

各都道府県労働局長殿

厚生労働省雇用環境・均等局長  
( 公 印 省 略 )

### 男女の賃金の額の差異の算出及び公表の方法について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。)第 20 条第 1 項に基づき、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が 100 人を超えるものは、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業生活に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないこととされているところである。

「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)において、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が 300 人を超えるものについては、法に基づき、「男女の賃金の差異」の公表を義務化することとされたことを踏まえ、令和 4 年 7 月 8 日、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令(令和 4 年厚生労働省令第 104 号。)及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件(令和 4 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号)が公布・告示され、同日施行・適用された。

令和 7 年 6 月 11 日、男女の賃金の額の差異の情報公表義務の対象拡大等を含む、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(令和 7 年法律第 63 号。以下「令和 7 年改正法」という。)が公布され、その一部は令和 8 年 4 月 1 日から施行することとされた。

また、令和 7 年 12 月 23 日、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令(令和 7 年厚生労働省令第 125 号)及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件(令和 7 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号。以下「令和 7 年改正告示」という。)が公布及び告示され、令和 8 年 4 月 1 日(一部の規定は改正法の施行の日(令和 8 年 10 月 1 日(予定)))から施行及び適用されることとされた。

これらに伴い、令和 7 年改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針(平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号)第 2 部の第 2 の 6 (2)に基づき、男女の賃金の額の差異(令和 7 年改正法による改正後の法第 20 条第 1 項第 1 号の

「その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異」をいう。)の算出及び公表の方法を別添のとおり定めることとしたので、遺漏なきを期されたい。

(別添)

男女の賃金の額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

(最終改正) 令和8年2月18日

厚生労働省雇用環境・均等局長

## 目次

### 第1．制度改正の背景と男女の賃金の額の差異の意味等

- (1) 制度改正の背景
- (2) 男女間賃金差異の意味
- (3) 男女間賃金差異を的確に理解するリテラシーの重要性
- (4) 男女間賃金差異の要因分析と女性活躍推進の更なる取組
- (5) 人事労務データの収集や整理・統合

### 第2．制度の具体的内容

- (1) 男女間賃金差異の情報公表
- (2) 企業規模に応じて必須項目又は選択項目とすること
- (3) 三つの区分により公表すること

### 第3．男女間賃金差異の算出に当たり必要となる要素の定義

- (1) 「労働者」の定義
- (2) 「賃金」の定義
- (3) 「差異」の定義

### 第4．男女間賃金差異の算出

- (1) 男女間賃金差異を算出する方法
- (2) 人員数について

### 第5．男女間賃金差異の公表

- (1) 男女間賃金差異の公表のイメージ
- (2) 男女間賃金差異の公表の方法
- (3) 公表の時期

### 第6．事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用）

- (1) 基本的な考え方
- (2) 追加的な情報公表の例
  - (例1) 自社における男女間賃金差異の背景事情・要因の説明及び課題の分析
  - (例2) 勤続年数や役職などの属性を揃えた公表
  - (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
  - (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
  - (例5) 時系列での情報の公表
  - (例6) 男女間賃金差異の縮小に向けた取組の説明

## 第1．制度改正の背景と男女の賃金の額の差異の意味等

### (1) 制度改正の背景

我が国における男女の賃金の額の差異（以下「男女間賃金差異」という。）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状況にある。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）においては、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して、自社の女性活躍に関する状況把握、目標設定、一般事業主行動計画の策定及び情報公表を義務付けているが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第104号）においては、男女間賃金差異の現状を踏まえ、更なる縮小を図るため、法に基づく情報公表項目に「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に対して、当該項目の公表を義務付けることとしたものである。

また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「令和7年改正法」という。）においては、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に加え、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対しても、当該項目の公表を義務付けることとしたものである。

### (2) 男女間賃金差異の意味

男女間賃金差異（令和7年改正法による改正後の法第20条第1項の「その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異」をいう。以下同じ。）については、法に基づく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、例えば、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、一時的に男女間賃金差異が拡大することもあり得る。

逆に、男女間賃金差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女で差異が生じていることもあり得る。

男女間賃金差異については、指標の大小それ自体に着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。このため、事業主においては、本通達の下記第4の算出方法によって算出した男女間賃金差異の数値を公表するに当たっては、単に数値を公表するだけでなく、説明欄（自社の実情を説明するため、事業主の任意で、数値に加えて、より詳細な情報や補足的な情報を公表することができる欄であり、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ注釈・説明という欄が設けられているもの。以下同じ。）において要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、このような追加的な情報公表を行うことが望ましい。加えて、男女間賃金差異を公表した後は、その数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務

