



RIETI Policy Discussion Paper Series 23-P-009

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

原 ひろみ
明治大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

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*

原 ひろみ（明治大学）

要 旨

2000年代以降、男女間賃金格差縮小のために男女の賃金情報開示施策（gender wage/pay transparency policy）が各国で採用されているが、日本でも2022年7月の女性活躍推進法の厚生労働省令改正によって導入されたところである。本稿では、この施策に関連する分析ならびに論点整理を行った。

まず、政府統計の調査票情報を特別集計し、厚生労働省が定める計算方法で算出する「男女の賃金差異」の平均等の統計情報を提供するとともに、各社が自社の男女の賃金差異を公表する際の分析材料を提供するために、それと相関する職場属性を調べる回帰分析を行った。その結果、全ての労働者の男女の賃金差異は、実労働時間と勤続年数の男女差、事業所の女性割合、女性労働者に占める非正規割合、管理職に占める女性割合と相関関係のあることが示された。

さらに、諸外国の男女の賃金情報開示施策に関する先行研究のサーベイから、人的資本の男女差をコントロールしたうえで男女間賃金格差縮小効果が観察された国が複数存在することを紹介した。そして、人的資本の男女差では説明できない男女間賃金格差を計測し、2021年の中位値で観察される格差は27.3%であるが、その半分以上にあたる54.2%が説明できない格差であることが示された。日本には説明できない男女間賃金格差がいまだに存在するが、諸外国の経験を鑑みると、この施策によって格差縮小につながるものが現時点では期待される。しかし、将来的には、日本のデータを用いた本施策の効果検証が必要であることは言うまでもない。

キーワード：男女の賃金情報開示施策、女性活躍推進法、男女の賃金差異の公表、説明できない格差

JEL classification : J08, J16

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）におけるプロジェクト「日本の労働市場に関する実証研究」の成果の一部である。本稿の原案は、経済産業研究所（RIETI）のディスカッション・ペーパー検討会で発表を行ったものである。森川正之氏、山口一男氏、川口大司氏をはじめとする検討会参加者からの有益なコメントに感謝したい。本稿の分析に当たっては、厚生労働省の承諾をうけて『賃金構造基本統計調査』の調査票情報を利用した。なお、本研究は科学研究費補助金（22K01541, 22H00057）の助成を受けている。

1. はじめに

世界各国で男女間には賃金格差があり、その解消が目指されている。そのための政策として、2000年代に入ってから、男女の賃金情報の開示施策 (gender wage/pay transparency policy) が各国で採用されている。この施策は、企業に社内の男女の賃金格差の実態を数量的に把握・開示させることで、賃金格差解消のための対応を促し、かつ労働者あるいは労働組合に解消のための行動をとりやすさせることで、賃金格差解消を目指すものである¹。そして、この施策の重要な点は、賃金構造における潜在的なジェンダーバイアスあるいは差別的な取扱いを明らかにし、男女間賃金格差に対する社会の認識や理解を深めることで、男女の均衡賃金の実現の促進が期待されることにある (Hofman *et al.* 2020; OECD 2021; Baggio and Marandola 2023)。

2022年に、日本でもこの施策が導入された。2022年7月8日の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)」²の厚生労働省令改正で、常用労働者数301人以上の事業主は、各社における男女従業員間の平均賃金の格差を公表することが義務付けられた³。賃金格差の公表にあたっては、他の情報公表項目と同様に、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」⁴や各社ホームページを利用する等の方法によるものとされている⁵。

そして、公表を求められている各社の男女間賃金格差の計算方法は厚生労働省によって定められているが、端的に言えば、これは男女の「企業内平均賃金」の格差であり、男女の賃金の差異と名付けられた。計算方法の詳細はIVで後述するが、正規労働者と非正規労働者をあわせた全ての労働者と、正規労働者と非正規労働者の別に、各企業における男女の平均賃金の比率を計算したものである。本節では以下、女性活躍推進法での表記に倣って、これを厚生労働省定義の「男女の賃金差異」と呼ぶことにする⁶。

¹ 政府も、企業の情報開示による実態把握を通じて、必要に応じてさらなる政策介入を行いやすくなる。

² 女性が充実した職業生活を送れるよう支援するために、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)」が10年間の時限立法として制定され、2016年4月1日に施行された。各企業において女性の就業環境を整備したり、就業継続やキャリア形成等に関する機会を確保する取り組みを推進するために、PDCAサイクルを回すことを促すもので、自社の女性の働き方に関する状況把握・課題分析、及びこれを踏まえた行動計画の策定・届出・社内通史・外部公表が求められた。2016年の施行時は、常用労働者数301人以上の事業主が女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられたが、2019年改正で常用労働者数101人以上の事業主に情報の公表が義務付けられ、100人以下の事業主に関しては努力義務とされている。

³ 改正日 (2022年7月8日) 以降に終了する事業年度の次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内と規定されていることから、4月～翌年3月を一事業年とする場合は2023年6月末までとなる。

⁴ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>。

⁵ 厚生労働省雇用環境・均等局長通達 (令和4年7月8日、「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」)。 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962287.pdf>

⁶ 正確には「男女の賃金の差異」という用語が使われているが、簡潔にするために、本稿ではこの表現を用いる。

各社がこの男女の賃金差異を把握したならば、自社の値が他社とくらべて相対的にどの程度なのかを知りたいと考えるのではないだろうか。そこで、本稿では、厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』の調査票情報を再集計して、男女の賃金差異の平均など基本統計量を提供する。これが本稿の第一の目的である。

このような情報提供がなぜ必要なのか、疑問に感じる方もいるだろう。知られているように、日本の雇用者の賃金に関する統計情報を知りたい場合に参照することが多いのが、本稿でも用いる厚生労働省『賃金構造基本統計調査』で、男女別といった属性ごとの平均賃金が厚生労働省のホームページで公表されている⁷。しかし、この平均賃金は男女別に賃金の全国平均を計算したものであり、男女別の「企業内平均賃金」の全国平均とは異なる。つまり、一般に公表されている男女の平均賃金からわかる格差は、男女の賃金差異とは別のものなので、参考にはならないのである。そこで本稿では、厚生労働省定義に可能な限り近いやり方で計算した結果を報告する⁸。

ところで、この政策の導入には懐疑的な意見が見られるが⁹、賃金情報の公表には様々なコストやリスクが想定されるのにもかかわらず、その効果が不透明である現状を鑑みると無理からぬことであろう。たとえば、潜在的なリスクとして、企業の評判への影響が考えられる。平均賃金の男女間格差を人的資本の男女差で説明できる格差とそれでは説明できない格差に分解する「要因分解」という計量経済学的手法があるが¹⁰、説明できない格差は、おおむねではあるが差別的な格差と考えることができる¹¹。公表を求められている男女の賃金差異は平均賃金の男女間格差であるから、説明できる格差と説明できない格差の両方が含まれる。つまり、現状では、公表する値のどの程度が説明できる格差であるかが分からないまま、各社は男女の賃金差異を公表することになるのである。そして、公表された値には説明できる格差も含まれているという理解が十分ではない状況では、「公表された値＝差別的な賃金格差」と思い込む者が消費者や求職者、あ

⁷ たとえば、以下の厚生労働省のHPでは、『賃金構造基本統計調査（2021年）』のこのような集計結果が公表されている。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/index.html>。

⁸ ただし、『賃金構造基本統計調査』は事業所単位の調査であるため、各企業の男女の賃金差異を計算することはできない。よって、近似値として、各事業所の男女の賃金差異を求めることにする。しかし、その事業所が属している企業の規模に関する情報はあるので、属している企業の規模別の集計は行う。また、企業規模・産業ごとの一事業所内の平均での男女の賃金差異の情報を提供する。

⁹ たとえば、「岸田首相肝いりだが…“男女間賃金格差の開示義務化は効果なし” 企業人事部がそう口をそろえるワケ」（『プレジデントオンライン』、2022年8月31日配信、<https://president.jp/articles/-/61012?page=1>、閲覧日：2023年5月3日）。

¹⁰ [平均賃金の男女間格差]=[人的資本の男女差で説明できる格差]+[人的資本の男女差では説明できない格差] という式で表すことができる。

¹¹ 説明できない格差は、バイアス（偏見）に基づいた差別的な格差だけでなく（Moss-Racusin et al. 2012）、競争や交渉への選好といった心理的要因の男女差（Blau and Winkler 2021; ポネット 2018）、長時間労働や突発事態への対応を必要としない柔軟な働き方への選好の男女差（Goldin 2014）、職場でのコミュニケーションの男女の違い（Cullen and Perez-Truglia 2023）などからも生まれる。

るいは投資家のなかにあられ、企業が不利益を被るリスクがゼロとは言えないのである。そのため、厚生労働省も各社の実情を適切に示すために、より詳細な情報や補足的な情報を注釈・説明欄で公表することを推奨している¹²。

説明できる格差を大きくする要因として、勤続年数の男女差など複数考えられる (Blau and Kahn 2017 等)。そこで、本稿の第二の目的として、理論的に考えられる説明できる格差の規定要因と男女の賃金差異との間の相関関係を実証的に明らかにすることで、各社が算出した男女の賃金差異の裏側にあると想定される要因を示すことで、注釈・説明欄を活用する際の参考情報を提供する。

賃金情報の開示施策の目的達成のための1つの経路に、先行研究でも指摘されている通り、差別的な賃金格差への気づきがあると思われる。しかし、差別的な賃金格差は、本当に存在するのだろうか。実は、世界中で要因分解の手法を用いてその存在が示されている。そして、諸外国だけでなく、日本に関してもその存在が確認されているが (川口 2005, Hara 2018, Miyoshi 2008)、2015年までの推定結果しかない。そこで、本稿の補論では、『賃金構造基本統計調査』の調査票情報を使った分析を行い、観察される男女間賃金格差のうち人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差がどの程度なのかを計測する。簡単に結果を先取りしておく、直近の2021年でも一般労働者の中位値での男女間賃金格差は27.3%に上り、そのうち人的資本の男女差で説明できない格差は54.2%である14.8% ($=27.3 \times 0.542$)、同一事業所内で発生している説明できない格差は44.3%である12.1% ($=27.3 \times 0.443$) であることが示されている。

それでは、この施策には差別的な賃金格差の縮小に効果があるのだろうか。そもそもこの施策は平均賃金の情報を公開するだけなので、説明できない格差縮小のためには不十分で、説明できない格差自体の公表が本来であれば必要なのかもしれない¹³。しかし、IIで詳述するように、諸外国の先行研究から、平均賃金や賃金そのものを把握・公表するという施策であっても、その導入によって、個人属性をコントロールしたうえで男女間の賃金格差が縮小すること、すなわち説明できない格差が縮小することが報告されており、日本においてまったく効果が期待できないと断じるには時期尚早であろう。もちろん、日本の労働市場と諸外国の労働市場には違いがあるので、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表に効果があるのかはきわめて実証的な問であり、日本のデータを使った分析が待たれることは言うまでもない。

¹² たとえば、厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公表について (p. 32)。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970984.pdf>

¹³ 大湾 (2022) など。なお、説明できない格差を算出するためのツールとして、大湾秀雄早稲田大学教授が開発をリードした男女賃金格差診断ツールが東京大学エコノミックコンサルティング株式会社から販売されている。<https://utecon.net/dataproduct/gemapp/>

本稿の構成は以下のとおりである。IIで諸外国の先行研究をサーベイする。IIIで男女の賃金差異の計測に用いるデータの説明をし、IVで厚生労働省が定める男女の賃金差異の算出方法と本稿の男女の賃金差異の定義を説明する。Vで第1の目的である男女の賃金差異の記述統計量を報告し、VIで第2の目的である男女の賃金差異の規定要因を探る。補論で2021年のデータを使って男女間賃金格差の要因分解を行うが、その主な結果をVIIで説明する。VIIIで結論を述べる。

II. 先行研究のサーベイ

本節では、男性と女性の賃金情報の開示 (gender wage transparency) が男女間賃金格差に与える影響を分析した先行研究をサーベイする。この施策は、近年、世界各国で男女間賃金格差縮小のための効果的な政策として関心が高まっており、Bennedsen *et al.* (2023, Table 1) では日本以外の20か国のOECD加盟国の賃金情報の開示施策が紹介されている¹⁴。また、その施策の因果効果を検証した研究も蓄積されつつあり、主な識別戦略は、賃金情報の開示を求める政策介入を介入変数とする差分を用いた分析¹⁵や回帰不連続デザイン (RDD) である。そして、複数の研究が情報開示に男女間賃金格差を縮小させる効果があることを示しているが、今のところ、効果がなかったことを報告している研究はオーストリアに関するものだけである (Gulyas *et al.* 2023; Böheim and Gust 2021)。

まず、Bennedsen *et al.* (2022) は、性・職種ごとの平均賃金を従業員に知らせることを従業員数35人以上の企業に義務付けた2006年のデンマークの法律改正の効果を検証している。ただし、デンマークの情報開示は、日本のそれとは異なり、従業員が求めれば見られるというもので、広く社会に公表するものではなかった。分析の結果、法改正前の男女の賃金格差は17%であったが、法改正によって約2%ポイント減少したことを示している。つまり、情報開示により、男女の賃金格差は立法前の水準と比較して13%減少したのである。また、施策の導入は女性従業員の昇進確率にプラスの影響があったが、男性には影響はなかったこと、従業員平均賃金は対照企業とくらべて処置企業で低下したが、労働生産性の低下が起こったため利潤にはプラスの影響はなかったことを報告している。さらに、施策導入前に男女間賃金格差が相対的に大きかった企業で、施策によって格差が大きく減少したことや、女性労働者は賃金差が小さい企業に雇用されることを好むようになり、男性労働者は法律が適用される企業に雇用されることを好まな

¹⁴ オーストリア、オーストラリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、アイスランド、イスラエル、イタリア、リトアニア、ルクセンブルグ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、スイス、英国が紹介されている。

¹⁵ 差の差の分析 (DD法)、DDD法、Diff in Discが主に用いられている。

くなったことなども報告されている。

Duchini *et al.* (2022) は、2017 年の英国の政策介入の影響を検証しているが、これは従業員数 250 人以上の企業に男女従業員の賃金に関する統計情報を政府と企業の HP で公開することを義務付けた施策で、日本の施策と似ていると考えられる。公開が義務付けられた統計情報には、男女の時給の平均とメディアンが何パーセント違うのか（パーセンテージギャップ）と、企業の賃金分布の各四分位における女性の割合等が含まれる。この研究では、英国では、賃金情報開示施策の導入によって、2.6 ポンドだった男女間賃金格差が 18%縮小したことを示している。

