

女性の活躍のポテンシャルとしての 男女間賃金格差解消のための経済的根拠の試論

齋 藤 敦

- I 本稿の課題の設定
- II 男女間賃金格差に関する先行研究
- III モノづくり、消費に関する女性活躍のポテンシャル
- IV 女性の活躍のポテンシャルとしての男女間賃金格差解消のための経済的根拠

Since the collapse of the bubble economy in the early 1990s, there has been much talk about the need to raise wages for Japanese workers as a means of overcoming the long-term stagnation of the Japanese economy. However, women workers, who make up nearly half of the workforce in Japan, are subject to a large wage gap with their male counterparts. With such a wage gap between men and women, it is clear that it is difficult to hope for a turnaround in the Japanese economy. Therefore, this paper examines the economic rationale for eliminating the gender wage gap as a potential for women's success. The first is that women's recall of process innovation is high relative to the gender wage gap. The second is that women's recall of product innovation is high relative to this gap. The third is that if women like the organization they work for, they are likely to purchase its products and services more frequently, and women are more likely to spend their increased wages on consumption.

I 本稿の課題の設定

今日、コロナ禍やロシアのウクライナ侵攻などにもとづく物価の高騰が生じ、日本においても家計を苦しめている¹。これに対して、経営者団体や労働組合など多くの団体が賃上げを主張し、その中で、日本政府も企業に対して賃上げを要請するとともに、ここ数年中央の最低賃金審議会において、最低賃金を前年度より確実に引き上げるような政策を取ってきている⁵。

しかし、ここ数年の賃金に対する官民あがての引上げの動きが出てきているものの、

1 日本経済新聞 2022 年 12 月 27 日付。

2 一般社団法人日本経済団体連合会編『2023 年版経営労働政策特別委員会報告』経団連出版, 2023 年, 1-3 ページ。

3 日本経済新聞 2022 年 10 月 20 日付。

4 日本経済新聞 2023 年 1 月 5 日付。

5 日本経済新聞 2023 年 3 月 15 日付。

第1表 2000年を100とした場合の各国製造業の賃金推移の国際比較

	2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
日本	100.0	102.5	97.5	99.2	100.2	100.3	102.9	101.3
アメリカ合衆国	100.0	115.6	130.0	132.2	133.2	134.8	136.6	139.0
カナダ	100.0	113.2	131.1	130.8	134.4	137.3	140.5	142.6
イギリス	100.0	125.3	143.8	149.7	152.0	154.4	153.6	156.8
フランス	100.0	116.3	117.9				126.3	
イタリア	100.0	114.4	130.5				143.2	
ロシア	100.0	356.1	806.7	921.0	1036.4	1143.6	1247.8	1349.3
中国	100.0	182.1	353.3	419.0	476.0	530.6	587.1	632.3
香港	100.0	84.2	102.2	110.7	102.2	110.7	123.5	127.8
韓国	100.0	148.6	225.9	238.4	248.9	264.3	286.2	290.6
シンガポール	100.0	115.1	140.4	147.7	108.7	119.8	122.8	124.9
タイ	100.0	106.7	124.6	134.1	156.1	182.2	193.8	206.2
フィリピン	100.0	109.7	137.6	139.8	146.0	152.2	153.5	158.8
オーストラリア	100.0	128.3	150.8	158.0	159.8	168.2	174.2	179.3
ニュージーランド	100.0	115.4	134.8	141.8	147.6	148.9	149.6	160.2
ブラジル	100.0			166.2	184.3	201.4	217.8	

(注) 国によってはデータの無い年がある場合がある

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較 (2017年版)』(独立行政法人労働政策研究・研修機構), 2017年, 174ページより筆者作成。

そもそも日本においては、1997年から労働者の平均賃金は下落か良く横ばい傾向が長らく続いてきたのである。そのような日本の賃金に関する傾向は、第1表にみられるように、北アメリカ、ヨーロッパ、アジア、オセアニア、南アメリカといった世界の各地域の国々にはあまりみられないものである。このような日本における平均賃金の傾向を生じさせたのは、1997年のアジア通貨危機によって日本企業が経営不安から人件費を抑制しようとしたことなどが背景にあると考えられる。そのような経営不安による日本企業の人件費抑制が日本の労働者の平均賃金を下落か横ばいにさせたとするならば、ここ数年の官民あがての賃金引き上げの動きがどこまで日本の家計を助けることになるかは楽観視できないであろう。

また、1990年代初頭のバブル経済崩壊以降、日本経済は長らく低迷し、「失われた10年」と呼ばれるような状況となり、さらにそのような低迷はその後も続き、「失われた20年」、「失われた30年」となっていると主張もなされている。このような長らく続く日本経済の低迷に対して、近年労働組合などからその低迷を打開するために、賃金の

6 独立行政法人労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較 (2017年版)』(独立行政法人労働政策研究・研修機構), 2017年, 174ページ。

7 日本銀行『日本銀行調査月報1998年6月号』日本銀行, 1998年, 24-61ページ。

8 大田英明「日本の非正規雇用拡大に伴う経済低迷-「失われた30年」の背景-」, 立命館大学国際関係学会編『立命館国際研究35巻1号』立命館大学国際関係学会, 2022年, 108-109ページ。

第2表 地域活性化のために必要と思う方策の順位づけの集計

		1位	2位	3位	4位	5位
地域 活性化 項目	①賃金引き上げによる住民の購買力増加	124 (46.1%)	47 (17.5%)	40 (14.9%)	45 (16.7%)	3 (1.1%)
	②地域製品の他地域への販売増加	27 (10.0%)	69 (25.7%)	82 (30.5%)	52 (19.3%)	4 (1.5%)
	③観光客増加（一時的流入）	26 (9.7%)	47 (17.5%)	68 (25.3%)	86 (32.0%)	6 (2.2%)
	④人口増加（定住）	78 (29.0%)	83 (30.9%)	42 (15.6%)	41 (15.2%)	0 (0.0%)
	⑤その他	7 (2.6%)	6 (2.2%)	4 (1.5%)	0 (0.0%)	28 (10.4%)

(注) [アンケート調査対象] 民間企業経営者 11 名, 民間企業正規労働者 66 名, 民間企業非正規労働者 44 名, 公務正規労働者 37 名, 公務非正規労働者 7 名, 自治体議会議員 27 名, 教職員 3 名, 家事労働者 1 名, 退職者 22 名, 学生 51 名 (男性 160 名, 女性 109 名)

