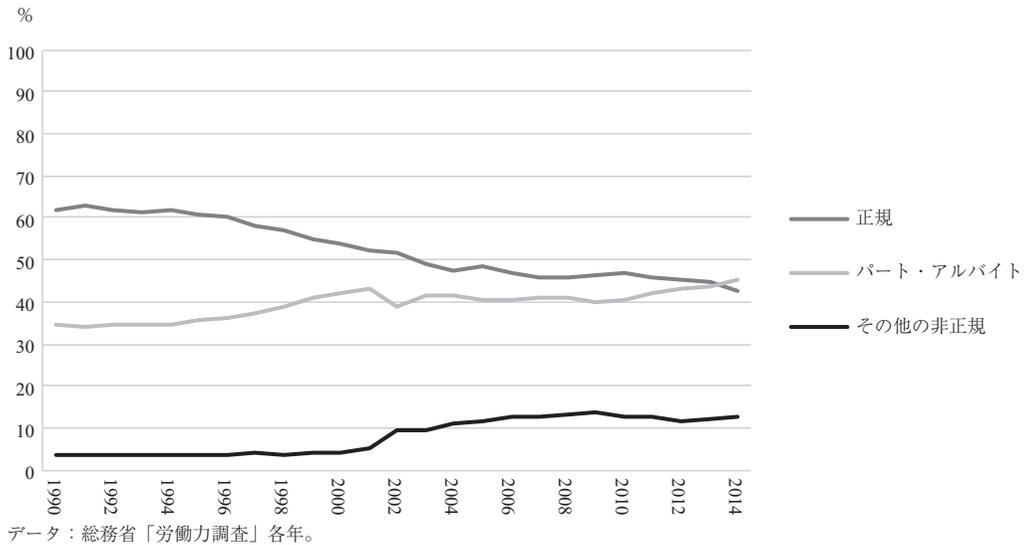


図3 雇用形態別労働者の割合（女性）

す。

上から2番目の部分は、「勤続年数」要因です。これは、女性の平均勤続年数が男性より短いこと、および勤続とともに賃金が上昇する年功的賃金制度が存在することによって生じる格差の部分です。男女の平均勤続年数が等しいか、または賃金が年功的でなく、何年勤務しても賃金が上昇しないような賃金制度であれば、2010年の男女の賃金格差は現実よりも8.4ポイント小さいことを意味しています。「勤続年数」要因による男女間格差は1990年から2010年までの間に13.4%から8.4%へと5ポイント低下しています。

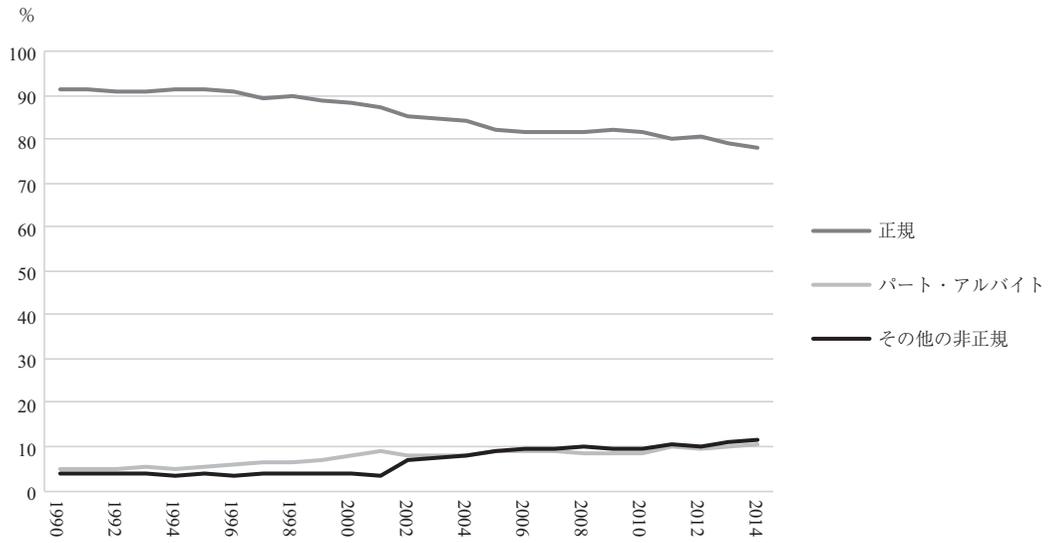
上から3番目の部分は「役職要因」です。役職に就いている女性の割合が小さいこと、および役職者の賃金が一般労働者より高いことによって生じる男女間賃金格差です。「役職要因」によって生ずる賃金格差は、1990年の5.1%から2010年の5.4%へと変化していますが、ほぼ一定と考えてよいでしょう。

