

第1章 仕事・働き方・賃金を巡る変化と課題

— 一人ひとりが能力を発揮できる社会に向けて —

上田 淳二¹

鶴岡 将司²

【要旨】

今後、人口の減少が続き、産業構造や技術が大きく変化する中で、労働生産性と賃金が上昇して家計所得が増加し、少子化の傾向に歯止めをかけるためには、長時間労働と低い生産性から脱却して、一人ひとりが能力を発揮し、高い付加価値生産性を実現し、その成果を享受できる社会を目指していくことが必要とされる。そのためには、働く側の視点、雇う側の視点、さらに社会全体の視点から、現状を把握し、課題を認識し、あるべき政策を考える必要がある。本章では、仕事・働き方・賃金について、近年の労働市場における変化の特徴を、主として男女の違いという視点に立ってこれまでのトレンドと変化を概観した上で、今後、目指すべき方向に向けて、どのような課題があり、どのような対応が必要と考えられるかについて、研究会における議論を踏まえて整理した。

近年、日本において、女性の労働参加率は大きく上昇してきたが、男女間で賃金や労働時間の格差は依然として大きい状態が続いている。その背景として、長時間労働を行い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の間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、様々な規範の下での人々の行動の結果として、子どもをもつ女性の収入が低い「Child Penalty」が観察され、平均的に女性の時間当たり賃金が低く労働時間が短い傾向が続いてきた。

働く側の視点からは、就業調整を促す仕組みが見直され、男女の職業選択にも徐々に変化がみられ、自営業と雇用の位置づけも変わりつつあるが、働き手の行動の変化は、全体としては緩やかである。雇う側の視点からは、今後、業務の標準化やタスクの明示・可視化等の「職の再設計」によって、働き手にとっての柔軟な働き方をより一層可能にするとともに、「ジェンダーバイアス」を回避するための手立てを講じることによって、多様な働き手の活躍を促すことが大きな課題となる。さらに、社会全体の視点からは、企業による取組みを可視化し、職種に求められるタスクや労働条件を明確化することに

¹ 財務省財務総合政策研究所総務研究部長

² 財務省財務総合政策研究所総務研究部総括主任研究官

本稿の作成に当たっては、第5回の研究会（2022年5月20日）に参加していただいたメンバーの方々から様々な視点からのインプットをいただき、座長の神林龍教授から詳細にわたってのコメントを頂戴したことに、記して感謝申し上げます。また、財務総合政策研究所の桃田翔平研究官、山本高大研究官、網谷理沙研究員、玄馬宏祐研究員、笹間美桜研究員から多くの協力を得た。残る誤りは筆者の責任である。

よって、市場の機能が発揮されることを通じて多様な働き手が活躍できる環境を実現するとともに、就業の形態に依存せずに、人的資本が蓄積され、ショックが生じた場合にそれが大きく棄損されないような仕組みを構想していくことが求められる。

1. はじめに

(1) 研究会の開催

本報告書は、2021年10月から2022年5月まで開催した「仕事・働き方・賃金に関する研究会」における議論を踏まえて作成されたものである。この研究会は、今後、社会や家庭における一人ひとりの役割分担を、時代の変化にあわせて柔軟に変化させつつ、一人ひとりが能力を発揮できる社会を実現するために、どのような仕組みや制度の見直しが必要かとの観点から、男女間賃金格差をはじめ、労働市場に関するデータを踏まえた今後の課題について調査することを目的として開催した。

研究会では、男女間の違いに着目した賃金や働き方、とりわけ長時間労働を巡る議論、女性の労働参加や就業調整、自営業者の働き方を巡る議論など、仕事・働き方・賃金に関するテーマを幅広い視点から取り上げ、委員を中心に活発な議論が行われた。

(2) 研究会における具体的な検討内容―「3つの視点」からの議論

1990年代以降、日本の経済成長率は低下し、他の先進国と比較して、時間当たりの労働生産性や一人当たりの平均賃金の上昇率は低位にとどまってきた。近年、女性や高齢者の労働参加率は上昇し、「働き方改革」が進められる中で様々な労働市場改革が行われてきたが、日本の仕事・働き方・賃金には、男女の性別による差異や、正規・非正規などの様々な違いが存在しており、一人当たりの平均労働時間も他の主要先進国よりも依然として長く、時間当たりの生産性が低い。一方で、少子化の傾向には歯止めがかかっておらず、若年者のコーホートの出生率は、近年においても低下傾向が続いている。

今後、人口の減少が続き、産業構造や技術が大きく変化する中で、労働生産性と賃金が増加して家計所得が増加し、少子化の傾向に歯止めをかけるためには、長時間労働と低い生産性から脱却して、一人ひとりが能力を発揮し、高い付加価値生産性を実現し、その成果を享受できる社会を目指していくことが必要とされる。そのためには、働く側の視点、雇う側の視点、さらに社会全体の視点から、現状を把握し、課題を認識し、あるべき政策を考える必要がある。

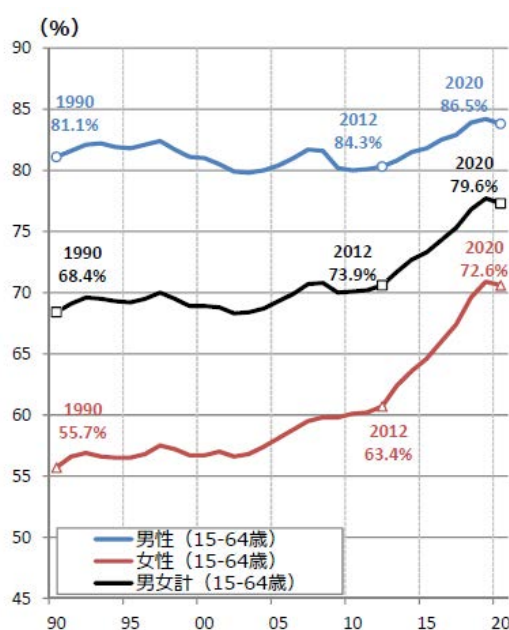
以下、本章では、仕事・働き方・賃金について、近年の労働市場における変化の特徴を、主として男女の違いという視点に立ってこれまでのトレンドと変化を概観した上で、今後、目指すべき方向に向けて、どのような課題があり、どのような対応が必要と考えられるかについて、研究会における議論を踏まえて整理する。