[アンケート調査方法] 質問法 (その場で直接記載および留置)

[調査日] 2017 年 11 月 17 日～2018 年 4 月 23 日

第3表 男女間賃金格差の推移の国際比較

	2000年	2005年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
日本	42.0	44.2	47.3	47.3	48.7	48.4	48.4	48.2
カナダ	74.0	76.9	79.2	81.1	80.5	82.1	79.0	80.9
イギリス	73.4	85.0	86.2	85.7	85.9	85.0	86.2	80.5
ドイツ	73.5	74.0	74.6	73.7	74.7	75.3	75.5	76.4
フランス	78.7	80.9	83.8				85.6	
イタリア	80.0	81.6	84.0				82.3	
スウェーデン	91.3	90.7						
香港	88.2	77.1	69.2	60.0	57.2	60.0	62.5	58.8
韓国	59.9	61.3	61.6	61.4	62.4	62.3	67.5	64.2
シンガポール	59.7	62.3	66.8	67.1	73.5	71.0	74.3	71.6
タイ	73.4	72.3	75.5	74.8	78.3	82.7	82.3	81.8
フィリピン	89.0	92.9	92.5	92.4	93.5	90.5	89.0	90.1
インド		43.9		58.1				
オーストラリア	78.5	76.3	81.1	78.1	78.3	80.4	78.5	78.1
ニュージーランド	80.8	82.0	82.7	87.7	84.2	91.8	85.9	83.2
ブラジル	61.4			70.2	70.7	70.0	71.4	

(注) 国によってはデータの無い年がある場合がある

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構編『データブック国際労働比較 (2017年版)』(独立行政法人労働政策研究・研修機構), 2017年, 174-175ページより筆者作成。

引き上げによる国内需要の拡大が有効であるとの主張がなされている。⁹

実際, 第2表にみられるように, 私ども徳島文理大学2017年度3年齋藤ゼミ(土屋, 藤本, 松田一希, 松田夏那子, 真名野, 光田, 八木)が行った地域活性化のために必要と思う方策の順位づけのアンケート調査では, アンケート回答者の半数近くの人が地域活性化のためには「賃金引き上げによる住民の購買力増加」が最も必要と回答していて, 賃金引き上げによる市場のパイの拡大こそが経済を好転させるためには有効だと考

9 全国労働組合総連合, 労働運動総合研究所編『2016年国民春闘白書-STOP 暴走政治・戦争法廃止! 壊すな憲法 暮らしまもる共同で, 賃上げと雇用の安定, 地域活性化-』学習の友社, 2015年, 9ページ。

えられているのである。¹⁰

そもそもどの国にも、あるいはどの地域にも生産年齢人口として男性も女性も同程度存在しているのであるが、男性労働者と女性労働者の賃金には格差がつけられることが多い。これに関して、第3表をみると、日本では、男性労働者に対する女性労働者の賃金の割合が、世界の多くの国の割合よりも小さくなっており、それだけ、男女間賃金格差が大きくなっていることがわかる。半数近くいる女性労働者の賃金が、日本において男性労働者に比べてかなり小さくなっている状況では、上述の賃金引き上げによる市場のパイの拡大による日本経済の好転は望みにくくなることは明白である。そこで、本稿では、男女間賃金格差を是正すべき根拠として、経済的根拠の面での女性の活躍のポテンシャルを考察することを課題とする。

II 男女間賃金格差に関する先行研究

男女間賃金格差の研究は多いが、一つには、男女間賃金格差がどのようなことを背景として生じてきているかについて言及している研究がなされている。例えば、首藤と高木 [1998] は男女間賃金格差がどのような構造的要因によって発生しているかについて、大きな原因の一つは男女間の職域の差異にあるとしている。さらに、男女間の性別による職域分離を構成する要素として、『国勢調査』などの統計で職業分類として示される職種と、正規・非正規などの雇用形態、日勤・夜勤などの勤務形態、総合職・一般職などの処遇制度の相違、終身雇用か転職を繰り返すかなどを挙げ、これらが男女間で違っていれば、男女間賃金格差がつけられてしまうことになりえることを述べている。¹¹

これに対して、浅尾 [2009] は、昭和40年代(1970年代前半)頃までは賃金表を男女別々に設定している企業もあったが、その後賃金決定制度そのものにおいて男女間で異なる取り扱いをしている企業はほとんどなく、勤続年数と役職、女性の職域の狭さ、難易度や貢献度が低い職務という諸要因に関して、低く賃金額が設定されているランクに相対的に多く女性が配置されているため、男女間賃金格差が生じることになると指摘している。¹²

他方、村尾 [2003] では、経営者に雇用している従業員における男女間で勤続年数な

10 藤本和也、松田一希、光田大倫、八木嶺、齋藤敦「学生が考える地域活性化のために求められるもの－首都圏と徳島の比較から－」、日本比較経営学会編『比較経営研究』第43号、文理閣、2019年、203-208ページ。

11 首藤若菜、高木郁朗「◆「男女混合職化」に関する研究-(1)なぜ男女の賃金格差は縮小しないのか」、旬報社編『賃金と社会保障』1239号、旬報社、1998年、33-34ページ。

12 浅尾裕「企業における女性従業員の活躍度を測るには男女の賃金格差指数が最適です」、独立行政法人労働政策研究・研修機構編『ビジネス・レバー・トレンド2009年9月号』独立行政法人労働政策研究・研修機構、2009年、6-8ページ。

ど知りたい情報に関する差異があるという知識があった場合、ある個人の労働の質（労働生産性）と労働力の購入者（経営者）が推測するものに差異があるとして、男女間で異なる処遇を与えるという考え方があると指摘されている。この場合、経営者側の推測が妥当な現実的認知に基づいて合理的に行われているかが問題であるが、この考え方では、賃金という社会的資源分配メカニズムに不公平性は疑わしいとされるか、あるいはごく限定的にしか存在しないものとされることが多いようである。¹³

