

男女間賃金格差について

- 1 男女間賃金格差の現状
- 2 女性の人生の多様化と経済的自立の重要性
- 3 政府における取組の現状

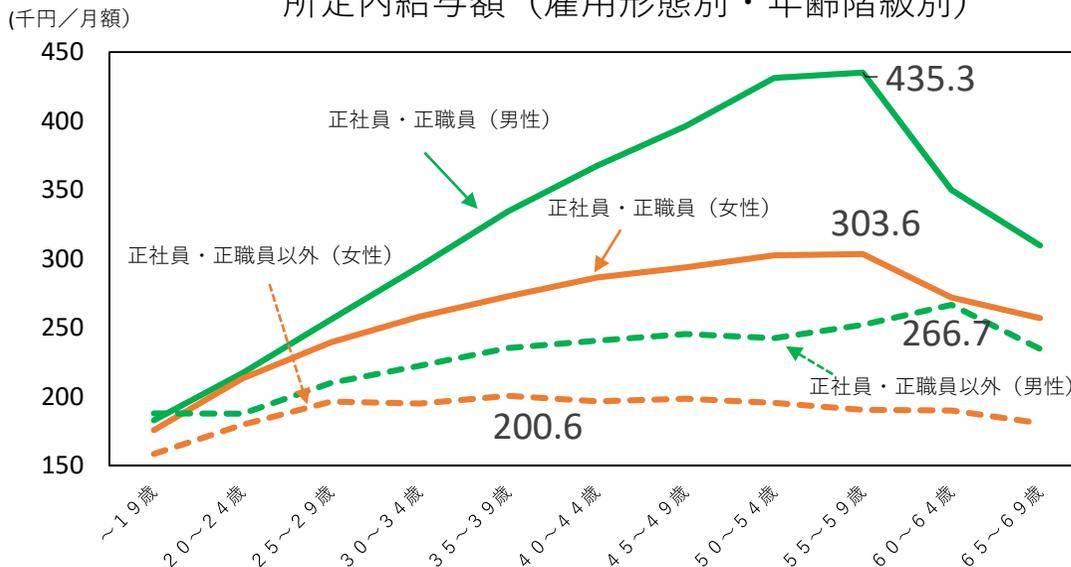
令和4年3月18日
内閣府男女共同参画局

1 男女間賃金格差の現状

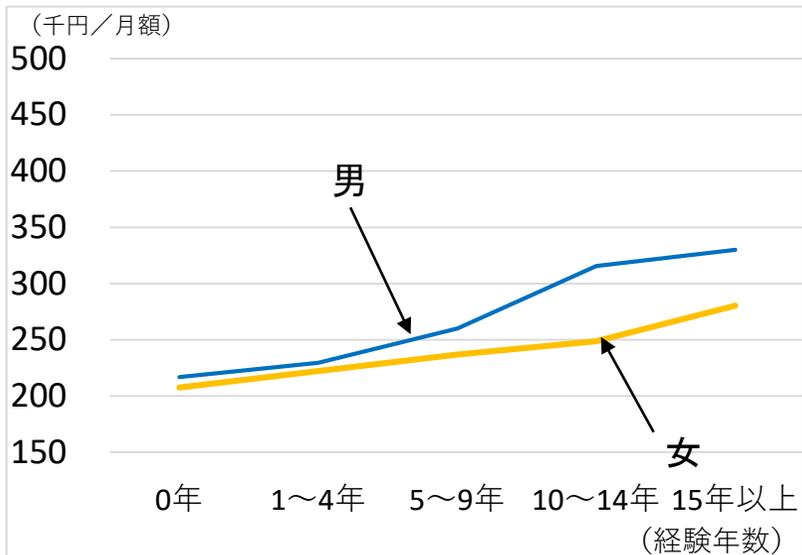
給与額の男女間格差

- ・給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に差。年齢が高まるにつれてその差が拡大。
- ・給与金額は、同じ職業、経験年数であっても、男女間で差。

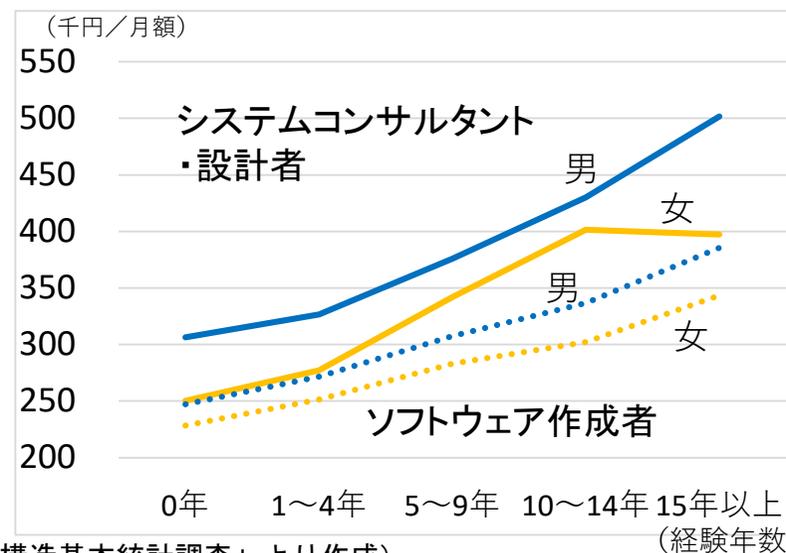
所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）



保育士



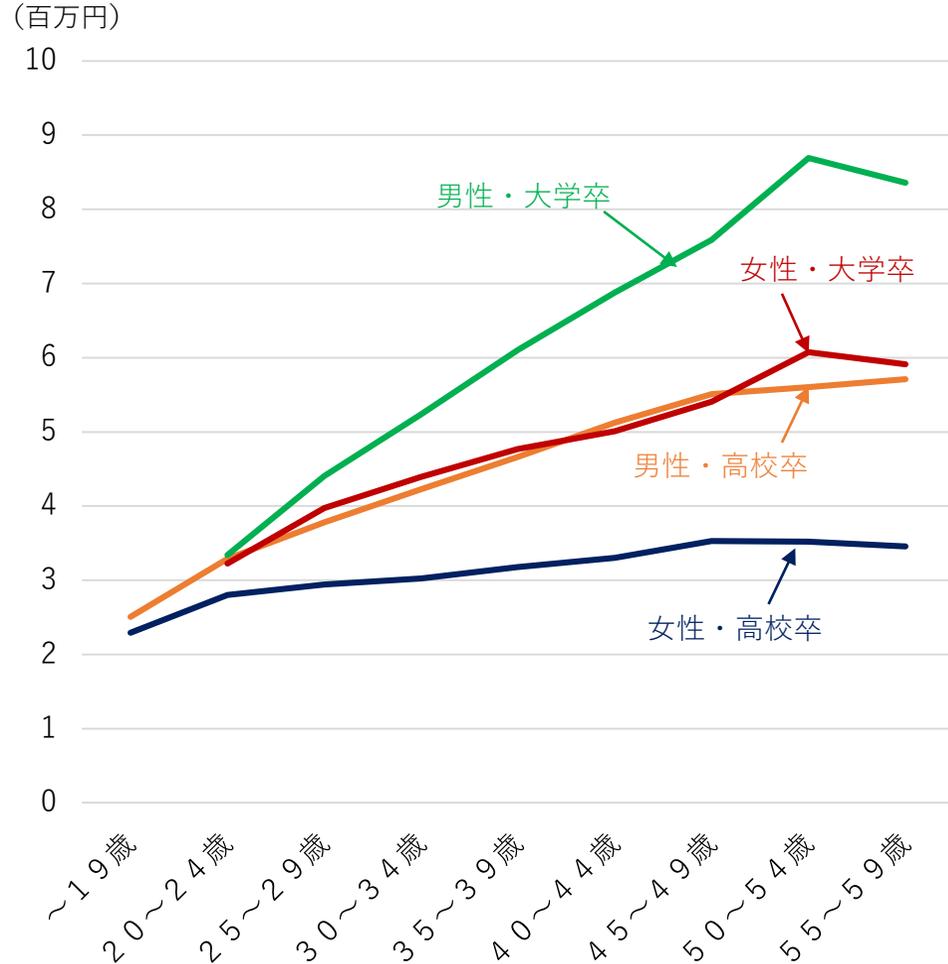
システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者



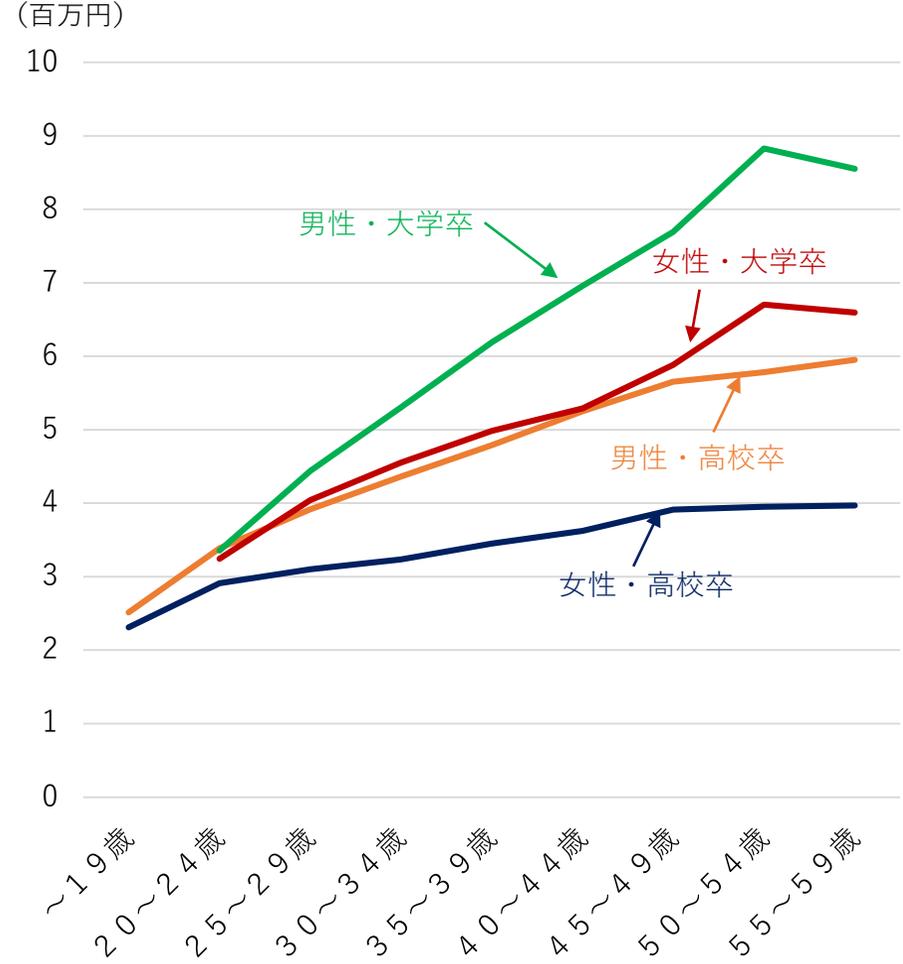
男女別・学歴別の年収（2020年）

- 同じ学歴でも男女間で年収の差が存在し、年齢の上昇とともに拡大の傾向を示す。
- 女性大卒者の年収は男性高卒者の年収とほぼ同じ水準である。

< 一般労働者 >



< 正社員・正職員 >



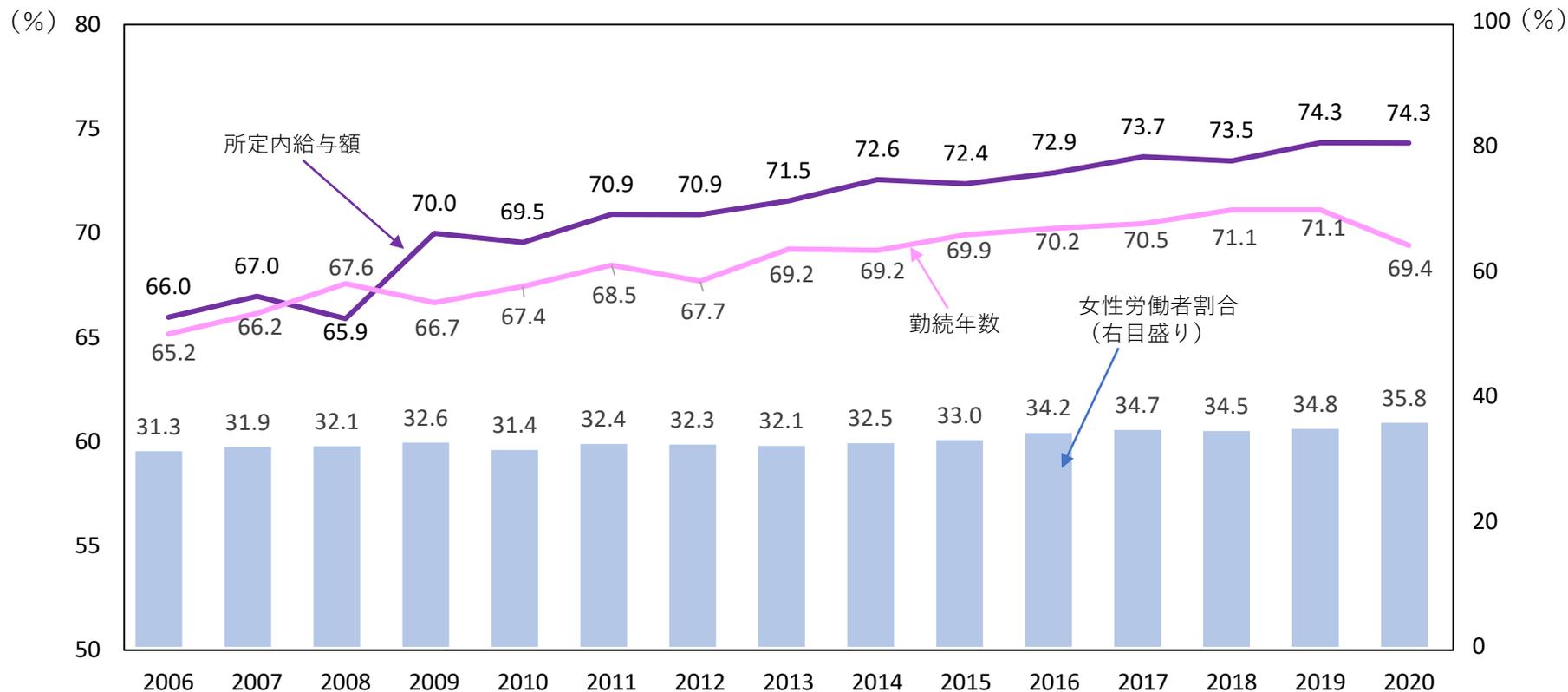
（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

