

女性賃金 男性の7割

従業員300人超の県内企業・団体

本紙集計

従業員300人超の県内企業・団体に勤務する女性の平均賃金は、男性の平均賃金の69・6%にとどまる。秋田魁新報の集計で分かった。県内の男女間賃金格差に関するデータをまとめたのは初めて。企業・団体には格差是正に向けた取り組みが求められる。

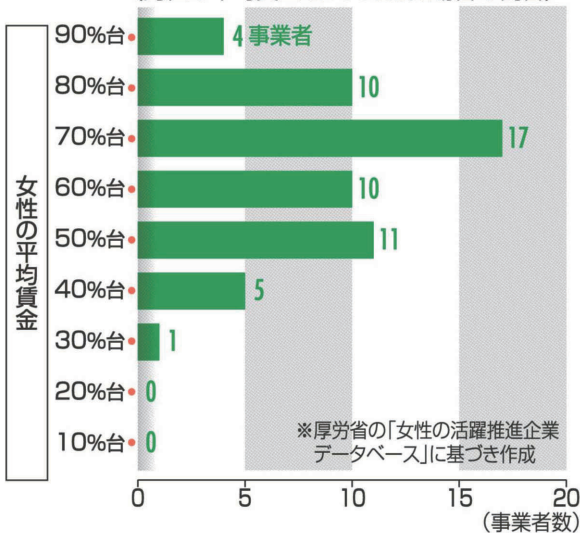
■男女の賃金格差関連記事6面



秋田労働局によると、管理職に占める女性の割合が少ないことに加え、非正規労働者に占める女性の割合が多いことが男女の賃金格差の要因と考えられる。出

産による離職がなお少ないことや、産後に働き続ける場合も育児や家事の負担のため正規で働き続けるのが難しいケースが多いことも影響しているという。厚生労働省は2022年7月、女性活躍推進法の省令を改正。従業員300人超の事業者に男女の賃金格差の公表を義務付けた。厚生省の「女性の活躍推進企業データベース」に掲載されている従業員数30

県内企業・団体の男女間賃金格差 (男性の平均賃金を100とした場合の割合)



格差是正が必要

0人超の県内企業・団体は62事業者。このうち、男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合を公表している58事業者のデータを集計した。全従業員、正規、非正規の3区分についてまとめた。100%に近いほど賃金格差が小さく、0%に近いほど格差が大きくなる。

男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合は、正規と非正規を合わせた全従業員では69・6%。厚生省が今年1月に公表した全国平均を0・1%上回った。個別に事業者を見ると、

90%に達しているのは4事業者にとどまった。70%台が17事業者で最も多く、次いで50%台の11事業者、80

%台と60%台の10事業者と続いた。50%未満は6事業者あった。

上位10事業者の割合は80%台となっており、病院を運営する医療法人や福祉施設を運営する社会福祉法人など、資格を持った女性が多く働く職場が目立った。

下位の10事業者は30%台。建物内の清掃、設備管理を担う業者やスパーの運営業者など、非正規の女性が多い職場が一定数を占めた。

正規だけで見ると、女性の平均賃金は男性の78・6%。非正規だけでは80・4%だった。

秋田労働局の田中千晴雇用環境・均等室長は、男女の賃金格差の是正に向け「女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や実施を事業主に働きかけ、個別に相談に応じるなどしていきたい」と話している。

(佐藤優将、大谷好恵)



男女の賃金格差の公表義務化
厚生労働省は2022年7月、女性活躍推進法の省令を改正し、従業員数300人超の事業者に対して男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合の公表を義務付けた。日本は男女の賃金格差が他の先進国と比べて大きく、格差解消に向けた取り組みを促す狙いがある。各事業者の賃金格差は厚生省の「女性の活躍推進企業データベース」などで確認できる。

3月8日は国連が定めた「国際女性デー」。ジェンダー平等の実現に向け、さまざまな男女格差について考える記事を随時掲載します。

県内企業・団体の男女間賃金格差
男性の平均賃金を100とした場合の割合(単位%)

