

わが国における男女賃金格差の背景と デフレ(サービス物価低迷)との関わりについて

2021年4月6日

山田 久

(株式会社日本総合研究所)

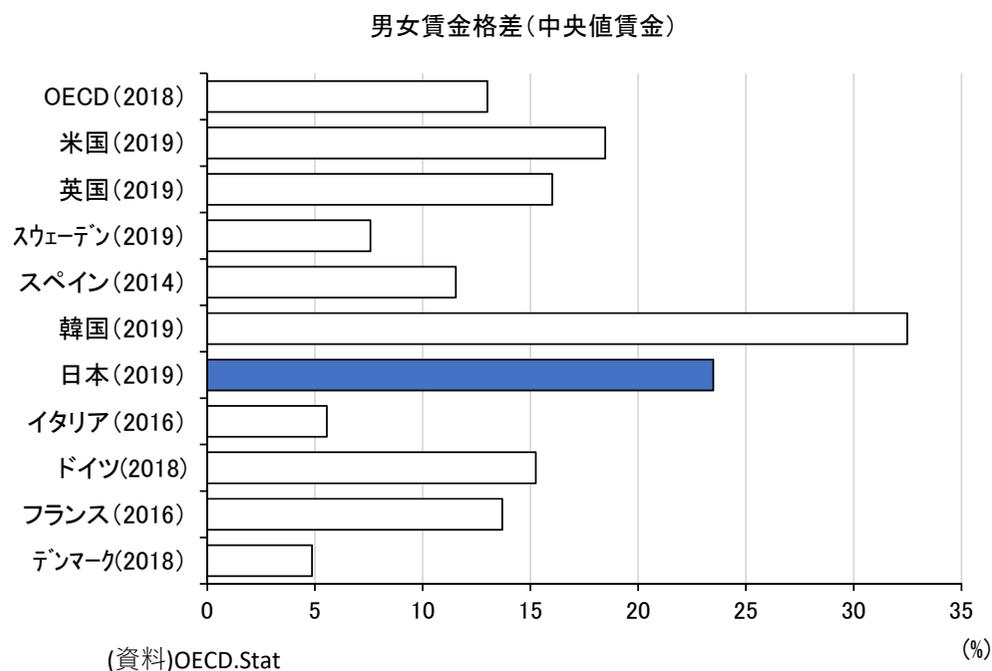
【目 次】

1. 国際的に見たわが国男女賃金格差の特徴
2. わが国に特有な男女賃金格差の原因
3. 女性雇用とデフレ(サービス物価低迷)の
関わりについて

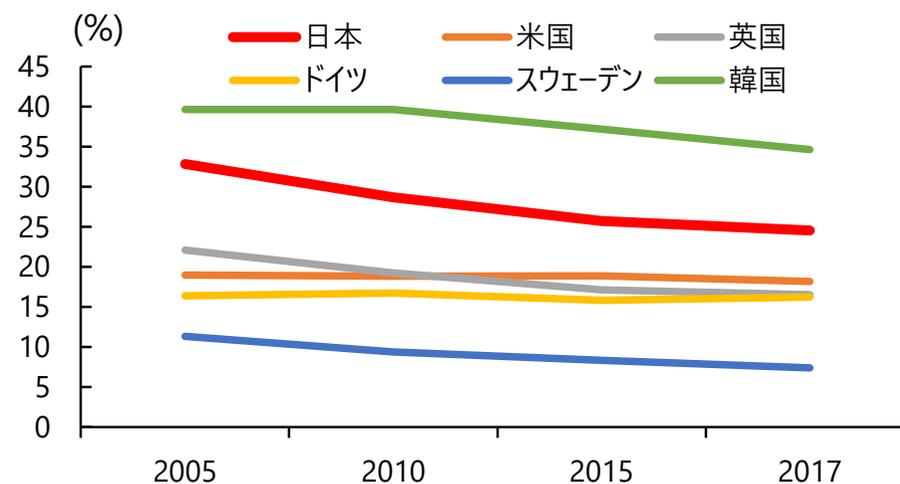
1. 国際的に見たわが国男女賃金格差の特徴

- ◆男女賃金格差は程度の差はあれ、万国共通の問題。
- ◆もともと、国際的に見てわが国の男女間賃金格差は大きい。
- ◆欧米諸国では5～15%程度であるが、わが国は2割以上の格差。

(図表1)OECD各国の男女賃金格差



(図表2)フルタイム労働者の中位所得における男女間賃金格差



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」原データはOECD Database (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC_I) 2019年10月現在。男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

(参考)性別職業分離の理論

- ◆男女賃金格差の要因として、欧米で指摘されるのは「性別職業(職域)分離」。
- ◆これを是正するために生まれたのが「同一価値労働同一賃金」の考え方・取り組み。
- ◆理論的には、「統計的差別」「ステレオタイプ論」などが提唱されている(山口一男(2015)「男女の職業分離の要因と結果」RIETI BBLセミナー資料)。

(図表)性別職業分離の関連理論 (山口(2015)による)

