

女性の長期勤続化による 男女間賃金格差の動向

— A社にみる1990年代の変化を事例として

小倉 祥子

はじめに

- 1 A社の概要と女性の勤続年数の特徴
- 2 賃金格差と分散の実態
- 3 賃金制度からみる処遇の実態
- 4 平均賃金格差の縮小とその要因
- 5 格差が維持される諸要素

おわりに

はじめに

男女雇用機会均等法施行後、わが国における男女間の賃金格差は縮小しているのか。最近の10年の実態を『賃金構造基本調査報告』（以下、『賃金センサス』）と『毎月勤労統計要覧』（以下『毎勤』）からみると、表1に示したように統計の調査対象者の違いから、異なった結果が出ている。1990年と2001年のあいだに『賃金センサス』の一般労働者（一日もしくは一週の労働時間が一般労働者よりも少ない労働者は含まない）⁽¹⁾の「現金給与総額⁽²⁾」での男女間格差（男性＝100）では、女性は55.2から62.2へ7.0ポイント、「きまって支給する現金給与額」では57.1から63.5と6.4ポイント、「所定内給与額」では60.2から65.3へと5.1ポイント縮小する。一方『毎勤』の常用労働者（パートを含む）⁽³⁾では、「現金給与総額」が49.4から50.1、「きまって支給する給与」では51.1から51.7へととなり、賃金格差の縮小傾向はみられない。なお、『毎勤』の「所定内給与額⁽⁴⁾」では60.6から63.9と3.3ポイントの縮小となっている。この2つの統計では、正規従業員では男女間の賃金格差の縮小がみられるが、パート労働者を含めたデータではそうではないことを示している。

これまでの先行研究では、マクロデータを利用し、賃金関数から賃金の決定や格差の要因を分析

(1) 企業規模10人以上、産業計のデータ。

(2) 『賃金センサス』には、現金給与総額のデータがないため、ここでの現金給与総額（月ごと）は、「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」／12ヶ月、として計算した数値である。

(3) 事業所規模5人以上、調査産業計のデータ。

(4) 『毎勤』には、所定内給与額のデータがないため、ここでの所定内給与額は、「きまって支給する給与」／（「所定内労働時間」＋「所定外労働時間」×1.25）、として計算した数値である。所定外労働時間に対しては、労働基準法に定める時間外労働の最低割増率である25%を適用。

する方法と、各企業のマイクロデータをもとに行う事例研究がある。マクロデータからは、賃金格差を発生させる要素を労働者の人的資本論による「諸属性の差異」と、男女間での「差別要因」に基づく部分との2つの要素に分解する手法がとられてきた（Oaxaca1973）。諸属性の差異では、年齢、勤続年数、経験年数、学歴、企業規模などが想定されており、このうち先行研究からは男女の勤続年数の格差による効果の大きさ⁽⁵⁾が指摘されている。

表1 マクロデータからみる男女賃金格差の変化

統計の種類		年	1990	1995	2001
賃金センサス	現金給与総額		55.2	58.8	62.2
	きまって支給する現金給与額		57.1	60.2	63.5
	所定内給与額		60.2	61.9	65.3
毎 勤	現金給与総額		49.4	50.8	50.1
	きまって支給する給与		51.1	52.1	51.7
	所定内給与額		60.6	62.5	63.9

後者の女性であるがゆえの差別を発生させる仮説としては、中田（1997）によれば、「潜在的訓練投資量差仮説⁽⁶⁾」「労働市場分断仮説⁽⁷⁾」の2つをあげている。大沢（2003）は「ベッカーの差別理論による仮説」「統計的差別による仮説」「バグマンの混雑仮説」の3つをあげている。

本稿では、賃金格差の諸属性の差異のうち、とくに勤続年数に注目しつつ、A社をとりあげ、マイクロデータに基づいて男女間の賃金格差の動向を分析することを目的とする。これまでのマイクロデータによる先行研究としては判例⁽⁸⁾から実態を検討する方法と、企業に聞き取りを行い、内部データや聞き取りから事例研究する場合とがあるが、本稿のように個別の労働者レベルまで立ち入ったマイクロデータを利用したものはみあたらない。A社をとりあげる理由は、企業内における女性正規従

(5) 八代（1980）は、男女間賃金格差を、学歴構成、企業規模、勤続年数の3つの要因に分解して考えると、学歴構成差は格差要因の72、企業規模は2.4のみの説明であるが、勤続年数は46.8を説明し、3つの要因のなかでは勤続年数を主因としている。樋口（1991）は、教育年数、勤続年数、企業規模、年齢の独立変数を設定し、女性の変数平均値が男性と等しかった場合、男女賃金格差（1988年）は観察値の57.3から82.1へ縮小するとし、独立変数の差による賃金格差の寄与度は勤続年数が27.8ともっとも高いとしている。労働省（1991）では、所定内給与の格差について、年齢、学歴、企業規模、勤続年数、階級を調整すると、調整前の格差60.2から78.3まで縮小し、各要素のうち学歴別構成により6.4、勤続年数では4.6ポイントそれぞれ縮小するという結果を出している。厚生労働省（2002）は、「男女間の賃金格差問題に関する研究会」を開催し、その報告書において男女間賃金格差の発生原因は多種多様であるが、最大の要因は男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差（11.2）であり、つぎに勤続年数の差（6.1）であるとしている。

(6) 統計的差別理論に基づく潜在的訓練投資量差仮説に、富田（1988）、樋口（1991）、三谷（1995）などがある。

(7) 篠塚（1982）は、職種、年齢、学歴、勤続年数など可能なかぎりの要因を同一にして男女間の賃金格差を観察したならば、ほぼ9割の近似で両者には差がみられないとし、実際にみられる男女間賃金格差の要因は、①女性が特有の職業に偏りすぎたこと、②労働市場が分断されており、労働移動が流動的でないこと、③比較されるべき賃金がそもそも対等に比較できる指標でないこと、としている。

(8) 男性並の賃金基準の確認を求めた提訴である商社兼松の事例（中野1994）、昇進・昇格の地位の確認を求めた日立製作所、野村證券、商工組合中央金庫の事例（宮地1994）、昇進・昇格・賃金差別とこれに伴う差額賃金の支払いを要求した芝信用金庫の事例（坂本1997）などがある。

業員比率がおよそ4割と高く、また女性の平均勤続年数が男性なみに長期であることから、女性にとって長期勤続が可能な企業であるからである。したがって、特にこれまでマクロデータを利用した先行研究から男女間の属性の格差として効果大きいと指摘されている勤続年数の男女差が小さいA社において、男女間の賃金格差はどの程度縮小傾向であるのかを検討することが可能になる。分析にはA社の男女間賃金格差の現状と課題について、特に女性の勤続年数が伸び、かつ賃金改正が行われた90年代に焦点をあてることとする。分析は組合幹部からのデータの提示のほかに、女性の勤続年数が長期化している要因について、また近年A社で行われた賃金制度の改正のねらいと格差は正傾向について組合幹部より聞き取り調査をあわせて行った。

