

令和6年度個別学力試験問題

小論文

(経済学部)

解答時間 100分

配点 200点

注意事項

1. 解答開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
2. 受験番号を解答用紙の所定の欄に記入してください。
3. 解答は解答用紙の指定された解答欄に横書きで記入してください。
4. 問題冊子及び解答用紙の印刷不鮮明、ページの落丁及び汚損等に気付いた場合は、手を挙げて監督者に知らせてください。
5. 問題冊子及び下書用紙は持ち帰ってください。

問題

資料 1，資料 2，資料 3，資料 4 を読んで，以下の問いに答えなさい。

問 資料で記述されている「ガラスの天井」を説明し，日本の男女間賃金格差をもたらす背景についてあなたの考えを述べなさい。ただしすべての資料に言及し，800 字以内(句読点を含む)で解答すること。

〔資料1〕

男女間賃金格差を理解するための経済学的視点

経済学は、企業や個人といった経済主体^(注)が行う経済活動を分析する学問です。経済学がジェンダーという視点をもつのは、主に、男性や女性という生物学的な違いによって、なぜ経済活動やその成果に違いが生じるのかを考えるときです。個人や企業が行う経済活動のうち、人が働いたり、企業が従業員を雇ったりする「労働」という経済活動とその対価である賃金において男女差が現れやすいので、この分野を労働経済学の一分野ととらえている人もいますし、経済活動における男女差を分析する経済学なので、独立した分野ととらえ、ジェンダー経済学と呼ぶ人もいます。

この章では、労働の成果として企業が支払い、労働者が受け取る賃金の男女の違い、すなわち男女間賃金格差に焦点を当てます。その理由は、賃金は経済活動における重要な要素だからです。賃金とは、いわゆるお給料のことです。もちろん賃金がすべてではありませんし、やりがいのために働いているという人もいるでしょうが、多くの人にとって、働くことの主たる目的は金銭収入を稼ぐことにあります。市場経済の中で暮らしている私たちは、金銭収入がなければ生活に必要なものさえ手に入れることができないからです。

賃金について考えるときは、企業側と労働者側両方の視点をもつ必要があります。企業の生産活動の結果として賃金は発生しますが、企業が生産活動を行うためには、人を雇わなければなりません。裏返せば、人が働いてくれなくては、企業は生産活動を行えないのです。これを経済学の言葉で言い換えると、企業は人から労働サービスの提供を受けて生産活動を行うので、労働サービスを「需要」する側となります。一方、人は労働サービスを企業に提供するので、労働サービスを「供給」する側となります。そして、人は労働の報酬として賃金を受け取り、企業は需要した労働サービスの対価として賃金を支払います。つまり、需要と供給の相互作用を通じて賃金は決まるので、賃金について考えるときは、需給両方の視点をもつことが大切になります。

もう1つ経済学で大切なのは、同じ人的資本の男女の間に賃金格差が発生しているのか、それとも人的資本自体に男女間で差があるから格差が発生するのかに注目することです。あとで詳しく説明しますが、人的資本とは、人が身につけている仕事に役立つスキルや知識のことで、その人の企業の生産活動への貢献、すなわち生産性を規定します。人的資本が多い人は生産性が高いので高い賃金をもらえ、人的資本が少ない人は低い賃金となり、賃金格差が生まれることとなります。しかし、スキルや知識が同じであれば、生産性も等しくなるので、賃金格差は生まれません。

(中略)

日本における人的投資の男女差

実際に、日本では人的投資に男女差があるのでしょうか。まず、学校教育を確認すると、2017年に仕事をしている男性に占める4年制大学・大学院卒者の割合は38.0%ですが、仕事をしている女性に占めるその割合は21.4%と、女性より男性の方が高度な学校教育を受けた人が多く

なっています(総務省統計局『就業構造基本調査』)。また、職場における教育訓練に目を向けると、2020年度に研修などの教育訓練を勤務先で受けた人の割合は、男性で36.3%、女性で23.4%と女性の方が低くなっています(厚生労働省『能力開発基本調査』)。このような人的投資の男女差が、人的資本の男女差を引き起こし、男女間賃金格差を招いていると考えられます。

反対に、人的資本の男女差が小さくなれば、男女間賃金格差も小さくなると予想されます。2020年度の大学進学率は男子57.7%、女子50.9%と、女子は男子より6.8ポイント低くなっていますが、その差は以前より縮まっています(『男女共同参画白書(令和3年版)』)。このような女子の教育水準の上昇は、近年の男女間賃金格差の縮小要因の1つと考えられています。

