

レポート1

転職後の賃金の男女差はどこからくるのか
－ Oaxaca-Blinder分解による実証分析－



転職後の賃金の男女差はどこからくるのか

—Oaxaca-Blinder分解による実証分析—

日本では女性の労働参加が進む一方、男女の賃金格差は依然大きく、その縮小は重要な政策課題である（同一価値労働同一賃金の実現、男女間賃金差異の開示義務化など）。しかし転職という大きな節目での男女差の構造は、大規模な事業データによる実証に限られ、十分に可視化されていない。本稿は人材紹介サービス『リクルートエージェント』経由の転職成立データを用い、転職後の賃金の男女差をOaxaca-Blinder分解で配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）に分け、これらの差がどの経路でどの程度観測されるかを記述する。

■ 今、なぜ男女賃金格差なのか？

厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」では、女性の所定内給与は男性の76.6%（男性=100）で、格差は縮小傾向だが依然大きい¹。OECD比較でも日本の格差は約21.3%と平均（約11.4%）を上回る²。世界経済フォーラムの2025年報告では日本は148カ国中118位と低位である³。政府は2022年7月に301人以上の事業主へ男女間賃金差異の開示を義務化し、2026年4月から101人以上へと拡大した⁴。第6次男女共同参画基本計画でも格差縮小が重点目標に掲げられている⁵。ただし政府統計の多くは在職者の平均賃金の比較であり、転職の場面でどの経路から差が生じるかは見えにくい。本稿はこの空白を大規模な事業データで埋める。

本稿の構成 / 各ページの内容

本編	
P2	背景 — 今なぜ男女賃金格差か（本ページ）
P3	先行研究の紹介（分解手法と国内外の研究）
P4	本研究の問い／活用データと分析手法
P5	主要結果プレビュー
P6	観察差+76.4万円／分解の考え方
P7	Oaxaca-Blinder分解の読み方・4モデル比較
P8	主モデル 全変数寄与（属性差・係数差）
P9	年代別の男女差（年齢が高い層ほど拡大）
P10	転職前の賃金の四分位別Oaxaca-Blinder分解
P11	到達点・限界／おわりに
Appendix（補足分析：カテゴリ別の基礎集計）	
P13	求人職種の男女偏在+職種内賃金差
P14	求人業界の男女偏在+業界内賃金差
P15	年代×職種 ヒートマップ
P16	年代×業界 ヒートマップ
P17	職種内の男女水準差 女性年収指数
P18	業界内の男女水準差 女性年収指数
P19	職種の3軸マップ
P20	業界の3軸マップ

¹ 厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」結果の概況（2026）² OECD Gender wage gap（中央値ベース、2023または各国最新年）³ World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025⁴ 厚生労働省「女性活躍推進法に基づく情報公表」（2022年7月施行、2026年4月に対象を101人以上へ拡大）⁵ 内閣府「第6次男女共同参画基本計画」（2026年3月13日閣議決定）
© Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.

男女の賃金格差を構造的に分解する

◆男女賃金格差の構造分解

男女賃金格差の構造を統計的に分解する手法として、Oaxaca（1973）とBlinder（1973）が提案した分解手法が長年用いられてきた。この手法は、観察された男女平均賃金差を「観測可能な属性で説明される部分（属性差＝配置・構成差）」と「同一属性でも残る部分（係数差＝評価・処遇差）」に分解する。配置・構成差（属性差）は人的資本（スキル・経験）や配置（職種・業界・企業規模）の差を反映し、評価・処遇差（係数差）は同一属性下での評価・処遇の差を反映するとされる。

日本における代表的研究として、川口（2008）¹は、日本的雇用制度・企業の雇用行動・家庭内の性別分業の相互依存関係から、ジェンダー経済格差の発生メカニズムを理論・実証の両面から分析した。山口（2017）²は、管理職割合の男女差・男女の職業分離・ホワイトカラー正社員の所得格差を実証分析し、職業分離や職階の男女差を所得格差の重要な構造的要因として位置付けた。また山口（2014）³は、ホワイトカラー正社員の男女所得格差をDFL法で要素分解し、人的資本・職業・労働時間・職階の男女差で約78%が説明され、なかでも職階の男女差が最大の説明力を持つことを示した。

◆国際的研究：配置・構成と評価・処遇の二経路

国際的にはGoldin（2014）⁴が米国の男女賃金格差の縮小を論じ、残る格差は長時間・特定時間帯労働への非線形な報酬と時間的柔軟性の不足に関係すると指摘した。Blau & Kahn（2017）⁵は格差の規模・推移・要因を包括的に整理し、人的資本変数の説明力が低下する一方で職種・業界の男女差が依然重要であり、上位分位ほど格差が残ることを示した。Card, Cardoso & Kline（2016）⁶は、女性が高賃金企業に配置されにくい企業間ソーティングと企業内の報酬差を分解し、どの企業に就くかと企業内での報酬決定の双方が格差に寄与すると示した。Bertrand（2011）⁷は、リスク・競争・交渉の選好やジェンダー規範など心理・社会的メカニズムを整理したレビューである。

◆本稿の位置付け

本稿は上記の系譜を踏まえ、人材紹介サービス経由の転職成立データを用いて、先行研究が十分にカバーしてこなかった「転職市場における男女差」を、配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差、未観測要因を含む）の二経路に分解して記述することを目指す。

転職に着目する意義は大きいと考える。転職は、勤務先での昇給・昇格・賞与・インセンティブ等とは別に、賃金水準が社外の労働市場を基準に見直される場面であり、男女差が拡大・縮小し得る局面である。ただし、在職者の平均を捉える政府統計ではこの局面は見えにくい。実際、総務省「労働力調査（詳細集計）」⁸では2024年の転職者数は331万人⁸と3年連続で増加しており、労働移動が活発化するなか、転職時の賃金決定が男女の所得差に与える影響は今後いっそう大きなものになると考えられる。さらに、求人条件（求人募集時年収レンジ・職種・業界等）まで含む大規模な個票データは、男女差のうち「どの求人に就くか（配置・構成差＝属性差）」の違いでどこまで説明できるか、条件をそろえても残る差（評価・処遇差＝係数差。未観測要因を含む）がどれだけあるかを、集計統計より細かく捉えられる。これらの違いは、採用・処遇や求職支援において着目すべき点の示唆へとつながる（ただし本稿は観察された差の記述であり、因果や介入の効果を示すものではない）。

¹ 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房 ² 山口一男（2017）『働き方の男女不平等—理論と実証分析』 ³ 山口一男（2014）RIETI DP 14-J-046 ⁴ Goldin（2014）American Economic Review ⁵ Blau & Kahn（2017）Journal of Economic Literature ⁶ Card, Cardoso & Kline（2016）Quarterly Journal of Economics ⁷ Bertrand（2011）Handbook of Labor Economics 4B, Ch.17 ⁸ 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

本研究の問い／活用データと分析手法

◆本研究の問い

本稿が答える問いは「男女の転職後の賃金差は、どの経路でどの程度観測されるか」である。具体的には以下の2点に細分化する。第一に、観測された差のうち、観測可能な求人条件で説明される部分（属性差＝配置・構成差）と、観測可能な条件を調整しても残る部分（係数差＝評価・処遇差）はそれぞれどの程度か。第二に、転職前の賃金の階層によって差の構造はどのように異なるか。すなわち転職前の賃金が低い層と転職前の賃金が高い層で配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）の比重が逆転するのか、それとも一様の構造を示すのか。これら2点を通じて、男女の転職後の賃金差の構造を提示し、配置・構成と評価・処遇の二経路がそれぞれどの程度寄与するかを定量的に示す。なお、職種・業界カテゴリ別の観測差はAppendixに補足する。

◆転職時の男女の賃金格差を見る

既存の男女賃金格差研究は、主に総務省「就業構造基本調査」や厚生労働省「賃金構造基本統計調査」など、在職者の平均賃金を対象とするものが大半である。一方、本稿は「転職市場での接点」に焦点を当て、人材紹介サービス『リクルートエージェント』を経由した転職成立の大規模な事業データを用いる。これは政府統計では見えにくい「転職時点での求人条件（求人募集時年収レンジ・求人職種・求人業界・求人企業規模・求人勤務地）」までを多層的に分解できる点で従来研究と差別化される。さらに、転職前の賃金の四分位別Oaxaca-Blinder分解と、職種・業界別の女性年収指数、年代×職種・年代×業界ヒートマップを組み合わせることで、配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）が同一カテゴリ上でどのように重なり合うかを多角的に検証できる設計とした。

◆活用データの特性・限界と本稿の位置付け

目的変数である転職後の賃金は、時間外等を含まない基本給ベースで実態より低めに出る傾向がある。本データの強みは、求職者属性（年齢・経験社数・学歴・経験職種等）に加え求人条件（募集時年収レンジ・職種・業界・企業規模・勤務地・雇用形態）が同時に観測される点であり、双方をOaxaca-Blinder分解の説明変数として段階的に投入することで、求人への選択が男女差にどの程度寄与するかを切り分けられる。一方、本サンプルは転職成立に限定され未決定者・登録段階で離脱した者・転職未経験者を含まないため、示す数値は転職市場全体の代表値でも「転職したから変わった」という転職効果でもなく、転職に到達した男女を比べた記述統計である。役職・等級・労働時間・採用枠・交渉等の処遇関連要因は観測されず、評価・処遇差（係数差）を直ちに差別と等値することもできない。本稿はこれら限界を踏まえ、観測される範囲の記述にとどめ、因果的・選好的解釈との同一視を避ける。

活用データと分析手法

① サンプル

対象	『リクルートエージェント』経由の転職成立
N	N = 313,485件
期間	2022年4月～2026年3月末
目的変数	転職後の賃金（時間外等の割増賃金を含まない基本給ベースで、実態より低めの傾向）
条件	転職前・転職後の賃金がともに50万円以上／発番時点年齢18～65歳／性別が男女（単位入力誤りとみられる外れ値等を除外し327,250 → 313,485件）

② 分析手法

主分解	Oaxaca-Blinder分解（4モデル比較 — 詳細はP7）
層別	転職前の賃金の四分位別Oaxaca-Blinder分解
相対指数	職種内・業界内 女性年収指数
交差可視化	年代×職種・年代×業界ヒートマップ／職種・業界散布図

