

女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における
解釈事項について
(法第 20 条・省令第 19 条等関係)

令和 4 年 9 月 15 日

(令和 4 年 12 月 28 日改訂)

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

目次

☆：令和4年12月28日改訂

< 1. 趣旨 >	5
問1 「男女の賃金の差異」を公表することの趣旨は何か。	5
問2 「常時雇用する労働者が101人以上300人以下の一般事業主」においては、女性活躍推進法に基づく情報公表は、少なくとも16項目中1項目を公表することとされている。①2項目以上公表する場合は、「男女の賃金の差異」について企業の任意の方法で算出して公表してよいか。②「男女の賃金の差異」のみを公表する場合はどうか。	6
問3 公表された情報に誤りがあった場合や公表義務企業にあるにもかかわらず公表しなかった場合、罰則などあるか。【法第30条・第31・第39条】	7
< 2. 公表の区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者） >	8
問4 「男女の賃金の差異」の公表区分である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の定義は何か。	8
問5 「男女の賃金の差異」の公表について、なぜ正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の区分で公表しなければならないのか。全労働者の男女の賃金の差異だけ公表すればいいのではないか。	9
問6 「男女の賃金の差異」の公表について、省令では、「全労働者」及び「雇用管理区分ごと」に公表しなければならないと規定されている。他方、閣議決定や、厚生労働省が配付するリーフレットでは、「全労働者」、「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」ごとに公表しなければならないとされている。両者は、どのような関係にあるか。	10
問7 「男女の賃金の差異」の公表について、追加で「女性活躍推進法における情報公表の他の項目に用いている更に細かい雇用管理区分」でも公表可能とあるが、正規雇用労働者に関する雇用管理区分（例えば、「総合職」「エリア総合職」「一般職」の区分）における男女の賃金の差異のみを公表することも可能か。	11
問8 当社では、技能職は諸手当の支給が多いため結果として高賃金であり、技能職には男性の配置が多いため正社員全員で合算すると男女間の賃金差は相当大きくなる。しかし、総合職のみで男女を比較すると、女性の活躍は進んでおり賃金差は大きくない。このたびの男女の賃金の差異の情報公表の目的が、女性の活躍推進にあるという趣旨を踏まえると、今後の管理職登用等企業の将来を担う基幹職としての総合職の男女比を公表することで差し支えないか。	12
問9 当社は技術職社員に適用する賃金表と事務系社員に適用する賃金表が異なり、技術系社員には女性がいないため、事務系社員における「男女別の賃金の差異」を公表すれば足りると解してよいか。	13
問10 ある区分で一方の性別の該当者がいない場合はどうすればよいか。	14
< 3. 労働者 >	15

問 11 「出向者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。.....	15
問 12 「海外赴任者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。.....	16
問 13 休業中の者（例：産休・育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。賃金算定の対象労働者に含まれるのか。.....	17
問 14 育児・介護の事情で、短時間勤務、所定外労働・時間外労働・深夜業制限を受けた者は、その分だけ、賃金が少なくなる場合があるが、これらの者は、集計から除外してよいか。☆.....	18
問 15 正規雇用労働者のうち、希望者には、週休日を3日以上付与している場合など、フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者も対象者に含まれるか。.....	19
問 16 事業年度の途中で入社又は退社した労働者も賃金算定の対象になるのか。.....	20
問 17 事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者も賃金算定の対象となるのか。.....	21
問 18 問 13 から問 17 までの労働者について、男女の賃金の算出の対象に含めることとした場合、具体的に、どのような方法があり得るのか。.....	22
< 4. 賃金 >	23
問 19 情報公表項目の「男女の賃金の差異」の①『賃金』と②『差異』とは何か。.....	23
問 20 「賃金」には、超過労働に対する手当と賞与は含まれるか。（審議会資料では、「少なくとも基本給、超過労働に対する手当、賞与」を含むと記されていたが、「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日雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）では、そのような記述がなくなっている。考え方に変化があったか。）..	24
問 21 基本給のみならず、超過労働に対する手当や賞与を含めた上で、男女の賃金の差異を算出する意義は何か。（超過労働に対する手当は、個々の労働者の労働時間を反映して一律に額が決まるものであり、賞与は、通常、個々の労働者の基本給と評価を基に額が決まるものである。ここに、性別による違いが入り込む余地はないとも考えられるが、どうか。）....	25
問 22 「賃金」から、企業判断で「通勤手当等」を除外してよいとされているが、この「等」に含まれるものとして想定されるものは何か。.....	26
問 23 「転居費用」は、「賃金」に含まれるか。また、「賃金」から除外してよいか。.....	27
問 24 「ガソリン手当」は、通勤手当と同様、「賃金」から除外してよいか。（公共交通機関がない地域で自家用車通勤の者がほとんどである会社において、通勤に要するガソリン代として通常の社員には自宅からの距離に応じた金額を支給している場合がある。また、営業職の社員には自家用車で営業先に向かうことを想定し、自宅からの距離に応じた金額に加えてさらに定額をガソリン手当の名称で支給している場合がある。）.....	28

