

第150回(2025年春季)大会

共通論題: 男女賃金格差を改めて検証する コメント

2025年5月17日 東京都立大学

コメンテーター: 遠藤公嗣 明治大学名誉教授 endokosh@meiji.ac.jp

私は74歳10ヶ月で、学会史上で最高齢の共通論題コメンテーターかもしれない 高齢化社会!

最近の私は、ILO100号条約についての国際と日本の歴史研究に集中 遠藤公嗣(2024)「1948年山川菊栄訳の2つの男女同一賃金論」『(明治大学)経営論集』71巻4号 遠藤公嗣(2025a)「1949-50年の日本におけるILO100号条約案の準備研究」『(明治大学)経営論集』72巻3・4合併号 遠藤公嗣(2025b)「ILO100号条約の審議(1951年)は71号勧告の審議(1944年)の再現か?」(未公刊) 遠藤公嗣(2025c)「ILO100号条約第3条第3項の不審な政府公定訳(1967年)と混迷する解釈」(未公刊)

田中洋子論文「どうしたら男女賃金格差は縮まるのか」

その現状認識:

現在の日本では、男女賃金格差の解消に向けて、政策や制度のそれなりの改善がはかられている。しかし、改善はみられるものの、改善スピードは遅く、実質的に停滞している。これをどう考えるか。

その解答:

「時間」の分配・選択が男女賃金格差解消の鍵である。日本では、これが男女間で不均等である。ゴールドディンの参照あり。

ドイツは、日本と同様な価値観(男性稼ぎ主＋専業主婦を是とする)があって、「時間」の分配・選択が男女間で不均等な国だった。しかし、時間分配の是正を国の政策の重点に置いたため、2000年代以降に急速に、時間分配のジェンダー平等が進んだ。これを6つの局面で示す。

- (1) フルタイム時間の個人別柔軟化
- (2) 短時間正社員*(時短正社員)としてのドイツのパート
- (3) 男性による長期の育児休業取得と短時間勤務
- (4) 父親+子どもを前提とした業務の再編成の事例
- (5) 管理職のジョブシェアリング
- (6) ジョブシェアリングの労使協定化

私のコメント:

田中氏の現状認識と解答ともに、基本的に同感である。指摘の6つの局面は示唆的と思う。その上で、

a)ドイツで時間分配のジェンダー平等化がすみやかに進んだとすれば、その必要条件は何か？

なお、私が考える必要条件は、ドイツは全労働者が「職務基準」雇用を基本とすることである。この必要条件は、現在の日本にはない。

b)時間分配のジェンダー平等化を推進した主要な社会勢力は何なのか？

(全体としての労働組合と使用者団体は、時間分配のジェンダー平等化へ積極的だったといっ
てよいのか？)

c)時間分配のジェンダー平等化に有効な、公的補助付き保育の現状はどうなのか。

児玉直美論文「残業時間の賃金プレミアム」

分析結果(下記でよいか、私は自信ないが…):

全労働者では

- 1) 残業時間が長いと時間あたり賃金が高い 賃金プレミアムがある
- 2) 女性ダミーと残業時間の交差項の係数は正で、女性プレミアムは正である
- 3) 女性は男性より残業時間に対する賃金リターンが大きい
- 4) しかし、賃金リターンの男女差は経年で縮小している

正規労働者と非正規労働者では

- 5) 正規労働者も非正規労働者も残業時間の賃金プレミアムは時系列で上昇したが、非正規労働者の方が上昇が大きい
- 6) 女性ダミーと残業時間の交差項の係数は、正規・非正規とも正で、時系列でほとんど変化しない

私のコメント:

a) 児玉論文の分析結果「残業時間について、女性は男性より賃金プレミアムが大きい」は、女性は男性より「時間」価値の評価が高い、の意味に理解するが、それは、男女賃金格差の原因として、

仮説1) 男女は本質的に好み異なる(すなわち、労働供給側＝労働者側に理由がある、の意味でよいか)

仮説2) 男女は異なる機会と制約に直面している(すなわち、労働需要側＝企業側に理由がある、の意味でよいか)

のどちらを支持することになるのだろうか。[重要な疑問]

