

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

厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 1. 総理指示と政労使トップ合意
- 2. 実行計画に示された各項目の趣旨
- 3. 男女の賃金の差異の開示（詳細）
- 4. 男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシー
- 5. 企業の皆様に利用いただきたい施策と情報

総理指示と政労使トップ合意



令和4年通常国会における男女の賃金格差に関する岸田首相の発言

<令和4年1月17日 第208回国会における岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説（抜粋）>

- 世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

<令和4年1月20日 衆議院本会議における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁>

- 男女平等及び賃金格差についてお尋ねがありました。
- 男女平等は日本政府の重要かつ確固たる方針であるとともに、国際社会で共有されている規範です。
- 特に、人生や家族の在り方が多様化する中、女性の経済的自立に取り組む必要があります。その中で、御指摘の男女の賃金格差については、その是正に向け、有価証券報告書の開示項目にするなど、企業の開示ルールの在り方を具体的に検討していきます。

<令和4年1月24日 衆議院予算委員会における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁（抜粋）>

- 同法（女性活躍推進法）については、行動計画策定義務の拡大などを盛り込んだ改正が、この4月から完全施行されることとなっており、現在、その施行に万全を期しているところですが、依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたいと考えます。

「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）（抄）

Ⅲ 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

（5）多様性の尊重と選択の柔軟性

②男女間の賃金差異の開示義務化

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。

「新しい資本主義実現会議」 構成員

内閣総理大臣（議長）、関係閣僚のほか、内閣総理大臣が指名した以下の有識者で構成

翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
川邊 健太郎	Zホールディングス株式会社代表取締役社長
櫻田 謙悟	経済同友会代表幹事
澤田 拓子	塩野義製薬株式会社取締役副社長兼ヘルスケア戦略本部長
渋谷 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
諏訪 貴子	ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
十倉 雅和	日本経済団体連合会会長
富山 和彦	株式会社経営共創基盤グループ会長
平野 未来	株式会社シナモン代表取締役社長 C E O
松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
三村 明夫	日本商工会議所会頭
村上 由美子	MPower Partners GP, Limited. ゼネラル・パートナー
米良 はるか	READYFOR 株式会社代表取締役 C E O
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
芳野 友子	日本労働組合総連合会会長

労働政策審議会における審議経緯と改正省令等の公布・施行

厚労省において、労働政策審議会での審議を経た上で、省令等を改正し、施行

令和4年6月17日 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会①

- ・経緯及び事務局案について説明し、審議

6月24日 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会②

- ・省令改正案等の要綱について諮問

⇒公労使三者一致で「妥当」との答申

7月8日 改正省令等の公布・施行

- ・併せて、関係通達を発出、リーフレット等も公表

実行計画に示された各項目の趣旨

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

◎ 1月24日 衆議院予算委員会における岸田総理の答弁

- 「依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法（女性活躍推進法）のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたい。」

