

## 研究ノート

# 連合生活アンケートからみた 組合員の男女間賃金格差

ごとう  
後藤

かよ  
嘉代

●労働調査協議会・主任調査研究員

## はじめに

男女間賃金格差は雇用・労働におけるジェンダー平等実現のための主要課題の1つである。組合員における男女間賃金格差は、主に単組（企業別組合）での把握や分析が行われており、組合横断的なデータは存在しない。他方、産業や規模横断的なデータがあれば、各単組において男女間賃金格差是正の取り組みの進捗状況を確認することが可能になる。

そこで、本稿では連合が隔年で実施している「連合生活アンケート」のデータを使って、組合員の男女間賃金格差の実態把握を試みたい。「連合生活アンケート」は組合員の生活実態や就業意識の把握を目的に実施されており、いわゆる賃金調査ではないが、所定内賃金額の回答からみた男女間賃金格差の実態は、正社員（かつ、組合員）であっても男性に比べて女性で賃金が上がりにくいことが明らかとなっている。

「連合生活アンケート」の調査対象は連合組合

員（正社員）である。直近の2023年調査の回答件数は25,368件（男性20,116件、女性4,826件）と労働組合が実施する個人調査のなかでは大規模な調査といえる。ただし、回答者の女性比率は19.0%にとどまり、実際の女性組合員比率（37.3%<sup>1</sup>）を大きく下回っている。

## 1. 男女間賃金格差の推移

組合員のデータをみる前に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（以下、「賃金センサス」と表記）から男女間賃金格差の近年の動向を確認したい。2023年の男性の平均賃金は35.1万円、女性が26.3万円で男女間賃金格差、すなわち男性の賃金を100とした時の女性の賃金は74.8である。

また、女性の場合、正社員・正職員以外の割合が多いため、正社員・正職員に限定してみると、男性は平均36.4万円、女性は28.2万円で男女間賃金格差は77.5である。

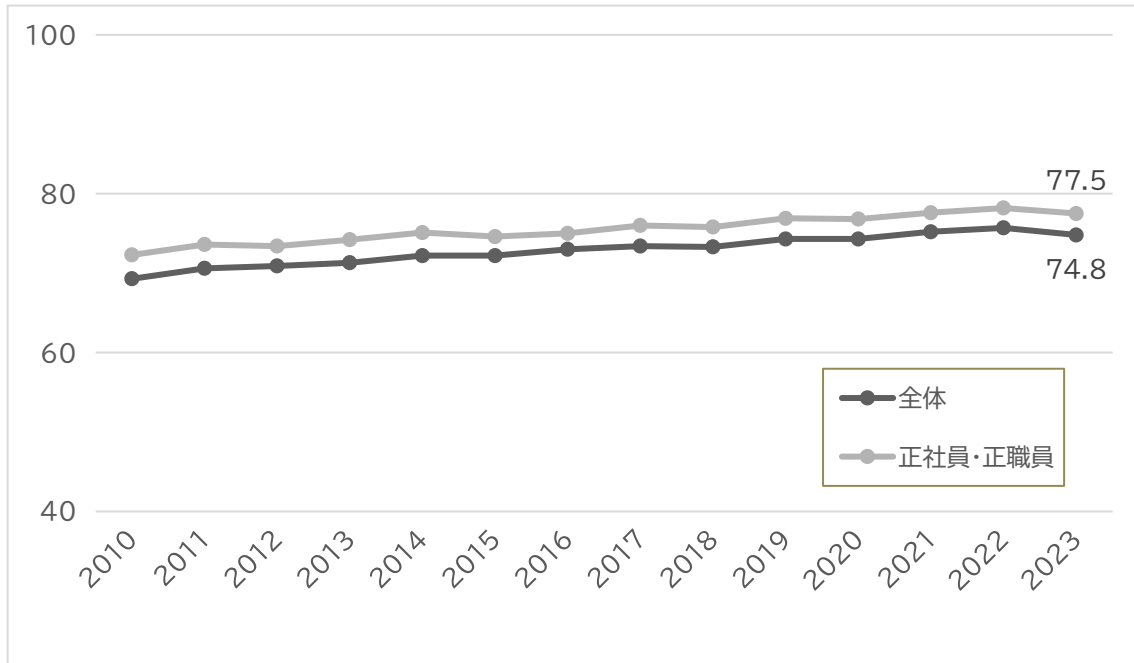
図1は2010年以降の推移を示しているが、2010年時点の男女間賃金格差は全体で69.3、正社員・

