

## 性別役割期待が男女間賃金格差解消の壁

～個人の能力や希望に応じた職務の割り当てが求められる～



経済調査部 エコノミスト

木村 彩月

### ポイント

- 男女の賃金格差は縮小傾向にあるが、他国に比べれば依然大きい。学歴や年齢、勤続年数、役職など要因別に賃金格差に与える影響を算出すると、最も影響が大きいのは役職
- なかでも、金融業、保険業は役職を要因とする賃金格差の影響が特に大きい。性別により担当する職務に偏りが生じており、女性は非役職者にとどまるケースが多い
- 男性だから、女性だからという性別役割分担のバイアスが取り除かれ、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肝要

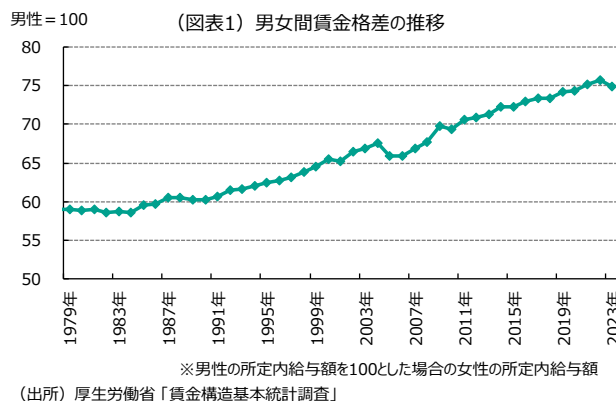
### 1. 男女の賃金格差は縮小傾向にあるが、他国に比べれば依然大きい

厚生労働省が公表する「賃金構造基本統計調査」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、およそ男性の3/4となっている。これまでの推移を追うと、長期的には上昇しており、男女の賃金格差は縮小傾向にある（図表1）。

ただ、OECDの調査（2022年）によれば、フルタイム労働者における日本の男女賃金格差（男女の中位所得の差を男性中位所得で除した値）は21.3ポイントで、36カ国中34位に位置している。他国に比べれば、格差は依然として大きい。

### 2. 賃金格差を生む要因として影響が大きいのは何か

厚生労働省の雇用環境・均等局は、男女の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



（図表2）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
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

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。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(図表2)。

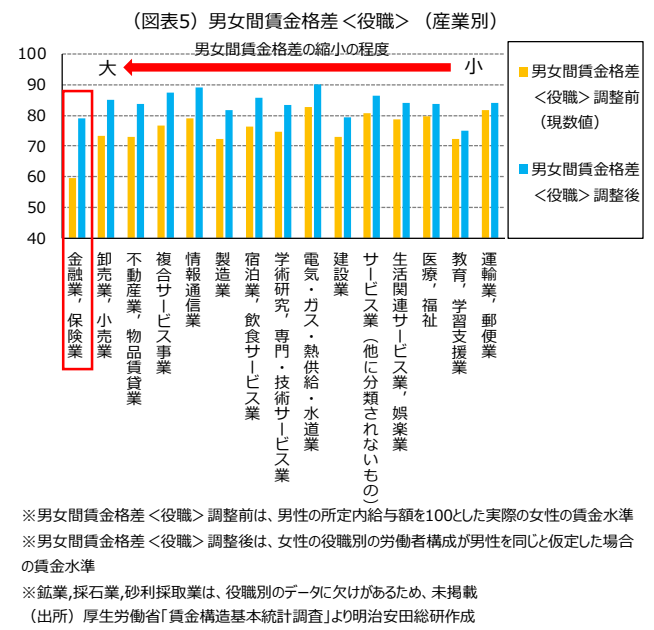
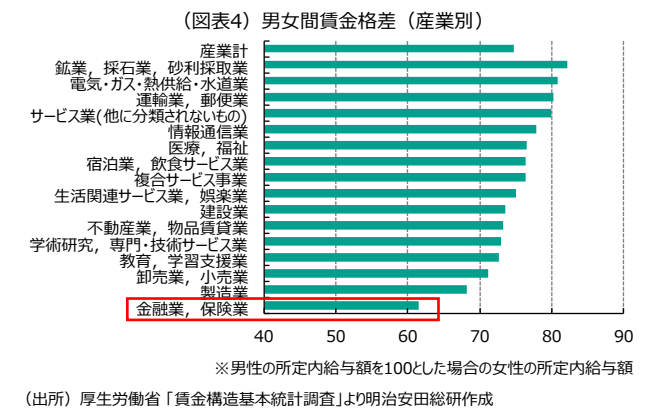
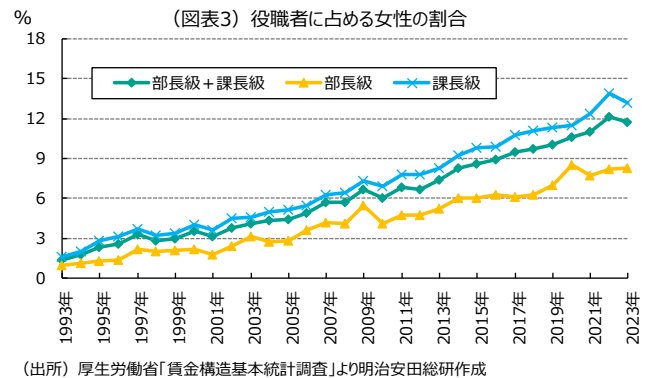
役職者に占める女性の割合の推移を見ると、部長級、課長級ともに上昇傾向であるものの、部長級と課長級を合わせた管理職比率は11.7%と、1割程度にとどまっている(図表3)。係長級を含めても16.2%であり、女性の昇進は男性に比べて後れを取っている。