（注）きまって支給する現金給与額と賞与其他特別給与額を年収換算した値を示した。

男女間賃金格差の推移(男性=100としたときの女性の水準)

○一般労働者の所定内給与で見た場合、近年、男女間賃金格差は縮小している。2020年は、男性の平均が338,800円(月額)、女性の平均が251,900円(月額)。

○勤続年数の男女間の差も同様に縮小している。2020年は、男性の平均が13.4年、女性の平均が9.3年。



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者（同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短いか又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働時間が少ない労働者）」以外の正規雇用労働者および非正規雇用労働者。

勤続年数：男性一般労働者の勤続年数を100とした場合の女性一般労働者の勤続年数。

所定内給与額：男性一般労働者の所定内給与を100とした場合の女性一般労働者の給与水準。

女性労働者割合：労働者に占める女性の割合(%)。

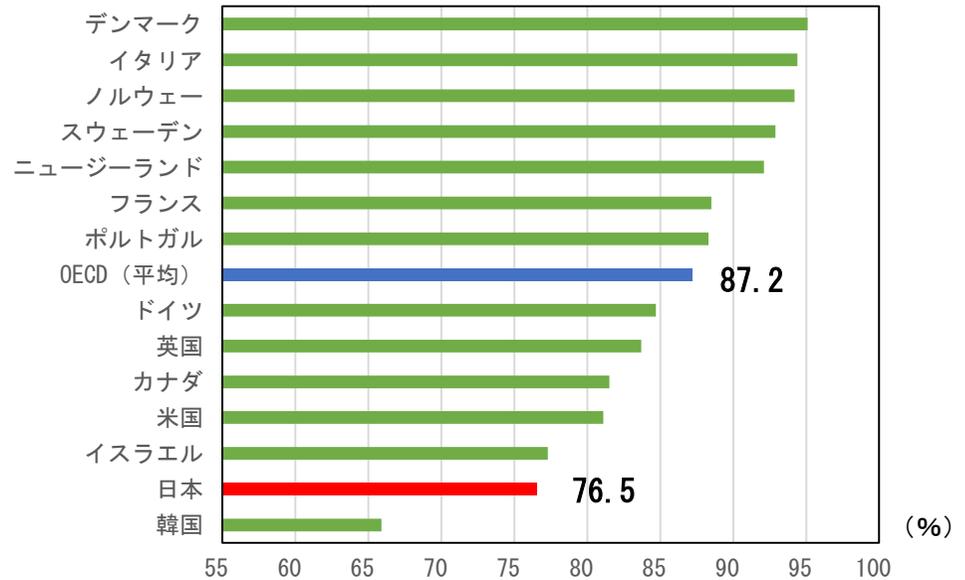
男女間賃金格差の国際比較 (男性=100としたときの女性の水準)

○賃金分布の中央・下位10%・上位10%のいずれの値で見ても、日本の男女間賃金格差は諸外国と比較して大きい。

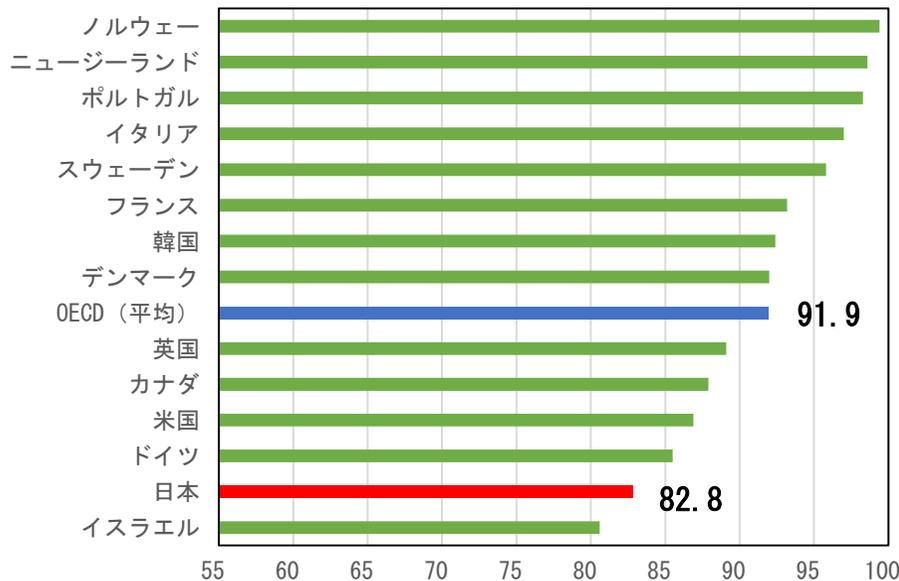
○日本の男女間賃金格差は、OECD(平均)と比較すると、中央値で10.7%ポイント、下位10%値で9.1%ポイント、上位10%値で14.6%ポイント低い水準。

(注) ここで、男女間賃金格差とは、男性賃金の中央値(下位10%値、上位10%値)を100とした場合の女性賃金の中央値(同上)の水準を割合表示した数値。フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

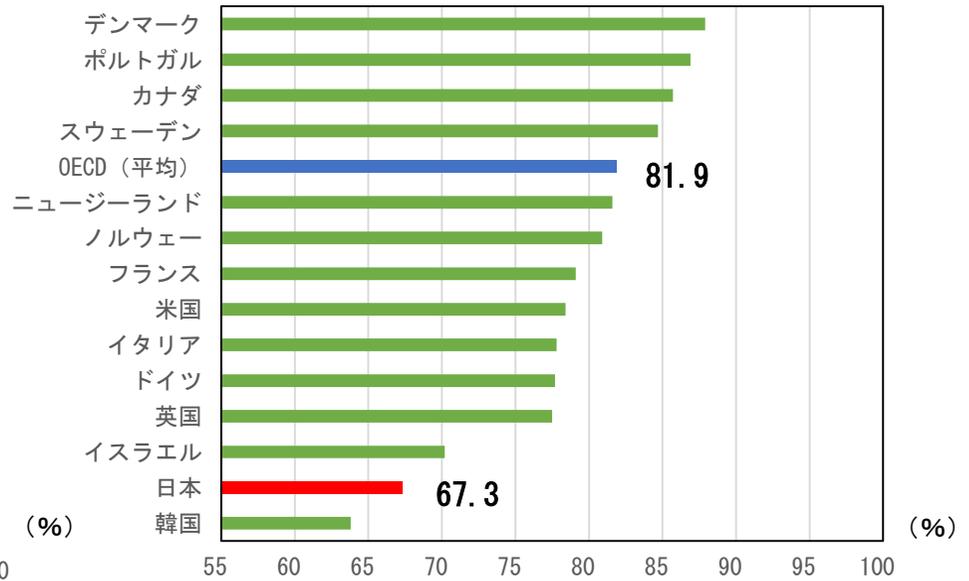
賃金 (中央値)



賃金 (下位10%値)



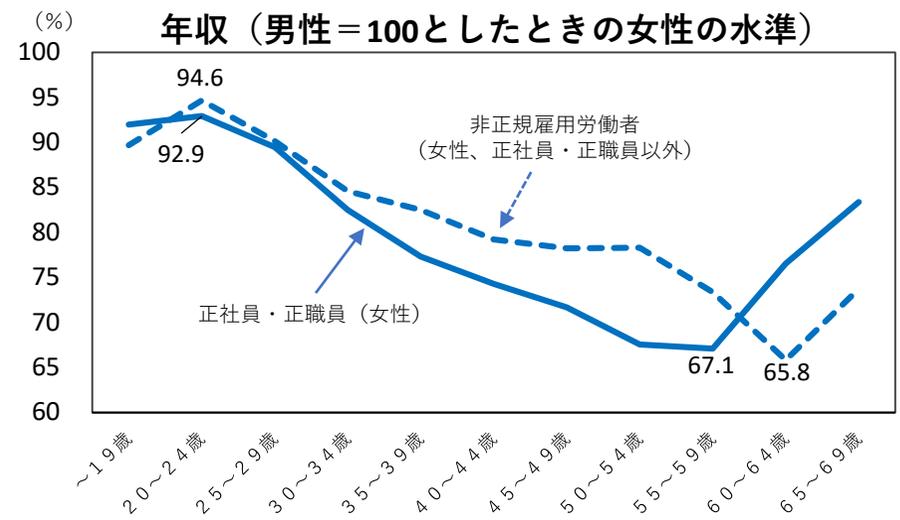
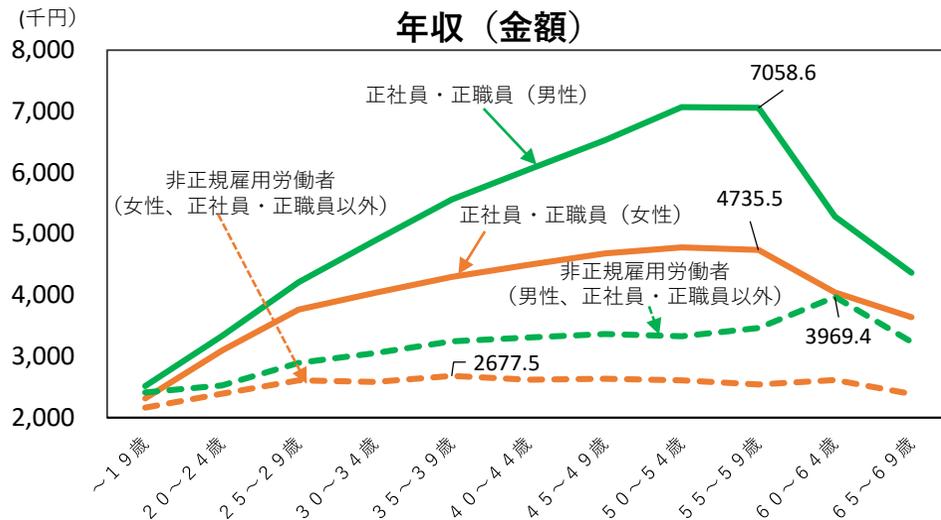
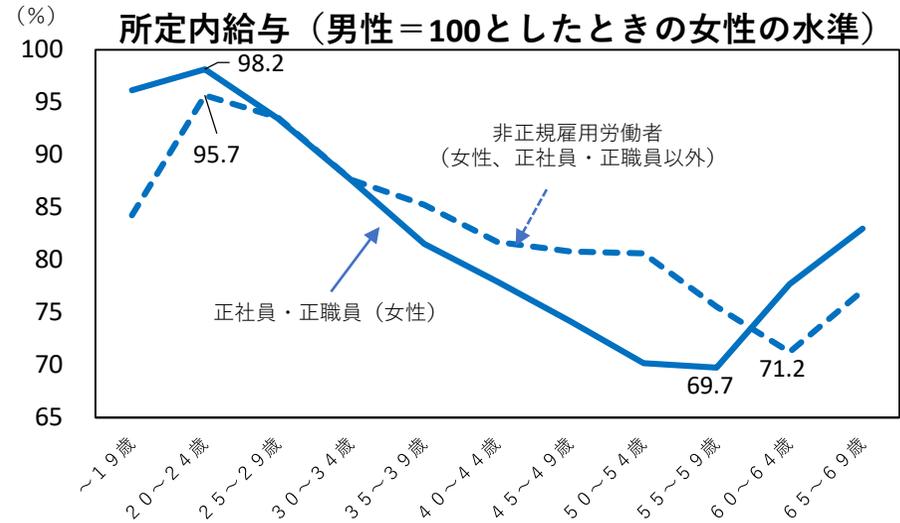
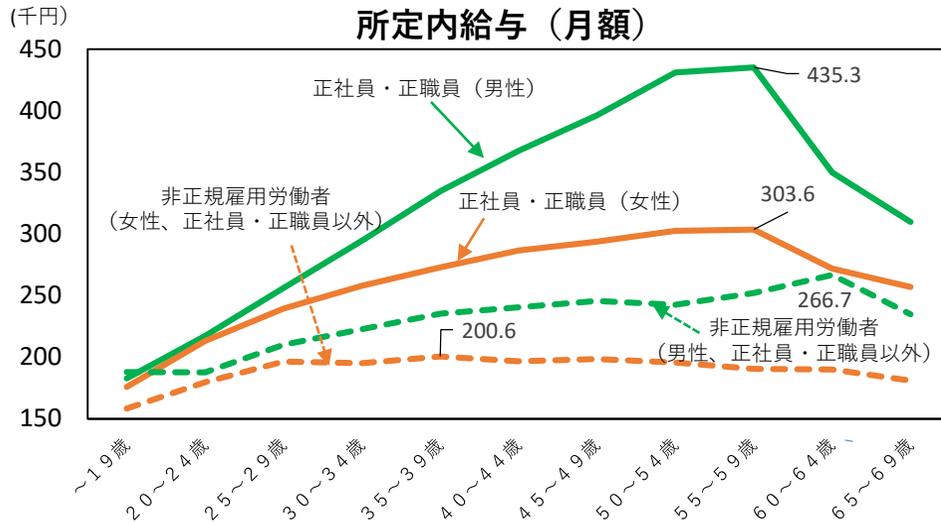
賃金 (上位10%値)