2. 日本における「仕事・働き方・賃金」に関するいくつかのキー・ファクト

(1) 「仕事・働き方・賃金」の変化の概観

2010年代以降、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しており、とりわけ女性の労働参加率が大きく上昇し、米国などを上回る水準となっている。児玉（第6章）は、非婚化・晩婚化だけではなく、既婚女性や子供のいる女性の労働参加率の上昇もみられていることを指摘しており、その結果、出産年齢における女性の労働参加率の低下を示す「M字カーブ」は、近年、解消してきている³。また、女性や高齢者については、これまでのところ、賃金の上昇に対して労働供給が増加しやすかったこと、すなわち賃金弾力性が高かったことも指摘されている⁴。一方で、雇用形態については、それぞれの職場で正規と非正規に区分され、労働力調査のデータによれば、正規の雇用者数は近年おおむね横ばいで推移する一方で、非正規雇用の数が男女ともに拡大をする傾向が続いてきた。

図表1 就業率（15-64歳）の推移



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

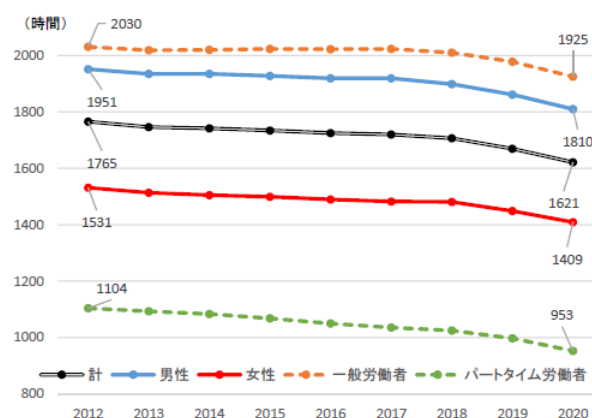
一方で、労働時間をみると、日本においては、一般労働者の労働時間が他の先進国よりも長いことが際立った特徴であり、長期間にわたって、年間2,000時間を超える水準で推移してきた。2018年以降は、長時間労働を是正する目的での時間外労働の上限規制など、働き方に関する制度変更を経たこともあって、平均労働時間は、やや減少する動きがみられている。

³ 内閣府「男女共同参画白書」（平成25年版）

⁴ 日本銀行「経済・物価情勢の展望」（2018年7月）の「(BOX 1) 最近の労働供給の増加と賃金動向」

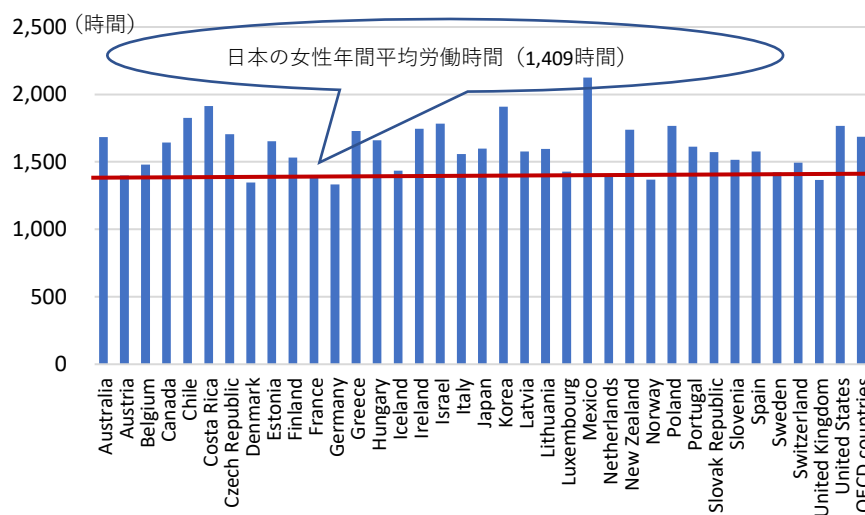
また、男女の労働時間を平均値で比較すると、2020年においても、男性の年間平均労働時間が、女性を400時間程度上回っている⁵。なお、2020年の日本における女性の年間平均労働時間（1,409時間）は、デンマーク、フランス、ドイツ、ノルウェー、スウェーデン、英国といった欧州諸国における男女の平均労働時間にほぼ等しい水準であることを強調しておく。

図表2 年間労働時間（男女別・雇用形態別）



（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」

図表3 労働者一人当たりの年間平均実働時間（男女計）2020年



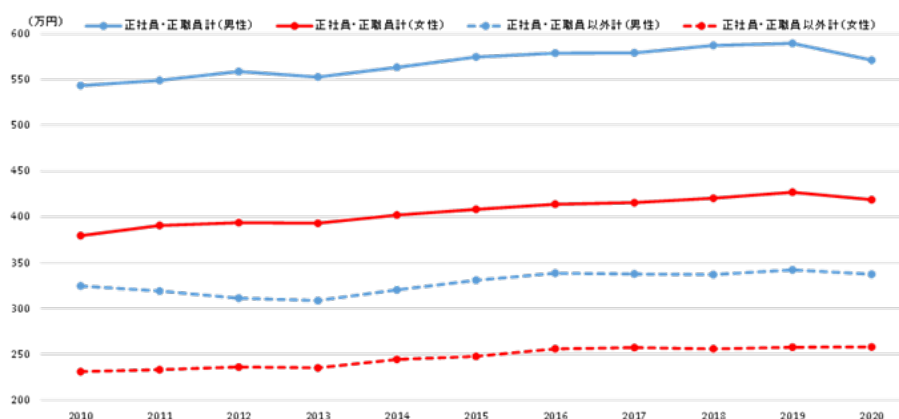
（出所）OECD Stat

賃金については、男女、正社員・非正社員という4つの区分に分けて見ると、水準に大き

⁵ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」による。

な違いがあり、非正社員の賃金水準は相対的に低い⁶。また、いわゆる非正規は男性、女性とも正規の概ね6割程度の水準となっており、女性は正規・非正規それぞれについて、男性の7～8割程度の水準で推移している⁷。時間当たり給与は、それぞれのカテゴリーにおいて近年上昇する傾向がみられているが、一方で、1人当たりの労働時間は減少し、また、平均賃金が低い女性、非正規、高齢者というカテゴリーの労働者が増加することによって、全体でみると平均賃金が押し下げられるという動きが生じてきた⁸。

図表4 給与等（男女・正社員/非正社員）の推移



(注1) 正社員とは、調査における「正社員・正職員」を、非正社員とは、調査における「正社員・正職員以外」をさす。

(注2) 「給与等」とは、きまって支給する現金給与額を12倍し、年間賞与その他特別給与額を加えたもの。年間賞与その他特別給与額は、調査前年1年間で支給されたもの。