Baker *et al.* (2023) は、カナダの大学教員の賃金開示施策の効果を検証し、似た結果を導き出している。これは各大学に平均等の統計情報の開示を求めるのではなく、例えば 50,000 ドルを超える給与を得ているというようにある閾値を超えた賃金を受け取っている教員の情報を匿名化することなく公開し、誰でも情報にアクセスできるようにした施策である。また、これは男女間賃金格差縮小のための施策ではなく、公務員の賃金情報の公開施策であった¹⁶。分析の結果、賃金開示施策によって、平均で、統計的に有意に 1.2~2%ポイントの男女間賃金格差の縮小がもたらされたことが明らかにされた。さらに、この分析結果は、様々な企業や個人属性（上級管理職であるかも含む）をコントロールしても頑健であることも示されている。

最後に、有名な 2006 年のスイスの施策をみていこう。この施策は、企業にセルフモニタリングツール (Logib) を提供し、実際にそれを使って自己監視させることで、差別的な慣習・慣行を認識・特定・排除することを目的とした政策である。Logib は、人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差を推定するための回帰分析ツールで、回帰分析には生産性に関連する観察可能な様々な属性が含まれる¹⁷。スイス政府は、50 人以上の従業員を抱える企業に対して、Logib を使って説明できない格差の有無とその大きさを計算・把握し、その縮小のための取組みを求めた。法に従っているか否かは、Logib で計算した男女間賃金格差を表す係数の推定値の大きさとその統計的有意性に基づいて評価され、Logib を用いて推定された説明できない男女間格差が 5%を超え、かつその推定値の統計的有意性が 5%である場合、差別的な男女間格差の兆候がある企業とみなされる¹⁸。

¹⁶ 1996 年にブリティッシュコロンビア州、マニトバ州とオンタリオ州で最初に情報開示法が導入された。ブリティッシュコロンビア州とマニトバでは給与が 50,000 ドル以上の従業員の情報を、オンタリオ州では 100,000 ドル以上の給与の従業員の情報を公開することが義務付けられた。

¹⁷ ドイツなどでも同様のツールが導入されている。

¹⁸ 政府による監査は無作為に行われ、制裁として公共調達からの排除が行われることもあるが、実際には実行されることはほとんどない。2003 年から 2014 年にかけて、43 社に対してのみモニタリングが実施され、罰則を受けた企業はなかった (Vaccaro 2017)。

この施策の効果を検証した Vaccaro (2017) では、2006 年以降、従業員 50 人以上の企業において、説明できない男女間賃金格差が 3.5%ポイント減少したことを報告している。しかし、説明できない格差と説明できる格差をあわせた男女間格差全体の縮小は約 1.5%ポイントであったことも同時に示されているため、その効果の解釈には難しいところがあるが、少なくとも、Logib の活用は説明できない男女間格差を縮小することには成功したと評価することはできるだろう¹⁹。

それでは、なぜ男女の賃金情報を開示することで、男女間賃金格差が縮小するのだろうか。1つの可能性を示唆するのが Cullen and Pakzad-Hurson (2022) で構築された透明性の関数としての動学的賃金交渉モデルである。このモデルでは、情報の透明性が高い場合、企業はある従業員に高い賃金を提示することは、他の従業員との交渉にも影響するため、消極的となる。そのため、賃金情報が公開されると、全体の賃金は低下し、賃金の分散すなわち格差が抑制されるというメカニズムである。第 1 に、相対的に高い賃金をある従業員グループに支払うことへの合理的な説明が必要となり、それができなければ賃金格差をそのまま放置できなくなるので、差別的な賃金格差（男性プレミアム）が解消される可能性がある。第 2 に、交渉力あるいは交渉に対する選好の男女差があることは先行研究から示されており、“gender ask gap” と呼ばれることもあるが (Ducini *et al.* 2022)、人的資本で説明できない格差に交渉力の男女差によるものも含まれていると考えられるが、その部分の縮小にもつながったと考えられる。

この理論仮説を支持する実証分析の結果が報告されている。英国に関する分析から、賃金開示施策によって男性の実質賃金の上昇率が低下したことが示されており、高賃金の仕事が減らされたことでそうした仕事への昇進が少なくなったことに起因するとしている (Ducini *et al.* 2022)。また、デンマークの研究 (Bennedsen *et al.* 2022)からも同様の結果が得られており、施策導入後は男性の賃金は下落し、時間が経つにつれて下落幅が大きくなった一方で、女性の賃金は統計的には有意ではないもののプラスに変化したことが示されている。

ただし、施策の実施には直接的にも間接的にもコストがかかる。コストに関する分析は始まったばかりであるが、一例として最近の欧州の調査報告をみていこう (OECD 2021, Aumayr-Pintar 2021)。ここでは企業にかかる直接コストに注目すると、企業の報告コスト (pay report cost) は年間€1,000 (約 146,000 円) 以下と比較的小さく²⁰、かつ施策の導入から時間が経つにつれて低下していくと試算されている。よって、この直接コス

¹⁹ また、この結果は、高等教育、独立した働き方、勤続年数 1 年未満などの特徴を持つ労働者で顕著に観察されることも示されている。

²⁰ 1 ユーロ=約 146 円、2023 年 4 月時点。

トが政策導入・継続の是非を左右するものではないし、政策効果の結論に影響を与えるものでもないとされている。その一方で、施策実施の間接コストには、不必要な同業他社との比較、特定の国の個人情報保護法との軋轢、給与について話すことを避ける社会規範からの逸脱 (“salary taboo”) など様々なものがあると考えられる (Bennedsen *et al.* 2023)。

さらに、施策には「副作用」を伴うことがあるが、関連分野の複数の研究から賃金情報公開施策が労働者の労働意欲や満足度といった意識に負の影響を与えることが示されており、男女の賃金情報公開施策に関しても同様の影響が予想される。一例として Card *et al.* (2012) を紹介すると、米国・カリフォルニア州ではカリフォルニア大学を含む公務部門の職員の賃金情報データベースが 2008 年に公開され、誰もが賃金情報にアクセスしやすくなった。Card *et al.* (2012) は、このデータベースの公開をカリフォルニア大学の教職員²¹にランダムに知らせるという実験を行ったところ、メディアンより低い賃金の教職員は賃金満足度と仕事満足度が下がったが、メディアンより高い賃金の教職員にはそうしたことが見られなかったこと、そして低賃金の教職員で職探しの確率が高まったことを明らかにした。つまり、情報公開の影響には非対称性があること、仕事満足度には相対所得も影響することを示したのである。その他にも、同僚の賃金情報を知らせることで、労働生産性や労働意欲に負の影響を与えることを示した研究がある²²。

これら一連の関連する研究から男女の賃金情報開示施策に関して得られる示唆は、この施策には相対的に低賃金である女性労働者の仕事満足度を下げ、離職を促す恐れがあることである²³。ただし、男女の賃金情報開示施策にこのような副作用があるのであれば、企業はこの副作用を抑えるインセンティブをもつはずであるから、男女間賃金格差を縮小する方向に舵を切ると考えられ、その結果として、説明できない格差の縮小にもつながることが予想される。

²¹ カリフォルニア大学 (The University of California) は州立大学であるため、その教職員は基本的に州の公務員である。

²² Breza, *et al.* (2018) は、インドの工場働く労働者サンプルを用いて、同僚の給与に関する情報がネガティブな感情をもたらし、仕事満足度を下げ、結果として労働生産性に悪影響を及ぼすことを示している。Cullen and Perez-Truglia (2022) は実験を行い、従業員が同僚や上司の給与について誤った認識を持ち、本当の給与を知らされ、それが彼らが思っていた以上に同僚が高い給料を受け取っていることを知ると、一生懸命に働かなくなることを明らかにした。

²³ ただし、同性の同僚が自分より高賃金であることを知ったときのほうが、その性の従業員の意欲や賃金交渉のインセンティブが弱まるのが、Baggio and Marndola (2023) のオンライン実験から示されており、解釈には慎重になる必要があるかもしれない。

III. データ

ここからは、日本の女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異に話を移そう。本節では、IV以降の計算で主に利用する厚生労働省『賃金構造基本統計調査 (2021 年)』の説明をする。

この調査では、2021 年 6 月分の賃金等（賞与、期末手当等特別給与額については令和 2 年 1 月から令和 2 年 12 月までの 1 年間）について、2021 年 7 月に調査された。調査対象となる事業所がランダムに選ばれ、さらに調査対象事業所からランダムに従業員が選ばれるという調査方法がとられている。具体的には、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業²⁴に属する事業所のうち、5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から、都道府県、産業及び事業所規模別に 78,474 事業所が無作為に抽出され、抽出された事業所からランダムに労働者の情報が抽出された。

IV. 男女の賃金差異の算出方法

(1) 厚生労働省が定めた男女の賃金差異の計算方法²⁵

女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公表において、その計算方法は厚生労働省によって定められている。まず、賃金として「総賃金」を用いることが求められている。総賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものを指すとされている。また、算出の手順は以下①～⑤の手順を踏むものとされている。

- ① 労働者を男性・女性、正規労働者・非正規労働者で 4 種類に分類
- ② 4 種類の労働者それぞれについて、(一の) 事業年度の総賃金と人員数を算出
- ③ 4 種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出
- ④ 正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出
- ⑤ 正規労働者、非正規労働者、全ての労働者の区分ごとに、(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金) × 100% を算出し、公表

²⁴ 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、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（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの。外国公務を除く）。

²⁵ 厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公表について」に基づいている。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970984.pdf>

つまり、公表を求められている情報は、各企業で男性・女性労働者の別に平均年間賃金を求め、その比率を算出したもので、「各企業の女性労働者の平均賃金が同一企業に勤務する男性労働者の平均賃金の何%であるか」を示す指標である。ただし、企業が本社と複数の支社で構成される場合、本社およびすべての支社のデータを積み上げて算出することが求められている。

(2) 本稿の男女の賃金差異の計算方法：厚生労働省定義の男女の賃金差異

本稿では、『賃金構造基本統計調査（2021年）』の調査票情報を利用するが、上述した厚生労働省が定める方法に可能な限り則って賃金差異を計算するために、以下の方法を用いる。まず、月給として「きまって支給する現金給与額」を用いる²⁶。これは、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額で、手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。なお、現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。また、賞与として「昨年1年間の賞与・期末手当等特別給与額」を用いる。つまり、2021年6月の月給と2020年1年間の賞与等の情報しか得られないため、6月の月給が事業年度を通じて変わらず、かつ、その事業年度の賞与等は2020年1年間のもので変わらないという仮定を置く。厚生労働省定義の年間総賃金に対応するものとして、各労働者の{ (きまって支給する現金給与額) × 12 + (昨年1年間の賞与・期末手当等特別給与額) }を用いることとする。

事業所 i における男女の賃金差異 (Y_i) は、以下の(1)式のとおり事業所 i の男性の平均年間総賃金 ($male_ave_wage_i$) と女性の平均年間総賃金 ($female_ave_wage_i$) を求め、その比率に100を掛けて算出する。これを、以下では「男女の賃金差異」と呼ぶ。

$$Y_i = \frac{female_ave_wage_i}{male_ave_wage_i} \times 100 \quad (1)$$

この指標は値が大きいほど、事業所内の男女間賃金格差が小さくなる。つまり、100に近づくほど男女の差が小さくなり、100を超えると、女性の事業所平均賃金が男性よりも大きいことを意味する。

²⁶ 『賃金構造基本統計調査』の調査概要より。https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html#06
(最終閲覧日：2022年10月27日)

次に分析サンプルを説明すると、以下では、男女ともに働いている事業所に限定して集計している。つまり、全ての労働者に関して、男女いずれかの人数がゼロの事業所と男女いずれかの平均賃金がゼロの事業所を除外した。これが、ベースとなる分析サンプルとなる。全ての労働者の賃金差異の集計にあたっては、外れ値を取り除くために、さらに全ての労働者の賃金差異が 95 パーセンタイル値以上の事業所も除外した。

正規労働者と非正規労働者の賃金差異の集計にあたっては、前者に関しては男女両方の正規労働者が働いている事業所に、後者に関しては男女両方の非正規労働者が働いている事業所に分析サンプルを限定している。具体的には、正規労働者の賃金差異を集計するための分析サンプルは、ベースの分析サンプルから男女いずれかの正規労働者の人数がゼロあるいは欠損値の事業所と男女正規労働者いずれかの平均賃金がゼロの事業所を除外し、さらに正規労働者の賃金差異が 95 パーセンタイル値以上の事業所も除外した。また、非正規労働者の賃金差異を集計するための分析サンプルを得るためにも同様の作業を行った。なお、賃金差異の集計にあたって、復元倍率を用いてウェイトバックしている。

V. 「男女の賃金差異」の記述統計量

図表 1 は、厚生労働省定義で計算した男女の賃金差異の統計量を報告している。全ての労働者・正規労働者・非正規労働者のすべてで平均における男女の賃金差異が 100 未満となっていることから、雇用形態に関係なく、事業所平均賃金は男性のほうが女性よりも高いことがわかる。また、全ての労働者の男女の賃金差異の平均は 65.4 であることから、雇用形態の違いを考慮せずに同一事業所に勤務する男女労働者の平均総賃金をくらべると、男性のほうが 34.6% 高いことがわかる。次に、雇用形態別にみると、正規労働者の賃金差異の平均は 73.6、非正規労働者は 88.2 と、非正規労働者のほうが男女差は小さいことがわかる。

表掲はしていないが、経済全体での男性と女性の平均賃金の比率を計算したところ、全ての労働者は 55.2、正規労働者は 72.3、非正規労働者は 78.1 であり、図表 1 で報告されている事業所ごとの賃金差異の平均とは異なっている。これからも、このような計算の必要性がわかるだろう。

また、図表 1 には 10・25・50・75・90 パーセンタイル値も報告されている（便宜上、以下では○パーセンタイル値を P○と表記する）。例えば P10 とは、賃金差異の小さい事業所から順に並べた場合、下から 10%にあたる事業所の賃金差異を表す。よって、P90 は上位 10%の事業所の、P50 はちょうど真ん中の事業所の賃金差異である（中位値）。

全ての労働者と正規労働者の P90 は 92.1 と 94.6 で、上位 10%の事業所でも女性の総賃金の平均は男性のそれよりも低いことわかる。しかし、非正規労働者に関しては、P75 で 100 を超えており、上位 25%の事業所で男性よりも女性の総賃金の平均が高いことがわかる。

