

第33回 男女の賃金格差

日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト 小島 明子

厚生労働省は男女間の賃金格差解消に向けた取り組みを行っています。具体的には2018年7月8日の女性活躍推進法に関する制度改正により、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目になりました。前職では女性活躍推進の一環として、女性初の営業課長が抜擢され、社内でも注目がされました。管理職に占める女性の割合が増えることによって、差も縮まっていくのではないかと考えられます。(編集部・20歳代男性)

1. はじめに

第32回では、「転勤制度」について取り上げました。コロナの流行を機に、テレワークを行う企業が増え、人々の働き方が大きく変化をしました。さらに、若手や優秀な人材の定着等のために、転勤を行う際には、個人の希望を重視する企業も増えてきています。

転勤制度を整備する企業の中には、コース別雇用管理制度を設けている企業もあり、総合職の多くは男性、一般職の多くは女性が占め、女性のキャリア登用を阻害する原因の一つにもなっていました。

現在、国内では、男女の賃金の差異を開示する動きが出てきています。2022年7月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)が改正され、労働者が301人以上の事業主は、男女の賃金差異を開示することが義務化されました。さらに、2023年1月には、「企業内容等の開示に関する内閣府令等の一部を改正する内閣府令」が公布・施行され、有価証券報告書の中に男女の賃金差異の記載が求められるようになりました。

そこで、第33回では、「男女の賃金格差」について取り上げます。

2. 男女の賃金格差の現状

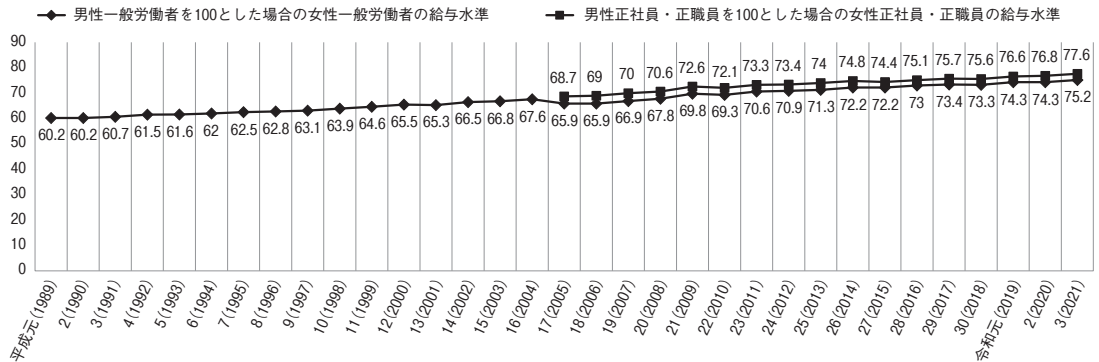
内閣府ⁱによれば、直近(2021年)の男女間の給与格差は、男性一般労働者を100とした場合に女性は75.2となっています。1989年時点の60.2と比べると、徐々に数値は改善しているものの、いまだに差異は大きいことが分かります。正社員・正職員であっても、その数値は77.6であり、ほとんど変わりません【図表1】。

また、諸外国の男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値を比べると、ニュージーランド、ノルウェー、デンマークでは、約95程度となっていますので、男女の賃金の格差は非常に小さいといえます。一方、日本(77.5)ではOECDの平均(88.4)よりも低く、諸外国と比べても、日本は男女の賃金格差を縮小していく必要があるといえます。

2016年には、女性活躍推進法が施行され、企業などに対して、女性の活躍状況の把握や課題分析、数値目標の設定、行動計画の策定・公表などが求められることで、女性が活躍しやすい職場環境作りが進められてきました。社会全体で、仕事と子育ての両立をしながら働く女性に対する理解は進んだように感じますが、今後は、男

i 内閣府ホームページ (https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/database.html)

〔図表1〕男女間所定内給与格差の推移



出所：内閣府ホームページ（https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/database.html）

女間の賃金の格差がなくなっていくことが求められています。

3. なぜ男女の賃金格差は生じるのか

男女の賃金格差が生じる理由にはさまざまな理由がありますが、本稿では主に三つの理由を挙げます。

一つ目は、結婚・出産等ライフイベントを機に、正社員の仕事を離職する女性が一定数存在することです。保育園等へ子どもの預け入れが困難であったり、家事・育児の負担が女性側に偏ってしまうことによって、仕事と生活の両立が難しくなることが主な理由として挙げられます。一度、正社員を離職してしまうと、就業の意欲は高くても、正社員としての再就職先を見つけることが容易ではありません。そのため、多くの女性が非正社員として再就職をする結果、男女の賃金格差が生じます。

最近では、再雇用制度を設け、育児や介護等の一定の事由であれば、離職した当時の職位で勤め先に復職できるよう配慮する企業も出てきています。育児等を理由に、一度離職をした女性の能力や意欲が再度活かせるよう企業側の環境作りが求められています。

