

産業別に見た男女間賃金格差はこの10年でどう変化したのか

政策調査部 菅原 佑香

要 約

SDGsにおいて、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが目標の一つに掲げられている。しかし、日本の女性の労働参加は進んだものの男女間の賃金格差は国際的に見ても依然として大きい。管理職等に占める女性割合などに見る女性活躍の状況について、日本は諸外国から後れを取っている。

男女間の賃金格差は主にフルタイムの正規雇用者間で大きく、勤続年数や職階の男女差によって説明できるとされてきた。男女間の賃金格差は、特に2007年から17年の10年間で縮小したが、その背景には男女雇用機会均等法の改正だけでなく、世界的金融危機の影響で男性賃金が低下したこともある。

男女間の賃金格差の現状は産業ごとに大きく特徴が異なり、格差が縮小した産業も少なくない。今後、男女間の賃金格差を解消していくためには、国や自治体が各産業の特徴に応じた政策をさらに推進することや、企業が男女間の賃金格差の状況を踏まえて女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を遂行すること、さらには長期雇用を前提とした日本的雇用慣行の中での配置転換や育成の男女差、女性の意識向上を図っていくことなどが求められる。

目 次

- 1 章 日本の女性活躍の現状
- 2 章 産業別に見た正規雇用の男女間賃金格差
- 3 章 男女間の賃金格差の解消に向けて

1章 日本の女性活躍の現状

1. 国際比較から見た日本の女性活躍

2015年9月に開催された「国連持続可能な開発サミット」において、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択された。このアジェンダでは、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）」が掲げられており、その一つにジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する目標がある¹。

日本では、政府が指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度とする目標を2003年6月に掲げており、安倍晋三内閣が2018年6月15日に閣議決定した「未来投資戦略2018」でも女性活躍に向けたさらなる拡大が明記されるなど、女性の参画を拡大させるための施策が進められている。また人手不足等を背景に、企業においても仕事と家庭との両立を支援する自主的な取り組みが広がっている。

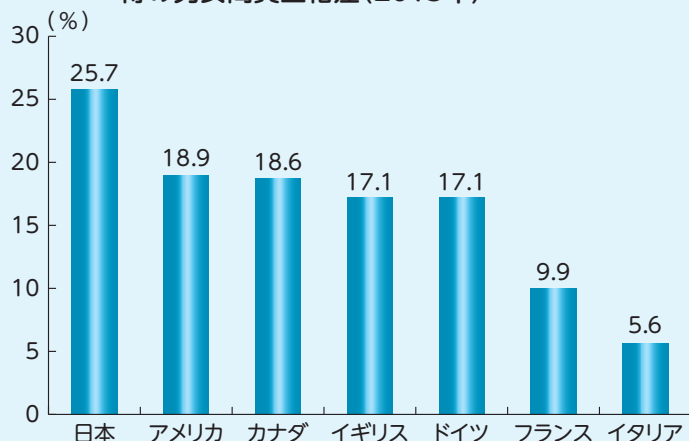
それにもかかわらず、日本の女性活躍は諸外国に比べて依然として遅れている。例えば、世界経済フォーラム（World Economic Forum）は、“The Global Gender Gap Report 2017”（2017年11月）において各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表したが、日本は144カ国中114位である。GGIは経済、教育、政治、保健の四つの分野のデー

タから作成されているが、日本は特に政治と経済において男女差が大きい²。

例えば経済分野では、管理職等に占める女性割合が日本は低い状況にある。厚生労働省「就業構造基本調査」によると、女性の管理職比率³は2017年で15%と10年前から4%ポイントほど上昇しているが、水準で見れば依然として低位である。所得水準の男女差も大きい。図表1は主要先進国（G7）のフルタイム労働者（中位所得）の男女間賃金格差を示したものであるが、日本はG7の中で賃金格差が最も大きい。

ただし、最近では、女性の労働参加の進展がGGIを改善させている。結婚や出産に際して女性が労働市場から退出することにより20～30歳代付近の女性労働参加率が低下し、育児が落ち付いた時期に再び上昇するという「M字カーブ」が、かつての日本では鮮明だった。だが近年では、M字の谷の部分がかかなり浅くなってきている。

図表1 主要先進国におけるフルタイム労働者の中位所得の男女間賃金格差(2015年)