問 25 「扶養手当」は、賃金に含まれるか。(当社では扶養手当は家族を扶養する者に支給しており、夫や子を扶養している女性社員は少なく、妻や子を扶養している男性社員は多いので、扶養手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金格差の背景事情」にその事情を記載してよいか。)	29
問 26 「住宅手当」は、「賃金」に含まれるか。(当社では住宅手当は主たる家計維持者に対して支給しており、住宅手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金格差の背景事情」にその事情を記載してよいか。)	30
問 27 「単身赴任手当」は、「賃金」に含まれるか。(当社では単身赴任中の社員に単身赴任手当を支給しており、単身赴任している者は男性社員だけであるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金格差の背景事情」にその事情を記載してよいか。)	31
< 5. 有価証券報告書を作成する上場企業等における取扱い >	32
問 28 「賃金」は、有価証券報告書における「平均年間給与」の算定と同様の方法で算定してよいか。	32
問 29 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ないか。☆	33
問 30 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間に換算して算出する場合、手当のうち所定労働時間にかかわらずフルタイム労働者と同様に一人当たり定額で支給されているものを賃金に含めておいて差し支えないか。 .	34
問 31 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）のみならず、正規雇用労働者のうち短時間勤務をしている者（短時間正社員、育児短時間勤務者等）についても、人員数について、換算を行ってよいか。☆.....	35
< 6. 公表（事業年度・重要事項の付記・公表方法） >	36
問 32 女性の活躍推進企業データベース上の「正規雇用労働者」の欄に、総合職のみで算出した男女差の数字を記載し、全正社員で算出した数字は、「正規雇用労働者」の欄に記載せず、「注釈・説明」欄に記載しておくことでも差し支えないか。	36
問 33 「終了した直近事業年度の状況」について公表が義務付けられるとのことだが、年度の途中に賃金改定を行った結果、賃金差が縮小したので、数値を公表し直すことは問題ないか。	37
問 34 男女の賃金の差異について自社 HP で公表したが、その旨を都道府県労働局長あて報告する必要はあるか。一般事業主行動計画の終期はまだ先なので、当面は「一般事業主行動計画策定・変更届」の提出の予定はない。	38
問 35 「男女の賃金の差異」の公表に当たり、「計算の際に前提とした重要事項について付記する」ことが望ましいとされているが、どのように記載すればよいか。	39

< 7. 事業主が任意に公表する情報（説明欄の活用） >	40
問 36 「男女の賃金の差異」の公表に合わせて、一般事業主が任意で行う追加的な情報公表とは、どのようなものが想定されるのか。	40
問 37 賞与の算定に当たり、算定期間中の出勤率を勘案している場合、これを自社における男女間賃金格差の背景事情として記載してよいか。（当社では、女性労働者は算定期間の大部分で育児休業をとった結果、賞与支給額が低くなる者が多い。これは多くの女性が制度を利用した結果であり、育児休業が利用しやすい職場環境があるといえると思うが、男女別の賃金額を算出すると外形的に女性に差別的取扱いをしているように見えてしまい不本意である。）	42
問 38 追加的な情報公表の例として、正規雇用労働者（正社員）、非正規雇用労働者（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方法が示されているが、具体的にどのように計算すればよいか。	43
問 39 「追加的な情報公表」の例として、パート・有期労働者の賃金を1時間当たりの額に換算する方法が示されているが、これ以外の方法で算出した「男女の賃金の差異」についても追加情報として公表してよいか。	44
< 8. 状況把握 >	45
問 40 常用労働者が301人以上の事業主については、「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されたとのことだが、具体的には、何をすればよいか。【法第8条・省令第2条】	45
問 41 常用労働者数が300人以下の事業主が選択項目として男女の賃金の差異を把握する場合、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で実施しなければならないのか。【法第8条・省令第2条】	46
< 9. 認定制度（プラチナえるぼし） >	47
問 42 プラチナえるぼし認定の基準に、「女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。」とあるが、「男女の賃金の差異」について公表した場合、これにカウントされるか。【法第12条・省令第9条の3】	47
問 43 プラチナえるぼし認定の基準に、「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。」とある。今般の「男女の賃金の差異」の公表に伴い、「男女の賃金の差異」の状況の把握も必須化されているところ、常用労働者300人以下の企業がプラチナえるぼし認定を受ける場合、この基準を満たすためには、①「男女の賃金の差異」の公表も行わなければならないのか。また、②状況把握は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で実施しなければならないのか。【法第12条・省令第9条の3】	48
問 44 「男女の賃金の差異」の公表義務化に伴い、プラチナえるぼし認定制度の変更はあったのか。【法第12条・省令第9条の3】	49

< 1. 趣旨 >

問1 「男女の賃金の差異」を公表することの趣旨は何か。

(答)

- 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。当該状況を踏まえて、女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女の賃金の差異」を加え、常時雇用する労働者数 301 人以上の一般事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表を義務付けることとした。
- 「男女の賃金の差異」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主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、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、管理職比率や平均勤続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。このため、公表に当たっては、特に、「説明」欄（一般事業主が任意で追加的な情報公表を行うための欄）の活用が重要である。
- また、「男女の賃金の差異」の公表後は、その数値の大小のみに拘ることなく、女性活躍推進法に基づき、自社の管理職比率や平均勤続年数などの状況把握・課題分析を行い、女性活躍推進のための取組を進めることが重要である。

問2 「常時雇用する労働者が101人以上300人以下の一般事業主」においては、女性活躍推進法に基づく情報公表は、少なくとも16項目中1項目を公表することとされている。①2項目以上公表する場合は、「男女の賃金の差異」について企業の任意の方法で算出して公表してよいか。②「男女の賃金の差異」のみを公表する場合はどうか。

(答)

○ (①について)

