



石川労働局広報キャラクター
こうホウ

同一労働同一賃金の取組について

石川労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

もくじ

1. パートタイム・有期雇用労働者等の動向
2. パートタイム・有期雇用労働法等について
3. 支援策について
4. アンケートへの回答依頼について

もくじ

1. パートタイム・有期雇用労働者等の動向
2. パートタイム・有期雇用労働法等について
3. 支援策について
4. アンケートへの回答依頼について



1 パートタイム・有期雇用労働者等の動向

パートタイム労働者

1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(※)の
1週間の所定労働時間に比べて短い労働者

有期雇用労働者

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者
(注)「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」といった名称にかかわらず、上記に当てはまる労働者であれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となります。

※通常の労働者

いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者(無期雇用フルタイム労働者)をいいます。

なお、法の対象となるパートタイム労働者に該当するか否かは、当該労働者と同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。

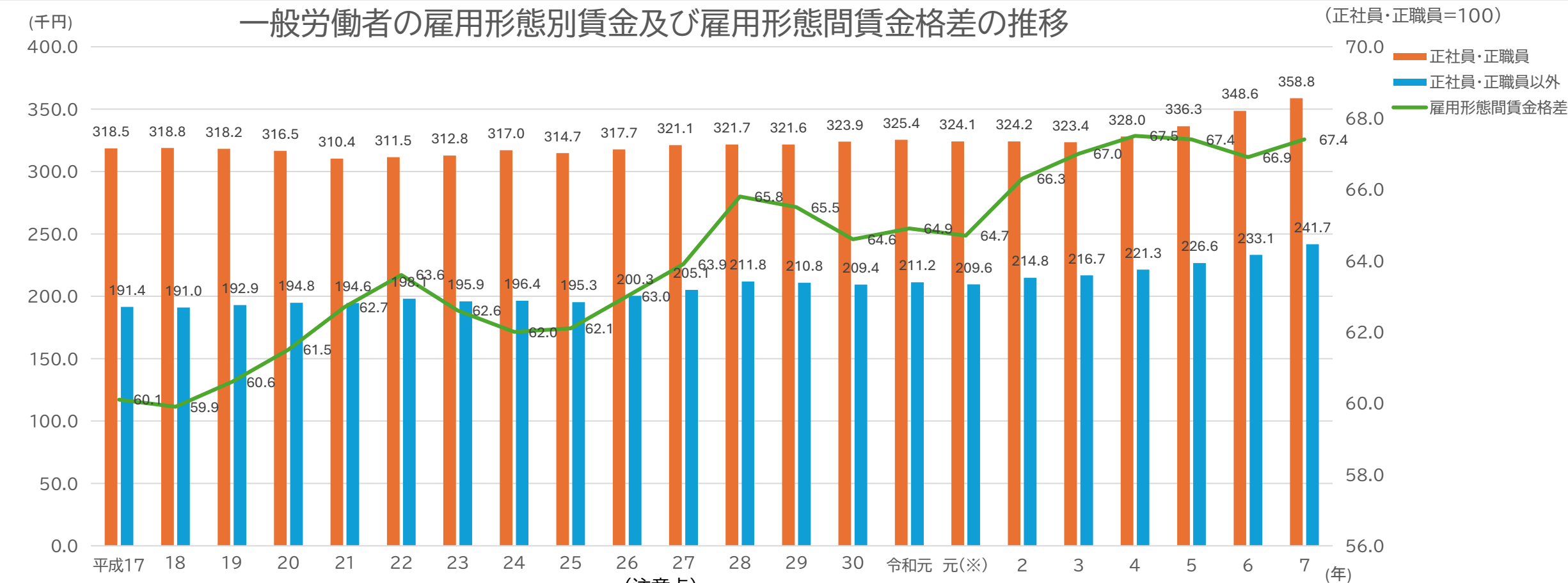
• 「同一労働同一賃金」とは…

雇用の形態のみを理由とした通常の労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱の解消を図る取組。

令和8年4月「同一労働同一賃金ガイドライン」等改正。(適用日:令和8年10月1日)

