

内閣府推進連携会議

男女間賃金格差の情報開示に向けた 活動に関する提案

男女共同参画推進連携会議 有識者議員
株式会社Think Impacts代表取締役
只松 観智子

2022年2月25日

提案の概要(1/3)

① 提案内容

- 企業における男女間賃金格差の情報開示促進に向けた法整備に加え、公共調達における認定やなでしこ銘柄の選定条件等への追加に向けた取り組みを男女共同参画推進連携会議の施策として実施する
- 企業の重要ステークホルダー、特に機関投資家の意見を取り纏め、関係省庁と意見交換を行う
- 来年度、「業界チーム」と連携し、ターゲットと定めた業界において男女間賃金格差の情報開示に向けた支援を行う。同時に男女間賃金格差にも対応するWEPsの普及も行う

② 提案の根拠

1. 推進連携会議が掲げている3つの取り組みの1つである「女性の経済的自立」に資する
2. 【岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説(1月17日)】:
「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」
3. 【第5次男女共同参画基本計画】:
第2部 政策編 / I あらゆる分野における女性の参画拡大 / 第1分野 政策・方針決定への女性の参画拡大 / 経済分野 / (2)具体的な取り組み / ア 企業における女性の参画拡大 / ①②③④⑤
4. 政府が目標として掲げている2030年までに女性役員30%の目標に資する。

提案の概要(2/3)

③提案の背景

- SDGs・ESGを代表とするグローバル共通の課題・目標を解決・達成するために、各国で非財務情報、特にサステナビリティ関連の情報開示の枠組み(例:TCFD、EUタクソミー)の整備が急速に進んでいる。このような世界経済の中において、日本企業が生き残り、成長するためには、グローバルの情報開示基準に合わせていく必要がある。開示できない場合、該当国に拠点がない企業でも、取引中止、製品の輸出禁止、投資家のダイベストメント等のリスクがある
- 人権・ジェンダー平等の観点では、企業の男女間賃金格差の情報開示に関する義務化の動きがグローバルで進んでいる(参考資料①)
- 男女間賃金格差は、単に賃金の格差だけではなく、企業の各階層における男女割合の偏り(トップ層は男性が多く、下の階層、また非正規社員に女性が多い)とそれを許容している企業構造の問題を浮き彫りにするため、企業におけるジェンダー平等の実態を知る上で大変有効な情報である
- 外資の機関投資家の中には日本企業に対して男女間賃金格差の情報開示を求める動きも出てきている(例:Fidelity⇒ https://www.fidelity.co.jp/static/japan/pdf/whatsnew/20210531_1.pdf)
- PRIは2月7日に「[Diversity, equity & inclusion: Key action areas for investors](#)」をリリース。今後ガイドラインを策定予定。これまで取締役の女性割合促進に注力していた投資家が、企業におけるジェンダー平等に関して一歩踏み込んだ対応を求めてくる可能性
- WEPsは企業がグローバル標準のダイバーシティ経営を実践する上で大変有効な枠組みであり、男女間賃金格差も行動原則に含まれる
- 人権に関する各国の法整備が極めて早いスピードで進んでいる(参考資料②)ジェンダー平等は人権の傘下に位置付けられるため、対応が必要である
⇒「国連世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を根拠とできるため、法令化が比較的早い傾向

提案の概要(3/3)

④具体的な活動(案)※本年度

①機関投資家の男女間賃金格差の情報開示に関する意見を取り纏める:

【検討内容(案)】

- ① 開示内容
- ② 対象企業
- ③ 開示対象となる報告書等
- ④ 開示に向けた課題と対応策
- ⑤ 実施のタイミング

【対象機関投資家】

只松が設立した30% ClubのInvestor Group(IG)と協働で進める。IGは現在30社のアセットオーナー・アセットマネジャーが加盟し、企業のダイバーシティ促進に向け活動している(参考資料③)

②関係省庁(報告書・法令・認定・なでしこ銘柄の管轄省庁)を招いた意見交換会を実施

■ スケジュール※要相談

4月～9月:意見交換会(2～3度開催)

