

特集 4

「男女間賃金格差」の是正に向けた連合の取り組み

こはら
小原しげあき
成朗

●日本労働組合総連合会・総合政策推進局長

はじめに

日本の「男女間賃金格差」は、長期的には縮小傾向にあるものの、そのスピードは緩やかである。また、OECD諸国と比較した日本の「男女間賃金格差」は大きく、「男女間賃金格差」や「管理的職業従事者の男女比」をはじめとする経済分野における男女の格差は、世界経済フォーラムが毎年発表している「ジェンダー・ギャップ指数」の順位が低位に留まる要因の一つになっている。

本稿では、「男女間賃金格差」の是正に向けた連合の取り組みを紹介する。

1. 「男女間賃金格差」の構造¹

厚生労働省は、毎年度の「働く女性の実情」²において、学歴や年齢、勤続年数、役職の違いによって生じる賃金格差生成効果を算出しており、「男女間賃金格差」の要因としては、「役職の違い」による影響が最も大きく、そのほか「勤続年数の違い」による影響も大きいとしている。

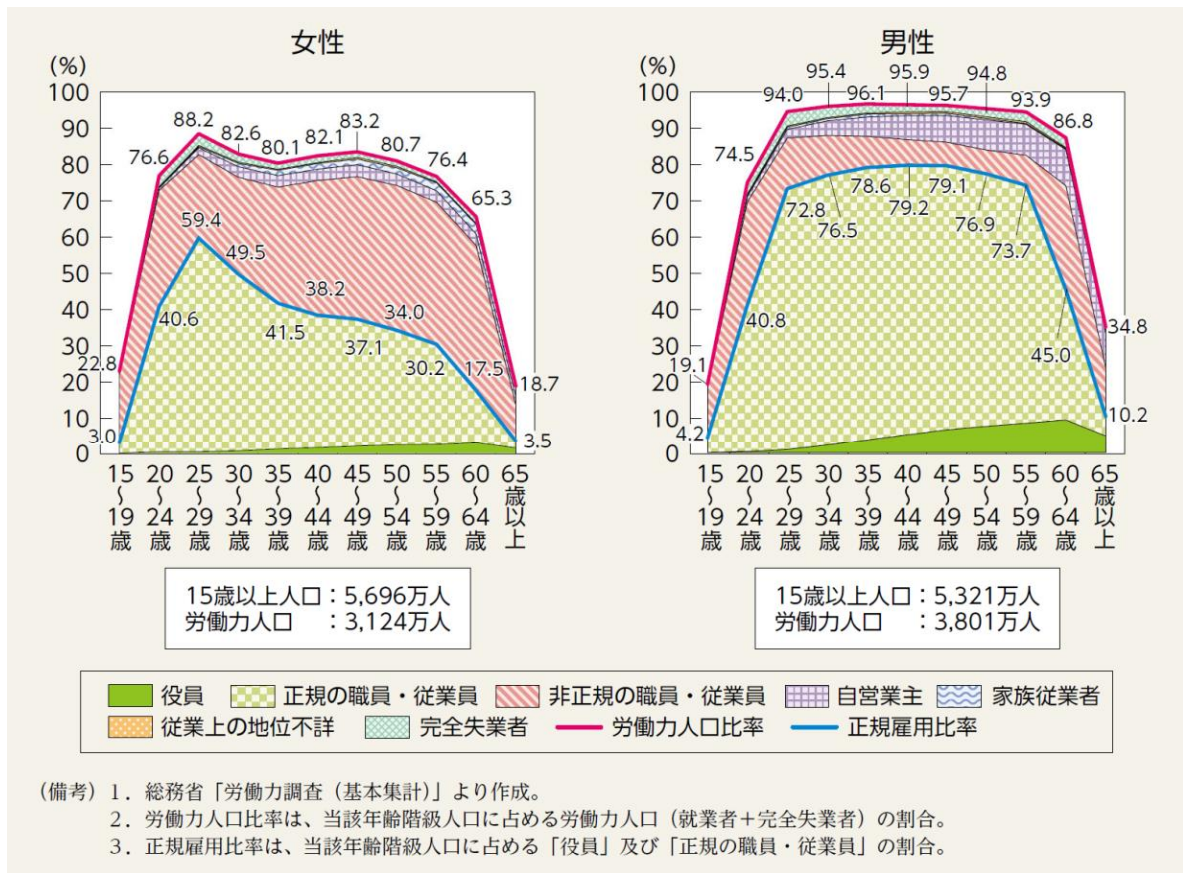
就業状況別人口割合(図1-1)を見ると、日本の女性の年齢階級別労働力人口比率は、25～29歳および30～34歳を底とするいわゆるM字カーブは以前に比べ改善しており、20代から50代まで男性と同じような台形に近い形を描くようになってきた。しかしその一方で、女性の正規雇用比率は男性に比べて低いうえ、25～29歳をピークに年齢が上がるとともに低下(＝非正規雇用で働く労働者の割合が上昇)するいわゆるL字カーブを描いている。

