

# なぜ日本は女性の活躍が進まないのか —労働経済学の視点から女性活躍推進の現状を探る—

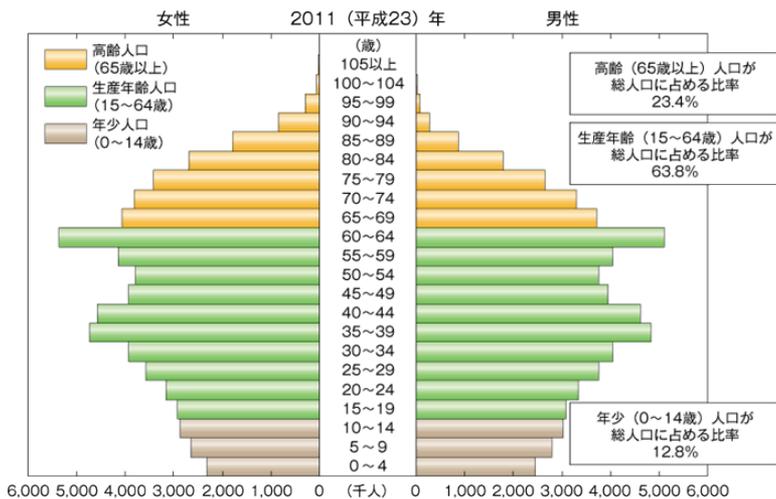
2015年10月15日

企業を成長に導く女性活躍促進セミナー  
国立女性教育会館

一橋大学大学院 経済学研究科  
川口 大司

# 必要とされる全員参加

## 年齢別人口の将来推計

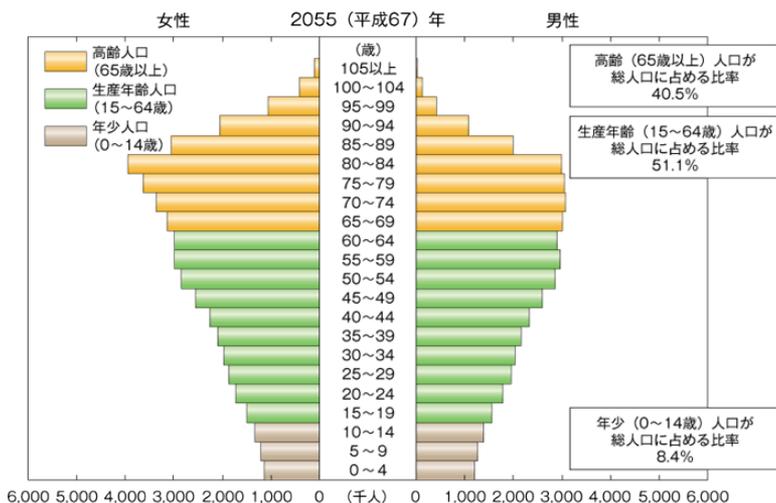


65歳以上人口が15-64歳人口に占める比率  
2000 : 25% → 2050: 74%

Imrohroglu, Kitao and Yamada (2015)  
社会保障費の増大で政府債務のGDP比率は  
2050年には375%に拡大。

### 提案されている解決策

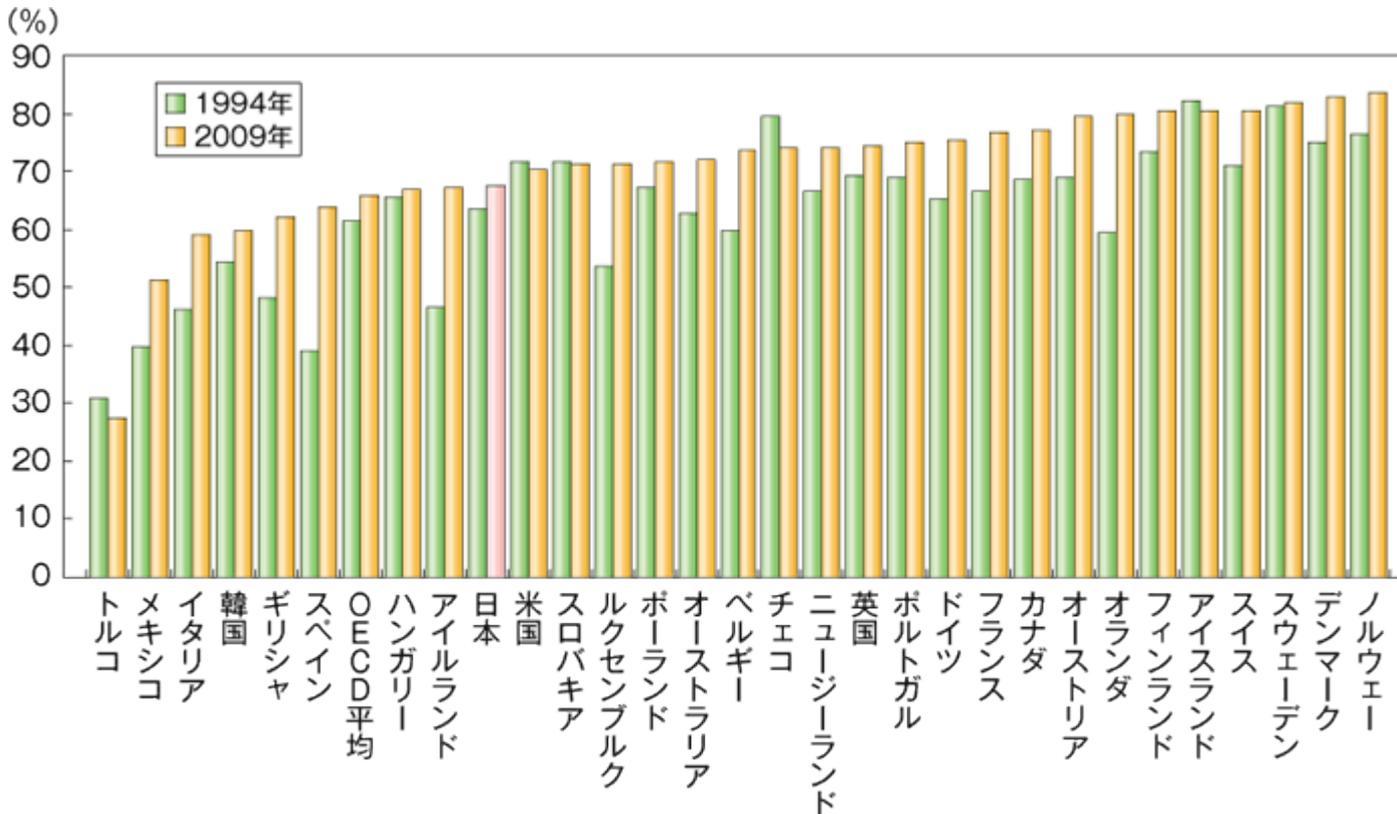
- 消費税の増税
- 年金支給開始年齢の引き上げ
- 女性就業率・正社員比率の男性並み引き上げ



