

# 職業とタスクからみる働き方と賃金の ジェンダー格差

**麦山 亮太 Ryota MUGIYAMA**

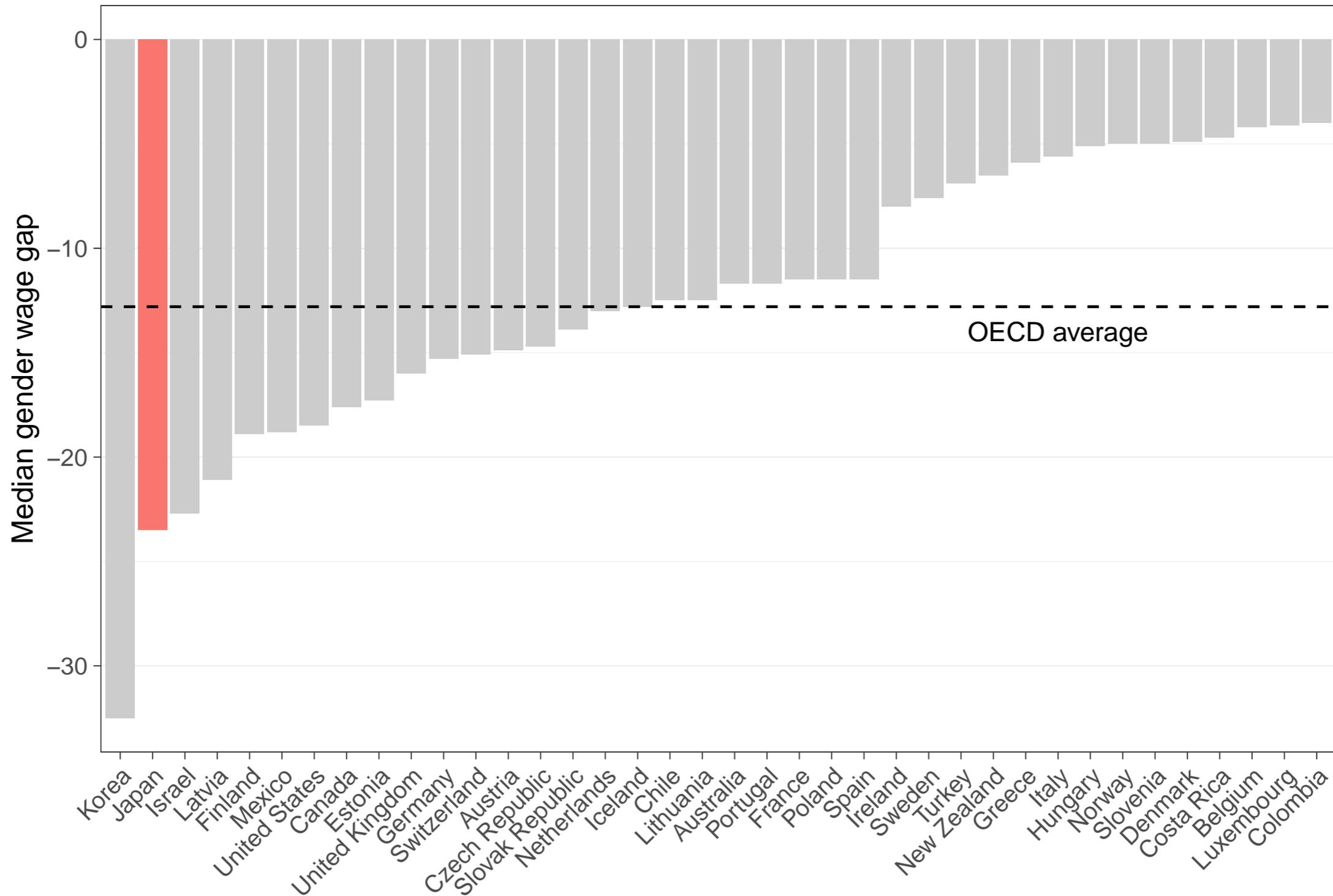
学習院大学法学部政治学科

ryota.mugiyama@gakushuin.ac.jp

# 男女間賃金格差の要因と理論

# 日本の男女間賃金格差は国際的に見ても大きい

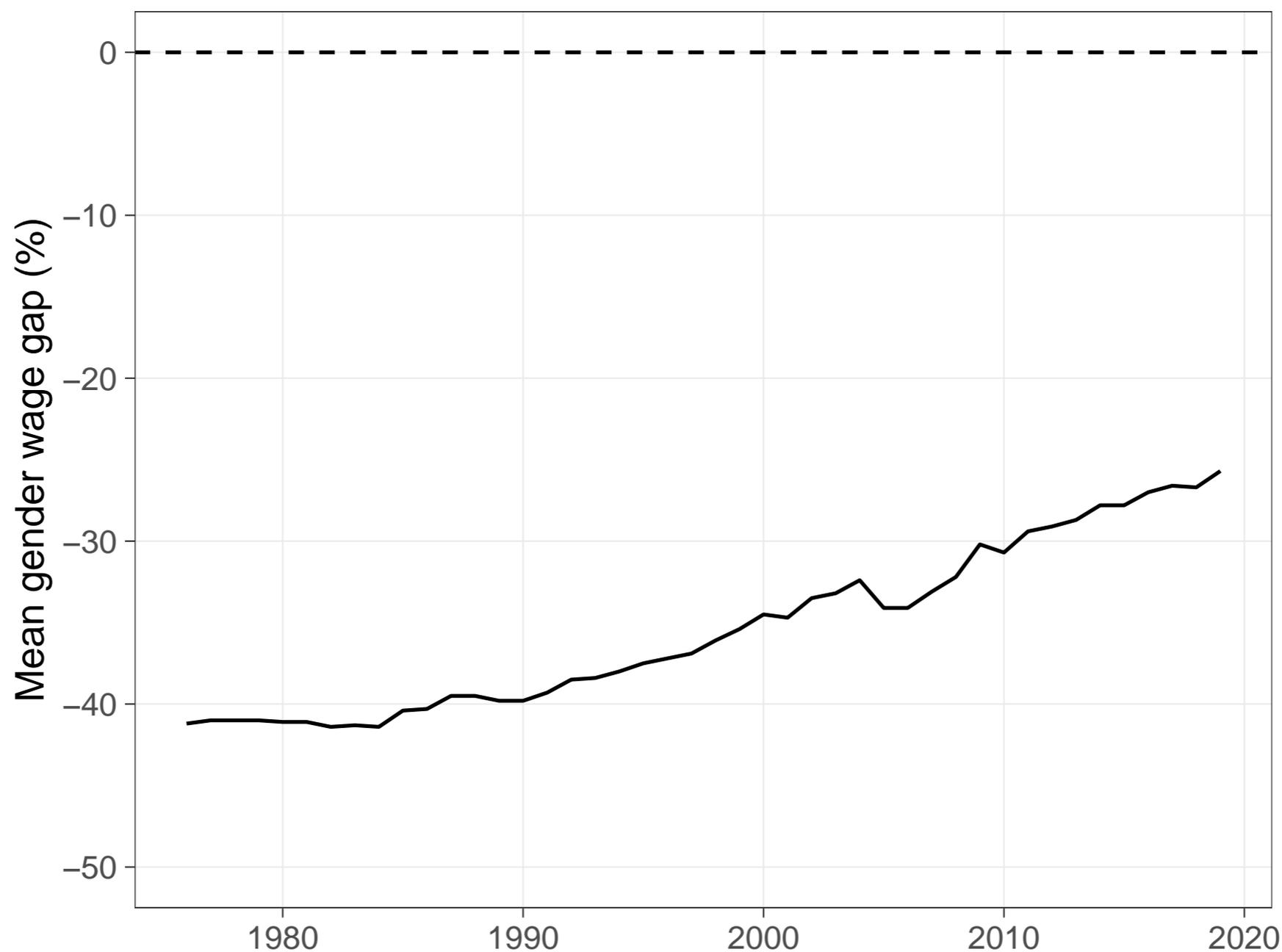
日本の女性の中位賃金は男性の中位賃金に比して23.5%低い（2019年）



出所) <https://www.oecd.org/gender/data/employment/>

# 男女間賃金格差は少しずつ縮小傾向

1990年ころから格差は緩やかに減少しているが、さらなる改善が必要



出所) <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>

# 男女間賃金格差に対する説明

## 人的資本による説明

男性と女性のスキル = 生産性に差があるために、賃金格差が生じる

## 仕事の違いによる説明

男性と女性の就いている仕事異なる（女性が男性よりも賃金が低い仕事に就いている）ために、賃金格差が生じる

# なぜ男女で就く仕事に違いが生じるのか

## 労働者の選好

男性はより「男性的」な（男性割合が高く男性に向いていると思われる）仕事を、女性はより「女性的」な仕事を選びやすい

学校段階でより男性は理系的、女性は文系的な専攻を選ぶ

## 雇用者の選好（差別）

重要性・難易度の高い（したがって賃金が高い）仕事には男性を優先して採用する／昇進させる

「男性的」な仕事には男性を、「女性的」な仕事には女性をより採用する

# 「仕事」を測定する：職業とタスク

**職業**：個人が従事している業務をその類似性に着目して区分したもの

同一労働同一賃金といったとき、同一労働として参照される単位が職業（例：労使協定方式（労働者派遣法第30条の4）「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」）

外部労働市場との関連では、労働者のスキルの損失を防ぐという観点で職業の同一性が重要

**タスク**：生産物を生み出す具体的な業務（活動）

労働者が何をどの程度やっているのかを職業横断的に測定する

タスクの類似性をもって、職業間の移動を促進したり、職業間の賃金差の妥当性の評価に役立てられる可能性がある

# 本報告の目的

男女はどの程度異なる仕事に従事しており、その仕事の違いは男女間賃金格差に対してどのようなインパクトを持つのだろうか？

## 具体的な検討課題

1. 男女はどの程度異なる職業に従事しているのか？この傾向は1990年からどの程度変化しているのか？
2. 男女はどの程度異なるタスクに従事しているのか？この傾向は1990年からどの程度変化しているのか？
3. 男女の職業とタスク分布の違いは、男女間賃金格差をどの程度説明するのか？

**職業分布の男女差：性別職域分離**

# 性別職域分離とその測定

男女で従事する職業の分布が異なっていることを性別職域分離とよぶ。次の指標（分離指数; D-index）で計算する：

$$D = 100 \times \frac{1}{2} \times \sum_{i=1}^k \left| \frac{N_{mi}}{N_m} - \frac{N_{fi}}{N_f} \right|$$

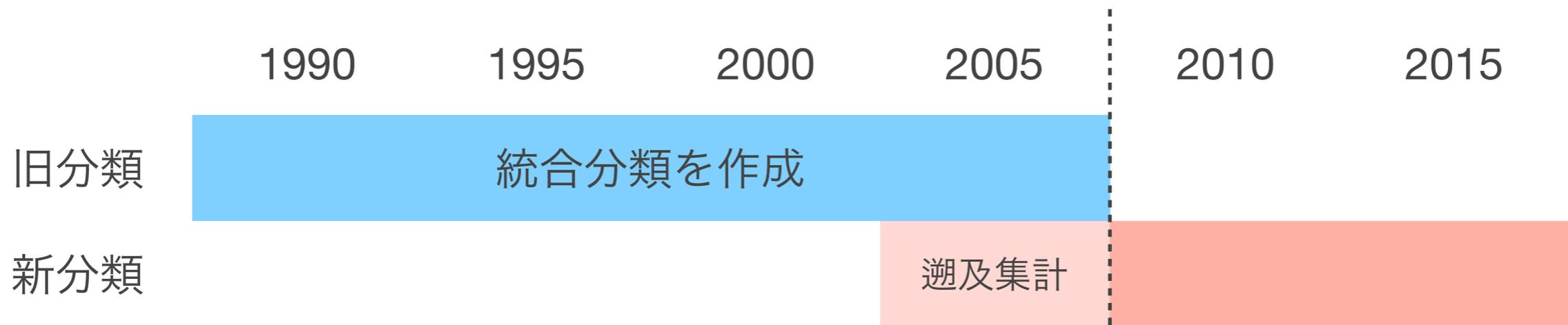
職業	男性	女性
1	$N_{m1}$	$N_{f1}$
2	$N_{m2}$	$N_{f2}$
⋮		
k	$N_{mk}$	$N_{fk}$
	$N_m$	$N_f$