1. 政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の中間とりまとめ(2024年6月5日)において、「男女間賃金格差」の課題として技術系女性人材の少なさや、職種ごとの男女比率に差が大きいこと、その要因として理工学部出身の女性割合が低いことなどが挙げられているが、ここでは男女が同じような職種に就いていても生じる「男女間賃金格差」の構造について考察している。

2. 本稿執筆時点の最新は「令和4年版働く女性の実情」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/22.html>

図 1－1 就業状況別人口割合



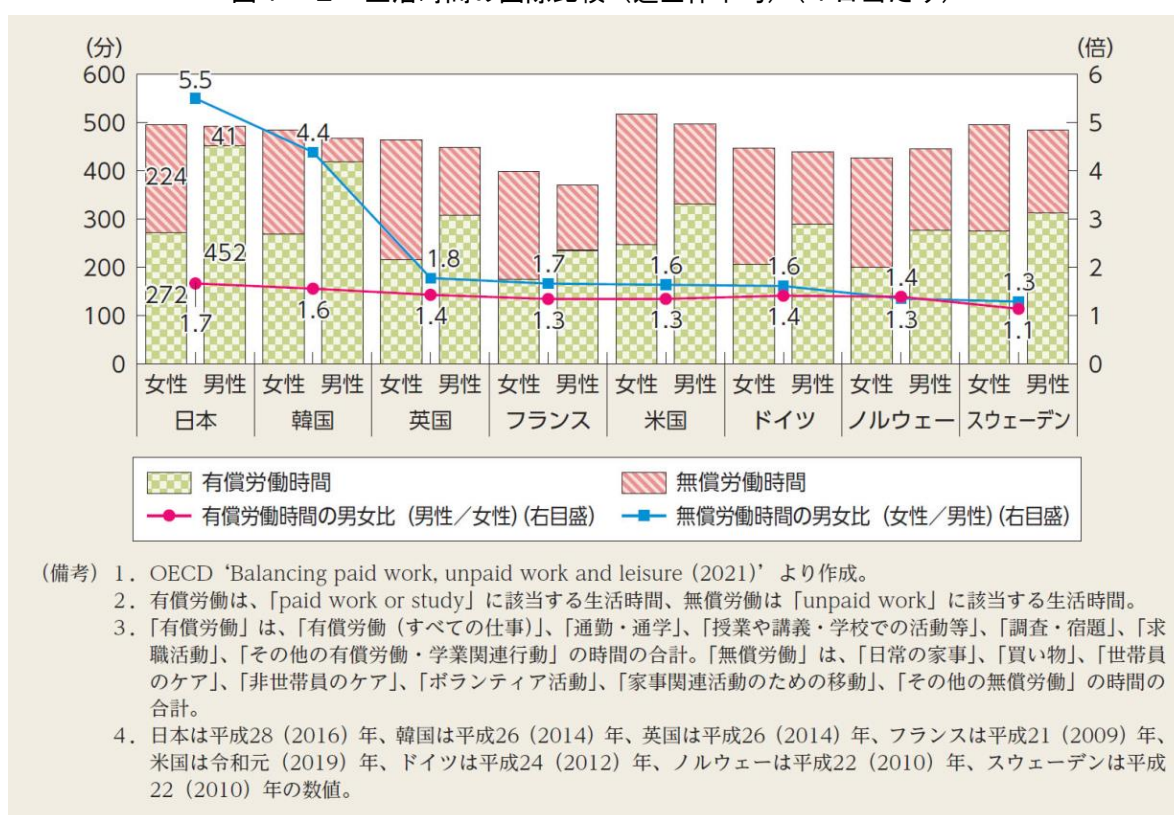
出所：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

生活時間の国際比較（図 1－2）を見ると、日本は諸外国と比べて有償労働時間・無償労働時間ともに男女の差が大きく、特に「日常の家事」「買い物」「世帯員・非世帯員のケア」をはじめとする無償労働時間は、女性に大きく偏っている（男性の5.5倍）。

