
なぜ、男女間賃金格差に向き合うべきなのか —経済学が示す戦略的意義—

明治大学政治経済学部

原 ひろみ

内閣府・男女共同参画局推進連携会議「賃金格差チーム」シンポジウム
2025年7月28日



- 明治大学政治経済学部 教授
- 博士（経済学、東京大学）
- 専門分野：労働経済学、実証ミクロ経済学
- “働く”・“人を雇う”という状況で起こっていることを、経済理論に基づいて、データ分析を行って研究
 - ◆ ジェンダー経済格差
 - ◆ 人的投資（職業能力開発・リスクリング）
 - ◆ 労働政策の政策評価
- 『職業能力開発の経済分析（勁草書房, 冲永賞）』, *Journal of Labor Economics*, *Labour Economics* 等の国際学術雑誌への論文発表



- 今は、企業の**男女間賃金格差の実態が公開**される時代
- 男女間賃金格差の認知
 - 女性従業員の意欲↓、転職希望↑、仕事のできる女性から離職
- 日本企業が直面する課題：
人手不足 → 生産活動・企業業績↓ → 従業員の経済厚生↓
- 人材の確保が「鍵」となる。選択肢の1つが、女性の活用
- 15～64才・就業率：男性84.5%、女性74.1%（総務省統計局『労働力調査』2024）
- 数量的視点ではなく、女性の質的活用の重要性↑
 - 男女間賃金格差の解消は、成長戦略



- “説明できない”格差
- 賃金の男女差情報の開示政策



“説明できない”格差



「説明できる」格差・「説明できない」格差

- 説明できる格差：
 人的資本（スキルや知識）の男女差で説明できる部分

- **説明できない格差**：
 人的資本の男女差では説明できない部分
 ← 人的資本が同じと想定できる男女間に発生
 = 主に、仕事におけるジェンダー・バイアスを表す

