

男女間賃金格差にみる現状と課題

地域開発調査部 主任研究員 吉田 聡子



はじめに

今年2025年は、1985年5月17日に国会で「男女雇用機会均等法」が成立してから40年の節目を迎える年である。雇用における男女の均等な機会および待遇の確保を図るため制定された「男女雇用機会均等法」は、職場における性別を理由にした差別解消に一定の役割を果たしてきたが、いまだにわが国では採用や待遇、昇進、賃金において性別を理由とした格差が大きいことは各所で指摘されるとおりである。そこで本稿では、2025年3月に公表された「令和6年賃金構造基本統計調査」から全国および北陸3県の賃金面での男女間格差を概観したうえで、北陸の女性労働者が置かれている現状と課題を探っていきたい。

1 | 全国における男女間賃金格差の状況

◆経済・政治分野で根強く残る

日本のジェンダー・ギャップ

毎年6月に世界経済フォーラムが発表している「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」によると、2025年のレポートで日本は148カ国中118位であった。GGIは、経済、教育、健康、政治の各分野において男女間にどれだけの格差があるかを分析してスコア化し、そのスコアを元に各国のジェンダー平等達成度の順位をつけたものである。GGI指数は「女性の数値÷男性の数値」で算出され、男女間格差が小さいほど1に近くなり、格差が大きいほど0に近くなる。日本は教育分野では0.994（66位）、健康分野では0.973（50

位）と男女間の平等がほぼ実現している。一方で、経済分野は前年よりスコアは改善したものの0.613（112位）と依然として低く、政治分野では前年からさらにスコアを落とし0.085（125位）と低迷が際立っている。

経済分野の指標としては、労働参加率、同一労働における賃金、推定勤労所得、管理的職業従事者、専門技術職についての男女間格差を分析しており、日本は特に所得、管理職への登用、専門職・技術職への従事について、男女間格差の大きいことが指摘されている。

◆改善へのスピードが遅いわが国の男女間賃金格差

そこで、賃金面について2025年3月に公表された「令和6年賃金構造基本統計調査」をひもとくと、日本における女性賃金は、「男女雇用機会均等法」成立以前は、男女間賃金格差が60を下回って推移していたが、その後度重なる法改正や関連法の整備により数値は年々上昇し、2024年は75.8となっている（図1）。男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるものの、是正に向けたスピードは遅く、依然として格差が大きい状態にあることがうかがえるだろう。

◆男性に比べ上昇が緩やかな女性の賃金カーブ

男女ともに、年齢階級が上がるにつれて賃金はおおむね上昇する傾向がみられる（図2）。雇用形態別に見ると、正社員・正職員（以下、正社員）が男性は55～59歳で賃金がピークに達し、それまでの上昇幅も大きい。一方で女性も55～59歳がピークとなるものの、賃金の上昇は男性と比べて緩やかな傾向にある。正社員・正職員以外（以下、非正規社員）では、

本稿に頻出する用語について、以下のように定義する。

- ・賃金…「賃金構造基本統計調査」に公表される「所定内給与額」を指す。「きまって支給する現金給与額」のうち、時間外勤務や深夜勤務、休日出勤など各種手当にあたる「超過労働給与額」を差し引いた額で、毎月変動のないベースとなる賃金のため、今回の比較に用いた。
- ・男女間賃金格差…男性賃金を100としたときの女性賃金の割合。数値が100に近づくほど、男性賃金と近くなり、男女間の賃金格差は縮小する。
- ・賃金カーブ…年齢階級とともに変化する賃金の状況を図に表したもの。

なお、本調査対象は生産年齢人口（15～64歳）の上限にあたる64歳までの一般労働者とした。

特に出典表記のない図は「賃金構造基本統計調査」をもとに当所で作成したものである。

図1 一般労働者の賃金推移と男女間賃金格差

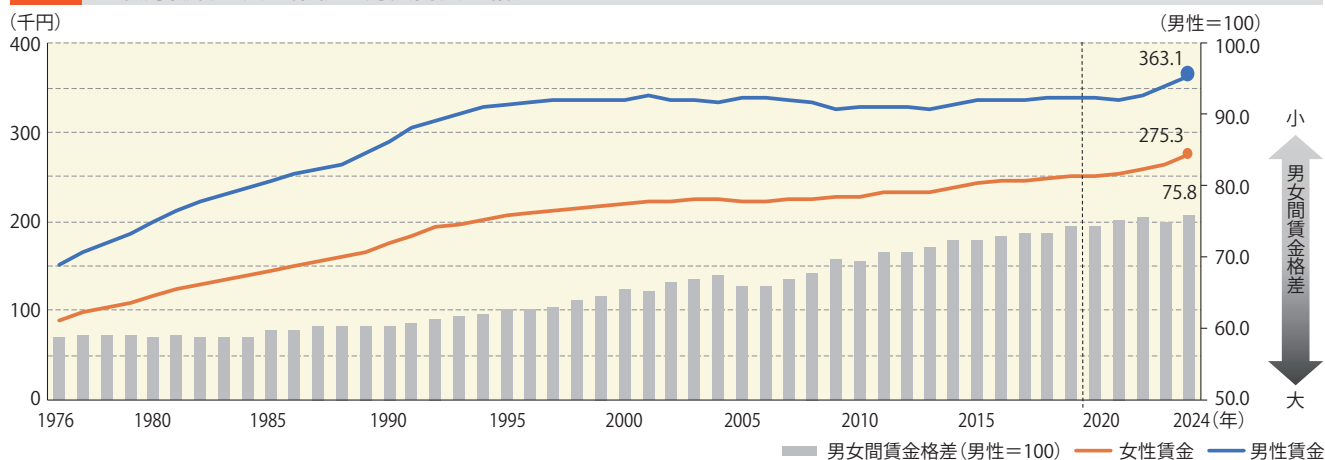
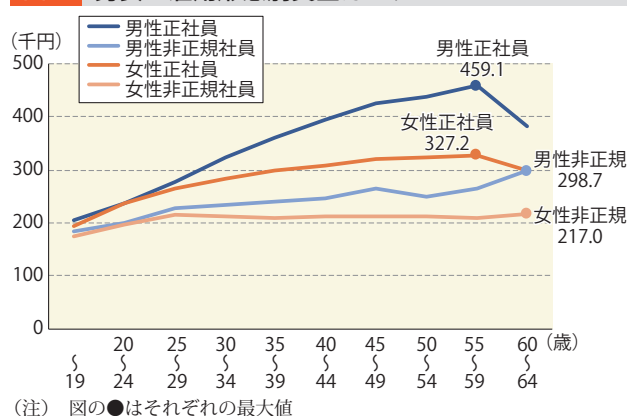