これらの分析から、A社における男女間の賃金格差は勤続（および年齢⁹⁾という属性の差がなくなるなかで賃金格差が縮小傾向にあるのか、縮小しているとすればどのような要素が作用しているのか、縮小していないとすれば勤続年数以外のどのような要因が男女間賃金格差の維持に影響を及ぼしているのかを解明することとする。

1 A社の概要と女性の勤続年数の特徴

東京に本社をかまえ、全国に支社、支店をもつA社は、化粧品の製造・研究開発・販売業務を行っている。正規従業員のうち、管理職を除く従業員数（労働組合員数）は男性1301人、女性550人である¹⁰⁾。従業員の業務は、製造職と非製造職に分かれ、非製造職は営業と内勤（事務職）、研究職に分かれている。一般職、総合職といった区分はなく、現在の男女同一の処遇システムを1986年から導入している。勤務地は「全国区」（転勤あり）か「限定勤務」（転勤なし）に分かれており、実態としては、多くの男性が全国区、多くの女性が限定勤務となっている。2001年度の新規採用からは一律全国区のみ採用となっている。入社後の勤務地の変更は制度上可能であり、限定勤務から全国区への変更については5年に一度変更の申請をすることができるようになっているが、実態としてはこれまで限定勤務の女性が全国区へと変更した例はほとんどない。反対に男性が全国区から限定勤務へと変更したい場合は、40歳の時点で申請をし、45歳時から変更をすることが出来る仕組みになっている。この変更も事例はまだ少ない。

正規従業員数は年々減少傾向にあるが、企業内の男女比率は、およそ男性7：女性3で推移している。平均年齢、平均勤続年数は男女ともに上昇し、長期化傾向にあるが、特に女性の平均勤続年数の長期化が著しい（表2）。

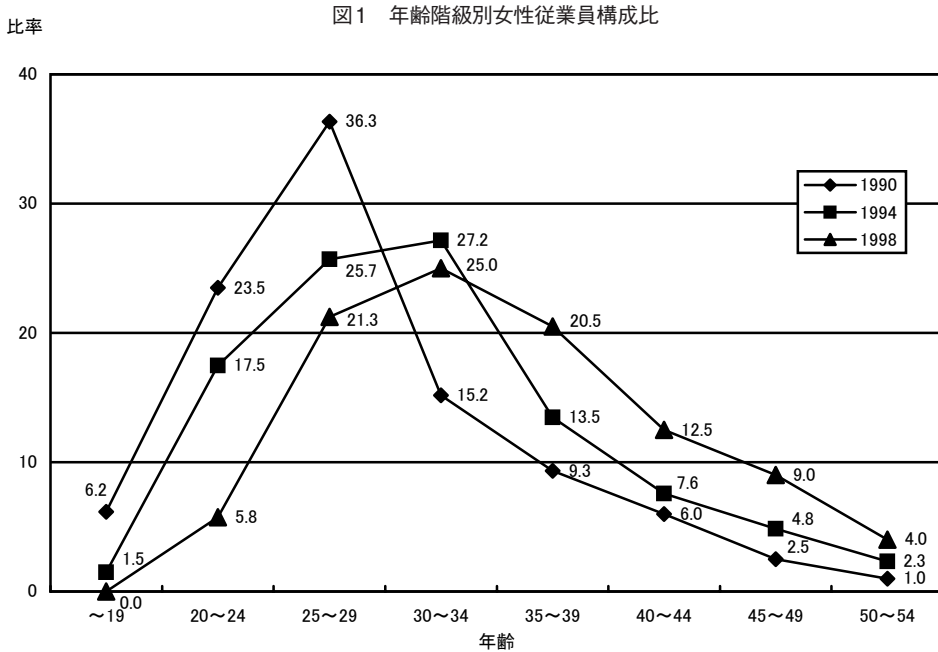
表2 男女別平均年齢と平均勤続年数の推移

		1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
年齢	男性	34.2	34.7	35.2	35.6	35.5	35.5	35.9	36.5	38.1	38.4	38.1	38.5	38.6	39.3	39.6	39.5
	女性	27.1	27.6	28.3	28.6	29.0	29.0	29.8	31.2	32.5	33.4	34.3	35.3	36.1	37.5	38.4	39.0
勤続年数	男性	12.2	13.2	13.7	14.2	14.2	14.0	14.4	15.0	16.6	16.9	16.7	16.9	17.1	17.8	18.0	17.4
	女性	6.6	7.8	8.3	8.4	8.6	8.5	9.1	10.5	11.8	12.7	13.7	14.6	15.4	16.4	17.1	17.5

(9) 以下、資料の関係で年齢を勤続の代理変数として利用する。

(10) 2002年4月の在籍者数である。なお、本稿ではA社の組合を通じてデータを収集したため、従業員数、賃金等すべてのデータは非組合員の管理職のデータを除いたものである。

女性の平均勤続年数が男性なみに急激に長期化している理由はふたつ考えられる。ひとつは、製造現場のライン業務を正規従業員から非正規従業員（パート）に入れ替えたことにより、それまで製造職に採用されていた新規学卒女性が激減したことである。この人事の方針により、女性正規従業員に占める24歳以下の女性正規従業員比率は、90年の29.7%から、94年の9.0%、98年⁽¹¹⁾には5.8%と減少している（図1）。こうした若年労働者比率が下がる一方で、これまで一割に満たなかった40歳以上の従業員比率が増加し、98年では25.5%が40歳以上の従業員となっている。



