

5カ国の大都市における男女間賃金格差  
30～40代大卒者の国際比較分析

石川ルチア(リクルートワークス研究所)

5 カ国の大都市における男女間賃金格差  
30～40 代大卒者の国際比較分析

石川ルチア（リクルートワークス研究所）

2025 年 1 月 31 日

要旨

本研究は、5 カ国の大都市（日本の首都圏、パリ、ロンドン、ニューヨーク・カリフォルニア州、北京・上海）における 30～40 代大卒者の男女間賃金格差を比較分析した。リクルートワークス研究所の「Global Career Survey 2024」のデータを基に賃金関数を用いた回帰分析の結果、日本では週労働時間が格差に寄与し、いわゆる長時間労働プレミアムが発生していることが確認された。ニューヨーク・カリフォルニアでは女性の賃金が男性を上回る結果が得られ、パリとロンドンでは個人属性や職種が見かけ上の賃金格差の主な要因であった。北京・上海では職種間格差が主要な要因であり、週労働時間の影響は限定的であった。本研究では、大都市は男女間賃金格差を縮小する傾向があるが、国によってその構造が異なることが明らかとなった。

キーワード 男女間賃金格差, 国際比較, 長時間労働プレミアム, 大都市, 正社員

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

## 1. はじめに

日本において、女性の活躍推進は長年にわたり重要な政策課題となっている。政府は女性の労働参加率や管理職比率の向上を目指し、様々な施策を講じてきた。例えば、2016年施行の「女性活躍推進法」により、企業には女性の活躍状況の把握と行動計画の策定が義務付けられた。この法律は組織における女性の登用を促進する一助となったが、性別による賃金格差の解消は未だ大きな課題として残されている。賃金格差の存在は、女性の経済的自立を困難にし、主要な収入源としての女性が支える世帯の生活水準を低下させる。また、女性自身のキャリア志向を損なう要因ともなり得る。このような背景を踏まえ、政府は2024年4月、関係省庁による作業チームを設置し、男女間賃金格差の解消に向けた具体策の検討を開始した。

国際的な視点から見ても、日本の男女間賃金格差は深刻な状況にある。OECD（経済協力開発機構）の2022年の報告によれば、日本におけるフルタイムで働く男女間の賃金格差は21.3%にのぼり、OECD加盟国中ワースト3位である。この影響は個人に留まらず、日本の企業や経済全体にも悪影響を及ぼす可能性がある。具体的には、企業の生産性向上の停滞や、外国企業にとって日本の労働市場が魅力を欠くものと見なされることが懸念される。その結果、日本の国際的な競争力が低下するリスクがある。

ただし、男女間賃金格差のメカニズムは国全体で一様ではなく、地域ごとに異なる可能性がある。例えば、大都市は国の経済やビジネスの中心地であり、企業本社の集積や高学歴労働者の集中、労働者の可処分所得の高さといった特徴を持つ（国土交通省, 2019）。こうした状況下では、女性の賃金が比較的高いと考えられる。では、都市部において男女間の賃金格差はどの程度存在するのか。また、同じ大都市圏でも、日本と他国では賃金格差の程度や構造に違いが見られるのだろうか。

本論文では、30～40代の大卒者を対象に、日本、フランス、英国、米国、中国の5カ国の大都市圏で雇用されている男女間の賃金格差を比較分析する。この分析を通じて、各国の都市部における賃金格差の実態を明らかにし、その背景にある要因を検討することを目的とする。

## 2. 先行研究

男女間賃金格差に関する研究は、各国の政策や労働市場構造、企業内の慣行などが賃金差に与える影響を明らかにしてきた。本節では、まず政策や社会的背景が賃金格差に及ぼす影響を示し、次に労働市場の要因、さらには都市部特有の労働環境と長時間労働プレミアムに焦点を当てる。

### 2.1. 国間比較

まず、各国における男女間賃金格差の要因は、政策や労働市場の特徴によって異なることが挙げられる。欧州各国における男女間賃金格差を検証した Triventi (2013) は、労働組合

の組織率が高い国や、社会における女性の発言権が高い国では賃金格差が小さいことを示した。また、保育支援政策の有無も関係しており、例えば保育支援が充実しているフランスでは労働時間の男女差が賃金格差に与える影響は小さいが、保育の手配が個人に委ねられている英国では家庭と仕事の両立負担が女性に偏り、結果的に労働時間の違いによって賃金格差が拡大しやすいことが明らかとなった。

Kunze (2017) は、日本、米国、英国とスウェーデンを対象に、教育年数や職務経験年数、職業選択の違いが賃金格差を拡大させる主因であることを示した。また、学歴による賃金プレミアムが小さく、かつ高学歴の男性が多い国では賃金格差が縮小する傾向があった。特に日本では、女性の教育年数や職務経験が男性より短いことが顕著で、格差の主要因であった。

教育年数と職務経験年数の長さや職業の違いによって、個人が持つスキルは異なる。廣田 (2022) は、スキルによる男女間賃金格差への影響を排除した国際比較を試みた。具体的には、高収入の仕事と関連性が高い数的思考力と学歴を統制したところ、日本ではパートタイム労働という就業形態の影響が大きいことが特徴であった。つまり、他国でもパートタイム労働者には女性が多いことを踏まえると、日本はパートタイム労働者の賃金が低く抑えられていることが示された。一方、正社員と有期雇用労働者を比較した安井他 (2016) は、男女ともに有期雇用であることのペナルティは小さいことを確認し、労働時間と雇用契約期間は男女間賃金格差に異なる作用を及ぼすことを示唆した。また、鈴木 (2023) は日本と英国を比較し、英国では女性がスキルを高めることで高賃金の仕事に転職して賃金格差を縮小できることに対して、日本ではそのような傾向が低く、性別が賃金に直接影響している可能性を指摘している。

最後に、企業内での男女間賃金格差に焦点を当てた Penner et al. (2023) の研究は、15カ国を対象に同一企業内での賃金格差を分析している。この研究では、日本、フランス、米国を含むすべての国で賃金格差が確認されたが、特に日本では職務、職種、就業形態などを統制しても顕著な格差が残った。この結果は、日本の職場では同一労働同一賃金が十分に実現されていないことを示唆している。ただし、日本のデータは職種と学歴の情報が不足していたため、他国との比較には一定の限界がある。

