HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	差別され続ける女性 ： 均等法以後の男女の所得格差
Author(s)	野宮, 大志郎
Citation	北海道大學文學部紀要, 46(2), 65-76
Issue Date	1998-01-16
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/33701
Type	departmental bulletin paper
File Information	46(2)_PL65-76.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北大文学部紀要 46-2 (1997)

差別され続ける女性：均等法以後の男女の所得格差*

野　宮　大志郎

Ⅰ．はじめに

日本における男女の所得格差については、今まで多くの議論がなされてきた。所得格差の実態を指摘するものでは、たとえば、女性は男性の約半分の所得しか得ていないこと、こうした所得差は就業形態や産業などを問わず存在すること、また、賃金上昇カーブが異なること、諸外国とりわけ先進諸国との比較を通しても日本の男女の賃金差が大きいことなど、実にさまざまな指摘がなされている（中島・竹信 1995；Brington 1993；オザワ・木村・伊部 1989)。

また、こうした男女の所得格差の背後にある要因についても、従来から多くの議論がある。労働がなされる場所としての企業組織内でさまざまな差別的扱いがあること、男女それぞれの労働力が異なった業種・異なった規模の組織に偏ること、さらに男女それぞれで就業形態が大きく異なること、また制度・イデオロギーとして「性別役割分業観」と「世帯主義」、それに基づく「家族賃金」が存在することがその主なものとしてあげられよう（中川 1995；国際女性学会・中小企業の女性を研究する分科会 1987；Brington 1989；藤

＊　この分析は 1995 年 SSM 調査研究の一環として行われたものである。データの使用および結果の発表にあたって，1995 年 SSM 調査研究会の許可を得た。

井 1995)。

1980 年代中盤以降、日本は新しい局面を迎えた。いわゆる「雇用機会均等法」の成立である。均等法は、1975 年の国際婦人年、1979 年の「女子差別撤廃条約」の成立などに刺激を受け、多くの議論を巻き込んで 1985 年に成立した法律である。この法律は、募集・採用から定年・退職・解雇までの各段階で男女の均等な機会と待遇を確保することを事業主に義務づけている。

現在、この均等法が施行されて 10 年以上が経つ。この間、この法律は男女の賃金に関して「均等化効果」をもたらしたのだろうか、それとも期待されるような「効果」はないものだった、あるいはいまだ見られないものなのだろうか。

確かに、この雇用機会均等法の「効果」はあったとする声はある。またその結果、男女間所得格差の原因の追求に関して、その比重は従来の企業組織にではなく、女性とその女性の意識を変えられない現代日本の教育の側に置かれてよいとする議論も登場している(池木 1991)。また、均等法の所得に対する直接の影響ではないが、女性を男性と対等の「戦力」として受け入れる企業が増加したとする指摘や、女性の職域はかなり広がったとする指摘も存在する (連合女性局 1995)。

しかしその反面、男女間の賃金格差は以前と変わらない、また一向に減少していないとする主張も多い。すなわち、男女の差が組み込まれた賃金決定メカニズムがそのまま残っているというのである。こうした主張の多くはまた、職種・職域の上で女性が依然として差別されていること、女性は管理職登用・昇進・昇格の面でも男性と差がついていることをあわせて指摘している(森・沢田・大津・山口・池田 1992；越堂 1994；中島・竹信 1995；藤井 1995)。

均等法効果に対してこのような相反する評価が生まれることの背後には、効果そのものの測定の仕方が多様かつ曖昧なことがあるだろう。次節でより詳しく述べるが、異質なグループを一括して効果測定の俎上にのせたり、また効果に対する主観的な判断と客観的な判断との交錯といったことが、従来の評価方法の中に見出せる。このような評価方法の弱点を補いつつ、再評価を試みようとするのが本稿の第一の目的である。

本稿の第二の目的は、企業組織就業者の個人的資質と所得との間の関係における男女差の形成原因についてその一端を確認しようとすることである。組織内での男女間所得格差の有無を問い、またその形成メカニズムについて論及することを目的とする研究は、所得格差の形成過程についてある特定の前提をおく。すなわち、第一に組織内に男女間所得差を生み出すメカニズムが存在すること、第二に就業者個人の資質がそのメカニズムによって異なった評価を受ける、ということである。換言すれば、就業者はたとえば年齢や教育程度などの個人的な「資質」を持って当該組織に参入するのであるが、それらの「資質」が所得に反映される仕方が、就業者が＜男性である＞あるいは＜女性である＞ことによって変えられてしまう、というメカニズムが存在する。