図2 男女・雇用形態別賃金カーブ

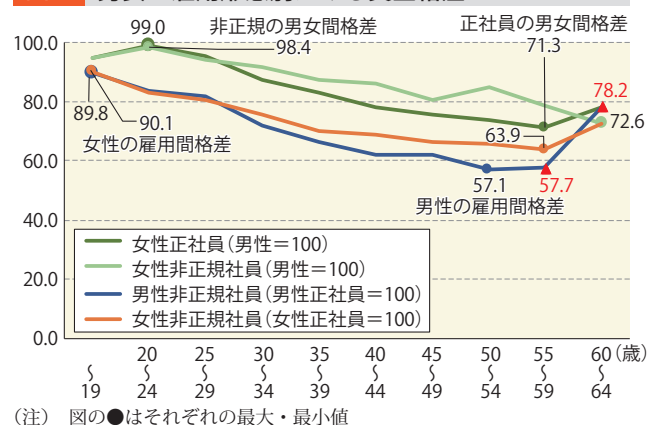


正社員に比べると賃金カーブの上昇は緩やかで、女性はほぼ横ばいである。また、特に男性において顕著だが、60歳を境に正社員の賃金が下がるのに対し、非正規社員では上昇しており、60歳定年後の再雇用など、雇用形態の変化が影響していると考えられる。

◆性別よりも雇用形態で拡大する賃金格差

次に雇用形態別に見ていくと（図3）、男女間賃金格差（男性＝100）は正社員では71.3～99.0、非正規社員では72.6～98.4の範囲で推移し、おおむね正社員の方が男女間での賃金格差は大きくなっている。さらに雇用形態間の賃金格差（正社員・正職員＝100）を性別ごとに見ると、男性は57.1～89.8、女性は63.9～90.1の範囲で推移しており、ほぼどの年齢階級においても男性の方が正社員と非正規社員の格差が大きい。さらに男性の場合、正社員・非正規社員の

図3 男女・雇用形態別にみる賃金格差



雇用間賃金格差が55～59歳の57.7から、60～64歳の78.2と急激に縮小している点も特徴的である。60歳を境に変化は見られるものの、男女間の性別よりも正社員・非正規社員という雇用形態による賃金格差の方が大きい傾向となっている。

◆雇用形態別の構成比率は、30代女性と60代男性で大きく変化

雇用形態別の構成比率を性別・年齢別に見ると（図4）、20～24歳は正社員の割合は、男性46.3%に対し女性42.3%とあまり差異は見られないが、25歳から34歳にかけて女性正社員の割合は徐々に減少する。35歳以降は男性正社員が約6割を占めるのに対し、女性は3割を切り、55～59歳では25.0%にまで減少する。

しかし、この傾向は60歳を境に大きく変化してお

り、男性正社員の割合は55～59歳の60.3%に対し60～64歳は37.6%にまで減少する一方で、男性非正規社員は55～59歳の5.0%から、60～64歳では30.6%に大幅に増加する。図3でみたように男女間で賃金格差が縮小していくのもおおむね60歳を区切りとしており、60歳定年を迎えた男性正社員が非正規社員としてシニア雇用されるなどの雇用形態や労働条件の変化がその要因にあるだろう。

勤続年数を見ると（図5）、男女とも正社員の方が非正規社員よりも長い傾向となっている。正社員のうち勤続5年未満の割合は、男性26.9%に対し女性39.5%と、女性の方が勤続年数は短い。一方、勤続年数20年以上では、雇用形態を問わず、男性の方が10ポイント以上高い（男性正社員：28.1%、女性正社員：16.4%、男性非正規社員：20.6%、女性非正規社員：10.2%）。男性の勤続年数に比べ、結婚や妊娠、出産などのライフイベントにより働き方への影響が出やすい女性の勤続年数が短くなる傾向が見て取れるだろう。

図4 年齢階級による男女・雇用種別構成

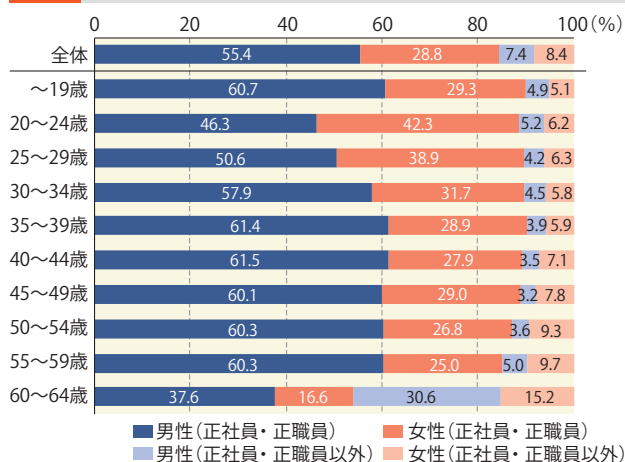
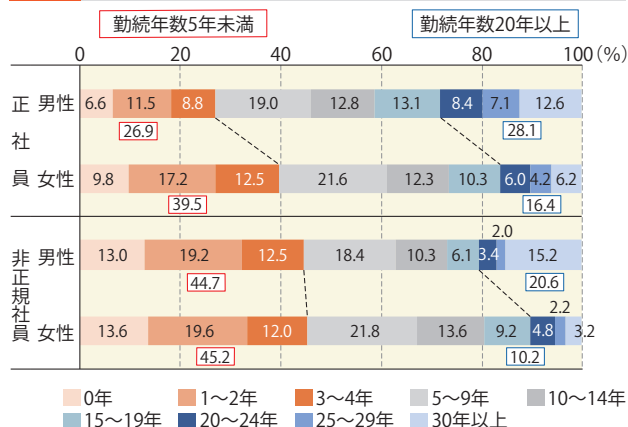


図5 男女・雇用種別による勤続年数構成



◆専門学校・大学院卒で男女間賃金格差が小さい傾向

続いて学歴別に見ると（図6）、おおむね学歴が上がるにつれ賃金も高くなる傾向があり、そのピークは、大体55～59歳（男性の中学卒、女性の大学院卒を除く）である。年齢が高くなるにつれて賃金カーブは、男性の方が女性に比べて大きく伸びるが、女性は大学卒と