## 2.2. 長時間労働プレミアム

様々な属性を統制しても残る格差を説明する要因として、Goldin (2021) が指摘する長時間労働プレミアムが挙げられる。この現象は、長時間労働や不規則な労働時間、いつでも対応できる柔軟性などの猛烈な働き方が求められる職務において、労働時間が長いほど時間当たり賃金が高くなるというものである。猛烈に働く従業員は重要な案件を任される傾向にあり、経験と実績を積むことで役職に昇進しやすくなる。このような働き方を選ぶのは男性に偏るため、学歴や勤続年数が同等でも男女間の賃金格差が生じやすいことが示されている。

### 2.3. 都市部特有の労働環境と賃金格差

都市部は、地方と比較して男女間賃金格差を縮小する傾向があることが明らかになっている。都市部では労働市場の競争が激しいため性差別を抑制し、高学歴女性にとって報酬の高い雇用機会が多い (Busch & Holst, 2008; Hirsch et al., 2009; Smith & Glauber, 2013)。一方で、女性が集積経済の恩恵を受ける度合いは男性に比べて小さいという指摘もある (Bacolod, 2016)。

例えば米国では、都市部の高学歴女性は地方よりも 15%高い賃金を得ており、都市の規模が大きいほど女性の賃金が男性の賃金に近づくことが示されている (Smith & Glauber, 2013; Bacolod, 2016)。中国では、計画経済から市場経済へ移行し民間セクターが発展したことともなつて 1995 年以降男女間の賃金格差が拡大したが (Li & Song, 2011)、夫婦が大都市へ移住すると賃金格差が縮小し、妻が世帯主である割合も高くなる現象が見られている (Xing et al., 2022)。

以上の先行研究は、国によって男女間賃金格差の程度や要因が異なつても、都市部には格差を縮小する共通の機能があることを確認している。しかし、これらの研究は一国に焦点を当てており、異なる国の都市間で男女間賃金格差を比較した研究はほとんど見当たらない。本研究は、これらの知見を基に、日本、フランス、英国、米国、中国の 5 カ国における大都市での男女間賃金格差を国際比較し、その違いを明らかにすることを目的とする。

## 3. 方法

### 3.1. 分析に用いたデータ

分析には、リクルートワークス研究所が 2024 年 2 月から 3 月にかけて実施した「Global Career Survey 2024 (以下、GCS)」のデータを用いる。同調査は、個人の就業状態から調査対象国の雇用システムを把握することを目的とし、インターネットモニター調査で行った。本稿の分析対象者は日本の首都圏 (東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県)、フランス・パリ、英国・ロンドン、米国・ニューヨークおよびカリフォルニア (以下、NY・CA)、中国・北京および上海で雇用されている、大卒以上の 30 代と 40 代の男女である<sup>1</sup>。

この際、可能な限り各国の就業者の割合を反映したデータを取得するために、公的統計において男女別、年代別でフルタイム・パートタイム労働者や無期雇用・有期雇用労働者の割合を把握できる場合、それに沿った割付となっている。したがって、日本の首都圏とフランス・パリ、米国の NY・CA は詳細な割付を、英国・ロンドンと中国・北京および上海に対しては基本的な割付を行った (Appendix 1)<sup>2</sup>。

### 3.2 分析に使用する変数

#### 3.2.1. 従属変数

<sup>1</sup> ただしサーベイ全体としては、ドイツ全国およびスウェーデン全国からサンプリングした標本が付け足されている。都市圏に考察を限定するために本稿では考察対象としなかった。

<sup>2</sup> なお、ドイツとスウェーデンの標本は基本的な割付に基づいて収集されている。

従属変数には、「2023年に主な仕事から得た賞与を含む年収」を時間当たり賃金に換算し、対数をとったものを用いる。下記のプロセスで計算を行った。

### 異常値処理

一般に収入は対数正規分布に従うので、異常値を処理するために $3\sigma$ より大きなサンプルを削除した。除外した観測件数と、除外後の分析対象とするサンプルの男女の割合と平均年齢を表1に示す。各国における男女の割合はおよそ半数ずつ、平均年齢は38.9歳から40.2歳であった。

表1 年収の異常値による除外件数と除外後の男女の割合と平均年齢

都市	性別	除外件数	度数(%)	平均年齢
日本の首都圏	男性	23	1809 (51.1)	40.2
	女性		1730 (48.9)	39.5
パリ	男性	14	274 (49.5)	39.4
	女性		279 (50.5)	39.1
ロンドン	男性	17	280 (49.3)	39.4
	女性		288 (50.7)	39.0
NY・CA	男性	6	270 (48.1)	39.3
	女性		291 (51.9)	39.1
北京・上海	男性	10	340 (51.4)	39.3
	女性		321 (48.6)	38.9

### 通貨の統一

5カ国の雇用者を一つの分析モデルで検証するために、時間当たり賃金をUSドルで統一した。為替レートには、各国の物価水準の違いを反映していて、かつ調査時期に最も近い2022年のPPP（購買力平価）を用いた。

### 時間当たり賃金の計算

GCSでは年収に加えて平均的な週の労働時間も尋ねている。本来、被説明変数である時間賃金を算出する際にはこの平均的な週労働時間を用いるべきだが、長時間労働プレミアムを分析するためにはこの週労働時間を説明変数として使用する必要がある。同一変数推定モデルの右辺と左辺に同時に含まれることを避けるために、本論文では公的統計を用いて労働時間を外挿することで時間当たり賃金を計算した。具体的には、日本については、2023年の労働力調査から、男女別・職種別の平均月間就業時間を使用した。フランスと英国については、OECDの2022年の25~34歳フルタイム雇用者の男女別平均週労働時間を使用した。米国については、2023年のCurrent Population Surveyの個票を使用して、大

卒以上の 30 代と 40 代の民間企業で働くフルタイム雇用者に限定し、男女別・職種別に年間で働く週の平均と平均週労働時間を取得した。中国については、労働政策研究・研修機構による 2021 年のデータブック国際労働比較を参照し、都市部で勤務する人の週労働時間を使用した。これには副業時間も含まれている。なお、計算するにあたって各国の祝日の日数も考慮した。

