

BBLセミナー プレゼンテーション資料

2015年3月27日

「女性の活躍推進

—男女賃金格差解消の障碍は何か？」

山口 一男

女性の活躍推進 —男女賃金格差解消の障碍は何か?

山口一男

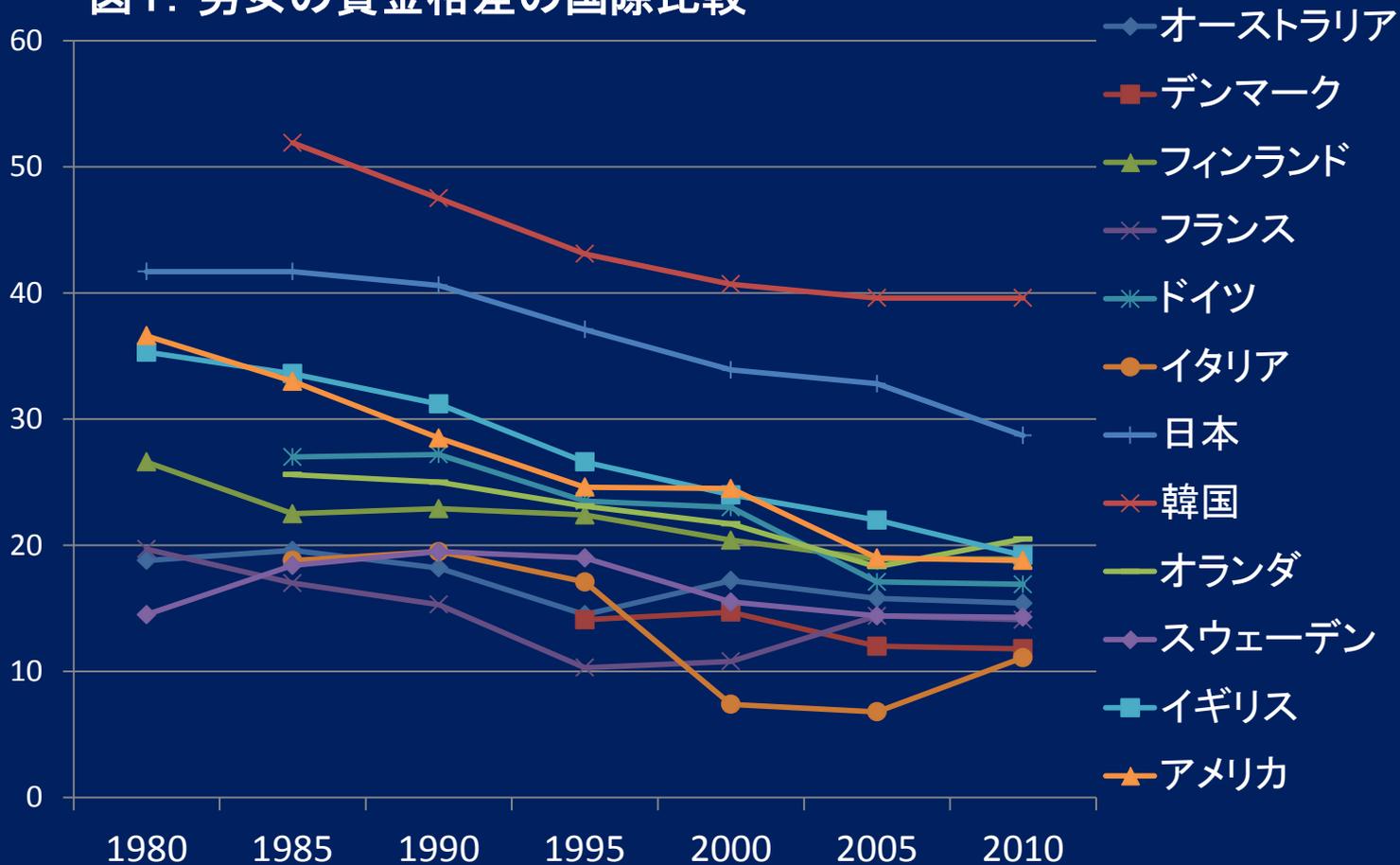
(シカゴ大学、RIETI)

2015年3月27日 RIETI BBL

問題の背景

- 男女の時間当たり賃金格差の51-52%はフルタイム正規雇用者内の男女の賃金格差に由来し、36-37%は男女の雇用形態の違い(女性の非正規雇用が多いこと)に由来する(山ロー男『ワークライフバランス 実証と政策提言』5章)
- 女性の活躍推進は、広い意味での男女の機会の不平等に由来する男女の時間当たり賃金格差の解消を目指すべきである。

図1. 男女の賃金格差の国際比較



OECD諸国内で、わが国は韓国に続き男女の賃金格差が大きい。
 縦軸の値は $(100 \times [\text{男女賃金格差}] / [\text{男性の賃金}])$ を示す。例えば値が30
 であれば、女性の賃金は男性の70%となる。

男女の賃金格差の要因 (筆者の分析以前の共有知識)

□ 1 □ □ □ の □ □ □ □ の □ □

調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	69.3	<u>74.4</u>	<u>5.1</u>
職階	71.3	<u>80.9</u>	<u>9.6</u>
年齢	69.3	70.5	1.2
学歴	69.3	70.2	0.9
労働時間	69.3	70.6	1.3
企業規模	69.3	70.0	0.9
産業	69.3	66.7	-2.6

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果を用いて算出。

※ 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。

男女格差の解消への貢献度

職階： 33% [= (80.9 - 71.3) / (100 - 71.3)]
 勤続年数： 17% [= (74.4 - 69.3) / (100 - 69.3)]
 年齢： 4% [= (70.5 - 69.3) / (100 - 69.3)]
 労働時間： 4% [= (70.6 - 69.3) / (100 - 69.3)]
 学歴： 3% [= (70.2 - 69.3) / (100 - 69.3)]

この分析の主な限界は

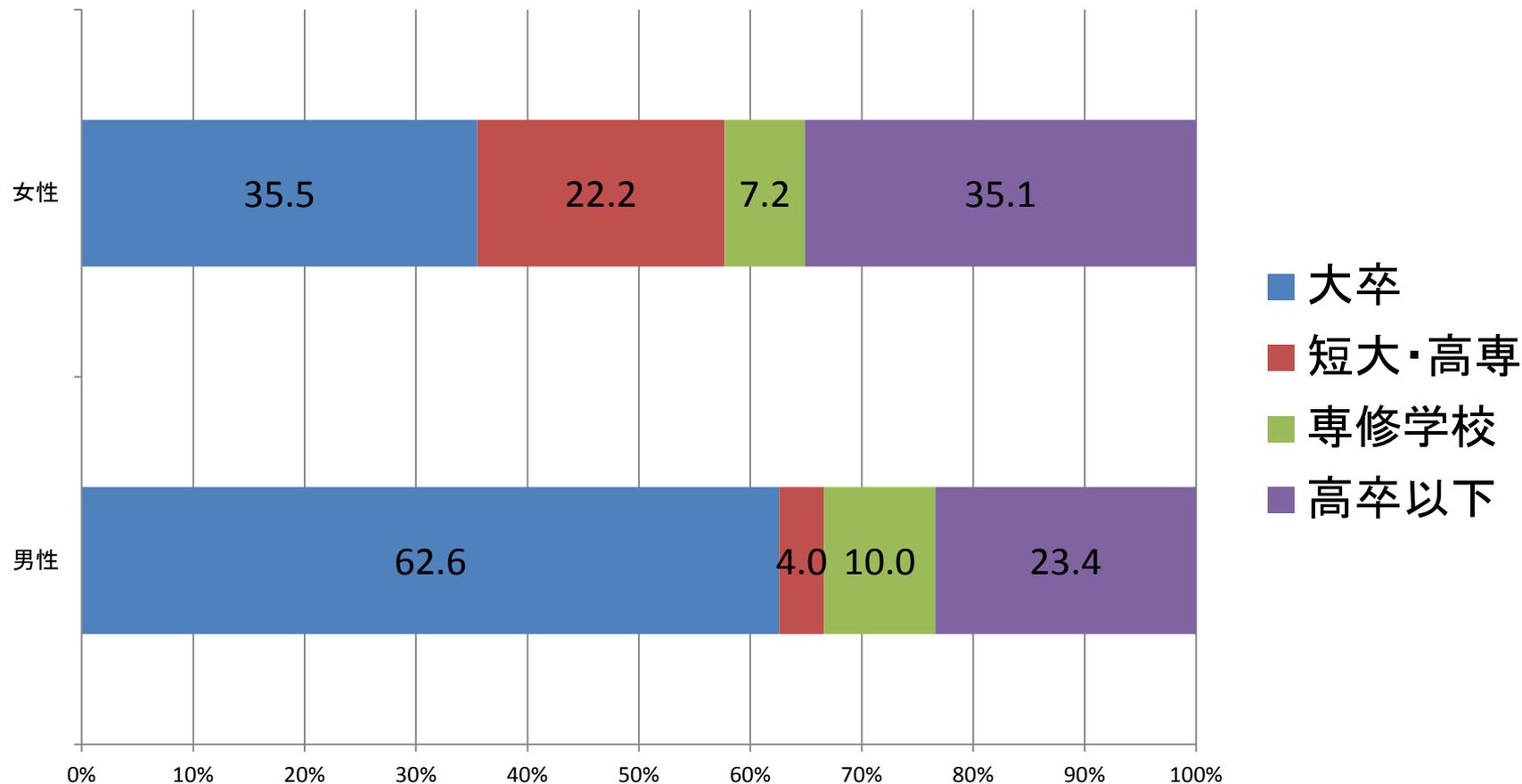
(1) 様々な要素を合わせて、どの程度説明できるのかが不明なこと。
 (2) 正規と非正規含むため、それぞれの独自の格差決定要因があいまいなままであること。

分析1: 正社員男女の所得格差の要素分解

- データ: 2009年のRIETIの『ワークライフバランスに関する国際比較調査』のうち日本企業・従業者調査
- 母集団(分析対象): 従業員100人以上の企業のホワイトカラー正社員の23-59歳の男女。
- 目的: ホワイトカラー正社員男女の年間平均所得の差(190万円)は、男女の人的資本の違いや、職業と職階の違いや、労働時間の違いによってあわせてどの程度説明できるのか?
- 分析方法: 「傾向スコアによる標準化」という統計手法。これは反事実的状况(男女のこれこれの資質が全く同じになったならばという事実と反する状况)を実現するデータを統計的に作り出して、その状况でどの程度男女の所得格差が減るのかを、またその故にその資質の男女差のせいで生じた格差だと説明できるのかを、測る方法。