1. 連合総合政策推進局ジェンダー平等・多様性推進局（2023）「2023年女性の労働組合への参画に関する調査＜構成組織＞」を参照。

正職員で72.3とこの間、格差は縮小傾向であることは確認できる。しかし、現状においても女性の

賃金は男性の4分の3程度、正社員・正職員であっても8割に達していない。

図1 賃金センサスからみた男女間賃金格差の推移



データ出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

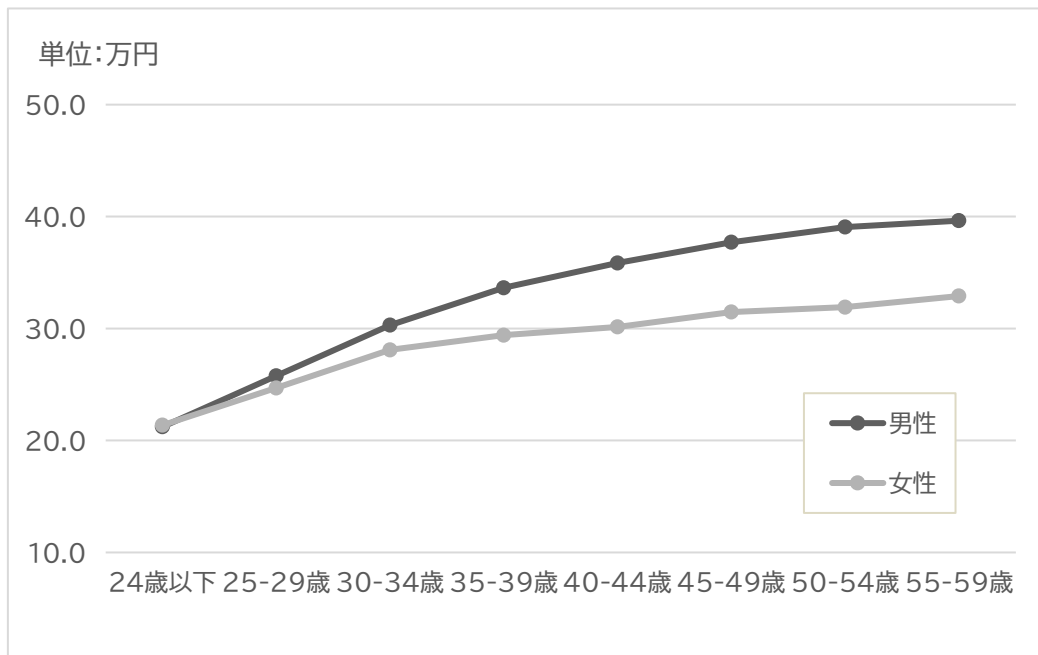
## 2. 連合生活アンケートからみた男女間賃金格差

以下では、連合生活アンケートの2023年調査から組合員の男女間賃金格差をみていきたい。使用するデータは、所定内賃金に回答があり、かつ、育児・介護のための短時間勤務者を除いた男性15,720件、女性3,352件である。以下では、年齢階層別の平均所定内賃金額を男女別に比較してみていきたい。

年齢計の平均所定内賃金額は男性33.4万円（平均年齢40.1歳、平均勤続年数16.4年）、女性28.7万円（39.5歳、14.0年）、男女間賃金格差は86.0と前掲の賃金センサスと比べて格差は小さい。

年齢別にみると、20代では男女の違いはほぼないが、30代前半で差がではじめ、40代以上になるとやや大きくなる。最も賃金が高いのは、男女ともに50代後半層だが、24歳以下を100とした時の50代後半の賃金は男性186.8に対し、女性は154.0にとどまっており、男性に比べて女性で賃金の上がり方が小さいことが確認できる（図2）。

図2 連合生活アンケートからみた男女間賃金格差（2023年）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注：育児・介護のための短時間勤務者を除く

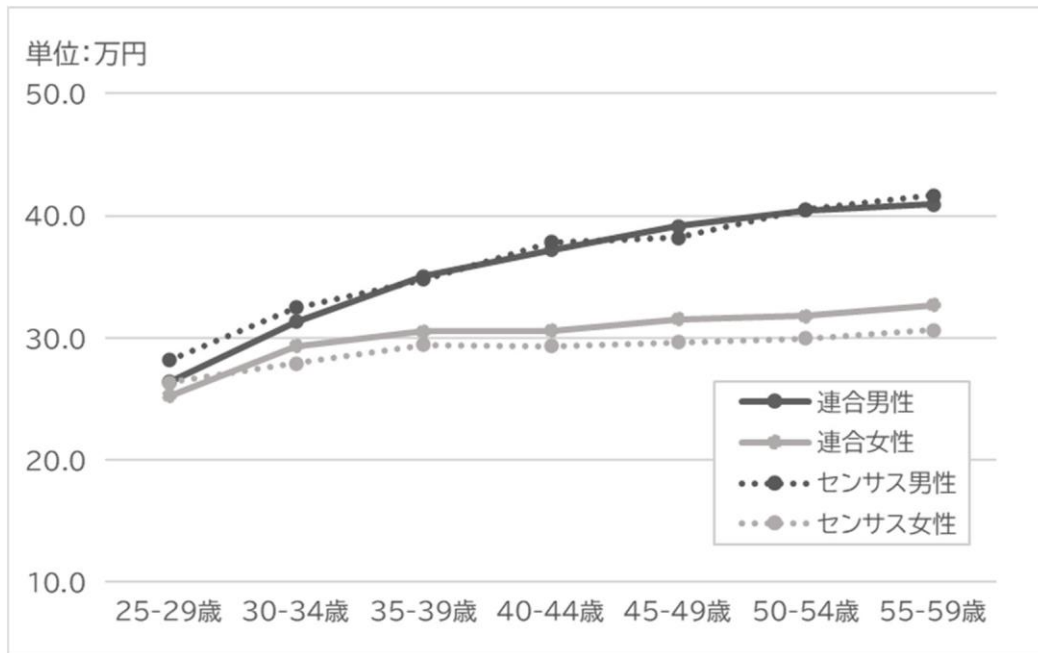
### （1）賃金センサスとの比較

連合生活アンケートの回答者は勤務先の規模が1,000人以上の割合が7割近くを占め、大企業に勤める組合員の割合が多い。そこで、1,000人以上規模に限定して賃金センサスの非役職者の集計と比較する。

