

永瀬 伸子

シ・デイアデン

お茶の水女子大学教授

ロンドン大学教授

ポイント

- 大卒女性年収の中央値は27歳を境に下落
- 四年制大卒でも年収300万円超は3割
- 企業越えた専門性評価する労働市場必要

ながせのぶこ 59年生

専門は労働経済学

Lorraine Dearden 61

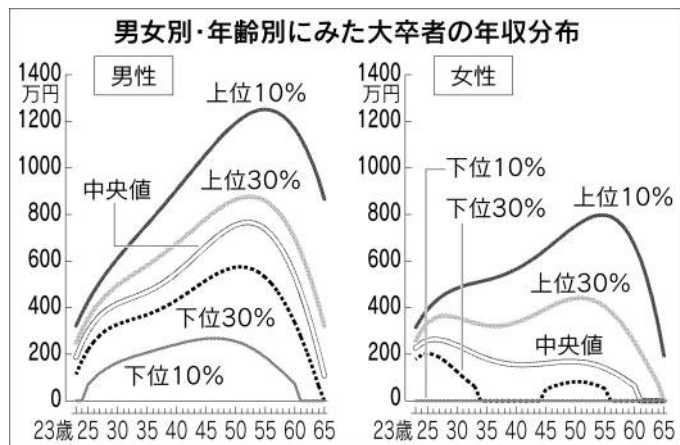
専門は教育経済学



女性活躍 なお残る課題 ①

大卒者の年収 極端な低さ

筆者らは大卒者について男女別に年齢、勤続年数、企業規模、産業、職業、就業形態、労働時間、有配偶・無配偶、有子・無子などの変数を用いて、所得分位別に年収を推計した。図は年齢別・男女別にプロットした推計値だ。



まず大卒男性の年収の中央値をみると、30歳代半ばで500万円弱、50歳代前半では

800万円近いピークを付けている(左図参照)。これに対し下位10%は、どの年齢層でも300万円を超えない。最近特に大卒男性の下位10%の年収が落ちてきている。図には示していないが、下位20%では30歳代前半に300万円を超え、40歳代には450万円

程度まで上昇するので「300万円超えは果たしている。だが大卒女性の年収分布は驚くほど異なる(右図参照)。

特に結婚で非正規に転職したり、出産で無職になったりする人が増えるためだ。40歳代から労働市場への復帰が増える結果、有収入者が増えるものの低収入にとどまるので、下位30%のラインも低い位置にある。一方、中央値は30歳代半ばに150万円まで下がり、若干上がる年齢はあるが、その後も200万円を超えることはない。つまり現在の

程度まで上昇するので「300万円超えは果たしている。だが大卒女性の年収分布は驚くほど異なる(右図参照)。

米国や英国の大卒女性と比較するとどうか。筆者の一人(デイアデン)による米労働統計「Current Population Survey」を用いた推計結果をみると、米国の大卒女性の中年年収は30歳以降、5万ドル程度(1ドル110円換算では550万円)で横ばいとなる。男性の中年年収は40歳代後半に迎えるピークで8万ドル前後と女性の1・6倍であり、900万円近くに達する。

一方、英労働統計「Labour Force Survey」を用いた推計結果によれば、英国の大卒女性の中年年収は子育て期の30〜40歳にやや落ち込むが、2万ポンド(1ポンド150円

換算では300万円)を超えている。英国の大卒男性の中年年収は米国同様に山形を描き、ピークは40歳代後半で4万ポンド前後と女性の2倍であり、600万円程度となる。日本の状況を米英と比べると、以下の3点が指摘できる。

第1に大卒女性の中年年収が男性と比べ極端に低い。第2に男性の年収のピークが55歳と米英より遅く、30歳前後までの大卒の年収は相対的に低い。第3に米英では男性の上位年収が中年年収よりも大幅に高い。このため米英では上位所得層での男女差が大きいのに対し、格差拡大が指摘される日本では統計上はそれほど男性

