HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	男女別にみる事務職の数的特徴 : 「賃金構造基本統計調査」からの分析
Author(s)	駒川, 智子
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 142, 73-83
Issue Date	2023-06-26
DOI	10.14943/b.edu.142.73
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/90071
Type	bulletin (article)
File Information	08-1882-1669-142.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学大学院教育学研究院紀要
第142号　2023年6月

男女別にみる事務職の数的特徴

―「賃金構造基本統計調査」からの分析―

駒　川　智　子*

【目次】

1. 事務職を考察する学術的意義
2. 事務職の数的状況
（1）事務職の職業分類と従事者数
（2）事務従事者の特性
（3）事務職の労働条件
3. 数的状況が示す事務職の特徴
参考文献

【キーワード】 事務職，賃金，キャリア，男女格差

1. 事務職を考察する学術的意義

AIやICTなどの技術の導入で，事務職は減少するとの見方がある。しかし日本標準職業分類における12の職業のうち，事務職は今日でも男女計の従事者数がもっとも多い。学歴と性別による違いはあるものの，新卒採用者数も多い。すなわち文部科学省の「学校基本調査」によれば，2022年の大学卒業者の職業別就職者数（男女計）は，多い順に「専門的・技術的職業従事者」（180,506人：男性83,801人，女性96,705人），「事務従事者」（106,915人：男性47,225人，女性59,690人），「販売従事者」（103,130人：男性58,633人，女性44,497人）であり，事務職は全体で2番目に多く，男性では3番目に，女性では2番目に多くなっている。高校卒業者では，「生産工程従事者」（57,041人：男性42,722人，女性14,319人），「サービス職業従事者」（17,954人，男性5,606人，女性12,348人），「事務従事者」（15,664人：男性3,211人，女性12,453人）であり，事務職は全体で3番目に多く，男性では9番目に，女性では2番目に多くなっている。特に女性の事務職の多さは注目される。歴史をさかのぼっても，事務職は「BG」「OL」と呼ばれ，「労働力の女性化」〔竹中・久場編，1994〕を牽引してきた女性の代表的職業である。

数的多さに加え，事務職は管理職さらには役員へと連なりうる職業である点でも注目される。日本の労働市場の特徴のひとつに，企業を単位とした内部労働市場の発展があげられるのであり，企業は管理職を新たに採用するよりは，新卒採用者に知識と経験を積ませて育成することで管理職へ昇進させる傾向にある。どの職業にも昇進の機会はありうるが，企画や営業などの組織の中核的業務を含む事務職は昇進機会がより開かれている。

このように事務職は数的多さと昇進可能性から，労働者のキャリアや労働条件等を考察するうえで重要である。加えて女性比率の高い職業であり，男女間の公平/格差を考察する際の分析対象に適している。しかし事務職を対象とした研究は産業別や企業別に行われているものの，他の職業と比較して論じられることは少なく，その職業的特徴は定かではない。そ

* 北海道大学大学院教育学研究院　准教授
DOI：10.14943/b.edu.142.73

こで本稿は，事務職の数的概況を捉えることを通じて，事務職の特徴を男女別に明らかにすることを課題とする。そこからキャリアや労働条件等の男女格差を扱う研究で，事務職を分析対象とすることの意義を探りたい。

分析には，主に厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」の職業別データを用いる。賃金構造基本統計調査は，雇用形態，就業形態，職種，性別，年齢，学歴，勤続年数，経験年数別等に，労働者の賃金の実態を明らかにするものである。調査範囲は日本全国であり，日本標準産業分類にもとづく16産業を対象に，5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所と10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所について，抽出して調査を行っている。

2. 事務職の数的状況

(1) 事務職の職業分類と従事者数

事務職は，日本標準職業分類で12に分けられた職業大分類の一つである。日本標準職業分類とは，統計法にもとづく統計基準として設定された職業分類で，「労働力調査」などの職業に関する公的統計をまとめる際に必ず使用されるものである[1]。

