

男女の賃金格差の是正を求める総会決議

日本社会における男女間賃金格差は根強く存在し、ジェンダー不平等の大きな要因となっている。

日本の男女間賃金格差は世界各国に比べ大きく、厚生労働省令和3年賃金構造基本統計調査の概況によれば、性別賃金は、男性337.2千円（前年比0.5%減）、女性253.6千円（前年比0.7%増）であり、男女間賃金格差は75.2である（男性を100とした場合）。前年より0.9ポイント縮小しているが、未だ格差は歴然としている。

さらに、男女間に加え、正規・非正規間の賃金格差も大きい。総務省労働力調査（詳細集計）2021年（令和3）年平均結果によれば、男性の正規の職員・従業員の年間収入は500～699万円が23.5%（前年比0.3ポイント増）と最も多いのに対し、女性の正規の職員・従業員の年間収入は200～299万円が26.7%（前年比0.1ポイント減）と最も多くなっている。女性の非正規の職員・従業員の年間収入に至っては、100万円未満が全体の42.2%（前年比0.4ポイント減）と最も多く、次いで、100～199万円が38.7%（前年比0.2ポイント減）となっている。「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」によれば、職場で男女による扱いの差を感じることはあるかについては、「ある」という回答は34.7%にのぼった。雇用形態別にみると、派遣社員では「ある」が56.5%と半数を超えた。

2022年7月8日、厚生労働省は、男女間の賃金差の公表を企業に義務づけるよう関係省令を改正した。公表が義務づけられる事業者数は2021年度末時点で1万7650社にのぼる。男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金の割合を算出し、全労働者、正規労働者、非正規労働者という区分で公表するようになっており、公表させることで企業に是正を促し、男女間賃金格差の是正につなげる狙いである。

世界的にも男女間賃金格差は問題視されており、2022年6月には米グーグル社は組織的に女性従業員の賃金を低く抑えてきたとして提起された男女間賃金格差をめぐる集団訴訟で和解金1億1800万ドルの支払いに仮合意し、また、米国サッカー連盟は代表チームが男女同額の賃金等を受け取るとした労働協約で合意したと発表した。

このような日本国内及び世界の動向を活かし、今こそ、男女間賃金格差の問題に真正面から向き合い、その解消に向けた根本的な法施策を行うべきである。

具体的には、公表の徹底とともに、公契約を媒介とした男女間賃金格差の是正計画の策定と実施を推進する枠組みの構築や、男女雇用機会均等法について「同一の雇用管理区分」に限定しない性差別の禁止、性差別禁止の対象事項（第6条）の拡大、省令で定める間接差別の対象事項の拡大、ポジティブアクションの義務付け等の抜本的改正を行うべきである。また、職場におけるジェンダーに基づく固定観念や役割分業を禁止する立法措置を講ずべきである。さらに、より実効的な長時間労働の抑制策等が必要である。

日本労働弁護団は、すべての労働者、労働組合と連帯して、労働者が性別を理由に差別されることなく、その能力を十分に発揮できる社会を目指して、男女賃金格差の是正及びジェンダー平等を実現することを誓い、ここに宣言する。