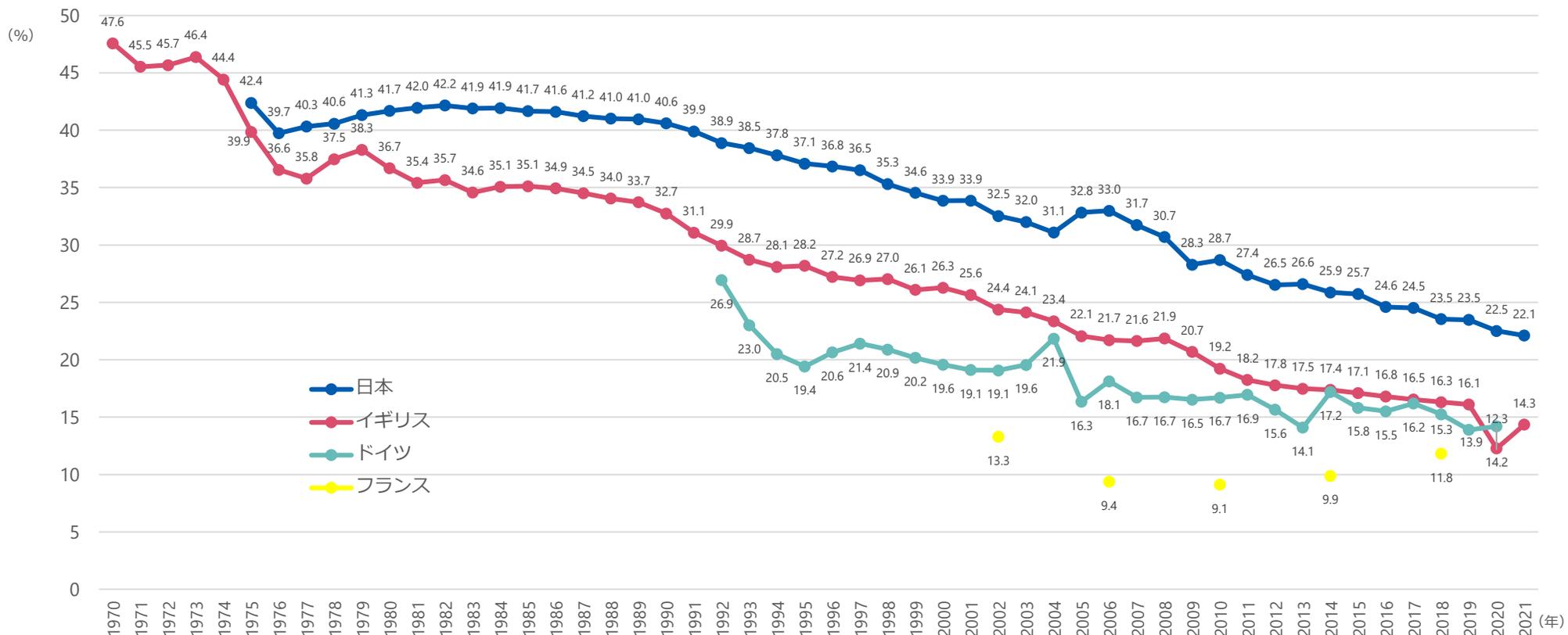
1. 女性活躍推進法のスキームの現状

- 雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、企業に、女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表することを義務づけ。
- 「男女の賃金の差異」は、①状況把握・目標設定においては任意項目の一つ、②情報公表においては選択肢に入っていない。

2. 国際的動向との比較

- 日本の男女間賃金格差は、縮小傾向にあるが、諸外国（欧州主要国）と比較すると相対的に大きい。
- 諸外国では2000年代に入り、新たな立法が進展。女性活躍、特に男女間賃金格差の開示は、日本は相対的に遅れ。

(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）
- 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）
- 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）

(参考2) 男女間賃金格差の要因 (単純分析) (令和3年)

- 男女間賃金格差の最大の要因は、役職の違い (管理職比率)、次いで勤続年数の違い、労働時間の違いと続く。

	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	② - ①
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

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

(注) 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。

「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。

こ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る。

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。

◎ 女性活躍推進法のスキーム

- 雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、個々の事業主＝企業に、女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表を義務づけている。
- 「男女の賃金の差異」については、女性活躍推進法に基づき、情報公表すべき項目として位置付けるもの。
- 女性活躍推進法のスキームの適用となるため、企業単体ごとの男女間賃金格差の開示を求めることとなる。

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」：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。

(注) 英仏も、労働市場の情報開示法制においては、男女賃金格差は、実額ではなく、割合や指数で公表している。

○開示を求める区分：「全労働者 / 正規雇用労働者 / 非正規雇用労働者」を必須とする。

(注) 従来、男女間賃金格差の国際比較などにおいては、常用労働者ないしフルタイム労働者の男女間賃金格差を用いることが通常。これは、非正規雇用労働者を含めると、非正規雇用労働者の人数の男女比の差異が大きく影響してしまうため。

