

# 日本における男女間賃金格差の 地域差に関する研究動向

織田 暁子

## 1 はじめに

### 1-1 問題関心：男女間賃金格差の地域差

日本は、しばしば先進諸国と比べて女性の地位がきわめて低いと言われる。2009年のGEMランキングでは109か国中、57位である（内閣府2010）<sup>(1)</sup>。とくに、日本において男女間の格差が大きい問題として、賃金格差があげられる。日本では、男性の賃金を100とした場合、女性賃金は65前後を推移している（伊藤2008:129）。年々差は小さくなっているものの、現在もなお、女性の賃金は男性の70%を下回っている（賃金基本構造統計）。他のOECD加盟国に目を向けると、それらの国々でも数十年前は男女の賃金に大きな差があった。しかし今日多くの国で格差が是正されており、女性の賃金は80ほどとなっている。こうした国際社会の中で、日本は韓国と並んで男女の賃金格差が極めて大きくなっている（内閣府2005:24）。

こうした男女平等の進捗状況は、日本国内において一様ではなく、それぞれの地域や都道府県によって異なっている。たとえば吉田（2010）が指標化した男女平等度指標は、各都道府県の男女平等度の違いを示している<sup>(2)</sup>。それによると中部地方、近畿地方、中国地方、四国地方で男女平等度が高いことがわかった。都道府県ごとに差があるというよりはむしろ、地域ブロックによって大きな格差が存在するものと考えられるのだという。

本稿では、こうした男女の賃金格差をうみだす要因とその地域差についての研究をレビューしたい。労働に対し正当な賃金を受け取ることは当然の権利であり、仮に性別だけを理由に賃金に差があることは、大きな問題であると考えられる。その上、「地域間で男女

<sup>(1)</sup> 原資料は、国連開発計画（UNDP）“Human Development Report 2009”より作成された。

<sup>(2)</sup> ①子育て：義務教育前教育（幼稚園・保育園）修了率、②女性の教育：a. 高等教育（女性/男性）、b. 女性の高等教育卒業率、③男女人口：人口性比（15-64歳）、④女性の労働参加：a. 労働参加率（女性/男性）、b. 女性労働参加率、⑤女性の給与：a. 相対給与（女性/男性）、b. 女性給与額、⑥女性の政治参加：女性議員の割合の6つの項目、計9つの指標から、各都道府県のスコアを求めたものである（吉田2010）。

共同参画社会実現の程度に差異があるということは、地域間の公平性の観点からも解消されるべき問題である」(吉田 2010)。男女賃金格差とその地域差が生じるメカニズムを明らかにすることは、男女間格差、地域間格差の是正のために非常に有用であると考えられる。

## 1-2 日本の男女間賃金格差の概観

まず、日本の男女間賃金格差の状況を確認する。図1は、正規労働者における男性の賃金と比較した際の女性の賃金の比率をグラフにしたものである。これは、男性の所定内給与額(平均)に占める女性の所定内給与額(平均)の割合を示しており、常用労働者<sup>(3)</sup>の一般労働者<sup>(4)</sup>における女性の給与平均を男性の給与平均で除すことで算出されている<sup>(5)</sup>。



図1 男女間賃金格差の時系列推移 (1976年～2010年)

出典：賃金構造基本統計調査より作成

(3) 常用労働者とは、次の各号のいずれかに該当する労働者をいう。

(ア) 期間を定めずに雇われている労働者、(イ) 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、(ウ) 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者(賃金構造基本統計調査)

(4) 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう(賃金構造基本統計調査)。

(5) ただし、対象は5人以上の従業員がいる企業に限る。

図1からわかるように、男性と女性の賃金格差は縮まる傾向にある。1976年、女性の賃金は男性の58.8%であった。その後10年間ほぼ横ばいのままだが、1985年以降、格差は縮小に向かい1987年に女性の賃金が男性の60%を超えた。以来、一度も6割を切ることはなく、2000年には65%に達し、2009年には69%にまで達した。しかしながら、未だ7割を超えたことはなく、男女にはっきりとした差が存在していると言わざるを得ない。

次に、都道府県ごとの男女間賃金格差を確認する。図2は、常用労働者の一般労働者における女性の給与平均を男性の給与平均で除したものである。都道府県によって、男女の賃金格差の程度は大きく異なっていることがわかる。最も格差が小さいのは沖縄県で、女性の賃金は男性の79.3%である。次いで高知県、徳島県とつづいている。一方、最も格差が大きいのは三重県で、女性の賃金は男性の65.8%にすぎない。ついで山口県、福井県の順に格差が大きい。男女の賃金格差は年々縮小傾向にあるものの、厳然として存在している。またその状況は日本国内においても一様でないことが確認できる。