(注3) 産業計・民営事業所・企業規模（10人以上）

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

なお、業種間の労働生産性については、その水準や伸び率に大きな差がみられてきた。労働生産性の水準が比較的高い製造業や金融保険業などでは労働者数の割合が低下しており、労働生産性の水準が低い飲食サービス業や小売業などにおいて、労働者数の割合が上昇している⁹。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を背景に、2020年には、正規労働者が増加を続ける中で、非正規労働者は女性を中心に大きく減少した¹⁰。

(2) 男女間賃金格差の現状

主要先進国中で比較すると、日本の労働市場における男女間格差は、労働時間と同様に賃金において依然として大きい。フルタイム労働者について比較したOECDのGender Wage Gapのデータによると¹¹、日本の男女間賃金水準の差（賃金ギャップ）は、この20年間で縮小す

⁶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。

⁷ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。

⁸ 内閣府「令和3年度年次経済財政報告」

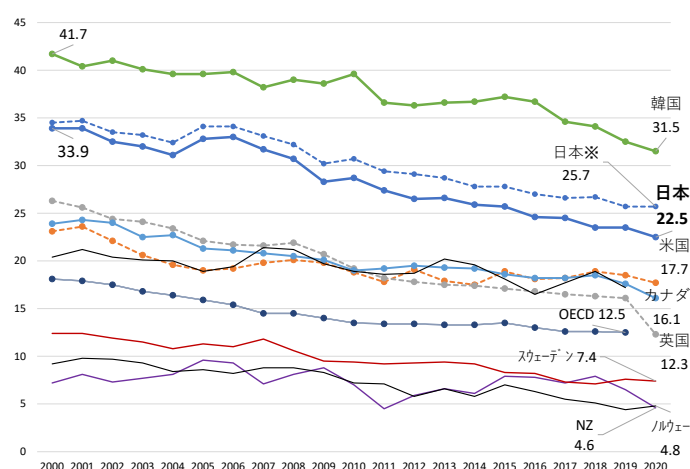
⁹ 経済産業研究所「JIP データベース 2021」による。

¹⁰ 厚生労働省「令和3年版労働経済の分析」

¹¹ <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> 男女間賃金格差は、男性と女性のフルタイム

る傾向にあるが、他の主要先進国と比較して、依然として大きな差があり、2020年の時点で、日本の女性の賃金と男性の賃金の差は、男性の賃金水準の22.5%に相当する。ちなみに、米国における女性の賃金と男性の賃金の差は、男性の賃金水準の17.5%に相当する。また、財務総研（第7章）では、日本では、女性の平均労働時間が男性よりも相当短いため、パートタイム労働者も含めた一人当たり報酬の男女格差は、フルタイムの賃金格差よりも大きいことが示されている。このうち、時間当たり賃金率の男女間の差は近年縮小傾向にあるが、一人あたり労働時間の男女差は非常に大きく、近年においても大きな変化が生じていない。

図表5 OECD加盟諸国における男女間賃金格差の推移



(注1) 男女間賃金格差は、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「賃金構造基本統計調査」の男女間賃金格差により算出。

(出所) OECD「Gender wage gap」

男女間賃金格差を生む要因については、これまでも労働供給側と需要側のそれぞれで様々な指摘がなされているが、①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の間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、②制度的に、基幹的とみなされる「長時間労働が可能な働き手」と、補助的とみなされる「短時間・柔軟な働き手」の二極分化を前提とした職や業務の設計及び関連した様々な仕組みが設けられ、③それらの中で確立した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と考えられる。

たとえば、近年、日本においては、女性の学歴の上昇によって、教育水準についての男女

の賃金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）。

差が縮小しているが¹²、企業の役職者に占める女性の割合はそれに見合うほどには上昇しておらず、管理職に占める女性の割合も低い¹³。企業の付加価値生産活動においては、男女という性別の区分に関わりなく、一人ひとりが多様な能力を発揮することが望ましいと考えられるが、旧来の性別役割意識が強い下で、企業が女性に対して異なる対応をとり、家計では女性が家事負担を担うという均衡が実現してしまっている場合には、企業が男女を公平に扱う、あるいは家計が夫婦で平等に分担するという選択を、それぞれが自発的かつ積極的に取ることは、実際には難しい¹⁴。

(3) 男女間賃金格差が生まれる要因①

— 長時間労働プレミアムとChild Penalty

仮に男女間の性別役割意識が伝統的にそこまで強固なものでなかったとしても、人事管理や生産技術など様々な理由によって男女間賃金格差は生じ得る。Goldin (2014) は、長時間労働のリターンが高い職業ほど男女間賃金格差が大きいとの仮説に基づき、男女間の教育水準の差が縮小した米国において今なお存在する男女間賃金格差の要因を、データに基づいて検証している。その結果によれば、働き手が柔軟な働き方を行うことのできる仕事 (flexible job) ほど、男女間賃金格差が小さいことが指摘されている。具体的には、薬剤師などでは、他の労働者との代替性が高く、働き手にとって柔軟な働き方ができるため、男女間賃金格差が小さい一方で、法律関係やビジネス・経営の分野では、他の労働者との代替性が低く、柔軟な働き方ができないため、長時間労働が可能な男性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」が発生していることが指摘されている。

また、Kleven and Sogaard (2019) は、デンマークの全ての男女をサンプルとして、男女それぞれについて、子どもを持つことに伴う労働所得の減少割合 (Child Penalty) を推計し、男女間賃金格差のうち、Child Penaltyによる部分とそれ以外の部分に分けて長期間にわたる推移を見たところ、Child Penaltyが、教育水準など人的資本の要因で説明できない残りのほぼ全てを説明することを示している。古村 (第3章) は、米国の実証研究においても女性についてChild Penaltyが発生していることを紹介した上で、日本について、データを用いて女性についてChild Penaltyが発生している可能性を示しており、その理由として、男性の方が時間当たり賃金の高い仕事に就くことができる場合には、分業・特化の観点から、女性が家事・育児を担うために労働市場からの退出や労働時間の短縮が合理的となるとの考え方に基づいて意思決定が行われることが指摘されている。Goldinの言う長時間労働プレミアムが発生している状況においては、女性にChild Penaltyが発生しやすいと言えるだろう。これに関連して、児玉 (第6章) は、「所得が高い夫を持った女性の方が就業率は低い」という「ダグラス・有沢の法則」は、労働参加率の水準が全体として上昇している中においても維持さ

