



男女間賃金格差是正のための 「賃金透明化ツール」 に関するOECD報告書（概要）

令和4年3月29日
内閣府男女共同参画局

OECD報告書の趣旨

- 過去数十年間のさまざまな政策、社会・教育・労働市場における多くの変化にも関わらず、男女間の賃金格差は今も存在しており、OECD諸国平均で13%（男性の賃金を100とした場合、女性の賃金は87）となっている。
- この長引く深刻な課題に対し、多くのOECD諸国の政府は、企業による賃金格差報告制度、同一賃金監査制度といった、新しい「賃金透明化ツール」の義務化を進めている。
- これらの政策は、職場で男女間の賃金格差が生じている場合に、その格差を特定し対処するための簡素で直感的に分かりやすい方法を提供してくれるが、特に、教育水準などの客観的な労働者の特性で説明できない差別的な格差への対処に有効である。
- 「賃金透明化ツール」が有効に機能するためには、適切な制度設計と実施が重要である。本報告書は、OECD諸国で導入されている「賃金透明化ツール」について初めて「棚卸調査」を行ったものであり、諸政策の概要やベスト・プラクティスを提供することを目的としている。

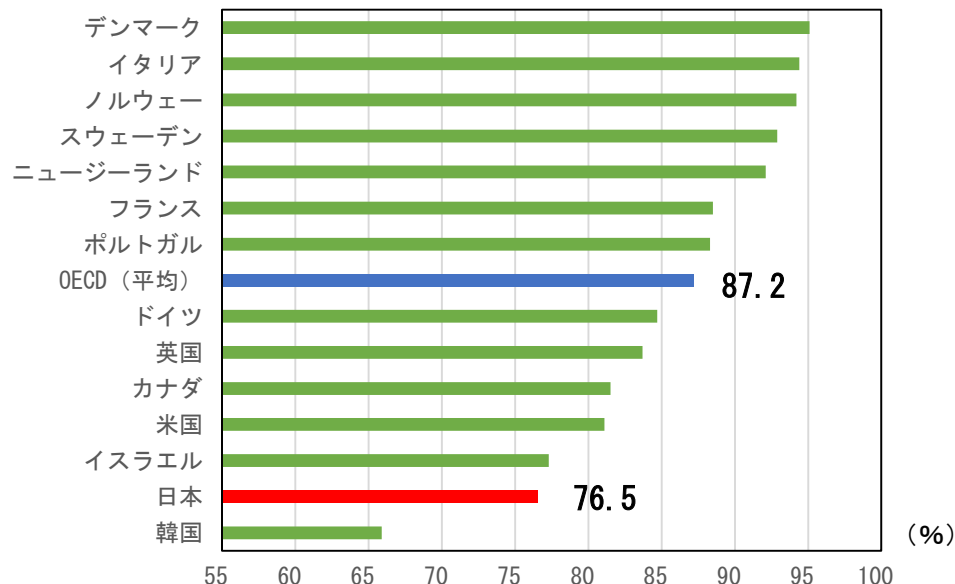
男女間賃金格差の国際比較(男性=100としたときの女性の水準)

○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。

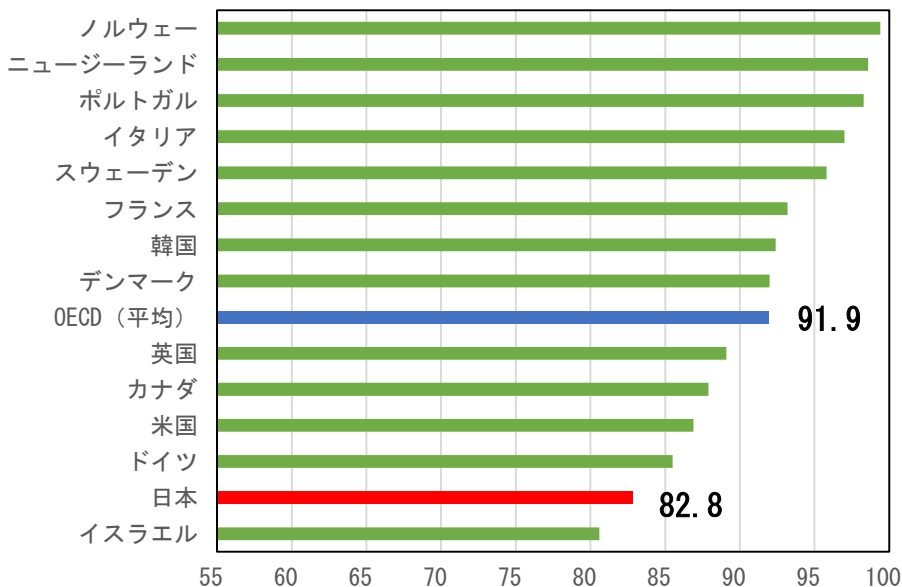
○日本の男女間賃金格差は、OECD(平均)と比較すると、中央値で10.7%ポイント、下位10%値で9.1%ポイント、上位10%値で14.6%ポイント低い水準。

