

男女間の賃金格差の要因とその対応等

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

ポイント 1 : 男女賃金格差、職業生活と家庭生活の両立の現状

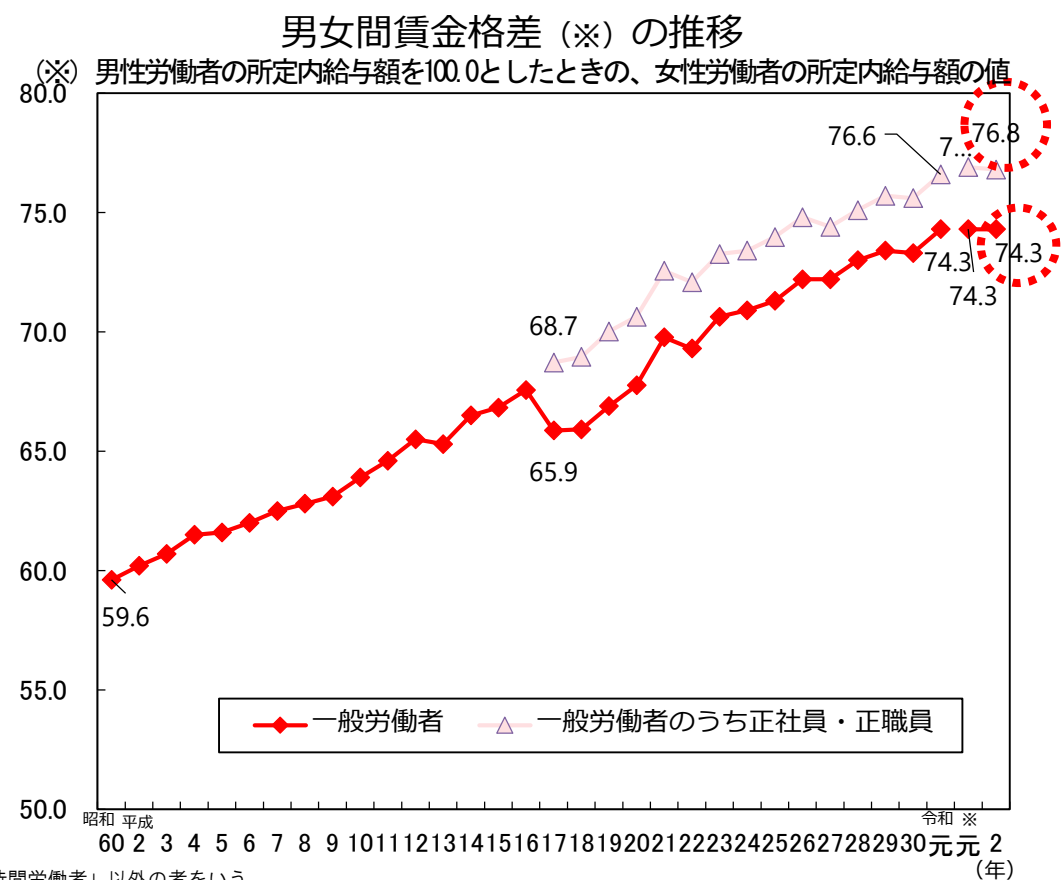
ポイント 2 : 女性活躍推進、両立支援のための更なる取組

ポイント 3 : 非正規雇用労働者の現状と対応
(同一労働同一賃金を含む)

ポイント 1：男女賃金格差、職業生活と家庭生活の両立の現状

- 男女賃金格差は、縮小してきたが、なお大きい。
- 最も大きい要因は、役職の違い。次いで、勤続年数の違い。
- 主要な要因について調整しても、なお解消されない賃金格差が存在。
- なお、就業継続は、改善傾向にあるが、なお多くの女性が出産・育児により離職。
- 夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高い傾向にある一方、男性の育児休業取得率は女性に比べ低い水準となっている。

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。



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 常用労働者は、次のいずれかに該当する労働者をいう。
平成16年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」又は「日々若しくは1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上同一事業所に雇われた労働者」。
平成17～29年は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」又は「日々若しくは1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者」。
平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」又は「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。

4 「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。

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。※元年は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を掲載したものである。

- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違いであり、次いで勤続年数の違いとなっている。
- 7つの事項について調整してもなお解消されない賃金格差が存在する。

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和2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	74.3	84.8	10.5
勤続年数		78.6	4.3
学歴		76.4	2.1
労働時間		76.2	1.9
年齢		75.0	0.7
企業規模		74.3	0
産業		72.2	-2.1

- 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
- 「調整済み」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

（注1）この分析は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版 働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

なお、上記の研究会の報告書では、男女の属性格差（構成比の違い）のみならず、男女の非属性格差（賃金構造の違い）についても分析している。

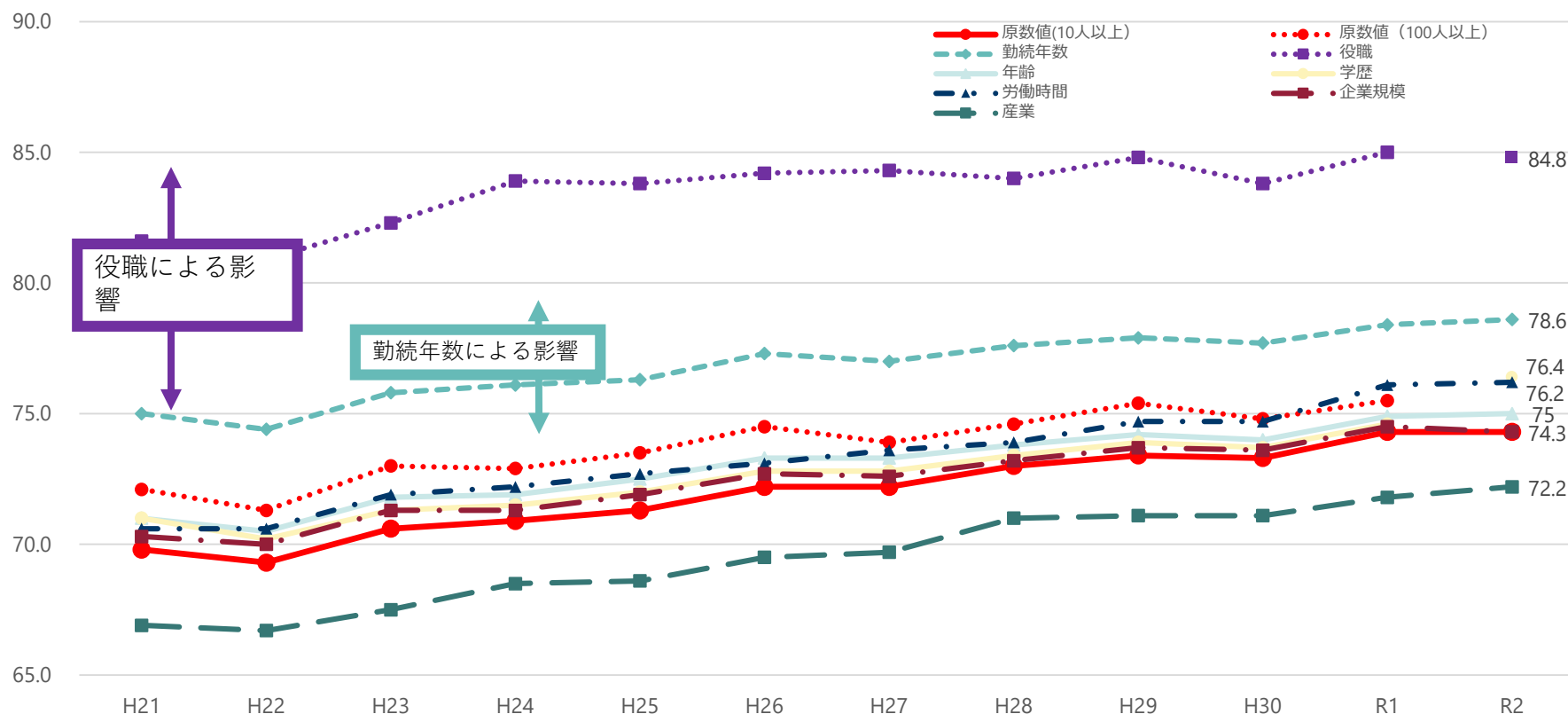
また、別途、労働政策研究・研修機構において、再集計（個票分析）を行い、職種に関する分析も行っている。

（注2）賃金構造基本統計調査は、令和2年調査から、「役職」の調査対象となる事業所の範囲を、常用労働者100人以上事業所から、常用労働者10人以上事業所まで拡大した。その結果、7つの事項が常用労働者10人以上事業所において男女間賃金格差に与えている影響度合いの比較を初めて行うことができた。

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
 参考文献：厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」（平成22年4月9日）
 労働政策研究・研修機構「男女間賃金格差の経済分析」（平成22年8月31日）

- 時系列でもても、男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、常に、役職の違い、次いで勤続年数の違い。

各要因による影響を調整した場合の男女間の賃金格差



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局算出

・常用労働者は、次のいずれかに該当する労働者をいう。

平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者」又は「日々若しくは1 か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4 月及び5 月にそれぞれ18日以上雇われた労働者」。

平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」又は「1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。

