

日本における男女間賃金格差[※]

張 純 紅

目次

- 1 はじめに
- 2 日本における男女間賃金格差の実態
 - 2-1 日本と欧米諸国との比較
 - 2-2 年齢階級別の国際比較
 - 2-3 雇用形態別の比較
- 3 男女間賃金格差をもたらす諸要因
 - 3-1 性別役割分業下の「終身雇用」と「年功序列」
 - 3-2 家族賃金体系
 - 3-3 性別職業分離と人事考課制度上の性差別的特徴
 - 3-4 まとめ
- 4 男女間賃金格差をもたらす就業実態
 - 4-1 M字型の女性労働力率の継続
 - 4-2 女性の職場経験
 - 4-3 少ない女性の管理職者
 - 4-4 女性パートタイム労働者の増加
- 5 男女間賃金格差への展望
 - 5-1 性差別的な企業風土の現状
 - 5-2 性差別的な企業経営にメスを入れる
- 6 終わりに

※本稿は修士論文「日本における男女間賃金格差」を基礎に修正したものである。

キーワード：男女間賃金格差，日本的雇用慣行，国際比較，女性の就業実態

1 はじめに

世界経済フォーラムは、2005年5月16日、世界58カ国の男女差別の度合いを指数化した「ジェンダー・ギャップ指数」¹⁾を発表した。日本は総合指数が38位で、女性が参加しやすい社会づくりで欧米（イギリスは8位、ドイツは9位、フランスは13位、アメリカは17位）に大きく後れを取っているという実感を裏付けている。この指数は、仕事の機会や待遇、政治参加、教育や保健衛生の環境などに関する男女格差を示す指標や経営者の意識調査を集計したものである。日本は「経済参加」が33位、「経済機会」が52位、「政治的権利拡大」が54位にとどまり、欧米先進諸国に比べて大きな開きがある。また、同フォーラムは2006年11月21日、世界115カ国の2005年～2006年度の「ジェンダー・ギャップ指数」を発表した。日本は79位へと大きく後退し、先進国²⁾で最低の評価となった。日本が特に出遅れたのは「労働環境と政治参加」の2つで83位であった。

日本のこのような男女格差は賃金に大きく反映されている。2005年の時点で日本のフルタイム男性労働者の賃金を100としてみると、フルタイム女性労働者の平均賃金は約66³⁾、パートタイム女性労働者の賃金は約45と低い水準にある。その一方、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツなどの国々の男女間賃金格差は、80年代から大きく縮小した（図2-1を参照）。日本はどうか。本稿の課題は、日本の男女間賃金格差をもたらした諸要因を分析し、そして格差の縮小テンポの緩慢要因を明らかにした上で、日本の男女間賃金格差の展望を行うことである。本稿の構成は次のとおりである。

-
- 1) World Economic Forum (2005) <http://ja.wikipedia.org/wiki/>のデータによる。この調査の結果については世界経済フォーラムチーフエコノミストのクラロス氏は、「人的資源の半分を有効活用できない社会は競争力を失う。それを自覚している北欧諸国が上位を占めるのは当然だ」というコメントをした。
 - 2) World Economic Forum (2006) <http://ja.wikipedia.org/wiki/>のデータによる。イギリスは9位、ドイツは5位、フランスは70位、アメリカは22位である。
 - 3) 本稿における男女間賃金格差は、特にことわりがないかぎり男性労働者の賃金を100として計算された値で示される。

第2節では、男女間賃金格差について欧米諸国との比較を行い、日本の男女間賃金格差の実態を明らかにする。年齢階級別の国際比較を通じて、日本の30歳代後半以降の格差が諸外国より急速に拡大している事実を指摘する。また、雇用形態間の男女間賃金格差を明らかにする。第3節では、先行研究のサーベイを踏まえ、日本の男女間賃金格差をもたらした諸要因を明らかにする。ここでは、日本的雇用慣行、家族賃金体系、性別職業分離と人事考課制度を中心に分析する。第4節では、女性の労働力率、勤続年数、管理職者数、女性パートタイマーの実態の分析を通じて、日本における女性の人的資本活用の実態を考察する。第5節では、男女労働者のワーク・ライフのアンバランスや、「男は仕事、女は家事・子育て」という根強い社会通念は、女性の継続就業や、技能を身に付ける職場訓練への大きな支障であることを分析し、日本における男女間賃金格差が近いうちに大きく縮小する可能性は乏しいことを指摘する。第6節では、これらの分析を通じて、男女間賃金格差の根本的要因は、「日本的雇用慣行」の不合理的な運用、「法制度」の不徹底及び固定的な社会通念に見出されることを明らかにする。

2 日本における男女間賃金格差の実態

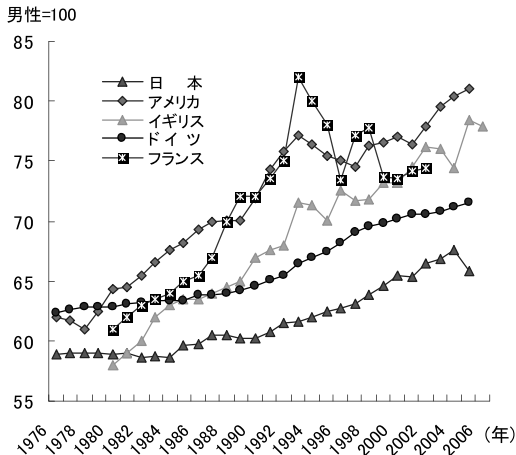
日本の男女間賃金格差を時系列データで見ると、縮小する傾向にある。その格差は、1976年の59から60（1986）、63（1996）、そして2005年の66へと縮小してきたが、それほど大きな変化が見られなかったのが実状である。この間、日本政府は、1979年に国連総会で採択された女性差別撤廃条約（「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」）を批准すべきという国際的な圧力のもとで、1985年にこの条約を批准し、「男女雇用機会均等法」（以下均等法と呼ぶ）を制定施行（1986）した。さらに1997年に均等法の改正によって、「努力義務」にとどめていた募集と採用、配置と昇進に教育訓練、福利厚生、定年、解雇などを女性への差別禁止事項とした。こんな背景のもとで女性の働きやすい環境づくりへの取り組みがなされたため、女性の就業率や勤続年数などが過去に比べ伸びた。しかし、日本の男女間賃金格差

は相変わらず大きい。本節では欧米諸国の男女間賃金格差の縮小状況と比較しながら、日本の男女間賃金格差の実態を明らかにする。

2-1 日本と欧米諸国との比較

図2-1はフルタイム労働者に関して賃金における格差を国際比較したもの

図2-1 男女間賃金格差推移の国際比較



(出所) 経済企画庁国民生活局『新国民生活指標』(1999)の第3-3-16図を参考にして以下の資料により筆者作成。

- 1 アメリカ U.S.Department of Labor. U.S.Bureau of Labor Statistics により作成。フルタイム労働者の週給の中位値。1976~1978年のデータは *Statistical Abstract of the United States* による。
- 2 日本 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。フルタイム労働者の所定内月給。
- 3 フランス *ILO Year Book of Labor Statistics* 中の (DA) Labour-related establishment survey により作成。フルタイム従業員の月給。ただし、1995~1997年のデータは毎年10月の月給、1993~1994年のデータは雇用者の時給 (①Private Sector. ②Salaries employees, excl. managerial and supervisors. ③Excl. major division ④. ④Series discontinued). 1999~2002年のデータは (BA) *Labour Force Survey* により作成。
- 4 イギリス 国家統計局の *Labour-related Establishment Survey* により作成。ただし、1993~2006年のデータは *Labour Force Survey* により作成。Average of gross weekly earnings of full-time employees by region. http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/Concepts_Definitions_HQS.pdf.
- 5 ドイツ ドイツ国家統計局の資料による。Former Territory of the Federal Republicのデータを用いた。Average gross monthly earnings of salaried employees in production industries, distributive trade, credit and insurance industry.

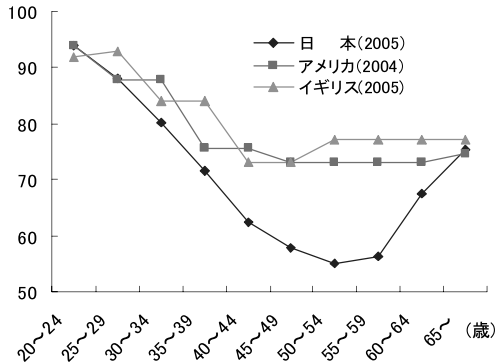
である。これを観察すると、次の2つの特徴的な点が明らかである。第1に、1980年代以前日本の男女間賃金格差は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスとほぼ同一水準であった。そのうち、イギリスは日本より低い水準にあったのである。第2に、1980年以降アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス4カ国において、男女間賃金格差が急速に縮小してきているのに対し、日本は1992年までほぼ横ばい、1993年以降は緩やかに右上方へ上昇したが、縮小テンポが緩慢であり、縮小幅も極めて小さいことである。

