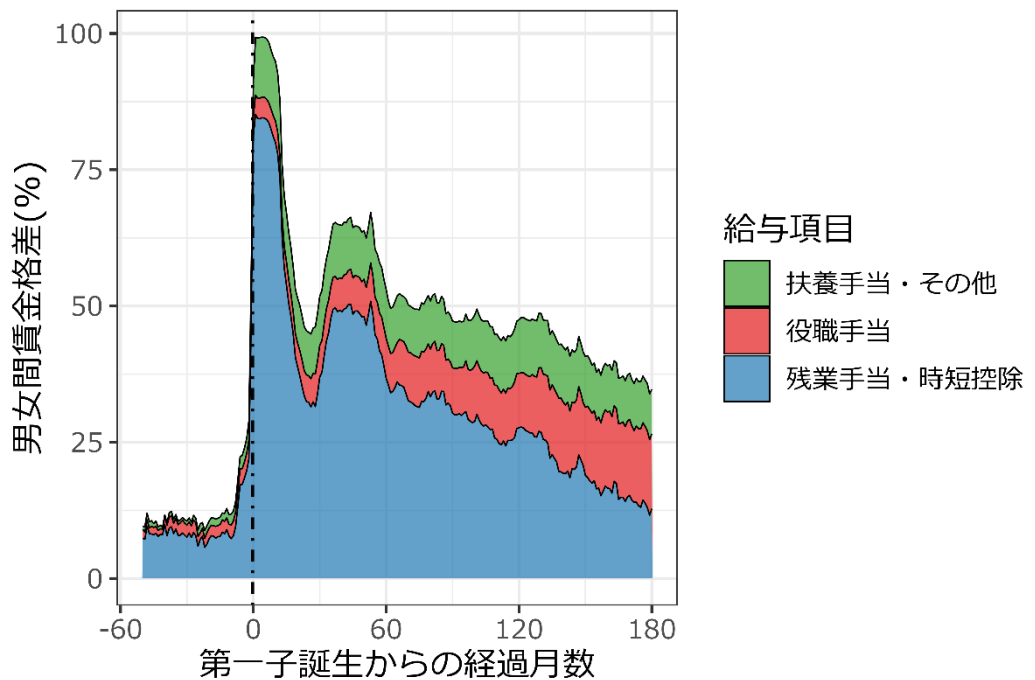


企業内の昇進システムが生む『子育てペナルティ』 ——人事データから明らかになった男女間賃金格差の原因——

発表のポイント

- ◆子育て期の労働時間減少がその後の昇進機会を大きく制限し、長期的には男女間賃金格差の主な原因となることを、大手製造業の人事データから明らかにしました。
- ◆企業の詳細な人事データを活用し、子育てによる賃金低下の要因を役職手当、残業手当などの給与項目に分解することで、賃金格差が生じる具体的な仕組みを初めて解明しました。
- ◆本研究の成果を活かし、労働時間にとらわれない人材評価の仕組みを築くことで、時間制約にかかわらず優秀な人材が活躍できる職場づくりが進み、企業の競争力強化と働きやすい社会の実現が期待されます。



男女間賃金格差は出産直後に拡大し、長期間経っても格差は埋まらない

概要

東京大学大学院経済学研究科の山口慎太郎教授、ウプサラ大学経済学部の奥山陽子助教授、大阪大学社会経済研究所の室岡健志名誉教授による研究グループは、大手製造業の社員の賃金や評価などの人事データを詳細に分析し、子育てにより男女間賃金格差が拡大する仕組みを明らかにしました。

第一子誕生は、男女の賃金に大きく異なる影響を与えます。子どもが生まれなかった場合と比べると、女性の賃金は10年間で46%も下落します。一方、男性の賃金は8%上昇します。

出産直後の賃金格差については、その約9割が育児休業や時短勤務による労働時間の短縮で説明できます。しかし、女性が通常勤務に戻った後も、この賃金格差は解消しないことがわかっています。

その主な理由は、役職のない一般社員については、長時間労働が昇進に大きな影響を与えるため、子育て期の労働時間短縮が、その後の昇進機会を大きく制限するというものです。図1のグラフが示すように、時間の経過とともに賃金格差の要因が残業手当・時短控除から役職手当へと変化していきます。