(1)労働供給要因論

学歴や学部・学科専攻の男女の違いや女性が家事・育児と両立しやすい職業を選びやすい、といった労働供給サイドによる。

(2)統計的差別理論

平均的に女性の離職率・転職率が高いという理由により、企業は女性を比較的容易な職務に割り当てる結果、賃金も低くなる。

(3)ステレオタイプ論

性別で職務の適性が異なると雇用主や上司が考えるため、職業分離が起こる。

(4)デバリュエーション論

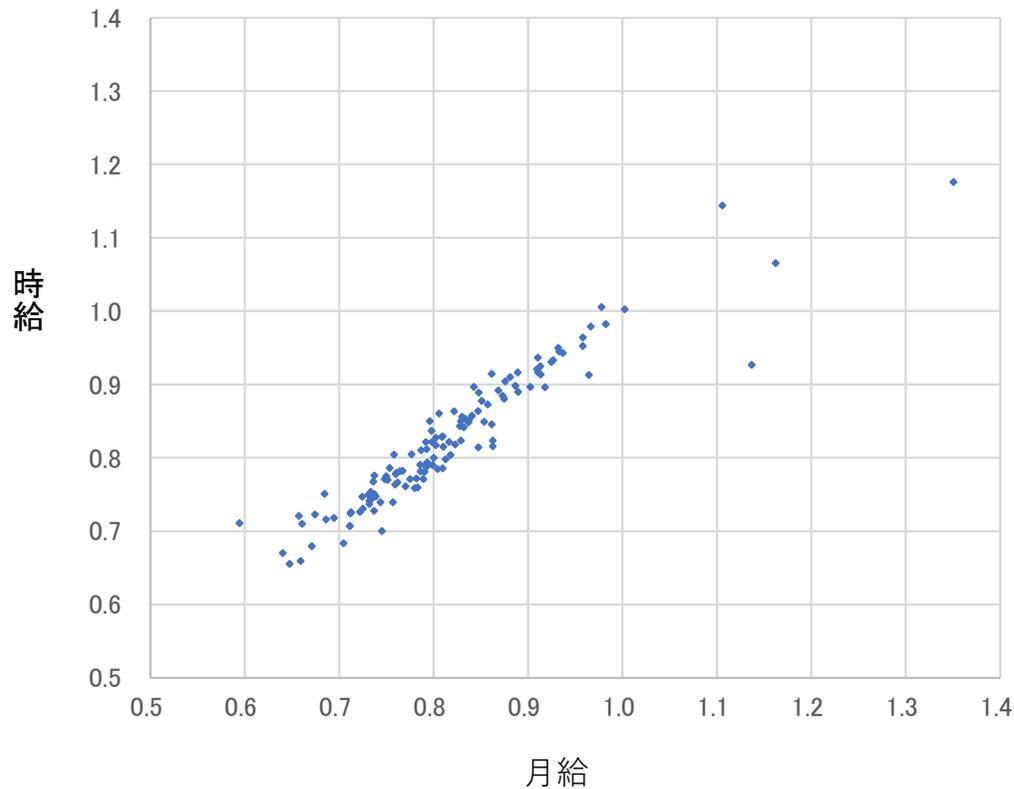
養育やケアに要求されるスキルが市場で低く評価される結果生じる。とくにわが国では家事・育児労働に近い労働は無償で提供すべきという考え方があり、賃金を不当に下げている。

(5)職業選好の内生成理論

女性の特定の職の選考は内生的なもので、雇用や職場や食に付随する働き方など、労働需要サイドの特性によって大きく影響を受けるとする。例えば、わが国の管理職は時間の制約が強く、女性が忌避することになる。

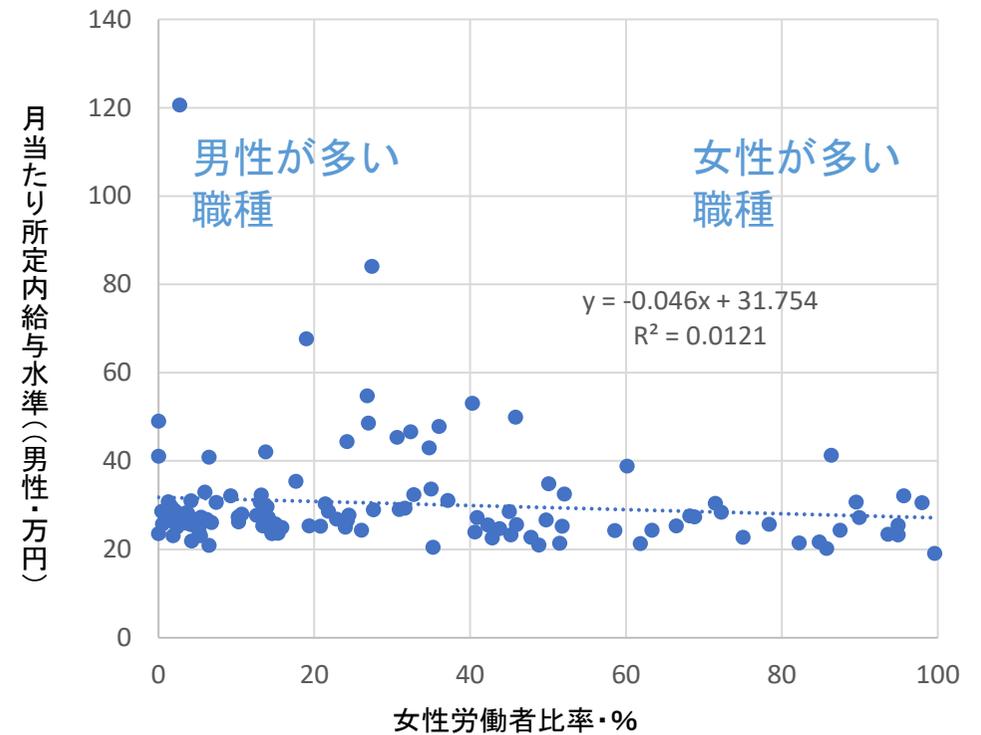
- ◆職種別統計が採れる分野で見れば、わが国の男女賃金格差はやや縮小(平均で15%程度)。
 - ◆女性比率の高い職種が特に大きく低賃金職種に偏っているわけでもない。
- 職種概念が明確な分野(ジョブ型分野)での男女格差は小さく、それが曖昧な分野(就社型分野)で格差が大きいことが想定される。ただし、高賃金の専門職分野ではわが国の女性比率が低いという指摘(山口(2015))。