日本の女性の所定内賃金は、2005年時点で男性の66%と、ドイツの72%、フランスの74%（2002）等と比較して差が大きい。また、1980年に日本の59より低い水準にあったイギリスは2005年までにその格差を58から78までに縮小させ、女性の賃金水準は20ポイント上昇したのである。そのうち特にアメリカの男女間賃金格差は、1977年（58.9）から1990年（71.6）の間に年平均1%の割合で縮小した（O'Neill=Polachek, 1993）。日本は、アメリカの81（2005）の男女賃金比に比較すると15ポイントの開きがある。アメリカでは多くの学者は80年代の男女間賃金格差の縮小の速さに驚き、90年代のはじめから縮小の要因の究明が進み、O'Neill=Polachek（1993）は、女性の学校教育の年数の増加と職場経験の長期化が男女間賃金格差縮小の主な原因であったと指摘した。Blau=Kahn（1997）は、人的資本に関する変数と、人的資本+産業+職業+組合に関する変数を用いて、格差減少分（対数値）の原因を検証し、男女間賃金格差の縮小に職場経験が最大の貢献をしたことを明らかにした。すなわちアメリカでは人的資本投資の女性の収入への跳ね返り効果が大きかった。

2-2 年齢階級別の国際比較

年齢別のアメリカ、日本、イギリスの3カ国の男女間賃金格差の比較図2-2を見ると、3カ国とも年齢とともに格差が拡大する傾向にあることが分かる。20歳代後半層においては、ほぼ同程度であるが、30歳代では格差が拡大している。ここで注目すべきは日本の格差の変化である。日本では30歳代後

図2-2 年齢階層別男女間賃金格差の国際比較



(注) 男性の賃金に対する女性賃金の比率 (男性の賃金=100)。

(出所) 経済企画庁国民生活局『新国民生活指標』(1999)の第3-3-17図を参考にして以下の資料により筆者作成。

- 1 日本 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』により作成、フルタイム労働者の所定内月給。
- 2 アメリカ U.S.Department of Labor, U.S.Bureau of Labor Statistics (2005), *Highlights of Women's Earnings in 2004, Report 987*により作成。20~24, 25~34, 35~44, 45~54, 55~64, 65歳以上のデータを用いた。Median usual weekly earnings of full-time wage and salary workers by selected characteristics, 2004 annual averages.
- 3 イギリス Office for National Statistics, *Annual Survey of Hours and Earnings*により作成。18~21, 22~29, 30~39, 40~49, 50歳以上のデータを用いる。Weekly pay-Gross (£)-For male full-time employee Jobs. Employees on adult rates whose pay for the survey pay-period was not affected by absence.

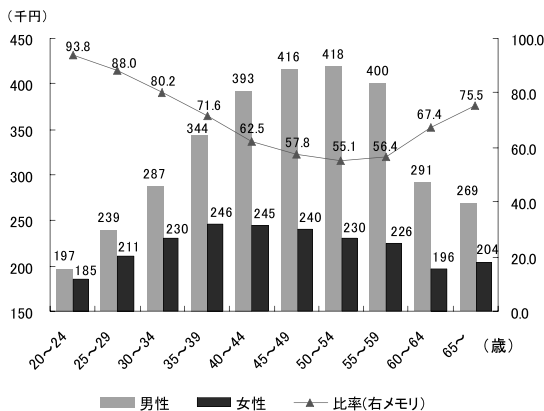
半以降の格差が他の2カ国より急速に拡大し、特に中高年世代で大きく、50歳代前半において女性の賃金は男性の55%しかない。その一方、アメリカ、イギリスでは40歳代に入ると、男女間賃金格差がやや縮小に転じている。

これは、1つには、3カ国においての共通点である女性が結婚出産のため退職することによるものと見られる。もう1つは、日本では女性の復職率が低いことや、中高年になると男女間で、平均的勤続年数(同一企業での継続勤務年数)に差が大きいこと、低賃金の女性職に就いている女性、また再就職を果たしても低賃金のパートタイマーとして働いている人が多いため、日本的終身雇用制度及び年功賃金制度の下では男女間賃金格差が大きくなることなどが考えられる。

2-3 雇用形態別の比較

図2-3は、図2-2を日本についてさらに詳しく見たものである。企業規模計20歳以上の日本の正規女性労働者の所定内月給は、18万円から25万円の間に乗まっているが、男性のほうは、20歳から60歳退職までほぼ20万円から42万円の間であり年齢とともに給料が大幅に上昇している。特に、50～54歳代では女性の月給は男性の55%しかないのである。この図から女性の賃金が低く、そして昇給が遅く、昇給幅も極めて小さく、中高年で男女間賃金格差が大きいことがわかる。また、2005年で女性パートタイム労働者の1時間当たり賃金対一般女性労働者の1時間当たり賃金比率は68%であって、2004年より2ポイント縮小したが（図4-5を参照）、その賃金格差は依然として大きい。その一方、女性パートタイム労働者の対一般男性労働者賃金率は45%である（本文4-4を参照）。一般男性労働者と女性パートタイム労働者の間に極めて大きな賃金格差が存在している。

図2-3 年齢階級別男女間月間賃金の比較（2005年）



(注) 比率 (右メモリ) は企業規模計男性所定内賃金に対する女性所定内賃金の比率 (男性=100)。

(出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』により筆者作成。

3 男女間賃金格差をもたらす諸要因

日本の男女間賃金格差の大きさと縮小の緩慢さは前節で明らかにした。欧米先進諸国に比べて、日本の男女間賃金格差は、あまり縮小していない。本節は、性別役割分業社会システム下の日本の企業文化、行政のあり方、および法律面から格差の原因を探る。

3-1 性別役割分業下の「終身雇用」と「年功序列」

日本の男女間賃金格差の形成と継続は日本的資源管理の特徴の中に見出すことができる。日本的資源管理の特徴は終身雇用制度と年功序列賃金制度である。この2つの制度は日本的雇用管理を形成し、日本的雇用慣行と呼ばれている。「雇用管理とは、従業員が提供できる労働サービス量を企業が必要とする労働サービス量に合わせるために行われるものである。」(団, 2006, P.86)。具体的には、採用とそれに伴う募集・選考、および人事異動が含まれる。前者は企業外からの労働力の調達であるが、後者は企業内の他の部門からの労働力の調達である。日本の企業はこのような雇用管理の過程において、独特の特徴を持つ終身雇用制度を形成した。「終身雇用」は「従業員が、学校卒業後最初に勤めた企業に定年まで雇用されること。…年功賃金、企業別組合とともに、日本の雇用制度の『三種の神器』と呼ばれた。」(『経済辞典』(有斐閣))と定義される。従業員は定年まで1つの企業での雇用を保証される。また、「年功序列制」については、「一般に年齢や勤続年数とともに賃金が増え、職位が上がっていく制度だ」(同上)と定義している。すなわち学歴・年齢・勤続年数などの序列を昇進と昇給の主な判定基準とする制度である。永年勤続者の功労度を重視する日本の雇用習慣でもある。この制度のもとで正規従業員は、自己都合で安易に転職せず、所属している企業で一生をかけて仕事をし、企業側もそれによる高い成果を期待すると同時に、年功序列によって従業員の忠誠心と成果を評価している。

日本では、この2つの制度に基づく日本的雇用慣行の経済発展への貢献度

や、社会へのベネフィットが大きく評価されてきた。それは、日本的雇用慣行が企業内の熟練形成を行うための合理的なシステムであり、日本経済の好況時・不況時にもかかわらず、雇用安定や労働生産性の向上に大きな役割を果たしてきたからである。しかし、八代（1997）は日本的雇用慣行を「効率的ではあるが平等でないシステム」としてとらえた。その理由は、日本的雇用慣行は、性別役割分業社会システム—「男性は仕事、女性は家事育児」の下でしか成り立たないので、性別役割分業社会システムは、日本的雇用慣行を強力に支えてきたからである。戦後、日本的雇用慣行と性別役割分業は、相互補完をし、確かに経済発展を支えてきたが、女性には継続就業困難、昇給・昇格緩慢、政治参加機会が少ないなど不利な結果をもたらし、社会では女性の低い政治的地位、経済的地位を固定した。その一方、男性には長時間労働や、賃金不払い労働（サービス残業）、育児参加困難などをもたらすことにもなっている。戦後、女性は結婚・出産で労働市場から退出することが通常となっていた。「男性は仕事、女性は家事育児」は社会の「暗黙の了解」であり、そしてこの「了解」は均等法においても「男女役割分業」として明確に認められている。それゆえ、女性は、就職・結婚・出産・退職・育児・介護という現実のなかで働き続けてきたのである。

また、フルタイム労働者として働いている女性は、男性と同じように処遇されていない。1965年頃は、まだ男性は経済的に家庭を支え、女性は結婚して家庭に入り、家事育児に専念するという役割分担意識が強く、女性が企業に雇用されて労働に従事する場合でも、働くのは結婚又は出産までと考えて短期間で退職する傾向にあった。役割分担意識や女性の勤務年数の短さ、女性に深夜労働などの制限があることや出産に伴う休業の可能性が高いなどの要因を加え、企業の多くはコース別男女雇用管理制度を設けている。男性に対しては、定年までの長期雇用を前提に、雇用後、企業内での訓練などを通じて能力を向上させ、労働生産性を高めようとする。反面、短期間で退職する可能性の高い女性に対しては、コストをかけて訓練の機会を与えることをせず、定型的補助的単純労働に従事する要員としてのみ雇用することが少な

くなかったのである。

このような意識によって職場では「性別職務分離」が行われてきた。大部分のフルタイム女性労働者は男性と同じ仕事をしていない。男性職（総合職）と女性職（一般職）が設けられている。女性職のほとんどは低賃金で定型的な職種である。企業もまた終身雇用制度と年功序列賃金制度を差別運用しているので、女性は昇給や昇格が極めて緩慢であり、高賃金の管理職に就くことも極めて少なかった。熊沢（2000, P.2）は、職場では「ビジネスの成否を決める判断業務に携わる男」と「男の仕事の陰で支えて作業する女」の協同、そして家庭では主要な稼ぎ手の夫と家事を担いながら補助的な稼ぎをする妻の協力という、それなりの男女共生システム（相互に補完しあう関係）を指摘した。それゆえ、女性たちが伝統的な「女の規範」に従ってこの「それなりの共生」観を自らの考えとしてきた。したがって男性優位のこの仕組みが性差別と意識され糾弾されることを免れてきたのである。

