

【レポート】

内閣府により、国・地方公共団体に対し、女性活躍推進法に基づき、「男女の給与の差異」を公表することが義務付けられた。公務部門において、「制度上は男女給与の差異は生じない」との認識が広まっているが、徳島県内の自治体ホームページで公表されたデータをもとに実態を分析し、課題を明らかにした。

徳島県の公務部門における男女賃金の差異について

— 「女性活躍推進法に基づく男女の給与の差異」公表から —

徳島県本部／徳島地方自治研究所・主任研究員 山田みゆき

1. はじめに

内閣府により、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太方針2022）」において「日本における男女間給与格差は長期的にみると縮小傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として大きい」として、常勤雇用する労働者100人以上の一般事業主や、国・地方公共団体（特定事業主）に対し、女性活躍推進法に基づき、「男女の給与の差異」を公表することが義務付けられた。

内閣府は、公務部門においては、「俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、職員の採用・登用、継続勤務年数、配置、超過勤務の状況等において男女で異なる状況を把握する観点からこの取り組みを進めること」としている。そこで、徳島県内の公表状況を分析し、県内自治体の実態・課題を明らかにする。

※ 「給与」は、「給与所得」を対象とし、給料・手当等と賞与等の総支給金額（給与所得に対する源泉徴収簿）を用い、通勤手当（非課税部分）や退職手当は除かれる。

当分析では、各自治体ホームページ上で公表された次のデータを使用した。

【別表1】 【別表2】 「職員の給与の男女の差異の情報公表」

【別表3】 「特定事業主行動計画に基づく取り組みと女性の職業選択に資する情報の公表」

※ 「徳島県」は知事部局のデータを使用

※ 県・市・町で平均を算出し分析

2. 任期の定めのない常勤職員（以降「常勤職員」）

（1） 男女の給与の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

<表1> 男女の給与の差異

	比率
県内自治体	91.5%
県	88.5%
市	90.0%
町	92.2%

県内自治体を見てみると、県・市・町とも平均として女性の方が低い。ただし、藍住町は女性の給与割合が101.4%と高かった。

女性が低くなる要因等が、公表様式の「説明欄」に記載されている（【別表2】参照）。徳島県は公表様式の説明欄で、「男性職員に占める勤続年数10年以下の職員の割合が約30%であるのに対し、女性

職員に占める勤続年数10年以下の職員の割合は約43%と、女性の方が勤続年数の短い職員の占める割合が高いことが、男女の給与の差異が生じる要因となっている」とし、また「扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は約90%、住居手当の受給者に占める男性の割合は約70%であることや、管理職手当の受給者に占める男性の割合が約84%であることが、男女の給与の差異が生じる要因となっている」と説明。徳島県以外でも徳島市・三好市以外の6市が公表様式の「説明欄」で公表記載しているように、扶養手当の受給者に占める男性の割合平均は81%、住居手当の受給者に占める男性の割合平均は62%、管理職手当の受給者に占める男性の割合が82%となっている。町村における公表団体は少ないことから今後の調査が必要となる。

公表様式の「説明欄」で特記された手当別に支給要件も含め報告する。

① 住居手当

住居手当の支給要件は県及び全市町村の例規集で確認したところ、「自ら居住するため借り受け」と規定されており、世帯主や契約者、男女要件はない。

② 扶養手当

扶養手当についても子の要件に関わり、「所得の多い方」「主たる生計者」とされているが世帯主・男女要件はない。しかし、今調査結果においても「所得の多い方」とすると、男性に支給される場合が多いと推測される。

<表2> 扶養手当・住居手当受給者における男性の比率【別表2】から抜粋

自治体名	扶養手当	住居手当
徳島県	90.0%	70.0%
小松島市	80.8%	69.0%
鳴門市	82.0%	66.0%
吉野川市	82.7%	58.1%
阿波市	81.0%	62.5%
阿南市	77.0%	56.0%
美馬市	85.3%	62.6%
板野町	83.0%	
神山町	66.6%	

