

【論文】卸売業，小売業における男女間賃金格差に関するラス パイレス式の賃金を用いた分析等について

—賃金構造基本統計調査の公表データの分析を通して—

久野 聡

日本大学大学院総合社会情報研究科後期課程

An analysis of the wage disparity between male and female employees in wholesale and retail trades using the Laspeyres wage index

—Through analysis using public data from the Basic Survey on Wage Structure—

HISANO Satoshi

Graduate Student at the Graduate School of Social and Cultural Studies, Nihon University

This study quantitatively analyzed the factors related to the wage disparity between male and female employees in wholesale and retail trades using the Laspeyres wage index, based on public data from the Basic Survey on Wage Structure. According to the results of this analysis, wage disparity between male and female employees shrank the most when the composition ratio of male and female employees in the "position type" employee category was the same. The range of reduction in wage disparity between male and female employees in other employee categories was particularly large when the composition ratio of male and female employees in the employee categories "regular employees/non-regular employees," "occupation," or "length of service group" was the same. This means that the composition ratio of female employees becoming the same as that of male employees in each of these employee categories would have a significant effect on reducing the wage disparity between male and female employees.

1. はじめに

本稿では、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の公表データにより、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定。以下同じ。）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について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて定量的に分析し、明らかにすることを目的としている。

本稿は 6 つの章から構成され、第 1 章「1.はじめに」に続く第 2 章では、本稿において分析対象とする「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女別労働者構成等の状況について概観する。第 3 章では、本稿における男女間賃金格差に関するラスパイレス

式の賃金を用いた分析方法等について説明する。続く第 4 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について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて定量的に分析した結果等について述べる。次の第 5 章では、フィッシャー式の賃金を用いた男女間賃金格差の導入について言及する。最後の第 6 章では、以上についてのまとめを述べる。

なお、筆者は、(久野 2022a) 及び (久野 2022b) において、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、「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、

男女間賃金格差の大きさをジニ係数により計測し、当該計測したジニ係数を準ジニ係数により要因分解する方法により分析した。一方、本稿では、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について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いた方法により分析する。このラスパイレス式の賃金を用いた分析は、準ジニ係数を用いた分析に比してシンプルな方法であり、各属性のそれぞれの区分ごとの男女間賃金格差の拡大／縮小に及ぼす影響の程度を把握することはできないものの、他方、分析結果の解釈が容易であり、また、準ジニ係数を用いた分析に必要な詳細な同時クロスデータの取得ができない「職種」などの属性についても分析することが可能となるものである。

2. 「I 卸売業、小売業」における男女別労働者構成等の状況

最初に第2章では、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の公表データ（政府統計の総合窓口 e-Stat「賃金構造基本統計調査」）により、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別労働者構成等の状況について概観する。

このように男女別労働者構成等の状況を概観するのは、ラスパイレス式の賃金を用いた分析では、各属性における男女間の労働者構成の差異を除去し、男女間の労働者構成を揃えた場合の男女間賃金格差を計測するためである。

以下では、学歴、年齢階級、勤続年数階級、雇用期間の定めの有無、正社員・正職員／正社員・正職員以外、企業規模、職種、役職の各属性における男女別労働者構成等の状況について概観する。

2.1 男女別学歴構成の状況

「I 卸売業、小売業」における男女別学歴構成を2020(令和2)年賃金構造基本統計調査によりみると、男性では、大学の労働者ウエイトが46.2%と最も大きく全体の半分近くを占め、大学院も2.2%存在するなど、高学歴者の占める割合が大きい。一方、女性では、高校の労働者ウエイトが34.1%と最も大きく、次いで大学27.5%となっている。このようなことか

ら、男性の労働者ウエイトから女性の労働者ウエイトを減じた構成比の差分をみると、大学では18.7%ポイント、大学院1.1%ポイントとプラス値を示し、高校では▲6.2%ポイントとマイナス値を示しているなど、男性は女性に比して高学歴者の占める割合が大きい。

また、順に、中学を1点、高校を2点、…、大学を5点、大学院を6点として、労働者ウエイトによる加重平均により平均学歴値を定義すると、男性では3.8点、女性では3.4点となり、この指標によっても、男性は女性に比して高学歴の労働者ウエイトが大きいことが分かる。（第1表）

第1表 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の性別、学歴別労働者構成比、構成比の差分

(学歴計=100)

(単位：%、%ポイント)

| | 学歴計 | 中学 | 高校 | 専門学校 | 高専・短大 | 大学 | 大学院 | 不明 | 平均学歴値 |
|----------------|-------|-----|------|------|-------|------|-----|------|-------|
| 2020(R2)年男性(①) | 100.0 | 1.5 | 27.9 | 11.7 | 3.9 | 46.2 | 2.2 | 6.6 | 3.8点 |
| 2020(R2)年女性(②) | 100.0 | 1.1 | 34.1 | 10.0 | 11.9 | 27.5 | 1.1 | 14.4 | 3.4点 |
| 構成比の差分(①-②) | 0.0 | 0.4 | -6.2 | 1.7 | -8.0 | 18.7 | 1.1 | -7.7 | 0.4点 |

