

要 旨

日本における男女間賃金格差

桃山学院大学大学院経済学研究科(博士後期課程) 張 純紅

1 はじめに：問題意識

男女差別の度合い指数「ジェンダー・ギャップ指数」によれば、日本は総合指数が2005年38位(58ヶ国)、2006年79位(115ヶ国)で、女性が参加しやすい社会づくりで欧米に大きく後れを取っている。日本のこのような男女格差は賃金に大きく反映され、男女間賃金格差が大きい。80年代以降欧米諸国における男女間賃金格差は急速に縮小したが、日本は縮小テンポが緩慢であった。これはいったいなぜであろう。本稿では、先行研究のサーベイを通じて、日本的雇用慣行の特徴と運用を中心に男女間賃金格差の形成要因とトレンドを考察し、この問題についての展望を行う。

2 日本における男女間賃金格差の実態

1980年頃日本とほぼ同一水準であった米、英、独、仏は、その後男女間賃金格差を急速に縮小させたが、日本はあまり縮小していない。米国、日本、英国の3ヶ国で年齢階層別の男女間賃金格差を比較すると、20歳代後半層においては、3ヶ国は同程度であるが、30代後半以降の日本の格差は急速に拡大している。雇用形態別でみると、フルタイム男女労働者間だけではなく、パートタイム男女労働者間にも賃金格差が大きい。

3 男女間賃金格差をもたらす諸要因

この節では、日本的雇用慣行を中心に先行研究のサーベイを通じて、男女間賃金格差の形成要因を分析した。①終身雇用と年功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制度が維持されていること、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ことである。これらの要因は、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

この節では、女性の労働力率、職場経験、管理職者数、就業形態の変化を考察した。女性のM字型労働力の窪みの変化は女性の社会進出を表す一方、晩婚化や晩産化現象も生じた。日本の女性の職場経験や訓練は少ないため、勤続年数を重視する日本の年功序列賃金制度の下では、女性が不利益を被る。また管理職全体に占める女性の割合は低く、そして役職が高まるほどその割合は低くなっている。役職別男女間賃金格差はさほど大きくないため、管理職における女性の割合の増加は、男女間賃金格差の縮小につながる。また女性パートタイム労働者の増加は賃金格差の開きを大きくさせたことが分かる。

5 男女間賃金格差への展望

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るながら、実際には、賃金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。日本の男女間差別への対応の後れは新たな差別(間接差別や女性を中心とした非正社員化等)をもたらした。女性への賃金差別裁判に関係した企業では、その後、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という指摘もある。このように差別が形を変えて生き延びていることは、女性への差別は正には向かい風である。男女共同参画社会作りや企業のポジティブ・アクションの推進、男女コース別雇用管理制度の見直しなどは格差是正に効果があると思われるが、その実効性に注目したい。

6 終わりに：まとめ

日本の男女間賃金格差は、日本的雇用慣行および法制度にかかわる問題であり、固定的な社会通念である性別役割分業意識にもかかわっている。男女間賃金格差を是正するために、均等法などの法律が実効力を発揮できなければならない。間接差別禁止が取り入れられた再改正均等法により、男女差別を是正する立法政策は新ステージに入った。日本にとっては女性に対する固定的な社会通念の改善、立法政策の更なる改善、同一価値労働同一賃金原則の具体化は、今後の課題であろう。