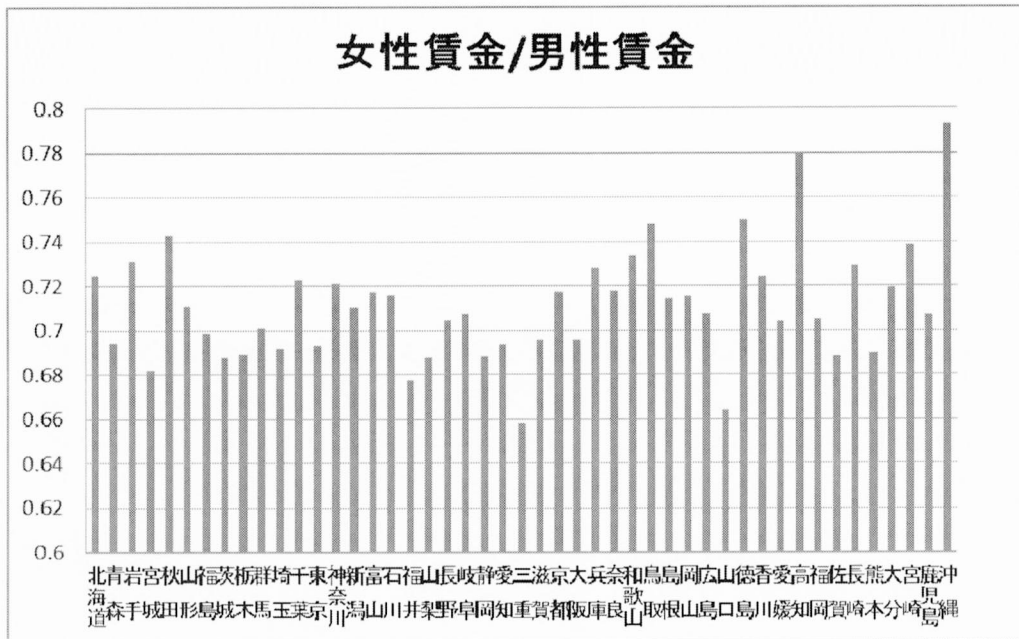


図2 都道府県別 男女間賃金格差

出典：平成22年 賃金構造基本統計調査より作成

次節では、まず男女間賃金格差に関する一般的な研究をレビューし、第3節ではとくに地域差に関する研究をレビューする。

## 2 男女間賃金格差に関する先行研究

### 2-1 男女間賃金格差の決定要因

男女間賃金格差については、経済学をはじめとし、社会学、社会政策学など多くの分野で理論研究、実証研究がなされている。これらの研究は、主に格差の推移や格差が生じる原因について焦点をあてているものが多い。

Oaxaca (1973) は男女間賃金格差の要因を2つにわけて説明した。第一に、労働者の教育水準や経験年数の違いといった人的資本 (Becker 1964) の量が男女で異なること、第二にその人的資本に対する企業側の評価の仕方が、男女の差異を産み出すという、男女の差別的取扱いを理由にあげた。それに対しさらに Blau and Kahn (1996) は、人的資本以外に、企業が採用する賃金決定の制度が経験年数の高い男性に有利に働くことも賃金格差に影響を与えていると付け加えた。

これらはいわば、人的資本と労働市場の2つの側面から男女間賃金格差の要因を考える見方であり、多くの研究がこの立場に立っている。さらに England (1992) や田中 (2000) は、労働市場を需要側・供給側にわけて分類した。労働市場の需要側の要因としては、代表的なものに企業による差別があげられる。供給側の要因としては、社会の性役割規範が、男女 (夫婦) の就業決定に影響を与え、また「女性向きの」職につきやすいといった性別職域分離をもたらすということがあげられる。

しかし、男女間賃金格差の決定要因を単独で説明できるほどに強固な仮説というもの存在しない (田中 2000)。男女で賃金に格差が生じる原因は、相互に関連する複数の諸仮説によってはじめて説明される。また、労働市場は需要と供給の双方が関係して成り立っているものであり、原因をどちらか一方にのみ求めることはできない。同様に「労働市場の供給側要因」も、人的資本と深く関連しており、明確に区別することは難しい。そのため、この枠組みをもって、格差の決定要因を重複なく分類することは不可能である。

England (1992)、田中 (2000) らは、男性を基準としたうえで、なぜ男性と比較して女性の賃金には格差が生じるのかという視点から分析していた。これに加えて、田中 (2002) は格差要因として、差別があげられるのならば、逆に優遇されるグループも存在するという視点を付け加えた。つまり、男性の賃金構造を基準とするのではなく、男性は優遇され、女性は差別されるという相対的な視点から検証し、バイアスをなくすことを提案した。

これらをふまえ、本節では男女の賃金格差の決定要因をできうる限り3つに分類する。まず (1) 人的資本理論、そして労働市場に関する事柄を (2) 差別論、(3) 性別役割分業

規範の大きく3つに分け、先行研究をまとめる<sup>(6)</sup>。

## 2-2 人的資本理論

人的資本が高ければ賃金が高くなるわけであるが、女性は男性に比べて人的資本が低い  
ため、賃金も低いと説明することができる。個人の稼得は、人的資本にどれだけ投資する  
かによって決まり、人的資本は学校教育と仕事上での経験や研修の2つに分けられる（田  
中 2000）。たとえば、女性が学校で学ぶ際、「女性向きの」学問を選び、そのまま「女性向  
きの」職に就く。必ずしも人的資本が男性より低いわけではなく、異なる種類の人的資本  
をもっているといえるが、それはあまり高く評価されない。そうした職は一般に賃金も低  
いが、そのようなことは事前に知らないまま賃金の低い「女性職」に就いてしまい、賃金  
格差が生まれる（England 1992）。

