

# 見える化通信

## 改正に向けた検討が進む女性活躍推進法 男女の賃金の差異も含め積極的な情報公表を



雇用の分野における女性活躍推進の方向性について議論が進められています。情報公表対象の拡大など女性活躍推進法の改正動向にも注視が必要です。

電機連合 政策部門

■図表1 ジェンダーギャップ指数ランキング(2024年)

順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663

### 女性活躍推進法の施行

女性の活躍推進の取り組みを前進させるべく10年の時限法として2016年から施行されたのが、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、女性活躍推進法)」です。この法律は事業主

### 日本の女性活躍の現状

人口減少による将来の労働力不足が懸念される中、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも多様な労働者がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境の整備が重要な課題です。しかし、日本のジェンダーギャップ指数<sup>1</sup>は、146カ国中118位であり、政治、経済分野において依然として男女格差があります(図表1)。管理職等に占める女性の割合も、上昇傾向にあるものの、国際的には低い水準にとどまっており、一層の女性の活躍推進が必要です。

に対し、女性の活躍に関する状況把握・課題分析と、一般事業主行動計画の策定・公表・周知、管理職比率など女性の活躍に関する情報の公表を義務づけています。その後の法改正で、対象も見直され、現在は常時雇用する労働者101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定し、かつ女性活躍に関する情報の公表をしなければなりません。

### 省令改正による男女の賃金の差異を公表

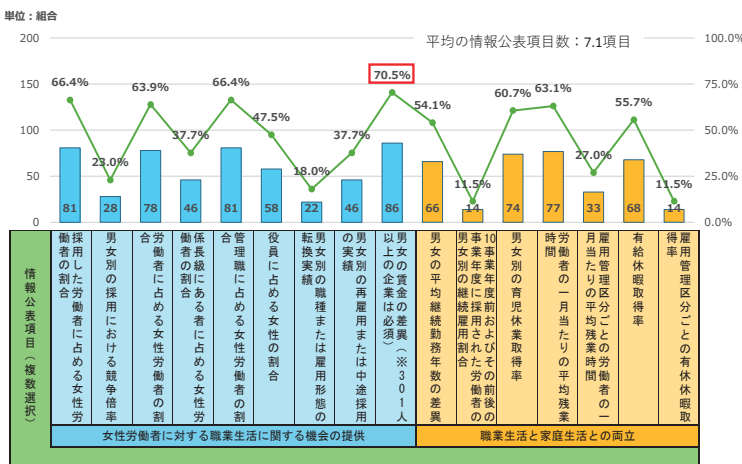
2022年の省令改正では、情報公表項目として「男女の賃金の差異」が追加され、301人以上の事業主に対して情報公表と状況の把握が義務化されました。2024年の電機連合調査では、公表対象でない加盟組合企業も含め、男女の賃金の差異については7割の加盟組合企業が公表しており、その他公表項目も女性管理職比率や男女別の育休取得率など16項目中、平均7.1項目を公表しています(図表2)。なお、厚生労働省の調査では情報公表項目数と女性管理職比率の向上には関連性があると指摘されています。

### さらなる女性活躍推進のための法改正の検討

各社の取り組みは進んでいるものの、就業継続に関する課題や男女の賃金の差異が依然として大きいといった課題があることから、厚生労働省の審議会ではさ

らなる女性活躍の推進のため、女性活躍推進法の改正について議論が進められています。今回の改正案では、女性活躍推進法の10年の延長、男女の賃金の差異の情報公表の対象を101人以上の事業主に拡大すること、女性管理職比率の公表義務化、女性の健康支援に対する「えるぼしプラス」(仮称)の創設などが検討されています。電機連合では、将来的には男女の賃金の差異の公表義務の対象をすべての企業とする必要があることやプロセスを評価するしくみの導入などを政策に掲げており、引き続き、女性活躍推進のための取り組みを進めていきます。

■図表2 電機連合加盟組合企業における情報公表項目



資料出所: 電機連合「ポジティブ・アクション実態調査」(2024年)