

女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の額の差異」及び「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」の公表等における
解釈事項について

(法第 20 条・省令第 19 条等関係)

令和 8 年 2 月 18 日 (令和 8 年 4 月 1 日適用)

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

目次

【1. 男女の賃金の額の差異】	5
<1. 趣旨>	5
問1 「男女の賃金の額の差異」を公表することの趣旨は何か。	5
問2 公表された情報に誤りがあった場合や公表義務企業にあるにもかかわらず公表しなかった場合、罰則などあるか。【法第30条・第31・第39条】	6
<2. 公表の区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者）>	7
問3 男女間賃金差異の公表区分である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の定義は何か。	7
問4 男女間賃金差異の公表について、なぜ正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の区分で公表しなければならないのか。全労働者の男女間賃金差異だけ公表すればいいのではないか。	8
問5 男女間賃金差異の公表について、省令では、「全労働者」及び「雇用管理区分ごと」に公表しなければならないと規定されている。他方、閣議決定や、厚生労働省が配付するリーフレットでは、「全労働者」、「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」ごとに公表しなければならないとされている。両者は、どのような関係にあるか。	9
問6 男女間賃金差異の公表について、追加で「女性活躍推進法における情報公表の他の項目に用いている更に細かい雇用管理区分」でも公表可能とあるが、正規雇用労働者に関する雇用管理区分（例えば、「総合職」「エリア総合職」「一般職」の区分）における男女間賃金差異のみを公表することも可能か。	10
問7 当社では、技能職は諸手当の支給が多いため結果として高賃金であり、技能職には男性の配置が多いため正社員全員で合算すると男女間の賃金差は相当大きくなる。しかし、総合職のみで男女を比較すると、女性の活躍は進んでおり賃金差は大きくない。このたびの男女間賃金差異の情報公表の目的が、女性の活躍推進にあるという趣旨を踏まえると、今後の管理職登用等企業の将来を担う基幹職としての総合職の男女比を公表することで差し支えないか。	11
12	
問8 当社は技術職社員に適用する賃金表と事務系社員に適用する賃金表が異なり、技術系社員には女性がいないため、事務系社員における「男女別の賃金の差異」を公表すれば足りると解してよいか。	12
問9 ある区分で一方の性別の該当者がいない場合はどうすればよいか。	13
<3. 労働者>	14
問10 「出向者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。	14
問11 「海外赴任者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。	15
問12 休業中の者（例：産休・育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。賃金算定の対象労働者に含まれるのか。	16

問 13	育児・介護の事情で、短時間勤務、所定外労働・時間外労働・深夜業制限を受けた者は、その分だけ、賃金が少なくなる場合があるが、これらの者は、集計から除外してよいか。.....	17
問 14	正規雇用労働者のうち、希望者には、週休日を3日以上付与している場合など、フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者も対象者に含まれるか。.....	18
問 15	事業年度の途中で入社又は退社した労働者も賃金算定の対象になるのか。.....	19
問 16	事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者も賃金算定の対象となるのか。.....	20
問 17	問 12 から問 16 までの労働者について、男女の賃金の算出の対象に含めることとした場合、具体的に、どのような方法があり得るのか。.....	21
< 4. 賃金 >	22
問 18	情報公表項目の「男女間賃金差異」の①『賃金』と②『差異』とは何か。.....	22
問 19	「賃金」には、超過労働に対する手当と賞与は含まれるか。(審議会資料では、「少なくとも基本給、超過労働に対する手当、賞与」を含むと記されていたが、「男女間賃金差異の算出及び公表の方法について」(令和4年7月8日雇均発 0708 第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達)では、そのような記述がなくなっている。考え方に変化があったか。) ..	23
問 20	基本給のみならず、超過労働に対する手当や賞与を含めた上で、男女間賃金差異を算出する意義は何か。(超過労働に対する手当は、個々の労働者の労働時間を反映して一律に額が決まるものであり、賞与は、通常、個々の労働者の基本給と評価を基に額が決まるものである。ここに、性別による違いが入り込む余地はないとも考えられるが、どうか。)	24
問 21	「賃金」から、企業判断で「通勤手当等」を除外してよいとされているが、この「等」に含まれるものとして想定されるものは何か。.....	25
問 22	「転居費用」は、「賃金」に含まれるか。また、「賃金」から除外してよいか。.....	26
問 23	「ガソリン手当」は、通勤手当と同様、「賃金」から除外してよいか。(公共交通機関がない地域で自家用車通勤の者がほとんどである会社において、通勤に要するガソリン代として通常の社員には自宅からの距離に応じた金額を支給している場合がある。また、営業職の社員には自家用車で営業先に向かうことを想定し、自宅からの距離に応じた金額に加えてさらに定額をガソリン手当の名称で支給している場合がある。)	27
問 24	「扶養手当」は、賃金に含まれるか(当社では扶養手当は家族を扶養する者に支給しており、夫や子を扶養している女性社員は少なく、妻や子を扶養している男性社員は多いので、扶養手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金差異の背景事情」にその事情を記載してよいか。).....	28
問 25	「住宅手当」は、「賃金」に含まれるか(当社では住宅手当は主たる家計維持者に対して支給しており、住宅手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金差異の背景事情」にその事情を記載してよいか。).....	29
問 26	「単身赴任手当」は、「賃金」に含まれるか(当社では単身赴任中の社員に単身赴任手当を支給しており、単身赴任している者は男性社員だけであるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金差異の背景事情」にその事情を記載してよいか。).....	30
< 5. 有価証券報告書を作成する上場企業等における取扱い >	31

