

キャリアの初期における男女間賃金格差の要因について

1. 正社員について、男女間賃金格差をみると、勤続年数を重ねるにつれて拡大傾向にある(図1)。こうした格差は、出産といった女性特有のライフイベントによるキャリアの中止や育児負担の不平等、女性管理職割合の低さ等の要因によって拡大していく。一方、出産や育児といった要因による賃金押下げ効果が比較的小さいと考えられる勤続初期の段階から、女性の賃金は男性に比べ伸び悩む傾向がある(図2)。本稿では、こうした正社員の勤続初期における男女間賃金(本稿において賃金は年収のことを指す)格差の要因として、労働時間や職務内容に着目し、正社員として働く個人のパネルデータを用いた分析を行う。
2. まず、性別・勤続年数別に週当たり労働時間の動向を確認する。勤続1年目では、男女間で労働時間の分布の形状に顕著な差はみられない。もっとも、勤続3年目にかけては、男性は勤続年数の増加とともに長時間働く労働者が増加している一方で、女性は勤続1年目から分布の形状が大きく変わっていない。男女間における労働時間差が、勤続年数の増加とともに拡大していることが分かる(図3)。
3. 次に、勤続1年目から3年目の正社員について、3年目の労働時間が1年目と比べ10%以上増加したグループ(以下、「労働時間が増加したグループ」と)、労働時間増減率10%未満のグループ(以下、「労働時間が横ばいのグループ」)、労働時間が10%以上減少したグループ(以下、「労働時間が減少したグループ」)に分け、男女ごとに構成比を確認すると、女性は、男性に比べ、労働時間が増加したグループの構成比が小さい(図4)。さらに、グループ別に、男女ごとの勤続1年目から3年目にかけての賃金の上昇率をみると、労働時間が増加したグループでは男性の方が女性よりも賃金上昇率が高い(図5)。
4. 次に、労働時間が増加したグループにおいて、女性と比べ男性の賃金上昇率が高い要因として、職務内容に着目したい。ここでは、仕事時間全体に占める周辺的な雑務の割合¹を男女別に確認した。男性についてみると、勤続1年目から3年目にかけて、仕事時間全体に占める雑務の割合が平均で約26%から約17%まで減少していることがわかる。一方で、女性の場合では、約24%から約22%と減少幅が小さい(図6)。男性は労働時間の増加に伴って、周辺的な雑務の割合が減少しているのに対して、女性の場合では、労働時間が増加する中でも、男性より周辺的な雑務への割合の変化が小さい。言い換えると、男性は勤続1年目から3年目にかけて雑務以外の職務の割合を増加させ、女性については雑務と雑務以外の職務の割合が大きく変わらないことを示している。
5. 上述した勤続年数とともに生じる職務内容の男女差の背景には、労働時間が増加したグループにおいて、男性の方が女性に比べ、事務職の割合が小さく、情報通信関係専門職等の割合が大きいという職種構成の違いがあると考えられる。さらに、同じ職種間でも職務内容の変化に差があるのかを確認するために、女性の労働時間が増加したグループの中で比率が高い事務職と専門職²(図7)について、勤続初期における職務内容の変化を確認する³。まず、事務職では、女性は、勤続年数を重ねるにつれ雑務や待機といった職務の割合が高まる一方、男性は、勤続年数とともに、雑務や待機時間が減少し、成果と直結する職務への割合が高まる(図8①②)。専門職についてみると、男性では事務職と同様に雑務の割合が低下している一方、女性では、雑務の割合が大きく変わらないことがわかる(図9①②)。つまり、定型的な業務に従事する傾向がある事務職

¹リクルートワーク研究所「全国就業実態パネル調査」では、仕事時間全体を100として、「本来の担当業務で成果と直結している仕事」、「周辺的な雑務」、「待機や手待ち時間」の3種類の仕事内容の割合を調査している。

²専門職の内訳として、開発・研究職といった理系専門職やコンサルタント、金融専門職といった文系専門職を含む。

³男性では、情報通信関係専門職や営業・販売職の構成比が高いものの、こうした職種における女性のサンプルサイズが十分に確保できないことから、本稿では男女ともに相応の人数がいる事務職と専門職について、男女間で比較する。

