

男女間賃金差異に関する取組について

2024年4月25日

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕
・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」（職員の給与の男女の差異）の項目 ※

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③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実績から1項目以上を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「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実績」の

全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）

②**全ての特定事業主**

職業生活に
関する機会の
提供の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異 等

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



※ 特定事業主については令和5年4月1日施行

女性活躍推進法に基づく情報公表

○常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、以下の計3項目を公表することが必要。

・ **男女の賃金の差異**

・ 「① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上

・ 「② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 男女別の採用における競争倍率(区)
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 管理職に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・ **男女の賃金の差異** (全・正・パ有)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

* 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、上記の全項目のうちから1項目以上を公表することが必要。

* 上記に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」、「労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要」を任意で公表することも可能。

(注)

① 「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

② 「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

③ 「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

依然として男女の賃金の差異が大きい状況を踏まえ、その是正に向け、令和4年7月に女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加し、各企業の取組を加速。

- ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は公表必須項目
- ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は選択公表項目
- ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は任意

※事業年度の開始後おおむね3か月以内に、前事業年度の実績を公表することとしている。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

- ・ 「男女の賃金の差異」は男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（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」の区分で公表が必要。

| 区分 | 男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者 | XX.X% |
| 正社員 | YY.Y% |
| パート・有期社員 | ZZ.Z% |

付記事項 (例) ※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

- ・ 対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・ 正社員：社外への出向者を除く。
- ・ パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・ 賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・ パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討されたい。

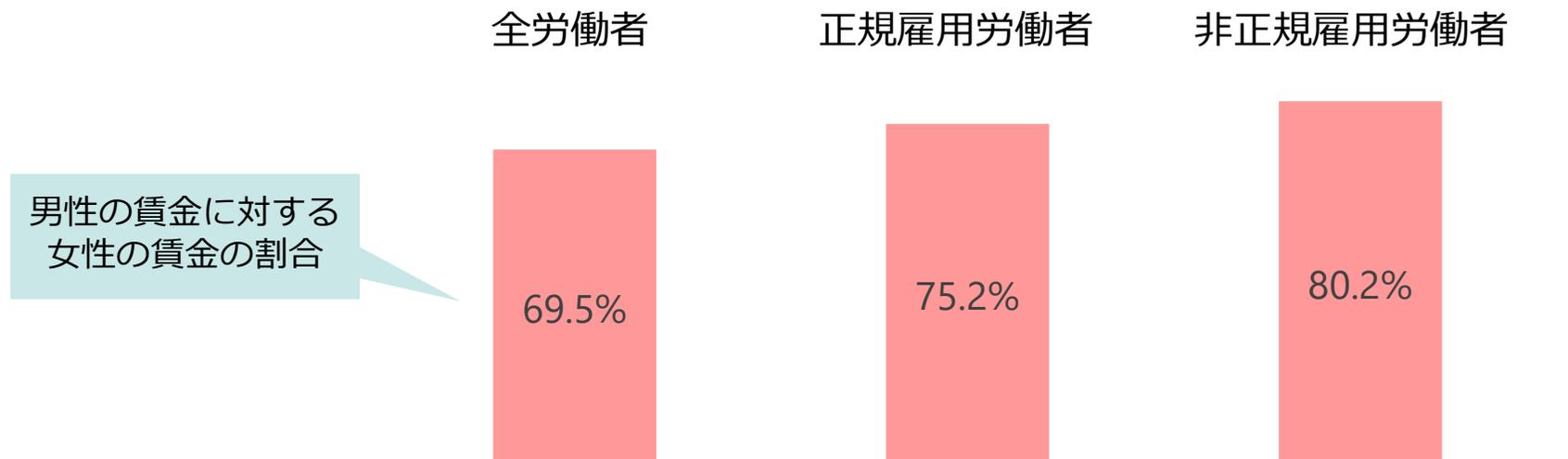
任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女の賃金の差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

