

（はじめに）

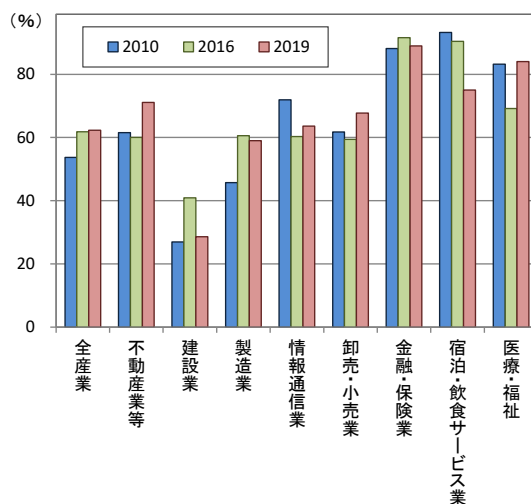
今回は、不動産業における女性の雇用・登用について他産業との比較を通じて分析を試みている。本稿はその後編である。後編では、新規学卒採用、賃金、セクハラ等防止の取組みなどについて論じていく。なお、産業等の名称については、前編での略称をそのまま用いている。また、グラフは前編からの通し番号となっている。

（女性の新規採用の状況）

はじめに、企業の女性採用意欲をみる上で、新規採用における女性の状況についてみていく。図9は、新規学卒採用者として女性を採用した企業の割合の推移である。金融・保険業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉で女性採用企業の割合が高く、建設業で低い。いずれの産業も明らかな増加又は減少傾向はみられない。建設業を除けば、過半の企業で女性の新規採用がなされており、女性を採用しない企業は少数派となっている。不動産業等については、2019年に女性採用企業の割合が7割を超えたが、今後も増加傾向が続くのか一過性のものなのかは判断できない。

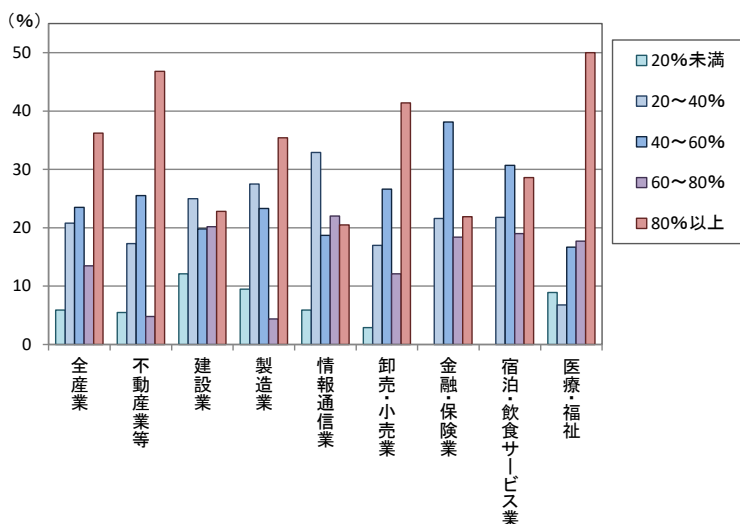
図10は、女性を新規学卒採用者として採用した企業における新規学卒採用者に占める女性の割合の分布を示したものである。医療・福祉では半数の企業で新規学卒採用者の8割以上を女性が占めている。他方、図ではわかりにくいだが、新規学卒採用者に占める女性の割合が6割未満の企業比率が最も高いのが金融・保険業、4割未満の企業比率が最も高いのが情報通信業、2割未満の企業比率が最も高いのが建設業となっており、これらの産業は新規学卒採用者に占める女性の割合が低めの企業が多いということになる。不動産業等に

図9. 新規学卒採用者として女性を採用した企業の割合



資料:平成 22・28・令和元年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成。

図10. 新規学卒採用者として女性を採用した企業における女性割合の分布(令和元年度)



資料:令和元年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成。

については、医療・福祉に次いで新規学卒採用者の8割以上を女性が占めている企業の割合が高い一方、6割未満の企業も5割近くあり、企業によって女性採用状況にかなり差がみられる。