年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要である。

### (3) 男女間賃金差異を的確に理解するリテラシーの重要性

平均値を用いて男女間賃金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個々の事業主の女性活躍推進の取組を理解できるものではないことを踏まえ、厚生労働省においては、以下の点について、周知啓発を進めていく。

- ・ 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、男女間賃金差異を見る場合、数字のみを切り取って比較するのではなく、個々の事業主が記載した説明欄の内容を含め、当該事業主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」を持つことが重要であること。
- ・ 男女間賃金差異は、個々の事業主における女性活躍推進の長い過去における取組の結果であるのみならず、我が国の社会や家庭における男女の役割分担意識、学業における進路選択、就職・転職に際しての個々の労働者の職業選択に関する考え方も反映していること。換言すれば、男女間賃金差異は、「結果指標」と称されることがあるが、それは、個々の事業主における過去の取組の結果だけではなく、我が国の社会や家庭の過去の在り方の結果をも反映していること。

### (4) 男女間賃金差異の要因分析と女性活躍推進の更なる取組

男女間賃金差異は、上記(3)のとおり、注意深く理解されるべきものではあるが、他方、個々の事業主においては、上記(2)のとおり、この数値を活用し、その要因及び課題を分析し、女性活躍推進のための従前の取組を点検し、改善の余地がないか検討することが重要である。

法は事業主に対し、厚生労働省において平成22年に取りまとめた「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」において明らかにされた男女間賃金差異の主たる要因、すなわち、役職(管理職)、勤続年数、労働時間等についての状況把握を行い、その実情に応じた行動計画の策定と女性活躍推進の取組の実施を求めている。これらのうち、役職(管理職)については、令和7年改正法において、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対し「その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」(以下「女性管理職比率」という。)の公表が義務付けられたことから、事業主においては、当該公表に当たっても、指標の大小それ自体に着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが、女性管理職比率の上昇、ひいては男女間賃金差異の縮小を図る上でも重要である。

厚生労働省においては、平成27年の法の施行に際し、事業主行動計画策定指針(平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号。以下「指針」という。)

を定めるとともに、「一般事業主行動計画策定支援ツール」を開発し、ホームページ上で公表している。

(参考) 一般事業主行動計画策定支援ツール

[https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan\\_tool/](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/)

また、企業向けに男女間賃金差異の要因を分析できる簡易なツールとして「男女間賃金差異分析ツール」を作成し、ホームページ上で公表している。

(参考) 男女間賃金差異分析ツール

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_53416.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53416.html)

事業主においては、男女間賃金差異の情報公表を契機として、改めて、指針を参照し、必要に応じこれらのツールも活用しながら、自社の女性活躍の状況に関して状況把握・課題分析を行い、法の求めるPDCAサイクルを適切に回し、女性活躍推進の取組、すなわち、

- ・ 積極的に女性労働者を採用し、
- ・ 女性労働者が、可能な限り長く働き続けることができるようにし、特に、出産や育児を契機として不本意な退職をせざるを得なくなるようなし、
- ・ 女性労働者の中から、将来の職場を担うリーダーの候補者を育成し、
- ・ 適切な資質を有する女性労働者については職場のリーダーとなることを応援するといった取組を着実に継続することが大切である。

#### (5) 人事労務データの収集や整理・統合

上記(4)の要因分析、すなわち、賃金を含めた人事労務データの分析をするに当たっては、その前提として、これらのデータの収集や整理・統合といった作業が必要となる。

他方、人事労務データの収集、整理・統合については、事業主の現状や能力は決して一様ではないと考えられる。

各事業主においては、一の労働者に係る採用、配置、研修、評価、労働時間、賃金その他のデータについて、人事労務部門内部の各担当ラインの垣根を超えて、上記の要因分析に必要な範囲において一元的に管理することについて常々意識を有するとともに、まずは、人事労務データの収集や保存の現状を確認することが適切である。

他方、データの整理・統合は、分析のために必要な範囲で行えば足りるものである。むやみにデータの整理・統合にのみおしむのではなく、自らがどのような人事労務制度を構築してきたか、それが実際に意図したとおりに機能しているか否か、そうでないとすれば何に問題があるかについて検討し、仮説を持ってデータを見るという姿勢が必要である。仮説なきデータの整理・統合は、徒労に終わるおそれもある。いきなり全労働者を対象とした人事労務データの整理・統合に着手するのではなく、まず

は、一の事業所やさらにその中の一の部署について人事労務データを整理・統合し、そこから現在の課題として何が見えてくるかを考えてみることも有効である。

## 第2. 制度の具体的内容

### (1) 男女間賃金差異の情報公表

令和4年省令改正により、法第20条第1項の規定に基づく情報公表の区分のうち、「その雇用し、又は雇用しようとする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」に男女間賃金差異が追加され、常時雇用する労働者が300人を超える企業に対し情報公表が義務化された。

