

第1章 男女間賃金格差の推移と現状

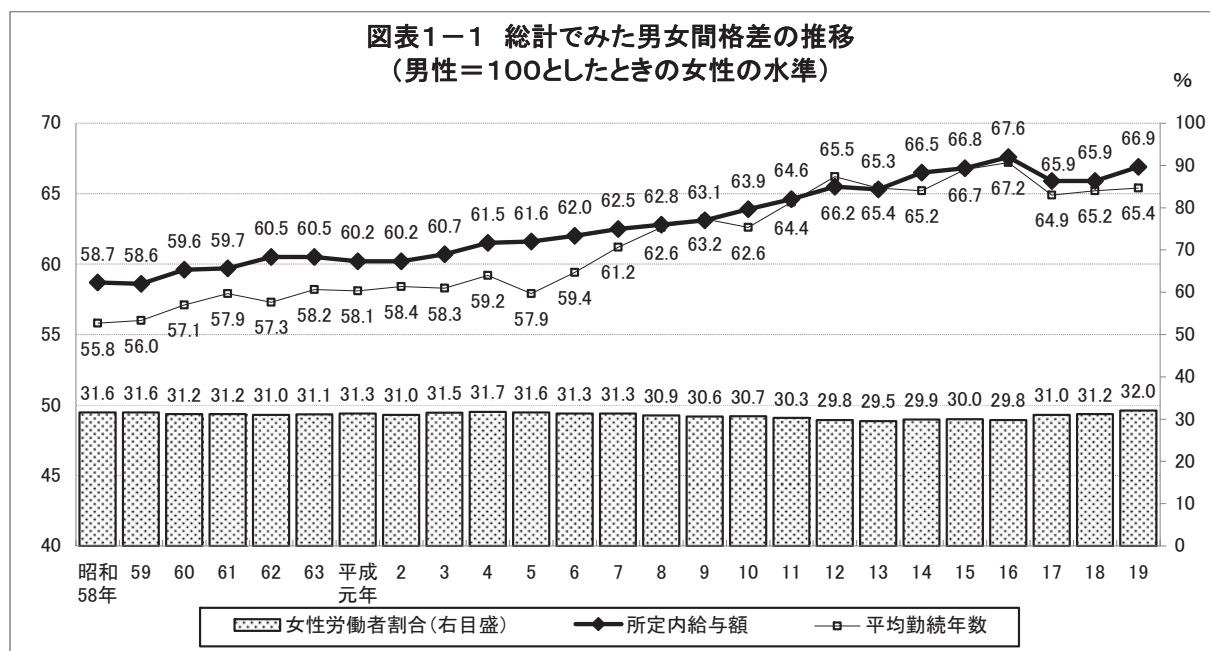
第1節 男女間賃金格差の推移

(1) 基本的な指標・・・一般労働者の所定内給与の男女間格差指数

序で書きましたように、一般労働者の所定内給与（月々の給与総額から超過勤務に対する給与額を除いたもの）でみて女性労働者の賃金は男性の3分の2程度とされています。そのデータについて、やや長期にわたる推移をみてみましょう（図表1-1）。

このデータは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（以下「賃構調査」という。）によるものです。「賃構調査」は常用労働者について調査したもので、その中を「一般労働者」と「短時間労働者」に分けて集計されています¹。すなわち、「一般労働者」とはパートタイム労働者以外の常用労働者のことであるといえます。なお、図表1-1は、「賃構調査」で通常使われる10人以上規模企業のデータです。

図表1-1をみると、男女間賃金格差は長期的には緩やかに縮小してきていることがわかれると思います。男性労働者の水準を100としたときの女性の水準（以下「男女間格差指数」という。）は、昭和60年前後にはほぼ60くらいであったものが、平成19年には66.9まで



資料 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者のデータから計算。(以下の図において同じ。) 格差指数(左目盛)は、40から始まっていることに留意されたい。「女性労働者割合」は、男女間格差ではなく、労働者に占める女性の割合(%)である。データ値は、その大小を問わず、「所定内給与額」の格差を折れ線グラフの上側に、「平均勤続年数」の格差をその下側に掲示している。

¹ それぞれの定義を掲げておきましょう。
 ○ 「常用労働者」・・・①期間を定めずに雇用されている労働者、②1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている労働者、③4月及び5月（調査対象の6月の前々月と前月）に各月18日以上雇用された労働者、の3つのいずれかに該当する労働者
 ○ 「一般労働者」・・・次の「短時間労働者」以外の労働者
 ○ 「短時間労働者」・・・同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短いか又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働時間が少ない労働者

縮小しています²。格差指数だけではイメージが湧かないかも知れませんが、実額を挙げておきますと、平成 19 年「賃構調査」における男性の一般労働者の所定内給与は 33 万 6,700 円、対して女性のそれは 22 万 5,200 円となっています。

図表 1-1 にはまた、勤続年数の男女間格差指数の推移を併せて掲示してあります。男女間賃金格差の縮小が、男女間の勤続年数の差が縮小するのと軌を一にして進行してきたことがみてとれると思います。ちなみに平成 19 年の平均勤続年数は、男性が 13.3 年、女性が 8.7 年となっています³。

(2) 常用労働者総計でみた男女間賃金格差と一般労働者を基本的指標とする理由 (常用労働者全体でみた格差の試算)

我が国の男女間賃金格差をみる場合には、上述のように、「賃構調査」の一般労働者の所定内給与による格差指数が基本的な指標となっています。

しかし、根本に帰ってみますと、一般労働者は我が国の労働者の多数を占めるとはいえ全体ではありません。やはり一度は、我が国の労働者全体でみて男女間賃金格差はどのようになっているかを確認しておくことも重要です。そこで、ここでは「賃構調査」(平成 19 年データ)の調査対象で及ぶ限りに範囲を広げて男女間賃金格差を試算してみたいと思います。すなわち、一般労働者に短時間労働者を加えて 10 人以上規模企業の常用労働者計を算出し、さらに 5～9 人規模企業の集計結果も合算してみました。また、所定内給与だけではなく超過勤務に対する給与も含めた「きまって支給する現金給与」(以下「月例給与」という。)、これに「年間賞与その他特別給与」を合算したいわば年間賃金(以下「年収」という。)ベースでの比較を行ってみました(図表 1-2)。

その結果をまず、10 人以上規模企業で一般労働者と短時間労働者とを合算した場合をみると、男女間格差指数は 50.1 と試算されました。パートタイム労働者を合わせると女性の年収は男性の約半分ということです。しかしながら、これには働く時間の差が反映していることが考えられますので、年収を年間の実労働時間数で割って 1 時間当たりの賃金額にしてみると格差指数は 61.2 と試算され、11.1 ポイントほど縮小します。

さて、10 人以上規模企業で一般労働者と短時間労働者とを合算した上で、さらに 5～9 人規模企業を合算した結果をみると、年収ベースで 50.1、1 時間当たりの賃金額ベースで 61.3

² 平成 16 年に 67.6 であった格差指数が平成 17 年には 65.9 にやや大きく低下し、それまでと違った傾向を示しています。これについては、確かなことは申せませんが、この年に行われた調査項目の変化が影響しているのではないかと考えられます。したがって、平成 16 年以降と同 17 年以降との比較にはやや留意が必要であり、男女間格差については 2 ポイント程度の水準調整をしてみるものが分析上は必要であると考えられます。

³ このレポートでは、「賃構調査」のデータは、平成 19 年までのものを使っています。レポート執筆中に新たに平成 20 年のデータが発表されました。一般労働者の所定内賃金について男女間賃金格差指数を計算してみると 67.8 で平成 19 年より 0.9 ポイント格差が縮小しています。詳細な分析ができるデータ環境が整うのにはまだしばらく時間がかかりますので、このレポートでは平成 19 年のデータまでしか扱いませんが、分析結果や傾向には大きな変化はないものと考えられます。

図表1-2 年収ベースでの男女間賃金格差
(試算値／一般労働者＋短時間労働者ベース)

		年 収 額 (千円)	実労働時間当 り収入額 (円)
10人以上規模企業	男性労働者	5,179.1	2,452
	女性労働者	2,593.2	1,501
	(格差指数)	50.1	61.2
5～9人規模企業	男性労働者	3,790.7	1,755
	女性労働者	2,059.9	1,253
	(格差指数)	54.3	71.4
5人以上規模計 (両規模の合算)	男性労働者	5,115.1	2,422
	女性労働者	2,565.0	1,484
	(格差指数)	50.1	61.3

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)より試算。

(注)1. 原則として、給与額や労働時間数を労働者数で加重平均して求めた。

2. 年収額は、「月例給与」×12(月)＋「年間賞与其他特別給与額」として求めた。

3. 短時間労働者には、超過労働はないものとして試算した。

となり、上記の10人以上規模企業だけの場合とほとんど変化がありませんでした。これは、両規模における格差指数に違いはあるもののそれほど大きな違いではない中で、5～9人規模企業の労働者の占める割合(男女計で4.9%)が小さいこととから、5～9人規模企業を合算しても格差指数の計算結果にはほとんど影響を及ぼさないことによるものです⁴。したがって、特に小規模企業について目的意識をもっている場合は別として、男女間賃金格差の動向は10人以上規模企業のデータをみることで大過がなく、また、その方がわざわざ合算する手間も省けます。以下の図表において「賃構調査」に関するデータは、特に記入のない限り10人以上規模企業のものをみていくこととしたいと思います。

(年収ベースでの男女間格差の推移)

10人以上規模企業をみるとして、一般労働者と短時間労働者とを合算した常用労働者計について、年収ベースの男女間格差指数が50.1と大きな格差がみられることは上述のとおりです。そこで、この関係のデータをみてみましょう(図表1-3)。

「一般」＋「短時間」の年収ベースでの男女間格差をやや長期的にみると、昭和63年の49.1から平成19年の51.0までほぼ横ばいで推移しています(図表1-3の①)⁵。

しかし一方、「一般」と「短時間」を別々にみると、長期的には男女間格差は縮小しており、特に「短時間」では平成19年には96.5とほぼ同等といってもよい水準にまでなっています(同①-2及び①-3)。また、年収を実労働時間数で割って時間当たりでみると、長期的には男女間格差は縮小している(昭和63年55.6→平成19年61.2)ことはもとより、格差の水準が「一般」の場合(平成19年62.5)とほぼ見合っていることがみてとることができま

す。こうした結果からは、

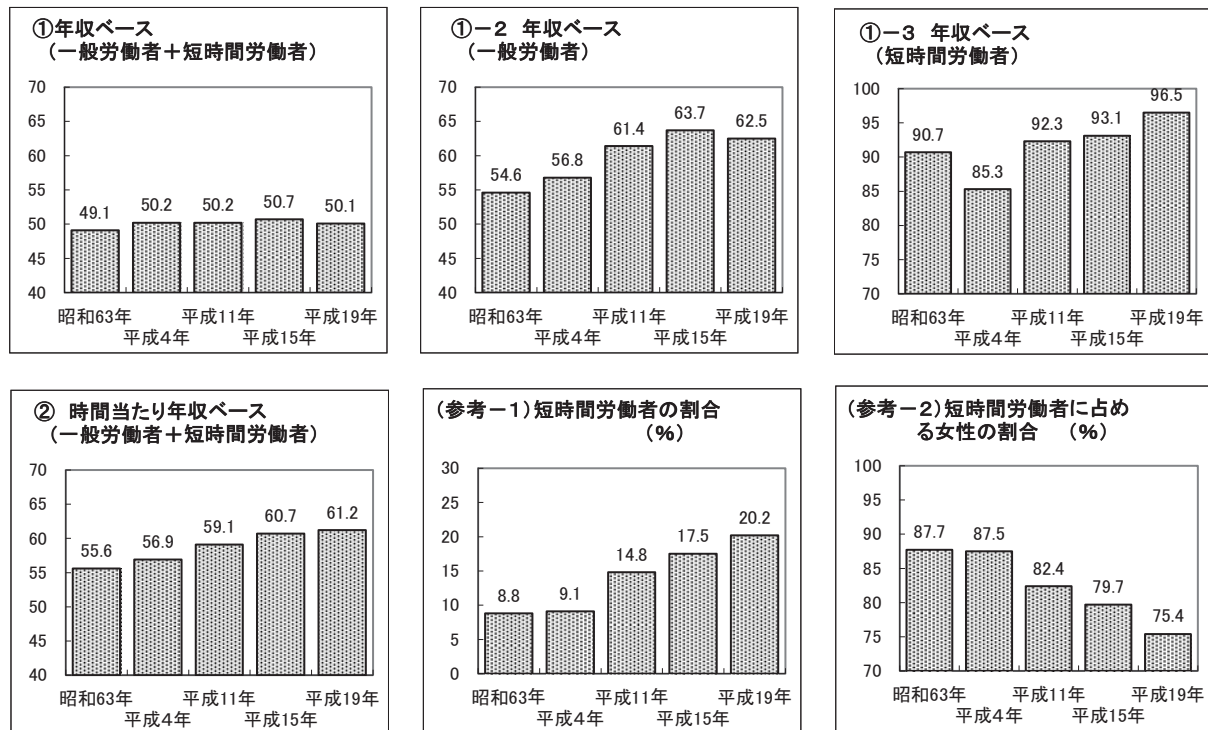
a. 「一般」＋「短時間」でみた場合と「一般」だけでみた場合とで年収ベースの男女間格差

