

## 特集 2

女性活躍推進法の省令改正による  
事業主の「男女の賃金の差異」公表義務ふじい  
藤井なおこ  
直子

● 日本大学・法学部・准教授

## はじめに

働く場での男女の不平等な状況に対し、日本では1985年に男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）が制定（その後改正）されるなど、次第に法整備され、今日では、雇用のあらゆる段階において性を理由とする差別的取扱いが禁じられている（均等法6条）。しかしながら、現実には男女労働者間に多くの点で、未だ格差が存在する。

たとえば、2023年度の総務省「労働力調査」や厚生労働省「賃金構造基本統計調査」等によれば、第一子出産時に3割の女性が離職し（男性に関するこうした離職統計は見たことがない）、就業を希望しながら働いていない女性は156万人と言われる。出産・育児後に、再び雇用の場へ戻る女性は非正規雇用となることが多く、女性就業者全体に占める非正規雇用の割合は5割を超える。そして非正規雇用の場合には、低収入になりやすいこ

ともよく知られている。

さらに、民間企業における管理的立場（課長級以上）にある女性比率は約13.2%という低い水準であり、役職が上がるほどその比率は下がる。諸外国との差は明らかである<sup>1</sup>。また、男性の平均賃金を100とした場合の女性の平均賃金は2023年で74.8であり、その差は依然として大きい（男女正社員に限定しても、女性の平均賃金は男性の77.5である）。

他方で、日本社会は急速に少子高齢化が進んでおり、将来的な労働力不足は深刻な問題である。ダイバーシティの観点や企業における人材確保の面からも、女性の力がより発揮されることが望ましいことは社会的コンセンサスとなっている。

2015年制定の女性活躍推進法は、雇用の場で女性の活躍を推進するための国・地方公共団体、一般事業主の責務を規定する。本稿では、同法について一般事業主の義務を中心に紹介したのち、2022年の同法省令（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令）の改正により、一定規模以上の事業主に義務づけられた「男女の

1. 2022年のデータ（課長級以上の女性比率）で、たとえば、フランスは39.9%、イギリスは37.2%、ドイツは28.9%である（労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』）。

賃金の差異」の公表について、その評価と今後の課題を示すこととしたい。

## 女性活躍推進法とは

同法の正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」であり、2016年4月に全面施行された（なお、2026年3月末までの時限立法である）。衆参両院の附帯決議として法施行後3年の見直しが示され、2019年に改正法が成立し、また2022年には同法に関する厚生労働省令が改正・施行されている。

同法の目的は、「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、…男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」である（1条）。そして、基本原則のひとつに、女性本人の意思を尊重することが掲げられており（2条）、女性活躍の推進は本人の意思に反してなされるものではない。女性の人権と意思が尊重されることを明らかにしている。

前述の男女雇用機会均等法は、雇用の分野での「男女」を法の対象とする。他方、女性活躍推進法は、法名称からも分かるように「女性の」職業生活における活躍を明確に法を中心に据えるものである。

そして同法は、一定規模以上の事業主に対し3つの義務を規定する。すなわち、①自らの事業における女性活躍に関する状況把握・課題分析、②

①の結果をふまえて課題の解決にふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・社内周知・公表、③自社の女性の活躍状況に関する定期的な情報公表、である。

①の状況把握、②の数値目標、③の情報公表については、「採用における男女別競争倍率」「有給休暇取得率」など、省令においてそれぞれ複数の選択項目が提示され、事業主は規定数の項目を会社の実情に応じて選択する<sup>2</sup>。なお、①には4つの基本必須項目があり、（a）女性採用比率、（b）継続勤務年数の男女の差異、（c）時間外労働等の状況、（d）女性管理職比率は必ず把握し、あわせて事業主自ら選択する項目の把握が必要である。

法制定当初、上記3つの義務の対象は、常時雇用する労働者<sup>3</sup>が301人以上の一般事業主であった。その後、2019年の法改正により事業主の範囲が拡大し、同労働者が101人以上の事業主も義務の対象となっている。また同改正では、②および③についても選択項目が追加されたうえ、事業主が選択しなければならない項目数が増え（それまでは各1項目以上の選択であったが、各2項目以上に）、女性活躍推進に向けた事業主の取組はより強化されている。

また、優れた取組を行うなど一定の要件を満たす事業主は、国への申請により「えるぼし」認定または2022年6月からは「プラチナえるぼし」認定を受けることができ、自社商品への認定マークの表示や政府調達等での優遇が認められている。

