

# 労働政策 レポート

Volume

6

THE JAPAN

## 男女間賃金格差問題読本

—「説明されるべきもの」から  
「女性従業員の活躍度を示す指標」へ—

JILPT主席統括研究員/浅尾 裕 2009.5

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

## ま え が き

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）では、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から、男女間賃金格差の解消に向けた施策の検討の基礎資料となる調査研究の実施要請を受けて、平成20年度において、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差の状況把握と関連施策に関する調査研究」を実施したところである。この調査研究においては、既存の統計分析などを行うとともに、二つのアンケート調査（①企業を対象にその賃金制度に焦点を当てつつ関連する雇用制度を含めた実態を把握するための調査と、②労使のトップ層を対象にこの問題をめぐる認識や意識を把握するための調査）を実施した。その結果は先に、JILPT 調査シリーズNo.52として公表した。

この労働政策レポートは、こうした調査研究から得られた知見をベースにして、男女間賃金格差の動向や論点、調査研究から示唆される対応の方向などを、できる限り平易な形で提供しようとするものである。

今回の調査研究を通じて、個々の企業においては、男女の平均賃金を比較してみられる大きな格差に対する認識や問題意識が必ずしも広がりをもっていないことが窺われた。そこで、この労働政策レポートでは、関係者、とりわけ企業で人事管理に携わっておられる方々を主な読者として念頭に置き、男女間賃金格差はどのような問題であり、これまでどのような動向がみられたのか、現在においてその解消に取り組むことの意義や取組の方向などを肩肘張らずに読んでいただける《読本》とすることを意図し、担当の研究員が作成にあたったところである。

その結果、他の JILPT の報告書などとはやや性格を異とするものとなっている面が多いが、その意図するところをご理解いただければ幸いである。

なお、このレポートにおいて種々の政策方向が提示されているが、それはこれまでの研究成果から得られた政策的な示唆を担当の研究員が試論的に整理したものであり、JILPT の任務の一つである政策論議の活性化に向けて、いわば議論のたたき台として提供するものである。

この問題は、男女を問わず、働く人々が豊かで生き甲斐の感じられる職業生活と私生活とを送ることと密接に繋がっているテーマであり、その実現に向けて少しでもこのレポートが役立つことを期待している。

2009年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 稲 上 毅

## (労働政策レポート) 男女間賃金格差問題読本

### 目次

序 男女間賃金格差問題とこのレポートのねらい	1
第1章 男女間賃金格差の推移と現状	5
第1節 男女間賃金格差の推移	5
(1) 基本的な指標・・・一般労働者の所定内給与の男女間格差指数	5
(2) 常用労働者総計でみた男女間賃金格差と一般労働者を基本的指標とする理由	6
(3) さまざまな属性別でみた一般労働者・所定内給与の男女間賃金格差の推移	12
第2節 男女の労働者構成調整後の男女間賃金格差	21
(1) 項目ごとの構成調整結果	21
(2) 勤続年数構成・職階構成の同時調整結果	22
第3節 同一職種における男女間賃金格差の状況	24
第4節 JILPT「賃金・雇用制度調査」と企業平均の男女間賃金格差	27
第2章 男女間賃金格差問題の変遷	33
第1節 素朴な男女間賃金格差(差別)	34
第2節 一般的な男女間賃金格差	38
第3節 「均等法」と男女間賃金格差	42
第3章 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向	49
第1節 男女間賃金格差の説明理論	49
(1) 経済学分野での説明理論の素描	49
(2) 社会意識としての役割期待の重要性	53
第2節 賃金制度・雇用制度と男女間賃金格差	59
(1) 賃金制度と男女間賃金格差	59
(2) 雇用制度、従業員の配置と男女間賃金格差	71
(3) 企業の女性社員活躍促進策の状況と男女間賃金格差	78
第3節 男女間賃金格差の解消に向けた取組の方向	83
(1) 男女間賃金格差解消の今日的な意義	83
(2) 男女間賃金格差の主な要因と取組に向けた課題類型	84
(3) 基本理念の設定	85
(4) 賃金制度における課題	88
(5) 女性の就業継続の促進のために	89

（６）女性の積極的な役職者登用のために	92
（７）女性の職域拡大のために	93
（８）男女間賃金格差への注目	96
＜取組の方向まとめ＞	97
おわりに	99
参考文献	100
参考資料	101

## 序 男女間賃金格差問題とこのレポートのねらい

### \* 男女間の雇用均等政策における重要な課題の一つである。

男女間の雇用均等というテーマにおいて、どのような課題があるのかをみるために、厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) を開き、下の方にある「行政分野ごとの情報」コーナーの「雇用均等・両立支援・パート労働」をクリックしてみましょう。次に現れたページの中段にある「雇用均等政策」と書かれたコーナーの項目の3番目に「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」とあるので入っていくと、ページの中頃に「男女間賃金格差解消のために」という項目があります。「男女間賃金格差問題」が雇用均等政策の重要なテーマの一つになっているらしい。もう少しホームページの先に入ってみる。次のページ(層)に「なかなか縮まらない我が国の男女間賃金格差」とあり、さらに進むと、女性の賃金は男性の約3分の2であると書かれています。

