



令和6年夏策定の主な政府文書について (雇用環境・均等局関係)

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



経済財政運営と改革の基本方針2024

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋①）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～ 1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

（1）賃上げの促進

（略）我が国は、欧米主要国と比べて男女間賃金格差が大きいことを踏まえ、女性の所得向上を通じてその活躍を支えるため、賃金差異の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。差異の見える化や差異分析ツールの開発・活用促進を進める。白書において男女間賃金格差の分析を深めるとともに、その解消に向けた環境整備を進める。

非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を促進するほか、被用者保険の適用拡大等の見直しに取り組む。（略）

（2）三位一体の労働市場改革

（略）個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入については、既に導入している多様な企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を今夏に公表し、各企業の実情に応じた導入方法を検討できるようにする。（略）

（多様な人材が安心して働き続けられる環境の整備）

（略）テレワークを推進するほか、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及（略）等に取り組む。

（略）フリーランス・事業者間取引適正化等法については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。（略）

経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋②）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

（2）海外活力の取り込み

（外国人材の受入れ）

（略）最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現 ～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

6. 幸せを実感できる包摂社会の実現

（1）共生・共助・女性活躍社会づくり

（女性活躍）

女性の経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、女性版骨太の方針2024に基づき、プライム市場上場企業の女性役員に係る数値目標の達成に向けた女性の採用・育成・登用の強化、女性起業家支援、女性の所得向上やデジタル分野への就労支援を始めとするリ・スキリングの推進、投資家の評価の活用等による仕事と育児・介護・健康課題等との両立支援、アンコンシャスバイアスの解消等を含む女性活躍推進に向けた意識啓発、公務部門における更なる女性活躍の推進を図るとともに、新たな中核的組織整備の検討と具体化等により地域における男女共同参画社会の形成を促進する。

（略）

男女共同参画の視点に立ち、政策決定過程への女性の参画を促進するとともに、政策・事業の計画、実施等に当たって、男女別の影響やニーズの違いを踏まえることとし、必要な男女別のデータ収集・分析を強化する。

（2）安全・安心で心豊かな国民生活の実現

（安全・安心）

（略）カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについて、法的措置も視野に入れ、対策を強化する。

（略）

経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋③）

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～ 3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

（1）全世代型社会保障の構築

少子高齢化・人口減少を克服し、「国民が豊かさと幸せを実感できる持続可能な経済社会」を目指すためには、国民の将来不安を払拭し「成長と分配の好循環」の基盤となる改革を進めるとともに、長期推計を踏まえ、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靱で持続可能な社会保障システムを確立する必要がある。このため、中長期的な時間軸も視野に入れ、医療・介護DXやICT、ロボットなど先進技術・データの徹底活用やタスクシフト／シェアや全世代型リ・スキリングの推進等による「生産性の向上」、女性・高齢者など誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」、「こども未来戦略」の効果的な実践による「少子化への対応」など関連する政策総動員で対応する。

また、現役世代の消費活性化による成長と分配の好循環を実現していくためには、医療・介護等の不断の改革により、ワイズスペンディングを徹底し、保険料負担の上昇を抑制することが極めて重要である。このため、持続可能な社会保障制度の構築に向け、能力に応じ全世代が支え合う「全世代型社会保障」構築を目指し、経済・財政一体改革におけるこれまでの議論も踏まえて策定された改革工程に基づき、その定める「時間軸」に沿った改革を次に掲げるとおり着実に推進する。その際、全世代型社会保障の将来的な姿について、国民に分かりやすく情報提供する。

（働き方に中立的な年金制度の構築等）

公的年金については、働き方に中立的な年金制度の構築等を目指して、今夏の財政検証の結果を踏まえ、2024年末までに制度改革についての道筋を付ける。勤労者皆保険の実現のため、企業規模要件の撤廃を始め短時間労働者への被用者保険の適用拡大の徹底、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消等について結論を得るとともに、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進と併せて、制度の見直しに取り組む。

経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋④）

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現～「経済・財政新生計画」～ 3. 主要分野ごとの基本方針と重要課題

