

女性活躍推進と男女間賃金格差



愛知学院大学 武内ゼミ

安藤彩生・打田蒼平・北岡想大・小泉翔太・高木貫太・高野達広・高橋佳宏・
長橋秀人・中村優太・平井綾奈・八木孝樹・矢野尋太・吉川祐太・吉田健悟

Agenda

- I 女性活躍推進法と本研究の課題
- II 国際比較における日本の現状
- III 男女間格差の背景
- IV 仮説と分析方法
- V 実証分析結果
- VI 企業の取組事例
- VII 期待される政策

I 女性活躍推進法と本研究の課題

女性活躍推進法とは①

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して成立した法律。

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」と言い、

2019年の改正法成立により、計画策定の義務が101人以上の事業主にまで拡大された。

女性活躍推進法とは②

この法律によって、以下の基礎4項目を把握し課題分析を行う

- ▷ 採用者に占める女性比率(男性が優位になっていないか)
- ▷ 勤続年数の男女差(勤続年数に女性比率が反比例していないか)
- ▷ 労働時間の状況(必要以上に長時間労働が行われていないか)
- ▷ 管理職に占める女性比率(女性管理職が圧倒的に少なくなっていないか)

優良企業には段階に応じて認定マーク(えるぼし)が付与される。認定を受けた企業は名刺や求人票、広告などに認定マーク(えるぼし)を表示できる。

本研究の課題

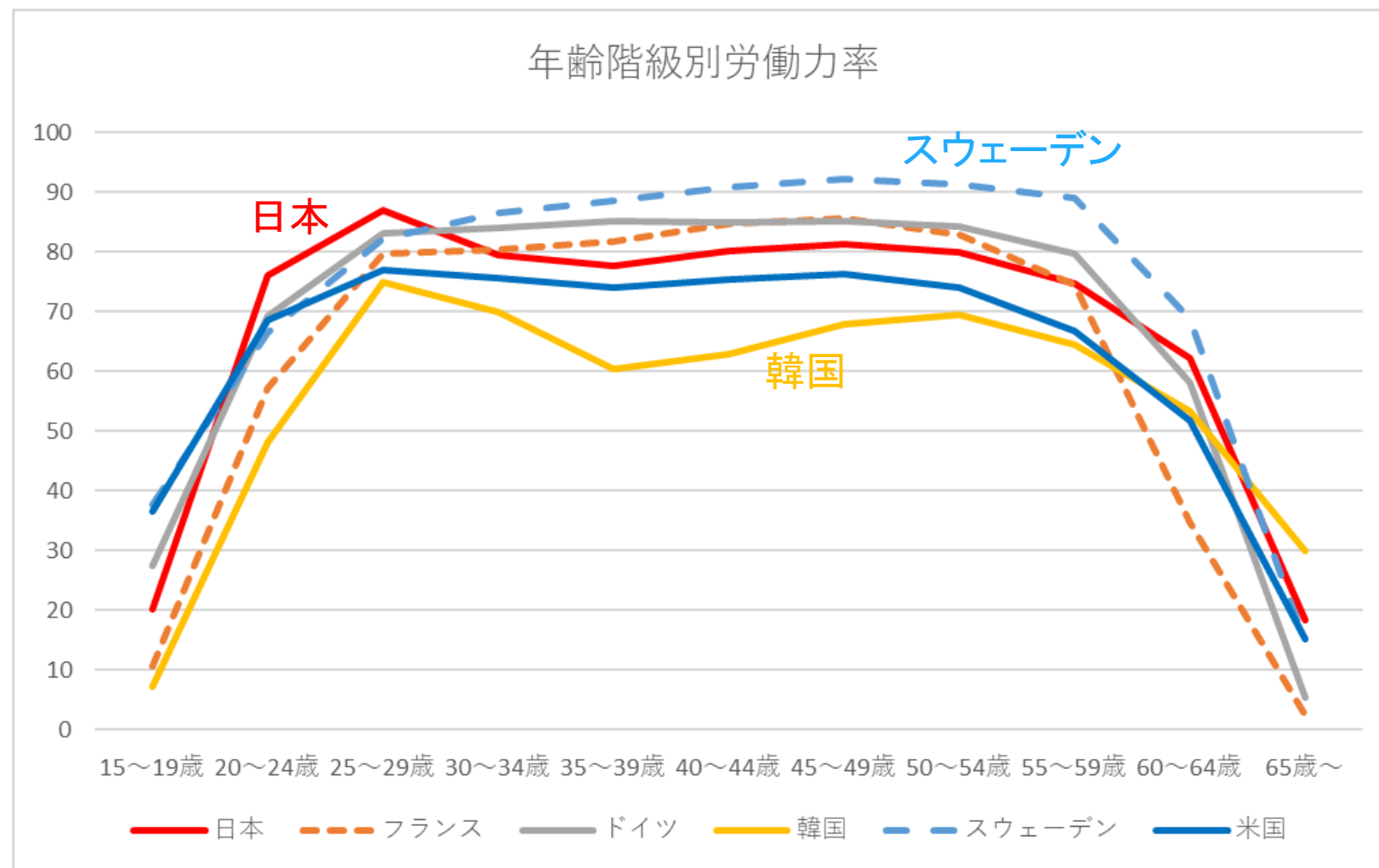
女性活躍推進法は、2022年7月8日の改正に伴い、労働者が301人以上の事業主は、男女の賃金の差異についての情報公開が必須となった。



