



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

厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

総理指示と政労使トップ合意

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

第208回国会における男女間賃金格差に関する施政方針演説・総理答弁

<令和4年1月17日 第208回国会における岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説（抜粋）>

- 世帯所得の向上を考えると、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

<令和4年1月20日 衆議院本会議における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁>

- 男女平等及び賃金格差についてお尋ねがありました。
- 男女平等は日本政府の重要かつ確固たる方針であるとともに、国際社会で共有されている規範です。
- 特に、人生や家族の在り方が多様化する中、女性の経済的自立に取り組む必要があります。その中で、御指摘の男女の賃金格差については、その是正に向け、有価証券報告書の開示項目にするなど、企業の開示ルールの在り方を具体的に検討していきます。

<令和4年1月24日 衆議院予算委員会における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁（抜粋）>

- 同法（女性活躍推進法）については、行動計画策定義務の拡大などを盛り込んだ改正が、この4月から完全施行されることとなっており、現在、その施行に万全を期しているところですが、依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたいと考えます。

「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）（抄）

Ⅲ 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

１．人への投資と分配

（５）多様性の尊重と選択の柔軟性

②男女間の賃金差異の開示義務化

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。

男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

- ・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。
- ・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

- ・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
- ・対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
- ・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
- ・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年７月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

「新しい資本主義実現会議」構成員

内閣総理大臣（議長）、関係閣僚のほか、内閣総理大臣が指名した以下の有識者で構成

翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
川邊 健太郎	Zホールディングス株式会社代表取締役社長
櫻田 謙悟	経済同友会代表幹事
澤田 拓子	塩野義製薬株式会社取締役副社長兼ヘルスケア戦略本部長
渋谷 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
諏訪 貴子	ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
十倉 雅和	日本経済団体連合会会長
富山 和彦	株式会社経営共創基盤グループ会長
平野 未来	株式会社シナモン代表取締役社長 C E O
松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
三村 明夫	日本商工会議所会頭
村上 由美子	MPower Partners GP, Limited. ゼネラル・パートナー
米良 はるか	READYFOR 株式会社代表取締役 C E O
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
芳野 友子	日本労働組合総連合会会長

実行計画に示された各項目の趣旨

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

◎ 1月24日 衆議院予算委員会における岸田総理の答弁

- 「依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法（女性活躍推進法）のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたい。」