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」より作成。

# 進まない日本での女性の活躍

## OECD諸国の女性（25～54歳）の就業率

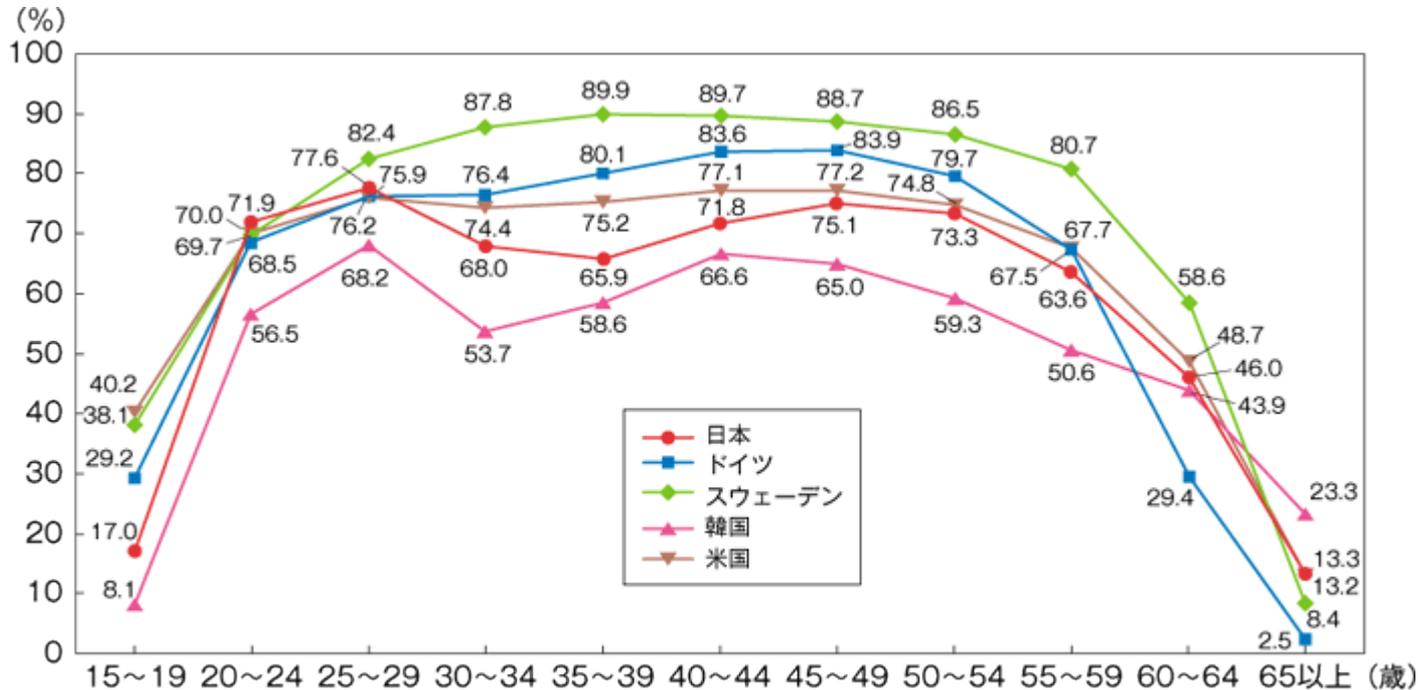


(備考) 1. OECD "Employment Outlook 2010" より作成。  
2. 就業率は「就業者数/人口」で計算。

内閣府『男女共同参画白書』平成23年版

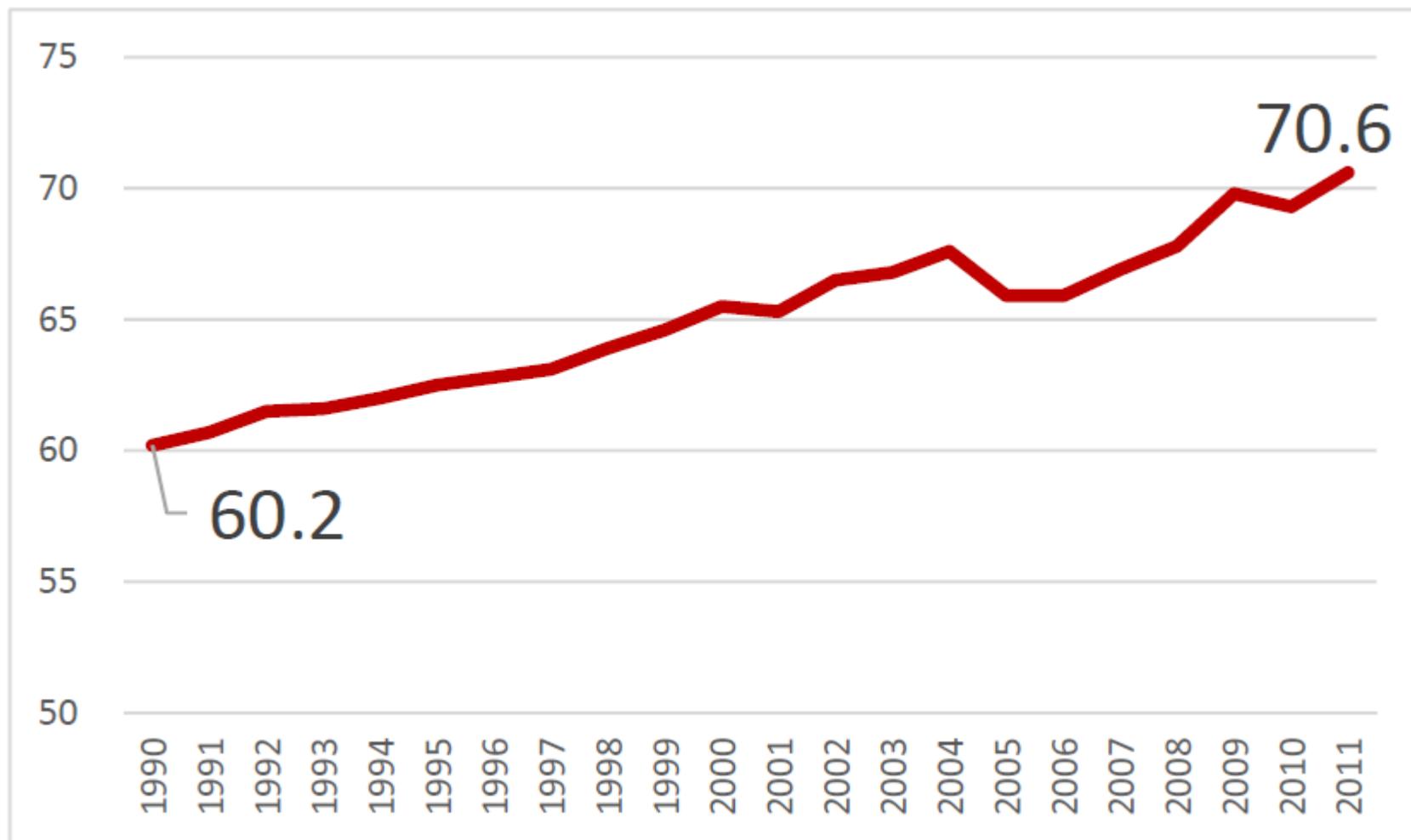
# 進まない女性の活躍

## 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



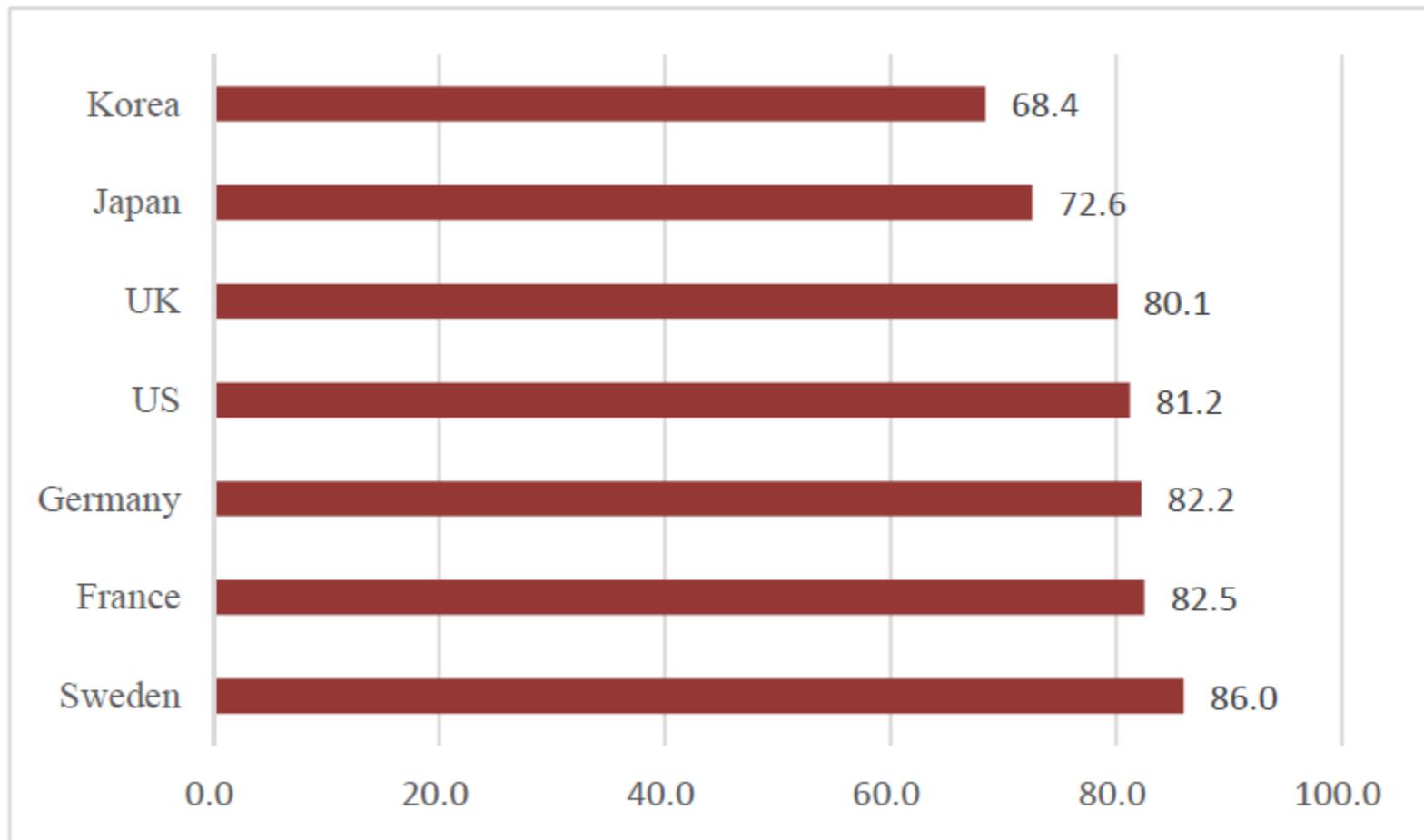
- (備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口（就業者+完全失業者）の割合。  
2. 米国の「15～19歳」は、16～19歳。  
3. 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成22年），その他の国はILO「LABORSTA」より作成。  
4. 日本は平成22年（2010年），韓国は平成19年（2007年），その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