⁴ 同様のことは、年収ベースだけでなく、月例給与ベース、所定内給与ベースでも確認できます。

⁵ 「賃構調査」で男性の短時間労働者の集計結果が公表され始めたのが、昭和63年でした。

に相当の違いがみられることについては、実労働時間の違いがかなり影響していること
 b. 「短時間」における男女間格差は縮小しており、「短時間」において少なくとも男女間格差の視点からは問題とすべき点は小さいこと
 などが指摘できます。

図表1-3 男女間賃金格差の推移(一般労働者と短時間労働者)



(注) (参考)以外は、男女間格差指数(男性を100としたときの女性の水準)を示している。
 「年収ベース」は、「月例給与」×12(月)+「年間賞与その他の特別給与額」で算出した。
 短時間労働者の「月例給与」は、「1日の所定内実労働時間数」×「月間実労働日数」×「時給額」で算出した。
 「短時間労働者の割合」は、「短時間労働者数」/(「一般労働者数」+「短時間労働者数」)である。

(年収ベースの男女間格差はどの項目の影響が大きいのか——寄与度の計算)

「一般」+「短時間」でみた年収ベースの男女間格差指数は、上述のように平成19年で50.1ですが、逆にいえば男性の年収と女性のそれとの間には49.9ポイント分の差があることとなります。この差がどの賃金項目や労働者の構成の男女差によりもたらされているかをみてみましょう。

ここでの試算において年収は、

$$\text{【年収】} = (\text{【所定内給与】} + \text{【所定外給与】}) \times 12 (\text{月}) + \text{【年間特別給与】}$$

で算出され、そのうえで「一般」+「短時間」でみた年収は、

$$\frac{\text{【「一般」年収】} \times \text{【「一般」労働者数】} + \text{【「短時間」年収】} \times \text{【「短時間」労働者数】}}{\text{【「一般」労働者数】} + \text{【「短時間」労働者数】}}$$

で算出されています。これらの算式を使って、各給与項目や労働者数ごとに寄与度を計算してみました⁶（図表1－4）。

まず平成19年における寄与度をみると、全体の格差幅である49.9ポイントのうち25.4ポイント（全体の格差幅に対する割合＝寄与率で50.9%）が賃金額の男女間格差によるもので、14.3ポイント（同28.7%）が「一般」と「短時間」における労働者の男女構成の違いによるものとなっています。後者は、相対的に賃金の低い「短時間」の割合が男性よりも女性の方で高いことによる効果です。賃金格差による寄与のうちでもっとも大きいものが一般労働者の所定内給与の男女間格差によるもので、16.2ポイント（全体への寄与率で32.5%）となっています。これは賃金格差効果計（25.4ポイント）のうちの63.8%、ほぼ3分の2を占めています。次いで大きいのが一般労働者の年間特別給与の男女間格差の寄与度で6.1ポイント（全体への寄与率で12.2%）、賃金格差効果計の24.0%を占めています。

寄与度を長期的にみると、賃金格差効果は昭和63年の36.9ポイントから平成19年の25.4ポイントまで順次低下してきています。各給与項目、すなわち所定内給与、所定外給与、特別給与それぞれの寄与度も低下してきています。こうした中で、「短時間」の占める割合が上昇した（図表1－3の参考－1）ことから「一般・短時間男女構成」による寄与度が増大してきており、「一般」＋「短時間」の年収ベース男女間格差がほぼ横ばいで推移していることの大きな要因となっています。

（短時間労働者と男女間賃金格差）

図表1－4から、平成19年における「短時間」の給与格差による寄与度は0.2ポイント（0.4%）とわずかであり、男女間賃金格差の視点からみて短時間労働者の問題は大きなものではないことがわかります。

ただし、短時間労働者にはいうまでもなく、正規・非正規の賃金格差という別の視点があります。そこで、別立ての計算になりますが、「短時間」の時給が「一般」の時間当たり所定内給与と異なることによる寄与度を計算すると2.5ポイント（寄与度で5.0%）となりました。さらに、「短時間」の時給が「一般」の時間当たり所定内給与と同じとしたときに生じる男女間賃金格差の効果も含めて計算すると、6.4ポイント（同12.8%）とかなりの効果となります⁷。確かに正規・非正規間の賃金格差は男女間賃金格差にも影響している面がありますが、一般労働者における男女間賃金格差をそのまま受け継ぐ形で正規・非正規間の賃金格差の是正がなされても、男女間賃金格差問題にはそれほどの効果はもたらさないということを示しています。男女間賃金格差問題と正規・非正規処遇格差問題とは関連する問題ではありますが、異なる問題類型として捉えることが適当であると考えられます。

⁶ 寄与度の計算は、それぞれの項目において男女間の格差がない（原則として女性の賃金や労働者構成を男性と同じとする）とした場合に算出される男女間格差指数と実際のそれとの差を取ることによっています。

⁷ 後述のように一般労働者にはいわゆる非正規の労働者が少なからず含まれているので、この計算は必ずしも正鵠を得たものにはなっていないが、おおよその傾向を知ることはできると思います。

図表1-4 年収ベースの男女間格差の寄与度分解(一般労働者+短時間労働者)

	昭和63年		平成4年		平成11年		平成15年		平成19年		
	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	寄与度	寄与度の構成比(%)	
年収ベース男女間賃金格差幅	50.9	100.0	49.8	100.0	49.8	100.0	49.3	100.0	49.9	100.0	
寄与度	一般労働者所定内給与格差	22.4	44.0	21.1	42.4	17.8	35.7	16.3	33.1	16.2	32.5
	一般労働者所定外給与格差	4.9	9.6	3.7	7.4	2.6	5.2	2.6	5.3	2.7	5.4
	一般労働者年間特別給与格差	9.0	17.7	9.4	18.9	6.6	13.3	5.3	10.8	6.1	12.2
	短時間労働者給与格差 (賃金格差効果計)	0.7	1.4	0.3	0.6	0.7	1.4	0.6	1.2	0.2	0.4
	一般・短時間男女構成 計算式上の誤差	36.9	72.5	34.6	69.5	27.8	55.8	24.9	50.5	25.4	50.9
残差(交絡効果)	6.8	13.4	7.8	15.7	12.6	25.3	14.5	29.4	14.3	28.7	
(参考)一般・短時間間の格差効果	-0.4	-0.8	-0.3	-0.6	-0.3	-0.6	-0.2	-0.4	-0.2	-0.4	
一般・短時間賃金格差効果 (かつ短時間効果)	7.6	14.9	7.7	15.5	9.7	19.5	10.1	20.5	10.4	20.8	
一般・短時間賃金格差効果 (かつ短時間効果)	1.3	2.6	1.7	3.4	2.7	5.4	3.3	6.7	2.5	5.0	
	4.1	8.1	4.8	9.6	7.3	14.7	8.2	16.6	6.4	12.8	

(注)一般労働者の給与(所定内、所定外、特別)と労働者数、短時間労働者の年間給与試算値と労働者数から、男女年間総賃金格差を計算する式を立て、その式から各項の寄与度を計算したものである。大きくは、男女間の賃金格差による寄与と一般・短時間間における労働者構成の違いによる寄与からなる。

①「年収ベース男女間賃金格差幅」=100-年収ベース男女間賃金格差指数

②「計算式上の誤差」とは、計算の基礎となった式から計算される男女年間総賃金格差指数から原データによるそれを引いた差である。

③各「給与格差」は、各給与で男女間に格差があることによる寄与度である。

④「交絡効果」は、残差として求めた。

⑤「(参考)」は、短時間労働者の時給と一般労働者の労働時間当たりの所定内給与との格差による効果を試算したもの(上段)である。また、さらにその際、短時間労働者の男女間で賃金に格差があることによる効果も併せて試算した(下段)。その上の「寄与度」覧とは別立てである。

(一般労働者の所定内給与が男女間賃金格差問題の焦点)

図表1-4により、一般労働者の給与項目ごとの給与格差の寄与度をあらためて検討してみましょう。「賃金格差効果計」(短時間労働者給与格差による分を含む。)に占める所定内給与格差の寄与度の割合を計算すると、昭和63年が60.7%、平成4年61.0%、同11年64.0%、同15年65.5%、同19年63.8%となっています。男女間賃金格差に対する所定内給与の格差が占める比重が長期的にやや高まっています。

また、一部に例外がみられますが、所定内給与、所定外給与、特別給与いずれもの寄与度が緩やかながら同様の低下傾向を示していることも注目されます。もともと所定外給与や特別給与は所定内給与と連動している面が強いです。所定外給与は超過勤務時間に応じて、所定内給与の大部分を占める所定外給与算定の基礎となる給与部分に比例して支給されますし、特別給与も所定内給与の大部分を占める基準内賃金に連動して支給される場合が多いと思われます。したがって、所定内給与の状況が給与の額全体を少なからず左右していると考えても構わないでしょう⁸。

このように男女間賃金格差の焦点は、まずは一般労働者の所定内給与における格差にあることが理解されます。

さらにまた、こうしたデータ上の論点のほかにも、所定内給与に注目する理由があります。すなわち、労働契約における単価としての賃金を反映するものが所定内給与であるということです。ここで単価とは、月給制であれば1月を、日給制であれば1日を、時給制であれば

⁸ この間において、一般労働者について超過実労働時間の男女間格差指数を計算してみると、昭和63年の36.8から平成19年には52.9と上昇しています。すなわち超過勤務時間の男女間の違いは相対的に小さくなったことから、所定外給与の寄与度の占める比重は昭和63年に比べ平成19年は相対的に小さくなっています。

1時間を、はたまた年俸制であれば1年を単位として定められる賃金の基礎額のことです。企業の賃金制度によって定められるもっとも基本的な賃金の動向を反映するのが所定内給与であり、所定内給与における男女間賃金格差が第一に注目すべき事項であるということができます。

これで、男女間賃金格差をみるときに一般労働者の所定内給与ベースの格差を基本的な指標としてみていくことの理由や背景が少しはご理解いただけたことと思います。

（補足——正社員・正職員の男女間格差）

「賃構調査」では平成17年から一般労働者の内訳として「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の区分が調査され、集計されるようになりました⁹。そこで「正社員・正職員」（以下「正社員」という。）における男女間賃金格差に関するデータを掲げておくと、平成19年において所定内給与の格差指数は70.0となっており、また、平成17年以降緩やかながら着実に格差は縮小しています。

これを一般労働者計での状況と比べると、所定内給与の格差指数は、正社員だけの方が3ポイント程度高くなっています。また、平成18年から19年にかけて勤続年数の格差指数がわずかの上昇（0.1ポイント）にとどまったのにもかかわらず、所定内給与の格差指数は相対的に大きな上昇（1.0ポイント）となっています¹⁰。

調査・集計が開始されてまだ期間があまり経っておらず、現在のところ分析の対象とするには限界がありますが、今後データが蓄積されていくに従って、これまで主要な指標としてきた一般労働者の賃金格差に加えて、正社員間での男女間賃金格差も主要な指標の一つとなっていくことが十分考えられます。

図表1-5 正社員・正職員の男女間格差
(男性=100)

	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年
所定内給与格差	—	68.7	69.0	70.0
勤続年数	—	68.8	69.0	69.1
女性労働者の割合	—	27.3	27.4	28.1
(参考)一般労働者計				
所定内給与格差	67.6	65.9	65.9	66.9
勤続年数	67.2	64.9	65.2	65.4
女性労働者の割合	29.8	31.0	31.2	32.0

