

# パートと正社員との格差 解消に向けて

男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革

首相官邸における説明会報告

2024年9月2日

お茶の水女子大学教授

永瀬伸子

# 日米英比較：日本の大卒女性の年収の低さ

図1 日米英の大卒男性の中位年収  
(年齢別)

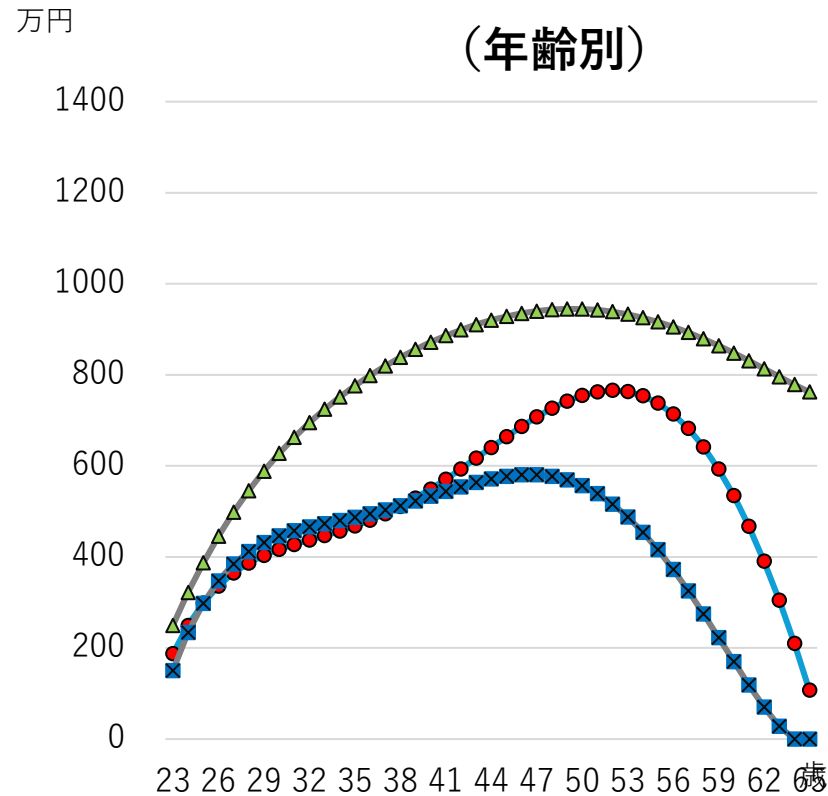
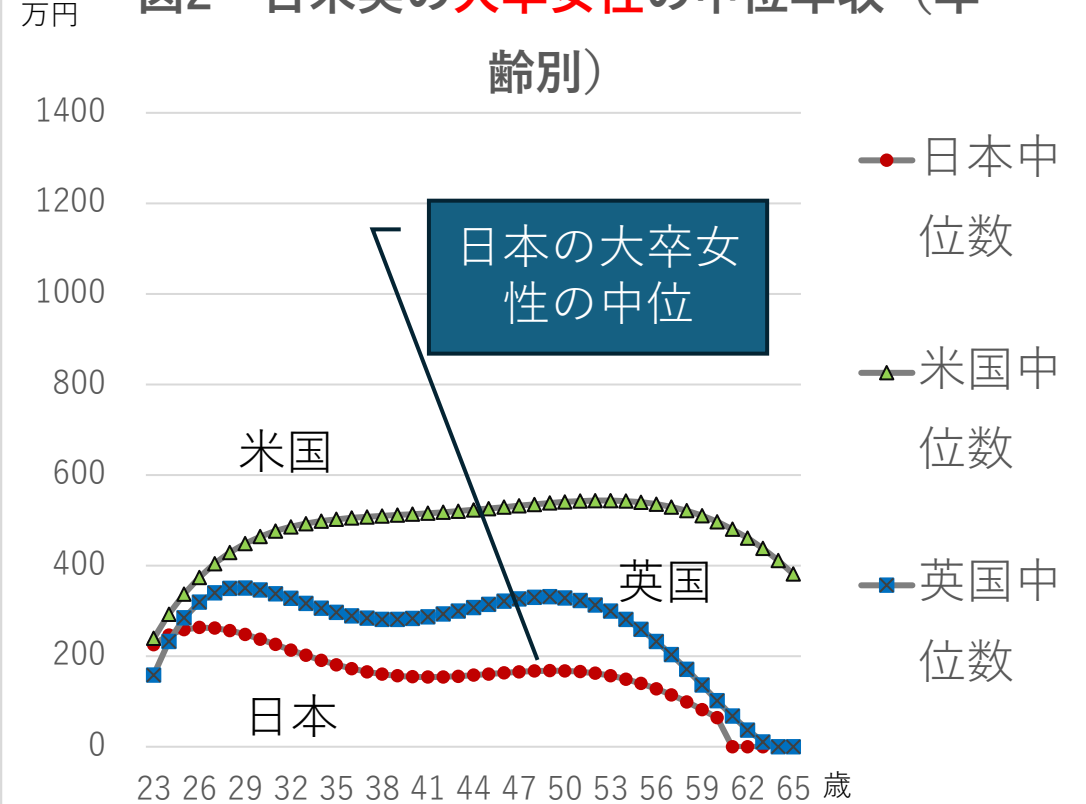


