

女性の賃金はなぜ低いのか¹

— 男女の賃金格差是正に向けての提言 —

同志社大学 田中宏樹研究会

17040030 藤井麻由²

2008年1月

¹ 本稿は、2008年1月9日提出の卒業論文のために作成したものである。

本稿の作成においては、田中宏樹助教授（同志社大学）から常々温かいご指導をいただいた。また、多くの方々から有益なコメント・講評をいただいたことをここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切は言うまでもなく筆者個人に帰するものである。

² 同志社大学政策学部 田中宏樹研究会 4回生 E-mail: bpe0030@mail3.doshisha.ac.jp

要約

長期継続雇用と年功序列賃金の制度下において結婚・育児など就業に中断をはさむことの多い女性は不利な立場となっていた。

女性の雇用環境をみるにあたって、重要となる指標の一つに賃金があげられる。

男女雇用機会均等法は昭和 60 年に施行されてから 2 度の改正を経て、平成 19 年 4 月には女性への差別だけではなく男女双方を対象とした新男女雇用機会均等法が施行された。その間の女性の社会進出は着実に進んでいる。しかしながら依然として男女間の賃金格差が存在する。これは労働基準法の定める「同一労働同一賃金原則」に反するのではないだろうか。

こうした問題に対して、政府の取り組みとして男女雇用機会均等法対策基本方針があげられる。男女雇用機会均等法対策基本方針では、公正な処遇の確保として男女賃金格差について、厚生労働省は「男女間の平均賃金格差は徐々に縮小傾向にはあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きいものとなっている。」として、格差を生む要因や雇用管理の運用上の問題を調査し、具体的な方策を決定し「男女間の賃金格差解消のための賃金管理および雇用管理改善方針に係るガイドライン」の普及・啓発をめざすとともに、労使に情報を提供し、自主的な賃金格差是正を促すとしている。しかしながら、具体的な賃金格差に対する政策はまだ発表されていない。

また、コース別雇用管理について、女性を意図的または、実質的には一般職コースへ誘導するような制度設計になっていると指摘。「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底および、これに基づく行政指導を行うとしている。

次になぜ女性の賃金は低いのかという学識者の見解として以下の 3 つの仮説があげられる。①能力によって賃金差をつけた結果、女性の賃金が低くなった。(男女労働生産要素量差仮説)②女性の低定着率という外生要因に対して、女性への訓練を控える結果、女性の評価が下がる。(潜在的訓練投資量仮説)③そもそも女性と男性とでは社会的な役割の違いにより、労働市場が分断されている。(男女労働市場分断仮説) これらの仮説のうち③男女労働市場分断仮説を前提とし、中田(1997)理論を検討する。

男女の賃金格差という問題に対しては企業による努力が必要な側面が大きい。しかしながら政府による賃金格差是正への取組も重要である。本章では、企業への提言として、「コース・モラトリアムの設定」、「グレード別給与制度」、政府への提言として「チェンジ・マインドプラン」「かっこいいパパコンテストの実施」を掲げ締めくくる。

目次

I. はじめに

II. 現状分析

II-1 日本における男女の賃金格差の現状

II-2 政府の取り組み

III. 先行研究

IV. 理論モデル

IV-1 仮説

IV-2 理論モデル

V. 政策提言

V-1 企業への提言

V-2 政府への提言

VI. おわりに

先行研究・参考資料

I . はじめに

高度経済成長期を終えた日本はバブル崩壊によってもたらされた長引く不況期を90年代に経験してきた。この不況期に日本雇用形態も変遷を遂げ、これまで終身雇用が常とされてきた日本の雇用環境も変わってきたとされている。

長期継続雇用と年功序列賃金の制度下において結婚・育児など就業に中断をはさむことの多い女性は不利な立場となっていた。日本企業の「遅い昇進」は企業内部での育成、長期にわたる人事査定をベースに昇進が決まっていくというものでこの査定の中で勤続年数も考慮されている〔富田（1992）〕。しかし、武石（2006）ではこうした昇進は「男性」の昇進特徴であって、「女性」にはあてはまらないとし、「女性」は同じルールのもとで競争する土俵に乗せられなかったとしている。また、管理職への昇進を前提とした育成が行われていないため男性と同じように勤続を積み重ねても女性の昇進確率は低いとも指摘する。