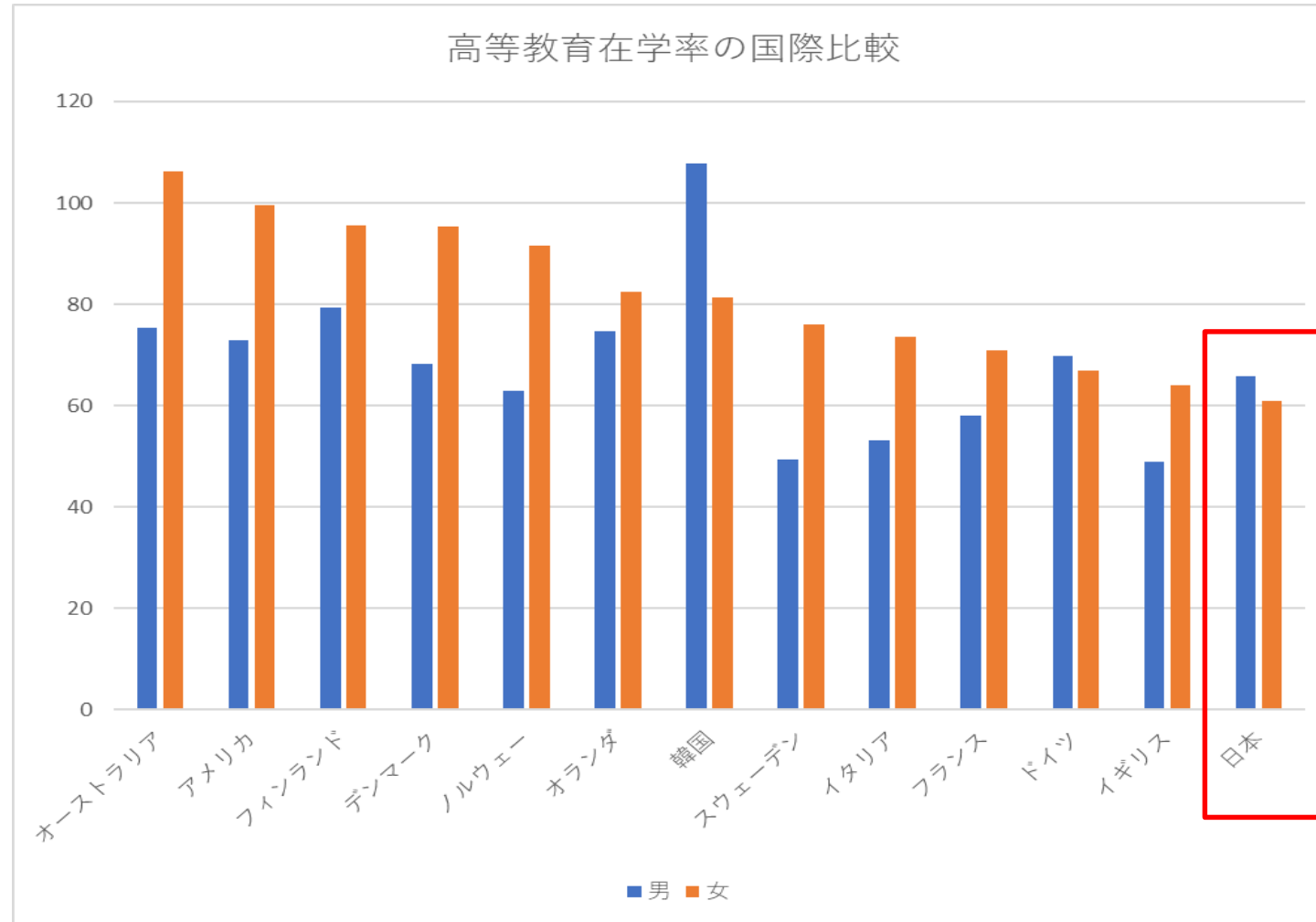
直近の個票データを使用して、男女間賃金格差について分析した。

Ⅱ 国際比較における日本の現状

国際比較①～女性の年齢階級別労働力率



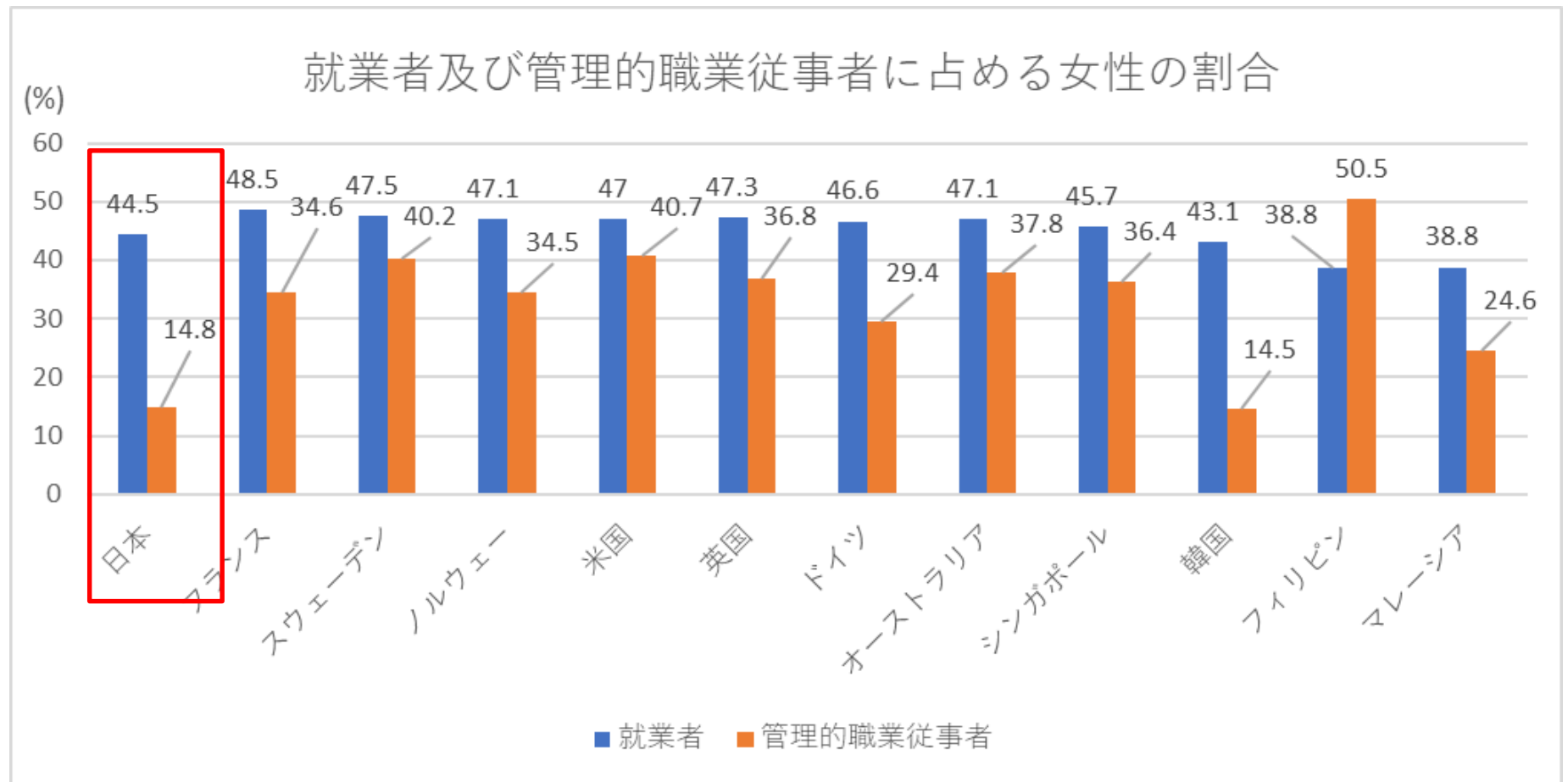
国際比較②～高等教育への在学率



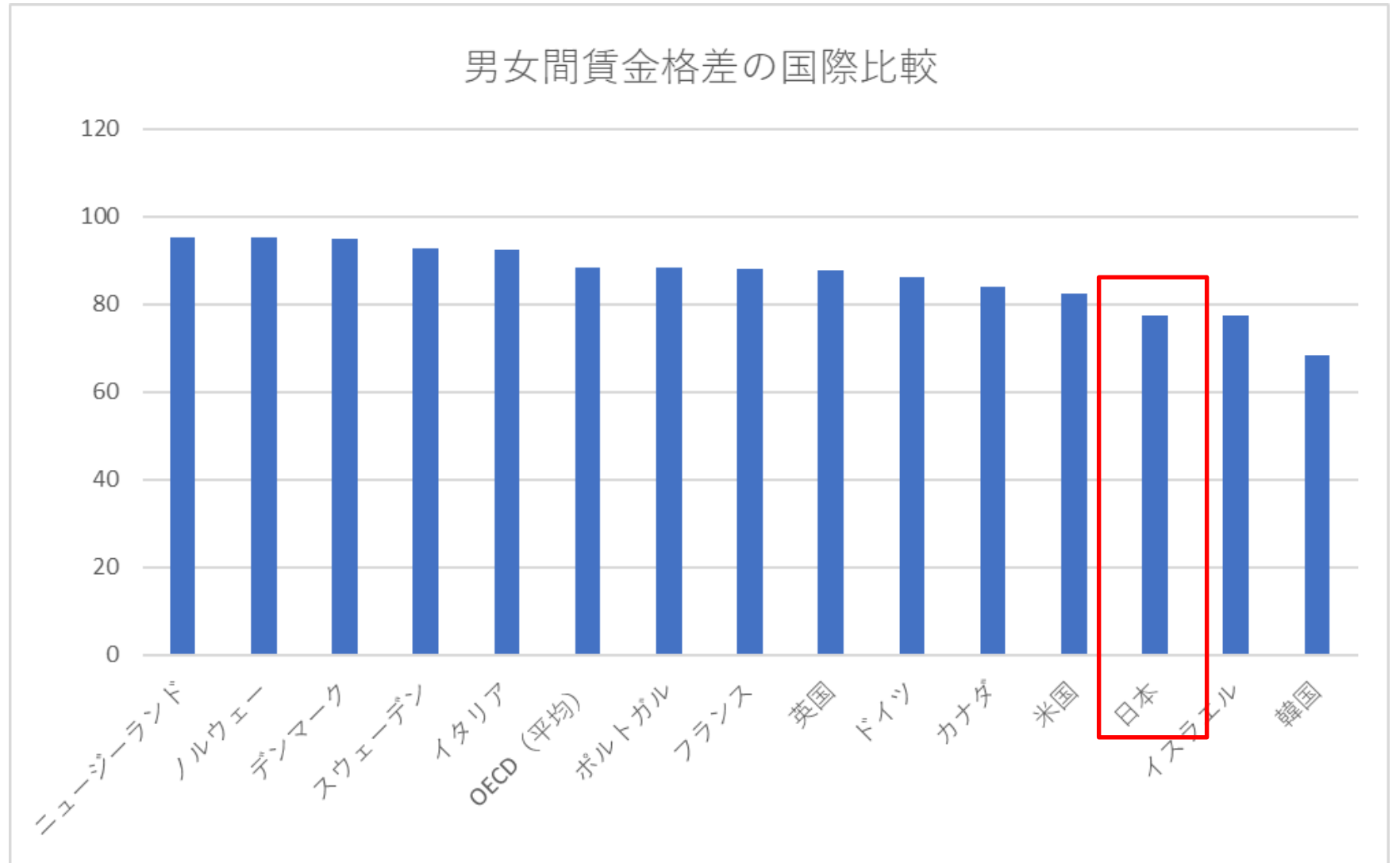
*社会人等も含めるため100%を超える国がある

内閣府男女共同参画局より作成

国際比較③～女性の就業と管理職



国際比較④～男女間賃金格差

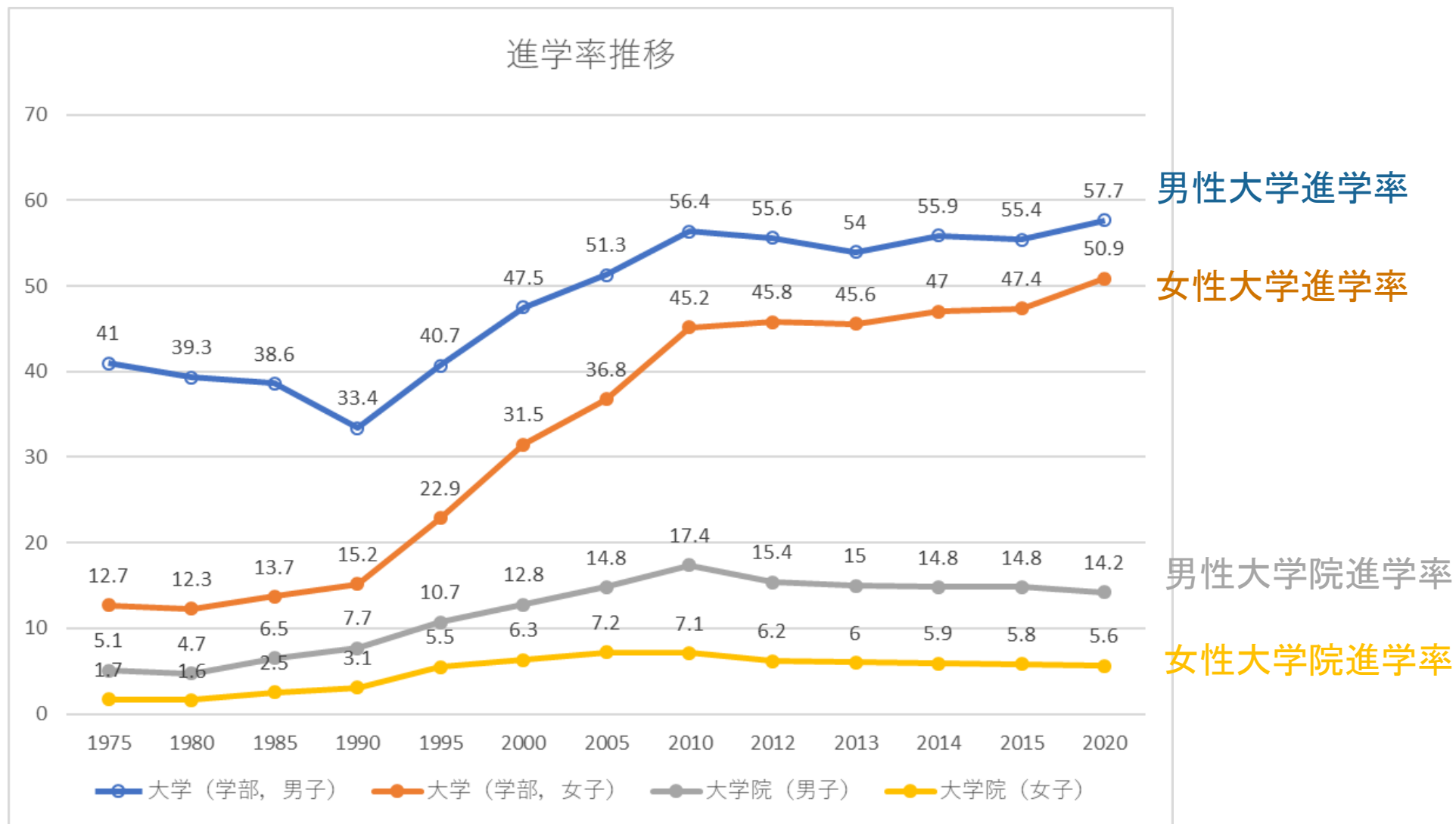


男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値

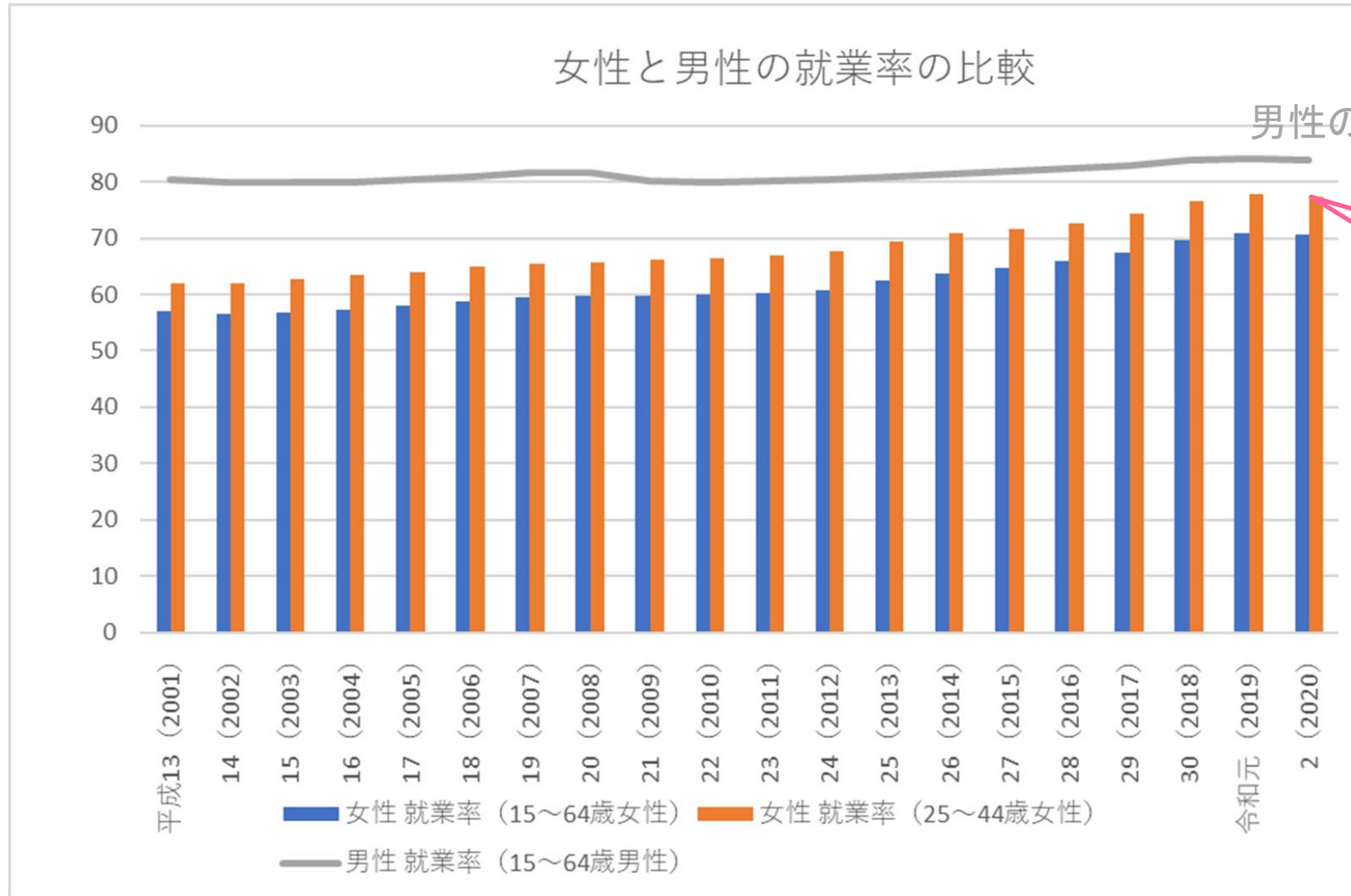
Ⅲ 男女間格差をもたらす背景

統計・理論・先行研究

男女別大学・大学院進学率の推移

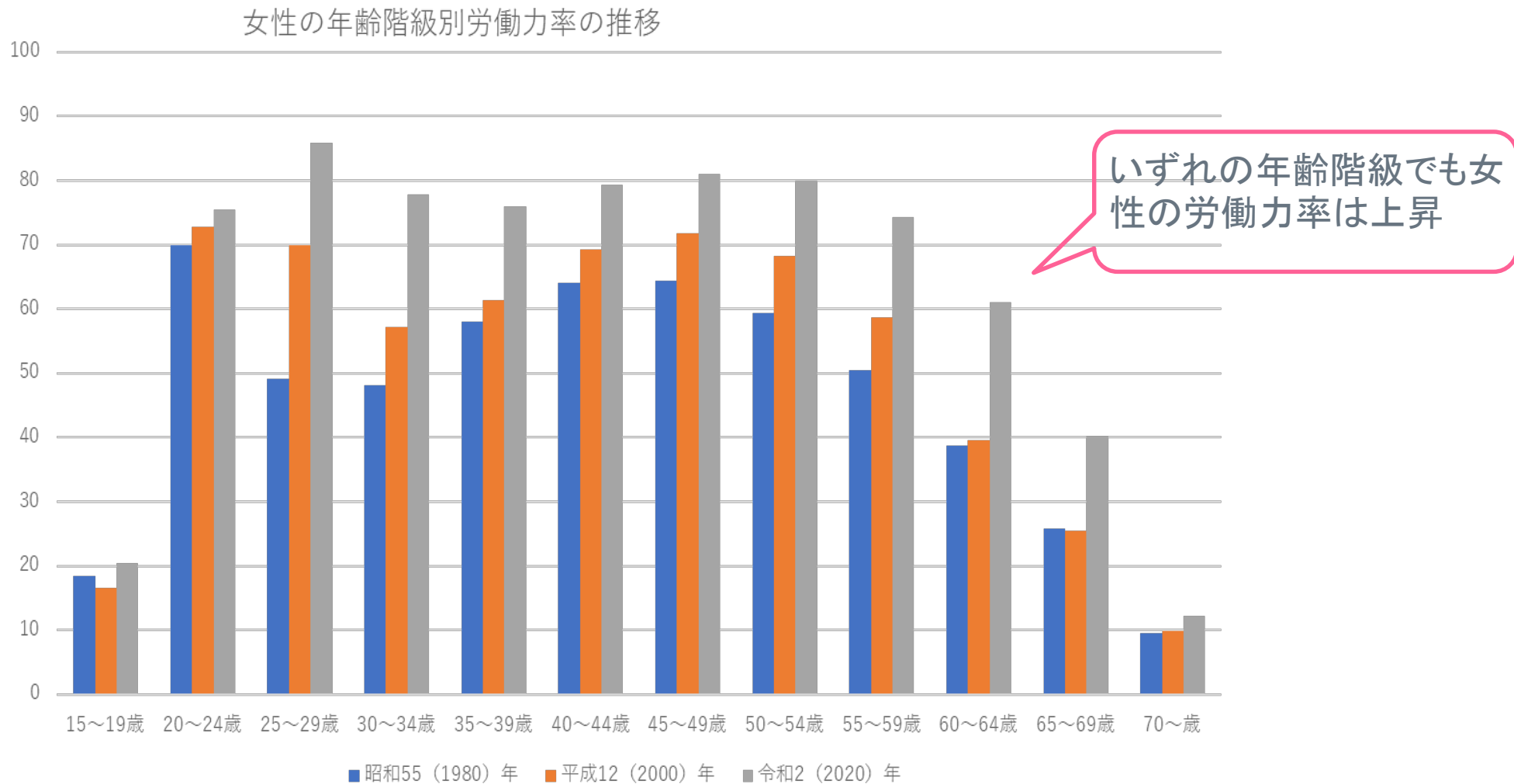


男女の就業率の推移



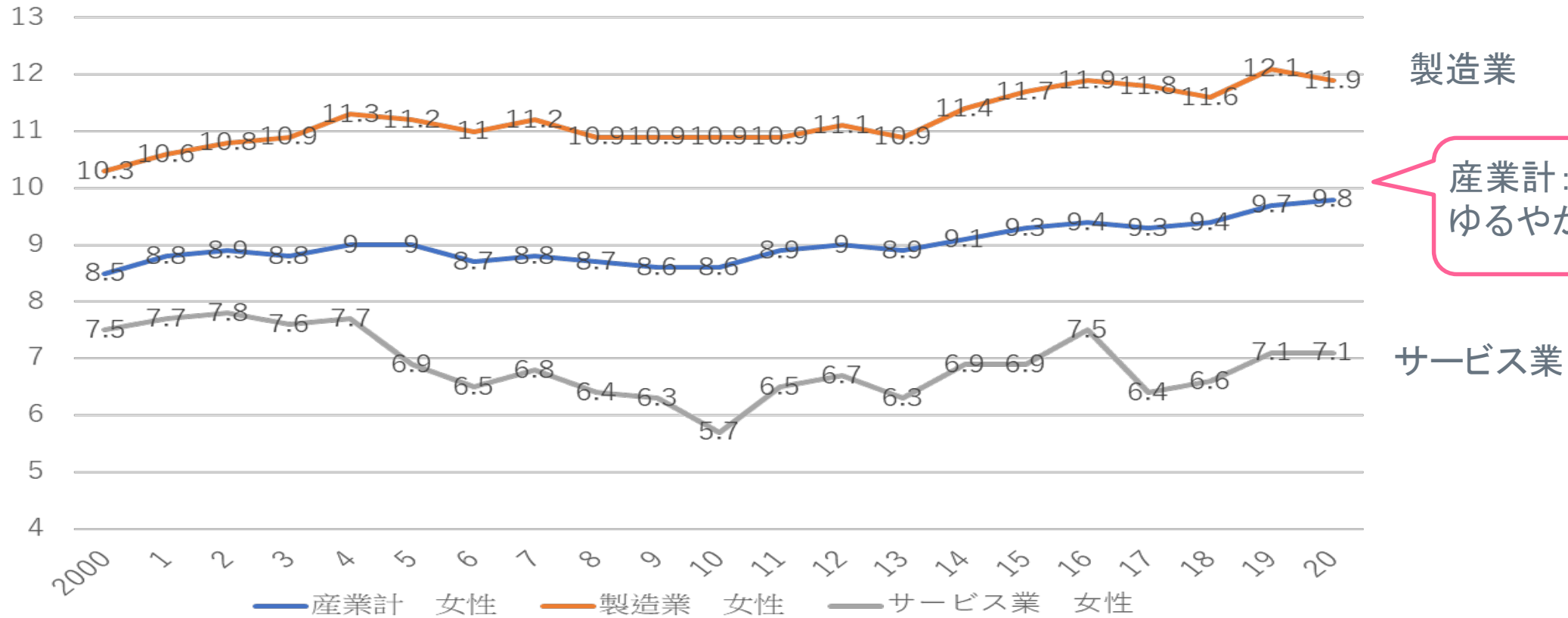
