

大湾 秀雄（著）

『男女賃金格差の経済学』

（日経 BP 日本経済新聞出版）



厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」によると、最新の日本男女の賃金格差は男性100に対して女性75.8、正社員・正職員に限るとその値は78.1である（注1）。以前よりその値は縮小したとはいえ、他の先進諸国と比べると日本の格差はいまだに大きい。本書は、人事経済学、組織経済学等を専門とする大湾秀雄氏が、依然として残るこの日本の男女賃金格差を解消するための政策を、各種理論と豊富なデータを元に提言しているものである。

本書は、序章および第1～7章の計8つの章からなる。序章で日本の男女賃金格差の現状が紹介され、続く第1～3章で男女賃金格差が生じる背

武蔵大学社会学部教授 中西 祐子

景や原因が解説される。第4・5章は本書の核心部分といえ、格差解消に向けての具体的な取組みが論じられる。まず、第4章では男女賃金格差を解消するために不可欠な、格差状況を把握するための新たな指標の算出方法が紹介され、第5章ではその指標を元に、企業が格差解消のために優先的に取り組むべき問題を見つけ出す方法が提案されている。最後に第6、7章において、経営者、人事担当者らが格差解消に取り組む際の提言がまとめられている。

以下、評者の印象に残った点を中心に紹介しよう。まず、序章（「後れをとった日本の男女格差への取組み」）によると、これまでの日本の男女賃金格差の縮小速度では、格差が完全に消滅するには2060年までかかるという。すなわち、格差解消に向けて何らかの積極的施策が必要である。

第1章（「男女賃金格差を生み出す社会的構造」）では、男女賃金格差の原因が、家庭内分業に起因していることが指摘される。市場労働中心の男性の働き方を変えること、男性が家事育児に参加し、女性の市場労働を家庭内部から援助できることが重要だという。具体的には、長時間労働のリターンを下げ、柔軟な働きかたを可能にし、仕事を標準化し、チームの活用や従業員の代替を可能にすることなどが考えられると指摘する。

第2章（「私たちの意識に潜むジェンダーバイアス」）では、ジェンダーバイアスが、統計的差別とジェンダーステレオタイプに基づいたアンコンシャスバイアスの2つによって起きることが指摘される。こうしたバイアスは、人事採用時や、女性労働者に対する人事評価にも影響を与え、累積的に男女の賃金格差を引き起こす原因となるという。

第3章（「行動特性の性差が引き起こす問題」）では、男女の労働者が行動特性において違いがみられることが、男女賃金格差につながる可能性が論じられる。なお、行動特性の差異は、男女の生得的な能力の違いに起因するというよりも、学習された結果の可能性が高く、各企業は女性労働者が、ステレオタイプに反する行動をとってもペナルティをうけないという安心感を持てる職場環境を整備していく必要があると提案する。

昨今、政府により女性活躍推進法に基づく男女賃金格差情報の公開が求められているが、第4章（「男女賃金格差の測り方」）では、政府が求める単純平均の男女間比較の指標が不十分であることが指摘される。著者が提案する改善策は、回帰分析（最小二乗法）による、年齢、学歴、勤続年数などを統制した男女賃金格差の算出である。日本では男女の労働者間の年齢、勤続年数、学歴などの分布が異なるため、能力の同じ男女間で生じる差異を明らかにする必要がある。男女賃金格差を正確に把握するためには、その実態を把握する適切なKPI（Key Performance Indicator）が必要であり、それが本書で著者が提案する回帰分析式となる。新たな指標は、企業間で比較でき、時系列で各企業の改善の進捗が把握できる。ちなみに諸外国では、一般向けに格差状況の情報開示をおこなった結果、男女賃金格差が改善に向かった国もあるという。

第5章（「自社の男女賃金格差を理解する8つのポイント」）では、第4章で提案した指標をもとに、自社の男女賃金格差の規模を把握した後、

格差の時系列の変化を確認することや、その数値を積極的に開示することが必要だと述べられる。また、従業員の属性構成を確認したうえで、男女賃金格差を生み出す各要因（昇進率格差、評価の男女差、育成投資格差、性別職域分離・配置格差、労働時間の男女差、チャイルドペナルティ、情報格差）のうち、どのステップに各企業の抱える問題がみられるのかを探し出し、問題解決にむけてどこから優先的に取り組んだらよいか方針を立てる必要性が提案されている。

本書の最後、経営者や人事担当者サイドに向けて書かれた、第6章（「アクションプランの策定とKPI」）、第7章（「なぜ男女賃金格差の解消が必要になっているのか」）では、各企業においてアクションプランを立てる際の研究者目線からのアドバイスが紹介され、最後に男女賃金格差を解消することが、いかに企業利益にもつながるかが論じられている。

本書は参考文献も充実しており、情報量が非常に豊富である。紙面の都合上、ここで全ての内容に触れることはできないのは残念でもあるが、傍証的に紹介されている先行研究すら非常に興味深かった。HPを拝見したところ、著者の大湾氏はコロンビア大学で修士号、スタンフォード大学で博士号の学位をとられ、その後、ワシントン大学で教鞭をとられた経歴もお持ちだという。本書は、氏の豊富な海外経験も背景に、グローバルな視点から、日本企業の人事制度にメスを入れた良書である。「目から鱗」の読後感を持つ者も多いのではないかな。

注1：厚生労働省、2025、『令和6年賃金構造基本統計調査の概況』。正社員・正職員の値は同20頁、付表2を元にした評者の計算による。

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2024/dl/14.pdf> [2025年12月23日確認])