まず、連合生活アンケートの1,000人以上規模の所定内賃金は、男性は平均34.5万円（平均年齢40.1歳、平均勤続年数16.7年）、女性は29.1万円（39.3歳、13.8年）で、男女間賃金格差は84.5で

ある。一方の賃金センサスでは男性34.3万円（39.9歳、13.1年）、女性27.9万円（39.3歳、10.1年）、男女間賃金格差は81.4である。平均所定内賃金額を比較すると、男性はほとんど変わらないが、女性は連合組合員が年齢計で1.2万円、40代後半以上の年齢層では連合組合員の方が賃金センサスに比べて2万円程度高い。こうした女性組合員の相対的な賃金額の高さが男女間賃金格差を小さくしている（図3）。

図3 賃金センサスとの比較（規模1,000人以上）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）、厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」  
 注：連合生活アンケートは育児・介護のための短時間勤務者を除く、賃金センサスは「非役職者」の集計

（2）業種別の特徴

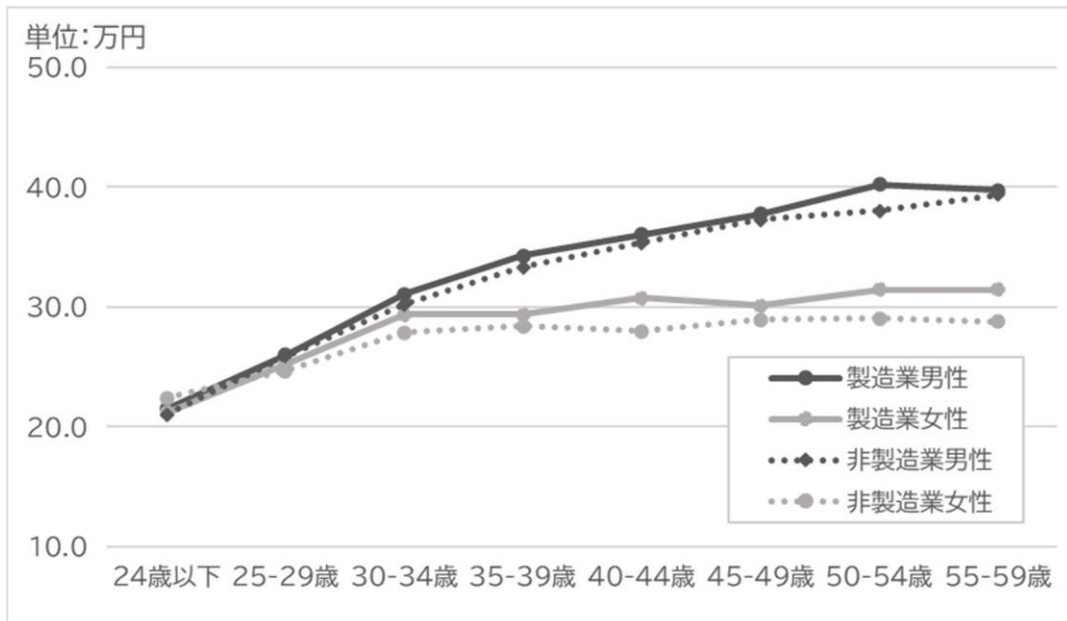
図4は民間について、製造業と非製造業の性別の年齢別所定内賃金を示している。年齢計をみると、製造業男性は平均33.8万円（平均年齢39.6歳、平均勤続年数16.7年）、製造業女性は28.4万円（38.7歳、14.7年）で男女間賃金格差は83.9である。非製造業については、男性33.0万円（40.4歳、16.2年）、女性27.3万円（39.3歳、12.6年）で男女間賃金格差は82.6である。

男女ともにほとんどの年齢層で製造業が非製造業をやや上回る。また、製造業、非製造業ともに30代後半を境に男女の差が開き始める。男女間賃

金格差は、製造業では最も差が大きい50代前半層で78.1と8割近くとなっているが、非製造業の50代後半層では73.1と女性の賃金は同年齢層の男性の7割程度にとどまる。

公務については、年齢計の平均賃金は男性33.6万円（平均年齢40.6歳、平均勤続年数16.3年）、女性32.3万円（40.9歳、16.8年）で、男女間賃金格差は96.0である。いずれの年齢層においても男女間賃金格差は90を超え、民間に比べて格差は小さい。ただし、40代前半層では男女間賃金格差が92.2と他の年齢層に比べてやや格差は大きくなっている（図5）。

