

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（一般事業主行動計画に係る部分）に関する意見募集の結果について

令和7年12月23日  
厚生労働省  
雇用環境・均等局雇用機会均等課

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（一般事業主行動計画に係る部分）について、令和7年10月28日（火）から同年11月26日（水）まで御意見を募集したところ、1件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
<p>男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表義務は、これを課すべきでないと考えます。理由は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与の差額を公表しなければならないとなると、事業主が敢えて女性にのみ業務負荷をかけて残業時間を増やし残業手当を増やそうとしたり、短時間勤務を控えるよう求めたり、パートタイム労働者その他の短時間勤務労働者の採用を控えたりする虞があるため。また、深夜勤務・長時間勤務を行う労働者の男女比が偏っている場合、それによって給与に差が生じるため、給与の差額の公表が、女性の職業生活における活躍の推進に繋がらない可能性がある。</li> <li>・ 管理的地位に在る職員の男女比を公表する場合、本人の希望の有無にかかわらず管理職に宛がう事業主が増え、労働者のワークライフバランスを低下させる虞があるため。昨今、管理職になりたくないにも拘わらず管理職に登用されたり、「名ばかり管理職」の肩書を付されたりする事例があります。今回の改正は、これらに拍車を掛けかねないものと思料します。</li> </ul>	<p>日本における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にありますが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にあり、また、男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にありますが、依然として低い水準に留まっていることを踏まえ、国会での審議を経て本年6月に成立した「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」において、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主に義務付けることとしております。</p>