

労働におけるジェンダー格差

—北京+30に向けて 第2回勉強会—

(事前共有・資料編)

鈴木恭子

(独) 労働政策研究・研修機構

2025年1月27日

「活躍」させられる女性

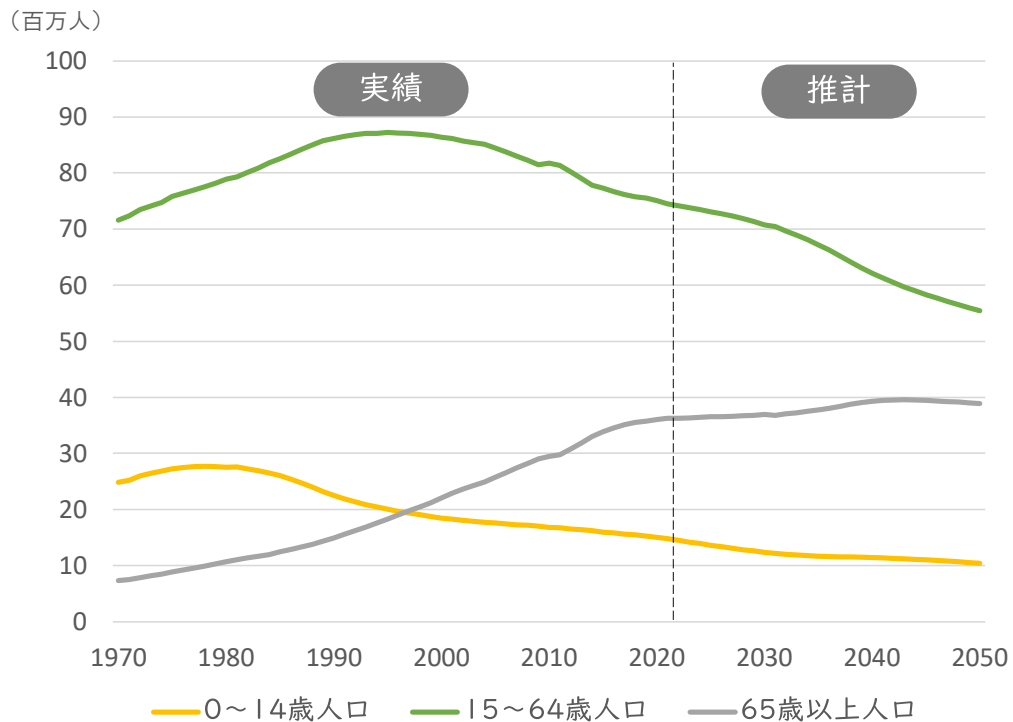
- 「女性活躍推進法」の制定（2015年）
 - 就労し活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現する
 - 国、地方公共団体、企業のそれぞれの責任を定め、その実行を求める

原則

- 採用・昇進等の機会の積極的な提供、性別役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響に配慮する
- 必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にする
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思を尊重する

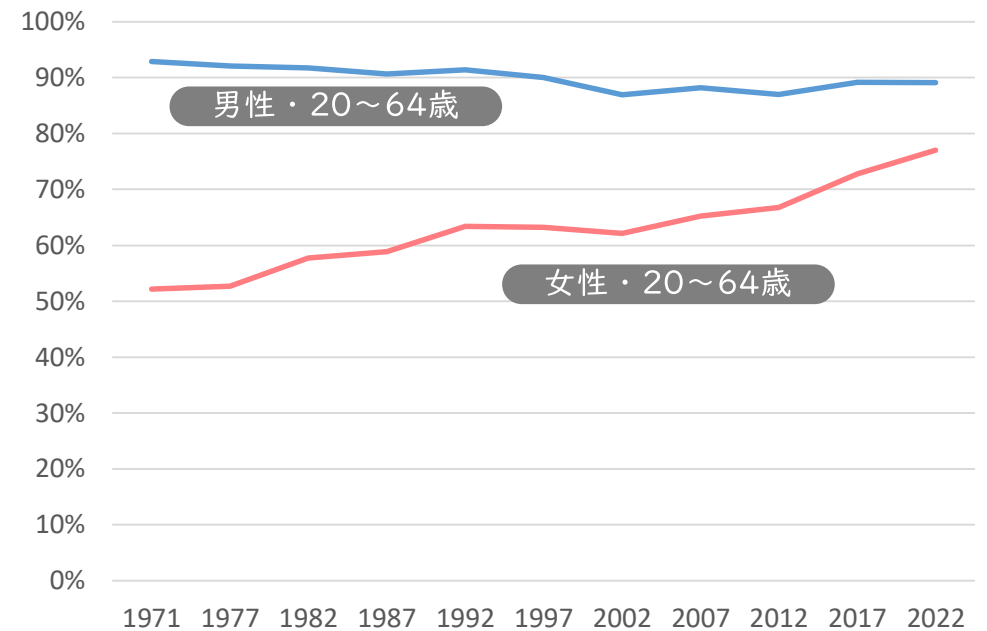
なぜ、「女性活躍推進」が必要とされるのか？

人口の推移



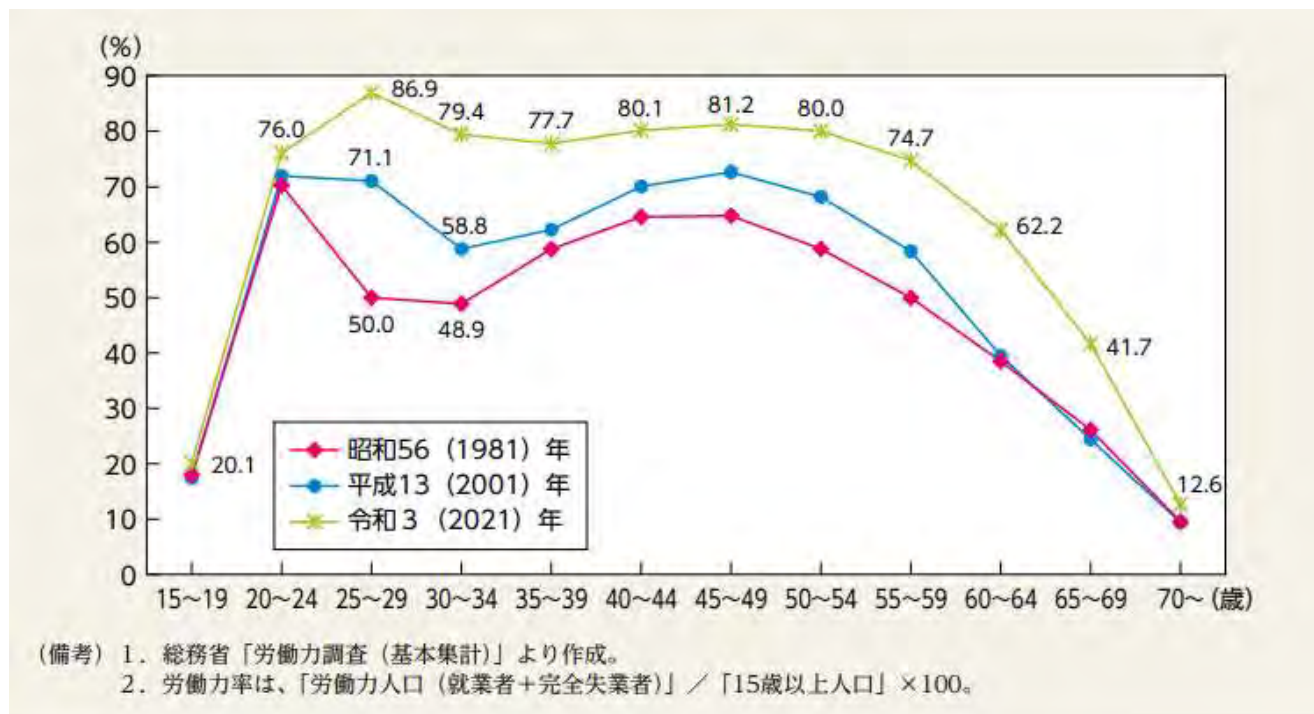
出所: 国立社会保障・人口問題研究所 『日本の将来推計人口(令和5年推計)』
(https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/db_zenkoku2023/db_zenkoku2023gaiyo.html),
「図1-3 年齢3区分別人口の推移 - 出生中位(死亡中位)推計」より著者作成