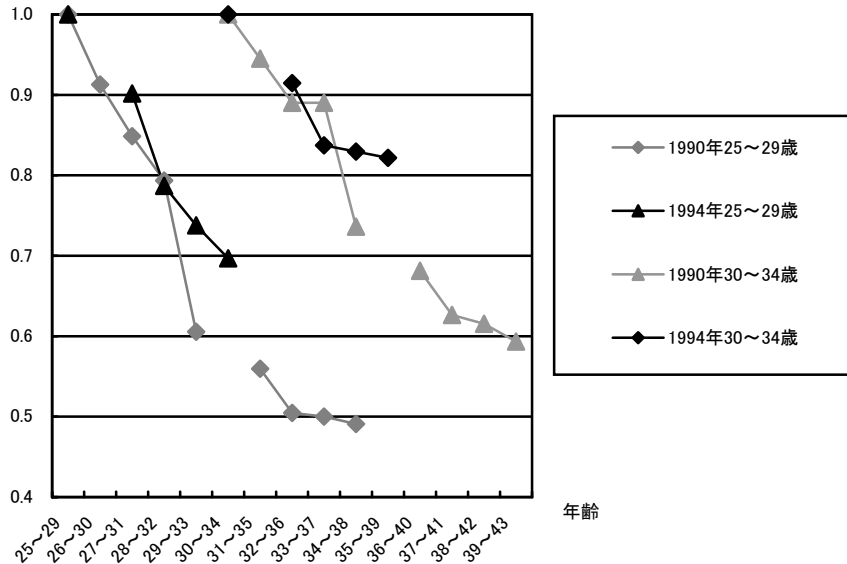
もうひとつの理由は、入職者の定着率の上昇である。90年と94年における25～29歳の従業員数を1とした場合の従業員数の変化は、4年目の定着率が0.61から0.74に0.13ポイント上昇している。90年と94年における30～34歳の従業員を1とした比較では、4年目の定着率が0.74から0.83と0.09ポイント上昇している。94年は、5年目についても0.70、0.82と4年目と変わらない定着率を維持しており、明らかに90年よりも定着率が上がっている（図2⁽¹²⁾）。

こうした30歳代の定着率の上昇がみられる90年から94年の間に、92年4月に「育児休業等に関する法律」が施行されると同時に、A社に「育児休業制度」が導入された。同社の労組幹部からの聞き取りからは、制度が導入されたことによって、「社内の雰囲気として、それまで出産・子育てのために退職していた女性が、就業を継続できるようになった」「女性は、結婚退職や出産退職がす

(11) A社の労働組合では、それまで非組合員であった「美容部員」を1999年以降に組合員化している。時系列で比較をしたいため、人数構成の変化および、定着率の計算においては、あらたに組合員化された「美容部員」を含まない1999年までのデータで計算している。

(12) 1995年はデータがないため、該当年の数値は空欄にしている。

図2 女性従業員の定着率の推移



べてではなく、独身の女性も、子どもをもつ女性も、離婚した女性も、子どもがいない女性も、経済的に自立しなければならないといった世の中の流れにバックアップされて、定着率が上がったのではないかと理由があげられている。「初産の時は申請しやすいが、二人目、三人目の出産だと申請しにくい」「休業期間は一年あるが、まるまる一年は申請しにくい」「男性の申請は前例がない」など、利用についての暗黙の制限が残されているという問題点はあるが、実績として、2003年の4月現在の段階で、20人以上の女性が育児休業中であり、定着率に与える影響は大きいと考えられる。

2 賃金格差と分散の実態

(1) 男女間賃金格差の是正傾向

A社は1986年の賃金制度改革により現在の賃金体系の骨格ができている。基準内賃金は「基本給（本人給、職務給、職能給）」と「諸手当（役付手当、資格手当、出向手当、地域手当、家族手当など）」からなる。賃金制度は2002年に改革があり、基本給に占める「本人給」と「仕事給」（職能給、職務給）の割合は5：5から、4：6へと変更になっている。また諸手当では家族手当のうち配偶者手当や地域手当（住宅手当）などの縮小・廃止が検討されている。大きな流れとしては、年齢・勤続年数によって自動的に昇給⁽¹³⁾する年功賃金部分の比重を下げ、仕事とは無関係に世帯に考慮されていた諸手当について縮小・廃止が進められるなど、従業員の職務や能力がより反映された賃金に変化しつつある。正規従業員での男女間の賃金格差は、「平均基準内賃金」⁽¹⁴⁾で男性を100と

(13) 改定前の自動昇給は45歳までであったが、改定後は40歳までと変更されている。

(14) A社の基準内賃金は、「基本給」+「基本賃金」からなり、「基本賃金」とは、時間外勤務手当、休日出勤手当、交代勤務手当、宿直手当以外の諸手当である。

した場合、女性では1987年の61.5から1999年の75.7をピークに格差は縮小傾向となっており、さらに諸手当を除いた「平均基本給賃金」データ⁽¹⁵⁾では1990年の74.7から1999年の88.0をピークに縮小傾向となっている（表3）。こうした傾向は、短時間労働者を含まない『賃金センサス』の「きまって支給する現金給与額」「所定内給与額」の傾向と比較しても同様である。ここまでは組合員のみを対象とした結果である。

これに対してパート労働者・管理職を含む全従業員の標準報酬月額では、表4に示すように、男女間賃金格差は1993年で43.5、1997年には44.2とやや縮小するが、2002年は43.3と格差はやや拡大している。こうした傾向は、パート労働者を含む『毎勤』の現金給与総額のデータと比較するとまったく同様である。