また、令和7年改正法により、法第20条第1項第1号において「その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異」が規定されるとともに、常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主に加え、常時雇用する労働者が100人を超える一般事業主に対しても男女間賃金差異の情報公表が義務化された。同項各号に掲げる情報は次のとおりである。

第1号：①男女間賃金差異

第2号：②女性管理職比率

第3号：③前2号に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする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

第4号：④その雇用する労働者の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

### (2) 企業規模に応じて必須項目又は選択項目であること

一般事業主の情報公表に係る内容を整理すると、以下の表のとおりである。

	情報公表の内容
常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主	4項目以上の公表（義務） ：「①男女間賃金差異」及び「②女性管理職比率」は必須項目。 加えて、③の7項目及び④の7項目から各1項目以上を選択
常時雇用する労働者の数が100人を超え300人以下の一般事業主	3項目以上の公表（義務） ：「①男女間賃金差異」及び「②女性管理職比率」は必須項目。 加えて、③及び④の合計14項目から1項目以上を選択

常時雇用する労働者の数が 100人以下の一般事業主	1項目以上の公表（努力義務） ：「①男女間賃金差異」及び「②女性管理職比率」並びに③及び④の合計16項目から1項目以上を選択
------------------------------	---

### (3) 三つの区分により公表すること

全労働者における男女間賃金差異に加え、正規雇用、非正規雇用内でも男女間賃金差異があること及び全労働者における男女間賃金差異は、正規雇用、非正規雇用それぞれの男女労働者の割合の差異の影響を大きく受けることを踏まえ、情報公表の義務を課されるすべての一般事業主に共通する最も大きい雇用管理区分として正規雇用、非正規雇用の別に、男女間賃金差異を公表することは重要である。

このため、法に基づく当該項目の公表に当たっては、その雇用する全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の三つの区分により公表することとする。

すなわち、省令においては、男女間賃金差異については、全労働者及び「雇用管理区分」ごとに公表することとされているが、この「雇用管理区分」について、他の情報公表項目におけるそれとは異なり、男女間賃金差異に関する限り、正規雇用、非正規雇用の二つの区分とする。

なお、個々の事業主において、更に詳細な区分により、男女間賃金差異の公表を任意に行うことは、何ら差し支えない。

### (4) その他

法に基づく情報公表は、事業主ごとに行うものとされており、男女間賃金差異についても、事業主ごとに行うものである。例えば、ホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行うものであり、連結ベースでの情報公表を行うものではない。

また、男女間賃金差異に関する情報公表は、事業主の雇用する労働者について、主たる事業所（本社、本店等）、従たる事業所（支社、支店等）を通じて行うものであり、主たる事業所についてのみ行えば足りるものではない。

### 第3. 男女間賃金差異の算出に当たり必要となる要素の定義

#### (1) 「労働者」の定義

「正規雇用労働者」とは、一般事業主が直接雇用し、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者及び短時間正社員をいう。

「非正規雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する通常の労働者以外の労働者をいい、具体的には、同条第3項に規定する短時間・有期雇用労働者をいう。ただし、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）については、派遣元事業主（同条第4号に規定する派遣元事業主をいう。）において算出するものとし、派遣先（同号に規定する派遣先をいう。）の事業主の算定対象となる「非正規雇用労働者」から除外するものとする。

「全ての労働者」とは、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者をいう。

#### (2) 「賃金」の定義

「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」をいい、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が、その取扱いは、男女の労働者で共通のものとしなければならない。

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。

#### (3) 「差異」の定義

「差異」とは、その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。

## 第4. 男女間賃金差異の算出

### (1) 男女間賃金差異の算出方法

男女間賃金差異の算出方法は、次のとおりとする。なお、男女で算出方法を異なるものとしてはならない。

- ① 賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、
  - ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
  - ・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除することにより、平均年間賃金を算出する。
- ② その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を男女間賃金差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

### (2) 人員数について

人員数の数え方については、

- ・男女で異なる数え方をしないこと
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること

が重要である。

人員数の数え方の一つの方法としては、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が考えられる。なお、この方法を用いる場合、人員数は、勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要である。

さらに、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、人員数を換算しても差し支えない。なお、当該換算を行った場合には、第5の(1)のとおり、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。

## 第5. 男女間賃金差異の公表

### (1) 男女間賃金差異の公表のイメージ

男女間賃金差異の公表のイメージは、次のとおりとする。

	男女間賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全ての労働者	XX. X%
うち正規雇用労働者	YY. Y%
うちパート・有期労働者	ZZ. Z%