- 計量経済学の手法 = 要因分解
- 統計上の「男女間賃金格差」（平均、中央値など）

 = 「説明できる格差」 + 「説明できない格差」



フルタイム労働者の男女間賃金格差（2021年、中央値）

「要因分解」という計量経済学的手法を適用して計算した結果

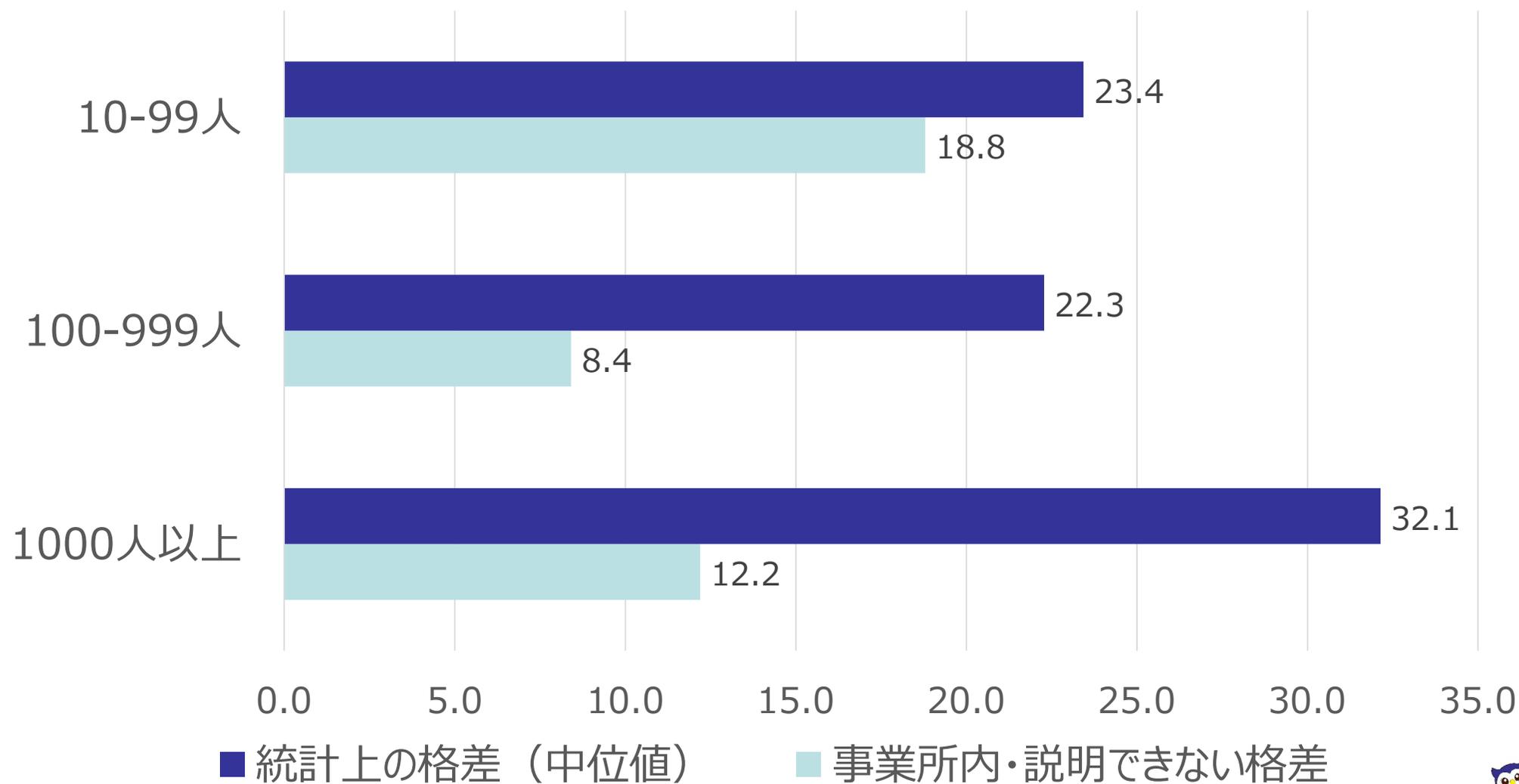


(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2021年)」を基に筆者作成(原 2023)

出典：「日本経済新聞」2023年7月19日朝刊（経済教室）。



企業規模別・男女間賃金格差（%, 2021年、中央値）



“説明できない格差”是正のために

- “説明できない”格差 = 女性に対するバイアスを主に反映
← ジェンダー規範を反映
- ジェンダー規範：たとえば、伝統的な性別役割分担意識
= 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という社会意識
- ジェンダー規範 ↓ ➡ バイアス ↓ ➡ 「説明できない」格差 ↓
- 介入（働きかけ）によって、ジェンダー規範を弱め、行動を変えられるか？
- ティーンエイジャーへの政策介入は、行動変容をもたらすことが示されている
= ノルウェー (Dahl et al. 2021), インド (Dhar et al. 2022), 日本 (Hara & Rodoriguez-Planas 2025) など
- 企業のジェンダーバイアス研修に関する研究 (Chang et al. 2019)
自身のバイアスへの気づき ↑、しかし行動変化にはつながらず
→ 企業トップの意識改革とトップダウンによる取り組みが必要



- 「説明できる」格差を見逃してよいわけではない
 - そもそも、なぜ、人的資本に男女差があるのか？
 - (1) 女性は家族のケア（子ども、病気の家族、高齢者）を多く担う
 - 勤続年数が短くなって、仕事のスキルや知識が低くなる
 - (2) 格差がある現状をみて、女性が人的投資をあきらめている可能性も
 - (3) ジェンダー規範の影響