各国の大都市の対数時間当たり賃金の平均と標準偏差を表 2 で示す。日本の首都圏では平均賃金の対数が男性 3.30、女性 2.98 であり、パリ、ロンドン、北京・上海でも男性が女性の賃金を上回っていた。NY・CA のみ、女性 (3.30) が男性 (3.05) を上回る結果であった。

表 2 5 カ国の大都市における対数時間当たり賃金の平均と標準偏差

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
日本の首都圏	男性	3.30	0.78	1809
	女性	2.98	0.88	1730
パリ	男性	3.35	1.21	274
	女性	3.17	1.20	279
ロンドン	男性	3.49	1.34	280
	女性	3.29	1.41	288
NY・CA	男性	3.05	1.88	270
	女性	3.30	1.06	291
北京・上海	男性	2.88	1.41	340
	女性	2.63	1.85	321

### 3.2.2. 説明変数

説明変数は、まず「女性」を 1 とし、それ以外を 0 とする「女性ダミー」を作成した。次に、日本の首都圏における男女間賃金格差を 4 カ国のそれと比較するために、日本を除く 4 カ国の都市ダミー変数 4 つと、都市ダミーと女性ダミーの交差項を 4 つ作成した。この交差項が、日本と比較したときの各国の男女間賃金格差を示すことになる。

もちろん、男女間賃金格差は各サンプルの標本属性によって影響を受ける。その影響を除去するために、多くの先行研究で基本として使用されている次の変数を制御変数として採用する。簡便化のために、本論文ではそれらを個人変数と職種、企業変数の 3 カテゴリに分けて議論を進めるが、詳細を説明すると次のようになる。

まず個人変数に該当するものは、次の 5 つである——①年齢の効果を検証するため「年齢」、②年齢とともに賃金の上昇幅は小さくなるため「年齢二乗項」、③学歴の効果を検証するため大学院卒業 (修了) の学歴を 1 とする「院卒ダミー」、④勤続期間の効果を検証する

ため「勤続月数」、⑤勤続期間が長くなると賃金の上昇幅は小さくなるため「勤続月数二乗項」である。

なお、労働時間も個人変数に当たるが、本論文では長時間労働プレミアムの存在を検証するため、その他の個人変数とは分けて、最後に分析に投入することにした。変数は「週労働時間」と「週労働時間二乗項」である。

次に、職種による影響を検証するために、「事務職」をベースにした職種ダミーを9個作成した。

そして、勤務先の企業規模による効果を検証するために、「大企業（従業員数1000人以上）」をベースに企業規模ダミーを2個作成した。また、業種の影響を検証するために「製造業」をベースにした業種ダミーを16個作成した。企業規模と業種のダミー変数を企業変数のカテゴリとした。

最後に、日本では正社員と非正社員間の賃金格差が大きいことと、非正社員に就く女性が男性よりも顕著に多いことを踏まえ（Appendix 2）、雇用形態による格差が男女間格差に含まれないようにするために、「有期雇用ダミー」によって制御し、正社員の中での男女間賃金格差を検証することとした。非正社員の変数にパートタイム勤務の就業形態を含めなかったのは、「週労働時間」と重なるためである。

#### 4. 結果

表3に、対数時間当たり賃金を従属変数とする回帰分析の結果を示す。ここでは6つのモデルを推定している。Model 1は、日本の首都圏の男女間賃金格差を4カ国の大都市と比較することを主眼とする。説明変数を統制した場合に女性ダミーの推定係数がいかに変化するのかを検討したのがModel 2~6である。最後に、Model 7は公的統計を時間当たり賃金の計算に用いることの妥当性を検証した分析である。女性ダミーの推定係数は、説明変数を制御することで女性の時間当たり賃金の平均が男性のそれよりも何%高い、あるいは低いのかを表している。

表3 対数時間当たり賃金を従属変数とする回帰分析

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
(定数)	3.298 ***	3.329 ***	30.784 ***	1.478 †	1.537 *	0.553	1.691 *
女性ダミー	-0.318 ***	-0.248 ***	-0.194 ***	-0.165 ***	-0.150 ***	-0.060	-0.204 ***
パリダミー	0.050	0.069	-0.021	-0.010	-0.012	0.049	0.002
ロンドンダミー	0.196 †	0.185 †	0.169 *	0.179 *	0.185 *	0.331 ***	0.391 ***
NY・CAダミー	-0.249 **	-0.259 ***	-0.283 ***	-0.256 ***	-0.247 **	-0.139 †	-0.095
北京・上海ダミー	-0.421 ***	-0.324 ***	-0.348 ***	-0.390 ***	-0.369 ***	-0.342 ***	-0.252 ***
パリx女性ダミー	0.142	0.102	0.079	0.064	0.075	-0.024	0.053
ロンドンx女性ダミー	0.115	0.050	0.043	0.035	0.042	-0.101	-0.046
NY・CAx女性ダミー	0.565 ***	0.512 ***	0.490 ***	0.473 ***	0.491 ***	0.349 ***	0.404 ***
北京・上海x女性ダミー	0.074	0.017	-0.031	-0.040	-0.059	-0.174 †	-0.066
有期雇用ダミー		-0.507 ***	-0.450 ***	-0.408 ***	-0.412 ***	-0.341 ***	-0.277 ***
年齢			0.070 †	0.083 *	0.086 *	0.080 *	0.078 *
年齢二乗項			-0.001 †	-0.001 *	-0.001 *	-0.001 †	-0.001 †
院卒ダミー			0.203 ***	0.172 ***	0.152 ***	0.171 ***	0.180 ***
勤続月数			-0.014 ***	0.001 ***	0.001 ***	0.001 ***	0.001 *
勤続月数二乗項			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
販売職ダミー				-0.445 ***	-0.377 ***	-0.267 ***	-0.242 *
営業職ダミー				0.136 **	0.127 *	0.114 *	0.062
技術職ダミー				0.101 *	0.062	0.049	0.045
専門職ダミー				0.027	0.121 *	0.105 †	0.112 *
サービス職ダミー				-0.174 *	-0.109	-0.029	-0.019
生産工程・労務職ダミー				-0.205 *	-0.213 **	-0.191 *	-0.178 *
農林漁業職ダミー				-0.088	-0.174	-0.241	-0.390
運輸職ダミー				-0.046	-0.089	-0.070	-0.175
その他職ダミー				-0.129 *	-0.058	-0.043	-0.085
小規模企業ダミー					-0.267 ***	-0.227 ***	-0.178 ***
中規模企業ダミー					-0.116 **	-0.096 **	-0.064 †
農林漁業ダミー					0.052	0.106	0.167
鉱業ダミー					-0.535 †	-0.397	-0.181
建設業ダミー					0.104	0.113 †	0.110
電気・ガス・熱供給・水道業ダミー					-0.039	-0.015	0.022
情報通信業ダミー					0.037	0.055	0.074
運輸業ダミー					0.025	0.023	-0.003
卸売・小売業ダミー					-0.136 *	-0.143 *	-0.157 *
金融・保険業ダミー					0.149 *	0.142 *	0.132 *
不動産業ダミー					0.049	0.053	0.057
飲食店・宿泊業ダミー					-0.154	-0.155	-0.165
医療・福祉業ダミー					-0.091	-0.064	-0.042
教育・学習支援業ダミー					-0.252 ***	-0.189 *	-0.134 †
郵便業ダミー					0.233	0.256	0.305
サービス業ダミー					-0.088	-0.068	-0.056
公務員ダミー					0.002	0.035	0.057
その他の業種ダミー					-0.236 ***	-0.194 *	-0.164 †
週労働時間						0.038 ***	
週労働時間二乗項						0.000 ***	
調整済みR2	0.032 ***	0.053 ***	0.065 ***	0.076 ***	0.092 ***	0.127 ***	0.072 ***
n	5866	5866	5866	5866	5866	5866	5840

