

「仕事・働き方・賃金に関する研究会

—一人ひとりが能力を発揮できる社会の実現に向けて—

報告書について

財務総合政策研究所 総務研究部長
上田 淳二

2022年5月20日

○はじめに

○総論

- ・第1章 仕事・働き方・賃金を巡る変化と課題ー一人ひとりが能力を発揮できる社会に向けてー

○仕事・働き方・賃金に関する変化について

- ・第2章 職業とタスクからみる働き方と賃金のジェンダ－格差
 麦山 亮太 学習院大学法学部政治学科准教授
- ・第3章 Child Penalty とGender Gap
 古村 典洋 京都大学経済研究所特定准教授／財務総研コンサルティングフェロー
- ・第4章 日本における自営業者の働き方ー職業・収入・就労環境に着目してー
 仲 修平 明治学院大学社会学部社会学科准教授

○男女の仕事・働き方・賃金に関する課題について

- ・第5章 性別役割分業、長時間労働とジェンダ－バイアス
 大湾 秀雄 早稲田大学政治経済学術院教授
- ・第6章 女性の労働参加・労働時間の選択
 児玉 直美 明治学院大学経済学部経済学科教授
- ・第7章 男女間賃金格差の国際比較と日本における要因分析

○参考

- ・研究会の委員一覧
- ・研究会の開催実績

「仕事・働き方・賃金」の変化の概観①

✓ 仕事・働き方・賃金は、どのように変化してきたか。

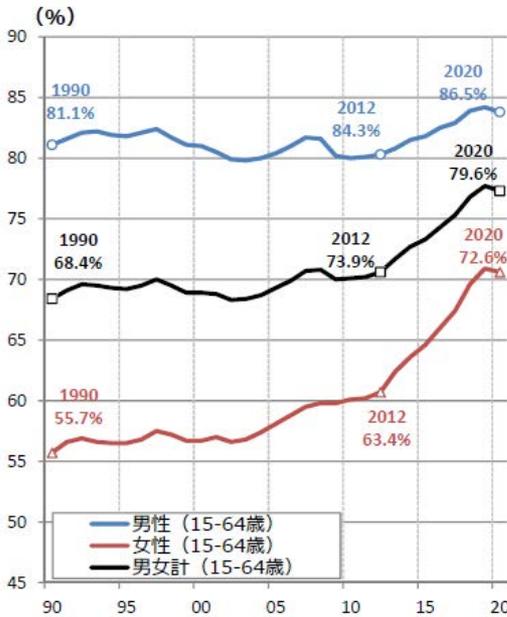
(1) 「仕事・働き方・賃金」の変化の概観

- 日本では、人口が減少する中において、労働参加率が上昇することによって雇用者数が増加。とりわけ女性の労働参加率が大きく上昇。
- 一人当たりの平均労働時間は、2018年以降、やや減少する傾向が見られるが、男女の平均労働時間の差、一般労働者とパートタイム労働者の平均労働時間の差は大きい。

(2) 男女の賃金格差の現状

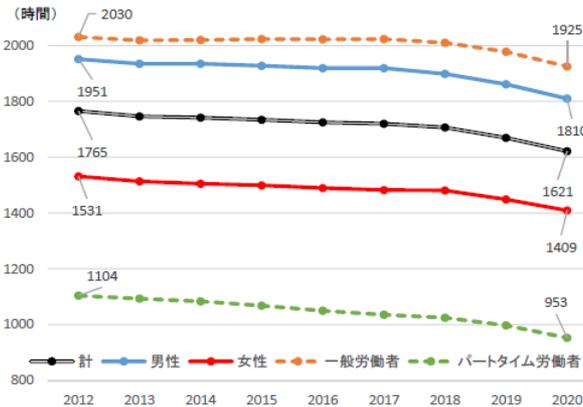
- 日本における男女間の賃金格差は、徐々に縮小しているが、他の先進国と比較して依然として大きな差がある。

