

2025 年度 一般選抜前期日程 〔経済学部〕 小論文（図表理解）
出題の意図と解答の傾向

問題

【出題の意図】

2023 年にノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドディンの「なぜ男女の賃金に格差があるのかー女性の生き方の経済学」（慶應義塾大学出版会）が日本でも刊行され、話題となった。日本の現状においても男女間の賃金格差は解消されていない。労働基準法制定時に「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取り扱いをしてはならない」と規定されているにもかかわらず、女性の賃金は男性と比べて低いという実態がある。しかしながら、男女雇用機会均等法をはじめ、政府主導の様々な政策のもと、男女の賃金格差解消に向けての取組がなされてきており、長期的には格差が徐々に縮小傾向となっている。

そこで本問題では、図表に示されたデータから日本における男女の賃金格差の実態について正しく把握するとともに、それらを踏まえつつ自らの知識と合わせた上で、雇用側としての企業等の立場として考えた場合、どのような対応策がとれるのかについて受験生に問うた。

【解答のポイント】

設問 1 は資料をもとに男女間の賃金格差とその理由を述べる問題であった。図 1 から長期的には縮小傾向にあるものの女性の賃金水準が低いこと。図 2 から同じ学歴であっても男女間に差があること。図 3 から女性に比べると男性は勤続年数が長いこと。図 2・3 から日本の賃金設計は年功序列の傾向があること。図 4 から役職別管理職等に占める女性割合はまだまだ低いこと。これらを図表から正確に読み取れば、おのずと男女間の賃金格差の理由を述べることができる。

設問 2 は、設問 1 と図表 5～7 を踏まえ男女間の賃金格差を解消するため、雇用側（企業等）が取るべき具体的な対応策について考える問題であった。図 5 から、現在は共働き世帯が専業主婦世帯の 2 倍以上であること。図 6 から、出産育児を理由とする M 字カーブはなだらかになり女性の就業率は総じて高水準にあるものの、出産育児に該当する年代の正規雇用率が減少して L 字型となり、非正規雇用に移行していること。図 7 から、正規雇用の女性の人数は男性の約半分、非正規雇用の女性の人数は男性の 2 倍以上となっていること。これらを踏まえて、男女の賃金格差が生じている事象を解消するための企業の取組を考えるものであった。

【解答の傾向】

<設問 1>

設問 1 は、図に示されている情報を正確に読み取ることができた受験生が多かった。一方で、図 1 では注釈を見ずにグラフの示す角度をもとに解答しているものがあつた。グラフが何の数値を表しているのかを確認する必要がある。また、男女の賃金格差を問う設問にもかかわらず図 2 では学歴間格差のみに注目して解答しているもの、図 3 では時系列にのみ注目して解答しているものもあつた。何が問われており、それに対してどのような解答をするために、図表を読み

取っていくのかを意識して欲しい。図4についても図1と同様、グラフの数値を見ずに、女性の管理職の比率が大きくなっていると解答するものが多かった。グラフの角度だけに注目すると比率は大きくなっているように見えるが、パーセンテージでいうと係長クラスですら30%にも届いていないことがわかる。

＜設問2＞

設問2においても図5から7の図表を正確に読み取ることができている受験生が多かったが、設問で聞かれている内容と関係のない数値を読み取って解答していたものもあった。

雇用側（企業等）が取るべき具体的な対応策について、多くが「女性の正規雇用への登用」、また、生活と仕事の両立支援として「男性の育児休業取得促進」や「育児中の女性の働く環境整備（テレワークの導入などを含む）」をあげていた。これらの支援策によって、結婚出産（介護）のため退職しても正規雇用されやすくなる。また、正規雇用として仕事を続けても、生活と仕事を両立しやすくなる。結果として勤続年数が伸び、管理職に昇格する機会を得やすくなることで、賃金水準も上昇する可能性が高まる。

さらに、図表から読み取れる内容として、同じ学歴であっても女性の賃金が低いのは、能力ではなく、性別で賃金が決まっていなかっただろうか（同一労働同一賃金への取組み）。また、固定的性別役割分担意識（例として、女性は家庭、男性は仕事。女性は事務、男性は営業。管理職は男性。など）が労働者側をはじめ、企業側にも根強く残っていないだろうか。つまり、ジェンダー・バイアス、アンコンシャス・バイアス、ガラスの天井などを解消し、性別に関係なく自らのキャリアを追求できる仕組みづくりも求められている。これらを図表から読み取って論じることを期待していたが、この内容に踏み込んで解答できたものは少なかった。