だけではなく、高度な技能をより必要とする専門職においても、勤続初期から職務内容に男女差があり、こうした職務内容の男女差を通じて、スキルアップや人的資本の形成での男女間格差が生じる可能性がある。

6. ここでの分析からは、女性は男性に比べ、労働時間の長い仕事であっても、周辺的な雑務に従事している機会が多いことが示唆される。男女間賃金格差については、出産によるキャリアの中止や女性の育児負担の不平等などが多く指摘されるが、勤続初期での職務分担も影響している可能性もある。勤続初期において、男性と比べ女性が雑務といった人的資本の蓄積につながりにくい職務に従事することで、その後の管理職比率において男女間格差が生じる可能性がある。「雑務的な職務は女性が行い、生産的な職務は男性が行う」といった性別による役割分業意識の解消のためには、勤続初期における職務分担の男女間格差を是正することや政府による女性管理職比率の促進が重要である。

図1 性別・勤続年数別の年収推移(正社員)

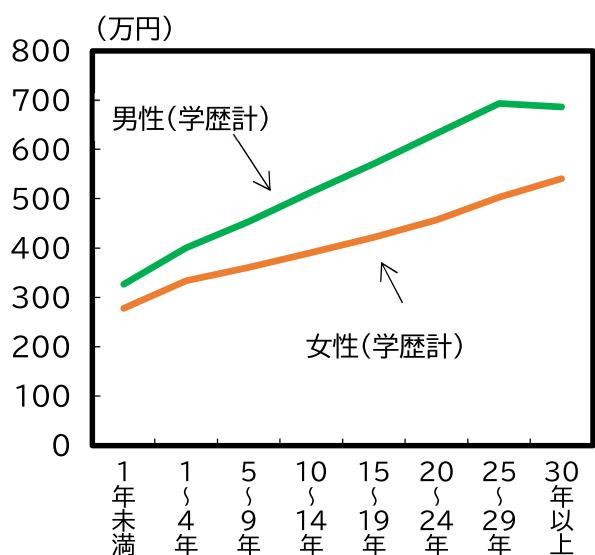


図2 勤続初期における年収の動向(正社員)

