

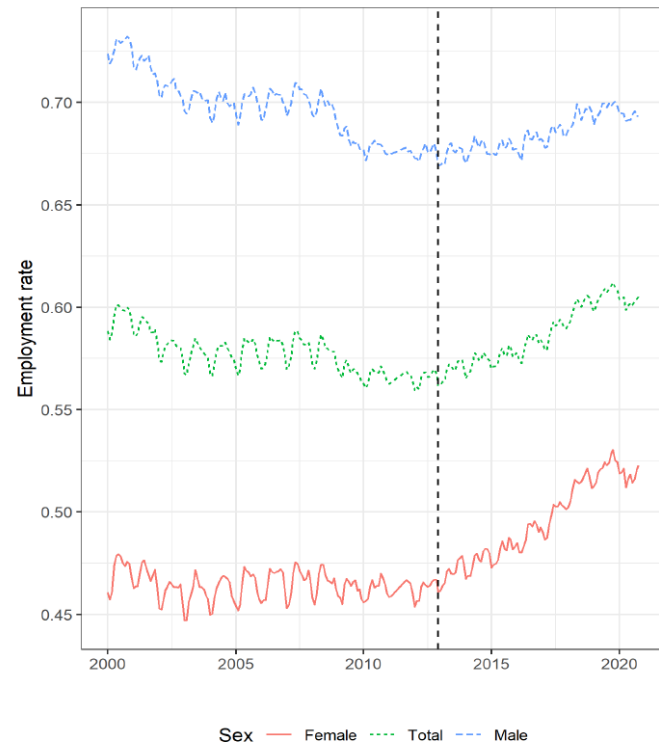
女性の能力活用に向けて

2022年10月28日

「女性と経済」勉強会（第4回）

東京大学 川口大司

日本の就業率のトレンド



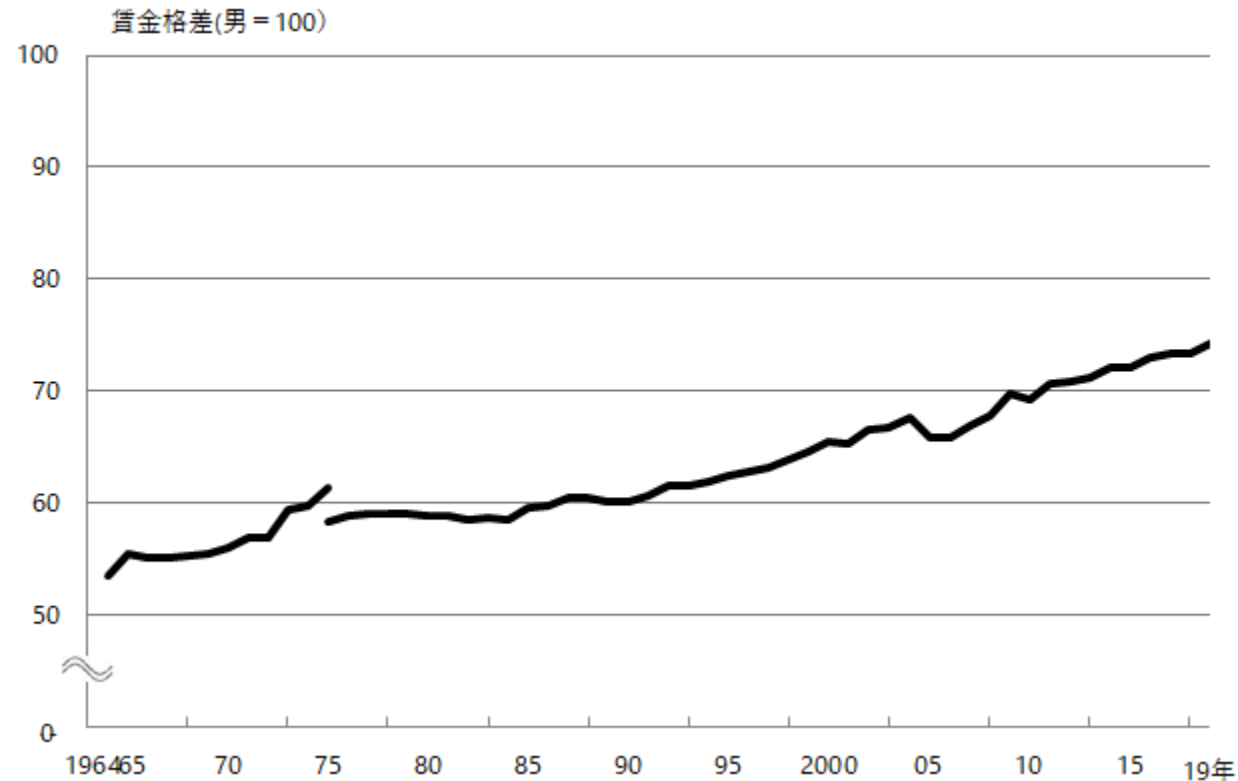
- 男性の就業率は金融危機を機会に落ち込んだものの2015年以降2020年にかけて回復
- 女性の就業率は2013年以降に急速に拡大
- 男女計の就業率も上昇

