

男女賃金格差の主な決定要因 と格差是正の対策について

山口一男

シカゴ大学教授/経済産業研究所客員研究員

首相官邸における説明会報告

2024年9月2日

男女賃金格差の主な要因は以下の3つである（山口、2009, 2017a, 2024）。

- 1. 男性に比べ女性に非正規雇用が多く、非正規雇用者の賃金が低いこと
- 2. 正規雇用者中の女性の管理職割合が低いこと（OECD諸国中最下位）
- 3. 専門職に男女の職の分離があり、女性の多い専門職は賃金が低いこと。特にSTEM（科学・技術・工学・数学）系の専門職の女性割合が極めて小さいこと（OECD諸国中最下位）

非正規雇用の日本特有の問題

1. 非正規雇用者割合の男女格差が極めて大きいこと（2023年で女性は53.3%、男性は22.2%で30%以上の男女差がある。韓国では男女差は約10%）
2. 女性雇用者の非正規・正規の別が既婚・未婚の別と大きく相関し、それは他国（カナダ、イタリア、韓国）では見られない日本特有の特性であり（岩上、2016）、既婚女性へのペナルティーとなっていること。
3. 正規・非正規の賃金格差が他国より大きいこと（同一職同一賃金がないこと）
4. 非正規雇用が教育や経験に対する賃金リターンの低い「縁辺労働力」の主な特性になっていること（山口2017b、鈴木2018）
5. 公務員に非正規が多いこと（官製ワーキング・プア問題）

主な原因

1. 企業が人件費削減目的で非正規雇用を増大させてきたこと。
2. 正規雇用が長時間労働のため既婚女性にとって、ワーク・バランスが取りにくく、家庭内の家事の夫婦の不平等な分業もあいまって、女性の育児離職率が高いこと。
3. 企業が正規雇用で長期雇用者を好むため、結婚・育児離職者に正規再雇用の機会が極めて少ないこと。

非正規雇用の主な結果と対策

- I. 主な結果

1. 男女賃金格差が強く再生産されること。
2. 女性の人材活用が進まないこと。より一般に労働市場経験を通じて女性人材が育たないこと。
3. 労働の流動性が産業構造のより良い改編に結び付かない可能性を高めていること。（高い生産性を発揮できる労働者でも非正規雇用なら需要の大きい産業に移っても生産性を高められる職に就けないこと）（岩上2016）
4. ヒューマンサービス専門職の質の低下を生むこと（特に公的サービスの職の非正規化に関し）

- II. 主な対策

1. 政府介入による非正規雇用の大幅縮小が最重要：「均衡」待遇は曖昧で無効であり、非正規雇用者にはリスクリングの有効性も疑わしい（Doeringer and Piore 1971, 山口2022）ため。
 - 1A：臨時職員を除き、原則公務員の非正規雇用を禁じること（官製ワーキング・プアは国策の恥である）
 - 1B：最大非正規雇用継続年数（それ以上は正規雇用に変えるべき年数）を現在の5年から1年に短縮すること。
 - 1C：非正規雇用率の低い民間企業に優遇措置を設けること。
 - 1D：派遣労働法を改正（職種をより限定し、常用雇用が一般的であるの職種に派遣雇用を法的に禁止）すること。
2. 民間企業に対し女性の継続就業率を高める施策を奨励すること。なお、韓国では男女の就業年数格差の解消が企業の利益率を高めたことが実証されている（Hyeok Jeung（2024）の1318社のデータ分析結果）。

正規雇用者中の女性の管理職割合が高くない問題

1. 企業の人事部による「女性は勤続年数が短いから」は管理職の男女格差の一部（課長割合で学歴格差の含めて25%程度）しか説明せず、主な理由は勤続年数や学歴が同じでも、男女で昇進率が大きく違うことから生じる。（山口2017）
2. 主な理由は企業内に「女性トラック」があり、その昇進率が低いからである（例えば総合職に対する一般職、生命保険会社における内勤（男性が比較的多く昇進率が高い）に対する外勤（保険外交員、女性が大多数で昇進率が低い、など）
3. 労働時間の長さが女性のみ管理職要件の「踏み絵」になっている。正規雇用者中昇進率と労働時間の相関は女性にのみみられる。「残業できない女性」が優先的に昇進率の低い企業内トラックに配置される傾向を示唆する。（山口2017, 2018）
4. 問題は人事部・人事課による性別に依存する配属の慣行（男性は管理職トラックに、女性は補助的職務に配置する）である。（Asai and Owan2024）。これは初任時のみならず、女性の育児期にもその傾向が見られ、以後それが定着しやすい）。

結果：1. 育児離職や女性の低い労働生産性が予言の自己成就になる傾向を生む（大沢2015、山口、2008, 2010, 2017a）。

2. 職階差を通じた男女賃金格差を再生産する。

3. 管理職者能力のある女性人材を企業が生かせない（例えば日本で女性管理職割合が最も大きい財務・会計・経理担当課離職でも24.8%, 米国では女性管理職が半数以上）。