(注1) ここでの男女間賃金格差とは、男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値のことである

(注2) イタリア、フランス、ドイツは2014年の数値

(出所) OECD “OECD Database” から大和総研作成

1) 具体的には「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが掲げられている。

2) GGIの各分野の順位は、保健が1位、教育が74位、経済が114位、政治が123位である。

3) 管理的職業従事者に占める女性の割合。

女性の労働参加率が高まってきたことを考えると、次の課題は女性の賃金である。本稿では、日本の女性活躍の現状を経済全体だけでなく、産業別に整理した上で、主に正規雇用者の男女間賃金格差の解消に向けた課題について検討する。正規雇用に着目するのは、賃金格差は主にフルタイムの正規雇用者で生じているからである⁴。また、女性活躍の進捗を測るためのKPI（Key Performance Indicator、成果指標）として、政府は課長職に占める女性の割合を掲げているが、管理職に登用されるのは一般的には正規雇用者であろう。

2. 男女間の賃金格差の背景

1) 男女間賃金格差に関する先行研究

男女間で賃金格差が生じている要因については、これまでに数多くの先行研究がある。厚生労働省が2010年8月に公表した「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」では、男女間の賃金格差の要因を独自に分析しており、男女の勤続年数と管理職比率（職階）に差異があることが主な要因であると指摘している。さらに、山口（2014）は、ホワイトカラー正社員に限定すると男女間で賃金格差が生じる要因として、「年齢、学歴、勤続年数の人的資本3変数の男女差で男女所得格差の35%を、職業、労働時間、職階の3変数合わせて追加の43%を、合計6変数で格差の78%を説明する」としている⁵。単独に影響す

る効果としては、職階の男女差が大きな説明力を持つことも同時に指摘している。

男女間の賃金格差が勤続年数や職階を中心に説明できるとする理解は、主に二つの経済理論に基づく。第一に「人的資本理論」であり、第二に「統計的差別の理論」である。

人的資本理論は、学歴や企業内の教育訓練等による人的資本の蓄積の違いによって説明される。もっとも、かつては男女間で学歴に差があったが、現在では女性の大学進学率も男性と同等になり、学歴の差がかなり解消されている。従って、人的資本理論によれば、主に企業内の教育訓練等による人的資本の蓄積の多寡が男女間の賃金格差に影響しているということになる。

では、なぜ企業が行う教育訓練投資に男女差が生じるのか。その要因として、性別役割分業意識がある社会においては、女性は男性よりも相対的に家事や育児により多く従事しやすく、企業内で働く時間が男性よりも短くなりやすいことが挙げられる。さらに、女性は少なくとも出産前後の一定期間は一時的に就業を中断せざるを得ない。これらのことから、就業した時間や期間で測定すれば、企業は男性に比べて女性の方が投資効率は低いと判断しやすい。結果として、女性に対する教育訓練投資がなされづらい状況が生じる。

しかし、ここ10年で女性の労働参加率はだいぶ改善し、性別役割分業意識も徐々に変わりつつある中で、既述の通り出産や子育てに困難を抱え

4) 山口一男「男女の賃金格差解消への道筋－統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」（『日本労働研究雑誌』No.574、2008年5月、独立行政法人労働政策研究・研修機構）は、2005年の賃金データをもとに、男女の時間当たり賃金の格差を(1)男女の雇用形態の構成比の違い、(2)フルタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差、(3)フルタイムで非正規雇用者内での男女の賃金格差、(4)パートタイムで正規雇用者内での男女の賃金格差、(5)パートタイムで非正規雇用者内での男女の賃金格差、(6)就業者の年齢分布の男女差による格差、の6要素に分解している。それによれば、(2)が55.1%、(1)が31.3%、(5)が5.0%、(3)が4.4%、(6)が4.0%、(4)が0.2%という構成比になっているという。

5) 山口一男（2014）「ホワイトカラー正社員の男女の所得格差－格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明」、『RIETI Discussion Paper Series 14-J-046』独立行政法人経済産業研究所

やすい20歳代後半～30歳代の女性のM字カーブは改善傾向にある。そのため、就業への定着性や勤続年数の課題は、一定程度は改善されてきたのではないかと推測される。

もう一つの「統計的差別の理論」とは、企業は各労働者の能力を個別に把握することができないことから、性別などの属性によって生産性や離職率の平均や分散、意欲（企業が持つ過去の統計データ）の違いに基づいて賃金や雇用量を決定するという考え方である。これは、企業にとっては性別や人種などグループ単位で差別することが経済合理的であるということである。

