

【論文】卸売業，小売業における男女間賃金格差の発生要因について

—賃金構造基本統計調査の公表データを用いた準ジニ係数による要因分解—

久野 聡

日本大学大学院総合社会情報研究科

Factors that cause the wage disparity between male and female employees in the wholesale and retail trades

—Factor decomposition by quasi-Gini coefficient using public data of the Basic Survey on Wage Structure —

HISANO Satoshi

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

Using the public data of the Basic Survey on Wage Structure, the factors causing wage disparity between male and female employees in the wholesale and retail trades are analyzed by factorizing the Gini coefficient by the quasi-Gini coefficient.

The results show which employee categories, based on enterprise size, position type, educational background, age group, and employment type, are relatively large factors causing wage disparity between male and female employees.

1.はじめに

本稿では、タイトルを「卸売業，小売業における男女間賃金格差の発生要因について」、サブタイトルを「—賃金構造基本統計調査の公表データを用いた準ジニ係数による要因分解—」としているように、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、日本標準産業分類の「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差の発生要因を定量的かつ詳細に把握、分析し、明らかにすることを目的としている。

その際、男女間賃金格差の発生要因の把握、分析には、男女間賃金格差の大きさをジニ係数 G により計測し、当該計測したジニ係数 G を準ジニ係数 C^q により要因分解する分析手法を適用することとした。

本稿は 6 つの章から構成され、まず第 2 章では、本稿において分析対象とする「I 卸売業，小売業」における男女間賃金格差の状況について概観する。第

3 章では、準ジニ係数による要因分解の手法を用いた先行研究等について記す。次の第 4 章では、本稿の男女間賃金格差の発生要因の把握、分析における準ジニ係数による要因分解手法の具体的な適用方法等について説明する。第 5 章では、「I 卸売業，小売業」における男女間賃金格差の発生要因について、2020 (令和 2) 年の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、準ジニ係数による要因分解手法を適用して把握、分析した結果について述べる。最後の第 6 章では、以上についてのまとめを述べる。

2. 「I 卸売業，小売業」における男女間賃金格差の状況

まず最初に、厚生労働省の賃金構造基本統計調査 (政府統計の総合窓口 e-Stat に掲載された公表デー

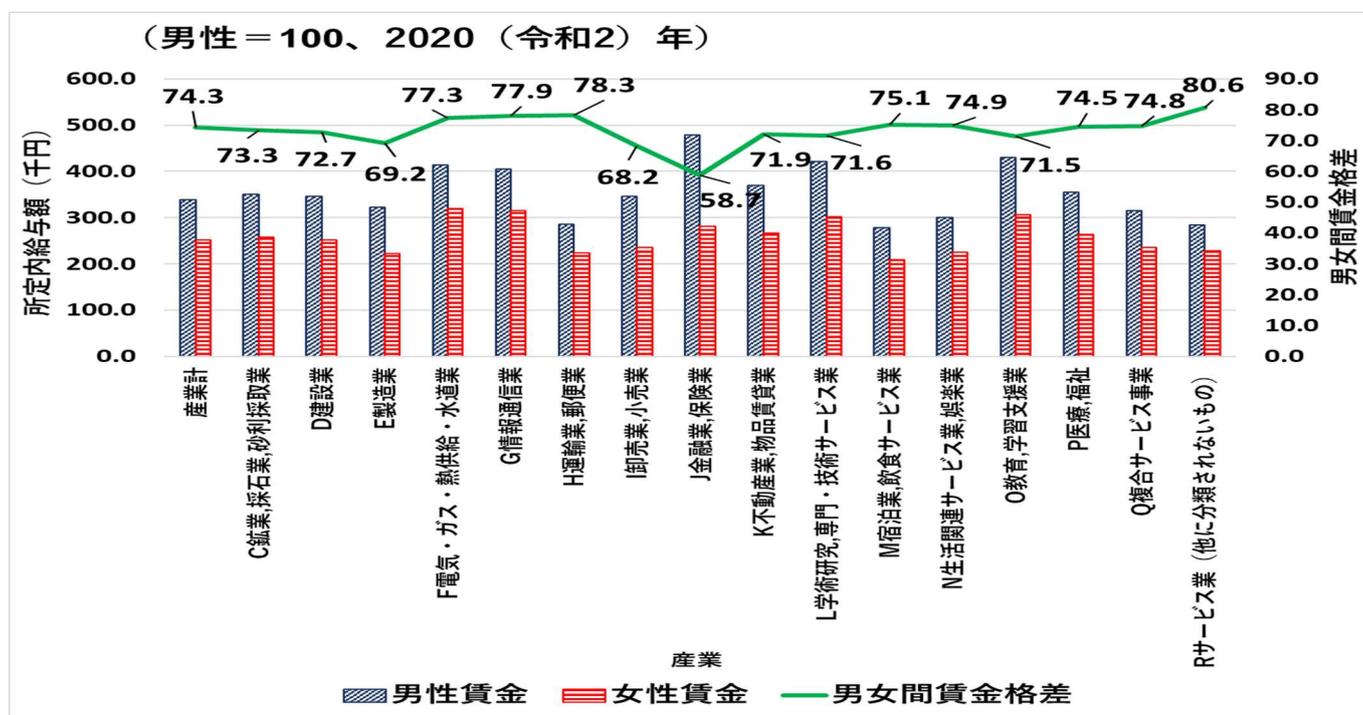
タを用いる。以下同じ。) ¹により、一般労働者の男女間賃金格差(本稿では、賃金とは「所定内給与額」のことをいう。また、労働者とは「一般労働者」のことであり、男女間賃金格差とは一般労働者の男女間賃金格差のことをいう。以下同じ。)の状況を概観することとする。

2.1 産業別にみた男女間賃金格差の状況

2020(令和2)年賃金構造基本統計調査により、一般労働者の男女間賃金格差を日本標準産業分類

(2013(平成25)年10月改定。以下同じ。)の産業大分類別に男性の賃金水準を100とした指数でみると、「産業計」が74.3、「D建設業」72.7、「E製造業」69.2、「H運輸業、郵便業」78.3、「I卸売業、小売業」68.2、「J金融業、保険業」58.7、「O教育、学習支援業」71.5、「P医療、福祉」74.5等であり、「I卸売業、小売業」における男女間賃金格差は、調査対象の16大産業の中で、「J金融業、保険業」に次いで2番目に大きい状況にある。(第1図)