労働参加率



出所: 総務省 『就業構造基本調査』
時系列統計表 「第2表 男女、就業状態、年齢別15歳以上人口」より著者作成

近年はかなり改善も： 「M字型カーブ」は解消しつつある



出所： 内閣府「男女共同参画白書 令和4年版」, 2-4図,
(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf)

労働市場におけるジェンダーギャップを生み出す3つの領域

I

正社員間の格差

- 同一企業内の差
 - 総合職/一般職
 - 評価、昇進
 - 勤続年数
 - 担当する仕事
- 企業を超えた格差
大企業、特定の業界

II

正社員/非正社員の格差

- 同一企業内の差
 - 賃金
 - 労働時間
 - 勤続年数
- 労働市場全体で

III

男女の職域分離

- 特定の業界への集中
- 特定の職業への集中
- 企業内
 - 配属部署
 - 部署内でも仕事の違い

企業の人事管理への政策介入

- 「女性活躍推進法」の制定（2015年）
 - 国、地方公共団体、企業のそれぞれの責任を定め、その実行を求める
 - 企業に対して、男女格差に関する情報開示を義務付ける

2015年

- 「行動計画の策定・届出」および「女性活躍推進に関する情報公表」
 - 採用
 - 平均勤続年数
 - 平均残業時間数
 - 管理職割合

2022年

- 「男女の賃金の差異」を公表の対象に追加
 - 正規雇用
 - 非正規雇用
 - 全労働者

(従業員301人以上企業)