女性の就業率は上昇してきている。

女性の年齢階級別労働力率



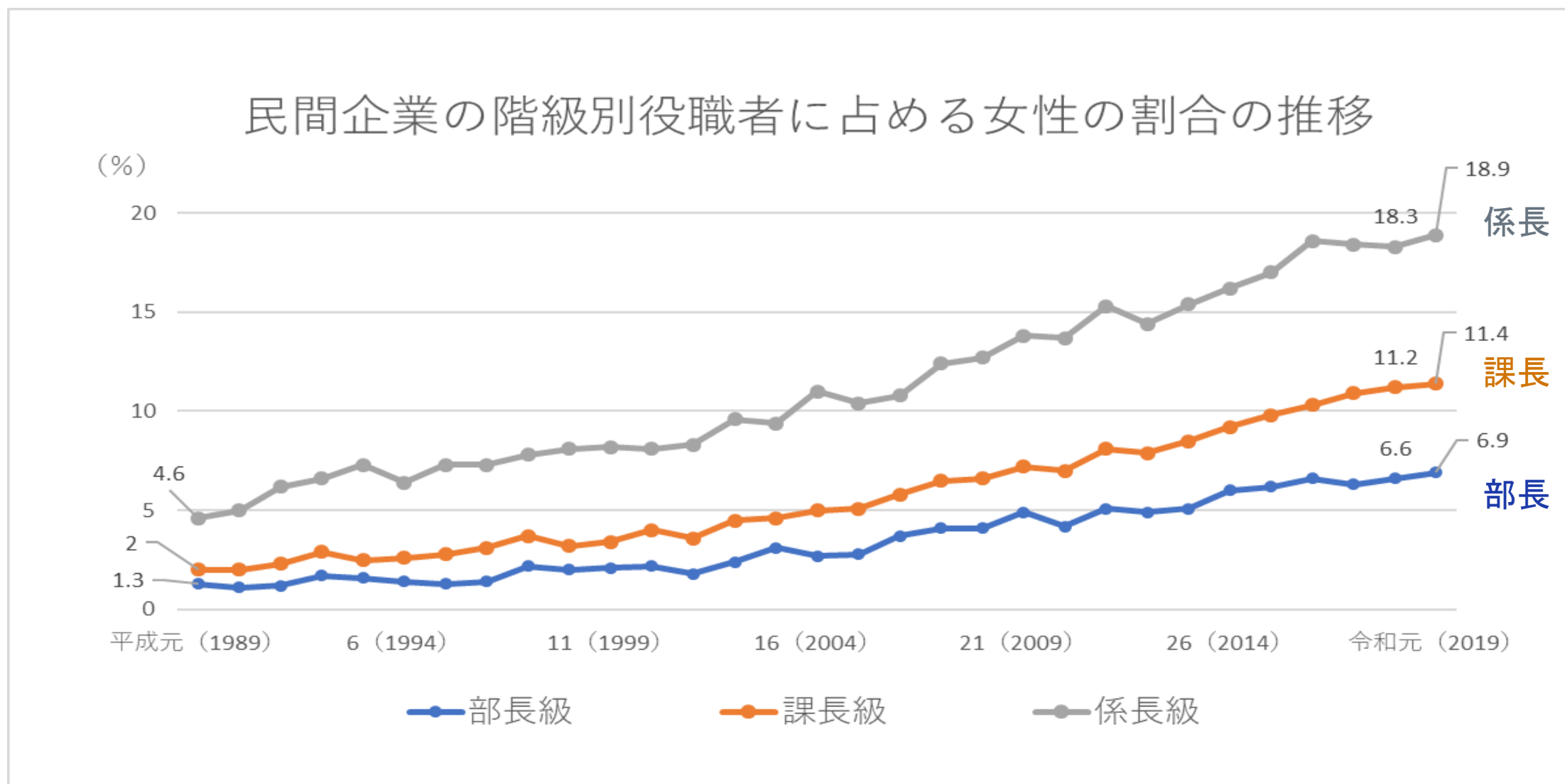
女性の平均勤続年数の推移

産業別（女性）平均勤続年数 推移

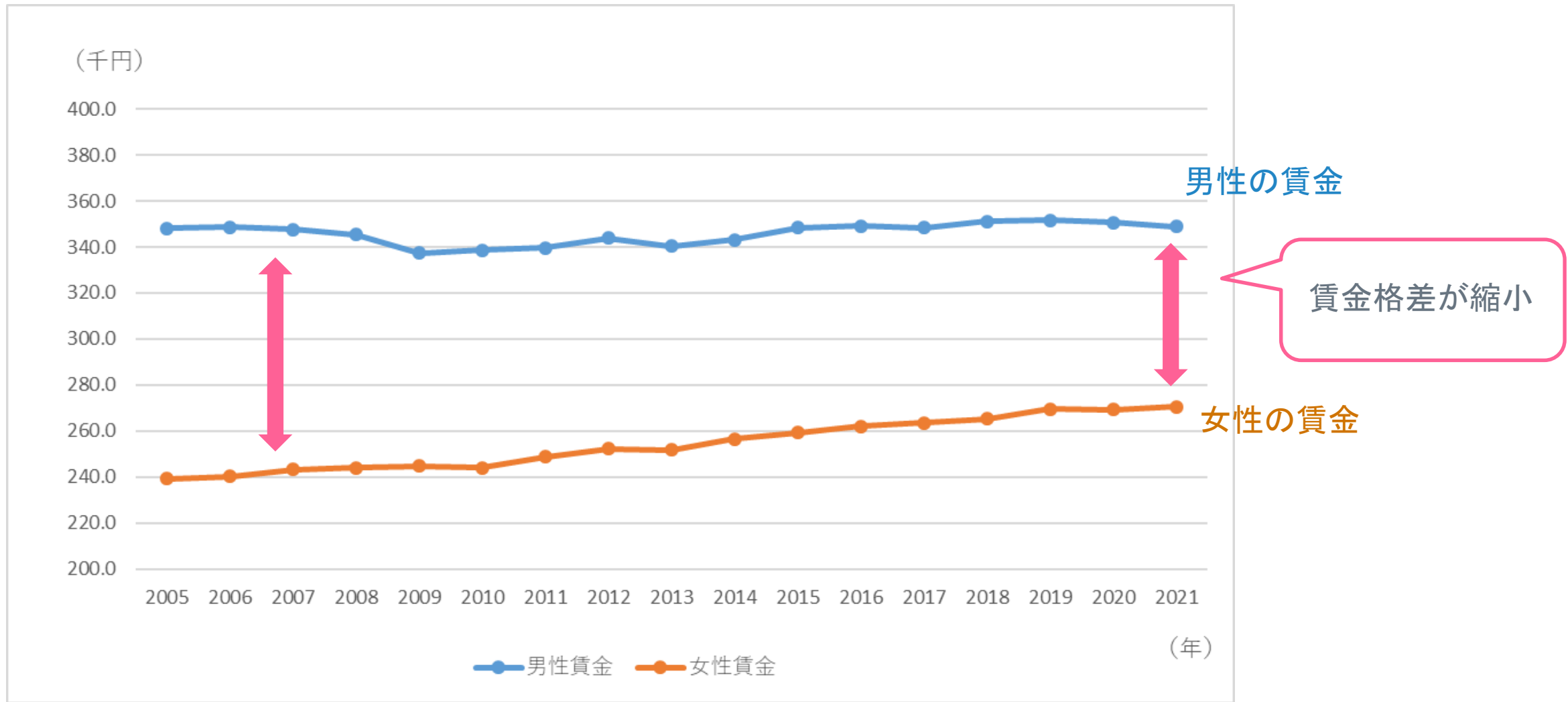


「賃金構造基本統計調査」より作成

女性の役職比率の推移



男女別賃金の推移(正社員)



* 一般労働者（短時間労働者を除く）の月額賃金（所定内給与額）

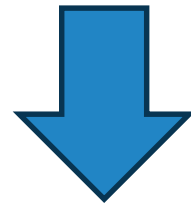
厚生労働省 賃金構造基本統計調査より作成

男女間賃金格差の理論

- (1) 労働供給要因論
- (2) 統計的差別理論
- (3) ステレオタイプ論
- (4) デバリュエーション論
- (5) 職業選好の内生成理論

先行研究と本研究の貢献

- ▷ 阿部正浩(2005)「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.538,pp.15-31.
- ▷ 奥井めぐみ・大内章子・脇坂明(2017)「管理職の男女間賃金格差は存在するのか」『学習院大学 経済論集』No.54(2),pp.87-104.
- ▷ 堀春彦(2008)「労働市場の分断と男女間賃金格差」JILPT Discussion Paper Series 08-09.



2016年および2022年の個票データを使用して男女間賃金格差の要因を検証

IV 仮説と分析方法

使用するデータ

▷ 全国就業実態パネル調査 2016&2022

＜調査時期 2016年 1月14日～1月25日＞

有効回収数 49,131サンプル ※依頼数:145,102 有効回収率:33.9%

＜調査時期 2022年 1月6日～1月31日＞

有効回収数 56,695サンプル ※依頼数:53,981 有効回収率:82.6%

- ①継続サンプル（昨年からの継続回収数）:44,605名
- ②追加サンプル（今年の新規回答数）:7,201名
- ③復活サンプル（2021年調査は回答していない20年以前調査回答者）:4,880名

* 東京大学社会科学研究所SSJデータアーカイブを通じて提供をしていただいた。

検証する仮説

- ▷ 以下の要因が男女間賃金格差の縮小に貢献するか？
 1. 女性の労働力率・就業率の上昇→正社員の平均年齢の上昇
 2. 女性の勤続年数の上昇
 3. 女性の進学率の上昇
 4. 女性の役職比率の上昇