これら3つの要因で、2010年の場合は、男女賃金格差の3分の2程度が説明できます。つまりこれらが男女間格差の三大要因です。以下、これらの三大要因をもう少し詳しく見ていきます。

#### 就業形態要因

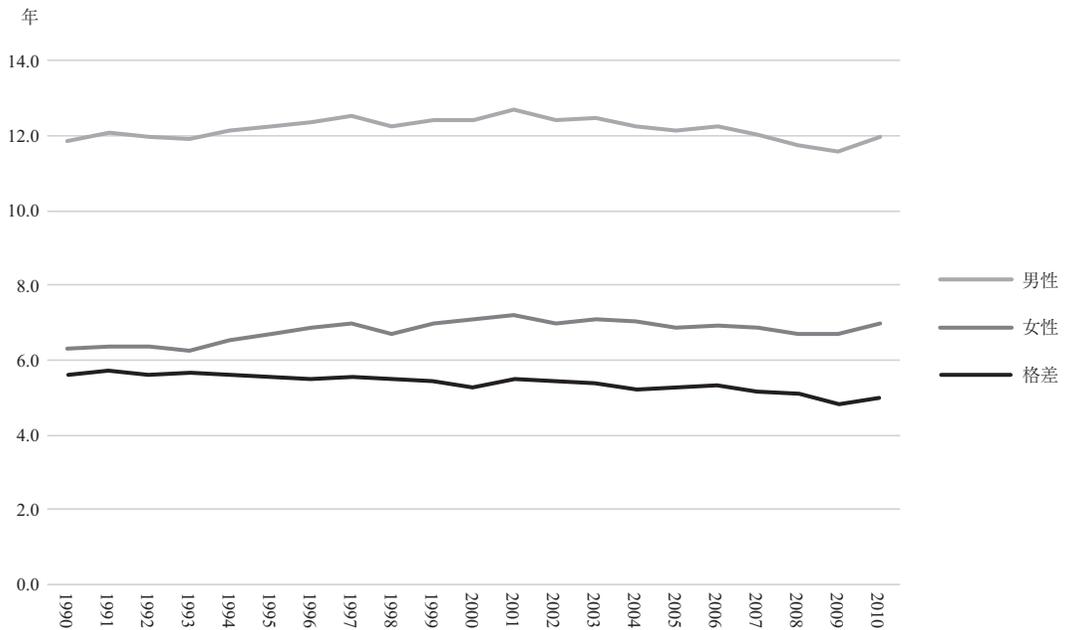
図3は、女性の雇用形態別の労働者の割合です。1990年から2013年までに、それぞれの雇用形態の労働者の割合がどう変化したかを示しています。それによると、1990年から2001年頃まで毎年1ポイント弱の割合でパート・アルバイト比率が上昇し、その後も、やや横ばいではありますが上昇傾向は続いています。他方、正規労働者の割合は一貫して低下しています。現在は、パート・アルバイトと正規労働者の割合がほぼ等しいです。「その他の非正規」とは派遣労働者、契約社員、嘱託などですが、これらの就業形態も2000年以降増加していることがわかります。

図4は男性の就業形態別労働者割合の推移です。男性の正規従業員割合も低下傾向にありますが、現在でも約8割であり、女性に比べれば高いです。パート・アルバイトの割合も高まっていますが、女性ほどは顕著ではありません。男女を比べると、女性のほうがパート・アルバイトの増加傾向が強いです。これが男女間賃金格差解消を妨げている最大の要因です。



データ：総務省「労働力調査」各年。

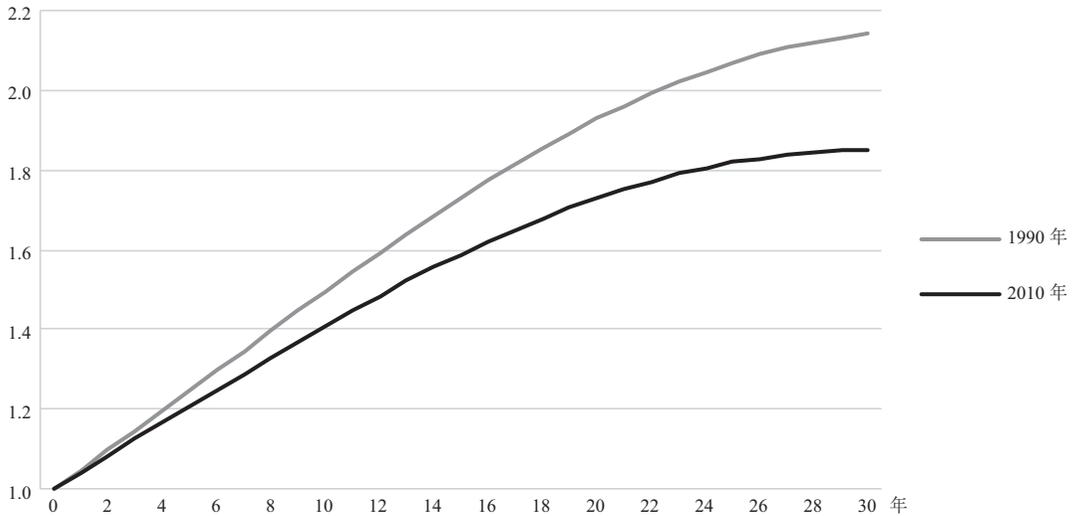
図4 雇用形態別労働者の割合 (男性)