[本稿の主要結果プレビュー

本編で分かったこと（2点）

① 観察された男女差+76.4万円の内訳

本稿の主モデル（詳細はP7）で分解すると、男女差+76.4万円のうち79.2%（60.4万円）は配置・構成差（属性差）、残る20.8%（15.9万円）は評価・処遇差（係数差）である。差の大部分を占めるのは配置・構成差（属性差）で、これは男女で到達する求人や属性の分布が異なることによる。男女差の最大要因は求人募集時年収平均値〔募集レンジ下限と上限の平均〕（単独で+37.6万円＝差の約半分）で、男性が女性より高い求人募集時年収レンジの求人に決まりやすいことにある。次いで発番時点年齢、現職管理職、求職者の経験職種、現雇用形態（女性の非正規比率は男性の2倍超）が寄与する（P8）。一方、評価・処遇差（係数差）は同じ観測属性でも女性の転職後の賃金が相対的に低く、転職先での評価・処遇の差として読むことができる。年齢の傾きは男性で大きい（1歳あたり男性約5.3万円・女性約3.7万円、年齢が高い層ほど差が大きい〔断面比較、P9〕）。背景に人的資本の蓄積差やリーダー職・高責任業務の経験差の可能性もあるが、本データだけでは断定できない（P8・P11）。

② 転職前の賃金の階層で差の構造は異なる

転職前の賃金を四分位で分けると、差の内訳が層によって変わる。転職前の賃金が低い層（Q1、男女差+12.5万円）は、どの求人・職種・業界に就くかという配置・構成差（属性差）が67.1%。中間層（Q2・Q3）では評価・処遇差（係数差）の比重が高まり、転職前の賃金が高い層（Q4、男女差+45.8万円）は、条件をそろえても残る評価・処遇差（係数差）が61.5%。転職前の賃金が低い層は「配置・構成」寄り、転職前の賃金が高い層は「評価・処遇」寄りと内訳が変わるため、平均だけでなく層別に見る必要がある（詳細はP10）。

※ 職種・業界カテゴリ別の観察差（男女構成比・カテゴリ内賃金差・女性年収指数など）はAppendix（P12以降）に補足する。これらは他属性を統制していない観察差であり、Oaxaca-Blinder分解の属性差／係数差とは異なる。

観察差 / 男女の転職後の賃金差+76.4万円

◆まず、何を分解するのか

民間の人材紹介サービスを通じて転職を決めた男女で、転職後の賃金はどれだけ違うのか。本稿の出発点はこの素朴な問いである。2022年4月～2026年3月に転職が成立し転職後の賃金が観測されたデータでは、その差は+76.4万円（女性は男性=100に対して84.6）に上る。転職後の賃金50万円未満は単位入力誤りとみられる外れ値（全体の0.1%未満）として除外した。この+76.4万円が、本稿が構造分解する観察差である。

◆「転職したから広がった差」ではない

ここで1つ注意したいのは、本サンプルは転職を成立させた男女だけを映す断面であり、未決定者や登録段階で離脱した人は含まれない。つまり+76.4万円は「転職の効果」でも「日本の労働市場全体の姿」でもなく、あくまで転職に到達した男女を比べた記述統計である。厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」の女性指数76.6%とは母集団が異なり、水準を直接比べることはできない。転職前の賃金との対比や転職前後の変化は本稿の範囲外とし、今後の課題として別途検証する。

◆問いは「差はどこからくるのか」

では、この+76.4万円はどこから生まれるのか。本稿はこれを2つの経路に切り分ける。1つは、どの求人・職種・業界に到達したかという配置・構成差（属性差）。もう1つは、同じ条件をそろえてもなお残る評価・処遇差（係数差）である。先取りすると、+76.4万円のうち79.2%（60.4万円）は配置・構成差（属性差）、残る20.8%（15.9万円）が評価・処遇差（係数差）だった（図1、詳細はP7-P8）。「どの求人に就いたか」が大半を占める一方、条件をそろえても2割の差は消えない——これが本稿の見立てである。

◆Oaxaca-Blinder分解の式（本稿の主分解、基準＝男性の賃金構造 β_{male} ）

$$\text{転職後の賃金男女差} = \Sigma (\text{平均}X_{male} - \text{平均}X_{female}) \cdot \beta_{male} + [\Sigma \text{平均}X_{female} \cdot (\beta_{male} - \beta_{female}) + (\alpha_{male} - \alpha_{female})]$$

青＝配置・構成差（属性差・観測属性の分布差）／橙＝評価・処遇差（係数差・同一属性でも残る差+切片差）。X＝説明変数、 β ＝係数、 α ＝切片、 Σ ＝全変数の和。

※ そのままでは基準が非現実な点になる：連続変数は原点＝0（発番時点年齢0歳・求人募集時年収0万円）が基準となり年齢等の係数差が過大に見え（原点0基準の年齢係数差+48.6万円→中心化で-2.5万円、P8）、カテゴリ変数は基準カテゴリの取り方で係数差の大きさ・符号が変わる。

→そこで連続変数は全体平均 μ で中心化（ $X \rightarrow X - \mu$ ）、カテゴリ変数はYun正規化（係数を群平均からの偏差に）して基準非依存に配分する（属性差・係数差の合計は不変）。

観察された男女の転職後の賃金差

+76.4万円

女性指数84.6（男性＝100基準）

図1 Oaxaca-Blinder分解の概念図 — +76.4万円を属性差と係数差に分ける

観察された男女の転職後の賃金差
+76.4万円

配置・構成差（属性差）79.2%

観測できる要因で説明される差

例（本稿の主モデルが観測できる14変数、詳細はP7-P8）：

- ・発番時点年齢 / 経験社数 / 学歴
- ・求職者現雇用形態 / 現住所都道府県 / 現職の管理職か否か
- ・求職者 経験職種一覧 / 経験業界一覧
- ・求人 職種 / 業界 / 勤務地都道府県
- ・求人 雇用形態 / 企業従業員数
- ・求人募集時年収平均値

評価・処遇差（係数差）20.8%

観測できる条件を調整しても残る差

含まれ得る未観測要因の例：

- ・役職 / 等級
- ・労働時間
- ・採用枠（新卒／中途）
- ・求人内ポジション
- ・交渉プロセス
- ・その他本データでは観測不能

Oaxaca-Blinder分解の読み方 / 4モデル比較・主モデル結果・採用説明変数

◆4モデル比較と転職前の賃金変数の扱い

P6の枠組み（属性差＝配置・構成差／係数差＝評価・処遇差）を踏まえ、ここでは分解の内訳を具体的に読む。図2は説明変数を段階的に増やした4モデル（A→B1→B2→C）を並べたものである。Aは求職者属性のみ、B1で求人カテゴリ、B2で求人募集時年収平均値、Cで希望年収・希望勤務地を加える。各モデルは転職前の賃金を入れる系列（あり）と入れない系列（なし）を対で示した。転職前の賃金は職種・等級・労働時間などを内包する内生変数のため主分析からは外し、Cは希望年収の入力率が低い（約10％）ため参考値とする。

◆本稿の主モデル — B2（転職前の賃金なし）の結果

採用する主モデルはB2（転職前の賃金なし）である。B2は求職者属性に求人カテゴリと求人募集時年収平均値を含めて観測できる。また、内生的な転職前の賃金や入力率の低い希望変数を含まないため、観察差をそのまま配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）に分解できる。観察された+76.4万円のうち、実に79.2％（60.4万円）が配置・構成差（属性差）、残る20.8％（15.9万円）が評価・処遇差（係数差）だった。差の大部分は「どの求人・求人条件に到達したか」で説明がつく。ただしこの79.2％は求人募集時年収平均値を投入したB2の値で、求人募集時年収平均値を入れないB1では61.7％まで下がるため、分解割合はモデル仕様に依存すると言える（推定は男性の賃金構造を基準とする2群分解）。

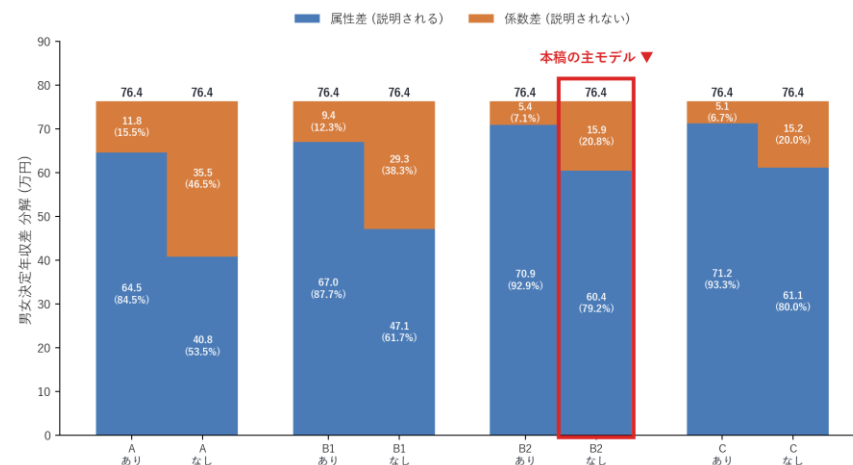
◆採用説明変数の構成

主モデルに投入したのは14変数。連続2（発番時点年齢・求人募集時年収平均値）、カテゴリ10（学歴・求職者現雇用形態・求人職種・求人業界・求人勤務地都道府県・現住所都道府県・求人雇用形態・現職管理職・経験社数・求人企業従業員数）、multiラベル2（求職者経験職種一覧・求職者経験業界一覧をそれぞれ0／1で展開）である。multiラベルは前職を代表1つに集約せず、経験した全てを保持する処理とした。

◆結果の読み方 — 「選好」「差別」との違い

注意したいのは、配置・構成差（属性差）をそのまま「女性の選好の結果」と読めないことである。求人露出・経験形成・応募条件・家庭制約・企業の選考基準など、本データに映らない要因が背後にある。評価・処遇差（係数差）も、同職種・同業界ラベル内の役職・等級・労働時間・交渉などの未観測要因を含むため、直ちに「差別」と等値することはできない（山口2017; Goldin 2014）。

図2 Oaxaca-Blinder分解4モデル比較（A／B1／B2／C × 転職前の賃金の有無）
各モデルは転職前の賃金を投入する場合（＝あり）と投入しない場合（＝なし）の2系列で提示