採用と配置における女性労働者に対する差別の禁止が、初めて取り上げられたのは1985年に成立し、1986年に施行された均等法の5条と6条⁴⁾であった。この法律で、この点が罰則なしの事業主の努力義務にとどめられていたのは、前述の社会意識の存在を配慮したものと考えられる。男女差別が初めて正式に禁止されたのは1997年に改正された均等法5条によってである。均等法改正から10年が経った現在では、前述のような男女の役割分担意識は、克服されつつあり、もはや一般化できなくなっているが、依然として根強く存在している。日本企業の女性労働に対する考え方も多様化し、女性の勤務年数も次第に長期化しているにもかかわらず、現在でも不合理な人事考課制度を利用して、男女別の採用方法や女性事務職の位置付け及び男女別の昇給・昇格が行われている。

4) 5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

その結果、年功序列賃金制度のもとで男性正規職員の年功賃金は制度的に保障されており、昇格も年功的に運用されてきた（図2-3と本文4-3を参照）。つまり年齢給や勤続給、職務給のように査定なしで年齢、勤続年数、職務の内容、職階級の在級年数・経験年数を直接反映した賃金制度となっている一方、女性の昇給幅は小さく、その昇給は30歳代半ばまで上昇を続けているが、その後、下降に転じ、60歳代では男性の55%前後に減少している。そのほか、女性が大勢に占めているパートタイム労働者もその制度の対象外である。日本の雇用慣行は、男性を中心とした保障となっていると言っても過言ではなく、そして社会・経済・政治地位における男女間格差の根本的形成要因と継続の温床でもあった。

3-2 家族賃金体系

女性の労働市場からの退出により収入が減った場合、男性に家族手当が支給されている。扶養家族を持つ既婚男性を対象とする所得税の配偶者控除及び配偶者特別控除の仕組みなどを通じて、男性を中心とする「家族賃金体系」が日本社会に定着した。この家族賃金体系は、正規労働者を対象とするが、女性正規労働者には諸手当の支給が少ない。また被扶養家族である女性パートタイム労働者に収入規制と就業調整という不利益をもたらすことになっている。

日本では、既婚男性のほとんどは世帯主であるため、家族賃金体系のもとで男性正規職員は、加齢によって地位と給料が年功的に上がり、加齢によって家族手当、児童手当などの諸手当の受取り者となるとともに家族扶養者の税額控除を行うことができる。加齢による社会評価（昇給・昇格・手当支給）が男女間で異なることによって、男女間所得格差が加齢に伴い大きくなっている。孫田（2005, P.5）は、日本の賃金の特徴の1つが、諸手当乱立であると指摘した。「この歴史は戦時賃金統制に始まった。…戦後も家族手当は、割増賃金の節約や女性差別の目的で強化された。」

家族手当制度と住宅手当のある事業所のうち「支給要件」がある事業所割

合⁵⁾は、2001年でそれぞれ81.4%と74.7%である。「支給要件」の内容と割合は表3-1に示されている。家族手当の支給状況については、一般労働者のうち事業所が家族手当を支給した労働者の割合は41.1%であり、支給者のうち女性割合は4.4%にとどまっている。住宅手当の支給状況については、一般労働者のうち事業所が住宅手当を支給した労働者の割合は51.5%であり、男女別にみると女性は19.2%、男性は80.8%であった。家族手当も住宅手当も主に男性に支給されている。

そのほか家族賃金体系は女性パートタイム労働者に就業と収入を規制する「103万円の壁」、「130万円のライン」をもたらした。パートタイム女性労働者の31.6%が、年収が一定額（103万円と130万円）を超えないように就業調整を行ってきた。

就業調整は、所得税非課税限度額（103万円）およびそれと連動した配偶者手当制度、さらには社会保険制度の国民年金の第3号被保険者認定（夫が厚生年金に加入している場合、保険料が免除される）の年収限度額（130万円）によって行われている。非課税限度額による所得の逆転現象⁶⁾について

表3-1 家族手当・住宅手当の支給要件と割合（2001）

支給要件	家族手当 (%)	住宅手当 (%)
支給対象者が税控除の対象となる 扶養家族であること	66.8	
主たる生計者であること	55.6	44.5
世帯主であること	46.9	63.6

(注) 家族手当制度のある事業所は、配偶者の収入金額を「主たる支給要件」としている。

(出所) 厚生労働省「平成13年度女性雇用管理基本調査」により作成。

5) 厚生労働省「平成13年度女性雇用管理基本調査」による。

6) 非課税限度額103万円をいまだ企業で配偶者手当支給制限の基準とするため、現実には、なお103万円を境として逆転現象がある。103万円を超え、所得税の課税対象になっても、142万円未満までなら配偶者特別控除があるので夫婦の合計手取額は減らない。しかし、妻の収入が103万円を超すと家族・扶養手当（平均月額18,713円）を支給しない企業がある。

は、すでに1989年に配偶者特別控除の税法導入により解消されているものの、非課税限度額103万円を多くの企業で配偶者手当支給制限の基準とする場合が多いため、現実には、なお103万円を境として逆転現象が生じている場合がある。

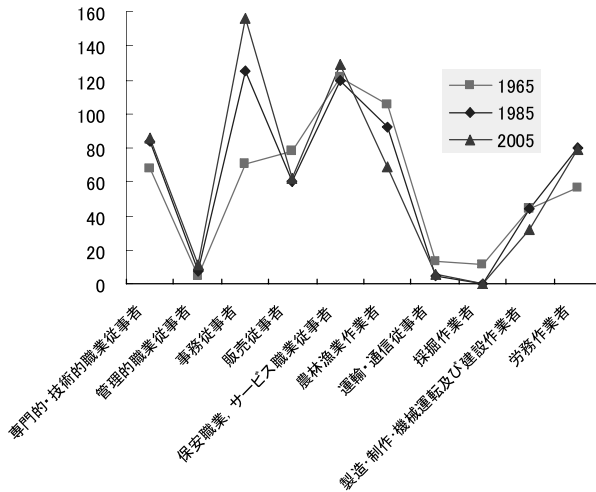
また、1995年にパートタイム女性労働者が就業調整をする理由は主に次の3つである⁷⁾。「配偶者（特別）控除がなくなる」は77.7%を占め、「配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなる」は38.4%であり、「配偶者の健康保険の被保険者から外れる」は38.9%であった。家族賃金体系はこのように長年にわたって女性の働く意欲を圧迫し続けてきたのである。日本社会では、むしろ女性はフルタイム労働者として働くより被扶養配偶者の身分で家事や、子育てをしながらパートタイマーとして働き、補助的な収入を得るほうが有利である。就業調整を行う者が増えれば増えるほど、女性の経済的・社会的地位が低下し、賃金格差も大きくなる。

3-3 性別職業分離と人事考課制度上の性差別的特徴

性別職業分離には男女が異なった職業に就く水平的分離と、男女が同じ職業の中で異なるポジションに就く垂直的分離がある。日本は垂直的分離が大きく、これが男女の賃金格差の原因の1つとなる。均等法と再改正均等法では間接差別禁止が明記されていなかったため、日本の企業では性別職業の垂直的分離のもとで正社員についても男性職＝総合職、女性職＝一般職といったコース別雇用管理が設けられている。職場では男性には基幹的業務が与えられるのに対して、女性には補助的業務が与えられることによって、女性は男性より低賃金にとどまる。すなわち、女性の仕事、男性の仕事という仕事を性別に分けることによって、女性を低賃金の仕事に従事させてきた。現実には高賃金・評価されやすい総合職の大半を男性が、低賃金・評価されにくい一般職の大半を女性が占めている。図3-1は40年前から日本の女性がどん

7) 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995)による。

図3-1 職業別男女別就業者数比率の推移

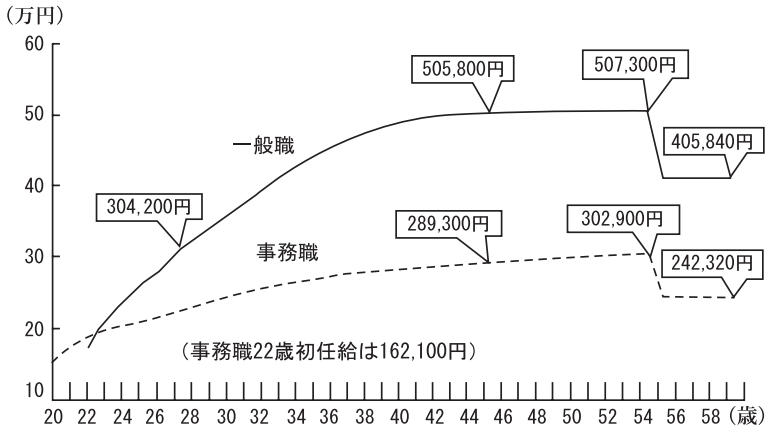


- (注) 1 本図の数値は各年度の12ヵ月の平均値である。
 2 1985年、2005年は労務作業員に「清掃員」を含む。なお「清掃員」は、1965年には「保安職業、サービス職業従事者」に分類されていた。
 3 就業者数比率は男性就業者数に対する女性就業者数の割合。男性=100。
 (出所) 総務省統計局「労働力調査年報」により作成。