(注)正社員・正職員区分の調査・集計は、平成17年から開始された。

⁹ 「正社員・正職員」とは、「事業所で『正社員・正職員』とする者」として調査されています。平成19年における一般労働者に占める「正社員」の割合をみると、男女計では86.3%となっていますが、男女別では男性が91.3%であるのに対して女性は75.8%と女性の方が相対的に小さな割合になっています。すなわち、一般労働者といっても特に女性にはパートタイム労働者以外の「非正規」の労働者が少なからず入っているということです。

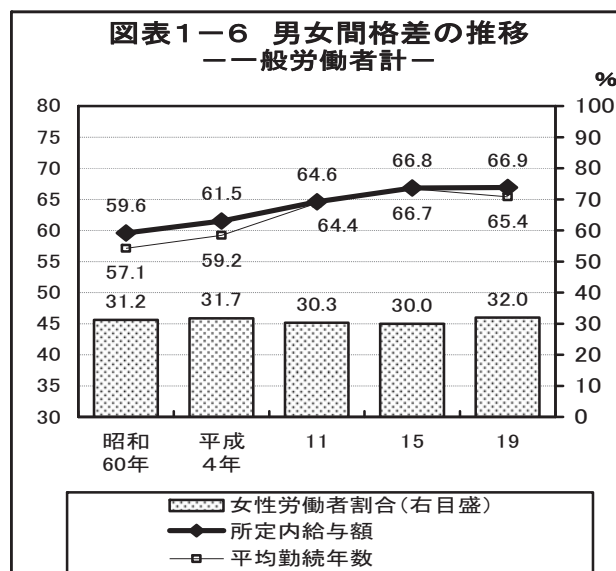
¹⁰ このこと背景の一つとして、平成19年から始まった団塊の世代の60歳台入りが影響しているのではないかと仮説を筆者は抱いています。

（3）さまざまな属性別でみた一般労働者・所定内給与の男女間賃金格差の推移

「賃構調査」では、産業や企業規模を始め、年齢、勤続年数、学歴など労働者の属性別にデータが調査・集計されていますので、つぎに、これらの属性別に所定内給与ベースの男女間賃金格差の推移をみてみましょう。ただし、本文ではかなりの特徴がみられるものに限定し、また、年次は昭和 60 年、平成 4 年、同 11 年、同 15 年及び同 19 年のデータのみ掲げます。なお、本文に掲載する項目や年次以外のものも含めて、巻末にまとめてグラフ化したデータを掲載してありますので、参照していただきたいと思います。

一般労働者の総計については、この第 1 章の冒頭、図表 1-1 に時系列のグラフを掲載してありますが、以下で用いるグラフと同様の形式のものを改めて掲げて、総計でのイメージを持っていただこうと思います（図表 1-6）。

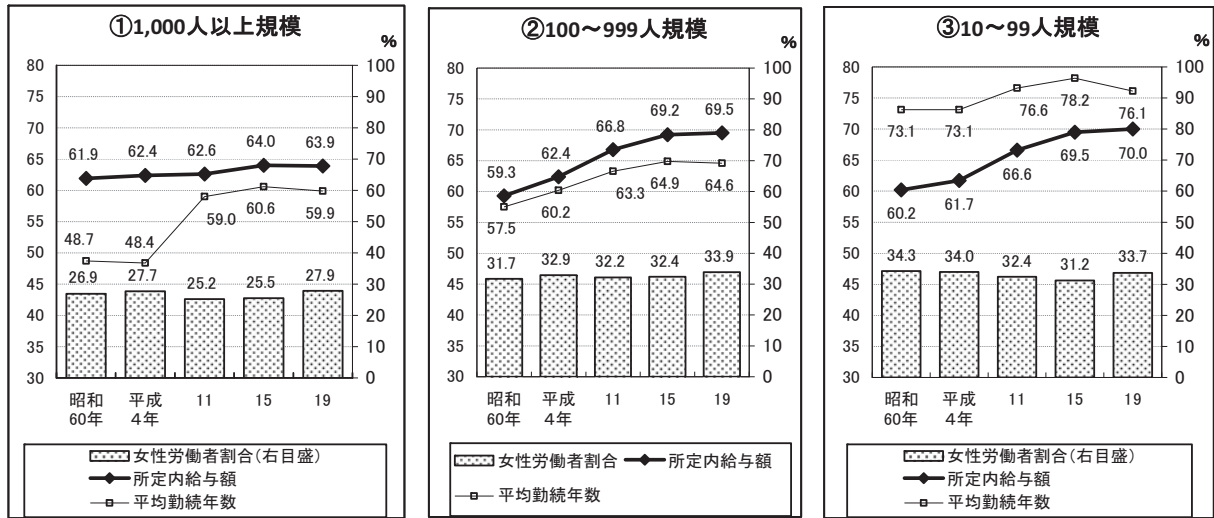
そこでも指摘しましたように、男女間賃金格差は長期的には緩やかに縮小してきていること、それは男女間の勤続年数格差の縮小と軌を一にしていること、とはいえ、平成 19 年においても女性労働者の賃金は男性のほぼ 3 分の 2 の水準にとどまっていることなどがみとれます。



（企業規模別にみた男女間賃金格差）

企業規模別にみると（図 1-7）、10～99 人規模企業や 100～999 人規模においては、昭和 60 年から平成 19 年までの間に 10 ポイント程度の格差縮小がみられているのに対して、1,000 人以上規模の大企業ではほぼ横ばいといってもよいようなわずかな縮小にとどまっていることが特徴的です。この結果、昭和 60 年には 1,000 人以上規模の格差が相対的にもっとも小さかった（＝格差指数が大きい）ものが、平成 19 年には格差指数でみて 10～99 人規模が 70.0、100～999 人規模も 69.5 とどちらも 7 割程度の水準にまで格差が縮小してきているのに対して、1,000 人以上規模では 63.9 ともっとも格差が大きくなっています。

図表1-7 企業規模別の男女間格差の推移（一般労働者）



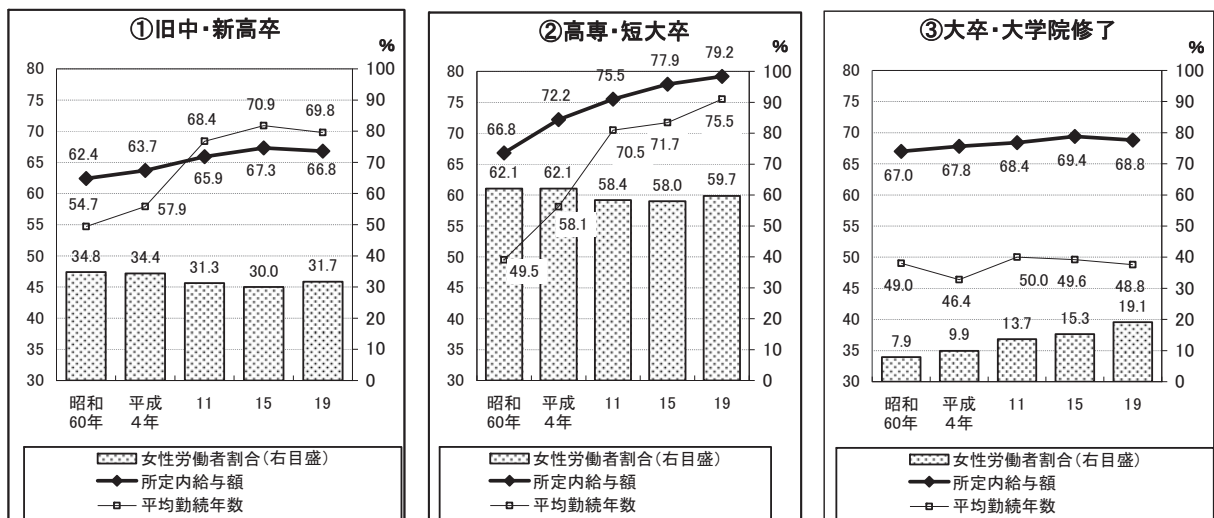
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

また、賃金格差と勤続年数格差とは概ね軌を一にして推移しています。しかしその中で、1,000人以上規模については、平成4年から11年にかけて女性の勤続年数は7.5年から9.8年とかなり延びたことから（男性は15.5年→16.6年）、平均勤続年数の格差指数が48.4から59.0へと上昇し格差がかなり縮小しましたが、賃金格差指数（62.4→62.6）はほとんど変わりませんでした。

（学歴別にみた男女間賃金格差）

学歴別に男女間賃金格差をみると（図表1-8）、まず高専・短大卒（図表の②）で勤続年数格差の大幅な縮小（昭和60年の49.5→平成19年の75.5）とともに賃金格差も大きく縮小していること（同66.8→79.2）がみてとれます。また、旧制中学・新制高卒（以下「高卒」）

図表1-8 学歴別の男女間格差の推移（一般労働者）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

という。) (図表の①) でも勤続年数格差がかなり縮小 (同 54.7→69.8) するとともに賃金格差も緩やかに縮小 (同 62.4→66.8) しています。一方、大卒・大学院修了 (以下「大卒」という。) (図表の③) では、勤続年数格差がほぼ横ばい (同 49.0→48.8) で推移する中で、賃金格差もわずかな縮小 (同 67.0→68.8) にとどまっています。

この結果、昭和 60 年には大卒の賃金格差指数が高専・短大卒をわずかながら上回り、高卒はやや差があるという形で大卒の男女間賃金格差がもっとも小さかったものが、平成 19 年には高専・短大卒が他を引き離して格差がもっとも小さく、大卒は高卒と肩を並べるといった状況となっています。

なお、女性労働者割合をみると、この間、高卒や高専・短大卒では低下傾向で推移しているのに対して、大卒ではいまだ水準は低い (平成 19 年でも 19.1%) ものの一貫して上昇していることが見てとれます。より多くの大卒女性を採用するようになってきており、そのことが、大卒女性において相対的に勤続年数の短い層を増やし、現在までのところ大卒における賃金格差の縮小を緩やかなものに行っていると考えられます。

(年齢別にみた男女間賃金格差)

年齢 (5 歳きざみ) 別に男女間賃金格差をみると (図表 1-9)、55 歳以上の高年齢層を除き、程度の差はあるものの格差はそれぞれ縮小してきています。グラフからみてとれる特徴を整理すると、次のような点が挙げられます。

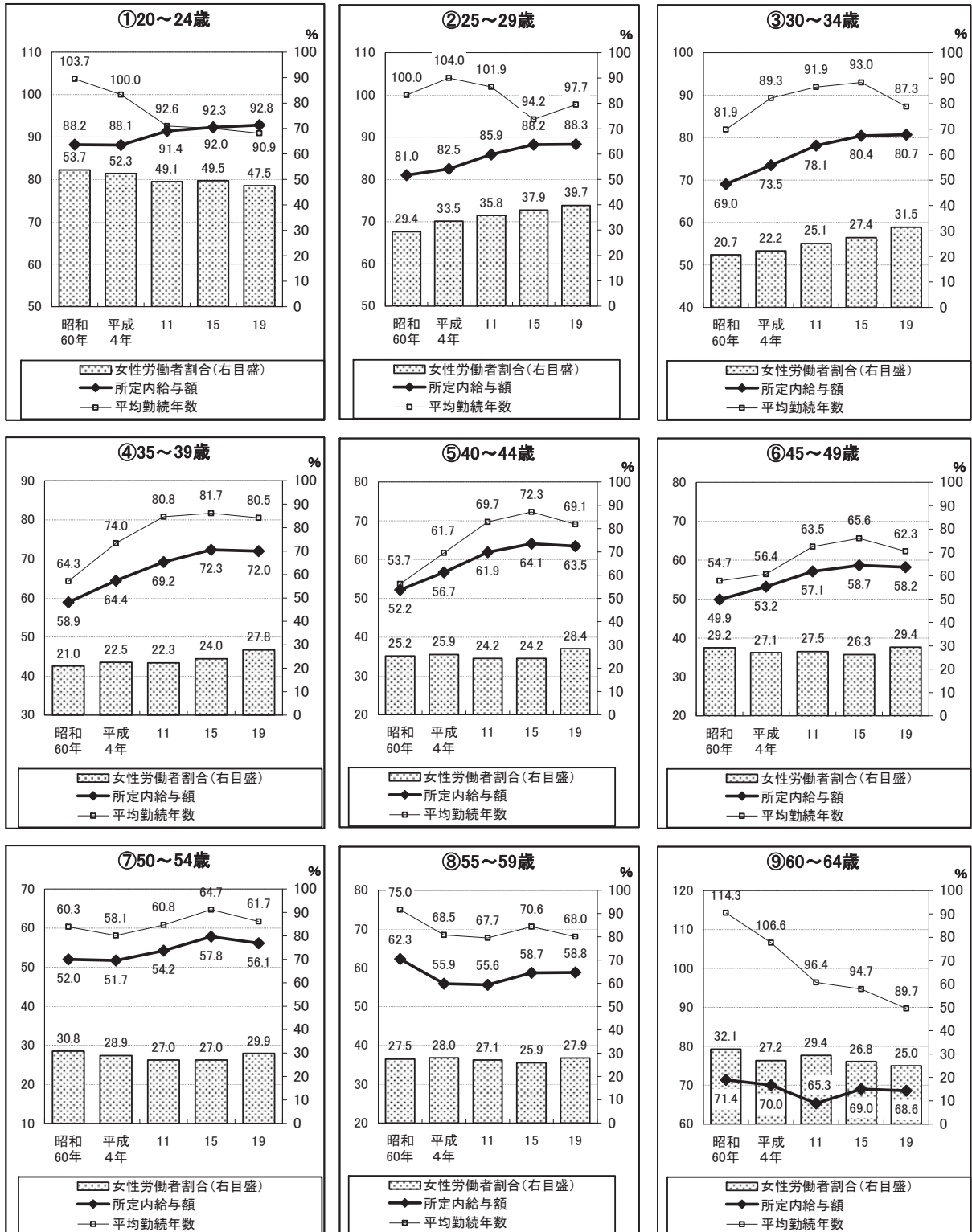
①35～39 歳層 (昭和 60 年から平成 19 年にかけて 13.1 ポイント上昇) を筆頭に 30 歳台から 40 歳台にかけての中堅層 (図表の③～⑥) での格差縮小が目立っています。これは、勤続年数格差が縮小していることが背景にあると考えられます。ちなみに 35～39 歳層や 40～44 歳層での大幅な勤続格差の縮小が目立っています (勤続年数格差指数でそれぞれ 16.2 ポイント、15.4 ポイント上昇)。