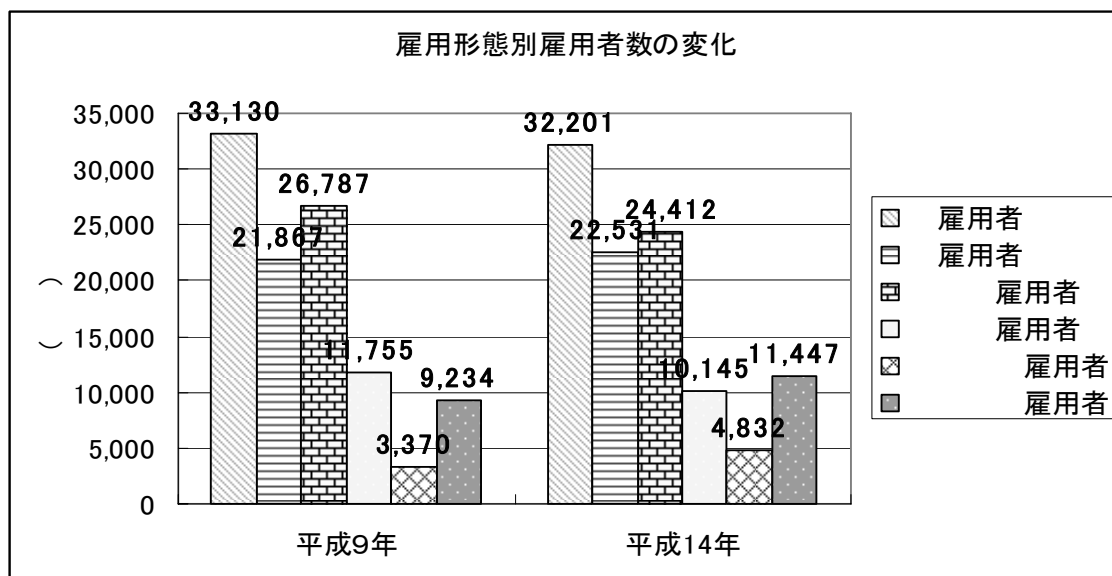
では、いったい女性の労働市場はどのような変化を遂げてきたのだろうか。一つの表れに非正規雇用者の増加があげられる。（図表I-1）を見ると正規雇用者は男女共に減少していて男性においては雇用者数自体減少している。それにもかかわらず男女の非正規雇用者数は増えている。男性の雇用者が減った分女性・非正規雇用者に置きかえられている可能性がある。それでは、増加している女性雇用者の雇用環境は改善しているのだろうか。本論文はこういった疑問から端を発している。女性の雇用環境をみるにあたって、重要となる指標の一つに賃金があげられる。賃金は直接的に人々の士気や仕事量に影響を与えると考えられる。この賃金の男女間格差の現状を把握し、そして適切な政策を提言することは女性の労働力を有効活用する上で重要な意味を持つことになると思う。

また、少子高齢化で労働力が減少している昨今において女性の労働力を有効に使うことが重要だと考えられる。子どもを生むかどうかの選択権を持っていると考えられる女性の働きやすく生みやすい環境づくりは労働力の増加と少子化防止の両面に効果がある。本論文では、なぜ女性の給与は低いのか、そして現状はなぜ起きているのかということを探っていきたい。偏に賃金が低いといっても、基本賃金が低いことによって同じ時間働いても給与が低い、労働時間が短い、あるいは就業意欲を持ちながらも所得保険の適用資格を維持するために自ら労働調整を行っているなどそれぞれの立場によって深刻性や打つべき対策が異なってくる。そこで本論文ではとりわけ正社員として働く女性の賃金に注目していきたい。正社員として働き同一内容の仕事をしているのに賃金差があるのは不公平だか

