

総行女第24号
総行給第62号
令和4年8月10日

各都道府県総務部長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)

} 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
給与能率推進室長
(公印省略)

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第21条に基づき、特定事業主(国及び地方公共団体)は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないものとされています。

今般、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針2022)」(令和4年6月3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)において、民間企業について、女性活躍推進法に基づき、これまでの女性の活躍に関する情報公表項目に加え、男女間の賃金の差異について開示の義務化を行うこととされ、国及び地方公共団体についても同様に開示を行うこととされたところです(別添1)。

本件については、令和4年6月8日に内閣府男女共同参画局主催で開催された「女性版骨太の方針2022説明会」において、各地方公共団体の男女共同参画担当部局に対し周知されているところですが、今後、上記の内容を含む「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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」(平成27年内閣府令第61号)及び「事業主行動計画策定指針」(平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号)の改正が予定されているところですので、ご留意ください。

開示の詳細につきましては、今後、別途ご連絡させていただきますが、各

地方公共団体において、常勤・非常勤職員の人数及び給与・報酬総額等を把握する仕組みを年度内を目途に整備する必要がありますので、関連するデータの把握・集計方法等について確認をお願いします。

なお、民間企業については、令和4年7月8日付で、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一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示（令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）が公布及び告示され、同日から施行及び適用されていますので、関係資料を情報提供いたします（別添2）。

（参考）厚生労働省ホームページ：

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

（参考）民間企業における公表方法

- 男女の賃金の差異は、その雇用する男性労働者の賃金の平均^(※)に対するその雇用する女性労働者の賃金の平均^(※)を割合（パーセント）で示す。

※平均年間賃金＝賃金総額÷人員数

- 全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の3つの区分により公表する。

- 公表の時期は、各事業年度が終了した後、おおむね3か月以内とする。

（例：令和5年3月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和5年6月末までに公表を実施）

【担当】

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室 川瀬、山内
電 話：03-5253-5546

給与能率推進室 佐藤（俊）
電 話：03-5253-5550

I 女性の経済的自立

人生100年時代を迎え、日本の女性の半分以上は90歳まで生きる。離婚件数は結婚件数の3分の1であり、結婚すれば生涯、経済的安定が約束されるという「永久就職」はもはや過去のものとなった。一方で、有業の既婚女性の6割が所得200万円未満、単身未婚女性の約半数が所得300万円未満である。このような状況を踏まえれば、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できる力をつけることは、女性本人のためにも、また我が国の経済財政政策の観点からも、喫緊の課題である。あらゆる手を打ち、女性が経済的に自立できる環境を整えていく必要がある。

（1）男女間賃金格差への対応

○社内格差（垂直分離）

男性と女性と同じ組織で働いていても、職務や職責が異なること等から、女性はより低賃金となる傾向がある。各組織において、それぞれ要因を詳細に分析し、女性の処遇改善につなげることが有効である。

①男女間賃金格差に係る情報の開示

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

- ・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。
- ・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

- ・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
- ・対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
- ・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
- ・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。
- ・国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う。【内閣府、金融庁、厚生労働省、全府省】

②非正規雇用労働者の賃金の引上げ（同一労働同一賃金の徹底）

同一労働同一賃金について、企業に対して、労務管理の専門家による無料相談や先進的な取組事例の周知等きめ細やかな支援を実施するとともに、労働局による助言・指導等による法の履行確保を図ることにより正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善する。【厚生労働省】

雇均発 0708 第 2 号

令和 4 年 7 月 8 日

各都道府県労働局長殿

厚生労働省雇用環境・均等局長

(公 印 省 略)

男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。)第 20 条第 1 項に基づき、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が 100 人を超えるものは、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業生活に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないこととされているところである。

今般、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」(令和 4 年 6 月 7 日閣議決定)において、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が 300 人を超えるものについては、法に基づき、「男女の賃金の差異」の公表を義務化することとされ、本日、「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一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」(令和 4 年厚生労働省令第 104 号。以下「改正省令」という。)及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」(令和 4 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「改正告示」という。)が公布・告示され、同日施行・適用された。

これに伴い、改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針(平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号)第 2 部の第 2 の 6 (1)に基づき、男女の賃金の差異(改正省令による改正後の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一般事業主行動計画等に関する省令(平成 27 年厚生労働省令第 162 号)第 19 条第 1 項第 1 号リの「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」をいう。)の算出及び公表の方法を別添のとおり定めることとしたので、遺漏なきを期されたい。

(別添)

男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について

令和4年7月8日

厚生労働省雇用環境・均等局長

目次

第1．制度改正の背景と男女の賃金の差異の意味等

- (1) 制度改正の背景
- (2) 男女の賃金の差異の意味
- (3) 男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシーの重要性
- (4) 男女間賃金格差の要因分析と女性活躍推進の更なる取組
- (5) 人事労務データの収集や整理・統合

第2．制度見直しの具体的内容

- (1) 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加すること
- (2) 企業規模に応じて必須項目又は選択項目とすること
- (3) 三つの区分により公表すること

第3．男女の賃金の差異の算出に当たり必要となる要素の定義

- (1) 「労働者」の定義
- (2) 「賃金」の定義
- (3) 「差異」の定義

第4．男女の賃金の差異の算出

- (1) 男女の賃金の差異を算出する方法
- (2) 人員数について

第5．男女の賃金の差異の公表

- (1) 公表のイメージ
- (2) 公表の方法
- (3) 公表の時期

第6．一般事業主による男女の賃金の差異に関する任意の追加的な情報公表（説明欄の活用）

- (例1) 自社における男女の賃金の差異の背景事情の説明
- (例2) 勤続年数や役職などの属性を揃えた公表
- (例3) より詳細な雇用管理区分において算出した数値の公表
- (例4) パート・有期労働者に関して、他の方法により算出した数値の公表
- (例5) 時系列での情報の公表

第1. 制度改正の背景と男女の賃金の差異の意味等

(1) 制度改正の背景

我が国における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にある。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）においては、男女間賃金格差の主な要因である管理職比率や平均継続勤務年数などの項目を定め、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して、当該項目に関する状況把握、目標設定、一般事業主行動計画の策定及び情報公表を義務付けているが、男女間賃金格差の現状を踏まえ、更なる縮小を図るため、法に基づく情報公表項目に「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に対して、当該項目の公表を義務付けることとしたものである。

(2) 男女の賃金の差異の意味

男女の賃金の差異（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一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号。以下「改正省令」という。）による改正後の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一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。以下「省令」という。）第19条第1項第1号リの「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」をいう。以下同じ。）については、法に基づく行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものであるが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得る。

