

男女間の賃金格差

～女性の就業継続を促す諸要因～

発表者 中京大学総合政策学部 大森ゼミ
浅野敬太郎・諏訪玲央真・嶋田みづほ

目次

1. 現状
2. 女性が就業継続を選択するには
3. 相関係数・回帰分析
4. 男性の育休取得による影響
5. 政策
6. 政策に対するヒアリング結果



現状

現在の男女間の賃金格差の状況

同一労働同一賃金について

【正社員に限定する】

「同一労働同一賃金」が望ましい



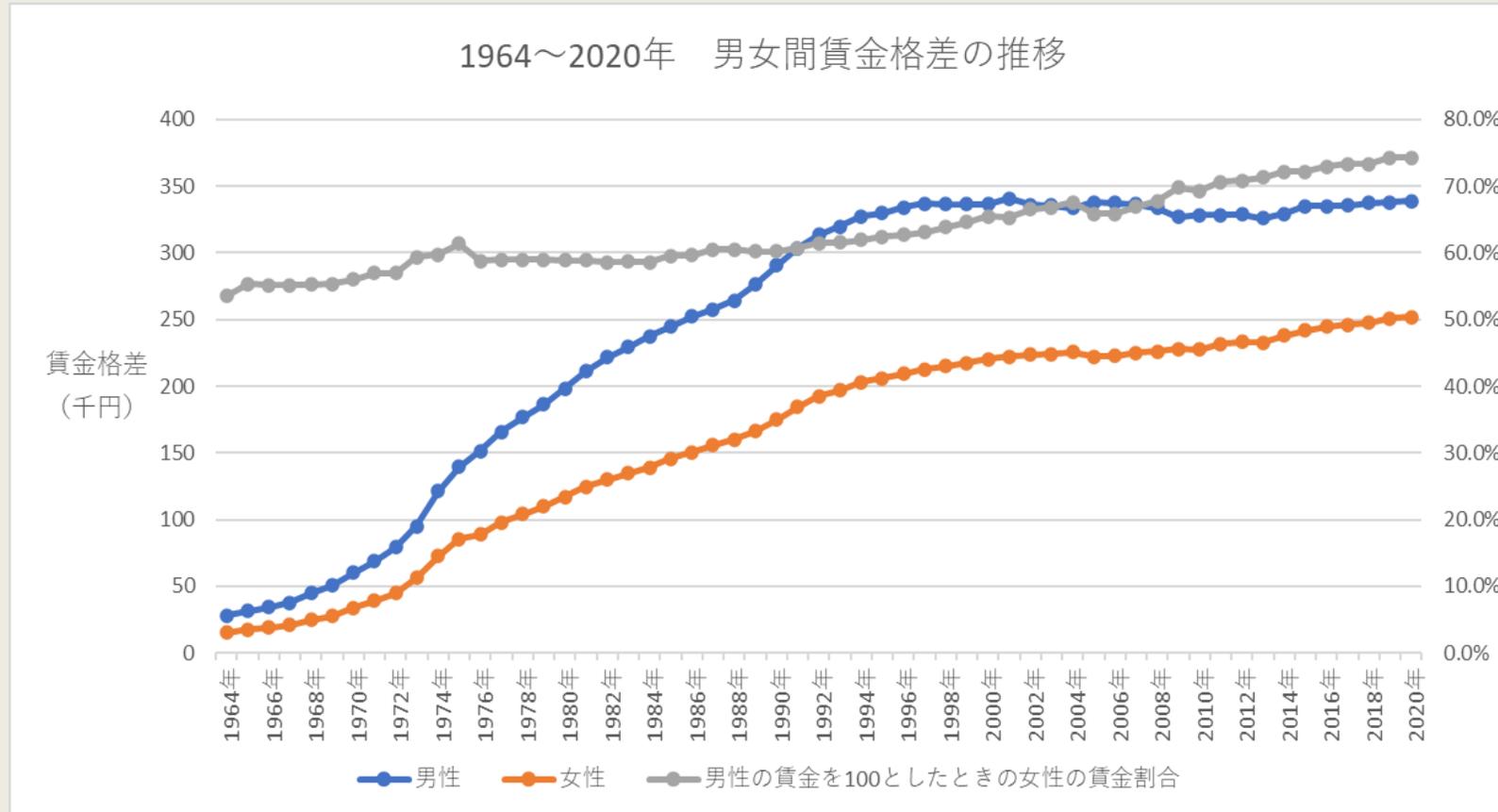
現状、男女間で賃金の格差や正社員比率の格差、総合職と一般職比率の格差、管理職割合の格差が生じている