Figure 1: Time series of employment rate by gender

Data source: The Labor Force Survey.

Kawaguchi, Kawata, and Toriyabe (2021) "An Assessment of Abenomics from the Labor Market Perspective," Asian Economic Policy Review, Vol. 16, No. 2, pp. 247-278.

日本における賃金差の現状



出典：賃金構造基本統計調査に基づくJILPTの計算

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0406.html>

女性の技能の未活用

- Kawaguchi and Toriyabe (2022)

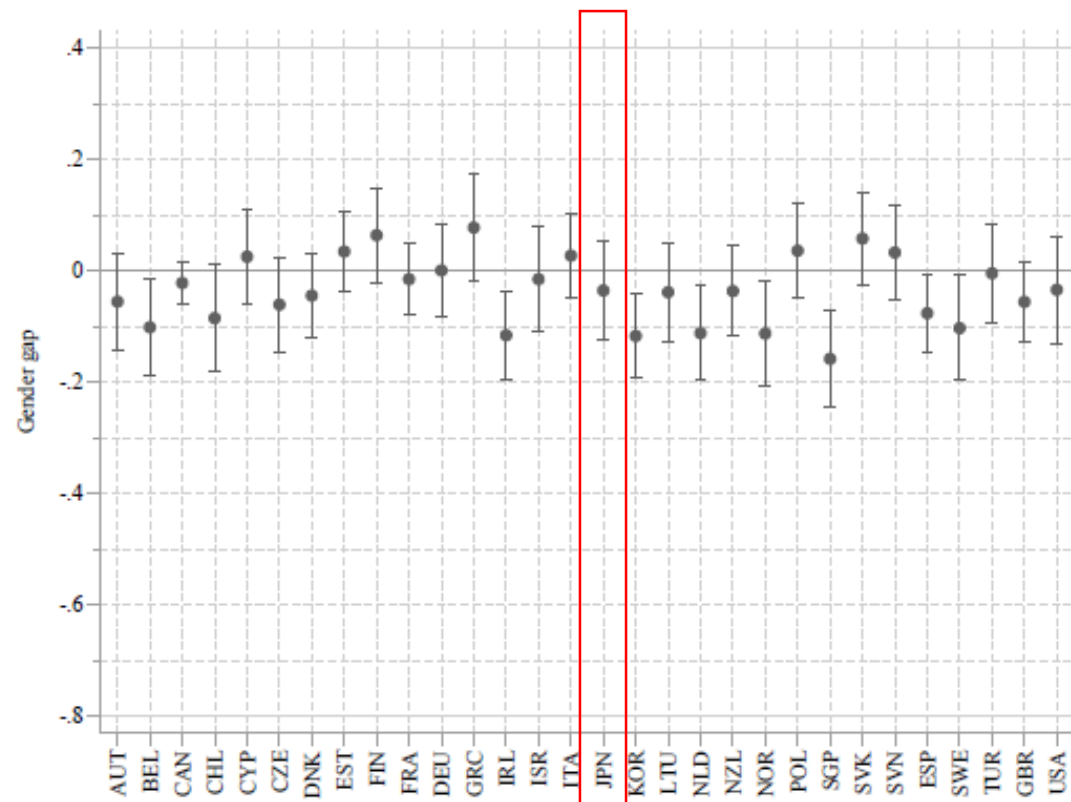
- OECDが行うPIAACを用いて成人の

1. Literacy
2. Literacy use
3. Numeracy
4. Numeracy use

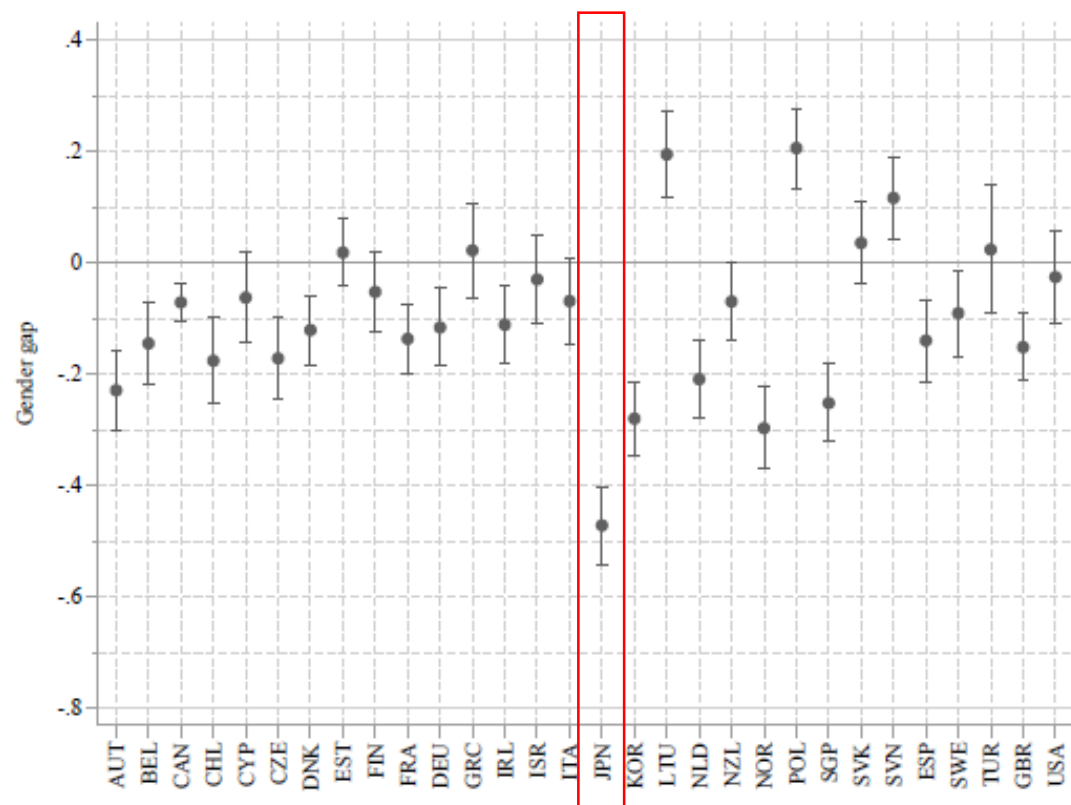
をItem Response Theory (IRT) を使って個人ごとに計算

- 国ごとに平均値と標準誤差を計算

- Kawaguchi, D., & Toriyabe, T. (2022). Measurements of skill and skill-use using PIAAC. *Labour Economics*, 78, 102197.