# 方法：国勢調査を用いたトレンド分析

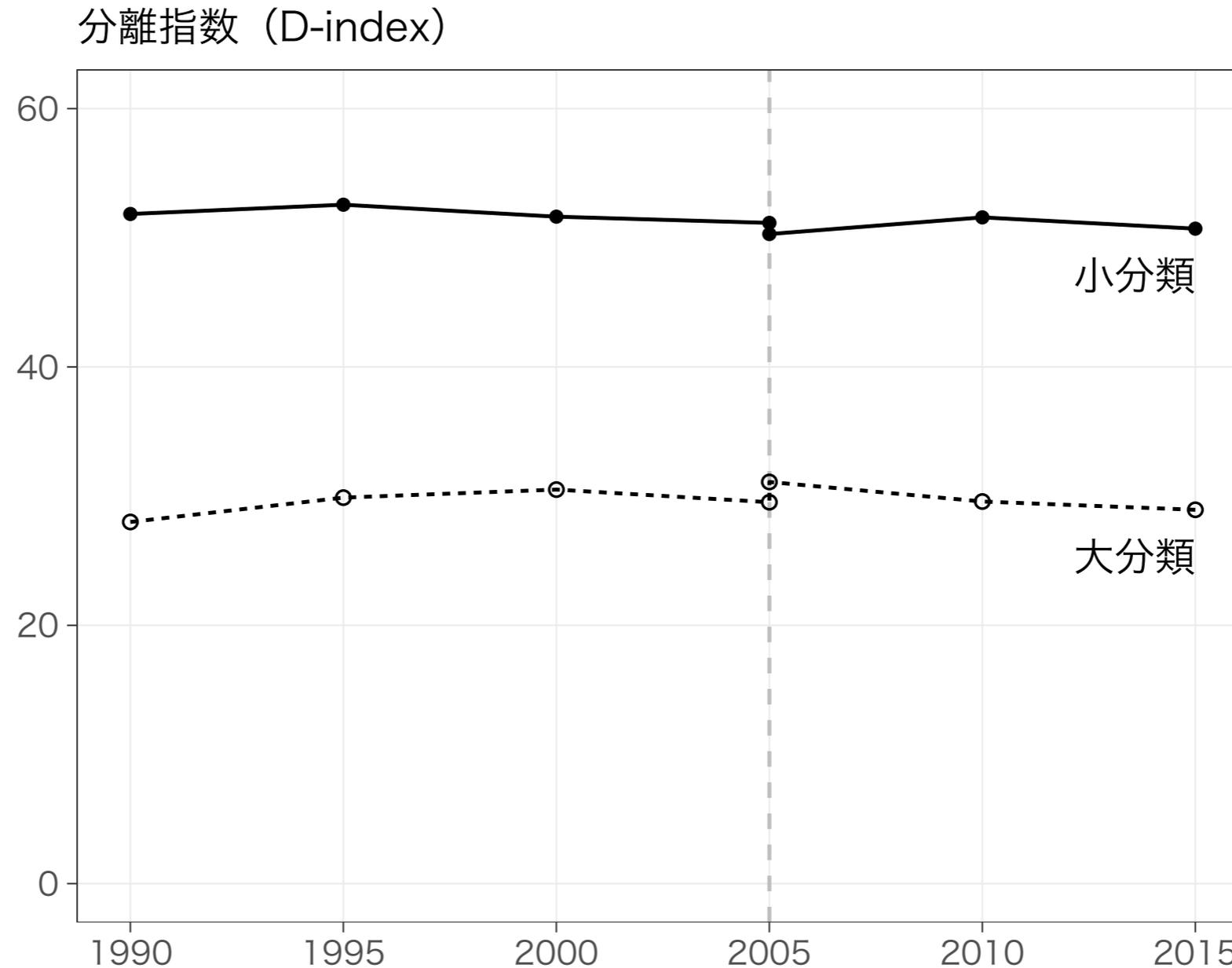
データ：

## 1990–2015年国勢調査（総務省）の集計表

2010年に分類の大きな改訂があったため前後の値は直接比較できないが、長期的な方向性を把握することはできる



# 1990年以降、性別職域分離はほぼ横ばいで推移

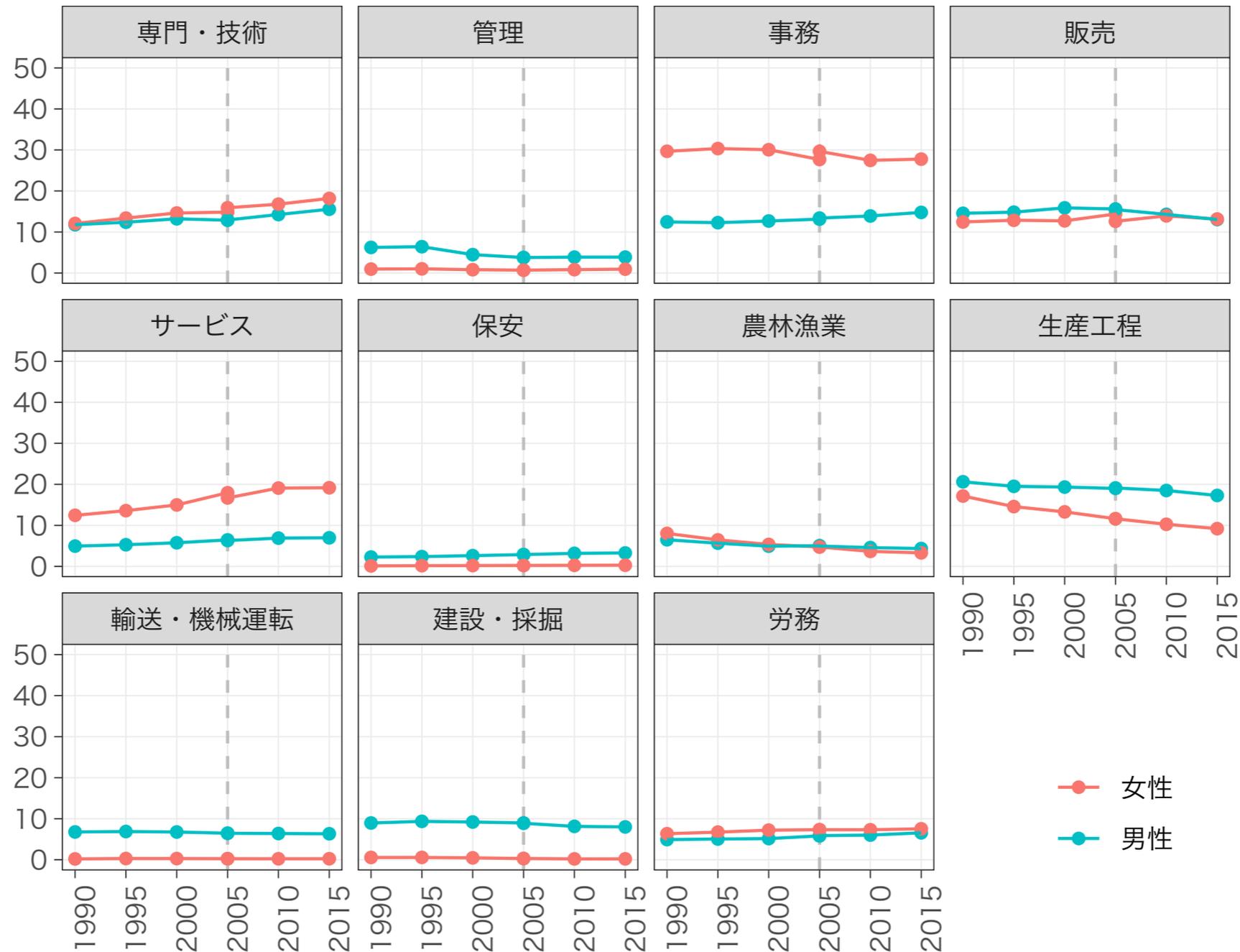


出所) 1990-2015年国勢調査集計表より筆者計算。注) 全就業者を対象とした集計。被雇用者のみに限定しても結果はおおむね同じ。大分類は2010年国勢調査に用いる職業分類をベースに作成したもので、カテゴリ数は11。1990-2005年の小分類は筆者による統合分類で、カテゴリ数は264。2005-2015年の小分類のカテゴリ数は232。2005年については遡及集計の値を併用している。いずれも「分類不能の職業」は集計から除外。1980年からのトレンドについては打越文弥・麦山亮太, 2020, 「日本における性別職域分離の趨勢：1980-2005年国勢調査集計データを用いた要因分解」『人口学研究』56: 9-23. を参照のこと。

