

2026年3月

男女間賃金差異の情報公表



本資料は、こちらを参照し作成しています。

本日の流れ

0. イントロダクション
1. 男女間賃金差異の算出方法等について
 - (1) 算出の手順
 - (2) 賃金について
 - (3) 人員数について
2. 男女間賃金差異の情報公表について
3. まとめ

見直し内容

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日：令和8年4月1日

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

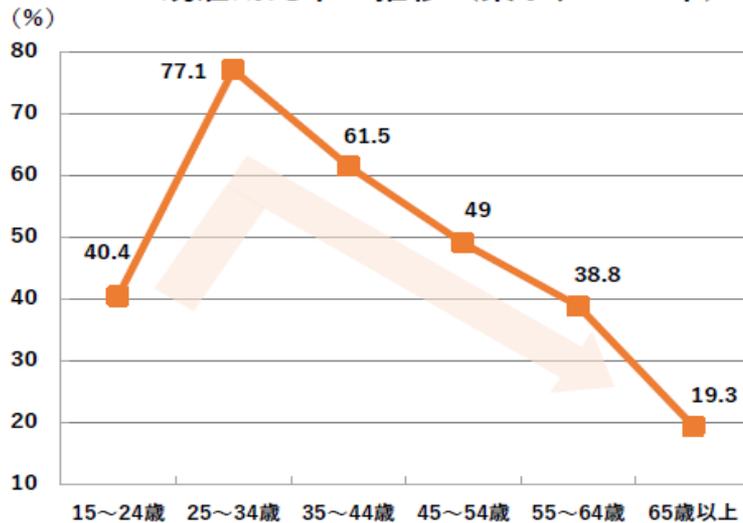
企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 ※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表 ※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

男女間賃金差異は“制度”ではなく“構造”の問題

「男女で賃金を分けていないから、問題はない」
制度上の差別がなくても、差異が生じることがあります。

雇用構造の違いが賃金差異に影響する

正規雇用比率の推移（東京、2023年）



(資料出所) 東京都総務局「東京の労働力」より作成

差異が生じる主な背景

- ・雇用形態の分布の違い
- ・継続勤務年数の差
- ・管理職比率の差
- ・育児期の短時間勤務利用状況

差異の有無だけでなく、その背景を把握・説明することが重要です。

1. 男女間賃金差異の算出方法等について

- (1) 算出の手順
- (2) 賃金について
- (3) 人員数について

(1) 算出の手順 - 区分に分ける -

	女性	男性	公表する割合
正規労働者	平均年間賃金 ①	平均年間賃金 ②	$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$ 正規雇用の男女の賃金の差異
非正規労働者	平均年間賃金 ③	平均年間賃金 ④	$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$ 非正規雇用の男女の賃金の差異
全ての労働者	平均年間賃金 ⑤	平均年間賃金 ⑥	$\frac{\text{⑤}}{\text{⑥}} \times 100\%$ 全労働者の男女の賃金の差異

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示(必須)。

正規労働者：

期間の定めなくフルタイム勤務する労働者

非正規労働者：

パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者

派遣労働者：

派遣元にて算出

(2) 賃金について

- 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います。

賃金に含める手当

超過労働に対する手当、賞与、扶養手当、家計維持者に支給される住宅手当、単身赴任手当など

判断基準

労基法第11条（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）に基づく賃金を女性活躍推進法における賃金の範囲とする

賃金から除外できる手当 （一般事業主の判断）

退職手当：「年度を超える労務の対価」

通勤手当：「経費の実費弁償」

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

旅費②転任に伴う転居のために行う旅行

旅費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、転居費用、ガソリン手当など

*** 取扱いは、男女共通とすべき**

（参考）

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20条・省令第19条等関係）令和4年9月15日

(3) 人員数について

①各月に人員数の変動がある場合

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
正規	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
非正規	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
全ての労働者	A1 + B1	A2 + B2	A3 + B3	A4 + B3	A5 + B5	A6 + B6	A7 + A7	A8 + B8	A9 + B9	A10 + B10	A11 + B11	A12 + B12

(単位：人)

【正規労働者の人員数】

$$(A1+A2+\dots+A11+A12) \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

【非正規労働者の人員数】

$$(B1+B2+\dots+B11+B12) \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

【全ての労働者の人員数】

$$\{ (A1+A2+\dots+A11+A12) + (B1+B2+\dots+B11+B12) \} \div 12 \text{ (ヶ月)}$$

②短時間正社員は正規雇用労働者区分に含める。

③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。

2. 男女間賃金差異の情報公表について

男女の賃金の差異の公表例

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。

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）

女性の活躍推進企業データベースで公表する場合



「女性の活躍推進企業データベース」
を是非ご利用ください！



URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

14. 男女の賃金の差異 【項目14定義】

全労働者	<input type="text"/>	%	
うち正規雇用労働者	<input type="text"/>	%	<input type="checkbox"/> 該当者なし
うち非正規雇用労働者	<input type="text"/>	%	<input type="checkbox"/> 該当者なし

%

%

%

%

%

%

注釈・説明

① 女性新卒採用を強化した結果、差異が拡大したケース

(全労働者)	91.4%
(うち正規雇用労働者)	54.0%
(うち非正規雇用労働者)	100.2%

(注釈・説明)

- ・女性新卒採用を強化した結果、若年層の女性社員が増加
- ・平均賃金に構造的影響が生じている
- ・今後は育成・登用を強化し、構造的改善を図る。

② 短時間勤務利用が女性に偏在しているケース

(全労働者)	91.4%
(うち正規雇用労働者)	54.0%
(うち非正規雇用労働者)	100.2%

(注釈・説明)

- ・ 育児期の短時間勤務利用者の約8割が女性
- ・ 短時間勤務利用者を除外せず算定
- * 時間換算賃金も参考値として併記 (0%)
- ・ 柔軟な働き方を維持しつつ管理職登用を推進

③ 管理職比率が低いことが主因であるケース

(全労働者)	91.4%
(うち正規雇用労働者)	54.0%
(うち非正規雇用労働者)	100.2%

(注釈・説明)

- ・ 差異の主因は管理職比率の差
- ・ 昇格候補者育成プログラム実施中
- ・ 非正規労働者の正社員転換、リーダー職登用実施中
- ・ 時系列で改善状況を開示予定
行動計画の目標値を記載など

まとめ - 適切な情報公表のための留意事項 -

① 算定方法の一貫性

- ・ 男女で異なる算出方法を用いない
 - ・ 初回公表以降、算定方法を統一する
 - ・ 変更する場合は、その理由を明示する
- 数値の大小よりも「透明性」が重要

② 補足説明の活用・特殊事情は説明欄で追加情報として開示・数値と背景の双方を示すことで公表の妥当性を確保

差異を小さく見せる”ことではなく、その背景（管理職比率の差など）を正しく公表することが、結果として『課題を把握している誠実な企業』という採用ブランディングにつながります。

ご清聴ありがとうございました。