

男女賃金格差 大企業ほど拡大

ジェンダー平等問われる責任

昨年7月から始まった男女賃金格差の公表(301人以上規模の企業に義務付け)について、本紙が厚生労働省のホームページ「女性の活躍推進企業データベース」の全データをもとに、男性を100とした場合の女性の賃金割合平均を企業規模別に調べたところ、企業規模が大きくなるほど、男女賃金格差が大きいくわがかりました(表)。経済分野におけるジェンダー平等の実現にむけて大企業ほど責任が重く問われます。

調査は9月26日現在、「女性の活躍推進企業データベース」で男女賃金格差を公表している301人以上の企業9020社について、企業規模ごとに平均値を計算。正規・非正規雇用を含めた全労働者の賃金格差は、従業員301～500人で71・6%、501～1000人で68・5%、1001～5000人で66・8%、5001人以上で65・8%、301人以上の平均は69・1%。規模が大きくなるほど格差が拡大し、正規雇用も同様でした。

企業規模	全労働者	うち正規	うち非正規	公表企業数
301～500人	71.6	75.9	80.3	3428
501～1000人	68.5	74.0	77.5	2898
1001～5000人	66.8	73.5	76.7	2268
5001人以上	65.8	71.7	80.5	426
301人以上全体	69.1	74.5	78.5	9020

※各企業の労働者数は不明のため、労働者数を反映した加重平均ではなく、各企業の格差の単純平均
※9月26日現在

世界経済フォーラムが発表した世界各国の男女平等度を示す「ジェンダーギャップ指数」で、日本は総合ランキングで146カ国中

共産党提案 是正へ国指導の仕組みを

125位。経済分野では123位と、G7(主要7カ国)諸国の中で最低です。経済分野のうち、日本は同一労働における男女の賃金格差が75位、推定勤労所得の男女比は100位、管理的職業従事者の男女比は133位でした。

全労働者の賃金格差は、正規と非正規雇用のそれぞれの中での格差よりも大きくなっています。その要因は、①正規と非正規の格差が大きい②非正規に女性が多い③ことがあるとみられますが、データベースでは①②を検証できるデータがありません。

日本共産党は「経済再生プラン」で、「企業ごとの男女賃金格差の公開を徹底するとともに、企業が是正計画を作成・公表し、その履行を国が指導・奨励する仕組みをつくり賃金格差を是正します」と提案。企業ごとに正規・非正規の構成比と、雇用形態などによる賃金格差を公表させる制度をつくるよう求めています。