

## 【研究論文】

# 男女間賃金格差是正のための財務報告

野口 晃 弘 ・ ア フ ダ ル

## 要旨

本稿では、有価証券報告書において男女別平均給与の記載を復活させる必要性について論じる。情報の作成者にとって都合の良い情報を開示させるためには、規制が必要である。開示されれば、証券市場のみならず、外部から圧力を受けることになる。会計の社会的役割について追求した黒川（2017）では、経営者と従業員間の格差も論じられているが、男女間格差までは取り上げられていない。統合報告に関する文献でも、証券規制に基づく男女別平均給与の記載復活を求めるものは、なかなか見つからない。本稿では、文献・資料を通じて、有価証券報告書における男女別平均給与が開示項目から削除された経緯と背景を明らかにするとともに、自主的開示に委ねておけない理由も示す。

## 1 問題の所在

21世紀における大きな世界的問題は、経済格差に代表される社会における格差の拡大にある。Piketty（2013）は、資本主義経済の宿命として高所得者・高資産保有者がますます富裕化することを理論と実証で明らかにした。Deaton（2013）やAtkinson（2015）なども格差・不平等の問題に取り組んでおり、格差の拡大に警鐘をならしている（橋木，2016，4-5頁）。橋木（2016）では、緊急を要するわが国の格差問題として、①貧困問題、②男女間格差、③子どもの貧困が取り上げられている。本稿では、財務報告にも何かできることがあるのではないかという視点から、有価証券報告書における男女間賃金格差の開示問題について、論じることとする。

男女別の平均給与及び平均勤続年数は、1999年3月期までは有価証券報告書において公表されており、わが国における男女間賃金格差は白日の下に晒されていた。ところが、開示内容が連結中心に移行したと同時に、開示項目から削除されてしまったのである。結果として重要な情報が開示されなくなってしまったことも問題であるが、そのような重要な情報が、大きく取り上げられることもなく、さっと削除されてしまったその経緯も問題である。

---

キーワード：男女間賃金格差 (wage disparity between men and women)、開示 (disclosure)、有価証券報告書 (securities report)

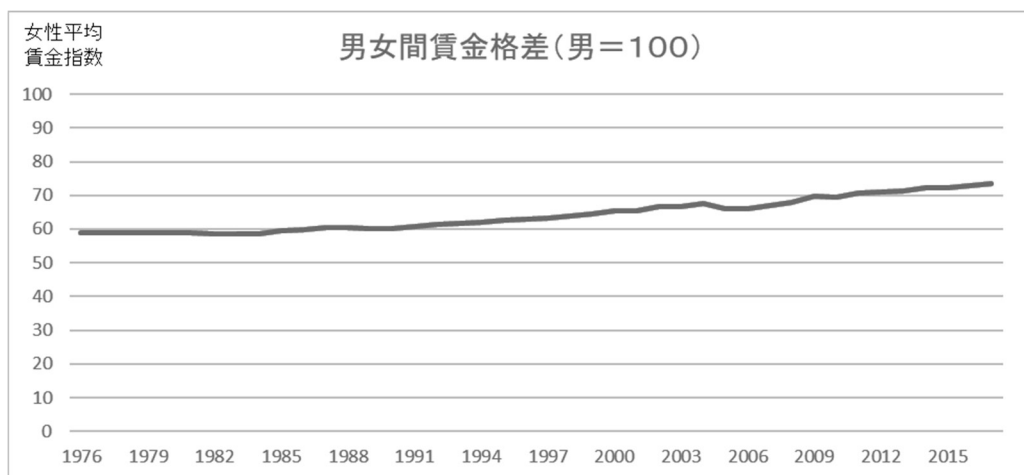
本稿では、まず、わが国における男女間賃金格差の現状を概観し、次に、有価証券報告書における男女別平均給与の開示規則の変遷と、それが開示項目から削除された経緯を明らかにする。そして、最近の制度改正に伴う開示内容の改善や、サステナビリティ報告書による自主的な開示の限界を示すことにより、有価証券報告書で男女別平均給与の記載を復活させなければならない理由を明らかにする。

## 2 男女間賃金格差の推移

わが国において男女間の賃金格差は、その要因及び解決方法については意見が分かれるものの、隠しようのない事実として存在している。日本のデータを用いて男女間の賃金格差の要因を分析した研究は、今世紀になってからでも、Kawaguchi (2007), 山口 (2008), 藤井・馬・高田 (2010), Kato, Kawaguchi, Owan (2013), 山口 (2014), 奥・越前・和田 (2016) などいくつも行われている。

図表1は、厚生労働省が統計法による基幹統計として、賃金構造基本統計調査規則（昭和39年4月労働省令第8号）に基づいて実施された調査結果（平成29年賃金構造基本統計調査 統計表 付表7 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差の推移（昭和51年～））に示されているデータから作成したものである。このデータは日本全国を対象とし、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象として抽出された事業所に関するデータが集計されている。したがって、中小企業を含めた賃金格差の状況が示されている。