説明要因の男女差1—学歴

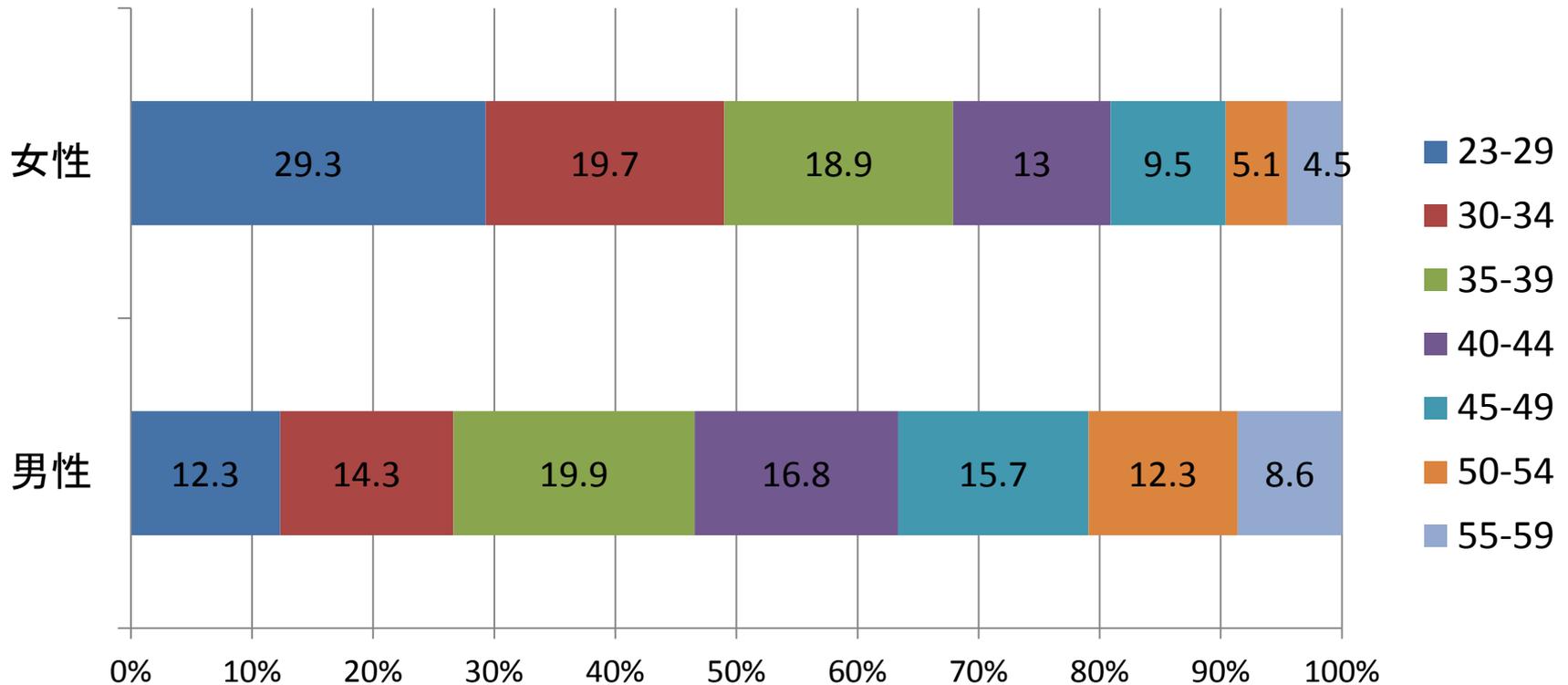
図2. 男女別学歴構成



大卒割合には未だ大きな男女格差がある。

説明要因の男女差2一年齢

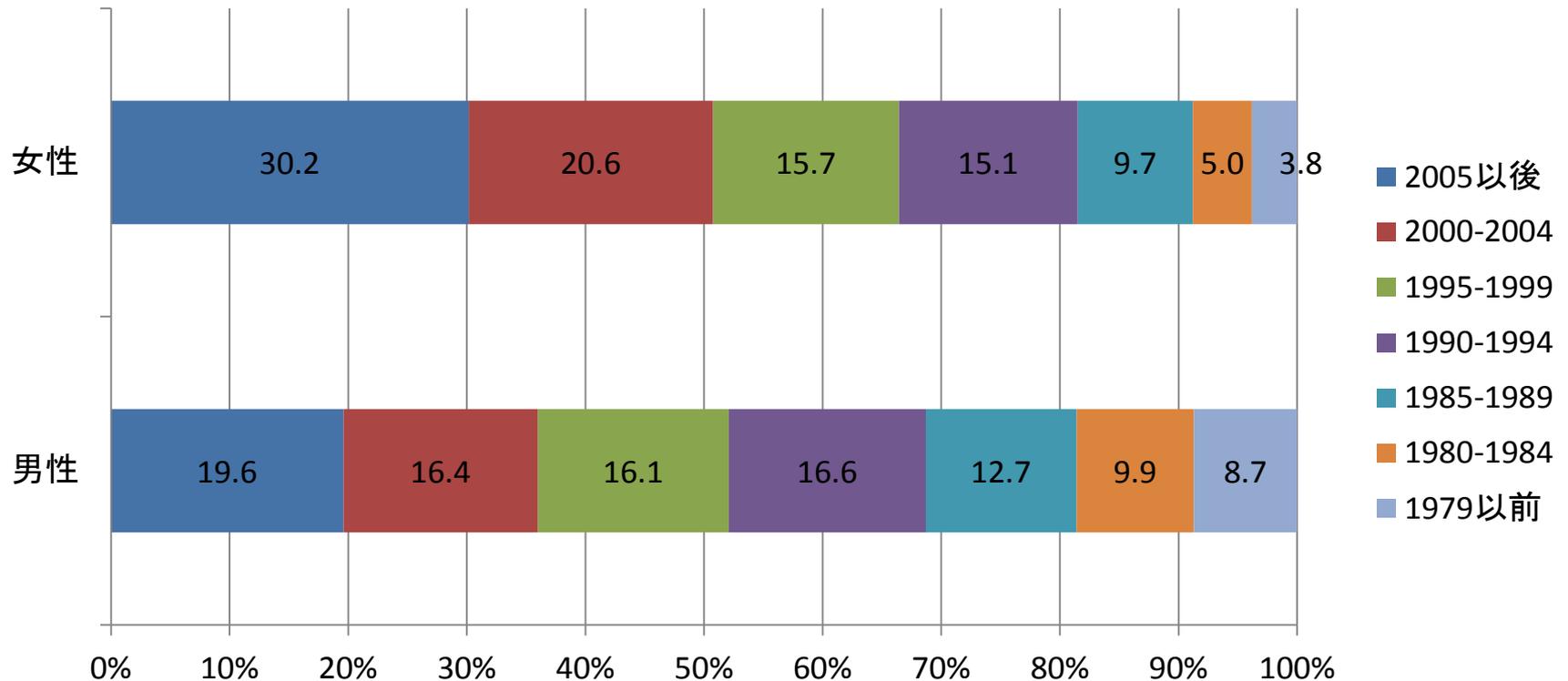
図3. 男女別年齢構成
女性平均=35.9、男性平均=40.9



女性正社員は20代-30代が49%、男性の20代-30代は27%。

説明要因の男女差3—勤続年数

図4. 男女別勤続年数構成
女性平均入社年=1997.8,男性平均入社年=1994.3



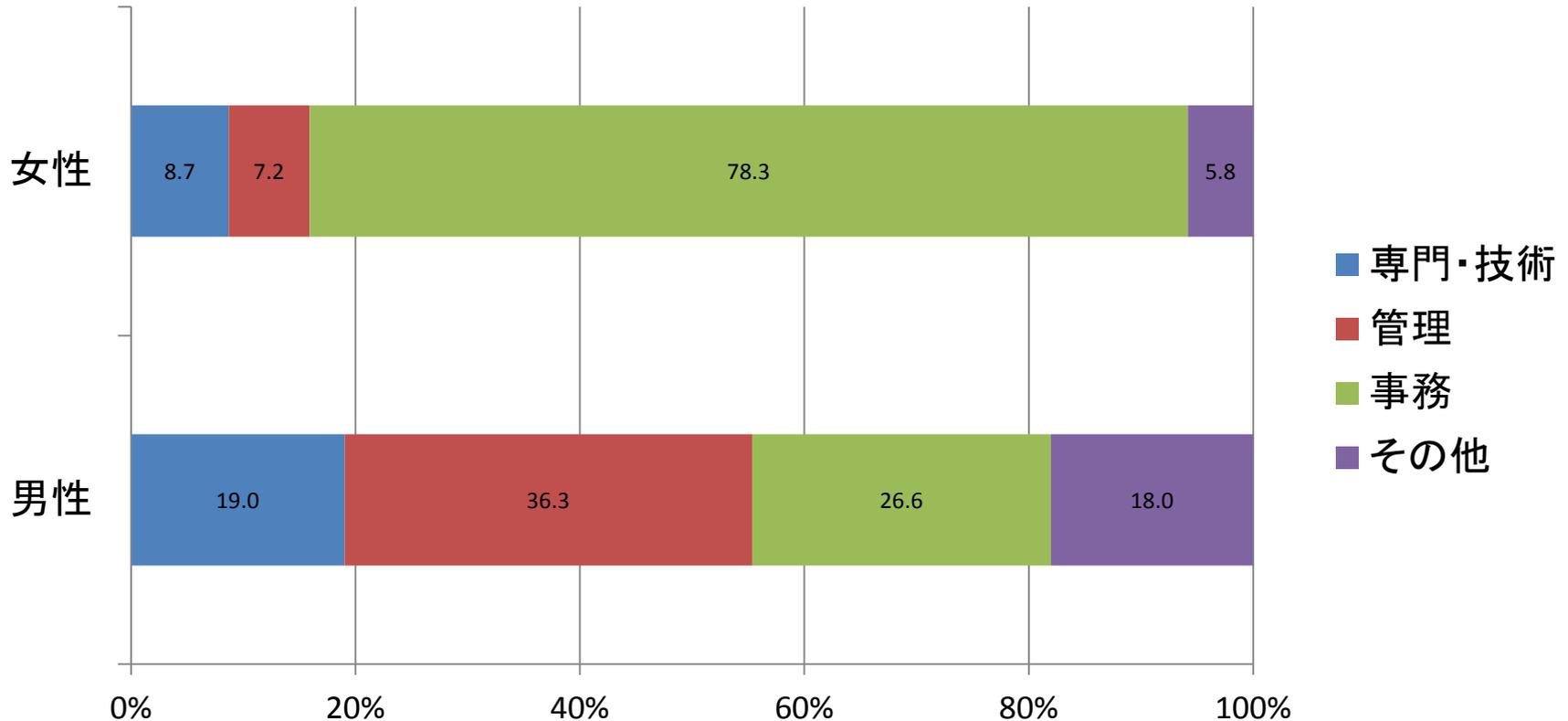
入社年による区分: 調査時は2009年。

正社員内では男女の勤続年数差(3.5年)は年齢差(5.0年)より小さい。

参考: 非正規雇用者を含むと男女の勤続年数差は年齢差より大きくなる。

説明要因の男女差4－職業

図5. 男女別の職業構成

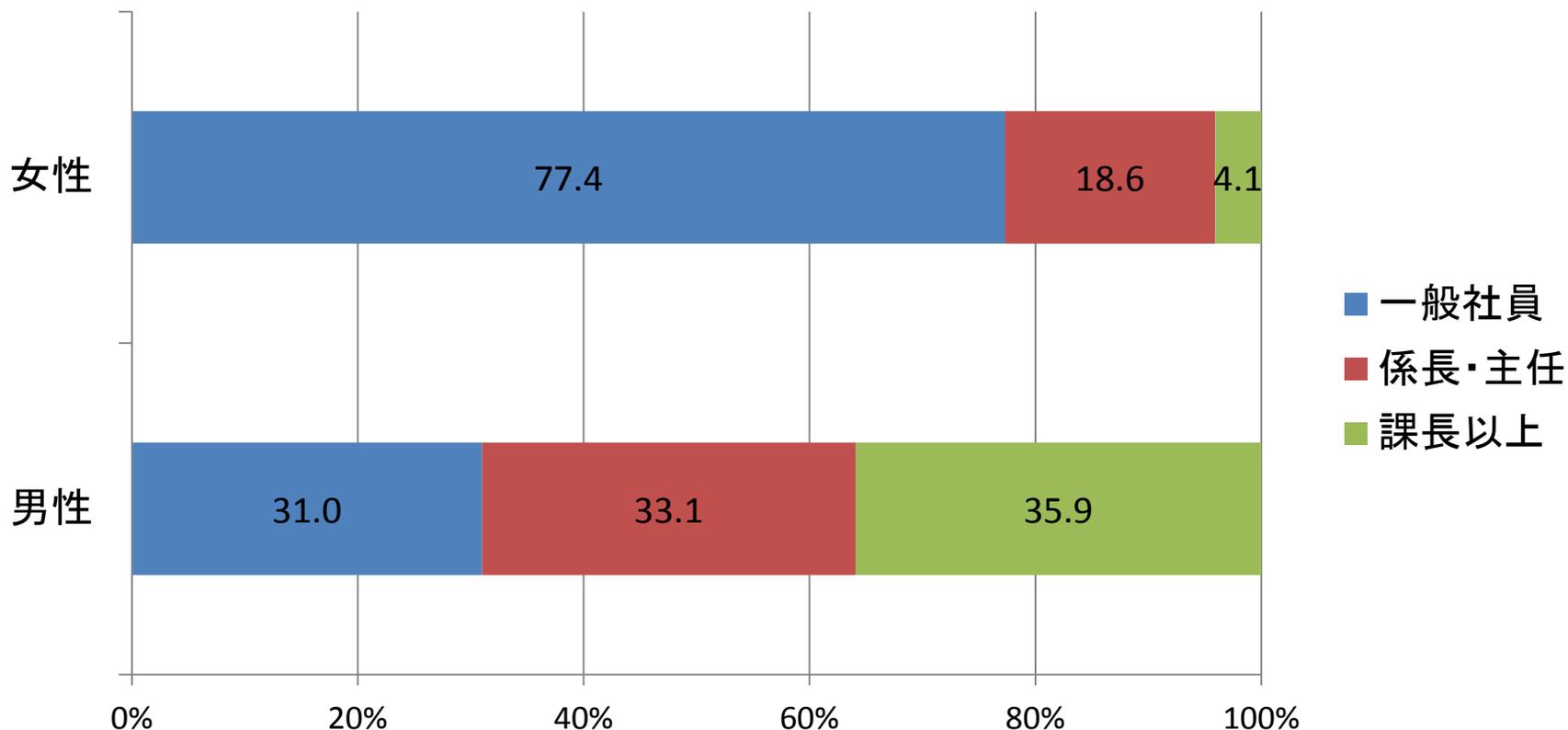


英米と比べた日本の3大特徴

- (1) 管理職割合の男女差が非常に大きい。
- (2) ホワイトカラー女性に事務職者割合が極めて大きい。
- (3) 専門技術職割合は男性が女性より大きい(英米は女性が男性より大きい)。