(注) 対象期間：〇〇事業年度(〇年〇月〇日～〇年〇月〇日)

パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間(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。

公表に際しては、「非正規雇用労働者」という呼称を用いる必要はなく、「パート・有期社員」等と記載して差し支えない。

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、「－」を記す。

表の外に重要事項を注記する。

- ・①対象期間及び②労働者の人員数について労働時間を基に換算している旨は、重要事項として必ず注記すること(②は労働者の人員数を換算している事業主のみ)。
- ・その他、算出の前提とした重要な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を記すことが望ましい。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、上記第3(1)の定義に即して決まるものではあるが、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すことが望ましい。)

### (2) 男女間賃金差異の公表の方法

男女間賃金差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、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」への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない。

### (3) 公表の時期

各事業主において、各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後、速やかに公表するものとする。この場合の「速やかに」については、各事業年度が終了した後、おおむね3か月以内とする。

このため、令和7年改正法に基づき、常時雇用する労働者の数が100人を超え300人以下の一般事業主が初めて行う情報公表については、令和8年4月1日以後に最初に終了する事業年度の実績を、当該事業年度が終了し、新たな事業年度が開始してからおおむね3か月以内に公表することとなる。

例えば、

- ・令和8年4月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和8年7月末までに、
  - ・令和8年12月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和9年3月末までに、
  - ・令和9年3月末に事業年度が終了する事業主は、おおむね令和9年6月末までに、
- それぞれ、男女間賃金差異の初回の公表を行うこととなる。

## 第6. 事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用）

### （1）基本的な考え方

男女間賃金差異については、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要であることから、共通の計算方法等を定める必要がある。そのため、本通達の上記第3から第5までを定めている。

あわせて、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である。このため、事業主においては、上記第4の算出方法によって算出した男女間賃金差異の数値を公表するに当たっては、単に数値を公表するだけでなく、説明欄において要因及び課題の分析の結果等により詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい。

上記第1のとおり、男女間賃金差異については、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的確に理解されなければならないものであるが、そのためには、まず、事業主において追加的な情報公表を行うことを検討することが重要である。

### （2）追加的な情報公表の例

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説明欄において併せて説明することが適切である。

#### （例1）自社における男女間賃金差異の背景事情・要因の説明及び課題の分析

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間賃金差異が拡大した、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。

また、男女間賃金差異の要因及び課題の分析の結果として、例えば、平均勤続年数について男女に差があり、この差が賃金に影響していることや、事務職、技術職、専門職及び現業職といった個々の雇用管理区分では男女間賃金差異が比較的小さいが、それぞれの雇用管理区分ごとに男女の構成比に偏りがあり、この偏りが賃金に影響していることなどが明らかになった場合は、その旨及びそれらの改善に向け

た取組の内容を追加情報として公表することも考えられる。なお、令和7年改正法において、常時雇用する労働者の数が100人を超える一般事業主に対し女性管理職比率の公表が義務付けられたことから、事業主においては、男女間賃金差異の要因及び課題の分析を行う際に、女性管理職比率の要因及び分析もあわせて実施し、それらの結果を関連付けて、追加情報として公表することも有効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、男女間賃金差異を算出する、例えば、

- ・5年ごとの勤続期間（0年以上～5年未満、5年以上～10年未満、10年以上～15年未満、15年以上～20年未満、20年以上～25年未満、25年以上～30年未満、30年以上など）を設定し、各区分に該当する労働者について、男女間賃金差異を算出する
- ・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（勤続5年目（5年以上6年未満）、10年目、15年目、20年目、25年目、30年目）である労働者について、男女間賃金差異を算出する
- ・役職ごと（役職無し、係長級、課長級、部長級等）に、それぞれ該当する労働者について、男女間賃金差異を算出する

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、男女間賃金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間賃金差異を算出し、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間賃金差異を算出し、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、男女間賃金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。

計算方法については、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。

#### (例5) 時系列での情報の公表

上記(例1)から上記(例4)までの追加情報やそのほか各事業主の判断で公表する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。

#### (例6) 男女間賃金差異の縮小に向けた取組の説明

仮に現在の男女間賃金差異が比較的大きい場合であっても、単に数値を公表するのではなく、要因及び課題の分析を踏まえ、男女間賃金差異の縮小に向けた取組の内容を積極的に説明することは、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者に対する有益な情報提供となることが考えられる。

また、複数年度にわたって進めてきた取組の内容を公表するとともに、当該取組を進めてきたことによって、男女間賃金差異の数値がどのように変化しているかをあわせて公表することも、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者に対する有益な情報提供となることが考えられる。