逆に、男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得る。

事業主においては、男女の賃金の差異を公表するに際しては、説明欄を設けて積極的に活用すること、男女の賃金の差異を公表した後は、その数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要である。

(3) 男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシーの重要性

平均値を用いて男女の賃金の差異を計算することとした場合、その数値の大小のみをもって個々の事業主の女性活躍推進の取組を理解できるものではないことを踏まえ、厚生労働省においては、以下の点について、周知啓発を進めていく。

- ・ 就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者においては、男女の賃金の差異を見る場合、数字のみを切り取って比較するのではなく、個々の事業主が記載した説明欄の内容を含め、当該事業主の女性活躍推進の取組の実情や将来に対する姿

勢を注意深く見極めること、いわば、「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことが重要であること。

- ・ 男女の賃金の差異は、個々の事業主における女性活躍推進の長い過去における取組の結果であるのみならず、我が国の社会や家庭における男女の役割分担意識、学業における進路選択、就職・転職に際しての個々の労働者の職業選択に関する考え方も反映していること。換言すれば、男女の賃金の差異は、「結果指標」と称されることがあるが、それは、個々の事業主における過去の取組の結果だけではなく、我が国の社会や家庭の過去の在り方の結果をも反映していること。

(4) 男女間賃金格差の要因分析と女性活躍推進の更なる取組

男女の賃金の差異は、上記(3)のとおり、注意深く理解されるべきものではあるが、他方、個々の事業主においては、この数値を活用し、その要因を分析し、女性活躍推進のための従前の取組を点検し、改善の余地がないか検討することが重要である。

まず、男女の賃金の差異については、厚生労働省において、平成22年に「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」を取りまとめ、「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」を策定した際に、「男女間賃金格差分析ツール」を開発し、ホームページ上で公表している。

(参考) 男女間賃金格差分析ツール

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html

次に、法は、事業主に対し、同研究会報告において明らかにされた男女間賃金格差の主たる要因、すなわち、役職(管理職)、勤続年数、労働時間等についての状況把握を行い、その実情に応じた行動計画の策定と女性活躍推進の取組の実施を求めている。

厚生労働省においては、平成27年の法の施行に際し、事業主行動計画策定指針(平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「指針」という。)を定めるとともに、「一般事業主行動計画策定支援ツール」を開発し、ホームページ上で公表している。

(参考) 一般事業主行動計画策定支援ツール

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/

事業主においては、改めて、指針を参照し、必要に応じこれらのツールも活用しながら、法の求めるPDCAサイクルを適切に回し、女性活躍推進の取組、すなわち、

- ・ 積極的に女性労働者を採用し、
- ・ 女性労働者が、可能な限り長く働き続けることができるようにし、特に、出産や育児を契機として不本意な退職をせざるを得なくなるようなことのないようにし、
- ・ 女性労働者の中から、将来の職場を担うリーダーの候補者を育成し、
- ・ 適切な資質を有する女性労働者については職場のリーダーとなることを応援する

といった取組を着実に継続することが大切である。

(5) 人事労務データの収集や整理・統合

上記(4)の要因分析、すなわち、賃金を含めた人事労務データの分析をするに当たっては、その前提として、これらのデータの収集や整理・統合といった作業が必要となる。

他方、人事労務データの収集、整理・統合については、事業主の現状や能力は決して一様ではないと考えられる。

各事業主においては、一の労働者に係る採用、配置、研修、評価、労働時間、賃金その他のデータについて、人事労務部門内部の各担当ラインの垣根を超えて、上記の要因分析に必要な範囲において一元的に管理することについて常々意識を有するとともに、まずは、人事労務データの収集や保存の現状を確認することが適切である。

他方、データの整理・統合は、分析のために必要な範囲で行えば足りるものである。むやみにデータの整理・統合にのみいそしむのではなく、自らがどのような人事労務制度を構築してきたか、それが実際に意図したとおりに機能しているか否か、そうでないとすれば何に問題があるかについて検討し、仮説を持ってデータを見るという姿勢が必要である。仮説なきデータの整理・統合は、徒労に終わるおそれもある。いきなり全労働者を対象とした人事労務データの整理・統合に着手するのではなく、まずは、一の事業所やさらにその中の一の部署について人事労務データを整理・統合し、そこから現在の課題として何が見えてくるかを考えてみることも有効である。

第2. 制度見直しの具体的内容

(1) 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加すること

法第20条第1項の規定に基づく情報公表の区分「①その雇用し、又は雇用しようとする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」及び「②その雇用する労働者の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」のうち、①の区分に男女の賃金の差異を追加する。

(2) 企業規模に応じて必須項目又は選択項目とすること

常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主については、当該項目を必ず公表しなければならないこととする。

(参考) 一般事業主の情報公表に係る内容を整理すると、以下の表のとおりである。

	改正前	改正後
常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主	<u>2項目以上の公表（義務）</u> ：①の8項目及び②の7項目から各1項目以上を選択	<u>3項目以上の公表（義務）</u> ：「 <u>男女の賃金の差異</u> 」は必須項目。 加えて、①の <u>他</u> 8項目及び②の7項目から各1項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主	1項目以上の公表（義務） ：①及び②の合計 <u>15項目</u> から1項目以上を選択	1項目以上の公表（義務） ：①（「 <u>男女の賃金の差異</u> 」を含む <u>9項目</u> ）及び②の合計 <u>16項目</u> から1項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主	1項目以上の公表（努力義務） ：①及び②の合計 <u>15項目</u> から1項目以上を選択	1項目以上の公表（努力義務） ：①（「 <u>男女の賃金の差異</u> 」を含む <u>9項目</u> ）及び②の合計 <u>16項目</u> から1項目以上を選択

(3) 三つの区分により公表すること

全労働者における男女間賃金格差に加え、正規雇用、非正規雇用内でも男女間賃金格差があること及び全労働者における男女間賃金格差は、正規雇用、非正規雇用それぞれの男女労働者の割合の差異の影響を大きく受けることを踏まえ、情報公表の義務を課されるすべての一般事業主に共通する最も大きい雇用管理区分として正規雇用、非正規雇用の別に、男女の賃金の差異を公表することは重要である。

このため、法に基づく当該項目の公表に当たっては、その雇用する全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の三つの区分により公表することとする。