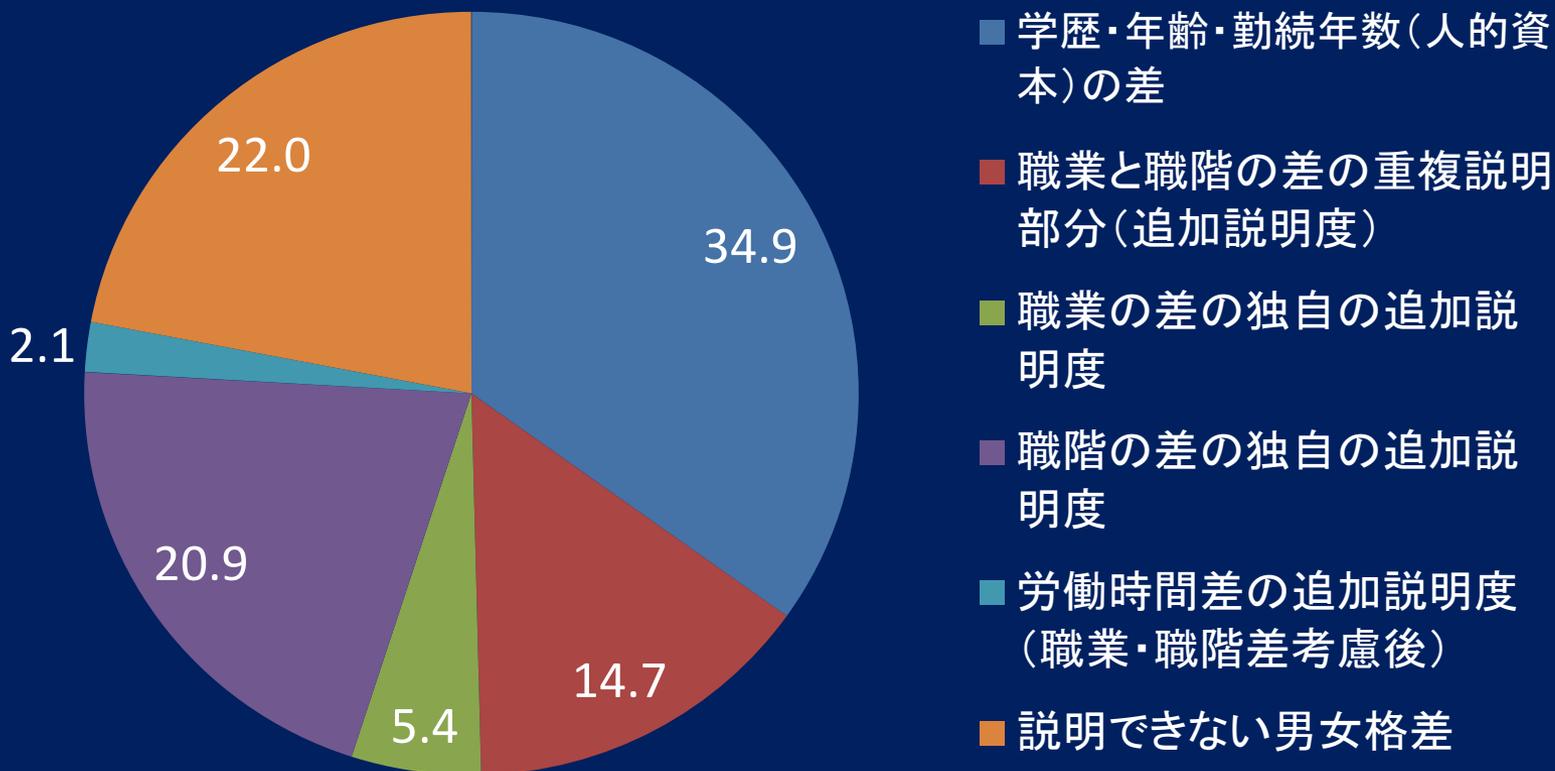
説明要因の男女差5—職階

図6. 男女別職階構成



説明要因中、性別との関連度は職階が最も大きい。

図7. 男女平均所得格差(190万円)の要素分解結果



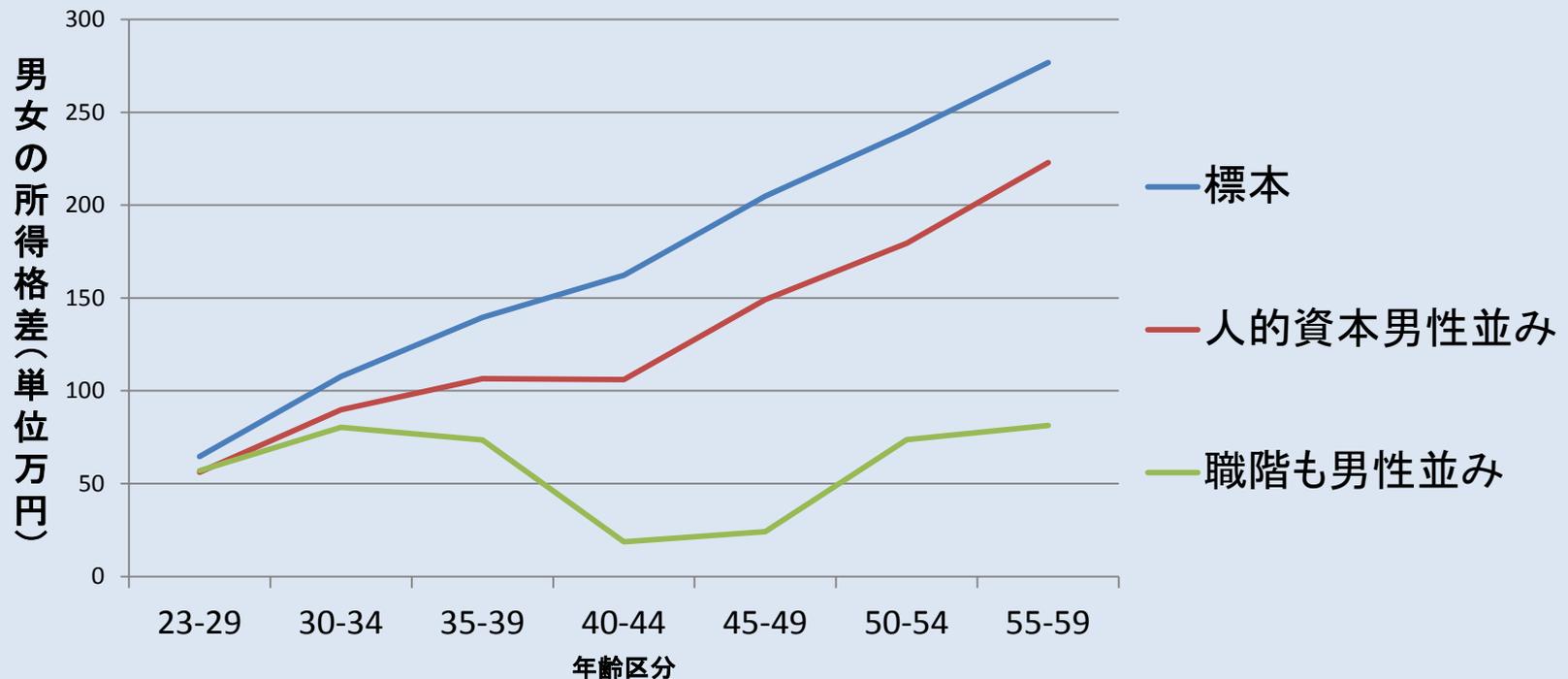
(1)なお、男女の学歴差独自の説明度は14.4%とさほど高くない。

(2)男女の労働時間差の影響は職階・職業の差の影響と大きく重なり、職階・職業を説明要因に加えない場合の説明度は9.2%である。

山口(2014年RIETI_DP「ホワイトカラ正社員の男女賃金格差」表4から作成。

男女の所得格差の要因を年齢別に分解すると

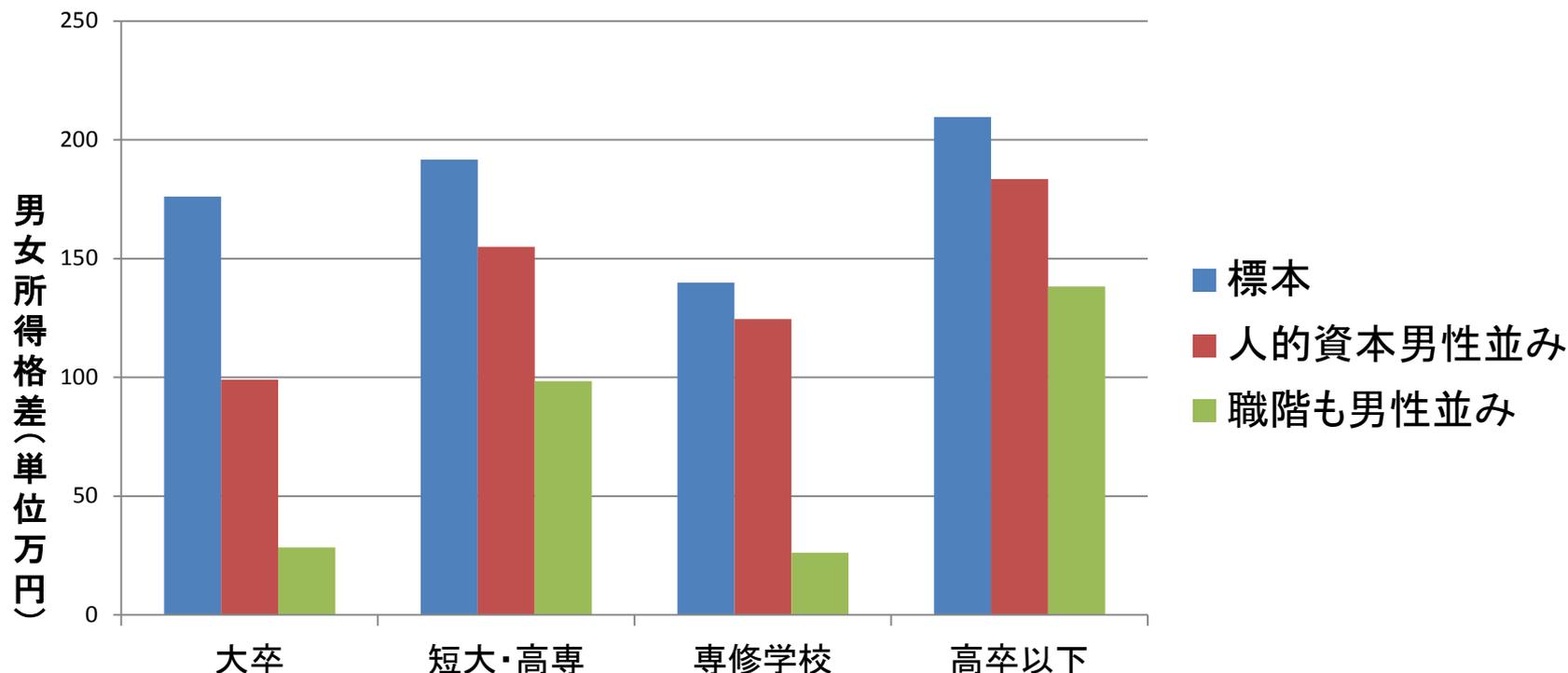