また、男女間賃金格差がどのような状態になってきているかということについての研究もなされている。例えば、大羽綾子 [1988] は、1946年に制定された日本国憲法の第14条「すべて国民は法の下に、平等」の原則をうけて、1947年制定の労働基準法に、第4条「使用者は、女子であることを理由に、賃金について、男子と差別的取り扱いをしてはならない」ということが盛り込まれるが、それにもかかわらず、1951年以降この労働基準法第4条違反の件数は著しく減り、それに連動する形で1951年から1960年まで男女間賃金格差は拡大していたということを指摘している。大羽によると、高度経済成長に入ってから1960年以後1975年まではその格差は縮小傾向が見られたが、第1次オイルショック後の1975年以降は再び格差がやや拡大したのである。¹⁴

これに対して、遠藤 [1999] では、1983年から87年までのデータに基づいて国際連合の『世界の女性 1970～1990』ではキプロス、日本及び韓国において、データが利用できる国々の中で女性労働者の賃金は男性労働者のそれと比較しても最も低いとされていたが、国際労働機関（ILO）の『国際労働経済統計年鑑』によると、1986年、1992年と時間の経過とともにキプロスと韓国では男女間賃金格差が縮小しているのに対して、1986年に男女雇用機会均等法が施行された日本ではむしろ格差が拡大してきていると指摘されている。¹⁵

さらに、男女間賃金格差に対して、男女労働者がどのように感じているか、どのようになるべきと考えているかという男女間賃金格差に対する男女労働者の意識に関する研究もなされている。これについては、例えば、山岡 [2000] では、山岡らが行った「21世紀女性労働者像の調査」において、「女性が生き生きと働き続けるためには何が必要か」についてのアンケートの設問に対して、既婚で共働きをしていて、育児・介護問題をもつ女性労働者では、「男女賃金格差解消」（14.4%）が最も重要とされ、独身女性労働者でも当該の回答（15.3%）は「充実感ある仕事」（16.2%）について2番目に重要とされていると述べられている。それに対して、既婚で共働きをしていて、育児・介護問

13 村尾祐美子『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ー』、東洋館出版社、2003年、25-26ページ。

14 大羽綾子『男女雇用機会均等法前史ー戦後婦人労働史ノートー』未来社、1988年、189-203ページ。

15 遠藤雄二「賃金管理と女性労働」、藤井治枝、渡辺峻編著『叢書現代経営学⑬現代企業経営の女性労働ー労務管理の個別化と男女の自立ー』ミネルヴァ書房、1999年、95-105ページ。

題をもつ男性労働者では、「男女賃金格差解消」(14.9%)は、「職場の男性の意識」(14.9%)と並び、「充実感ある仕事」(18.9%)から大きく離された第2位タイとなっていて、男女間賃金格差の解消に対する重要度の意識には男性労働者と女性労働者で違いがみられるとのことである。¹⁶

これに対して、大竹 [2005] では、「くらしと社会に関するアンケート」から、日本人が現在の所得の決まり方についてどのように認識しているかを次のように述べている。すなわち、現在の所得の決まり方に「十分な所得格差がないと人々は努力しない」(約71%)ことが最も関わっていて、それに次ぐのが「性別による所得差がある」(約69%)で、以下の「各人の選択や努力で決まる」(約57%)、「学歴によって決まる」(約43%)、「その時どきの運で決まる」(約42%)、「出身家庭の階層によって決まる」(約30%)、「生まれつきの才能で決まる」(約19%)を大きく引き離していると述べている。¹⁷

また、これらに加えて、男女間賃金格差を解消するための同一価値労働同一賃金原則の理論的根拠の他国での実践例の紹介や男女雇用機会均等法等の制度の研究もなされている。例えば、中川 [1999] では、同一価値労働同一賃金原則を意味するペイ・エクイティは男女異なる職務の間の価値を比較して同等になるよう修正することを指すが、この実践例として、カナダ・オンタリオ州のペイ・エクイティ法(1987年制定)を紹介している。中川自身、日本と他国では雇用慣行の違いがあって、他国の先進的な雇用平等のシステムをそのまま日本に導入することは困難であることを認めつつ、当該の実践例を紹介する中で、男女労働者間の雇用の平等を実現し、平等な賃金を保障するためにも、差別是正の根拠となる客観的なしくみをつくることが課題であると述べている。¹⁸

これに対して、川口 [1997] では、職場内外での女性労働者の差別是正を求めるたたかいと訴訟をとおして、法体系の不備が明らかになったことと、高度経済成長期以降の女性労働者の激増や既婚者の増加などの労働市場の量的、質的变化、国際婦人年以降の男女平等への国際的動向があいまって男女雇用機会均等法が1985年に制定されているが、以下のような問題点を含んでいることが指摘されている。すなわち、同法では、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇に関する男女労働者間の差別については禁止としているものの、募集、採用、配置、昇進等については企業の努力義務としていて、法的実効性がうすい部分が含まれていると述べている。さらに、母性保護の縮小とセットで

16 山岡熙子「女性の平等参画と積極的活躍のための条件」、赤岡功、筒井清子、長坂寛、山岡熙子、渡辺峻『シリーズ〈女・あすに生きる〉⑩男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房、2000年、153-154ページ。

17 大竹文雄『日本の不平等』日本経済新聞社、2005年、41-42ページ。

18 中川香代「人事労務管理の国際化と女性労働－日系企業の女性労働をめぐる－」、藤井治枝、渡辺峻編著、前掲書、194-197ページ。

の男女雇用機会均等法の制定がなされていることが、1970年代後半から広がりはじめた能力主義管理を促進する契機となり、表向きは男女機会均等を建前として、職務遂行能力という男女同一の基準による能力主義管理の徹底による巧妙な性差別への再編がすすんだとの主張がなされている。¹⁹

つまり、先行研究では、男女間賃金格差の背景（原因）や現状、労働者の格差に対する意識、格差是正の理論的根拠や是正のための制度に関して研究がなされているが、格差是正のための経済的根拠はほとんど示されていない。その意味でも、本稿では、男女間賃金格差是正の経済的根拠を示し、女性の活躍のポテンシャルを考察することとした。

