

男女賃金格差の解消に向けて： 何が性中立的な制度か

ながせ のぶこ
永瀬 伸子

お茶の水女子大学・教授

はじめに

日本の男女賃金格差は諸外国に比べて大きく、格差はゆるやかな縮小傾向にはあるもののそのスピードは遅い。賃金制度が変化しつつある中で、現在の格差の状況とその要因、賃金・雇用管理制度との関係を明らかにし、格差を縮小させるような労使の取組と、これを促進させる方策を検討することとして、平成20年6月から「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会」(厚生労働省)が開かれた。研究会は継続中であるが、平成21年6月に研究成果の整理が出されている。参加者の1人として、研究会で出された資料やその他の資料をもとにこの問題について論じる。

1. 遅い賃金格差の 改善のスピード

改めて男女賃金格差の統計を作成すると、図1のとおり、男女雇用機会均等法1985年(86年施行)、1997年改正(99年施行)、2006年改正(07年

施行)と度重なる規制強化があったにもかかわらず、改正前後で格差縮小はなく、1981年に、平均で男性の58.9%だったフルタイム女性の所定内給与は、2008年に67.5%にと7割弱に改善したにとどまっている。また81年当時は少数だったパートタイム労働者が大幅に拡大した結果、パート労働者を含めて時給換算で男女格差を計算すると、格差改善はより一層小さく、81年の58%が30年近くをかけて、ようやく63%へと5%改善したに留まっている。

図1には、参考までに、米国、英国のフルタイム労働者の男性に対する女性の収入の中央値の推移も掲載した。米国では1981年当時は、女性は男性の64.4%の週収入しか得なかったが、2008年には79.9%、8割にまで改善している。英国は、97年からの時給比較を示したが、2008年には9割弱にまで改善している。

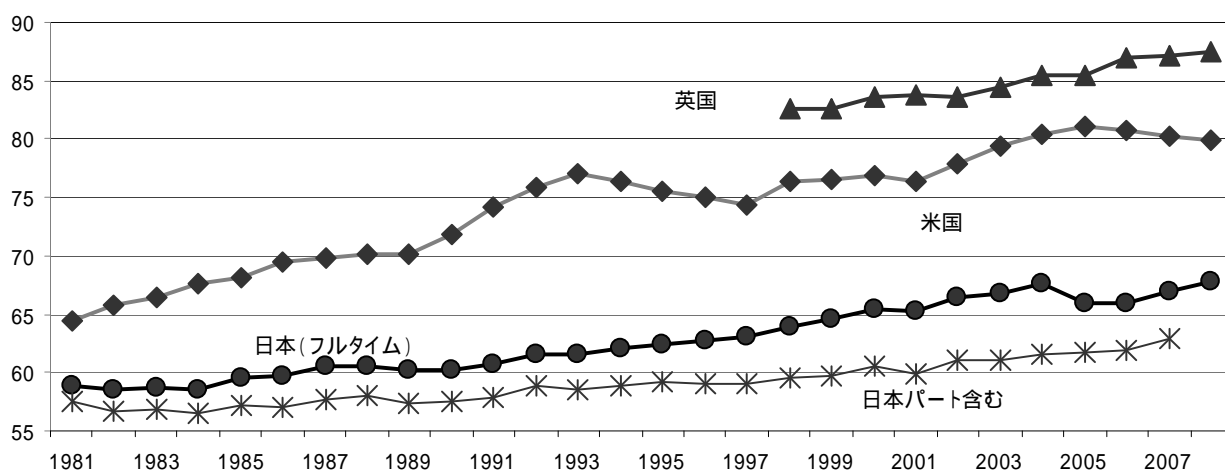
もっとも英国でも日本同様、パートを含めると格差はより大きい。フルタイムに限定した87%という数字は、パートを含めると77%になる。イギリスにおいても、女性のパートタイム雇用比率は42%と高く、統計局はフルタイムの格差の系列を中心に発表してきたが、英国の男女平等局は、パートを含めた全雇用者の格差を重視してこれを発

表している¹。ただし、パートを含めても8割弱であれば、日本の6割という数字に比べると、格差ははるかに小さいものになっている。

また中年期になると男女格差が最大となるといった特徴も日本だけに見られるものではない。イギリスでは40 - 49歳層の格差が最大とされているが、2009年でフルタイム雇用者の賃金率は男性の