男女間賃金差異の情報公表状況

- 男女間賃金差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）



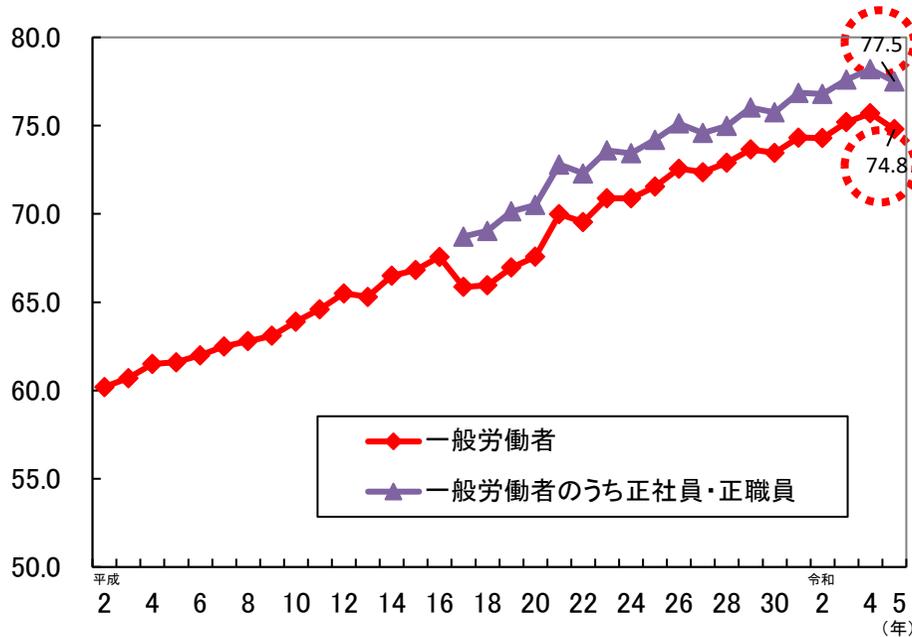
※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

男女の賃金の差異

- 男女の賃金の差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女の賃金の差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和5年)

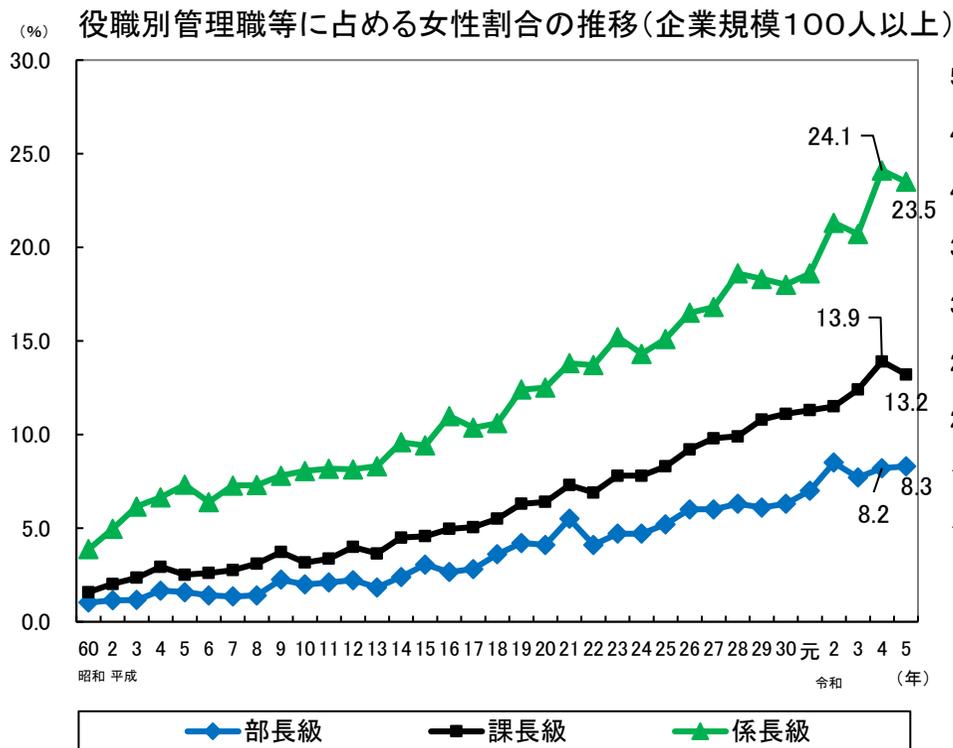
| 調整した事項 | 男女賃金格差 | | 男女間格差の縮小の程度 ②-① |
|--------|-----------------|------------------|--------------------|
| | 男女間格差 (原数値)① | 男女間格差 (調整済み)② | |
| 役職 | | 84.5 | 9.7 |
| 勤続年数 | | 78.5 | 3.7 |
| 学歴 | | 77.2 | 2.4 |
| 労働時間 | 74.8 | 77.1 | 2.3 |
| 年齢 | | 75.5 | 0.7 |
| 企業規模 | | 74.8 | 0.0 |
| 産業 | | 73.2 | -1.6 |