（2）少子化対策・こども政策

（加速化プランの着実な実施）

若い世代の所得の増加と社会全体の構造・意識の変革、全てのこども・子育て世帯への切れ目ない支援の観点から、改正子ども・子育て支援法等を始めとして、加速化プランに盛り込まれた施策を着実に実施する。具体的には、経済的支援の強化（児童手当の本年10月分からの抜本的な拡充、出産等の経済的負担の軽減、高等教育費の負担軽減、住宅支援の強化等）、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充（伴走型相談支援、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善、保育士配置基準の改善、こども誰でも通園制度、放課後児童対策、多様な支援ニーズへの対応等）、共働き・共育での推進（2025年度からの出生後休業支援給付や育児時短就業給付の創設等）に取り組む。これらの財源として、改革工程に基づく徹底した歳出改革等を進めるとともに、実質的な負担を生じさせずに2026年度から子ども・子育て支援金制度を導入することとし、必要な環境整備等を進める。あわせて、官民が連携して、社会全体でこども・子育て世帯を支える意識を醸成する取組を「車の両輪」として進める。

2

新しい資本主義のグランドデザイン及び 実行計画2024年改訂版

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版

(令和6年6月21日 閣議決定)

(主な箇所抜粋①)

Ⅱ．人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

(1) 労務費等の価格転嫁の推進

④地方版政労使会議の開催

賃上げの地方への波及に向けて、地方版政労使会議の開催を実効的なものとするよう、フォローアップを行い、来春の実施に向けた準備を行い、その定着を図る。

2. 非正規雇用労働者の処遇改善

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でないと結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどとしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版

(令和6年6月21日 閣議決定)

(主な箇所抜粋②)

(4) 年収の壁への対応

いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。こうした取組と併せて、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、昨年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」(①106万円の壁への対応(キャリアアップ助成金のコースの新設、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外)、②130万円の壁への対応(事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)、③配偶者手当への対応(企業の配偶者手当の見直し促進))を着実に実行する。また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能になるよう、制度の見直しに取り組む。

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

(1) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

①ジョブ型人事指針の策定

日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進める。

従来の我が国の雇用制度は、新卒一括採用中心、異動は会社主導、企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングがいきるかどうかは人事異動次第。従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステムであった。個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やり・スキリングの内容を選択していくジョブ型人事に移行する必要がある。

従来の制度では、i) 最先端の知見を有する人材など専門性を有する人材が採用しにくい、ii) 若手を適材適所の観点から抜てきしにくい、iii) 日本以外の国ではジョブ型人事が一般的となっているため社内に人材をリテインすることが困難、との危機感が日本企業から提示されている。日本企業の競争力維持のため、対応を図る必要がある。

他方で、日本企業といっても、個々の企業の経営戦略や歴史など実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できることが大切である。このため、既に導入している多様な企業に御協力いただき、導入企業の多くの事例を掲載した「ジョブ型人事指針」をこの夏、公表するとともに、その策定においては、可能な限り多様な情報提供を心掛ける。

指針の策定に当たっては、掲載する企業事例のそれぞれについて、i) 制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、ii) 導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、iii) 採用、キャリア自律支援、人事異動、等級の変更等の雇用管理制度、iv) 人事部と各部署の権限分掌の内容、v) 労使コミュニケーション等の導入プロセス、などについて、個々の企業の特徴が分かるよう、できるだけ具体的に各企業に情報提供いただく。(略)

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版

(令和6年6月21日 閣議決定)

(主な箇所抜粋③)

(4) 労働市場改革の関連事項

②フリーランスの取引適正化

フリーランス・事業者間取引適正化等法を本年11月から円滑に施行し、フリーランスの取引適正化を図る。

その一環として、事業所管省庁が、公正取引委員会及び中小企業庁と連携して、発注者側の団体に対し、フリーランスとの取引慣行適正化を働き掛けるための枠組みを本年10月までに創設する。また、問題事例を吸い上げ、本年10月までに問題事例の多い業種を抽出する。結果を踏まえ、本年度内にこれらの業種に対する集中調査を実施する。

③女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る開示について、引き続き企業の好事例等を公表し、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」や「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」等も活用・参照しつつ、賃金差異の分析・是正及びその結果について記載する「説明欄」の活用を一層促す。また、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて施行状況を踏まえて検討する。