らである。

また、結婚を機に退職する女性・あるいは仕事を続けて結婚をしない女性と生き方が多様化している中で、結婚と就業は個人の選択に委ねられる。こうした選択が社会的な制度や企業制度が完全に整った中でされるならば政策の必要性はない。しかし、そうではなく仕方なく人生の分岐点において仕事か結婚かの選択を余儀なくされているという事実があるならば女性の結婚の自由あるいは働く権利が完全なものとは言えない。たとえば、男性は結婚前後における生活の時間配分は変化しない場合が多いが、女性においては家事時間の確保と仕事の両立に追われることとなる。その上、結婚後続けるに見合わない賃金だと感じた場合、仕事をやめるか結婚をあきらめて今までどおりの仕事時間を確保するかという二択に迫られることとなる。こういった選択を迫られるのも女性特有のことだと考え、その結果女性労働市場にもたらされる影響を考えていく。

(図表 I - 1)



(就業構造基本調査を基に作成)

Ⅱ．現状分析

Ⅱ-1. 日本における男女の賃金格差の現状

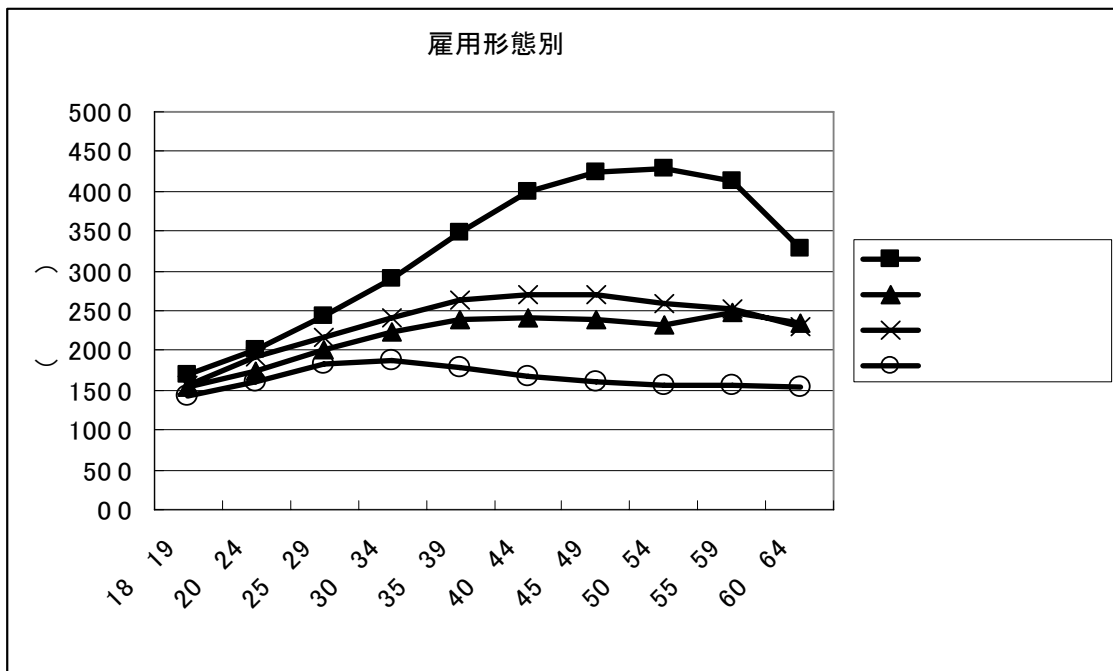
男女雇用機会均等法は昭和 60 年に施行されてから 2 度の改正を経て、平成 19 年 4 月には女性への差別だけではなく男女双方を対象とした新男女雇用機会均等法が施行された。その間の女性の社会進出は着実に進んでいる。しかしながら依然として男女間の賃金格差が存在する。

厚生労働省平成 17 年賃金構造基本統計調査をもとに作成した図表Ⅱ-1 を見ると、同じ正社員であるにも関わらず男性と女性の賃金差の開きは大きい。(図表Ⅱ-1) 実際に正社員の男性の賃金を 100 としたときの賃金の割合を見ると特に大きな差となって表れるのは 50 代で女性賃金は男性賃金の約 6 割である。60 歳以降賃金差が縮小しているように見えるのは、日本の多くの企業で 60 歳定年制を採用していることと深くかかわりがある。(図表Ⅱ-2)

また学歴別に男女間の平均賃金水準を比較すると、学歴の低い労働者ほど男女間賃金格差が縮小している。学歴別に年齢ごとの男女間賃金格差をみると、どの学歴も 50～54 歳までは、年齢が高まるにつれて男女間賃金格差は拡大している。(図表Ⅱ-3)