(図表3)職種別の女性賃金の対男性賃金比率



(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査」

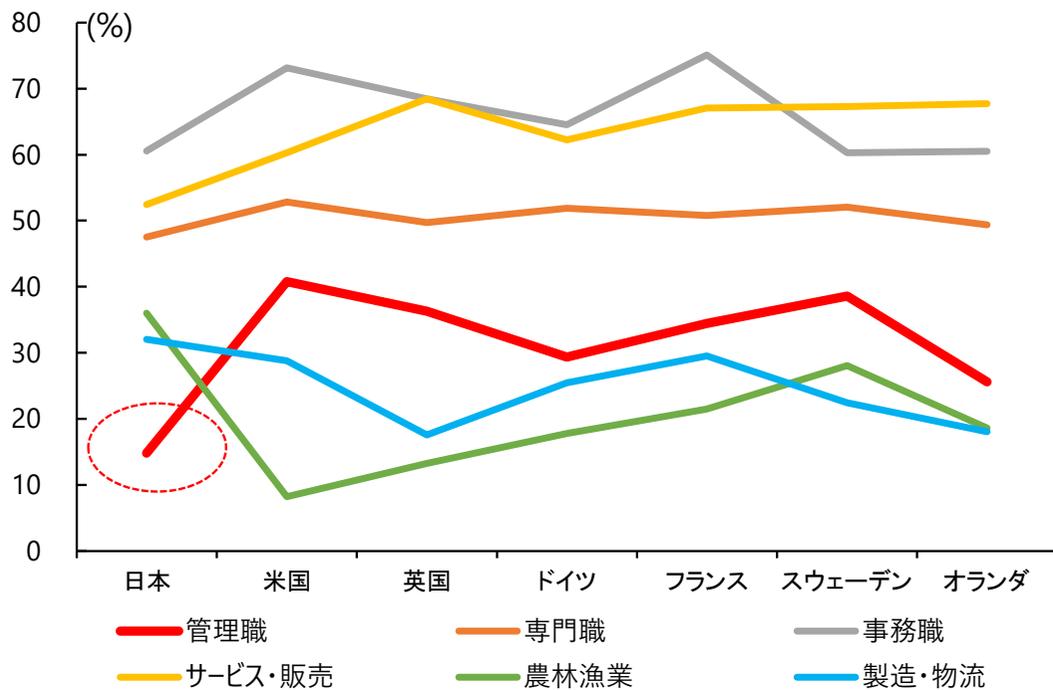
(図表4)職種別の賃金水準と女性労働者比率の相関(2019年)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査」

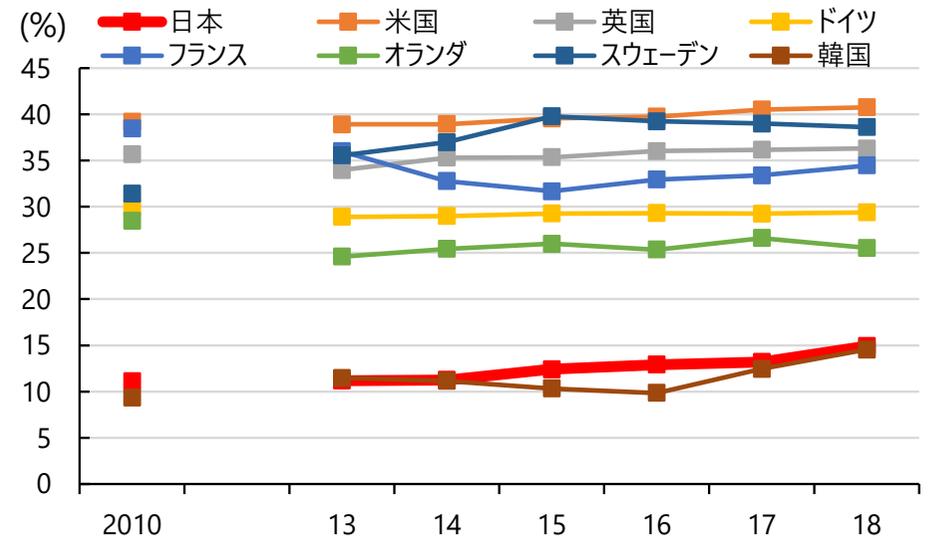
- ◆ 国際的に見て、職種別にみた男女の偏りは管理的職業を除く職種では大ぐくりにみて際立った偏りはない。
- ◆ 女性の昇進が難しい(女性管理職が少ない) ことが、わが国の大きな特徴。

(図表5) 職業別女性労働者比率



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」Craft and related trades workers およびPlant and machine operators, and assemblers を製造・物流とした。日本独自の分類(JSCO)による数値を、大分類レベルでISCOに当てはめて集計したもので、厳密には国際分類とは異なる。

(図表6) 管理職に占める女性の割合

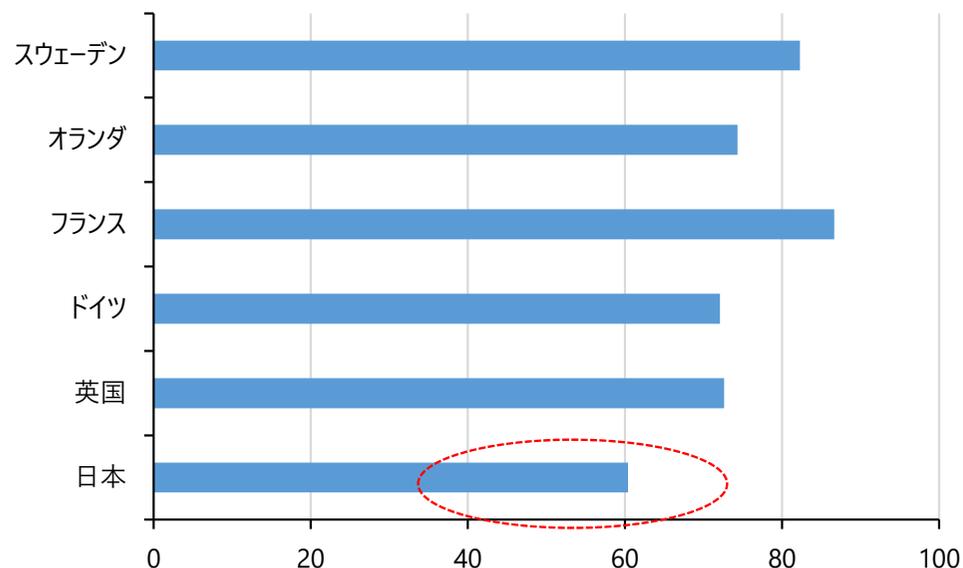


(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:総務省統計局(2019.2)「労働力調査(長期時系列)」韓国(2013年以降):統計情報サービス(<https://kosis.kr/>) 2019年7月現在 シンガポール(2018年):人材開発省(2019.1)Labour Force in Singapore 2018 その他:ILOSTAT Database <https://ilostat ilo.org/data/> 2019年7月現在。ここでいう「管理職」とは、国際標準職業分類2008年改訂版(ISCO-08)による大分類の「区分1」に相当する者を指す。本表は、「区分1」の就業者総数(男女計)に対する同区分の女性就業者割合を算出したものである。日本独自の職業分類基準を採用しているため、国際標準職業分類とは異なる。