(OECD. Stat の2018年データを利用して作成)

年齢階級別 正社員と非正規雇用労働者の所定内給与、年収(2020年)

- 正社員の男女間賃金格差(所定内給与、年収)はピークとなる「55～59歳」まで拡大を続け、その後縮小。
- 年収で見ると、ピーク時(「55～59歳」)の正社員では、女性の水準は男性の約67%に留まる。

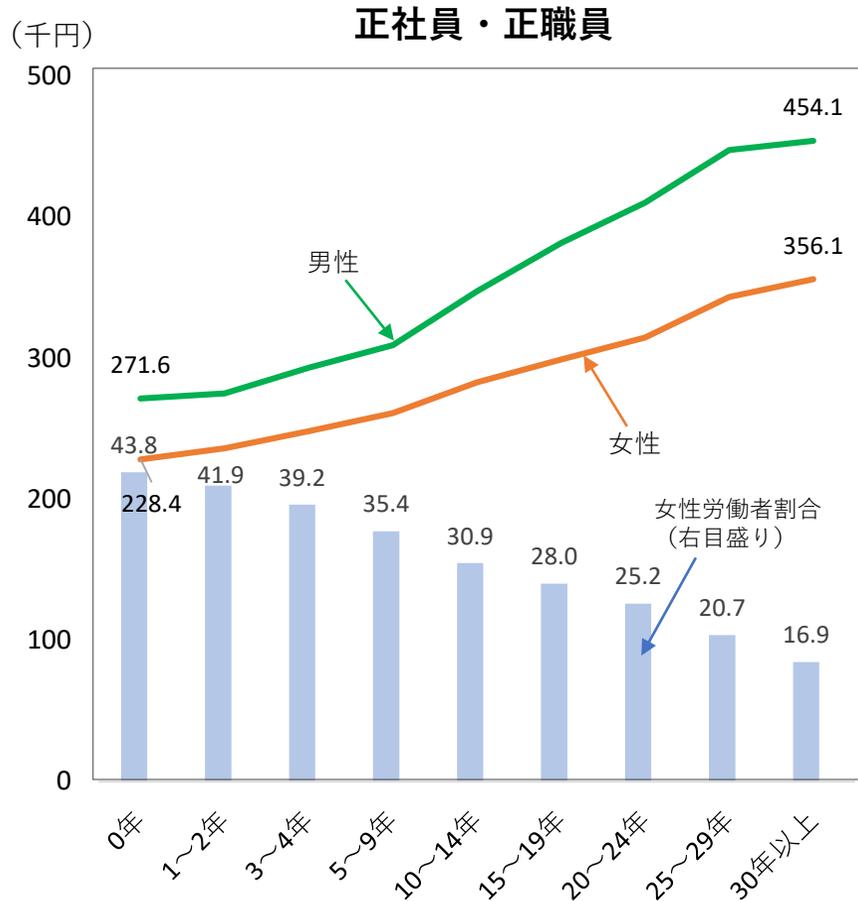


(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

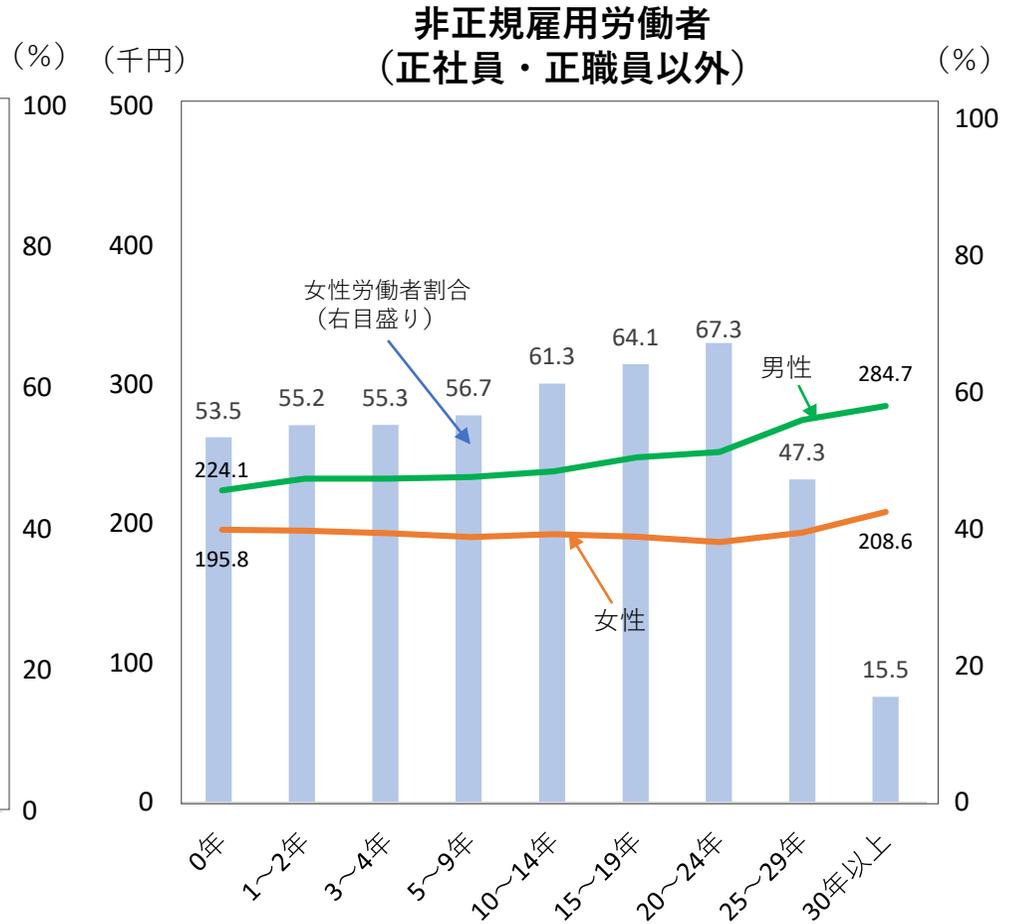
(注) 正社員・正職員：一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者
 正社員・正職員以外：一般労働者のうち、正社員・正職員に該当しない者

勤続年数別 正社員と非正規雇用労働者の所定内給与の推移(2020年、月額)

- 正社員、非正規雇用労働者ともに、勤続年数が増加しても男女間賃金格差は縮小していない。
- 正社員では、男性の賃金カーブの上昇と比較して女性の賃金カーブの上昇は緩やか。



(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

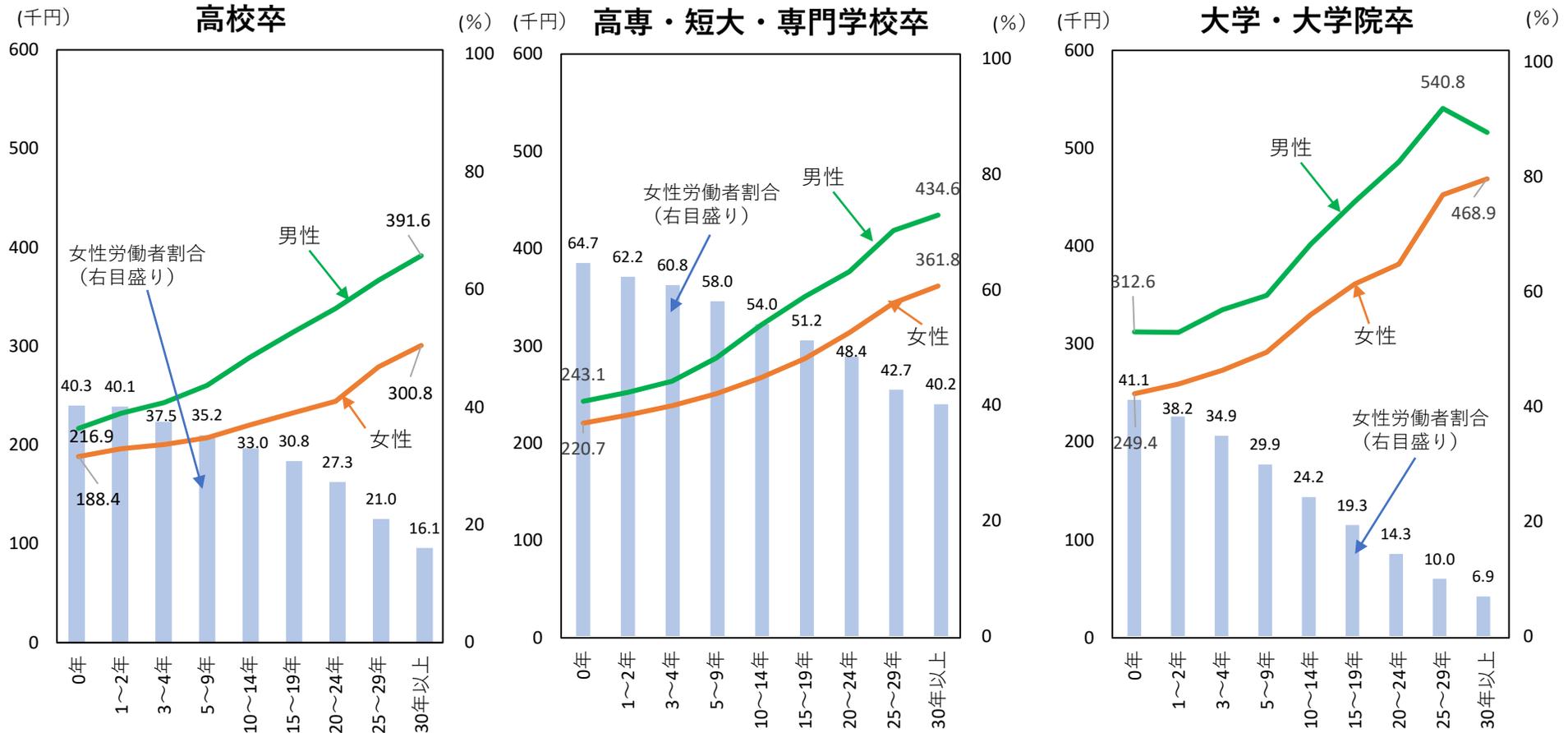


(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 正社員・正職員：一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者
 正社員・正職員以外：一般労働者のうち、正社員・正職員に該当しない者

学歴別・勤続年数別の所定内給与（2020年、月額）

○「高校卒」「高専・短大・専門学校卒」「大学・大学院卒」ともに勤続年数が増加しても男女間賃金格差（所定内給与）は縮小していない。男女間賃金格差は「0年」から「15～19年」までの間縮小することなく維持され、「20～24年」で最大となっている。



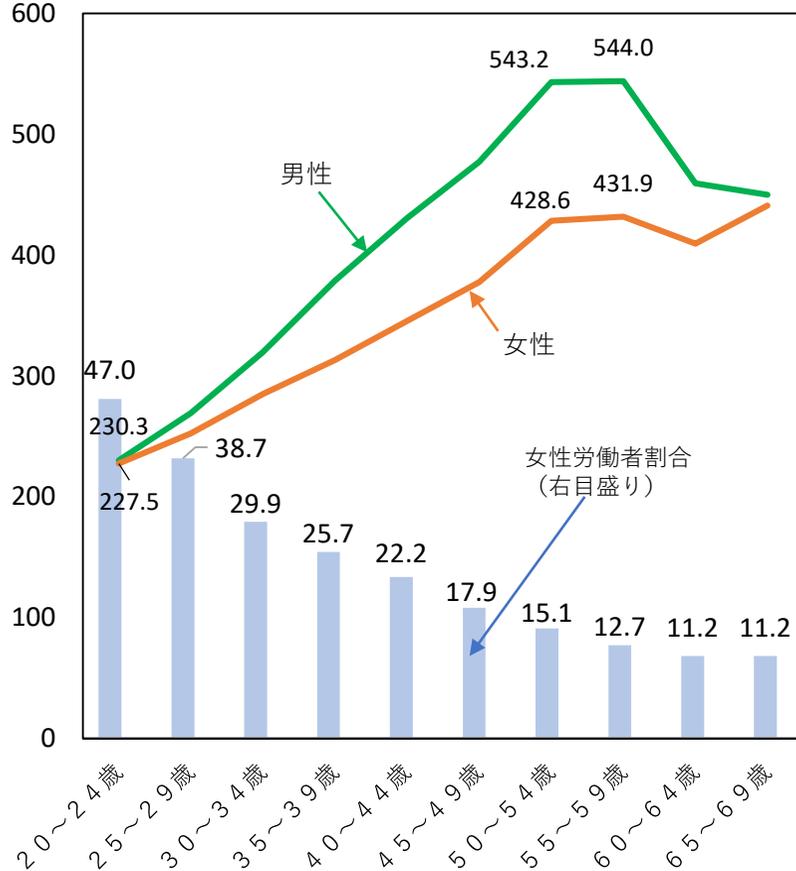
(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 対象は一般労働者。

