

ISSN 2188-1065

社会経営研究

S
TUDY OF
S
OCIAL
G
OVERNANCE

VOL.3 2015
NOV

放送大学社会経営研究編集委員会

「社会経営研究」論文

論題=Title	短時間労働者の男女間賃金格差はなぜ生ずるのかー賃金構造基本統計調査による統計分析ー
著者=Author	久野 聡
雑誌名=Citation	社会経営研究, 2015, Vol.3, p.34-43
発行者 = Publisher	放送大学社会経営研究編集委員会
ISSN	2188-1065
巻 = Vol.	3
ページ = pages	34-43
発行年=Issue Year	2015
URL	http://u-air.net/SGJ/pub/20151101S-Hisano.pdf

▶ 短時間労働者の男女間賃金格差はなぜ生ずるのか

—賃金構造基本統計調査による統計分析—

久野 聡

要旨

本稿では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の公表データの分析を通して、短時間労働者の男女間賃金格差の実態及びその発生要因について統計的に明らかにした。

短時間労働者の男女間賃金格差の実態については、「男性短時間労働者では勤続年数が長くなるに従って賃金が上昇する年功賃金がみられるが、他方、女性短時間労働者ではそのような年功賃金はほぼみられないこと」、「職種別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、総じて、「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種で格差が大きく、一方、第3次産業、特にサービス業関連職種では格差が小さいか又は格差がほぼみられない傾向にあること」などについて分析を行った。

短時間労働者の男女間賃金格差の発生要因については、男女間での「職種」構成の違いによるものであることがわかった。さらに、職種別男女間賃金格差について、男性の勤続年数と男女間賃金格差の相関から、短時間労働者については、男性の勤続年数が長い職種では概して男女間賃金格差が比較的大きく、男性の勤続年数が短い職種では男女間賃金格差が比較的小さい傾向にあることを明らかにし、それぞれの職種ごとに男女間賃金格差が生じている要因としては、職種ごとにみても男性短時間労働者の賃金には年功制がみられ、他方、女性短時間労働者の賃金には年功制がみられず賃金カー

ブがほぼフラットな形状をしていることが考えられること、また、職種ごとに男性の勤続年数の長さはそれぞれ異なるが、職種ごとの男性の勤続年数の長短がそれぞれの職種の男女間賃金格差の大小を生み出している要因であると考えられることを示した。

【キーワード】

短時間労働者、男女間賃金格差、賃金構造基本統計調査、賃金格差の発生要因、賃金カーブ、職種、男性の勤続年数

第1章 はじめに

1.1 研究目的

本論文においては、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データの分析を通して、短時間労働者における男女間賃金格差の実態及びその要因について統計的に明らかにした。

統計データにより男女間賃金格差について分析した先行研究をみると、そのほとんどは主に一般労働者を研究の対象としたものである。例えば、厚生労働省（2010）『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』では、「一般労働者と非正規労働者間の賃金の差は男性においてもみられること、非正規労働者における男女間の賃金格差は小さく、むしろ一般労働者における男女間格差の方が大きいことから、非正規労働者は分析の対象としていない。」としている。

この研究会報告書では、このように述べ、非正規労働者を男女間賃金格差研究の対象外としているが、「果たして非正規労働者における男女間賃金格差は分析の対象とする必要性がないほど小さいのであろうか。そもそも非正規労働者における男女

間賃金格差は存在するのであろうか。存在するとしたらどの程度の格差が生じているのであろうか。非正規労働者の男女間賃金格差は一般労働者のそれに比べどの程度小さいのであろうか。また、非正規労働者における男女間賃金格差の発生要因は何であろうか」。

本研究はこのような疑問から出発した。本研究において非正規労働者における男女間賃金格差に関する上述の疑問に一定の解答を得たいと思う。さらに、「それぞれの職種ごとに男女間賃金格差が生じているのであろうか。男女間賃金格差が比較的大きな職種とそれほど格差が大きい職種があるが、何故だろうか。」、研究の過程で生じたこれらの職種別男女間賃金格差に関する疑問についても考察し、一定の解答を得たいと思う。

そこで、本研究では、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データを用いて、非正規労働者について、データの制約から実際には非正規労働者の多数を占める短時間労働者について、男女間賃金格差の実態や格差の発生要因について様々な角度から統計的に分析を試みることにする。