人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差とガラスの天井

人的資本の差によって発生する賃金格差、つまり、人的資本が豊富な生産性の高い人が高賃金をもらい、そうではない人が低賃金であることに納得する人は多いのではないのでしょうか。しかし、人的資本の男女差による男女間賃金格差は、個人の選択の結果と単純にはいえないことにも注意が必要です。なぜならば、人的資本の男女差は、社会の構造が引き起こしている可能性があるからです。今、社会には男女間賃金格差があります。このような社会では、がんばって人的投資を行っても、男性ほどには高い賃金がもらえないと女性が思ってしまい、人的投資の意欲をなくしてしまった結果として、女性の人的資本が少なくなっているのかもしれないのです。

さらに、男女間賃金格差には、人的資本の男女差だけでは説明できない部分もあります。これが、先に説明した経済学者が注目する格差、すなわち同じ人的資本であっても発生する男女間賃金格差のことで、「要因分解」という計量経済学の手法を使って計算できます。これは、あとで説明する「労働市場における差別」によって主に引き起こされていると考えられます。

要因分解は、観察される男女間賃金格差を、観察される人的資本の男女差で説明できる部分とそれ以外の要因によって生み出される部分に分解し、それぞれの要因が格差にどの程度影響を与えているかを明らかにする手法です(「男女間賃金格差」=「人的資本の男女差で説明できる格差」+「人的資本の男女差で説明できない格差」)。日本に関する研究によると、2015年の中位値(データを値の大きさ順に並べたときに、真ん中にくる値のこと)での男女間賃金格差のうち、人的資本の男女差で説明できない格差は54.1%を占めています。つまり、近年の日本でも、観察される格差の半分以上は人的資本の男女差では説明できない格差なのです。

ところで、「ガラスの天井」と呼ばれる現象があります。例えば、日本では、係長・課長・部長といった管理職の女性割合は低く、2020年でも管理職に占める女性割合は15%にすぎません(厚生労働省『賃金構造基本統計調査』)。でもこれは、日本だけでなく、諸外国でも起こっていることです。そのため、世界中の多くの人が、女性が高い職位の仕事につくことを邪魔する何かがあるのではないかと疑っています。この女性のキャリア展開を阻害する目にはみえない障壁のことをガラスの天井と呼びます。

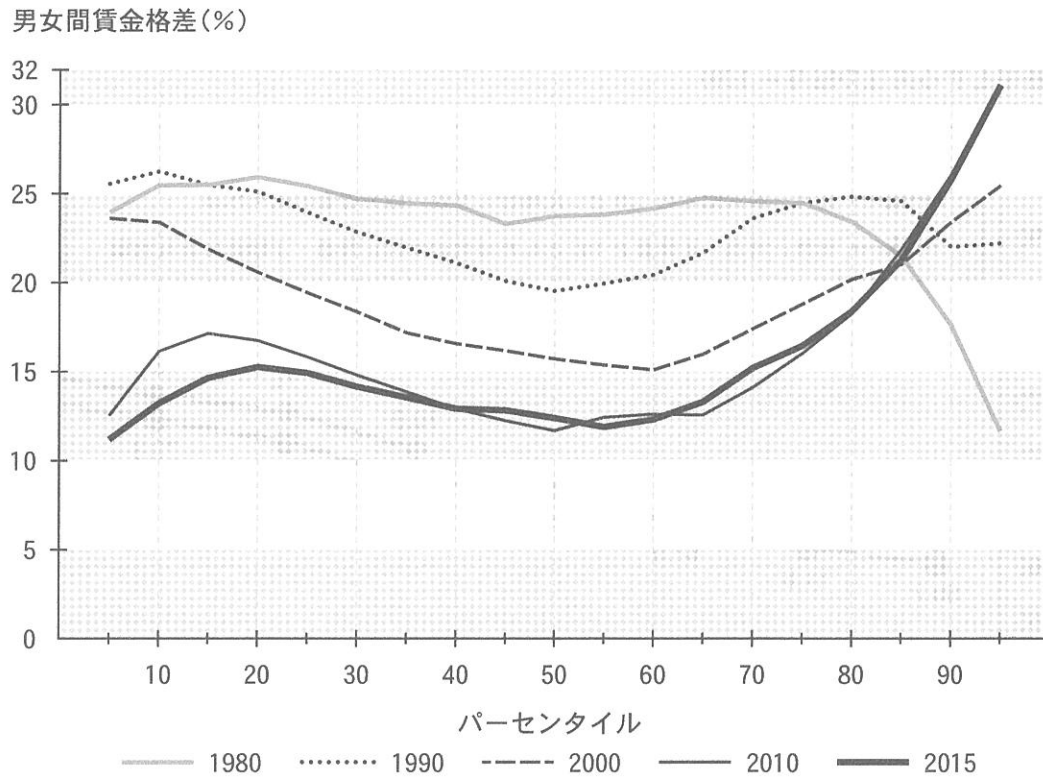
ガラスの天井と男女間賃金格差は関連しています。職位と賃金は連動しているので、高い職位