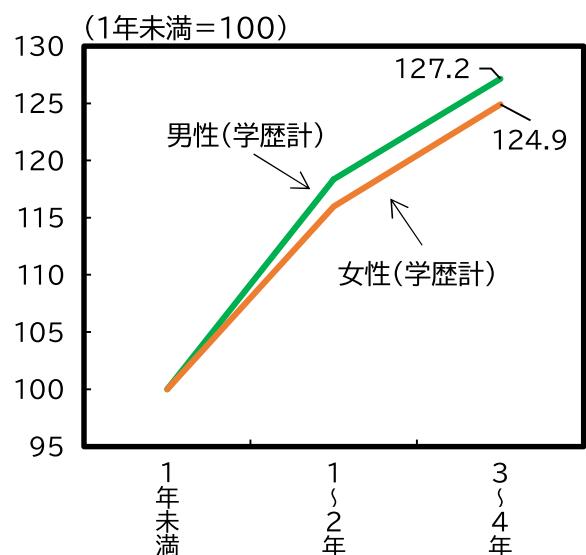


図3 正社員における勤続年数ごとの労働時間分布

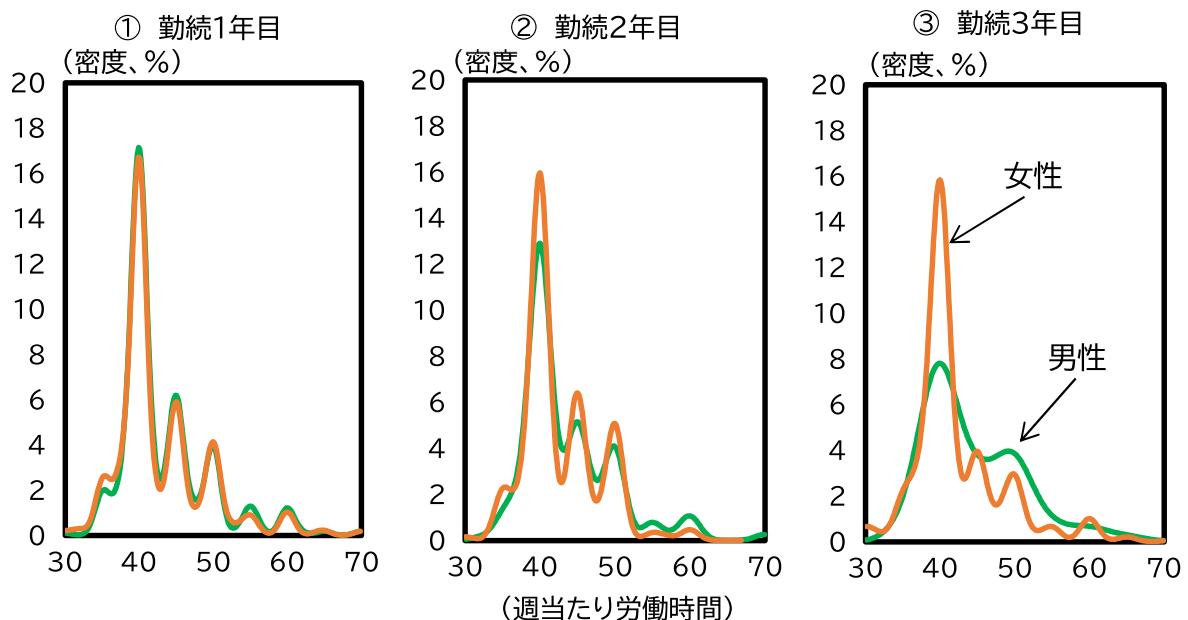


図4 正社員における労働時間増減率ごとの男女構成比

