

報道関係者各位

News release

マーサー、女性管理職の増加に伴い、日本の男女賃金差異に縮小の兆しを指摘

東京 2025 年 9 月 18 日 - マーシュ・マクレナン（NYSE: MMC）の一事業体であり、クライアントの投資目標の実現、仕事の未来の形成、従業員の健康、退職後における生活の質の向上を支援する世界的リーダーであるマーサーは本日、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に関する分析結果を発表しました。

2022 年 7 月より、常時雇用する労働者 301 人以上の企業に対し、男女の賃金差異の公表が義務化され、マーサーが過去 3 年間に公表されたデータを分析したところ、2025 年には 2 年前の公表時点と比べて約 6 割以上の企業で賃金差異が縮小していることが分かりました。

また、データベースに登録されている 3,238 社における女性管理職比率の割合は過去 2 年間で着実に増加し、2023 年の 13.2% から 2025 年には 15.3% に上昇しています。マーサーはこれを、賃金の公平性実現に向けた前向きな進展の兆しだと捉えています。

マーサージャパン 組織・人事変革コンサルティング部門 プリンシパルの伊藤実和子は次のように述べています。

「今回の分析結果に励まされています。今回の調査結果は、企業が日本におけるこれらの格差を縮小するために、継続的なモニタリングと戦略的な人材管理が重要な役割を果たすことを認識し、包括的な報酬データの収集や詳細な評価を通じて根本原因の特定に努めていることを示唆しています」

2025 年 7 月時点で、データベースに登録されている 11,000 社以上の企業における正規雇用の男女賃金差異平均は 75.5% であり、これは女性の平均賃金が男性の約 75.5% に相当します。2022 年の 74.07% からわずかに上昇し、透明性のある賃金慣行と公平な人材マネジメントの継続的な必要性を示しています。

2026 年 4 月からは、男女賃金差異の開示が現時点の 301 人以上から 101 人以上の企業に拡大され、さらに現時点では任意の開示項目である女性管理職比率が 101 人以上の企業に対して開示が義務化される予定です。

伊藤実和子は、次のように説明しています。

「社内の賃金や人材の動向をデータで把握することは、格差を特定するうえで重要です。賃金差異を積極的に見直し是正する組織は、規制の要件をよりよく満たすことができ、公正な雇用慣行へのコミットメントを示すとともに、管理職における多様性の向上にもつながります」

[厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」分析結果の詳細](#)と併せてご確認ください。

マーサーについて

マーサーは、[マーシュ・マクレンアン](#)（NYSE: MMC）の一員であり、クライアントの投資目標の実現、仕事の未来の形成、従業員の健康、退職後における生活の質の向上を支援しています。マーシュ・マクレンアンは、リスク、戦略、人的資本の領域におけるグローバルリーダーであり、[マーシュ](#)、[ガイ・カーペンタニ](#)、[マーサー](#)、[オリバー・ワイマン](#)の4つの事業を通じて、世界130カ国にわたるクライアントに対しアドバイスを提供しています。年間総収入240億米ドル超、総勢約90,000名以上のスタッフを擁するマーシュ・マクレンアンは、未来への確かな視点を通じて、ビジネスを成功へと導くサポートをしています。詳細については marshmclennan.com、あるいは [LinkedIn](#)、[X](#) をご覧ください。

お問い合わせ

マーサージャパン株式会社

広報

Email: pr.japan@mercer.com