②中堅層ほどではないが 20 歳台 (図表の①及び②) でも賃金格差は縮小しています。ただし、この年齢層の勤続年数は、従来女性の方がむしろ長かった (勤続年数指数でみて 100 超) ものが男女同程度ないしやや相対的に短くなっており、勤続年数格差の効果とはいえません。この年齢層では、女性の勤続年数が相対的に短くなる一方で高卒者のウェイトが低下し大卒者のウェイトが上昇したことから、賃金格差が緩やかに縮小してきたものと考えられます。近年、30～34 歳層にも同様の動きが広がってきているように思われます。

③55 歳以上の高年齢層 (図表の⑧及び⑨) において格差縮小がみられないことについては、この間における定年延長や勤務継続に伴い、男性労働者の賃金が相対的に堅調さを保つようになったことが影響していると考えられます。

年齢別には、それぞれの年齢層における動向とともに、年齢間での違いもみておく必要があります。そこで、昭和 60 年と平成 19 年との年齢別のプロフィールをみてみましょう (図表 1-9-2)。

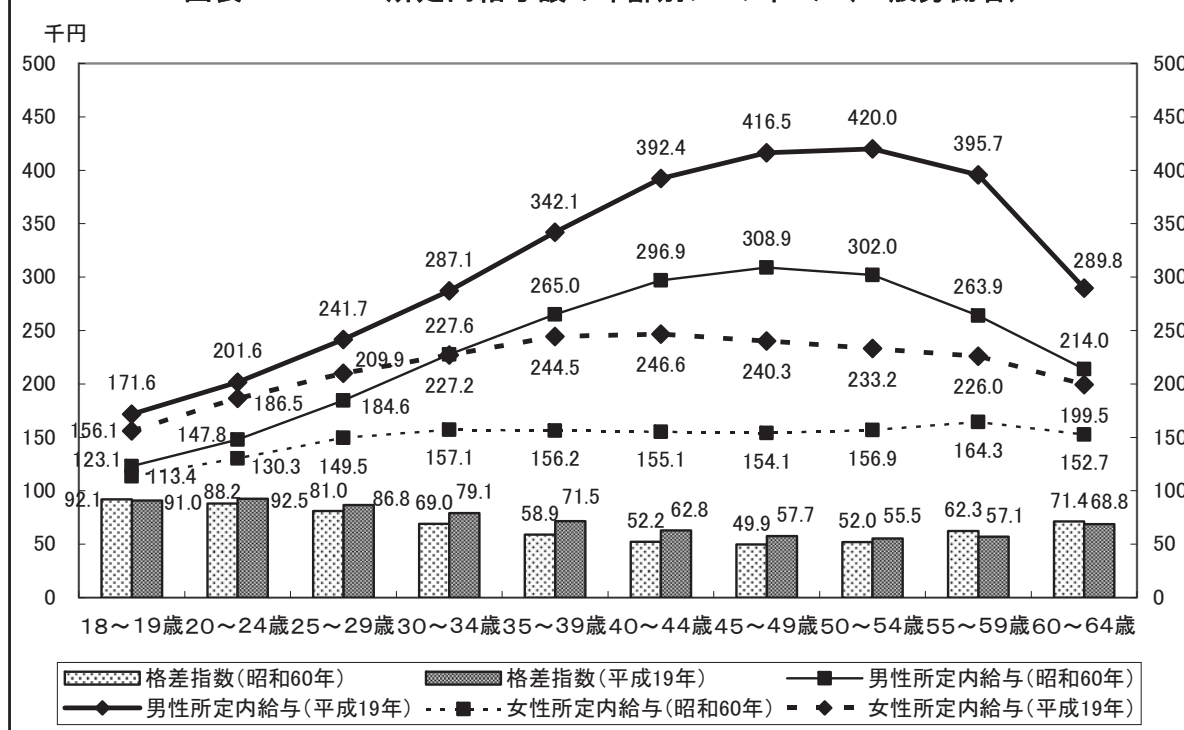
図表1-9 年齢別の男女間格差の推移（一般労働者）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 格差指数の目盛(左目盛り)については、最小値及び最大値は異なっているが、その間隔は同じにしてあります。

図表1-9-2 所定内給与額の年齢別プロフィール(一般労働者)



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 格差指数の目盛は、右軸である。

2. このグラフは、中途入社のもも含めたものであり、いわゆる標準労働者だけのものではないことに注意されたい。

所定内給与額のプロフィールをみると、男性は50～54歳層（昭和60年は45～49歳層）まではほぼ直線的に上昇しているのに対して、女性の場合は比較的早い段階で上昇は頭打ちとなっています。このような男女間におけるプロフィールの違いから、男女間賃金格差は若年層ではかなり小さいものの、その後年齢が高くなるほど格差が大きくなっています。一方、昭和60年と平成19年とでこの構造は大きく変わってませんが、昭和60年では30歳前半で頭打ちとなっていた女性の賃金プロフィールが、平成19年には頭打ちとなる年齢が30歳台後半へと遅くなっています。このため、中堅層でこの間の格差縮小が相対的に大きかったことは上述のとおりです。

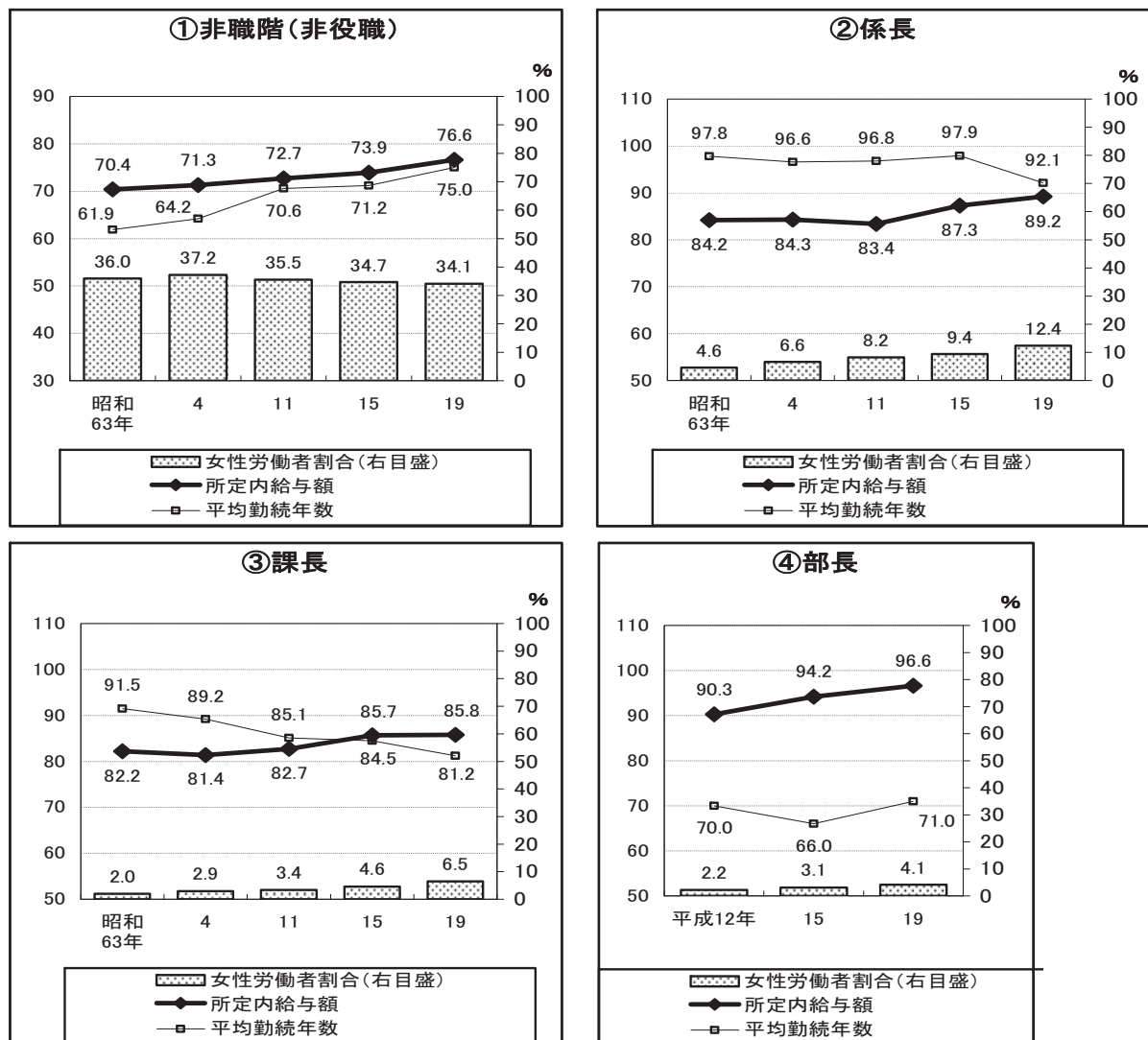
（職階（役職）別にみた男女間賃金格差）

職階（役職）別にみると（図表1-10）、まず非職階（一般社員クラス）は勤続年数格差の縮小とともに賃金格差も緩やかに縮小してきています。つぎに、係長についてみると、平成11年まではほぼ横ばい域で推移していましたが、その後かなりの縮小傾向を示しています。ただし、係長同士の比較では賃金格差の縮小と勤続年数格差の縮小とは直接の関連はみられていません。課長についてみても平成11年以降賃金格差の縮小がみられており、一方、この間に勤続年数格差は拡大（女性課長の勤続年数は男性課長よりも平均的に短くなってい

る)しています。部長については、平成12年以降のデータですが、堅調に格差は縮小しています。

平成19年における賃金格差をみると、非職階が76.6とほぼ4分の3の水準であるのに対して、係長89.2、課長85.8、部長96.6とかなり小さくなっています。これらの格差の水準は、一般労働者計でみたときの格差(100人以上規模企業で66.0)に比べて、非職階を含めかなり小さな格差であることがわかります。このような状況になっているのは、非職階では女性労働者割合が34.1%となっている一方で、係長では12.4%、課長6.5%、部長4.1%とわずかな割合でしかなく、全体の平均をとったときには女性の賃金が相対的により低くなることによります。グラフからもわかるように近年、役職者に占める女性の割合は上昇傾向にあります。この傾向が今後さらにスピードアップして高まっていくことが、賃金格差縮小の課題の一つであることが示唆されています。

図表1-10 職階(役職)別の男女間格差の推移(一般労働者)