2025年以降

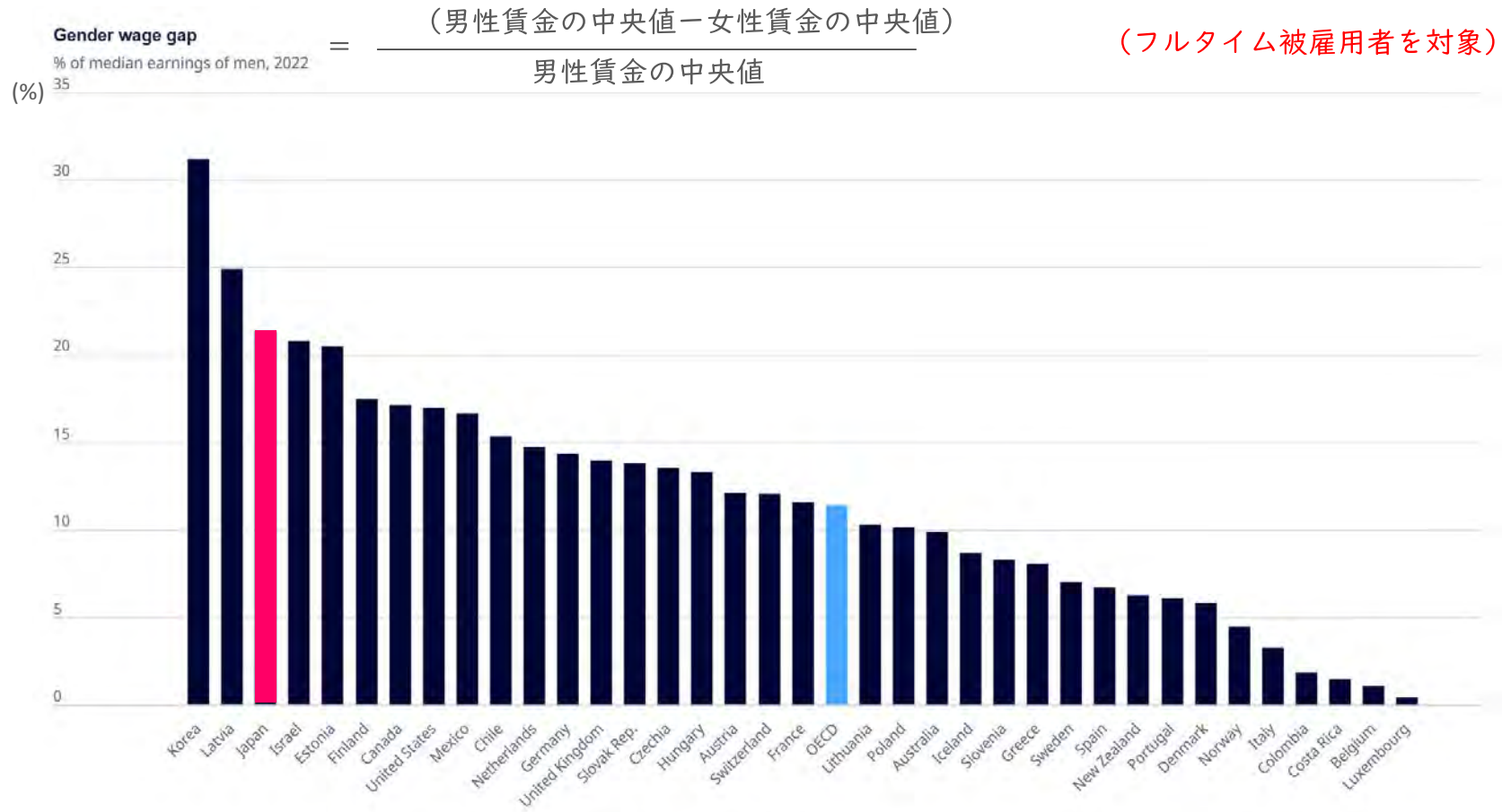
- 従業員101人以上の企業へと対象拡大の方針

管理職女性比率、日本はとても低い

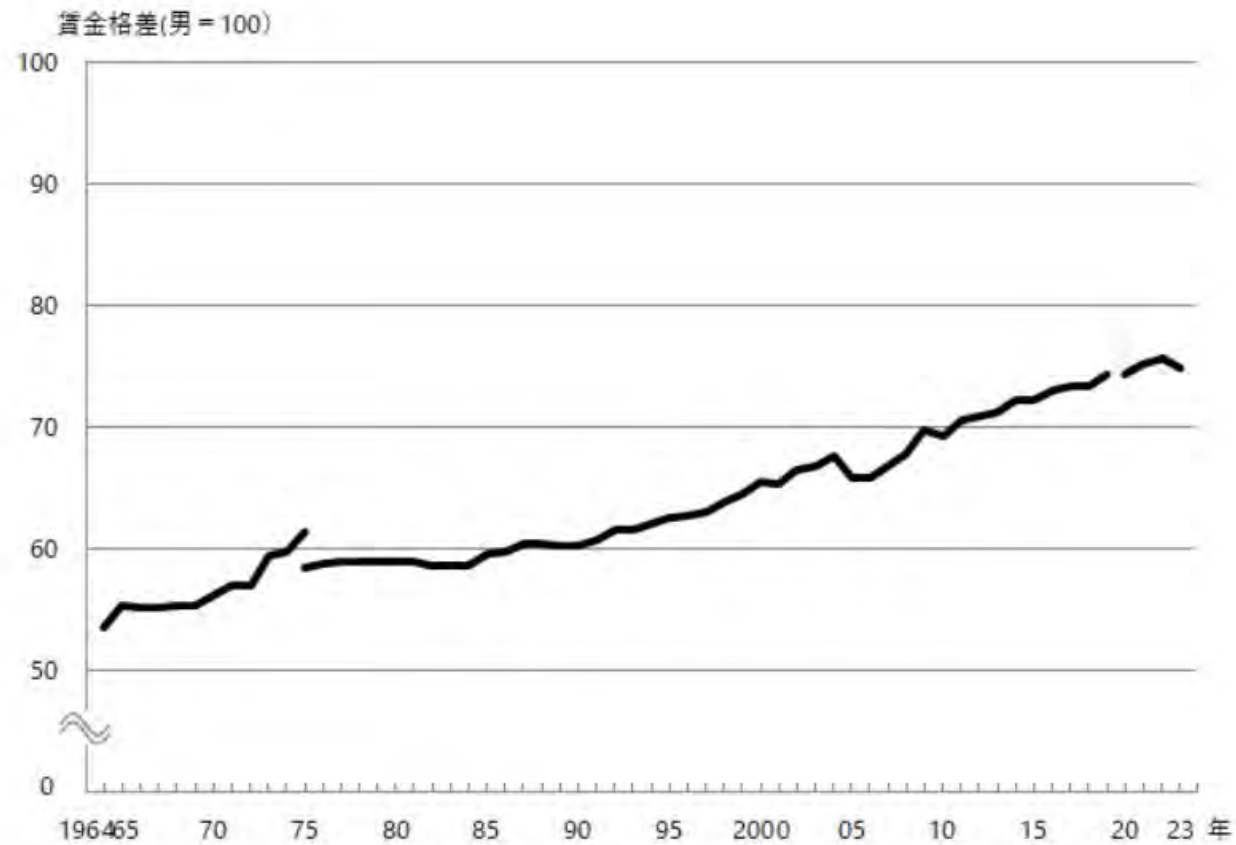


出所：労働政策研究・研修機構 『データブック国際労働比較2023』 https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/d2023_ch3.pdf

男女賃金格差 (OECD, Gender Wage Gap, 2022)



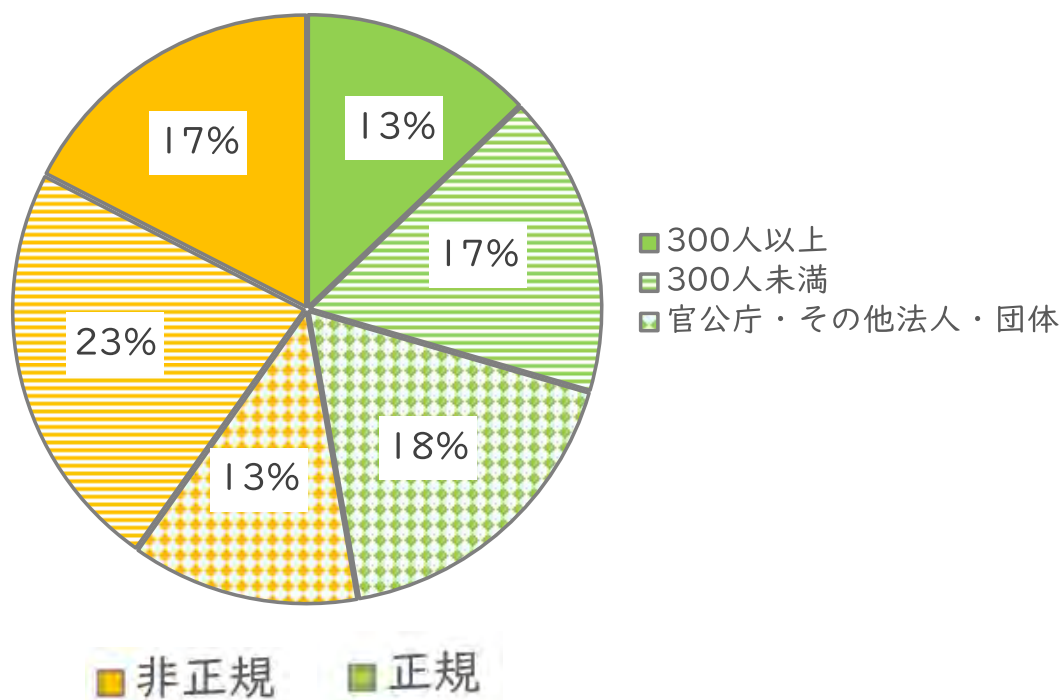
「男女賃金格差」は着実に改善しつつある？



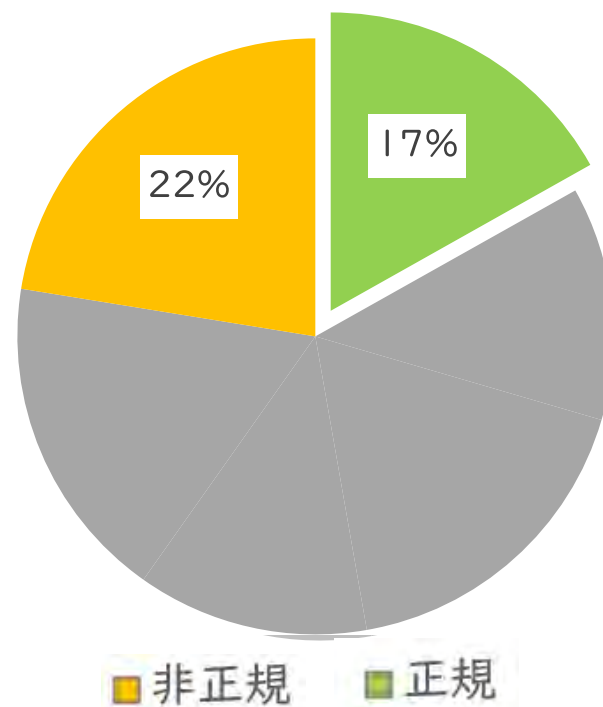
出所：労働政策研究・研修機構,「早わかり グラフでみる長期労働統計」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>