(注) \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ , †  $p < 0.1$ .

#### 4.1. 日本の首都圏の男女間賃金格差の検証

結果の解釈を容易にするため、Model 1~6の女性ダミーの係数を用いて Coefficient plot を作成した (図1)。変数を何も制御しない Model 1 の場合は-0.318 ログポイントで、首都圏の女性は男性よりも賃金が約 30%低いことを示している。有期雇用を投入すると、推定係数は-0.248 ログポイントに変化し、正社員の間でも女性は男性よりも約 25%程度賃金が

低いことを示している。さらに、年齢と学歴、勤続期間を揃えると、その差は約 20%まで減少する。推定係数が最も大きく変化したのは週労働時間を投入したときで、約 15%から約 6%へと減少した。

また Model6 を見ると、週労働時間と週労働時間二乗項の 2 つが統計的に有意に正で推定されており、いわゆる長時間労働プレミアムが発生しているとみられる。それを確認するために、労働時間が増えるごとに時間当たり賃金はどれぐらい上がるのかを図 2 でシミュレーションした。

図 1 日本の首都圏の Coefficient plot

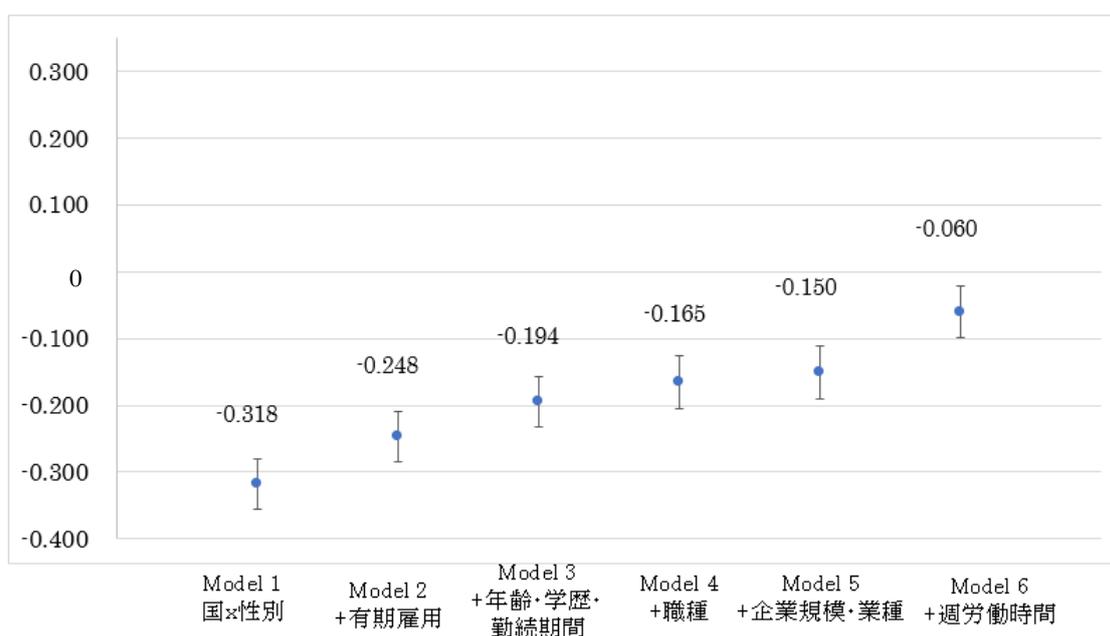
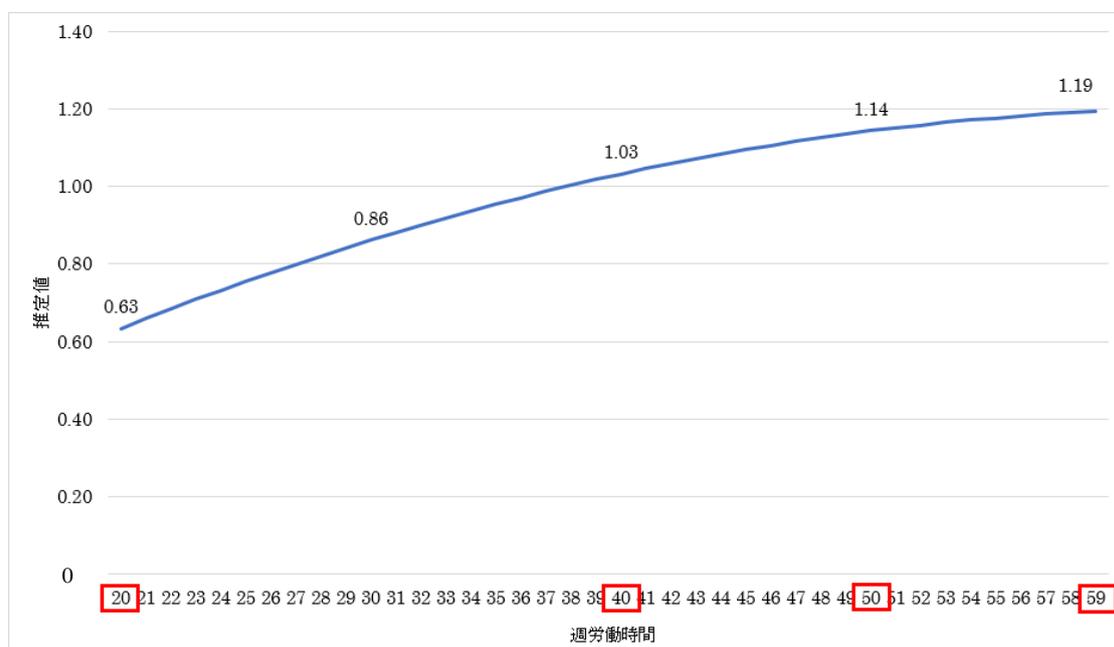


