

# 民間企業における性差別 神話と現実

日本女子大学

大沢真知子

# アウトライン

- I. 女性労働者の採用状況
- II. 統計的差別の神話と現実
- III. 男女間賃金格差が生じるメカニズム  
初期のキャリア形成の男女差
- IV. 外部労働市場が未成熟
- V. 問われる正社員の働き方

# 規模別にみた新規学卒採用者に占める女性の割合

- 従業員10人以上の企業の63.3%が女性を新卒採用しているのに対して、5000人以上の企業では97.9%。

→女性を採用しているのは大手企業の方が多い

- しかし新卒採用で女性割合が40%に満たない企業は従業員10人以上の企業では、28.6%であるのに対して5000人以上になると53.3%と高くなる。

→大手企業の方が新卒採用で男性を優先している

※「平成29年度雇用均等基本調査」より

# 女性の総合職は増えているが、 なお倍率に男女差あり

	2004年	2014年
男性	3.1%	3.3% (30倍)
女性	0.9%	2.3% (44倍)

資料出所：厚生労働省「コース別人事管理制度の実施・指導状況」各年。

# 一般職採用の男性が増えているが8割は依然として女性

	総合職採用者		一般職採用者	
	女性	男性	女性	男性
2006	16.6	83.4	92.8	7.2
2007	12.4	87.6	92.6	7.4
2008	16.9	83.1	92.8	7.2
2009	9.2	88.4	91.9	8.1
2010	11.5	88.5	94.6	5.4
2011	11.6	88.4	86.0	14.0
2012	18.8	81.2	78.2	21.8
2013	19.1	80.9	84.5	15.1
2014	16.6	77.8	82.1	17.9