1.2 本論文の構成

本論文の第2章以下の構成は、次のとおりである。

第2章では、短時間労働者における男女間賃金格差について研究する前に、厚生労働省の研究会が行った研究により、一般労働者における男女間賃金格差の実態や格差の発生要因等について概観する。

第3章では、短時間労働者における男女間賃金格差の実態について厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データを用いて様々な切り口から分析する。

第4章では、短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因について、同じく厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データを用いて、女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一であったと仮定した場合の女性の賃金を算出することにより分析する。

第5章では、短時間労働者における職種別男女間賃金格差の発生要因について一定の解答を得るべく、短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差について、同じく厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データを用いて分析する。

第6章では、短時間労働者における男女間賃金格差の実態及びその発生要因に係る統計的分析について、まとめを述べる。

第2章 一般労働者における男女間賃金格差の実態

まずは厚生労働省（2010）『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』に基づき作成された同じく厚生労働省（2010）『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』（以下「ガイドライン」という。）により、一般労働者における男女間賃金格差の実態や格差の発生要因等について概観する。

ガイドラインでは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」結果より、男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値を算出し、一般労働者における男女間賃金格差について、「一般労働者の女性の平均賃金水準は、平成25年で71.3と約7割となっている。長期的には縮小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その格差は依然として大きいものがある。」と評価している。

また、ガイドラインでは、同じく厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」結果より、各項目（勤続年数、職階、年齢、学歴、労働時間、企業規模、産業）について、「労働時間」の項目については時間当たり賃金により格差を再計算し、その他の項目についてはそれぞれの項目について、女性の労働者構成が男性の労働者構成と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性の平均所定内給与額との比較を行った場合に格差がどの程度縮小するかを算出している。それにより男女間賃金格差の縮小の程度をみると「職階」、「勤続年数」で特に大きいことから、一般労働者における男女間賃金格差の発生要因について、「男女間賃金格差は、男女の平均勤続年数や管理職比率に差異があることが主な要因となっている。」と分析している。

第3章 短時間労働者における男女間賃金格差の実態

第2章では、厚生労働省（2010）『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』により、女性一般労働者の賃金は男性一般労働者の賃金の約7割となっていること、一般労働者における男女間賃金格差は男女の平均勤続年数や管理職比率に差異があることが主な要因となっていることをみてきた。

短時間労働者においても男女間賃金格差は存在するのであるか。存在するとしたら女性短時間労働者の賃金は男性短時間労働者のそれに比べどの程度の水準なのだろうか。一般労働者における男女間賃金格差に比べれば短時間労働者のそれは相対的に小さいことが予想されるが、どの程度小さいのであろうか。

第3章では、このような疑問に対して一定の解答を得るべく、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データを用いて、短時間労働者における男女間賃金格差の実態について、年齢階級別、勤続年数階級別、産業別、職種別などの様々な切り口から分析する。なお、以下において短時間労働者における男女間賃金格差とは、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」結果より、男性短時間労働者の1時間当たりの所定内給与額を100.0としたときの、女性短時間労働者の1時間当たりの所定内給与額の値をいう。

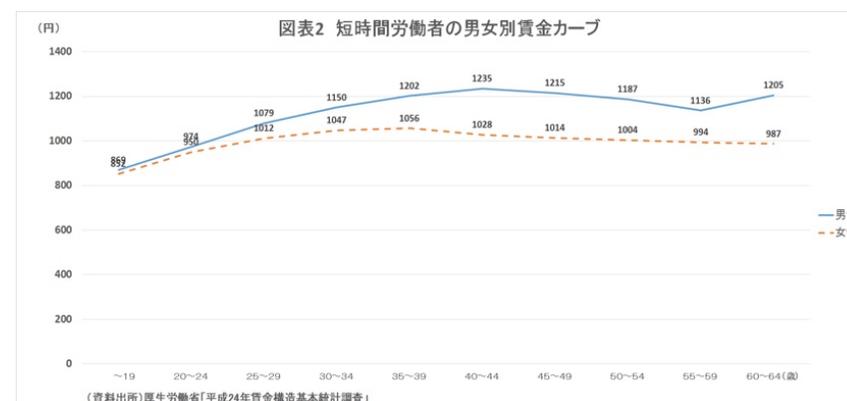
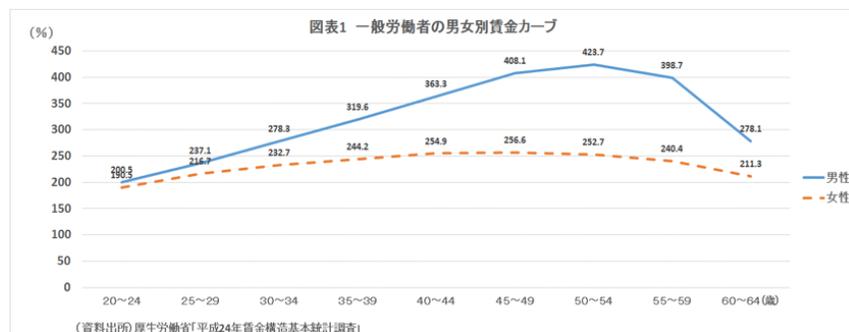
3.1 短時間労働者の賃金カーブ