賃金格差の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。



規制改革実施計画

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

規制改革実施計画（令和6年6月21日 閣議決定）（主な箇所抜粋）

II 実施事項

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

(1) 良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期
3	「自爆営業」の根絶	a 厚生労働省は、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して当該使用者の商品・サービスを購入させること（以下「自爆営業」という。）に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法、労働契約法（平成19年法律第128号）及び民法（明治29年法律第89号）上違法となり得る自爆営業の類型や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示す。また、上記の内容や、具体的な相談先を分かりやすく示したパンフレットを作成する等、企業及び労働者の双方に周知を行う。 b 厚生労働省は、職場における自爆営業に関連する使用者等の言動がパワーハラスメントの3要素（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（昭和41年法律第132号。以下「労推法」という。）第30条の2第1項に規定する、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの）を満たす場合は、パワーハラスメントに該当する可能性があることに鑑み、使用者及び労働者にその旨を周知する観点から、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ防止指針」という。）の改正について労働政策審議会において検討を開始する。 c 厚生労働省は、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動について労働者等から相談が寄せられた場合、パワハラ防止指針に定める事業主の雇用管理上講ずべき措置について、必要と認められるときは、当該事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ適切に対応するための体制整備、発生後の迅速かつ適切な対応といった必要な方策を講ずるよう、労推法に基づく助言・指導を行うこととする。 d 自爆営業の発生原因が業界等の風習や慣習にある場合があることや、事業所管府省が自爆営業の実態について直接的に把握することが必ずしも容易ではないことを踏まえ、厚生労働省は、自爆営業に関連して生じた労働問題の相談について、その件数や相談内容を業界別に整理した上で、当該業界に係る自爆営業の抑止に資するよう事業所管府省に情報共有する。 e 事業所管府省は、厚生労働省と連携し、dの情報共有を受けた場合は、必要に応じて、当該業界等の風習や慣習の是正その他の自爆営業を抑止するための取組を府省横断的に推進する。	a, c, d, e : 令和6年度措置 b : 令和6年度検討開始

4

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024 (女性版骨太の方針 2024)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋①)

I. 企業等における女性活躍の一層の推進

(4) 職場におけるハラスメント対策の強化等

① 職場におけるハラスメント対策の強化

令和元年の労働施策総合推進法等の改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等がなされ、指針により、いわゆるカスタマーハラスメント対策や就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントについて、事業主が講じることが望ましい措置が明記されたところであり、これらのハラスメントに対して、更なる法的措置を含め、ハラスメント対策の強化を講ずる。【厚生労働省】

II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 所得向上、リスクリングの推進

① 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。【厚生労働省】

② 「同一労働同一賃金」の遵守の徹底と必要な制度見直しの検討

「同一労働同一賃金」の遵守の徹底については、その履行確保に向けた取組を引き続き強力に推進するとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）における施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討する。【厚生労働省】

⑥ 女性活躍推進データベース及び女性活躍推進法「見える化」サイトの更なる活用

女性活躍推進データベースの更なる活用に向け、一覧性の確保・強化を図るとともに、就職支援企業や大学就職課等との更なる連携の取組や、ハローワークにおける利用促進を図る。また、データベース登録やえるぼし認定の少ない業種への積極的な周知を行い、データベース登録企業数や認定企業数の増加に取り組む。【厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋②)

⑦ 男女間賃金差異の公表に伴う更なる対応

ア 男女間賃金差異の公表義務の対象拡大

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて施行状況を踏まえて検討する。また、各企業における女性活躍に関する自主的な情報公表を促進するとともに、各企業等における賃金差異の把握・分析が促進されるよう、賃金差異分析ツールの開発に取り組むなど、自主点検の促進を図る。【厚生労働省】

イ 男女間賃金差異の要因分析等の取組支援

女性活躍推進のための取組を行う企業への個別支援として、特に中小企業を対象として、男女の賃金の差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けて啓発に取り組む。また、民間の支援ネットワーク活用による好事例共有や自主的活動の促進を図るとともに、男女間賃金差異の解消に向けた具体的な取組マニュアルの活用促進を図る。【厚生労働省】