図2 長時間労働プレミアムの検証



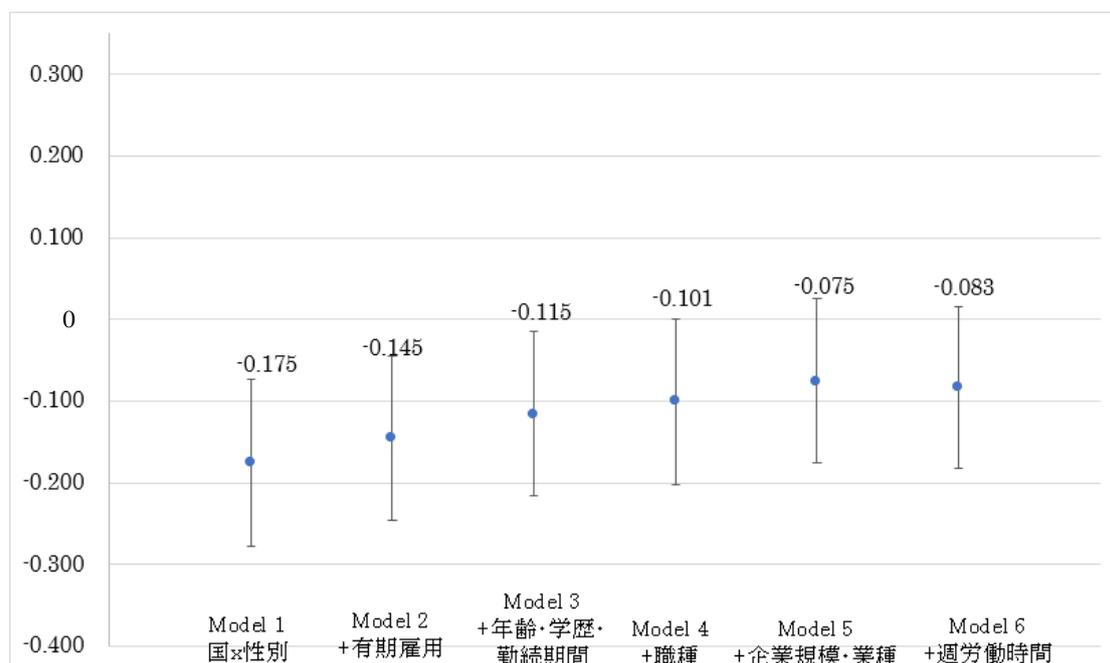
週労働時間 40 時間時の推定値 (1.03) を基準とすると、週 50 時間では 1.14 で、差は 0.11 である。つまり、時間当たり賃金が約 10% 高い。同様に、週 59 時間労働では 1.19 で、差は約 15% に広がる。したがって、純粋に 10 時間あるいは 19 時間残業する場合よりも、総収入が増えるということになる。長時間労働プレミアムの効果は労働時間が長くなるにつれて限界に達するが、プレミアムは存在していることがわかる。逆に、週 20 時間労働の場合は週 40 時間働くよりも賃金が約 40% 低い。短時間労働に対する賃金ペナルティもあり、廣田 (2022) の結果と同様に、賃金構造が女性に不利な設計となっていることを反映している。

#### 4.2. 他国の男女間賃金格差の検証

他国の大都市の結果についても、Coefficient plot を参照して確認する。Model 1~6 の女性ダミーの係数と、各都市の女性ダミーと都市ダミーの交差項の係数を足した数値をプロットした。