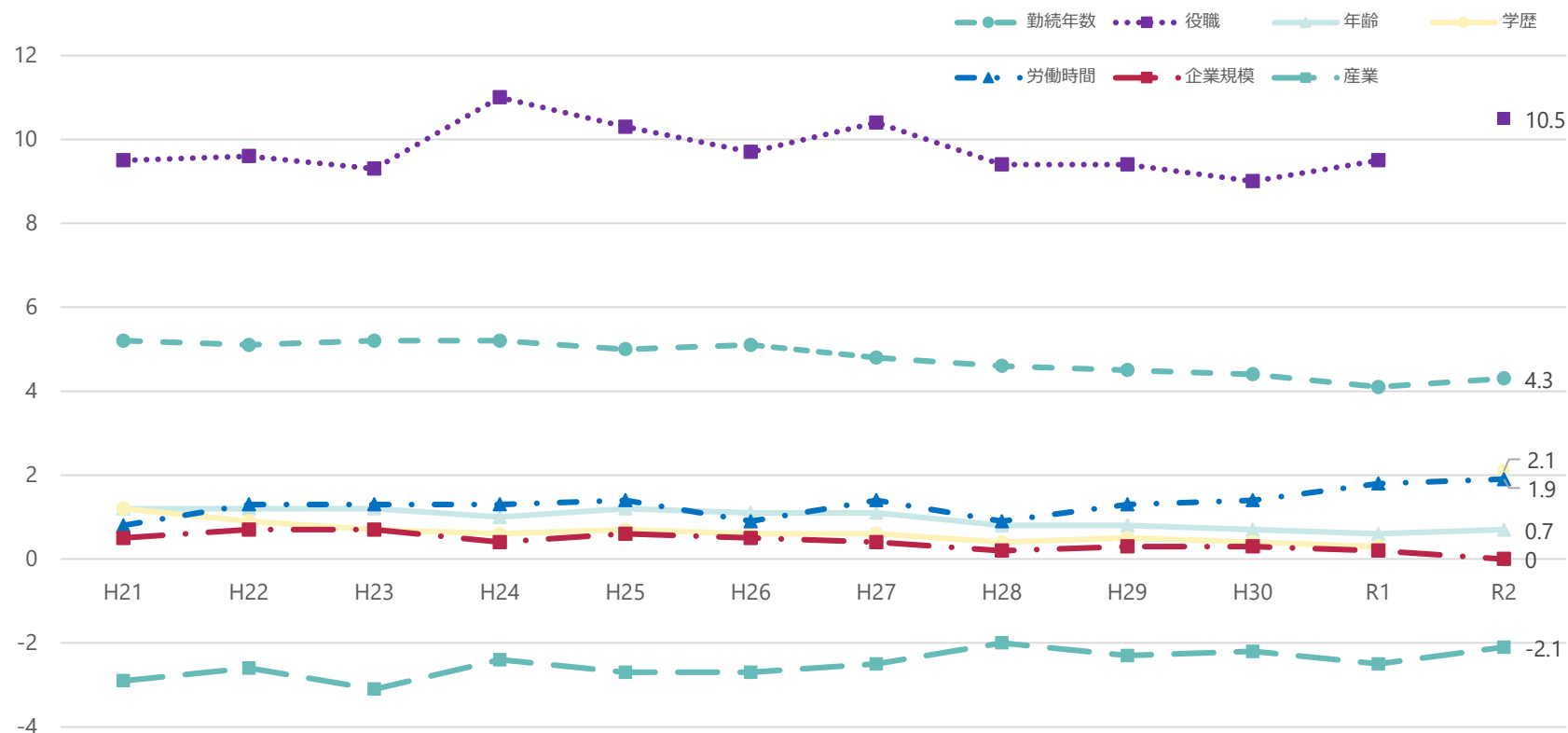
・平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

・令和元年以前は、「役職」については調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する企業における、雇用期間の定めのない者」であったため、役職による影響を見る場合は原数値（100人以上）と比較すること

・令和2年以降、学歴区分を変更しているため、令和元年以前との比較には注意が必要（そのため、令和元年-2年間は実線としていない）

・令和2年以降、推計方法を変更している。

○各要因の「原数値」と「調整済み数値」の差のみを示したグラフ

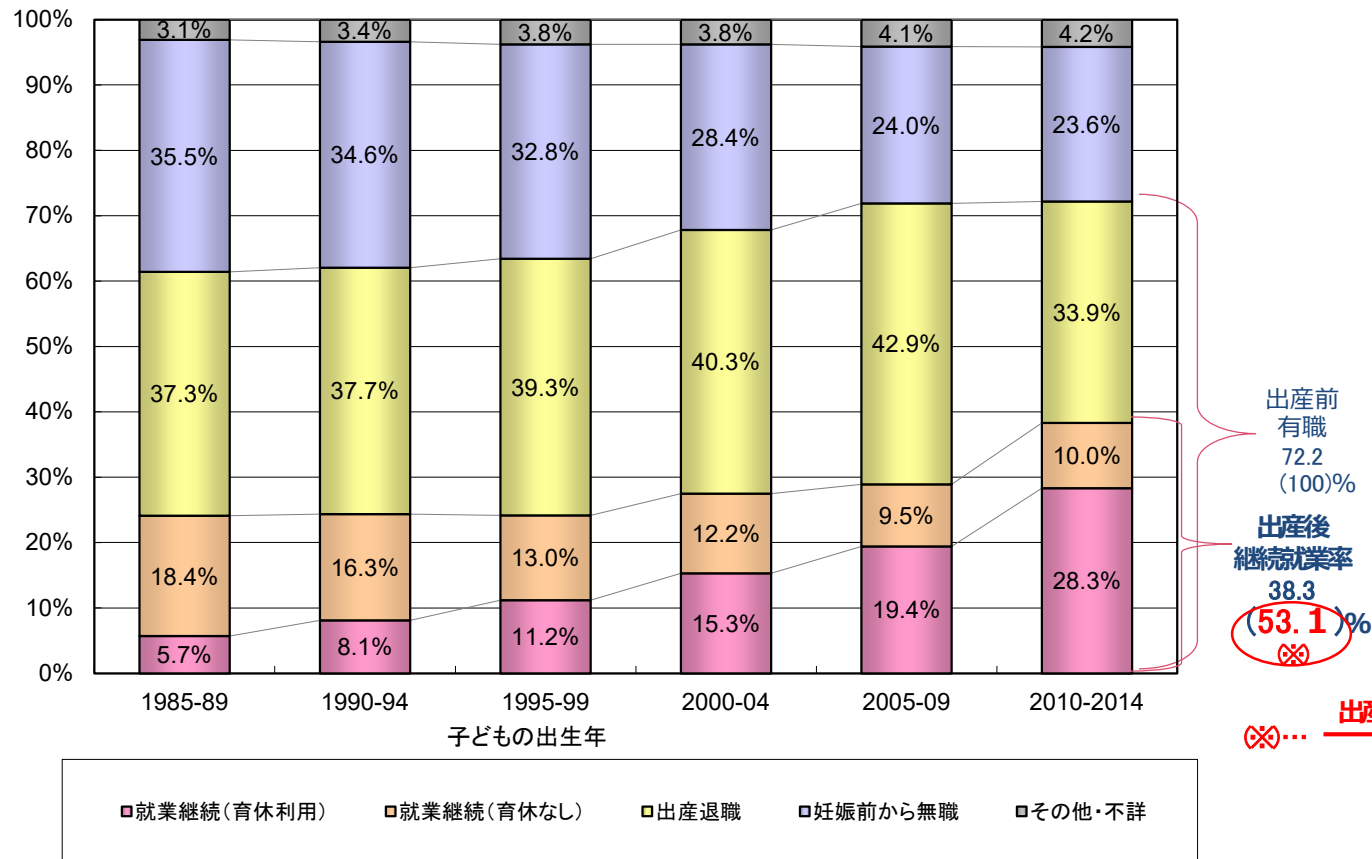


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局算出

- ・常用労働者は、次のいずれかに該当する労働者をいう。
平成29年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者」又は「日々若しくは1 か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4 月及び5 月にそれぞれ18日以上雇われた労働者」。平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」又は「1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
- ・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。
- ・令和元年前は、「役職」については調査対象が「常用労働者100人以上を雇用する企業における、雇用期間の定めのない者」であったため、当該要素に限り同条件の賃金水準との差を掲載している。
(他の要素は5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を調査対象としている)
- ・令和2年以降、学歴区分を変更しているため、令和元年前との比較には注意が必要（そのため、令和元年-2年間は実線としていない）
- ・令和2年以降、推計方法を変更している。

- 出産後継続就業率は、改善してきたが、なお約 5 割の女性が出産・育児により離職している。

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(※) () 内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出
(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2) 上記グラフは、対象期間(例：2010～2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

