

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	男女間の賃金格差に関する一考察
著者 / 所属	前田 泰伸 / 調査情報担当室
雑誌名 / ISSN	経済のプリズム / 1882-062X
編集・発行	参議院事務局 企画調整室（調査情報担当室）
通号	206号
刊行日	2021-11-10
頁	40-51
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/r03pdf/202120603.pdf

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75044） / 03-5521-7683（直通））。

男女間の賃金格差に関する一考察

調査情報担当室 前田 泰伸

《要旨》

男女間の賃金格差について見ると、賃金格差は年々縮小傾向にあるが、女性の平均的な賃金は2020年においても男性の4分の3程度にとどまっております。また、OECD諸国との国際比較で見ると、日本の賃金格差は韓国に次いで2番目に大きくなっている。賃金格差の要因については、①非正規雇用割合で男女間に違いがあり、女性では賃金水準の低い非正規雇用の割合が男性に比べて高いこと、②女性は男性に比べて勤続年数が短く、管理職に占める女性の割合も低いため、男性ほど賃金が上昇しないこと、③女性は男性に比べて大学進学率や大学院進学率が低く、そのために大学卒や大学院卒の女性人材も少ないこと、④特に夫がサラリーマンや公務員である主婦では、いわゆる年収の壁を意識して就業調整を行う動きも見られることなどが挙げられる。また、これら4つの要因の背景としては、根本的どころで男性の働き方と女性の働き方が同じとはいえないという更なる要因があることも考えられる。今後の方策としては、女性活躍推進等の取組を継続するとともに、年収の壁の背景とも考えられる税や社会保険等に係る制度についても、慎重に検討を行うことが必要であろう。

1. はじめに¹

本稿は、男女間の賃金格差について考えていくこととしたい。ただし、男女間の賃金格差については、これまでも多くの議論や研究等があり²、内閣府「男女共同参画白書」においても毎年のように言及がなされているほか、厚生労働省ホームページでは、男女間の賃金格差の解消に向けた施策として、男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（2010.8）やパンフレット等が掲載されて

¹ 本稿は、2021年10月22日までの公開情報に基づいて作成している。

² 最近のものとしては、山口一男「日本における男女不平等」（労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』2021年特別号（No. 727）（2021.1）12頁）等を参照。

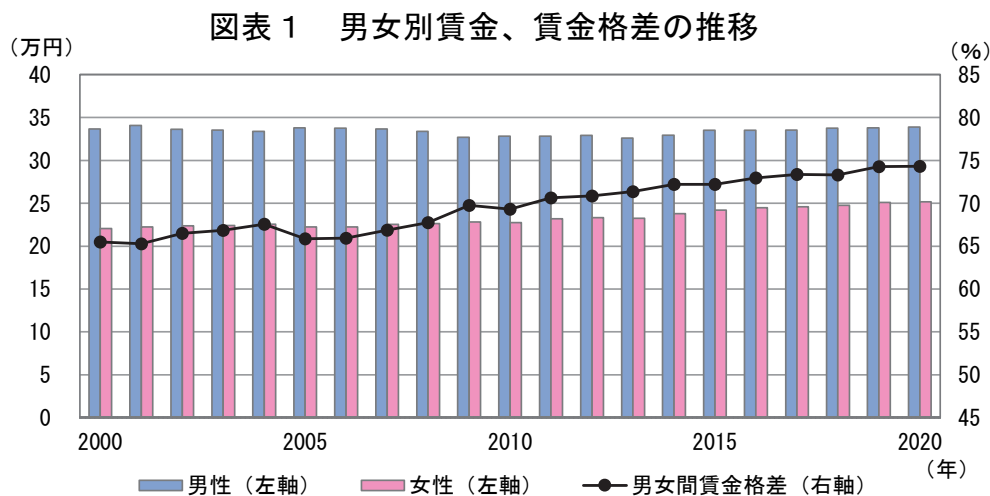
いる³。したがって、現状としては、賃金格差の縮小、更には解消のための諸施策が進められている段階にあり、こうした施策が奏功することが期待されるどころであるとも言えよう。しかし、後述のように、男女間の賃金格差は年々少しずつ縮小してきているが解消には至っておらず、また、OECD諸国での国際比較で見ると、我が国は賃金格差が最も大きい国の一つとなっている。

