

# 「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」 中間取りまとめについて

厚生労働省 雇用環境・均等局

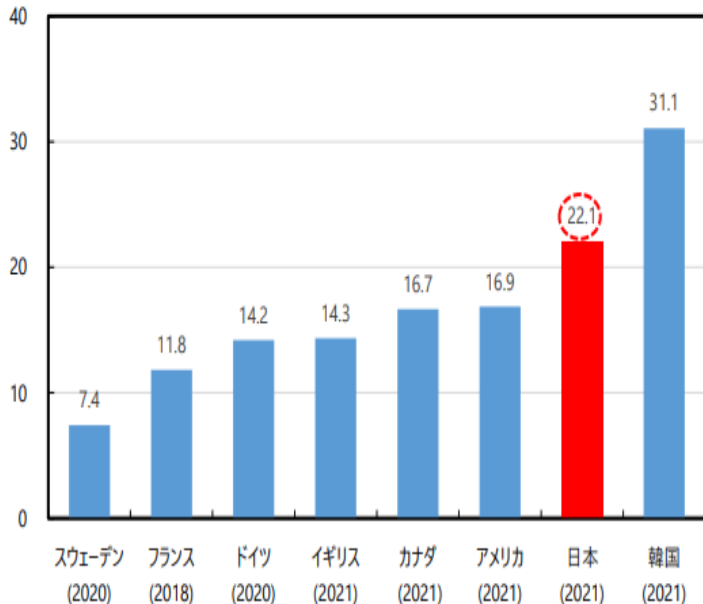
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ 「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」 (概要)

## 1 本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

- ▶ 我が国の男女間賃金格差は、長期的には縮小傾向にあるが、欧米主要国と比較すると依然として大きい。
- ▶ 男女間賃金格差は、産業ごとにばらつきがあり、企業規模別では大企業の方が大きい。
- ▶ 女性活躍は、人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等の経済的意義。
- ▶ 女性が出産後に就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯可処分所得は約1.7億円増加との試算。「年収の壁」を超えてパートで復職した場合(年収150万円)、「年収の壁」内で働く場合(年収100万円)と比べ世帯の生涯可処分所得は約1,200万円増加。
- ▶ 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要。

(%) 男女間賃金格差(男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値)の国際比較



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」より作成  
(注) 男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

男女間賃金格差の大きい・小さい主な産業(一般労働者)

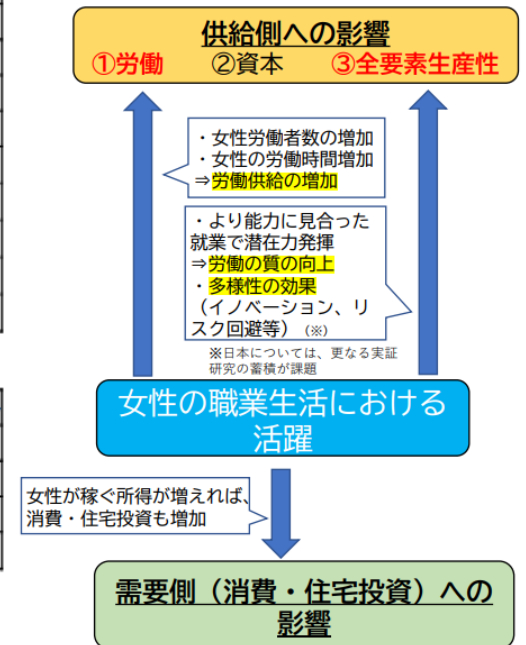
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
(中分類) 航空運輸業	(49.3)	(48.3)	(47.8)
(中略)			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

企業規模別(一般労働者)

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
規模計	74.8	77.5	79.8
1000人以上	71.0	75.5	79.9
100人~999人	76.8	79.2	80.0
10~99人	77.7	79.4	78.8

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)より作成  
(注) 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

女性の就労拡大・能力発揮による  
マクロ経済への影響経路



(資料出所)  
第2回P.T 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)提出資料

まずは、大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握し、課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討

