

男女間賃金格差の要因と解消に向けた課題

2022年3月18日

山田 久

(株式会社日本総合研究所)

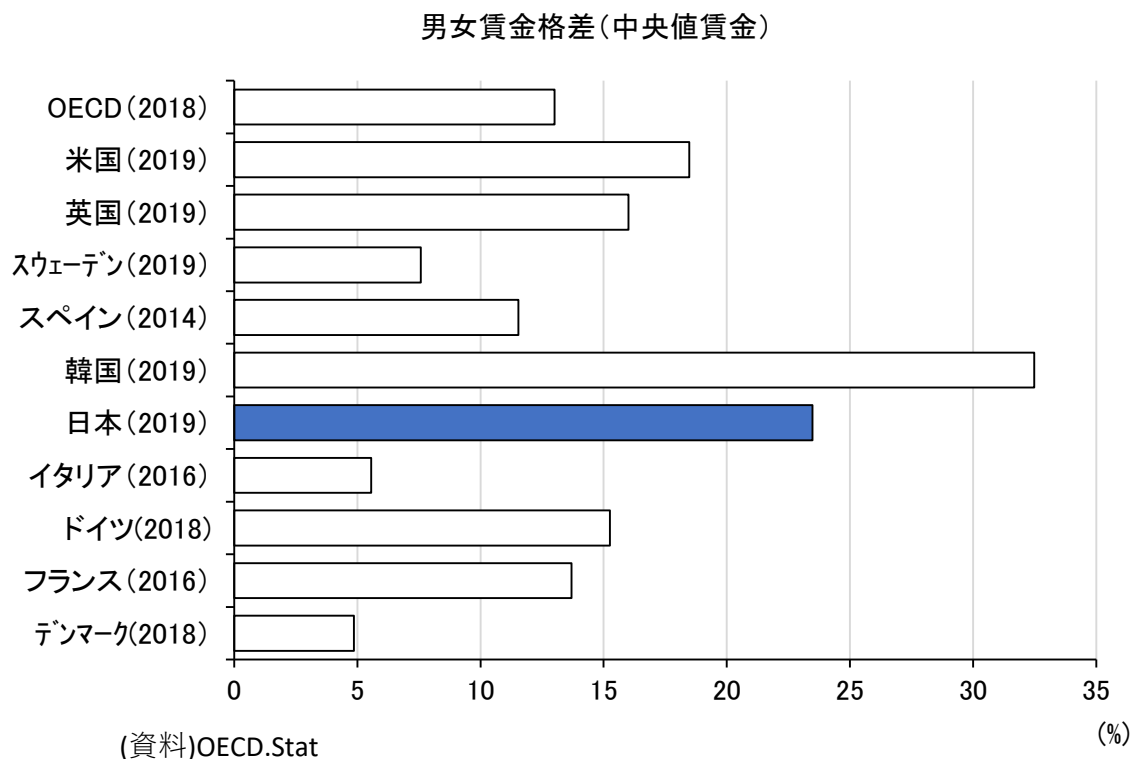
【目 次】

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. 男女賃金格差の是正に向けて

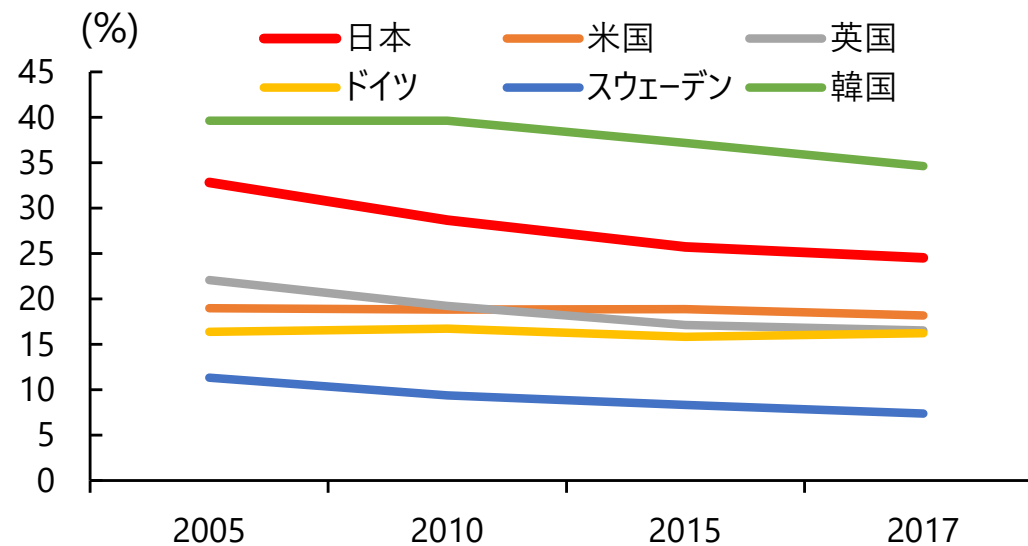
1. 国際的に見たわが国男女賃金格差の特徴

- ◆男女賃金格差は程度の差はあれ、万国共通の問題。
- ◆もっとも、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1-1)OECD各国の男女賃金格差



(図表1-2)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1-3)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