対策

1. 企業トップ主導による、管理職要件や企業内配属基準、特に管理職の長時間労働条件の撤廃と男女で異なる企業内配属の観光の撤廃、が必要である。（それは予言の自己成就をとトップダウンで辞めさせることになる）。
2. ホワイトカラーの企業内の男女の職務の分離を指標化し、公開を義務付ける。
3. 学歴・経歴（例えば大卒で文系）が同じ男女に企業内で配属先を違える企業慣行を間接差別の認定基準に加える。

男女の専門職の分離、特にSTEM系専門職に女性が少ない点について

- 大学・大学院のSTEM系女性割合が非常に小さい。（STEM系博士課程の学生の女性割合は日本が2020年で17%でOECD諸国中最下位。OCED平均は38%、下から2番目の韓国でも27%）
- 小・中・高と進むごとに、学業成績は男女にほとんど差がないのに、理数系の好きな生徒の男女差が大きくなる（横山2022）。教育課程を通じて、男女の平等化が生まれるどころか、男女のステレオタイプ（理系は男子に向いていて、女子に向いていない）がむしろ強化されている。理数系の得意な男子はその才能を将来職業にいかすこととを期待されかつ励まされる（家庭及び学校で）のに、同様な女子は期待もされず励まさもしない。
- 学歴を制御しても、父親がSTEM系のスキルの高い職についていると子供もそなりやすい「世襲効果」は日本では男子（息子）のみに見られ、女子（娘）には見られない（山口2024）。韓国ではSTEM系の父親のスキルの世襲効果は子供の性別によらず見られる（Youm 2024）。

主な対策

1. 中等教育の改革が必須である。政府（文部科学省）が教育課程で性別にかかわらず、理数系に優れた生徒が、期待され、励まされ、人材投資を受ける環境を作ろうというメッセージを学校・教員・生徒に伝えていく必要がある。

1 A. 「スーパーサイアンス校」の指定を男女別学の学校に対しては男子校・女子高を同数指定する。男女共学の学校に対しては、男女の理系進学率の差の小さいことを指定要件に加える。

1 B. 文部科学省が男女共学の高校の校長および進学指導担当教員に対し、男女の進学機会の平等に関するオンライン講座を設けその取得の義務を何年かに一度義務付ける。職業機会の男女の機会の平等に関するオンライン授業を、特に理系女性の活躍に焦点をあてて高校生向けに作成し、大学進学希望の公立高校生に視聴を義務付ける。

2. 政府（文部科学省）主導女子の理系志望推進のためのエビデンス・ベスト・ポリシーメイキングを推進するべく、関連研究について研究者への研究助成金を強化し、研究成果を積極的に中等教育に取り入れる。

3. 企業における採用において、理系の職に対する応募者と、採用者の男女別統計の作成と公開を義務付ける。（日本において、民間企業における「研究者」の女性割合は7%であり、大学における理系専攻の女性割合（約30%）より、遥かに小さくなっている。

引用文献。

- 大沢真知子 2015。『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社
- 鈴木恭子 2018。「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響」『日本労働研究雑誌』
- 山口一男、2008。「男女の賃金格差解消への道筋—統計的差別の経済的不合理性の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』
- 山口一男。2009。『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社、5章「男女の賃金格差解消の道筋」
- 山口一男。2010 「女性雇用のネガティブ・ステレオタイプは企業が生み出している—2種の予言の自己成就の理論的考察とその対策」経済産業研究所デイスカッション・ペーパー10-J-049。
- 山口一男。2017a。『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社、2章「ホワイトカラー正社員の管理職割合における男女格差の決定要因」、3章「男女の職業分離の要因と結果」、4章「ホワイトカラー正社員の所得格差—格差を生む約80%のメカニズムの分析」
- 山口一男 2017b 「賃金構造の潜在的多様性と男女賃金格差—労働市場の2重構造分析再訪」 経済産業研究所デイスカッション・ペーパー 17-J-057,
- 山口一男。2018。「職場の男女不平等をいかにこえるか」第10回昭和女子大学女性文化研究賞受賞講演
- 山口一男。2022 「スキル=熟練」という呪縛—『リスキリング』が成功するには何が必要か」経済産業研究所 新春特別コラム「2023年の経済を読む」
- 山口一男。2024。「職業スキルと男女賃金格差」『経済セミナー』4・5月号。
- 横山広美。2022。『なぜ理系に女性が少ないのか』幻冬舎
- Asai, Yukiko and Owan Hideo. 2024. “Gender Bias in Evaluation and Promotion.” Paper presented at the symposium entitled “Findings on Gender Inequalities in the Workplace and their Implications for Effective Working Policies,” held at Yonsei University, Korea, on July 12, 2024.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Monopsony Analysis*. Lexington: London.
- Jeong, Hyeock. 2024. ““Empirical Validation of Firm Level Incentive Compatibility of ESG and Gender Equality.” Paper presented at the symposium entitled “Findings on Gender Inequalities in the Workplace and their Implications for Effective Working Policies,” held at Yonsei University, Korea, on July 12, 2024.

Youn, Yoosik. 2024. "Occupational Skills and Gender Wage Gap: A Comparison of South Korea and Japan." Paper presented at the symposium entitled "Findings on Gender Inequalities in the Workplace and their Implications for Effective Working Policies," held at Yonsei University, Korea, on July 12, 2024.