表3 男女間賃金格差の推移

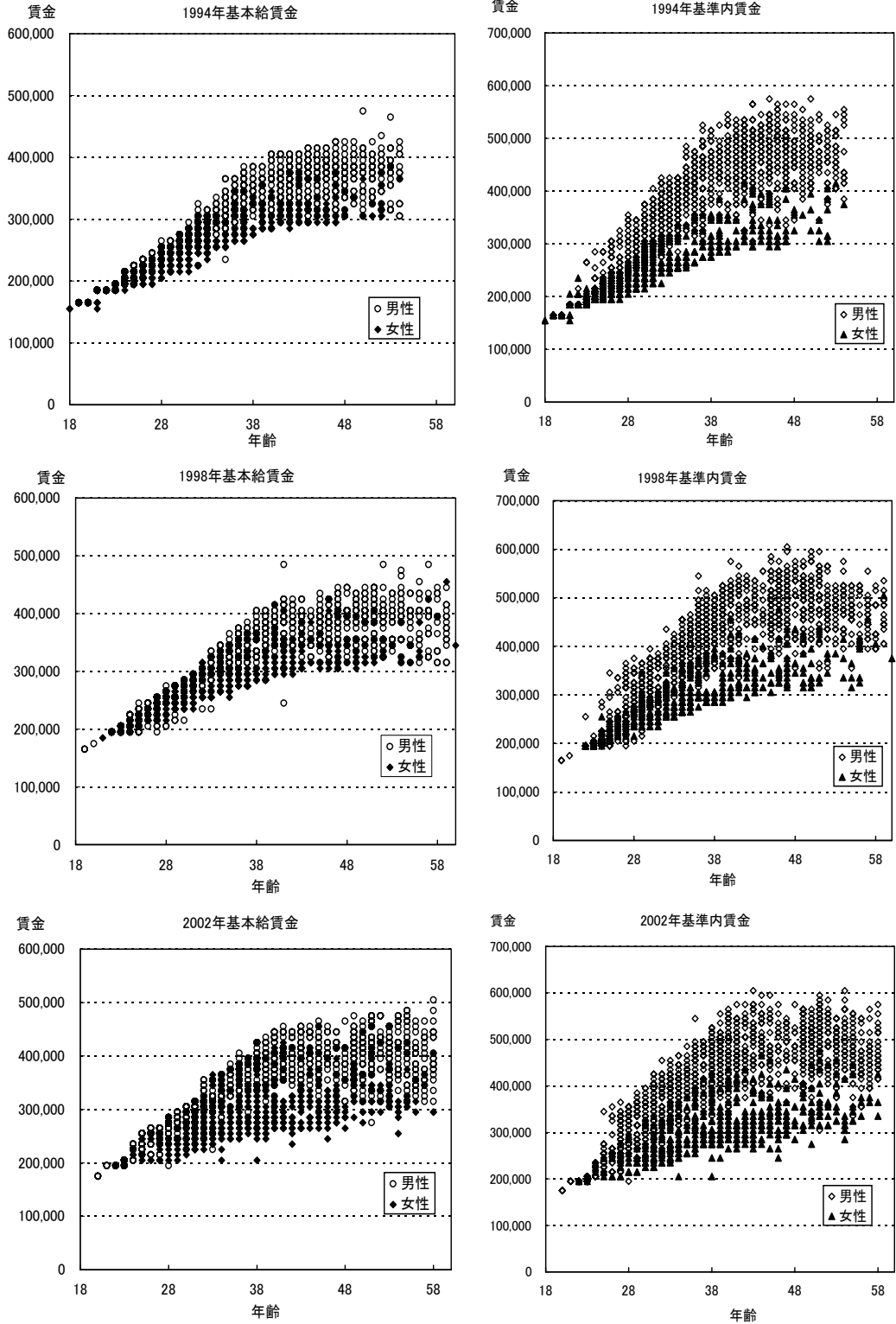
年	平均基準内賃金			平均基本給		
	男性	女性	賃金格差	男性	女性	賃金格差
1987	297,561	182,889	61.5	—	—	—
1988	310,084	191,494	61.8	—	—	—
1989	323,499	203,083	62.8	—	—	—
1990	338,912	212,912	62.8	275,627	205,910	74.7
1991	349,993	224,130	64.0	284,741	216,465	76.0
1992	358,054	230,745	64.4	290,914	222,937	76.6
1993	367,745	241,132	65.6	298,121	232,280	77.9
1994	377,560	253,460	67.1	305,645	243,715	79.7
1995	391,869	266,415	68.0	—	—	—
1996	396,912	275,236	69.3	317,030	257,332	81.2
1997	395,752	285,514	72.1	322,084	273,761	85.0
1998	398,834	295,849	74.2	326,426	283,141	86.7
1999	400,386	303,211	75.7	329,234	289,579	88.0
2000	407,689	302,552	74.2	335,213	288,997	86.2
2001	412,029	307,816	74.7	345,941	291,978	84.4
2002	412,858	309,785	75.0	347,866	297,382	85.5

表4 全従業員賃金格差（標準報酬月額）

年	平均基準内賃金			平均基本給	
	男性	女性	賃金格差	男性	女性
1993	451,134	196,219	43.5	40.5	28.2
1994	457,103	201,375	44.1	41.5	29.4
1995	467,675	205,684	44.0	42.1	29.9
1996	473,181	208,975	44.2	42.2	30.3
1997	475,376	210,226	44.2	41.8	30.3
1998	482,282	211,779	43.9	41.9	30.4
1999	487,591	212,487	43.6	42.2	30.8
2000	492,912	213,022	43.2	42.7	31.3
2001	490,334	210,687	43.0	43.0	31.5
2002	484,659	209,635	43.3	43.3	31.6

(15) 平均基本給はデータがある年のみ記載する。

図3 男女別基本給・基準内賃金分布図

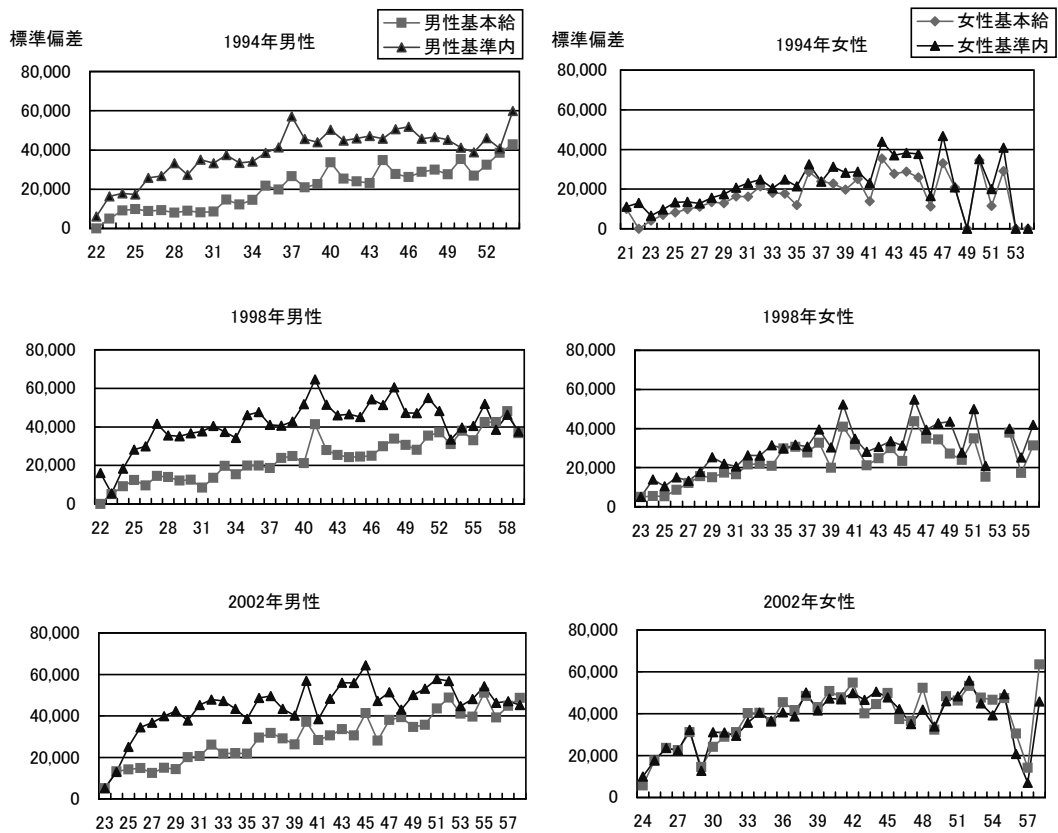


(2) 賃金個別データの分布の変化

以上のように、女性の正規従業員の勤続年数が長期化することにより、男女間の平均賃金の格差縮小がみられた。つぎに従業員の個別賃金データを利用し、男女別に分布図に示す（図3）。基本給賃金・基準内賃金分布図⁽¹⁶⁾を1994年、1998年、2002年と時系列で比較すると、男女共に同年齢間での分布の幅が広がる傾向にあるが、特に女性において分布の幅が縦長になっている。