これらの格差を縮小すれば、「同一労働同一賃金」を達成することができるとは必ずしも言えない

賃金格差の推移

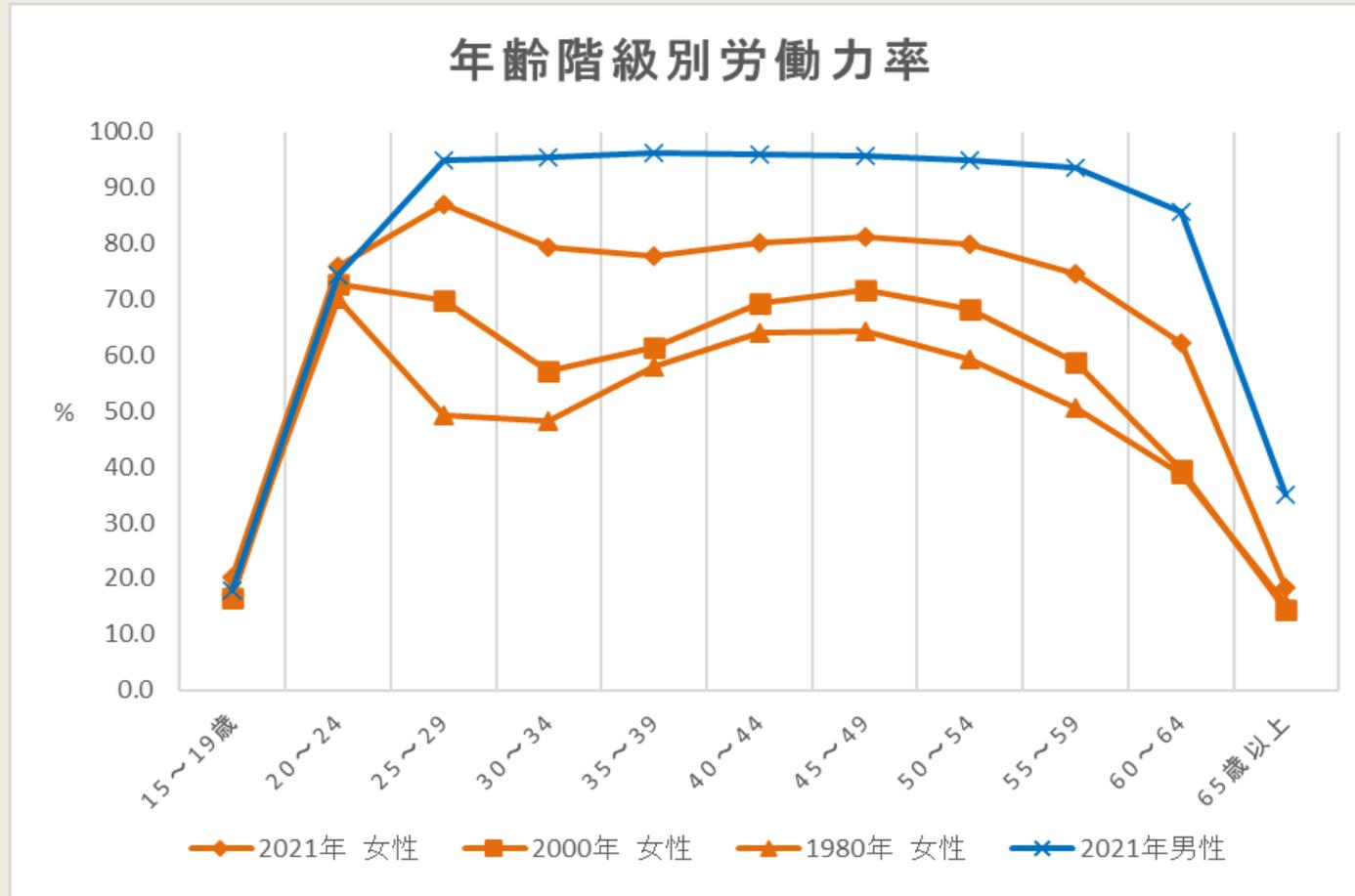
男性の一ヶ月賃金と女性の一ヶ月賃金を比較



男女間の賃金の格差は縮小しつつあるが、未だ格差は生じたままである。

出典：「賃金構造基本統計調査結果」（厚生労働省）を加工して作成

労働力率



M字カーブは改善しつつあるが、未だ労働力人口のうちの25歳~39歳の女性の労働者数が減少している。

M字カーブとは結婚や出産を機に一旦離職し、女性の25歳から39歳の労働力人口が減少すること。

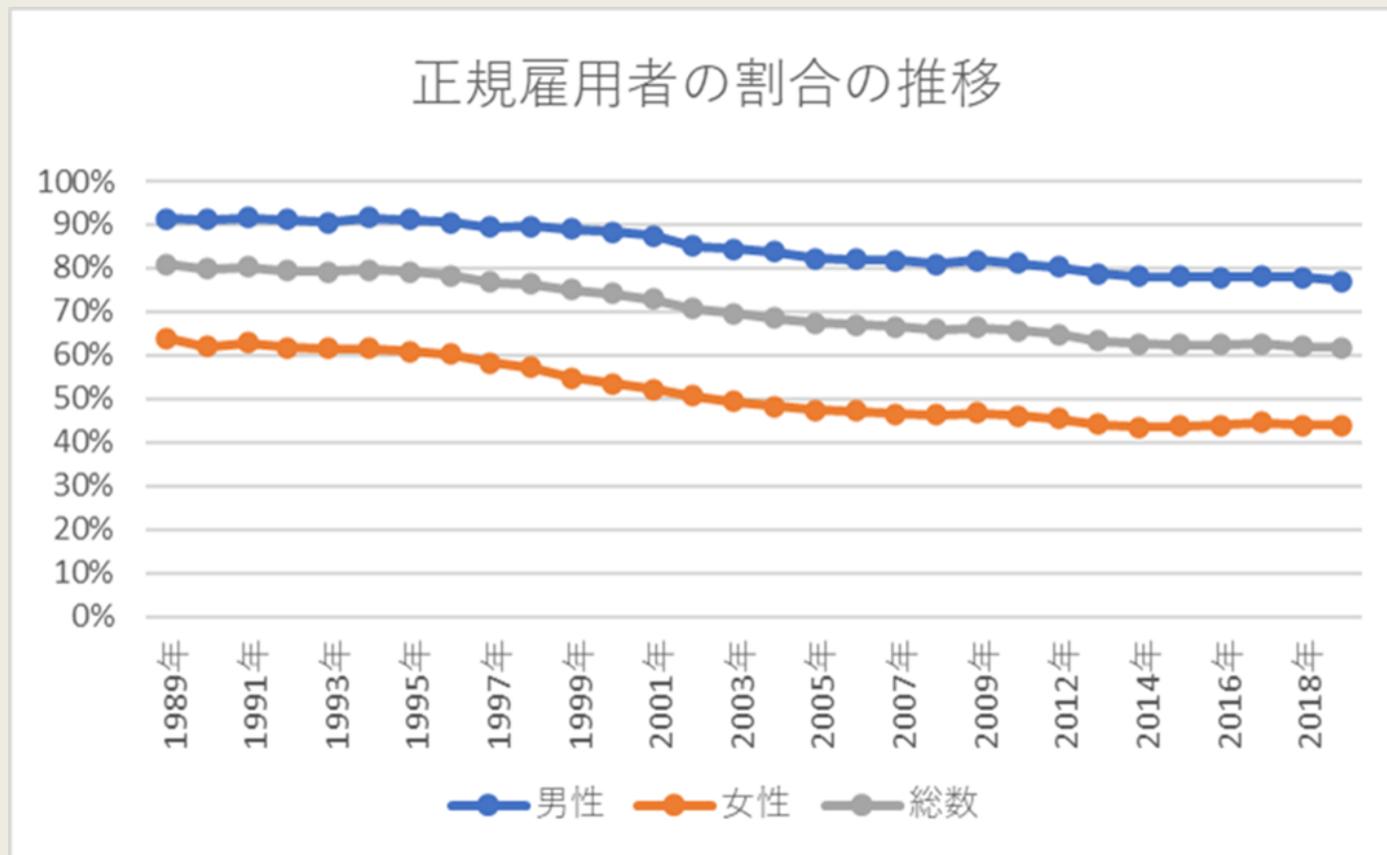
出典：「女性の年齢階級別労働力率」（総務省 労働力調査）を加工して作成

賃金格差の要因

- ①正社員比率
- ②総合職と一般職の比率
- ③管理職割合
- ④男女間での職種の違い
- ⑤学校教育や入社後の訓練の差

①と②と③の前提の下、④と⑤がある(入社後につながるものである)ため、ここでは考慮しない。

① 正社員比率

