

2024 年 5 月 31 日 全 10 頁

男女の所得格差は何が問題なのか？

“3つの格差”に関する論点整理

経済調査部 研究員 高須 百華

[要約]

- 男女の所得格差は、労働力という希少な資源の非効率な配分（TFPの低下）を示唆するだけでなく、女性の労働参加の意欲低減、家計所得の減少などにつながり日本経済全体に悪影響を及ぼす点にも問題がある。本レポートでは所得格差を「雇用格差、賃金格差、労働時間の格差」の3つの論点に分けて整理した。今後は各論点を深く掘り下げる分析を行っていく予定だ。
- ①雇用格差では主に、女性の就業率の低さや非正規雇用率の高さが問題となっている。②賃金格差は、キャリアの中断やより柔軟性の高い仕事に就く女性が多い可能性が背景にある。③労働時間の格差は、主に夫婦間における労働時間と家庭内労働時間のバランスに課題があると考えられる。
- 上記の“3つの格差”に大きく影響を与えているのが日本型雇用慣行である。長期的な視点から労働者の賃金と生産性の一致を図る仕組みであり、主に大企業の男性・正規労働者に適用されてきた。終身雇用、年功賃金、企業別の組合の3つが柱となり高度経済成長期を支えた制度だ。しかし、近年は女性の就業継続や賃金上昇を阻む壁になっている。
- 特に、出産・育児が離職や非正規転換、賃金の低下、労働時間の低下のきっかけになっている可能性があり、日本の男女の所得格差解消にはこうした点を踏まえる必要がありそうだ。

はじめに

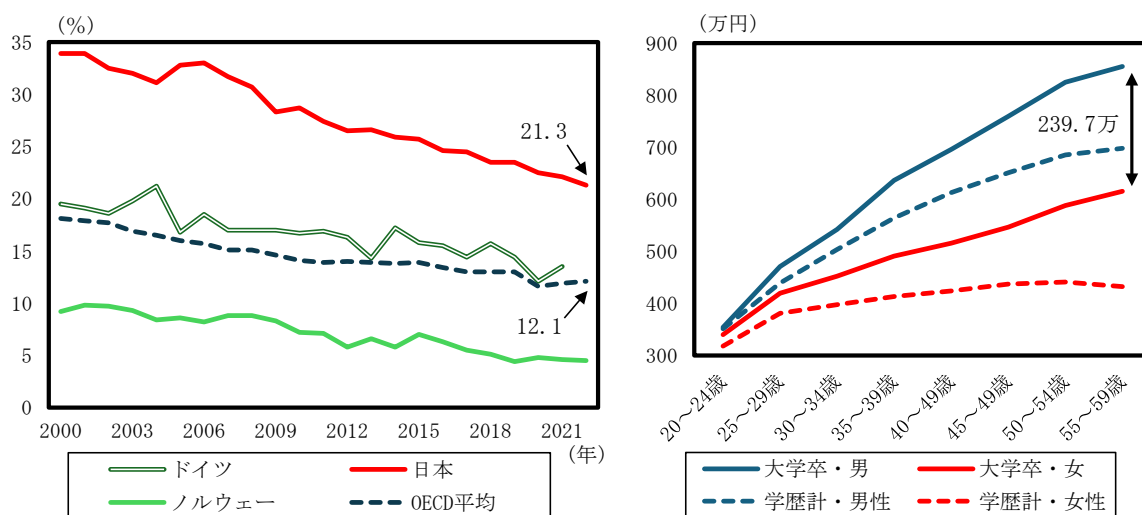
本稿では、男女の所得格差に関する問題点や背景にある 3 つの格差を取り上げて、俯瞰的な視点からその論点整理を行うものである。今後、各論点を深く掘り下げた分析をレポートにて取り上げる予定だ。

男女の所得格差の何が問題なのか？

現代の日本において、労働参加や賃金などの雇用に関する男女格差は以前と比べると小さくなってきている。背景には、特に若年女性の労働参加や正規雇用化が進んだことが挙げられるだろう。とはいえ、女性を取り巻く雇用の問題が解決されたわけではない。今回は男女の所得格差という視点から解決すべき問題を考えたい。