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

管理職等に占める女性割合

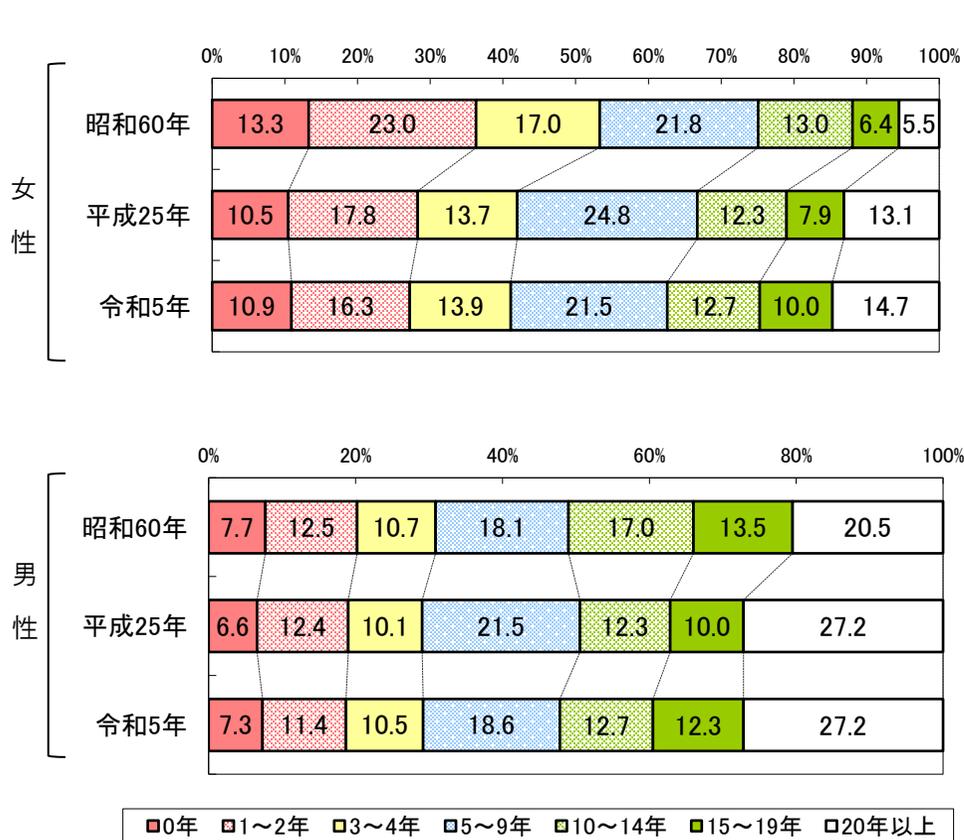
○管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