本稿では、男女間の賃金格差について、現状を概観し、賃金格差の要因を幾つか挙げるとともに、こうした要因の背後にある男女間の働き方の違いについても論及することとしたい。

2. 男女間の賃金格差の現状

(1) 男女別賃金、賃金格差の推移

最初に、男女間の賃金格差の現状について見ておくこととする。図表1は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から、一般労働者⁴の2000年以降における男女別の平均的な賃金（6月分の所定内給与のこと⁵）と男女間の賃金格差について示したものである。



(注) 2019年以前と2020年では推計方法が異なるため、経年的な比較には注意を要する。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

³ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html>

⁴ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、常用労働者（期間を定めず、又は1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）を「一般労働者」と「短時間労働者」に区分し、それぞれを更に「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の雇用形態によって区分している。

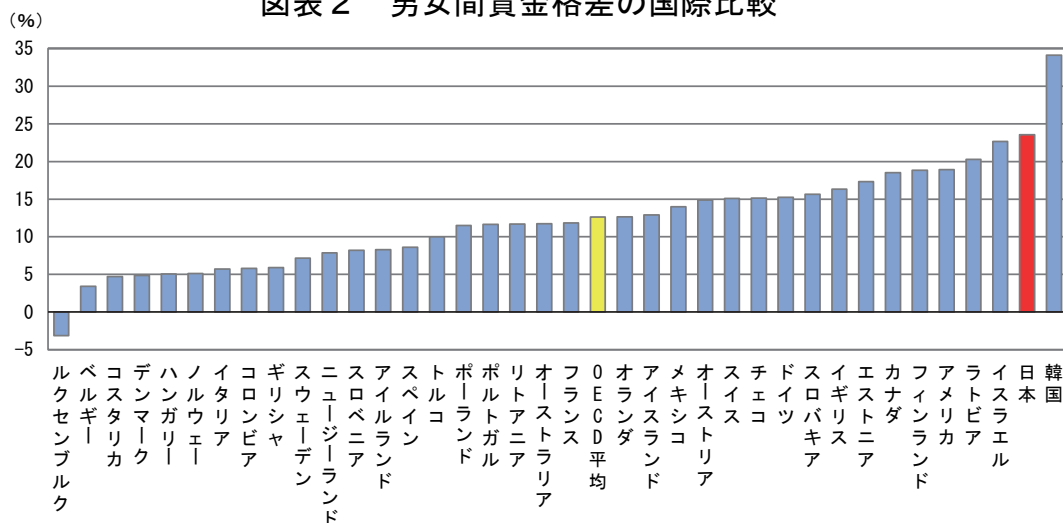
⁵ 「所定内給与額」とは、労働契約等で定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額等を差し引いた額をいう（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

図表 1 を見ると、男性の賃金はほぼ横ばいであるが（2000 年は 33.7 万円→2020 年は 33.9 万円）、女性の賃金は若干増加しており（2000 年は 22.1 万円→2020 年は 25.2 万円）、そのため、男女間の賃金格差（男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金（%））は、2000 年の 65.4%から、2020 年には 74.3%へと、5%ポイント以上縮小している。ただし、考え方としては、賃金格差は年々縮小傾向にあるが、女性の平均的な賃金は 2020 年でもまだ男性の 4 分の 3 程度にとどまっていると見ることもできよう。

（2）国際比較で見る賃金格差

次に、男女間の賃金格差の国際比較について見ることとする。国際比較については、OECD（経済協力開発機構）が男女間賃金格差（Gender wage gap：男性所得の中央値と女性所得の中央値の差について、これを男性所得の中央値を 100 とした場合の比率（%）によって表したもの）として統計を公表している。賃金に係る制度や慣行、働き方などは国によって様々であるが、ここではあえて単純に、OECD 諸国について男女間の賃金格差が大きい順（降順）に並べることとする（図表 2）。すると、2018 年の数値では日本は韓国に次いで 2 番目となり、国際比較で見た場合には、日本は男女間の賃金格差が大きい国の一つであるということが言えよう。