川口（2010）の研究サーベイによると、男女間賃金格差の要因を分析したものとしては、  
Blinder-Oaxacaの方法がよく用いられており、これは「男女の賃金関数と女性の賃金関  
数をそれぞれ独立に推定し、男女の賃金の平均値の格差が、係数の違いによるものか、属  
性の違いによるものかを分析する手法である」（川口 2010: 379）。人的資本理論仮説の検証  
には、このモデルを使ったものが多い。

人的資本に着目した研究としては、樋口（1991）、田中（2002）、川口（2005）、馬（1997）  
などがあげられる。樋口（1991）は、1978年から88年にかけての男女間賃金格差を分析した。  
これによると、男女間賃金格差のうち、男女の教育年数の違いによって説明できるのは10  
～15%、勤続年数の差で説明できるのは27～30%、年齢の差で説明できるのは15～20%  
であった。これによって男女の賃金格差の50%～65%強を説明することができた。さらに、  
川口（2005）は1990年と2000年のデータを用いて同様の分析を行った。男女の勤続年数  
の差によるものももっとも大きく20～25%、管理職比率の格差が7～9%、学歴の差によ  
るものが5～6%程度であった。これらによって男女の賃金格差の35%～40%を説明する  
ことができた。

いずれの研究においても、男女間の賃金格差の人的資本要因の中では、勤続年数の男女  
差によるところが最も大きかった（川口 2010; 田中 2002 など）。また馬（1997）も、日本  
は中国より男女の賃金格差が大きいことを明らかにしたが、その原因は日本において男女  
間の勤続年数の相違が著しく大きいためであるとした。

多くの研究において、男女の人的資本の差によって説明される賃金格差は半分程度であ

---

<sup>(6)</sup> 前述のように、この3つの分類にはそれぞれ重複があることに留意されたい。

り、残りの半分は、年齢や教育年数などをコントロールしても消えないことが明らかとなっている（川口 2010: 380）。さらに樋口（1991）、川口（2005）ともに、男女の人的資本の違いによって説明される賃金格差は年々縮小していることを明らかにした。つまり70年代後半から2000年にかけて、男女間賃金格差自体は縮まっているものの、従来の人的資本仮説では説明できない賃金格差の割合が増えていると考えることができる。その理由としては、女性であることを理由とした「差別」や賃金制度が存在している可能性もあるが、明らかではない。

### 2-3 労働市場における要因①：差別論

川口（2008）は、企業が女性を差別する理由を非合理的差別と統計的差別と呼び分けて説明した。

#### (1) 非合理的差別

非合理的差別には「(雇用主の)嗜好による差別」、「固定観念による差別（男性/女性はこうすべきだというジェンダーについての固定観念）」、「偏った認識による差別（男性/女性はこういうものだという偏った認識）」、「セクシュアル・ハラスメント」、「不十分なワークライフ・バランス施策による差別」、「情報不足による差別」（川口 2008）がある。Becker（1971）の差別論にみられるように、雇用主が差別的な嗜好をもつ限り、嗜好や偏見によって特定のグループ=女性に対し、差別は行われる。差別の原因が無知からくる場合、すなわち「偏った認識による差別」や「情報による差別」は、知識の普及によって解決することができるだろう。しかし、純粋な嗜好や選好が理由の差別は、教育では解決しないものである（田中 2000）。

また実証研究の知見としては、佐野（2005）が日本の労働市場では、使用者の嗜好に基づく女性差別が行われており、女性の過少雇用が存在していることを明らかにした。とくに、製品市場が競争的でない産業ほど嗜好に基づく女性差別が強いという。

こうした企業による差別的取扱いは職務給やコース別人事制度によって支えられている面もある。熊沢（2000）は、賃金格差の生じる理由を、旧型年功賃金制の下での勤続、職能資格給の下での昇格、職種別賃金管理下の仕事の種類による男女差があるためだと説明した。中田（1997）によると、とくに労働者の年齢に対する評価が男女で異なり、賃金の男女間格差を産み出している。阿部（2005）は、コース別人事管理制度がある企業ほど、男女間賃金格差が大きくなり、その格差は学卒後年数が長くなるほど、拡大していくことを明らかにした。森（2005）も、企業の人事管理や給与体系が、男性と女性で異なった適