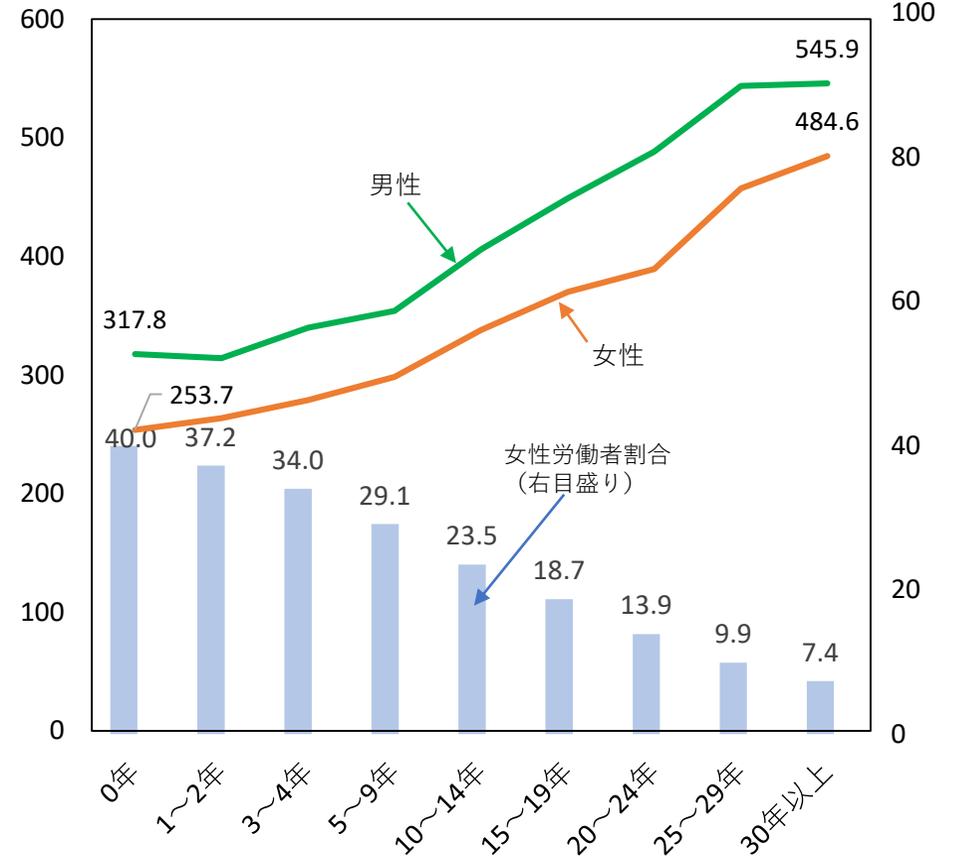
大学・大学院卒（正社員・正職員）の所定内給与（2020年、月額）

- 大学・大学院卒の一般労働者のうち正社員・正職員に関して、年齢階級別の男女間賃金格差（所定内給与）を見ると、20代では格差はほとんど見られないものの、年齢とともに徐々に拡大し、50代で最大となっている。
- 勤続年数別の男女間賃金格差（所定内給与）を見ると、「0年」の賃金格差が大きく縮小することなく「15～19年」まで維持され、「20～24年」で最大となっている。

年齢階級別
 (千円) (大学・大学院卒の一般労働者のうち正社員・正職員) (%)



勤続年数別
 (千円) (大学・大学院卒の一般労働者のうち正社員・正職員) (%)



産業別・従業員規模別の男女間賃金格差（男性=100としたときの女性の水準）

- 産業別の男女間賃金格差の状況を見ると、女性の従業員が約半数を占める「金融業、保険業」で格差が最も大きい。
- 従業員規模別の男女間格差（所定内給与）を見ると、大企業ほど格差も大きくなっている。

産業別男女間格差（民間事業所・一般労働者、2020年）

産業	男女間格差				女性割合
	所定内給与	年収	時間あたり年収	勤続年数	
運輸業、郵便業	78.3	72.2	80.4	70.1	14.5
情報通信業	77.9	74.8	76.5	67.2	24.6
電気・ガス・熱供給・水道業	77.3	74.2	76.4	77.6	12.0
宿泊業、飲食サービス業	75.1	73.0	76.4	80.2	40.0
生活関連サービス業、娯楽業	74.9	70.2	73.1	74.3	43.6
複合サービス事業	74.8	71.6	74.2	75.1	30.2
医療、福祉	74.5	75.2	76.6	94.5	70.7
鉱業、採石業、砂利採取業	73.3	69.3	72.1	76.7	12.9
建設業	72.7	70.0	74.4	79.9	12.8
不動産業、物品賃貸業	71.9	68.8	70.8	72.3	34.8
学術研究、専門・技術サービス業	71.6	67.9	68.7	69.3	27.4
教育、学習支援業	71.5	69.6	70.4	71.5	48.3
製造業	69.2	63.6	65.1	74.7	23.8
卸売業、小売業	68.2	64.1	66.4	66.2	34.6
金融業、保険業	58.7	55.3	59.5	72.9	53.0
産業計	74.3	70.0	74.1	69.4	35.8

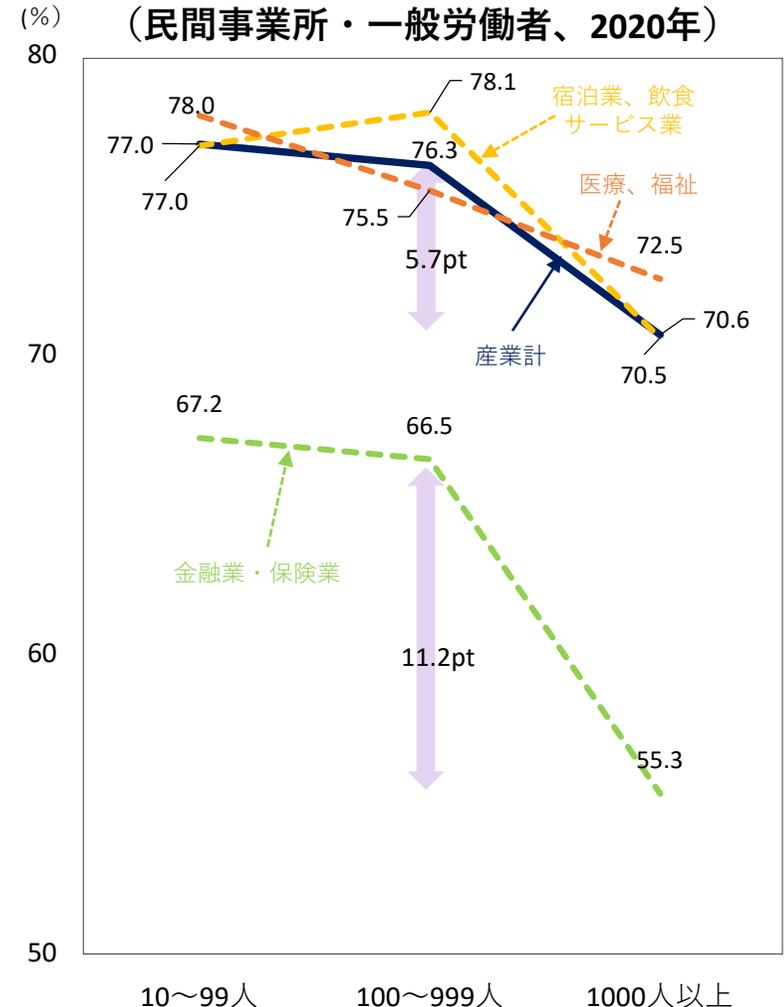


格差小

格差大



従業員規模別男女間格差（所定内給与）
（民間事業所・一般労働者、2020年）



（注）産業別男女間格差は所定内給与の格差が小さい順に記載。各項目格差上位5産業を緑、下位5産業を赤で網掛けしている。

（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

役職別の男女間賃金格差(2020年)

○ 役職別の男女間賃金格差を見ると、同じ役職の中でも男女間賃金格差(年収)が存在する。

役職	年収			女性割合
	男性	女性	男女間賃金格差	
部長級	943.3万円	783.0万円	83.0%	9.1%
課長級	812.9万円	702.4万円	86.4%	12.1%
係長級	644.0万円	550.7万円	85.5%	22.0%
非役職	483.4万円	380.6万円	78.7%	39.6%

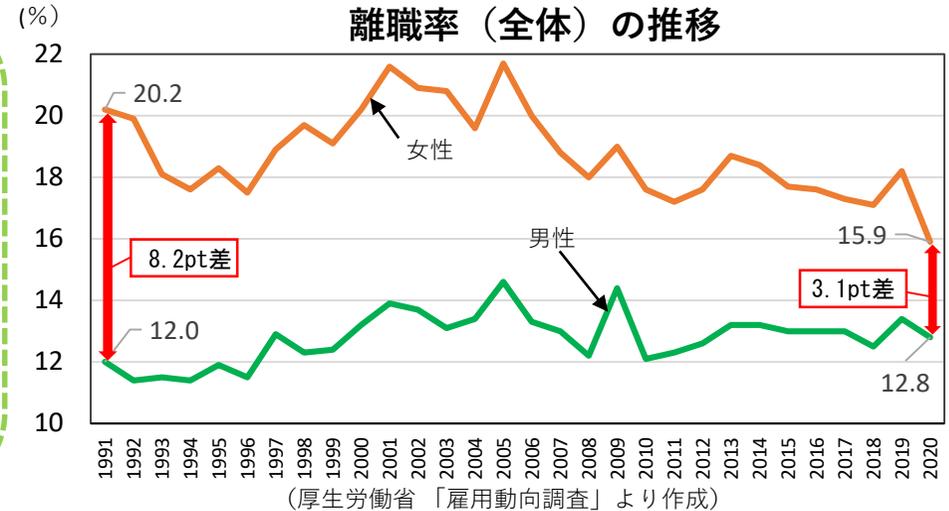
(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

(注) 対象は一般労働者(雇用期間定め無し)。ここでの男女間賃金格差とは、男性=100としたときの女性の水準。

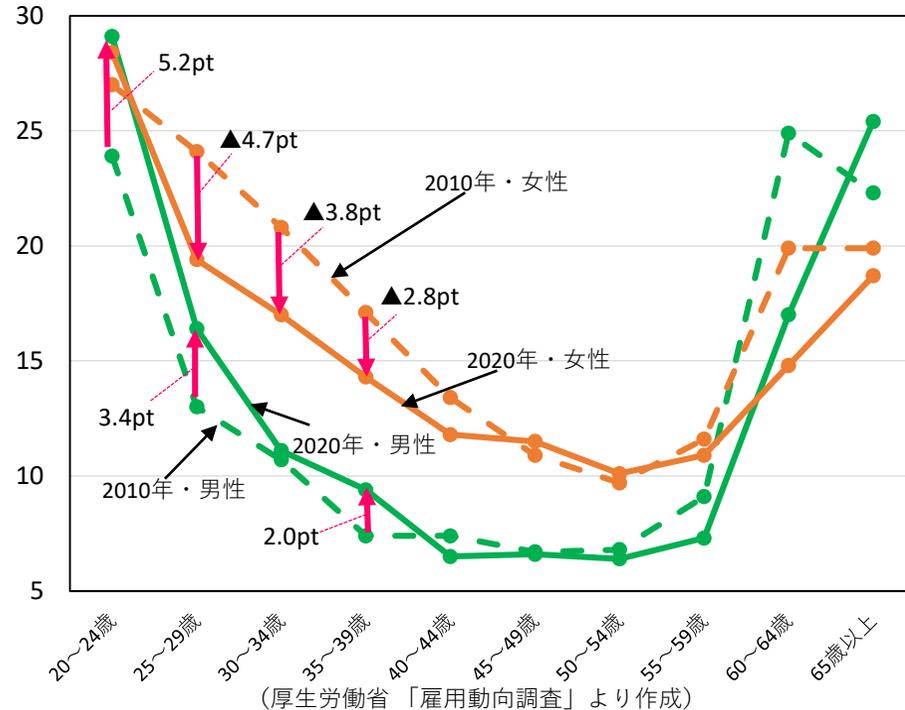
年齢階級別離職率の推移(2020年)

- 離職率(全体)の推移を見ると、男女間の差は、8.2%ポイント(1991年)から3.1%ポイント(2020年)まで縮小。
- 年齢階級別に見ると、2010年から2020年にかけて、女性の離職率は「25～29歳」「30～34歳」「35～39歳」で低下。男性の離職率は「20～24歳」「25～29歳」「35～39歳」で上昇。
- 更に詳しく若年層の離職率の推移を見ると、「25～29歳」では、男女間の差は18.8%ポイント(1992年)から3.0%ポイント(2020年)まで大幅に縮小。