③ 管理職手当

ア 管理職における男性に対する女性の給与の差異

<表3> 役職段階別「男女の給与の差異」

	本庁部局長・次長相当職	本庁課長相当職	本庁課長補佐相当職
県内自治体	93.7%	97.4%	97.3%
県	96.1%	100%	99.7%
市	93.3%	97.4%	95.8%
町	—	97.2%	97.4%

役職別男女の給与の差異をみると、最大の差異は、県内自治体で「本庁部局長・次長相当職」は6.3%、次いで「本庁課長補佐相当職」で2.7%となるが、概ね差異が少なくなっていることから、管理職手当を受けている職員についての男女の差異は少ない。

※ 管理職手当の支給は、団体によって役職・支給額は異なるが、課長、主幹、課長補佐らの支給となっている。

イ 管理職の女性割合

<表4>管理職の女性の比率

	女性管理職の比率	各役職段階の職員の女性割合			
		本庁 係長相当職	本庁 課長補佐相当職	本庁 課長相当職	本庁 部局長・ 次長相当職
県内自治体	32.3%	44.4%	45.3%	28.1%	13.4%
徳島県	17.6%	35.1%	28.5%	20.8%	7.8%
市平均	27.6%	44.4%	48.6%	23.1%	14.5%
町平均	35.3%	45.1%	44.9%	31.2%	

管理職の女性の割合は、徳島県が17.6%、県全体では32.3%である。各役職段階の職員の女性割合では、職務の格付けが上がるほど女性の割合が少なくなるが、「本庁課長補佐相当職」において、阿波市（62.5%）、阿南市（54.6%）と女性の割合が高いことから、市平均でも女性の割合が高くなっている。

また、管理職手当を受けている男性の割合は、県84%、阿南市82%であることが「説明欄」で公表されている。このことは、「管理職になっていない女性が多い」ことを示している。

また、吉野川市・阿波市においては、本庁部局長・次長相当職に女性がおらず、町村は、松茂町以外は、本庁部局長・次長相当職にあたる職そのものがない。

(2) 採用職員の女性割合

<表5>採用職員の女性の割合

	採用職員の 女性比率	職種別					
		一般職	技術職・技 能職・土木 技師	医師・看護 師	医療技術員	保健師・助 産師・栄養 士	幼稚園教 諭・福祉 職・保育教 諭・保育士
県内自治体	55.6%	52.9%	50.0%	68.4%	100%	85.2%	84.0%
徳島県	47.2%						
市	55.7%	47.7%	28.6%	51.8%			87.0%
町	56.8%	58.1%	60.7%	76.8%	100%	100%	77.9%

採用時の女性割合については、県全体で55.6%となっており、若干女性が多いものの差異は見られない。一般的に「ケア労働」と言われる「医療技術員」「保健師・助産師・栄養士」「幼稚園教諭・福祉職・保育教諭・保育士」については女性の割合が多い。

(3) 職員の女性割合

<表6>職員の女性比率

	職員の 女性比 率	職種毎								
		一般事 務	技 術 職・技 師・土 木建築 技術職	技能労 務職・ 技 能 職・調 理員	栄養士	介護福 祉士・ 社会福 祉士	医師・ 看護 師	医療技 術職・ 医 療 職・薬 剤師等	保 健 師・管 理栄養 士・看 護師・ 助産師 等	保育教 諭・保 育士・ 幼稚園 教諭
県内自治体	49.0%	39.8%	16.6%	56.8%	90%	100%	65.6%	65.2%	97.0%	97.8%
徳島県	33.5%									
市	49.1%	39.3%	16.6%	60.0%	90%	100%	91.4%	64.1%	97.2%	99.1%
町	50.9%	40.1%		52.2%			56.9%	66.0%	96.8%	96.4%

