

社内データを利用した ジェンダー格差是正！ —専門家による第三者評価の試み—

工藤 郁子(大阪大学ELSIセンター 特任准教授)

2024年7月19日



背景：データに基づく賃金格差の縮小

- **女性活躍推進法改正による開示義務**
 - 2022年の法改正に伴い、従業員数301人以上の企業を対象に、男性に対する女性従業員の賃金平均の割合(%)の情報開示が義務化
- **メルカリ社の先駆的取組み**
 - メルカリ社は、義務付けられた情報を開示するだけでなく(男女間賃金格差37.5%)、自主的な取組みとして、同じ職種・等級での男女間賃金格差についてデータ分析
 - 「説明できない格差」が約7%存在すると判明
 - 報酬調整を行い、同一職種・等級での男女間賃金の格差を約7%から約2.5%にまで縮小
- **データ分析の前提への社会的関心の高まり**
 - マスメディアによる多数の報道
 - 同時に、SNS等では「事データ分析の具体的な」法や前提条件について関心・疑問の表明もあった

男女間賃金格差と 是正アクション

説明できない格差

7%

報酬調整実施

2.5%

役割・等級や職種などの
差に起因しない
「説明できない格差」を
解消するために、
個別報酬調整を実施

研究の進め方：ケーススタディ、第三者評価

- 目的：ケーススタディとして関連情報を整理・開示すること
- 手法：有識者を交えたワークショップ
 - 2023年11月にワークショップ「Pay Equity Camp」をオンラインで開催
 - 経済学者やデータサイエンティストなど大阪大学外の有識者も参加



大阪大学
岸本 充生
(リスク学)



早稲田大学
北川 梨津
(労働経済学)



国立環境研究所
林 岳彦
(リスク学)



アジア経済研究所
牧野 百恵
(開発ミクロ経済学)



大阪大学
工藤 郁子
(情報法学)

ワークショップを通じた第三者評価

● メルカリ社による解説

- 企業概要や人事制度について説明
- 具体的な人事データ分析の方法分析モデル、目的変数、説明変数、結果の解釈など)についても解説

● 有識者との質疑応答

- 利用された分析モデル、前提条件(報酬評価制度、入社・退社の状況)、分析結果の解釈等に関して質問やコメント
- 例:女性社員を増やしたいが人材を見つけにくい場合、アーリー・キャリアの女性を「青田買い」すると、給与平均が女性の方が低くなる「合流点バイアス」が生じうる

● 研究報告書の公開

- 2024年1月にワークショップでの対話の記録と分析結果を学術報告書として公開