すなわち、省令においては、男女の賃金の差異については、全労働者及び「雇用管理区分」ごとに公表することとされているが、この「雇用管理区分」について、他の情報公表項目におけるそれとは異なり、男女の賃金の差異に関する限り、正規雇用、非正規雇用の二つの区分とする。

なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意に行うことは、何ら差し支えない。

(4) その他

法に基づく情報公表は、事業主ごとに行うものとされており、男女の賃金の差異についても、事業主ごとに行うものである。例えば、ホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行うものであり、連結ベースでの情報公表を行うものではない。

また、今回の制度改正による男女の賃金の差異に関する情報公表は、事業主の雇用する労働者について、主たる事業所（本社、本店等）、従たる事業所（支社、支店等）を通じて行うものであり、主たる事業所についてのみ行えば足りるものではない。

なお、今回の制度改正は、情報公表の内容に関する改正であり、常時雇用する労働者の数に応じた法の義務又は努力事務の適用対象となる一般事業主の区分に影響が生じるものではない。

※ 例えば、常時雇用する労働者の数が 300 人を超えるものとして法が適用されている一般事業主について、第 4（2）の「人員数」が 300 人以下となるとしても、法の義務の適用対象から外れることはない。

第3. 男女の賃金の差異の算出に当たり必要となる要素の定義

(1) 「労働者」の定義

「正規雇用労働者」とは、一般事業主が直接雇用し、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者及び短時間正社員をいう。

「非正規雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する通常の労働者以外の労働者をいい、具体的には、同条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者をいう。ただし、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）については、派遣元事業主（同条第4号に規定する派遣元事業主をいう。）において算出するものとし、派遣先（同号に規定する派遣先をいう。）の事業主の算定対象となる「非正規雇用労働者」から除外するものとする。

「全ての労働者」とは、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者をいう。

(2) 「賃金」の定義

「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第11条に規定する「賃金」をいい、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。

ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えないが、その取扱いは、男女の労働者で共通のものとしなければならない。

なお、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致するものである。

(3) 「差異」の定義

「差異」とは、その雇用する男性労働者の賃金の平均に対するその雇用する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示したものをいう。

第4. 男女の賃金の差異の算出

(1) 男女の賃金の差異の算出方法

男女の賃金の差異の算出方法は、次のとおりとする。なお、男女で算出方法を異なるものとしてはならない。

- ① 賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、
 - ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
 - ・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除することにより、平均年間賃金を算出する。
- ② その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女の賃金の差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

(2) 人員数について

人員数の数え方については、

- ・男女で異なる数え方をしないこと
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること

が重要である。

人員数の数え方の一つの方法としては、一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用いることが考えられる。なお、この方法を用いる場合、人員数は、勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要である。

さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等を参考として、人員数を換算しても差し支えない。

第5. 男女の賃金の差異の公表方法

(1) 男女の賃金の差異の公表のイメージ

男女の賃金の差異の公表のイメージは、次の通りとする。

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全ての労働者	XX. X%
うち正規雇用労働者	YY. Y%
うちパート・有期労働者	ZZ. Z%

(注) 対象期間：〇〇事業年度(〇年〇月〇日～〇年〇月〇日)

公表に際しては、「非正規雇用労働者」という呼称を用いる必要はなく、「パート・有期社員」等と記載して差し支えない。

該当者が存在しない区分(例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分)については、「－」を記す。

表の外に重要事項を注記する。

- ・対象期間は、重要事項として必ず注記すること。
- ・その他、算出の前提とした重要な事項を記すことが望ましい。(例えば、賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等を記すことが望ましい。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、上記第3(1)の定義に即して決まるものではあるが、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているかを記すことが望ましい。)

(2) 男女の賃金の差異の公表の方法

男女の賃金の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、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」や自社ホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにすること。

(3) 公表の時期

各事業主において、各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後、速やかに公表するものとする。この場合の「速やかに」については、各事業年度が終了した後、おおむね3か月以内とする。

このため、改正省令施行後の初回の公表については、改正省令の施行日（令和4年7月8日）以後に終了する現在の事業年度について、当該事業年度が終了し、新たな事業年度が開始してからおおむね3か月以内に公表することとなる。

例えば、

- ・令和4年7月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和4年10月末までに、
 - ・令和4年12月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和5年3月末までに、
 - ・令和5年3月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和5年6月末までに、
 - ・令和5年6月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和5年9月末までに、
- それぞれ、男女の賃金の差異の初回の公表を行うこととなる。

第6．事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用）

（1）基本的な考え方

男女の賃金の差異については、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要であることから、共通の計算方法等を定める必要がある。そのため、本通達の上記第3から第5までを定めている。

他方、事業主は、共通の計算方法で算出した数値を公表した上で、当該数値に関連して、より詳細な情報や補足的な情報を任意に公表することができる。

上記第1のとおり、男女の賃金の差異については、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者において的確に理解されなければならないものであるが、そのためには、まず、事業主において追加的な情報公表を行うことを検討することが重要である。

（2）追加的な情報公表の例

事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、以下のような例が考えられる。

なお、共通の計算方法で算出した数値とは別に、他の方法により算出した数値を公表する場合には、当該数値のみならず、その算出を行った方法についても併せて説明することが適切である。

（例1）自社における男女の賃金の差異の背景事情の説明

例えば、女性活躍推進の観点から女性の新規採用者を増やした結果、前々事業年度と比較して相対的に賃金水準の低い女性労働者が増加し、一時的に女性の平均年間賃金が下がり、結果として前事業年度における男女の賃金の差異が拡大した、といった事情がある場合には、その旨を追加情報として公表する。

なお、この場合においては、当該背景事情の説明に加えて、法に定める情報公表項目の一つである「採用した労働者に占める女性労働者の割合」等の関連する情報を併せて公表することも効果的であると考えられる。

（例2）勤続年数や役職などの属性を揃えた公表

特定の勤続年数や役職について、男女の賃金の差異を算出する、例えば、

- ・5年ごとの勤続期間（0年以上～5年未満、5年以上～10年未満、10年以上～15年未満、15年以上～20年未満、20年以上～25年未満、25年以上～30年未満、30年以上など）を設定し、各区分に該当する労働者について、男女の賃金の差異を算出する

- ・あるいは、より簡便な区分として、勤続年数が5年ごとの節目となる年（勤続5年目（5年以上6年未満）、10年目、15年目、20年目、25年目、30年目）である労働者について、男女の賃金の差異を算出する
 - ・役職ごと（役職無しなし、係長級、課長級、部長級等）に、それぞれ該当する労働者について、男女の賃金の差異を算出する
- ことにより、勤続年数や役職などの属性を揃えてみた場合、雇用する労働者について、男女の賃金の差異が小さいものであることを追加情報として公表する。

