

9/25 木

女性活躍推進法の改正省令・告示が7月に施行され、男女賃金格差の把握・公表が企業に義務づけられました。国・地方団体も同法に基づく開示を行ないますが、「女性活躍・男女共同参画の実現方針」で定められています。1990年に開除された有価証券報告書の年次報告書の記載も、2002年3年度から復活する方向です。

重要な一步となる可視化

公表義務化の対象は、常用労働者300人以上の企業一ヵ月65社です。男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金の比率を算出し、全労働者、正規労働者、非正規労働者について三つに分けて公表します。公表時期は事業年度の終了後3カ月以内です。

主張

男女の賃金格差

3月が年度末であれば6月末までに公表しなければなりません。

政府はこれまで「企業の負担にならない」と「賃金格差を把握の必須項目とする」と考え方を拒んできました。把握にかかる公表も義務化されたことで、企業内の男女賃金格差の可視化が進めば、是正

困難やコスト別人事などを連前だしに公表しなければなりません。

た間接差別と、昇進・昇格での職務の割合や男女の平均勤続年数など、企業が把握すべき他の項目とも合わせて、企業団体が公表する事実によって差別の存在を認めねば、是正を進めていくべきです。

正規の格差が男女差別として認識されるべき問題もあります。正規と非

正規の格差が男女差別として結していけるた

め、男性正社員の賃

金に対する非正規社員の男女それ

ぞれの賃金の割合を明らかにして

ます。根本的な是正へ、同一職位

の賃金差別を是正へ、同一職位の賃金を算出し、男女差別を是正へ、同一職位の賃金を算出するためのルールを國の制度

化指令案も効果的な賃金の設定を

求めています。罰則を含めた監督制度の体制の確立が急がれます。

策定と実施を推進する仕組みが不

公表義務を力に是正進めよう

に向かた重要な一步になります。

本来、女性であることを理由とする賃金差別は労働基準法で禁止されています。しかし、実際は、

正規社員と比べるより女性の賃金は正規で下回り、女性労働者の過半数を占める非正規労働者も同じく女性の賃

金を科す中で、今年は1000人以上の企業の85%が公表しました。欧州連合(EU)の賃金透明化指令案も効果的な賃金の設定を

求めていました。罰則を含めた監督

戦争が戻ったものです。

女性管理職の割合や男女の平均勤続年数など、企業が把握すべき他の項目とも合わせて、企業団体

が公表する事実によって差別の存

在を認めねば、是正を進めていく

ためには大いに活用しましょう。

正規の女性労働者の賃金が複数の判例が複数あります。それに対して当事者が実態を突きつけ、差別の存在を告発する裁判で、差別の構成要件が複数ありました。結果的に公表も義務化されたことで、企業内の男女

賃金の女性労働者差別裁判(2年勝利和解)では、会社の差別の意図

が直接証明できなかったとしても、結果として格差が存在したことなどが認められ、男女差別を推認できるとしたので、判例を勝ち取りました。

今回、男女賃金格差の存在を企

業に公表させるルールを國の制度

化指令案も効果的な賃金の設定を

求めていました。罰則を含めた監督

制度の確立が急がれます。

公表義務化とともに、是正計画の

困難やコスト別人事などを連前だしに公表しなければなりません。

た間接差別と、昇進・昇格での職務の割合や男女の平均勤続年数など、企業が把握すべき他の項目とも合わせて、企業団体

が公表する事実によって差別の存

在を認めねば、是正を進めていく

ためには大いに活用しましょう。

女性管理職の割合や男女の平均勤続年数など、企業が把握すべき他の項目とも合わせて、企業団体

が公表する事実によって差別の存