図2 日米英の大卒女性の中位年収 (年齢別)



出所) Lorraine Dearden (ロンドン大学教授) と永瀬伸子による推計 日本『労働力調査』2015-2017年、米国Current Population Survey、英国『労働力調査』より推計、永瀬 (2024) 5ページより転載 1ドル110円、1ポンド150円で計算

# 日本の男女の就業格差、賃金格差は 構造的に仕組まれたもの

- 日本的雇用慣行は正社員について「無限定性」が高い働き方でないと昇格スピードが遅くない、これを支える法規範があり、夫婦分業を推進してきた：

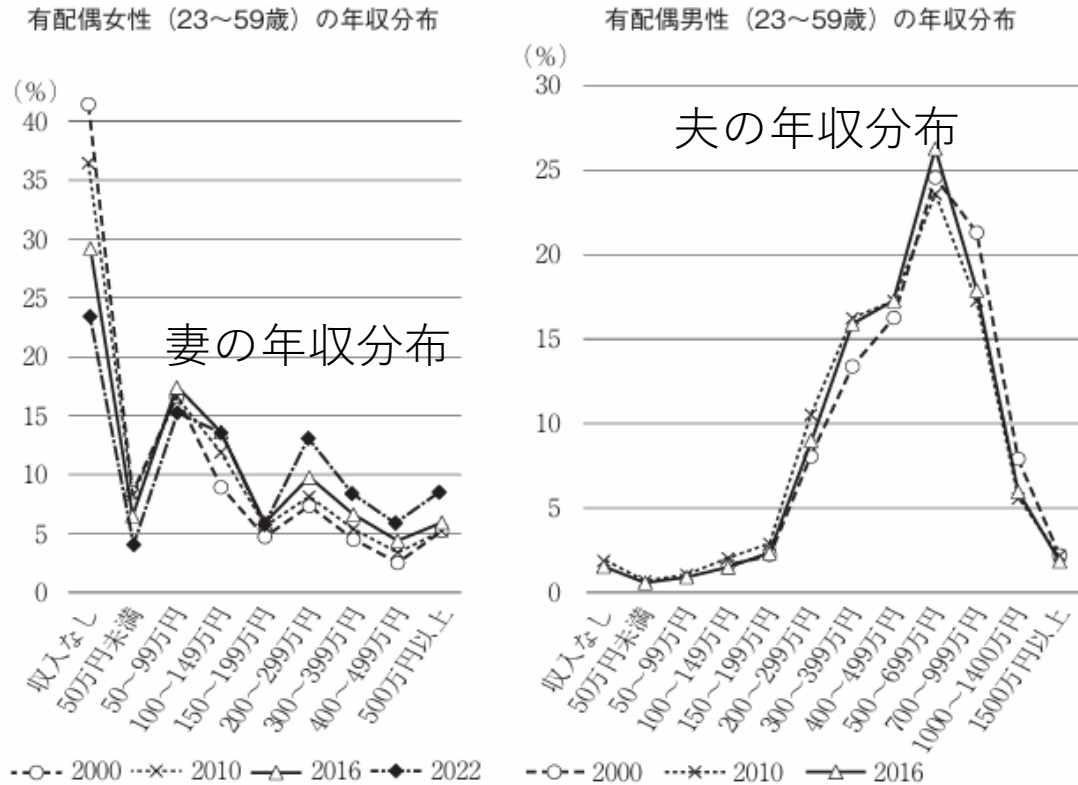
日本的雇用慣行におけるコース別人事は、残業の受け入れ、転勤、配置の変更の幅広さなど無限定性が高い働き方では昇格スピードが遅く、場所、時間が限定されるほど昇格が遅いものである。判例法において、採用時の配置の幅が異なれば、同一労働と見なされず、均等法違反にならない。つまり「無限定な働き方」を選ばない女性正社員は多くは、新卒入社時点ですでに事前に昇進可能性が低い。一方、企業命令に無限定に従うことを男女とも働き方の標準とすれば、子育ては困難となる。

- 日本の非正規雇用の原型は主婦活用である「パート労働」（時間選択ができ、税・社会保険を回避）。独立生計／スキル構築、社会保険加入による保護（たとえば十分な老齢年金）を考える雇用者像はここにはない。この働き方が是正されず広がっていることが日本の課題

パート労働は、主婦の働き方として80年代に広がる。企業は安価な雇用の調整弁として活用。また男性正社員の働き方が無限定だからこそ、雇用者グループ全体が、主婦の社会保険料を負担し、配偶者手当を出す制度（たとえば年金の第3号被保険者制度）が創られ維持された。

