

女性活躍推進法施行後の男女間賃金格差

武内, 真美子
愛知学院大学経済学部

<https://doi.org/10.15017/7347444>

出版情報 : ポリモルフィア. 10, pp.71-76, 2025-03-21. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University

バージョン :

権利関係 :



研究ノート

女性活躍推進法施行後の男女間賃金格差

武内真美子

愛知学院大学経済学部

1. はじめに

日本における男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるものの、他の先進国と比較すると依然として大きいのが現状である。2016年に施行された女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は、企業に対して女性の活躍に関わる情報を公開することが定められているが、2022年に改正によって、情報公開の項目に男女間の賃金格差が追加された。本稿では、2016年と2022年の個票データを使用して、この間に男女間賃金格差がどのように変化したかを把握した。得られた結果は以下の2点である。まず、この6年間の男女間賃金格差の縮小には、年齢、勤続年数、大卒、既婚、大企業、管理職などの男女の属性の違いの縮小が寄与していた。一方で、子供の存在はこの傾向とは逆に男女間賃金格差を拡大させる方向に寄与していた。具体的には、2022年に女性側の賃金が子供の存在により低下しているわけではなく、男性側の賃金が子供の存在による賃金プレミアムを得ていることが示された。本稿ではこのような分析結果を紹介する。

構成は以下のとおりである。続く第2節では分析に使用するデータと分析手法を説明し、第3節では分析結果を提示する。最後に得られた結果を

総括し、考察と今後の課題を述べる。

2. 使用するデータと分析手法

使用するデータは、リクルートワークス研究所が2016年から実施している「全国就業実態パネル調査」の2016年と2022年に実施されたものであり、東京大学社会科学研究所SSJデータアーカイブよりデータの貸与を受けた。調査は全国の15歳以上の男女を対象に、毎年1月に実施されており、総務省統計局の「労働力調査」をもとに、性別、年齢階層、就業形態、地域、学歴の割付が行われている。この調査は前年度1年間の個人の就業状態、所得、仕事の状況等を尋ねている。分析の対象は、雇用されている正社員、退職年齢を考慮して59歳以下、転職後の賃金の低下を考慮して勤続2年以上の者に限定した。

男女間賃金（年収）格差を検証するにあたり、まず2016年と2022年の2時点のデータを使用して最小二乗法（OLS）による賃金関数を男女別に推計する。被説明変数には前年の税込みの年収（単位：万円）を使用し、説明変数には年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、大学および大学院卒ダミー、既婚、子供、大企業、公務員の各ダミー、係長、課長、部長以上の役職ダミーの

13の変数を使用した。

本稿では、3つの分析結果を比較検討する。まず、2時点の男女別に推計した賃金関数を要因分解して考察する。次に、この2時点の男女間賃金格差をそれぞれ要因分解して考察する。最後に、2時点における6年間の時間の経過により男女間賃金格差がどのように変化したかを要因分解して考察する。要因分解の手法としては、男女間賃金格差で頻繁に使用されるワハカ分解を応用した。ワハカ分解とは、格差検証の対象となる2つのグループの賃金関数を最小二乗法（OLS）で分析したあとに、被説明変数の平均値の差を各説明変数の平均値（観察できる属性）および係数（観察できない評価）の和として提示し、賃金格差をこの属性と評価に分解して考察する手法である。

3. 分析結果

表1は2016年の男性（左）と女性（右）の賃金関数の各変数の平均値と係数、平均値×係数とこの値が年収の平均値全体の何パーセントを占めるかを掲載している。例えば、2016年の男性の年収の平均値は517.73万円であり、この値を100%とした場合、各説明変数の平均値×係数の値が何パーセントを占めるかを確認することにより、平均年収517.73万円にどの程度各変数が寄与しているかを理解することができる。

男性の場合は、年齢の87.73%という値が最も大きい。年齢の2乗が-35.10%であるためトータルでは52.63%ということになる。同様に勤続年数は12.91%であり、二乗項は0.05%である。

表1 2016年の男女の賃金関数要因分解

変数	男性				女性			
	平均	係数	平均×係数	%	平均	係数	平均×係数	%
年収	517.73		517.73	100.00	333.56		333.56	100.00
切片		7.83	7.83	1.51		74.55	74.55	22.35
年齢	42.04	10.80	454.20	87.73	38.51	7.07	272.18	81.60
年齢2乗	1860.83	-0.10	-181.74	-35.10	1599.92	-0.06	-89.67	-26.88
勤続年数	15.27	4.38	66.84	12.91	10.96	2.90	31.77	9.52
勤続年数2乗	343.02	0.00	0.25	0.05	198.55	0.03	5.03	1.51
大学	0.36	58.79	21.01	4.06	0.28	52.31	14.42	4.32
大学院	0.06	170.98	10.03	1.94	0.02	142.15	2.35	0.70
既婚	0.66	51.02	33.56	6.48	0.38	0.76	0.29	0.09
子供	0.56	25.53	14.34	2.77	0.36	-32.75	-11.69	-3.50
大企業	0.26	128.44	33.79	6.53	0.18	73.75	13.64	4.09
公務員	0.12	89.96	10.37	2.00	0.06	74.84	4.37	1.31
係長	0.26	64.88	17.17	3.32	0.13	77.53	9.69	2.91
課長	0.12	142.96	17.65	3.41	0.03	138.49	4.17	1.25
部長以上	0.05	252.53	12.43	2.40	0.02	160.18	2.46	0.74

