

論文

# 企業における男女間賃金格差に関する考察

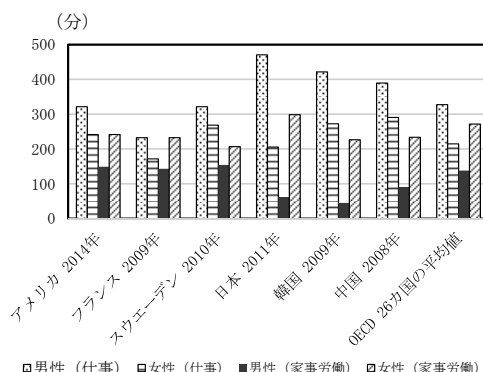
楊 亜 楠\*

## はじめに

現在、労働市場は取り巻く環境の変化に伴い、様々な問題が顕在化している。とりわけ、日本の少子・高齢化が進行しており、若年の労働力はますます不足している。労働力人口の減少は経済の成長に大きなマイナス影響を及ぼしている。したがって、労働力人口の減少のマイナス効果を緩和するためには、女性是不可欠な労働力として注目されるべきである。

しかしながら、現在の日本社会において性別役割の格差がなお大きいだろう。性別役割分業の観念に基づき、性別役割分業の体制が形成されてきた。男性は職場で一生懸命に働き、一方、女性は家庭の中で家事・育児・介護に専念している。女性の労働力率が低いのは、このような「男は仕事、女は家事」という性別役割分業の観念と深い関係があると言われている。図1は一日当たりの生活行動時間の中に、男女が仕事、家事労働に参加する時間を示している。国際的に見ると、日本はスウェーデン等の先進国と比較し、家事労働が女性の生活行動の中に大きく占めている。図1に示すように、日本は、男性の家事労働に参加する時間が約60分で、韓

図1 男女の仕事・家事労働時間に関する国際比較  
(15歳-64歳)



出所：筆者はOECD, Gender data portal, 2016より作成する。

国に次いで短くなっている。一方、女性の家事労働に参加する時間が約300分で、先進諸国と比べればかなり長い。家事労働に参加する時間の長さから見れば、女性の負担する家事、育児、介護等は男性の約5倍となっている。このように、より女性の社会労働を促進するためには、仕事と家庭生活が両立できる労働条件が必要になっている。伝統的な性別役割分業の観念が根強く残っている限り、女性にかかる負担の軽減には限界があるといえよう。今後、「男は仕事、女は家事」という従来の性別役割分業の観念から、「男女共に仕事、家事」という新たな性別

\* 早稲田大学大学院社会科学部 博士後期課程2年 (指導教員 後藤光男)

役割分業の観念に転換する必要であろう。本稿は企業における男女間の賃金格差を手掛かりとして、女性の労働権について考察した。

## 1. 日本社会の現状概観

### 1.1 深刻な少子・高齢化問題

近年、若者の未婚化・晩婚化・晩産化に伴い、人口の出生率が持続的に低迷している。総人口は2008年にピークを迎えたが、2011年以降、持続的に減少する局面に入った。総務省統計局の最新統計データ<sup>(1)</sup>によると、2016年10月日本人の人口は約1億2,502万人で、前年に比べて約29万人9千人が減少した。とりわけ、15歳未満人口の割合は約12.4%で過去最低となっている。一方、65歳以上人口の割合は約27.3%で、過去最高となっている。そして、生産年齢人口<sup>(2)</sup>の割合は約60.3%で減少を続けている。将来、推計人口<sup>(3)</sup>を見れば、2053年には1億人を割るものと推計される。世界保健機構（WHO）及び国連の定義によると、高齢化率<sup>(4)</sup>が7%を超えた社会を「高齢化社会」、14%を超えた社会を「高齢社会」、21%を超えた社会を「超高齢社会」という。このように、日本は既に「超高齢社会」に入った。今後も高齢化率は上昇傾向が続くとみられ、労働市場に大きなマイナス影響を及ぼしている。したがって、現在、女性の潜在労働力を引き出すことがより重要になっている。

### 1.2 女性の社会進出

第二次世界大戦中、徴兵制で労働力の需要が増加するにつれ、女性労働力が大幅に求められた。1943年、「工場法戦時特例の施行及び工場就業時間制限令の廃止」が公布・施行された。女性に対する労働規制は緩和された。1955年から