資料出所：厚生労働省「コース別人事管理制度の実施・指導状況」各年。

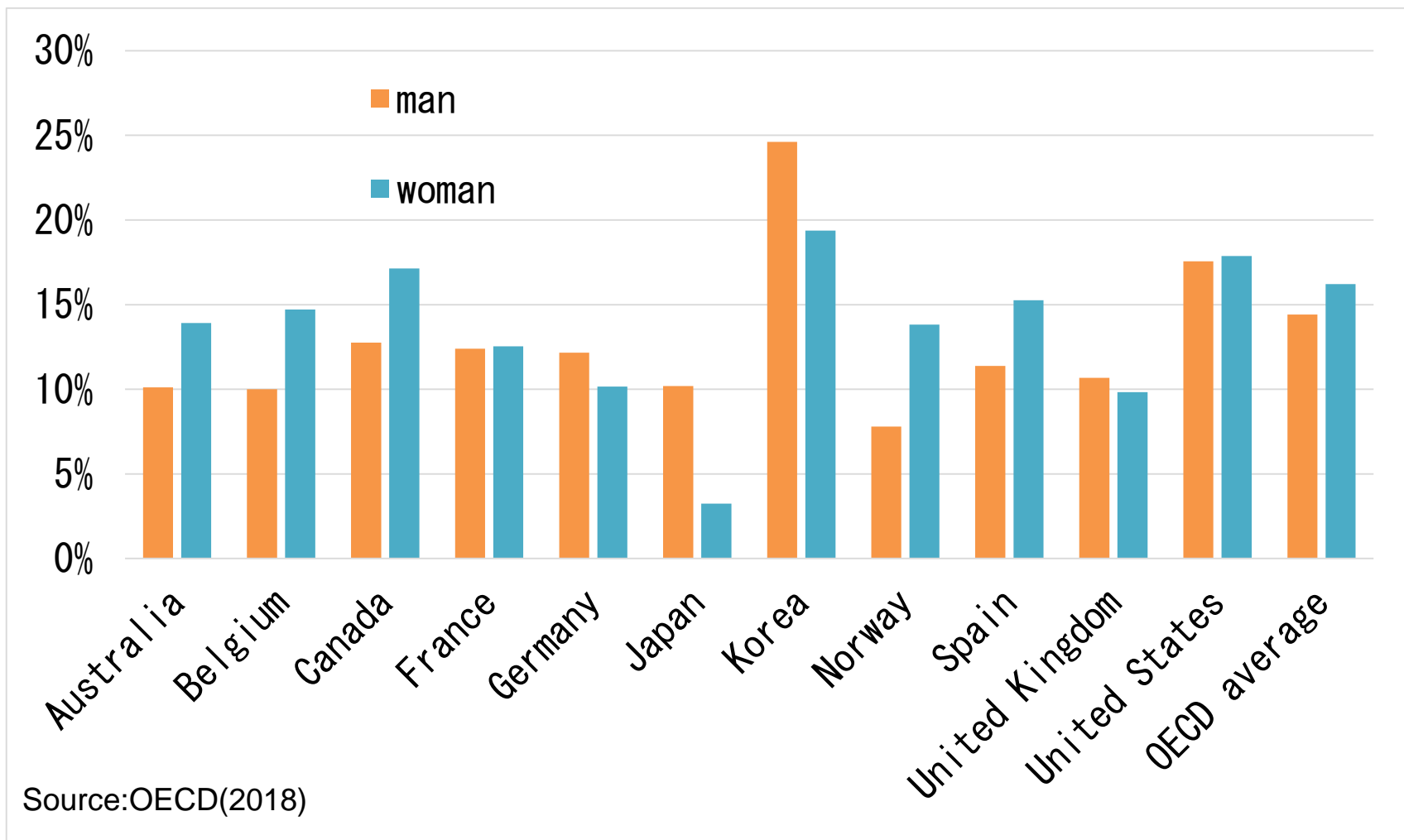
# 統計的差別とは何か

- 個人の資質を確定することにはコストや時間がかかるので、グループ平均の違いから個人を判断すること。
- 女性は結婚や出産で離職しやすいので、研修などのOJTをしてもコストが回収できない。