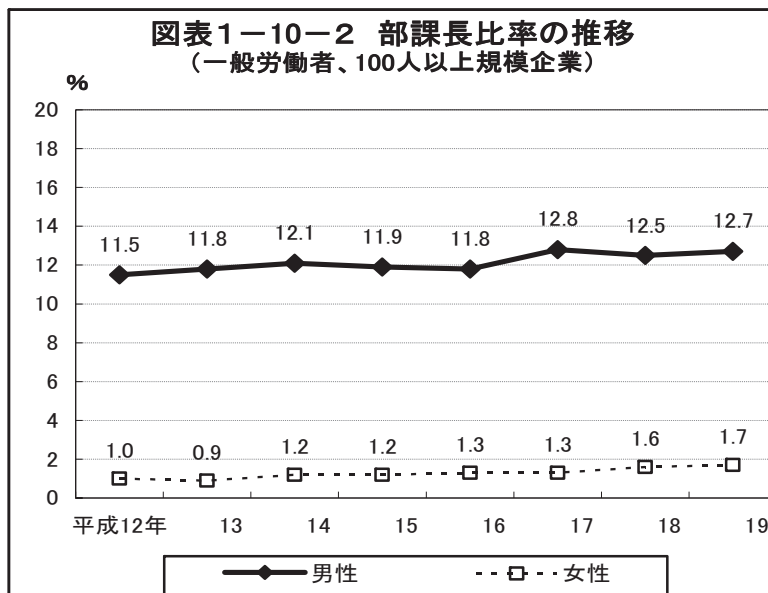


資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注)1. 公表データによって各職階における男女間格差が計算できる年次を始期としている。

2. 職階(役職)別のデータは、100人以上規模企業のデータである。

また、男女別に部課長の比率（労働者に占める部課長の割合）の推移をみると、女性の部課長の比率は上昇してきているものの男性の部課長比率に比べ大きな開きがあるとともに、上昇幅でみて特に違いはみられません。その中で、平成 17 年以降男性の部課長比率が横ばいであるのに対して、女性の部課長比率が堅調に上昇しているのが注目されます（図表 1-10-2）。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

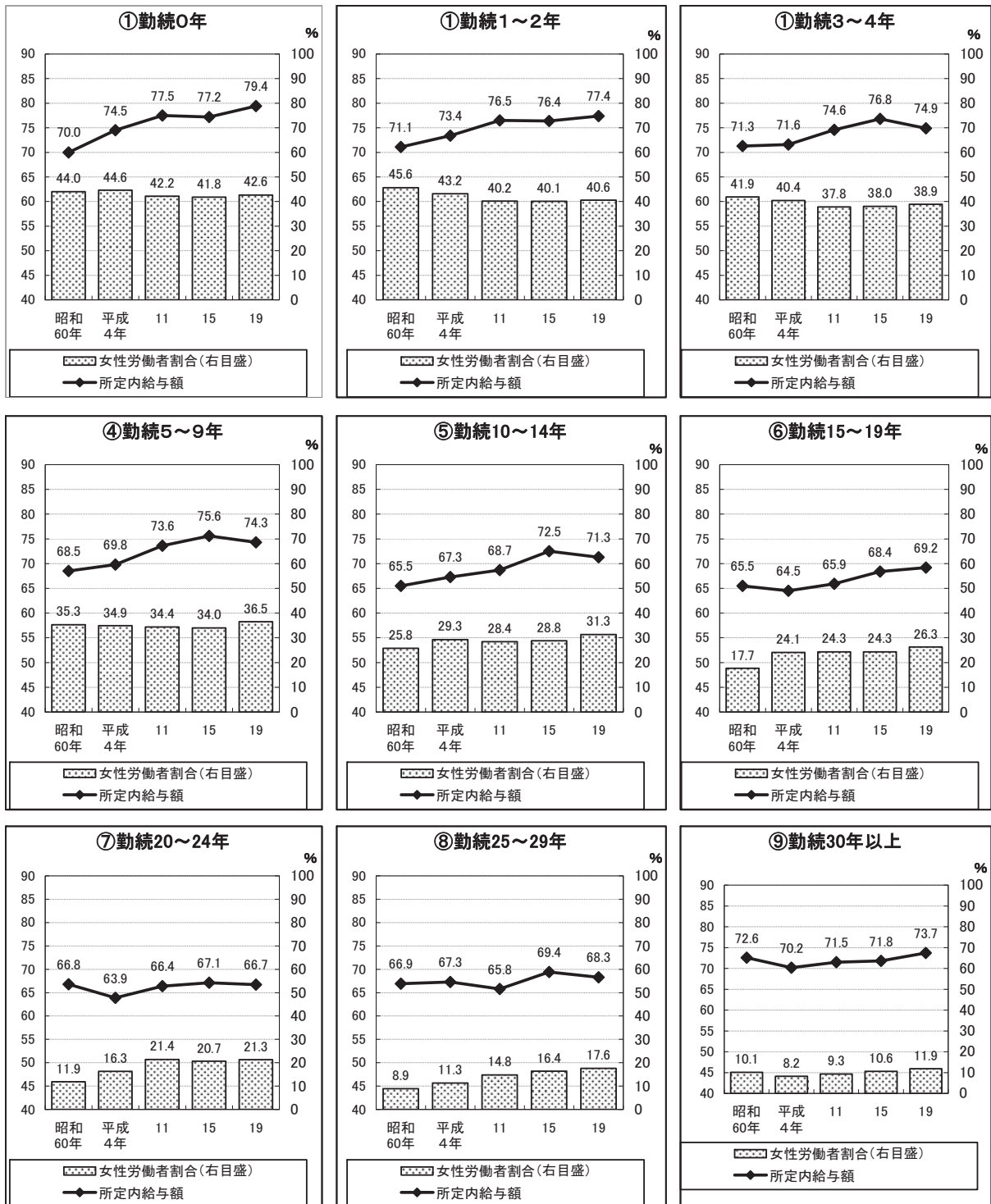
（勤続年数別にみた男女間賃金格差）

これまでみてきたように、男女間賃金格差と勤続年数格差とは密接な関連をもった動きをしています。そこで、同程度の勤続年数同士で比較したとき男女間格差はどのようになっているかを確認しておきます。

勤続年数（階級）ごとにみると（図表 1-11）、昭和 60 年から平成 19 年までの推移において、賃金格差に縮小がみられる勤続 20 年未満の各層と、格差が概ね横ばい域で推移しているそれ以上の勤続年数の各層との大きく二つのグループに分かれています。また、賃金格差に縮小傾向のみられるグループにおいても、縮小の程度により、相対的に大きく縮小している層（勤続 0 年。すなわち、新規採用又は中途採用時の賃金）、5 ポイント程度またはそれ以上の縮小のみられている層（勤続 1～2 年、5～9 年、10～14 年の各層）及び相対的に小さな縮小にとどまっている層（同 3～4 年、15～19 年）といった違いがみられます。総じてみると、賃金格差の縮小が勤続 0 年から始まり、順次勤続の長い層へと広がっているともみることができます。こうした動きの背景としては、例えば新規学卒採用における大卒女性採用の増大、女性の役職登用の漸進的な拡大などがあると考えられます。

一方、先に年齢別でもみましたが、勤続年数についても賃金額のプロフィールをみておき

図表1-11 勤続年数別の男女間格差の推移（一般労働者）



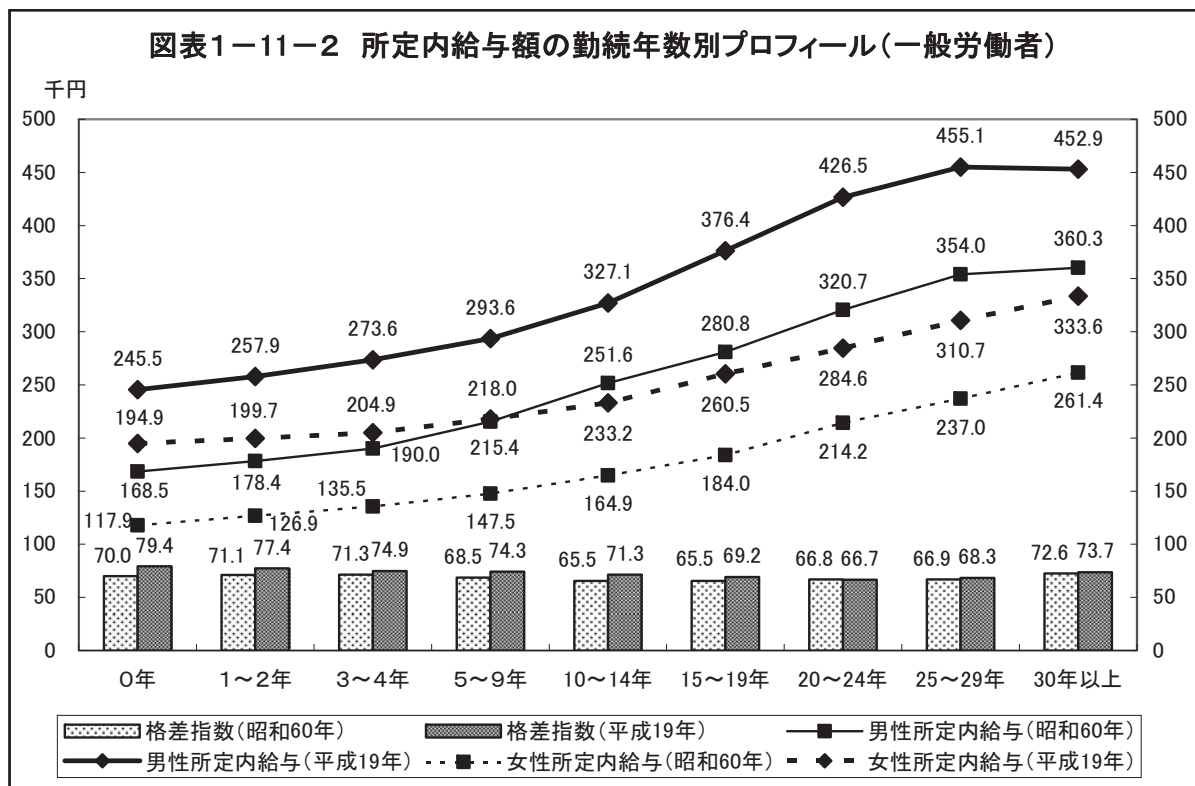
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

たいと思います（図表1-11-2）。平成19年において男性は、勤続0年の24万5,500円から同10~14年では32万7,100円、同25~29年で45万5,100円ともっとも高くなり、同30年以上では45万2,900円というプロフィールを描いています。一方、女性は、勤続0年の16万8,500円からそれぞれ23万3,200円、31万700円、33万3,600円といったプロ

フィールとなっています。男性の賃金額がピークを示している勤続 25～29 年の賃金額について勤続 0 年時賃金を 100 とした比率をとってみると、男性は 185.4、女性は 159.4 と女性の方が賃金プロフィールの上がり方が緩やかになっています。昭和 60 年には同じ比率が男性 210.1、女性 201.0 でしたから、この間にやや差が広がっています。ただし、これは上述のように勤続のごく短い層での男女間格差が縮小していることの反映でもあります。

図表の棒グラフで男女間賃金格差をみると、勤続年数が長くなるにしたがって格差がわずかず大きくなっていくことがみてとれます。例えば、勤続 0 年の格差指数は 79.4 であるのに対して、勤続 5～9 年は 74.3、勤続 15～19 年は 69.2 などです。ただし、その格差拡大幅は緩やかであり、年齢別のプロフィール（図表 1－9－2 参照）でみられたような大幅なものではありません。

もとより勤続が長くなるにしたがって賃金額が高くなりますので、男性の勤続年数があまり変わらない中で女性の平均勤続年数が増大すれば、女性の平均賃金が相対的に高くなって平均賃金でみた男女間賃金格差を縮小させる効果を持つことはいうまでもありません。ただ一方で、同程度の勤続年数同士では勤続の長い層ほど格差が大きくなるという現在の状態がそのままであれば、女性の勤続が長くなったことに伴う格差縮小の効果は段々と小さくなっていくことにも注意しなければならないでしょう。



資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。
 (注) 格差指数の目盛は、右軸である。

第2節 男女の労働者構成調整後の男女間賃金格差

前節でみたように、いろいろな属性別にみれば男女間賃金格差の水準は異なり、また、往々にして総計での男女間賃金格差の水準よりは小さくなる場合が少なくありません。男女間で属性ごとの構成が違うことが、総計での男女間賃金格差をより大きなものに行っていることが推測されます。このレポートの冒頭で述べました「条件が違えば賃金も違うのは当然であって、その違いを考慮せずに平均をとって比較して、それを「格差」だといわれても納得できないものを感じる」との疑問の背景の一つがここに現れています。