	女性の平均賃金		
	全労働者	正規雇用者	非正規雇用者
社会福祉法人大仙ふくし会	96.0	99.5	163.7
医療法人久幸会	94.5	93.2	89.3
社会福祉法人秋田県民生協	93.4	93.2	93.4
JA秋田しんせい	90.9	88.5	93.4
ドリームリンク	89.4	85.4	106.3
虹の街	89.0	92.3	126.8
社会福祉法人雄勝なごみ会	88.5	98.0	80.4
社会福祉法人中央会	87.6	89.0	121.6
小林テック	87.3	87.3	87.3
地方独立行政法人市立秋田総合病院	84.0	82.9	93.7
社会福祉法人大館圏域ふくし会	83.1	89.3	110.8
社会医療法人興生会	81.4	79.8	100.2
DOWAセミコンダクター秋田	80.9	87.3	77.3
きららホールディングス	80.5	84.3	74.4
秋田指月	79.9	79.5	92.0
ナガイ白衣工業	79.6	83.3	62.5
社会福祉法人横手市社会福祉協議会	79.5	86.2	103.8
イオン東北	78.9	85.9	98.0
秋田東北ダイケン	78.3	82.1	72.0
ヌイテックコーポレーション	77.2	80.9	66.4
秋田基準寝具	76.5	92.1	76.5
JUKI産機テクノロジー	74.9	78.4	84.2
TDKエレクトロニクスファクトリーズ	74.8	76.6	79.4
秋田新電元	74.5	76.6	85.0
JA秋田なまはげ	74.2	79.8	63.1
秋田プライウッド	73.5	74.5	65.0
由利工業	73.4	74.8	66.7
光風舎	73.2	70.9	82.5
山二	72.5	75.2	85.1
横手精工	72.3	72.9	77.6
医療法人正観会御野場病院	72.3	64.3	65.7
伊徳	67.3	76.6	96.6
東北ビル管財	66.9	84.9	74.4
タカヤナギ	66.8	76.8	99.8
アマノ	65.3	77.3	89.7
医療法人仁政会	64.5	65.7	50.9
ヤマダフーズ	63.5	65.7	90.2
社会医療法人明和会	61.8	72.0	26.2
中央市場	61.1	78.3	101.3
五洋電子	60.9	66.9	57.8
北都銀行	60.0	74.0	67.0
秋田キャッスルホテル	59.9	78.8	75.7
スズキ部品秋田	59.9	73.8	47.6
生活協同組合コープあきた	59.7	86.7	69.0
マルダイ	58.7	87.3	93.5
JA秋田厚生連	57.1	64.1	44.4
JR秋田鉄道サービス	56.4	95.9	71.9
友愛ビルサービス	54.9	68.9	91.3
マルエーうちや	53.4	74.7	107.9
ソユー	53.0	71.8	90.1
地方独立行政法人県立病院機構	51.4	81.6	26.3
ナイス	50.9	80.1	105.1
秋田銀行	49.4	61.6	60.6
三共光学工業	48.8	45.2	51.3
社会福祉法人花輪ふくし会	48.2	64.5	39.5
厚生ビル管理	45.1	55.2	52.5
東北ビルカンリ・システムズ	42.9	68.9	76.2
小坂製錬	38.7	-	60.4
平均	69.6	78.6	80.4

※厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」に基づき作成。
平均は小数点第2位以下を切り捨て。



従業員300人超 県内企業・団体

男女の賃金格差、要因は

格差大 非正規、女性割合多く

厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に賃金に関するデータを掲載している県内58の企業・団体のうち、男女の賃金格差が最大だったのは小坂製錬（小坂町）。女性の平均賃金は男性の38・7%にとどまる。