図表 1 労働者の種類別、厚生労働省定義の男女の賃金差異に関する記述統計量

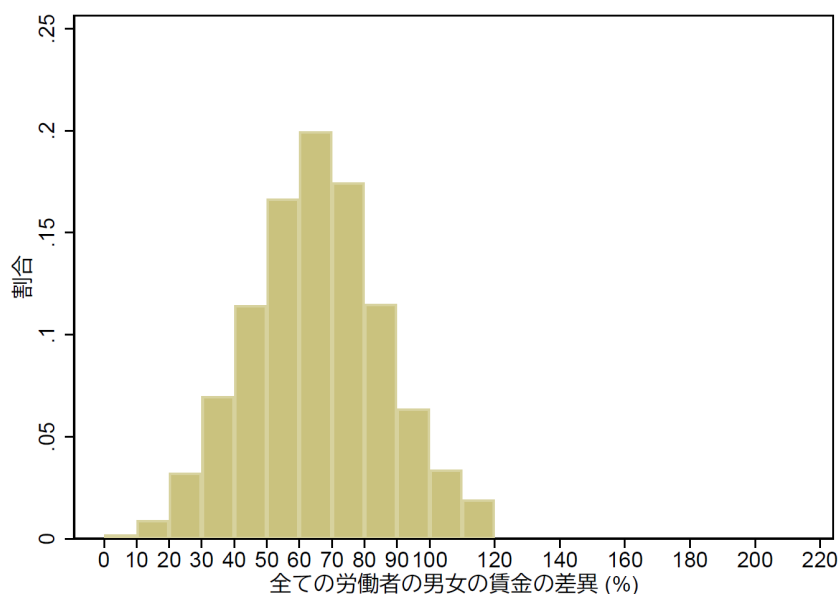
	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
全ての労働者	65.4	20.5	38.6	51.5	65.4	78.8	92.1
正規労働者	73.6	16.3	53.0	63.2	73.8	84.6	94.6
非正規労働者	88.2	37.6	45.3	62.5	83.2	106.4	139.5

注：各労働者の種類の男女両方が働いている事業所にサンプルを限定したうえで、外れ値を除去するために元データから 95 パーセントイル以上の事業所を除外して計算した結果である。以下の図表も同じ。
データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021 年）』。

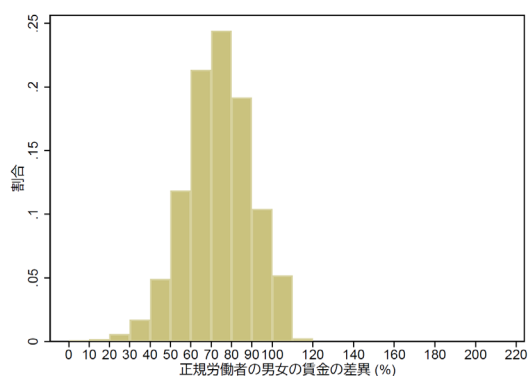
図表 2 は、全ての労働者・正規労働者・非正規労働者の別に男女の賃金差異の分布をヒストグラムで表したものである。全ての労働者に関しては、賃金差異が 60%台である事業所の割合が最も高く、100%を超える事業所、すなわち女性の平均賃金のほうが高い事業所の割合は多くないことがわかる。また、正規労働者と非正規労働者の別にみると、両者とも 70%台の事業所の割合が最も高いことは共通しているが、正規労働者の賃金差異が 100%未満の事業所が多く分布しており、逆に非正規労働者の賃金差異が 100%を超える事業所が相対的に多く分布している。

図表2 全ての労働者・正規労働者・非正規労働者の別、賃金差異の分布（計）

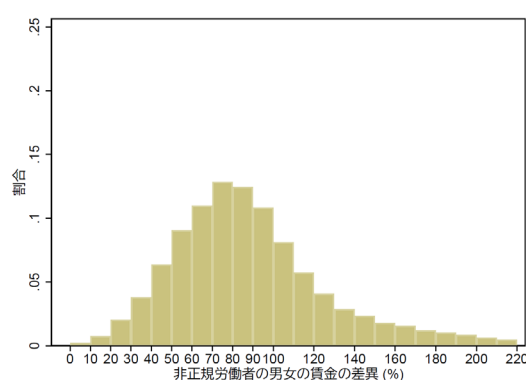
Panel A. 全ての労働者



Panel B. 正規労働者



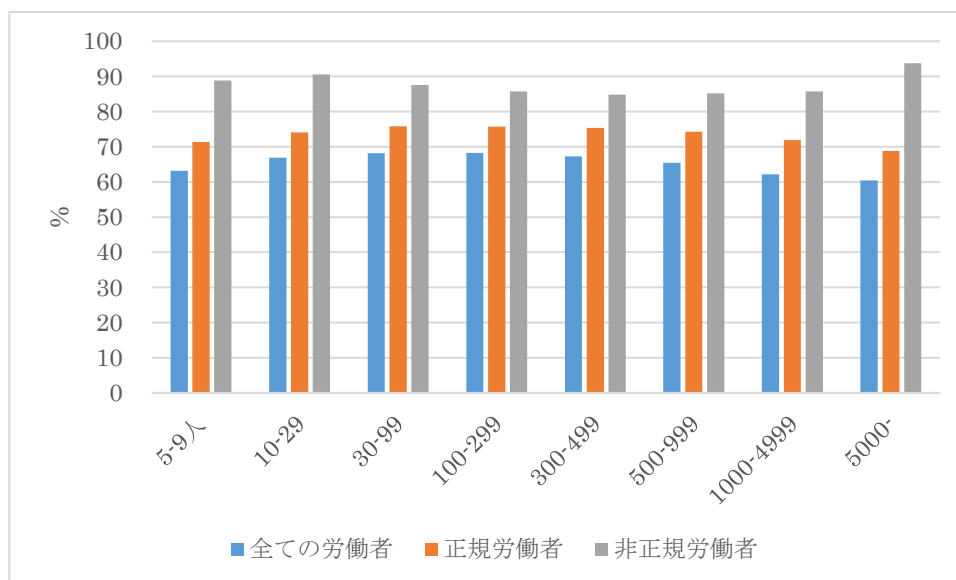
Panel C. 非正規労働者



注：図表1の脚注を参照のこと。
 データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

次に、図表3はその事業所が属している企業の規模別に男女の賃金差異を示しているが、企業規模による違いはさほどなく、全ての労働者で60%台、正規労働者は70%前後、非正規労働者は80%台の事業所が多くなっている。また、どの企業規模に属していても非正規労働者の賃金差異の値は正規労働者よりも大きいこともわかる（すなわち、男女間賃金格差は小さい）。また、従業員数5000人以上の大企業に属する事業所では、全ての労働者と正規労働者の賃金差異の値が最も小さいが（男女間賃金格差・大）、非正規労働者の賃金差異の値は最も大きい（男女間賃金格差・小）。

図表3 企業規模別・労働者の種類別、男女の賃金差異



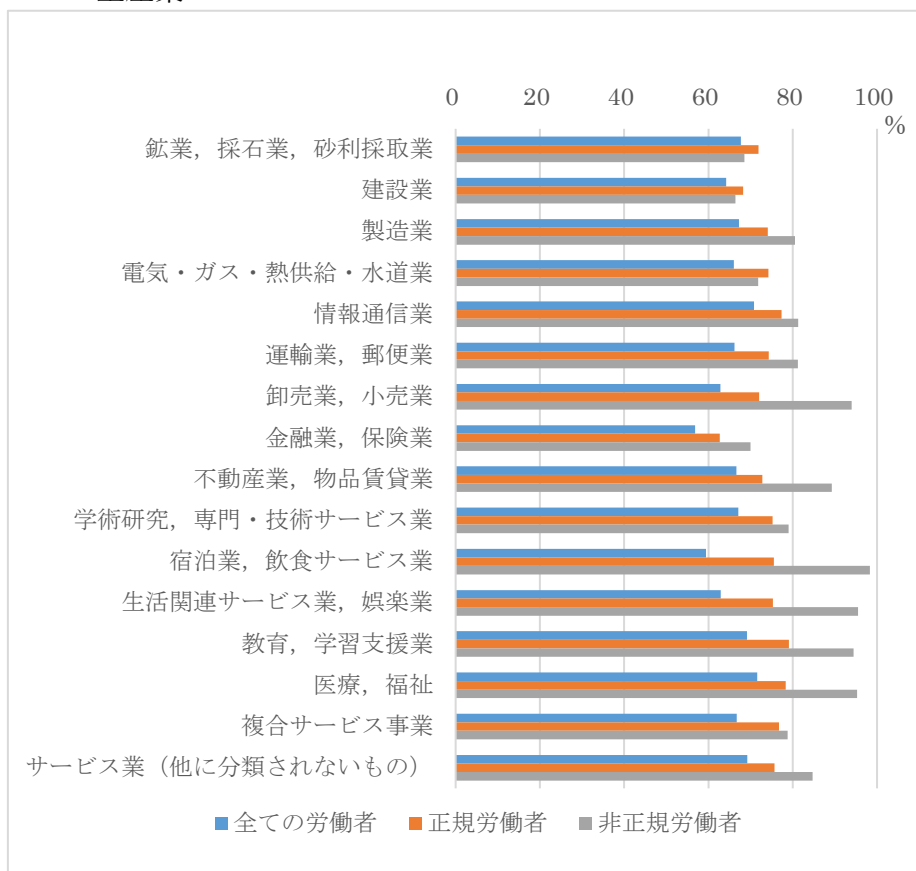
データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

図表4は産業別の男女の賃金差異を示しているが、企業規模間よりも相対的に大きな違いが産業間にあることがわかるが、Panel A から、特に非正規労働者の産業間の違いが大きい。Panel B は、男女の賃金差異の値が大きい産業上位3位までをまとめたものであるが、非正規労働者に関しては、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉が上位となっており、表掲されていないが次いで教育・学習支援業、卸売業・小売業で90%を超えて、事業所内の平均賃金の男女間格差が小さくなっている。また、Panel C から建設業、鉱業、採石業、砂利採取業、金融業、保険業で男女の賃金差異の値が小さいことがわかる（男女間賃金格差・大）。一方、正規労働者に関しても、建設業、鉱業、採石業、砂利採取業、金融業、保険業の3つの産業で男女の賃金差異の値が小さい（男女間賃金格差・大）。

なお、付表1～3には、企業規模別・産業別の厚生労働省定義の男女の賃金差異の統計量を報告している。

図表4 産業別・労働者の種類別、男女の賃金差異

Panel A. 全産業



Panel B. 男女の賃金差異の値が大きい産業（上位3位, %）

順位	全ての労働者	正規労働者	非正規労働者
1	医療、福祉 71.6	教育、学習支援業 79.1	宿泊業、飲食サービス業 98.3
2	情報通信業 70.8	医療、福祉 78.3	生活関連サービス業、娯楽業 95.5
3	サービス業（他に分類されないもの） 69.2	情報通信業 77.3	医療、福祉 95.3

Panel C. 男女の賃金差異の値が小さい産業（上位3位, %）

順位	全ての労働者	正規労働者	非正規労働者
1	金融業、保険業 56.8	金融業、保険業 62.7	建設業 66.4
2	宿泊業、飲食サービス業 59.4	建設業 68.2	鉱業、採石業、砂利採取業 68.5
3	卸売業、小売業 62.8	鉱業、採石業、砂利採取業 71.9	金融業、保険業 70.0

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

VI. ディスカッション：男女の賃金差異を大きくする要因

(1) 時間給で計算した男女の賃金差異

厚生労働省定義の男女の賃金差異の指標は、労働時間や勤続年数といった働き方の男女差を内包しているが、これらは考慮に入れられていない。そのため、男性は女性より労働時間が長いので、この指標は男女間格差を過大に捉えてしまう可能性が高い。実際に「賃金構造基本統計調査（2021年）」を用いて同一事業所に勤務する男女の平均実労働時間の比率を計算すると、すべての労働者は87.3、正規労働者は95.1、非正規労働者は88.4と、女性の実労働時間は男性の9割前後である。そこで、ここでは、時間給を用いて男女の賃金差異を計算し、労働時間の男女差を考慮に入れた場合、この指標の値にどの程度の変化があるのかを確認する。

図表5は、時間給で計算した男女の賃金差異²⁷の記述統計量をまとめた表である。図表1の男女の賃金差異の結果と比較すると、時間給での平均のほうが大きく、かつ分布が右に偏っている。つまり、男女間格差は小さくなる。そして、どの程度小さくなるかということ、平均では、全ての労働者で16.5%、正規労働者で6.4%、非正規労働者で3.6%、小さくなる。

このように、賃金を規定する働き方の男女差を考慮に入れない指標では男女の賃金差異を過剰にとらえてしまうため、厚生労働省定義で賃金差異を公表するにあたっては、その背後にある要因を推測し、影響を説明することが企業にとって大切になる。そこで、参考情報を提供するために、次々節(3)で、厚生労働省定義の男女の賃金差異はどのような事業所で大きくなりやすいのかを確認する。

図表5 労働者の種類別、時間給で計算した男女の賃金差異の記述統計量

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
全ての労働者	76.2	26.3	52.0	62.9	74.9	87.3	99.0
正規労働者	78.3	25.3	56.5	66.4	77.3	88.3	99.3
非正規労働者	91.4	34.4	58.6	77.0	93.0	102.4	114.3

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

(2) 事業所の女性比率と男女の賃金差異

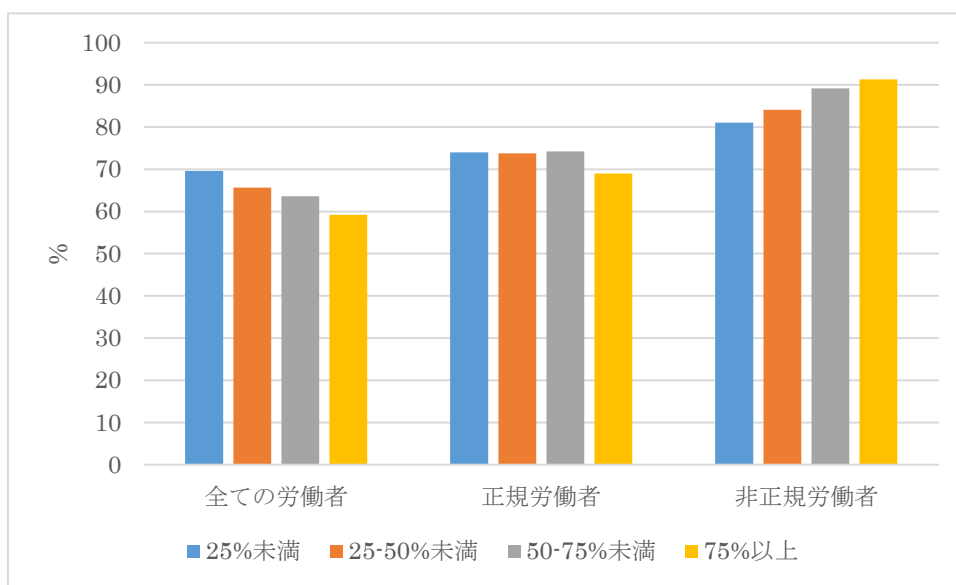
労働時間や勤続年数といった働き方の男女差以外に、厚生労働省定義の男女の賃金差異に影響を与える要因として、職場の従業員構成が考えられるが、女性比率の高い事業

²⁷ これは、労働者の時間給を $\{ [きまって支給する現金給与額] \div ([所定内実労働時間数] + [超過実労働時間数]) \}$ で求め、事業所内の男性と女性の平均時間給をそれぞれ算出し、その比率に100を乗じて求めたものである。