配置・構成差（属性差）

79.2%（60.4万円）

評価・処遇差（係数差）

20.8%（15.9万円）

採用説明変数 × データ型（主モデルB2、転職前の賃金なし、全14変数）

連続（2）

発番時点年齢 / 求人募集時年収平均値

カテゴリ（10）

学歴8 / 求職者現雇用形態4（正規 / 非正規 / その他 / 欠損） / 求人職種37 / 求人業界21 / 求人勤務地都道府県48 / 現住所都道府県49 / 求人雇用形態3（正規 / 非正規 / その他） / 現職管理職3（管理職 / 非管理職 / 欠損） / 経験社数6（0社（未経験） / 1社 / 2社 / 3社 / 4社以上 / 欠損） / 求人企業従業員数4（小企業1-99人 / 中企業100-999人 / 大企業1,000人以上 / 欠損）（数字は区分数）

multiラベル（2）

求職者経験職種一覧 / 求職者経験業界一覧（0 / 1展開）

※ 転職前の賃金は内生変数のため除外（Cの希望変数は入力率が低く非対象）。欠損は0埋め・除外せず独立区分として保持し（現職管理職＝管理職 / 非管理職 / 欠損等）、低頻度は「その他_少数」へ集約。区分数が47を超えるのは、求人勤務地＝47都道府県＋「不明」（都道府県にひも付かない求人を集約、勤務地の欠損は0件）で48、現住所都道府県＝47都道府県＋「海外」＋「不明（現住所欠損）」で49

各変数はどれだけ男女差を生むか / 主モデル（全14変数）の配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）

◆各変数の寄与を1つの図で見る

図3は主モデル（転職前の賃金なし）の14変数それぞれが+76.4万円の男女差にいくら寄与しているかを、配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）に分けて示す。算出式は属性差60.4万円（79.2%）+係数差15.9万円（20.8%）=+76.4万円（各値は四捨五入）。個別の係数差は基準の取り方に依存するため、カテゴリはYun正規化、連続・多ラベルはプール平均で中心化し、基準に依存しない配分にそろえた。この操作でも属性差・係数差の合計と推定係数（傾き）は変わらず、変わるのは係数差の個別変数・切片 α への配分だけである（Oaxaca and Ransom 1999; Yun 2005）。

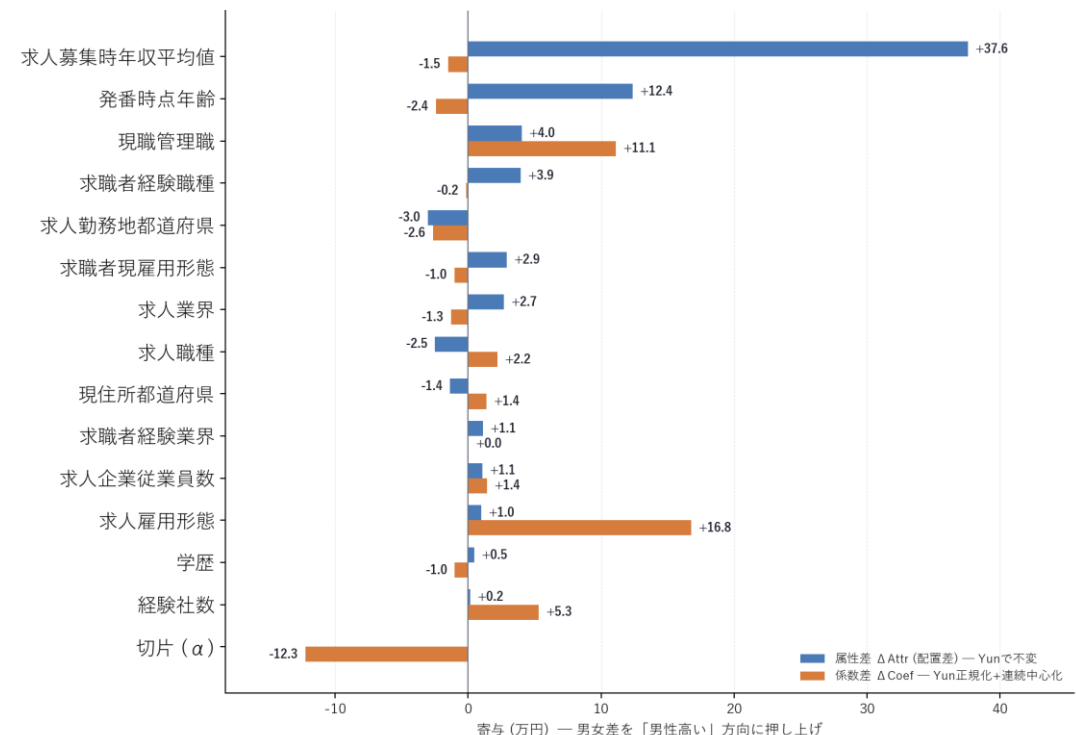
◆配置・構成差（属性差）の役割 — 求人条件の「求人募集時年収レンジ」

配置・構成差（属性差）を見ると、1つの変数が突出する。求人募集時年収平均値である。この1変数だけで+37.6万円を占め、観察された男女差+76.4万円のおよそ半分に相当する。男性が転職先を決めた際の求人募集時年収平均値は女性より平均約77万円高い。男女は同じ求人での賃金差以前に、求人募集時年収レンジの異なる求人に決まっている。次いで発番時点年齢（+12.4万円）、現職管理職（+4.0万円）、求職者経験職種（+3.9万円）、現雇用形態（+2.9万円、女性の非正規比率は男性の2倍超）の順に高い。現職管理職は、現職の職務区分がディレクター／マネージャーを「管理職」、それ以外を「非管理職」、区分が欠損の人を「欠損」とした3カテゴリである。転職を決めた人のうち、現職（転職前）が管理職だった割合は男性が女性の約4倍で、この差がそのまま寄与していると考えられる。一方、求人勤務地都道府県（-3.0万円）・求人職種（-2.5万円）・現住所都道府県（-1.4万円）はむしろ差を縮める側に働く。つまり男女の賃金差を生む配置・構成差（属性差）は全変数に広く及ぶのではなく、限られた軸に集中している。男女差の大部分は、賃金の付き方そのものの差ではなく、① 男性が女性より高い求人募集時年収レンジの求人に決まりやすいこと（＝企業側の違い）と、② 年齢・経験職種・現職の雇用形態・管理職経験など、転職前の求職者側の属性構成が男女で異なること（＝求職者側の違い）の、両方から生じている。

◆評価・処遇差（係数差）に表れる「年齢効果」

同じ属性でも残る評価・処遇差（係数差）では、求人雇用形態が最大（+16.8万円）で、次いで現職管理職（+11.1万円）である。現職管理職の中身は、大多数を占める非管理職層で男性の係数が高いことによるもので、管理職に就くこと自体の年収プレミアム（生の係数差）はむしろ女性が多い（男性+79.8万円・女性+109.5万円、少数のため参考値）。より効果が見られるのは発番時点年齢である。転職後の賃金の年齢が1歳上がるごとの伸びは男性約5.3万円、女性約3.7万円（傾きの差+1.62万円／歳）で、年齢が10歳上がるごとに男女差は約16.2万円開く（横断的な関連）。この残差は転職先での評価・処遇と、転職前のキャリア形成（内部労働市場）の持ち越しの両面が考えられるが、本データでは識別できず、今後の検証課題である。なお、変数別の係数差（橙）は基準非依存の探索的な内訳であり、個々の変数の解釈は右表の係数（傾きの差）で読む。

図3 主モデル（転職前の賃金なし、全14変数）：属性差（青）+係数差（橙、Yun正規化+連続中心化）、万円



変数	男性係数	女性係数	傾きの差（男性－女性）
発番時点年齢	+5.29	+3.67	+1.62万円／歳
求人募集時年収平均値	+0.52	+0.48	+0.03／万円
現職管理職（対非管理職）	+79.8	+109.5	-29.7万円

※ 図3は男性の賃金構造を基準とするOaxaca-Blinder分解（P6の式）。青（属性差：配置の違いで説明できる寄与）＝（男性平均－女性平均）× 男性係数、橙（係数差：同じ属性でも残る寄与）＝女性平均 ×（男性係数－女性係数）+切片差。表の上2行は連続変数の傾きの差（男性係数－女性係数、原点非依存）。現職管理職は「管理職であることの年収上乘せ」（対非管理職・調整後）で女性が多いが、女性は管理職が少なく（男性の約4分の1）、図3の寄与は属性差・係数差とも男女差を広げる方向に働く。

年代別の男女差 ／ 年代が高い層ほど男女差が大きい

◆P8からのつながり ― 年齢による賃金の付き方の差を年代別に確認する

P8では、年齢が1歳上がるごとの転職後の賃金の伸びは男性の方が大きく、男女で+1.62万円／歳の差（係数＝賃金の付き方の差）が残ることを示した。これを受けて本ページでは、この1歳あたりの差が積み重なることで、年齢が上がるほど男女差が実際にどれだけ拡大するかを確認する。

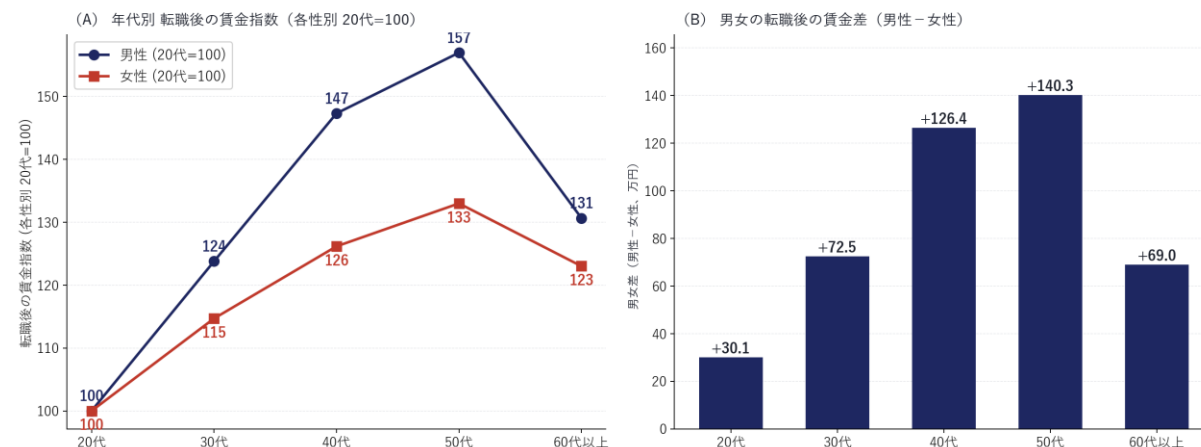
◆年代別の男女の転職後の賃金差と成長カーブの違い

図4は年齢を10歳刻みで区切り、左（A）に男女それぞれの転職後の賃金の伸び（各性別で20代を100とした指数）を、右（B）に各年代の男女差（男性－女性、万円）を示す。いずれも年収の実額そのものは示していない（10代以下はNが小さいため除外）。20代の差は+30.1万円で最小、30代+72.5万円、40代+126.4万円、50代+140.3万円と段階的に拡大する。20代と50代の差を比較すると約4.7倍に広がっており、特に30代と40代の間での差が最も大きい（+53.9万円、断面比較）。Aの指数で見ると、男性は20代100 → 50代157（+57 pt）と急上昇する一方、女性は100 → 133（+33 pt）にとどまる。男女別の転職後の賃金成長カーブの差と、年代別男女差の段階的拡大とが並行して観察される。60代以上は男女差+69.0万円があるが、Nが小さくサンプルに偏りがある可能性があるため参考値とする。