このような格差形成メカニズムについては、上記のように「性別役割分業観」「世帯主義」「家族賃金」を指摘する議論が従来からある。これらの格差形成メカニズムを検証する目的でなされた研究は概して多くはない。むしろ、男女間の所得差についての議論の多くは、例えば男女平均賃金でその格差の程度を確認し、格差の背後にあるメカニズムについてはもっぱら平板な知的推論に任せるといった研究が主であったように見うけられる。

本稿とて、この格差形成メカニズム議論に大きな知的ブレイクスルーをもたらすものではない。後に示すように、本稿が扱うような限られたデータでは、その推論内容に自ずから制限がある。しかしながら、男女平均賃金をもとにしただけの単なる推論から、格差形成メカニズムの存否とその内実をよりよく検討・推論するための材料を提供することは本稿でも可能である。特に本稿では、男性中心の「世帯主義」と「家族主義」に焦点を当て、その企業内での制度化の有無について検討し推論してみたい。企業組織内で個人の主要な資質の評価の仕方に男女間で違いがあるのか、またもし評価の仕方が異なるとすればどのように異なっているのか、そこから、いわゆる「家族主義」なるものが企業組織内で具現化されていると考えられるか、これらの問いに答えることが本稿の第二の目的である。

II．方法・対象・データ

前節で述べた本稿の二つの目的に照合して，ここでの分析の焦点を明確にしておきたい。まず，男女間の所得差の有無とその程度の解明が第一の焦点となる。第二の焦点は，所得差の問題を離れて，所得形成に資すると目される個人資質要因が，実際に所得形成に際してどのように働いているか，またその働き方で男女の違いがあるのか，違いの背後にあるメカニズムは何か，ということである。

ある法制度が社会に及ぼす効果を測定することが容易でないのは言うまでもない。しかし，均等法に対してこのような多様な評価が存在することの背後には，それらの評価が依拠する証拠としてのデータやそのデータの取り上げ方の違いがあるように思われる。たとえば，評価に用いられるデータが評者によって異なる。サーベイなどから得た個人レベルの調査データを用いる場合もあれば，よりマクロな組織レベルの指標を用いて評価を下している場合もある。さらに，個人レベルのデータを採用している場合でも，個人の賃金や所得をもとにする場合もあれば，たとえば「所得格差は縮まったと思うか」という類の質問に対する「主観的な」回答をもとにした評価も行われている。さらに，全般的にいえることだが，データの対象となった個人はどのような条件のもとで就業していたのかについても，あまり多くの配慮は払われていない。

男女で所得格差はあるのか，またあるとすればそれはどの程度かという問に対して，より正確な解答を求めようとするなら，まず「比較可能な(＝comparable)」な男女グループを確認することから始めなければならない。すなわち，いくつかの重要な労働就業条件について，同じあるいは類似している男女を取り出す作業をしなければならない。そして，それら男女が就業する以前に備えていた個人的資質や就業先組織の特性を考慮に入れ，かつできるだけ客観的なデータに基づいて男女の所得の比較を行わなければならないだろう。

このような比較可能な男女グループを見つけ出すことは，しかしながらなかなか容易ではない。所得に関して，まず第一に日本では雇用される前から男女は同一のスタート地点に立っていない，という実態がある。たとえば，大企業と中小企業，常勤とパートタイム勤務，継続雇用と中途採用といった違いで，所得は明らかに異なってくる。そしていずれも後者の側に女性が集中しているのである。このような差異をできるだけ排除した形で分析を行わなければならないのである。

具体的には，本稿ではその分析の大枠を企業組織で就業する男女に限定し，さらにそれら男女の中から，就業時期・就業形態・就業期間・組織規模の四つの条件をもとに分析対象となる男女を絞ることとする。具体的には，雇用機会均等法が施行された後に従業員が30名以上の企業組織で常勤としてキャリア形成にはいり，かつ継続勤務をしている男女の所得を比較してみたい。

第二の焦点に関して，本稿で所得を規定するものとして分析に組み込まれる個人資質要因は，年齢・教育・配偶者の有無である。教育は職業に就く以前の個人の資質である。年齢は就業中の個人の資質である。配偶者の有無は，就業時期に関係なく個人が持つ資質である。これらの諸要因が所得形成過程においてもたらす影響を確認するためには，しかしながら同様に所得に影響を及ぼすその他の要因を考慮に入れなければならない。本分析では，組織規模をその他の要因として取り入れることとする。組織規模は組織が特性として持つ所得形成要因である。この変数は，コントロール変数として分析に組み込まれる[1]。

