

(令和6年7月24日掲載)

男女の賃金格差に関心を



大崎 麻子 (おおさき・あさこ)

NPO法人「Gender Action Platform」理事。コロンビア大学国際公共政策大学院修了。国連でジェンダー平等と女性のエンパワーメントを担当し、世界各地でプロジェクトを実施。現在はフリーの専門家として国内外で活動中。近著に『豊岡メソッド 人口減少を乗り越える本気の地域再生手法』（日本経済新聞出版）。

今年3月、国連の第68回女性の地位委員会に日本代表として参加しました。男女平等と女性の人権は、国連創設時から、世界が実現すべき重要な目標と定められています。委員会は、実現に向けた具体策の提言を行ったり、各国の進捗状況を報告しあったりする政府間会合です。

今年、日本の取り組みとして、男女間賃金格差と男性育休取得率の情報開示の義務化、女性が低賃金で働くことを合理的選択肢とする「年収の壁」の見直し、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の制定などについて報告しました。

特に反響が大きかったのが、男女間賃金格差の情報開示の義務化です。「ついに日本も本気を出した!？」という反応でした。

男女間賃金格差は、労働市場における不平等や性差別を可視化するデータとされています。2017年あたりから、欧州の国々が立て続けに情報開示を法律で義務化し、金融市場でも投資家が企業を評価する際に「人的資本」の重要情報として活用しています。

日本では2022年に従業員301名以上の企業とすべての行政機関に対して義務化。また、有価証券報告書の「人的資本」に関する記載において「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3つの区分で、男性の平均年間賃金額に対する女性の賃金額の割合を公表することが義務付けられました。

この公表から正規雇用労働者で差異が大きい場合は、報酬の高い職位や職務に男性が集中していること、非正規雇用労働者の場合は、専門職や定年退職後の再雇用に男性が多く単純業務やパート就労に女性が多いこと、全労働者の場合は、非正規雇用に女性が集中していることなどが考えられます。

金融庁は、2023年12月に地方銀行に対して「人的資本に関するアンケート」を行いました。その結果、男性は「本店」「法人営業」、女性は「支店」「個人営業」「窓口・庶務」と、個人の能力や希望ではなく、性別で配属先や役割を固定化している実態が明らかになり、構造転換を促しています。「男性と女性は得意なことが違うのだから、差別ではなく区別だ」と思われるかもしれませんが、しかし、国際人権基準では「性別での区別・排除・制限は、差別」。昨今の日本の政策は、それにのっとった措置なのです。

さて、地方の人口減少は、若年女性の流出が大きな要因である、という認識が高まってきました。政府は「男女間賃金格差の大きさ、女性にとってフェアで働きがいのある職場の少なさが都市部への流出に拍車をかけている」という「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」での指摘を受け、地方の賃金格差のデータ整備に乗り出そうとしています。

私がジェンダーアドバイザーを務めている、兵庫県豊岡市（人口約8万人）では、2018年から市役所と市内の中小企業が連携して、職場でのジェンダーギャップの解消に取り組んでいます。製造業や観光業など、多様な企業が、シフトの組み方、評価の仕方、男性育休取得に対する姿勢など、これまで「当たり前」としてきた雇用制度や慣行を変革することで、従来、男性が集中していた業務や管理職に就く女性を増やすことに成功しています。

こうした取り組みは、女性の人権はもちろんのこと、人口減少に直面する地域経済・社会の持続可能性の向上にも寄与すると言えるでしょう。