

2024・9

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

労働組合はフリーランスとどう向き合うか

連合総合生活開発研究所 主任研究員 麻生 裕子

【かいがい発】

1

International Association for the Economics of Participation

コルゲート大学経済学部 W.S. Schupf Professor 加藤 隆夫

特集 男女間賃金格差解消のために

① 男女間賃金格差解消のために職場は何をすべきか

4

法政大学・キャリアデザイン学部・教授 武石 恵美子

② 女性活躍推進法の省令改正による

事業主の「男女の賃金の差異」公表義務

9

日本大学・法学部・准教授 藤井 直子

③ 男女間賃金格差の開示義務化は有効となりうるか
ー北欧の賃金調査の経験から

14

立命館大学・経営学部・教授 岸田 未来

④ 「男女間賃金格差」の是正に向けた連合の取り組み

19

日本労働組合総連合会・総合政策推進局長 小原 成朗

【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

27

労働調査協議会・主任調査研究員 後藤 嘉代

【参考資料】

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書

39

～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～（抜粋）

【Research Box】

43

課長相当職以上の女性比率は12.7%、目標達成には程遠く

ー厚生労働省「令和5年度 雇用均等基本調査」よりー

ワンポイント・ブックレビュー

谷原つかさ『「ネット世論」の社会学ーデータ分析が解き明かす「偏り」の正体』

NHK出版新書(2024年)

労働調査協議会

労働組合は フリーランスとどう向き合うか

あそう ゆうこ
麻生 裕子

●連合総合生活開発研究所 主任研究員

フリーランス新法の施行が今年11月に迫っている。あわせて、労災保険特別加入制度も適用対象が拡大される。法律的に少しずつ改善されているように思われるが、フリーランスとして働く人々が直面する問題、例えば、対等に契約が結べない、報酬が不当に低いといった実情をみれば、まだまだ不十分であることはいうまでもない。

だからこそ、労働組合の出番は多いはずだ。労働組合ならば、法律の制定や改正にむけた働きかけだけでなく、当事者を組織化し、労働条件改善のための交渉を行うこともできる。なかでも重要なのは、業界ごとの最低報酬の基準をつくることだ。つながりたくないフリーランスが数多く存在していることをふまえれば、いま一度、労働組合も向き合い方を考えなければならない時期にきているように思われる。

現在、連合総研では「フリーランスの実態に関する調査研究」を進めている。フリーランスを組織化している労働組合や組合員へのインタビュー調査を実施しているところだ。もちろん、フリーランスを視野に入れて真剣に取り組んでいる労働組合は多数あるが、日ごろ感じているのは、取り組む労組と取り組まない労組の温度差だ。

総務省統計局「就業構造基本調査」は、令和4年の調査結果から、本業フリーランスの実数が示されるようになった。ここでのフリーラン

スとは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主または一人社長であり、その仕事で収入を得る人をさす。有業者総数に占める本業フリーランスの割合は全体では約3%、産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業、建設業、不動産業、物品賃貸業が10%超、情報通信業、生活関連サービス業、娯楽業が5%前後と相対的に高い。もっと詳細に分析しなければ、これらの数値をどうみるかは難しいところだが、将来的に上昇傾向にならないとはかぎらない。

このことが意味しているのは、雇用契約から業務委託契約への置き換えの浸食だ。企業が雇用によるコストを抑制するため、この置き換えを拡大していけば、業界全体、ひいては社会全体が低収入になっていき、労働の劣化にもつながる。こうした危機感があるかどうか。けっして他人事ではない、そう思えるかどうか。これが温度差のひとつの原因かもしれない。

あらためて「連合評価委員会最終報告」を読み返したら、すでに20年以上前につぎのような指摘をしていた。「正社員から非正社員に置き換えられているだけではなく、正社員から個人請負業者等への置き換えも進んでおり…」、「雇用労働者以外の労働者も包摂できる組織のあり方を模索する必要がある」。20年経った今、労働運動として、正規だけでなく非正規雇用も包摂したその先には、フリーランスが待っているのではないだろうか。



International Association for the Economics of Participation

かとう たかお
加藤 隆夫

●コルゲート大学経済学部W. S. Schupf Professor

今年の夏は、久しぶりにデンマークでの長期滞在をせず、ナポリとオックスフォードでの学会に参加した。いずれも10日ほどの滞在であった。ナポリは、実に30年ぶりの再訪となった。前回は、私はまだ駆け出しのテニヌア前のAssistant Professorだった。ILOから旅費・滞在費の援助をいただいたが、それでも費用を切り詰めるために、ローマからナポリまで鉄道で各駅停車の普通車に乗った。道中で、かなり年配の女性が代わる代わる各駅で乗車し、次の停車までの間に、食料品等を売る姿を、いまでも鮮明に覚えている。地元の農家の人々か、あるいはジプシーの人々と思われた。ホテルでチェックインの際、パスポートを滞在期間中、ホテルに預けるように言われた。フロントの後ろにメールボックスのようなものがあり、滞在中は、そこに個々のパスポートをまるで葉書のように無頓着に入れていた。不用心と思い、何度も掛け合って、私はパスポートを見せるだけでチェックインを済ませてもらった。学会中に知り合った海外からの参加者のうち2人のパスポートが紛失した。いろいろな意味で、思い出深い旅であった。

今回は、私の所属するInternational Association for the Economics of Participationでの基調講演者として招待していただいた。ホストのUniversity of Naples Federico IIは、1224年創立の世界で最も長い歴史を誇る10の大学の一つで、欧州のアカデミアの長い歴史を彷彿させる

美しいキャンパスであった。30年前と違い、今回は、ニュージャージーのニューアーク空港からナポリ空港への直行便を手配していただき、宿所もナポリ湾を一望する四つ星ホテルを用意していただいた。30年前とは隔世の感であった。ただ、新鮮な素材の良さをうまく活かすナポリ料理は、今も昔も素晴らしかった。次回はもう少し長く滞在したい。

基調講演では、私はEconomics of Participation（参加の経済学）は、小さいながらも経済学の独立した一分野として確立していることをまず確認した（私の長年の共同研究者であるDerek Jonesの引用文献分析、Jones（2018）参照）。そのうえで、参加の経済学の今日的な意義を深め、その影響力を高めるための試論を展開した。参加の経済学の主な研究対象は二つある。一つは、Employee Participation/Involvement、つまり労使協議制や従業員代表取締役等のトップレベルでの労働者の経営参加や、職場懇談会や小集団活動等の職場レベルでの労働者の経営参加である。もう一つは、Shared Capitalism、つまり従業員持株制、利潤分配制等の労働者の資本参加である。この分野の多くの研究者（私も含め）は、労働者の経営・資本参加が企業の生産性や利益等のfirm outcomesにプラスの効果をもたらすか否かをできるだけ質の高いデータを使い、精緻な計量分析を活用して分析した（例えば、日本に限れば、Jones and Kato, 1996, Kato and Morishima, 2002参照）。

さらに、個々の労働者の賃金・雇用・満足度等の worker outcomesへの効果の計量分析も進んだ。

私は、参加の経済学の今日的な意義を高めるには、労働者の経営・資本参加の societal outcomes への影響を分野の主要テーマに加えるべき、と説いた。societal outcomesのひとつの重要な例として、所得と富の分配の平等性を取り上げた。多くの先進国で所得や富の分配の不平等化が大きく進み、主要な政策課題となっている。労働者の経営・資本参加が所得や富の不平等化を抑制する手立てになり得ることを理論的に示すことは、それほど難しいことではなかろう。例えば、Kato, Miyajima, and Owan (2019)によれば、日本の上場企業の9割ほどに一般従業員を対象とした持株制度があり、一般従業員の保有する自社株の価値は、相当な額にのぼる(2009年のデータで150万円)。従業員持株制度が広がり、富がより広く一般の労働者にも分配されることになれば、富の不平等化は緩和されるだろう。その際、政策立案者の最大の関心事は、従業員持株制度を促進することでどの程度富の不平等化を抑制できるかという政策のベネフィットの推定値である。それが政策のコスト推定値を上回れば、E B P M (Evidence Based Policy Making) に従い、政策を実施する根拠となる。そのコスト・ベネフィット分析の根幹は、従業員持株制度が富の不平等化を緩和する度合いの推計だ。それは、丁寧な実証分析に拠ることになる。私の知る限り今のところそのような実証分析はほぼ皆無といってよい。それは、主に、所得のデータと比べて良質の富のデータに恵まれないからである。それでも良質の富のデータが皆無というわけではない。ただし、労働者の経営・資本参加のデータをも含む良質の富

のデータ、しかもパネルデータとなると、ミシガン大学のHRSという大規模なパネルデータ以外私は知らない(私は、いまラトガーズ大学の同僚、Doug Kruse, Lisa Schur, 私の教え子のJason Wangと共同で労働者の資本参加の富の蓄積への効果をこのデータを利用して分析中である)。

富の分配の平等性以外にも、労働者の経営・資本参加はいくつかの重要なsocietal outcomesに影響を及ぼす可能性がある。例えば、労働者の経営・資本参加は、企業が属する地域社会の環境問題の改善に繋がるやも知れない。労働者は、その地域の住人でもある。労働者の経営・資本参加は、地域の住人の経営・資本参加という側面を持つ。企業の意思決定に地域社会のStakeholdersの利害が反映されることで、地域社会の環境問題が改善することは、大いにあり得る。しかし、労働者の経営・資本参加と環境との関係を丁寧に分析した研究は、ほとんど見当たらない(労働者の経営・資本参加が環境改善に繋がるという証拠を見出したFakhfakh and FitzRoy, 2018は、稀な研究である)。その他にも、前述の富の分配の不平等化に関連するが、米国をはじめ多くの成熟した資本主義社会が直面する「社会の分断・民主主義の衰退」等のsocietal outcomesに及ぼす影響も重要なテーマであろう。

最後に私がRichard Freemanと共同で8年前に立ち上げ、Editorを務める *Journal of Participation and Employee Ownership* は今年から、ECONLIT に加えScopusにもインデックスされることが決まった。近々、最近の日本の経営参加に焦点を当てた興味深い特集号がJ I L P T 理事長の藤村博之氏をGuest Editorに迎え、出版される予定である。乞うご期待！

参考文献

- Fakhfakh, Fathi and FitzRoy, Felix. "Is Profit Sharing Good for the Environment? Positive Evidence from French Firms." *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2018, 1(2), pp. 128-43.
- Jones, Derek C. "The Economics of Participation and Employee Ownership (Peo): An Assessment." *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2018, 1(1), pp. 4-37.
- Jones, Derek C. and Kato, Takao. "The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses: Evidence from Japanese Panel Data." *American Economic Review*, 1995, 85(3), pp. 391-414.
- Kato, Takao ; Miyajima, Hideaki and Owan, Hideo. "Does Employee Stock Ownership Work? Evidence from Publicly-Traded Firms in Japan," IZA Discussion Paper No. 11671 (revised), 2019.
- Kato, Takao and Morishima, Motohiro. "The Productivity Effects of Participatory Employment Practices: Evidence from New Japanese Panel Data." *Industrial Relations*, 2002, 41(4), pp. 487-520.



特集

男女間賃金格差解消のために

女性活躍推進法のもと、301人以上の事業主に対して
男女の賃金差異の情報公表が義務付けられてから2年が経過した。
本特集では、男女の賃金差異の情報公表の効果や女性のキャリアとの関係から、
男女間賃金格差にかかわる課題を整理し、
今後、男女間賃金格差の解消に向けて
どのような対応が求められるのかについて検討を行いたい。

男女間賃金格差解消のために 職場は何をすべきか

たけいし
武石えみこ
恵美子

●法政大学・キャリアデザイン学部・教授

1. 男女間賃金格差が 意味すること

男女間賃金格差の情報開示は、改正女性活躍推進法で求められるようになったものだが、もう一つの流れとして、投資家に対する非財務情報の開示というものがある。欧米で、人的資本を含む非財務情報の開示が進められてきたが、この背景には、企業の社会的な責任としてのESG経営への注目や、GAF Aに代表されるような無形資産が大きな価値を生む企業の登場などがある。

わが国でも、2023年3月期決算から、金融商品取引法の有価証券を発行している大手企業約4,000社に対して、有価証券報告書において人的資本情報を開示することが求められることとなった。具体的には、「有価証券報告書等」の記載事項において、「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」の中に、「人的資本、多様性に関する開示」の項目として、「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」と並んで「男女間賃金格差」の記載が求められている。職場の男女平等というテーマが、組織の外部からも注目されるようになるなど、企業にとって重要な経営課題となっている。

男女間賃金格差は、労働者属性などの影響を考慮する必要がある、厚生労働省（2010）では、男女間賃金格差の要因をコントロールするとどの程度格差が縮小するかを検討している。取り上げた要因の中では、「職階」が大きく寄与して格差の3割程度を説明し、「勤続年数」がそれに次いで格差の17%程度を説明する。つまり、男女の賃金格差の半分程度は、「職階」や「勤続年数」によって生じており、女性は管理職に就かない一般社員が多く、勤続年数が短いために、男性に比べると賃金額が少ないという実態がある。男女間賃金格差は、組織における男女平等の結果指標であるという点で重要性が高い。

ただし、男女間賃金格差は、女性の活躍を進める過程で格差が拡大することにも留意が必要である。たとえば、女性が少ない企業で女性の採用を増やすことにより、男女間の勤続年数が一時的に拡大し、その結果として男女間の賃金格差が拡大することがある。反対に、女性の新規採用を控えると女性の平均賃金が上昇して男女間賃金格差が小さくなるということも起きてしまう。男女間賃金格差の水準が独り歩きしてしまうと、女性の活躍推進の状況判断を間違えてしまいかねない。

このため、改正女性活躍推進法の施行に当たっ

て、政府は、男女の賃金格差の意味について、「自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい」と説明してきた。この数値は、その水準により比較可能という点でわかりやすいものだが、それが何を意味するのか、背景にある要因を併せて考えることが必要である。

2. 男女間賃金格差解消のために何が必要か

2023年にノーベル経済学賞を受賞したGoldinは、「男女の所得格差は、キャリア格差の結果」だと指摘する（Goldin、2021）。前述のように、日本の男女間賃金格差の半分が「職階」と「勤続年数」における男女差から生じていることから、賃金格差解消のためには、キャリアを継続できること、さらに仕事経験を積みながら管理職へのキャリアを見据えることができること、の2つが重要となる。平たい言葉で言えば、女性が、「働きやすさ」と「働きがい」の両方を実感できるような職場環境の整備が必要ということになる。

ところで、男女間格差が生じる要因として、女性側に問題があるという意見は根強いものがある。女性が家庭を重視してキャリア形成に前向きにな

らない、女性が管理職を望まない、というように、女性の仕事への意欲や姿勢が問われる場面も少なくない。しかし、職場の中の女性の問題を鮮明に描いたKanterは、「職務が人を作る」と明快に論じ、仕事上の機会が制約され、また組織の中で少数派であることから男性とは異なるプレッシャーを受けている女性の状況を変えること、すなわち職場側の課題として対応することが重要であるとした（Kanter、1977）。

表1は、女性の活躍を推進する取組み（女性活躍推進策＝働きがい）と、就業継続につながる環境整備（両立支援策＝働きやすさ）の2つの施策について、取組みの「高・低」（従業員の判断による）の組み合わせのパターン別に、女性の仕事に対する「やりがいスコア」を比較したものである。4つのパターン間でやりがいスコアの平均値が明らかに異なっており、「女性活躍高、両立支援高」が34.84ポイントと最も高く、「女性活躍低、両立支援低」の29.19ポイントと比べると、6ポイント弱の違いがある。女性のやりがいを高めてさらに上のキャリアを目指す意識を醸成するためには、両立支援策により働きやすさにつながる環境整備を行いつつ、女性の働きがいを高める、この2つを同時並行で進めていくことが重要であることを示している。

表1 企業の女性活躍推進と両立支援への取組みのパターン別、女性正社員の「仕事のやりがいスコア」

	サンプル数	スコア平均	標準偏差
女性活躍高、両立支援高	1125	34.84	5.76
女性活躍高、両立支援低	249	32.71	6.26
女性活躍低、両立支援高	2226	31.18	6.41
女性活躍低、両立支援低	1337	29.19	6.86

出所：武石（2014）より。

注：1. 調査の対象は一般従業員（管理職でない正社員）。

2. 「女性活躍」は“女性の就業意欲を向上させる取組み”について「積極的」か「消極的」かで分類。「両立支援」は“女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う”について「そう思う」か「そう思わない」かで分類。
3. 「やりがいスコア」とは、現在の仕事に対して「仕事にやりがいを感じる」など9項目に対する「そう思う」（5点）から「そう思わない」（1点）までの5段階評価結果の合成変数で、45点満点のスコア。