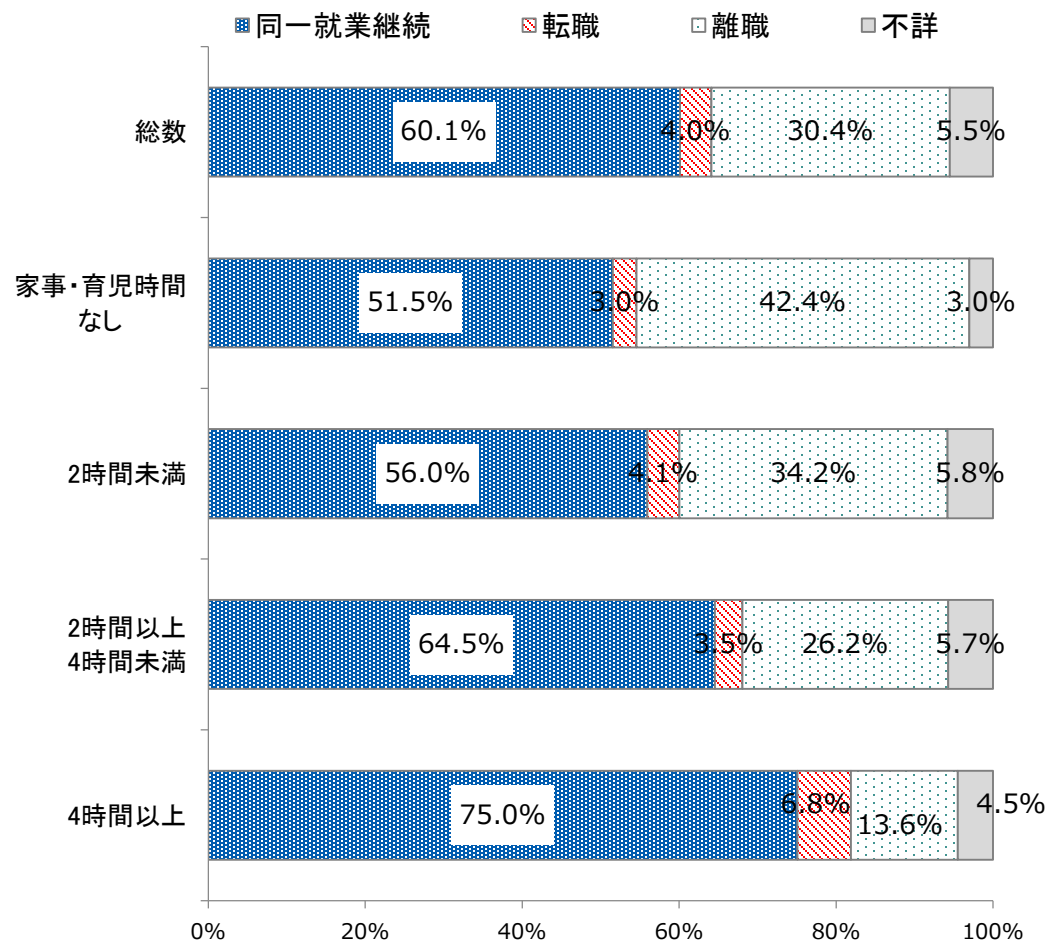
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所

「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

女性の継続就業と男性の家事・育児時間の関係

○ 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高い傾向にある。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



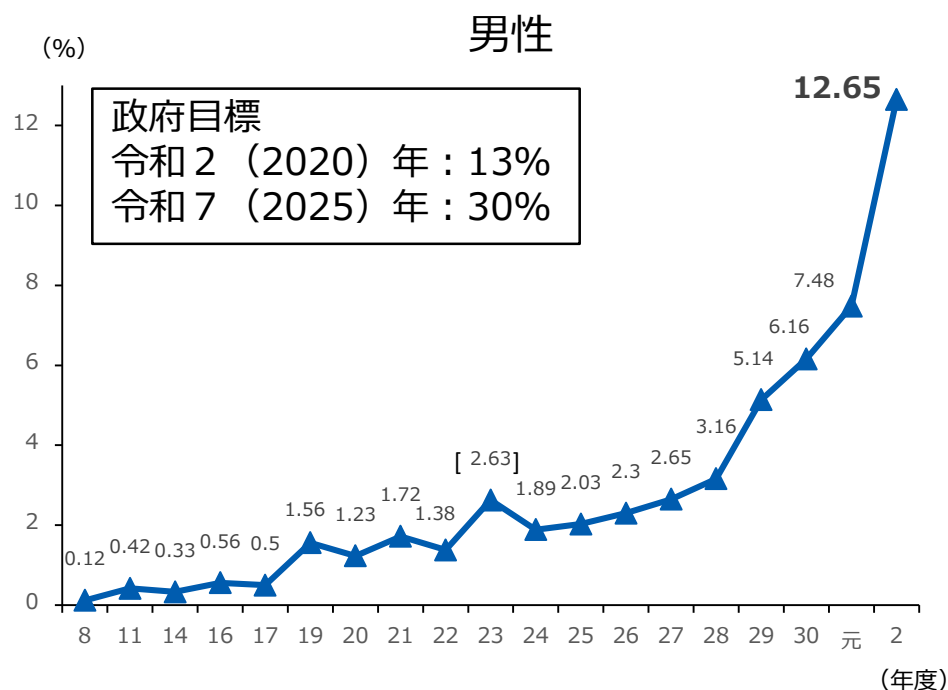
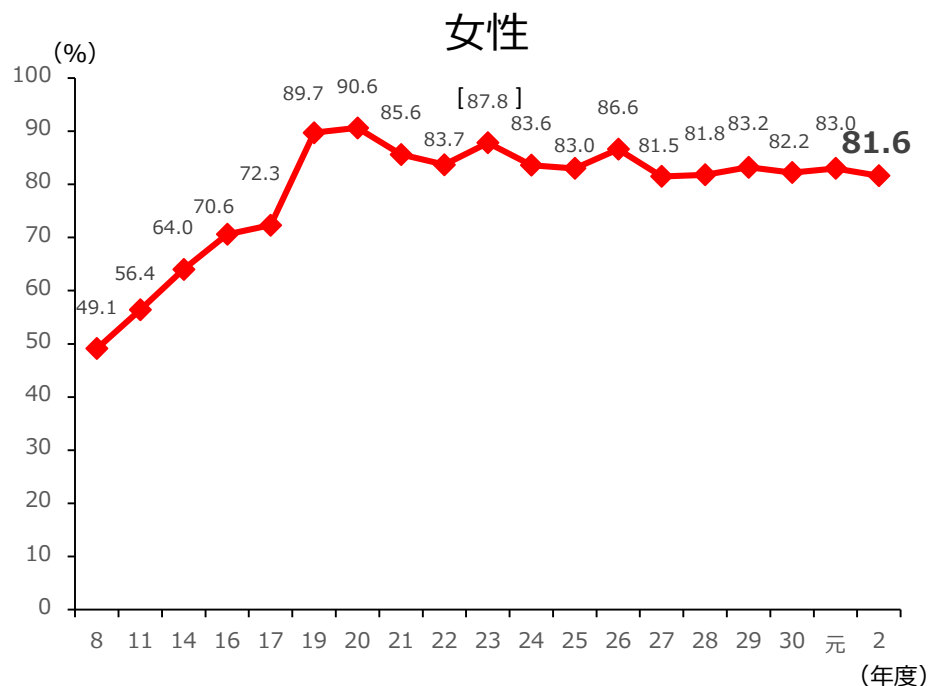
資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019
(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
① 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
- 2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和2年度：12.65%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注） 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

ポイント2：女性活躍推進、両立支援のための更なる取組

- 個々の企業において、雇用管理の各ステージや妊娠・出産等に関連して、女性に対する差別とは明確に認識されていないが、女性の就業継続やキャリアアップを断念させる職場の慣行や文化が存在する。産業ごとに女性活躍に関する課題も異なる。これらの問題、課題を明確に認識し、克服する取組を進める。
- 令和4年4月から行動計画策定義務が中小企業にも課されるタイミングをとらえ、「民間企業における女性活躍促進事業」を開始し、個々の企業での女性活躍推進のPDCAサイクルが的確に廻るよう、①実際の企業の具体的取組の好事例を示す、②固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見に気付きを与える、といった丁寧なコンサルティングを行う。
- 「産後パパ育休」の創設など男性の育児休業取得促進策を含む改正育児・介護休業法の施行を図る。

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件

◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の強力対応の努力義務(R2.6.1～)

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

改正女性活躍推進法（令和元年 第198回通常国会改正）

- 【背景】・ 女性就業者がこの6年間で約288万人増加する等、女性活躍は着実に前進。
・ 一方、年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、仕事と家庭生活の両立や諸外国と比べて低水準にある女性管理職比率などの課題。
・ 女性活躍推進法の施行（H27年9月）3年後の見直しが必要。

女性の職業生活における活躍を
更に推進することが必要

（１）一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

- 企業における女性活躍に関する計画的な取組（PDCAサイクル）を広く促すため、一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。

（２）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

- 情報公表義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- 301人以上の事業主の情報公表項目について、項目を
- ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績、
 - 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に関する実績
- に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
- ※現行は右記の項目から任意の1項目以上を公表
※行動計画の数値目標の設定についても同様の対応
※公務部門についても同様
- 情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

情報公表項目	
①	・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・ 男女別の採用における競争倍率 ・ 労働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 ・ 係長級にある者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の実績 ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績
②	・ 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 ・ 一月当たりの労働者の平均残業時間 ・ 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 ・ 有給休暇取得率 ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

（３）女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

- インセンティブを強化するため、現行の優良事業主認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する（取得企業は、行動計画の策定義務を免除）。



施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、（１）（２）の対象拡大は3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年4月1日））