2. わが国に特有な男女賃金格差の原因

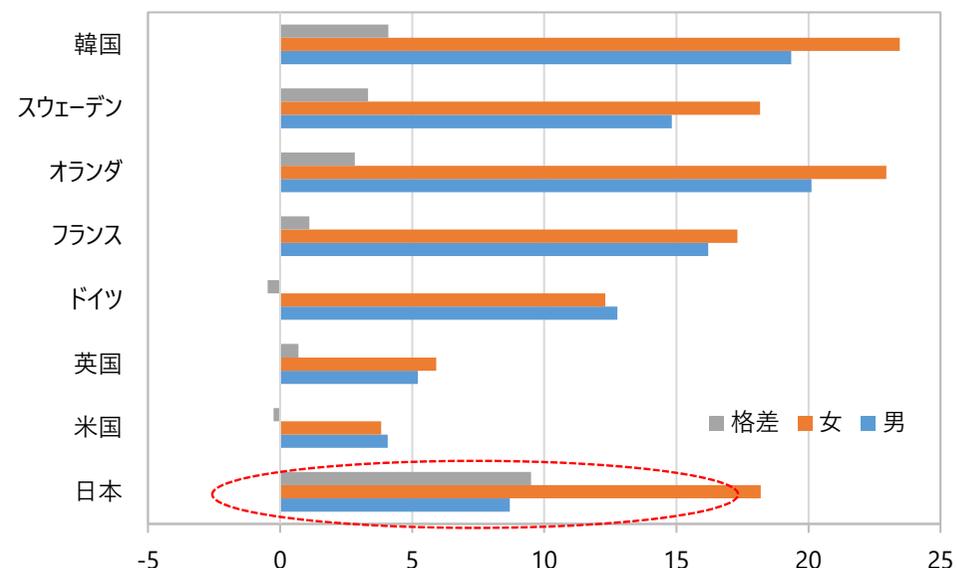
◆女性に相対的に低賃金・不安定な非正規雇用が多く、正規・非正規間の処遇格差がわが国で大きいことが、結果として男女間賃金格差の要因になっている面（女性低賃金の原因① 非正規の低い処遇）。

(図表7) パートタイム(短時間)労働者の賃金水準(フルタイム=100)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」日本:厚生労働省(2019.2)「2018年賃金構造基本統計調査」イギリス:統計局(ONS)(2018.10)2018 Annual Survey of Hours and Earnings—Provisional Results 欧州:Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014” 2017年11月現在。パートタイム労働者の定義, 調査対象, 賃金水準の算出方法等は国によって異なるので, 比較の際は注意を要する。

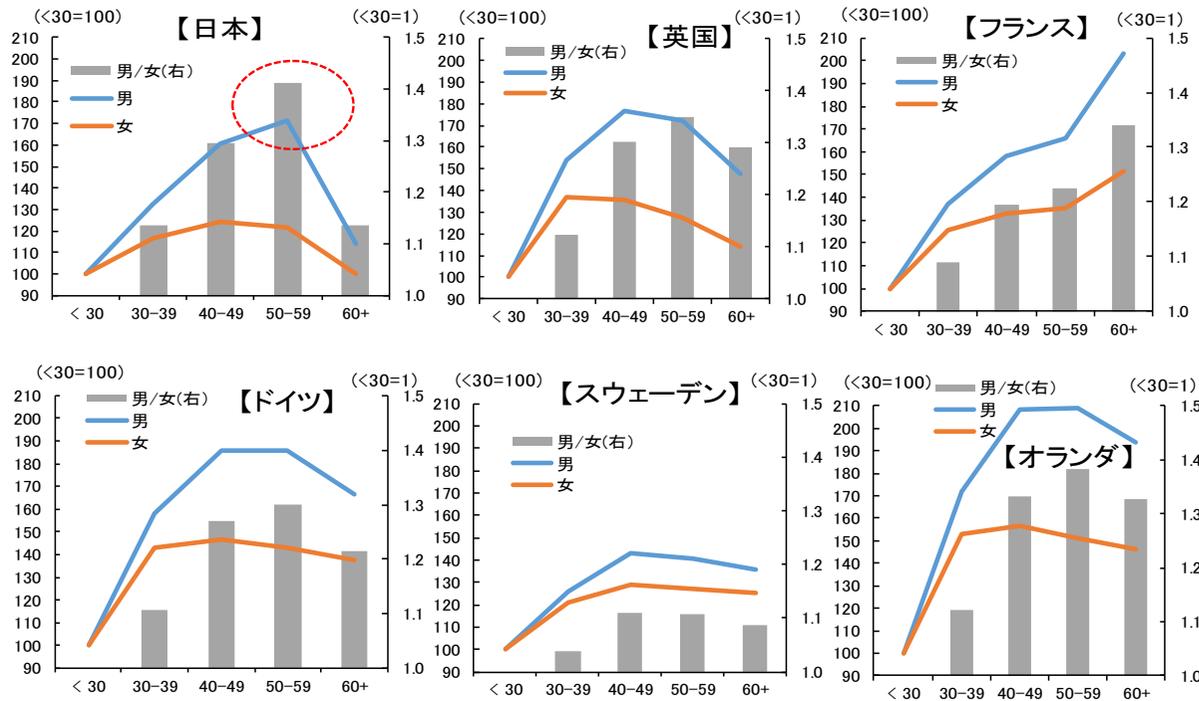
(図表8) 性別・年齢階級別テンポラリー労働者の割合(2018年)