3. 働きやすさを高める

女性が働きやすい職場環境の整備という点、子育て・介護などの家族的責任と仕事との両立支援策が取り上げられる。休業制度や短時間勤務制度などの支援策の充実度は外部からも評価しやすいため、これらの支援策が充実している企業は女性が働きやすい職場とみられることも多い。実際に、就職活動を始めたばかりの学生は、育児休業の長さなど両立支援策の充実度を働きやすい職場の指標としてとらえることが多い。さすがに、最近では、制度があるだけでは不十分なので、制度の利用状況も評価対象に加える傾向がみられているが、これだけで「働きやすさ」を計測することは問題がある。

育児・介護と仕事との両立支援策の充実化が求められる背景には、それがないと働き続けることができないという、働き方そのものに問題があることに留意しなくてはならない。育児や介護などの責任を担っている従業員を手厚くガードしないと、能力発揮以前に働き続けることすら難しい、だから両立支援策を充実する、というのであれば、トータルで見た「働きやすさ」とは正反対の状況が背景に存在することになる。もちろん、育児や介護の責任との折り合いをつけるためには、仕事を休んだり勤務時間を短縮するというように、特別な制度を利用しなくてはならないことは多いので、その意味で両立支援策が不要というつもりはない。しかし、より重要なことは、過度に手厚いガードがなくても「普通に」働くことができ、きちんと成果を出せる環境にすることである。

フランスやオランダでは、出産後育児休業を取得する割合は決して高くはないとされている。なぜなら、育児と仕事の両立が可能になる働き方とな

っているために、育児休業の取得が必要不可欠なものとは考えられていないからである。イギリスで筆者がヒアリングをした製造業の企業では、短時間勤務制度は必要なくなったとの判断から、かつて導入されていた制度が廃止されていた。フレックスタイムや在宅勤務などの働き方を組み合わせれば、育児をしていない人と同じように働きながら個々人のニーズに十分対応できると考えられたためである。

つまり、基本は、育児・介護という事情をことさら特別扱いせず、「普通に」働きながら、プライベートな生活との調和を図ることを目指すべきである。そのためには、「普通の」働き方を見直すが必要になる。つまり、仕事を優先できる時間制約のない人の働き方を「普通」にするのではなく、プライベートな責任あるいは仕事以外にやりたいことがあることにより仕事に投入できる時間やエネルギーに制約がある人の働き方を「普通の」働き方とするよう、「スタンダード」そのものを変更する必要がある。

4. 働きがいを高める

個人は、配属された部門で仕事経験を深め、異動により経験を広げるという形で、多様な仕事経験を蓄積し、それが仕事への意欲を高めていく。武石・高崎（2020）では、女性のキャリアは、採用から育成、役職登用という一連の雇用管理の仕組みの中で形成されるものであり、どこか一部分だけを対応してもうまくいかないことを指摘している。女性のキャリア形成に関して一貫性のある対応を行うことが重要であり、女性の働きがいを高めるためには、これまでの人事の仕組みを見直す必要性は高い。これに関して3つのポイントを指摘したい。

まず第1に、入社5年程度くらいまでの初期キャリアの重要性に注目すべきである。結婚、出産といったライフイベントの影響が少ない時期でもあり、男女に同じように対応することが基本ではあるが、女性の特徴への目配りも必要である。具体的には、女性が30歳前後以降に経験するライフイベントを意識すると、初期キャリアは男性以上に重みがある。この時期にどのような経験をするかということが、長期的なキャリアの展望にも影響することになるため、早めに多くの経験を積むような機会の提供が重要性を持つ。

第2のポイントは、出産・育児期に「キャリア」継続を意識した対応を行うことである。出産・育児期の女性は、休業制度や短時間勤務などの制度利用により働き方が変化することが多い。これにより仕事経験が制約されて、長期的に見てキャリア形成に支障が出るような「マミートラック」の問題が生じかねない。それを回避するために、働き方の制約が生じた時に自動的に仕事負担を軽減するのではなく、個々の事情を勘案しながら育成を視野に入れて仕事を割り振ることが肝要であり、同時に評価の在り方も検討する必要がある。パートナーである夫の育児が増えることで女性のキャリア継続の可能性が広がることから、育児期に長期的なキャリア形成を見据えて仕事配分や評価を行うという課題は、男女共通のテーマとなっているということも忘れてはならない。

第3のポイントは、管理職登用時の課題である。日本の男女間賃金格差の大きな要因が、女性管理職が少ないということであり、女性の管理職が増えなければ賃金格差は解消しない。女性の管理職が増えるためには、管理職登用を意識した育成を行うことは言わずもがなであるが、あらためて管理職とは何かということを含めて昇進の仕組みを見直す必要性は高い。そもそも管理職とは、部下を通じて組織成果を上げることが期待されており、

部下や組織のマネジメント業務を担う者である。しかし現実には、マネジメント業務よりも組織の成果を上げるプレイヤーとしての役割に注力しがちで、結果として管理職が多忙になり組織運営がうまくいかないという問題が起こっている。このような管理職像は、女性を含めて部下から見ると必ずしも魅力のあるポジションではなくなっており、管理職の担い手が少なくなるという事態を引き起こしてしまう。管理職に期待する役割を明確にして、そのためにどのような能力を管理職に求めるのか、という観点から管理職のあり方を見直すことで、ステレオタイプな管理職像を払拭し、女性が管理職昇進を視野に入れてキャリアを展望するようになるだろう。

5. 職場の課題

投資家が注目する非財務情報には多様な内容が含まれるが、サステナビリティ関連情報として、欧州では環境や人権のテーマが重視される傾向があるが、日本では人的資本への注目度が高い。この背景として、これまで内閣府（2023）などにおいて、日本は無形資産投資の中でも人的資本に対する投資が低いと繰り返し指摘されてきており、「新しい資本主義」という政策の下で「人への投資」が重要視されたということがあげられる。中でも日本の人的資本投資におけるジェンダー格差が大きいという問題がある。世界経済フォーラムが発表する「ジェンダー・ギャップ指数」による国際比較において、日本の順位の低さが毎年マスコミで取り上げられるが、2024年は156か国中118位であった。

こうした現状において、男女間賃金格差の是正の優先度は高く、男女間賃金格差を解消するためには、本稿で指摘したように、各職場において

「働きやすさ」「働きがい」の両面から丁寧な取り組みを進める必要がある。ただし、賃金格差解消を目的化すると本末転倒になってしまう。男女間賃金格差は職場における様々な取組みの「アウトカム指標」として参照すべき数値である。この指

標を定期的にチェックをしながら、格差解消が進まないのであれば人事制度やマネジメントの仕組みのどこに課題があるのかを職場の状況に照らして分析を行い、労使が協力して対応していくことが求められる。

参考文献

- Goldin, C. (2021) *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*, Princeton University Press. (鹿田昌美訳 (2023)『なぜ男女の賃金に格差があるのか—女性の生き方の経済学』慶應義塾大学出版会.)
- Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books. (高井葉子訳 (1995)『企業のなかの男と女—女性が増えれば職場が変わる』生産性出版.)
- 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』.
- 武石恵美子 (2014)「女性の仕事意欲を高める企業の取り組み」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会、pp. 15-33.
- 武石恵美子・高崎美佐 (2020)『女性のキャリア支援』中央経済社.
- 内閣府 (2023)『令和5年度 年次経済財政報告』.

労働組合のための調査情報誌

月刊『労働調査』

年間購読料 12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2022年8月号	2021~2022年 労調協共同調査	2023年8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー調査」—分析編—
	「第5回 次代のユニオンリーダー調査」調査報告	9月号	労働者協同組合という働き方
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	10月号	労働組合における政治活動の取り組み
10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識	11月・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年	2024年1月号	組織拡大のこれから
2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	勤労者の生活の現状と課題	3月号	介護離職ゼロをめざして
3月号	労働時間 上限規制への対応	4月号	外国人労働者政策のこれから
4月号	貧困・セーフティーネット	5月号	賃金が上がる社会への転換
5月号	ビジネスと人権	6月号	学校現場における働き方改革
6月号	ハラスメントのない社会へ	7月号	ヨーロッパにおける最近の労働事情
7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題	8月号	治療と仕事の両立

特集 2

女性活躍推進法の省令改正による
事業主の「男女の賃金の差異」公表義務ふじい
藤井なおこ
直子

●日本大学・法学部・准教授

はじめに

働く場での男女の不平等な状況に対し、日本では1985年に男女雇用機会均等法（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）が制定（その後改正）されるなど、次第に法整備され、今日では、雇用のあらゆる段階において性を理由とする差別的取扱いが禁じられている（均等法6条）。しかしながら、現実には男女労働者間に多くの点で、未だ格差が存在する。

たとえば、2023年度の総務省「労働力調査」や厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等によれば、第一子出産時に3割の女性が離職し（男性に関するこうした離職統計は見たことがない）、就業を希望しながら働いていない女性は156万人と言われる。出産・育児後に、再び雇用の場へ戻る女性は非正規雇用となることが多く、女性就業者全体に占める非正規雇用の割合は5割を超える。そして非正規雇用の場合には、低収入になりやすいこ

ともよく知られている。

さらに、民間企業における管理的立場（課長級以上）にある女性比率は約13.2%という低い水準であり、役職が上がるほどその比率は下がる。諸外国との差は明らかである¹。また、男性の平均賃金を100とした場合の女性の平均賃金は2023年で74.8であり、その差は依然として大きい（男女正社員に限定しても、女性の平均賃金は男性の77.5である）。

他方で、日本社会は急速に少子高齢化が進んでおり、将来的な労働力不足は深刻な問題である。ダイバーシティの観点や企業における人材確保の面からも、女性の力がより発揮されることが望ましいことは社会的コンセンサスとなっている。

2015年制定の女性活躍推進法は、雇用の場で女性の活躍を推進するための国・地方公共団体、一般事業主の責務を規定する。本稿では、同法について一般事業主の義務を中心に紹介したのち、2022年の同法省令（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令）の改正により、一定規模以上の事業主に義務づけられた「男女の

1. 2022年のデータ（課長級以上の女性比率）で、たとえば、フランスは39.9%、イギリスは37.2%、ドイツは28.9%である（労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』）。

賃金の差異」の公表について、その評価と今後の課題を示すこととしたい。

女性活躍推進法とは

同法の正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」であり、2016年4月に全面施行された（なお、2026年3月末までの時限立法である）。衆参両院の附帯決議として法施行後3年の見直しが示され、2019年に改正法が成立し、また2022年には同法に関する厚生労働省令が改正・施行されている。

同法の目的は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、…男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」である（1条）。そして、基本原則のひとつに、女性本人の意思を尊重することが掲げられており（2条）、女性活躍の推進は本人の意思に反してなされるものではない。女性の人権と意思が尊重されることを明らかにしている。

前述の男女雇用機会均等法は、雇用の分野での「男女」を法の対象とする。他方、女性活躍推進法は、法名称からも分かるように「女性の」職業生活における活躍を明確に法を中心に据えるものである。

そして同法は、一定規模以上の事業主に対し3つの義務を規定する。すなわち、①自らの事業における女性活躍に関する状況把握・課題分析、②

①の結果をふまえて課題の解決にふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・社内周知・公表、③自社の女性の活躍状況に関する定期的な情報公表、である。

①の状況把握、②の数値目標、③の情報公表については、「採用における男女別競争倍率」「有給休暇取得率」など、省令においてそれぞれ複数の選択項目が提示され、事業主は規定数の項目を会社の実情に応じて選択する²。なお、①には4つの基本必須項目があり、（a）女性採用比率、（b）継続勤務年数の男女の差異、（c）時間外労働等の状況、（d）女性管理職比率は必ず把握し、あわせて事業主自ら選択する項目の把握が必要である。

法制定当初、上記3つの義務の対象は、常時雇用する労働者³が301人以上の一般事業主であった。その後、2019年の法改正により事業主の範囲が拡大し、同労働者が101人以上の事業主も義務の対象となっている。また同改正では、②および③についても選択項目が追加されたうえ、事業主が選択しなければならない項目数が増え（それまでは各1項目以上の選択であったが、各2項目以上に）、女性活躍推進に向けた事業主の取組はより強化されている。

また、優れた取組を行うなど一定の要件を満たす事業主は、国への申請により「えるぼし」認定または2022年6月からは「プラチナえるぼし」認定を受けることができ、自社商品への認定マークの表示や政府調達等での優遇が認められている。

女性活躍推進法は、禁止・刑罰規定と最終的には訴訟を通しての履行確保が想定されるハードロ

2. 各選択項目については、厚労省の各資料を参照のこと。たとえば、改正法周知用リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」など。

3. 「常時雇用する労働者」とは、期間の定めなく雇用されている者のみならず、一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者を含み、雇用契約の形態は問われない。

一（労働基準法など）とは異なり、行動計画の策定等の一定の義務や方向性を示しつつ、具体的な行動内容やその実施は事業主に委ね、社会的・政策的目的に向けた事業主の自主的な取組や努力を促す法である。

「男女の賃金の差異」の公表義務

2022年7月8日、女性活躍推進法に関する厚生労働省令が改正され、③の事業主による情報公表において、「男女の賃金の差異」が必須項目として追加された（同時に、①の状況把握においても必須項目となった）。対象は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主であり、「男女の賃金の差異」の項目とその他の選択項目を合わせて、3項目以上の公表を義務付けられたことになる。なお、同労働者が101人以上300人以下の事業主には、「男女の賃金の差異」は選択項目のみであり、また、同労働者が100人以下の事業主には①②③の義務づけはなく、情報公表そのものがあくまで努力義務である。

「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均を100として女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示す。「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の各区分ごとで男性労働者の賃金と女性労働者の賃金とを比較・公表する⁴。たとえば、男性全労働者の平均年間賃金が500万円、女性全労働者が400万円であれば、公表は「『全ての労働者』80.0%」となる。同様の比較を「正規雇用労働者」の男女、「非正規雇用労働者」の男女で行う。

なお、ここで比較する賃金は労働基準法11条が規定する「賃金」であり、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」をいう（ただし、退職手当や通勤手当等はその性格上、事業主の判断で除外できる）。

また、情報公表の頻度は、これまで通りおおむね年1回以上とされ、公表の方法は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ等により、求職者等が容易に閲覧できることが求められている。

公表義務の評価・課題

厚生労働省による本省令改正の解釈文書等において、「男女の賃金の差異」公表の趣旨は男女間賃金差の更なる縮小を図るため、とされる。この点において公表義務化をどのように評価できるだろうか。

事業主による自社の賃金差の把握・公表は、それ自体が賃金差を直接的に縮小するものではない。しかし、事業主自らが現状の格差を認識することで、女性差別的な要素－女性に不利益な雇用管理の実態などを発見するきっかけとなり得る。自社の労務管理や人事制度を見直すことにもつながろう。また、情報の公表は、就職活動中の学生等の求職者にとっても有益な資料であるほか、取引先や消費者、投資家といった第三者が、その企業を評価・判断する要素となる。つまり、市場を通じた社会全体が、より望ましい数値をめざす企業の自主的な努力や取組を引き出すよう作用することで、賃金差の縮小にもつながるものと評価でき

4. 具体的な算出方法等は「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」（令和4（2022）年7月8日付け雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）に示されている。より一般的な解説資料として「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」（厚生労働省、2022年12月28日改正）がある。

る。

しかしながら、課題もある。第一に、「男女の賃金の差異」の項目は、行動計画上の数値目標としては義務化されていない点である。今回の省令改正により、賃金差の把握と公表は義務化されたが、その差異縮小のための具体的な行動をとるかどうかは、あくまで事業主の任意となる。行動計画の策定にあたっては、状況把握・課題分析の結果をふまえることとなっており（指針）、事業主もその範囲では把握・分析するであろう。しかし、その賃金差がいかに大きくとも、賃金差縮小のための目標も行動も義務ではない。また、事業主が目標とそのための取組を行動計画に示したとしても、法はその後の具体的な実施の有無や効果の検証を求めている。この点、「男女の賃金の差異」項目に限らず、女性活躍推進法はそれ自体として、行動計画の履行・実施を努力義務にとどめており、効果を検証する義務もなく、これまでも法の実効性の面から疑問が呈されてきた。本来、賃金差の縮小という目的のためには、「男女の賃金の差異」の把握・公表と合わせて、その差異の妥当性の検討や評価、要因の分析、そして、要因を解消するためのより積極的な取組の実施が求められるべきではないか。そして、実施された取組をさらに検証し、次の取組につなげるといったPDCAサイクルを回すことこそが必要であろう。そうした対処が、将来に向けた持続的な賃金差の縮小に一層つながるものとする。

他方で、労働者に労務の対価として支払う賃金は労使自治の範囲であり、政府の積極的な介入には注意すべき面もある。数値目標や取組実施を義務化する場合にも、法が一定の数値を求めるべきではなく、各企業の実情に応じた対策をより強力に推進できるような義務づけの工夫が求められよう。

