

基礎研
レポート「2024 年女性版骨太」が金融業・
保険業に迫る男女間賃金格差の
是正～旧「一般職」女性のキャリア形成が課題に

生活研究部 准主任研究員 坊 美生子

(03)3512-1821 e-mail: mioko_bo@nli-research.co.jp

1—はじめに

政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部」が6月に定めた「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（女性版骨太の方針）には、「女性人材の育成」を軸として、様々な目標が掲げられた（図表1）。昨年の重点方針では、プライム市場上場企業を対象として「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とする」ことを掲げて注目されたが、企業が何とか女性役員を選任できたとしても、その後継候補が足りないことが明らかになってきたからだ。要するに、経営層から管理職層、中間層、新人層へと線的につながる女性人材が育っていない、または育ててこなかった、というのが日本の現状である。言い換えれば、女性役員を継続的に選任し、ダイバーシティ経営を日本企業に根付かせるためには結局、女性を代表とする多様な人材について、採用から育成、登用まで、連続した取組を実施する必要があると言えるだろう。

そこで、2024年女性版骨太で、企業に女性人材の育成を促すと同時に、その進捗を測るための“物差し”として盛り込まれた課題が、「男女間賃金格差の是正」である。具体的には、女性活躍推進法で従業員の男女間賃金格差について公表を義務付ける対象企業を、現在の「常用労働者300人以上」から「101人以上」に拡大するほか、特に男女間賃金格差が大きい業界に対しては、実態把握・分析・課題の整理と、アクションプランの策定を促すことが明記された。また、企業に対して賃金差異の把握・分析を促進するように、賃金差異分析ツールの開発に取り組むことも盛り込まれた。

それでは、対応が迫られる「男女間賃金格差の大きい業界」とはどこだろうか。実は、筆頭が「金融業・保険業」である。2で詳述するが、日本全体だと、女性の平均賃金は男性の平均賃金の4分の3だが、金融業・保険業に限ると、約6割にとどまっており、あらゆる産業の中で最も低いのである。

そこで本稿では、産業別の男女間賃金格差の現状について、政府統計を基に報告し、格差の要因について、先行研究などを基に考察する。そして、金融業・保険業大手の現状と対策について、企業が厚生労働省の「女性活躍推進データベース」で公表している情報から報告し、今後の方向性について検討する。

図表 1 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」の主な内容

- 企業における役員候補となる女性人材のパイプラインを構築する
- 出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する「L字カーブ」の解消に向けて、過去に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を進める
- 女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表について、義務対象を常用労働者 101 人以上の事業主に拡大を検討する
- 男女間賃金格差の大きい業界に着目し、所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す
- 「年収の壁」を意識せずに働くことを可能にする。次期年金制度改革において制度の見直しに取り組む
- 男性の育児休業取得促進等により、男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立を図り、女性への育児負担の偏りを解消する
- 地域の企業における女性活躍を推進し、その担い手を育成する
- 各地域において、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消と、企業等経営層の意識改革と理解の促進を図る
- 平常時からの防災・危機管理担当部局への女性職員の配置により、災害時、女性と男性で異なる支援ニーズに適切に対応が可能となることから、国や地方公共団体の災害対応の現場への女性の参画を促進する

（資料）「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」より筆者が一部加工。四角囲みも筆者。

2——産業別にみた男女間賃金格差

まず、現状における、国内の各産業の男女間賃金格差をみておきたい。厚生労働省は毎年、10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所約 5 万社などを対象に行った「賃金構造基本統計調査」のデータを基に、「男女間賃金格差」を公表している。令和 5 年の概況によると、全体では、男性の平均賃金は 35 万 1,000 円、女性の平均賃金は 26 万 3,000 円で、「男女間賃金格差」（男性を 100 とした場合の女性の値。小さいほど格差が大きい）は 74.8 である⁽¹⁾。20 年前に比べれば、8 ポイント縮小したが、依然差が開いている。