(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。

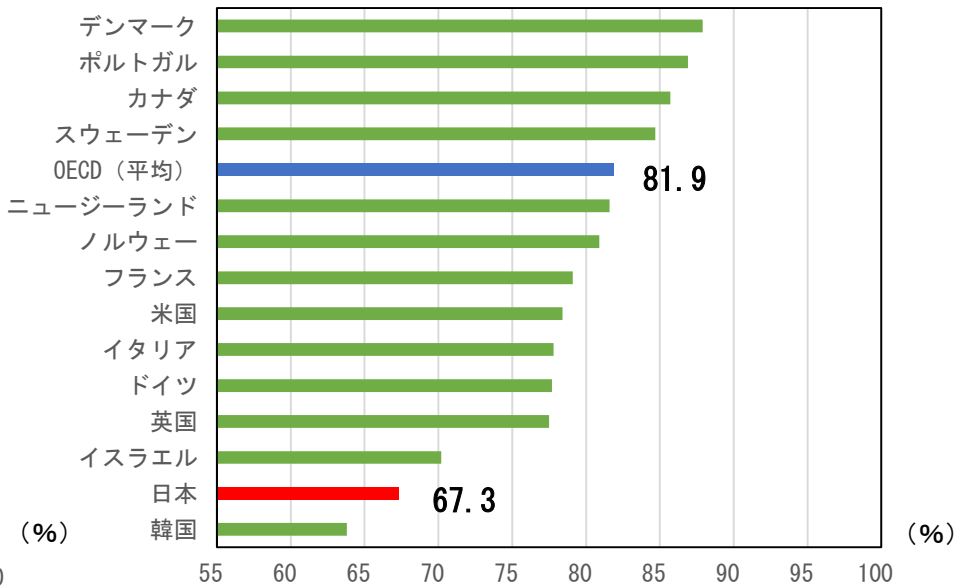
賃金(中央値)



賃金(下位10%値)



賃金(上位10%値)



OECD報告書の構成

Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap

(男女間賃金格差是正のための賃金透明化ツール) 2021年11月30日公表

1. Can pay transparency policies close the gender wage gap?

(賃金透明化政策で男女間賃金格差を是正できるか?)

2. Promoting equal pay for work of equal value

(同一価値労働同一賃金の推進)

3. Company pay gap reporting

(企業による賃金格差報告)

4. Equal pay auditing systems

(同一賃金監査制度)

5. Equal pay in collective bargaining

(団体交渉における同一賃金)



男女間賃金格差の原因と帰結

男女間賃金格差の原因

- **水平分離**：男性と女性がそれぞれ異なる特定のセクターや職種に集中していること。看護・介護、サービス業などの低賃金の職種で女性が大半を占め、科学やテクノロジーなどの高賃金の職種で男性が大半を占めている。
- **垂直分離**：男性と女性がそれぞれ異なる職務のレベルに集中していること。特に、女性が少ないセクターでは、女性の昇進が限られており、OECD諸国全体では管理職に占める女性の比率は小さい。
- **無償労働時間**の配分における甚大な不平等。女性は男性よりも多くの時間を、料理、掃除、介護、育児に費やしており、このことは、女性が賃金労働に従事する時間や労働市場での活動を制限するため、女性の賃金に悪影響を及ぼす。