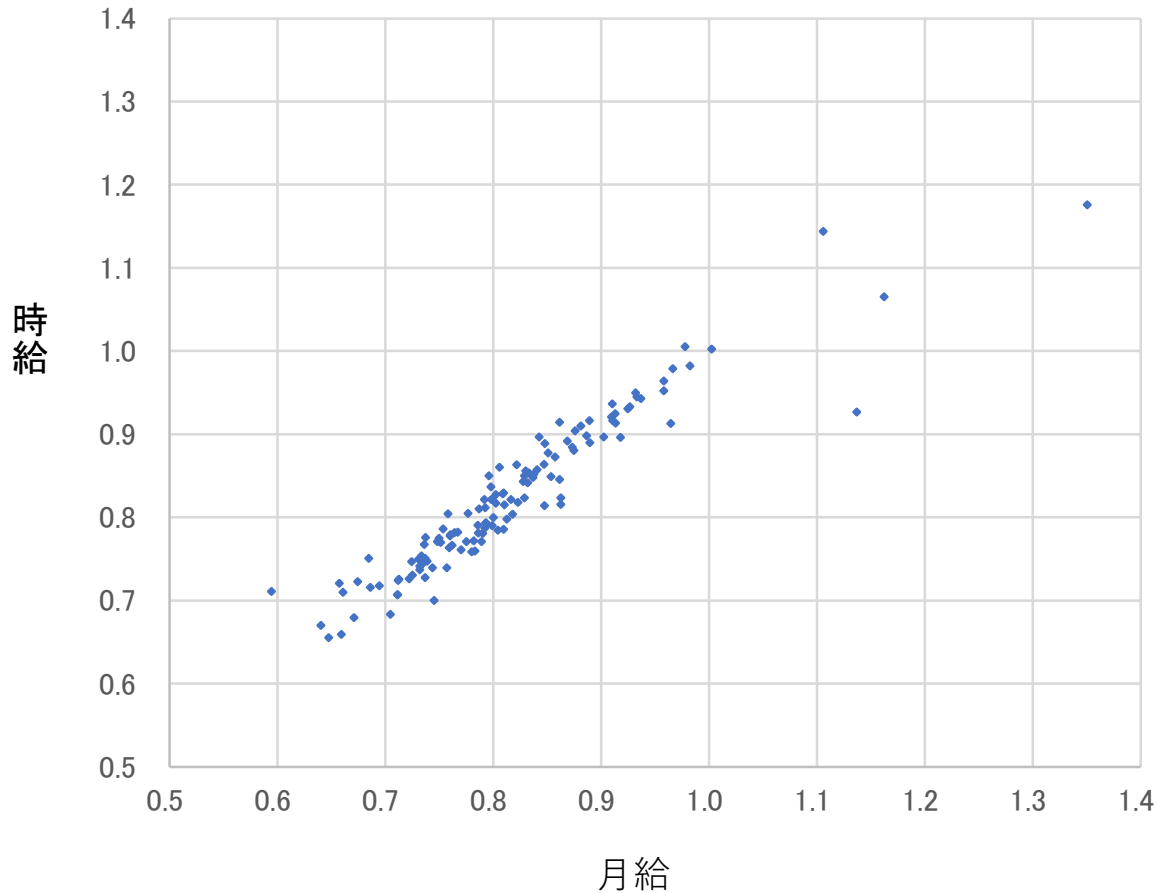
養育やケアに要求されるスキルが市場で低く評価される結果生じる。とくにわが国では家事・育児労働に近い労働は無償で提供すべきという考え方があり、賃金を不当に下げている。

(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。

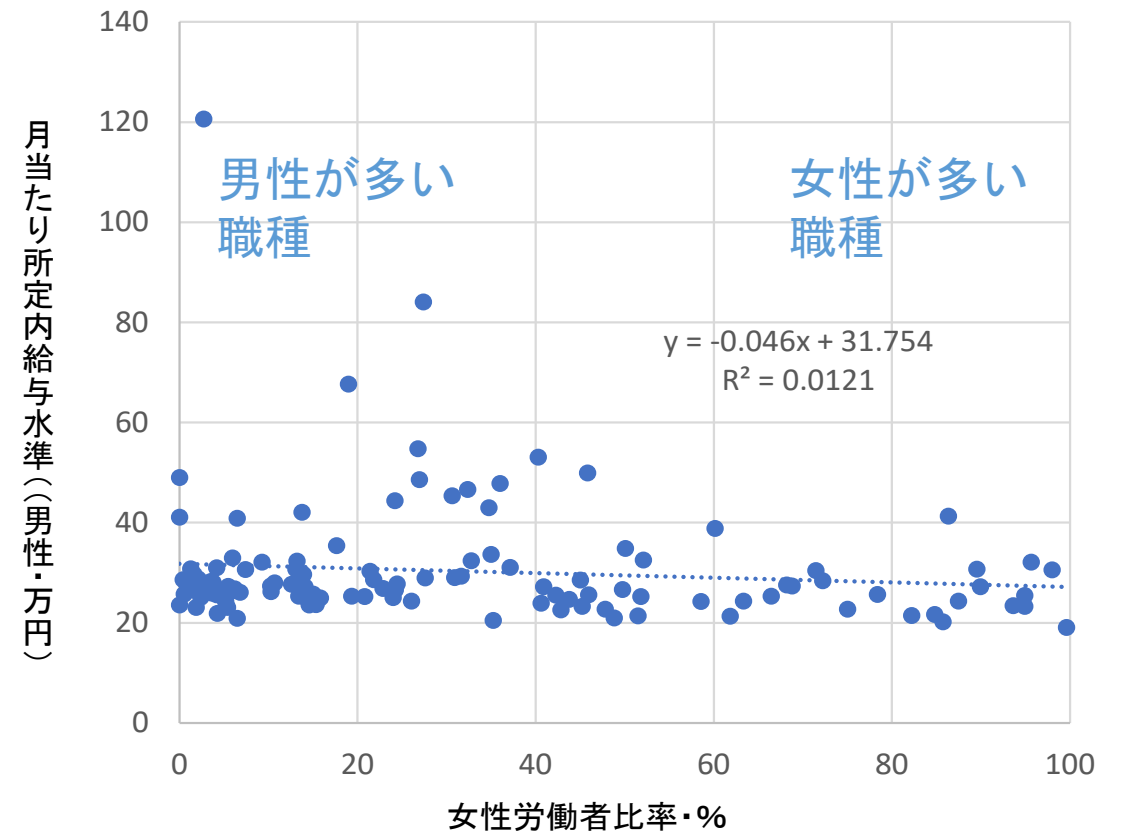
- ◆職種別統計が採れる分野で見れば、わが国の男女賃金格差はやや縮小(平均で15%程度)。
 - ◆女性比率の高い職種が特に大きく低賃金職種に偏っているわけでもない。
- 職種概念が明確な分野(ジョブ型分野)での男女格差は小さく、それが曖昧な分野(就社型分野)で格差が大きいことが想定される。ただし、高賃金の専門職分野ではわが国の女性比率が低いという指摘(山口(2015))。

