

内閣府 男女共同参画推進連携会議 「男女間賃金格差について考えるシンポジウム」

先行研究レポートと研究者のヒアリング結果

報告者：是枝 俊悟

（男女共同参画推進連携会議 有識者議員・
株式会社大和総研 金融調査部 主任研究員）

2025年7月28日

ヒアリング対象者と先行研究レポート

男女共同参画推進連携会議の有識者議員により、男女賃金格差の実態について、以下5本の先行研究レポートのサーベイを行い、以下4名の有識者からヒアリングを行った。

◆ヒアリング対象者(ヒアリング実施日)

明治大学 政治経済学部 原ひろみ教授(2024年9月18日)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 田上 皓大研究員(2024年9月26日)

マーサージャパン 組織・人事変革コンサルティンググループ プリンシパル 伊藤 実和子氏(2024年11月11日)

リクルートワークス研究所 孫 亜文研究員(2024年11月12日)

◆先行研究レポート

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」,独立行政法人経済産業研究所, RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-009, 2023年7月

田上皓大(2023)「業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクスコアを用いた一考察—」,独立行政法人労働政策研究・研修機構, JILPT Discussion Paper 23-02, 2023年3月

マーサージャパン(2024)「マーサージャパン、厚生労働省の『女性の活躍推進企業データベース』分析結果を発表」,マーサージャパンウェブサイト, 2024年9月4日公表

高橋淳(2024)「キャリアの初期における男女賃金格差の要因について」,内閣府ウェブサイト, 今週の指標 No.1339, 2024年3月22日公表

孫亜文(2022)「女性の賃金—条件を揃えても残る男女間賃金格差」,リクルートワークス研究所ウェブサイト, 2022年9月13日公表

ヒアリングに基づく報告① 大企業の社内における男女賃金格差

- ・大企業(従業員1,000人以上の規模の企業や上場企業)と中小企業(従業員100人未満の企業)とで男女賃金格差の構図が異なるものと考えられる。
- ・大企業においては、実測値として計測される男女賃金格差は中小企業よりも大きく、特に、男女それぞれの賃金上位者同士の格差が大きい。ただし、賃金上位者同士の男女間格差のうち、人的資本(学歴、経験年数等)の差と、役職の差により説明される部分が大きく、これらで「説明がつかない格差」の部分は比較的小さい。可能性の1つとして、大企業においては、人事制度や評価制度が確立しているため、「説明がつかない格差」は比較的抑えられていることが挙げられる。
- ・もっとも、大企業においても全体として「説明がつかない格差」は一定程度残っており、企業によっては大きく計測される場合もある。例えば、中途採用者が多い企業において、前職の賃金水準をベースに賃金を定めていたために、前職における男女賃金格差が自社に持ち込まれていたという事例があった。男女賃金格差の分析ツールは、「説明がつかない格差」が生じていないかの確認に加え、どの要素により男女賃金格差が大きく生じているのか、自社の課題を分析する上でも有用なツールであり、普及に努めたい。
- ・大企業における主な課題は、女性の就業継続と役職登用であり、勤続年数と役職者比率の男女差が縮まることで、男女賃金格差が縮まっていくと考えられる。

ヒアリングに基づく報告② 中小企業の社内における男女賃金格差

- ・中小企業においては、特に、男女それぞれの賃金上位者同士の格差のうち多くが、人的資本(学歴、経験年数等)や役職の差で説明がつかない「説明がつかない格差」となっており、意識的または無意識的に男女の間で異なる取扱いが行われていることをうかがわせる。
- ・中小企業における現在の男女賃金格差は大企業より相対的に小さいが、「説明がつかない格差」が残されたままの場合、男女の勤続年数や役職の差が縮まっても、男女賃金格差があまり縮まらないことが懸念される。中小企業においては、人事制度や評価制度の確立が優先課題と考えられる。

ヒアリングに基づく報告③ タスクの割り当てにより生じる男女賃金格差

・「男性の方が抽象タスクスコアが高く、抽象タスクスコアが高いほど賃金も高い」という性別とタスクの賃金の関連、及びタスクと賃金の関連が観察できる。

・ただし、男女間賃金格差に対する業務(タスク)の男女差の直接的な影響は、勤続年数や役職と比較して、特に大きいわけではない。これは、多くの企業において、個人に割り当てられた業務(タスク)によって短期的には「時間当たり賃金」は変化しないことを意味していると考えられる。このため、業務の男女差を縮小することが直接的に男女間賃金格差を是正する程度はかなり小さいと考えられる。

・もっとも、男性に抽象度が高い仕事が割り当てられることによって(業務経験を通じて)昇進しやすくなることによって間接的に男女賃金格差を生じさせている可能性はあり、男女の業務(タスク)の割り当ての違いについても留意しておきたい。

ヒアリングに基づく報告④ 転職に伴う男女賃金格差

・転職経験が男女賃金格差を生じさせるかを分析したところ、未婚かつ子どもがいない場合は男女賃金格差にほぼ影響がなかったが、既婚者および子どもがいる場合は男女賃金格差が広がる傾向が観測された。女性がライフイベントによって働き方を調整しているものと考えられ、特に転職時にその傾向が顕著に観測されやすいものと考えられる。

・女性がライフイベントによって働き方を調整しなくても済むよう、女性に限らず、男女ともに管理職になる際にサポートを行う、柔軟な働き方を確保するといった施策が重要と考えられる。