◆男女差の背景 ― 年齢の上昇そのものが差を生むわけではない

この年代ごとの拡大は、年齢の上昇そのものが直接的に差を生み出しているわけではなく、コホート効果（異なる世代が経てきた労働環境や制度の違いによる差）・人的資本（スキル・経験）の蓄積差・職種選択の経験・キャリア経路の分岐（管理職昇進機会・上流工程関与・企業規模の拡大）などの反映と考えられる。本サンプルは異なる出生年・異なる雇用環境を経た者が同一断面に含まれており、年齢効果と世代効果は識別できない。Goldin（2014, AER）は米国データで、男女賃金格差の年代間拡大が職種内の労働時間プレミアム・キャリア中断・柔軟性の差で説明できると整理した。また山口（2014, RIETI DP 14-J-046）も、日本のホワイトカラーで管理職割合（職階）の男女差が年齢とともに拡大し、男女賃金格差を広げると報告している。本サンプルでも同様の構造が示唆されるが、本データのみからの因果的解釈は避け、観察される断面の記述にとどめる。

図4 男女×年代 転職後の賃金プロファイルA指数化（各性別20代=100）＋B男女差、万円（ALL N=313,090）



※ 本図は未調整の観察差（他の属性を統制していない）。P8の多変量調整後でも年齢と転職後の賃金の結び付きは男性が強く（年齢係数男性5.29・女性3.67、傾きの差+1.62万円／歳）、方向は一致するが同じ推定値ではない。年代×職種・業界の累積構造はAppendixのヒートマップ（P15図8、P16図9）参照。

【 転職前賃金の四分位別Oaxaca-Blinder分解 / 低い層ほど配置・構成差（属性差）、高い層ほど評価・処遇差（係数差）が大きい

◆転職前の賃金の四分位別Oaxaca-Blinder分解

全体を転職前の賃金が低い順に並べて4等分し（最も低い25%をQ1、最も高い25%をQ4）、各層で主モデルと同じ全14変数（現職管理職を含む）のOaxaca-Blinder分解を行うと、層によって差の内訳が変わる。Q1の男女差は+12.5万円で、内訳は属性差+8.4万円 / 係数差+4.1万円と配置・構成差（属性差）が中心（67.1%）。Q2は差+9.5万円（属性差+4.1万円 / 係数差+5.5万円）、Q3は差+10.0万円（属性差+1.5万円 / 係数差+8.4万円）で中間層は評価・処遇差（係数差）の重みの増加が観察される。Q4では男女差が+45.8万円に拡大し、係数差+28.2万円（61.5%）を占める（属性差+17.6万円）。転職前の賃金が低い層（Q1）は配置・構成差（属性差）寄り、転職前の賃金が高い層（Q4）は評価・処遇差（係数差）寄りと内訳が変わる（係数差の比重はQ1 32.9%→Q3 84.5%→Q4 61.5%）。なお、各層内の男女差（+12.5～+45.8万円）は全体差+76.4万円より小さいことから、女性が転職前の賃金が低い層に多く分布するという構造が全体差にも寄与していると考えられる（層内比較はこの構成差を除いた見方）。

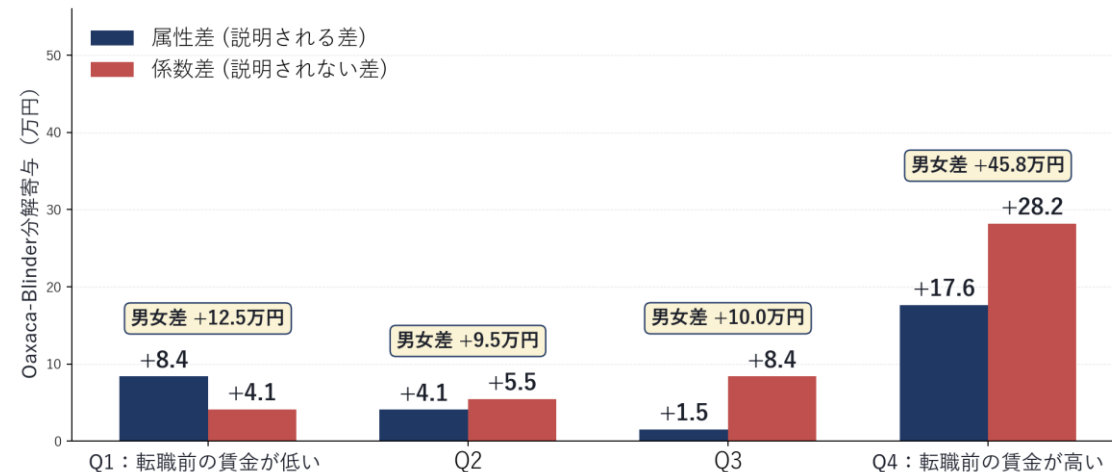
◆転職前の賃金が低い層は配置・構成差（属性差）、転職前の賃金が高い層は評価・処遇差（係数差）が大きい

転職前の賃金が低い層では、配置・構成差（属性差）の比重が高く、転職前の賃金が高い層では評価・処遇差（係数差）の比重が高いという違いが観察される。転職前の賃金が高い層の評価・処遇差（係数差）には、転職先の役職・等級・労働時間など、未観測の要因が含まれている可能性が高い。男女差を一括りに語ることはできず、層別の内訳と層間の構成差を切り分けて議論する必要がある。

◆検証課題と先行研究

転職前の賃金が高い層（Q4）の男女差+45.8万円は、属性差+17.6万円（38.5%）と係数差+28.2万円（61.5%）に分かれる。属性差の約3分の1（+5.7万円）は現職管理職で説明される（現職管理職は転職後の賃金を大きく押し上げ、その寄与は転職前の賃金が高い層で大きい）。残る係数差+28.2万円は観測属性では説明されず、転職先の役職・等級や採用時の交渉など本データにない要因を含む可能性がある。この残差は「ガラスの天井」を思わせ、Goldin（2014, AER）の『最後に残る格差』や山口（2014, RIETI DP 14-J-046）の職階差の指摘と同じ方向だが、単一の要因には決めつけない。今後の検証課題は、転職前の賃金が低い層では高賃金カテゴリへの接続、高い層では同階層内のポジション・評価構造の把握である。

図5 転職前の賃金の四分位別Oaxaca-Blinder分解



Q1（転職前の賃金が低い）

+12.5万円

属性差8.4万円（67.1%）
係数差4.1万円（32.9%）

Q4（転職前の賃金が高い）

+45.8万円

属性差17.6万円（38.5%）
係数差28.2万円（61.5%）

【 本稿の到達点と限界 ／ おわりに

◆Oaxaca-Blinder分解で見たこと

本稿は転職後の賃金差+76.4万円をOaxaca-Blinder分解で記述した。主モデル（転職前の賃金なし）では79.2%が観測属性・求人条件で説明される配置・構成差（属性差）、残る20.8%が観測属性では説明されない評価・処遇差（係数差）である。転職前の賃金の四分位別では、低い層は配置・構成差（属性差）寄り、高い層は評価・処遇差（係数差）寄りに分かれる（P10）。

◆解釈 — 2つの経路の意味：配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）

① **配置・構成差（属性差）**：男女が転職市場に入る時点で、到達する求人や想定される転職後の賃金の水準そのものが異なる。男性が女性より高い求人募集時年収レンジの求人に決まりやすいこと（求人募集時年収平均値+37.6万円が最大）が中心で、次いで現職管理職比率が低いこと（現職管理職+4.0万円、女性の管理職割合は男性の約4分の1）、経験職種の違い（求職者経験職種+3.9万円）、非正規比率の高さ（求職者現雇用形態+2.9万円）が寄与する。これは賃金の付き方の差ではなく、男性が高い求人募集時年収レンジの求人に成立し、求職者側の構成も男女で異なることによる。女性が高年収の求人・職種・役割に接続する機会を広げること（高年収職種への転換・リスクリング・登用・正社員転換など）は、この配置・構成差（属性差）を縮める方向として検討に値する。

② **評価・処遇差（係数差）**：同じ属性をそろえても、男女で評価・処遇による賃金差が残ることによるものである。例えば年齢では、転職後の賃金の1歳あたりの上昇幅が男性約5.3万円、女性約3.7万円で男性が大きい（傾きの差+1.62万円/歳）。男女の賃金格差は年齢が上がるほど段階的に拡大し、10歳上がると約16.2万円、20歳上がると約32.4万円になる（横断的な関連）。また、年齢・職種・業界・求人募集時年収など観測した属性をそろえても平均として女性の転職後の賃金が相対的に低いこと（係数差+15.9万円、差全体の20.8%）は、転職先での評価・処遇の結果として表れた差と読める（P8）。

背景として、人的資本・スキルやリーダー職・高責任業務の経験が年齢を重ねるごとに積み上がり（転職前のキャリア形成＝内部労働市場の持ち越し）、その男女差が年齢とともに広がっている可能性もある。線形Oaxaca-Blinder分解には推定バイアスの可能性があり（山口2014）、DFL等による確認は今後の課題である。なお、管理職に就いた場合の年収の押し上げ（対非管理職・調整後）は女性のほうが大きい（少数のため参考値。詳細はP8）。