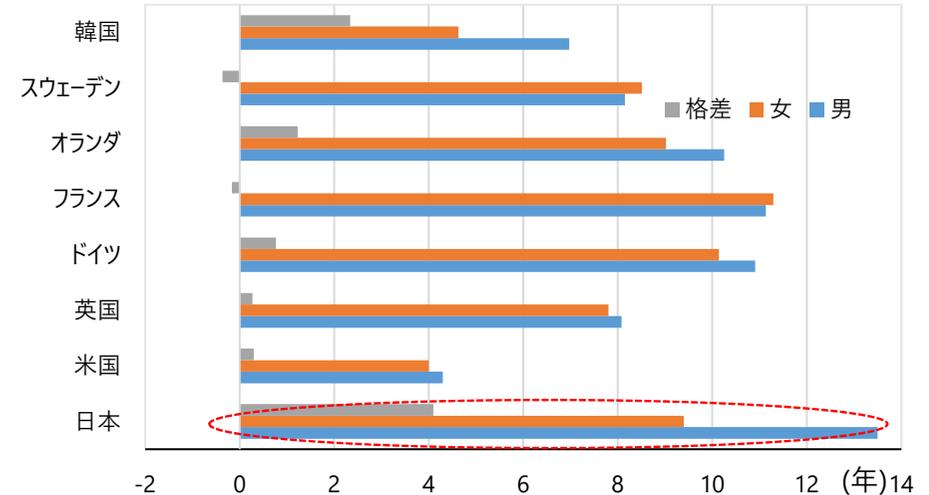
(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:総務省統計局(2019.2)「労働力調査(基本集計)」その他:OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) “Incidence of permanent employment” 2019年8月現在。各国のテンポラリー労働者の定義については「第3-10表 テンポラリー労働者の割合」(p.152)を参照。米国は2017年値。

◆年功カーブは、わが国男性で欧米諸国対比ステープな傾向があるが、**女性の年功カーブは緩やか**。この背景には、**男女間での勤続年数の違い**が影響（**女性低賃金の原因② 昇進困難**）。短期勤続のため技能が身につくにくく、企業は人材育成に後ろ向きになりがちで、責任あるポストに就けることに消極的（「統計的差別」）。

（図表9）年齢階級別賃金格差（労働者の種類計、2014年）



（図表10）性別・年齢階級別勤続年数（2017年）



（資料）JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本：厚生労働省（2018.2）「2017年賃金構造基本統計調査」アメリカ：労働省(DOL)(2018.9)Employee Tenure in 2018 その他：OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) “Employment by job tenure intervals” 2019年3月現在。米国は中位数, その他の国は平均年数。日本は常用労働者のうち, 短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2017年6月末現在。米国は2018年1月現在。年齢階級別15~24歳の欄は16~24歳, 65~69歳の欄は65歳以上が対象。

（資料）JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本：厚生労働省（2015.2）「2014年賃金構造基本統計調査」その他：Eurostat(2017.10)Structure of Earnings Survey 2014。企業規模10人以上で, 民営事業所の産業計(公務, 防衛, 義務的社会保障を除く非農林漁業計)が対象。

(これまでのまとめ)

◆性別賃金格差は万国共通だが、**わが国でより大きい**

◆男女賃金格差の要因

A) 万国共通の要因

性別職業分離

B) 日本特有の要因

①高賃金専門職での性別職業分離の傾向強い

②女性の**非正規比率が高く**、**正規・非正規格差が大きい**

③女性の**平均勤続期間短く**、**昇進が困難**

《政策的含意》

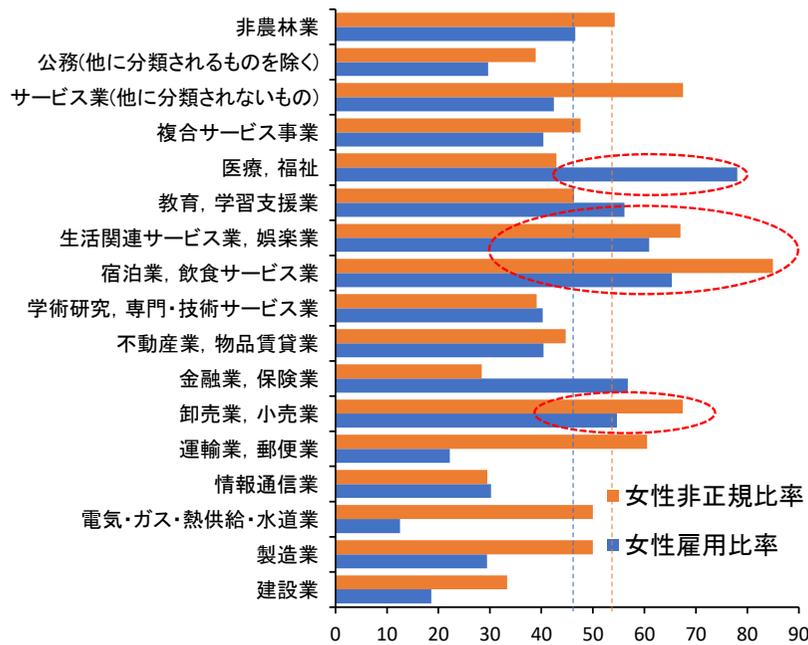
◆**正規・非正規処遇格差**が男女格差につながっていることを踏まえれば、**同一労働同一賃金の推進**が重要。

◆**女性の継続就労が難しい**ことが昇進や技能形成にマイナスに作用している可能性を踏まえれば、**女性の就業継続支援**が重要。**時間外労働の削減**と**フレキシブルな働き方**の普及、**家事・育児の男性参画**の推進が政策課題。

3. 女性雇用とデフレ(サービス物価低迷)の関わりについて

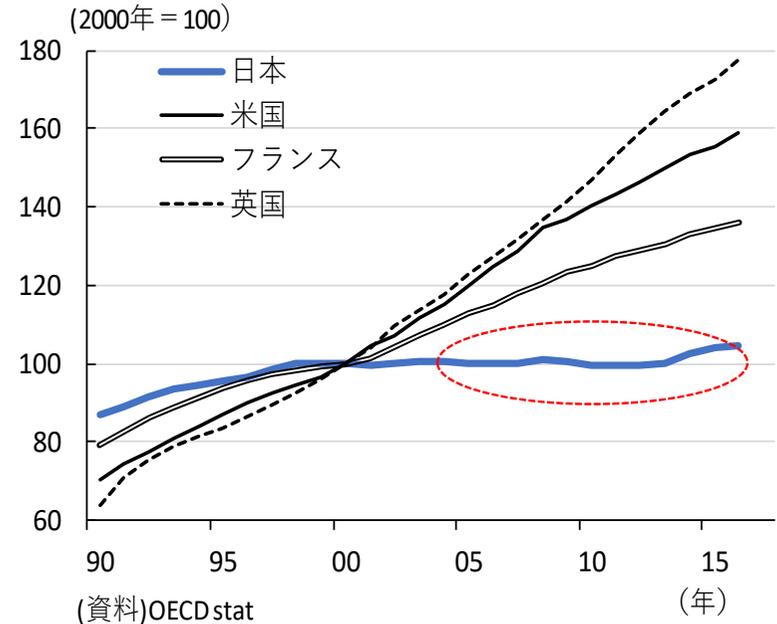
- ◆わが国では労働集約的なサービス業（飲食・宿泊、生活関連サービス、小売等）で女性雇用比率および女性の非正規雇用比率が高い。また、医療・福祉では女性雇用比率が際立って高い。
- ◆女性賃金の上がりにくい雇用構造（高い非正規比率・昇進困難）が、サービス業でのコスト削減を可能にし、サービス物価の上昇を抑える一因になってきた可能性。逆に、サービス物価の低迷が人件費の削減のドライブとなり、女性賃金を抑える要因になってきた可能性も。