図表1 男女間賃金格差の推移



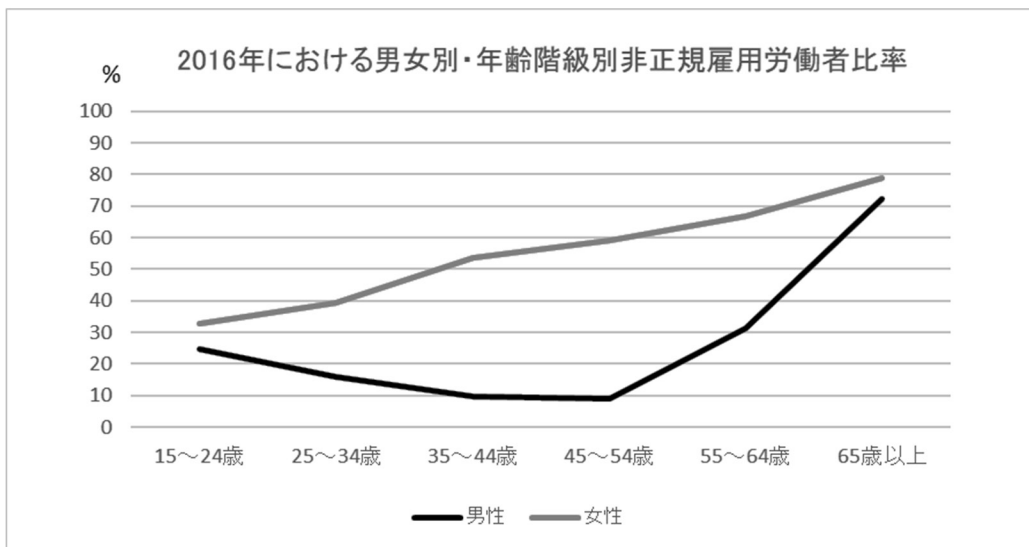
(出典) 平成29年賃金構造基本統計調査 統計表 付表7

これによれば、長期的に改善されてきた傾向が見られるような推移を示しているものの、2017年でも女性の平均賃金は男性の7割（73.4%）にやっと達した状態である。このままでは格差解消まで100年以上かかってしまう。さらに、永瀬（2010、15頁）で指摘されているように、むしろ大企業で男女格差縮小が少ないという問題も無視できない。寺村（2012、11頁）でも、従業員規模が大きくなるほど賃金格差が拡大することが示されている。柵山（2016）では、女性管理職比率の伸び悩みや、それに伴う男女間の賞与格差について指摘されている。奥井・大内・脇坂（2017）では管理職の男女間賃金格差が確認されている。

次に、図表1に示された傾向と、いわゆる大企業・上場企業における傾向との相違を把握するため、日経株価指数採用銘柄（2017年8月時点）の企業に限定して、eolから入手できる初期（1961-1963年）、雇用機会均等法施行当時（1985年）、そして有価証券報告書で男女別平均給与月額が開示されていた最後（1998-2000年）のデータを拾って試行的に集計してみた。3時点のみで、その間の開示に関する規則の改正や組織再編等の影響もあるため、厳密な比較のできるような数字ではないが、1961-1963年では平均給与月額の男性に対する女性の比率は約48%、1985年では約52%、1998-2000年では約59%という結果となり、図表1に示された推移と整合的な結果となった。永瀬（2010）で指摘されている通り、大企業のほうが男女間格差は大きい。

さらに深刻なのは、図表1に現れてこない格差のほうである。図表2は平成29年版厚生労働白書の図表2-2-3男女別・年齢階級別・非正規雇用労働者比率の推移のバックデータに基づいて作成した。

図表2

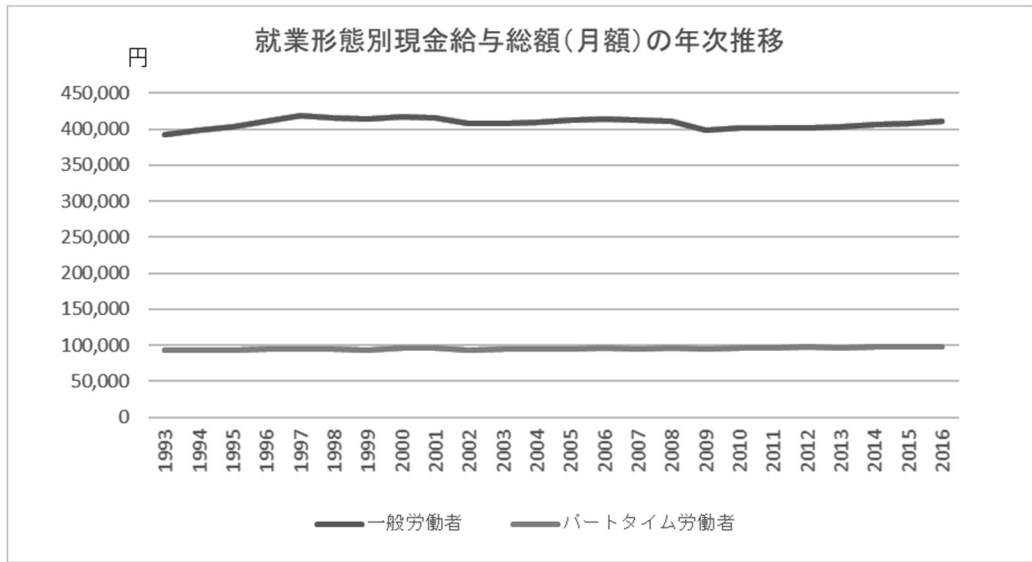


(出典) 平成29年版厚生労働白書の図表2-2-3バックデータ

どの年齢階層でも、女性の非正規雇用の比率が高くなっているが、特に、正規労働者であれば、中間管理職として高い給与が期待できる35歳から54歳の時期に、男性の非正規雇用の比率が10%未満となっているにもかかわらず、女性は過半数を超える状態となっている。永田(2008)では、この女性の「就労の中断」の問題について、論じられている。厚生労働省雇用環境・均等局が公表した『平成30年版働く女性の実情』においても、女性の30代の労働力率が低くなるM字型カーブや、国際的にみて低い管理職比率について述べられている(42頁)。