就業率（15-64歳）



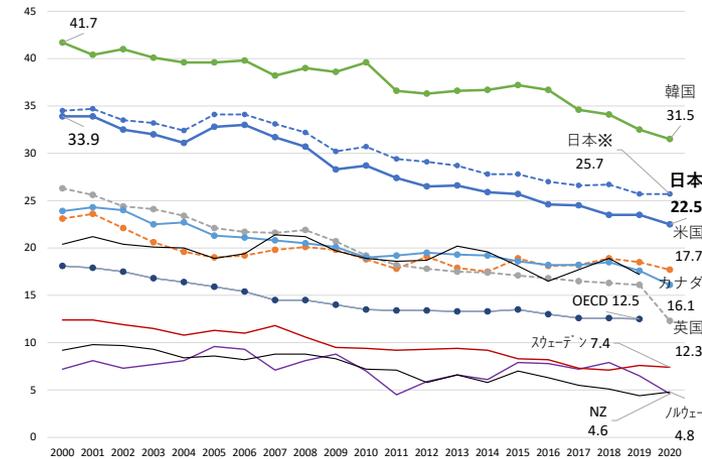
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

年間労働時間（男女・雇用形態）



(注) 年間総実労働時間は各年の1か月平均値を12倍して算出
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

OECD加盟諸国における男女間賃金格差の推移



(注1) 男女賃金格差は、男性と女性のフルタイム労働者及び自営業者の所得の中央値の差で算出。フルタイム労働者の定義は各国の定義による（日本では労働時間が週30時間未満をパートタイマーと定義）。正規・非正規についての反映状況は明記されていない。

(注2) 「日本※」は、厚生労働省「賃金構造基本調査」の男女間賃金格差により算出。

(出所) OECD「Gender wage gap」

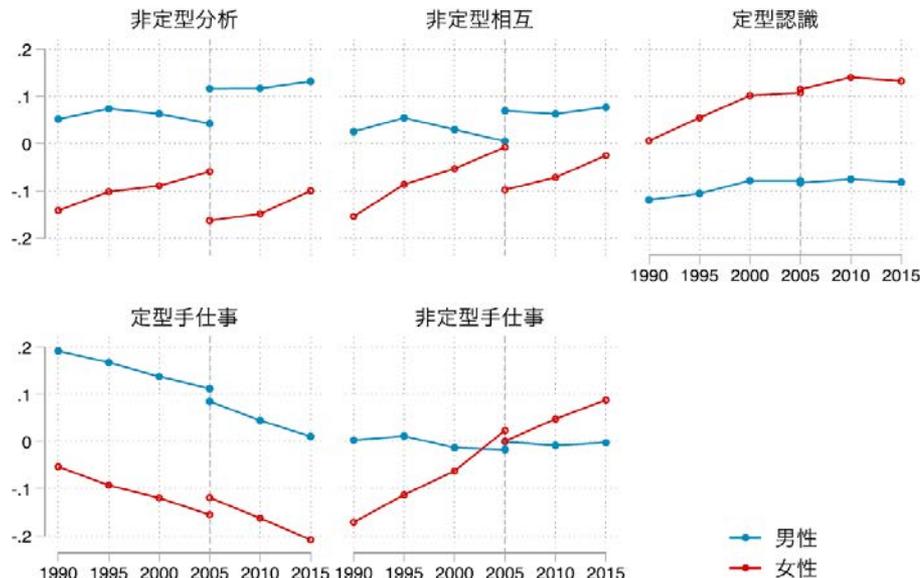
「仕事・働き方・賃金」の変化の概観②

✓ 男女の仕事・働き方・賃金の差が生じる理由は何か。

- 日本においては、男女が異なる職業に従事する「職域分離」が一定程度存在している。また、タスクの観点から見ると、①女性の高度なタスク（非定型分析・相互）への従事者は増加しているが割合は小さく、②女性の非定型手仕事や定型認識タスクの従事者は増加している（タスクの両極化）。
- 他の先進国においても、長時間労働が可能な労働者の単位時間当たり賃金水準が高くなる「長時間労働プレミアム」が指摘され、子どもを持つことに伴って女性の労働所得が減少する「Child Penalty」が観察される。また、「ジェンダーバイアス」の存在も、働き方や賃金の差につながり得る。