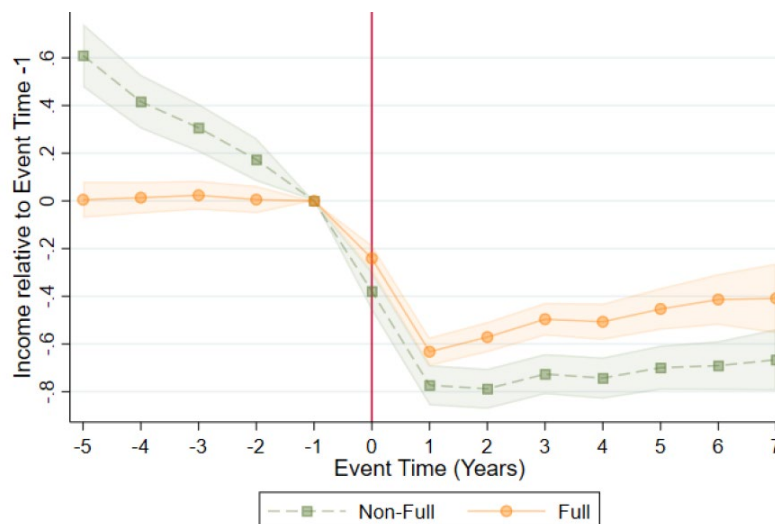
¹² 文部科学省「学校基本調査」によると、大学進学率の男女格差は1990年代以降大幅に縮小している。

¹³ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。

¹⁴ 大湾 (第5章) においては、企業と家計の両者が、それぞれの利得を考慮した意思決定を行う場合には、より効率的な均衡に移動するのが難しくなり、社会を変えることが非常に難しいと指摘している。

れていることを指摘している。このとき、長時間労働プレミアムが獲得可能な男性の配偶者となった女性は、所得効果によって労働供給を減少させると予想できるので、日本においてはGoldinのいう職域分離をますます進めてしまう可能性があるといえる。

図表6 日本の正規・非正規別のChild Penalty



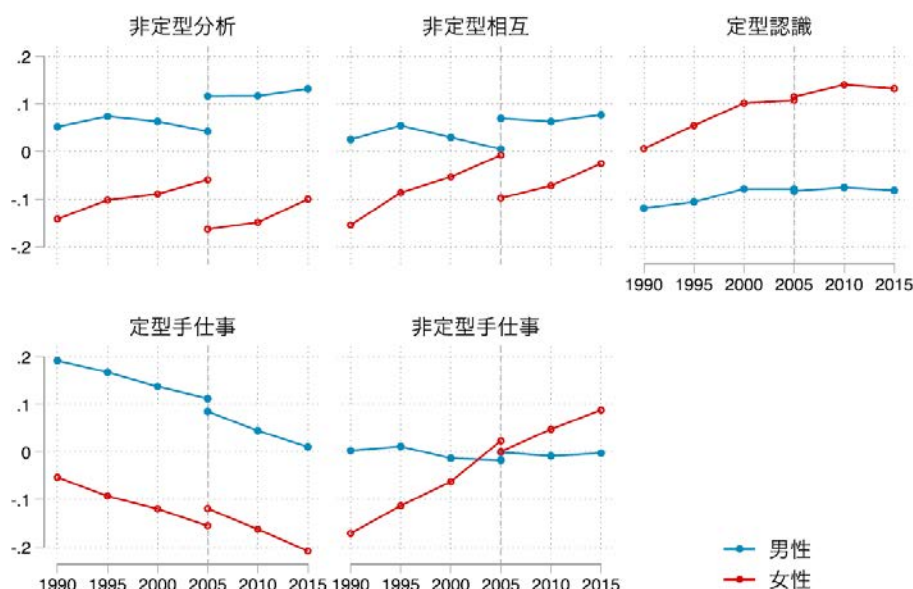
(出所) 第3章 (古村)

麦山 (第2章) は、日本において、男女がどの程度異なる仕事に従事しているのかを、「職業」と「タスク」という切り口によって、それぞれ国勢調査等のデータに基づき経年的な変化を示している。職業については、日本において、男女間で一定の職域分離が存在しており、全ての業種の平均をとると、分離の度合いは安定的に推移しているが、職種ごとに見ると、1990年以降、2015年までの間に、生産工程職における女性の割合が低下し、男性の割合との差が開く一方で、サービス職において女性の割合が上昇することによって、男性の割合との差が開いており、また、事務職の女性割合が低下し、男性との割合の差が縮小しているなどの違いが見られていることを確認している。さらに、1990年以降、20歳代の男女の職業分布が近づきつつあることを明らかにしている。

他方で、タスクの分布をみると、女性の非定型タスクへの従事者が、1990年以降、顕著に増加しているが、その内訳は、「非定形分析」「非定型相互」といった高度なタスクへの従事者が増加しているものの男性よりもその割合は小さく、非定型であっても「手仕事」といった必ずしも高度とは言えないタスクへの従事者が大きく増加していることを示している。また、女性の「定型認識」タスクも増加しており、女性については、タスクの両極化がみられることを指摘している。さらに、職業とタスクの違いが、賃金の違いに与える影響を、OECDのPIACCのデータを用いて検証した結果によれば、子どものいる女性が、難易度が高く要求される技能水準が高いタスクには従事していないために、賃金が低くなっていることが明らかにされている。仮にこの発見が日本におけるChild Penaltyの発生につながってい

るとすれば、あくまでも技術によって職業毎に編成されるタスクの選択が男女の偏りを生んでいることも、賃金や労働時間の面で男女間格差が縮小しない一因となっていると解釈できるだろう。

図表7 男女別のタスクスコア



(出所) 第2章 (麦山)

(4) 男女間賃金格差が生まれる要因②

ー ジェンダーバイアス

男女間賃金格差が発生する大きな要因として、大湾（第5章）は、男女の役割について固定的な観念を持ち、男女に対して異なった評価や扱いをする「ジェンダーバイアス」の存在を指摘している。その具体例として、まず「ジェンダー・ステレオタイプ」を挙げ、例えば、リーダーの典型像は男性で女性には世話役的な役割を期待するといった印象を持つ人が多く存在しており、ステレオタイプに合致しないような女性は、好意的に見られずに評価されない傾向があることを指摘している。また、「統計的差別」として、個人に対して不完全な情報しか持っていない中で統計的な観点から合理的に判断しようとした結果として、性別に基づく不平等が生じる行動を挙げており、子供のいる女性の貢献には様々な制約があるとの予想の下で、女性が就業機会に恵まれないケースを指摘している。

こうしたジェンダーバイアスは、人間の認知バイアスに基づくものであり、過去の典型的な例に引きずられて判断する「代表性ヒューリスティック」や、自分の考えにあった情報だけを選別してしまう傾向を持つ「自己奉仕バイアス」によることが指摘されている。こうしたバイアスは、業務配置や育成機会の差や、自己評価の差を生み、それが実際のパフォーマンスにも影響することによって、ステレオタイプが自己成就することが生じるという事例を紹介している。

