

共同参画だより



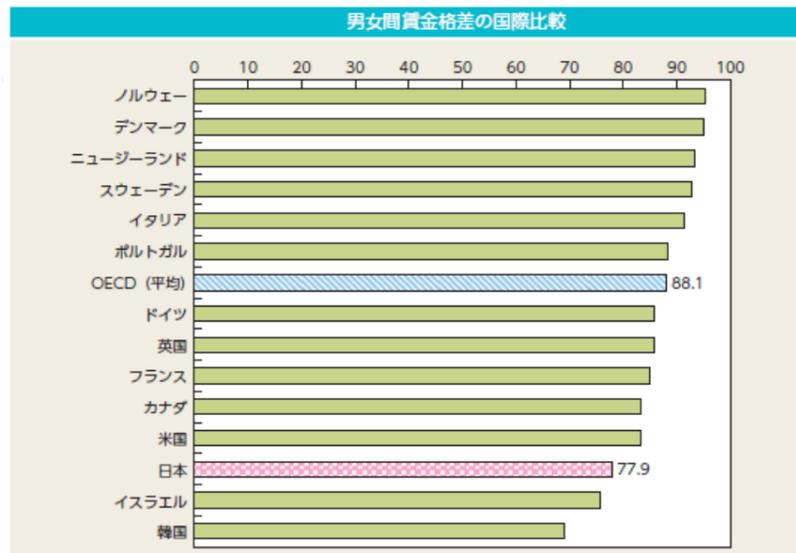
- ▶男女の賃金格差について考える
- ▶男女がともに活躍できる社会に

令和6年2月
No. 104
常総市人権推進課

1 男女の賃金格差について考える

昨年10月9日にノーベル経済学賞に、「男女の賃金格差の要因や労働市場における女性の役割」について研究したハーバード大学のクラウディア・ゴールドフィン氏が選ばれました。

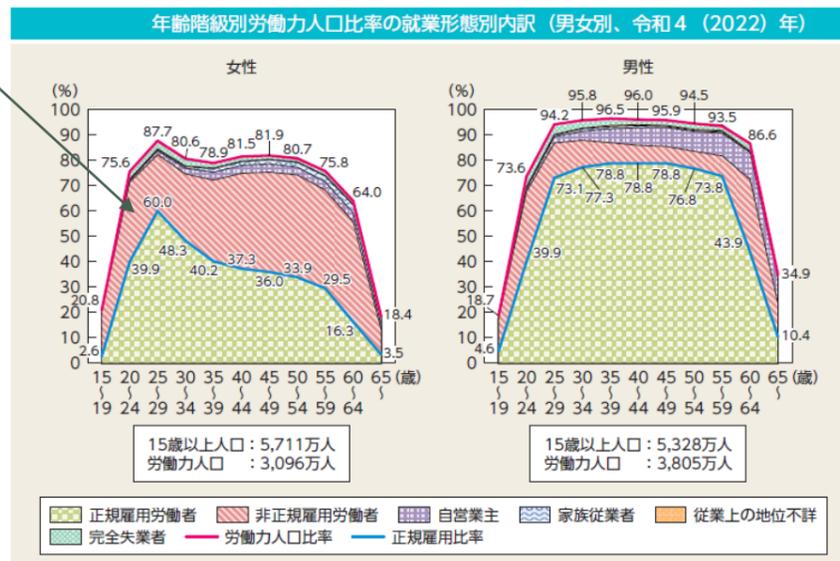
日本でも、2022年7月8日に改正された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）において労働者301人以上の企業が男女の賃金の差異の公表を義務化したことは記憶に新しいです。内閣府が公表した「女性版骨太の方針2023」では、男女の賃金の差異の公表義務の範囲を労働者101人～300人へと拡大することも検討され、女性のさらなる活躍と経済成長にむけて取組を進めている状況です。なぜ、男女での就業の差は縮小されているにもかかわらず賃金の格差は縮小されていないのでしょうか？



令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

左のグラフはOECD（経済協力開発機構）加盟国の男女の賃金格差を比較したもので、これはフルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした時に女性賃金の中央値の水準を割合表示したものです。日本は加盟国の平均よりも11%低い状況が伺えます。
加盟国と比較しても大きな格差があります。

右のグラフは、年齢別にどのような就業形態で働いているかを示したグラフです。
近年では女性の就業増加に伴い「M字カーブ」は解消されつつありますが、雇用形態別にみると女性は20代後半をピークに非正規雇用へ転じる「L字カーブ」が新たな課題として浮き彫りになっている様子が見受けられ、男女間の賃金格差の原因の一つとしても考えられています。