(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 男女別年齢階級構成の状況

「I 卸売業、小売業」における男女別年齢階級構成をみると、構成比の差分では30歳代以上層でプラス値、20歳代以下層でマイナス値を示しており、また平均年齢をみても、男性の平均年齢(43.0歳)は女性(41.4歳)に比して1.6歳ほど高く、男性は女性に比して年齢が高い層での労働者ウエイトが大きくなっている。(第2表)

2.3 男女別勤続年数階級構成の状況

「I 卸売業、小売業」における男女別勤続年数階級構成をみると、構成比の差分では勤続年数15年以上層でプラス値、14年以下層でマイナス値を示しており、男性は女性に比して勤続年数が長い層での労働

者ウエイトが顕著に大きくなっている。また、女性の平均勤続年数（9.6年）は男性（14.5年）に比して4.9年短くなっており、女性の平均勤続年数は男性の3分の2程度の長さにとどまっている。（第3表）

第2表 「I卸売業，小売業」における一般労働者の性別、年齢階級別労働者構成比、構成比の差分

（年齢階級計=100）

（単位：％、％ポイント）

| | 年齢階級計 | ～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～ | 平均年齢 |
|-----------------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-------|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 0.5 | 6.5 | 10.1 | 11.3 | 12.4 | 13.9 | 15.4 | 12.3 | 9.5 | 5.5 | 1.8 | 0.7 | 43.0歳 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 1.1 | 10.4 | 13.2 | 11.2 | 10.4 | 11.4 | 13.8 | 11.8 | 9.1 | 5.2 | 1.7 | 0.7 | 41.4歳 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | -0.6 | -3.9 | -3.0 | 0.1 | 2.1 | 2.4 | 1.5 | 0.6 | 0.4 | 0.4 | 0.1 | 0.0 | 1.6歳 |

（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 「I卸売業，小売業」における一般労働者の性別、勤続年数階級別労働者構成比、構成比の差分

（勤続年数階級計=100）

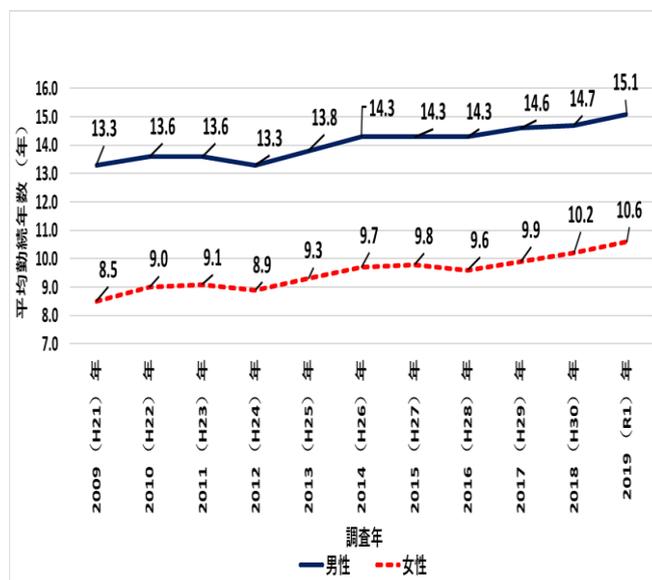
（単位：％、％ポイント）

| | 勤続年数階級計 | 0年 | 1～2年 | 3～4年 | 5～9年 | 10～14年 | 15～19年 | 20～24年 | 25～29年 | 30年以上 | 平均勤続年数 |
|-----------------------|---------|------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 6.1 | 11.7 | 10.0 | 16.6 | 14.3 | 11.3 | 8.9 | 8.8 | 12.4 | 14.5年 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 8.8 | 17.8 | 13.9 | 21.6 | 15.8 | 8.7 | 5.6 | 3.8 | 4.0 | 9.6年 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | -2.8 | -6.2 | -3.9 | -4.9 | -1.5 | 2.5 | 3.3 | 5.0 | 8.4 | 4.9年 |

（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、2009（平成21）年から2019（令和元）年までの10年間における男女別平均勤続年数の推移をみると、男女ともこの10年間で平均勤続年数が伸長している。女性の平均勤続年数は男性に比して短いものの、この10年間における女性の平均勤続年数の伸長幅（2009〔平成21〕年の8.5年から2019〔令和元〕年10.6年となり、2.1年伸長）は男性（13.3年から15.1年となり、1.8年伸長）に比して大きく、男女

間における平均勤続年数の差異は縮小傾向にあると言える。（第1図）



第1図 「I卸売業，小売業」における一般労働者の性別平均勤続年数の推移

（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。

2.4 男女別雇用期間の定めの有無構成の状況

「I卸売業，小売業」における男女別雇用期間の定めの有無構成をみると、男性では、雇用期間の定め無しである労働者の割合が90.8%、雇用期間の定め有り9.2%となっており、男性の一般労働者のうち約9割の者が無期雇用である。一方、女性では、雇用期間の定め無し78.2%、雇用期間の定め有り21.8%となっており、女性の一般労働者のうち無期雇用である者は8割弱にとどまっている。（第4表）