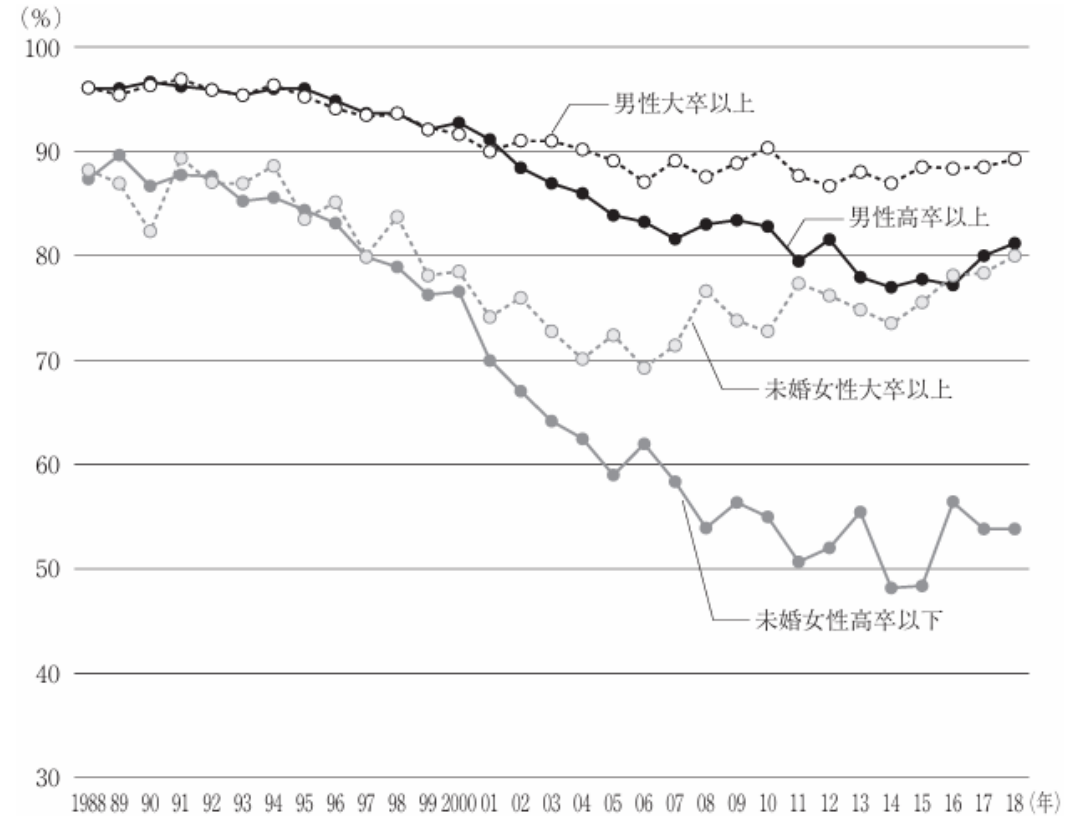
しかし2000年代以降、正社員採用の入口が狭まり、規制緩和が行われると、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員など非正規雇用が、無配偶男女に、初職を含めて拡大。採用時の「配置の範囲」が違えば「同一労働」で遇さなくて良いという法規制があり、時給が最低賃金に近い。主婦は被扶養で配偶者であることの恩恵を越えにくく就業調整。今日、非正社員として働く者が、自身で生計維持できる賃金を得られることが生活の安定に不可欠であり、法規制、社会保険の改革が必要。

図3 日本の夫婦間の年収格差は2000年から2022年まで続いている



出所) 永瀬 (2018)、『労働力調査』『労働力特別調査』の個票からの特別集計。  
2022年は『就業構造基本調査』から筆者作成（～59歳、夫が有業の有配偶女性）。