- 家族のケアにおける女性の負担を軽くする政策、女性の人的資本を高める支援はこれからも必要



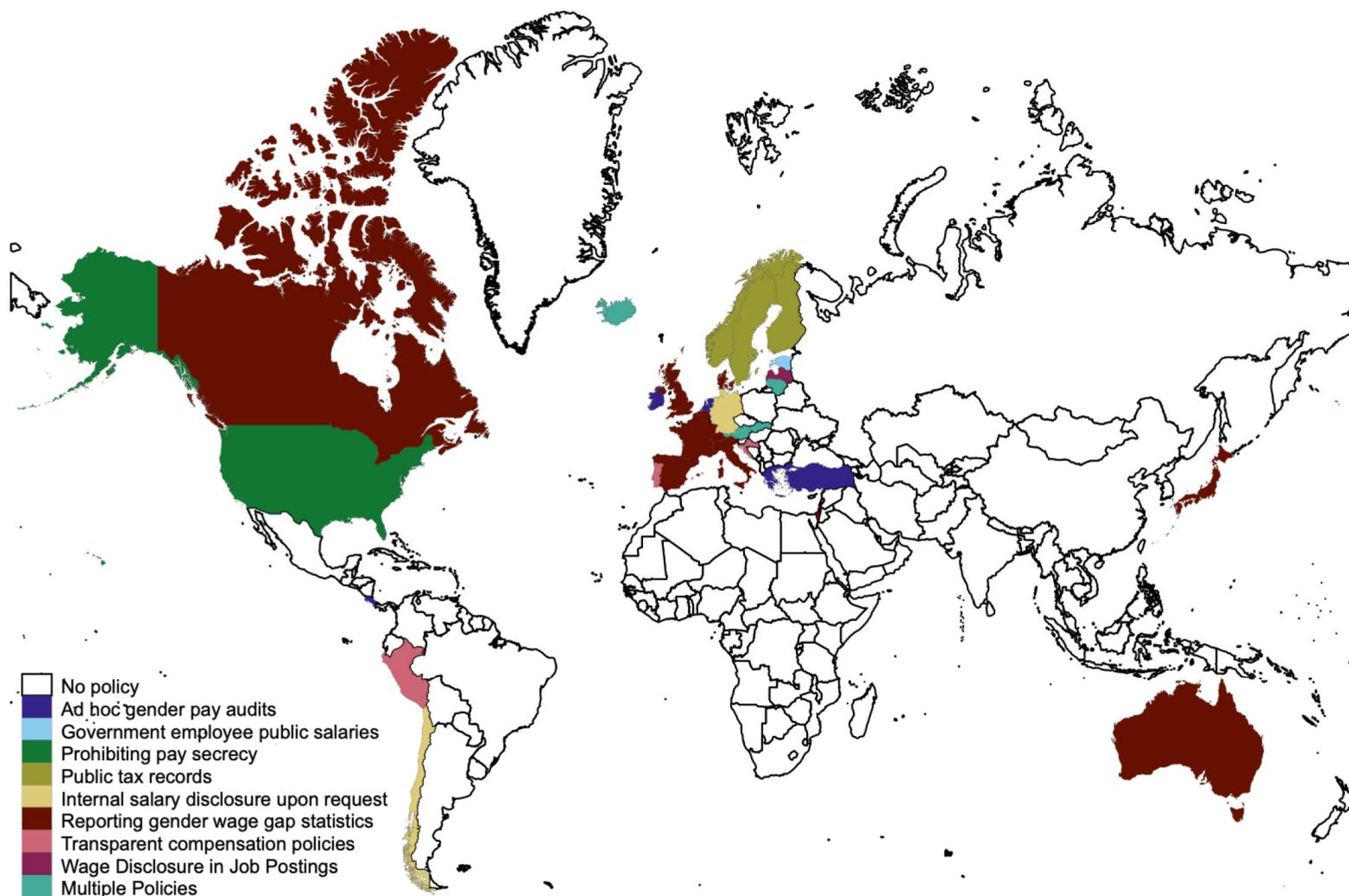
賃金の男女差情報の開示政策



- 日本の政策：2022年7月8日「女性活躍推進法」の厚生労働省令改正は、常用労働者数301人以上の事業主に、各社における男女従業員間の平均賃金の格差公表を義務付け
- 厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や各社ホームページを利用する等の方法
- 政策の目的：企業や労働者・労働組合の行動変容を通じて、男女間賃金格差の解消
- **先進国の多くの国で導入されている**（州や地方自治体レベルでも）
= 32か国・18のタイプ (Cullen 2024)
- 企業経営や人的資源管理に関する情報公開が企業に求められる時代
← この流れは当面変わらない
- 企業にとって望ましい戦略とは？