1973年にかけ、日本の高度経済成長期が到来した。第三次産業の発展に伴って女性労働者は急増した。この時期に、殊に生産部門では、中卒労働力の代替として中高年の女性労働者が異常な速さで増加を続けた<sup>(5)</sup>。1973年、第一次石油危機が発生した。その影響を受け、1974年、日本は戦後初の経済のマイナス成長を経験した。すなわち、高度経済成長期の終結を迎えた。これに伴い、女性労働者は1973年から1975年にかけ、1,187万人から1,167万人へと初めて減少した<sup>(6)</sup>。

近年、サービス産業の比重が次第に高まり、販売職、事務職等において労働需要が増えつつある。既に述べたとおり、高齢化の進展に伴い、今後、医療・福祉業界の中には、人手がより必要になるだろう。このような社会産業構造の変化と少子・高齢化の下では、女性はケアワークの主たる担い手として、社会労働が大きく促進された。

しかし、福祉国家の発展とともに、女性の労働力率は伸びたが、性別職域分離は深化してきたといえる<sup>(7)</sup>。社会に進出した女性はますます低技能、低賃金、低地位の職業分野に集中するようになった。

## 2. 女性保護をめぐる法状況

### 2.1 憲法

戦前、日本は事実上も法律上も、男女不平等の社会であった<sup>(8)</sup>。女性は父権家族制度の下で、様々な性差別を受けていた。戦後、日本国憲法（1946年）は、国民主権、平和主義、基本的人権を原則として明確に定めている。日本は人権を尊重する民主国家としてスタートした。「法の下での平等」を謳う憲法は、国の最高法規とし

て女性問題の解決に関し、三つの最も重要な内容を宣言している。第一は、女性の人間としての尊厳である。第二は、女性は平等権を享有し、即ち男女平等原則である。第三は、家族生活における個人の尊厳と両性の平等である。憲法は、「女工哀史」<sup>(9)</sup>が代表されるような明治以来、初めて女性の基本的人権に関して法的根拠を与えている。これで、女性は男性と同様な参政権等の諸権利を獲得できるようになった。

## 2.2 女性保護に関する法規定

その以降、表1に示すように、女性の基本的人権を保障するという視点から、性差別の禁止に関連する法制定、法改正が何度も行われた。男女差別の撤廃に積極的に取り組んでおり、女性の社会進出が大きく促進された。

表1 国内における女性保護の取り組み

年代	国内における取組
1940年代	GHQ人権確保の五大革命（1945）：女性解放が含まれた。 初めて女性の参政権が実施された（1945）。 公娼制度が廃止された（1946）。 憲法が公布された（1946）：男女平等・家庭生活における個人の尊敬と両性の平等が宣言されている。 労働基準法が公布された（1947）：女性労働者保護規定が設けられている。 労働省の発足（1947）：婦人少年局が設置された。 改正民法が公布された（1947）：家族制度が廃止された。 優生保護法が公布された（1948）：1997年に母体保護法に改称した。
1950年代	母子福祉資金貸付等に関する法律が公布された（1952）。 売春防止法が公布された（1956） 国民年金法が公布された（1959）：母子寡婦年金・母子福祉年金制度が創設された。

年代	国内における取組
1960年代	文部省に婦人教育課が設置された（1961）。 児童扶養手当法が公布された（1961）。 母子福祉法が公布された（1964）。 母子健保法が公布された（1965）。
1970年代	家内労働法が公布された（1970）。 勤労婦人福祉法が公布された（1972）。 衆参両院で「国際婦人年にあたり、婦人の社会的地位の向上を図る決議」が可決された（1975）。 義務教育諸学校等の女性教職員、看護婦等の育児休業法が公布された（1975）。 総理府「婦人問題企画推進本部」、婦人問題推進会議が設置された（1975）。 「婦人の10年国内行動計画」が発表された（1977）。
1980年代	民法及び家事審判法の一部改正法が公布された（1980）：配偶者相続1/3が1/2になった。 労働省パートバンクが設置された（1981）。 国籍法・戸籍法改正法が公布された（1984）：父母両系血統主義が採用された。 新年金法改正が公布された（1985）：女性の年金権が確立された。 児童扶養手当法が公布された（1985）。 男女雇用機会均等法が施行された（1986）。 労働省「パートタイム労働指針」が告示された（1989）。
1990年代	育児休業法が公布された（1991）。 パートタイム労働法が公布された（1993）。 育児休業法改正が公布された（1995）：介護休業法が創立された。 「男女共同参画2000年プラン」が発表された（1997）。 介護保険法が成立された（1997）。 男女雇用機会均等法の1回目改正（1997）：女性は賃金、就業機会、昇進・昇格において男性と平等な権利を享有する。 育児・介護休業法に改称した（1999）。 男女共同参画社会基本法が公布された（1999）。
2000年代	「男女共同参画基本計画」が可決された（2000）。 少子化社会対策基本法が公布・施行された（2003）。 次世代育成支援対策推進法が公布・施行された（2003）。 「男女共同参画基本計画（第2次）」可決された（2005）。 男女雇用機会均等法の2回目改正（2006）：間接差別の禁止。 育児・介護休業法が改正された（2009）。