(図表1-4)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」

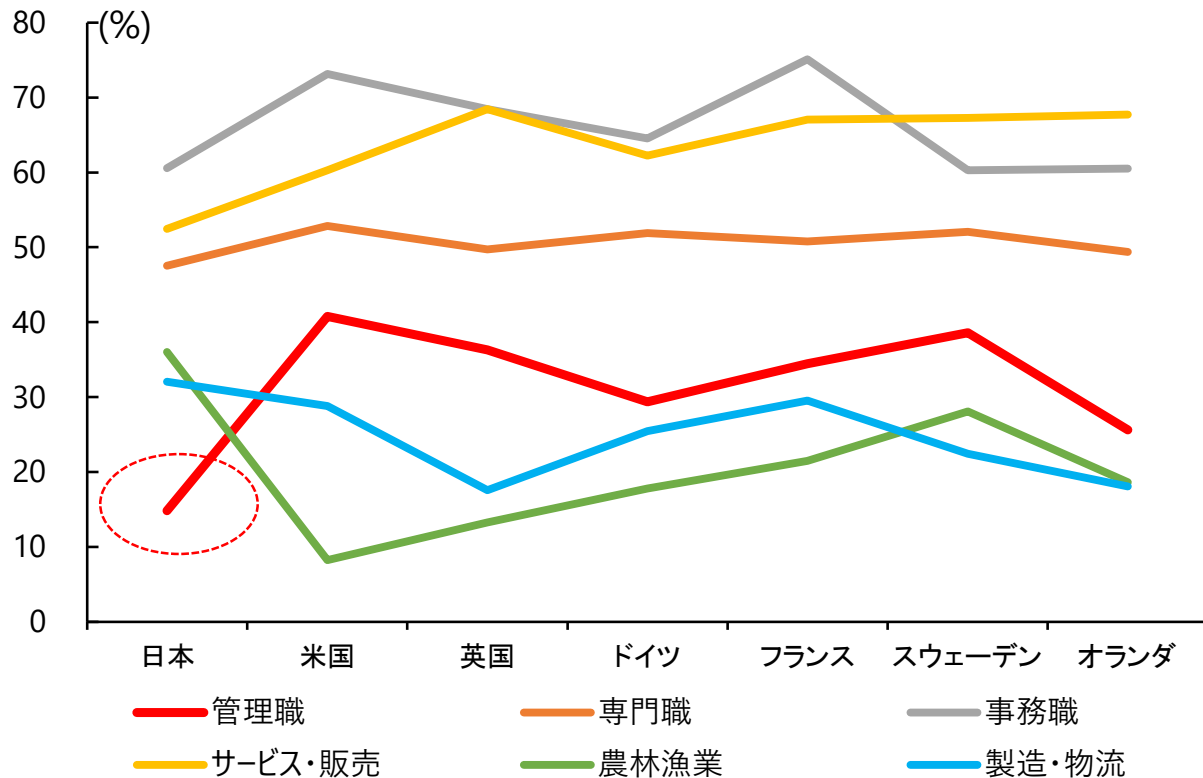
(図表1-5)職種別の賃金水準と女性労働者比率の相関(2019年)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査」

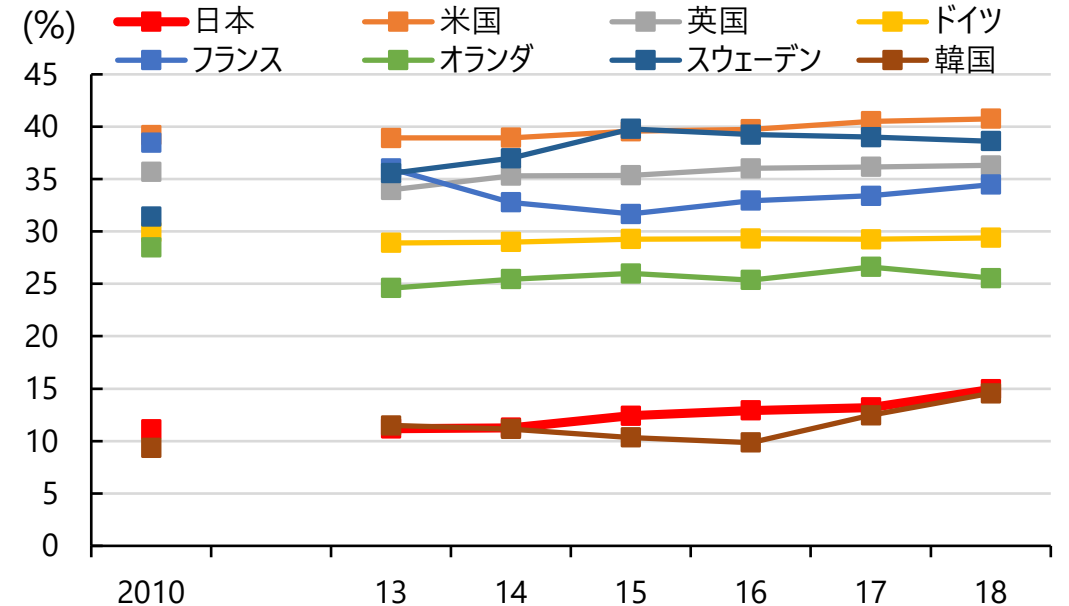
- ◆国際的に見て、職種別にみた男女の偏りは管理的職業を除く職種では大ぐくりでみて際立った偏りはない。
- ◆女性の昇進が難しい(女性管理職が少ない)ことが、わが国の大きな特徴。

(図表1-6)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1-7)管理職に占める女性の割合

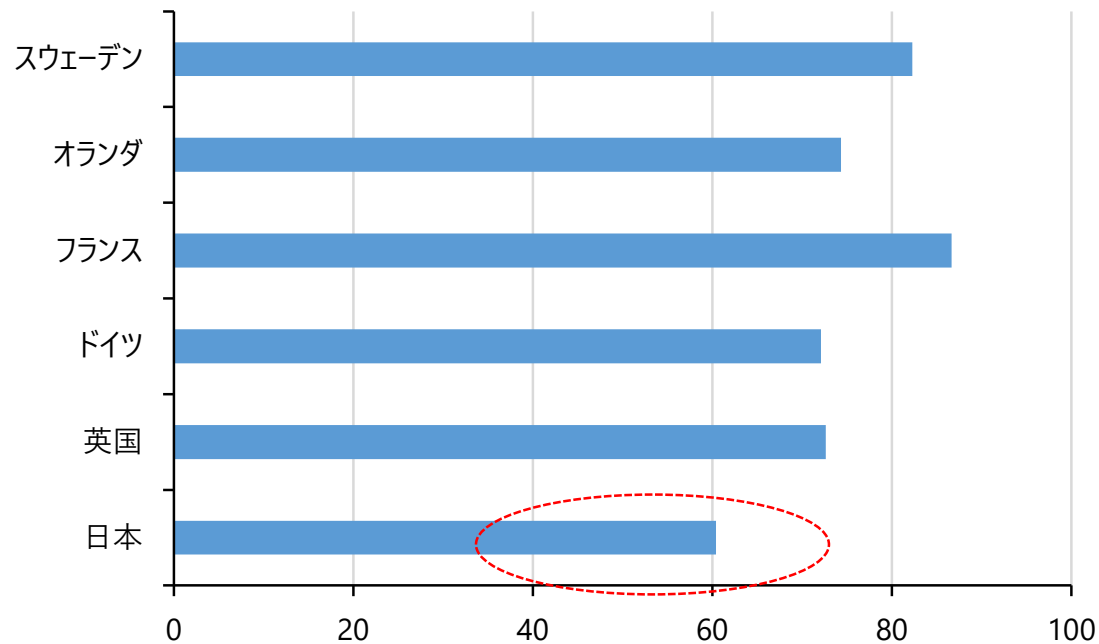


(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:総務省統計局(2019.2)「労働力調査(長期時系列)」韓国(2013年以降):統計情報サービス(<https://kosis.kr/>) 2019年7月現在 シンガポール(2018年):人材開発省(2019.1)Labour Force in Singapore 2018 その他:ILOSTAT Database (<https://ilostat ilo.org/data/>) 2019年7月現在。ここでいう「管理職」とは、国際標準職業分類2008年改訂版(ISCO-08)による大分類の「区分1」に相当する者を指す。本表は、「区分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