所や企業で働く女性の賃金は低く、男女間賃金格差が大きいことを指摘する先行研究がある（Bayard *et al.* 2003, Card *et al.* 2016）。そこで、ここでは女性が多い事業所で厚生労働省定義の男女の賃金差異が大きいのかを記述的に確認する。

図表6は、労働者の種類ごとに、事業所の従業員に占める女性比率の別に男女の賃金差異の平均値を表したグラフである。全ての労働者の賃金差異の平均をみると、事業所の女性比率が高くなると男女の賃金差異の値が小さくなることがわかる（男女間賃金格差・大）。しかし、正規労働者と非正規労働者に分けてみると、そのような傾向は必ずしもみられない。正規労働者の賃金差異の値には女性比率との関係があまり見られないものの、女性比率80%以上の事業所で賃金差異の値が小さくなっている（男女間賃金格差・大）。一方、非正規労働者の賃金差異は女性比率と逆相関しており、女性比率が高い事業所で男女の賃金差異の値が大きい傾向がみられる（男女間賃金格差・小）。

図表6 労働者の種類別・事業所の女性比率別、男女の賃金差異の平均



データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

(3) 男女の賃金差異の規定要因に関する回帰分析

これまで繰り返し述べてきたように、厚生労働省定義で男女の賃金差異を計算すると、男女従業員の働き方に違いがあったり、職場の従業員構成によっては必然的に賃金差異の指標が大きく算出されてしまう。よって、Iでも述べたが、そのまま公表すると誤った印象を与え、不利益が発生してしまう恐れがある。そのため、厚生労働省も自社の実情を正しく示すために、「女性の活躍推進企業データベース」で賃金差異を公表する際には、より詳細な情報や補足的な情報を「注釈・説明欄」に公表することを推奨してい

る。そこで、ここでは予想される要因が、厚生労働省定義の男女の賃金差異にどのように影響をするのかを回帰分析から明らかにし、各社の実情を把握する手がかりとなる情報を提供したい。

$$\begin{aligned}
 Y_i = & \alpha + \beta \cdot \text{female_ratio} + \gamma \cdot \text{workhour_ratio} + \delta \cdot \text{tenure_ratio} + X_i\theta \\
 & + \rho \cdot \text{fem_nonregular_ratio} + \vartheta \cdot \text{fem_manager_ratio} \\
 & + \sum_{k=2}^8 \mu_k(\text{firm_size}_k) + \sum_{l=2}^{16} \varphi_l(\text{industry}) + \varepsilon_i \quad (2)
 \end{aligned}$$

推定式は (2) 式のとおりで、 Y_i は(1)式で定義した労働者の種類別の男女の賃金差異である。 workhour_ratio は労働時間の事業所平均の男女比を、 tenure_ratio は勤続年数の事業所平均の男女比を表し²⁸、ともに値が大きくなるほど男女差が小さいことを意味する。 female_ratio は事業所の女性比率を、 $\text{fem_nonregular_ratio}$ は事業所の女性従業員に占める非正規労働者比率を、 fem_manager_ratio は女性管理職比率を表す。 X_i には、平均年齢の男女比、事業所の大卒・大学院卒割合の男女比が含まれる。 firm_size は事業所が属している企業の規模ダミー変数、 industry は産業ダミー変数である。

図表7の(1)~(3)列は、全ての労働者の賃金差異に関する OLS の分析結果である。(1)列から、実労働時間と勤続年数の男女比の値が大きくなると（すなわち男女差が小さくなる）、男女の賃金差異も統計的に有意に大きくなる（男女間賃金格差・小）。また、事業所の女性労働者の非正規比率が高いと、男女の賃金差異の値は統計的に有意に小さくなる（男女間賃金格差・大）。よって、男女の賃金差異の値が小さい企業は、実労働時間と勤続年数の男女差、そして女性労働者に占める非正規労働者比率を確認する必要があるだろう。

(3)列は事業所の女性労働者比率と管理職に占める女性割合を右辺に加えて推計した結果であり、管理職についての回答は従業員数 10 名以上の事業所に限られているため(1)列とはサンプルが異なるが、実労働時間や勤続年数の男女比をコントロールしても管理職の女性比率が低い事業所では賃金差異の値が小さくなる（男女間賃金格差・大）。よって、賃金差異の値が小さく、かつ管理職に占める女性割合の低さが観察される場合は、女性管理職を増やすことで男女間賃金格差を縮小できると考えられる。

²⁸ 実労働時間は {(所定内実労働時間) + (超過実労働時間)} で求め、事業所におけるその男女比は {(女性の平均実労働時間) ÷ (男性の平均実労働時間)} × 100、勤続年数の男女比は {(女性の平均勤続年数) ÷ (男性の平均勤続年数)} × 100 で算出している。

次に、図表7の(4)～(9)列は正規労働者・非正規労働者の男女の賃金差異に関するOLSの分析結果である。女性比率・実労働時間と勤続年数の男女比、事業所の女性比率、管理職の女性比率は、正規労働者の分析においては正規労働者に関して算出し、非正規労働者の分析においては非正規労働者に関してのみの算出となっている。

(4)～(6)列の正規労働者の賃金差異の分析結果をみると、全ての労働者の場合と同様に、男女正規労働者の実労働時間と勤続年数の男女の差異が小さい事業所ほど男女正規労働者の賃金差異の値が大きい(男女間賃金格差・小)。また、(6)列から、(4)～(5)列とは前述した理由でサンプルが異なるが、女性正規労働者の管理職割合が高いと賃金差異の値が大きい(男女間賃金格差・小)。また、(5)列から、実労働時間と勤続年数の男女差をコントロールしても、正規労働者の女性比率が高い事業所では男女の賃金差異の値は小さいことが示された(男女間賃金格差・大)。女性正社員の多い事業所では、高賃金の職種から低賃金の職種まで様々な仕事に女性が割り振られ、結果として女性の平均賃金が下がり、男女間賃金格差が大きくなり、逆に、女性正社員の少ない事業所では、一部の高賃金の職種でのみ女性が雇用され、女性の平均賃が高くなり、男女間賃金格差が小さくなっているという可能性がある。

一方、(7)～(8)列の非正規労働者の賃金差異の分析結果をみると、男女非正規労働者の実労働時間と勤続年数の男女差が小さい事業所ほど男女正規労働者の賃金差異の値が大きいが、全ての労働者と正規労働者に関する分析結果とは異なり、非正規労働者の女性比率が高い事業所よりも低い事業所のほうが賃金差異の値は大きくなる(男女間賃金格差・小)。非正規労働者の場合、相対的に男女の賃金差は小さいが、女性非正規労働者の多い職場では質的活用も進んでおり、男女間賃金格差が小さくなっていると思われる。

図表7 労働者の種類別、男女の賃金差異の規定要因についての回帰分析の結果
 ({(女性の事業所平均賃金) ÷ (男性の事業所平均賃金) × 100})

	全ての労働者			正規労働者			非正規労働者	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
実労働時間の	0.602	0.597	0.562	0.450	0.446	0.417	0.159	0.159
男女比	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.036)	(0.036)
勤続年数の	0.089	0.091	0.089	0.066	0.068	0.063	0.011	0.011
男女比	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
女性労働者の	-0.119	-0.107	-0.105					
非正規比率	(0.003)	(0.003)	(0.003)					
大・院卒割合の	0.008	0.007	0.006	0.009	0.008	0.007	0.026	0.026
男女比	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.004)	(0.004)
年齢の男女比	0.021	0.020	0.029	0.146	0.140	0.142	0.150	0.149
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.006)	(0.014)	(0.014)
事業所の		-0.068	-0.156		-0.085	-0.205		0.01
女性比率		(0.004)	(0.004)		(0.005)	(0.005)		(0.014)
管理職の			0.175			0.211		
女性比率			(0.004)			(0.005)		
企業規模	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
産業	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	38,016	38,016	32,042	38,120	38,120	31,032	16,395	16,395
決定係数	0.546	0.55	0.591	0.164	0.175	0.27	0.229	0.232

注：1. 報告されている係数はすべて統計的に1%有意である。

2. すべての推計で、企業規模と産業はコントロールされている。企業規模と産業のカテゴリーは図表3と図表4のとおりである。

3. 実労働時間の男女比 = {(女性の平均実労働時間) ÷ (男性の平均実労働時間)} × 100、勤続年数の男女比 = {(女性の平均勤続年数) ÷ (男性の平均勤続年数)} × 100、女性労働者の非正規比率 = {(女性非正規労働者数) ÷ (女性労働者数)} × 100、大・院卒割合の男女比 = {(女性の大・院卒割合) ÷ (男性の大・院卒割合)} × 100、年齢の男女比 = {(女性の平均年齢) ÷ (男性の平均年齢)} × 100、事業所の女性比率 = {(女性労働者数) ÷ (全労働者数)} × 100、管理職の女性比率 = {(女性管理職者数) ÷ (全管理職者数)} × 100。以上の指標は、推計する労働者の種類ごとに算出している。

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査(2021年)』。

VII. 人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差

次に、男女の賃金差異から離れて、人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差が日本でどの程度あるのかを確認する。詳細は補論に譲るが、Firpo-Fortin-Lemieux (FFL) 分解という要因分解の手法を適用すると、観察される賃金格差を「人的資本の男女差で説明できる賃金格差」と「人的資本の男女差で説明できない賃金格差」に分解することができる。このFFL分解を適用して、P5からP95までの5パーセンタイルごとに説明できない賃金格差を示したのが図表8(補論・図A3)である²⁹。

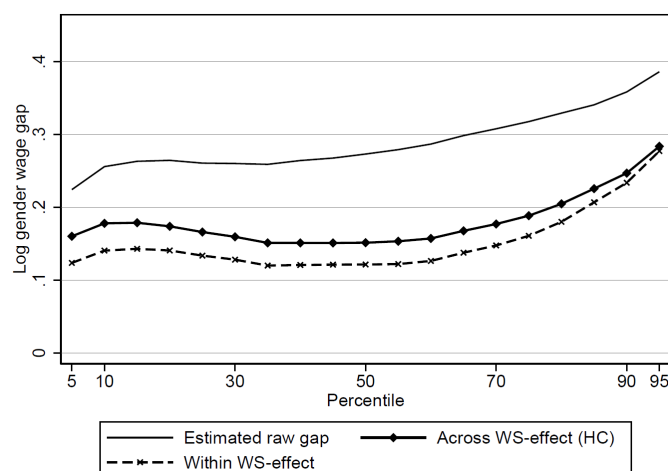
²⁹ 人的資本の変数として、1) 学校教育年数、2) 勤続年数、3) 勤続年数の2乗、4) 労働市場における潜在経験年数、5) 潜在経験年数の2乗を用いた。また、事業所固定効果をコントロールする場合は、人的資

ここでは中位値 (P50) に着目する。まず、2021 年の観察される男女間賃金格差 (estimated raw gap) は 0.273 で、男女の賃金差は 27.3%であることを意味する。事業所固定効果をコントロールしていない場合の説明できない格差 (Across WS-effect)、すなわち経済全体での説明できない格差は 0.148 (14.8%) で、観察される賃金格差 (27.3%)の半分以上である 54.2%が説明できない格差であることが示された。つまり、近年の日本でも説明できない男女間賃金格差は存在し、かつそれが小さいものとは言えないのである。

そして、事業所固定効果をコントロールした場合の説明できない格差 (Within WS-effect) は 0.121 (12.1%)である。事業所固定効果をコントロールした場合の説明できない格差は、同一事業所に勤務する男女労働者間の説明できない格差ととらえることができる。そして、経済全体の説明できない格差は同一事業所で発生している格差と低賃金の事業所に割り当てられることから発生する格差をあわせたものと見なすことができるため、経済全体の説明できない格差から事業所固定効果をコントロールした場合の説明できない格差を差し引いた値は低賃金の事業所に割り当てられることから発生する格差ということになる³⁰。つまり、同一事業所で発生している格差 12.1%と低賃金の事業所に割り当てられたことから発生する格差 2.7%を合わせた 14.8% が経済全体の説明できない格差ということになり、その 81.7%が同一事業所内で発生しているものになる。よって、説明できない格差のうち、同一事業所内で発生している格差が大きな割合を占めていることがわかる。

本の事業所平均を推定式に加える Mundlak (1978) が提唱した方法を適用した。詳細は補論を参照のこと。
³⁰ {経済全体の説明できない格差} = {同一事業所内で発生している説明できない格差} + {低賃金の事業所に割り当てられることから発生する説明できない格差}。

図表8 男女間賃金格差と説明できない格差（一般労働者, 2021年）



注：この図表は、補論・図A 3と同じである。横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで5パーセンタイルごとに算出。男女従業員両方がいる事業所に限定して集計している。Estimated raw gap は観察される男女間賃金格差、Across WS-effect は事業所固定効果をコントロールしない場合の格差、Within WS-effect は事業所固定効果をコントロールした場合の格差を表す。

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

VIII. まとめ

2000年代に入ってから、男女間賃金格差縮小のために男女の賃金情報開示施策 (gender wage/pay transparency policy) が各国で採用されているが、日本でも2022年7月の女性活躍推進法の厚生労働省令改正によって導入された。本稿では、この施策に関連する分析ならびに論点整理を行った。

まず、諸外国の男女の賃金情報開示施策に関する先行研究のサーベイを行い、この施策の導入によって、人的資本の男女差をコントロールしたうえで男女間賃金格差縮小効果が観察された国が複数あることを紹介した。

さらに、『賃金構造基本統計調査（2021年）』の調査票情報を特別集計し、厚生労働省が定める計算方法に可能な限り則って計算した「男女の賃金差異」の統計情報を提供するとともに、各社が自社の男女の賃金差異を公表する際の分析材料を提供するために、それと相関する職場属性を探る回帰分析を行った。明らかになった主な点は以下の通りである。

- ① 全ての労働者の男女の賃金差異は平均で 65.4 で、正規労働者の賃金差異の平均は 73.6、非正規労働者は 88.2 である。
- ② 事業所が属している企業の規模別の男女の賃金差異をみると、企業規模による大き