## 2次的影響

自己投資の回収率の男女差が教育投資の男女差につながる

# 統計的差別の2次的影響—教育投資の回収率(経済効果)の男女差

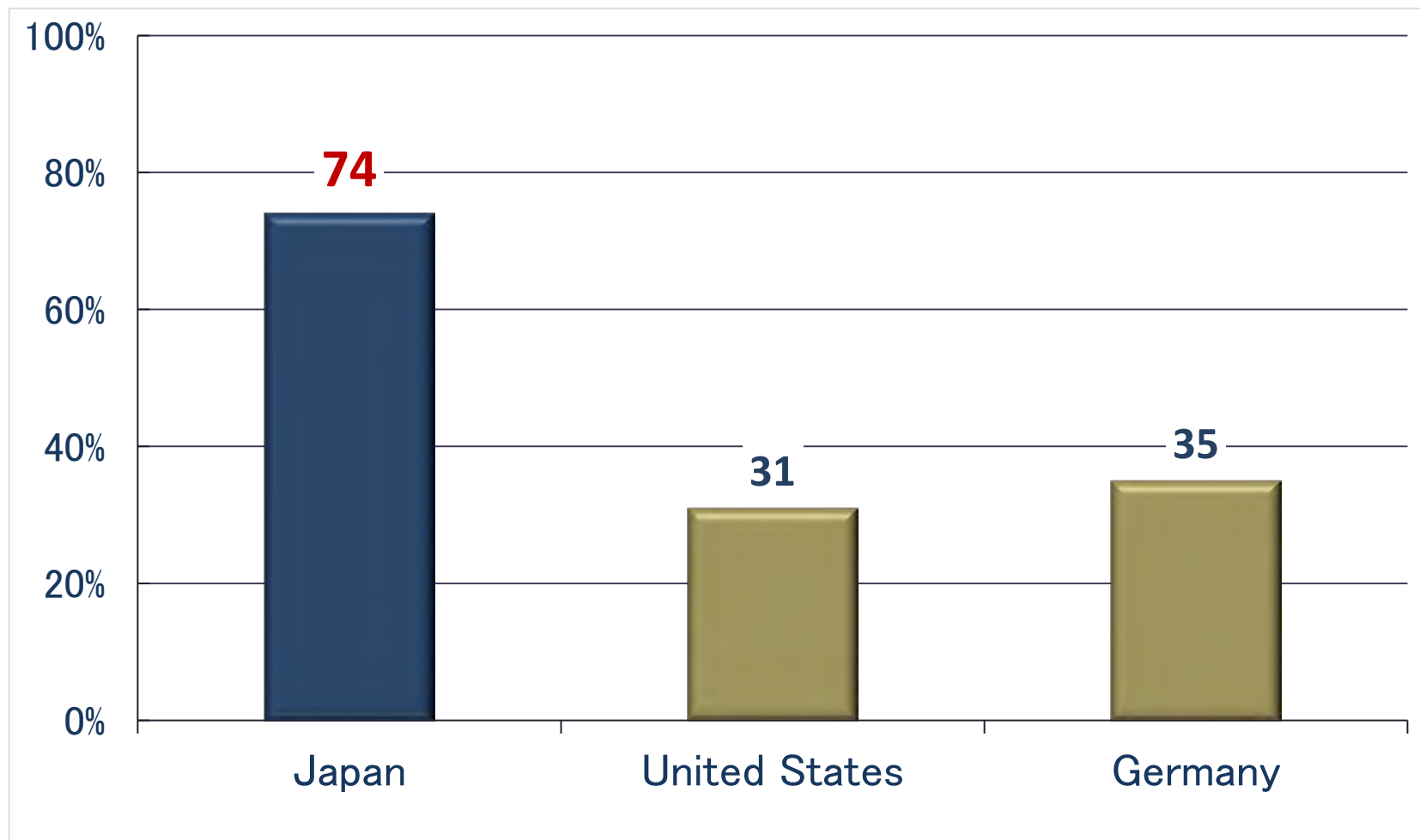


# 統計的差別が女性の離職を招いている (予言の自己成就)

- 女性は短期でやめると考え、OJTや仕事の割り振りに男女差をつけることが女性の離職を招いている

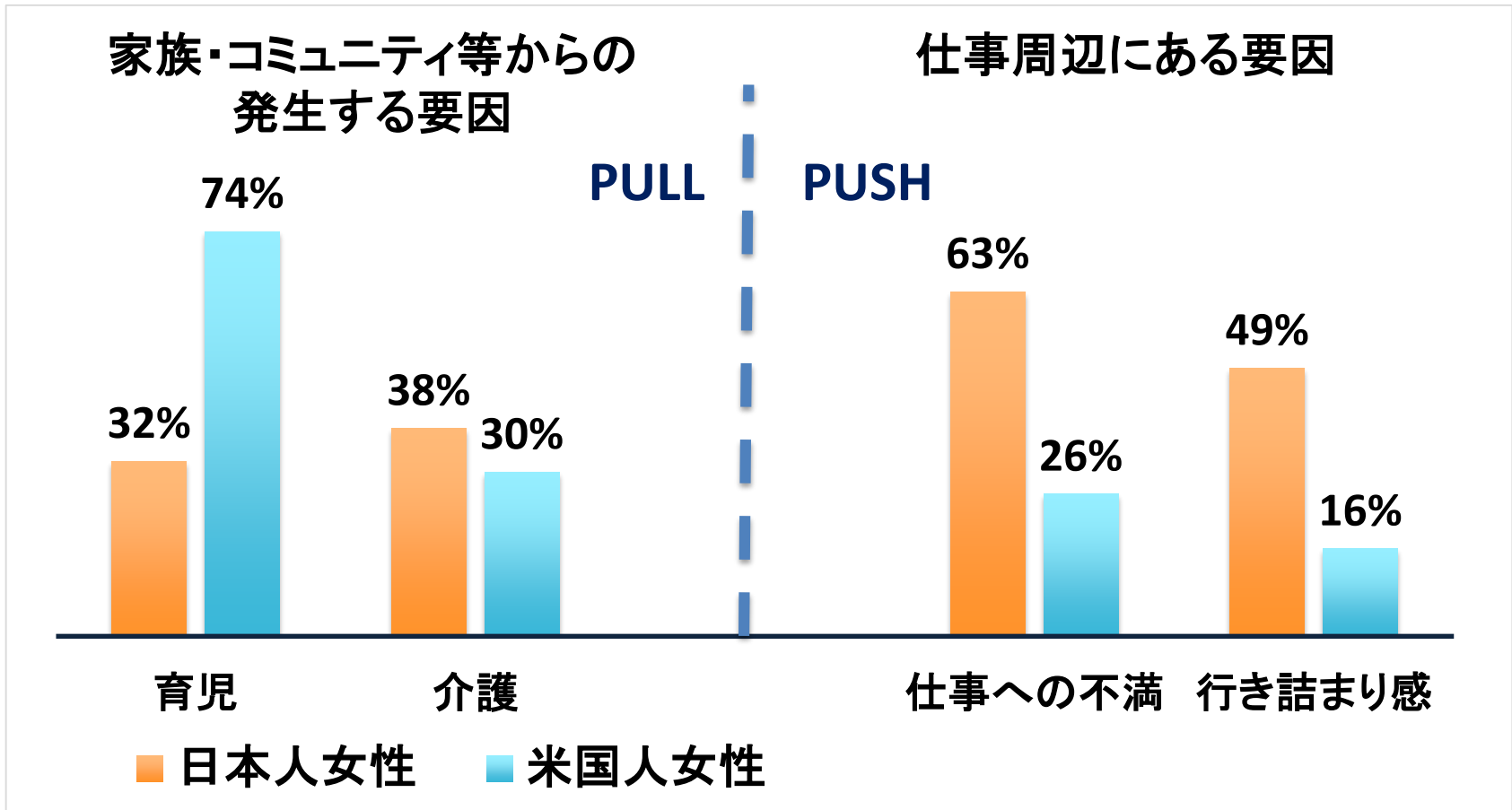