81.6%、パートタイム雇用者を含めると70.5%である（英国統計局Annual Survey of Hours and Earnings）。日本では45 - 54歳層の格差が最大であるので、この年齢層を計算すると、日本の格差は目立って大きく、2008年でフルタイム雇用者では59%、パートも含めた賃金率は男性の52%と半分にとどまっている。

図1 日本および英米における男女賃金格差の推移



出所) 日本 『賃金構造基本統計調査』パート含む場合は、所定内給与と所定内労働時間から時給を算出し、人口でウェイトをかけて、パート時給も含めて計算した。米国 Current Population Survey, 英国 New Earnings Survey

2. なぜ大卒男女の賃金ギャップが25年間縮小していないのか？

図2は、この研究会で出されたグラフの1つである。太い実線は、雇用機会均等法が施行された1986年から2008年までの、フルタイム雇用者所定内給与の男女比較である。今回の研究会で出され

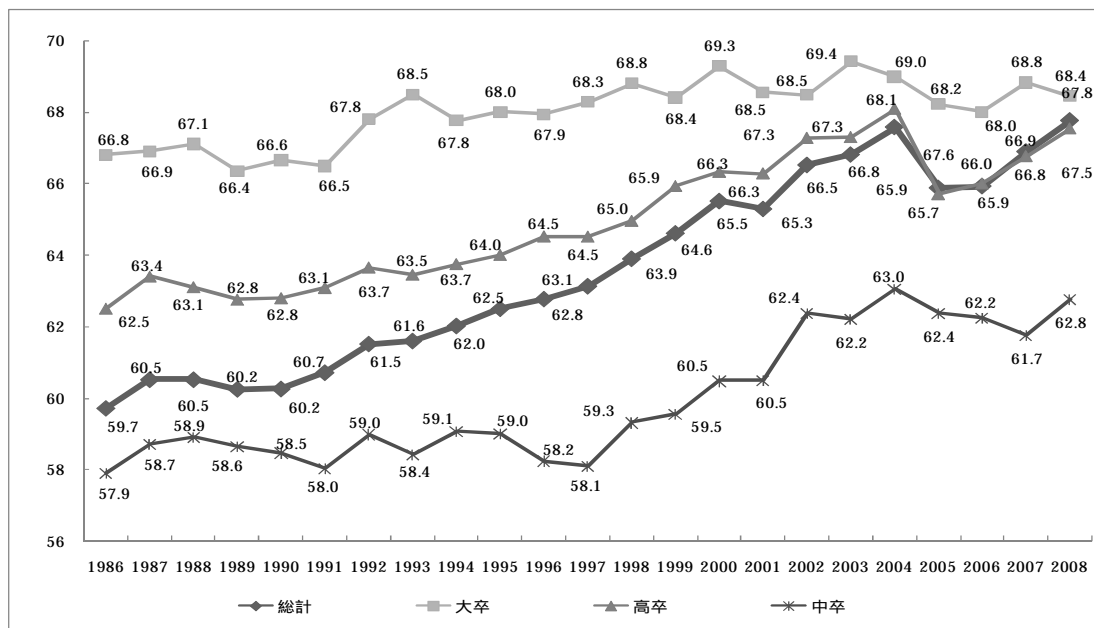
た資料の中で、参加者の複数が懸念を示したのは、大卒男女の賃金格差改善がまるで進展していないこのグラフ、あるいはここには図で示していないが、大企業で少ない男女格差縮小であった。大卒女性については、均等法前の1981年当時も男性の66%の賃金を得ていたが、26年たった2007年においても、依然として男性の68%しか賃金を得ていない。計算すると短大・専門学校卒者がもっとも

1. 平均値をとるか、中央値をとるか、時給換算でみるのか、週収入で見るのか、パートを含めるのか、フルタイムのみを指標として利用するのは国によっても機関によっても異なり、結果も若干影響を受ける。英国の2008年を見ると、フルタイムのみの中央値の比較では女性は男性の87.2%、高所得者の分布に影響を受ける平均は82.9%であり、平均をとると若干格差は拡大する。しかし逆にパートを含めると、パートは低所得層が多く女性のため、中央値では女性は男性の77.5%であり、平均はむしろ79.1%と格差は縮小することが示されている。Stephen Hicks and Jennifer Thomas(2009) Office of National Statistics "Presentation on the Gender Wage Gap" ONS Position