1　これらの要因のほかに，個人資質要因として役職を分析に取り入れなければならない。しかし，本研究の対象とする男女グループが若年層に偏ることもあって，役職上の差が存在しなかった。それゆえ，役職変数は分析から除外した。

さらに，職種（ホワイトカラー・ブルーカラーの区別）が所得に影響を及ぼすものとしてコントロールされなければならない。しかし，このデータでは，職種変数は本研究の焦点である年齢変数と教育変数に対して多重共線的な関係にあり，したがって年齢変数と教育変数の所得変数に対する影響を確認する差異の障害となりうるので，これも重回帰分析の変数からは除外した。

1986年以降に初職につき，かつ継続勤務をしているという条件をつけて他の必要要因とともに分析ができる男女所得のデータは概して多くない。ここでは，1995年SSM全国調査（A票）によって得られたデータを用いる。この調査は，年齢が21歳から70歳までの男女を対象としておこなわれた調査である。本研究では，この中から男女計102人を分析対象として取り上げる。

本稿の分析手順は上記二つの分析の焦点に従う。まず，1986年以降に従業員30名以上の企業組織で常勤職につき継続して勤務している男女の間に所得の差があるのかを検討する。次に，教育・年齢・配偶者の有無といった個人的な資質が所得に反映される仕方が男女によって異なるのかの検討を行う。

分析方法は，男女間の所得差に関しては，男女の所得平均に加え，「性別」を他の変数とともに組み込んだ重回帰分析によって確認する。個人資質の所得に対する影響の男女差については，男女それぞれのグループで重回帰分析を行い，その結果を検討することとする。

III．分析結果

III．I．男女の所得差

1995年SSM全国調査（A票）から，1986以降1995年まで従業員規模30名以上の組織に継続して雇用された常勤男女を取り出すと，男性62名女性40名の計102名のグループとなる。これら男女の特徴は表1のとおりである。

表1によると，対象とするグループの中では，年齢・教育・配偶者有無といった本人属性，また組織規模という組織関連属性に関して大きな男女差は見られない。この点では，比較的同質的な男女のグループが得られたと考えてよい。しかし，この男女グループも年間所得平均という点では大きく異なる。すなわち，男性平均が女性平均の1.5倍以上，男性平均を100とすると女性平均は63.5という大きな差が見られる。この結果の限りでは，所得に関する男女差は従来報告されていたものと大差がない。

表1：分析対象男女の特徴

	女　性	男　性
年間所得	232.50(120.12)	366.13(146.76)
年齢	24.83(5.14)	25.95(3.44)
教育	13.78(1.86)	14.98(2.18)
組織規模	654.53(408.41)	658.70(378.49)
配偶者有無	0.18(0.38)	0.25(0.44)

注　1，( ) 内は標準偏差をあらわす。
　　2，変数の単位は，年間所得＝万円，教育＝教育年数，組織規模＝人数である。なお配偶者有無変数は有配偶者＝1・無配偶者＝0のダミー変数として設定した。

次に，「男であること」「女であること」が所得にどの程度影響を及ぼしているのかを確認してみよう。「性別」変数を他の重要な諸変数とともに独立変数として組み込み，重回帰分析を行った結果が表2である。

ここでは，モデル1-1からモデル1-3までの3モデルで回帰分析を行っている。モデル1-1は，すべての変数を投入し重回帰分析をおこなったフルモデルである。モデル1-2は，特に年齢変数と所得変数との関係をより正確に調べるため，年齢変数と多重共線的な関係にあると推測できる配偶者有無変数を除外したモデルである。さらに，モデル1-3は，配偶者有無変数と所得

表2：所得の重回帰分析結果（男女）

	model 1-1	model 1-2	model 1-3
Intercept	−189.41(−1.86)*	−261.31(−2.68)**	26.61(0.31)
年齢	9.74(2.89)**	13.47(4.60)**	
教育	9.07(1.47)	8.85(1.41)	5.91(0.81)
組織規模	0.07(2.05)**	0.06(1.77)*	0.07(2.12)**
配偶者有無	69.67(2.13)**		119.50(4.16)**
性別	105.63(4.23)**	107.51(4.26)**	122.97(4.60)**
R^2	0.43	0.41	0.40
N	102	102	102