図6 学歴別賃金カーブ（男性・女性）

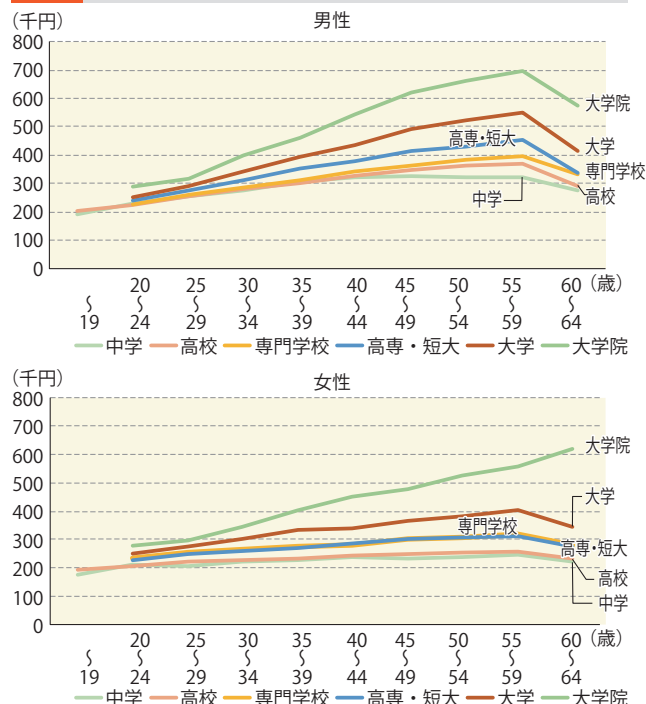


図7 学歴別にみた年齢による男女間賃金格差

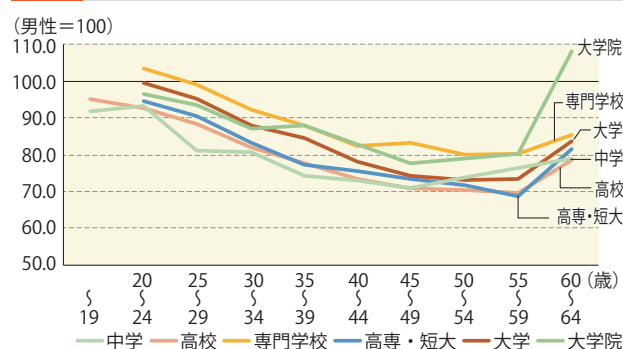


図8 労働者数の学歴別構成

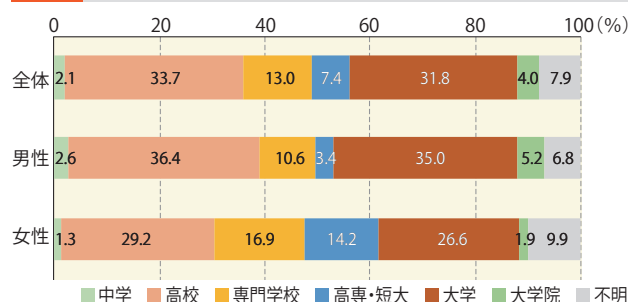
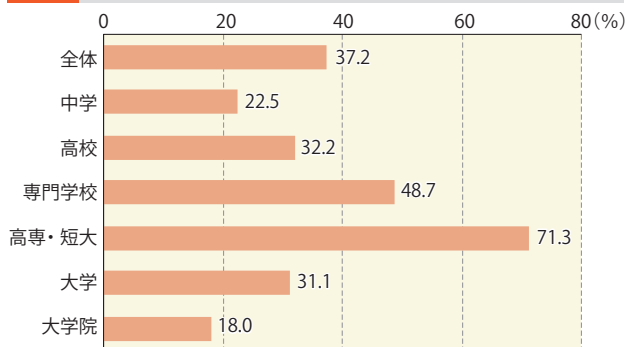


図9 学歴別労働者数に占める女性比率



大学院卒を除いて賃金は横ばいに近い。男性の場合、すべての学歴で60歳以降の賃金が大きく減少しているのに対し、女性の下げ幅は小さい。大学院卒女性の賃金は60歳以降もさらに上昇し、男女間の賃金には逆転現象が生じている。

男女間賃金格差を見ると（図7）、より高度な知識や専門性を持つ大学院や、就業上に必要な資格や技術を有する専門学校の卒業者は、男女間の賃金格差はやや小さい傾向である。ただし、専門学校卒については、図6を見ると男性賃金自体も低い水準で抑えられていることも一因に指摘できる。男女間の賃金格差は入社直後が小さく、年齢が高くなるにつれて拡大する傾向（中学卒を除く）がうかがえる。労働者数の約3割ずつを占める高校卒では55～59歳、大学卒では50～54歳で男女間の賃金格差がそれぞれ最も大きくなっている。

学歴別に労働者数の構成比を見ると（図8）、男性では高校卒、大学卒がともに3割を超えているのに対し、女性はこちらも3割を下回り、専門学校卒が16.9%、高専・短大卒が14.2%と、男性よりそれぞれ6.3ポイント、10.8ポイント高い。

労働者に占める女性比率を学歴別に見ると（図9）、高専・短大卒では女性が7割を占め、専門学校卒でも半数近くを占めている。

◆女性の初任給は男性とほぼ同程度

年齢が高くなるにつれて男女間で賃金格差が開くことから、働き始めたばかりの新規学卒者の所定内給与額（以下、初任給）についても注目したい（図10）。新規学卒者の構成割合が最も高いのは男女ともに大学卒で半数を超えており、男性の次点は高校卒の24.6%、その後に専門学校卒が10.3%で続き、女性では次点に専門学校卒の19.8%、高校卒が14.3%でその後に続く。労働者全体での割合と比較すると、新

図10 新規学卒者の学歴別にみた賃金

		全体	中学	高校	専門学校	高専・短大	大学	大学院
男性	賃金（千円）	238.0	230.1	200.5	219.3	231.0	251.3	290.2
	構成割合（%）	100.0%	0.1%	24.6%	10.3%	3.4%	53.4%	8.3%
女性	賃金（千円）	232.0	211.0	191.7	224.8	221.1	244.9	278.1
	構成割合（%）	100.0%	0.1%	14.3%	19.8%	9.5%	53.5%	2.8%
男女間賃金格差（男性＝100）		97.4	91.6	95.6	102.5	95.7	97.4	95.8

規学卒者では高校卒が減って大学卒の割合が増えており、昨今の大学進学者が増えている状況と合致する。

初任給で、男女ともに最も高額なのは大学院卒である。男女間賃金格差（男性＝100）は、中学卒を除き95を超えており、専門学校卒は唯一、女性の初任給が男性より高くなっている。専門学校卒では、看護師などの「医療、福祉」分野への女性比率の高さ（女性：54.2%、男性：22.0%）が要因の一つとして挙げられるだろう。