職員の女性比率については、県全体で49.0%であり、男女の差異はみられない。しかし、徳島県は女性の比率が33.5%と低い。全自治体が公表していないが職種別に見ると、事務職では4割と女性比率が低い。技術職に女性が少なく、「介護福祉士・社会福祉士」「保健師・栄養士・助産師」「保育士・保育教諭・幼稚園教諭」については女性の比率が高い。

(4) 男女別の勤続年数

<表7>男女別の勤続年数

	男性	女性	差異
県内自治体	17.7年	15.8年	1.9年
県	19.5年	15.3年	4.2年
市	17.4年	15.4年	2.1年
町	17.6年	15.8年	1.8年

「賃金構造基本統計調査（令和4年度調査）」によると、労働者の平均勤続年数は12.3年（男性13.7年、女性9.8年・短時間労働者除く）であり、全体として勤続年数は平均より長い。県において男性は勤続年数が4.2年長い。市・町平均においては、男性の勤続年数が平均して約2年長い。

(5) 勤続年数別・男女の給与の差異

各団体・年数毎でばらつきが見られる。女性が高い勤続年数区分も見られるが、県内自治体の平均とすると、どの区分も女性の給与が90%~96%となっている。

3. 任期の定めのない常勤職員以外の職員（以降「常勤職員以外」）

(1) 男女の給与の差異

<表8>男女の給与の差異

	差異
県内自治体	88.4%
県	82.8%
市	85.5%
町	90.2%

常勤職員と比較すると、男女の給与の差異が大きい。この要因として「相対的に給与水準が低い会計年度任用職員（常勤職員以外）に女性が多い」として、<表9>の団体が常勤職員以外の女性率を公表している。

（常勤職員以外の職員とは、任期付き職員、再任用職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員、育児休業に関する短時間勤務職員とされている）

なお、差異が100%を上回る（女性の給与が高い）と回答した団体は、上勝町、佐那河内村、石井町、海陽町の4団体である。

<表9>会計年度任用職員に占める女性比率【別表2】から抜粋

団体名	女性率	団体名	女性率
鳴門市	60.2%	阿南市	78.0%
吉野川市	73.6%	神山町	90.3%
阿波市	50.2%	東みよし町	70.4%

総務省会計年度任用職員マニュアルにおいて「会計年度任用職員については、扶養手当、住居手当は、支給対象でない」、「係長以上相当の職への任用については慎重に検討いただくことが望ましい。特に管理職については、任期の定めのない常勤職員を任用すべき『常時勤務を要する職』に該当するもの」としている。

以上からも、常勤職員以外の職員については、手当の支給の有無の偏りで給与に差異がある訳ではない。任期の定めのない常勤職員以外の職員の男性は、格付けが高い職に任用されている職員が多いと推測される。

4. 全職員

全職員で男女給与の差異を比較した場合、全自治体において女性が低い。

<表10>全職員での男女給与の差異【別表1】から算出

平均	全職員
県内自治体	78.9%
徳島県	81.1%
市	73.8%
町	81.3%

5. その他

- ① 男女別の育児休業取得率については、女性は100%取得。男性は、県内自治体で42.4%となっている。取得日数まで公表している団体は2団体のみで、小松島市では育児休業の男性取得は5日未満が100%に対し、女性は1年未満27.3%、1年～2年45.5%、2年越え27.2%。つるぎ町では、男性2ヶ月未満、女性は10ヶ月～1年4ヶ月である。まずは、短期間からでも男性が育児休業を取得する意識・環境づくりがつるぎ町では進んだことから、男性の育児休業取得率が4割まで増加したことが窺える。
- ② 男性の配偶者出産補助休暇（出産に伴う入院の付き添いなどでおおよそ2日）の取得率は8割となるものの、男性の育児休暇（妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に対しおおよそ5日）の取得率は6割となっている。