そして、男女間の賃金格差と同様あるいはそれ以上に大きな賃金格差の問題が、正規雇用と非正規雇用の労働者間における賃金格差である。図表3は平成29年版厚生労働白書の図表2-2-1就業形態別現金給与総額(月額)の年次推移のバックデータに基づいて作成した。

図表3



(出典) 平成29年版厚生労働白書の図表2-2-1バックデータ

女性の非正規雇用労働者の比率が高く、かつ、一般労働者とパートタイム労働者の現金給与総額の格差が長期にわたって固定されている事実から、図表1に示されている格差以上に、わが国における男女間の賃金格差の問題は深刻な状況にあると考えるべきであろう。正規就業率の男女間格差は、朝井(2014)でも指摘されている。

1985年に男女雇用機会均等法が制定されて教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇については差別が禁止されたものの、募集・採用・配置・昇進については、努力義務に止まった。1997年改正では、募集・採用・配置・昇進についても差別が禁止され、2006年改正では、降格・職種や雇用形態の変更・退職勧奨・労働契約の更新についても差別が禁止された。そして2016年改正では妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置が義

務づけられた（厚生労働省，2015，69-72頁）。

しかし，このような一連の法整備に対しても，強制力の弱さが指摘されている（Gelb 2000；Starich, 2007）。

2002年に厚生労働省から『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書』が公表され，翌年，労使が自主的に取り組むための「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」が公表されたものの，2010年の『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』（3頁）では，男女間賃金格差のその後の縮小は遅々としており，取組の効果が上がっていないと記されている。そして「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」も公表され，男女間格差の実態把握をし，取組が必要との認識を促すため，実態調査票などの支援ツールも提供されている。

2009年に男女共同参画社会基本法が制定され，「男女共同参画社会」を実現するためのさまざまな施策がとられるようになった。その一環として，2012年に女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会が組織され，その報告が公表されている。そこでは資本市場において女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義が取り上げられており，従業員に関する情報として，機関投資家からCSRに関する評価を受託している会社や組織が，男女の給与格差についても具体的な質問項目に含めていることが述べられている（内閣府男女共同参画局，2012，8頁 脚注19）。

2015年に女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が制定され，女性の活躍推進に向けた企業の現状を外部から「見える」ようにすることで，当該企業が資本市場で評価され，自主的な取り組みが他の企業に波及していくことを期待して，「女性の活躍『見える化』サイト」（現在は「女性活躍推進法『見える化』サイト」）が開設された。そこ（内閣府男女共同参画局ウェブサイト<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0181.html>）で収集する情報に，従業員数や管理職数，役員数に関する女性の人数や比率は含まれているものの，平均年間給与については，男女別の金額や比率の提供が求められていない。

### 3 男女別賃金情報の開示に関する制度の変遷

有価証券報告書の様式第3号は，有価証券の募集又は売出の届出等に関する規則（昭和23年証券取引委員会規則第10号）に示されたものが最初となるが，そこでは，まだ「従業員の状況」という開示項目は設けられていなかった（鈴木，2016，158-159頁）。しかし，有価証券の募集又は売出の届出等に関する省令（昭和28年大蔵省令第74号）では，従業員の状況として「その数，平均年齢，平均勤続年数及び平均給与月額（男女別及び事務職員，現業職員別）」を記載するように規定されている（第3号様式 有価証券の募集又は売出の届出等に関する省令第十四条

関係 記載上の注意（ル）従業員の状況）。なお、有価証券報告書作成要領でも、労務の状況として従業員数と給与状況について男女別に記載することが求められていた（有価証券報告書作成要領 第五 労務の状況）。第3号様式には、記載項目については規定されていたものの、具体的な雛形までは示されていなかったため、当時の複数の有価証券報告書を参考にその雛形を示すと、図表4のようになる。

図表4 昭和28年の大蔵省令（第3号様式 記載上の注意（ル）従業員の状況）に基づく開示

従業員数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（昭和 年 月 日現在）

職 別	事務技術職員			現業職員			合計			
	性 別	男	女	計	男	女	計	男	女	計
従業員数（人）										
平均年齢（才）										
平均勤続年数（年）										
平均給与月額（税込）円										

平均給与月額は税込金額であり、昭和 年 月限の支給実績をもって示している。賞與其他の臨時給与は含まない。

（出典）当時の複数の有価証券報告書を参考に作成した雛形

有価証券の募集又は売出しの届出等に関する省令（昭和46年大蔵省令第32号）では、従業員の状況に関する開示内容として、「その数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（男女別等の区分による。）」を記載するとともに、「平均給与月額の算定基準を明らかにすること。」が求められ、加えて「臨時従業員が相当数以上ある場合には、その期中平均雇用人員を注記すること。」が規定された（有価証券の募集又は売出しの届出等に関する省令 第3号様式 記載上の注意（リ）従業員の状況）。当時の複数の有価証券報告書を参考にその雛形を示すと、図表5のようになる。