用がなされることで、男女間賃金格差を産み出していると指摘した。

男女の賃金の差の理由を、結婚・出産にみる立場もある。出産・結婚がプラスに働いているとき、これを一般に結婚・出産プレミアム、マイナスに働いているときに結婚・出産ペナルティと呼ぶ（川口 2008 など）。このとき田中（2002）の視点のように、結婚と出産が及ぼす影響が男女で異なり、男性には出産や結婚がプラスに働き、女性にはマイナスに働いていると予測される。アメリカの研究では、母親になるために雇用が中断したり、パートタイム労働に切り替えたりといった理由によって勤続年数が短くなったことにより収入の低下がもたらされる。それに加えて、わずかではあるが、育児や勤務時間、勤務年数などによって媒介されない純粋な「結婚/出産ペナルティ」も存在していることが明らかになっている（Budi & England 2001）。また女性は結婚によって職場での印象を悪くし、出産も歓迎されないことがある。それが尾を引き、のちの賃金損失に結びつくこともあるという（川口 2008）。一方、男性には、結婚することによって、社会的に評価が高まったり、子供が生まれたことで昇給の必要があると周囲に思われたりというプラスの影響がある（川口 2008）。また、男性は結婚と収入に正の相関があり、女性は負の相関があることも示されている（川口 2008）。これが直接的に昇進・昇給に結びつくかどうかまではわからないが、結婚やとくに出産が男女に与える影響が顕著に異なる。これが賃金格差のひとつの原因となっていると考えられる。

## (2) 統計的差別

一方、嗜好による差別とは異なり、「根拠」をもつ統計的差別（Phelps 1972）も存在する。たとえば、女性が男性よりも資質が劣ったり、勤続期間が短かったりということを知って」いたならば、女性よりも男性を雇おうとし、女性の賃金を低くするであろう。労働市場で得られる情報は不完全であるから、個々の労働者の傾向については、平均的な特徴から推定せざるを得ず、それが女性に対する差別的取扱いを導くとされている（田中 2000）。この賃金の統計的差別に目を向けると、能力のジェンダー格差にもとづくものと、離職率のジェンダー格差によるものがある。日本でより深刻なのは、離職率の問題である。女性の離職率は男性と比べて有意に高く、離職率の高さが女性差別の原因のひとつになっている（川口 2008）。

## 2-4 労働市場における要因②：性別役割分業規範

田中（2000）は、労働市場における労働供給側、すなわち労働者の性別役割分業規範によってもたらされる男女間賃金格差の要因を、3つの仮説にわけて分類した。地理的要因仮説、

男女間役割分担仮説、押しこめ仮説である（田中 2000）。

地理的要因仮説によると、労働者の多くは既婚者であるが、既婚者はペアで家庭を維持するために労働条件において地理的な制約を受けるといふ仮説である。そのときペアとして多くの利益を得るためには、より高い人的資本をもつ夫を優先せざるを得ない。そのため、妻がより多くの妥協をし、夫の職場からの地理的な制約を受けた上で、仕事をせざるを得ない。結果的に女性は、仕事の選択の幅が狭まり、賃金が低くなる。男女間役割分担仮説は、既婚男女が性別分業に基づき、男性が労働市場で働き、女性が主に家庭責任を果たすというものである。これが男女の「嗜好」によるものなのか否かで、立場がわかる。押しこめ仮説は、労働市場において、女性が低賃金部門に押しこめられているというものである。男女で分断された職場や職業において、女性が多い女性職業はもともと低賃金であり、一方、男性職業で働く女性には差別的取り扱いをすることで、男女の賃金格差が広がる（田中 2000）。

これらの3つの仮説はすべて、性別役割分業規範に基づいたものである。本項では、こうした性別役割分業規範に関する先行研究をまとめる。

### (1) 性別職域分離

男性と女性でつきやすい職業傾向に差がでるといふ概念が、性別職域分離である。これは押しこめ仮説を検証するために用いることができる。一般に、地位の高い職業ほど賃金は高く、低い職業ほど賃金も低いであろう。それならば、男女の賃金格差をもたらす要因として、男性よりも女性のほうが低い職についているために、賃金にも格差が生じていると考えられる。堀（2008）は、男性の割合が高い職では、女性の割合が高い職よりも賃金が高い傾向があることを明らかにした。つまり、いわゆる「女性職」で賃金が低いことを示したのである。

しかしながら、先行研究では、職業の地位が与える影響がみられないという結果になるものもある（樋口 1991; Budi & England 2001 など）。この原因のひとつとして、男女の職業的地位を比較しても、女性が低い地位の職業についていることにはならないことがあげられる（Charles 2003）。女性の職業的地位が男性よりも低くないという、一見して常識に反するような結果になるのは、職域分離には、垂直的分離と水平的分離の二種類の性別職域分離があることに起因すると考えられる（Charles 2003）。同一職種内においては、男性は女性よりも高い職に就く傾向（垂直的分離）がある。一方 Charles（2003）によると、女性はノンマニュアル職に、男性はマニュアル職につきやすい傾向（水平的分離）がある。一般にノンマニュアル職は、マニュアル職よりも高い地位の職業が多い。そのために垂直



的分離と水平的分離が相殺しあい、女性の職業的地位が男性よりも低いことにならないと考えられている。

また村尾（2003）は、女性が多い職場であるほど、男性の地位が上昇しやすい傾向にあると指摘している。男性にとって、女性の多い職場に勤めることは、地位を高め、賃金も上昇するチャンスを得られる。一方女性にはその意味合いはなく、むしろ男性職で働く女性に対しては差別的な取り扱いがなされることもある。同じ職種であっても、男女の地位の高さは異なることになるのである。そのためこうした二重の理由により、男女間賃金格差に対する職業の影響を分析することは難しい問題をとまなっている。

