



あなたのお財布のこと、考えましょう！

知っていますか？



男女の賃金格差の大きさ！

認定NPO法人日本BPW連合会

<http://www.bpw-japan.jp/>

I 男性の賃金 > 女性の賃金

男女が同じ日に働き始め、同じ1年間働いても、年末に**女性**が手にする賃金は、男性と同じではありません。

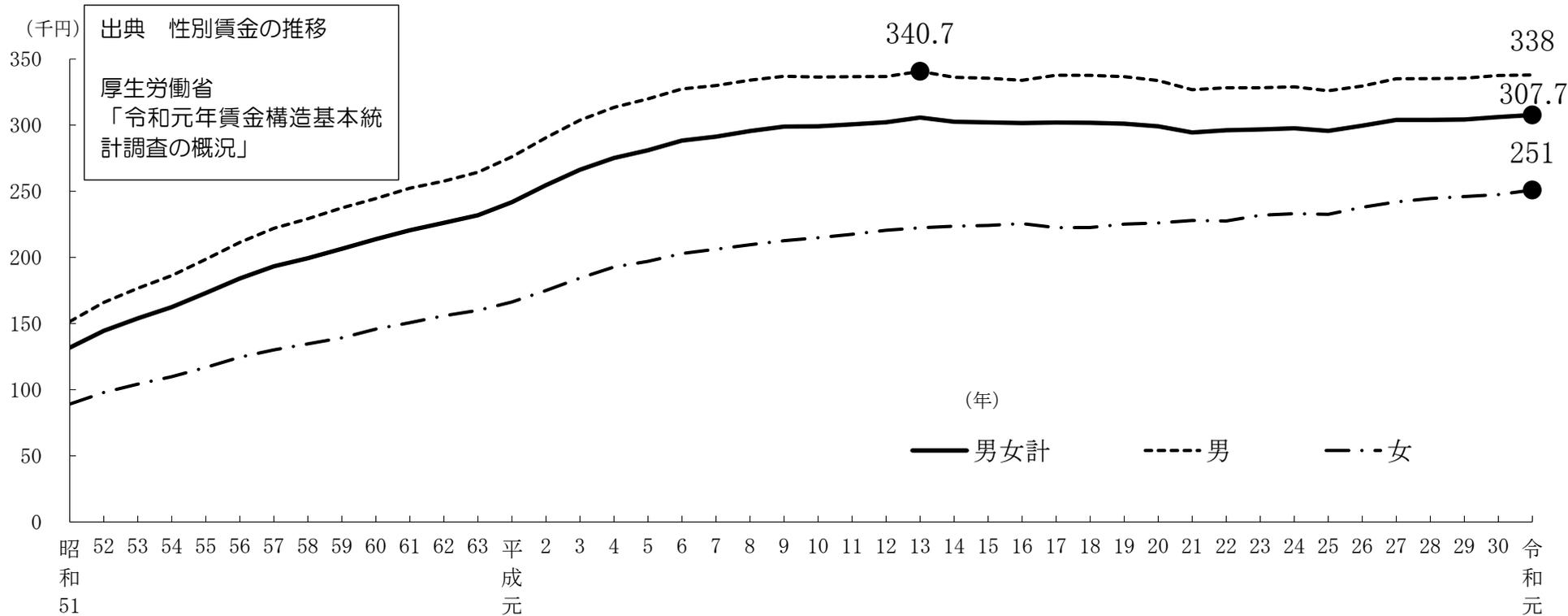
つまり、1月1日に男女が働き始めたとして、その年の12月31日に女性が得る賃金は、**男性の約74%** なのです。



ええっ!!
それ、本当!?