年齢別の標準偏差でみると、男性の基本給は1994年では20歳代から30歳代前半までの若年層では分散が小さく、30歳後半以降、年齢とともにゆるやかに分散が拡大しているが、2002年では20歳代での標準偏差の値が大きくなっており、30歳代のより早い段階で男性間の格差が大きくなっている。女性の基本給では若年層だけでなく全年代において個人間の格差が大きくなっている（図4）。

図4 基本給・基準内標準偏差



各年代の賃金の散らばりが大きくなる一方で、各年齢の最低賃金者の賃金（以下最低賃金）がどのように変化しているのか、本人給である年功賃金が適用される年齢まで、1994年、1998年、2002年と各年齢の男女別に、最低賃金（対数）を被説明変数に、年齢を説明変数とし回帰式を求める⁽¹⁷⁾。

(16) 内部資料の賃金データは個票ではなく、年齢と一万円単位きざみの賃金データとのクロス表であるため、暫定的に一万円単位の間接値（例：290,001～300,000の場合は295,000、300,000～310,000の場合は305,000）を個人の賃金データとしている。

それぞれの結果は表5に示すとおりである。男性は、年齢とともに最低賃金の上昇が2.4%（1994）、3.2%（1998）、2.4%（2002）と時系列で一定の上昇率を保っているが、女性は2.6%（1994）、2.5%（1998）、1.3%（2002）と、傾きが小さくなっている。94年ではほぼ平行に位置していた男女の回帰線が、2002年では男女間の傾きに差がつき、女性が男性の回帰線のより下部に位置している（図5）。

したがって、平均でみた賃金格差は男女間で縮小しているが、女性の年齢別の賃金の分散は男性よりも拡大している。また女性の最低賃金線（回帰式）の傾きは一貫して男性よりも小さく、年齢による最低賃金の上昇率がにおく、女性のなかで男性よりも低い最低賃金のグループが存在していることを示している。

表5 回帰式係数一覧

		a	b	R2	N
1994	男性	11.6	0.024	0.932	27
	女性	11.5	0.026	0.964	24
1998	男性	11.41	0.032	0.909	21
	女性	11.62	0.025	0.978	20
2002	男性	11.64	0.024	0.858	21
	女性	11.89	0.013	0.608	19

3 賃金制度からみる処遇の実態

(1) 基本給賃金のうちわけ

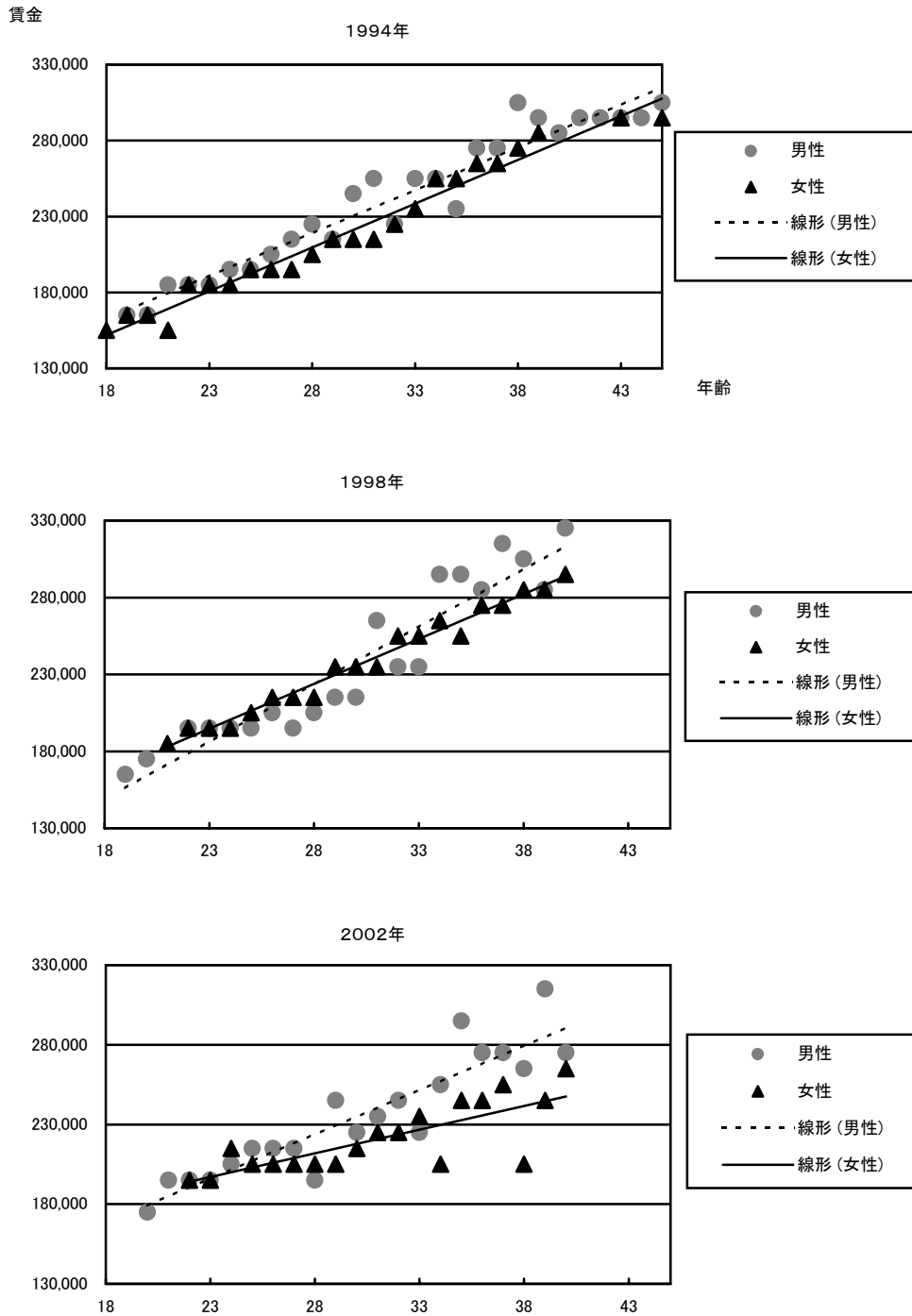
A社の諸手当を含めた平均基準内賃金に占める基本給の比は、1994年は男性が81.0%、女性は96.2%、2002年では男性84.3%、女性96.0%である。女性は時系列でみても一貫して基準内賃金の96.0%以上が基本給で占められているため、基本給の上昇が賃金の上昇に直結している。A社における基本給は前述したように、「本人給」「職能給」「職務給」の3つから成っている。A社は給与の最低賃金を設定⁽¹⁸⁾しており、その計算式に使われる本人の指標は「基本給」である。

