

雇用の分野における 女性活躍推進に関する検討会報告書

～女性をはじめとする全ての労働者が
安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～（抜粋）

以下では、2024年8月に公表された「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」¹の中から、男女間賃金差異などの情報公表にかかわる部分を抜粋して転載する。

第1 現行の女性活躍推進法を巡る現状と対応の方向性

2 男女間賃金差異などの情報公表を巡る状況

- 女性活躍推進法による公表は、法制定当初から、①行動計画の公表²と、②女性の職業選択に資する情報公表³の2種類があり、それぞれ以下のような趣旨とされている。
 - ① 行動計画の公表は、求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有できるようにすることとされており、国が運営するホームページ（女性の活躍推進企業データベース。以下「女性活躍データベース」という。）や自社のホームページへの掲載など適切な方法で公表することを求めている。
 - ② 女性の職業選択に資する情報公表は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じて社会全体の女性の活躍の推進を図ることが目的であることから、より求職者の企業選択に資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望ましいとされている。また、情報公表は、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する区分と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する区分の2つの区分に係る項目から行うこととされている。⁴

1. <https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>（2024年8月19日ダウンロード）

2. 女性活躍推進法第8条第5項

3. 女性活躍推進法第20条第1項及び第2項。なお、常時雇用する労働者の数が100人以下の企業については、努力義務とされている（同条第3項）。

4. なお、職業生活と家庭生活との両立に関連して、育児・介護休業法により常時雇用する労働者数1000人を超える事業主には男性の育児休業等取得状況の公表義務が課されているところ。令和7年4月1日より、この対象を常時雇用する労働者数300人を超える事業主に拡大することとされている。（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号））

- 女性活躍データベースにおける情報公表の状況（令和6年3月31日時点）についてみると、女性の活躍に関する情報の公表に当たって、101人以上企業のうち50.8%の企業が、301人以上企業に限ると78.4%の企業が、女性活躍データベースを活用している。

また、女性活躍データベースで情報公開をしている企業の平均情報公表項目数は5項目であり、労働者に占める女性労働者数の割合、管理職に占める女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性労働者の割合が高くなっている。

企業規模別に公表項目数の傾向をみると、301人以上企業は3項目が最も多く、101～300人企業は1項目が最も多い。

なお、101人以上の情報公表義務対象企業では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向がある。

- 女性活躍に関する調査によると、情報公表項目数が多いほど女性管理職比率が3年前と比較して高くなっている傾向がみられる。加えて、情報公表項目数の多さと企業全体への影響の関係を見ると、
- ・ 300人以上の企業においては、「職場が活性化した」、「採用で人材が集まるようになった」、
 - ・ 100～299人の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」「仕事の進め方が効率的になった」、
 - ・ 30～99人の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」、「仕事の進め方が効率的になった」、「離職者が減った」、「採用で人材が集まるようになった」といった項目で正の相関がみられる。
- 令和4年7月の厚生労働省令改正⁵10により、301人以上の企業に男女の賃金の差異の情報公表が義務化された。また、有価証券報告書においても、令和5年3月期決算より、多様性に関する指標が追加され、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金差異の公表を行う企業について、報告書における開示が義務化された。⁶
- 男女間賃金差異の情報公表においては、企業間の男女間賃金差異の指標の単なる丈比べではなく、説明欄の活用を推奨している。これは、説明欄の記入を通じて、男女間賃金差異の原因分析を企業に間接的に促すことにより、自社における女性活躍の現状を確認し、今後の取組の課題や方向性の認識につなげることを趣旨としている。実際、本検討会においてヒアリングを実施した企業を含む企業の取組事例を見ると、男女間賃金差異の公表を契機として、差異の要因の分析や社内での共有が進み、具体的な取組や社内外での評判の向上にもつながったという例が見られるところである。

また、厚生労働省は、令和6年3月に「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定した。これは、各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、女性活躍推進法を含む現行の労働関係法令等で定められている開示項目等の整理や、求職者等が求める情報の例示のほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示したものである。手引では、求職者等が求める情報の例として「女性活躍の状況」を挙げている。

5. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号）による女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）の一部改正。

6. 企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（令和5年内閣府令第11号）による企業内容等の開示に関する内閣府令（昭和48年大蔵省令第5号）の一部改正。