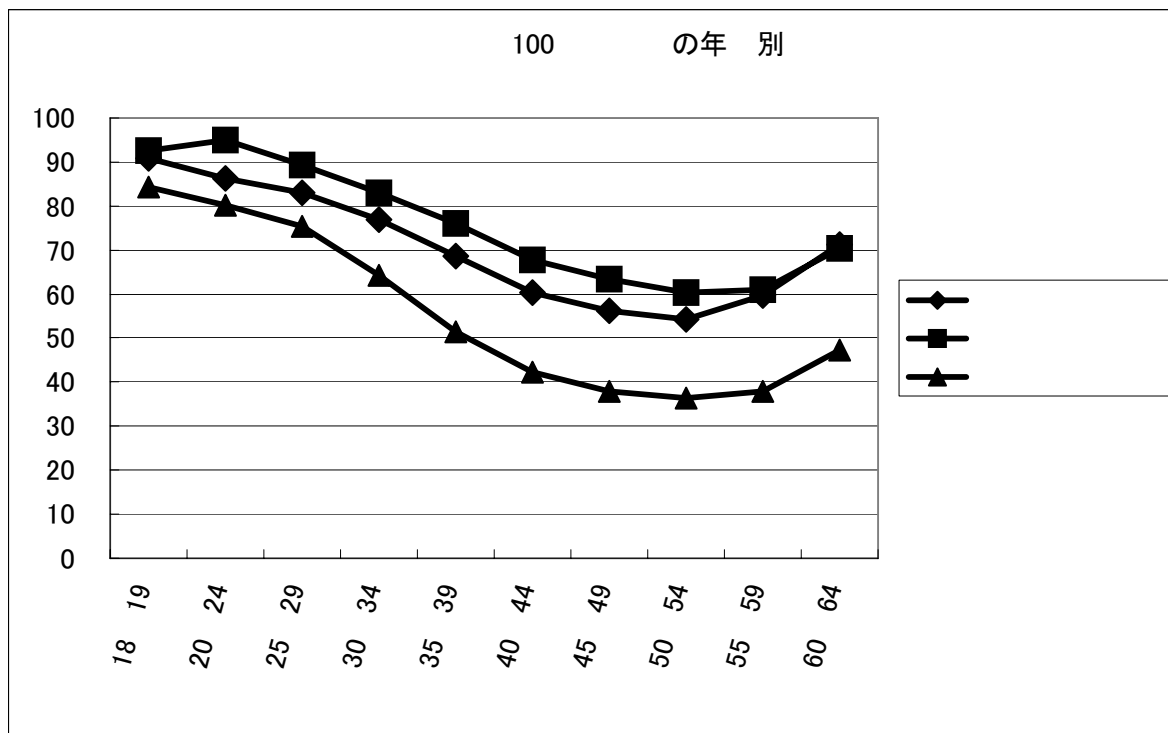
こうしたことより女性正社員の賃金は男性の正社員と比べて低いということがいえる。これは労働基準法の定める「同一労働同一賃金原則」に反するのではないだろうか。次に政府の取り組みを見ていく。

(図表Ⅱ-1)