図8. 男女所得格差の年齢変化



- (1) 40歳以降は人的資本(教育・勤続年数)で説明できる格差はほぼ一定で説明できない格差がどんどん広がる。
- (2) その人的資本の差で説明できない格差が年齢とともに増加する傾向は、男女の職階格差の拡大により、ほぼ完全に説明できる。

男女の所得格差の要因を学歴別に分解すると

図9. 学歴別男女の所得格差



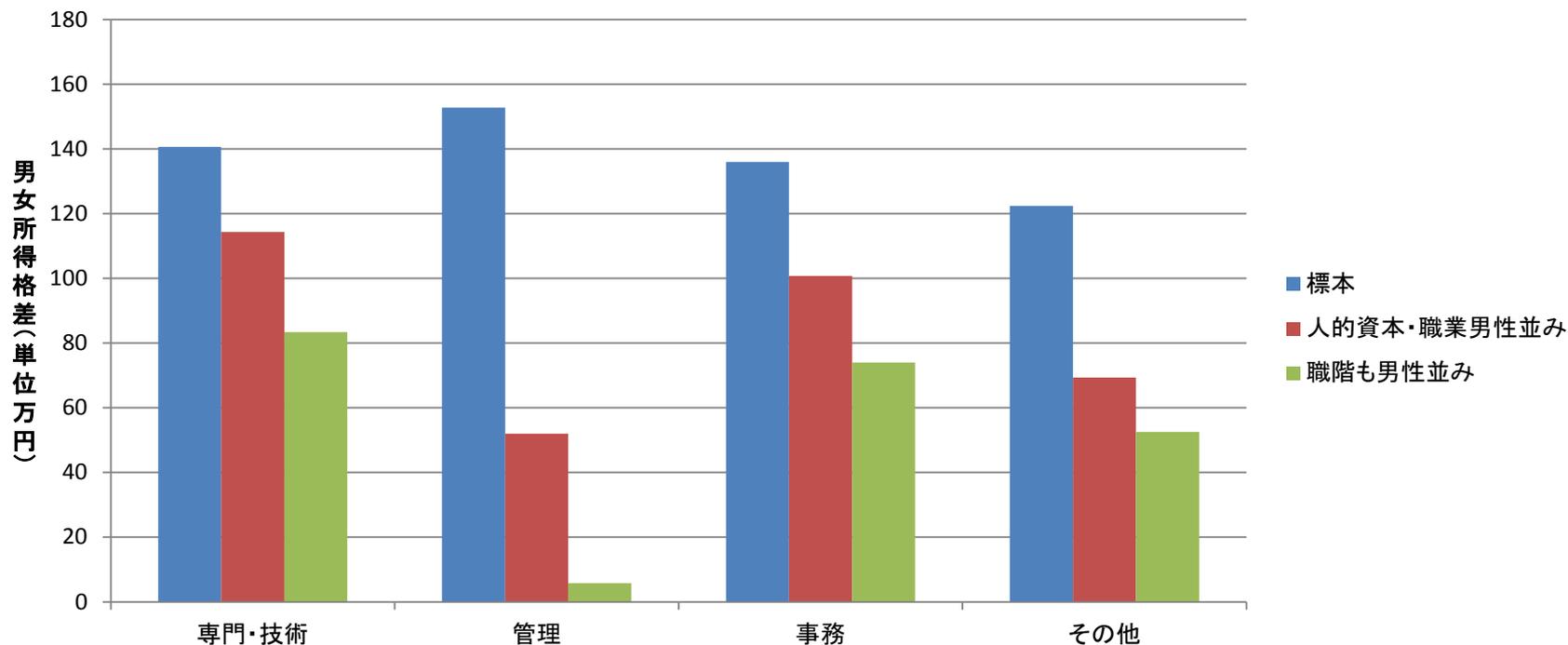
(1)大卒男女間では、人的資本(年齢・勤続年数)が男性と同等化すれば、ほぼ 3/7 の格差が、さらに職階差も解消すれば、さらに 3/7 の格差が減少し、格差は 1/7になる。大卒女性には、まず継続就業可能な職場環境が重要だ。

