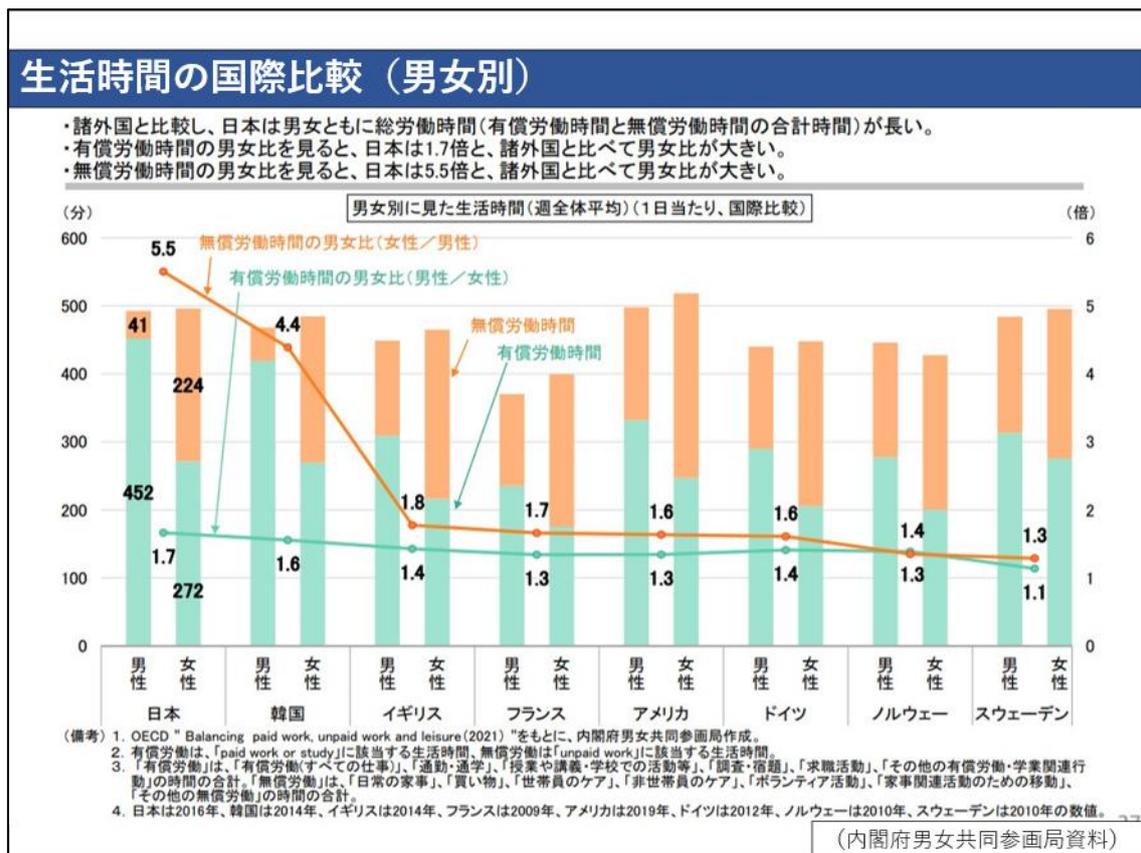


(6)ジェンダー不平等を生み出す構造

1. 男女間賃金格差や女性管理職比率は構造的な課題

我が国においては、男女間の賃金格差が依然として大きく、また女性の管理職比率も低い水準にとどまっています。これらの問題は、単に個人の能力や選択の結果として捉えられるものではなく、社会全体に存在する構造的な要因として理解する必要があります。

その重要な要因の一つが、男女間の生活時間の格差です。生活時間、とりわけ有償労働と無償労働(家事・育児・介護など)の配分の偏りが、女性の就業の在り方やキャリア形成に大きな影響を与えています。



(内閣府男女共同参画局作成資料)