1 パートタイム・有期雇用労働者等の動向

雇用形態間の賃金差異 縮小傾向にあります。

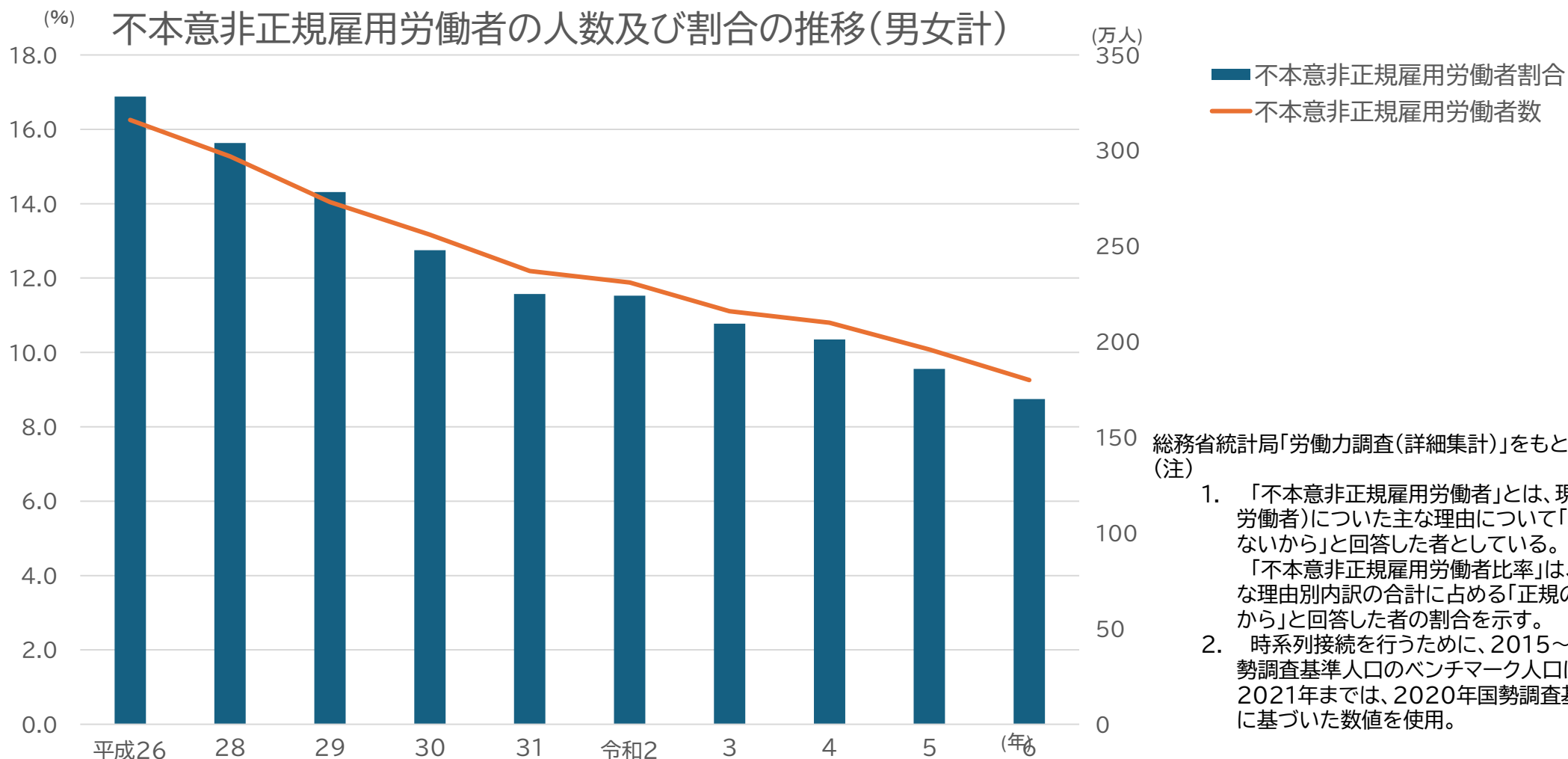


厚生労働省「賃金構造基本統計調査」結果概況 付表2をもとに当室作成

- (注意点)
- 1. 雇用形態別に関する集計は平成17(2005)年以降行っている。
 - 2. 平成30(2018)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。
 - 3. 令和2(2020)年から有効回答率を考慮した推計方法に変更している。
「令和元年(※)」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参考として掲載したものである。
- 5

1 パートタイム・有期雇用労働者等の動向

不本意非正規雇用労働者 減少傾向にあります。



総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに当室作成
(注)

1. 「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態(非正規雇用労働者)についての主な理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。
「不本意非正規雇用労働者比率」は、現職の雇用形態についての主な理由別内訳の合計に占める「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合を示す。
2. 時系列接続を行うために、2015～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