本人給においては年齢の要素が基本となっているが、男性の平均本人給を100とした場合、女性の平均本人給が86.7（1994年）、85.2（1998年）、91.0（2002年）と90年代に女性の平均勤続年数が男性なみに長期化すると同時に格差が縮小している。しかし平均職務給は79.4（1994年）、84.5（1998年）、85.0（2002年）、平均職能給は66.8（1994年）、73.2（1998年）、74.4（2002年）と、共に縮小傾向ではあるが、本人給に比べ大きな男女間格差が依然としてみられる。

(17) $Y = a + bX$, Y: log最低賃金, X: 年齢

(18) 年間賃金の保障は、基本給×12＋基本一時金（賞与）＞東京都標準生計費×12、を上回る生活費レベルが維持できるよう、年間賃金の最低保障水準の確保に努める、としている。東京都の標準生計費（一人世帯の場合）は、129,140円（1994年）、130,270円（1998年）、144,970円（2002年）であり、A社のデータからみた最低賃金（155,000円（1994）、165,000円（1998）、175,000円（2002））はこの計算式を上回っており、規定している最低保障水準はまもられている。

図5 最低賃金線



(2) 職務給，職能給の格付け

職務給は，職務群によって決定している。職務群は担当する職務を重要度・難易度・責任度に

よって5群から10群までの6つの職務グレードに格付けされる。9・10群は「日常反復型定型の仕事」であり、補助的で定型の仕事を、8群は「日常判断繰返型の仕事」で工夫繰返し定型の仕事を、7群は「自主判断完結型定型の仕事」でグループリーダー的な仕事や企画や立案を行う仕事を、6群「指導、監督的非定型の仕事」では、監督職としての仕事や専任機能的な仕事を、5群「経営的視野に立った非定型の仕事」では、準職制的、高度専任機能的な仕事に分類されている。新規学卒の初任時は高卒、短大・高専卒は10群、大学卒は9群、大学院卒は8群に格付けされる。

職能給といわゆる能力給であり、職能等級・号によって決定している。職能各等級は3級から6級までは初号から20号（2002年の改正で30号¹⁹⁾まで10号増加している）までの20段階、7級は初号から10号までの10段階に分類されている。新規学卒の初任時は、高卒が7級初号、短大・高専卒は7級4号、大学卒は7級8号、大学院卒は6級初号に評定される。

(3) 職務群、職能等級の男女格差

職務群と職能等級はゆるやかな相関関係にあり、基本的にはひとつの職務群がふたつの職能等級にまたがっている（内部資料より）。実際の分布を男女別に「担当層」「上位担当層」「総括層」の3つの階層別にみると、1994年では男性従業員に占める担当層比率は25.3%，上位担当層比率は64.4%，総括層比率は10.4%であるが、女性は担当層比率が77.5%，上位担当層比率が22.4%，総括層比率はわずかに0.2%である。2002年には男性従業員の担当層は18.0%に減少し、上位担当層は67.9%，総括層は14.1%，女性は担当層が42.4%，上位担当層は54.2%。総括層は3.5%となっている。男女ともにより上位の層へ従業員が移動しており、特に女性の上位担当層比率が21.8ポイントと増加しているが、男女間の層の分布には依然として大きな格差が残されたままである（表6）。

階層比率の変化のうち、一部の女性が上位担当層へ移動した理由としては、内勤職（事務職）の場合、これまでは職能等級がある程度までで停止傾向であったが、事務職の職域の拡大にあわせて一部の女性の職能等級が上昇した可能性がある。しかし依然として4割の女性が担当層に定着しているのは、これまでの職能等級の昇級のしくみに、上位担当層内の5級から4級への昇給は試験に

表6 職務群・職能等級別分布図

職務群	職能等級	1994年				2002年				階層分類
		職務群		職能等級		職務群		職能等級		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
5群	3級	4.4	0.0	10.4	0.2	6.5	0.9	14.1	3.5	総括層
6群		27.4	4.4			32.0	10.0			
7群	4級	46.5	11.4	30.5	4.8	45.7	36.2	36.8	13.8	上位担当層
8群	5級	12.8	29.7	33.9	17.6	11.4	34.4	31.1	40.4	
9群	6級	8.3	50.5	20.4	60.2	4.2	18.6	16.2	41.8	担当層
10群	7級	0.7	3.9	4.9	17.3	0.2	0.0	1.8	0.6	

(19) 新たにつくられた21号から30号までは、それまで初号から20号までの昇給額の半額ずつの昇給となっている。

よって決定されていたが、担当層である6級から上位担当層である5級への昇級の際は上司の推薦が必要であったため、女性の5級への昇級が押さええられたり、遅れたりしていた可能性がある。

4 平均賃金格差の縮小とその要因

(1) 勤続の長期化と平均賃金の格差縮小

3節でみてきたように、男女間の平均賃金格差の縮小は、女性の基準内賃金の95%以上を占める基本給を原因としている。この基本給のうち、年齢・勤続要素を反映する「本人給」での格差縮小が著しくみられた。これは勤続年数が男性なみに長期化したことを反映している。女性の勤続年数の長期化には、1992年から整備されている「育児休業制度」による定着率の上昇があり、企業内における長期勤続化の風習ができつつあると考えられる。また、職務給、職能給の格差は正は本人給と比較すると比較的小さい影響であるが、格差の解消に貢献しているといえる。

(2) 高賃金を得る女性の出現

表7は男女別に年齢別の平均基本給の値を15%増減した金額の枠に入る人数、入らない人数を各年齢の構成比で示したものである。これによると、女性は1994年ではほとんどの年齢で平均賃金を