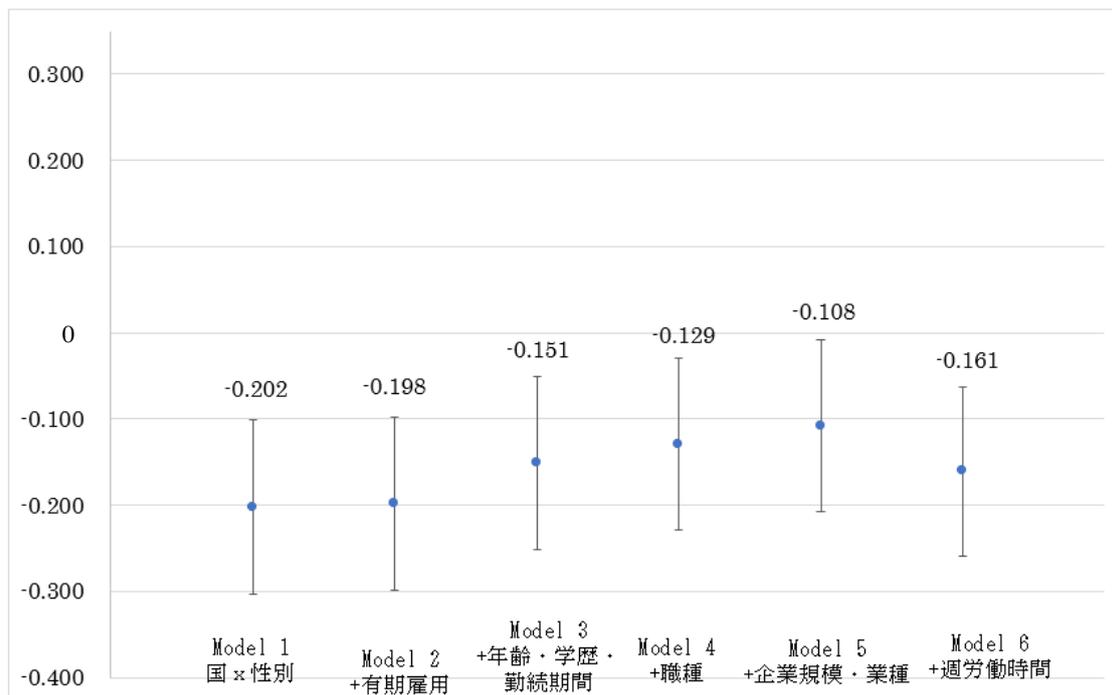
まず、パリから確認する (図 3)。回帰分析の結果は統計的に有意な差を示さなかったものの、「有期雇用ダミー」と「年齢・学歴・勤続期間」を制御したときに約 3% ずつ減少し、その後のモデルよりも減少幅が大きかった。パリでは、個人の持つ人的資本の違いが男女の賃金格差に大きく寄与すると示唆された。

図3 パリの Coefficient plot



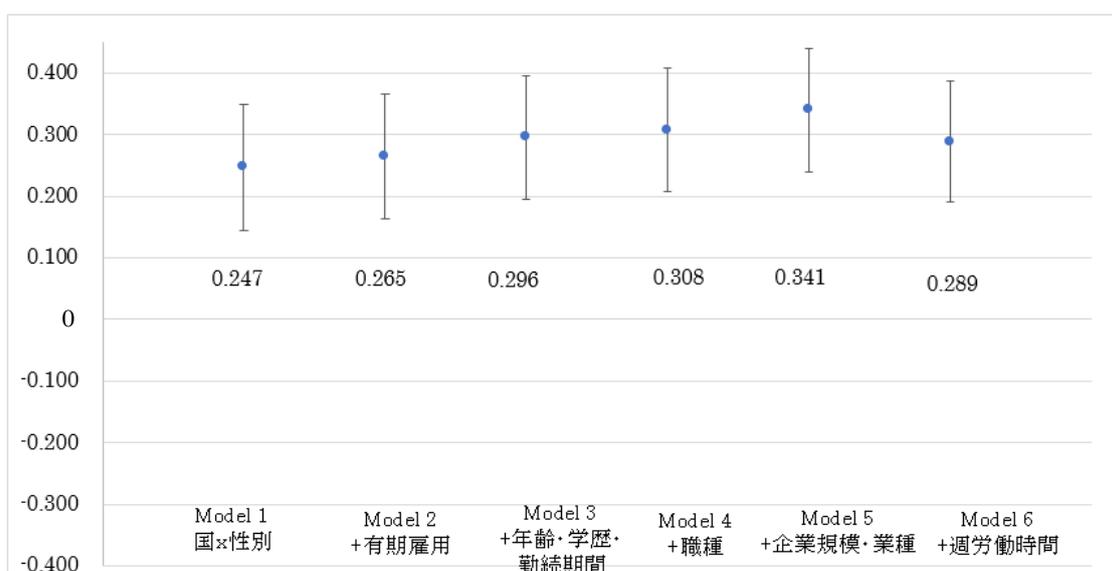
次に、ロンドンの結果を確認する（図4）。ロンドンも、Model 1～6のいずれも統計的有意差は確認されなかった。傾向を見ると、Model 3で「年齢・学歴・勤続期間」を投入した際に-0.198から-0.151へと推定係数が最も大きく変化した。一方で、最後に「週労働時間」を制御すると-0.108から-0.161へと格差が再び開いた。女性の場合は、長時間働いてもプレミアムを享受しにくい可能性が考えられる。

図4 ロンドンの Coefficient plot



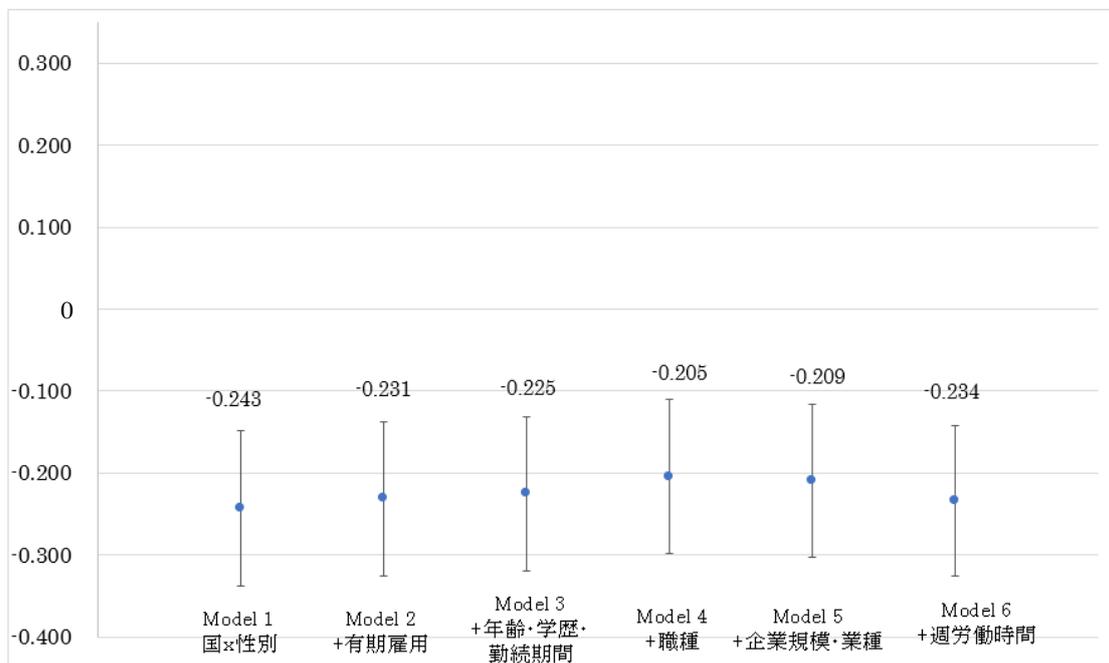
続いて NY・CA の結果を確認する (図5)。Model 1 の時点で女性が男性の賃金を上回った。コントロール変数で制御していても推定係数が大きく変化することはなく、またすべての Model が 0.1% の有意水準であった。女性の賃金は男性を 30% 前後上回るといふ、ほかの都市には見られない結果が得られた。