### (男女間の賃金格差)

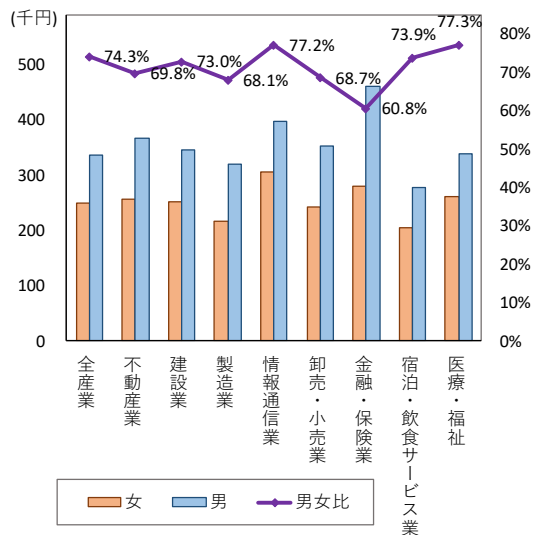
男性の賃金を100とした場合の女性の賃金水準は、令和元年で74.3である(図11参照)。この数字でわかるとおり、男女間の賃金格差は、徐々に縮小傾向にあるものの<sup>1</sup>依然として明確に存在する。この男女間賃金格差の主たる要因は、平均勤続年数や管理職比率に差異があることにありとされている<sup>2</sup>。管理職比率や役員比率に男女差があることはすでに触れたとおりであり(図5~8参照)、勤続年数が短いことは、非正規雇用労働者の割合が高いこと(図3参照)にも結び付いて、これらが相俟って賃金格差の拡大要因となっていると考えられる<sup>3</sup>。

以下では労働の対価である賃金の男女間格差の実態について、改めて分析を試みることにする。

#### ① 一般労働者の賃金格差

図11は、一般労働者の所定内給与額を産業別・男女別に示したものである<sup>4</sup>。いずれの産業においても、男性の賃金が女性の賃金を上回っている。最も男女間格差の大きい産業は、金融・保険業であり、女性の賃金は男性の約60%にとどまっている。その他の産業の女性の賃金は、男性の7割弱から8割弱の範囲となっており、産業間で大きな差はないが、情報通信業、医療・福祉が77%台と比較的男女間の格差が小さくなっている。金融・保険業において男女間格差が大きい理由の一つとしては、コース別人事の採用企業割合が他産業に比べて高いことが挙げられる(なお、この点については図4も参照)。不動産業は、やや男女間の賃金格差が大きめとなっている。賃金レベル自体は、男女ともほぼ全産業並みとなっている。

図11. 産業別でみた一般労働者男女の所定内給与額と男女比



注) 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう。なお、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い、短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

所定内給与とは、きまって支給する現金給与額から超過労働給与額を差し引いた額をいう。なお、きまって支給する現金給与額は、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって各年6月分として支給された現金給与額をいう。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り、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。

全産業に農林水産業は含まない。

以上、図12~17においても同じ。

資料: 令和元年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)より作成(以下、図12~17において同じ。)

<sup>1</sup> この数値は、1986年に59.7であったが、2000年に65.5、2009年に69.8と格差の縮小傾向がみられる。

<sup>2</sup> 「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」(平成22年8月 厚生労働省)(以下「男女間賃金格差解消ガイドライン」という。)p1。

<sup>3</sup> 結婚、出産等を契機に早期退職した正規雇用労働者が再就職する際は、非正規雇用となりやすく、非正規雇用労働者は正規雇用労働者と比較して勤続年数が短くなりやすい。すなわち、非正規雇用は勤続年数の短さの結果でもあり、原因でもあることになる。

<sup>4</sup> なお、ここで主要産業として挙げた産業以外の産業を含めた比較については、拙稿「不動産業の賃金実態 主要産業との比較を通して」(土地総研リサーチ・メモ 2020年5月29日)([http://www.lij.jp/news/research\\_memo/20200529\\_3.pdf](http://www.lij.jp/news/research_memo/20200529_3.pdf))p2参照。