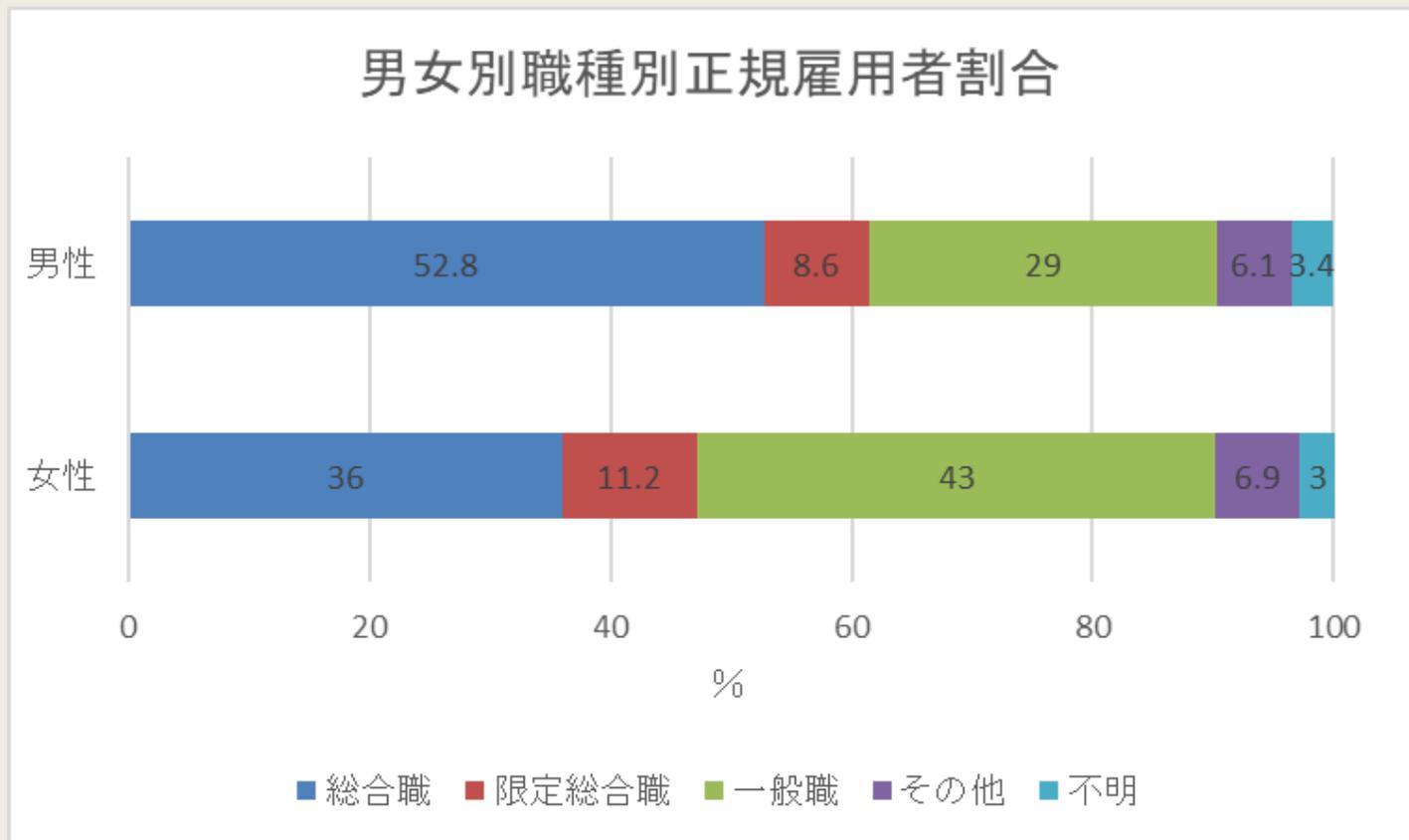


女性の正規雇用者の割合は男性の割合と比べて少ない。

労働市場への参入率は増えているがパート・アルバイトなどの非正規雇用者率が高い。

出典：2001年以前は「労働力調査特別調査結果」（総務省統計局）、2002年以降は「労働力調査 詳細集計」（総務省統計局）を加工して作成

② (1)2021年の総合職と一般職の比率

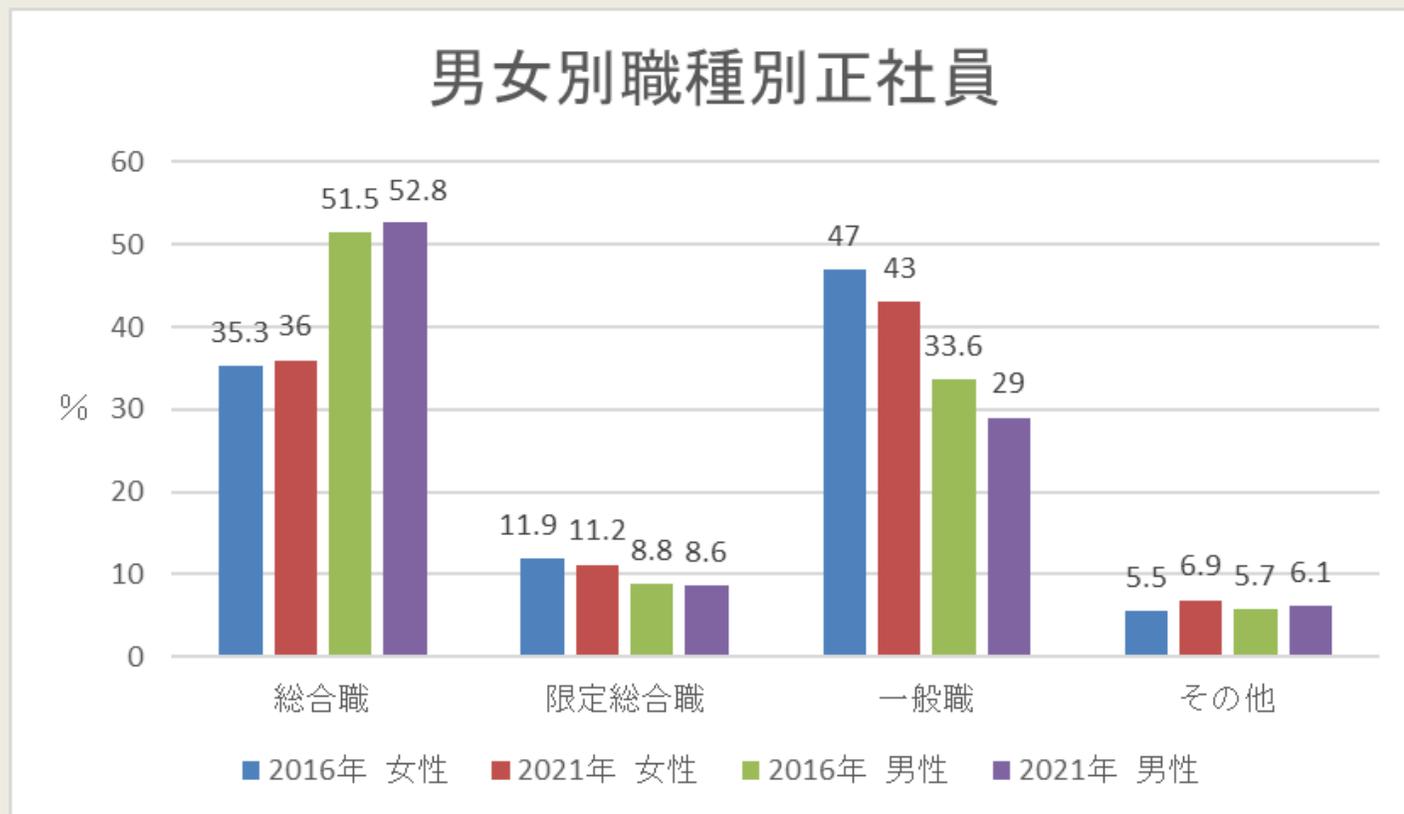


男性は女性と比べて総合職の割合が高い。
女性は一般職の割合が約半分を占めている。

出典：「2021年雇用均等基本調査結果」（厚生労働省）を加工して作成

② (2)総合職と一般職の比率

限定総合職(エリア総合職)・・・特定のエリアに勤務する総合職

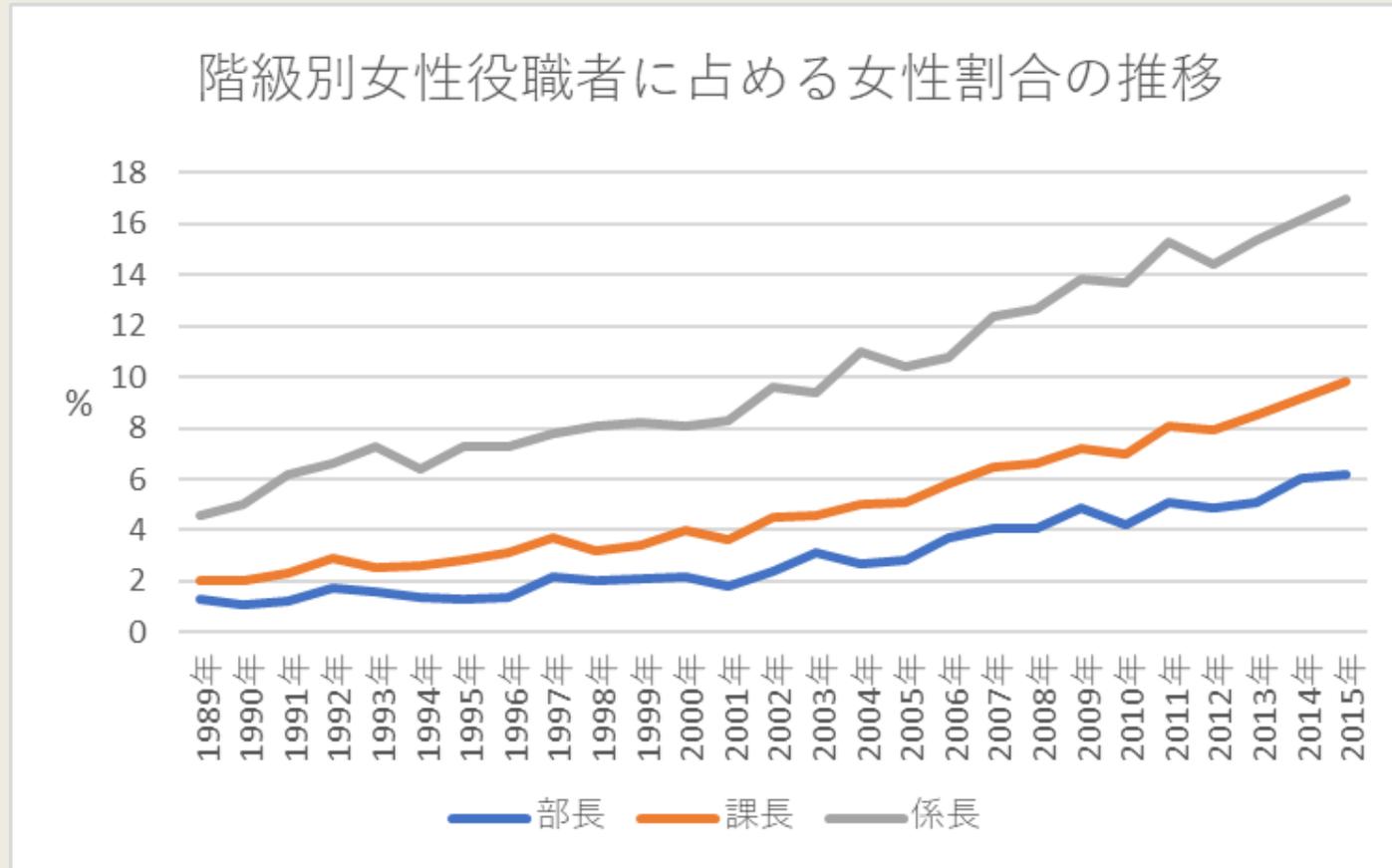


2016年と2021年どちらも、総合職割合は男性の方が高く、一般職と限定総合職の割合は女性の方が高い。

出典：「2021年雇用均等基本調査結果」（厚生労働省）を加工して作成