第1図 一般労働者の産業別男女間賃金格差



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和2年)より筆者作成。

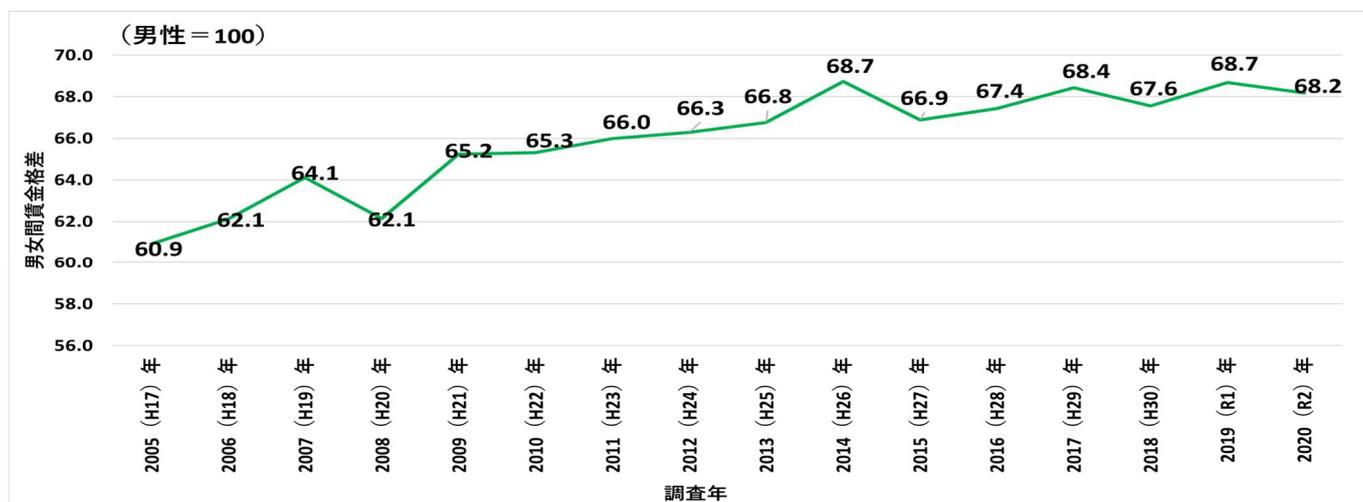
同じく賃金構造基本統計調査(各年)により、「I卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差の推移を男性の賃金水準を100とした指数で見ると、2020(令和2)年の男女間賃金格差は68.2であり、その10年前の2010(平成22)年(65.3)に比して2.9ポイント縮小している等、縮小傾向を示している。(第2図)

しかしながら、「I卸売業、小売業」におけるこの10年間の男女間賃金格差の縮小の程度(2.9ポイント縮小)は、「産業計」(5.0ポイント縮小)や、格差が最も大きい「J金融業、保険業」(4.8ポイント縮小)に比して小さく、16大産業の中で4番目に小さい状況にある。(第3図)

¹ 政府統計の総合窓口 e-Stat『賃金構造基本統計調査』、各年。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page>

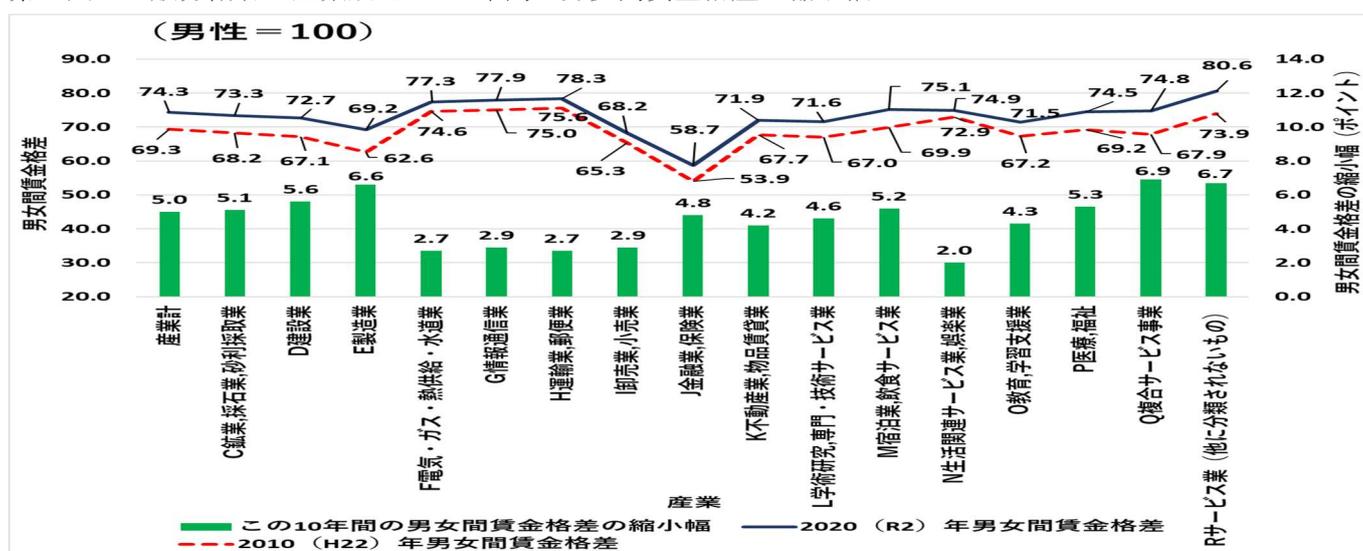
[=1&toukei=00450091&tstat=000001011429](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429)(閲覧日:2021年11月18日)

第2図 「I卸売業，小売業」における一般労働者の男女間賃金格差の推移



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(各年)より筆者作成。

第3図 一般労働者の産業別この10年間の男女間賃金格差の縮小幅



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(各年)より筆者作成。

このように、男女間賃金格差の状況及びこの10年間に於ける男女間賃金格差の縮小の程度は、産業ごとに大きく異なっており、産業別に考察していく必要があると考えられる。今回、本稿において分析対象とする「I卸売業，小売業」における男女間賃金格差は、16大産業の中で2番目に大きくなっている一方、この10年間に於ける格差の縮小の程度は4番目に小さい状況にあるという特徴を有している。