全従業員369人の内訳は男性363人、女性6人。女性は全員、非正規で、事務や清掃業務に当たっている。

小坂製錬によると、製錬工程の設備操作やメンテナンス業務は労働安全衛生法に基づき、女性の就業が制

限されており、正規は男性に限って採用してきた。

一方で、女性が従事できる業務を社内検討。今年、正規の「設備保全スタッフ職」として女性1人の採用を決めた。4月に入社する予定だ。

井出幸伸総務課長(33)は「労働力不足が懸念される中、女性が活躍できる業務をさらに検討する必要がある」と話す。

ビルメンテナンス業の東北ビルカンリ・システムズ（秋田市）は、賃金格差が小坂製錬に次いで大きい。パートなどの非正規をみる

と、女性は男性の6・5倍の244人。一方で管理職36人の中で女性は2人にとどまる。

担当者は「女性従業員は非正規が圧倒的に多く、男性と女性の平均賃金に差が出てしまっている。女性の管理職登用を目指しているが、辞退されるケースもあり、なかなか進まない」と話す。

賃金格差が3番目に大きいのは、同業の厚生ビル管理（秋田市）。正規は男性126人、女性101人と大きく変わらない一方、非正規は男性が121人に対

従業員数が300人を超える県内企業・団体に勤務する女性の平均賃金は、男性の7割にとどまることが明らかになった。男女の賃金格差があるのは、なぜなのか。企業・団体の事情を探ると、いくつかの要因が見えてきた。

（佐藤優将、大谷好恵）

格差小 管理職にも女性多数

男女の賃金格差が最も小さかったのは、特別養護老人ホームや介護老人保健施設を運営する社会福祉法人大仙ふくし会（大仙市）。

正規職員に占める女性の割合が高く、管理職にも女性が多いことが要因だ。正規と非正規を合わせた職員350人のうち、女性は7割の247人。正規職員だけでいても女性が7割を占める。運営する6施設の責任者6人のうち、半数が女性となっている。

女性の育休取得率は直近5年間で100%。男女の平均勤続年数の差は7カ月と小さい。



担当者は「全体的に女性が多いので、管理職でも女性の割合が高くなっている」と話す。

特別な取り組みをしていないわけではない」と話す。賃金格差が2番目に小さかった秋田市の医療法人久幸会は、秋田市などで病院や介護老人保健施設などを運営している。正規は男性145人に対し、女性が275人で2倍近い。非正規は男性124人、女性11

医療法人久幸会が運営する今村病院で働く看護師。久幸会は男女の賃金格差が県内で2番目に小さい。秋田市下新城

「正規は男性250人に対し女性330人。管理職に占める女性の割合はおおよそ4割に達している。」

して女性は2・3倍の289人になる。担当者は「現場で働く従業員はほとんどが女性だ。現状では、女性管理職を増やしていくのは現実的に難しいと感じる」と話す。



厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」。事業者ごとに男女の賃金格差が確認できる

8人でほぼ同数。管理職に占める女性の割合は56・7%だった。

稲庭千弥子理事長(70)は「医療福祉は女性が多い業界。看護師や介護士、医師といった資格があれば、男性でも女性でも賃金に大きな差は出ないことが影響しているのではないかと」

賃金格差が3番目に小さい社会福祉法人秋田県民生協会（北秋田市）は、障害者支援施設や老人福祉施設を運営。成田敦常務理事(58)は「正規職の女性職員が多く、昇級の機会も男女平等にある」と語る。

正規は男性250人に対し女性330人。管理職に占める女性の割合はおおよそ4割に達している。



依典和准教授

国際教養大学・依典和准教授に聞く 正規で働きやすい仕組みを

男女間の賃金格差を解消するには何が必要なのか。労働市場の経済分析に詳しい国際教養大学の依典和准教授(50)＝労働経済学＝に聞いた。

がっていく中で格差が縮まっていくことだ。特に女性の賃金を高めるためには、非正規の従業員を正規に引き上げていく取り組みが必要と考える。

女性は出産などさまざまなライフイベントを機に離職し、復職時に非正規で働

くことになる場合がある。行政や企業側が転職しやすい環境整備やリスクリング（学び直し）制度の拡充などを通じ、女性がライフイベントに左右されずに正規で働きやすいような仕組みづくりを進めるべきだ。女性管理職を増やすのも格差解消に向けた方策の一つになる。

重要なのは、男女の賃金がどちらも上

小

男女間賃金格差

大