⑧ 女性活躍推進法の改正

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う。【内閣府、厚生労働省】

⑫ 年金制度等の見直し

いわゆる「年収の壁（106万円・130万円）」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げ等に取り組むことと併せて、当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、次期年金制度改正において制度の見直しに取り組む。（略）【厚生労働省】

⑯ 男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組

各業界における男女間賃金格差について、特に男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。公務部門においても、女性活躍に向けた更なる取組を進める。さらに、男女間賃金格差の解消に向け、重点的な広報を展開し、社会全体での機運醸成を図る。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋③)

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

① 長時間労働の是正

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)の施行から5年が経過する中、労働時間の実態を踏まえつつ、労働者の健康確保やライフイベントとキャリア形成の両立の観点から、更なる時間外労働の上限規制や勤務間インターバル制度を含め、時間外労働や割増賃金の在り方について検討を行い、必要な措置を講じる。【厚生労働省】

③ 勤務間インターバル制度の導入

勤務間インターバル制度の導入率向上に向けて、社会保険労務士等によるアウトリーチ型のコンサルティングについて、コンサルティングを受けた企業が勤務間インターバル制度を導入することにより労働時間やワークエンゲージメント等の観点からどのような効果が生じたかを継続的に把握するとともに、把握した定量的な効果を制度導入のメリットとして発信するほか、労働者の健康管理等を行う産業医等に対して、同制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させること等、効果的な周知を行う。【厚生労働省】

④ 多様な正社員制度や選択的週休3日制を含めた労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備

正社員の働き方を変えることでライフイベントとの両立を容易にするとともに、希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。このため、勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度や選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援を行うほか、適切な労務管理下におけるテレワークや職務を基軸とした人事制度なども含め、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。また、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対する支援を行う。【厚生労働省】

⑤ 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法改正法の円滑な施行に向けた環境整備

柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」(令和6年法律第42号)が第213回国会において成立したことを受け、以下について具体的に取り組む。

- ・ 令和7年4月以降の段階的な施行に向けて、円滑な施行を図るため、改正法の周知・理解促進、助成金や労務管理の専門家による支援を実施する。【こども家庭庁、厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋④)

- ・ 男性の育児休業について、制度面と給付面の両面からの対応強化をすることで、男性の育児休業取得率の更なる向上を目指す。その際、男性の育児休業取得が実質を伴ったものとなるよう、男女が共に育児を担うことの重要性や「共働き・子育て」の意義が広く認識されるような取組を行う。【内閣府、こども家庭庁、厚生労働省】
- ・ 育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成と両立することを可能としている好事例紹介等の取組を進める。【厚生労働省】
- ・ こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、時間単位で取得できる新たな休暇から、事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度の周知・活用の促進を行う。所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大されることの周知を行う。【厚生労働省】
- ・ 「子の看護等休暇」について、感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加にも利用可能となることや、対象となる子の範囲が小学校3年生修了（現行は小学校就学前）まで拡大となったことの周知を行う。【厚生労働省】
- ・ 「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）の事業主行動計画策定の際に、男性の育児休業取得状況等の把握と、数値目標の設定を事業主に義務付けることに加え、育児・介護休業法における男性の育児休業取得率の公表義務の対象を拡大することで、男性の育児休業取得率の更なる向上を目指す。【厚生労働省】

⑦ 時間単位の年次有給休暇制度の導入促進等

育児・介護・治療等とキャリア形成との両立を可能とするため、企業が時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入した際に助成する制度の活用促進を図るとともに、時間単位の年次有給休暇制度を導入している企業の好事例紹介等の取組を進める。また、全国の労使団体への集中的な広報等により、年次有給休暇の取得促進を図る。【厚生労働省】

⑨ 育児・介護の両立支援に関する事業主の取組の推進

中小企業事業主が、育児休業や育児短時間勤務中の業務を代替する周囲の社員に応援手当を支給する場合や、育児期の柔軟な働き方に関する制度の導入、円滑な介護休業の取得・職場復帰のための取組等を行った場合の助成措置により、育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を支援する。【厚生労働省】