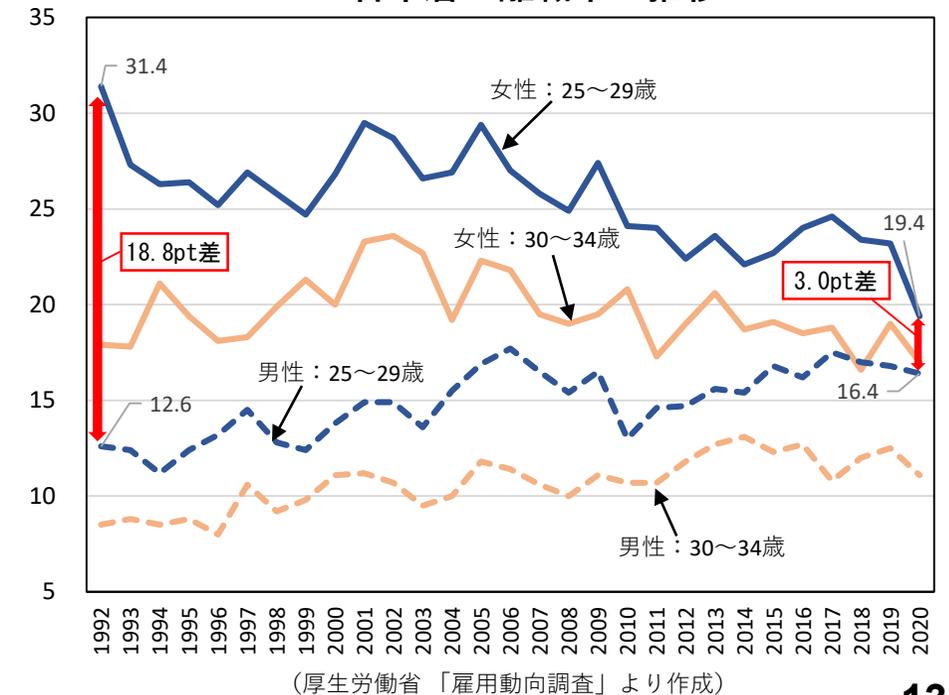
(注) 離職率の算出方法: 離職者数 ÷ 1月1日現在の常用労働者数 × 100



年齢階級別離職率の推移(2010年→2020年)



若年層の離職率の推移



諸外国における男女間賃金格差の報告・公表制度

暫定

国・地域	導入時期	対象企業	報告・公表義務の内容	男女間賃金格差 (フルタイム、中央値) (注1)
EU (27か国)	検討中 (注2)	従業員 250人以上	<u>男女間の賃金格差に関して国内当局への報告を義務づけ</u> 。報告で5%以上の賃金格差が明らかとなった場合、使用者は労働者の代表と協力し、共同賃金査定を実施しなければならない。	85.9%
フランス	2018年	従業員 50人以上	<u>「男女平等指数」の公表を義務づけ</u> 。指数は、①賃金格差の有無(40点)、②昇給の男女比率(20点)、③昇進の男女比率(15点)、④出産・育児休暇からの復帰時の昇給の有無(15点)、⑤給与上位10人における女性の数(10ポイント)の5項目で採点される。75点を下回った場合、3年以内に是正措置を講じなければならない。	88.5%
イギリス	2017年	従業員 250人超	<u>男女間の賃金格差の詳細を公表することを義務づけ</u> (時間あたり賃金や一時金に関する格差(平均及び中央値による比較)など)。義務違反には罰金が科されることもあり得る。	83.7%
ドイツ	2017年	従業員 500人超	<u>男女平等及び同一賃金に関する報告書の作成・公表を義務づけ</u> 。報告書には、男女同一賃金を実現するための措置(実施しない場合はその理由)を盛り込まなければならない。	84.7%
アイスランド	2018年	従業員 25人以上	<u>企業内の男女同一賃金の仕組みについて、公的認証機関の認証を取得することを義務づけ</u> 。義務違反には罰金が科されることもあり得る。	87.2%
日本	—	—	報告・公表義務なし。	76.5%

(出典)『諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について』(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2019年2月)

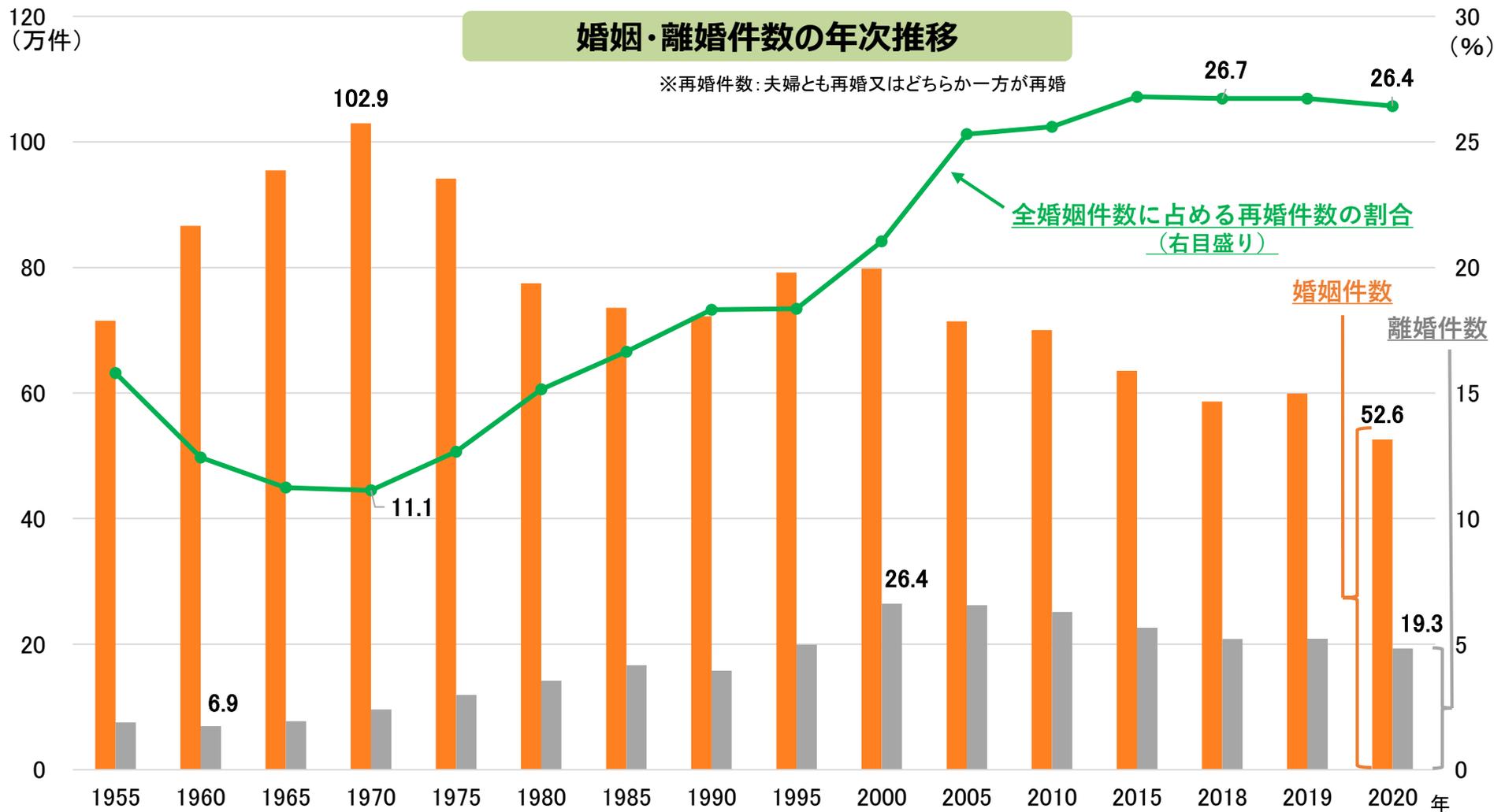
(注1) 男性賃金を100としたときの女性賃金の水準。EUはeurostatの2019年データ(パートタイム含む、平均値)。それ以外の国はOECD.Statの2018年データ

(注2) 加盟国による同意に基づき、今後、欧州理事会は欧州議会との間で当該指令の最終案について交渉に入る予定(2021年12月6日付プレスリリース)

2 女性の人生の多様化と経済的自立の重要性

離婚・再婚の動向

- ・ 離婚件数は、1960年代と比較して大幅に増加。
- ・ 全婚姻件数に占める再婚件数の割合は、1970年代以降、上昇傾向。
近年は、婚姻の約4件に1件が再婚となっている。



(出典) 厚生労働省「人口動態調査」より内閣府男女共同参画局作成。

男女の寿命について

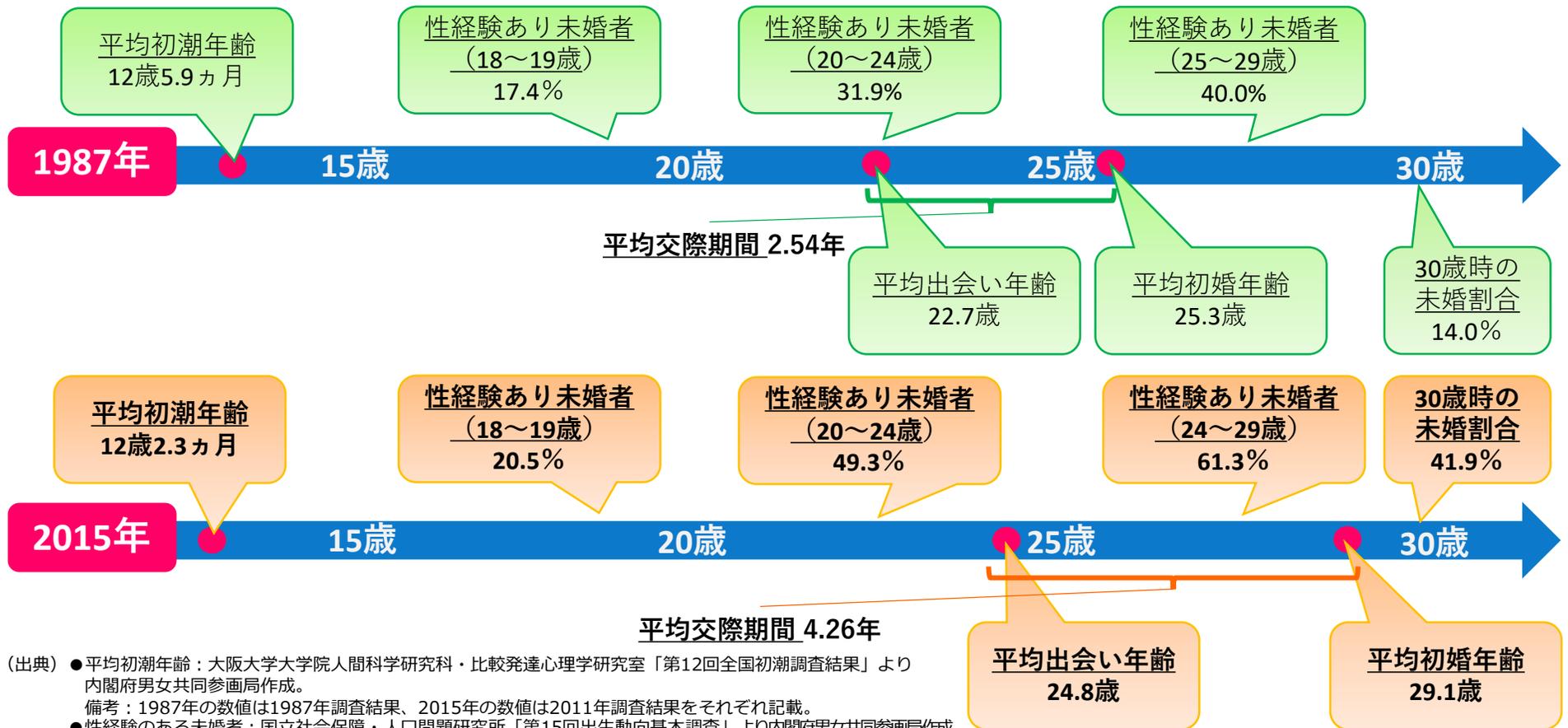
	男	女
90歳時 生存割合	28.4%	52.5%
95歳時 生存割合	11.1%	28.3%
平均寿命	81.64歳	87.74歳
死亡年齢 最頻値 ^(※)	88歳	92歳
100歳以上 の人口	9,766人	69,757人
105歳以上 の人口	715人	5,800人

(※) 「死亡年齢最頻値」は死亡者数が最も多い年齢

出典：100歳以上の人口及び105歳以上の人口については総務省「令和2年国勢調査」、その他については厚生労働省「令和2年簡易生命表の概況」

10代・20代女性のライフイベント年齢

- 現代の女性は、出会いから結婚までの交際期間が長くなり、性経験がある未婚者の割合も高くなっている。このような状況の中で、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点がますます重要になっている。



(出典) ● 平均初潮年齢：大阪大学大学院人間科学研究科・比較発達心理学研究室「第12回全国初潮調査結果」より内閣府男女共同参画局作成。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2011年調査結果をそれぞれ記載。
 ● 性経験のある未婚者：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 設問 「あなたはこれまでに異性と性交渉をもったことがありますか。」（1. ある、2. ない）。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。
 ● 平均出会い年齢／平均初婚年齢／平均交際期間：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 注：対象は各調査時点より過去5年間に結婚した初婚どうしの夫婦（結婚の過程が不詳の夫婦を除く）。各平均年齢は月齢をもとに算出している。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。
 ● 30歳時の未婚割合：総務省統計局「国勢調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 注：30歳時の未婚割合＝30歳時の未婚者数／30歳時の未婚者数＋有配偶者数＋死別者数＋離別者数
 備考：1987年の数値は1985年調査結果、2015年の数値は2015年調査結果をそれぞれ記載。

昭和60(1985)年と令和2(2020)年の比較(30歳・50歳時配偶状況)