これに準じて、筆者が同調査から、産業別に男女間賃金格差を割り出し、格差が大きい順に、男女別の 1 か月分の平均賃金や平均年齢、平均勤続年数とともに並べたものが図表 2 である。この結果、「男女間賃金格差」が 16 産業のうち最も大きい 61.5 だったのが、「金融業・保険業」である。因みに男性の平均賃金は 49 万 8,000 円、女性の平均賃金は 30 万 6,000 円だった。女性の平均賃金の額を見れば、16 産業のうち 5 番目に高いが、男性の平均賃金が全産業の中でも突出して高いため、男女間賃金格差が最も大きくなっている。「金融業・保険業」の平均勤続年数の男女差は 4 年弱であり、「全体」の平均勤続年数の男女差よりは小さい。

(1) 同調査でいう「賃金」は、きまって支給される現金給与額のうち、時間外勤務手当や休日出勤手当などを除いたものであり、所得税等を控除する前の額である。

因みに、「男女間賃金格差」が2番目に大きいのは「製造業」の68.2、3番目に大きいのは「卸売業、小売業」の71.1などとなっている。ただし、この男女間賃金格差の値は、単純に男女の平均賃金を比較したものであり、男女の雇用形態や労働時間の違いなどは考慮に入れていない。そこで3では、何が男女間賃金格差を生む要因となっているのかについて、先行研究を基に考察する。

図表2 産業別にみた男女間賃金格差と性別の1か月の平均賃金や平均勤続年数（男女賃金格差が大きい順）

	産業	男女賃金	男性			女性		
		格差	賃金(万円)	年齢(歳)	勤続年数(年)	賃金(万円)	年齢(歳)	勤続年数(年)
1	金融業、保険業	61.5	49.8	44.1	16.2	30.6	43.4	12.8
2	製造業	68.2	33.5	43.8	16.0	22.8	43.3	11.6
3	卸売業、小売業	71.1	35.6	43.4	14.6	25.3	41.3	10.3
4	教育、学習支援業	72.6	43.6	47.1	13.5	31.6	41.6	10.2
5	学術研究、専門・技術サービス業	72.9	43.0	44.0	13.2	31.4	40.5	9.0
6	不動産業、物品賃貸業	73.2	37.7	44.3	11.4	27.6	41.0	8.8
7	建設業	73.5	36.4	45.6	14.0	26.8	42.8	10.7
8	生活関連サービス業、娯楽業	75.1	31.5	44.2	12.4	23.6	41.0	9.4
9	複合サービス事業	76.3	32.8	45.3	17.7	25.0	43.0	13.5
10	宿泊業、飲食サービス業	76.4	29.0	43.9	10.9	22.2	41.7	8.7
11	医療、福祉	76.5	35.7	43.0	9.8	27.3	43.7	9.3
12	情報通信業	77.9	40.7	42.0	13.5	31.7	37.2	9.1
13	サービス業（他に分類されないもの）	80.0	30.8	46.5	10.8	24.6	43.7	7.2
14	運輸業、郵便業	80.3	30.3	48.8	13.6	24.4	43.5	10.1
15	電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	42.2	43.8	19.5	34.1	42.0	16.3
16	鉱業、採石業、砂利採取業	82.2	37.7	48.5	15.0	31.0	44.4	11.4
	全体	74.8	35.1	44.6	13.8	26.3	42.6	9.9

（備考1）「常用労働者」のうち、「短時間労働者」を除く「一般労働者」に関する集計。「正社員・正規職員」以外の従業員を含む。

（備考2）「賃金」「年齢」「勤続年数」はいずれも平均。

（備考3）「男女間賃金格差」＝男性の賃金を100としたときの女性の賃金の値。

（備考4）「賃金」は2023年6月分の所定内給与額。時間外勤務手当や休日出勤手当などの超過労働給与額を除き、所得税等を控除する前の額。

（資料）厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」第1表と第5-1表を基に筆者作成。

3——男女間賃金格差を生む要因に関する考察

3-1 | 男女間賃金格差の主な要因～「職階」と「勤続年数」～厚生労働省の分析より

ここからは、男女間賃金格差を生じる要因について考察する。厚生労働省が、学識経験者による研究会の成果を基に、2014年にまとめた「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」では、2でも紹介した賃金構造基本統計調査の2013年のデータを基に、賃金格差の要因分析をした結果が掲載されている（図表3）。これは、図表3の「調整した事項」の列に記載された各項目について、女性と男性を同じと仮定したら、男女間賃金格差がどれくらい縮小するかを算出したものである。

