

テーマ：平均初任給が最も高いのは女性・院卒

発表日：2012年5月2日(水)

～顕在化していない女性の活躍が今後の課題～

第一生命経済研究所 経済調査部

副主任エコノミスト 鈴木 将之 (03-5221-4547)

(要旨)

- 2011年に4年ぶりに女性・院卒の初任給(237.3千円)が男性・院卒(233.9千円)を上回った。学歴別にみると、他の学歴では男性の初任給が女性を上回る趨勢がここ30年近く変わらない中で、この院卒の再逆転は顕著な動きだ。
- なぜ、院卒では初任給の男女差が小さいのだろうか。まず、労働供給側から院卒の就業状況から、人数では約3分の1の規模であるものの、女性・院卒の専攻が多岐にわたっていることが確認できる。また、女性・院卒が製造業以外のサービス業にも多く就業している様子もみられる。
- 大企業、中堅企業ともに、女性・院卒の方が男性・院卒よりも初任給は高い。大企業では、女性245.9千円に対して男性233.9千円、中堅企業では女性238.1千円に対して男性233.9千円と女性・院卒が上回っている。男性・院卒では全体の3割を採用している大企業製造業の初任給が相対的に低いことが平均初任給の下押し要因になっている。一方、女性・院卒では男性よりも大企業採用が少ないとはいえ、採用が比較的多い大企業製造業や情報通信業、中堅企業の初任給が相対的に高い傾向にあるため、平均初任給が押し上げられている。
- 以上のように、男性と同様に女性の労働力が能力などに応じて評価されている一例が女性・院卒にみられると考えられる。半面、これは人口減少に直面する日本経済において重要な課題である女性の労働力の活用に対して、高い能力や適性を潜在的にもつ女性の労働力が、雇用慣行など労働市場の構造や子育て支援など現役世代向けの社会保障の不足などの要因によって十分に活用されていない現状も示唆している。これらの労働力を顕在化できれば、労働力の確保と同時に、所得増加にも期待できるため、現在の女性の就業構造において改善の余地は大きいと考えられる。

## ○院卒初任給では女性が男性を上回る

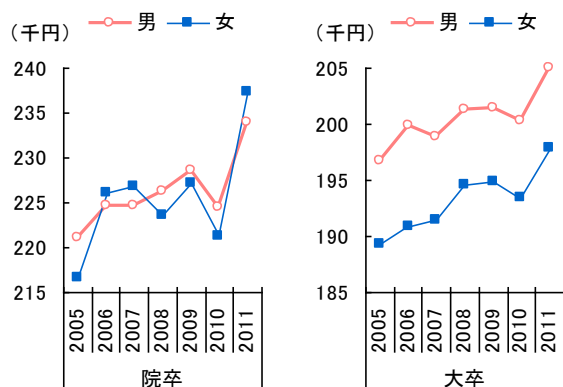
厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によると、2011年に4年ぶりに女性・院卒の初任給(237.3千円)が男性・院卒(233.9千円)を上回った<sup>1</sup>。他の学歴では男性の初任給が女性を上回る趨勢がここ30年近く変わらない中で、院卒での男女の動きの相違が顕著だ(資料1)。院卒の統計がまとめられたのは2005年以降と短いものの、2006～2007年でも女性・院卒の初任給が男性を上回っていた。男性・院卒の方が上回った2008～2010年でも双方の差は大卒初任給に比べると格段に小さいことも特徴的だ。

また、初任給の平均値だけではなく、分布にも男女差がみられる。男性・院卒の分布の左右対

<sup>1</sup> 以下の初任給とは、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。また、院卒と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指す。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。

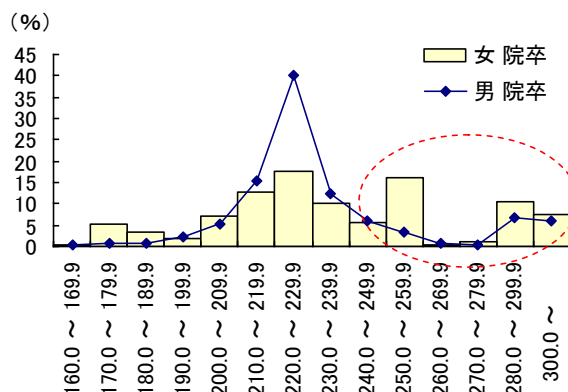
称な形に比べて、女性・院卒の初任給分布には右側に厚みがみられる（資料2）。裾野の左側の170～190千円の割合は男性・院卒よりも多いものの、右側の250～260千円、280～290千円の割合が多いため、女性・院卒の平均賃金が高くなっている。

