

2024. 11. 6

## 男女間賃金格差、分析に基づく改善策を

～格差を生む二大要因を産業別にみる～



経済調査部 エコノミスト

木村 彩月

### ポイント

- 男女間賃金格差を生む要因として特に影響が大きいのは、役職と勤続年数。仮に、この二つの男女差がなくなった場合、賃金格差は74.8から88.2へと、+13.4ポイント改善する
- ただ、女性の役職登用が賃金格差解消により有効な業種、継続就業がより有効な業種など、産業別にみるとばらつき
- 賃金格差解消を進めることは企業にも様々なメリットがある。本格的な取組みに向けては、産業特有、ひいては個々の企業における役職登用や就業継続を阻む要因を詳細に分析し、改善策を打ち出す必要

### 1. 賃金格差を生む要因として特に影響が大きいのは、役職と勤続年数

厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査（2023年）」によれば、一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の所定内給与額は男性が350.9千円、女性が262.6千円であり、男性を100とした場合の女性の所定内給与額は74.8と、おおよそ男性の3/4となっている。

同省の雇用環境・均等局は、こうした男女間賃金格差を生む要因について、「賃金構造基本統計調査」の一般労働者のデータを基に、学歴や年齢、勤続年数、役職（部長級、課長級、係長級等）などの項目別に賃金格差生成効果（各項目における女性の労働者構成が男性の労働者構成と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額と男性の平均所定内給与額を比較した場合、格差がどの程度縮小するか）を算出している（図表1）。この結果によれば、男女の賃金格差に最も影響を与えている項目は「役職」で、調整前後の値を比較した男女間の賃金格差の縮小の程度は+9.7となっている。役職者に占める女性の割合は部長級、課長級ともに上昇傾向にあるものの、部長級と課長級を合わせた管理職の女性比率は11.7%と、1割程度にとどまっている。係長級を含めても16.2%であり、女性の昇進は男性に比べて後れを取っている。

次に格差の縮小の程度が大きいのは、「勤続年数」であり、格差の縮小の程度は+3.7となっている。女性は、

（図表1）男女間賃金格差の要因

調整した事項	男女間賃金格差 調整前 (原数値)	男女間賃金格差 調整後	男女間格差の 縮小の程度
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

※男女間賃金格差（調整前）は男性の所定内給与額を100とした実際の女性の賃金水準

※男女間賃金格差（調整後）は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

（出所）厚生労働省

結婚や出産、育児期における離職が男性より多く、男性の平均勤続年数が13.8年なのに対し、女性は9.9年と短い。仮にこの二つの男女差がなくなった場合、男女間賃金格差は74.8から88.2へと、+13.4ポイント改善する。ただし、この改善の程度は産業により異なる。

## 2. 産業別に見た役職、勤続年数による賃金格差

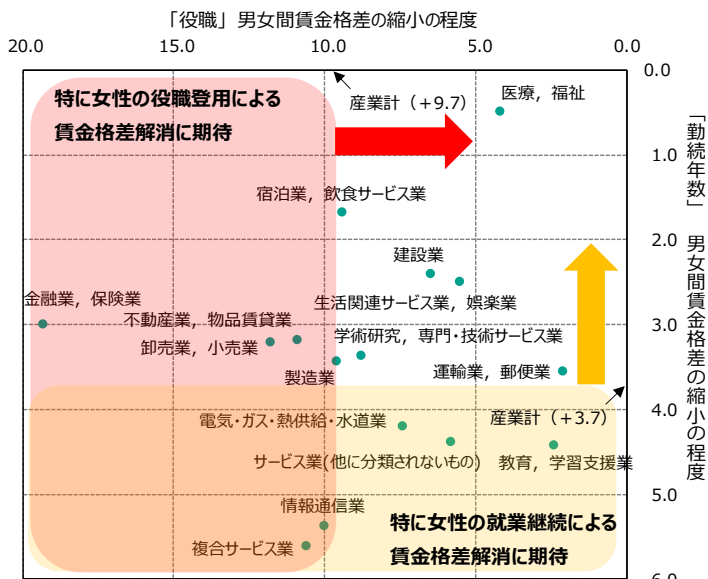
前述の厚生労働省の算出方法に基づき、賃金格差を生む要因として特に影響を与える項目となっている「役職」と「勤続年数」について、産業別に男女間の賃金格差の縮小の程度をプロットしたのが図表2である。女性の役職登用による賃金格差解消が特に期待できる産業がある一方で、女性の継続就業による賃金格差解消が特に期待できる産業もあり、産業ごとにばらつきがある。

