

2022年6月7日
No.2022-013

男女間賃金格差になお大きな開き

—統計的差別やアンコンシャスバイアスも背景—

調査部 主任研究員 小方尚子

《要 点》

- ◆ わが国では男女間の賃金格差が他国と比べて大きい。女性の一般労働者の平均所定内給与は月 25 万円と、男性の 75%にとどまっており、OECD平均の 88%を大きく下回っている。1985 年の 60%と比べると格差は縮小しているが、是正の余地はなお大きい。
- ◆ 男女間の賃金格差の根底には人的資本の違いがあり、具体的には教育や資格のほか、仕事の経験年数や勤続年数の違いなどが反映されている。さらに、人的資本が同じにもかかわらず、男女間で格差が生じている可能性もあり、この背景には統計的差別や「女性にはこの仕事は向かない」などのアンコンシャスバイアスが挙げられる。
- ◆ 格差の解消に向けては、①女性を賃金水準が高い職に誘導する取り組み、②女性に人気のある仕事の待遇を改善する取り組み、③家事、育児、介護などの無償労働の負担軽減に向けた取り組み、④長時間労働の是正をはじめ男女を問わない働き方改革、⑤賃金格差の現状把握や要因分析に資する統計の充実化が急がれる。
- ◆ 企業経営におけるESG（環境・社会・ガバナンス）への関心が高まるなか、女性活躍の推進は資本市場を通じた企業の成長にも欠かせないものとなっている。今般、政府が打ち出した男女間賃金格差の開示義務が格差の是正に向けた動きを促進し、長期的な経済成長への足掛かりとなることが期待される。

本件に関するご照会は、調査部・主任研究員・小方尚子宛にお願いいたします。

Tel: 080-4353-7019

Mail: ogata.naoko@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

1. 男女間賃金格差の現状

政府は、5月の「新しい資本主義実現会議」において、労働者 301 人以上の企業に、男性の賃金に対する女性の割合を開示することを義務化する方針を表明し、6月に公表された「女性版骨太の方針」に明記された（図表1）。これによれば、男女の賃金割合を正規・非正規別に開示するほか、有価証券報告書にも記載を義務づけるといった点がポイントとして挙げられる。今夏の施行が予定されており、男女間の賃金格差への注目が集まっている。

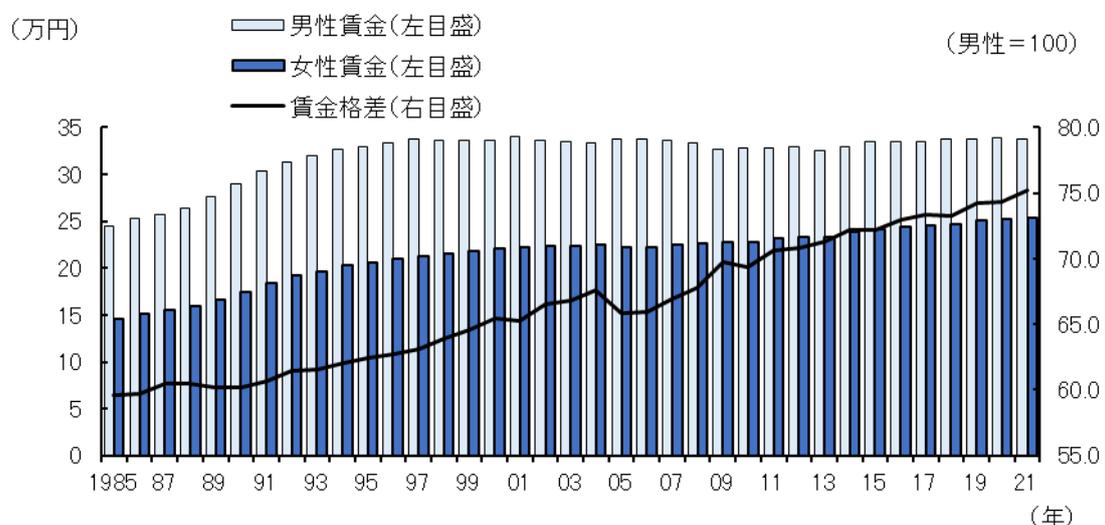
賃金格差の現状をみると、2021年の女性の一般労働者の平均所定内給与は月 25.4 万円と、男性の 33.7 万円の 75.2%にとどまっている（図表2）。わが国の格差は、男女雇用機会均等法が制定された 1985 年の 59.6%からみると縮小しているものの、国際的にみると格差が大きい部類に入る（図表3）。OECDのデータによれば、わが国はOECD諸国の平均 88.4%よりもかなり低く、韓国、イスラエルに次いでワースト 3 位だった。順位は 10 年前から 1 つ上がったのみである。