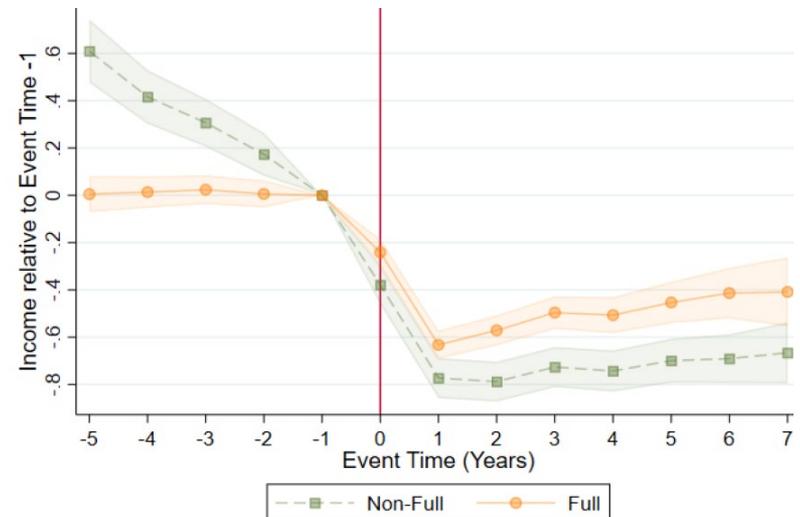
- ✓ 長時間労働を行う「稼ぎ手」としての役割を期待される男性と、家事・育児等の主たる担い手としての役割を期待される女性との間での固定的な役割分担意識が長期間にわたって継続する中で、
- ✓ 制度的に役割分担を促進する様々な仕組みが設けられ、様々な規範や人々の行動の結果として、女性の時間当たり賃金が低く労働時間が短いという傾向が続いてきた。

男女別のタスクスコア



第2章 (麦山) より

日本の正規・非正規別のChild Penalty



第3章 (古村) より

「働く側」からの視点

✓ 人々の仕事・働き方を巡る行動は、どのように変わってきたのか、あるいは変わっていないのか。

(1) 就業調整の影響の変化

- 過去10年間（2010年と2020年の比較）で、様々な制度変更が行われる中においても、女性の年収の分布の形状について、顕著な変化は確認されていない。
- 税制や社会保険の仕組みの変化のみによって人々の就労行動が機械的に決まるわけではなく、長年にわたって継続してきた制度に沿った人々の行動が変化するためには、一定の時間を要すると考えられる。

(2) 男女の「仕事」と「働き方」の変化

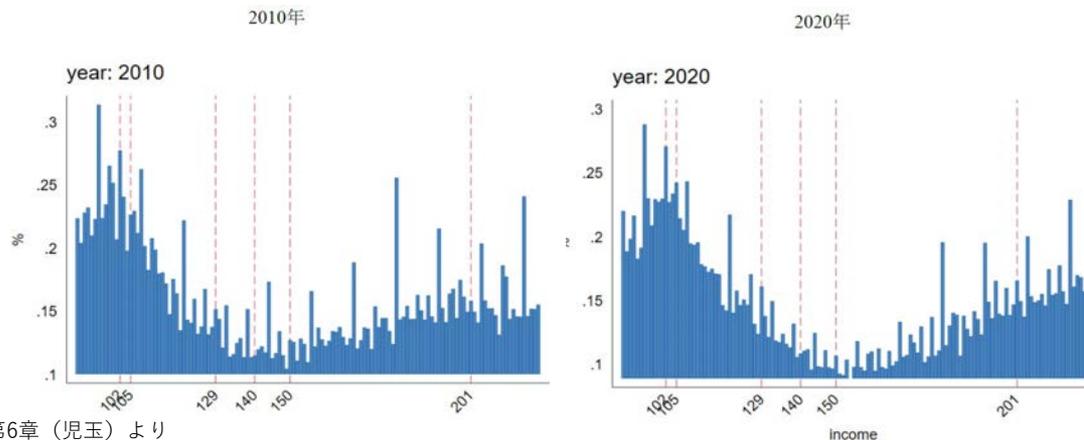
- 欧米諸国においては、「男性が仕事、女性が家事・育児」という均衡から、「男性と女性が仕事と家事・育児をともに行う」という均衡に移るのに、20年程度の時間を要してきた。
- 日本では、20歳代について、男女の職業分布が近づきつつある。