女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

1. 行動計画の策定状況（令和3年9月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている大企業（常時雇用する労働者301人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**97.0%**。（義務対象企業数**17,134**社中、届出企業数は**16,628**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている中小企業（常時雇用する労働者300人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**10,898**社。）

2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和3年9月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**1,478**社。
うち、3段階目は**988**社、2段階目は**484**社、1段階目は**6**社。
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**18**社。



3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和3年9月末日時点）

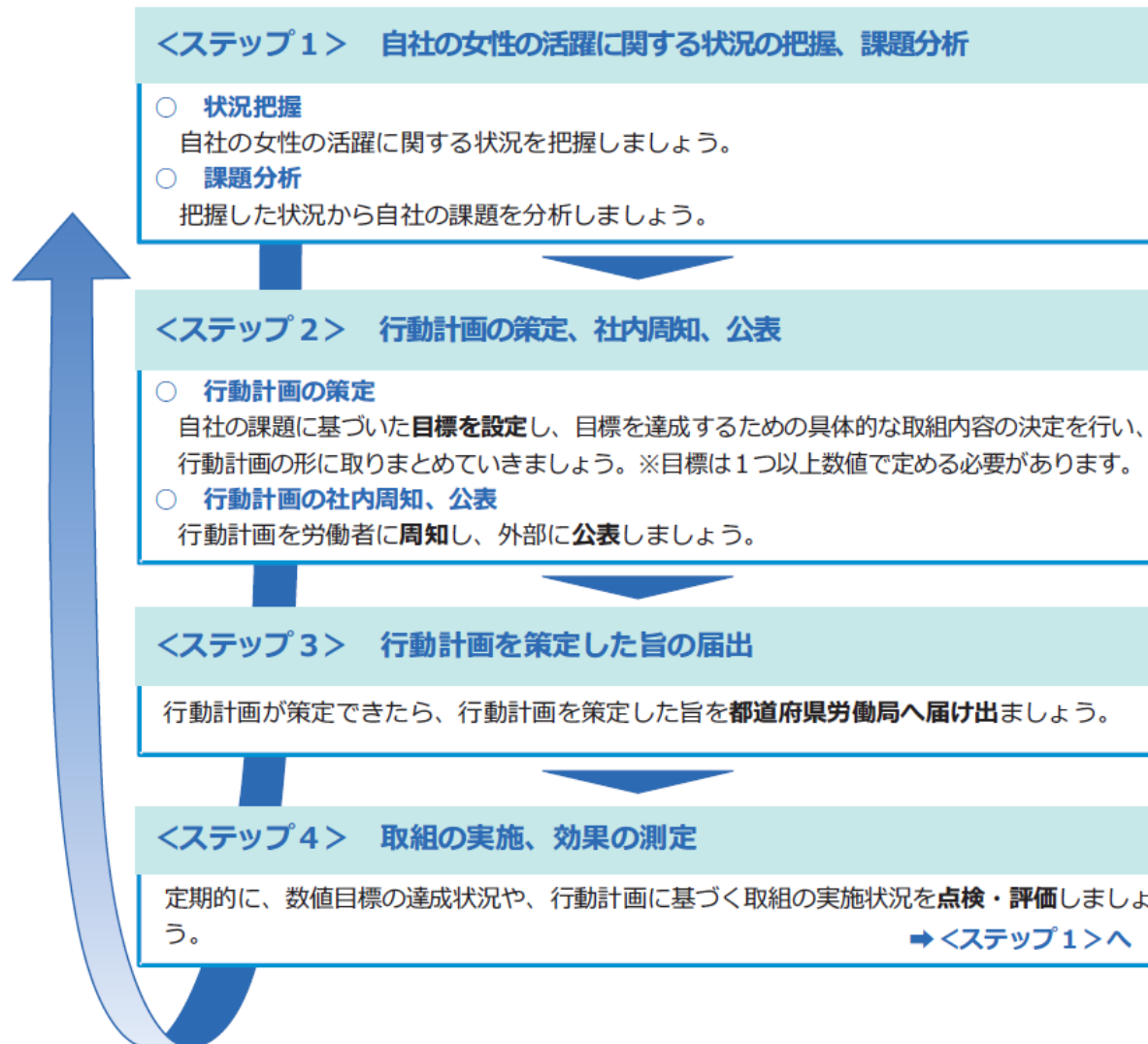
女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**15,024**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**19,511**社。

➡ 各企業において策定された一般事業主行動計画に基づく着実な取組や認定取得、情報公表が進むよう支援していく。また、令和4年4月1日からの対象拡大（常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業）の施行に向け、努力義務である中小企業においても、法に基づく取組がなされるよう支援していく。

行動計画策定から取組までの流れ

厚生労働省パンフレット
「一般事業主行動計画を策定
しましょう！！」より抜粋

女性の活躍に関する状況の把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、外部への公表、届出、女性の活躍に関する情報公表の流れは以下のとおりです。



数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を行ったら**その結果をその後の取組や計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（**PDCAサイクル**）を**確立**させましょう！

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定指針（抜粋）

（平成27年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号）

第二部 一般事業主行動計画

第一 女性の活躍の意義、現状及び課題

三 女性の活躍に向けた課題

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(昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。)の制定から三十年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。

我が国の女性の活躍が十分でない現状は、以下に見るように、まず、こうした男女間の事実上の格差から生じており、**その背景には、固定的な性別役割分担意識**と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

(一)略

(二) 配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心をOJTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。また、Off-JTにおいても、将来的な育成に向けた教育訓練の状況について、男女間で格差が見られる。グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めることから、早期に、性別にかかわらず配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

(三)～(五) 略

(六) 性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、**家事・育児の大半は女性が担っている**現状にある。一方、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する不寛容な職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

(七) 略

女性活躍促進に関する課題分析の視点と取組の例

課題分析の視点例	取組例
□ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。 □ （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合） 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 □ （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合） 募集方法に課題はないか。	○ 採用選考基準や、その運用の見直し ○ 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除 ○ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）

民間企業における女性活躍促進事業

趣旨・目的

令和4年度概算要求額 168,451 () 千円

- 平成28年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に一般事業主行動計画（自社の女性活躍の状況・課題を踏まえた目標や、目標達成のための取組内容等を定めたもの。以下、「行動計画」という。）の策定や情報公表等が義務付けられ、さらに女性活躍推進に関する取組の状況が優良な事業主を認定する「えるぼし」認定制度が設けられた。
- この女活法は、令和元年に改正され、行動計画の策定や情報公表等の義務付け対象が、常用労働者数「301人以上」の事業主から「101人以上」の事業主に拡大される（令和4年4月施行）とともに、女性活躍推進に関する取組の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定制度が創設される（令和2年6月施行）こととなった。
- このように行動計画の策定等は義務とされた一方、行動計画に基づく「取組の実施」や、行動計画に定められた「目標を達成すること」については、法改正後も引き続き努力義務とされているのが現状である。
- こうしたなか、日本・東京商工会議所が令和2年9月に発表した「多様な人材の活躍に関する調査」結果によれば、女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答し、その課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」「女性の管理職比率が低い（向上しない）」「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」「女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない」が上位に挙げられているところであり、取組の実施や目標の達成に課題を抱える企業が多く存在することが示唆されている。
- 女活法の履行確保については、都道府県労働局がその任にあたり、義務対象事業主から確実に行動計画の策定・届出がなされるよう必要な周知・啓発等を実施することとしているが、女活法の実効性を確保し、我が国の女性活躍をより一層進めるためには、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を実施していくことにより、女性の登用・採用拡大など女性活躍について成果を上げる企業を増加させることが必要である。
- そこで、新たに義務化される中小企業も含めた事業主を対象として、自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

女性活躍推進に向けたコンサルティング等

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

- 女性活躍に向けた取組みや、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施。
（より実務的な内容とするため、えるぼし認定企業による講演等も併せて実施する）

オンライン会議・メール・電話・個別訪問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、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施する。
- コンサルティングの実施方法は、昨今の我が国の状況も踏まえ、オンライン会議やメール等を主たるものとする一方、希望する事業主には個別訪問も可能とするなど、企業のニーズを踏まえたものとする。

女性活躍推進手引書の作成

- コンサルティング実施の結果、えるぼし認定等が取得できた企業や、女性活躍の状況が改善した事業主の事例をとりまとめ、業種や企業規模等ごとに「女性活躍推進手引書」を作成し、広く周知を実施ことで、他の企業の取組の底上げを図る。

労働政策研究・研修機構「女性活躍と両立支援に関する調査」（2020年3月）によれば、日本企業の女性活躍状況は、産業ごとに概ね4グループに分けられる。

＜第1グループ：女性の採用に課題のある産業＞

- ・ 製造業や建設業が代表的。このグループは、女性管理職比率が低く、女性の昇進がない企業の割合も高いが、そもそも常用労働者に占める女性比率が低く、管理職候補となる女性人材のプールを拡大することが課題。

＜第2グループ：女性の登用に課題がある産業＞

- ・ 小売業や金融・保険業が代表的。このグループは常用労働者に占める女性比率も女性管理職比率も中程度。

＜第3グループ：常用労働者中の女性比率、女性管理職比率ともに高い＞

- ・ 医療・福祉業や宿泊・飲食サービスに典型的。これらの産業では、既に女性登用が十分に進んでいて、女性活躍推進法の枠組みでは課題が見いだせていない可能性がある。