注：サンプルはパートタイム労働者を含む常用労働者である。

データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。

図5 男女別勤続年数および男女格差



注：サンプルはパートタイム労働者を含む常用労働者である。

データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者が推計。

図6 男性の勤続年数と賃金の関係 (勤続0年=1.0)

### 勤続年数要因

図5は、賃金格差の第二の要因である勤続年数を表したグラフです。一番上の線が男性の平均勤続年数、上から2番目が女性の平均勤続年数です。男性は、1990年も2010年も勤続年数は約12年で、多少の上下はありますが、ほぼ横ばいです。女性も平均勤続年数にはあまり大きな変化がありません。これは、女性フルタイム労働者の勤続年数の伸びを、女性パートタイム労働者の増加が相殺しているためです。結果的に、男女の勤続年数の格差は縮小していますが、大きな変化ではありません。

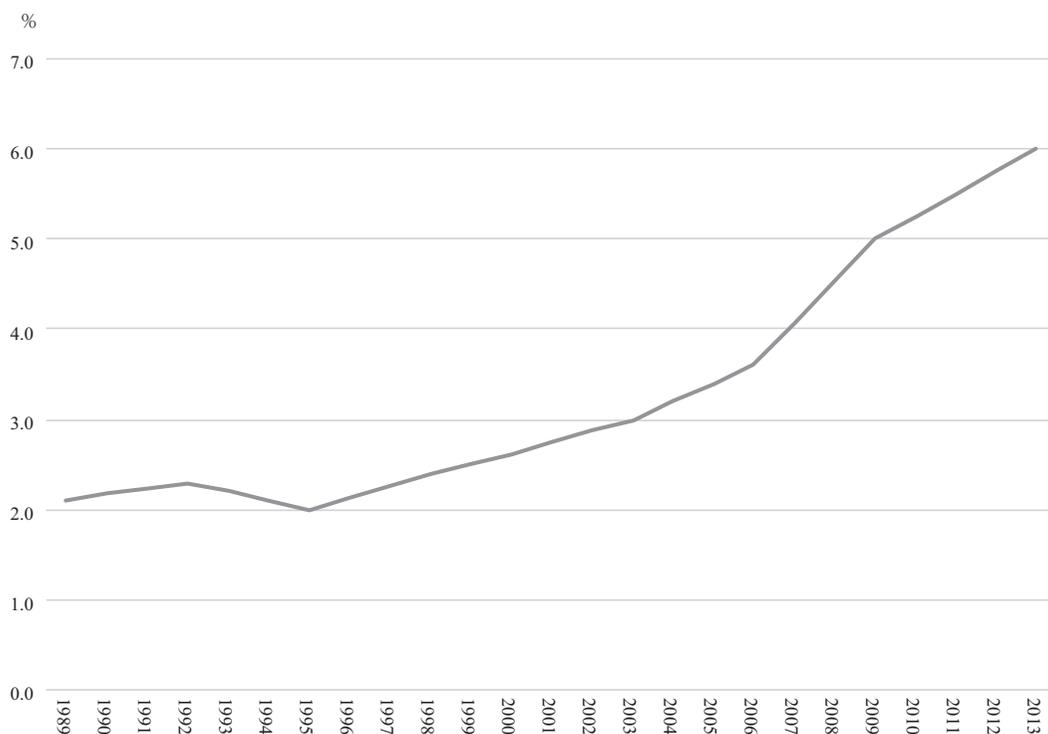
1990年から2010年にかけて男女の勤続年数格差はわずかに縮小しているにすぎませんが、図2で見られた「勤続年数要因」は1990年の13.4%から2010年の8.4%へと大きく低下しています。これはどのように説明できるのでしょうか。実は、年功賃金制度が弱くなったことが「勤続年数要因」を小さくしているもう一つの要因なのです。賃金が年功的でなくなると、平均勤続年数が長い男性と短い女性の賃金格差が小さくなります。図6はそ