め合計 12.96%の寄与度となる。つまり、年齢と勤続年数を合わせて平均年収の65.59%を説明していることになる。この2つの要素が年収に与える影響が大きく、その他の変数は大企業が6.53%、既婚が6.48%、大卒が4.06%の順で続いていることが確認できる。一方、表の右側は2016年の女性の賃金関数の結果を提示している。女性の年収の平均値は333.56万円である。この値を100とした場合、年齢が81.60%、年齢の2乗項が-26.88%、トータルが54.72%となる。勤続年数は9.52%、勤続年数の2乗項が1.51%、トータルが11.03%となる。年齢と勤続年数を合わせると65.7%の寄与度となり、男性とほぼ同じ比率でこの2変数の年収に与える影響が大きいことがわかる。その他の変数を確認すると、大卒が4.32%、大企業が4.09%であるが、既婚については男性

が6.48%に対して0.09%の影響に留まる。一方で子供については、男性が2.77%に対し女性は-3.50%であり係数が-32.75となっていることから、出産、子育てにより女性の賃金が低下するチャイルドペナルティが確認できた。

表2は2022年の分析結果をまとめたものであり、男性（左）の結果から年齢のトータルが57.19%、勤続年数のトータルが11.3%であり、この2つのトータルが68.49%となり、2016年の65.59%の寄与度より2.9ポイント上昇していることが確認できる。一方で、女性（右）の年齢のトータルは64.52%、勤続年数のトータルは9.46%であり、合わせると73.98%となり2016年より8.23ポイント上昇していることになる。女性の活躍推進に伴い年齢や勤続年数が年収に与える影響は女性のほうが強まっている可能性がある。

表2 2022年の男女の賃金関数要因分解

説明変数	男性				女性			
	平均	係数	平均×係数	%	平均	係数	平均×係数	%
年収	529.61		529.61	100.00	364.62		364.62	100.00
切片		-10.39	-10.39	-1.96		40.75	40.75	11.18
年齢	40.93	13.43	549.62	103.78	38.92	10.06	391.61	107.40
年齢2乗	1763.25	-0.14	-246.74	-46.59	1624.58	-0.10	-156.34	-42.88
勤続年数	14.38	3.87	55.71	10.52	11.17	2.50	27.93	7.66
勤続年数2乗	302.24	0.01	4.14	0.78	201.68	0.03	6.61	1.81
大学	0.41	58.24	23.61	4.46	0.32	63.56	20.42	5.60
大学院	0.08	167.33	12.69	2.40	0.02	174.06	4.31	1.18
既婚	0.62	48.26	29.74	5.62	0.38	1.21	0.47	0.13
子供	0.52	38.83	20.05	3.79	0.35	-31.86	-11.24	-3.08
大企業	0.30	116.97	34.66	6.54	0.23	68.65	15.97	4.38
公務員	0.12	91.45	11.05	2.09	0.06	87.77	5.21	1.43
係長	0.27	66.28	17.78	3.36	0.14	78.47	10.91	2.99
課長	0.11	160.87	17.43	3.29	0.03	177.03	5.43	1.49
部長以上	0.04	237.87	10.28	1.94	0.01	196.73	2.58	0.71

その他の変数については、男性は大企業、既婚、大卒の順で寄与度が高いが、女性は2016年と同様に大卒、大企業の順となり、これらの比率も2016年から上昇している。一方で、既婚は0.13%、子供は-3.08%であり、子供の係数は-31.86となっており、これらの変数が女性の年収にほとんどプラスの効果をもたらさないか負の効果となっていることは2016年とほぼ同様の結果となった。一方男性については、子供は2016年の2.77%から2022年の3.79%へ1.02ポイント上昇しており、係数も25.53から38.83と上昇している。女性とは対照的に、子供を持つことにより賃金が上昇するチャイルドプレミアムの傾向が6年間で強まっている可能性がある。

以上の結果を男女間格差の比較分析としてま

とめたものが表3と表4である。まず、表3の左が2016年、右が2022年の男女間賃金（年収）格差の要因分解である。2016年の男女間賃金格差は184.17万円であるが、2022年には165万円に縮小している。この格差を100とした場合に、各説明変数の寄与度を示すのが表の各年の右端の列である。例えば2016年には年齢のトータルが48.84%であり、賃金格差のほぼ半数を男女の年齢差が説明することになる。2022年は40.98%であり、この傾向が薄れている。女性の年収に対して年齢や勤続年数の影響が強まった結果を反映している可能性がある。その他では、勤続年数、既婚、子供、大企業が両年ともに10%から20%の説明力を持つ。特に子供は2016年に14.13%から2022年に18.96%となり男女間賃金格差への寄与

