JR九州労組ニュース

No.10
2022年
8月3日

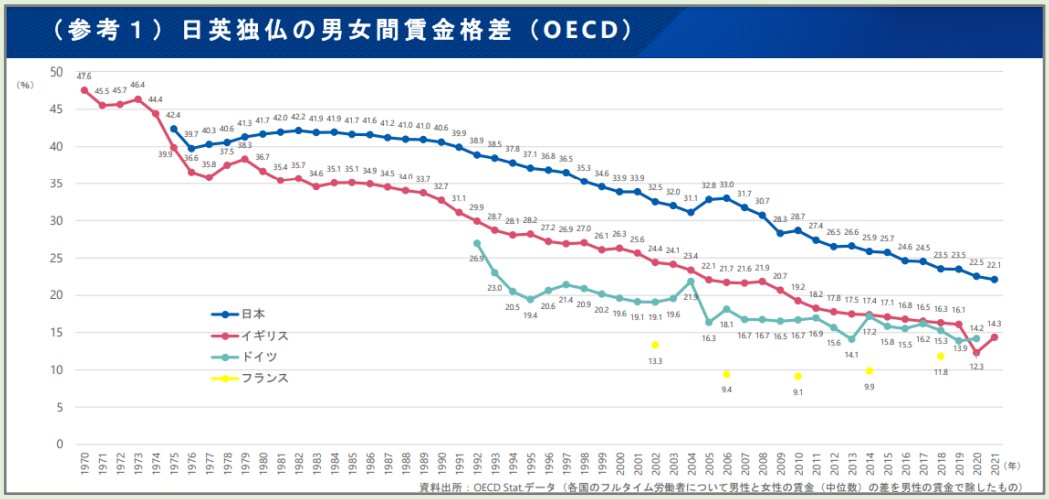
九州旅客鉄道労働組合
発行責任者 芦原 秀己

従業員 301 人以上の会社で義務化

男女の賃金の差異の情報公表

2022年7月に、女性活躍推進法の省令・告示が改正されて、従業員が 301 人以上の企業は、男女の賃金の差異を公表しなければならなくなったのよ。

え！？ 男女の賃金差ってそんなにあるの？



このデータは、4か国のフルタイム労働者で、男性の賃金に対して女性の賃金がどのくらい差があるかを示したグラフなの。1970 年代から比べると、各国共に右肩下がりで男女の賃金格差は縮まってきているね。
でも、青線の日本は、現在でも他国に比べて男女間の賃金格差が大きいよね・・・。

ほんとだ！どうして日本はこんなに男女で差があるの！？

主な理由として、①女性の管理職の数が少ない ②女性の正社員が少ない ③正社員とそうでない社員の賃金差が大きい ④日本型雇用制度の影響（年功序列などの賃金の仕組みや人材の流動性が低い社会風土） ⑤性別役割の固定化が払拭できていない（男性の労働時間が長く、女性は短い）ことなどが原因といわれているよ。

言われてみれば確かに・・・。
企業が男女の賃金差を公表することで、何かいいことあるの？

女性がより働きやすい社会になっていくと期待されるよ。この情報公表が、各企業で制度を見直すきっかけになるかもしれないね。企業が自社の男女の休職取得率や職種の偏りなどに気づいて、それを改善する動きが出てくるかもしれないしね。

働き方が見直されるきっかけになれば、それは男性にとっても良いことだね。
うちの会社の状況も気になるけど、他企業の情報公表にも注目してみよう！
（※各社の事業年度の終了から概ね3カ月以内に公表することになっています）