れを示しています。この図は、男性労働者の初任給を1.0とした場合、勤続年数とともに賃金が何倍に上がるかを描いています。たとえば、1990年には勤続20年の男性の賃金は新人の賃金の1.9倍でしたが、2010年には1.7倍に低下しました。また、1990年には、勤続30年の男性は新人の2.1倍の賃金を得ていましたが、2010年には1.8倍へと低下しました。

### 管理職要因

男女間賃金格差の三つ目の要因は「管理職要因」です。図7は課長に占める女性の割合の変化を示しています。1989年には課長の2.1%が女性でしたが、2013年には6.0%まで増えています。およそ3倍になったので大きく増えたように見えますが、女性の平均賃金の変化を考える際に重要なのは、何倍になったかではなく何ポイント増えたかです。管理職に占める女性の割合は20年間で2.1%から6.0%へとわずか3.9ポイントしか増えておらず、男女間賃金格差の縮小にはほとんど影響していません。

以上をまとめると、女性の時間当たり賃金は男



データ：厚生労働省「雇用均等基本調査」各年。

図7 課長に占める女性の割合

性の7割未満で、主要先進国では最低水準です。賃金格差の要因として、最も大きいのが就業形態の男女格差、2つ目が勤続年数の男女格差、3つ目が役職者割合の男女格差です。特に1990年代にみられた女性パートタイム労働者の増加が賃金格差縮小の大きな妨げになっています。勤続年数格差、管理職割合格差は緩やかに改善していますが、依然として非常に差は大きいままです。

### 政策課題

最後に、3つの要因について、それぞれ政策課題を挙げます。どの要因の改善にもワーク・ライフ・バランス施策と均等化施策の組み合わせで対処する必要があります。

就業形態の男女間格差が大きいのは、妊娠・出産を機にフルタイムの仕事で退職した女性がパートタイムという就業形態で再就職することが多い

ためです。出産後も多くの女性がフルタイムで継続就業できるように、保育所の整備や育児休業、育児短時間勤務制度、フルタイム労働者の労働時間の短縮などのワーク・ライフ・バランス策が必要です。一方、フルタイム労働者とパートタイム労働者には大きな賃金格差があります。パートタイム労働者とフルタイム労働者の処遇の均等化をめざす法律に、パートタイム労働法があります。しかし、この法律はごく一部のパートタイム労働者についてのみフルタイム労働者との賃金差別を禁止しているにすぎません。すなわち、人事異動の有無や範囲が正社員と同じであり、無期労働契約を結んでいるパートタイム労働者についてのみ、職務内容が等しいフルタイム労働者との差別的取扱いを禁止しているのです。もっと、条件を緩和し、パートタイム労働者の処遇を改善すべきです。<sup>1)</sup>

勤続年数の男女間格差を縮小するためのワー

ク・ライフ・バランス施策としては、上に述べた妊娠・出産に伴う退職を減らすための施策が必要です。また、均等化施策としては、これまで女性が少なかった基幹的な職務に女性を配置することにより、女性の職務範囲を拡大することが必要です。やりがいある仕事に従事する女性が増えることで、彼女たちの離職確率が低下することが期待されます。

管理職割合の男女格差縮小には、性別に囚われないワーク・ライフ・バランス施策が必要です。近年、育児と仕事の両立施策を導入する企業が多くなっていますが、利用者の大半は女性です。女性の多くは、育児と仕事の両立支援施策を利用することで昇進のトラックから外れてしまいます。育児休業制度が普及し勤続年数は長くなりましたが、女性の管理職は増えていない会社が多いです。育児と仕事の両立支援施策の運用方法を変え、男性も利用しやすい制度とし、子どもが産まれれば制度を利用するのが当たり前になれば、利用者が昇進トラックから外れることもなくなるで

しょう。均等化施策としては、各企業が女性管理職の積極的育成をすることが大切です。日本は終身雇用制度の企業が多いので、入社直後の教育訓練や配置から男女平等を徹底し、長期的視野に立って女性管理職を育成していくことが重要です。

以上です。ありがとうございました。

#### 注

- 1) 2015年4月より改正パートタイム労働法が施行され、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者にも、正社員と差別的取扱いが禁止されることになった。これは、パートタイム労働者の処遇改善にとって一歩前進であるが、人事異動の有無や範囲についても条件を緩和すべきである。

#### 参考文献

World Economic Forum (2014) *The Global Gender Gap Report 2014*, [http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf)

(かわぐち・あきら 同志社大学教授)