な違いは確認されず、各企業規模において全ての労働者は60%台、正規労働者は70%前後、非正規労働者は80%台の事業所が多い。

- ③ 男女の賃金差異には産業による違いが観察され、特に非正規労働者の賃金差異に産業間の違いが大きい。非正規労働者に関しては、建設業、鉱業・採石業・砂利採取業、金融業・保険業で男女の賃金差異の値が小さく（つまり男女間賃金格差が大き）、正規労働者に関しても同じ3つの産業で男女の賃金差異の値が小さい。
- ④ 時間給を用いて男女の賃金差異を計算すると、年間総賃金で計算した場合の値より大きくなる。
- ⑤ 男女の賃金差異の規定要因に関する OLS 分析から、全ての労働者の賃金差異に関しては、実労働時間と勤続年数の男女差が小さい事業所で男女の賃金差異の値が統計的に有意に大きい（男女間賃金格差・小）、女性労働者比率や女性労働者に占める非正規比率が高い事業所では賃金差異の値は統計的に有意に小さくなる（事業所内男女間格差・大）。また、管理職の女性比率が低い事業所では賃金差異の値が小さくなる（男女間賃金格差・大）。
- ⑥ 正規労働者に関する OLS 分析の結果をみると、全ての労働者の場合と同様に、男女正規労働者の実労働時間と勤続年数の男女差が小さい事業所、管理職に占める女性割合が高い事業所で男女正規労働者間の賃金差異の値が大きい（男女間賃金格差・小）。また、実労働時間と勤続年数の男女差をコントロールしても、正規労働者に占める女性比率が高い事業所では男女の賃金差異の値が小さいことが示された（男女間賃金格差・大）。
- ⑦ 非正規労働者に関する OLS 分析の結果をみると、男女非正規労働者の実労働時間と勤続年数の男女差に関しては⑥の正規労働者の結果と同様であったが、非正規労働者の女性比率が高い事業所では賃金差異の値は大きいことが示された（男女間賃金格差・小）。

さらに、同じデータを用いて、近年（2021年）の人的資本の男女差では説明できない男女間賃金格差を計測したところ、中位値で観察される一般労働者の男女間賃金格差は27.3%であるが、その半分以上にあたる54.2%が説明できない格差であることが示された。

他の先進国と同様に、日本にも説明できない男女間賃金格差がいまだに存在するが、諸外国における男女の賃金情報開示施策導入の経験を鑑みると、日本でも女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公開によって格差縮小が起こることが現時点では期

待される。しかし、日本の労働市場には諸外国と異なる事情や要因があるため、将来的には、日本のデータを用いた本施策の評価・検証が必要である。

参考文献

- 大湾秀雄 (2022) 「意味のある形での男女賃金差の開示を求める」, RIETI コラム. https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0688.html
- 川口章 (2005) 「1990 年代における男女間賃金格差縮小の要因」, 『経済分析』, 175 号, pp.52-82.
- ボネット, イリス (2018) 『Work Design: 行動経済学でジェンダー格差を克服する』, NTT 出版.
- Aumayr-Pintar, C. (2021) “Measures to Promote Gender Pay Transparency in Companies: How Much Do They Cost and What Are Their Benefits and Opportunities?,” WPEF20021, Eurofound.
- Baggio, M., and G. Marandola (2023) “Employees’ Reaction to Gender Pay Transparency: An Online Experiment,” *Economic Policy*, Vol. 38, Issue 113, pp. 161-188.
- Baker, M., Y. Halberstam, K. Kroft, A. Mas, and D. Messacar (2023) “Pay Transparency and the Gender Gap,” *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 15, No. 2, pp. 157-183.
- Bayard, K., J. Hellerstein, D. Neumark, and K. Troske (2003) “New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 4, pp. 887-922.
- Bennedsen, M., B. Larsen, and J. Wei (2023) “Gender Wage Transparency and The Gender Pay Gap: A Survey,” *Journal of Economic Surveys*, pp. 1–35.
- 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
- Blau, F., and A. Winkler (2021) *The Economics of Women, Men, and Work*, Ninth Edition, OUP.

- Böheim, R., and S. Gust (2021) “The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap,” IZA DP No. 14206.
- Breza, E., Kaur, S., Shamdasani, Y. (2018) “The Morale Effects of Pay Inequality,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, Issue 2, pp. 611-663,
- 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.
- Card, D., A. R. Cardoso, and P. Kline (2016) “Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 131, No. 2, pp. 633-686.
- Cullen, Z. and B. Pakzad-Hurson, B. (2022) “Equilibrium Effects of Pay Transparency,” NBER WP 28903 (forthcoming in *Econometrica*).
- Cullen, Z. and R. Perez-Truglia (2022) “How Much Does Your Boss Make?: The Effects of Salary Comparisons,” *Journal of Political Economy*, Vol. 130, No. 3, pp. 766-822.
- Cullen, Z. and R. Perez-Truglia (2023) “The Old Boys’ Club: Schmoozing and the Gender Gap,” forthcoming in *American Economic Review*.
- Duchini, E., S. Simion, A. Turrell, and J. Blundell (2022) “Pay Transparency and Gender Equality,” available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3584259> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3584259>
- Firpo, S., N. M. Fortin, and T. Lemieux (2009) “Unconditional Quantile Regressions,” *Econometrica*, Vol. 77, No. 3, pp. 953-973.
- Goldin, C. (2014) “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter,” *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091-1119.
- Gulyas, A., S. Seitz and S. Sinha (2023) “Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria,” *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 15, No. 2, pp. 236-255.

Hara, H. (2018) "The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan: Within- and Between-Establishment Effects," *Labour Economics*, Vol. 53, pp. 213-229.

Hofman, J., M. Nightingale, M. Bruckmayer, and P. Sanjurjo (2020) *Equal Pay for Equal Work: Binding Pay-Transparency Measures*, RAND Europe.

Miyoshi, K. (2008) "Male-Female Wage Differentials in Japan," *Japan and the World Economy*, Vol. 20, No. 4, pp. 479-496.

OECD (2021) *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD.

Sato, K., Y. Hashimoto, and H. Owan (2019), "Gender Differences in Career," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 53, 101028.

Vaccaro, G. (2017) "Can Policy Directly Reduce the Unexplained Gender Wage Gap? Evidence from Switzerland," presented at AEA meeting.

<https://www.aeaweb.org/conference/2018/preliminary/paper/G9HZyFAa>

付表1—1 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量(%、全ての労働者)

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
鉱業、採石業、砂利採取業							
(企業規模)							
5-9人	63.8	24.5	31.9	48.6	64.1	79.5	99.0
10-29	70.8	19.1	50.4	57.6	71.5	81.5	95.4
30-99	70.4	18.2	45.8	58.5	72.1	84.5	93.3
100-299	72.7	16.8	45.5	62.6	72.0	88.4	93.2
300-499							
500-999	52.1	13.0	29.2	45.8	51.7	59.7	73.4
1000-4999	55.0	14.0	34.7	46.7	53.7	67.0	77.2
5000-							
建設業							
5-9人	58.1	23.3	25.8	41.3	58.3	74.0	89.8
10-29	65.6	20.0	39.9	51.7	66.0	78.3	92.6
30-99	66.7	15.9	48.5	55.9	66.3	76.6	87.2
100-299	65.3	16.1	44.2	53.8	63.5	77.3	85.6
300-499	64.5	19.1	39.7	55.4	65.1	74.2	87.0
500-999	63.0	17.3	42.1	53.0	62.6	71.8	81.7
1000-4999	65.4	16.8	46.8	55.5	64.1	76.1	89.0
5000-	61.0	19.5	39.6	48.4	60.7	73.4	84.5
製造業							
5-9人	63.4	23.8	32.3	44.7	63.4	80.3	96.1
10-29	66.8	19.9	41.1	53.4	66.3	80.6	93.0
30-99	67.9	16.1	47.3	57.4	68.5	77.8	87.3
100-299	68.3	14.7	50.1	58.5	68.9	77.3	86.7
300-499	69.7	14.5	52.1	61.0	69.9	78.1	87.4
500-999	68.4	15.1	50.0	58.1	68.2	77.4	87.3
1000-4999	67.1	15.0	47.3	57.9	67.0	77.1	86.5
5000-	68.5	14.6	49.7	58.8	67.9	77.4	86.2
電気・ガス・熱供給・水道業							
5-9人	61.3	25.8	31.6	38.6	60.7	78.0	92.4
10-29	67.6	19.2	40.8	57.3	70.7	78.5	90.8
30-99	71.4	17.5	49.4	62.8	71.1	81.1	91.9
100-299	66.5	21.3	32.3	54.0	67.1	79.1	94.1
300-499	70.5	20.6	38.8	62.1	70.3	82.0	98.1
500-999	65.9	19.8	39.1	54.0	67.0	79.6	87.9
1000-4999	66.6	21.0	38.3	52.1	67.6	80.7	94.6
5000-	63.1	21.6	33.7	46.8	65.8	80.1	89.3

注：集計単位は事業所であり、企業規模はその事業所が属している企業の常用労働者数である。pはパーセントイルを表し、例えばp10は10パーセントイルを表す。パーセントイルの定義については、本文を参照のこと。なお、事業所数が5以下の産業・企業規模区分は掲載していない。以下の付表も同じ。

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査(2021年)』。以下の付表も同じ。

付表1—2 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 全ての労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
情報通信業							
（企業規模）							
5-9人	67.8	25.0	35.5	53.3	67.6	87.6	99.6
10-29	69.2	21.9	40.6	57.7	70.4	81.5	96.9
30-99	75.1	14.7	57.3	66.8	75.2	83.4	92.9
100-299	72.8	15.1	54.8	62.8	72.5	82.6	90.0
300-499	65.1	16.1	42.2	53.6	65.8	76.5	83.2
500-999	72.5	15.0	51.8	64.5	71.5	82.0	91.6
1000-4999	68.8	17.9	44.3	58.2	70.2	79.2	87.3
5000-	69.7	19.6	41.6	55.6	73.8	84.2	92.0
運輸業, 郵便業							
5-9人	63.3	25.8	28.8	43.6	62.3	83.4	99.3
10-29	67.4	23.6	38.4	50.0	66.7	84.7	99.1
30-99	70.1	22.1	41.5	55.9	70.8	85.0	97.6
100-299	70.2	20.4	43.9	57.5	70.6	83.5	97.3
300-499	67.0	21.0	42.2	54.2	66.6	81.6	95.0
500-999	65.9	19.7	38.9	53.8	68.1	80.2	88.4
1000-4999	65.9	18.7	41.3	52.9	65.0	78.0	91.1
5000-	60.9	18.2	38.0	48.5	60.4	72.8	84.4
卸売業, 小売業							
5-9人	62.9	22.4	32.4	47.3	61.8	78.8	94.1
10-29	67.1	20.7	40.3	53.0	66.7	80.2	97.2
30-99	66.5	18.9	43.8	54.3	65.5	78.2	90.8
100-299	65.1	16.6	43.7	54.3	65.3	75.8	84.9
300-499	62.7	17.4	40.1	51.1	63.3	73.9	83.4
500-999	60.8	17.6	39.4	49.6	59.9	71.9	82.6
1000-4999	59.1	19.0	35.3	45.6	57.7	70.5	83.6
5000-	57.5	20.4	33.2	43.5	54.8	68.7	85.9
金融業, 保険業							
5-9人	65.6	23.7	35.6	47.7	64.5	81.6	100.6
10-29	65.1	19.1	42.7	50.2	64.9	77.3	88.7
30-99	67.4	16.2	47.1	55.7	67.0	78.5	88.2
100-299	67.1	13.8	49.7	58.3	67.0	76.1	84.6
300-499	65.0	16.2	43.5	54.3	64.3	72.9	88.9
500-999	63.0	14.3	46.1	53.4	62.1	70.0	80.1
1000-4999	51.3	14.1	34.1	41.0	49.8	60.2	69.4
5000-	51.2	19.2	29.1	37.1	47.6	62.4	78.4

付表1—3 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（％，全ての労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
不動産業，物品賃貸業							
（企業規模）							
5-9人	64.8	24.1	35.1	45.0	63.2	81.6	97.9
10-29	68.0	19.4	45.2	55.4	66.7	81.0	92.8
30-99	69.9	18.5	46.5	57.8	69.7	81.7	94.2
100-299	69.3	19.1	47.1	56.5	67.4	81.1	96.1
300-499	69.1	20.5	46.0	53.7	66.6	79.6	98.6
500-999	66.3	18.3	41.0	55.9	65.9	77.2	89.2
1000-4999	61.8	18.4	38.8	49.5	61.5	72.5	86.9
5000-	60.8	22.8	30.2	46.5	57.1	74.5	95.0
学術研究，専門・技術サービス業							
5-9人	66.9	23.0	34.6	50.2	67.7	83.2	97.3
10-29	69.3	19.2	46.1	56.1	68.9	81.2	96.4
30-99	69.5	16.2	48.8	60.1	70.0	80.4	89.7
100-299	67.9	17.7	46.5	56.5	67.9	78.0	87.7
300-499	65.5	16.9	41.1	56.5	65.6	73.6	89.5
500-999	67.6	16.0	46.6	57.9	68.5	78.7	86.5
1000-4999	62.3	20.9	33.0	46.6	64.0	76.8	87.7
5000-	65.2	18.9	37.7	52.1	67.1	77.9	87.9
宿泊業，飲食サービス業							
5-9人	52.3	28.7	19.0	29.2	47.8	72.5	94.2
10-29	58.2	26.2	26.7	37.9	55.4	76.4	96.4
30-99	58.0	20.9	31.6	42.9	56.3	71.8	85.2
100-299	57.7	20.4	30.8	42.3	58.6	69.9	83.4
300-499	58.4	21.8	31.2	43.2	58.0	71.6	85.4
500-999	57.2	21.9	28.3	42.0	56.4	70.4	86.1
1000-4999	59.2	23.8	29.7	42.3	57.2	74.3	93.0
5000-	64.1	25.0	31.8	46.0	62.6	81.9	98.5
生活関連サービス業，娯楽業							
5-9人	62.5	25.9	27.2	43.6	61.2	79.7	97.2
10-29	63.8	22.9	34.6	47.1	64.2	78.7	95.1
30-99	65.5	21.2	39.0	50.8	64.7	79.7	94.0
100-299	62.3	19.8	37.1	49.1	62.0	74.9	89.0
300-499	61.7	20.4	36.1	48.1	59.4	74.8	88.5
500-999	60.1	20.0	34.0	44.7	60.2	72.7	84.3
1000-4999	59.5	21.0	33.0	43.4	57.4	73.7	86.9
5000-	63.8	20.0	39.8	51.7	62.1	74.7	92.3