2. 国際的に見ても大きい日本の男女の生活時間格差

OECD データを用いた国際比較によれば、日本は男女ともに総労働時間(有償労働時間と無償労働時間の合計)が長い国である一方、その内訳に大きな男女差が見られます。

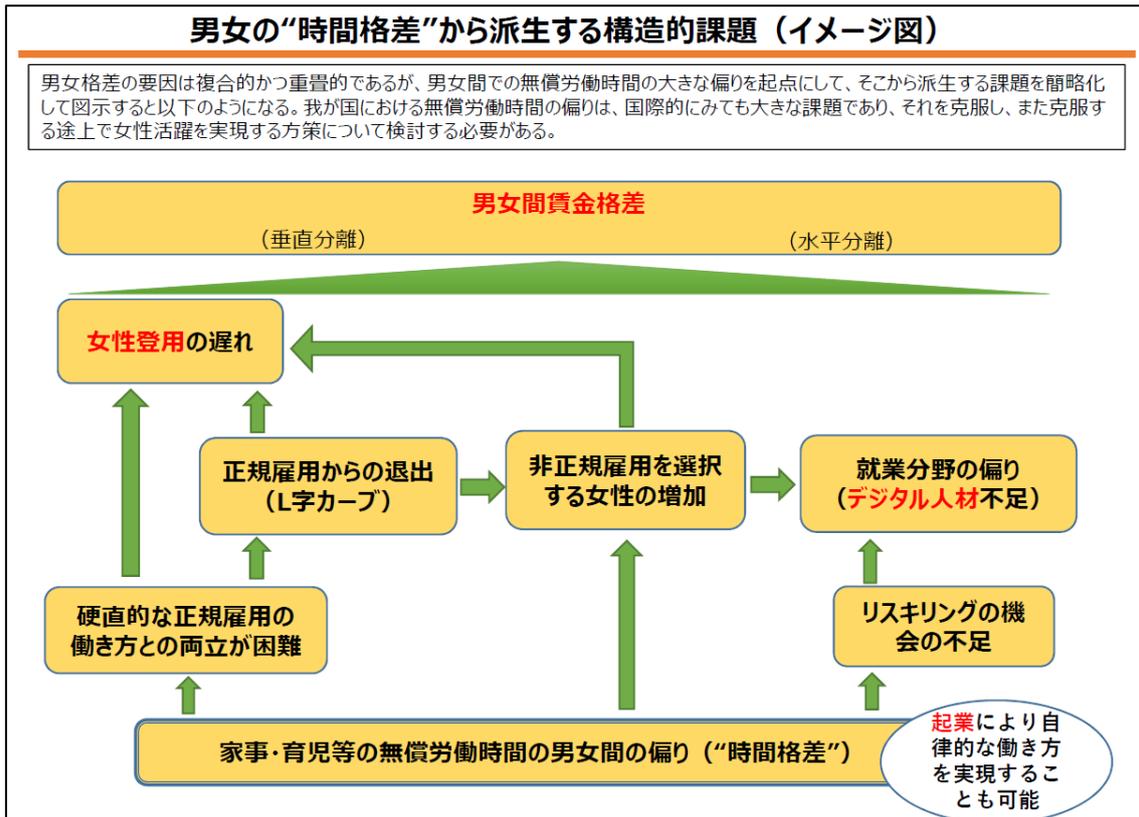
具体的には、有償労働時間は男性が女性の約 1.7 倍となっており、諸外国と比べても男女差が大きい状況です。また、無償労働時間については、女性が男性の約 5.5 倍を担っており、これは調査対象国の中でも際立った差となっています。

このように、日本では「男性は有償労働、女性は無償労働」という役割分担が、依然として時間配分の面で強く表れていると言えます。

3. 「時間格差」が女性の就業構造に与える影響

家事・育児等の無償労働時間が女性に偏ることで、フルタイムの正規雇用と家庭生活との両立が難しくなります。その結果として、女性が非正規雇用を選択せざるを得なくなったり、出産・育児期に正規雇用から退出したりする、いわゆる「L字カーブ」の問題が生じます。

こうした就業構造は、女性の勤続年数の短さや経験機会の限定につながり、管理職登用の遅れや男女間賃金格差の拡大をもたらします。時間格差は、これらの課題の出発点として位置付けることができます。



(内閣府男女共同参画局作成資料)

4. 時間格差を生み出す背景的要因

(1) 意識の問題—固定的性別役割分担意識とアンコンシャス・バイアス

生活時間の男女間格差の背景には、まず意識の問題があります。

「家事・育児は女性が担うもの」「男性は仕事、女性は家庭を優先するもの」といった固定的性別役割分担意識や、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、家庭内の役割分担のみならず、職場における配置・評価・昇進の判断にも影響を及ぼします。