注1，＊は0.10レベルで有意，＊＊は0.05レベルで有意をあらわす。
　2，( ) 内はt値をあらわす。

変数の関係を見るため，モデル 1-2 とは逆の措置を行ったモデルである。

性別が所得に及ぼす影響を確認してみよう。性別変数が従属変数たる所得変数と有意な関係にある。たとえば，モデル 1-1 での 105.63 は，他の変数をコントロールした後でも，男性であることによって，平均して女性より 105.63 万円多い所得を得ているということを意味している。モデル 1-1 からモデル 1-3 で多少の違いがあるが，いずれも，男性と女性という性別の違いによって少なくとも平均して 100 万円以上の所得差があること示している。このことは，雇用機会均等法が施行された後でも，所得の絶対値に関して男女間で依然として大きな差がある，ということを端的に示しているものといえよう。

III. II. 個人資質と所得との関係

ここでは，分析の第二の焦点を取り上げる。すなわち，所得形成に影響を及ぼすと考えられる個人変数が，その影響の仕方を男女で異にするのか，あるいはそれら変数を総体としてみた場合，その総体が所得を説明する説明力に男女で違いはあるのか，という問題の検討である。それらの問に答えるべく，男女別の分析をおこなってみた結果が表 3 と表 4 である。

表 3・表 4 のモデル 2-1 とモデル 3-1 は，それぞれのフルモデルである。

表 3：男性所得の重回帰分析結果

	model 2-1	model 2-2	model 2-3
Intercept	−346.61(−3.16)**	−455.19(−4.57)**	30.03(0.27)
年齢	34.34(5.76)**	31.99(7.86)**	
教育	−12.64(−1.57)		17.11(2.22)**
組織規模	0.00(0.03)	−0.01(−0.39)	0.07(1.49)
配偶者有無	40.22(1.19)		142.78(3.97)**
R^2	0.58	0.54	0.34
N	62	62	62

注 1，＊は 0.10 レベルで有意，＊＊は 0.05 レベルで有意をあらわす。
2，( ) 内は t 値をあらわす。

表4：女性所得の重回帰分析結果

	model 3-1	model 3-2	model 3-3
Intercept	39.06(0.18)	−7.98(−0.04)	161.41(1.11)
年齢	3.47(0.70)	5.11(1.35)	
教育	3.44(0.30)	4.53(0.41)	−2.71(−0.22)
組織規模	0.08(1.61)	0.08(1.56)	0.08(1.47)
配偶者有無	34.01(0.53)		70.70(1.38)
R^2	0.11	0.11	0.12
N	40	40	40

注1，＊は0.10レベルで有意，＊＊は0.05レベルで有意をあらわす。
2，（ ）内はt値をあらわす。

表2での分析同様，ここでの分析も多重共線性の存在が推測された。従って，各変数と従属変数たる所得変数との関係を見るため，表2同様，独立変数を適宜除外したモデルを作成した。表3のモデル2-2とモデル2-3，表4のモデル3-2とモデル3-3がそれである。

表3のモデル2-2は，年齢変数と所得変数との関係をより正確に調べるため，年齢変数と多重共線的な関係にあると推測される教育変数と配偶者有無変数を除外したモデルである。また，表4における同様の措置がモデル3-2である。表3のモデル2-3は，特に教育変数・配偶者有無変数と所得変数との関係をより正確に調べるため，教育変数・配偶者有無変数と多重共線的な関係にあると推測される年齢変数を除外したモデルである。表4においては，配偶者有無変数と所得変数の関係をより正確に観察するための同様の措置が，モデル3-3となる。また表4においては，モデル3-1（フルモデル）が教育変数と所得変数との関係を確認する際に利用できる。

本稿の主眼点である教育・年齢・配偶者の有無それぞれと所得との関係について，男女の分析結果を比較しながら論じてみよう。まず教育と所得との関係であるが，男性と女性では異なる分析結果が出ている。分析結果は，男性の場合，年齢変数を除外した際に教育変数は所得変数と正の有意な関係を示しているが（表3：モデル2-3），女性の場合，教育変数と所得変数との関

係は，多重共線性の問題を考慮した後でも有意にはならない（表4：モデル3-1)[2]。この結果，男性の場合，より多くの教育を受けることが所得に反映されると推測できるが，女性の場合，教育は所得に反映されていない，と判断できる。

年齢の所得に対する影響も男女で異なる。男性の場合，年齢変数と所得変数との関係は正で有意である(表3：モデル2-2)[3]。これに反して女性の場合，モデル3-2においても，年齢変数と所得変数との関係は有意ではない。すなわち，年齢が増えるとそれに応じて所得も増加するといういわゆる年齢給は男性にのみ適用されており，女性にはそれが適用されていないことが理解される。