そこで、男女間賃金格差研究の分野ではお馴染みのことですが、こうした男女間の構成の違いを調整すれば、格差はどうなるかをみてみましょう。具体的には、個々の属性における女性の賃金額（＝所定内給与額）はそのままにして、その平均をとる際のウェイトである労働者構成を女性のものではなく男性の構成を使うことによって算出される平均賃金額を女性の「構成調整後の平均賃金額」とし、それと男性の賃金額との比較で算出される賃金格差を「構成調整後の男女間賃金格差」とします。その結果と原データの男女間賃金格差と比べてみます。多くの場合、原データの男女間賃金格差よりも構成調整後の男女間賃金格差の方が縮小されることが予想されます。これは同時に、賃金額が現行どおりであったとしても、男女の構成を同様のものに近づけるだけで実現できる格差縮小の幅を示してもいます。

（1）項目ごとの構成調整結果

産業、企業規模、学歴、年齢（階級）、勤続年数（階級）及び職階（役職）の項目ごとに構成調整を試算してみました（図表1-12）。なお、職階（役職）については100人以上規模企業のデータです。それぞれ次のような結果になっています。

- ①産業構成を調整したところ、原データよりも格差はわずかではありますがむしろ大きくなります。産業大分類ベースでみる限りですが、男女間賃金格差が相対的に大きい産業において働く女性は相対的に少なくなっていることが窺われます。なお、ここでの計算は産業大分類ベースで、それぞれの年次における分類によっているので厳密な意味で継続性があるかどうかはわかりませんが、原データとの乖離幅（格差を拡大させる方向での）は時を追うごとにやや拡大しています。
- ②企業規模構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小しますが、いずれの年も1ポイント未満とわずかな効果しかありません。
- ③学歴構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小するとの結果であり、昭和60年や平成4年には3ポイント強の縮小効果がありましたが、それ以降その効果幅は小さくなってきています¹¹。

¹¹ 先に学歴別の男女間賃金格差をみた結果を併せれば、女性の大卒割合が上昇して男性と女性との学歴構成が近づいてきたことと、高卒と大卒との間の賃金格差水準の差が小さくなってきたことが影響しているものと考えられます。

図表1-12 所定内給与男女間格差と様々な構成調整

	昭和60年	平成4年	平成11年	平成15年	平成19年
原データ格差指数 (10人以上規模計)	59.6	61.5	64.6	66.8	66.9
産業構成調整後 (原データとの差)	58.8 -0.8	60.2 -1.3	62.9 -1.7	64.6 -2.2	64.3 -2.6
企業規模構成調整後 (原データとの差)	60.5 0.9	62.2 0.7	65.3 0.7	67.5 0.7	67.5 0.6
学歴構成調整後 (原データとの差)	62.7 3.1	64.7 3.2	66.9 2.3	68.7 1.9	68.4 1.5
年齢階級構成調整後 (原データとの差)	62.0 2.4	63.9 2.4	66.6 2.0	68.8 2.0	68.1 1.2
勤続年数構成調整後 (原データとの差)	68.0 8.4	68.6 7.1	70.7 6.1	72.5 5.7	72.4 5.5
原データ格差指数 (100人以上規模)	59.9	61.8	64.1	65.9	66.0
職階(役職)構成調整後 (原データとの差)	69.0 9.1	72.3 10.5	73.9 9.8	75.4 9.5	76.7 10.7

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

- (注) 1. 職階(役職)については、100人以上規模企業である。
 2. 女性労働者の構成が男性労働者と同じであるとしたときの所定内給与を試算して、格差指数を算出した。
 3. 公表されていないデータがある区分について、一部試算している。
 4. 産業分類が変更されているので留意が必要であり、特に平成19年については他の年より区分数が増えていることに留意されたい。

④年齢構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小する結果となっていますが、その効果は小さなものとどまっています。

⑤勤続年数構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小し、またその効果の程度もかなりのものになっています。勤続年数構成を調整するだけで平成19年の賃金格差指数は70台の前半にまで縮小する結果となっています。しかし、女性の勤続年数が伸張してきたことから、その効果の幅は年を追うごとに小さくなっています。

⑥職階(役職)構成を調整したところ、原データよりも格差は縮小することはもとより、その効果幅も10ポイント前後ともっとも大きく、かつ、これまでのところ同程度の乖離幅が維持されてもいます。職階(役職)構成を調整するだけで平成19年の賃金格差指数は70台の後半にまで縮小します。

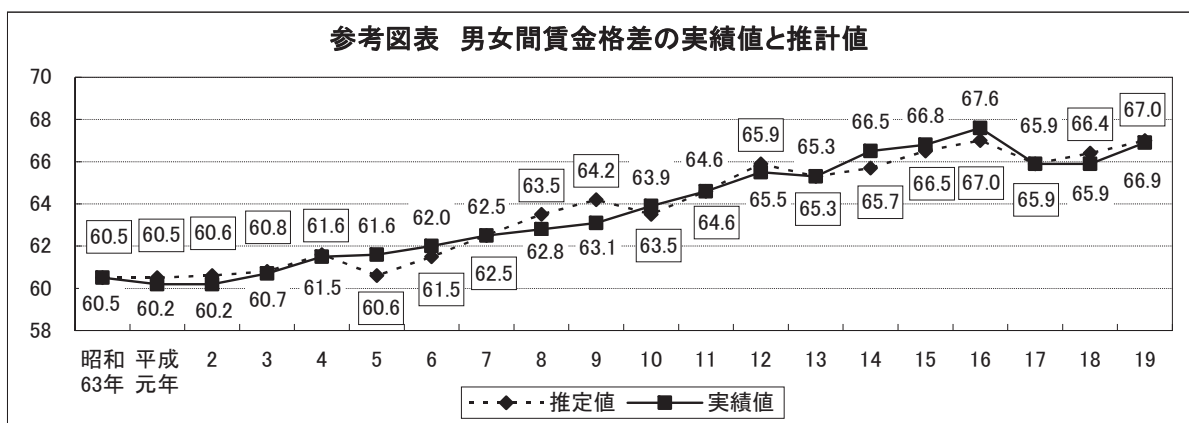
以上のことから、女性の勤続年数が延びることだけではなく、今後は女性の積極的な役職登用が男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果が大きいことがわかります。

(2) 勤続年数構成・職階構成の同時調整結果

それぞれの項目について単独で構成調整を行った結果、職階(役職)と勤続年数の調整の格差縮小効果が他よりも大きいことがわかります。一方で、職階と勤続年数とは関連している項目であり、随伴して動くことも確かなことです。一方の調整効果の中に他方の調整効果

<コラム－1>勤続年数・役職の男女間格差と賃金格差

本文でみたように、勤続年数と役職登用の男女間の違いと男女間賃金格差とが密接な関連があります。そうすると、例えば賃金格差をZ軸にとり、勤続年数格差をX軸に、役職人数の格差をY軸にとった3次元のグラフがみてみたくくなります。しかし、紙の上でそれをうまく表現することはできませんので、そうしたグラフを描いたときどのような関係式が浮かび上がってくるのかをみてみましょう。回帰分析で関係式を推定しますと、下記のようにになりました。実際の当てはまりも良好のようです。この式で計算してみると、昭和63年から平成19年まで男女間賃金格差は6.4ポイント（推計値では6.5ポイント）縮小しましたが、そのうち相対的に女性の勤続年数が延びたことによる効果が3.8ポイント、役職登用（ここでは課長就任）の伸張による効果が2.7ポイントとなります。



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から試算。

(注) 1. 推計値の算出に用いた推定式(回帰式)は、次のとおりである。

$$\text{【所定内給与男女間格差指数】} = 28.612 + 0.529 \times \text{【勤続年数男女間格差指数】} + 0.549 \times \text{【課長人数の男女間格差指数】}$$

(7.873) (8.058) (3.529)

自由度調整済み決定係数：0.955 標準誤差：0.527 ()内はt値。

2. 課長人数は、100人以上規模企業のデータ、その他は10人以上規模企業のデータを用いている。

3. データ値で囲みがある方が推計値である。

も含まれている可能性が高いといえます。そこで、平成15年と19年の2カ年だけですが、両者の項目について同時に構成調整をしてみました。

各項目単独で調整した場合(図表1-12)には、勤続年数調整の効果(平成19年：5.5ポイント)と職階(役職)調整の効果(同10.7ポイント)とを単純に足し併せた場合(同16.2ポイント)に比べて、両方の項目を同時に調整した場合(図表1-13)(同14.8ポイント)には効果が小さくなる(同1.4ポイント)ものの、大きな差ではないことがわかります。

とりわけ注目したいのは、職階(役職)単独での調整効果(同10.7ポイント)と両項目同時調整における「職階(役職)構成のみ調整」の効果(同5.8ポイント)とにかなりの違いがあることです。すなわち、現在の勤続年数を前提として男性並みに女性を役職登用したとしても男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果は相対的に限られているということです。賃金格差の縮小の観点からは、勤続と役職昇進との関係を見直しつつ、従来よりもやや早めの女性の役職登用が検討されてもよいと思われます。

図表1-13 勤続年数・職階構成同時調整結果
(100人以上規模企業)

	平成15年	平成19年
原データ格差指数 (100人以上規模)	65.9	66.0
勤続年数構成のみ調整後 (原データとの差)	71.0 5.1	70.7 4.7
職階(役職)構成のみ調整後 (原データとの差)	70.9 5.0	71.8 5.8
両構成調整後 (原データとの差)	80.1 14.2	80.8 14.8

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

- (注) 1. 「勤続年数構成のみ調整」とは、女性労働者の各職階(役職)内の勤続年数別賃金を男性労働者の構成で加重平均して得られた賃金額を女性労働者の職階構成で加重平均して求めた平均賃金により算出した格差である。
2. 「職階(役職)構成のみ調整」とは、1.と同様に各勤続年数階級内の職階別賃金を男性労働者の構成で加重平均して得られた賃金額を女性労働者の勤続年数構成で加重平均して求めた平均賃金により算出した格差である。
3. 「両構成調整」とは、職階別・勤続年数別の女性労働者の賃金をそっくり男性労働者の構成で加重平均して求めた平均賃金により算出した格差である。

第3節 同一職種における男女間賃金格差の状況

上で行った構成調整の裏側に当たりますので、これまであまり計算されたことはなかったのですが、現在の男女の労働者構成を前提として、各項目の各区分において賃金額が同じであったとしたときの男女間賃金格差も計算してみましょう。

その結果をみると(図表1-14)、当然のことながら、調整後の男女間賃金格差指数は90を超える結果となります。それぞれの属性により男女の労働者構成が異なることによってもたらされている賃金格差よりも、同じ属性であっても男女間で賃金額が異なることによって生じている賃金格差の方が大きいことは改めて確認しておきたいと思います。

図表1-14 所定内給与男女間格差と様々な賃金格差調整

	昭和60年	平成4年	平成11年	平成15年	平成19年
産業別賃金格差調整後	102.4	101.7	102.8	103.5	103.4
企業規模別賃金格差調整後	98.7	98.9	98.5	98.6	98.6
学歴別賃金格差調整後	96.0	94.7	94.7	94.7	94.8
年齢階級別賃金格差調整後	90.7	91.2	93.0	93.4	95.2
勤続年数構成調整後	86.6	87.9	89.6	90.7	90.9
職階(役職)別賃金格差調整後 (100人以上規模)	88.4	87.5	89.0	90.7	91.7

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算。

- (注) 1. 職階(役職)については、100人以上規模企業である。
2. 公表されている区分により女性労働者の所定内給与が男性労働者と同額であったときの総計の所定内給与を試算して、男性のそれを100として格差指数を算出した。
3. 公表されていないデータがある区分について、一部試算している。
4. 産業分類が変更されているので留意が必要であり、特に平成19年については他の年より区分数が増えていることに留意されたい。