# まだ低い女性の相対賃金

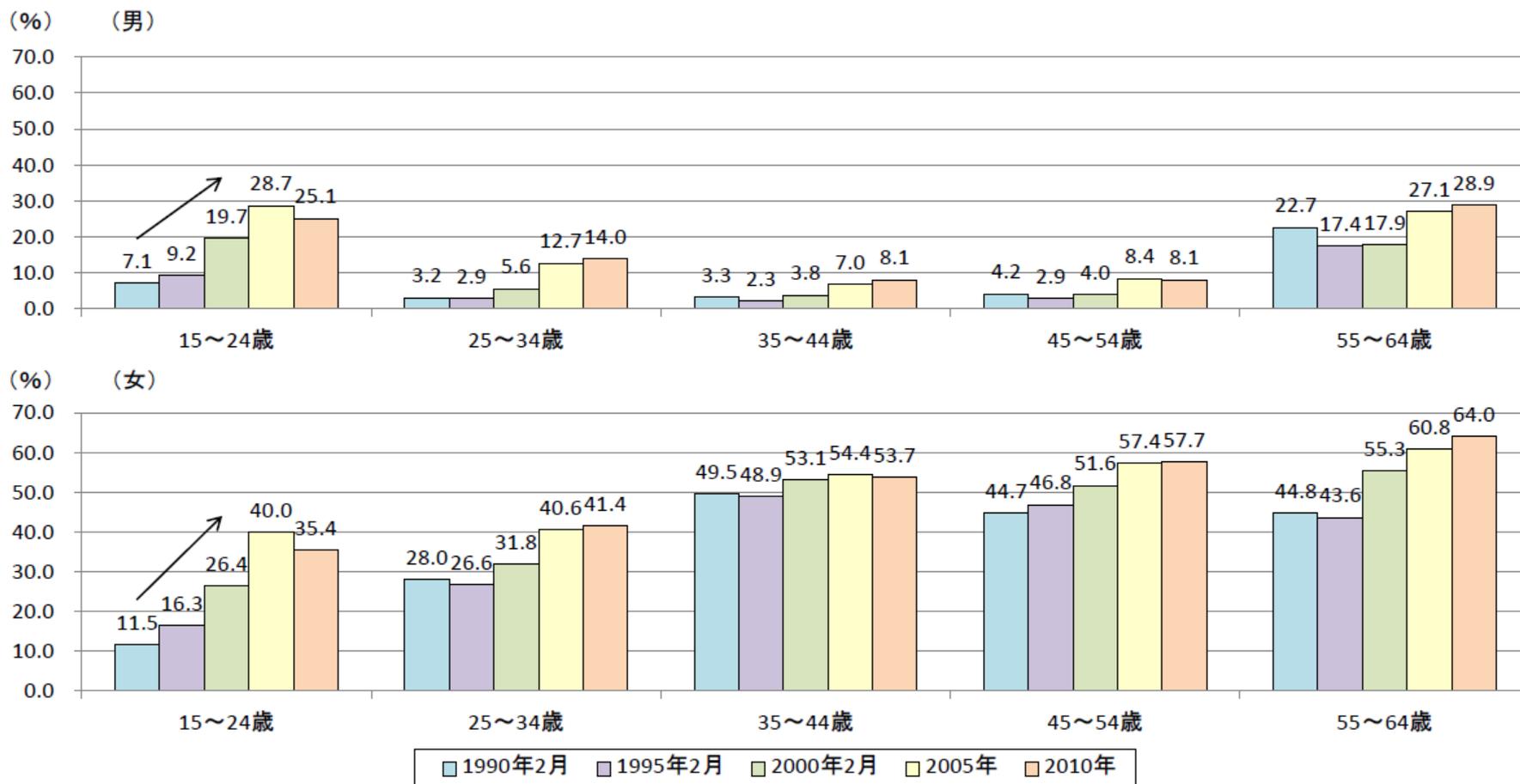


厚生労働省「賃金構造基本調査」 所定内給与／所定内労働時間の女性／男性比率

# 国際的に見ても低い女性の相対賃金



# 女性において高い非正社員比率



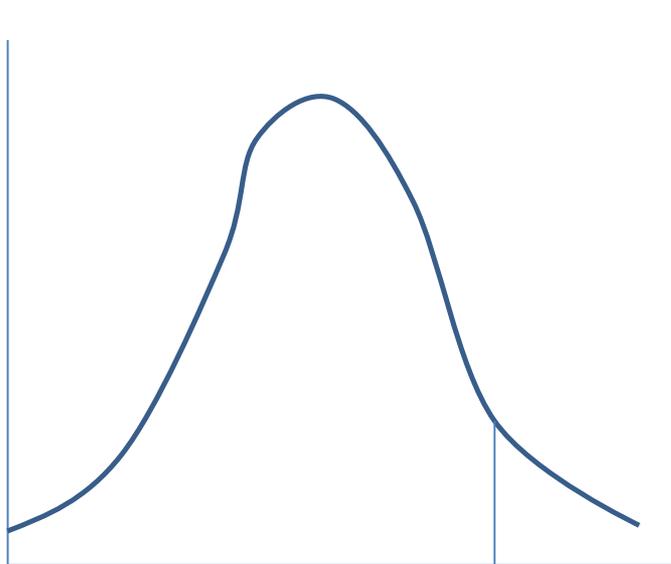
(資料出所) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)

注) 非農林雇用者(役員を除く)に占める非正規雇用の労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。

