



EPIC

Equal Pay International Coalition

EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE



同一賃金国際連合 (EPIC) は男女間賃金格差を縮小し、包摂的な仕事の世界をつくるための、多数の利害関係者からなるパートナーシップです。

5 ジェンダー平等を
実現しよう



8 働きがいも
経済成長も



持続可能な開発のための2030アジェンダ
持続可能な開発目標8：ターゲット8.5

2030年までに、若者や障害者を含むすべての女性および男性の、完全かつ生産的な雇用及びディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）、ならびに同一価値労働同一賃金を達成する。

男女間賃金格差はなぜ生じる？

差別：

賃金差別には直接・間接差別ともに様々な形態があります。

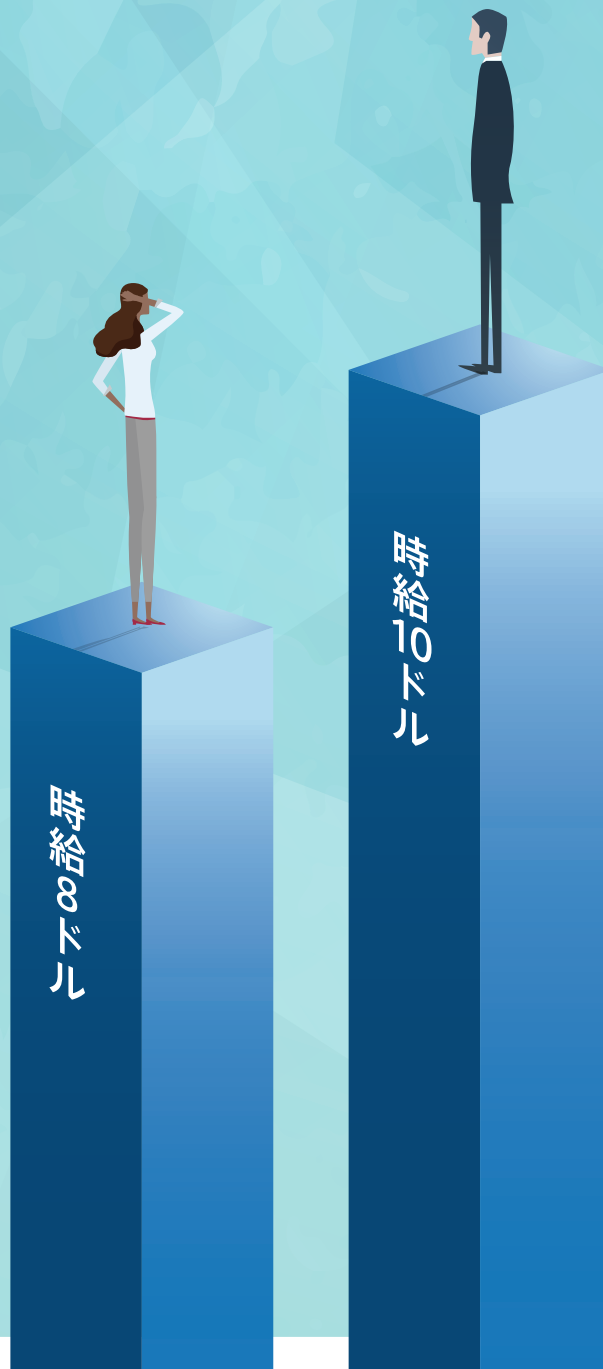
いくつかの事例では、労働者が男性であるか女性であるかによって賃金水準が決定されており、これは直接差別に当たります。

多くの場合、差別は捉えにくく間接的です。例えば、伝統的に女性の仕事とされている分野ではより低い賃金が支払われるといった場合です。

- ▶ 同じまたは類似の仕事をしているのに、女性の賃金が男性よりも低い (直接差別)。
- ▶ 「女性の」仕事に関連するスキル、能力、責任の過小評価 (間接差別)。
- ▶ 職務評価の方法、職務分類、報酬の仕組みにおけるジェンダーによる偏見 (ジェンダー・バイアス)。
- ▶ 女性の役割や仕事に対する伝統的なステレオタイプや偏見。

女性の賃金は依然として 男性よりも低い

世界では、女性は男性と比べて平均で20%近く月額賃金が低くなっています。賃金における男女平等を達成した国はまだありません。



男女間賃金格差はなぜ生じる？

男女間の差異：



教育・職業訓練

国によっては、いまだに女性が男性に比べて学校教育を受ける期間が短く、より限られた範囲の教育や訓練しか受けられずにいます。これは女性の雇用機会を狭めることにつながります。



就労経験

家庭的責任により、女性は男性に比べて、生涯を通じて断続的な就業パターンになってしまうことがよくあります。



職業分野

賃金が高く、社会的地位の高い職業では男性が多数を占めるのに対し、女性は比較的賃金や社会的地位が低く、決定権が少ない仕事に集中しています。



労働時間

男女間における家事や家庭的責任の分担が不平等であることに加え、男性は女性よりも（有償労働において）長時間働いています。



企業・分野別の労働組合組織率

主に女性を雇用している小規模な企業は、一般的に労働組合の組織率も低い傾向にあります。このように、労働組合や団体交渉がほとんど、あるいは全く無いような企業では、女性の賃金水準が男性より低い傾向にあります。

同一価値労働同一賃金とは？

1

同じような職業能力を有する女性と男性が、同等の条件で、同一あるいはほぼ同一の仕事を行う場合には、同一の報酬の支払いを受けるといことです。



- 例) 女性の中学校教師の賃金が、男性の教師よりも週当たり**135ドル少ない**場合、彼女の賃金は年間で7,020ドルも男性教師より少ないことになります。



- 例) 女性の金融マネージャーの賃金が、男性マネージャーよりも週当たり**497ドル少ない**場合、彼女の賃金は年間で25,844ドルも男性マネージャーより少ないことになります。