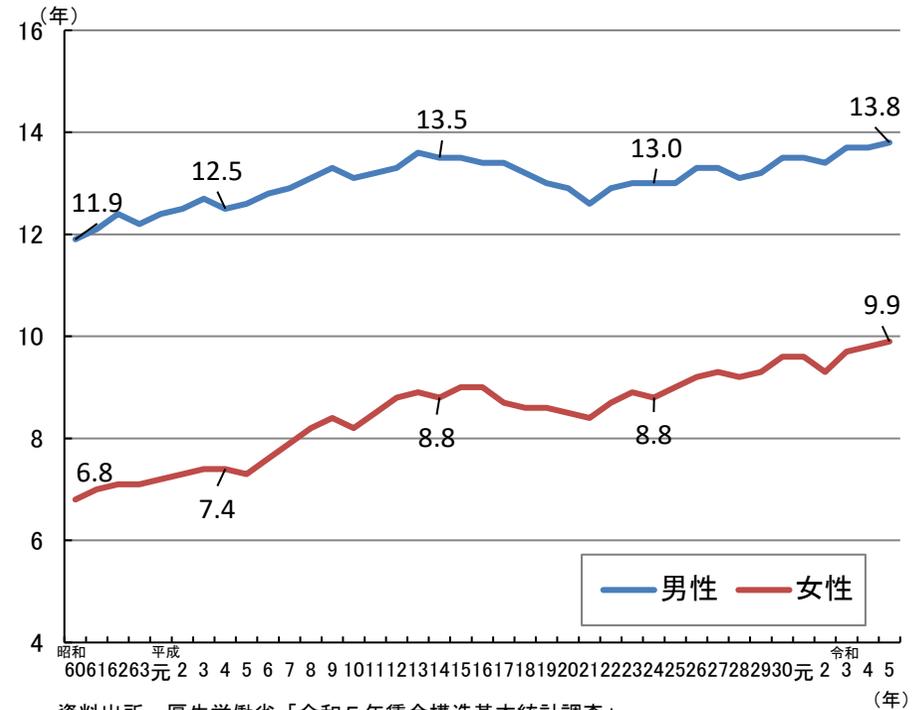
勤続年数

○女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い（令和5年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女の賃金の差異の解消に向けて

主な男女の賃金の差異の要因

2つの要因が解消されれば**13.4ポイント改善**

<役職>

役職別管理職等に占める女性割合（企業規模100人以上）
部長級：8.3%、課長級：13.2%、係長級：23.5%

※資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

役職の差がなければ**9.7ポイント改善**

<勤続年数>

女性の平均勤続年数：9.9年
（男性の平均勤続年数：13.8年）

※資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

勤続年数の差がなければ**3.7ポイント改善**

解消に向けた対応

<女性の管理職比率の向上が必要>

女性の活躍に向けた取組の実施

- 女性活躍推進法による行動計画策定・情報公表等の企業における取組の強化
- 女性の活躍推進企業データベースの活用促進
- 個々の女性労働者のキャリア形成支援 等

<女性の継続就業率の向上が必要>

仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境を整備

- 育児・介護休業法の見直しによる両立支援に関する取組の強化
- 男性の育児休業等取得促進、「共働き・子育て」の推進
- 次世代育成支援対策推進法による行動計画策定・情報公表等の企業における取組の強化
- 両立支援等助成金を通じた事業主への支援 等

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会の概要

趣旨

- 令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じてきた。改正法施行後において、
 - ① 男女の賃金の差異の情報公表が開始されるという新しい動きがあったが、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低い、
 - ② ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活セクハラなどが社会問題化している、
という課題がみられる。
- これらの課題に加え、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は同法附則第2条第1項により令和7年度末で同法が失効するとされている。
- こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進等に関する現状や論点を整理し、その方向性について検討を行う。

検討事項

- (1) 雇用の分野における女性活躍推進の方向性
- (2) ハラスメントの現状と対応の方向性
- (3) その他

構成員

※○は座長、敬称略

- | | |
|--------|---------------------------------|
| ○佐藤 博樹 | 東京大学 名誉教授 |
| 田上 皓大 | 独立行政法人労働政策研修・研究機構 研究員 |
| 日原 雪恵 | 山形大学人文社会科学部 講師 |
| 古澤 真美 | 合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント |
| 山川 隆一 | 明治大学法学部 教授 |
| 米川 瑞穂 | 日経BP 総合研究所 メディカル・ヘルスラボ 主任研究員 |