「女性活躍推進法」： 男女格差の情報開示、対象となるのは？

女性雇用者の構成



うち従業員101人以上の企業に雇用

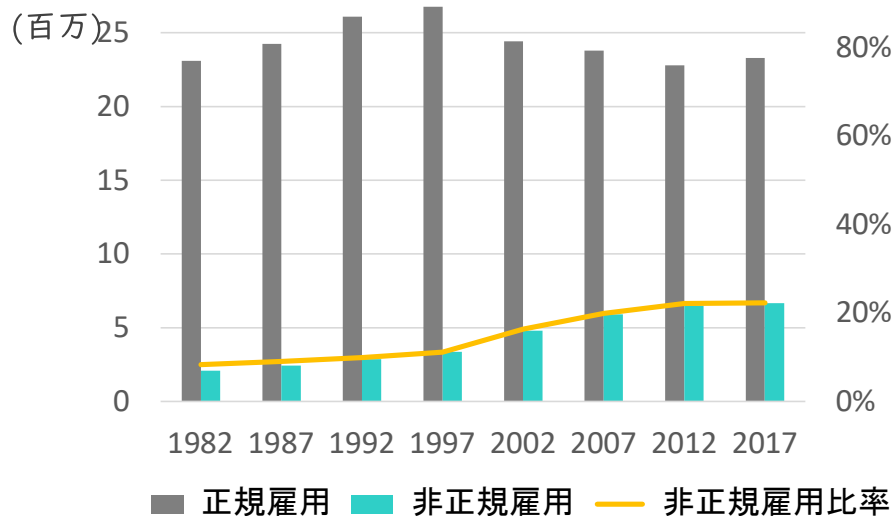


出所：「令和4年就業構造基本調査」より著者集計

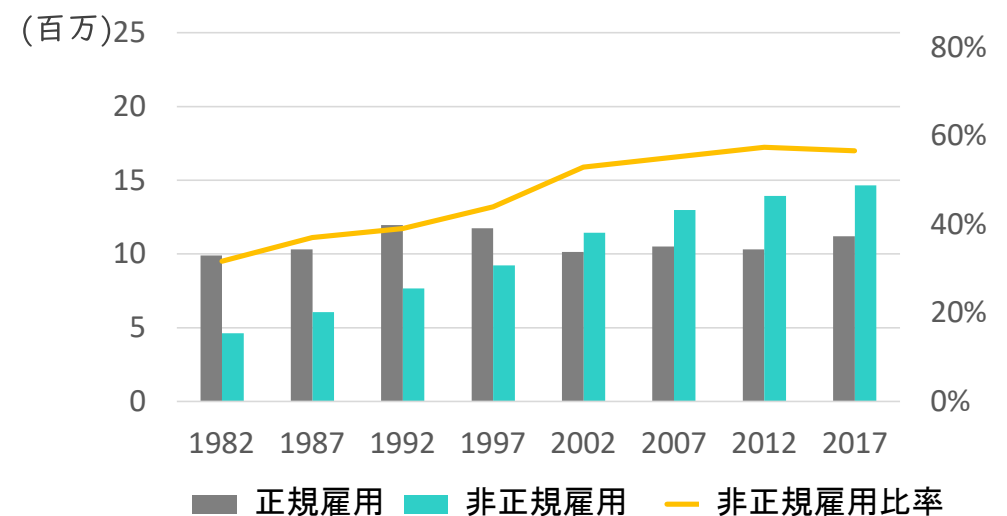
性別と雇用形態が深く関連している： 男女別・雇用者数の推移

- 男性はいまでも「正規雇用」が多数派。非正規雇用は20%あまりに過ぎない
- 女性は2000年代に「非正規雇用」が多数派になり、現在女性の60%近くを占める

男性・雇用者

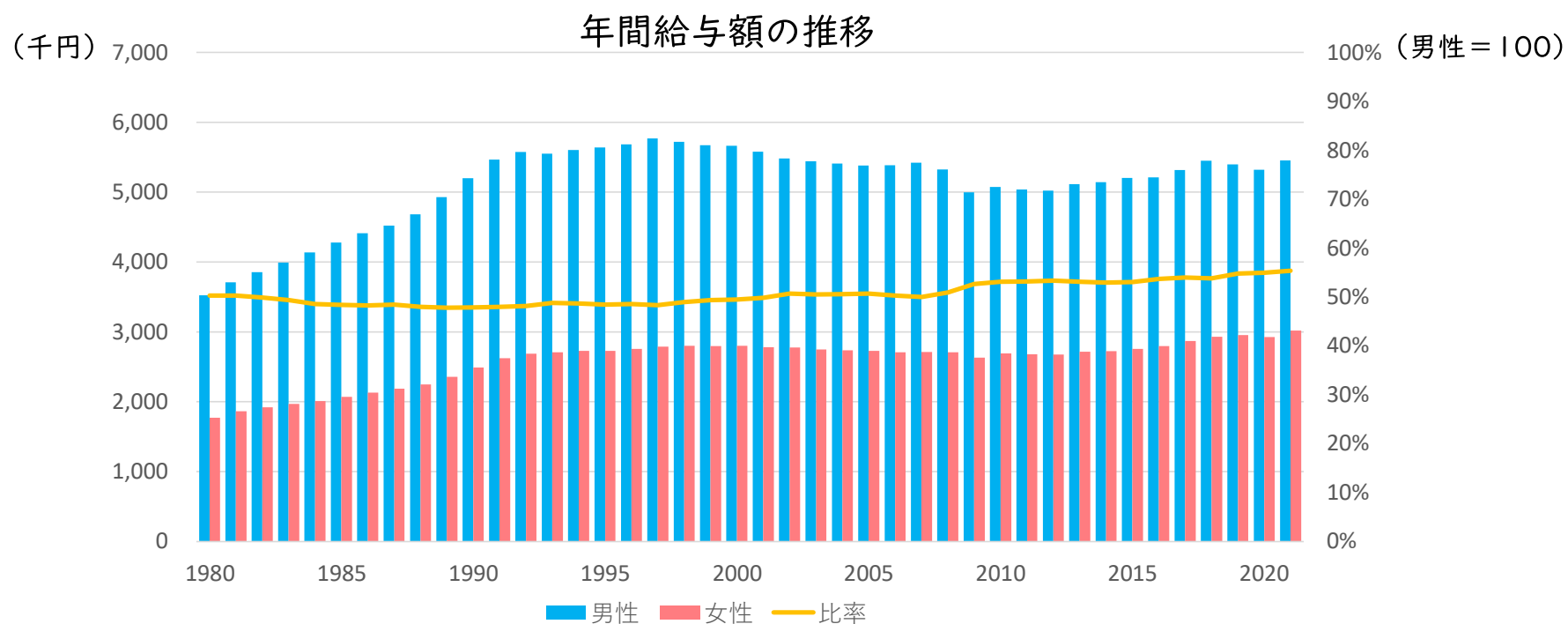


