

# 女性活躍推進法に基づく 男女の賃金の差異の公表について

- 2022年7月から「男女間の賃金の差異」の把握・情報公表が、大企業に義務化、中小企業に努力義務化されます！
- 制度改正のタイミングは労働組合が提言を行う絶好の機会です。
- 会社がどのような行動計画を策定しているのか把握に努め、策定に対して積極的に関与しましょう。

2022年7月  
日本労働組合総連合会(連合)  
ジェンダー平等・多様性推進局

# 女性活躍推進法のポイント（2020年改正）

- 女性活躍推進法301人以上→101人以上の企業に義務拡大。  
さらなるポジティブ・アクションや男女間格差解消の徹底必要。

## 改正女性活躍推進法

- ①101人以上の事業主に  
義務拡大
- ②301人以上の企業の  
情報公表を2項目以上に設定
- ③「プラチナえるぼし」制度の創設  
など・・・



大企業は2020年、  
**中小企業は2022年4月**

連 合  
改正女性活躍推進法にもとづく  
「事業主行動計画」  
策定等についての取り組みガイドライン  
(総合改訂版)

2020年1月  
日本労働組合総連合会

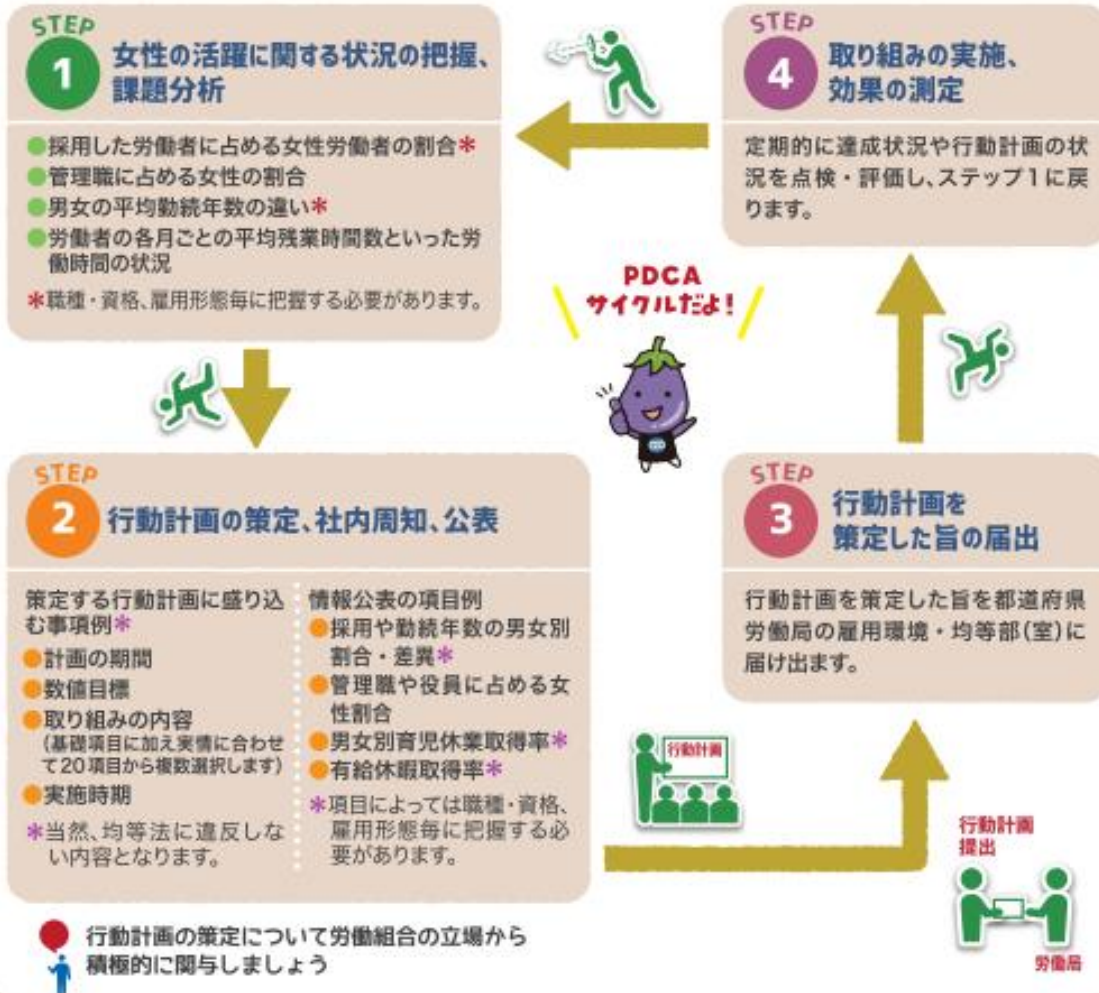


連合ガイドライン

# 事業主行動計画策定～PDCAサイクル

## 事業主行動計画の流れ

以下の項目【基礎項目】を把握しましょう



- 制度改正のタイミングは労働組合が提言を行う絶好の機会です。
- 会社がどのような行動計画を策定しているのか把握に努め、策定に対して積極的に関与しましょう。
- 企業規模に関わらず取り組み、労働組合も積極的に関与しましょう。
- 積極的に情報公表を行い、働きやすく人材が集まりやすい職場をめざしましょう。

大企業：2020年4月1日施行  
中小企業：2022年4月1日施行

# 状況把握項目

- 改正で状況把握項目は「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分。
- 大企業は原則各区分毎に1項目以上数値目標を設定。中小企業は全体から1項目。

## ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・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に関するものに限る)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・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
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・労働者の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)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・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
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(区)

## ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10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)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・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)
- ・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
- ・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
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

### 下線＝基礎項目

(※)＝管理職を含む全ての労働者が対象。(ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)

### 取り組みポイント

すべての労働者を対象とし、  
選択項目も積極的に把握！  
特に「男女の賃金の差異」！



大企業：2020年6月1日施行  
中小企業：2022年4月1日施行

# 情報公表項目

- 改正で情報公表項目も「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分。
- 大企業は原則各区分毎に1項目以上情報公表。中小企業は全体から1項目以上。

## ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

## ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10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
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間
- ・労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・有給休暇取得率
- ・有給休暇取得率(区)



### 取り組みポイント

情報をできる限り多く公表し、  
女性活躍促進と人材確保を！

## 一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要  
例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要  
例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

# 今回の改正ポイント（2022年7月）

- ・301人以上規模企業の事業主に  
「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表が義務化
- ・「男女の賃金の差異」の情報公表について、  
101～300人規模企業は選択項目、  
1～100人規模企業は努力義務



\* 国・地方公共団体についても同様に女性活躍推進法に基づく開示を行う予定



# 男女の賃金の差異の開示の方針と省令等の関係性

	規定する事項
省令	<ul style="list-style-type: none"><li>● 情報公表項目へ「男女の賃金の差異」を追加</li><li>● 常用労働者数301人以上規模の企業への「男女の賃金の差異」の公表・状況把握を義務付け</li><li>● 「男女の賃金の差異」について、雇用管理区分ごとに加えて、全労働者についても公表</li><li>● 初回の情報公表は、他の情報公表項目と合わせて今年7月の施行後に締まる事業年度の実績を開示</li></ul>
告示	<ul style="list-style-type: none"><li>● 情報公表項目へ「男女の賃金の差異」を追加</li><li>● 「男女の賃金の差異」の具体的な計算方法等は厚生労働省雇用環境・均等局長が定めること</li></ul>
通達	<ul style="list-style-type: none"><li>● 「男女の賃金の差異」を公表することの趣旨<ul style="list-style-type: none"><li>・我が国における男女間賃金格差の状況が他の先進国と比較して依然として大きい状況を踏まえて義務付けることとしたこと</li><li>・「男女の賃金の差異」は結果指標であるが、女性活躍推進の取組を進めることで相対的に差異が拡大すること等もあり得るため、「説明欄」の活用が重要であること</li><li>・「男女の賃金の差異」の数値の大小に終始することなく、女性活躍推進法に基づき、虚心坦懐に状況把握・課題分析を行い、取組を進めることが重要であること</li></ul></li><li>● 「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</li><li>● 「男女の賃金の差異」の公表の区分を正規雇用労働者、非正規労働者、全労働者の3区分とすること(雇用管理区分ごとの公表について、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表を必須とすること)</li><li>● 具体的な計算方法、開示のイメージ</li><li>● 「説明欄」の活用方法</li></ul>

# 状況把握項目

2022年7月施行

○状況把握項目は「機会の提供」と「両立の環境整備」に区分。

○今回の改正で、301人以上の大企業は **男女の賃金の差異** + 下線4つが基礎項目として **状況把握**が義務化。101人～300人の中小企業は努力義務。

**下線 = 基礎項目**

## ①女性労働者に対する職業生活に関する「機会の提供」

### ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)

- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・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に関するものに限る)

### ・管理職に占める女性労働者の割合

- ・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
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・労働者の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)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・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
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)

### ・**男女の賃金の差異(区)**【301人以上は把握が義務化】

## ②職業生活と家庭生活との両立に資する「雇用環境の整備」

### ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)

- ・10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)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・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)
- ・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
- ・**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**
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

(※) = 管理職を含む全ての労働者が対象。(ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)

### 取り組みポイント

企業規模に関わらず取り組み  
労働組合も積極的に関与！





# 情報公表項目

2022年7月施行

○大企業は「**男女の賃金の差異**」+①②各区分ごとに1項目以上を情報公表。

○中小企業(101人～300人)は、「**男女の賃金の差異**」を加えた16項目から1項目を公表。

## ①職業生活に関する機会の提供

301人以上:**賃金の差異**+ 現行8項目から1項目を公表

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
  - ・男女別の採用における競争倍率(区)
  - ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
  - ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
  - ・管理職に占める女性労働者の割合
  - ・役員に占める女性の割合
  - ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
  - ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- 以上からいずれか1項目  
+【義務】**男女の賃金の差異(区)**

## ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

301人以上:現行7項目から1項目を公表

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
  - ・10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
  - ・男女別の育児休業取得率(区)
  - ・労働者の1月当たりの平均残業時間
  - ・労働者の1月当たりの平均残業時間(区)(派)
  - ・有給休暇取得率
  - ・有給休暇取得率(区)
- 以上からいずれか1項目

### 取り組みポイント

情報をできる限り多く公表し、女性活躍促進と人材確保を！

一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できる。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要  
例: 職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要  
例: 育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

○情報公表の方法は、自社HPの他、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/> の利用も可能。

# 男女の賃金の差異の公表 ①

## 男女の賃金の差異の開示の方針

### 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	改正前	改正後
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。

# 男女の賃金の差異の公表 ②

## 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。

## 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。

# すべての人が働きやすい環境を実現するためにも 職場点検活動が大切です！

法律ができただけでは職場は変わりません！  
法律をいかに職場に定着させることができるかが重要です！

女性活躍推進法を活用し、  
男女間賃金格差の是正に向けて  
ともにがんばりましょう！

