

2022年7月13日

内閣府男女共同参画推進連携会議 企画委員会

**男女間賃金格差の開示の義務化とその算出方法を支持します**  
**企業が数字だけにとらわれることなく、組織内に存在するあらゆるジェンダー格差**  
**に気づき、是正するきっかけになるよう追加的な取り組みを提案します**

内閣府男女共同参画推進連携会議（議長：アキレス 美知子）企画委員会は同委員会において「女性の経済的自立」を目的に発足された「男女間賃金格差情報開示チーム（リーダー：只松 観智子）」の活動に基づき、外部メンバーである機関投資家のフィデリティ投信、アクサ・インベストメント・マネージャーズとともに厚生労働省が7月8日に行った男女間賃金格差の開示の義務付けを含む女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の改正を支持します。加えて、その算出方法は国際基準を踏まえ検討がなされており、昨今欧米諸国で急速に整備されている人権や人的資本を含む非財務情報の開示に関する法律への対応が可能になるだけでなく、国内外の機関投資家、取引先、またこれから就職先を考える若年層を含む重要ステークホルダーのニーズに応えるものとなっている点を高く評価します。私たちは、この度の改正は日本企業がジェンダー平等を推進する上での後押しになると考える一方、企業がその数字だけにこだわるのではなく、組織内に存在する様々なジェンダー格差を把握し、原因を分析し、是正するきっかけにすることが重要であり、そのためには、更なる取り組みや政策が必要であると考えます。

岸田内閣が掲げる「新しい資本主義」のもと、女性の経済的自立は、「成長と分配の好循環」を実現するための重要な施策と位置付けられています。人口減少が本格化し労働力が希少化するなか、女性が職場での活躍の場を広げ、その役割・地位を高めることは、日本企業ひいては日本経済の成長にとって最も確実で有効な施策といえます。また不確実性が極めて高い現代の事業環境において、組織における多様性の確保は、イノベーションの創出に直結するだけでなく、多角的な視点からのリスク対応力を高めるなど、企業が持続的な成長を実現する上での原動力となります。男女間賃金格差は、賃金のみならず、昇進や部署配置の格差、職種によるジェンダーの偏り、女性が働きやすい職場づくりへの取り組みや制度など、組織に存在する様々なジェンダー格差の問題を集約し可視化するという点で、企業が多様性の実現を阻む課題を1つ1つ特定し、理解し、効果的な改善策を実行する上で大変有効な指標だと考えます。

男女間賃金格差の要因は多岐に渡るものの、特に垂直分離と呼ばれる男女間の職階の差に起因する賃金格差が主な要因の1つであると考えられます。最新の男女間賃金格差のグラフ<sup>(\*)</sup>から、正社員においては、管理職に昇進し始める30代から格差が拡大し、55~59歳で最大になっていることがわかります。別の分析結果<sup>(\*\*)</sup>は、40歳以降で男女の賃金格差が年齢とともに増大する傾向は、ほぼ100%男女の職階の格差が年齢と共に拡大すること

が要因であると結論付けています。そこで本ステートメントでは、今後の展望として、企業がとりわけ垂直分離の問題、その中でも管理職以上のポジションへの昇進の格差に適切に対処し、男女間の賃金格差の是正につなげることができるよう、以下の関連指標・情報の開示の義務化を提案します：

1. 現年度において管理職に新たに昇進した者の男女比率
2. 男女別賃金の中央値の差
3. 上記を含めたジェンダー格差の原因分析と是正に向けた行動計画

2に関しては、この度開示が義務化された平均値は、極端な数値の影響を受けやすいため、中央値も同時に開示させることで実態をより明確にする効果が期待されます。また、上記関連指標・情報の開示の義務化に当たっては、当面は、一定規模以上の大企業から始めることが現実的と思われます。

加えて、更に企業のインセンティブを高めるためには、公共調達への加点要件、なでしこ銘柄の選定条件等に加えることも有効であると考えます。ただし、可否の水準は、有識者の意見を踏まえ慎重に決定する必要があります。

男女間賃金格差が是正され、管理職や役員層の女性が増えることで、多様な視点での議論・意思決定が可能になり、その他のジェンダー格差の問題解決にも寄与すると考えます。私たちは、ジェンダーを含むあらゆる属性に関わらず、国民一人ひとりに公平な機会が与えられる社会、そして全ての人が将来に希望を持てる社会の実現に向け、今後も活動を続けていきます。

男女共同参画推進連携会議 (<https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/index.html>)

【内閣府男女共同参画推進連携会議 男女間賃金格差情報開示チーム】

- ・リーダー：只松観智子（株式会社 Think Impacts 代表取締役）
- ・メンバー：

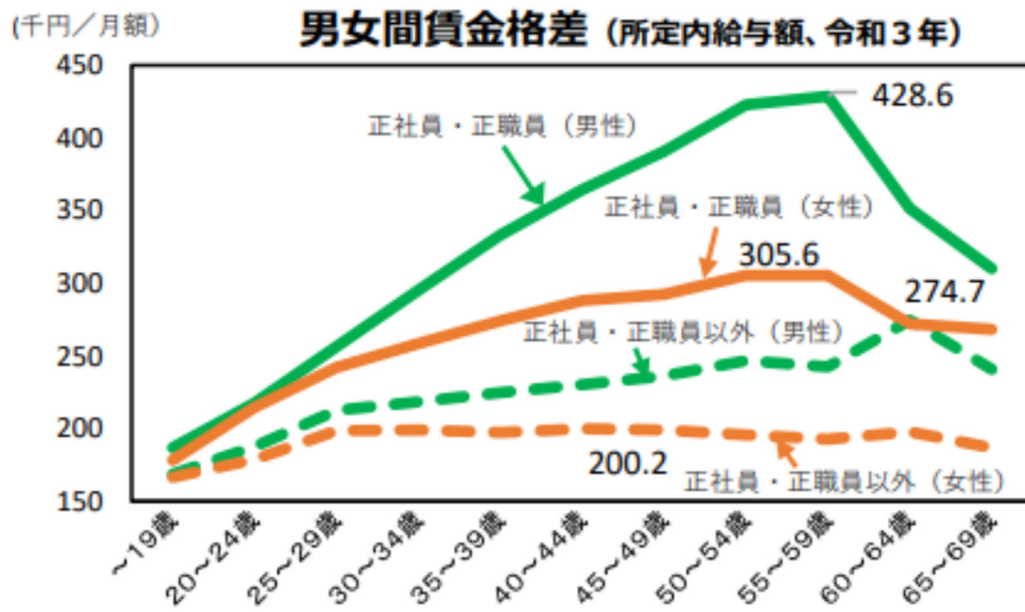
<有識者議員>

- アキレス美知子（SAP ジャパン株式会社 人事戦略特別顧問/三井住友信託銀行 社外取締役/横浜市参与 男女共同参画推進人事制度担当）
- 山田 久（株式会社 日本総合研究所 副理事長）

<投資家（外部メンバー）>

- フィデリティ投信株式会社
- アクサ・インベストメント・マネージャーズ株式会社

(\*1) 内閣府男女共同参画局, 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022, 2022



(\*2) 山口一男「働き方の男女不平等 理論と実証分析」, 日本経済新聞出版社, 2017