

2022（令和4）年7月8日施行

女性活躍推進法の省令・告示が改正されました

～大企業に男女の賃金差異の情報公表が義務化されました～

常用労働者301人以上の事業主に、令和4年7月8日以降に終了する事業年度の次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内に※、直近の事業年度の男女の賃金差異の実績を情報公表することが義務付けられました。

※例：事業年度が4月～3月の場合 令和4年4月～令和5年3月の実績を、おおむね令和5年6月末までに公表

1 女性の活躍に関する情報公表の改正

常用労働者が301人以上の企業は、以下のA～Cの3項目の情報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

◆常用労働者が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。

| 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 A：以下の①～⑧の8項目から1項目以上選択 + B：⑨の項目（必須）（令和4年7月8日新設） | 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 C：以下の7項目から1項目以上選択 |
|--|---|
| 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) ③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 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(区)(派) 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) (全・正・パ有別 令和4年7月8日新設) | 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(区) 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(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) |

- ・(区)の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。
- ・(派)の表示のある項目は、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。
- ・「男女の賃金の差異」は、「全労働者」、「正規雇用労働者」、「パート・有期社員（非正規雇用労働者）」の3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% |

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)※必須
- ・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。

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)

- ※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

2 一般事業主行動計画の状況把握の改正

一般事業主行動計画を作成する際は、下記の項目のうち**太字下線の基礎項目(常用労働者301人以上の企業は、令和4年7月8日以降が始期の行動計画は男女の賃金の差異の状況把握も必須)** その他の状況把握を行い、原則として、以下の(1)(2)の区分ごとに1つ以上(常用労働者101～300人の企業は合わせて1つ以上)の数値目標を定めた行動計画を策定し、策定届を岩手労働局まで届出する必要があります。

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
※「労働者に占める女性労働者の割合」(区)に代替できます。
- ・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人以上企業は状況把握必須
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・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
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区) など

(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

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・有給休暇取得率(区) など
- (※) 管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。
- ・**太字下線は基礎項目であり、状況把握は必須**です。
- ・(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。
- ・**男女の賃金の差異は「全労働者」「正規雇用労働者」「パート・有期社員(非正規雇用労働者)」の区分ごとに把握を行うことが必要**です。

行動計画策定等の流れ

1 一般事業主行動計画の策定・届出

① 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

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

② 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・①を踏まえて、**(a)計画期間、(b)数値目標(301人以上企業は上記(1)(2)の各項目から1つ以上)、(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。

③ 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・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。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、表面の項目から選択し**(301人以上企業はA～Cの3項目)**、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

◆ 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/>

女性の活躍推進企業データベース

◆ 「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、

厚生労働省ホームページ「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>

女性活躍推進法特集ページ

<お問合せ先> 岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎 TEL:019-604-3010

【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】