問 27 「賃金」は、有価証券報告書における「平均年間給与」の算定と同様の方法で算定してよいのか。.....	31
問 28 有価証券報告書における「臨時従業員」についても、「非正規雇用労働者」の定義に適合している場合、その人員数の数え方を踏まえて必要な算出を行って差し支えないか。 .	32
問 29 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間に換算して算出する場合、手当のうち所定労働時間にかかわらずフルタイム労働者と同様に一人当たり定額で支給されているものを賃金に含めておいて差し支えないか。 .	33
問 30 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）のみならず、正規雇用労働者のうち短時間勤務をしている者（短時間正社員、育児短時間勤務者等）についても、人員数について、換算を行って良いか。.....	34
< 6. 公表（事業年度・重要事項の付記・公表方法） >	35
問 31 女性の活躍推進企業データベース上の「正規雇用労働者」の欄に、総合職のみで算出した男女差の数字を記載し、全正社員で算出した数字は、「正規雇用労働者」の欄に記載せず、「注釈・説明」欄に記載しておくことでも差し支えないか。.....	35
問 32 「終了した直近事業年度の状況」についての公表が義務であるとのことだが、年度の途中に賃金改定を行った結果、賃金差が縮小したので、数値を公表し直すことは問題ないか。.....	36
問 33 「終了した直近事業年度の状況」について公表が義務付けられているが、当社では、事業年度を変更し、従来3月決算だったところを12月決算に変更したため、事業年度は①令和5年4月～令和6年3月、②令和6年4月～12月、③令和7年1月～12月となった。この場合、②の情報公表について、どのように数値を算出し、公表すればよいか。.....	37
問 34 男女間賃金差異について自社HPで公表したが、その旨を都道府県労働局長あて報告する必要があるか。一般事業主行動計画の終期はまだ先なので、当面は「一般事業主行動計画策定・変更届」の提出の予定はない。.....	38
問 35 男女間賃金差異の公表に当たり、「計算の際に前提とした重要事項について付記する」ことが望ましいとされているが、どのように記載すればよいのか。.....	39
< 7. 事業主が任意に公表する情報（説明欄の活用） >	40
問 36 そもそも「説明欄」とは何か。.....	40
問 37 「男女間賃金差異」の公表に合わせて、一般事業主が任意で行う追加的な情報公表とは、どのようなものが想定されるのか。.....	41
問 38 賞与の算定に当たり、算定期間中の出勤率を勘案している場合、これを自社における男女間賃金差異の背景事情として記載してよいか（当社では、女性労働者は算定期間の大部分で育児休業をとった結果、賞与支給額が低くなる者が多い。これは多くの女性が制度を利用した結果であり、育児休業が利用しやすい職場環境があるといえると思うが、男女別の賃金額を算出すると外形的に女性に差別的取扱いをしているように見えてしまい不本意である。）。.....	44
問 39 追加的な情報公表の例として、正規雇用労働者（正社員）、非正規雇用労働者（パート・有期労働者）それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する方法が示されているが、具体的にどのように計算すればよいのか。.....	45
問 40 「追加的な情報公表」の例として、パート・有期労働者の賃金を1時間当たりの額に換算する方法が示されているが、これ以外の方法で算出した男女間賃金差異についても追加情報として公表してよいか。.....	46

< 8. 状況把握 >	47
問 41 常用労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主についても男女間賃金差異の情報公表が必須化されたことに伴い、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）により、男女間賃金差異の状況把握についても必須化されたとのことだが、具体的には、何をすればよいのか。【法第 8 条・省令第 2 条】	47
< 9. 認定制度（プラチナえるぼし） >	48
問 42 プラチナえるぼし認定の基準に、「女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8 項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。」とあるが、「男女間賃金差異」について公表した場合、これにカウントされるか。【法第 12 条・省令第 9 条の 3】	48
問 43 プラチナえるぼし認定の基準に、「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと。」とある。常用労働者数が 101 人以上の事業主は男女間賃金差異の公表とともに状況の把握も義務であるところ、常用労働者 100 人以下の企業がプラチナえるぼし認定を受ける場合、この基準を満たすためには、①男女間賃金差異の公表も行わなければならないのか。また、②状況把握は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で実施しなければならないのか。【法第 12 条・省令第 9 条の 3】	49
問 44 プラチナえるぼし認定基準のうち「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと。」についても、男女間賃金差異の情報公表と同じく、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の 2 つの区分で把握を行う必要があるのか。	50
【2. 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合】	51
問 45 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）で新たに常時雇用する労働者が 101 人以上の一般事業主に公表が義務付けられた、管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合に関し、「管理職」とはどのような者を指すのか。	51
(中小企業で、構成員が 10 人未満の場合の課長は対象になるのか。)	51
(専門職で部下はいないが、他の課長級と同じ給与等級である場合は、管理職に含めてよいのか。)	52
問 46 女性管理職比率は、いつから、どの時点の数値を公表しなければならないのか。 ...	53
問 47 営業所では管理職だが、本社に異動すれば係長、といった場合は管理職としてカウントするのか。	54
問 48 管理職の範囲について、例えば小中高校教員においてはどのように考えたらよいか。また、例えば大学教員においてはどうか。	55
問 49 管理職が他社等からの出向者である場合はどのように考えればよいのか。	56
問 50 女性管理職比率の公表に合わせて、一般事業主が任意で行う追加的な情報公表（説明欄の活用）とは、どのようなものが想定されるのか。また、そもそも「説明欄」とは何か。	57
問 51 追加的な情報公表として、「実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい」とのことだが、管理職に該当する役職の数が多い場合であっても、網羅的に記載を必要があるのか。	59

【1. 男女の賃金の額の差異】

<1. 趣旨>

問1 「男女の賃金の額の差異」を公表することの趣旨は何か。

(答)

- 我が国における男女間の賃金差異は、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。当該状況を踏まえて、女性活躍推進法に基づく情報公表項目として、男女の賃金の額の差異（以下「男女間賃金差異」という。）について常時雇用する労働者数 101 人以上の一般事業主に対して公表が義務付けられている。

- 男女間賃金差異は、女性活躍推進法に基づく一般事業主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、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、管理職比率や平均勤続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。このため、公表に当たっては、特に、「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。）の活用が重要である。

- また、男女間賃金差異の公表に当たっては、その数値の大小それ自体に着目するのではなく、女性活躍推進法に基づき、自社の管理職比率や平均勤続年数などの状況把握・要因及び課題の分析を行い、改善のための取組を進めることが重要である。

問2 公表された情報に誤りがあった場合や公表義務企業にあるにもかかわらず公表しなかった場合、罰則などあるか。【法第30条・第31条・第39条】

(答)

- 女性活躍推進法に基づく情報公表に関し、虚偽の公表をした場合や、常時雇用する労働者数101人以上の一般事業主が公表しなかった場合においては、労働局は当該一般事業主に対して報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。また、この勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとされている。なお、情報公表を行わなかったことそのものに関する罰則は設けられていないが、労働局から求められた報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられる。

< 2. 公表の区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者） >

問3 男女間賃金差異の公表区分である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の定義は何か。

（答）

- 「正規雇用労働者」とは、直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者をいう。給与形態等待遇の如何は問わない（※）。

※ 例えば、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。

- 短時間正社員は「正規雇用労働者」の区分に含める。
- 「非正規雇用労働者」とは、パート・有期雇用労働法第2条の短時間労働者と有期雇用労働者をいう。なお、派遣労働者は除く。
- 「全労働者」とは、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者をいう。

