

外国籍者の賃金における 男女格差とその要因

賃金構造基本統計調査の分析から

永吉希久子

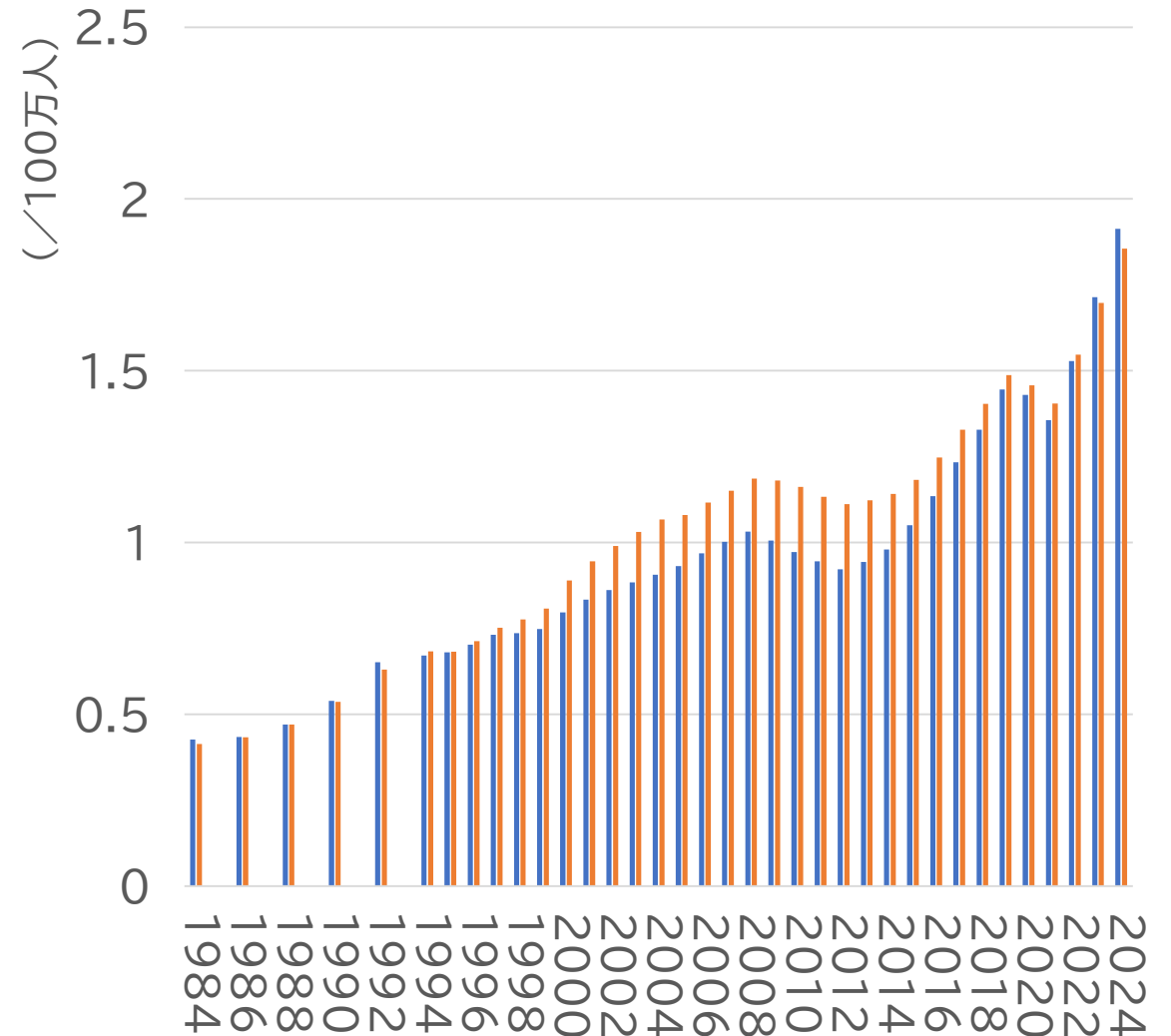
(公的マイクロデータ利活用に関する研究集会. 2025.11.20)

研究の背景

- 日本の女性移民人口
 - 在日外国籍者のうち、女性は1990年代半ばからの多くの期間で、男性の人数を上回る

→女性の労働市場における地位はほとんど検証されていない

- ケアワーカーへの限定された関心
- ケアワーカーは女性移民労働者の7%



出典:法務省. 1984-2011.「登録外国人統計」,
法務省. 2012-2020.「在留外国人統計」

■ 男性 ■ 女性

日本におけるジェンダー不平等

- 日本の労働市場におけるジェンダー階層化
 - 2022年時点で53%の女性雇用者は非正規雇用者(男性では21.8%)
(総務省 2024)
 - 男女の賃金格差はノンマニュアル正規雇用者の中でも大きい(山口 2017)
 - 勤続年数の短さと昇進確率の低さ
- 移民は同じ労働市場におけるジェンダー格差を経験しているのか？