1 パート・有期等非正規雇用労働者の動向

●パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業 全体の75.4%

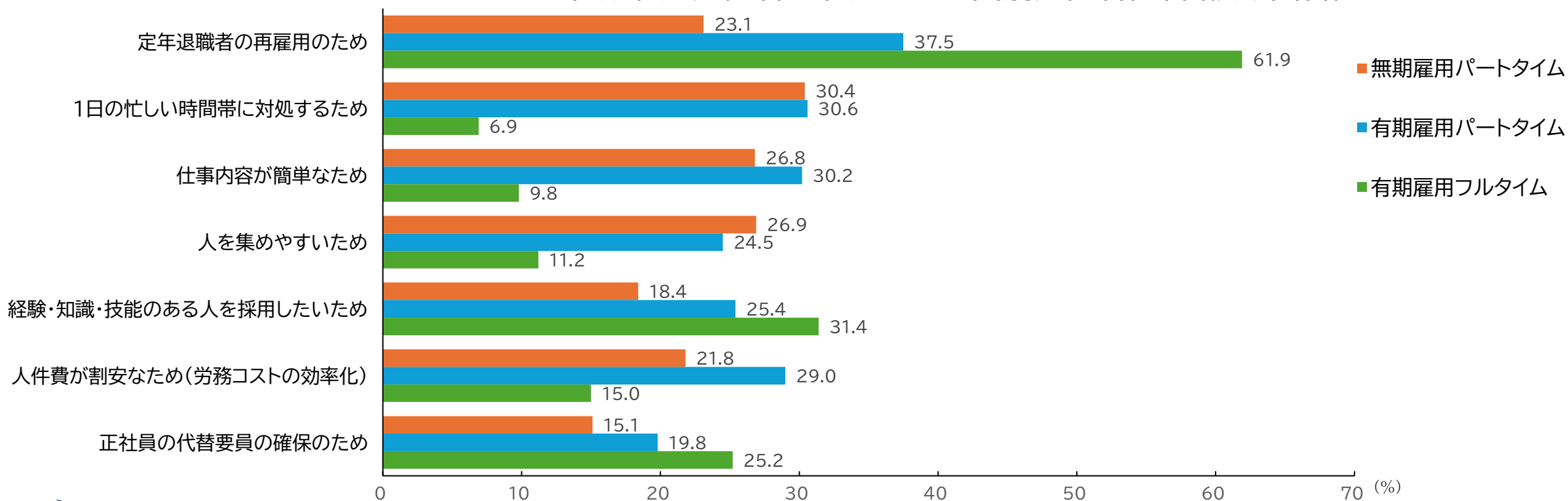
●パートタイム・有期雇用労働者を雇う理由(複数回答)

無期雇用パートタイム:「1日の忙しい時間帯に対処するため」30.4% 「人を集めやすいため」26.9% 「仕事内容が簡単なため」26.8%

有期雇用パートタイム:「定年退職者の再雇用のため」37.5% 「1日の忙しい時間帯に対処するため」30.6% 「仕事内容が簡単なため」30.2%

有期雇用フルタイム:「定年退職者の再雇用のため」61.9% 「経験・知識・技能のある人を採用したいため」31.4% 「正社員の代替要員の確保のため」25.2%

パートタイム・有期雇用労働者を雇う理由別労働者割合(複数回答)