◆女性役職者は圧倒的に少ないが、非役職者より男女間の賃金格差は小さい傾向

役職別の割合を男女それぞれで見ると（図11）、女性のうち9割強は非役職者で、部長級は女性労働者全体のわずか1.2%にすぎない。

各役職に占める女性比率を見ても（図12）、部長級

図11 性別でみる役職者の構成

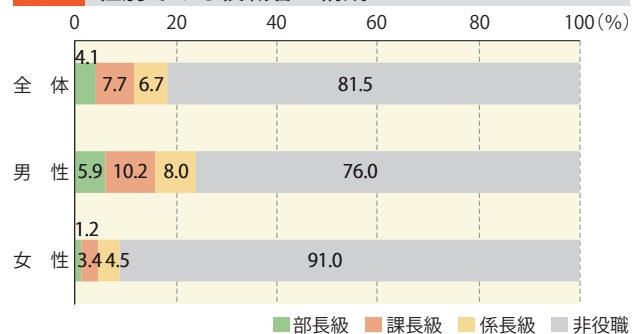
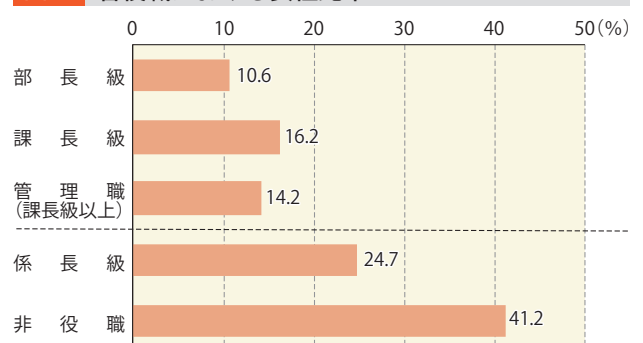


図12 各役職における女性比率



10.6%、課長級16.2%、係長級24.7%と3割以下にとどまっている。とりわけ管理職（課長級以上）の女性比率は14.2%と低水準である。冒頭で紹介したGGIでも指摘されるとおり、女性の管理職登用が大きく立ち遅れている（0.192、127位／148カ国）。

役職における男女間賃金格差（男性＝100）を見ると（図13）、係長級では89.3だが、課長職・部長職と役職が上がるにつれて、わずかながら性別による賃金格差が拡大しているが、非役職者よりはいずれも格差が小さいことが分かる。学歴別では、大学卒は非役職者を除くと男女間賃金格差は90を超えており相対的に格差が小さい一方、高校卒では最も賃金格差が小さい係長級でも85.5と大学卒と比べると格差が開いている。

勤続年数別に見ると（図14）、勤続1～2年の86.7（男性＝100）で最も賃金格差が縮小し、勤続20～24年の74.7で最も格差が拡大している。ちなみに役職による平均勤続年数は、部長級で22.2年、課長級で20.7年、係長級で17.8年、非役職者で10.5年である。全体として、課長・部長と役職が上がるにつれてわず

図13 職種・学歴別賃金と男女間賃金格差

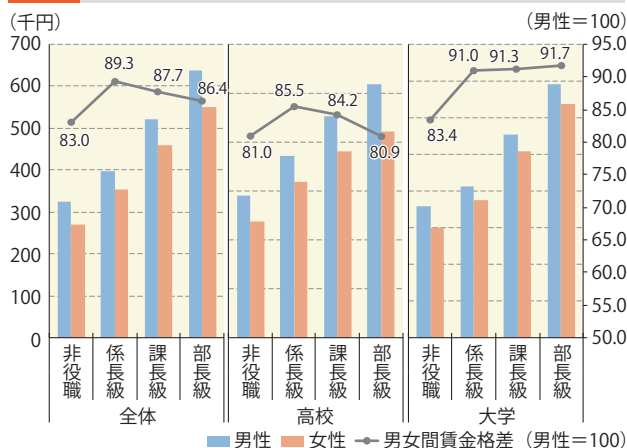
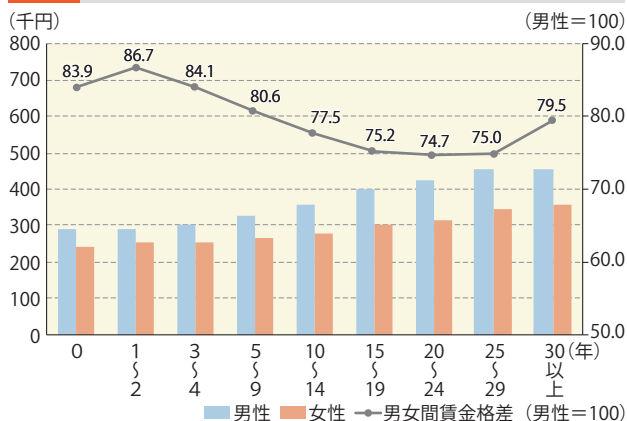


図14 勤続年数別賃金と男女間賃金格差



かながら男女間賃金格差の数値が下がることから、部長・課長級の平均勤続年にあたる20～24年での男女間での賃金格差拡大に影響していると推察される。

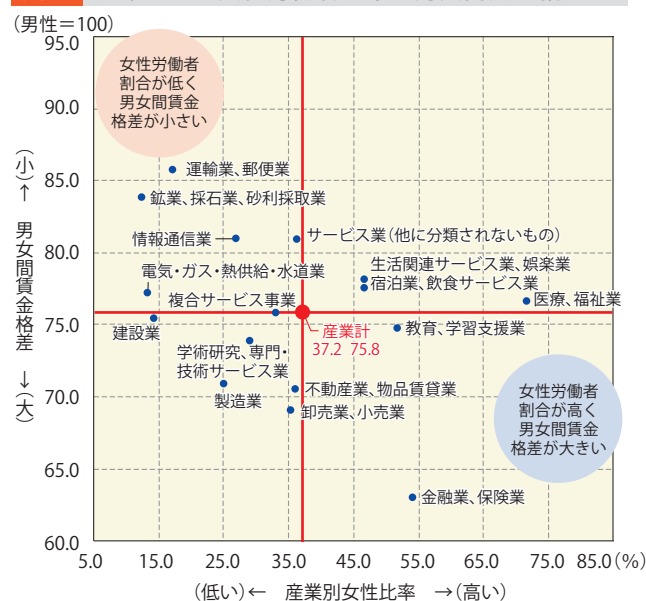
◆制約のある働き方やコースを敬遠する産業で男女間賃金格差が広がる

産業ごとの女性労働者比率と男女間賃金格差（図15）を見ると、労働者数における女性割合が半数を超えるのは、「医療、福祉業」（71.8%）、「金融業、保険業」（54.3%）、「教育、学習支援業」（52.0%）である。対して、女性割合が2割を切るのは「運輸業、郵便業」（17.3%）、「建設業」（14.5%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（13.6%）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（12.6%）となっている。

男女間で賃金格差が小さい産業は、「運輸業、郵便業」（85.7）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（83.8）、「情報通信業」（81.0）、「サービス業（他に分類されないもの）」（80.8）。対して、格差が大きい産業は「金融業、保険業」（62.9）、「卸売業、小売業」（69.0）である。「金融業、保険業」は、女性労働者割合が比較的高い業種にもかかわらず、男女間の賃金格差が大きい。

女性活躍に向けた男女間賃金格差への対応策を検討している政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の中間取りまとめによると、「金融業・保険業」、「食品製造業」、「小売業」、「電機・精密業」、「航空運輸業」という男女間賃金格差が大きいとされる5つの産業について分析しており、うち2産業の要因を紹介する。