図表5 昭和46年の大蔵省令（第3号様式 記載上の注意（リ）従業員の状況）に基づく開示

従業員数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（昭和 年 月 日現在）

区分	男 子	女 子	合 計
従業員数（人）			
平均年齢（才）			
平均勤続年数（年）			
平均給与月額（税込）円			

平均給与月額は税込額であり、昭和 年 月分の実績をもって示している。（基準外賃金を含み、賞与・その他臨時給与は除く）

（出典）当時の複数の有価証券報告書を参考に作成した雛形

その後、企業内容等の開示に関する省令（平成元年大蔵省令第21号）では、第3号様式の記載上の注意（リ）従業員の状況において「第二号様式記載上の注意（ノ）に準じて記載すること。」（企業内容等の開示に関する省令 第3号様式 記載上の注意（リ）従業員の状況）と規定され、当該準用規定を見ると「最近日現在の従業員について、その数、平均年齢、平均勤続年数及び平均給与月額（原則として最近日を含む月の平均給与月額をいい、賞与を除くものとする。）を男女別等の区分により記載すること。」（企業内容等の開示に関する省令 第2号様式 記載上の注意（ノ）従業員の状況）と規定されており、ここまでは男女別の情報開示が維持されていた。

ところが、平成11年3月の企業内容等の開示に関する省令の改正（平成11年大蔵省令第15号）によって、従業員の状況については「連結会社における従業員数（就業人員数）」を「事業部の種類別セグメントに関連づけて記載すること」（企業内容等の開示に関する省令 第3号様式（8）従業員の状況 において第2号様式記載上の注意（29）準用）とされ、また、「提出会社」の従業員について、「その数、平均年齢、平均勤続年数及び平均年間給与（賞与を含む）」を記載するように規定された（企業内容等の開示に関する省令 第3号様式（8）従業員の状況 において第2号様式記載上の注意（29）準用）。これによって、男女別の記載は、法令に基づき一律に開示される項目から姿を消すことになる。eolを検索することによって、自主的開示を続けていた会社を探してみても、水戸カンツリー倶楽部の2007年3月期、佐藤商事の2010年3月期までしか確認することができなかった。

図表6 平成11年の大蔵省令（第3号様式 記載上の注意（8）従業員の状況）に基づく開示

(1) 連結会社の状況 (平成 年 月 日現在)

事業の種類別セグメントの名称	従業員数(人)
合 計	

(注)従業員数は正規従業員以外の常用労働者を含む就業人員数である。

(2) 提出会社の状況 (平成 年 月 日現在)

従業員数(人)	平均年齢(歳)	平均勤続年数(年)	平均年間給与(円)

(注)1. 従業員数は正規従業員以外の常用労働者を含む就業人員数である。

2. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。

(出典) 当時の有価証券報告書を複数参考にして作成した雛形

平成24年に内閣府に設置されていた女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会の9月20日の議事録によれば、1999年まで開示があったのにやめた理由について、金

融庁からは、雇用均等法の大改正の際に、かえって男女を分けて示すほうがおかしいのではないかと議論があり、内訳を出さずに、全体の職員の開示を行うという様式に変えたという説明が行われている。

そして、10月26日の議事録によれば、金融庁から、平成11年3月期までの有価証券報告書では、従業員の状況について男女別の記載が求められていたが、平成12年3月期からは、その義務は廃止されたという事実に関して述べられた後、国際的な金融・会計の動向を踏まえ、単体から連結情報を中心とするディスクロージャーへの転換を図るという背景があり、連結情報に関する開示項目を増やして、単体情報に関する開示項目は簡素化を図るという方針の下で、単体情報の中では研究開発活動、資金収支の状況等とともに、従業員の男女別の記載が廃止され、代わりに連結のセグメント情報等の連結に関する情報開示が充実されたと説明されている。さらに、平成10年12月のパブリック・コメントでも、男女別、平均年齢等の情報収集は、海外では差別問題ととらえられるため、海外子会社のデータ収集は実務上困難であり、詳細の開示は不要とすべきという企業の意見が1件寄せられただけで、特に反対意見はなかったとも補足されている。

#### 4 最近の制度改正及びGRIスタンダードによる開示の限界

平成26年10月の企業内容等の開示に関する内閣府令の改正（平成26年内閣府令第70号）により、第3号様式の第一部【企業情報】第4【提出会社の状況】4【コーポレート・ガバナンスの状況等】(2)【役員状況】にその雛形が示された上で「役員男女別人数を欄外に記載するとともに、役員のうち女性の比率を括弧内に記載すること」（企業内容等の開示に関する内閣府令第3号様式 記載上の注意（36）役員状況）において第2号様式記載上の注意（55）を準用）が規定された。

図表7 平成26年の内閣府令（第3号様式 第一部第4 4(2) 役員状況）に基づく開示

【役員状況】					
男性 名		女性 名		（役員のうち女性の比率 %）	
役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数 （株）
計					