⑭ フリーランスの就業環境の整備

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号）の施行状況を踏まえつつ、発注事業者が同法におけるフリーランスに対するハラスメント対策や育児・介護等と業務の両立に対する配慮などを円滑に実施できるよう、業界団体とも連携しつつ、好事例の収集・提供や発注事業者に対する研修等の取組を進める。【厚生労働省】

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定)

(主な箇所抜粋⑤)

⑮ くるみん・えるぼし認定等の取得促進を通じた次世代育成支援対策・女性活躍の推進

令和6年度税制改正により、賃上げ促進税制において、雇用の「質」も上げる形での賃上げの促進に向けて、事業者がくるみん、えるぼし認定等を取得している場合の税額控除率の上乗せ措置を創設したところ。本措置について、積極的に周知・広報を実施し、企業による認定の取得促進を通じて、次世代育成支援対策・女性活躍を推進する。【総務省、財務省、厚生労働省、経済産業省】

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

① 健康診断の充実等による女性の就業継続等の支援

(略)

病気休暇等の特別休暇制度の導入を推進するため、特別休暇制度導入事例集の作成・周知に取り組む。

加えて、企業において、従業員の産婦人科受診に対するハードルを下げることに資する相談事業が行われることを促進する。また、女性特有の健康課題に関する取組を行っている企業を評価する仕組みを検討する。【厚生労働省】

(4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

① 地方や中小企業における女性の登用推進

イ 中小企業における女性活躍の促進

我が国の企業の9割以上を占め、雇用の約7割を支えているのが中小企業であることを踏まえると、地方における女性、特に中小企業で働く女性の待遇を改善し、活躍を支援する必要がある。そのため、中小企業を対象として、男女の賃金の差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けて啓発に取り組む。また、両立支援等助成金などにより、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて育児休業等を取得しやすい環境整備を進める事業主に対して助成する。加えて、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップに取り組む事業主に対して「キャリアアップ助成金」により支援する。【厚生労働省】

5

女性の職業生活における活躍推進 プロジェクトチーム 中間取りまとめ

ひと、くらし、みらいのために



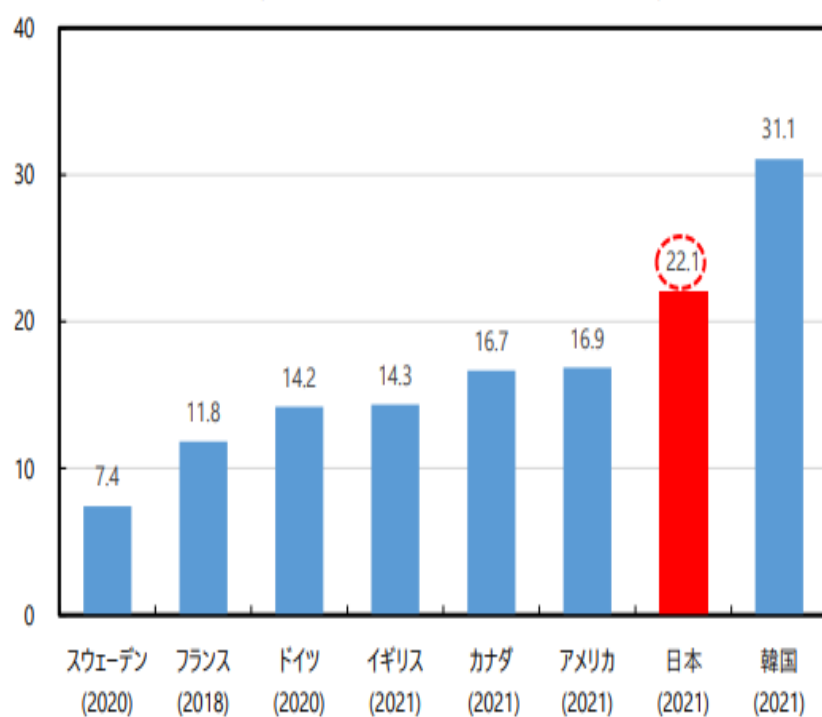
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ 「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」(概要)

