

日本の男女格差



職業機会の不平等と長時間労働が
男女の賃金格差を永続させている

山口一男

日本では、少なくとも世界の国々と比較すると男女平等に進歩が見られない。世界経済フォーラムの2018年版ジェンダー・ギャップ指数は男女平等の進捗状況について各国を主な4分野で評価したもののだが、政府がここ数年女性の経済活動を促進する法案を通過させようとしているにもかかわらず、日本はこの指標で149か国中110位という情けない順位であった。2017年の146か国中114位からわずかに改善したが、それ以前の年に比べれば順位は変わりがないか下がっている（2016年は111位、2015年は101位）。

日本の順位が低い主な理由のひとつには、男女間の賃金格差が大きいことがある。2018年の男女賃金格差は24.5%で、経済協力開発機構（OECD）加盟国中、韓国に次いで2番目の大きさである。

日本で男女賃金格差がこれほどまでに大きいのはなぜか。大きな原因のひとつは、非正規労働者である女性の数の多さだ。日本では正規労働者が無期限で職務の特定なく雇用され、解雇や人員整理からしっかりと守られている一方で、多くのフルタイム従業員を含む非正規労働者は、有期契約で職務が特定されている。2014年に非正規に分類される男性被雇用者の割合は14.1%であったのに比べ、20歳から65歳の女性被雇用者では53%以上が非正規に分類された。

世界の他地域と同様に、日本でも非正規従業員の賃金は年齢や性別を問わず押しなべて低い。これに対して正社員は、50歳くらいまでは年齢と共に賃金が上昇する。これは大半の日本企業で正社員の賃金が勤続年数に応じて上乘せされるためだ。非正規雇用比率の男女差がなくなるのは、正規雇用の候補者として新卒者の方が望ましいという見方が雇用主側にあるためである。雇用主が正規雇用でこうした若い求職者の採用を優先する傾向にあるため、子育てのために離職した後に再就職しようとする女性が正社員になる機会は非常に限られてしまう。

しかしながら、筆者が雇用タイプ（正規雇用と非正規雇用、フルタイムの仕事とパートタイムの仕事とを区別した4つのカテゴリ）と年齢カテゴリーを組み合わせ

男女賃金格差を分析したところ、雇用タイプの男女差、具体的には男性と比べて女性が非正規の仕事に就いている率が高いことで説明がつくのは、男女賃金格差のうちの36%にすぎないことがわかった（Yamaguchi 2011）。実のところ、主要因はフルタイムの正規雇用における男女賃金格差であり、男女賃金格差全体の半分以上がこれで説明できる。したがって正規労働者における男女賃金格差の解消は、非正規雇用に占める女性率の高さは是正よりも差し迫った課題なのである。

日本の女性は 女性にふさわしいと 見なされる職業以外の 仕事に就く機会に 恵まれていない。

男性ばかりの経営層

日本における正社員男女の賃金格差の大きな理由は、女性管理職の少なさである。厚生労働省が行った2016年度雇用均等基本調査によると、女性管理職の割合は部長相当職で6.4%、課長相当職で8.9%、係長相当職で14.7%だった。

同調査では、女性管理職の数が非常に少ない雇用主に対して、高い職位の女性が数少ない理由として何が考えられるかも尋ねている。この質問では考えられうる理由として多数の選択肢が予め用意されたが、その中からふたつの理由が主なものとして浮かび上がってきた。これらは「現時点では、必要な知識や経験、判断力を有する女性がいなかったため」と「女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため」であった。筆者の研究（Yamaguchi 2016）で明らかになった状況は大きく異なっており、雇用主が持つそのような認識は見当違いである。

筆者が従業員数100人以上の企業を分析したところ、中間管理職（課長）以上の正規労働者における男女格差のうち、学歴や職歴の男女差で説明がつくのは21%のみだった。格差の残りの部分は、学歴や