これによると、女性の「職階」が男性と同じになったと仮定したところ、男女間賃金格差は73.5から83.8となり、10.3ポイント縮小した。同じように、女性の「勤続年数」を男性と同じと仮定したところ、男女間賃金格差は71.3から76.3となり、5ポイント縮小した。つまり、この二つが、男女間

賃金格差を生んでいる大きな要因だと考えられる。

逆に、「労働時間」は、男性と女性を同じと仮定しても、男女間賃金格差の縮小幅は 1.4 ポイントにとどまった。つまり、労働時間の差では、男女間賃金格差の差をほとんど説明できないということになる。同様に、「年齢」や「学歴」、「企業規模」についても、男女が同じになっても、男女間賃金格差は 1 ポイント前後しか縮小せず、大きな要因ではないと考えられる。「産業」もマイナスとなるため、要因ではないと考えられる。

図表 3 男女間の賃金格差の要因

調整した事項	男女間格差 (原数値)	男女間格差 (調整済み)	男女間格差の 縮小の程度
勤続年数	71.3	76.3	5.0
職階	73.5	83.8	10.3
年齢	71.3	72.5	1.2
学歴	71.3	72.0	0.7
労働時間	71.3	72.7	1.4
企業規模	71.3	71.9	0.6
産業	71.3	68.6	-2.7

(資料) 厚生労働省「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」より抜粋。

3-2 | 「事務職女性」の多さによる影響～ホワイトカラー女性の職種の偏りに注目した分析より

3-1 の分析からは、「職階」(役職)や「勤続年数」の違いが、男女間賃金格差の最も大きな要因であることが示された。しかし、少なくとも勤続年数の男女差は、図表 2 の通り、「金融業・保険業」が全体より大きいという訳ではない。それでは、産業の中でも特に「金融業・保険業」で男女間賃金格差が大きいのはなぜだろうか。この点について、重要な示唆をしているのが、山口一男 (2017)『働き方の男女不平等 理論と実証分析』(日本経済新聞出版社)である。

山口氏は、2009 年の経済産業研究所の調査データを用いて、ホワイトカラー正社員に限った男女の所得について分析した。これによると、男性の平均年間所得は 530.8 万円、女性の平均年間所得は 341.1 万円で、男性を 100 とすると女性の値は 64.3 だった。この所得格差について、要因を分析すると、「学歴、年齢、勤続年数」といった人的資本に関する 3 変数で、賃金格差の 35%が説明でき、「職階と職業」によって 41%が説明できることを明らかにした。それらのうち、最も大きな要因が「職階」だったという。

従って、男女間賃金格差の問題は、男女間の「昇進率の不平等」と言うことができ、昇進機会の差を生んでいる理由が何であれ、昇進率を男女同等にしない限り、男女間賃金格差は大きく狭まることはない、と指摘した。ここまでは、職階を男女間賃金格差が最大の要因とした厚労省の分析 (3-1) とも整合する。

しかし、山口氏の指摘で最も興味深いのは、これらの変数だけでは説明できない男女格差の要因を明らかにしたことである。その大きな要因が「職業」の男女差、具体的に言うと、ホワイトカラー正社員の女性の大半が、昇給機会や昇進機会の少ない「事務職」に就いているという点である (経済産

業研究所の調査のサンプルでは、ホワイトカラー正社員のうち「事務」職に就いていたのは、男性では 26.6%だったが、女性では大半の 78.3 に上った）。

山口氏の分析では、事務職の女性は、事務職の男性に比べても、年齢や勤続年数の長さに対する所得の見返り“年功賃金プレミアム”が小さく、他のホワイトカラー職種と比べても、課長以上の役職に就く割合が著しく低い。さらに、潜在的に男性と同様の多様な事務能力を持っていたとしても、「女性」ということでひとくくりにされ、比較的簡単で責任の少ない仕事に配置されるという日本企業の慣行のために、賃金が低く抑えられている、と説明した。