表7 男女別基本給の分布傾向

年 年齢	女 性						男 性					
	1994		1998		2002		1994		1998		2002	
	上35%	下35%	上35%	下35%	上35%	下35%	上35%	下35%	上35%	下35%	上35%	下35%
30	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	2.9
31	3.1	0.0	0.0	0.0	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1
32	7.7	0.0	0.0	0.0	20.0	5.0	1.4	1.4	5.9	2.9	4.3	8.5
33	3.0	0.0	5.3	0.0	21.4	10.7	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	6.6
34	0.0	0.0	2.5	0.0	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0
35	0.0	0.0	12.0	0.0	20.0	0.0	3.3	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0
36	12.5	0.0	15.8	0.0	20.0	24.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
37	8.3	0.0	10.3	0.0	15.8	0.0	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0	8.8
38	7.1	0.0	18.8	0.0	16.7	11.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
39	5.9	0.0	0.0	0.0	10.7	14.3	0.0	0.0	0.0	2.2	0.0	2.0
40	0.0	0.0	13.3	0.0	20.8	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
41	0.0	0.0	9.1	0.0	19.4	0.0	0.0	1.4	7.7	7.7	2.6	0.0
42	25.0	0.0	0.0	0.0	17.4	8.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
43	8.3	0.0	6.7	0.0	11.1	22.2	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	5.4
44	0.0	0.0	16.7	0.0	17.6	5.9	4.3	8.7	0.0	0.0	0.0	3.7
45	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	11.8	0.0	0.0	1.6	0.0	6.9	10.3
46	-	-	12.5	0.0	7.1	7.1	0.0	6.8	0.0	1.8	0.0	0.0
47	-	-	8.3	0.0	10.0	10.0	0.0	2.0	0.0	5.5	0.0	10.0
48	-	-	0.0	0.0	14.3	14.3	2.8	8.3	0.0	7.4	6.7	13.3
49	-	-	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	2.2	1.9	5.7
50	-	-	12.5	0.0	10.0	10.0	3.3	3.3	0.0	3.1	1.9	7.7

中心に上下15%以内に集中して分布していたが、上位35%層に注目すると1998年には構成比がやや増加し、2002年では30歳から50歳にかけてほとんどの年齢でこの層に占める構成比が10~20%と増加している。このような上位層に一定のグループが形成される傾向は男性の賃金分布にはみられず、女性のみみられる。

これらが示すことは、時系列で比較をした際、女性従業員に占める一部の営業職や研究職が昇級し、職務給、職能給における階層が上位に移動し、その一部の女性の賃金が上昇しているということである。したがって女性の場合は相対的な低賃金グループを残存させながらも、一部の女性の賃金上昇により女性全体の平均賃金が上昇し、男女間の平均賃金格差が傾向的に縮小してきたと考えられる。

(3) 個別評価の導入による統計的差別の解消

職務群と職能等級の決定には、業務評価が取り入れられている。業務評価では、年初に業績評価について該当する職務群の役割に応じて設定する「業務目標」と、業務遂行にあたり必要とされる行動、知識、スキルを設定する「プロセス目標」を設定する。目標とは「期待する成果」であり、この目標の設定は「担当業務に求められる成果」を具体的に上司との面談によって決定し、上司との共通認識をもつことである。このように設定された「業務目標」「プロセス目標」は業務評価として自己評価と上司（評価者は基本的には被評価者の直属の上司である係長が担当するが、係長がいない場合は課長、または部長）の評価を受け、次に部長、もしくは支社長の決定を受けて人事に提出される。人事から調整を受け、戻ってきた評価は、その後課長以上の職制により被評価者へフィードバックされる。

こうした個別評価は、統計的差別によって女性全体の評価が低くおさえられる従来の処遇から、あくまで個人の能力等を評価する方向へと変化するものである。したがって、公正に評価が行われるのであれば、性別に関係なく、個人の能力が評価されるシステムになる可能性がある。

5 格差が維持される諸要素

以上の検討の結果、これまでみてきたように組合員ベースでは男女間賃金格差は明らかに縮小している。A社における男女賃金格差是正の要因としては、①女性の長期勤続化により、年齢・勤続にかかわる部分の「本人給」が上昇したこと、②女性の長期勤続化により、一部の女性が営業職や研究職で昇級し、男性なみの賃金を得ようになり、結果として女性の平均賃金を引き上げたこと、③業務評価が個別化され、より個人の能力を評価する仕組みに変化したこと、④まだ全面的ではないが、賃金体系の変化から、世帯に配慮した諸手当の縮小・廃止が検討されたこと、があげられる。いずれにしても『賃金センサス』でみられた正規従業員の男女間賃金格差の縮小は、こうしたミクロの動きを反映している可能性がある。A社は正規従業員のみデータで比較するならば、『国際労働統計年鑑（2000）』による各国の男女別賃金格差（全産業、雇用者、1999年）の、デンマーク（79.3）やフランス（79.8）、イギリス（80.9）なみの先端的な事例としてみることができる。

女性賃金の2極化

しかしその反面、男女間格差を強固に残存させるものがある。企業内において「仕事自体」に与えられた価値が低い場合、個別に能力の評価がされたとしても、常に企業内で低い価値の仕事をしていれば、与えられる評価についても低いままであるということである。本社、支社、支店では対象となる職務群の上限が設定されているため、限定勤務で上限の低い支店にとどまる女性の場合は、低い職務群にとどまる結果となる。

前節でみた表7に示されるように、女性では、1994年、1998年ではほとんどの年齢で平均賃金を中心に上下15%以内に集中して分布していたが、2002年では、同じく前節でみたように一部の上層部が増加傾向にあるのと同時に、一方でこれまではほとんどみられなかった下位35%の金額に占める構成比が急激に増加しているのである。このような下位層のグループの形成は男性にはみられず、賃金の2極化傾向は女性のみに見られる実態である。すでにみたように、長期勤続化は、本人給の上昇という直接的な反映と、職務群・職能等級の上昇という間接的な反映との2つの筋道を持っている。この2つの筋道の内、第2の筋道の存在によって女性の勤続年数の長期化が賃金上昇に相対的に大きく作用した女性と、相対的に作用せず低賃金のままである女性とに二分されたと考えられる。

根強いジェンダー意識

もうひとつの問題は、低い価値と評価されている仕事を女性自身が選択しているのか、もしくは会社から選択させられているのかという問題である。これは企業内の機会均等からみても合理的な根拠がない状態で、いいかえれば能力をもっている女性が、企業により低い価値の仕事を選択させられているとしたら、企業の方も能力活用という視点からみて損害をこうむっていることになる。これまで転勤の伴う全国区として営業職につくのは圧倒的に男性が多く、女性での営業職はわずかであった。一方内勤職である地域限定職は女性が大部分を占めていた。1999年にはこれまでであった勤務地の限定を営業職に限らず、男女問わずに内勤職でも自由に選べるような制度に変更になった。したがって積極的な女性が限定勤務から全国区への移動の希望を出すことは制度上出来るようになってきている。