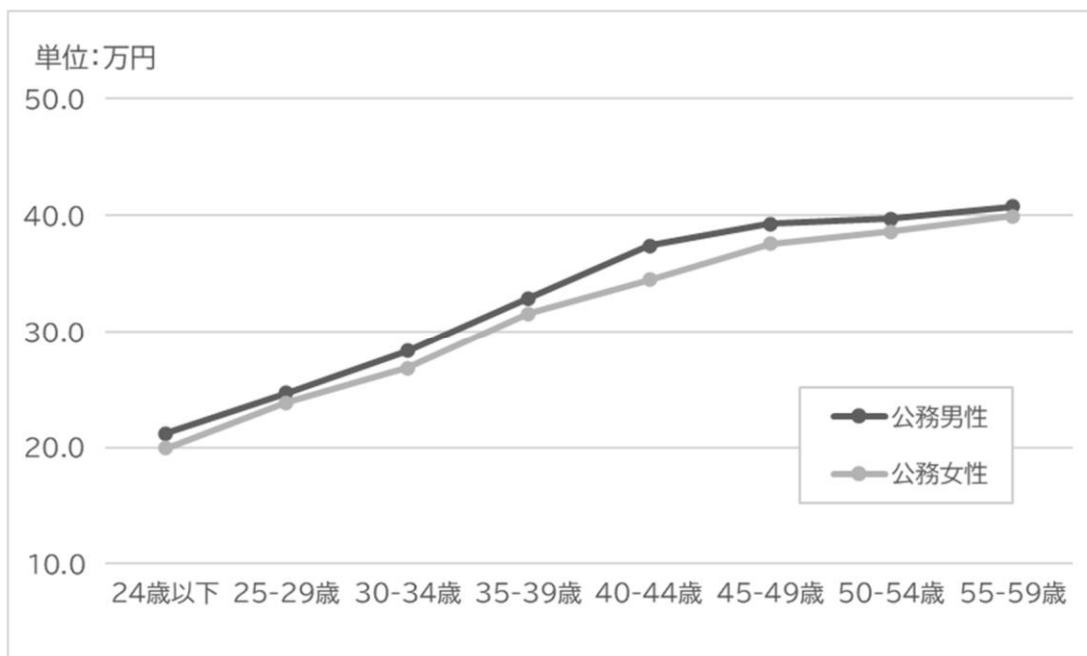
図4 男女間賃金格差（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注：育児・介護のための短時間勤務者を除く

図5 男女間賃金格差（公務）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注：育児・介護のための短時間勤務者を除く

### 3. 時系列の変化（民間組合員）

次に、男女間賃金格差の時系列の変化をみていきたい。前掲のように民間と公務では男女間賃金格差の状況が大きく異なることから、以下では、民間組合員のデータを使用する。なお、育児・短時間のための短時間勤務制度の利用状況については、2018年調査に新設した選択肢のため、以下の

時系列比較においては、育児・介護のための短時間勤務者は除外していない。

表1から2014年調査以降の変化をみると、男女ともに平均所定内賃金額は上昇している。なお、男女間賃金格差は2016～2018年でやや格差は縮小したが、その後縮小傾向はみられない。この間の平均年齢、平均勤続年数の変化をみると、男女ともに平均年齢が高くなっており、男性に比べて女性で変化が大きい。

表1 男女間賃金格差の推移（民間）

		2014	2016	2018	2021	2023
男女間賃金格差 (男性=100)		81.5	81.7	83.5	83.8	82.5
男性	平均所定内賃金	31.3万円	31.3万円	31.8万円	32.7万円	33.4万円
	平均年齢	38.9歳	38.9歳	39.0歳	39.7歳	40.0歳
	平均勤続年数	16.2年	15.9年	15.9年	16.4年	16.4年
女性	平均所定内賃金	25.5万円	25.6万円	26.6万円	27.4万円	27.5万円
	平均年齢	37.3歳	37.2歳	37.9歳	38.3歳	39.1歳
	平均勤続年数	13.6年	13.1年	13.7年	13.7年	13.3年

データ出所：連合「連合生活アンケート」（2014、2016、2018、2021、2023年実施）

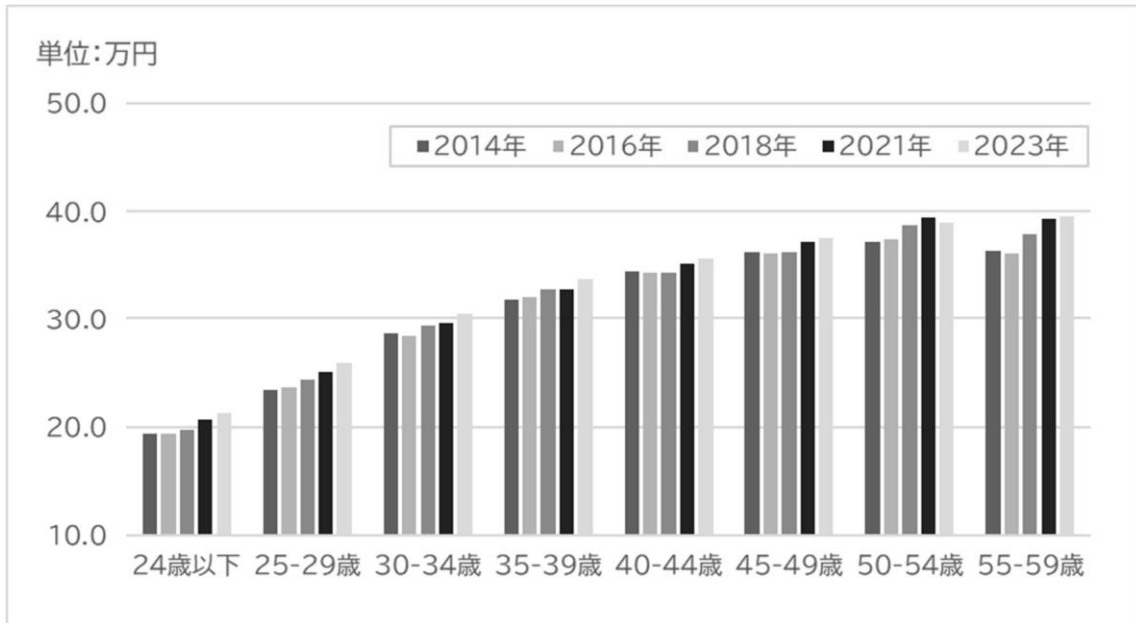
男性の場合、すべての年齢層でこの間の平均所定内賃金額は上昇傾向にある。2014年、2016年、2018年、2021年調査までは50代前半層が最も平均所定内賃金額が高く、24歳以下の賃金を100とすると、50代前半層はいずれも190台で、24歳以下の2倍近くの額となっている。また、2023年調査については、50代後半層で最も賃金額が高いが、24歳以下の賃金との差は186.0と2021年調査まで