表1　事務従事者の職業分類

大分類	中分類	小分類
事務従事者	一般事務従事者	庶務事務員
		人事事務員
		企画事務員
		受付・案内事務員
		秘書
		電話応接事務員
		総合事務員
		その他の一般事務従事者
	会計事務従事者	現金出納事務員
		預・貯金窓口事務員
		経理事務員
		その他の会計事務従事者
	生産関連事務従事者	生産現場事務員
		出荷・受荷事務員
	営業・販売事務従事者	営業・販売事務員
		その他の営業・販売事務従事者
	外勤事務従事者	集金人
		調査員
		その他の外勤事務従事者

[1] 現時点の日本標準職業分類は，平成21年（2009年）12月統計基準設定によるものである。

事務従事者	運輸・郵便事務従事者	旅客・貨物係事務員
		運行管理事務員
		郵便事務員
	事務用機器操作員	パーソナルコンピュータ操作員
		データ・エントリー装置操作員
		電子計算機オペレーター（パーソナルコンピュータを除く）
		その他の事務用機器操作員

出典：日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）より作成。

表1は「事務従事者」の職業分類である。事務職は大きく分けて,「一般事務」「会計事務」「生産関連事務」「営業・販売事務」「外勤事務」「運輸・郵便事務」「事務用機器操作」の7つに分類される。事務職の中身は広く，産業分布が多岐にわたることから，事務従事者数は多い。表2で，総務省「労働力調査」による2020年平均の男女別の職業別就業者数をみると，事務従事者は男女計で1351万人にのぼり，12の職業でもっとも多い。男女別に従事者数の多い職業を見ると，男性は「専門的・技術的職業従事者」(640万人),「生産工程従事者」(614万人),「事務従事者」(538万人）であり，事務職は男性において3番目に多い。女性では「事務従事者」(813万人),「専門的・技術的職業従事者」(574万人),「サービス職業従事者」(565万人）であり，事務職は女性の最大職種となっている。また事務職は女性比率も60.2%と高い。女性比率が50%を超えるのは，サービス職（68.2%）と事務職の2つだけである。事務職は女性の最大職種であり，かつ女性比率の高い職業であるといえる。

表2　職業別就業者数（2020年平均）　（万人）

職業	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
男性	112	640	538	471	262	123	134	614	209	285	261	59
女性	17	574	813	376	565	10	75	253	7	7	219	50
総数	128	1214	1351	848	828	133	209	868	216	292	481	108
女性比率	13.3%	47.3%	60.2%	44.3%	68.2%	7.5%	35.9%	29.1%	--	--	45.5%	46.3%

出典：総務省「労働力調査」より作成。

事務従事者数を産業別にみたのが表3である。ほとんどの産業で事務従事者がみられるが，なかでも多いのは「卸売業，小売業」「製造業」「公務（他に分類されるものを除く)」「サービ

ス業（他に分類されないもの）」「医療，福祉」で，それぞれ100万人を超える。男女別に見ると，男性では「製造業」と「公務（他に分類されるものを除く）」で多く，これに「運輸業，郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」を加えた4つの産業で，男性の従事者数が女性より多くなっている。製造業を別とするならば，比較的公共性の高い産業で男性が女性の人数を上回ることが読み取れる。この他，「卸売業，小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」も人数が多い。女性で多いのは，順に「卸売業，小売業」「医療，福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」「製造業」で，特に「医療，福祉」は男性の4倍強の多さである。事務職は幅広い産業でみられるが，「製造業」「卸売業，小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」のように男女ともに人数の多い産業がある一方で，「医療，福祉」のように女性が多数を占める産業の存在も確認できる。

表3　産業別の事務従事者数（2020年平均）　（万人）

	農業，林業	漁業	鉱業，採石業，砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業
男性	2	0	0	20	96	9	27
女性	3	0	0	61	87	4	30
総数	5	0	1	82	183	13	57