男女間賃金格差の帰結

- 男女間賃金格差は、ライフコースの全般にわたって、長期に継続する影響を及ぼす。女性の経済的自立を制約するとともに、現役引退後に高齢女性が直面する高い貧困リスクにもつながる。

OECD報告書で紹介されている制度の概要

賃金格差報告制度

- 雇用主に対して男女間の賃金格差に関する統計データ（男女別の賃金の平均値または中央値等）の定期的な報告を義務づけるもの。
- 報告先は、従業員、労働者代表、社会的パートナー、政府機関、一般市民等で、国により異なる。

【義務づけをしている国】

オーストリア、オーストラリア、
ベルギー、チリ、デンマーク、
イスラエル、イタリア、リトアニア、
イギリス（計9か国）

同一賃金監査制度

- 雇用主または外部監査人による、役職における男女比、職務評価・分類制度、男女間の賃金格差等に関する広範な分析を義務づけるもの。
- 男女間の賃金格差については、実態の報告のみならず、原因の分析や行動計画の策定等が求められる。

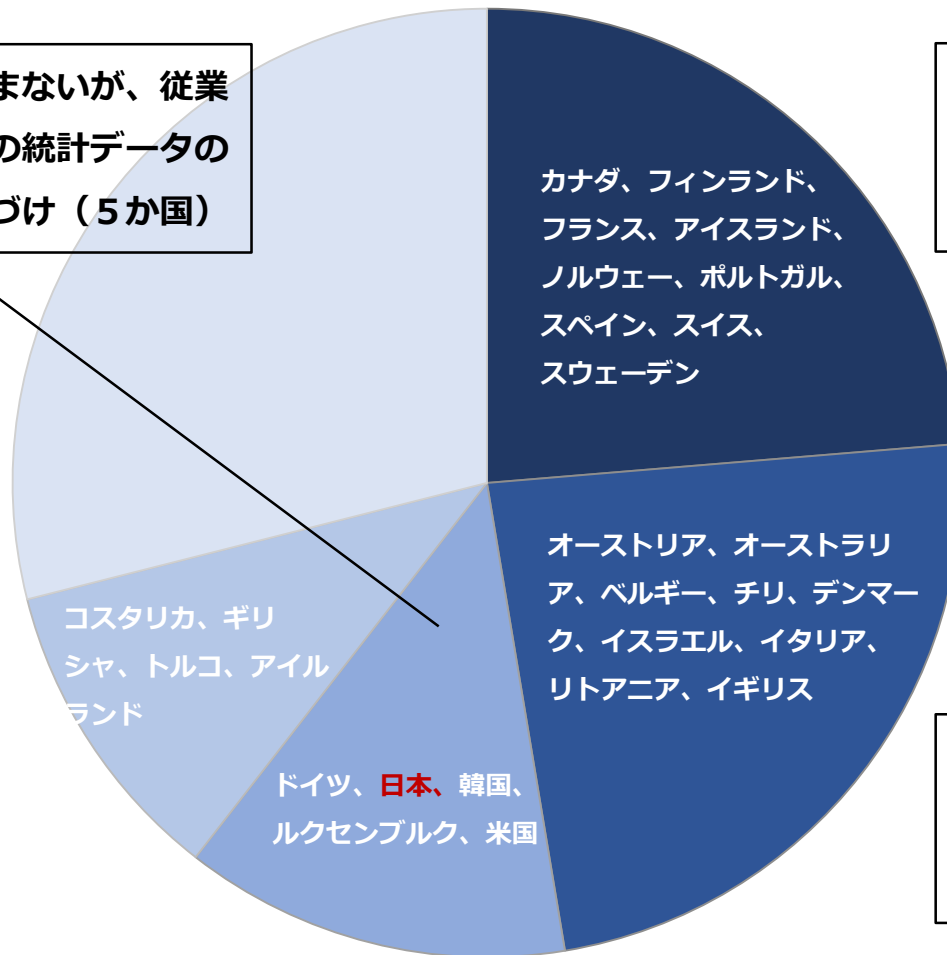
【義務づけをしている国】

カナダ、フィンランド、フランス、
アイスランド、ノルウェー、
ポルトガル、スペイン、スイス、
スウェーデン（計9か国）

OECD諸国における制度の導入状況

OECD諸国（計38か国）の約半数（計18か国）は、民間企業に対して「賃金格差報告」または「同一賃金監査」（左記報告を含む）を義務づけている。

男女間の賃金格差は含まないが、従業員の男女比等の男女別の統計データの報告を民間企業に義務づけ（5か国）



男女間の賃金格差の報告を含む同一賃金監査の定期的な実施を民間企業に義務づけ（9か国）

広範な監査はないが、男女間の賃金格差に関する情報の報告を民間企業に義務づけ（9か国）

企業による賃金格差報告制度（第3章）（1）

主要な調査結果（Key findings）

- 賃金格差報告制度は、雇用主に対して、男女別の賃金の平均値や中央値といった企業内の男女間賃金格差に関する統計データの定期的な報告を義務づけるもの。
報告先は、従業員、労働者代表、社会的パートナー、政府機関、一般市民等。
- 18のOECD諸国では、要件を満たす民間企業に対し、男女別の賃金に関する情報を指定されたステークホルダーに報告するよう義務づけている。うち9か国は、より広範な同一賃金監査のプロセスの中に賃金格差の分析を埋め込んでいる。