2.5 男女別正社員・正職員／正社員・正職員以外構成の状況

「I卸売業，小売業」における男女別正社員・正職員／正社員・正職員以外構成をみると、男性では、正社員・正職員である労働者の割合が89.9%、正社員・正職員以外10.1%となっており、男性の一般労働者のうち約9割の者が正社員・正職員である。一方、女性では、正社員・正職員66.3%、正社員・正職員以外33.7%となっており、女性の一般労働者のうち正社員・正職員である者は6割台にとどまって

いる。(第5表)

第4表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の性別、雇用期間の定めの有無別労働者構成比、構成比の差分

(雇用形態計=100) (単位：%、%ポイント)

| | 雇用形態計 | 雇用期間の定め無し計 | 雇用期間の定め有り計 |
|--------------------|-------|------------|------------|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 90.8 | 9.2 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 78.2 | 21.8 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | 12.6 | -12.6 |

(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5表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の性別、正社員・正職員／正社員・正職員以外別労働者構成比、構成比の差分

(雇用形態計=100) (単位：%、%ポイント)

| | 雇用形態計 | 正社員・正職員計 | 正社員・正職員以外計 |
|--------------------|-------|----------|------------|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 89.9 | 10.1 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 66.3 | 33.7 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | 23.6 | -23.6 |

(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。

2.6 男女別企業規模構成の状況

「I卸売業、小売業」における男女別企業規模構成をみると、男性では、1,000人以上の大企業35.7%、100～999人の中企業37.4%、10～99人の小企業26.9%となっており、女性では、大企業40.7%、中企業31.9%、小企業27.4%となっている。このように、企業規模構成は男女間で大きな差異は見られないものの、女性の方が男性に比して大企業で働く労働者割合が5.0%ポイント大きい。(第6表)

第6表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の性別、企業規模別労働者構成比、構成比の差分

(企業規模計=100) (単位：%、%ポイント)

| | 企業規模計 (10人以上) | 1,000人以上 | 100～999人 | 10～99人 |
|--------------------|---------------|----------|----------|--------|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 35.7 | 37.4 | 26.9 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 40.7 | 31.9 | 27.4 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | -5.0 | 5.5 | -0.5 |

(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。

2.7 男女別職種構成の状況

「I卸売業、小売業」における男女別職種構成をみると、男性では、D販売従事者が46.5%と最も割合が大きく、次いでC事務従事者13.8%、A管理的職業従事者12.9%が大きな割合を占めている。女性では、D販売従事者45.2%、C事務従事者38.6%の割合が特に大きく、女性労働者の8割以上がこれらの2職種で働いている。このように、男女ともD販売従事者として働く者が最も多くなっているものの、D販売従事者の構成比の差分は1.4%ポイントと僅かである。また、女性では、C事務従事者として働く者が特に多いことから、C事務従事者の構成比の差分は▲24.9%ポイントと大きなマイナス値を示しており、女性の多い職種と言える。A管理的職業従事者の割合は、女性(1.7%)で特に小さく、A管理的職業従事者の構成比の差分は11.2%ポイントと、男女間で差異が大きいことが分かる。(第7表)

2.8 男女別役職構成の状況

「I卸売業、小売業」における男女別役職構成をみると、男性では、役職計(部長級、課長級、係長級又はその他役職である者)が37.0%、非役職が63.0%と、4割近くの者が役職者であるのに対して、女性では、役職計12.6%、非役職87.4%と、役職者は1割強にとどまり、約9割の者が非役職者である。これを役職別にみると、男性では、部長級6.1%、課長級11.9%、係長級9.0%、その他役職10.1%、女性では、

部長級 0.8%、課長級 2.3%、係長級 4.3%、その他役職 5.1%であり、全ての役職において女性の労働者ウェイトは男性に比して小さくなっており、男女間における構成比の差分は、部長級 5.3%ポイント、課長級 9.6%ポイントなどで大きくなっている。(第8表)

第7表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の性別、職種別労働者構成比、構成比の差分

(職種計=100) (単位: %、%ポイント)

| | 職種計 | A管理的 職業 従事者 | B専門 的・ 技術 的職業 従事者 | C事務 従事者 | D販売 従事者 | Eサー ビス 職業 従事者 | F保安 職業 従事者 | G農林 漁業 従事者 | H生産 工程 従事者 | I輸送 ・機 械運 転従 事者 | J建設 ・採 掘・ 採石 従事 者 | K運搬 ・清 掃・ 包装 等従 事者 | 不詳 |
|-----------------------|-------|-------------------|-------------------------------|------------|------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 12.9 | 6.0 | 13.8 | 46.5 | 0.8 | 0.1 | 0.2 | 10.2 | 2.1 | 0.8 | 4.7 | 1.9 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 1.7 | 4.8 | 38.6 | 45.2 | 2.0 | 0.0 | 0.1 | 4.2 | 0.2 | 0.0 | 1.9 | 1.2 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | 11.2 | 1.1 | -24.9 | 1.4 | -1.2 | 0.1 | 0.0 | 6.0 | 1.9 | 0.8 | 2.7 | 0.8 |

(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8表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の性別、役職別労働者構成比、構成比の差分