まずはじめに、一般労働者の賃金カーブを男女別に描いてみると、男性と女性では賃金カーブの形状が大きく異なっている。男性一般労働者の賃金カーブは、年齢が上がるに従って賃金が高くなり、50～54歳層をピークに再び賃金が下降していく、山の形を示している。20～24歳層の賃金は200.5千円であるが、ピークの50～54歳層の賃金は423.7千円で、20～24歳層の賃金を100としたときの50～54歳層の賃金は211となり、50～54歳層の賃金水準は20～24歳層の賃金水準の2倍を超えている。一方、女性一般労働者の賃金カーブをみると、男性一般労働者の賃金カーブに比べ、年齢の上昇に伴う賃金の上昇程度が非常に緩やかになっている。女性一般労働者の20～24歳層の賃金は190.5千円であるが、ピークの45～49歳層の賃金は256.6千円に止まり、20～24歳層の賃金を100としたときの45～49歳層の賃金は135と、1.3倍強にしかならない。50歳以上の賃金については緩やかに低下している。

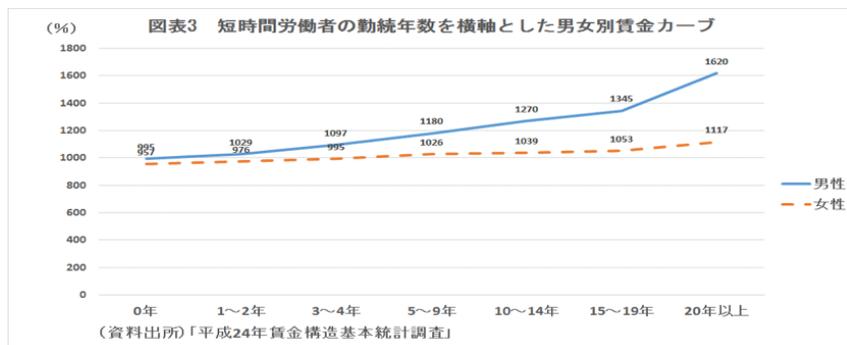
短時間労働者の賃金カーブをみると、男性においては、一般労働者に比べれば緩やかではあるが、年齢が上がるに従っ

て賃金が上昇している様子が窺える。20～24歳層では1時間当たり賃金が974円であるのに対し、ピークの40～44歳層では1,235円となっており、20～24歳層の賃金を100としたときの40～44歳層の賃金は127となっている。一方、女性短時間労働者の賃金カーブをみると、ほぼフラットな形状を示しており、20～24歳層が950円で、ピークの35～39歳層が1,056円となっている。20～24歳層の賃金を100とすると、35～39歳層の賃金は111であり、40歳以降は緩やかに低下又はフラットな形状を示している。

このようなことから短時間労働者においても男性については、一般労働者に比べれば緩やかではあるが、年齢が上がるに従って賃金が上昇する年功賃金がみられる。



さらに、短時間労働者について勤続年数を横軸とした賃金カーブをみると、年齢を横軸とした賃金カーブと同様に、男性においては勤続年数が長くなるに従って賃金が上昇している様子が窺われ、一方、女性においてはほぼフラットな形状を示していることが把握できる。すなわち、男性短時間労働者では勤続年数が長くなるに従って賃金が上昇する年功賃金がみられるが、他方、女性短時間労働者ではそのような年功賃金はほぼみられない。男性短時間労働者において年功賃金がみられるのは、男性短時間労働者では「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種が女性短時間労働者に比べて多く、特にこのような職種では専門性や熟練した技術を要すると思われる。長く勤続することによって賃金が上昇していると考えられる。



