

小方尚子 - 注目される男女間の賃金格差



小方尚子

株式会社日本総合研究所

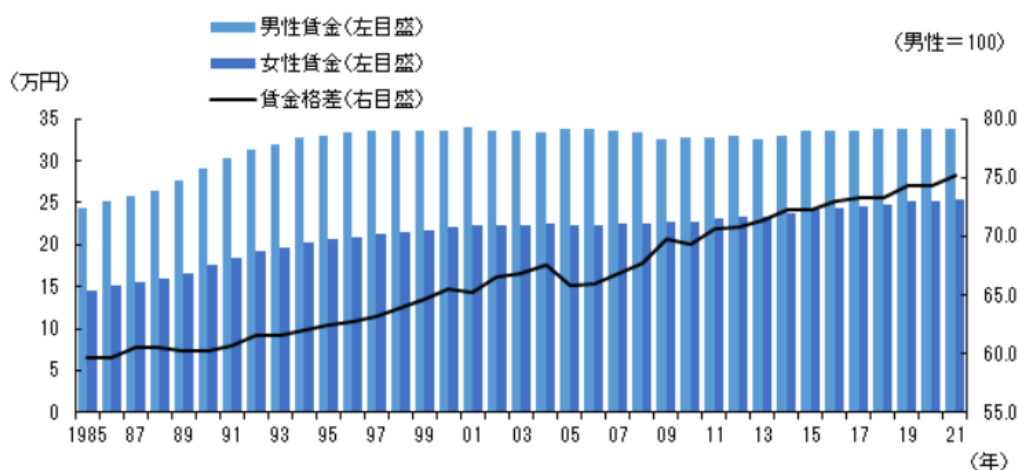
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR watcher

政府が、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の開示を義務化することを打ち出しました。今夏には施行する方針を表明したことで、男女間の賃金格差への注目が集まっています。そこで男女間賃金格差の現状を整理してみます。

賃金格差の現状を見ると、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%となっています【図表1】。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%から見ると縮小しているものの、国際的に見ると格差が大きい部類に入ります。2020年にOECD諸国の平均が90%近くであるのに対し、わが国は、OECD諸国中で韓国、イスラエルに次いでワースト3位でした。

【図表1】 男女別の賃金と男女間賃金格差（男性＝100）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

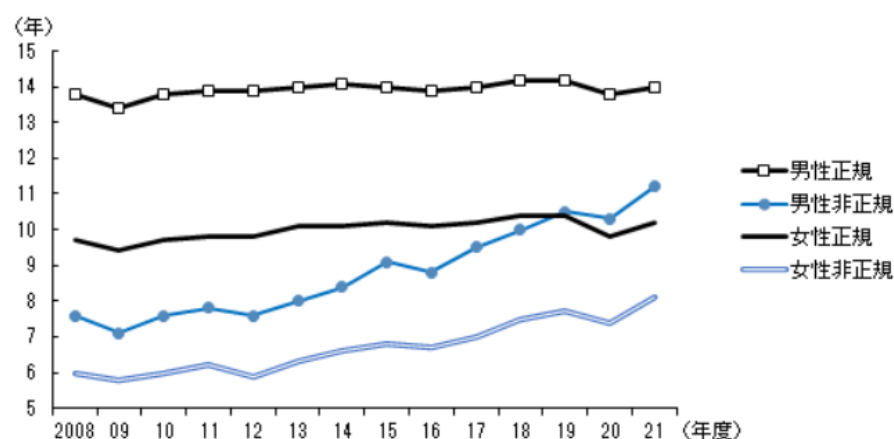
【注】一般労働者の各年6月の所定内給与。2020年以降は、推計方法変更後の新系列。

賃金格差が生じている要因を就職前、就職時、就職後に分けて見ると、まず、就職前の職業能力開発の段階から男女間格差は根強いものとなっています。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%にとどまっています。大学院進学率も、男性の15%前後に対し、女性は6%前後にとどまっています。さらに、学部の内訳を見ると、保育士、栄養士などの資格を目指す学部で女子学生比率が高い一方、こうした女子学生に人気の職業の賃金は平均よりも低いという傾向があります。

この結果、就職時にも相対的に賃金水準が低い職種を選択する女性が多くなっています。新卒でパートタイムの仕事に就く者の割合は近年、男女とも同様となっていますが、職種の分布には差があります。文部科学省の「学校基本調査」によると、2021年度の大卒者のうち、上述の保育士、栄養士のほか、幼稚園教諭、保健師として就職する人の9割以上が女性でした。これらの職種の平均賃金はいずれも全産業を下回っています。一方、平均収入が高い医師・歯科医では、女性の割合は35%にとどまっています。