(雇用期間の定め無し計=100) (単位: %、%ポイント)

| | 雇用期間 の定め無し 計 | 役職計 | 部長級 | 課長級 | 係長級 | その他 役職 | 非役職 |
|-----------------------|--------------------|------|-----|------|-----|-----------|-------|
| 2020 (R2) 年 男性 (①) | 100.0 | 37.0 | 6.1 | 11.9 | 9.0 | 10.1 | 63.0 |
| 2020 (R2) 年 女性 (②) | 100.0 | 12.6 | 0.8 | 2.3 | 4.3 | 5.1 | 87.4 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | 24.4 | 5.3 | 9.6 | 4.6 | 5.0 | -24.4 |

(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、2009(平成21)年から2019(令和元)年までの10年間における男女別役職構成の変化をみると、男性の役職計では0.7%ポイント増(2019[R1]年35.6%、2009[H21]年34.9%)と増加幅が僅かであるのに対して、女性の役職計では3.7%ポイント増

(2019[R1]年11.2%、2009[H21]年7.5%)と増加幅が男性に比して大きくなっており、女性の役職者が増加していることが分かる。また、この10年間における男女間の構成比の差分の差分は、役職計が▲3.0%ポイント(2019[令和元]年の構成比の差分24.4%ポイント、2009[平成21]年27.4%ポイント)、部長級▲0.3%ポイント(同4.7%ポイント、5.0%ポイント)、課長級▲1.7%ポイント(同9.4%ポイント、11.2%ポイント)、係長級▲0.2%ポイント(同5.2%ポイント、5.4%ポイント)、その他役職▲0.7%ポイント(同5.1%ポイント、5.8%ポイント)となっている。このように、構成比の差分の差分は、全ての役職においてマイナス値を示しており、女性の役職者の増加等を背景に、男女間における役職構成の差異が縮小していることが分かる。(第9表)

第9表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の性別、役職別労働者構成比、構成比の差分のこの10年間における変化

(雇用期間の定め無し計=100) (単位: %、%ポイント)

| | 雇用期間 の定め無し 計 | 役職計 | 部長級 | 課長級 | 係長級 | その他 役職 | 非役職 |
|--------------------------|--------------------|------|------|------|------|-----------|-------|
| 2019 (R1) 年 男性 (①) | 100.0 | 35.6 | 5.2 | 12.1 | 9.6 | 8.7 | 64.4 |
| 2019 (R1) 年 女性 (②) | 100.0 | 11.2 | 0.5 | 2.7 | 4.4 | 3.6 | 88.8 |
| 構成比の差分 (①-②) | 0.0 | 24.4 | 4.7 | 9.4 | 5.2 | 5.1 | -24.4 |
| 2009 (H21) 年 男性 (③) | 100.0 | 34.9 | 5.6 | 12.5 | 8.2 | 8.6 | 65.1 |
| 2009 (H21) 年 女性 (④) | 100.0 | 7.5 | 0.6 | 1.3 | 2.7 | 2.9 | 92.5 |
| 構成比の差分 (③-④) | 0.0 | 27.4 | 5.0 | 11.2 | 5.4 | 5.8 | -27.4 |
| 男性の構成比の変化 (①-③) | 0.0 | 0.7 | -0.4 | -0.3 | 1.4 | 0.0 | -0.7 |
| 女性の構成比の変化 (②-④) | 0.0 | 3.7 | -0.1 | 1.4 | 1.7 | 0.7 | -3.7 |
| 構成比の差分の差分 (①-②)-(③-④) | 0.0 | -3.0 | -0.3 | -1.7 | -0.2 | -0.7 | 3.0 |

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年、平成21年)より筆者作成。

なお、3.1.2 節において後述するが、役職に係るデータの範囲は、令和 2 年については、事業所規模 10 人以上の事業所におけ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、令和元年及び平成 21 年については、事業所規模 100 人以上の事業所におけ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、であることに留意する必要がある。

3. 「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差に関するラスパイレス式の賃金を用いた分析方法

本稿では、賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I 卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて定量的に解明する。

第 3 章では、本稿における用語の定義及び分析に使用するデータ等について整理し、男女間賃金格差に関するラスパイレス式の賃金を用いた分析方法等について説明する。

3.1 用語の定義及び分析に使用するデータ等

最初に、前章までに既出の用語等を含め、本稿における用語の定義及び分析に使用するデータ等について整理する。なお、用語の定義は、(厚生労働省 2021) に基づいている。

3.1.1 用語の定義等

本稿においては、賃金とは「所定内給与額」のことをいう。「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」のことをいい、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。「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て雇われている労働者をいう。

3.1.2 分析に使用するデータ

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、事業所規模 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。

本稿におけるラスパイレス式の賃金を用いた分析では、各属性（学歴、年齢階級、勤続年数階級、雇用期間の定め有無、正社員・正職員／正社員・正職員以外、企業規模、職種、役職）における男女間の労働者構成の差異を除去し、男女間の労働者構成を揃えた場合の男女間賃金格差を計測するため、分析に使用する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ける各属性のデータ区分について整理する。