- 限られた数ではあるが先行研究によると、罰則を伴う形の賃金格差報告制度は、男性の賃金を女性の賃金に一致させる（近づける）ことで、男女間賃金格差を縮小させる効果を持つ。
- 企業にとっての管理事務上の負担、政策に関する理解の欠如は、賃金格差報告制度が有効に機能するための障壁としてしばしば指摘される問題である。多くの政府では、報告義務に従わない雇用主に対する金銭的な罰則を用意している。

企業による賃金格差報告制度（第3章）（2）

報告の対象とするデータについて

- 政府は、報告の中で義務づける賃金格差の統計データの長所と短所を考慮しなければならない。いくつかの国々では、平均値や中央値での差といった、ひとつかふたつの簡素なデータを要求するのみだが、他の国々では、異なる職務ごとの男女間の賃金格差に関する広範なリストを要求するところもある。
- 企業内の（職務ごとに分けていない）全体で見た男女間賃金格差の報告義務づけは、企業が職種に関係なく女性を訓練し昇進させることを促すとともに、企業のデータ計算にかかる負担を軽減するが、集計された格差のデータは、同じ職務を行う者同士の間での不平等や差別を覆い隠してしまう可能性がある。
- 他方で、職種、スキル、経験といった、サブグループ別の男女間賃金格差の報告義務づけは、似たような男女の間での不平等を明らかにするが、企業のデータ計算にかかる負担は大きくなる。
- （同一賃金監査の一部として）賃金以外の変数も報告の対象とすることが重要。フランスでは、産休から復帰した女性のうちで定期的な昇給を受けた者／受けなかった者の人数を報告するよう義務づけている。

企業による賃金格差報告制度（第3章）（3）

罰則、インセンティブ

- 報告制度の実効を確保するためのインセンティブや罰則には様々な形がある。
 - ・ 個別企業の報告履歴の公表（オーストラリア）
 - ・ 個別企業の賃金格差の公表（カナダ、フランス、ポルトガル、イギリス等）
 - ・ 政府調達案件への入札の参加制限（オーストラリア、スイス）
 - ・ 罰金の可能性（ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、アイスランド、イタリア、スペイン、スウェーデン、イギリス等）

対象となる民間企業の規模要件

- 各国における規模要件の例（賃金格差報告制度を導入している国々）。
 - ・ オーストラリア（従業員100人以上の民間企業）
 - ・ オーストリア（正社員150人以上の民間企業）
 - ・ イタリア（従業員100人以上の民間企業）
 - ・ イギリス（従業員250人以上の民間企業）