組合幹部からの聞き取りでは、女性従業員のおよそ3割から4割はこうした機会を活かして、企業内でのキャリアアップを図りたいと考えているとのことである。ただ、現状では、「全国区を選択しようとしたが、上司との面談で断念した」「本当に全国区でやっていけるのか、と上司から移動を考えなおしたらどうかと言われた」など、実現できた例は多くはないとのことである。すべての積極的な女性に職務の移動の機会が与えられていないという現状は、女性の意欲や積極性を活かさないのみでなく、同じくA社の男性の働き方にもジェンダー差別により、職務や勤務地など本人の意思とは別に男性の選択肢をもせばめていることになっている。

こうした性別による職務の分離が企業側にとって合理的なものとして明確に説明できるのであろうか。利潤を追求する経営者側が合理的でない差別を行っているとするれば、長期的には競争に負けることになる。特にA社においては取り扱う主要商品が化粧品であるため、化粧品のターゲットの多くが女性であり、また営業で各個人店舗やテナントを実際に経営している顧客も女性が多い。こうしたなかで、あえて女性に営業職や全国区勤務などを選択させないような圧力が合理的であると

いった根拠はみいだせない。組合側の聞き取りからも、こうした見解が示されている。また、経営側のトップにおいては、女性の管理職への登用が他の企業と比較して少なく、より積極的に女性を活用したいと考えてはいるとのことであるが、こうした方針は現場の管理職層へは浸透されていない。格差論で言えば、ここでの問題点は企業の中に残存しているジェンダー意識ということになる。

おわりに

以上のようにA社の事例では、勤続年数の長期化は男女間賃金格差を明らかに縮小させてきた。しかしその中には、格差を残存させる要素もみられる。女性の勤続を長期化させるうえでは、育児休業のような制度的要素の影響が大きいことも示された。しかし同時に、ここでの検討は、勤続が長くなることだけで自動的に男女間賃金格差が縮小するとは言えないことを明らかにした。男性との比較で女性の平均賃金水準が相対的に高くなったのは、職務・職能等級制度のもとで、女性が2極化し相対的に賃金の高い女性従業員のグループが出現したためであった。分極化の結果、賃金の低い方に固定している女性グループでは、相対的に低い賃金はそのまま維持されている。このような相対的低賃金層については本稿で検討した企業内でのジェンダー差別意識のほか、女性従業員の家庭生活との兼ね合いで企業側の制度の変更のみでは解消できない部分など、データの制約上検討できない問題点も残されている。なお残存している男女間賃金格差の要素として、家族手当など諸手当の存在も大きい。このことは、男女間の賃金格差を検討する際には、勤続の長期化を前提にしつつ、賃金や働き方の制度的側面に着目しなくてはならないことを示している。

さらに大きな論点として、ここでは部分的にしか検討できなかったが、全従業員レベルでみた場合、標準報酬月額格差がほとんど縮小していないことを検討する必要がある。これは女性管理職比率の小ささと、賃金の低いパート労働者の存在に起因する。以上にみたA社でのマイクロデータは、マクロデータである『賃金センサス』でみる賃金格差縮小の動きと『毎勤』に示される格差縮小の停滞という統計的事実を説明する要素となりうるものであり、こうしたマイクロレベルでの男女間格差の構造上の特質を検証することの重要性が示されたと言える。

(おぐら・しょうこ 明海大学経済学部専任講師)

【参考文献】

- Oaxaca, Ronald (1973) 'Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets,' *International Economic Review* 14(3):693-709.
- 大沢真知子「アメリカの男女間賃金格差の推移とその要因」『男性職場への女性労働者の進出に関する研究—男女混合職化の意義—』日本労働研究機構資料シリーズ, No.128, 2003年3月。
- 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社, 1999年5月。
- 厚生労働省『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告』2002年11月。
- 坂本福子「最近の男女の昇進・昇給・賃金差別裁判をめぐって」『女性労働研究』女性労働問題研究会, No.32, 1997年10月。
- 篠塚英子『日本の女子労働：揺さぶられる経済基盤』東洋経済新報社, 1982年11月。
- 田中康秀「わが国における男女間賃金格差の再検討—差別要因と期待要因に関連して」『日本経済研究』

No.45, 2002年6月。

富田安信「女子の雇用管理と男女間賃金格差」小池和男・富田安信編『職場のキャリアウーマン』, 東京大学出版会, 1988年9月。

中田喜文「日本における男女賃金格差の要因分析：同一職種に就く男女労働者間に賃金格差は存在するのか？」『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 1997年6月。

中野麻美「『コース別雇用管理』下の女性賃金差別—兼松における男女賃金差別」『賃金と社会保障』No.1141, 1994年。

樋口美雄「女子の学歴別就業経歴と賃金構造」『日本経済と就業行動』東洋経済新報社, 1991年4月。

三谷直紀「女性雇用と男女雇用機会均等法」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』, 日本経済新聞社, 1995年1月。

宮地光子「職務職能給制度と性差別賃金」『賃金と社会保障』No.1141, 1994年。

労働省『平成3年版労働白書』日本労働研究機構, 1991年7月。

八代尚宏「男女間賃金差別の要因について—その合理的説明と対策—」『日本経済研究』No.9, 1980年3月。

【参考資料】

A社労働組合作成の内部資料（1990～1994年度, 1996～2002年度）。

◎定評ある「内田民法」シリーズ最新版

民法Ⅲ 債権総論・担保物権 [第2版]

内田 貴 民法の基本書内田民法Ⅲの全面改訂第2版。最新判例をフォローし、担保・執行法制の二〇〇三年改正をふまえ、複雑な金融取引法のしくみを明快に解説。学生・実務家も必携の実践的テキスト。 A5判・六〇八頁／三六七五円

民法Ⅳ 親族・相続 [補訂版]

内田 貴 二〇〇四年四月から施行される人事訴訟法、および親族法にかかわる民事執行法の改正にいち早く対応した内田民法シリーズⅣの補訂版。新法のねらいと、新しくなった家事紛争をめぐる裁判制度をわかりやすく解説。家族法の新たなパースペクティブを示す最先端のテキスト。 A5判・五七六頁／三六七五円

内田 貴著 好評既刊

民法Ⅰ 総則・物権総論 [第2版補訂版] 三三六〇円

民法Ⅱ 債権各論 三七八〇円

日本の労働調査 1945～2000年

山本 潔 戦後半世紀を「戦後動乱期」「高度成長期」「転換期」の三篇に分けて、各時期ごとに日本資本主義が直面していた労働問題をテーマとした労働調査（主要調査10）を取り上げ分析したものである。日本労働調査史をたどるための縦走路を拓く初めての書。 A5判・六三三頁／一三六五〇円

113 0654 東京都文京区本郷7-13-1 東大構内
Tel 03 3811 8814 Fax 03 3812 6958
http://www.utp.or.jp/ <価格税込>
東京大学出版会