常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主が、情報公表の16項目のうち2項目以上を公表する場合、「男女の賃金の差異」項目を「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日雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達)で示す方法とは異なる方法で算出し、公表しても差し支えない。

なお、女性活躍推進法における情報公表の意義が、求職者等の企業選択に資するためであるということを踏まえると、比較可能性の観点からは、上記の局長通達で示す方法と同様の方法で算出することが望ましい。

○ (②について)

常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主が、女性活躍推進法により求められる情報公表の項目として、「男女の賃金の差異」のみを選択した場合は、上記の局長通達で示す方法と同じ方法で算出しなければ、法に基づく情報公表を行ったことにはならない。

問3 公表された情報に誤りがあった場合や公表義務企業にあるにもかかわらず公表しなかった場合、罰則などあるか。【法第30条・第31条・第39条】

(答)

- 女性活躍推進法において、「男女の賃金の差異」の情報公表に関し、虚偽の公表をした場合や、常時雇用する労働者数301人以上の一般事業主が公表しなかった場合においては、労働局は当該一般事業主に対して報告を求め、又は助言、指導もしくは勧告をすることができることとされている。また、この勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとされている。なお、情報公表を行わなかったことそのものに関する罰則は設けられていないが、労働局から求められた報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられる。

< 2. 公表の区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者） >

問4 「男女の賃金の差異」の公表区分である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の定義は何か。

（答）

- 「正規雇用労働者」とは、直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者をいう。給与形態等待遇の如何は問わない。（※）ただし、短時間正社員は正規雇用労働者区分に含める。

※例えば、給与形態が時給制である等、当該企業のいわゆる「正規雇用労働者」と待遇差がある場合でも、期間の定めがないフルタイム労働者であれば、「正規雇用労働者」に区分する。

- 「非正規雇用労働者」とは、パート・有期雇用労働法第2条の短時間労働者と有期雇用労働者をいう。なお、派遣労働者は除く。
- 「全労働者」とは、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者をいう。

問5 「男女の賃金の差異」の公表について、なぜ正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の区分で公表しなければならないのか。全労働者の男女の賃金の差異だけ公表すればいいのではないか。

(答)

- 全労働者における男女間賃金格差に加え、正規雇用・非正規雇用内での男女間賃金格差があることを踏まえ、正規雇用労働者、非正規雇用労働者という全ての企業に共通する大きな雇用管理区分でも「男女の賃金の差異」の情報を公表することとした。

問6 「男女の賃金の差異」の公表について、省令では、「全労働者」及び「雇用管理区分ごと」に公表しなければならないと規定されている。他方、閣議決定や、厚生労働省が配付するリーフレットでは、「全労働者」、「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」ごとに公表しなければならないとされている。両者は、どのような関係にあるか。

(答)

- 「男女の賃金の差異」の公表について、省令では、「全労働者」及び「雇用管理区分ごと」に公表しなければならないと規定している。
- その上で、「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日雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）において、省令に規定されている「雇用管理区分ごと」について、男女の賃金の差異の公表に関する限り、すべての対象事業主に共通する雇用管理区分として、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の2つの区分を用いるということを定めている。
- その結果、男女の賃金の差異の公表は、「全労働者」、「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」の3区分で行うべきものとなる。

※ 従前から、厚生労働省としては、「雇用管理区分」について、「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。（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）」と説明してきた。

男女の賃金の差異の公表については、従前の説明を踏まえつつ、すべての事業主に共通する雇用管理区分として「正社員」とそれ以外の区分を用いることとしてものである。

問7 「男女の賃金の差異」の公表について、追加で「女性活躍推進法における情報公表の他の項目に用いている更に細かい雇用管理区分」でも公表可能とあるが、正規雇用労働者に関する雇用管理区分（例えば、「総合職」「エリア総合職」「一般職」の区分）における男女の賃金の差異のみを公表することも可能か。

(答)

- 「男女の賃金の差異」について、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」「全労働者」の3区分で公表した上で、追加的な情報として、細かい雇用管理区分の状況についても公表する場合は、正規雇用労働者に関する雇用管理区分における「男女の賃金の差異」の情報のみを公表しても差し支えない。

問8 当社では、技能職は諸手当の支給が多いため結果として高賃金であり、技能職には男性の配置が多いため正社員全員で合算すると男女間の賃金差は相当大きくなる。しかし、総合職のみで男女を比較すると、女性の活躍は進んでおり賃金差は大きくない。このたびの男女の賃金の差異の情報公表の目的が、女性の活躍推進にあるという趣旨を踏まえると、今後の管理職登用等企業の将来を担う基幹職としての総合職の男女比を公表することで差し支えないか。

(答)

- 「男女の賃金の差異」の情報公表は、企業間の比較可能性の観点から、公表区分について、少なくとも、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分を必須としている。したがって、正規雇用労働者のうち「総合職」のみの「男女の賃金の差異」を公表しても、法律上の義務を果たしたことにはならない。
- また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分ごとの「男女の賃金の差異」の情報公表に当たり、その前提として、事業主においてその差異の状況を把握することになるので、格差の要因も、3区分ごとに分析することができ、事業主としての的確な対策を講ずるきっかけになると考えられる（例えば、本事例で言えば、技能職の男性の配置が多い理由の分析を行うことも考えられる。）。
- なお、上記3区分での「男女の賃金の差異」の情報を公表した上で、追加的な情報として、「総合職の男女の賃金の差異」の情報を公表することは差し支えない。