格差縮小が顕著であり、次いで図に見られるように中卒と高卒である。学歴が高いほど、男女格差が縮小すると一般には考えられており、実際に、研究会に出された賃金の計量分析でも学歴の上昇は男女の賃金格差を縮小させる効果が示されてい

た。そもそも均等法のメリットをもっとも受けると思定されていたのが、男性同様幹部候補生としての採用機会が広がると見られていた大卒女性なのだがなぜなのだろうか。

図2 学歴別にみた日本の男女の所定内給与格差の推移



出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

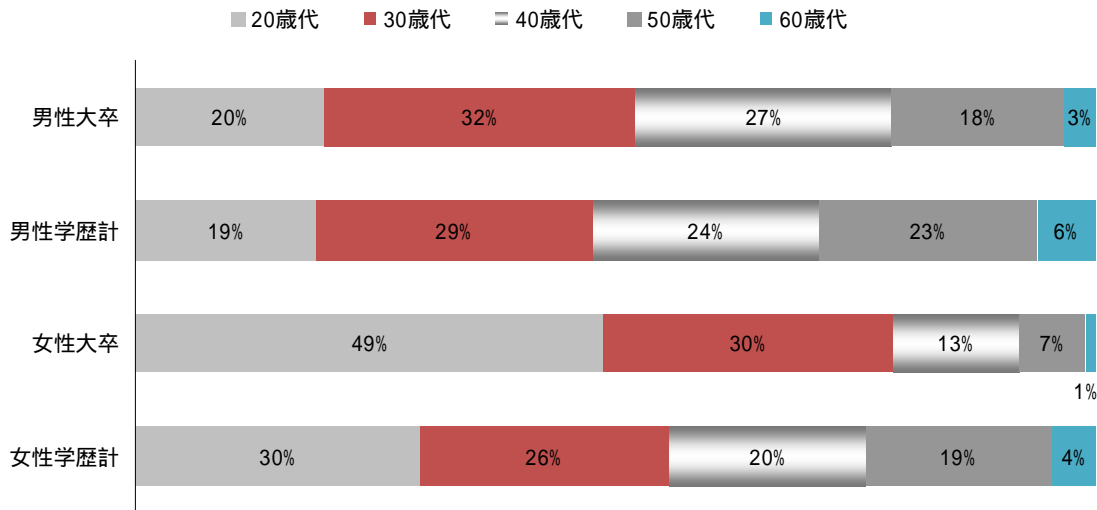
- 注) 1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値
 2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

その理由について、私なりにこの図のもととなった『賃金構造基本統計調査』を調べると、以下の点があった。すなわち、年齢階級別に男女賃金格差の推移を見ると、20歳代がもっとも格差が小さく、年齢が上がるほど格差が拡大するものの、40歳代前半までは、どの学歴層でもゆるやかな改善が見られ、大卒も例外ではなかった。たとえば、35 - 39歳層を見ると、1981年から2007年にかけて、中卒では、男性の54から62%へ、高卒では57から69%へ、短大卒では72から80%へ、大卒では75から81%へと、格差の縮小が見られる。

しかし年齢階層を合計すると、大卒のみでは改

善がない。その理由は、大卒男性は賃金水準が高まる30歳代後半から40歳代、50歳代の構成比が高まっているが、大卒女性は、賃金水準が低い若手の構成比が極端に高いままであるからだ。2007年の『賃金構造基本統計調査』から労働者構成を見ると、図3のとおり、フルタイム雇用者について、大卒男性雇用者の中で20歳代雇用者が占める割合は20% (男性学歴計は19%) にすぎない。ところが、大卒女性は20歳代が49%となんと半数を占めている。これは女性学歴計の30%、(図には示していないが短大卒女性の36%、高卒女性の21%) と比べても特段に高い数字である。

図3 フルタイム雇用者の年齢構成（2007年）



出所) 賃金構造基本統計調査 2007年 一般労働者

大卒女性に20歳代が多い1つの理由は、大卒女性の採用が増加傾向にあるという前向きの理由である。20 - 24歳で勤続0年の者を新卒採用者と解釈すると²、1981年には、大卒採用の4人に3人は男性であったが、1998年には2人に1人が女性となり、2007年では、大卒男性を10に対して7で女性が採用されるようになった。