（図表1）男女間の賃金差異の開示義務化の主なポイント

- ・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごととする。
- ・賃金の差異は、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求める。
- ・正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。
- ・常時雇用する労働者 301 人以上の事業主を対象とする。
- ・101 人～300 人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討する。
- ・金融商品取引法に基づく有価証券報告書にも同様の記載を義務付ける。
- ・2022 年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。施行後に締まる事業年度から開示を始める。

（資料）内閣府男女共同参画局(2020)「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022(女性版骨太の方針 2022)」(2022 年6月3日)

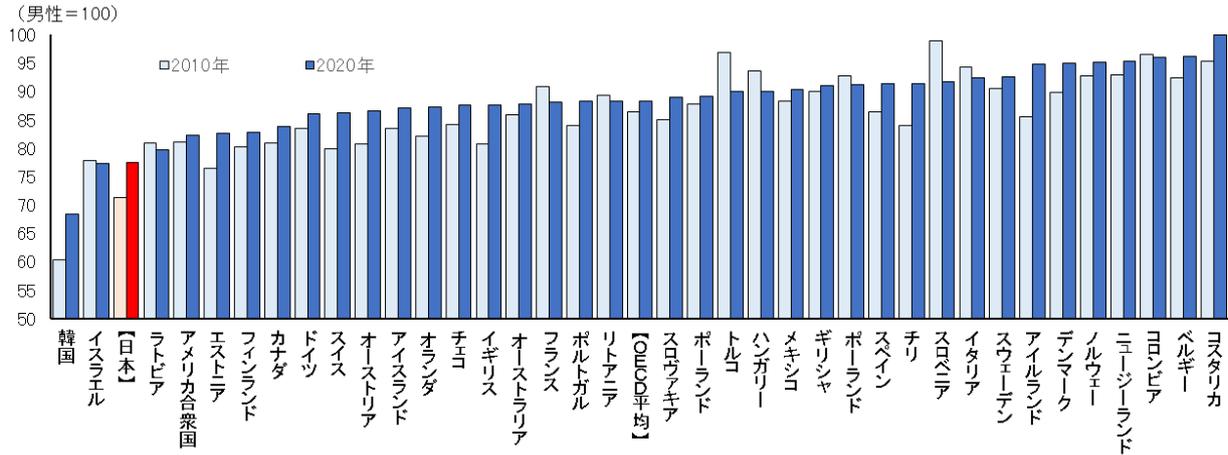
（図表2）男女別の賃金と男女間賃金格差



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注）一般労働者の各年6月の所定内給与。2020年以降は、推計方法変更後の新系列。

(図表3) OECD 諸国の男女間賃金格差



(資料) OECD Stat. "Average annual wages" を基に日本総研作成(アクセス日2022年6月3日)
(注) 一部2020年値が2019年あるいは2018年の国がある。2010年値も同様。男女雇用者の中央値。