＜第4グループ：女性比率も女性管理職比率も中程度＞

- ・ 登用に課題があるという意味では第2グループに近いが、情報通信業のように、長時間労働の問題が女性活躍を阻害している。

⇒ すべての産業で女性活躍が進むためにはグループごとに適した政策が重要。

一般事業主行動計画において数値目標を定めた取組み項目（産業別）

（労働政策研究・研修機構によるアンケート調査（2019年1月実施）の結果。対象は常用労者300人以上の企業のみ。複数回答可。）

グループ		1)女性 社員の採用に 関すること	2)女性 社員の継続就 業・職場風土 に関するこ と	3)長時 間労働の 是正に関 すること	4)女性 社員の配 置に関す ること	5)女性 社員の育 成や教育 訓練に関 すること	6)女性 社員の評 価に関す ること	7)女性 社員の登 用に関す ること(女 性管理職 比率を含 む)	8)女性 社員の多 様なキャリア パスに関 すること	9)男女 社員の賃 金格差に 関すること	10)そ 他	無回答
1	鉱業、採石業、砂利採取業(1)	100%	-	-	-	-	-	100.0%	-	-	-	-
	建設業(38)	55.3%	21.1%	15.8%	13.2%	13.2%	10.5%	34.2%	13.2%	7.9%	-	7.9%
	製造業(203)	49.3%	11.8%	12.8%	11.3%	10.3%	3.0%	44.8%	5.4%	0.5%	-	18.7%
	電気・ガス・熱供給・水道業(4)	75.0%	25.0%	50.0%	-	-	-	50.0%	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業(30)	53.3%	10.0%	13.3%	10.0%	3.3%	-	53.3%	6.7%	-	-	6.7%
	運輸業、郵便業(68)	41.2%	11.8%	14.7%	7.4%	5.9%	2.9%	36.8%	5.9%	-	-	22.1%
2	卸売業(65)	33.8%	10.8%	20.0%	3.1%	10.8%	3.1%	49.2%	7.7%	3.1%	1.5%	16.9%
	小売業(116)	34.5%	14.7%	24.1%	12.9%	14.7%	5.2%	50.9%	10.3%	2.6%	-	20.7%
	金融業、保険業(57)	8.8%	8.8%	8.8%	15.8%	26.3%	1.8%	84.2%	15.8%	-	-	8.8%
	不動産業、物品賃貸業(17)	52.9%	23.5%	29.4%	11.8%	35.3%	5.9%	35.3%	11.8%	5.9%	-	11.8%
3	宿泊業、飲食サービス業(30)	33.3%	26.7%	20.0%	16.7%	13.3%	13.3%	70.0%	10.0%	6.7%	3.3%	13.3%
	生活関連サービス業、娯楽業(35)	14.3%	17.1%	22.9%	8.6%	17.1%	5.7%	40.0%	5.7%	2.9%	-	34.3%
	教育、学習支援業(85)	35.3%	14.1%	9.4%	4.7%	10.6%	1.2%	83.5%	3.5%	-	2.4%	8.2%
	医療、福祉(234)	7.3%	23.5%	18.8%	4.7%	8.1%	4.7%	36.8%	6.0%	2.6%	2.1%	35.5%
	複合サービス事業(51)	11.8%	15.7%	7.8%	3.9%	9.8%	3.9%	72.5%	5.9%	-	-	15.7%
4	情報通信業(33)	36.4%	12.1%	24.2%	-	12.1%	3.0%	66.7%	6.1%	3.0%	-	15.2%
	サービス業（他に分類されない）(66)	33.3%	15.2%	19.7%	19.7%	15.2%	3.0%	53.0%	12.1%	3.0%	1.5%	25.8%
合計(1133)		30.6%	15.9%	16.8%	9.0%	11.7%	4.0%	51.1%	7.5%	1.9%	0.9%	20.8%

資料出所：労働政策研究・研修機構「女性活躍推進と両立支援の現状」（2020年3月）

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/196.html>

女性活躍推進に関する企業・団体の好事例（その1）

1. 採用に当たって女性の採用数・割合の増加に取り組んでいる企業の事例

<スカイリーフ株式会社>

- ・採用情報ページに新人座談会ページを追加。

（女性エンジニアの現在の仕事や女性エンジニアがこの会社を選んだ理由を紹介。）

- ・女性エンジニアも協力して「女性エンジニアも多く活躍しています！」のメッセージを入れたチラシを作成。

（転職イベントで女性エンジニア自身がチラシを配布し、業務内容について来場者に直接説明。）

- ・女性エンジニアが会議や研修で出社するタイミングに合わせて、人事担当の女性社員と定期的にランチミーティングを実施。

（エンジニアから採用イベントに関するアイデアの提案などがあり、採用活動の活性化にもつながる。）

⇒女性求職者からの問い合わせの増加とともに女性エンジニアの定着促進の相乗効果

女性活躍推進に関する企業・団体の好事例（その2）

2. 管理職登用の目標を掲げ、かつ、実際に取組を行ったことで、女性管理職が増えた企業の事例

<ちばぎん証券>

- 女性社員がキャリアを描きやすくなるようキャリアアップ研修を実施
- これまで事務部門の役職の最上位は課長であったが、事務部門でも支店長になれるとの目標ができることで、上を目指す女性が増えるよう、「副支店長」のポストを新設

⇒ 令和3年8月 プラチナえるぼしを取得

女性活躍推進に関する企業・団体の好事例（その3）

<イー・バレイ株式会社>

- ・ビジネススキル研修の積極受講 ⇒ 課長級に女性社員 1 名登用

<社会福祉法人 美明会>

- ・女性管理職と女性職員の交流会 広報誌での情報発信 ⇒ 課長級 1 名登用

<マイコミュニケーション株式会社>

- ・女性社員へのヒアリング、会議へ女性を必ず出席させる、長時間労働是正
⇒ 部長級の女性誕生

<株式会社シーエスラボ>

- ・リーダ育成研修の実施、ライフイベントに対応できるキャリア制度
⇒ 課長に 1 名昇進、管理職比率25%

資料出所：

（前 2 社）H30年度厚労省事例集 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000487084.pdf>

（後 2 社）H29年度厚労省事例集 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000197011.pdf>

女性活躍推進に関する企業・団体の好事例（その4）

3. 多様性を受容する企業カルチャーの変革に取り組んでいる事例

<NPO法人J-Win>

企業における女性活躍を阻む要因の一つとして「**オールド・ボーイズ・ネットワーク**」の存在があります。このオールド・ボーイズ・ネットワーク（以下OBN）とは、長年、成功を収めてきた企業や組織において、男性が中心となつてつくられた企業カルチャーや仕事での約束事などの暗黙知です。

仕事を進める上において大切な教育や決め事については、マイノリティの存在である女性にはほとんど伝えられず、これが多様性や女性活躍を阻んでいると考えられます。

<J-Win男性ネットワーク>

NPO法人J-Winでは2017年に「**男性ネットワーク**」をスタートさせています。

会員企業の男性管理職社員を対象に、女性活躍推進は企業競争力を高める経営戦略であるとの理解とともに自分事としての気づきを得る。D&I推進のチェンジエージェントになることを目的とした1年間の研修となっています。

資料出所：J-Winホームページ <https://www.j-win0.jp/index.html>

プレジデンウーマン2020年9月号「世界で問題になっているOBNとは 女性の活用を阻んできた、男中心の企業カルチャーを変える「すごい男性向け研修」3つのステップ」 <https://president.jp/articles/-/38470>

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雇用保険法の 一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設** 【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備** 【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