◆本稿の限界

本稿は『リクルートエージェント』経由の成立転職に限定した記述分析であり、転職市場全体や応募前の求職者行動・求人の露出経路を網羅するものではない。配置・構成差（属性差）を「女性が低賃金職種を選好している」という因果的解釈と結び付けることはできない。評価・処遇差（係数差）を「差別」と断言することもできず、残る差の性質を本データのみから確定することはできない。

●本研究から得られた示唆

男女賃金格差の解消は、長年にわたり世界各国で取り組まれてきた重要な課題であり、企業経営や労働政策の分野においても大きな関心を集めている。日本では、男性の賃金を100とした場合の女性の賃金水準は、1990年頃の約60から徐々に改善し、2025年には約76まで上昇した。しかし依然として4分の1近い差が残っており、男女賃金格差の解消はなお重要な課題だ。

本研究で用いたデータを見ると、転職前の賃金にも大きな男女差が存在している。一方で、転職後の賃金水準を比較すると、女性指数は84.6となり、一般的に観測される賃金格差よりも差は小さい。それでもなお明確な格差は残っており、その背景を明らかにしようとした点に本稿の大きな意義がある。

分析の結果、男女賃金格差の約8割は、「どの求人に到達したか」という配置・構成の違いによって説明されることが示された。つまり、賃金決定そのものの違いというよりも、男女で到達する求人や蓄積してきたキャリアの構成が異なることが、格差の主要な要因となっているのである。なかでも、男性が女性よりも高い求人募集時年収レンジの求人に転職する傾向が見られ、この要因だけで格差全体の半分近くを説明している。

もちろん、本研究にも限界はある。なぜ男女で異なる求人に到達するのかというメカニズムは、本研究だけでは十分に明らかではない。また、役職や職責、労働時間、採用時の交渉など観測されていない要因も存在する。そのため、説明されない部分を直ちに差別や不公平と解釈することはできない。

それでも本研究は、「同じ仕事をしているのに賃金が違うのか」という従来からの問いに加え、「そもそも男女で到達する仕事や求人が異なるのではないか」という重要な視点を提示している。男女賃金格差を、処遇の問題だけでなく、キャリア形成や転職機会へのアクセスという観点から捉え直す契機となり得る研究として、高く評価できる。

監修

阿部 正浩 氏 中央大学経済学部教授

慶應義塾大学商学部卒業、同大学院商学研究科単位取得退学、博士（商学）。電力中央研究所・一橋大学経済研究所・獨協大学を経て、現職。

研究体制

インディードリクルートパートナーズ株式会社
リサーチセンター 研究員 菊池 満帆

Appendix

補足分析 — 職種・業界カテゴリ別の基礎集計

※ 以降は職種・業界のカテゴリ別に、男女構成比・カテゴリ内の男女賃金差・女性年収指数・年代×カテゴリのヒートマップ等の基礎集計を示す。いずれも年代・職種・業界など一部の要因で層別・クロス集計した記述的な数値であり、多くの変数を同時に統制する本編のOaxaca-Blinder分解（配置・構成差＝属性差／評価・処遇差＝係数差）とは性質が異なる。

求人職種の男女偏在 / 全33職種（男女各N ≥ 100） × 男女構成比差+職種内年収差

◆職種別の男女構成比偏在 - 全33職種

図6は本サンプルの求人職種33カテゴリ（男女各N ≥ 100のみ）の男女構成比差と職種内の男女年収差を示す。構成比偏在の代表例として、女性偏在側にオフィスワーク事務職+17.5pp（最大）、接客・販売・店長・コールセンター+4.0pp、人事+3.6pp、マーケティング+2.2pp、インターネット専門職+2.1pp、経理・財務+1.9ppが並ぶ。男性偏在側は営業-10.9pp、機械エンジニア-8.6pp、SE -4.4pp、建設エンジニア-2.9pp、電気エンジニア-2.7pp、生産ライン・土木建設作業員-2.5pp。

◆職種内の男女年収差 — 高賃金職種ほど大きい

職種内の男女年収差では、金融専門職+182万円（最大）、経営企画・事業企画・業務企画+143万円、経理・財務+115万円、化学エンジニア+103万円、人事+103万円、マーケティング+94万円などのように高賃金職種で大きい一方、オフィスワーク事務職+39万円、接客・販売・店長・コールセンター+44万円のように相対的に低賃金の職種では差も小さくなる傾向がある。

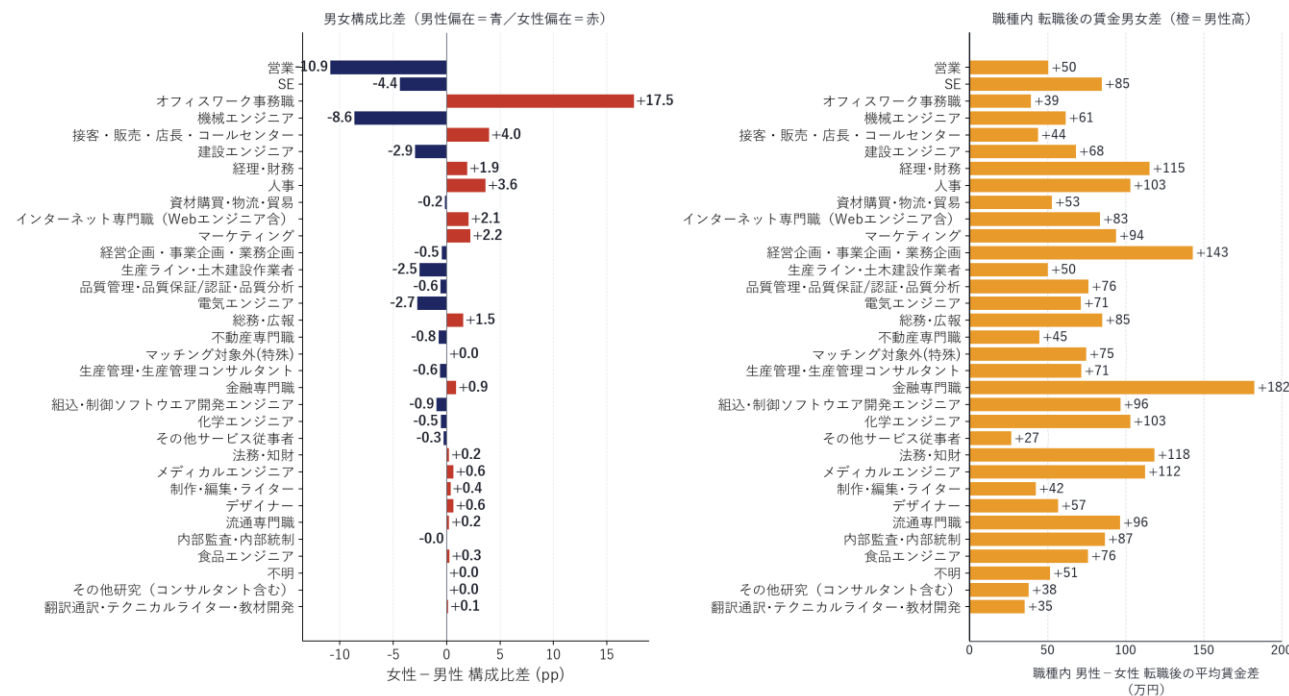
◆職種配置の男女差の背景にあり得る要因

職種配置の男女差を職種選好の男女差だけで説明することはできない。求人露出・経験形成・応募条件・家庭制約・働き方・転職理由・企業側の選考基準・人材紹介サービスを通じた求人提示など、本データでは観測されない複数要因の結果として配置が異なる可能性がある。山口（2017）『働き方の男女不平等 - 理論と実証分析』は、日本データで職業分離（occupational segregation）を男女賃金格差の重要な源泉の1つとして報告しており、本データの観察結果と同じ方向性である。配置の上流である求人露出・応募行動・エージェント介在プロセスは今後の応募プロセス分析で扱う予定である。

※ 男女の決定Nが各100未満の小サンプル職種はグラフから除外している。グラフは決定N（男女合計）の大きい順に上から並べている。

※ 転職後の平均賃金指数 × 女性比率の全体像はP19の散布図で改めて整理する。

図6 求人職種全33カテゴリ（男女各N ≥ 100） × 男女構成比差+職種内年収差（決定Nの大きい順）



求人業界の男女偏在 / 全21業界 × 男女構成比差+業界内年収差

◆業界別の男女構成比偏在 - 全21業界

図7は本サンプルの求人業界21カテゴリを並べ、男女構成比差と業界内の男女年収差を示している。男性偏在側は電気・電子・機械業界メーカー-11.6pp（最大）、化学業界メーカー-2.9pp、IT通信業界-1.4pp、電気・電子・機械業界商社-1.2pp、公共インフラ・官公庁-0.6pp、建設・不動産業界-0.5ppが並ぶ。女性偏在側は消費財業界・総合商社+3.1pp、インターネット業界+2.8pp、金融業界+2.7pp、人材・教育業界+2.0pp、マスコミ・広告業界+1.8pp、医薬・医療・バイオ業界+1.7pp、コンサルティング業界+1.6pp。男性偏在で、電気・電子・機械業界メーカーが最も高く、他業界はおおむね ±3pp以内に収まる。

◆業界内の男女年収差 — 高賃金業界ほど大きい

業界内の男女年収差では、金融業界+156万円（最大）、コンサルティング業界+138万円と高賃金業界で大きい。一方、人材・教育業界+44万円、サービス・アウトソーシング業界+45万円のように、相対的に低賃金業界では男女年収差も小さい。電気・電子・機械業界メーカー+60万円・化学業界メーカー+54万円は、平均年収水準は高い（転職後の平均賃金指数は1.05～1.07）が業界内差は小さい例外である（定義はP19・P20の散布図）。業界の年収水準と業界内年収差には全体として中程度の正の相関（ $r \approx 0.52$ 、P18）が見られるが、メーカー系のような例外もある。なお、業界別の女性年収指数（業界のみ統制した業界内の男女水準差）はP18で扱う。