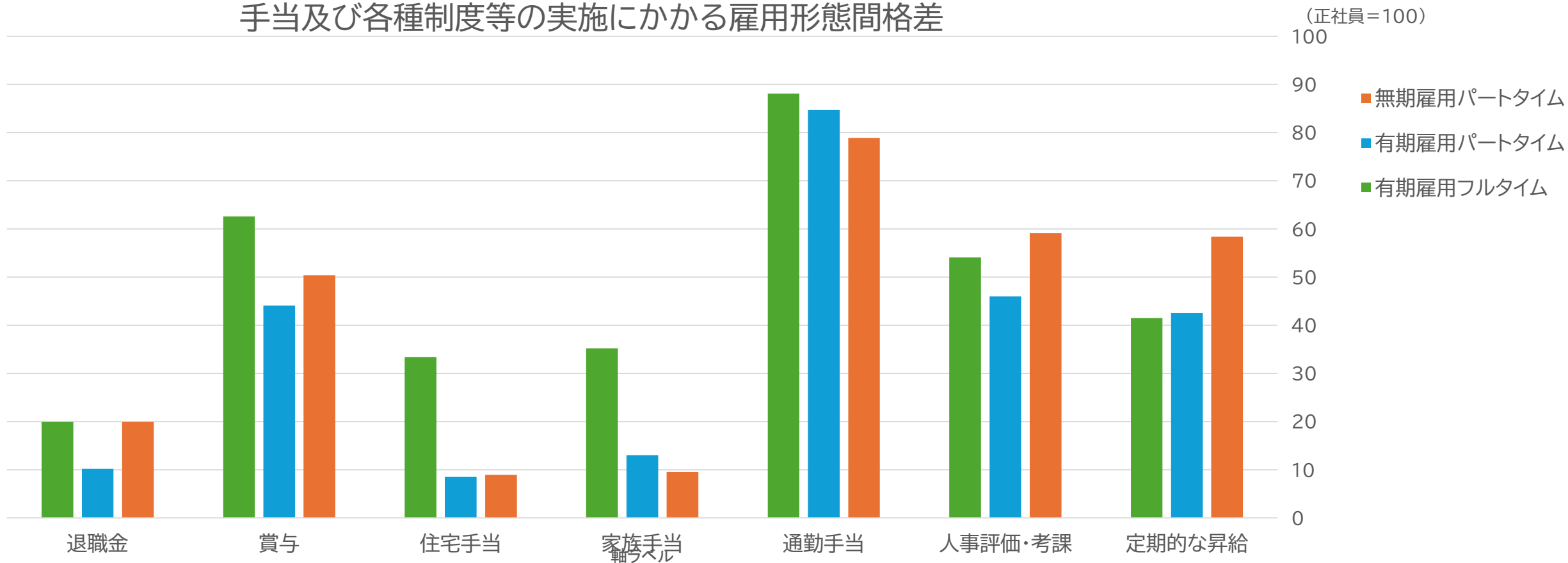


1 パート・有期等非正規雇用労働者の動向

手当及び各種制度等の実施にかかる正規雇用労働者との格差

いずれの雇用形態においても、「通勤手当」は8割程度、「定期的な昇給」「人事評価・考課」「賞与」は4～6割程度の実施となっている。

手当及び各種制度等の実施にかかる雇用形態間格差



令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査より当室作成

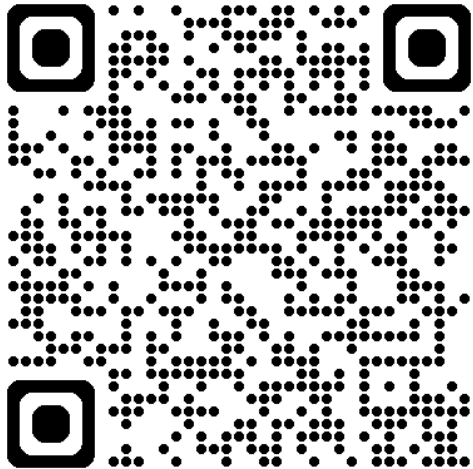
もくじ

1. パートタイム・有期雇用労働者等の動向
2. パートタイム・有期雇用労働法等について
3. 支援策について
4. アンケートへの回答依頼について



2 パートタイム・有期雇用労働法等について

- パートタイム・有期雇用労働法における貴社の取組状況についてお伺いいたします。
- QRコードを読み取るまたはURLをクリックしていただき、入力フォームに必要事項をご記入ください。
対面形式でご参加の方で、QRコードを読み取ることが困難である場合は、紙の自主点検票をお渡しいたします。
- 所要時間は3分程度です。



<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou17/douitsudouitsu>

2 パートタイム・有期雇用労働法等について

本日はパンフレット及びリーフレットを抜粋してご説明いたします。

パンフレット等はPDF形式でダウンロードいただけるほか、石川労働局 雇用環境・均等室に在庫がある場合はお渡しすることも可能です。

●パンフレット 「パートタイム・有期雇用労働法の概要」



●リーフレット 「パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります」



<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815524.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/001698010.pdf>

(1)不合理な待遇差の禁止

参照:「パートタイム・有期雇用労働法の概要」7～8ページ

「待遇」とは…

基本給、賞与、手当など賃金だけでなく、福利厚生や教育訓練など「全ての待遇」

第8条 不合理な待遇の禁止

- 就業の実態(職務の内容、人材活用の仕組み・運用等)やその他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けることが禁止

第9条 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

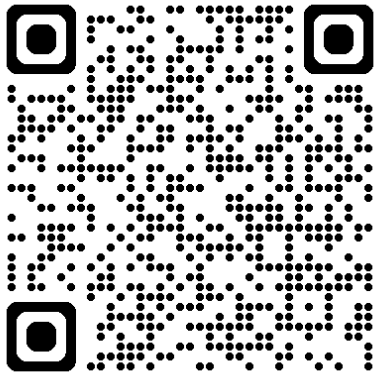
- 就業の実態(職務の内容、人材活用の仕組み・運用等)が通常の労働者と同じと判断されたパートタイム・有期雇用労働者は、すべての待遇について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として差別的に取り扱うことが禁止