(3) 自営業の位置づけの変化

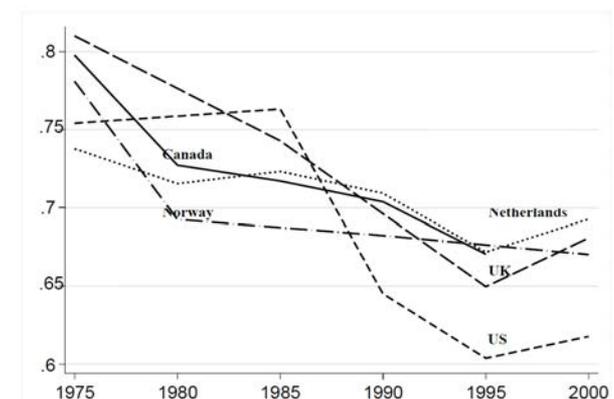
- 契約・指揮命令、時間・場所の制約などについて様々なバリエーションがある「働き方のグラデーショナル化」が進行。
- 専門スキルを身につけた者は、雇用の世界と自営業の世界を行き来することも可能になりつつある。

✓ 様々な制度や社会規範の下での人々の行動の傾向は、粘着的となりがちであり、それによって、仕事における一人ひとりの潜在的な能力が望ましいかたちで発揮されることの妨げとなり得ることに注意が必要。

女性労働者の年収分布（2010年と2020年）



子育て時間の女性の割合



Feyrer, Sacerdote, and Stern (2008), 第3回発表資料（大湾）より

「雇う側」からの視点

✓ 「雇う側」は、どのような課題に直面しているか。

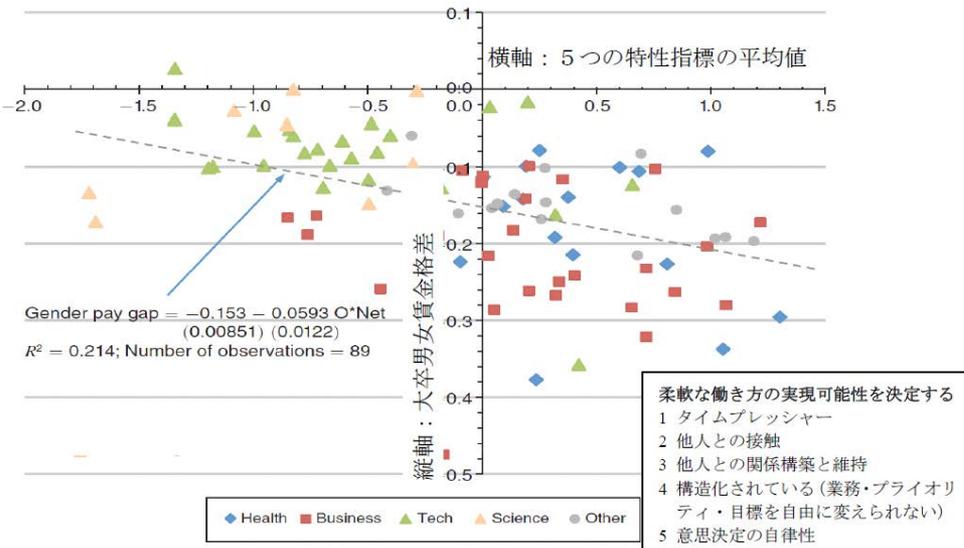
(1) 職の再設計 (標準化)