と比べて年齢による差は小さい（図6）。

女性についても、2021年調査まではいずれの年齢層でも平均所定内賃金額は上昇傾向がみられたが、2023年調査では40代以上の年齢層で低下している（図7）。

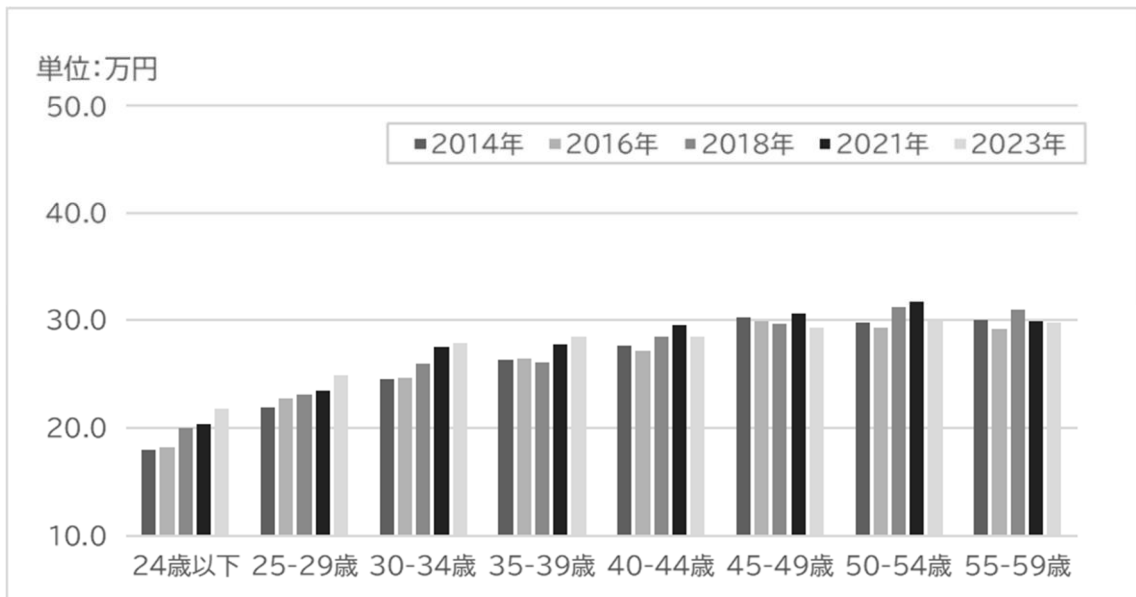
また、2014年調査と2023年調査を比較すると、女性の30代以下の層では同年齢層の男性に比べて賃金の上昇幅が大きい。

図6 男性の年齢別所定内賃金（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2014、2016、2018、2021、2023年実施）

図7 女性の年齢別所定内賃金（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2014、2016、2018、2021、2023年実施）