二つの理論が発展した背景には、雇用主側の男女に対する嗜好や一方の性別に対する偏見が現実には広く見られ、それを合理的に説明する必要性がある。身近なところでも、一見すると企業側の非合理的な選好が男女間の賃金格差を生じさせている可能性がある。具体的には、21世紀職業財団が2015年12月に公表した「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究―均等法第三

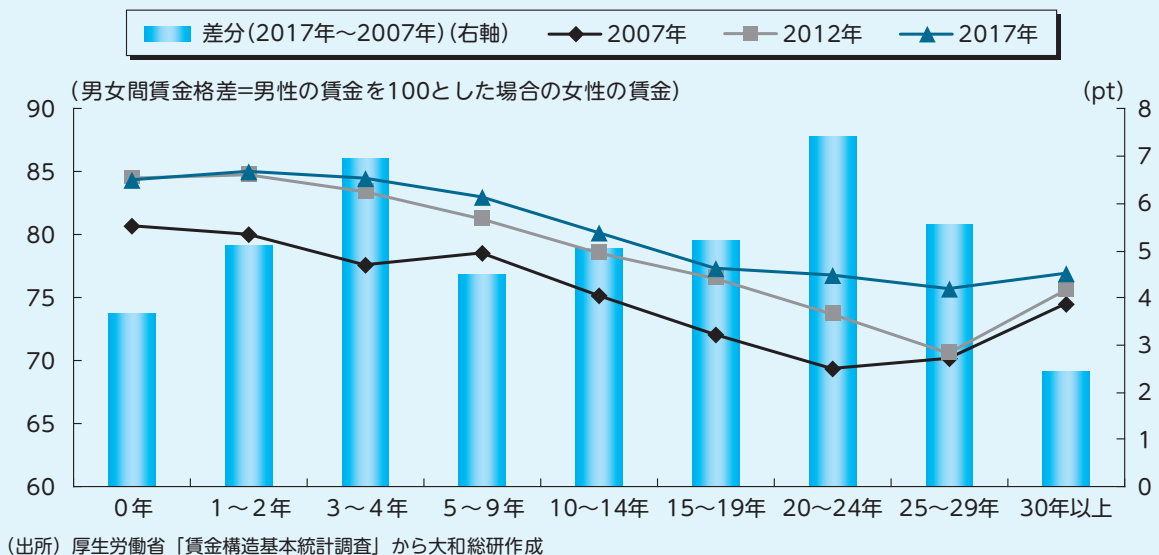
世代の男女社員と管理職へのインタビュー・アンケート調査より―」によれば、男性管理職の部下育成の熱心さと困難な仕事の与え方は、男女で差があるという。男性管理職は男性部下により困難な仕事を与えていることが分かっており、男性管理職が女性に過度に配慮をしてしまうことなどから、企業内での育成に男女差が生じていることも考えられる。無意識の偏見や思い込みは、「アンコンシャス・バイアス」と言われ、それが賃金格差につながっている可能性は小さくないと思われる。

2) 正規雇用の勤務年数別の男女間賃金格差

図表2は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における正規雇用の女性の所定内給与額を、男性の賃金水準を100として指数化し、勤続年数別に示したものである。なお、所定内給与には基本給のほか、職務手当や精皆勤手当、家族手当などが含まれる。

2017年における女性の賃金は、入社時点で既に男性の85%程度の水準にとどまり、勤続5～

図表2 勤続年数別に見た正規雇用者の男女間賃金格差



9年から15～19年にかけて賃金格差はさらに拡大している。こうした現象が見られる理由の一つとして、コース別雇用管理制度の影響が考えられる。すなわち、女性が従事することが多い一般職は総合職よりも給与水準が低く、昇進や昇格の機会が少ない。そのため、一般職を採用する企業における正規雇用者の女性の平均賃金は男性よりも低くなりやすく、勤務年数が長くなるほど賃金格差が拡大しやすい。また、勤続年数5年目以降に格差の拡大傾向が強まる背景には、学卒後からの就業を考えた場合、所定内給与に含まれている家族手当が主たる生計者に支給されることが多いことも可能性として考えられる。

男女間の賃金格差は勤続年数にかかわらず2007年から17年の間に縮小しているが、格差の縮小が特に見られるのは勤続3～4年と20～24年である。男女で昇進・昇格に差が生じやすいとされる勤続10年以上においても改善していることは、昇進・昇格の機会を得た正規雇用の女性が増えたということを示唆する。