(図表11) 産業別女性雇用比率・女性の非正規比率 (2020年)



(資料)総務省「労働力調査・詳細集計」

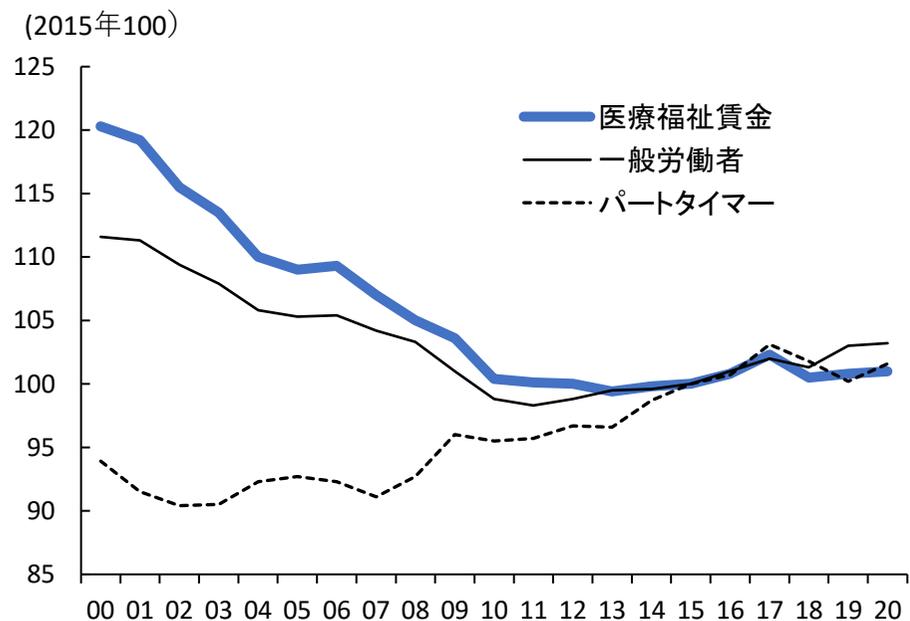
(図表12) サービス消費者物価(除く住宅)の国際比較



(資料)OECDstat

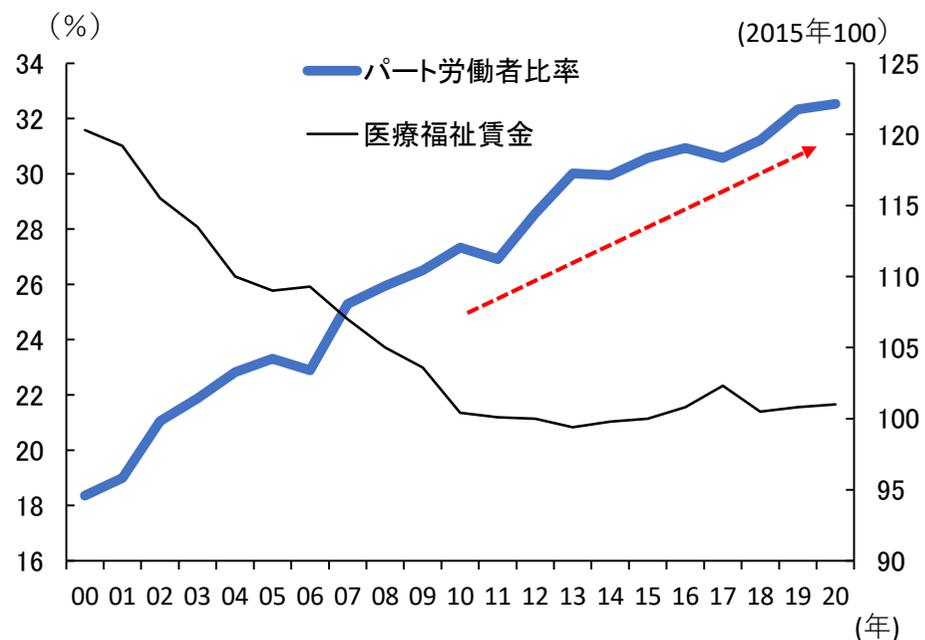
◆医療・福祉や個人向けサービス産業分野の賃金の低迷の背景には、**パートタイマー比率の上昇**が大きく影響（パートタイマーの賃金自体が増加しても、低賃金のパートタイマーの比率上昇が平均賃金を押し下げ）。