## ② 非正規雇用労働者の賃金格差

図 11 で示したように一般労働者の給与水準において男性に比べて女性の賃金が低い理由の一つに、本章冒頭で触れたように女性の方が非正規雇用労働者の割合が高いことがある(図 4 参照)。では、非正規雇用労働者に限った場合においても男女間の賃金格差は存在するのでしょうか。図 12 は、非正規雇用労働者(短時間労働者は含まない。)の所定内給与額を産業別・男女別で示したものである。多くの産業において一般労働者と比較すれば男女間格差が縮小しているものの、やはりいずれの産業においても女性の賃金の方が低くなっている。最も男女間格差の大きい産業は、図 11 と同じく金融・保険業であり、女性の賃金は男性の 7 割強にとどまっている。これに次ぐのが一般労働者と比べて男女間格差が拡大した建設業である。これら以外の産業の男女比は、7 割半ばから 8 割半ばの範囲となっている。不動産業等は、宿泊・飲食サービス業に次いで男女間格差が小さくなっており、非正規雇用においては目立った賃金の男女間格差は存在していない。

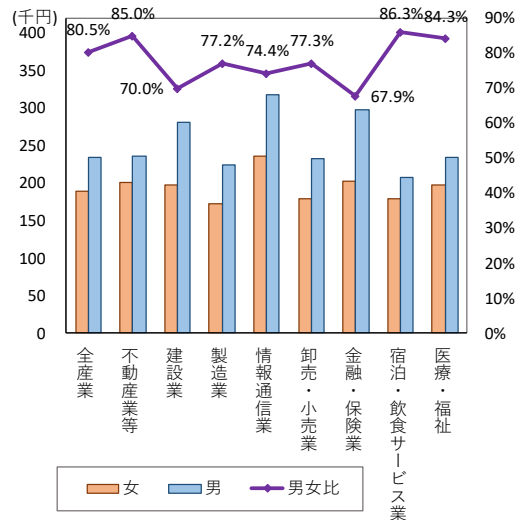
いずれにしても、非正規雇用労働者に限った場合でも賃金の男女間格差が歴然と存在していることについては、女性に非正規雇用労働者の割合が高いこととは別に留意する必要がある。

## ③ 短時間労働者の賃金格差

以上はフルタイム労働者についての比較であったが、パートタイム等短時間労働者の賃金についてはどの程度の男女間格差があるのか。図 13 は、短時間労働者の時間当たり所定内給与額を産業別・男女別で示したものである<sup>5</sup>。やはりいずれの産業においても女性の賃金の方が低くなってはいるが、産業によっては男女間格差がほぼ解消されているといえるレベルとなっている。最も男女間格差の大きい産業は、図 11・12 と同じく金融・保険業であり、女性の賃金は男性の 7 割強にとどまっている。建設業と製造業でまだ明らかな男女間格差が残っているものの、全産業も含めてその他の産業の男女比は 9 割台となっており、少なくとも短時間労働者の賃金については男女間格差が解消しつつあると解してよいであろう。不動産業等については、男女の賃金はほとんど同じであり、短時間労働者に限れば男女間格差は存しないとみられる。

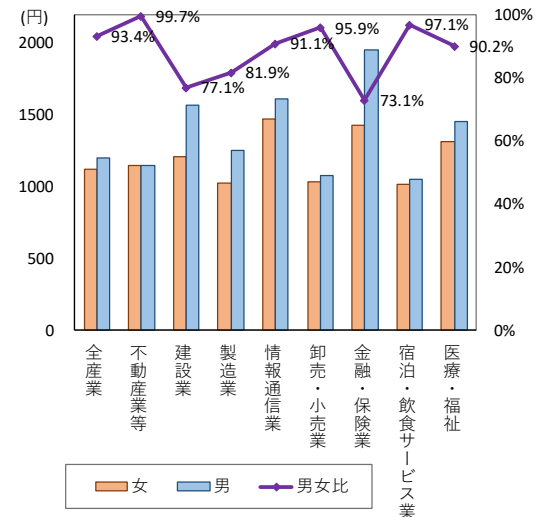
<sup>5</sup> なお、ここで主要産業として挙げた産業以外の産業を含めた比較については、脚注 15 で掲げた拙稿 p6 参照。