③管理職割合

常用労働者(一般労働者のデータがなかったため)



女性の管理職割合は年々増加してはいるが、どの役職も20%に届いておらず、依然として低い水準となっている。

出典：「賃金構造基本統計調査結果」（厚生労働省）を加工して作成

男女間賃金格差の推移と①正社員比率の関係性

注目点

男女間の賃金格差が縮小してきているのに、正規雇用者率が低下していること。

なぜか？

短時間正社員制度がない



女性が短時間勤務を選択する



非正規雇用に結びつかざるを得ないという構造要因となる

女性が短時間勤務を選択する理由

出産・家事・育児により、長時間労働との両立が困難になる



正規雇用者としての就業を諦めざるを得なくなる

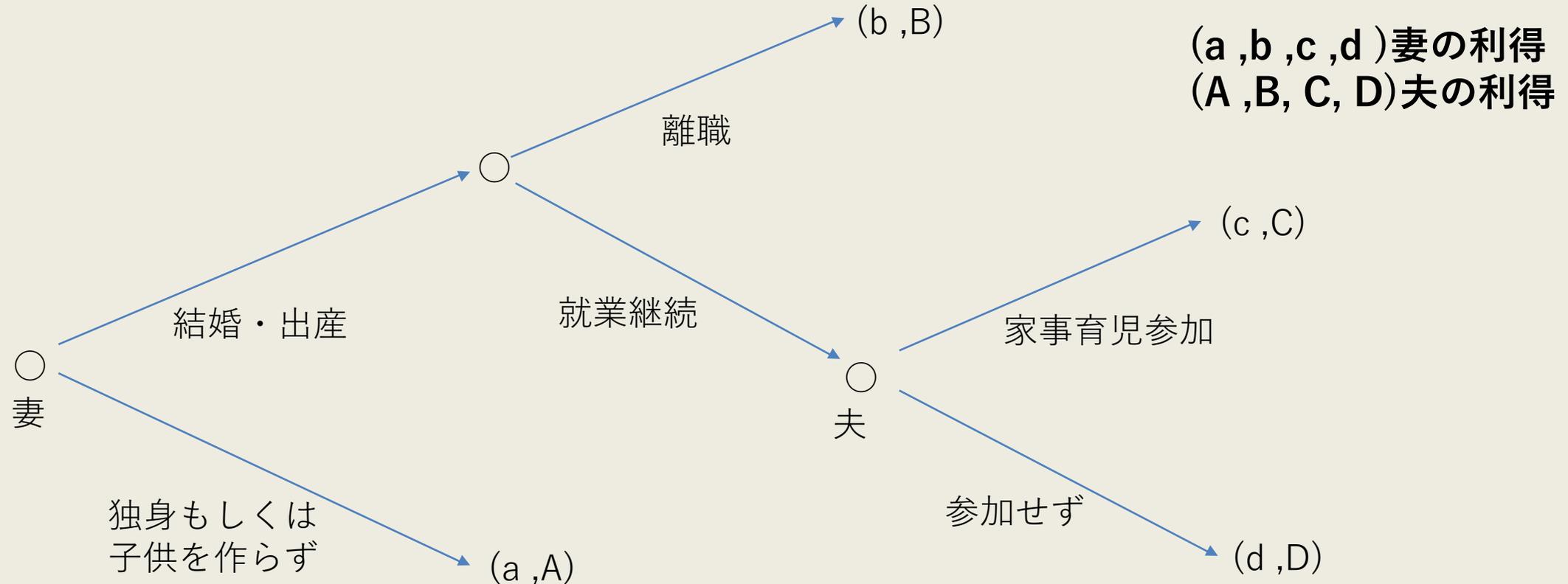


女性が就業継続を
選択するには

女性が就業継続を選択するために

- ① 男性が家事育児を手伝う
- ② 育児休業制度を利用する

先行研究1 結婚・就業・家事育児参加の意志決定モデル (バックワードインダクションで解く)