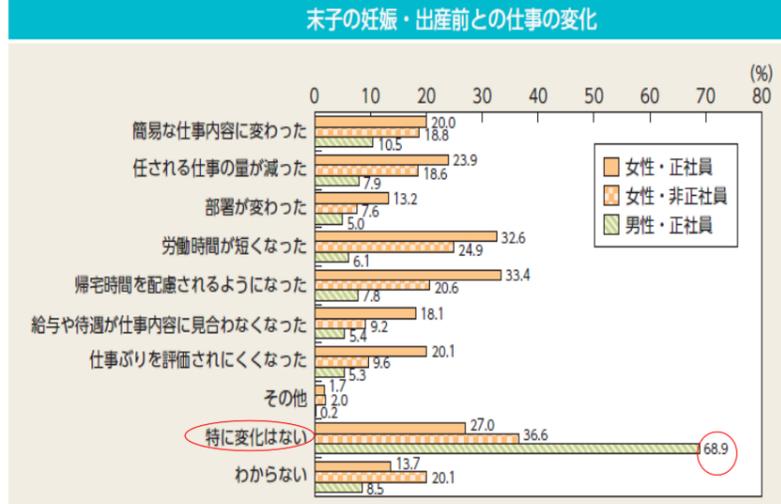
令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

2 男女がともに活躍できる社会に

昭和の高度成長期に確立された、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用慣行により、男性は長時間労働になり、家事・育児等の負担が女性に偏ってしまうため、結果として男女の賃金格差が生じてしまうといった歪みがでてきます。これは、女性が社会で活躍することを難しくするのみならず、【男性は仕事、女性は家庭】といった固定的役割分担意識と長時間労働により男性の生活や健康にも影響を与えています。

ゴールドフィン氏の研究でも、男女の大学への進学率が縮小し、学校を卒業した後は賃金格差は少ないが、女性は途中で結婚・出産を契機にキャリア中断、所得の低下を経験することにより、その後も賃金・所得の差は継続してしまうということが明らかになりました。男女間の格差は、子供が生まれた後に拡大してしまう傾向がアメリカや日本だけでなく世界的にみても同様であるということがいえます。

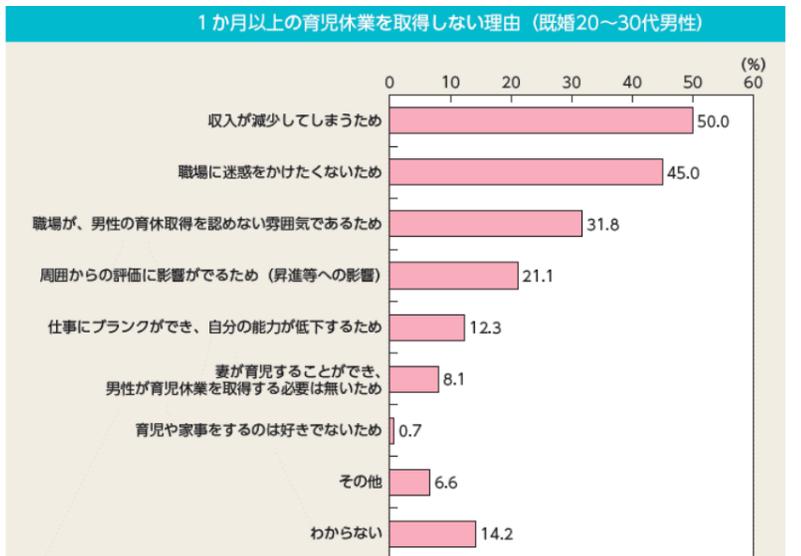
男性も女性も社会で活躍するためにも、女性のキャリア形成を支援する施策は重要です。女性が家庭と仕事を両立しやすい環境を整えることや、キャリアアップの機会を提供することが求められています。



令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

左のグラフは、末子の妊娠・出産前との仕事の変化をみたものです。女性正社員は「帰宅時間の配慮」や「労働時間の短縮」を選択している人が多い一方で、男性正社員は「特に変化はない」を選択する人が圧倒的に多い状況です。
仕事と家庭の両立支援が充実したことにより就業する女性が増えましたが、制度の利用状況が女性に偏り、固定的役割分担意識の解消はされていないことがわかります。

右のグラフは男性が1か月以上の育児休暇を取得しない理由としてあげているものです。
育児・介護休業法が改正され、少しずつ取得する男性も増えてきましたが、収入面の不安や職場への影響を考え長期の育児休暇取得は難しい方も多い状況のようです。
しかし、これは女性の活躍支援という側面だけでなく、もっと家庭に関わりたいと思う男性への支援にもつながると考えられます。



令和5年度内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」より

女性の活躍推進は、社会全体の活力を高めるために重要です。例えば企業では「一般事業主行動計画」の策定をし、自社に必要なことが何かを検討してみる。配偶者が妊娠した男性社員へ育休の取得について周知するなどが考えられるのではないのでしょうか。家庭では、家事・育児・介護の分担を見直してみる。といったことから始めてみませんか？