問9 当社は技術職社員に適用する賃金表と事務系社員に適用する賃金表が異なり、技術系社員には女性がいなかったため、事務系社員における「男女別の賃金の差異」を公表すれば足りると解してよいか。

(答)

- 「男女の賃金の差異」の公表区分は、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の3区分を原則としている。

- 賃金表が異なっても、上記区分で公表することが必要であり、したがって、特定の雇用管理区分だけの「男女の賃金の差異」を公表したとしても、法に基づく情報公表を行ったことにはならない。

問10 ある区分で一方の性別の該当者がいない場合はどうすればよいか。

(答)

- ある雇用管理区分において、一方の性別の該当者がいない場合、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除すことができないため、該当欄には「－」と記載すること（必須）。なお、その旨（例：●●区分には男性の労働者がいないため。）を記載することが望ましい。また、女性の活躍推進企業データベース上で「男女の賃金の差異」を公表する場合は、「注釈・説明」欄にその旨を記載されたい。

< 3. 労働者 >

問 11 「出向者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。

(答)

- 「出向者」については、①出向元及び出向先の事業主のどちらが賃金を主として負担しているかで判断するほか、②就業の実態（現に勤務している場所）に即して判断する等、様々な考え方があり得る。

- 各事業主の実情に応じて、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の従前の取扱いと同様のものとしてもよいし、「男女の賃金の差異」の算出に限り、異なる取扱いとしても差し支えない。

- なお、出向者を算定対象に含めることとした場合、出向者が「正規雇用労働者」の定義に合致するのであれば、正規雇用労働者として取り扱う。

- ただし、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問12 「海外赴任者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。

(答)

- 海外事業所への出向と考えることができ、前問と同様、企業の実情に応じて取り扱って差し支えない。

- ただし、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問13 休業中の者（例：産休・育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。賃金算定の対象労働者に含まれるのか。

（答）

- 休業中の者については、企業の実情に応じて判断すれば良く、賃金算定の対象労働者から除外して差し支えない。

- ただし、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問 14 育児・介護の事情で、短時間勤務、所定外労働・時間外労働・深夜業制限を受けた者は、その分だけ、賃金が少なくなる場合があるが、これらの者は、集計から除外してよいか。

(答)

○設問のような者について、

- ・ 労働時間が短くなる分だけ賃金が少なくなっており、
- ・ 実態として、育児・介護を行う労働者が女性に偏っている

とすれば、これらの結果として、男女の賃金の差異が大きくなる可能性はある。一方で、両性の働き方・休み方の違いが縮小すれば、男女の賃金の差異は縮小される。

○ このため、設問のような者についても、総賃金（平均年間賃金を算出する計算式の分子）及び人員数（平均年間賃金を算出する計算式の分母）に加える。

○ なお、

- ・ 短時間勤務については、労働時間を基に人員数を換算しても差し支えないが、換算する場合には、重要事項としてその旨を注記する必要があることに留意すること。
- ・ また、労働時間の長短が賃金額に影響し、かつ、実態として育児・介護を行う労働者が女性に偏っていることの結果として男女の賃金の差異が大きくなっている、といった事情については、「説明欄」において、追加的な情報として公表していただくことが適切である。

問 15 正規雇用労働者のうち、希望者には、週休日を3日以上付与している場合など、フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者も対象者に含まれるか。

(答)

- フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者についても、賃金算定の対象労働者に含める。

なお、週休日3日以上を希望したことにより賃金が著しく減少し、かつ、一方の性別の労働者に該当者が多い結果、「男女の賃金の差異」が大きく算定された場合など、労働者の多様な働き方の実現に資する企業独自の制度により、かえって自社における男女間賃金格差の実態が的確に反映できていないと事業主が考えるときは、任意でその旨を追加的な情報として公表しても差し支えない。

問 16 事業年度の途中で入社又は退社した労働者も賃金算定の対象になるのか。

(答)

- 事業年度の途中で入社又は退社した労働者については、原則として、各企業における、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の従前の取扱いと同様のものとしてよい。

- その上で、事業年度の途中で入社又は退社した労働者の取扱いについては、次のように考えることもできる。
 - 途中で入社又は退社した者であっても、賃金算定対象期間中に賃金が支払われている期間がある労働者については、総賃金（平均年間賃金を算出する計算式の分子）及び人員数（平均年間賃金を算出する計算式の分母）（※）に加える。

※人員数については

- ・ 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、
- ・ 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）において雇用している労働者数をもって、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（一の事業年度を通じて、季節による労働者数及び男女比の変動がほとんど見られないという事業主のみ）、
などが考えられる。

- なお、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問17 事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者も賃金算定の対象となるのか。

(答)

- 事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者については、原則として、各企業における、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の従前の取扱いと同様のものとしてよい。

- その上で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者の取扱いについては、次のように考えることもできる。
 - 雇用管理区分が変更となった者であっても、賃金算定対象期間中に賃金が支払われている期間がある労働者については、総賃金（平均年間賃金を算出する計算式の分子）及び人員数（平均年間賃金を算出する計算式の分母）（※）に加える。

※人員数については

- ・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、
- ・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）において雇用している労働者数をもって、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（一の事業年度を通じて、季節による労働者数及び男女比の変動がほとんど見られないという事業主のみ）、
などが考えられる。

- なお、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問 18 問 13 から問 17 までの労働者について、男女の賃金の算出の対象に含めることとした場合、具体的に、どのような方法があり得るのか。

(答)

○ 労働者の人員数については、各事業主において、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が重要である。