表3 2016年と2022年の男女間賃金格差要因分解

変数	2016年				2022年			
	平均×係数 (男性)	平均×係数 (女性)	賃金格差	%	平均×係数 (男性)	平均×係数 (女性)	賃金格差	%
年収	517.73	333.56	184.17	100.00	529.61	364.62	165.00	100.00
切片	7.83	74.55	-66.72	-36.23	-10.39	40.75	-51.14	-30.99
年齢	454.20	272.18	182.02	98.83	549.62	391.61	158.01	95.77
年齢2乗	-181.74	-89.67	-92.07	-49.99	-246.74	-156.34	-90.40	-54.79
勤続年数	66.84	31.77	35.07	19.04	55.71	27.93	27.78	16.84
勤続年数2乗	0.25	5.03	-4.78	-2.59	4.14	6.61	-2.47	-1.50
大学	21.01	14.42	6.58	3.57	23.61	20.42	3.19	1.93
大学院	10.03	2.35	7.69	4.17	12.69	4.31	8.38	5.08
既婚	33.56	0.29	33.27	18.06	29.74	0.47	29.28	17.74
子供	14.34	-11.69	26.03	14.13	20.05	-11.24	31.29	18.96
大企業	33.79	13.64	20.16	10.94	34.66	15.97	18.69	11.33
公務員	10.37	4.37	6.00	3.26	11.05	5.21	5.84	3.54
係長	17.17	9.69	7.48	4.06	17.78	10.91	6.86	4.16
課長	17.65	4.17	13.47	7.32	17.43	5.43	12.00	7.27
部長以上	12.43	2.46	9.97	5.42	10.28	2.58	7.69	4.66

が大きくなっている。また、この結果は表1および表2の結果で考察したとおり、男性のチャイルドプレミアムの上昇が要因となっていると推察される。

表4は、各年の男女間賃金格差とその格差の差を示し、2016年から2022年に格差が縮小した19.17万円を100%とした場合に、各説明変数がどの程度この数字に寄与しているかを右端の列に提示している。正にプラスであるほど格差の縮小に寄与しており、負にマイナスであれば格差の拡大方向に寄与していることになる。この表からも最も格差の縮小に寄与したのは、年齢と勤続年数である一方、格差拡大の要因となったのが子供であることが示されている。子供の存在は、年収で5.26万円、27.44ポイントの男女間賃金格差拡大要因となった。また、OLSの推計による「切片」

の結果については年収で15.58万円、81.27ポイントの格差拡大要因となっていた。切片は通常、説明変数で捉えられない何等かの要因を示す項と考えることも可能であり、この分析で扱わなかった要因（変数）が格差拡大の方向に働いた可能性がある。分析で扱うことのできた変数は限られており、この点の考察は今後の課題である。

4. 結果の総括と考察

本稿では、2016年と2022年の個票データを使用して、59歳以下の正社員の男女間賃金格差の動向を検証した。分析の結果、6年間の男女間賃金格差の縮小幅は年収で19.17万円に留まっている。年齢、勤続年数、大卒、既婚、大企業、管理職などの属性の差が格差の縮小に寄与している。特に年齢は女性の社会進出により顕著に格差縮小

に寄与した可能性がある。一方で、子供の存在は男女間賃金格差を過大させる方向に寄与していることも明らかとなった。その原因として女性のチャイルドペナルティの縮小がごくわずかであり、男性のチャイルドプレミアムがそれ以上に上昇したことが考えられる。表1と2の結果から子供を持つ正社員の比率は男女ともにほとんど変化していない。そのような状況下で、男性のプレミアムが上昇した要因としては、生産性レベルで見た男性内の既婚者対未婚者の賃金格差が拡大している可能性、子供を持つ従業員に対する企業の扶養手当が手厚くなった可能性などが考えられる。

表4 2016年から2022年の格差縮小の要因分解

変数	2016賃金格差	2022賃金格差	格差の差	%
年収	184.17	165.00	19.17	100.00
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

最後に本稿に残された課題として、使用した2022年のデータはCOVID-19によるパンデミックの影響を受けている。今後は継続して実施されているコロナ後のデータを使用して本研究による結果が担保されるか確認する必要がある。また、今回は賃金関数の推計には最低限の変数を扱ったため、切片の係数がマイナスとなる結果になっている。他の共変量を加えることにより分析結果の変化を確認することも重要であろう。

謝辞

東京大学社会科学研究所SSJデータアーカイブを通じて、リクルートワークス研究所から「全国就業実態調査2016・2022」のデータの提供を受けたことにお礼を申し上げます。

なお本稿は、愛知学院大学経済学部2023年度専門演習IIで行った演習の指導内容の一部を紹介するものである。