(2)専修学校卒の間では、人的資本の差は関係なく、格差は職階差から生じている。

(3)一方、高卒男女間では、人的資本差もは職階差も賃金格差を少ししか説明しない。女性賃金差別が最も顕著なのは高卒者間である。

男女の所得格差を職業別に分解すると

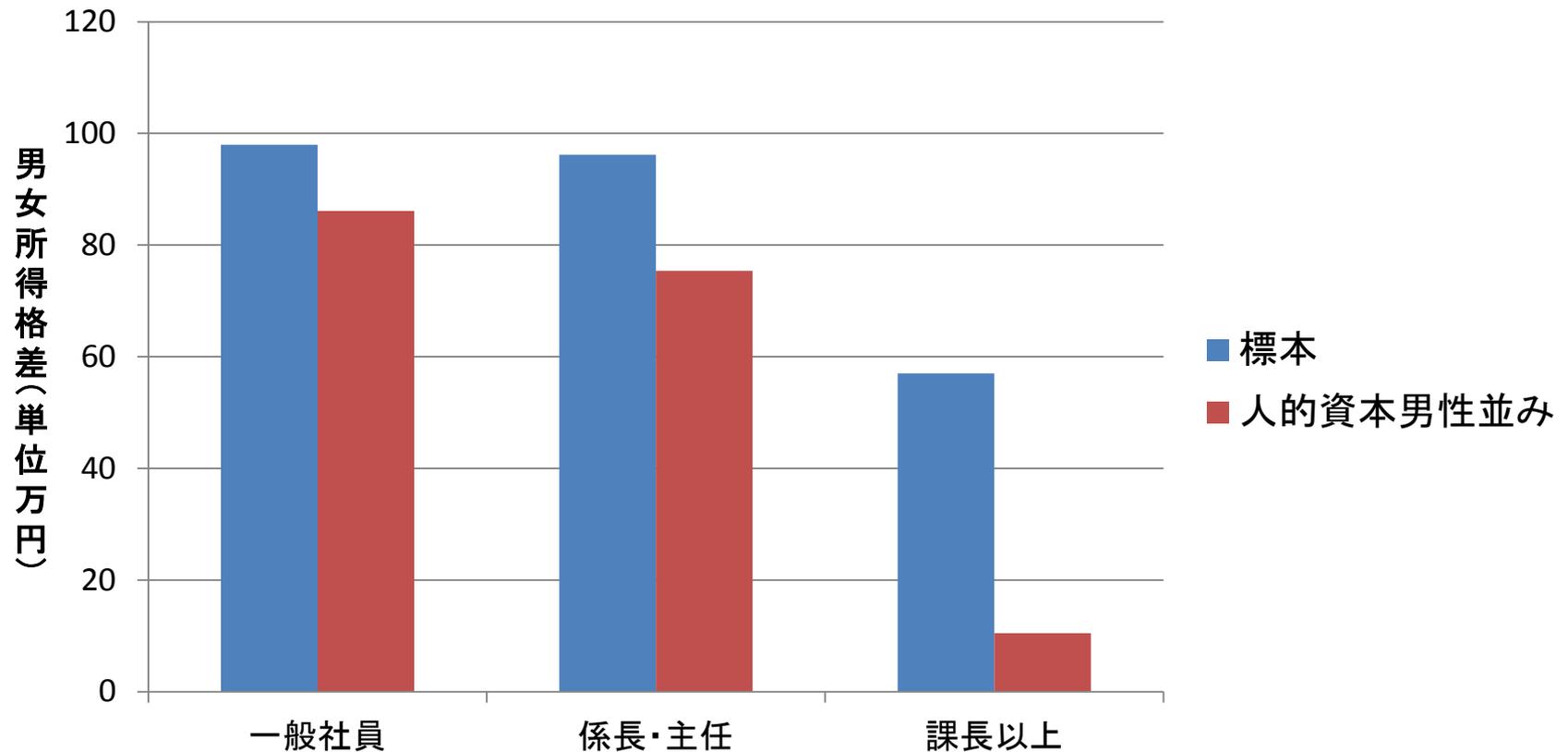
図10. 職業別男女の所得格差



- (1) 一旦管理職となれば、男女格差の主な原因は人的資本(学歴・年齢・勤続年数)の差である。管理職間では、「女性差別」が最も小さい。
- (2) 一方専門技術職・事務職はともに、人的資本や職階が男性と同等になっても、男女格差が半分も解消されない。これらについては更に原因を明らかにする。

所得格差を職階別に分析すると

図11. 職階別の男女所得格差

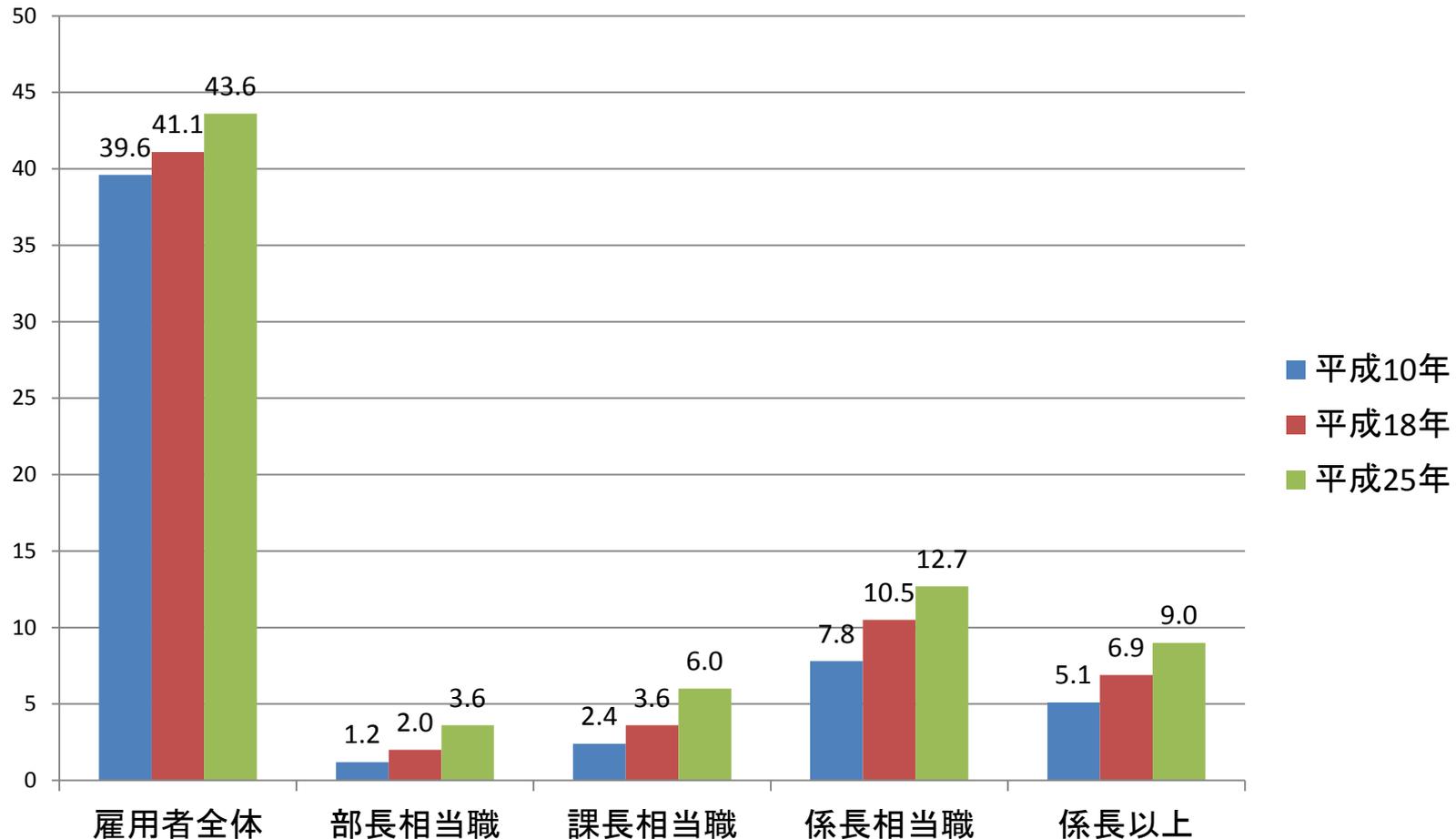


課長以上になれば、男女は公平に扱われる(所得の違いはほとんど年齢・勤続年数の違いによる)。

女性管理職はなぜ少ないのか？

図12. 管理職の女性割合

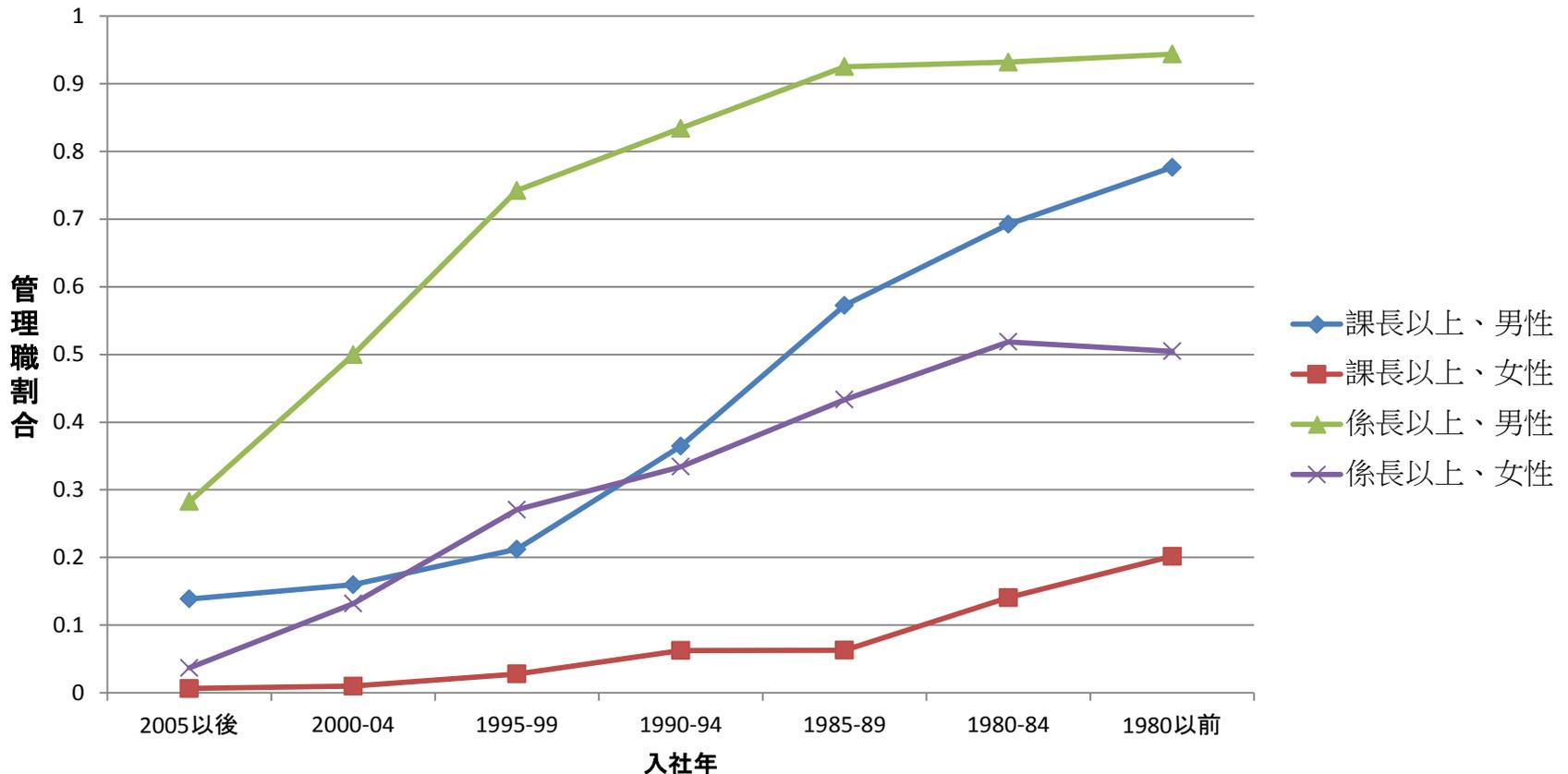
H10,H18,H25雇用機会均等調査(雇用管理基本調査)