年代	国内における取組
2010年代	「男女共同参画基本計画（第3次）」が可決された（2010）。 女性活躍推進法（2015）。 男女雇用機会均等法の3回目改正（2016）：妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設された。

出所：筆者は内閣府男女共同参画局ホームページの資料により作成する。

まず、1947年「労働基準法」が施行された。「労働基準法」の中では、再び女性に対する坑内労働の禁止、危険有害業務の就業規制、時間外労働時間の制限、深夜業の禁止等の女性労働保護に関する規定が設けられた。深夜勤務禁止の規定が女性のみを対象としていた理由には<sup>(10)</sup>、①（ジェンダーを含む）身体的性差、②男女の家庭責任の相違、③ジェンダーに基づく職業観がある。1999年4月より、女性の時間外労働、休日労働、深夜業に関する規制は原則として廃止された。

次は、1986年「男女雇用機会均等法」が施行され、1997年、2006年、2016年改正された。男女共通の取り扱いを前提し、募集採用をはじめとする雇用上の各段階における性差別の禁止が強行法規となった。これは女性の労働権の保障を図るには重要な意義を担っている。女性の働きやすい就業環境が整備されつつある。

また、「育児休業法」は1992年施行され、1995年「育児・介護休業法」に改正された。育児のみならず、介護も家庭責任の対象になった。育児・介護休業制度が法制化されることにより、仕事と家庭生活を両立支援する体制が整備されつつある。更に、1999年6月、「男女共同参画社会基本法」が施行された。男女共同参画社会形成のための基本理念を定め、形成を総合的に

推進することを目的としている。

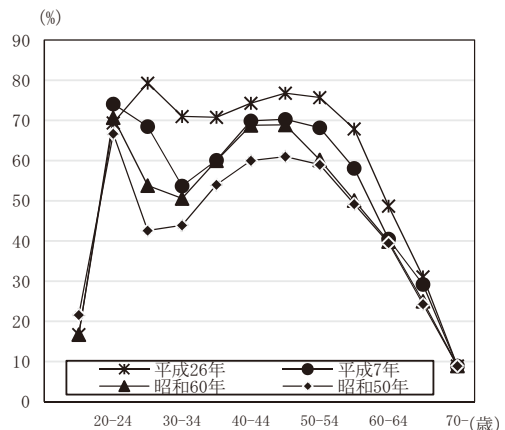
### 3. 女性労働の特徴

2015年、女性の就業者数は2,754万人<sup>(11)</sup>で、現在、2,797万人で総就業者の約43.5%を占めている<sup>(12)</sup>。女性は以前より大量に社会へ進出し、労働市場ではにおいて果たす役割が質量ともにかなりに拡大した。しかし、生産年齢人口の就業率<sup>(13)</sup>を見れば、男女とも上昇する傾向にあるが、女性の就業率は66.0%<sup>(14)</sup>でなお低い水準を維持している。

#### 3.1 女性のM字カーブ

女性の労働力率<sup>(15)</sup>を年齢階級別に見れば、欧米の先進諸国において既にM字型から逆U字型に移行している。しかし、図2に示すように、先進国である日本は依然としてM字カーブを描いている。日本において一般的に、女性の労働力率は学校卒業後の年代に上昇し、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下する。その後、育児が落ち着いた時期に再び上昇する。そして、女

