

序章 本研究の目的と結果の概要

第1節 研究目的の概要

本研究は厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の要請に基づく課題研究である。研究の目的は、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」（2003年作成）の改定作業をにらみ、男女間賃金格差の要因を明らかにし、特に賃金格差に占める差別的要因と合理的に説明できる要因の明確化を図ることである。日本における男女間賃金格差には、賃金決定の仕組み、賃金制度の運用状況、仕事の内容の性差等様々な要因が影響を及ぼしている。それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要となる。そこで、既存の統計の再集計を行い男女間賃金格差の要因についての分析を行う他、ヒアリングやアンケート調査を行い、企業において導入されている賃金・雇用制度の把握を行い、男女間賃金格差の背景について詳細な検討を行うこととした。また、男女間賃金格差縮小に向けた労使の取組みを推進するための支援ツール(企業において整備、把握する指標の参考例)の検討も行った。研究成果について、主なものは、厚生労働省の「変化する賃金・雇用制度の下での男女間賃金格差に関する研究会」(2008～2009年度)で報告し、同研究会の報告書(2010年4月)で活用されたところである。

本書は、この研究成果のうち、既存の統計の再集計(個票分析)による男女間賃金格差の規定要因に関する分析結果をまとめたものである。アンケート調査結果については、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－「企業の賃金・雇用制度調査」と「労使トップ層意識調査」－』(2009年)としてとりまとめがされている。また、この研究成果から得られた知見をベースに、別途、労働政策レポート No.6『男女間賃金格差問題読本－「説明されるべきもの」から「女性従業員の活躍度を示す指標」へー』(2009年)もとりまとめがされている。

第2節 本書の目的・概要

1. 本書の目的

我が国の男女間の賃金格差(平均賃金の格差)は長期的には縮小傾向にあるが、依然として大きな差がみられる。男女間の平均賃金の格差には、職種、職階、勤続年数等様々な要因が影響していると考えられる。さらには、企業の雇用管理制度(の運用方法)、就業構造の変化、労働力需給の影響、施策の効果等も影響していると考えられる。つまり、賃金決定の仕組み、賃金制度の運用状況、仕事の内容の性差等様々な要因が影響を及ぼしている。それぞれの要因に応じた対策を講じるためにはその詳細な分析が必要となる。

しかしながら、我が国の男女間賃金格差に関し、(大規模な)統計調査データ(特に個票)に基づく詳細な実証分析は最近(2000年代)ではあまりみられていない。

そこで、本書では、既存統計の個票を用いて、特に、2000年代(2000年と2006年)の一般労働者の男女間賃金格差の水準及び変動要因について、①我が国全体の男女間賃金格差(賃金構造)の要因、②企業内における(女性)雇用管理と男女間賃金格差の関係を含め、計量分析を行い、男女間賃金格差の規定要因を明らかにする。

具体的には、第1章で、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(個人票)」を用い、計量分析によって、我が国全体の男女間賃金格差(賃金構造)の状況と賃金格差の規定要因を明らかにする。なお、職種については男女間で職種分布に差があり、同一職種内でも賃金格差がみられていること等から、別途、第2章で同一職種内における男女間賃金格差について詳細に分析を行った。さらに、第3章で、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(個人票)」と「女性雇用管理基本調査」等のマッチングを行い、企業内における(女性)雇用管理と男女間賃金格差の関係についての分析を行った。

2. 分析結果の概要と示唆

分析結果の主な知見ポイントは、以下の通りである。

(1) 第1章 男女間賃金格差の規定要因及びその変化(2000～2006年)

2000年と2006年の「賃金構造基本統計調査」(個票データ)により、男女別の賃金関数を推計し、分析を行った。男女別賃金構造について、男女とも年齢の上昇が賃金に与える影響は大きい、男性の賃金関数では年齢が高くなると賃金が大きく上昇するのに対して女性はそれほど上昇しない。女性の賃金関数の方が、勤続年数が伸長すること、学歴が高くなること、役職が上位になることにより賃金が大きく上昇している。企業規模が大きくなると男女とも賃金は上昇するが、小企業に比べた大企業の賃金上昇幅は、2000年は女性の賃金関数の方が大きく、2006年では女性の賃金関数の方が小さい。