男女間の賃金格差は直近である2012年から17年よりも、2007年から12年にかけて縮小している。この背景には二つの要因が考えられる。

一つ目は、1986年に施行された男女雇用機会均等法が2007年に改正され、間接差別の禁止規定が新設されたことである⁶。間接差別とは、一見すると性別に中立的な要件のようにみえるが、合理的な理由がなく、実質的に一方の性に不利益をもたらす措置を事業主が講ずることである。具体的には、労働者を募集・採用する際に身長・体重・体力を要件とすることや、労働者の募集・採用・昇進・職種変更に当たって転居を伴う転勤に応じ

ることができることを要件とすることが挙げられる。さらに、昇進に当たって転勤の経験があることを要件とすることも間接差別と見なされる。

日本企業は総合職と一般職という区分で雇用管理することが珍しくない。仮に、業務上の必要性がないにもかかわらず、総合職の応募や採用、昇進の要件として全国への転勤が示されていたとすれば、女性は実質的に総合職に応募しづらく、昇進・昇格の機会を得にくい状況が生じていたと考えられる。

二つ目は、2008年9月のリーマン・ショックを契機とした世界的な金融危機で企業収益が急激に悪化し、特に正規雇用者の男性の賃金が低下したことである。男性の賃金はどの勤務年数においても2007年から低下した一方、女性の賃金はこの間も緩やかな上昇を続け、結果として賃金格差が縮小した。女性の平均賃金が増えた理由としては、賃金水準の低い一般職の採用が絞られ、総合職としての雇用割合が高まったことなどが考えられる。

2章 産業別に見た正規雇用の男女間賃金格差

1. 産業によって異なる男女間賃金格差の現状とその推移

1) 6つの産業における男女間賃金格差

男女間の賃金格差は、就業する企業の事業内容や職場環境によっても異なると考えられる。そこで第2章では、男女間の賃金格差を比較的特徴が見られる6つの産業について整理する。具体的には、建設業、運輸業、郵便業、製造業、卸売業、

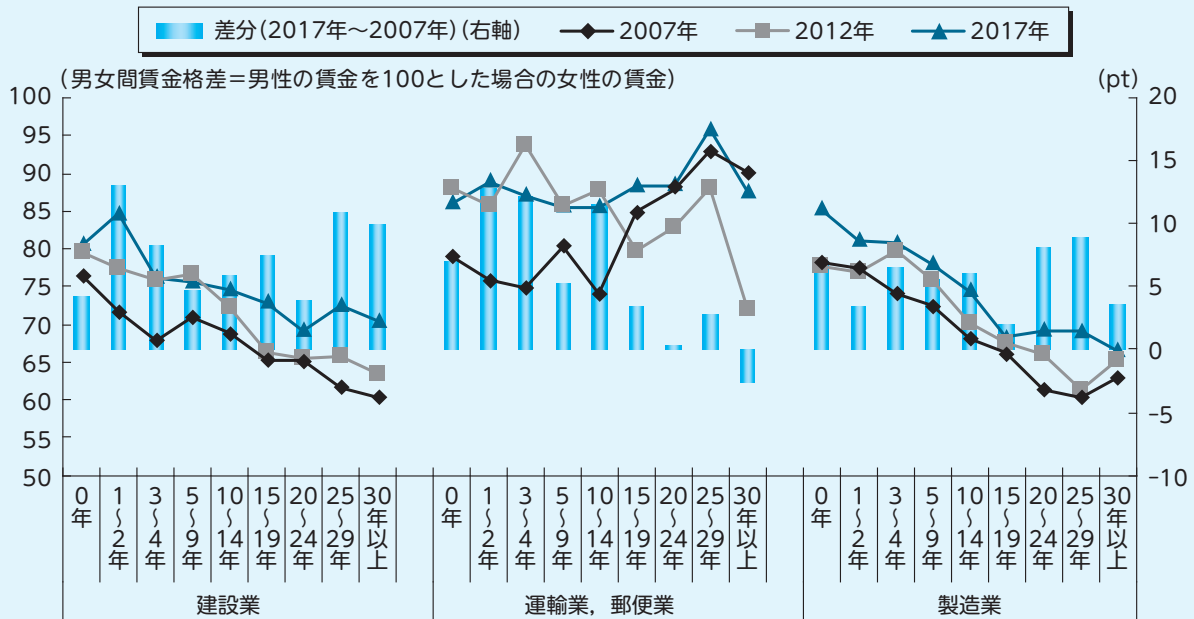
6) 2007年に改正された男女雇用機会均等法では、性差別禁止の範囲の拡大以外に、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止や、セクシュアルハラスメント対策の強化、ポジティブ・アクションの効果的推進等が盛り込まれた。