また、事務職の大部分は、コース別雇用管理制度がある企業では「一般職」だと考えられるため、これまで企業が大半の女性を一般職で採用してきたことが、現在の男女間所得格差の大きな要因となってきたことを示唆した。

3-3 | 「一般職女性」の昇給機会の乏しさに関する補強データ～定年後研究所とニッセイ基礎研究所の共同研究より

ここで、「一般職」の女性は、“年功賃金プレミアム”が小さい、つまり年齢が上がっても賃金が上がらないという点について、筆者が関わった調査より、補強するデータを紹介する。

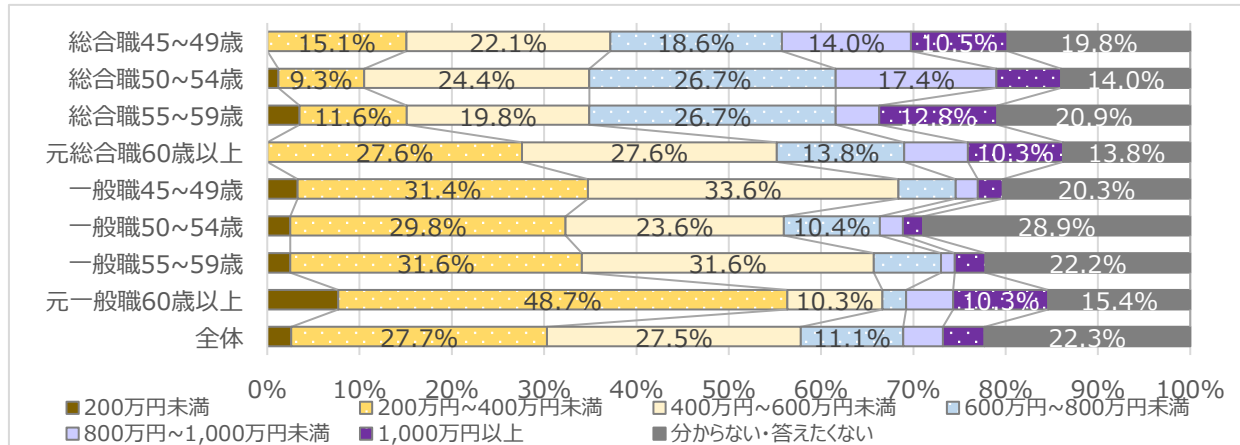
一般社団法人定年後研究所とニッセイ基礎研究所が昨年 10 月、45 歳以上の中高年女性会社員約 1,300 人を対象に、インターネット調査「[中高年女性の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～](#)」を実施したところ、「総合職」の女性はおおむね、45 歳から 59 歳までは、年齢階級が上がるにつれて、分布の山がより高い年収階級に移っていたのに対して、「一般職」では、年齢階級が上がっても、分布の山に大きな変化は見られなかった（図表 4）^②。

なお、共同研究では、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、「主に基幹的な業務や総合的判断を行う職種」に就いている女性は「総合職」、「主に定型的な業務を行う職種」に就いている女性は「一般職」と同じカテゴリーに分類しているため、「一般職」には事務職以外の職業も含まれる。従って、共同研究で言う「一般職」と、3-2 の先行研究が議論している「一般職」の対象は同じではない。しかし、「定型的な業務」に従事している女性のキャリアには、事務職であっても他の職種であっても、共通する課題があると考えられる。

改めて図表 4 を解説すると、「一般職」では 45 歳以上になると、年齢階級が上がっても「総合職」のように、年収水準が上がらない。つまり、「一般職」の女性は、年齢が上がっても、職務や職階がステップアップしないために、あまり昇給していない可能性がある。従って、女性の大多数を、定型的な業務を行うコースや職種で採用している企業では、男女間賃金格差が大きくなる可能性があると言える。

(2) 坊美生子 (2024) 「[中高年の『一般職』女性は年収がなかなか上がらない～『中高年女性会社員の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～』より \(2\) 」](#) (基礎研レター)