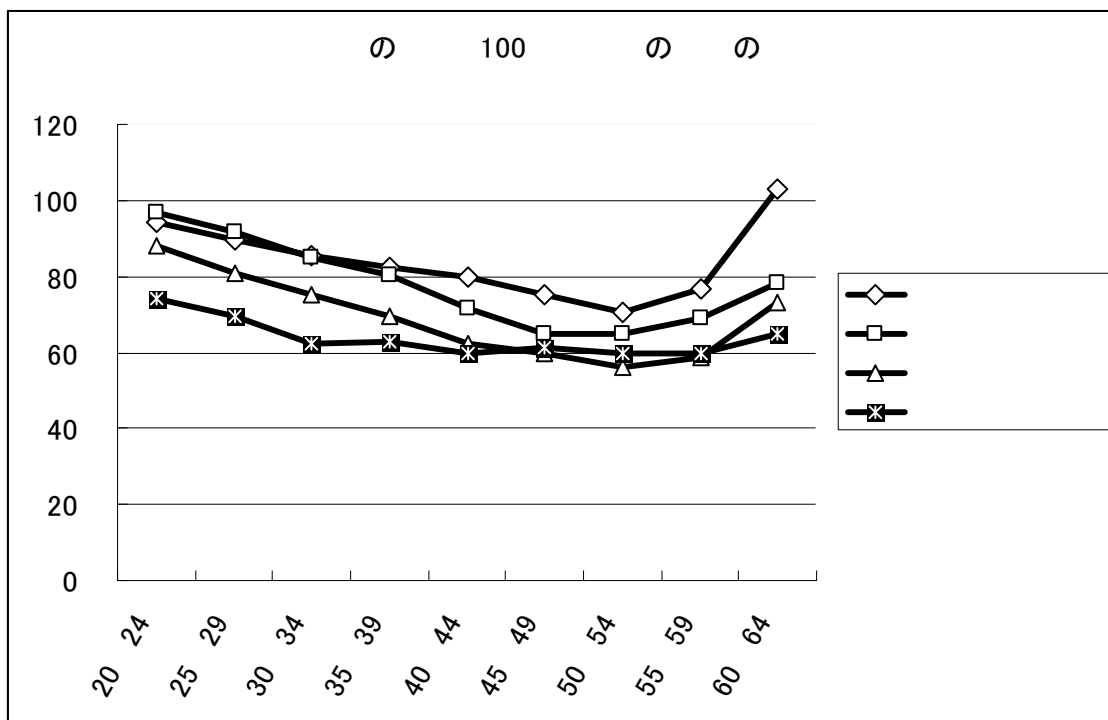
(厚生労働省平成 17 年賃金構造基本統計調査より作成)

(図 II - 2)



(厚生労働省平成 17 年賃金構造基本統計調査より作成)

(図 表 II - 3)



(平成 18 年賃金構造基本調査より作成)

II-2. 政府の取り組み

男女の雇用に係わる法制定や改正を以下の図表 II-4 にまとめた。
(図表 II-4)

| | |
|---------|--|
| 昭和 61 年 | 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(男女雇用機会均等法) 施行 |
| 平成 9 年 | 「男女雇用機会均等法」改正 |
| 平成 17 年 | 「次世代育成支援対策推進法」施行 |
| 平成 19 年 | 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律」施行 |
| | 「男女雇用機会均等対策基本方針」策定 |
| 平成 20 年 | 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」施行予定 |

男女雇用機会均等法が施行されて 20 年以上が経過し、女性労働が定着・拡大する中で新たな問題も浮上した。そうした中で、平成 9 年の法改正ではセクシャルハラスメント防止対策が盛り込まれた。また、この改正では母性健康管理措置がそれまでの努力義務から義務化された。そして、平成 19 年の改正では、あらゆる雇用管理の段階における性差による差別的取扱い、間接差別、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等が禁止されるとともに、セクシャルハラスメント防止対策の義務が強化され、併せて報告徴収に係る報告義務違反に対する科料が創設される等、法の整備・強化が一段と図られた。こうした中で基本方針が策定された。

II-2-1 男女雇用機会均等法対策基本方針

男女雇用機会均等法対策基本方針では、公正な処遇の確保として

- ① 性別によるあらゆる不利益取扱いの禁止違反に対して迅速な行政指導
- ② 男女賃金格差の縮小
- ③ コース別雇用管理の適正な運用の促進
- ④ 妊娠、出産、育児等による休業期間等に対する公平性及び納得性の高い評価及び処遇の推進

の 4 つのアプローチを示している。男女賃金格差について、厚生労働省は「男女間の平均賃金格差は徐々に縮小傾向にはあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きいものとなっている。」として、格差を生む要因や雇用管理の運用上の問題を調査し、具体的な方策を決定し「男女間の賃金格差解消のための賃金管理および雇用管理改善方策に係るガイドライン」の普及・啓発をめざすとともに、労使に情報を提供し、自主的な賃金格差是正を促すとしている。しかし

ながら、具体的な賃金格差に対する政策はまだ発表されていない。

また、コース別雇用管理について、女性を意図的または、実質的には一般職コースへ誘導するような制度設計になっていると指摘。こうしたコース別雇用管理が男女間賃金格差を生み出しているという現状を踏まえて、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底および、これに基づく行政指導を行うとしている。

