

ハズの労務コンサル短信

〈No.2〉日本では女性の賃金はなぜ低いのか

〈No.1〉「育児休業法」を振り返る

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊「男女の賃金の差異」の公表がいよいよ始まります

昨年5月岸田首相は、「男女の賃金の差異の公表を義務付ける」と発言。これを受けて厚生労働省は女性活躍推進法の省令・告示を改正。従業員数301人以上の全企業に対して次の事業年度の開始日から概ね3ヵ月以内に男女の賃金の差異の実績を情報公表することを義務付けました。全労働者、正社員、正社員以外の非正規従業員の1人当たりの平均賃金の男女の差異を%で示さなければなりません(図1)。

“公表”されるため、「男女の賃金の差がひどく大きい」とか「ほとんど差はない」というような世間の声が“素朴に”“安易に”出てくるでしょう。世間の声は、企業イメージや新卒などの採用戦線にも影響があると思います。3月決算期の企業の公表時期は6月頃。人事の方々は、初めての自社の男女の賃金の差異の公表準備に取り掛かっていると思います。(男女別賃金格差の全体像についてはPMP

News 22.7.15「男女賃金格差の公表義務がスタート」<https://www.pmp.co.jp/20220715-2/>をご参照ください。)

＊公表の際は“その他”欄の活用も検討してください

厚生労働省は、「自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい」として、別の“その他”データなどの補足説明もOKとしています。

実際に、業種により女性が多いとか少ない、あるいは正社員が多いとかパートが多いという違いはあります。同じ業種でも、企業の歴史、最近の採用実績、より細かな業態とか所在地等々のいろいろな事情からも男女や正規・非正規の社員数は左右されます。女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用数を一気に大幅に引き上げると、相対的に賃金水準の低い新卒の女性社員が増えたために、一時的に女性の平均賃金が今までよりも低くなる(差異拡大)ことなどは容易に起こりえます。差異とい

図1 「男女の賃金の差異」の情報公表イメージ

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

(厚生省資料「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」から抜粋)

う数値の1人歩きは怖いですね。

厚生労働省はHPで先行する「男女の賃金の差異」公表の事例を紹介しています。読者の“その他”欄の活用を検討の参考にもなると思いますので、掲示しておきます(図2)。なお、会社名は筆者判断で載せておりません。

正社員(正規雇用労働者)とパートなど非正規雇用労働者別の男女の賃金の差異がそれぞれ80.2%、90.1%と相対的に小さいのに対して、全社員(全労働者)の差異が47.4%と大きくなっています。これを“その他”欄の“注釈・説明”で非正規雇用労働者数の男女の人数比率が影響と説明しています。この説明の意図はよく分かりますね。もっとも筆者であれば、欧米企業で活用されているFTE(Full



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

図2 「男女の賃金の差異」の情報公表一例

従業員数	1,325名 ※2023年1月1日時点，パート社員含む。	
	【女性】	正規労働者数：304人 / 非正規労働者数：709人
	【男性】	正規労働者数：247人 / 非正規労働者数：65人
男女の賃金差異に関する実績 ※女性の活躍推進企業データベースより	全労働者	47.4%
	うち正規雇用労働者	80.2%
	うち非正規雇用労働者	90.1%

(注釈・説明)

- 2022年6月に報酬制度を改定しており，男女の賃金の差異は縮小する見込み。
- 当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマー。
- 全労働者における男女の賃金の差異は，非正規雇用労働者の男女の人数比率が影響。

Time Equivalent：正社員の所定労働時間をベースにパートタイマーの労働時間実績から，パートタイマーは何人相当の正社員となるか問う考え方）を使って算出し，全労働者実績に加えて，全労働者FTE換算の男女の賃金の差異を示しておいてもよいかなと思いました。

“その他”欄の記載の仕方によっては，自社のイメージがさらにプラスにもマイナスにもなりかねません。3月決算の各社は概ね同時期に一斉に男女別賃金の差異が公表されます。“その他”欄には事前に多角的角度から十分なシミュレーションを行うことをお勧めします。いったん“公表”されてしまえば，人事の手を離れ，情報が独り歩きしてしまうリスクを忘れないでください。

＊問題は差異を生む税制度

何よりもまず，男女の賃金の差異の一番の原因は税制と社会保険制度のほうです。

世界経済フォーラムが公表した

男女の性差によって生まれる不平等や格差を示すジェンダーギャップ指数を見れば，日本はOECD146ヵ国中119位と各段に低い状況でした。また，OECD発表による男女間賃金格差（Gender Wage Gap）の国別一覧でも，日本は下から3番目となっています。

日本の現状を改善するために，企業に男女の賃金の差異を公表させ，各企業の賃金差異の縮小を狙うというのが今回の法改正です。女性活躍を促進する一環として領けないことはないのですが，男女の賃金の差異を論ずる場合，日本の特殊な税制と社会保険の仕組みの見直しは，避けてはならないもっと重要な項目のほうです。

まず，配偶者控除と特別配偶者控除，これらは税務上の配偶者の特別な控除制度です。このような面倒な表現をせずとも，社員の奥さんが結婚後子育てなどをしながら働く場合，この税務上の控除の仕組みを念頭に置いて，配偶者控除のボーダーである年間給与103万円とか，配偶者特別控除のボー

ダーである年収133万円を意識するということは，すでに常識としてご存じだと思います。

行政官からは，これは“配偶者”控除であって，“女性（妻）”控除ではないという，バカバカしい屁理屈を聞いたことがあります，日本独自のこの“女性（妻）”控除の仕組みが，結婚後の多くの女性の自由な働き方の壁となっていることは，誰でもよく知っているはずで

す。また，国民年金の第3号という，この日本独特の仕組みも同じような“効果”を上げています。例えばサラリーマンのように厚生年金に加入する者に扶養されている配偶者で年収が130万円未満の場合は国民年金第3号被保険者となり，年金保険料を支払う必要はありません。これも“配偶者”の大きなメリットですね。

女性が働く場合，いわゆる130万円の壁により自ずと就労を制限するという事は日本の“常識”となっています。これは世界の“非常識”です。

各企業を法で定めた公表義務を通じて動かそうとする前に，雇用の大前提であり各企業では動かしようもない税法と社会保険法が持つ“男女差別を許容する”仕組みを見直すことこそ優先されるべきだと思います。