男女の結婚、就業、家事育児参加の意思決定モデル

男女雇用均等法施行前

ア)長時間労働のリターンが高い→ $D > C$

イ)夫が家事育児を負担せず、女性がフルタイムの就業を継続



市場労働に家事育児も加わり、女性の労働コストは著しく高くなる



$$\underline{b > d}$$

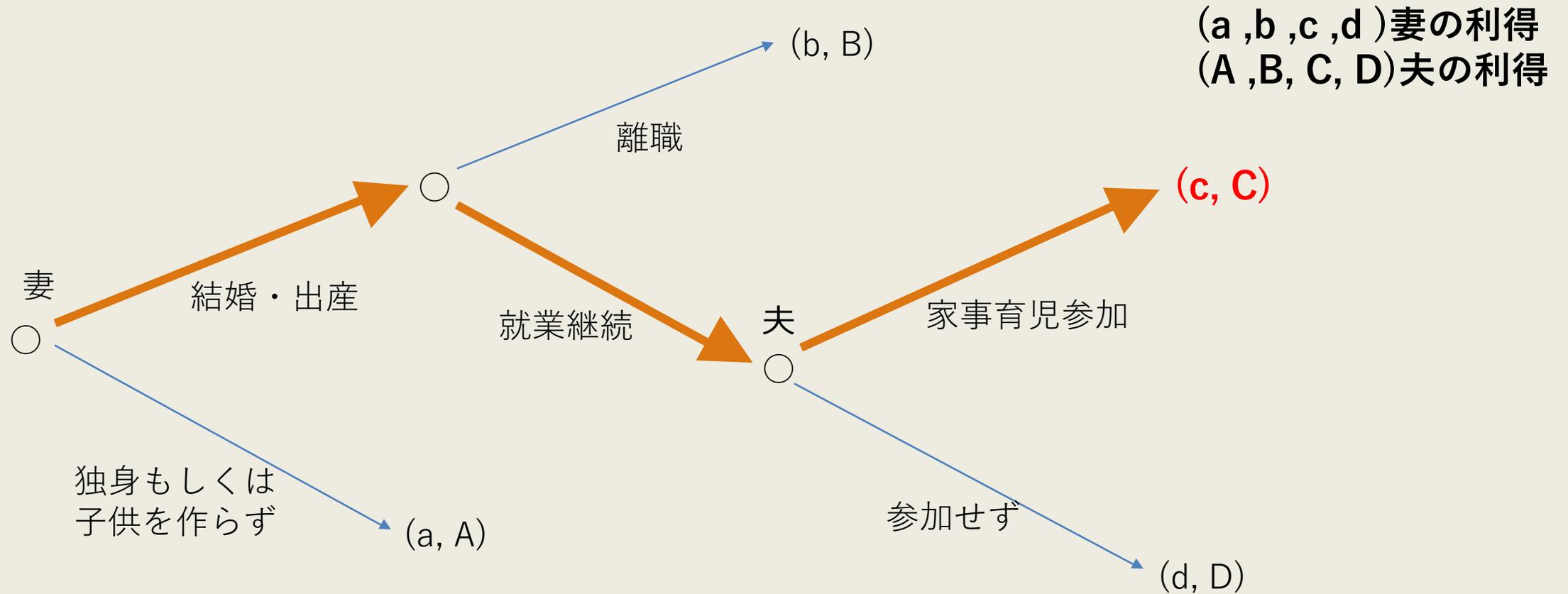
ウ)女性の雇用機会が限られているので、独身を貫き、子どもを作らないでバリバリ働き続けるより、専業主婦になった方が利得は高い



$$\underline{b > a}$$

つまり、**結婚すると離職するという意思決定が最適となっていた。**

ワーク・ライフ・コンフリクトが低いケースの均衡



以上のバックワードインダクションで、男性が「家事育児参加」を選択することで、女性は「就業継続」を選択することが分かった。



女性が「就業継続」を選択することは、「結婚・出産」を選択するため、出生率も関係している。



女性の就業率上昇と出生率上昇を同時に実現するためには、企業が積極的に働き方改革を行い、男性も柔軟な働き方をしながら家事育児を負担できる環境を整えていく必要がある。



育児休業制度が普及すれば、女性の管理職割合は増加するのでは？

長時間労働のリターンを下げる、つまりBとDをCに比べて相対的に引き下げることにより、スライド13の朱色で示された均衡を多くの国民が選択する。



これがベストな選択になる。つまり、**男性が「家事育児参加」を選択することで、女性は「結婚・出産→就業継続」を選択することが可能になる。**

**女性の中で結婚後も就業を継続する場合と、
専業主婦になる場合の二極化が起こっているかもしれない**

賃金格差を解消するために

① 女性活躍推進法

② 育休取得率の増加

- 女性の労働をどのように変化させるか
- 男性が育休を取る効果

概要

女性活躍推進法の基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- **職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能**にすること
- 上記の両立に関し、本人の意思が尊重されること

出典：厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」より

育児・介護休業制度

- 育児又は家族の介護を行う労働者等が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図る
- **育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立**が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的とする