図表 4 中高年女性社員のコース・年齢階級別の個人年収



	n	200万円未満	200万円～400万円未満	400万円～600万円未満	600万円～800万円未満	800万円～1,000万円未満	1,000万円以上	分からない・答えたくない
総合職45～49歳	86	0.0%	15.1%	22.1%	18.6%	14.0%	10.5%	19.8%
総合職50～54歳	86	1.2%	9.3%	24.4%	26.7%	17.4%	7.0%	14.0%
総合職55～59歳	86	3.5%	11.6%	19.8%	26.7%	4.7%	12.8%	20.9%
元総合職60歳以上	29	0.0%	27.6%	27.6%	13.8%	6.9%	10.3%	13.8%
一般職45～49歳	369	3.3%	31.4%	33.6%	6.2%	2.4%	2.7%	20.3%
一般職50～54歳	356	2.5%	29.8%	23.6%	10.4%	2.5%	2.2%	28.9%
一般職55～59歳	275	2.5%	31.6%	31.6%	7.3%	1.5%	3.3%	22.2%
元一般職60歳以上	39	7.7%	48.7%	10.3%	2.6%	5.1%	10.3%	15.4%
全体	1,326	2.6%	27.7%	27.5%	11.1%	4.3%	4.5%	22.3%

(備考 1) グラフは10%以上のみデータラベルを表記。

(備考 2) データテーブルは、20%以上のセルを太字で濃いオレンジ色、10%以上のセルを下線付きで薄いオレンジ色で塗りつぶして表記（「分からない・答えたくない」を除く）。

(備考 3) データテーブルは、nが30未満のカテゴリーは参考値とし、斜字で表記した。

(資料) 定年後研究所、ニッセイ基礎研究所「中高年女性の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～」

3-4 | 金融業・保険業に多い「一般職女性」

1986年に男女雇用機会均等法が施行するのに合わせて、銀行や保険会社を中心に、導入が進んだのが、「一般職」「総合職」に代表される複線型雇用管理制度である⁽³⁾。均等法より前の時代は、多くの企業は性別で雇用管理を分けており、男性は基幹的職務に配置し、中核社員となるための教育訓練を行うのに対し、女性は補助的職務に配置し、上司の指示に従って定型的な仕事させ、管理職になる道はほとんど閉ざされていた⁽⁴⁾。しかし、均等法によってこのような人事管理が禁止されたため、その代替措置として導入されたのがコース別雇用管理制度だった。企業は、男性を総合職として採用する一方、女性の多くを一般職として採用し、1989年の改正法までは、コース間で賃金テーブルが異なっていたり、女性のみ募集のコースを設けたりしていても、直ちに違法ではなかった⁽⁵⁾。

近年は、「コース」が女性のキャリア形成の妨げになっている、という批判などから、コース別雇用管理制度を廃止したり、コースを一本化したりと、制度を見直す企業が増えている。厚生労働省の「令

(3) 仙田幸子 (2001) 「コース別雇用管理とジェンダー——多様性を活かす」『ジェンダー・マネジメント』(東洋経済新報社)