諸外国と比較しても日本の男女の所得格差は依然として大きく、女性正社員の所得の中央値は、男性のそれと比べて 21.3%も低い（図表 1 左）。日本の男女の所得格差の主な要因の一つは、年齢が上昇するにつれて男性の所得が上昇する一方、女性の所得の増加幅が小さいことにある。図表 1 右で、2023 年度の男女の所得格差の現状を年齢階層別（いわゆる賃金カーブ）に見ると、大卒者の卒業直後の年齢層の所得や、学歴計の若年層における所得には大きな違いは見られない。しかし、年齢が上昇するにつれ男女の平均的な所得の格差は広がり、55 歳～59 歳の大卒者では 239.7 万円の差となっている。

図表 1：各国の男女の所得格差（左）、学歴別賃金カーブ（右）



(注 1) 各国の所得格差は男性の所得の中央値に対する女性の所得の中央値の差（1-（女性正社員の所得の中央値/男性正社員の所得の中央値））。データはフルタイム労働者が対象。

(注 2) きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額を年間の所得として算出。

(出所) 厚生労働省、OECD より大和総研作成

こうした男女の所得格差はそれ自体が問題であるだけでなく、マクロ経済全体に悪影響を及ぼす点でも問題がある¹。具体的には、①労働力という希少な資源が非効率に配分されている問題を示唆すること、②女性が労働力として積極的に参加しようとするインセンティブを欠くこと、の大きく二つに分けられるだろう。さらに需要面からは、③家計所得が引きあがらず消費や資産形成にマイナスなこと、などが挙げられる。

一つ目に、日本経済の低迷の原因に TFP の低さが挙げられる。TFP が低いということは、イノベーションが活発でないことや、経済全体の効率が低く、資源が最適に配分されていないことを指す。教育や訓練など人的資本の形成にかかる費用を投資とし、それに対するリターンを所得と考えると、現在、男女の教育投資の額に以前ほどの大きな開きはないものの、女性は男性ほどのリターン（所得）を得られていない。これは付加価値の低い業務に女性の労働力が多く投入されており、本来の生産性を発揮できるような仕事に就いていないということを示唆している。つまり、男女の所得格差は資源配分がうまくいっていない一例として考えられる。そして、こうした女性の低所得が今後も続くと予想されれば、女性の人的資本への投資意欲は減少するだろう。その結果、社会全体で人的資本が蓄積されにくくなり、将来的に生産性を低下させるという悪循環が働く可能性がある。

二つ目に、労働力全体が今後減少していくことが見込まれる中で、出産・育児等で一時的に労働市場から退出した女性が、再び労働市場に戻るためのハードルを下げる必要がある。この点、前述したように、女性が相対的に低所得であることは、女性が労働市場へ復帰する意欲を低下させ、女性の非労働力化を促進している可能性がある。さらに、女性の労働参加意欲が低下すれば、労働市場において人材の多様性が不足することになる。多様な人材の存在はイノベーションにもつながりやすく、その不足は TFP の観点からも問題だ。

こうした供給面での問題に加えて、需要面からは家計所得が増えないことで消費にマイナスの影響を与えるだろう。さらには、所得が増えないと資産形成に投じる資金も細るため、資本市場にもマイナスとなり得る。このように日本のマクロ経済などで好循環を生み出していくためには、男女の所得格差の問題は看過できないのだ。

所得格差の要因—雇用格差、賃金格差、労働時間の 3 つの格差が相互作用

こうした男女の所得格差は、①雇用格差、②賃金格差、③労働時間の格差の 3 つに分けることができる。さらに、前述した説明の中でも一部指摘しているように、これら 3 つの格差は相互作用し、かけ合わさって所得格差につながっていると考えられる（図表 2）。例えば、男女の賃金格差は労働参加や労働時間における男女間の格差と相互作用している。また、非正規雇用と低賃金や、一時的な休職・離職によるキャリアの中断と労働時間も、それぞれ強く関連している。なお、所得と賃金は混同されることも多いが、ここにおける賃金格差は労働市場の報酬にお