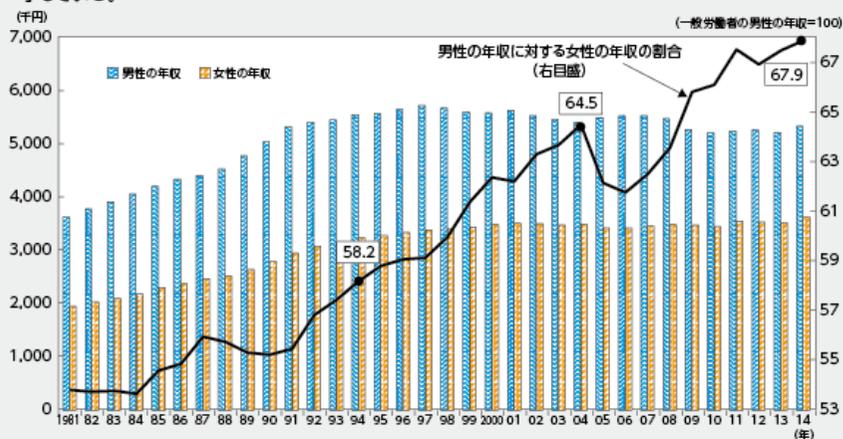


男女の賃金格差をグラフで確かめてみましょう



第1-(4)-5図 一般労働者の男女別年収の賃金格差

○ 2014年の一般労働者の男性の年収を100とした時の女性の年収の割合は67.9であり、賃金格差は縮小している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

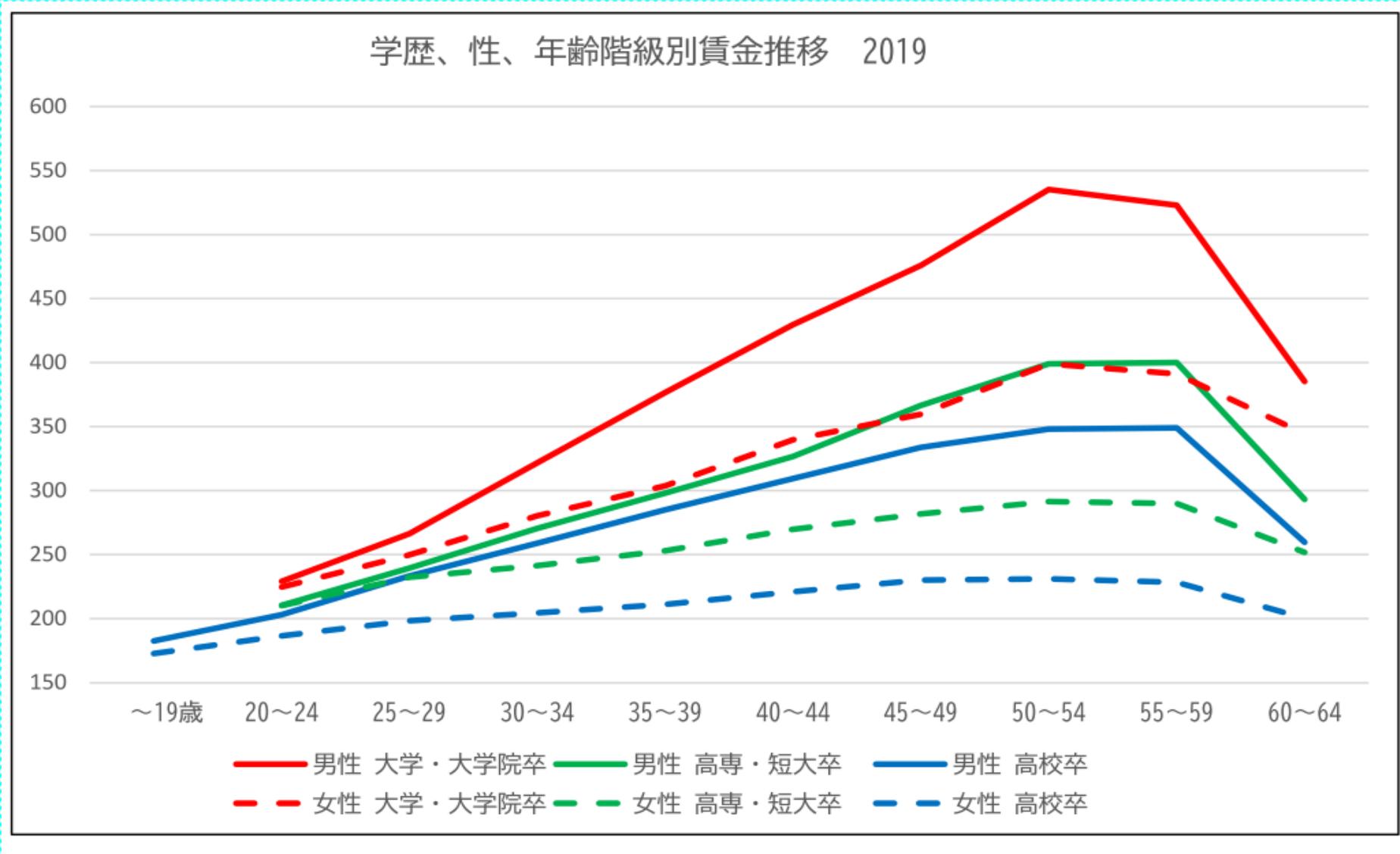
- (注) 1) 年収 = 「6月のきまって支給する現金給与額」× 12 (ヵ月) + 「年間賞与その他の特別給与額」として算出。
2) 男性の年収に対する女性の年収の割合は、一般労働者の男性の年収を100とした時の女性の年収の割合を示している。

