

2022年3月25日 全3頁

# 岸田首相が男女間賃金格差開示を提案

## 開示内容や開示義務者の範囲は？

政策調査部（主席研究員）鈴木 裕

### [要約]

- 男女間賃金格差の開示に関する検討が2022年3月24日から金融審議会で始まった。格差の是正という政策目的を達成するための開示だ。
- 既に開示制度を設けている国もあるが、英国では開示が格差是正につながっていないという検証結果もある。

## 金融審議会での検討が始まる

岸田首相は、第208回国会での施政方針演説<sup>1</sup>で、「世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。」と述べ、さらに1月20日に衆議院本会議で「有価証券報告書の開示項目にするなど、企業の開示ルールの在り方を具体的に検討していきます。」と答弁した。これを受けて、金融庁の金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループで、「ご議論いただきたい事項」として男女間賃金格差に関する開示が議題にあがり、国際会計基準財団が昨年11月に設置を公表した国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の基準策定作業を先取りして図表1に掲げた取組みを進めることについてどう考えるか、3月24日から検討が始まった。

図表1：ディスクロージャーワーキング・グループで示された論点（抜粋）

- ・ 企業の多様性確保に係る指標として、女性管理職比率、育児休業取得率、男女間賃金格差（注4）等、中長期的な企業価値判断に必要な項目の開示（注5）  
また、この場合、企業負担等の観点から、他の法律の定義・枠組みに従って開示すること  
（注4）別途、厚生労働省において、女性活躍推進法に基づく、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて検討中  
（注5）これらの開示については、単体ベースを基本としつつ、持株会社の場合は主要な子会社に関する情報の開示を求めることが考えられる

（出所）金融審議会「[ディスクロージャーワーキング・グループ](#)」（第7回）資料1

<sup>1</sup> 首相官邸「[第二百八回国会における岸田内閣総理大臣施政方針演説](#)」（2022年1月17日）

## 求められる格差是正に向けた開示制度

開示すれば格差が是正されるのか疑問はあるが、賃金格差の状況を多くの人が容易に知るようになるためであれば、開示制度をまずは設けるということになるだろう。

格差是正のためには、どのような格差が問題であるかを明らかにすることになるだろう。仮にある企業の男性の賃金と女性の賃金の平均値や中央値に差があったとして、それは何を意味しているだろうか。例えば働き方の違い、勤続年数の違い、職務上の責任の違い、そして性差別が原因として考えられるかもしれない。差別が原因の賃金格差があるとすれば、当然是正すべきだ。しかし、働き方や責任の違いが原因であれば、かえって格差があることに正当な理由を与えかねない。差別によって働き方や責任が違っている可能性もあるが、開示情報だけから読み取るのは難しいだろう。是正する必要がある賃金格差とはどのようなものであるかをまずは明確にし、それを捉える方法を考える必要がある。

男女間賃金格差の開示は、わが国が企業ガバナンスや各種開示制度のお手本にしてきた英国で、2017年からは始まっている。英国での要開示事項はいくつかあるが、その一つは時間当たり賃金で上位25%、中上位25%、中下位25%、下位25%の男女比を開示することだ。従業員が400人いれば、上位、中上位、中下位、下位それぞれ100人にグループ化した中での男女比を算出して開示することになる。時間当たり賃金の男性、女性それぞれの平均値や中央値も要開示事項だ。時間当たり賃金の比較であるため、働き方の違いによる差異はいく分か調整されるだろう。賞与についても似たような開示が求められている。英国での開示政策の効果検証は徐々に始まっているが、格差の是正は極めて限定的という検証結果<sup>2</sup>もある。開示の長期的な効果の検証は今後の課題だが、開示された内容を踏まえて、是正への取り組みを引き出せるかが問われる。

図表 2：英国における Gender Pay Gap の開示事項

時間当たり賃金の中央値の差異	●%				
時間当たり賃金の平均値の差異	●%				
賞与の中央値の差異	●%				
賞与の平均値の差異	●%				
賞与を受給する人数割合	男性の中の受給割合：●%		女性の中の受給割合：●%		
時間当たり賃金で4分割した場合の男女比		上位 25%	中上位 25%	中下位 25%	下位 25%
	男	●%	●%	●%	●%
	女	●%	●%	●%	●%

(出所) GOV.UK “[Gender pay gap reporting: guidance for employers](#)” をもとに大和総研作成

<sup>2</sup> Raghunandan, Aneesh and Rajgopal, Shivaram, Mandatory Gender Pay Gap Disclosure in the UK: Did Inequity Fall and Do these Disclosures Affect Firm Value? (June 12, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3865689> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3865689>

## 開示の媒体は何が適切か

企業情報の開示ツールとして、有価証券報告書はかなり一般に認識されていると思われることから、上場企業が主な開示義務者である有価証券報告書を使おうとする首相の答弁に違和感はない。だが、よくよく考えると非上場企業にも賃金格差はあるはずだ。また、教育機関、医療機関、政府機関、NGO/NPOなどで、男女間賃金格差がないということもないだろう。そうすると、有価証券報告書での開示は、政策目的である世帯所得の向上と男女間賃金格差是正のための適切な手段であるのか疑問がないではない。実際、英国で開示義務を負うのは、従業員 250 人以上を雇用する事業者であり、上場企業であっても開示義務がないこともある。

もっとも、この点は前掲図表 1 に抜粋した通り、「また、この場合、企業負担等の観点から、他の法律の定義・枠組みに従って開示すること」について検討するとある。現在、女性活躍推進法に基づき、求職者が企業選びの参考にできるようにするなどの目的から、従業員の女性比率や男女別の育児休業取得率、平均勤続年数の差異などの指標を数項目選んで公表することが一定規模以上の企業に義務付けられている。「(雇用管理区分ごとの) 男女の賃金の差異」は、企業が女性活躍のための行動計画を策定し公表する際の項目の選択肢の一つではあるが、選択が義務とされているわけではない。そこで、こちらの制度を拡大し、男女の賃金の差異の公表を義務付ける方向での制度改正はあり得そうだ。厚生労働省では、以前から「男女間の賃金格差を情報公表項目に追加することについて」議論されている<sup>3</sup>。図表 1 に示した注 4 には「女性活躍推進法に基づく、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて検討中」とあり、これが進めば、「他の法律」(女性活躍推進法)に従って公表された男女賃金格差の状況を金融証券取引法に基づく有価証券報告書にも記載するという整理になるかもしれない。

有価証券報告書を使うのは、賃金格差の大きな企業への投資を投資家が避けるようになるので、投資家を呼び寄せたい企業は格差を是正するというプロセスを想定しているのかもしれない。図表 1 の出所に示した資料の p. 23 には、内閣府男女共同参画局の調査研究に基づき、機関投資家が投資判断において女性活躍情報を活用しているとする様子が示されている。しかし、かつて男女別平均月額給与は有価証券報告書で開示されていたが、1999 年 3 月期までで廃止された経緯がある。廃止後 20 年以上経つが、この開示の復活や、より拡充された賃金格差情報を望む声が投資家の間にどれほどあったのか明らかではない。

開示制度が意図せざる効果を生む可能性もある。低賃金の女性労働者を非正規化したり、女性労働者が担っていた業務をアウトソーシングしたりすることで、賃金算定の基礎データから除外できるとすれば、格差が改善しているという外観を作るため、女性労働者の雇用が不安定になる恐れがある。新たな情報開示を求めれば、企業の行動が変わることもあると想定した制度設計が必要だ。

<sup>3</sup> 厚生労働省「[第 9 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会](#)」資料 3 p. 3 (2018 年 10 月 30 日)