2.2 「I卸売業，小売業」における男女間賃金格差の状況

続いて2.2節では、2020(令和2)年賃金構造基本統計調査により、「I卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差の状況について、企業規模別、役職別、雇用形態(雇用期間の定め無し計、雇用期間の定め有り計の2区分)別、学歴別、年齢階級別の切り口から概観することとする。

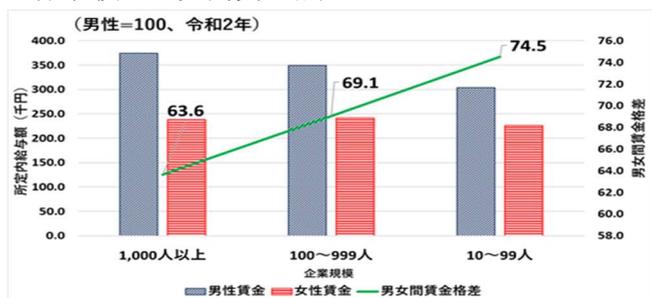
なお、以下は、2.1節と同様に、男性の平均賃金額

を 100 とした女性の平均賃金額で算出される指数により、男女間賃金格差の状況について概観したものである。

2.2.1 企業規模別

「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差を企業規模別にみると、企業規模「1,000 人以上」が 63.6、「100～999 人」69.1、「10～99 人」74.5 であり、企業規模が大きいほど格差が大きい状況にある。(第 4 図)

第 4 図 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の企業規模別男女間賃金格差

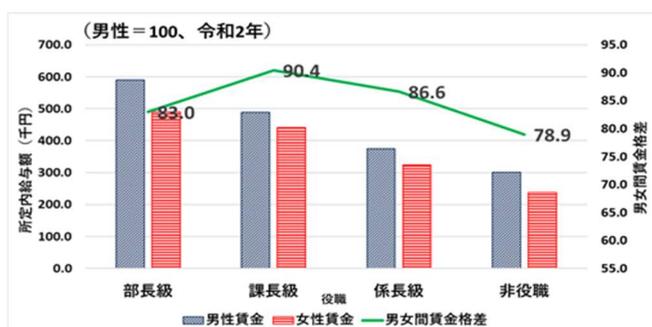


(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年) より筆者作成。

2.2.2 役職別

「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差を役職別にみると、「部長級」が 83.0、「課長級」90.4、「係長級」86.6、「非役職」78.9 であり、役職者における格差は非役職者における格差に比して小さい状況にある。(第 5 図)

第 5 図 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の役職別男女間賃金格差

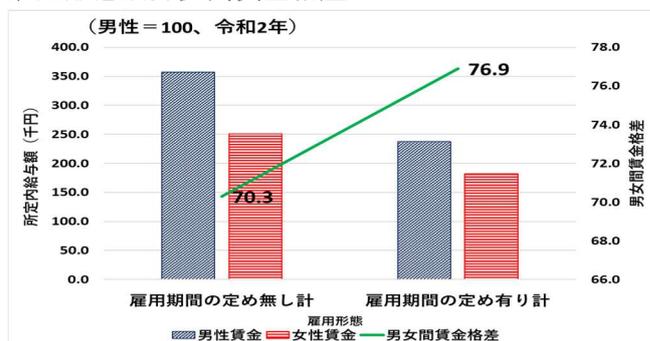


(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年) より筆者作成。

2.2.3 雇用形態別

「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差を雇用形態別にみると、「雇用期間の定め無し計」が 70.3、「雇用期間の定め有り計」76.9 であり、「雇用期間の定め無し計」は「雇用期間の定め有り計」に比して格差が大きい状況にある。(第 6 図)

第 6 図 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の雇用形態別男女間賃金格差

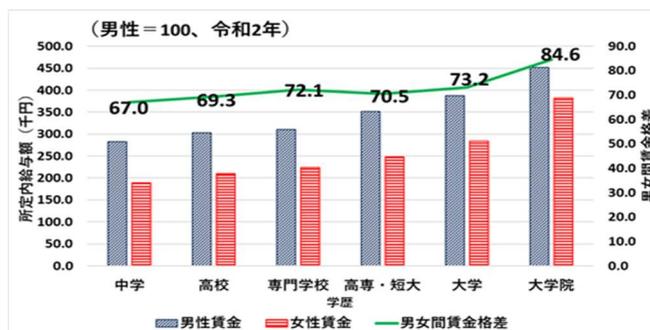


(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年) より筆者作成。

2.2.4 学歴別

「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差を学歴別にみると、「中学」が 67.0、「高校」69.3、「専門学校」72.1、「高専・短大」70.5、「大学」73.2、「大学院」84.6 であり、高学歴であるほど格差が小さい傾向にある。(第 7 図)

第 7 図 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の学歴別男女間賃金格差



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年) より筆者作成。

2.2.5 年齢階級別

「I卸売業、小売業」における男女間賃金格差を年齢階級別にみると、「～19歳」が94.8、「20～24歳」93.8、「25～29歳」89.6、「30～34歳」83.9、「35～39歳」76.4、「40～44歳」68.5、「45～49歳」63.0、「50～54歳」57.4、「55～59歳」55.2、「60～64歳」64.4、「65～69歳」71.5、「70歳～」78.4である。「55～59歳」における格差が最も大きくなっており、50歳代までは、年齢が高くなるに従って格差が拡大している状況にある。(第8図)

第8図 「I卸売業、小売業」における一般労働者の年齢階級別男女間賃金格差



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和2年)より筆者作成。

3. 先行研究

産業別に男女間賃金格差について研究した先行研究としては、菅原佑香「産業別に見た男女間賃金格差はこの10年でどう変化したのか」『大和総研調査季報』(2018年)²がある。そこでは、6つの産業大分類(「建設業」、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」)の各産業ごとに、産業によって異なる男女間賃金格差の現状及び10年間(2007年から2017年)における格差の推移等について賃金構造基本統計調査を用いて分析している。

また、男女間賃金格差に関する研究ではないが、

² 菅原佑香「産業別に見た男女間賃金格差はこの10年でどう変化したのか」『大和総研調査季報』Vol.32、2018年秋季号、84-95頁。

³ 橘木俊詔、浦川邦夫『日本の地域間格差』日本評論

地域間賃金格差の発生要因の分析に、準ジニ係数による要因分解の手法を用いた先行研究としては、橘木俊詔、浦川邦夫『日本の地域間格差』(2012年)³がある。そこでは、2007(平成19)年賃金構造基本統計調査の都道府県別公表データを用いて地域間賃金格差に影響を与える労働者属性等について分析している。