	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	不動産業，物品賃貸業	学術研究，専門・技術サービス業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	教育，学習支援業
男性	43	58	34	12	29	5	8	21
女性	34	131	57	27	46	8	14	42
総数	77	189	91	40	75	13	22	62

	医療，福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）	分類不能の産業
男性	22	15	50	84	2
女性	93	18	92	57	7
総数	115	33	141	142	9

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

(2) 事務従事者の特性

続いて，事務従事者の特性を他の職業との比較からみてゆく。表4は，一般労働者の職業別の年齢，勤続年数，労働時間である。なお「一般労働者」とは就業形態別に労働者を示す用語のひとつで，期間を定めずに雇われている労働者もしくは1カ月以上の期間を定めて雇われている労働者である「常用労働者」のうち，「短時間労働者」を除いたものを指す。

「事務」は，男性では平均年齢が44.0歳，平均勤続年数が14.4年である。「勤続年数」は，労働者がその企業に雇用されてから調査対象期日までに勤続した年数の平均を指す。そのため年齢から勤続年数を引いた数値はその企業での雇用開始年齢と捉えられ，「事務」の場合は29.6歳に雇用された計算となる。職務内容が不明な「不詳」を除けば，雇用開始年齢が20代なのは「事務」に加え，「生産工程」（28.3歳），「販売」（28.8歳），「管理的職業」（28.9歳），「専門的・技術的職業」（29.4歳）の5つである。これらの職業は若くに雇用され，離職や転職が比較的少ないことが推察される。反対に雇用された年齢が高い職業には，「保安」（41.6歳），「輸送・機械運転」（36.7歳），「運搬・清掃・包装等」（35.0歳），「農林漁業」（34.9歳）があげられ，これ

らは他から転職してきた中途採用者が多いと推察される。またこうした雇用開始年齢が高い職業は，他の職業と比べて所定内実労働時間もしくは超過実労働時間が長い傾向にある。「建設・採掘」も労働時間は長い。

表4　職業別の一般労働者の年齢，勤続年数，労働時間

	職業	年齢	勤続年数	年齢－勤続	所定内実労働時間	超過実労働時間
男性	管理的職業	50.7歳	21.8年	28.9	167	2
	専門的・技術的職業	41.9歳	12.5年	29.4	166	12
	事務	44.0歳	14.4年	29.6	164	10
	販売	41.2歳	12.4年	28.8	167	9
	サービス職業	41.5歳	8.3年	33.2	167	7
	保安職業	52.0歳	10.4年	41.6	167	16
	農林漁業	44.8歳	9.9年	34.9	175	8
	生産工程	41.7歳	13.4年	28.3	165	13
	輸送・機械運転	48.3歳	11.6年	36.7	171	27
	建設・採掘	43.4歳	12.0年	31.4	173	14
	運搬・清掃・包装等	45.5歳	10.5年	35.0	166	14
	不詳	43.9歳	17.0年	26.9	162	10
女性	管理的職業	49.5歳	19.0年	30.5	165	3
	専門的・技術的職業	40.3歳	8.8年	31.5	163	5
	事務	41.5歳	10.3年	31.2	163	7
	販売	41.9歳	9.0年	32.9	159	5
	サービス職業	44.2歳	7.4年	36.8	164	4
	保安職業	41.7歳	8.6年	33.1	157	8
	農林漁業	43.1歳	7.8年	35.3	168	12
	生産工程	42.5歳	9.9年	32.6	163	9
	輸送・機械運転	43.0歳	7.3年	35.7	166	19
	建設・採掘	43.8歳	9.4年	34.4	171	7
	運搬・清掃・包装等	48.6歳	8.0年	40.6	160	8
	不詳	38.8歳	9.1年	29.7	160	8