さらに就職後の勤続年数の短さが賃金格差を生む大きな要因となっています。2021年の女性の正規雇用者の平均勤続年数は10.2年、非正規雇用者が8.1年でした。これに対し、男性の正規雇用者は14.0年、非正規雇用者は11.2年です。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ます【図表2】。

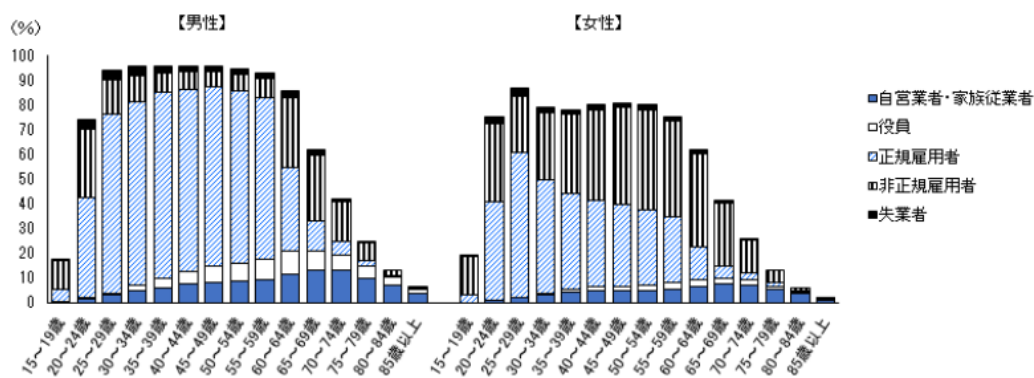
【図表2】 平均勤続年数



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

この背景には、働き方の違いが指摘できます。年齢階層別に労働力率を見ると、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」の谷はかなり浅くなっています【図表3】。しかし、雇用形態別に見ると、男性では20代後半から50代後半まで正規雇用者が大半を占めているのに対し、女性は、20代後半で正規雇用者の割合がピークをつけ、30代以降は非正規雇用の割合が高まっています。現役世代における共働き世帯の割合は7割に達していますが、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ます。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ります。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ます。

【図表3】男女別年齢階層別の労働力率の内訳（2021年度）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

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ります。もっとも、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の指摘があります。この要因の一つに「統計的差別」が挙げられます。例えば、採用の際に、人的資本が同じ男女のどちらかを選ぶ場合、女性のほうが若年での離職率が高いという統計を根拠に男性のほうを採用する、あるいはスキルが身につく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ます。

「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見える判断が、結果的に格差を助長する点です。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、結果的に若年での離職率が下がらない、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ります。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かわいそう」などのアンコンシャスバイアスがある場合も同様です。

このように男女間賃金格差には複雑な要因が絡んでいるだけに、格差の解消に向けた取り組みも多岐にわたることになります。

第1に、女子学生を賃金水準が高い職種に誘導することが挙げられます。官民で理系の女子学生「リケジョ」を支援する奨学金制度を拡充する動きが見られますが、女性に理系や賃金の高い職種は向かないなどの家庭や職場におけるアンコンシャスバイアスを払拭していくことが重要でしょう。

第2に、女子学生に人気のある仕事の待遇を改善する取り組みも重要です。政府は、経済対策の一環として、2022年2月から保育士などの収入を3%程度引き上げる措置を実施しましたが、持続的な取り組みとしていけるかが注目されます。

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す。企業が子ども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ます。保育園の待機児童の解消は道半ばです。また、負担軽減のためのサービスの質向上も重要です。例えば、高収入のいわゆる「意識高い系」の親は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も見られます。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・量双方の維持上に欠かせません。

第4に、企業の働き方改革、とりわけ長時間労働の是正です。30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も指摘できます。OECDの直近のデータによると、わが国の女性が家事や育児、介護等の無償労働に充てる時間は男性の5.5倍に上る一方、男性が労働市場で対価を得る有償労働時間は主要先進国中で最長グループにはいります。有償、無償を合わせた総労働時間は、男女ともに最長グループに入り、男性は女性より1日当たり3分短いだけでした。男女を問わず、働き方改革の中でも長時間労働の是正は依然としてわが国の課題であるといえます。

人手不足の深刻化を背景に、女性の正規雇用者は増加を続けているほか、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、男女間賃金格差の縮小につながる動きが一部で見られます。先進的な企業では、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も見られます。また、ESGへの関心が高まる中、多くの機関投資家が、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、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ます。

今回の男女間賃金格差の開示義務が、足元で見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ます。

Profile

小方尚子 おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所

（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。