分析対象

- ▷ 雇用されている正社員
- ▷ 59歳以下
- ▷ 勤続年数2年以上
- ▷ 2016年の調査 男女
- ▷ 2022年の調査 男女

分析モデル～ミンサー型賃金関数

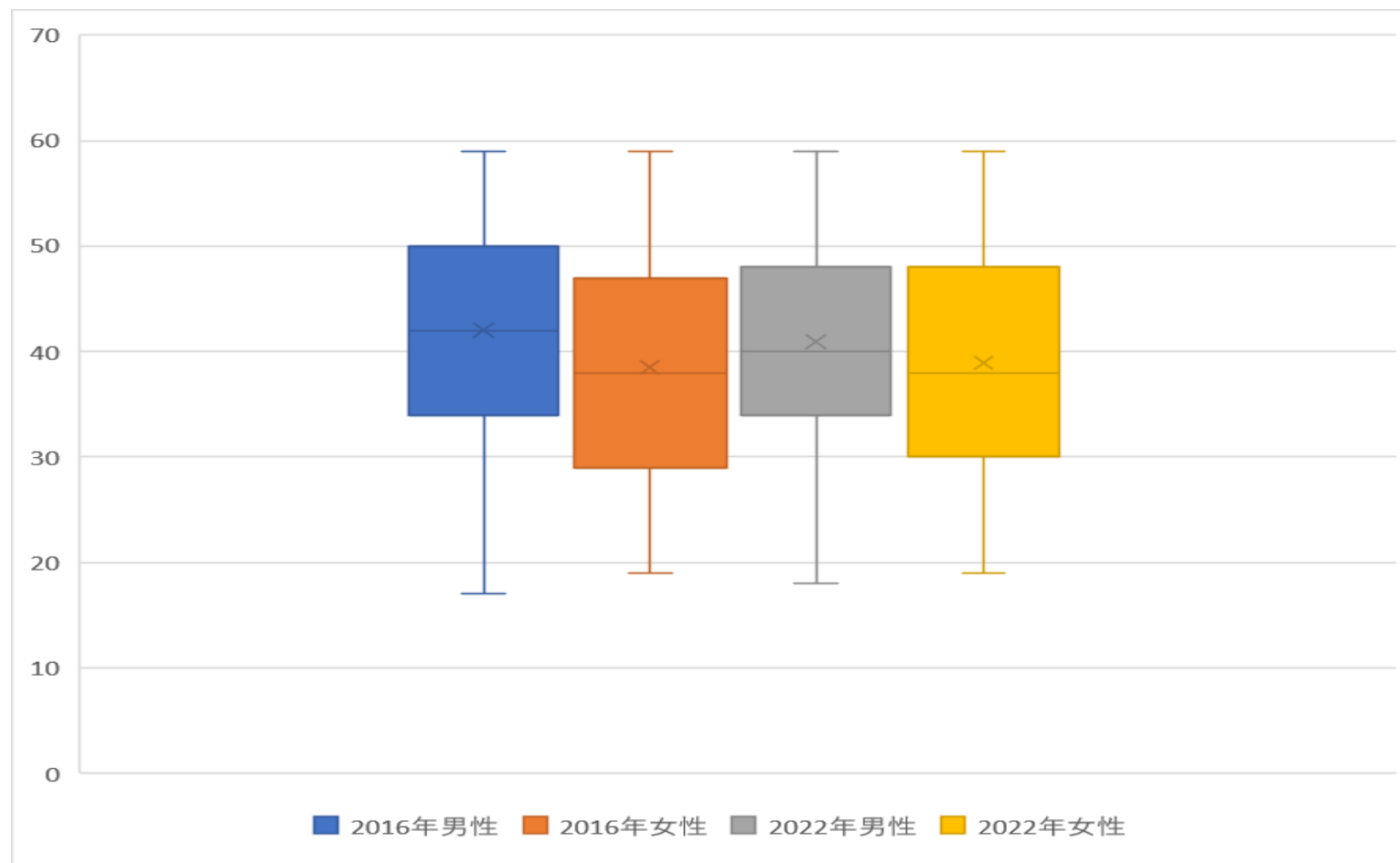
- ▷ 年収 = 定数項 + β_1 年齢 + β_2 年齢²乗 + β_3 勤続年数
+ β_4 勤続年数²乗 + β_5 大卒ダミー + β_6 大学院卒ダミー
+ β_7 その他の説明変数 + 残差
- ▷ 年齢と勤続年数の限界効果は逡減することを想定して、2乗項を挿入する。

* ミンサー型賃金関数は、通常、被説明変数に年収の対数値をとるが、今回は解釈をわかりやすくするため、年収(万円)を使用した。

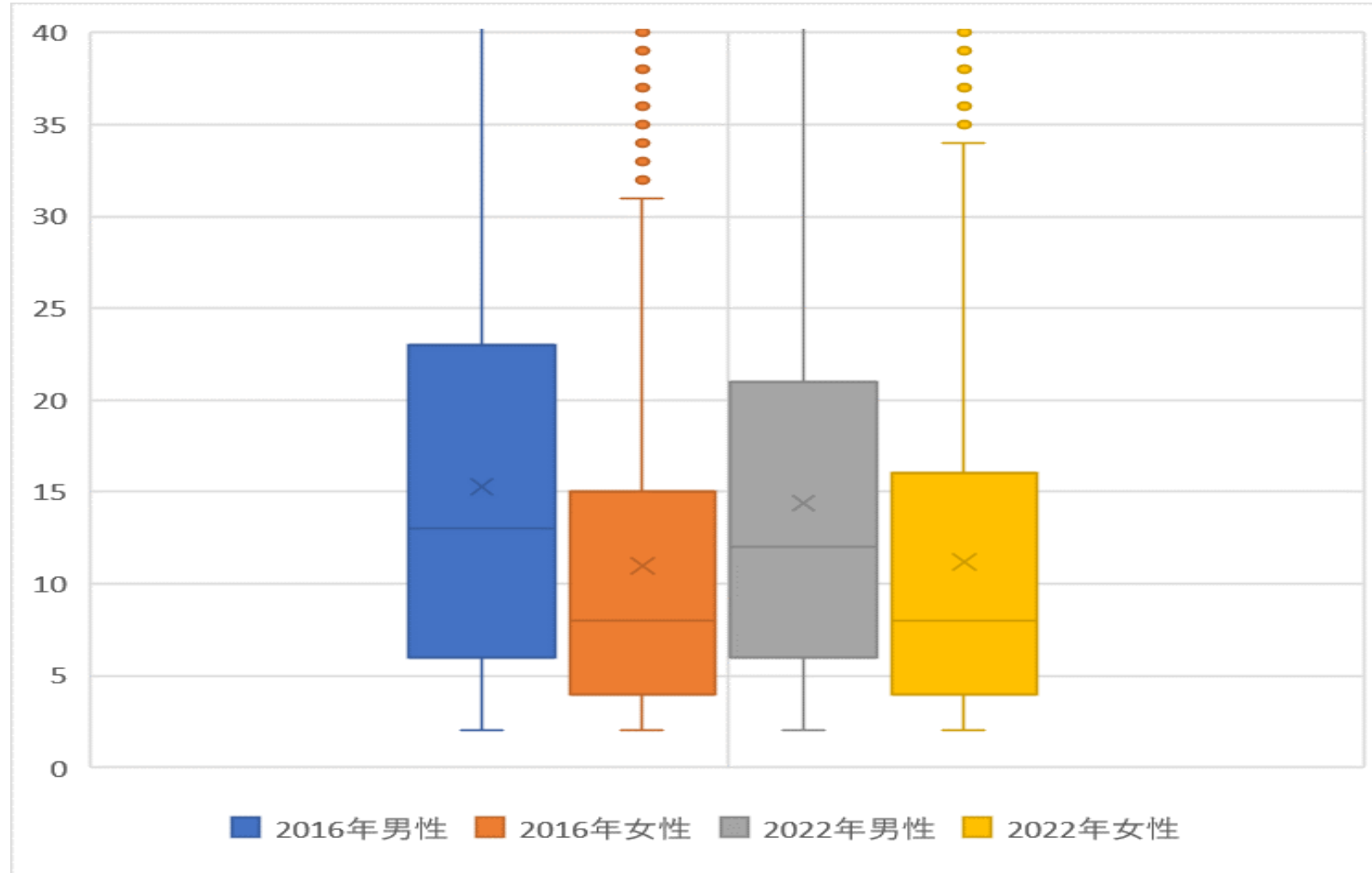
被説明変数と説明変数

- ▷ 被説明変数: 年収(万円)
- ▷ 説明変数: 年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、大学、大学院、既婚、子供、大企業、公務員、係長、課長、部長

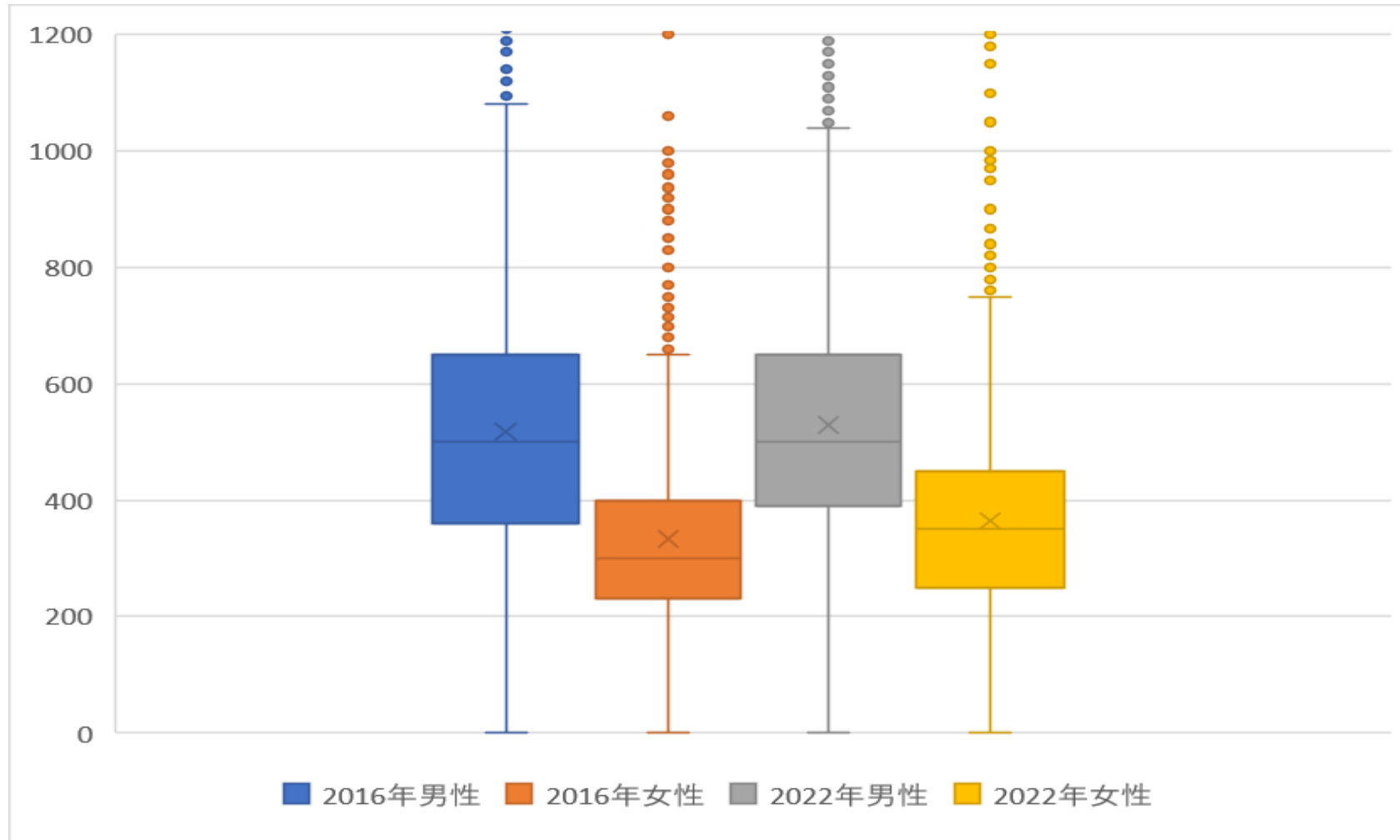
基本分析～年齢の分布



基本分析～勤続年数の分布



基本分析～年収の分布



V 実証分析結果

分析結果 2016年男性

自由度修正済み決定係数 0.379

サンプルサイズ 11333

被説明変数 年収(万円)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	7.83	35.87	0.22	0.83	-62.49	78.14
年齢	10.80	1.89	5.72	0.00	7.10	14.50
年齢2乗	-0.10	0.02	-4.31	0.00	-0.14	-0.05
勤続年数	4.38	0.77	5.72	0.00	2.88	5.88
勤続年数2乗	0.00	0.02	0.04	0.97	-0.04	0.04
大学	58.79	3.92	14.98	0.00	51.09	66.48
大学院	170.98	8.01	21.33	0.00	155.27	186.69
既婚	51.02	5.54	9.21	0.00	40.17	61.87
子供	25.53	5.31	4.81	0.00	15.13	35.94
大企業	128.44	4.41	29.11	0.00	119.79	137.08
公務員	89.96	6.17	14.58	0.00	77.86	102.05
係長	64.88	4.53	14.33	0.00	56.00	73.75
課長	142.96	6.07	23.55	0.00	131.06	154.86
部長以上	252.53	8.90	28.38	0.00	235.09	269.97