女性・雇用者



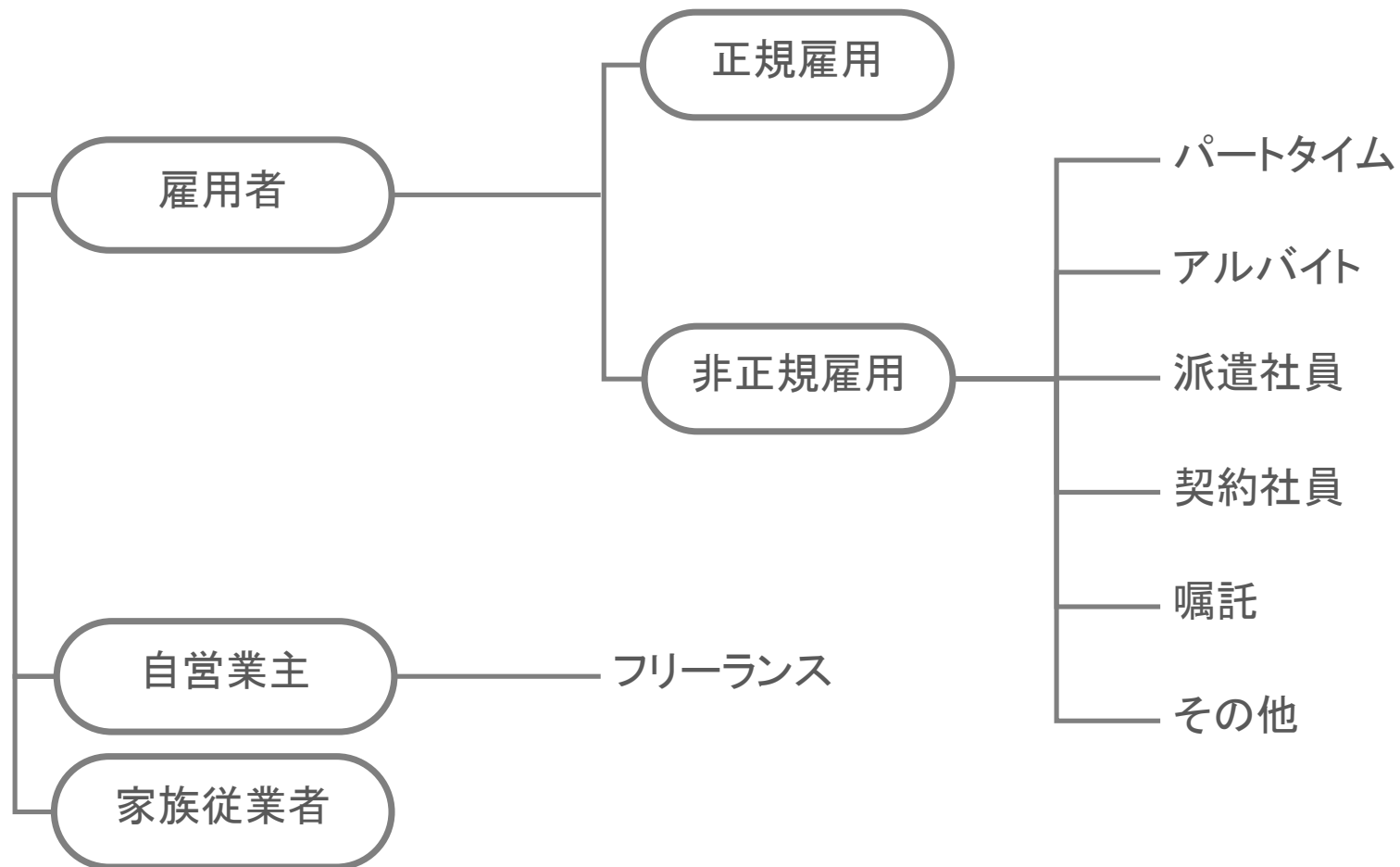
出所：就業構造基本調査より著者作成

全雇用形態を含めた、男女賃金格差



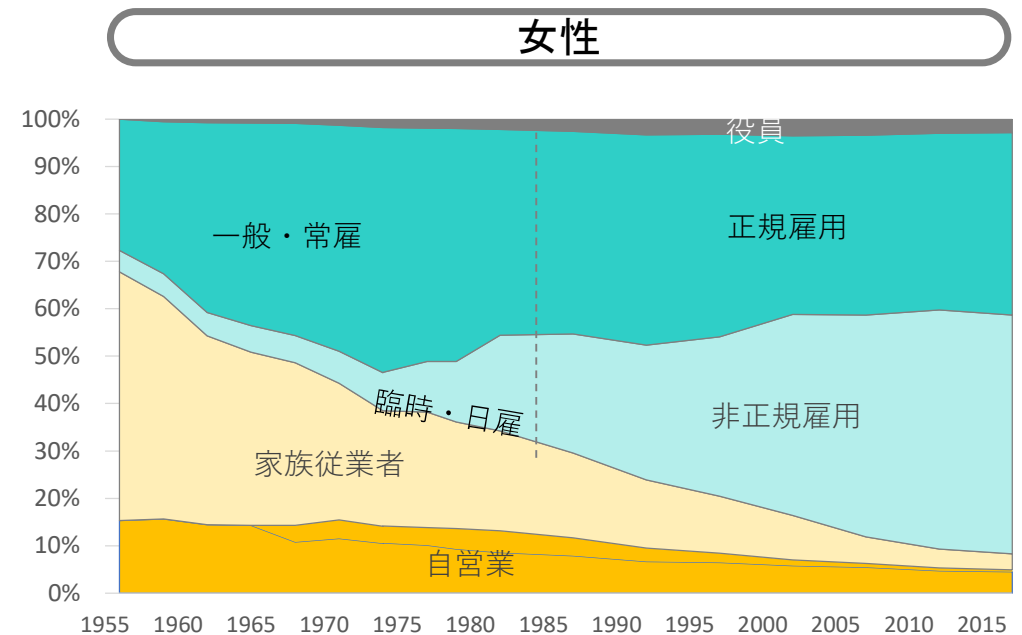
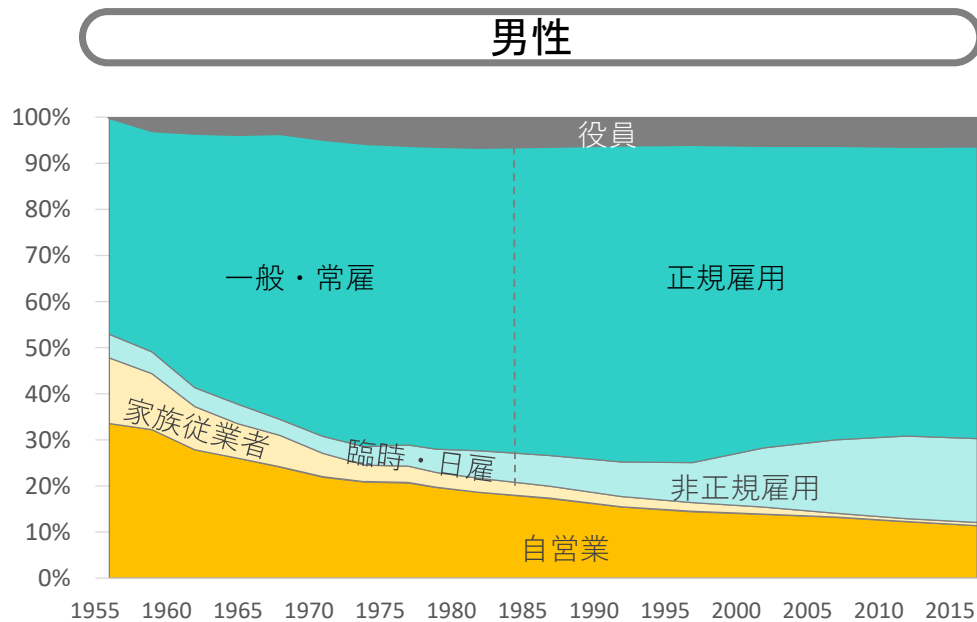
出所: 国税庁 『民間給与実態統計調査』
(https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/jikeiretsu/01_02.htm) ,
「2-1 給与所得者数・給与額・税額」より著者作成

