

# 女性活躍推進法に基づく 男女の賃金の差異の情報公表を行いましょよう！

- 常用労働者数301人以上の事業主は義務、300人以下は努力義務です。
- 令和4年7月8日以降、事業年度が終了する毎に、速やかに（概ね3か月以内に）公表することが必要です。

## 公表イメージと計算方法

男性の「平均年間賃金」に対する女性の「平均年間賃金」の「割合」を、3つの区分に分けて公表します。



### 公表イメージ

区 分	男女の賃金の差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

対象期間：令和●事業年度（令和●年●月●日から令和●年●月●日まで）  
賃 金：●●手当を除く

区分ごとに、以下の算式で、「平均年間賃金」と「割合」を算出します。

$$\frac{\text{女性の総賃金} \div \text{女性の人員数} = \text{女性の平均年間賃金}}{\text{男性の総賃金} \div \text{男性の人員数} = \text{男性の平均年間賃金}} \times 100 = \text{男女の賃金の差異}$$

#### <留意点>

- 小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで必ず表示してください。
- 該当者が存在しない区分については、必ず「-」を記載してください。
- 総賃金には、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すべ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、通勤手当は、経費の実費弁償という性格を有することから、除外することができます。
- 人員数は1か月あたりの平均人員数を算出する、年間を通して人員の変動がほとんどない場合は、特定の月の人員数を用いるなどが考えられますが、対外的に説明可能な適切な数え方を採用してください。
- 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の労働時間を参考として、人員数を換算している場合には、労働時間を基に換算している旨を重要事項として必ず注記してください。
- 公表が義務付けられている場合は、上記の方法により算出しなければなりません。



お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

電話 052-857-0312（平日：8:30～17:15）

# 公表の方法

◎厚生労働省が運営するウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」を利用したの公表をおすすめします。

「注釈・説明」欄が用意されています



注釈・説明

※自社のウェブサイト等で公表いただいても結構です。

## 要因分析のすすめ

男女の賃金の差異は、雇用管理（男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等）における男女差の結果の現れです。差異が生じている要因を分析しましょう。そして「注釈・説明欄」を活用して、分析結果を公表し数字の背景を明らかにするとともに、女性活躍に取り組んでいる旨もアピールしましょう！



要因分析に使用する指標（例）

- 正社員、パート、有期社員等における、それぞれの男女の割合
- 新規採用者に占める女性の割合
- 管理職に占める女性の割合
- 出産後も就業継続した女性の割合
- 昇進ルールの男女の違いの有無
- 正社員登用制度の有無
- 女性の管理職昇進への意識
- 関連する教育・訓練の実施状況
- 育児休業制度の活用状況

など

女性活躍に向けての取組（例）

- 女性採用活動の強化
- 同一労働同一賃金の徹底
- 女性の就業範囲の拡大
- 管理職昇進に向けての啓発研修
- アンコンシャスバイアス（女性は管理職に向いていない、女性は育児に専念すべきだ等）解消に向けての社員教育
- 昇進基準の見直しや正社員登用制度の開設
- 育児休業を取得しやすい環境づくり

など

## 企業トップが発信しましょう！

男女の賃金格差の公表を女性活躍を進めるためのチャンスに！

女性活躍を組織として取り組む旨のコンセンサスを  
得て、推進することが効果的です！

企業トップ自らが現状を認識し、取り組みの  
必要性・方向性を発信しましょう！

企業トップからメッセージを発信し、全社的に  
取り組みを進めましょう！

社長メッセージ

□	□	□	□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□
□	□	□	□	□	□	□	□

代表取締役

○○○○