図4 キャリアの基盤をつくるべき34歳以下の若年に非正規雇用が拡大

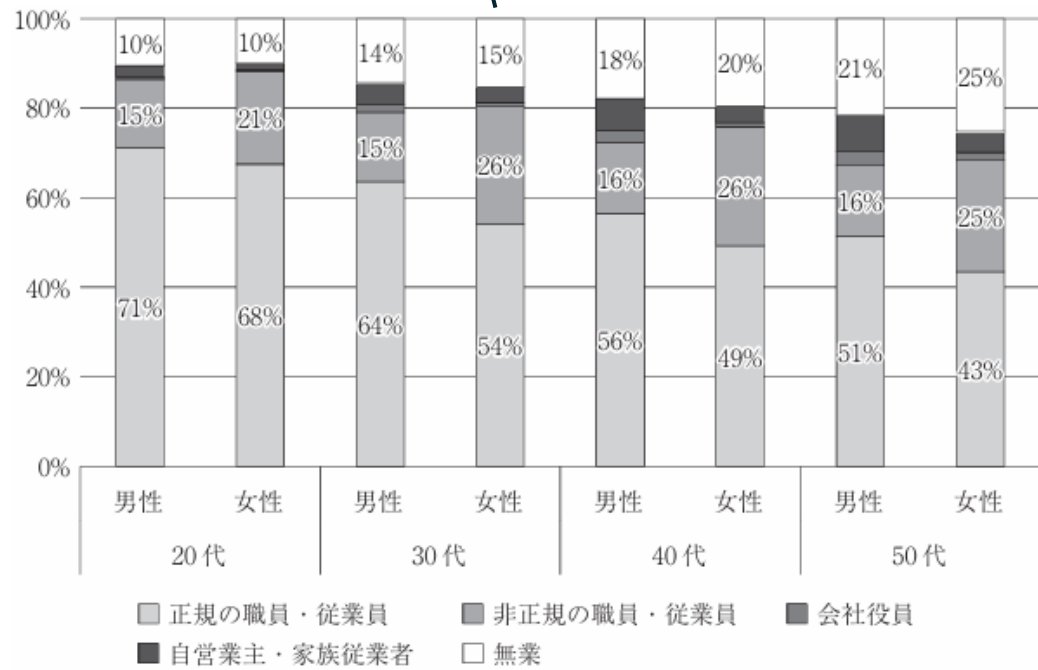


出所) 永瀬 (2019)「共働き世帯の拡大に対して求められる社会基盤の拡充」連合総研レポート「DIO」No.350、8-12頁。

# 未婚男女

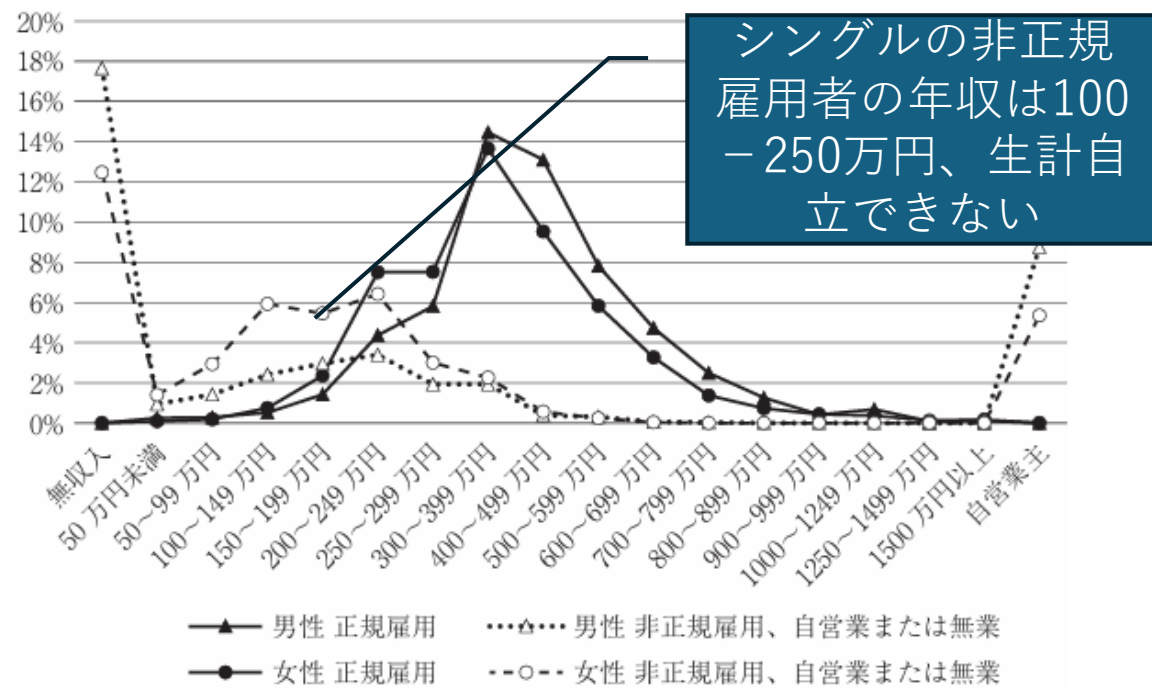
未婚女性、30歳代は正社員が54%、40歳代は5割にとどまる

図5 未婚男女の年齢階級別に見た就業状況



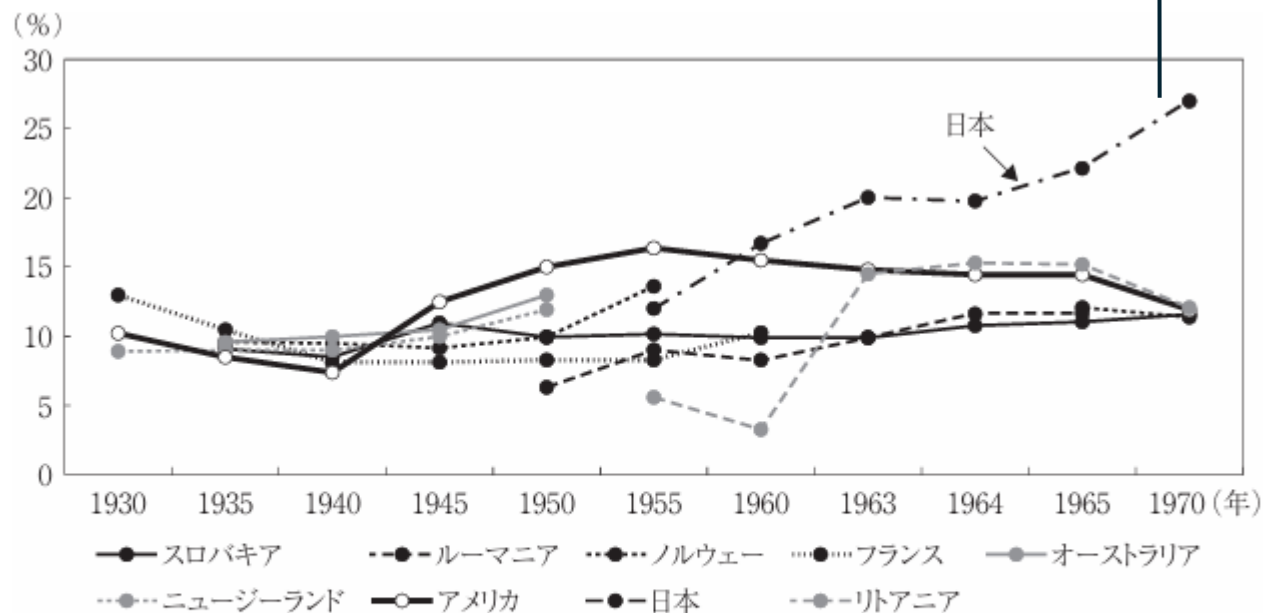
出所) 総務省『就業構造基本調査』2022年より筆者作成。  
 注) 未婚者について、従業の地位・雇用形態別に主な仕事からの収入を示す第40表に、無業者(求職者含む)の人数を第1-3表から加えて100%とした。  
 ※在学中を除く

図6 未婚男女 35-44歳雇用状況別年収



出所) 総務省『就業構造基本調査』2022年、第40表、第1-3表より筆者作成。  
 注) 未婚男女の有業者と無業者全体を100%になるようにした。学生を除く。なお、自営業は年収を入れずに人数とした。無業者は世帯主(未婚)およびその他親族世帯員を合計した。