図15 産業ごとの女性労働者比率と男女間賃金格差



「金融業・保険業」は、転勤・長時間労働がある総合職における女性比率が1～2割となる大手金融機関が多数で、総合職を敬遠する女性が多いことや、「一般職、窓口業務、HR（人事）、IR業務は女性」という意識や慣行があり、一般職・営業職の女性比率が9割以上といった実態を指摘する。また「小売業」は、「本社部門」と「店舗などの現場」に分かれていることが多く、店舗に配置される女性の非正規雇用労働者が多い。「エリア総合職・一般職」の多くを占める女性従業員は、転勤や融通の利かない労働時間を敬遠し、本社管理職を希望しない場合があるということであった。

どちらの産業でも女性が場所や労働時間に制約のかかる働き方を敬遠することが、男女間賃金格差の遠因になっているようである。

◆男女間賃金格差に影響を与えるもの

ここまで男女間賃金格差の状況が概観できたところで、どのような要因が特に男女間賃金格差に影響を与えているか確認していきたい。そこで、図16の①～⑨の項目において、それぞれの項目区分を構成する労働者数の割合が女性と男性で同一だと仮定した女性賃金の「理論値」と「実際値」を算出し、男女間賃金格差の比較を行った。

「⑦産業」を除くすべての項目で理論値が実際値を上回っており、中でも「①役職」、「②勤続年数」、「⑨雇用種別」における格差が大きくなっている。女性賃金が低くなる理由を統計数値だけで説明することはできないが、上位3項目をみると、女性に比して男性の方が、①労働者数における役職者割合が高く、②勤続年数も長く、⑨正社員・正職員割合が高い傾向にあることは先に見てきたとおりである。

図17 都道府県別でみた女性賃金と男女間賃金格差

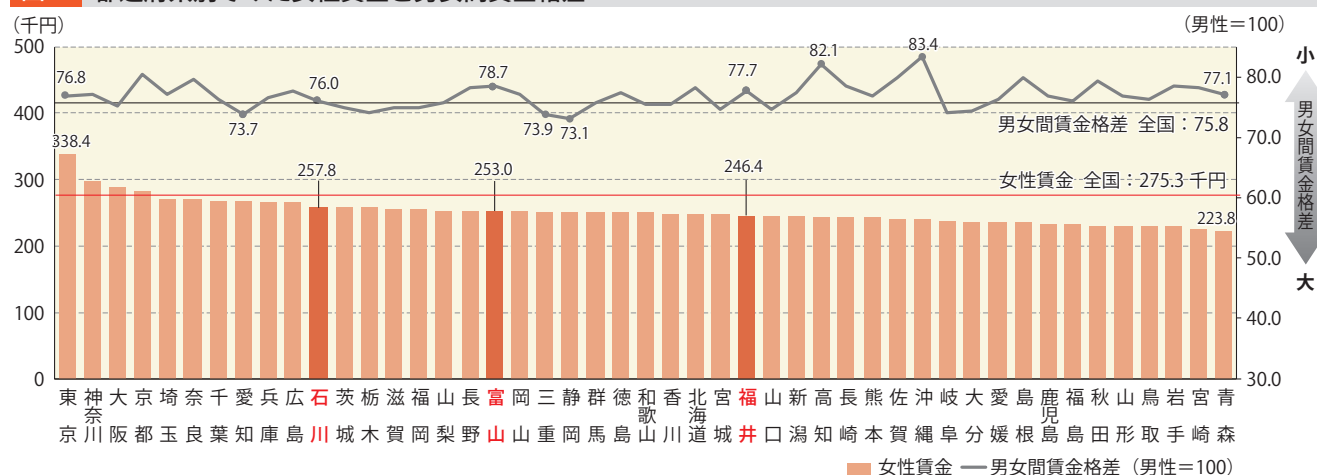


図16 構成要素別にみた男女間賃金格差

男性賃金＝100	實際価格差(A)	理論価格差(B)	差(B)－(A)
① 役職	75.8	84.6	8.8
② 勤続年数		79.4	3.6
③ 学歴		78.0	2.2
④ 労働時間		77.7	1.9
⑤ 年齢階級		76.4	0.6
⑥ 企業規模		75.9	0.1
⑦ 産業		74.5	▲1.3
⑧ 職種		77.8	2.0
⑨ 雇用種別		78.3	2.5

(注) (A)(B)は男性＝100とした場合の女性の所定内給与額
出典：①～⑦は「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム報告」（令和7年3月26日）より抜粋。
⑧⑨「令和6年賃金構造基本統計調査」より当所作成。

また、これまでみてきた「所定内給与額」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ている。特に家族手当や養育手当の支給対象は世帯主となっている場合が多いことなどを勘案すると、こうした背景も男女間賃金格差を生む一つの要因と考えられる。男女間賃金格差が理論値であっても、男性の85以下に留まることが、現代においても合理的か否かは、改めて個別事象を踏まえた調査が必要になるだろう。

2 | 北陸における男女間賃金格差の状況

◆地域によって異なる賃金と男女間格差

ここからは全国の状況を踏まえながら北陸の状況を確認したい。都道府県別の女性賃金と男女間格差を見ると(図17)、女性賃金は全国では275.3千円で、男女間賃金格差は75.8(男性=100)となる。

女性賃金は東京が338.4千円と全国で唯一30万円を超えるが、全国値を上回るのは東京、神奈川、大阪、

京都の4地域のみであり、大都市の賃金構造により全国値が引き上げられていることには注意が必要である。

男女間で賃金格差が最も小さいのは女性の賃金が男性の8割を超える沖縄(83.4)、次点が高知(82.1)である。一方で格差が大きいのは静岡(73.1)、愛知(73.7)、三重(73.9)で、格差が大きい3県は東海地方に位置している。東海地方は製造業を中心とする第2次産業の割合が全国と比べて高い地域であり、産業構造の影響を受けているとみられる。

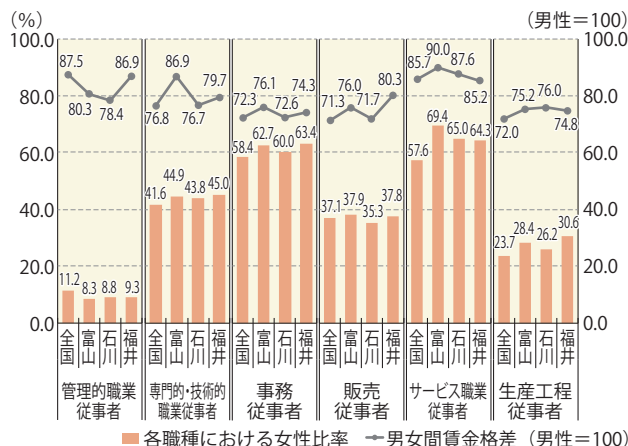
北陸3県では、女性賃金はいずれも全国値を下回っているが、石川は11位(257.8千円)、富山は18位(253.0千円)、福井は28位(246.4千円)である。また男女間の賃金格差は、全国に比べてやや小さい状況にあることが分かるだろう(全国値:75.8、富山:78.7、福井:77.7、石川:76.0)。