3.2 短時間労働者における男女間賃金格差の水準

短時間労働者の男女間賃金格差の水準を一般労働者のそれと比べてみると、短時間労働者の男女間賃金格差は平成24年で91.5と女性の賃金水準は男性の9割程度であるが、一方、一般労働者の男女間賃金格差は70.9と女性の賃金水準は男性の7割程度にとどまっており、短時間労働者の男女間賃金格差は一般労働者の男女間賃金格差に比べ小さくなっている。

これは一般労働者と短時間労働者の賃金カーブの形状をみると、男性については短時間労働者の賃金カーブは一般労働者のそれに比べ年齢が上がるに従って賃金が上昇している程度が緩やかであり、女性については短時間労働者、一般労働者の賃金カーブともにほぼフラットな形状を示していることによるものと考えられる。

3.3 年齢階級別にみた短時間労働者の男女間賃金格差

年齢階級別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、19歳以下が98.0、20~24歳が97.5と20歳代前半以下層では100に近い値となっており、男女間賃金格差はほぼみられない。年齢

が高くなるにつれて男女間賃金格差が拡大しており、40歳代が83程度と格差が最大となっている。その後は50歳代後半(87.5)にかけて緩やかに格差が縮小している。

年齢階級別にみた短時間労働者の男女間賃金格差が年齢が高くなるにつれてこのような推移を示すのは、先にみた短時間労働者の男女別賃金カーブが男性においては年齢が上がるに従って賃金が上昇しているいわゆる年功賃金がみられ、一方、女性においてはほぼフラットな形状を示していることによるものである。

3.4 勤続年数階級別にみた短時間労働者の男女間賃金格差

勤続年数階級別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、勤続年数0年が96.2、1~2年94.8、3~4年90.7、5~9年86.9、10~14年81.8、15~19年78.3、20年以上69.0となっている。

勤続年数が2年までの勤続年数が短い層では男女間賃金格差は90台半ばとなっており格差があまりみられないが、勤続年数が3年以上9年までの層では男女間賃金格差が90前後、10年以上19年までの層では80前後となっており勤続年数が長くなるにつれて格差が拡大している。勤続年数が20年以上の層では男女間賃金格差が69.0にまで格差が拡大しており、女性短時間労働者の賃金水準は男性短時間労働者の7割程度にとどまっている。

3.5 産業別にみた短時間労働者の男女間賃金格差

産業別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、鉱業、採石業、砂利採取業91.9、建設業77.7、製造業74.6、電気・ガス・熱供給・水道業74.4、情報通信業89.0、運輸業、郵便業81.9、卸売業、小売業93.0、金融業、保険業74.4、不動産業、物品賃貸業

96.4、学術研究,専門・技術サービス業61.6、宿泊業,飲食サービス業97.4、生活関連サービス業,娯楽業97.7、教育,学習支援業86.9、医療,福祉84.7、複合サービス事業80.3、サービス業(他に分類されないもの) 93.8となっている。

建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業,保険業、学術研究,専門・技術サービス業で格差が大きく、一方、宿泊業,飲食サービス業、生活関連サービス業,娯楽業では90台後半とほぼ格差がみられない。概して、ブルーカラー職種が多く働いている建設業や製造業などの産業での男女間賃金格差が比較的大きく、サービス業関連職種が多く働いている第3次産業での男女間賃金格差は比較的小さなものとなっているといえよう。

3.6 職種別にみた短時間労働者の男女間賃金格差

職種別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、総じて、「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種で格差が大きく、一方、第3次産業、特にサービス業関連職種では格差が小さいか又は格差がほぼみられない傾向にある（「5.1 短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差」の「図表5 短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差」を参照のこと）。

以上、第3章では、短時間労働者における男女間賃金格差の実態について、年齢階級別、勤続年数階級別、産業別、職種別など様々な切り口から分析し、第1に、「男性短時間労働者では勤続年数が長くなるに従って賃金が上昇する年功賃金がみられるが、他方、女性短時間労働者ではそのような年功賃金はほぼみられない。」第2に、「職種別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、総じて、「〇〇工」といった建設業や製造業