昭和の時代は9割が50歳時点で配偶者がいたが、令和の時代は3割が配偶者がいない状態。

男性

昭和60(1985)年

【30歳時点】

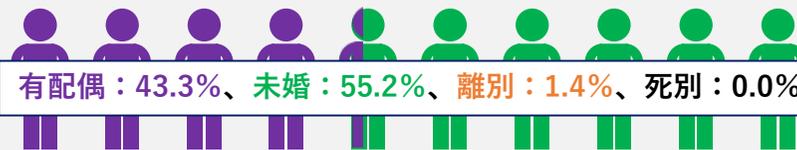


【50歳時点】



令和2(2020)年

【30歳時点】



【50歳時点】



女性

昭和60(1985)年

【30歳時点】



【50歳時点】



令和2(2020)年

【30歳時点】



【50歳時点】

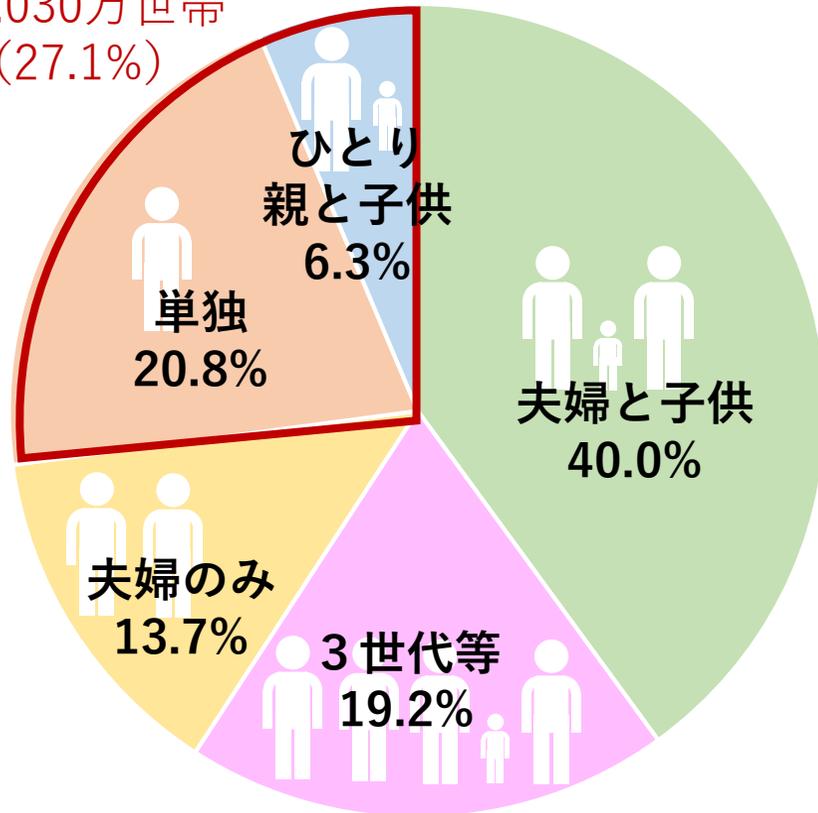


昭和60(1985)年と令和2(2020)年の比較(家族類型)

ひとり親世帯、単独世帯の合計は、昭和の時代に比べて2.5倍。
全体に占める割合も約半分にまで増えている。

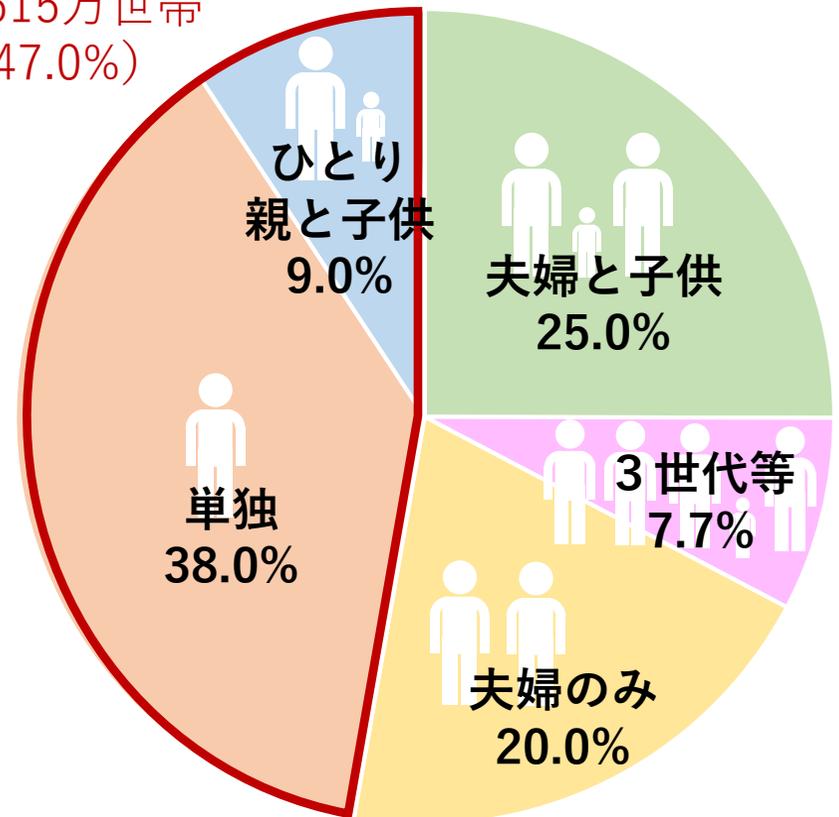
昭和60(1985)年

単独世帯+ひとり親世帯
1,030万世帯
(27.1%)



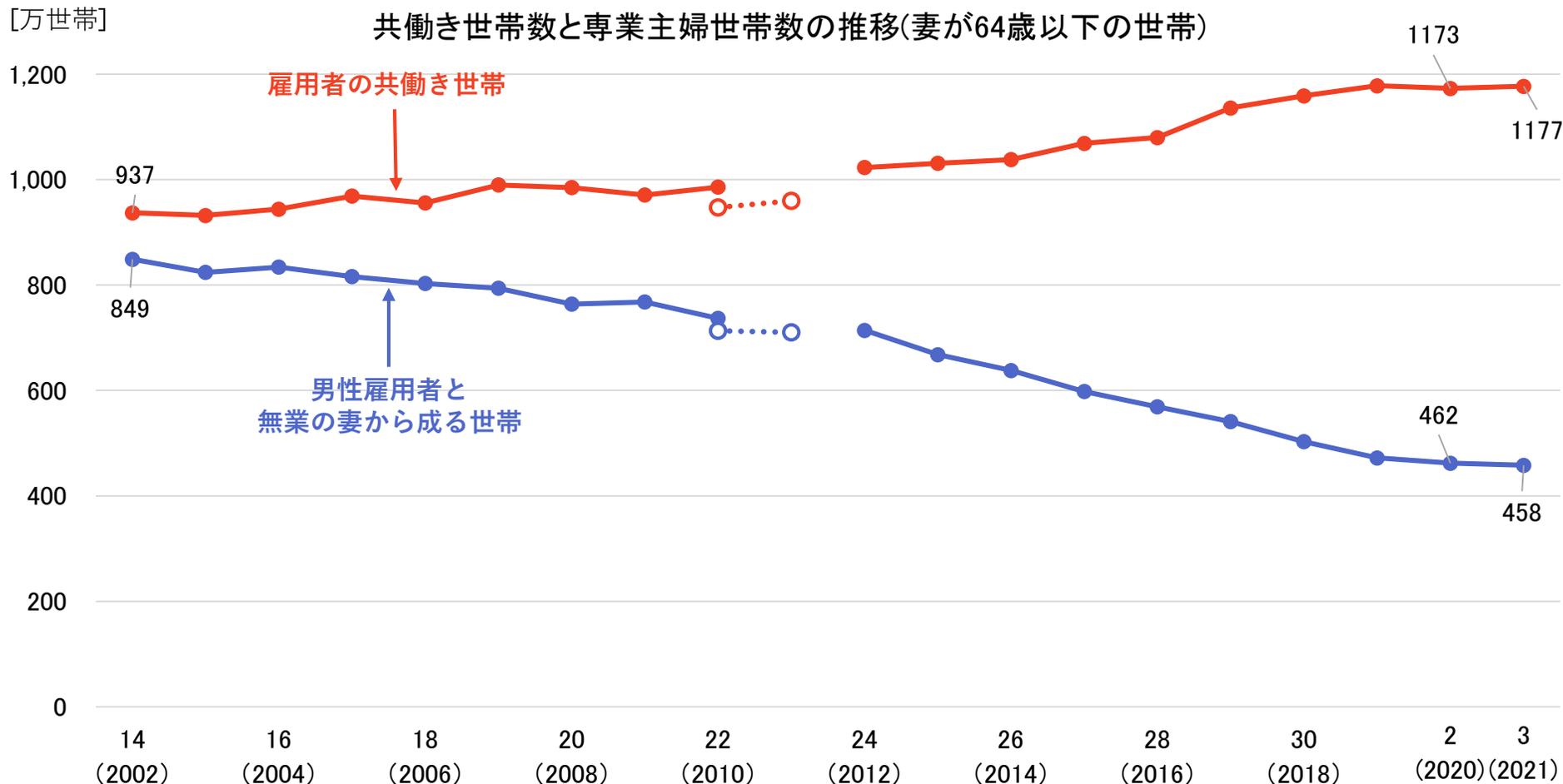
令和2(2020)年

単独世帯+ひとり親世帯
2,615万世帯
(47.0%)



共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

- 雇用者の共働き世帯は増加傾向。
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向。2021年では、夫婦のいる世帯全体の23.1%となっている。

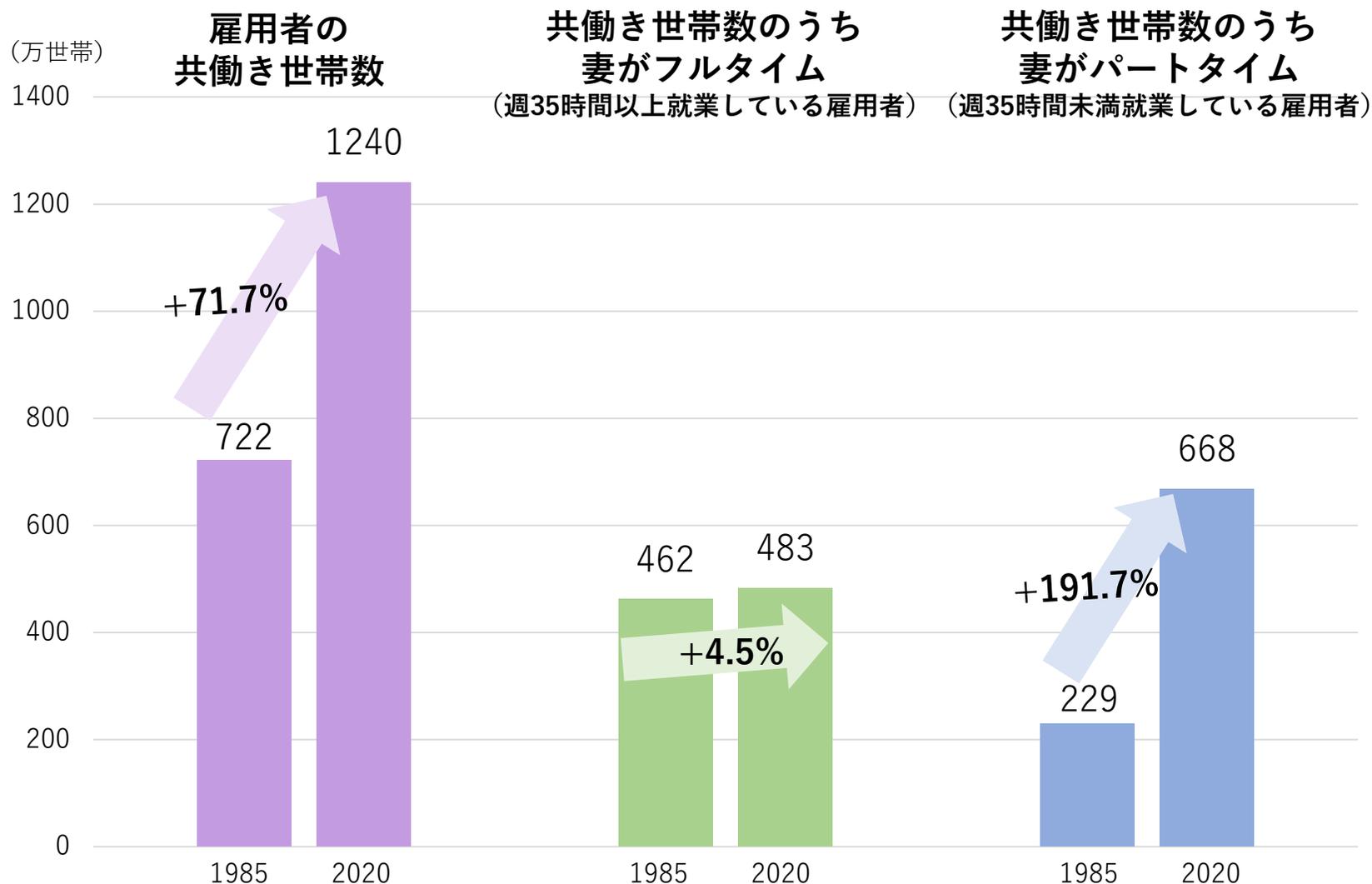


(出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より内閣府男女共同参画局作成。

(備考) 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ64歳以下の世帯。「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ64歳以下の世帯。平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。「夫婦のいる世帯」は、夫又は妻に農業・林業就業者や自営業者などを含み、かつ、妻が64歳以下の世帯。