では、次になぜ女性の賃金は低いのかという学識者の見解を見ていく。

Ⅲ．先行研究

武石（2006）では「統計的差別を男女差別に適用する場合には、男性と女性の潜在的な能力の差が異なるというよりはむしろ、労働力としての安定性を労働力の質ととらえていると考えた方が理解しやすい」としている。そして男女間格差を「事業主はOJTという形で労働者に対して投資を行う主体であり、訓練投資を回収するために、生涯を通じて長期間労働参加する可能性の高い労働力者を雇用したいと考え、男性に比べて離職率の高い女性を、労働者行列の中で男性よりも低く位置づける。女性の中にも生涯を通じて就業を継続したいと希望する女性は大勢いるが、それがどの女性かを事業主は見分けることが出来ないために、女性であるということ、労働者行列の中で格上げされることはない。」と指摘する。また、日本の女性労働は他の先進国と比べてM字型カーブが挙げられている。かつてM字型カーブは先進国に共通に見られていたが、多くの国で80年代から90年代にかけてM字の谷は消失していると指摘する。出産や育児のために労働市場から退出し、比較的長い離職期間を経て再び労働市場に参入するという女性に特有な就業パターンが、女性のキャリア展開に大きな影響を及ぼしているのだ。

中田（1997）では、「職種における性分布に大きな偏りがある場合、同じ勤続年数の雇用者であっても、男性と女性ではそれぞれが持つ技能や知識の内容も量も大きく異なる。」とある。また、結論では「日本の男女賃金格差は、年齢という労働生産要素に対する市場の価格設定が、性にに基づき大きく異なる」ということを明らかにしている。そして³（1）男女労働生産要素量差仮説、⁴（2）潜在的訓練投資量差仮説、⁵（3）男女労働市場分断仮説という3つ

³ 観察可能な労働生産要素量の男女差が男女賃金格差の主因と考える。観察可能な労働生産要素量とは年齢、勤続年数、学列記、企業規模などを指し、これらを調整すると賃金格差のほとんどが説明されるとするものである。

⁴ 女性の低定着率という外生情報に対応し、労働需要側が人的投資を行っても回収期間が短いことを見越して、女性への訓練を控えると考え、統計的差別の存在をその前提に持つ。すると女性は、職業能力に関連する人的資本量が少なくなり、それが観察可能な労働生産要素の低い市場評価として現れる。ゆえに、もし各自の職業能力に関する訓練投資量がすべて観察可能であれば、賃金格差は労働生産性を規定する訓練等資料という労働生産要素量に還元されるというものである。

⁵ 性にに基づく社会・文化的役割分担観を基礎に、労働市場が性にに基づき分断されているため同じ労働生産要素にたいしても、男女で異なる価格がつけられる。ゆえに、同一の人的資本量を持ち、労働生産性差の無い男女雇用者間でも賃金差は生まれるという考え方。

の考え方を上げ、(3) 男女労働市場分断仮説を現実の現象と整合的に説明できるものと示した。同一職務の男女で職務訓練に明らかな差をつけるより、職務訓練の内容と量で明らかな差がある職務へ男女を振り分けることで、結果的に職務分布に性差をつけるという間接的な雇用面での差別と相俟って日本の労働市場の性に基づく分断をより深くしているからである。そして、論文のまとめとして「男女の賃金格差のほぼすべてが、職務遂行能力とは無関係な年齢要因の経済評価の男女差に基づくものであり、かつそれが男女役割分担を思想的背景に、労使による生計費へ配慮した賃金交渉の結果によるものとする」と、そのような賃金格差は労働基準法の規定する『同一労働同一賃金原則』に反することは明らかである。(中略) 21世紀の日本の労働市場では、すべての国民が性別や年齢にかかわらず等しくその能力を發揮し、かつそれが公正に報われる労働機会が提供される必要がある。」と明快に述べて締めくくっている。

また、川口(1997)ではこの問題にゲーム理論を用いて理論的に扱っている。雇用者が雇いたいと思う熱心な労働者の情報を雇う時点では完全に入手することができない。こうした情報の不完全性に対して、労働者の属性は用意に入手することができる。この属性を採用基準に用いるというものだ。統計的に見て男性よりも努力水準に劣る女性の採用を控えるという基準をもつことにより、雇っていたら男性以上に働いたかもしれない女性までも不採用にしてしまう。長期雇用を慣行とする日本企業においては採用時の能力よりも退職確率のほうを重視してしまう。