図2 女性の年齢階層別労働力率



出所：筆者は総務省「労働力調査（基本集計）」より作成する。

性は若年が低賃金であるが、中高年も低賃金になる。女性は男性と比べ、年齢別格差が極めて小さく、賃金カーブが緩やかとなっている。近年、このようなM字カーブの谷の部分が浅くなってきている。

### 3.2 女性の非正規雇用

日本、中国のようなアジア諸国では、伝統的な家制度及び男尊女卑思想の影響を受け、女性に男性より多くの家事・育児・介護の負担をかけることは当然のことだとされている。女性は家事・育児・介護の負担を担いながら、一日中の長時間労働或いは出張、転勤が多ければ、なかなか仕事と家庭生活の両立が実現できない。現状を見れば、多数の女性は家計補助的で、不安定な非正規雇用の仕事に従事しており、経済的になかなか自立できない。一方、正社員として働いている女性とはいえ、結婚・出産期に一旦労働市場から退出し、育児が終わったら再び職場へ戻りたいが、正社員として復職できることは極めて難しい。再就業する場合は、多数の女性は低賃金の非正規雇用に従事せざるをえない。パートタイム、アルバイト、派遣労働、日雇労働、臨時労働、家内労働のような非正規雇用は枚挙にいとまがない。このように、「安定した雇用を持つ男性と、それを補助する女性」という姿が相変わらず大きく変化していない。そして、非正規雇用と正規雇用の待遇、厚生年金等の格差が以前より縮小されたがなお大きい。男女間の雇用形態が異なるため、賃金格差がさらに拡大された。

### 3.3 職域分離と女性の低賃金

現在、女性の社会進出が増加しつつある。そ

れにもかかわらず、産業別に見れば、女性労働者は圧倒的にサービス業、製造業、販売部門等に集中している。そして、看護婦、保育員等のような女性専門職と、警察、医者のような男性専門職に分けられている。男女競合性のない女性専門職は総体的に賃金が低い。この状況下で、もし女性は男性専門職に従事すれば、賃金が高くなる上に社会地位も高くなると考えられている。逆に、男性は女性専門職に従事すれば、賃金が低くなる上に社会地位も低くなると考えられている。このように、男性専門職、女性専門職という性別によって職域が排他的に分けられている状況が形成されており、男性は女性専門職を敬遠している。

## 4. 企業における男女間賃金格差

### 4.1 「男女同一労働同一賃金」原則

「賃金」というのは、一般的に労働の対償として使用者が労働者に対して支払うすべてのものである。「労働契約法」第6条<sup>(16)</sup>の規定によると、労働契約における賃金は、労働に対する対価についての当事者の合意に委ねられるということである。そして、もしある経済的利益が賃金に当たり、使用者が労働者に支払う義務を負っていることになると、労働者は裁判でその支払いを請求する権利を持つようになる。また、より賃金の意味を明確にするために、「労働基準法」第11条<sup>(17)</sup>に賃金の定義が設けられている。第11条によると、同法における賃金というのは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。さらに、第24条<sup>(18)</sup>は、賃金について、使用者は、通貨でその全額を、毎月一回以上、一定の期日に労働者に直接支払



わなければならないこと等と定めている。

「労働基準法」第4条<sup>(19)</sup>は初めて「男女同一労働同一賃金」原則を定めた。「男女同一労働同一賃金」原則というのは、使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならないことである。ここでいう賃金は、賃金額だけでなく賃金体系、賃金形態等も含まれている。賃金以外の労働条件について女性を差別することは「男女雇用機会均等法」で禁止されている。当然、女性を男性よりも有利に扱うことも法律違反となっている。

#### 4.2 男女間賃金格差

1975年から1990年頃まで、一般労働者の所定内給与額の男女間の賃金格差（男性を100とした場合の女性の所定内給与額）は4割以上で、大きな格差を保っていたが、1990年代後半以降、次第に縮小の傾向にある。男女間の賃金格差は1985年59.6で、2015年72.2となっている<sup>(20)</sup>。男女間の賃金格差は少しずつ縮小傾向が続いているものの、欧米先進諸国と比較すると相変わらず大きい。