同様の先行研究として、鈴木英之「ジニ係数の要因分解手法の検討と地域間賃金格差への適用」『日本政策投資銀行地域政策研究』(2006年)⁴がある。その論文では、準ジニ係数を用いた要因分解の手法等について検討し、2004(平成16)年賃金構造基本統計調査の都道府県別公表データにより、地域間賃金格差の要因について準ジニ係数による要因分解の手法等を用いて分析している。

4. 準ジニ係数を用いた男女間賃金格差の発生要因の分析方法

本稿では、男女間賃金格差の発生要因を定量的かつ詳細に解明するため、男女間賃金格差をジニ係数Gにより計測することとし、更に、男女間賃金格差の発生要因については、当該計測したジニ係数Gを準ジニ係数C¹を用いて要因分解する手法を適用することにより分析することとする。

第4章では、賃金構造基本統計調査の「I卸売業、小売業」に係る取得可能なクロスデータ等について、並びに本稿の男女間賃金格差の発生要因の分析における、ジニ係数Gによる男女間賃金格差の計測方法及び準ジニ係数C¹による要因分解手法の具体的な適用方法について説明する。

4.1 「I卸売業、小売業」に係る取得可能なクロスデータ等

4.1.1 用語の定義等

まず最初に、前章までに既出の用語等も含め、本稿の分析において使用するデータ及び用語の定義等

社、2012年6月20日、101-122頁。

⁴ 鈴木英之「ジニ係数の要因分解手法の検討と地域間賃金格差への適用」『日本政策投資銀行地域政策研究』Vol.19、2006年10月、1-78頁。

について整理する⁵。

本稿の分析において使用するデータ（資料出所）は、全て賃金構造基本統計調査の公表データ（e-Statより取得したデータ）であり、企業規模10人以上の民営事業所の常用労働者のうち、一般労働者について集計されたデータである。

賃金構造基本統計調査では、毎年、調査年の6月分の賃金等（「年間賞与その他特別給与額」については調査前年1年間）について同年7月に調査を行っている。

本稿においては、賃金とは「所定内給与額」のことをいう。「きまって支給する現金給与額」及び「年間賞与その他特別給与額」は、それぞれ当年及び前年の経済状況に大きく影響される等のため、本稿では、「所定内給与額」を分析の対象とする。

「所定内給与額」とは、「きまって支給する現金給与額」のうち、「超過労働給与額」（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当の額）を差し引いた額をいう。「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいい、手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、「超過労働給与額」も含まれる。

また、本稿においては、「一般労働者」を分析の対象としており、労働者とは「一般労働者」のことをいう。「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「短時間労働者」以外の労働者をいい、「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。「常用労働者」とは、期間を定めずに雇われている労働者、又は1か月以上の期間を定め雇われている労働者をいう。

4.1.2 「I 卸売業、小売業」に係る取得可能なクロスデータ

本稿の分析においては、賃金構造基本統計調査のクロスデータを用いることから、賃金構造基本統計調査の「I 卸売業、小売業」に係る公表データにおいて、どのような属性をクロスしたクロスデータの取得が可能かについて整理する⁶。

第1表は、2020（令和2）年賃金構造基本統計調査について整理したものであり、行（横）方向に見て、●印を付している属性のクロスデータの取得が可能であることを示している。

例えば、1行目を見ると、企業規模、役職、性、学歴、年齢階級に●印が付してあるが、これは企業規模別、役職別、性別、学歴別、年齢階級別を同時にクロスしたデータ（例えば、企業規模が1,000人以上、役職が部長級、性が男性、学歴が大学、年齢階級が50～54歳のデータ等）をe-Statから取得できることを示している。

第1表 「I 卸売業、小売業」に係るクロスデータの取得が可能な属性

属性	企業規模	役職	雇用形態	性	学歴	年齢階級	勤続年数階級	職種
取得可能なクロスデータ	●	● ^(*)		●	●	●		
	●		●	●	●	●	●	
	●			●				● ^(**)

（注）行（横）方向に見て、●印を付している属性のクロスデータがe-Statから取得可能。

2020（令和2）年賃金構造基本統計調査について整理したもの。

（*）役職は、雇用形態が「雇用期間の定め無し計」のデータのみ取得可能等の制約あり。

（**）職種は、職種大分類のデータのみ取得可能。

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より筆者作成。

本稿においては、役職及び雇用形態がそれぞれ男女間賃金格差の発生に与える影響の程度についても詳細に分析する観点から、第1表において整理した取得可能なクロスデータの中から、性別のデータに、以下に示す①の属性をクロスしたクロスデータを用いた分析と、②の属性をクロスしたクロスデータを用いた分析、の2種類の分析を行うこととする。

①企業規模（1,000人以上、100～999人、10～99人

⁵ 厚生労働省『令和2年賃金構造基本統計調査報告』、2021年7月。

⁶ 厚生労働省『令和2年賃金構造基本統計調査報告』、2021年7月。前掲書。

の3区分)、役職(部長級、課長級、係長級、その他役職、非役職の5区分)、学歴(中学、高校、専門学校、高専・短大、大学、大学院、不明の7区分)、年齢階級(～19歳、20～24歳、25～29歳、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳、55～59歳、60～64歳、65～69歳、70歳以上の12区分)

②企業規模(3区分)、雇用形態(雇用期間の定め無し計、雇用期間の定め有り計の2区分)、学歴(7区分)、年齢階級(12区分)

なお、①の役職のうち「その他役職」のデータはe-Statからは取得できない。このため、「その他役職」の賃金データは、e-Statより取得できる「役職計」の賃金データから、「部長級」、「課長級」及び「係長級」の賃金データを労働者数ウェイトを考慮して減じることにより推計した(なお、労働者数については、「役職計」＝「部長級」＋「課長級」＋「係長級」＋「その他役職」が成立している。)

また、e-Statより取得可能なデータは、①については、「I卸売業、小売業」に属する一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者を対象としたデータ(すなわち、①の労働者属性計は、「雇用期間の定め無し計」)であり、②については、「I卸売業、小売業」に属する一般労働者の全体を対象としたデータ(すなわち、②の労働者属性計は、「労働者計」)であることに留意する必要がある。

(第1表)

