

# 常時雇用する労働者 301 人以上の事業主について 「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました

令和 4 年 7 月 8 日の女性活躍推進法に基づく省令の一部改正により、常時雇用する労働者 301 人以上の事業主について「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました。

## ① 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

以下の A～C の 3 項目の情報を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

### 各区分の情報公表項目

「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 項目選択 + B : ⑨の項目 (必須) * 新設		「職業生活と家庭生活との両立」 C : 以下の 7 項目から 1 項目選択 ※従来どおり
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑨男女の賃金の差異 (必須) * 新設	①男女の平均継続勤務年数の差異
②男女別の採用における競争倍率		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労働者に占める女性労働者の割合		③男女別の育児休業取得率
④係長級にある者に占める女性労働者の割合		④労働者の一月当たりの平均残業時間
⑤管理職に占める女性労働者の割合		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
⑥役員に占める女性の割合		⑥有給休暇取得率
⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績		⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
⑧男女別の再雇用または中途採用の実績		

## ② 「男女の賃金の差異」の算出方法

1. 賃金の算出期間は、令和 4 年 7 月 8 日以降に終了する直近の事業年度です。その後は事業年度ごとに、年に 1 回は男女の賃金の差異を算出し、公表していただきます。
2. 常時雇用する労働者を「正社員」「パート・有期社員」「全労働者」の 3 つの区分に分けます。
3. それぞれの区分を男女別に分け、賃金台帳、源泉徴収票等を基に、事業年度の総賃金額を算出し、それぞれの区分・男女別の労働者の人員数で除します。
4. その上で、それぞれの区分について、女性の平均年間賃金額を男性の平均年間賃金額を除し、100 を乗じて得た数値 (%) を男女の賃金差異とします (小数点第 2 位は四捨五入し、小数点第 1 位まで)。

### ※ 注意事項 ※

- ・ 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のある方法を採用すること
- ・ 人員数の数え方を変更する場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更理由を明らかにすること

※参考

	女性	男性		公表する割合
正規雇用労働者	女性・正規の 総賃金÷人員数 =平均年間賃金①	男性・正規の 総賃金÷人員数 =平均年間賃金②	➡	$\frac{①}{②} \times 100\%$ 正規雇用の男女の賃金の差異
非正規雇用労働者 (パート・有期社員)	女性・非正規の 総賃金÷人員数 =平均年間賃金③	男性・非正規の 総賃金÷人員数 =平均年間賃金④	➡	$\frac{③}{④} \times 100\%$ 非正規雇用の男女の賃金の差異
全ての労働者	全ての女性労働者の 総賃金÷人員数 =平均年間賃金⑤	全ての男性労働者の 総賃金÷人員数 =平均年間賃金⑥	➡	$\frac{⑤}{⑥} \times 100\%$ 全ての労働者の男女の賃金の差異

※ 詳しい総賃金・人員数の算出方法については、[厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html)に掲載している「男女の賃金の差異の算出方法等について」をご参照ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



### ③ 公表の方法

「女性の活躍推進企業データベース」または自社 HP 等により、求職者が閲覧できるようにしてください。

※ 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/>



### ④ 公表の時期

初回の「男女の賃金の差異」の情報公表は、**令和4年7月8日以降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**に実施してください。

(例) 令和4年12月末に事業年度が終了 → 令和5年3月末までに

令和5年3月末に事業年度が終了 → 令和5年6月末までに

### ⑤ 「説明欄」を活用しましょう

自社の実情を正しく理解してもらうために、情報公表する際は「説明欄」を有効活用してください。「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます。

(例1) **自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表

「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、男女の賃金格差が全事業年度よりも拡大」など

(例2) **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を追加情報として公表する

【お問い合わせ先】 千葉労働局 雇用環境・均等室 指導部門

電話 : 043-221-2307 FAX : 043-221-2308