第 10 表は、2020（令和 2）年、並びに 2019（令和元）年及び 2009（平成 21）年の「I 卸売業、小売業」に係る公表データにおける各属性のデータ区分について整理したものである。なお、賃金構造基本統計調査では、2020（令和 2）年調査において調査事項等の改正が行われたため、時系列的な分析は、調査の連続性等を考慮して、2019（令和元）年調査と 2009（平成 21）年調査の公表データを用いて、2009（平成 21）年から 2019（令和元）年までの 10 年間を対象に行うこととした。

職種別データについては、2019（令和元）年以前の賃金構造基本統計調査では、職種に係る調査は、当該調査独自の職種 129 区分に該当する一部の労働

者（役職者を除く。職種 129 区分以外の事務や営業の職種等の職種は調査対象外。）を調査対象とする限定的なものであったが、2020（令和 2）年調査からはこれが改正され、日本標準職業分類と統合的な職種 144 区分について全ての労働者（役職者を含む）を調査対象とすることとされた。この改正により 2020（令和 2）年からは、全ての労働者を対象とした職種に係る賃金データが取得できるようになった。

第 10 表 ラスパイレス式の賃金を用いた分析に使用する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ける各属性のデータ区分

| 属性 | データ区分 | |
|-------------------|---|-----------------------------|
| | 2020（令和2）年 | 2019（令和元）年、2009（平成21）年 |
| 学歴 | 中学、高校、専門学校、高専・短大、大学、大学院、不明（7区分） | 中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学・大学院卒（4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~（12区分） | 同左 |
| 勤続年数階級 | 0年、1~2年、3~4年、5~9年、10~14年、15~19年、20~24年、25~29年、30年以上（9区分） | 同左 |
| 雇用期間の定め有無 | 雇用期間の定め無し、雇用期間の定め有り（2区分） | 同左 |
| 正社員・正職員／正社員・正職員以外 | 正社員・正職員、正社員・正職員以外（2区分） | 同左 |
| 企業規模 | 1,000人以上、100~999人、10~99人（3区分） | 同左 |
| 職種 | 管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、農林漁業従事者、生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運輸・清掃・包装等従事者、不詳（12区分） | |
| 役職 | 部長級、課長級、係長級、その他役職、非役職（5区分） | 同左 |

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 2 年、令和元年、平成 21 年）より筆者作成。

役職別データについては、2020（令和 2）年調査は事業所規模 10 人以上の事業所、2019（令和元）年及び 2009（平成 21）年調査は事業所規模 100 人以上の

事業所、をそれぞれ対象としており、いずれの年次の調査についても雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者に限り e-Stat より取得可能である。また、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ため、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。）。（第 10 表）

3.2 男女間賃金格差に関するラスパイレス式の賃金を用いた分析方法

3.2 節では、賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて定量的に分析する方法等について説明する。

男女間賃金格差は各属性（学歴、年齢階級、勤続年数階級、雇用期間の定め有無、正社員・正職員／正社員・正職員以外、企業規模、職種、役職）における男女間の賃金水準の差異だけでなく労働者構成の差異によっても発生する。そこで、各属性における男女間の労働者構成の差異を除去するため、男女間の労働者構成を揃えた場合の男女間賃金格差を計測する。すなわち、「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者について、属性ごとに、3.1.2 節の第 10 表に示した当該属性のデータ区分に関する女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一であると仮定して算出した女性の賃金額（ラスパイレス式による女性の賃金額）を男性の平均賃金額を 100 として指数化することにより、男女間賃金格差（ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差）を計測する。

また、男女間賃金格差の要因については、属性ごとに、上記のラスパイレス式賃金による男女間賃金格差を計測した場合に、平均賃金による男女間賃金格差（女性の平均賃金額を男性の平均賃金額を 100 として指数化した男女間賃金格差）に比して、格差がどの程度縮小するかを分析することにより把握する。

なお、3.1.2 節に記したとおり、全ての労働者を対

象とした職種別データは 2020（令和 2）年改正の賃金構造基本統計調査から取得できるようになったところであり、2020（令和 2）年からは職種に関するラスパイレス式の賃金を用いた男女間賃金格差の計測及び分析が可能となったものである。

本稿におけるラスパイレス式による女性の賃金額及びラスパイレス式賃金による男女間賃金格差については、具体的には次のとおり定義した。

3.1.2 節の第 10 表に記した属性ごとに、 i をそれぞれの属性のデータ区分とし、 s_i を区分 i の女性の労働者数、 t_i を区分 i の男性の労働者数、 q_i を区分 i の女性の労働者ウェイト、 r_i を区分 i の男性の労働者ウェイトとすると、 $q_i = s_i / \sum s_i$ 、 $r_i = t_i / \sum t_i$ であり、 $\sum q_i = 1$ （女性の労働者ウェイトの総和）、 $\sum r_i = 1$ （男性の労働者ウェイトの総和）となる。なお、 Σ は、区分 i についての総和を表す。

また、 v_i を区分 i の女性の平均賃金額、 w_i を区分 i の男性の平均賃金額とし、 V を女性全体の平均賃金額、 W を男性全体の平均賃金額とすると、 $V = \sum v_i \cdot q_i$ 、 $W = \sum w_i \cdot r_i$ が成立する。

