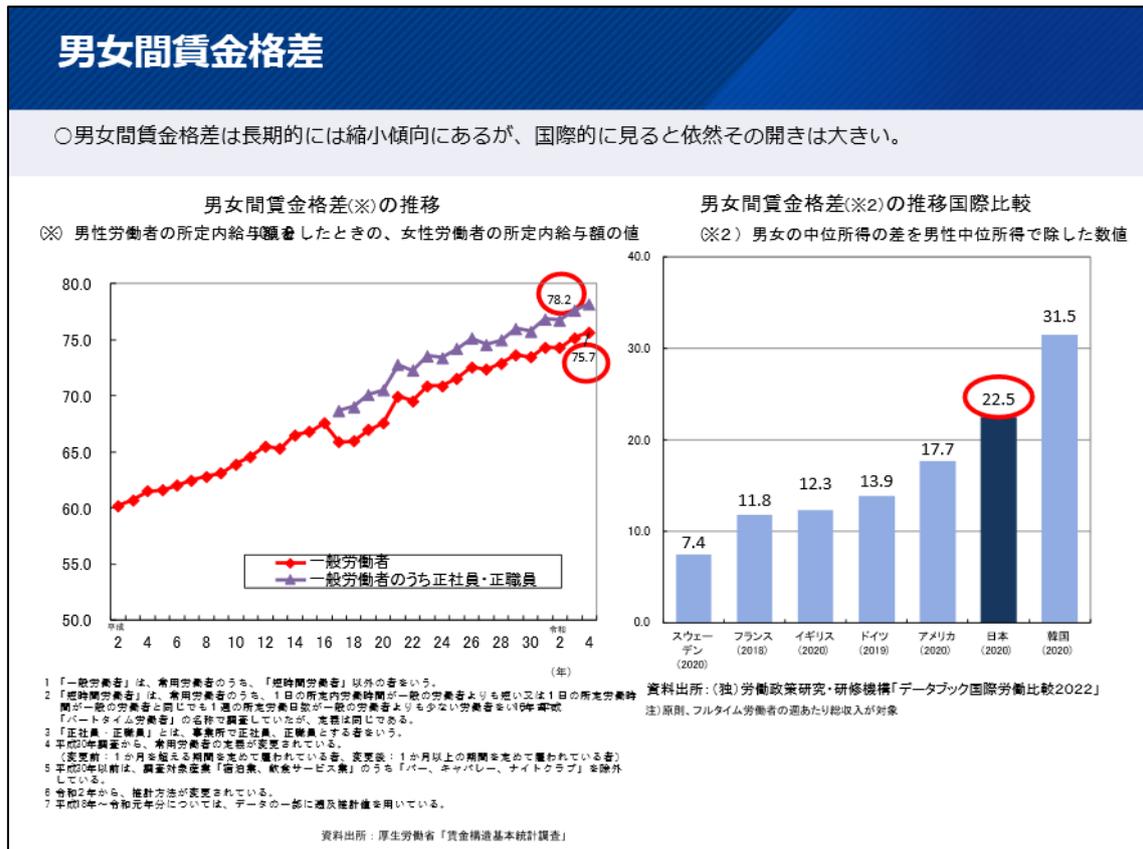


(3)男女間賃金格差

男女間賃金格差は、日本社会における長年の構造的な課題です。賃金格差は、単に「同じ仕事をしているのに女性の賃金が低い」という問題にとどまらず、職業選択、昇進機会、働き方、さらには社会的な性別役割分業意識など、複数の要因が複雑に絡み合って生じています。

近年の報道では、長野県が男女間賃金格差において全国ワースト3に入る水準にあると指摘されており、地域特性を踏まえた要因分析と対策の必要性が改めて注目されています。



1. 男女間賃金格差を生む二つの構造

男女間賃金格差は、「水平分離」と「垂直分離」という二つの観点から整理すると、その仕組みがより明確になります。

①水平分離(horizontal segregation)

水平分離とは、男女が異なる職種や産業に偏って配置されることを指します。これは、「同じ価値の仕事に就いていない」ことによって生じる格差です。

一般に、女性は事務職、販売職、医療・福祉、保育・介護など、賃金水準が相対的に低く評価されがちな職種に集中する傾向があります。これらは「ケア労働」と呼ばれ、社会的意義が高い一方で、十分な経済的評価がなされてこなかった分野でもあります。一方、男性は製造業や建設業、技術職など、比較的賃金水準の高い産業に多く就業しています。

こうした職業分離の背景には、教育段階での進路選択の偏りや、「男性は技術系、女性は人と接する仕事に向いている」といった社会的ステレオタイプの影響があります。

②垂直分離(vertical segregation)

垂直分離とは、同じ職種や産業においても、昇進や管理職登用に男女差が生じることを指します。これは、「同じ仕事でも地位が異なる」ことによって生じる格差です。

日本では、正社員として働く女性の割合は増加していますが、課長級以上の管理職や、企業の意思決定層に占める女性の割合は依然として低水準にとどまっています。長時間労働を前提とした評価制度や、育児・介護との両立の難しさ、無意識のバイアスなどが、女性の昇進機会を制限してきました。

いわゆる「ガラスの天井」は、女性の賃金上昇を抑制するだけでなく、将来のキャリア形成を描きにくくする要因にもなっています。

2. 長野県において賃金格差が大きい理由

では、なぜ長野県では男女間賃金格差が特に大きいのでしょうか。いくつかの要因が考えられます。

第一に、**産業構造の特性**が挙げられます。長野県は、製造業、とりわけ精密機械や電子部品関連産業の集積が進んでおり、これらの分野では男性正社員を中心とした高賃金・安定雇用が形成されてきました。一方で、女性は医療・福祉、サービス業、事務補助的業務に多く従事しており、水平分離が生じやすい状況にあります。

第二に、**非正規雇用**に占める女性の割合が高いことです。農業や観光業を含む地域経済の特性上、パートタイムや短時間就労の仕事が多く、家事・育児との両立を理由に、女性が非正規雇用を選択せざるを得ないケースも少なくありません。非正規雇用は賃金水準が低く、昇給や賞与の機会も限られるため、平均賃金を押し下げる要因となります。

第三に、**性別役割分業意識の根強さ**も指摘できます。地域社会において、「男性は家計を支える主な稼ぎ手であり、女性は家事や育児を担う」という価値観が残っている場合、女性のキャリア形成や管理職登用が後回しにされやすくなります。その結果、垂直分離が固定化され、賃金格差が縮小しにくくなります。

また、中小企業が多い地域では、人事評価制度やキャリア形成支援が十分に整備されていない場合もあり、慣行的な運用が結果として男女間の差を温存してしまうこともあります。

3. 今後に向けて

男女間賃金格差の是正には、単に賃金水準を比較するだけでは不十分です。**職種の偏り、雇用形態、昇進機会**といった構造そのものを見直す視点が重要です。

長野県においても、女性の職域拡大やリスクリング支援、管理職登用の促進、長時間労働を前提としない働き方改革など、水平分離と垂直分離の両面に働きかける取組が求められます。

男女間賃金格差の問題は、女性だけの問題ではなく、地域経済の持続性や人材確保にも直結する重要な課題です。構造的な要因を正確に捉え、地域の実情に即した取組を進めていくことが、今後ますます重要になると考えます。