

専門家「水増しととられかねない」

地銀の半数 課長未満を「管理職」

対象の定義あいまい 女性の比率2倍以上に

企業に開示が求められている女性管理職比率について、金融機関で管理職の対象範囲に差が出ている。原則は「課長級以上」だが、金融庁が地方銀行100行を調べたところ、50行が課長代理など下の役職も含めていた。金融庁は一部地銀について実態に合っているか疑問視しており、専門家も「水増しととられかねない」と指摘する。

だが、課長代理や係長を含めた50行の平均は19・3%と2倍以上も高い結果となった。

しかし実際は、幅を持たせた運用になっている。厚労省は「職務の内容および責任の程度が課長級に相当する者」も該当するとしており、「企業によって役職の位置づけは様々で、『課長代理』なども管理職に含む場合がある」（雇用機会均等課）と説明する。

明治大の遠藤公嗣名誉教授（雇用関係論）は「同じ呼称の役職でも企業によって権限が異なり、管理職の定義に違いがあっても直ちに間違いとは言いつれない。だが定義によってこれだけ比率に差が出れば、見方によっては水増しととられかねない」と指摘する。

女性管理職比率の開示は女性活躍推進法に基づいている。上場企業については2023年3月期から有価証券報告書への記載が求められている。

こうした指摘に対して、主任を管理職に含めた北日本の地銀は「職務内容や責任の程度から管理職を定義している。水増しする意図はない」と説明する。

同法に基づく管理職について厚生労働省は、原則「課長級以上（役員を除く）」で、「一般的に『課長代理』『課長補佐』と呼ばれる者は

一方、課長代理を含めた関西地方の地銀では全従業員3人に2人が管理職にあたる。広報担当者「厚労省の基準より広く定義していると認識している」と打ち明け、

女性管理職比率の開示

企業における女性登用を促すため、政府は管理職に占める女性比率や男女の賃金差を公表するよう

う企業に義務づけている。投資家や求職者に従業員に関する実情を示すとともに、人材の多様化を進め、企業の成長につなげるねらいがある。

対象範囲の差は、女性管理職比率にも影響が出ている。金融庁のまとめでは、課長・上席調査役以上とした50行の女性比率の平均は8・1%だった

「今後は誤解のないよう、厚労省の原則に沿った数値も開示するよう検討している」と話す。

金融庁幹部は「部下を管理する権限がないポストを含めるなど、実態に合わない定義になっているか、各行は確認してほしい。数字を取り繕ってやったふりをするのではなく、実態に照らしてダイバーシティ推進のために必要な取り組みをやるべきだ」と話す。

（高橋諒子）