などのブルーカラー職種で格差が大きく、一方、第3次産業、特にサービス業関連職種では格差が小さいか又は格差がほぼみられない傾向にある」ことなどを明らかにした。

第4章 短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因

それでは、短時間労働者における男女間賃金格差の主な発生要因は何であろうか。第4章では、この要因を明らかにするために、短時間労働者について、ガイドラインにおいて一般労働者に対し行った計算と同様の方法により計算を行ってみた。具体的には、短時間労働者について、各項目（勤続年数、職種、年齢、雇用期間の定め、企業規模、産業）について、女性の労働者構成が男性の労働者構成と同じと仮定して（女性の労働者構成を男性のそれに置き換えて）算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性の平均所定内給与額との比較を行った場合に格差がどの程度縮小するかを計算した。

この計算結果は「図表3 短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因」に示したとおりとなったところであり、それによれば、短時間労働者については、格差を縮小させた調整項目は「職種」（27.4ポイント縮小）のみであり、他の全ての項目は格差に影響を与えないか又はほぼ与えない。

このような本研究における分析によれば、「短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因は、男女間での「職種」構成の違いによるもの」と結論付けられよう。

このような結論が得られたのは、女性短時間労働者においては、男性短時間労働者に比べて、「保育士（保母・保父）」、「福祉施設介護職」などの保育・介護職種、「販売店員（百貨店店員を除く。）」、「スーパー店チェッカー」、「給仕従事

者」などの小売業・飲食店職種や、「ビル清掃員」などの清掃職種等賃金の低い職種で働く者の割合が高くなっていることによるものと考えられる。

図表4 短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因

調整した事項	男女間賃金格差 (原数値)	男女間賃金格差 (調整済み)	男女間賃金格差の 縮小の程度
勤続年数	91.5	90.6	-0.9
職種	63.8	91.2	27.4
年齢	91.5	89.5	-2.0
雇用期間の定め	91.5	91.5	0.0
企業規模	91.5	91.5	0.0
産業	91.5	89.7	-1.8

(資料出所)厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

第5章 短時間労働者における職種別男性の 勤続年数と男女間賃金格差

第4章での考察から、短時間労働者における男女間賃金格差は、男女間の職種構成の差異を主な要因として生じていることが示されたが、それでは何故、それぞれの職種ごとに男女間賃金格差が生じているのであろうか。男女間賃金格差が比較的大きい職種とそれほど格差が大きい職種があるが、何故だろうか。第5章では、これらの疑問について考察し、一定の解答を得たいと思う。

5.1 短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差
厚生労働省の「平成24年賃金構造基本統計調査」結果により、男性短時間労働者の勤続年数を職種別にみると、「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種で

は平均勤続年数が高い職種が多く、第3次産業、特にサービス業関連職種では平均勤続年数が短い職種が多くなっている。これは「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種では、専門性や熟練した技術を要すると思われ、長く勤続することによって一般労働者と同様の（労働者サイドからみた）キャリア形成と（企業サイドからみた）人的資本形成が重要であることによるものと考えられる。

次に、短時間労働者の男女間賃金格差を職種別にみてみると、「3.6 職種別にみた短時間労働者の男女間賃金格差」で述べたように、総じて、「〇〇工」といった建設業や製造業関連のブルーカラー職種で格差が大きく、一方、第3次産業、特にサービス業関連職種では格差が小さいか又は格差がほぼみられない傾向にある。

具体的に職種を列挙すれば、男性の勤続年数が10年以上と長くかつ男女間賃金格差が80未満と大きい職種は、「化学分析員」「公認会計士、税理士」「記者」「保険外交員」「鋳物工」「型鍛造工」「金属検査工」「毛織紡糸工」「陶磁器工」「フライス盤工」「金属プレス工」「鉄工」「溶接工」「機械修理工」「重電機器組立工」「半導体チップ製造工」「自動車整備工」「オフセット印刷工」「発電・変電工」「電気工」であり、「〇〇工」といった建設業や製造業関連のブルーカラー職種が多くなっている。