非正規雇用の労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

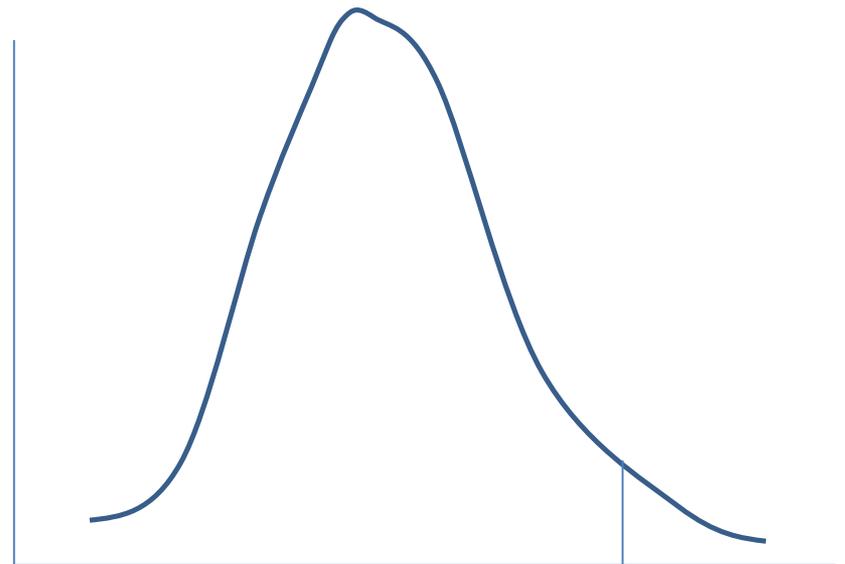
# 賃金分布のどこで男女差があるのか？

- 男性と女性それぞれの賃金分布の上位XパーセントをXパーセンタイルという。



10%タイル

女性の賃金分布

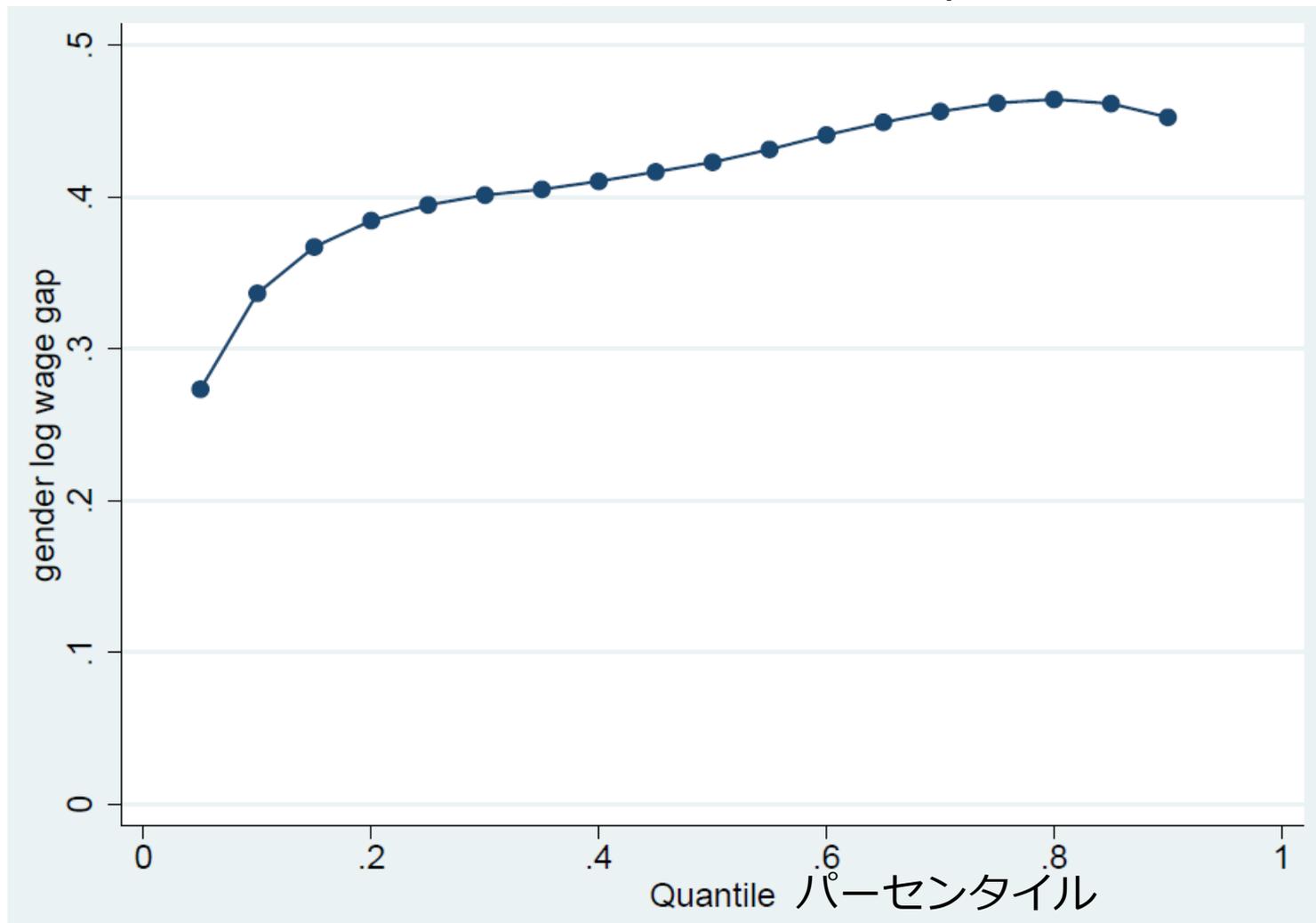


10%タイル

男性の賃金分布

# 賃金分布のどこで男女差があるのか？

各パーセンタイルにおける男女賃金差（おおよそ比率）



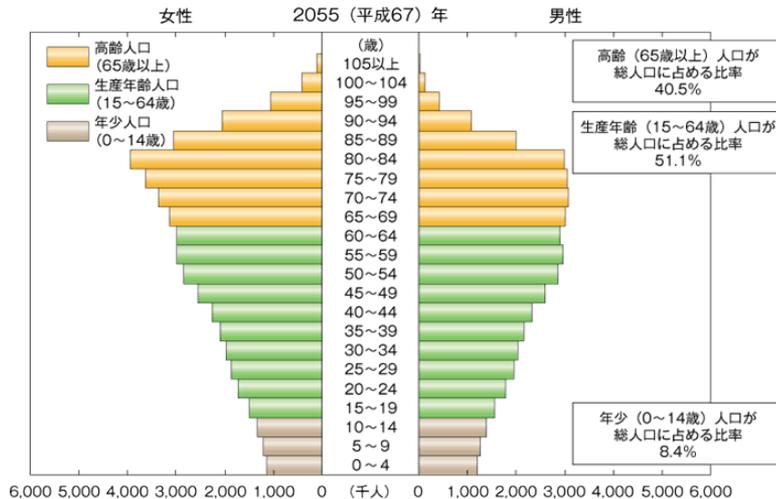
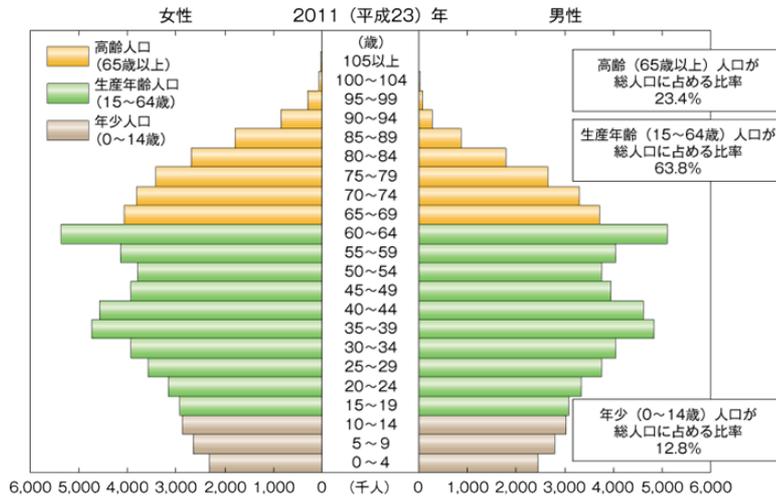
日本女子大学原ひろみ准教授による2006-2010賃金構造基本統計調査による常用一般労働者に関する計算。  
ボーナスが含まれているため先の結果と数字が異なる。

# 日本の労働市場における男女差の現状

- 日本の25－54歳女性の就業率は7割で男女の就業率差が大きい。
- 30歳代で就業率が60%代に低下（いわゆるM字カーブ）。
- 男女の賃金差は平均で30%。国際的に見ても大きい。
- 賃金差の一部は女性に非正社員が多い（35歳以上では半分以上）ことで説明できる。
- 子育てが落ち着き労働市場に戻る際に非正社員化する傾向がある。
- 正社員の中でも男女間賃金格差は3-4.5割前後。特に上位層で差が大きい。
- 「ガラスの天井」の存在が示唆される。
- 賃金分布の中下位層でも男女間賃金格差は大きい。

# 社会の課題

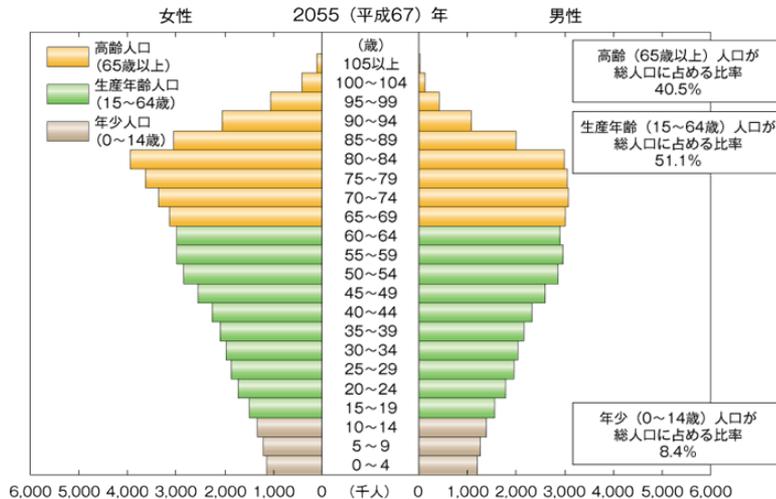
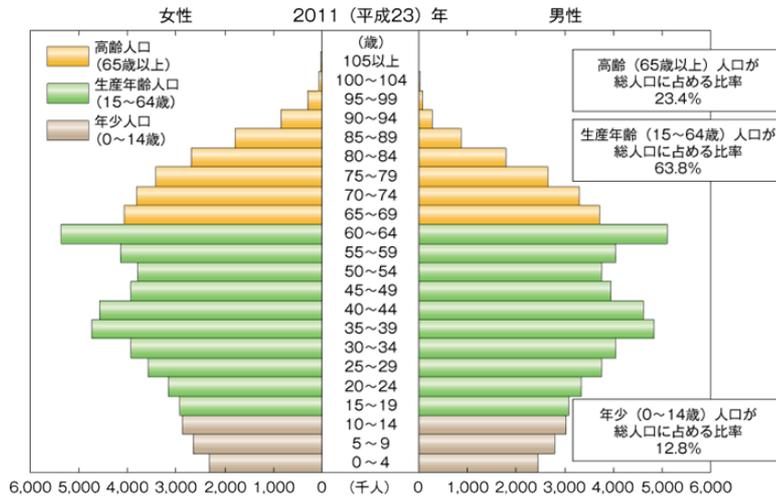
- 日本社会全体の視点
  - 高齢者依存率が75%に向かう中、いかに社会保障を維持するか？
  - 移民の大量受け入れの実現？
  - 高齢者の雇用延長？75歳まで働く？
  - 女性就業率の向上と賃金向上？



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成18年12月推計)」より作成。

# 企業の課題

- いかにして優秀な人材を確保していくか？
- 優秀な女性の採用とリテンション・登用。
- 女性がフルタイム就業を続けるようになると、男性の働き方も変わる。



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成18年12月推計)」より作成。

# 何が労働市場における男女差の原因か？

- 観察される男女差 ≠ 男女差別
- 生産性の男女差
  - 教育年数差・勤続年数差
  - 家事負担の男女差と性別役割分業
  - 出世競争への参加意欲の男女差
- 労働市場における女性差別
  - 雇用主・同僚・消費者の嗜好による差別
  - 統計的差別

# 男性と女性の教育年数差

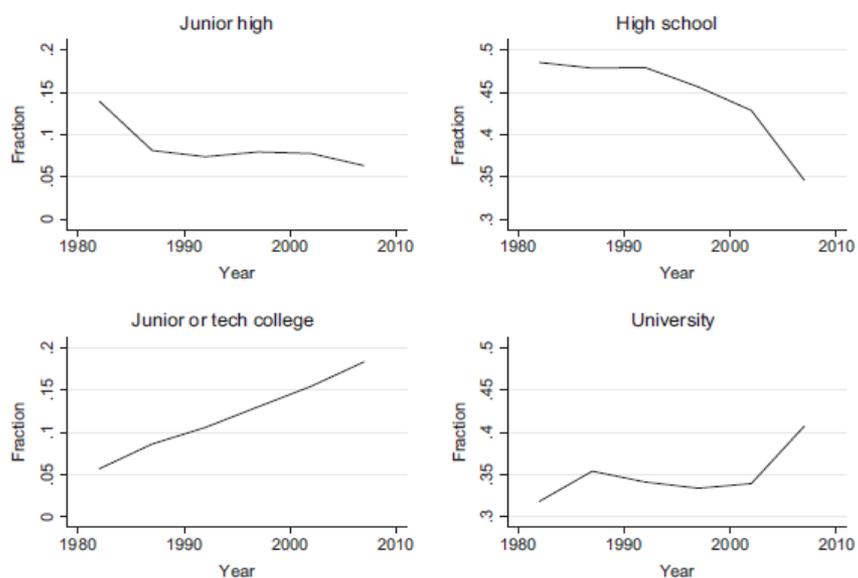


Fig 6. Educational composition of males, age 25-29, 1982-2007.