さまざまな「働き方」： 公的統計ではどのように捉えられるか



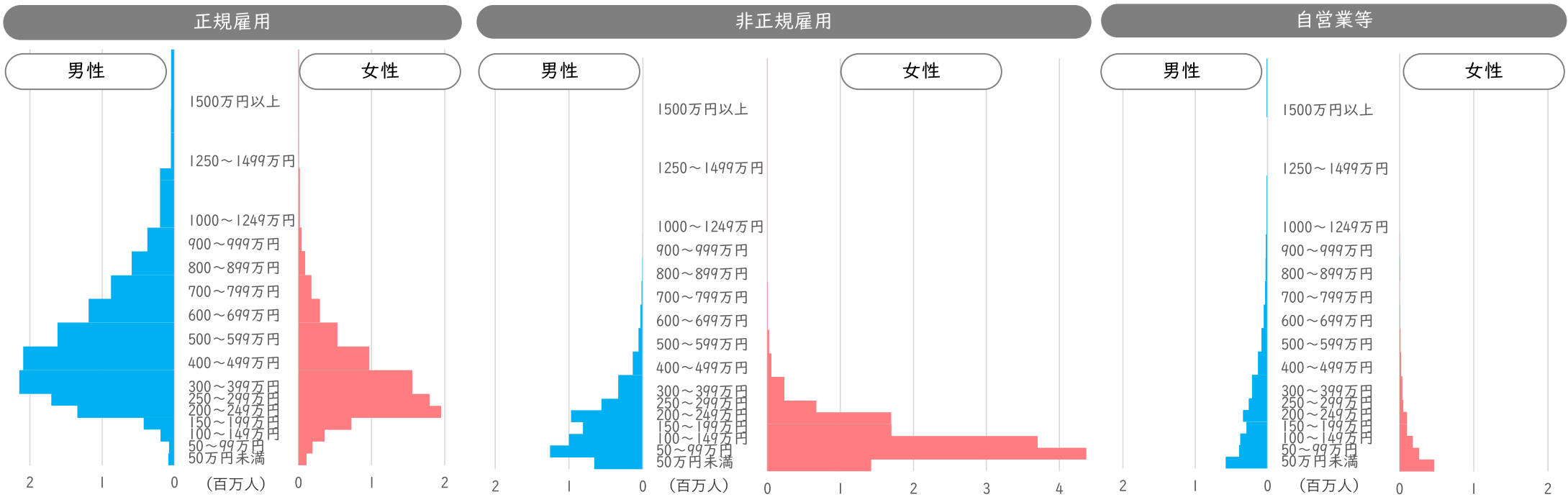
就業形態の長期的な変化

- 戦後一貫して、労働者にしめる自営業の比率が減少し、雇用セクターが拡大している
- 女性は、家族従業者が急激に減少し、それに代わって非正規雇用が拡大（無給から低賃金へ）



出所： 「就業構造基本調査」時系列表第4表「男女,従業上の地位,雇用形態,産業別有業者数」より作成

それぞれの働き方における年収分布

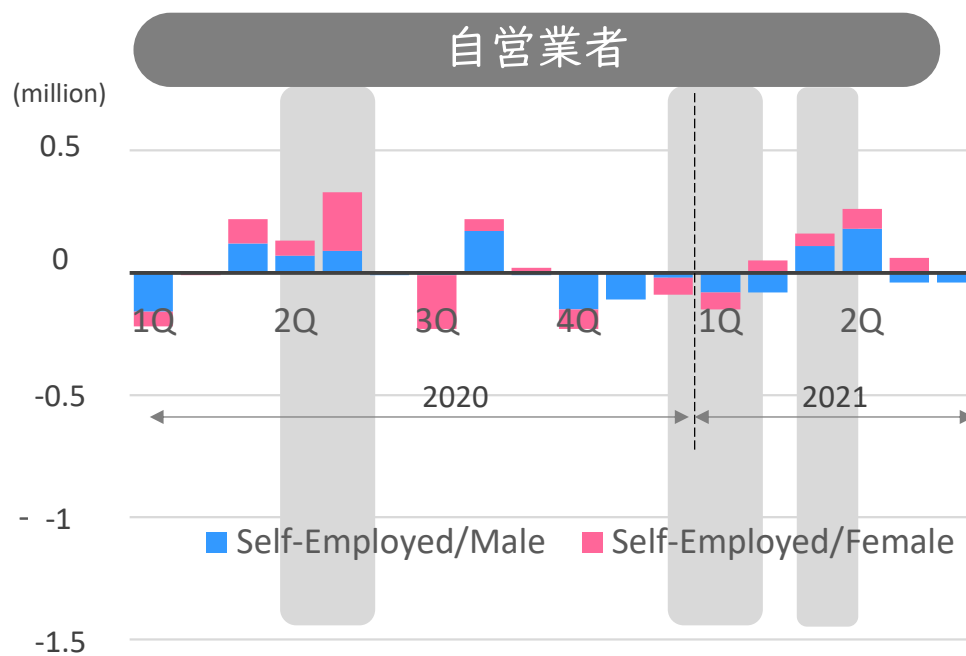
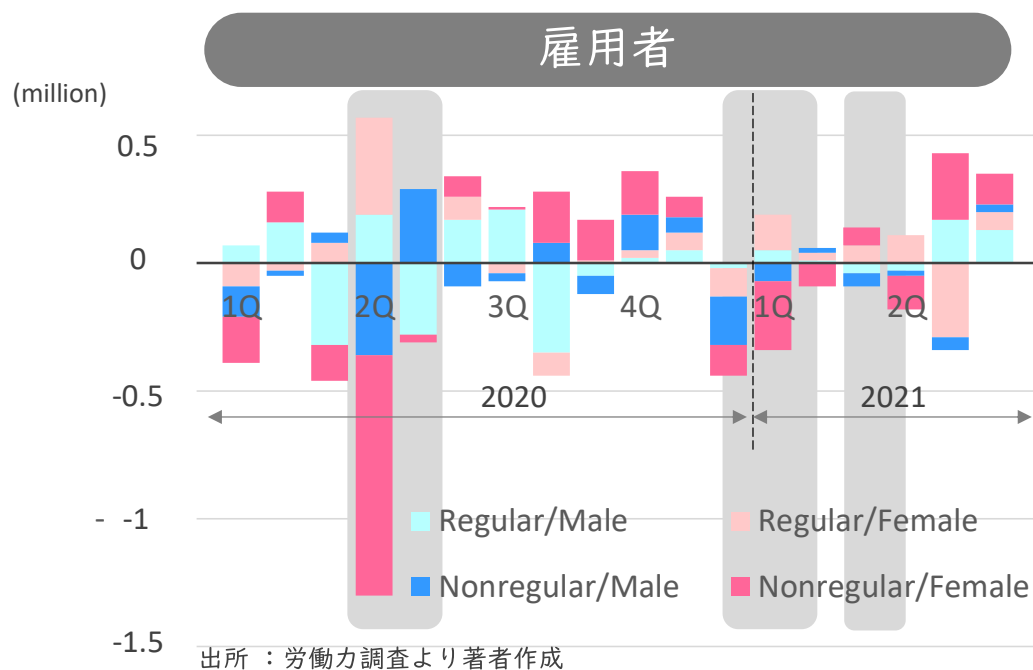