図表 2 男女間賃金格差の国際比較



（注）OECD 諸国の 2018 年の数値である（同年の数値が掲載されていないチリを除く）。

（出所）OECD 統計データベースより作成

また、若干余談であるが、我が国の法秩序においては、男女間の性別のみを理由として賃金に差を設けることは認められていない。したがって、男性と女

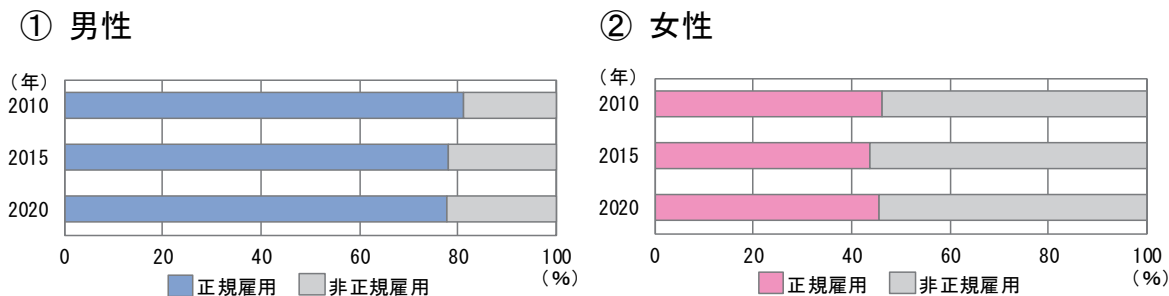
性で別々の賃金体系を設けることなどは基本的に違法であり、同期入社 of 男女であれば（同期を同列に扱う伝統的な処遇が前提ではあるが）、他に何も条件が加わらなければ賃金も同額となるのが論理の帰結となる⁶。それにもかかわらず図表 1、2 で見たように男女間の賃金格差が存在するという事は、性別そのものではないが性別に関係する事実上の違いが要因となって、結果的に賃金格差が生じていることが考えられる。そこで次に、こうした賃金格差をもたらす要因について、主なものを見ていくこととしたい。

3. 男女間の賃金格差の要因

（1）男女別に見た非正規雇用割合

男女間の賃金格差の要因としては、まずは、男女別に見た非正規雇用割合の違いが挙げられよう。一般的に非正規雇用者（パートやアルバイトなど「非正規の職員・従業員」⁷）は賃金水準が正規雇用 に比べて低いことが多く、男女間で非正規雇用割合に大きな違いがあれば、それが結果的に男女間の賃金格差となって現れることが考えられる。

図表 3 男女別に見た雇用者の雇用形態別割合



（出所）総務省「労働力調査」より作成

図表 3 は、男女別に見た雇用者の雇用形態別割合（2010、2015、2020 年）を示したものである。非正規雇用割合は、図表 3 の期間を通して男性が 20%程度、女

⁶ 労働基準法第 4 条は男女同一賃金の原則を定める規定であり、そこでは、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」と、明記されている。同法同条は、憲法第 14 条（平等原則）の具体化の一つである。

⁷ 総務省「労働力調査」では、就業者を自営業者、家族従業者、雇用者に区分し、そのうち雇用者（役員を除く）の雇用形態について、勤め先での呼称により「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」（「パート」、「アルバイト」等）に区分している。この区分は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の区分（前掲注 4 参照）とは重なる部分があるが一致しない部分もあり、注意が必要である。

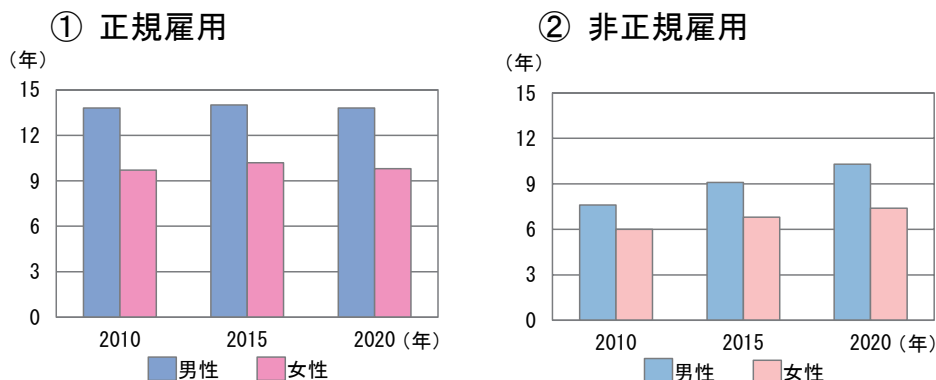
性が55%程度であり、図表3の期間で見ればさほど大きな変化はない。つまり、女性は男性に比べて非正規雇用割合が高いという傾向が、長期的あるいは構造的に続いているということであり、このことが賃金格差の要因の一つとなっていることが考えられる。