図 12. 産業別でみた非正規雇用の一般労働者男女の所定内給与額と男女比



注) 非正規雇用の一般労働者とは、正社員・正職員以外の一般労働者をいう(図 15 も同じ)。

図 13. 産業別でみた短時間労働者男女の 1 時間当たり所定内給与額と男女比

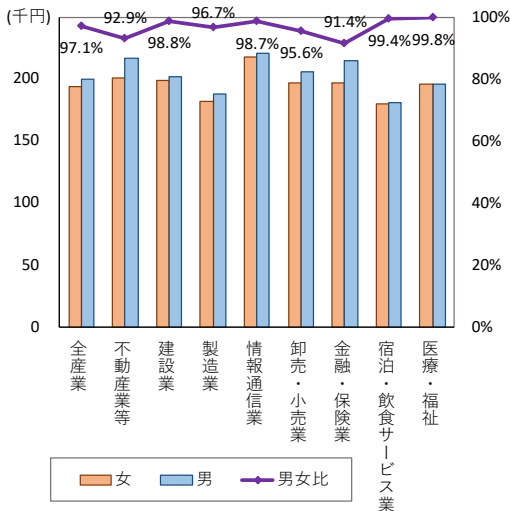


注) 1 時間当たり所定内給与額とは、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間で除したものである。

#### ④ 新規学卒者初任給の賃金格差

最後に新規学卒者の初任給について取り上げる。図 13 は、新規学卒者の初任給の額を産業別・男女別で示したものである<sup>6</sup>。初任給についても、いずれの産業も男性の方が高いものの、男女の賃金格差は一般労働者、

図 14. 産業別でみた新規学卒者男女の初任給の額と男女比



非正規雇用労働者、短時間労働者に比べるとはるかに小さく、最も男女間格差の大きい金融・保険業を含めて男女比は 9 割超となっている。少なくとも新規学卒者については男女間の賃金格差はあまりみられないといえよう。不動産業は、金融・保険業に次いで男女間格差が大きくなっているものの、目立つ格差とはいえない。

ちなみに、新規学卒者の初任給については男女間格差が目立たないという点は、昨今の女性の待遇改善の動きを受けた結果というわけではなく、かなり以前からみられる傾向である。例えば、大卒者の初任給(全産業)の男女比は、昭和 51 年(1976 年)で 92.9%、平成元年(1989 年)で 97.2%となっている<sup>7</sup>。新規学卒者については採用時には男女間で給与に差を設けず、入社後のコースや役職の違いにより賃金格差が拡大するというのが実態のようである。

注) 新規学卒者とは、原則として 2019 年 3 月に学校教育法に基づく高校、高専・短大、大学を卒業した者又は大学院修士課程を修了し修士号を取得した者若しくは取得見込みの者をいう。ただし、大学医学部及び歯学部、専修学校、各種学校、職業能力開発施設等を卒業した者は除く。

初任給とは、通常の所定労働時間、日数を勤務した新規学卒者の 2019 年 6 月分所定内給与額(所定内労働時間に対して支払われる賃金であって、基本給のほか諸手当が含まれているが、超過労働給与額は含まれていない。)から通勤手当を除いたものである。

#### (勤続年数等による賃金の変化)

すでに触れたように一般労働者における男女間の賃金格差の主な要因の一つとして、女性の方が勤続年数が短い傾向にあることが挙げられている。それでは、勤続年数が同程度の一般労働者において男女間の賃金格差はどの程度あるのか。

図 15 では、勤続年数が長くなると給与水準がどのように変化するかについて、産業別・男女別で示した(いわゆる勤続年数賃金カーブ)。全産業と不動産業の他、全産業と比較した場合に特徴的な勤続年数賃金カーブとなる産業として情報通信業、金融・保険業、宿泊・飲食サービス業を取り上げた。いずれの産業も、女性よりも男性の給与水準が高く、かつ、勤続年数を経るほどその差は拡大する傾向にある。特に金融・保険業ではこの傾向が強い。逆に情報通信業では、同様の傾向がみられるものの、他産業と比較すれば男女間格差の拡大傾向が小さく、女性であっても勤続年数を経ればそれなりの給与水準の上昇が見込まれるようである。宿泊・飲食サービス業は、男女間格差の拡大傾向もみられるが、そもそも勤続年数を経たことによる給与水準の上昇の程度が他産業に比べ低い。なお、不動産業については、金融・保険業並みに男女間格差の拡大傾向が強いことに留意すべきである。

