

男女の賃金の差異の状況把握

★ 常用労働者が301人以上の事業主については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても実施が必須となりました！

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

✓ 初回の情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更において、状況把握を行う必要があります。

➔ 情報公表にかかる計算方法等は21～22ページをご覧ください！

コラム 男女間の賃金格差

我が国における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向ですが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。

男女間賃金格差の主たる要因は、役職（管理職）、勤続年数、労働時間等となっています。

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和3年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

(注1) 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

(注2) 「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

※左記の分析の手法と結果は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

資料出所：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局にて作成