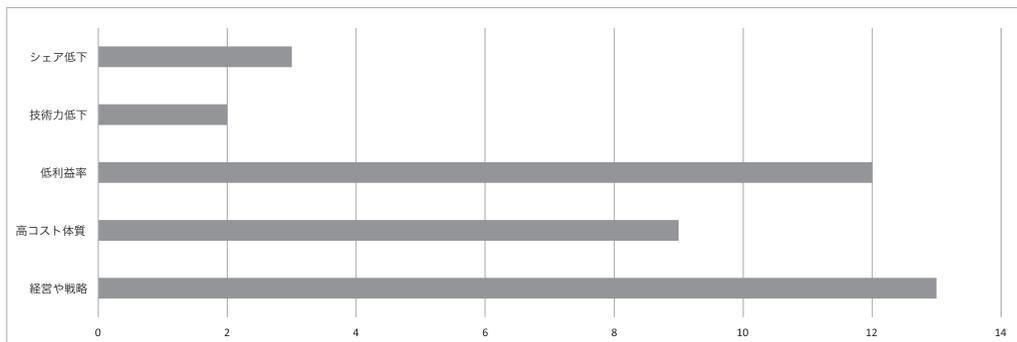
Ⅲ モノづくり、消費に関する女性活躍のポテンシャル

1. プロセス・イノベーションに関する女性の活躍のポテンシャル

日本は高度経済成長以降、技術力と国際競争力を高めていく中で、モノづくりを得意とするようになってきていた。例えば、半導体産業において、日本の半導体企業は1990年代初頭まで国際的な地位を高めていき、特に1980年代後半から1990年代初頭までは当該産業において、売上高のシェアを1位から3位まで独占するほど競争力を持ちえていた。それが、1990年代後半以降、日本企業は徐々に競争力を落としていくのである。²¹

この1990年代初頭以降の日本半導体産業の凋落の原因として、当該産業の技術者は、第1図にみられるように、最も多い回答として「経営や戦略」の誤りととらえていて、

第1図 日本の半導体技術者（26名）が半導体産業の凋落の原因と考えた項目



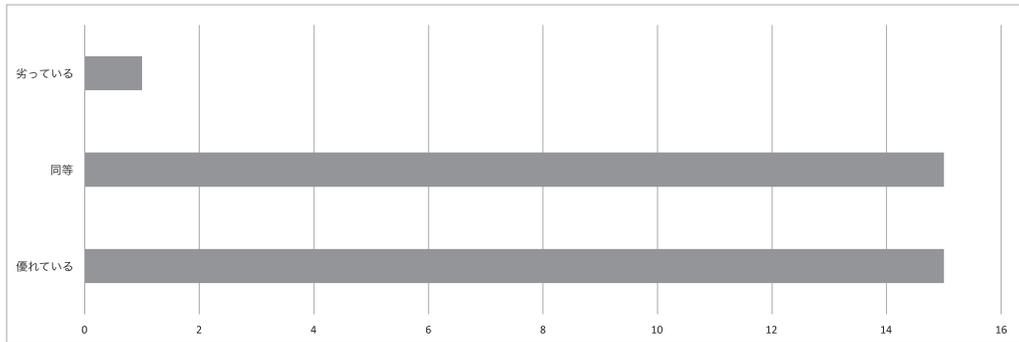
（出典）湯之上隆『イノベーションのジレンマ 日本「半導体」敗戦 なぜ日本の基幹産業は壊滅したのか?』光文社、2009年、16ページより筆者作成。

19 川口和子『シリーズ労働運動③雇用における男女平等とは』新日本出版社、1997年、97-115ページ。

20 武田晴人『日本経済史』有斐閣、2019年、354-355ページ。

21 大西勝明『日本半導体産業論』森山書店、1994年、13-43ページ。

第2図 日本の半導体技術者(26名)の半導体産業凋落後の当該産業の技術に対する意識



(出典) 湯之上隆, 前掲書, 17ページより筆者作成。

「技術力低下」とは考えていないことがわかる。さらに、第2図にみられるように、当該産業が凋落した後も、同分野での日本の技術力を諸外国と比較しても「優れている」と回答した技術者が相当数いたのである²²。つまり、半導体産業が代表例であろうが、日本企業はモノづくりを得意とし、高い技術力を持っていると長らく自負していたのである。

このモノづくりに関して、これまでの生産を改め、イノベーションを起こそうとするとき、これまでの生産の仕方を改善するプロセス・イノベーションと新しい商品等を作り出そうとするプロダクト・イノベーションが考えられるが、日本企業はこれらのうち特にプロセス・イノベーションを得意としてきたといえる。事実、トヨタ自動車に端を発する日本型(的)生産システムには、ジャスト・イン・タイムや自動化、改善活動(現場主義)、多能工などの特徴が挙げられるが、これらのうちの改善活動(現場主義)は、既存の製品のこれまでの生産の仕方の効率的な改善点を、従業員に全員参加でボトムアップ的に考えさせるプロセス・イノベーションであったといえる。²³

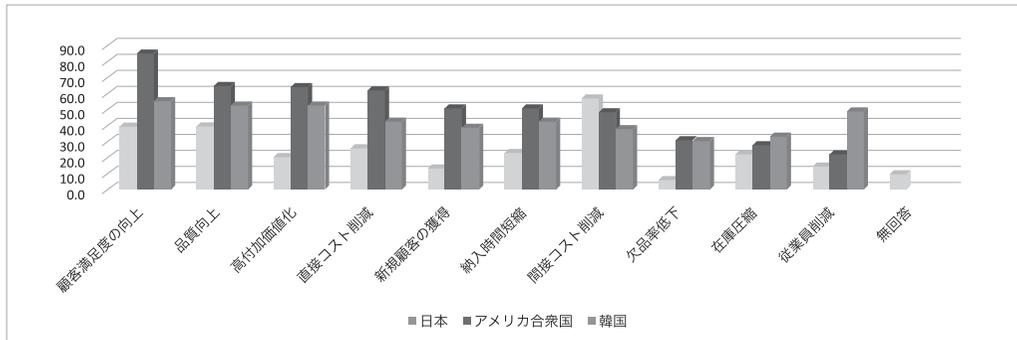
また、近年、情報通信技術(ICT)は各国産業の成長の原動力となり、ICT投資やその利活用は企業業績、ひいては一国の経済活動に大きな影響を与えるようになってきている。そのことから、日本、アメリカ合衆国、イギリス、ドイツなどの各国では、設備投資全体に占めるICT投資の割合が、特に1990年代半ば頃から急激に高まってきている²⁴。このICT投資を行う目的に関する日本企業とアメリカ企業、韓国企業の違いを示しているのが第3図である。同図をみると、日本企業がアメリカ企業や韓国企業より目的とすることが多いのは「間接コスト削減」であり、両国企業とそん色がない程度なの