役職については、金融業、保険業や卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業などで、調整前と比較した格差の縮小の程度が大きい。産業別の正社員比率と職種割合を見ると、卸売業、小売業では、男性に比べ正社員比率が特に低く、雇用形態の差が大きいことが分かる(図表3)。一方、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業では、コース別雇用管理制度の影響が大きい。正社員比率の男性との差は他産業に比べてそれほど大きくないものの、総合職の割合が低く、代わりに限定総合職、一般職の割合が高くなっている。女性従事者が多い限定総合職や一般職は業務の幅が広がりづらく、総合職よりもキャリアアップの機会が少ないため、コース別雇用管理制度を導入している企業では女性の役職者比率が低い傾向にある。こうした性別による役割分担意識などを背景に、正規雇用者においても、女性の賃金は男性より低くなっている(図表4)。

勤続年数については、複合サービス業や情報通信業、教育、学習支援業などで格差の縮小の程度が大きくなっている。これらの産業では、勤続年数の増加に伴う賃金の上昇幅が大きいこともあり、女性の就業継続による賃金格差縮小の程度が大きくなっている。

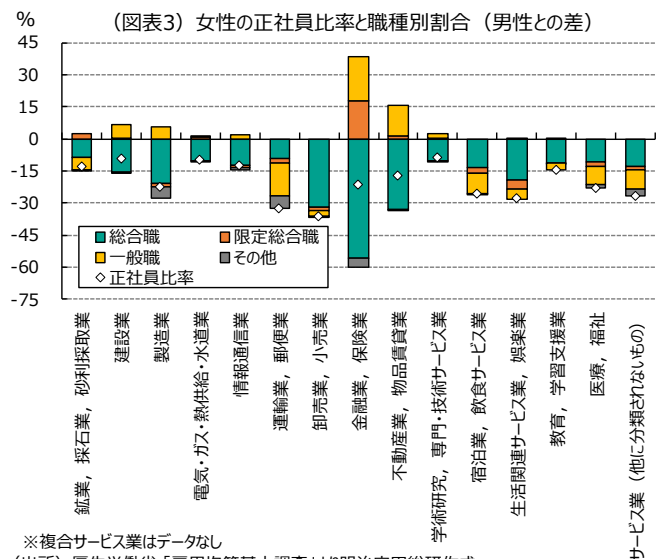
女性の役職登用や就業継続を促すうえでは、実態的には不文律となっている「一般職は女性のみ採用」をやめ、性での区別なく採用するなどの見直しのほか、コース自

(図表2) 女性の役職登用、就業継続による男女間賃金格差解消の効果(産業別)



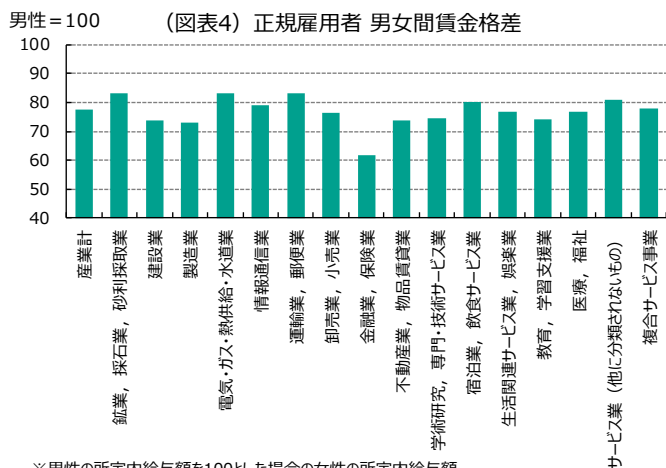
※鉱業、採石業、砂利採取業は、役職別のデータに欠けがあるため、未掲載(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より明治安田総研作成

(図表3) 女性の正社員比率と職種別割合(男性との差)



※複合サービス業はデータなし(出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」より明治安田総研作成

(図表4) 正規雇用者 男女間賃金格差



※男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より明治安田総研作成

体の統合、入社後のコース変更の受入れなど、人材配置やキャリアに関する男女均等の取組みを進め、個人の能力や希望などに応じて様々な職務に就く機会が用意されることが求められる。また、時短勤務やフレックス、テレワーク制度などのさらなる利用促進、導入を通じ、継続就業できる環境を整え、本人が希望しない離職を防ぐことも重要となる。