特に、日本人の女性は、負の自己奉仕バイアスを持っており、何か良いことがあっても、それは自分の能力や行動に起因するのではなく、例えば周りの人に助けてもらったから成功したと考える傾向があるとされる。実際、このような女性の控えめな自己評価が、上司の評価の差につながっていることが、企業内の人事評価データからも示されていることが指摘されている。

3. 「働く側」の視点からの変化と課題

— 「就業調整」の変化、「仕事」と「働き方」の変化、「自営」の位置づけの変化

次に、研究会における議論を踏まえて、働く側の視点から、人々の仕事・働き方を巡る行動がどのように変わってきたのかを考察した上で、考えられる課題を整理する。

(1) 就業調整の影響の変化

児玉（第6章）は、賃金構造基本統計調査（賃金センサス）の個票データを用いて、近年、所得税・住民税や社会保険制度に起因する就業調整の度合いがどのように変化してきたかを確認している。

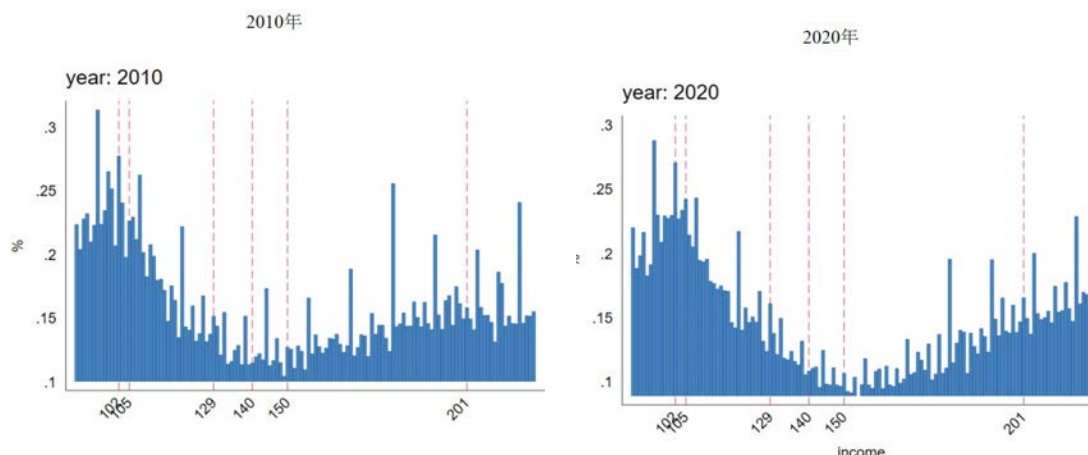
所得税・住民税に関しては、本人の収入が、本人の基礎控除と給与所得控除の限度額を上回ると、本人の納税義務が発生し、さらに収入が配偶者の配偶者控除の適用限度額を上回ると、配偶者の納税額が徐々に増加する。そのため、納税額の増加を避ける観点から、本人の年間収入を一定額の範囲内に抑制するために、就業日数や就業時間数を調整する行動がとられ得ることが指摘されてきた。また、社会保険に関しては、年金・健康保険について、配偶者の被扶養者として保険料を支払う必要がない範囲（第3号被保険者として認定される範囲）に年間収入を抑制する行動がとられ得ることも指摘されてきた（「130万円の壁」）。

近年、就業調整を生じ得るこれらの制度に関しては見直しが進められており、2018年の税制改正において配偶者控除の適用上限額が103万円から150万円に引き上げられ、2016年以降の社会保険制度の適用拡大措置の下では、大規模事業所を中心に、被扶養者に認定される年収を引き下げる措置がとられてきた¹⁵。

理論的には、こうした制度の見直しによって、103万円や130万円といった特定の水準での収入に抑制する人たちの数が減り、自らの希望や事情に応じて柔軟に労働時間や就業日数を設定する人たちの数が増えることが想定されるところであり、Yokoyama (2018)などでは過去の制度改正によって女性の就労調整が減少したことが示唆されている。しかし、今回の制度改正については、実際には、賃金センサスの毎年のデータによれば、2016年の社会保険料改正（大企業のみ適用）を境にして、106万円以下に労働時間を抑えようという動きは明確には観察されておらず、また、2018年の税制改正を境にして、103万円に収入をとどめる人の数が明らかに減少しているという動きや、新たに150万円に収入を抑制しようとする人が増えているという動きは明確には観察されていない。

¹⁵ 詳細は児玉（第6章）を参照。

図表8 女性労働者の年収分布（2010年と2020年）



（出所）第6章（児玉）

これについて、児玉（第6章）は、税制や社会保険制度の変更と、労働者の認識及び行動にはタイムラグがあり得ること、また、会社の配偶者手当の支給が、配偶者の収入が一定の閾値内の場合に行われるということの効果も考えられることを指摘している。また、2016年の社会保険の改正で大企業の130万円の壁が106万円の壁に変更された効果について、労働時間を延長した事業所と、労働時間を短縮した事業所が存在することを指摘しており、いずれについても、労働者自身の選択によるものとされている。このほか、女性の就業率が上昇し、これまで労働意欲が低かった女性が新たに労働市場に参入し、配偶者控除や扶養の範囲内で働く人数が増加してきた可能性も考えられる。

また、配偶者の収入の水準や変化や、就業調整を行わないで労働時間を増加させた場合に受け取ることのできる時間当たり賃金率の上昇が期待できるのかどうかも、働き手の就労行動に大きな影響を与えることが考えられることが指摘されている。実際に、児玉（第6章）では、賃金センサスのデータから、2020年において、年間収入200万円程度以下において、時間当たり賃金率はほぼ同一となっていることが示されており、パートタイム労働者においては、同一労働同一賃金への動きの中で、時間当たり賃金率が均一化しつつあることが分かる。このことは、就労時間を増やすことによってただちに賃金率が上昇することを期待しにくいと考えられる一方で、就労時間によって賃金率が異ならないためライフスタイルに合わせて働く時間をより柔軟に選びやすくなるということも考えられる。

いずれにしても、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、働き手の側が制度の変更について正確に理解するとともに、雇う側がそうした制度の変更を踏まえた職や業務の設計をするといった変化が浸透していかなければならないが、それには一定の時間を要することが考えられる。制度の変更について、正確な理解が行き渡るためには、様々な情報提供や広報も必要とされるが、少なくとも、税制や社会保険の仕組みが変更されることによって、ただちに人々の就労行動が機械的に決まるわけではなく、粘