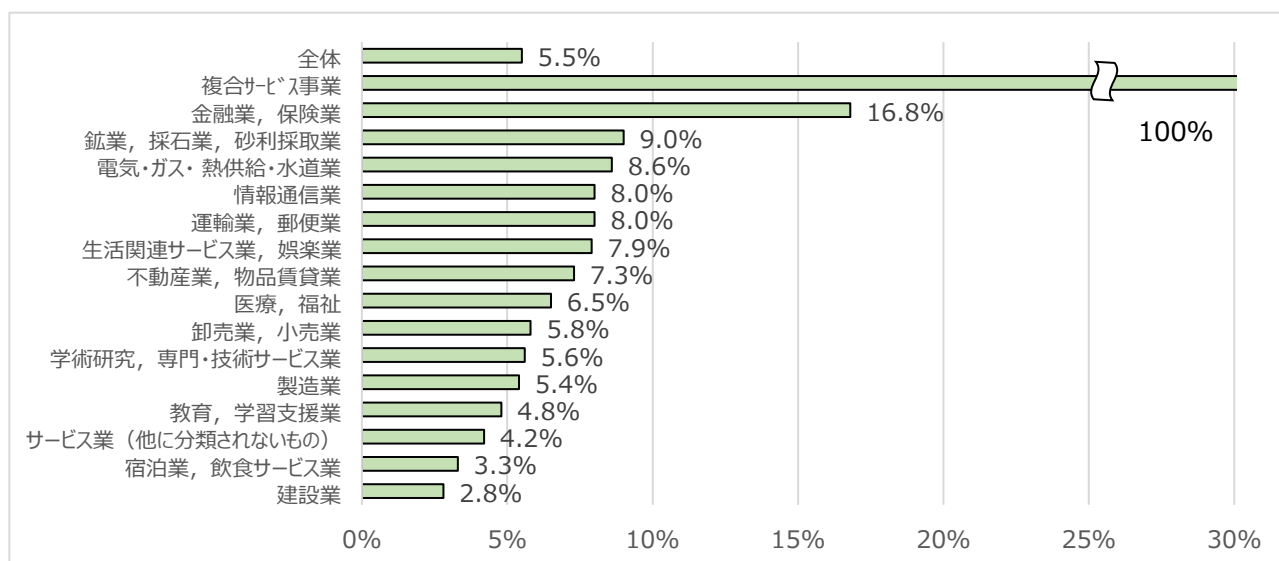
(4) 川口章 (2013) 『日本のジェンダーを考える』(有斐閣選書)

(5) 仙田幸子 (2001) 「コース別雇用管理とジェンダー——多様性を活かす」『ジェンダー・マネジメント』(東洋経済新報社)

和4年度雇用均等基本調査」によると、現在でもコース別雇用管理制度がある企業の割合は全体では5.5%に過ぎない。ただし産業別に見ると、「金融業・保険業」では16.6%と高く、今でも金融業・保険業に馴染み深い制度であることが伺える（図表5）。

従って、3-2で述べた先行研究の分析と合わせると、金融業・保険業では、過去に多くの企業がコース別雇用管理制度を導入し、大半の女性を一般職（現在は別の名称に変更されたケースが多い）として雇用してきたことが、現在でも他の産業に比べて男女間賃金格差が突出して大きい要因になっていることが浮かび上がる。

図表5 産業別にみた「コース別雇用管理制度」がある企業の割合



（資料）厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」より作成。

4——金融業・保険業大手の男女間賃金格差の現状と対策

4-1 | 金融業・保険業の男女間賃金格差の現状と分析～厚生労働省の「女性活躍推進企業データベース」より

ここからは実際に、金融業・保険業の大手企業について、現在の男女間賃金格差の状況や対策についてみていきたい。資料として、厚生労働省が、女性活躍推進法に基づいて、主に常用労働者101人以上の企業について、女性活躍に関する情報や行動計画を公表している「女性の活躍推進企業データベース」の公表データを用いる⁽⁶⁾。

まずメガバンク（三菱UFJ銀行、三井住友銀行、みずほ銀行）の状況をみると、「全労働者」の「男女の賃金の差異」（男性の賃金に対する女性の賃金の割合。女性の平均年間賃金 / 男性の平均年間賃金で算出される）は、50.1%~41.8%だった（図表6）。メガバンクでは、1でみた賃金構造基本統計調査の「金融業・保険業」の平均（61.5）よりも、大幅に男女格差が大きいことが分かる。

この要因について、各社の注釈を見ると、「男女間の賃金差異の主因は、コース別賃金の差分と各コ

(6) <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>（最終アクセス2024年7月2日）。

ースにおける男女比率の相違、管理職や上位職層に占める女性比率の低さ等」、「総合職に比べて賃金水準が低い職に女性を数多く採用していたこと」、「総合職として採用する女性の人数が少なかったため、賃金水準が相対的に高い管理職への女性登用が、男性に比べて進んでいないこと」などを挙げている（いずれも下線は筆者）。