しかし、正規雇用・非正規雇用間の不合理な待遇格差の是正を進めている中で、正規雇用労働者の男女間賃金格差のみの開示で足りるとすることは不適當。従って、上記3区分を必須とするもの。

※ なお、企業の判断で、女性活躍推進法に基づいて既に女性労働者割合の把握などに用いている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正社員に分ける等）についても開示することは可能。

必須項目であり、その比較可能性を担保する必要性が高いことから、計算方法は、全企業で共通の方法を採用。

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。

- 前述したとおり、「男女の賃金の差異」の開示は、求職活動に資する情報公表、つまり、比較可能な情報公表が必要である。
- 全企業共通の算定方法で男女の賃金の差異を開示した上で、この差異の状況について、個々の企業において追加的な説明を付した情報公表を行うことが可能、ということ。

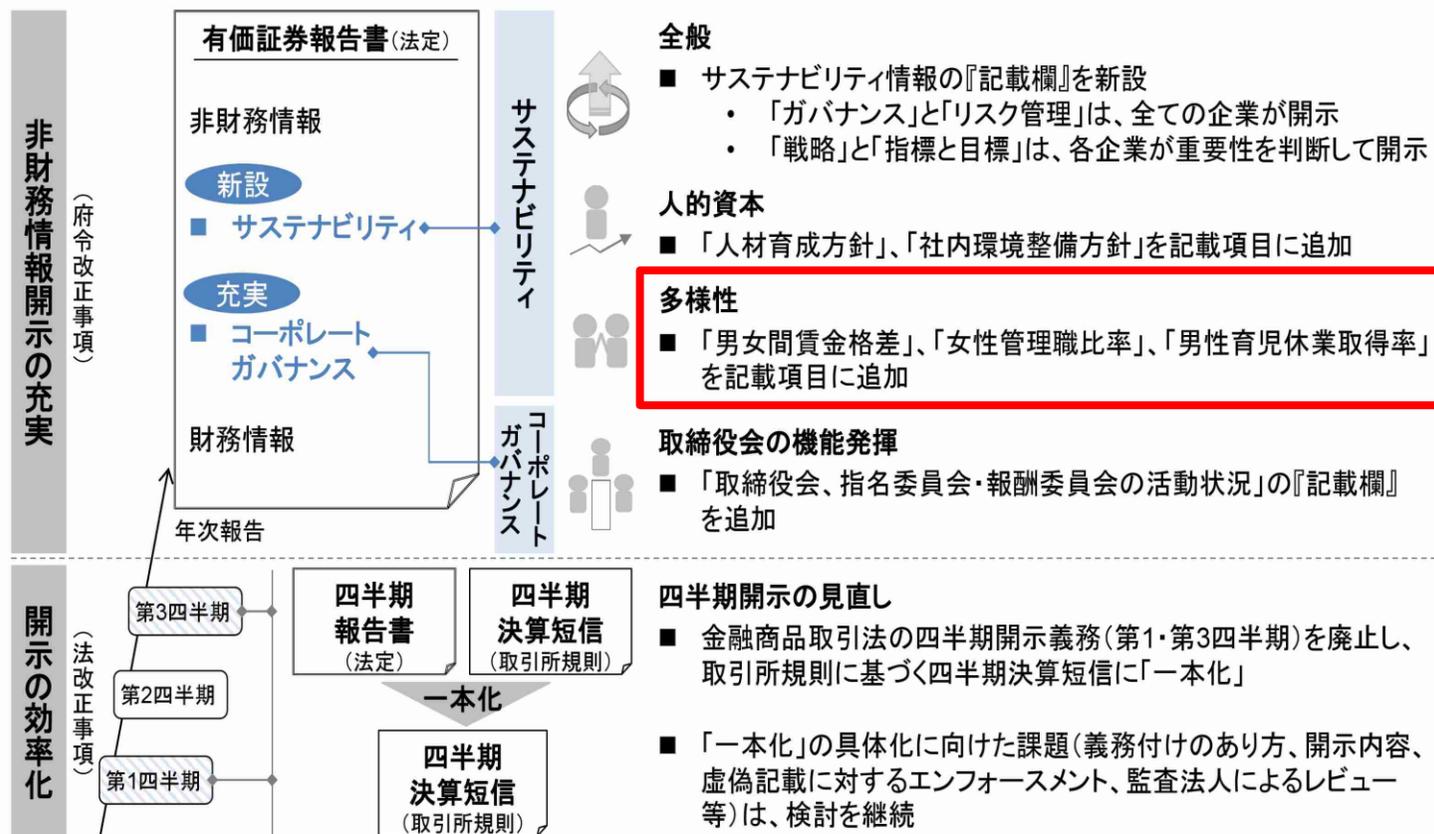
対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。