¹ クリスティーン・ラガルド、ジョナサン・D・オストリー「[IMF Blog-男女格差の解消 経済的利益は想定を上回る](#)」（2018 年 11 月 29 日）

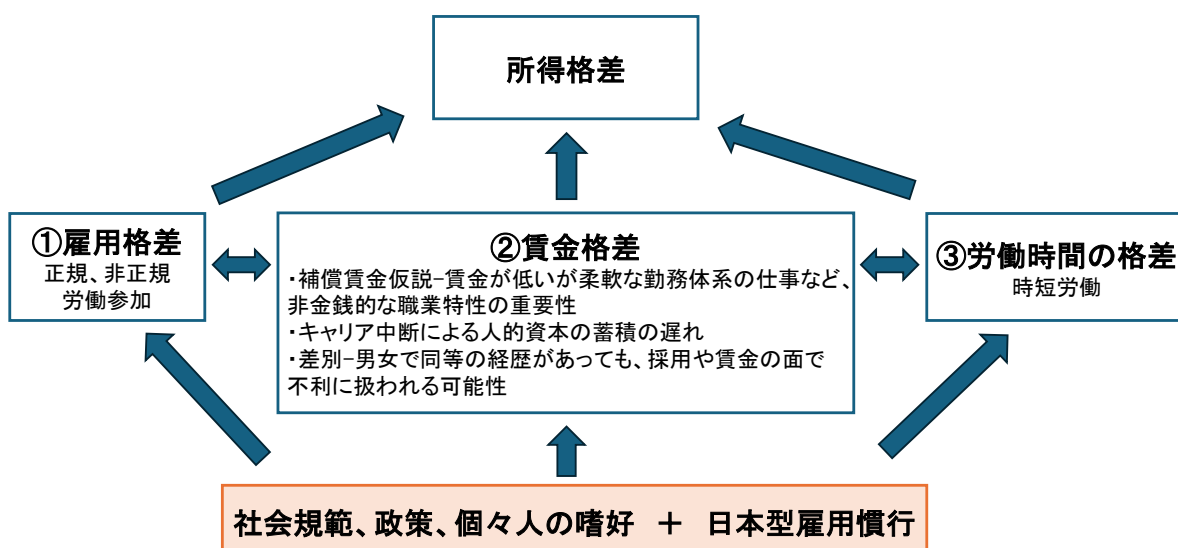
ける男女の差の一面であり、時給や賃金率などで示されるものである。

またこれら 3 つの格差には、社会規範や個々人の嗜好などが関わっている。特に第一子出産後に女性が有償労働（労働市場に出ること）・無償労働（家事・育児などの家庭内労働）のどちらを優先するのかは、個々人の嗜好を形作る社会規範や男女のステレオタイプに大きく影響されていると考えられる。加えて、社会規範等からの影響を受けやすい政策によってその影響が一層固定化されてしまうこともある。例を挙げると配偶者控除や第三号被保険者制度といった、女性が家計補助的に働くことを前提とした制度は、格差を助長しているとみられ、現在見直しが迫られている。

日本の場合、これらの要因に加えて主に大企業の男性正社員に適用されてきた日本型雇用慣行の影響が大きいと考えられる。終身雇用、年功賃金、企業別の組合の 3 つを柱とし、欧米のジョブ型雇用に対してメンバーシップ型雇用と呼ばれ、人材の採用を行った後に仕事を割り当てることが特徴となっている。日本型雇用慣行では、業務内容や勤務地、労働時間などを限定せずに雇用契約を結ぶ。長期雇用が保証される代わりに、仕事内容等が雇用者に委ねられるため、長時間労働を前提とした制度設計になっている場合も多い。

日本型雇用慣行は終身雇用を通じてその企業に特有な経験やスキルを習得していくインセンティブを付与した制度である。しかし、企業を取り巻く環境が大きく変化し、終身雇用で得た経験やスキルが陳腐化するリスクが高まっていく中、日本型雇用慣行は労使双方にとってその重要性が年々低下してきている。