移民であることとジェンダーの交差が移民女性の労働市場における地位にどのように影響しているのかを検証する

移民女性の二重の不利

- 交差性(intersectionality)という視座
 - 「複数の社会構造と過程が絡まりながら、社会的地位とアイデンティティを作り出すことを強調する」(Anthias 2012: 106)
- 雇用主の女性労働者に対するステレオタイプがジェンダーと移民であることによる労働市場のセグメント化を生む
 - アメリカ:「雇用主は、女性は低い賃金で満足し、将来性のない仕事(dead-end jobs)を気にせず、繊細な、ルーティン作業に性格的に向いていると信じている」(Espiritu 2009: 639)
 - 女性移民には低賃金の訓練機会の少ない職の雇用機会が開かれる
 - カナダ:女性向けの低賃金職は、カナダで蓄積した人的資本を要求(Creese and Wiebe 2009)
 - 女性移民には雇用機会自体が開かれない

日本においては知見が混在

- 二重の不利の指摘(稲葉・高谷・樋口 2019)
 - 日系南米人向けの求人では、女性の賃金は男性よりも低く提示される
- 日本人女性との比較における移民女性の優位
 - 高技能中国人女性は企業における性役割分離を引き受けないことが認められる(Liu-Farrer 2011)
 - 専門・管理職を得る確率は日本人女性と移民女性では変わらず、中国人女性では日本人女性よりも高い(是川 2019)
 - 日本の労働市場のジェンダー化された構造における例外としての扱い
- ジェンダーと出身国による職業分離(小内 2001)
 - タイ、フィリピン籍者の中ではジェンダーによる職業分離が起きている一方、中国籍、韓国・朝鮮籍、北米・南米籍者には生じていない

在留資格の影響の可能性

- 日本における男女の賃金格差の背景としての日本型雇用 (Estevez-Abe, Iversen and Soskice 2001; 多喜 2021)
 - メンバーシップ型雇用: 企業は労働需要の変化に対し、解雇ではなく、人員配置の変更によって対応
 - 一般/職業特殊的スキルよりも企業特殊的スキルを重視
 - 企業は企業特殊的スキルを育成するために、従業員に投資する必要
 - 日本における福祉-雇用レジーム(宮本 2008)
 - 男性稼ぎ主の雇用保障や家族手当等を通じた間接的生活保障と女性のケアへの期待
- 企業は出産・育児による離職が見込まれる女性労働者に投資しない
- 専門職では職業特殊的スキルが重視されるため、統計的差別にさらされにくい

在留資格の影響の可能性

- 制限的な移民政策

- 活動にもとづく在留資格: 在留資格に紐づいた活動のみが許可される
 - 仕事に紐づいた在留資格はつくことのできる職種を制限
 - 日本国籍の従業員と異なり柔軟に職務を変えられない
 - 在留資格を得るためには、その職務を行うに十分な技能があることを証明する必要(職歴や学歴)
 - 仕事に紐づいた在留資格を持つ労働者は企業特殊的技能ではなく、職業特殊技能によって評価される可能性

