

テーマ：男女賃金格差の開示義務

女性活躍促進法に基づく厚労省令の改正

- (1) 2022 年 6 月 3 日に、内閣府男女共同参画推進会議において「女性版骨太の方針 2022」が決定された。その重点目標としては、①女性の経済的自立、②女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、③男性の家庭・地域社会における活躍、④女性の登用目標達成が掲げられている。
- (2) これを受けて、同年 7 月 6 日、女性活躍促進法に基づく情報開示項目に関する改正厚労省令が施行され、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の項目」として、「男女賃金の差異」についての公表が義務化された。なお、公表時期は、施行日以降最初に終了する事業年度の実績を、次事業年度開始からおおむね 3 か月以内に公表すべきものとされている。

えるぼし制度

- ① 厚労省令改正によって求められる開示内容としては、まず、全労働者、正規雇用、非正規雇用に労働者を区分し、各区分毎の年間支給総額をベースとして、男女別一人当たりの年間賃金を計算し、男性労働者に対する女性労働者の 1 人あたりの賃金額の割合を開示することが求められている。
- ② 他方で、前記厚労省令の改正により、女性活躍促進法に基づく、一般事業主行動計画の策定及び届出義務の範囲も、雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主まで拡大された。なお、行動計画を届出した事業主には、定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価することが求められている。
- ③ こういった行動計画の達成状況、及び厚労省令に基づく女性の活躍に関する情報公開の状況に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良で一定の要件を満たした事業主に対し、3 段階の「えるぼし」認定を行う制度が新設された。そして、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」に基づき、えるぼし認定を受けた企業に対しては、公共事業の調達及び補助金の申請において加点評価し、優遇することが予定されている。

実務上の留意点

以上の今般の厚労省令改正に基づく「えるぼし」認定制度、及びこれによる公共事業の調達分野における加点制度の詳細は、現時点では明らかになっていない。しかし、今後、一般事業主行動計画及び情報開示義務が益々詳細かつ多岐にわたることが予想され、将来的には、こういった「えるぼし」認定の有無が、機関投資家の投資性向に影響することとも考えられるので、速やかな対応が必要である。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.100 は、「人的資本開示の現状と課題」(23C38)の予定(2023/4 発行予定)としております。

以上