1 本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

- 我が国の男女間賃金格差は、長期的には縮小傾向にあるが、欧米主要国と比較すると依然として大きい。
- 男女間賃金格差は、産業ごとにばらつきがあり、企業規模別では大企業の方が大きい。
- 女性活躍は、人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等の経済的意義。
- 女性が出産後に就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯可処分所得は約1.7億円増加との試算。「年収の壁」を超えてパートで復職した場合(年収150万円)、「年収の壁」内で働く場合(年収100万円)と比べ世帯の生涯可処分所得は約1,200万円増加。
- 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要。

(%) 男女間賃金格差(男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値)の国際比較



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」より作成

(注) 男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

男女間賃金格差の大きい・小さい主な産業(一般労働者)

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
(中分類) 航空運輸業	(49.3)	(48.3)	(47.8)
(中略)			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

企業規模別(一般労働者)

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
規模計	74.8	77.5	79.8
1000人以上	71.0	75.5	79.9
100人~999人	76.8	79.2	80.0
10~99人	77.7	79.4	78.8

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)より作成

(注) 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

女性の就労拡大・能力発揮による
マクロ経済への影響経路

供給側への影響
①労働 ②資本 ③全要素生産性

・女性労働者数の増加
・女性の労働時間増加
⇒労働供給の増加

・より能力に見合った
就業で潜在力発揮
⇒労働の質の向上
・多様性の効果
(イノベーション、リ
スク回避等) (※)

※日本については、更なる実証
研究の蓄積が課題

女性の職業生活における
活躍

女性が稼ぐ所得が増えれば、
消費・住宅投資も増加

需要側(消費・住宅投資)への
影響

(資料出所)

第2回PT 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)提出資料

まずは、大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握し、課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討 19

<概ね産業共通に見られた課題>

- 男女間で勤続年数の差がある ←仕事と家庭の両立がしにくい勤務状況(長時間労働等)による出産・育児等での離職、キャリアの中断
- 男女の管理職登用に差がある ←女性の勤続年数が短い、ロールモデルがない・少ない
- 管理職、本人等の意識・職場の風土の問題 ←「○職は男性」「□職は女性」等のアンコンシャスバイアス

<各産業において見られた課題・要因と企業等での対応策例>

①金融業、保険業

【課題】総合職・一般職の男女の配置の偏り(例:大手で総合職の女性比率が1~2割(採用では3~4割)のところが多い、一般職の女性比率が9割以上等)、総合職の中での男女の職務の偏り

【要因】総合職の転勤や長時間労働の敬遠、窓口業務や一般職は女性という意識

【対応策】女性管理職割合の数値目標設定、一般職を廃止し、総合職への一本化等の職種再編等

②食品製造業

【課題】労働者全体に占める女性割合が高い(55.4%、産業計47.6%)一方で、管理職に占める女性割合が低い(7.4%、産業計11.2%)

【要因】育児等に加え近年は配偶者転勤による女性の離職、昇進への不安等

【対応策】柔軟な働き方の促進(配偶者同行休業含む)、成果で評価する社風や制度づくり等

③小売業

【課題】店舗におけるパートタイム雇用など、労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合が高く(71%)、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高い(女性77%)

エリア総合職・一般職の従業員が、本社管理職を希望しない場合あり

【要因】本社の勤務形態(転勤、融通性の少ない労働時間)を敬遠する、年収の壁等

【対応策】非正規雇用労働者の待遇改善、店舗リーダー等上位職へのキャリアアップとともに、地域限定正社員や短時間勤務制度など正社員としての多様な働き方の実現等

④電機・精密業

【課題】技術職女性人材の少なさ(正社員採用に占める女性比率が26.5%と、産業計(34.9%)より8.4%低い)
管理職一步手前のポストへの昇進における男女登用差

【要因】理工学部出身の女性割合が低く、女性の採用が少ないため、ロールモデルが少ない

【対応策】理工系女性の育成、採用増加、女性管理職の育成等

⑤航空運輸業

【課題】職種ごとの男女比率に差が大きい(女性比率:操縦士1.7%、客室乗務員99.8%)、女性の勤続年数が短い

【要因】「操縦士は男性」「客室乗務員は女性」との先入観、海外含む宿泊を伴う勤務

【対応策】ロールモデル紹介、育児期にバックオフィスに配置する等の職場環境の改善、国際比較を含む実態調査、更衣室等のハードの整備等

※ 男女間賃金格差が比較的小さい産業についても、実態を把握して議論の参考にした。

(例:情報通信業においては、テレワーク等の柔軟な働き方の推進を通して、女性活躍推進に向けた取組が行われている。)