もう1つの理由は後ろ向きだ。大卒女性の就業継続は、他の学歴と比べて特に高くはなく、またいったん離職すると他の学歴以上にフルタイムの労働市場に再参入しないからだ。これは賃金格差改善が見られる短大・専門学校卒者や高卒者と比べて顕著であった。一例に、短大・専門学校卒者の、たとえば勤続15 - 19年者雇用者にしめる女性の割合を計算すると、1981年は3割が女性で7割が男性だったが、2007年には、男女がほぼ半々と

なるまでに勤続の格差は縮小した。高卒は、同様に、女性は15%の割合だったものが3割にまで改善した。これに対して、大卒を見ると、勤続15 - 19年階級雇用者の女性割合は2007年でも5%にすぎず、95%が男性という状況にある。これは中途採用や転職者も含めた全年齢層でみた数字である。初職継続者に限定すると、女性計では勤続10年余りで継続者が半数ほどに減るが、大卒の離職もこれと同程度である³。だから大きい差が出るのは、中年期からの参入と継続が少ないためと見られる。中途採用を含めた新規採用の年齢階級別構成（勤続0年で代理）を見ると、かつては新規採用は20歳台が半数を超えたが、今は若者は全体の3割（女性は35%）程度に減少し、中途採用が増えている。しかし学歴別に見ると、35 - 39歳層以上の勤続0年（中途採用）は、女性全体の採用の33%

2. 「賃金構造基本統計調査」から、短大、大卒は20 - 24歳に占める勤続0年の者を「新卒採用」と解釈した。

3. 「賃金構造基本統計調査」から、1990年代半ばに初職に就きそのまま同じ企業で継続雇用された者は、現在は勤続10 - 14年（30 - 34歳層）の人数を見れば良いだろう。すると1990年代半ばの大卒採用の女性割合は男性の4割だったが、継続と見られる30 - 34歳層、勤続10 - 14年は男性の18%と採用割合の半分以下に減っている。女性全体では、採用比率は男性の9割で、勤続10 - 14年で42%と同じく半減している。

を占めるが大卒女性は17%（大卒男性は29%）にすぎない。いったん離職した後の再参入が少ないことは、初職継続が難しいことと並んで、フルタイム雇用で働く大卒女性の半数が20代という状況をもたらしている。

女性採用は、短大卒、高卒について、年々縮小している。女性採用で唯一拡大しているのが大卒採用である。大卒男女の格差が大きいことの問題は大きいといふ。

3 . 問題とすべき格差は何か

男女賃金格差の何を問題にすべきだろうか？

同じような学歴で就職し、同じ企業に勤続する男女であっても年々賃金差が拡大する問題

未婚女性、有配偶女性、離別女性、いずれについてもその平均収入水準が男性に比べて極端に低いという結果の問題

この問題は、機会均等の公平点で、多くの法学者や経済学者が差別と断定する格差である。厚生労働省は雇用機会均等法の強化という形で対応している。同じような能力を持ち、同じ仕事をしているのに、女性という外見を持つだけで、はじめから昇進パスや賃金が違うなら、明確な性差別といえる。

とはいえ、同じ学歴、同じ企業であっても、そもそも採用された雇用コースが違えば、昇進の早いコースはほとんど男性で、昇進の遅いコースはほとんど女性で占められているとしても差別とはされないのも現在の日本の法の解釈である。コース間の転換制度があるとしても実際の転換は難しいと聞く。これは問題ある点だ。

もし、女性が、（男性と比べて採用の入り口が狭い状況がある中で）総合職では採用されず一般

職や派遣社員として働かざるを得ない場合、その結果としての低賃金は、労使の自由契約の結果であって、差別ではないとされてきた。そしてこのような企業行動に対する制約は何も課されてこなかった。さらに女性自身が、長時間労働と子育てが両立しないという状況から、あるいは夫の転勤によって、仕方なく離職したとしても、個人の望んだ選択として片付けられてきた。

女性が離職せざるを得ないような労働時間や転勤などの雇用慣行のあり方や保育の整備状況の問題が、正面から国民の問題として議論されてこなかったのである。むしろ今までは、離職しても大丈夫であるような、主婦という身分の保護が中心に考えられてきた。男性の年功賃金や扶養手当、サラリーマンの妻に対する年金の第3号被保険者の恩典などは、そういった社会的工夫の例であるだろう。

しかしながら、現役世代が大幅に減少する少子高齢化社会を見通せば、女性を「稼がないでいい人」として雇用慣行や社会保障を組み立てることは、社会の変化と整合的ではない。そのような組み立てであったからこそ結果としての著しい差、