（出典）企業内容等の開示に関する内閣府令 第3号様式



男女間格差に関する情報提供が有価証券報告書で復活したものの、会社全体の男女間賃金格差に関する状況を判断する上では、直接役に立つ情報とは言えない。なお、有価証券報告書において自主的に男女別に記載した事例として、2018年3月期のSUBARUがあることについて、『週刊経営財務』No.3398（平成31年3月4日）で取り上げられていた。2019年3月期についてもSUBARUは男女別平均年間給与を開示しているが、eolで検索してみても、従業員数を男女別に開示するところはあるが、男女別に給与に関する情報を自主的に開示している企業は、まだ他に見られない。

有価証券報告書以外のチャンネルによる自主的な情報提供の状況を見ても、あまり進展しているようには思われない。たとえば、日本公認会計士協会（2014、33頁）におけるCSR報告書の調査結果では、調査対象とした100社中、男性と女性の報酬格差等に関する取組に関連するデータの開示を行っている企業は全く見られなかったという結果が示されており、開示実務が定着しておらず定量的な開示がなされていないというわが国の状況を裏付けている。

2016年のGRIサステナビリティ・レポート・スタンダードGRI 405：ダイバーシティと機会均等の開示事項405-2では、報告組織は、女性の基本給与と報酬総額の、男性の基本給与と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に）を報告しなければならないと規定しており、その背景について、組織は、ダイバーシティの推進、性別への偏見の排除、機会均等の推進のため、運用や決定を見直す上で、積極的な役割を果たすことができると述べられている。なお、それ以前も、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドラインG4-LA13で従業員区分別・主要事業拠点別の女性の基本給与と報酬総額の対男性比についての開示が男女同一報酬という側面から求められていた。

そこでサステナビリティ報告書・CSR報告書等を、日経平均株価採用銘柄の企業について、各社のウェブサイトで調べてみたところ、2017年（2016年版）においてGRIガイドラインに基づく報告に取り組んでいる企業は144社にのぼったものの、男性の基本給与と報酬総額に対する女性の比率を開示していたのは、その時点では5社しか確認できなかった。本稿では、その5社について、取り上げることにする。

資生堂は「資生堂グループ企業情報サイト サステナビリティ」(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/report/>)において、2013年より国内資生堂グループの職種別男女別の月例基本給与平均の実態を開示している。そこで示されている最新（2018年1月1日）のデータによれば、2018年度の国内資生堂グループの職種別・男女別の月例基本給与平均は、管理職 男性106：女性100、総合職 男性99：女性100、美容職 男性84：女性100となっている。かつて有価証券報告書に示されていた1999年3月支給分の平均給与月額が男477,031円、女292,712円、すなわち女性を100とした場合の男性の比率が163だったことと単純に比較すれば、この20年間で男女間賃金格差が解消されているように写る。しかし集計の範囲や方法が異なるためデータの読み方には注意が必要であり、2018年1月1日時点の日本における女性リーダー（部下を持つ

管理職・年俸制社員) 比率が25.1%となっていることから、有価証券報告書の記載方法のように職種別に集計されなかった場合の男女間格差の状況はわからない。ただし、平均勤続年数が、1999年当時、男性19.3年、女性12.5年であったものが、2018年には男性17.3年、女性15.1年に差が縮小したことも事実である。

日本たばこ産業もJTグループとしてサステナビリティレポートを作成しており、本文については和訳版があるものの、GRI G4 Indexについては和訳されないまま、男女別賃金に関する情報が表示されており、その中で、2015年より、ジュネーブ本社と東京本社それぞれについて、階層ごとに、年間基本給与の男性に対する女性の比率を開示している。東京本社であれば、2018年は役員87.8%、管理職96.1%、従業員99.1%であった。1999年の有価証券報告書では、平均年齢、平均勤続年数とも1年程度女子が上回っていたものの、基準外給与を含み賞与を含まない平均給与月額で比較すると、女子は男子の約64%に止まっていた。これも単純に比較すると、大きく改善されているように見えるが、2018年のサステナビリティレポートに示されている女性の管理職比率5.7%という数値を考慮に入れると、男女間格差がどの程度改善されたかはつきりしない。

マツダは『サステナビリティレポート2015【詳細版】』から、男女別給与の金額を開示しており、2018年4月分(単体)の幹部社員について男性は643,108円、女性578,854円(女性は男性の90.0%)、一般社員についても男性は309,070円、女性291,089円(女性は男性の94.2%)であったことがわかる。ただし、この数字についても、女性管理職比率が係長級以上で4.9%、幹部級以上となると2.9%(2017年度)という低さと幹部社員と一般社員の給与差を視野に入れて評価しなければならない。有価証券報告書に示されていた1999年3月の男407,553円と女254,322円(女性は男性の62%)からどれだけ格差が解消されたか、それを直接把握するデータは示されていない。

キヤノンのサステナビリティレポートでは、2016年から、管理職と一般社員の基本給与と報酬総額について女性を100とした場合の男性の比率を開示しており、『サステナビリティレポート2019』(2018年末現在)では、それぞれ、男性管理職基本給106、男性一般社員基本給117、男性管理職報酬総額106、男性一般社員報酬総額121となっている。管理職の女性比率が2.6%であることも示されているが、管理職と一般社員の報酬の差に関する情報がなければ、全体として男女の賃金格差の状況を示していた有価証券報告書のデータと直接比較できる数値は得られない。