## 4. 民間組合員の男女間賃金格差

賃金格差は性別の他に、企業規模、学歴、職種などにおいても存在する。以下では、民間組合員のデータから、男女間賃金格差とその他の格差との関係についてみていきたい。

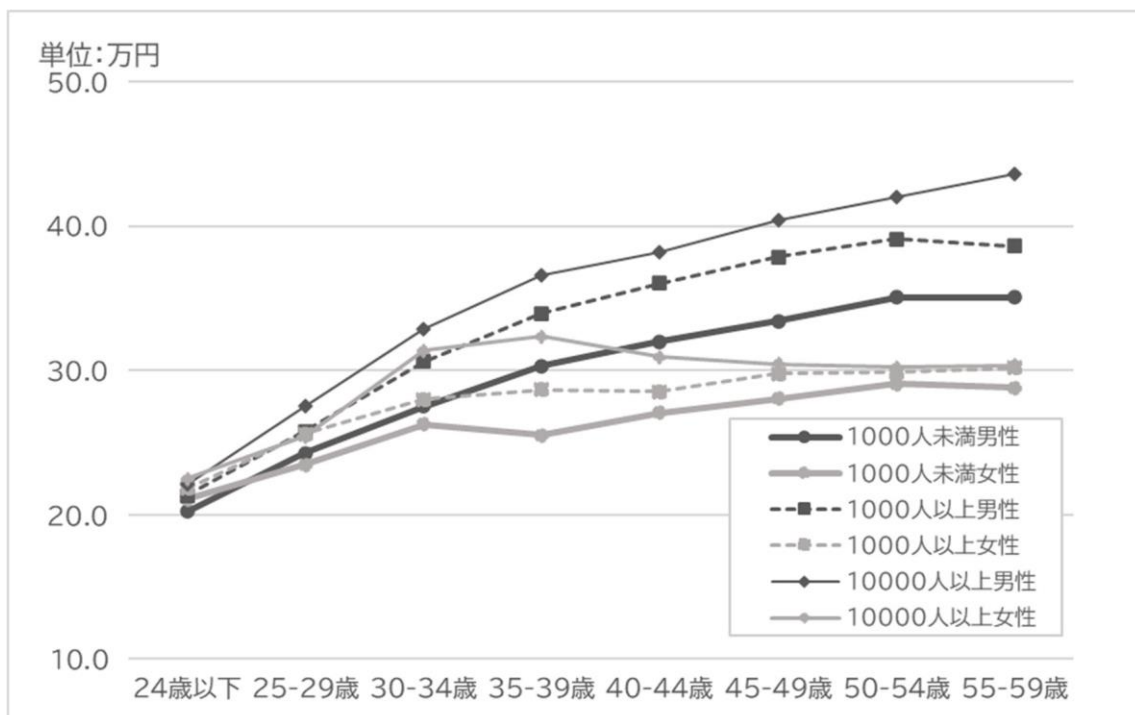
### (1) 企業規模

企業規模については1,000人未満、1,000人以上（10,000人未満）、10,000人以上に3区分した。1,000人未満の平均所定内賃金額は男性30.3万円（平均年齢40.4歳、平均勤続年数15.8年）、女性26.1万円（39.6歳、13.3年）で男女間賃金格差は86.1である。1,000人以上では、男性33.1万円（39.3歳、16.0年）、女性27.7万円（38.3歳、

12.9年）、男女間賃金格差は83.8である。10,000人以上については、男性36.3万円（40.6歳、17.5年）、女性29.2万円（39.6歳、13.6年）で、男女間賃金格差は80.5と最も大きい。このように平均所定内賃金額は男女ともに規模が大きいほど高くなるが、男女間賃金格差も規模が大きくなるほど拡大する。

図8より年齢別にみると、男性は、企業規模間格差があるものの、いずれも年齢の上昇とともに賃金が高くなる。一方、女性は、30代前半までは10,000人以上で賃金の上がり方が大きいですが、40代以降では、企業規模による差は小さくなり、50代ではほとんど差はない。他方、1,000人未満では、最も差が大きい50代でも男女間賃金格差は8割程度であるのに対し、10,000人以上規模の50代の女性の賃金は、同規模の男性の7割程度にとどまっている。

図8 企業規模別男女間賃金格差（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注：育児・介護のための短時間勤務者を除く



(2) 学歴

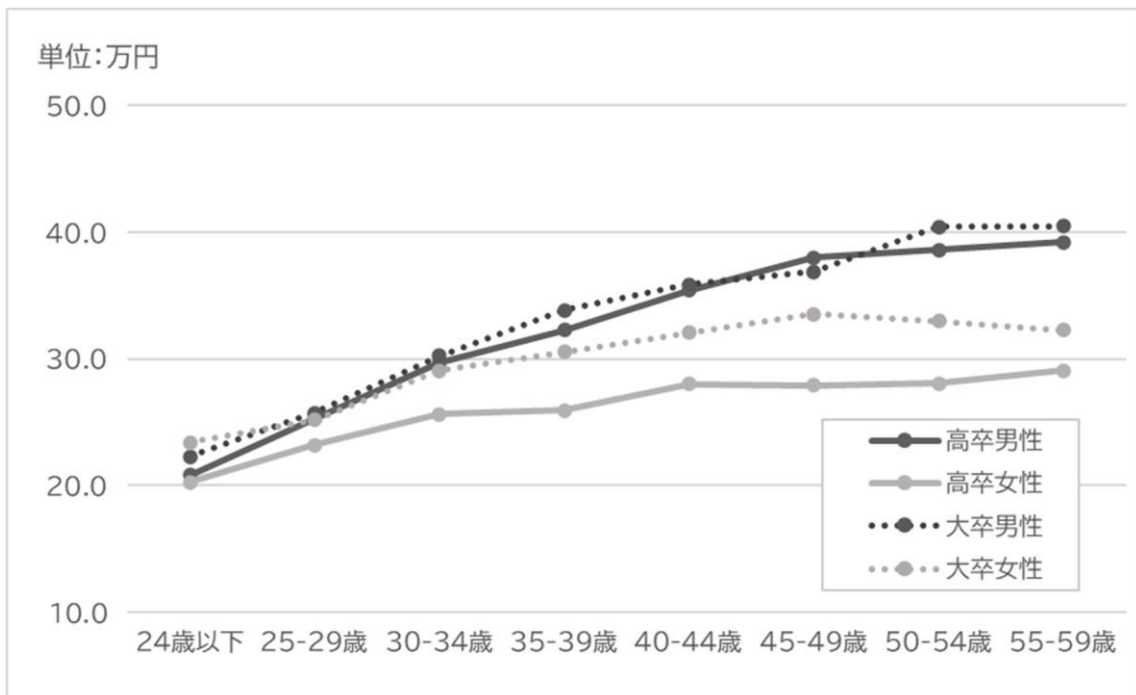
次に、高卒と大卒の男女の賃金をみていきたい。

高卒男性の平均所定内賃金額は33.4万円（平均年齢41.4歳、平均勤続年数19.7年）、高卒女性は26.4万円（42.3歳、17.0年）で、男女間賃金格差は79.0である。大卒については、男性33.1万円（38.8歳、13.5年）、女性28.5万円（34.7歳、9.7年）で、男女間賃金格差は86.1である。つまり、男女間賃金格差は大卒よりも高卒で大きい。