の仕事には高い賃金がともないます。よって、男性が高い職位の仕事についているのに、女性がガラスの天井に邪魔をされて高位の仕事につけないのであれば、男女間賃金格差が生まれることになります。

ガラスの天井はみえませんが、工夫をすることで、その存在を示すことはできます。例えば、男性のうち上位10%の賃金をもらっている男性は、とても高賃金の男性です。同様に、女性のうち上位10%の女性も、女性の中でとても高賃金の女性になります。今、人的資本に男女差がないのに、上位10%の男性の賃金が、上位10%の女性の賃金よりも高くなっているとしましょう。つまりこの状態は、人的資本の男女差以外の理由でなにか障壁があって、女性が高賃金の仕事につくことが邪魔されている状態と考えられます。このように、高賃金の男女の間に人的資本の男女差で説明できない格差が観察される場合、ガラスの天井があるとみなせます。

諸外国の研究から、先進国の多くでガラスの天井が観察されることが示されています。それでは、日本はどうなのでしょう。図は、1980～2015年のうち5カ年分の日本のデータを使い、観察される人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差を描いたものです。横軸は、一番賃金の低い人を起点に何%に位置する賃金をもらっているか(賃金分布のパーセンタイル)を表します。左から右に行くにつれて、より高い賃金をもらっている人を指し、90パーセンタイルであれば、下から90%、つまり上位10%の賃金をもらっている人となります。縦軸は、この格差が何%あるのかを表し、値が大きくなるほど格差が大きいことを意味します。

図 観察される人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差(1980～2015年)



(注)縦軸の値は、何%の男女間賃金格差があるかを表す。

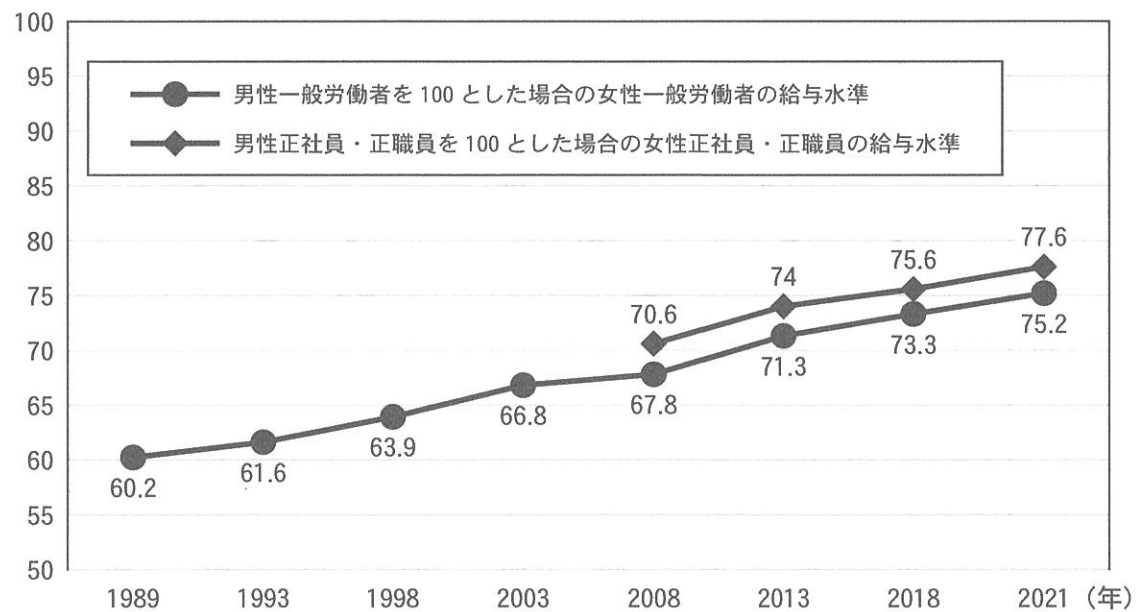
出典：原ひろみ「なぜ女性は男性より賃金が低いのか？」飯田高・近藤絢子・砂原庸介・丸山里美編『世の中を知る、考える、変えていく ―高校生からの社会科学講義』有斐閣，2023年より抜粋・一部改変。