### 3 (1) 各業界における男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定

- 業界や企業は、引き続き実態の把握、課題の分析等に取り組みつつ、継続的な女性の登用、継続就業を可能とする仕事と家庭の両立支援や働き方の見直し、職種の新編など人事改革、アンコンシャスバイアスを含めた意識変革、リ・スキリング、労働環境改善、非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組むことが重要。



- まずは、今回分析した5産業（①金融業、保険業、②食品製造業、③小売業、④電機・精密業、⑤航空運輸業）について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請する。

- ・ 業界としての課題を踏まえ、女性活躍に関する目標を設定するとともに、定期的の実態を確認し、必要に応じてアクションプランを見直すといったPDCAの実施
- ・ 傘下企業に対し、**女性活躍に関する状況把握の基礎4項目**（女性採用者割合、男女の平均継続勤務年数、女性管理職割合、労働者の平均残業時間数）の**情報開示と賃金格差要因分析のツールを活用した自主点検を促す**とともに、これらの取組について**女性の活躍推進企業データベース（女活DB）を活用するよう促す**

- この他の産業については、上記5産業におけるアクションプランの検討も参考にしつつ、並行して検討を深める。

【参考】「女性の活躍推進企業データベース」について



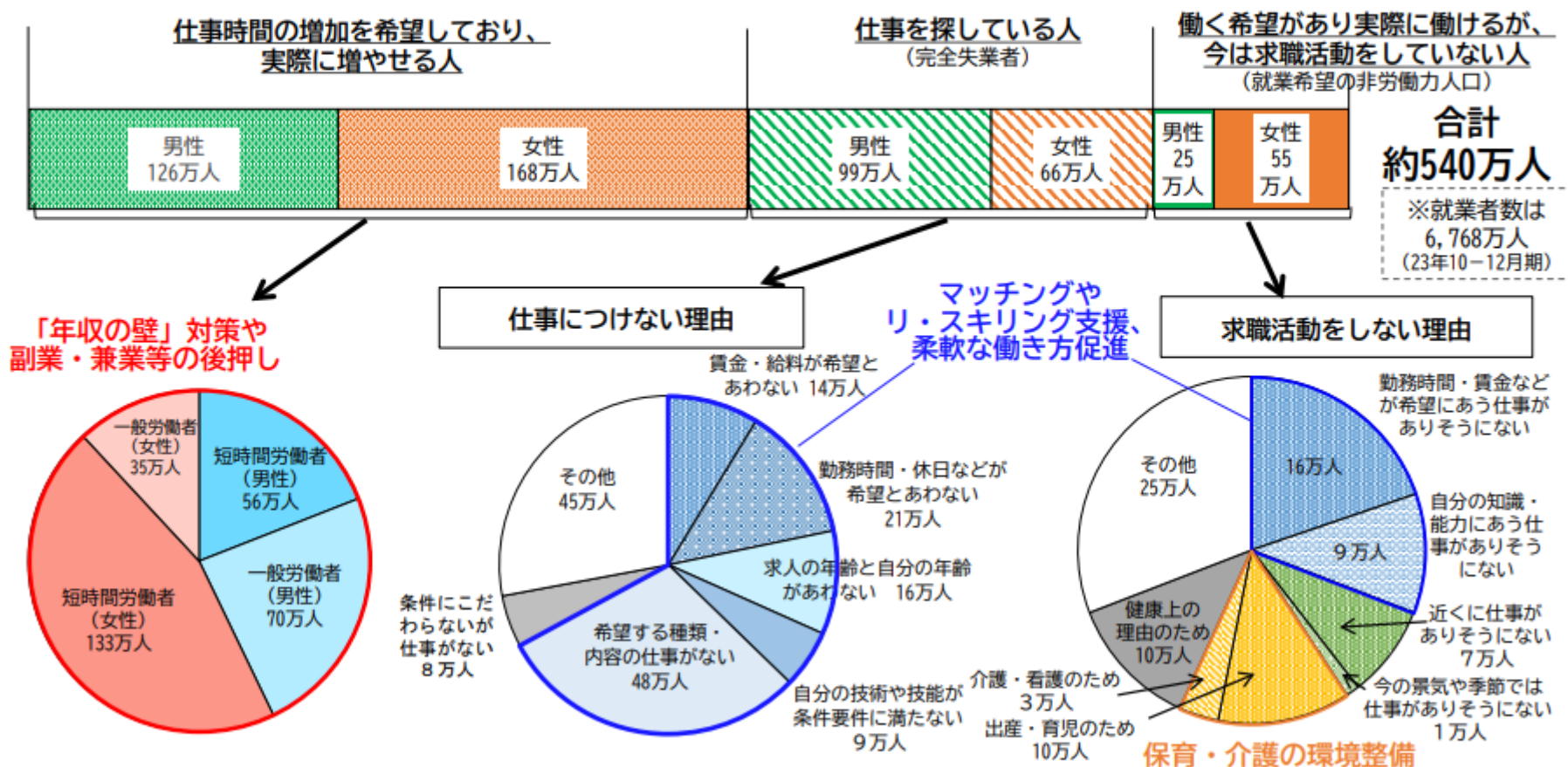
「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営