<sup>6</sup> なお、ここで主要産業として挙げた産業以外の産業を含めた比較については、脚注 15 で掲げた拙稿 p7 参照。

<sup>7</sup> 賃金構造基本統計調査(時系列)・新規学卒者の初任給の推移 第 1 表(厚生労働省)。

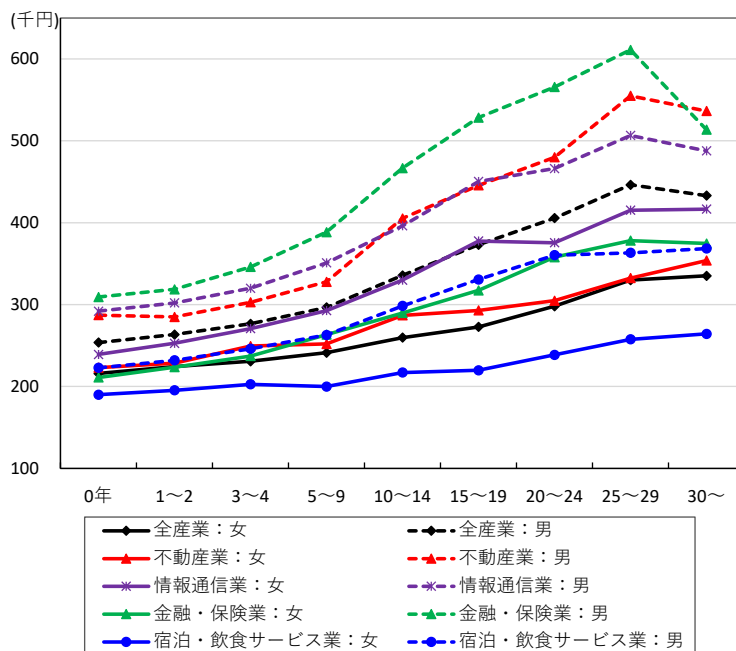
ちなみに、宿泊・飲食サービス業以外の産業では勤続年数30年以上になると給与水準が下がるが、これは継続雇用制度<sup>8</sup>により60歳定年後も同一企業で働き続ける労働者の影響などによるものと考えられる。

なお、図15の一般労働者の中には、非正規雇用労働者も含まれることから、全産業と不動産業等について、正社員・正職員とそれ以外とに分けて勤続年数賃金カーブを示してみた(図16)。全産業、不動産業等ともに正規雇用労働者については図15と同様の傾向を示している。勤続年数30年以上での給与水準低下がないのは、定年後非正規雇用労働者として働き続ける者が抜けたことによるものと推察される。

非正規雇用労働者についても、女性よりも男性の給与水準が高いが、男女間格差の拡大は正規雇用ほどには明確にはみられない。また、少なくとも勤続年数20年くらいまでは給与水準が横ばいであり、勤続年数経過による給与水準上昇の恩恵は受けられていないことになる。勤続年数20年以上になると、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員等本来の趣旨での非正規雇用労働者の数が急減する<sup>9</sup>一方、嘱託、顧問、相談役といった職に就いている者は増加することから、一部に給与水準の上昇傾向がみられるのではないかと。