改善してはいるのだが、元が低すぎるため、欧米に未だ遠く及ばない。管理職の女性割合は米国が40%台、OECDの欧州諸国は30%台。

女性の管理職割合が男性より低いのは主に男女の勤続年数の差のせいではない(ホワイトカラー正社員の分析)

図13. 管理職割合の勤続年別男女格差:分母は男女別の正社員数

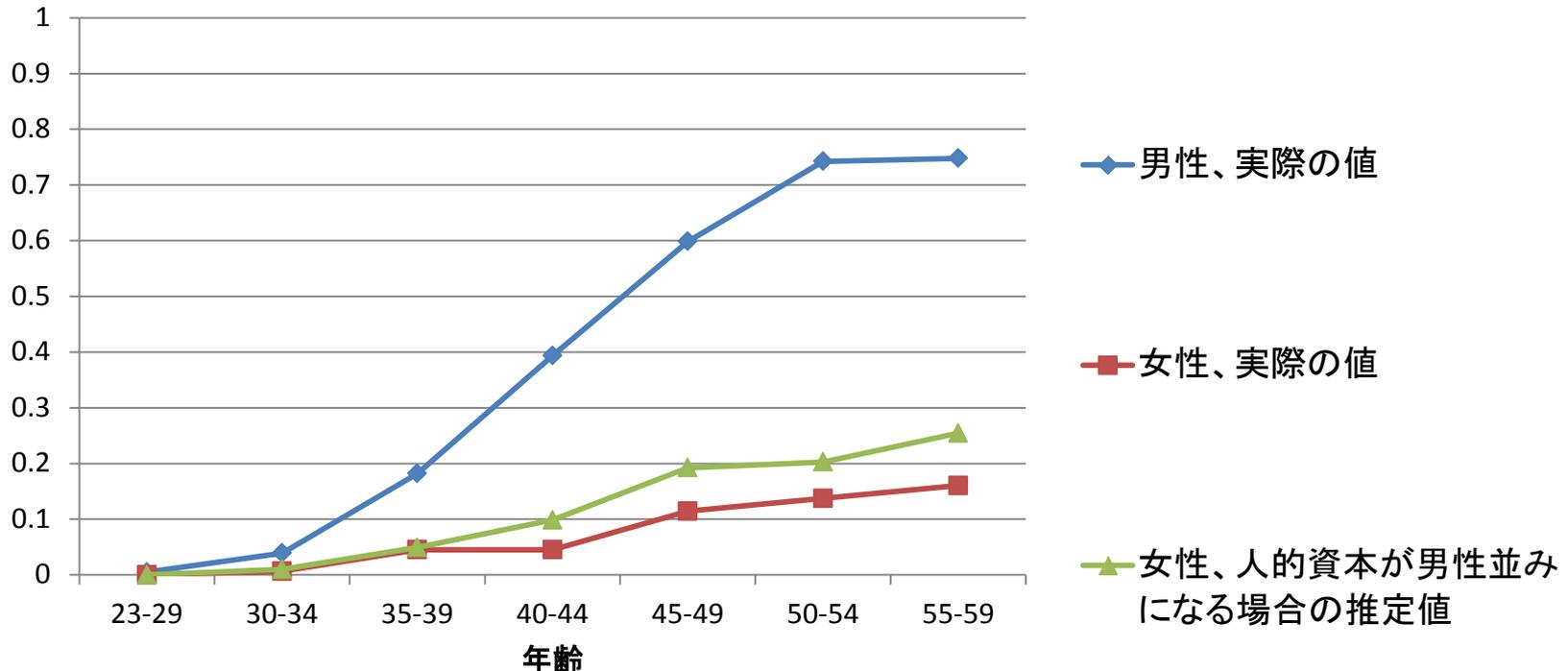


女性正社員が一生(31年以上)その企業に勤めて達成できる課長以上割合を、男性正社員は11-15年目に達成し、女性正社員が一生その企業に勤めて達成できる係長以上割合を、男性正社員は6-10年目に達成する。

データ:RIETIの2009年「ワークライフバランスに関する国際比較調査」対象はホワイトカラー正社員

男女の人的資本(教育、勤続年数)の差は課長割合の男女差をほとんど説明しない。

図14. 課長以上割合—実査の値と仮想の場合の推定値

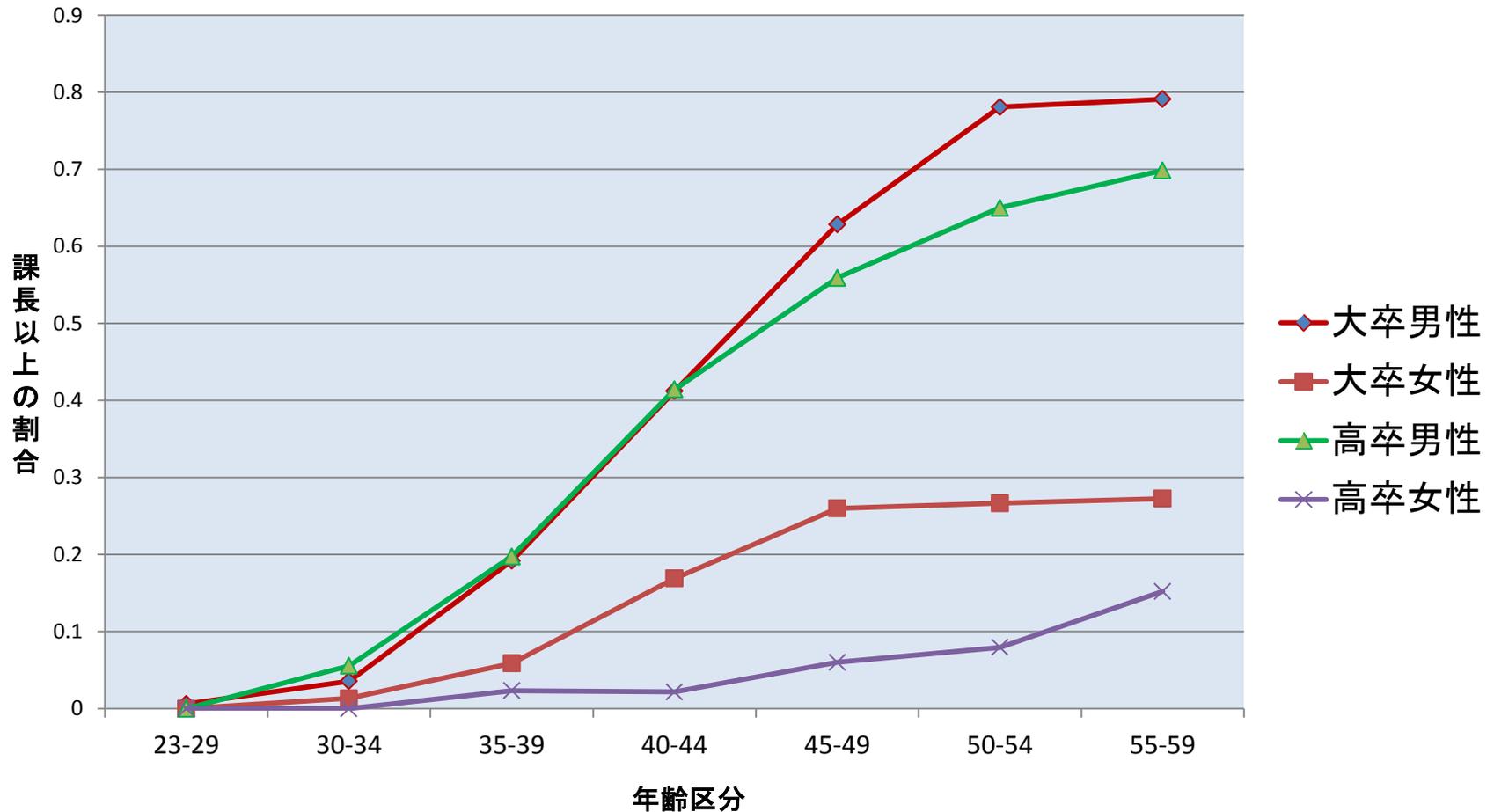


平均課長割合(従業員100人以上の企業のホワイトカラ正社員中): (1) 男性 35.7%, (2) 女性 3.8%、(3) 女性の人的資本が男性並という仮想の場合の女性では10.5%。

男女の人的資本の差で説明できる男女格差は21% (= $(10.5-3.8)/(35.7-3.8) = 0.21$)。残りの男女格差を最もよく説明する(約18%)のは長時間労働者割合の男女差。これは主として恒常的に残業できないものは「一般職者」として、始めから管理職登用から外される事から来る。しかし、男性の間では長時間労働は管理職昇進にほとんど影響せず、「長時間労働をするか否か」は将来の管理職昇進に関し女性のみ適用される「踏み絵」となっている。