○ その上で、

① 人員数として、連続 12 月の各月（の特定日）の労働者数の平均を用いる場合には、

(ア) 賃金が支払われている月について、正規雇用労働者又は非正規雇用労働者いずれかの区分の人数に含めることとし、

(イ) さらに、事業主の判断で、

➤ 当該月の初日から末日まで同じく区分で勤務しなかった労働者（月途中で入職・退職、雇用形態転換した者等）は、その月の人員数に含まないこととすることや、

➤ 逆に、1 か月のうち限られた日数のみある区分で勤務した労働者については、それぞれの区分での勤務日数を月に換算すること（例えば、1 か月（30 日間の月）に 15 日間だけある区分で雇用関係にあった労働者については、その区分で 0.5 人・月（=24 分の 1 人・年）と数えること）

(注)

が考えられる。

(注) 月の途中入職・退職、雇用形態転換した者等について、必ず人員数として数えなければならないというものではなく、事業主の判断による。このような数え方は、あくまでも参考例である。

② 人員数として、事業年度の特定の日（例えば、事業年度の末日）に雇用している労働者数（男女別、かつ、正規・非正規の人数）を用いる場合には、当該特定の日雇用関係がある限りにおいて、これらの労働者をカウントすることが考えられる。

< 4. 賃金 >

問 19 情報公表項目の「男女の賃金の差異」の①『賃金』と②『差異』とは何か。

(答)

○ (①について)

「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」のことであり、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すべてのものをいう。

○ 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、一般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とすること。なお、除外する手当等については、男女の賃金の差異の計算に当たって前提とした重要事項として付記することが望ましい（※）。

また、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、この「賃金」の取扱いに合致するものである。

※ 「男女の賃金の差異」の公表に当たっては、その計算の前提とした重要事項を注記すること。

- ・対象期間は、重要事項として必ず注記する必要がある。
- ・その他、算出の前提とした重要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。正規雇用労働者、非正規雇用労働者について、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等。）。

○ (②について)

「差異」とは、一般事業主が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。

問 20 「賃金」には、超過労働に対する手当と賞与は含まれるか。（審議会資料では、「少なくとも基本給、超過労働に対する手当、賞与」を含むと記されていたが、「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日雇均発 0708 第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）では、そのような記述がなくなっている。考え方に変化があったか。）

（答）

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第11条に基づく賃金、具体的には、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものであり、基本給、手当、賞与も含まれる。

- なお、審議会資料（注）と通達で記載が異なっているのは、賃金を「基本給、超過労働に対する手当、賞与」のみとし、その他の手当をすべて除外した上で男女の賃金の差異を計算すればよいとの誤解を招かないようにするためであり、考え方に変化はない。

（注）令和4年6月17日 労働政策審議会雇用環境・均等分科会の資料

問 21 基本給のみならず、超過労働に対する手当や賞与を含めた上で、男女の賃金の差異を算出する意義は何か。(超過労働に対する手当は、個々の労働者の労働時間を反映して一律に額が決まるものであり、賞与は、通常、個々の労働者の基本給と評価を基に額が決まるものである。ここに、性別による違いが入り込む余地はないとも考えられるが、どうか。)

(答)

- 時間外労働（長時間労働）を行う頻度が高いポストへの配置や企業の業績に直結し評価や賞与が高いポストへの配置に男女の偏りがあれば、男女の均等取扱いが確保されていない可能性があることから、超過労働に対する対価や賞与を賃金に含め算出する意味がある。

問 22 「賃金」から、企業判断で「通勤手当等」を除外してよいとされているが、この「等」に含まれるものとして想定されるものは何か。

(答)

- 「通勤手当等」の「等」に含まれるものとしては、経費の実費弁償的な性格を持つ賃金を想定している。

- 具体的には、「旅費」(①勤務する場所を離れてその職務を遂行するために行う旅行、②転任に伴う転居のために行う旅行、③就職や退職した人の転居又は死亡により退職した人の遺族が転居のために行う旅行)、「宿日直料」、「交際費等」などである。

- なお、所得税法(昭和40年法律第33号)にいう「給与所得」は、「退職所得」とは別のものとされている。また、実費弁償的な性格を有する手当(通勤手当等、特殊な給与、現物給付)は、種類・限度額を定めた上で非課税所得とされ、「給与所得」から除外されている。
これを踏まえ、事業主においては、所得税法にいう「給与所得」をそのまま「男女の賃金の差異」の算出に必要となる「賃金」として用いて差し支えない。

- いずれにせよ、これらの手当については、事業主の判断で、算定対象の「賃金」の範囲から除外する取扱いとしても差し支えないが、除外する場合は、男女共通の取扱いとすべきである。

問 23 「転居費用」は、「賃金」に含まれるか。また、「賃金」から除外してよいか。

(答)

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものであり、基本給、手当、賞与も含まれる。

- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。

- 「転居費用」は、転勤等により転居が必要となった労働者の負担分を実費弁償する性格を有する賃金なので、事業主の判断で、算定対象の「賃金」の範囲から除外する取扱いとしても差し支えない。

問 24 「ガソリン手当」は、通勤手当と同様、「賃金」から除外してよいか。
（公共交通機関がない地域で自家用車通勤の者がほとんどである会社において、通勤に要するガソリン代として通常の社員には自宅からの距離に応じた金額を支給している場合がある。また、営業職の社員には自家用車で営業先に向かうことを想定し、自宅からの距離に応じた金額に加えてさらに定額をガソリン手当の名称で支給している場合がある。）