な職業に就いているかその推移を示している。2005年時点で女性事務従事者の割合は男性の100に対して157であるが、女性管理的職業従事者の割合は男性の100に対してわずか11であることが分かる。事務従事者、および保安職業・サービス職業で働いている女性が大勢であり、管理的職業に就いた女性の割合が相対的に低い。1965年までは保安職業・サービス職業の従事者は事務従事者より多かったが、1985年時点で事務従事者は逆転し、保安職業・サービス職業の従事者を上回った。その後増加が続いており、2005年になるとその差はなんと30ポイントであった。事務職は女仕事として定着した。

総合職と一般職（事務職を含む）の由来は、男女コース別雇用と男女別の職務配置に見出される。男女コース別雇用と男女別の配置は、男女別建て賃金表を生み出した。図3-2は兼松の男女別建て賃金表を示している。その差が大きいことは一目瞭然である。

図3-2 兼松の一般職・事務職の賃金格差（1995年度本俸）



(注) 兼松の一般職は総合職に当たる。
 (原資料) 〈兼松〉1995年度本俸テーブル。
 (出所) 森ます美 (2005) 『日本の性差別賃金』, 78頁。

このような性別職業分離を行う上で、企業はさらに性差別的な人事考課制度を行ってきた。日本の戦後の人事考課制度は、職能資格制度から成果主義人事管理制度へシフトしてきた。企業は高度成長期から1980年代までに、能力主義人事管理をうたう職能資格制度を形成した。「職能資格制度とは、従業員の職務遂行能力のレベルに応じた格付けである職能資格等級を中心とする人事制度である」(三輪, 2006, P.122)。職能資格制度では、成績・情意・能力という3つの考課要素を中心に人事考課がなされる。従業員が保有する職務遂行能力に等級が与えられるため、同じ仕事をしている人同士でも同一の等級になるとは限らない。また、昇格しても仕事の内容が変わるとは限らない。昇格管理は職務や役職とは切り離して行われ、年功賃金の色彩が濃厚であるため、欧米の同一職務・同一賃金原則を維持する職務等級制度とは大きな違いがある。

日本の職能資格制度における人事考課制度については次の問題点があげられる(三輪, 2006, P.125)。①査定制度の主要目的は、昇給や賞与など賃金

の決定・昇進昇格の決定であり、上下のコミュニケーションの促進は目的とすら意識されない。②職務分析はあまり実施されず、職務記述書も整備されていない。③一般従業員に対する査定の評価要素は、より主観的である。④査定結果は被査定者にほとんど通知されない。⑤査定制度が雇用差別の道具に意図的に使用されることがある。しかし、救済制度の建前も運用も不十分なため、被差別者の救済は極めて不十分である。

1990年以降、成果主義人事管理への転換が加速するなかで、人事考課の中心は能力から成績あるいは業績に移りつつある。日本企業は、人事考課の結果を昇給や昇進の決定だけでなく、職業訓練や、能力開発や、配置などにも利用している。成果主義人事管理では、目標管理制度を用い、成績あるいは業績評価が行われる。多くの企業は目標達成率を賃金や賞与、昇進の改定に直接に反映させている。女性職は、目標設定や、結果を出すことができにくいため、職能資格制度でも、成果主義人事管理下でも、差別取り扱いをされやすくなる。表3-2は、商社である岡谷鋼機の職能資格制度における人事考課による男女賃金格差を示している。岡谷鋼機では事務職には管理職3級号俸が設けられていない。

日本の人事考課は、主観的な判断が大きいいため、性によって異なる評価を

表3-2 岡谷鋼機の「職能給」にみる男女間賃金格差（1994年度）

単位：円

	総合職		事務職		
	1号俸	最上位の号俸	1号俸	最上位の号俸	
担当職	3級	21,110	26号	21,110	26号
	2級	37,310	21号	37,310	26号
	1級	90,410	41号	53,060	66号
指導職	2級	190,410	41号	76,810	111号
	1級	273,010	41号	111,710	111号
管理職	3級	332,410	41号	なし	なし

(原資料) おかやの女性差別をなくす会発行『平等は世界の流れ 変えるのが私たち』, 1996年2月。
(出所) 森ます美 (2005)『日本の性差別賃金』, 79頁。

行いやすい。また、平等性と透明性が低く、昇給や賞与、昇進や昇格の決定を行うときに、性差別の道具として容易に使われ、男女間賃金格差に大きな影響を及ぼしている。

3-4 まとめ

日本の男女間賃金格差の主な継続要因は次の点である。①終身雇用と年功的賃金制度の性別運用による男性優位の社会評価（職業訓練、管理職、諸手当の支給）、②コース別雇用管理制度に表れるような水平的・垂直的な職業分離による女性の差別的な低賃金職種への配置、③客観的職務評価システムが存在せず、継続勤務期間を重視する賃金決定制度が維持されていること、および④人事考課の男女性別取り扱いによって同一価値労働同一賃金原則を貫いていないなどである。日本のこれらの男女間賃金格差の要因は、日本的雇用慣行の特徴と運用の中に見出すことができる。

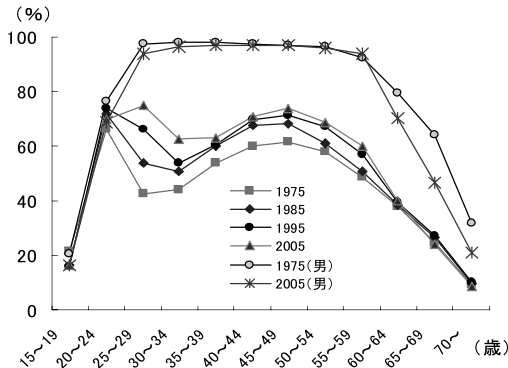
4 男女間賃金格差をもたらす就業実態

日本の男女間賃金格差をもたらした要因から、日本における女性の人的資本が十分有効に活用されていないことが分かる。本節の課題は、女性の労働力率、職場経験、管理職者数、就業形態の変化などを通じて、日本における女性の人的資本の活用の実態を考察することである。

4-1 M字型の女性労働力率の継続

日本の年齢階級別の女性労働力率の推移と男女別比較は、図4-1に示されているとおりである。女性の労働力率が、M字型となることはよく知られるところである。女性労働力率は20～24歳で男性と同じであるが、それを頂点に減少し、1975年には25～29歳を、1985年以降は30～34歳を窪みとして上昇に転じた後、40歳代で再び頂点に到達しその後再度減少に転じている。森田（2006, P.215）は、「これは、多くの女性が結婚や出産を契機に労働市場を退出していること、そして、育児から手が離れた頃に再び労働市場に参入

図4-1 年齢階級別・男女別労働力率の推移



- (注) 1 本図の数値は年内月平均値である。各年齢階級別労働力率は各年齢階級における人口総数に占める労働力人口の割合 (労働力人口÷15歳以上人口) ×100。
 2 女性は70歳以上のデータを用いたが、男性は70~74歳のデータを用いた。
 (出所) 総務省「労働力調査年報」により作成。

していることを示している。」と指摘している。

その一方、男性労働力率は25~29歳を頂点に97%前後の高労働力率を保ちながら60歳代から減少に転じている。すなわち日本の男性の労働力率は梯形となっており、そして1975年から2005年までの30年の間に変化はほとんどなかったのである。図4-1は、日本の雇用慣行のもとでの男性のみの雇用保障を示唆しており、戦後の日本経済発展の過程においては、女性労働者がそれを裏支える「補助労働力」として位置づけられてきたことをも語っている。

M字型が維持されていることは、女性の勤続年数、職場経験、役職者数、職種、および就業形態に大きなマイナス影響を及ぼしており、出産育児期に女性の継続就業の困難さがまだ解消されていないことを示している。内閣府『国民生活白書』(2006)によれば、95年から99年の間に結婚した女性の結婚前後の就業率は結婚前には88.6%であったが、結婚後には65.3%まで低下し、そして出産後には23.1%にまで低下した。女性の65.5%が結婚や出産を契機に離職しており、その大部分が正社員であった。

これを改善するために、1986年の均等法、1999年の「男女共同参画社会基

本法」の制定・施行によって、募集・採用・昇進・定年・解雇など、職場での男女間の差別をなくす努力が行われ、退職した女性の再雇用制度や、育児休業・介護休業制度の普及も課題とされている。しかし欧米諸国に比べて日本では「仕事と生活の調和」⁸⁾が進んでいないとしている。その背景には男性の長時間労働がある。長時間労働の実態（2000）を、週50時間以上⁹⁾働く労働者の比率から見ると、日本が28.1%と高く、アメリカが20.0%（1998）、イギリスが15.5%と続いているが、ドイツや、フランスでは5%程度と長時間働く人は少ない。特に30歳代の男性平均週間就業時間は50.1時間であり、30歳代の男性従業員に占める週60時間以上就業の割合は23.4%である（2007年総務省「労働力調査年報」）。ここで育児休業取得率と育児時間を考察しよう。2005年¹⁰⁾の育児休業取得率を男女別にみると、女性は72.3%であったが、男性は0.50%と取得率が低く、1%にも満たない状態であった。育児家事時間の国際比較¹¹⁾をみると、日本の男性が0.8時間（2001）に対し、イギリスが3.2時間（1995）、ドイツが3.5時間（1992）、アメリカが2.6時間（1995）であった。日本では、育児家事が女性に偏り、男性が育児・家事労働にほとんど参加しないので、ワーク・ライフのバランスはまだ改善されていない。日本では仕事か生活かどちらか一方のみを重視するのではなく、男女双方の働き方を育児など様々な家庭責任と両立可能なものとし、女性に限り、女性が就業を継続できるようにならないであろう。