（例3）より詳細な雇用管理区分において算出した数値の公表

正規雇用労働者を更に正社員、職務限定正社員、勤務地限定正社員及び短時間正社員等に区分したうえで、それぞれの区分において男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

この際に、上記（例2）の考え方を組み合わせて、詳細な雇用管理区分ごとに、勤続年数別や役職別の男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表することも考え得る。

（例4）パート・有期労働者に関して、他の方法により算出した数値の公表

契約期間や労働時間が相当程度短い非正規雇用労働者を多数雇用している事業主においては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者それぞれの賃金を時給換算し、男女の賃金の差異が小さいものである場合には、当該情報を追加情報として公表する。

（例5）時系列での情報の公表

上記（例1）から上記（例4）までの追加情報については、単年度ではなく、時系列で複数年度にわたる変化を示すことにより、事業主において継続的に女性活躍推進に取り組んでいることを説明することも考えられる。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

目次

- 1. 女性活躍推進法について
- 2. 男女の賃金の差異の算出方法等について
 - (1) 算出の手順
 - (2) 賃金について
 - (3) 人員数について
 - (4) 情報公表について

1. 女性活躍推進法について



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要 (民間事業主関係部分)

改正後

1 基本方針等

赤字が改正事項(省令) 令和4年7月8日施行

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表**

※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

📝 行動計画の必須記載事項

▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

📝 情報公表の項目(省令で規定)

- ① 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
 - ② 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
- について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) **①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上の計3項目以上を公表**
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

📝 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

一般事業主行動計画の策定・届出

▶ **ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析（義務）**

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・ 把握した状況から自社の課題を分析してください。

基礎項目	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女の平均継続勤務年数の差異（区） ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④管理職に占める女性労働者の割合
------	---

+ **男女の賃金の差異（全・正・パ有）** ※301人以上事業主のみ

新規

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、別に定める選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、**雇用管理区分**ごとに把握を行うことが必要です。

（注3）**男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員（非正規雇用労働者）、全ての労働者の区分ごとに把握を行うことが必要です。**

< 雇用管理区分とは >

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。

(例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

▶ **ステップ2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表（義務）**

- ・ステップ1を踏まえて、

(a) 計画期間

(b) 数値目標

(c) 取組内容

(d) 取組の実施時期

を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。

- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

▶ **ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出（義務）**

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

▶ **ステップ4 取組の実施、効果の測定（努力義務）**

- ・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・評価してください。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

改正後

下線の状況把握に関する4つの必須項目に加えて、**301人以上企業は男女の賃金の差異も状況把握が必須**（目標設定は必須項目なし）

男女の賃金の差異を追加し、301人以上企業は公表必須項目

	状況把握・目標設定 (16項目+8項目)	情報公表 (9項目+7項目)
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
	②男女別の採用における競争倍率 (区)	②男女別の採用における競争倍率 (区)
	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)
	④男女別の配置の状況 (区)	—
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区)	—
	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	—
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合
	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	⑥役員に占める女性の割合
	⑩男女の人事評価の結果における差異 (区)	—
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派)	—
	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇い入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	—
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区)	—
		⑯男女の賃金の差異 (全・正・パ有)
② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	①男女の平均継続勤続年数の差異 (区)	①男女の平均継続勤続年数の差異
	②10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 (区)	②10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
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区)	③男女別の育児休業取得率 (区)
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く) の利用実績 (区)	—
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	—
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況 (区) (派)	⑤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 (区) (派)
	⑧有給休暇取得率 (区) (派)	⑥有給休暇取得率
	⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (区)	

状況把握の局面では、把握することを推奨 (指針) しており、**301人以上企業は情報公表の必須化に伴い、状況把握も必須化**

301人以上企業：男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員 (非正規雇用労働者)、全ての労働者の3区分について算出

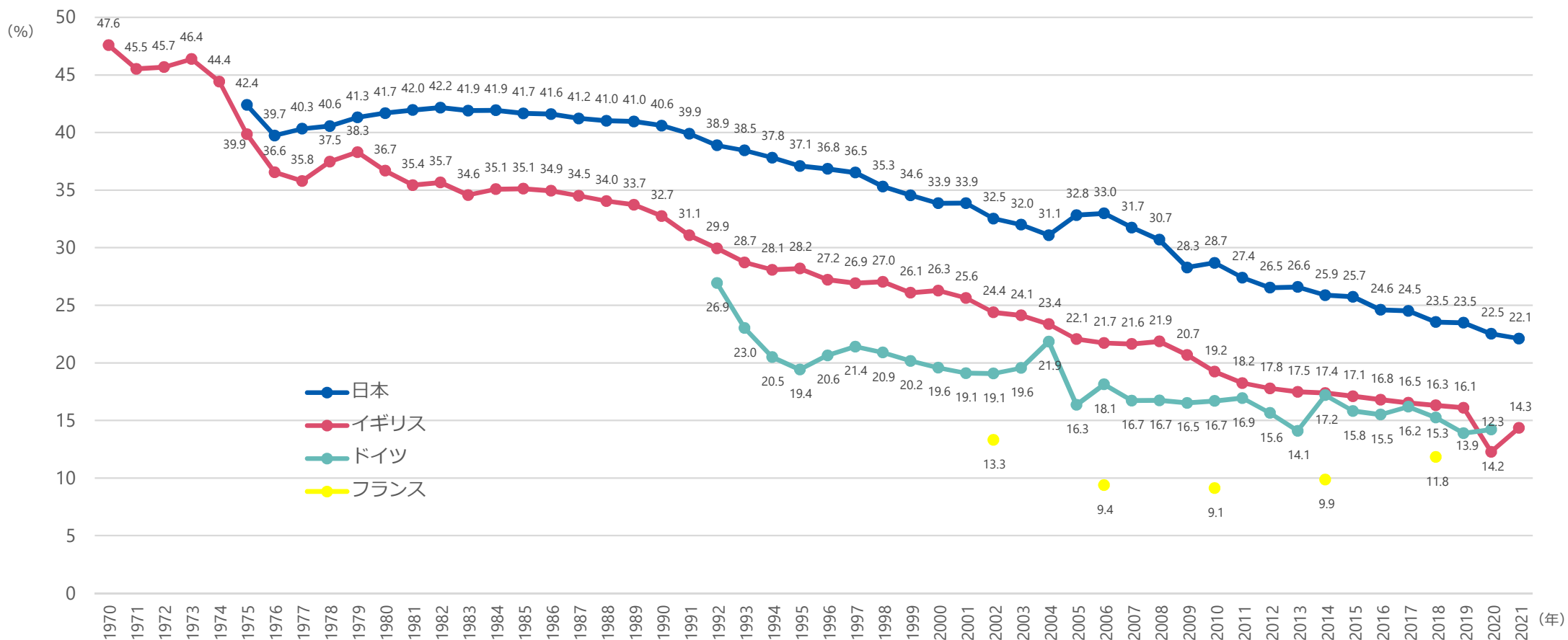
301人以上企業は、**男女の賃金の差異 (必須) +8項目から1項目以上を公表**