図表 2：男女の所得格差の 3 要因



（出所）Ciminelli et al (2021)、各種資料より大和総研作成

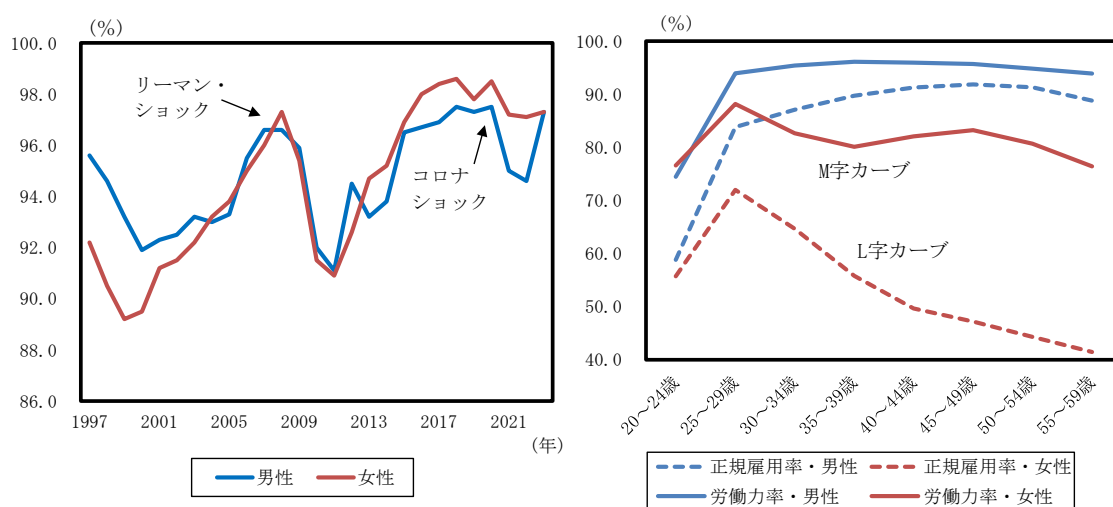
① 雇用格差—就業率・労働力率の低さや非正規雇用率の高さが問題

それでは日本において、男女の所得格差の問題の所在はどこにあるのだろうか。最初に雇用格差について考えてみる。雇用格差の具体的な問題としては、女性の就業率（15 歳以上人口に占める就業者の割合）や労働力率（生産年齢人口に対する労働力人口の割合）の低さと、非正規雇用率の高さが挙げられるだろう。2023 年度の実業統計局の調査によると、男性は 69.5%である一方、女性は 53.6%だ。また、非正規雇用率に関しては男性が 22.6%である一方、女性は 53.2%と 30%pt ほど高くなっている。

まず、働き始めの段階について見てみる。大学新卒の就職率は、2023 年では男女ともに 97.3%であり、2013～22 年ではむしろ女性の方が高い（図表 3 左）。しかし、労働力率を年齢別に見ると（図表 3 右）、20～24 歳では男女間に差は見られないが、25～29 歳を境に女性の労働力率は低下し続け、35～39 歳からまた上昇する（M 字カーブ）。

また、男女の正規雇用率を見ても、20～24 歳ではほとんど差がないものの、女性は 25～29 歳を境に低下し続けており、その後回復することはない（L 字カーブ）。つまり、働くスタート地点の雇用格差は非常に小さくなっているが、その後の就業継続や働き方に問題があるのだろう。

図表 3： 大学新卒の就職率（左）、男女別の労働力率と正規雇用率（右、2023 年）



(注)就職率は就職希望者に対する4月1日時点での就職内定者の割合。

(出所)総務省、厚生労働省、文部科学省より大和総研作成

現在では、結婚を機に退職するケースは減ってきたものの、出産・育児の段階で女性が労働市場から退出するケースは少なくない。実際に、図表 3 右のグラフを見ると、労働力率・正規雇用率ともに、出産や育児をする女性が増えるであろう 25～29 歳が大きな境目になっているようだ。逆に言えば、退職せずに働き続けることができれば、出産・育児に伴う雇用格差は生まれにくいのではないかと考えられる。