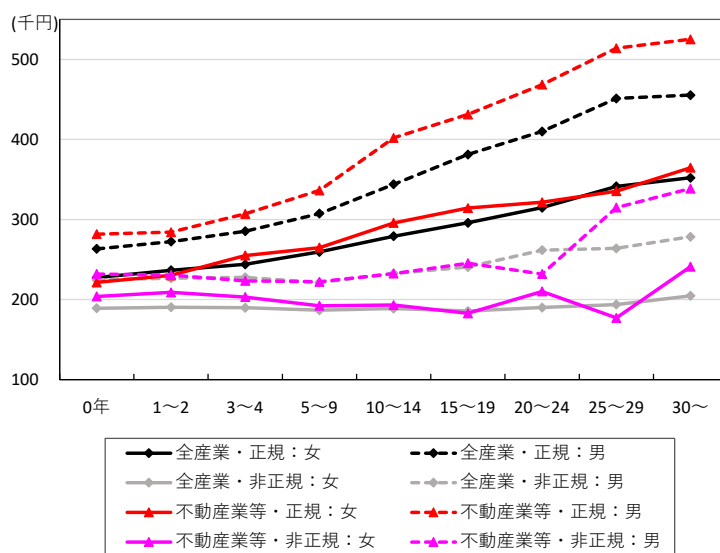
最後に、参考までに年齢賃金カーブを示してみた(図17)。わが国の雇用形態においては終身雇用が主流であるから、50代半ばくらいまではほぼ勤続年数賃金カーブと同様の变化を示している。その後60歳までは横ばいしないし減少傾向にあり、大多数の企業の定年である60歳以降は給与水準が急減する。65歳以上になると女性の給与水準が男性の給

図15. 産業別でみた一般労働者男女の勤続年数別所定内給与額



注) 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数をいう。

図16. 正規・非正規別でみた一般労働者男女の勤続年数別所定内給与額: 全産業と不動産業等



注) 正規とは、事業所で正社員、正職員とする者をいい、非正規とは、正社員、正職員に該当しない者をいう。

不動産業等には物品賃貸業を含む。したがって、図15に比べると対象となる一般労働者の範囲が広がっている。

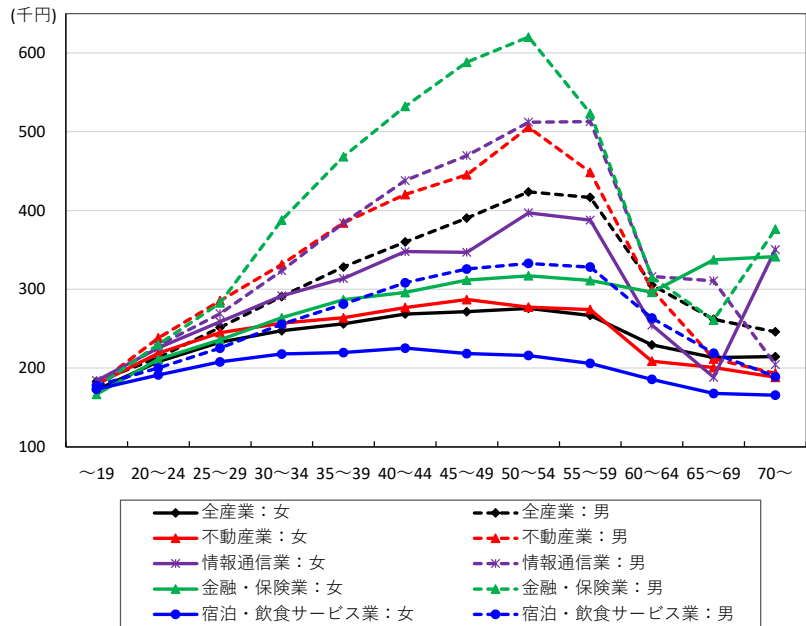
<sup>8</sup> 継続雇用制度等高齢者雇用に係る制度・実態については、拙稿「不動産業の就業構造について その5～高齢者雇用～」(土地総研リサーチ・メモ 2020年5月7日)([http://www.lij.jp/news/research\\_memo/20200507\\_1.pdf](http://www.lij.jp/news/research_memo/20200507_1.pdf))参照。

<sup>9</sup> 例えば、勤続年数25~29年の非正規雇用労働者数は、10~14年の14.8%にとどまる。他方、正規労働者数の同じ比率は52.4%である。

与水準を上回る産業もみられるなど男女間格差が見出しづらくなる。

以上、勤続年数に見合った給与水準という面でも男女間の格差は明らかであり、かつ、その格差は勤続年数が長くなるほど拡大する傾向がある。これは、入社後の処遇や評価等の面で男女労働者間の偏りが大きいということになる<sup>10</sup>。女性の方が一般職の割合が高く総合職の割合が低いこと(図 4 参照)、役員や管理職における女性の割合が低いこと(図 6～8 参照)などもその表れであると考えられる。