22 湯之上隆『イノベーションのジレンマ 日本「半導体」敗戦 なぜ日本の基幹産業は壊滅したのか?』光文社、2009年、16, 17ページ。

23 藤本隆宏『マネジメント・テキスト生産マネジメント入門 [I]』日本経済新聞社、2003年、78-79, 143-168, 271-272ページ。

24 総務省編『平成26年版情報通信白書』総務省、2014年、17ページ。

第3図 IT投資の目的の日米韓比較（単位：％）



（出典）経済産業省商務情報政策局「IT経営の現状と課題～「IT経営イニシアティブ」について～」，2007年，4ページより筆者作成。

は「在庫圧縮」である。これらはプロセス・イノベーションにつながりうる項目といえるだろう。これに対して，アメリカ企業と韓国企業が日本企業より目的とすることが多いのは，「顧客満足度の向上」や「高付加価値化」，「新規顧客の獲得」などで，これらはプロダクト・イノベーションにつながりうる項目と考えられる。²⁵

この日本企業が得意とすると考えられるプロセス・イノベーションについて，私ども徳島文理大学2022年度3年齋藤ゼミ（岡本，岸本，JIYEONG，角瀬，武市，西岡，東，廣瀬，福井，三星，嶺井，宮崎，森岡，山岡，山田）では，学生64名（男性43名，女性21名）と労働者276名（男性87名，女性187名，性別無回答2名）にどの程度取り組んでいるかについて聞くアンケート調査を行った。その集計結果が第4表である。このとき，私ども2022年度3年齋藤ゼミは「あなたは，今お勤めの組織で，ここ数年でより効率の良い仕事の仕方（改善点）を思いついたことがありますか？」という設問に対して，Cの「どちらともいえない」をA「思いついたことがある」に近い意味合いのものとみなした。つまり，A「思いついたことがある」は「思いついた」ことを明確に自覚した形，C「どちらともいえない」はほんやりと「思いついた」ように感じている形と解釈した。このとき，男性労働者ではAの62.1％とCの23.1％と合わせて85.1％が明確にであれほんやりとであれ「思いついたことがある」と答えているのに対して，女性労働者はAの40.1％とCの38.0％と合わせて78.1％となっていて，確かに男性労働者の想起率の方が高くなっている。ただし，男性労働者の割合85.1％を100とした場合，女性労働者の割合78.1％は約92ということになる。一方，第4図にみられるように，当地の男性の平均賃金水準を100とした場合，年にもよるものの女性の平均賃金水準（男女間賃金格差）は80を下回る形になっている。²⁶

25 経済産業省商務情報政策局「IT経営の現状と課題～「IT経営イニシアティブ」について～」，2007年，4ページ。

26 厚生労働省賃金福祉統計室編「賃金構造基本統計調査」各年版。

第4表 プロセス・イノベーションに関する学生と勤労者の取り組み

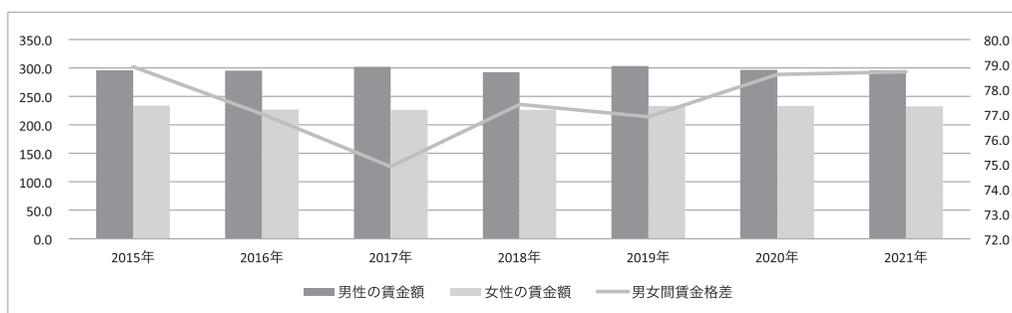
		徳島文理大学総合政策学部学生			勤労者			
		女性	男性	合計	女性	男性	無回答	合計
あなたは、今お勤めの組織で、ここ数年でより効率の良い仕事の仕方(改善点)を思いついたことがありますか?	A. 思いついたことがある	7(33.3%)	14(32.6%)	21(32.8%)	75(40.1%)	54(62.1%)	2(100.0%)	131(47.5%)
	B. 思いついたことはない	7(33.3%)	20(46.5%)	27(42.2%)	41(21.9%)	13(14.9%)	0(0.0%)	54(19.6%)
	C. どちらともいえない	6(28.6%)	4(9.3%)	10(15.6%)	71(38.0%)	20(23.0%)	0(0.0%)	91(33.0%)
	無回答	1(4.8%)	5(11.6%)	6(9.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)

(注) [アンケート調査対象] 徳島文理大学総合政策学部学生 64名(男性43名, 女性21名), 勤労者276名(男性87名, 女性187名, 性別無回答2名)

[アンケート調査方法] 質問法(その場で直接記載および留置), グーグル・フォームから回答してもらう方法

[調査日] 2022年10月15日~11月30日

第4図 徳島県における男性・女性の賃金額と男女間賃金格差の推移(賃金額の単位:千円, 男女間賃金格差の単位:%)



(出典) 厚生労働省賃金福祉統計室編「賃金構造基本統計調査」各年版より筆者作成。

勤労者は男性勤労者に比べて賃金が低くなっているにもかかわらず、組織のためにプロセス・イノベーションを明確に、あるいはぼんやりと想起していると考えられる。一方、男子学生をみると、Aの32.6%とCの9.3%とを合わせて41.9%となっているのに対して、女子学生をみると、Aの33.3%とCの28.6%とを合わせて61.9%となっていて、むしろ女子学生の方が男子学生よりも想起率が高いのであり、女性が男性よりもプロセス・イノベーションの想起能力が劣っているとはいえないことがわかる。勤労者に関してのみ考えても、男女間賃金格差に対する女性のプロセス・イノベーションの想起率の相対的な高さは、女性の活躍のポテンシャルとして男女間賃金格差を是正すべき経済的根拠の一つ目となりえると考えられる。

