



## 法改正

### トピックス

#### 「男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大されました」

令和8年4月より女性活躍推進法が改正され、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大されました。

#### 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 <b>女性管理職比率</b> に加えて、2項目以上を公表
101人~300人	1項目以上を公表	<b>男女間賃金差異</b> 及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、1項目以上を公表

「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
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>男女別の採用における競争倍率</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>

「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
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>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</li> <li>男女別の育児休業取得率</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>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</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul>

従業員数301人以上の企業	従業員数101人~300人の企業
<b>以下の4項目以上の情報公表が義務</b> 1. 男女間賃金差異(令和4年7月8日から義務) 2. 女性管理職比率(令和8年4月1日から義務) 3. 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 (上左の表の7項目から1項目以上) 4. 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 (上右の表の7項目から1項目以上)	<b>以下の3項目以上の情報公表が義務</b> 1. 男女間賃金差異(令和8年4月1日から義務) 2. 女性管理職比率(令和8年4月1日から義務) 3. 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 (上2つの表の14項目のうち1項目以上)



#### 「能力不足を理由として解雇することはできるか」

##### <能力不足を理由とする解雇>

能力不足については、その内容や程度などは様々であり、能力そのものは企業に入社後の企業内での職務経験や教育等によって、蓄積されていくものであると考えられます。そこで、能力不足を理由とする解雇を検討する場合には、次の点に十分に留意することが大切になります。

##### ①能力不足の程度について

能力不足の程度については、能力不足が著しいものであることが求められ、その程度が、相対的評価による下位評価かあるいは単なる成績不良という程度にとどまる場合は、それを理由とする解雇は無効とされる可能性が高いと考えられます。

裁判例において、「就業規則の解雇事由である労働能率が劣り、向上の見込みがないと認めたとときに該当するためには、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上する見込みがない時でなければならない」とされ、「考課順位が下位10%未満であっても、人事考課は相対評価であって絶対評価ではないことからすると、そのことから直ちに労働効率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできない」とされた判例があります(セガ・エンタープライゼス事件=東京地決平11・10・15判タ1050・129)。

##### ②教育や研修、改善に機会等を与えること

労働者の能力は、企業に入社した後、職務経験や社内外での教育により蓄積されていくことになります。能力不足については、上司等からの注意や指導、そして配置転換などによって能力不足を補う努力を図り、能力を発揮させる機会を与えることが必要となります。

企業に入社後に必要な教育や研修等を十分に行い、または上司等による注意や指導、さらには配置転換などにより、当該労働者に改善や能力を発揮する機会を与えたにもかかわらず、向上や改善の見込みがないといえる場合には、能力不足を理由とする解雇が、解雇権の濫用として無効とされることはないと考えられます。

判例でも、「企業としては被解雇者に対し、さらに体系的な教育や指導を実施することによってその労働能力の向上を図る余地があるのに、企業はこれを怠った責任がある」として「労働能率が劣り、向上の見込みがない」とはされないと判示された事案があります(セガ・エンタープライゼス事件=東京地決平11・10・15判タ1050・129)。

能力不足を理由とする解雇は、**客観的な能力不足の事実と十分な指導・改善機会を与えた記録があり、それでも業務遂行が著しく困難な場合**に限って、就業規則に基づき合理的理由と社会通念上の相当性が認められるときのみ有効と判断されるのが日本の裁判例の傾向です。

## フクシマ社会保険労務士法人

※中小事業主や一人親方等の労災特別加入手続きも対応可能です。

広島事務所 〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F  
 TEL: 082-293-8102 FAX: 082-293-8104

高知事務所 〒780-0064 高知市和泉町12-15号  
 TEL: 088-823-0248 FAX: 088-823-0284

E-mail: info@jinji-fuku.jp URL: http://www.jinji.fuku.jp