◆職種別にみた北陸の男女の賃金差

北陸における職種別従事者数で最も特徴的なのは(図18)、性別を問わず、「生産工程従事者」の占める割合が高いことである(全国比【富山】男性+12.5pt、女性+10.1pt、【石川】男性+5.1pt、女性+4.2pt、【福井】男性+8.7pt、女性+11.0pt)。また全国では女性における「事務従事者」の割合が約3割と最も高くなっているが、北陸は3県すべてで3割以下である(全国比【富山】▲7.1pt、【石川】▲2.9pt、【福井】▲3.7pt)。

続いて、労働者数に占める割合が高い5職種(生産工程、事務、専門・技術的職業、販売、サービス職業)と「管理的職業」について、男女間の賃金差と女性が

図19 職種における女性比率と男女間賃金格差(全国・北陸3県)



占める割合を見ると(図19)、職種に占める女性割合が6割前後の「サービス職業従事者」では男女間賃金格差は85以上となり、職種計では75.8であることを鑑みると、相対的に男女格差が小さい職種といえる。一方で、同じく女性比率が半数以上を占める「事務従事者」は、3県とも男女間賃金格差は同職種の全国値72.3よりは高いが、72.6~76.1の間に留まっており、男女間格差は大きいといえる。「管理的職業従事者」をみると、3県で最も高い福井でも9.3%と、北陸は全国の11.2%と比較しても女性管理職比率が低い地域である。男女間賃金格差は北陸3県様ではないが、石川と富山では全国よりも男女間の賃金格差が大きい。そのほか、富山の専門的・技術的職業従事者は86.9、福井の販売従事者は80.3と、男女間の賃金格差が比較的小さい職種も一部にみられる。

◆女性が30~40代で直面する働き方の課題

県別に賃金カーブを見ていくと(図20)、男性では福井のみ50~54歳の369.0千円がピークとなり、石川は403.4千円、富山は377.6千円の55~59歳でそれぞれピークを迎える。女性では、石川が281.4千円で全国同様に45~49歳で、福井は268.4千円の50~54歳、富山が275.3千円の55~59歳でそれぞれ賃金がピークとなる。3県ともに賃金の最大値が全国と比べて抑えられていることもあり、賃金カーブの上昇は全国に比べて男性でも緩やかなものである。

続いて年齢階級別の労働者数をみると、女性労働者数が30代で一旦減少に転じているが、40代で再び上昇している。2023年の「人口動態統計」によると女性(妻)の平均初婚年齢は、29歳程度(全国:29.7歳、富山:29.1歳、石川:29.2歳、福井:29.0歳)

図18 男女の労働人数における職種(全国・北陸3県)

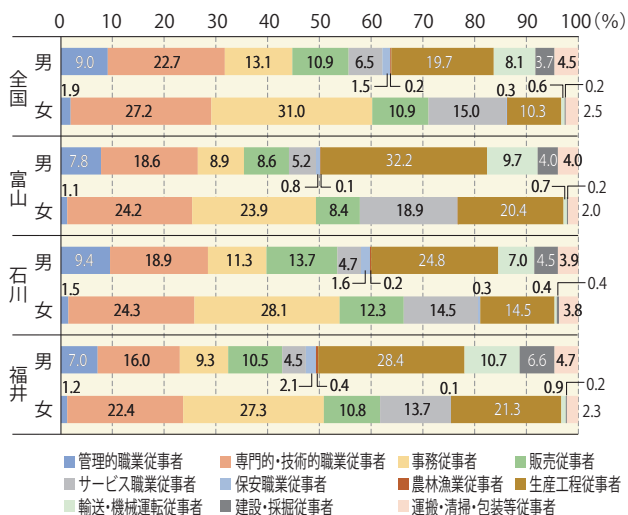
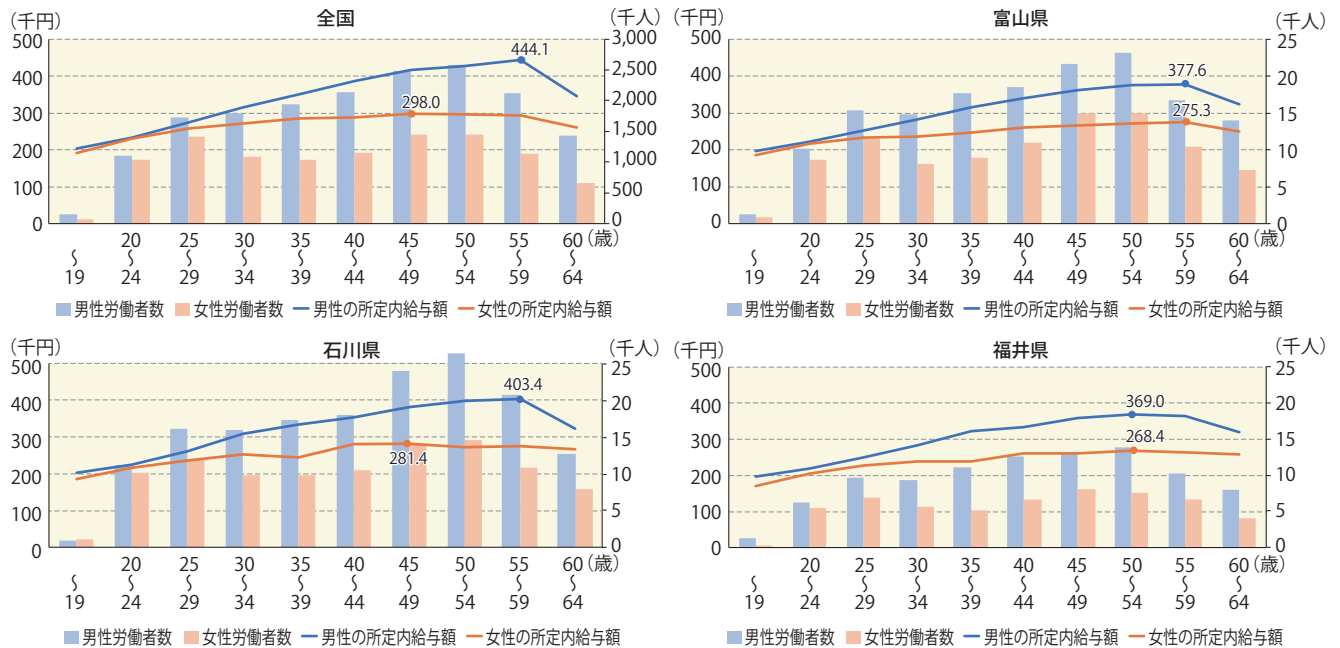