付言して、引用されている先行研究のそれぞれは、どちらを支持しているのだろうか。

b) 4)と6)から、「残業時間に対する賃金リターンの女性プレミアムの下落は非正規労働者の比率が上昇したことで説明できる。」この意味をわかりやすく説明してほしい。

c) 表5 女性ダミーと残業時間の交差項の非正規労働者の数値について、1999、2000、(2005)、2006、2021年 の数値は有意水準が低い(他年は高い)。これをどう考えるべきか。

小野晶子論文「非正規雇用の賃金制度はこの10年でどう変わったか」

事例研究:

同一労働同一賃金の法政策の変化への対応としての、A社におけるEN時間給社員制度の新設(2023年度運用開始)

EN新設によって、E時間給社員(いわゆるパート労働者)からN月給社員(いわゆる正社員)にブリッジ(小野氏は「汽水域」と呼ぶ)を架ける。

- ・EN社員は、時間給ながら、資格給(N月給社員と考え方が同じ)とする。 E社員の基本給(採用給)との均衡を考慮する。 一時金は、時間給と月給で差があるので、EN社員とN月給社員で差がある。

- ・EN社員からN社員への昇格は現在1人だけ。

経営側は、E社員からEN社員へ、さらにN社員への昇格増を期待する。

- ・N月給社員中の地域限定社員とEN時給社員(やはり地域限定)はローテーションで重複する。

もしEN時給社員が増加すると、地域限定でのローテーションはポストが限られるので、困難となる。

私のコメント:

現状を前提に、政策変化への対応策を考えると、このような形の制度新設はあり得るし、また納得的である。しかし、

a) EN社員の新設は、本質的な問題を抱える。まったく異なる雇用・賃金制度であるEとNを上手に接続する制度の設計と運用は至難の業(論文17頁にも指摘あり)だからである。

もし万一、経営側の期待どおりEN社員へ、さらにN社員への昇格が大幅に増加すると、その結果として、予期された/予期されない諸問題(前記の他、たとえば最低賃金上昇によるE社員とEN社員とN社員の基本給/資格給や一時金の不整合など)が噴出すると思う。

現在、その問題が顕在化しないのはEN社員が少数だからである。

b) もっとも実際は、E社員の割程度しか昇格を希望していないので、私見では、今後もEN社員は大幅には増加することがないだろうし、諸問題は噴出しないだろう。すなわち、EN社員を新設しても、EとNを区分するとの従来からの雇用体制の基本に、大きな変化は起こらないだろう。

そのうちに約10年が経過して、その時の状況に対応する制度の改変が、また試みられるであろう。A社はこれまで約10年間隔で、人事政策を改変してきたと思われるからである。

a)とb)を、経営側と労働組合側はどう考えているのか。これをある程度は見通しているのが労使の本音のように思うが、小野氏はどう考えるか。

3氏への質問

日本は、男女賃金格差の改善スピードが遅い、との認識を前提にして、

日本の今後10年で、男女賃金格差をもっとも改善できる政策・対策は何であるかを(その政策・対策が有効とならない障害は何であって、その障害を除去する政策・対策は何か、を含めて)伺いたい。

補論: ゴールデンについて(私が読んだのは原単著[2021] = 和訳[2023]手抜きひどい悪訳)

田中論文と児玉論文の課題に影響している。彼女は「時間」に注目した。対策として、企業が雇用について時間的な柔軟性を高めることがジェンダー平等に必要と主張した。注目も主張も正しいと私は思う。

だが、米国社会を前提とした新古典派経済学的な主張で、説得力を落としている。たとえば、ア)第9.10章で「時間」改善の議論に、男女とも修士学位以上保持者のパワーカップルしか登場しない(普通の人々はどうなのか不明 余談だが、こういう立論をトランプ支持者は嫌うだろう)、イ)米国では保育に公的補助がなく、保育料が超高額なので、その主張に保育を考慮に入れていない(「公的補助がある保育」概念がない)、である。

例: サンフランシスコ市(最低賃金\$18.67 賃金物価水準が全米で最高か、東京の2-2.5倍) の近郊で、2025年5月の保育料の相場レンジは 月額\$2000-3000 (月一金、08:00-18:00、1歳) である。