一般に、高卒に比べて大卒で賃金が高いが、生

活アンケートの回答結果では、男性の平均所定内賃金額は高卒と大卒でほとんど変わらない。これは、大卒の方が年齢の若い層の割合が大きい、すなわち年齢構成の違いの影響も考えられる。しかし、男性については、年齢別にみても、学歴間格差はそれほど大きくない。一方、女性は、24歳以下の時点から大卒が高卒を3万円程度上回っており、最も差が大きい40代後半層では、大卒と高卒との差は5.6万円である（図9）。

図9 学歴別男女間賃金格差（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注：育児・介護のための短時間勤務者を除く

### (3) 職種

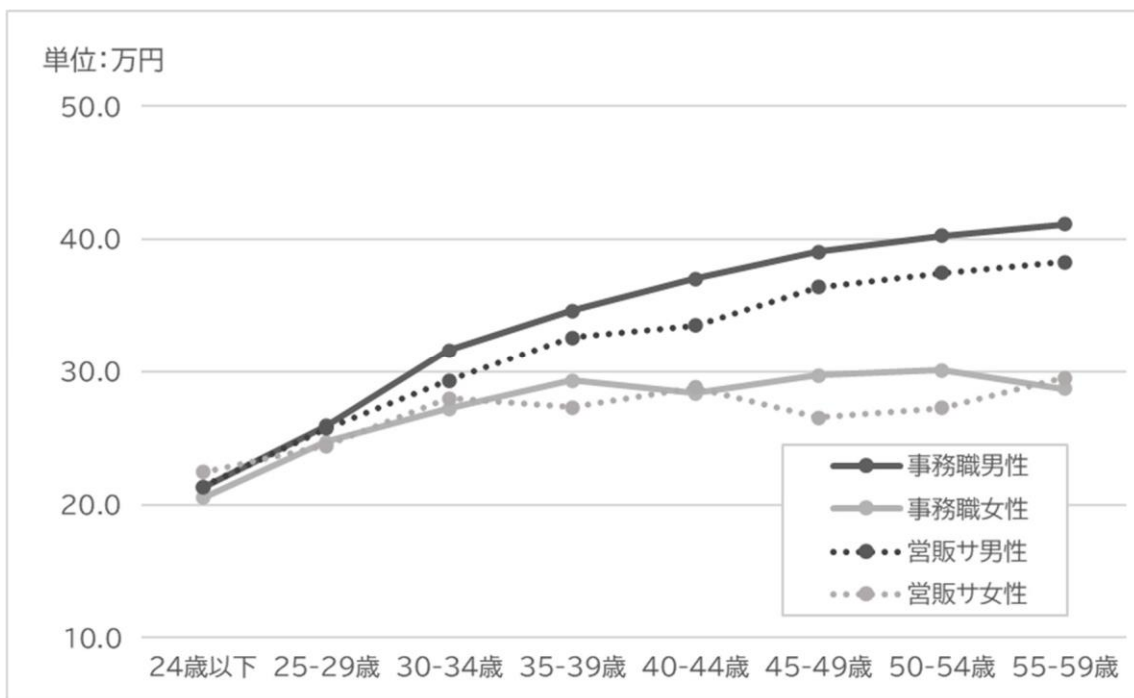
職種別の男女間賃金格差については、サンプル数の関係から女性で比率の高い事務職と営業・販売・サービス職を取り上げる。

まず、事務職をみると、男性の平均所定内賃金額は34.9万円（平均年齢40.8歳、平均勤続年数17.1年）、女性は27.7万円（40.8歳、14.4年）で男女間賃金格差は79.3である。営業・販売・サービス職については、男性32.4万円（40.2歳、15.5年）、女性26.4万円（37.4歳、11.6年）で、男女間賃金格差は81.6である。平均賃金額は男女ともに事務職の方が高いが、男女間賃金格差は事務職

の方がやや大きい。

図10より年齢別にみると、男性は30代前半以上になると事務職が営業・販売・サービス職を上回るが、女性については、同様の傾向はみられない。そのため、男性の賃金の上昇幅が大きい事務職で男女間賃金格差が大きくなっている。また、女性について24歳を100とした時の賃金をみると、事務職は最も高い50代前半で146.8であるのに対し、女性営業・販売・サービス職では最も高い50代後半層でも131.6にとどまっており、事務職と比べて賃金の上がり方が小さい。

図10 職種別男女間賃金格差（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注：育児・介護のための短時間勤務者を除く