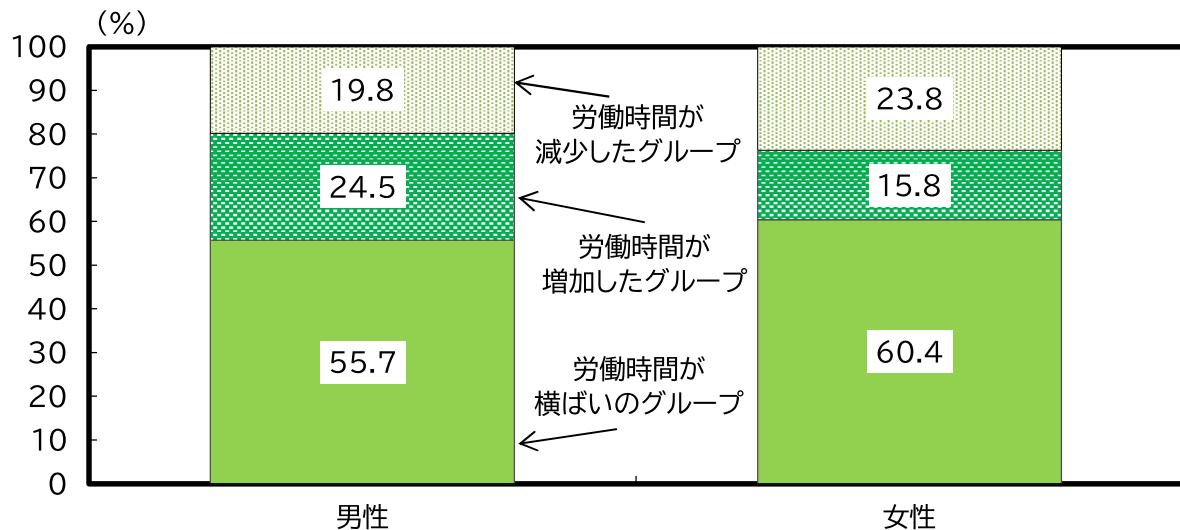


図5 正社員における勤続1年目から勤続3年目への賃金上昇率

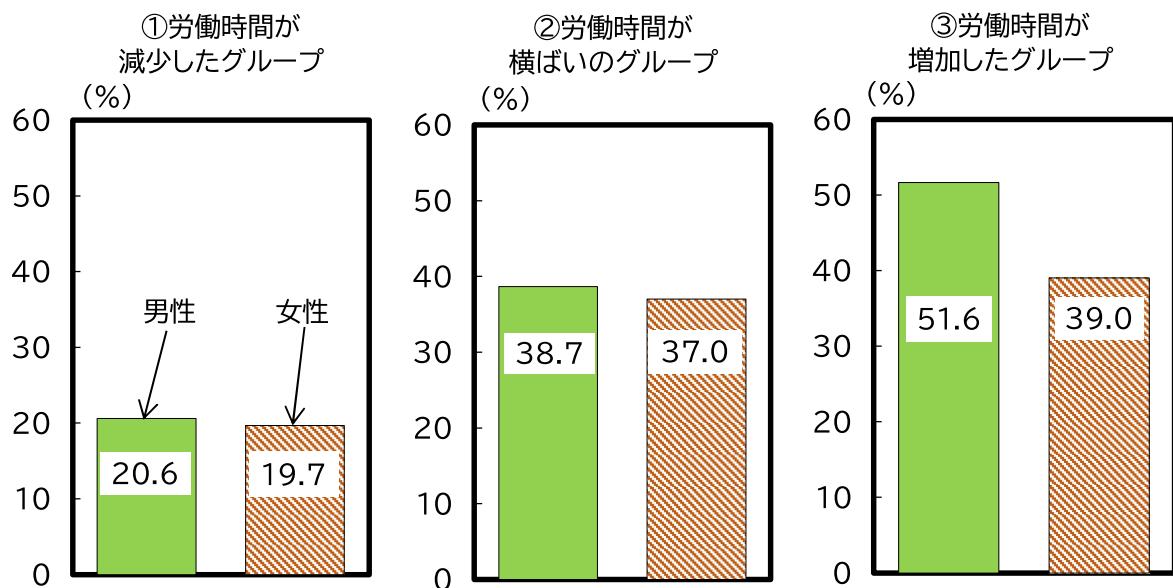


図6 労働時間が増加したグループにおける、周辺的な雑務の割合