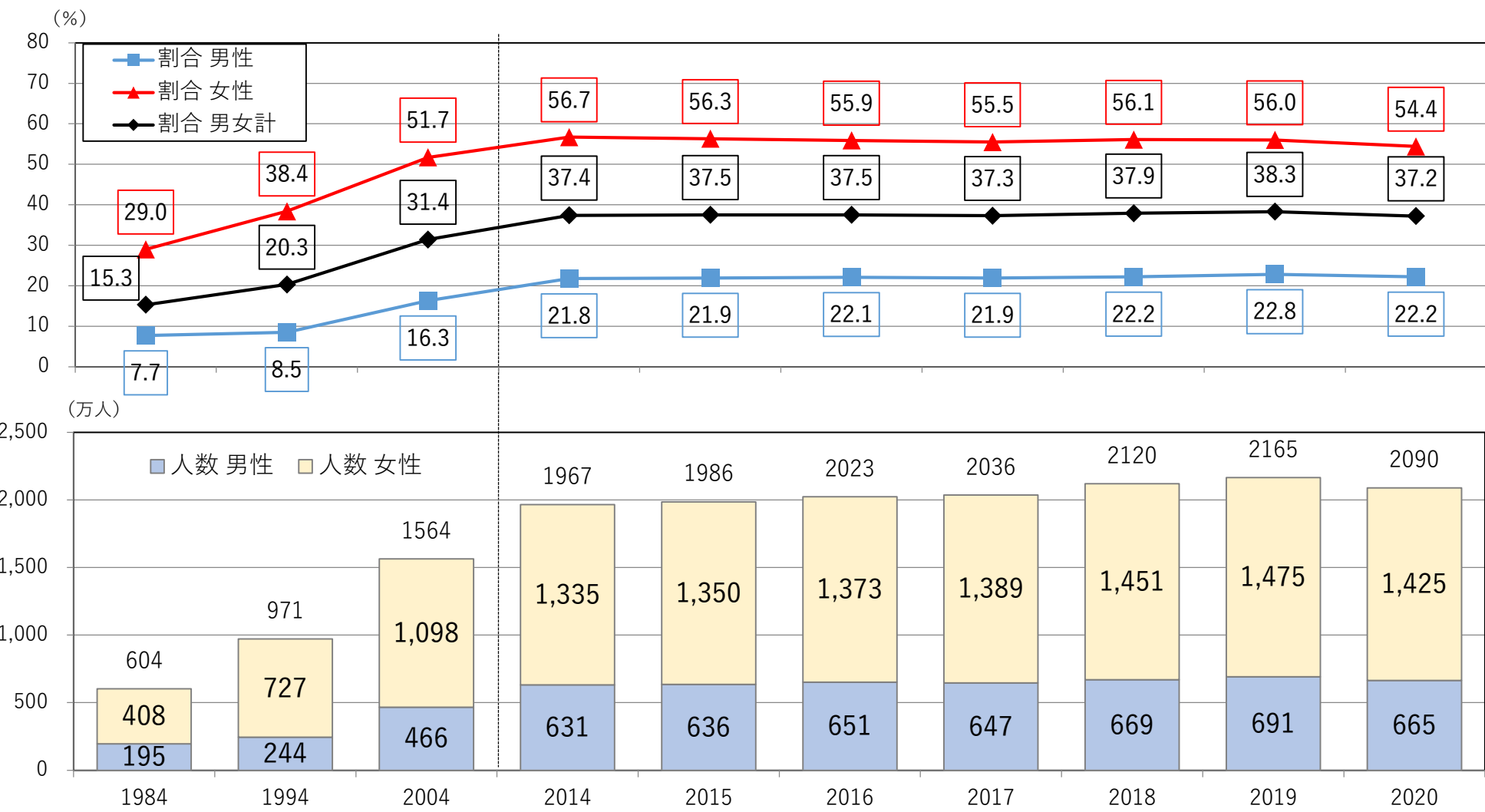
- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4: 令和5年4月1日

ポイント3：非正規雇用労働者の現状と対応（同一労働同一賃金を含む）

- 女性の雇用労働者の半分以上（54.4%）が非正規雇用労働者。
なお、不本意非正規雇用労働者は男女とも年々減少傾向。
 - 正規雇用と非正規雇用では、賃金をはじめとした待遇差が見られる。
 - 雇用形態にかかわらず公正な待遇確保のため
 - ・ 同一労働同一賃金を含む働き方改革に関し、働き方改革推進支援センターによる事業主への相談支援
 - ・ 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善の取組を実施した事業主へキャリアアップ助成金による支援
- 等を行っている。

非正規雇用労働者の推移（男女別）

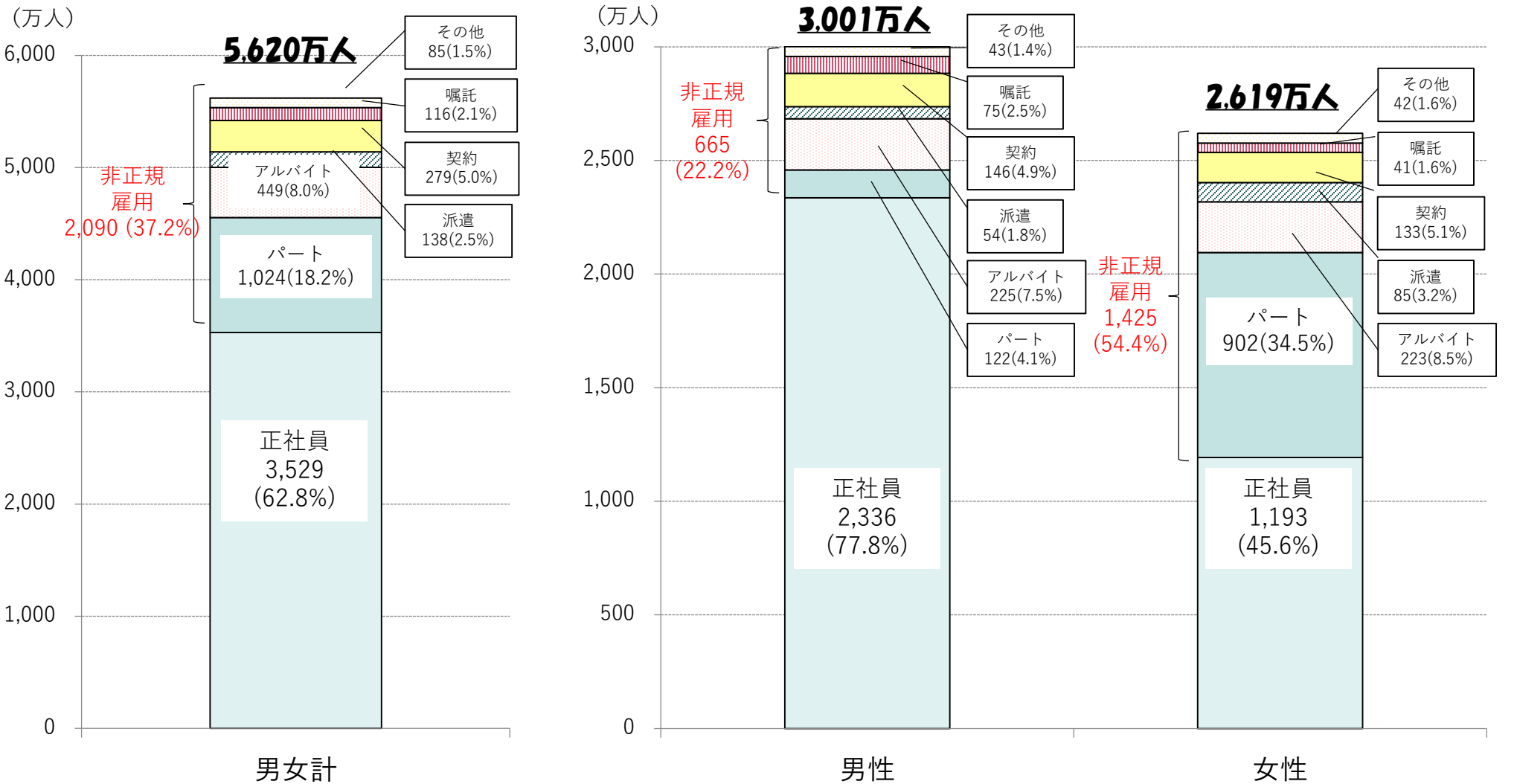
○非正規雇用労働者の人数は、男女とも近年ではやや増加傾向（2020年は減少）。
○非正規雇用労働者の割合は、男性はやや上昇傾向、女性は概ね横ばいとなっている（2020年は低下）。



（資料出所）1994年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
（注）1）2014年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及又は補正した数値（割合は除く）。
2）割合は、男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2020年平均）

- 非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が31.8%、女性が68.2%となっている。
- 男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が22.2%、女性が54.4%となっている。

