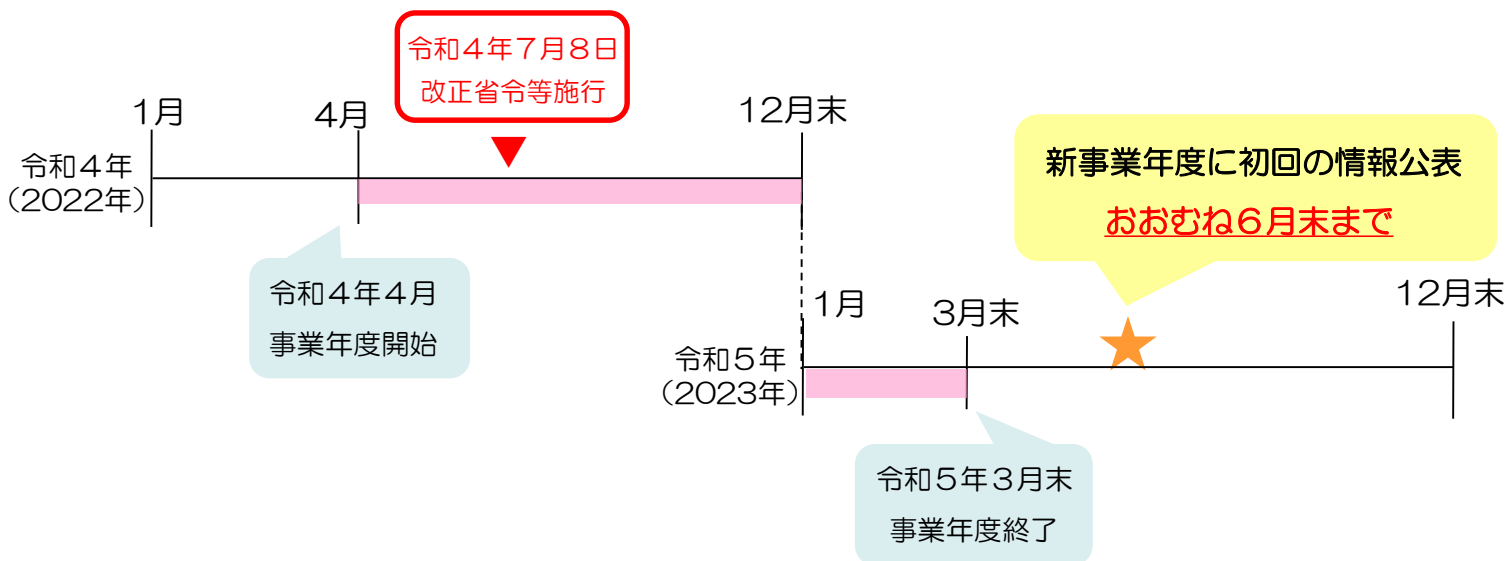


# 女性活躍推進法に基づく 男女の賃金の差異の情報公表についてのポイント

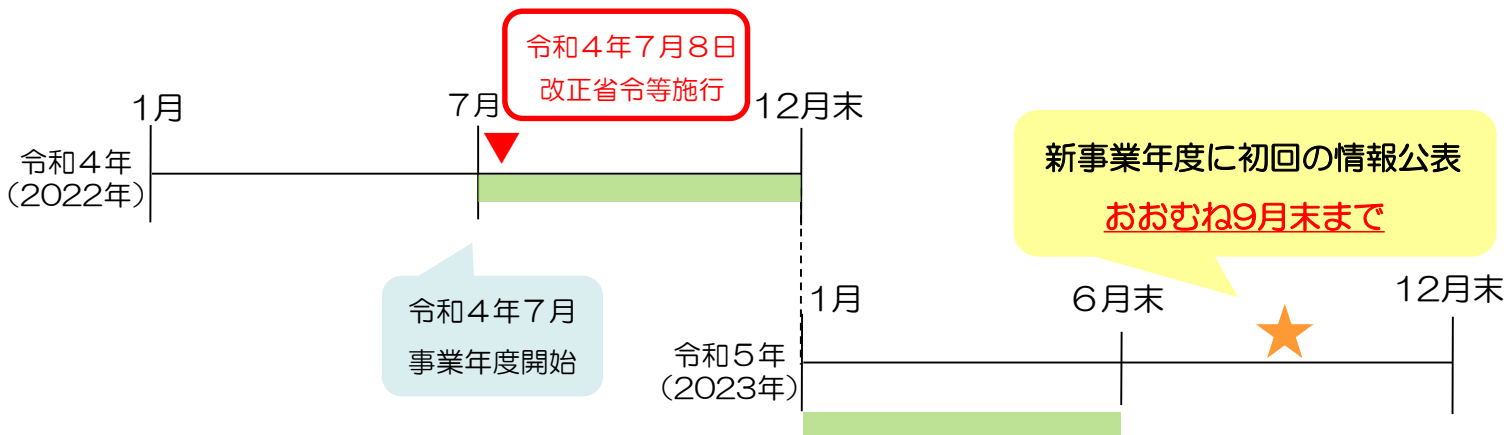
## 公表時期等について

★ 初回の「男女賃金の差異」の情報公表は、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3ヶ月以内に公表していただきます。