図5 NY・CA の Coefficient plot



最後に、北京・上海の結果を確認する（図6）。「職種」の影響が比較的強く、推定係数が-0.225 から-0.205 へと変化した。そして、Model 6 で週労働時間を制御することで推定係数が Model 2 と近い-0.234 となった。また、Model 6 のみ 10%の水準で有意であった。ただ、分析全体を通して賃金格差に大きな変化が見られず、北京・上海の男女間格差の要因は他にあると考えられる。

図6 北京・上海の Coefficient Plot



#### 4.3. 公的統計を使用する妥当性の確認

時間当たり賃金の計算に用いた公的統計は国で統一された平均の労働時間であるため、調査回答者個人の違いが反映されない。計測誤差が生じるが、それが回帰分析の結果に影響するかどうかを Model 7 で検討した。Model 7 は、回答者自身が GCS で申告した週労働時間を用いて時間当たり賃金を計算し、対数変換した従属変数に対して回帰分析を行った結果である。この分析では、説明変数から週労働時間を除外し、それ以外の全変数を投入した。

サンプル数が Model 1~6 よりも 26 件少ないのは、週労働時間の設問に対して、1 日当たりの労働時間が 24 時間を超える回答者を除外したためである。説明変数の組み合わせが同じ Model 5 の女性ダミーの推定係数-0.150 と比較すると、Model 7 の女性ダミーは-0.204 ログポイントで統計的に有意であり、調査回答者間の男女間格差はやや大きいことを示している。労働時間の自己申告データが、個人の実際の勤務形態や性別による偏りを反映している可能性を示している。残りの変数も比べると、ロンドンダミーのように Model 5 (0.185)

と Model7 (0.391) で推定係数が大きく異なるものもあれば、年齢のようにそれぞれ 0.086 と 0.078 で推定係数が近いものもあった。NY・CA ダミーと北京・上海ダミーも推定係数が Model 5 と 7 に 0.1 以上の差があり、一方でそれらの都市と女性の交差項は差が 0.02 未満が多い。これは、同じ都市でも男女で公的統計の妥当性が異なることを示している。GCS の回答者のうち、複数の都市において、女性の労働時間は自己申告と公的統計に大きな違いがないが、男性のデータは差が大きめの傾向にあり、公的統計を使用することである程度の計測誤差が生じていると言える。したがって、結果解釈に慎重さが求められるものの、先行研究で指摘されている長時間労働プレミアムを確認するためには週労働時間を説明変数として入れざるを得ないことから、公的統計を用いることにした。

## 5. おわりに

本研究では、5 カ国の大都市における 30~40 代大卒者の男女間賃金格差を賃金関数を用いて分析し、それぞれの都市の特性や要因を明らかにした。本セクションでは、日本における大都市の役割を中心に、他国の結果と比較し考察を深める。

### 5.1. 日本の大都市の役割：賃金格差縮小の要因

日本の首都圏における男女間賃金格差は、長時間労働プレミアムを考慮するために週労働時間を投入した際に大幅に縮小し (-0.150 ログポイントから-0.060 ログポイント)、長時間労働が格差の主要な要因の一つであることが示された。この結果は、Goldin (2021) が指摘した長時間労働が男女間賃金格差へ及ぼす影響を支持するものであり、日本政府が働き方改革の舵を取っていながらも、長時間労働に起因する男女間賃金格差が依然として大きく残存していることが示唆される。一方で、短時間勤務者に対する賃金ペナルティが女性に不利に働いている点も明らかとなった。労働時間や性別にかかわらず、個人がキャリア形成につながる業務経験を積んで賃金に反映される仕組み作りが求められる。

しかしながら、個人と企業の属性や職種で制御した結果、統計的有意性はなかったものの、男女間賃金格差自体は約 6% へと縮小した。Kunze (2017) や Hirsch et al. (2009) が示したように、大都市には高賃金職種が多く、高学歴女性の労働市場参加率が高いことで、日本の首都圏では女性がキャリア形成の機会を得やすい環境があることを示唆している。

### 5.2. 他国の大都市との比較

パリでは、個人属性（年齢、学歴、勤続期間）の影響が顕著であった一方で、週労働時間の影響は小さかった。これは、Triventi (2013) の結果と一致している。パリでは、高い学歴と年齢や勤続期間に伴う経験が賃金に反映されると考えられる。ロンドンでは、長時間労働プレミアムが女性には適用されにくい傾向が見られたが、日本では長時間労働が男女間の賃金差を縮小する要因となっており、プレミアムの効果が比較的平等に作用している点が異なる。NY・CA では、女性の賃金が男性を上回る結果が得られた。これは、Smith &

Glauber (2013) が示した通り、米国の大都市では大卒や大学院卒の女性が地方で働くよりも高い報酬を得る業界や職種に就いていた傾向と一致している。日本でも、大都市の職場環境や高賃金産業の集中が女性の賃金向上に寄与しているが、短時間勤務者の格差是正には課題が残る。そして、北京・上海では、職種が賃金格差の主要な要因として働いていたが、日本の首都圏では職種の影響が比較的小さく、労働時間や個人属性が主要な要因であった。この結果には、日本企業の賃金制度は職種別に設計されていない傾向が表れている。