ここでは、同じ職種でも男女間に賃金格差があることをみておきたいと思います。平成19年の「賃構調査」では、34の職種について男性と女性とに分けて結果が公表されています。経験年数計でみて女性の方が男性より賃金（所定内給与）が高い（賃金格差指数が100以上の）職種にはプログラマー（102.2）、看護師（101.6）、准看護師（101.0）の3職種があり、格差指数が90台の職種は理容・美容師（94.7）、看護補助者（94.6）、各種学校・専修学校教員（91.0）、福祉施設介護員（90.7）の4職種となっています。次いで80台の職種には、理学療法士、作業療法士（89.8）、臨床検査技師（88.5）など8職種があり、以下70台は10職種、60台及びそれ以下は9職種となっています。限られた範囲のデータですが、同じ職種に従事している男女でも賃金格差がみられることが一般的であるといえます。

そのうち12の職種について、従事する男性労働者数に対する女性労働者数の比率とともに、その職種の経験年数別に男女間賃金格差を掲げてみました（図表1-15）¹²。このグラフで注目したいのは、グラフの1番左は経験年数計ですのでこれを除いて、2番目の経験年数0年（＝1年未満）から順次経験年数が長くなるとともに描かれる賃金格差指数のプロフィールです。このプロフィールがほぼ横ばい域で推移する職種と経験年数が長くなるに連れて格差指数が低下する、すなわち格差が拡大していく職種と大きく二つのタイプに分かれているといえます。そして、おしなべて前者の職種では平均（経験年数計）でみた格差も小さくなっているといえます。例えば、平均でも女性の賃金の方が男性より高いプログラマーをみると、横ばいというよりもむしろ経験年数が長いほど女性の賃金の方が男性よりも益々高くなっています。また、男女間賃金格差が比較的小さい職種である薬剤師や臨床検査技師、高等学校教員もほぼ横ばいのプロフィールとなっています¹³。

一方、それ以外の職種では、経験年数0年の就業開始の時点では女性の賃金は男性の9割程度の水準であるものの、経験年数が長くなるにしたがい格差は大きくなっていくプロフィールとなっています。例えば、電子計算機オペレーターをみると経験0年の88.3から勤続15年以上の72.9へと格差が大きくなっていますし、販売店員（百貨店店員を除く）でも89.5から65.8へ、給仕従事者でも88.1から62.6へそれぞれ格差が拡大しています。システムエンジニアもこの類型に入るといってもよいと思われます¹⁴。

以上のように同じ職種に従事している労働者においても男女間に賃金格差がみられる場合が多くなっています。そしてその格差は、経験年数が長くなるほど拡大しています。このことは、男女間で職務の経験を通じた職業能力の開発や蓄積が異なること、その基盤となるところの従事する業務や担当範囲に違いがあることが窺われます。それは、女性労働者の側に

¹² 巻末付属資料Ⅱに、34職種すべてのデータを掲出しているので参照されたい。

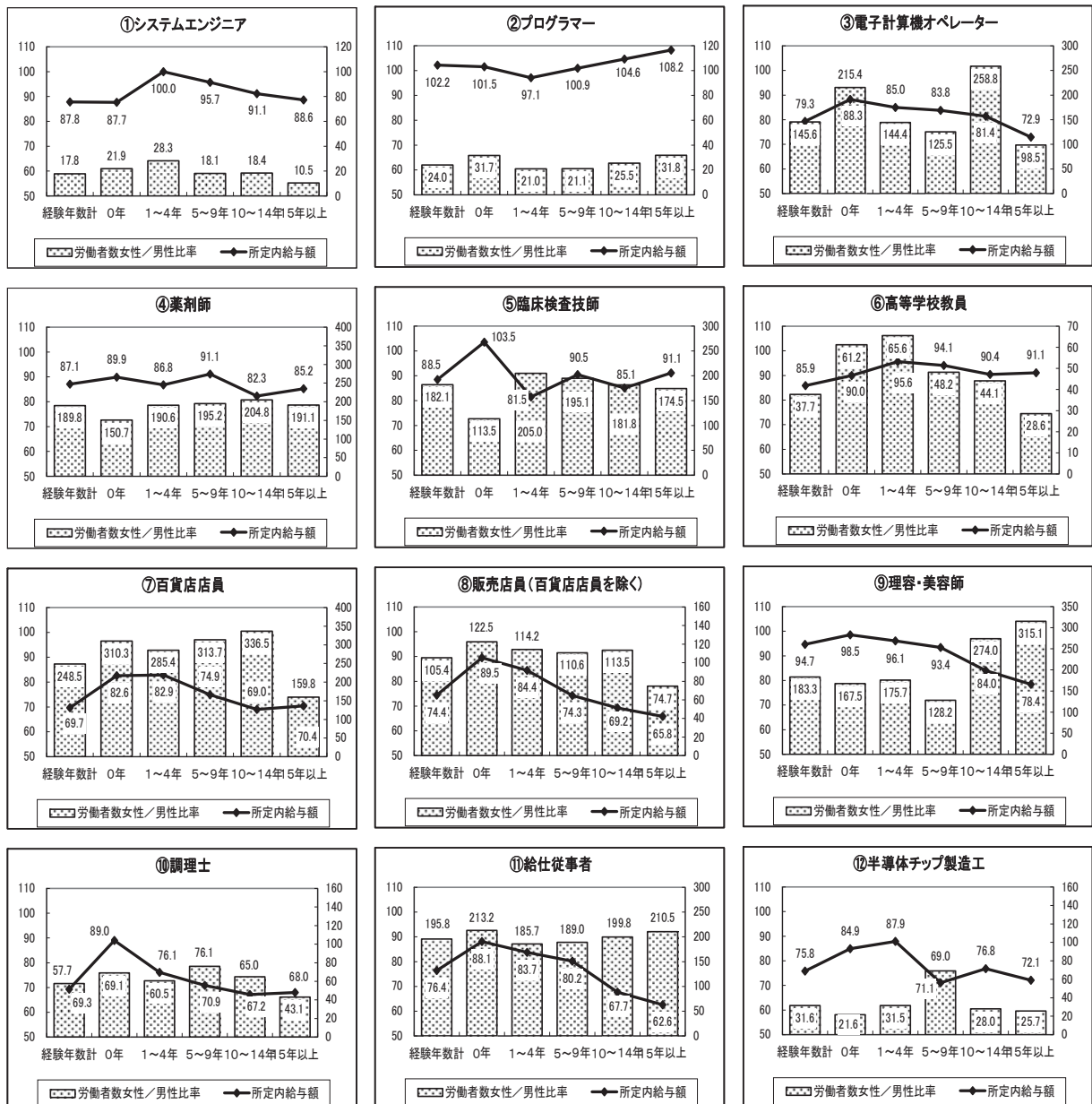
¹³ ただし、薬剤師については、経験10年未満層と10年以上層とでやや格差が大きくなっているようにもみられます。また、経験年数0年、すなわち就業開始時において1割程度の賃金格差があつて、それが基層的な格差となっているようにも見受けられます。同じ薬剤師でも、男性と女性とでは就いている業務ないし職務が違うことが示唆されます。

¹⁴ 理容・美容師もプロフィールとしてはこの類型に入るものの、平均でみた格差は非常に小さくなっています。これは多分、雇用から自営への移動等といった要素が関係しているものと思われる。

もさまざまな要因があると考えられますが、一方で、企業の側にも配置や職務配分などにおいて男女間で必要以上に異なった取扱いをしているといったことがあるのではないかと考えられます。

なお、相対的に男女間賃金格差が小さい職種をみると、一定の資格や高度な専門性に基づくものが多くなっていることも注目されます。こうした職種においては、特段の事情がない限り、働く側においても、また企業の側にも、配置や職務配分などについて男女を同様に取扱うこととされたい、しようとする誘因がもともと強いと考えられ、そのことが相対的に小さな賃金格差につながっていると思われれます。

図表1-15 職種別男女間賃金格差(平成19年)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 数値軸について：所定内給与の格差指数は左目盛で各グラフ同じ間隔にしてある。一方、労働者数の女性/男性比率は右目盛で各グラフで間隔が異なる。

第4節 JILPT「賃金・雇用制度調査」と企業平均の男女間賃金格差

男女間賃金格差問題は、社会経済全体の問題ではありますが、個々の企業にとってはその企業の従業員、中でもいわゆる正社員男女間の問題として捉えられなければ自らの問題とはなり得ないのはいうまでもありません。

これまで厚生労働省「賃構調査」のデータにより男女間賃金格差の推移をみてきました。この問題をめぐっていろいろな課題がありそうだとすることは垣間見られたのではないかと思います。とはいえ、以上のような議論にとどまるならば、企業の視点からはもの足りなさを感じられるのではないかと思います。それは一つには、これまでの議論が個々の企業を越えた社会全体でみた男女間賃金格差に関するものであり、企業にとってある種の「遠さ」を感じざるを得ないことがあります。また二つには、一つ目と関連しますが、企業の賃金・雇用制度とのつながりがみえていないことから生じるもの足りなさではないかと思います。

たとえば、上述のように男女間賃金格差と勤続年数とが密接な関係にあることについてある程度理解はできるものの、企業の賃金制度からいえば、個々の社員の賃金と勤続年数とがそれほど関連があるとはいえないところも多いと思います。

こうした問題意識から、男女間賃金格差問題の調査研究¹⁵に当たって JILPT では、企業を対象として、企業における男女別の賃金額を把握するとともに、賃金・雇用制度に関する基礎的な状況を把握することを目的としてアンケート調査を実施しました。その調査そのものの概要を紹介するとともに、この第4節では、調査結果の中から企業を単位とした男女間賃金格差に関するデータを紹介しておきたいと思います。

(1) JILPT「賃金・雇用制度調査」の概要

アンケート調査は「女性従業員の活用をめざした賃金・雇用管理の検討のための基礎調査」という名称で実施されました（以下 JILPT「賃金・雇用制度調査」と呼びます）¹⁶。調査の概要は以下のとおりです。

(調査の目的)

調査は、企業における賃金面の制度・運用に焦点をあてて、関連する雇用・人事制度などを含めた実態を把握し、女性の従業員がいきいきと働ける就業環境を整備するための施策を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

(調査対象)

調査対象は、農林水産業及び公務などの産業以外の産業に属する民営企業（常用雇用者数

¹⁵ この調査研究は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局からの要請に基づき行われたものであり、JILPTの平成20年度研究テーマの一つである「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差の状況把握と関連施策に関する調査研究」として実施されました。

¹⁶ この調査の結果は、JILPT調査シリーズNo.52「変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果」（平成21年3月）の中にとりまとめ公表しています。なお、JILPTの刊行物は、ホームページ（<http://www.jil.go.jp>）から全文をご覧になれます。

10人以上に限る。) 10,000社を対象としました。調査対象の選定(抽出)は、調査対象数を企業規模別に適宜振り分け、原則としてそれぞれの規模における産業大分類別構成が平成18年「事業所・企業統計調査」結果と同じとなるように産業・規模別に調査対象数を設定したうえで、東京商工リサーチの企業データベースから、層化無作為抽出により行いました。

(調査方法)

調査は、調査票による郵送調査で行い、その際、常用雇用規模区分により、①30人以上規模企業に対する調査票、②10～29人規模企業に対する調査票の2種の調査票を用い、それぞれの調査対象数は、30人以上企業調査8,328社、10～小規模企業調査1,672社でした。

(調査期間)

平成20年7月下旬に調査票を発送し、8月22日までの投函を求めました。ただし、実際の回収は、9月中旬頃まで行いました。

(有効回答の状況)

有効回答数は、次の通りでした。

- 30人以上企業調査 1,245社 (有効回答率: 14.9%)
- 小規模企業調査 311社 (同 18.6%)
- (計 1,556社 (同 15.6%))

(集計方法)

全体が平成18年「事業所・企業統計調査」結果の企業数となるようにウェイトバック(復元)を行っています。具体的には、当初の企業リストにおける産業・規模をベースとして、ある産業・規模に属する各回答企業について、その産業・規模区分の平成18年「事業所・企業統計調査」結果の企業数を当該産業・規模区分の回答企業数で割って得られる数値をウェイトとして与え、このウェイトにより加重して構成比や平均の算定を行ったものです。

上記「調査方法」にあるように、JILPT「賃金・雇用制度調査」には常用雇用規模30人以上の企業と10～29人の企業とを対象とした実質上2つの調査データがあるが、このレポートでは主に前者の30人以上規模企業を対象とした調査結果のデータを用いたいと思います。以下におけるJILPT「賃金・雇用制度調査」のデータは、特に断らない限り30人以上規模企業のものであります。

(2) 企業平均の男女間賃金格差データ

前節までの「賃構調査」は事業所を対象とした調査ですが、調査されているのは個々の労働者の給与額と属性であるので、その集計結果は労働者をベースとしたデータとなっています。産業や企業規模などもある意味では各労働者の属性として取り扱われています。