その一方、女性労働力率は、M字型を形成しているものの、その窪みは年々浅くなってきたため、全体としては少しずつ右上方へシフトしてきている。1975年に25～29歳層のところにあった窪みは、2005年に30～34歳層へと移動し、その窪みの深さも年々浅くなってきている。それはどの年齢層にお

8) 内閣府『平成18年版国民生活白書』（2006, P.78）による。

9) アメリカと日本は49時間以上働いた場合のデータ。

10) 厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」（2005）による。

11) OECD, *Employment Outlook 2001*, 総務省「社会生活基本調査」（2001）による。5歳未満（日本は6歳未満）の子供を持つ夫婦。妻はフルタイム就業者（日本は有業者）の値、夫は全体の平均値。

いても女性の労働市場への進出が進んできていることを示している。女性の労働市場への進出は、男女間格差の縮小をもたらすであろうと思われるが、日本では子育てと仕事を両立できる環境が整っていないため、逆に女性の晩婚化・晩産化現象をもたらした。特に25～29歳の女性独身者の割合は年々増加している。1987年に労働力率の高い独身女性の比率は37.6%であったが、2002年になると58.4%¹²⁾まで増えた。また、2002年の女性の平均初婚年齢は26.8歳¹³⁾であり、15年前の1987年の25.3歳と比較して女性は1.5歳高くなっている。女性の平均初産年齢も2003年の28.3歳¹⁴⁾と2002年より0.1歳上昇した。このようにM字型の窪みが浅くなっているのは、女性が継続就業するようになったことよりも、晩婚化や晩産化により、労働力率の高い独身女性の割合が増加したことが大きく寄与していると言える。この傾向の進行は少子化現象を深刻化させる一方、女性の継続就業率を高くするため、男女間賃金格差の縮小に寄与できるであろう。

4-2 女性の職場経験

日本の女性の職場経験や訓練は比較的少ない。短い勤務に企業経営者の差別意識を加え、女性は企業内訓練を十分に受けられず、市場スキルを身に付けることもできないため、限界生産力が低いと位置づけられている。性別役割分業の社会システムの下で日本の企業では「子育ては女性の仕事」という意識が根強いいため、女性は結婚・妊娠を告げたら、退職するのが一般的であったため、継続勤務年数がなかなか伸びないのである。図4-2は年齢別男女間賃金格差の比較図(図2-2)と相似している。年齢階層別男女勤続年数にも男女差が大きい。

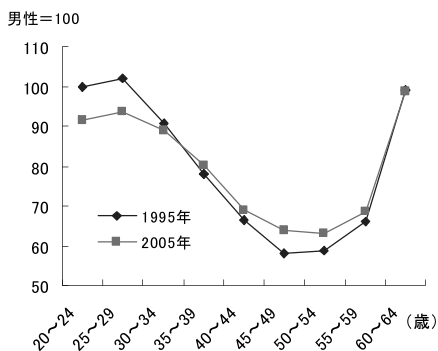
2005年の勤続年数のカーブは1995年より浅くなっているものの、依然として深い谷型を描いている。30歳代半ばまで2005年の男女勤続年数格差は、

12) 総務省「就業構造基本調査」(2003)による。

13) 社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査」(2003)による。

14) 厚生労働省の「人口動態統計」(2003)による。

図4-2 年齢階層別男女勤続年数推移の比率



(出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』により作成。

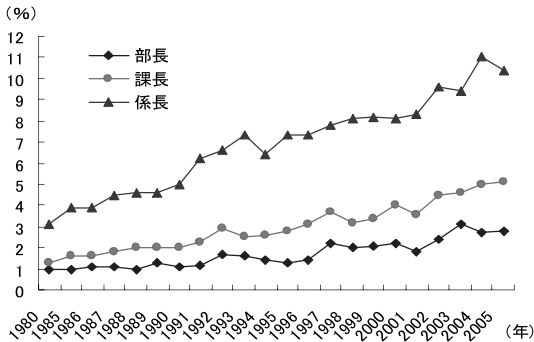
1995年より拡大したが、30歳代半ばから60歳までやや縮小した。この谷型の年齢別男女間勤続年数比較図は女性の勤続年数伸張が小さく、今でも多くの女性が出産・育児のため継続就業を中断した後、復職できた割合が低いことを示唆している。勤続年数を重視する日本の年功序列賃金制度の下では、男女間賃金格差が縮小しないのが当然であろう。

4-3 少ない女性の管理職者

女性が雇用者の4割を占めているが、なぜ賃金は男性の賃金の66% (2005) にすぎないのであろうか。ここで賃金の高い役職に就いた女性の割合 (図4-3) を見てみよう。

1980年には管理職全体に占める女性の割合は5.4%となっている。これを役職別にみると、係長3.1%、課長1.3%、部長1.0%と役職が高まるほどその比率は低くなっている。2005年になると管理職全体に占める女性の割合は約18.3%まで上昇したが、これを役職別にみると、係長約10.4%、課長約5.1%、部長約2.8%と相変わらず役職が高まるほどその比率は低くなっており、その伸び率が小さかった。また、一般労働者に占める管理職等の割合¹⁵⁾を男性と比較してみると、30~39歳層の男性では、20.6%が課長職に就いているの

図4-3 役職者に占める女性割合の推移



(注) 民間企業の産業計，企業規模100人以上，学歴計。
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

に対し，女性は5.9%でしかない。部長職に就いている40～49歳層の男性の割合が24.5%であるが，女性では4.1%にすぎない。男性に比べて，女性は昇進時期も遅く，昇進比率も低い数値となっている。

図4-4は，役職別・性別賃金格差の推移を示している。その格差（2006）は，課長では1988年の82.2から85.7まで，係長では84.2から90.0まで縮小した。役職別男女間賃金格差はさほど大きくない。

4-4 女性パートタイム労働者の増加

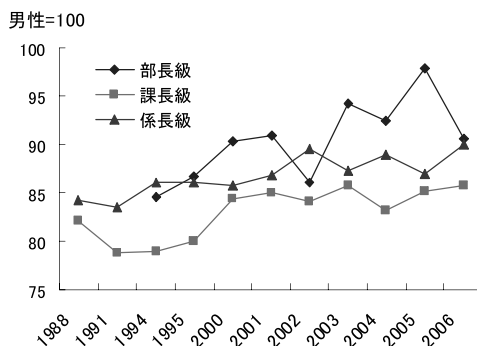
2006年に女性就業者2,652万人のうち2,277万人が雇用者であり，その比率はなんと約86%となっている。さらに雇用者5,472万人に占める女性雇用者比率は約42%となっている¹⁵⁾。しかし，女性雇用者が増加する一方，非正規女性雇用者もそれ以上増えてきて，賃金格差の開きがさらに大きくなっている。

ここで雇用形態の非正規化の現状を見てみよう。日本ではものすごいスピードで労働力の流動化が進んでいる。特に雇用形態の非正規化の進展が顕著と

15) 厚生労働省「平成13年度女性雇用管理基本調査」による。

16) 総務省「労働力調査年報」（2006）による。

図4-4 役職別・性別賃金格差の推移



(注) 1) 1994, 1995, 2000～2005年の女性部長の調査対象者数が少ないため、格差推移の理解に注意が必要である。

2) 図4-3の(注)と同様。

(出所) 図4-3と同様。

なっている。2001年のパート等労働者¹⁷⁾の数は約1,118万人¹⁸⁾で、全労働者に占めるパート等労働者の割合は男性で11.9%、女性で45.7%にも達しており、前回調査からの6年間で320万人も増加した。2002年になると、パート等労働者の数は約1,145万人¹⁹⁾に上昇した。その要因の1つは、正規の職員・従業員からパート・アルバイトなどの非正規就業者への転換が進展していることである。1997年から2002年までの5年間に正規の職員・従業員から就業異動した者のうち、35.5% (211.7万人) が非正規就業者に転換した一方、非正規就業者から就業異動した者のうち、正規の職員・従業員に転換できたのは24.8% (113.4万人) であった。その差はなんと10.7% (98.3万人) であった。雇用者に占める「非正規就業者」の割合を男女別にみると、1982年から2002年にかけて男性は7.6%から14.8%に、女性は30.7%から50.7%へいずれも大きく上昇する一方、「正規の職員・従業員」の割合は男女とも低下して

17) パートやアルバイト、臨時社員など正社員以外の労働者を指している。

18) 厚生労働省「2001年パートタイム労働者総合実態調査」による。パート労働者は労働時間が週35時間未満の雇用者。

19) 総務省統計局「2002年就業構造基本調査」による。前回の調査は1997年であった。

いる。また2005年になると、パートタイム労働者は全国で1,266万人²⁰⁾と、雇用者総数の約4分の1に達した。

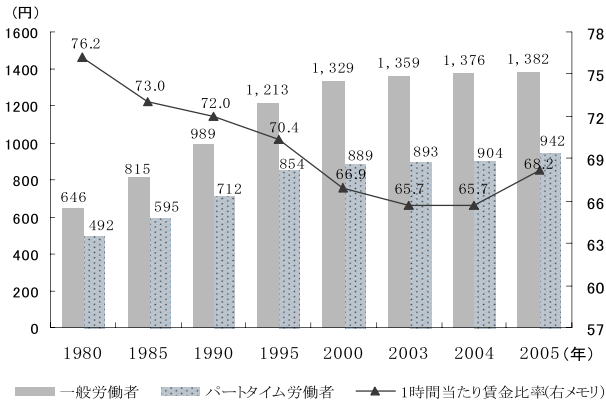
その背景は、非正社員は終身雇用と年功賃金の適用外に置かれるため、企業は雇用量の弾力性、人件費の削減、そしてキャリア展開の難しい定型的または補助的な労働の専担者確保という利益を得られることである。パートタイム労働者の処遇を見ると、一般労働者と比べた賃金格差が拡大傾向にあるなど、その雇用管理の改善が必ずしも十分に表れていない面がある。さらに、残念なことに、パートタイム労働者に対しては、一般労働者とは異なり、労働法制が適用されず、解雇も自由にできるなどという経営者の意識さえも少ないようである。

