

## 日本的雇用制度と男女格差

同志社大学 川口章

日本的雇用制度の特徴とされる長期雇用制度、年功賃金制度、長時間労働が女性の活躍とどのような関係があるかを1989年から2009年までの「賃金構造基本調査」の個票を使って分析した。女性の活躍を捉える指標として「フルタイム労働者に占める女性の割合」「課長に占める女性の割合」「女性の相対賃金」を用い、日本的雇用制度の特徴を捉える指標として、「40歳代前半男性平均勤続年数」「大卒男性賃金カーブの傾き」「大卒男性賃金のばらつき」「男性の月平均労働時間」を用いた。事業所ごとに日本的雇用制度の特徴を捉える指標を計算し、それらと女性の活躍の関係を分析した。

分析の結果以下のことが明らかになった。まず、長期雇用制度は女性の活躍と強い負の関係にある。「40歳代前半男性平均勤続年数」が長い事業所ほど、「フルタイム労働者に占める女性の割合」や「管理職に占める女性の割合」が低い。この傾向は過去20年間一貫している。また、「40歳代前半男性平均勤続年数」と「女性の相対賃金」の関係についても、1990年代半ば以降は一貫して負の関係がある。

一方、「大卒男性の賃金と年齢の相関」と「フルタイム労働者に占める女性の割合」や「課長に占める女性の割合」との関係は過去20年間一貫しておらず、あいまいである。それに対し、「大卒男性の賃金と年齢の相関」と「女性の相対賃金」は、20年間一貫して正の相関関係がある。賃金が年功的であるということは、企業にとっては人的資本投資からの収益が少ないということである。したがって、比較的早期に退職する女性労働者を差別するインセンティブも小さい。したがって、人的資本投資から多くの収益を期待している企業と比較して、女性を平等に処遇している可能性がある。

また、「大卒男性賃金のばらつき」が大きい事業所ほど女性が活躍している。これは、「フルタイム労働者に占める女性の割合」「課長に占める女性の割合」「女性の相対賃金」いずれの指標で計っても同じ結果である。「大卒男性賃金のばらつき」が大きい事業所では、中途採用が多く、賃金は年齢や勤続より能力、職務、成果を重視して決定されている。そのような企業では女性が活躍しやすいと考えられる。

「男性の月平均労働時間」が長い事業所では「フルタイム労働者に占める女性の割合」がやや低い傾向がある。また、「男性の月平均労働時間」と「管理職に占める女性の割合」の関係は不安定であり、正負どちらとも判断できない。それに対し、「男性の月平均労働時間」が長いほど女性の相対賃金が低い。この関係は20年間ほとんど変化がなく、非常に安定的な関係である。男性の労働時間が長い企業では、基幹的職務は男性がおこない、定型な職務を女性がおこなうという性別分業が成立している可能性が高い。