(2) 男女別に見た平均勤続年数と管理職割合

男女間の賃金格差の要因として、次に、男女別の勤続年数や管理職の割合について見ることにする。一般的には、勤続年数が伸びればその間の職務経験や実績が反映された昇級等によって賃金が上昇し、また、こうした経験・実績や能力への評価に応じて職務上の地位が課長や部長等の管理職へと上昇すれば、それによっても賃金が上昇することになる。そのため、男女間で勤続年数や管理職割合が異なっているということがあれば、そのことも賃金格差の要因の一つとなることが考えられる。

図表4は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から、一般労働者について、男女別・雇用形態別の平均勤続年数を示したものである。これを見ると分かるように、一般労働者の平均的な勤続年数は、正規雇用、非正規雇用のいずれも女性が男性より短くなっている⁸。

図表4 男女別・雇用形態別に見た勤続年数



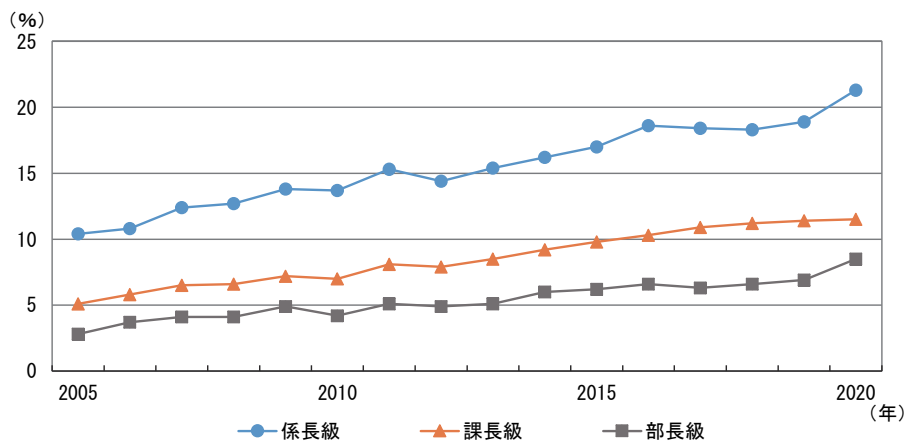
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

また、管理職との関係では、民間企業における役職者（係長級、課長級、部

⁸ なお、図表4において男性、女性ともに見られる特徴としては、2010年から2020年にかけて、勤続年数が非正規雇用で少しずつ伸びていることが挙げられる（2010年は男性7.6年、女性6.0年 → 2020年は男性10.3年、女性7.4年）。ただ、このことの背景など非正規雇用に関する諸課題については、本稿のテーマとの直接の関係はなく、いずれ稿を改めて検討することとしたい。

長級)に占める女性の割合(2005年以降)を示したものが図表5である。役職者に占める女性の割合は、中長期的な趨勢としては徐々に大きくなってきており、係長級は2020年には21.3%となっている。しかし、一般的に管理職とされる課長級は2020年で11.5%、部長級は8.5%であり⁹、女性の管理職は男性と比べるとまだかなり少ないということが言えよう¹⁰。

図表5 民間企業の役職者に占める女性の割合の推移



(注) データの原資料は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」である。
 (出所) 内閣府「男女共同参画白書」(2021)より作成

(3) 男女別に見た学歴

さらに、男女別の学歴についても見ておくこととしたい。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、一般労働者の男性、女性それぞれの学歴別の賃金が公表され、高卒より大卒、大卒より大学院卒と学歴が高くなるほど賃金も高くなる傾向が示されている¹¹。このように学歴によって賃金水準に違いが出るとすると、男女間で大学進学率等に大きな差があるなどの違いがあれば、それが賃金格差の要因の一つとなる可能性も考えられる。

⁹ なお、国家公務員については女性の本省課室長相当職 5.9%、地方公務員(都道府県)については女性の課長相当職以上 11.1%などとなっている(いずれも2020年)(内閣府「男女共同参画白書」(2021) 89頁、92頁参照)。