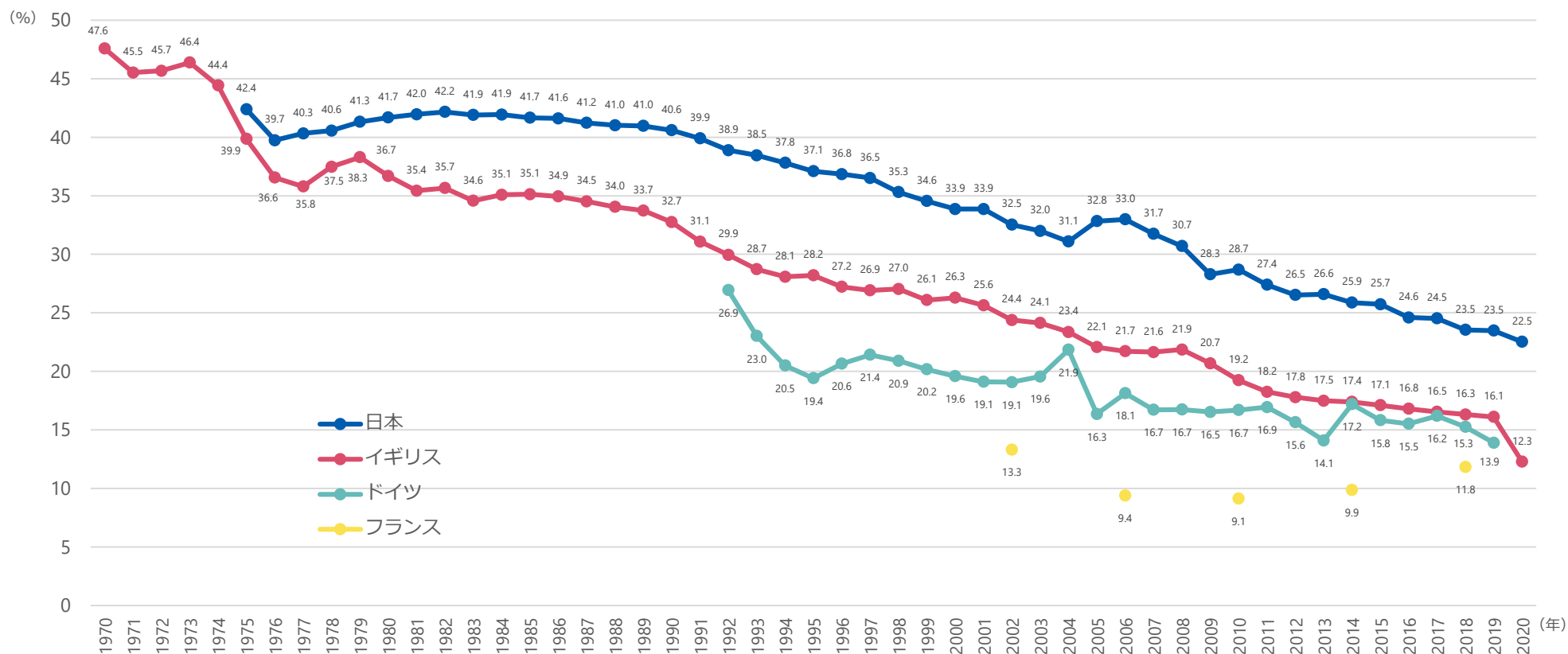
1. 女性活躍推進法のスキームの現状

- 雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、企業に、女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表することを義務づけ。
- 「男女の賃金の差異」は、①状況把握・目標設定においては任意項目の一つ、②情報公表においては選択肢に入っていない。

2. 国際的動向との比較

- 日本の男女間賃金格差は、縮小傾向にあるが、諸外国（欧州主要国）と比較すると相対的に大きい。
- 諸外国では2000年代に入り、新たな立法が進展。女性活躍、特に男女間賃金格差の開示は、日本は相対的に遅れ。

日英独仏の男女間賃金格差（OECD）



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したもの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

男女間賃金格差の要因

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差 (原数値) ①	男女間格差 (調整済み) ②	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

(注1) 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
 (注2) 「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

- 上記の分析の手法と結果は、「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」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

	状況把握・目標設定 (16項目+8項目)	情報公表 (8項目+7項目)
	(下線=状況把握に関する4つの必須項目。目標設定は、必須項目なし)	(情報公表は、必須項目なし)
関 ① す 女 る 性 機 労働 会 の 者 の 提 供 に 対 す る 職 業 生 活 に	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ○
	②男女別の採用における競争倍率(区)	②男女別の採用における競争倍率(区) ○
	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ○
	④男女別の配置の状況(区)	×
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)	×
	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	×
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合 ○
	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ○ ⑥役員に占める女性の割合 ○
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	×
	⑩男女の人事評価の結果における差異(区)	×
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)	×
	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ○
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績 ○
	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	×
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	×
	⑯男女の賃金の差異(区) 状況把握の局面では、把握することを推奨(指針)	×
環 ② 境 の 職 の 業 整 立 備 に 生 活 と 資 家 す 庭 る 雇 雇 用 活	①男女の平均継続勤務年数の差異(区)	①男女の平均継続勤務年数の差異 ○
	②10事業年度前及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(区)	②10事業年度前及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男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)	③男女別の育児休業取得率(区) ○
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)	×
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	×
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間 ○
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)	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(区)(派) ○
	⑧有給休暇取得率(区)(派)	⑥有給休暇取得率 ○ ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区) ○