第二の課題は、差異の公表区分である。前述し

たように、事業主は「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分で男女間の賃金差を公表する。たしかに、正規・非正規間の賃金では、その算出根拠も性質も異なることが多く、「全労働者」だけでなく正規・非正規区分での公表を義務付けたことは評価できる。しかしながら、これらの賃金差異の指標だけでは、企業の実像はみえない。たとえば、同じ雇用区分でも、経験年数や職種、役職などにおける労働者構成（男女比も含め）により結果の数値は異なるだろう。また、男性「正規」労働者と女性「非正規」労働者間での賃金差が大きいこと、男性は約8割が正規雇用であるが、女性は半数以上が非正規雇用であることを考慮すると、当事業所の正確な実態と課題の把握には、雇用区分別の差異を確認するだけではやはり不十分である。この点、より詳細な区分での公表を事業主が任意で加えることも可能であり、また同様に、数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、賃金差の背景事情や要因に関する補足的な情報を公表することも、厚生労働省の解釈文書等のなかで積極的に推奨されている。

労働組合への期待

「男女の賃金の差異」の公表に関連して、特に次の3点を労働組合に期待したい。まず、公表された数値を参考資料としつつ、組合自身による、より詳細な区分等での状況把握とその要因の検証である。組合員である労働者へのアンケートやヒアリング等を通じて、組合は法制度上での把握項目以外も含めて職場の実情を理解し、事業主とは異なる観点から男女間の賃金差の要因を分析し得ると考える。

第二は、事業主の行動計画策定の過程および取組実施への積極的な関与である。指針も、行動計

画の策定過程では、必要に応じて労働者や労働組合等との意見交換などにより、職場の実情の的確な把握が重要である、と指摘している。「男女の賃金の差異」縮小を目指すためにも、事業主よりも労働者に近い立場として、組合自身の問題意識や要因分析を通じた職場に対する働きかけを期待したい。そして、男女間の賃金差公表に関し、自社の実情を鑑みて、より詳細な区分等での把握・公表が必要である場合には、事業主に強く働きかけ、提案してほしい。

そして、3点目は、労働組合自身の女性比率や女性役員比率の向上である。連合による「労働組合における女性の参画に関する調査」(2023年)によると、連合に加盟する民間の企業別組合における女性組合員比率は34.9%であり、さらに女性役員(女性執行委員)比率は14.8%でしかない。また、女性役員が1人もいない企業別組合も約4割あると言う。女性組合員が声を上げやすい環境が整備され、その視点や意見が組合活動や企業経営に十分に反映されるようになることは、職場における女性活躍の推進にとっても男女間の賃金差縮小にとっても、大きな力になるだろう。

おわりに

日本の男女労働者間の賃金差は、他国と比べて

も大きい。OECD公表のデータ(2022年)では、OECD平均が11.4、日本は21.3である。EUやドイツ、カナダなどの諸外国では、いわゆる賃金透明化に関する指令や法が成立し、男女の賃金差にもさらに対処しようとする動きが活発である。

日本では、取組の実施や効果の検証といった義務づけはないものの、今回、一定の企業規模の事業主に、賃金差の把握と公表義務を課した点は評価できよう。まずは、公表による社会による監視や評価から、各事業主が賃金差縮小に努めていくことを期待したい。そして、社会の目・評価者である私たち自身も、その数値に一喜一憂するのではなく、消えない格差を精査し、次の取組につなげていくという意識が重要である。また、忘れてはならないのは、賃金の差異を各事業主のみの責任に帰することはできないという点である。賃金差の背景には、この国の社会や家庭における男女の役割分担意識やステレオタイプ、偏見、また、男女間の職域分離につながる学修上での進路選択や就職・転職での職業選択などの結果の反映という面もある。社会構造に潜むこうした背景に対しては、女性活躍推進法にとどまらない様々な施策の支えが不可欠である。そのうえで、性別を問わず、女性もひとりの労働者として意思や意欲が尊重され、能力が公正に評価されるような、そうした環境の整備が進むと、雇用の場における男女間の様々な格差の縮小にもつながるだろう。

男女間賃金格差の開示義務化は有効となりうるか ー北欧の賃金調査の経験から

きしだ みき
岸田 未来 ●立命館大学・経営学部・教授

1. はじめに

日本は、世界経済フォーラムが毎年発表している各国の「ジェンダーギャップ指数」ランキングにおいて、2024年も政治・経済分野での低迷が明らかとなり¹、これら分野で男女間格差をどのように埋めるかが、社会全体にとって喫緊の課題となっている。

北欧諸国は、このランキングでは常に男女間格差の小さい上位に位置しており、その施策が注目されることも多い。北欧諸国の男女間格差の縮小に向けた取組みは、1950～60年代初めのILO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」（第100号）の批准を契機としている。日本では2022年に男女間賃金格差の開示義務として導入された「賃金の透明化（pay transparency）」についても、北欧諸国はいずれも男女間の同一賃金に対応する規定を法律

で定めており、基本的に、雇用主が男女間の賃金格差を調査・分析し、事業所内で賃金を調整する内容となっている²。

本稿は北欧諸国の中で、雇用主への賃金調査を1990年代から義務付けてきたスウェーデンを取り上げ、男女間賃金格差是正における賃金調査の役割と課題、および日本における「賃金の透明化」への示唆を述べたい。

2. 賃金調査とは何か

スウェーデンにおける男女間の不当な賃金格差への対応は差別禁止法に規定されている³。差別禁止法は性別に限らず、トランスジェンダーであること、またその表現、民族、宗教その他の信条、障がい、性的指向、年齢などを理由とする直接・間接の差別と闘い、権利と機会の平等を促進することを目的とした法律である。賃金調査は、同法第3条「積極的措置」において、雇用主に求めら

1. World Economic Forum, *Global Gender Gap 2024 Insight Report June 2024*.

2. NIKK (2019), *Equal Pay in the Nordic countries: The law and policy strategies*.

3. Diskrimineringslag (2008:567)

れる積極的措置がカバーすべき5分野（労働条件、賃金その他の雇用条件に関する規則や慣行、採用と昇進、教育訓練およびその他の能力開発、仕事と子育てを両立させる機会）に含まれる。賃金調査の目的は、雇用主が賃金やその他の雇用条件における男女間の不当な格差を発見し、是正し、防止することである。

差別禁止法によると、賃金調査において全ての雇用主は次の3点に関する調査と分析が求められる。第1に、職場で適用されている賃金その他の雇用条件に関する規定と慣行である。これは賃金調査が賃金制度自体の見直しを含むことを意味する。第2に、同じ仕事をする男女間の賃金格差（同一労働の分析）である。第3に、女性が多数である（60%以上）仕事を遂行する従業員グループと、その仕事と同一価値とみなされる仕事（しかし女性が多数でない）を遂行する別の従業員グループとの間の賃金格差である。さらに女性が多数の仕事グループと、仕事の要求水準は低い賃金水準の高い仕事グループの賃金格差も分析する必要がある。これは女性が多い仕事の方が、要求水準が高いにもかかわらず賃金が低い理由を客観的に説明する必要性を意味する。これらの分析のため、雇用主は職務評価を行い、どの従業員が同一または同一価値の仕事を行っているかを判断しなければならない。職務評価はその職務の要件（責任、努力、知識、技能）と性質（労働条件）を総合的に評価した結果で判断される。

また雇用主は、賃金調査実施において従業員と協力しなければならず、労働協約を結んでいる労働組合が賃金調査に協力するために必要な情報を提供しなければならない。最後に、10人以上の従業員を有する雇用主は賃金調査の内容を文書化する

必要がある。不当な賃金格差が発見された場合、遅くとも3年以内に調整を行うための予算措置と行動計画を策定しなければならない。賃金調査に関する雇用主の法律遵守を監督するのは、行政機関の差別禁止オンブズマン（DO）である。雇用主が賃金調査の実施や文書化を怠った場合は、DOが行政機関である差別禁止委員会に訴えることを通じて、雇用主に過料が科せられうる。また職場労働組合からDOへ訴えることも可能である。

3. 賃金調査における男女間賃金格差の分析 — マルメ市の賃金調査から —

ここでは賃金調査文書が入手しやすい自治体の中で、スウェーデンで3番目に人口の多いマルメ（Malmö）市を取り上げ、男女間賃金格差の分析実態をみてみよう⁴。

3.1 マルメ市の概要と賃金制度

マルメ市は人口約36万人、市の職員数は2万8,815人（2023年）、子会社・関連会社を除く市の行政組織は14の部局に分かれており、約74%が女性である（表）。市は介護事業や保育事業、小中学校等を管轄しているため、職員には准看護師（2,892人）や保育士（2,501人）、小学校教員（2,115人）などが含まれる。一般的にパートタイム職員とフルタイム職員の時間当たり賃金に大きな格差はない。労働組合組織は、ブルーカラー、一般事務職、大卒専門職など、主に学歴と資格、職種によって分かれている。市全体の組合組織率は約70%であるが、労使交渉で締結される労働協約は全職員に適用されている。

4. 以下はマルメ市の賃金政策や賃金調査文書、マルメ市人事部と労働組合支部へのヒアリング（2024年2月20日）にもとづく。

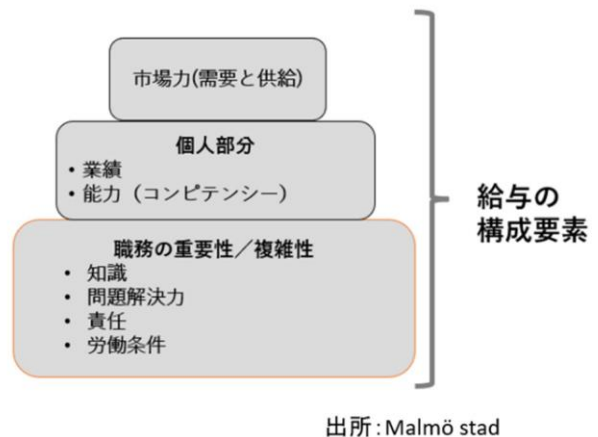
マルメ市の賃金制度の基礎として、まず自治体連合組織（使用者側代表）と各労働組合の中央組織との中央労使交渉で締結される複数の労働協約が存在し、そこで賃金および雇用条件設定の原則が規定される。それら内容は、自治体組織の効率性、生産性、サービスの質の改善を促し、柔軟な解決策を通じて組織の目標達成に貢献することを目的とする、とされている。この中央労働協約をふまえ、市レベルの労使交渉によって市独自の賃金と雇用条件に関する労働協約が結ばれるが、賃金に関する具体的な数値は確定されない。マルメ市の人事政策と賃金政策文書では、職員の業績と賃金発展は、賃金、モチベーション、業績との間に正の相関関係が得られるよう結び付けられるべきで、賃金発展の基礎となるのは、職務の責任と難易度に関連する職員の能力と仕事の遂行方法である、とされている。

マルメ市の賃金形成は、1～2月頃に実施される賃金調査、4月頃の市レベルの賃金交渉に続いて行われる上司と職員の賃金対話、およびそれにもとづく賃金改定から構成される。マルメ市は他の自治体と同じく、30年ほど前に給与表を廃止しており、人事部は給与表の代わりに、市全体の職種別賃金の分布状況や、全国自治体との賃金水準比較などの賃金統計を策定し、資料としている。職員個人の賃金の構成要素は、①職務の重要性／複雑性（専門知識、問題解決、責任、労働条件）、②個人評価（業績、能力）、③市場力（需要と供給）、の3つとされる（右図）。このうち①が職務評価によって確定される部分であるが、この3つの構成要素が賃金に占める割合は定められていない。毎年の賃金改定では、上司から個々の職員に対し、②の業績と能力の評価をふまえた賃金提案が行われる。職員が勤続年数に応じて自動的に昇

表 マルメ市の行政部局と職員数（人）

部局名	職員数合計	内女性	内男性	女性比率
市本部	298	202	96	67.80%
労働社会局	2,617	2,138	479	81.70%
不動産・道路管理局	511	301	210	58.90%
レジャーサービス部	422	184	238	43.60%
機能支援事務局	3,237	2,222	1,015	68.60%
就学前管理部局	4,737	4,368	369	92.20%
小学校事務局	6,830	4,833	1,997	70.80%
高等・成人教育行政局	1,652	1,076	576	65.10%
保健・介護・福祉行政局	5,391	4,371	1,020	81.10%
文化行政局	612	389	223	63.60%
環境行政局	380	261	119	68.70%
都市計画局	223	146	77	65.50%
サービス行政局	1,822	908	914	49.80%
合計	28,732	21,399	7,333	74.40%
出所：Malmö stad				

個人賃金（給与）の構成要素



進するキャリアパスや昇給システムは存在しないが、毎年の賃金改定を通じて、全職員がある程度の賃金上昇を得ることが自然とみなされている。ある職員が、採用された職種の求める要件（上記①）を満たしているかは、採用時の面接で確認されて以降は、特に確認されることはない。

3.2 マルメ市の賃金調査と男女間賃金格差の分析

2023年の賃金調査⁵は2万8,702人の職員を対象とし、職員は同一労働とみなされる120の職務に分類され、この120の職務は、さらに同一価値労働とみなされるAからMまでの12の職務グループに分類された。Aが最も難易度の低い職務グループであり、同一価値労働の職務グループ内で最も職務数が多いのはFグループ（35職務）である。マルメ市が採用している職務評価システムは、知識、問題解決、責任、労働条件の4つの分野における合計14の要素にもとづいて職務を評価している。ただしマルメ市において全ての職種を対象に職務評価が行われたのは2010年であり、その後は追加的にのみ実施されている。

まず2023年の同一労働に関する分析では、分散図等を用いた個々人の賃金検討の結果、2件の不当な賃金格差が発見された。1件は小学校事務局であり、2022年に社会科教員として採用された男性1人、女性1人は、履歴書によると女性が男性よりも関連職歴がかなり長期であったにもかかわらず、給与は男性より1,400kr（クローナ）少なかった。部局の賃金設定ガイドラインによれば、女性は男性より多く支払われるべきだったため、2024年の賃金改定で当該女性に対し、通常受け取る給与額とは別に2,400krが支払われることになった。もう1件は都市計画局で、交通プランナーの職務（男性4人〔平均賃金46,988kr、平均年齢49.8歳〕、女性4人〔平均賃金42,550kr、平均年齢34.8歳〕）のうち、女性1人の給与が不適切であることが発見され、行動計画が策定された（3,000krの支払い）。

次に同一価値労働の分析では、AからMの同一価値労働グループ内の女性が多数でないすべての職務について、平均賃金での賃金格差を分析した

結果、「性別にもとづく直接的・間接的な賃金差別」は発見されなかったと結論づけた。例えば35の職務からなるFグループでは、職務間の平均賃金の格差は最大1万1,722kr、18の職務からなるGグループでは最大1万3,084krと、かなり大きい。しかしこの平均賃金の格差は、職務間における「能力と業務の違い」、「特定の技能を持つ」、「民間部門の賃金が高い」、「教育レベルの違い」などの理由で、合理的な格差と説明されている。

さらに同一価値労働の分析として、男性多数（もしくは同数）の24の職務につき、より仕事の要求水準が高いが平均賃金の低い女性多数の職務と比較し、賃金格差の分析を行ったが、こちらも「性別にもとづく直接的・間接的な賃金差別」は発見されなかった。例えばグループBに含まれる不動産修理工（平均賃金30,002kr、41人、うち男性39人）は、より職務の要求水準の高いグループCに含まれる保育士（平均賃金25,427kr、2,051人、うち男性140人）より、平均賃金が4,575kr高い。しかしその格差は「不動産修理工の職員は、レンガ職人や大工などさまざまな技能を持つ。この職務には外部からの影響がある。民間部門の賃金が高く、平均賃金がマルメ市よりも約3,000kr高いことがあげられる」と説明される。

以上のマルメ市の賃金調査では、同一労働と同一価値労働からみた男女間の賃金格差につき、差別禁止法にしたがって、合理的な根拠があるかどうかを市の賃金政策等に照らし全て検証している。実際にマルメ市の男女間賃金格差（男女間の平均賃金の差）は、2013年の4.7%（全国自治体平均5.8%）から2023年の0.1%（同1.4%）へと着実に縮小しており、全国の自治体平均と比べても小さい。さらに労働市場全体の男女間賃金格差は10.0%（2023年）であるため、マルメ市の賃金調

5. Malmö stad, Rapport Lönekartläggning 2023.

査を通じた男女間賃金格差是正への取組みは、一定の効果を持ってきたといえる。マルメ市の労使とも、実施方法への意見の違いはあるが、毎年の賃金調査を通じて男女間賃金格差是正への緊張感が維持されると述べており、その役割を評価している。