上記のグラフから、平成30年(2018年)男性の賃金を100とすると、女性の賃金は**73.3**、平成31年(2019年)は**74.3**です。EPDは、厚生労働省の賃金構造基本統計調査から算出しています。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2019/dl/14.pdf>

□ 学歴、性、年齢階級別賃金推移

若い時は差が少なくても、その差はどんどん開きます。



Ⅱ 賃金格差を見える化する！

賃金格差の見える化がEPD！

男性が1年間で得る賃金と同じ額の賃金を、女性は1年を超えて働いて、ようやく手に入れる日を、EPD（イコール・ペイ・デイ 同じ賃金が支払われる日）とし、その差がなくなるよう、世界各地でEPDキャンペーンを展開。

equal
pay
day.-

2012年

2013年

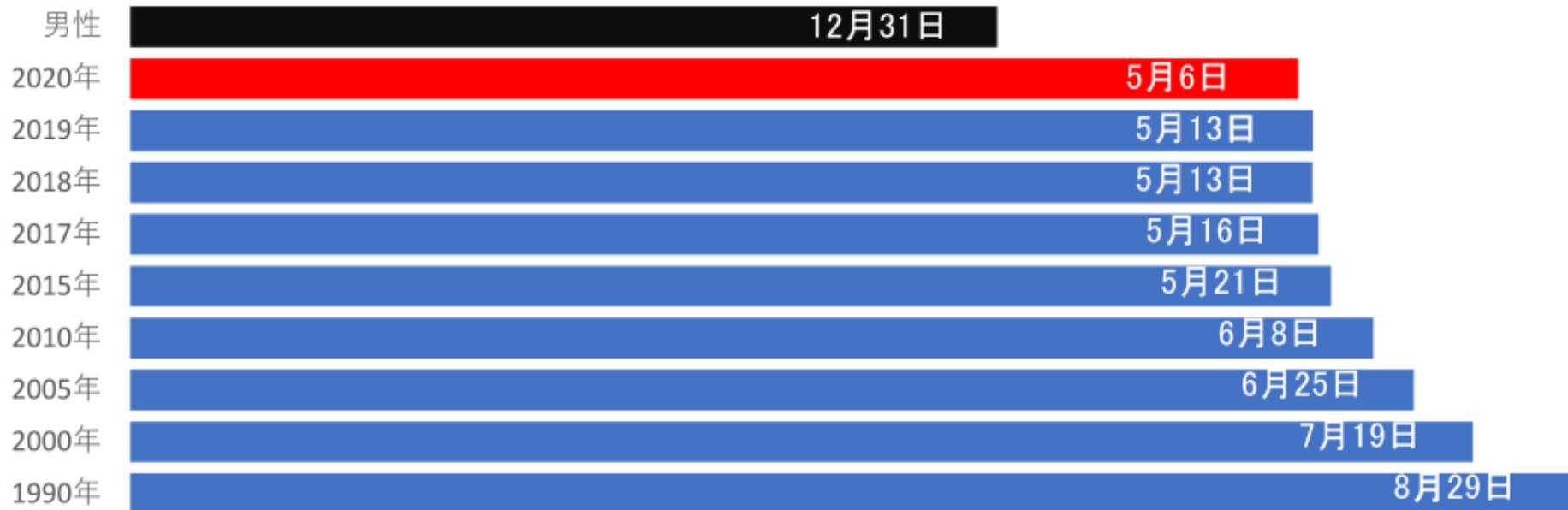
日本では2012年よりキャンペーン実施。



今年のEPDは、5月6日！

2019年1月1日に男女が働き始めて、男性が1年間で手にした金額を、女性は2020年5月6日まで働いてようやく手に出来るということです。(算出方法は19ページ参照)