# どのような職業が減り、どのような職業が増えたか？

内実のイメージをつかむため、大分類レベルでの分布をみる：

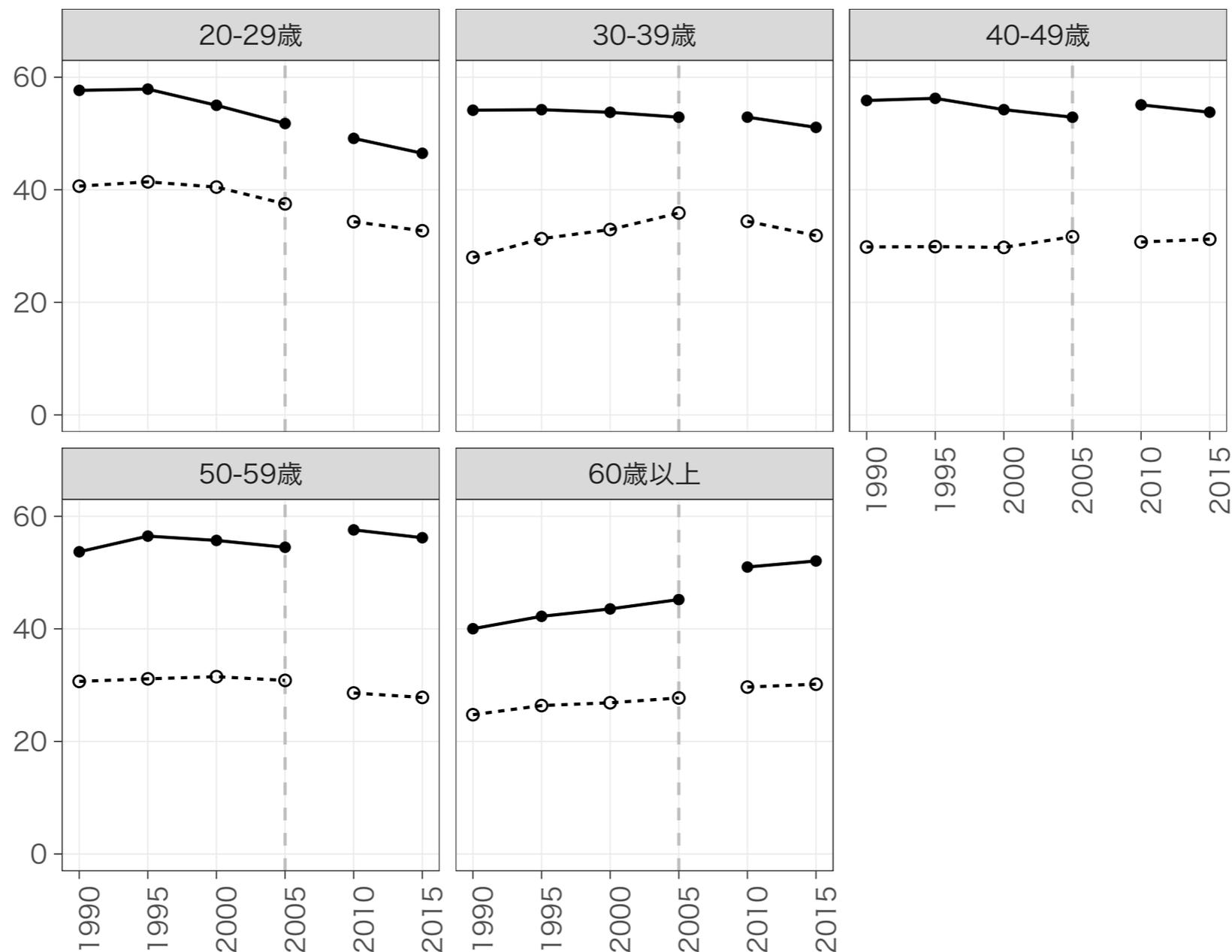
職業大分類の性別内分布 (%)



# 若年層の分離が減りつつある

10歳区切りの年齢階級で分割して年齢階級ごとのトレンドをみると、若年層で分離が減りつつある

年齢階級別にみた分離指数 (D-index)