(1)不合理な待遇差の禁止

参照:「パートタイム・有期雇用労働法の概要」9ページ

「同一労働同一賃金ガイドライン」(指針)とは…

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、**原則となる考え方及び具体例**を示したものです。
- 原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

(1)不合理な待遇差の禁止

参照:リーフレット「パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります」

賞与・退職手当 (賞与)記載の充実 (退職手当)新規追加

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

無事故手当 新規追加

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当 新規追加

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

住宅手当 新規追加

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

病気休職 記載の充実

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇 新規追加

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞 新規追加

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。



令和8年10月1日適用

14条第1項 雇入れ時 (6項目)

- (第8条)
不合理な待遇の禁止
- (第9条)
通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止
- (第10条)
賃金
- (第11条)
教育訓練
- (第12条)
福利厚生施設
- (第13条)
通常の労働者への転換

14条第2項 説明を求められたとき (9項目)

- 14条第1項に定める6項目
- 通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- (第6条)
労働条件に関する文書の交付等
- (第7条)
就業規則の作成手続

● 説明の方法

- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- ・「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- ・労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです



令和8年10月1日施行

(参考)労働契約法及びその特例

リーフレット「無期転換ルールハンドブック」・石川労働局公式ホームページのご案内

本日はリーフレットを抜粋してご説明いたします。

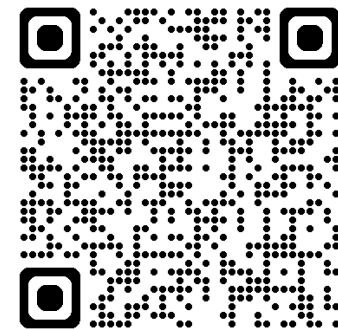
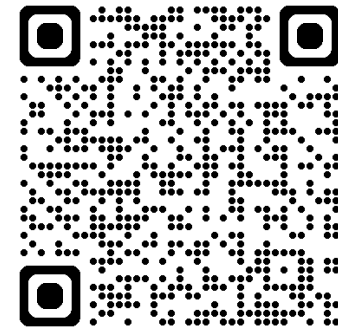
リーフレットはPDF形式でダウンロードいただけるほか、石川労働局 雇用環境・均等室に在庫がある場合はお渡しすることも可能です。

- 石川労働局公式ホームページ
「労働契約法関連(無期転換ルール・第2種計画認定申請など)」

https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/roudoukyoku/annai02/kinto/_120570.html

- 無期転換ルールハンドブック

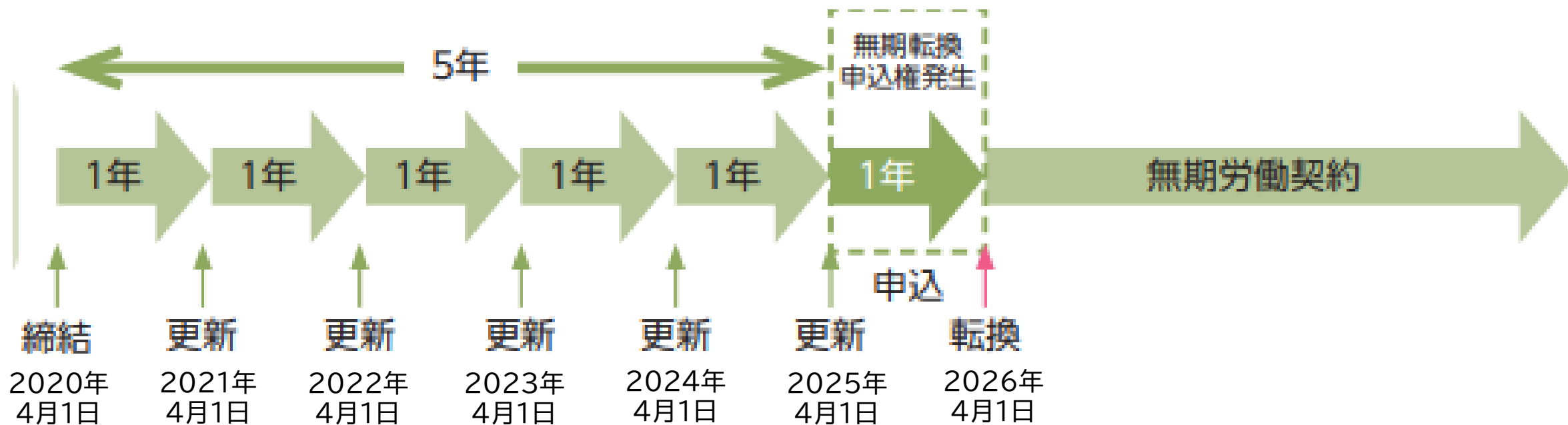
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000518484.pdf>