#### <主な掲載データ>

- 男女の賃金の差異
- 労働者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
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 一月当たりの労働者の平均残業時間

## 供給面：追加で労働供給を望む女性は約290万人

- ◆ 追加的に労働供給を望み、働くことができる人口は約540万人、うち女性は約290万人。人手不足感が高まる中、意欲のある就業者・就業希望者の持てる力を十分に発揮できる環境整備が喫緊の課題。
- ◆ 「年収の壁」を意識している方々（厚生労働省の推計では約60万人）には、「年収の壁」対策等が重要。仕事内容や勤務条件等のミスマッチに対しては、効果的なマッチングやリ・スキリングの支援、多様で柔軟な働き方の促進が重要。

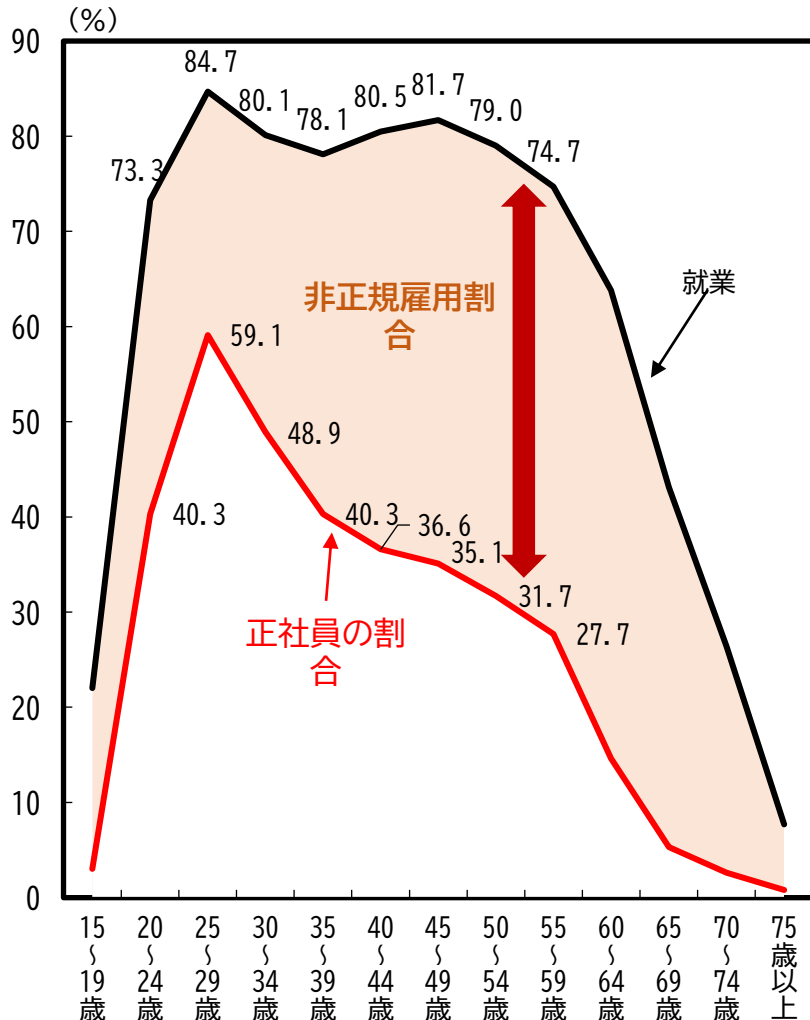


(備考) 内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」(2023年10月)掲載資料を時点更新。総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。数値は、2023年10-12月期。「一般労働者」は就業時間が週35時間以上の者、「短時間労働者」は週35時間未満の者(休業者除く)。年収の壁を意識している方々の推計値は、厚生労働省第7回社会保障審議会年金部会資料「女性の就労の制約と指摘される制度等について(いわゆる「年収の壁」等)」より引用。