## 図7 各国の女性の出生コホート別にみた無子比率の推移



出所) OECD「出生コホート別にみた40-44歳時の女性の無子比率の推移」2018年。30か国の図を示しているが、ここでは日本を含む9か国の図を引用する。[https://www.oecd.org/els/family/SF\\_25-Childlessness.pdf](https://www.oecd.org/els/family/SF_25-Childlessness.pdf)

日本は急速に女性の無子比率が上昇。変化も水準もOECD最大（OECD（2024）追加参照のこと）。

それは、未婚女性がシングルで豊かに暮らせているからではない（前頁参照）。それでも無子・非婚が増えているのは、日本で既婚女性のライフスタイルが画一的であり、夫に扶養される主婦以外の選択が少なかったこと、正社員共働きが増加しつつあるとはいえ、仕事の無限定性が前提ゆえに子育ての困難や職場の軋轢が多いからではないか。

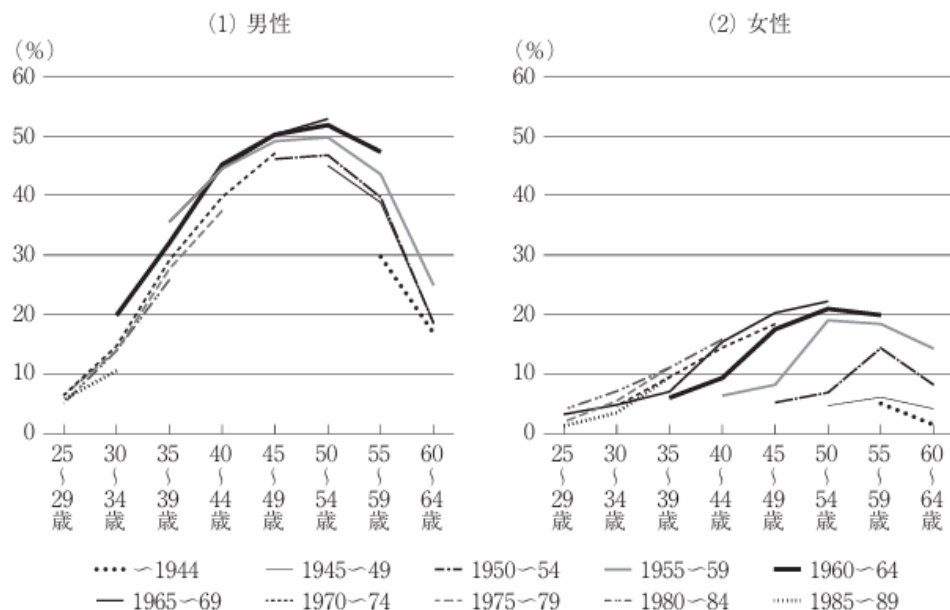
さらに非正規雇用が広がるが、低賃金で子どもを持つことを考えにくいからではないか。