（答）

- この事例の場合、「ガソリン手当」は、経費として処理される交通費に相当し、実費弁償の性格を有すると考えられる。営業職の社員に一律にガソリン手当を支給しているのであれば、企業の判断で、ガソリン手当を賃金の範囲から除外しても差し支えない。

問 25 「扶養手当」は、賃金に含まれるか。(当社では扶養手当は家族を扶養する者に支給しており、夫や子を扶養している女性社員は少なく、妻や子を扶養している男性社員は多いので、扶養手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金格差の背景事情」にその事情を記載してよいか。)

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものであり、基本給、手当、賞与も含まれる。
- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。
- 扶養手当は、「年度を超える労務の対価」でも「経費の実費弁償」でもないため、賃金の範囲から除外するものとならないことから、扶養手当も含めて平均年間賃金を算出する必要がある。
- なお、扶養手当の支給を受ける対象者の大半が男性社員であり、そのことが自社の男女間賃金格差の要因の一つであると事業主が考える場合、任意で、その旨を追加的な情報として公表することは差し支えない。

問 26 「住宅手当」は、「賃金」に含まれるか。(当社では住宅手当は主たる家計維持者に対して支給しており、住宅手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金格差の背景事情」にその事情を記載してよいか。)

(答)

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものであり、基本給、手当、賞与も含まれる。
- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。
- 住宅手当は、「年度を超える労務の対価」でも「経費の実費弁償」でもないため、賃金の範囲から除外するものとならないことから、住宅手当も含めて平均年間賃金を算出する必要がある。
- 住宅手当の支給を受ける対象者の大半が男性社員であり、そのことが自社の男女間賃金格差の要因の一つであると事業主が考える場合、任意で、その旨を追加的な情報として公表することは差し支えない。

問 27 「単身赴任手当」は、「賃金」に含まれるか。(当社では単身赴任中の社員に単身赴任手当を支給しており、単身赴任している者は男性社員だけであるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金格差の背景事情」にその事情を記載してよいか。)

(答)

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものであり、基本給、手当、賞与も含まれる。

- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。

- 単身赴任手当は、「年度を超える労務の対価」でも「経費の実費弁償」でもないため、賃金の範囲から除外するものとならないことから、単身赴任手当も含めて平均年間賃金を算出する必要がある。

- 単身赴任手当の支給を受ける対象者の大半が男性社員であり、そのことが自社の男女間賃金格差の要因の一つであると事業主が考える場合、任意で、その旨を追加的な情報として公表することは差し支えない。

< 5. 有価証券報告書を作成する上場企業等における取扱い >

問 28 「賃金」は、有価証券報告書における「平均年間給与」の算定と同様の方法で算定してよいのか。

(答)

- 有価証券報告書を作成する企業において、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、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（「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」の算出方法を用いて、男女別の平均年間賃金を算出して差し支えない。

問 29 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ないか。

(答)

○ 差し支えない。

(注) 有価証券報告書では、「従業員の状況」として、「従業員」の人数に加えて、「臨時従業員」の人数についても記載する必要がある。

その際、一部の企業においては、臨時従業員（パートタイム労働者）の人数について、単純な頭数ではなく、フルタイム労働者の所定労働時間に換算した人数を記載している例がある。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表に当たっては、非正規雇用労働者（パート・有期労働者）の人員数を算出する必要があるが、その際、有価証券報告書において換算しているのと同様に、このような換算を行ってもよい。なお、当該換算を行った場合は、労働時間を基に人員数を換算している旨を重要事項として注記する必要があることに留意すること。

問 30 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間に換算して算出する場合、手当のうち所定労働時間にかかわらずフルタイム労働者と同様に一人当たり定額で支給されているものを賃金に含めておいて差し支えないか。

（答）

- 差し支えない。

- なお、事業主における事務負担の抑制の観点から、上記のような取扱いをして差し支えないこととするが、そのような取扱いによる計算をしてもなお男女の賃金の差異が存在する場合に、その差異の要因を分析し、適切な取組を進めることが重要である。

問 31 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）のみならず、正規雇用労働者のうち短時間勤務をしている者（短時間正社員、育児短時間勤務者等）についても、人員数について、換算を行って良いか。

（答）

- 差し支えない。

- なお、正規雇用労働者のうち、短時間勤務者の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間等の労働時間を基に換算してもよいが、
 - ・ そもそも、短時間勤務者の基本給がフルタイム労働者の基本給を減額したものとなっているかどうか
 - ・ 減額しているとして、どのような考え方・割合で減額されているかについては、個々の企業において決められていることである。
個々の企業において、換算をするか否か、また、適切な換算率の設定等を行っていただきたい。

- また、当該換算を行った場合には、労働時間を基に換算している旨を重要事項として注記する必要があることに留意すること。

< 6. 公表（事業年度・重要事項の付記・公表方法） >

問 32 女性の活躍推進企業データベース上の「正規雇用労働者」の欄に、総合職のみで算出した男女差の数字を記載し、全正社員で算出した数字は、「正規雇用労働者」の欄に記載せず、「注釈・説明」欄に記載しておくことでも差し支えないか。

