

# 1 現代日本社会におけるジェンダー役割と性差別

◆はじめに◆「労働」を問うことの意味

【「働く」ことの現在】

【経済的自立の意義】

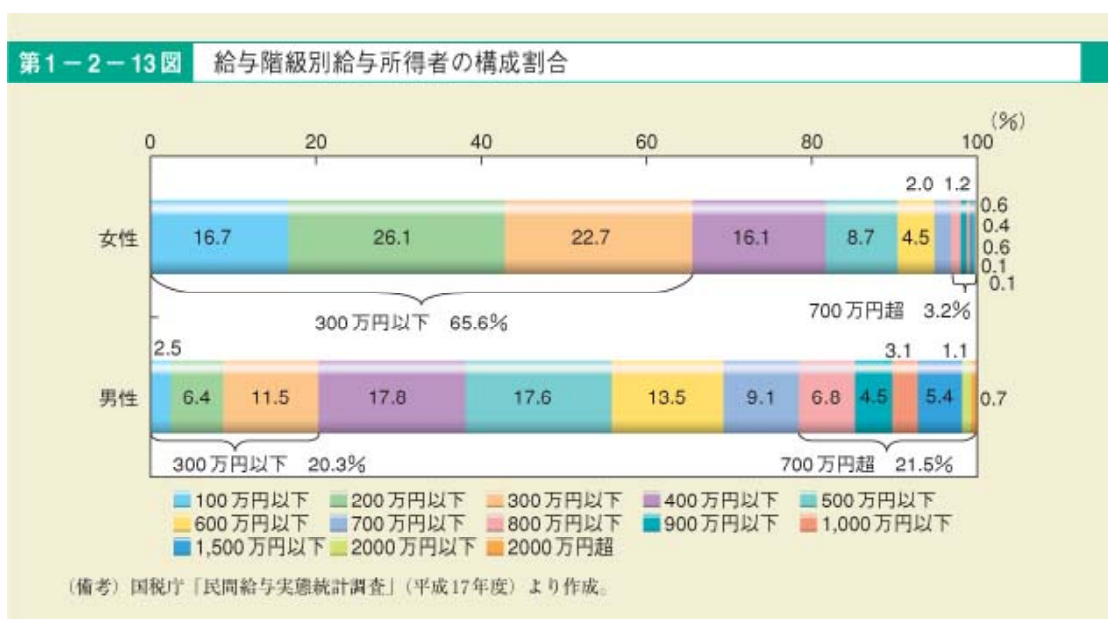
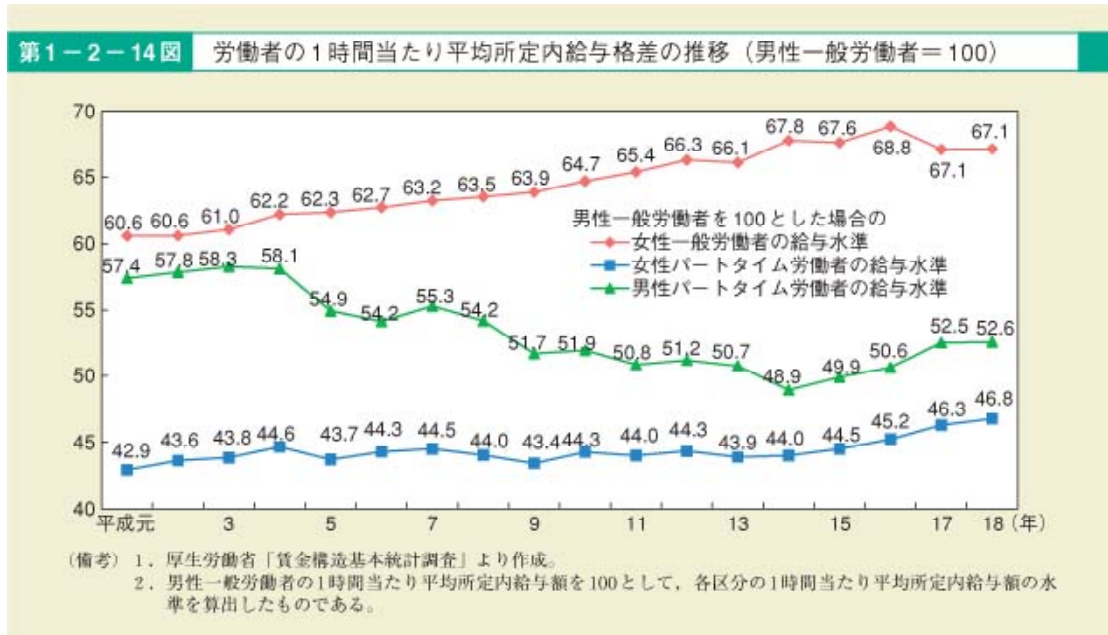
☞ フリーター217万人、無業者52万人 労働経済白書（2004/09/10 朝日com）