4.2 ジニ係数Gによる男女間賃金格差の計測方法

男女間賃金格差は、一般的には、第2章のように、男性の平均賃金額を100とした女性の平均賃金額で算出される指数により把握される。

本稿では、男女間賃金格差は男女間における総賃金所得(＝平均賃金額×労働者数。以下同じ。)の分配に関する不平等度であると捉えて、ジニ係数Gを算出することにより男女間賃金格差の大きさを計測することとする。このようにジニ係数Gにより男女間賃金格差を計測することとしたのは、男女間賃金格差の発生要因について、当該計測したジニ係数Gを準ジニ係数C¹を用いて要因分解する手法を適用することにより分析するためである。

本稿におけるジニ係数Gによる男女間賃金格差の

計測は、以下のとおり行う。

前節4.1.2に記した、2020(令和2)年賃金構造基本統計調査の公表データの「I卸売業、小売業」に係るクロスデータの①及び②のそれぞれの労働者属性計(すなわち、①では、企業規模、役職、学歴、年齢階級の計である「雇用期間の定め無し計」であり、②では、企業規模、雇用形態、学歴、年齢階級の計である「労働者計」のことをいう。)における男女間の総賃金所得に関するジニ係数Gを算出することにより、男女間賃金格差を計測することとする。

ここで、男女間の総賃金所得に関するジニ係数Gは、①及び②のそれぞれについて、男女を労働者属性計における総賃金所得が低い順(すなわち女性、男性の順)に並べ、横軸を労働者数の累積構成比(すなわち女性の労働者比率:1)、縦軸を総賃金所得の累積構成比(すなわち男女計の労働者の総賃金所得に占める女性の労働者の総賃金所得の比率:1)としたときのローレンツ曲線と原点を通る対角線で囲まれた部分の面積の2倍となる。

具体的には、①及び②のそれぞれについて、労働者属性計における男女($i=1\sim 2$; 女性 $i=1$ 、男性 $i=2$)ごとの労働者数を n_i 、平均賃金額を μ_i とし、男女計の労働者数を n 、平均賃金額を μ 、更に、 WT_i を性別 i の労働者比率(性別 i の労働者数が男女計の労働者数に占める割合)、 KT_i を性別 i の総賃金所得比率(性別 i の労働者の総賃金所得が男女計の労働者の総賃金所得に占める割合)とすると、

$$n = n_1 + n_2$$

$$\mu = \frac{n_1\mu_1 + n_2\mu_2}{n}$$

$$WT_i = \frac{n_i}{n}$$

$$KT_i = \frac{n_i\mu_i}{n\mu}$$

であり、ジニ係数Gは、次式のとおり定式化される。

$$G = \frac{n_1n_2(\mu_2 - \mu_1)}{n^2\mu}$$

$$= -WT_2 \cdot KT_1 + WT_1 \cdot KT_2$$

4.3 準ジニ係数を用いた男女間賃金格差の発生要因の分析方法

前節 4.2 において、①及び②のそれぞれについて算出した労働者属性計におけるジニ係数 G （ジニ係数により計測した男女間賃金格差）を準ジニ係数 C^f を用いて要因分解する手法を適用することにより、男女間賃金格差の発生要因を分析する。

4.3.1 節では準ジニ係数 C^f の算出方法について、4.3.2 節ではジニ係数 G を準ジニ係数 C^f により要因分解し、ジニ係数 G に対する属性 f の労働者の構成賃金所得の寄与度を算出する方法について述べる。

なお、以下の準ジニ係数を用いた要因分解による分析方法については、橋木・浦川（2012）⁷及び鈴木（2006）⁸を参考とした。

4.3.1 準ジニ係数 C^f の算出方法

本稿では、4.2.1 節におけるクロスデータ①及び②のそれぞれに対応して、賃金構造基本統計調査における労働者を、①では、企業規模（3 区分）、役職（5 区分）、学歴（7 区分）、年齢階級（12 区分）の 4 つのカテゴリーに基づき、1,260 個（ $c=3 \times 5 \times 7 \times 12$ 個）の属性 f に分類し、それぞれの属性 f の労働者の総賃金所得を、労働者属性計における総賃金所得を構成する 1 つの構成賃金所得と捉えて、男女間における属性 f の労働者の構成賃金所得の準ジニ係数 C^f を算出する。②では、同様に、企業規模（3 区分）、雇用形態（2 区分）、学歴（7 区分）、年齢階級（12 区分）の 4 つのカテゴリーに基づき、504 個（ $c=3 \times 2 \times 7 \times 12$ 個）の属性 f に分類し、準ジニ係数 C^f を算出する。

ここで、男女間における属性 f の労働者の構成賃金所得の準ジニ係数 C^f は、男女を労働者属性計における総賃金所得が低い順（すなわち女性、男性の順）に並べ、横軸を労働者数の累積構成比（すなわち女性の労働者比率：1 となり、横軸は労働者属性計のジニ係数 G の算出時と同じ。）とし、縦軸を性別の属性 f の労働者の構成賃金所得に関する累積構成比（すなわち属性 f の労働者の構成賃金所得に占める属性 f の女性労働者の構成賃金所得の比率：1 となる。）と

したときの座標をつないで得られる線分（集中度曲線）と原点を通る対角線で囲まれた部分の面積の 2 倍（集中度曲線が原点を通る対角線の上方に描かれる場合は、面積 $\times (-1) \times 2$ 倍）となる。

具体的には、4.2 節の記号に加えて、 n_i^f を性別 i 、属性 f の労働者数、 μ_i^f を性別 i 、属性 f の労働者の平均賃金額、 n^f を属性 f の労働者数、 μ^f を属性 f の労働者の平均賃金額とし、更に、 $KT_{i,f}$ を性別 i 、属性 f の労働者の構成賃金所得が男女計の労働者の総賃金所得に占める割合、 $Kf_{f,i}$ を性別 i 、属性 f の労働者の構成賃金所得が男女計、属性 f の労働者の構成賃金所得に占める割合、 KT_{*f} を男女計、属性 f の労働者の構成賃金所得が男女計の労働者の総賃金所得に占める割合とすると、