研究では、残業は必ずしも役職者としての能力を示すわけではないことも明らかになりました。したがって、残業を評価するような昇進基準を見直すことは、企業の人材活用の効率性向上につながる可能性があります。

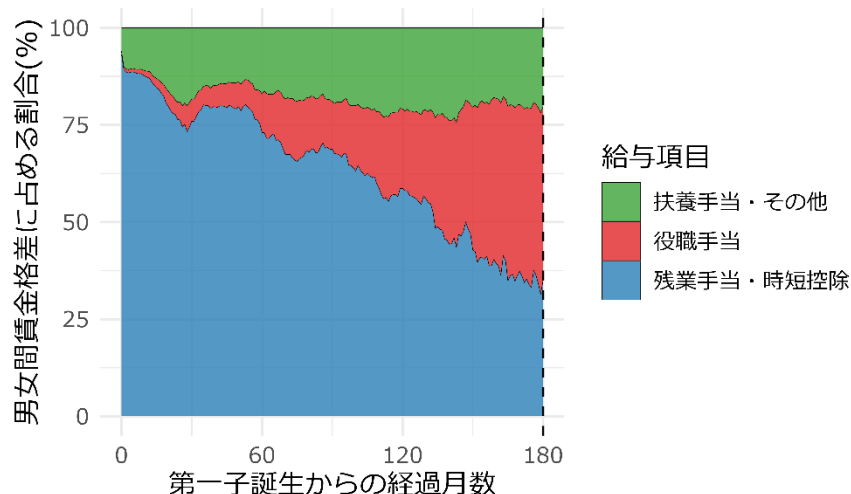


図1：男女間賃金格差の要因分解

出産直後の男女間賃金格差のほとんどは残業手当・時短控除で説明できます。子どもの成長とともに労働時間は回復しますが、役職手当が男女間賃金格差の主要因となります。

発表内容

日本では、女性の高学歴化が進み、就業率も高まっているにもかかわらず、男女間の賃金格差が解消されていません。特に、出産・育児を機に女性の賃金が大きく低下する「チャイルドペナルティ（注1）」が、格差の主要因として指摘されています。しかし、このペナルティがなぜ、どのように生じるのかについては、かならずしも十分に解明されていませんでした。

本研究では、ある大手製造業企業の詳細な人事データを用いて分析を行いました。この企業は、育児休業や時短勤務などの制度が充実しており、女性の就業継続率が高い一方で、業界平均と同程度の男女間賃金格差（約30%）が存在します。月次の給与データ、労働時間、昇進記録、人事評価など、豊富なデータを活用することで、チャイルドペナルティの具体的なメカニズムを明らかにしました。

分析の結果、出産から10年間で男女間賃金格差は大きく広がることが分かりました。子どもが生まれなかった場合と比べると、女性の賃金は10年間で46%も下落します。一方、男性の賃金は扶養手当などにより8%上昇します。男女間賃金格差の内訳を見ると（図1）、出産直後は育児休業や時短勤務のため、「残業手当・時短控除」といった労働時間によって決まる給与項

目の金額減少が主な要因でしたが、15年を超えると「役職手当」の差が最大の要因となりました。さらに詳しい分析から、育児期の時短勤務が、人事評価を通じて昇進機会に影響を与える構造が明らかになりました。図2が示すように、年間総労働時間の多寡が一般社員の評価に強く影響する一方、主任・班長以上の上位職階では労働時間と評価の関係はほとんど見られないことが分かりました。

理論分析からは、現状の人材評価のあり方が必ずしも効率的でないことも示されました。これは、育児負担の重い優秀な人材の活用を妨げている可能性を示唆しています。つまり、労働時間にとらわれないように昇進制度を見直すことは、男女格差の是正だけでなく、企業の生産性向上にも寄与する可能性があるのです。

本研究は、チャイルドペナルティが長期にわたって持続する具体的なメカニズムを示すとともに、その解決に向けた示唆を提供しています。特に、評価基準の見直しという具体的な改革の方向性を示したことは、今後の人事制度改革に重要な指針となることが期待されます。このような改革を通じて、より多くの女性が活躍できる職場づくりと、企業の持続的な成長の両立が可能となるでしょう。