開催実績

第1回（令和6年2月29日）

- ・ 雇用の分野における女性活躍推進に係る現状及び課題
- ・ 今後の進め方について

第2回（令和6年3月11日）

- ・ ヒアリング（現行の女性活躍推進法の評価）

第3回（令和6年3月26日）

- ・ ヒアリング（女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題）

第4回（令和6年4月12日）

- ・ ヒアリング（ハラスメントの現状と対応の方向性）

※ 今後、引き続き現状の把握や論点の整理を行い、令和6年夏頃に検討結果をとりまとめる予定。

参考



民間企業における女性活躍促進事業

令和6年度予算額 1.9億円 (2.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

また、次元の異なる少子化対策のうち、特に女性の正規雇用におけるL字カーブの解消のための施策として、学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業およびアンコンシャス・バイアス解消啓発事業に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進センターによる事業運営（実施主体：民間団体等による委託事業）

個別訪問・オンラインによるコンサルティング

女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施。

L字カーブ解消のための啓発事業

①学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業 ※拡充内容

大学生等を対象として、女性が働くことの意義（個人としての経済的自立、家族にとっての経済効果等）についての啓発、女性が正社員として就職・勤続・活躍できる企業の探し方（女性活躍推進企業データベースの活用方法）に関するガイダンスを行う。また、大学等のキャリアセンター等の要請を受け、出前講座として実施する。さらに、各種SNSの活用、インフルエンサーとのコラボ等を活用し、学生へ直接働きかけを行う。

②アンコンシャス・バイアス解消啓発事業 ※拡充内容

人材育成・管理職登用において「長時間労働を人事評価において肯定的に評価する」というアンコンシャス・バイアスがあれば、女性の活躍は十分に進まない。この点に関連して「時短管理職」の事例も紹介しながら、女性労働者自身、管理職を含む男性労働者、また、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナーとして実施する。

事業実績

コンサルティング件数：778社（令和4年度）



女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和6年度当初予算額 1.8億円 (1.8億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

URL ▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版 ▶▶



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

| 企業名 | A社 | B社 |
|---|--|--|
| 所在地 | 東京都〇〇区123 | 東京都〇〇区456 |
| 企業規模 | 101人~300人 | 10~100人 |
| 企業認定等 | | |
| 採用した労働者に占める 女性労働者の割合 | (事務職) 40% (技術職) 30% | (事務職) 20% (技術職) 10% |
| 労働者に占める 女性労働者の割合 | (事務職) 30.2% (技術職) 3.3% | (事務職) 12.2% (技術職) 1.5% |
| 男女別の 育児休業取得率 | (事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89% | (事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89% |
| 年次有給休暇の取得率 | (正社員) 75% | (正社員) 50% |
| 管理職に占める 女性労働者の割合 | 30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人 | |
| 男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者 | 80.2% 74.4% 102.3% | |

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女の賃金の差異をデータベース上で公表するよう周知や登録勸奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女の賃金の差異に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】年間アクセス件数 (令和4年度)
女性の活躍推進企業データベース：456,488件

【実施主体】委託事業 (民間団体等)

女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。



URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

<企業比較>

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

| 企業名 | A社 | B社 |
|---|--|--|
| 所在地 | 東京都〇〇区1 2 3 | 東京都〇〇区4 5 6 |
| 企業規模 | 101人～300人 | 10～100人 |
| 企業認定等 | <p>女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！</p> | |
| 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | (事務職) 40% (技術職) 30% | (事務職) 20% (技術職) 10% |
| 労働者に占める女性労働者の割合 | (事務職) 30.2% (技術職) 3.3% | (事務職) 12.2% (技術職) 1.5% |
| 男女別の育児休業取得率 | (事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89% | (事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89% |
| 年次有給休暇の取得率 | (正社員) 75% | (正社員) 50% |
| 管理職に占める女性労働者の割合 | 30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人 | |
| 男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者 | 80.2% 74.4% 102.3% | |

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい
→ 業種から検索
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい
→ 都道府県から検索
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい
→ 企業認定等から検索

ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っていただくきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。