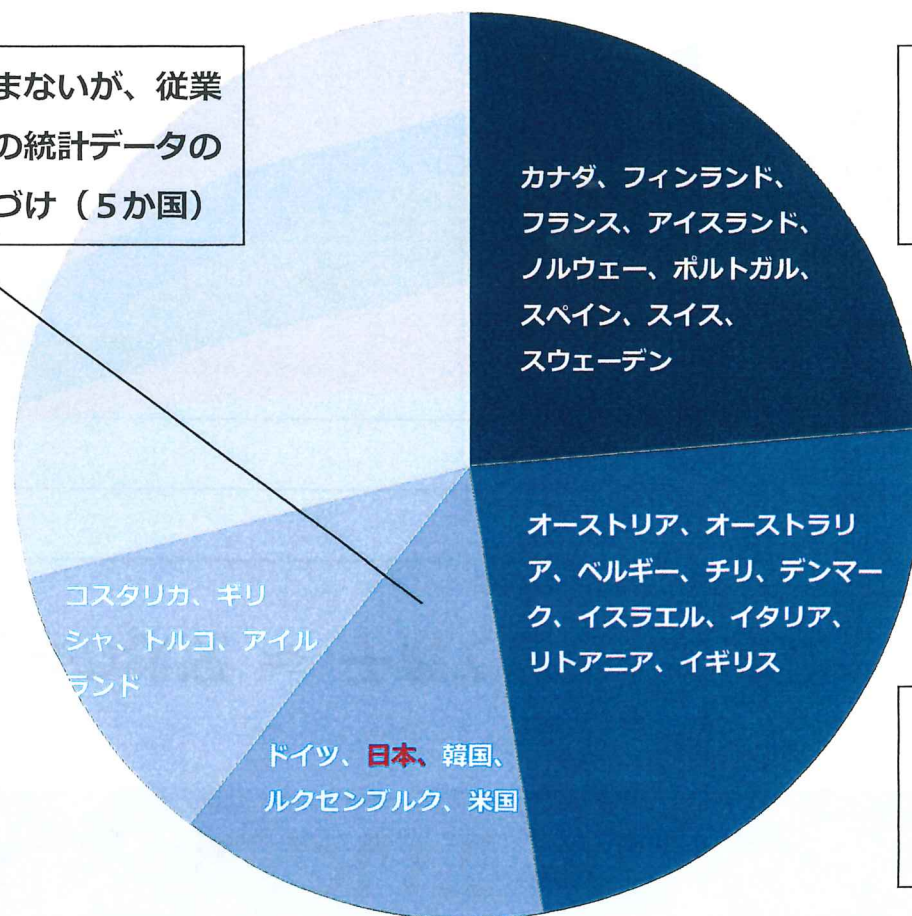


# OECD諸国における制度の導入状況

OECD諸国（計38か国）の約半数（計18か国）は、民間企業に対して「賃金格差報告」または「同一賃金監査」（左記報告を含む）を義務づけている。

男女間の賃金格差は含まないが、従業員の男女比等の男女別の統計データの報告を民間企業に義務づけ（5か国）



男女間の賃金格差の報告を含む同一賃金監査の定期的な実施を民間企業に義務づけ（9か国）

広範な監査はないが、男女間の賃金格差に関する情報の報告を民間企業に義務づけ（9か国）

（※ 義務づけをしている国については、2021年6月時点の情報に基づく）

# 企業による賃金格差報告制度（第3章）（1）

## 主要な調査結果（Key findings）

- 賃金格差報告制度は、雇用主に対して、男女別の賃金の平均値や中央値といった企業内の男女間賃金格差に関する統計データの定期的な報告を義務づけるもの。 報告先は、従業員、労働者代表、社会的パートナー、政府機関、一般市民等。
- 18のOECD諸国では、要件を満たす民間企業に対し、男女別の賃金に関する情報を指定されたステークホルダーに報告するよう義務づけている。うち9か国は、より広範な同一賃金監査のプロセスの中に賃金格差の分析を埋め込んでいる。
- 限られた数ではあるが先行研究によると、罰則を伴う形の賃金格差報告制度は、男性の賃金を女性の賃金に一致させる（近づける）ことで、男女間賃金格差を縮小させる効果を持つ。
- 企業にとっての管理事務上の負担、政策に関する理解の欠如は、賃金格差報告制度が有効に機能するための障壁としてしばしば指摘される問題である。 多くの政府では、報告義務に従わない雇用主に対する金銭的な罰則を用意している。



# 同一賃金監査制度（第4章）（1）

## 主要な調査結果（Key findings）

- 9のOECD諸国では、民間企業に対し、賃金格差の報告とともに格差の原因分析や行動計画の策定を含んだ監査プロセスの定期的な実施を義務づけている。
- 同一賃金監査制度がある国では、義務の順守を促すために金銭的な罰則を用意している場合が多いが、大半の企業は少なくとも何らかの形で監査を実施しているので、そのような罰則が実際に執行されることはあまりない。しかし、行われる監査の質は企業によって大きく異なる。
- モニタリングのメカニズムは国によって異なる。いくつかの国では、監査の権限を人権や平等を扱うオンブズマンに置いているが、その他の国々では、監査の責任を政府機関（労働省）の調査権限のなかに埋め込んでいる。また、政府の代理として独立の監査人に権限を委ねている国もある。

## 実証分析結果

- 先行研究はほとんど存在しないが、原因分析や行動計画の策定が伴うことから、簡素な報告制度よりも男女間賃金格差の縮小の効果は大きいとみられる。

[参考]証券法以外の規律による男女別賃金に関する開示(英・仏・独・EUの制度)

	英国	フランス	ドイツ	EU
	平等法(2017年～)	職業人生選択の自由のための法律(2018年～)	賃金透明化促進法(2017年～)	賃金透明化指令案(2021年3月公表)
対象	●従業員が250人を超える企業等	●従業員50人以上の企業	●従業員が500人以上の企業	●従業員250人以上の企業
公表内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女間の給与差の詳細                             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 時間あたり賃金や賞与に関する格差(平均値・中央値)</li> <li>➢ 賞与の対象となる男女別の従業員比率</li> <li>➢ 全従業員を賃金水準により四階層に分けた時の各階層の男女比</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女の賃金格差に関する指標とそれを解消するために実施する措置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女平等および同一賃金の現状に関する報告書を作成                             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 男女平等を促進する措置とその効果、男女同一賃金の実現に向けた取組み</li> <li>➢ 労働者の総数(平均)、フルタイム・パートタイムの労働者数(平均)を、男女別に報告</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業内の男女の労働者間の賃金格差、賃金水準ごとの男女比率</li> </ul>
公表方法	●自社ウェブサイト及び政府指定サイトにおいて公表	●自社ウェブサイトにおいて公表	●状況報告書(会社法上の書類)に添付して公表	●自社ウェブサイトにおいて公表

(出典)独立行政法人・労働政策研究・研修機構「諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公開等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—」(2019)。JETRウェブページ