出典：厚生労働省「育児・介護休業法の目的」より

以上のことから

男性が家事育児に参加する



女性が就業を継続する



女性の勤続年数が長くなる



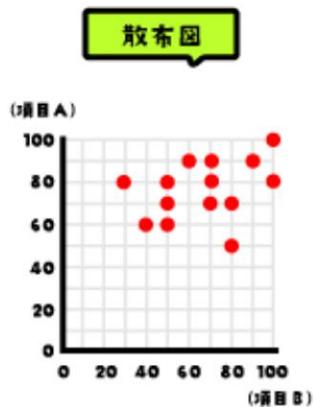
管理職に就く可能性が高くなる

という関係性があると考えた。

勤続年数と賃金の関係のグラフは、厚生労働省のサイトになかったため、ここでは「管理職に就く = 勤続年数が長い」ということにする。

そのため、管理職割合の相関係数・回帰分析の算出を行った。

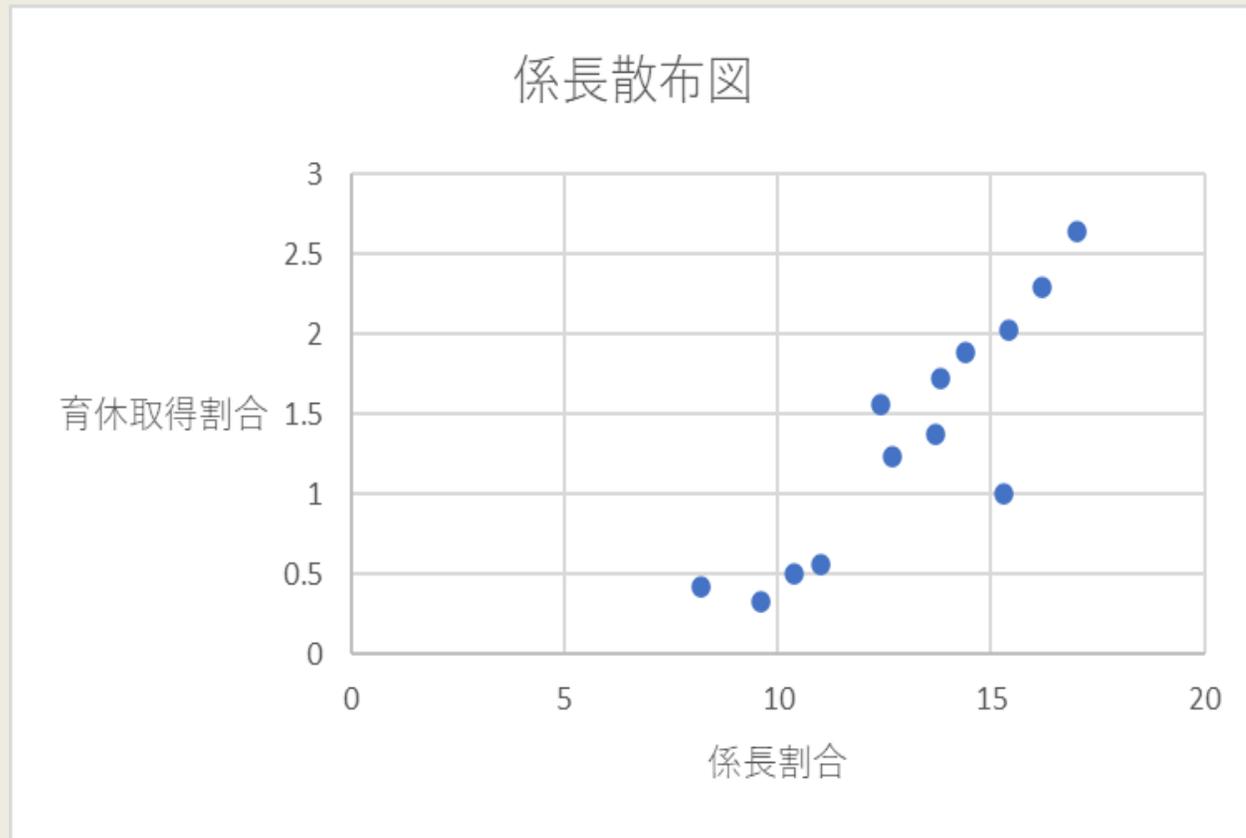
相関係数・回帰分析



相関係数

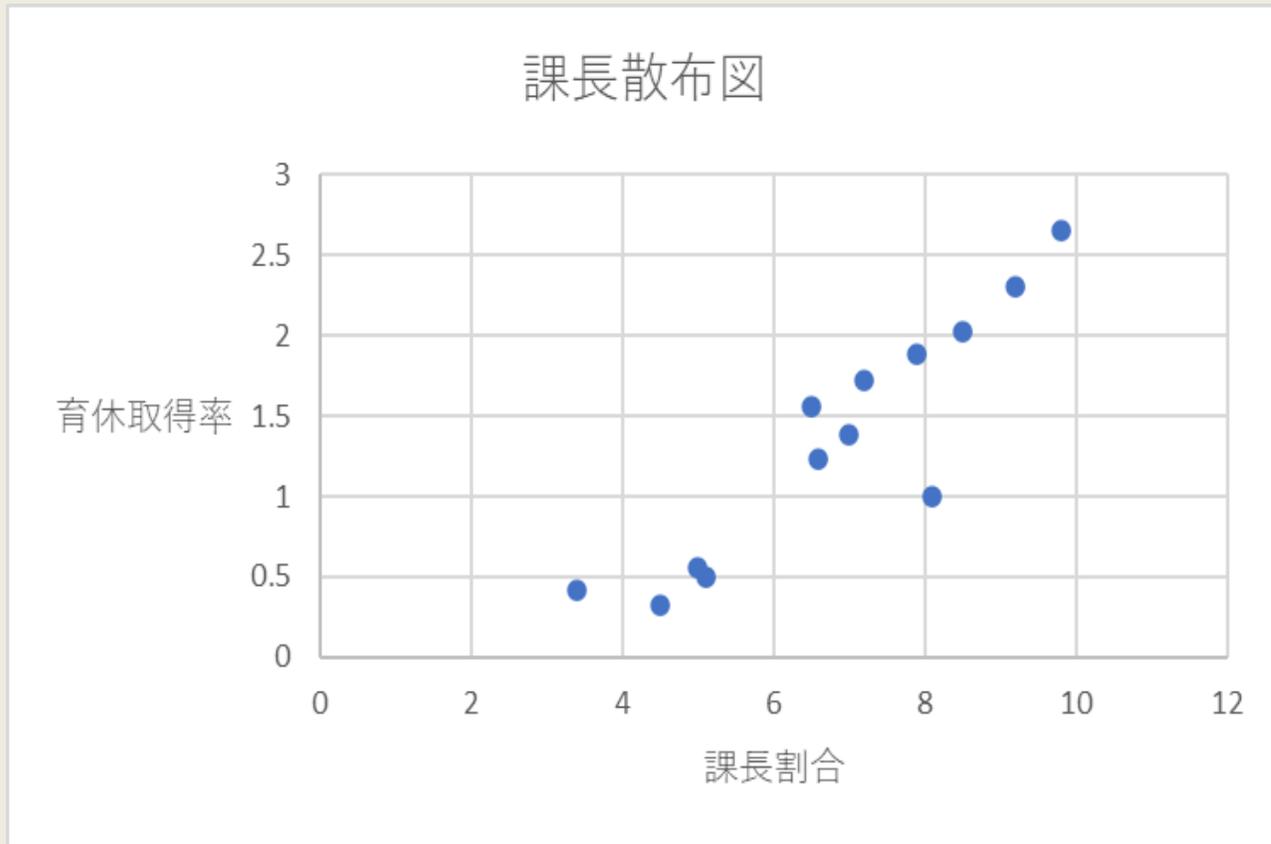
各役職ごとの育休取得率との相関関係

【係長（女性）】（小数点第三位以下四捨五入）



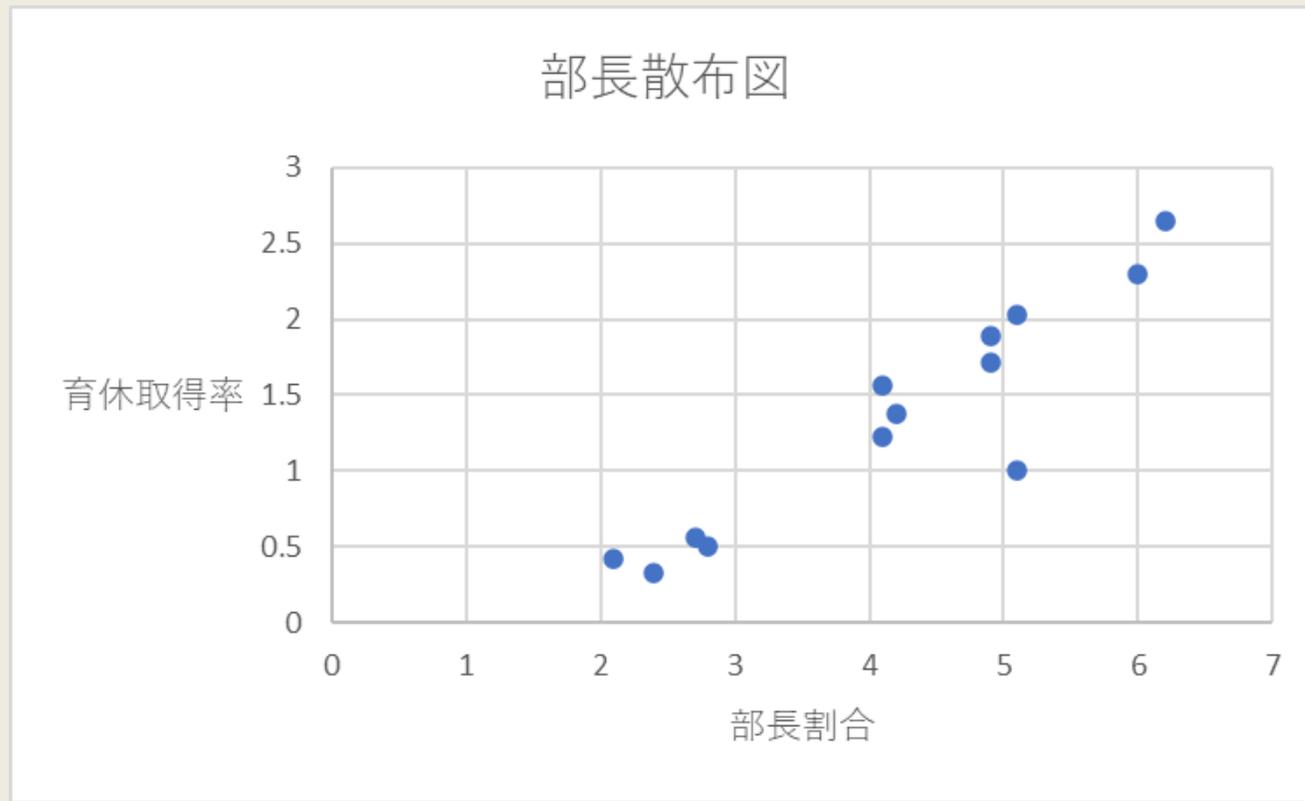
係長の相関係数は約0.89%となる。
このことから、係長割合と育休取得率には強い相関があることがわかる。