本田技研工業では、サステナビリティレポートにCSR報告書から名称変更した2015年から、管理職と一般、基本給与と報酬総額の男女比が女性を1とした場合で示されており、『サステナビリティレポート2019』では、男性管理職基本給1.02、男性一般基本給1.03、男性管理職報酬総額1.03、男性一般報酬総額1.35となっている。全体の状況を想像するためには、一般社員の報酬総額における男女間格差と、女性管理職比率(日本1.1%)を組み合わせて考えなければなら

ない。

このように、GRIスタンダードに従った開示では、会社全体としての男女間賃金格差の状況が把握できる情報提供とはなっていない。開示されている情報を組み合わせて、実情を想像することになってしまう。

## 5 開示による男女間賃金格差の是正

ここで議論したいのはBecker (1971) の差別理論に基づく、差別されたグループを雇用することによって、企業は好業績を上げうるというプロセスを利用した格差是正への期待ではない。確かに、Siegel・兎玉 (2011) では、日本の製造企業は、女性役員や女性管理職を雇うことによって利益を得ており、その利益のかなりの部分が人件費節約によることを示すと同時に、女性管理職を追加的に加えることによって生産性が上がる効果についても示している。しかし、そのようなプロセスでは、格差が是正される保証はなく、むしろ格差が固定されて持続してしまう危険性もある。Phelps (1972a, 1972b) の統計的差別理論から導かれる状況である。山口 (2008) では、欧米の制度などを踏まえて、法的介入の必要性に言及している。

本稿では、男女間の賃金格差は、個別の企業ごとにはともかく、全企業の平均値としては解消されるべきであるという方向性について、それが社会の合意として成立し、さらにESG投資といった具体的な経済行動に反映されることを通じて、男女間格差の是正に努めている企業が、証券市場においても評価されるという状況がもたらされることを期待している。その大前提となるのが、情報の開示である。

『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 報告』では、女性の活躍状況の「見える化」に取り組む意義として、非財務情報としての女性の活躍状況の開示の重要性についてまとめており、具体的には、① 女性の活躍を通じた企業価値の向上も「見えない価値」の一つと考えられること、② 女性が能力を発揮し活躍できる人事戦略やマネジメントの在り方が中長期的な企業の価値に大きな影響を与え得ること、③ ESGと呼ばれる非財務情報を積極的に評価しようとの動き、④ ジェンダーダイバーシティへの取組を企業の評価にあたっての重要な判断材料の一つとする投資家の出現、などが挙げられ (内閣府男女共同参画局, 2012, 5-6頁)、投資意思決定に有用な情報であることが指摘されている。

社会的な課題である環境対策については、環境報告書の普及、環境会計の発展、そしてエコ・ファンドやマテリアル・フロー・コスト会計など、環境開示の発展が、社会問題の解決に向けた大きな流れに繋がっている。向山 (2018) では、ESG情報と価値関連性の検証というレベルでは、今後の研究の蓄積を待たなければならないであろうと述べられており、資本市場への作用という点では慎重な評価が必要と考えられるが、資本市場に限らず、さまざまな利害関

係者からの作用を期待することはできるように思われる。ジェンダー平等についても、そのような流れを創る必要があり、そのためのKPIが単純な指標ではあるが、かつて開示されていた男女別給与等に関する情報である。

Canales (2018) は、アメリカにおける連邦政府職員に関する賃金の透明性が、男女間賃金格差の是正に効果があったことを指摘した上で、同様の賃金の透明性を連邦政府の取引業者にも拡大することによって、男女間賃金格差の是正を図るべきであると主張している。

企業社会責任に関する開示の中でも、Grosser & Moon (2008) は英国企業20社のジェンダー平等状況に焦点を当て、年次報告書ではなくCSR報告書における開示の分析を行っている。そして、標準的な報告内容が定められていないため比較可能な情報となっておらず、かつ、企業側が市場や規制当局が開示を求めているように感じていないことや開示されたデータに対する誤解が生じるリスクを感じていることについて指摘している (Grosser & Moon, 2008, p.194)。

## 6 開示規制の必要性

最近の制度改正により、役員の男女別人数に関する情報開示については有価証券報告書で行われるようになったものの、肝心の男女別賃金情報の開示は復活していない。厚生労働省による女性の活躍推進企業データベース (<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>) の開示項目にも、男女別賃金情報は含まれていない。厚生労働省が平成22年に公表した「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」に示されていた指標と比較すると、開示情報はいかにも見劣りしてしまう。

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード (405-2) では、男女間賃金格差に関するデータの開示が求められているが、GRIレポーターの中でも、当該項目を開示している企業は、まだ限られていた。

『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 報告』では、有価証券報告書における開示項目として追加することに対する慎重論として、① コスト・ベネフィットに照らして各企業が独自に判断して自主的に開示すれば足りる、② 投資情報としての優先順位に関する事情は平成11年の削除当時と現在も変わっていない、③ 非財務情報の開示に関する検討は、開示制度全体を見渡しながらスクラップ・アンド・ビルドを行い、全体のバランスがとられた形で行われるべき、という意見が示され、開示に積極的な意見が多数表明される一方で、企業の実務への影響を懸念する強い慎重意見が表明され、企業に一律に開示を求めることとなる方法については、検討会として一定の結論を得るには至らなかった (内閣府男女共同参画局, 2012, 10-11頁)。このように企業側の姿勢がブレーキをかけている。