既に述べたように、女性の保護に関して様々な法制定、法改正がされており、労働市場において明白な男女別取り扱いが減少しつつある。それにもかかわらず、企業において男女を同一に扱う人事制度の下でも、男女間の賃金格差や女性の管理職率の低さは完全に解消しているというわけではない。そして、賃金を含む経済待遇上の男女間格差は、産業別、企業規模別、職業別格差に、パートタイム労働、派遣労働、臨時・日雇・家内労働等の就業・雇用形態の格差が加わり、様々な形の手当の複合的差別も増加

すると考えられる。企業の同一職種に位置していても、男女の企業規模や雇用形態が違うために、同一職種内の男女間の賃金格差が大きくなるのである<sup>(21)</sup>。このように、男女間の格差の中では賃金格差は最も可視的で顕著な問題になっているといえよう。

### 5. 男女間賃金格差の要因

労働市場において男女間の賃金格差は次第には正されているがなお存在している。単に「同一価値労働同一賃金」原則が実現しても、相変わらず男性は高賃金、高地位の分野において大きく占めており、女性はあまりいないという状況であろう。以下では、企業における男女間賃金格差の要因をめぐって分析する。

#### 5.1 女性の勤続年数の短さ

第一は、男女間の勤続年数によって賃金格差が生じることである。日本企業の雇用制度といえは、年功序列制度は特徴であろう。年功序列制度下で、労働者の勤続年数が上がるにつれて給料が上がる。年功序列制度は労働者の転職を抑制し、定着率を高めるメリットがあり、大きな役割を果たしている。それにもかかわらず、年功序列制度のデメリットも見られる。一般的に、女性は出産・育児を理由として職業を中断することが多く、男性に比べて平均勤続年数が短い。男女間の勤続年数格差は、男女間の賃金格差につながっている。そして、経験年数<sup>(22)</sup>、勤続年数における男女格差が大きいほど、男女間賃金格差も拡大すると考えられる。男女の賃金格差は年齢の上昇と共に広がり、30歳以後その開きは決定的となっている。

男女間の賃金格差をめぐり分析において、企

業内の雇用管理の男女格差で、年齢、勤続年数における男女格差が賃金に与える影響を説明しようとする実証研究がこれまでにいくつか行われた。代表的な例としては、樋口、三谷、阿部の研究が挙げられる。樋口（1991）<sup>(23)</sup>は役職登用等で女性労働者を積極的に活用する企業ほど、勤続年数の賃金引き上げ効果（賃金—勤続年数プロファイルの傾き）の男女格差が小さいことを明らかにした。また、三谷（1997）<sup>(24)</sup>は、昇進機会、教育訓練等雇用管理で男女均等である企業ほど、賃金—勤続年数プロファイルの傾きの男女格差が小さいことを明らかにした。更に、阿部（2005）<sup>(25)</sup>は、卒業後の年数（年齢）の賃金引き上げ効果は女性労働者のほうが小さいが、管理職昇進の賃金引き上げ効果は女性労働者のほうが大きい。そして、習熟するには6年以上を要する業務に女性労働者も多く配属されている企業では、勤続年数の賃金引き上げ効果は女性労働者のほうが大きいことを明らかにした。

## 5.2 女性の労働生産性の低さ

第二は、人的資本理論の論じたとおりに、女性の労働生産性は男性に比べて低くなり、賃金格差が生じることである<sup>(26)</sup>。人的資本理論によると、教育や訓練が「人的資本投資」と呼ばれ、投資によって蓄積される技能、知識、熟練が「人的資本」と呼ばれている<sup>(27)</sup>。更に、教育水準（学歴）を通じて形成される「一般的人的資本」と仕事を通じて技能・知識を習得する機会、即ち企業内の教育訓練によって形成される「企業特種的な人的資本」の上昇によって労働者の労働生産性が向上するため、賃金が上昇することが説明されている<sup>(28)</sup>。つまり、企業は労働者に