企業による賃金格差報告制度（第3章）（4）

実証分析結果

- 限られた数ではあるが先行研究によると、デンマークやイギリスのように（相対的に）強い執行メカニズムを伴う報告義務づけは、男女間の賃金格差を縮小させる効果を持つ。これは、女性の賃金の上昇よりも男性の賃金の低下によってもたらされる。また、影響を受ける企業の生産性や収益性の低下は見られなかった。
- **オーストリア**：目に見える効果はない。原因として執行メカニズムが弱いことやフォローアップ計画を要求しないこと等が考えられる。
- **デンマーク**：男性の賃金の伸びが低下することで男女間の賃金格差が縮小。報告義務の対象となる企業（従業員35人以上）では、より多くの女性が雇用されるとともに、昇進の機会が増えるという傾向が生じた。
- **イギリス**：男性の賃金が低下することで男女間の賃金格差が縮小。また、影響を受ける企業では、賃金や柔軟な働き方に関する情報を提供するなど、女性にとってより魅力のある採用活動が行われる傾向が生じた。

企業による賃金格差報告制度（第3章）（5）

イギリス（実施例）

- 賃金格差報告制度を2017年より導入。従業員250人以上の雇用主は、毎年3月末までに、企業内の男女別の賃金及びボーナスの平均値と中央値を査定し、男女間の賃金格差を企業および政府の専用ウェブサイトで公表しなければならない。
- 義務の不履行に対して、直接的な罰則は存在しない。しかし、イギリス政府の報告によれば、「名前と恥（name and shame）」というアプローチの下、公衆からのプレッシャーや評判リスクが、雇用主に報告義務を順守する強いインセンティブを与え、制度導入後の最初の2年間は100%の順守となった。

【政府専用ウェブサイト画面コピー1】
（企業検索ページ）

GOV.UK Gender pay gap service

Search and compare Download Close the gap Sign in

BETA This is a new service - your feedback will help us to improve it.

Back

Search and compare gender pay gap data by employer name or type

Employer name Employer type or SIC code

Examples of employer types include banks, supermarkets, law firms. You can also search by Sector Industrial Classification (SIC) codes which provide an easy way of describing what an employer does. Find SIC codes

Clear all filters

Order: By relevance Alphabetically

13,160 employers

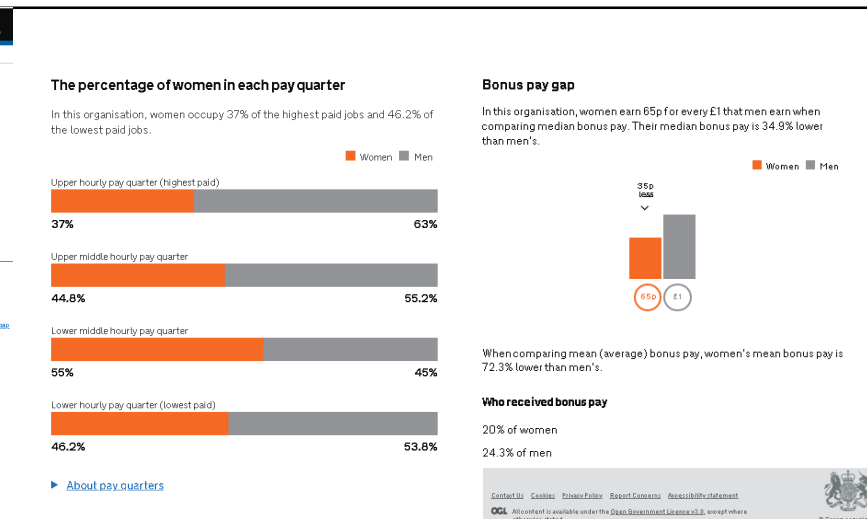
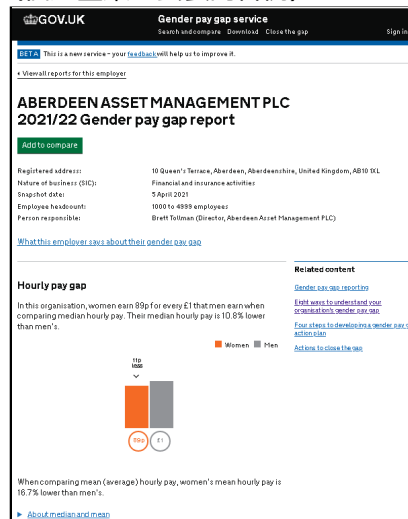
PRIFYSGOL ABERYSTYTHYTH AND ABERYSTYTHY UNIVERSITY