## (2) 雇用形態

さらに職種に加えて、男性と女性で雇用形態が異なることも、男女の賃金格差の大きな要因のひとつである。つまり、男性には正規就業者が多く、女性に非正規就業者が多いということである。現在、非正規就業者の就業者に占める割合は、男性が約20%であるのに対し、女性は55%と過半数にのぼっている（厚生労働省『平成19年就業構造基本調査』）。パートタイムとフルタイムの間の賃金・待遇格差は非常に大きい。日本のフルタイム労働とパートタイム労働の賃金の差は、単に労働時間の長さの違いによるものではない。日本におけるパート労働は身分制の意味合いが強く（大沢1993）、正規就業者、非正規就業者の間で異なった賃金体系に基づいている。そのため、フルタイム労働者と全く同じ長時間労働に就きながらも「パートタイマー」としてきわめて安い賃金しか支払われない労働者が、相当数存在する。正規/非正規就業に着目した研究として太郎丸（2009）などがある。太郎丸は、若年者における正規雇用と非正規雇用の分析を行った。これによると、正規/非正規就業間の賃金格差は、人的資本、性別、職種のどれにも還元できないものが残った。つまり、その他の属性とは無関係に、就業形態だけを理由とした格差があると考えられるのである。

従来の男女間賃金格差の研究においては、男女ともに正規労働者を対象とした分析がなされることが多かった。しかし非正規労働者が増加している昨今において、非正規労働者を分析に組み込む必要性は高まっている。川口（2010）は、就業形態別、男女別の賃金格差の推移を分析している。これによると、一般労働者、短時間労働者とも女性の相対賃金は上昇し、格差は縮小した。しかし両者を足すと、女性の相対賃金の上昇はほんのわずかにすぎない。実は男女別にみた場合、正規労働者と非正規労働者の賃金格差は顕著に拡大しているという。加えて男性には正規労働者が多く、女性には非正規労働者が多い。そのため結果的に男女に格差をもたらす方向に働いたと考えられる。

こうした女性の非正規労働者が非常に多いということは、女性のキャリア中断・変更のあらわれでもあるといえる。女性は出産・育児を期に仕事を中断し、出産育児を終えた女性の多くは、再就職の際にいわゆるパート労働につくことが多い（武石 2006 など）。家庭において、男性は仕事を中心に、女性は家事育児を中心という規範が今日もなお残っているためである。多くの女性が「家事をきちんとする」と夫に約束し、夫の許しを得て条件の悪いパート労働で働く、というやるせない状況にいる（熊沢 2000: 143）。労働条件が悪いことを承知の上で、子どものため、家族のためにパートを選択しているのである。

### (3) 女性の意識

一方で、Hakim (1995) のように、女性の経済的地位の劣位、男女の賃金格差の理由を女性たちの意識に理由を求める立場もある。女性がパートタイム労働を選ぶこと、高い離職率、低い職場定着性などの原因は育児であるとは限らないとし、育児によって女性のキャリアが制限されているという見方に反論した。女性には労働市場にコミットしたい女性と結婚にコミットしたい女性の2種類がいるという。結婚にコミットしたい女性が仕事に執着せず、また短期間で転職・退職をするために、相対的に経済的地位が低くなっているだけであると述べた (Hakim 1995)。いわば、純粋な性別役割分業規範・意識が、格差をうみだしているとも考えられるのである。

## 3 男女間賃金格差の地域差

これまで見てきたように、労働者の人的資本や労働市場における企業側、労働者双方の態度が男女で異なるために、賃金格差が生み出されていると考えられる。しかし、これらの地域による差異に着目し、直接的に男女間賃金格差の地域差を取り扱った研究は少ない。そのため主に、前節であげた人的資本、労働市場の地域差に関する先行研究をみることで、間接的に男女間賃金格差の地域差について議論する。

### 3-1 人的資本の地域差

まず、人的資本の男女差が大きいところで、男女間賃金格差も大きくなると考えられる。最初に教育の側面を確認する。各都道府県における女性が高等教育を受けている割合、さらに男性と比較するために、高等教育修了者に占める女性の割合をみる。平成12年の国勢調査によると、15歳以上人口に占める女性の高等教育修了率が高いのは、東京、神奈川、奈良ですべて30%を越えている。一方低いのは約13%の秋田、青森で、ついで山形

も15%未満である。一方、男性と比較した場合の女性の高等教育終了率をみると、15歳以上の高等教育修了者に占める女性の割合が最も高い都道府県は岡山県の約53%、ついで高知、徳島、沖縄、愛媛、広島も5割を超えている。逆に低いのは、埼玉、神奈川、千葉ですべて45%未満となっている。