（答）

- 全労働者における男女間賃金格差に加え、正規雇用・非正規雇用内での男女間賃金格差があることを踏まえ、正規雇用労働者、非正規雇用労働者という全ての企業に共通する大きな雇用管理区分でも「男女の賃金の差異」の情報を公表することとしたことから、「正規雇用労働者」の欄には、総合職のみで算出した男女差ではなく、正規雇用労働者の男女の賃金の差異を記載する必要がある
- 女性の活躍推進企業データベースでは、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分に加え、雇用管理区分ごとの「男女の賃金の差異」を最大5区分表示できるので、当該追加区分において、「総合職の男女の賃金の差異」を公表することができる。
- なお、自社のウェブサイトで公表する際は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分における「男女の賃金の差異」を公表した上で、追加的な情報として、「総合職の男女の賃金の差異」の情報も公表することは差し支えない。

問 33 「終了した直近事業年度の状況」について公表が義務付けられるとのことだが、年度の途中で賃金改定を行った結果、賃金差が縮小したので、数値を公表し直すことは問題ないか。

(答)

- 女性活躍推進法に基づく情報公表においては、おおむね年1回以上、公表日を明らかにして情報を公表することを求めている。
- 「男女の賃金の差異」の情報公表についても、他の情報公表の項目同様、おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値であることが求められる。また、賃金に関しては、他の情報公表の項目と異なり、直近の事業年度の賃金に関するデータを基に、平均年間賃金を算出し、「男女の賃金の差異」の数値を得ることは可能であるため、「終了した直近の事業年度」の状況の公表を原則としているところ。
- しかし、現事業年度の途中で、自社の賃金制度の見直しを行い、男女間賃金格差が縮小した場合など、現事業年度の終了前に、「男女の賃金の差異」の情報更新を希望する一般事業主においては、初回の情報公表後、事業主の判断で、最新の「男女の賃金の差異」の情報に更新しても差し支えない。その際、原則どおり、3区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者）について、男女の平均年間賃金を用いて「男女の賃金の差異」を算出し、付記事項も更新の上、更新日も公表する必要があることに留意されたい。

問 34 男女の賃金の差異について自社 HP で公表したが、その旨を都道府県労働局長あて報告する必要はあるか。一般事業主行動計画の終期はまだ先なので、当面は「一般事業主行動計画策定・変更届」の提出の予定はない。

(答)

「男女の賃金の差異」について公表したことのみについて都道府県労働局長あて報告する必要はないが、都道府県労働局から公表状況について問い合わせる場合があるのでその際にご協力いただきたい。なお、女性の活躍推進企業データベースで公表いただけると、問い合わせることなく公表状況が確認できるので、可能であれば同データベースをご活用いただきたい。

問 35 「男女の賃金の差異」の公表に当たり、「計算の際に前提とした重要事項について付記する」ことが望ましいとされているが、どのように記載すればよいのか。

(答)

- 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を記載することが考えられる。

- さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために、後述する「説明欄」を有効活用することが適切である。

< 7. 事業主が任意に公表する情報（説明欄の活用） >

問 36 「男女の賃金の差異」の公表に合わせて、一般事業主が任意で行う追加的な情報公表とは、どのようなものが想定されるのか。

（答）

- 任意で行う追加的な情報公表の例としては、以下に掲げるようなものが想定されるが、これに限らず、「男女の賃金の差異」の公表に際して、一般事業主が「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は望ましいものである。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。

問 37 賞与の算定に当たり、算定期間中の出勤率を勘案している場合、これを自社における男女間賃金格差の背景事情として記載してよいか。（当社では、女性労働者は算定期間の大部分で育児休業をとった結果、賞与支給額が低くなる者が多い。これは多くの女性が制度を利用した結果であり、育児休業が利用しやすい職場環境があるといえると思うが、男女別の賃金額を算出すると外形的に女性に差別的取扱いをしているように見えてしまい不本意である。）

（答）

- 「賞与」について、その算定期間中の出勤率を勘案している場合において、育児休業を利用しやすい職場環境としたことで、かえって「男女の賃金の差異」が大きく出るなど、外形的に女性に差別的取扱いをしていると誤解を与えるおそれがある場合は、「自社における男女間賃金格差の背景事情」として、任意で、追加的な情報として公表しても差し支えない。

- このほか、追加的な情報として、育児休業取得者を除いて算定した「男女の賃金の差異」を公表することにより、誤解を与えない方法も考えられる。

問 38 追加的な情報公表の例として、正規雇用労働者（正社員）、非正規雇用労働者（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方法が示されているが、具体的にどのように計算すればよいのか。

（答）

- 各事業主において適宜の方法で計算して差し支えないが、例えば、
- ・賃金の範囲を基本給に限り、
 - ・正規雇用労働者の基本給（平均額）を所定労働時間で除して時給換算し、
 - ・非正規雇用労働者の基本給（平均額）と比較し、
 - ・その割合を公表する
- といったことが考えられる。

（注） 「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日雇均発 0708 第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）に定める計算方法は、超過労働や賞与等も含め、1事業年度に女性労働者に支払われた賃金の額を、男性労働者に支払われた賃金の額と比較するものである。これは、女性労働者が、同一の期間に、男性と比較してどれだけ賃金が支払われているかを把握し、差異があるとすれば、その要因分析を行うことに意義があるとの考え方に立っているからである。

その上で、そもそも、非正規雇用労働者等の人員数について、その雇用期間を1年基準で換算することや、その所定労働時間をフルタイム労働者の所定労働時間基準で換算して差し支えないこととしている。そのため、対象とする賃金の範囲が同一であるならば、1年間・フルタイム換算等と時給換算は、考え方として違いはない。