301人以上：この中
(現行8項目)から
1項目を公表

男女の賃金の差異は、
選択肢にない

101～300人以下：この中(現行15項目)から
1項目を公表

301人以上：この中
(現行7項目)から1
項目を公表

情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。

◎ 女性活躍推進法のスキーム

- 雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、個々の事業主＝企業に、女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表を義務づけている。
- 「男女の賃金の差異」については、女性活躍推進法に基づき、情報公表すべき項目として位置付けるもの。
- 女性活躍推進法のスキームの適用となるため、企業単体ごとの男女間賃金格差の開示を求めることとなる。

男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規に分けて、開示を求める。

(注) 現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

○「男女の賃金の差異」：絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求める。

(注) 英仏も、労働市場の情報開示法制においては、男女賃金格差は、実額ではなく、割合や指数で公表している。

○開示を求める区分：「全労働者 / 正規雇用労働者 / 非正規雇用労働者」を必須とする。

(注) 従来、男女間賃金格差の国際比較などにおいては、常用労働者ないしフルタイム労働者の男女間賃金格差を用いることが通常。これは、非正規雇用労働者を含めると、非正規雇用労働者の人数の男女比の差異が大きく影響してしまうため。

しかし、正規雇用・非正規雇用間の不合理な待遇格差の是正を進めている中で、正規雇用労働者の男女間賃金格差のみの開示で足りるとすることは不適当。従って、上記3区分を必須とするもの。

※ なお、企業の判断で、女性活躍推進法に基づいて既に女性労働者割合の把握などに用いている更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定正社員に分ける等）についても開示することは可能。

必須項目であり、その比較可能性を担保する必要性が高いことから、計算方法は、全企業で共通の方法を採用。

男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。

- 前述したとおり、「男女の賃金の差異」の開示は、求職活動に資する情報公表、つまり、比較可能な情報公表が必要である。
- 全企業共通の算定方法で男女の賃金の差異を開示した上で、この差異の状況について、個々の企業において追加的な説明を付した情報公表を行うことが可能、ということ。

対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。

金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項についても、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。

本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、今年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

- 情報公表に関して、現行法令の規定では、「おおむね年1回以上」とされている。
- 女性活躍推進法の制定時・改正時は、施行日に事業主の義務が果たされていることが必要としてきている。
- 今回、男女の賃金の差異の情報公表について、本年7月に施行することとされているが、初回の適用（公表）について、対象企業が実施できるスケジュールとなるよう、必要な措置を講ずる、ということ。

※事業年度が4月～翌3月の場合は、令和4年4月～令和5年3月分を令和5年4月以降に開示、事業年度が7月～翌6月の場合は、令和4年7月～令和5年6月分を令和5年7月以降に開示

事務局案

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

男女の賃金の差異の開示の方針①

1. 情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	現行	見直し案
301人以上	2 項目開示義務 ・ 「機会提供」8 項目から 1 項目選択 「両立」7 項目から 1 項目選択	3 項目開示義務 ・ 男女の賃金の差異（必須） ・ 「機会提供」8 項目から 1 項目選択 ・ 「両立」7 項目から 1 項目選択
101人～300人	1 項目開示義務 ・ 15項目（「機会提供」8 項目 + 「両立」7 項目）から 1 項目	1 項目開示義務 ・ 16項目（男女の賃金の差異 + 「機会提供」8 項目 + 「両立」7 項目） から 1 項目選択
1 人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、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必須化。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表〔見直し後〕