問4 男女間賃金差異の公表について、なぜ正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の区分で公表しなければならないのか。全労働者の男女間賃金差異だけ公表すればいいのではないのか。

(答)

- 全労働者における男女間賃金差異に加え、正規雇用・非正規雇用内での男女間賃金差異があることを踏まえ、正規雇用労働者、非正規雇用労働者という全ての企業に共通する大きな雇用管理区分でも男女間賃金差異の情報を公表することとした。

問5 男女間賃金差異の公表について、省令では、「全労働者」及び「雇用管理区分ごと」に公表しなければならないと規定されている。他方、閣議決定や、厚生労働省が配付するリーフレットでは、「全労働者」、「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」ごとに公表しなければならないとされている。両者は、どのような関係にあるか。

(答)

- 男女間賃金差異の公表について、省令では、「全労働者」及び「雇用管理区分ごと」に公表しなければならないと規定している。
- その上で、「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日雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）において、省令に規定されている「雇用管理区分ごと」について、男女間賃金差異の公表に関する限り、すべての対象事業主に共通する雇用管理区分として、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の2つの区分を用いるということを決めている。
- その結果、男女間賃金差異の公表は、「全労働者」、「正規雇用労働者」及び「非正規雇用労働者」の3区分で行うべきものとなる。

※ 従前から、厚生労働省としては、「雇用管理区分」について、「職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているもの。（例：総合職、エリア総合職、一般職／事務職、技術職、専門職、現業職／正社員、契約社員、パートタイム労働者など）」と説明してきた。

男女間賃金差異の公表については、従前の説明を踏まえつつ、すべての事業主に共通する雇用管理区分として「正社員」とそれ以外の区分を用いることとしてものである。

問6 男女間賃金差異の公表について、追加で「女性活躍推進法における情報公表の他の項目に用いている更に細かい雇用管理区分」でも公表可能とあるが、正規雇用労働者に関する雇用管理区分（例えば、「総合職」「エリア総合職」「一般職」の区分）における男女間賃金差異のみを公表することも可能か。

（答）

- 男女間賃金差異について、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」「全労働者」の3区分で公表した上で、さらに追加的な情報として、正規雇用労働者に関してのみ、細かい雇用管理区分における男女間賃金差異情報を公表することは可能である。

問7 当社では、技能職は諸手当の支給が多いため結果として高賃金であり、技能職には男性の配置が多いため正社員全員で合算すると男女間の賃金差は相当大きくなる。しかし、総合職のみで男女を比較すると、女性の活躍は進んでおり賃金差は大きくない。このたびの男女間賃金差異の情報公表の目的が、女性の活躍推進にあるという趣旨を踏まえると、今後の管理職登用等企業の将来を担う基幹職としての総合職の男女比を公表することで差し支えないか。

(答)

- 男女間賃金差異の情報公表は、企業間の比較可能性の観点から、公表区分について、少なくとも、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分を必須としている。したがって、正規雇用労働者のうち「総合職」のみの男女間賃金差異を公表しても、法律上の義務を果たしたことにはならない。
- また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分ごとの男女間賃金差異の情報公表に当たり、その前提として、事業主においてその差異の状況を把握することになるので、格差の要因も、3区分ごとに分析することができ、事業主としての的確な対策を講ずるきっかけになると考えられる（例えば、本事例で言えば、技能職の男性の配置が多い理由の分析を行うことも考えられる。）。
- なお、上記3区分での男女間賃金差異の情報を公表した上で、追加的な情報として、「総合職の男女間賃金差異」の情報を公表することは差し支えない。

問8 当社は技術職社員に適用する賃金表と事務系社員に適用する賃金表が異なり、技術系社員には女性がいいため、事務系社員における「男女別の賃金の差異」を公表すれば足りると解してよいか。

(答)

- 男女間賃金差異の公表区分は、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の3区分を原則としている。

- 賃金表が異なっても、上記区分で公表することが必要であり、したがって、特定の雇用管理区分だけの男女間賃金差異を公表したとしても、法に基づく情報公表を行ったことにはならない。

- なお、上記3区分での男女間賃金差異の情報を公表した上で、追加的な情報として、技術系社員と事務系社員の男女間賃金差異の情報を公表することは差し支えない。

問9 ある区分で一方の性別の該当者がいない場合はどうすればよいか。

(答)

- ある雇用管理区分において、一方の性別の該当者がいない場合、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除すことができないため、該当欄には「－」と記載すること（必須）。なお、その旨（例：●●区分には男性の労働者がいないため。）を記載することが望ましい。また、女性の活躍推進企業データベース上で男女間賃金差異を公表する場合は、「注釈・説明欄」にその旨を記載されたい。

< 3. 労働者 >

問10 「出向者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。

(答)

- 「出向者」については、①出向元及び出向先の事業主のどちらが賃金を主として負担しているかで判断するほか、②就業の実態（現に勤務している場所）に即して判断する等、様々な考え方があり得る。

- 各事業主の実情に応じて、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の従前の取扱いと同様のものとしてもよいし、男女間賃金差異の算出に限り、異なる取扱いとしても差し支えない。

- なお、出向者を算定対象に含めることとした場合、出向者が「正規雇用労働者」の定義に合致するのであれば、正規雇用労働者として取り扱う。

- ただし、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問11 「海外赴任者」は、賃金算定の対象労働者に含まれるのか。含まれる場合、「正規雇用労働者」として扱うのか。

(答)

- 海外事業所への出向と考えることができ、前問と同様、企業の実情に応じて取り扱って差し支えない。

- ただし、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問12 休業中の者（例：産休・育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。賃金算定の対象労働者に含まれるのか。

（答）

- 休業中の者については、企業の実情に応じて判断すれば良く、賃金算定の対象労働者から除外して差し支えない。

- ただし、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問13 育児・介護の事情で、短時間勤務、所定外労働・時間外労働・深夜業制限を受けた者は、その分だけ、賃金が少なくなる場合があるが、これらの者は、集計から除外してよいか。

(答)