以上の前提の下、ラスパイレス式による女性の賃金額（LF）及びラスパイレス式賃金による男女間賃金格差（LWD）を、次式により定義した。

$$LF = \sum_i v_i \cdot r_i$$

$$LWD = \frac{\sum_i v_i \cdot r_i}{\sum_i w_i \cdot r_i}$$

4. 「I 卸売業、小売業」における男女間賃金格差に関するラスパイレス式の賃金を用いた分析結果

第 4 章では、2020（令和 2）年、並びに 2019（令和元）年及び 2009（平成 21）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について、その要因等を第 3 章に記した方法により定量的に分析した結果等について述べる。

4.1 ラスパイレス式の賃金を用いた分析結果

第 11 表は、2020（令和 2）年の賃金構造基本統計

調査の公表データにより、「I 卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて分析した結果を整理したものである。

表側は、属性（学歴、年齢階級、勤続年数階級、雇用期間の定めの有無、正社員・正職員／正社員・正職員以外、企業規模、職種、役職）であり、属性ごとに、3.2 節に記した方法によりラスパイレス式賃金による男女間賃金格差等を計測している。

表頭については、第 1 列目①及び第 2 列目②は、それぞれ男性及び女性の通常の平均賃金額であり、第 3 列目③は、ラスパイレス式による女性の賃金額である。第 4 列目④③／①及び第 5 列目⑤②／①は、それぞれラスパイレス式賃金による男女間賃金格差及び平均賃金による男女間賃金格差を示している。第 6 列目⑥④－⑤は、男女間賃金格差の縮小幅であり、ラスパイレス式賃金により男女間賃金格差を計測した場合に、平均賃金による男女間賃金格差に比してどの程度格差が縮小するかを示している。

なお、3.1.2 節に記したとおり、2020（令和 2）年の役職別データは、事業所規模 10 人以上の事業所を対象とし、雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者に係るデータであることに留意する必要がある。

第 3 列目のラスパイレス式による女性の賃金額をみると、「役職」構成を揃えた場合が 291.1 千円（女性の平均賃金が 251.0 千円と他の属性 236.0 千円に比して高いことに留意）と最も高くなっており、「正社員・正職員／正社員・正職員以外」256.0 千円、「職種」253.9 千円、「勤続年数階級」252.9 千円では 25 万円台、「学歴」249.6 千円、「雇用期間の定めの有無」244.7 千円では 24 万円台、「年齢階級」238.9 千円、「企業規模」236.2 千円では 23 万円台となっている。

第 4 列目のラスパイレス式賃金による男女間賃金格差をみると、「役職」構成を揃えた場合では 81.5 となっており、このことは仮に「役職」のデータ区分に関する女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合には、男女間賃金格差が 8 割台にまで縮小することを意味している。また、ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差は、「正社員・正職員

／正社員・正職員以外」では74.0、「職種」73.4、「勤続年数階級」73.1、「学歴」72.1、「雇用期間の定めの有無」70.7となっており、これらの属性では男女間賃金格差が7割台にまで縮小する。一方、「年齢階級」では69.0、「企業規模」では68.2にとどまっております、これらの属性では男女間賃金格差の縮小が小さい又は見られない。

第11表 「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要因－ラスパイレス式の賃金による分析－〈2020（令和2）年〉

（単位：千円、ポイント）

| 属性 | 男性の平均賃金額 (1) | 女性の平均賃金額 (2) | ラスパイレス式による女性の賃金額 (3) | ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差 (4=3/1) | 平均賃金による男女間賃金格差 (5=2/1) | 男女間賃金格差の縮小幅 (6=4-5) |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------------|
| 学歴 | 346.1 | 236.0 | 249.6 | 72.1 | 68.2 | 3.9 |
| 年齢階級 | | | 238.9 | 69.0 | | 0.8 |
| 勤続年数階級 | | | 252.9 | 73.1 | | 4.9 |
| 雇用期間の定め の有無 | | | 244.7 | 70.7 | | 2.5 |
| 正社員・正職員/ 正社員・正職員以外 | | | 256.0 | 74.0 | | 5.8 |
| 企業規模 | | | 236.2 | 68.2 | | 0.0 |
| 職種 | | | 253.9 | 73.4 | | 5.2 |
| 役職 | 357.1 | 251.0 | 291.1 | 81.5 | 70.3 | 11.2 |

（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6列目の男女間賃金格差の縮小幅をみると、これらを反映して、「役職」構成を揃えた場合では11.2ポイントと縮小幅が最も大きくなっており、仮に女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合の男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果は、「役職」構成を揃えた場合に最も大きいと言える。また、「正社員・正職員／正社員・正職員以外」では男女間賃金格差の縮小幅は5.8ポイント、「職種」では5.2ポ

イント、「勤続年数階級」では4.9ポイントと縮小幅が大きくなっており、これらの属性では、仮に女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合の男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果が特に大きく、5ポイント程度以上の縮小効果があることが分かる。（第11表）

4.2 ラスパイレス式の賃金を用いた分析結果の時系列的な変化

第12表は、2019（令和元）年及び2009（平成21）年の賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I 卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて分析した結果、及びこの10年間における分析結果の時系列的な変化状況を整理したものである。