二つ目は、女性の管理職が少ないことです。厚生労働省ⁱⁱによれば、管理職（課長相当職以

上）に占める女性の割合は12.3%と約1割にとどまっています。仕事と子育てを両立しながら、働き続ける女性は増えていますが、管理職として活躍する女性を増やすことは多くの企業にとっての課題です。責任が重い仕事を担いたくない女性や配偶者・パートナーのキャリアを優先して家事や育児の負担を多く担う生き方を選ぶ女性、周囲や本人のアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在によってチャレンジする機会を逸してしまう女性など、管理職を希望しない女性のタイプは多種多様です。

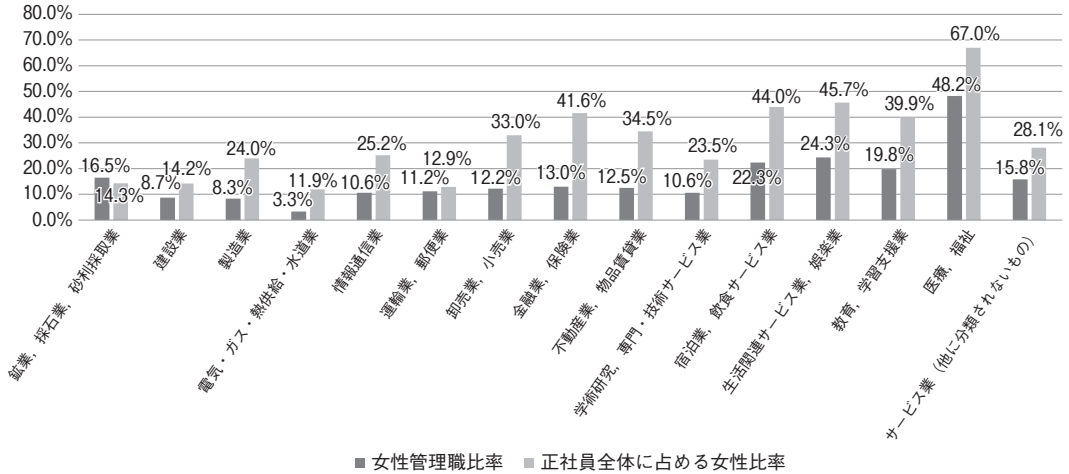
女性の管理職を増やすためには、職場全体の長時間労働の改善、女性本人や男性管理職等の意識改革、配偶者・パートナーの働き方改革などが必要なため、さまざまな取り組みを地道に積み重ねていくことが必要です。

三つ目は、男女別で見ると、活躍している産業に偏りがあることです。例えば、産業別に見てみると、医療・福祉では多くの女性が働いており、管理職比率も約50%近くになりますが、製造業をはじめ、その他の業種では、女性の正社員比率が約1～2割程度の業種も少なくありません〔図表2〕。

また、相対的に他の業種と比べて賃金が高い金融業、保険業では、女性の就業者が多いにもかかわらず、管理職が少ないことが特徴的です。女性が活躍できる産業の裾野を広げ、就業者比率に比べて、管理職比率が少ない業界では女性

ii 厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」

【図表2】産業別の女性管理職および正社員全体に占める女性比率



出所：厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」を基に日本総合研究所作成

管理職への登用を強化するなど、女性活躍を推進していくことが求められています。

4. 最後に

政府が女性の活躍推進を大きく掲げた2012年頃から、日本においても、ガラスの天井（Glass ceiling）という言葉をよく耳にするようになりました。ガラスの天井とは、能力が高く、実績のある女性であっても、責任ある地位に昇進を望もうとすると、その昇進を阻む見えない天井があるという例えで使われています。

優秀な女性能力に見合った評価をされる社会であってほしいと思いますが、そもそもガラスの天井とは縁が遠い、女性が数多くいることにも目を向けることも大切です。「99%のためのフェミニズム宣言」ⁱⁱⁱでは、ビジネス界で成功している1%の女性のためではなく、中間層である99%の女性たちのために、性差別や人種主義のない社会へと呼び掛けています。

女性活躍という問題に限った話ではありませんが、サイレントマジョリティの声に耳を傾け、その声を反映した施策を行っていくことが、より良い社会作りの一歩につながると感じます。

こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）、『中高年男性の働き方の未来』（金融財政事情研究会）、『女性と定年』（金融財政事情研究会）、『共同労働入門』（共著・経営書院）。

iii 「99%のためのフェミニズム宣言」アルツァ、シンジア（Arruzza, Cinzia）/バタチャーリヤ、ティティ（Bhattacharya, Tithi）/フレイザー、ナンシー【共著】（Fraser, Nancy）/恵 愛由【訳】（人文書院）