101~300人以下企業は**男女の賃金の差異を含めた16項目から1項目以上を公表**

301人以上企業は7項目から1項目以上を公表

※ (区)・・・雇用管理区分ごとに対応する項目、(派)・・・派遣労働者を含めて対応する項目

(参考1) 日英独仏の男女間賃金格差 (OECD)



資料出所：OECD Statデータ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したものの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

(参考：諸外国における近年の取組)

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。 2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

(参考2) 男女間賃金格差の要因

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和3年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		74.7	-0.5

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあります。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっています。

(注1) 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
 (注2) 「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

- 上記の分析の手法と結果は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示しています。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

2. 男女の賃金の差異の算出方法等について

(1) 算出の手順

①労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

「正規労働者」・「非正規労働者」の考え方については後述します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者	女性・非正規	男性・非正規

② 4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出





③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

総賃金の算出方法、人員数の考え方については後述します。

算出した総賃金・人員数は全ての労働者の男女の賃金の差異の算出に利用可能です。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 	男性・正規の 総賃金・人員数 ¥ 
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 	男性・非正規の 総賃金・人員数 ¥ 

③ 4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

②でそれぞれ算出した総賃金をそれぞれの人員数で除します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

④ 正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正
規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全
ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ <p>= 平均年間賃金①</p>	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ <p>= 平均年間賃金②</p>
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ <p>= 平均年間賃金③</p>	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ <p>= 平均年間賃金④</p>
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}}$ <p>= 平均年間賃金⑤</p>	$\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}}$ <p>= 平均年間賃金⑥</p>

⑤ 正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、（女性の平均年間賃金）÷（男性の平均年間賃金）により、割合（パーセント）算出し、公表します。

①労働者の分類

②総賃金と人員数の算出

③平均年間賃金の算出（正規・非正規）

④平均年間賃金の算出（全ての労働者）

⑤割合の算出・公表

	女性	男性
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥

公表する割合

$$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$$

正規雇用の男女の賃金の差異

$$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$$

非正規雇用の男女の賃金の差異

$$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\%$$

全労働者の男女の賃金の差異

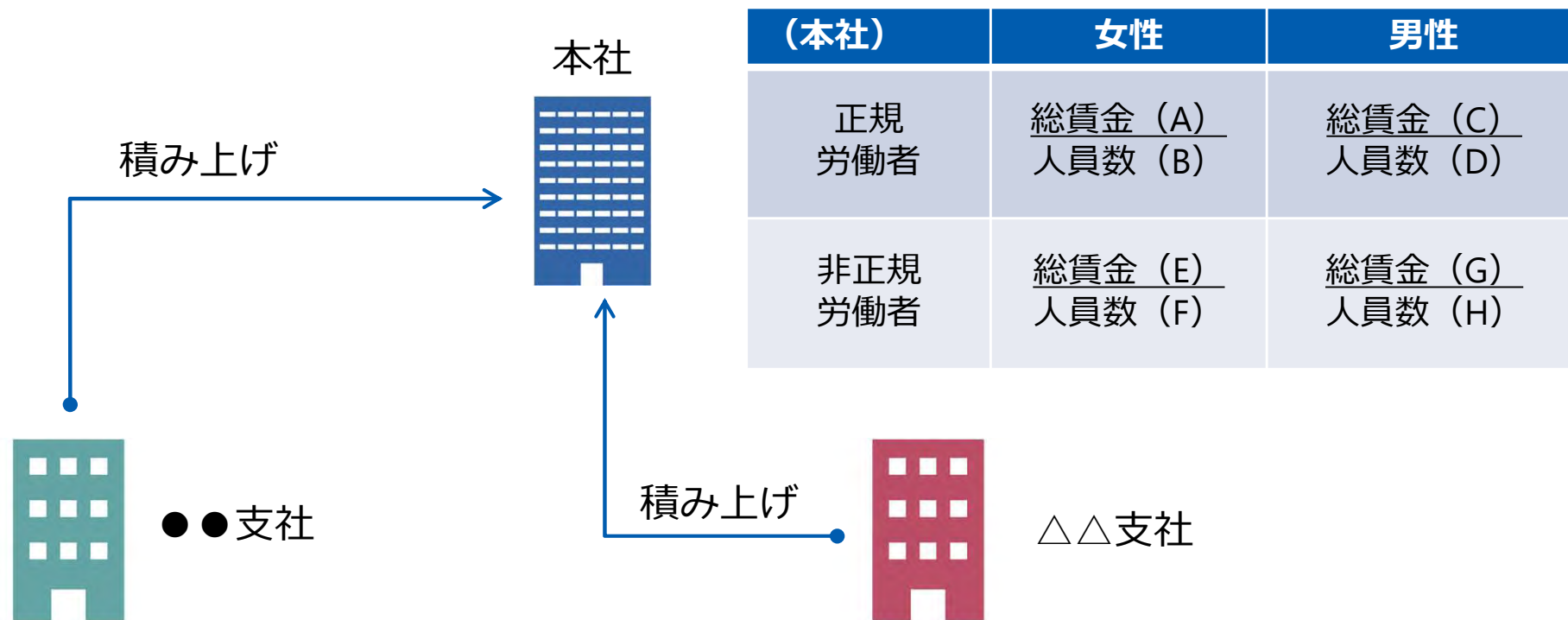
※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）。

留意するポイント（情報公表が必要な3区分）

- 「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です。
- 「全労働者」は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計、
「正規雇用労働者」は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者、
「非正規雇用労働者」は、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）をいいます。
- 派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外します。
- なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女の賃金の差異の公表を任意で行うことは、何ら差し支えありません。