対してOJT<sup>(29)</sup>を中心とする企業内訓練によって労働者の技能を伸ばし、労働生産性を向上させることができる。

企業にとって、企業内訓練を行うためには大きな費用を負担しなければならない。そこで、企業は訓練への投資を回収するために、一般的に訓練後の収益によって十分回収できる労働者により多くの訓練を行う。即ち、定着率が高い労働者である。しかし、企業は個々の労働者についてどの労働者の定着率が高いかは分からないし、それを把握するためにも多くの費用がかからなければならない。従って、企業は個々の労働者の定着率を調べる代わりに、往々にして平均的に勤続年数が長い男性労働者に対してより多くの企業内訓練を行う。一方、平均的に定着率の低い女性労働者に対してはあまり行わないという行動をとる。その結果として、女性労働者は企業において教育訓練を受ける機会が少なく、限られた職務に従事せざるをえない。このように、女性は男性に比べて労働生産性が低く、労働市場において相対的に低賃金、低地位の職域に集中せざるをえない。即ち、水平的性別職域分離が形成されている。

## 5.3 企業における男女差別

第三は、企業における男女差別によって賃金格差が生じることである。まず、統計的差別理論<sup>(30)</sup>によると、企業は労働者を採用する際に、労働市場で流通される情報、統計調査の結果の影響を受けている。統計的に見れば、確かに、平均的に女性は結婚、出産の理由で職業を中断することが多い。そこで、一般的に女性は男性より就業中断の可能性が高く、仕事の能力と効率性が低いと企業に捉えられている。つまり、企

業は男性と女性に対して既に「先入観」が形成された。こうした「先入観」の下で、企業は採用、職業訓練、昇進・昇格において男性労働者に偏り、女性労働者を抑制する傾向がある。

次は、差別嗜好理論によると、企業は伝統的な観念の影響を受け、女性に対して差別的な意識と嗜好を持っていれば、女性の採用を抑制し、男性のみを採用することが多い。そして、往々にして男性を基幹業務即ち「総合職」に従事させ、一方、女性を補助的業務即ち「一般職」に従事させる。その結果として、男性は圧倒的に「総合職」に占めており、女性は圧倒的に「一般職」に占めている。このように、労働市場において垂直的性別職域分離が形成されている。

性別職域分離職域分離が形成されるのは、女性自分自身の意識にも深い関係があると考えられている。伝統的な「男らしさ、女らしさ」の思想の影響を受け、女性の職業意識が形成された。女性が職業を選択する際に、男女混合職域より女性職域を選好するのは、伝統的なジェンダー観に基づく職業意識が社会に浸透していることが主要因であろう<sup>(31)</sup>。そして、現代教育の中においても、このような伝統的な思想がよく見られる。

## 6. 男女間賃金格差を縮小する対応策

前章では、企業における賃金格差の要因について分析した。以上の分析に基づき、企業における男女間賃金格差を縮小するためには、以下の対応策が考えられる。

まず、男女間の労働生産性格差の縮小は、賃金格差の縮小につながっている。そこで、より女性労働者の能力を発揮するためには、企業は女性労働者に対して投資を増加し、積極的に教

育訓練を行う必要がある。企業内の教育訓練によって女性労働者の生産性を高める。

次は、年功序列制度といった日本型雇用システムの下で、労働者の年齢、勤続年数の相違が個人の賃金に大きな影響を与えている。従って、男女間の賃金格差を縮小するためには、勤続年数における両者の格差を縮小することが必要である。日本において、女性労働者は出産・育児等の理由で、就業継続が困難になることが多い。出産・育児期における女性の就業継続を促進するためには、育児休業制度の徹底及び育児サービスの充実が必要であることが考えられる<sup>(32)</sup>。女性労働者は出産の以降も、育児休業制度を有効に利用すれば再び復帰できる。つまり、企業において、男女の育児休業制度及び女性の再雇用制度を実施すべきである。それとともに、短時間正社員制度、在宅制度等のフレックスタイム制の導入により、働く女性労働者のワーク・ライフ・バランスを促進する。従って、仕事と家庭生活が両立できる職場環境が整備されることはかなり重要であると考えられる。何故かという、女性労働者は安心的かつ持続的に就業することは、少子化の抑制にもつながっているのである。

最後、男女間賃金格差の縮小が進まない要因としては、企業における男女差別である。そのために、もし募集、採用、配置転換、昇進・昇格、企業内訓練等における男女差別が減少すれば、男女間賃金格差も縮小できるだろう。

## 終わりに

社会の発展及び少子・高齢化の進展に伴い、女性の活躍が促進されることはますます重要になっている。より女性の社会労働を促進するた



めには、男女平等の就業環境に変えていくことが不可欠であろう。現在、女性労働者の保護をめぐる様々な法律が制定されたにもかかわらず、労働市場において男女間賃金格差が依然として存在している。今後、本当の男女平等の実現に向け、なお一層の努力が必要であると考えられる。