<表11>育児休業取得率【別表3】から算出

	男性	女性
県内自治体	42.4%	100%
県	28.3%	100%
市	22.9%	100%
町	64.7%	100%

6. まとめ

- ① 県内自治体平均年間給与における男性に対する女性の比率は、「任期の定めのない常勤職員」は、91.5%、「任期の定めのない常勤職員以外」は88.4%、「全職員」では78.8%であった。
- ② 「任期の定めのない常勤職員」での男女の給与の差異は、扶養手当、住居手当、管理職手当の受給者に占める男性割合が多いことが要因の一つである。
- ③ 管理職での男女の給与の差異はほぼ見られない。

- ④ 管理職に男性の割合が多いことから男女の給与の差異が発生する。
- ⑤ 採用・職員数においては、男女に偏った専門職があるが、このことは給与の差異の原因に繋がるといった分析までできない。
- ⑥ 勤続年数において女性が短い。勤続年数が長くなるにつれて女性が少なくなることから、男女の給与の差異が発生する。
- ⑦ 任期の定めのない常勤職員以外については、男性は職務の格付けが高い職につくことが多く、女性は、給料水準の低い格付けになることが多いため、給与差が常勤職員に比べ広がっている。

内閣府はこれらを公表することにより、男女間格差について状況把握・課題分析を行った上で、女性活躍推進法のための取り組みを継続することが重要としている。

各団体では、①男女がともに働き続けられる環境整備づくり、②管理職登用や任期の定めのない常勤職員以外への格付けに、アンコンシャスバイアス（無意識の偏ったモノの見方）が存在していないか確認するとともに、積極的な女性の管理職登用（技能や役割も含めた管理職登用にむけた研修・意識改革なども含めた施策）をすることにより、男女の給与の差異が縮まることから、改善に向けた取り組みが必要である。

また、今回の「給与」の範囲は、所得税法第28条における「給与所得」としていることから、超過勤務手当も含まれる。男女別超過勤務時間が公開されていないが、この点の改善も誰もが働き続けられる環境づくりに直結し、第2子、第3子の産み控えなどによる少子高齢化対策にもなるであろう。

男女の給与の差異が公表されたことで、従来から言われてきた男女給与格差が数値・可視化されたが、「女性は管理職になりたくない」「女性は子どもが生まれたら働き続けられない」としたアンコンシャスバイアスを当たり前としない、人事部門での施策・意識改革が重要である。

まとめとしては、「常勤職員」として働く女性の活躍は勤続年数の差があるものの、一定進んできたと感じる。しかし、管理職登用の壁は高い。一方で、「常勤職員以外の職員」については、給料水準の低い会計年度任用職員に女性が多く、働く女性の中でも正規・非正規で格差がある。働きたい女性が、子育てや介護などの家事を任され、長時間労働することができず退職を選ばざるを得ない状況が旧来行われ、女性のM字雇用として問題とされ近年改善の傾向にある。男女がともに、育児・介護・疾病など諸事情が起きたときに、短時間勤務や休暇を取得しながら、働き続けられる制度・環境が整備されれば男女の給与の差異が縮小されると思われる。

この度の公表様式について、「職員の給与の男女の差異」については公表様式が整えられているが、今回、女性の多い職種についての給与差の分析ができなかったことから、俸給表または給料表ごとの男女の差異の公表が必要である。

また、「女性の職業選択に資する情報の公表」においては、公表様式が整えられていない。さらに、育児休業の男女の取得率に関しては取得期間別に集計すべきである。一方で、各団体での項目毎の推移を確認できる様式を取っている団体も見られ評価できるものである。

加えて、一般的に女性の給与が低い理由として、女性の率が高いケア労働（看護師・介護士・保育士・学童保育士・福祉関係相談員等）が、家事労働（従来女性が無償で行っていた）＝低賃金とされていることから、男女給与格差の一因となっているのではないかと。今公表で男女の給与の差異が数値化されたことから、「公務職場では、制度上では差は生じない」はずの、公務職場におけるケア労働者の賃金の男女の差異についても検証したい。

これらの課題が改善されれば分析がさらに進むことと、全国の状況を政府が集約したものが公表されれば徳島県内の状況と比較することも必要である。

次年度以降も、各団体の推移状況を確認していきたい。