着性が高いことには留意が必要と言えるだろう。今後、短時間での就労を希望する人々に、これまでとは異なる就労形態や機会が提供されること等によって、人々の行動が、どのように変化していくか、引き続き丁寧に観察していく必要がある。賃金センサスにおいては、年間の給与額についての正確な数値の把握を十分に行うことは難しく¹⁶、人々の行動変化を正確に計測することができないことには留意が必要であり、今後、年間給与額をある程度正確に把握することのできる統計を用いたさらなる検証も必要とされるであろう。

(2) 男女の「仕事」と「働き方」の変化

前節で述べたように、家庭内における家事・育児の時間的負担が大きい中で、保育サービスを容易に利用することができない場合には、男女の役割特化を促す規範と制度が構築され、それに従った行動が社会に定着することとなり、男女間賃金格差が固定化しやすかったと考えられる。そうした中では、結果として現れてきた男女間賃金格差のすべてが不合理なものであったと言い切ることは避けるべきであろう。

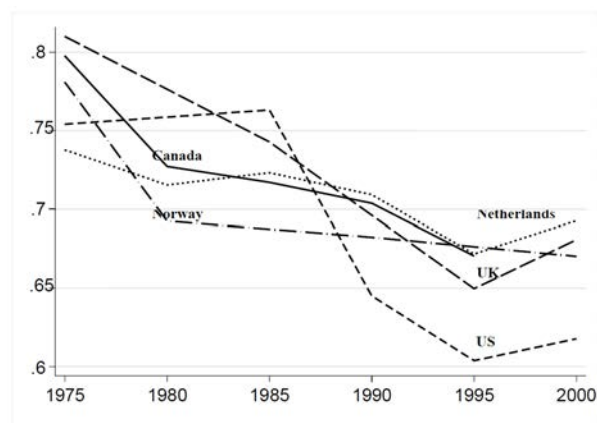
しかし、家事の効率化が進み、育児に当たっての保育サービスの充実や、介護に当たっての介護保険制度の充実が図られる中においても、規範に基づく人々の行動の傾向は粘着的となりがちであり、それによって、仕事における一人ひとりの潜在的な能力が望ましいかたちで発揮されることの妨げとなり得ることには注意が必要である。

一方で、子育てや介護をはじめ、家族の中で生じる様々なライフイベントに応じて、働き方を柔軟に調整することの必要性は、本来、女性に限られるものではない。日本において、女性の平均労働時間が、先進国の中でも高い水準にある男性の平均労働時間に向かっていくことで男女の賃金・労働時間格差が縮小していくことをイメージするのではなく、性別を問わず、一人ひとりが、様々なライフステージに応じて、被用者・自営の選択を含め、柔軟な働き方を選ぶことができ、かつ、能力の形成と時間当たりの労働生産性の上昇を実現することによって、賃金・労働時間格差が縮小していく方向が目指されるべきであろう。

大湾（第5章）は、欧米諸国において、「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おり、異なる社会的規範の定着には、長い時間をかけて様々な努力をしていくことが必要であることを指摘している。

¹⁶ 調査年6月分の給与額に加え、賞与・期末手当等特別給与額については調査前年1年間の金額を調査しており、年間給与額を推計する際に誤差が生じうる。

図表9 子育て時間の女性の割合



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

働き手の側が、あらかじめ特定の職種やタスクを、男性の割合が高く男性に向いていると思われる仕事と、女性の割合が高く女性に向いていると思われる仕事について、それぞれの個人が選好を持つことまでが否定されるべきではない。しかし、女性による負の自己奉仕バイアスが強すぎることによって、様々な成功事例においても、自分の能力や行動に起因するのではないという控えめな自己評価が積み重ねられることによって、潜在的な能力を発揮する機会を得ることができないという状態は、決して望ましいとは言えないであろう。

もちろん、働き手の側だけの努力によって、柔軟な働き方を完全に実現することが可能になるわけではない。次節で議論するように、雇う側による職の再設計やタスクの明示化などが必要とされるが、リモートワークの活用をはじめ、様々な技術や環境の変化を利用することによって、これまでとは異なる潜在的な能力を発揮することで付加価値の生産に貢献できる職業やタスクを積極的に選択していくことや、能力の開発の機会を活用していくことが、働き手の側にも求められている。前節で議論したように、麦山（第2章）は、1990年以降、20歳代の男女の職業分布が近づきつつあることを明らかにしている。こうした動きが、これまでの規範を変えていくこととなる行動変化を示すものであるかどうか、今後、注目していく必要があるだろう。

(3) 自営業の位置づけの変化

仲（第4章）は、人々の働き方について、雇われる立場から事業者の立場の間に、契約・指揮命令や時間・場所の制約などについて様々なバリエーションが存在する「働き方のグラデーション化」が進んでいることを指摘している。実際に、一口に自営業と言っても、ギグワーカーや請負・委託、フリーランスなど、その内実は多様である。

また、2010年代以降は、自営業者の数の減少スピードが緩まっており、職業の内容についても、販売・事務・サービスといった一般的な職業だけではなく、建築・設計やコンサルタント、講師・美容、翻訳等、専門職や技術職に該当する自営業者の割合も少なくなく、また、

男女によって仕事内容が大きく異なることが指摘されている。

従来、雇用の世界と自営業の世界とは、上と下につながっており、雇用のセーフティネットとして自営業の世界がイメージされることも多かったが、専門スキルを身につけた自営業者は、スキルの蓄積や職業キャリアの形成を考えつつ、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と考えられる。

4. 「雇う側」の視点からの変化と課題

― 職の再設計、ジェンダーバイアスの回避

本節では、研究会における議論を踏まえて、雇う側の視点から、人々の仕事・働き方の変化に対応して、どのような課題に直面しているかを整理する。

(1) 「職の再設計(標準化・タスクの明示・専門化等)」

大湾（第5章）は、雇う側の立場にある企業の視点からは、男性の働き方を変えることによって、性別役割を是正していくとともに、長時間労働や転勤に対して高いプレミアムが発生する状況を修正していくことが必要であることを指摘している。

第2節で述べたように、Goldin（2014）は、米国において、働き手にとってフレキシブルに対応できる仕事については、男女間賃金格差が小さいことを示している。そこで、大湾（第5章）は、働き手にとっての時間的な柔軟性を高めるために、企業や組織において、仕事を標準化し、チーム内の働き手が互いに補えるような仕組みを整えることによって、働き手の代替可能性を高めることが重要であることを主張している。これは、すなわち、職務の実施に当たって、どうしてもその人でなければ理解できず、対応できないという属人性を引き下げることによって、結果的に、性別に関わらず、働き手にとって柔軟な働き方を可能にするということである。