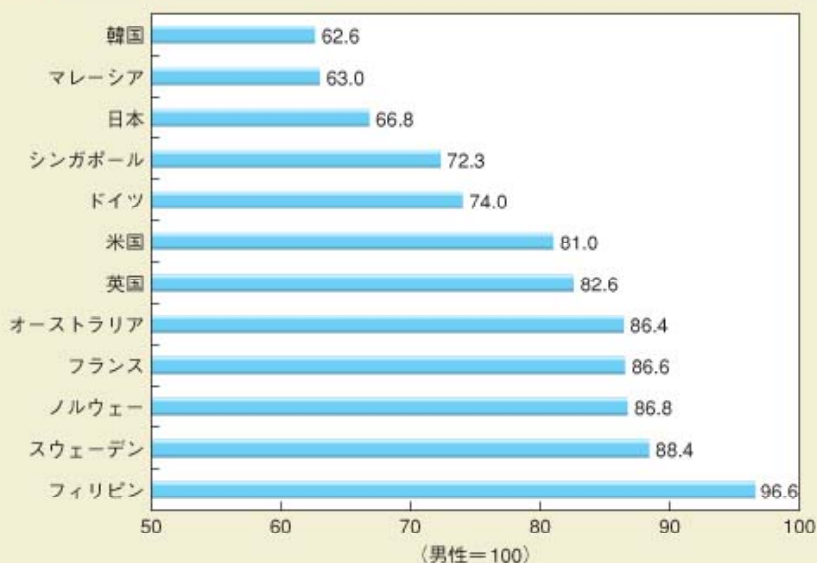
## 1.1 賃労働における性別分業・性別格差の現状

### 1.1.1 男女間の賃金格差をめぐって

◆どうして「賃金格差」に焦点を置くか

◆賃金格差の現状



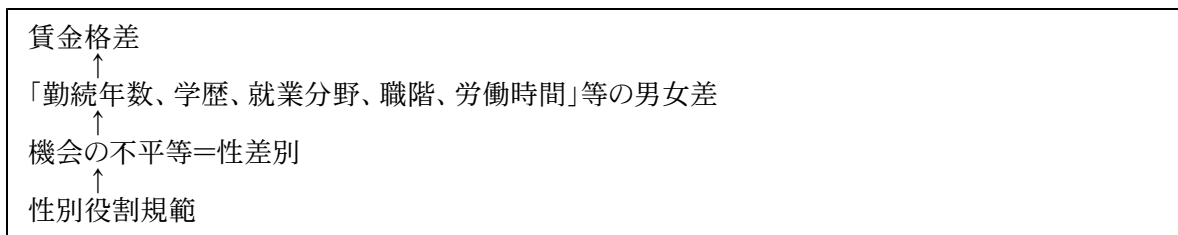


(備考) 1. マレーシアは国連データベース、米国は商務省「Statistical Abstract of the United States」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。  
 2. 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値。  
 3. 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額(時間、日、週又は月当たり比較)。  
 4. 日本、英国は2003年、フィリピン、オーストラリア、フランスは2004年、マレーシアは1997年、その他の国は2005年のデータ。  
 5. 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない。

◆賃金格差の要因

「このような男女間の賃金の差は、**勤続年数、学歴、就業分野、職階、労働時間**等の諸要因によってもたらされている。そこで、年齢、学歴、勤続年数について条件を同一にした標準労働者(学校卒業後直ちに企業に就職して同一企業に継続勤務している労働者)の所定内給与額をみると、……」(p.21) 労働省女性局編『平成10年版 女性労働白書 —働く女性の実状』(財団法人 21世紀職業財団)

→《同年齢・学歴・勤続年数の男女間にも賃金格差はある。それはむしろ勤続年数が長く、年齢が高くなるにつれて大きくなる。》→《男女間の賃金格差は、直接には勤続年数や職階等における性差からもたらされているが、むしろ重要なのは、そうした性差を生み出す社会的な諸条件の違いという背景要因を理解することである。》



1.2 男女間の賃金格差をもたらす直接的要因

1.2.1 職階と勤続年数の差

◆直接的要因のなかで最も大きいのは「職階」と「勤続年数」の差

厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」(平成14年11月)

1 我が国の男女間賃金格差(一般労働者の所定内給与)は男性を100とした時に女性は65.3(2001年)。長期的には縮小傾向にあるが国際的に見て格差は大きい。

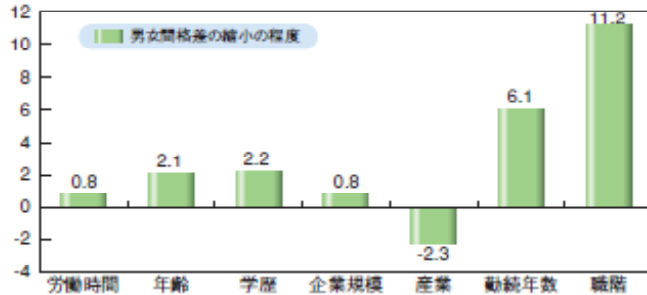
2 男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階(部長、課長、係長などの役職)の差であり、勤続年数の差も影響している。このほか、家族手当等手当も影響している。