女性活躍推進法は、禁止・刑罰規定と最終的には訴訟を通しての履行確保が想定されるハードロ

2. 各選択項目については、厚労省の各資料を参照のこと。たとえば、改正法周知用リーフレット「改正女性活躍推進法が施行されます！」など。

3. 「常時雇用する労働者」とは、期間の定めなく雇用されている者のみならず、一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者を含み、雇用契約の形態は問われない。

一（労働基準法など）とは異なり、行動計画の策定等の一定の義務や方向性を示しつつ、具体的な行動内容やその実施は事業主に委ね、社会的・政策的目的に向けた事業主の自主的な取組や努力を促す法である。

## 「男女の賃金の差異」の公表義務

2022年7月8日、女性活躍推進法に関する厚生労働省令が改正され、③の事業主による情報公表において、「男女の賃金の差異」が必須項目として追加された（同時に、①の状況把握においても必須項目となった）。対象は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主であり、「男女の賃金の差異」の項目とその他の選択項目を合わせて、3項目以上の公表を義務付けられたことになる。なお、同労働者が101人以上300人以下の事業主には、「男女の賃金の差異」は選択項目のみであり、また、同労働者が100人以下の事業主には①②③の義務づけはなく、情報公表そのものがあくまで努力義務である。

「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均を100として女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示す。「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の各区分ごとで男性労働者の賃金と女性労働者の賃金とを比較・公表する<sup>4</sup>。たとえば、男性全労働者の平均年間賃金が500万円、女性全労働者が400万円であれば、公表は「『全ての労働者』80.0%」となる。同様の比較を「正規雇用労働者」の男女、「非正規雇用労働者」の男女で行う。

なお、ここで比較する賃金は労働基準法11条が規定する「賃金」であり、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」をいう（ただし、退職手当や通勤手当等はその性格上、事業主の判断で除外できる）。

また、情報公表の頻度は、これまで通りおおむね年1回以上とされ、公表の方法は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ等により、求職者等が容易に閲覧できることが求められている。

## 公表義務の評価・課題

厚生労働省による本省令改正の解釈文書等において、「男女の賃金の差異」公表の趣旨は男女間賃金差の更なる縮小を図るため、とされる。この点において公表義務化をどのように評価できるだろうか。

事業主による自社の賃金差の把握・公表は、それ自体が賃金差を直接的に縮小するものではない。しかし、事業主自らが現状の格差を認識することで、女性差別的な要素－女性に不利益な雇用管理の実態などを発見するきっかけとなり得る。自社の労務管理や人事制度を見直すことにもつながろう。また、情報の公表は、就職活動中の学生等の求職者にとっても有益な資料であるほか、取引先や消費者、投資家といった第三者が、その企業を評価・判断する要素となる。つまり、市場を通じた社会全体が、より望ましい数値をめざす企業の自主的な努力や取組を引き出すよう作用することで、賃金差の縮小にもつながるものと評価でき

4. 具体的な算出方法等は「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」（令和4（2022）年7月8日付け雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）に示されている。より一般的な解説資料として「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」（厚生労働省、2022年12月28日改正）がある。

る。

しかしながら、課題もある。第一に、「男女の賃金の差異」の項目は、行動計画上の数値目標としては義務化されていない点である。今回の省令改正により、賃金差の把握と公表は義務化されたが、その差異縮小のための具体的な行動をとるかどうかは、あくまで事業主の任意となる。行動計画の策定にあたっては、状況把握・課題分析の結果をふまえることとなっており（指針）、事業主もその範囲では把握・分析するであろう。しかし、その賃金差がいかに大きくとも、賃金差縮小のための目標も行動も義務ではない。また、事業主が目標とそのための取組を行動計画に示したとしても、法はその後の具体的な実施の有無や効果の検証を求めている。この点、「男女の賃金の差異」項目に限らず、女性活躍推進法はそれ自体として、行動計画の履行・実施を努力義務にとどめており、効果を検証する義務もなく、これまでも法の実効性の面から疑問が呈されてきた。本来、賃金差の縮小という目的のためには、「男女の賃金の差異」の把握・公表と合わせて、その差異の妥当性の検討や評価、要因の分析、そして、要因を解消するためのより積極的な取組の実施が求められるべきではないか。そして、実施された取組をさらに検証し、次の取組につなげるといったPDCAサイクルを回すことこそが必要であろう。そうした対処が、将来に向けた持続的な賃金差の縮小に一層つながるものとする。