が現実に出ているのだろう。子育て時間を社会で保障する一方で、子育て時間が職業上罰せられない社会的ルールをどう作るのかを正面から議論する必要が国民経済としても出ているのである。

今回、研究会では、藤井（2009、14頁、表3、表4）に紹介された計量分析結果が示された。Oaxaca分解といって、男女賃金格差の要因が、たとえば勤続や学歴や職位等属性の差によるのか、それともたとえば同じ年齢や勤続なのに、女性の賃金評価が低いのかを分析する手法である。この方法は、70年代の米国で人種間賃金格差を分析するのに使われた手法で、前者は、属性で説明できる差、後者を「差別」と呼んだ。上記の考え方

でいえば の差別を数字で見せる手法である。表は前掲資料を見てもらうこととして、ややわかりにくいこの計量分析の結果を言葉で説明しよう。これによれば、2006年の男女の賃金ギャップは40%あるが、そのうちの3割は、男女で勤続年数が違うこと、15%は男女で職位が違うこと、10%は男女で学歴に差があること等によって説明できる。残りの4割（職位を含まないと6割）は、男女で属性が同じでも賃金差が生じている「差別」の可能性を示している。そのおおかたは、男性は年齢が上がると賃金が上がるが、女性はその効果が薄いことに起因している。このような男女による年齢の評価の差は、採用されるコースがそもそも違っていたり、昇進昇格の運用が暗黙に違ったりするためかもしれない。

しかしながら、諸外国でも例外的に大きい男女差がなぜ生み出されているかを考えるには、なぜ、結果として男女でそれほど勤続年数が違うのか、なぜ結果として男女でそれほど職位に就く者の割合が違うのか、結果としての属性の差を生じさせている構造そのものについても、ここで問いかけることが重要である。

4 . 雇用制度の中に 女性差別があるか？

研究会で議論になったのは、日本の賃金制度に女性差別はないと書き込んで良いかという点である。2001年にも男女賃金格差を問題とした研究会がすでに厚生労働省で開かれている。そして「男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因している」と結論づけ、制度その

ものは性中立的だが、運用が問題としている。しかしその後も格差の改善は少ない。雇用形態間の賃金差を認めた上で、男性は総合職、女性は一般職か契約社員等の非正社員で採用する企業の雇用慣行は明らかに男女格差を生みだしている。このような企業行動に一定の制約を課すべきと考える。

この研究会において、日本経団連は、制度そのものは性中立的であり何ら問題ないという見解を示し、今後は、「役割給」を推進するという方向を述べた。一方「連合」男女雇用平等局は、均等法の施行後、男女別賃金を出さない組合が増え、さまざまな男女格差を労働がわからなくなっている実情、しかし公的統計に見られるきわめて大きい格差の持続という実態の問題を述べている。

J I L P Tで開催された研究会を通じて、日本を代表する大企業を10社以上訪問したが、筆者が驚いたのは、正社員に占める女性の少なさである。また、勤続年数の男女差は比較的少ない企業が多かったのだが（女性の新卒採用が絞られ、非正規に振り替えられてきたことにも起因しよう）、均等法が施行されて20年たつたなお、職能資格やグレードにおいては、男性は幅広い分布があるのに対して、女性は最底層にたまっているという共通の特徴が見られたことにも驚いた。

このような数値は、公開はされていないから、女性労働を専門とする筆者にとっても予想以上に悪い数値だった。英国では平等および人権委員会（E H R C）が政府の諮問に対して、250人以上を雇用している民間企業において、男女の賃金や雇用状況を自主的に公表するような方法を開発すべきとしている。まずは企業内のジェンダー統計の公表のための仕組みが日本においても求められている。

4 . 1 . 企業の大卒および総合職採用の男女格差 大きい男女格差をもたらす人事制度そのものに

内在する「性中立的」でない側面を一つずつ明確にしにしないことには、男女賃金格差の問題は先にはすすまない。性中立的でないと思われる側面をデータから見てみよう。JILPTが2008年に実施した『女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査』（報告書 52）は、企業規模30人以上に実施されたものであり、1245社の回収があった（回収率14.6%）。個別企業の大卒採用数、その男女の内訳、総合職といったコース別人事の有無とそのうちの男女採用数を調べている特徴ある調査である。

