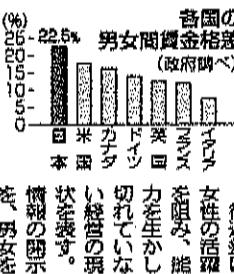


# 論説

2022・7・4

政府は七月から、男女の賃金格差の現状を開示するため各企業に義務づける。



情報の開示を、男女を問わず誰もが能力を發揮し、適切に評価される職場へいくの一歩といたします。

日本や米国並み女性のフルタイム労働者の賃金は男性より22.5%高い。半導体部門では最も格差が大きい。一方で、勤続年数も女性労働者の方が年々増加傾向であります。バートタイム労働者も年々増加傾向の中でもっとも高い。七ヵ国の中でもっとも高い。年齢や子育てで賃金を落すのがいためなど、離職せざるを得ながったとチャーリア形成との両立が難しい現状がある。企業が女性の能力を十分に引き出せていない。

賃金格差開示の義務付け対象は、革時雇用の労働者が三百人超の企業で全国に約一万八千社ある。男性に対する女性の賃金水準に加え、正社員と非正規社員別の数値を公表するよう求められる。

「〇一五年成立の女性活躍推進法」に基づいて、各企業には女性の待遇状況の把握とその情報公開が義務付けられた。女性労働者の割合も平均勤続年数の男女差などの指標として、各企業には情報開示とともに、男女を問わず待遇改善策に取り組むことが求められる。開示によって格差修正が進むことを期待したい。

各企業は情報開示とともに、男女を問わず待遇改善策に取り組むことが可能か、育児・介護休暇は取り扱いがかなうかなど、会社の状況も把握する必要がある。その上で、就労環境の改善に加え、性別に関係なく人材育成や雇用法も考えるべきだ。

多様な働き方の確保は企業価値に貢献する。企業経営者は、周囲を巻き込んで、職場をつくる責任が置かれている。

## 格差解消への第一歩に

### 男女の賃金開示