問 39 「追加的な情報公表」の例として、パート・有期労働者の賃金を1時間当たりの額に換算する方法が示されているが、これ以外の方法で算出した「男女の賃金の差異」についても追加情報として公表してよいか。

(答)

- 「男女の賃金の差異」について、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の3区分で公表した上で、追加情報として公表する「男女の賃金の差異」の計算方法は、「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日付け雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）で例示した方法に限られないが、その計算方法についての説明も記載することが適切である。

< 8. 状況把握 >

問 40 常用労働者が 301 人以上の事業主については、「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されたとのことだが、具体的には、何をすればよいのか。【法第 8 条・省令第 2 条】

(答)

- 今回、常用労働者 301 人以上事業主については、「男女の賃金の差異」の情報公表を必須としたが、情報公表をするためには、そもそも状況把握をしておかなければならないことから、整合性を考慮し、状況把握も必須とした。
- このため、常用労働者数が 301 人以上の事業主については、状況把握についても、全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の 3 区分で「男女の賃金の差異」を把握する必要があるが、また、これらの区分で把握すれば足りる。
- また、「男女の賃金の差異」が生ずる主たる要因は、役職、勤続年数、労働時間等にある。すなわち、男女の賃金の差異は、女性の活躍状況の結果を表す指標である。
- 各事業主においては、「男女の賃金の差異」を把握した際には、その要因が何にあるかを分析し、自らの進めている女性活躍推進について、改めて課題と適切な取組を検討し、適切な時期に行動計画を策定・変更することが考えられる。
- 例えば「女性の勤続年数が短い」のであれば、女性が勤続しやすい環境整備を、「女性の管理職が少ない」のであれば、女性管理職を育成する取組を行動計画に盛り込んで取り組むことが適切である。
- 「男女の賃金の差異」の数字を縮小させることのみを目的とすることは適切でないことに留意いただきたい。

問 41 常用労働者数が 300 人以下の事業主が選択項目として男女の賃金の差異を把握する場合、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で実施しなければならないのか。【法第 8 条・省令第 2 条】

(答)

- 厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものであるから、それ以外の方法によって「男女の賃金の差異」を把握する場合でも、女性活躍推進法に基づき状況把握したことになる。

- なお、常用労働者数が 300 人以下の事業主が選択項目として「男女の賃金の差異」を把握するに当たっては、必ずしも全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の 3 区分で把握することは求められないが、当該区分で把握すれば足りる。

< 9. 認定制度（プラチナえるぼし） >

問 42 プラチナえるぼし認定の基準に、「女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。」とあるが、「男女の賃金の差異」について公表した場合、これにカウントされるか。【法第12条・省令第9条の3】

（答）

- 「男女の賃金の差異」は、「女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）」に該当するため、その差異の情報を女性の活躍推進企業データベースで公表した場合、プラチナえるぼし認定基準の情報公表8項目以上の1項目としてカウントされる。

問 43 プラチナえるぼし認定の基準に、「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。」とある。今般の「男女の賃金の差異」の公表に伴い、「男女の賃金の差異」の状況の把握も必須化されているところ、常用労働者 300 人以下の企業がプラチナえるぼし認定を受ける場合、この基準を満たすためには、①「男女の賃金の差異」の公表も行わなければならないのか。また、②状況把握は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で実施しなければならないのか。【法第 12 条・省令第 9 条の 3】

(答)

○ (①について)

プラチナえるぼし認定の基準は、「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと」であり、「男女の賃金の差異」について公表したことまでは求めている。

○ この認定基準は変更していないため、「男女の賃金の差異」の情報公表が必須化されていない常時雇用する労働者数 300 人以下の一般事業主が、プラチナえるぼし認定を受けるに当たり、男女の賃金の差異の情報公表を必須とはしていないが、自主的に公表することを妨げるものでもない。

○ (②について)

厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものである。プラチナえるぼし認定基準における「男女の賃金の差異」の把握については、次問の注を参照すること。

問 44 「男女の賃金の差異」の公表義務化に伴い、プラチナえるぼし認定制度の変更はあったのか。【法第 12 条・省令第 9 条の 3】

(答)

○ 「男女の賃金の差異」の公表の義務化に伴う認定制度の変更はない。

(注) 「男女の賃金の差異」については、

①情報公表に関しては、

- ・ 常時雇用する労働者数 301 人以上の一般事業主においては、必須。かつ、公表は、すべて労働者、正規雇用労働者、正規雇用労働者の 3 区分で行う。
- ・ 常時雇用する労働者数 101 人以上 300 人以下の一般事業主においては、任意の項目
- ・ 常時雇用する労働者数 100 人以下の一般事業主においては情報公表そのものが努力義務とされている。

このように、労働者数により、事業主にとっての取扱いが異なってくるものである。

②これに対して、プラチナえるぼし認定については、省令、指針、関係通達において何ら見直しを行っておらず、その取扱いには変化がない。つまり、プラチナえるぼし認定の要件である男女の賃金の差異の把握は、従前どおりの雇用管理区分ごとに行う必要がある。

(例えば、正社員のなかに総合職と一般職という雇用管理区分があり、非正規雇用労働者としてパート労働者という雇用管理区分があり、計 3 つの雇用管理区分がある企業であれば、当該 3 つの雇用管理区分の男女の賃金の差異を把握する必要がある。他方、全ての労働者についての男女の賃金の差異を把握することは、プラチナえるぼし認定の要件として求められていない。)