○設問のような者について、

- ・ 労働時間が短くなる分だけ賃金が少なくなっており、
- ・ 実態として、育児・介護を行う労働者が女性に偏っている

とすれば、これらの結果として、男女間賃金差異が大きくなる可能性はある。一方で、両性の働き方・休み方の違いが縮小すれば、男女間賃金差異は縮小される。

○ このため、設問のような者についても、総賃金（平均年間賃金を算出する計算式の分子）及び人員数（平均年間賃金を算出する計算式の分母）に加える。

○ なお、

- ・ 短時間勤務については、労働時間を基に人員数を換算しても差し支えないが、換算する場合には、重要事項としてその旨を注記する必要があることに留意すること。
- ・ また、労働時間の長短が賃金額に影響し、かつ、実態として育児・介護を行う労働者が女性に偏っていることの結果として男女間賃金差異が大きくなっている、といった事情については、「説明欄」において、追加的な情報として公表していただくことが適切である。

問 14 正規雇用労働者のうち、希望者には、週休日を3日以上付与している場合など、フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者も対象者に含まれるか。

(答)

- フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者についても、賃金算定の対象労働者に含める。

なお、週休日3日以上を希望したことにより賃金が著しく減少し、かつ、一方の性別の労働者に該当者が多い結果、男女間賃金差異が大きく算定された場合など、労働者の多様な働き方の実現に資する企業独自の制度により、かえって自社における男女間賃金差異の実態が的確に反映できていないと事業主が考えるときは、任意でその旨を追加的な情報として公表しても差し支えない。

問 15 事業年度の途中で入社又は退社した労働者も賃金算定の対象になるのか。

(答)

- 事業年度の途中で入社又は退社した労働者については、原則として、各企業における、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の従前の取扱いと同様のものとしてよい。
- その上で、事業年度の途中で入社又は退社した労働者の取扱いについては、次のように考えることもできる。
 - 途中で入社又は退社した者であっても、賃金算定対象期間中に賃金が支払われている期間がある労働者については、総賃金（平均年間賃金を算出する計算式の分子）及び人員数（平均年間賃金を算出する計算式の分母）（※）に加える。

※人員数については

- ・ 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、
- ・ 事業年度の特定の日（例えば、事業年度の末日や年央の月の末日）において雇用している労働者数をもって、男女間賃金差異を計算する際の人員数として用いること（一の事業年度を通じて、季節による労働者数及び男女比の変動がほとんど見られないという事業主のみ）、
などが考えられる。

- なお、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問 16 事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者も賃金算定の対象となるのか。

(答)

- 事業年度の途中で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者については、原則として、各企業における、女性活躍推進法に基づく情報公表の他の項目に関する対象労働者の従前の取扱いと同様のものとしてよい。

- その上で、正規から非正規に転換、若しくは非正規から正規に転換した労働者の取扱いについては、次のように考えることもできる。
 - 雇用管理区分が変更となった者であっても、賃金算定対象期間中に賃金が支払われている期間がある労働者については、総賃金（平均年間賃金を算出する計算式の分子）及び人員数（平均年間賃金を算出する計算式の分母）（※）に加える。

※人員数については

- ・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、
 - ・事業年度の特定の日（例えば、事業年度の末日や年央の月の末日）において雇用している労働者数をもって、男女間賃金差異を計算する際の人員数として用いること（一の事業年度を通じて、季節による労働者数及び男女比の変動がほとんど見られないという事業主のみ）、
- などが考えられる。

- なお、総賃金、人員数の考え方について、男女で異なるものとしてはならない。

問17 問12から問16までの労働者について、男女の賃金の算出の対象に含めることとした場合、具体的に、どのような方法があり得るのか。

(答)

- 労働者の人員数については、各事業主において、対外的に説明責任を果たし得るよう、適切な数え方を採用することが重要である。

- その上で、
 - ① 人員数として、連続12月の各月（の特定日）の労働者数の平均を用いる場合には、
 - (ア) 賃金が支払われている月について、正規雇用労働者又は非正規雇用労働者いずれかの区分の人数に含めることとし、
 - (イ) さらに、事業主の判断で、
 - 当該月の初日から末日まで同じく区分で勤務しなかった労働者（月途中で入職・退職、雇用形態転換した者等）は、その月の人員数に含まないこととすることや、
 - 逆に、1か月のうち限られた日数のみある区分で勤務した労働者については、それぞれの区分での勤務日数を月に換算すること（例えば、1か月（30日間の月）に15日間だけある区分で雇用関係にあった労働者については、その区分で0.5人・月（=24分の1人・年）と数えること）

(注)

が考えられる。

(注) 月の途中入職・退職、雇用形態転換した者等について、必ず人員数として数えなければならないというものではなく、事業主の判断による。このような数え方は、あくまでも参考例である。

- ② 人員数として、事業年度の特定の日（例えば、事業年度の末日）に雇用している労働者数（男女別、かつ、正規・非正規の人数）を用いる場合には、当該特定の日雇用関係がある限りにおいて、これらの労働者をカウントすることが考えられる。

< 4. 賃金 >

問 18 情報公表項目の「男女間賃金差異」の①『賃金』と②『差異』とは何か。

(答)

○ (①について)

「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」のことであり、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すべてのものをいう。

○ 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、一般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とすること。なお、除外する手当等については、男女間賃金差異の計算に当たって前提とした重要事項として付記することが望ましい（※）。

また、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、この「賃金」の取扱いに合致するものである。

※ 男女間賃金差異の公表に当たっては、その計算の前提とした重要事項を注記すること。

- ・対象期間は、重要事項として必ず注記する必要がある。
- ・その他、算出の前提とした重要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。正規雇用労働者、非正規雇用労働者について、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等。）。

○ (②について)

「差異」とは、一般事業主が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。

問 19 「賃金」には、超過労働に対する手当と賞与は含まれるか。（審議会資料では、「少なくとも基本給、超過労働に対する手当、賞与」を含むと記されていたが、「男女間賃金差異の算出及び公表の方法について」（令和4年7月8日雇均発 0708 第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）では、そのような記述がなくなっている。考え方に変化があったか。）

（答）

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第11条に基づく賃金、具体的には、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であり、基本給、手当、賞与も含まれる。

- なお、審議会資料（注）と通達で記載が異なっているのは、賃金を「基本給、超過労働に対する手当、賞与」のみとし、その他の手当をすべて除外した上で男女間賃金差異を計算すればよいとの誤解を招かないようにするためであり、考え方に変化はない。

（注）令和4年6月17日 労働政策審議会雇用環境・均等分科会の資料

問 20 基本給のみならず、超過労働に対する手当や賞与を含めた上で、男女間賃金差異を算出する意義は何か。(超過労働に対する手当は、個々の労働者の労働時間を反映して一律に額が決まるものであり、賞与は、通常、個々の労働者の基本給と評価を基に額が決まるものである。ここに、性別による違いが入り込む余地はないとも考えられるが、どうか。)