このように、属人性を引き下げるための一つの方法が、業務実施のために必要とされるタスクを明示し、タスクを実行する際のプロセス等を明らかにし、複数の働き手の間で、プロセスの進捗の度合いも含めて共有するための「職の再設計」である。業務の標準化やタスクの明示は、業務管理ソフトを用いた業務のフローの可視化と親和性があり、リモートワークも円滑に行うことができるという効果も期待でき、業務遂行が特定の働き手に集中して様々な状況変化に対して長時間労働によって属人的に対応せざるをえなくなるといった事態を避けることに貢献するだろう。

こうした業務の標準化やタスクの明示は、結果として、それぞれの業務の遂行に必要とされる様々なスキルや知識、必要とされる経験を、明らかにする効果を持つことが考えられる。それによって、仕事の遂行への一人ひとりの貢献や、そのために発揮された能力を、より客観的に評価して比較することが容易になれば、賃金への反映だけではなく、働き手にとって、今後の職の遂行能力を高めていく上で必要とされるスキルや知識、問題解決方法などを理解し、長期的に必要とされるキャリアをイメージしやすくなることも期待される。長時間労働

働が不可避で柔軟性のない働き方の下でなければ、高い課題解決能力や高度な人的資本の蓄積ができないという状況を固定化するのではなく、両者を可能な限り切り離していく努力が求められるだろう。

こうした職の再設計によって、長時間労働プレミアムが発生しにくくなれば、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を得られるとともに、働き手にとって、長期的なキャリア形成のビジョンを持つことが容易になり、賃金格差の縮小や、男女の活躍につながることを期待される。働く立場と雇う立場の双方が、労使間のコミュニケーションを通じて、積極的にこうした取組みを進めていくことが望ましいと考えられる。

実際に、企業のマネジメントに関する研究においても、長時間労働が発生する理由として、経営者が、生産工程全体を見渡して、適切なタイミングで必要とされるリソースを配分せず、現場レベルに丸投げするような場合において、長時間労働が発生せざるを得なくなることが分かっている¹⁷。単に、基幹的とみなされる「長時間労働が可能な働き手」と、補助的とみなされる「短時間・柔軟な働き手」の二極に区分するという単純な方法ではなく、業務フローの可視化によって、多様で柔軟な働き方を許容しつつ、時間当たりの生産性を向上させていくためには、マネジメントの改革が必須であり、それが、男女の賃金や労働時間の格差を解消していくために有効な施策であろう。そのためには、マネジメントに求められる専門性を高めるとともに、業務プロセスや働き方に関する解像度の高い様々なデータの分析が求められることになるだろう。

(2) 「ジェンダーバイアス」の回避

ジェンダーバイアスの回避について、企業や組織として取り組むことができることとして、大湾（第5章）は、ダイバーシティ（多様性）に対する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ということが最も大事であることを指摘している。それによって、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、メンタリングというものも効果を持つようになり、また、研修のアプローチとして、「パースペクティブ・テイキング」という相手の立場に立った思考法を訓練したり、様々な意思決定を比較評価させたりすることが非常に大事であることが主張されている。

また、客観的な数字をもって比較することによって、ステレオタイプが消えることから、客観的な数字を使った比較に基づき採用を決めることで、女性に対するバイアスを軽減することや、採用に当たって「非構造化面接」ではなくて「構造化面接」を行うこと、女性社員に対するスポンサー制度の導入を行うことなどが提言されている。

研究会の議論においては、これらが必要とされる理由として、評価を行い、リソースの配分を担う管理職に、自分たちの判断や意思決定が、情報を与えられなければ、バイアスを持ち得るということを気づかせる必要性が強調された。

¹⁷ 具体的な研究事例として、Kambayashi et al. (2022)を参照されたい。

5. 社会全体の視点からの変化と課題

― 仕事・働き方・賃金のあり方を巡る「政策」の役割

本節では、一人ひとりが能力を発揮できる仕事・働き方・賃金のあり方を実現し、男女間賃金格差が縮小していく方向に動いていくことを促す仕組みとして、社会全体の視点からどのような政策を実施することが考えられるかについて、研究会において提案された内容を踏まえて、議論を整理する。

(1) 企業による取組みを可視化するための情報開示施策とクオータ制

大湾（第5章）は、マネジメントの責任を明確化するためには、企業努力を可視化することが非常に重要であり、そのために、ダイバーシティ施策に関する企業の取組みについて開示を義務づけることを提案している。麦山（第2章）も、同様の観点から、企業内の業務に関する情報を可視化することの有効性を指摘している。適切な情報開示を促すことは、資本市場のみならず、労働市場や製品市場を通じて、経営者たちに対する規律を与えることとなると考えられる。実際に、「人への投資」を抜本的に強化するための方策の一環として、2022年中に人的投資に関する非財務情報の開示ルールを策定する方針が示されている¹⁸。すでに、女性活躍推進法や育児・介護休業法によって、労働者や管理職に占める女性労働者の割合、育児休業取得の状況など、一定の項目の公表が進みつつあるが、今後、仕事・働き方・賃金を巡る企業の情報開示の一層の充実が重要と考えられる。研究会の議論においては、各社が独自の方法で男女間賃金格差を計算して開示する場合には、企業間での比較ができないことで、様々な行動変容につながりにくい可能性があり、男女間賃金格差の計算ツールの導入やギャップが生じている理由を特定することを促すことも重要であることも指摘された¹⁹。

また、大湾（第5章）は、企業のマネジメントや取締役会等における女性の割合を一定以上とすることを求める「クオータ制度」を導入することが、諸外国においては女性の地位向上の加速に効果的であったことを指摘し、「comply or explain」方式（遵守するか、自らの個別事情に照らして遵守しないのであればその理由を説明することを求める方式）によって導入することを提案しており、企業の行動変容を促す方策については、市場を通じた規律付けと両建てで進めることを提案している。

(2) 職種に求められるタスクと労働条件の明確化

第2節で述べたように、麦山（第2章）は、日本において、男性と女性が違う職業や違う

¹⁸ 第208回国会における内閣総理大臣施政方針演説（2022年1月17日）、金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」（第7回）（2022年3月24日）事務局説明資料、同（第9回）（2022年5月23日）金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告（案）、新しい資本主義実現会議（第7回）（2022年5月20日）厚生労働大臣提出資料、すべての女性が輝く社会づくり本部（第12回）・男女共同参画推進本部（第22回）合同会議「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）（案）」（2022年6月3日）

¹⁹ Raghunandan and Rajgopal (2021)では、英国において、2017年に導入された情報開示制度の賃金格差縮小の効果は限定的であったとの結果も示されており、施策の効果については、今後、注視していく必要があると考えられる。