企業規模別に男女それぞれ賃金関数を推計した結果、男性は、企業規模が大きいほど年齢、勤続年数による賃金上昇の幅が大きい、女性は、企業規模が大きいほど勤続年数の賃金上昇の幅は大きい、年齢は規模間に大きな差異はみられない。

100人以上企業について「課長以上」、「係長以下」に分け男女別に賃金関数を推計した結果、年齢による賃金上昇効果は、「課長以上」が「係長以下」より大きく、いずれも男性の方が女性より大きい。勤続年数の賃金上昇効果は、「課長以上」は「係長以下」より小さく、「係長以下」では女性の方が大きい。「課長以上」は「係長以下」に比べ、年齢、勤続年数の男女の差異は小さい。

2000年と2006年の男女間賃金格差の要因について、属性格差(年齢、勤続年数等の個人属性の男女の構成比の差に基づく格差)と非属性格差(男女の賃金構造の違い(年齢、勤続年数

等の属性の賃金評価の男女差)に基づく格差)に分けて分析を行うと、職階を含まない全体の賃金格差については、非属性格差(寄与率55%程度)の方が、属性格差(寄与率45%程度)より男女間賃金格差の要因として寄与する程度が大きい。非属性格差の年齢(年齢が高くなることによる賃金上昇が女性は男性より小さい)が最も格差に寄与し、属性格差要因では勤続年数(女性の勤続年数が男性より短い)が格差に大きく影響している。100人以上企業について職階を含む分析では、属性格差(寄与率60%程度)の方が非属性格差(寄与率40%程度)より寄与が大きい。職階を含まない場合と同様、非属性格差の年齢の評価の男女差が最も格差に寄与しているが、属性格差の勤続年数、次いで属性格差の職階(役職について女性が男性より少ない)が大きな要因となっている。なお、2006年はいずれの場合も非属性格差の寄与率が2000年より若干高まっている。

2000～2006年の2時点の男女間賃金格差の縮小の要因分解について、JMP分解、標準的方法の2つの方法で分析を行った。

JMP分解で、2000～2006年の男女間賃金格差の縮小の要因としては、職階を含まない全体については、観察されない女性の相対的地位の向上を表す「ギャップ効果」が最も寄与し、次いで「観察された属性効果」(男女間の年齢等の属性の差異の変化)である。個別の要因では、「観察された属性効果」の年齢(年齢における男女差異の縮小)等が格差縮小に影響している。100人以上企業について職階を含む分析では、職階を含まない場合より「観察された属性効果」の寄与度が高まり、最も格差縮小に影響し、次いで「ギャップ効果」となっている。個別の要因では、「観察された属性効果」の年齢、「観察された価格効果」(属性に対する評価)の勤続年数(勤続年数に対する評価の変化)等が格差縮小に大きく影響している。

標準的方法で、2000～2006年の男女間賃金格差の縮小の要因としては、職階を含まない全体については、「属性格差変動効果」(男女間の年齢といった属性の構成の差異の変化)が最も縮小に寄与している。次いで「平均係数変動効果」(男女共通の属性に対する平均的な評価の変化)が縮小に寄与している(勤続年数、年齢等が縮小寄与)。「係数格差変動効果」(年齢等の属性に対する評価の男女間の差異の変化)も若干格差縮小に寄与している一方、「平均属性変動効果」(男女共通の平均的な属性の変化)は格差拡大に寄与している。個別の要因では、「係数格差変動効果」の地域(地域間の男女の係数格差の縮小)、「属性格差変動効果」の年齢(年齢の男女差異の縮小)、「係数格差変動効果」の勤続年数(勤続年数の評価の男女差異の拡大(女性の評価の高まり))等が格差縮小に大きく影響している。なお、「係数格差変動効果」の年齢(年齢の評価の男女差の拡大)が格差拡大要因として大きく影響している。100人以上企業について職階を含む分析では「属性格差変動効果」が格差縮小に大きく寄与し、「平均係数変動効果」もわずかながら格差縮小に寄与している。「係数格差変動効果」、「平均属性変動効果」は格差拡大に寄与している。個別の要因では、「係数格差変動効果」の地域、「属性格差変動効果」の年齢、「平均係数変動効果」の勤続年数、「係数格差変動効果」の勤続年数、