長時間労働は結婚後の家庭での役割と両立しない。 日本では伝統的な役割分業が根強いからだ。

職歴が同等である従業員間での管理職昇進率の男女差に起因していた。女性の勤続年数が限られていることは主要因ではなかった。筆者の分析ではさらに、管理職になる確率が男性であることで10倍以上に増えるが、大卒であっても1.65倍となるだけであることが示された。ちなみに、本研究では管理職となる際の他の決定要因を制御している。

社会的な機会や報酬が主として個人の実績により決まる社会は「近代的」で、それらが生まれ持った属性で決まる社会は「前近代的」と見なされている。日本では「ポスト近代」が議論されてきたが、現代の日本社会はお世辞にも「近代的」とは考えられない特徴を相変わらず持っている。日本では、管理職になるか否かが学士号取得など個人の実績ではなく、出生時の性別で決まるのである。

日本の管理職昇進率における男女格差の大きな原因となっているのは、男女別のキャリアコースだ。日本には管理職につながる道（総合職）と将来性のない事務職（一般職）がある。このコース別の制度は性別と強く結びついている。女性の多くは総合職を目指さない。総合職の方がキャリア向上機会が多いにもかかわらず志向する女性が少ないのは、常時残業を求められるからだ。

実際に女性については、長時間労働が管理職登用との大きな相関要因となっており、残業時間の少ない女性が管理職になる機会を奪われていることを示唆している。しかし女性にとって長時間労働は結婚後の家庭での役割と両立しない。日本では、子育てや家事は主に女性が負担するものという伝統的な役割分業が根強いからだ。その結果、日本企業が強い長時間労働が男女不平等、特に管理職昇進における男女格差の面で日本社会が抱える要因となっているのである。

伝統的な役割分担の根強さ

もうひとつの男女賃金格差の主要

因は、男女の職業分離が大きいことである。OECD加盟国では教育、医療、社会福祉など人間サービス系専門職で女性率が高い傾向がある。日本では、この他にもふたつの特徴がある。ひとつ目は、人間サービス系専門職の中でも地位の高い職種では女性率が低いことだ。例えば、日本の医師や大学教員の女性率はOECD加盟国中で最低である。そしてふたつ目は、研究、エンジニアリング、法律、会計など人間サービス系以外の専門職に女性が占める割合が極めて低いことである。

筆者の最新の研究では、日本と米国の労働市場に焦点をあてて専門職における男女賃金格差を詳しく調査した。上述のふたつのキャリアカテゴリー、すなわち医師や大学教員などの地位の高い職種を除く人間サービス系専門職（「タイプ2型専門職」とする）と、地位の高い人間サービス系専門職と人間サービス系以外の専門職（「タイプ1型専門職」とする）について、2005年に行われた日本の全国調査と2010年の米国人口センサスを用いて男女比率を調べた。同研究において、日本ではタイプ1型専門職に占める女性の割合が顕著に低いことが示された。米国では女性被雇用者の12.7%がタイプ1型専門職に従事していたのに対し、日本ではこの割合は2%未満であった（表参照）。日本の女性の仕事は明らかにタイプ2型専門職に集中している。

こうした職業分離は、ふたつの理由で大きな男女賃金差につながっている。ひとつには、タイプ1型専門職における男女賃金格差は非常に小さいものの、タイプ1型専門職に女性が占める割合が極めて少ない。さらには、タイプ2型専門職の中で大きな男女賃金格差がある。タイプ2型専門職である男性の平均賃金は事務職、販売職、作業職の男性の賃金に比べて高いが、タイプ2型専門職である女性の平均賃金は同タイプの職種に就く男性の平均賃金に比べて低くだけでなく、事務職、販売職、作業職の男性の平均賃金に比べても