仮説1: 仕事に紐づいた在留資格を持つ移民の男女間賃金格差は、日本国籍者の男女間賃金格差よりも小さい

在留資格の影響の可能性

- 身分にもとづく在留資格:就労に制限なし
 - どのような職種でも働くことができる
 - 雇用者は職業特殊的スキルによって評価する必要がない

仮説2:身分にもとづく在留資格を持つ人の男女間賃金格差の程度は、
日本国籍者の男女間賃金格差と同程度

- 日本の労働市場が移民であることとジェンダーによって分離している可能性
 - 移民であることと女性であることの二重の不利があるならば

仮説3:在留資格のタイプによらず、
移民の男女間賃金格差は日本人よりも大きい

データ

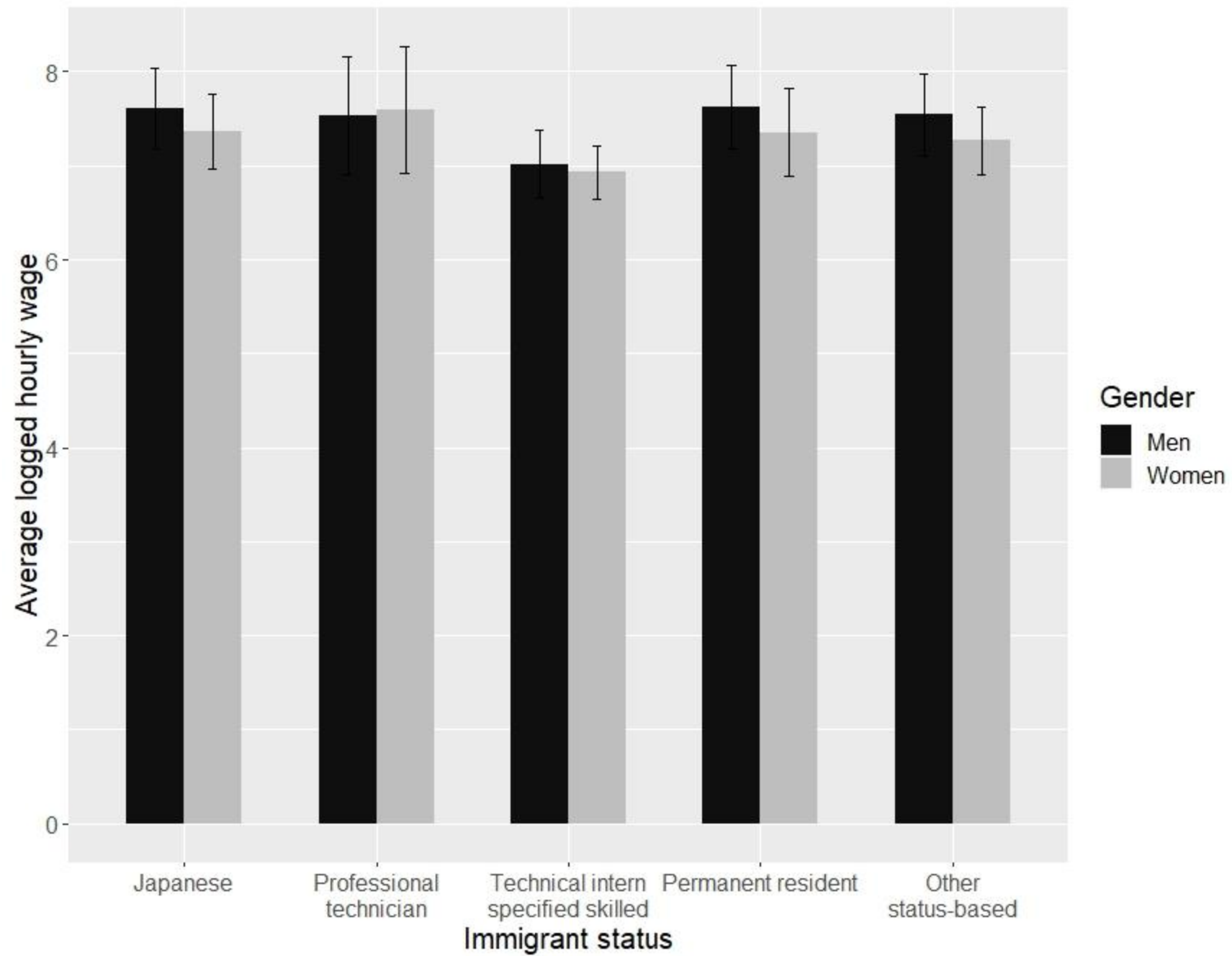
- 賃金構造基本調査(2020年)
 - 対象
 - 5人以上従業員がいる民営事業所と10人以上従業員がいる公営事業所
 - 日本標準産業分類に基づく16大産業
 - 今回の分析では18歳から60歳の「一般労働者」に限定
 - 抽出方法
 - 層化二段抽出方法
 - 方法
 - 郵送調査法
 - 回収率
 - 70.2%
 - 分析にはサンプリングウェイトを利用

変数

- 時間当たり賃金
 - きまって支給する現金給与額(残業含む)を実労働日数×(所定内労働時間+超過実労働時間)で割った値
 - 賞与は含まない(含めても結果に変化はない)
- 性別
 - 男性、女性
- 移民としての地位
 - 日本国籍者、専門・技術、技能実習・特定技能、永住者、その他身分にもとづく在留資格

変数

- 年齢
- 学歴
 - 中学・高校、短大・高専、大学、大学院
- 雇用形態
 - 正社員、有期雇用正社員、非正規雇用
- 職業
 - 管理職、専門・技術職、事務職、販売・サービス職、マニュアル職
- 勤続年数
- 企業規模
 - 29人以下、30-299人、300-999人、1000人以上
- 産業
 - 鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産・物品賃貸業、学術研究・専門サービス業、宿泊・飲食業、生活サービス・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉業、複合サービス業、その他サービス業
- 所在都道府県