小売業、教育、学習支援業、医療、福祉であり、図表3ではこれを勤務年数別に示した。第1章で見たように、産業全体としては男女間の賃金格差は改善してきたが、その改善の度合いや女性の相対賃金は各産業で大きく異なっている。

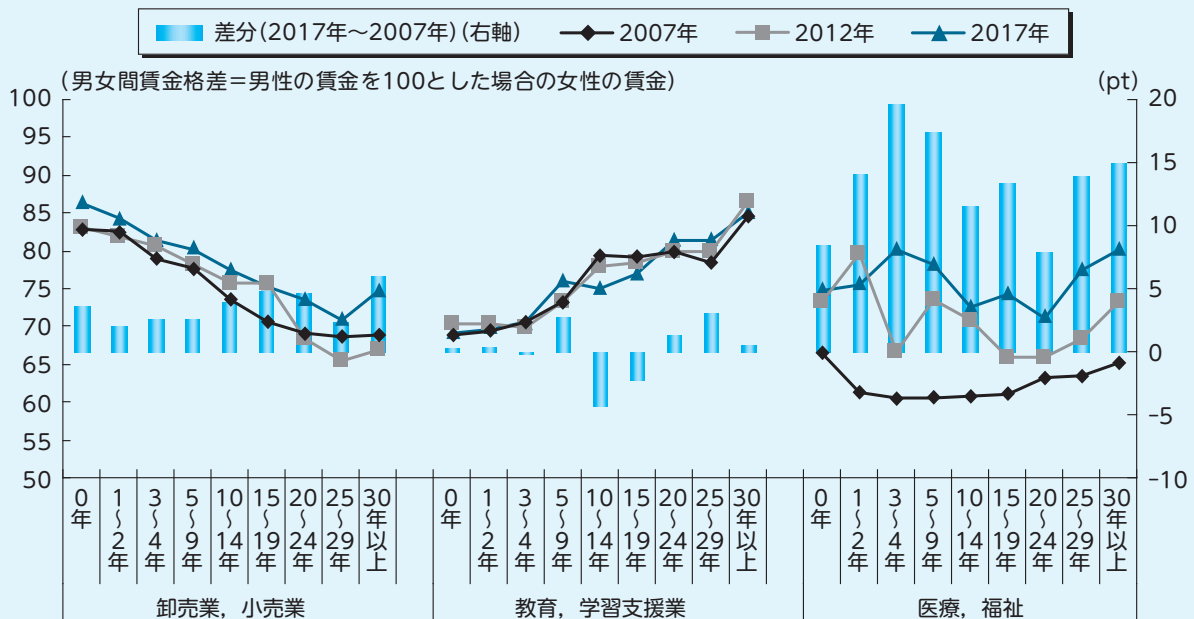
(1) 建設業と運輸業、郵便業

建設業や運輸業、郵便業など女性の雇用者割合が比較的低い産業では、この10年で男女間の賃金格差が明確に縮小している。日銀短観の雇用人員判断D・I・(「過剰」と回答した企業割合－「不

図表3 産業別・勤務年数別に見た正規雇用の男女間賃金格差の推移



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

足」と回答した企業割合)に見る企業の人手不足感は、建設業や運輸業、郵便業では他産業より深刻である。こうした人手不足産業では、女性を積極的に活用するための制度の充実や処遇改善などに努めた結果、男女間の賃金格差の縮小につながった可能性がある。

運輸業、郵便業では、勤続年数が長くなるにつれて男女間の賃金格差が拡大するという傾向は見られない。

また、建設業ではどの勤続年数においても賃金格差が縮小している。特に勤続1～2年において賃金格差が縮小していることは、前述したように人材確保の目的のために、若年女性の処遇改善が進んだ結果とも捉えられる。

(2) 製造業と卸売業、小売業

製造業や卸売業、小売業における男女間の賃金格差は、勤続年数の上昇とともに拡大するという傾向が依然として強い。ただ、格差そのものは縮小している。製造業の場合、勤続10年未満に加えて昇進や昇格で男女差が生じやすい20年目以降で特に大きく改善した。卸売業、小売業では、どの勤務年数においても格差が縮小しているが、その度合いは建設業や製造業と比較して小幅である。