なお、3.1.2節に記したとおり、調査の連続性等を考慮して、ラスパイレス式の賃金を用いた分析結果の時系列的な変化については、2009（平成21）年から2019（令和元）年までの10年間を対象にして分析を行った。また、2019（令和元）年及び2009（平成21）年の役職別データは、事業所規模100人以上の事業所を対象とし、雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者に係るデータであることに留意する必要がある。

表頭の第3列目及び第6列目は、それぞれ2019（令和元）年及び2009（平成21）年における男女間賃金格差の縮小幅（それぞれラスパイレス式賃金による男女間賃金格差から平均賃金による男女間賃金格差を減じた値）を表している。第7列目は、この10年間における男女間賃金格差の縮小幅の変化状況を表しており、第3列目の2019（令和元）年における男女間賃金格差の縮小幅から、第6列目の2009（平成21）年における男女間賃金格差の縮小幅を減じた値である。

第3列目及び第6列目をみると、2019（令和元）年及び2009（平成21）年のいずれの年次においても、男女間賃金格差の縮小幅は、「役職」構成を揃えた場合に最も大きくなっており、属性のうち「役職」に関して、仮に女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合の男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果が最も大きい。また、2019（令和元）年及び

2009(平成21)年のいずれの年次においても、「役職」以外の属性で男女間賃金格差の縮小幅が大きいのは、「正社員・正職員／正社員・正職員以外」及び「勤続年数階級」となっており、これらの属性では、仮に女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合の男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果が特に大きいと言える。

第12表 「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要因の時系列的な変化状況ーラスパイレス式の賃金による分析ー<2019(令和元)年、2009(平成21)年>

(単位:ポイント)

| 属性 | 2019(令和元)年 | | | 2009(平成21)年 | | | 男女間賃金格差の縮小幅の変化状況 (7)= ③-⑥ |
|-------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------|
| | ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差 (1) | 平均賃金による男女間賃金格差 (2) | 男女間賃金格差の縮小幅 (③=①-②) | ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差 (4) | 平均賃金による男女間賃金格差 (5) | 男女間賃金格差の縮小幅 (⑥=④-⑤) | |
| 学歴 | 72.0 | 68.7 | 3.3 | 68.5 | 65.2 | 3.3 | 0.0 |
| 年齢階級 | 69.5 | | 0.8 | 66.7 | | 1.5 | -0.7 |
| 勤続年数階級 | 73.2 | | 4.5 | 70.8 | | 5.6 | -1.1 |
| 雇用期間の定めの有無 | 71.0 | | 2.3 | 67.6 | | 2.4 | -0.1 |
| 正社員・正職員／正社員・正職員以外 | 73.6 | | 4.9 | 70.3 | | 5.1 | -0.2 |
| 企業規模 | 68.6 | | -0.1 | 65.3 | | 0.1 | -0.2 |
| 役職 | 82.4 | 70.2 | 12.2 | 81.2 | 67.0 | 14.2 | -2.0 |

(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年、平成21年)より筆者作成。

しかしながら、第7列目のこの10年間における男女間賃金格差の縮小幅の変化状況をみると、「学歴」構成を揃えた場合を除き、いずれの属性もマイナス値を示しており、2019(令和元)年における男女間賃金格差の縮小幅は、2009(平成21)年の縮小幅に比して小さくなっている。このことは、仮に女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合の男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果がこの10年

間において小さくなっていることを意味している。

特に、「役職」構成を揃えた場合では▲2.0ポイント、「勤続年数階級」では▲1.1ポイントと、マイナス幅が大きくなっている。これらの属性では、それぞれ2.8節及び2.3節において概観したように、女性労働者の役職者の増加及び勤続年数の伸長等が進展しており、この10年間において男女間の労働者構成の差異が縮小傾向にあることが背景として考えられる。(第12表)

5. フィッシャー式の賃金を用いた男女間賃金格差の導入

第5章では、フィッシャー式の賃金を導入して、フィッシャー式の賃金を用いた男女間賃金格差の定式化等について述べる。

5.1 フィッシャー式の賃金の導入及び男女間賃金格差

第4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について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて定量的に分析した結果等について述べた。

男女間賃金格差が存在している現段階においては、各属性における男女間の労働者構成の差異を除去するための手法として、女性の労働者構成を男性の労働者構成に揃えて計測したラスパイレス式賃金による男女間賃金格差により、男女間賃金格差の要因等を分析し、格差の縮小方策について検討することが適当と考えられる。

しかしながら、ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差は、女性の賃金額については女性の労働者構成を男性の労働者構成に揃えて算出したラスパイレス式の賃金額を使用して、男性の平均賃金額に対する比として計測していることから、指標としてみた場合には、男女中立的な指標とはなっていない。

そこで、第5章では、男女間における労働者構成を揃えつつ男女中立的に計測できるような指標として、以下のようなフィッシャー式の賃金及び男女間賃金格差の導入について検討する。

