



WAW!2022 コンセプトノート

(参考)男女間の賃金格差の是正を巡る現状・課題

今も各国とも、女性の賃金が男性に比べて低いという課題に直面しています。OECD（経済協力開発機構）加盟国で比較すると、最も賃金格差が少ないベルギーで、その差は 3.8%、OECD 諸国の平均が 11.7%、日本は 22.1%で G7（主要 7 か国）の中で最下位です^(注1)。また、女性は低賃金かつ不安定な地位の非正規雇用での就労形態が多いことが国際的な特徴です。こうした中で、ビジネスと人権との関係への関心の高まりに伴い、女性の権利を含む人権を尊重する活動が企業に求められています。

日本では、フルタイム労働者において、女性大卒者の年収は男性高卒者の年収とほぼ同じ水準とされます。また、有業の既婚女性の 6 割が所得 200 万円未満、単身未婚女性の約半数が所得 300 万円未満です^(注2)。日本では近年、離婚件数は結婚の 3 分の 1 を占めるまでになり、配偶者の収入に頼っていた既婚女性が離婚によって突如として経済的自立という課題に直面し、また、低年金等による高齢女性の貧困問題につながる一因となっています。男女を問わず、都市部と地方との間で賃金格差があり、若者の経済的自立も深刻な課題となっています。いずれの国においても、女性が生涯にわたり経済的に自立して生活していくためには、男女間の賃金格差の是正が必須です。

国際社会において、男女の賃金格差の是正に向けた取組の重要性が確認されています。例えば、持続可能な開発目標（SDGs）の目標 8 では、2030 年までに、若者や障害者を含む、すべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成することが明記されています。また、2021 年の G20 サミットでは、男女間の賃金格差を是正することに注力し、女性の雇用の質と量を早急に高めることが表明されました。

日本では、2022 年 6 月に「女性版骨太の方針 2022」を策定し、男女間賃金格差への対応を女性の経済的自立の柱の一つに位置付けています。そして、同じ組織内で男女の職務や職責が異なること等から賃金格差が生じる社内格差（垂直分離）と女性の就業が比較的給与水準の低い職種に偏ることから生じる職種間格差（水平分離）の双方への対策を掲げました。

また、フランス、イギリス、ドイツ等が 2017 年から 2018 年にかけて男女間賃金格差の報告・公表制度を導入してきたことに続き^(注3)、日本でも社内格差に関しては、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が 300 人を超える企業に対して、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の公表を義務化しました。今後、有価証券報告書についても同内容の開示を義

務付ける予定です。また、職種間格差においては、成長産業であるデジタル業界への女性の就労を支援するため、就労に直結するデジタルスキル習得支援等を実施する他、女性就業者の割合が高い看護、介護、保育分野等の賃金の引上げ及び処遇改善を実施していくとしています。

女性の活躍しやすい職場環境のために必要な原則を示した「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles (WEPs))」への署名を指標の1つとして各国の企業をランキング化し、機関投資家の参考指標とする動きも見られます^(注4)。こうした中で、企業の情報開示の中におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの要素は一層重要性を増していると言えます。

(注1) [OECD Data, “Gender wage gap”](#) (英語)

(注2) [すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部, “女性版骨太の方針 2022”](#)

(注3) [内閣府男女共同参画局, “男女間賃金格差について”](#)

(注4) [Equileap, “GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT& RANKING”](#) (英語)