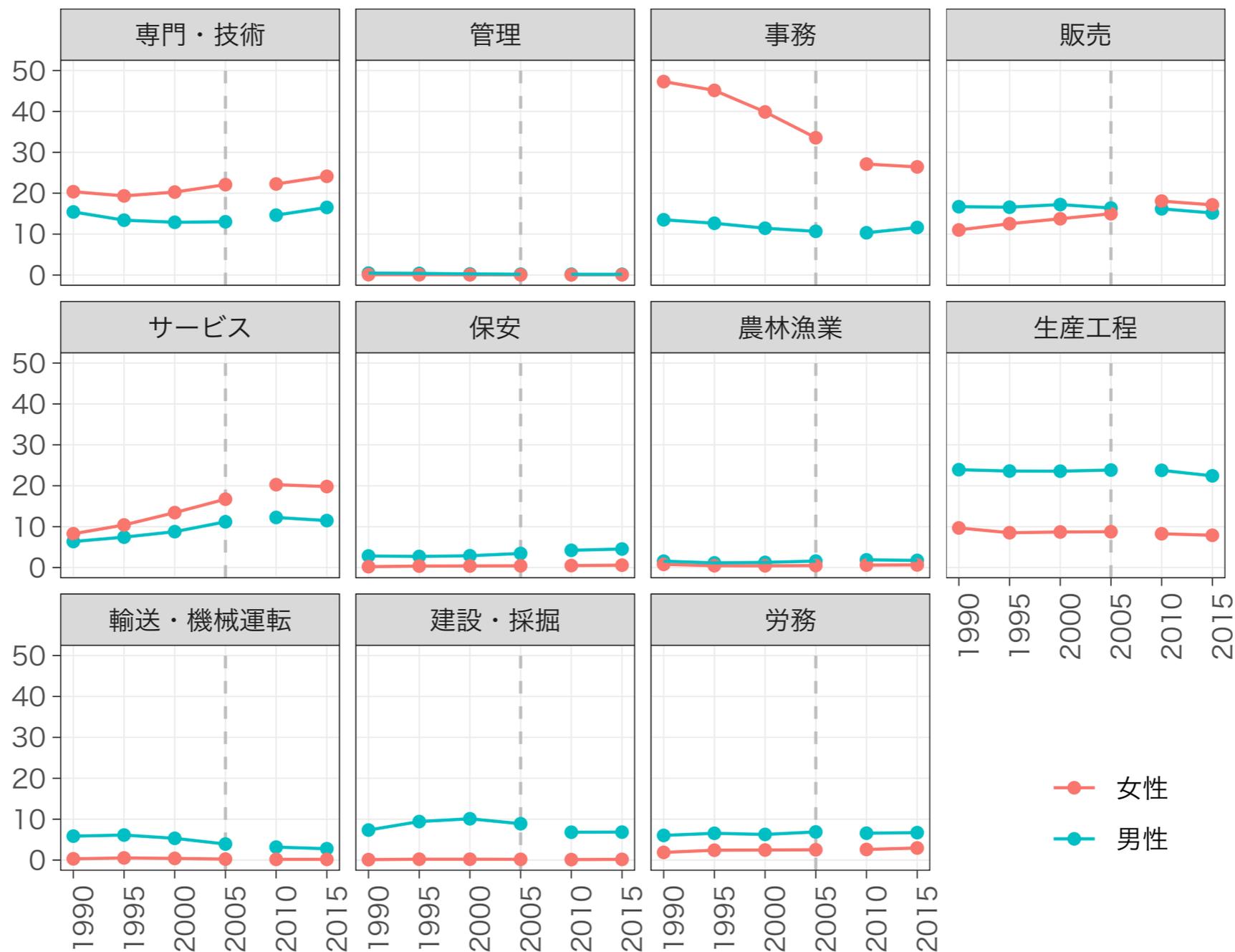


出所および注は12ページに同じ。2005年の遡及集計は年齢別には利用できないため2005年については1990-2005年小分類の結果のみ表示。

# 若年層で事務職の女性が急減

若年女性は事務からサービス職・販売職などに移りつつある

職業大分類の性別内分布 (%) : 20-29歳



# タスク分布のトレンドと男女差

# タスクへの関心の高まりと5タスク分類

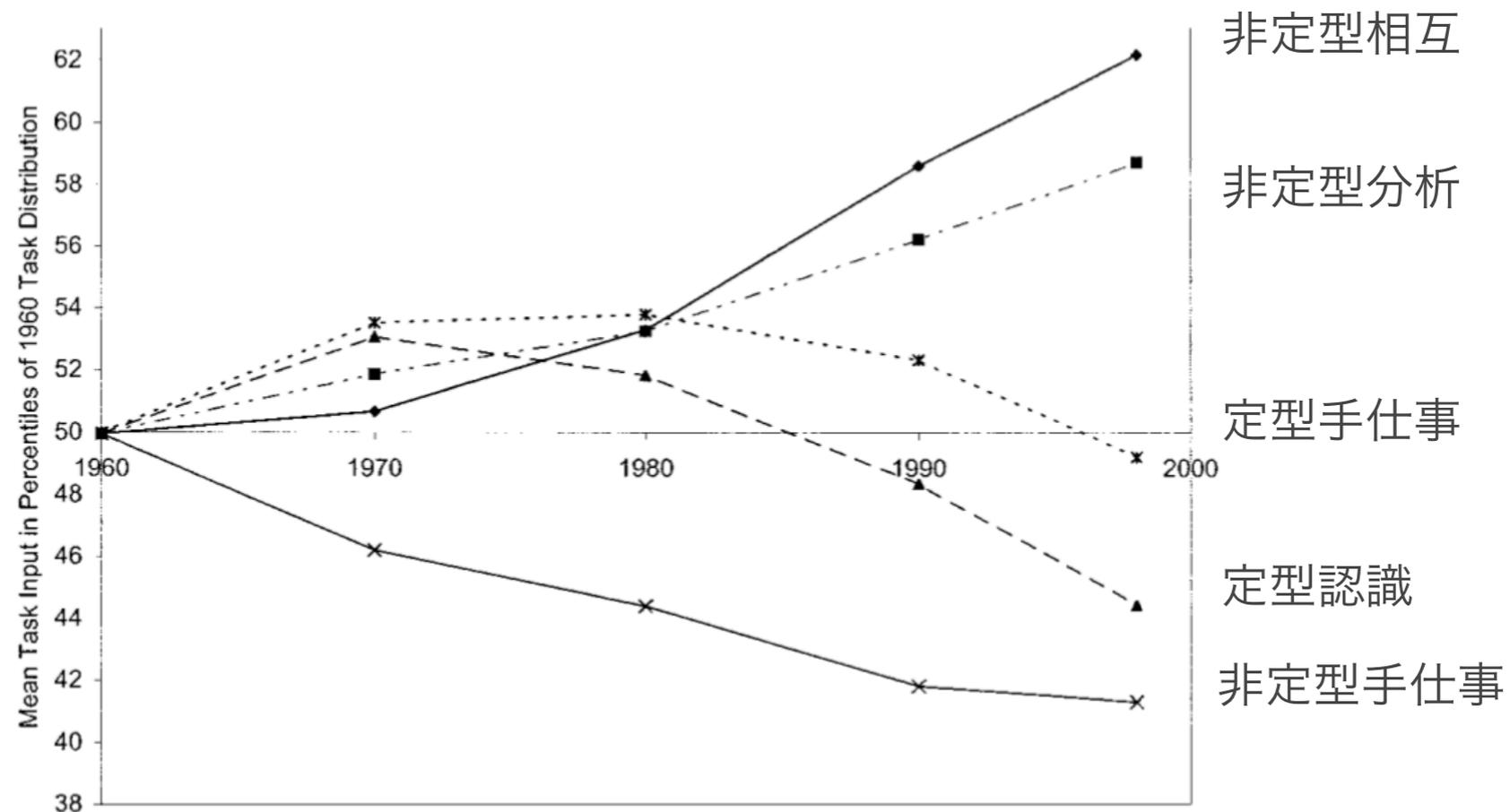
2000年代以降のタスクへの関心の高まり

Autor, Levy, & Murnane (2003) のタスク分類：業務が定型か非定型か、認識的か身体的かという点に注目して、5種類のタスク分類を考案

	認識業務	身体業務	機械に代替
非定型業務	非定型分析 Non-routine analytic 非定型相互 Non-routine interactive	非定型手仕事 Non-routine manual	されにくい
定型業務	定型認識 Routine cognitive	定型手仕事 Routine manual	されやすい

# アメリカにおけるタスクの二極化

アメリカでは1980年以降（機械と代替的な）定型手仕事／定型認識タスクが減少し、高いスキルを要する非定型分析／非定型相互タスクが増加（Autor, Levy, & Murnane, 2003, Figure 1）



2005年までの日本でも定型手仕事タスクの減少や非定型相互・分析タスクの増加がみられる（池永, 2009; Ikenaga & Kambayashi, 2016）

参考) Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane. 2003. "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration." *The Quarterly Journal of Economics* 118(4):1279-1333. / 池永肇恵, 2009, 「労働市場の二極化：ITの導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』 584: 73-90.およびIkenaga, Toshie, and Ryo Kambayashi. 2016. "Task Polarization in the Japanese Labor Market: Evidence of a Long-Term Trend." *Industrial Relations* 55(2):267-93.