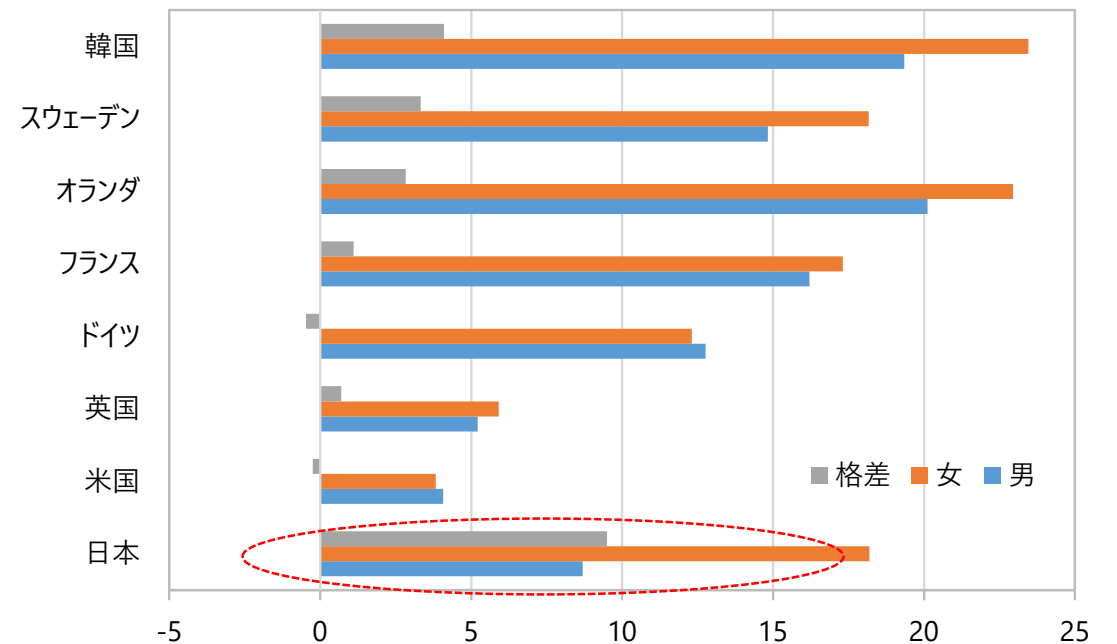
◆女性に相対的に低賃金・不安定な非正規雇用が多く、正規・非正規間の処遇格差がわが国で大きいことが、結果として男女間賃金格差の要因になっている面（女性低賃金の原因① 非正規の低い処遇）。

(図表2-1)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。

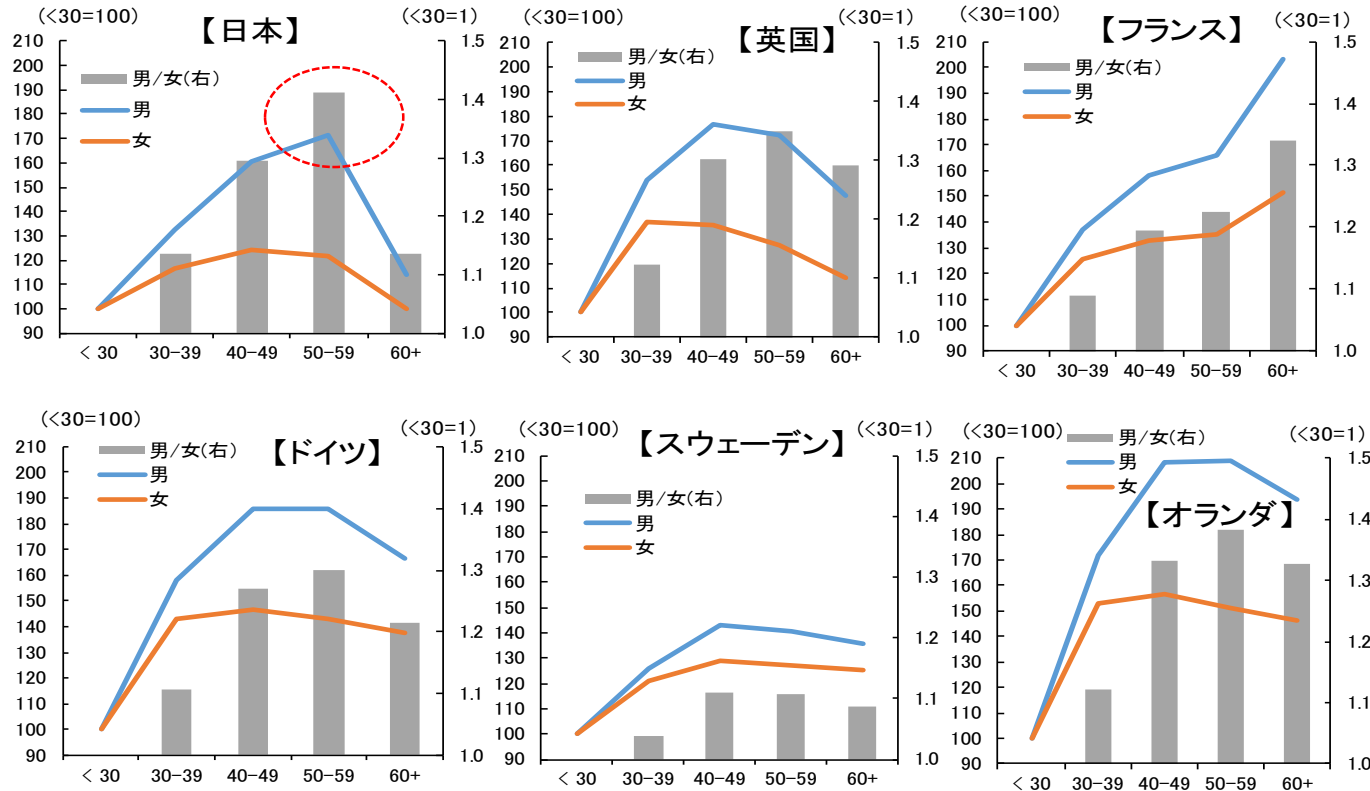
(図表2-2)性別・年齢階級別テンポラリー労働者の割合(2018年)