# 自発的に離職するのは日本の女性に 多いが.....



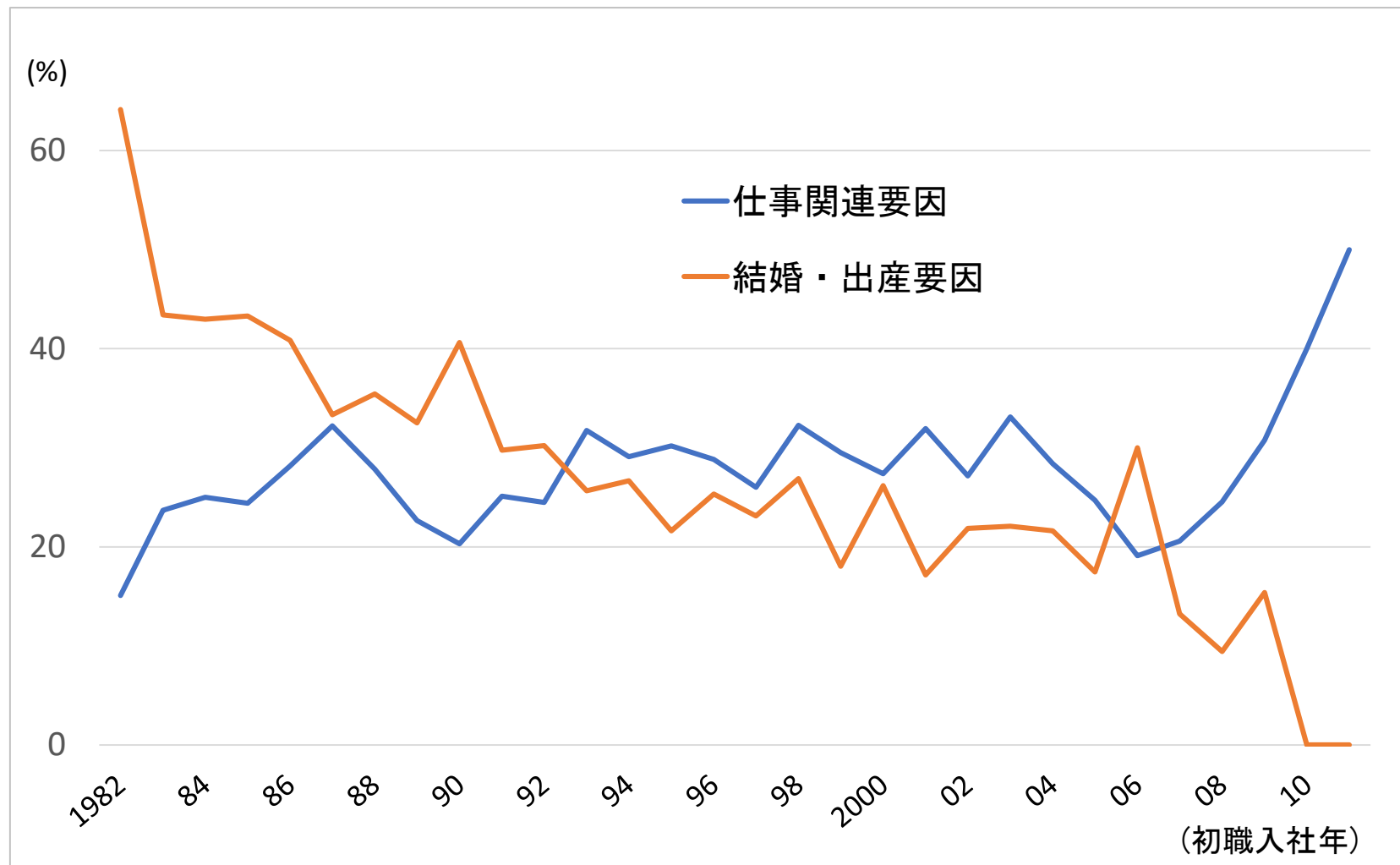
出典：2011 Center for Work-Life Policy

# 日本の大卒女性が仕事を辞める理由は仕事の不満や行き詰まり感による



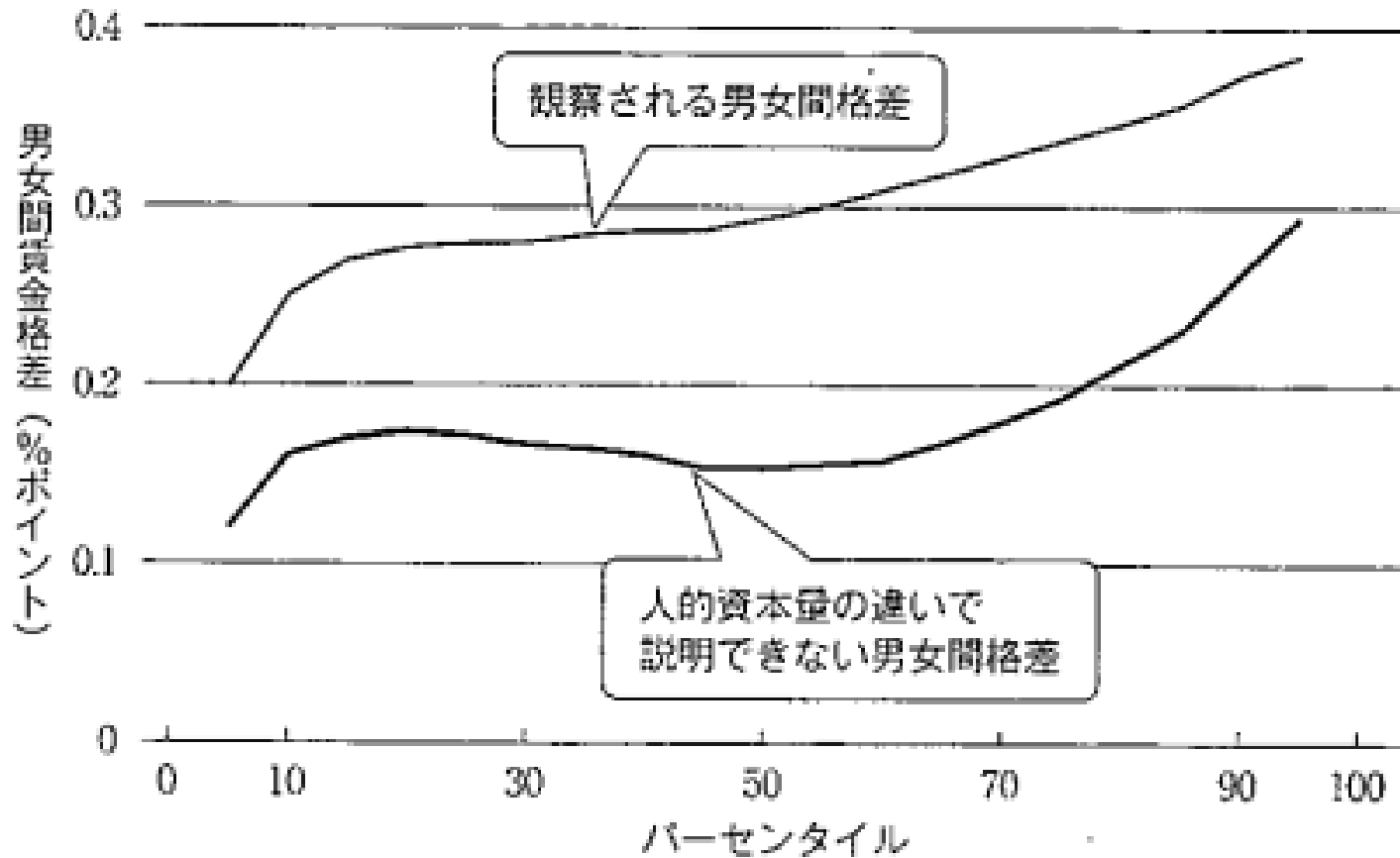
出典: 2011 Center for Work-Life Policy

# 氷河期世代では離職理由が結婚や育児から仕事関連にシフトしている



出所：RIWAC調査、2011年

# 男女間賃金格差は初期のキャリア形成段階での女性差別 (張り付く床)によってもたらされている



- (注) 1. 横軸はパーセンタイル、縦軸は各パーセンタイルで男女の賃金格差が何%ポイントあるかを表す。  
2. 「観察される男女間格差」は人的資本量の男女の違いをコントロールしていない状況で観察される格差で、「人的資本量の違いで説明できない男女間格差」はFFL分解によって求められたもので、「観察される男女間格差－説明できる男女間格差」である。