タスクに従事しており、また、子どもを持つ女性は、難易度や要求される技能の高い職業あるいはタスクに従事していないことをデータに基づいて示しており、労働市場において、女性の技能が十分に活用されていない旨を指摘している。また、女性が多く就いている職業の賃金水準が低いため、男女間賃金格差が大きくなっていることを指摘している。

女性が多く就いている職業の賃金水準が低いことの背景には様々な理由が考えられ、また、単一の「職業」として、どのような括り方が適当と考えられるかは、市場の条件や技術の変化に応じて変わることから、個別の職業の賃金水準について一律に議論することには、慎重さが求められる。しかし、様々な職業について、働き手が担っているタスクを踏まえ、より質の高い成果を生み出すために必要とされる行動や、そのために必要とされる能力・スキルなどを比較することが可能となり、生み出すサービスの市場における評価や他の業種との比較が適切に行われることとなれば、一人ひとりの働き手の能力とスキルの発揮に応じた水準の賃金を受け取ることができるようになると考えられる。

現状では、求められるタスクやスキルを業種間で客観的に比較することは困難である。そのため、求められるタスクやスキルが高度である業務に対して、低い賃金しか支払われない場合には、働き手から敬遠される可能性がある。それによって、業種を超えた労働移動が起ることで「人手不足」が生じ、賃金を引き上げざるを得なくなるといった、労働市場を介した変化が重要な役割を担うことになると考えられる。

このような、労働市場を通じた変化が促されるためには、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ことによって、スキルとニーズのマッチングが円滑に行われ、企業間・業種間での労働移動がスムーズに進むことが望ましいと考えられる。また、それによって、働き手に必要とされるキャリアやスキルについての見通しがつきやすくなることは、働き手にとって、能力形成の意欲を後押しすることにつながる事が考えられる。キャリアと求められるスキルの関係が可視化することができる分野や業種においては、企業と働き手の間の雇用関係の中で行われる人的資本の蓄積とは異なるルートで、働き手の側で人的資本の蓄積が進められる可能性も考えられる²⁰。

(3) 就業の形態に依存せずに人的資本蓄積を促す施策

仲（第4章）は、自営業者の中に、専門・技術職に相当する者が一定程度いることを踏まえ、「雇用から自営業」という片道の一方通行だけではなく、「自営業から雇用」「雇用から自営業」といった移行がスムーズに行われることによって、専門スキルをもった人材が社会の中で育てられていくことの重要性を指摘している。そのためには、企業による雇用者に対する能力・スキルの開発だけではなく、企業の外においても様々なスキルや能力を形成する

²⁰ 内閣府「令和3年度年次経済財政報告」（2021年9月）に示されているように、近年、企業による雇用者の人材育成のためのOJTやOFF-JTによる能力開発は、低調に推移している。

機会が重要になると考えられる。

他方で、自営業者が提供するサービスなどに対して、買い手側が優越的な地位の下で独占的な立場になった場合には、自営業者側の立場が相対的に弱くなる可能性もある。雇用契約を前提としないことから、既存の社会保障制度の下での雇用者に対する様々な保護規定が及ばないことも考えられる。フリーランスや、プラットフォームと契約するギグワーカー等について、適切な第三者介入や保護の在り方についての検討が行われているところであるが²¹、働き方の多様化が進む中で、新たなルール設定と第三者による適切な介入が必要とされる局面が増えていくことが想定される。さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大の下では、自営業者の事業継続に問題が出るケースも生じており、持続化給付金等の支給措置が講じられてきたが、自営業者の中には、資産の保有や、配偶者に安定収入があるケースもある一方、従来の社会保障制度の下でのセーフティネットからこぼれ落ちる新しい生活困難層が増加していることも指摘されており、自営業者にとって、様々な外的環境の変化に対して、どのようなセーフティネットが必要とされるかについても、多面的な検討が必要とされるだろう。

企業の中での企業特殊的な人的資本の形成と、自営業者としての人的資本の形成という二つの類型を前提とした仕組みにとどまることなく、いかにして、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と、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を設計していくかは、今後の大きな課題と考えられる。

6. 一人ひとりが能力を発揮できる社会に向けて

少子高齢化と人口減少が進む日本においては、それぞれの企業が付加価値生産性の向上をどのように実現するかが大きな課題となっている。生産性を高めるためには、無期・直接・フルタイムの正規雇用労働者と、そうではない非正規雇用労働者を明確に区分し、前者に対して無限定での企業活動への貢献を求めつつ個人としての能力形成と生産性向上の機会を提供するという従来のやり方だけではなく、多様な能力と働き方を前提としつつ、能力形成と新たな付加価値を生み出し生産性を向上させる取組みに貢献する機会が働き手に提供され、生産性向上の果実が適切に分配されることが望ましい。その際には、企業や組織に求められるタスクや必要とされる能力を、雇う側が、ある程度まで具体化・可視化しつつ、評価軸を明確に持つことが必要とされることになると考えられる。

特に、グローバル化の進展や経済のデジタル化、そして直近ではコロナショックへの対応など、経済や社会の環境変化のスピードが速い中で、法律や規則によって規定されるフォーマルな制度や、慣例や習慣によって形成されるインフォーマルな仕組みが、環境変化に対し

²¹ 厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」（2017年10月～2018年3月）、同「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（2018年10月～直近2020年12月）

て硬直的である場合には、付加価値を生み出し生産性を向上させる取組みや、持続可能な働き方の妨げとなる可能性もある。

本研究会では、主として、労働市場における男女の働き方や賃金の違いに焦点を当てて議論を行ってきたが、結果として生じている男女間賃金格差そのものを問題にするということ以上に、それを生み出している仕組みが、社会環境の変化に適合しているかどうかを検証することこそが重要であることを指摘して、結びの言葉としたい。

参考文献

- Goldin, Claudia (2014) “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review* 104(4): 1091-1119.
- Kambayashi, Ryo, Mari Tanaka, Taisuke Kameda, Takuma Kawamoto, Shigeru Sugihara (2022) “Managing Long Working Hours: Evidence from a Management Practice Survey”, *Journal of Human Resources*, forthcoming.
- Kleven, H., Landais, C., & Sørensen, J. E. (2019) “Children and gender inequality: Evidence from Denmark”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp. 181-209.
- Raghunandan, Aneesh and Rajgopal, Shivaram (2021), “Mandatory Gender Pay Gap Disclosure in the UK: Did Inequity Fall and Do these Disclosures Affect Firm Value?”, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3865689> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3865689>
- Yokoyama, Izumi (2018) “How the Tax Reform on the Special Exemption for Spouse Affected the Work-Hour Distribution”, *Journal of The Japanese and International Economies*