このように、自主的な開示に委ねては、いつまでかかっても、肝心の数字が伝わらない状況が続いてしまうことが懸念される。政治的コストの高い上場企業に対して、不都合な数字を公表させるためには、自主的な開示に頼るのではなく、制度として一律に開示を求める必要がある。男女別賃金情報は、かつて開示されていた情報であり、その開示を復活させることに、少なくとも技術的な障害は大きくないはずである。かつてパブリック・コメントに寄せられた「海外子会社のデータ収集は実務上困難」という指摘は、男女間格差に関する情報開示が求められるようになっていく地域の子会社については通用しない。仮に、連結子会社に関する情報の入手が実務上困難であったとしても、従来通り提出会社の状況として男女別平均賃金を開示するのであれば、実務上の困難性があると主張することに無理がある。

本稿では、男女別賃金情報の有価証券報告書における開示規則が、十分な議論が行われたとは言えない状況の中で、あつという間に削除されてしまった経緯と、その後、自主的な開示に依存したため、特に上場企業における男女間賃金格差に関する企業ごとの情報が入手困難になっている現状について取り上げた。わが国における歴史的な経緯を中心に記述したため、ヨーロッパにおける最近の開示強化の動向について取り上げることができていない。特に、ヨーロッパでも格差の大きいイギリスが強制開示（2010年平等法2017年規則, McGuinness & Pyper, 2018）に踏み切ったことによって、どのように変化するか分析する必要がある。

また、有価証券報告書の記載事項として、証券取引法に基づく開示規制が制定されたかなり初期の段階から男女別賃金情報が要求された経緯については、取り上げていない。そもそもどのような趣旨で有価証券報告書の開示項目に加えられたのか、その原点を明らかにすることも残された課題である。

## 参考文献

- Atkinson, A. (2015) *Inequality: What can be done?* Harvard University Press. (山田浩生・森本正史訳 (2015) アンソニー・B・アトキンソン『21世紀の不平等』東洋経済新報社。)
- Becker, G. (1971) *The Economics of Discrimination*. 2nd Edition. University of Chicago Press.
- Canales, B. (2018) "Closing the Federal Gender Pay Gap through Wage Transparency," *Houston Law Review*, Vol.55, No. 4, pp.969-997.
- Deaton, A. (2013) *The Great Escape: Health, Wealth, and the Origins of Inequality*, Princeton University Press. (松本裕訳 (2014) A・ディートン『大脱出 健康, お金, 格差の起源』みすず書房。)
- Gelb, J. (2000) "The Equal Employment Opportunity Law: A Decade of Change for Japanese Women?" *Law & Policy*, Vol.22 No.3&4, pp.385-407.
- Global Reporting Initiative (2013) *G4 Sustainability Reporting Guidelines*.  
<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>

- Global Reporting Initiative (2018) *GRI Sustainability Reporting Standards*.  
<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/> (日本語版GRI (2016)『GRIサステナビリティ・レポートニング・スタンダード2016 (完本版)』  
<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/gri-standards-japanese-translations-download-center/consolidated-set-of-gri-standards-japanese-translation/>)
- Grosser, K. & Moon, J. (2008) "Developments in Company Reporting on Workplace Gender Equality? A Corporate Social Responsibility Perspective," *Accounting Forum*, Vol. 32, No.3, pp.179-198.
- Kato, T., Kawaguchi, D., Owan, H. (2013) "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric case study of a large Japanese firm," RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.  
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13e038.pdf>
- Kawaguchi, D. (2007) "A Market Test for Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-level Panel Data," *International Journal of Industrial Organization*, Vol.25, No.3, pp.441-460.
- McGuinness, F. & Pyper, D. (2018) "The Gender Pay Gap," Briefing Paper No.7068, House of Commons Library.
- Phelps, E. S. (1972a) *Inflation Policy and Unemployment Theory*, The MacMillan Press.
- Phelps, E. S. (1972b) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *The American Economic Review*, Vol.62, No.4, pp.659-661.
- Piketty, T. (2013) *Le Capital au XXI<sup>e</sup> siècle*, Seuil. (山形浩生・守岡桜・森本正史訳 (2014) トマ・ピケティ『21世紀の資本』みすず書房。)
- Starich, M. L. (2007) "The 2006 Revisions to Japan's Equal Opportunity Employment Law: a narrow approach to a pervasive problem," *Pacific Rim Law & Policy Journal*, Vol.16, No.2, pp.551-578.
- 朝井友紀子 (2014) 「労働市場における男女差の30年：就業のサンプルセレクションと男女間賃金格差」『日本労働研究雑誌』第56巻第7号, 6-16頁。
- 奥愛・越前智聖紀・和田誠子 (2016) 『正社員の男女間格差の解消に向けた検討：フランスとイギリスの事例を踏まえて』PRI Discussion Paper Series (No.16A-10).  
[https://www.mof.go.jp/pri/research/discussion\\_paper/ron282.pdf](https://www.mof.go.jp/pri/research/discussion_paper/ron282.pdf)
- 奥井めぐみ・大内章子・脇坂明 (2017) 「管理職の男女間賃金格差は存在するのか」『学習院大学 経済論集』第54巻第2号, 87-104頁。
- キヤノン (2019) 『キヤノンサステナビリティレポート2019』。  
<https://global.canon/ja/csr/report/pdf/canon-sus-2019-j.pdf>
- 黒川行治 (2017) 『会計と社会—公共会計学論考』慶應義塾大学出版会。
- 厚生労働省 (2002) 『男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書』。  
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3c.html>
- 厚生労働省 (2003) 「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」。 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0422-2a.html>
- 厚生労働省 (2010) 『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書』。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000057do-img/2r985200000059h4.pdf>
- 厚生労働省 (2010) 「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3-img/2r9852000000neek.pdf>