ただし、上記の雇用格差が解消されたとしても、男女の所得格差の点では問題が残る。前述の

通り日本型雇用慣行では、雇用の安定が保証される代わりに、労働時間や職務などが限定されない雇用契約がほとんどだ。その雇用環境下では、仮に退職しなかったとしても出産・育児を契機に女性の労働時間は減少し、賃金は減少する。労働力率や正規雇用率が維持され雇用格差が縮小したとしても、後述する他の二つの要因が男女の所得格差に与える影響は残る。

②賃金格差—キャリアの中断やより柔軟性の高い仕事に就く女性が多い可能性

男女の賃金格差は世界で共通して見られる現象であり、経済学では主要な研究領域の一つである。例えば、2023 年のノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドティン氏は男女の賃金格差の研究を専門としている。男女の賃金格差は先進諸国でも問題となっているが、国によってその程度や原因には違いがありそうだ。

こうした賃金格差の要因を探る際、経済学では伝統的に、学歴と職歴といった人的資本に関する変数を使用して賃金の推定が行われてきた（ミンサー方程式）。以前は女性の学歴や職歴が男性に比べ低かったことが賃金格差の主な要因だったが、現在、男女の教育格差はそれほど大きくはない。文部科学省の学校基本調査によると、2023 年度の大学進学率は男性で 60.7%、女性は 54.5%と差があるものの、短期大学を含めた進学率ではそれぞれ 61.6%と 60.6%となっており 1%pt 程度の違いとなっている。それでは他にどういった要因が理論的に賃金格差に影響していると考えられるのだろうか。

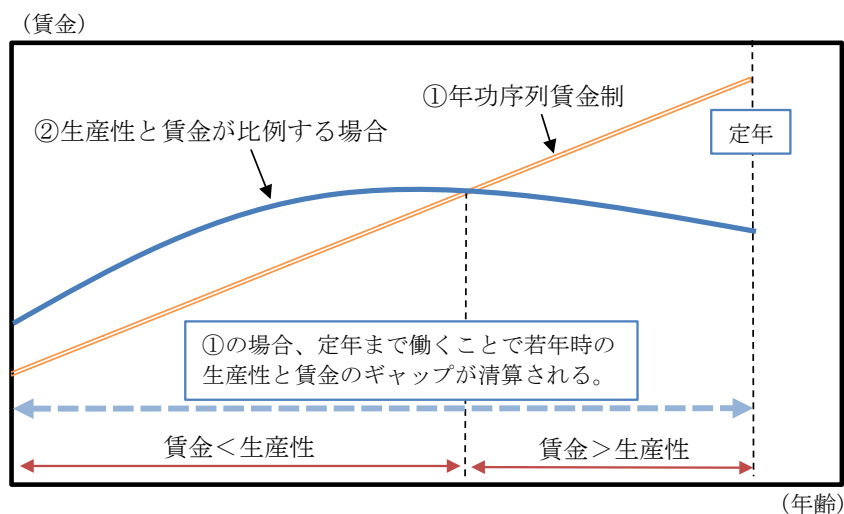
まず、労働者が危険な仕事をする際に、そのリスクを「補償」するために賃金が上乗せされる可能性（経済学における「補償賃金仮説」）である。労働者にとって好ましくない労働環境の仕事は賃金が高い傾向にあり、在宅勤務の有無、会社の立地、職種、労働時間など様々な要因で賃金が増える。この仮説に基づけば、女性は働き方の柔軟性が高い仕事や融通の利く仕事にある種のコストを払って就いており、低賃金につながっているともいえるだろう。これは同時に、女性が非正規雇用を選択することで、低賃金である点を説明するかもしれない。