出所：『令和4年就業構造基本調査』 全国編 人口・就業に関する統計表より著者作成

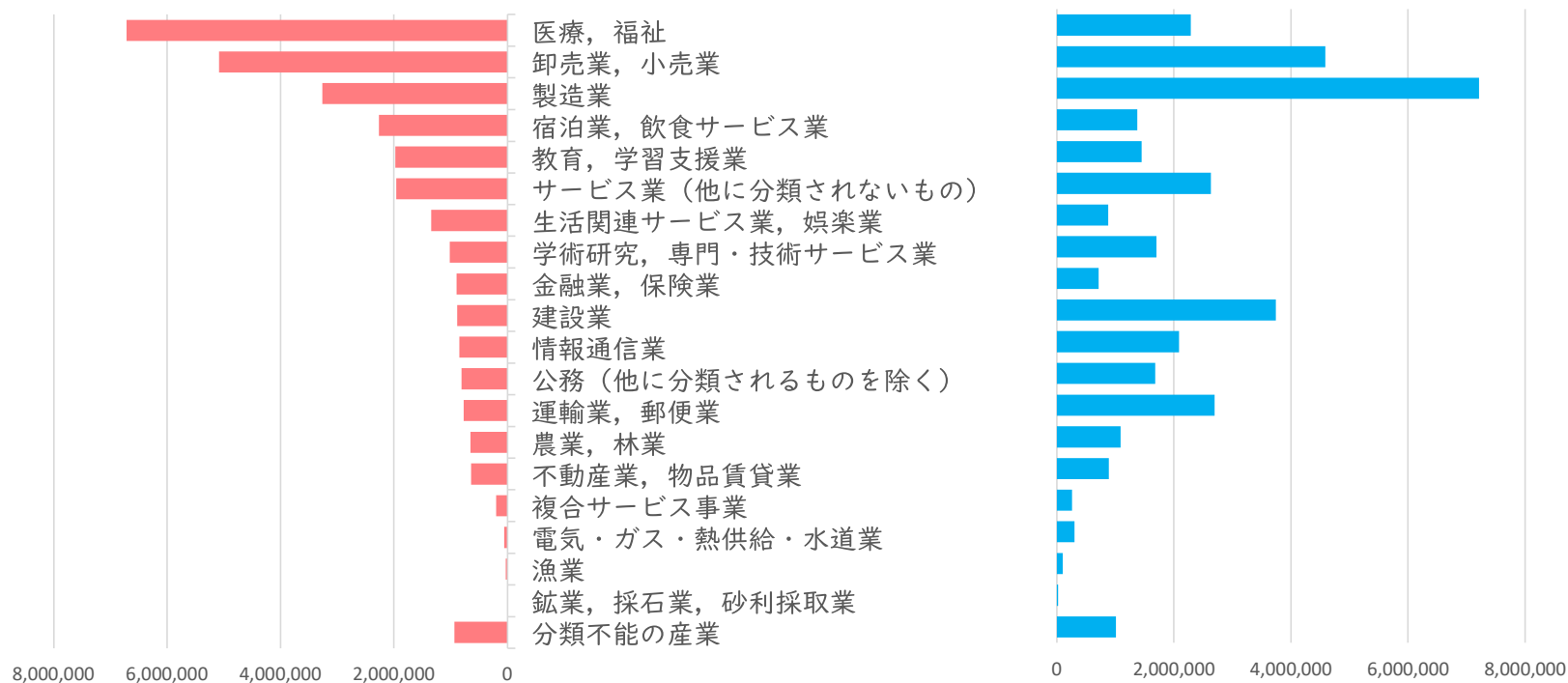
コロナ危機における雇用保障の格差

- はじめての緊急事態宣言の最初の1ヶ月で、非正規雇用労働者数は130万人減少した
その間、正規雇用は50万人以上増加した

各月の雇用量の変化（対前月比）

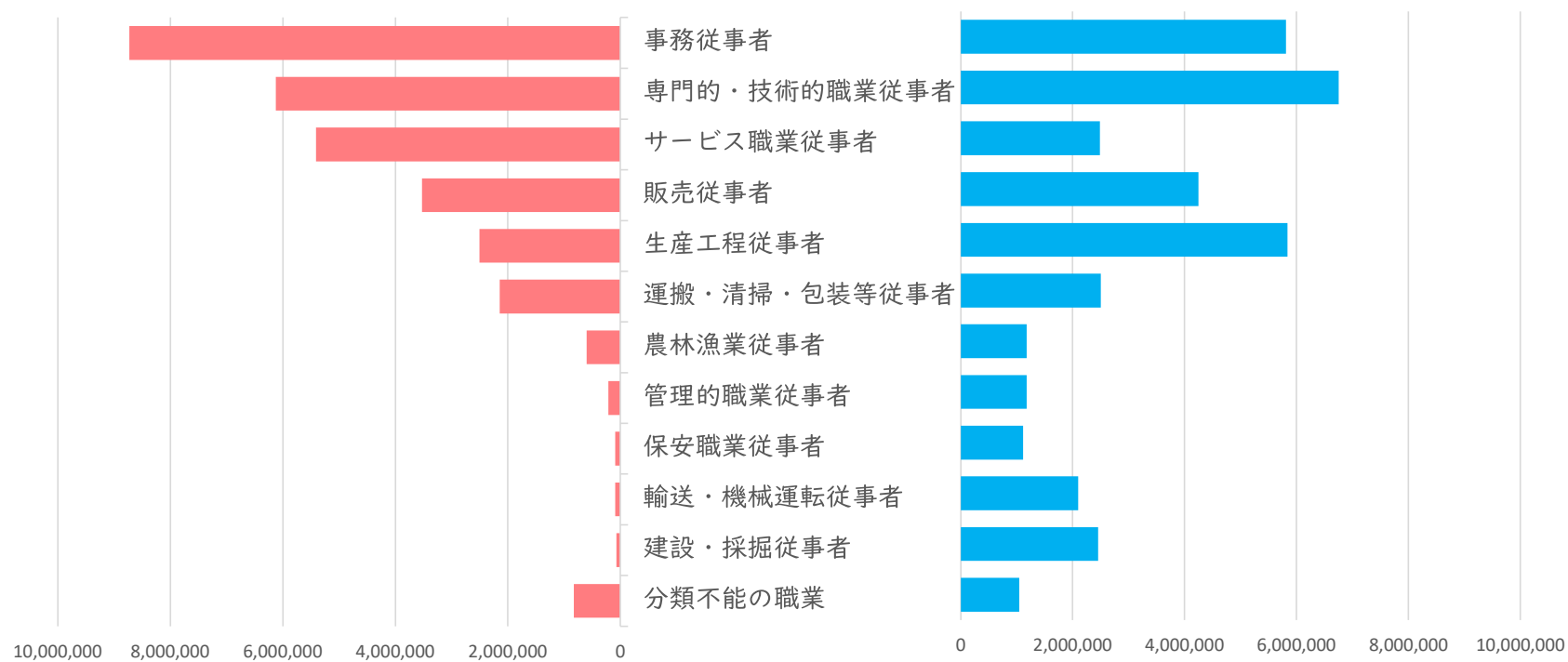


どのような「産業」で働いているか？



出所：『令和4年 就業構造基本調査』全国編 人口・就業に関する統計表
 「男女、産業、従業上の地位・雇用形態・起業の有無別人口（有業者）－全国」より著者作成

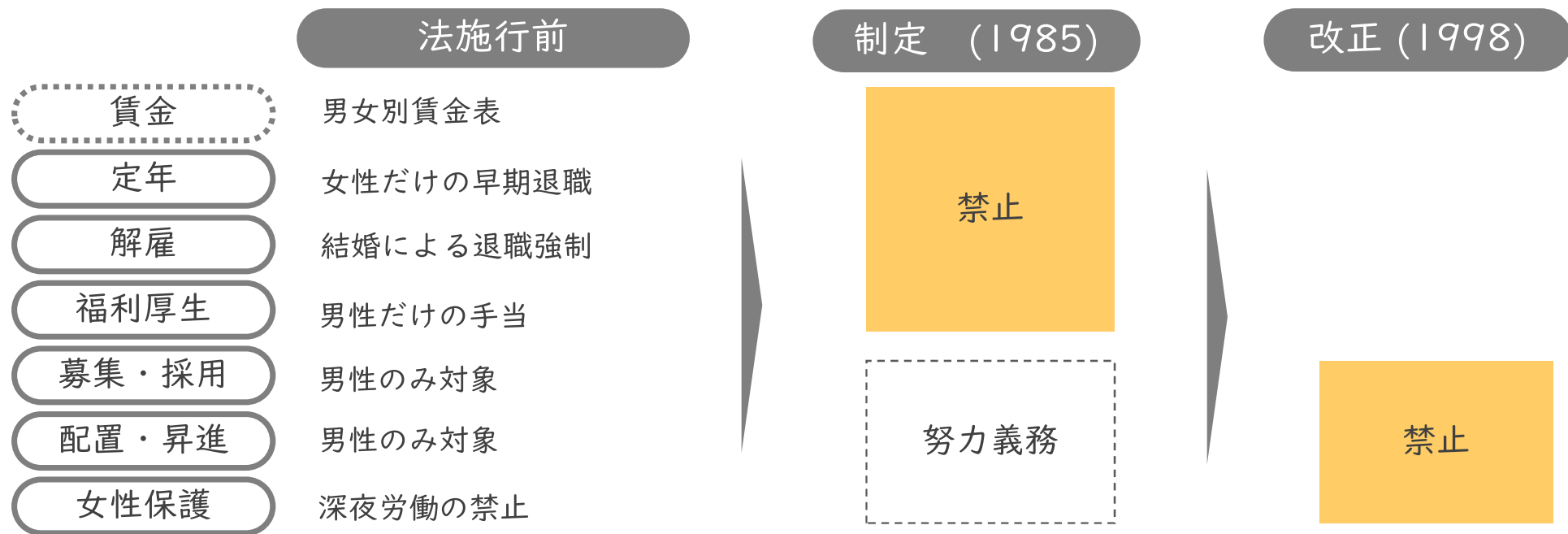
どのような「職業」で働いているか？



出所：『令和4年 就業構造基本調査』全国編 人口・就業に関する統計表
「男女、職業、従業上の地位・雇用形態・起業の有無別人口（有業者）－全国」より著者作成

男女雇用機会均等法 (1985)

- 国連の「女性差別撤廃条約」 (1979) という背景
- 制定過程は困難を極める

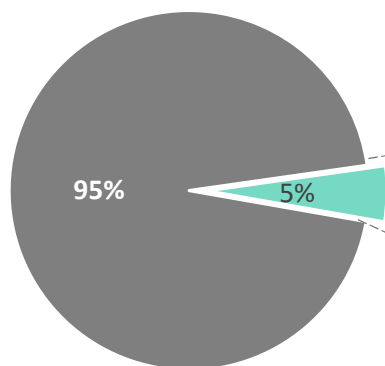


均等法に対する企業の対応： コース別人事管理

- 「コース別人事制度」で、「総合職」と「一般職」に分けて採用を行う
- 2000年代には均等法違反で行政指導 → 「非正規雇用」に問題がシフト

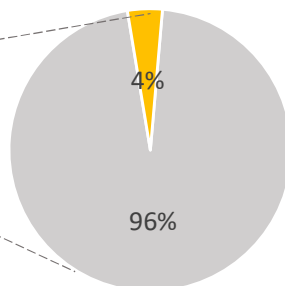
コース別人事管理は浸透したか

コース別人事制度を
導入しているか



■ 導入なし ■ 導入している

女性社員にしめる
総合職の割合

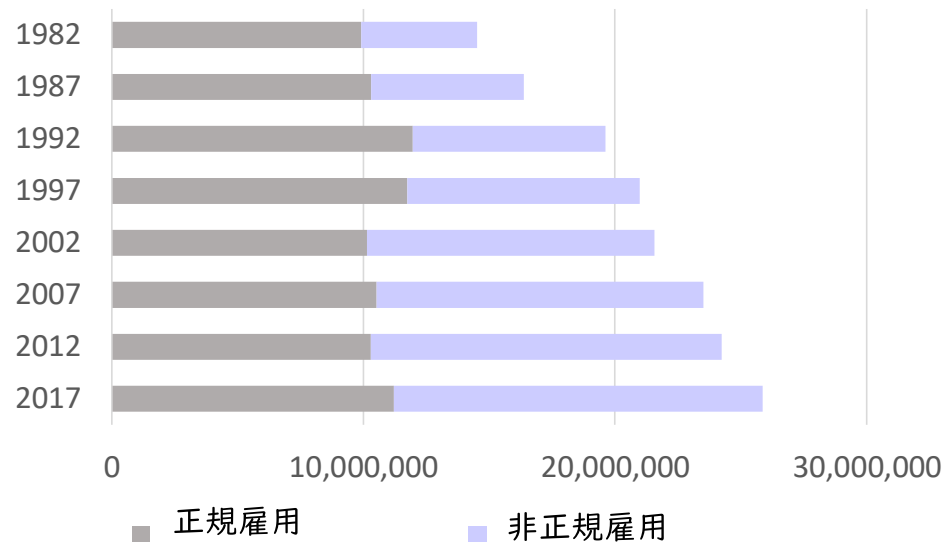


■ 一般職 ■ 総合職

出所: 協坂 (1997)

格差は雇用形態の問題へ

女性雇用者数の推移



出所: 就業構造基本調査

パートタイム労働法 (1993 -> 2008改正)

- フルタイム／パートタイム間の不合理な待遇格差を禁止する法律
- 2018年「働き方改革」の一連の法改正の中で、「パートタイム・有期雇用労働法」へ統合



- | | |
|-------------------|-----------------------------------|