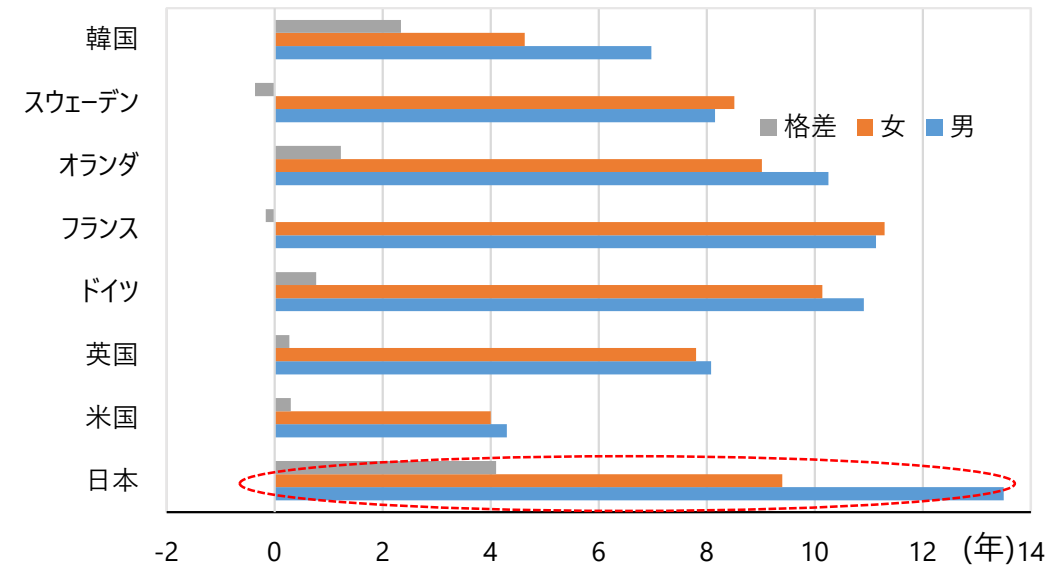
(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:総務省統計局(2019.2)「労働力調査(基本集計)」その他:OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) “Incidence of permanent employment” 2019年8月現在。各国のテンポラリー労働者の定義については「第3-10表 テンポラリー労働者の割合」(p.152)を参照。米国は2017年値。

◆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けにくく、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2-3）年齢階級別賃金格差（労働者の種類計、2014年）



（図表2-4）性別・年齢階級別勤続年数（2017年）

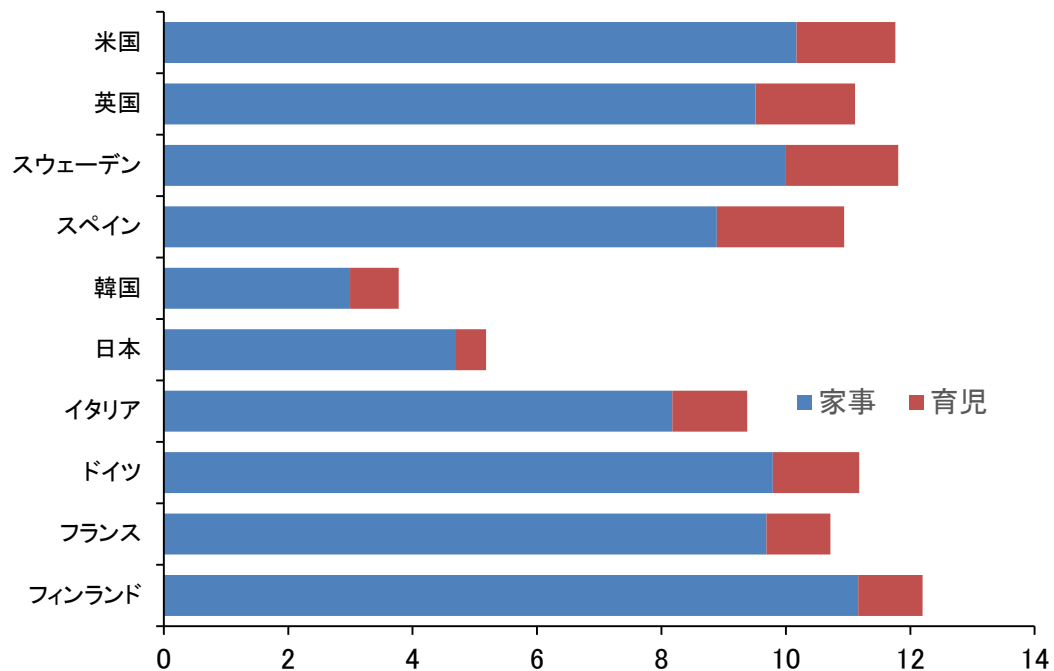


（資料）JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本：厚生労働省（2018.2）「2017年賃金構造基本統計調査」アメリカ：労働省(DOL)(2018.9)Employee Tenure in 2018 その他：OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) “Employment by job tenure intervals” 2019年3月現在。米国は中位数，その他の国は平均年数。日本は常用労働者のうち，短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2017年6月末現在。米国は2018年1月現在。年齢階級別15～24歳の欄は16～24歳，65～69歳の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

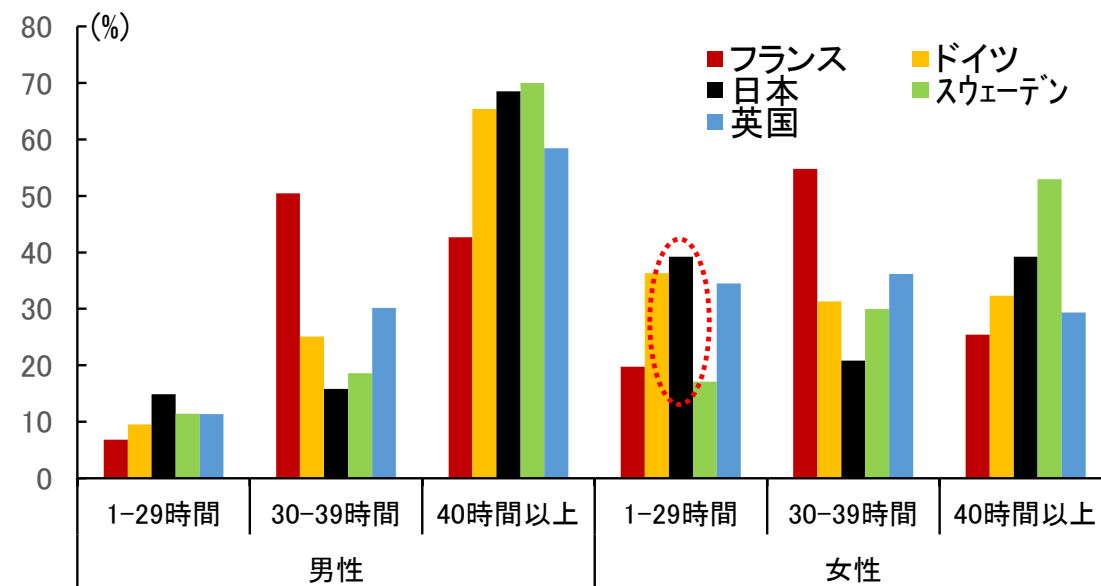
◆わが国では伝統的な男女分業の家族観が根強く残り、男性の家事時間が少ない。男女間の賃金格差も大きく、女性よりも男性就労を促進する構造に。結果として、女性には超短時間労働者が多く、技能形成・キャリア形成上不利な状況にあることが、欧米諸国対比顕著。