金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項についても、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。

○ 金融審議会ディスクロージャーワーキンググループ報告書（6月13日）概要 ※赤枠は厚労省にて追記

金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告の概要

□ ディスクロージャーワーキング・グループでは、昨今の経済社会情勢の変化を踏まえ、非財務情報開示の充実と開示の効率化等についての審議を実施。これまでの審議に基づき、以下の内容を取りまとめ



(注)上記の他、企業が他者と締結する重要な契約の開示要件の明確化、英文開示の促進についても取りまとめている

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、今年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

- 情報公表に関して、現行法令の規定では、「おおむね年1回以上」とされている。
- 女性活躍推進法の制定時・改正時は、施行日に事業主の義務が果たされていることが必要としてきている。
- 今回、男女の賃金の差異の情報公表について、本年7月に施行することとされているが、初回の適用（公表）について、対象企業が実施できるスケジュールとなるよう、必要な措置を講ずる、ということ。

※事業年度が4月～翌3月の場合は、令和4年4月～令和5年3月分を令和5年4月以降に開示、事業年度が7月～翌6月の場合は、令和4年7月～令和5年6月分を令和5年7月以降に開示

男女の賃金の差異の開示（詳細）

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） （見直し後）

1 基本方針等

- ▶ 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、上記基本方針等を勧告して、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) 企業におけるPDCA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・公表**

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））※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

新規

(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及び②からそれぞれ1つ以上**並びに男女の賃金の差異**（計3つ以上）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

新規

(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に企業名公表ができることとする。



3 その他（施行期日等）

- ① 制定時：平成27年9月4日公布・施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）。10年間（令和7年度末まで）の時限立法。
- ② 改正時：令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行（状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）。
- ③ 改正法施行（令和2年6月1日）5年後の検討。
- ④ **省令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布・同日施行）**

新規

男女の賃金の差異の開示

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	現行	見直し後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・男女の賃金の差異（必須） ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目（「機会提供」8項目+「両立」7項目）から1項目	1項目開示義務 ・16項目（男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「両立」7項目）から1項目選択
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表〔見直し後〕

下線=状況把握に関する4つの必須項目⇒301人以上企業に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）

情報公表は必須項目なし
⇒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（8項目+7項目）⇒（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 ⑥役員に占める女性の割合
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	—
	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・バ有）	— ⇒⑨男女の賃金の差異（全・正・バ有）
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男女の平均継続勤務年数の差異（区）	①男女の平均継続勤務年数の差異
	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）
⇒301人以上企業：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人以上企業はこの中（8項目）から1項目を公表
⇒男女の賃金の差異（必須）+ 現行8項目から1項目を公表

101～300人以下企業はこの中（現行15項目）から1項目を公表
⇒男女の賃金の差異を加えた16項目から1項目を公表

301人以上企業はこの中（現行7項目）から1項目を公表

※（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

男女の賃金の差異の公表例

	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、「-」とすること。(必須)

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月から令和5年3月まで）(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。

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』を有効活用願いたい。(詳細は後述)