(参考)労働契約法及びその特例

労働契約法における「無期転換ルール」について(参照:無期転換ルールハンドブック)

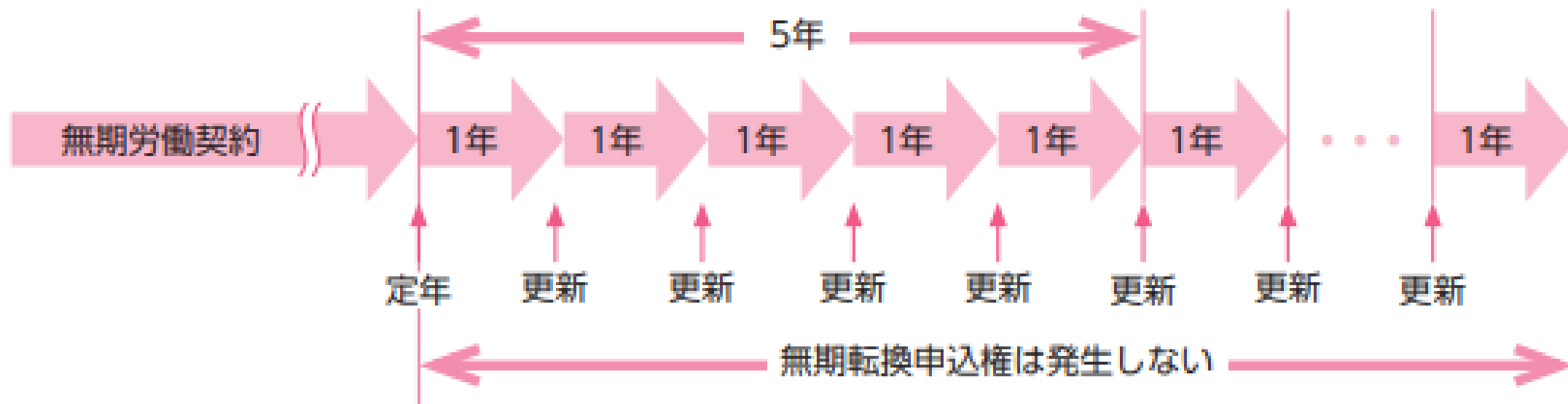
- 有期労働契約が同一の使用者との間で通算5年を超えて更新された場合
有期契約労働者の申込みにより、
申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約に転換されます。



(参考)労働契約法及びその特例

第2種計画認定について(参照:無期転換ルールハンドブック)

- 定年に達した後、引き続き当該事業主に雇用されている有期契約労働者の場合
会社が労働局長の認定を受けることにより、
定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権が発生しません。



もくじ

1. パートタイム・有期雇用労働者等の動向
2. パートタイム・有期雇用労働法等について
3. 支援策について
4. アンケートへの回答について



3 支援策について

支援策1:職務分析・職務評価マニュアル

正社員と非正規雇用労働者の職務内容を評価し、重要度を点数化することにより、基本給の均等・均衡待遇を客観的に確認することができます。



ダウンロードはこちらから



<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

3 支援策について

支援策2:石川働き方改革推進支援センター

職務分析・職務評価を行う際は、石川働き方改革推進支援センターをご活用ください。
社会保険労務士等の専門家による訪問コンサルティングを無料で行っています。

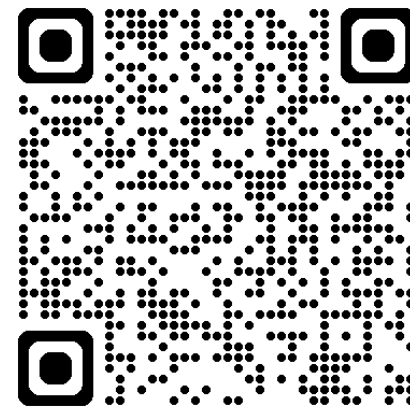
 0120-319-339

 ishikawa@workstylereform.net

 <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ishikawa/>



訪問コンサルティングのお申し込みはこちらから



<https://form.run/@hatarakikata-ishikawa-1655114914>

3 支援策について

支援策3: キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成しております

正社員化支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し3%以上増額
	賃金規定等共通化コース	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
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与または退職金制度を導入し支給または積立てを実施
	短時間労働者 労働時間延長支援コース	有期雇用労働者等が新たに社会保険の適用となる際に、労働時間の延長等により労働者の収入を増加させる