- 働き手にとっての労働時間選択や働き方の柔軟性を高めるためには、職務実施の属人性を引き下げ、働き手の代替可能性を高めることが重要。そのためには、業務の標準化やチームでの業務遂行が可能となるような職の再設計が必要。
- 業務の標準化は、業務フローの可視化、リモートワークの円滑な遂行や、業務に必要とされるスキルの標準化、仕事の遂行能力の客観的評価を容易にすると考えられる。
- 長時間労働プレミアムが発生しにくくなることによって、柔軟な働き方を必要とする多様な人材が、その潜在的な能力を発揮する機会に積極的に参画することが期待される。

(2) ジェンダーバイアスの回避

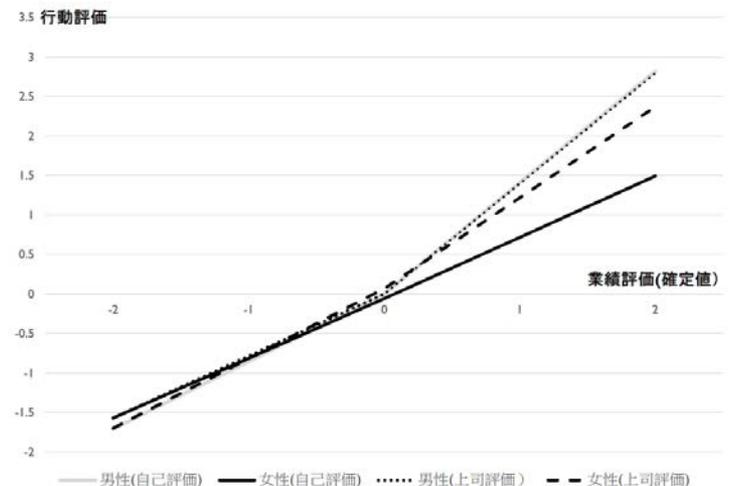
- 目標設定、業務配置・育成機会、自己評価 (女性の自己評価は控えめ) 等について、男女差が観察される。
- ダイバーシティ研修や、管理職へのフィードバック、女性のネットワーキング、メンタリングといった様々なジェンダーバイアス回避のための施策が有効性を持つためには、ダイバーシティについての組織の責任を確立することによって、経営陣が真剣に取り組むことが最も重要。

長時間労働に対するリターンと男女賃金格差



第5章 (大湾) より

女性の自己評価は控えめ (サービス業企業、総合職)



第5章 (大湾) より

✓ 社会全体の視点から、どのような政策の方向性が考えられるか。

（１）企業による取組みを可視化するための情報開示施策

- マネジメントの責任明確化のための企業努力の可視化

→ ダイバーシティ施策に関する企業の取組みについての開示義務づけ、企業内の業務に関する情報の可視化等

（２）職に求められるタスクや労働条件の明確化

- 働き手が仕事や働き方を選択しようとする際に、どのようなタスクやスキルが求められ、どのような水準の賃金を得ることができ、どのようなキャリアを形成することができるのかといった労働条件についての情報が十分に得られる仕組み

→ スキルとニーズのマッチングの円滑化、企業間・業種間でのスムーズな労働移動の実現

（３）就業の形態に依存せずに人的資本蓄積を促す施策

- 雇用か自営かという就業の形態に依存しないで、社会全体の中で人的資本の蓄積が促される仕組み
- 外的なショックが生じた場合に、人的資本の棄損が極力避けられるような仕組み

✓ 一人ひとりが能力を発揮できる社会に向けて

- 結果として男女間賃金格差を生み出している様々な仕組みを、社会環境の変化に適合させていくことが重要。