分析結果 2022年男性

自由度修正済み決定係数 0.346
サンプルサイズ 13612

被説明変数 年収(万円)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	-10.39	35.66	-0.29	0.77	-80.29	59.51
年齢	13.43	1.89	7.12	0.00	9.73	17.13
年齢2乗	-0.14	0.02	-6.16	0.00	-0.18	-0.10
勤続年数	3.87	0.76	5.11	0.00	2.39	5.36
勤続年数2乗	0.01	0.02	0.67	0.51	-0.03	0.05
大学	58.24	3.77	15.45	0.00	50.85	65.63
大学院	167.33	6.95	24.09	0.00	153.71	180.95
既婚	48.26	5.22	9.25	0.00	38.04	58.49
子供	38.83	5.08	7.65	0.00	28.87	48.78
大企業	116.97	4.10	28.52	0.00	108.93	125.01
公務員	91.45	5.76	15.89	0.00	80.17	102.74
係長	66.28	4.30	15.42	0.00	57.86	74.70
課長	160.87	6.19	25.97	0.00	148.72	173.01
部長以上	237.87	9.02	26.39	0.00	220.20	255.54

分析結果 2016年女性

自由度修正済み決定係数 0.225
サンプルサイズ 5208

被説明変数 年収(万円)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	74.55	33.20	2.25	0.02	9.46	139.64
年齢	7.07	1.85	3.81	0.00	3.43	10.70
年齢2乗	-0.06	0.02	-2.43	0.01	-0.10	-0.01
勤続年数	2.90	0.97	2.98	0.00	0.99	4.81
勤続年数2乗	0.03	0.03	0.92	0.36	-0.03	0.08
大学	52.31	5.16	10.14	0.00	42.20	62.43
大学院	142.15	17.47	8.13	0.00	107.89	176.40
既婚	0.76	5.39	0.14	0.89	-9.81	11.34
子供	-32.75	5.76	-5.69	0.00	-44.04	-21.46
大企業	73.75	5.84	12.62	0.00	62.30	85.21
公務員	74.84	9.77	7.66	0.00	55.69	93.98
係長	77.53	6.92	11.20	0.00	63.96	91.09
課長	138.49	13.20	10.49	0.00	112.61	164.36
部長以上	160.18	18.17	8.82	0.00	124.56	195.80

分析結果 2022年女性

自由度修正済み決定係数 0.245

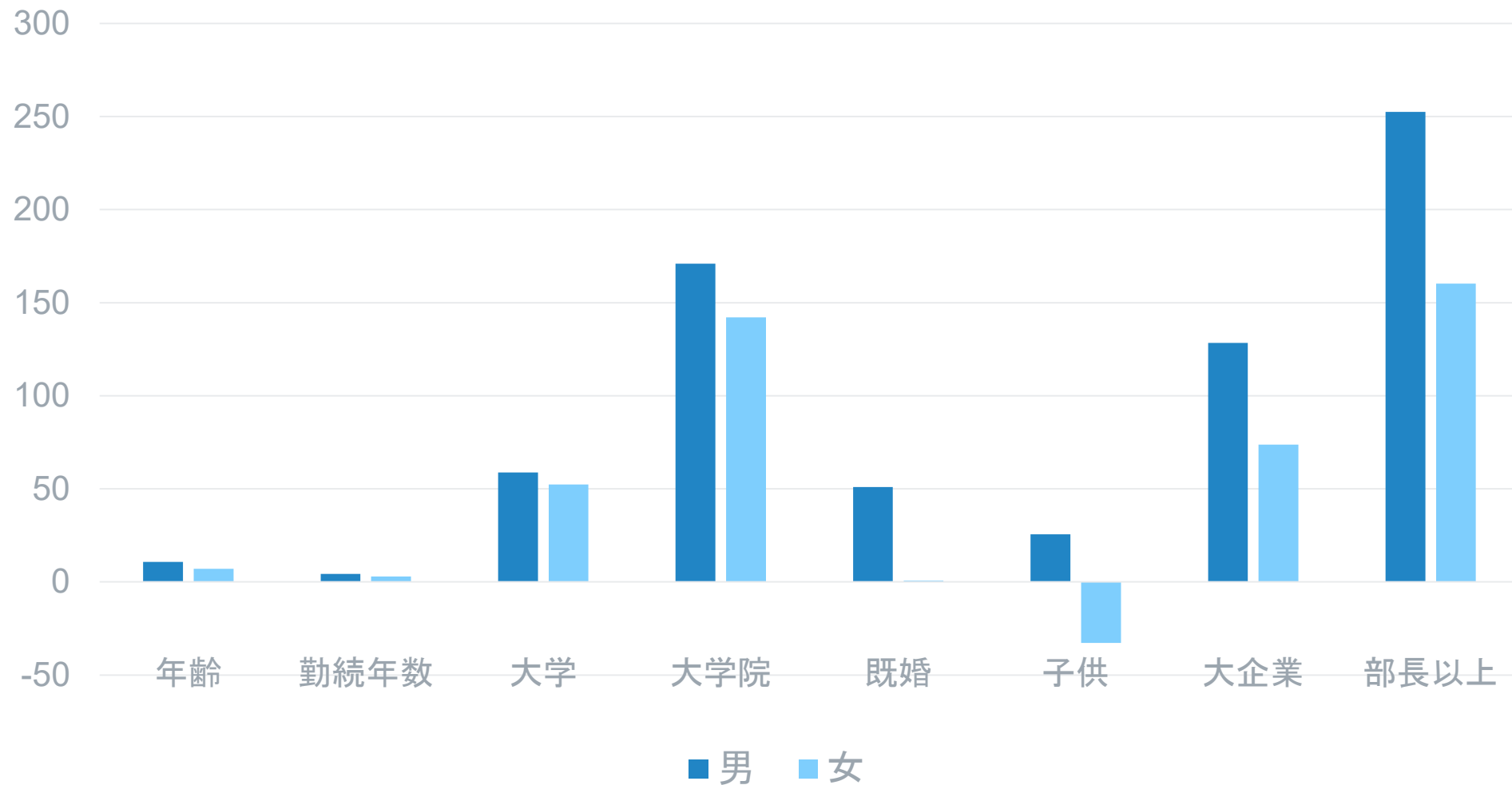
サンプルサイズ 6097

被説明変数 年収(万円)

	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%
切片	40.75	33.66	1.21	0.23	-25.23	106.73
年齢	10.06	1.85	5.43	0.00	6.43	13.70
年齢2乗	-0.10	0.02	-4.22	0.00	-0.14	-0.05
勤続年数	2.50	0.90	2.78	0.01	0.74	4.26
勤続年数2乗	0.03	0.03	1.28	0.20	-0.02	0.08
大学	63.56	4.69	13.55	0.00	54.36	72.75
大学院	174.06	13.34	13.05	0.00	147.91	200.21
既婚	1.21	5.02	0.24	0.81	-8.64	11.06
子供	-31.86	5.27	-6.04	0.00	-42.20	-21.52
大企業	68.65	5.00	13.73	0.00	58.85	78.45
公務員	87.77	8.92	9.84	0.00	70.28	105.25
係長	78.47	6.14	12.79	0.00	66.44	90.50
課長	177.03	12.19	14.53	0.00	153.14	200.92
部長以上	196.73	18.02	10.92	0.00	161.41	232.06

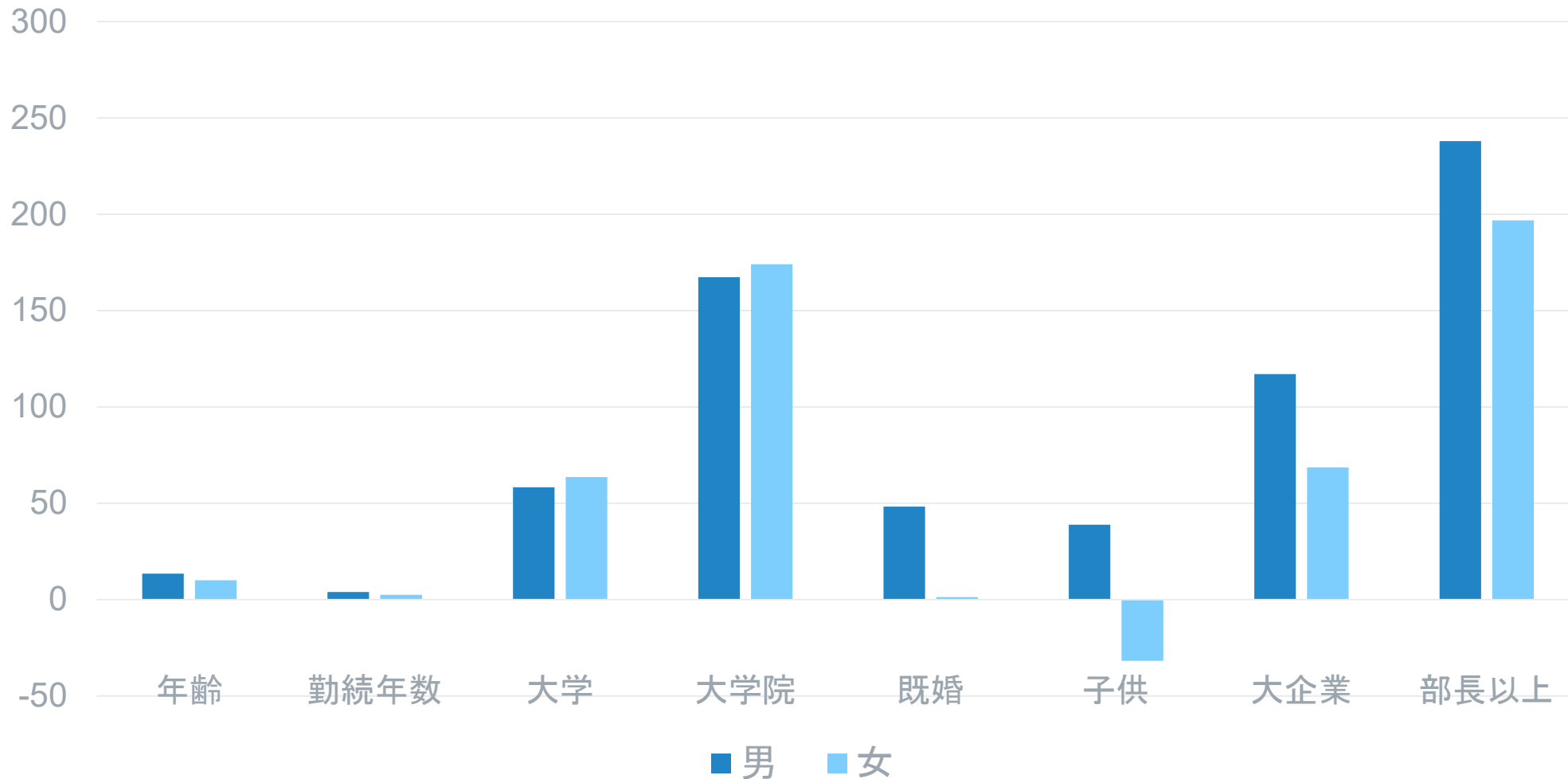
2016年 男女の係数の比較

係数



2022年 男女の係数の比較

係数



2016年男女の賃金関数の要因分解

2016男性				
説明変数	平均	係数	平均×係数	%
切片		7.83	7.83	1.51
年齢	42.04	10.80	454.20	87.73
年齢2乗	1860.83	-0.10	-181.74	-35.10
勤続年数	15.27	4.38	66.84	12.91
勤続年数2乗	343.02	0.00	0.25	0.05
大学	0.36	58.79	21.01	4.06
大学院	0.06	170.98	10.03	1.94
既婚	0.66	51.02	33.56	6.48
子供	0.56	25.53	14.34	2.77
大企業	0.26	128.44	33.79	6.53
公務員	0.12	89.96	10.37	2.00
係長	0.26	64.88	17.17	3.32
課長	0.12	142.96	17.65	3.41
部長以上	0.05	252.53	12.43	2.40
年収	517.73		517.73	100.00