要するに、いずれも、女性の多くが、賃金水準が低いコースで採用されてきたことや、女性管理職比率が低いことを主要因として挙げており、3 で考察した結果と合致している。因みに、これらのメガバンクでは、今後、コースを統合予定（または統合済み）であったり、女性の管理職や上位職層への登用を拡大したりして、賃金差異を是正する見込みだと説明している。

次に、生命保険業の大手4社（日本生命、第一生命、明治安田生命、住友生命）の状況を見ると、「男女の賃金の差異」は36.5%~45.0%であり、メガバンクよりもさらに拡大している。この格差について、生保大手各社は注釈で「主に職種別の男女構成比や、勤続年数等の差」、「役位別の視点でも発生している」、「職務内容や勤続年数など」、「主に職種別の男女構成比の差」などと説明している（いずれも下線は筆者）。

つまり、生保大手でも、コースや職種、職務の男女別の偏りが、賃金差異の要因となっていると分析している。今後の対応については、女性管理職比率を引き上げるなどして、女性の賃金向上に資する施策を推進する、などとしている。

図表6 金融業・保険業の大手企業の男女間賃金格差と各社の対応

業界	男女の賃金の差異	注釈・説明
メガバンク （三菱UFJ銀行、三井住友銀行、みずほ銀行）	50.1%~41.8%	○男女間の賃金差異の主因は、コース別賃金の差分と各コースにおける男女比率の相違、管理職や上位職層に占める女性比率の低さ等にある。 ○男女の賃金水準が異なっている主な理由は、賃金水準が低い職種に、女性を数多く採用していたことと、過去、総合職として入行する女性の人数が少なかったため、賃金水準が相対的に高い管理職への女性登用が、男性に比べて進んでいないこと。 ○男女の賃金差異の是正に向けて、職種を総合職に統合。女性総合職の採用を拡大し登用プールの形成を行うとともに、女性管理職比率の目標を掲げながら、キャリア形成支援を目的とした研修機会の提供や両立支援制度の拡充、勤務制度の柔軟化を通じて、管理職への女性登用を着実に進めている。
生保大手 （日本生命、第一生命、明治安田生命、住友生命）	36.5%~45.0%	○男女の賃金の差異は、主に職種別の男女構成比や、勤続年数等の差によって生じている。また、役位別の視点においても、男女の賃金の差異は発生している。 ○一人ひとりが永く活躍可能な環境の整備や、女性の管理職登用の更なる推進等、多様な人材の多彩な活躍支援に、引き続き取り組む。 ○性別によらず同一職務・同一賃金の処遇体系を適用しているが、職務内容や勤続年数などに起因して、全体では男女間の賃金に差異が生じている。 ○加算給がある「全国型」従業員に占める男性の割合が高いこと、「全国型以外」従業員に占める女性の割合が高いことが処遇の差異が生じている一因となっている。 ○就業規則その他の社内規程において男女による差はなく、男女の賃金の差異は、主に職種別の男女構成比の差によって生じている。 ○女性活躍推進に関する行動計画を策定する等、女性の賃金向上に資する施策を推進している。

（備考）「男女の賃金の差異」＝ 女性の平均年間賃金 / 男性の平均年間賃金 ×100（%）。

（資料）「女性の活躍推進企業データベース」の各社の公表内容から筆者作成。

4-2 | 金融業・保険業大手の男女間賃金格差の現状と分析に関するまとめ

4-1 でみたように、金融業・保険業大手の現在の男女間賃金格差の状況を見ると、ほとんどの企業は女性の賃金水準が男性の半数以下で、現時点で格差が大きいことは否めない。ただし注釈欄を見ると、多くの企業が、過去から運用してきたコース別雇用管理制度や、女性管理職比率の低さを挙げるなど、自社の格差について、要因を分析し、対策に反映していると言える。

男女間賃金格差の要因については一般的に、3-1 の厚労省の分析結果で紹介したように、「職階」（役職）や「勤続年数」の男女差が指摘されることが多かったが、金融業・保険業の大手自身は、コースや職種の男女の偏りが大きな要因だと明確に認識しており、大変興味深い。現場では、旧一般職の女性社員に対する雇用管理やキャリア形成に関する課題は、以前から認識されていたということではないだろうか。