昭和60(1985)年と令和2(2020)年の比較(雇用者の共働き世帯数)

共働き世帯数は大幅に増加したが、フルタイムで働く妻の数は横ばい。
パートタイムで働く妻が3倍増。

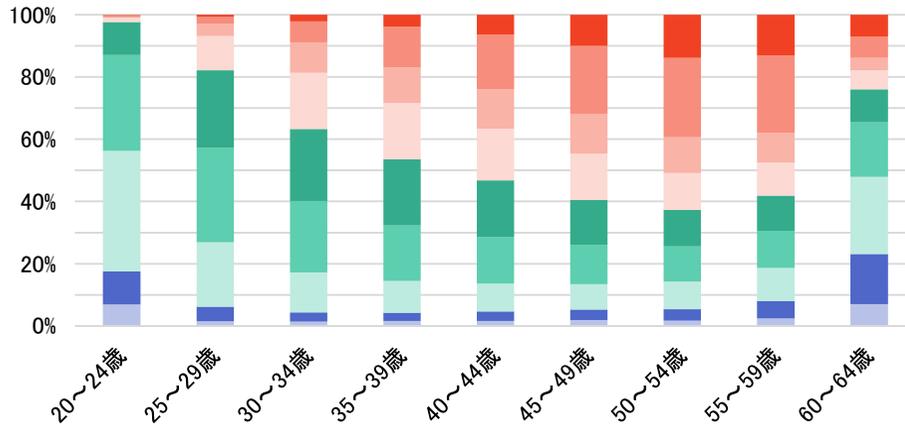


(昭和60年は総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、令和2年は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成)

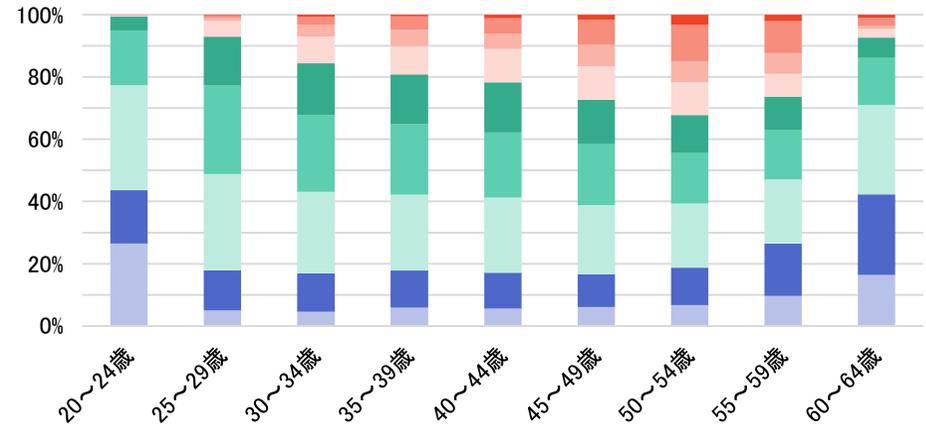
所得階級別有業者割合（男女、配偶関係、年齢階級別）

○男女別に見ると、男性では既婚者の方が、女性では未婚者の方が、所得が高い傾向。
 ○配偶関係別に見ると、既婚者では男性の方が所得が高い傾向。未婚者では男性の方が所得が高い傾向があるが、所得差は小さい。

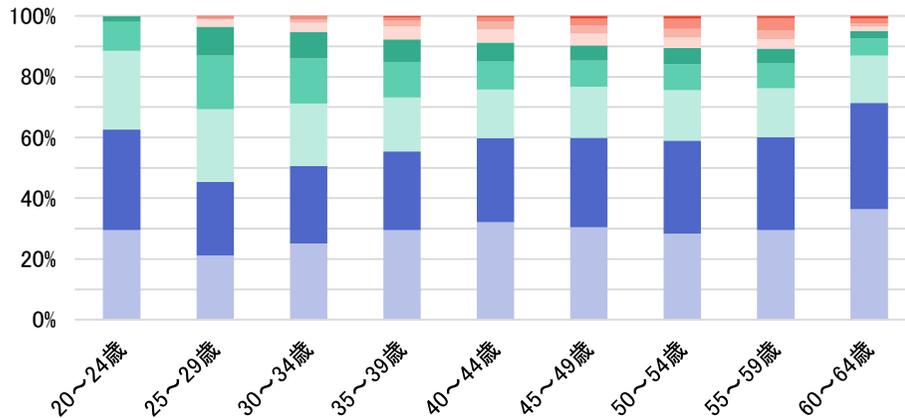
男性(既婚)



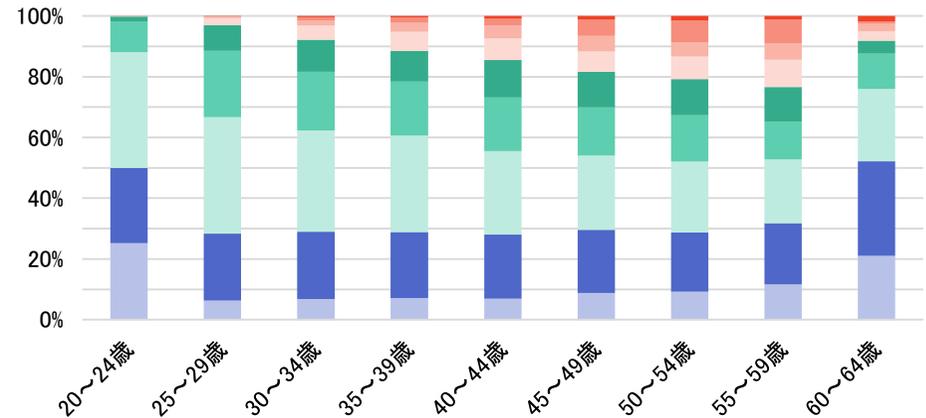
男性(未婚)



女性(既婚)



女性(未婚)

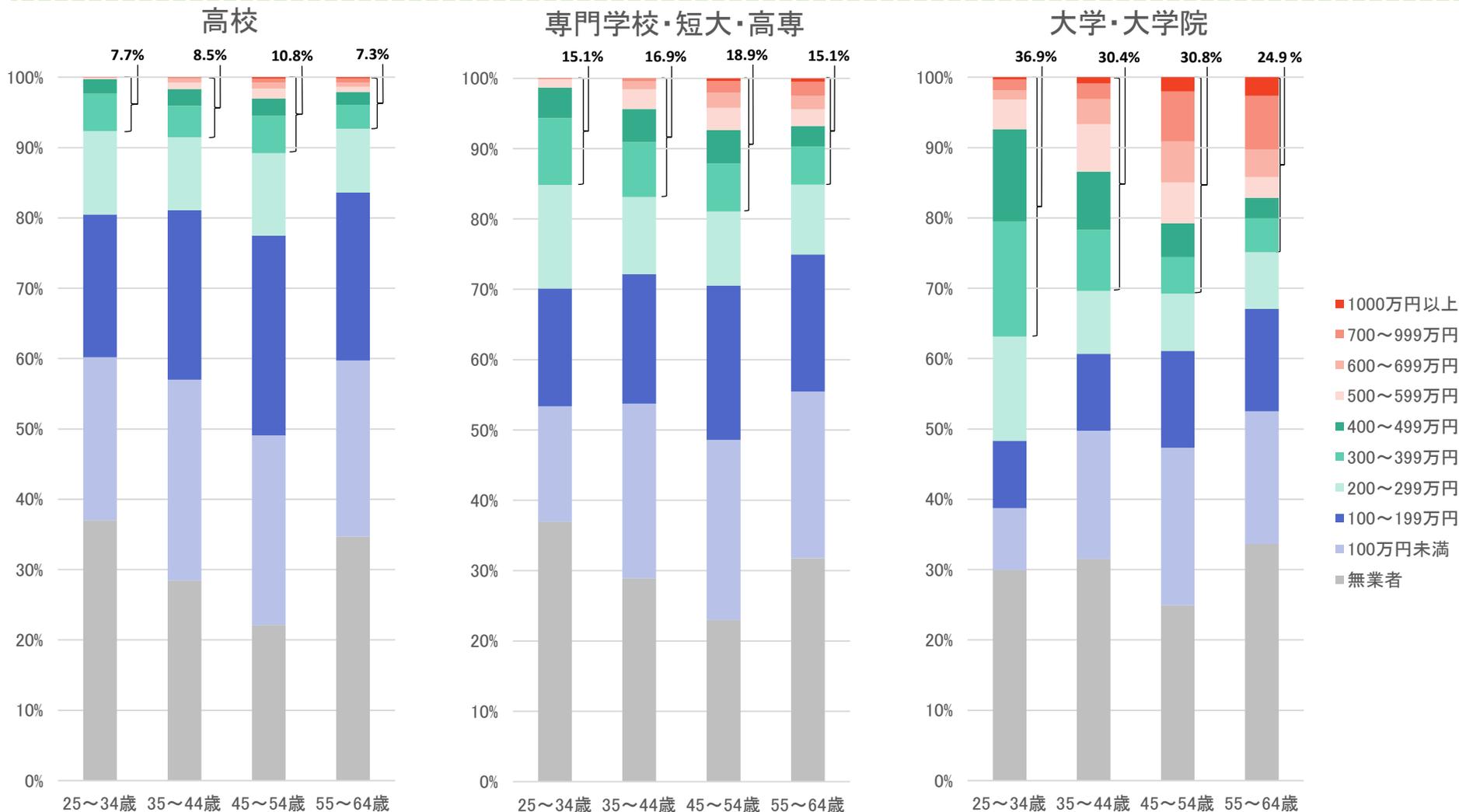


■ 100万円未満
 ■ 100～199万円
 ■ 200～299万円
 ■ 300～399万円
 ■ 400～499万円
■ 500～599万円
 ■ 600～699万円
 ■ 700～999万円
 ■ 1000万円以上

(備考) 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。

既婚女性の最終学歴と本人の所得の関係

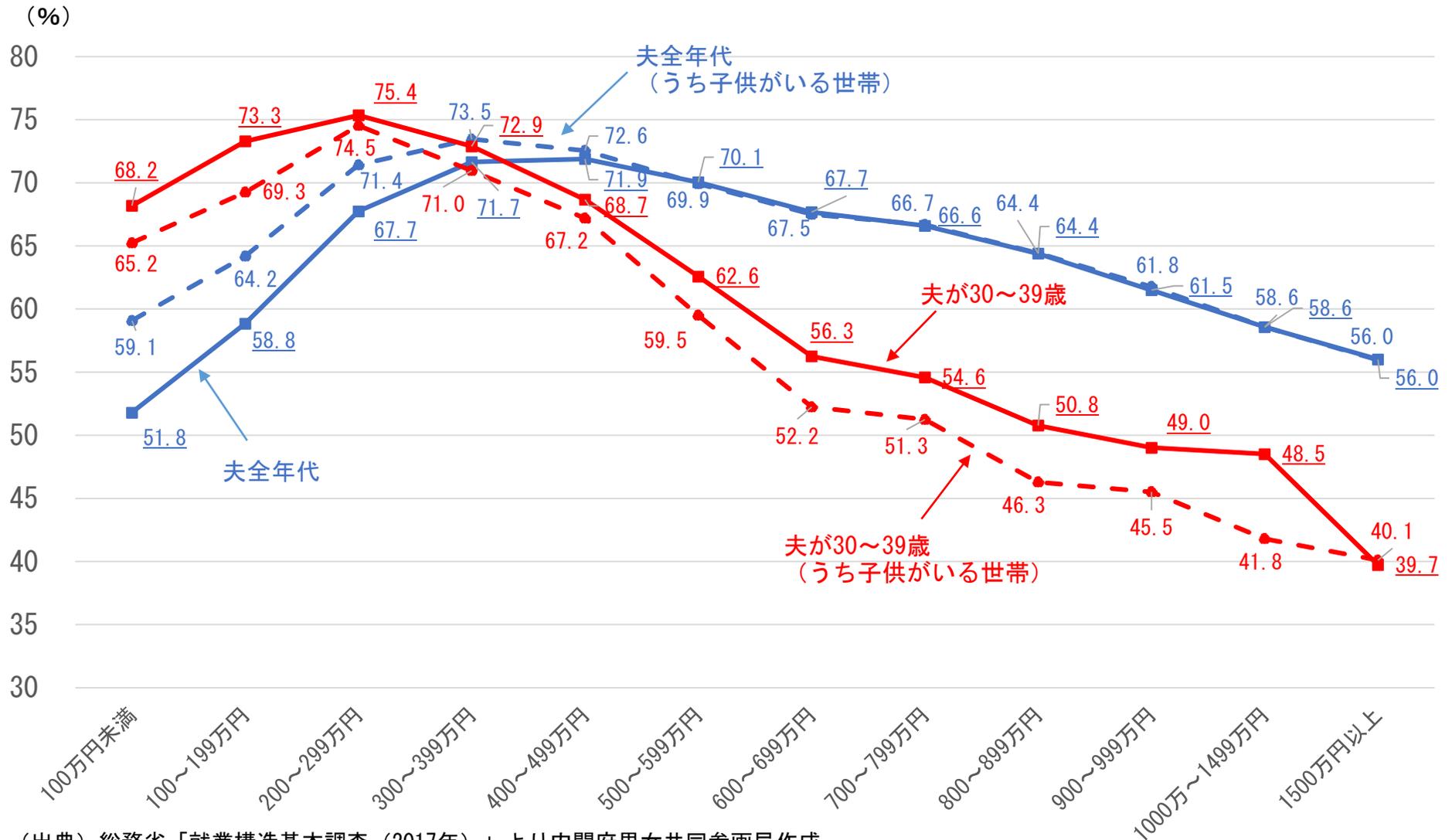
- ・ 高校卒業者の約8割、専門学校・短大・高専卒業者の約7割は、所得が200万円未満。
- ・ 大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上では約6割。
- ・ 女性の経済的エンパワーメント（経済的に自立する力）が課題。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。
 2. 無業者には1987年以前に前職を辞め現在も無業の者は含まれないため、実際には、2017年時点で50歳以上の者は無業者がより多い可能性がある。