(参考1) 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、公表する。

	女性	男性	
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	<p>公表する割合</p> $\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$ <p>正規雇用の男女の賃金の差異</p>
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$ <p>非正規雇用の男女の賃金の差異</p>
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\%$ <p>全労働者の男女の賃金の差異</p>

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

(参考2) 平均年間賃金は、総賃金÷人員数 により算出する。

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

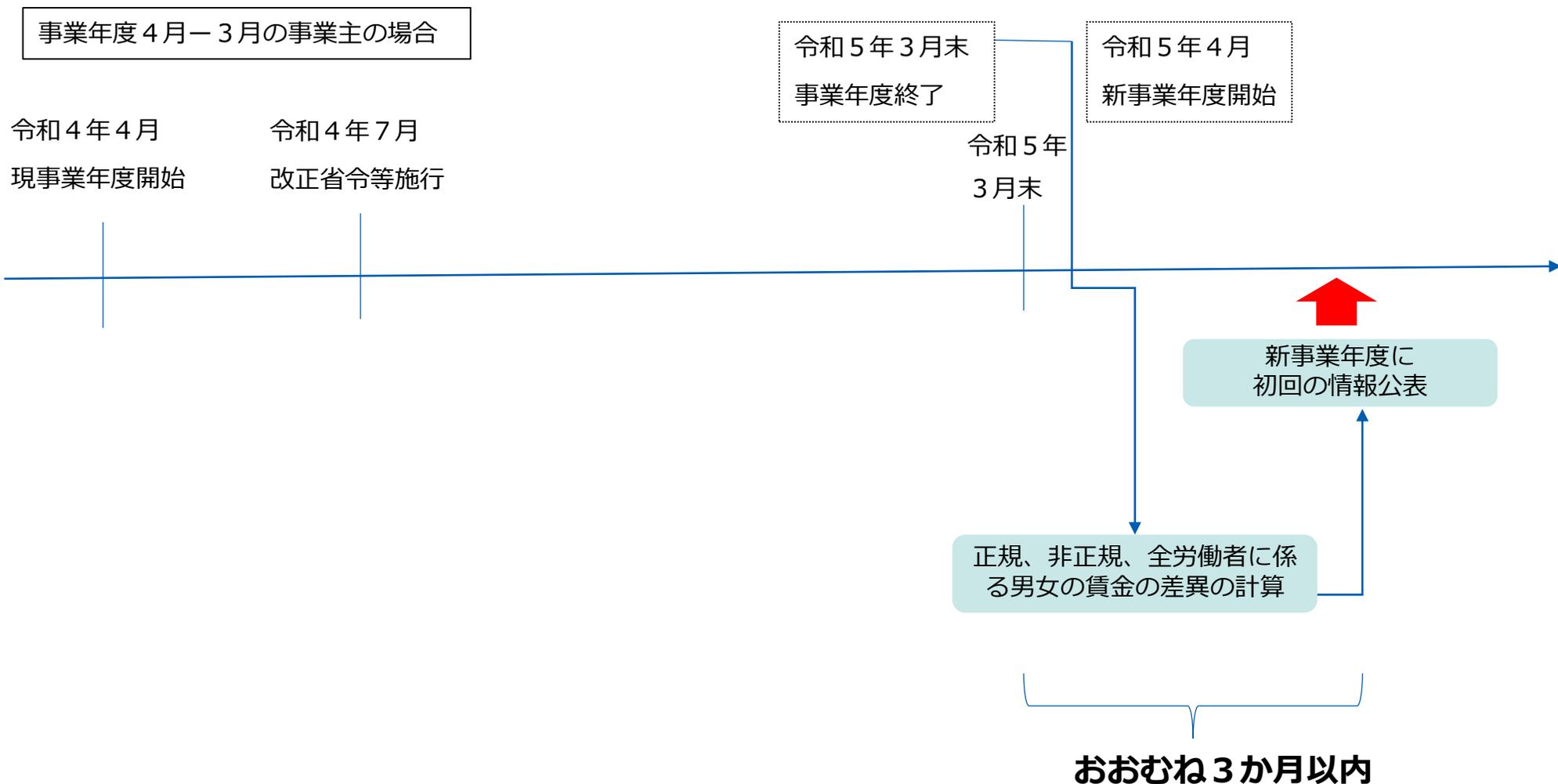
(参考3) 労働者の定義：情報公表が必要な3区分とは

- 「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。
- 「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）をいう。
- 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で行うことは、何ら差し支えない。