付表1—4 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（％，全ての労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
教育，学習支援業							
（企業規模）							
5-9人	68.7	28.7	27.8	46.7	68.3	93.7	107.6
10-29	71.1	24.4	37.1	54.0	70.7	89.9	104.4
30-99	72.2	20.8	45.5	58.6	72.2	86.3	100.5
100-299	71.4	20.5	43.6	57.7	72.1	85.7	97.1
300-499	71.4	18.6	50.4	57.4	69.8	84.4	94.2
500-999	66.6	21.7	37.7	53.7	67.7	79.6	91.7
1000-4999	65.2	23.2	35.0	47.4	65.9	82.1	96.9
5000-	58.9	21.9	32.3	44.6	57.2	71.7	88.1
医療，福祉							
5-9人	58.9	24.7	25.7	43.5	55.9	76.0	94.5
10-29	65.8	24.7	34.5	49.0	66.2	84.4	100.2
30-99	73.0	21.2	43.1	58.3	73.2	89.2	98.8
100-299	76.7	18.4	51.2	65.9	77.1	89.3	99.3
300-499	75.9	19.3	52.3	61.8	75.8	88.7	102.7
500-999	71.3	17.3	50.4	60.0	71.1	83.6	93.7
1000-4999	70.2	18.0	47.6	56.5	69.6	82.6	95.0
5000-	73.1	19.0	51.8	59.7	70.8	84.5	99.4
複合サービス事業							
5-9人	74.5	18.9	50.1	58.9	72.8	88.9	100.0
10-29	69.1	24.0	37.3	47.5	70.3	85.7	100.4
30-99	67.4	19.9	39.5	50.9	67.9	84.2	91.9
100-299	75.2	13.2	58.4	65.6	74.7	83.5	92.7
300-499	72.0	14.0	54.7	63.0	71.8	81.2	88.9
500-999	70.9	13.0	55.4	62.0	70.4	79.6	86.6
1000-4999	69.1	13.7	54.5	59.1	67.9	76.6	87.0
5000-	58.9	15.5	41.2	47.9	57.2	67.6	78.6
サービス業（他に分類されないもの）							
5-9人	64.3	24.6	29.4	46.5	65.5	80.7	95.3
10-29	70.1	22.0	41.4	54.7	70.0	85.3	99.3
30-99	70.4	20.2	43.7	56.6	70.8	84.2	95.7
100-299	71.4	20.4	44.5	57.8	70.5	85.2	98.8
300-499	71.7	20.1	48.0	58.9	72.4	85.8	94.3
500-999	68.5	19.6	43.3	55.3	69.2	82.4	94.5
1000-4999	65.4	21.4	37.1	50.2	66.6	80.0	92.3
5000-	69.6	19.2	45.2	57.3	68.5	83.0	94.3

付表2—1 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 正規労働者）

	平均	標準偏	p10	p25	p50	p75	p90
鉱業、採石業、砂利採取業							
（企業規模）							
5-9人	67.2	21.0	41.8	53.0	68.8	79.5	99.0
10-29	75.1	15.6	57.9	63.4	73.3	89.6	93.6
30-99	72.9	14.7	56.4	61.5	74.4	83.2	89.0
100-299	82.3	10.5	67.3	72.0	84.4	91.8	94.5
300-499							
500-999	61.2	7.5	49.2	54.6	62.3	66.4	71.4
1000-4999	60.0	9.7	49.2	51.8	57.5	67.5	76.6
5000-							
建設業							
5-9人	64.8	18.8	42.7	51.8	65.0	77.5	90.8
10-29	67.8	16.6	46.6	57.0	68.0	79.2	88.9
30-99	70.0	13.0	54.4	60.3	69.3	79.2	87.2
100-299	68.8	14.9	49.7	57.8	67.4	77.6	91.1
300-499	70.1	14.4	54.3	62.1	70.8	77.4	87.0
500-999	65.8	13.1	49.4	56.6	66.6	74.5	79.6
1000-4999	69.9	15.3	49.6	58.6	68.9	80.8	92.0
5000-	67.0	18.3	45.0	55.8	65.9	80.6	90.3
製造業							
5-9人	71.1	19.3	44.5	58.5	72.0	84.7	96.6
10-29	74.4	15.7	55.0	63.3	74.2	85.5	94.9
30-99	74.8	13.1	58.4	66.5	74.9	82.8	91.7
100-299	75.1	12.6	59.4	66.9	74.9	83.3	91.5
300-499	76.1	11.7	62.0	67.8	75.3	83.3	92.3
500-999	74.9	12.3	60.6	67.2	74.8	81.9	91.8
1000-4999	72.8	13.2	56.1	64.0	72.8	81.4	89.6
5000-	72.0	12.4	56.6	63.8	71.7	80.4	87.5
電気・ガス・熱供給・水道業							
5-9人	73.6	20.4	50.9	58.8	73.9	81.9	106.5
10-29	72.3	16.8	47.4	63.0	72.4	80.2	93.8
30-99	76.5	12.4	63.3	68.4	76.3	82.5	91.9
100-299	74.9	16.1	54.1	66.4	74.3	84.5	98.3
300-499	77.8	20.1	54.9	65.6	76.0	92.2	105.5
500-999	76.6	16.9	55.3	65.1	73.0	89.5	101.9
1000-4999	75.3	17.4	51.2	61.8	74.9	89.2	99.9
5000-	71.8	19.2	41.6	60.9	74.1	84.3	95.6

付表2—2 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 正規労働者）

	平均	標準偏	p10	p25	p50	p75	p90
情報通信業							
(企業規模)							
5-9人	77.7	18.2	55.2	64.5	78.2	91.5	100.9
10-29	76.6	16.2	56.3	67.7	77.2	87.8	97.3
30-99	79.6	11.0	65.4	72.5	80.2	86.9	93.6
100-299	78.7	11.5	64.2	71.1	78.5	86.2	93.8
300-499	75.2	12.2	61.1	69.2	76.0	82.4	90.5
500-999	77.5	12.8	62.2	69.7	78.3	85.5	94.4
1000-4999	73.6	13.5	56.3	64.6	74.4	82.6	90.7
5000-	75.9	14.7	56.3	66.3	76.5	85.8	93.9
運輸業, 郵便業							
5-9人	72.9	19.9	47.7	59.3	73.5	88.2	99.4
10-29	73.9	19.1	49.9	62.5	74.7	87.6	98.2
30-99	77.2	15.5	58.5	67.3	76.9	87.9	97.6
100-299	76.9	15.0	59.1	67.4	76.1	86.4	97.2
300-499	73.8	14.9	55.2	63.1	74.7	84.7	91.5
500-999	75.1	15.1	57.6	65.8	77.4	84.8	93.1
1000-4999	72.9	16.3	50.6	61.8	74.5	84.8	93.5
5000-	71.7	14.6	53.9	62.7	71.5	80.6	91.9
卸売業, 小売業							
5-9人	71.2	18.4	47.3	58.9	72.3	83.2	94.8
10-29	73.0	15.2	53.3	63.4	73.0	82.2	92.1
30-99	72.3	14.5	55.8	63.2	71.6	81.1	91.6
100-299	72.0	13.1	56.1	63.5	71.6	80.2	89.1
300-499	70.7	14.4	52.1	61.8	70.6	79.4	88.8
500-999	71.8	13.9	53.4	63.7	71.4	80.5	89.8
1000-4999	71.9	15.1	53.8	61.4	70.8	80.9	95.0
5000-	71.9	16.3	51.4	60.7	71.1	82.5	94.3
金融業, 保険業							
5-9人	68.6	18.7	46.9	54.7	66.4	81.0	99.4
10-29	67.3	17.4	44.3	56.8	67.1	79.1	90.7
30-99	71.6	16.0	50.3	60.0	70.4	83.8	91.6
100-299	69.9	13.5	54.0	60.4	69.7	78.6	87.5
300-499	69.5	14.2	52.3	60.4	69.1	77.4	88.5
500-999	68.5	12.5	54.1	59.8	66.9	75.8	86.1
1000-4999	61.6	13.2	45.6	52.0	60.8	70.3	79.8
5000-	56.8	18.4	32.2	44.0	56.1	68.2	81.7

付表2—3 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 正規労働者）

	平均	標準偏	p10	p25	p50	p75	p90
不動産業, 物品賃貸業							
(企業規模)							
5-9人	71.4	20.5	41.7	56.8	72.9	86.0	99.7
10-29	76.4	16.1	56.4	64.6	76.4	87.4	98.9
30-99	76.3	16.0	54.6	64.9	76.8	87.0	98.9
100-299	72.9	14.7	54.1	62.3	72.6	82.5	93.7
300-499	74.8	14.3	57.1	64.9	74.3	83.8	94.7
500-999	71.4	14.9	52.9	61.6	69.8	82.3	90.9
1000-4999	67.7	14.9	49.7	57.3	67.0	77.6	86.9
5000-	66.4	18.6	44.5	52.3	62.7	80.3	93.0
学術研究, 専門・技術							
5-9人	74.2	19.9	49.6	60.9	74.9	89.1	101.7
10-29	74.5	15.6	54.6	63.5	73.6	84.4	96.3
30-99	76.9	13.7	59.4	67.4	76.8	85.0	95.7
100-299	75.3	14.0	58.0	66.0	75.4	83.8	93.0
300-499	75.1	14.1	58.7	64.6	75.2	84.5	94.1
500-999	73.6	14.1	58.0	64.6	72.9	82.7	93.6
1000-4999	74.6	15.3	54.8	65.6	75.0	85.1	92.0
5000-	77.1	12.0	60.9	70.5	77.6	84.0	92.9
宿泊業, 飲食サービス							
5-9人	70.1	23.7	38.3	51.0	70.8	90.3	100.4
10-29	74.5	17.4	51.6	62.5	75.6	87.3	96.8
30-99	77.0	14.2	59.8	67.6	77.8	86.3	96.1
100-299	76.5	14.2	59.3	67.2	75.8	85.3	95.1
300-499	73.0	15.1	54.9	65.2	74.7	82.0	89.8
500-999	76.9	13.7	57.0	70.8	77.5	86.3	93.7
1000-4999	75.1	14.6	57.9	65.1	73.9	86.2	94.1
5000-	76.0	17.1	54.1	65.3	76.5	87.5	98.9
生活関連サービス業, 娯楽業							
5-9人	71.3	19.9	45.0	60.7	71.8	84.8	96.3
10-29	75.9	17.7	54.2	64.8	75.9	88.5	100.0
30-99	77.0	14.2	59.5	67.5	76.0	87.1	96.5
100-299	75.4	13.5	58.1	66.8	75.1	83.0	93.5
300-499	74.6	16.8	54.9	64.6	75.1	84.7	94.1
500-999	73.5	13.4	56.8	64.4	73.2	82.0	90.6
1000-4999	75.5	14.7	56.5	65.8	75.4	85.3	94.1
5000-	72.3	16.4	55.9	62.8	72.5	82.4	92.1

付表2—4 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 正規労働者）

	平均	標準偏	p10	p25	p50	p75	p90
教育, 学習支援業							
(企業規模)							
5-9人	72.1	20.7	42.8	57.7	75.1	87.3	97.4
10-29	76.0	17.9	52.3	63.6	76.4	89.1	100.1
30-99	78.6	17.1	53.7	66.9	80.3	90.8	101.4
100-299	81.1	14.9	59.7	72.7	82.7	91.6	99.7
300-499	81.5	13.7	61.3	73.5	81.4	91.0	98.9
500-999	81.6	13.6	63.7	73.1	84.2	88.8	98.2
1000-4999	82.3	14.2	63.7	72.8	83.5	92.1	100.1
5000-	77.1	15.2	55.8	66.3	77.2	88.1	95.3
医療, 福祉							
5-9人	72.6	23.1	40.5	57.7	76.1	88.7	102.6
10-29	71.7	23.5	37.9	56.2	74.5	90.6	100.8
30-99	80.8	19.1	52.5	71.4	85.1	94.5	101.8
100-299	82.6	16.8	57.3	72.0	85.3	96.1	102.6
300-499	81.5	17.8	60.6	70.1	86.0	95.3	100.3
500-999	78.2	17.0	54.7	65.8	78.9	91.1	100.1
1000-4999	74.7	16.7	53.7	61.8	73.8	87.8	97.0
5000-	76.2	16.2	54.7	63.7	76.5	88.6	97.4
複合サービス事業							
5-9人	76.2	17.0	56.0	62.3	78.7	88.9	96.6
10-29	74.6	15.4	52.9	63.4	78.9	84.4	95.1
30-99	80.7	12.3	65.6	73.3	80.5	88.0	94.7
100-299	79.9	10.3	65.6	73.2	80.2	88.5	92.9
300-499	79.6	11.9	64.6	71.3	79.1	87.6	95.6
500-999	78.1	10.5	64.3	70.5	78.4	85.0	92.1
1000-4999	74.5	12.9	59.4	64.4	73.2	84.5	91.8
5000-	74.6	16.3	51.8	63.1	74.5	86.7	96.5
サービス業 (他に分類されないもの)							
5-9人	72.3	19.0	48.3	60.7	72.4	87.0	95.7
10-29	75.9	17.3	53.5	64.8	76.2	88.3	98.4
30-99	76.8	15.7	56.9	66.4	77.3	87.5	97.0
100-299	76.9	15.3	58.7	65.9	76.8	87.8	97.6
300-499	77.9	14.8	59.5	68.0	79.2	88.0	96.1
500-999	75.3	15.8	55.2	66.0	76.2	87.0	95.2
1000-4999	76.1	15.9	56.8	64.3	75.5	87.2	97.7
5000-	71.7	16.5	51.2	61.1	72.7	84.1	92.3

付表3—1 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 非正規労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
鉱業、採石業、砂利採取業							
（企業規模）							
5-9人	63.3	46.2	24.3	28.0	50.1	78.3	148.6
10-29	71.5	35.4	17.5	37.9	70.3	90.5	134.2
30-99	75.4	29.3	41.1	46.9	85.5	95.2	110.8
100-299	58.6	37.7	13.8	32.5	57.7	84.7	105.2
300-499							
500-999							
1000-4999							
5000-							
建設業							
5-9人	60.2	30.6	28.8	37.9	57.5	70.2	96
10-29	72.6	42.7	32.7	40.6	67.0	98.2	126.2
30-99	70.4	40.7	26.8	43.3	57.1	96.4	121.4
100-299	62.1	28.9	22.6	39.3	58.8	82.7	102
300-499	60.7	32.0	21.6	38.2	58.3	75.0	106.4
500-999	61.0	25.4	29.1	41.4	61.6	79.5	92.2
1000-4999	65.1	28.0	35.2	41.8	60.9	78.6	106.1
5000-	68.7	40.5	20.7	34.4	66.1	87.9	134.4
製造業							
5-9人	84.2	37.0	40.5	57.5	79.8	103.6	135.2
10-29	85.4	34.0	46.7	62.8	82.9	101.4	125.9
30-99	81.1	30.1	46.4	61.5	77.7	96.2	115.8
100-299	79.5	26.7	46.9	63.1	78.4	93.2	110.5
300-499	77.9	24.9	47.0	60.4	77.5	90.3	107.7
500-999	78.1	25.4	46.1	61.4	77.0	92.6	108.2
1000-4999	77.6	25.5	46.3	61.0	77.1	91.3	107.2
5000-	80.1	29.6	46.8	62.0	78.3	93.8	112.9
電気・ガス・熱供給・水道業							
5-9人	64.7	38.1	13.7	34.2	63.5	93.5	121.7
10-29	77.7	46.4	37.0	43.7	68.3	86.2	152.7
30-99	79.2	31.3	38.6	55.4	79.0	102.0	112.2
100-299	73.2	26.6	41.7	52.7	72.8	94.9	108.8
300-499	94.4	18.8	79.5	83.5	97.0	112.9	115.4
500-999	74.2	24.8	39.7	59.5	77.6	92.5	101.6
1000-4999	69.6	25.7	35.6	51.2	68.5	87.0	102.6
5000-	64.6	27.6	33.2	45.5	59.2	80.4	96.2