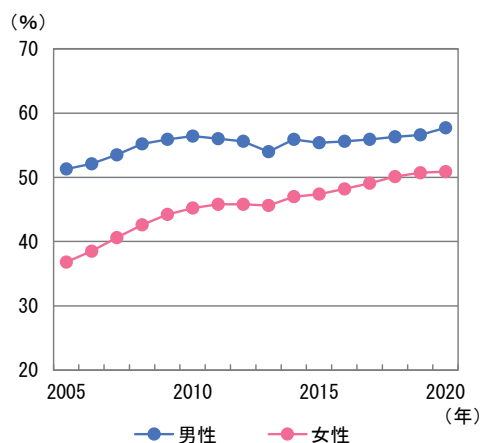
¹⁰ 「第5次男女共同参画基本計画」(令和2(2020)年12月25日閣議決定)では、成果目標として、2025年に民間企業の課長相当職を18%、部長相当職を12%とすることが掲げられている。

¹¹ 2020年で見ると、男性では大学院46.5万円、大学39.2万円、高校29.5万円、女性では大学院40.4万円、大学28.8万円、高校21.8万円となっている(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020))。

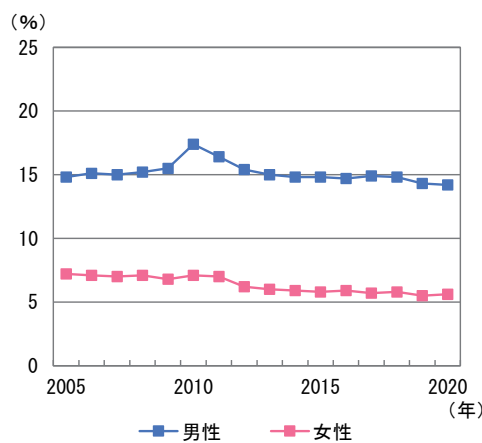
図表 6 は、2005 年以降の男女別の大学進学率（短期大学を含まない）と大学院進学率を示したものである。大学進学率については、女性が男性に比べて低い傾向が以前から続いており、近年はその差が少しずつ縮まってきたが、2020 年においても 5 %ポイント以上(2020 年は女性が 50.9%、男性が 57.7%)の差が残っている。また、大学院進学率についても、女性は男性を下回って推移しており、その差は 2005 年以降で見るとさほど変わっていない。このように、女性は男性と比べて大学卒あるいは大学院卒の人材が少ないことから、平均的な賃金水準も男性より低くなっていることが考えられる。

図表 6 男女別に見た大学、大学院進学率

① 大学進学率



② 大学院進学率



(注) 1. データの原資料は、文部科学省「学校基本調査」である。
 2. 大学進学率は、「大学学部入学者数（過年度高卒者等を含む）÷ 3 年前の中学校・義務教育学校卒業生等×100 (%)」、大学院進学率は、「大学学部卒業後直ちに大学院に進学した者の数÷大学学部卒業生数×100 (%)」である。
 (出所) 内閣府「男女共同参画白書」(2021) より作成

なお、高校等進学率（高等専門学校を含む）については、かなり以前から男性、女性とも 96%前後での推移が続いており、男女間でほとんど違いは見られない（そのため、図表の掲載も割愛することとした）。

(4) いわゆる「年収の壁」

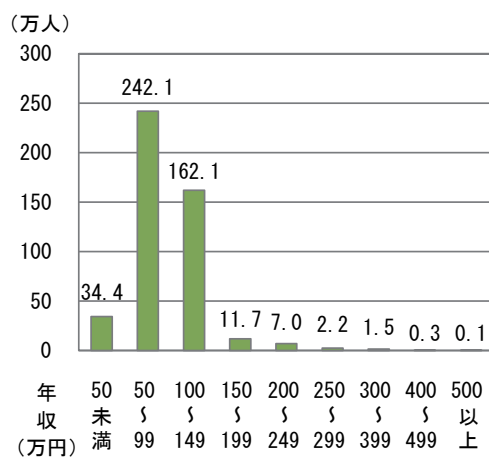
要因として最後に、いわゆる「年収の壁」についても少々触れておくこととする。年収の壁とは、法令用語や学問用語ではなく、「年収がその金額を超えると税や社会保険料の負担等が発生する境界線の金額」といった意味で使用される世間一般的な用語である。年収の壁の主なものとしては、100 万円（住民税