EPD推移



EPDのシンボルカラーは、

- ◆赤は、マイナス（支出や費用が収入や収益を超過していること）を表す「赤字」の赤。
- ◆スポーツの試合で退場を命じるレッドカードの赤を表しています。BPWでは、国内各地のそれぞれの状況に応じて、毎年、赤いアイテムを身につけたり、最新のデータのチラシを配布して説明したり、企業や行政機関を訪問し、賃金格差是正に向け、活動を行っています。
- ◆世界各地でこのキャンペーンに取り組んでいるのがBPWです。個別の賃上げ闘争ではありません。賃格差があることを様々な立場の方に理解してもらうために、各国の仲間が知恵を絞って活動しています。

男女の賃金格差解消については、政府も取り組んでいます。
男女共同参画社会基本法に基づいて、閣議決定されている
「男女共同参画基本計画」にも「男女間の賃金格差の解消」
が盛り込まれています。

国連の SDGs 目標5 『ジェンダー平等を実現しよう』のター
ゲットに『5.1 あらゆる場所における全ての女性及び女児
に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。』と明記され、
男女の所得・賃金格差の解消も求めています。

「イコール・ペイ・デイ全国会議」

新型コロナウイルス (COVID-19) 感染拡大予防対策のため、2020年4月の予定を10月18日(日)13:00～に延期しました。

<プログラム>

第1部 厚生労働省担当部署からの 政策説明 に続き、

第2部 講演「男女賃金格差の原因をさぐる～女性の権利を国際基準に～

講師：浅倉むつ子氏/早稲田大学名誉教授

第3部 意見交換とアピール採択

男女の賃金格差解消に向けた今後の EPD 運動について

詳細は BPW のホームページに近日中に掲載予定です

<http://www.bpw-japan.jp/japanese/epd.html>

2019年の「イコール・ペイ・デイ全国会議」では、厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 堀井奈津子氏による「政策説明」、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)執行役員・主任研究員の矢島洋子氏の講演「男女の賃金格差解消への道のり」後に、“2019イコール・ペイ・デイ宣言”を採択しました。

認定NPO法人日本BPW連合会 2019年EPD全国会議アピール

2019年4月20日(土)

日本BPW連合会は、2019年EPD全国会議において、次のアピールを採択した。

1. 男女の賃金格差を知ろう！2019年のEPDは、5月13日

- *男性が1年間に得る賃金を、女性は1年では得ることができず、翌年の5月13日によようやく同額になるということに注目しよう。
- *男女の賃金格差が、年齢を重ねると共に拡大することに注目しよう。
- *企業ごとの管理職に占める女性比率に加えて、男女の賃金格差を公表しよう。
機関投資家はコーポレートガバナンスを注視している。

2. 男女間の賃金格差の原因解消に向けて！

男女間の賃金格差の主な原因は、男女の継続勤務年数と職階の差である。

- *格差解消のため、様々な両立支援策とワーク・ライフ・バランス、ポジティブ・アクションを通じた女性の登用が不可欠である。男性も育児・介護休暇を担おう。

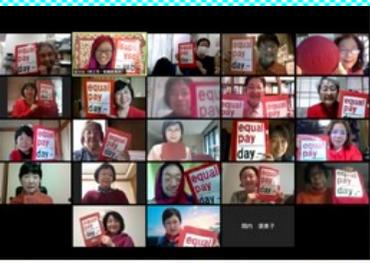
3. 同一価値労働・同一賃金の実現を目指そう

4. みんなの協力で格差解消を！

- *行政(中央・地方)に積極的な協力を求めよう！
- *経済界・市民団体・マスコミ等に「理解と協力と行動を！」と呼びかけよう！



equal pay day.-



equal pay day.-

2020年のEPDは
5月6日



BPW Japan
Equal Pay Day
on 2020.05.06

2020年のEPD
は5月6日

Ⅲ EPD、世界の活動状況

女性が男性1年分賃金と同額を手にする日は国によって違います。計算方法は国により若干異なりますが、2020年の場合

- ・ドイツ 2020年3月16日
- ・スイス 2020年2月22日
- ・オーストリア 2020年2月25日

各国で共通しているのは真っ赤なツールを使うことです。ドイツBPWが早くから取り組み、2008年ドイツBPWクラブが30市で実施しました。パネルデスカッション、街頭で赤いバッグの配布、風刺を効かせたビデオ制作。