そして各社の説明によれば、コースや職種を一本化するなど、これまでのコース別雇用管理制度の見直しを進め、女性の管理職登用にも取り組んでいる。それらが確実に進めば、中期的には格差が縮小していくと考えられる。

実際に、定年後研究所とニッセイ基礎研究所の共同研究で、アンケートと同時並行して行ったインタビュー調査でも、ある大手保険会社から、旧一般職の女性社員たちを、将来的な登用候補の対象に加え、キャリアアップに向けた研修や交流プログラムを提供していると説明を受けた。同社では実際に、旧一般職から管理職昇進したケースも多いという。金融業・保険業でも、旧一般職の雇用管理とキャリア形成は、変わりつつあると言えるだろう。

そもそも従来は、自社でどれぐらいの男女間賃金格差があるのか、調査したことがない企業が8割に上っていた⁽⁷⁾。それが2022年施行の改正女性活躍推進法によって、金融業・保険業に限らず、常用労働者301人以上の企業に対し、男女の賃金の差異について公表が義務付けられたことが、状況を大きく前進させる機会になったと言える。新たな法制度が、企業にジェンダーギャップに関する調査と実態把握を促し、問題点に対する「気づき」を与え、社会的責任を持って取組を進めるよう促している、と言えるのではないだろうか。

さらに、1で述べたように、2024年女性版骨太によって、今後は男女の賃金の差異に関する公表対象を101人以上の企業まで拡大を検討することが決まった点は、日本全体の男女間賃金格差の縮小に向けたさらなる前進と言えるだろう。今後は、女性版骨太の中にも盛り込まれていたように、規模の小さな企業が、自社の男女間賃金格差についてしっかりと調査分析して対策を講じられるように、分析ツールの開発や好事例の情報発信など、支援が必要になるのではないだろうか。

5——終わりに

2024年女性版骨太が、男女間賃金格差の是正に向けた目標を盛り込み、とりわけ、格差が大きい業界に実態把握からアクションプランの策定まで促したことは、産業側にとって、大きなプレッシャーになるだろう。金融業・保険業は、コース別雇用管理制度という独特の仕組みによって、これまで大

(7) 厚生労働省（2010）「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書（概要）」。

多数の女性を旧一般職で雇用してきたことなどから、現時点の男女間賃金格差が大きいですが、今後は、各社が女性活躍推進データベースの注釈欄に記載していたように、雇用管理の見直しが進み、旧一般職を含めた女性の平均賃金が、徐々に上昇していくことを期待したい。

本稿では、主に金融業・保険業について議論してきたが、格差解消の取り組みが期待されるのは、他の産業も同じである。製造業や卸売業・小売業など、2 で男女間賃金格差が大きいことを示した他の産業も、同じ立ち位置にあると言える。今後も企業の男女間賃金格差が大きいままでは、「女性が働きやすい職場」を希望する女子学生の採用にも悪影響を及ぼし、人手不足に拍車がかかるかもしれない。あるいは地域にとっても、地域経済の基幹産業で男女間賃金格差が目立ったままであれば、若い女性を他県に流出させることになりかねず、地域の人口減少を悪化させるかもしれない。男女間賃金格差の解消は、企業にとっても、地域にとっても、重要な課題だと言えるだろう。

2016 年に女性活躍推進法が施行されてから、企業は女性管理職比率の引き上げに必死になってきたが、以上のように、男女間賃金格差の原因を分析することは、これまで女性を低いポジションに配置してきた背景を分析することになり、格差解消に取り組むことは、女性の経験を増やして能力を引き上げ、女性人材を育成することにつながるだろう。従って、男女間賃金格差の是正に取り組むことが、結果的には、新人層から中間層、管理職層、役員層へと続く女性人材のパイプライン構築につながり、中長期的に、女性活躍やダイバーシティを推進することになると考えられる。

「男女の賃金の差異」を公表対象に加えた 2022 年の改正女性活躍推進法と、2024 年の女性版骨太が“潮目”となり、企業がより深く、女性のキャリアの課題やジェンダーギャップの背景に踏み込んでいくことを期待したい。