が課税される)、103 万円 (所得税が課税される¹²)、106 万円 (勤務先の状況等によっては社会保険への加入義務が発生する)、130 万円 (社会保険への加入義務が発生する)、150 万円 (夫の配偶者特別控除の額が段階的に縮小を始める)、201 万円 (夫の配偶者特別控除もなくなる) などが挙げられる¹³。とりわけ夫がサラリーマンや公務員である主婦がパートに出る場合などは、賃金 (その主婦の年収) がある程度の金額に達すると、夫の配偶者特別控除がなくなるなど世帯全体にとって負担となる (有り体に言えば「損をする」) ため、賃金が上がりすぎないように、あえて就業を抑制する就業調整の動きがあるとも言われる。

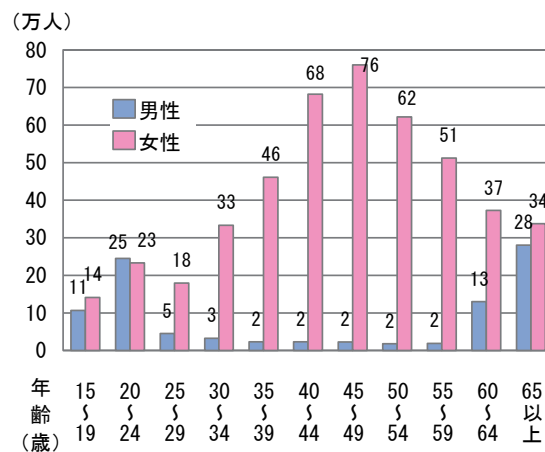
こうした就業調整については、総務省「就業構造基本調査」(2017) では、非正規雇用者に対し、収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整しているかどうかという設問が設けられている。同調査によれば、女性の非正規雇用者のうち就業調整をしていると答えた者は 463.6 万人 (女性の非正規雇用者の 31.7%) である。なお、男性については、就業調整をしている非正規雇用者は 94.9 万人 (男性の非正規雇用者の 14.2%) となっている。

図表 7 就業調整をしている非正規雇用者

① そのうち女性についての
年収階級別内訳



② 年齢階級別内訳 (男性及び女性)



(出所) 総務省「就業構造基本調査」(2017) より作成

¹² 103 万円については、かつては、夫の配偶者控除がなくなり、控除 (配偶者特別控除) が段階的に縮小される境界線の金額となっていたが、2018 年以降は、税制改正により、収入が 103 万を超えても 150 万円以下であれば配偶者特別控除による満額の控除を受けられるようになった。そのため現在では、103 万円は所得税が課税されるかどうかの境界線となっている。

¹³ なお、本文の記述は、あくまでも概要について示したものである。現実には、要件等について、非常に細かな定めが設けられている。

図表7①は、就業調整をしている非正規雇用者のうち女性について、年収の階級別に内訳を示したものである。図表7を見ると分かるように、就業調整をしていると答えた非正規雇用の女性の大部分は、いわゆる年収の壁の手前である年収50～99万円や100～149万円の階級に属しており、やはり、相当数の女性が年収の壁を意識して年収が上がり過ぎないように就業調整を行っていることがうかがえる¹⁴。すなわち、税や社会保険に係る制度的な要因が、凶らずも一部の女性の就業を抑制し、その結果、平均的な女性の年収を押し下げているという可能性が考えられるのである。

なお、図表7②は、就業調整をしている非正規雇用者について、男性、女性それぞれの年齢階級別の内訳を示したものである。女性については、特に30代から50代にかけて、就業調整をしている非正規雇用者がかなりの数となっているが、男性についても、10代、20代前半、60代以降では、就業調整をしている非正規雇用者の数が多くなっていることが分かる¹⁵。

4. 男性の働き方と女性の働き方の違い

以上のように、男女間の賃金格差の要因について、本稿では、①非正規雇用割合で男女間に違いがあり、女性では賃金水準の低い非正規雇用の割合が男性に比べて大きいこと(図表3)、②女性は男性に比べて勤続年数が短く(図表4)、管理職割合も小さいため(図表5)、男性ほど賃金が上昇しないこと、③女性は男性に比べて大学進学率や大学院進学率が低く(図表6)、そのために大学卒や大学院卒の女性人材も少ないこと、④夫がサラリーマンや公務員である主婦では特に、いわゆる年収の壁を意識して就業調整を行う動きも見られること(図表7)の4つを挙げた。ただ、筆者としては、これらの4つの要因はそれぞれが相互に関係しており、その根本的なところには、男性の働き方と女性の働き方が同じとはいえないという、更なる要因があるとも考えている。

