

報道関係各位

News release

2023年8月29日

マーサージャパン、厚生労働省 女性の活躍推進企業データベースを基に企業の公表結果を分析 女性の管理職登用が遅れている企業では、男女の賃金差異が大きい傾向

2022年7月8日に女性活躍推進法の省令・告示が改正され、正規従業員301人以上の企業に対して男女の賃金差異の公表が義務化されてから約1年が経過しました。各社の初回公表が徐々に進む中、日本企業全体の状況はどのようになっているのでしょうか？また、この段階でみられる傾向や賃金差異解消に向けた示唆はあるのでしょうか？

この度、マーサージャパンは、7月6日時点での厚生労働省 女性活躍推進企業データベースを基に、男女の賃金差異について分析を行いました。

[原文（英語）](#)も併せて確認ください。

業種・規模別 男女の賃金差異（正規雇用／平均）

2023年7月6日現在、厚生労働省のデータベースに男女の賃金差異情報を公表している正社員301人以上の企業は5,520社でした。正規雇用従業員における男女の賃金差異の業種別・規模別を集計したところ、全企業平均では女性賃金は男性賃金の74%にとどまっていました。

業種別にみると、福祉・教育・医療業では男女の賃金差異が小さく、銀行・保険業においては差異が大きい傾向がみられました。同業種でも企業によって置かれている状況は異なり、男女の賃金差異解消に向けた施策には差があるものの、このランキングは、日本の社会規範の中で確立されてしまった性別職種分業の影響が根強く残っていることを感じさせる結果とも言えるかもしれません。

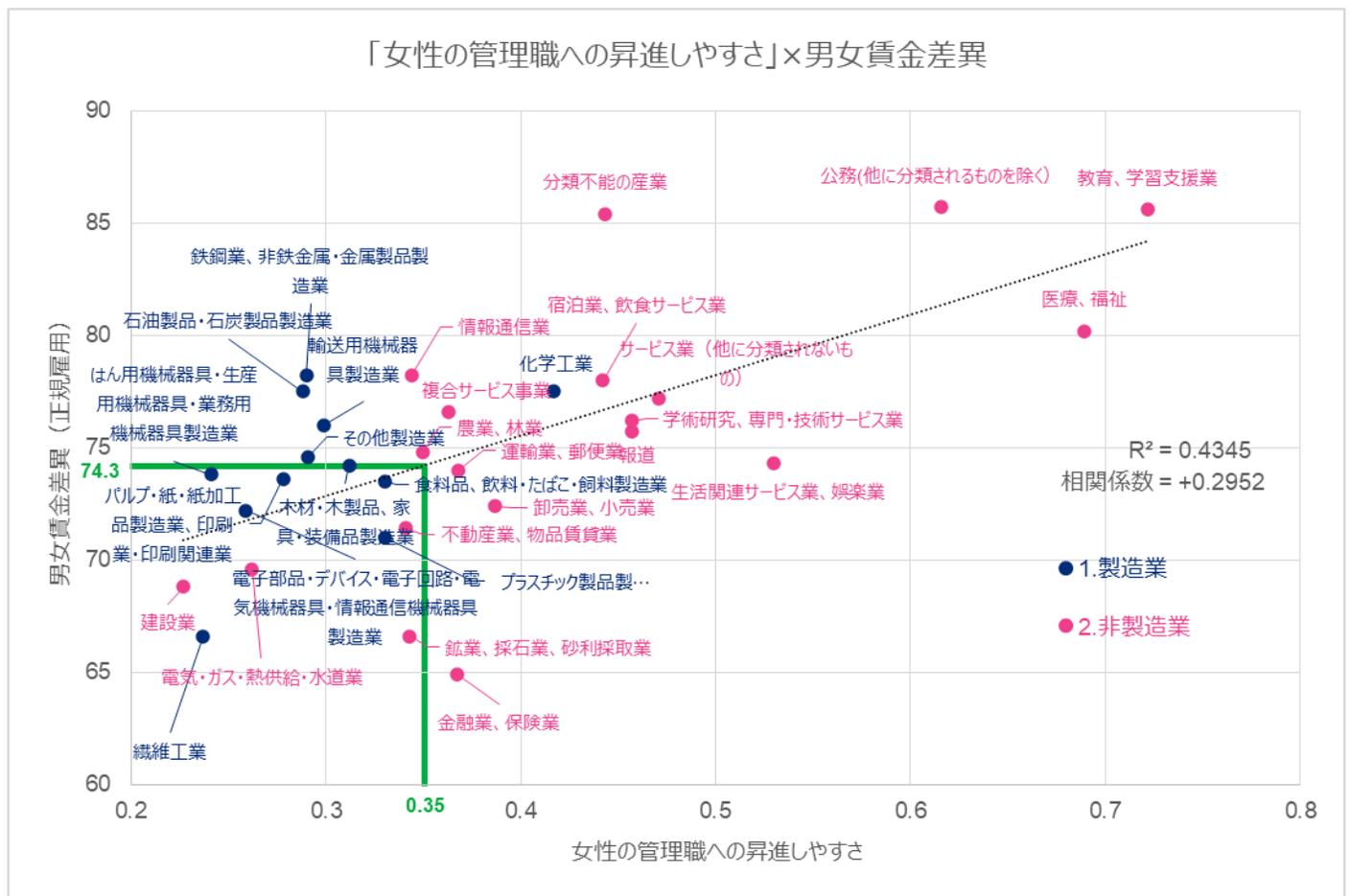
企業規模別では、企業規模が小さくなるほど男女の賃金差異が縮小する傾向がみられました。この傾向には様々な要因が考えられますが、日系企業が海外企業に比して女性活躍推進の遅れを指摘される中、公表データの小規模企業として多くの外資系日本法人データが含まれていることが、小規模企業における賃金差異の縮小に影響を与えている可能性があります。