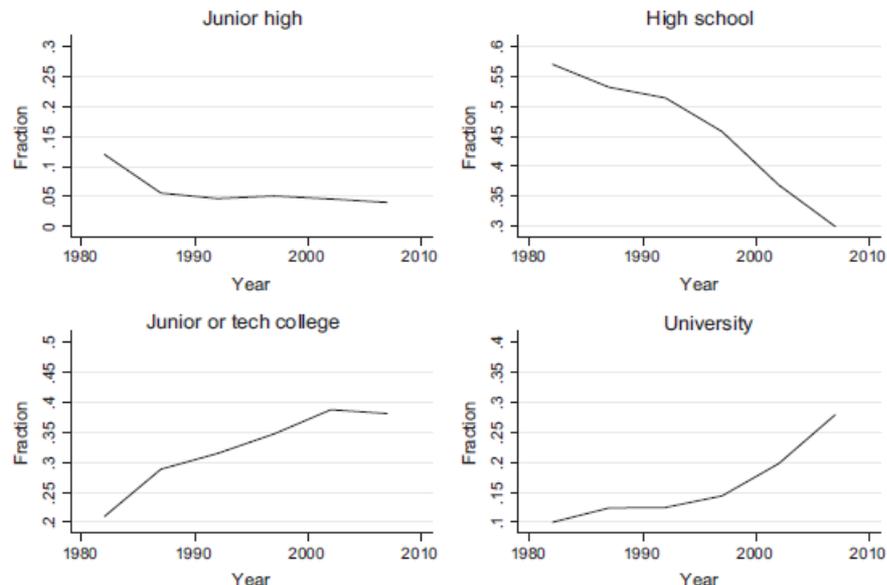


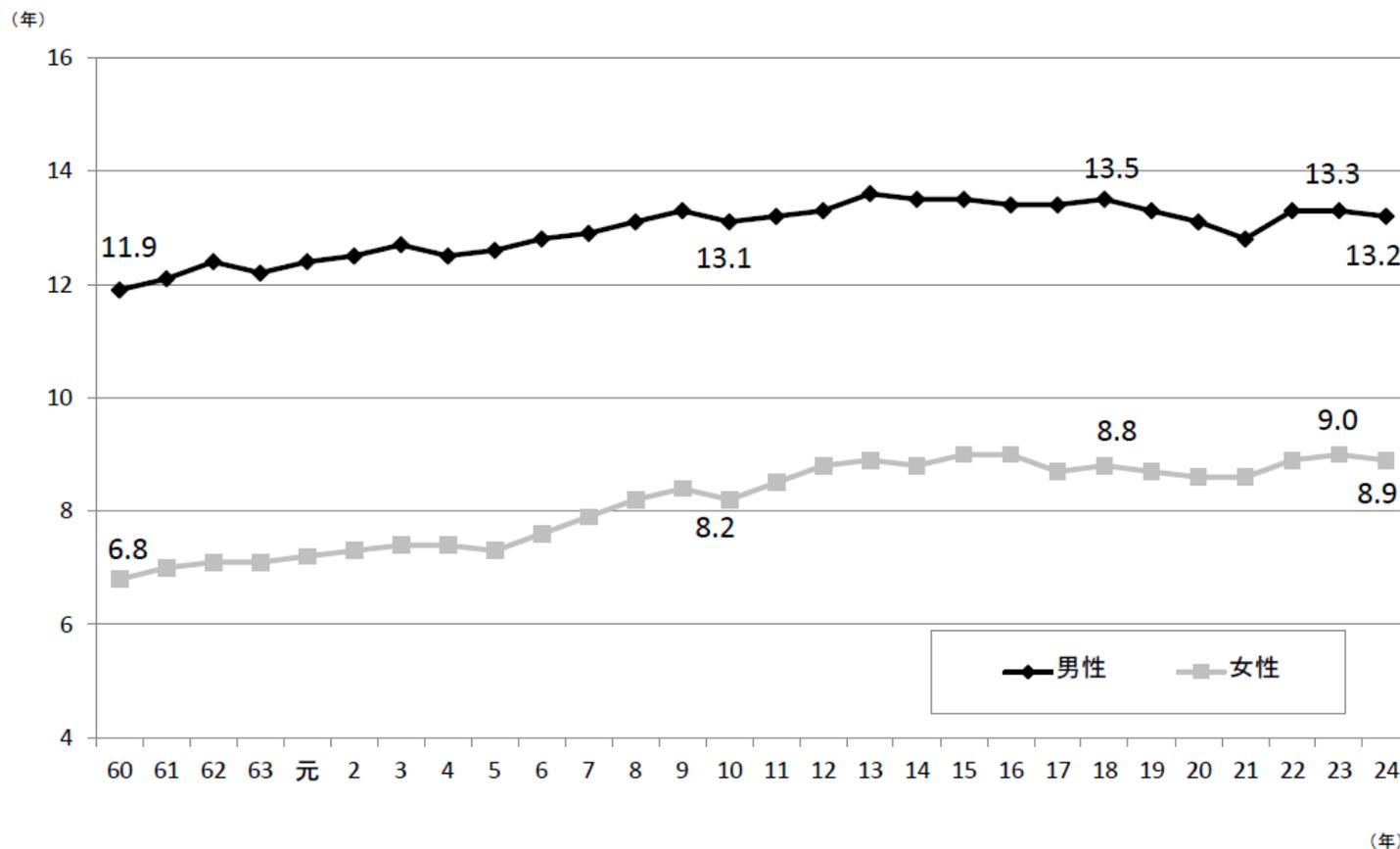
Fig 8. Educational composition of females age 25-29, 1982-2007.