さらに配偶者の有無が所得に及ぼす影響にも男女の差があらわれている。表4のモデル2-3は，男性の場合，配偶者有無変数と所得変数との間に有意な正の関係が存在することを示している。これに対して，女性の場合，表4のモデル3-3が示すように，それら変数の間に有意な関係は存在しない。すなわち，男性に配偶者がいる場合，その事実は所得に影響を及ぼすが，女性の場合，配偶者の存在は所得に影響を及ぼさない，と判断できる。このことはまた，所得に関して，配偶者の持つ意味が，男性の場合と女性の場合とではまったく異なることを意味する。

最後に，表3と表4の決定係数の差も確認しておきたい。表3では，モデル間で差はあるもののR^2は0.34から0.58と比較的高い。これに対して，表4ではR^2は0.11から0.12と非常に低い。これは，男性の所得に関しては，本稿で取り上げた独立変数の組み合わせによって比較的よく説明することができるが，女性の所得はほとんど説明することができないということを意味する。本稿で取り上げたデータに関しては，少なくとも，男女の所得形成は全く異なる要因の組み合わせによって決定されていると判断できよう。

2　さらに，男性の場合(モデル2-3)と同様の変数を取りいれて行った回帰分析の結果(モデル3-3）でも教育変数は有意ではないことも確認されたい。

3　この結果はモデル2-1でも変わらない。

Ⅳ．おわりに

本稿では，二つの問に答えることを目的とした。第一に，就業条件が比較的同等な男女を取り上げ，それらの男女グループの間に所得の上での差異があるのかという問に答えること，第二に，所得形成要因としての個人の資質に着目し，それらが男女それぞれで所得形成にどのような影響を及ぼしているのか，またこの分析結果からどのような格差原因が存在すると推測できるかという問に答えることであった。

第一の問に関して，本稿の分析では，男女間の所得格差は男女雇用機会均等法施行以後でもなくなっていないとする結論が得られた。さらに，この格差は，従来報告されていたものと比べてみても縮小しているようにも見えない。さらに，「男であること」「女であること」の所得に対する意味は，その他の所得形成要因を考慮に入れた後でも，厳然として存在することも確認された。

個人的な資質が所得の形成に及ぼす影響についても，男女ではっきりとその違いが確認された。教育・年齢・配偶者の有無といった要因は男性の所得にははっきりと影響を及ぼすが，女性の所得に対しては一定の効果をもたらすものではないことが判明した。

また，本稿の分析に取り入れられた所得形成要因を総体としてみて，それが男女の所得形成にどの程度の影響をもたらすのかという点についても，男女間で大きな違いが確認できた。男性の場合，本稿で取り上げた所得形成要因群で男性所得のかなりの部分が説明可能であるが，女性の場合，その同じ要因群をもってしても，女性の所得をほとんど説明できない。

このことは，男性の場合は教育・年齢・配偶者の有無といった要因を所得決定の際の考慮の対象とする所得メカニズムが働いているが，他方女性の場合，これら諸要因を所得決定の際の考慮対象にしないメカニズムが働いていることを意味する。とりわけ，年齢が上がれば所得が上昇する傾向，また有配偶者であれば所得が高い傾向が男性の場合にのみ見出せるという分析結果

は，男性中心の「世帯主義」や「家族賃金」が企業組織内で制度として具現化されていることを十分推測させる。

本稿で確認し得たことは，男女の所得格差の内実のわずかな一部である。今後は，このような研究の積み重ねでさらなる格差現象の解明をおこなってゆきたい。

レファレンス

池木　清　1991『女性の教育と職業』北樹出版

マーサ・N・オザワ・木村尚三郎・伊部英男　1989『女性のライフサイクル：所得保障の日米比較』東大出版

越堂静子　1994「商社における女性労働の実態と男女賃金格差」賃金と社会保障　No.1132：28-30

中川スミ　1995「『家族賃金』をめぐる理論的動向と男女平等への展望」賃金と社会保障　No.1146：31-37

中島通子・竹信三恵子　1995『女性の就職と企業中心社会』世織書房

藤井治枝　1995年『日本型企業社会と女性労働』ミネルヴァ書房

Brington, Mary　1989「Gender Stratification in Contemporary Urban Japan」American Sociological Review 54: 549-564

Brington, Mary　1993『Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan』University of Chicago Press.

森ます美・沢田美佐子・大津芳子・山口悦子・池田資子　1992「均等法五年・女性労働における性差別の現状」賃金と社会保障　No.1074：9-40

連合女性局編　1995年『女性の労働・生活時間―フルタイムで働く女性一万人に聞く―』労働科学研究所出版部