の上位所得層で大きい賃金差はみられず、中位・下位所得層で既に男女差が大きい。いずれも若者の奨学金返済を難しくする雇用市場の特徴といえる。企業側から賃金を調査する厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は、学歴別の年功賃金の状況を正確に示す統計として用いられる。16年の大卒女性の一般労働者のピーク月額賃金は50歳代後半で平均39万円と示されており、ボーナスも含めると年収は600万円となる。だが筆者の分類と比較すれば、賃金構造調査のこの層は大卒女性の上位20%層に相当する。賃金構造調査では10人未満の小規模企業やパート、無職者が対象外のためであり、人口全体では中央値は170万円程度となる。これまでの日本では、大卒

出産離職・非正規転職響く

差はみられず、中位・下位所得層で既に男女差が大きい。いずれも若者の奨学金返済を難しくする雇用市場の特徴といえる。

企業側から賃金を調査する厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は、学歴別の年功賃金の状況を正確に示す統計として用いられる。16年の大卒女性の一般労働者のピーク月額賃金は50歳代後半で平均39万円と示されており、ボーナスも含めると年収は600万円となる。だが筆者の分類と比較すれば、賃金構造調査のこの層は大卒女性の上位20%層に相当する。賃金構造調査では10人未満の小規模企業やパート、無職者が対象外のためであり、人口全体では中央値は170万円程度となる。これまでの日本では、大卒

女性の方が低くても問題は表面化しづらかった。大卒男性と大卒女性が結婚した場合の世帯年収を計算すると、多くが豊かな世帯を形成できたことが分かる。中央値でみるとピーク年収は1千万円を超えており、下位10%の層も50歳代には600万円の年収を得ている。大卒女性の多くは自らが高い年収を得ていなくても婚姻を通じて、世帯としては比較的安定した消費水準を享受してきたとみられる。しかし近年シングルにとどまる男女が増えているうえ、シングルの大卒男女の賃金差は年々縮小している。シングルの大卒女性の中年年収は300万〜400万円程度だ。シングルの大卒男性は女性よりははやや高いが有配偶男性よりは低く、40歳代半ば以降400万円を超えるのが500万円台には達しない。この未婚男女同士が婚姻し、従来のように女性が出産離職するとすれば、低年収の世帯となる。近年、大卒女性の第1子出産後の正社員継続が急速に増えているが、まだ5割に届かない。現在でも出産を境に無職化する人も少なくない。そうだとすれば、年収面からも簡単には婚姻に踏み切れないと考えるのも不思議ではない。

一方、社会保障制度や税制はこうした世帯を前提として、被扶養配偶者に社会保険料の免除などの保護をしてきた。女性が仕事を失わずに子どもを持てる方向に変えていく必要がある。今後の人口構成を考えれば、女性や高齢者の人的資本を最大限活用し、年齢にかかわらず力を発揮できる労働市場の形成が欠かせない。そのためには従来の「年齢管理」とは別の働き方をどのようにして中核的な企業に導入するかが鍵になると考えられる。それは「同期」という形で昇進スピードを競う年齢上のグループをつくり、雇用安定を約束する代わりに全国転勤や残業を求める日本の雇用慣行とは異なるものだ。そうした企業を越えた専門性を評価する労働市場が形成されれば、同一労働同一賃金も一層実効が上がるはずだ。専門性を育てるキャリアパスをつくり、企業を越えて転職できる汎用性が身に付けられるよう企業の人事慣行の見直しの可能性が広がる。生産性に基づき賃金が決まる正社員労働市場の拡大が期待される。奨学金の話に戻ると、日本では多くの大卒女性の収入が低いため、有配偶女性については世帯単位で返済する形を考えた財政計算をすると、「出世払い奨学金」で良い形の試算となった。しかし今後は大卒女性が子どもを持ちながら中年年収で300万円程度を確保できる労働市場の形成が特に必要であり、これを実現する政策の推進が不可欠だ。