2. プロダクト・イノベーションに関する女性の活躍のポテンシャル

上述したように、日本企業はプロセス・イノベーションに比べてプロダクト・イノベーションは他国に比べて得意としていないといわざるをえない。また、近年のグローバル競争下で、どのような事業分野、商品・サービスが利益を生み出せるか不透明な状況下では、日本企業にとってどのようなプロダクト・イノベーションが有効かわからな

い状況でもある。

実際、いざなぎ景気を含む 2000 年代を通して、金融を除く日本の優良大企業はアメリカ合衆国、イギリス、ドイツ、フランスなどの国々以上に自己資本比率を高めてきていたが、年によって違いはあるものの日本企業の日本国内への設備投資の回復は遅れているとの指摘がなされている²⁷。さらに、同時期の日本企業の総資産利益率（ROA）はアメリカ企業やドイツ企業のそれより低くなっている²⁸。本来設備投資はプロセス・イノベーションのためにも、プロダクト・イノベーションのためにも行われうる。このとき、近年差がなくなっているが例えば自動車産業など日本はモデル・チェンジが他国よりも頻繁に行われやすかった²⁹ことを考えると、プロセス・イノベーションのための設備投資は他国より頻度が高く、その分設備投資減少の必然性は小さいと考えられる。この時期の日本企業は、自己資本比率の高まりから本来設備投資を節約する必要は高くないはずである。それでも上述のように日本企業の 2000 年代を通しての日本企業の設備投資の回復が遅れていたのは、どのようにプロダクト・イノベーションを行ったら良いかわからず、そのための設備投資が進まなかったと考えられる。そのためもあり、実際、日本企業の ROA は他国に比べて高くならなかったのではないだろうか。つまり、元々日本企業にとって得意ではないプロダクト・イノベーションに対して、グローバル競争の激化の中での先行きの不透明性から、いざなぎ景気という長期の好景気期をふくむ時期においても、自己資本比率が高くなっていた状況にも関わらずプロダクト・イノベーションを十分行うことができなかつたと考えられる。

このプロダクト・イノベーションに関しても、私ども 2022 年度 3 年齋藤ゼミは上述の第 4 表のアンケート調査で、別の設問を設けてアンケートを実施している。その集計が第 5 表である。このとき、上述の第 4 表と同じ解釈でみた場合、「あなたは、今お勤めの組織で、ここ数年であつたら良いと思う新商品・サービスを思いついたことはありますか？」という設問に対して、男性労働者は A の 44.8% と C の 28.7% を合わせて 73.5% となっているのに対して、女性労働者は A の 21.9% と B の 38.5% を合わせて 60.9% となっていて、こちらも男性の想起率の方が高くなっている。ただし、男性労働者の割合 73.5% を 100 とした場合、女性労働者の割合 60.9% は約 83 となっていて、第 4 図の当地徳島の男女間賃金格差の水準を上回っている。すなわち、女性労働者は男性労働者に比べて賃金が低くなっているにもかかわらず、組織のためにプロダクト・イノ

27 内閣府、経済産業省編「平成 22 年度第 1 回国内投資促進円卓会議資料 4 国内投資を巡る現状と課題～日本国内投資促進プログラムの策定に向けた基本的な考え方と論点～」内閣府、経済産業省、2010 年、3-10 ページ。

28 内閣府編『平成 25 年版経済財政白書』日経印刷、2013 年、162-164 ページ。

29 羽鳥百合子「自動車市場の構造変化とモデルチェンジ戦略の変容－日米欧トップメーカー 5 社の国際比較研究－」、日本マーケティング学会編『Conference Proceedings vol.8』日本マーケティング学会、2019 年、328-335 ページ。

第5表 プロダクト・イノベーションに関する学生と勤労者の取り組み

		徳島文理大学総合政策学部学生			勤労者			
		女性	男性	合計	女性	男性	無回答	合計
あなたは、今お勤めの組織で、ここ数年であつたら良いと思う新商品・新サービスを思いついたことはありますか？	A. 思いついたことがある	4(19.0%)	7(16.3%)	11(17.2%)	41(21.9%)	39(44.8%)	1(50.0%)	81(29.3%)
	B. 思いついたことはない	10(47.6%)	25(58.1%)	35(54.7%)	72(38.5%)	23(26.4%)	1(50.0%)	96(34.8%)
	C. どちらともいえない	6(28.6%)	6(14.0%)	12(18.8%)	73(39.0%)	25(28.7%)	0(0.0%)	98(35.5%)
	無回答	1(4.8%)	5(11.6%)	6(9.4%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)

(注) [アンケート調査対象], [アンケート調査方法], [調査日] については表4と同じ

バージョンをも明確に、あるいはぼんやりと想起していると考えられる。一方、男子学生をみると、Aの16.3%とCの14.0%とを合わせて30.3%となっているのに対して、女子学生をみると、Aの19.0%とCの28.6%とを合わせて47.6%となっていて、やはり女子学生の方が男子学生よりも想起率が高いのであり、女性が男性よりもプロダクト・イノベーションの想起能力が劣っているとはいえないことがわかる。労働者に関してのみ考えても、日本企業が不得意といわざるをえないプロダクト・イノベーションに関してさえ、男女間賃金格差に対する女性労働者の想起率の相対的な高さは、女性の活躍のポテンシャルとして男女間賃金格差を是正すべき経済的根拠の二つ目となりえると考えられる。

3. 消費に関する女性の活躍のポテンシャル

そもそも労働者を顧客にするという発想は、ベルトコンベア等を用いた移動組立法で大量生産を行い、商品生産を大きく変えたアメリカ合衆国の自動車会社フォードの考え方であるフォーダイズムにおいてもみられた。すなわち、大量生産によって劇的に商品の販売価格を下げ、販売数が拡大し、利益が増える中で従業員の賃金を高めることで、それまで自動車を買うことができなかった労働者を自動車の顧客（消費者）に変えていったのである。³⁰ また、近年でもコンビニ不振といわれる中で、小売業全体よりも販売状況の悪い時が多かったローソンが、2013年2月の賃上げ発表後売り上げの好転が見られたケースがある。³¹

この消費に関する女性の活躍のポテンシャルについても、私ども2022年度3年齋藤ゼミは上述の第4表のアンケート調査では、さらに別の設問を設けてアンケートを実施している。その集計が第6表である。このとき、私どもは第6表の上段「あなたとあな