### 3-2 労働市場の地域差

労働市場の地域差に着目した研究は、非常に豊富である。Mandel & Semynov (2006) は国際比較によって、福祉国家政策の進展と、女性の労働参加、職業地位の達成度合いを検証した。福祉国家の発展によって、ケアワークの需要が増大、「女性職」が増えることにより、女性の労働参加が地位の低い女性職に集中してしまう。1か国の地域内では、このような大きな政策の違いはうまれないが、必ずしも労働力率が高くなることで、賃金格差が縮小しないことが確認できる。

女性労働に関しては、女性の有業率が地域によって大きく異なっていることがよく知られている。女性有業率の差異は、女性労働市場の状況が地域によって大きく異なることを意味している。地域によって女性のライフコースが異なることは、学生の自分のライフコース観にも違いを生じさせている(工藤・阿形・山根 2003)。また、男女間賃金格差に非常に強い影響を与えている勤続年数も大きくかわる。結婚や出産後に女性が仕事をどの程度続けるのかという見込みは、企業の女性に対する取扱いに大きな影響を与えるものと思われる。そのためまず、女性の有業率の地域差に関する研究を、続いて女性の雇用形態に関する研究をレビューする。

生産年齢人口(15歳から64歳)における女性の有業率を都道府県別にみると、最も高い福井県の69.8%に対し、最も低い奈良県では54.7%である(厚生労働省『平成19年就業構造基本調査』)。実に15%もの開きがある。一般に、大都市で労働力率が低く、地方で労働力率が高いということが出来る(瀬地山 1996: 195-196)。労働力率の高い県は、北陸、山陰、東北といった大都市の少ない地方に集中している一方で、関東、関西など政令指定都市の有る都道府県では労働力率が低くなっている。属している都市圏の規模によって、生活様式や就業体系が異なっているのである。地域を大都市圏と地方都市圏に分類した研究としては、両者の年齢階級別女性労働力率を比較した橋本・宮川(2007)がある。大都市圏と地方都市圏では、M字カーブの形が大きく異なっている。大都市圏では、M字の谷の時期に下落率が10%以上であるが、地方都市圏では5~6%程度しか下落しない。また大都市圏では、離職女性の再就職がすすんでいない。なぜなら、保育所の待機児童が多く、また3世代同居も少ないので子どもを預けることが困難であるからである。大都市圏では、

働きたくとも子どもをもつと働けない状況が存在している（橋本・宮川 2007）。

また、武石（2006）は1982年から2002年にかけての就業構造基本調査を用い、女性有業率の変遷と地域別の特徴を分析した。女性の有業率の都道府県による差は大きい、20年間の間に有業率が高い地域では減少し、低い地域では上昇の傾向がある。有業率の差は、縮まってきていることを示した。女性の有業率の上昇は、未婚女性が増加していることによってもたらされている。そして有業率の高い地域と低い地域を比較し、有業率の高さの違いが何によってもたらされているかを分析した。これは、子供のいる女性の有業率の差によることが明らかになった。有業率の高い地域では、子どもをもつ女性が多く働いている。有業率の高い地域の特徴としては、親との同居割合が高い、夫の年収の高い割合が低い、女性の学歴が大卒大学卒の割合が低い、夫の労働時間が長い割合が低いということがあげられた。夫の年収が低かったり、夫や親に家事や育児を支援してもらえたりする状況にあると、女性がよく働くようになるとみられる。

安部・近藤・森（2008）は、地域の男女間賃金格差が個人の就業行動に影響を与えるという分析モデルを用いての分析にあたり、都道府県別の正規雇用者の男女間賃金の差がどのような地域差をもっているのかを検証した。これによると、一般に賃金の男女間格差は20代で少なく、年齢が上昇するにつれて拡大する。そして女性就業率の高い日本海側の県では、男女間賃金格差が大きい。一方で、賃金の男女間格差が年齢が上がっても広がらない県があり、それは沖縄・北海道・東京・京都・高知など比較的女性就業率が低い都道府県であった。格差が小さい県の中で就業率が高いのは、高知県のみであった。これによって、正規雇用就業率が高いことは、男女の賃金格差の縮小には寄与しないことが明らかにされた。

出産・育児後も仕事を続けられる地域においては、女性の就業率が高く、勤務年数も長くなるものと考えられる。しかしながら、そうした地域において、女性の人的資本が高くなり、男女間賃金格差が縮小するという流れを見ることはできなかった。

### 3-3 「地域差」に関する知見

本節でこれまで紹介した先行研究は、それぞれの都道府県の特徴に着目したうえで、また大都市圏とそれ以外に着目して、男女間賃金格差の地域差について検討したものであった。しかし一口に地域と言っても、その分け方はさまざまみられる。たとえば一般的な地域区分としては、都道府県ごとにわけ、地域ブロックごとに分けることができる。また、