勤続年数の上昇とともに男女間の賃金格差が拡大する理由の一つとして、コース別雇用管理制度を導入する企業が多いことを先述した。厚生労働省「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況(確報版)」によると、製造業と卸売業、小売業では「総合職と一般職の組み合わせ」を導入している企業割合がそれぞれ51.4%、57.1%であり、産業計(44.1%)を上回る。正規雇用者に占める一般職の割合が高い産業では、女性の平均賃金は男性よりも低くなりやすく、勤務年数が

長くなるほど賃金格差が拡大しやすい。

(3) 教育、学習支援業と医療、福祉

教育、学習支援業では、2007年からの10年間で男女間の賃金格差にほとんど変化が見られない。ただし、興味深いことに勤続年数の上昇とともに格差が縮小しており、製造業などとは反対の傾向が見られる。これは、職務の専門性が高い産業であるため、一時的に就業を中断してもスキルが低下しづらいことや、学校教育の職種においては比較的女性が長く就業継続しやすいこと等が考えられる。

資格を必要とする職務が多い医療、福祉では、男女間の賃金格差は勤続年数の長さの影響をほとんど受けていない(勤続年数の上昇とともに賃金格差が拡大・縮小する傾向は見られない)。ただ、10年前に比べると勤続年数にかかわらず賃金格差が他の産業と比べて大きく縮小しており、就業者に占める女性の比率が高い保育や介護分野での処遇改善が反映されていると考えられる。

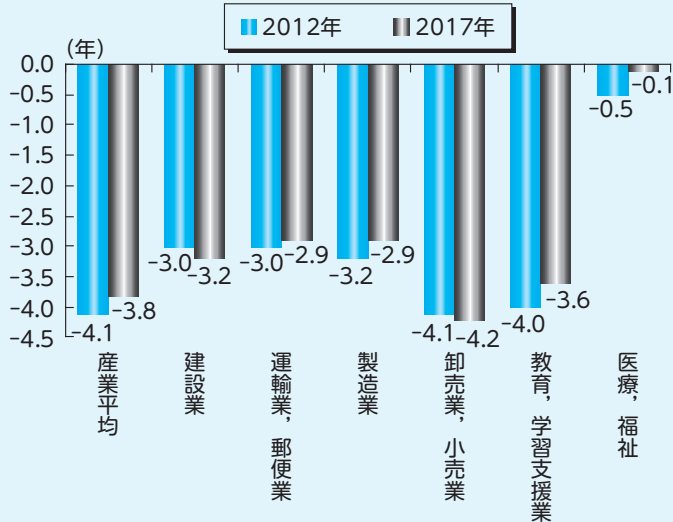
2) 産業別の勤続年数や職階から見た男女差

以上のように、男女間の賃金格差は産業ごとに大きく異なり、近年の経済社会情勢を反映して賃金格差が改善した産業も少なくないことが確認された。ここではさらに、先述した賃金格差の主な決定要因とされる勤務年数と職階の男女差について産業別に確認する。

(1) 産業別に見た勤続年数の男女差

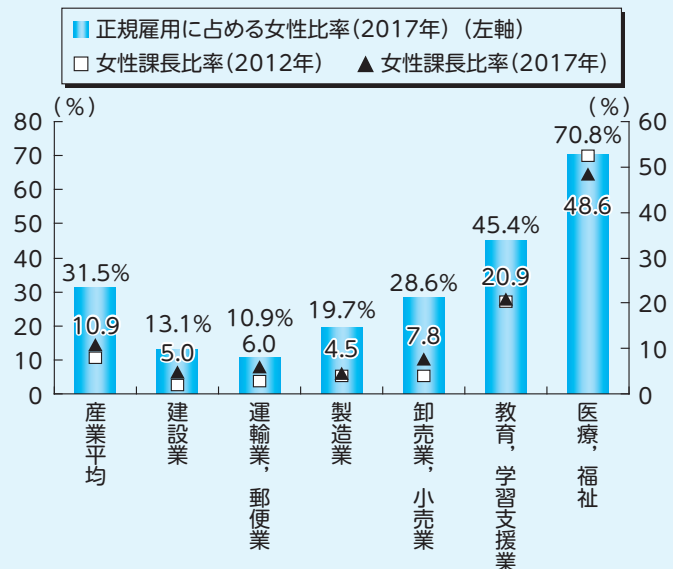
図表4では正規雇用者における勤続年数の男女差を産業別に示したが、医療、福祉を除く全ての産業において、女性の平均勤続年数は男性よりも3～4年ほど短い。また、2012年から17年に

図表4 産業別、男女別の正規雇用者の勤続年数の格差(2012年、2017年)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

図表5 産業別の正規雇用に占める女性比率と女性課長比率(2012年、2017年)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