注1：企業規模計（10人以上）の数値である。
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

女性は男性よりも平均勤続年数が短く，年齢から勤続年数を引いた数値が高く出る傾向にある。そのため女性では，学卒直後から雇用されている人に加え，未就労期間を経て雇用された人や，他から転職してきた人が男性より多いと推察される。「事務」の場合，平均年齢は41.5歳，平均勤続年数は10.3年で，雇用開始年齢は31.2歳と推計される。男性との差は，年齢は2.5歳低く，勤続年数は4.1年短く，雇用開始年齢は1.6歳高い。「事務」で女性の雇用開始年齢が男性より高いことは，女性は転職等による中途採用者がより多いことを示している。しかし女性の他の職業と比較すると，「事務」の雇用開始年齢は「管理的職業」の30.5歳に次いで2番目に低い。雇用開始年齢の低い5つの職業は，順に「管理的職業」（30.5歳），「事務」（31.2歳），「専門的・技術的職業」（31.5歳），「生産工程」（32.6歳），「販売」（32.9歳）であり，男性と重なる。労働時間については，男性同様に「農林漁業」「輸送・機械運転」「建設・採掘」で長い。

表5　職業別の一般労働者の学歴別人数・比率

性別	学歴	専門的・技術的職業		事務		販売		サービス		生産工程	
		労働者数	比率	労働者数	比率	労働者数	比率	労働者数	比率	労働者数	比率
男性	中学	25,980	0.7%	20,630	0.9%	26,060	1.3%	36,520	3.2%	132,260	4.1%
	高校	644,060	17.8%	555,860	24.9%	500,700	24.1%	430,650	37.2%	2,017,200	62.9%
	専門学校	545,830	15.0%	170,610	7.6%	155,330	7.5%	282,200	24.4%	343,420	10.7%
	高専･短大	182,550	5.0%	79,200	3.5%	62,000	3.0%	40,890	3.5%	110,100	3.4%
	大学	1,623,710	44.8%	1,195,580	53.5%	1,160,370	55.8%	297,380	25.7%	391,580	12.2%
	大学院	536,190	14.8%	94,740	4.2%	28,620	1.4%	3,230	0.3%	31,560	1.0%
	不明	68,560	1.9%	119,430	5.3%	144,700	7.0%	65,940	5.7%	178,790	5.6%
女性	中学	5,600	0.2%	12,780	0.4%	19,710	1.8%	48,520	3.2%	40,190	4.4%
	高校	183,090	7.0%	930,600	31.0%	445,660	39.8%	764,590	50.0%	583,440	63.4%
	専門学校	906,140	34.8%	310,460	10.3%	99,360	8.9%	298,090	19.5%	66,910	7.3%
	高専･短大	587,610	22.6%	494,560	16.5%	108,470	9.7%	174,980	11.4%	55,750	6.1%
	大学	748,340	28.7%	1,036,900	34.6%	257,330	23.0%	145,370	9.5%	55,860	6.1%
	大学院	119,670	4.6%	37,170	1.2%	4,270	0.4%	1,010	0.1%	4,160	0.5%
	不明	52,830	2.0%	178,270	5.9%	183,690	16.4%	97,600	6.4%	114,330	12.4%

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

続いて就業者数の多い「専門的・技術的職業」「事務」「販売」「サービス」「生産工程」の5つの職業を取り上げ，一般労働者の男女別の学歴別構成を表5で確認する。

男性の場合，「事務」と「販売」はよく似た傾向にあり，大学が50％を超え，高校が25％弱を占める構成である。これと比べて，「専門的・技術的職業」は大学と高校がやや少ない一方，専門学校の比率が高めである。「サービス」は高校が37.2％ともっとも多く，専門学校と大学がそれぞれ25％程度となっている。「生産工程」は高校が60％を超える。

これを踏まえて女性の学歴別構成をみると，女性の場合，同一職種の男性と比べて学歴が低くなる傾向にある。5つの職業のうち，「事務」は学歴別構成で大学がもっとも多い唯一の職業で，その比率は34.6％である。しかし，男性より20ポイント近く低い。女性において「事務」は高専・短大が16.5％を占め，男性事務職の大学にあたる層が，女性では大学と高専・短大で構成されているといえる。「販売」は男性では大学が半数以上を占めるが，女性では高校が約40％ともっとも多い。「専門的・技術的職業」は，男性では大学がもっとも多いが，女性では専門学校が多くなっている。「サービス」は女性では高校が50％を占め，男性で25％を占めた大学は10％を切っている。「生産工程」は男女間の違いが比較的少ない。