夫の所得階級別の妻の有業率

・30代の夫の所得階級別に見ると、夫の所得階級が高くなるほど妻の有業率が低くなる(いわゆる専業主婦が多くなる)傾向。



(出典) 総務省「就業構造基本調査(2017年)」より内閣府男女共同参画局作成。

昭和35(1960)年、昭和60(1985)年と令和2(2020)年の比較

	昭和35(1960)年 配偶者控除創設 ¹	昭和60(1985)年 第3号被保険者創設	令和2(2020)年 (1985年からの増加率)
婚姻件数 ²	86.6万件	73.6万件	52.6万件 (▲28.5%)
離婚件数 ²	6.9万件	16.7万件	19.3万件 (+15.6%)
30歳有配偶率 ³	女性81.2% ⁴ 男性71.0% ⁴	女性83.4% 男性61.0%	女性54.0% (▲29.4pt) 男性43.3% (▲17.7pt)
50歳未婚率 ³	女性1.9% ⁵ 男性1.3% ⁵	女性4.3% 男性3.7%	女性16.4% (+12.1pt) 男性25.9% (+22.2pt)
単独世帯数 ³ (全世帯に占める割合 ³)	178万世帯 ⁶ 8.6% ⁶	789万世帯 20.8%	2,115万世帯 (+168.1%) 38.0% (+17.2pt)
ひとり親世帯数 ³ (全世帯に占める割合 ³)	-	240万世帯 6.3%	500万世帯 (+108.3%) 9.0% (+2.7pt)
平均寿命 ⁷	女性70.19歳 男性65.32歳	女性80.48歳 男性74.78歳	女性87.74歳 (+7.26年) 男性81.64歳 (+7.16年)
死亡年齢最頻値 ⁸	女性80歳 男性75歳	女性86歳 男性81歳	女性92歳(+6年) 男性88歳(+7年)
雇用の共働き世帯数 ⁹ (夫が就業している世帯に占める割合 ³)	-	722万世帯 52.1%	1,240万世帯 (+71.7%) 64.3% (+12.2pt) ¹⁰
うち妻がフルタイム (週35時間以上) ⁹	-	462万世帯	483万世帯 (+4.5%)
うち妻がパートタイム (週35時間未満) ⁹	-	229万世帯	668万世帯 (+191.7%)
男性雇用者と無業の妻から成る世帯 (いわゆる専業主婦世帯) ⁹	-	952万世帯	571万世帯 (▲40.0%)
配偶者特別控除適用人数 ¹¹	-	1,115万人 ¹²	122万人
配偶者控除適用人数 ¹¹	-	(1,098万人) ¹³	970万人
第3号被保険者制度適用人数	-	1,093万人 ¹⁴	793万人¹⁵

1. 配偶者控除は昭和36(1961)年創設 2.出所：人口動態調査 3.出所：国勢調査 4. 25～29歳と30～34歳の有配偶率の平均 5. 45～49歳と50～54歳の未婚率の平均
6. 普通世帯と準世帯のうち、世帯人数が1人の世帯数を合計して算出。 7. 出所：昭和35年、60年は完全生命表、令和2年は簡易生命表 8. 出所：第14回簡速静止人口表、第39回簡速静止人口表、令和2年簡易生命表 9. 出所：昭和60年は総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、令和2年は総務省「労働力調査(詳細集計)」。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違する点に留意。 10. 2015年の共働き世帯割合を記載 11. 出所：民間給与実態調査。1年を通じて勤務した給与所得者で年末調整を行った者のうちの適用人数。
12. 昭和62(1987)年の適用人数 13.出所：配偶者特別控除適用人数の内数。昭和62(1987)年の適用人数。 14. 昭和61(1986)年適用人数。 出所：厚生労働省年金局年金財政ホームページ
15. 出所：令和2年度厚生年金保険・国民年金制度の概況

3 政府における取組の現状

I 女性の経済的な自立

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

III 男性の家庭・地域社会における活躍

IV 女性の登用目標達成

（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

令和3年11月29日 男女共同参画会議
岸田文雄内閣総理大臣発言

(首相官邸HPより)



本日の男女共同参画会議では、女性版骨太の方針の策定に向けた議論を開始いたしました。有識者の皆様方におかれましては、それぞれ、数々の御意見を頂きました。御協力に感謝を申し上げます。

岸田内閣では、個性と多様性を尊重する社会を目指します。多様な声をあらゆる政策にいかし、全ての人が生きがいを感じられる社会をつくってまいりますと思います。また、本日の説明にもありましたとおり、地方活性化、男女共同参画の推進、そして少子化対策、これらは密接に関連しており、若い女性の地方での定着を促し、全国各地で男女共同参画の好循環を生み出していく必要があります。こうした社会を実現する鍵として、4つの柱立てが示されました。

第1に、女性の経済的な自立です。新型コロナは女性の就業や生活に強い影響を及ぼしました。ひとり親等への支援に加えて、同一労働同一賃金の徹底など、男女間の賃金格差の解消に向けた構造的な対応を進めます。また、賃上げ促進税制の控除率の大胆な引上げ、人への投資の抜本的な強化、民間の賃上げに先んじた公的価格の見直しなど、分配戦略を強化し成長と分配の好循環による女性の所得向上を通じた新しい資本主義の実現に取り組んでまいります。

第2に、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現です。配偶者暴力への対策を抜本的に強化するとともに、性犯罪に関する刑法改正に向けた議論も進めてまいります。また、女性の健康上の課題を技術で解決する、いわゆるフェムテックの推進などにも力を入れてまいります。

第3に、男性の活躍の場を家庭や地域社会にも広げてまいります。男性の育児休業取得を強力に推進するとともに、テレワークなど多様な働き方の定着を促進してまいります。

第4に、第5次男女共同参画基本計画に掲げた目標の達成に向けた取組です。政府としても、公共調達で女性に優しい企業を優遇するなど、女性の活躍を促進いたします。

来年6月をめどとする女性版骨太の方針の策定に向けて、引き続き議論を深めていただき、実効性のある具体策を取りまとめたいと存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。



- 世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。
- 新しい資本主義を支える基盤となるのは、老若男女、障害のある方も、全ての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会です。
- 人生や家族の在り方が多様化する中、女性の経済的自立や、コロナ下で急増するDVなど女性への暴力根絶に取り組みます。
- 全世代型社会保障構築会議において、男女が希望通り働ける社会づくりや、若者世代の負担増の抑制、勤労者皆保険など、社会保障制度を支える人を増やし、能力に応じてみんなが支え合う、持続的な社会保障制度の構築に向け、議論を進めます。

(首相官邸HPより)



皆さんこんにちは。内閣総理大臣の岸田文雄です。

本日3月8日は、1975年に国連が定めた「国際女性の日」です。ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに日頃から尽力されている全ての方々の熱意と取組に心から敬意と感謝を表しますとともに、皆様と共にこの日をお祝いしたいと思います。

男女共同参画は、我が国政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有された規範です。私の内閣が目指す個性と多様性を尊重する社会において不可欠な要素でもあります。

しかし、我が国の現状は、ジェンダーギャップ指数が世界第120位であることに表れているように、諸外国に比べて大変立ち遅れていると言わざるを得ません。こうした現状の背景には、男女間の賃金格差の存在や固定的な性別役割意識など、構造的な問題があると考えられます。

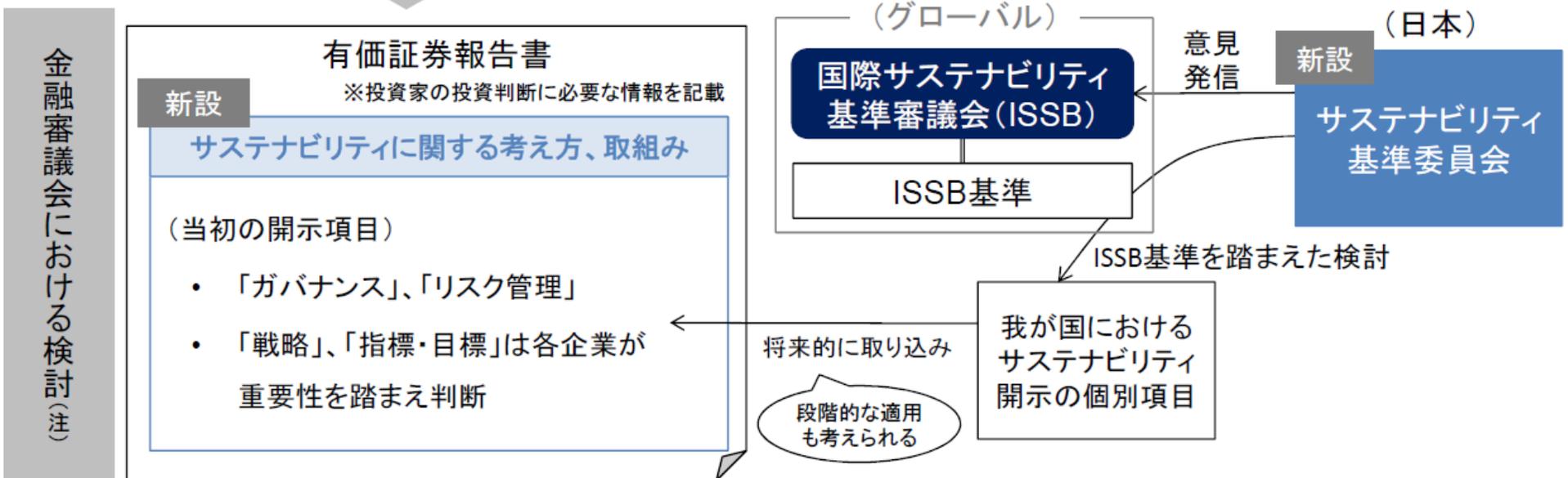
我が国の女性が直面している課題と構造的な問題への対応の鍵は、「女性の経済的自立」だと考えています。これを岸田政権の目玉政策である「新しい資本主義」の中核と位置付けました。

民間の賃上げに先んじた公的価格の見直し、男女間の賃金格差の是正に向けた企業の開示ルールの見直し、男女が希望どおり働ける社会づくりなど、打てる手を全て打ち、女性が経済的に自立できる環境を整えてまいります。

「国際女性の日」に当たり、内閣総理大臣として、我が国及び世界の全ての女性が生き生きと自ら選んだ道を歩んでいけるよう、力を尽くすことを改めてお誓いいたします。

金融審議会におけるサステナビリティ開示に関する検討

- 日本企業の創意工夫によりサステナビリティ開示が積み上がっているところ、金融審議会では、有価証券報告書（法定書類）において、「サステナビリティ開示の記載欄」の新設を検討。
- 将来的には、「サステナビリティ基準委員会」が検討した開示の個別項目を有価証券報告書の「サステナビリティ開示の記載欄」に取り組むことを検討。 [参考:2021年10月29日 第3回金融審議会ディスクロージャーWG事務局資料]



(注)2021年10月29日 第3回金融審議会ディスクロージャーWG事務局説明資料を基に作成

有価証券報告書における男女別給与の開示に関する経緯

経緯

- 有価証券報告書における男女別給与の開示は、省令改正により1999年3月期までで廃止。
- 本改正は、提出会社のみを対象とした「単体情報」から、提出会社のグループ全体を対象とする「連結情報」中心に転換する中で、投資情報としての有用性が相対的に低下した「単体情報」について、可能な範囲内で簡素化の措置を講じたもの。

開示例

改正前(1999年3月期)

9. 従業員の状況

(1) 従業員数、給与等

区分	男	女	計
従業員数	XX,XXX人	X,XXX	XXX,XXX
平均給与月額	XXX,XXX円	XXX,XXX	XXX,XXX
平均勤続年数	XX.X年	XX.X	XX.X
平均年齢	XX.X歳	XX.X	XX.X

(注)

1. 平均給与月額は基準外賃金を含み、賞与は含まない。
2. 当期中の平均臨時従業員数はX,XXX人である。
3. 当会社はXX歳定年退職制度を採用している。

改正後(2000年3月期)

5. 従業員の状況

(1) 連結会社の状況

事業の種類別セグメントの名称	従業員数
情報	XXX,XXX 人
家庭電器	XX,XXX
インフラシステム	XX,XXX
輸送機器	XX,XXX
サービス他	XX,XXX
全社(共通)	X,XXX
合計	XXX,XXX

(2) 提出会社の状況

従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
XX,XXX人	XX.X歳	XX.X年	X,XXX,XXX円

(注)

1. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。
2. 当事業年度中に、従業員数がX,XXX人減少したが、これは主として〇〇事業の〇〇部門及び〇〇事業の〇〇並びに定年退職等の自然減によるものである。

改正女性活躍推進法（令和元年 第198回通常国会改正）

- 【背景】・女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
 ・一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
 ・女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を更に推進することが必要

（1）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

（2）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を

- ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
- ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。

※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表

※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応

※公務部門についても同様

- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

（3）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。

情報公表項目	
①	<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）

（ただし、（1）（2）の対象拡大は3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年4月1日））