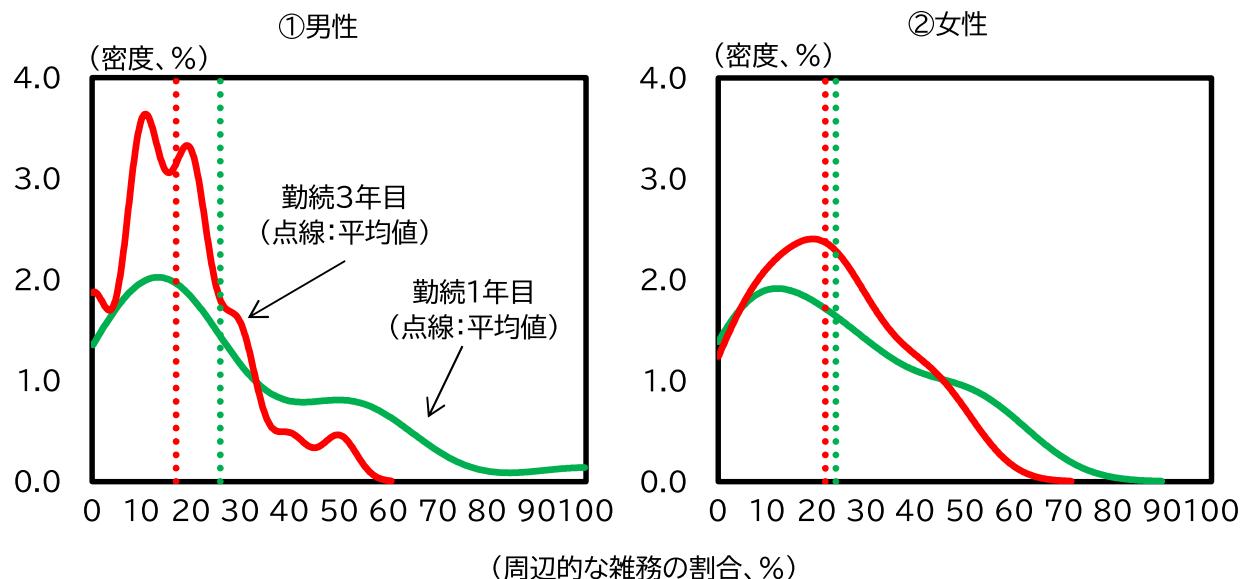


図7 労働時間が増加したグループにおける職種構成比

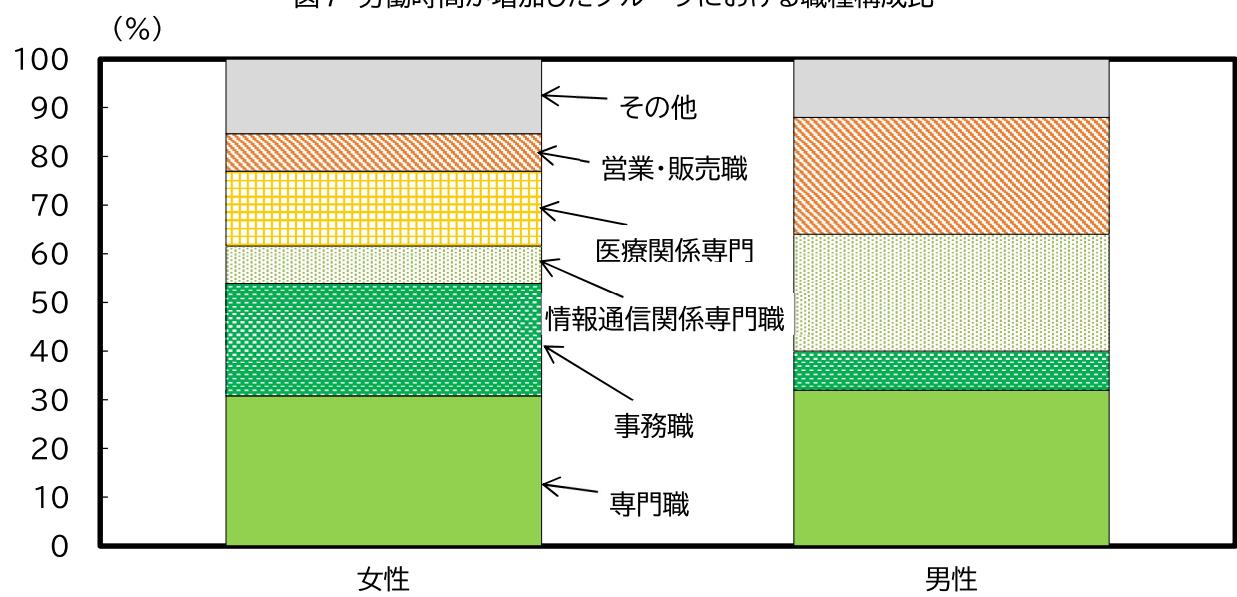


図8 仕事時間全体に占める職務内容の内訳(事務職)