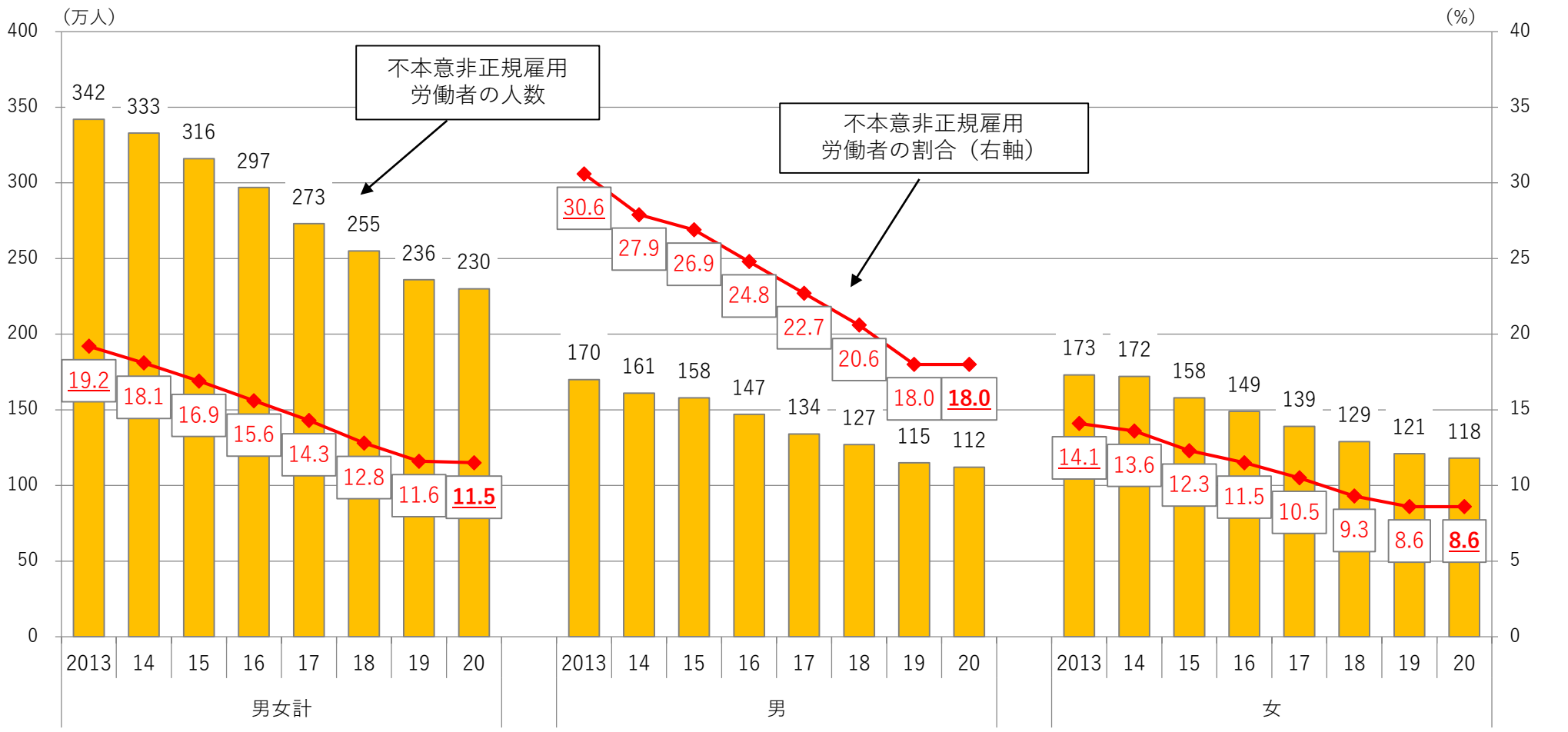


(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- (注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
3) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める各雇用形態別の割合。

不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

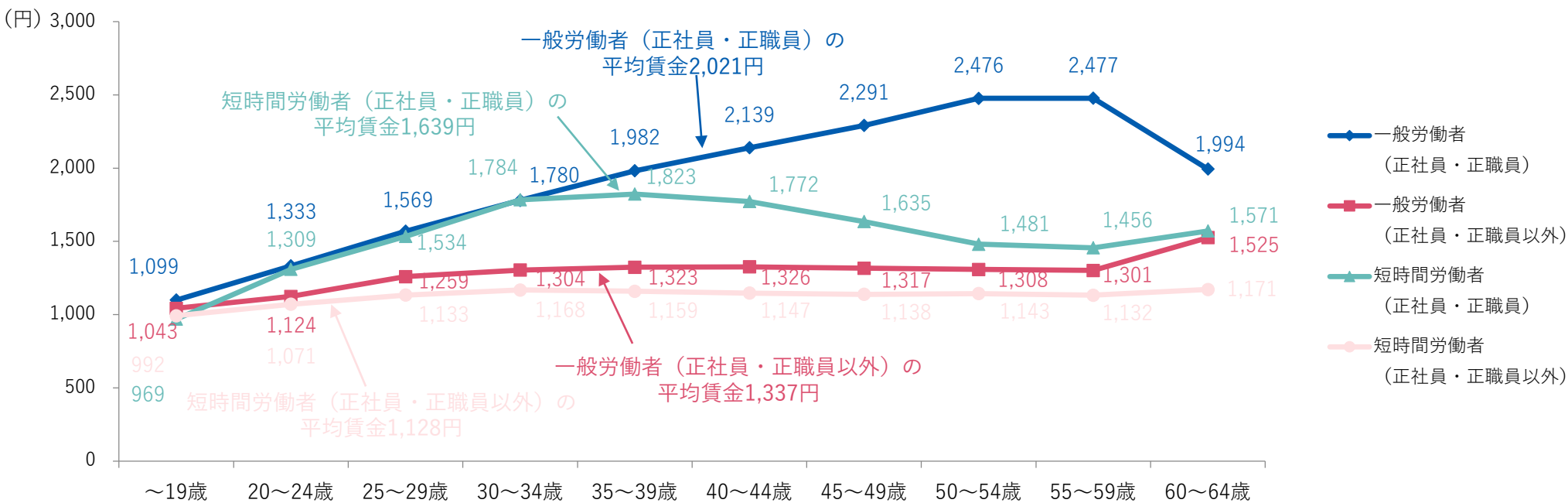
- 不本意非正規雇用労働者の割合は、男女とも前年比で低下が続いてきたが、2020年平均は男女ともに横ばい。
- 男性における割合は2020年平均で18.0%と、女性の8.6%に比べて大きく上回っている。



(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表
注1) 2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合除く）
2) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

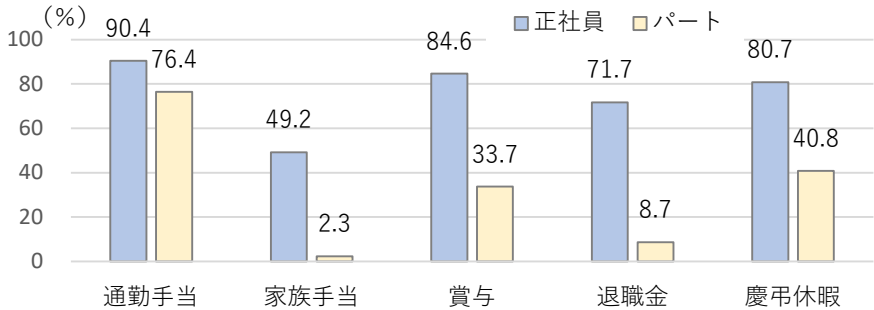
非正規雇用労働者の待遇の現状

● 非正規雇用には、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい、福利厚生等が不十分等の課題がある。



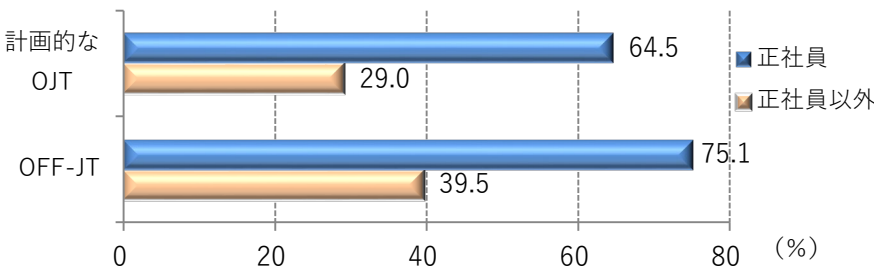
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019年) 雇用形態別表:第1表
(注) 1) 賃金は、2019年6月分の所定内給与額。 2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
3) 一般労働者: 常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
4) 短時間労働者: 同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
5) 正社員・正職員: 事業所で正社員・正職員とする者。6) 正社員・正職員以外: 事業所で正社員・正職員以外の者。

【各種制度の適用状況】



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(2016年)

【事業所における教育訓練の実施状況】



(資料出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」(2019年度) 事業所調査 第1表、第2表

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）

※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。

（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。

- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は令和2年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：令和2年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は令和3年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

雇用形態に関わらない公正な待遇確保のための支援策

1. 働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談支援

- 働き方改革に関する総合的支援を目的に、民間団体等に委託して、47都道府県に設置。
- 社会保険労務士などの労務管理の専門家によるワンストップ型の相談支援やセミナー等を実施するほか、中小企業・小規模事業者に対する個別相談等のアウトリーチ型支援を実施する。

2. キャリアアップ助成金による支援

- 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化など処遇改善をした場合等に事業主に対する助成を行う。

3. 専用HP、導入マニュアル等による周知啓発

- 「パート・有期労働ポータルサイト」において、法制度や裁判例、企業の取組事例等の情報を提供。
- パート・有期法対応のための「取組手順書」、「法対応チェックツール」、業界別※「同一労働同一賃金マニュアル」を作成し、周知啓発に活用。

※ スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業の7業界。これとは別に、業界共通編も作成。

4. 職務分析・職務評価の導入支援

- 短時間労働者・有期雇用労働者と正規雇用労働者との基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度・賃金制度を見直す一助となる職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図るため、コンサルタントを育成するとともに、職務評価に関する動画配信を実施する。