# 日本版O-NETの活用

約500の職業のさまざまな特徴をその就業者への調査をもとに数値化したデータベース。

労働政策研究・研修機構により整備され、厚生労働省より2020年から公開

## 人事コンサルタント

印刷する

★マイリストに保存

職業別名 : 経営指導員(商工会議所、商工会)、中小企業診断士、社会保険労務士

職業分類 : 社会保険労務士、その他の経営・金融・保険の専門的職業

属する産業 : 学術研究、専門・技術サービス業 (クリックすると別サイトのしょくばらへ移ります)

- どんな仕事?
- 就業するには?
- 労働条件の特徴
- しごと能力プロフィール
- 類似する職業
- 関連リンク

### どんな仕事?

コンサルティング会社等において組織や人材に関してコンサルティングを行う。組織や人材のマネジメント、人事労務管理に関する専門家といえる。コンサルティングの対象としては、組織開発(意識や風土の改革)、人材開発(能力開発、人材育成)、人事制度、報酬や退職金の制度設計などがあり、そのための情報調査(報酬水準や動向を調べる)を行う場合もある。

具体的な仕事の流れは、まず顧客(クライアント)となりそうな会社でニーズや問題点を聞き取り(初期調査)、コンサルティングの企画書を提案する(見積を含む)。提案が受け入れられたらコンサルティング契約を締結し、コンサルティングを始める。

コンサルティングでは数名のチームを編成することもある。顧客の意向や目的をよく知るために、顧客とのコミュニケーションを深め、また、経営者や社員からの

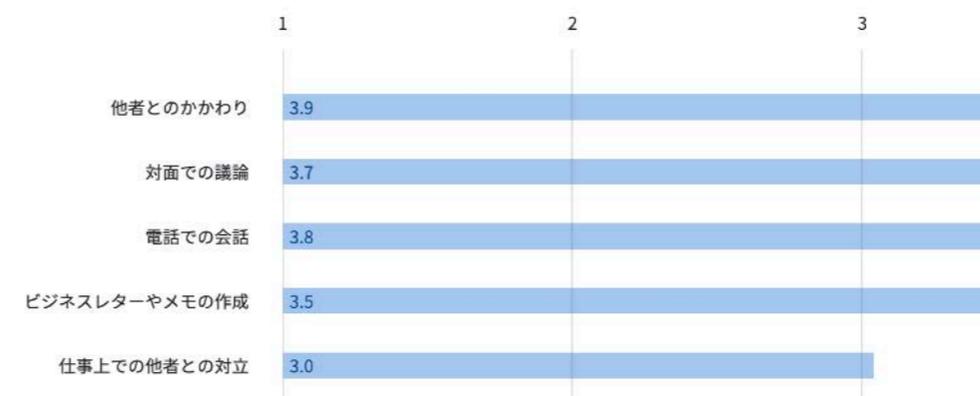


## しごと能力プロフィール

- スキル
- 知識
- 興味
- 仕事価値観
- 仕事の性質

仕事の場所や対人業務の頻度などの、職場環境や仕事の内容などを表しています。

この職業の「しごと能力」プロフィール



日本版O-NETの数値情報を国勢調査の職業小分類にマッチングして各職業にタスクスコアを割り当て。年次ごとの職業分布の変化をもって、タスクスコアの変化を分析する

参考) Komatsu, Kyoko and Ryota Mugiyama. in Press. "Trends in Task Distribution in Japan, 1990–2015: Evidence from Japanese O-NET and National Census Matching Data." Japan Labor Issues. / 小松恭子・麦山亮太, 2021, 「日本版O-NETの数値情報を使用した応用研究の可能性: 日本版O-NETと国勢調査の職業マッチングデータを活用したタスクのトレンド分析」 JILPT Discussion Paper, 21(11): 1–48.