ここでパートタイム労働者の賃金の現状を考察する。パートタイム労働者の賃金は、欧州諸国（北欧、オランダなど）では通常同じ職務であればフルタイム労働者とパートタイム労働者は、同じ時間給を支払われている。これは「同一（価値）労働同一賃金の原則」に基づくものである。欧州諸国ではこの原則が確立されているが、日本ではそのような社会的基盤がなく、法律上根拠ある原則とはいえない状況である。日本のパートタイム労働者の賃金は、基本的に労働契約に基づいて決められるものである。一般的に時間給は、職務の難易度、勤続・経験年数、勤務する時間帯、曜日、能力などを考慮に入れて決められている。日本では雇用形態が異なる労働者の労働条件について、異なった取扱いをすることは認められるが、同一の職務に就いているにもかかわらず正社員とパートタイム労働者との身分の違いのみで賃金に著しい格差（図4-5）を設けている。パートタイム女性労働者の1時間当たり賃金は2005年で942円であったが、一般女性労働者の1時間当たり賃金は、1,382円²¹⁾で、その比率は68%であった。一般女性労働者と女性パートタイム労働者間の賃金格差は縮小傾向にあるが、依然として大きいものである。

20) 2006年は1,205万人に減少した。

21) 一般女性労働者の1時間当たり賃金＝平均所定内月給額÷平均所定内月間実労働時間数。

図4-5 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



(注) 女性一般労働者の1時間当たりの所定内給与額は次の式により算出した。

1時間当たりの所定内給与額＝所定内給与額÷所定内実労働時間数。

女性一般労働者の1時間当たりの所定内賃金＝100。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005)により作成。

その一方、一般男性労働者の1時間当たり賃金は2,097円²²⁾で、女性パートタイム労働者の対一般男性労働者賃金率は45%である。

5 男女間賃金格差への展望

雇用分野では均等法(1985)が成立して、20年余が経過し、1997年の改正を経て、事業主が労働者の募集、採用、配置、昇進等において、女性に対する差別的取扱いをすることを禁止した。育児介護休業法(1995)の施行改定とともに、雇用保険法も改定され、休業中の所得補償が充実した。「男女共同参画社会基本法」(1999)は、その前文で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することが21世紀の社会を決定する最重要課題と位置づけられている。また、厚生労働省「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」

22) 一般男性労働者の1時間当たり賃金＝一般女性労働者の1時間当たり賃金÷男女間賃金格差(65.9%)。

(2003)の趣旨においては、「男女間賃金格差の水準は男性と比較した女性の能力発揮の程度を総合的に示すものといえ、労使は、女性の能力発揮を促進する観点から、男女間賃金格差を女性の能力発揮度合いを示すバロメーターの1つとして捉え、格差解消に努めていくことが適切である」と明記している。

男女の真の平等を目指すこれらの法整備や取組みによって、男女平等に向けた制度の改善が進展している面も見られ、表面に表れる直接的差別は次第に影をひそめつつある。これに対して、2007年4月に施行された再改正均等法では、募集採用で体力要件、総合職採用で全国異動、昇進で転勤経験を要件とする間接差別が禁止になった。職場における女性の進出は着実に進展している。しかしながら、女性の平均賃金を男性のそれと比較すると、依然として大きな格差が存在している。その背景には男女役割分業や、男性職・女性職などの過去の意識に支配された雇用制度、人事制度などが改正され、性中立的システムが構築されたかに見えながら、実際には、昇給と昇格処遇等における男女間の格差が適正に是正されたとは言い難い現実がある。意識改革の遅れが、新たな差別—間接差別や女性を中心とした非正社員化等を生み出す土壌となっている。真の男女平等を目指す取り組みが、社会、とりわけ企業内で本格的に着手されていると楽観することはできない。

また、少子高齢化社会が深刻化、労働力が減少、労働市場が流動化するなか、これまで結婚、妊娠、出産、育児、介護などを家庭内のみの問題としてとらえ、そしてこれらの負担を女性のみ背負わせる意識が支配していた時代は過ぎ去りつつある。これから妊娠、出産、育児、介護は、社会労働の一環として認められるべきものであると考えている。企業のみならず、社会全体においても、意識改革が、法整備に追い付くように一層真剣に取り組むことと行政の強力な監督が強く求められている。

5-1 性差別的な企業風土の現状

一般的に女性が職業をもつことについては、「子どもができてもずっと職

業を続ける方がよい」とする割合が41.9%²³⁾と高いが、事業主は女性活用に消極的な態度を取っている。経営者側は「女性の活用にあたっての問題点」²⁴⁾に関して、「家庭責任を考慮する必要がある」と48.7%であって、3年前より約3ポイント上昇した。表5-1は、女性労働に対する女性と事業主との意識の大差を具体的に示している。その内容は、「家事・子育ては女の仕事」という企業風土がまだ改善されていないことを示唆している。事業主がいかに自己意識を変え、女性の能力・積極性を重視し、女性が事業参加しやすい環境を作るかは今後の課題である。

企業にはこのような性差別意識が根強く残っている。企業のコース別雇用管理、ポジティブ・アクションの取り組み、職務分離、育児休業の現状から性差別意識を検討する。

2003年にはコース別雇用管理制度が「ある」とする企業割合²⁵⁾は9.5%で2000年度7.1%と比べて2.4%ポイント上昇した。規模別にみると、規模が大きくなるほど制度のある企業割合が高いが、5,000人以上規模、1,000～4,999

表5-1 女性労働に対する女性と事業主との意識の差

	「積極的である」 事業主 (%)	「積極的にしたい」 女性労働者 (%)	格差 (女性=100)
新しい仕事へのチャレンジ	25.7	72.9	35.3
業務改善などの仕事上の提案	28.2	72.4	39.0
職業能力の開発・向上	26.9	83.4	32.3
より高い職階への昇進	5.3	29.8	17.8
転勤（転居を伴う）	0.9	15.5	5.8
家庭生活と就業生活両立への努力	35.1	76.8	45.7

(原資料)『平成10年版大阪労働白書』。

(出所) 森田雅也 (2006)「女性労働者」(『入門 人的資源管理』に所収)、221頁の図を参考に
して筆者作成。

23) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(2004)による。

24) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2003)による。

25) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2003)による。

人規模では導入割合が2000年度に引き続き低下している。過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しをした企業割合は23.0%（2000年度22.0%）であったが、コース別雇用管理制度の導入割合が高い5,000人以上規模の企業では45.2%（2000年度32.6%）が見直しをしており、大規模企業での見直しが進んでいる。

コース別雇用管理制度の見直しは、企業のポジティブ・アクションの推進に関連している。男女間の社会・経済格差を是正していくためには女性を優先的に取り扱う暫定的な措置（ポジティブ・アクション）が必要である。ポジティブ・アクションは単に女性というだけで女性を「優遇」するものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を發揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を是正するための取組なのである。2003年にはポジティブ・アクションに「既に取り組んでいる」企業割合²⁶⁾は、29.5%と2000年度（26.3%）に比べ上昇した。「既に取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、大企業では7割以上が取り組んでおり、そして規模が大きい企業ほどその割合が高い。他方、取り組む予定がない企業は、28.7%にもものぼっているので、企業の自主的な取り組みの促進を図るだけでは不十分である。

また、2003年には、職場での公平な職務分離²⁶⁾も取り組まれている。その1つは、管理職に占める女性の割合は上昇していることである。役職別に管理職に占める女性の割合をみると、部長相当職は1.8%（2000年度1.6%）、課長相当職は3.0%（同2.6%）、係長相当職は8.2%（同7.7%）といずれも2000年度と比べ上昇した。もう1つは、配置・昇進の公平性が図られていることである。部門別に配置状況をみると、各部門とも「いずれの職場にも男女とも配置している」とする企業割合が最も高く、その割合が特に高い部門は「人事・総務・経理」が85.1%、「企画・調査・広報」が80.6%、「情報処理」が76.0%となっている。また、2000年度との比較では「販売・サービス」、

26) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2003）による。

「研究・開発・設計」等で男女とも配置企業割合が上昇している。

また女性管理職を有する企業割合も上昇している。係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は62.5%（2000年度62.0%）であり、管理職層の男女間賃金格差が小さいため（図4-4）、女性役職者の増加は男女間賃金格差の縮小を期待できるであろう。

育児休業の利用状況を見てみよう。2005年には育児休業制度の規定がある事業所の割合²⁷⁾は、61.6%であり、2002年度より0.2%ポイント増加した。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業で99.1%、金融・保険業で97.5%とその割合が高い。規模別にみると、事業所規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。2005年の育児休業取得率を男女別にみると、女性は72.3%と2004年度より1.7%ポイント上昇し、男性は0.50%と2004年度の0.56%に引き続き取得率は低い。また、育児休業取得者のうちの男女別割合は、女性98.0%、男性2.0%となっている。育児は女性に偏っているのが現状である。