正規雇用で働きたいと思う条件（図 1－3）を

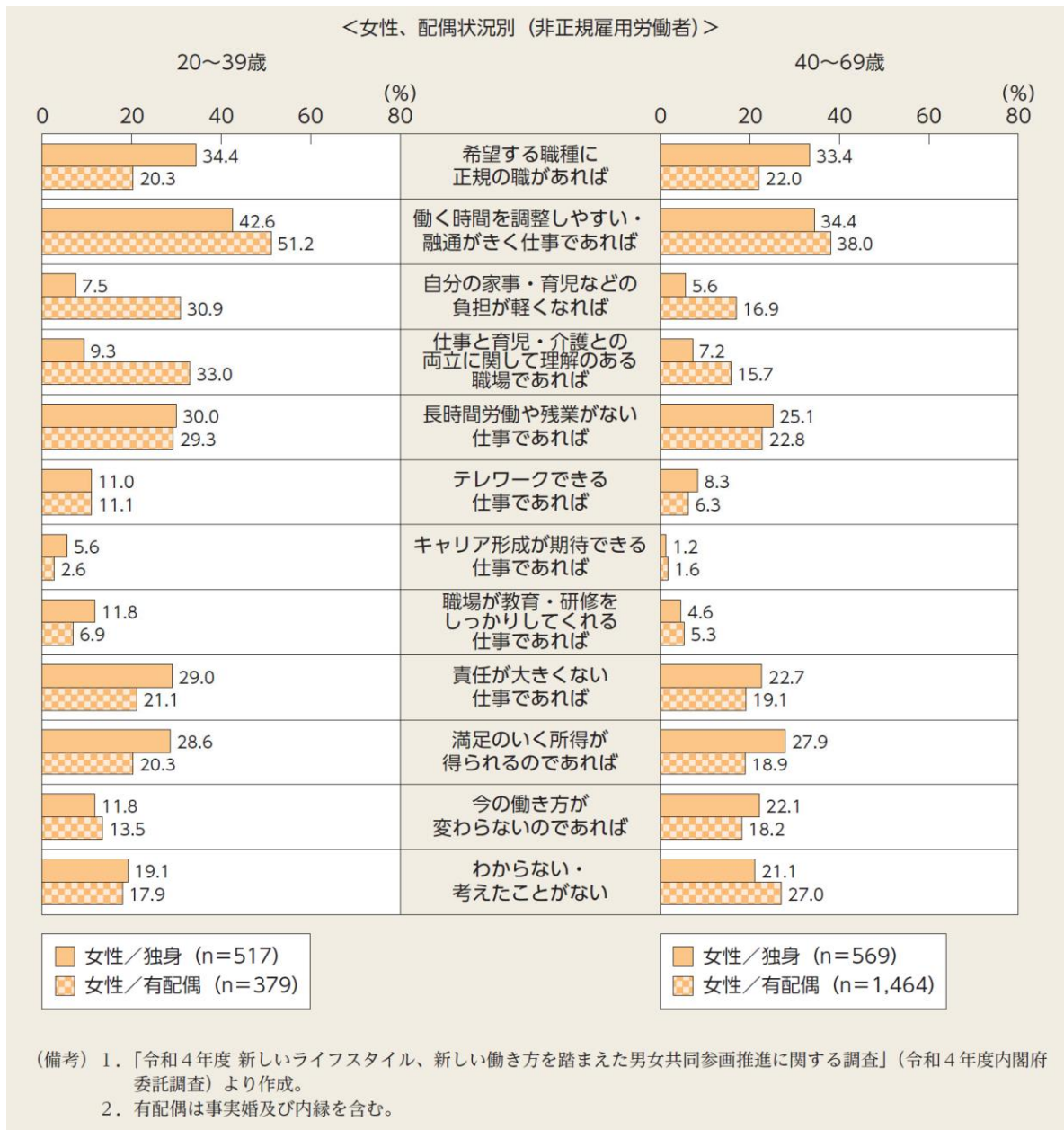
見ると、非正規雇用で働く有配偶の20～30代女性は、上の年代に比べ「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」の割合が高い。