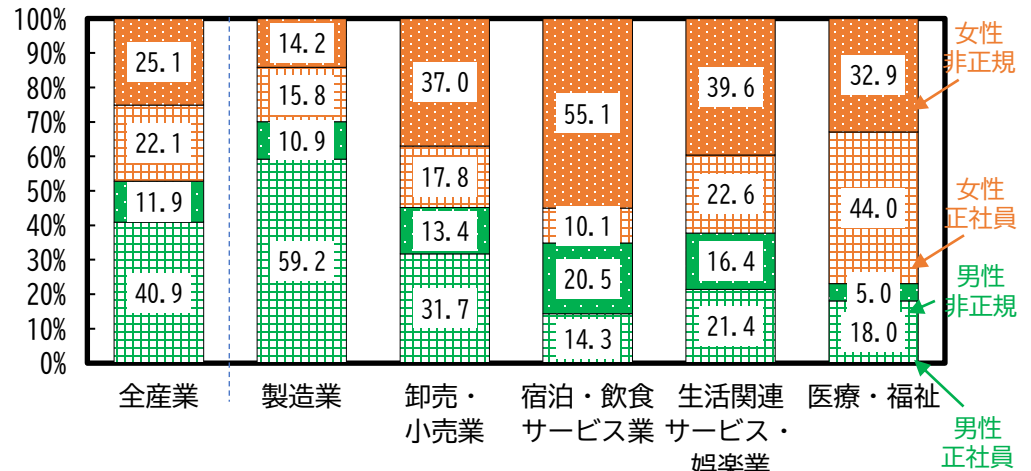
# 非正規雇用：サービス業では女性の非正規雇用割合が高い

- ◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるL字カーブ問題）。
- ◆ 女性の非正規雇用割合は、飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の6～7割の水準。女性の賃金上昇のためには、同一労働同一賃金の原則の徹底と、希望者には正社員として能力を発揮できる環境づくりが重要。

1 図：女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）



2 図：各産業における女性の非正規雇用者比率



雇用者数 6,076万人 1,021万人 970万人 349万人 179万人 881万人

3 図：各産業における正社員と非正規雇用の賃金  
(一般労働者(フルタイム)、年収換算)

	全産業	製造業	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	生活関連サービス・娯楽	医療・福祉
男性正社員	597万円	594万円	587万円	454万円	501万円	562万円
女性正社員	441万円	404万円	433万円	359万円	373万円	435万円
女性非正規	273万円	259万円	248万円	248万円	250万円	294万円