また育児休業終了後の復職状況が改善されつつあるとはいえない。2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間に育児休業を終了し復職予定であった者のうち、実際に復職した者は89.0%（2002年度88.8%）であり、男女別にみると、女性は89.0%（同88.7%）、男性は94.9%（同100.0%）となっている。女性は改善される傾向にあるが、男性は後退している。

5-2 性差別的な企業経営にメスを入れる

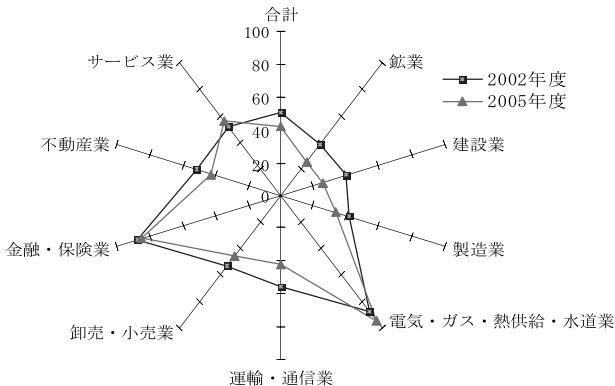
日本の男女間賃金格差について、近いうちに大きな変化が見られるとは考えられない。同一価値労働同一賃金を実現するためには、まずは初期段階の男女完全均等雇用を実現することである。コース別雇用管理制度、ポジティブ・アクションの取り組み、職務分離、育児休業の状況をみると、日本の根強い性差別的な企業経営にメスを入れる必要がある。図5-1は、育児のため

27) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2005）による。

の勤務時間の短縮等措置の制度有の割合を示している。電気・ガス・熱供給・水道業とサービス業を除くほかの産業では育児のための勤務時間の短縮等措置有の割合が減少している。2002年に各産業では平均50.6%の企業は、女性の家庭と仕事への両立を支援している。しかし、2005年になると41.6%まで減少している。これは女性の非正規労働化の進行に関係があると考えられる。

また介護休業の利用者の状況も楽観視できない。2004年度²⁸⁾の常用労働者に占める介護休業取得者の割合は0.04%であり2002年度に比べ0.01%ポイント減った。介護休業取得者のうち、女性は73.5%（2002年度66.2%）、男性は26.5%（同33.8%）であり、女性取得者は増えた一方、男性取得者は減った。また2004年度に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は81.7%（2002年度90.6%）であり、男女別にみると、女性は81.4%（同89.7%）、男性は83.1%（同92.1%）であり、男女とも大幅に後退した。介護も女性に偏っ

図5-1 産業別育児のための勤務時間の短縮等措置の制度有の事業所の割合の推移



(注) 1) 2002年度の卸売・小売業のデータは飲食店のデータを含む。

2) 2005年度の運輸・通信業のデータは運輸業と情報通信業との平均値である。

3) 2005年度のサービス業のデータは複合サービス事業とサービス業との平均値である。

(出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成。

28) 年度は4月1日から翌年3月31日まで、以下は同様。

ている。

その一方、職業生活と家庭生活との両立を可能にするための法整備は日本ではすでに進んでいる。女性の社会進出への支援は、少子化社会深刻化の歯止めにもなるので、厚生労働省は、妊娠を告げたらパートへの身分変更を求められたといった訴えが後を絶たない状況のなか、間接差別の禁止を盛り込んだ均等法の再改定を行い、2007年4月に施行された。その背景は、均等法が誕生後20年たっても実質的な均等がなかなか進まない現状への対応を目指すことである。

経営側が何でも間接差別と訴えられかねないと法制化に反発しているなかで、間接差別禁止は法制化されたが、募集採用で体力要件、総合職採用で全国異動、昇進で転勤経験を要件とする間接差別の禁止にとどめられた。また罰則なしで曖昧点のある改正であったので、企業の法遵守に効果をもたらさうかに注目する必要がある。女性への職場差別の違法性は、しばしば裁判によって指摘された。しかし企業は判決に従って改善するような方向へ向かえばよいのであるが、現実はそうでない。住友電工、住友化学、岡谷鋼機²⁹⁾等の企業では裁判の後には、女性の正社員をほとんど採用せず、有期契約社員、非正規社員としてのみ採用しており、差別は形を変えて生き延びているのである（林、2006）。このように企業が雇用形態の多様化をすすめる、日本の雇用慣行の保障から女性を除外しようという動きは憂慮する点である。それも男女共同参画社会づくりに向かい風である。今回の均等法の改正については、前述のような具体例をあげて対象を限定することは、「義務努力」を思い出させるが、男女間格差を多少なりとも縮小させることになるものと期待される。

29) 住友化学工業事件 [出典] 労働判例807号10頁。2001年3月28日大阪地裁判決。
2004年6月29日大阪高裁で和解。

住友電工事件 [出典] 労働判例792号48頁。2000年7月31日大阪地裁判決。2003年12月24日大阪高裁で和解。

岡谷鋼機事件 [出典] 労働判例888号28頁。2004年12月22日名古屋地裁判決。
[出典] 女性ニュース06年4月10日号。2006年3月20日名古屋高裁和解。

日本の男女の労働現状をみると、これまでの法整備はあまり機能していないことがわかる。均等法の再改正をきっかけに行政は、事業主に対して、コース別雇用管理・垂直職務分離などの是正、休暇制度利用の正常化、ポジティブ・アクションを義務化し、その計画の策定と実行を義務付ける規定とすべきであろう。また民主主義国家の本当のあり方を構築するために、欧米と同じように行政は事業主の取り組みを支援・監督するだけでなく、より強力的な法措置をとることが必要である。

6 終わりに

日本の男女間賃金格差はなぜ縮小しないのであろうか。この問題について若干の国際比較を行いさまざまな角度から分析してきたが、その主要な理由は、「日本的雇用慣行」の不合理的な運用、「法制度」の不徹底及び、固定的な社会通念に見出される。

第1は、日本的雇用慣行にかかわる問題である。

日本経済の高度成長の支柱であった「日本的雇用慣行」のもとで、女性労働者はそれを裏支える「補助労働力」として位置づけられてきた。日本の根強い固定的な性別役割分業という社会意識の下で、そうした女性労働は、男性中心の社会システムの存続する手段として機能してきた。それゆえ、日本の経済成長の過程において女性の積極的な役割が有効に組み込まれていたとは言い難い。

しかし、低成長が長期化するなか、日本の労働市場における人的資源の流動が、著しく進んでいる一方、国際社会においては、急速な情報技術の発展、それに伴う労働内容の変化が、経済のグローバル化を一層進展させている。こうした女性労働者を取り巻く環境の変化は、女性に経済参加のチャンスをもたらした。女性の地位の向上、男女平等の実現は、国際社会における共通の課題となっている。そんな労働環境のなか、日本的雇用慣行の弾力化が問われるようになってきているため、女性労働者を経済成長に組み込もうという

“大変革”は着実に進められている。本稿では、先行研究のサーベイおよび国際比較を通じて日本の男女間賃金格差の実態、形成要因および動向に関して分析した。形成要因に関して学者たちの研究のスタンスは異なるが、共通する結論は、大旨一致している。それは、日本的終身雇用制度と年功序列制度から生まれた女性への不利益な扱いが最大の要因であった。1980年代から女性への差別を是正する法整備は行われてきたが、進まぬ役割分業の企業風土や非正規化という就労環境が、まだ女性には向かい風であるため、大幅な男女間格差の縮小をもたらす動向が表れていないのである。

賃金格差の存在は、経済の高度成長を遂げた民主主義社会に公平性や合理性のあり方についての問いを投げた。と同時に、女性の人的資源利用のあり方にも問いを投げた。女性が本当に次世代の育成、補助的な脇役の演出しかできないのかどうかは、家庭や企業における問題だけではなく、日本社会全体の課題となっている。

第2は、法制度にかかわる問題である。

ILO 社会保護総局・首席研究官ジョン・メッセンジャー（2006）が、長時間労働の背景には、法制度が深く関係していると指摘しているように、男女間格差のトレンドの背景には、立法政策がある。日本では、1986年、均等法が制定施行された。1997年に均等法の性差別禁止規定の強化などの改定が行われ、99年4月に施行された。91年には育児休業法が施行され、99年には介護休業が加わり、育児介護休業法となった。また、育児介護休業法の施行改定とともに、雇用保険法も改定され、休業中の所得補償が充実した。さらに、2007年4月に施行された再改正均等法では、募集採用で体力要件や、総合職採用で全国異動や、昇進で転勤経験を要件とする間接差別が禁止になった。日本は男女格差を是正するために、法整備を行ってきたが、立法上欧米諸国に比べると、大きな後れを取っている一方、法律自身に問題があるため、日本の男女間賃金格差の実態をみると、期待される効果が得られなかったといってもよいであろう。具体的に言えば、均等法は、性差別を禁止したもの

の、労働者と仕事を結びつける環となる募集と採用、配置と昇進については機会の性差別撤廃を単に「努力義務」ととどめていた。改正により、募集と採用、配置と昇進、教育訓練、福利厚生、定年、解雇などにおいて、女性差別は禁止され、また、結婚、妊娠、出産などの理由による解雇の禁止は明文化されているが、監督・罰則が条文化されていないため、利益や人件費削減を追求する企業に対して拘束力が極めて弱いものとなっているからである。