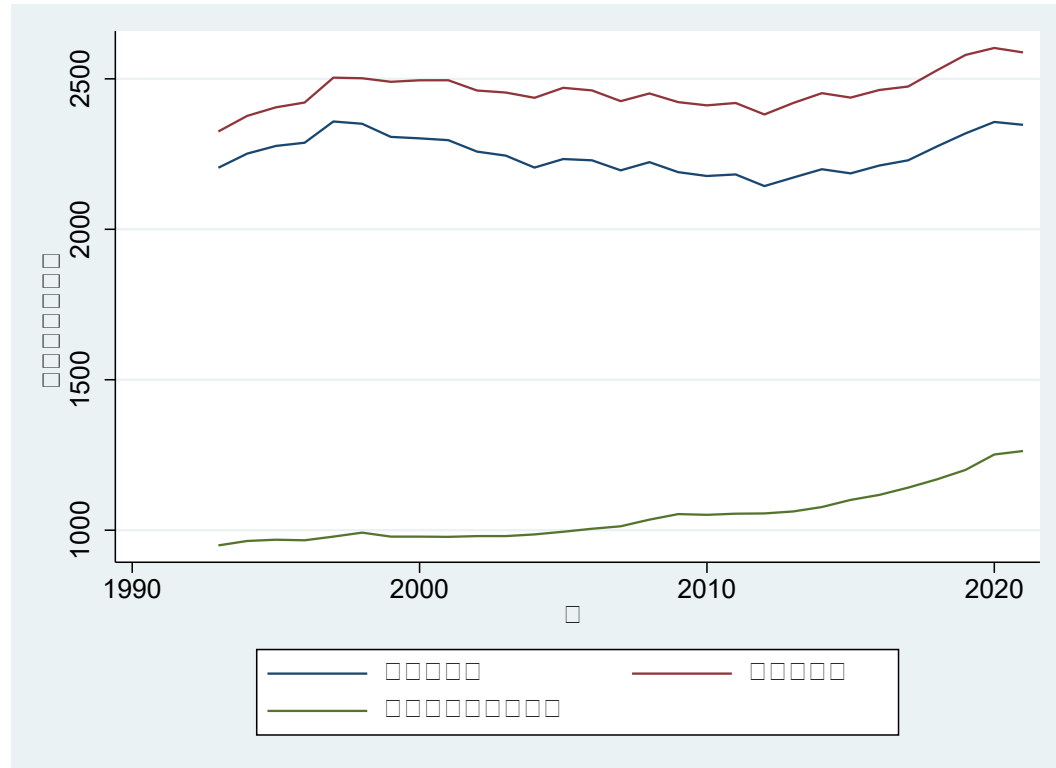


(a) Literacy skill



(b) Literacy skill use

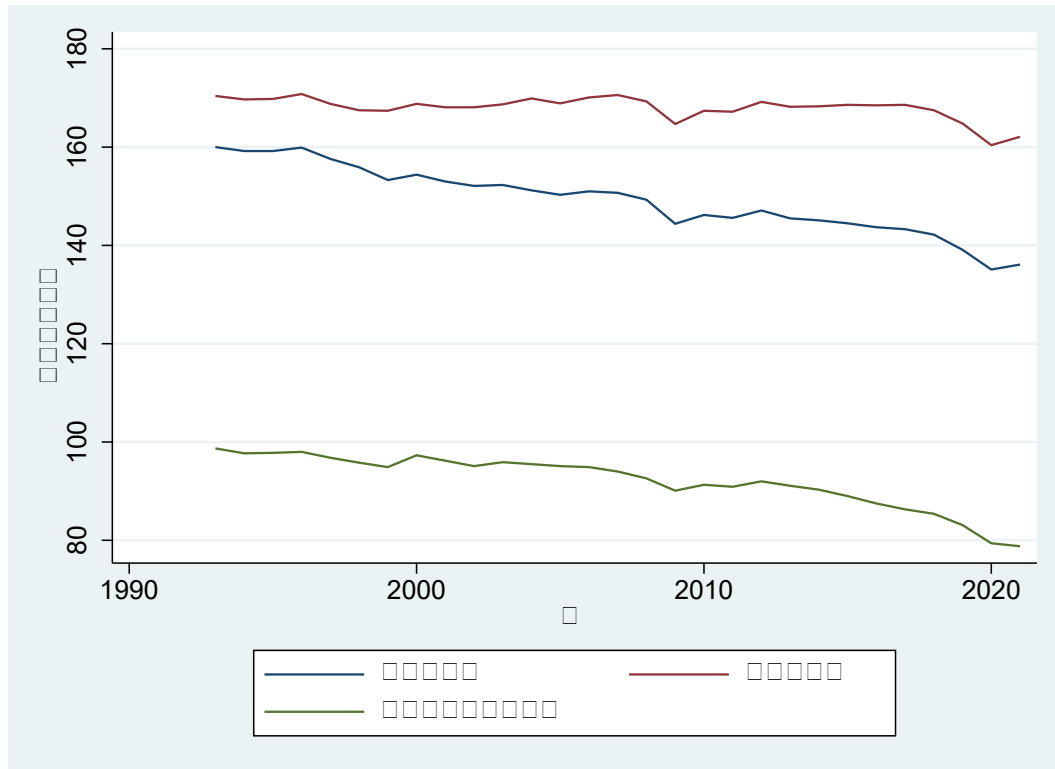
時間当たり賃金系列



1. パートタイム労働者の時間当たり賃金は2000年代半ばから上昇

厚生労働省 毎月勤労統計 年平均値 全産業・全規模

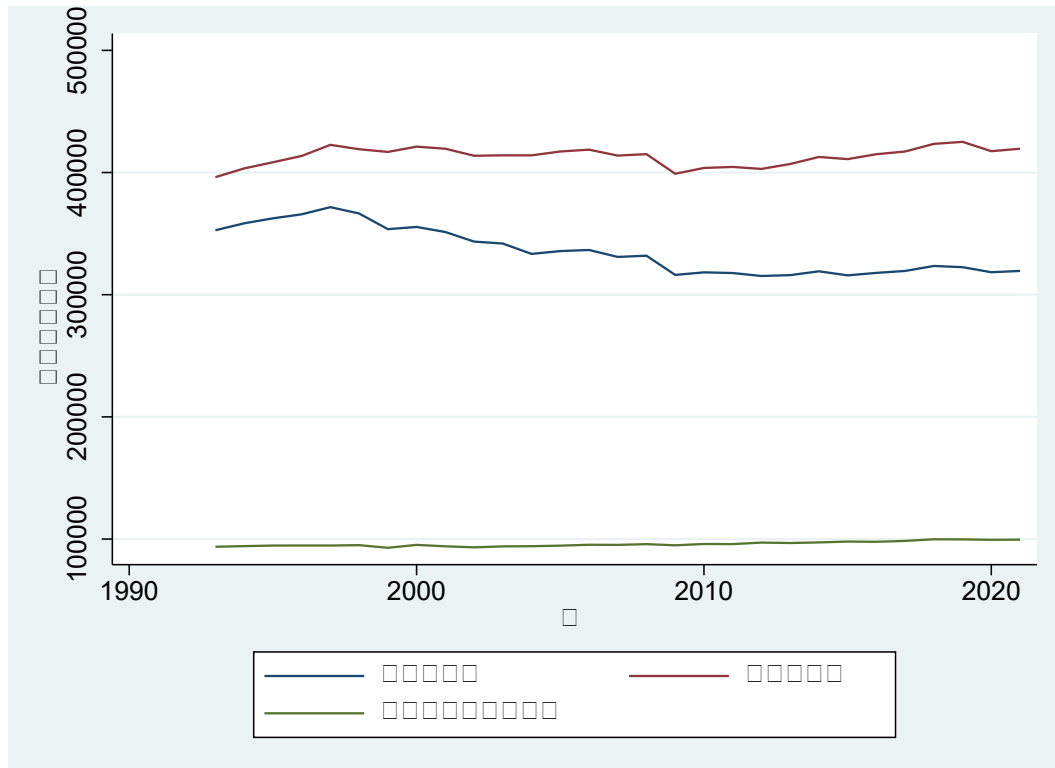
月当たり労働時間



1. パートタイム労働者の労働時間は減少

厚生労働省 毎月勤労統計 年平均値 全産業・全規模

月当たり現金給与総額



1. パートタイム労働者の現金給与総額は変化なし

厚生労働省 毎月勤労統計 年平均値 全産業・全規模

まとめ

- 日本において女性の就業率は急速に伸びてきた
- その一方で、男女間賃金格差は根強く残っている
- 女性は男性と同等の能力を持っているが、その能力を仕事で使っていない。
- パートの時間当たり賃金は上がっているが、それを打ち消すように労働時間が短くなっている。
- 女性が持てる能力を十全に発揮していない
 - この原因を除去することが必要

必要な政策的対応

- 配偶者控除や第三号被保険者制度の見直し
- クオータ制度の導入(e.g. 30%クラブ)
 - ノルウェーでは2003年に取締役の40%を女性にせねばならないという法律が施行された(施行前は9%)
 - Ahern and Dittmar (2012) : 法の施行前に女性役員比率が低かった企業ほど株価の減少が大きかった
 - Bertrand et al. (2019): 中期的な影響をフォローアップ
 - 1998-2003年(施行前)と2009-14年の取締役の学歴、ビジネス学位、MBA取得率、年齢などが男女ともに高質化し、取締役の所得の男女差は大幅に縮小した
 - ただし、取締役以外の男女差を縮めることには役立たなかった(ロールモデル効果は限定的)
- 労働市場の流動化に向けた解雇法制の再検討