お問い合わせ先: 石川労働局 職業安定部 職業対策課

 076-265-4428

もくじ

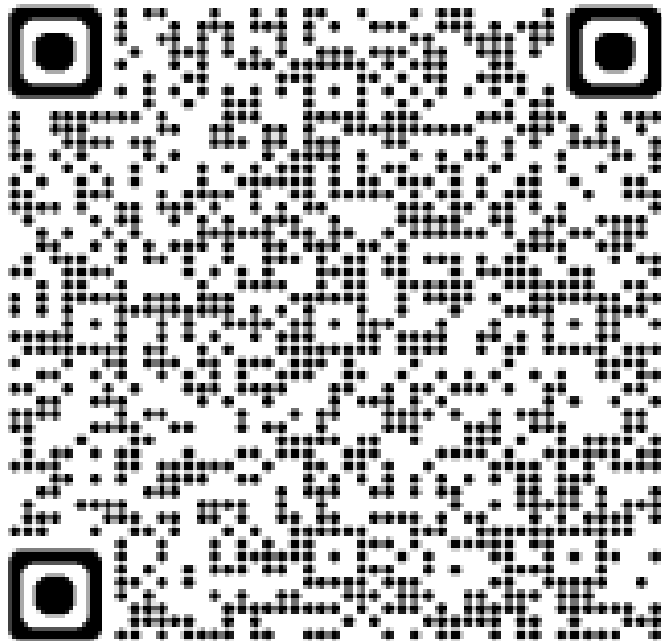
1. パートタイム・有期雇用労働者等の動向
2. パートタイム・有期雇用労働法等について
3. 支援策について
4. アンケートへの回答依頼について



4 アンケートへの回答依頼について

本日の雇用環境・均等部室から説明を受けた内容について、アンケート回答フォームに入力をお願いします。

ご回答内容は、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課及び労働局においてのみ活用し、外部に公表されることはありません。



回答フォームURL

<https://forms.office.com/r/9mkaJAFfLi>

厚生労働省ウェブサイトにも回答フォームを掲載しております

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60271.html



令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの**対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～ 300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **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
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する
機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 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
- ・ 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実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する
雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**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（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報ではありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はその前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
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：●●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。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※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）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のものの長
- ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」が最も適切です。是非ご活用ください。

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

なお、自社のホームページへの掲載等でも差し支えありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、**こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（１段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（１段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（１段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準５項目のうち１～２項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**２年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（２年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
 - 「**A：直近の事業年度までの連続する３事業年度の平均値**」、
 - 「**B：その前の事業年度までの連続する３事業年度の平均値**」及び
 - 「**C：その前々年度までの連続する３事業年度の平均値**」を比較し、**連続して改善していること**（ $A > B > C$ ）
 - (※)「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
- (ii)上記以外の項目については、**２年以上連続して実績が改善していること**（従来の基準通り）



えるぼしプラス認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（１・２・３段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**しました。



えるぼしプラス(3段階目)マーク

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスの全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

令和８年４月１日から申請できます。

最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

トモイク 共育プロジェクト

職場も家庭も、脱ワンオペ。

トモイク
共育プロジェクトは、職場も家庭も、誰かひとりが負担を抱え込む「ワンオペ」から脱却し、
みんなで「共に育てる」に取り組める社会を目指す、厚生労働省の広報事業です。

公式サイトでは、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備や、各家庭における最適な家事・育児分担などを考える上での
ヒントとしてご活用いただけるコンテンツを発信しています。

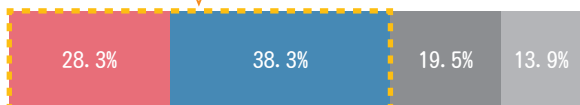
若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査

- ▶ 企業選びの際、若年層の約7割が「仕事とプライベートの両立」を意識
- ▶ 理想の働き方の実現が仕事のモチベーション向上に繋がると回答した若年社会人は7割超

若年層にとって、ワークライフバランスの充実、意欲的に働くための重要な要素となっている。

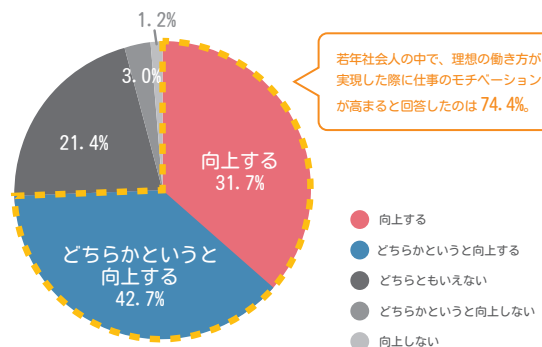
- ◆ あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか（意識していましたか）。