均等法などの法律が実効力を発揮できるように、現状の均等法の問題点を改善したうえで、これらの法律の貫徹を促す関連法案の整備が今後の日本の大きな課題となっている。法律をつくるだけではなく、いかに企業経営者に法律を遵守させるかという環境整備は行政に求められる。また均等法制定以降、女性たちによって提訴された男女賃金差別の是正を求める裁判の多くが、「憲法に違反するが、均等法には違反しない」と、憲法より均等法を優先する判断を下す判例が数多く出されている。その結果、均等法は差別を是認する結果をもたらす法律であるというもう一つの面影を持っている。

再改正均等法では、間接差別禁止が取り入れられた。それは、男女差別を是正するための立法政策が新たなステージに入ったことを意味している。これまで均等法において明確な禁止規定があっても指導が貫徹できずにいるのが現実であった。再改正均等法の施行では、罰則を強化するとともに、事業主が雇用関係の資料をほとんど保持しているので、差別していないことを事業主が立証できない限りそれは差別とされるべきである。こうした規程により、差別是正の実効力は担保されると言えるであろう。

第3は、固定的な社会通念にかかわる問題である。

日本では「男性は仕事、女性は家事・育児」という性別役割分業意識が今でも根強く残っている。この意識の残存は、女性に家事・育児の負担軽減や低賃金などの社会、経済地位の向上にさまざまな不利益をもたらした。

内閣府『男女共同参画白書』（2003）によれば、男女平等のために最も重要なことは、欧米諸国と韓国ではドイツの男性を除き、男女とも「固定的な

社会通念を改める」が最も多く、日本とフィリピンでも最も多いか2番目に多い回答となっている。日本の女性では「女性自身が力の向上を図る」が最も多い。この結果は、女性の社会参画が進んでいる国も遅れている国も、男女共同参画社会が実現する最後の壁は社会通念であることを示唆している。

また、欧米諸国や韓国では、「重要役職に一定割合の女性の登用」は男性に比較して女性の回答割合が高く、日本では逆に男性の回答割合が高い。日本の女性は直接的に女性の参画を強制するような政策よりも、女性自身が力をつけるとともに、それを支援する政策の充実を求めている者が多い。日本の女性は就業モチベーションが高くなっているなか、固定的な社会通念の改変を待たず自力で男女平等の実現を目指していることが分かる。

こうした男女共同参画に関する国民の意識が、政治・行政分野、労働分野、家庭生活における男女の参画、およびそれらに対する施策の推進や制度の構築に大きな影響を及ぼしているといえる。また、本稿では紙幅の関係で企業の労働組合について触れていないが、実際は日本の男女間賃金格差形成の過程には労働組合にも大きな責任があるであろう。森（2005, P.159）は、「大きな男女間賃金格差の持続に対して、戦後の労働組合運動とその一翼を担う女性労働運動は必ずしも効果的な是正の戦略を対置することができなかったといえる。賃金引き上げ要求において、男女別の要求額を提示するという労働組合のジェンダー・バイアスとも相まって、性差別賃金の是正策は、女性組合員の格差是正の強い要求にもかかわらず『大幅賃上げ要求』のスローガンのなかに埋め込まれてきた。」と指摘している。それゆえに、秋田相互銀行事件や、三陽物産事件や、内田工業事件³⁰⁾で明らかのように「男女二本立て賃金表」が存在した。労働組合の男女格差是正行動も切に期待されるところである。

男女間賃金格差を含む日本の男女差別を是正するためには、女性自身の努力に加え、企業の女性差別取り扱いの根絶、および行政による差別是正の法

30) 岩佐卓也（2005）「男女賃金差別と年功賃金 森ます美『日本の性差別賃金』の検討」（『労働科学』81巻4号に所収）。

整備・法の有効施行が必要であろう。日本では男女平等が近いうちに実現されることを期待できないかもしれない。しかし、男女差別是正に関する立法が積極的に行われるなか、同一価値労働同一賃金原則を、原告である女性の事務職と比較対象の男性ガス工事監督職の職務に適用し、同一価値労働を立証して勝訴した京ガス男女賃金差別事件³¹⁾のような経験も積み重ねられている。女性の活躍と人的資本の蓄積を重視することによって、80年代から男女間賃金格差が大幅に縮小したアメリカの実績に照らすなら、日本でも女性の人的資本の蓄積重視が男女間賃金格差の縮小をもたらすことを期待できるであろう。

参 考 文 献

- 岩佐卓也（2005）「男女賃金差別と年功賃金 森ます美『日本の性差別賃金』の検討」、『労働科学』81巻4号。
- O'Neill, June. and Polachek, Solomon. (1993) "Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s," *Journal of Labor Economics*, 11 (January), PP.205~28.
- 熊沢 誠（2000）『女性労働と企業社会』、岩波書店。
- ジョン・メッセンジャー（2006）「先進国の労働時間 ワーク・ライフ・バランスの見つけ方」、『世界の労働』第56巻 第7号、財団法人 日本 ILO 協会。
- 団 泰雄（2006）「雇用管理」、奥林康司編著『入門 人的資源管理』第Ⅲ部第7章所収、中央経済社。
- 林 弘子（2006）「間接差別規制をめぐる日本の課題」、『世界の労働』第56巻 第3号、財団法人 日本 ILO 協会。
- Blau, Francine D. and Kahn, Lawrence M. (1997) "Swimming Upstream: Trends

31) 京ガス賃金差別事件

〔出典〕 労働判例813号88頁。京都地裁2001年9月20日判決。原告女性の同年齢・同期入社男性社員との間の賃金格差は、2人の職務の価値に格別の差はないと認定し、この賃金格差は被告会社の不法行為にもとづくものであるとして、損害賠償を認めた判例。

〔出典〕 ふゑみん2006年1月25日号。大阪高裁2005年12月8日和解。男女間で職務の価値の差はないとして、労基法4条違反、女性差別であるとした1審判決をもとに1審の解決金670万円に遅延損害金を加算した800万円で和解。

in the Gender Wage Differential in the 1980s,” *Journal of Labor Economics*, 15 (January), PP.1~42.

Becker, Gary S. (1975) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press. 佐野陽子 訳 (1992) 『人的資本—教育を中心とした理論的・経験的分析』, 東洋経済新報社。引用は邦訳による。

孫田良平 (2005) 「日本の賃金制度の行方—賃金は、企業の魂が込められるべき対象」, 『世界の労働』第55巻 第6号, 財団法人 日本ILO協会。

三輪卓巳 (2006) 「人事考課制度」, 奥林康司編著『入門 人的資源管理』第Ⅲ部第9章所収, 中央経済社。

森田雅也 (2006) 「女性労働者」, 奥林康司編著『入門 人的資源管理』第Ⅳ部第14章所収, 中央経済社。

森ます美 (2005) 『日本の性差別賃金 同一価値労働同一賃金原則の可能性』, 有斐閣。

八代尚宏 (1997) 『日本の雇用慣行の経済学』, 日本経済新聞社。

参 考 資 料

厚生労働省 (各年度) 「女性雇用管理基本調査」。

厚生労働省 (各年度) 「賃金構造基本統計調査」。

厚生労働省 (2003) 「人口動態統計」。

社会保障・人口問題研究所 (2003) 「出生動向基本調査」。

厚生労働省委託調査 (2003) 「子育て支援策等に関する調査研究報告書」。

総務省統計局 (2002) 「就業構造基本調査」。

総務省 (各年版) 「労働力調査年報」。

総務省 (2001) 「社会生活基本調査」。

内閣府 (2003) 『男女共同参画白書』。

内閣府 (2006) 『国民生活白書』(平成18年版)。

※ U.S. Department of Labor, ILO, イギリス国家統計局及びドイツ国家統計局の各資料については、図2-1, 図2-2の脚注に記載。

(ZHANG Chunhong/経済学研究科博士後期課程/2007年11月5日受理)

Japanese Wage Differentials between Men and Women

ZHANG Chunhong

The ratio of the Japanese women to men's earnings (wage gap) in percentage remained at approximately 66 in 2005. The women-men wage gap of Japan has decreased, but narrowing the gap is extremely slow compared with other advanced countries such as the USA (81), the UK (78), France (78 in 2002) and Germany (72). This is a large and somewhat puzzling question (figure 2-1). This study explores into the Japanese wage differentials between men and women, clarifying factors which have brought to the bigger wage gap.

This study examined the Japanese Employment Practices, finding several possible explanations for the gender gap in wage. First is employment discrimination of a lifetime employment, behind which there has been the generally accepted idea. That is the Japanese sex role specialization system (men work for a living, and women do housework and child care). The second is that various family allowances and promotion are preferentially given to men, which also reflects the Japanese sex role specialization system. The third is that there has been sex discrimination of job specification and an unequal personnel performance evaluation underlying the Japanese seniority order wage system. Full-time women's wage increase and promotion have been extremely small and slow compared with those of full-time men.

Moreover this study explores the actual women's labor force status such as labor force participation rate, work experience, and the number of managerial staff and part-timers. This women's situation explains lower wages under the Japanese seniority order wage system. The Japanese women's labor force participation rate depicts M-shape, which means that they are retired for marriage and child care. Therefore the

Japanese women relatively have shorter work experience than men, and fewer numbers of them are assigned to a managerial position. The number of poorly paid women part-timers have greatly increased.

Since 1990s, it is expected that the enactment of various antidiscrimination legislation has an effect on narrowing the Japanese gender gap in wage, but they are imperfect measures, and many deep-rooted prejudices to women still remain in the Japanese company and society, accordingly the greater improvement will not be expected in the near future. It will be a greater challenge of Japan on how the human capital of women is used usefully.