(答)

- 時間外労働（長時間労働）を行う頻度が高いポストへの配置や企業の業績に直結し評価や賞与が高いポストへの配置に男女の偏りがあれば、男女の均等取扱いが確保されていない可能性があることから、超過労働に対する対価や賞与を賃金に含め算出する意味がある。

問 21 「賃金」から、企業判断で「通勤手当等」を除外してよいとされているが、この「等」に含まれるものとして想定されるものは何か。

(答)

- 「通勤手当等」の「等」に含まれるものとしては、経費の実費弁償的な性格を持つ賃金を想定している。

- 具体的には、「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、②転任に伴う転居のために行う旅行、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」、「交際費等」などである。

- なお、所得税法(昭和40年法律第33号)にいう「給与所得」は、「退職所得」とは別のものとされている。また、実費弁償的な性格を有する手当(通勤手当等、特殊な給与、現物給付)は、種類・限度額を定めた上で非課税所得とされ、「給与所得」から除外されている。
これを踏まえ、事業主においては、所得税法にいう「給与所得」をそのまま男女間賃金差異の算出に必要となる「賃金」として用いて差し支えない。

- いずれにせよ、これらの手当については、事業主の判断で、算定対象の「賃金」の範囲から除外する取扱いとしても差し支えないが、除外する場合は、男女共通の取扱いとすべきである。

問 22 「転居費用」は、「賃金」に含まれるか。また、「賃金」から除外してよいか。

(答)

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、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であり、基本給、手当、賞与も含まれる。

- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。

- 「転居費用」は、転勤等により転居が必要となった労働者の負担分を実費弁償する性格を有する賃金なので、事業主の判断で、算定対象の「賃金」の範囲から除外する取扱いとしても差し支えない。

問 23 「ガソリン手当」は、通勤手当と同様、「賃金」から除外してよいか。
(公共交通機関がない地域で自家用車通勤の者がほとんどである会社において、通勤に要するガソリン代として通常の社員には自宅からの距離に応じた金額を支給している場合がある。また、営業職の社員には自家用車で営業先に向かうことを想定し、自宅からの距離に応じた金額に加えてさらに定額をガソリン手当の名称で支給している場合がある。)

(答)

- この事例の場合、「ガソリン手当」は、経費として処理される交通費に相当し、実費弁償の性格を有すると考えられる。営業職の社員に一律にガソリン手当を支給しているのであれば、企業の判断で、ガソリン手当を賃金の範囲から除外しても差し支えない。

問 24 「扶養手当」は、賃金に含まれるか（当社では扶養手当は家族を扶養する者に支給しており、夫や子を扶養している女性社員は少なく、妻や子を扶養している男性社員は多いので、扶養手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金差異の背景事情」にその事情を記載してよいか。）。

（答）

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、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であり、基本給、手当、賞与も含まれる。
- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。
- 扶養手当は、「年度を超える労務の対価」でも「経費の実費弁償」でもないため、賃金の範囲から除外するものとならないことから、扶養手当も含めて平均年間賃金を算出する必要がある。
- なお、扶養手当の支給を受ける対象者の大半が男性社員であり、そのことが自社の男女間賃金差異の要因の一つであると事業主が考える場合、任意で、その旨を追加的な情報として公表することは差し支えない。

問 25 「住宅手当」は、「賃金」に含まれるか（当社では住宅手当は主たる家計維持者に対して支給しており、住宅手当の支給を受けているのはほとんど男性社員であるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金差異の背景事情」にその事情を記載してよいか。）。

（答）

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、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であり、基本給、手当、賞与も含まれる。

- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。

- 住宅手当は、「年度を超える労務の対価」でも「経費の実費弁償」でもないため、賃金の範囲から除外するものとならないことから、住宅手当も含めて平均年間賃金を算出する必要がある。

- なお、住宅手当の支給を受ける対象者の大半が男性社員であり、そのことが自社の男女間賃金差異の要因の一つであると事業主が考える場合、任意で、その旨を追加的な情報として公表することは差し支えない。

問 26 「単身赴任手当」は、「賃金」に含まれるか（当社では単身赴任中の社員に単身赴任手当を支給しており、単身赴任している者は男性社員だけであるが、これも含めて算出する必要があるか。この場合、「自社における男女間賃金差異の背景事情」にその事情を記載してよいか。）。

（答）

- 女性活躍推進法における「賃金」の範囲は、労働基準法第 11 条に基づく賃金、具体的には、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であり、基本給、手当、賞与も含まれる。
- ただし、年度を超える労務の対価という性格を有する退職手当や、経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないこととしている。なお、その取扱いは、男女共通とすべきである。
- 単身赴任手当は、「年度を超える労務の対価」でも「経費の実費弁償」でもないため、賃金の範囲から除外するものとならないことから、単身赴任手当も含めて平均年間賃金を算出する必要がある。
- なお、単身赴任手当の支給を受ける対象者の大半が男性社員であり、そのことが自社の男女間賃金差異の要因の一つであると事業主が考える場合、任意で、その旨を追加的な情報として公表することは差し支えない。

< 5. 有価証券報告書を作成する上場企業等における取扱い >

問 27 「賃金」は、有価証券報告書における「平均年間給与」の算定と同様の方法で算定してよいのか。

(答)

- 有価証券報告書を作成する企業において、有価証券報告書を作成する際に用いる「従業員」の範囲、「平均年間給与」の計算に用いる給与の範囲が、女性活躍推進法における男女間賃金差異の算出の原則（「労働者」の定義、「賃金」の定義）に適合している場合、有価証券報告書における「従業員」の「平均年間給与」の算出方法を用いて、男女別の平均年間賃金を算出して差し支えない。

問 28 有価証券報告書における「臨時従業員」についても、「非正規雇用労働者」の定義に適合している場合、その人員数の数え方を踏まえて必要な算出を行って差し支えないか。

(答)

○ 差し支えない。

(注) 有価証券報告書では、「従業員の状況」として、「従業員」の人数に加えて、「臨時従業員」の人数についても記載する必要がある。

その際、一部の企業においては、臨時従業員（パートタイム労働者）の人数について、単純な頭数ではなく、フルタイム労働者の所定労働時間に換算した人数を記載している例がある。

女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異の公表に当たっては、非正規雇用労働者（パート・有期労働者）の人員数を算出する必要があるが、その際、有価証券報告書において換算しているのと同様に、このような換算を行ってもよい。なお、当該換算を行った場合は、労働時間を基に人員数を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。