(参考) 本社と複数の支社がある場合 1 / 2

本社およびすべての支社のデータを積み上げて算出します。



(●●支社)	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (a1)}}{\text{人員数 (b1)}}$	$\frac{\text{総賃金 (c1)}}{\text{人員数 (d1)}}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (e1)}}{\text{人員数 (f1)}}$	$\frac{\text{総賃金 (g1)}}{\text{人員数 (h1)}}$

(△△支社)	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (a2)}}{\text{人員数 (b2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (c2)}}{\text{人員数 (d2)}}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (e2)}}{\text{人員数 (f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (g2)}}{\text{人員数 (h2)}}$

(参考) 本社と複数の支社がある場合 2 / 2



本社

+



●●支社

+



△△支社

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+a1+a2)}}{\text{人員数 (B+b1+b2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (C+c1+c2)}}{\text{人員数 (D+d1+d2)}}$
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E+e1+e2)}}{\text{人員数 (F+f1+f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (G+g1+g2)}}{\text{人員数 (H+h1+h2)}}$
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+a1+a2+E+e1+e2)}}{\text{人員数 (B+b1+b2+F+f1+f2)}}$	$\frac{\text{総賃金 (C+c1+c2+G+g1+g2)}}{\text{人員数 (D+d1+d2+H+h1+h2)}}$

(2) 賃金について



総賃金の算出（源泉徴収簿を用いる場合）

源泉徴収簿を用いて、総賃金を算出することが可能です。

(1) 事業年度が1月～12月の企業の場合

甲欄 乙欄		所 属	職 名	住 所	氏 名	整 理 番 号									
令 和 4 年 分 給 与 所 得 に 対 す る 源 泉 徴 収 簿	区 分	支 給 月 日	給 金 額	社 会 保 険 料 等 の 控 除 額	社 会 保 険 料 等 の 控 除 後 の 給 与 金 額	扶 養 親 族 等 の 数	算 出 税 額	年 末 調 整 に よ る 過 不 足 税 額	差 引 徴 収 税 額	前 年 の 年 末 調 整 に 基 づ き 繰 り 越 し た 過 不 足 税 額	同 上 の 税 額 に つ い て 還 付 又 は 徴 収 し た 月 区 分	月 別 還 付 又 は 徴 収 し た 税 額	差 引 残 高	月 別 還 付 又 は 徴 収 し た 税 額	差 引 残 高
	1														
	2														
	3														
	4														
	5														
	6														
	7														
	8														
	9														
	10														
	11														
	12														
	計		①		②		③								
	賞 与 等														
	計		④		⑤		⑥								

給料・手当等
の総支給額

賞与等の総支給額

事業年度に対応した期間内の
支払額の合計が、一人の労働
者の年間賃金となります。

これを、男女を分けて、正規、
非正規、全ての労働者につい
て足し上げることで、それぞ
れの総賃金となります。

総賃金の算出（源泉徴収簿を用いる場合）

（2）事業年度が4月～翌3月の企業の場合

令和4年

令和4年		令和5年	
区分	支給月日	区分	支給月日
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	
9		9	
10		10	
11		11	
12		12	
計	①	計	②

給料・手当等の総支給額
(4～12月分と翌1～3月分)

賞与等の総支給額

事業年度が跨がる2年分の源泉徴収簿を用意し、事業年度に対応した期間内の支払額の合計が、一人の労働者の年間賃金となります。

↓

これを、男女を分けて、正規、非正規、全ての労働者について足し上げることで、それぞれの総賃金となります。

総賃金について

- 賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。
- ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。
- なお、所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致します。

有価証券報告書を作成している場合の算出について

○有価証券報告書を作成する事業主は、有価証券報告書を作成する際に用いる

- 「従業員」の範囲
- 「平均年間給与」の計算に用いる給与の範囲

が、それぞれ、女性活躍推進法における「男女の賃金の差異」の算出の原則（「正規雇用労働者」の定義、「賃金」の定義）に適合している場合、有価証券報告書における「従業員」の「平均年間給与」の算出方法を踏まえて、男女別の平均年間賃金を算出して差し支えありません。

※有価証券報告書における「臨時従業員」についても、「非正規雇用労働者」の定義に適合している場合、その人員数の数え方を踏まえて、必要な算出を行って差し支えありません。

(3) 人員数について



人員数の算出

1. 基本的な考え方

- ・男女で異なる数え方をしないこと。
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること。
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由について明記すること。

2. 具体例

- ・一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用いることが考えられます。

※この方法を用いる場合、人員数は勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要。

- ・さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。

3. 出向者等の扱い

個々の事業主において、従前の情報公表の方法も踏まえつつ、実情に応じて適切な方法を採用することで差し支えありません。ただし、男性・女性、正規雇用・非正規雇用で扱いは統一し、一貫性のある扱いをすることが必要です。

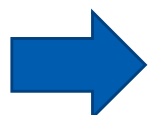
人員の考え方

1. 基本的な考え方

人員を数える期間の単位	数え方	備考
月	各月の特定の日（給与の支払日、月末日など）に雇用している労働者の数の12か月平均	・ 源泉徴収簿を基に作業可能。 ・ 年度途中の入職（退職）や産休・育休入り（復帰）も反映可能。
時間	（上記の月単位に加えて）パートの所定労働時間を用いる。 （4時間勤務/日 = 1/2日・人）	必須ではない。各事業主の実情に応じて、取り入れるか否かを判断してよい。

2. 補足

- 1. に加えて、人員を数える期間の単位として、「日」を用いることも考えられます。
※ 一か月のうちの勤務日数を換算する。（例: 1か月（30日）のうち15日勤務 ⇒ 1/2月・人）
- なお、一の事業年度を通じ、労働者数及び男女比の変動がほとんど見られない等の事情がある事業主においては、事業年度の特定の日（例えば、事業年度の末日や年央の月の末日）に雇用している労働者の数をもって、男女の賃金の差異を計算する際の人員数として用いることも可能ですが、そのような事情等がない場合には、この人員数を用いることは適切ではありません。



対外的に説明責任を果たし得るよう、適切な数え方を採用すること

留意するポイント（人員数の算出について）

育児短時間勤務利用者等について給与を短縮時間分だけ減額している場合、育児等が女性に偏っている現状があれば、男女の賃金の差異は、大きくなる可能性があります。

だからといって、育児短時間勤務利用者等の給与・人員を除外することは適切ではありません。両性の働き方の違いが縮小すれば、男女の賃金の差異の縮小として反映されるからです。