※ 同業に属する放送業については男女間賃金格差が比較的大きい事業者において、女性のキャリアの継続やキャリアアップを支援することの重要性が確認された。

3 (1) 各業界における男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定

- 2を踏まえ、業界や企業は、引き続き実態の把握、課題の分析等に取り組みつつ、継続的な女性の登用、継続就業を可能とする仕事と家庭の両立支援や働き方の見直し、職種の再編など人事改革、アンコンシャスバイアスを含めた意識変革、リ・スキリング、労働環境改善、非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組むことが重要。

➤ **まずは、今回分析した5産業について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請する。**

- ・業界としての課題を踏まえ、女性活躍に関する目標を設定するとともに、定期的に実態を確認し、必要に応じてアクションプランを見直すといったPDCAの実施
- ・傘下企業に対し、女性活躍に関する状況把握の基礎4項目（女性採用者割合、男女の平均継続勤務年数、女性管理職割合、労働者の平均残業時間数）の情報開示と賃金格差要因分析のツールを活用した自主点検を促すとともに、これらの取組について女性の活躍推進企業データベース（女活DB）を活用するよう促す

➤ **この他の産業については、上記5産業におけるアクションプランの検討も参考にしつつ、並行して検討を深める。**

※ 国の行政機関については第5次男女共同参画基本計画等に基づく取組を推進するとともに、各府省等において、さらに男女間給与差異の分析を行い、好事例も参考に、新たな取組等について検討する。また、地方公共団体の取組を支援する。

【参考】「女性の活躍推進企業データベース」について



「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営

<主な掲載データ>

- 男女の賃金の差異
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 一月当たりの労働者の平均残業時間

3 (2) アクションプランを支えるための政策的対応の方向性

3 (1) のアクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を行う。

① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

(現状・課題)

- 女性活躍推進企業データベース(女活DB)では、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、女性管理職割合のみランキング表示が可能。
- 女活DB上で男女賃金格差の公表は開示義務対象(労働者数301人以上。約17000社)の7割強にとどまる。

(政策的対応の方向性)

- 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性(ランキング表示)を強化し、解像度を向上
- 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化
- 白書等において男女間賃金格差の分析を深化等

② 自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援

(現状・課題)

- 男女間賃金格差の公表にあたっては数値情報のみならず、背景にある課題や要因の分析が必要だが、その分析が不十分な企業もみられる。

- 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進
- 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援等

③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

(現状・課題)

- 出産前後で離職する女性は減少しつつも一定数存在。
- 女性の育児休業取得率80%に対し、男性は17%と低い水準。

- 改正育児・介護休業法等の着実な施行等
 - ✓子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
 - ✓男性育休取得率の公表義務の対象拡大
 - ✓一般事業主行動計画策定時の数値目標(男性育休取得率、時間外・休日労働)の設定の義務付け等

④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援

(現状・課題)

- 近年労働市場参入が進んだ女性は、非正規雇用の割合が高止まり(女性53.2%、男性22.6%)。
- 不本意非正規雇用の割合(女性6.9%、男性15.3%)は減少するも、正規雇用は長時間労働、非正規雇用は雇用が不安定、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題。
- 年収の壁を意識した就業調整。

- 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組(正社員転換等)の状況の点検・分析を促進
- 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進
- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組等

⑤ 女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し

(現状・課題)

- 若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとらわれない行動変容につながるとの指摘。
- 大学で理工系を専攻する女性は7%にとどまる。
- 理工系分野など女性が少ない業界・職種では男性経営者・管理職等の先入観により女性の受け入れが進んでいない可能性。また、社会全体におけるアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題。

- 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進
- アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開等

女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算結果

◆ 就労継続・正社員（①-A）の場合、再就職しない場合（③）に比べ、税・社会保険料支払い後の世帯の生涯可処分所得が約1.7億円多いとの試算結果。

<前提> 夫婦・こども2人世帯・29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②では第2子が6歳で復職。 (億円)