(図表13) 医療福祉分野の賃金



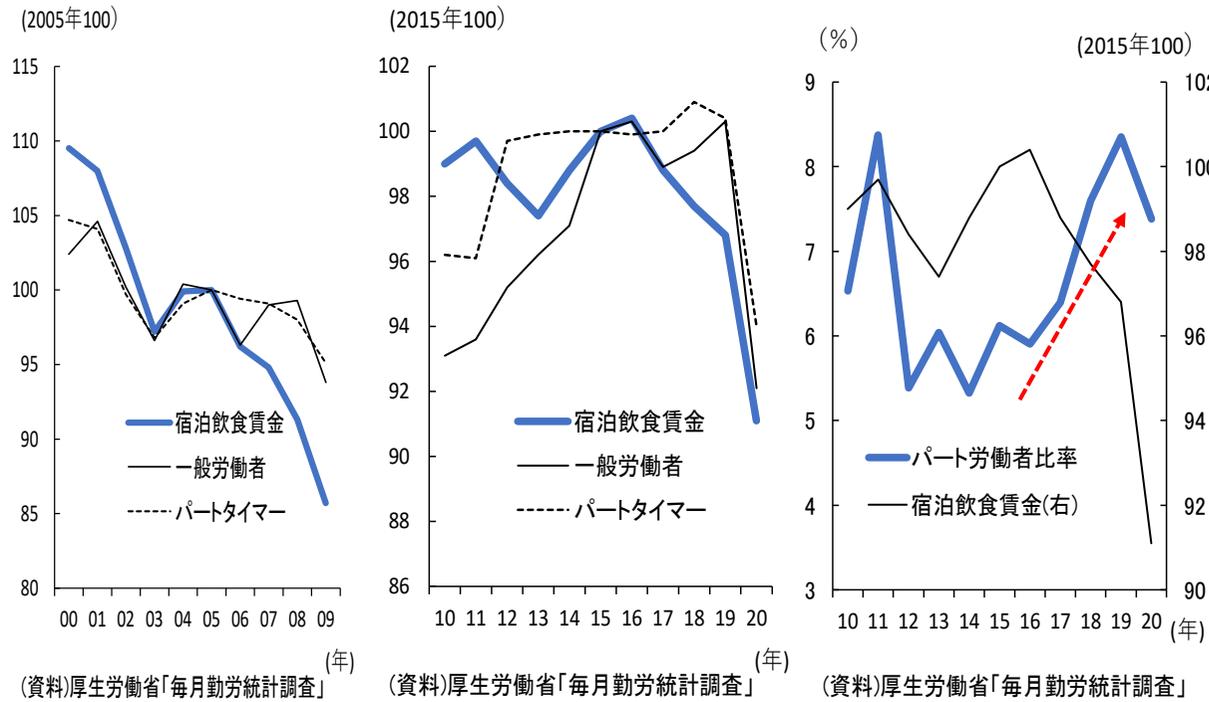
(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」 (年)

(図表14) 医療福祉分野のパート比率



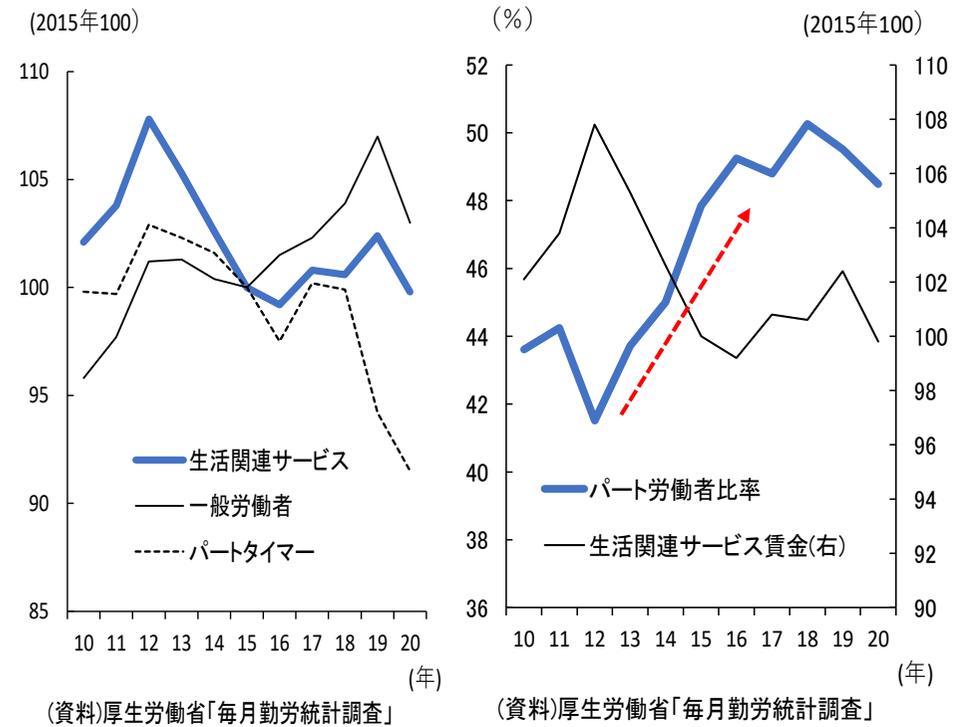
(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」 (年)

(図表15) 宿泊飲食分野の賃金、パート比率



(注)宿泊飲食の200-09年と2010-20年で業種分類が異なる。

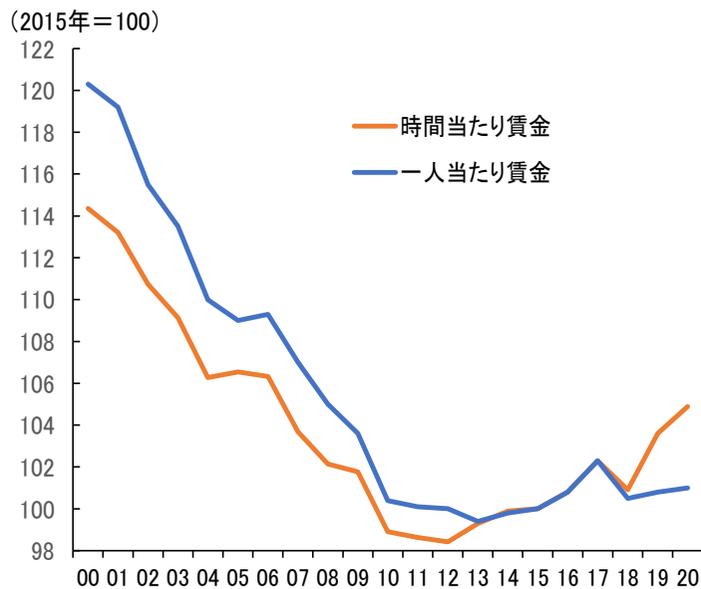
(図表16) 生活関連サービス分野のパート比率



- ◆ 「一人当たり」でみて「賃金」の低迷が観測されるが、「時間当たり」で見ればここ数年では上昇傾向に転じている。その意味では、ここ数年は賃金コスト面からのデフレ圧力は緩和されてきている。
- ◆ 「一人当たり」と「時間当たり」の乖離は、パートタイマーの平均労働時間が短くなっていることが主因。労働需給がひっ迫し、“主婦”や高齢者など短時間選好の労働力の活用が進んでいたことを反映したものと捉えられ、景気回復持続に伴う人手不足が正規・非正規の処遇格差是正に働いていたことを示唆。