コース別人事を持つ企業について集計すると、表1のとおり平均では、大卒採用にしめる総合職男性が61%、総合職女性が17%、一般職⁴男性が10%、一般職女性が12%であった。総合職の採用に占める男性の割合は78%を占める。一方一般職に占める女性割合は55%と、コースによって採用に大きい男女差が見られる。

表1 コース別採用のある企業のコース別採用割合

総合職		一般職		合計
男性	女性	男性	女性	
61%	17%	10%	12%	100%

出所) JILPT 『女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査』

注) 平成20年に大卒採用をしたコース別人事がある企業228社

またコース別人事を持たない企業すべてを含めて計算すると、表2のとおり平成20年に新規大卒採用を行った企業について、女性が占める割合は33%と男性に比べてかなり低い結果となっていた。

表2 新規大卒採用にしめる割合

男性	女性	合計
67%	33%	100%

出所) JILPT 2009 『女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査』

注) 平成20年に大卒採用数の回答のあった企業534社

4.2. 労働組合員に見られる昇進見通しの男女格差、子どものケア分担格差

一方、私は、「連合」組合員に対する調査にもかかわらずその結果も紹介したい。これはお茶の水女子大学が連合総合生活開発研究所の協力を得て、「連合」を通じて全国の組合員を対象に「労働組合とジェンダー調査」(2004)として実施し、2024の有効回答を得たものである。ここでも示されたのは大きい男女差があり、その結果を報告すると、労働組合員からも大きい反響をもらった。以下にその数値を紹介したい。回答は、常勤が97%、企業規模1000人以上が65%と、大企業正社員男女中心である。

昇進見通しの大きい差 現在、主任や係長、職場リーダーなどの役職についていない組合員について、今より上の職位がないだろうと回答したのは男性は45%にとどまるが、女性は82%と大多数であり、驚くほど大きい差があった。

表3 今より上の地位はないと回答した正社員の割合

	女性	男性
現在職位なし	81.8%	45.0%

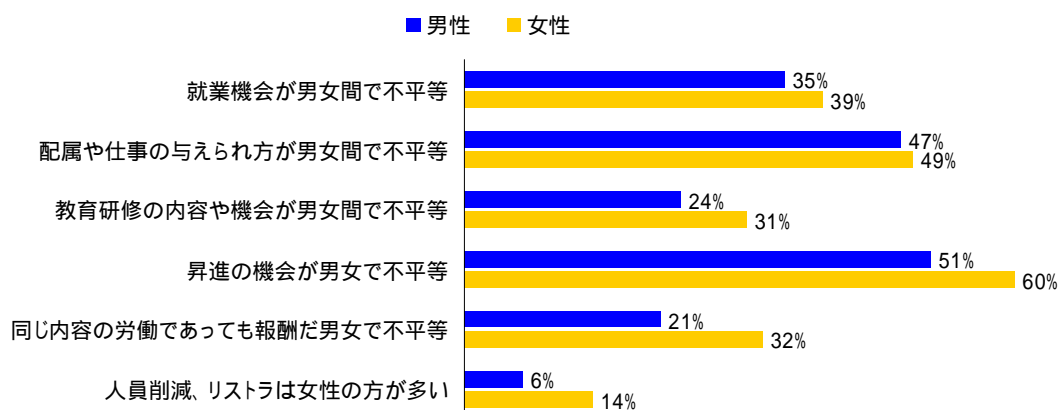
出所) お茶の水女子大学 『労働組合とジェンダー調査』2004年

4. 総合職以外での大卒採用をここでは一般職と総称した。

不平等認識 男女不平等があるかどうかの認識を、就業機会・配属・昇進・報酬・訓練機会・リストラの6分野で聞くと、もっとも不平等感が高いのが昇進、ついで配属で、それぞれ男女の6割弱、5割が、一致して不平と回答した。またこの

5つの指標から作成した男女不平等得点を年齢階層別に見ると25-29歳以降、顕著に男女差が拡大し(女性の方が不平等認識が高い)特に女性40-44歳で女性の不平等意識が最大となった。

図4 男女間の不平等の認識(強くそう思う、ややそう思うの合計)