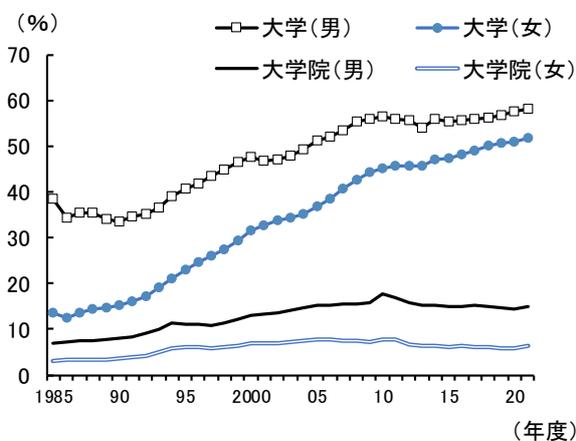
2. 賃金格差の要因

わが国の男女間賃金格差が大きい要因として、①教育、②職業選択、③働き方、④統計的差別、⑤アンコンシャスバイアスが挙げられる。

① 教育

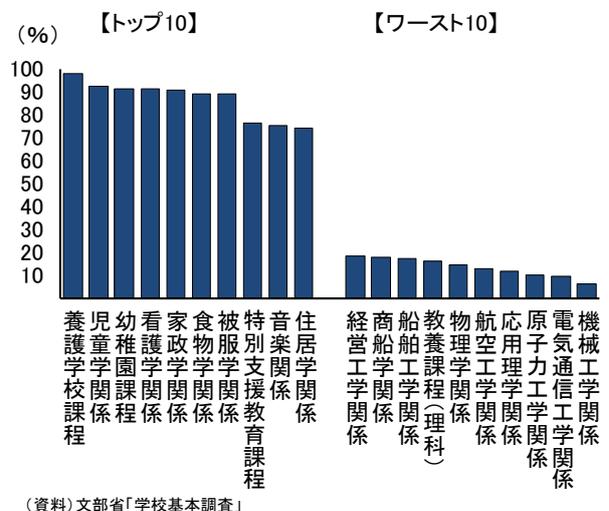
男女間で教育に差があり、就職前の職業能力開発の段階から格差は大きい。大学進学率の差は、徐々に縮小しているとはいえ、2021年度においても男性の58.1%に対し、女性は51.7%にとどまっている¹(図表4)。大学院進学率についても、男性の15%前後に対し、女性は6%前後にとどまる。さらに、進学した学科の内訳をみても、相対的に平均的な賃金水準が低い職業へのステップとなる学科で、女子学生比率が高い。例えば、保育士、栄養士などの資格を目指す学科では、女子学生比率が9割前後に達している。一方、工学関係では1割にも満たない学科があるなど、学部・学科間で男女が偏在している(図表5)。

(図表4) 男女別の大学および大学院の進学率



(資料) 文部科学省「学校基本調査」
(注) 大学進学率=短大除く大学入学者数(過年度高卒者等を含む)÷3年前の中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数

(図表5) 学科別の女子学生比率(2021年度)



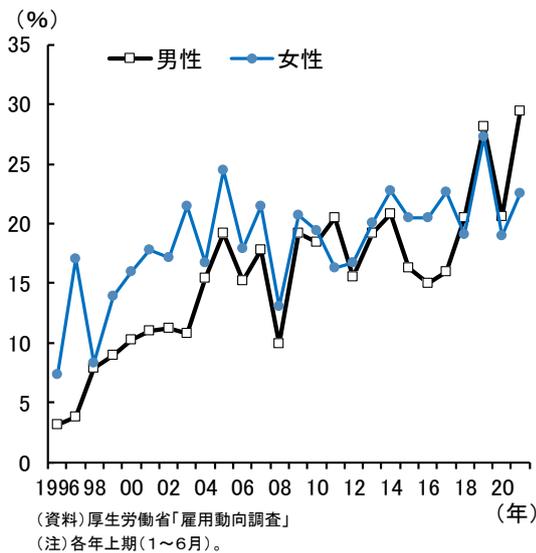
(資料) 文部省「学校基本調査」

¹ 短期大学を含めた大学進学率は、1990年代に女性が男性を上回る傾向がみられたが、2000年代には再び男性が上回り、2010年代以降はほぼ同率となっている。

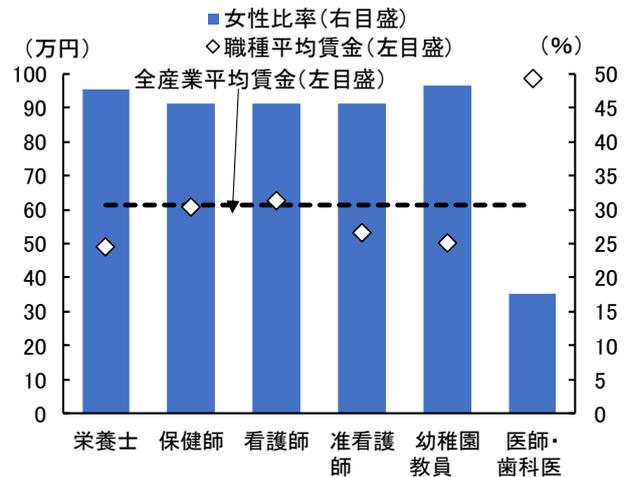
② 職業選択

相対的に賃金が低い職を選択する女性が多いことも賃金格差の要因である。近年、新卒時にパートタイマーとして働く労働者の割合は、男性の方が女性よりも高く、雇用形態は賃金格差の要因でなくなっている(図表6)。一方、職種の違いは引き続き格差の要因となっている。上述した保育士、栄養士のほか、幼稚園教諭、保健師として就職する大卒者の9割以上が女性である。これらの職種の平均賃金は全産業を下回っている(図表7)。一方、平均収入が高い医師・歯科医では、女性の割合は35%にとどまっている。