問 29 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間に換算して算出する場合、手当のうち所定労働時間にかかわらずフルタイム労働者と同様に一人当たり定額で支給されているものを賃金に含めておいて差し支えないか。

（答）

- 差し支えない。

- なお、事業主における事務負担の抑制の観点から、上記のような取扱いをして差し支えないこととするが、そのような取扱いによる計算をしてもなお男女間賃金差異が存在する場合に、その差異の要因を分析し、適切な取組を進めることが重要である。

問 30 非正規雇用労働者（パートタイム労働者）のみならず、正規雇用労働者のうち短時間勤務をしている者（短時間正社員、育児短時間勤務者等）についても、人員数について、換算を行って良いか。

（答）

- 差し支えない。

- なお、正規雇用労働者のうち、短時間勤務者の人員数について、フルタイム労働者の所定労働時間等の労働時間を基に換算してもよいが、
 - ・ そもそも、短時間勤務者の基本給がフルタイム労働者の基本給を減額したものとなっているかどうか
 - ・ 減額しているとして、どのような考え方・割合で減額されているかについては、個々の企業において決められていることである。
個々の企業において、換算をするか否か、また、適切な換算率の設定等を行っていただきたい。

- また、当該換算を行った場合には、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。

< 6. 公表（事業年度・重要事項の付記・公表方法） >

問 31 女性の活躍推進企業データベース上の「正規雇用労働者」の欄に、総合職のみで算出した男女差の数字を記載し、全正社員で算出した数字は、「正規雇用労働者」の欄に記載せず、「注釈・説明」欄に記載しておくことでも差し支えないか。

（答）

- 全労働者における男女間賃金差異に加え、正規雇用・非正規雇用内での男女間賃金差異があることを踏まえ、正規雇用労働者、非正規雇用労働者という全ての企業に共通する大きな雇用管理区分でも男女間賃金差異の情報を公表することとしたことから、「正規雇用労働者」の欄には、総合職のみで算出した男女差ではなく、正規雇用労働者全体の男女間賃金差異を記載する必要がある
- 女性の活躍推進企業データベースでは、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分に加え、雇用管理区分ごとの男女間賃金差異を最大5区分表示できるので、当該追加区分において、「総合職の男女間賃金差異」を公表することができる。
- なお、自社のウェブサイトで公表する際は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分における男女間賃金差異を公表した上で、追加的な情報として、「総合職の男女間賃金差異」の情報も公表することは差し支えない。

問 32 「終了した直近事業年度の状況」についての公表が義務であるとのことだが、年度の途中で賃金改定を行った結果、賃金差が縮小したので、数値を公表し直すことは問題ないか。

(答)

- 女性活躍推進法に基づく情報公表においては、おおむね年1回以上、公表日を明らかにして情報を公表することを求めている。
- 男女間賃金差異の情報公表についても、他の情報公表の項目同様、おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値であることが求められる。また、賃金に関しては、他の情報公表の項目と異なり、直近の事業年度の賃金に関するデータを基に、平均年間賃金を算出し、男女間賃金差異の数値を得ることは可能であるため、「終了した直近の事業年度」の状況の公表を原則としているところ。
- しかし、現事業年度の途中で、自社の賃金制度の見直しを行い、男女間賃金差異が縮小した場合など、現事業年度の終了前に、男女間賃金差異の情報更新を希望する一般事業主においては、初回の情報公表後、事業主の判断で、最新の男女間賃金差異の情報に更新しても差し支えない。その際、原則どおり、3区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者）について、男女の平均年間賃金を用いて男女間賃金差異を算出し、付記事項も更新の上、更新日も公表する必要があることに留意されたい。

問 33 「終了した直近事業年度の状況」について公表が義務付けられているが、当社では、事業年度を変更し、従来3月決算だったところを12月決算に変更したため、事業年度は①令和5年4月～令和6年3月、②令和6年4月～12月、③令和7年1月～12月となった。この場合、②の情報公表について、どのように数値を算出し、公表すればよいか。

(答)

- 情報公表については、おおむね年1回以上、公表日を明らかにして情報を公表することが求められているが、事業年度を変更した場合には、終了した変更後の事業年度が1年未満であっても、当該事業年度の終了後おおむね3か月以内に情報公表を行う必要がある。

- この場合、終了した変更後の事業年度の期間は12か月未満となるため、重要事項として、説明欄において、
 - ・ 算出対象期間を変更したこと
 - ・ 本来「賃金」に含むべき賞与や手当等が算出対象に含まれていない場合は、その旨を説明することが望ましい。また、①の事業年度に属する3か月を含んだ、令和6年1月から12月までの12か月間における実績を算出し、②の期間の数値と合わせ、追加的に公表することも考えられる。

問 34 男女間賃金差異について自社 HP で公表したが、その旨を都道府県労働局長あて報告する必要はあるか。一般事業主行動計画の終期はまだ先なので、当面は「一般事業主行動計画策定・変更届」の提出の予定はない。

(答)

- 男女間賃金差異について公表したことのみについて都道府県労働局長宛て報告する必要はないが、都道府県労働局から公表状況について問い合わせる場合があるので、その際にご協力いただきたい。なお、女性の活躍推進企業データベースで公表いただくと、都道府県労働局が問い合わせることなく公表状況の確認ができるので、可能であれば同データベースをご活用いただきたい。

問 35 男女間賃金差異の公表に当たり、「計算の際に前提とした重要事項について付記する」ことが望ましいとされているが、どのように記載すればよいのか。

(答)

- 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を記載することが考えられる。

- さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために、後述する「説明欄」を有効活用することが適切である。

< 7. 事業主が任意に公表する情報（説明欄の活用） >

問 36 そもそも「説明欄」とは何か。

（答）

- 「説明欄」とは、女性活躍推進法に基づく情報公表を行うに当たり、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。

問 37 「男女間賃金差異」の公表に合わせて、一般事業主が任意で行う追加的な情報公表とは、どのようなものが想定されるのか。

(答)

- 任意で行う追加的な情報公表の例としては、以下に掲げるようなものが想定されるが、これに限らず、男女間賃金差異の公表に際して、一般事業主が「説明欄」を適切に用いて、自社の女性活躍推進の取組を説明することは望ましいものである。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。