2016女性				
説明変数	平均	係数	平均×係数	%
切片		74.55	74.55	22.35
年齢	38.51	7.07	272.18	81.60
年齢2乗	1599.92	-0.06	-89.67	-26.88
勤続年数	10.96	2.90	31.77	9.52
勤続年数2乗	198.55	0.03	5.03	1.51
大学	0.28	52.31	14.42	4.32
大学院	0.02	142.15	2.35	0.70
既婚	0.38	0.76	0.29	0.09
子供	0.36	-32.75	-11.69	-3.50
大企業	0.18	73.75	13.64	4.09
公務員	0.06	74.84	4.37	1.31
係長	0.13	77.53	9.69	2.91
課長	0.03	138.49	4.17	1.25
部長以上	0.02	160.18	2.46	0.74
年収	333.56		333.56	100.00

2022年男女の賃金関数の要因分解

2022男性				
説明変数	平均	係数	平均×係数	%
切片		-10.39	-10.39	-1.96
年齢	40.93	13.43	549.62	103.78
年齢2乗	1763.25	-0.14	-246.74	-46.59
勤続年数	14.38	3.87	55.71	10.52
勤続年数2乗	302.24	0.01	4.14	0.78
大学	0.41	58.24	23.61	4.46
大学院	0.08	167.33	12.69	2.40
既婚	0.62	48.26	29.74	5.62
子供	0.52	38.83	20.05	3.79
大企業	0.30	116.97	34.66	6.54
公務員	0.12	91.45	11.05	2.09
係長	0.27	66.28	17.78	3.36
課長	0.11	160.87	17.43	3.29
部長以上	0.04	237.87	10.28	1.94
年収	529.61		529.61	100.00

2022女性				
説明変数	平均	係数	平均×係数	%
切片		40.75	40.75	11.18
年齢	38.92	10.06	391.61	107.40
年齢2乗	1624.58	-0.10	-156.34	-42.88
勤続年数	11.17	2.50	27.93	7.66
勤続年数2乗	201.68	0.03	6.61	1.81
大学	0.32	63.56	20.42	5.60
大学院	0.02	174.06	4.31	1.18
既婚	0.38	1.21	0.47	0.13
子供	0.35	-31.86	-11.24	-3.08
大企業	0.23	68.65	15.97	4.38
公務員	0.06	87.77	5.21	1.43
係長	0.14	78.47	10.91	2.99
課長	0.03	177.03	5.43	1.49
部長以上	0.01	196.73	2.58	0.71
年収	364.62		364.62	100.00

2016年男女間賃金格差の要因分解

184.17万円の賃金格差の内訳と%

説明変数	平均×係数(男性)	平均×係数(女性)	賃金格差	%
切片	7.83	74.55	-66.72	-36.23
年齢	454.20	272.18	182.02	98.83
年齢2乗	-181.74	-89.67	-92.07	-49.99
勤続年数	66.84	31.77	35.07	19.04
勤続年数2乗	0.25	5.03	-4.78	-2.59
大学	21.01	14.42	6.58	3.57
大学院	10.03	2.35	7.69	4.17
既婚	33.56	0.29	33.27	18.06
子供	14.34	-11.69	26.03	14.13
大企業	33.79	13.64	20.16	10.94
公務員	10.37	4.37	6.00	3.26
係長	17.17	9.69	7.48	4.06
課長	17.65	4.17	13.47	7.32
部長以上	12.43	2.46	9.97	5.42
年収	517.73	333.56	184.17	100.00

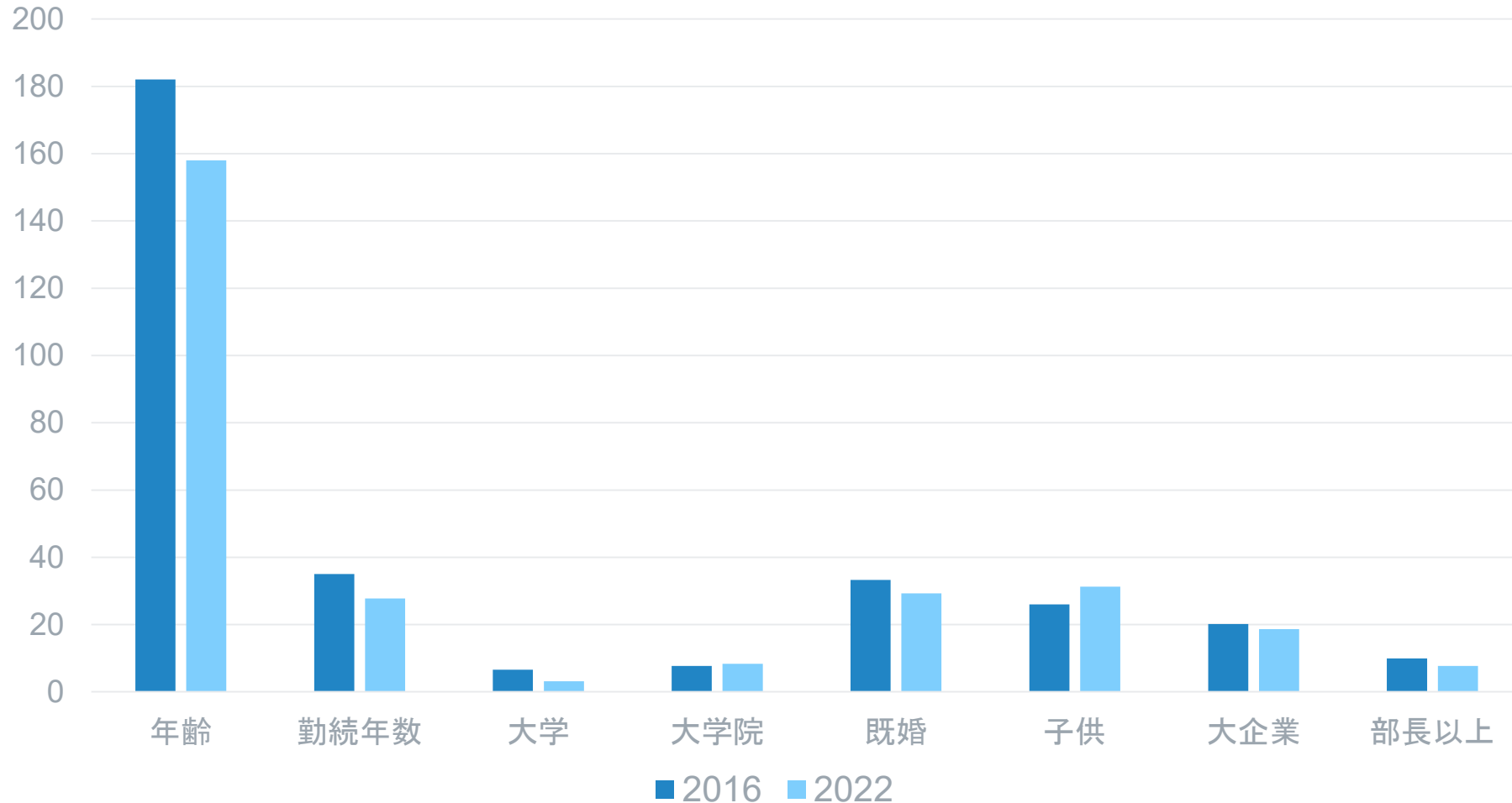
2022年男女間賃金格差の要因分解

165.00万円の賃金格差の内訳と%

説明変数	平均×係数(男性)	平均×係数(女性)	賃金格差	%
切片	-10.39	40.75	-51.14	-30.99
年齢	549.62	391.61	158.01	95.77
年齢2乗	-246.74	-156.34	-90.40	-54.79
勤続年数	55.71	27.93	27.78	16.84
勤続年数2乗	4.14	6.61	-2.47	-1.50
大学	23.61	20.42	3.19	1.93
大学院	12.69	4.31	8.38	5.08
既婚	29.74	0.47	29.28	17.74
子供	20.05	-11.24	31.29	18.96
大企業	34.66	15.97	18.69	11.33
公務員	11.05	5.21	5.84	3.54
係長	17.78	10.91	6.86	4.16
課長	17.43	5.43	12.00	7.27
部長以上	10.28	2.58	7.69	4.66
年収	529.61	364.62	165.00	100.00

2016年と2022年の要因別の賃金格差の大きさ

賃金格差



格差縮小要因の分解

19.17万の格差縮小の内訳と%

説明変数	2016賃金格差	2022賃金格差	格差の差	%
切片	-66.72	-51.14	-15.58	-81.27
年齢	182.02	158.01	24.01	125.24
年齢2乗	-92.07	-90.40	-1.67	-8.71
勤続年数	35.07	27.78	7.29	38.03
勤続年数2乗	-4.78	-2.47	-2.30	-12.01
大学	6.58	3.19	3.39	17.70
大学院	7.69	8.38	-0.69	-3.60
既婚	33.27	29.28	3.99	20.83
子供	26.03	31.29	-5.26	-27.44
大企業	20.16	18.69	1.47	7.65
公務員	6.00	5.84	0.16	0.82
係長	7.48	6.86	0.61	3.20
課長	13.47	12.00	1.47	7.67
部長以上	9.97	7.69	2.28	11.89
年収	184.17	165.00	19.17	100.00

分析結果のまとめ

- ▷ 男女の平均年齢と勤続年数の違いが男女間賃金格差に大きな影響を与えており、格差の解消には時間がかかる可能性を示唆している。
- ▷ 結婚により格差は縮小傾向にあるが、子育ては依然、格差を広げる要因となっている。
- ▷ 女性の高学歴化と女性の管理職の増加により、男女間賃金格差は縮小してきている。