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。世帯の給与所得等は22歳～64歳までの世帯の可処分所得の合計であり、給与所得の他に出産育児一時金、育児休業給付金、児童手当が含まれる。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。

パートタイムとして「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯可処分所得増

- ◆ 出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収150万円で働く場合、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計1,200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。

表：パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円	
妻の給与所得 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円	合計 ・ケース②-B:約5,500万円 ・ケース②-C:約6,900万円 ・参考ケース:約8,100万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円	
夫の配偶者手当受給額 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約220万円	—	—	・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、 夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、 世帯の所得は減少。
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円	
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円	※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 〔令和5年賃金構造基本統計調査: 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額〕			・なお、一定時間以上勤務するパート社員 には、スキル向上・時給増の機会が増加 する可能性。 例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度	

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就業条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。労働時間は年52週・週5日勤務として試算。時給は1時間当たり所定内給与額の中央値。なお、1時間当たりの所定内給与額の平均値は1,312円。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。一定時間以上勤務するパート社員の時給増の例については、厚生労働省「認定社内検定活用事例集」を参考とした。
令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働き、かつ、配偶者がいる女性のうち、就業調整をしている人は26.4%。「年収の壁」を意識せずに働く人が増えれば、生涯可処分所得が増加。年収100万円の場合には配偶者手当が支給されると仮定したが、配偶者手当を支給する企業が近年減少傾向(2014年:71%→2023年:56%)であることにも留意。今回の試算には含まれていないが、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を進めることで、「手取り」収入を減らさずに労働者が社会保険適用対象となることも可能。

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームについて

- 平成 27 年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく施策の推進等により、女性の活躍は進みつつあるが、業界によって取組の状況に差があるなど実施にあたっての課題がある。
- このため、有識者の意見も聴きつつ、各業所管含め省庁横断的に取組を更に加速するための方策を検討するとともに、女性の活躍の推進に向けた中長期的な論点を整理するため、矢田稚子内閣総理大臣補佐官を座長とし、関係省庁の課長級等から構成する「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」を設置。

構成員

座長 内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）
副座長 内閣官房内閣人事局内閣審議官
内閣府政策統括官（経済財政分析担当）
内閣府男女共同参画局長
厚生労働省雇用環境・均等局長
厚生労働省政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）
構成員 内閣官房内閣人事局内閣参事官
内閣府男女共同参画局推進課長
総務省自治行政局公務員部公務員課長
厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課長
厚生労働省大臣官房人事課長
金融庁監督局総務課長
総務省情報流通行政局情報通信政策課長
総務省情報流通行政局郵政行政部企画課長
厚生労働省政策統括官付参事官（総合政策統括担当）
農林水産省経営局就農・女性課長
経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長
国土交通省総合政策局バリアフリー政策課長
国土交通省大臣官房参事官（交通産業）

開催実績

第 1 回（令和 6 年 4 月 24 日）

- 厚生労働省、内閣府より説明
- ヒアリング
 - ・ NPO 法人 J-Win
 - ・ ケアパートナー株式会社
 - ・ 中島 伸子 井村屋株式会社 代表取締役会長
 - ・ 小巻 亜矢 株式会社サンリオエンターテイメント 代表取締役社長
 - ・ 及川 美紀 株式会社ポーラ 代表取締役社長

第 2 回（令和 6 年 5 月 14 日）

- 各産業及び公務部門における男女間賃金格差に関する議論
- ヒアリング
 - ・ 白河 桃子 相模女子大学大学院特任教授
 - ・ 大崎 麻子 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事

第 3 回（令和 6 年 5 月 27 日）

- ヒアリング
 - ・ 小安 美和 株式会社 Will Lab 代表取締役
 - ・ 原 ひろみ 明治大学政治経済学部教授
 - ・ 井上久美枝 日本労働組合総連合会副事務局長
- 各産業及び公務部門における男女間賃金格差に関する議論

第 4 回（令和 6 年 6 月 5 日）

- ヒアリング
 - ・ 鳥取 三津子 日本航空株式会社 代表取締役社長
 - ・ 井本 亜香 スプリングバレーブルワリー株式会社 代表取締役社長
- 中間取りまとめ