30 井原久光『テキスト経営学 [増補版] - 基礎から最新の理論まで -』ミネルヴァ書房、2000年、81-90ページ。

31 ローソン社資料。

第6表 消費と賃金に関する学生と勤労者の考え方

		徳島文理大学総合政策学部学生			労働者			
		女性	男性	合計	女性	男性	無回答	合計
あなたとあなたのご家族は、あなたのお勤めの組織のサービスを購入しますか？	A. よく購入する	6(28.6%)	4(9.3%)	10(15.6%)	14(7.5%)	4(4.6%)	1(50.0%)	19(6.9%)
	B. ときどき購入する	4(19.0%)	7(16.3%)	11(17.2%)	17(9.1%)	11(12.6%)	0(0.0%)	28(10.1%)
	C. たまに購入する	2(9.5%)	16(37.2%)	18(28.1%)	28(15.0%)	16(18.4%)	0(0.0%)	44(15.9%)
	D. 全く購入しない	8(38.1%)	11(25.6%)	19(29.7%)	124(66.3%)	54(62.1%)	1(50.0%)	179(64.9%)
	無回答	1(4.8%)	5(11.6%)	6(9.4%)	1(0.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.4%)
あなたは、賃金が増えたら、増えたお金で何をしますか？それぞれ%でお答え下さい。合計が100%になるように数字を割り振ってください。	貯金	57.9%	60.5%	59.7%	49.2%	43.7%	25.0%	47.3%
	消費	38.9%	36.4%	37.2%	40.5%	44.9%	50.0%	41.9%
	その他	3.2%	3.1%	3.1%	10.9%	9.7%	25.0%	10.6%
賃金が増えたら、増えたお金で消費をされるとお答えの方にはありますか。賃金が増えたら、あなたとあなたのご家族は、あなたのお勤めの組織のサービスに対してどのような行動をとりますか？	A. 購入を大きく増やす	0(0.0%)	2(4.7%)	2(3.1%)	4(2.1%)	4(4.6%)	0(0.0%)	8(2.4%)
	B. 購入をやや増やす	9(42.9%)	3(7.0%)	12(18.8%)	31(16.6%)	17(19.5%)	1(50.0%)	49(17.8%)
	C. 変わらない	11(52.4%)	30(70.0%)	41(64.1%)	139(74.3%)	65(74.7%)	1(50.0%)	205(74.3%)
	D. 購入をやや減らす	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.4%)
	E. 購入を大きく減らす	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
	無回答	1(4.8%)	8(18.6%)	9(14.1%)	6(3.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)	6(2.2%)

(注) [アンケート調査対象], [アンケート調査方法], [調査日] については表4と同じ

たのご家族は、あなたのお勤めの組織のサービスを購入しますか？」という設問を用意した。この設問に対して、男子学生では A「よく購入する」が9.3%、B「ときどき購入する」が16.3%、C「たまに購入する」が37.2%で合計62.8%、女子学生は Aが28.6%、Bが19.0%、Cが9.5%で合計57.1%が購入すると答えている。これに対して、男性労働者では Aが4.6%、Bが12.6%、Cが18.4%で合計35.6%、女性労働者は Aが7.5%、Bが9.1%、Cが15.0%で合計31.6%が購入すると回答している。このデータから、私どもは、学生も労働者も男性の方が勤めている組織の商品・サービスを購入する割合が高いが、男性以上に女性は A の回答の割合が高くなっていることから、女性は勤めている組織を好きになれば購入頻度が男性以上に高くなると解釈した。

さらに、このアンケート調査では、第6表の中段「あなたは、賃金が増えたら、増えたお金で何をしますか？それぞれ%でお答え下さい。合計が100%になるように数字を割り振ってください。」という設問を設け、選択肢として「貯金」、「消費」、「その他」を用意した。この設問に対して、女子学生が「消費」に38.9%、男子学生は「消費」に36.4%のお金を賃金増加分から回すと回答している。この結果から、私どもは、女性は

男性と比べて消費意欲が決して低くはないと解釈した。ところが、賃金増加分を男性労働者は「貯金」に43.7%、「消費」に44.9%、女性労働者は「貯金」に49.2%、「消費」に40.5%回すと回答している。この結果から、私どもは、勤労者は学生以上に生活にお金が必要で、消費にお金を回す傾向が高いが、男女間では、「貯金」と「消費」の割合の高さが逆転しており、これは賃金などの待遇の低さから、女性労働者は男性労働者以上に将来に備えようとしているのではないかと解釈した。そのことから、女性労働者の賃金等の待遇改善が望まれる。

また、このアンケート調査では、第6表の下段「賃金が増えたら、増えたお金で消費をするとお答えの方にかがいます。賃金が増えたら、あなたとあなたのご家族は、あなたのお勤めの組織のサービスに対してどのような行動をとりますか?」という設問を用意した。この設問に対して、男子学生はA「購入を大きく増やす」が4.7%、B「購入をやや増やす」が7.0%で合計11.7%、女子学生ではAが0%であるもののBは42.9%と、女子学生は男子学生以上に賃金増加分で自分の勤める組織の商品・サービスを購入していることがわかる。他方、男性労働者はAが4.6%、Bが19.5%で合計24.1%、女性労働者ではAが2.1%でBが16.6%で合計18.7%となっていて、男性労働者の方が賃金増加分で自分の勤める組織の商品・サービスを購入している。これに対して私どもは、女子学生の購入意欲の相対的な高さを考えると、やはり女性労働者の賃金等の待遇改善が重要になってくると考えた。

以上のことから、①勤労者も学生も女性は、勤めている組織を好きになれば、その組織の商品・サービスの購入頻度が高い可能性があり、かつ、②学生にみられるように、女性は賃金増加分を消費に回しやすく、かつ勤めている組織の商品・サービスを購入しやすい可能性がある。②に関しては、女性労働者にもあてはまるよう賃金などの待遇面の改善が必要ではあるだろうが、この①、②の2点が消費に関する女性の活躍のポテンシャルとして、男女間賃金格差を是正すべき経済的根拠の三つ目となりえると考えられる。

4. 女性の活躍のポテンシャルと女性の年代別割合の関係

本稿では、上述のように女性の活躍のポテンシャルとしての男女間賃金格差を是正すべき経済的根拠を三つ考察した。浅尾[2009]では、組織における女性の活躍度をみる指標として男女間賃金格差指数と格差の縮小度合が適当と述べているが、³²徳島文理大学2022年度3年齋藤ゼミでは、女性活躍のポテンシャルとしての経済的根拠3つが評価されるとどのような状況が生じうるかについても検討した。これに関しては、①男女間