ID	業種（詳細分類）	301～	501～	1001～	5001人	総計	社数
		500人	1000人	5000人	以上		
		75.7	73.7	73.5	72.1		
1	福祉	90.1	90.5	86.7	85.0	89.5	64
2	農業、林業	82.6	76.4			80.8	10
3	その他医療、福祉	80.1	78.5	81.9	92.9	80.0	180
4	教育、学習支援業	82.0	80.3	76.6	75.9	79.8	94
5	ホテル	82.8	79.6	75.3	74.0	78.9	81
6	医療	79.6	77.6	77.8	71.6	78.6	316
7	情報通信業	77.9	78.7	76.9	71.8	77.7	364
8	報道	77.4	77.5	77.1	75.7	77.3	24
9	医薬品	78.0	76.2	77.0	77.9	77.2	60
10	その他化学工業	80.2	76.1	72.9	81.5	76.8	77
11	サービス業（他に分類されないもの）	77.5	74.9	76.6	76.6	76.4	800
12	運輸業、郵便業	76.7	75.4	74.4	76.1	75.6	300
13	その他宿泊業、飲食サービス業	75.7	72.0	76.5	78.0	75.4	58
14	レストラン	64.4	82.5	74.9	76.7	75.3	14
15	木材・木製品、家具・装備品製造業	76.2	71.7			75.3	10
16	複合サービス事業	77.4	75.6	71.5	70.0	74.9	82
17	パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷業・印刷関連業	75.4	74.1	73.9	65.4	74.3	35
18	鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	76.5	73.9	70.7	72.4	74.2	106
19	その他製造業	75.9	72.6	73.3	74.9	74.1	490
20	自動車	77.1	74.2	71.4	76.5	74.1	127
21	学術研究、専門・技術サービス業	72.7	73.4	76.4	72.6	73.8	89
22	小売	75.1	73.4	75.3	66.4	73.8	155
23	食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	73.8	74.0	71.8	73.2	73.2	191
24	その他輸送用機械器具製造業	72.8	74.1	73.1	70.8	73.1	32
25	石油製品・石炭製品製造業	79.1	67.4		72.2	73.0	8
26	生活関連サービス業、娯楽業	71.9	73.5	74.7	71.2	73.0	65
27	電子部品・デバイス・電子回路・電気機械器具・情報通信機械器具製造業	72.0	71.5	73.7	69.6	72.2	218
28	電気・ガス・熱供給・水道業	63.6	71.1	75.2	71.4	72.1	41
29	プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業	68.7	76.6	71.5	76.1	71.9	45
30	はん用機械器具・生産用機械器具・業務用機械器具製造業	70.7	72.1	71.6	78.9	71.9	75
31	その他卸売業、小売業	70.8	70.5	74.2	73.4	71.6	342
32	商社	70.9	70.0	70.6	73.3	70.7	381

33	その他建設業	70.9	68.2	69.7	71.1	69.7	156
34	不動産業、物品賃貸業	72.8	66.2	68.7	64.5	68.8	100
35	化粧品	73.3	71.7	67.9	41.0	68.7	16
36	繊維工業	69.0	69.3	63.9		67.9	16
37	百貨店	68.6	69.8	64.7	58.7	67.5	16
38	証券		74.5	69.6	61.2	67.2	8
39	住宅	69.4	65.5	65.1	67.4	67.1	60
40	鉱業、採石業、砂利採取業		64.6	64.2		64.4	4
41	その他金融業、保険業	68.3	62.4	61.7	52.2	63.8	75
42	銀行	66.1	66.1	62.0	56.9	63.8	119
43	保険	60.3	58.1	64.0	62.0	61.4	16