【課長（女性）】 (小数点第三位以下四捨五入)



課長の相関係数は約0.92%となる。
このことから、課長割合と育休取得率には強い相関があることがわかる。

【部長（女性）】 (小数点第三位以下四捨五入)



部長の相関係数は約0.93%となる。
このことから、部長割合と育休取得率には強い相関があることがわかる。

回帰分析

2011年に発生した東日本大震災によりデータを提出できなかった県があるため、2011年を考慮せずに回帰分析を行った。

係長 単回帰分析 【男性の育休取得率】

概要								
回帰統計								
重相関 R	0.966062486							
重決定 R2	0.933276726							
補正 R2	0.926604399							
標準誤差	0.734159796							
観測数	12							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F			
回帰	1	75.39009394	75.39009394	139.8727421	3.34908E-07			
残差	10	5.389906056	0.538990606					
合計	11	80.78						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
切片	8.296605876	0.443192487	18.72009595	4.09266E-09	7.309111477	9.284100275	7.309111477	9.284100275
男性育休	3.333779692	0.281883952	11.82678071	3.34908E-07	2.705703105	3.961856278	2.705703105	3.961856278

女性の管理職割合 = $8.30 + 3.33 \times \text{男性育休取得率}$
 (t値11.83)

観測数 : 12 補正R2 : 0.9

課長 単回帰分析 【男性の育休取得率】

概要								
回帰統計								
重相関 R	0.973268							
重決定 R2	0.94725							
補正 R2	0.941975							
標準誤差	0.471265							
観測数	12							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	りされた分散	有意 F			
回帰	1	39.88159	39.88159	179.5735	1.03E-07			
残差	10	2.220907	0.222091					
合計	11	42.1025						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
切片	3.376832	0.28449	11.86978	3.24E-07	2.742949	4.010715	2.742949	4.010715
育休	2.424745	0.180944	13.4005	1.03E-07	2.021576	2.827914	2.021576	2.827914

女性の管理職割合 = $3.38 + 2.42 \times \text{男性育休取得率}$
 (t値13.4)

観測数 : 12 補正R2 : 0.94

部長 単回帰分析 【男性の育休取得率】

概要									
回帰統計									
重相関 R	0.987501306								
重決定 R2	0.975158829								
補正 R2	0.972674712								
標準誤差	0.227541666								
観測数	12								
分散分析表									
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F				
回帰	1	20.3247479	20.3247479	392.557518	2.35237E-09				
残差	10	0.517752099	0.05177521						
合計	11	20.8425							
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%	
切片	1.734803531	0.137360773	12.62954113	1.80361E-07	1.428744656	2.040862406	1.428744656	2.040862406	
男性育休	1.730981149	0.087365645	19.81306433	2.35237E-09	1.53631836	1.925643937	1.53631836	1.925643937	

女性の管理職割合 = $1.73 + 1.73 \times \text{男性育休取得率}$
 (t値19.81)

観測数 : 12 補正R2 : 0.97

係長 重回帰 【正規雇用者・育休取得率】

概要								
回帰統計								
重相関 R	0.988672018							
重決定 R2	0.977472359							
補正 R2	0.972466217							
標準誤差	0.449664422							
観測数	12							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F			
回帰	2	78.96021717	39.48010859	195.254605	3.86563E-08			
残差	9	1.819782828	0.202198092					
合計	11	80.78						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
切片	25.27824264	4.050456216	6.240838388	0.000151281	16.1154741	34.44101118	16.1154741	34.44101118
男性育休	2.210688336	0.318190805	6.947681398	6.70182E-05	1.490890728	2.930485945	1.490890728	2.930485945
女性正規雇用者	-0.328432099	0.078161434	-4.201971252	0.00229997	-0.505245547	-0.151618651	-0.505245547	-0.151618651

女性の管理職割合 = 25.28 + 2.21 × 男性育休取得率 + (-0.33) × 女性正規雇用者
 (t値6.95) (t値-4.2)

観測数 : 12 補正R2 : 0.97

課長 重回帰 【正規雇用者・育休取得率】

概要									
回帰統計									
重相関 R	0.992462								
重決定 R2	0.984981								
補正 R2	0.981644								
標準誤差	0.265065								
観測数	12								
分散分析表									
	自由度	変動	分散	割られた分散	有意 F				
回帰	2	41.47017	20.73508	295.1222	6.24E-09				
残差	9	0.632334	0.070259						
合計	11	42.1025							
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%	
切片	14.70453	2.387632	6.158624	0.000167	9.303327	20.10572	9.303327	20.10572	
正規雇用	-0.21908	0.046074	-4.75501	0.001037	-0.32331	-0.11486	-0.32331	-0.11486	
育休	1.67558	0.187565	8.933347	9.07E-06	1.25128	2.099881	1.25128	2.099881	

女性の管理職割合 = $14.70 + 1.68 \times \text{男性育休取得率} + (-0.22) \times \text{女性正規雇用者}$
 (t値8.93) (t値-4.76)

観測数 : 12 補正R2 : 0.98

部長 重回帰 【正規雇用者・育休取得率】

概要								
回帰統計								
重相関 R	0.992090752							
重決定 R2	0.98424406							
補正 R2	0.98074274							
標準誤差	0.191018669							
観測数	12							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F			
回帰	2	20.51410681	10.25705341	281.106565	7.7357E-09			
残差	9	0.328393187	0.036488132					
合計	11	20.8425						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
切片	5.645740523	1.720644813	3.281177195	0.009511373	1.753371534	9.538109512	1.753371534	9.538109512
男性育休	1.472328842	0.135168319	10.89255864	1.74877E-06	1.16655686	1.778100823	1.16655686	1.778100823
女性正規雇用者	-0.07563919	0.03320319	-2.278069981	0.048716	-0.150750023	-0.000528356	-0.150750023	-0.000528356

女性の管理職割合 = $5.65 + 1.47 \times \text{男性育休取得率} + (-0.1) \times \text{女性正規雇用者}$
 (t値10.89) (t値-2.28)

観測数 : 12 補正R2 : 0.98

回帰分析の結果から

女性の管理職割合に男性の育児休業取得率は正の効果을及ぼす。



回帰分析の結果、女性の管理職割合は男性の育児休業取得によって、
高くなる。



しかし、回帰分析では女性の正規雇用者の増加は女性の管理職割合に負の
影響を及ぼしている。



他の要因が働いているのではないか

これからのリサーチクエスト

女性が就業継続を選択するためには
どのような政策が必要か

今回の研究では、回帰分析で統計学的に支持された「女性の管理職割合と男性の育休取得」の関係を見ていく。



男性の育休取得による影響



育休を取得する人と取得しない人の格差

平等に支給されるもの

社会保険【健康保険】

出産育児一時金・・・1児ごとに42万円支給される

育休を取得した人にしか支給されないもの

社会保険【健康保険】

出産手当金・・・休業1日につき（出産日以前6週間から出産日後8週間までの間で仕事を休んだ日数分）「**支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額**の平均を30日で割った額の3分の2」相当額が支給される

社会保険【雇用保険】

育児休業給付・・・子が1歳（保健所に入所できないなどの場合は2歳）になるまでの間、「**休業開始時賃金月額**×67%（休業開始後181日以降は50%）」が支給される

育休を取得する人と取得しない人の格差 例（設定について）

設定① 男性と女性が同年齢

設定② 割引現在価値を仮定しない

割引現在価値を仮定すると、金額が変動してしまう。

設定③ 多くの男性が育休を取得する年齢は女性のM字カーブのくぼんでいる箇所（女性労働力人口のうちの25歳～39歳）であるため、25歳～39歳をサンプルとして扱う

設定④ 「支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額
の平均」は「2018年度の平均賃金」データを使用する