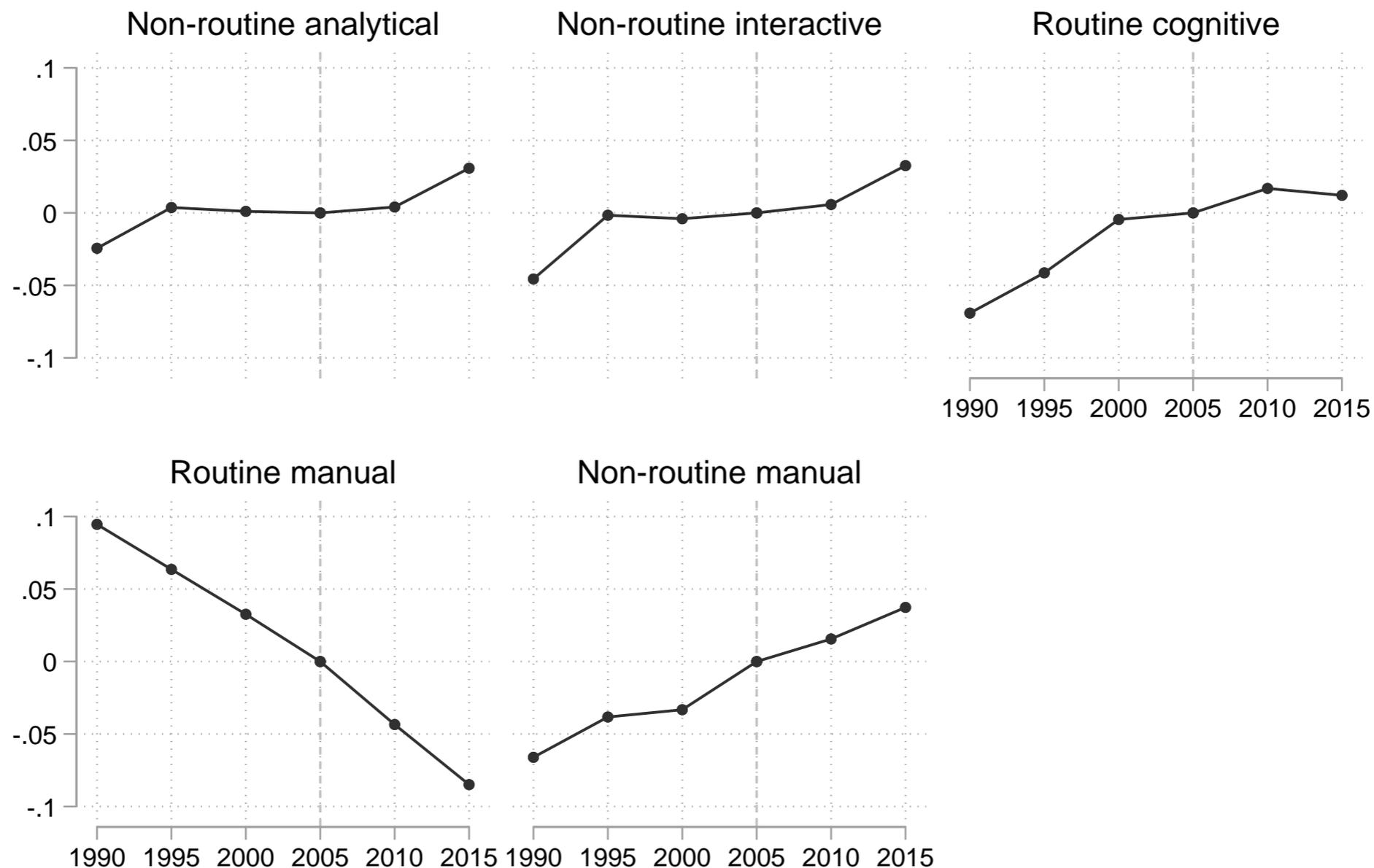
# タスク指標の作成

	定義	利用する日本版O-NETの指標
非定型分析	高度な専門知識を持ち、抽象的 思考の下に課題を解決する業務	「情報やデータを分析する」 「創造的に考える」 「情報の意味を他者に説明する」
非定型相互	高度な内容の対人コミュニケーションを通じて価値を創造・提供する業務	「人間関係を構築し、維持する」 「部下への指導、指示、動機づけを行う」 「他者をコーチし、能力開発を行う」
定型認識	あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる事務作業	「同一作業の反復」 「厳密さ、正確さ」 「仕事の構造化」
定型手仕事	あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる身体的作業	「機器等の速度に応じた作業」 「反復作業」 「機械、および機械製造のプロセスをコントロールする」
非定型手仕事	それほど高度な専門知識を要しないが、状況に応じて柔軟な対応が求められる身体的作業	「全身を使って身体的な活動を行う」 「手と腕を使って物を取り扱い動かす」 「他者に対する支援とケアを行う」 「公共の場で一般の人びとのために働いたり、直接対応する」