3 男女間賃金格差は多くの場合、賃金制度そのものの問題というよりは人事評価を含めた賃金制度の運用の面や、職場における業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等賃金制度以外の雇用管理面における問題に起因していると考えられる。

4 このため、(1)労使は、公正・透明な賃金制度・人事評価制度の整備・運用や生活手当の見直し、業務の与え方や配

置の改善などのポジティブ・アクションへの取組やファミリー・フレンドリーな職場形成の促進等に取り組むことが望まれる。  
 (2) 行政は、男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策に係るガイドラインの作成・普及等労使の取組に対し支援するとともに、中期的な課題への対応としてポジティブ・アクション推進の手法の検討や、どのようなケースが間接差別となるかについての十分な議論を進めることが必要である

第1-序-24図 日本の男女間賃金格差の要因（単純分析）



◆日本の男女間賃金格差の要因

(備考) 1. 厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」より作成。  
 2. 労働時間については、時間当たり賃金により格差を再計算した。その他の項目については、それぞれの項目について、女性の労働者構成が男性と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合、格差がどの程度縮小するかをみたもの。男女間格差の縮小の程度が大きいくほど、賃金格差に強い影響を与えている要因であることを意味している。

第1-2-11図 勤続年数階級別雇用者構成割合の推移



◆職階と勤続年数の関係の男女差

第1-2-12図 役職別管理職に占める女性割合の推移



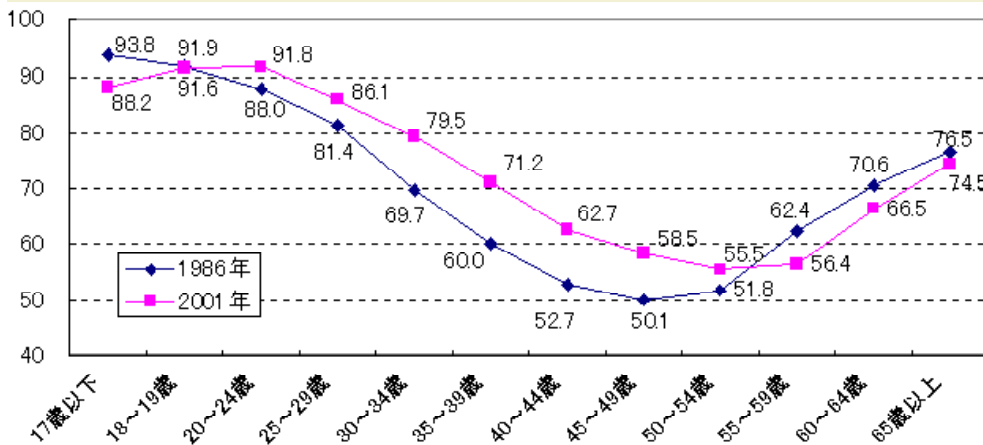
◆男女別職階の国際比較

(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。



(備考) 1. ILO [LABORSTA] より作成。  
 2. マレーシアは2003年、フランスは2004年、その他の国は2005年のデータ。  
 3. 管理的職業従事者の定義は各国によって異なる。

◆職階と勤続年数との関係の男女比較



◆男女の勤続年数と勤続年数

■男女賃金格差解消のための方策 (☞ 同報告書より)

a 昇進・昇格における男女間格差の解消

男女間賃金格差の発生原因は多面的、複合的であるが、最大の要因は、企業内での女性の職階や社内資格が低いことである(図表14、16、注)。職場における女性の職階が男性並みとなるならば、現行の雇用管理の下でも、男性の平均賃金水準を100.0としたときに女性のそれは77.2(2001年)まで縮小する(前掲図表14参照)。

第2の要因は女性の勤続年数が男性と比べて短いことである。女性の勤続年数が男性並みに延長されるならば、現行の雇用管理の下でも男性の平均賃金水準を100.0としたときに女性のそれは71.4(2001年)まで縮小する。

男女間でみられる職階格差や社内資格格差が存在する背景には、職場における日頃の業務の与え方の積み重ねや評価制度の内容・運用も影響していると考えられる。そうした点を踏まえて、女性が男性と同じように賃金の高い職階や社内資格に進むことのできるような体制作りを企業内外で進めることが最も大切である。その前提として、女性が長く働き続けられるようにするための取り組みや、女性の職務遂行能力の向上やそのための機会が十分与えられることも必要である。同時に、企業には女性管理職を増やすためのポジティブ・アクション等を通じて、女性の能力を積極的に活用する努力が必要であると考えられる。

1・2・2 ジェンダーによる職務分離(gender segregation)

◆労働経済学者・熊沢誠は「性別職務分離」を重視している。これは厚生省報告書における「配置・配置転換」の男女格差にはほぼ対応すると考えられる。・熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書

◆ホワイトカラー職場で女と男が仕事に対して抱くイメージの相違(キンヌネンの研究より)

◆こうしたジェンダーによる分離は、一企業・組織内だけでなく、社会規模でもみられる。

◆広い意味での職務分離は雇用形態にも反映され、男はフルタイムの正社員、女は低賃金で不安定なパートタイムや派遣社員という振り分けがみられる。→次項