6～7割

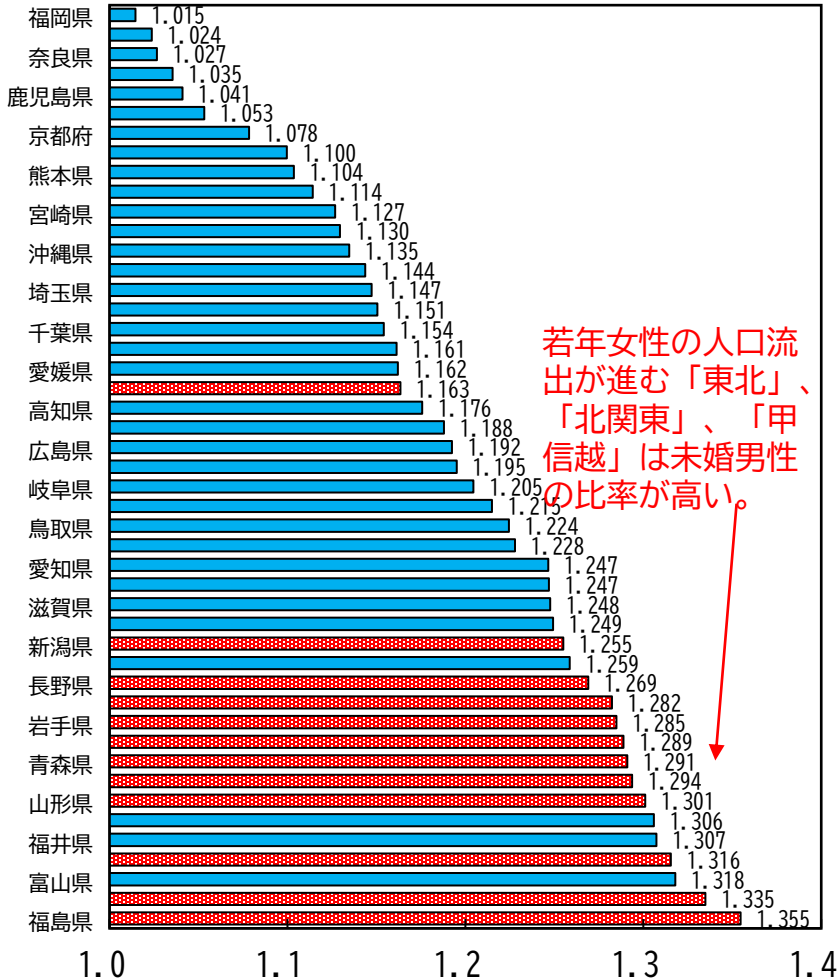
(備考) 1. 1、2 図は総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

2. 3 図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額によって年収換算。

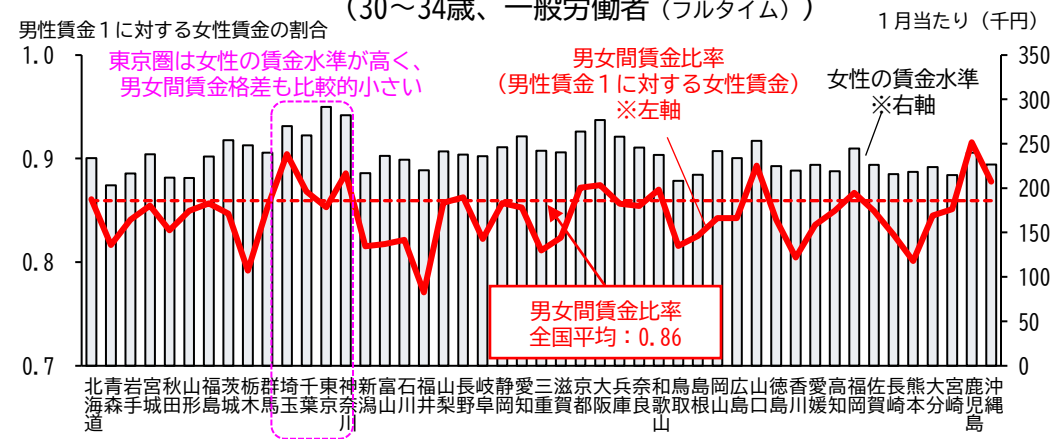
# 男女間の賃金格差が、若い女性の地方からの流出につながっている可能性

- ◆ 若年女性が大都市圏に流出した結果、一部地域で未婚者の男女比の不均衡が存在。（※1.2を上回る県は23県、1.3を上回る県は7県）
- ◆ 若年女性の流出にはさまざまな要因が考えられるが、未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女間賃金格差の間には、緩やかな相関関係が観察される。男女間賃金格差への対応も含め、女性が地域で活躍しやすい環境をつくることは、地域経済の長期的な持続性を高める上でも重要。