付表3—2 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（％，非正規労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
情報通信業							
（企業規模）							
5-9人	83.8	49.9	31.9	45.5	81.5	107.4	148.5
10-29	82.0	40.0	28.6	53.4	79.6	105.8	126.5
30-99	81.3	34.8	40.5	55.1	80.1	101.4	124.0
100-299	77.3	29.1	42.9	56.6	77.7	93.5	110.3
300-499	78.6	28.9	41.6	59.5	78.3	94.2	111.6
500-999	72.0	27.5	42.8	59.6	66.3	86.2	108.3
1000-4999	81.3	32.3	48.6	58.9	79.1	94.5	124.0
5000-	100.0	36.3	62.9	75.2	94.1	109.1	156.8
運輸業，郵便業							
5-9人	82.1	39.8	41.7	55.3	74.6	105.0	129.3
10-29	81.2	41.0	31.8	53.7	76.1	99.4	134.1
30-99	83.4	35.4	42.7	57.4	83.8	103.7	121.0
100-299	81.3	35.2	44.4	58.9	73.6	97.1	123.2
300-499	76.9	36.2	30.1	53.0	75.9	91.0	126.4
500-999	76.9	33.8	36.3	55.1	75.7	95.6	108.4
1000-4999	81.5	28.2	45.5	64.2	81.0	97.1	113.4
5000-	82.3	33.7	48.3	59.2	73.8	98.1	130.5
卸売業，小売業							
5-9人	85.8	42.6	38.0	53.0	80.5	111.1	144.2
10-29	93.0	39.5	47.8	62.4	86.9	116.0	149.1
30-99	90.2	37.8	47.3	62.7	84.8	110.6	141.3
100-299	86.8	34.2	44.0	64.4	83.8	104.6	125.9
300-499	86.3	36.7	44.8	63.1	82.9	101.5	129.3
500-999	83.9	35.9	44.9	61.4	78.3	100.5	131.3
1000-4999	92.9	36.5	50.2	68.2	88.4	113.0	143.6
5000-	106.5	39.7	61.7	78.0	100.5	128.7	164.5
金融業，保険業							
5-9人	74.9	47.0	28.2	36.5	64.4	92.0	146.8
10-29	70.2	38.5	29.1	43.0	62.7	89.3	106.1
30-99	69.0	26.2	38.9	51.6	66.1	81.2	107.7
100-299	68.6	25.0	38.8	49.8	66.0	82.7	97.6
300-499	70.4	24.9	40.5	56.3	64.8	83.7	96.8
500-999	73.0	30.3	38.6	51.8	70.1	88.6	113.5
1000-4999	69.3	30.2	34.7	48.1	64.0	86.3	105.4
5000-	70.1	37.1	33.4	44.7	62.0	87.5	116.0

付表3—3 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 非正規労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
不動産業, 物品賃貸業							
(企業規模)							
5-9人	101.1	47.3	25.8	75.2	101.7	138.8	166.2
10-29	88.4	42.6	38.2	58.9	79.4	109.1	154.9
30-99	88.6	37.0	47.4	66.0	83.9	106.2	136.1
100-299	84.8	32.8	45.6	61.9	82.4	105.3	125.8
300-499	89.5	37.0	47.6	63.6	82.0	105.2	149.1
500-999	91.3	39.6	45.2	64.4	87.3	115.5	140.8
1000-4999	90.5	35.6	50.9	65.0	88.3	109.0	137.7
5000-	91.4	39.0	54.0	65.5	82.7	113.9	151.5
学術研究, 専門・技術サービス							
5-9人	79.9	43.9	27.9	55.6	76.4	96.4	119.4
10-29	84.3	38.4	36.6	52.8	85.0	103.1	123.9
30-99	81.6	34.5	46.3	59.5	76.4	97.2	121.8
100-299	72.3	29.9	38.9	48.5	70.7	88.2	107.0
300-499	74.0	31.4	39.6	50.5	70.9	91.7	103.4
500-999	72.3	33.0	33.3	49.8	70.9	89.7	123.2
1000-4999	76.4	31.3	39.5	52.1	74.2	96.2	122.0
5000-	91.7	44.2	47.6	62.0	80.9	109.5	158.1
宿泊業, 飲食サービス							
5-9人	95.1	48.5	37.0	60.8	88.3	126.4	158.4
10-29	99.7	42.7	46.7	69.7	94.7	123.2	163.0
30-99	93.0	39.5	46.1	65.1	89.0	114.9	141.6
100-299	92.3	43.4	46.2	62.8	83.0	112.2	155.1
300-499	92.2	41.5	45.2	64.1	85.3	111.1	156.4
500-999	99.6	45.3	48.0	62.5	90.9	129.8	168.7
1000-4999	93.9	42.8	44.3	62.0	88.5	119.7	154.4
5000-	105.0	43.8	52.0	71.9	99.1	134.1	171.5
生活関連サービス業, 娯楽業							
5-9人	102.2	48.5	42.6	69.2	96.7	142.4	185.1
10-29	96.2	41.7	46.4	68.8	88.6	118.6	157.5
30-99	93.9	33.9	51.8	71.4	90.4	111.0	140.9
100-299	94.8	37.8	51.6	68.2	89.3	115.8	147.0
300-499	95.2	39.1	53.4	63.7	88.1	119.1	155.1
500-999	90.0	37.0	45.8	66.3	86.3	105.7	145.3
1000-4999	95.2	41.9	48.4	67.0	85.8	116.5	160.9
5000-	101.2	36.4	61.9	76.5	93.9	117.6	156.0

付表3—4 産業・企業規模別、男女の賃金差異の記述統計量（%, 非正規労働者）

	平均	標準偏差	p10	p25	p50	p75	p90
教育、学習支援業							
（企業規模）							
5-9人	96.6	49.2	36.5	56.3	94.6	128.6	166.6
10-29	95.4	41.3	47.5	63.7	91.9	119.1	158.1
30-99	91.4	37.2	49.1	65.8	86.9	110.7	139.8
100-299	92.6	37.5	49.2	65.4	85.6	111.7	146.7
300-499	94.6	40.3	48.0	66.5	88.5	116.4	160.8
500-999	97.7	43.6	45.1	69.2	88.0	116.2	166.7
1000-4999	97.5	39.0	53.8	69.2	93.4	119.8	156.2
5000-	92.2	40.8	49.8	60.5	83.8	117.0	145.9
医療、福祉							
5-9人	99.2	50.9	46.8	57.9	92.0	141.5	166.2
10-29	94.2	46.1	39.8	61.4	82.9	125.3	160.2
30-99	99.2	40.7	51.2	70.9	91.4	124.3	151.1
100-299	99.4	40.9	50.5	71.4	94.4	125.1	157.5
300-499	91.6	37.6	51.9	67.9	85.5	109.3	145.9
500-999	90.8	43.1	47.0	61.3	81.0	112.4	157.5
1000-4999	87.8	44.0	40.0	56.3	78.2	110.7	152.0
5000-	96.6	44.4	35.8	66.1	93.7	124.5	158.8
複合サービス事業							
5-9人	98.3	46.0	51.8	64.5	85.5	126.3	168.2
10-29	91.2	44.3	36.5	74.8	88.7	103.4	153.3
30-99	71.7	31.3	35.7	48.1	65.8	89.4	123.9
100-299	80.5	29.3	50.2	61.0	78.5	90.1	105.7
300-499	82.3	16.9	59.3	70.7	83.7	93.3	101.3
500-999	86.7	22.7	61.1	70.6	85.1	97.5	111.3
1000-4999	85.3	20.4	60.7	72.2	83.9	96.9	108.8
5000-	74.2	21.4	51.4	60.0	70.6	83.9	99.0
サービス業（他に分類されないもの）							
5-9人	86.2	36.7	37.7	62.9	88.2	104.9	125.4
10-29	87.0	37.8	44.2	59.4	83.2	105.9	132.4
30-99	85.6	32.6	44.8	63.7	84.5	103.3	125.4
100-299	86.0	31.8	51.7	66.5	83.7	101.1	121.2
300-499	82.9	31.3	51.9	63.7	80.3	98.2	116.2
500-999	81.4	26.5	48.3	63.0	82.2	96.5	115.1
1000-4999	79.4	28.8	45.0	60.7	79.2	94.5	111.7
5000-	88.5	29.3	57.8	69.6	86.1	100.6	120.2

補論：日本の男女間賃金格差の賃金分布を通じた要因分解

1. 目的

Hara (2018)では1980～2015年のデータを用いて分布を通じた男女間賃金格差の要因分解を行った。本補論の目的は、2021年のデータを用いた分析結果を加えることで、直近の情報を補完することにある。

2. データと分析サンプル

分析に使用したデータは厚生労働省『賃金構造基本統計調査』で、1980, 1990, 2000, 2010, 2015, 2021年の6か年分のデータである。Hara (2018)の分析と比較可能にするために、同じ方法で分析サンプルを構築する。まず、分析サンプルは一般労働者に限定する³¹。次に、多くの日本企業が定年制を導入しており、60歳未満とそれ以上では賃金決定方式が異なる可能性があるため、サンプルは60歳未満に限定する。最後に、「年間賞与その他特別給与額（以下、賞与）」も賃金に含めるが、この情報は勤続年数が1年以上の労働者のみ調査されるため、分析サンプルはさらにその事業所で1年以上働く従業員に限定する。

なお、主要な変数である時間給は、 $\{(きまって支給する現金給与額) + (賞与の月額)\} \div (\text{実労働時間数})$ で算出した。実労働時間数は所定内労働時間と超過労働時間を足し合わせたものである。

3. 分析の手法：FFL 要因分解³²

Firpo, Fortin, and Lemieux (2009)で提案されたRIF (recentered influence function) 回帰法を用いて、各パーセンタイルで観察される男女賃金格差を分解する手法であるFirpo-Fortin-Lemieux (FFL) 分解を用いた。FFL分解を行うことで、各パーセンタイルの男女間賃金格差は、人的資本の男女差で説明される賃金格差と、人的資本の男女差によって説明されない賃金格差に分解することができる。

FFL分解の手順は以下のとおりである。 w_i は賃金（時間給）を、 Q_τ は τ パーセンタイル値を表す。

- ① 男女別に各分位 τ のRIF ($R\hat{I}F(w_{i,g}; Q_{\tau,g}), g = \text{female, male}$)を計算する。 i は個人を表す。
- ② 男女別の共変量ベクトル (X_{ig}) に対してRIFを被説明変数とするOLS分析を行い、以下の回帰式を推定する。

³¹ 『賃金構造基本統計調査』では、常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者」に区分しており、「一般労働者」は「短時間労働者」以外の者を指す。そして、「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

³² 詳細はHara (2018)を参照されたい。

$$R\hat{I}F(\ln(w_{i,g}); Q_{\tau,g}) = \alpha_{\tau,ig} + X_{ig}\beta_{\tau,ig} + u_{\tau,ig}$$

ここで、 $\ln(w_i)$ は対数時間給、 α は定数項、 u は誤差項である。

③ ②で推定した係数を用いて、Oaxaca-Blinder 分解を行う。

②のRIFの回帰分析から得られる係数を $\hat{\beta}_{\tau,g}$ とし、観察される各パーセンタイルでの男女間賃金格差を $\Delta_{\tau} = Q_{\tau}[\ln(w_m)] - Q_{\tau}[\ln(w_f)]$ とすると、男女間賃金格差の推定値は以下の通りに分解することができる。

$$\begin{aligned}\hat{\Delta}_{\tau} &= E[RIF_{\tau}[\ln(w_m)]] - E[RIF_{\tau}[\ln(w_f)]] \\ &= \bar{X}_m \hat{\beta}_{\tau,im} - \bar{X}_f \hat{\beta}_{\tau,if} \\ &= (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_{\tau,if} + \bar{X}_m (\hat{\beta}_{\tau,im} - \hat{\beta}_{\tau,if})\end{aligned}$$

右辺の第1項が人的資本の男女差で説明される賃金格差を、第2項が人的資本の男女差では説明できない賃金格差を表す。

そして、経済全体での賃金格差を計算する場合は、Mincer の有名な人的資本収益関数を適用する。X は、1) 学校教育年数、2) 勤続年数、3) 勤続年数の2乗、4) 労働市場における潜在経験年数、5) 潜在経験年数の2乗を含む人的資本変数のベクトルである。また、事業所内の説明できない格差を推定する際には、事業所固定効果をコントロールするために、Mundlak (1978) が提唱した方法を適用する。つまり、人的資本の事業所平均を推定式に加える。

4. 分析結果

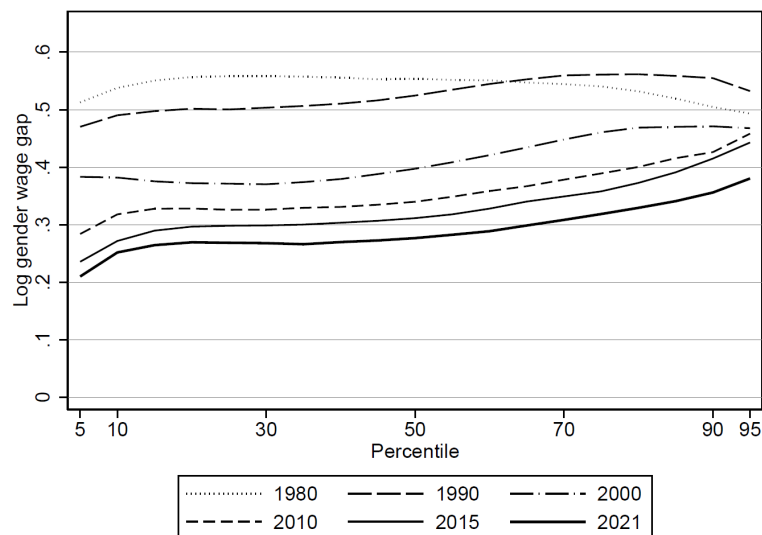
(1) 観察される男女間賃金格差

各パーセンタイルで観察される男女間賃金格差 (raw gender wage gap) を図示したのが図A1と図A2である。1980, 1990, 2000, 2010, 2015, 2021年の6か年分について計算している³³。また、P5からP95まで5パーセンタイルごとに算出している。

図A1は一般労働者だけに限定して計算した結果である。まず、1990年以降に関しては、パーセンタイルが上がると格差が大きくなる傾向がみられる。また、1990年以降は近年に近づくほど、どのパーセンタイルでも格差が小さくなっている。

³³ 2020年はコロナ禍が発生した年なので、2020年のデータを用いる代わりに、その影響が落ち着いた2021年のデータを用いることとした。なお、1980, 1990, 2000, 2010, 2015年の結果はHara (2018)と同じである。