若年層の約7割（66.6%）が、会社を選ぶときに、「仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識している。



● とても意識している（意識していた） ● やや意識している（やや意識していた）
● あまり意識していない（あまり意識しなかった） ● 全く意識していない（全く意識しなかった）

- ◆ 理想の働き方が実現した際、仕事のモチベーションがどの程度変化するかを教えてください。



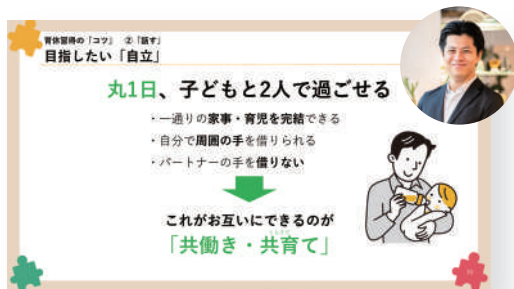
若年社会人の中で、理想の働き方が実現した際に仕事のモチベーションが高まると回答したのは74.4%。

令和7年度 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）
<https://tomoiku.mhlw.go.jp/report>

チェックしておきたい！／ 企業にとって役立つコンテンツが豊富に掲載

企業版両親学級

従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのための4つの動画・テキスト教材&マニュアルを掲載！／



「企業版両親学級」とは、従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのために、企業が主体となって実施する学びの場です。開催マニュアルに沿って、妊娠期や復職期など、従業員の状況に合わせて「4つの動画・テキスト教材」をご活用いただけます。教材は全て自由に利用・配布可能ですので、ぜひご活用ください。

裏面で他のコンテンツもご紹介しています

トモイクに取り組む企業の好事例集



共育て・両立支援に取り組む企業の事例を紹介しています。男性の育休取得促進や家事・育児分担を考える機会の提供、業務の属人化解消、チームワーク向上など、誰もが働きやすい職場づくりに向けてぜひご活用ください。

共働き・共育ての推進を、職場全体で進めるための教材

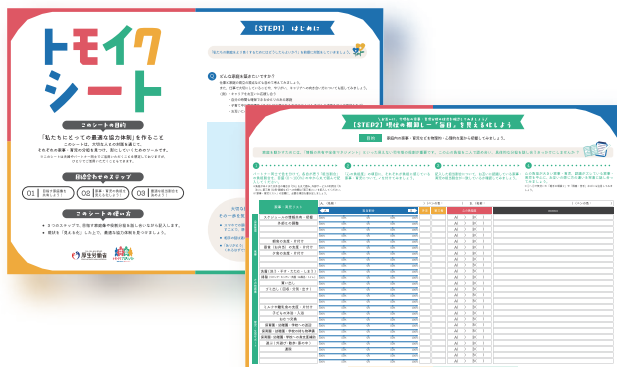
研修資料



経営層・人事担当者向けおよび管理職向けに、共育の視点で企業が直面する課題や法改正のポイント、企業で実践できる具体的なアクションなどをご紹介します。誰もが働きやすい職場環境作りの一環として研修を行う際に、ぜひご活用ください。

家事・育児を『見える化』し、最適な分担を話し合う対話シート

トモイクシート



「トモイクシート」は、大切な人と家事・育児の分担を話し合い、最適な協力体制を作るためのツールです。

現状の「見える化」を通じて心の負担も共有し、お互いが納得できる理想のカチを3ステップで探っていきます。

トモイクシート活用の3ステップ

1 目指す家庭像の共有対話

最適な協力体制をつくるための「前提」を揃える。

2 現状の棚卸し

家事・育児の実務を「誰がどのくらい担っているか」や「心の負担度」で見える化する。

3 理想のカチ探し

「私たちの最適解」を見つける。

トモイク 共育プロジェクト公式サイト

「共育プロジェクト」に関する活動の様子や最新情報はこちら！



トモイク 共育プロジェクト 検索
https://tomoiku.mhlw.go.jp

メールマガジン

月に1回「トモイクプレス」を配信中！

トモイク 共育関連イベントの情報や、育児と仕事の両立や子育てに役立つ情報をいち早くお届けします。



公式 Youtube

共育プロジェクト公式 Youtube 配信中！

トモイク 共育プロジェクトで開催したセミナーのアーカイブ動画やイベントの様子を配信しています。



公式 X

共育プロジェクト公式 X 毎週投稿中！

共働き・共育てに役立つ情報を随時発信しています。まだフォローしていない方はこちらからどうぞ！

