

制度を『実行』に移すために

— 実務で考える男女の賃金差異と女性活躍推進 —



講師 社会保険労務士 桐生英美

主催:熊本労働局雇用環境・均等室

本日のポイント

制度の詳細な条文解説よりも、
企業のご担当者が実務として

「何を整理し、何を準備すればよいのか」

に焦点を当ててお話しします。



3つのポイント

- ①男女の賃金の差異は、どのように算出するのか
- ②差が生じた場合、企業は何を説明できればよいのか
- ③女性活躍推進法に基づき、まず何から取り組めばよいのか

という点を、**実務の視点で補足**します。

男女の賃金の差異

制度の前提整理

- 女性活躍推進法の改正により、
男女の賃金の差異の「見える化」が求められています
- 目的は、企業を罰することではなく、
現状を把握し、改善を検討するきっかけをつくることです
- 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の一つ
- 改正により、101人以上企業に義務が拡大
(施行日:令和8年4月1日)

※男女の賃金差異があること自体が、直ちに法違反となるわけではありません。

公表義務の全体像

情報公表は常時雇用する労働者数に応じて項目が異なる

- 男女の賃金差異

- 女性管理職比率

- 「働きがい」「働きやすさ」区分からの項目

算出区分と考え方

算出は、次の3区分ごとに行います。

○全労働者

○正規雇用労働者

○非正規雇用労働者

算出の考え方

$$\text{女性の平均賃金} \div \text{男性の平均賃金} \times 100$$

※ 計算式よりも、
区分の切り分けとデータの一貫性が重要です。

実務で特に注意が必要な点

労働局資料でも示されているとおり、
次の点で迷う企業が多く見られます。

実務でよくある質問

○賃金に含めるもの・含めないもの

- ・基本給、時間外手当、賞与など
- ・退職金、通勤手当 等は原則除外

○人数・区分の考え方

- ・初回から毎年同一基準で
- ・育児短時間勤務者も原則除外しない

 ここを誤ると、数値の意味が変わるため注意が必要です。

男女の賃金の差異の公表イメージ

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。

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。

労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載（換算をしている事業主は必須）

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）

注意点

公表日や説明欄の記載の部分が入るところが事業主も抜け落ちるところが多い

算定・分析の「つまりポイント」QA

Q1:産休・育休中の社員は含めるべき？

- ▶ 原則含む(※著しく低賃金の場合は除外検討)

Q2:通勤手当や残業代は含める？

- ▶ 残業代は含めますが、通勤手当は原則含めません。

Q3:年度の途中で入社・退職した人は？

- ▶ 在籍期間で調整(人数は平均在籍人数)

Q4:差異が「80%」と出た。これって悪いの？

- ▶ 数字より「説明できるか」が重要

賃金差異が生じる主な要因

多くの企業で見られる要因

- 職種・コース別人事制度
- 管理職比率の差
- 勤続年数の差
- 労働時間・働き方の違い

差があること自体より、
制度や運用との関係を説明できるかどうか重要です。

数値は「出して終わり」ではありません

労働局資料でも示されているとおり、
数値の背景分析が重要とされています。

- なぜ差が生じているのか
- 制度・配置・働き方の影響は何か
- 改善の余地はどこにあるか



数値＋簡潔な補足説明が実務上も望ましい対応です。

行動計画策定について

企業側の実務視点

行動計画は、
新しい制度を作ることではなく、
自社の現状と課題を整理すること
から始まります。

実務の第一歩

- 賃金・勤続年数・管理職比率の整理
- 課題が見えた項目の深掘り
- 実現可能な目標設定

実務として「まずやるべきこと」

中小企業・担当者目線での第一歩

- 既存の賃金制度・人事制度の整理
- 管理職登用や配置の現状確認
- 両立支援制度の運用状況の整理

👉 新制度を作る前に、

「すでにやっていることを言語化」

が重要、というメッセージ。

「何から始めればよいか分からない」企業へ

労働局資料でも示されているとおり、
本取組は「段階的に進めること」が前提とされています。

- ☆ すぐに認定を目指す必要はない
 - ☆ まずは現状把握と整理で十分
 - ☆ 行政の支援制度や相談窓口を、
早い段階で活用することも一つの方法です。
- 👉 一人で抱え込まず、
外部支援を活用する選択肢もあることを知っておくことが重要です。