# (部分的な) タスクの二極化の進展

定型タスク：手仕事は減少したが、認識は増加

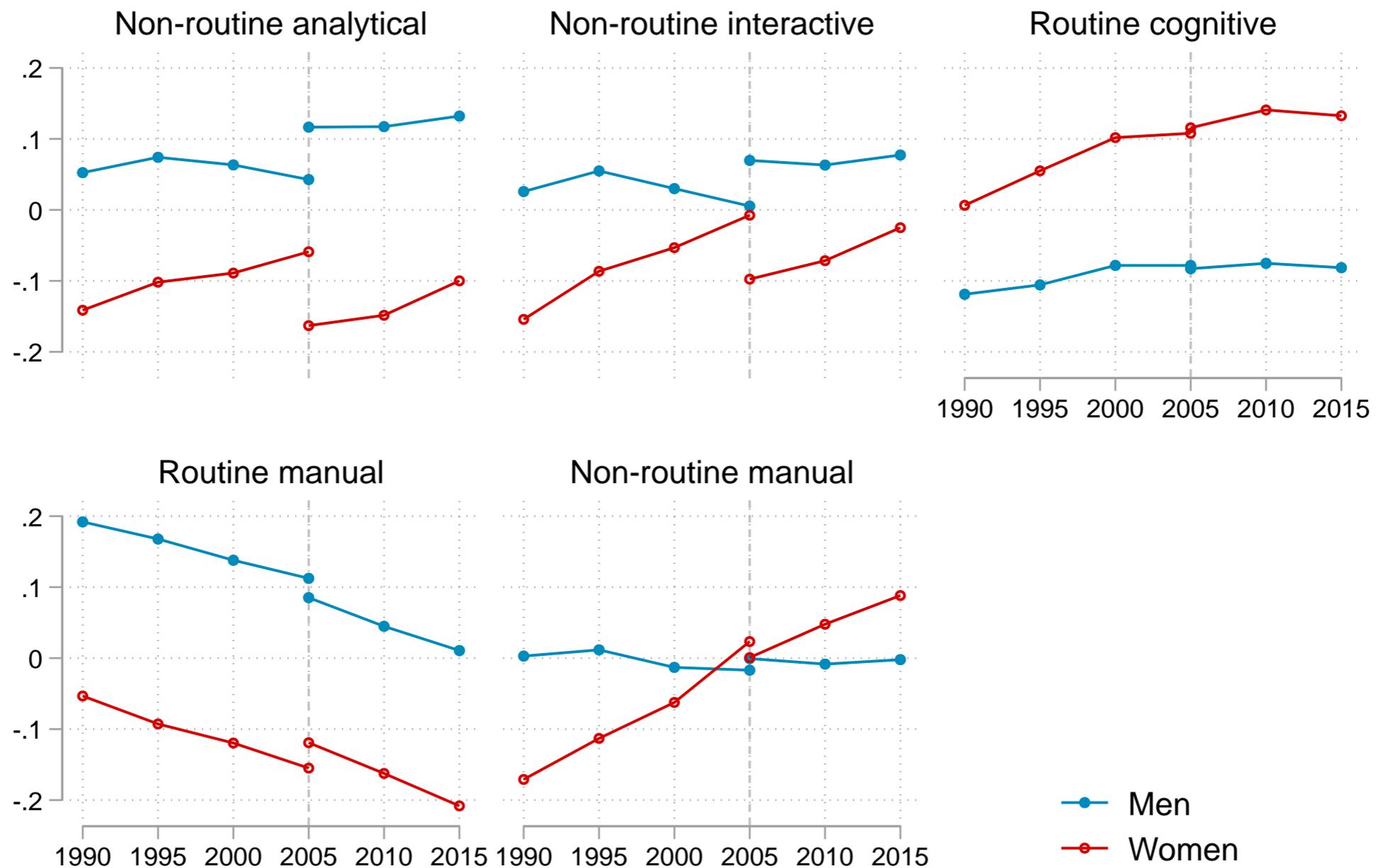
非定型タスク：分析／相互と手仕事の両極のタスクがいずれも増加



出所) 1990-2015年国勢調査集計表および日本版O-NET (ver 2.00、未公開数値情報を追加) より筆者計算。注) 全就業者を対象とした集計。スコアは2005年の職業別就業者数を基準として平均0、標準偏差1となるよう変換している。1990-2005年の小分類は筆者による統合分類で、カテゴリ数は264。2005-2015年の小分類のカテゴリ数は232。2005年については遡及集計の値を併用している。いずれも「分類不能の職業」は集計から除外。

# タスク分布の変化は女性の寄与が大きいの

非定型分析・相互タスクにおける男女差は女性のタスクスコア上昇に伴って縮小傾向。非定型手仕事タスクは男性と逆転



# 職域分離とタスク分布のトレンドからみる現状

男性と女性は大きく異なる職業に就いており、この傾向は1990年から大きく変化していない

- ただし若年層中心に、これまで女性の主たる職業であった事務職が急減し、代わってサービス職が増加。

定型タスク（を要する職業）が減少し、非定型タスク（を要する職業）が増加する二極化が進展

- 主として女性のタスク変化が全体の傾向に寄与している
- 非定型分析・相互といった高度なタスクに従事する女性は男性に比して少ない

職業／タスクと男女間賃金格差



# 方法：PIAACを用いた分析

データ：

**国際成人力調査 Survey of Adult Skills (OECD) の2011年日本調査の個票データ**

各国の成人者のスキルの状況、日常生活や仕事でどの程度スキルを活用しているかを調べた調査。以下のような変数を用いた分析ができる：

- 労働者の**賃金**
- 労働者が従事する**職業**
- 労働者**個人**が従事する**タスク**

# 職業とタスクの測定

職業 ISCO 2-digit (43カテゴリ)

**タスク指標**：現在の仕事で以下のようなタスクをどの程度の頻度で行っているかを尋ねた質問項目から類似する項目を集め、項目の第一主成分得点をとった変数。

<b>読解タスク</b> <b>Reading task</b>	「説明書を読むこと」「手紙、メモ、電子メールを読むこと」「新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと」「専門誌の記事や学術出版物を読むこと」「本を読むこと」「マニュアルや参考資料を読むこと」「請求書、銀行取引明細書、その他の会計上の報告書などを読むこと」「グラフ、表、地図や図式を読むこと」
<b>執筆タスク</b> <b>Writing task</b>	「手紙、メモ、電子メールを書くこと」「新聞、雑誌、ニュースレターの記事を書くこと」「報告書を書くこと」「書類の記入を行うこと」
<b>計算タスク</b> <b>Numeric task</b>	「価格、経費、予算の計算をすること」「分数、小数、百分率を使うこと」「電卓を使うこと（コンピュータのものも含む）」「グラフ、図式、表を作成すること」「簡単な代数や公式を使うこと」「微積分、複素代数、三角法、または回帰法の使用など、高度の数学や統計学を使うこと」
<b>影響タスク</b> <b>Influencing task</b>	「個人またはグループの指導、研修または教育」「5人以上のグループの前でスピーチや発表を行うこと」「人にアドバイスすること」「他人の業務計画を立てること」「人を説得したり、感化したりすること」「会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること」

# 男女の職業分布とタスク分布の違い

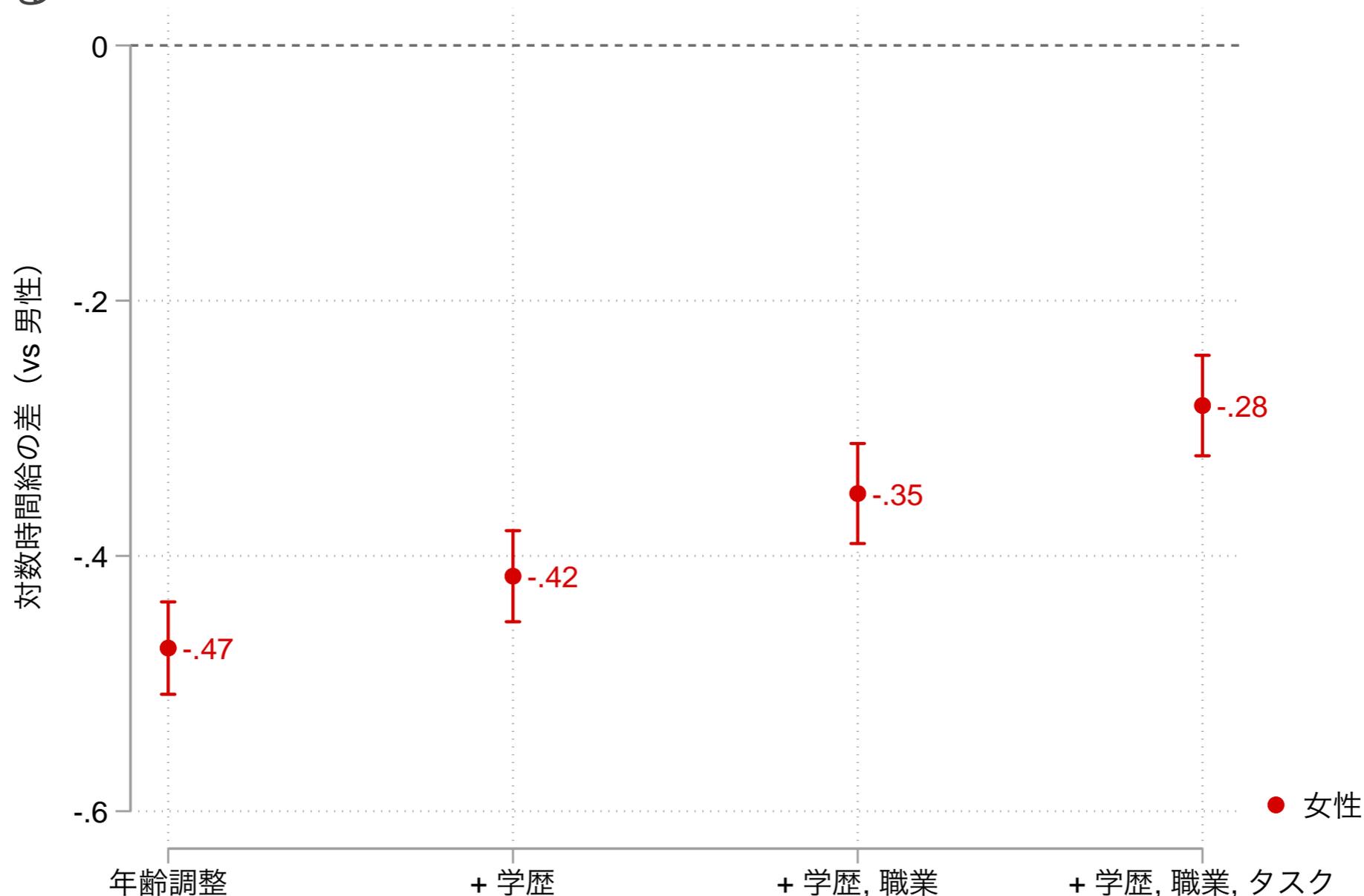
これまで確認した傾向と同様、PIAACでも男女の職業分布とタスクが異なることが確認できる。女性は男性と比べて各種タスクスコアが低い