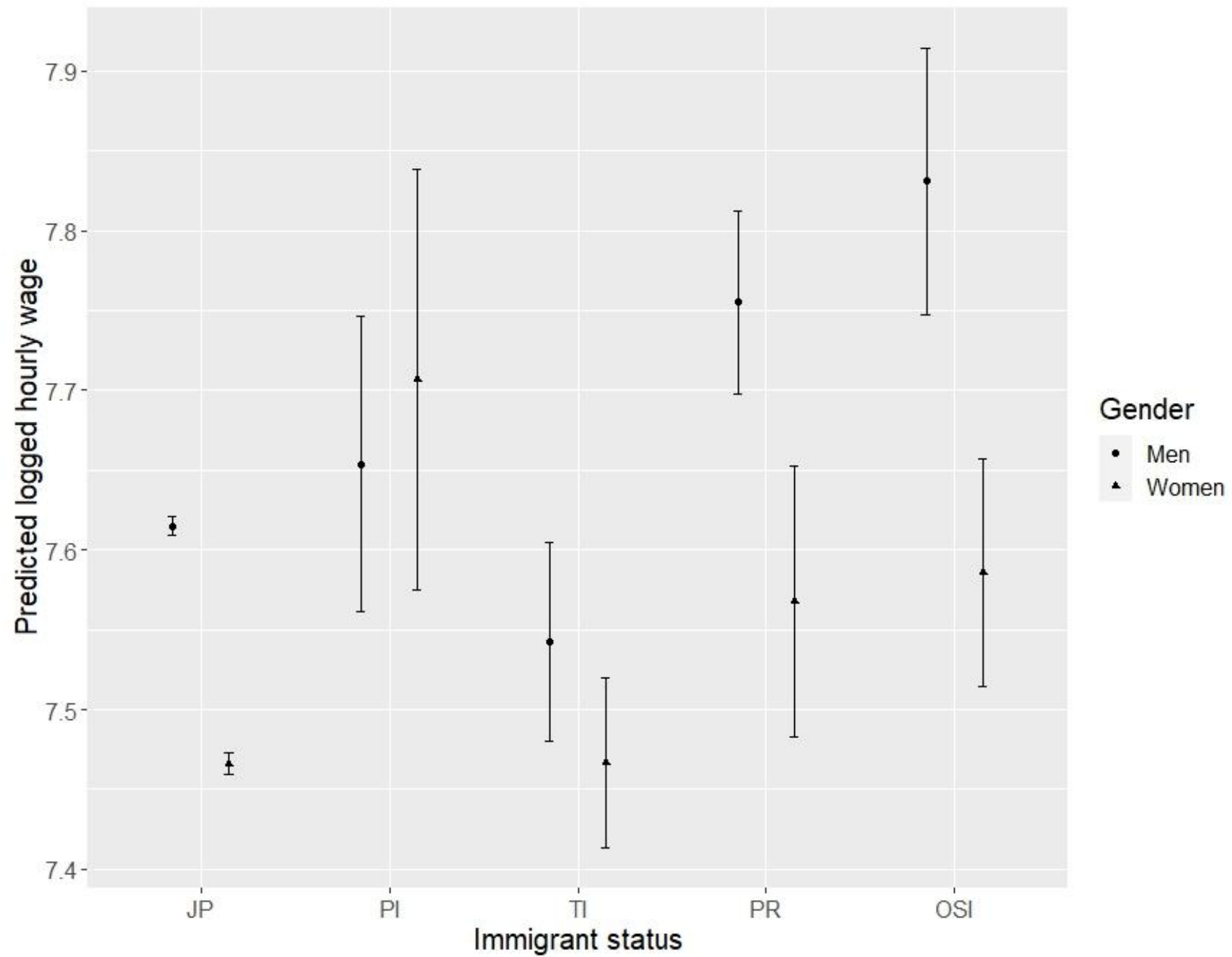


	日本国籍		専門・技術		技能実習 特定技能		永住者		その他身分	
男性	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.
年齢	41.32	10.89	31.67	6.54	26.54	5.23	41.69	9.65	37.51	8.93
勤続年数	12.71	10.69	2.43	3.00	1.20	1.09	5.88	6.53	2.48	3.22
労働時間	172.05	32.94	164.78	42.34	165.93	43.00	165.57	43.83	148.36	50.87
n	546,262		1,234		2,075		555		370	
女性	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.
年齢	39.94	11.49	31.04	6.56	27.92	7.04	43.02	10.32	41.33	10.54
勤続年数	8.56	8.66	2.31	2.86	1.12	1.03	5.25	5.03	3.55	3.78
労働時間	161.11	30.64	153.59	46.06	177.08	41.66	151.82	44.11	146.58	46.59
n	284,022		687		1,744		446		316	