(図表2-5) 男性が1日のうちに家事・育児に費やす時間割合



(資料)OECD Family Database (注)調査年は2002-2013年のうちのいずれかで、各国で異なる。

(図表2-6) 労働時間別の雇用者分布



(資料)OECD stat.(Incidence of employment by usual weekly hours worked)

貧困世帯でも73%の専業主婦が子育てを理由に働いていないのです。その内訳を見ると、「子どもの保育の手立てがない」を挙げている人が意外と少なく、目立っているのは「子育てに専念したい」という理由で、全体の6割弱を占めています。

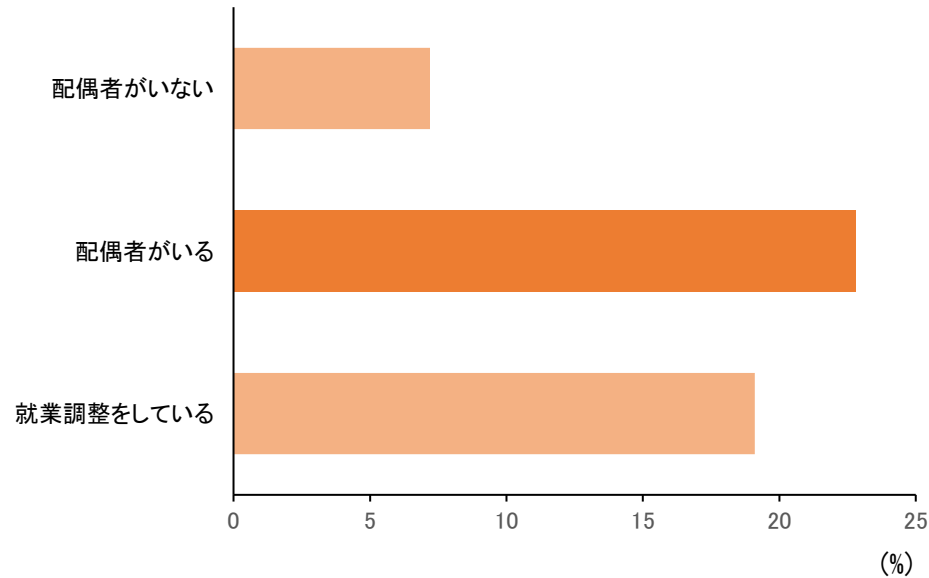
どうして子育てに専念したいのかということですが、専業主婦の方にその意識をたずねると、「仮に自分が就業したら、子どものしつけが行き届かなくなる」と思う人が6割を超えていることがわかりました。子どもがまだ小さい人や、子どもの数が多い人だと、そう思う人の割合がもっと高くなります。

多くの母親が、仕事と家庭・子育ての両立が難しいと考える背景に、**自分が働けば子どもにマイナスの影響をおよぼすのではないか、と危惧しているようです**

東京都が四つの自治体で行った小中高校生の全数調査の結果です。赤い棒が保育所を利用した経験がある子ども、青い棒が利用経験のない子どもが学校の授業に対して「わからない」と回答した人の割合です。一般層だけで見た場合は、保育所の利用組と非利用組の間に、授業の理解度では差がほとんどみられません。一方、困窮家庭に限って見ると、保育所の「利用経験あり」の子どもが、小5の段階では授業の理解度が一步遅れていますが、中2、高2（16-17歳）になるとむしろリードするようになっています。健康不良の割合については、保育所の利用組は全ての年齢段階において低くなっています（図表省略）。これは、**困窮家庭にとって、保育所の利用は、子どもの長期的な発育に良い影響を与える可能性がある**と示唆した結果です。

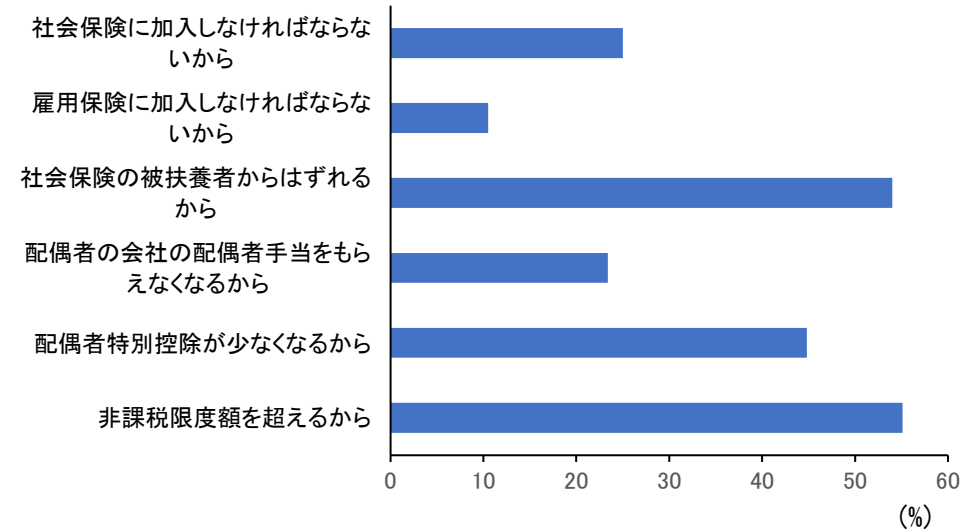
◆税・社会保険料負担の発生が、引き続き女性の就労調整の誘因となる状況が続く。
 ◆所得税・社会保険は可能な限り多く広くで負担し合い、給付面の強化によって所得再配分機能を強める方向に改革すべき。

(図表2-5) 就業調整をしているパート割合(女性、2016年)



(資料)厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」

(図表2-6) 配偶者のいる女性パートが就業調整をする理由



(資料)厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」
 (注)「社会保険に加入しなければならないから」は、①正社員の労働時間の3/4以上になると加入義務が発生すること、および、②2016年10月からの適用拡大による加入義務発生の影響。