まとめるならば，事務職は女性において高学歴層が多い職業であること，とはいえ同じ事務職の男性との比較では，男性の大学にあたる層が，女性では大学と高専・短大に分化していることが指摘できる。

(3) 事務職の労働条件

事務職の労働条件をみてゆく。まずは表6で，事務従事者の雇用形態別人数をみる。男性は正規職員が84.3％で，また非正規職員のうち定年後の再雇用と思われる嘱託が4.2％含まれる。一方，女性では正規職員は57.1％と半分強にとどまる。これは女性雇用者全体の正規職

員比率の45.6％より高いものの[2]，男性より27ポイント低い。非正規職員は，パート23.4％，契約社員6.9％，派遣社員5.5％などで，非正規職員比率の合計は42.9％である。事務職は男女間で雇用形態別の構成が大きく異なり，男性では正規職員が中心であるのに対し，女性ではパートを筆頭に非正規雇用の就労も珍しくないといえる。

表6　事務従事者の雇用形態別の雇用者数（2020年平均）　（万人）

雇用形態	総数	正規職員	非正規職員						
				パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
男性	521	439	82	10	13	6	24	22	6
%		84.3%	15.7%	1.9%	2.5%	1.2%	4.6%	4.2%	1.2%
女性	749	428	321	175	25	41	52	16	10
%		57.1%	42.9%	23.4%	3.3%	5.5%	6.9%	2.1%	1.3%

出典：総務省「労働力調査」より作成。

次に正規職員に限定して，2020年平均の職業別の賃金額をみる。表7に示されるように，「事務」の所定内給与額[3]は，男性が360,300円，女性が261,700円である。職務内容が不明な「不詳」を除いて考えるならば，「事務」の賃金額は，男性では「管理的職業」，「専門的・技術的職業」に続いて3番目に高く，女性においても「管理的職業」，「専門的・技術的職業」，「販売」に続いて4番目に高い。事務職は，男女ともに比較的賃金が高い職業だといえる。しかしながら，男女間の賃金格差は大きい。男性の賃金を100とした場合の女性の賃金は，「事務」では72.6で，全職業のうちもっとも低くなっている。

表7　職業別の正規職員の所定内給与額

職業	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者
男性	544,400円	383,700円	360,300円	340,300円	274,600円
女性	475,400円	300,500円	261,700円	262,500円	231,300円
賃金格差	87.3	78.3	72.6	77.1	84.2

保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	不詳
239,700円	267,700円	283,000円	274,400円	303,600円	272,500円	420,500円
220,900円	200,900円	207,700円	233,500円	233,300円	201,500円	292,500円
92.2	75.0	73.4	85.1	76.8	73.9	69.6

注1：「所定内給与額」とは，就業規則等によって定められている「決まって支給する現金給与額」から時間外勤務手当などの「超過労働給与額」を差し引いた額である。
注2：賃金格差は，男性の賃金を100とした場合の女性の賃金である。
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

---

[2]　総務省「労働力調査」によれば，女性の場合，2020年の役員を除く雇用者2620万人のうち，正規の職員・従業員は1194万人で45.6％である。男性では，役員を除く雇用者は3010万人で，そのうち正規の職員・従業員は2345万人で77.9％である。

[3]　所定内給与額とは，就業規則等によって定められている「決まって支給する現金給与額」から時間外勤務手当などの「超過労働給与額」を差し引いた額である。

表8　事務従事者（正規職員）の企業規模別所定内給与額

企業規模	1,000人以上	100～ 999人		10～ 99人	
	金額	金額	賃金格差（対1,000人以上）	金額	賃金格差（対1,000人以上）
男性	393,200円	343,900円	87.5	318,400円	81.0
女性	287,400円	260,100円	90.5	240,200円	83.6
金額差	105,800円	83,800円		78,200円	
男女格差	73.1	75.6		75.4	