そこで、男性の働き方と女性の働き方(ライフコース)について、非常に単純化された形で(正確ではないが)示してみると、まず、男性については、高

¹⁴ ただし、調査(2017年)の後の制度改正等の影響により、仮に2021年現在において同様の調査を行った場合には、少々異なる結果となることも考えられる。また、内閣府「男女共同参画白書」(2013)37頁、38頁では、厚生労働省「国民生活基礎調査」(2010)の特別集計から、有配偶の女性の年収が100万円付近で高くなる傾向が見られることを示しているが、当時は103万円の壁の影響が大きかった可能性が考えられる(前掲注12参照)。

¹⁵ 10代と20代前半については学生アルバイトの親の扶養控除の関係により、60代以降については年金の支給停止の関係により、男性、女性に関わりなく就業調整を行っていることが考えられる。

校や大学を卒業すると、多くの場合は正社員（正規雇用）として企業に雇用され、定年、退職を迎えるまで、自らの給与で世帯の生活費を賄うために仕事中心の生活となり、そのため、結婚して子供ができると、家事や育児を基本的に妻に委ねることが多い¹⁶。これに対し、女性は、高校や大学を卒業して働き始めるころは男性と違わないが、結婚や出産の後には、生活の中心が家事や育児となり（そのために不本意な退職も少なくない）、育児が一段落あるいは子供が保育園に入園などすると、退職していた場合などは特に、パートやアルバイトなどの家計補助的な仕事を始めることが多いということである。

ただし、こうしたライフコースは、言うまでもないが、すべての男性・女性に当てはまるものではない。1997年以降は共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回って推移しており¹⁷、企業での女性リーダーなども（現状では多数とは言えないにせよ）増加を続けていると考えられ（図表5参照）、少なくとも意識の上では「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする考え方が今では多数となっている¹⁸。また、男性、女性を問わず、働き方の多様化も進んでいることから、前述のような男性の働き方と女性の働き方に関する見方は、そのうちに時代遅れとなるといったことも考えられよう。

しかし、現状での労働力率の内訳（2020年）について、男女別、年齢階級別に見てみると、男性と女性のそれぞれのグラフの形状は、図形的にはかなり異なっていることが分かる（図表8）。男性の場合は、20代後半から50代前半で最も構成割合が高いのが正規雇用であり、前述のライフコースをたどる男性が今でも大宗を占めていることがうかがえる¹⁹。これに対し、女性の場合には、正規雇用の割合が最も高いのは大学を出た人が働き始める25～29歳の年齢階級であるが²⁰、年代が上がると（50代前半まで）、正規雇用の割合が低下するとともに非正規雇用の割合が上昇しており、また、30代の女性では労働力率のM字カーブも若干は残っている。前述のライフコースは、女性については大宗を

¹⁶ 私見としては、夫である男性の側にも、原則として家事や育児の半分は自らが負担するべきであるという意識改革が必要ではないかと考えている。6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間について諸外国と比較すると、我が国では、夫の家事・育児時間は際だって少なくなっている（内閣府「男女共同参画白書」（2020）47頁参照）。

¹⁷ 労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」（そのうち図12<<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>>）参照。