(注) 経済主体には、企業・家計・政府の3つがある。家計は消費の主体として消費財の需要者であると同時に、労働サービスの供給者である(金森久雄・荒憲治郎・森口貞治編『経済辞典(第5版)』有斐閣，2013年参照)。

〔資料 2〕

男女間給与格差の推移

(基準とする男性の給与 = 100)

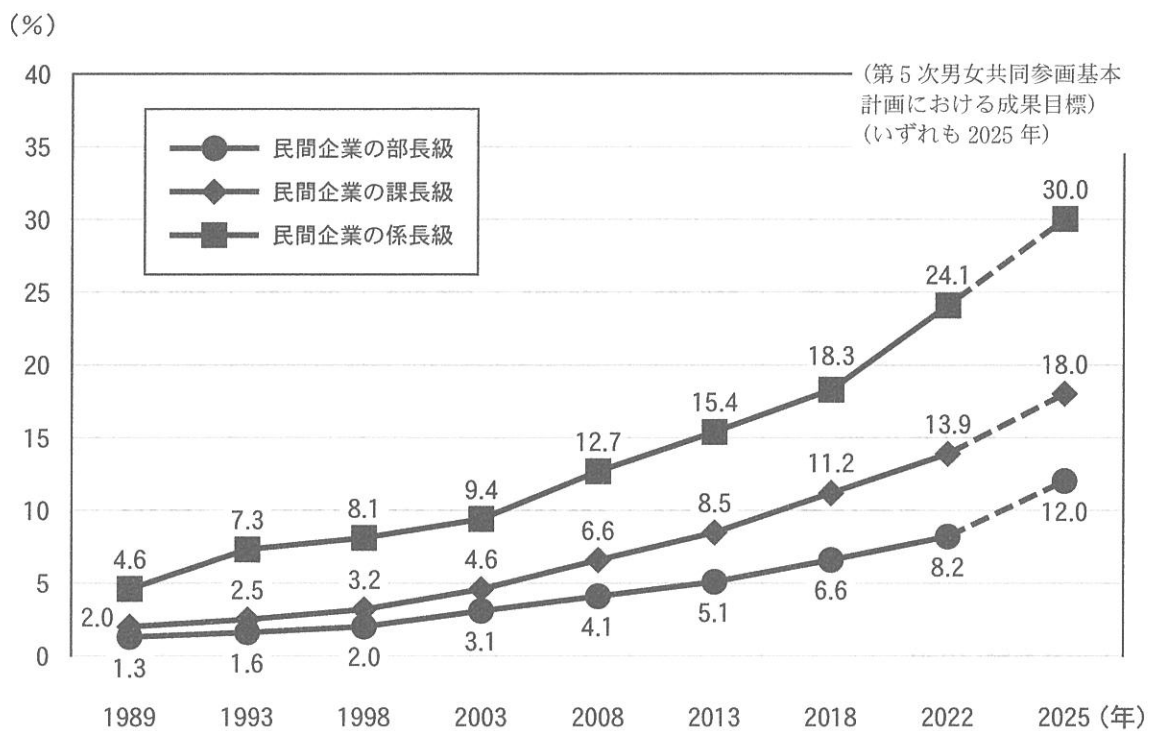


出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 令和4年版』図表データ2-11 図より作成。

(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/bl_s02_01.html 2023/08/24)

[資料3]

民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



出典：内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 令和5年版』図表データ1-14図より作成。

(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/honpen/b1_s01_04.html 2023/08/24)

〔資料4〕

厚生労働省が例示した平均基本給(月額)と平均年収の推移

データ項目	一年目		二年目		三年目	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
大卒総合職コース 平均基本給(月額)						
勤続 5年	150,000	120,000	170,000	130,000	200,000	140,000
勤続 10年	200,000	150,000	220,000	160,000	240,000	165,000
勤続 15年	250,000	200,000	270,000	210,000	300,000	220,000
勤続 20年	300,000	250,000	320,000	260,000	350,000	270,000
大卒一般職コース 平均基本給(月額)						
勤続 5年	120,000	117,500	125,000	120,000	135,000	125,000
勤続 10年	150,000	130,000	160,000	135,000	170,000	140,000
勤続 15年	180,000	160,000	200,000	170,000	220,000	180,000
勤続 20年	180,000	160,000	200,000	170,000	240,000	200,000
男女別平均年収 (賞与, 諸手当を含む)	4,000,000	3,800,000	5,000,000	4,100,000	5,500,000	4,200,000

出典：厚生労働省『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』(パンフレット)2014年,
p.12, 一部改変。