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

日本は欧米諸国と異なり，一部の専門職と技術職を除いて労働市場は職種別に構成されておらず，企業を単位とした内部労働市場が一般的である。そのため，同一職種でも企業規模によって賃金額は大きく異なる。そこで，表8で事務従事者の正規職員を対象とした企業規模別の所定内給与額をもとに，企業規模間の格差と男女間の格差をみる。規模1,000人以上の「大企業」と規模10～ 99人の「小企業」で比較すると，男性では金額差は74,800円で格差は81.0であり，女性では金額差は47,200円で格差は83.6である。男性の方が，企業規模間格差が大きい。次に，同一企業規模内での男女間の格差をみる。もっとも男女格差が大きいのは規模1,000人以上の「大企業」で，男女間の金額差は105,800円で格差は73.1である。規模1,000人以上の「大企業」を100とした場合の企業規模間格差と同一企業規模内での男女格差を比較すると，規模100～ 999人の「中企業」では企業規模間格差90.5に対し男女格差は75.6で，規模10～ 99人の「小企業」では企業規模間格差83.6に対し男女格差75.4である。女性事務職では，同一企業規模内での男女間の賃金格差は，企業規模間の格差よりも大きいことがわかる。

表9　事務従事者（正規職員）の経験年数階級別所定内給与額

経験年数	0年	1～ 4年	5～ 9年	10～ 14年	15年以上
男性	298,100円	306,300円	326,200円	362,900円	423,500円
女性	223,800円	234,200円	250,100円	270,100円	297,200円
金額差	74,300円	72,100円	76,100円	92,800円	126,300円
男女格差	75.0	76.5	76.7	74.4	70.3

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

男女間の賃金格差は，経験年数が増すほどに広がる傾向にある。表9が示すように，経験年数が「0年」の時の男女間の賃金額の差は74,300円で格差は75.0であるが，経験年数が「10～ 14年」には賃金額の差は92,800円で格差は74.4，経験年数が「15年以上」になると賃金額の差は126,300円で格差は70.3にまで広がる。

そこで表10で，もっとも男女格差の大きい規模1,000人以上の「大企業」を対象に，事務従事者の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額[4]を年齢階級別に確認する。なお職業別の年齢階級別賃金は雇用形態別に集計されていないため，正規職員に近いものとして，「常用労働者」のうち「短時間労働者」を除いた「一般労働者」の数値を用いる。

[4]　年間賞与その他特別給与額とは，前年1年間における賞与，いわゆるボーナスである期末手当等特別給与額を指す。

表10に明らかなように，事務従事者（一般労働者）の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額は，年齢とともに金額が増し，男女格差も拡大する。格差が最大となるのは「55～59歳」の年齢階層である。所定内給与額では，男性469,200円に対して女性274,100円で，その差は195,100円であり，男性を100とした場合の格差は58.4となる。年間賞与その他特別給与額では，男性2,126,500円に対して女性819,100円で，その差は1,307,400円で格差は38.5となる。年齢とともに格差が拡大するのは，男性と比べて女性は金額が頭打ちになるのが早く，上り幅が小さいためである。「～19歳」からの上昇幅をみると，男性では所定内給与額で最大2.60倍（55～59歳時）に，年間賞与その他特別給与額で最大8.66倍（同）になるのに対し，女性ではそれぞれ1.65倍（50～54歳時）と5.14倍（45～49歳時）にとどまる。