10月～12月:関係省庁(報告書・法令の管轄省庁)を招いた意見交換会を実施

※機関投資家も参加

【参考資料①】男女間賃金格差の情報開示に関する国際的な規制強化の動き

	イギリス	ドイツ	フランス	EU
法律名	平等法(男女間賃金格差の公表制度)	賃金透明化法	男女間の賃金格差是正に関する施行令	賃金透明化指令
施行年	2017年3月	2017年6月	2019年1月	2021年3月
対象	従業員250名以上	従業員500名以上	従業員50人以上	従業員250名以上
内容	<p>以下6つの項目の公表を義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 給与額を時給換算した平均値による男女間格差データ ② 給与額を時給換算した中央値による男女間格差データ ③ 賞与額平均値による男女間格差データ ④ 賞与額中央値による男女間格差データ ⑤ 賞与を受け取った従業員の男女別比率 ⑥ 所得別に4階層に分けた時の、各階層の男女別比率 	<ul style="list-style-type: none"> • 賃金平等原則が遵守されていることの検討 • 男女間賃金平等を実現する措置についての報告書の作成の義務化 	<p>賃金格差指数の公表義務 下記を基準に算定</p> <ul style="list-style-type: none"> • 男女間の賃金格差の有無 • 昇給・昇進格差、 • 給与投球上位の女性数、等 <p>指数総計が75ポイントに満たない企業は、3年以内に格差を是正しなければならない</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 男女間の賃金格差、賃金水準ごとの男女比率などを自社のウェブサイトなどで毎年公表することを義務付ける。 • 労働者の司法アクセスの改善策なども含まれる。 <p>※2021年6月時点で、賃金の透明化の規定を含む法案の第1章と第2章について、実務者レベルでの審議が完了しており、救済と執行に関する第3章などの残りの規定についても審議が引き続き行われている。</p>
罰則	是正命令に従わない場合、有罪となれば、罰金		賃金総額の1%に相当する過料が課される	加盟各国で策定

【参考資料②】人権に関する国際的な法整備の動き

施行時期	国	法律・規制名	内容
2012年	米国 (カリフォルニア)	サプライチェーン透明法	サプライチェーンにおけるリスク等の報告義務 一次サプライヤーからの証明の取得
2015年 2021年に改正	英国	現代奴隷法	サプライチェーンにおけるリスク等の報告義務 ※人権DDの実施は義務化されていない
2016年	米国	米貿易円滑化・貿易執行法	強制労働によって採掘・生産された製品の米国への輸入を禁止
2017年	フランス	企業注意義務法	自社・子会社・サプライチェーンのDDの義務化
2019年 2022年施行予定	オランダ	児童労働DD法	サプライチェーンのDDと報告義務
2019年	オーストラリア	現代奴隷法	サプライチェーンにおけるリスク等の報告義務
2020年 審議中	カナダ	現代奴隷法	サプライチェーンにおける強制労働、児童労働に関する報告義務
2021年 法案提出	EU	コーポレート・DD及びコーポレートアカウンタビリティに関する指令	バリューチェーンのDDの義務化 実質的な救済が可能かに重点
2021年 2023年施行予定	ドイツ	サプライチェーン注意義務法	強制労働等の人権リスクと環境リスクに関するDDの義務化
2021年	ノルウェー	事業の透明性及び基本的人権等に関する法律	バリューチェーンのDDの報告義務
2021年	米国	ウイグル強制労働防止法	中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入を原則禁止

【参考資料③】30% Club Japan Investor Group加盟投資家(30社) ※2月22日現在

1	アセットマネジメントOne株式会社
2	BNYメロン・インベストメント・マネジメント・ジャパン
3	ドイチェ・アセット・マネジメント株式会社
4	フィデリティ投信株式会社
5	年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)
6	ハーミーズ・インベストメント・マネジメント
7	インベスコ・アセット・マネジメント株式会社
8	リーガル・アンド・ジェネラル・インベストメント・マネジメント・ジャパン株式会社
9	三井住友DSアセットマネジメント株式会社
10	三菱UFJ信託銀行株式会社
11	日興アセットマネジメント株式会社
12	野村アセットマネジメント株式会社
13	りそなアセットマネジメント株式会社
14	ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ株式会社
15	三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社

16	ウエリントン・マネージメント・ジャパン・ピーティーイー・リミテッド
17	ゴールドマン・サックス・アセット・マネジメント株式会社
18	MU投資顧問株式会社
19	第一生命保険株式会社
20	大和アセットマネジメント株式会社
21	ニッセイアセットマネジメント株式会社
22	オアシス・マネジメント・カンパニー・リミテッド
23	ニューバーガー・バーマン株式会社
24	ブラックロック・ジャパン株式会社
25	JPモルガン・アセット・マネジメント株式会社
26	キャピタル・インターナショナル株式会社
27	マニユライフ インベストメント
28	ベイリーギフォード
29	アムンディアセットマネジメント
30	東京海上アセット



本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的事案をもとに適切な専門家にご相談ください。