一方、JILPT「賃金・雇用制度調査」では、原則として企業における正社員の平均賃金を調査しました。賃金額のデータはあくまで企業を単位として把握されています。

＜コラム－２＞労働者ベースの平均賃金と企業ベースの平均賃金

労働者ベースの平均賃金と企業ベースの平均賃金との意味付けを簡単な数値例を使って解説しておきましょう。(数値はあくまで仮設例です。)

社会にはA社、B社、C社の企業があるとします。それぞれ社員数と賃金額は次の表のようであるとします。それぞれの会社内では男性と女性とはそれぞれ同額の賃金で女性の賃金は男性の8割になっています。

	A社	B社	C社
男性社員数	18人	12人	9人
男性賃金額	160,000円	200,000円	240,000円
女性社員数	12人	6人	3人
女性賃金額	128,000円	160,000円	192,000円

いま男女別々に3人のうち1人を抽出する調査が実施されたとしますと、次のような個票データが得られます。

○男性 160,000円 6票 200,000円 4票 240,000円 3票

○女性 128,000円 4票 160,000円 2票 192,000円 1票

これを集計すると(復元倍率(3倍)が必要ですが、このケースでは関係ありません)、

○男性1人当たり平均賃金額 190,769円 ○女性1人当たり平均賃金額 146,286円

と算出されます。これから、男女間賃金格差指数は76.7と計算されます。すなわち、各社では80.0であった格差が、数ポイント格差が拡大して算定されることになります。(ただし、あくまで仮設例ですので、値の設定を変えれば逆になり得ることはいうまでもありません。)

なお、各社の社員数により加重平均をとれば、上記と同じ平均賃金額が求まります。

一方、企業を単位とした賃金格差の平均は、80.0が3社ですから単純に平均をとって80.0となります。

男女間賃金格差問題を経済社会全体の視点ではなく企業の視点からみようとする場合、企業を単位としてデータを扱い、分析することも重要であると考えられます。そこで、JILPT「賃金・雇用制度調査」のデータにより、格差指数の企業を単位とした平均(以下「企業平均」という。)をみておきたいと思います¹⁷。

(労働者平均ベースと企業平均ベースの賃金格差指数の比較)

まず、「賃構調査」データ(正社員・正職員)による労働者平均ベースの賃金格差指数とJILPT「賃金・雇用制度調査」データによる企業平均ベースのそれとを比較しておきましょう。なお、特に断らない限り、賃金とは所定内給与のことです。

¹⁷ JILPT「賃金・雇用制度調査」の賃金・雇用制度に関するデータは、第3章で活用しています。

図表1-16 労働者平均ベースと企業平均ベースとの男女間賃金格差指数の比較

「賃構調査」(平成19年)正社員・正職員		JILPT「賃金・雇用制度調査」		
	労働者平均ベース		労働者平均ベース	企業平均ベース
10人以上規模計	70.0	30人以上規模計	72.4	74.7
10～99人	72.5	30～99人	72.8	73.9
100～999人	73.1	100～999人	72.9	76.0
1,000人以上	68.4	1,000人以上	74.1	73.4

(注) JILPT「賃金・雇用制度調査」の「労働者平均ベース」とは、企業の社員数で加重平均して求めた男女の賃金額から算出した賃金格差指数である。

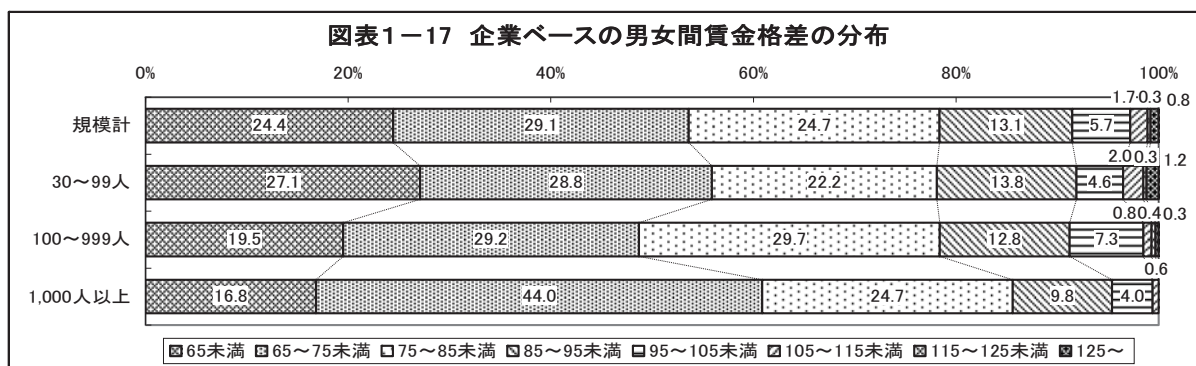
その結果をみると(図表1-16)、「賃構調査」の労働者平均ベースの格差指数が70.0であるのに対して、JILPT「賃金・雇用制度調査」の企業平均ベースのそれは74.7と上回っています。また、JILPT「賃金・雇用制度調査」のデータにより正社員数で加重平均して求めた労働者平均ベースの格差指数は72.4と「賃構調査」のデータよりもやや高くなっていますが、それでも企業平均ベースより小さいことには変わりはありません¹⁸。企業規模別にみても、この傾向に変わりはありませんが、1,000人以上規模においてのみJILPT「賃金・雇用制度調査」内で比較において労働者平均ベースが企業平均ベースよりも若干高くなっています。

このように一部に留意すべき点がありますが、おしなべて労働者平均ベースでよりも企業ベースの方が男女間賃金格差は相対的に小さいと考えてもよいと思われます。

(企業平均ベースの賃金格差指数の分布)

企業ベースでの男女間賃金格差をみようとする趣旨は、この問題を個々の企業の視点からみようとするところにありますが、統計調査を通じた把握・分析においては、集計したデータでみるほかありません。とはいえ、平均だけをみてこと足れりとするのは目的からあまりにもかけ離れているといわざるをえません。少なくとも各企業における男女間賃金格差の分布はみておく必要があります。

その分布をみると(図表1-17)、まず規模計(平均は74.7)でみると、「65～75未満」



資料: JILPT「賃金・雇用制度調査」

¹⁸ 賃金額のデータにおいて両調査で差異があることについては、前出のJILPT調査シリーズNo.52において考察を加えているので参照されたい。いずれにせよ、大規模企業について特に差異がみられることは否定できず、その点については留意が必要であることは記憶されてよいと考えられます。

が 29.1%と最も多く、その上下の「75～85 未満」(24.7%)と「65 未満」(24.4%)とがそれぞれ 4 分の 1 程度の割合となっており、一方、男女の平均賃金がほぼ同程度以上(格差指数 95 以上)の企業が 8.6%となっています。

これを企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「65 未満」の割合が低下し、代わって「65～75 未満」の割合が高くなっています。また、100～999 人規模では「75～85 未満」の割合(29.7%)が相対的に高いこと、1,000 人以上規模では上述の「65～75 未満」の割合(44.0%)が特に高くなっている一方で格差指数 85 以上の割合が小さくなっている、といった特徴が指摘できます。

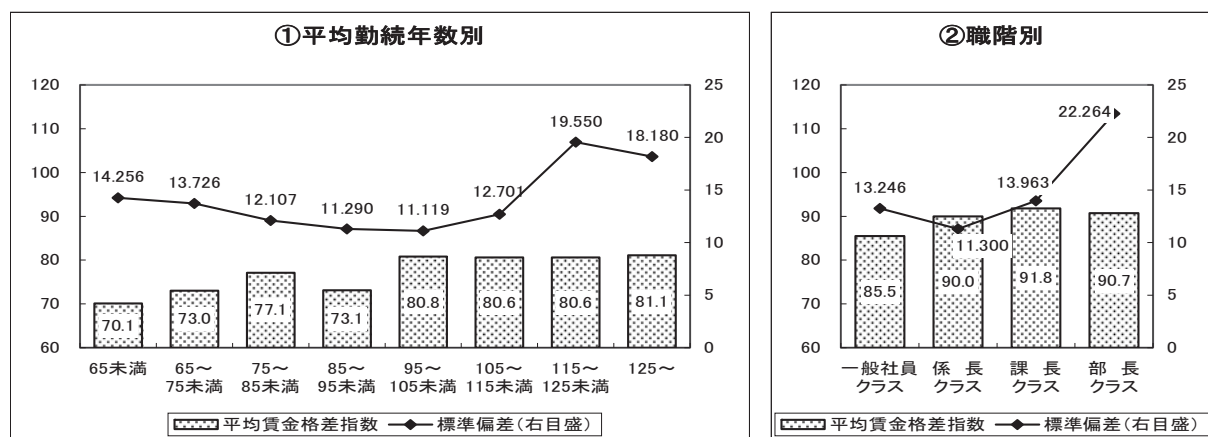
さて、分布をみる指標としては標準偏差というものがあります¹⁹。ここでの標準偏差をみてみますと、規模計が 15.107、10～99 人規模 15.875、100～999 人規模 13.612、1,000 人以上規模 10.728 となっています。標準偏差は分布のちらばりが大きいほど原則として数値が大きくなる性質がありますが、図表 1-17 と照合してみますと、標準偏差が大きいほど中程度の格差の企業の割合が低く、格差の大きい企業、小さい企業双方の割合が相対的に高いこと、逆に標準偏差が小さい場合は中程度の格差の企業の割合が相対的に高いといってもよいと思われます。したがって、紙幅の節約も兼ねて、以下では分布のグラフに代えて標準偏差の値を掲示したいと思います。

(平均勤続年数の男女間格差にみた企業平均ベースの賃金格差指数)

先にみたようにさまざまな属性の中で特に関係の高かった勤続年数と職階別に企業平均ベースでの賃金格差指数をみておきたいと思います。

まず、企業における社員の平均勤続年数男女間格差の水準別にみると(図表 1-18 の①)、ややデコボコしているところもありますが、女性社員の勤続年数が男性社員のそれと同程度

図表 1-18 平均勤続年数及び職階別企業ベースの男女間賃金格差の違い



資料: JILPT「賃金・雇用制度調査」

(注) 平均勤続年数の男女間格差 = (女性社員の平均勤続年数) / (男性社員の平均勤続年数) × 100

¹⁹ 各データから平均値を引いて 2 乗したものの総和を平均値で割り、さらに平方根をとったものです。

に近づく（平均勤続年数の男女格差指数が大きくなる）ほど、企業平均ベースでの賃金格差が縮小しており、またバラツキを示す標準偏差も小さくなっています。そうした中で、平均勤続年数が男女同程度以上になっている企業、すなわち平均勤続年数の格差指数が 100 を超えている企業においては、当該格差指数が大きくなっても賃金格差指数は 80 強でほぼ横ばいで推移している一方で、標準偏差が他よりもかなり高く、女性社員の勤続年数が男性社員のそれを上回っている企業においては賃金格差の状況にバラツキが大きくなっています。

（職階別にみた企業平均ベースの賃金格差指数）

次に職階別にみると（図表 1-18②）、一般社員クラス同士の比較では賃金格差指数は 85.5 であり、係長クラス、課長クラス、部長クラスに就いている男女の社員同士の比較による格差指数は 90 強の水準となっています。また、標準偏差をみると、特に部長クラスで大きくなっており、部長クラスにおける賃金格差の状況には企業ごとにかかなりのバラツキがある結果となっています。

このように、企業平均ベースでも、同じ職階同士でみた場合には、社員全体でみた場合に比べ男女間賃金格差は相対的に小さいことが確認されます。

以上、男女間賃金格差の推移と現状をみてきました。平均的な賃金でみた男女間賃金格差は時を追って緩やかに縮小してきていますが、現状でもかなりの格差があることが確認されたと思います。こうした格差には、勤続年数や役職などさまざまな属性の違いが影響しており、属性をそろえてみた場合には賃金格差はかなり縮小されることも少なくありませんが、しかし一方、それでも一定の格差が残されていることも否定できません。さらに、属性をそろえれば格差が緩和されるとしても、それゆえにこそ、全体の平均でみたときにみられるかなりの格差には何らかの課題が存在するとも考えられます。また、労働者平均ベースのみではなく企業平均ベースでみたときにも、格差の水準自体はやや緩和される傾向はあるものの、同様のことがいえることも確認されました。

では、つぎに、こうした男女間賃金格差がどのような問題とされてきたのかについて、みてみることにしましょう。