Aberystwyth University, Pengelli, Ceredigion, SY23 3FL

Add to compare

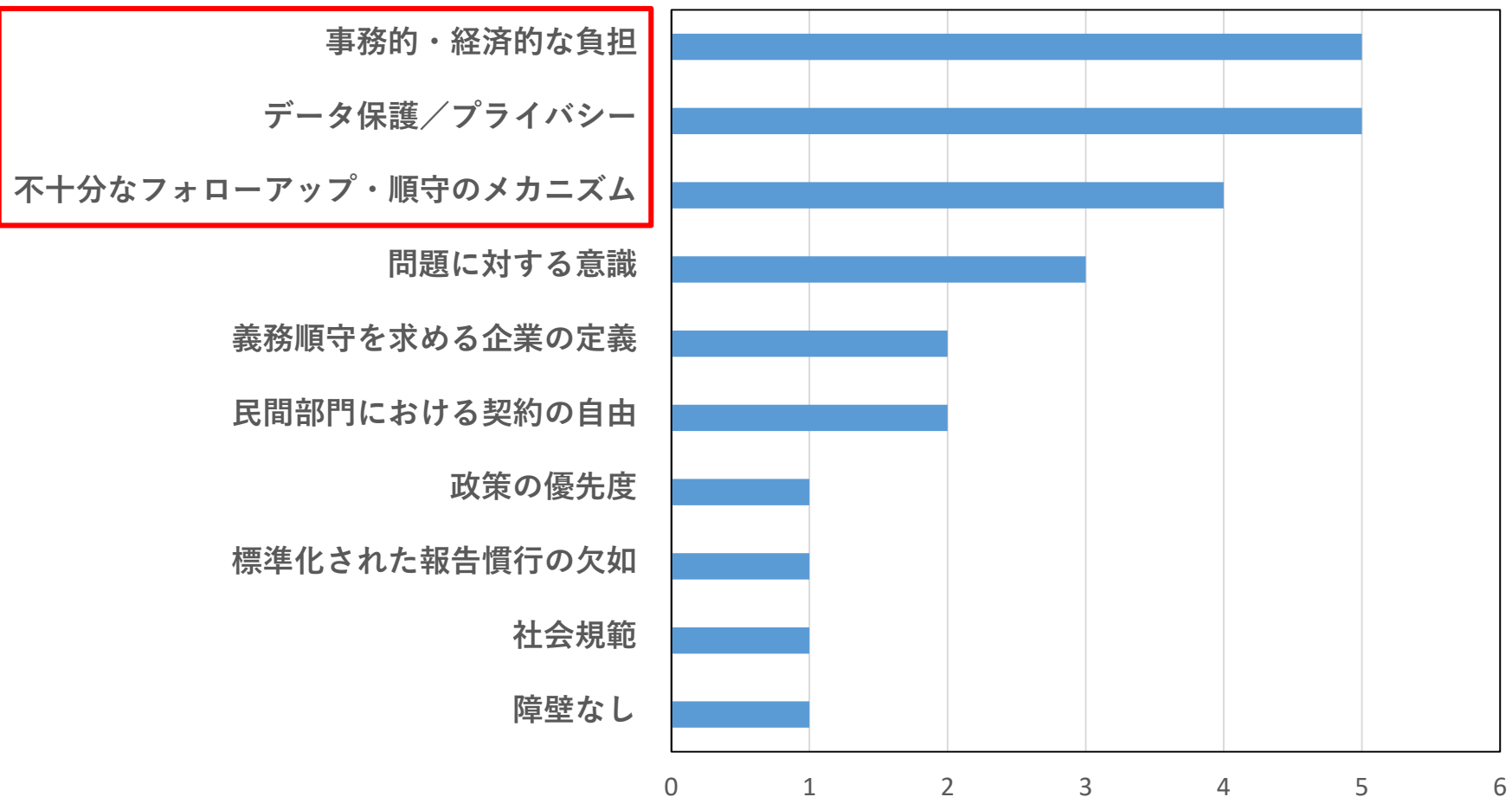
1. GOV.UK ウェブサイトより抜粋

（個別企業の公表内容例）



企業による賃金格差報告制度（第3章）（6）

賃金格差報告制度や同一賃金監査制度を導入している国に、制度の有効な実施の障壁となる問題を質問したところ（複数回答可）、「事務的・経済的な負担」「データ保護／プライバシー」「不十分なフォローアップ・順守のメカニズム」が多い回答となった。



同一賃金監査制度（第4章）（1）

主要な調査結果（Key findings）

- 9のOECD諸国では、民間企業に対し、賃金格差の報告とともに格差の原因分析や行動計画の策定を含んだ監査プロセスの定期的な実施を義務づけている。
- 同一賃金監査制度がある国では、義務の順守を促すために金銭的な罰則を用意している場合が多いが、大半の企業は少なくとも何らかの形で監査を実施しているので、そのような罰則が実際に執行されることはあまりない。しかし、行われる監査の質は企業によって大きく異なる。
- モニタリングのメカニズムは国によって異なる。いくつかの国では、監査の権限を人権や平等を扱うオンブズマンに置いているが、その他の国々では、監査の責任を政府機関（労働省）の調査権限のなかに埋め込んでいる。また、政府の代理として独立の監査人に権限を委ねている国もある。

実証分析結果

- 先行研究はほとんど存在しないが、原因分析や行動計画の策定が伴うことから、簡素な報告制度よりも男女間賃金格差の縮小の効果は大きいとみられる。

同一賃金監査制度（第4章）（2）

フランス（実施例）

- 2019年から、民間・公共部門における従業員50人以上の全ての雇用主に、「男女間職業平等指標」と呼ばれる監査の実施を義務づけている。毎年3月1日までに、企業は監査結果をそのウェブサイト上で公表しなければならない。