実際、管理職割合には学歴より性別が遥かに大きく影響している。

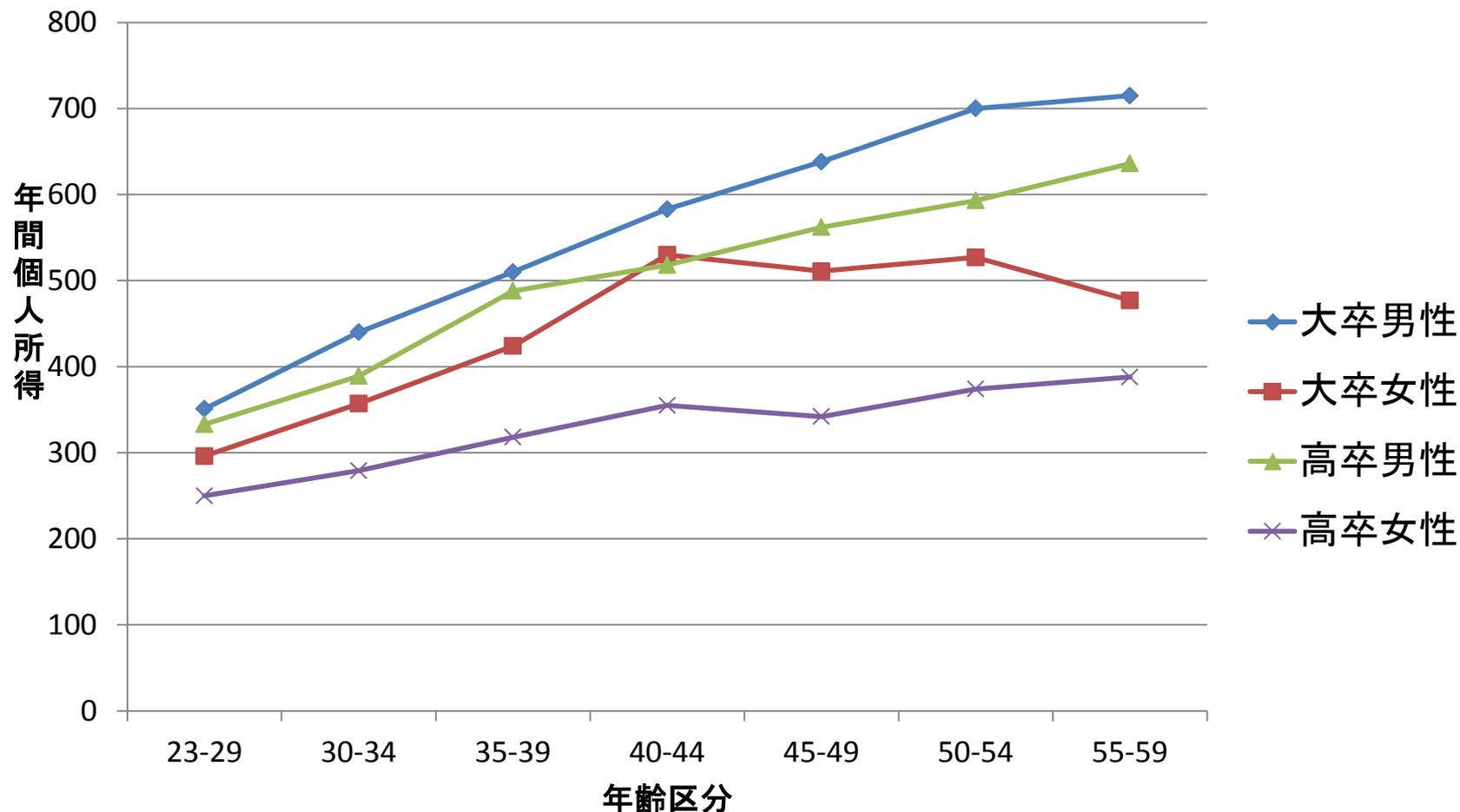
図14. 課長以上割合の大卒・高卒別男女格差



高卒男性の方が、大卒女性より遥かに管理職割合が高い。企業の正社員規模別に推定し、大卒男性の企業規模別割合のウェイトで標準化して平均をとっても結果はほぼ同じ。学歴より性別が遥かに大きく昇進率を決める国は近代市民社会とはいえない。

所得の男女格差は管理職割合格差ほどではないが、同じホワイトカラー正社員であっても大卒女性が高卒男性より低い傾向がやはりみられる。

図16. 所得の大卒・高卒別男女格差



女性事務職の問題

**職業の男女差による男女所得格差はほとんど
管理職割合と事務職割合の男女差から生じている。**

表1. 職業（専門・技術、管理、事務、その他）と
事務職・その他の2区分の追加説明度の比較

制御変数	職業の追加説明度 (%)	事務職・その他 の追加説明度
①年齢、学歴、勤続年数	20.1	17.1
①+ (職階)	5.4	5.2

事務職者は昇進しても所得格差が大きく残る。

表2. 職階別、事務職・その他別男女の所得格差

	課長以上		係長・主任		一般社員	
	事務職	その他	事務職	その他	事務職	その他
男性の平均所得	592.5	671.2	482.1	509.0	405.3	413.3
女性の平均所得	486.4	648.1	389.6	439.1	310.5	320.2
男女格差	106.1	23.3	92.5	69.9	93.0	93.1

ここまでの主なインプリケーションー1

- 男女の(労働時間を制御した)所得格差の最も大きな原因は男女の職階差である。人的資本が同じであっても、係長一課長一部長という意思決定ラインの登用には男性が優先されていると考えられ、これが男女の所得格差の大きな一員である。特に40歳代以降の男女の所得格差の拡大は、ほぼすべて男女の職階差の拡大により説明できる。
- 大卒女性に関しては、男性と比べた年齢・勤続年数の不足が、職階の男女差とほぼ同等に所得格差の原因となっている。正社員大卒女性には育児期に継続就業できる職場環境があることが、その活躍推進とともに男女所得格差の縮小に貢献すると期待できる。
- 一方、高卒者内の男女の所得格差は、人的資本の男女差がなくなっても、さらには職階の差がかりに無くなっても、大きく残る。高卒女性の正規雇用者に対して、企業が始めから人材育成を考えず、単に男性雇用者を支える補助労働力として扱っているふしがある。
- 趨勢的には女性の管理職割合は徐々に増しているが、元々が小さいため未だ欧米と比べ極めて小さい。潜在的に管理能力に優れた女性の管理職登用の一層の企業努力が望まれる。

ここまでのインプリケーション2

- 管理職割合の男女差の影響以外で、男女の職業差が男女の所得格差へ影響するのは、男性に比べ女性は事務職者が非常に多く、また他の職に比べ、事務職では女性は男性に比べ職階も所得も特に低くなる傾向があることから生じている。
- 一般には課長以上になると人的資本で説明出来ない男女賃金格差は小さくなるが、事務職者は他の職と異なり、職階が高くなっても男女賃金格差が小さくならない。これは女性事務職者の多くがいわゆる一般職で、もともと昇進・昇給の機会の少ない企業内トラックに置かれ、かりに課長に昇進しても結果として賃金が低く抑えられる制度が未だ多くの企業に存在する事から生じると考えられる。こういった性別と強く相関する企業内コース制度は英米基準では明らかな女性への間接差別制度であるが、わが国の雇用機会均等法改正における間接差別の定義には、未だ明示的に含まれていないため。この点、雇用機会均等法の更なる改正が強く望まれる。
- 専門職の問題については以下で更に分析する。

分析2: 専門職問題—男女の職業分離とその男女の所得格差への影響

- 問題の背景: 米国における男女の賃金格差は人的資本(特に男女の経験年数)の違いを除けばほとんど男女の職業の分離に起因している。人的資本を制御すると、同じ職種の男女の賃金差はない。一方職種が異なると、人的資本が同じでも、女性が多く就く職種の平均賃金が低い現状がある。「同一価値労働同一賃金」などの考えも、このような背景から生まれた。では日本ではどうか?
- 分析データ
- 2005年社会階層と社会移動に関する全国調査(SSM2005)
- 母集団(分析対象); 23—59歳の雇用者
- 標本: 男性1,261人、女性1,187人

日米の職業分離の違い

(日本は2005年SSM調査、米国は2010年人口センサス)

	日本		米国	
	男性	女性	男性	女性
標本数	1,261	1,187	81,323,085	72,714,395
	構成割合		構成割合	
1. 専門職タイプ1	0.116	0.018	0.156	0.127
2. 専門職タイプ2	0.041	0.196	0.043	0.208
3. 経営・管理	0.100	0.007	0.108	0.075
4. 事務	0.167	0.330	0.070	0.219
5. 販売	0.131	0.104	0.106	0.120
6. 作業職	0.305	0.159	0.255	0.047
7. サービス	0.026	0.136	0.117	0.158
8. その他	0.114	0.050	0.145	0.046
分結指数	0.430		0.369	

専門職タイプ2とは「教育・人間ケア」「医療・保健」「社会福祉」に関する専門職のうち、大学教授、医師、歯科医師を除く職。専門職タイプ1とは、タイプ2以外のすべての専門職。その他は：警察・保安、農林漁業、分類不能。

日米共通の特徴：(1) 専門職タイプ2と事務職には女性が多く、男性が少ない。

(2) 作業職には男性が多く女性が少ない。

日米の違い：(1) 経営・管理職と専門職タイプ1の男性集中が日本で著しい、

(2) 作業職への男性集中が米国で著しく、サービス職への女性集中が日本で著しい、

(3) 男女とも事務職割合が日本で大。

所得(30区分のカテゴリー)の回帰分析

	モデル1	モデル2	モデル3		
説明変数	主効果のみ	主効果のみ	主効果:職業効果 は男性)(1)	性別との交互作 用効果(2)	職業別 性別効果
1. 性別(女性対男性)	-----	-2.699***	-3.074***	-----	-----
2. 職業(対 事務職)					事務職 -3.074***
専門職タイプ1	1.808***	1.141***	0.682*	1.914***	-1.160
専門職タイプ2	-0.073	0.537**	0.522	0.105	-2.969***
経営・管理	3.935***	3.072***	2.756***	1.225	-1.849
販売	-0.118	-0.537**	-0.973**	0.788*	-2.286***
作業職	-0.142	-0.954***	-1.175***	0.209	-2.865***
サービス職	-0.930***	-0.837***	-2.058***	1.552**	-1.522**
その他	0.391	-0.504*	-0.834**	0.570	-2.504***
3. 制御変数:雇用形態、教育、年齢、勤続年数、労働時間					

1. モデル2は、モデル1の結果の2つの異常性((1)専門職タイプ2の所得が事務職と同等、(2)作業職の所得が事務職より低くない)が共に性別効果が大きいため、女性の多い専門職タイプ2の所得が低く、男性の多い作業職の所得が高くなることから生じることを示す。
2. モデル3の結果は専門職タイプ1、販売職、サービス職では(そしておそらく管理職でも)職業内男女格差が比較的小さいことを示す。一方女性の多い専門職タイプ2内では事務職内とほぼ同等の男女格差がある。男女格差は事務職内で最も大きい。

教育の男女分離も大きい

		男性		女性	
学歴	高校のタイプ・および大学の選考	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)
中卒		102	8.1	61	5.1
高卒(短大・高専を含む)	普通高校	291	23.1	629	53.0
	工業高校	221	17.5	13	1.1
	商業高校	85	6.7	191	16.1
	農業高校	62	4.9	18	1.5
	家政・看護	3	0.2	87	7.3
	その他	22	1.7	12	1.0
大卒(大学院卒を含む)	教育	24	1.9	29	2.4
	人文学	36	2.9	52	4.4
	社会科学	215	17.0	36	3.0
	理学・工学	146	11.6	10	0.8
	医療・保健	18	1.4	15	1.3
	家政・栄養	0	0.0	20	1.7
	その他	37	2.9	14	1.2
全体		1,262	100.0	1,187	100.0
分結指数		0.501			