	状況把握・目標設定〔16項目+8項目〕	情報公表〔8項目+7項目〕	
	(下線=状況把握に関する4つの必須項目⇒301人以上事業主には男女の賃金の差異も状況把握の必須項目)(目標設定は、必須項目なし)	(情報公表は、必須項目なし ⇒男女の賃金の差異を追加し、301人以上事業主には必須項目)	
関する女性労働者の提供に対する職業生活に	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ○	301人以上：この中 (現行8項目)から 1項目を公表 ⇒男女の賃金の差異 (必須)+現行8項 目から1項目を公表 男女の賃金の差異を 追加 101～300人以下：この中(現行15項目)から 1項目を公表 ⇒男女の賃金の 差異を加えた16 項目から1項目 を公表
	②男女別の採用における競争倍率(区)	②男女別の採用における競争倍率(区) ○	
	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ○	
	④男女別の配置の状況(区)	④男女別の配置の状況(区) ×	
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ×	
	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ×	
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合 ○	
	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ○ ⑥役員に占める女性の割合 ○	
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ×	
	⑩男女の人事評価の結果における差異(区)	⑩男女の人事評価の結果における差異(区) ×	
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ×	
	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ○	
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績 ○	
	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ×	
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ×	
	⑯男女の賃金の差異(区) 状況把握の局面では、把握することを推奨(指針) ⇒301人以上：情報公表の必須化に伴い、把握も必須化	⑯男女の賃金の差異(区) × ⇒ 男女の賃金の差異	
環境の両立生活と家庭雇用	①男女の平均継続勤務年数の差異(区)	①男女の平均継続勤務年数の差異 ○	301人以上：この中 (現行7項目)から1 項目を公表
	②10事業年度前及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(区)	②10事業年度前及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男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)	③男女別の育児休業取得率(区) ○	
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区)	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区) ×	
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ×	
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間 ○	
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)	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(区)(派) ○	
	⑧有給休暇取得率(区)(派)	⑥有給休暇取得率 ○ ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区) ○	

男女の賃金の差異の開示の方針②

2. 男女の賃金の差異の算定に当たり必要となる要素の考え方（原則）

- 労働者の定義
 - ・ 正規雇用労働者の定義：直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者をいう。短時間正社員は含む。
 - ・ 非正規雇用労働者の定義：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。派遣労働者は除く。
 - ・ 全労働者の定義：正規雇用労働者と非正規雇用労働者を合わせたものをいう。
- 賃金の定義
 - ・ 労働基準法第11条に基づく賃金（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。基本給、手当、賞与を含む。）
 - ・ 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、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないが、その取扱いは、男女共通とすること。なお、基本給、超過労働に対する報酬、賞与を含めることは必須。
 - ・ 所得税法第28条に基づく給与所得（退職手当、通勤手当等の経費に相当するものは除かれる）を用いることは、上記の取扱いに合致すること。
- 差異の定義：男性労働者の賃金の平均に対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

3. 公表の区分（原則）

- 正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の区分により公表する。
 - ・ 正規、非正規の別は、全ての企業に共通する最も大きい雇用管理区分であり、比較可能性の観点から、この区分による公表を必須とする。
 - ・ 加えて、他の項目の情報公表に用いている更に細かい雇用管理区分における男女の賃金の差異を公表することも可。

男女の賃金の差異の開示の方針③

4. 具体的な計算方法（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める計算例）

- 情報公表は、原則として、終了した直近事業年度の状況について行う。
- 計算方法は、次の通りとする。なお、男女で計算方法を異なるものとしてはならない。
 - ・ 賃金台帳を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者について、それぞれ、男女別に、直近事業年度の賃金総額を計算し、人員数で除して平均年間賃金を算出する。その上で、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じたもの（パーセント）を、男女の賃金の差異とする。

5. 開示（情報公表）のイメージ（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める開示例）

	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%
有期・パート社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記する。（対象期間、正社員、有期・パート社員に、誰が含まれ、誰が含まれていないか。賃金に何を含み、何を含んでいないか。等）

男女の賃金の差異の開示の方針④

6. 企業が任意に公表する情報：「説明欄」の活用

○ 基本的な考え方

- ・ 女性活躍推進法に基づく情報公表は、求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、男女の賃金の差異は、すべての企業において共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- ・ 他方、男女の賃金の差異について、共通の計算方法で算出した数値を公表した上で、各企業の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することは差し支えない。