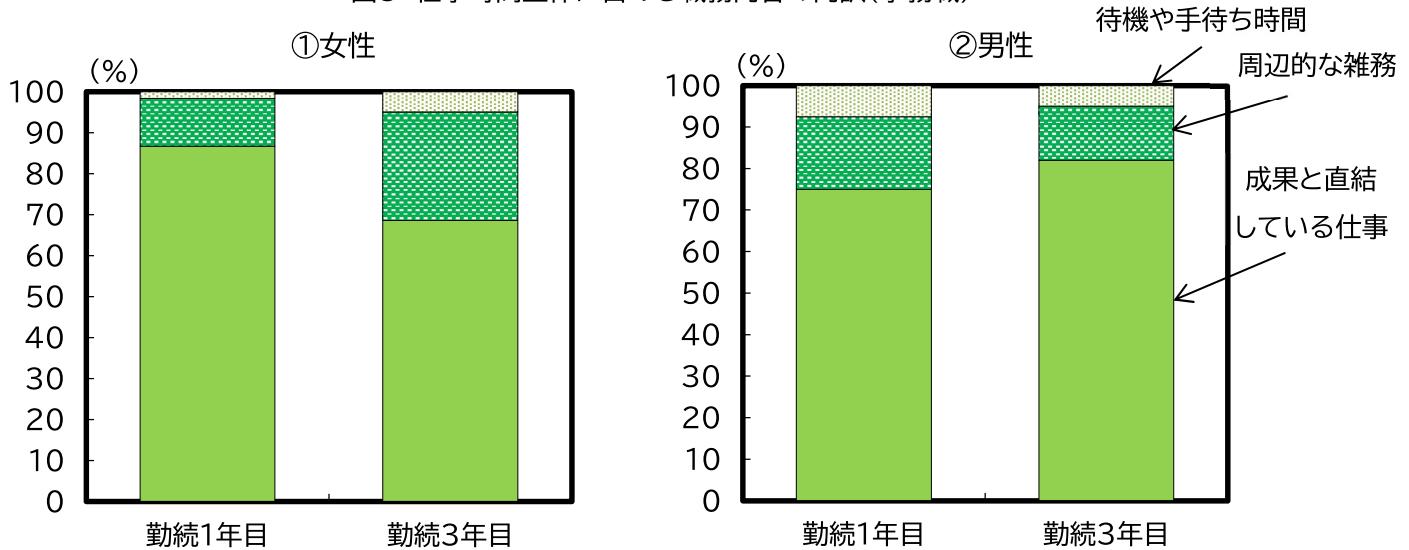
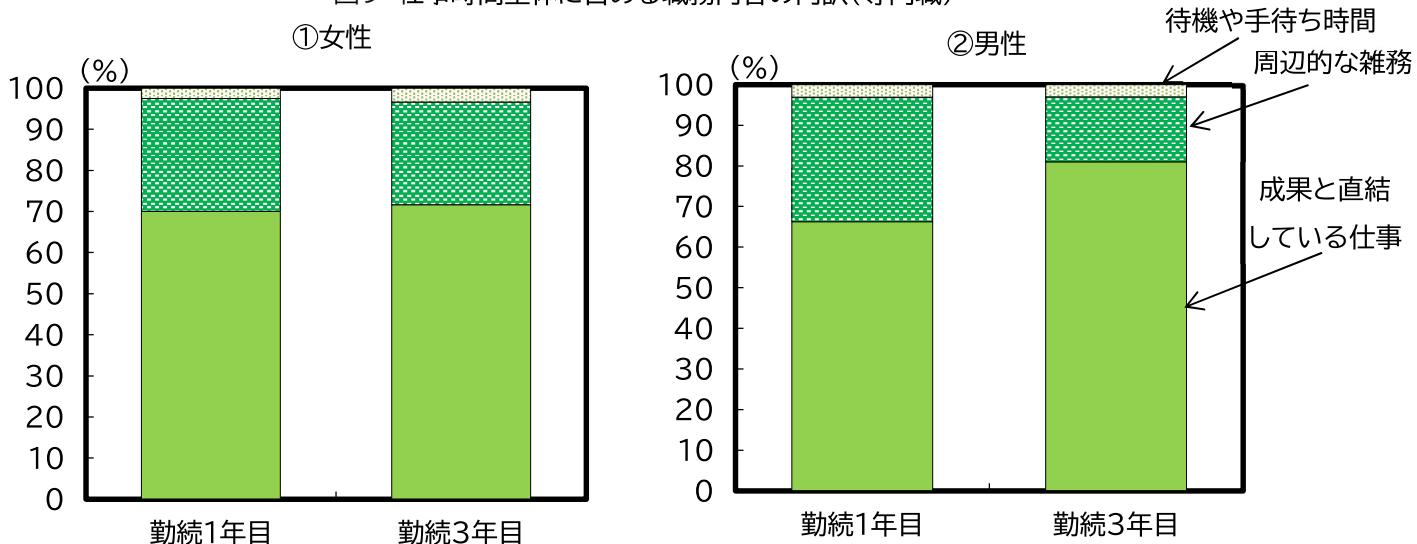


図9 仕事時間全体に占める職務内容の内訳(専門職)



- (備考)1. 図1及び図2は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、図3～図9は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
2. リクルートワークス研究所の調査は 2016 年から 2023 年の調査を利用している。
3. 図3～図9は、大学もしくは大学院(修士課程)を卒業したのち、正社員として働く者を集計対象とした。

担当:参事官(経済財政分析ー総括担当)付 高橋 淳

直通:03-6257-1568

本レポートの内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。