しかし、教育の分離は職業の分離の約20%しか説明しない。大学の理工学部と工業高校への男性の集中が約10%、その他の分離の影響を合わせて約10%。

職業分離分析のインプリケーション

1. 専門職内での男女所得格差が人的資本の男女の違いであまり説明できない理由は、女性が集中する専門職タイプ2では、事務職とほぼ同様、人的資本や労働時間が同じでも男女所得格差が大きく残るからで、これにはさらに細かく見た職の分離があり女性の多い職の賃金が低いせいもあるだろうが、この分野での職階に男女の差があることが今一つの理由である。女性が多くいる教育・ケア、医療・保健、社会福祉などの専門分野でも、管理職は男性というパターンが多いからである。
2. 一方男性割合の大きい専門職タイプ1では、所得の男女格差が少ない。「リケジョ」の育成を始め、従来我が国で女性の進出が少なかったこれらの専門職への女性の進出の促進が、女性人材の活躍の推進と男女格差の縮小という二つの目的同時達成には極めて有効である。(米国でもそうであった)
3. しかし高校のタイプや大学専攻についての男女の分離は、職業の分離を約20%程度しか説明せず、職業分離の大部分は、教育でなく社会が生み出している。これが男女の職業選好の違いによるものなのか性別の職業機会が不平等なせいには明らかでないが、伝統的家庭内分業同様、女性にはこれこれの職(専門職タイプ2、事務職、サービス職など)が適性だとの社会における多くの人や企業の先入感が、教育にみられる男女の選好の違いを超えて職業分離を生み出している可能性は高い。またこれら女性の多い職のうち、サービス職では男女所得格差がやや少ないが、専門職タイプ2と事務職では人的資本の差で説明できない男女の所得差が特に大きく、男女所得格差の一因となっている。

分析3: 非正規雇用と女性のキャリアの断絶について

- 女性の非正規雇用は、男女の賃金格差のもう一つの大きな要因であるが、それは同時に女性の職業キャリアの断絶の問題でもある。
- 女性のキャリアの断絶はどのように起こるのか？

Why?ではなく、How?の質問。

家庭の事情による女性のキャリアの断絶について

- 2005年のSSM(社会階層と移動)調査結果(全国標本)
- 対象:既婚で、仕事に就いたことのある20-69歳の男女
- 家庭の事情で転職・離職した事のある人の割合
 - 男性は6.6%(離職者0.8%、転職者5.8%)
 - 女性は79.1%(離職者61.9%、転職者17.2%)。
 - 20-39歳の男性5.5%(離職者0.4%、転職者5.1%)
 - 40-69歳の男性7.0%(離職者0.9%、転職者6.0%)
 - 20-39歳の女性74.3%(離職者59.9%、転職者14.3%)
 - 40-69歳の女性81.0%(離職者62.6%、転職者18.3%)
- 家庭の事情により離職・転職する割合は女性の方が男性より遙かに大きく、この傾向は余り変わっていない。
- 離職・転職者中、女性は離職割合が高く、男性は転職割合が高い。

年齢区分別の「家庭の事情による転職・離職」前と後の女性の雇用形態

	離職・転職前		離職・転職後	
	20-39 歳	40-69 歳	20-39 歳	40-69 歳
常勤	76.7*	82.1	24.4	28.2
パート・アルバイト・派遣	21.8*	10.7	65.1*	50.4
自営業・家族従業	0.9*	6.2	7.2*	17.6
内職	0.5	0.9	3.4	3.8
全体	100.0	100.0	100.0	100.0

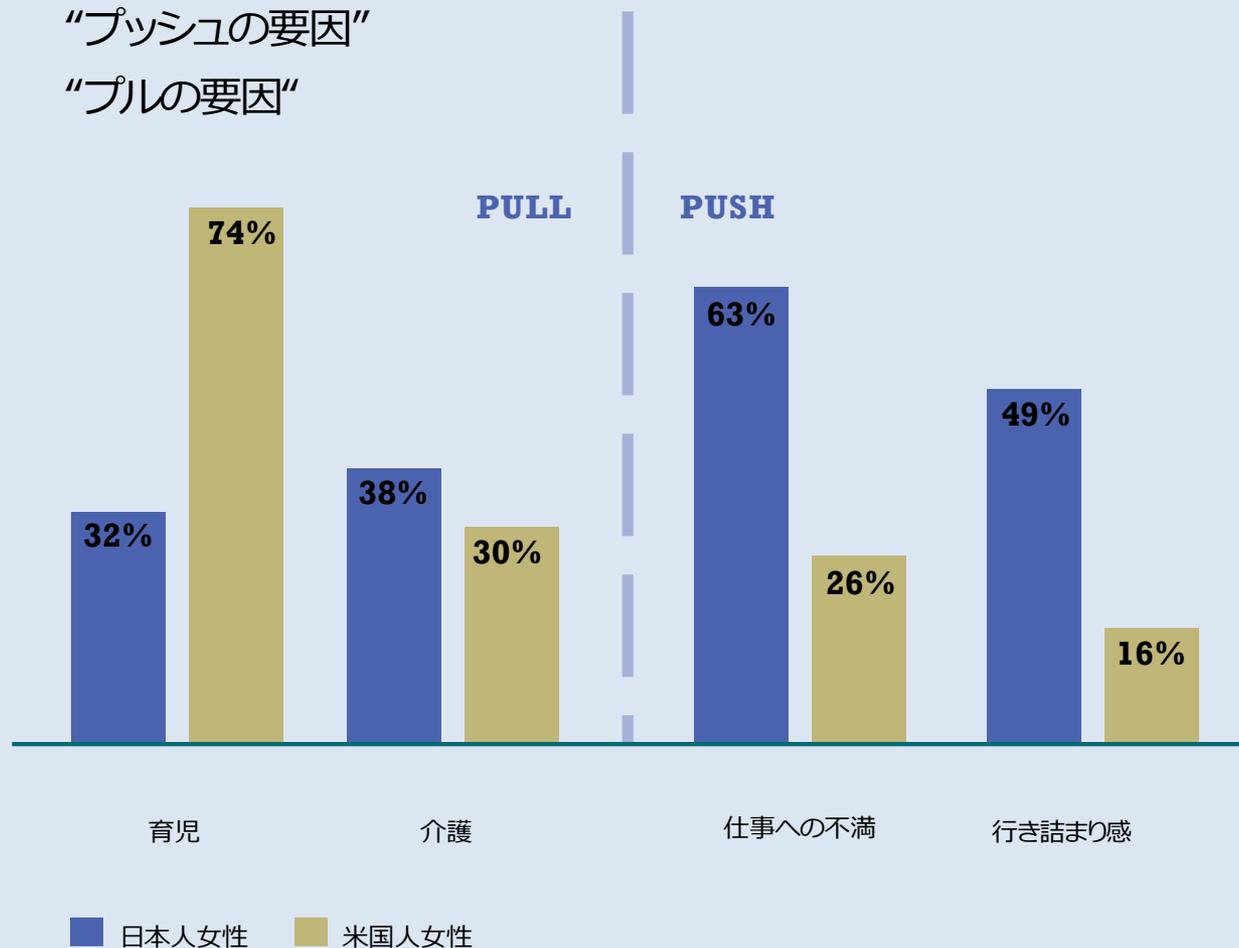
*は 20-39 歳と 40-69 歳の割合が有意に異なることを示す。

(1) 常勤女性の離職・転職の 3 分の 2 以上が不利な雇用形態への移動に結びついている。

(2) 若いコーホートほど、離職・転職の前も後も非正規雇用者となる割合が大きい。一方若いコーホートほどキャリアの断絶が緩和している傾向は全くない。

(3) 女性の離職率・転職率の高さの背後には、日本の職場のワークライフバランスの欠如だけでなく、職の行きづまり感がある。(次のグラフ)

日本女性の離職の主な理由は仕事・キャリアへの不満・生きずまり感：女性の離職は予言の自己成就



原典：The Center for Work-Life Policy. 2011
「日本における女性の休職・離職と職場復帰」

キャリアの断絶部分のインプリケーション

- 第1の根本問題は、家庭に何か事情(育児・介護の必要など)が生じると圧倒的に男性でなく女性が離職・転職で対処せざるを得ない傾向があることである。これは伝統的家庭内分業(家庭の問題は夫でなく妻がまず対処する義務を負う)が未だ強いことに加え、男女の所得格差により離職・転職の機会コストが夫より妻のほうが少ないと言うことに起因していると考えられる。
- 第2の根本問題は、「終身雇用制度」の発展により正規雇用は新卒者優先の制度ができ、離職者・転職者は市場において「レモン」扱いをされ正規雇用の機会が著しく劣る点である。育児離職女性の正規再雇用の道を開くと共に、非正規雇用(有期雇用)と正規雇用(無期雇用)の賃金面での均等な扱いについて、雇用形態にかかわらず仕事の業績・成果に基づく、より公平な基準の採用が強く望まれる。

結論と対策－1

- (1) 正社員については、男女の昇進機会の平等化がまず重要である。そのためには、職場における管理職のあり方も、家庭のあり方も、ワークライフバランスを達成できるありかたに変える必要があるだろう。ホワイトカラーの生産性の高い欧米でそれができて日本で出来ないと言うのは理屈が通らない。そのためには、まず長時間労働を正社員、特に管理職、の要件とする職場のあり方の根本的見直しが必要である。
- (2) わが国企業における女性の事務職割合の多さと、その取り扱いについては、人材活用上極めて不合理な面がある。かつてBG、OLなどともてはやされた職だが、企業には女性の結婚前の社会経験のための一時的雇用者という意識が未だ強い。しかし女性のホワイトカラー正社員の実に4分の3以上が事務職という事実は仕事の分業上異常である。IT革命後、単純な事務職の必要性は極めて少なくなっている。わが国の女性事務職のあり方を企業は根本的に見直し、また一般事務職といった専門性を培わない他の職の補佐・補助事務職は、大きく縮小すべきである。

結論と対策－2

- (3)わが国では、専門職についても女性の多いタイプ2型は、タイプ1型に比べ賃金が低いだけでなく(それは英米でも共通)、タイプ2には専門職内男女給与格差が大きく残っている(これは英米には見られない)。女性は受け入れるが、管理職は男性というパターン(例えば教諭には女性が多いが、校長・教頭には男性が多いと言う例)や、女性は数が多いが役割は主としてスタッフという傾向がタイプ2型の女性専門職に多いためと考えられる。一方でこのような職業内男女格差の少ないタイプ1型の専門職への女性の進出を促進する(例えば「リケジョ」の育成)とともに、何故専門職でありながら、教育・ケア、医療・保健、社会福祉といったヒューマン・サービス部門の専門職において、わが国では強い男女所得格差が残るのか、今後実証分析によるさらなる解明が必要である。
- (4)育児離職に伴う女性のキャリアの断絶と、結果としての男女の非正規雇用割合の大きな差はわが国特有のものであり、一方で伝統的男女の分業意識の存続と他方でわが国の終身雇用の伝統と深く結びついている。後者については企業の人材投資については長期雇用の前提はやむを得ないが、人材活用一般について長期雇用者を中心に考えるわが国企業のあり方は合理的でなく、見直されるべきであろう。また、男女の伝統的分業の押しつけは、企業のものであれ、家庭内のものであれ、根本的に男女の機会の平等理念に反すると考える。