25-29歳男性の学歴構成

25-29歳女性の学歴構成

女性の大卒者は増えつつあるがまだ男性のほうが多い。

# 男性と女性の平均勤続年数差



注1: 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。以下同じ。

2: 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

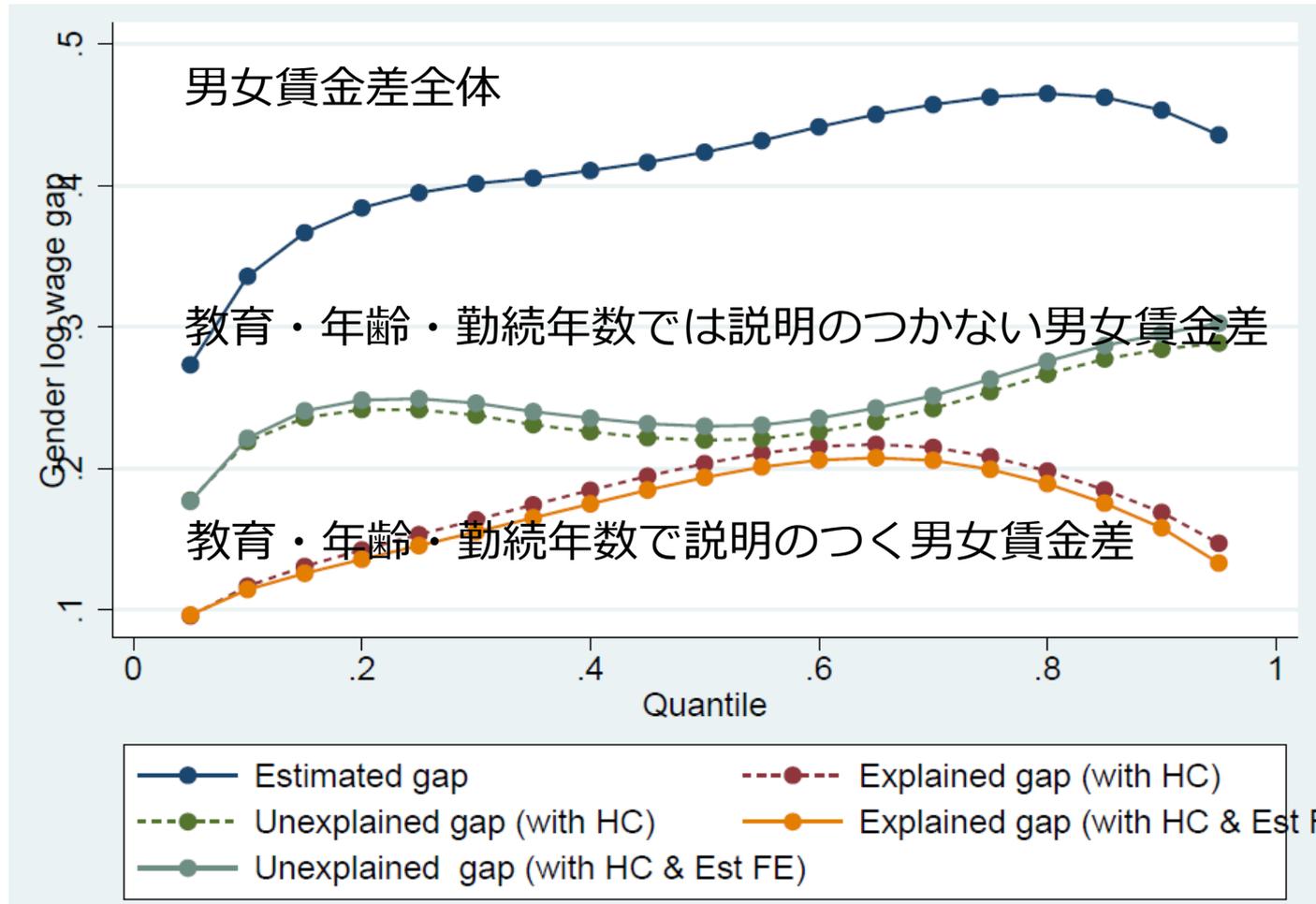
1

資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# 教育年数差や勤続年数差で男女差は説明できるか？

- 人的資本理論
  - 労働者の生産性は技能蓄積の度合いで決まる。
  - 技能は学校でも身につくし、仕事をしながらでも身につく。
- 教育年数の違いや勤続年数の違いは持っている技能の違いを反映している。
- しかし、これらの要因で説明できる男女間賃金格差は格差全体の半分程度。

# 教育水準や勤続年数で賃金差は説明できるか？



日本女子大学原ひろみ准教授による2006-2010賃金構造基本統計調査による常用一般労働者に関する計算。  
ボーナスが含まれているため先の結果と数字が異なる。

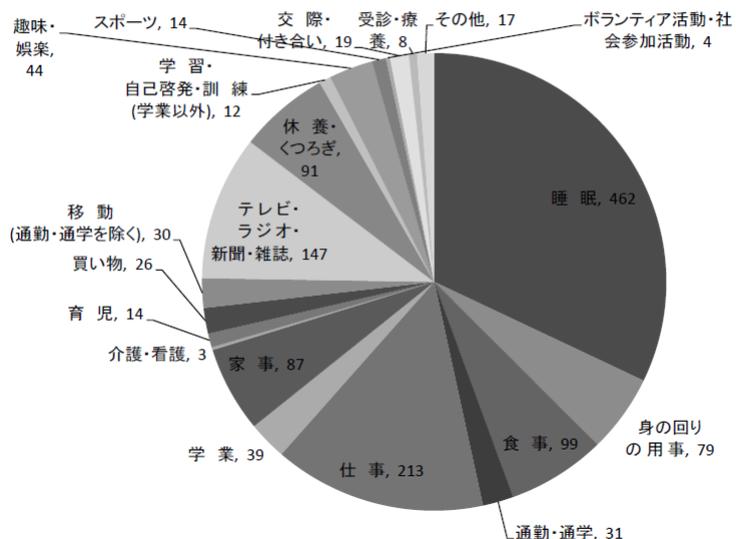
# 統計には表れにくい生産性格差

- 育児や介護に代表される家事負担の男女差。
- 育児や介護を多く分担する女性は、勤務時間や日数が限られる関係で、外部との調整が必要な仕事など責任がある仕事を任せられにくくなり生産性が下がる。

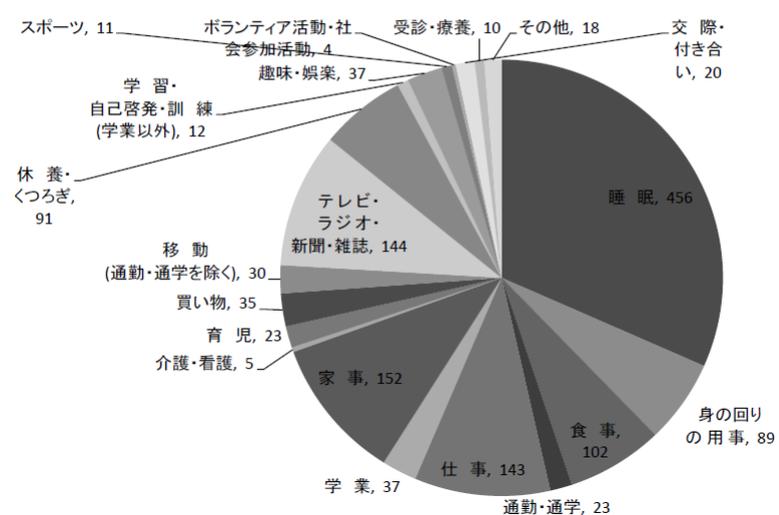
# 男性と女性の時間利用比較

- 男性と女性で家事時間＋労働時間はほぼ同じ。
- 男性は労働時間に、女性は家事時間により多く時間を割いている。

男性15歳以上の一日当たり  
平均時間利用(分)  
総務省『社会生活基本調査』 2011年

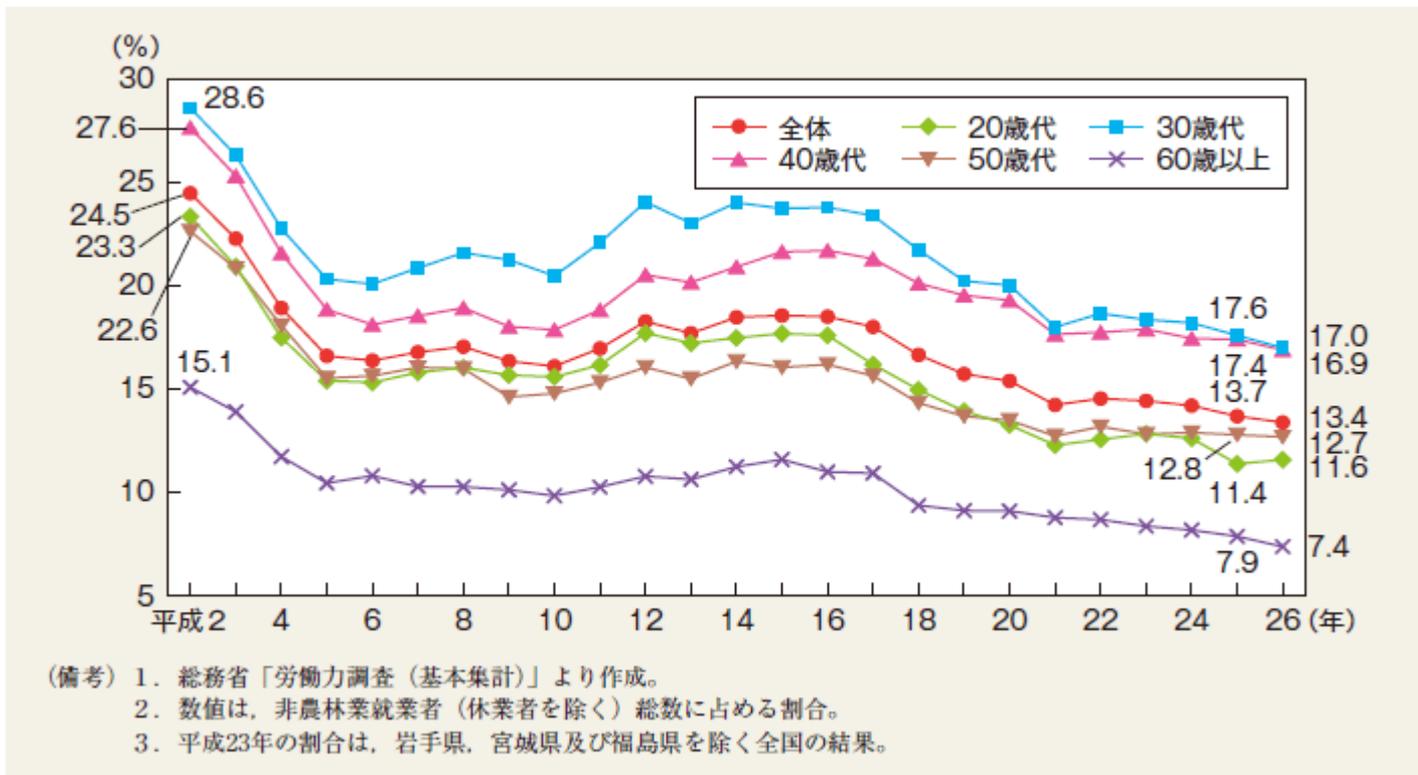


女性15歳以上の一日当たり  
平均時間利用(分)  
総務省『社会生活基本調査』 2011年



# いまだに多い男性の長時間労働者

I-3-5 図 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合（年齢階級別）



平成27年度版『男女共同参画白書』

# 合理性のあった片働きシステム

- 長時間労働＋転勤ありの男性正社員を女性専業主婦が支える男女間分業。
- 男女間分業を社会的に安定化させる社会規範の存在。
- 男女ともにハッピー。
- だが、これからも維持可能か？

# 男女に共通する性別役割分担意識

第20図 固定的性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成14年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年7月)より作成。