(図表6) 新卒パート比率



(図表7) 職種別の大卒者進路の女性比率と平均賃金

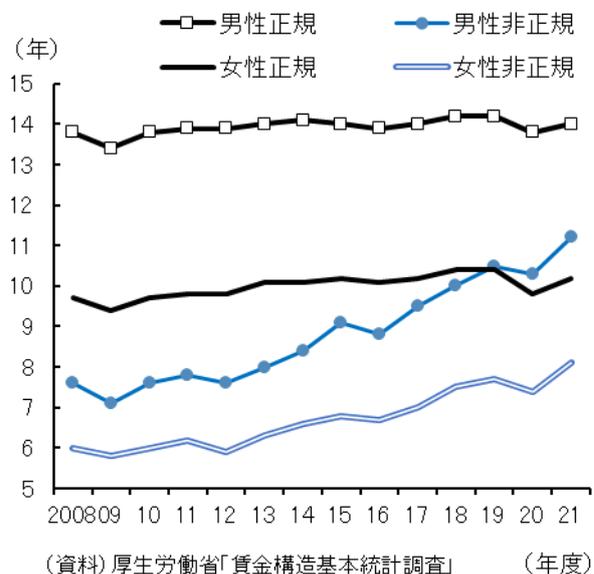


③ 働き方

勤続年数の違いも賃金格差を生む要因となっている。女性の正規雇用者の平均勤続年数は2021年に10.2年、非正規雇用者が8.1年であるのに対し、男性の正規雇用者は14.0年、非正規雇用者は11.2年である。女性の正規雇用者の平均勤続年数は伸び悩んでおり、2019年に男性の非正規雇用者に追い抜かれている(図表8)。

この背景には、働き方の違いが指摘できる。年齢階層別の労働力率をみると、女性の労働力率は全般的に上昇しており、子育て期の女性が労働市場から退出することで労働力率が低くなる「M字カーブ」の谷は近年、かなり浅くなっている(図表9)。しかし、雇用形態別にみると、男性では20歳代後半から50歳代後半まで正規

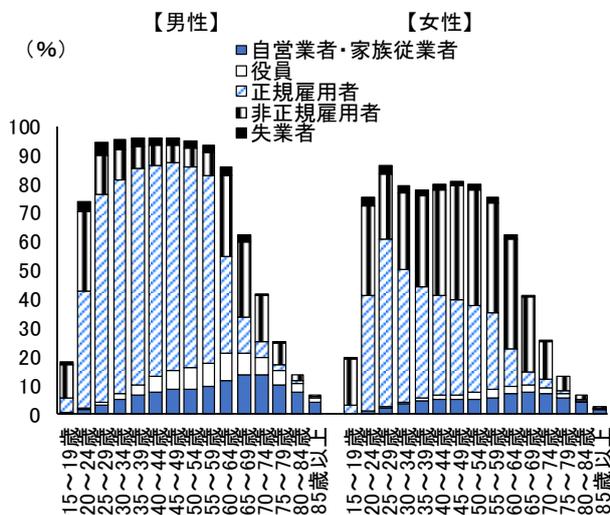
(図表8) 平均勤続年数



雇用者が大半を占めているのに対し、女性は、20歳代後半で正規雇用者の割合がピークをつけ、30歳代以降は非正規雇用の割合が高まっている。現役世代における共働き世帯の割合は7割に達しているものの、女性の多くが結婚や出産を機に、労働時間の短い非正規雇用に転換していると考えられる。勤続年数が短いと、定昇や管理職への昇進による賃金上昇を受けられず、賃金格差が開く要因となる。さらに非正規雇用へシフトした女性の賃金は正規雇用よりも低い傾向にあり、この点も男女の賃金格差を広げる要因となっている。