$$KT_{i,f} = \frac{n_i^f \mu_i^f}{n \mu}$$

$$Kf_{f,i} = \frac{n_i^f \mu_i^f}{n^f \mu^f}$$

$$KT_{*f} = KT_{1,f} + KT_{2,f}$$

$$KT_{i,f} = KT_{*f} \cdot Kf_{f,i}$$

であり、男女間における属性 f の労働者の構成賃金所得の準ジニ係数 C^f は、次式のとおり定式化される。

$$C^f = -WT_2 \cdot Kf_{f,1} + WT_1 \cdot Kf_{f,2}$$

ここで準ジニ係数 C^f の値がジニ係数 G の値よりも大きければ、属性 f の労働者の構成賃金所得が男女間賃金格差を拡大させていることを示している。

4.3.2 ジニ係数 G を準ジニ係数 C^f により要因分解し、ジニ係数 G に対する属性 f の労働者の構成賃金所得の寄与度を算出する方法

ジニ係数 G は、男女計、属性 f の労働者の構成賃金所得が男女計の労働者の総賃金所得に占める割合（ $=KT_{*f}$ ）をウェイトとし、準ジニ係数 C^f を労働者属性 f について総和したものとして表すことができる（①では、 $c=1,260$ 個、②では、 $c=504$ 個についての総和）。すなわち、ジニ係数 G は、4.2 節及び 4.3.1 節における既出の式を変形することにより、準ジニ

⁷ 橋木俊詔、浦川邦夫『日本の地域間格差』日本評論社、2012年6月20日、108-113頁。前掲書。

⁸ 鈴木英之「ジニ係数の要因分解手法の検討と地域間

賃金格差への適用」『日本政策投資銀行地域政策研究』Vol.19、2006年10月、15-23頁。前掲書。

係数 C^f を用いて次式のとおり要因分解することができる。

$$G = \sum_{f=1}^c KT_{*f} \cdot C^f$$

ここで $KT_{*f} \cdot C^f$ は、ジニ係数 G に対する属性 f の労働者の構成賃金所得の寄与度となっており、この寄与度は、属性 f の労働者の構成賃金所得が、ジニ係数 G により計測した男女間賃金格差に対して、どのような方向にどの程度の大きさを影響を与えているかを示している。これにより男女間賃金格差の発生要因について分析することができる。

5. 「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差の発生要因の準ジニ係数を用いた分析結果

第5章では、「I 卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差の発生要因を2020（令和2）年賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、①労働者属性 f を企業規模・役職・学歴・年齢階級により分類した場合、及び②労働者属性 f を企業規模・雇用形態・学歴・年齢階級により分類した場合のそれぞれについて、前節4.3における方法により分析した結果について述べる。

5.1 ①労働者属性 f を企業規模・役職・学歴・年齢階級により分類した場合

①労働者属性 f を企業規模・役職・学歴・年齢階級（=1,260個）に分類した場合のジニ係数 G は、4.2節で述べたとおり「雇用期間の定め無し計」を対象として算出したものであり、7.05%（ジニ係数 G により計測した男女間賃金格差）となった。

第2表は、労働者属性 f 別に、準ジニ係数、総賃金所得構成比及び寄与度を算出し、その中で、寄与度が大きい（男女間賃金格差の拡大に影響を与える程度が大きい）上位10位までの属性と、寄与度が小さい（格差の縮小に影響を与える程度が大きい）下位10位までの属性をピックアップして示したものである。

寄与度が大きい（男女間賃金格差の拡大に影響を与える程度が大きい）上位10位までの属性について、寄与度をみると、最も大きな男女間賃金格差の拡大

要因となっているのは、企業規模が100～999人、役職が課長級、学歴が大学、年齢階級が45～49歳層であり、当該属性の寄与度は0.30%となっている。2番目に大きな格差拡大要因となっているのは、企業規模が1,000人以上、役職が課長級、学歴が大学、年齢階級が45～49歳層であり、寄与度は0.27%となっている。

男女間賃金格差の拡大に影響を与える程度が大きい上位10位までの属性をみると、企業規模では1,000人以上、役職では課長級、学歴では大学、年齢階級では45～49歳層、50～54歳層及び55～59歳層が、それぞれ最も多くランクインしており、1,000人以上の大企業に課長級として勤務する大卒の中高年齢層（45～49歳層、50～54歳層、55～59歳層）の構成賃金所得が、男女間賃金格差の拡大に与える影響が大きくなっている。

第2表 男女間賃金格差に影響を与える程度が大きい労働者属性

①属性 f を、企業規模×役職×学歴×年齢階級、により分類した場合

	企業規模	役職	学歴	年齢階級	準ジニ係数 C^f	総賃金所得構成比	寄与度 (%)
(男女間賃金格差の拡大に影響を与える上位10位までの属性)							
1	100～999人	課長級	大学	45～49歳	27.13	1.1	0.30
2	1,000人以上	課長級	大学	45～49歳	28.16	1.0	0.27
3	1,000人以上	非役職	大学	50～54歳	19.25	1.4	0.26
4	100～999人	課長級	大学	40～44歳	26.60	0.9	0.24
5	1,000人以上	非役職	大学	55～59歳	21.71	1.1	0.23
6	1,000人以上	課長級	大学	50～54歳	25.76	0.9	0.23
7	100～999人	部長級	大学	50～54歳	29.53	0.7	0.22
8	1,000人以上	非役職	大学	45～49歳	16.94	1.3	0.21
9	100～999人	部長級	大学	55～59歳	28.19	0.7	0.20
10	1,000人以上	部長級	大学	55～59歳	29.38	0.6	0.19
(男女間賃金格差の縮小に影響を与える下位10位までの属性)							
1	10～99人	非役職	大学	25～29歳	-13.40	0.9	-0.12
2	1,000人以上	非役職	大学	20～24歳	-8.83	1.2	-0.11
3	100～999人	非役職	高専・短大	50～54歳	-51.66	0.2	-0.10
4	1,000人以上	非役職	高専・短大	45～49歳	-32.14	0.3	-0.10
5	1,000人以上	非役職	不明	45～49歳	-40.75	0.3	-0.10
6	100～999人	非役職	高専・短大	40～44歳	-29.96	0.3	-0.10
7	10～99人	非役職	高専・短大	40～44歳	-53.16	0.2	-0.10
8	1,000人以上	非役職	高専・短大	50～54歳	-33.18	0.3	-0.09
9	100～999人	非役職	高専・短大	45～49歳	-34.98	0.3	-0.09
10	1,000人以上	非役職	不明	50～54歳	-38.79	0.2	-0.09