不安定な非正規雇用が1970年代生まれ男女の若年期に広がった。  
日本の大きい社会課題！

# 正社員の昇進にも男女格差持続（無限定性の問題）

図8 1000人以上企業における年齢階級別管理職割合の男女差、コーホート差

図8a 男性、女性全体



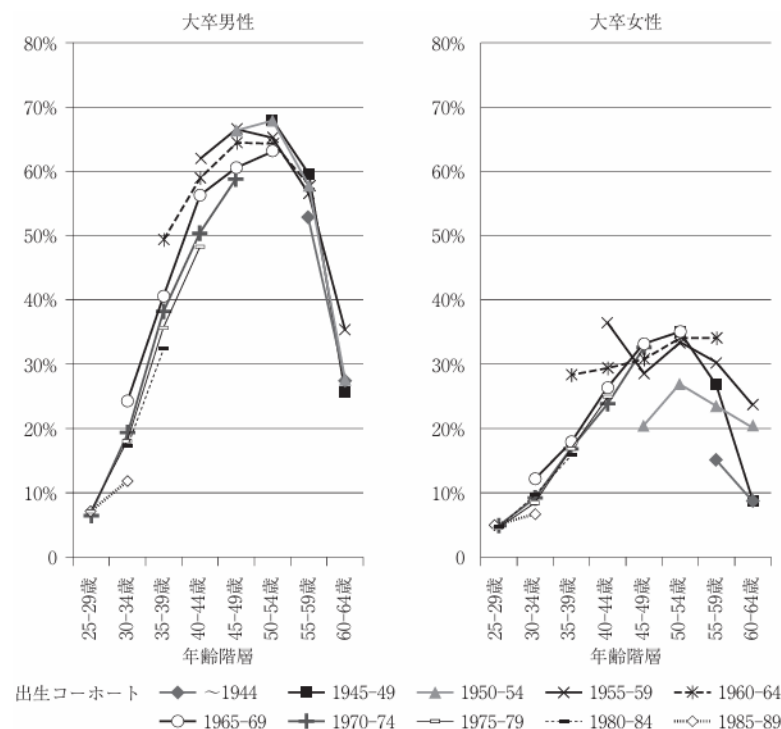
出所) Nagase (2021).『賃金構造基本統計調査』の個票を用いた特別集計。

注) 管理職には、部長、課長、係長、職長、その他を含む。

7) Nagase (2021) "Abe's economic policy, did it reduce the gender gap in management?" T. Hoshi and P. Lipsy eds., *The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms*, Cambridge University Press. 大企業大卒男女に限定したものは第10章図10-2を参照。

、出所) 永瀬 (2024) 1章 21頁

図8b 男性、女性、大卒以上のみ



出所) Nagase (2021) より。『賃金構造基本統計調査』各年から筆者作成。

注) 1000人以上企業の従業員のうち無期雇用者（正社員に限定しない）について、性別、年齢階級別、出生コーホート別に集計。

出所) 永瀬 (2024) 10章 305頁

# これからの日本に必要な働き方改革

- 今後20年で現役世代はさらに1000万人減少。女性が家庭生活を持ちつつ高い生産性を発揮する働き方を創り出すことが重要。
- 「無限定な働き方である正社員」は、家事育児を担い非課税収入の「パート労働」の妻と対である。しかしこうした夫婦像は若い世代には支持されず、非婚就業を予定する未婚女性が3人に1人に増えた（『出生動向基本調査』2021年）。現行の日本的雇用慣行の在り方と法規範を大きく変える必要がある。
- 育児や介護の期間において、自分の裁量で時間調整をして働き続けられること（母親だけでなく父親も）、また転職を前提に企業を越えて専門性が評価される働き方が形づくられることが重要になる。
- 主婦の103万円、130万円の年収ターゲットへの政策的奨励をやめる。この行動が強ければ、女性の賃金率が上がっても労働時間が短くなるばかりで、世帯収入は増えない。
- 未婚者の子育て不安は、被扶養配偶者の保護では解消されない。子育てと仕事で長期の視点で十分に両立できると思えること、また自分の専門性を自分で構築しつつ働き続けられることが重要。



# ⇒ 女性の賃金上昇が日本経済に不可欠

過去20年に高賃金の現役男性が減少、女性と高齢者労働力が増加、今後一層これが加速

表1 2000年から2020年、2040年への人口と労働力人口の変化

	労働力人口変化 (万人)				
	労働力計	男性	女性	うち 20-64 歳	
				男性	女性
2000 → 2022 年	+130 万人	△ 210 万人	+340 万人	△ 430 万人	+155 万人

	人口変化 (万人)				
	0 ~ 19 歳	20 ~ 64 歳	65 ~ 74 歳	75 歳以上	計
2000 → 2022 年	△ 540 万人	△ 1,140 万人	+410 万人	+925 万人	△ 350 万人
2000 → 2040 年*	△ 1,050 万人	△ 2,065 万人	△ 400 万人	+1,330 万人	△ 1,390 万人