# アメリカにも根強く残る 性別自己規定

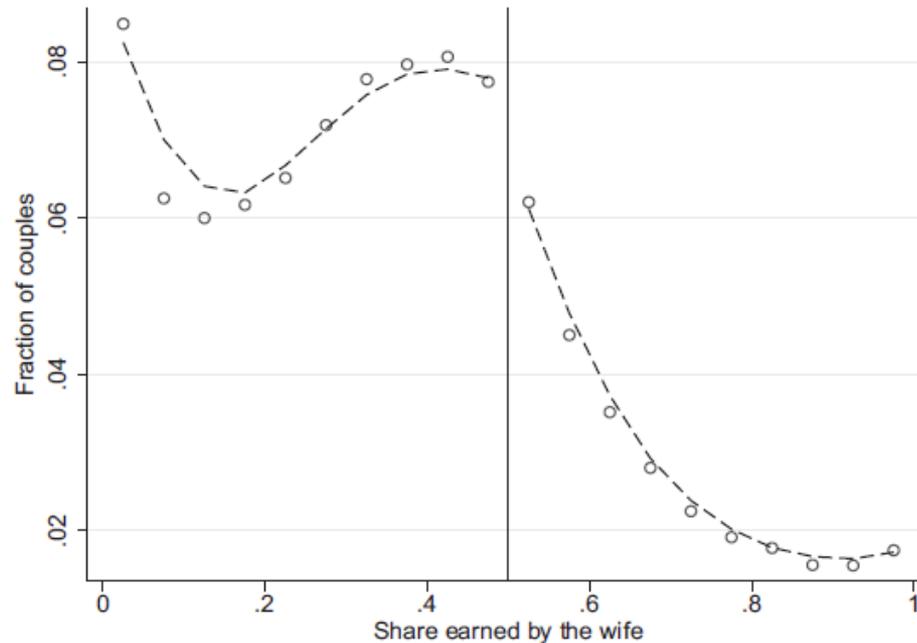
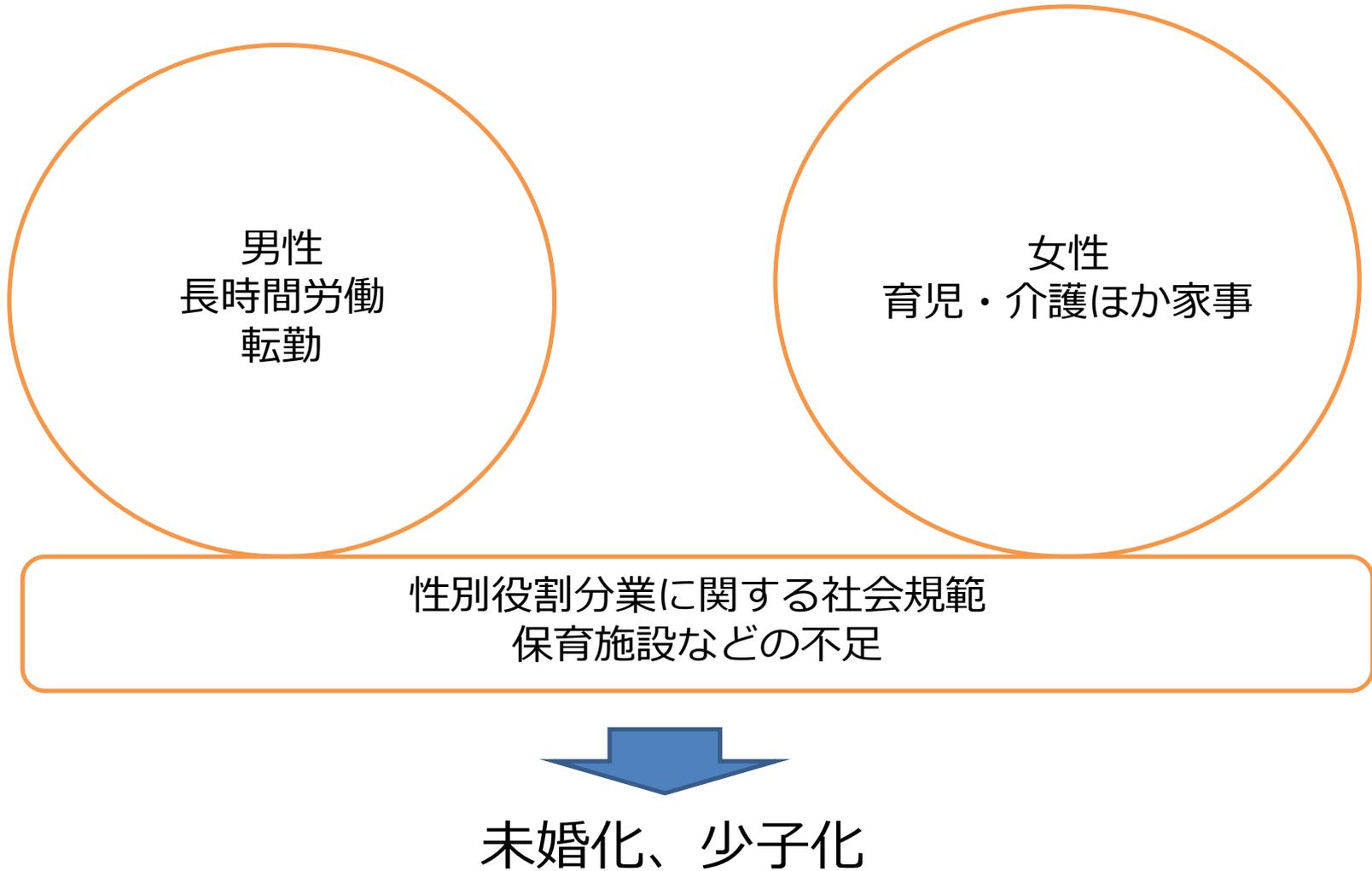


FIGURE I

## Distribution of Relative Income (SIPP Administrative Data)

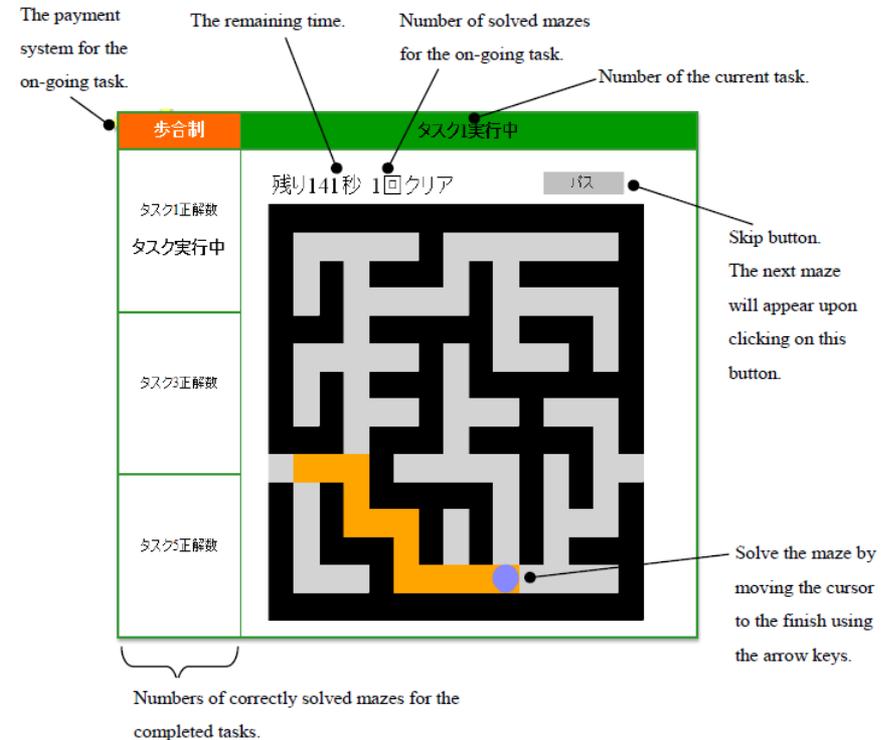
The data are from the 1990 to 2004 SIPP/SSA/IRS gold standard files. The sample includes married couples where both the husband and wife earn positive income and are between 18 and 65 years of age. For each couple, we use the observation from the first year that the couple is in the panel. Each dot is the fraction of couples in a 0.05 relative income bin. The vertical line indicates the relative income share=0.5. The dashed line is the lowest smoother applied to the distribution allowing for a break at 0.5.