この格差は「男性一般労働者の平均賃金水準を100.0とした時に、女性一般労働者の平均賃金水準」で示されています。つまり、男女間の賃金格差は、

$$\text{男女間賃金格差} = \frac{\text{女性一般労働者の平均賃金}}{\text{男性一般労働者の平均賃金}} \times 100$$

によって算出されています。ここで「一般労働者」とは、ごく短期の日雇や臨時の雇用ではなく、かつ、短時間労働者(パートタイム労働者)でもない労働者のことです。また、「賃金」には所定内給与が用いられています。詳細は後にデータとともに紹介したいと思います。

このように男女間の賃金には大きな格差があり、また、その格差は、近年縮小傾向にあるもののそのテンポは緩やかで、大きな改善がみられているとは言い難い状況にあります。

また、国際的にも我が国はILO(国際労働機構)第100号条約(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)を批准していますが、こうして計算された格差が欧米主要国よりもかなり大きくなっていることから、その改善に向けた取組を促されている状況にあります。

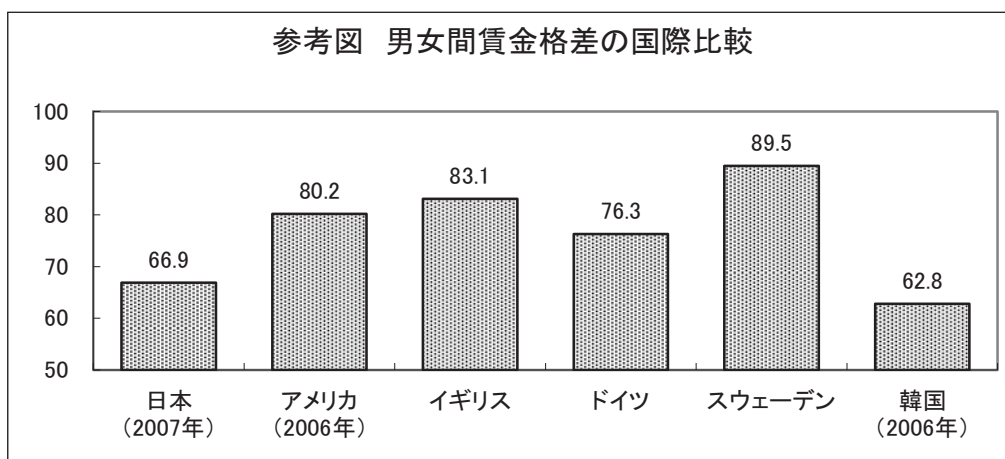
「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和61年4月1日施行。以下「男女雇用均等法」という。)が施行されて四半世紀が経とうとする現在においても、男女間の賃金に大きな格差が存在することは厚生労働省の雇用均等政策という行政にとってばかりでなく、労使関係者を始め我が国経済社会が対処すべき大きな課題となっているといえます。

### \* このレポート(読本)の意図と構成

一般論として我が国の男女間の賃金には差があることは認めるとしても、一方において、種々の多様な条件の下で働く人々の賃金をひとくくりにして平均をとり、男女間に大きな差

### <コラム一序>男女間賃金格差の国際比較

JILPT が毎年発行している「データブック 国際労働比較」の 2009 年版によれば、日本及び各国の男女間賃金格差（男性の賃金を 100 としたときの女性の賃金の水準）は下のグラフのようになっています。日本がほぼ 3 分の 2 であるのに対して、米英は 8 割程度、スウェーデンはほぼ 9 割となっています。ドイツは比較的格差が大きくなっていますが、これは製造業のみのデータであることが影響しています。日本も製造業についてみれば 2006 年（平成 18 年）は 60.2 で、16 ポイントほどドイツよりも格差が大きくなっています。このように、日本は欧米主要国よりも 15～25 ポイント程度格差が大きいとされています。一方、アジアの国である韓国をみれば、日本よりもさらに大きな格差があるようです。



資料 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較」(2009年版)

(注) 1. ドイツは製造業についてである。

2. 数値軸が50%から始まっていることに留意。

3. 日本、韓国、アメリカ以外の国は、ILO及びOECD統計ホームページ上の2008年10月及び8月現在のデータによる。

がみられるといっても、そのことにどれほどの意味があるのかといった疑問も当然に浮かんでくると思われます。条件が違えば賃金も違うのは当然であって、その違いを考慮せずに平均をとって比較して、それを「格差」だといわれても納得できないものを感じると思われます。

こうした点も念頭におきながら、男女間賃金格差に関する基本的、初歩的な解説を行うとともに、上記の平均賃金による「格差」の持つ意味を改めて考え直しながら、この問題への対処のあり方、方向を整理することを意図して、このレポート（「男女間賃金格差問題読本」）を書いてみました。特に企業において人事を担当している方々にお読みいただき、この問題の解決に向けた取組を行う際の参考に少しでもなるようにと考えています。とはいえ、実務的なハウ・ツーものを書こうというわけではありません。あくまで労働分野の政策研究の派生的な成果として、男女間賃金格差が行政的・社会的な政策課題であることをご理解いただ