図 1－2 生活時間の国際比較（週全体平均）（1日当たり）



出所：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

図 1－3 正規雇用で働きたいと思う条件



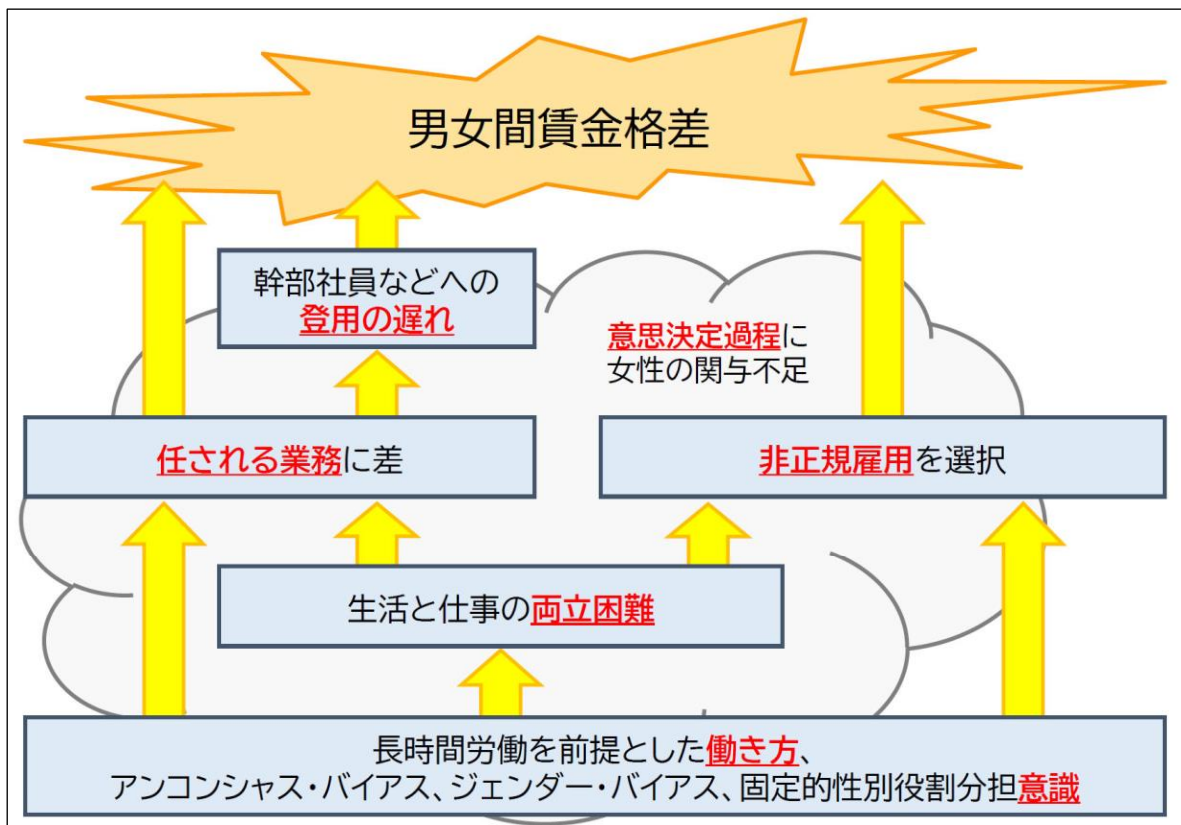
出所：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

これらのことから、日本の「男女間賃金格差」の構造は次のように整理できると考える（図1-4）。

まず、長時間労働を前提とした働き方や、アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識によって（もしくはそれらによって生活と仕事の両立が困難となることによって）、業務の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りがあり、人事・賃金制度の運用の結果、さらには女性の幹部社員などへの登用の遅れなどにより、「男女間賃金格差」が生じる。

また、長時間労働を前提とした働き方や、アンコンシャス・バイアス、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識によって（もしくはそれらによって生活と仕事の両立が困難となることによって）、女性が非正規雇用で働くことを選択し、「男女間賃金格差」が生じる。その際に転職・退職が伴うのであれば、勤続年数の違いも「男女間賃金格差」の要因となる。そして、それらの背景には人事・賃金制度など諸制度の新設・改正・運用をはじめとする意思決定過程への女性の関与の不足があると考えられる。

図1-4 「男女間賃金格差」の構造



2. 「男女間賃金格差」の是正に向けた取り組み

1) 固定的性別役割分担意識などの払拭、長時間労働を前提とした働き方の見直し

「男女間賃金格差」の是正に向けては、まずはジェンダー・バイアス・固定的性別役割分担意識の払拭が大前提である。連合、構成組織、地方連合会は、各種セミナーなどを開催し、アンコンシヤス・バイアスの自覚を促すとともに、ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭に向けた取り組みを推進している。