都市と農村、大都市と非大都市圏、東京とそれ以外といった区分<sup>(7)</sup>など、都市規模で分類しての分析もよくみられる。また、それぞれを組み合わせての分析も行われている。たとえば勇上（2005）は、都道府県の最低賃金と失業率の分析を行っているが、大都市か否かという観点を加えている。勇上（2005）によると、最低賃金は大都市を含む地域で高い傾向があるが、大阪や愛知では、最低賃金が高いが失業率も全国平均を上回る。滋賀、兵庫、千葉、茨城などは最低賃金が全国平均とほぼ同じでありながら、失業率が高いという。一方、失業率の最も低い島根県では、最低賃金が、全国最低ランクに位置しているのだという（勇上 2005）。また、吉田（2010）の男女平等度指標によると、どの都道府県においても、一定程度男女平等・男女共同参画が進展していることが確認された。すなわち、全ての指標において男女平等がすすんでいない「著しく不平等」な都道府県などといったものは存在しない（吉田 2010）。ある面では不平等が解消され、ある面では課題を抱えているという地域が多いことになる<sup>(8)</sup>。つまり「どのような特徴を持つ地域」とひとくくりにすることは非常に難しい。

また武石（2006）は、女性就業の在り方には、都市化の進展度や家族状況だけでは説明できない「地域差」が残り、その地域差の影響は先に挙げた要因よりも大きいことを明らかにした。たとえば、親と同居していることが女性の就労を促す効果には、地域によって差がある。女性有業率の高い地域で、その効果は大きく、低い地域では小さい。「地域」の個別の事情や文化があり、それが及ぼす影響には、地域によって差があると考えられる（武石 2006）。

男女間賃金格差の問題においても、都道府県のジェンダー的な特徴や、都市化の進展度ではない、「固有の地域的特徴」が働いている可能性は十分に考えられる。

#### 4 課題：男女間賃金格差の地域間比較研究の課題

本稿では、男女間賃金格差の決定要因を分析した研究をサーベイし、地域における男女間賃金格差の分析に向けた足がかりを示した。男女の賃金格差をもたらす要因としては、労働者個人の問題から企業、そして企業や家族を取り巻く地域の社会慣習まで、様々な事象が関連していると考えられる。

---

<sup>(7)</sup> 浦川・橋木（2009）。地域間の賃金格差の多くは、「東京かそれ以外か」によって説明されることを明らかにした。

<sup>(8)</sup> たとえば、教育の面における都道府県のジェンダー格差を指標化したものに、大竹・鈴木（2008）などがある。

都道府県の男女平等度指標を作成した吉田（2010）によると、都道府県の賃金の男女格差や教育の男女格差は、密接に相関してはいないことが明らかになった。つまり、教育で不平等度が高くとも、労働の面ではそうではなかったり、職業の面で平等度が高くとも、子育ての観点からはそうではなかったり、という都道府県が多いのである。すべての面で著しく男女不平等な都道府県というものは存在しない。これはすなわち、不十分な状況がひとつでもあると悪循環が導かれるという構図ではなく、個別の問題に取り組むことによっても、改善の余地があるものと期待される。男女間賃金格差の問題に正面から取り組むことも可能であると思われる。

一方でこれは、各都道府県を単位として分析を行うことの難しさも示している。つまり、都道府県の地域的な特徴を見極めることが非常に難しい。ゆえに、日本の女性就業選択に関する実証分析において、「都市部に居住しているかそれ以外か、といった形でのコントロールがなされている場合が多いが…（中略）…地理的な地域差の影響を考慮しているものはきわめて少ない」（安部・近藤・森 2008: 46）という現状がある。

またこうした諸仮説をすべてひとつのモデルで検証することはできないし、すべてを網羅したデータにアクセスすることも不可能である。地域、企業、個人のレベルを網羅したミクロデータにアクセスすることは極めて困難であると言わざるを得ない。諸仮説を精密に分解した上で、地域の問題に取り組む必要があるだろう。

## 参考文献

- 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』 538: 15-31.
- 安部由起子・近藤しおり・森邦恵, 2008, 「女性就業の地域差に関する考察——集計データを用いた正規雇用就業率の分析」『季刊家計経済研究』 80: 64-74.
- Becker, Gary, S., [1957] 1971, "The Economics of Discrimination", University of Chicago Press.
- , 1964, "Human Capital" New York: Columbia University Press (= 佐藤陽子訳『人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社, 1976).
- Blau, F. D. and Kahn, L. M., 1996, "Swimming Upstream: trends in the Gender Gap Wage Differentials in 1980s," *Journal of Labor Economics*, 15 (1) : 1-42.
- Budi, M. J. and England, P., 2001, "The Wage Penalty of Motherhood," *American Sociological Review*, 66: 204-205.
- Charles, M., 2003, "Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets," *Acta Sociologica*, 46 (4) : 267-87.
- England, P., 1992, "Comparable worth: theories and evidence," Aldine De Gruyter.
- Hakim, C., 1995, "Five feminist myths about women's employment," *The British Journal of Sociology*, 46 (3) : 429-455.
- 橋本由紀, 宮川修子, 2008 「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのか——現状と課題の再検討」 RIETI Discussion Paper Series 08-J-043.
- 樋口美雄, 1991, 『日本経済と就業行動』 東洋経済出版社
- 堀春彦, 2008, 「労働市場の分断と男女賃金格差」 JILPT Discussion Paper Series 08-09
- 伊藤公雄, 2008, 『新訂 ジェンダーの社会学』 財団法人放送大学教育振興会.