	男性	女性
職業		
分離指数 (D-index)	53.8	
タスク		
読解タスク	0.391	-0.567
執筆タスク	0.227	-0.156
計算タスク	0.491	-0.542
影響タスク	0.500	-0.579
N	1467	1308

出所) PIAAC2011日本データより筆者集計。

# 職業 / タスク間で生じている格差は約33%

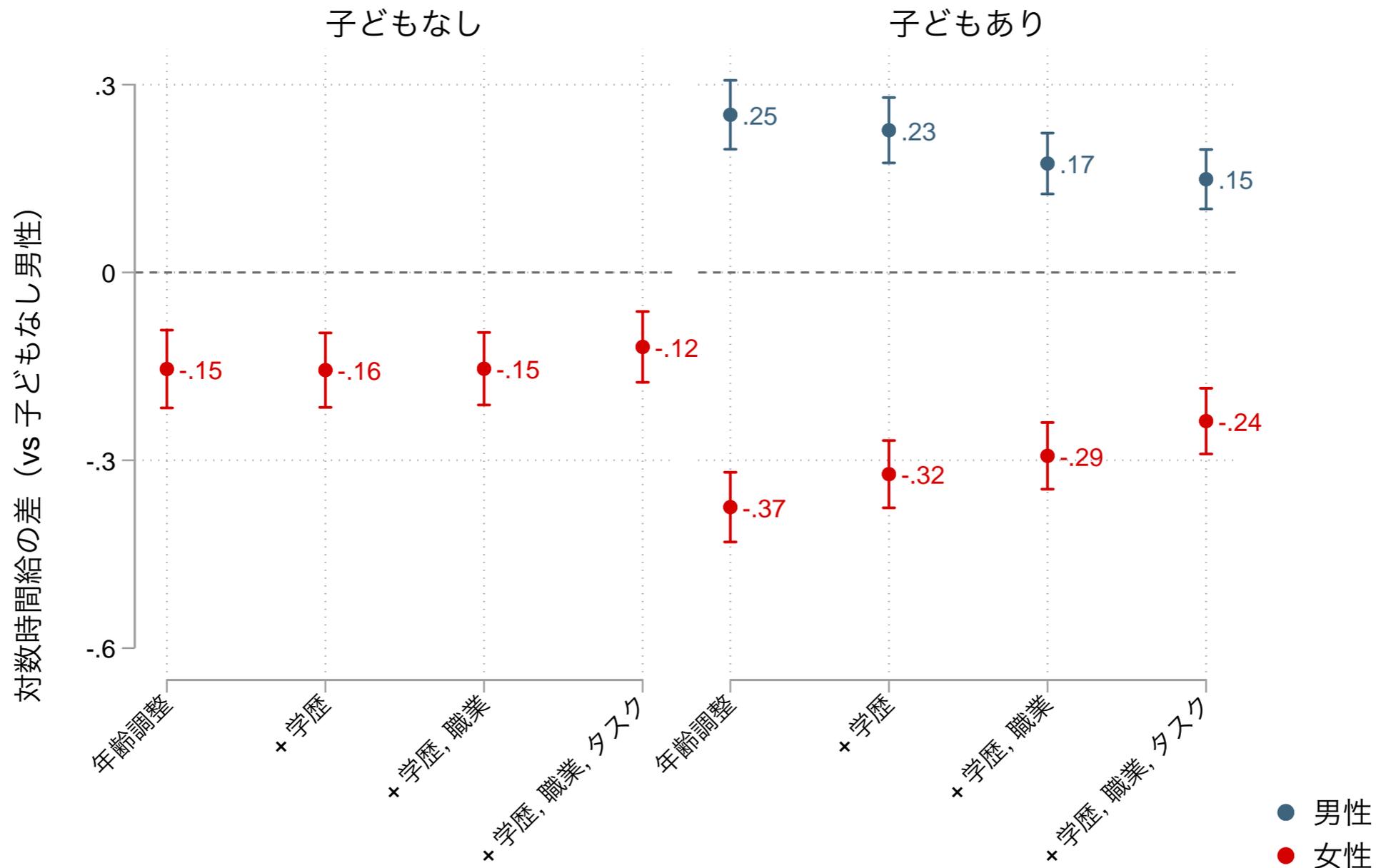
年齢・学歴調整後の男女間賃金格差のうち約33% =  $(42 - 28) / 42$  は職業/タスク間で生じている



出所) PIAAC2011日本データより筆者集計。注) 対数時間給を従属変数とした回帰分析で得られた係数および95%信頼区間を示す。対象者は25-64歳の就業者。N = 2775。時間給にはボーナスが含まれる。年齢調整は独立変数として性別、年齢、年齢2乗のみを考慮したモデル。学歴は中学、高校、短大高専、大学以上の4分類を使用。

# とくに子あり男女間の賃金格差と関連

職業 / タスク分布の違いはとくに子あり男女間の賃金格差を説明する (約30%)



出所) PIAAC2011日本データより筆者集計。注) 性別に代えて子どもなし男性、子どもなし女性、子どもあり男性、子どもあり女性からなるカテゴリ変数を独立変数に含めている。子どもありは子どもが1人以上いるかどうかを指し、子どもの年齢は問わない。

# 男女間賃金格差と職業 / タスク

学歴（持っているスキル）が同じであったとしても男女は異なる職業・タスクに従事しており、そのことが男女間の賃金格差を生み出している

とくに子どもあり女性の低賃金は職業とタスクの違いによって説明される部分が大きく、子どもあり女性のスキルが有効に活用されておらず、低賃金につながっていることを示唆

# まとめと含意

男女の従事する仕事は今なお異なり、これが男女間賃金格差（の一部）を生んでいる

何が必要か？

- **雇用者の選好（差別）によって生じる仕事の違いは減らしていく必要がある**  
（例：「男性向き」「女性向き」の仕事という認識、出産した女性を難しい業務から外す = マミートラックなど）  
→管理職だけにとどまらない会社内の職業（業務）分布の男女比の見える化？
- **女性が多い仕事の賃金はその業務内容のレベルに比して低いならば、上げる必要がある**（例：サービス職、福祉介護、非定型マニュアル業務など；打越・麦山・小松（2021）も参照）  
→職業ごとに業務内容に見合った賃金の基準を提示する？