○ 企業による任意の追加的な情報公表の例

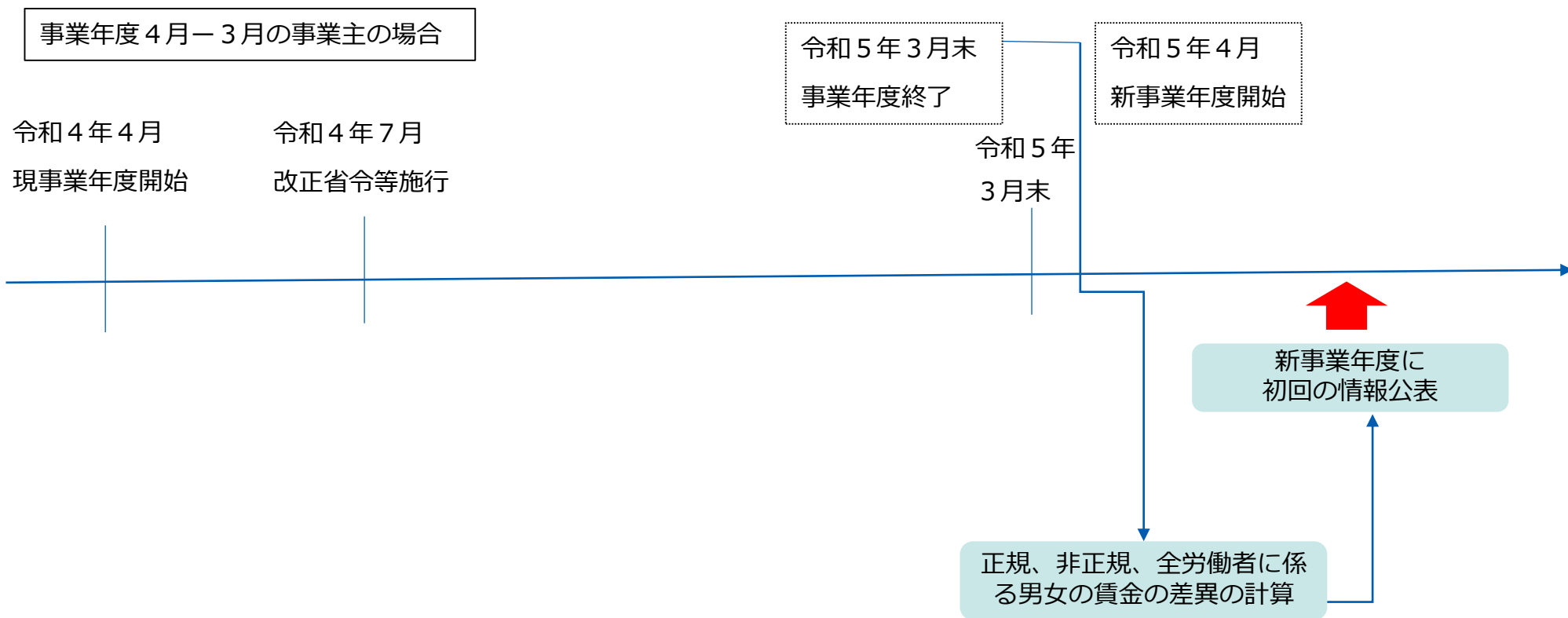
- ・ 自社における男女間賃金格差の背景事情。例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増加し、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、といった事情がある場合には、その旨を追加情報として公表する。
- ・ 男女の労働者について、属性（勤続年数、役職等）を同じくする者の間での賃金の差異を追加情報として公表する。
- ・ 有期・パート労働者を多数雇用している企業においては、①有期・パート労働者の契約期間・労働時間を正社員の契約期間・労働時間に換算する、②正社員、有期・パート労働者それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する、等の方法により男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