資料1 初任給の推移



(出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

資料2 男女・院卒の初任給の分布



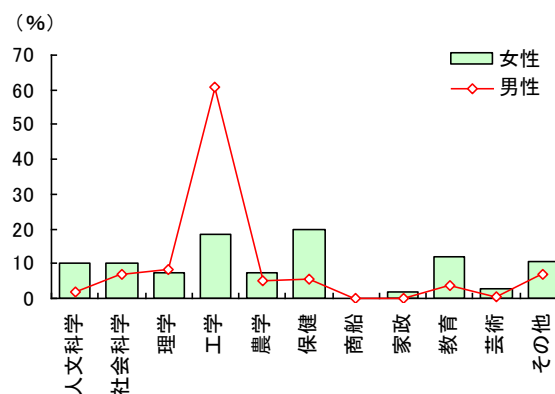
(出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

### ○女性・院卒の初任給が高い背景

なぜ、院卒では初任給の男女差が小さいのだろうか。背景を探るために、まず労働供給側として院卒の就業構造を確認しておく。院卒者数は上記の統計の標本では男性2.7万人、女性0.7万人であった。また、文部科学省の『学校基本調査』によると院卒（修士課程）の就職者数は男性3.9万人、女性1.3万人であった。人数規模では女性・院卒は男性・院卒の約3分の1だ。大卒就職者（32.9万人）は男性17.3万人、女性15.6万人であり、大卒の労働市場規模の方が大きく、また男性と女性が拮抗している。

つぎに、院卒のうち就職者を対象に専攻別の構成比を確認した（資料3）。従来、製造業が経済の牽引役であったことなどを背景に、男性のうち工学（60.9%）、理学（8.2%）、社会科学（6.8%）に専攻が偏っており、たとえば工学専攻の就業者のうち58.3%が製造業に就職するなど、就職先との関係も深い。一方、女性でも同様に工学（18.3%）が最も多く、工学専攻者のうち48.2%が製造業に就職している。しかし、女性・院卒の専攻は保健（19.6%）、社会科学（10.3%）、人文科学（10.1%）、農学（7.5%）、理学（7.2%）と分散しており、農学（44.2%）、理学（40.8%）は製造業が多いものの、その他は学術研究等、医療・福祉、教育等への就職が多い。

資料3 院卒就職者の専攻構成比



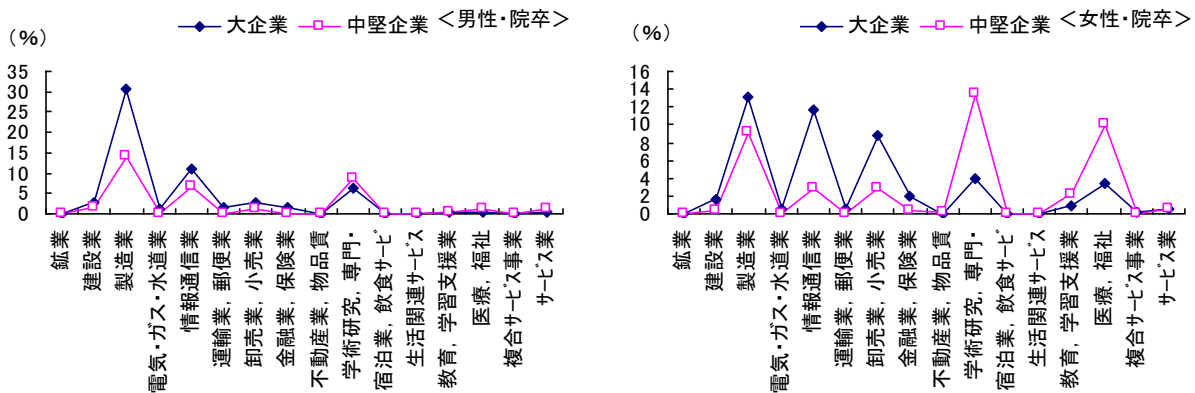
文部科学省『学校基本調査』

企業規模から院卒の初任給を確認すると、女性・院卒のうち大企業割合は46.9%と女性・大卒のうち大企業割合（38.0%）より+8.9%pt高い（資料4）。一方、男性・院卒の大企業への就業率が59.2%と女性よりも高いため、男性・院卒の平均初任給の方が高いように見える。しかし、大企業、中堅企業ともに、女性・院卒の方が男性・院卒よりも初任給は高い。大企業では、女性

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

245.9 千円に対して男性 233.9 千円、中堅企業では女性 238.1 千円に対して男性 233.9 千円といずれも女性・院卒が上回っている。このように、男性・院卒の方が大企業に就職する割合が高いものの、それが必ずしも初任給の高さには結びついていないといえる。