VI女性活躍推進に関する 企業の取組事例

女性活躍推進によるメリット① PBR(株価純資産倍率=株価/一株当たりの純資産)

東証1部と「なでしこ銘柄」の平均PBRの推移(10年間)

*「なでしこ銘柄」とは、女性活躍推進に優れた上場企業が選定される

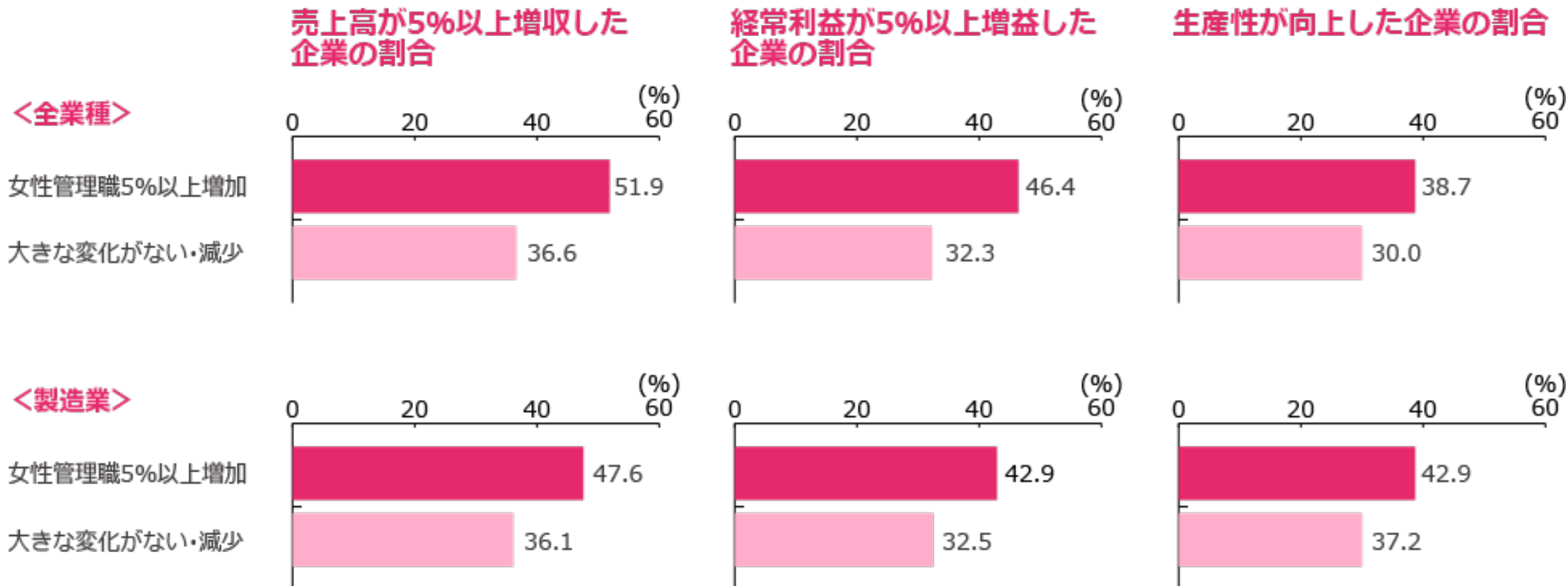
PBR 平均 10年間の推移



「なでしこ銘柄」に選定された企業はPBRが高い

女性活躍推進によるメリット②

女性管理職が5%以上増加した企業は企業業績が良い



全国の女性活躍推進に取り組む企業の事例①

- ▷ 産休前の職員に対する両立支援制度の周知、制度説明動画の公開、育休中面談の実施。管理職及び管理職手前の女性職員に対するキャリア形成支援研修、メンター制度の実施。

(千葉銀行:千葉)

- ▷ 働き方改革として勤怠管理をクラウド型にして見える化を行い、長時間労働の削減に取り組んでいる。

(インテリックス:東京)

- ▷ 妊娠中の女性社員または三歳から小学校就学の時期に達するまでの子供と同居し養育する社員より申し出があった場合には、一日最大1時間かつ20分単位の短時間勤務を認めている。

(オリックス:沖縄)

厚生労働省 女性の活躍推進データベース

より引用

全国の女性活躍推進に取り組む企業の事例②

- ▷ 働き方の多様性や柔軟性を確保するために「社員タイプ選択制」を導入。雇用タイプを7種類「限定正社員」や短時間正社員などを用意して、社員のニーズやライフステージに合わせて選択できるようにした。

(株式会社プラザ企画 :岩手)

- ▷ 出産や介護などで退職した従業員が築いたキャリアを維持したまま再入社できる「カムバック制度」を導入。また育児や介護などの場合に選択可能な正社員のまま勤務時間を短縮できるショートタイム正社員制度により働き方の柔軟性を向上させた。

(株式会社シーボン : 神奈川)

愛知県の企業の事例①



▷ 株式会社マイシン(運送事業)
「あいち女性輝きカンパニー」認証

・未経験でも安心のサポート体制

AT限定OK 女性ドライバーが指導担当

・子育てを優先した業務

福利厚生に子供の予防接種、女性は近場エリア担当など

・生活環境の変化に柔軟に対応

準中型～大型免許取得制度あり、エリア拡大や昇進で給料UP

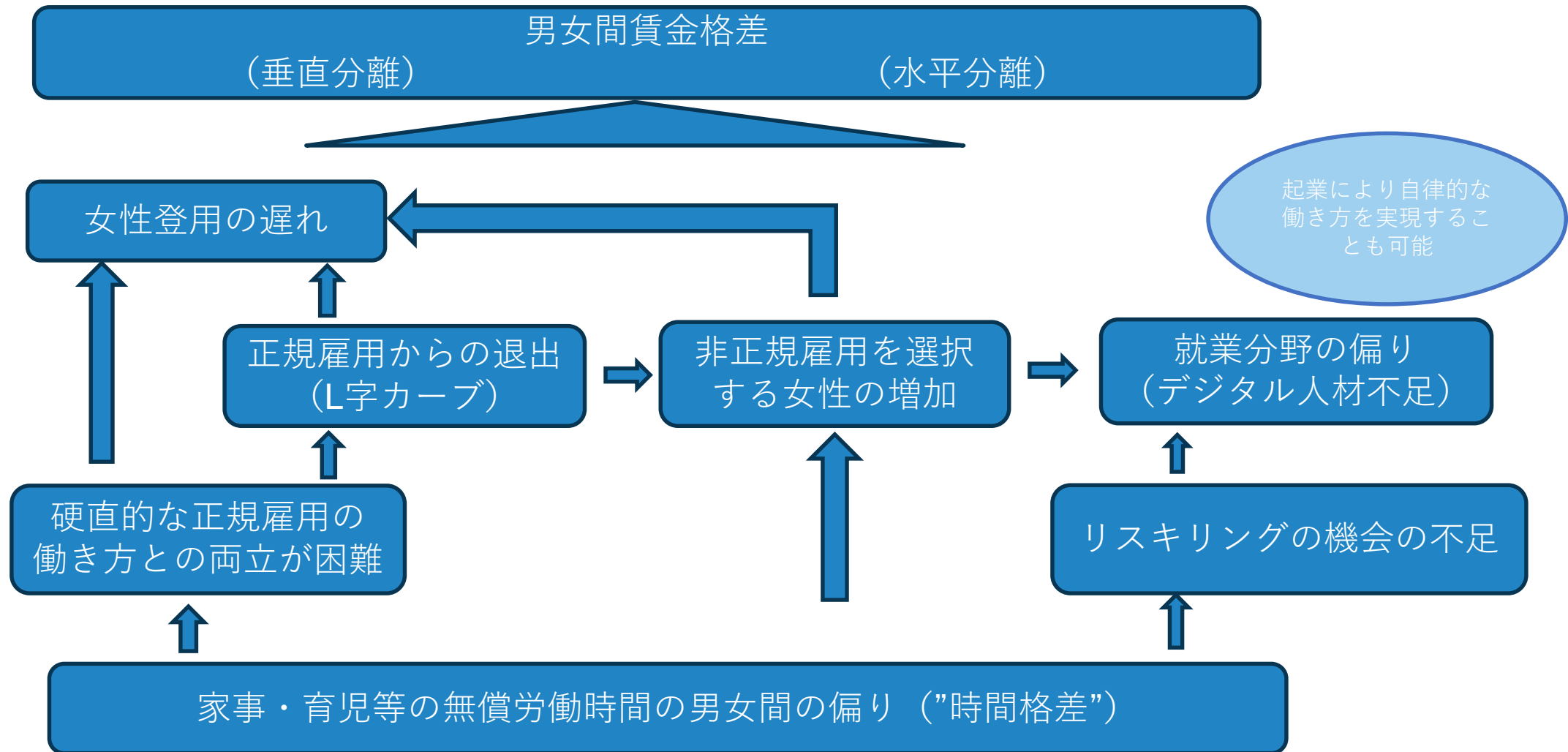
愛知県の企業の事例②

- ▶ 株式会社ヘルケアシステムズ
「プラチナえるぼし」認定
 - ▷ 全従業員のうち女性従業員の割合が7割
 - ▷ 「在宅勤務制度」や「フレックス勤務制度」の導入
 - ▷ 「ファミリーサポート制度」の導入



VII期待される政策

男女の”時間格差”の解消



女性版骨太の方針2022の4つの柱

I 女性の経済的な自立

(男女間賃金格差の開示義務付け、女性デジタル人材の育成等)

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

(性犯罪・性暴力対策、配偶者暴力対策、フェムテックなど女性の健康)

III 男性の家庭・地域社会における活躍

(男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革、男性が育児参画するためのインフラ整備等)

IV 女性の登用目標達成

(女性役員比率の向上、科学技術・学術分野における女性活躍等)

参考文献・データ

- ▷ リクルートワークス研究所(2016)(2022) 全国就業実態調査2016・2022
- ▷ 内閣府男女共同参画局(2022)「女性版骨太の方針」
<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>
- ▷ ジェンダーギャップ会議基調講演(2023)「女性活躍推進と経済成長の好循環実現に向けて」
- ▷ 内閣府男女共同参画局(2019～2022)「男女共同参画白書」
- ▷ 阿部正浩(2005)「男女の雇用格差と賃金格差」『日本労働研究雑誌』No.538,pp.15-31.
- ▷ 奥井めぐみ・大内章子・脇坂明(2017)「管理職の男女間賃金格差は存在するのか」『学習院大学 経済論集』No.54(2),pp.87-104.
- ▷ 堀春彦(2008)「労働市場の分断と男女間賃金格差」JILPT Discussion Paper Series 08-09.
- ▷ 厚生労働省「女性活躍推進データベース」
- ▷ 経済産業省「令和3年度なでしこ銘柄レポート」
- ▷ 山田久(2022)「男女間賃金格差の要因と解消に向けた課題」

ご清聴ありがとうございました。