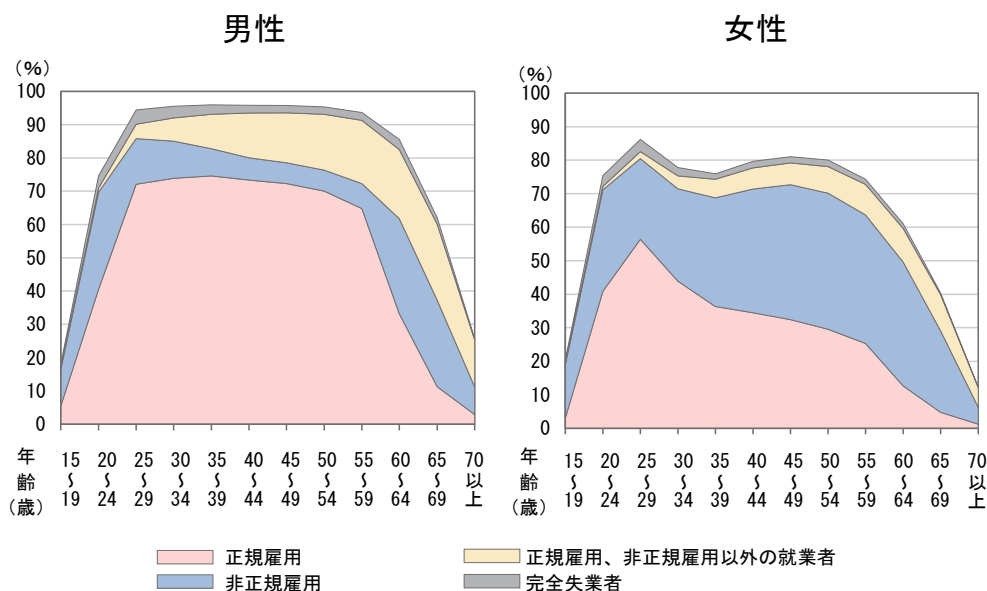
¹⁸ 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」（2019）による。

¹⁹ 男性について、図表8中で「非正規雇用、正規雇用以外の就業者」とした部分は、自営業者やフリーランスなどが中心となっていると考えられる。

²⁰ その年代でも、女性の正規雇用の割合は、男性と比べて15%ポイント程度低くなっている。

占めるとまでは言えないにせよ、そうしたライフコースをたどる女性はまだかなりの割合を占めるということは言うてよさそうに思われる²¹。

図表 8 男性と女性の年齢階級別労働力率の内訳



(出所) 総務省「労働力調査」(2020)より作成

5. おわりに

以上のように男女間の賃金格差とその要因について見てきたが、賃金格差が男性の働き方と女性の働き方のそもそもの違い(図表8参照)に由来するものであるとすれば、賃金格差の解消は一朝一夕にはいかないようにも思われる。とはいえ、現在行われている女性の就業継続、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進などの取組については、今後の方策としても、着実に継続していくことは必要であろう。女性の正規雇用者の数は、近年の傾向としては増加が続いており、この傾向はコロナ禍の2020年においても(女性の正規雇用者に限って見れば)変わっていない²²。このことは、男女間の賃金格差の縮小につながる可能性があるという点に鑑みれば、基本的に好ましい望ましい流れにあると

²¹ 女性の図表8中の空白部分は、10代のような就学中の場合を除き、基本的には専業主婦に当たると考えてよいと思われる。

²² 総務省「労働力調査」によれば、2020年中はコロナ禍にもかかわらず女性の正規雇用者の数は前年同月比(差)でプラスとなっており、その傾向は2021年も変わっていない。なお、拙稿「最近の雇用の状況について」(参議院企画調整室『経済のプリズム』201号(2021.7)1頁参照)。

言うことができ、これまでの取組による地道な効果として肯定的に評価することができよう。ただし、今般のコロナ禍においては、雇用に関し、政策的な対応策（雇用調整助成金における新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例²³など）が講じられたものの、現実には、男性、女性とも2020年の完全失業率が前年に比べて上昇したほか、非正規雇用者数（その中でも特に女性の非正規雇用者数）も大きく減少するなど、特に立場の弱い人々にとっては厳しい状況となっている²⁴。

また、現在の取組に加え、年収の壁の背景とも考えられる税や社会保険、いわゆる第3号被保険者問題²⁵などの制度的な課題については、この先、議論が必要になろうかと思われる。ただし、こうした制度は、男女間の賃金格差のみならず、男性、女性を問わず国民一人一人のライフコース、更に言えば我が国における家族の在り方などの多方面に関係しており、仮に制度を変更すると、その影響は非常に大きなものとなることが予想される。したがって、これらの制度に係る議論については、国民的な議論の場である国会を中心として、そこに様々な分野の専門家も交え、我が国の将来のビジョンを描くという観点も踏まえた慎重な検討を行うことが必要となろう。

(内線75044)

²³ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html>

²⁴ コロナ禍での雇用の状況については、拙稿「最近の雇用の状況について」(前掲注22)参照。

²⁵ 第3号被保険者とは、国民年金の加入者のうち、厚生年金、共済組合に加入している第2号被保険者に扶養されている配偶者（事実上は専業主婦）のことである。本文で述べたように、年収が一定額以上になると、社会保険への加入義務が発生する。