このような事情については、後述する「説明欄」において、追加的な情報として公表することが適切です。

(参考) 事業年度が1月～12月の場合の人員数の算出

各月の人員数

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
正規	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
非正規	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
全ての労働者	A1 + B1	A2 + B2	A3 + B3	A4 + B3	A5 + B5	A6 + B6	A7 + A7	A8 + B8	A9 + B9	A10 + B10	A11 + B11	A12 + B12

(単位：人)

【正規労働者の人員数】

$$(A1+A2+\dots+A11+A12) \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

【非正規労働者の人員数】

$$(B1+B2+\dots+B11+B12) \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

【全ての労働者の人員数】

$$\{ (A1+A2+\dots+A11+A12) + (B1+B2+\dots+B11+B12) \} \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

(4) 情報公表について



男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「-」で記載してください。（必須）

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）（必須）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

男女の賃金の差異の意味について

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能です。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討してください。

任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

留意するポイント（法人単位での情報公表）

法に基づく情報公表は、事業主ごとに行うものとされており、男女の賃金の差異についても、事業主ごとに行うものです。例えば、ホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行うものであり、連結ベースでの情報公表を行うものではありません。

公表時期等について（301人以上企業）

○情報公表

令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

男女の賃金の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、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」や自社ホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにしてください。