これにより、女性自身が昇進をためらったり、企業側が無意識のうちに女性の登用を見送ったりする状況が生まれ、結果として女性管理職比率の低さにつながっています。

(2) 慣行の問題—無償労働時間の偏りと日本型雇用慣行

次に、社会や職場に根付いた慣行の問題が挙げられます。

家事・育児等の無償労働時間が女性に偏っていることに加え、長時間労働を前提とした働き

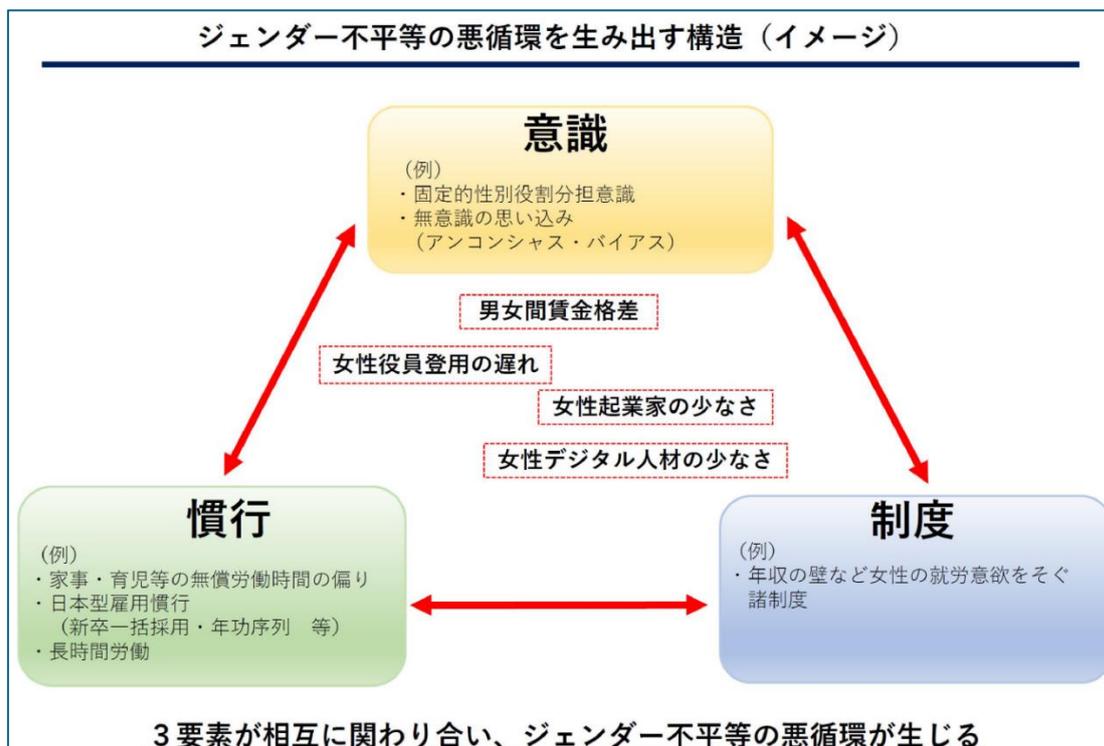
方や、新卒一括採用・年功序列といった日本型雇用慣行は、時間的制約を受けやすい人にとって不利に働きます。

この慣行の下では、家庭責任を多く担う女性が能力を十分に発揮しにくく、結果として非正規雇用への集中や、特定分野への就業の偏りが生じやすくなります。

(3) 制度の問題—年収の壁や第3号被保険者制度

さらに、制度面の問題も時間格差や就業構造を固定化する要因となっています。

いわゆる「年収の壁」や第3号被保険者制度は、就業時間や収入を一定水準以下に抑えようとする行動を促し、特に女性の就労意欲や就業時間の拡大を阻害します。こうした制度は、結果として有償労働時間の男女差を拡大させ、賃金格差や管理職登用の男女差を温存する一因となっています。



(内閣府男女共同参画局作成資料)

5. おわりに—悪循環を断ち切るために

意識、慣行、制度という三つの要素は相互に関わり合い、生活時間の男女間格差を起点としたジェンダー不平等の悪循環を生み出しています。この悪循環を断ち切るためには、無償労働の分担見直し、働き方の改革、制度の再設計を一体的に進めることが不可欠です。

男女がともに時間制約から解放され、希望に応じて能力を発揮できる社会を実現することが、男女間賃金格差の是正や女性管理職比率の向上につながると言えるでしょう。