き、その上で各企業において適切な対応を取っていただくことを期して作成しています。

このレポートは次のような構成となっています。データの羅列のような部分や少しややこしい部分もありますので、興味のあるところから読んでいただくのもよいと思います。

第1章（男女間賃金格差の推移と現状）では、各種の統計データにより、男女間賃金格差の推移を紹介し、現状においてどのような課題があるかをみます。主に政府統計に基づき労働者1人当たりでみた平均賃金による格差を取り扱っていますが、章の後半では労働政策研究・研修機構（JILPT）で今回実施した調査結果により企業単位での男女間賃金格差のデータも取り扱います。第2章（男女間賃金格差問題の変遷）では、この問題をめぐる主な裁判例を題材に用いながら、どのような事柄が問題とされてきたのかを時系列的に整理しています。第3章（男女間賃金格差問題の解消に向けた取組の方向）では、男女間賃金格差を説明するいくつかの理論を簡単に紹介した上で、筆者なりに改めて平均賃金による「格差」の持つ意味について考えたことを記述するとともに、この問題に対処するための取組の方向を整理しています。

#### **\*用語の確認（「格差」と「差別」）**

本論に入る前に、このレポートでの「格差」の意味を確認しておきたいと思います。「格差」という用語はいろいろに使われることもあると思いますが、このレポートで用いる場合には、賃金額なら賃金額についてデータ上男女の間に微少とはいえない差異があることを単に指しており、その原因や背景に関する判断や評価を含んでいません。例えば男性労働者の平均賃金が38万円で女性のそれが26万円であったとすれば、金額で11万円の格差があり、男性を100としたときの女性の水準として表した場合 $(26/38 \times 100 =)$ 68.4の格差状況にあるとするデータ上の事実をさします。このように「格差」は差があるという事実を指摘するだけですが、この格差に関連して注目すべき何らかの問題を指し示すときには「格差問題」という用語を使います。例えばこのレポートの表題である「男女間賃金格差問題読本」は、「男女間賃金格差をめぐる問題を扱った読本」といった意味になります。さらに、「格差問題」の中で、その「格差」があることについて社会的にみて合理的な理由が見当たらないとき、初めて「格差」は「差別」という性質を帯びると考えています。したがって、「格差」があることが直ちに「差別」に当たるわけではないことを確認しておきたいと思います。なお、このレポートでは「差別」について詳細に扱うことは意図していません。

#### **\*近年関係の書籍が少なからず出ている（参考文献読書案内）**

近年、研究者によるこの問題に関する書籍が少なからず刊行されています。学界でも関心をもたれているテーマの一つとなっているということです。

たとえば、JILPTの資料センター（「労働図書館」）にある蔵書検索システム（論文）で、「賃金格差」と「男女」をキーワードとして平成11年1月から同20年12月までの10年間

についてしてみると、論文で 68 件がヒットしました。その前の 10 年間は 32 件ですのほ  
ぼ倍増しています。

書籍の形でも少なからず出ていますが、別表にそのうちのいくつかを掲げておきます。筆  
者の関心領域である労働経済に限られている面はありますが、男女間賃金格差に関して専門  
研究者の方々がどのような議論をされているのかを知ることも、実務の参考になるのではな  
いかと思います。とりわけ近年においては、ダイバーシティ（多様性）やワーク・ライフ・  
バランス（仕事と家庭との両立）といった観点と併せて論じられています。

このように、学界でも関心もたれ、優れた研究業績が多数出されていることも、このレ  
ポートを書くことにした背景の一つになっています。とはいえ、このレポートは専門的な研  
究の成果を公表しようとするものではなく、上述のようにあくまで企業で実務に当たってお  
られる方々に読んでいただくことを念頭に書いたものであることを重ねて強調しておきたい  
と思います。

#### （別表）参考にしていただきたい書籍文献（刊行順）

- 中田喜文「日本における男女間賃金格差の要因分析」（中馬宏之／駿河輝和（編）「雇用慣  
行の変化と女性労働」（1997 年／東京大学出版会）の 6 章）
- 川口章「男女間賃金格差の経済理論」（上掲書の 7 章）
- 脇坂明「コース別人事制度と女性労働」（上掲書の 8 章）  
\*この書籍の他の章（論文）も参考になる。
- 樋口美雄「男女雇用機会均等法改正の経済学的背景」（猪木武徳／大竹文雄（編）「雇用政  
策の経済分析」（2001 年／東京大学出版会）の第 6 章）
- 森ます美「日本の性差別賃金—同一価値労働同一賃金原則の可能性」（2005 年／有斐閣）
- 山口一男／樋口美雄（編）「論争 日本のワーク・ライフ・バランス」（2008 年／日本経  
済新聞出版社）  
\*第 4 セッションが男女間賃金格差を取り扱っているが、全体として参考になる。
- 川口章「ジェンダー経済格差 なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるの  
か」（2008 年／勁草書房）