	男性					女性				
	日本	専門	技能実習	永住	その他	日本	専門	技能実習	永住	その他
学歴										
中学・高校	0.434	0.094	0.826	0.557	0.661	0.353	0.040	0.838	0.603	0.740
短大・高専	0.160	0.191	0.111	0.075	0.057	0.365	0.144	0.084	0.109	0.041
大学	0.358	0.553	0.063	0.248	0.240	0.264	0.663	0.078	0.202	0.188
大学院	0.048	0.162		0.122	0.043	0.018	0.154		0.087	0.032
雇用形態										
正規	0.927	0.718	0.000	0.580	0.407	0.801	0.705	0.000	0.419	0.268
有期正規	0.011	0.108	0.613	0.038	0.071	0.015	0.093	0.482	0.025	0.030
非正規	0.062	0.174	0.387	0.382	0.522	0.184	0.202	0.518	0.556	0.703
職業										
管理	0.101	0.021				0.018	0.026			
専門	0.217	0.469		0.155	0.134	0.280	0.402		0.116	0.027
事務	0.126	0.061	—	0.133	0.072	0.328	0.281	—	0.122	0.113
販売・サービス	0.195	0.183		0.116	0.074	0.260	0.209		0.291	0.207
マニュアル	0.361	0.267		0.596	0.720	0.115	0.082		0.470	0.654
産業										
第二次産業	0.352	0.259	0.865	0.366	0.403	0.163	0.137	0.808	0.319	0.360
第三次産業	0.648	0.741	0.135	0.634	0.597	0.837	0.863	0.192	0.681	0.640

時間当たり賃金の回帰分析

	B	S.E.
日本		
専門・技術	0.04	(0.05)
技能実習	-0.07*	(0.03)
永住者	0.14**	(0.03)
その他身分	0.22**	(0.04)
男性 (ref.)		
女性	-0.15**	(0.00)
交互作用		
女性*専門・技術	0.20**	(0.04)
女性*技能実習	0.07+	(0.04)
女性*永住者	-0.04	(0.04)
女性*その他身分	-0.10*	(0.05)
Constant	7.85**	(0.01)
n	837711	



サブ・グループの分析

	専門職		事務職		販売・サービス職	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
日本						
専門・技術	0.17+	(0.09)	0.02	(0.05)	-0.05	(0.04)
永住・その他身分	0.17**	(0.04)	0.20**	(0.07)	0.02	(0.06)
男性						
女性	-0.14**	(0.01)	-0.18**	(0.01)	-0.10**	(0.01)
女性*専門・技術	0.16*	(0.08)	0.10+	(0.06)	0.33*	(0.13)
女性*永住・その他身分	0.00	(0.15)	-0.05	(0.08)	0.06	(0.09)
n	166625		186210		169999	

サブ・グループの分析

	マニュアル職		35歳以下	
	B	S.E.	B	S.E.
日本				
専門・技術	-0.11*	(0.05)	0.05	(0.05)
技能実習・特定技能	-0.11**	(0.03)	-0.11**	(0.03)
永住	0.08*	(0.03)	0.09*	(0.04)
その他身分	0.19**	(0.05)	0.15**	(0.06)
男性				
女性	-0.20**	(0.01)	-0.06**	(0.00)
女性*専門・技術	0.08	(0.08)	0.17*	(0.07)
女性*技能実習	0.12**	(0.04)	-0.01	(0.04)
女性*永住	0.03	(0.05)	0.08	(0.10)
女性*その他身分	-0.08+	(0.05)	-0.08	(0.07)
	251757		266195	

永住者やその他身分の男女間賃金格差は何によって説明できるか？

- 要因分解(Oaxaca 1973)

- $Wage_{m,i} = \beta_m x_{m,i} + \varepsilon_i$

- $Wage_{f,i} = \beta_f x_{f,i} + \varepsilon_i$

- $\overline{wage}_m - \overline{wage}_f = (\overline{x}_m - \overline{x}_f) - \overline{x}_m(\overline{\beta}_f - \overline{\beta}_m)$