一方、男性の勤続年数が5年未満と短くかつ男女間賃金格差が95以上と小さい職種は、「獣医師」「薬剤師」「看護補助者」「保育士（保母・保父）」「ホームヘルパー」「個人教師、塾・予備校講師」「デザイナー」「販売店員（百貨店店員を除く。）」「スーパー店チェッカー」「調理士」「調理士見習」「給仕従事者」「娯楽接客員」「警備員」「自家用乗用自

「自動車運転者」であり、第3次産業、特にサービス業関連職種が多くなっている。

このような実態をもう少しみてみると、短時間労働者については、男性の勤続年数が長い職種では概して男女間賃金格差が比較的大きく、男性の勤続年数が短い職種では男女間賃金格差が比較的小さい傾向があるといえるのではないか。

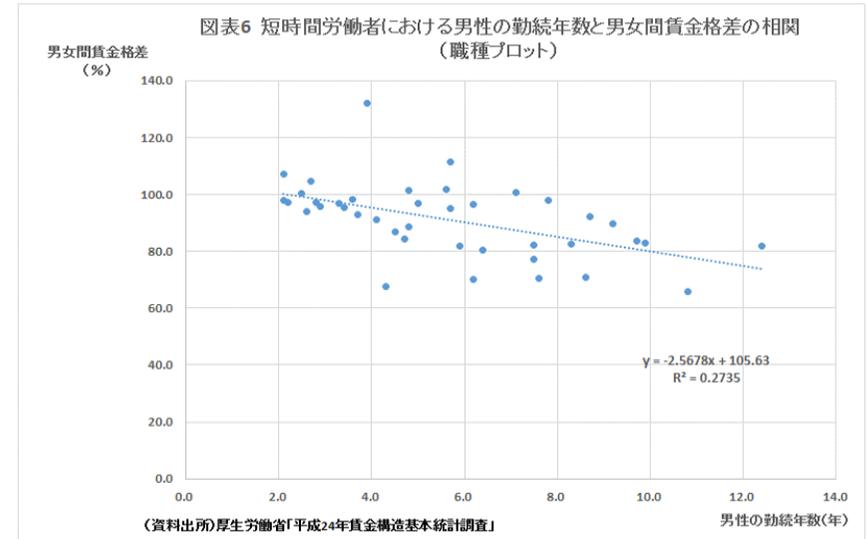
図表5 短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差