他方で職場単位の賃金調査は、男女間で仕事の偏重がある労働市場構造そのものを是正するには不十分である。人事部によれば「賃金比較において、どれほどの金額以上の賃金格差があれば不当な格差であるという絶対的基準はない」。このため現在の同一価値労働グループの分析にみられる賃金格差の多くは、多様な理由によって合理的な格差と判断されている。特に自治体で給与表が廃止されて以降、民間部門との人材獲得競争が高まっており、男性の多い一部の職務は高賃金となる傾向にある。この需要と供給の影響（市場力）も合理的な格差の説明とみなされている。労働市場における性別職域分離をどのように是正するかは、政労使間でも課題と認識されている。

4. 日本における 「賃金透明化」への示唆

ではスウェーデンの経験から得られる日本への示唆は何か。日本では従業員数301人以上の民間企業は2022年より、中央省庁や自治体は2023年より男女間の賃金差異の情報公表が義務付けられた。

これは男女間賃金格差の是正を議論するための重要な一歩であるが、これだけでは十分ではないことは、スウェーデンの例からも明らかである。情報開示に効力を持たせるためには、男女間の賃金格差がなぜ生じているか、その背景を調査・分析する次のステップへ結びつける必要がある。この点ではすでに自ら積極的に調査を行い、賃金格差の是正を行っている企業も存在する⁶。賃金格差の背景を分析することは、既存の賃金設定ルールやその他雇用条件の見直しにつながりうる。特に仕事内容が類似しているにもかかわらず、正規雇用と非正規雇用の間で賃金格差の大きい職場は、公正な賃金とは何かという観点から、この再検討を視野に入れるべきであろう。

職場の男女間賃金格差を調査・分析し、是正を検討する場合、その客観性を担保するためにも職場従業員代表や職場労働組合の役割が重要となる。男女間賃金格差の分析や情報公開そのものに積極的でない事業主に対し、その重要性を訴えることが出来るのも職場労働組合である。そのためには、労働組合側も職場の賃金格差に関する情報を入手し、独自に分析を行う能力が必要となる。スウェーデンの労働組合中央組織も、定期的に賃金調査の実態に関する情報を職場支部から収集し、報告書を公表している。働く女性がより一層増える中で、男女間賃金格差の要因をなくしてゆく提言を積極的に行うことが、今後の労働組合の政策としても重要となろう。

6. 毎日新聞「メルカリの挑戦 男女の賃金に「説明できない」格差 あぶりだした」（2023年12月11日）

特集 4

「男女間賃金格差」の是正に向けた連合の取り組み

こはら
小原しげあき
成朗

●日本労働組合総連合会・総合政策推進局長

はじめに

日本の「男女間賃金格差」は、長期的には縮小傾向にあるものの、そのスピードは緩やかである。また、OECD諸国と比較した日本の「男女間賃金格差」は大きく、「男女間賃金格差」や「管理的職業従事者の男女比」をはじめとする経済分野における男女の格差は、世界経済フォーラムが毎年発表している「ジェンダー・ギャップ指数」の順位が低位に留まる要因の一つになっている。

本稿では、「男女間賃金格差」の是正に向けた連合の取り組みを紹介する。

1. 「男女間賃金格差」の構造¹

厚生労働省は、毎年度の「働く女性の実情」²において、学歴や年齢、勤続年数、役職の違いによって生じる賃金格差生成効果を算出しており、「男女間賃金格差」の要因としては、「役職の違い」による影響が最も大きく、そのほか「勤続年数の違い」による影響も大きいとしている。

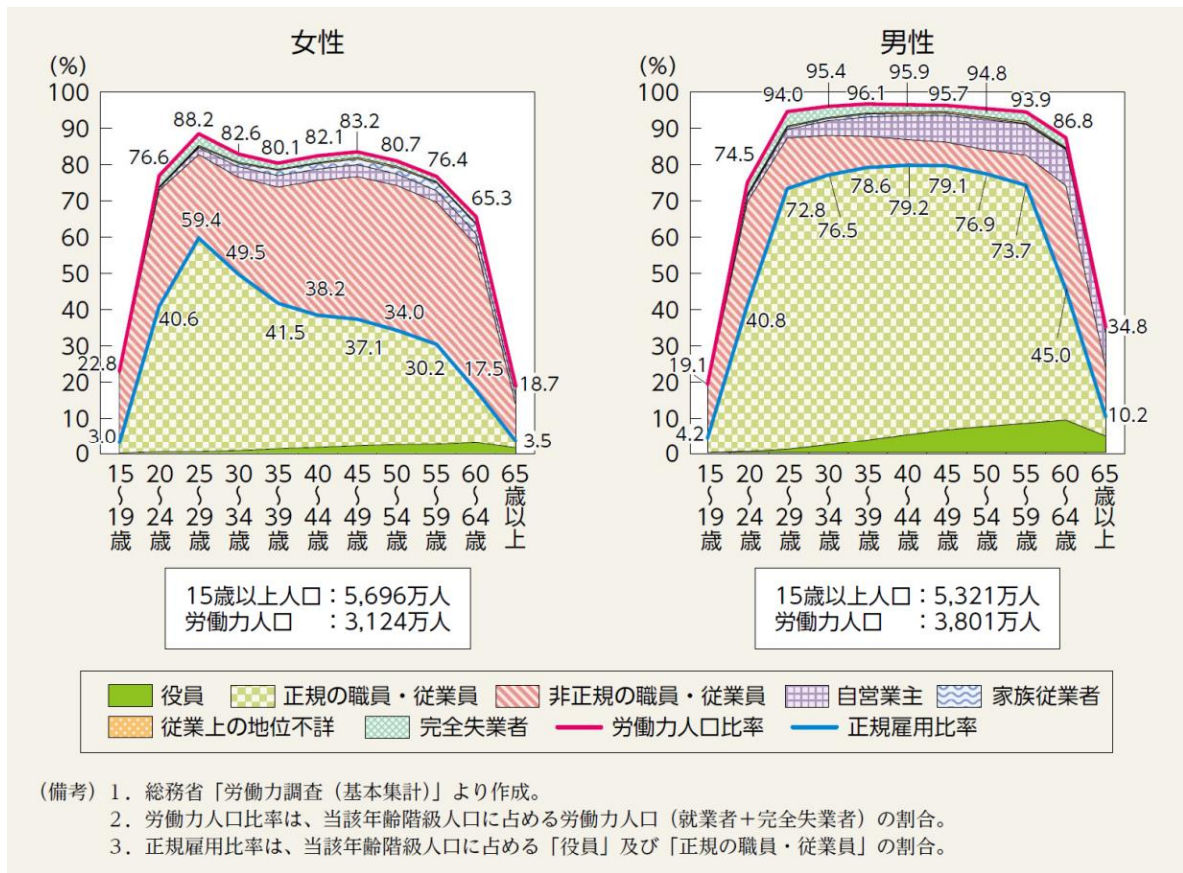
就業状況別人口割合(図1-1)を見ると、日本の女性の年齢階級別労働力人口比率は、25～29歳および30～34歳を底とするいわゆるM字カーブは以前に比べ改善しており、20代から50代まで男性と同じような台形に近い形を描くようになってきた。しかしその一方で、女性の正規雇用比率は男性に比べて低いうえ、25～29歳をピークに年齢が上がるとともに低下(＝非正規雇用で働く労働者の割合が上昇)するいわゆるL字カーブを描いている。

1. 政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の中間とりまとめ(2024年6月5日)において、「男女間賃金格差」の課題として技術系女性人材の少なさや、職種ごとの男女比率に差が大きいこと、その要因として理工学部出身の女性割合が低いことなどが挙げられているが、ここでは男女が同じような職種に就いていても生じる「男女間賃金格差」の構造について考察している。

2. 本稿執筆時点の最新は「令和4年版働く女性の実情」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/22.html>

図 1－1 就業状況別人口割合



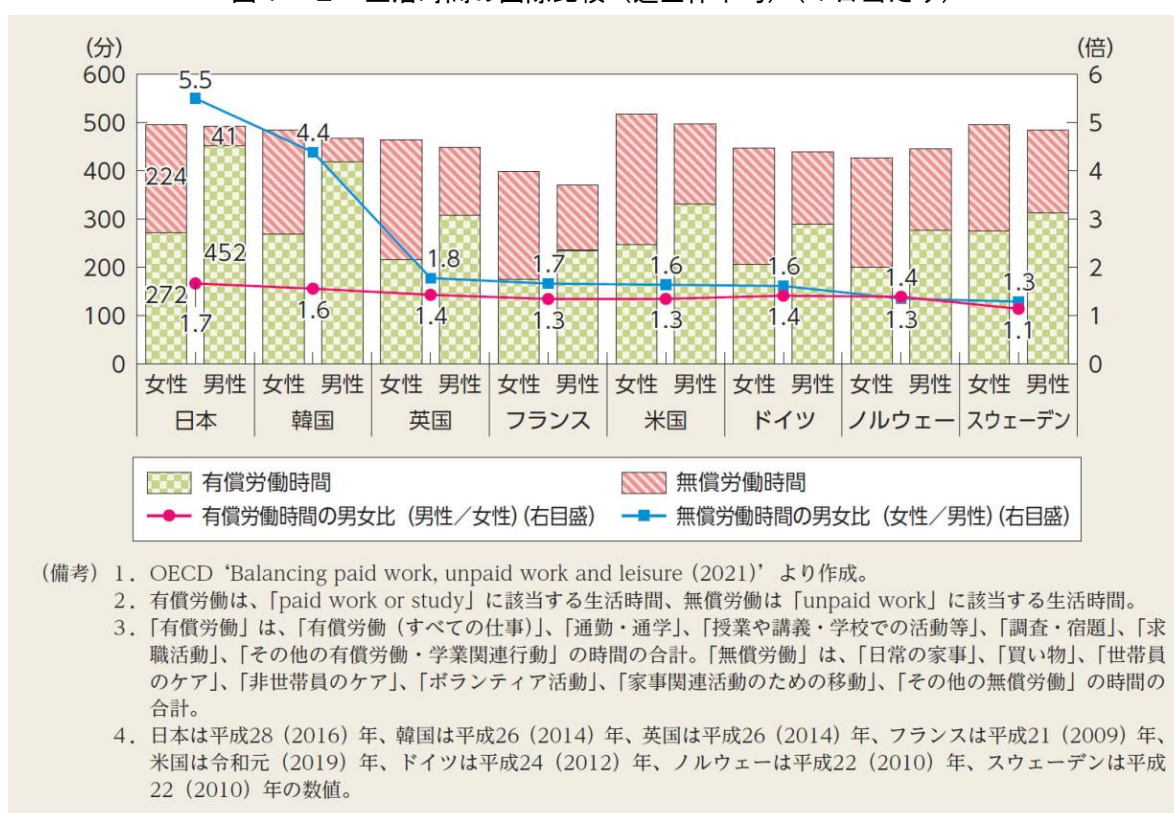
出所：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

生活時間の国際比較（図 1－2）を見ると、日本は諸外国と比べて有償労働時間・無償労働時間ともに男女の差が大きく、特に「日常の家事」「買い物」「世帯員・非世帯員のケア」をはじめとする無償労働時間は、女性に大きく偏っている（男性の5.5倍）。

正規雇用で働きたいと思う条件（図 1－3）を

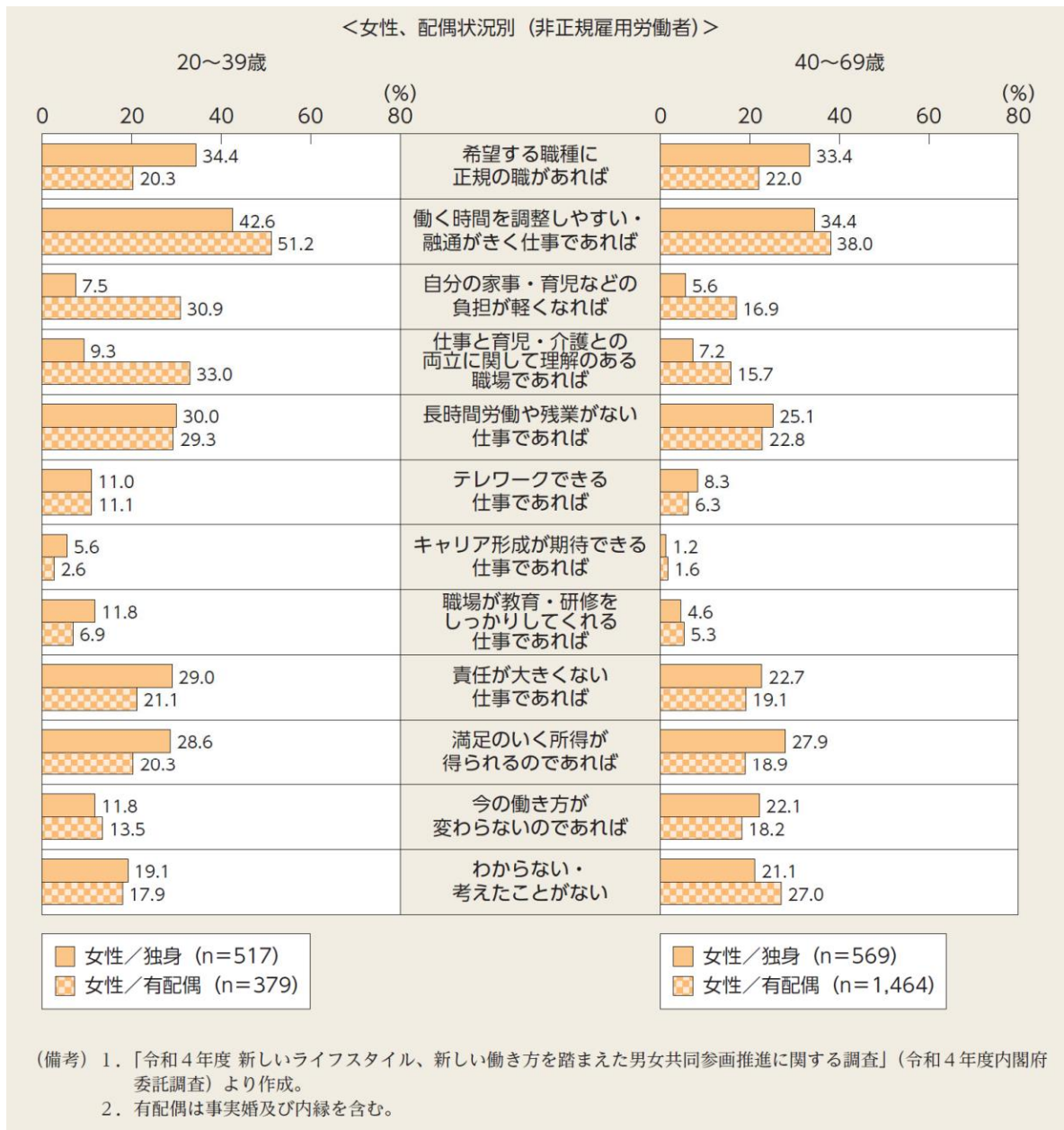
見ると、非正規雇用で働く有配偶の20～30代女性は、上の年代に比べ「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」の割合が高い。