資料 4 企業規模別・産業別の採用人員構成比



(出所) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

つぎに、産業別に初任給をみると、男性・院卒の大企業採用 (59.2%) の内訳は、上位 3 産業は製造業 30.9% (227.5 千円)、情報通信業 11.0% (259.7 千円)、学術研究 6.4% (229.2 千円) であり、大企業採用のうち製造業が 5 割を占める (括弧内は初任給)。このうち男性・院卒平均 (233.9 千円) を上回ったのは情報通信業のみだ。一方、全体の 35.4% を占める中堅企業の上位 3 産業では、製造業 14.1% (218.6 千円)、学術研究 8.7% (271.0 千円)、情報通信業 6.7% (242.4 千円) であり、学術研究、情報通信業が平均を上回っている。つまり、男性・院卒では雇用吸収力が高い大企業製造業の初任給が相対的に低いことが平均初任給の下押し要因になっている。

一方、女性・院卒では大企業採用 (47.2%) の内訳は多い順に製造業 13.1% (230.1 千円)、情報通信 11.7% (277.5 千円)、卸売・小売業 8.8% (256.0 千円)、学術研究 4.0% (225.7 千円)、医療・福祉 3.4% (227.4 千円) と就職先の産業は男性・院卒に比べて分散している。また、全体の 42.3% を採用している中堅企業では、製造業 9.2% (215.5 千円)、学術研究 13.5% (271.7 千円)、医療・福祉 10.2% (239.6 千円) と、学術研究や医療・福祉では大企業よりも初任給が高い傾向にある。つまり、女性・院卒では採用が比較的多い大企業製造業、情報通信業や中堅企業において初任給が相対的に高い傾向にあることが、平均初任給を押し上げている。

## 〇顕在化していない女性の活躍が今後の課題

以上のように、女性・院卒の平均初任給が男性と遜色ないことは、能力や適性などの労働市場での評価結果だと考えられる。つまり、男性と同様に、女性の労働力が能力などに応じて評価されている一例が女性・院卒にみられると考えられる。女性・院卒の平均初任給の動きが他の学歴の女性に比べて目立つということは、他では女性の労働力が必ずしも十分に評価されていない可能性が示唆される。

一方、人口減少にともなう労働力不足という長期的な問題に対して『新成長戦略』 (2010 年 6 月

2 同じ産業、同じ企業規模でも女性の初任給が高い傾向が見られることも少なくないため、中堅企業ならば成長企業、大企業は相対的に規模が大きな企業に女性・院卒が採用されている可能性がある。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

18日閣議決定)で目標として掲げられた就業率が確保できれば、2020年度までの労働力を確保できる<sup>3</sup>。しかし、この課題は女性の就業率の向上だ。女性・院卒の労働力の評価を踏まえると、現状ではたとえば高い能力や適性を潜在的にもつ女性・大卒など他の女性の労働力が、雇用慣行など労働市場の構造や子育て支援など現役世代向けの社会保障の不足などの要因によって十分に活用されていない可能性が示唆される。これらの労働力を顕在化できれば、労働力の確保と同時に、所得増加にも期待できるため、現在の女性の就業構造における改善の余地は大きいと考えられる。

初任給からみて女性・院卒が評価されている背景には、企業が雇用を選択することによって得られる利益と費用の長期的な期待値を比較すると、利益の期待値が上回る想定があるはずだ。一方、たとえば女性・大卒などの初任給からみた評価が男性よりも低いということは、その能力が潜在的に高いと仮定しても、企業が雇用による利益と費用の長期的な期待値で利益が費用を下回ると想定していると考えられる。この場合、潜在的に利益の期待値の方が高いにも関わらず、短期的な調査・探索費用を節約するために経験的に採用しないことを選択していたり、費用を企業全体や雇用者全体で負担する前提がなく女性の雇用に負担を集約させていたりする可能性がある。また、労働力の活用方法の不十分さなどから、潜在的な能力自体を過小評価して利益の期待値を低く見積もっている可能性もある。

女性・院卒とその他のケースの初任給を比較すると、その他のケースでは女性の労働力が潜在的な能力や適性以下に評価されている可能性が示唆されるため、女性の労働力を顕在化させるためには、その費用の期待値を下げるのが1つの方法だろう。たとえば、一旦子育てなどによって離職する可能性が高い場合、育児支援を企業全体で負担すれば、1人あたりの費用の期待値は低下する。また、社会保障の拡充を通じて社会全体で負担すれば、これも費用の期待値を低下させることにつながる。一方、利益の期待値を押し上げる方法として、その能力発揮によってビジネスの活性化や多様化を進めることなどがあげられる。消費者のほぼ半数が女性であることを踏まえれば、現状は、製品開発、販売促進などあらゆる場面で女性の労働力を活かす余地は数多く残されているだろう。

人口減少の中で就業率を高め、所得を向上させるためには女性の労働力は必要不可欠であり、女性・院卒の初任給から示唆される現状の改善の可能性を上記のように実現させていくことが今後の課題だ。

---

<sup>3</sup> 「人口減少による労働力不足はどうすれば緩和できるか？」 *Economic Trends* 第一生命経済研究所（2012年4月19日）を参照。