| ① 職務の同一性 | 業務内容および当該業務に伴う責任の程度が同じ、残業が大きく違わない |
| ② 契約期間：期限なし | |
| ③ 人材活用の仕組みと運用の同一性 | 転勤や昇進の有無やその範囲、将来にわたる変更の可能性が実質的に同一 |

「不本意非正規」というカテゴリー

労働政策における区別

非正規
雇用

「不本意非正規」

「正規雇用の仕事見つからないから」などの理由で、やむを得ず非正規についている人々

「それ以外の非正規」

「自分の都合のいい時間に働きたいから」「家事・育児・介護等と両立したいから」などの理由の人々

→ 「不本意非正規こそが問題であり、自ら選んだ人は問題ではない」という評価

内閣府「ウェルビーイング・ダッシュボード」より

「非正規雇用のうち、不本意非正規雇用については、求職者（失業者）よりも満足度が低い。満足度の観点からは、不本意非正規を減少させることが非常に重要であると言える。このため、ダッシュボード指標として、不本意非正規雇用者数を新たに採用することとする」とある（内閣府 2020: 15）

参考文献

- 遠藤公嗣 (2018). 「国際標準と日本のガラパゴスの『同一労働同一賃金』」 『個人金融』, 13(2).
- 大沢真理 (2020) [1993], 『企業中心社会を超えて：現代日本を「ジェンダー」で読む』, 岩波書店.
- 鈴木恭子 (2023a). 「ジェンダー格差と雇用形態間格差の交差性」 『日本労務学会誌』, 24(2).
- ————— (2023b). 「なぜWell-beingを『幸せ』と訳すのでは足りないか?」, JILPTリサーチアイ No.79.
- 内閣府 (2020) 「『満足度・生活の質に関する調査』に関する第4次報告書」
- 山ロー男 (2017) 『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.
- 労働政策研究・研修機構 (2023) 「JILPT個人パネル調査『仕事と生活、健康に関する調査』第1回」調査シリーズNo.234
- 脇坂明 (1997) 「コース別人事制度と女性労働」 中馬宏之 駿河輝和編 『雇用慣行の変化と女性労働』 東京大学出版会
- Sen, Amartya K, 1995 [1992], Inequality Reexamined: Russell Sage Foundation; Harvard University Press.