役職の次に縮小の程度が大きいのは、勤続年数である。女性の平均勤続年数も、緩やかなペースではあるが上昇傾向が続いており、この30年で7.3年から9.9年に伸びた。勤続年数が長くなるほど業務経験を積むことが可能となるため、賃金アップにつながりやすいが、こちらも男性(13.8年)に比べればまだ短いのが現状である。結婚や出産、育児期における離職が男性より多いことが要因として挙げられる。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、男女の賃金格差を縮めるうえで重要な視点となる。

### 3. 金融業、保険業は役職による賃金格差の影響が特に大きい

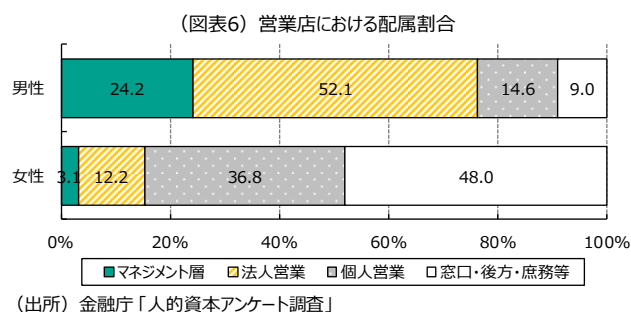
産業別に見ると、金融業、保険業が最も男女間賃金格差が大きい(図表4)。前述の厚生労働省の算出方法に基づき、賃金格差に最も影響を与える項目となっている「役職」について、産業別に調整後の男女間賃金格差を算出すると、すでに女性の管理職登用が進んでいる教育、学習支援業(男女間賃金格差の縮小の程度: +2.4)や医療、福祉(同+4.2)などに対し、金融業、保険業は78.9と、役職が上がることによる賃金上昇率が他産業に比べ高いことも影響し、調整前(59.6)と比較した格差の縮小の程度が特に大きい(同+19.3)(図表5)。

金融業、保険業における部長級、課長級、係長級以外の非役職者の労働者構成を性・年代別に見ると、男性では34歳以下の割合が55%を占めているのに対し、女性は36%と2割近く少なく、6割以上の非役職者が35歳以上である。金融業、保険業では契約社員の女性が多いことも影響しているとみられるが、男性は年齢を重ねるにつれて係長級などへ昇進していく一方、女性は非役職者にとどまるケースが多く、昇進に男女差があることが示唆されている。金融庁が地域銀行100行を対象に行なった調査によれば、営業店に勤務する男性職員の24.2%がマネジメント層を担う一方、女性職員は3.1%にとどまっているほか、マネジメン



ト層以外では、男性職員の52.1%が法人営業を担当する一方、女性職員の84.8%は個人営業、窓口・後方・庶務等を担当している(図表6)。性別により担当する職務に大きく偏りが生じている。非役職者の労働時間(所定内実労働時間数+超過実労働時間数)は男性が174時間、女性が158時間と、時短勤務者が除かれた一般労働者の比較で、女性より男性の方が16時間長い。労働時間が長いことが、ただちに昇進につながるわけではないものの、男性に対し、業務負担が大きい分会社への貢献が期待され、昇進の対象者として選ばれやすい仕事が任されていることと無関係ではないと考えられる。

一方、女性の昇進意欲は、男性に比べて低い傾向にある。当研究所が昨年12月に実施した「働き方に関するアンケート調査」では、昇進したいと回答した男性が38.6%だった一方、女性は25.6%だった。女性は、給与アップが望めるとしても、昇進することで責任が重くプレッシャーの大きい仕事は避けたいと考える人が多いものの、難度の高い仕事に挑戦し成功体験を得ることが仕事に対する自信を高め、昇進への意欲にもプラスの影響を与える可能性があるのではないかと。昇進し、役職に就く女性が増えれば、その分新たなロールモデルの構築にもつながる。男性だから、女性だからという性別役割分担のバイアスが取り除かれ、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肝要である。



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3-2-11TEL03-6261-6411