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より筆者作成。

次に準ジニ係数 C^f についてみると、男女間賃金格差の拡大に影響を与える程度が大きい上位 10 位までの属性の準ジニ係数 C^f は、ジニ係数 G (7.05%) よりも大きくなっており、これらの属性 f の労働者の構成賃金所得が男女間賃金格差を拡大させていることが確認できる。また、これらの上位 10 位までの属性の中で最も準ジニ係数 C^f が大きいのは、企業規模が 100~999 人、役職が部長級、学歴が大学、年齢階級が 50~54 歳層で 29.53%、2 番目に大きいのは、企業規模が 1,000 人以上、役職が部長級、学歴が大学、年齢階級が 55~59 歳層で 29.38% となっている。これらの属性では、構成賃金所得の男性労働者への集中が特に大きいということを示している。しかしながら、これらの属性の総賃金所得構成比は、それぞれ 0.7%、0.6% であり、寄与度が 1 位、2 位の属性の総賃金所得構成比 (それぞれ 1.1%、1.0%) よりも小さいことから、寄与度 (男女間賃金格差の拡大要因) でみた場合のこれらの属性の順位は、それぞれ第 7 位、第 9 位となっている。

一方、寄与度が小さい (男女間賃金格差の縮小に影響を与える程度が大きい) 下位 10 位までの属性について、寄与度をみると、最も大きな格差縮小要因となっているのは、企業規模が 10~99 人、役職が非役職、学歴が大学、年齢階級が 25~29 歳層であり、寄与度は▲0.12%とマイナスの寄与度となっている。2 番目に大きな格差縮小要因となっているのは、企業規模が 1,000 人以上、役職が非役職、学歴が大学、年齢階級が 20~24 歳層であり、寄与度は▲0.11%となっている。

格差縮小に影響を与える程度が大きい下位 10 位までの属性をみると、企業規模では 1,000 人以上、学歴では高専・短大、年齢階級では 45~49 歳層及び 50~54 歳層が、それぞれ最も多くランクインしており、また役職については全て非役職となっている。

これらの下位 10 位までの属性の準ジニ係数 C^f についてみると、いずれもマイナスの値となっており、これらの属性では、集中度曲線が原点を通る対角線の上方に描かれ、構成賃金所得の女性労働者への集中が大きいことが分かる。(第 2 表)

次に第 3 表は、各々の労働者属性 f の構成賃金所

得の寄与度及び総賃金所得構成比を、企業規模別、役職別、学歴別、年齢階級別に集計したものである。

第 3 表 労働者属性の男女間賃金格差に与える影響の程度 (企業規模別、役職別、学歴別、年齢階級別集計)

①属性 f を、企業規模×役職×学歴×年齢階級、により分類した場合 (%)

	総賃金所得 構成比	寄与度
(雇用期間の定め無し計)	100.0	7.05
(企業規模)		
1,000人以上	38.0	2.99
100~999人	37.0	3.27
10~99人	25.0	0.79
(役職)		
部長級	8.0	2.12
課長級	13.3	3.17
係長級	8.5	1.30
その他役職	10.1	1.66
非役職	60.1	-1.21
(学歴)		
中学	1.1	0.14
高校	25.1	0.86
専門学校	10.4	1.02
高専・短大	6.3	-1.29
大学	49.1	6.31
大学院	2.8	0.36
不明	5.3	-0.35
(年齢階級)		
~19歳	0.3	-0.06
20~24歳	5.3	-0.63
25~29歳	9.0	-0.44
30~34歳	9.9	0.27
35~39歳	11.9	0.95
40~44歳	14.8	1.51
45~49歳	17.9	1.91
50~54歳	15.7	1.86
55~59歳	11.6	1.50
60~64歳	2.5	0.16
65~69歳	0.8	0.04
70歳以上	0.4	-0.01

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年) より筆者作成。

第 3 表の寄与度の集計値をみると、企業規模別では、1,000 人以上の大企業が 2.99%、100~999 人の中企業が 3.27%と男女間賃金格差の拡大に与える影響が大きくなっており、大企業と中企業が寄与度全体 (ジニ係数 G で示される男女間賃金格差) 7.05%のうち、88.8%を説明する要因となっている。役職別では、部長級が 2.12%、課長級 3.17%と格差拡大に与える影響が大きくなっており、総賃金所得の男性労働者への集中度からみると、総賃金所得構成比では、

それぞれ全体の 8.0%、13.3%の部長級、課長級が、男女間賃金格差の 30.1%、45.0%を説明する要因となっている。学歴別では、大学の寄与度が 6.31%、年齢階級別では、45～49 歳層が 1.91%、50～54 歳層が 1.86%となっており、それぞれ男女間賃金格差の拡大に与える影響が特に大きくなっている。(第 3 表)

5.2 ②労働者属性 f を企業規模・雇用形態・学歴・年齢階級により分類した場合

②労働者属性 f を企業規模・雇用形態・学歴・年齢階級 (=504 個) に分類した場合のジニ係数 G は、4.2 節で述べたとおり「労働者計」を対象として算出したものであり、8.09% (ジニ係数 G により計測した男女間賃金格差) となった。