女性の役職登用や就業継続を通じ、男女間賃金格差の解消を進めることは、企業にも様々なメリットをもたらす。例えば、SDGs 目標には「ジェンダー平等の実現」が掲げられているが、投資家が投資対象を判断するうえで近年重要性が高まっている ESG 投資の観点でも、男女の賃金格差解消を進めることは企業価値向上を促すと考えられる。女性活躍というダイバーシティの推進が多様な視点やアイデアを生み出し、企業のイノベーションにつながることも期待される。また、採用時などにおいて性の別なく処遇していることを社内外にアピールすることができれば、貴重な経営資源である人材確保の面で有利に働くことも考えられる。

### 3. 分析に基づいた改善策を

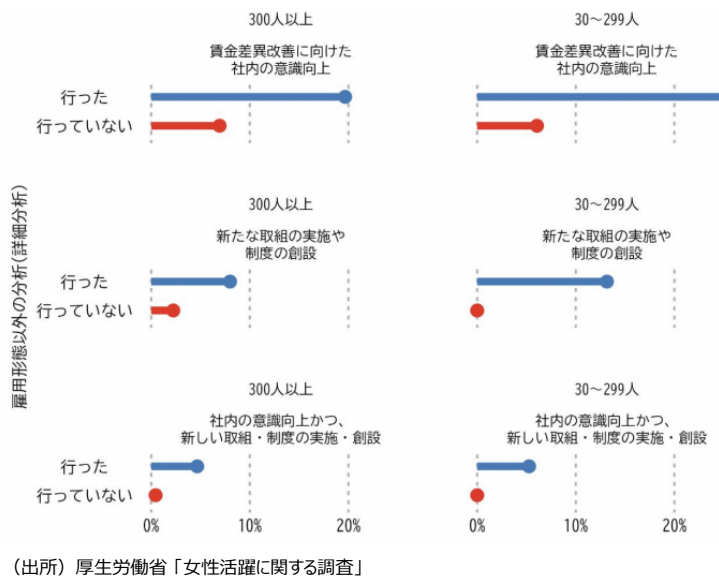
政府は、2022年7月の女性活躍推進法の省令改正後、常用労働者301人以上の企業に対し、男女の賃金差異の公表を義務付けた。公表内容としては、「全労働者」の賃金差異だけでなく、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」といった雇用形態別でも情報を公開するよう求めている。

改正されてからそれほど時間は経過していないが、厚生労働省が実施した「女性活躍に関する調査（調査実施期間：2023年12月14日～2024年1月31日）」によれば、男女の賃金差異の公表を行っている企業のうち、「女性社員の評価に関すること」や「女性社員の登用に関すること」、「女性社員の就業継続、職場風土に関すること」など雇

用形態別以外の観点で詳細な分析を行なった企業は「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」に対して手応えを感じている割合が、分析を行っていない企業よりも高くなっている（図表5）。「新たな取組の実施や制度の創設」や「社内の意識向上かつ、新しい取組・制度の実施・創設」についても、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」に比べれば低位にとどまっているものの、同様の傾向がみられる。

男女間の賃金格差を生む要因については、役職や勤続年数の差からくる影響が特に大きく、いずれの産業でも役職者割合や勤続年数が男性を下回っていることから、格差解消のためには女性の役職者登用や就業継続の両方を促していく必要がある。ただ、前述した通り、産業間で役職や勤続年数における賃金格差の改善の程度にばらつきがあるなど、抱えている課題は産業により異なる。前述の調査によれば、男女の賃金差異を公表している企業のうち、雇用形態別以外の分析（詳細分析）を行なった企業は約4割である。政府の求めに応じ、大企業を中心に男女の賃金格差を公表する企業が増えていること自体はいい傾向だが、分析が十分とは言い難い。人手不足がますます深刻化するなか、企業が人材確保に向けて本格的に格差解消に取り組むのであれば、産業特有の、ひいては個々の企業における女性の役職登用や就業継続の壁となっている要因は何なのか、様々な角度から詳細に分析し、それぞれが抱える課題を明らかにしたうえで、改善策を打ち出していく必要がある。

（図表5）男女賃金差異に関する詳細分析とその公表の手応え



本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください

明治安田総合研究所 経済調査部 エコノミスト 木村 彩月

電話番号：03-6261-7947

e-mail：sa2-kimura@myri.co.jp

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●発行元● 株式会社明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411