

2026 年 4 月「女性活躍推進法」改正 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務の拡大について

2016 年、「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」）が施行されました。この法律は、職場における女性が活躍しやすい環境づくりを目的とし、企業に対して情報の公表や自社の状況把握・課題分析などを義務付けています。2025 年の法改正により法律の有効期限が 2036 年 3 月 31 日まで延長となり、2026 年 4 月からは情報公表義務の対象企業が拡大され、中堅・中小企業についても適切な対応が求められることとなります。

1. 職場における女性の現状

2016 年に施行された女性活躍推進法では、企業に対して次の 3 つの取り組みを行うことを義務付けている。

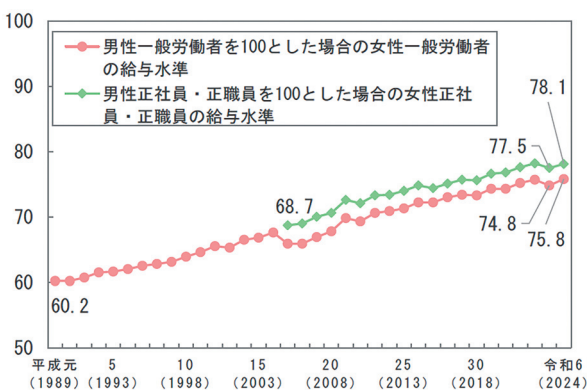
1. 自社における女性の活躍に関する「状況把握・課題分析」
2. 1. の課題を解決するのにふさわしい数値目標や取組内容などを盛り込んだ行動計画として、「一般事業主行動計画」を策定・届出・周知・公表
3. 自社の女性活躍に関する「情報の公表」

少しずつ企業内での女性の職域が拡大し、活躍の場も広がっているものの、職場において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にある。

特に「男女間賃金差異」については、男性一般

図表 1：男女間賃金差異の推移

（基準とする男性の給与＝100）



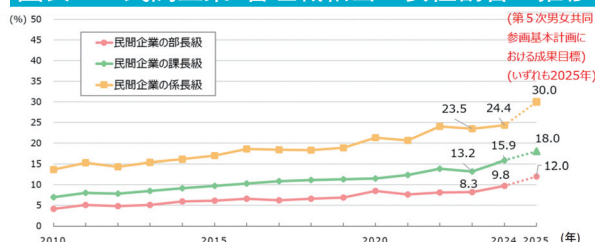
- （備考）
1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 3. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
 4. 常用労働者の定義は、平成 29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は 1 か月以内の期間を定めて雇われている者のうち 4 月及び 5 月に雇われた日数がそれぞれ 18 日以上雇われている労働者」。平成 30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。

出典：令和 7 年 5 月 9 日 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針 2025）」の策定に向けて」（以下同じ）

労働者の平均給与水準を 100 としたときに、女性一般労働者の平均給与水準は、令和 5 年で 74.8、令和 6 年で 75.8 となっている。長期的に見ると縮小傾向にあるものの、差異は依然として大きい状況にある（図表 1）。

また、民間企業における「部長、課長、係長」の管理職に占める女性の割合については、近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低くなっていることがわかる（図表 2）。

図表 2：民間企業 管理職相当の女性割合の推移



（備考）1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 令和 2（2020）年から、調査対象が変更となり、10 人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元（2019）年以前の企業規模区分（100 人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
3. 常用労働者の定義は、平成 29（2017）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」及び「日々又は 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 月に雇われた日数がそれぞれ 18 日以上雇われている労働者」。平成 30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4. 令和 2（2020）年から推計方法が変更されている。
5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成 31（2019）年 1 月 30 日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

2. 「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」

（1）情報公表の必須項目の拡大

これまで従業員数 301 人以上の企業に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る。

（従業員数 100 人以下の企業は努力義務の対象）

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、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

①従業員数 301 人以上の企業

4 項目以上の情報公表を義務付け

■男女間賃金差異 → 令和 4 年 7 月 8 日から義務付け

■女性管理職比率 → 令和 8 年 4 月 1 日から義務付け

■A に関する実績を 1 項目以上

■B に関する実績を 1 項目以上

②従業員数 101～300 人の企業

3 項目以上の情報公表を義務付け

■男女間賃金差異 } 令和 8 年 4 月 1 日から
■女性管理職比率 } 新たに義務付け

■A または B に関する実績を 1 項目以上

A 「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」

- ・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
- ・男女別の職種また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

B 「職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備」

- ・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

（２）男女間賃金差異の公表方法

情報公表の必須項目となる「男女の賃金差異」は、求職者など外部に対して企業情報を提供するという目的から、すべての企業が共通の方法で数値を公表する必要がある。

- ・賃金差異は、男性労働者の賃金平均に対する、女性労働者の賃金の平均を割合（％）で示す。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の 3 区分での公表が必要となる。

（３）女性管理職比率

女性管理職比率を算出する際の管理職の定義としては、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計となる。「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者をいう。

- ・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 2 係以上からなり、もしくは、その構成員が 10 人以上（課長含む）の長である者。
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容および責任の程度が「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」に該当しない。

（４）公表時期

初回は、改正施行後に終了する最初の事業年度の実績を、次の事業年度開始後おおむね 3 ヶ月以内に公表する。その後は、毎年 1 回以上の更新が求められる。

女性活躍推進法の改正は、単なる「女性優遇」ではありません。「性別にかかわらず、公平に能力を発揮し、働き続けられる環境」を整備するための土台作りです。今回義務付けられる情報公表の内容は、求職者や従業員にとって企業選びやキャリア継続の重要な判断材料になります。

法律だから対応するのではなく、企業価値の向上、優秀な人材の確保や維持にも繋がる前向きな対応が期待されます。

（村井 渚）

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。是非ご利用ください。
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さしつかえありません。