**「女性の活躍推進企業データベース」
を是非ご活用ください！**

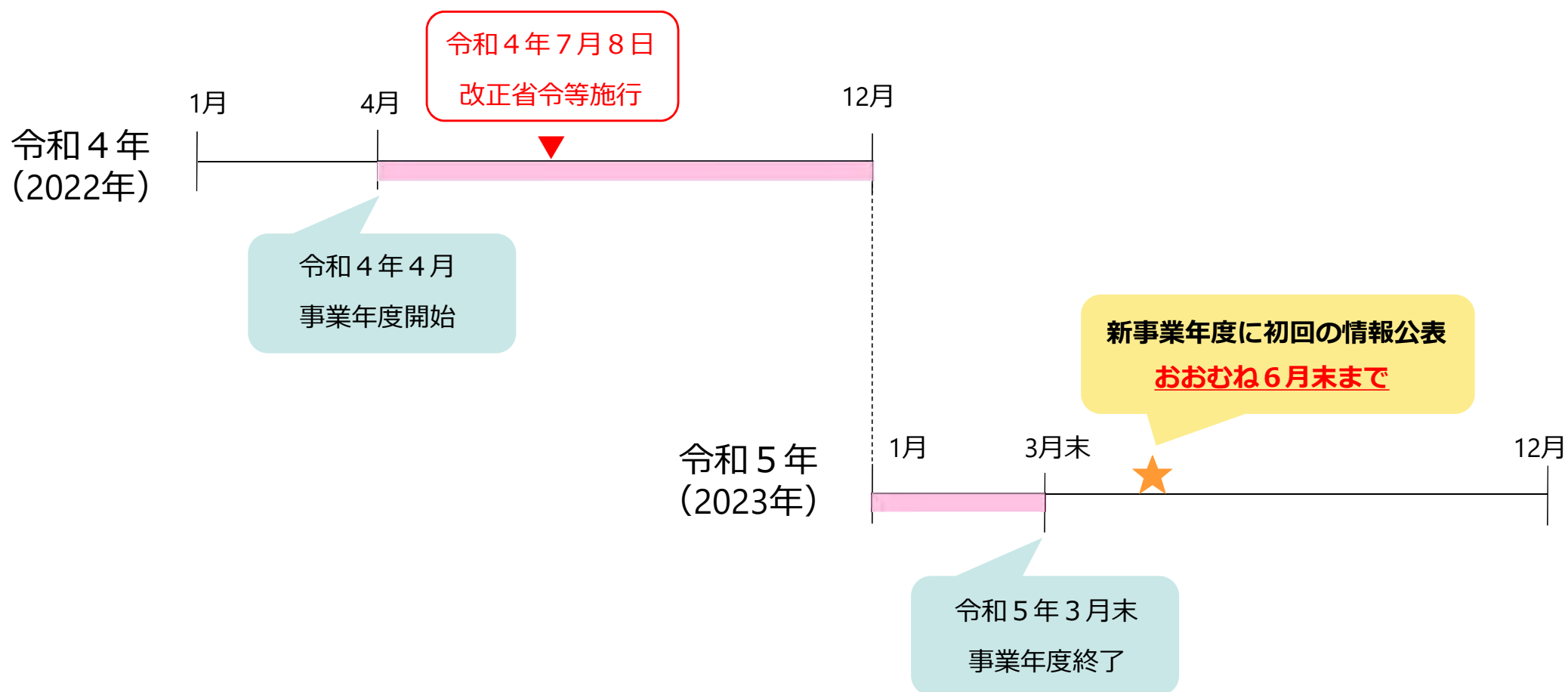


URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

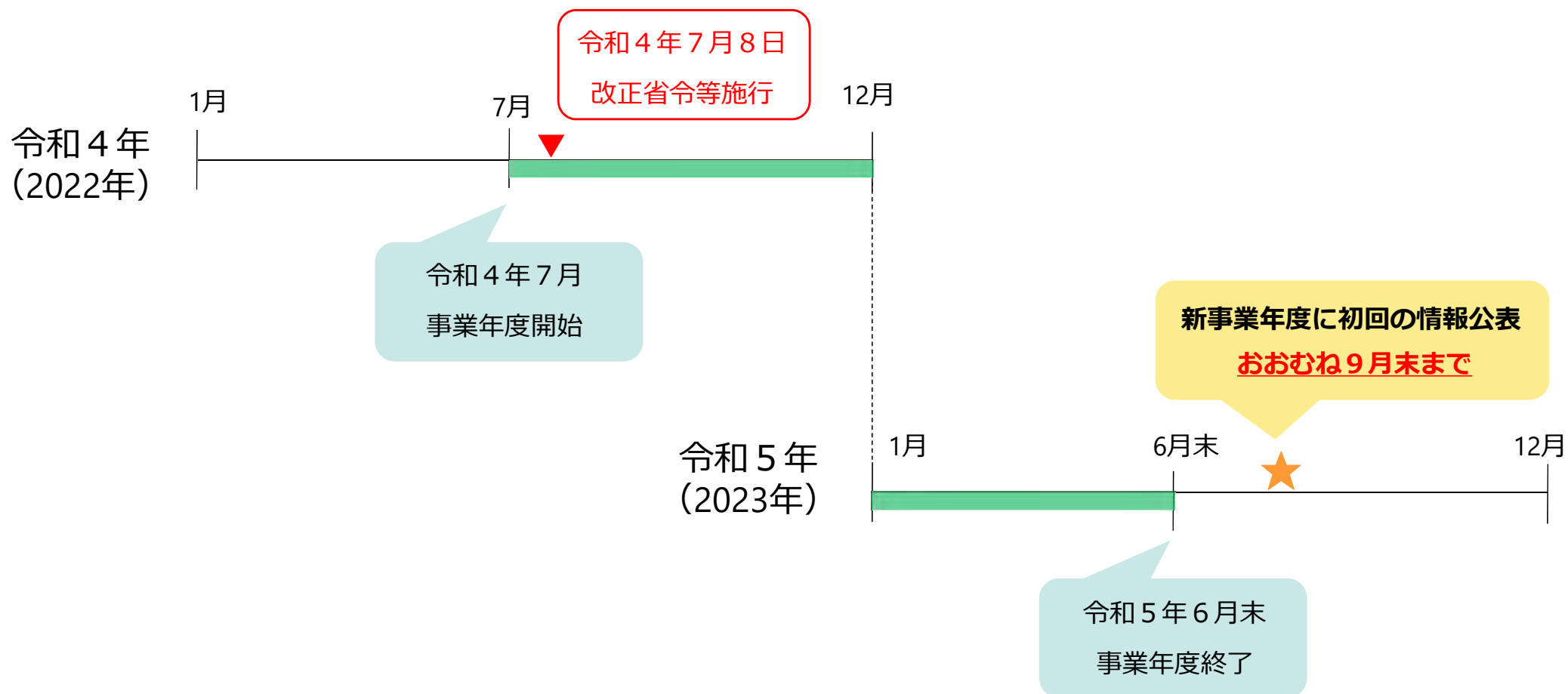
○状況把握

情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、状況把握を行う必要があります。

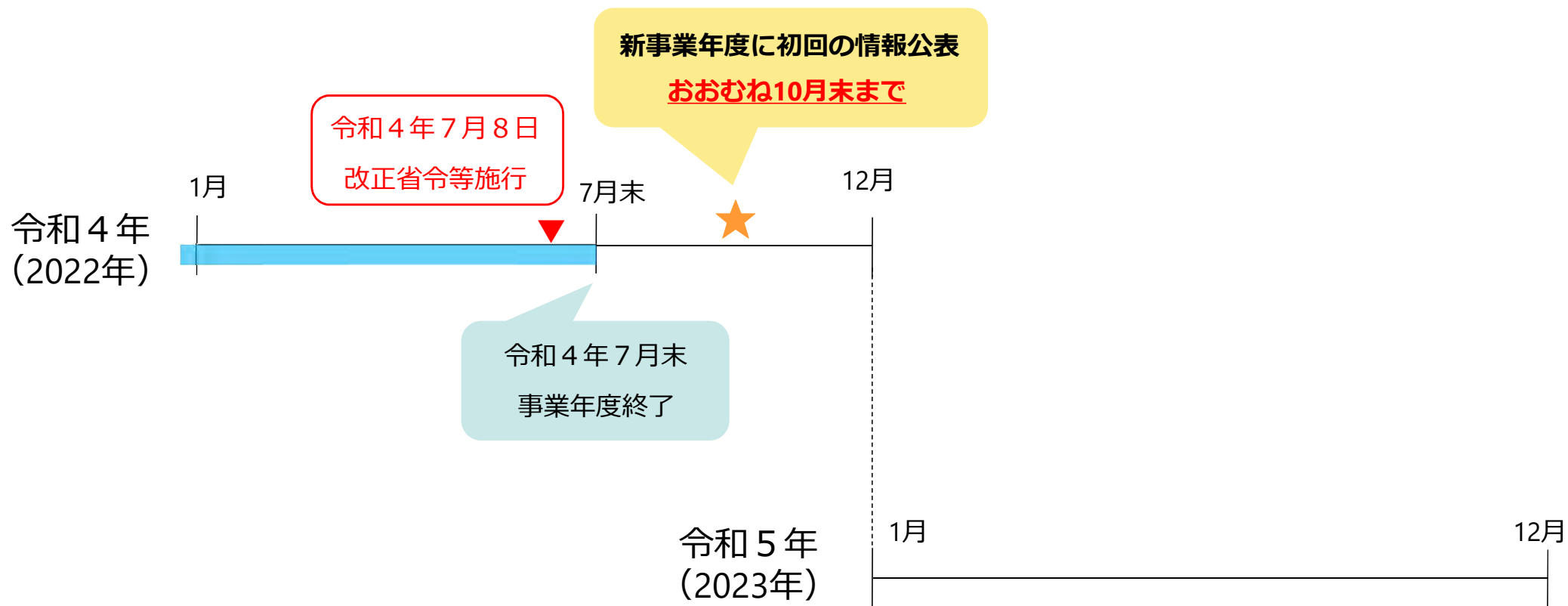
事業主の作業スケジュール①（事業年度：4月～翌3月の場合）



事業主の作業スケジュール②（事業年度：7月～翌6月の場合）



事業主の作業スケジュール③（事業年度：8月～翌7月の場合）



民間企業における女性活躍促進事業（令和4年度新規事業）



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省委託「2022年度 民間企業における女性活躍促進事業」

女性活躍推進 説明会・相談会 2022

女性が活躍する新たなステージへ

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を推進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。本説明会では、何から始めればよいのか、また、どのように取り組めばよいのかを分かりやすく説明し、個別相談も行います。

**参加・相談
無料**

オンライン説明会：29回開催
※オンライン説明会とは、インターネット上で行う説明会です。

会場開催：17都市で開催
(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡など)

詳しくは、
専用HPを
ご覧ください。

～女性が活躍する新たなステージへ～

あなたの
企業の**女性活躍**を
きめ細やかに**支援**します！

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。是非、アドバイザーによる個別企業支援を活用し、自社の取り組みを進め、女性活躍を促進しましょう！！

専門家による
相談・支援
無料

女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、
どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか？

アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による
無料の支援サービスをご活用ください。
貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、
一般事業主行動計画の策定等の支援や、
課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。



中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、
アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。専用HP：<https://joseikatsuyaku.com/>



2022（令和4）年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 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
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 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
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「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①～⑧の8項目から1項目選択
 +
 ⑨の項目（必須）*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異（必須）*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
 ※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およ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
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤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
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
 ※計算の前提とした重要事項を付記
 （対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、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**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



ひとくらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）