32 浅尾裕，前掲書，8-9ページ。

第7表 世代別女性割合の多寡と男女間賃金格差の関係

	最低賃金ランク			
	A ランク	B ランク	C ランク	D ランク
[状況 1] 20～64 歳の女性の割合が全国平均よりずっと高い状態	大阪 (①高, ②低)	京都 (①高, ②高), 兵庫 (①高, ②高)	北海道 (①高, ②高), 奈良 (①高, ②低), 和歌山 (①高, ②低), 岡山 (①高, ②低), 福岡 (①中, ②高)	愛媛 (①中, ②低), 高知 (①高, ②高), 佐賀 (①高, ②低), 長崎 (①高, ②高), 熊本 (①高, ②低), 大分 (①高, ②高), 宮崎 (①高, ②高), 鹿児島 (①中, ②高), 沖縄 (①高, ②高)
[状況 2] 中間	東京 (①低, ②低)	滋賀 (①中, ②低), 広島 (①高, ②高)	宮城 (①低, ②低), 石川 (①高, ②高), 福井 (①中, ②高), 岐阜 (①中, ②高), 山口 (①中, ②高), 香川 (①高, ②高), 徳島 (①高, ②低)	青森 (①高, ②低), 秋田 (①高, ②低), 山形 (①高, ②低), 鳥取 (①高, ②高)
[状況 3] 20～64 歳の女性の割合が全国平均よりずっと低い状態	埼玉 (①高, ②低), 神奈川 (①高, ②低), 千葉 (①高, ②低), 愛知 (①低, ②低)	茨城 (①低, ②高), 栃木 (①中, ②高), 富山 (①高, ②高), 山梨 (①低, ②低), 長野 (①中, ②高), 静岡 (①低, ②高), 三重 (①低, ②高)	群馬 (①中, ②低), 新潟 (①高, ②低)	岩手 (①高, ②高), 福島 (①高, ②低), 鳥根 (①高, ②低)

(注 1) 20～64 歳（5 歳を 1 期間とする）の女性の割合が全国平均より 7 期間以上上回っていれば [状況 1]、7 期間以上上下回っていれば [状況 3] とし、その中間を [状況 2] とした。

(注 2) ①については、2011 年、2013 年、2017 年、2019 年の 4 年のうち、3 年以上全国平均を上回る年があれば「高」、3 年以上下回る年があれば「低」とし、その中間を「中」とした。また、②については、2011 年から 2019 年までの増減割合が全国平均を上回っていれば「高」、下回っていれば「低」とした。

(出典) 総務省自治行政局住民制度課編「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査（令和 4 年）」および厚生労働省賃金福祉統計室編「賃金構造基本統計調査（平成 23 年、25 年、29 年、令和元年）」にもとづき筆者ら作成。

賃金格差が全国平均より小さいことと②格差の縮小度合が全国平均より大きいことと、³³ 20～64 歳までで女性の割合が多い期間の多寡との関係³⁴を調べたが、この結果を表したのが第 7 表である。

このとき、第 7 表の [状況 1]（5 歳を 1 期間として 20～64 歳の女性の割合が全国平均より 7 期間以上上回っている場合）に分類される 17 都道府県で①が「高」（2011 年、2013 年、2017 年、2019 年の 4 年のうち、3 年以上全国平均を上回る場合）となるのは 82.4%、②が「高」（2011 年から 2019 年までの女性の対男性賃金割合の増減割合が全国平均を上回る場合）となるのは 58.8% であるのに対して、[状況 2]（[状況 1] と [状況 2] の中間）に分類される 14 都道府県で①が「高」となるのは 57.1%、②が「高」となるのは 50.0%、[状況 3]（5 歳を 1 期間として 20～64 歳の女性の割合が全国平均より 7 期間以上上下回っている場合）に分類される 16 都道府県で①が「高」となるのは 50.0%、②が「高」となるのは 43.8% となっている。つまり、[状況 3] から [状況 2]、[状況 1] といくにつれて、①と②の「高」の割合が高くなっているのである。

33 厚生労働省賃金福祉統計室編、前掲書、各年版。

34 総務省自治行政局住民制度課編「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査（令和 4 年）」および厚生労働省賃金福祉統計室編「賃金構造基本統計調査」各年版。

このことから、男女間賃金格差が①小さく、かつ②縮小度合が大きいことと、20歳から64歳までで女性の割合が大きくなることには相関関係があることがわかる。つまり、男女間賃金格差が小さく、かつ縮小度合が大きければ、女性の割合は高くなり、それによって上述の女性の活躍のポテンシャルはさらに高まり、男女間賃金格差が解消される可能性がさらに高まると考えられる。

IV 女性の活躍のポテンシャルとしての 男女間賃金格差解消のための経済的根拠

1990年代初頭のバブル経済崩壊以降、「失われた30年」との主張もなされる長期の日本経済の低迷を打開する方策として、近年、日本の労働者の賃金引き上げの必要性が叫ばれている。しかし、日本の労働者の半数近くいる女性労働者は男性労働者の間で大きな賃金格差がつけられている。このような男女間賃金格差がつけられていては、日本経済の好転は望みにくくなることは明白である。

そこで、本稿では女性の活躍のポテンシャルとしての男女間賃金格差解消のための経済的根拠を考察した。この根拠に関しては、一つ目として、男女間賃金格差に対する女性のプロセス・イノベーションの想起率の相対的な高さ、二つ目として、当該格差に対する女性のプロダクト・イノベーションの想起率相対的な高さ、さらに三つ目として、女性は勤めている組織を好きになれば、その組織の商品・サービスの購入頻度が高い可能性があり、かつ、女性は賃金増加分を消費に回しやすく、かつ勤めている組織の商品・サービスを購入しやすい可能性があることが挙げられる。この三つの経済的根拠から男女間賃金格差は解消されるべきであり、当該格差が解消されれば、男性も女性も活躍するまさに男女共同参画の社会が形成されて、低迷を続けてきた日本経済が好転する方向へと進みうると考えられる。今後は、上述した三つの経済的根拠の試論と賃金、日本経済との関りについて研究を深めていきたい。