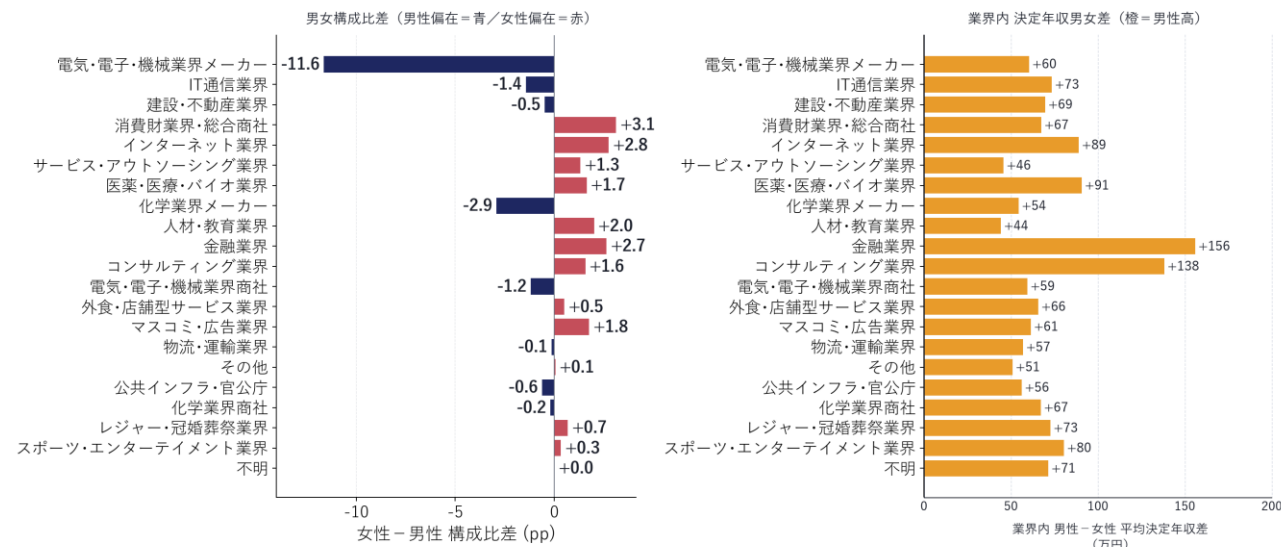
◆業界配置の男女差の背景にあり得る要因

業界配置の差は、現時点の業界選好の男女差だけでは説明できない。業界配置は新卒入職時にどの業界に入ったかと、その後業界固有のドメイン知識・専門性・人脈が積み重なって業界間の移動がしにくくなる経路依存の影響を強く受ける。加えて業界ごとの労働需要構造・採用慣行・働き方の違いや、家庭制約・転職理由・企業側の選考基準・人材紹介サービスを通じた求人提示など、本データでは観測できない複数の要因が関わり得る。勤務地・企業規模など他の求人属性の寄与はP8（図3）を参照。

※ グラフは決定N（男女合計）の大きい順に上から並べている。

※ 転職後の平均賃金指数 × 女性比率の全体像はP20の散布図で改めて整理する。

図7 求人業界全21カテゴリ × 男女構成比差+業界内年収差（決定Nの大きい順）



年代・職種別の観察差 / 年代×職種で男女差の所在を可視化

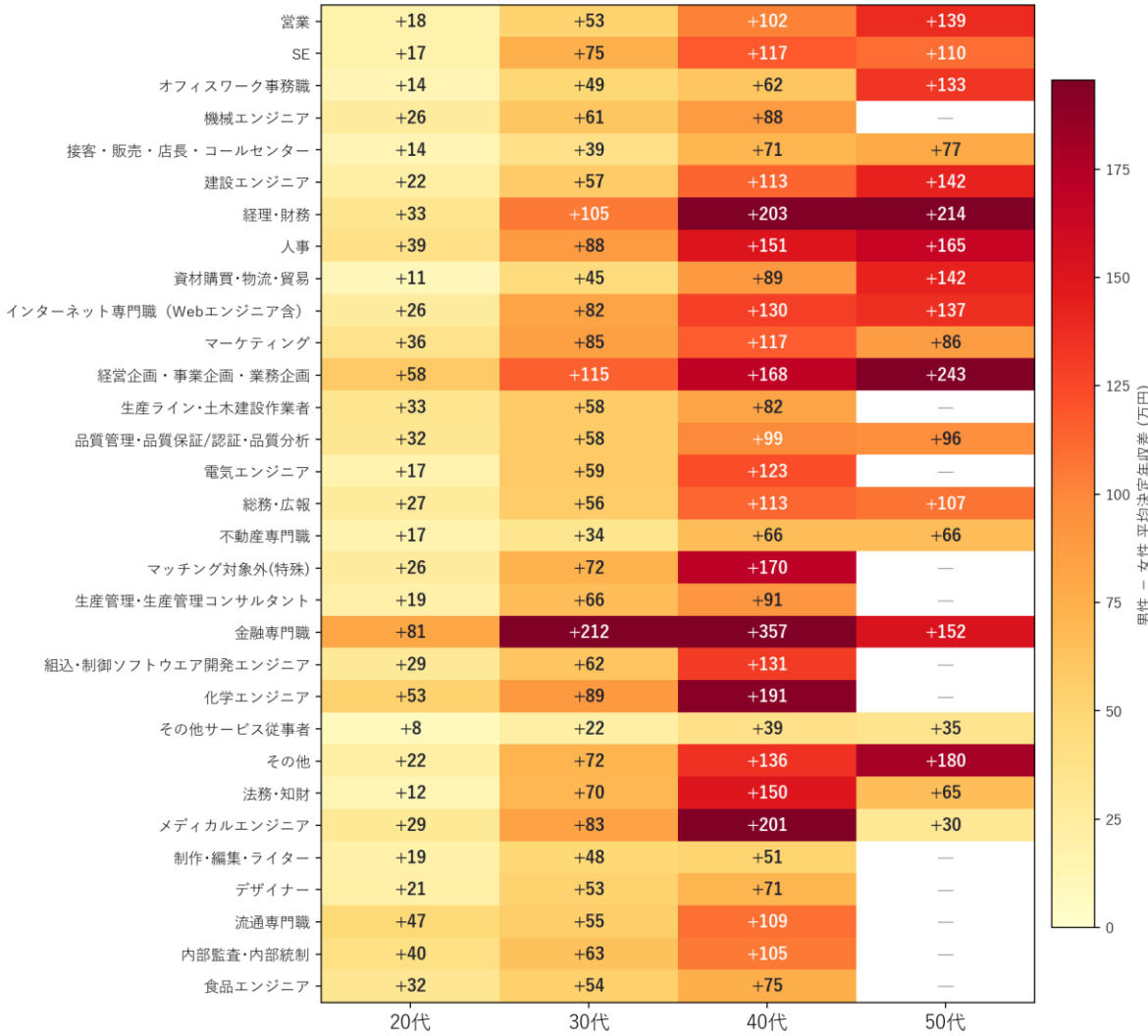
◆年代×職種の観察差

図8は横軸を年代（20代-50代、10代以下・60代以上はNが小さいため除外）、縦軸を求人職種（全31職種、決定Nの大きい順）とし、各セルにおける男女の転職後の平均賃金差（万円）を示したヒートマップで、色が濃いほど男女差が大きい。20代は金融専門職が+81万円、経営企画・事業企画・業務企画が+58万円。30代で金融専門職が+212万円と突出し、40代でも+357万円といずれも最大。40代では経理・財務が+203万円、経営企画・事業企画・業務企画が+168万円と、高賃金職種で年齢とともに色が濃くなる。その他サービス従事者のように、20代で+8万円→50代で+35万円と、年代間で差が小さい職種もある。ただし、本図は企業規模・求人募集時年収・役職・等級・経験年数・雇用形態などは統制していないため、色濃度はOaxaca-Blinder分解の属性差や係数差ではなく、複数要因が混ざった観察差として解釈する必要がある。なお、男女いずれかの人数が30未満のセルは平均が不安定なため非表示（「—」）とした。

◆年齢とともに差が広がる背景

高賃金職種で年齢とともに差が大きくなる背景としては、同じ職種でも年齢・勤続を重ねるにつれ、人的資本（スキル・経験）、上流工程への関与、管理職・リーダー職への昇進機会などで男女差が広がる可能性が考えられる（1つの可能性であり、転職先の評価・処遇との識別はできない。P8・P11）。ただし本図は複数年を集計した横断データであり、年齢の異なる層は出生コホートも異なるため、この差が「個人が歳を重ねて広がる差（年齢を重ねた効果）」か「異なる世代の労働環境や制度の違いによる差（コホート効果）」かは本データでは区別できない。いずれにせよ本図は差の量的分解ではなく、差の所在を探索的に示す補強図であり、業界版（P16）でも類似のパターンが観察される。