## 5. 単身者と配偶者・子どもがいる層の比較

最後に、民間の組合員について単身者と、配偶者及び子どもがいる層の賃金についてみていきたい。

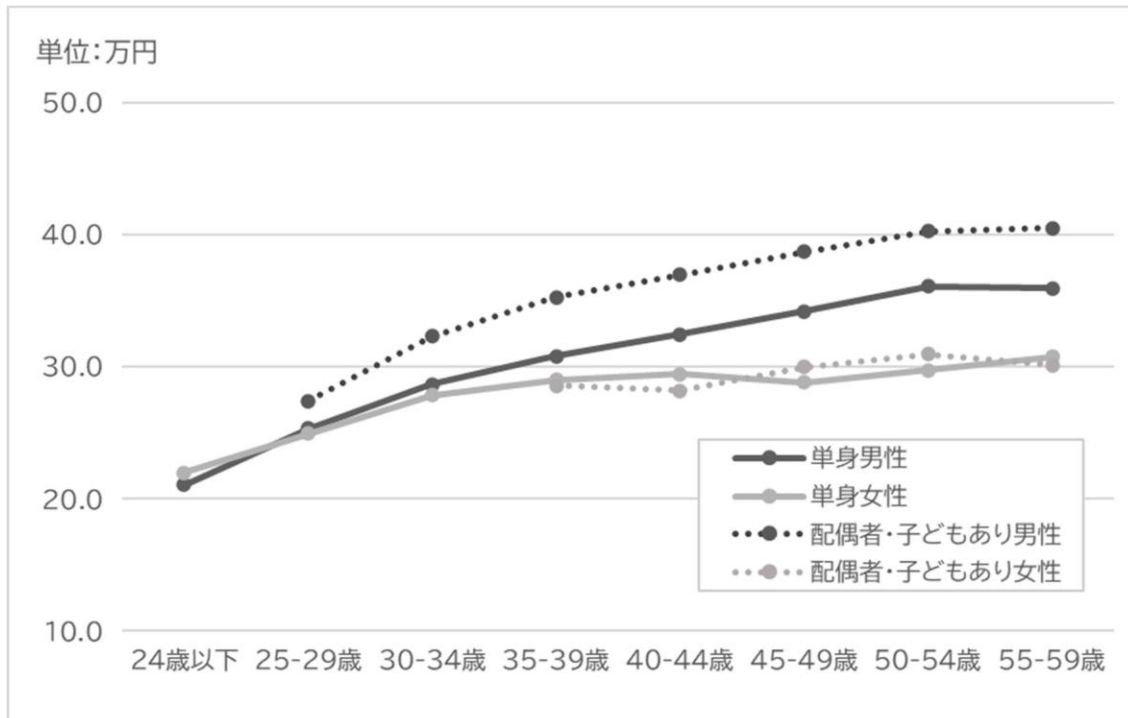
まず、単身者をみると、男性の平均所定内賃金は29.0万円（平均年齢35.7歳、平均勤続年数12.4年）、女性は26.9万円（35.0歳、10.6年）で男女間賃金格差は92.9と比較的小さい。一方、配偶者・子どもがいる男性は36.3万円（42.4歳、18.7年）、女性は29.2万円（46.2歳、18.8年）で男女間賃金格差は80.6と単身者に比べて大きい。

単身者については、30代前半までは性別による

差はほとんどなく、30代後半以上の層で格差が大きくなる。最も格差が大きいのは50代前半層だが、男女間賃金格差は82.4と比較的小さい。一方、配偶者・子どもあり女性の30代後半以上の賃金は、単身女性と類似しているのに対し、配偶者・子どもあり男性の賃金は、20代後半から単身男性の賃金を上回り、30代前半以上の年齢層では、単身男性を4～5万円上回る（図11）。

こうした配偶者・子どもあり男性の平均所定内賃金額の高さは、配偶者や子どもに対する手当の影響も考えられる。生活アンケートの回答者をみると、配偶者・子どもありの比率は男性に比べて女性で低く、こうした違いが組合員全体の男女間賃金格差に反映されていることがうかがわれる。

図11 配偶者・子どもの有無別男女間賃金格差（民間）



データ出所：連合「連合生活アンケート」（2023年実施）

注1：育児・介護のための短時間勤務者を除く

注2：件数30件未満は掲載せず

## おわりに

本稿では、組合員を対象とした連合生活アンケートから男女間賃金格差の分析を試みた。1,000人以上規模の賃金センサスとの比較では、40代後半以上の女性組合員の所定内賃金は、賃金センサスのそれを上回っており、男女間賃金格差も連合調査の方がやや小さいなど、「組合効果」がみられないわけではない。しかし、組合員レベルにおいても、依然として男女間賃金格差は存在しており、時系列でみても格差が縮小している傾向は確認できない。また、男女の賃金（の上がり方）には企業規模や学歴の違いなどにより特徴がみられ、男女間賃金格差の是正には、様々な角度からの実態把握とそれに基づいた対応策の検討が必要といえる。

労働組合横断的な個別賃金のデータを集め、分

析することは現在の労働組合における調査環境からはそう簡単なことではない。賃金センサス等、行政による賃金調査の活用も可能ではあるが、ホームページ等で公表されているデータでは、組合員層の分析は限られている<sup>2</sup>。また、単身者、配偶者・子どもありの区分は賃金センサスには存在していないため、男女間賃金格差の実態や背景を検討するうえでは十分ではなく、組合独自のデータ収集と分析が必要と考える。

今回の分析からは、個別賃金調査のデータ分析だけでなく、組合員個人を対象とした生活調査等の結果を用いることで男女間賃金格差について“ある程度の”分析ができることが確認できた。ただし、個別賃金調査、その他の調査による分析とも共通するが、男女間賃金格差の分析には、一定規模かつ、性別や年齢、家族構成など組合員の構成に対応したサンプルの確保が重要である。ジェンダー平等の視点からも労働組合の調査能力の維持・向上の重要性が示唆される。

※本稿の執筆にあたり、連合労働条件・中小地域対策局及びジェンダー平等・多様性推進局よりデータの使用について許諾いただいた。心より御礼申し上げます。

2. e-Statで公表されている賃金センサスの集計も組合員に相当する非役職者については、民間・公務による区分ができない。また、非役職者企業規模の集計区分も近年変更が行われており（企業規模計が令和元年までは100人以上計、令和2年から10人以上計など）、時系列比較が難しい。