具体的には、本稿におけるフィッシャー式による女性の賃金額(F_F)及び男性の賃金額(F_M)、並び

にフィッシャー式賃金による男女間賃金格差（FWD）を、以下の式により定義することとする。

なお、式中の記号は、3.2 節において定義した記号と同一である。また、フィッシャー式による女性の賃金額及び男性の賃金額、並びにフィッシャー式賃金による男女間賃金格差は、本稿においてフィッシャー指数を参考にして定式化したものであり、そのような名称を付すこととしたものである。

$$FF = \sqrt{\left(\sum_i v_i \cdot q_i\right) \cdot \left(\sum_i v_i \cdot r_i\right)}$$

$$FM = \sqrt{\left(\sum_i w_i \cdot r_i\right) \cdot \left(\sum_i w_i \cdot q_i\right)}$$

$$FWD = \frac{\sqrt{\left(\sum_i v_i \cdot q_i\right) \cdot \left(\sum_i v_i \cdot r_i\right)}}{\sqrt{\left(\sum_i w_i \cdot r_i\right) \cdot \left(\sum_i w_i \cdot q_i\right)}}$$

5.2 フィッシャー式の賃金を用いた男女間賃金格差の計測結果

第13表は、2020（令和2）年の賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者を対象にして、5.1 節において定義したフィッシャー式による女性の賃金額（FF）及び男性の賃金額（FM）、並びにフィッシャー式賃金による男女間賃金格差（FWD）について計測した結果等を整理したものである。

第5列目のフィッシャー式賃金による男女間賃金格差の縮小幅（フィッシャー式賃金による男女間賃金格差から平均賃金による男女間賃金格差を減じた値）を、第6列目のラスパイレス式賃金による男女間賃金格差の縮小幅と比較してみると、「役職」及び「職種」においては、フィッシャー式賃金による男女間賃金格差の縮小幅は、ラスパイレス式賃金による縮小幅に比して1ポイント以上小さな値を示している。

これらの「役職」及び「職種」においては、それぞれ各役職のポスト数及び職種ごとに必要とされる人員数などに上限があると考えられることから、女性の役職者数及び職種の人員数を増加させるためには、

それに対応する男性の役職者数及び職種の人員数の減少を伴わざるを得ないと考えられる。このように人員数のパイに上限を有すると仮定される属性に関しては、男女間の労働者構成の差異を除去し、男女間の労働者構成を揃えた場合の男女間賃金格差を計測して分析等を行う際には、本稿において定式化したフィッシャー式の賃金を導入して、フィッシャー式賃金による男女間賃金格差を用いることがより適切となるケースも考えられる。（第13表）

第13表 「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要因－フィッシャー式の賃金による分析－＜2020（令和2）年＞

（単位：千円、ポイント）

| 属性 | フィッシャー式による男性の賃金額 (1) | フィッシャー式による女性の賃金額 (2) | フィッシャー式賃金による男女間賃金格差 (3=2/ 1) | 平均賃金による男女間賃金格差 (4) | フィッシャー式賃金による男女間賃金格差の縮小幅 (5= 3-4) | ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差の縮小幅 (6) |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------------|-----------------------|--|--------------------------------|
| 学歴 | 338.3 | 242.7 | 71.7 | 68.2 | 3.5 | 3.9 |
| 年齢階級 | 340.7 | 237.4 | 69.7 | | 1.5 | 0.8 |
| 勤続年数階級 | 331.5 | 244.3 | 73.7 | | 5.5 | 4.9 |
| 雇用期間の定め の有無 | 338.4 | 240.3 | 71.0 | | 2.8 | 2.5 |
| 正社員・正職員/ 正社員・正職員以外 | 329.4 | 245.8 | 74.6 | | 6.4 | 5.8 |
| 企業規模 | 346.6 | 236.1 | 68.1 | | -0.1 | 0.0 |
| 職種 | 340.1 | 244.8 | 72.0 | | 3.8 | 5.2 |
| 役職 | 335.6 | 270.3 | 80.5 | 70.3 | 10.2 | 11.2 |

（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。

6. おわりに

以上のとおり、本稿では、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女間賃金格差について、その要因等をラスパイレス式の賃金を用いて定量的に分析した。

この分析結果によれば、ラスパイレス式賃金による男女間賃金格差は、「役職」構成を揃えた場合に最

も縮小幅が大きくなり、「役職」以外の属性では、「正社員・正職員／正社員・正職員以外」構成、「職種」構成及び「勤続年数階級」構成をそれぞれ揃えた場合に縮小幅が大きい。

このことは、これらの属性では、仮に女性の労働者構成が男性の労働者構成と同一になった場合の男女間賃金格差の縮小に及ぼす効果が大きいことを意味している。

引用文献

久野聡、2022a、「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－」、『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』第22号：293-304。

———、2022b、「卸売業、小売業における男女間賃金格差の縮小要因等について－賃金構造基本統計調査の公表データを用いた要因分析－」、『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』第23巻第1号：13-24。

厚生労働省、2021、『令和2年賃金構造基本統計調査報告』：(6) - (10)。

政府統計の総合窓口 e-Stat 「賃金構造基本統計調査」、(2022年11月1日取得、<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>)。

(Received: January 20, 2023)

(Issued in internet Edition: February 3, 2023)