こうした先行研究を踏まえて、男女の賃金格差の要因についての仮説を次章で提示する。

IV. 理論モデル

IV-1. 仮説

以上の先行研究をまとめると、男女の賃金差が生まれる要因として、以下の3つの仮説があげられる。

- ① 能力によって賃金差をつけた結果、女性の賃金が低くなった。(男女労働生産要素量差仮説)
- ② 女性の低定着率という外生要因に対して、女性への訓練を控える結果、女性の評価が下がる。(潜在的訓練投資量仮説)
- ③ そもそも女性と男性とでは社会的な役割の違いにより、労働市場が分断されている。(男女労働市場分断仮説)

これらの仮説のうち③男女労働市場分断仮説を前提とする。

IV-2 理論モデル

本稿では中田(1997)の理論モデルを用いる。理論モデルは以下のとおりである。

a) 生産関数

労働者の生産性(q)は、彼の職務遂行に関連する知識・技術水準(s)と努力水準(e)の積として表す。

$$q = s \cdot e \quad (1)$$

b) 努力水準関数

各労働者は、提示された賃金率(w)を自分にとっての準拠賃金水準(w^m)と比べ、両者の差の大きさに基づき、労働に投入する努力の水準(e)を決定する。

$$e = e(w - w^m) \text{ ただし、} \partial e / \partial w > 0, \partial^2 e / \partial w^2 < 0 \quad (2)$$

ここで準拠賃金は男女で異なると仮定する。男性の準拠賃金(w^m)は彼らの家族に対する扶養義務を反映し標準世帯の最低生計費と考え、年齢(a)の関数とする。

$$w^m = w^m(a) \quad (3)$$

一方、女性は家族内の役割分担として、家庭の維持と子どもの教育を担い、労働市場への参加は家計補助的と捉え、彼らにとっての準拠賃金(w^f)は、彼らの労働市場での機会費用と考えられる地域最賃とする。すると(2)式は次のように書き換えられる。

まず、男性については

$$e m = e m (w - w'' m (a)) \quad (4)$$

女性については、

$$e f = e f (w - w'' f) \quad (5)$$

c) 企業の最適化行動

企業利潤 (π) の最大化は各労働者について労働生産性と支払賃金の差の最大化によって実現される。企業の政策変数は支払賃金 (w) であるから、最適化条件は

$$\partial \pi / \partial w = \partial q / \partial w - 1 = 0$$

書き換えると

$$s * \partial e / \partial w - 1 = 0 \quad (6)$$

あるいは

$$\partial e / \partial w = 1 / s$$

と表せる。

すると上で仮定した e 関数の性質より、利潤最大化を保障する賃金水準 (\hat{w}) は、準拠賃金 (w'') を所与として、技術水準 (s) の単調増加関数と表せる。

$$\hat{w} = \hat{w}(s | w'') \quad (7)$$

そして、

$$\partial \hat{w} / \partial s > 0$$

すると男性および女性へ提示される賃金率 ($w m$ 、 $w f$) は、

$$w m = \hat{w}(s | w'' m(a)) \quad (8)$$

$$\begin{aligned} &= w'' m(a) + e^{-1}(\hat{e}(s)) \\ &= w'' m(a) + g(s) \end{aligned}$$

ただし、 $g(s) = e^{-1}(\hat{e}(s))$

同様に、

$$\begin{aligned} w f &= \hat{w}(s | w'' f) \\ &= w'' f + g(s) \end{aligned} \quad (9)$$

となる。

ここで $w^m(a)$ および $g(s)$ が、それぞれ a (年齢) と s (技能水準、賃金関数の推定においては代理変数としての職種経験年数) の二次関数で近似できると仮定すると、男女労働者賃金 (W_m, W_f) について、年齢と職種経験年数、およびそれぞれの二乗項を含む賃金関数が以下のように定義される。

男性賃金関数：

$$W_m = \alpha_1 + \alpha_2 * age + \alpha_3 * age * age + \alpha_4 * s + \alpha_5 * s * s \quad (10)$$