次に、キャリアの中断による勤続年数の低さ、役職の低さの影響が大きいと考えられる。女性は、産休や育休、時短勤務、結婚や育児による離職、などによってキャリアが中断されることが多い。同一企業内での長期的なキャリア形成が重視される日本型雇用慣行では、男女ともに一度キャリアが中断されると生涯賃金の減少につながる傾向にある。さらに、離職後にキャリアにブランクがある状態で別の会社に再就職する場合も、復帰前の賃金よりも低くなるのが一般的だ。

最後に、採用、昇進など様々な面での差別が挙げられる。同等な学歴や経歴を持った人が採用されても、男女で待遇面等が異なる可能性がある。

このように理論的には、上記の「補償賃金仮説」「キャリアの中断」「差別」などが賃金格差に影響していると考えられる。特に日本の現状を踏まえた場合、女性が就業選択の際に賃金以外の要素を重要視せざるを得なくなった結果、より柔軟性の高い仕事に就いたり、キャリアを中断したりする女性が多いことが、男女の賃金格差を生じさせた可能性がある。

図表 4 : Lazear モデルの概念図



(出所) 川口 (2017)、Lazear (1979)、各種資料より大和総研作成

これらの背景には、日本のような長期雇用や年功序列賃金制を前提とした雇用慣行がある。その雇用慣行下では、賃金と生産性が各年齢で必ずしも一致しないという問題点が指摘される (Lazear モデル)。具体的には、生涯を通じた生産性と賃金の合計の一致を図って、入社時に企業は生産性より低い賃金を労働者に支払う一方、退職が近づくにつれて生産性以上の賃金を払うことで、全体の帳尻を合わせるのだ (図表 4)。これに加えて、勤続年数が長いほど高くなる退職金制度もあり、長期雇用を維持するインセンティブが労使双方に生まれる。しかし、女性が出産・育児で一度退職するとこの長期雇用のメカニズムが失われるため、再就職して年齢を重ねても賃金が上がらなくなり、低賃金のままとなりやすい。

年齢によらない生産性に見合う賃金体系が構築できれば、長期雇用を前提とした雇用慣行の問題は解消されるため、なぜそれができないのかという要因を探る必要があるだろう。

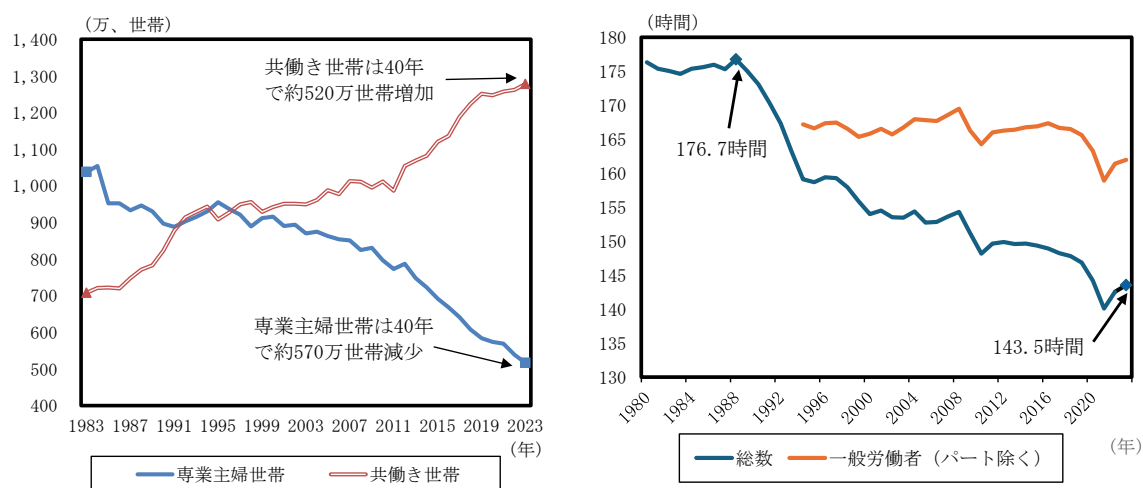
③労働時間の格差—夫婦間における労働時間と家庭内労働時間のバランスに課題

日本型雇用慣行では、長時間労働を前提とした働き方が一般的となっている。労働時間の格差は、長時間労働を選択できない女性とそれを選択せざるを得ない男性との間に広がっていると考えられる。通常、家事・育児の時間は労働時間とトレードオフの関係にあると考えられてきた。つまり、労働時間の格差は、長時間の有償労働を行う一方で家事・育児を十分に行えない男性と、家事育児を主に担って有償労働時間が減ってしまう女性との差とも言い換えられるだろう。