3. 男女賃金格差の是正に向けて

【スウェーデンの性別賃金格差是正の仕組み】

- ・1991年に制定された**機会均等法**において賃金を含めた男女間の機会均等を実現することを規定。具体的な規定が盛り込まれたのは1994年の同法の改正からで、さらに2001年にも改正。
- ・2008年には**差別法**が制定され、性別、民族・出身国、宗教・信条などを理由とする差別を禁止しており、人権保障の観点からの「同一(価値)労働同一賃金原則」が定められている形。
- ・これらの法律のもとで、企業は**3年ごとに性別格差の観点からの賃金状況の調査**を作成し、差別オンブズマンに提出ことが義務付け。さらに、従業員25人以上の企業は、**性別賃金格差を是正するアクションプラン**を示すことも定められている。※「差別オンブズマン」とは、労働省管轄の独立機関であり、不当な賃金格差があると判断した労働者の訴えを受け付け、差別があると判断した場合は企業に是正のための勧告・指導を行う。

【スウェーデンの女性活躍推進の含意】

男女間格差が縮小できた背景には、スウェーデンにおける家族モデルの転換。戦後すぐの同国でも、男は仕事・女は家庭という考え方が色濃く残り、女性の就業率は必ずしも高くなかった。しかし、1960年代の高成長の時期、労働力不足が深刻化するも、税金を投入しつつ保育支援政策を積極的に展開することが支持され、女性の就業率は上昇。具体的には、社会民主党政権による高福祉高負担の国家戦略のもとで、付加価値税率と住民税率が漸次引き上げられる一方、保育支援政策を含む福祉政策が充実されていった。スウェーデンの公的保育サービスは、1944年に政府が保育所・幼稚園に補助金を支出することが認められてから本格化するが、1977年の「児童保育法」および1982年の「社会サービス法」といった法的整備により大きく拡充されていった。また、出産休業制度の面では、1974年に「親保険」が創出され、所得補償率90%で24週間の出産・育児休暇を父親にも与える制度となり、その後、有給休暇期間が相次いで延長されていった。

加えて、家事・子育ての男女分業が広がることで、女性が男性と職場におけるイコルフットイングの状況が整備された。スウェーデンを含む北欧諸国では、1970年代以降、社会のあらゆる分野における男女平等の実現を家族政策の目標とするようになり、家庭内の役割における平等化進んだ。

こうした男女共働きの家族モデルやそれを支える社会政策の展開があつてはじめて、男女間で同一価値の労働ができる条件が整い、同一価値労働同一賃金が達成されてきているといえる。

【スウェーデンのパパ・ママ・クオータ(1995年導入)】

- ・父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。(割当分について受給しなければ権利は消滅)
 - ・このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額が支給される。
 - ・子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。
- (資料)厚生労働省https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/06/dl/s0626-6a_0004.pdf

21世紀職業財団「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査結果」(2022年2月)の含意

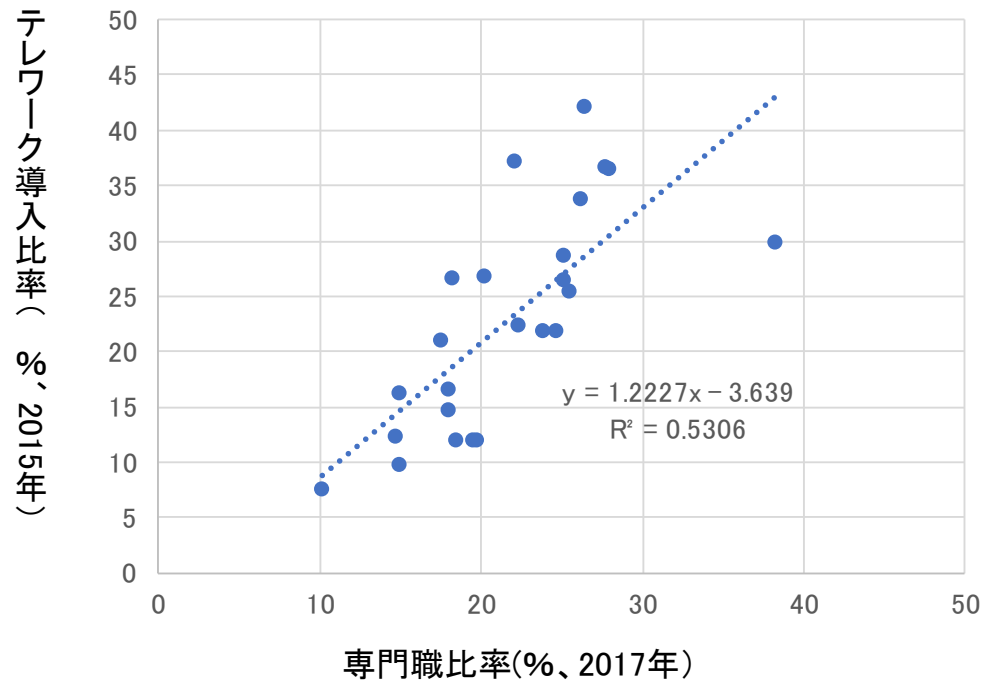
- 「一皮むける経験(仕事上の能力が大きく伸びたり、自信を持った経験)」は男女で偏り。
総合職で「したことがない」は男性で15~17%、女性で23~30%
- 共働き夫婦で夫のキャリアを優先する考え方が男女ともに根強い。
女性の55.2%が配偶者のキャリアを優先と回答
- キャリアアップができていると感じる男性は妻のキャリアアップに理解がある。**
夫婦ともにキャリアアップを目差していくとする割合は、キャリアアップが出来ていると感じている男性は52.1%、出来ていないと思う男性は19.3%。
- 育児休業の取得は男性の妻のキャリアアップへの理解を高める効果がある。**
夫婦でお互いキャリアアップを目指していくと回答する割合は、育児休業を取得したことのある男性は47.8%、2日以上の有給休暇を取得したことがない男性は38.7%。
- 育児休業の取得は、男性自身の仕事のやり方にもプラスの効果。**
育児休業を取得したことのある男性は「効率的に仕事を行うようになった」「視野が広がりこれまでと違った発想ができるようになった」等、能力伸長に効果。

＜コロナ下で芽生えた可能性＞

(1)エッセンシャル・ワーカーの再評価…看護・介護・保育、小売店員、配達員など、ライフラインを支える現場労働者の重要性への再認識の動き。女性が、とりわけ非正規雇用形態で多く働いており、処遇改善につなげる動きにつなげる必要。