上記を考慮すると、長時間労働プレミアムの抑制に加え、短時間勤務者とフルタイム勤務者の時間当たり賃金を公平にする制度設計が求められる。その実現には、短時間勤務者にも責任ある業務やスキルを積む機会を提供し、キャリア形成を支援する仕組みが重要である。さらに、地方都市との格差を縮小するためには、首都圏で成功したジェンダー平等施策などの取り組みを地方にも展開し、地域全体で女性の活躍を促進することが必要である。

### 5.3. 研究の限界と今後の課題

本研究にはいくつかの制約が存在する。第 1 に、日本と他国でサンプル数に差があり、分析結果の比較において統計的な偏りが生じた可能性がある。つまり、日本ではサンプル数が多く他国に比べてデータの精度が高い一方、他国ではサンプル数が少ないため、地域特性を十分に反映できていないことがあり得る。

第 2 に、本研究では購買力平価 (PPP) を用いて各国の通貨を統一したが、PPP は国全体の生活コストを基に算出されるため、都市ごとの物価差を反映できていない場合がある。特にニューヨークやパリのように物価が高い大都市では、実際の購買力が過大評価または過小評価されている可能性がある。

第 3 に、本研究では公的統計を基に労働時間を推計したが、個人差を反映できないために計測誤差が生じている可能性がある。GCS の自己申告データとの比較では特に各都市の男性ダミーの推定係数に大きな差があったため、個人差を含むデータを用いた分析が結果に与える影響を確認する必要がある。今後は、公的統計と自己申告データの両方を活用し、複数の方法論を組み合わせた分析を行うことで、より信頼性の高い結論を導くことが期待される。

最後に、Triventi (2013) が示したように、男女間賃金格差には政策や労働市場の構造も影響するが、本研究で明らかとなった都市間の違いが、そういった背景によるものなのか、あるいは今回分析に含めていない変数の違いによるものなのかを検討できていないことである。これらを今後の課題としたい。

## 参考文献

- Bacolod, Margiee. (2016). Skills, The Gender Wage Gap, and Cities. *Journal of Regional Science*, 00(0), 1-29.
- Busch, Anne, Holst, Elke. (2008). Gender Pay Gap Lower in Large Cities than in Rural Areas. *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin*, 4(6), 36-41.
- Goldin, Claudia. (2021). *Career and Family: Women's Century-long Journey to Equality*, Princeton University Press.
- Hirsch, Boris, König, Marion, Møller, Joachim. (2009). Is There a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap. *IZA Discussion Paper, No. 4231*.
- Lai, John. (2016). Preliminary Report: Wage Gap and Gender Gap over 9 countries.
- Li, Shi, Song, Jin. (2011). Changes in the Gender Wage Gap in Urban China: 1995 – 2007. *CIBC Working Paper, No. 2011-20*.
- Kunze, Astrid. (2017). The Gender Wage Gap in Developed Countries. *NHH Dept. of Economics Discussion Paper, No. 09/2017*.
- OECD (2022). *Gender Wage Gap*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>. アクセス日 2024年9月12日.
- Penner, A.M., Petersen, T., Hermansen, A.S. et al. (2023). Within-job gender pay inequality in 15 countries. *Nature Human Behaviour* 7, 184-189.
- Smith, Kristin E., Glauber, Rebecca. (2013). Exploring the spatial wage penalty for women: Does it matter where you live? *Social Science Research*, 42(5), 1390-1401.
- Triventi, Moris. (2013). The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates. *Work, Employment and Society*, 27(4), 563-580.
- Xing, Chunbing., Yuan, Xiaoyan., Zhang, Junfu. (2022). City Size, Family Migration, and Gender Wage Gap: Evidence from Rural-Urban Migrants in China. *IZA Discussion Papers, No. 15549*.
- 国土交通省 (2019) 「各国の主要都市への集中の現状」
- 鈴木恭子 (2023) 「労働市場でスキルはどう評価され男女間格差に関連するか? —性別・学歴・スキル・職業からみた労働市場の構造比較—」『人口問題研究』, 第79巻第4号, 331-359.
- 廣田英樹 (2022) 「PIAAC のマイクロデータを用いた男女の賃金格差の国際比較」『国立教育政策研究所紀要』第151集, 45-62.
- 安井健悟、佐野晋平、久米功一、鶴光太郎 (2016) 「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」RIETI Discussion Paper Series 16-J-060.

## Appendix 1

### GCS2024 の調査概要

	日本	ドイツ	フランス	英国	米国	中国	スウェーデン
調査目的	個人の就業状態から各国の雇用システムを把握する						
対象者	大卒以上の30代、40代の男女で企業などに雇用されている人						
エリア	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県	全国	パリ	ロンドン	ニューヨーク・カリフォルニア	北京・上海	全国
調査言語	日本語	ドイツ語	フランス語	英語	英語	中国語	スウェーデン語
割付の種類	詳細割付	基本割付	詳細割付	基本割付	詳細割付	基本割付	基本割付
割付方法	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに700サンプルずつの均等割付後、各4グループ内の正規・非正規割合を、労働力調査2022の割合に合わせて割付	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに150サンプルずつの均等割付	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに150サンプルずつの均等割付後、各4グループ内の無期雇用・有期雇用の割合を、フランスのLabour Force Survey (LFS) 2022の割合に合わせて割付	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに150サンプルずつの均等割付	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに150サンプルずつの均等割付後、各4グループ内のフルタイム・パートタイムの割合を、Current Population Survey (CPS) 2023の割合に合わせて割付	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに150サンプルずつの均等割付	男女別×年代（30代・40代）別の4グループに150サンプルずつ均等割付
比較する上での注意事項		就業状態の割合は母集団とずれている可能性がある		就業状態の割合は母集団とずれている可能性がある		就業状態の割合は母集団とずれている可能性がある	就業状態の割合について、実査後にスウェーデンのLabour Force Survey (LFS) 2023と照合し、無期雇用・有期雇用の割合については大きなずれがないことを確認済み。フルタイム・パートタイム割合については、女性フルタイムの割合が多くなっている
目標回収数	2800	600	600	600	600	600	600
有効回収数	3638	583	589	593	580	701	558
調査期間	2024年2月26日～3月11日（フランスとスウェーデンは3月12日まで）						
調査手法	インターネットモニター調査						

## Appendix 2

### 5 カ国の大都市における有期雇用者の男女別割合 (%)