職種	男性の勤続年数		職種	男女間賃金格差		(年、%)		
	勤続年数	男女間賃金格差		男性の勤続年数	男女間賃金格差	男性の勤続年数	男女間賃金格差	
自然科学系研究者○	7.5	77.3	百貨店店員○	5.0	96.8	パフ研職工	15.0	113.9
化学分析員	10.6	69.3	販売店員(百貨店店員を除く。)○	2.8	97.1	仕上工○	6.4	80.4
技術士	5.0	79.3	スーパー店チャッカー○	2.5	100.5	溶接工	13.0	69.5
一級建築士	4.8	78.2	自動車外交販売員	7.5	82.6	機械組立工○	7.5	82.4
測量技術者	6.5	38.7	家庭用品外交販売員○	7.6	70.4	機械検査工	7.8	70.2
システム・エンジニア	9.2	91.2	保険外交員	20.5	74.9	機械修理工	13.1	59.6
プログラマー	0.8	66.4	理容・美容師	8.9	67.7	電機機器組立工	11.4	65.4
医師○	5.9	82.0	洗たく工○	7.1	100.9	通信機器組立工	5.9	90.1
歯科医師○	5.7	111.5	調理士○	2.9	95.6	半導体チップ製造工	21.0	64.1
獣医師	0.9	97.8	調理士見習○	2.2	97.0	プリント配線工	4.3	76.4
薬剤師○	3.3	96.9	給仕従事者○	2.1	98.1	軽電機器検査工	6.8	95.4
看護師○	2.6	94.0	接客接客員○	2.7	104.8	自動車組立工	9.2	61.0
准看護師○	6.2	70.2	警備員○	4.8	101.6	自動車整備工	11.4	68.6
看護補助者○	2.1	107.2	守衛○	5.6	101.8	パン・洋生菓子製造工○	9.2	89.7
診療放射線・診療X線技師○	9.9	83.0	旅客掛	5.2	81.5	織布工	8.0	67.4
臨床検査技師○	4.7	84.2	自家用乗用自動車運転者○	3.9	132.1	シン縫製工	8.0	87.7
理学療法士・作業療法士○	4.3	67.7	自家用貨物自動車運転者○	4.8	88.5	製材工	10.6	92.0
栄養士	4.6	86.9	タクシー運転者○	9.7	83.6	木型工	4.9	90.8
保育士(保育・保父)	3.0	102.9	営業用バス運転者	8.9	100.4	家具工	8.0	90.6
介護支援専門員(ケアマネジャー)	3.4	79.2	営業用大型貨物自動車運転者	8.8	87.9	建具製造工	26.0	101.3
ホームヘルパー○	3.6	98.2	営業用普通・小型貨物自動車運転者○	4.5	87.0	製紙工○	9.7	78.1
福祉施設介護員○	3.7	92.9	非鉄金属精錬工	4.8	80.7	紙工	7.8	97.7
公認会計士・税理士	10.0	31.4	銅工	21.0	60.4	プロセス製版工	8.3	87.1
幼稚園教諭	3.6	94.2	型鋳造工	17.8	72.6	オフセット印刷工	34.2	56.6
高等学校教員○	8.7	92.1	金銀検査工	17.9	72.0	合成樹脂製品成形工	13.2	82.9
大学教授	10.1	102.7	一般化学工○	12.4	81.9	金庫・建築塗装工	4.8	66.0
大学准教授	7.0	121.7	化繊紡糸工	44.9	75.7	機械製図工	5.8	73.7
大学講師○	6.2	96.5	ガラス製品工	2.9	57.0	ボイラー工	10.5	100.0
各種学校・専修学校教員○	8.6	71.0	陶磁器工	10.5	75.0	建設機械運転工	7.9	47.1
個人教師・塾・予備校講師○	3.4	95.4	旋盤工○	8.3	82.7	発電・変電工	13.3	66.3
記者	15.7	62.6	ブライス盤工	20.4	61.7	電気工	10.7	60.8
デザイナー	2.0	106.9	金属プレス工○	10.8	66.0	土工	8.9	150.6
ワープロ・オペレーター	10.9	108.9	鉄工	27.6	28.3	港湾荷役作業員	3.7	66.7
キーパンチャー	2.5	75.6	接金工	5.9	94.5	ビル清掃員○	4.1	91.1
電子計算機オペレーター	7.0	87.9	電気めっき工	1.8	88.5	用務員○	5.7	95.0

(資料出所)厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

短時間労働者について、男性の勤続年数と男女間賃金格差の間に上述のような傾向があるか検証するために、男性の勤続年数を独立変数 (x 軸) に、男女間賃金格差を従属変数 (y 軸) にして相関図及びプロットの近似直線を描いてみた。ただし、

労働者数が1000人未満の職種は母数が少なくプロットのウエイトが小さいため対象から除外した (i.e. 「図表5 短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差」において○印を付した職種を対象とした)。



これをみると、近似直線は右肩下がりの形状 (傾きが負値) を示しており、総じていえば、短時間労働者については、男性の勤続年数が長い職種では概して男女間賃金格差が比較的大きく、男性の勤続年数が短い職種では男女間賃金格差が比較的小さい傾向にあるといえよう (なお、平成25年及び26年のデータによっても、労働者数を1000人未満の職種を除外しない場合においても、同様に右肩下がりの形状が示され、上述の傾向に変化はない。)

5.2 短時間労働者における職種別男女間賃金格差の発生要因

「3.1 短時間労働者の賃金カーブ」においてみたとおり、短時間労働者の賃金カーブにも、男性においては勤続年数が長くなる（年齢が上がる）に従って賃金が上昇する年功賃金がみられるが、他方、女性短時間労働者の賃金カーブはほぼフラットな形状を示しており、勤続年数が長くなる（年齢が上がる）に従って賃金が上昇する年功賃金はほぼみられない。データの制約から短時間労働者について職種ごとに賃金カーブを描くことはできず定量的な検証は行えないが、職種ごとに賃金カーブを描いてみてもその多くは上述した傾向と同様の傾向を有しているものと考えられよう。

また、「5.1 短時間労働者の職種別男性の勤続年数と男女間賃金格差」でみたとおり、総じていえば、短時間労働者については、男性の勤続年数が長い職種では概して男女間賃金格差が比較的大きく、男性の勤続年数が短い職種では男女間賃金格差が比較的小さい傾向にあるといえる。