出所) 総務省統計局「労働力調査」。  
出所) 総務省統計局「国勢調査」。\* 社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」(令和5年推計) 中位推計。

# 日本の「パート・アルバイト」といった非正規雇用の特殊性

- 女性労働者の半数以上がこうした働き方をしている
- 短時間であることが時間あたり賃金率を大きく下げる国は海外ではあまりないが、日本においては、有配偶女性の多くが年収149万以下の階級にあり、無配偶女性も非正規雇用者であれば200万円階級以下の年収がほとんどだ。
- 日本においては非正規雇用であること、あるいはパート・アルバイトであることは、学歴、勤続、潜在的就業経験、職種等さまざまな変数を考慮した上で、時間あたり賃金率は2割から3割低い（川口（2018）、Nagase（2018）など）
- 同じ個人においても（つまり能力、経験等が同じでも）、パートになると賃金率は2割程度下がる（永瀬（2018）、同じ個人の追跡調査の利用）。パートで能力を生かせる働き方が少ない。
- しかも、労働市場全体では、パート女性の賃金率が上がるほど、その労働時間が短くなる特徴が顕著。これは就業調整とかかわり、日本の女性就業による世帯収入の上昇を抑制し（安部・大竹（1995）、大石（2003）、横山・児玉（2016）、永瀬（2018））、さらに賃上げも抑制する結果、シングル非正規雇用者の貧困を招いている。賃上げが有配偶女性の労働供給時間を増やさないのは日本の特徴といえる！
- 一方職場規範が、男性の育児参加、女性正社員の育児を難しくしている

出所) 永瀬（2024）第3章、第4章、第12章、第13章

# なぜパートの賃金率が低いのか

①労働時間選択の自由度が高いという積極的な面（自分の働きたい時間に働けるため、これが望ましいから低賃金を受入れるという補償賃金差）

→ 日本の正社員の拘束性の高い働き方と、  
企業を越えた専門性が評価されにくい日本の働き方

②正社員を希望しても採用されないという消極的な面

→ 正社員の入口が年齢が上がるほど狭まる側面  
正社員でなければ経験が賃金を上げない賃金構造

# なぜパートの賃金率が低いのか 続き

③社会保険の免除や非課税、配偶者手当が、年収ターゲットを生み出し、賃金が上がると労働時間が減る（このために企業が賃金を上げにくい、および、企業が社会保険等を免除されて安く雇用できる）

→ 国や企業が女性が被扶養配偶者にとどまることを奨励

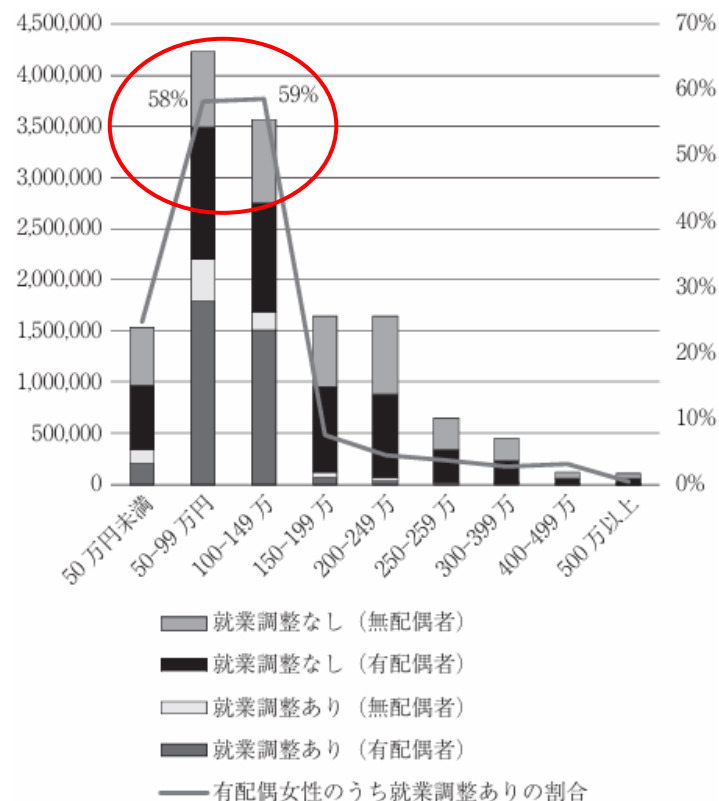
（これからの日本にとっては困ることであるのに）

④非正規雇用者の賃金（生産性）を上げるための積極的な政策がない。企業側も、正社員と働き方を異なるものとすることで低賃金が合法の。主婦を安価な労働として使ってきたが、同時に2000年以降、若者の一部はこうした生産性向上の機会がない働き方に入れられてきた。