- 川口章, 2005, 「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」『経済分析』, 175: 52-82.
- , 2008, 「ジェンダー経済格差」勁草書房.
- , 2010, 「バブル景気以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」, 樋口美雄編, 「労働市場と所得分配」2010, 慶應義塾大学出版会: 369-397.
- 工藤保則・阿形健司・山根真理, 2003, 「地域性とライフコース展望——中学生の「職業意識」「ジェンダー意識」を手がかりにして」『仁愛大学紀要』2: 27-40.
- 熊沢誠, 2000, 「女性労働と企業社会」岩波書店
- 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析」『日本労働研究雑誌』560: 96-107.
- Mandel, H. and Semynov, M., "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries," *American Journal of Sociology*, 2006, 111 (6) : 1910-1949.
- 村尾祐美子, 2003, 「労働市場とジェンダー——雇用労働における男女不公平の解消に向けて」東洋館出版社.
- 森ます美, 2005, 「日本の性差別賃金 同一価値労働同一賃金原則の可能性」有斐閣.
- 永瀬伸子, 2004, 「女性労働と少子化」大淵寛・高橋重郷編著「人口学ライブラリー1 少子化の人口学」原書房.
- 内閣府, 2005, 「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較調査報告書」.
- 内閣府, 2010, 「男女共同参画白書 平成22年度版」.
- 中田喜文, 1997, 「日本における男女間賃金格差の要因分析——同一職種に就く男女労働者間に賃金格差は存在するのか?」, 中馬宏之・駿河輝和編「雇用慣行の変化と女性労働」東京大学出版会, 173-205.
- Oaxaca, R. L., 1973, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International economics review*, 14 (3) : 693-709.
- 大沢真理, 1993, 「企業中心社会を超えて」時事通信社.
- 大竹美登利・鈴木貴子, 2008, 「都道府県の教育ジェンダー格差指数の算出の試み——家庭科男性教員比率との関わりで」『東京学芸大学紀要』59: 417-425.
- Phelps, E. S., 1972, "The statistical theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, 62 (4) : 659-661.
- 佐野晋平, 2005, 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』540: 55-67.
- 瀬地山角, 1996, 「東アジアの家父長制——ジェンダーの比較社会学」勁草書房.
- 首藤若菜, 2003, 「統合される男女の職場」勁草書房.
- 武石恵美子, 2006, 「女性有業率（M字型カーブ）の変化と地域別にみた特徴」男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門委員会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
- 田中康秀, 2000, 「男女間賃金格差の決定要因について：展望」『国民経済雑誌』181 (6) : 41-58.
- 田中康秀, 2002, 「わが国における男女間賃金格差の再検討——差別要因と期待要因に関連して」, 『日本経済研究』45: 176-200.
- 太郎丸博, 2009, 「若年正規雇用の社会学 階層・ジェンダー・グローバル化」大阪大学出版会.
- 浦川邦夫・橋本俊詔, 2009, 「地域間格差縮小政策の貧困削減効果——「賃金構造基本統計調査」による検証」財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会.
- 吉田浩, 2010, 「日本における男女平等指標の開発——ノルウェー統計局の男女平等指標を参考に」『GEMC journal』3: 82-92.
- 勇上和史, 2005, 「都道府県データを用いた地域労働市場の分析——失業・無業の地域間格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』539: 4-16.

## 謝辞

本研究は科研費（特別研究員奨励費：10J06510）の助成を受けた研究成果の一部である。記して謝意を表します。

（おだ あきこ・博士後期課程／日本学術振興会特別研究員）

## Research Trends on the Regional Differences in Japan's Gender Wage Gap

Akiko ODA

The status of women in Japan is said not to be high compared with other advanced countries. For example, in the GEM (gender empowerment measure) Japan places 57<sup>th</sup> out of 109 countries (2009). In particular, the wage differential between men and women in Japan is very large; women earn less than 70% of what men do.

Moreover, the difference in the gender wage gap is very large by region. This means that there are even larger degrees of gender inequality in different regions. In order to overcome such regional differences and the gender wage gap, it is necessary to uncover the mechanism. In this paper, I review research trends about the regional differences in the gender wage gap in Japan.

First, I review research on the factors in the gender wage gap. These factors are divided into two sides: human capital and the labor market. On one hand, the difference between male and female human capital can explain the wage gap. On the other hand, there is sexism on the part of the employer and statistical discrimination as a factor of the demand side of the labor market, and, as a factor on the supply side, more women tend to be employed in low-wage work than men due to gender norms.

Second, I review research on the regional differences in the gender wage gap. There is a lot of research of the regional differences in women's employment, however, there is little research which dealt directly with the regional difference in the gender wage gap. In order to explain the regional differences in the gender wage gap, I try to review research on various factors in the gender wage gap as well as regional differences in human capital and the labor market. That is because it is thought that the regional differences in male and female human capital and regional features of the labor market have produced the wage gap. The mechanism of the gender wage gap cannot be explained just from one viewpoint.