これらのことを勘案すれば、それぞれの職種ごとに男女間賃金格差が生じている要因としては、職種ごとにみても男性短時間労働者の賃金には年功制がみられ、他方、女性短時間労働者の賃金には年功制がみられず賃金カーブがほぼフラットな形状をしていることが考えられよう。また、職種ごとに男性の勤続年数の長さはそれぞれ異なるが、職種ごとの男性の勤続年数の長短がそれぞれの職種の男女間賃金格差の大小を生み出している要因であるといえよう。

第6章 おわりに

本論文においては、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の公表データの分析を通して、短時間労働者における男女間賃金格差の実態及びその要因について統計的に明らかにした。

短時間労働者における男女間賃金格差の実態については、年齢階級別、勤続年数階級別、産業別、職種別など様々な切り口から分析し、「男性短時間労働者では勤続年数が長くなるに従って賃金が上昇する年功賃金がみられるが、他方、女性短時間労働者ではそのような年功賃金はほぼみられない。」、「職種別に短時間労働者の男女間賃金格差をみると、総じて、「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種で格差が大きく、一方、第3次産業、特にサービス業関連職種では格差が小さいか又は格差がほぼみられない傾向にある。」ことなどを明らかにした。「〇〇工」といった建設業や製造業などのブルーカラー職種では、専門性や熟練した技術を要すると思われ、長く勤続することによって一般労働者と同様の（労働者サイドからみた）キャリア形成と（企業サイドからみた）人的資本形成が重要であることによるものと考えられる。また、短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因については、各項目（勤続年数、職種、年齢、雇用期間の定め、企業規模、産業）について、女性の労働者構成が男性の労働者構成と同じと仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性の平均所定内給与額との比較を行った場合に格差がどの程度縮小するかを分析し、それによれば、短時間労働者における男女間賃金格差の発生要因は、男女間での「職種」構成の違いによるものであることを明らかにした（ガイドラインによれば、一般労働

者における男女間賃金格差は、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が主な要因）。

さらに、「短時間労働者における男女間賃金格差は、男女間の職種構成の差異を主な要因として生じていることが示されたが、それでは何故、それぞれの職種ごとに男女間賃金格差が生じているのであろうか。男女間賃金格差が比較的大きい職種とそれほど格差が大きくない職種があるが、何故だろうか。」、これらの職種別男女間賃金格差に関する疑問について考察した。

これについては、男性の勤続年数と男女間賃金格差の相関から、短時間労働者については、男性の勤続年数が長い職種では概して男女間賃金格差が比較的大きく、男性の勤続年数が短い職種では男女間賃金格差が比較的小さい傾向にあることを明らかにし、それぞれの職種ごとに男女間賃金格差が生じている要因としては、職種ごとにみても男性短時間労働者の賃金には年功制がみられ、他方、女性短時間労働者の賃金には年功制がみられず賃金カーブがほぼフラットな形状をしていることが考えられること、また、職種ごとに男性の勤続年数の長さはそれぞれ異なるが、職種ごとの男性の勤続年数の長短がそれぞれの職種の男女間賃金格差の大小を生み出している要因であると考えられることを示した。

【参考文献】

大沢真知子、原田順子（2006）『21世紀の女性と仕事』放送大学教育振興会

大竹文雄（2005）『日本の不平等』日本経済新聞出版社

川口章（2010）「バブル景気以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」、樋口美雄編『第6巻 労働市場と所得分配』、11、慶應義塾大学出版会、pp.369-397

厚生労働省（1976～2014、各年版）『賃金構造基本統計調査報告』

厚生労働省（2002）『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書』

厚生労働省（2010）『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』

厚生労働省（2010）『男女間の賃金格差解消のためのガイドライン』

坂井素思、岩永雅也（2011）『格差社会と新自由主義』放送大学教育振興会

佐藤博樹、小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像』勁草書房

佐藤博樹、武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社

白波瀬佐和子（2009）『日本の不平等を考える』東京大学出版会

本田一成（2010）『主婦パート 最大の非正規雇用』集英社新書

山口一男（2009）『ワークライフバランス』日本経済新聞出版社

山口一男、阿部正弘、樋口美雄（2008）「男女平等とワーク・ライフ・バランス：統計的差別解消への道筋」、山口一男、樋口美雄編『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』、第4セッション、日本経済新聞出版社、pp.209-288