# 性別役割分業を支える社会システム



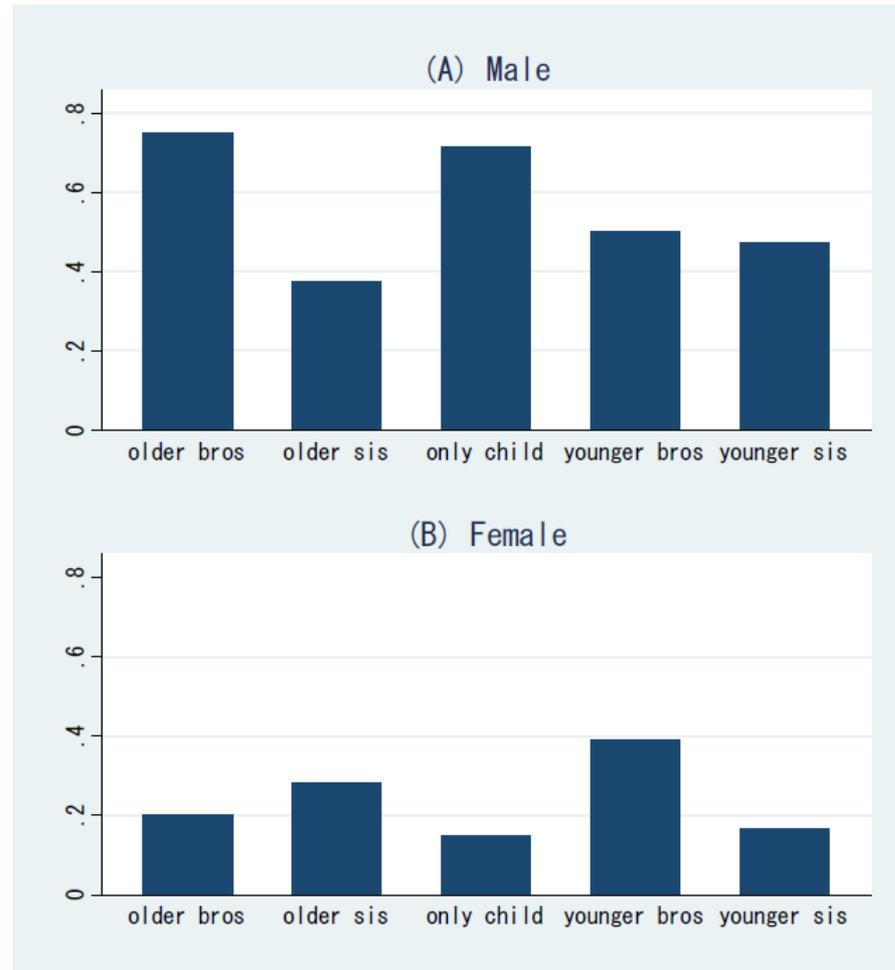
# 男女の競争心の違い = 男女生産性格差の発生原因

- 高校生を対象にした迷路を使った実験
- 迷路を3分ずつ5回とさせる  
1-出来高  
2-4人のトーナメント  
3-出来高  
4-4人のトーナメント  
5-出来高とトーナメントの選択



Okudaira, Kinari, Mizutani, Ohtake and Kawaguchi (2014)

# トーナメントの選択 = 競争心



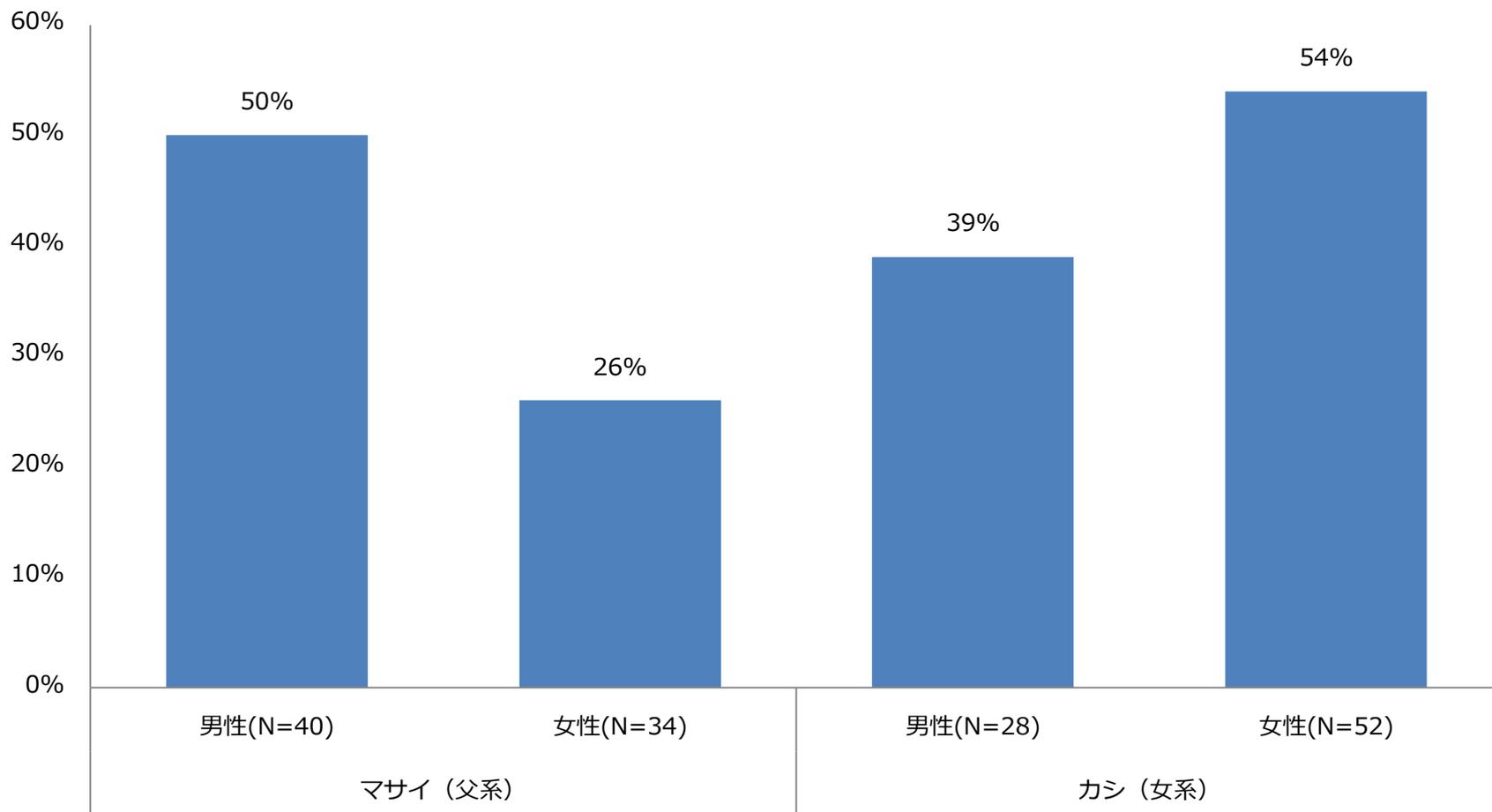
**Figure 2. Proportion of participants who chose to compete in Task 5 by sibling composition**

*Note.* The leftmost bar indicates the proportion of tournament entries for subjects who have an older brother, for instance.

# 競争心の性差も社会的構築物？

- Gneezy, Leonard and List (2009)
- タンザニアのマサイ族 父系社会
- インドのカシ族 母系社会 女性が家長として家を継ぐ
- 実験 3メートル離れたバケツにテニスボールを10回投げ入れる。出来高払いの場合は入った回数×定額で報酬が決まる。競争的出来高の場合は、ランダムに選ばれた相手よりも回数が多いときに入った回数×定額×3で報酬が決まる。

# 競争的出来高払いを選ぶ人の割合



# 労働市場の男女差は生産性の違い？

- 教育年数、勤続年数の違い
- 育児・介護・その他家事負担の男女差
- 競争心の違い

などの要因で生産性に性差があることが考えられる。しかし、それらの差は社会的に作られた部分も大きい。

# 労働市場における男女差別

- 差別の例：雇用主の嗜好に基づく差別  
雇用主が女性に対して偏見を持っていてできれば女性を雇いたくないと思っている。
- 差別的な雇用主が労働市場に多いと、女性への労働需要が弱まり、女性賃金は低くなる。
- 女性に対して偏見を持たない雇用主は生産性 = 賃金の男性よりも、生産性 > 賃金の女性を多く雇うことで高い利潤を実現できる。
- 偏見のない雇用主は高利潤を通じて、偏見のある雇用主を市場から駆逐する。

# 日本の労働市場における差別の実証研究

- Kawaguchi (2007)
- 経済産業省『企業活動基本調査』約36,000社の1992, 1995-1999年のデータ
- 女性比率が10%上がると営業利益／売上高比率は0.03%ポイント上がる（平均値は2.42%）。
- 女性比率が高い企業が成長しているわけではない。

# 統計的差別の理論

- 雇用主・管理職は女性に対して偏見は持たない。
- 誰に大切な仕事な仕事を任せるかを決める際に、長期的に安定して仕事をしてくれる人に頼む。
- 誰が長期的に安定的に仕事をしてくれるかを性別や年齢から予測する。
- 結果的に若年女性は大切な仕事が任されにくくなる。
- 中高年女性も若年期の経験不足から能力不足に。
- 仕事が任されない女性は先が見えなくなり、仕事を辞める。雇用主・管理職は自分が正しかったことを確認。→予言の自己成就

# これからどうするのか？

- 女性の活躍推進は日本社会にとっても各企業にとっても不可避な要請。イデオロギーの問題ではない。
- しかし、システム全体が社会規範や雇用慣行も含めて相互補完性を持っているため、慣性が働きやすい。変革はいうほどやさしくはない。
- 極めて難しい問題を解いていかなければならないという認識がまず重要。
- 誰かが悪いから全体がうまくいかないという犯人捜しの段階を抜け出すべき。

# 現場レベルでは？

- 産休や育休を取る職員が出ると、その職場の管理職や他の職員の負担が増える。評価にも負の影響が出かねない？
- 代替職員の手配をスムーズにする全社的な配慮が必要？課題解決にかかるコストはみんなが負担。
- さらに社会全体で考えると雇用保険による負担の分散の仕方についても考えるべきか？