- 仮説2にもとづけば、雇用形態、勤続年数、役職が身分にもとづく在留資格における男女の賃金格差を説明できる

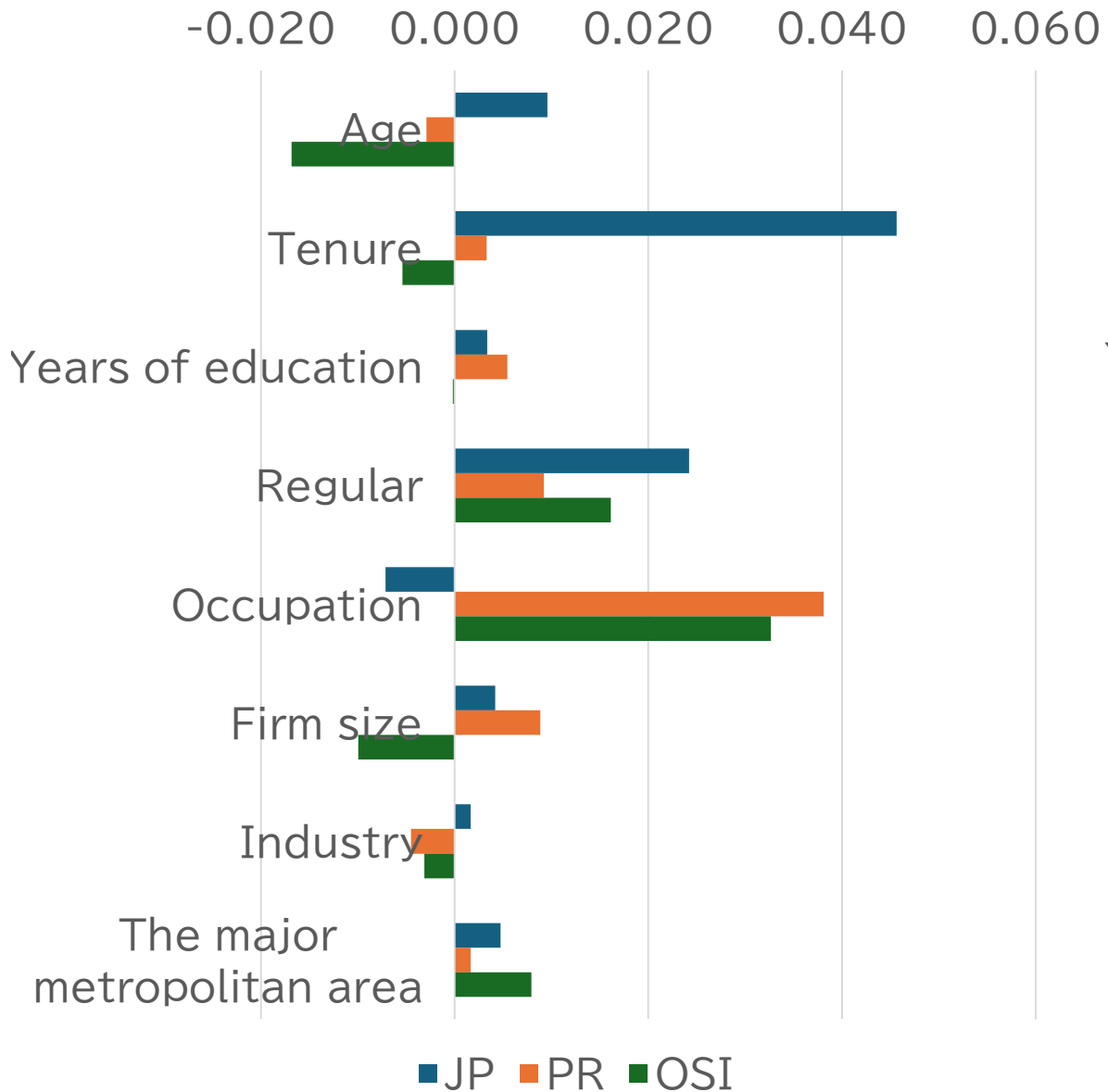
- 役職の指標が一部の人しか含まれないため、年齢の効果で代用

- 年齢へのリターンの小ささが、昇進の少なさを示す(山口 2017)