かつては、結婚によって分業の利益が発生し、女性は無償労働に、男性は有償労働に専念するモデルが一般的であった。しかし、現在は女性の社会進出が進んだことや、片働きでは家計収入が不十分など社会情勢の変化に伴い、共働き世帯が増加してきた。1991年以前は専業主婦世帯の方が多かったものの、その後徐々に減少してきた。1983年から2023年の40年間で共働き世帯は約520万世帯増加し、専業主婦世帯は約570万世帯減少した（図表5左）。

また、日本の労働者の平均的な労働時間は長期的に大きく減少してきたものの、一般労働者（パートタイムを除く常用労働者）に限ればそれほど減っていない（図表5右）。この点も、日本型雇用慣行の影響がありそうだ。労働者は企業に働き方を委ねる構図（いわゆるメンバーシップ型）となっているため、長時間労働を誘発しがちとなる。女性が出産・育児により長時間労働が困難になれば、男性は長時間の有償労働、女性は家事などの無償労働にそれぞれ特化する構図を生みやすい。

図表5：1983年からの世帯数の変化（左）、月平均労働時間（右）



(注1) 左図の「専業主婦世帯」は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者の世帯。「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

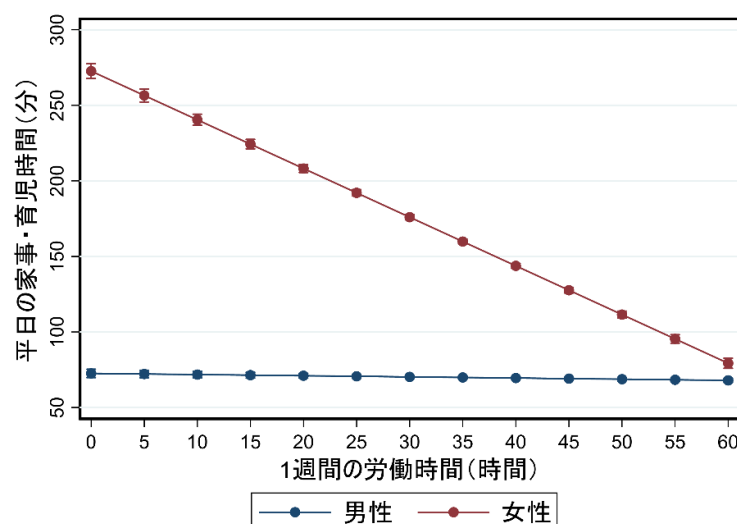
(注2) 右図は実労働時間数、30人以上の事業所ベース。

(出所) 総務省、厚生労働省、独立行政法人労働政策研究・研修機構より大和総研作成

共働き世帯の女性の労働時間の問題は、家庭内労働時間の夫婦間の配分が要因として大きいと考えられる。妻の有償労働時間を増やすには、妻の家庭内労働時間の減少と同時に、夫の有償労働時間減少+家庭内労働時間増加が必要との指摘がある²。ただ、男性の有償労働時間の減少は、自動的に男性の家庭内労働時間が増えることを意味しない。個票データを用いて、平日の家事育児の時間と労働時間について簡易的に推計を行った（図表 6）³。女性の家事育児時間と労働時間は顕著なトレードオフ関係が見られる一方、男性の家事育児時間は労働時間に関わらずほぼ一定で 1 時間強程度である。女性が家庭内労働と就業の両方を担うケースが増える一方、労働市場で長時間働き家事・育児をあまりしないという男性の状況は昔も今もさほど変わっていない可能性が高い。この点は個々人の嗜好や社会規範が影響していると考えられる。