男女の賃金差異と女性の昇進しやすさとの関係

厚生労働省のデータベースでは、企業は公表した男女の賃金差異データに対して説明を付記することができますが、多くの企業が男女の賃金差異要因として“女性の管理職登用の遅れ”を挙げていました。これを受けて本分析では、男女の賃金差異（たて軸）と、「女性の管理職への昇進しやすさ」（よこ軸）の業種別にプロットして相関を確認することで、「女性が管理職へ昇進しやすくなれば、男女の賃金差異は解消されるのか？」について考察します。



※「女性の管理職への昇進しやすさ」の定義

女性活躍推進データベース上で各社が公表している女性管理職比率を全体の女性従業員比率で割って個別企業の従業員分布差を補正し、女性管理職比率÷女性従業員比率＝「女性の管理職への昇進しやすさ」と呼びます。

(補足) 例えば、女性管理職が10%ずついる2つの会社A社とB社は同じように見えるかもしれませんが、A社の女性従業員数が50%であれば、女性が管理職に昇進する可能性は、実際には $10\% \div 50\% = 20\%$ に過ぎない一方、B社の女性社員が10%であれば、この会社では女性社員も男性社員も管理職昇進のチャンスは平等と言えます。

	会社 X	会社 Y
A = 女性管理職比率	10%	10%
B = 女性労働者比率	50%	10%
A ÷ B = 女性管理職の昇進しやすさ	20%	100%

1. 女性の管理職への昇進しやすさと男女の賃金差異には正の相関があり、女性の管理職登用が進めば男女の賃金差異は解消される可能性がある

全体として、男性と女性の管理職への昇進しやすさが同等な業種では、男女の賃金差異も小さくなる傾向があります。一方、男女の賃金差異が74%（全企業平均）の時、女性の管理職への昇進しやすさは男性の0.35倍です。これは、男女同数の従業員がいても、その中で管理職になっている女性の数は男性の35%にとどまっていることを示します。

2. 非製造業・サービス業は製造業に比べて女性が管理職へ昇進しやすく男女の賃金差異が小さい傾向が見られる

多少のばらつきはあるものの、非製造業・サービス業は製造業では分布に差が見受けられ、非製造業・サービス業は製造業に比べて女性が管理職へ昇進しやすく男女の賃金差異が小さい傾向が認められます。総合職・一般職や営業職・事務職などの職群構成、採用市場における技術系職種人材の女性比率の低さなど、それぞれの業種が抱える背景はあるものの、製造業における女性登用には改善の余地があると言えます。

	男女賃金差異	女性の管理職への昇進しやすさ
非製造業・サービス業（平均）	74.5	0.39
製造業（平均）	73.7	0.26

今回は、男女の賃金差異について初回の公表を終えている企業データを分析した結果として、業種別・企業規模別の男女の賃金差異水準を明らかにしました。また、男女の賃金差異と女性の管理職への昇進しやすさとの相関分析は、企業の DEI、女性活躍推進への取り組みが男女の賃金差異の解消にポジティブな影響を及ぼすことを示唆する結果となりました。これらの情報が、関連機関・日本企業の皆様が、DEI・女性活躍推進に対する考え方や、ひいては人材戦略のあり方を再考する一助となれば幸いです。

マーサーについて

[マーサー](#)はより輝かしい未来は築くことができるものと信じています。私たちはクライアントと共に、仕事そのものを再定義し必要な改革に導き、退職制度や年金の投資成果を再構築します。そして、真の健康とウェルビーイングへと導くビジョンを掲げています。全世界約 25,000 名のスタッフが 43 カ国をベースに、130 カ国でクライアント企業と共に多様な課題に取り組み、最適なソリューションを総合的に提供しています。マーシュ・マクレナン（NYSE：MMC）の一員として、日本においては 40 年以上の豊富な実績とグローバル・ネットワークを活かし、あらゆる業種の企業・公共団体に対するサービス支援を行っています。

マーシュ・マクレナンについて

[マーシュ・マクレナン](#)（NYSE：MMC）は、グローバルプロフェッショナルサービスを提供する企業グループとして、顧客企業にリスク、戦略、人材分野の助言とソリューションを提供しています。[マーシュ](#)（保険仲介とリスクマネジメント）、[ガイ・カーペンター](#)（再保険仲介・コンサルティング）、[マーサー](#)（組織・人事マネジメント・コンサルティング）、そして[オリバー・ワイマン](#)（戦略コンサルティング）から構成されており、年間総収入 200 億米ドル超、全世界に 85,000 名以上の従業員を擁し、世界各地の顧客に分析・アドバイスを提供しています。

お問い合わせ

マーサージャパン株式会社

広報: 天野

Tel: 070 7548 7209

Email: pr.japan@mercer.com