7. 今後の見通し（予定）

- ・ 7月 改正省令公布・施行、関係通達の発出

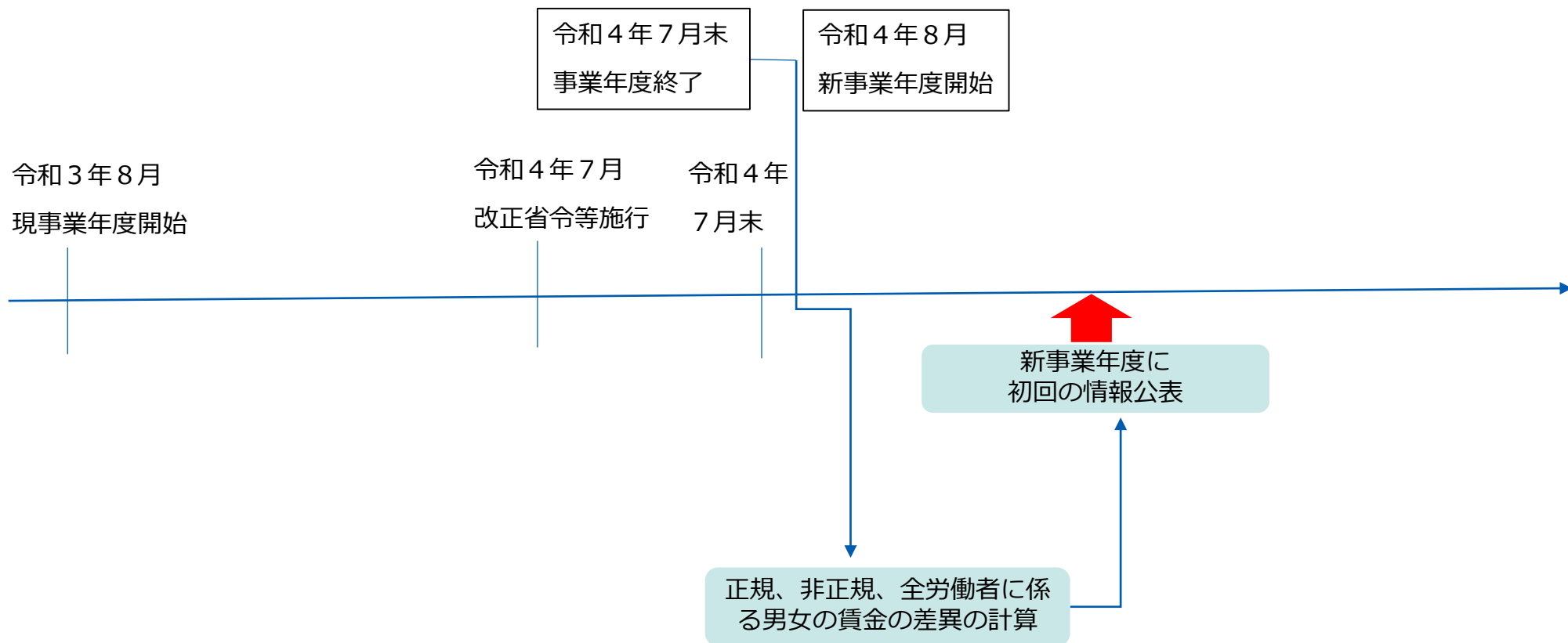
（ただし、初回の情報公表開示は、他の情報開示項目とあわせて、今年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示することとなるよう措置を講ずる。）

事業主の作業スケジュール①



事業主の作業スケジュール②

事業年度 8月－7月の事業主の場合



- 厚生労働省においては、事業主による初回の情報公表が円滑に実施されるようにするため、
 - ・ 改正省令等の内容を分かりやすく説明したリーフレット等の提供
 - ・ 給与計算ソフトウェア提供者、HRテック業者等への情報提供
- 等を速やかに開始する。

4

ご議論いただきたい事項

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ご議論いただきたい事項

- 事務局が示した、下記についてどのように考えるか。
 - 1. 情報公表項目への追加
 - 2. 男女の賃金の差異の算定に当たり必要となる要素の考え方（原則）
 - 3. 公表の区分（原則）
 - 4. 具体的な計算方法（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める計算例）
 - 5. 開示（情報公表）のイメージ（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める開示例）
 - 6. 企業が任意に公表する情報：「説明欄」の活用
 - 7. 今後の見通し（予定）