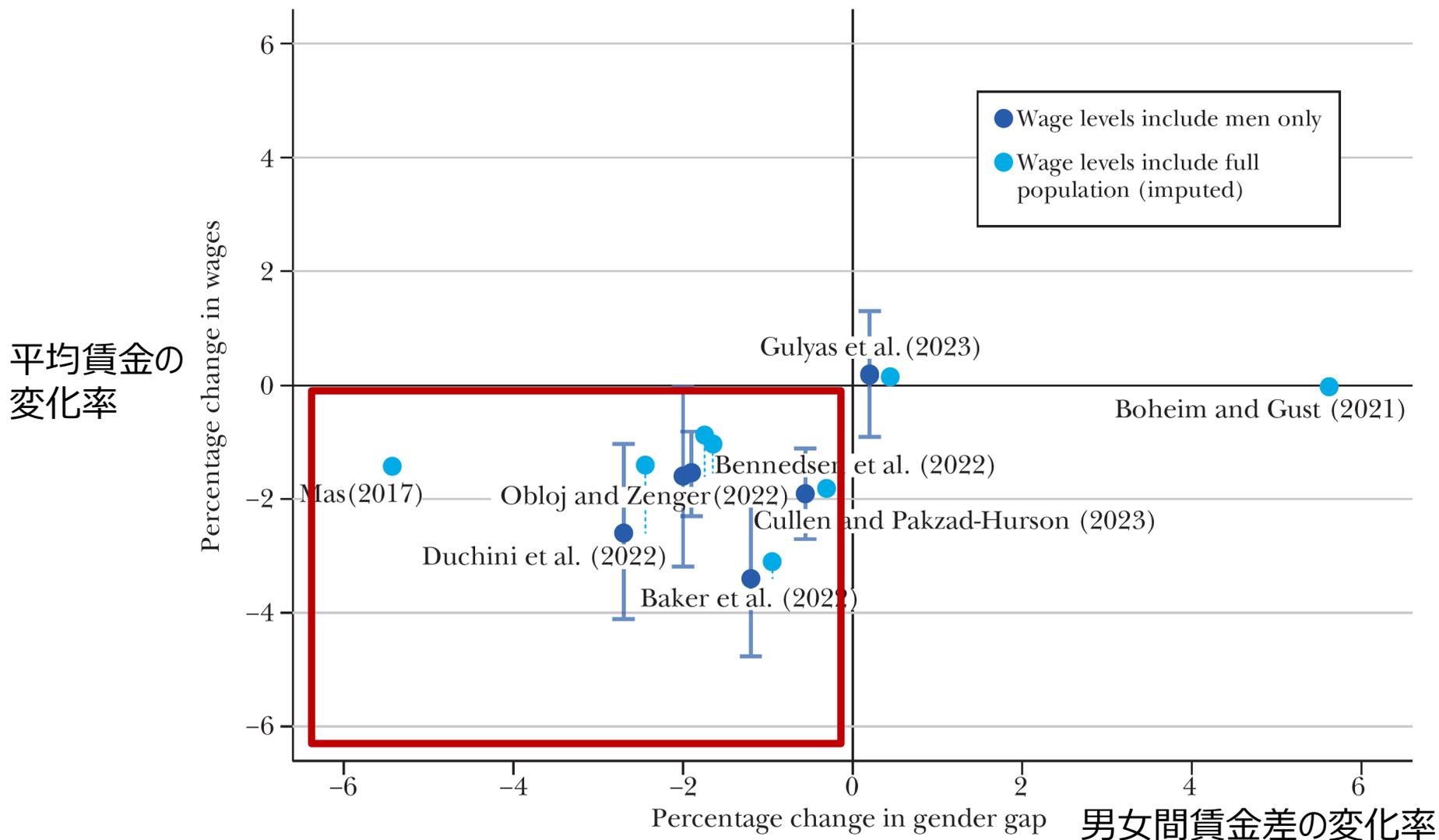
図：国別・政策のタイプ別、男女の賃金格差公開施策の導入状況



Source: Cullen (2023, Figure 1)



男女の賃金格差公開政策の効果：より平等に、でも全体賃金低下



Source: Cullen (2024, Figure 1)



- 英国の政策：2018年、従業員数250人以上の企業に公表義務化
- 企業全体の統計的数値
時給の男女差の平均・中央値、ボーナスの男女差の平均・中央値など
- 自社の公式ウェブサイト、政府の専用ポータルサイト
＝従業員および一般の人が閲覧可能な形で、少なくとも3年間の掲載
- 公表しなかった企業→無制限の罰金や裁判所命令。ただし、格差を縮小する義務ではない

- **分析結果**：公表義務化によって、男女の賃金格差が19%縮小
(時給ベースで£2.60 (517円) → £2.11 (420円))
← 政策が政策目的のとおり機能していることを示唆