- 厚生労働省 (2015) 『平成27年版働く女性の実情』。 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/15.html>
- 厚生労働省 (2018) 『平成30年版働く女性の実情』。 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/18.html>
- 柵山順子 (2016) 「経済トレンド 縮小止まる男女間賃金格差：期待される女性活躍推進法の効果」『第一生命経済研レポート』第230号, 9-12頁。
- Siegel, J.・児玉直美 (2011) 『日本の労働市場における男女格差と企業業績』RIETI Discussion Paper Series 11-J-073, 経済産業研究所。 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j073.pdf>
- 資生堂 (1995-2019) 「資生堂グループ企業情報サイト サステナビリティ／CSR」  
<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/>
- 鈴木和哉 (2016) 「有価証券報告書と証券取引委員会」『立教経済学研究』第69巻第3号, 157-196頁。
- 税務研究会 (2019) 「『従業員の状況』欄で男女別の記載事例」『週刊経営財務』第3398号, 2-3頁。
- 橋木俊詔 (2016) 『21世紀日本の格差』岩波書店。
- 寺村絵里子 (2012) 「女性事務職の賃金と就業行動：男女雇用機会均等法施行後の三時点比較」『人口学研究』第48号, 7-22頁。
- 内閣府男女共同参画局 (2016) 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会 (<http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/index.html>)  
平成24年9月20日 議事録 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryoo/pdf/m01-g.pdf>  
平成24年10月26日 議事録 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryoo/pdf/m02-g.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 (2012) 『女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会報告』。 <http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/siryoo/pdf/honbun.pdf>
- 内閣府男女共同参画局 (2016) 「女性の活躍『見える化』サイト」  
<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>
- 内閣府男女共同参画局 (2019) 「女性活躍推進法『見える化』サイト」  
[http://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html)
- 永瀬伸子 (2010) 「男女賃金格差の解消に向けて：何が性中立的な制度か」『労働調査』第483号, 14-22頁。
- 永田美江子 (2008) 「男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点」『平安女学院大学研究年報』第9号, 43-53頁。
- 日本公認会計士協会 (2014) 経営研究調査会研究報告第54号 『CSR報告書に見る企業のジェンダー・ギャップに関する取組』。 [https://jicpa.or.jp/specialized\\_field/publication/files/2-3-54-2-20140903.pdf](https://jicpa.or.jp/specialized_field/publication/files/2-3-54-2-20140903.pdf)
- 日本たばこ産業 (2018) 『JTグループサステナビリティレポートFY2018 (和訳版)』。  
<https://www.jti.co.jp/csr/report/index.html> GRI Standard Index (英語)  
[https://www.jti.co.jp/csr/report/FY2018/pdf/GRI\\_Standard\\_Index\\_EN.pdf](https://www.jti.co.jp/csr/report/FY2018/pdf/GRI_Standard_Index_EN.pdf)
- 藤井宏一・馬欣欣・高田しのぶ (2010) 『男女間賃金格差の経済分析』労働政策研究・研修機構。  
<https://www.jil.go.jp/institute/siryoo/2010/documents/075.pdf>
- 本田技研工業 (2019) 『Hondaサステナビリティレポート2019』。  
<https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2019/Honda-SR-2019-jp-all.pdf>
- マツダ (2018) 『マツダサステナビリティレポート2018【詳細版】』。  
[https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/csr/download/2018/2018\\_all.pdf](https://www.mazda.com/globalassets/ja/assets/csr/download/2018/2018_all.pdf)

向山敦夫（2018）「ESG投資と統合報告」日本社会関連会計学会スタディーグループ（研究代表者・中嶋道靖）『持続可能性社会を目指すための情報開示に関する調査研究（最終報告）』4-10頁。

山口一男（2008）「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別の経済不合理性の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』第574号, 40-68頁。

山口一男（2014）『ホワイトカラー正社員の男女の所得格差：格差を生む約80%の要因とメカニズムの解明』RIETI Discussion Paper Series 14-J-046, 経済産業研究所。

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j046.pdf>

<謝辞>第31回全国大会では自由論題報告の機会をいただきました。準備委員会の関西学院大学の先生方に深く御礼を申し上げます。査読いただいた先生方からは、丁寧かつ建設的なご指摘・ご助言を賜りました。ここに記して感謝いたします。

野口晃弘（名古屋大学大学院経済学研究科）

アフダル（名古屋大学大学院経済学研究科博士後期課程）

（2019年6月18日 採択）