

男女賃金格差の実態についての有識者ヒアリング結果の報告

2024年9月～11月にかけて、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

- ・ 明治大学 政治経済学部 原ひろみ教授（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（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（11月11日）
- ・ リクルートワークス研究所 孫 亜文研究員（11月12日）

●ヒアリングに基づく連携会議 有識者議員による報告

<社内における男女賃金格差について>

- ・ 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ほとんどが人的資本（学歴、経験年数等）の差と、役職の差により説明され、これらで説明のつかない格差は5%以下にとどまる。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」は生じにくいことが挙げられる。
- ・ もっとも、大企業のなかでも、「説明がつかない格差」が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。
- ・ 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ほとんどが、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。

＜タスクの割り当てにより生じる男女賃金格差について＞

- ・「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。

＜転職に伴う男女賃金格差について＞

- ・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。

【以上】