(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。

問 38 賞与の算定に当たり、算定期間中の出勤率を勘案している場合、これを自社における男女間賃金差異の背景事情として記載してよいか（当社では、女性労働者は算定期間の大部分で育児休業をとった結果、賞与支給額が低くなる者が多い。これは多くの女性が制度を利用した結果であり、育児休業が利用しやすい職場環境があるといえると思うが、男女別の賃金額を算出すると外形的に女性に差別的取扱いをしているように見えてしまい不本意である。）。

（答）

- 「賞与」について、その算定期間中の出勤率を勘案している場合において、育児休業を利用しやすい職場環境としたことで、かえって男女間賃金差異が大きくなるなど、外形的に女性に差別的取扱いをしていると誤解を与えるおそれがある場合は、「自社における男女間賃金差異の背景事情」として、任意で、追加的な情報として公表しても差し支えない。

- このほか、追加的な情報として、育児休業取得者を除いて算定した男女間賃金差異を公表することにより、誤解を与えない方法も考えられる。

問 39 追加的な情報公表の例として、正規雇用労働者（正社員）、非正規雇用労働者（パート・有期労働者）それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する方法が示されているが、具体的にどのように計算すればよいのか。

（答）

- 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。

（注） 「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日雇均発 0708 第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通達）に定める計算方法は、超過労働や賞与等も含め、1事業年度に女性労働者に支払われた賃金の額を、男性労働者に支払われた賃金の額と比較するものである。これは、女性労働者が、同一の期間に、男性と比較してどれだけ賃金が支払われているかを把握し、差異があるとすれば、その要因分析を行うことに意義があるとの考え方に立っているからである。

その上で、そもそも、非正規雇用労働者等の人員数について、その雇用期間を1年基準で換算することや、その所定労働時間をフルタイム労働者の所定労働時間基準で換算して差し支えないこととしている。そのため、対象とする賃金の範囲が同一であるならば、1年間・フルタイム換算等と時給換算は、考え方として違いはない。

問 40 「追加的な情報公表」の例として、パート・有期労働者の賃金を 1 時間当たりの額に換算する方法が示されているが、これ以外の方法で算出した男女間賃金差異についても追加情報として公表してよいか。

(答)

- 男女間賃金差異について、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の 3 区分で公表した上で、追加情報として公表する男女間賃金差異の計算方法は、「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 日付け雇均発 0708 第 2 号厚生労働省雇用環境・均等局長通達)で例示した方法に限られないが、その計算方法についての説明も記載することが適切である。

< 8. 状況把握 >

問 41 常用労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主についても男女間賃金差異の情報公表が必須化されたことに伴い、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）により、男女間賃金差異の状況把握についても必須化されたとのことだが、具体的には、何をすればよいのか。【法第 8 条・省令第 2 条】

（答）

- 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）により、常用労働者 101 人以上事業主についても男女間賃金差異の情報公表を必須としたが、情報公表をするためには、そもそも状況把握をしておかなければならないことから、整合性を考慮し、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）により、状況把握も必須とした。
- このため、常用労働者数が 101 人以上の事業主については、状況把握についても、全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の 3 区分で男女間賃金差異を把握する必要があるが、また、これらの区分で把握すれば足りる。
- また、男女間賃金差異が生ずる主たる要因は、役職、勤続年数、労働時間等にある。すなわち、男女間賃金差異は、女性の活躍状況の結果を表す指標である。
- 各事業主においては、男女間賃金差異を把握した際には、その要因が何にあるかを分析し、自らの進めている女性活躍推進について、改めて課題と適切な取組を検討し、適切な時期に行動計画を策定・変更することが考えられる。
- 例えば「女性の勤続年数が短い」のであれば、女性が勤続しやすい環境整備を、「女性の管理職が少ない」のであれば、女性管理職を育成する取組を行動計画に盛り込んで取り組むことが適切である。
- 男女間賃金差異の数字を縮小させることのみを目的とすることは適切でないことに留意いただきたい。

< 9. 認定制度（プラチナえるぼし） >

問 42 プラチナえるぼし認定の基準に、「女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。」とあるが、「男女間賃金差異」について公表した場合、これにカウントされるか。【法第12条・省令第9条の3】

（答）

- 男女間賃金差異は、「女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）」に該当するため、その差異の情報を女性の活躍推進企業データベースで公表した場合、プラチナえるぼし認定基準の情報公表8項目以上の1項目としてカウントされる。

問 43 プラチナえるぼし認定の基準に、「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと。」とある。常用労働者数が 101 人以上の事業主は男女間賃金差異の公表とともに状況の把握も義務であるところ、常用労働者 100 人以下の企業がプラチナえるぼし認定を受ける場合、この基準を満たすためには、①男女間賃金差異の公表も行わなければならないのか。また、②状況把握は、情報公表について厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法と同様の方法で実施しなければならないのか。【法第 12 条・省令第 9 条の 3】

(答)

○ (①について)

プラチナえるぼし認定の基準は、「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと」であり、男女間賃金差異について公表したことまでは求めている。

○ そのため、男女間賃金差異の情報公表が必須化されていない常時雇用する労働者数 100 人以下の一般事業主が、プラチナえるぼし認定を受けるに当たり、男女間賃金差異の情報公表は必須ではないが、自主的に公表することを妨げるものでもない。

○ (②について)

厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法はあくまで情報公表に関して定めるものである。プラチナえるぼし認定基準における男女間賃金差異の把握については、次問を参照すること。

問 44 プラチナえるぼし認定基準のうち「雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の額の差異の状況について把握したこと。」についても、男女間賃金差異の情報公表と同じく、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の2つの区分で把握を行う必要があるのか。

(答)

- プラチナえるぼし認定の要件である男女間賃金差異の把握は、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」の2つの区分で行う必要はなく、従来どおりの雇用管理区分ごとに行う必要がある。

(例えば、正社員のなかに総合職と一般職という雇用管理区分があり、非正規雇用労働者としてパート労働者という雇用管理区分があり、計3つの雇用管理区分がある企業であれば、当該3つの雇用管理区分の男女間賃金差異を把握する必要がある。他方、全ての労働者についての男女間賃金差異を把握することは、プラチナえるぼし認定の要件として求められていない。)

【2. 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合】

問 45 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）で新たに常時雇用する労働者が101人以上の一般事業主に公表が義務付けられた、管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合に関し、「管理職」とはどのような者を指すのか。

（答）

- 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。

- 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。
 - ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のもの長
 - ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

- ※ なお、一般的に、「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しない。

- ※ 「役員」とは、会社法上の役員（取締役、会計参与及び監査役）並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者を指す（職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない）。