図 1－2 生活時間の国際比較（週全体平均）（1日当たり）



出所：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

図 1－3 正規雇用で働きたいと思う条件



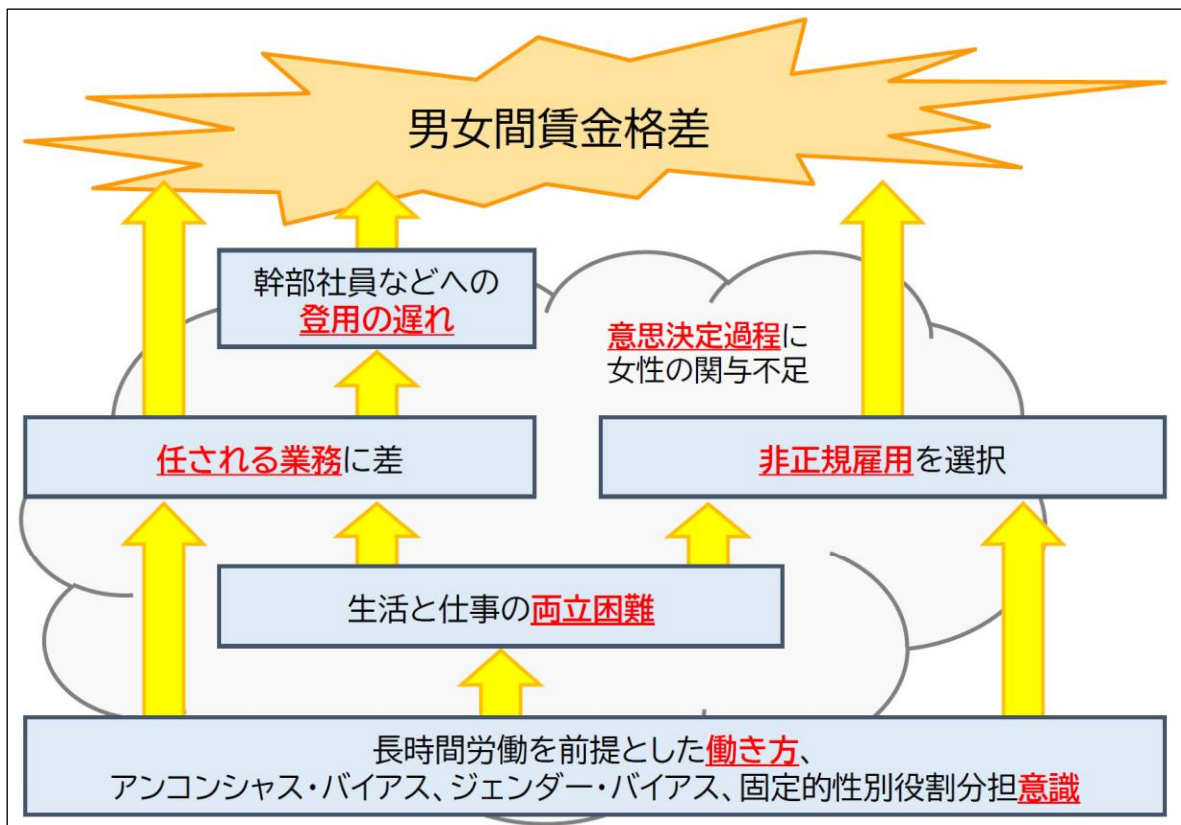
出所：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

これらのことから、日本の「男女間賃金格差」の構造は次のように整理できると考える（図1-4）。

まず、長時間労働を前提とした働き方や、アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識によって（もしくはそれらによって生活と仕事の両立が困難となることによって）、業務の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りがあり、人事・賃金制度の運用の結果、さらには女性の幹部社員などへの登用の遅れなどにより、「男女間賃金格差」が生じる。

また、長時間労働を前提とした働き方や、アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識によって（もしくはそれらによって生活と仕事の両立が困難となることによって）、女性が非正規雇用で働くことを選択し、「男女間賃金格差」が生じる。その際に転職・退職が伴うのであれば、勤続年数の違いも「男女間賃金格差」の要因となる。そして、それらの背景には人事・賃金制度など諸制度の新設・改正・運用をはじめとする意思決定過程への女性の関与の不足があると考えられる。

図1-4 「男女間賃金格差」の構造



2. 「男女間賃金格差」の是正に向けた取り組み

1) 固定的性別役割分担意識などの払拭、長時間労働を前提とした働き方の見直し

「男女間賃金格差」の是正に向けては、まずはジェンダー・バイアス・固定的性別役割分担意識の払拭が大前提である。連合、構成組織、地方連合会は、各種セミナーなどを開催し、アンコンシヤス・バイアスの自覚を促すとともに、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭に向けた取り組みを推進している。

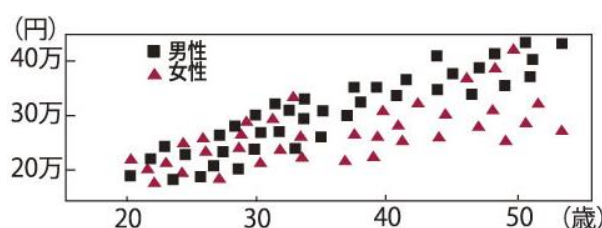
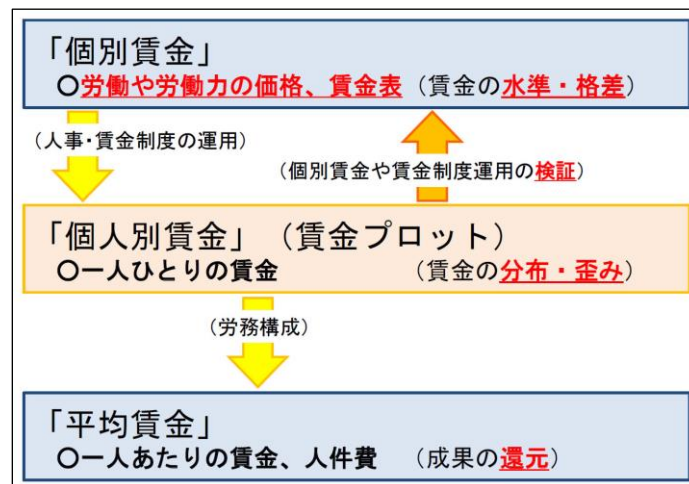
長時間労働を前提とした働き方の見直しに向けては、毎年の春季生活闘争において、①36協定の締結・点検・見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底をはじめとする長時間労働の是正に取り組んでいる。また、生活と仕事の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整

備に取り組んでいる。

2) 賃金データにもとづく格差の把握・是正、生活関連手当支給基準の是正

賃金を考えるにあたっては3つのとらえ方（図2-1）がある。「個別賃金」は、銘柄（年齢・勤続年数・職種・等級など）別の賃金であり、その一覧表が賃金表である。「個人別賃金」は、人事・賃金制度を運用した結果であり、一人ひとりの賃金である。「個人別賃金」を平均した「平均賃金」は、人件費の検証などに用いられ、労務構成の影響を受ける。そのため、「男女間賃金格差」の是正に向けては、人事・賃金制度の運用の結果である「個人別賃金」のデータを用いて賃金プロット図を作成し、賃金分布を分析することが有効である。賃金分布を分析し、業務の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りをはじめ、「男女間賃金格差」が生じる要因を改善していくことが必要である。

図2-1 賃金を考えるにあたっての3つのとらえ方



また、女性活躍推進法の省令改正（2022年7月8日）により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられている。連合は、企業規模にかかわらず「男女の賃金

の差異」の把握・分析を行うとともに、是正に向けた取り組みを進めている。2024春季生活闘争方針（抜粋）を以下に示す。

2024春季生活闘争方針（抜粋）

● 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

● 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

3) 雇用形態間格差の是正、均等・均衡待遇の実現

男性よりも女性の方が非正規雇用で働く労働者の割合が高いことから、雇用形態間格差の是正、均等・均衡待遇の実現は「男女間賃金格差」の是正に資する取り組みである。連合は、毎年の春季生活闘争において、雇用形態間格差の是正、職場における均等・均衡待遇の実現に取り組んでいる。

4) 法整備に向けた取り組み

連合は、女性活躍推進法、育児・介護休業法をはじめ、女性が活躍できる環境、誰もが生活と仕事を両立できる環境の整備に向け、労働政策審議会における法改正などの審議に臨んでいる。なお、春季生活闘争の取り組みを中心に法を上回る労働条件を獲得していくことは、法整備の後押しとなっている。

5) 男女平等参画、ジェンダー平等の推進

連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」において「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等な社会の実現をはかる」と明示して以降、継続して「男女平

等参画」の取り組みを進めてきた。男女が平等に参画した体制のもと、意思決定過程における女性の関与を高め、法改正を含めて様々な課題解決に取り組むことが、職場・社会のジェンダー平等の推進につながっていく。現在は、2021年9月に策定した「ジェンダー平等推進計画」にもとづき、「労働組合における男女平等参画」「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」に取り組んでいるところである。

おわりに

長年にわたる日本の「男女間賃金格差」は、是正すべき「目標」であると同時に、女性が活躍することができる職場環境の整備の状況を表す「指標」の一つでもある。

連合は、引き続き構成組織・地方連合会と一体となって、「男女間賃金格差」の是正、女性が活躍することができる職場環境の整備、職場・社会におけるジェンダー平等の推進に取り組んでいく。

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%¹）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。

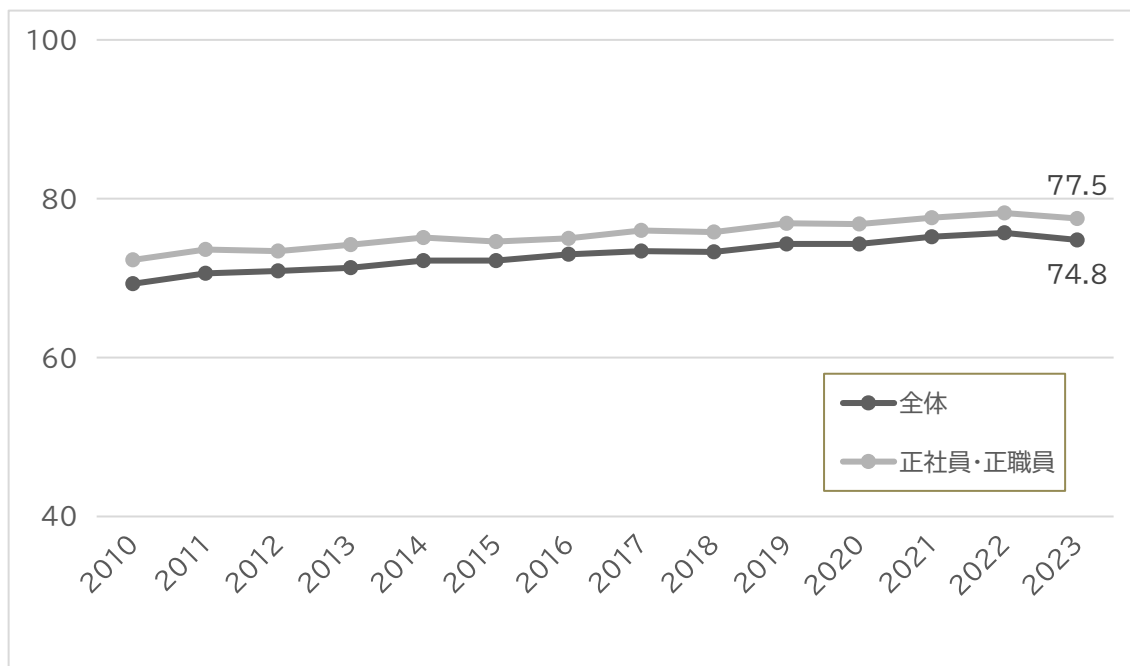
図1は2010年以降の推移を示しているが、2010年時点の男女間賃金格差は全体で69.3、正社員・

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」

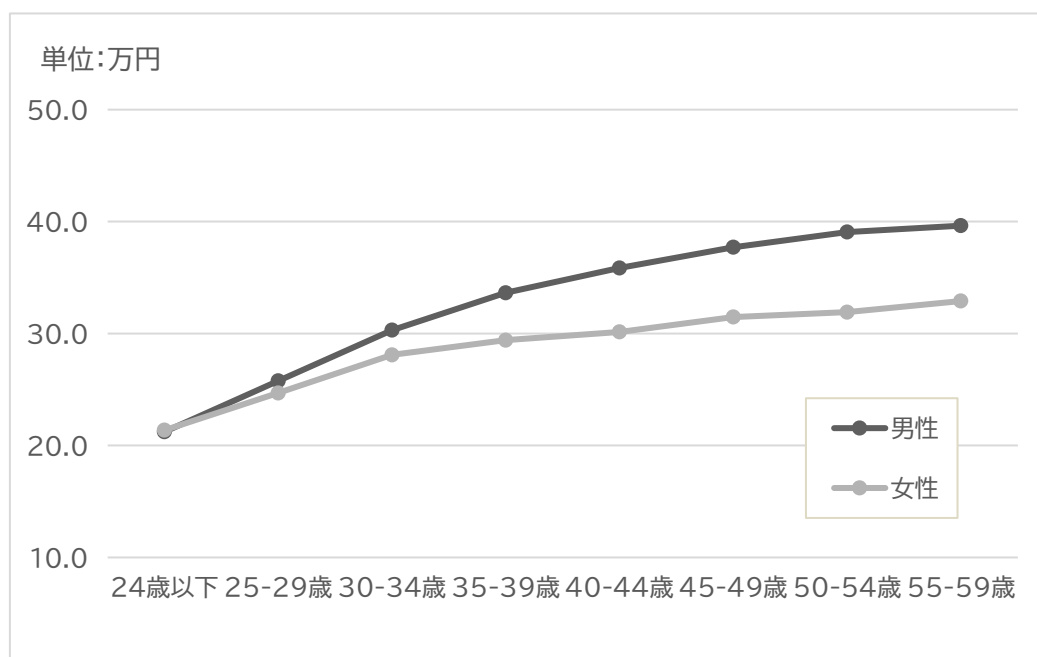
2. 連合生活アンケートからみた男女間賃金格差

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

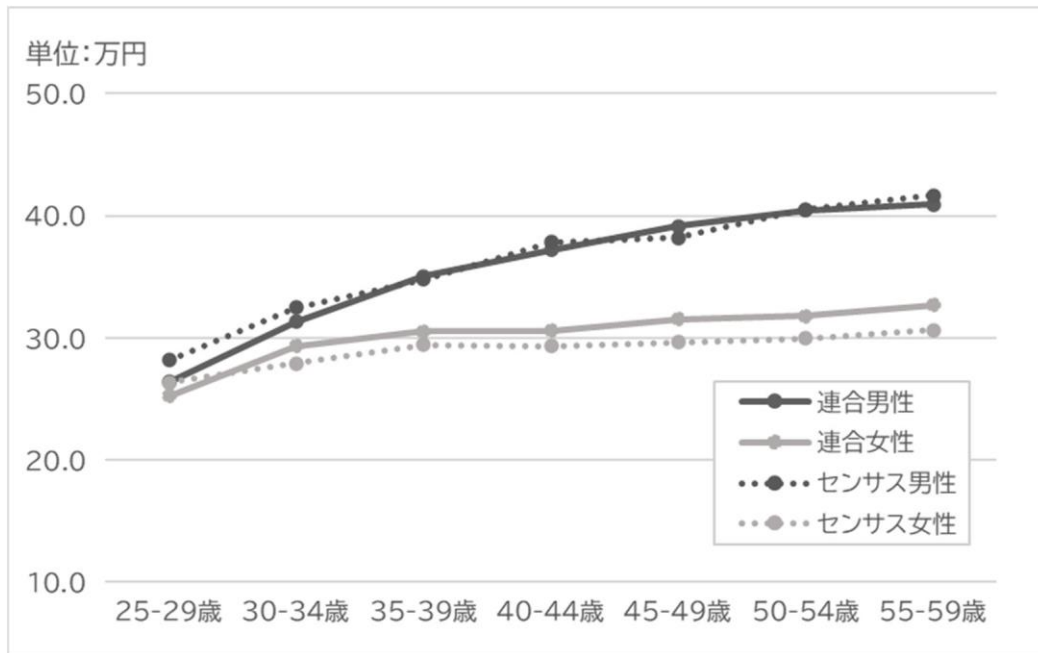
（1）賃金センサスとの比較

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

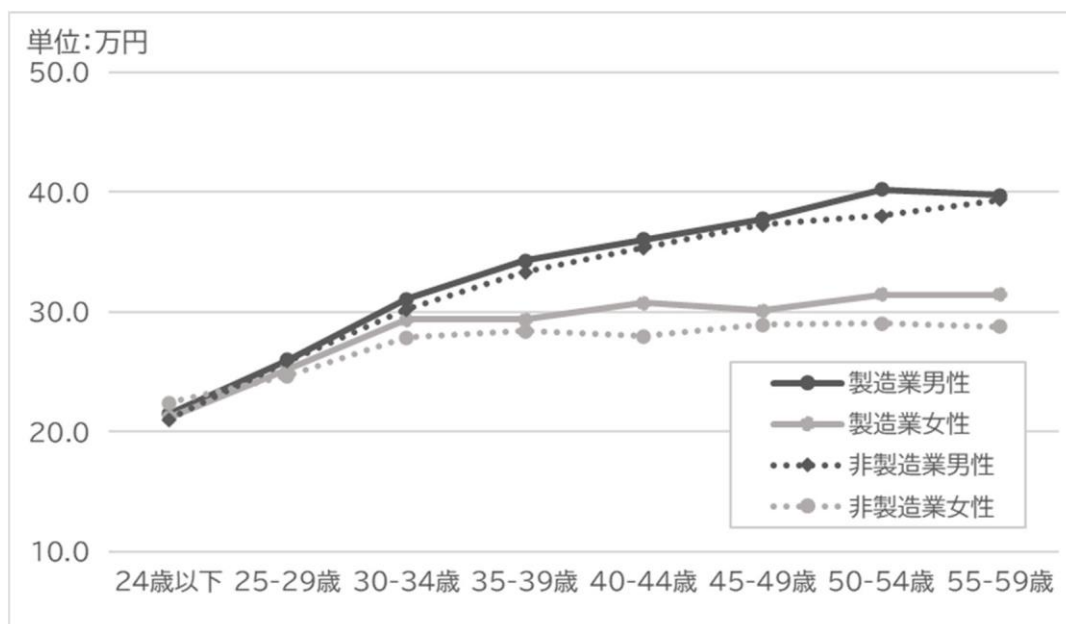
図4は民間について、製造業と非製造業の性別の年齢別所定内賃金を示している。年齢計をみると、製造業男性は平均33.8万円（平均年齢39.6歳、平均勤続年数16.7年）、製造業女性は28.4万円（38.7歳、14.7年）で男女間賃金格差は83.9である。非製造業については、男性33.0万円（40.4歳、16.2年）、女性27.3万円（39.3歳、12.6年）で男女間賃金格差は82.6である。