- **メカニズム**：情報開示 → 評判・社会的監視 → 企業行動の変化
 - 格差大の企業：世論調査機関による女性ランキング ↓ & 職場ランキング ↓

- **男女間格差縮小の経路**：
女性の賃金はほぼ変化なし、男性の賃金上昇抑制（ボーナス・昇進 ↓）

- 人的資本では“説明できない”格差の縮小と解釈できる結果
 - 間接的に、職場におけるジェンダーバイアスに基づく差別的慣行の是正に働きかけた可能性

- 情報開示によって高賃金労働者の相対的な交渉力が弱まるという理論仮説と一致（Cullen and Pakzad-Hurson 2023）



□ 政策導入後

- 男女間賃金格差は13%縮小
- 平均賃金も低下
- 短期的に（1年後）、従業員1人あたり売上（=生産性）が2.7%低下

□ メカニズム

- ① 自分の賃金が低いと知ったことによる女性のモチベーション↓
- ② 全体的な賃金成長の鈍化に対する従業員全体のモチベーション↓



□ 賃金格差を公表後、是正に取り組むことは、企業にとって最善の選択肢

→ただし、公表後の雇用主の対応によっては、労働者の生産性を低下させ、最終的には企業の利益にマイナスの影響を及ぼす可能性

□ 職務満足度や転職希望に影響する可能性 (Card et al. 2012, AER)

□ 格差解消とともに、従業員の納得度を高めることが対応策の1つ

● 感情的反発や信頼低下を防ぐためには、「納得感を高めること」が必要

① 説明できない格差の是正、そのための洗い出し

② 透明性のある給与計算ルール

③ 給与に関する説明責任を担保する面談・対話の場

④ 管理職のトレーニング：

賃金情報の開示がもたらす組織心理への理解と対応スキル



- 政策評価は各国で現在進行中
- 政策による男女間賃金格差の縮小は、男性の賃金上昇の鈍化によってもたらされ、女性の賃金には必ずしもプラスの影響はない可能性
- 情報開示政策は、政府にとって低コストで男女格差を縮小できる一方で、女性の経済的成果は改善せず、男性従業員の賃金上昇を鈍化させる形で格差縮小が起こる可能性

←政策立案者は慎重に検証・議論すべき

- 日本については、日本のデータを用いた検証結果が必要
- 政策拡充の検討には、因果推論の手法を用いた政策評価の結果が必要



- ❑ 原ひろみ (2023) 「男女の賃金情報開示施策：女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の算出・公表に関する論点整理」, RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-009.
- ❑ Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura, and D. Wolfenzon (2022) “Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?” *The Journal of Finance*, Vol. 77, pp. 2051-2091
- ❑ Blundell, J., Duchini, E., Simion, Ş. and Turrell, A., 2025. Pay transparency and gender equality. *American Economic Journal: Economic Policy*, 17(2), pp.418-445.
- ❑ Card, D., A. Mas, E. Moretti, and E. Saez (2012) “Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction,” *American Economic Review*, Vol. 102, No. 6: pp.2981-3003.
- ❑ Chang, E. H., K. L. Milkman, D. M. Gromet, R. W. Rebele, C. Massey, A. L. Duckworth, A. M. Grant. 2019. "The mixed effects of online diversity training," *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116 (16) 7778-7783.
- ❑ Cullen, Z.B. and Pakzad-Hurson, B., 2023. Equilibrium effects of pay transparency. *Econometrica*, 91(3), pp.765-802.
- ❑ Dahl, G., A. Kotsadam, and D. O. Rooth. 2021. “Does integration change gender attitudes? The effect of randomly assigning women to traditionally male teams.” *Quarterly Journal of Economics*, 136 (2), 987-1030.
- ❑ Dhar, D., T. Jain and S. Jayachandran. 2022. Reshaping adolescents’ gender attitudes: Evidence from a school-based experiment in India. *American Economic Review*, 112 (3), 899-923.
- ❑ Hara, H. and N. Rodriguez-Planas. 2025, “Long-Term Consequences of Teaching Gender Roles: Evidence from Desegregating Industrial Arts and Home Economics in Japan,” *Journal of Labor Economics*.



ご清聴ありがとうございました。