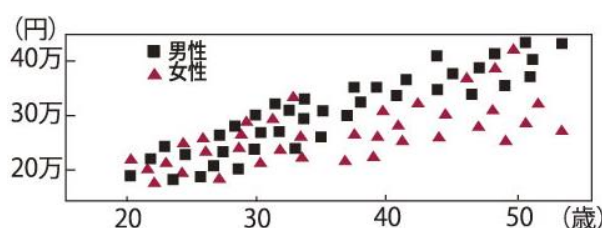
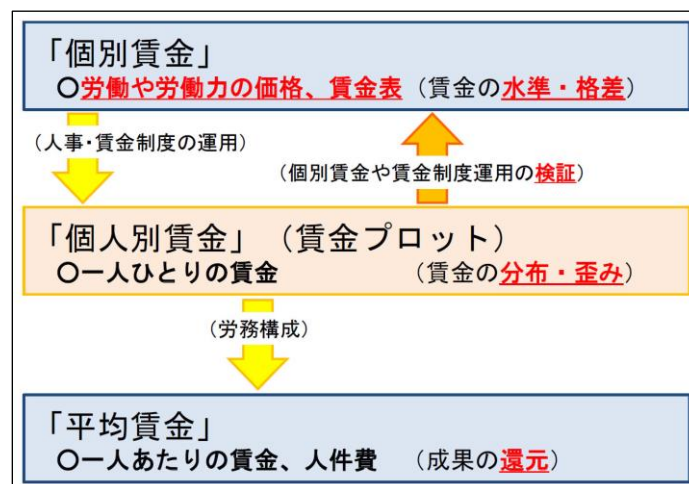
長時間労働を前提とした働き方の見直しに向けては、毎年の春季生活闘争において、①36協定の締結・点検・見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底をはじめとする長時間労働の是正に取り組んでいる。また、生活と仕事の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整

備に取り組んでいる。

2) 賃金データにもとづく格差の把握・是正、生活関連手当支給基準の是正

賃金を考えるにあたっては3つのとらえ方（図2-1）がある。「個別賃金」は、銘柄（年齢・勤続年数・職種・等級など）別の賃金であり、その一覧表が賃金表である。「個人別賃金」は、人事・賃金制度を運用した結果であり、一人ひとりの賃金である。「個人別賃金」を平均した「平均賃金」は、人件費の検証などに用いられ、労務構成の影響を受ける。そのため、「男女間賃金格差」の是正に向けては、人事・賃金制度の運用の結果である「個人別賃金」のデータを用いて賃金プロット図を作成し、賃金分布を分析することが有効である。賃金分布を分析し、業務の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りをはじめ、「男女間賃金格差」が生じる要因を改善していくことが必要である。

図2-1 賃金を考えるにあたっての3つのとらえ方



また、女性活躍推進法の省令改正（2022年7月8日）により、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられている。連合は、企業規模にかかわらず「男女の賃金

の差異」の把握・分析を行うとともに、是正に向けた取り組みを進めている。2024春季生活闘争方針（抜粋）を以下に示す。

2024春季生活闘争方針（抜粋）

● 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

● 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

3) 雇用形態間格差の是正、均等・均衡待遇の実現

男性よりも女性の方が非正規雇用で働く労働者の割合が高いことから、雇用形態間格差の是正、均等・均衡待遇の実現は「男女間賃金格差」の是正に資する取り組みである。連合は、毎年の春季生活闘争において、雇用形態間格差の是正、職場における均等・均衡待遇の実現に取り組んでいる。

4) 法整備に向けた取り組み

連合は、女性活躍推進法、育児・介護休業法をはじめ、女性が活躍できる環境、誰もが生活と仕事を両立できる環境の整備に向け、労働政策審議会における法改正などの審議に臨んでいる。なお、春季生活闘争の取り組みを中心に法を上回る労働条件を獲得していくことは、法整備の後押しとなっている。

5) 男女平等参画、ジェンダー平等の推進

連合は、1989年の結成時の基本文書「連合の進路」において「労働運動をはじめあらゆる分野に女性の積極的な参加を進め、男女平等な社会の実現をはかる」と明示して以降、継続して「男女平

等参画」の取り組みを進めてきた。男女が平等に参画した体制のもと、意思決定過程における女性の関与を高め、法改正を含めて様々な課題解決に取り組むことが、職場・社会のジェンダー平等の推進につながっていく。現在は、2021年9月に策定した「ジェンダー平等推進計画」にもとづき、「労働組合における男女平等参画」「職場・社会におけるジェンダー平等の推進」に取り組んでいるところである。

おわりに

長年にわたる日本の「男女間賃金格差」は、是正すべき「目標」であると同時に、女性が活躍することができる職場環境の整備の状況を表す「指標」の一つでもある。

連合は、引き続き構成組織・地方連合会と一体となって、「男女間賃金格差」の是正、女性が活躍することができる職場環境の整備、職場・社会におけるジェンダー平等の推進に取り組んでいく。