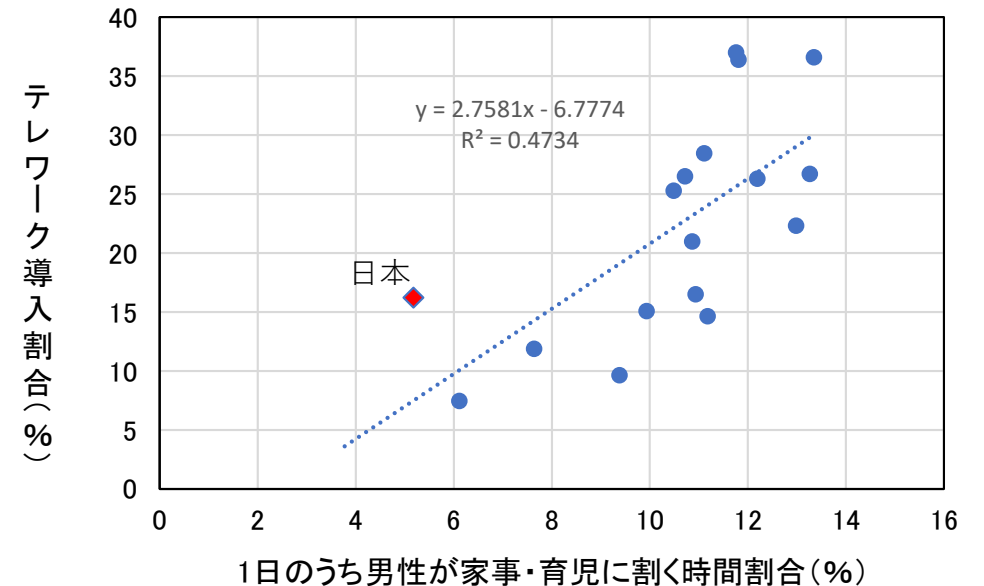
(2)テレワーク・時短による家庭生活の在り方の見直し…「家族と過ごす時間の変化」の生活満足度への影響で男女間格差の背景に家事・育児の負担格差。今回を機に、家事・育児の男女分業の在り方を見直すムーブメントを盛り上げ、それを女性活躍につなげるべき。

(図表3-1) OECD主要国のテレワーク導入率と専門職比率の関係



(資料)ILOSTAT、OECD.Stat

(図表3-2) OECD主要国のテレワーク導入率と男性の家事・育児参加の関係



(資料)OECD(2019)“How’s Life in the Digital Age?”, OECD Family database

(注)テレワーク導入比率は2015年時点。男性の家事・育児時間は1999-2013年で各国で異なる。双方のデータが採れる17カ国をプロット。

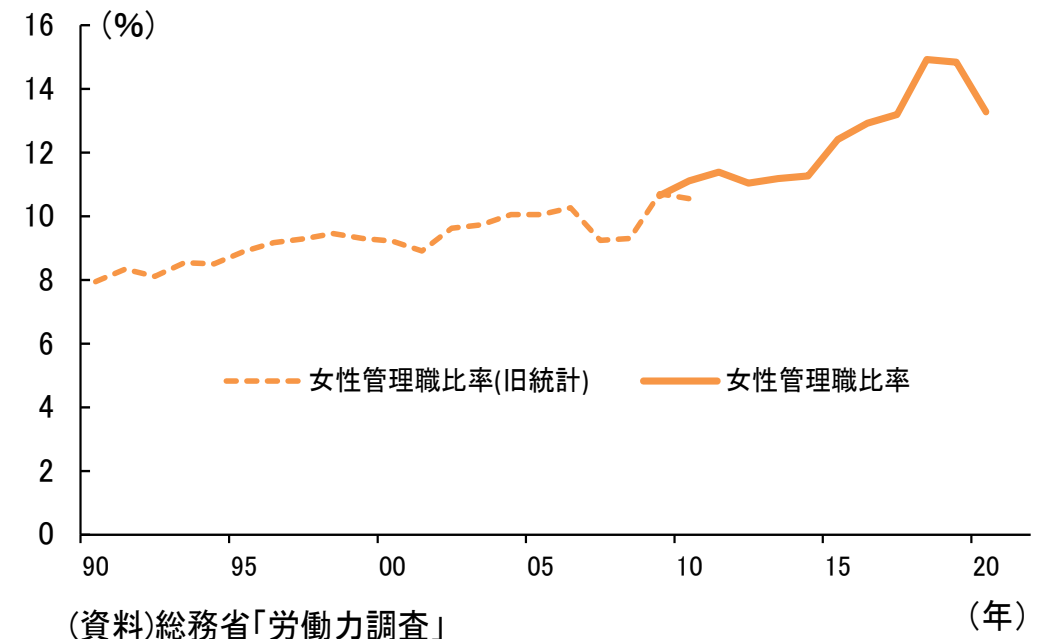
＜企業の取り組み促進策について＞

2015年に成立した「女性活躍推進法」では、一定規模以上の企業に対し、女性管理職比率を含むいくつかの数値を、取り組み内容や実施時期を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働大臣に届け出ることを求めた。安倍政権が掲げた「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%程度」は繰り延べされることになったものの、一定の進捗（女性管理職比率は2010年代後半期には早いペースで上昇）。経団連は2013年夏に女性活躍支援・推進に関する調査を行い、その後企業の取り組み事例集の公表、アクションプランの作成、シンポジウムの開催など、様々なイニシアティブによって盛り上げ。しかし、2018年以降はそうした取り組みはやや下火になった印象があり、結果的に女性管理職比率の実績は2019年以降頭打ちに。

こうした点からすれば、**時の政権が女性活躍について強い意志を示し、ムーブメントを盛り上げることが重要。**

折しも、2021年6月の「コーポレートガバナンス・コード改定」では、「企業の中核人材における多様性の確保」として、管理職における多様性の確保（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方と測定可能な自主目標の設定、多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針をその実施状況とあわせて公表することが盛り込まれた。これに合わせ、改めて**政府が女性活躍推進に向けた強い意欲を示し、女性登用のベストプラクティスの表彰や紹介など積極的な側面支援**を行うべき。男性の育児参加促進など固定的な性別役割分業の改革と並行し、**管理職比率や賃金格差など性別格差の見える化**を促進。その情報開示を通じた求職者や投資家の“選別”メカニズムにより、取り組みを促進することも有効。

(図表3-3) 女性管理職比率の推移



(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**、キャリア形成・昇進が困難

④固定的な**性別役割分業意識**が底流に。

《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。

◆男性の育児参加促進など固定的な性別役割分業の改革が不可欠で、まずは**男性の育児参加の効果は大きく**、これに焦点を当てた政策展開が有効。

◆政府が女性活躍推進に向けた強い意欲を示し、女性登用のベストプラクティスの表彰や紹介など積極的な啓蒙活動が必要。管理職比率や賃金格差など**性別格差の見える化**を促進。情報開示による企業統治面からの促進策も有効。

◆女性の就労調整の誘因となっている**税・社会保険制度の見直し**の断行。