規雇用に占める女性の割合と、課長に占める女性の割合(女性課長比率)を産業別に示した図表5を見ると、正規雇用者に占める女性比率も女性課長比率も高い産業は教育、学習支援業と医療、福祉である。反対に、建設業や運輸業、郵便業はいずれの比率も低い。

図表4と併せて整理すると、特に医療、福祉では女性の勤続年数の男女差がほとんどなく、女性が就業を継続しやすい産業であると考えられる。さらに、正規雇用に占める女性の割合が高いため、女性が管理職に登用されやすい産業であると考えられる。

建設業や運輸業、郵便業は女性課長比率の水準は低いが、この5年で徐々に上昇していることから昇進・昇格等を通じて女性の処遇改善が図られていることがうかがわれ、その結果として、男女間の賃金格差の縮小につながっているのかもしれない。

3章 男女間の賃金格差の解消に向けて

第3章では、男女間の賃金格差の解消に向けて求められる国・自治体や企業の対応を整理する。

かけて勤続年数の男女差は大きくは変化していない。

(2) 産業別に見た職階の男女差

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、正

1. 国や自治体を中心とした各産業界の特徴に応じた政策が必要

産業によって男女間の賃金格差の状況が異なるように、それらを改善していくためには、各産業の特徴に応じた取り組みが求められる。

そこで例えば、人手不足に悩む建設業や運輸業において実際に行われている例を見てみよう。

国土交通省「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」（2014年8月22日）では、官民を挙げた目標として、女性技術者・技能者の5年以内の倍増を目指すとされた。そのための具体的な取り組みとしては、女性が建設業界に関心を持ち、入職してもらうための「入職促進」や、入職者が働き続けるための「就労継続」、やりがいをもって働いてもらうための「更なる活躍とスキルアップ」、建設業における女性の活躍の姿を広く発信する「情報発信」等が掲げられている。

また運輸業界においては、国土交通省が2016年に「女性ドライバー応援企業」認定制度を創設するなど、タクシー業界の労働力確保のために女性ドライバーの採用に力を入れる方針を打ち出している。

女性労働者が少ない産業や職種では、女性の労

働参加やキャリア形成を国が一層の後押しをすることが重要であろう。前掲図表3で見たように、実際に建設業や運輸業では男女間の賃金格差が縮小している。男性の職場や仕事であると思われがちな産業であればあるほど、国や自治体を中心となって女性就業者の普及促進に向けた政策を進める必要性は高い。

2. 男女間賃金格差を踏まえた行動計画が求められる

2016年に施行された「女性活躍推進法」⁷において、301人以上の労働者を常時雇用する民間事業主は、事業主行動計画を策定することが義務化された。その中で、自社の女性の活躍に関する状況把握や課題分析を行い、その結果を踏まえて事業主行動計画を策定・届出・公表し、女性の活躍に関する情報の公表を行うこととされている。

企業が自社の女性の活躍に関する状況を把握



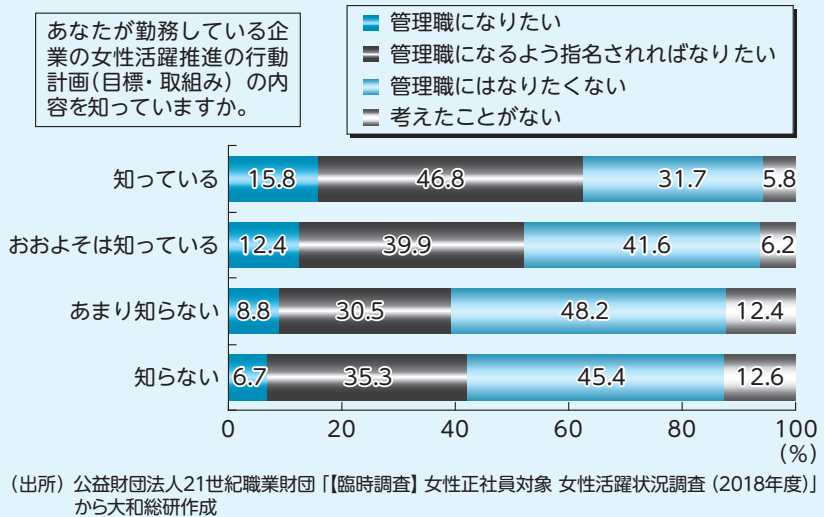
7) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