他方で、労働者に労務の対価として支払う賃金は労使自治の範囲であり、政府の積極的な介入には注意すべき面もある。数値目標や取組実施を義務化する場合にも、法が一定の数値を求めるべきではなく、各企業の実情に応じた対策をより強力に推進できるような義務づけの工夫が求められよう。

第二の課題は、差異の公表区分である。前述し

たように、事業主は「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分で男女間の賃金差を公表する。たしかに、正規・非正規間の賃金では、その算出根拠も性質も異なることが多く、「全労働者」だけでなく正規・非正規区分での公表を義務付けたことは評価できる。しかしながら、これらの賃金差異の指標だけでは、企業の実像はみえない。たとえば、同じ雇用区分でも、経験年数や職種、役職などにおける労働者構成（男女比も含め）により結果の数値は異なるだろう。また、男性「正規」労働者と女性「非正規」労働者間での賃金差が大きいこと、男性は約8割が正規雇用であるが、女性は半数以上が非正規雇用であることを考慮すると、当事業所の正確な実態と課題の把握には、雇用区分別の差異を確認するだけではやはり不十分である。この点、より詳細な区分での公表を事業主が任意で加えることも可能であり、また同様に、数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、賃金差の背景事情や要因に関する補足的な情報を公表することも、厚生労働省の解釈文書等のなかで積極的に推奨されている。

## 労働組合への期待

「男女の賃金の差異」の公表に関連して、特に次の3点を労働組合に期待したい。まず、公表された数値を参考資料としつつ、組合自身による、より詳細な区分等での状況把握とその要因の検証である。組合員である労働者へのアンケートやヒアリング等を通じて、組合は法制度上での把握項目以外も含めて職場の実情を理解し、事業主とは異なる観点から男女間の賃金差の要因を分析し得ると考える。

第二は、事業主の行動計画策定の過程および取組実施への積極的な関与である。指針も、行動計

画の策定過程では、必要に応じて労働者や労働組合等との意見交換などにより、職場の実情の的確な把握が重要である、と指摘している。「男女の賃金の差異」縮小を目指すためにも、事業主よりも労働者に近い立場として、組合自身の問題意識や要因分析を通じた職場に対する働きかけを期待したい。そして、男女間の賃金差公表に関し、自社の実情を鑑みて、より詳細な区分等での把握・公表が必要である場合には、事業主に強く働きかけ、提案してほしい。

そして、3点目は、労働組合自身の女性比率や女性役員比率の向上である。連合による「労働組合における女性の参画に関する調査」(2023年)によると、連合に加盟する民間の企業別組合における女性組合員比率は34.9%であり、さらに女性役員(女性執行委員)比率は14.8%でしかない。また、女性役員が1人もいない企業別組合も約4割あると言う。女性組合員が声を上げやすい環境が整備され、その視点や意見が組合活動や企業経営に十分に反映されるようになることは、職場における女性活躍の推進にとっても男女間の賃金差縮小にとっても、大きな力になるだろう。

## おわりに

日本の男女労働者間の賃金差は、他国と比べて

も大きい。OECD公表のデータ(2022年)では、OECD平均が11.4、日本は21.3である。EUやドイツ、カナダなどの諸外国では、いわゆる賃金透明化に関する指令や法が成立し、男女の賃金差にもさらに対処しようとする動きが活発である。

日本では、取組の実施や効果の検証といった義務づけはないものの、今回、一定の企業規模の事業主に、賃金差の把握と公表義務を課した点は評価できよう。まずは、公表による社会による監視や評価から、各事業主が賃金差縮小に努めていくことを期待したい。そして、社会の目・評価者である私たち自身も、その数値に一喜一憂するのではなく、消えない格差を精査し、次の取組につなげていくという意識が重要である。また、忘れてはならないのは、賃金の差異を各事業主のみの責任に帰することはできないという点である。賃金差の背景には、この国の社会や家庭における男女の役割分担意識やステレオタイプ、偏見、また、男女間の職域分離につながる学修上での進路選択や就職・転職での職業選択などの結果の反映という面もある。社会構造に潜むこうした背景に対しては、女性活躍推進法にとどまらない様々な施策の支えが不可欠である。そのうえで、性別を問わず、女性もひとりの労働者として意思や意欲が尊重され、能力が公正に評価されるような、そうした環境の整備が進むと、雇用の場における男女間の様々な格差の縮小にもつながるだろう。