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）。

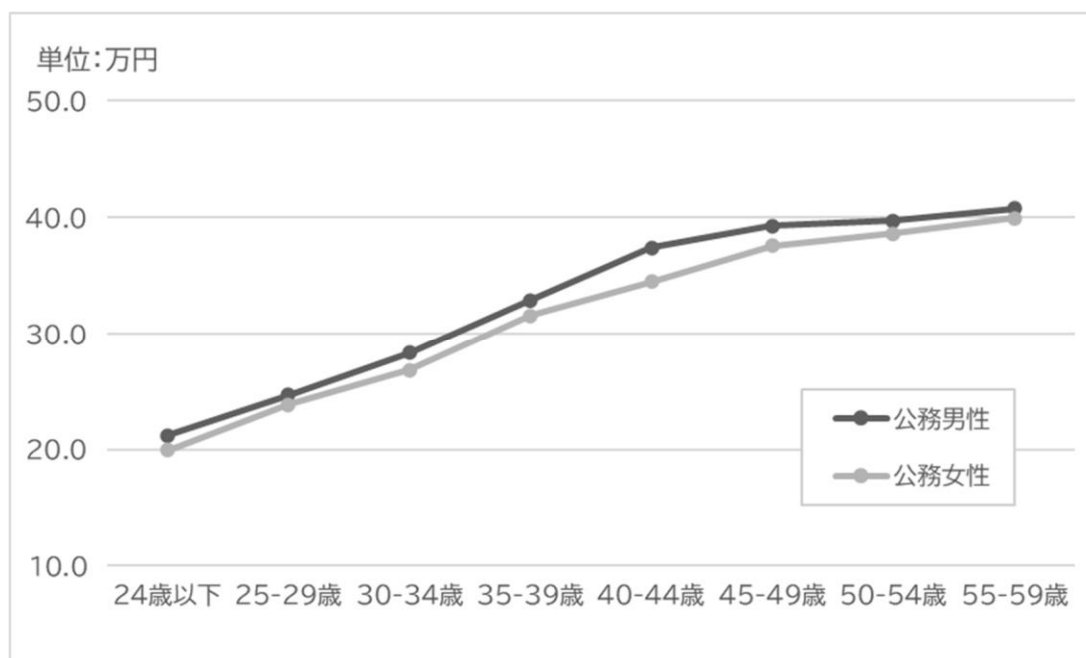
図4 男女間賃金格差（民間）



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）

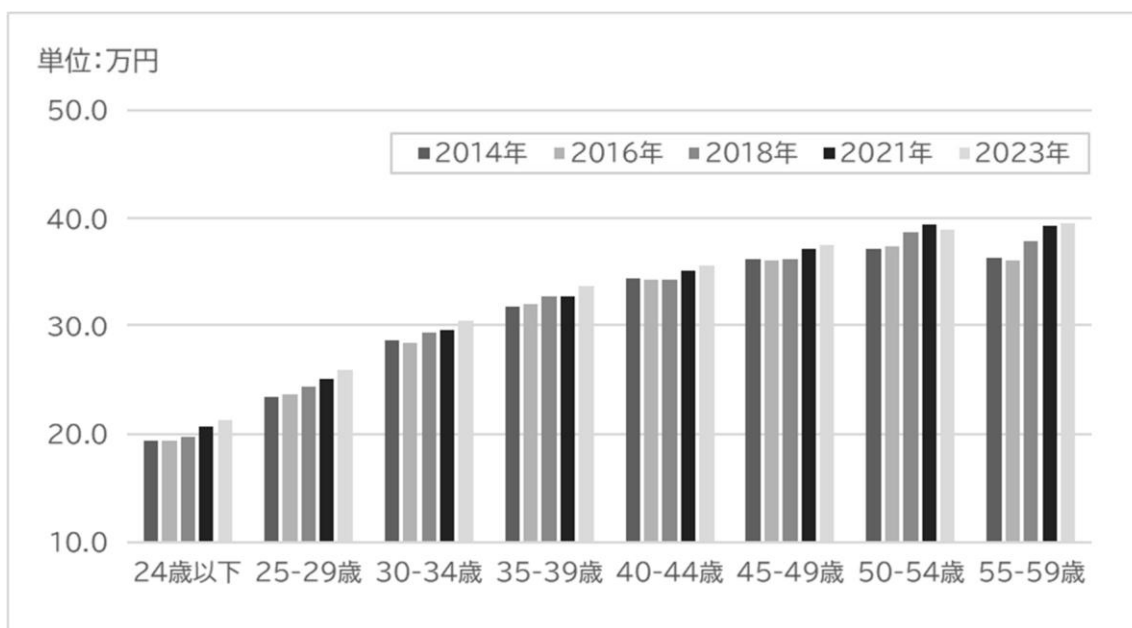
男性の場合、すべての年齢層でこの間の平均所定内賃金額は上昇傾向にある。2014年、2016年、2018年、2021年調査までは50代前半層が最も平均所定内賃金額が高く、24歳以下の賃金を100とすると、50代前半層はいずれも190台で、24歳以下の2倍近くの額となっている。また、2023年調査については、50代後半層で最も賃金額が高いが、24歳以下の賃金との差は186.0と2021年調査まで

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）。

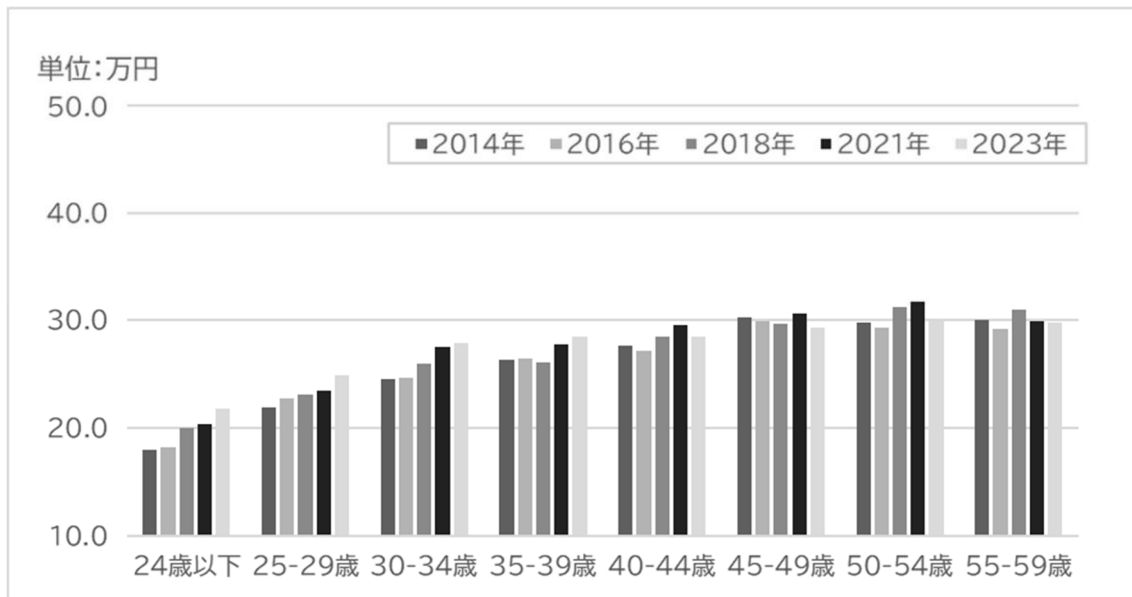
また、2014年調査と2023年調査を比較すると、女性の30代以下の層では同年齢層の男性に比べて賃金の上昇幅が大きい。

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。

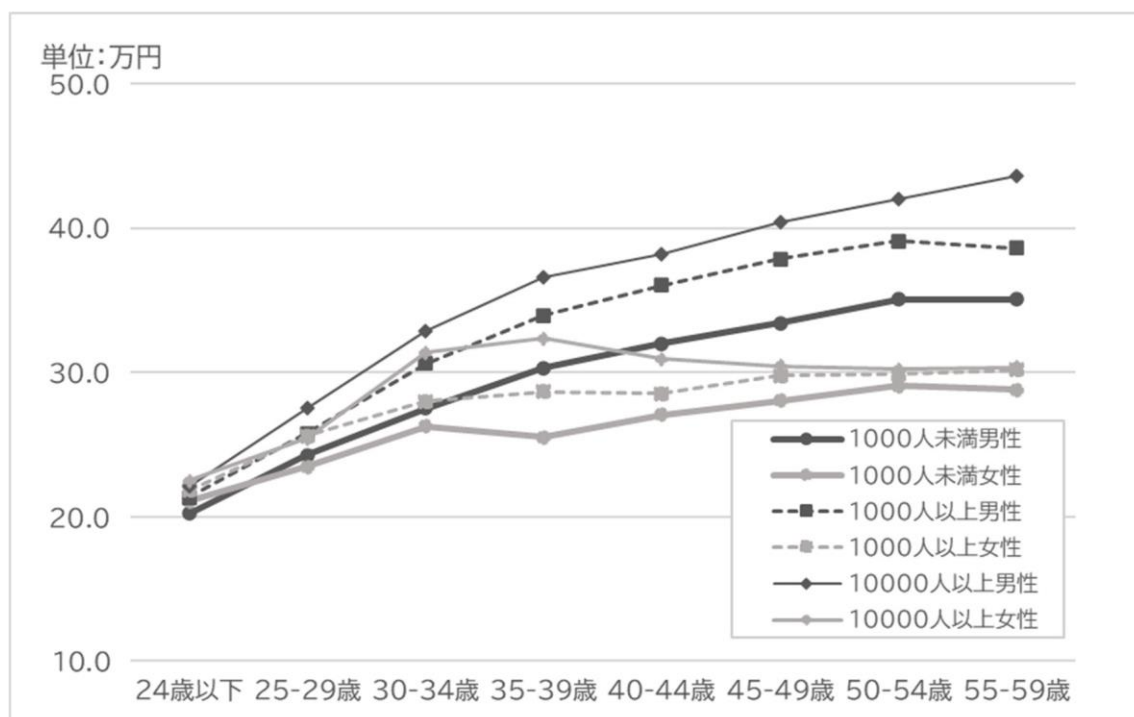
(1) 企業規模

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

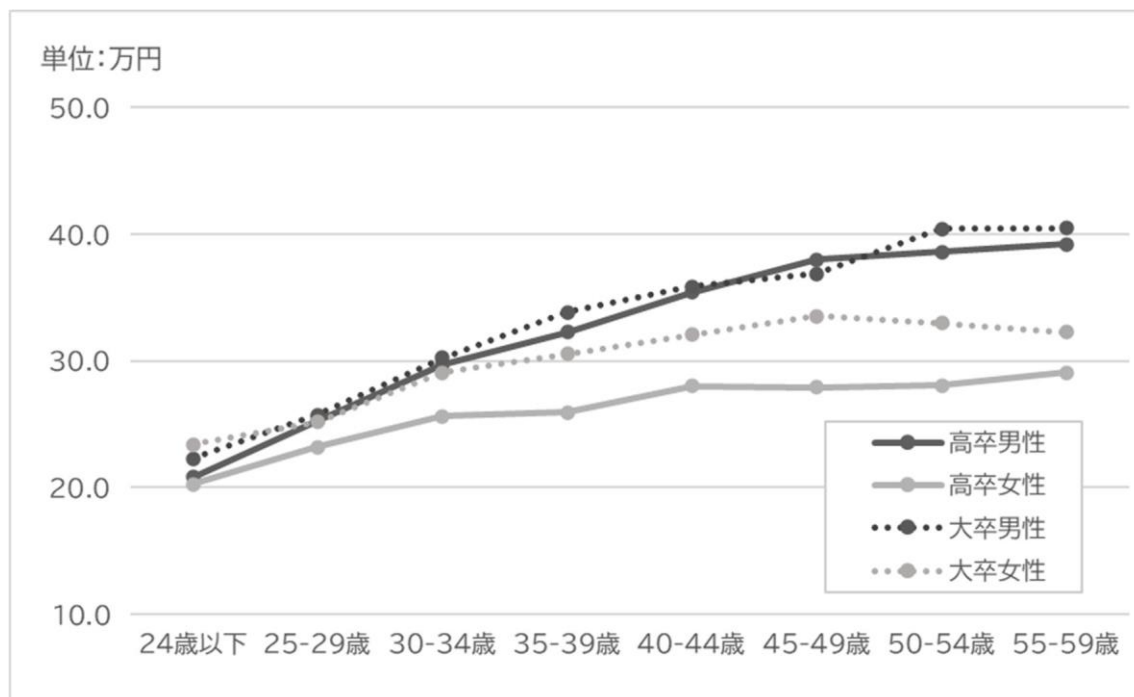
次に、高卒と大卒の男女の賃金をみていきたい。

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

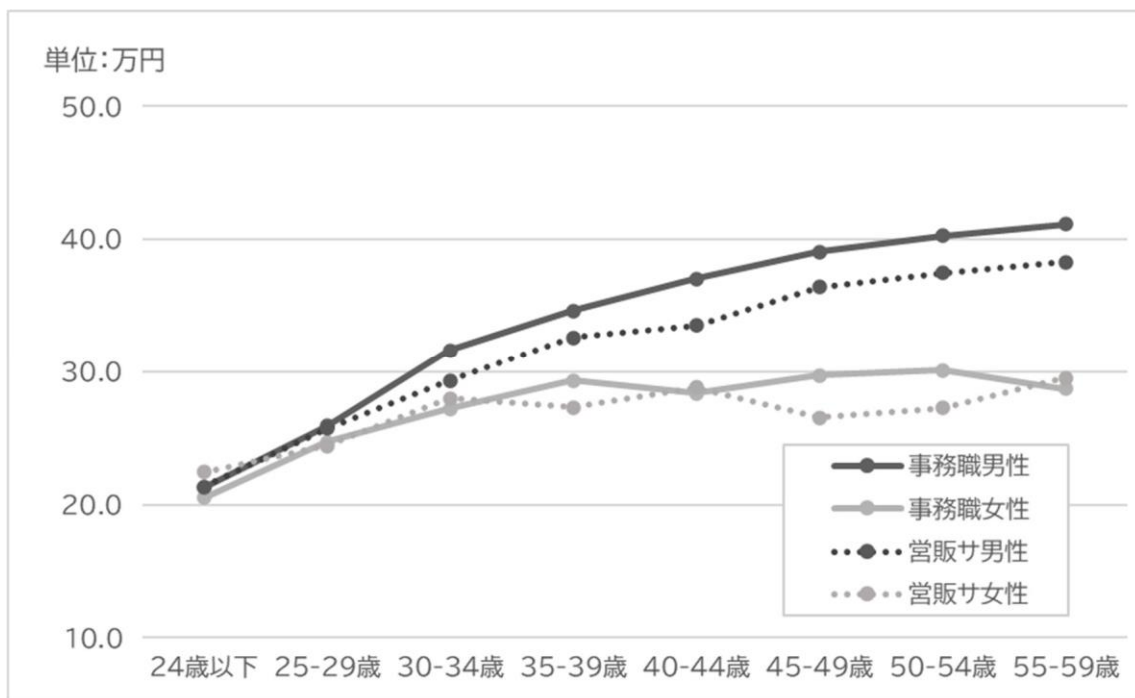
職種別の男女間賃金格差については、サンプル数の関係から女性で比率の高い事務職と営業・販売・サービス職を取り上げる。