第 4 表 男女間賃金格差に影響を与える程度が大きい労働者属性

②属性fを、企業規模×雇用形態×学歴×年齢階級、により分類した場合

	企業規模	雇用形態	学歴	年齢階級	準ジニ係数 C ^f	総賃金所得 構成比	寄与度
(男女間賃金格差の拡大に影響を与える上位10位までの属性)							
1	1,000人以上	雇用期間の定め無し計	大学	50～54歳	26.63	3.4	0.91
2	1,000人以上	雇用期間の定め無し計	大学	45～49歳	25.26	3.1	0.77
3	1,000人以上	雇用期間の定め無し計	大学	55～59歳	28.60	2.4	0.69
4	100～999人	雇用期間の定め無し計	大学	45～49歳	22.96	2.8	0.65
5	100～999人	雇用期間の定め無し計	大学	50～54歳	25.23	2.4	0.60
6	100～999人	雇用期間の定め無し計	大学	40～44歳	21.39	2.8	0.59
7	1,000人以上	雇用期間の定め無し計	大学	40～44歳	19.98	2.7	0.54
8	100～999人	雇用期間の定め無し計	大学	55～59歳	25.99	1.9	0.50
9	1,000人以上	雇用期間の定め無し計	大学	35～39歳	17.82	2.1	0.37
10	100～999人	雇用期間の定め無し計	大学	35～39歳	14.09	2.3	0.33
(男女間賃金格差の縮小に影響を与える下位10位までの属性)							
1	1,000人以上	雇用期間の定め有り計	高校	55～59歳	-51.14	0.2	-0.12
2	1,000人以上	雇用期間の定め有り計	高校	50～54歳	-54.70	0.2	-0.12
3	1,000人以上	雇用期間の定め有り計	不明	45～49歳	-49.97	0.2	-0.09
4	10～99人	雇用期間の定め無し計	高専・短大	45～49歳	-33.04	0.2	-0.08
5	1,000人以上	雇用期間の定め有り計	不明	25～29歳	-39.98	0.2	-0.08
6	100～999人	雇用期間の定め無し計	高専・短大	40～44歳	-19.40	0.4	-0.08
7	10～99人	雇用期間の定め無し計	高専・短大	40～44歳	-33.99	0.2	-0.08
8	10～99人	雇用期間の定め無し計	大学	25～29歳	-9.58	0.8	-0.08
9	1,000人以上	雇用期間の定め無し計	不明	50～54歳	-24.23	0.3	-0.08
10	1,000人以上	雇用期間の定め有り計	高校	45～49歳	-40.51	0.2	-0.07

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年)より筆者作成。

第 4 表は、第 2 表に対応する表であり、寄与度が

大きい(男女間賃金格差の拡大に影響を与える程度が大きい)上位 10 位までの属性と、寄与度が小さい(格差の縮小に影響を与える程度が大きい)下位 10 位までの属性をピックアップして示したものである。

これをみると、最も大きな男女間賃金格差の拡大要因となっているのは、企業規模が 1,000 人以上、雇用形態が雇用期間の定め無し計、学歴が大学、年齢階級が 50～54 歳層であり、当該属性の寄与度は 0.91%となっている。一方、最も大きな格差縮小要因となっているのは、企業規模が 1,000 人以上、雇用形態が雇用期間の定め有り計、学歴が高校、年齢階級が 55～59 歳層であり、寄与度は▲0.12%となっている。

第 5 表 労働者属性の男女間賃金格差に与える影響の程度(企業規模別、雇用形態別、学歴別、年齢階級別集計)

②属性fを、企業規模×雇用形態×学歴×年齢階級、により分類した場合

	総賃金所得 構成比	寄与度
(労働者計)	100.0	8.09
(企業規模)		
1,000人以上	39.3	2.69
100～999人	36.4	3.96
10～99人	24.3	1.45
(雇用形態)		
雇用期間の定め無し計	90.9	9.42
雇用期間の定め有り計	9.1	-1.32
(学歴)		
中学	1.1	0.16
高校	26.0	0.95
専門学校	10.2	1.03
高専・短大	6.2	-1.16
大学	46.7	7.42
大学院	2.6	0.41
不明	7.1	-0.72
(年齢階級)		
～19歳	0.4	-0.07
20～24歳	5.3	-0.51
25～29歳	8.8	-0.31
30～34歳	9.8	0.39
35～39歳	11.5	1.08
40～44歳	14.1	1.64
45～49歳	17.1	1.97
50～54歳	15.1	1.83
55～59歳	11.4	1.45
60～64歳	4.6	0.48
65～69歳	1.4	0.11
70歳以上	0.5	0.03

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 2 年)より筆者作成。

男女間賃金格差の拡大に影響を与える程度が大きい上位 10 位までの属性をみると、いずれも雇用形態が雇用期間の定め無し計であり、学歴が大学となっている。一方、格差縮小に影響を与える程度が大きい下位 10 位までの属性をみると、雇用形態では雇用期間の定め有り計が半数を占めており、学歴では高校及び高専・短大が多くなっている。(第 4 表)

また、第 5 表は、第 3 表に対応する表であり、各々の労働者属性 f の構成賃金所得の寄与度及び総賃金所得構成比を、企業規模別、雇用形態別、学歴別、年齢階級別に集計したものである。

第 5 表の寄与度の集計値をみると、特に雇用形態については、雇用期間の定め無し計が 9.42%、雇用期間の定め有り計が▲1.32%となっており、雇用形態が雇用期間の定め無し計である労働者が男女間賃金格差の拡大に大きく影響を与えている一方、雇用形態が雇用期間の定め有り計である労働者が格差の縮小に影響を与えていることが分かる。(第 5 表)

6.おわりに

以上のとおり、本稿では、2020 (令和 2) 年の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、「I 卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差の発生要因について、ジニ係数 G を準ジニ係数 C^f を用いて要因分解する手法を適用することにより、定量的かつ詳細に分析したところである。

この分析によれば、「I 卸売業、小売業」においては、企業規模別では、1,000 人以上の大企業及び 100～999 人の中企業、役職別では、部長級及び課長級、学歴別では、大学、年齢階級別では、45～49 歳層及び 50～54 歳層の労働者がそれぞれ男女間賃金格差の拡大に与える影響が特に大きくなっており、雇用形態別では、雇用期間の定め無し計である労働者が、男女間賃金格差の拡大に与える影響が大きくなっていくことが示された。

なお、本稿では取り上げられなかったが、勤続年数が男女間賃金格差の拡大に与える影響についても説明することが求められよう。4.1.2 節の第 1 表における整理によれば、勤続年数階級をクロスしたデータの取得が可能であり、以上と同様の手法を適用することにより分析することができる。これについて

は、今後の研究課題といたしたい。

【参考文献・資料】

- ・政府統計の総合窓口 e-Stat 『賃金構造基本統計調査』、各年
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429> (閲覧日：2021 年 11 月 18 日)
- ・菅原佑香「産業別に見た男女間賃金格差はこの 10 年でどう変化したのか」『大和総研調査季報』Vol.32、2018 年秋季号、84-95 頁
- ・橋木俊詔、浦川邦夫『日本の地域間格差』日本評論社、2012 年 6 月 20 日、101-122 頁
- ・鈴木英之「ジニ係数の要因分解手法の検討と地域間賃金格差への適用」『日本政策投資銀行地域政策研究』Vol.19、2006 年 10 月、1-78 頁
- ・厚生労働省『令和 2 年賃金構造基本統計調査報告』、2021 年 7 月

(Received: January 21,2022)

(Issued in internet Edition: February 4,2022)