(参考4) 賃金の定義

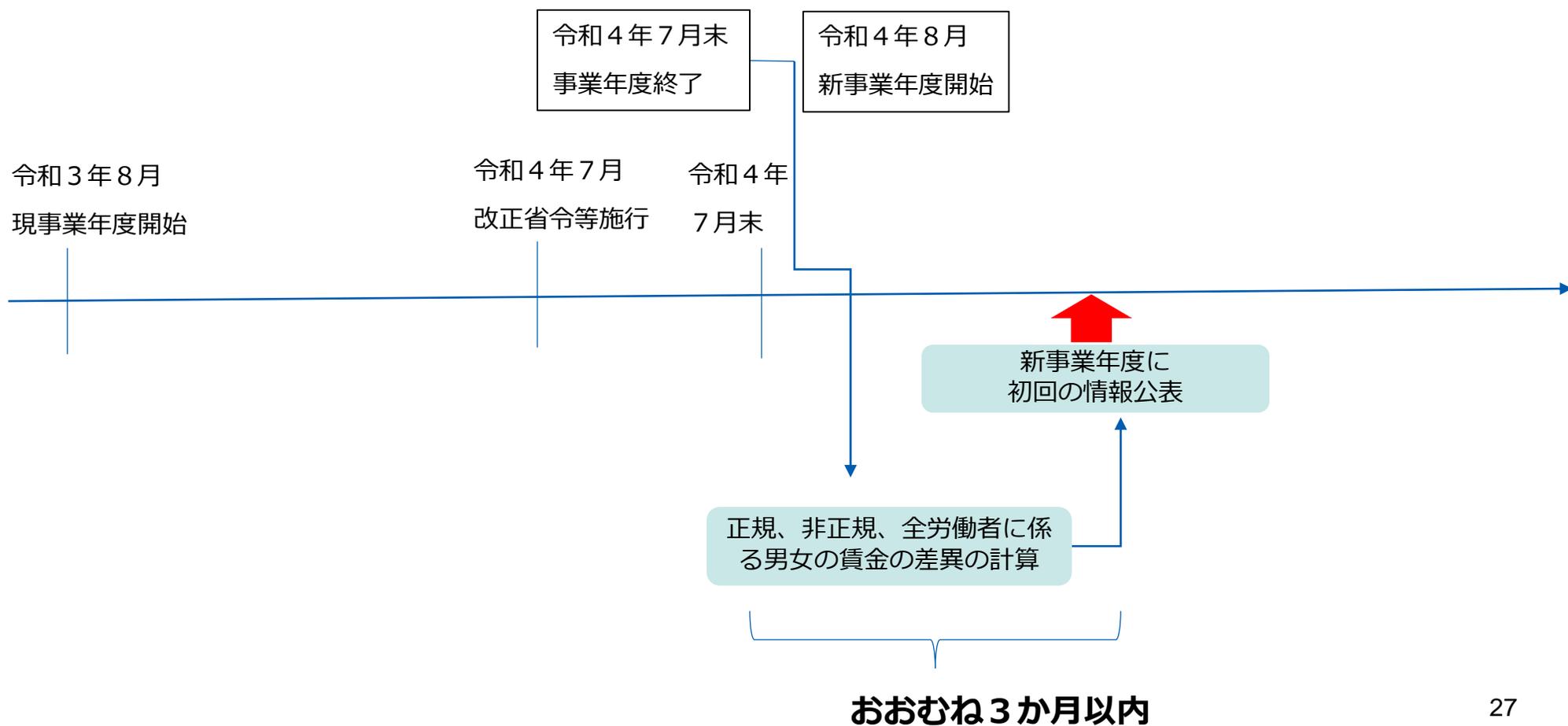
- 賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
- ただし、**退職手当**は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、**通勤手当等**は、経費の実費弁償という性格を有することから、**個々の事業主の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えない。**
- なお、**所得税法（昭和40年法律第33号）第28条に規定する「給与所得」**は、上述の賃金の取扱いに合致するものである。