「係数格差変動効果」の学歴(学歴の評価の男女差の拡大(女性の評価の高まり))等が格差縮小に大きく影響している。なお、職階を含まない場合同様、「係数格差変動効果」の年齢(年齢の評価の男女差の拡大)が格差拡大要因として大きく影響している。

属性別の男女間賃金格差では、大卒や大企業で男女間賃金格差の改善が遅れている。そこで、学歴と企業規模について2000年と2006年について男女間賃金格差の要因を分析した。大卒、大企業とも、他の学歴や企業規模で格差が縮小している中で、この間、格差が拡大している。大卒の格差拡大は、「係数格差変動効果」の年齢の影響が最も大きい。大企業の格差拡大は、「平均属性変動効果」の年齢、「係数格差変動効果」の年齢が大きく寄与している。

(2) 第2章 同一職種内の男女間賃金格差に関する実証分析

2000年、2006年について、「賃金構造基本統計調査」(個票)の40職種について、ブルーカラー、ホワイトカラー、グレーカラー(その他)に分類し、男女共通の賃金関数を推計し、年齢、勤続年数、職種経験年数の評価の男女の差異があるかを分析した。年齢はブルーカラーを中心に多くの職種で女性の評価が低く、男女差がみられる。ブルーカラー系に比べホワイトカラー系、グレーカラー系は年齢の男女差は比較的少ない。2006年は、女性の評価の低い職種数は小幅増となった。勤続年数は、ホワイトカラー系を中心に、評価の男女差がみられない職種が多い。女性の評価の高い職種、低い職種両方がみられるが、2006年は、女性の評価の低い職種数が増加し、評価の高い職種数を上回った。職種経験年数は、年齢ほど男女差ははっきりしていない。女性の評価の高い職種、低い職種両方がみられるが、女性の評価の低い職種が多い。2006年は評価の高い職種数、低い職種数ともに増加した。年齢、勤続年数、職種経験年数ともに男女の評価差がない職種はホワイトカラー専門・資格職等でみられるが、2006年は減少した。

このように、2006年は2000年に比べ、年齢、勤続年数とも男性に比べた女性の評価が低くなっている状況がうかがわれる。

(3) 第3章 「企業内におけるコース別雇用管理、ポジティブ・アクション、育児支援策と男女間賃金格差」について

1) コース別雇用管理と男女間賃金格差

2000年、2006年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」のマッチングデータにより、企業規模100人以上について、コース別雇用管理と男女間賃金格差の関係について分析を行った。

コース別雇用管理制度がある企業とない企業で賃金関数を推計した結果、初職時の賃金はすべて女性の方が男性より低い中で、コース別雇用管理制度がある企業がより低い傾向にある。2時点比較では、初職時の男女間賃金格差はいずれの場合も拡大している。学卒後の経験

年数の効果は、いずれの場合も女性は男性に比べて低く、特にコース別雇用管理制度のある企業について負の影響が大きい。勤続年数の効果はおおむね、女性の方が男性より高いが、コース別雇用管理制度のある企業の方がその影響が大きい。学歴(大卒)の効果はコース別雇用管理制度のない企業では女性が男性より大きい、コース別雇用管理制度のある企業では、女性は男性より効果が低いか差はない。役職の効果は賃金を高くする影響があり、女性の方が男性より役職の効果が強傾向にある。課長、係長について女性の役職効果は、コース別雇用管理制度のある企業とない企業では、係長についてはコース別雇用管理制度のある企業の方が高いが、課長については、2000年はコース別雇用管理制度のある企業、2006年はない企業で高く、傾向が異なっている。

コース別雇用管理制度のある企業とない企業で、高卒と大卒の標準労働者について勤続年数別の時間当たり所定内給与を試算したところ、コース別雇用管理制度のある企業は、ない企業と比較して、男女間賃金格差が大きく、勤続年数を経るにつれて男女間の賃金格差が大きくなる傾向にあり、大卒でより顕著にその傾向が現れている。2時点比較では、コース別雇用管理制度のある企業で大卒標準労働者の男女間賃金格差は縮小しており、それ以外の標準労働者の男女間賃金格差は、おおむね拡大の動きがみられた。

2) ポジティブ・アクションと男女間賃金格差

2000年、2006年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」のマッチングデータにより、企業規模100人以上について、ポジティブ・アクション(=PA)と男女間賃金格差の関係を分析した。