企業の経営者・人事担当者の皆様へ

専門家派遣のご案内

女性がもっと活躍できる企業にするために
中小企業事業主の皆さんを支援します



女性が活躍できる職場づくりに向けて、
専門家を派遣し、コンサルティングを行います

／専門家派遣でどんなことができるの？／

女性が活躍できない
原因が分からない
女性活躍推進を推進したい
と悩む経営者の解決策に

- ✓ 男女の賃金の差異の算出・要因分析の支援
- ✓ 一般事業主行動計画策定等の支援
- ✓ 女性のキャリアアップの取組への支援
- ✓ 柔軟な働き方ができる環境整備への支援



女性活躍推進法に基づく「男女の賃金差異の情報公表」について
算出や要因分析の方法、そして今後の取組等についてもアドバイスします

お気軽に
ご相談ください

訪問・オンラインによるサポート等を行います

申込
方法

専用ホームページのエントリーフォームからお申込みください
<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

本事業は厚生労働省より株式会社タスクールPlusが委託し、運営しています。



オンラインや訪問によるコンサルティングをご利用下さい

対象
企業

- ・原則として中小企業主
- ・男女の賃金の差異の情報公表や要因分析について専門家の助言を希望する企業
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定やえるばし認定・プラチナえるばし
認定の取組を検討している企業
- ・女性活躍を促進するための取組が進まない、専門知識やノウハウが不足している
等の課題を抱えている企業

支援の
流れ



男女の賃金の差異の情報公表にかかる支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

行動計画策定支援

女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、目標設定等についてアドバイスを行い、一般事業主
行動計画の策定を支援します。

課題解決支援

認定取得（えるばし・プラチナえるばし）に係る内容や手続き等について支援します。

えるばし認定取得に係る支援

男女の賃金の差異の情報公表・要因分析、格差解消に向けた取組等について支援します。

申込
方法

詳細・お申込みはホームページにアクセスしてください。
※二次元バーコードを読み取っていただくことでアクセスできます



その他、支援の詳細はホームページをご覧ください。 <https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

一般事業主行動計画策定・算出や「えるばし」認定を 取得するとこんなメリットが期待できます

- ◆ 優秀な人材の確保
- ◆ 企業イメージの向上
- ◆ 公共調達における優遇措置
- ◆ 日本政策金融公庫の融資制度



「えるばし」・プラチナえるばしとは？

女性活躍推進法により一般事業主行動計画の
策定・算出を行った企業のうち、女性の活躍
に資する取組の実績が評価され、認定を受け
ることがあります。

女性活躍推進法のポイント

特定雇用する労働者の数が100人以上の事業主は自
社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動
計画の策定、社内資料、公表が義務となっています。
特定雇用する労働者の数が100人以上の事業主は、
自社の男女賃金差異の情報公表が義務づけられて
います。



「男女賃金差異分析ツール」
を活用して、賃金の算定の基礎となる
情報を、女性の活躍推進に取り組みま
しょう。

女性活躍推進法の詳細については、厚生労働省ホームページもぜひご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ

「何から手をつけていいかわからない」という段階でも問題ありません。まずは個別無料相談からお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ・お申し込み ➡ 女性活躍推進事業事務局運営窓口

電話番号 03-6206-7072 ウェブサイト <https://jyoseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

貴社の未来を、女性の力で。持続可能な成長と、すべての社員が活躍できる組織づくりを、専門家チームが完全無料で支援いたします。

まとめ

完璧な対応を目指す必要はありません。
まずは算出・整理・説明ができる状態を作ることが第一歩です。

○男女の賃金差異は

「算出→分析→説明」の流れが重要

○ 行動計画は

既存の取組みの整理から始めてよい

○ 制度対応を

人材活用・組織改善の機会として捉えることがポイント

制度対応を負担として捉えるのではなく、
人材活用や組織の見直しの機会として生かすことがポイント

ご清聴
ありがとうございました