事業主の作業スケジュール①



事業主の作業スケジュール②

事業年度8月－7月の事業主の場合



4

男女の賃金の差異を的確に 理解するリテラシー

男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシーについて

- **平均**を使っ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当該企業の女性活躍推進の取組を理解できるものではないことから、厚生労働省としては、以下の点について、周知啓発を進める。**
 - **企業**においては、男女の賃金の差異の数値の公表に際して、**説明欄を適切に用いて、自社の女性活躍推進の取組を説明**することが重要。
 - **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、説明欄の記載内容を含め、当該企業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。

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。
(「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る。
- 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。
- 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いただきたい。

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。

5

その他の施策と情報

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

情報公表の場所は自社のホームページでも差し支えありませんが、
厚生労働省の運営する「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。

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



The screenshot shows the top navigation bar of the website with the following items: 「データの登録・修正」, 「企業情報の検索」, 「企業担当者の方」, 「学生・求職中の方」 (highlighted in orange), and 「CSVデータダウンロード」. Below the navigation bar are links for 「English」 and 「お気に入り」. The main content area features a woman in a business suit and a large circular graphic on the right. The graphic contains the following text: 「現在の登録企業数は 15,626社 (データ公表企業)」 and 「20,421社 (行動計画公表企業)」. On the left, there is a quote: 「働く場所は、わたしが見つける」 and a paragraph: 「女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。」

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）

背景

- 日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」（令和3年9月発表）によれば、
 - ・ 女性の活躍を推進している企業の割合は80.5%に達するが、
 - ・ その約半数は「課題がある」と回答。具体的には
 - 「女性の管理職比率が低い（向上しない）」
 - 「求める能力を有する女性人材が思うように採用できない」
 - 「女性社員が思うように成長・スキルアップしない」
 - 「女性が定着しない」が上位。

【URL】

<https://joseikatsuyaku.com/>



女性活躍推進に向けたコンサルティング等

- 我が国の女性活躍を一層進めるため、事業主の有する課題の解決に向けた個別の支援を実施。
- 新たに義務化される中小企業も含めた事業主が対象。

女性活躍推進センター（民間団体等）

説明会

- 女性活躍に向けた取組みや、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施。
（より実務的な内容とするため、えるぼし認定企業による講演等も併せて実施する）

個別コンサルティング

- 女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施する。
- コンサルティングの実施方法は、昨今の我が国の状況も踏まえ、オンライン会議やメール等を主たるものとする一方、希望する事業主には個別訪問も可能とするなど、企業のニーズを踏まえたものとする。

手引書の作成

- コンサルティング実施の結果、えるぼし認定等が取得できた企業や、女性活躍の状況が改善した事業主の事例をとりまとめ、業種や企業規模等ごとに「女性活躍推進手引書」を作成し、広く周知を実施することで、他の企業の取組の底上げを図る。

男女の賃金の差異の分析とこれを踏まえた対策に役立つツール

1. 男女間賃金格差分析ツール（平成22年）

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

- ・平成22年 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の成果を踏まえ、厚生労働省において開発し、HP上で提供。



2. 一般事業主行動計画策定支援ツール（平成27年）

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

- ・女性活躍推進法（平成22年男女間賃金格差研究会報告書を踏まえた上で策定）を受け、厚生労働省にて開発、HP上で提供。



厚生労働省のホームページに
「女性活躍推進法特集ページ」
を設けています。ぜひ御覧ください。

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