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。

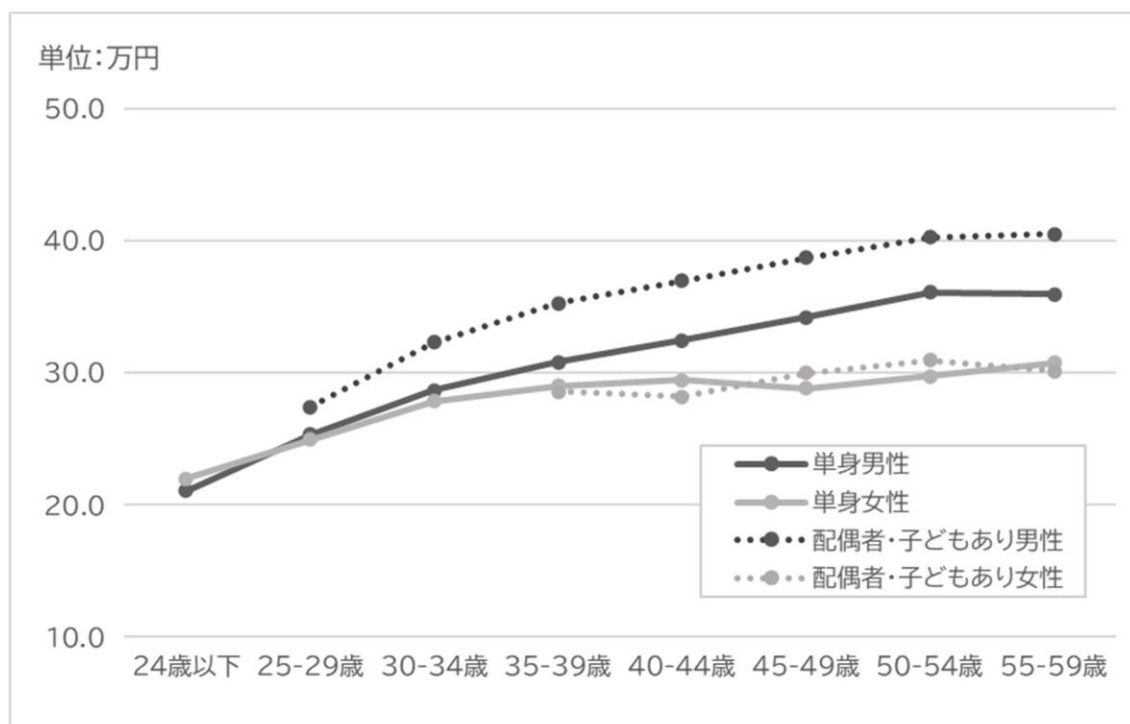
まず、単身者をみると、男性の平均所定内賃金額は29.0万円（平均年齢35.7歳、平均勤続年数12.4年）、女性は26.9万円（35.0歳、10.6年）で男女間賃金格差は92.9と比較的小さい。一方、配偶者・子どもがいる男性は36.3万円（42.4歳、18.7年）、女性は29.2万円（46.2歳、18.8年）で男女間賃金格差は80.6と単身者に比べて大きい。

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²。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。

雇用の分野における 女性活躍推進に関する検討会報告書

～女性をはじめとする全ての労働者が
安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～（抜粋）

以下では、2024年8月に公表された「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」¹の中から、男女間賃金差異などの情報公表にかかわる部分を抜粋して転載する。

第1 現行の女性活躍推進法を巡る現状と対応の方向性

2 男女間賃金差異などの情報公表を巡る状況

- 女性活躍推進法による公表は、法制定当初から、①行動計画の公表²と、②女性の職業選択に資する情報公表³の2種類があり、それぞれ以下のような趣旨とされている。
 - ① 行動計画の公表は、求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有できるようにすることとされており、国が運営するホームページ（女性の活躍推進企業データベース。以下「女性活躍データベース」という。）や自社のホームページへの掲載など適切な方法で公表することを求めている。
 - ② 女性の職業選択に資する情報公表は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じて社会全体の女性の活躍の推進を図ることが目的であることから、より求職者の企業選択に資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望ましいとされている。また、情報公表は、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する区分と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する区分の2つの区分に係る項目から行うこととされている。⁴

1. <https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>（2024年8月19日ダウンロード）

2. 女性活躍推進法第8条第5項

3. 女性活躍推進法第20条第1項及び第2項。なお、常時雇用する労働者の数が100人以下の企業については、努力義務とされている（同条第3項）。

4. なお、職業生活と家庭生活との両立に関連して、育児・介護休業法により常時雇用する労働者数1000人を超える事業主には男性の育児休業等取得状況の公表義務が課されているところ。令和7年4月1日より、この対象を常時雇用する労働者数300人を超える事業主に拡大することとされている。（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号））

- 女性活躍データベースにおける情報公表の状況（令和6年3月31日時点）についてみると、女性の活躍に関する情報の公表に当たって、101人以上企業のうち50.8%の企業が、301人以上企業に限ると78.4%の企業が、女性活躍データベースを活用している。

また、女性活躍データベースで情報公開をしている企業の平均情報公表項目数は5項目であり、労働者に占める女性労働者数の割合、管理職に占める女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性労働者の割合が高くなっている。

企業規模別に公表項目数の傾向をみると、301人以上企業は3項目が最も多く、101～300人企業は1項目が最も多い。

なお、101人以上の情報公表義務対象企業では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向がある。

- 女性活躍に関する調査によると、情報公表項目数が多いほど女性管理職比率が3年前と比較して高くなっている傾向がみられる。加えて、情報公表項目数の多さと企業全体への影響の関係を見ると、
- ・ 300人以上の企業においては、「職場が活性化した」、「採用で人材が集まるようになった」、
 - ・ 100～299人の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」「仕事の進め方が効率的になった」、
 - ・ 30～99人の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」、「仕事の進め方が効率的になった」、「離職者が減った」、「採用で人材が集まるようになった」といった項目で正の相関がみられる。
- 令和4年7月の厚生労働省令改正⁵10により、301人以上の企業に男女の賃金の差異の情報公表が義務化された。また、有価証券報告書においても、令和5年3月期決算より、多様性に関する指標が追加され、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金差異の公表を行う企業について、報告書における開示が義務化された。⁶
- 男女間賃金差異の情報公表においては、企業間の男女間賃金差異の指標の単なる丈比べではなく、説明欄の活用を推奨している。これは、説明欄の記入を通じて、男女間賃金差異の原因分析を企業に間接的に促すことにより、自社における女性活躍の現状を確認し、今後の取組の課題や方向性の認識につなげることを趣旨としている。実際、本検討会においてヒアリングを実施した企業を含む企業の取組事例を見ると、男女間賃金差異の公表を契機として、差異の要因の分析や社内での共有が進み、具体的な取組や社内外での評判の向上にもつながったという例が見られるところである。

また、厚生労働省は、令和6年3月に「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定した。これは、各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、女性活躍推進法を含む現行の労働関係法令等で定められている開示項目等の整理や、求職者等が求める情報の例示のほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示したものである。手引では、求職者等が求める情報の例として「女性活躍の状況」を挙げている。

5. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号）による女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）の一部改正。

6. 企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（令和5年内閣府令第11号）による企業内容等の開示に関する内閣府令（昭和48年大蔵省令第5号）の一部改正。

○ 女性活躍に関する調査によると、「男女の賃金の差異に関する詳細分析を行った」ことと、「男女の賃金の差異の公表の手応え」には、相関関係が見られ、「賃金差異解消に向けた社内の意識向上」や「新たな取組の実施や制度の創設」につながっていることがうかがわれる。一方で、本調査は、令和5年12月から令和6年1月にかけて実施しているところ、賃金差異の公表の義務付けが開始されてから1年5ヶ月経過後の調査であることや、賃金差異の公表に向けた各企業の取組が様々であることにも注意を要する。

○ なお、内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）（以下「内閣府調査」という。）によると、投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と約3分の2の機関投資家等が女性活躍情報を活用している。

内閣府調査によると、投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながる」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考える」が44.4%となっている。

また、機関投資家等が投資や業務において活用する女性活躍情報としては、「女性役員比率」が79.0%、「女性管理職比率」が65.4%となっており、役員や女性管理職といった指標を女性活躍の指標として重要視していることがうかがわれる。

.....

5 今後の対応の方向性

（4）女性の活躍に関する情報公表

①男女間賃金差異の公表

（男女間賃金差異公表義務の対象拡大）

現行制度の下でも、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業においては、一般事業主行動計画の策定・公表及び一定の情報公表が義務付けられているが、男女間賃金差異の情報公表については、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業に限り、義務とされている。⁷

男女間賃金差異の公表について、女性活躍に関する調査結果によれば、詳細な分析を行った企業においては、そうでない企業に比べて、社内での意識統一等が図られるなどの効果が多くみられたことが示されている。また、本検討会でのヒアリングや厚生労働省が公表している企業事例では、男女間賃金差異の公表に取り組んだ企業においては社内外での評価の向上等の効果が実感されている。また、男女間賃金差異は、事業主行動計画の策定等による取組の効果、特に、女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標と

7. なお、ここでいう「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第11条に規定する「賃金」をいい、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいうとされている。ただし、退職手当や通勤手当等については、個々の事業主の判断により、「賃金」から除外する取扱いとして差し支えないとされている。また、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致するものであるとされている（令和4年7月8日付け雇均発0708第2号「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」）。なお、実際に男女間賃金差異を算出する際には、源泉徴収簿に記載されている賃金の支給額を用いることが考えられ、上記通達等にもその旨が示されている。

なり得るものでもある。

こうしたことを踏まえると、現在、男女間賃金差異の公表は任意とされている、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、女性活躍に係る取組を効果的に促すために、公表を義務とすることが適当である。

（要因分析の重要性、説明欄の活用促進）

男女間賃金差異を公表するに当たっては、男女間賃金差異の要因やそれに対応した取組は様々であることに留意する必要がある。例えば、女性登用の観点から、新規採用を強化するという女性活躍推進の取組により、相対的に男女間賃金差が拡大することもあり得る。また、賃金の高い技術系人材等に女性が少ないなどの事情により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもあり得る。

したがって、男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、当該指標を時系列で見て、要因の分析を行うことが重要である。これを通じて企業は、自社の女性活躍の状況を点検し、新たな取組強化等につなげていくことが可能となる。

このために、男女間賃金差異の公表に際して説明欄の活用を促進していくことが重要である。説明欄は、企業特有の事情を対外的に見える形で説明するものであるが、その前提として、賃金差異の要因を分析し、原因を理解し、課題があるとすればそれをどのように解消するのかを考えることにつながるものであることから、更なる活用を促していくべきである。

また、男女間賃金差異の公表義務の対象を拡大するに当たっては、中小企業における要因分析の負担を軽減するために、上記（２）で述べた企業の好事例の収集・発信や企業に対するコンサルティング等の取組の充実に加えて、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」や「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」の活用促進を図るとともに、簡易な賃金格差要因分析ツールの開発等を通じて、中小企業に対する支援を行うことが重要である。

なお、上記と併せて、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者において、個々の事業主が記載した説明欄の内容を含め、当該事業主の女性活躍推進の取組の実情や将来に対する姿勢を注意深く見極めること、いわば、「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことも重要であり、この点についても、国による周知・啓発が必要である。

課長相当職以上の女性比率は12.7%、 目標達成には程遠く

－厚生労働省「令和5年度 雇用均等基本調査」より－

雇用均等基本調査は、男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的に実施している。

調査は、企業調査と事業所調査が実施されており、企業調査は日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者10人以上を雇用している民営企業、事業所調査は上記産業に属する常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から産業・規模別に層化して抽出した事業所が対象である。有効回答数は企業調査が3,034企業（有効回答率50.6%）、事業所調査が3,495事業所（有効回答率55.5%）である。

令和5年度調査では、令和5（2023）年10月1日現在の状況について、企業調査では、正社員・正職員の職種別構成、採用状況、女性管理職の登用、不妊治療と仕事の両立支援制度、ハラスメント防止対策について、事業所調査では育児休業制度、子育てをする労働者に対する援助措置、多様な正社員制度について調べている。

以下では、企業調査から女性の雇用形態構成、管理職の登用、新規学卒者の採用状況について、産業別の比較を中心にみていきたい。

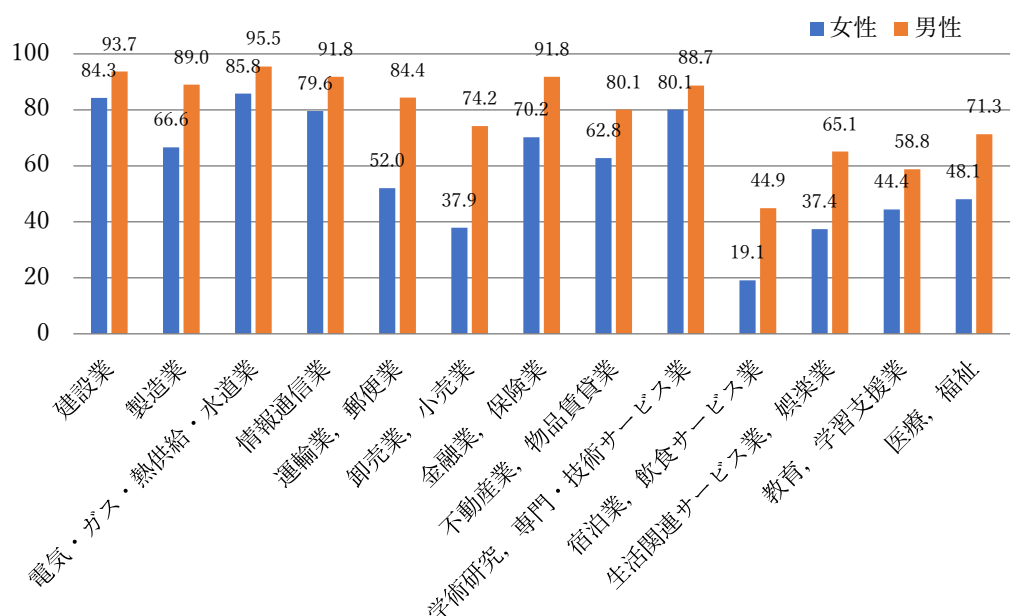
1. 女性正社員・正職員

女性常用労働者（期間の定めのない、または、1ヵ月以上の期間を定めて雇用されている者）のうち、正社員・正職員の割合は45.8%と半数を下回り、女性は過半数が正社員・正職員以外である。

女性常用労働者に占める正社員・正職員の割合を企業規模別にみると、300人未満の規模では5～6割を占めるが、企業規模が大きいほど比率は低くなり5,000人以上では3割程度にとどまる。男性についても、常用労働者に占める正社員・正職員の割合は規模が大きいほど少なくなるが、5,000人以上でも7割を占める。

女性の正社員・正職員の割合は業種によってもばらつきがみられ、電気・ガス・熱供給・水道業（85.8%）、建設業（84.3%）、学術研究、専門・技術サービス業（80.1%）では8割以上を占めるのに対し、宿泊業、飲食サービス業（19.1%）では2割、生活関連サービス業、娯楽業（37.4%）、卸売業、小売業（37.9%）、教育、学習支援業（44.4%）では4割前後にとどまる。一方、男性をみると、宿泊業、飲食サービス業（44.9%）を除く産業で常用労働者に占める正社員・正職員の割合は5割以上を占め、9割超の産業も多い。電気・ガス・熱供給・水道業や建設業などでは正社員・正職員比率に性別による差はあまりないが、女性で正社員・正職員比率が低い宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業では男女差が大きい（図1）。

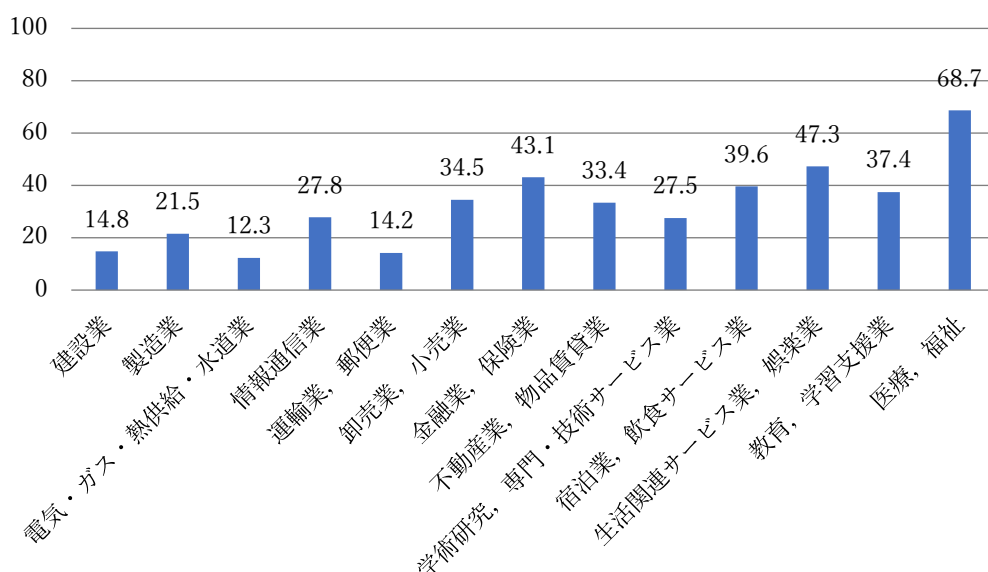
図1 常用労働者に占める正社員・正職員割合（％）



データ出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」より作成。

他方、正社員・正職員に占める女性の割合をみると、全体では27.3％と3割弱にとどまる。産業別で見ると、医療、福祉では68.7％と7割近くに及ぶが、それ以外の産業では女性が5割以上を占める産業はなく、電気・ガス・熱供給・水道業（12.3％）、運輸業、郵便業（14.2％）などでは1割強にとどまっている（図2）。