- 企業（従業員250人以上）は、以下の5つの指標を計算し、合計で75点（100点中）を下回った場合、3年以内に適切な是正措置を講じることが求められる。
 - ・ 年齢区分及び役職ごとの平均的な男女間の賃金格差（0～40点）
 - ・ 昇給を受けた男女の比率の差（0～20点）
 - ・ 昇進した男女の比率の差（0～15点）
 - ・ 産休復帰後の女性で昇給を受けた者／受けなかった者の人数（0または15点）
 - ・ 給与上位トップ10の中の従業員男女比で小さい方の性別の者の人数（0～10点）
- 監査義務の履行を支援するため、オンライン案内ページが設けられており、指標を計算してそのまま政府機関（労働省）に提出できるツールを利用することが可能。このツールにより、義務の順守率は、2020年の59%から2021年の70%へ改善。

同一価値労働同一賃金の推進（第2章）

「同一価値労働同一賃金」の概念

- 同一価値労働同一賃金とは、男性と女性が全く同一または同様な仕事をしている場合、同額の賃金が支給されなければならないことに加え、男性と女性が全く異なる仕事だが、客観的な基準によれば同一価値と見ることができる仕事をしている場合にも、同額の賃金を得なければならないことを意味する。
- 客観的な基準とは、スキル、努力、責任、労働条件、資格などの職務に関連した特性を含む。このように、「同一価値労働同一賃金」を確立することは、女性が多数を占める仕事に対する歴史的な低評価の是正につながる。
- 多くのOECD諸国は、「同一価値労働」の概念を法律の中で明確化しようと試みてきた。また、その定義は、不平等な賃金を争う訴訟の中で、何が客観的な基準となり得るかに関して、裁判所の判決等を通じて明確化されてきた。
- 異なる仕事に対する「同一価値労働」の適用例としては、2013年のスペイン最高裁の判決がある。この事案では、同じホテルで働く清掃員（大半が女性）とバーテンダー（大半が男性）の仕事について、両者は労働協約上で同じカテゴリーに分類されているとの理由から、同一価値労働であると認定し、清掃員の賃金はバーテンダーの賃金と同一であるべきと判示した。