女性賃金関数：

$$W_f = \alpha_1 + \beta_1 + \alpha_4 * s + \alpha_5 * s * s \quad (11)$$

これら2つの賃金関数は、年齢係数において男女で差があり、男性労働者のみに年功的な賃金上昇が見られることと職種経験については男女労働者でその係数に差がない、つまり、男女賃金差別は、その年齢の市場評価においてのみ見られるという特徴がある。

V. 政策提言

男女の賃金格差という問題に対しては企業による努力が必要な側面が大きい。しかしながら政府による賃金格差是正への取組も重要である。本章では、企業への提言と政府への提言を行う。

V-1 企業への提言

コース・モラトリアムの設定

一般職を廃止し、専門職と総合職というコースにする。新規雇用者は適正な筆記試験と面接によって、専門職と総合職の振り分けを行う。試験時には学校名、性別非公開で合格点数の公表も行う。その他はすべていずれかの専門職で数年ごとに希望部署を選択するという期間（コース・モラトリアム）を設ける。ある一定のキャリアを多くの職種で積んだ雇用者の中からも総合職へのコース変更を行う。

グレード別給与制度

給与はグレードによる設定を行う。グレード決定は雇用者の上司からの公正かつ客観的な判断可能な評価・営業成績・筆記試験によって決まる。グレードによって昇格もなされる。

V-2 政府への提言

チェンジ・マインドプラン

先行研究で、企業の女性の低定着率というリスクを見越して女性の採用が控えられるということがあげられた。しかし、ずっと仕事を続けたいと考える女性も多く存在する。社会的役割上女性が家事の一切を担うということが当たり前のように考えられている中では女性は結婚すると仕事をやめると考えがちだがそうではなく、結婚しても続けられる企業を奨励するとともに企業の責任として育児休業や産休などの制度で女性をバックアップすることを規定する。

カッコいいパパコンテストの実施

仕事をしながらも家事を手伝う男性を「カッコいいパパ像」と捉える世論を構築することを目的とする。受賞者を推薦した企業には1年間を通して「パパに優しい企業」を受賞したということ进行宣传・広告で表示できる。仕事をしながらも家事をする時間を作れるように企業が促す必要ができるため結果女性の家事労働の負担が軽減する。

VI. おわりに

女性の社会進出が進む中で様々な問題が浮上している。日本においては家父長制が定着していることや内助の功という言葉が表すように「女性は家の中で家事を行う」という考え方が一般的だった。しかし、いまや働くことへ意欲を燃やす女性が大勢いる。こうした現状と慣習とのミスマッチを取り除くことが男女間の賃金格差を考える上でも重要だ。もともと、私は公務員を目指していたがその理由の中に男女間の賃金格差がないことや入社・昇進に際して厳密な試験があるということがあった。こうした公務員の仕組みを民間企業にも取り入れることができれば賃金格差も減り女性が結婚しても続けられる環境づくりができるのではないかと思ったことが本論文執筆の動機である。

しかしながら、女性の中には社会に出て働く期間を結婚への準備期間として捉える女性も少なくない。男性からしてみるとこうした考え方は仕事に行き詰ったときに逃げ道を作るようにも取れて、気楽に映るのかもしれない。しかし、本当に大事なことは社会制度が完全に整ったときに女性がどのような選択をするかであって、現状の男女差別賃金や育児休暇取得が困難な状況下ではこうした議論はできないと思う。私自身、社会に出て働く中で結婚もしたいし、仕事も続けたいと現状では考えているが、困難な場合もあると思う。あと5年後にはもっと女性が仕事と育児の両立がしやすい環境になっていることを切に願う。

先行研究

中田喜文（1997）「日本における男女賃金格差の要因分析：同一職種につく男女の労働者間に賃金格差は存在するのか」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』所収、pp.173-205、東京大学出版会

川口章（1997）「男女間賃金格差の経済理論」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』所収、pp.207-278、東京大学出版会

武石恵美子（2006）「雇用システムと女性のキャリア」勁草書房

参考文献・データ出典

就業構造基本調査（総務省統計局）

厚生労働省平成17年賃金構造基本統計調査

厚生労働省ホームページ