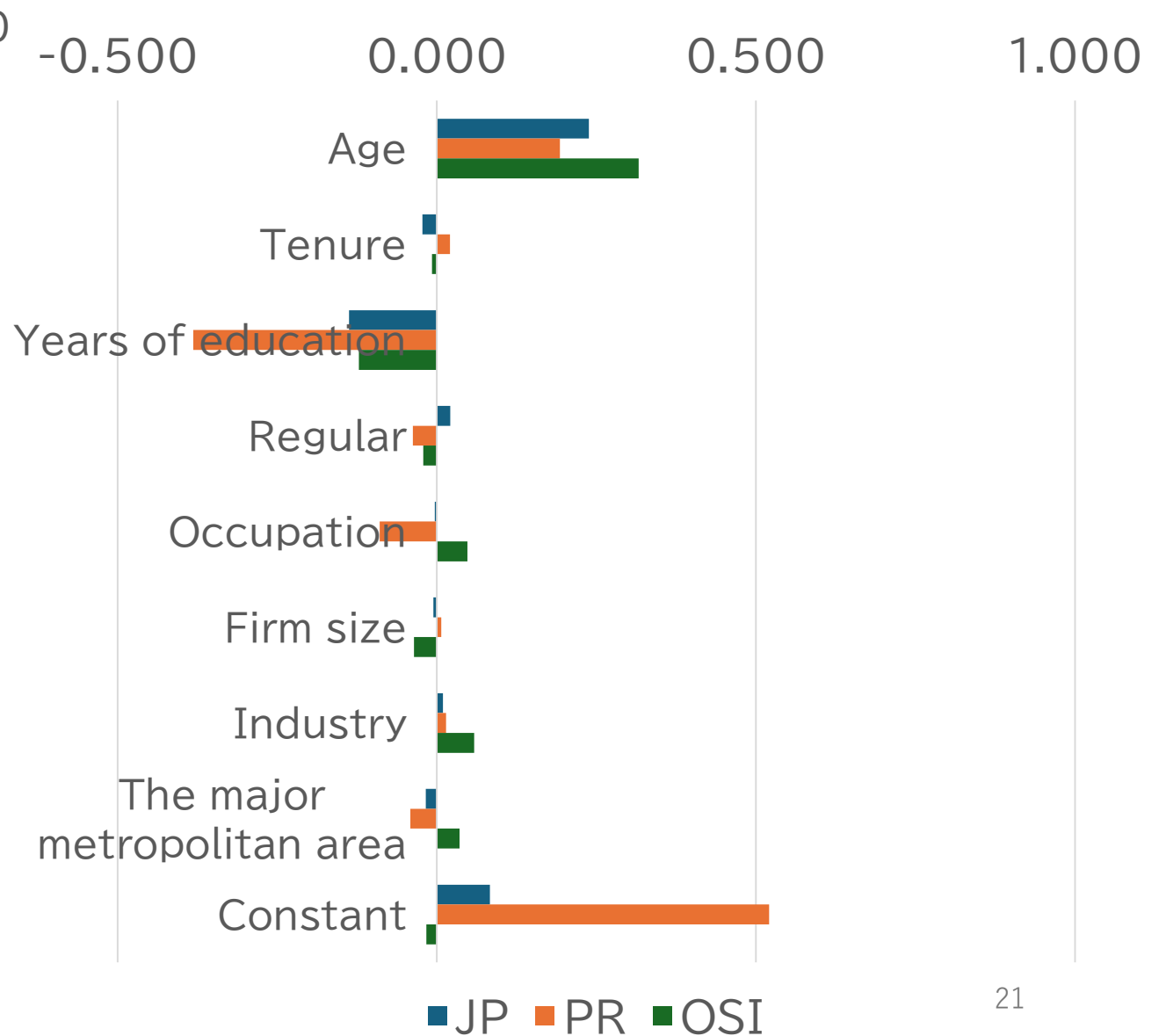
要因分解の結果

	日本	専門・技術	技能実習	永住者	その他身分					
Overall										
男性賃金	7.613	7.533	7.015	7.620	7.541					
女性賃金	7.361	7.597	6.928	7.355	7.265					
男女賃金格差	0.251	-0.064	0.087	0.265	0.277					
explained (割合)	0.086	0.343	-0.025	0.393	-0.001	-0.010	0.059	0.223	0.021	0.077
unexplained (割合)	0.165	0.657	-0.039	0.607	0.088	1.010	0.206	0.777	0.255	0.923

Explained (分布の違いによる差)



Unexplained (効果の違いによる差)



考察

- 日本国籍者では女性の時間あたり賃金は男性より15%程度低い
 - 人口学的・人的資本に関する・労働市場の地位に関する要因を統制
 - 労働移民では、男女間の賃金格差は日本国籍者よりも小さい
 - 仮説1を支持し、仮説3は支持されない
 - 専門・技術分野の移民と技能実習／特定技能の移民は労働市場において全く異なる地位を占めるが、男女間の賃金格差の小ささは共通
- 日本の移民政策では、労働移民を受け入れるために明確な職務内容や賃金を提示する必要
- 雇用者に男女を平等に扱うことを要求し、男女間の賃金格差が縮小される

考察

- 身分・地位にもとづく在留資格では、男女間の賃金格差が日本国籍者と同程度あるいはやや大きい
 - 仮説2を支持
 - 身分・地位にもとづく在留資格を持つ人は、就労に関して制約がない
 - 雇用者は日本国籍者と同様にこうした移民を使える
- このタイプの在留資格を持つ人は、より日本の労働市場の構造の中に埋め込まれている