図20 性別でみる賃金カーブと労働者数（全国・北陸3県）



で、第1子を出産する平均年齢は、31歳程度（全国：31.0歳、富山・石川：30.4歳、福井：30.1歳）となっており、30代がちょうど出産や育児・子育て期間の始まりにあたることから、女性の働き方に大きな変化が訪れる時期であることも理由に挙げられよう。

男女間賃金格差を見ると（図21）、北陸3県の女性の賃金水準は、30代までは全国よりも若干男女格差が大きい状況で推移するが、40代以降では、おおむね全国よりも格差は小さくなっている。図20で見られるように、3県の男性賃金は年齢が高くなっても全国ほど賃金が上がらないこともあるが、それに加えて、女性側の勤務状況は、先の全国の傾向でもみたとおり、20代では4割前後だった女性の正社員・正職

員の割合が30～40代では3割前後となっており（図4）、この年代で働き方を変える女性が多いことも要因として指摘できるだろう。石川と福井では、35～39歳で一度、男女間賃金格差の数値が大きく下がる特徴的な動きもみられる。

次に所定内勤務時間の平均値から男女の就業状況を見ると（図22）、20代までの所定内勤務時間は女性の方が長い場合もあるが、30代以降はおしなべて（石川の60～64歳を除く）短い傾向となっている。なお、20～60代女性の所定労働時間数を見ると、北陸は3県とも、全国よりも1～6時間長く働いていることが確認できた。また、超過実労働時間数では全年齢階級において男性の方が長くなっており、トータルでもほぼ男性の方が、労働時間数が長くなる傾向も見

図21 年齢階級による男女間賃金格差（全国・北陸3県）

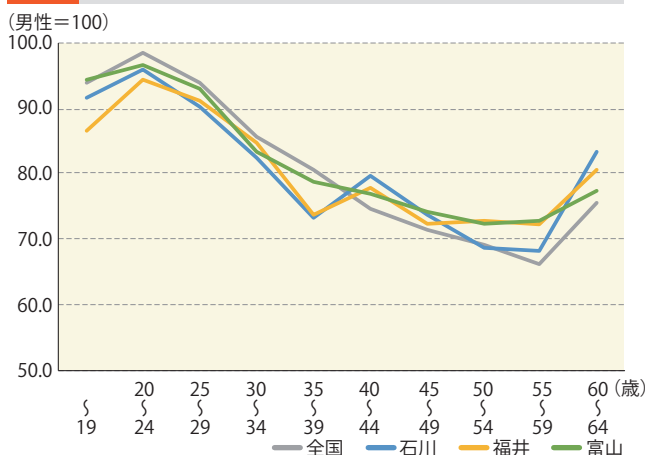


図22 所定内実労働時間数の男女差（全国・北陸3県）

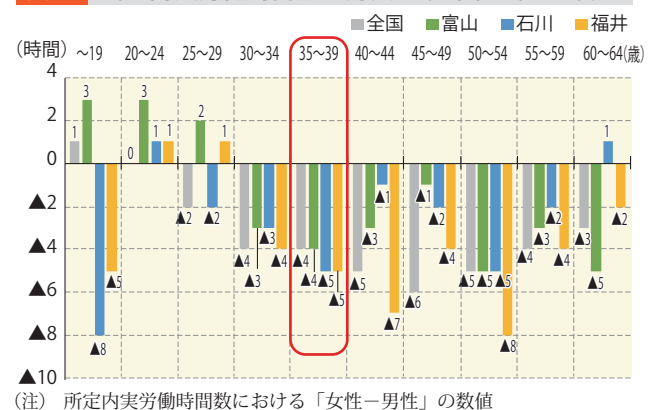
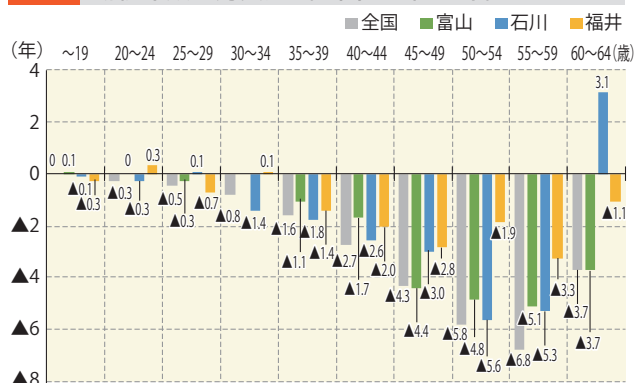


図23 勤続年数の男女差（全国・北陸3県）



(注) 勤続年数における「女性-男性」の数値

て取れた。なお、石川と福井の35～39歳では、全国、富山よりも実労働時間が1時間少なくなっている。時短といった勤務状況の変化が、先に指摘した石川、福井の35～39歳女性における男女間賃金格差の数値が下がる動きを誘発しているかもしれない。

勤続年数の男女差を見ると（図23）、一部を除いてほぼ女性の方が短くなっており、男性の方が同一企業で長く働き続けることが多いようである。

労働時間、労働期間ともに女性の方が短い傾向となっており、その背景には結婚から妊娠・出産、そして子育てとライフイベントが続き、家庭の状況や身体的な変化という仕事以外の面で30代の女性が直面する環境の変化があるのだろう。

◆男女間賃金格差には勤続年数が影響

以上、北陸3県について概観してきた。では、北陸で男女間賃金格差が生まれる要因は何か。都道府県別の公表データから算出可能な勤務先の業種、規模、職種などの構成や勤続年数の違いなどによってどの程度男女差が出ているかを見るため、性別による条件をそろえた場合の所定内給与額の理論値と実際値の差を比較した（図24）。

それぞれの要因について男女差への寄与額をみた結果、最も大きく影響しているのは「勤続年数」となっ

図24 男女間賃金格差要因(全国・北陸3県)（寄与額：千円）

	男女間賃金差 (所定内給与)	業種・職種 要因	勤務先規模 要因	勤続年数 要因
全 国	87.8	19.6	0.2	68.0
富山県	68.6	21.1	2.6	44.9
石川県	81.4	24.1	1.1	56.2
福井県	70.6	14.9	▲0.3	56.0

(注) 業種・職種は、女性が多い職業など男女の就業者構成を可能な限り反映するため、賃金構造基本統計調査の「特掲」分類職種を使用した。

た。全国で分析した図16では、「役職」が男女間賃金格差の最大の要因に挙げられたが、都道府県別では全国調査の「役職」別にあたるデータが取得できなかったため、「勤続年数」が最も影響を受ける要因となった可能性がある。勤続年数と役職が比較的連動しやすい項目であることを勘案すると、「勤続年数」の背後にある「役職」による影響も排除はできないだろう。