し、課題分析を行う際の基礎項目（必ず把握すべき項目）としては、採用者に占める女性の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性の割合の四つが挙げられている。そして、企業はその他の角度からの状況把握や課題分析も含めた結果を勘案して目標を定めなければならない。

その際、男女間の賃金格差を把握することは、状況把握と課題分析の選択項目の一つとされているものの、基礎項目とはされていない。ただ、男女の賃金の差異を把握・分析するに当たっては、「学歴別や雇用コース別に、特定の勤続年数（5年、10年、15年、20年など）の社員について男女別に平均賃金を計算することなどにより男女の賃金の差異」を把握することが、自社の課題をより深く分析する上で効果的とされている⁸。

女性活躍の状況や課題を分析する上で、事業主行動計画の基礎項目を把握することにより、女性の人材プールがどれだけ拡大しているのかを明らかにすることはもちろん重要である。だが、女性の労働参加率に見られたM字カーブの改善がかなり進み、家庭と両立して働き続けることが以前よりも容易になった。今後は女性の人的資本がどう蓄積され、評価や処遇に反映されているのか、行動計画に基づく取り組みの実施状況を点検・評価

図表6 事業主行動計画に対する女性社員の認識度合いと昇進意欲（2018年）



する際には、男女間の賃金格差の状況も確認し、それを踏まえた行動計画の遂行と経営が求められる。

企業は事業主行動計画を策定するだけでなく、策定した内容をこれまで以上に従業員に周知することも重要である。実際、2018年に21世紀職業財団が実施した調査によると、自社の事業主行動計画の内容を認識している女性社員の割合が高い企業ほど、女性社員の昇進意欲が高い（図表6）。

3. 日本的雇用慣行が残る中で企業が取り組むべき方向性

現在でも多くの企業は、長期雇用を前提として社員の定着やモチベーションの維持を図る観点から、昇進格差を早い段階から付けないように選抜時期を遅らせている。菅原（2018）⁹で述べたように、管理職へ選抜される時期が出産や育児のタイミングと重なることが多いという現実があり、

8) 厚生労働省「一般事業主行動計画を策定しましょう!!」

9) 菅原佑香（2018）「女性の昇進意欲を左右する基幹的職務経験－管理職の選抜時期まで昇進意欲を維持するには何が必要か－」大和総研レポート（2018年8月30日）

こうした中で女性活躍をいかに進めていくかという視点が企業には求められる。

例えば、配置転換や育成の男女差を解消することや、女性が昇進や就業継続に前向きな意識を持ち、キャリアアップを目指していくための意識向上も重要である。そのためには、格差が拡大し始める時期であり、女性にとってはライフイベントからキャリア意識が変わりやすい時期である入社5～9年目において様々な人と関わったり、主体的に仕事を進めたりする「基幹的職務」の経験を積むこと等が求められる¹⁰⁾。基幹的職務とは、「対外的な折衝をする職務」「顧客のもとに出向いて行う職務」「会社の事業を立案する職務」「スタッフを管理する職務」「自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務」「プロジェクトのリーダー的職務」といった職務のことである¹¹⁾。

企業が配置転換や育成の男女差を解消したり、

女性の昇進意欲等への意識改革を行ったりするために求められる具体策は、業種や業態、就労環境の状況によって異なるだろう。

21世紀職業財団が2018年に実施した「【臨時調査】女性正社員対象 女性活躍状況調査（2018年度）」によれば、子供のいない20代や30代の女性が出産前に仕事に対するモチベーションが高い業界として、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業などが挙げられている。一方、これらの業界では出産後に就業を継続できる職場の雰囲気がないと回答する割合が高い。他方、情報通信業や金融業、保険業などでは出産前も比較的モチベーションが高く、出産後も就業を継続できる可能性が高いと感じる女性が多いようだ。

このように、女性が自ら活躍できるような土壌がある職場かどうかは各産業で大きく異なる。男女間の賃金格差の解消に向けては、女性が単に就



10) 9) に同じ。

11) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017）「育児・介護と職業キャリアー女性活躍と男性の家庭生活一」、「労働政策研究報告書」No.192

業継続できればよいというわけではなく、配置転換や育成の男女差をなくし、女性が前向きな意識の下にキャリア形成を図ることも重要である。日本企業の雇用慣行が残る中で、こうした女性の意識改革にも目配せしていくことが、産業界ひいては経済全体の女性活躍の推進につながると期待される。

[著者]

菅原 佑香（すがわら ゆか）



政策調査部
経済システム調査グループ
研究員
担当は、雇用・労働政策、家族政策