図8 年代×求人職種 男女の転職後の賃金差マトリクス（全31職種、決定Nの大きい順）



年代・業界別の観察差 / 年代×業界で男女差の所在を可視化

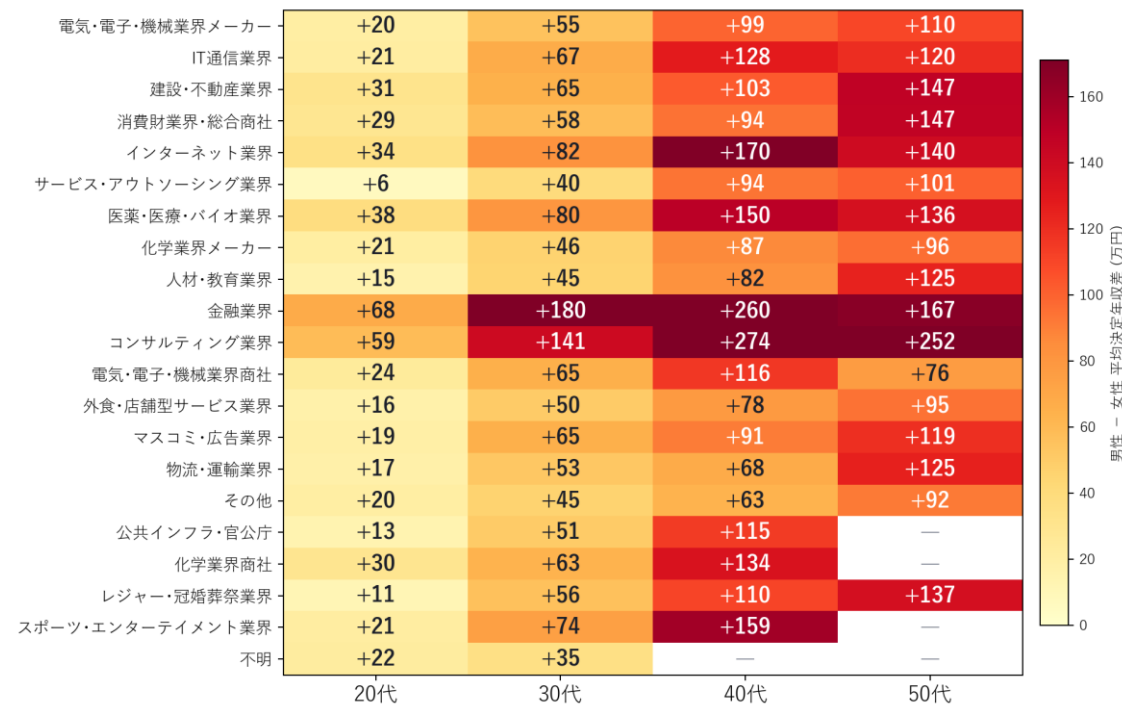
◆年代×業界の観察差

図9はP15（図8）と同じ枠組みを業界軸（全21業界）に適用したヒートマップである（20代-50代、単位は万円）。金融業界は20代で+68万円→30代で+180万円→40代で+260万円と強い増幅。コンサルティング業界では20代で+59万円→40代で+274万円（最大）→50代で+252万円と全年代で高い。インターネット業界では20代で+34万円→40代で+170万円、医薬・医療・バイオ業界では20代で+38万円→40代で+150万円と中高年で拡大。IT通信業界は20代で+21万円→40代で+128万円、電気・電子・機械業界メーカーは20代で+20万円→30代で+55万円→50代で+110万円と徐々に拡大する。化学業界メーカー（20代で+21万円→50代で+96万円）や電気・電子・機械業界商社（20代で+24万円→50代で+76万円）のように、50代でも差が100万円未満にとどまる業界もある。P15の職種版と同様、本図は企業規模・求人募集時年収・役職・等級・経験年数などを統制していないため、Oaxaca-Blinder分解の属性差でも係数差でもなく、複数要因を含む観察差として解釈する。なお、男女いずれかの人数が30未満のセルは平均が不安定なため非表示（「—」）とした。

◆年齢とともに差が広がる背景

職種版（P15図8）と業界版（図9）の双方で、高賃金カテゴリの40代以上で男女差が集中するパターンが観察される。背景はP15と同様に、同じ業界の中でも年齢・勤続を重ねるにつれ人的資本（スキル・経験）や上流工程・管理職への機会が男女差が広がる可能性が考えられるが、本図は複数年を集計した横断データで年齢を重ねた効果と世代（コホート）効果を区別できず、断定はできない。色濃度は配置・構成差（属性差）の寄与額そのものではないため量的主張は本図単独では成立せず、量的な内訳はOaxaca-Blinder分解（P8）・転職前の賃金の四分位別分解（P10）、配置・構成差（属性差）と評価・処遇差（係数差）の二経路の重なりは職種内・業界内の女性年収指数（P17-P18）と散布図（P19-P20）で確認する。

図9 年代×求人業界 男女の転職後の賃金差マトリクス（全21業界、決定Nの大きい順）



職種内の男女水準差 / 職種別 女性年収指数（職種のみ統制）

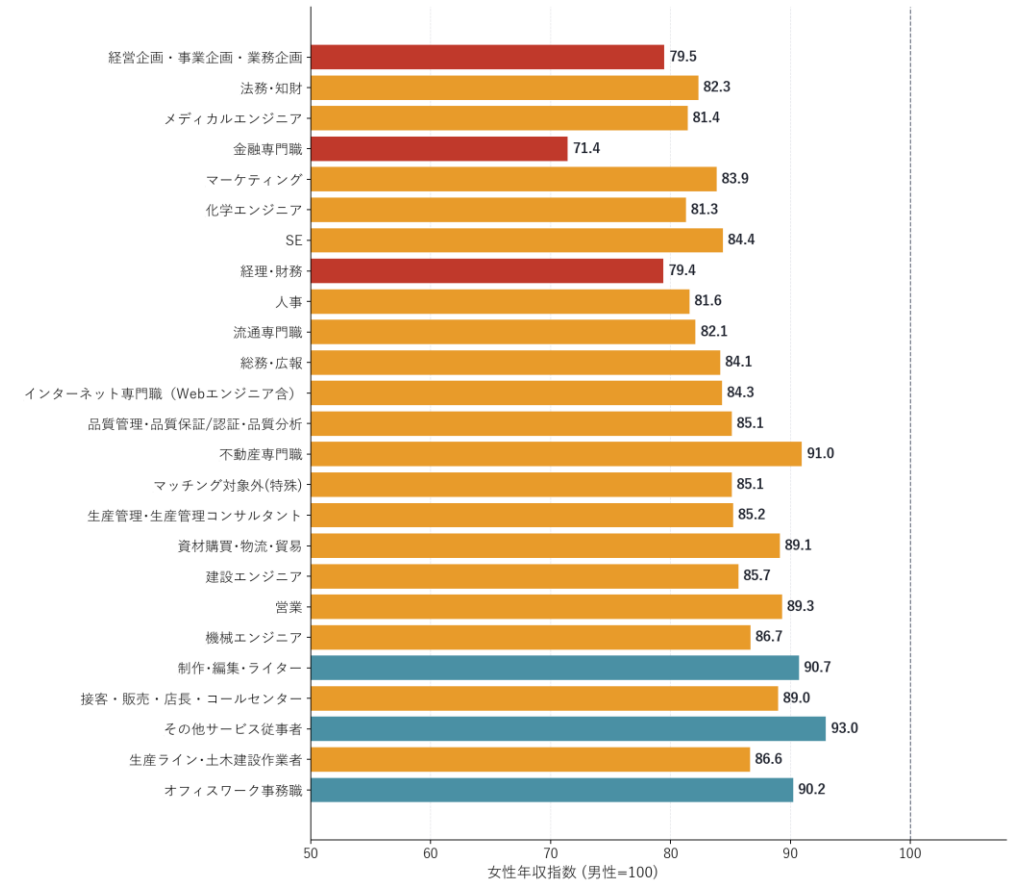
◆職種別 女性年収指数で見る同職種内の差

求人職種をそろえた条件での男女水準差を相对比较するため、求人職種別に「男性=100」を基準とした女性年収指数（女性平均年収 / 男性平均年収 × 100）を算出した。本指数は職種のみを統制した比較で、年齢・学歴・雇用形態・役職などは統制していないため、全変数を統制したOaxaca-Blinder分解の係数差とは異なる（量的分解はP8・P10）。図10では、指数が低い（男女水準差の大きい）職種として、金融専門職71.4、経理・財務79.4、経営企画・事業企画・業務企画79.5などがあり、同職種内でも女性は男性の80%未満の水準。法務・知財82.3、マーケティング83.9、総務・広報84.1、SE84.4は中程度の差がある。オフィスワーク事務職90.2、制作・編集・ライター90.7、その他サービス従事者93.0のように相対的に低賃金の職種では男女差が小さい。職種ごとにばらつきが大きく、一律のパターンではない。業界軸の同様の水準差はP18で扱う。

同じ職種でも男女で年齢・勤続・学歴・雇用形態・労働時間・役職などの構成が異なれば、その違いがそのまま指数差に表れると考えられる。従って指数差は男女の構成の違いを含んだ観察差であり、これだけで差別を示すものではない。

※ 高賃金職種ほど指数が低い視覚的まとめはP19散布図を参照。グラフは職種別の転職後の平均賃金の高い順に上から並べている。

図10 求人職種別 女性年収指数（転職後の平均賃金の高い順）



業界内の男女水準差 / 業界別 女性年収指数（業界のみ統制）

◆業界別 女性年収指数 — 高賃金業界ほど指数が低い

図11は職種版（P17・図10）と対をなす業界軸の女性年収指数である（業界のみを統制した比較。全14変数の全体分解はP8。業界別に全変数を調整した係数差は本稿では算出していない）。特に指数が低い（業界内格差が大きい）のは金融業界73.6、コンサルティング業界76.5の2業界で、転職後の平均賃金指数1.1前後の高賃金業界に位置する（定義はP19・P20の散布図）。同じ高賃金業界でも、電気・電子・機械業界メーカーは88.2（転職後の平均賃金指数1.06）、化学業界メーカーは89.3（1.06）である。中位には医薬・医療・バイオ業界82.6、インターネット業界83.3、公共インフラ・官公庁88.7などが並ぶ。低賃金（転職後の平均賃金指数 < 1.0）では人材・教育業界89.7、サービス・アウトソーシング業界89.4、外食・店舗型サービス業界85.6など、多くが女性年収指数85-90で業界内格差は相対的に小さい。業界の年収水準と業界内格差には中程度の正の相関（業界転職後の平均賃金と女性年収指数のPearson相関、「不明」業界を除く20業界・等加重で $r \approx 0.52$ 、高賃金業界ほど業界内格差が大きい傾向）が見られるが、メーカー系のように高賃金でも業界内格差が小さい例もあり、業界ごとの構造は一様ではない。