○ 女性活躍に関する調査によると、「男女の賃金の差異に関する詳細分析を行った」ことと、「男女の賃金の差異の公表の手応え」には、相関関係が見られ、「賃金差異解消に向けた社内の意識向上」や「新たな取組の実施や制度の創設」につながっていることがうかがわれる。一方で、本調査は、令和5年12月から令和6年1月にかけて実施しているところ、賃金差異の公表の義務付けが開始されてから1年5ヶ月経過後の調査であることや、賃金差異の公表に向けた各企業の取組が様々であることにも注意を要する。

○ なお、内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）（以下「内閣府調査」という。）によると、投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と約3分の2の機関投資家等が女性活躍情報を活用している。

内閣府調査によると、投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながる」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考える」が44.4%となっている。

また、機関投資家等が投資や業務において活用する女性活躍情報としては、「女性役員比率」が79.0%、「女性管理職比率」が65.4%となっており、役員や女性管理職といった指標を女性活躍の指標として重要視していることがうかがわれる。

.....

5 今後の対応の方向性

（4）女性の活躍に関する情報公表

①男女間賃金差異の公表

（男女間賃金差異公表義務の対象拡大）

現行制度の下でも、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業においては、一般事業主行動計画の策定・公表及び一定の情報公表が義務付けられているが、男女間賃金差異の情報公表については、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業に限り、義務とされている。⁷

男女間賃金差異の公表について、女性活躍に関する調査結果によれば、詳細な分析を行った企業においては、そうでない企業に比べて、社内での意識統一等が図られるなどの効果が多くみられたことが示されている。また、本検討会でのヒアリングや厚生労働省が公表している企業事例では、男女間賃金差異の公表に取り組んだ企業においては社内外での評価の向上等の効果が実感されている。また、男女間賃金差異は、事業主行動計画の策定等による取組の効果、特に、女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標と

7. なお、ここでの「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第11条に規定する「賃金」をいい、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいうとされている。ただし、退職手当や通勤手当等については、個々の事業主の判断により、「賃金」から除外する取扱いとして差し支えないとされている。また、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致するものであるとされている（令和4年7月8日付け雇均発0708第2号「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」）。なお、実際に男女間賃金差異を算出する際には、源泉徴収簿に記載されている賃金の支給額を用いることが考えられ、上記通達等にもその旨が示されている。

なり得るものでもある。

こうしたことを踏まえると、現在、男女間賃金差異の公表は任意とされている、常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業においても、女性活躍に係る取組を効果的に促すために、公表を義務とすることが適当である。

（要因分析の重要性、説明欄の活用促進）

男女間賃金差異を公表するに当たっては、男女間賃金差異の要因やそれに対応した取組は様々であることに留意する必要がある。例えば、女性登用の観点から、新規採用を強化するという女性活躍推進の取組により、相対的に男女間賃金差が拡大することもあり得る。また、賃金の高い技術系人材等に女性が少ないなどの事情により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもあり得る。

したがって、男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、当該指標を時系列で見て、要因の分析を行うことが重要である。これを通じて企業は、自社の女性活躍の状況を点検し、新たな取組強化等につなげていくことが可能となる。

このために、男女間賃金差異の公表に際して説明欄の活用を促進していくことが重要である。説明欄は、企業特有の事情を対外的に見える形で説明するものであるが、その前提として、賃金差異の要因を分析し、原因を理解し、課題があるとすればそれをどのように解消するのかを考えることにつながるものであることから、更なる活用を促していくべきである。

また、男女間賃金差異の公表義務の対象を拡大するに当たっては、中小企業における要因分析の負担を軽減するために、上記（２）で述べた企業の好事例の収集・発信や企業に対するコンサルティング等の取組の充実に加えて、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」や「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」の活用促進を図るとともに、簡易な賃金格差要因分析ツールの開発等を通じて、中小企業に対する支援を行うことが重要である。

なお、上記と併せて、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者において、個々の事業主が記載した説明欄の内容を含め、当該事業主の女性活躍推進の取組の実情や将来に対する姿勢を注意深く見極めること、いわば、「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことも重要であり、この点についても、国による周知・啓発が必要である。