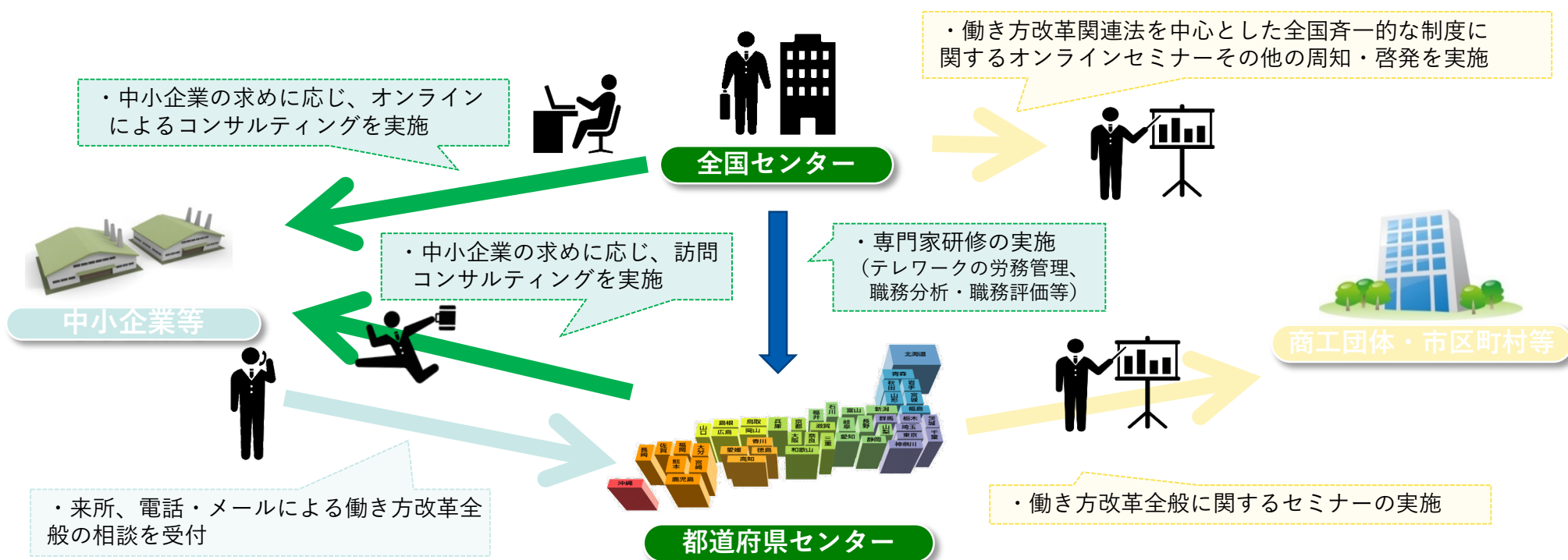
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和4年度概算要求額 4,375,432(6,678,664)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問コンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

働き方改革推進支援センター



キャリアアップ助成金

令和4年度要求額569億円

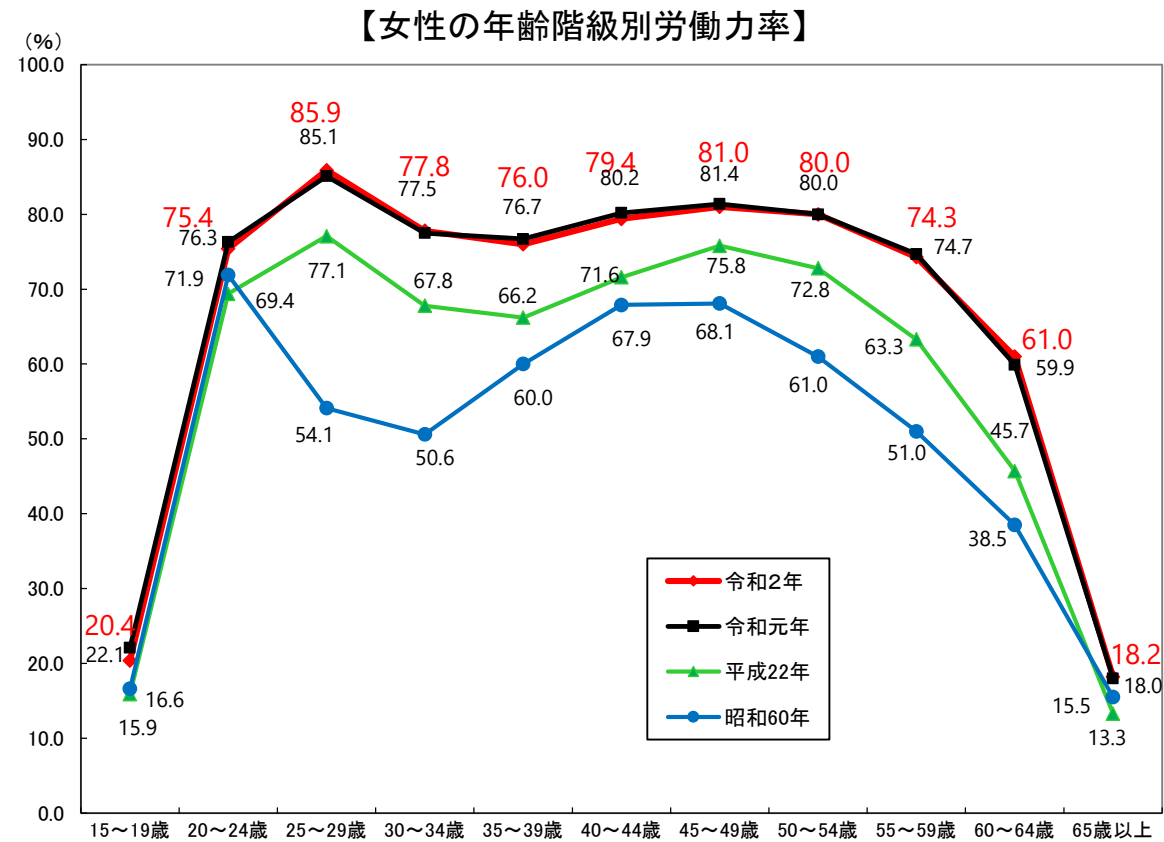
(令和3年度予算額739億円)

- 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわけゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円> (42.75万円<54万円>) ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円> (21.375万円<27万円>) ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合 1人当たり28.5万円<36万円> (大企業も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円> (大企業も同額)、②：1人当たり4.75万円<6万円> (大企業も同額) 加算 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、転換または直接雇用した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円> (7.125万円<9万円>) 加算
	障害者正社員化コース	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円 (67.5万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円 (90万円) ②有期→無期：1人当たり 45万円 (33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円 (45万円) ③無期→正規：1人当たり 45万円 (33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円 (45万円)
処遇改善支援	賃金規定等改定コース (一部見直し)	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円> (2.4万円<3万円>) ②6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円> (1.9万円<2.4万円>) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円> 加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり0.95万円<1.2万円> さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円> (14.25万円<18万円>) 加算
	賃金規定等共通化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 57万円<72万円> (42.75万円<54万円>)
	賞与・退職金制度コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施	1事業所当たり 38万円<48万円> (28.5万円<36万円>) ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円> (12万円<14.4万円>) 加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース (令和4年9月末まで)	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円> (14.25万円<18万円>) ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅(2～14%以上)に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合に、10万円(7.5万円) 加算
	短時間労働者労働時間延長コース (一部見直し)	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円> (16.9万円<21.3万円>) ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満： 5.5万円<7.0万円> (4.1万円<5.2万円>) 2時間以上3時間未満： 11万円<14万円> (8.3万円<10.5万円>)

参考資料

- 女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字」カーブを描いていたが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。



資料出所：総務省「令和2年労働力調査」

男女賃金格差の国際比較（１）

	年	雇用者 employees	うち、フルタイム full-time	
男=100				Male=100
日本	2018	—	73.3	JPN
アメリカ	2018	—	81.1	USA
イギリス	2017	82.8	86.2	UK
ドイツ	2017	82.3	84.7	DEU
フランス 1)	2017	84.6	—	FRA
スウェーデン	2018	90.0	—	SWE
韓国	2018	70.8	—	KOR

出典： 日本：厚生労働省（2019.3）「2018年賃金構造基本統計調査」

アメリカ：労働省(DOL)（2019.1）*Labor Force Statistics from the CPS*

イギリス：統計局(ONS)（2018.10）*Annual Survey of Hours and Earnings 2017, revised*

ドイツ（賃金）：連邦統計局（Desatis）（2018.10）*Statistisches Jahrbuch 2018*

フランス：Eurostat（2019.3）*Gender pay gap in unadjusted form*

スウェーデン：統計局(SCB)（2019.6）*Women's salary as a percentage of men's salary*

韓国：雇用労働部 (<http://www.moel.go.kr/>) 2019年4月現在

注： 原則、産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は民間企業における一般労働者の1か月当たり所定内給与額。

1) 速報値

男女賃金格差の国際比較（２）

第5-12表 フルタイム労働者の中位所得における男女間賃金格差

Table 5-12: Gender wage gap in median earnings of full-time employees

	2005年	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
									%
日本	32.8	28.7	26.5	26.6	25.9	25.7	24.6	24.5	JPN
アメリカ	19.0	18.8	19.1	17.9	17.5	18.9	18.1	18.2	USA
カナダ	21.3	19.0	19.5	19.3	19.2	18.6	18.2	18.2	CAN
イギリス	22.1	19.2	17.8	17.5	17.4	17.1	16.8	16.5	UK
ドイツ	16.3	16.7	15.6	14.1	17.2	15.8	15.5	16.2	DEU
フランス	9.4	9.1	—	—	9.9	—	—	—	FRA
ベルギー	11.5	7.0	6.4	5.9	3.3	4.7	3.7	—	BEL
デンマーク	10.2	8.9	7.0	6.8	6.3	5.8	5.7	5.3	DNK
スウェーデン	11.3	9.4	9.3	9.4	9.2	8.3	8.2	7.3	SWE
フィンランド	18.9	18.9	18.7	20.2	19.6	18.1	16.5	17.7	FIN
韓国	39.6	39.6	36.3	36.6	36.7	37.2	36.7	34.6	KOR
オーストラリア	15.8	14.0	13.8	18.0	15.4	13.0	11.5	11.7	AUS
ニュージーランド	9.6	7.0	5.9	6.6	6.1	7.9	7.8	7.2	NZL

出典： OECD Database (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC_) 2019年10月現在

注： 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。