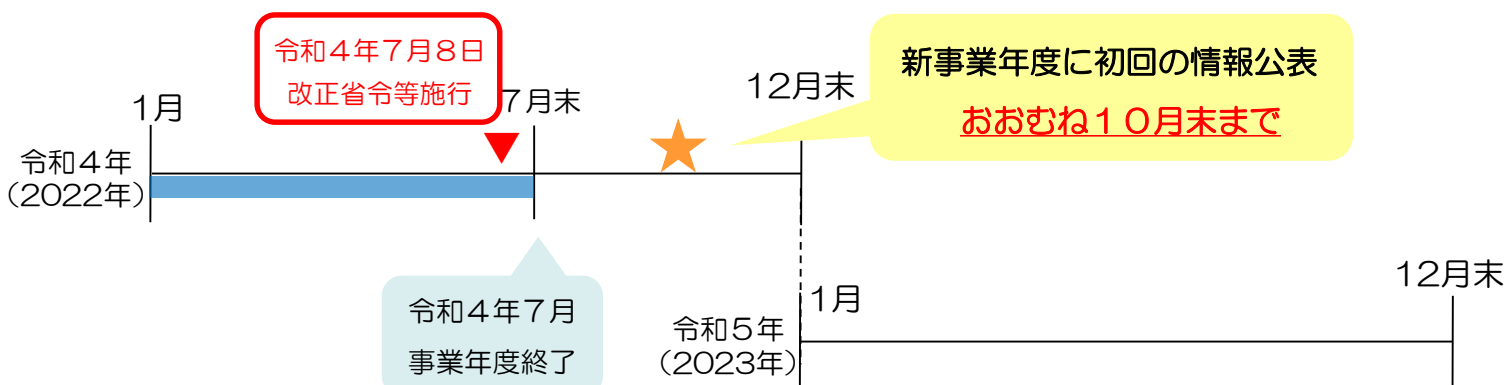
### ★事業年度：4月～翌3月の場合



### ★事業年度：7月～翌6月の場合



### ★事業年度：8月～翌7月の場合



# 男女の賃金の差異の算出について

男女の賃金の差異の算出方法は、次のとおりです。なお、男女で算出方法を異なるものとしてはなりません。

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してください。

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）を男女の賃金の差異とします。

当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとします（必須）。

## 算出・公表の5つのステップ

①労働者を男性・女性、また、正規・非正規で4種類に分類します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規	男性・正規
非正規労働者	女性・非正規	男性・非正規

②4種類の労働者それぞれについて、一の事業年度の総賃金と人員数を算出します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 総賃金・人員数	男性・正規の 総賃金・人員数
非正規労働者	女性・非正規の 総賃金・人員数	男性・非正規の 総賃金・人員数

③4種類の労働者それぞれについて、平均年間賃金を算出します。

	女性	男性
正規労働者	女性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金①	男性・正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金②
非正規労働者	女性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金③	男性・非正規の 平均年間賃金 (=総賃金÷人員数) 平均年間賃金④

④正規・非正規の総賃金・人員数を利用して、全ての労働者の年間平均賃金を男女別に算出します。

	女性	男性
正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (A)}}{\text{人員数 (B)}}$ = 平均年間賃金①	$\frac{\text{総賃金 (C)}}{\text{人員数 (D)}}$ = 平均年間賃金②
非正規労働者	$\frac{\text{総賃金 (E)}}{\text{人員数 (F)}}$ = 平均年間賃金③	$\frac{\text{総賃金 (G)}}{\text{人員数 (H)}}$ = 平均年間賃金④
全ての労働者	$\frac{\text{総賃金 (A+E)}}{\text{人員数 (B+F)}}$ = 平均年間賃金⑤	$\frac{\text{総賃金 (C+G)}}{\text{人員数 (D+H)}}$ = 平均年間賃金⑥

⑤正規、非正規、全ての労働者の区分ごとに、(女性の平均年間賃金) ÷ (男性の平均年間賃金) により、割合（パーセント）算出し、公表します。

	女性	男性	算出式	公表内容
正規労働者	平均年間賃金①	平均年間賃金②	$\frac{\text{①}}{\text{②}} \times 100\%$	正規雇用労働者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	$\frac{\text{③}}{\text{④}} \times 100\%$	非正規雇用労働者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。

※令和4年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表してください（例えば、事業年度が4月～翌年3月の企業は、令和5年度に令和4年度の実績を公表します。）。

※「労働者」について

分類	対象となる労働者
全労働者	「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計
正規雇用労働者	期間の定めなくフルタイム勤務する労働者
非正規雇用労働者	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（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）

※派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先の事業主の算出対象の非正規雇用労働者から除外してください。

※「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。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ありません。

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します。

※「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す行方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

が重要です。

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ます。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す。

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を参考として、人員数を換算しても差し支えありません。

✓ 育児短時間勤務利用者等について、給与を短縮時間分だけ減額している場合、育児短時間勤務利用者等の給与・人員を除外してはいけません。

## 公表のサイクル及び公表方法について

- ✓ 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記してください。
- ✓ 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**」や自社ホームページ等インターネットの利用などにより、学生をはじめとした求職者等が容易に閲覧できるよう公表してください。
- ✓ その時点に得られる最新の数値（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表してください。

### ▶ 女性の活躍推進企業データベース

行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する情報公表をする際は、厚生労働省が運営するサイト「**女性の活躍推進企業データベース**」を是非ご活用ください。



＼ スマホ版 ＼



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

## ▶ 男女の賃金の差異に関する情報公表の例

男女の賃金の差異の公表において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

例	
	公表日：2023年4月25日
	<b>男女の賃金の差異</b> (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

**説明欄**

対象期間：令和4年度（2022年4月1日から2023年3月31日まで）  
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。

差異についての補足説明：  
女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金格差が前事業年度よりも拡大した。

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）は、「-」としてください。  
**(必須)**

算出の前提とした重要事項を記載してください！（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、各区分にどのような労働者が入っているか等）  
**※対象期間の記載は必須です。**

数値だけでは伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします！

## 男女の賃金の差異の状況把握

★ 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実施が必須となりました！

企業における男女の賃金の差異については、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すが、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、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の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間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、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す。

✓ 初回の情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更において、状況把握を行う必要があります。