表10　事務従事者（一般労働者）の年齢階級別所定内給与額と年間賞与その他特別給与額（1,000人以上）

	男性		女性			
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	男女格差	年間賞与その他特別給与額	男女格差
～19歳	180,400円	245,600円	174,500円	96.7	182,600円	74.3
20～24歳	223,500円	425,400円	211,300円	94.5	408,200円	96.0
25～29歳	273,100円	1,003,200円	240,600円	88.0	723,000円	72.1
30～34歳	329,400円	1,294,600円	266,400円	80.9	819,600円	63.3
35～39歳	368,400円	1,493,300円	272,500円	74.0	833,600円	55.8
40～44歳	404,700円	1,701,400円	278,100円	68.7	927,500円	54.5
45～49歳	423,500円	1,859,100円	284,000円	61.8	937,700円	50.4
50～54歳	463,100円	2,080,000円	288,400円	62.3	936,100円	45.0
55～59歳	469,200円	2,126,500円	274,100円	58.4	819,100円	38.5
60～64歳	305,200円	1,027,700円	215,700円	70.7	495,500円	48.2

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2年）より作成。

この格差は，男性が管理職に昇進することで生じるのではない。課長以上で経営・管理業務に従事するものは，統計上は「管理的職業従事者」に集計される[5]。そのため表10の「事務従事者」は，管理職の手前である係長や主任といった役職者と非役職者である。管理職ではない事務職において，男女の賃金格差がこれほど大きいことは特筆すべきであろう。

3. 数的状況が示す事務職の特徴

事務職に関して得られた知見をまとめる。事務職は幅広い産業に従事する女性の最大職種であり，女性比率の高い職業である。女性の職業としてみるならば，事務職は他の職業と比べて高学歴層が多く，賃金も比較的高い。しかし同時に，男女間の格差が大きい職業でもある。離転職等を経て雇用を開始する人は男性より多く，パートをはじめとした非正規職員での就労も珍しくない。賃金については，所定内給与額の男女差が全職業でもっとも大きく，男女間の賃金格差は企業規模間の格差を上回る。女性は年齢にともなう賃金上昇が早くに頭打ちになり，上り幅も小さい。男女格差が最大となるのは「50～59歳」で，所定内給与額

[5] 日本標準職業分類における「管理的職業従事者」は，オフィスにおいて専ら経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するものを指す。

の場合は賃金の差は195,100円で格差は58.4，年間賞与その他特別給与額の場合は賃金の差は1,307,400円で格差は38.5である。これは課長以上の管理職を除いた数値である。そのため事務職から管理職に昇進することの多い男性と非役職にとどまりがちな女性では，同期入社者の間で相当な賃金格差が生じていると推察される。

ここまでみてきたように，事務職は女性の職業のなかでは比較的条件が良い職業である。しかし，それは同一職種における男女格差を不問にしてよい理由とならない。むしろ同期入社の男女間で賃金やキャリアの差が大きいならば，その格差が生じる過程を解明することが求められよう。それは企業で慣習化された性別雇用管理の実情を分析することにほかならず，職場レベルでの男女平等を実現する方途を提示することになると考えられる。

参考文献

厚生労働省，「賃金構造基本統計調査」（令和2年），2021年公開
文部科学省，「学校基本調査」（令和4年度），2022年公開
総務省，「労働力調査」，2021年公開
竹中恵美子・久場嬉子編，1994，『労働力の女性化――21世紀のパラダイム』有斐閣

Numerical Characteristics of Clerical Work by Gender Analysis from the Basic Survey on Wage Structure

Tomoko KOMAGAWA

Key Words

clerical work, wage, career, gender gap

Abstract

This paper conducts a numerical overview of clerical work to determine the occupation's characteristics by gender. The analysis uses occupational data from the Basic Survey on Wage Structure of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

Of the 12 occupations in the Standard Occupational Classification of Japan, clerical occupations employ the third highest number of male workers and most female workers. When considered an occupation for women, clerical workers are more highly educated and receive relatively higher wages than other occupations; however, it is also a n occupation with a significant gender gap.

Among all occupations, clerical work has the largest gender gap in wages between men and women in terms of scheduled cash earnings. The wage gap between men and women exceeds that between company sizes. Wage increases with age and plateaus earlier for women, while the rate of increase is lower for men. The gender gap is most prominent in the 50-59 age group, with a difference of 58.4% in the scheduled cash earnings and 38.5% in annual bonuses and other special earnings.