労働時間の格差問題の解決のためには、全体として働き方改革を行い、男女ともにより働きやすい環境を作ることが大切だ。その際、労働時間と家庭内労働時間における夫婦間のバランスを見直す方向性が望ましい。男性は労働時間を減らして、家事・育児により積極的に参加するための環境を整え、意識改革を促すことが必要だろう。同時に、女性は家庭内の無償労働時間を減らし、外で働く時間を増やすことができる環境が必要であると考えられる。この時、男性の労働時間が減って結果的に家計収入が減るのを防ぐためには、付加価値につながらない無駄な労働時間を削ること、つまり、生産性を高めることが同時に求められよう。さらに、働き方や職務内容の範囲が明確なジョブ型雇用を拡大していくことも、夫婦間の時間のバランスを見直すという労働時間の格差問題の解消につながるだろう。

図表 6：平日の平均的な家事育児時間と労働時間



(注)2017 年～2023 年のデータを使用。家事育児時間と労働時間の男女差について簡易的に推計。対象は就業者で、年齢層は 20 歳～60 歳に限定。

(出所) リクルートワークス研究所より大和総研作成

² 神田慶司、溝端幹雄、和田恵、高須百華、是枝俊悟「『L 字カーブ』解消の経済効果と課題は？」（大和総研レポート、2023 年 5 月 25 日）も参照。

³ 分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「『全国就業実態パネル調査』（2017～2023）（リクルートワークス研究所）」の個票データの提供を受けている。

出産・育児が離職や非正規転換、賃金の低下、労働時間の低下のきっかけ？

以上で見てきたように、日本のマクロ経済全体に悪影響を及ぼす男女の所得格差は、雇用格差、賃金格差、労働時間の3つの格差が相互作用して起こっていると考えられる。それを是正しようとこれまで様々な政策や各企業レベルの改革が推進されてきているものの、解決には遠い状況であることは間違いない。

雇用格差は主に、就業率・労働力率の低さや女性の正規雇用率が年齢を経るにつれて低下していくことが問題であった。賃金格差は、女性は働き方の柔軟性や融通の利く仕事にある種のコストを払って就業していること（補償賃金仮説）、キャリアが中断されること、差別が影響していることが理論的に考えられた。そして労働時間格差は、長時間労働が一般的な働き方となっていることや、夫婦間の家庭内労働時間の配分の問題であった。

上記の3要因は諸外国でも似たような状況であるが、日本においてはこれらに加えて日本型雇用慣行が要因として大きいと考えられるだろう。日本型雇用慣行そのものは、若年層の雇用の安定や失業率の抑制など、戦後の高度経済成長を支えてきた一面がある。しかし、近年は女性の就業継続や賃金上昇を阻む壁になっている。

今後、構造的な人手不足が長期化していくことが予想される中で、労働市場は多様化せざるを得なくなるだろう。今までのように、非正規労働者を増やすことで対応するのでは男女の所得格差はなくなる。働き方改革やメンバーシップ型雇用の見直しなどを含め、正規労働の雇用慣行を変えていく必要がある。

今後は個々の要因を深掘りしたレポートを執筆する予定だ。これらの3つの格差すべてに共通していえるのは、出産・育児が離職や非正規転換、賃金の低下、労働時間の低下のきっかけになっているということだ。そこで今後は、子どもや生活時間、労働の各要素に関連した分析を行っていく予定である。

以上

参考文献

- ・川口大司（2017）『労働経済学：理論と実証をつなぐ』、有斐閣
- ・山口一男（2017）『働き方の男女不平等：理論と実証分析』、日本経済新聞出版社
- ・牧野百恵（2023）『ジェンダー格差：実証経済はなにを語るか』、中公新書
- ・Ciminelli, G., Schwellnus, C., & Stadler, B. (2021). Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap. OECD Economics Department Working Papers, (1668).
- ・Lazear, E. P. (1979). Why Is There Mandatory Retirement? Journal of Political Economy, 87(6), 1261-1284.