図 17. 産業別でみた一般労働者男女の年齢別所定内給与額

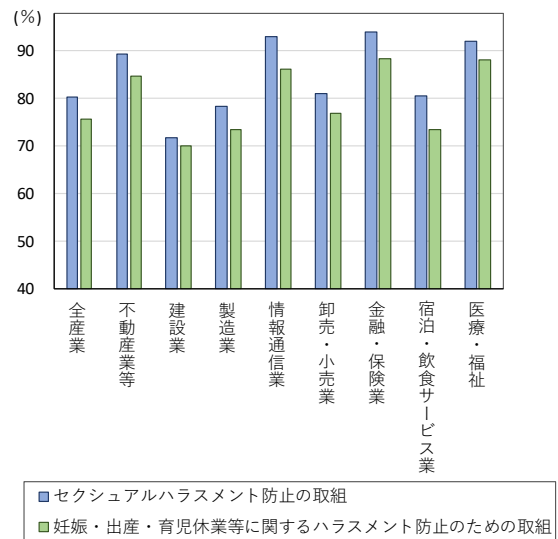


(セクシャルハラスメント等に係る対策)

女性の雇用・登用を適正な形で進めるためには、セクシャルハラスメント等女性が被害者となりやすい各種ハラスメント行為を防止・抑制することも重要である。男女雇用機会均等法と育児・介護休業法は、事業主に対して、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけている(男女雇用機会均等法第 11 条の 2・第 11 条の 4、育児・介護休業法第 25 条)<sup>11</sup>。措置の内容としては、相談窓口をあらかじめ定めること、具体的な事案に関して事実関係を迅速かつ正確に確認することなど十数項目が指針に定められている<sup>12</sup>。ただし、措置を講じなくとも罰則規定はなく、厚生労働大臣の勧告とこれに従わなかった場合の企業名公表が定められているにとどまる(同法第 29 条・第 30 条)。

図 18 は、これらの措置に取り組んでいる企業の割合について産業別に示したものである。金融・保険業、医療・福

図 18. セクシャルハラスメント防止対策及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策に取り組んでいる企業の割合



資料: 令和元年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成。

<sup>10</sup> 男女間賃金格差解消ガイドラインでも、「採用、配置や仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働者間に偏りが生じている」との指摘がなされている(同ガイドライン p1)。

<sup>11</sup> なお、令和 2 年 6 月より事業主にはパワーハラスメント防止対策も義務づけられている(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 2)。

<sup>12</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成 18 年厚生労働省告示第 615 号)、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等

祉、情報通信業での取組みが進んでいる一方で、建設業、製造業、宿泊・飲食サービス業での取組みがやや遅れているようである。不動産業等は全産業と比較すると取り組んでいる企業の割合が高くなっている。

中小企業の中には、そもそも職場に女性がいないといったケースもあり得るが、セクシャルハラスメントの対象には男性も含まれること、育児休業等に関するハラスメントは育児休業等を申出・取得した「男女労働者」が対象となることから、職場に女性がいないことは措置を講じなくてよい理由にはならない。

#### (むすび)

以上、女性の雇用・登用に係る現状と問題点について、産業別に分析・検討してみた。不動産業については、他産業と比較して特に立ち遅れている点は見当たらないが、女性役員がいる企業の割合や役員に占める女性の割合が低いこと、勤続年数経過に伴う賃金の男女間格差の拡大傾向が強いことなどが特に課題として挙げられる。

産業全体を通じて、女性は、非正規雇用労働者である割合が高く、正社員等であっても総合職である割合は低い。管理職や役員に占める割合も低く、これらの結果として総体的には男性よりも賃金が低い。そして勤続年数を経るほど男女間の賃金格差は拡大する傾向にある。職場での女性活躍を実現するためには、これらの事象とその背後にある雇用管理や賃金の運用実態を変えていかなければならない。雇用主や政府には更なる取組みが求められるとともに、労働者側も旧来からの男女の棲み分けにとらわれないよう意識改革が必要と考える。

(齋藤 哲郎)

---

についての指針」(平成 28 年厚生労働省告示第 312 号)、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成 21 年厚生労働省告示第 509 号)。