

男女間の賃金差は、各企業における採用、継続就業、配置・育成、登用などの雇用管理のあらゆるステージにおいて、男女の取り扱いの差を示す総合的な指標と位置付けられる。男女の賃金の差異をもたらしている要因には、どのようなものが考えられるだろうか。

# 男女間の賃金差の要因

## ジェンダーギャップ(2)

縮じた時間分給  
与が減額される  
場合に、制度利

寄与するが、そのことが常に男女間の賃金差を縮小させるとは限らないことにも留意が必要である。例えば、

追加的な情報を公表することによって、自社の実状を丁寧に伝えていくことが重要である。

男女間の賃金差を一朝一夕に解消することは難しいが、同業他社などとも比較しながら自社における女性の活躍の課題分析をもう一段深める契機とし、差異の解消に向けた取り組みを着実に推進することが求められる。

まず、社会全体の男女間の賃金差の要因として、日本は正規雇用・非正規雇用の賃金格差が大きく、女性の非正規雇用比率が男性に比べて高いことが挙げられる。また、同年数、職種などが挙げられ

る。女性のほうが管理職などの役職に就く割合が低いことや、近年は出産・育児等による離職は減少しているものの、女性の方が平均勤続年数が短いこと、さらに一般職などの事務職に女性が多いことなどである。また、育児などのために短時間勤務制度を利用し、短

意が必要である。例えば、女性の積極採用を進めた結果、勤続年数が短く、賃金が相対的に低い女性が増え、一時的に格差が広がること

と自社の取り組みをあわせ

(毎週木曜日に掲載)

る。女性のほうが管理職な

尾島 有美(おしま ゆみ) 政策研究事業本部共生・社会政策部主任研究員



も考えられる。男女間の賃金の差異は総合的な指標だが、具体的な課題や取り組みの進捗(しんちよく)などの詳細を捉えることは難しい。公表の義務化によって、自社の女性活躍の取り組み状況を、その数値の大小のみで評価されてしまうのではないかと

て説明することや、役職別、勤続年数別、学歴別などでの男女間の賃金差が全体の格差に比べて小さいことを説明することも有用であろう。情報公表に対する姿勢は、それ自体が企業の女性活躍推進に対する積極性のバロメーターとなる。さらに、こうした数値の見方に対するリテラシーを、企業が情報公表を通じて高めていくことも期待される。