〔投稿受理日2017.4.22／掲載決定日2017.7.6〕

#### 注

- (1) 「人口推計」, 総務省統計局, 2017年3月。
- (2) 日本では15歳以上65歳未満の年齢に該当する人口が生産年齢人口ということになっているが、15歳～18歳の年齢層では約90%あまりが(義務教育終期の)中学3年生ないし高校生の課程にあり、(高校に進学せず)自主的に労働に従事する層はほとんど存在しない。
- (3) 「日本の将来推計人口」, 国立社会保障・人口問題研究所, 2017年。
- (4) 高齢化率というのは、65歳以上人口が全人口に占める割合である。
- (5) 柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編著「世界の女性労働」ミネルヴァ書房, 2005年, 44頁。
- (6) 同上。
- (7) 首藤若菜「統合される男女の職場」勁草書房, 2003年, 21頁。
- (8) 富岡恵美子・吉岡睦子編『現代日本の女性と人権』, 明石書店, 2001年, 12頁
- (9) 「女工哀史」というのは、1925年改造社より刊行された細井和喜蔵著のルポルタージュである。
- (10) 同(7), 48頁。
- (11) 「男女共同参画白書」, 内閣府男女共同参画局, 2016年。
- (12) 「労働力調査(基本集計)」, 総務省統計局, 2017年4月。
- (13) 就業率というのは、15歳以上人口に占める就業者の割合である。
- (14) 同(12)。
- (15) 労働力率というのは、労働力人口(就業者と完全失業者)が15歳以上人口に占める割合である。
- (16) 労働契約法第6条: 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
- (17) 労働基準法第11条: この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。
- (18) 労働基準法第24条: ①賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。②賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金(第八十九条において「臨時の賃金等」という。)については、この限りでない。
- (19) 労働基準法第4条: 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- (20) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『平成27年版働く女性の実情』による。
- (21) 同(7), 22頁。
- (22) 経験年数は「経験年数=年齢-教育年数-5」として算出する。
- (23) 樋口美雄『日本経済と就業行動』東洋経済新報社, 1991年。
- (24) 三谷直樹『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房, 1997年。
- (25) 阿部正浩「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.538, 2005年。
- (26) 同上。
- (27) 同(7), 23-26頁。
- (28) 馬欣欣「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』No. 560, 2007年。
- (29) OJT (On-the-Job Training) というのは、企業内で行われる企業内教育・教育訓練手法の一つである。

30) 統計的差別理論というのは、情報の非対称を理由に、経営者が女性に対して差別や偏見の意識を抱いていなくても、各企業が経済合理的に行動することによって、男女差別が発生することを理論化したものである。同(7)、56頁参照。

31) 同(7)、279頁。

32) 四方理人・馬欣欣「90年代における両立支援政策は有配偶女性の就業を促進したか」、慶応義塾大学出版会、2006年。

<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO049.html>  
(閲覧日：2017年4月25日)

#### 参考文献

柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編著（2005）「世界の女性労働」ミネルヴァ書房。

首藤若菜（2003）「統合される男女の職場」勁草書房。

富岡恵美子・吉岡睦子編（2001）『現代日本の女性と人権』明石書店。

阿部正浩（2005）「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.538。

樋口美雄（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。

三谷直樹（1997）『企業内賃金構造と労働市場』勁草書房。

馬欣欣（2007）「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』No.560。

四方理人・馬欣欣（2006）「90年代における両立支援政策は有配偶女性の就業を促進したか」慶応義塾大学出版会。

「男女共同参画白書2016年版」（2016），総務省統計局。

「日本の将来推計人口」（2017），国立社会保障・人口問題研究所。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局編『平成25年版働く女性の実情』。

#### ホームページ：

総務省統計局ホームページ

<http://www.stat.go.jp/>（閲覧日：2017年5月1日）

内閣府男女共同参画局ホームページ

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/index.html)（閲覧日：2017年5月1日）

労働契約法（平成十九年十二月五日法律第二百二十八号）

<http://www.jil.go.jp/rodoqa/hourei/rodokijun/HO0128-H19.html>（閲覧日：2017年4月20日）

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）