設定⑤ 支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額の平均は287,500円（男性）で、育休を1年間取得する場合

設定⑥ 支給開始日以前の継続した12カ月間の各月の標準報酬月額の平均は242,200円（女性）で、育休を取得しない場合

設定⑦ ボーナスや残業代は考慮しない

これらは人によって異なるため

例（男性）

標準報酬月額が平均が287,500円の男性が育休を1年間取得する場合
としない場合の所得の比較（小数点以下四捨五入）

育休を取得しない人（標準平均月額×12カ月＋出産育児一時金）

$$287,500\text{円} \times 12\text{カ月} + 42\text{万円} = 3,870,000\text{円}$$

育休を取得する人 (出産育児一時金 + 出産手当金 + 育児休業給付)

$$\begin{aligned} &42\text{万円} + 626,122\text{円} \{ (287,500\text{円} \div 30\text{日} \times 3\text{分の}2) \times 98\text{日} \} + \\ &\underline{770,513\text{円} (6,389\text{円} \times 180\text{日} \times 67\%)} + \underline{590,983\text{円} (6,389\text{円} \times 185\text{日} \times 50\%)} \\ &\qquad\qquad\qquad (180\text{日以内}) \qquad\qquad\qquad (180\text{日以降}) \\ &= \mathbf{2,407,618\text{円}} \end{aligned}$$

例（女性）

標準報酬月額が平均が**242,200円**の女性が育休を取得せずに1年間就業した場合の所得（小数点以下四捨五入）

育休を取得しない人（標準平均月額×12カ月＋出産育児一時金）

$$242,200\text{円} \times 12\text{カ月} + 42\text{万円} = \mathbf{3,326,400\text{円}}$$

結果 (世帯収入)

女性の就業継続が目標であるため、女性は育休を取得しない方向で世帯収入を計算

男性が育休を取得しない場合

3,870,000円 (男性の所得) + 3,326,400円 (女性の所得)
= 7,196,400円

男性が育休を取得する場合

2,407,618円 (男性の所得) + 3,326,400円 (女性の所得)
= 5,734,018円

男性が育休を取得すると、世帯収入が**1,462,382円**減少する

これまでの研究で分かったこと

回帰分析の結果から、「男性が育休を取得した場合、女性は就業継続を選択する」ことが分かった。



しかし、男性の育休取得による影響から、育休を取得すると大幅に所得が減少することが分かった。



そのため、男性に育休を取得してもらい、女性の就業継続を促しつつ、所得格差を縮小する政策が必要である。



政策



解決すべき課題①

男性の育休取得による世帯収入の格差を
なくす必要がある

世帯収入の格差をなくすための必要額（一般会計で計算）

男性が育休を取得する場合としない場合の差額×男性の労働力人口×
男性の育休取得率で求める。

世帯収入の差額

「（出生数－複産の出生数）＝父親の数」とし、計算した。

$$1,462,382\text{円} \times 85\text{万人} (\text{※①}) \times 14\% (\text{※②}) = 174,023,458,000\text{円}$$

(※①) 2019年度の全国の出生数→865,234人・・・A

複産の出生数→17,402人・・・B

$$A - B = 847,832\text{人} \approx \text{約}85\text{万人}$$

(※②) 2021年度の男性の育休取得率

現時点での必要額 = 約1,740億円

世帯収入でみた問題点

世帯収入に格差があり、育休を取得しようと思わない。

→育休を取得すると所得が減少する。この場合、生活水準が低下してしまうため、育休取得を選ばない。

解決すべき課題②

**男性の育休取得を普及させ、
女性の就業継続を可能にする必要がある**

既存の政策

両立支援等助成金

厚生労働省により2016年4月1日から始まった、職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を行う事業主を支援する制度である。

今回は、2022年4月に変更された両立支援等助成金を考慮する。

出典：厚生労働省・都道府県労働局「両立支援等助成金」より

両立支援等助成金の種類と今回取り上げるコース

- ① **出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）**
- ② 介護離職防止支援コース
- ③ 育児休業等支援コース
- ④ 不妊治療両立支援コース
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）とは

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、**産後8週間以内に開始する連続5日以上**の育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を**3年以内に30%以上上昇させた場合**

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成：60万円〈75万円〉 2年以内達成：40万円〈65万円〉 3年以内達成：20万円〈35万円〉

※生産性要件を満たした事業主は〈〉の額を支給。

両立支援等助成金の問題点

両立支援等助成金が20万円では足りない。

→企業が従業員を休ませるのに対するインセンティブが低い（20万ではまかなえない）。

代替要員を雇用した場合の問題・・・

- ① 人材教育に時間がかかる
- ② 人件費の方が多くなる可能性がある
- ③ 育休取得者が会社に復帰してきたときに代替要員はどうするのか？



お金と時間双方のコストが大きい

なぜ男性に対する育児休業が普及しないのか

国は「両立支援等助成金」を2016年から給付している



しかし、企業は「両立支援等助成金」を採用していない。なぜ企業は「両立支援等助成金」を採用しないのか？



企業は、もらえる助成金より社員が育休を取得した場合の損額が大きいため、男性の育休取得を促進する「両立支援等助成金」を採用することができない



男性社員が育休を取得できない

課題2点を解決するための政策

障害者雇用納付金を参考にした
納付金を考案し、女性の就業継続につなげる

財源

参考にする「障害者雇用納付金」とは

常用雇用労働者の総数が100人を超える事業主は、規定の雇用者数に満たない人数1人当たり月額50,000円を納付しなければならない。

納付金の額を式で表すと、 $(A-B) \times 50,000$ 円となる。

A→各月毎の算定基礎日における法定雇用障害者数の年度間合計数

B→各月毎の算定基礎日における常用障害者数の年度間合計数

新しく考えた子育て支援に関する納付金

規定の育児休業取得率を設けて、達成出来なかった企業に対して納付金を請求する制度を設ける。

新しく考えた子育て支援に関する納付金

2019年度

全国の出生数→ 865,234人・・・A

複産の出生数→17,402人・・・B

A - B = 847,832 ≒ 約85万人

(政府の2025年までの目標である男性育休取得率30% - 2021年の男性の育休取得率)

出生数の確定数が最新である2019年で計算

$$85\text{万人} \times (30\% - 13.97\%)$$

1,740億円

$$136,255x = 1,740\text{億}$$

$$x = 1,277,017$$

現時点での必要額

ペナルティが106,418円/月

新しい子育て支援に関する納付金を財源にする理由

- ① 「独身税」や「子育て税」などを新しく作ると、独身層からの反対意見が多くなると考えたため。
- ② ペナルティとしての納付金を設ければ、男性の育休普及に取り組む企業が増えると考えたため。

政策を導入することによる効果

男性が育休を取得した際に生じる所得格差と「両立支援等助成金」の不足部分を私たちが考えた政策で補う



男性社員の多くが育休を取得できるようになる



女性の就業継続選択やキャリアアップにつながる



男女間賃金格差が縮まる



政策に対するヒアリング結果



ヒアリング結果

日本の企業は制度があれば対応するため一定の効果は望める。

問題点

- 新規に立ち上げるコストと新規制度への抵抗を抑える必要がある。
- 更に実現可能性を高めるのであれば、どの省庁の管轄下になるのか、どの部署が対応し、どの予算で実施するのかという視点が必要である。

結び

- 「周知啓発」に偏った手法ではなく、「懲罰的費用徴収」という手段を取った。
- 今回の政策は縦割り管轄，縦割り予算のため、実現までには調整が必要である。