PA施策(全体、個別項目)を説明変数に加えた男女別賃金関数の推計の結果、PA施策は女性の賃金に正の影響を与えている。PA施策の個別項目をみると、調査年次、男女別に賃金に与える影響が異なるが、PA施策は男女間賃金格差縮小に寄与するものと考えられる。

PAダミー、PAと労働者属性、企業属性等の交差項を変数として加えた賃金関数を推計し、PAの賃金構造への影響をみたところ、PAは、女性の賃金を上昇させる効果があり、女性の勤続年数に正の影響(2000年)を与える傾向が示唆されたが、賃金構造全体の傾向について読み取ることは十分にできなかった。

PAの実施の有無別に賃金関数を推計したところ、PAを行っている企業では、女性の初職時の賃金にプラスの効果があり、女性の勤続年数の効果もPAを行っている企業の方が高い。

以上の分析から、ポジティブ・アクションは女性の賃金にプラスの影響を与える結果が示唆され、男女間賃金格差の縮小に寄与するものと考えられる。

3) 育児支援策と男女間賃金格差

2006年の「賃金構造基本統計調査」と「女性雇用管理基本調査」、2007年の「就労条件総

合調査」の3調査のマッチングにより、企業規模100人以上について、育児支援策と男女間賃金格差の関係について分析を行った。

育児支援策が男女間賃金格差に与える影響としては、育児支援策の実施により、女性の就業継続が促進され、男女の勤続年数の差の縮小に寄与するのではないかと考えられ、結果として、勤続に伴う賃金上昇率が高まることが期待されることから、育児支援策の女性の勤続年数の評価への影響に焦点を絞り、賃金関数に育児支援策と女性ダミーと勤続年数の交差項を説明変数に加えた賃金関数を推計し、育児支援策の効果を検証した。

各種育児支援策ごとに女性の勤続年数の賃金への効果をみたところ、法定以上の育休制度のある場合、託児所がある場合、育児補助（勤務時間短縮制度、育児手当、育児相談、ベビーシッター補助等を含む）制度がある場合のいずれも女性の勤続年数の賃金への効果が高まるという結果となった。3つの施策の中では育児補助の係数が高くなっている。過去5年間と比べた状況別にみたところ、いずれの制度でも「拡充・新設」した場合は女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まるという結果となった。また、育児補助は、「変化なし」の場合でも女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まるという結果になっており、「拡充・新設」の場合より効果が高い。

さらに勤務時間短縮制度等についてみたところ、制度がある場合女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まっている。制度の最長利用期間別にみたところ、いずれも女性の勤続年数の賃金に対する効果が高まっているが、利用期間が長いほど効果が高い。

以上の分析から、育児支援策は女性の勤続年数の賃金への効果を高めており、男女間賃金格差の縮小に寄与するものといえる。

（4）本分析結果の整理と示唆

本分析は、主に2000年、2006年と限られた分析であるものの、分析結果を整理すると、男女間賃金格差は、属性格差(男女の属性別の分布の差異)、非属性格差(賃金評価の男女の差異)ともに影響している。非属性格差では、年齢の評価の男女差(女性は男性より年齢の賃金評価が低い)が大きな要因である。属性格差では、女性の勤続年数が短いこと、女性の役職割合が少ないことが主な要因である。2000～2006年の賃金格差の縮小は年齢等の属性の男女の差異の縮小が大きな要因である(年齢の評価の男女差はこの間、拡大要因に寄与)。

職種により男女差の状況に違いがあるが、ホワイトカラー専門・資格職は評価の男女差がみられない(少ない)。

企業の雇用管理は、男女間賃金格差に影響を与える。コース別雇用管理制度のある企業はない企業より男女間賃金格差が大きい。ポジティブ・アクションや育児支援策は男女間賃金格差縮小に寄与している。

本分析結果を踏まえると、男女間賃金格差の解消に向けた取組みとしては、公正・明確・

透明な賃金制度・評価制度の整備・運用、女性の活用(登用)が可能なよう、職域が広がるよう、女性の就業継続（再就職）が進むような人事雇用管理制度の整備・運用、結果的に男女格差につながっているような慣行(企業だけでなく社会全体)の見直し、等が重要であろう。