出所)お茶の水女子大学『労働組合とジェンダー調査』2004年

子どものケアの分担の差 連合の組合員は、正社員で就業継続した者がほとんどであることから、女性組合員で子どもがいる者については、そのほとんどが、産休もしくは育児休業を経験している。そして若い世代ほど、育児休業の利用割合が増えている。ところが、労働組合員の多数を占める男性の7割は第1子の出産時に妻が専業主婦であった。しかも、妻が正社員で産休が育休で夫婦で雇用を継続したという割合は、50歳代から20歳代までほとんど増えていない。むしろ50歳代に若干高い傾向さえあった。つまり労働組合員の多数をしめる男性は、子どもケア負担を真に分担する経験を持っておらず、若い者もその点で、変化がほとんどない。

働き方の合意形成の困難 子育てや家族のケア時間は、次世代の育成に必要な不可欠な時間である。

雇用者の多数を占める男性はそれを担ってこなかったために、そうした時間を雇用者が持つことを前提とした働き方の慣行が形成されていないままである。その中で、働く女性は、子育てを負担すれば、競争上の不利におかれ、あるいは子どもを持つことに躊躇する。

5. おわりに

長時間労働や、会社命令での全国転勤を受け入れることが昇進コースへの採用条件という大企業の雇用慣行は一般的だ。子どもの生活を考えれば、夫婦双方がこのような働き方をすることは難しい。だからこのような働き方は、出産・育児を担う者の昇進機会や、また就業継続そのものを難しくし、また出産のコストを引き上げている。それは主に

育児を担う女性に対する間接的な差別とも見なしうる。

日本の雇用慣行は、男性が会社にコミットして働き、女性が家族をケアするという補完的な関係で形成されてきた（川口（2007））。このような社会システムは、男性雇用者の多数がいわゆる安定雇用に入れ、賃金も年功的に上昇するところを一定程度見込むことができこそ、持続可能である。しかし95年に日経連が、長期雇用者を大幅に削減するとしたときから、男性の雇用の不安定化がすすむとともに、婚姻を通じて女性が安定した所得配分を受けることは難しくなった。そして新たな雇用のあり方と家族形成のあり方が模索されることが必要となったのである。

これまで、男性の働き方を女性にも広げるという視点での改革が行われてきたが、これでは不十分である。それは共働き社会において、従来、無業の主婦が担った育児やケア活動をどう担うかの視点が欠けているからである。長時間労働、転勤などを前提として性の平等を推進すれば、家族形成は難しくなる。雇用労働とケア活動は、人間の生産活動の両輪であり、両者がなければ車は走らない。日本の雇用は暗黙に、無業の妻が人口再生産活動を担い、男性は働く方のみを担う前提で働き方のルールを形成してきた。この男性の働き方を女性に広げるということは、人口再生産という重要な活動を隅に押しやることになる。安定雇用に入れられない男性が若年男性中心に増えているから

社会の前提条件もかわってきている。共働きが魅力的であるような働き方への転換が必要になっている。

ケア活動、ケア責任の社会的ルールを、非正規雇用者を含めて再考し、雇用を考え直す必要がある。

労働組合も（現在の自社にとらわれることなく）より広い視点でこの問題を見る必要がある。労働組合は何をすべきか？

まずは、企業内のジェンダー統計を整えて組合員に公表し議論することである。社内の男女の人数の差と平均給与の差は？役職者比率の差は？コース採用の差は？子どもがいる女性の比率は？育児休業の取得率の男女差は？コース別の差は？非正規職と正規職との差は？子どもがいる女性の比率、というプライベートで聞きにくいと思われるかもしれないが、役職者比率の男女差のなさが、均等度の指標とすれば、子どもがいて正社員勤務している女性比率の高さは、ファミリーフレンドリー度の重要な指標である。

次に、社会構造変化を前提とした新しい働き方のルールの議論をすべきである。その際には、コース間や雇用形態間の格差の見直しが必要である。非正規雇用者に対する育児休業等の権利賦与も必要だ。育児休業をとりたいという希望をもつ若い男性は増えているが、とれないと考える者が多数という調査結果がある。男性の育児分担と夫婦共働きも前提に働き方ルールを考えるべきである。

Stephen Hicks and Jennifer Thomas(2009) Office of National Statistics "Presentation on the Gender Wage Gap" ONS Position Paper

川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房

篠塚英子編（2006）「労働組合に見るジェンダー平等」『労働組合とジェンダー』調査報告書 お茶の水女子大学 F-GENS Publication Series 12

藤井宏一（2009）「男女賃金格差の分析」『ビジネス・レーパー・トレンド』2009年9月号 11 - 16頁。

労働政策研究研修機構（2009）「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果 「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」 - 調査シリーズ No.52