→ 均等処遇、均衡処遇の考え方「配置の範囲」までが入る

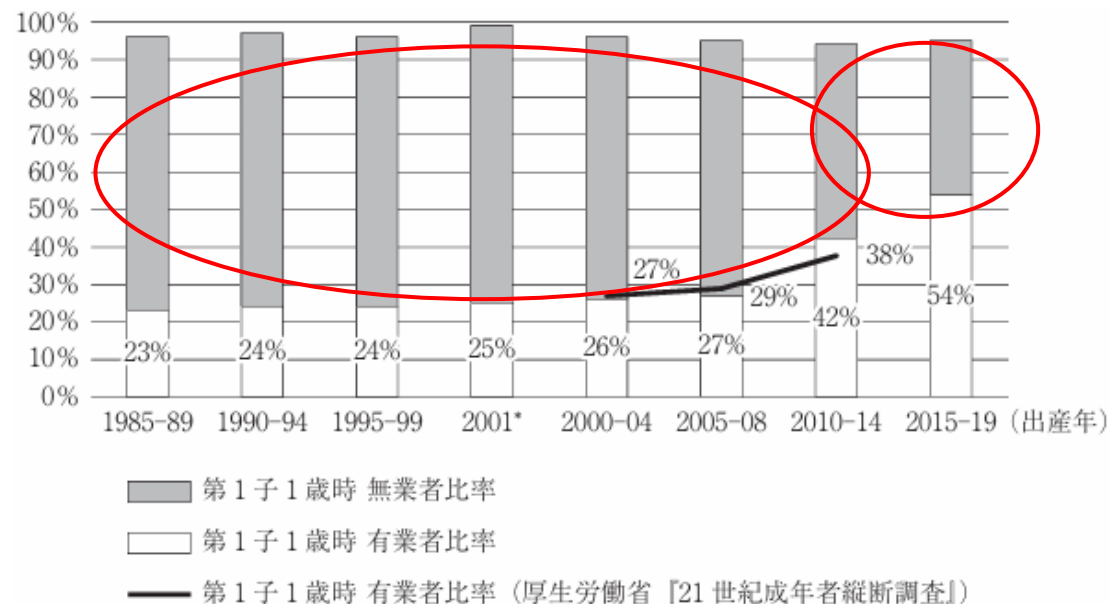
# 女性は長い間第1子出産後無職となってきた 女性の就業調整はパート賃金を抑制する

図9 女性の就業調整行動（2022年）



出所) 総務省「就業構造基本統計調査」2022年より筆者作成。  
注) なお7%弱の就業調整についての無回答者がいる。

図10 第1子の出産年と第1子1歳時の母親の無業比率



出所) \* 2001年は厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」初年度の第1子6か月の有業者比率  
1985-89年から2000-04年までは第12、13、14回「出生動向基本調査」  
2010-14年、2015-19年は第16回「出生動向基本調査」

「21世紀成年者縦断調査」の折れ線は、筆者の個票からの計算による。最終年は2010-2012年  
注) 大きい変化として2010年6月30日から3歳未満の児童のいる労働者について1日原則6時間の短時間勤務が義務付け（変形労働時間含む）。常時100人以下の事業所は2012年7月から。2013年から子ども子育て3法の改革により低年齢児保育が大きく拡充されていく。

# 同一労働同一賃金の 均等待遇、均衡待遇の考え方の是正が必要

- 同一労働同一賃金の考え方、

これまでの判例法では転勤の有無、職務の変更の範囲の広い正社員の無限定性を評価し、場所、時間が限定的な働き方では低処遇はやむを得ないとしてきた。

有期・パート法においても、職務のみならず責任と「人材活用の仕組み」が同じでなければ賃金差を是認するものとなっている。しかし、時間単位で、場所も限定されて働く者については、**専門性の評価という別の軸**で、生産性上昇と賃金アップを考える必要がある。

**賃金アップの道筋が非正規雇用者本人に見えて目標にできるものである必要がある。**

# 仕事と家事・育児を両立し生計を立てる 収入を女性が得られること

- 日本政府のトップが、妻を低収入にとどめるような社会的な保護をやめると、働く者が自立できる賃金を得られようとする男性への賃金の構造と社会保険を大きく拡充することを、ぜひとも明言していただきたい。
- 最低賃金の1500円から2000円を目指した引き上げへの約束
- 社会保険は原則本人加入、低収入者に相対的に手厚くする（被扶養認定は5年程度で大幅縮小を明言）。
- 子育て期への配慮の拡充。働き方によらず（正社員と非正社員とを分けず）、産休や育児休業期間における社会的な手当の拡充（産休・育児休業期間の手当の給付、育児休業期間および育児短時間の権利を子どもに対して雇用者に等しく与える、ケアをする親に対して育児期間の社会保険料免除と社会保険加入の持続を等しく与える）
- 無限定でない働き方に「正社員」の標準をかえること、その上で、無限定でない働き方を前提に生産性を上げる生産性運動を政労使で行う
- 非正社員と呼ばれる雇用者が（主婦であろうとなかろうと）生計自立でき、長期の人的資本形成を見通せる働き方となるよう政策的に誘導

ありがとうございました。

<文献>

永瀬伸子（2024）『日本の女性のキャリア形成と家族：雇用慣行・賃金格差・子育て』勁草書房