性別を問わずさまざまな理由からキャリアの中断～再開は発生するが、勤続年数において理論値と実際値の乖離が大きいことから分かるのは、女性の方が中断～再開に至るまでの期間が長いことである。その最たるものが育児休業の取得状況だろう。2023年度の男性の育児休業取得率は、30.1%と3割を超えたものの、取得期間は、女性は「12カ月～18カ月未満」が32.7%と最も割合が高いのに対し、男性は「1カ月～3カ月未満」の28.0%が最も高く、さらに12カ月以上育児休業を取得した割合を見ると女性が45.6%に対し、男性は1.6%と大きな隔たりがある。育児休業期間も勤続年数に含まれるため、30代以降に顕在化する男女間の賃金差の要因となっている可能性は高い。

もちろん、ライフイベントで女性がキャリアを中断した期間が評価の対象外となり、男女間でブランク分の格差が生じること自体は当然である。しかし、育児休業を取得したことへのマイナス評価や、いわゆる「マミートラック」と呼ばれる育児休業から復職後の「過剰な配慮」による業務内容の変化が女性の働き方や賃金に影響を与えているとすれば、著しく公平性を欠いていることは改めて指摘するまでもないだろう。

さらには家庭において家事、育児といった無償労働が女性に偏重することで、特に結婚や出産、育児期間において女性の働き方の制約となり、女性が本来望んでいたキャリアを実現できず、その結果として男女間の賃金格差が生まれているとすれば、しかるべき女性の能力が生かされていないという、職場としての労働力損失を危惧するところである。

3 | 北陸で女性労働者が置かれる環境

◆北陸における性別役割分担意識

ここまで男女間賃金格差をデータから読み解いてきたが、北陸において女性労働者が置かれる就業環境にも少し目を向けておきたい。

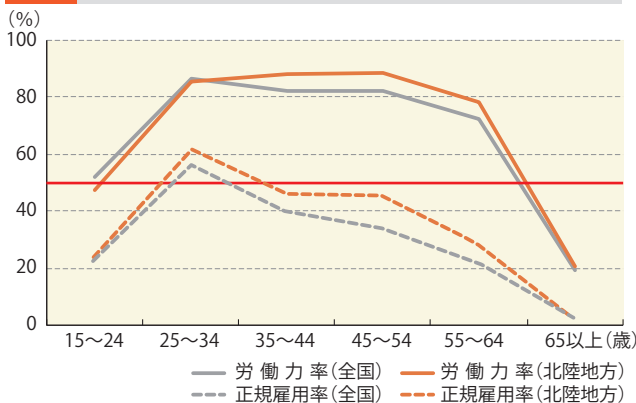
まず、北陸は以前よりは減少傾向にあるものの依然

として「3世代同居」や「親世代との近居」が多いことを背景に、女性の労働参加率が高い地域である。そのため女性労働者率が高くM字カーブのくぼみが全国と比べて浅く、30代以降の正規雇用比率が下がるL字カーブも、北陸は全国を上回る数値で推移している(図25)。

一方で、ここまでみてきたとおり管理職の女性比率が低く、男女間の賃金差が大きいことから、北陸は女性の労働参画が“量的”には進んでいるものの、まだまだ“質的”には改善の余地が大きい地域であろう。

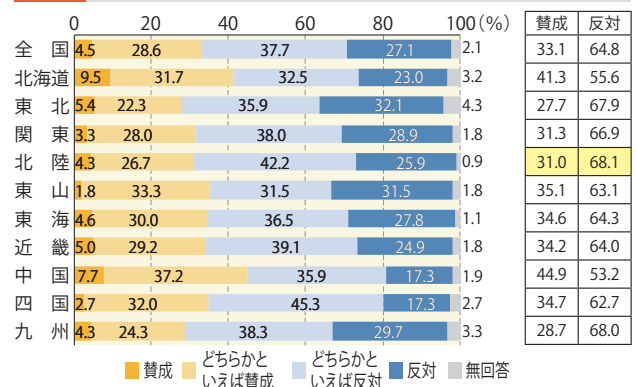
北陸は夫婦のいる一般世帯に占める共働き率が高く、全国1位の福井61.2%を筆頭に、富山58.3%(4位)、石川57.9%(6位)と3県とも全国の51.6%を超えている(2020年国勢調査「就業状態等基本集計」)。妻が働く姿はもちろん、母親が働く姿をみてきた男性も多く、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、北陸は「反対」であるとする割合が68.1%と、全国の他地域に比べると性別役割分担意識がやや薄いように見える(図26)。しかし、2023年に北陸経済連合会で実施した調査によると、北陸で働いている男女ともに来客対応といった庶務は「主に女性」が担っているとの回答が半数を超え、重要な仕事は「主に男性」が担うとの回答が半数を超えており、勤務先においては男女で期待される役割に偏りがあることを浮かび上がらせている(図27)。この点でも、北陸では女性の労働参画が“量的”に進んでいるが、その“質”にあたる職務内容などではまだ女性活躍の場が限定されている状況が透けてくる。そして、そのような状況を垣間見て育った女性の中には、実際にある男女間賃金格差以上の閉塞感を感じて大都市圏での就職を希望し、北陸から流出してってしまう人がいるのも想像に難くない。

図25 全国と北陸地方の労働力率と正規雇用率



出典:「労働力調査 基本集計 地域別」(2024年)より当所作成

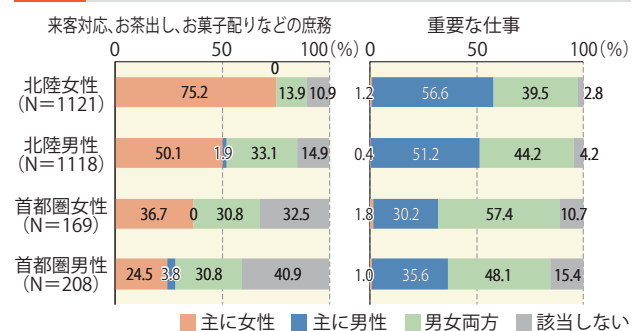
図26 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識



出典:内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(令和6年9月調査)」より当所作成

(注)北陸地区は新潟、富山、石川、福井の4県、東山地区は山梨、長野、岐阜の3県が分類されている。

図27 勤務先における性別役割分担



出典:北陸経済連合会「女性の就業意識に関する実態調査(2023年実施)」より当所作成

おわりに

北陸ではこれまで、家庭のことは女性に任せて男性は仕事にまい進し、女性は家庭を優先させながら仕事も持つという働き方が、持ち家率や世帯における可処分所得の高さに象徴される北陸の豊かさを実現する原動力となっていた。しかし、昨今のように少子高齢化が進んで労働力人口が減少し、家族の形も大きく変化している社会情勢のなかでは、世帯収入を最大化することで豊かさを享受してきた北陸における働き方が徐々に機能しなくなりつつあるように見える。今後、地域において女性の労働参画が質・量ともに進むことで、女性が望む働き方、さらには生き方を実現できる地域になることを切に願いたい。

本稿では男女間賃金格差に着目することで、北陸の女性が置かれている就業環境を概観した。

現状指摘に留まった部分も多いが、北陸における女性の働き方の一端を可視化できていたら本望である。