

男女の賃金の差異の情報公表に関する 企業の事例・ヒアリングの報告



株式会社日本ギャップ解決研究所 所長
NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事
公認会計士
塚越 学

女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）

- ▼ [企業の女性活躍推進をきめ細かに支援します！](#)
- ▼ [女性の活躍推進企業データベース](#)
- ▼ [パンフレット](#)
- ▼ [お役立ちツール](#) **NEW**
- ▼ [アンコンシャス・バイアス セミナー動画](#)
- ▼ [メンター制度導入・ロールモデル紹介・地域ネットワークへの参加マニュアル・事例集](#)
- ▼ [女性活躍に関する調査について](#)
- ▼ [関連リンク](#)

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム **NEW**

「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」（座長：矢田稚子内閣総理大臣補佐官）は、女性の職業生活における活躍を推進する観点から、男女間賃金格差の解消を通じた構造的賃上げの実現や地域、教育におけるアンコンシャス・バイアスの解消等を図るべく、令和6年4月より、府省庁の垣根を越え、女性経営者や有識者からのヒアリング、関係府省庁の構成員からの説明等を重ね、講ずべき対応策について検討し、報告をとりまとめました。
詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

男女の賃金の差異の情報公表について

当時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差

政策について

▼ 分野別の政策一覧

▶ [健康・医療](#)

▶ [福祉・介護](#)

▼ 雇用・労働

▶ [雇用](#)

▶ [人材開発](#)

▶ [労働基準](#)

▶ [雇用環境・均等](#)

▶ [非正規雇用（有期・パート・派遣労働）](#)

▶ [労使関係](#)

(好事例について)

男女の賃金の差異の情報公表をしている企業の好事例・インタビュー動画を紹介します。

- 1  [株式会社ペイロール \[588KB\]](#)  (動画)
- 2  [株式会社丸亀製麺 \[1.5MB\]](#)  (動画)
- 3  [株式会社トリドールホールディングス \[1.7MB\]](#)  (動画)
- 4  [UCC上島珈琲株式会社 \[1.4MB\]](#)  (動画)
- 5  [フジモトHD株式会社/ピップ株式会社 \[1.2MB\]](#)  (動画)
- 6  [三承工業株式会社 \[1.4MB\]](#)  (動画)
- 7  [株式会社ダイアナ \[1.6MB\]](#)  (動画)
- 8  [CTCシステムマネジメント株式会社 \[872KB\]](#) 
- 9  [カゴメ株式会社 \[1.5MB\]](#) 
- 10  [ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社 \[1.2MB\]](#) 
- 11  [ミサワホーム株式会社 \[916KB\]](#) 
- 12  [株式会社TCS \[1.7MB\]](#) 
- 13  [株式会社富士通ゼネラル \[1.7MB\]](#) 
- 14  [生活協同組合コープみらい・コープデリ生活協同組合連合会 \[1.9MB\]](#) 
- 15  [日興システムソリューションズ株式会社 \[1.9MB\]](#) 
- 16  [日東精工株式会社 \[957KB\]](#) 
- 17  [豊田合成株式会社 \[1.6MB\]](#) 
- 18  [アステラス製薬株式会社 \[1.9MB\]](#)  
- 19  [EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社 \[1.5MB\]](#)  
- 20  [株式会社エービーシー・マート \[1.5MB\]](#)  
- 21  [SCSK株式会社 \[1.5MB\]](#)  
- 22  [東亜建設工業株式会社 \[1.6MB\]](#)  

Point

左記、男女の賃金差異を情報公開している企業の好事例は男女賃金格差が少ない、数値として良い事例ではなく、男女賃金格差に真摯に取り組んだ企業の事例である。

公表義務があって取り組んだ企業と
公表義務がないが取り組んだ企業の2種類

公表義務がないが取り組んだ企業として特に注目すべきは
No.6 三承工業株式会社
No.7 ダイアナ
No.12 株式会社TCS

※インタビュー動画は、厚生労働省公式YouTubeにリンクします。

好事例の共通点

女性管理職が少ないこと、勤続年数に男女差があることなど、肌感覚では男女差を感じていたことが、男女賃金差異を計算したことによって、**客観的に**見える化され、**今後やるべきことがより明確になった**ことをメリットとして掲げている企業が多かった。

男女賃金格差要因の例

- 直近で女性の採用を増やしたことで相対的に賃金の低い若年層に女性が多い
- 管理職のみならず、資格職・技術職など相対的に賃金の高い職種職域に男性が多い
- 育児期の女性社員の多くが短時間勤務を選択する
- 残業など労働時間が男性のほうが長い
- 家族手当や住宅手当など世帯主であることが多い男性に支給されている
- 交代勤務、深夜勤務などに付随する手当支給の有無 など



分析後のアクション

分析後明らかになった課題に対して、以下がある

- (1) すぐに新たな取り組みを始めたり、施策を追加した企業
- (2) 分析後、これまでのやり方が正しかったとして、これまでの施策を継続する企業

明らかになった課題に対して、多くの会社で実施している施策

- ・女性自身を啓発する研修やプログラムの実施
- ・管理職を啓発する研修やプログラムの実施



しかし、公表義務がある企業ほど、長い間ダイバーシティ施策に取り組んでおり、取り組んでいるにもかかわらず男女賃金格差がいまだに顕著である場合は、その施策を継続することが適切なのか、留意が必要。

明らかになった課題に対し、新たに実施した施策例

- 採用を変えた（新卒や中途採用者の女性比率を上げて実施 など）
- 育成を変えた（資格取得の強化、経営層や外部役職者との交流機会の創出 など）
- 評価制度を変えた（休職が評価に影響しない改正 など）
- キャリアパスの透明性を高めた、昇進昇格の登用や制度利用者の実績を積み上げた
企業風土を変えた（現場の声を聴き、要望の施策を即実現した など）

上記施策が、その後の男女賃金格差測定の際に、**どれだけ改善に貢献し、**
その後、いつまでに、どのくらい改善する**見通しが立てられるかの評価**が大切