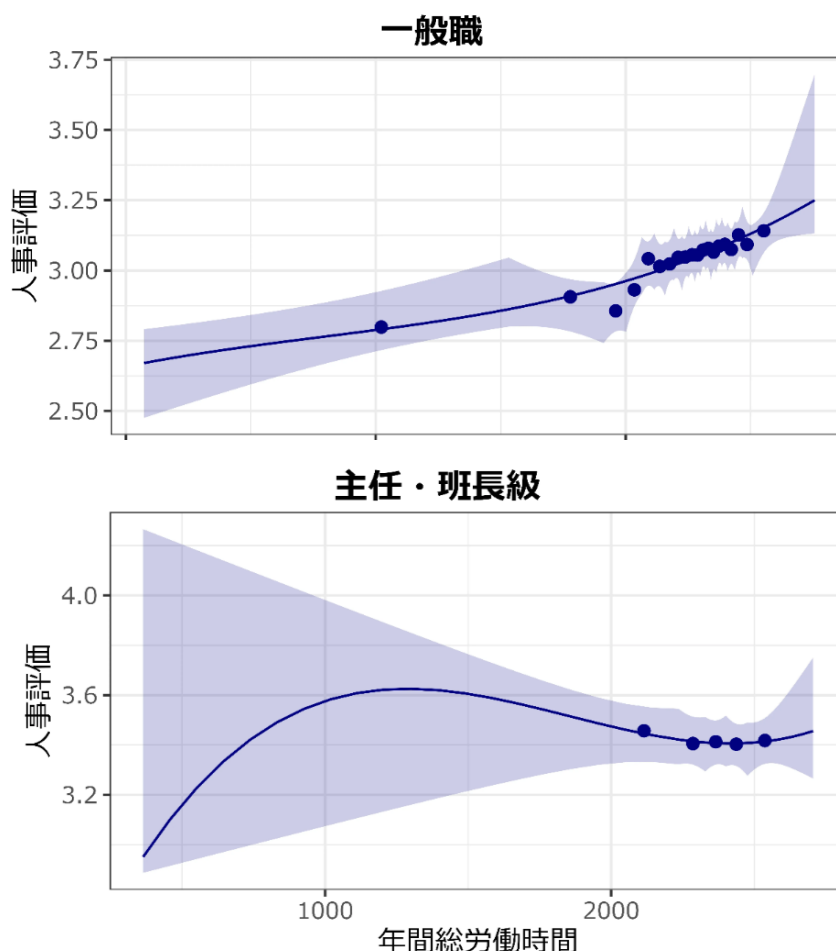


図2：労働時間と人事評価の関係（職階別）

入社初期（一般職）では労働時間が評価に強く影響する一方、上位職階（主任・班長級）ではそうした関係は見られません。

発表者・研究者等情報

東京大学大学院経済学研究科 山口 慎太郎 教授

論文情報

雑誌名：東京大学経済学研究科附属政策評価研究教育センター（CREPE）ディスカッションペーパー（CREPEDP-165）

題名：Unpacking the Child Penalty Using Personnel Data: How Promotion Practices Widen the Gender Pay Gap

著者名：Yoko Okuyama, Takeshi Murooka, and Shintaro Yamaguchi

アブストラクト URL：<https://www.crepe.e.u-tokyo.ac.jp/results/2025/crepedp165.html>

研究助成

本研究は、科研費「労働市場における男女共同参画推進のための実証研究」（課題番号：23H00045）および研究対象企業の支援により実施されました。

用語解説

（注1）チャイルドペナルティ

出産・育児を機に発生する労働所得の低下を指します。具体的には、子どものいない労働者と比較して、親となった労働者が経験する労働所得の低下を意味します。この概念は、労働経済学において男女間の賃金格差を説明する重要な要因として注目されています。多くの国で、このペナルティは女性に集中して発生することが知られています。日本においては、このチャイルドペナルティは国際的に比較しても大きく、出産後10年目で平均44%の所得低下が観察されています。

問合せ先

東京大学 大学院経済学研究科 経済専攻

教授 山口 慎太郎（やまぐち しんたろう）

Tel：03-5841-5613

E-mail：syamaguchi@e.u-tokyo.ac.jp