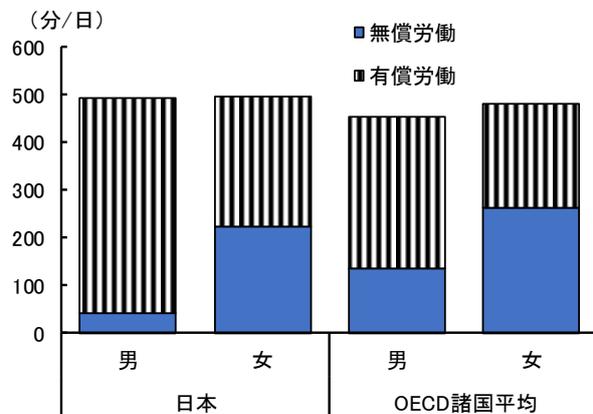
30歳代以降の女性が非正規雇用に転じる背景には、男性の有償労働時間が長い点も指摘できる(図表10)。OECDによると、わが国では、家事や育児、介護等の無償労働時間が女性で長く、男性の5.5倍に達している。これはOECD諸国の平均1.9倍を大きく上回っている。一方、男性が労働市場で対価を得る有償労働時間は1日あたり451.8分と、OECDのなかではメキシコに次いで第2位となっている。有償労働時間と無償労働時間を合わせた総労働時間は、わが国男性で492.6分とOECD諸国平均よりも38.3分長い。わが国の女性は男性を上回るものの、その差は1日あたりわずか3.2分である。つまり、伝統的な性別役割分担を是正しようとしても、男性の有償労働時間を短縮化しなければ、無償労働時間を増やすことができず、女性の無償労働時間を減らすことができない。

(図表9) 年齢階層別の労働力率の内訳(2021年度)



(資料)総務省「労働力調査」

(図表10) 無償・有償労働時間



(資料)OECD Stat. "Time spent in paid and unpaid work, by sex" (アクセス日2022年6月3日)

④ 統計的差別

以上のような教育、資格、仕事の経験年数や勤続年数の積み重ねなどを通じて形成された労働者の価値は人的資本とよばれ、この違いが男女間の賃金格差の根底にある。もともと、山口(2007、2014)は、人的資本が同じであるにもかかわらず男女間で格差が生じていると指摘している。この要因の1つに「統計的差別」が挙げられる。たとえば、採用の際に、人的資本が同じ男女のどちらかを選ぶ場合、女性の方が若年での離職率が高いという統計を根拠に男性を採用する、あるいはスキルが身につけやすい仕事を統計的に離職率が低い男性に与えるといった事例が挙げられる。「統計的差別」の厄介な点は、統計をベースにした一見合理的にみえる判断が結果的に格差を助長する点で

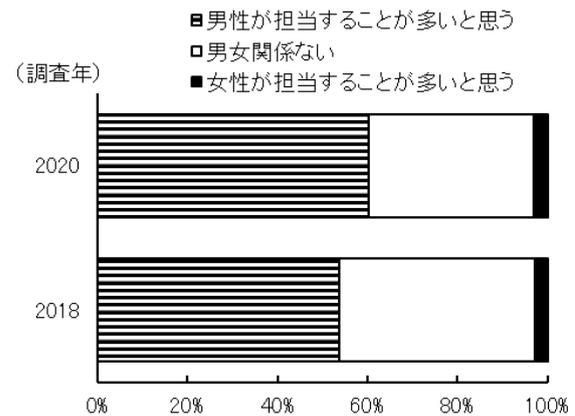
ある。長く働こうと思っている女性が統計的差別により採用されず、結果的に女性の勤続年数が伸びない、あるいはチャンスを与えられずに人的資本の蓄積が遅れるという結果を招く恐れがある。

⑤ アンコンシャスバイアス

判断の基準が統計ではなく、「この仕事は女性には向かない」、「女性に担わせるのは可哀そう」など無意識に思い込んでいるアンコンシャスバイアスがある場合も賃金格差が生じる。有名な例として、演奏能力が判断基準であるはずのオーケストラの採用試験で、演奏者の姿を見せないブラインド・オーディションにしたところ、

女性の採用比率が大幅に上昇したという例がある²。これは、女性は演奏家に向かない、というアンコンシャスバイアスの可能性を示している。わが国でも、重要な仕事は男性が担うとの思い込みが根深くあるとの調査結果がある（図表 11）。