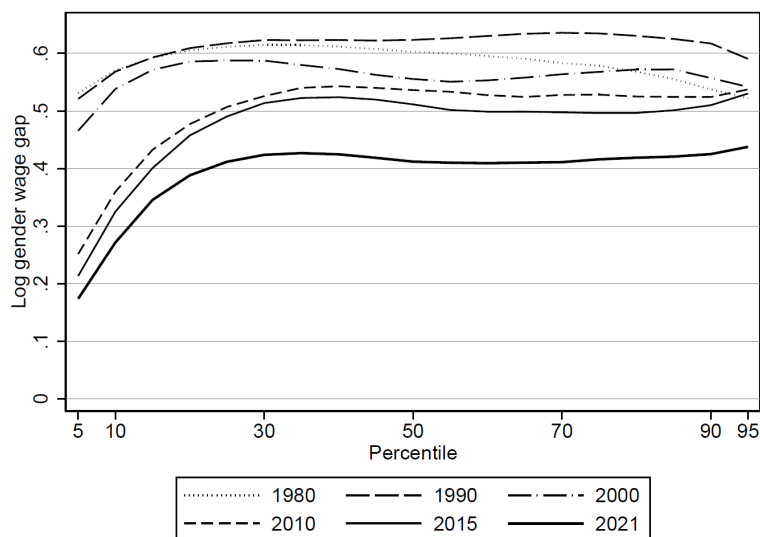
図A 1 男女間賃金格差の変化（一般労働者）



注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで 5 パーセンタイルごとに算出。1980～2015 年の結果は Hara (2018) と同じ。
 データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（1980, 1990, 2000, 2010, 2015, 2021 年）』。

次に、図A 2 は一般労働者と短時間労働者の両方をあわせたサンプルに関して計算した結果である。まず、一般労働者のみの場合と同じく、1990 年以降は近年に近づくほど、どのパーセンタイルでも格差が小さくなっている。次に、P30 付近までは、2010 年以降でパーセンタイルが上がると格差が大きくなっているが、P35 を超えると横ばいになっている。低いパーセンタイル、すなわち低賃金層で男女間格差が小さくなっており、特に近年その傾向が顕著になっているのは、男性の短時間労働者（非正規労働者）が増えていることの影響と考えられる。

図A 2 男女間賃金格差の変化（一般労働者＋短時間労働者）



注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで 5 パーセンタイルごとに算出。

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（1980, 1990, 2000, 2010, 2015, 2021 年）』。

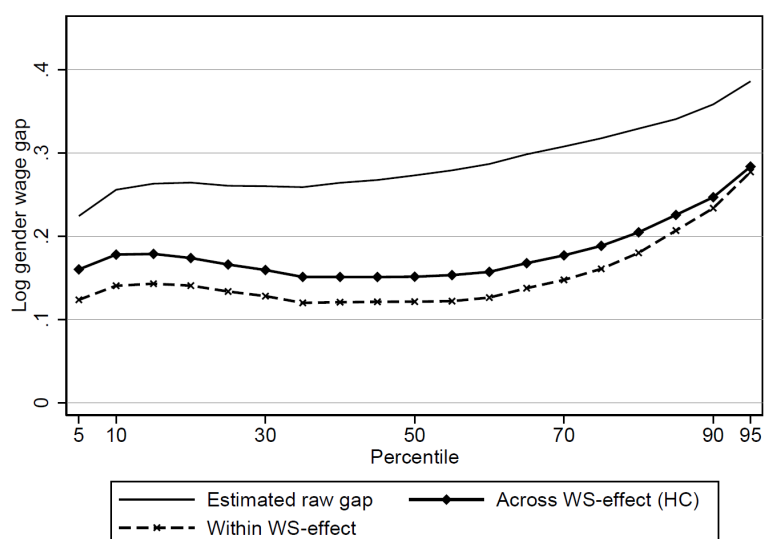
図A 3は、2021年データを用いて、1) 観察される男女間賃金格差、2) 事業所固定効果をコントロールしていない場合の人的資本の男女差で説明できない男女間賃金格差（以下、説明できない格差）、3) 事業所固定効果をコントロールした場合の説明できない格差を5パーセンタイルごとにプロットしたものである。なお、男女労働者の両方が働いている事業所にサンプルを限定している。

事業所固定効果をコントロールした場合もしていない場合も、P50 とくらべて、P10～P20 で格差が大きい。しかし P90～P95 と分布の高位における格差のほうが、より大きい。Arulampalam et al. (2007) にならって、中位値とくらべて2ポイント以上の差がある場合にガラスの天井があると定義すると、Hara (2018) から2015年にもガラスの天井の存在が確認されたが、2021年も引き続き観察される。

また、事業所固定効果をコントロールした場合の説明できない格差は、同一事業所に勤務する男女労働者間の格差と捉えられ、事業所固定効果をコントロールしない場合の説明できない格差は同一事業所で発生している格差と低賃金の事業所に割り当てられることから発生する格差をあわせたもの捉えられる。よって、事業所固定効果をコントロールした場合の格差から事業所固定効果をコントロールした場合の格差を差し引いた部分が、低賃金の事業所に割り当てられることから発生する格差を表す。図A 3から、

低賃金の事業所に割り当てられることから発生する格差はどのパーセンタイルでも小さく、同一事業所内で発生している説明できない格差が重要であるといえる。

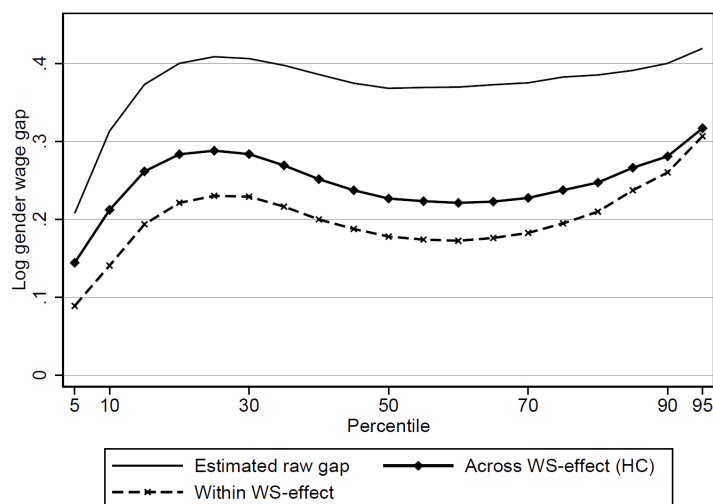
図A3 男女間賃金格差と説明できない格差（一般労働者, 2021年）



注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで 5 パーセンタイルごとに算出。男女従業員両方がいる事業所に限定して集計している。Estimated raw gap は観察される男女間賃金格差、Across WS-effect は事業所固定効果をコントロールしない場合の格差、Within WS-effect は事業所固定効果をコントロールした場合の格差を表す。
データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

『賃金構造基本統計調査』は令和2年（2020年）調査から短時間労働者に関しても学歴を調査するようになった。そこで、一般労働者と短時間労働者の両方をあわせた常用労働者について、同じ分析を行い、結果を示したのが図A4である。まず、一般労働者だけの推定結果とくらべて、P10を除くどのパーセンタイルでも、短時間労働者も加えた推定のほうが説明できない格差が大きいことわかる。また、説明できない格差のパーセンタイルによる大きさには違いがあり、P20～P30という分布の低位で格差が大きく、さらにP70からさらに上位で格差が拡大している。P20～P30では、男性は正社員、女性は非正社員が多いことから説明できると考えられる。P70より上位では、男女ともに正社員が多いと考えられるが、男女間格差は大きい。

図A 4 男女間賃金格差と説明できない格差（一般労働者＋短時間労働者, 2021年）

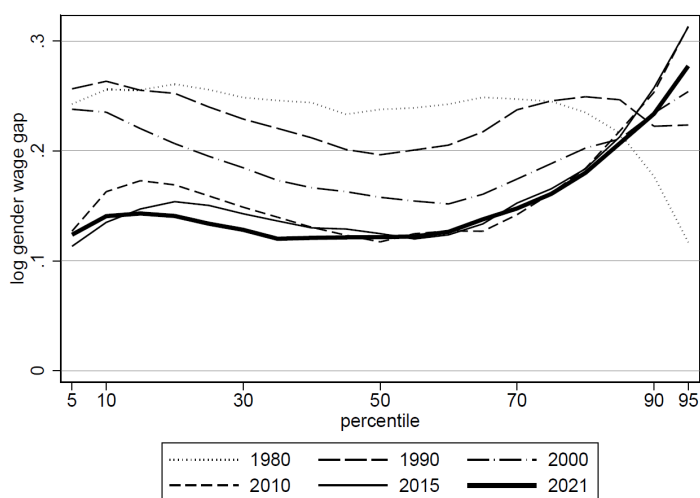


注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで 5 パーセンタイルごとに算出。男女従業員両方がいる事業所に限定して集計している。Estimated raw gap は観察される男女間賃金格差、Across WS-effect は事業所固定効果をコントロールしない場合の格差、Within WS-effect は事業所固定効果をコントロールした場合の格差を表す。
 データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

説明できない格差の時系列的推移をまとめたのが、図A 5である。2010年以降、P75より上の分布の高位で、より高位に向かうほど格差が拡大していることが示された。さらに、その傾向は2021年には若干弱まっているものの、解消に向かっているとまでは言えないと考えられる。

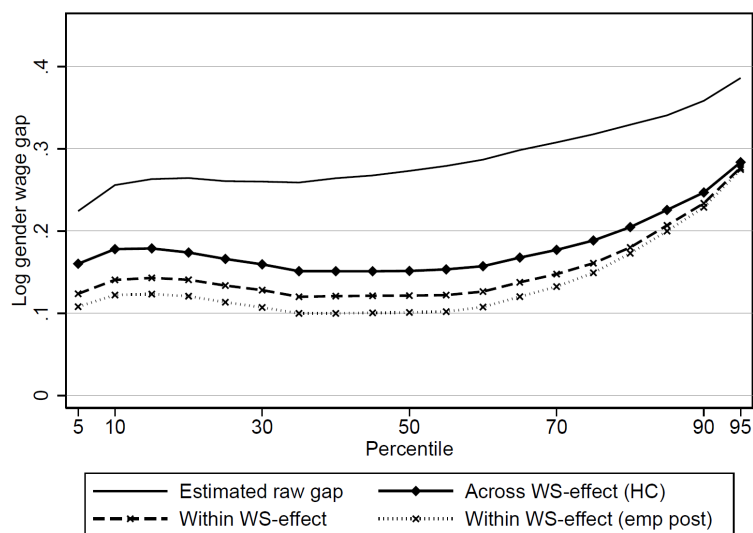
次に、図A 6は、役職の男女差をコントロールした場合の説明できない格差である。役職情報は従業員数10名以上の事業所に雇用される常用労働者に関してのみ調査されているので、事業所規模10名未満の事業所は集計から除外されている。役職の男女差をコントロールすると、どのパーセンタイルでも説明できない格差は縮小することから、男女の役職の違いも影響していることがわかる。

図A 5 説明できない男女間賃金格差の変化（一般労働者、事業所固定効果をコントロール）



注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで 5 パーセンタイルごとに算出。男女従業員両方がいる事業所に限定して集計している。事業所固定効果をコントロールした場合の格差である。
 データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

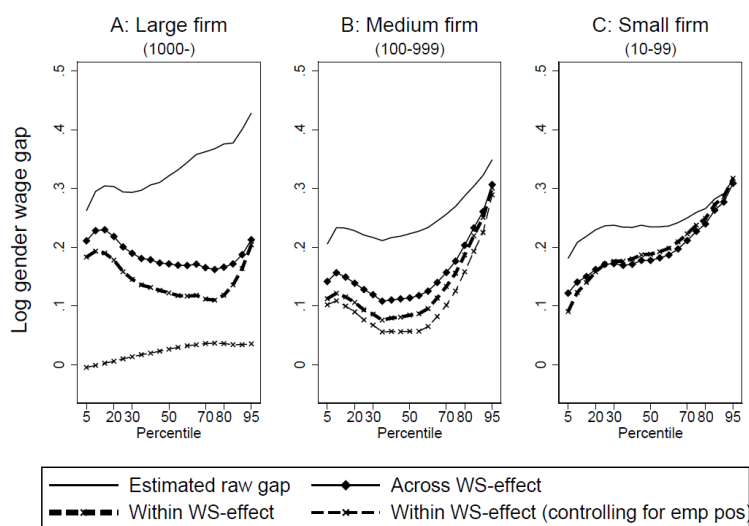
図A 6 男女間賃金格差と役職をコントロールした場合の説明できない格差（一般労働者、2021年）



注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで 5 パーセンタイルごとに算出。従業員数 10 名以上の企業に属している事業所かつ男女従業員両方がいる事業所に限定して集計している。Estimated raw gap は観察される男女間賃金格差、Across WS-effect は事業所固定効果をコントロールしない場合の格差、Within WS-effect は事業所固定効果をコントロールした場合の格差、Within WS-effect (emp post) は役職情報も含めて事業所固定効果をコントロールした場合の格差を表す。
 データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

最後に、図A7は、その事業所が属している企業規模別に役職の男女差をコントロールした場合の説明できない格差を計算した結果をまとめた図である。従業員数1000人以上の大企業では、役職の男女差をコントロールすると説明できない格差は小さくなり、P70以上で大きくなっているがそれでも4%未満である。従業員数100～999人以下の中規模企業でも役職の男女差をコントロールすると説明できない格差は縮小するが、大企業ほどではない。従業員数10～99人の小規模企業では、役職の男女差をコントロールしても説明できない格差はほとんど変化せず、観察できる属性の男女差では説明できない格差が残されることがわかる。

図A7 企業規模別、男女間賃金格差と説明できない格差（一般労働者, 2021年）



注：横軸はパーセンタイル、縦軸は男女間賃金格差の自然対数値で格差が何%あるかを表す。P5 から P95 まで5パーセンタイルごとに算出。従業員数10名以上の企業に属している事業所かつ男女従業員両方がいる事業所に限定して集計している。Estimated raw gap は観察される男女間賃金格差、Across WS-effect は事業所固定効果をコントロールしない場合の格差、Within WS-effect は事業所固定効果をコントロールした場合の格差、Within WS-effect (emp pos) は役職情報も含めて事業所固定効果をコントロールした場合の格差を表す。Panel A は従業員数1000人以上の企業に属している事業所、Panel B は従業員数100-999人の企業に属している事業所、Panel C は従業員数10-99人の企業に属している事業所である。

データ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査（2021年）』。

参考文献（補論）

Arulampalam, W., A. L. Booth, and M. L. Bryan (2007) “Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution,” *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 60, pp. 163-186.

Firpo, S., N. M. Fortin, and T. Lemieux (2009) “Unconditional Quantile Regressions,” *Econometrica*, Vol. 77, No. 3, pp. 953-973.

Hara, H. (2018) "The Gender Wage Gap across the Wage Distribution in Japan: Within- and Between-Establishment Effects," *Labour Economics*, Vol. 53, pp. 213-229.

Mundlak, Y. (1978) "On the Pooling of Time Series and Cross Section Data," *Econometrica*, Vol. 46, No. 1, pp. 69-85.