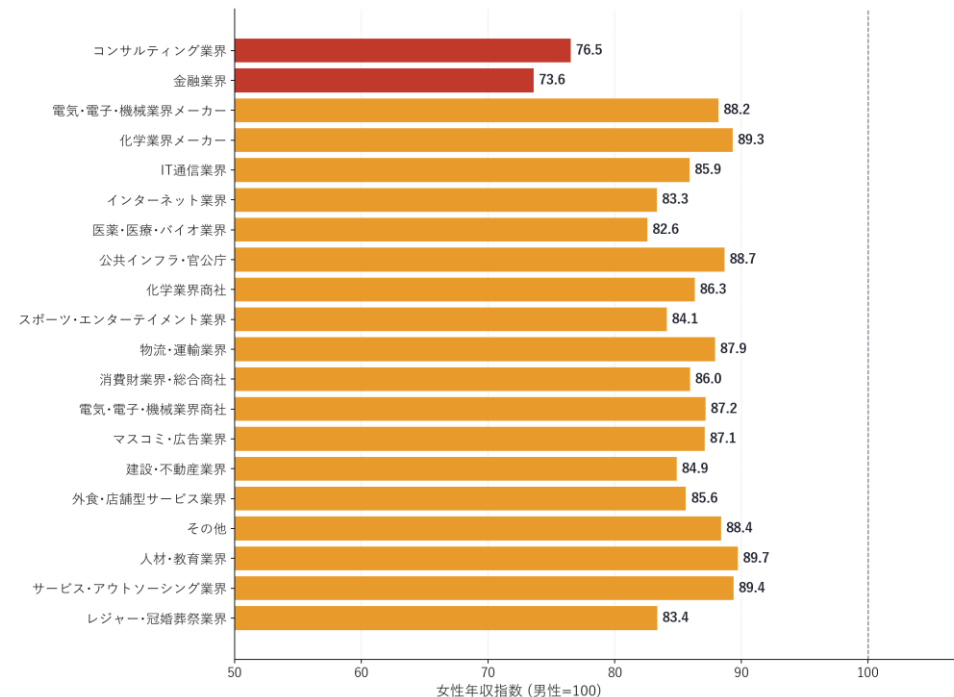
◆業界内年収差 — 高賃金業界で顕著

P14の業界別の男女構成比偏在と併せて読むと、業界配置の偏在と業界内の男女水準差が並走している可能性を示唆する。

業界ラベル内には事業の混在があり（例：金融は投資銀行・地方銀行・保険等、コンサルは戦略系・IT系・人事系等）、指数差はこうした事業構成の差を反映している可能性がある。本稿は事業構成差までは分解せず、業界のみを統制した男女水準差の記述にとどめる（属性をそろえた量的分解はP8・P10）。

※ 職種軸での女性年収指数はP17（図10）を参照。グラフは業界別の転職後の平均賃金の高い順に上から並べている。

図11 求人業界別 女性年収指数（転職後の平均賃金の高い順）



職種の3軸マップ／転職後の平均賃金指数 × 女性比率 × 職種内 女性年収指数

◆図の読み方 — 配置（年収・女性比率）と職種内の男女年収指数（円の色）を1つの図に重ねる

図12は求人職種25（男女各N ≥ 500）を、横軸=職種の転職後の平均賃金指数（全体加重平均= 1.0で正規化、絶対値は非表示）、縦軸=決定者に占める女性比率（%、転職決定者全体では35.6%）、円の色=職種内の女性年収指数（本図内で緑ほど差が小さく、赤ほど差が大きい）、円の大きさは決定N、で1つの図に示した。

◆職種の配置 — 年収水準と女性比率の分布

高賃金の職種にも、女性比率が高いもの（金融専門職58%、人事58%、マーケティング54%）と低いもの（SE 27%、化学エンジニア21%）が混在する。女性比率が高い、かつ平均年収が低い（左上）のは、オフィスワーク事務職（女性比率88%・転職後の平均賃金指数0.78・決定Nが大きい）、接客・販売・店長・コールセンター（52%・0.80）、制作・編集・ライター（52%・0.93）の3職種である。一方で人事（58%・1.07）・金融専門職（58%・1.14）・メディカルエンジニア（57%・1.16）・マーケティング（54%・1.13）のように、平均年収が高い職種にも女性比率は一定割合就いており、女性の配置が低賃金職種に様に偏っているわけではない。ただし決定Nが大きいオフィスワーク事務職に女性が集中することは、単純集計では女性全体の転職後の平均賃金を押し下げる方向に働く。

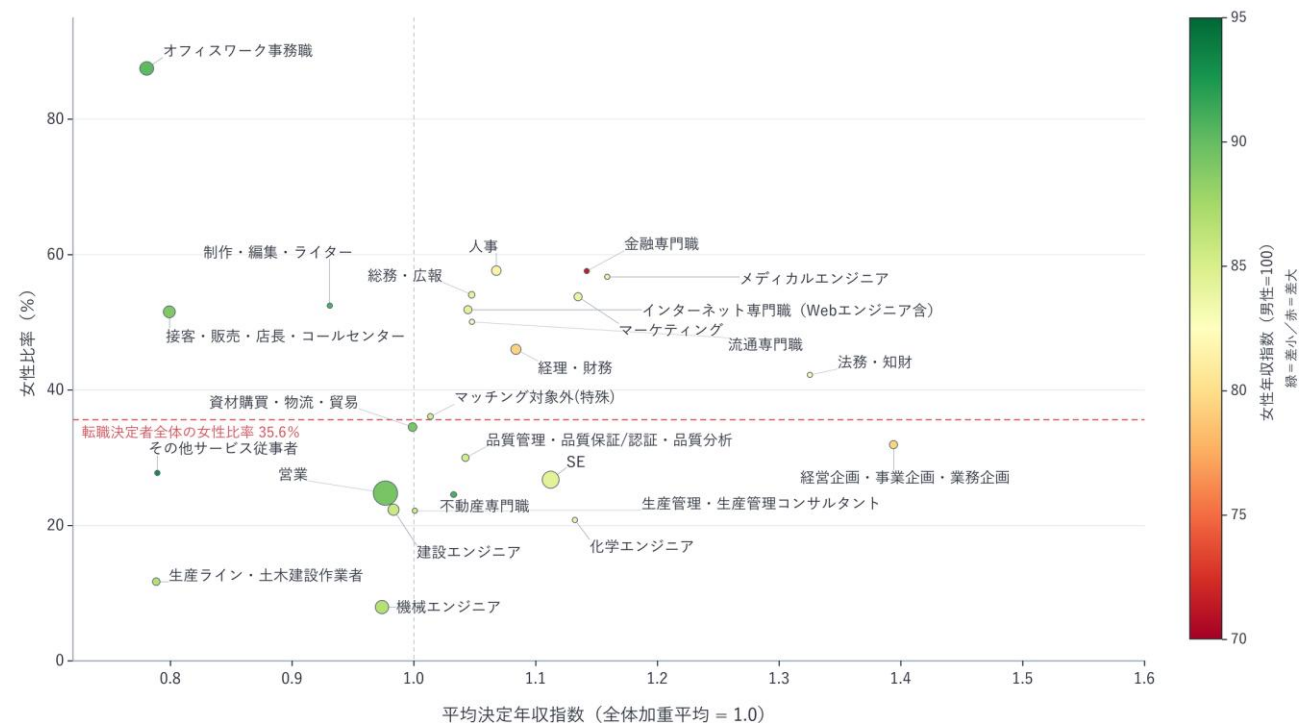
◆職種内の男女年収差 — 高賃金職種ほど大きい

円の色（職種内の男女年収差、職種別の女性年収指数はP17）を見ると、平均年収の高い職種ほど赤く、同じ職種の中でも女性の年収が男性の年収を下回る度合いが大きい。金融専門職（女性年収指数71.4）、経理・財務（79.4）、経営企画・事業企画・業務企画（79.5）、メディカルエンジニア（81.4）では、女性は男性の7～8割の水準にとどまる。一方、接客・販売・店長・コールセンター（89.0）、営業（89.3）、オフィスワーク事務職（90.2）など年収が中位以下の職種では、職種内の男女差は小さい。従ってオフィスワーク事務職の全体差への寄与は、職種内の評価差よりも、低賃金の職種に女性が多いという構成の効果による部分が大きい（職種内にも約10%の差は残る）。

（P13はN ≥ 100の33職種、いずれも同一の小分類）

※ 求人職種25（男女各N ≥ 500）、円サイズ=決定N合計。

図12 職種別 転職後の平均賃金指数（全体加重平均=1.0） × 女性比率 × 女性年収指数（散布図、全25職種）



業界の3軸マップ／転職後の平均賃金指数 × 女性比率 × 業界内 女性年収指数

◆図の読み方 — 配置（年収・女性比率）と業界内女性年収指数（円の色）を1つの図に重ねる

図13はP19（図12）の職種版と同じ枠組みを求人業界（「不明」を除く20業界）に適用した散布図である。横軸は業界の転職後の平均賃金指数（全体加重平均=1.0で正規化、絶対値は非表示）、縦軸は決定者に占める女性比率（%、転職決定者全体では35.6%）、円の色は女性年収指数（本図内で緑ほど差が小さく、赤ほど差が大きい）、円の大きさはN合計を示す。

◆業界の配置 — 年収水準と女性比率の分布

高賃金業界（右側）はコンサルティング業界（転職後の平均賃金指数1.12・女性比率43.5%）、金融業界（1.10・48.6%）、電気・電子・機械業界メーカー（1.06・19.9%）、化学業界メーカー（1.06・22.4%）が並び、低賃金業界（左側）にはレジャー・冠婚葬祭業界（0.85・51.7%）、マスコミ・広告業界（0.95・50.8%）、スポーツ・エンターテインメント業界（0.99・51.5%）が位置する。全体としては転職後の平均賃金指数と女性比率にゆるやかな負の関係が見られるが相関は弱く（ $r \approx -0.25$ ）、ばらつきが大きい。高賃金業界（転職後の平均賃金指数1.1前後）の中でも、電気・電子・機械業界メーカーと化学業界メーカー（女性比率20%前後）は転職決定者全体の35.6%を大きく下回る一方、金融業界・コンサルティング業界（43~49%）は35.6%を上回り、女性比率は二分される。

◆業界内の男女年収差 — 高賃金業界ほど大きい

円の色（業界内の男女年収差、業界別女性年収指数はP18）を見ると、高賃金業界ほど赤く、同じ業界の中でも女性の水準が男性を下回る度合いが大きい。最も女性年収指数が低い業界は金融業界73.6、コンサルティング業界76.5である。女性比率が高いかつ平均年収が低い（左上）レジャー・冠婚葬祭業界、スポーツ・エンターテインメント業界、マスコミ・広告業界（女性年収指数83-88）や人材・教育業界、サービス・アウトソーシング業界（89-90）は緑寄り、業界内の男女差は小さい。ただし電気・電子・機械業界メーカーと化学業界メーカー（88-90）のように高賃金でも業界内差が小さい例外もある。業界ラベル内には投資銀行・地方銀行など事業構成の異質性があり、単一ラベル内でも構造は一様でない。

（P14は全21業界、いずれも同一の小分類）

※ 求人業界20（男女各N ≧ 500、「不明」を除く）、円サイズ=決定N合計。

図13 業界別 転職後の平均賃金指数（全体加重平均=1.0） × 女性比率 × 女性年収指数（散布図、全20業界）