（図表 11）重要な仕事を担当する者



（資料）21世紀職業財団(2020)「男女正社員対象ダイバーシティ推進状況調査結果」

4. 賃金格差縮小に向けた課題

これまでみてきたように、賃金格差には様々な要因が影響しているだけに、格差の解消に向けた取り組みも多面的なアプローチが必要である。具体的には以下の5つが挙げられる。

第1に、女性を賃金水準が高い職に誘導することである。近年、理系の女子学生「リケジョ」を支援する奨学金制度の拡充は、こうした取り組みの一環とみることができる³。2022年度の「女性版骨太の方針」で推進が謳われているリカレント教育や転職支援についても、実効性を高めていくことが求められる。さらに、負担の大きい高賃金職種は女性に向かないなどのアンコンシャスバイアスを払拭していくことも必要である。

第2に、女性に人気のある仕事の待遇を改善する取り組みである。政府は、経済対策の一環として、2022年2月から看護師や保育士などの収入を3%程度引き上げる措置を実施しており、これが持続的な取り組みとなることが期待される。

第3に、家事、育児、介護などの無償労働の負担を軽減する取り組みである。企業が子供や要介護者のいる雇用者に対し、柔軟な働き方を提供するほか、官民が一体となって関連サービスを拡充することが求められる。保育園の待機児童の解消は道半ばである。また、学童保育サービスの内容に満足できず、離職して自ら子育てに専念するケースがみられており、こうしたケースを生まないようにするサービスの質向上も重要である。介護保険サービスにおける人手不足への対応も、サービスの質・量双方の向上に欠かせない。

第4に、企業の働き方改革、とりわけ長時間労働の是正である。30歳代以降の女性が非正規雇用に転じる背景には、男性の労働時間の長さがある。働き方改革が叫ばれるなかでも男女を問わず、長時間労働の是正は依然としてわが国の課題である。

² イリス・ボネット（2018）。

³ トヨタ女性技術者育成基金、山田進太郎 D&I 財団「STEM(理系)高校生女子奨学金」など。

第5に、賃金格差の現状把握や要因分析に資する統計の充実化も急がれる。例えば、OECDでは、個人的な教育コストとそれにより見込まれる生涯所得を男女別に集計している。これによれば、わが国では、女性の教育により得られる所得が、諸外国と比べてとびぬけて低くなっているが、多くの国で2018年値が公表されているのに対し、わが国は2013年値が最新となっている。2022年度の女性版骨太方針でも「ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握」に取り組む方針が示されているが、具体化が急がれる。

5. おわりに

近年、コロナ禍に伴う女性の雇用悪化が問題となったが、別の一面として女性の正規雇用者は増加しているほか、仕事と家庭の両立を可能にするリモートワークが普及するなど、男女間賃金格差の是正につながる動きが一部でみられる。先進的な企業では、政府の促進策を待つまでもなく、能動的に女性に限らず社員の仕事と家庭の両立を図る制度を整えることで、厳しさを増す人材獲得競争を勝ち抜こうとする動きがある。また、企業経営におけるESG（環境・社会・ガバナンス）への関心が高まるなか、企業価値の形成に大きな影響力を持つ機関投資家の多くが女性活躍の推進が長期的に企業の成長につながると考えており⁴、女性活躍の推進は資本市場を通じた企業の成長に欠かせないものとなっている。今回の男女間賃金格差の開示義務が、足元でみられるこうした動きを加速させ、長期的な経済成長への足掛かりとなることが期待される。

以上

参考文献

- ・イリス・ボネット(2018)『WORK DESIGN 行動経済学でジェンダー格差を克服する』NTT出版
- ・トヨタトヨタ女性技術者育成基金ホームページ (<http://www.toyota-rikeijosei.or.jp/>)
- ・内閣府(2022)「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針2022)」(2022年6月3日)
- ・内閣府(2021)「令和3年版男女共同参画白書」
- ・内閣府(2020)「令和2年版男女共同参画白書」
- ・内閣府(2018)「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」
- ・山一男(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.
- ・山一男(2007)「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別に関する企業の経済的非合理性について」RIETI Discussion Paper Series 07-J-038.
- ・山田進太郎 D&I 財団ホームページ (<https://www.shinfdn.org/>)
- ・21世紀職業財団(2020)「男女正社員対象ダイバーシティ推進状況調査(2020年度)」

⁴ 内閣府(2018)。

