

管理職の男女間賃金比較

金沢学院大学 奥井めぐみ

関西学院大学 大内章子

学習院大学 脇坂明

日本では、男女間賃金格差が存在することが知られているが、実証分析により、観察される要因をコントロールすれば、この格差は縮小するとされている。一方で、平成 22 年版男女共同参画白書に掲載された男女間賃金格差の要因分析によると、女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準は、同じ職階で、男性が 100 に対して、女性は 81.1 となり、同じ役職であっても、賃金格差が存在することが示される。近年、女性の管理職登用が進みつつあるが、同じ役職であっても、男女間で賃金格差があるのであれば、いかに女性を昇進させるかということだけでなく、同じ役職内での男女間賃金格の縮小も大事な政策課題となる。

本研究の目的は、管理職を含む従業員の豊富な個票データを利用して、賃金関数を分析することで、同じ役職内でどれだけ男女間に賃金格差が存在するのかを調べることにある。利用したのは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が行う「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の管理職調査と一般従業員調査の個票データである。分析では特に、同じ処遇になるはずの「コース別雇用管理制度がある企業の総合職」、「コース別雇用管理制度が無い企業」のそれぞれで同一役職内の男女間賃金格差が存在するか、また、勤務先の管理職への平均的な昇進年数を昇進スピードとし、昇進スピードの速い・遅いが男女間賃金格差に影響するかに焦点を当てた。

主な結果としては、1) 役職が高くなるほど、男女間賃金格差は縮小する、2) 役職別に賃金関数を推計すると、部長・部長相当職では男女間賃金格差が無くなる、3) コース別雇用管理制度無し企業の従業員の方がコース別雇用管理制度有りの総合職より男女間賃金格差が大きい。相対的に格差の小さいコース別雇用管理制度の総合職の格差は役職が上がるにつれてさらに小さくなる、4) 企業の昇進スピードが速い企業と遅い企業の従業員とで分けて分析した結果、コース別雇用管理制度有りの総合職では、昇進スピードの速い企業で男女間賃金格差は存在しないのに対して、昇進スピードの遅い企業ではコース無しよりも男女間賃金格差が大きい、の以上 4 点が示された。