低いのである。

筆者の研究はまた、経営層やタイプ1型専門職の女性比率が低いことは、大学での専攻を含む学歴の男女差では説明がつかないことも示している (Yamaguchi 近刊)。いまだに女性の大卒率が男性の大卒率よりも低いのは、OECD加盟国では日本とトルコの2か国のみである。それならば、学歴が男女平等になれば地位の高い職業に就く比率の男女差は減少するだろうと思われるかもしれない。しかし筆者の分析では、現在の学歴と職業の男女別マッチングが続けば、女性の大卒率が上昇しても、女性大卒者増加分の大半は既に女性率の高いタイプ2型専門職に就く女性の増加として反映されるだろうことが明らかになっている。一方で、女性率の低い管理職やタイプ1型専門職の増加は最小限にとどまるだろう。したがって、学歴における男女平等の実現は、概して男女賃金格差の大幅減にはつながらない。

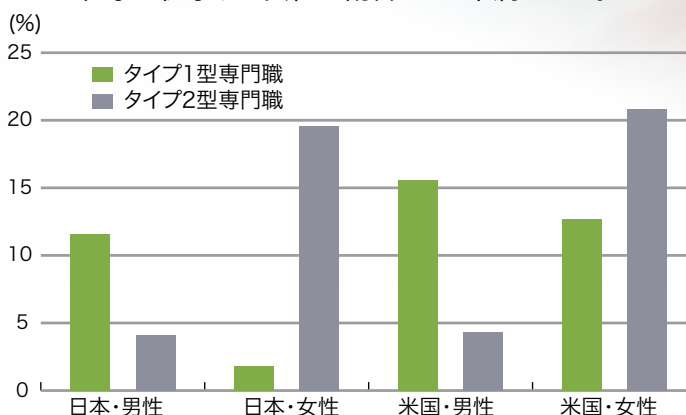
この規則性に唯一の例外があるとすれば、それは大卒者に占める科学と工学の専攻率の男女差をなくすことだろう。この専攻率を男女同等にすることで女性の科学者や技術者の割合が増え、タイプ1型専門職の男女比率差が小さくなることで、男女賃金格差はある程度縮小されるだろう。

日本における男女の職業分離は学歴では説明がつかないという事実は、この職業分離は日本の雇用慣行を反映したものであることを示唆している。ジェンダー・ステレオタイプに根ざした慣行の結果として、女性は女性にふさわしいと見なされる職業以外の仕事に就く機会に恵まれていない。日本の女性に開かれている主なキャリアは幼児教育、看護、保健医療のその他補助職などであり、家庭での女性の伝統的役割の延長線上にあるものだ。日本の雇用主は、職場とは家庭における性別分業の延長ではなく、個人が各自の潜在能力を存分に発揮して社会に貢献する場であることを認めるべきだ。しかしながら、そうした姿勢はまだほとんど見られない。

日本政府は同一労働同一賃金、特に同じ仕事をする正規労働者と非正規労働者に対する同一賃金の支払いを目指している。しかし筆者は、日本の男女賃金格差を縮小するには、平等な雇用機会を提供すること、特に管理職や地位の高い専門職に

専門職に就く男女の割合 日米比較

米国では女性の被雇用者のうち、12.7%が人間サービス専門職以外で要求度の高い仕事に就いている。日本では、このような仕事に従事する女性の割合は2%未満である。



出典: Kazuo Yamaguchi (近刊)

注: タイプ1型専門職は医者や大学教授など地位の高い人間サービス系専門職にくわえて、エンジニアリングや法律、会計などの専門職を指す。タイプ2型専門職は教育や医療、社会福祉の専門職を指すが、タイプ1型専門職に含まれる地位の高い職種は含まない。

就く機会を均等にすることの方が重要であると考えられる。さらに、雇用慣行のみならず長時間労働が求められることもまた、女性が十分な機会を得られていない理由であり続けている。したがって日本政府はワークライフバランスを改善できる環境作りを目指すべきだ。長時間労働に依存する労働文化を変えることや、フレキシブルな職場を推進することで、この点を実現できるかもしれない。また、子育てや家事を女性だけの責任とする姿勢を変えるように奨励することも政府にはできるだろう。 **FD**

山口一男はシカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授。

参考文献

- Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.
- . 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.
- . 近刊 *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.