2

男女間で職務内容は異なるが、客観的な基準 (技能や資格、業務量、責任、労働条件) に照らして同一価値の仕事である場合には、同一の報酬の支払いを受けることです。

- 例) 保管庫の作業員 (労働者の大多数を男性が占める仕事：80%が男性) の男性は月額**2,785ドルの基本給**を得ています。



- 例) 高齢者、病人、障害者のケア (労働者の大多数を女性が占める仕事：76%が女性) に従事する女性は、月額**2,535ドルの基本給**を得ています。



この二つの仕事はまったく異なるものですが、客観的な基準に基づいて評価されたとき、ケアの職業のほうが高く評価されるにもかかわらず、賃金は低くなっています。

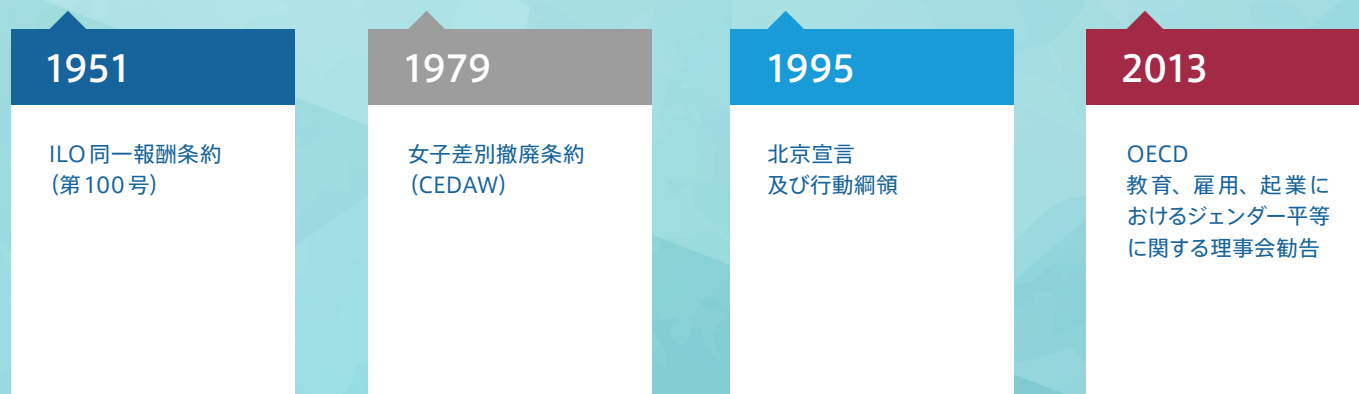
なぜ同一価値労働同一賃金が重要なのか？

女性に対するより平等で公平な報酬の支払いが重要な理由は、以下のとおりです。

- より多くの女性が労働市場に参加し、留まります。
- 有能な人材をひきつけ、転職率を下げ、やる気と生産性が向上します。
- 女性とその家族の購買力を向上させ、消費レベルと総需要が高まります。
- 子どもがより健康に育ち、より良い教育を受けることができます。
- 高齢者を含め、女性が貧困に陥る可能性を低減します。
- 家庭内における男女間の家事やケア労働の分担がより平等に分担されます。

同一賃金に関する国際的な包括的枠組みとは？

同一価値労働同一賃金は、基本的権利として以下の文書に規定されています。



これら全ての文書において、男女が同一報酬の支払いを受けることを確保するための法律の制定や施行、そして政策や措置の実施が、政府に対して求められています。

EPICと持続可能な開発のための2030アジェンダ

持続可能な開発目標8、ターゲット8.5は、大胆で意欲的なものであり、その達成には同様に力強く革新的なパートナーシップが必要です。EPICはまた、以下の目標達成にも貢献していきます。



EPICとは？

同一賃金国際連合 (EPIC) は、全世界の全ての分野において男女間賃金格差の縮小と同一価値労働同一賃金の実現を目指す利害関係者によるイニシアチブです。

EPICは国際労働機関 (ILO)、UN Women、OECDの主導のもと、政府、使用者、労働者やその団体、企業、市民社会、学术界が一体となり、男女間賃金格差の縮小と同一賃金の達成を加速させるために具体的な取組みを行います。

EPICはグローバル、地域、国家の各レベルで取組みを行い以下のことに焦点を当てています。

- 1951年のILO同一報酬条約 (第100号) の全加盟国における批准と、その施行状況の改善を促進
- 各国における同一賃金の法制化と施行の促進
- 男女間賃金格差と、それを縮小する政策に関するデータの作成と動向の把握
- 関係者間の情報交換、能力強化研修、技術的なアドバイスの提供を通じた情報共有の促進
- 同一賃金の実現を促進するための政府、企業、労使団体への支援
- 男女間賃金格差を縮小するためのジェンダー平等を志向する政策と方策の実施と促進

参加団体



International
Labour
Organization



EPICの事務局はILO、UN Women、OECDで構成されています。

重要な利害関係者には、オーストラリア、カナダ、ドイツ、アイスランド、ヨルダン、ニュージーランド、パナマ、韓国、南アフリカ、スイス、国際使用者連盟 (IOE)、国際労働組合総連合 (ITUC) が含まれています。

EPICには、個人の立場で同一賃金を提唱している、影響力のある個人「Equal Pay Champions (同一賃金の推進者)」も含まれています。

本パンフレットはスウェーデン国際開発協力庁を通じたスウェーデン政府の支援のもと、ILO、UN Women、OECDが共同で作成しました。



参加方法の詳細は下記をご覧ください：

<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>
epic@ilo.org

 
@EPIC2030