図2 正社員・正職員に占める女性比率（％）



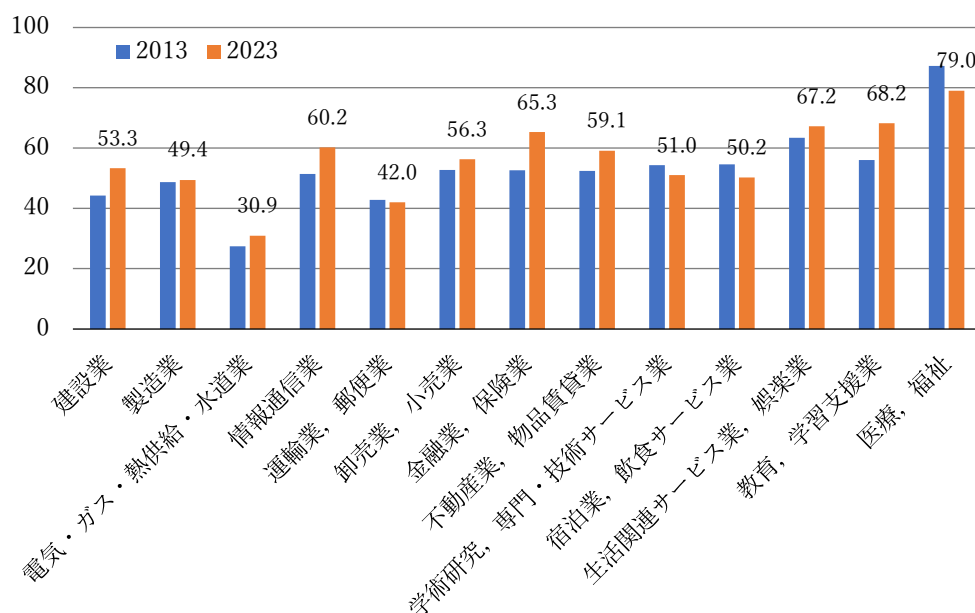
データ出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」より作成。

2. 女性管理職の登用

次に、女性管理職の登用の実態についてみていきたい。女性管理職等がいる企業の割合は54.2%で前年に比べて2ポイント程度高いが、過去10年以上、50%台を推移しており、上昇傾向はみられない。産業別にみた女性管理職等がいる割合は医療、福祉（79.0%）で8割近く、教育、学習支援業（68.2%）、生活関連サービス業、娯楽業（67.2%）、金融業、保険業（65.3%）、情報通信業（60.2%）で6割台と相対的に多い。正社員・正職員に占める女性比率が低い電気・ガス・熱供給・水道業と運輸、郵便業では同割合は3～4割にとどまるが、建設業では5割強と正社員・正職員に占める女性比率が少ない産業のなかでも女性管理職がいる割合は多い。

図3は、同割合を10年前にあたる平成25（2013）年調査と比較したものである。これをみると、教育、学習支援業、金融業、保険業、情報通信業、建設業などで増加が見られる一方、雇用労働者数が多い製造業では目立った変化はない。

図3 女性管理職等がいる企業割合（%）

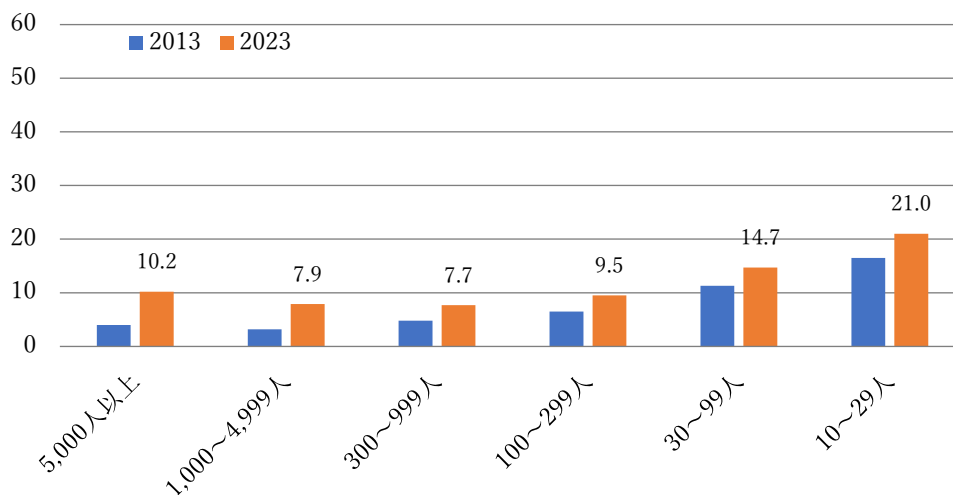


データ出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」及び「平成25年度雇用均等基本調査」より作成。

次に、課長相当職以上（役員含む）に占める女性の割合をみると、全体では12.7%と1割強にとどまる。役職別にみると、係長相当職が19.5%、課長相当職が12.0%、部長相当職が7.9%である。第5次男女共同参画基本計画の2025年までの目標は、係長相当職が30%、課長相当職が18%、部長相当職が12%であり、現状と目標との間には乖離がある。課長相当職以上の割合は緩やかに上昇傾向がみられるものの、2015年以降12～13%を推移しており、目立った変化はみられていない。

前掲の女性管理職等がある割合は、企業規模が大きいほど多くなり、5,000人以上規模では98.7%に及んでいる。他方、管理職相当職以上に占める女性の割合は、5,000人以上でも10.2%と1割を占めるが、30～99人（14.7%）や1～29人（21.0%）規模の方が比率が高い。2013年と比較すると、5,000人以上で6.2ポイント増と最も大きく、300～999人規模で伸び率が小さい（図4）。

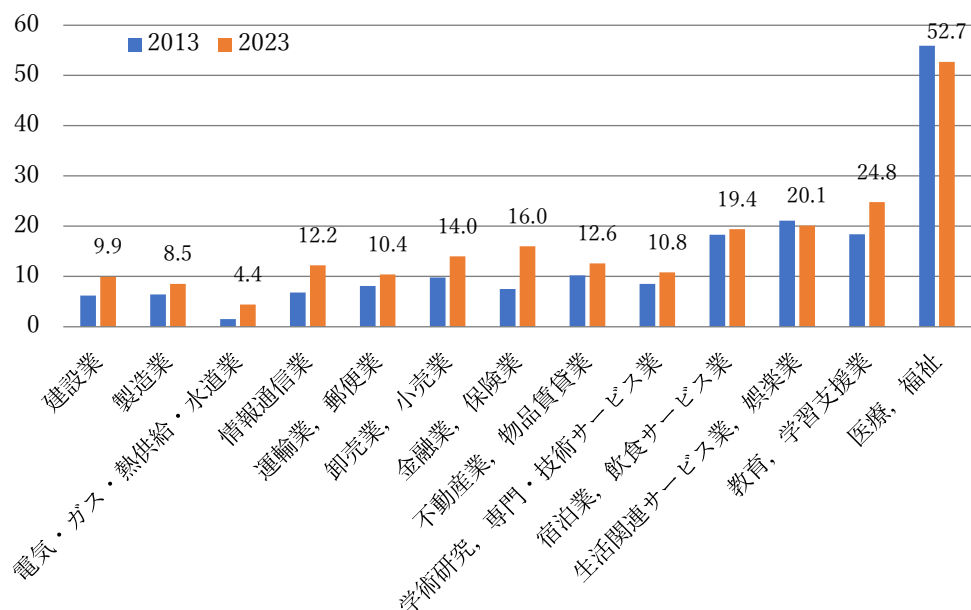
図4 課長相当職以上の女性割合（%）



データ出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」及び「平成25年度雇用均等基本調査」より作成。

また、課長相当職以上の女性割合は、医療、福祉で52.7%と最も高く、これに比率が大きく下がり、教育、学習支援業（24.8%）や生活関連サービス業、娯楽業（20.1%）が2割台で続いている。一方、電気・ガス・熱供給・水道業については4.4%と少ない。これを2013年と比較すると、ほとんどの産業で比率の上昇がみられるが、なかでも金融業、保険業（+8.5%）、教育、学習支援業（+6.4%）、情報・通信業（+5.4%）で変化が大きい（図5）。

図5 課長相当職以上の女性割合（%）



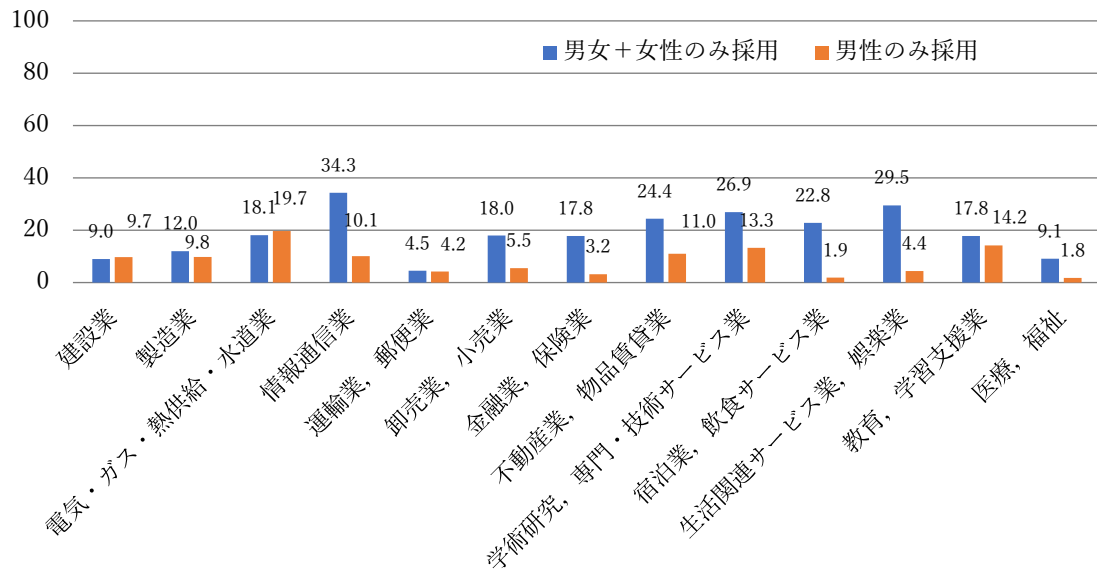
データ出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」及び「平成25年度雇用均等基本調査」より作成。

3. 新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用状況では、「採用あり」は22.6%で、「採用なし」(77.4%)が多数を占める。「採用あり」は企業規模が大きいほど多く、5,000人以上規模ではすべての企業で新規学卒採用が行われているが、100～299人未満では61.5%、30～99人未満では27.7%、10～29人では13.0%にとどまる。

図6は産業別の新規学卒採用の状況を示している。上記の通り、産業ごとの企業規模の構成の違いを考慮する必要はあるが、新規学卒で女性を採用した企業割合（男女とも採用＋女性のみ採用）が多いのは情報通信業（34.3%）、生活関連サービス業、娯楽業（29.5%）、学術研究、専門・技術サービス業（26.9%）などで3割前後を占める。一方、男性のみ採用した企業割合が多いのは、電気・ガス・熱供給・水道業（19.7%）、教育、学習支援業（14.2%）、学術研究、専門・技術サービス業（13.3%）などとなっている。女性を採用した企業割合と男性のみ採用した企業割合を比較すると、情報通信業、生活関連サービス業、娯楽業、宿泊業、飲食サービス業では女性を採用した企業割合が男性のみを採用した企業割合を20ポイント以上上回っているのに対し、電気・ガス・熱供給・水道業や製造業などでは比率に目立った差はなく、新規学卒採用を行った企業の4～5割程度が男性のみ採用になっていることが確認できる。

図6 新規学卒者を採用した企業割合（％）



データ出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」より作成。

他方、女性を採用した割合が最も多い情報通信業では、女性管理職の登用がこの間進んでいるのに対し、男性のみ採用の割合が多い電気・ガス・熱供給・水道業や製造業では女性管理職の登用は相対的に遅れがみられる。

女性管理職比率は雇用における男女平等を測る重要な指標であるが、課長相当職以上の割合には目立った前進はみられず、目標達成には程遠い現状がある。女性管理職の登用は産業によってもばらつきがみられ、その背景には産業ごとの男女構成や、女性の雇用形態の構成なども影響しているようだ。

また、女性管理職の登用と新規学卒採用者の性別構成にも関連がみられている。当然のことながら、女性管理職の母数となる女性が増えなければ、女性管理職の登用は進まない。一方で、女性管理職の登用が進まなければ、当該産業や企業で働くことを希望する女性が少なくなることが想定される。女性管理職を増やしていくためには、採用、育成、両立支援なども含めた多面的な対応が求められる。

次号の特集は

「リスキリング（仮題）」の予定です。

谷原つかさ『「ネット世論」の社会学
ーデータ分析が解き明かす「偏り」の正体』NHK出版新書（2024年）

先日、ある都立高校の文化祭にお邪魔した。そこで高校生たちが「自分達は何世代だと思うか」という命題に回答していた展示があったのだが、目を引いたのは「SNS世代」や「スマホ世代」といったもので、情報があふれる中で自らがそれを取捨選択することが求められる世代であるといった解説をつけている子もいた。もちろん高校生に限らず、街を見回せば多くの人がスマホを見ており、情報が多く得られる状況にあることはどの世代においても共通している。そして、このSNSを中心としたネット世論は、ここ最近、その力を増してきているようにも感じられる。実際テレビや新聞といったメディアにおいても、「ネットではどう言われているか？」といった内容のものも以前より多く目にするようになった気がする。このようなネット世論について、本書はその構造や実態、影響などについて、X（旧 Twitter）における投稿を題材として定量的なデータに基づいた分析をしているものである。

まず、第1章「「偏り」はなぜ生まれるのかーネット世論の構造ー」において、従来の世論とネット世論の違いが明らかにされ、そこで、これ以降の分析にもつながる2つの考えが提示されている。一つは、インターネットの特徴でもある各サイトにプログラムされたアルゴリズムが自分好みの情報を編集して出してしまう「フィルターバブル」、もう一つはSNSにおいて自分と似た興味関心を持つユーザをフォローすることで、同じような価値観や考え方の意見ばかりに触れるようになる結果、自分の考えは「正しい、多数派だ」と信じてしまう「エコーチェンバー」というものである。ネット世論に特有のクセは、これらが形成背景にあることが指摘される。

そして「第2章 データが示す実態ーネット世論の分布ー」では、2021年の衆議院議員選挙、2022年の参議院議員選挙時のXにおける自民党に関する投稿（ポスト）を収集し、それを反自民、ニュートラル、親自民の3区分に分類し、実際の投票結果や別に実施したアンケート調査の結果などとの関連が分析されている。「第3章 なぜ少数派の意見が大きく見えるのかーネット世論の正体ー」では、大阪府知事選を取り上げ、2章と同様に、Xの投稿と結果との関連をみているが、ここではさらにドイツの社会心理学者 ノイマンの提唱した「沈黙のらせん理論」（多数派の意見が強くなりやすく、少数派の意見が弱くなりやすくなること）を取り上げながら、少数派であるはずのネット世論が強くなっていく過程についても言及している。そして、いずれの選挙における分析もネット世論は自民党や吉村候補（当時）に批判的なものが多く、実際の選挙結果とは逆になっていることが明らかにされる。さらに、投稿の多くが限られたアカウントからの投稿で形成されていることも指摘されており、Xのネット世論はごくわずかなユーザによって作られているということを実証している。以降、「第4章 ソーシャルメディアは社会を変え得るかーネット世論の希望ー」では旧ジャニーズの性加害問題のXにおける投稿の分析から、少数派が力をつけていく過程をさらに検討し、最後の「第5章 フェイクニュース時代の歩き方ーネット世論と向き合うー」では、ネット世論のクセを理解しながら、それを適切に捉える必要のあることが示されている。

データ分析もわかりやすく説明されており、全体的に読み進めることにそれほど苦労はなかったが、最低限の統計学の知識はあったほうが読みやすい。興味深かったのは、Xの投稿を分類する方法で、膨大な数の投稿の一部をまず研究者が分類し、それを教師として残りをAIに分類をさせるというものであった。この内容について本書内にそれほど詳しい記述がなかったのは残念だが、ビッグデータ時代の質的データの分析として、非常に大きな可能性を感じた。

（加藤 健志）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>