- 「課長級」であるか否かについては、まず名称や係の数、構成員の人数等で形式的に要件（①）に該当するか否かを判断する。
その上で、形式的な要件に該当しない場合は、同一事業所において、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）（②）に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断することとして差し支えない。

- なお、「管理職」については、「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の算出及び公表の方法について」（令和8年2月18日付け雇均発0218第3号。以下「女性管理職比率通達」という。）も参照されたい。

（中小企業で、構成員が10人未満の場合の課長は対象になるのか。）

- 例えば、構成員（部下）が10人未満であっても、事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなる場合は「課長級」に該当する。
- また、これに該当しない場合でも、同一事業所において、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者であれば、「課長級」に該当する（ただし、一番下の職階ではないこと）。

（専門職で部下はいないが、他の課長級と同じ給与等級である場合は、管理職に含めてよいのか。）

- 「課長級」であるか否かについて、形式的な要件に該当しない場合は、同一事業所において、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）に該当するか否かを、実態に即して事業主が判断することとして差し支えない。

問 46 女性管理職比率は、いつから、どの時点の数値を公表しなければならないのか。

(答)

- 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。以下この問において「改正法」という。）に基づき、常時雇用する労働者の数が100人を超える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必要がある。

(注) 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、女性管理職比率の初回の公表を行うこととなる。

- 公表する情報については、特段の事情のない限り、公表時点で得ることができる最新のものとする必要がある。具体的には、古くとも公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報（例えば、4月から3月を一事業年度とする企業の場合、令和9年度に行う公表については、令和8年度時点の情報）である必要があるが、最新のものであれば、公表を行う事業年度又はその前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えない。

問 47 営業所では管理職だが、本社に異動すれば係長、といった場合は管理職としてカウントするのか。

(答)

- 本社に異動すれば係長となる場合であっても、営業所にいる間に当該事業所の管理職に当たる役職（問 45 参照）に就いているのであれば、当該役職についている間は、管理職にカウントするものとする。

※ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいう。

※ 「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者を指す。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長含む）のもの
- ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

問 48 管理職の範囲について、例えば小中高校教員においてはどのように考えたらよいか。また、例えば大学教員においてはどうか。

(答)

- 管理職の範囲については、各事業主において実態に即して判断するものであるが、小学校、中学校、高等学校においては、原則教頭以上が一般的に管理職に該当するものである。

- 大学においては、各大学によって管理職の取扱いが異なるため、一般的には定められておらず、各大学の実情に応じて判断すべきものである。(※ご不明な点は、文部科学省に問い合わせいただきたい。)

問 49 管理職が他社等からの出向者である場合はどのように考えればよいのか。

(答)

- 出向者については、基本的には出向元の労働者として取り扱うこととするが、出向元と出向先の合意の内容により、実態に応じて判断されるものである。

- なお、出向とは、甲企業における従業員としての地位（労働契約関係）を保持したまま、乙企業においてその労務に従事させる人事異動であるため、出向においては、甲企業と出向労働者間の労働契約関係は存続するが、その者の労務提供が乙企業に対して行われるので、甲企業との労務提供関係は停止される。しかし、甲企業の就業規則のうち労務提供を前提としない部分は依然として適用を受け続けることとなる。

- また、日本国内にある事業所等において雇用された労働者（日本人等）が、労働契約関係を存続したまま、日本国外にある事業所等へ出向した場合について、日本国外にある事業所等においては、属地主義（「状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について」（令和4年9月15日（令和8年2月18日改訂））問1参照）により日本の法令の適用を受けないことから、状況把握等を行う義務はない。一方、出向元の国内事業所等に対しては国内法令が適用されることから、当該事業所等の就業規則のうち労務提供を前提としない部分は適用を受けることになる。

問 50 女性管理職比率の公表に合わせて、一般事業主が任意で行う追加的な情報公表（説明欄の活用）とは、どのようなものが想定されるのか。また、そもそも「説明欄」とは何か。

（答）

- 任意で行う追加的な情報公表の例としては、以下に掲げるようなものが想定されるが、これに限らず、女性管理職比率の公表に際して、一般事業主が「説明欄」を適切に用いて、自社の女性活躍推進の取組を説明することは望ましいものである。
- また、女性管理職比率の公表に当たっては、公表した数値が「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい。
（※）その際、実際に計上している役職名については、総務課長、企画課長といった、類似の役職名が複数あれば、単に「課長」とのみ記載すればよく、また、役職が数十を超えるなどの場合には、計上している役職を概ねカバーできるものとして事業主が適当と認める範囲で代表的な役職名を記載すれば足りる。
- その上で、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。

（例 1）自社における女性管理職比率の背景事情・要因の説明及び課題の分析

例えば、女性管理職比率は低い水準にあるものの、所属業界内の平均と比較すると比較的高い水準にある、女性の採用拡大を初めて間もない状況にある、管理職候補である係長級の女性職員は着実に育成されている、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」や「係長級にある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、女性管理職比率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、この差が女性管理職比率に影響していることや、雇用管理区分別の採用コース・制度を導入しており、総合職に占める女性比率が低い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。

(例2) 男女別管理職登用比率の公表

女性管理職比率は、女性労働者が多い企業においては高くなりやすい面があることから、女性管理職の状況について企業が的確に把握し、求職者の職業選択に資する情報公表を行うために、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を、参考値として記載することが望ましい。なお、例えば、女性管理職比率が低い場合でも、男女別管理職登用率でみれば男女で差がないことを(例1)の背景事情として記載することも考えられる。

この場合、分母に当たる「労働者数」については、基本的には正規雇用労働者(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。)数をいうものとする。ただし、男女で異なる数え方をしない限り、企業の実情に応じて選択しても差し支えない。

(例3) 時系列での情報の公表

上記(例1)及び上記(例2)の追加情報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4) 女性管理職比率の上昇に向けた取組の説明

仮に現在、女性管理職比率が比較的低い場合であっても、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、女性管理職比率の上昇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り、女性管理職比率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。

- そもそも「説明欄」とは何か、については、問36を参照されたい。

問 51 追加的な情報公表として、「実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい」とのことだが、管理職に該当する役職の数が多い場合であっても、網羅的に記載をする必要があるのか。

(答)

- 女性管理職比率通達において、女性管理職比率の公表に当たっては、公表した数値が「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましいことを示している。

- その際、女性管理職比率通達においては、実際に計上している役職名については、役職が数十を超えるなどの場合には、計上している役職を概ねカバーできるものとして事業主が適当と認める範囲で代表的な役職名を記載すれば足りることも示しており、これを踏まえて記載いただきたい。