考察

- 身分・地位にもとづく在留資格の男女差は、多くの部分が属性の分布では説明されない
 - 男性も労働市場で周辺化された結果
 - 38%の永住者、52%のその他身分にもとづく在留資格の男性が非正規雇用
 - 短い勤続年数:永住者は5.88年、その他身分にもとづく在留資格では2.48年
 - 女性の年齢に対するリターンの小ささが「説明されない」格差を説明
 - 日本国籍者同様、移民女性もキャリア形成に困難:ケア役割を果たすためのキャリアトラックからの離脱
 - 「説明」される格差は職業分布の違いと関連
 - 専門職移民女性の日本の労働市場のジェンダー構造についての認知(Liu-Farrer 2011, 2023; Oishi 2012)
 - 永住者になる経路の男女差

結論と今後の課題

- ジェンダーと移民であることの労働市場での影響は、移民政策によって介入される
 - 制限的な移民政策が男女差を縮小
- 移民統合の意味
 - 平等化を意味するのではなく、社会の階層構造への編入
- 今後の課題
 - 国籍や婚姻状態の影響
 - コロナ禍の影響
 - 短時間労働者を含めた分析
 - 縦断データを用いた上昇移動の確率の男女差についての分析

付記

- 本報告はNagayoshi, K. 2024. “Intersections of gender and immigrant status in Japan: Analysis of the 2020 Basic Survey on Wage Structure” *Research in Social Stratification and Mobility* 89 (doi: 10.1016/j.rssm.2023.100886)をもとにしたものです。
- 本報告の分析結果は報告者が独自に集計等を行ったものであり、厚生労働省が作成・公表している統計等とは異なります。
- 本研究はJSPS科研費JP18KK0357、JP21H00765の助成を受けました。

参考文献

- Creese, G., & Wiebe, B. (2012). 'Survival Employment': Gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration*, 50(5), 56-76. doi:10.1111/j.1468-2435.2009.00531.x.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (pp. 145-183). Oxford University Press.
- Fitzsimmons, S. R., Baggs, J., & Brannen, M. Y. (2020). Intersectional arithmetic: How gender, race and mother tongue combine to impact immigrants' work outcomes. *Journal of World Business*, 55(1). doi:10.1016/j.jwb.2019.101013.
- Gottfried, H. & Hayashi-Kato, N. (1998). Gendering work: Deconstructing the narrative of the Japanese economic miracle. *Work, Employment & Society*, 12(1), 25-46.
- Hara, H. (2018). The gender wage gap across the wage distribution in Japan: Within- and between-establishment effects. *Labour Economics*, 53(C), 213-229. doi:10.1016/j.labeco.2018.04.007.
- Herrera, G. (2013). Gender and international migration: Contributions and cross-fertilizations. *Annual Review of Sociology*, 39(1), 471-489. doi:10.1146/annurev-soc-071811-145446.
- 是川夕 (2019). 『移民受け入れと社会統合のリアリティ:現代日本における移民の階層的地位と社会学的課題』勁草書房
- Espiritu, Y. L. (1999). Gender and labor in Asian immigrant families. *American Behavioral Scientist*, 42(4), 628-647. doi:10.1177/00027649921954390.
- 稲葉奈々子・高谷幸・樋口直人(2019). 「ジェンダー:格差是正のための政策に向けて」高谷幸編『移民政策とは何か:日本の現実から考える』人文書房, 40-59.

参考文献

- Liu-Farrer, G. (2011). Labour migration from China to Japan: International students, transnational migrants. Routledge.
- Liu-Farrer, G. (2023). The logics of staying for highly skilled Asian migrants in Japan. *Asian and Pacific Migration Journal*. doi:10.1177/01171968231168137.
- Lopez, M. J. (2012). Skilled immigrant women in the US and the double earnings penalty. *Feminist Economics*, 18(1), 99–134. doi:10.1080/13545701.2012.658429.
- Man, G. (2004). Gender, work and migration: Deskilling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum* 27:134–48.
- 宮本太郎.(2008).『福祉政治:日本の生活保障とデモクラシー』有斐閣
- Oishi, N. (2012). The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan. *American Behavioral Scientist*, 56(8), 1080-1100. doi: 10.1177/0002764212441787
- Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. doi:10.2307/2525981.
- 小内透.(2001).「階級・ジェンダー・エスニシティと社会的不平等」笹谷春美・小内透・吉崎祥司編『階級・ジェンダー・エスニシティ:21世紀の社会学の視角』中央法規出版, 109-129.
- Piazzalunga, D. (2015). Is there a double-negative effect? Gender and ethnic wage differentials in Italy. *Labour*, 29(3), 243–269. doi:10.1111/labr.12052.
- 総務省.(2024).「令和4年就業構造基本調査結果の要約」
- 多喜弘文.(2021).「専門学校から職業への移行」中村高康・三輪哲・石田浩編『少子高齢化社会の階層構造1 人生初期の階層構造』東京大学出版会, 151-168.
- 山口一男.(2017).『働き方の不平等:理論と実証分析』日本経済新聞社.