団体交渉における同一賃金（第5章）

概要

- 労働者代表（workers' representatives）は、同一賃金を促す賃金透明化政策の制度設計や運用において重要な役割を務める。
- 団体交渉のプロセスは、性別中立的な職務分類や評価スキームの導入やモニターを促進する。 また、労働者代表は、賃金格差報告や同一賃金監査の結果の分析、伝播、普及において必須不可欠の存在である。 さらに、労働者代表は、賃金格差が発見された際、個々の労働者が賃金の改善を要求する助けともなる。
- しかし、わずかな数のOECD諸国だけが、団体交渉のプロセスにおいて、社会的パートナーが同一賃金の問題を議論することを命じたり促したりしている。

日本（実施例）

- 男女間賃金格差を改善するための継続的な働きかけの努力として、毎年行われる賃金交渉の中で、賃金プロット（wage plot）を作成して男女別の賃金の理解と分析に活用している。

これまでに得られた教訓（抜粋）（1）

賃金格差報告や同一賃金監査の義務の順守を確保するためには、さまざまなアクターの巻き込みが重要である。

雇用主から報告された賃金格差に関する統計データの質の低さは、OECD諸国の政府によりしばしば問題として指摘されている。労働者、社会的パートナー、政府などのさまざまなアクターを巻き込むことで、報告の質が改善される。

賃金格差報告には、明確なガイドラインと簡素なプロセスが必要である。

政府は、どのような統計データが報告されるべきかについて明確な定義を雇用主に与えることで、賃金格差報告のプロセスを簡素化できる。デジタル・ツールも企業が賃金格差を計算することを容易にする。企業の事務的な負担は各国が頻繁に懸念する点であることを踏まえると、これらは重要な取組である。

フランスは、同一賃金監査で要求される賃金格差の統計データについて広範かつ簡素なリストを提示しており、カナダやスイスなどでは、企業が報告義務を果たすことを支援するために公式の計算ツールが開発されている。

これまでに得られた教訓（抜粋）（２）

報告の対象とするデータの種類が重要である。

政府は、報告の中で義務づける賃金格差の統計データ（企業全体での賃金格差、職種別の賃金格差など）の長所と短所を考慮しなければならない。

専門の政府機関による強制や罰則の適用は、義務の順守を促す。

イギリスの「名前と恥（name and shame）」のアプローチ（企業の男女間賃金格差それ自体や報告漏れの事実が公表されること）は、制度導入後の最初の２年間の100%の順守に貢献した。また、フランスでも、政府機関（労働省）による調査という形式が監査制度の有効性に寄与している。

発見された賃金格差に対しては、それに対処するための行動計画が策定されなければならない。

義務に従って賃金格差を特定し報告することは、最初の重要な一歩だが、その格差に対処するため各企業が適切な行動計画を策定することも必要である。

これまでに得られた教訓（抜粋）（3）

報告義務の対象となる企業の割合を増やす。

多くの国では、報告義務の対象となる企業の従業員数の下限を30人から500人に設定。事務負担軽減の観点から、小規模の企業を除外する傾向があるが、政府がオンライン計算ツールを提供する場合、賃金格差報告は低コストで実施できる。

賃金透明化政策についての意識向上が重要である。

フランスでは、中小企業のトップに対してトレーニング・コースを提供、同一賃金監査で要求される指標の算出の支援を行うとともに、2020年には、雇用主からの報告義務に関する質問に答えるためのホットラインが開設された。

イギリスでは、政府の行動経済学チームにより、賃金格差に関する統計データが一般市民にどのように解釈されるか検証が行われた。この研究によれば、

（1）企業間の賃金格差の大小が比較できるよう各企業の報告結果を並べて表示すること、（2）単なる割合ではなく金額表示でデータを提示することにより、一般市民の賃金格差に関する理解は最大化されることが分かった。