フランス



スイス



エストニア



韓国

その他、
オーストラリアでは議会に向かって街頭行進が行われたり、
スイスでは映画鑑賞会場のシートの背にチラシを貼るなど、
世界各地で積極的にアピールしています。

EPD 活動は、2011年6月、BPWインターナショナルのヘルシンキ会議で「EPD決議」が採択され、日本でも2012年から実施しています。

日本の今年のEPDは5月6日というのは前述のとおりで、
少しずつ男女差は縮まってきていますが、国際比較で見ると、
総所得の男女格差は108位/153か国（男女格差指数GGGI2019より）と、
まだまだ格差が大きな国と言えます。

IV 格差の要因（要因が相互に絡み合い複雑）

○賃金格差

均等法ができて、かなり改善されてきているが、まだまだ、差がある、異なる昇給曲線。

○女性労働に対する低評価

かつてお茶くみ、コピーといういわゆる雑用が多く、評価も低い、庶務の実態は女性が担っていても庶務係長は男性。また、保育士、介護職は女性が多かったのも、低賃金、男性が参入してきて、食べていけないことが顕在化。

○仕事と生活の不調和

長時間労働が災いしており、仕事と生活の両立が困難となっている。また、女性には家庭の中での役割が多く重くのしかかっている。

○伝統的男女のあり方の踏襲とステレオタイプ

職場の中で、女性に求める評価基準と男性に求める基準が異なる。かわいくない、女だてらに。従順さ、控えめを評価。

○ガラスの天井（昇進の差）

みえない昇進の壁。前例がない、ロールモデルが少ない等を理由に女性に昇進の機会が少なく女性に意欲がわきにくい。

○職場配置の男女の偏り

職場のなかでも仕事に偏りがあり、受付、窓口や単純作業は女性、企画・決定の仕事は男性という固定化した人事配置がなされがちな状況。また、管理職への道も狭く、遠い。しかも、ラインの長ではなく、主査、主管、権限・部下のない職務。個人の能力・特性でなく固定化した価値観で決定など。

○勤続年数の差

長く働くほど賃金が増える、現行の賃金体系があり、出産・育児等で中断すると、賃金の上昇カーブが低くなる。

V 解決への道をさぐる

☆職域の拡大

女性に、いろいろな仕事の機会を与えることが大切です。

無意識のうちに男女で仕事の割り振りをしていませんか？

企画・営業・総務等、その中で各個人の適性を判断。（男性ではその人の適性を見極めるためにそのような人事配置をしてきたはずです。）

女性は、管理職になるためにも、多様な仕事、ラインの長の経験が必要です。

☆管理職への登用（ポジティブ・アクション）

採用人数も、同じような割合で登用していけるはずで
ポジションが人を育てます。自信は経験によりあとからつ
いてきます。係長-課長-部長と順序だてた経験は必要です。

☆働き方と人財活用（ワークライフ・バランス）

企業戦士の考え方では対応できない、仕事も家庭も地域社
会も重要であり、人間の成長のためにも必要です。

これからは企業は人材をいかに育てるかで将来展望が開け
ます。その意味でも女性を活用することは持続可能な成長し
ていく企業に必要なことです。（人財を材料の材でなく財産の財と考える）

Ⅵ イコール・ペイ・デイの算出方法

イコール・ペイ・デイの計算式は以下の通りです。※2019年より

1. 格差分の日数を算出

男性の年収を得るのに女性の賃金では1年を超えて何日かかるか計算すると…

男性の年収（賃金 A × 12 カ月） ÷ 女性の日収（賃金 B × 12 / 365） - 365 日 = 1年を超えた格差分の日数 C

2. 暦日付を算出

格差分の日数から暦日を算出、小数点以下は切上（*閏年は2月を29日計算）

格差分の日数 C - 1月（31日） - 2月（28日*） - 3月（31日） - 4月（30日）…

【計算方式の変更について】

2018年まで、男女の賃金格差の比率から算出していましたが、それでは男性賃金がベースになるため、昨年からの賃金の差額を得るために実際に女性が何日余分に働く必要があるか、女性の賃金の日割りで割り出す方式に変わりました。

例：男性年収400万円、女性年収300万円の場合、25%の格差と100万円の差

従来方式：1年の25%（1/4）働く必要がある…つまり3月末

新方式： 年収300万の女性が不足の100万円を稼ぐには、
1年の1/3働く必要がある…つまり4月末になる