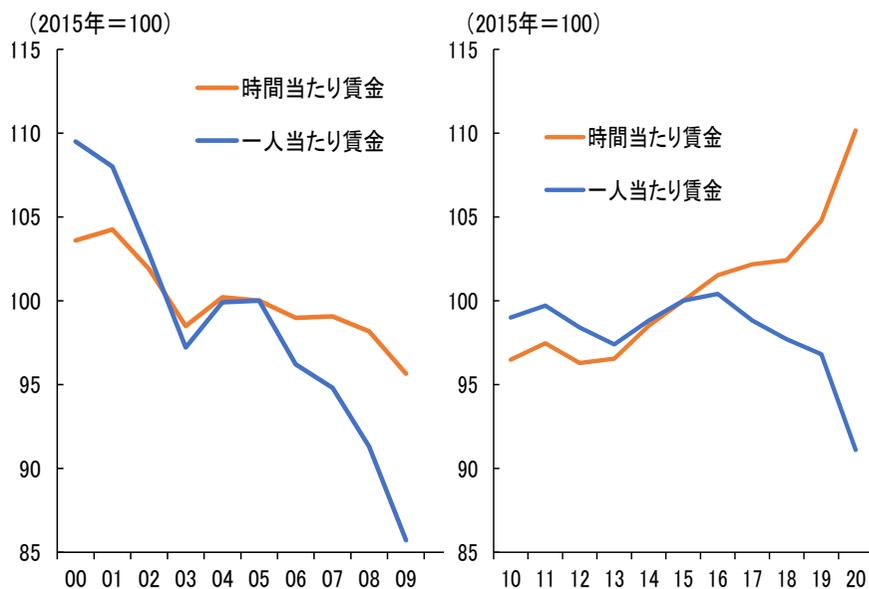
(図表17) 「一人当たり賃金」と「時間当たり賃金」

《医療福祉》



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

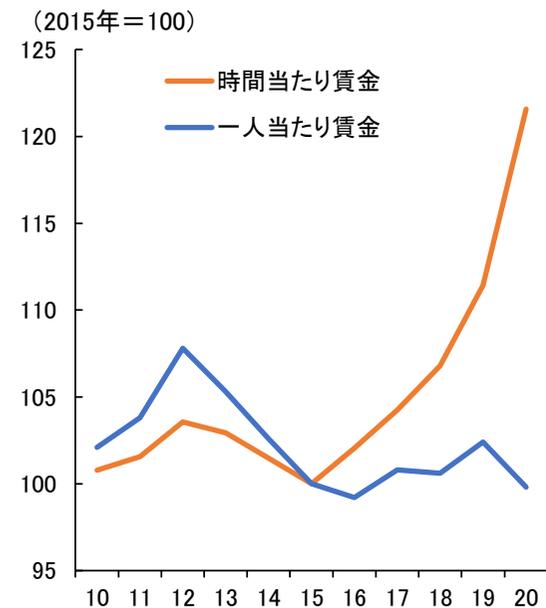
《宿泊飲食》



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(年)

(注)宿泊飲食の200-09年と2010-20年で業種分類が異なる。

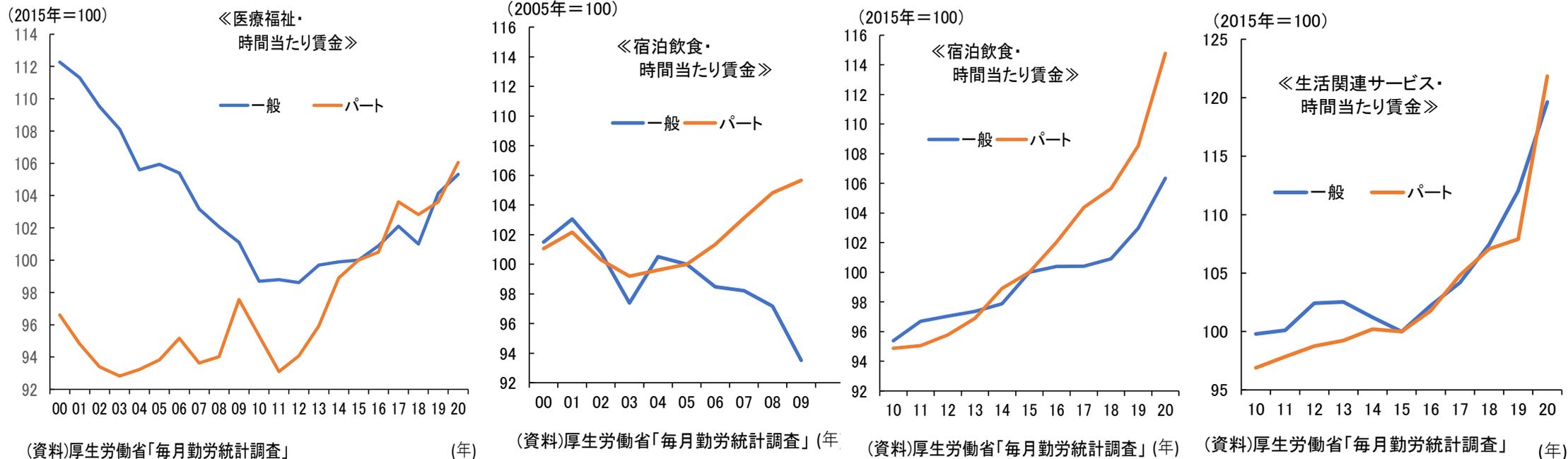
《生活関連サービス》



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(年)

- ◆パート労働者賃金は2010年代に入って着実な上昇傾向をたどり、一般労働者賃金に比べて上昇ペースが速い。にもかかわらず、パート比率（非正規労働者比率）が引き上げられてきた背景には、雇用コストに関する正規・非正規格差が根強く存在する可能性を示唆。
- ◆正規・非正規処遇格差を是正するには、景気回復の持続による労働力の「売り手市場」状態の持続の重要性和、処遇格差是正に向けた政策的介入の必要性を物語る。

(図表18) 就業形態別の時間当たり賃金



(注)宿泊飲食の200-09年と2010-20年で業種分類が異なる。