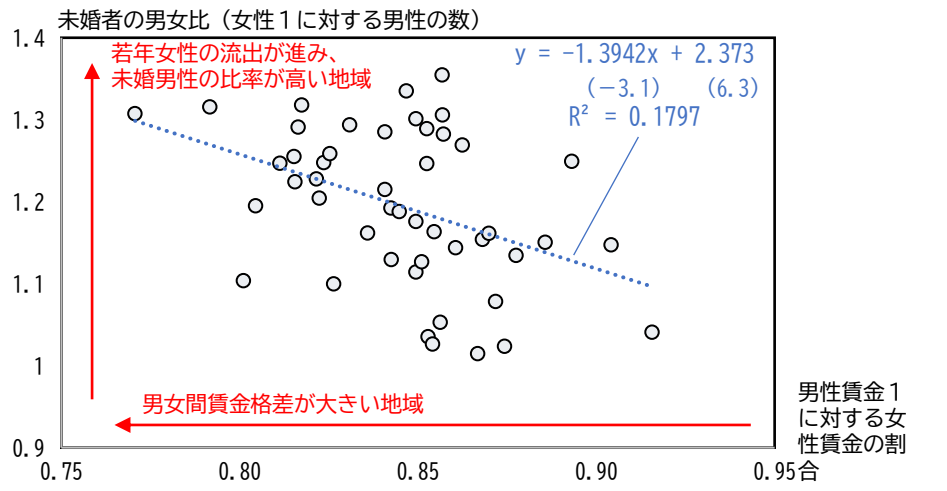
1 図：20～34歳未婚者の男女比（女性1に対する男性の数）



2 図：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（2023年）



3 図：男女間賃金格差と未婚者の男女比の関係



(備考) 1. 1 図は、内閣府政策統括官（経済財政分析）「地域の経済2023 -地域における人手不足問題の現状と課題-」（令和5年12月）より。総務省「国勢調査」により作成。赤色は、東北、北関東、甲信越の県。  
 2. 2 図は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。 3. 3 図は、1 図の「20～34歳の未婚者の男女比」と2 図の「男女間賃金比率」の関係性を示したものの。

# 女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算結果

◆ 就労継続・正社員（①-A）の場合、再就職しない場合（③）に比べ、税・社会保険料支払い後の世帯の生涯可処分所得が約1.7億円多いとの試算結果。

<前提> 夫婦・子ども2人世帯・29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②では第2子が6歳で復職。 (億円)

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。世帯の給与所得等は22歳～64歳までの世帯の可処分所得の合計であり、給与所得の他に出産育児一時金、育児休業給付金、児童手当が含まれる。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。

# パートタイムとして「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯可処分所得増

◆ 出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収150万円で働く場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計1,200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。

表：パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円
妻の給与所得 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	<b>約1,200万円</b>	<b>約2,200万円</b>
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 令和5年賃金構造基本統計調査： 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額		
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

合計  
・ケース②-B:約5,500万円  
・ケース②-C:約6,900万円  
・参考ケース:約8,100万円

・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、  
夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、  
世帯の所得は減少。

※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に  
ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。

・なお、一定時間以上勤務するパート社  
員には、スキル向上・時給増の機会が増  
加する可能性。  
例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。労働時間は年52週・週5日勤務として試算。時給は1時間当たり所定内給与額の中央値。なお、1時間当たりの所定内給与額の平均値は1,312円。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。一定時間以上勤務するパート社員の時給増の例については、厚生労働省「認定社内検定活用事例集」を参考とした。  
令和3年「パートタイム・有期雇用労働差総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働き、かつ、配偶者がいる女性のうち、就業調整をしている人は26.4%。「年収の壁」を意識せずに働く人が増えれば、生涯可処分所得が増加。年収100万円の場合には配偶者手当が支給されると仮定したが、配偶者手当を支給する企業が近年減少傾向(2014年:71%→2023年:56%)であることにも留意。今回の試算には含まれていないが、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を進めることで、「手取り」収入を減らさずに労働者が社会保険適用対象となることも可能。



## その他

- ・ 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正ポイントについて
- ・ 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について

# 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の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

## 改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

# 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（概要）

## ～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～

- 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 常時雇用する労働者の数が301人以上の企業について、男女の賃金の差異の情報公表が義務化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等セクシュアルハラスメント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、令和7年度末で失効するとされているところである。
- 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の方向性や、ハラスメントの現状と対応の方向性等について議論し、とりまとめた。

### 1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
  - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
  - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
  - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

### 2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター（仮称）との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。  
なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当。等

### 3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
  - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
  - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
  - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等