

301人以上の企業に 「男女間賃金格差情報の開示」 が義務付けられました



女性活躍推進法に基づき、従業員が301人以上の企業において男女間の賃金の差異について開示することが義務化されました。この制度について、導入の背景、概要、実務的な留意点を解説します。



（株）新経営サービス 執行役員
人事戦略研究所 副所長

飯塚 健二

制度導入の 背景

ことし6月3日、岸田政権が進める「新しい資本主義」の実現に向け、内閣官房の「すべての女性が輝く社会づくり本部」と、内閣府の「男女共同参画推進本部」は合同会議を開き、政府として「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）」を決定しました。

さらに同月24日、労働政策審議会の第50回雇用環境・均等分科会において、常用労働者数301人以上の規模の企業に対して「男女の賃金の差異」の公表・状況把握を義務付ける女性活躍推進法の省令改正案が了承され、「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」（以下、「改正省令」といいます）として、7月8日に施行されました。

この背景には、2つの大きな理由があると言えるでしょう。

(1) 男女共同参画における諸外国との格差

2006年から世界経済フォー

ラムが毎年公表している指数に「ジェンダー・ギャップ指数」があります。この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成されており、0が完全不平等、1が完全平等を示します。

2021年3月に公表された日本の総合スコアは0・656で、順位は156か国中120位（前回スコアは0・652で、153か国中121位）でした。前回と比べてほぼ横ばいとなっており、先進国のなかでは最低レベルとなつています。

男女共同参画は、国際社会で共有されている規範です。「個性と多様性を尊重する社会の実現」や「経済社会の持続的発展」において必要不可欠な要素と考えられており、その推進をさらに強化・加速させていく狙いが、今回改正の背景にあります。

(2) 人生100年時代における家族の変化・人生の多様化

「令和4年版男女共同参画白書」によると、人生100年時代を迎え、女性の半数は90歳以上まで生きる時代（平均寿命は女性87・71歳、男性81・56歳。死亡年齢最頻値は女性93歳、男性88歳）となつ

ています。

また家族の変化や人生の多様化が進み、20歳以上の女性の単独世帯数が増え（1980年から2020年にかけて3・1倍。うち未婚は2・3倍）、「未婚」「離別」の割合が大幅に増加しました。婚姻件数も、2021年速報値で戦後最も少ない51万4000件となっています。

つまり、女性が1人で生活を送る期間が長期化し、その人口が増えている状況にあります。にもかかわらず、女性の年間所得は、単独世帯もそれ以外の世帯（母子世帯等）も200万～299万円に分布が集中しています。

このような状況を踏まえると、女性が長い人生を経済的困窮に陥ることなく生活できるようにするために、女性が経済的に自立できる環境を整えていくことは、経済財政政策の観点からも喫緊の課題であると言えるでしょう。

こうした流れを受けて、政府は「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行していくために、2022年度、2023年度の重点的事項として、

- I 女性の経済的自立
- II 女性が尊厳と誇りを持って生

きられる社会の実現

III 男性の家庭・地域社会における活躍

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

を打ち出しています。

「男女の賃金の差異」の情報開示義務は、この「女性の経済的自立」を推し進めるための取組みの一環として、企業内における男女間の賃金格差を改善していくことを目的として定められたものと言えます。

図表1 各区分の情報公表項目（厚生労働省リーフレットより抜粋）

A 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- 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）
- ③労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換の実績（区）（派）
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

B 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- 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男女別の育児休業取得率（区）
- ④労働者の1月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間（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）

なお、「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分）ごとに公表を行なうことが必要。また、「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行なうことが必要。

そのうえで、今回の改正省令では、常時雇用する労働者301人以上の事業主については、図表1（最低、AとBの区分ごとに1項目、計2項目）に加えて、「男女の賃金の差異」についての情報公表・状況把握が必須項目として義務付けられることになりました。

なお、労働者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て

制度の概要

(1) 2019年改正女性活躍推進法における情報公表義務

① 2020年6月1日施行分

まず、2020年6月1日施行分では、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象に、情報公表が義務付けられました。具体的な情報公表項目としては、図表1内のAとBの区分ごとにそれぞれ1項目以上を公表する

(2) 2022年4月1日施行分

※ ことが義務付けられました。

※ 施行時はAは16区分、Bは8区分とされていた。詳細は厚生労働省HP参照。

さらに2022年4月1日施行分からは、常時雇用する労働者数101人以上300人以下の事業主について、図表1内のAとBの合計15項目のうち、1項目以上を選択して情報公表することが義務付けられました。

(2) 改正省令（2022年7月8日施行）における情報公表義務

義務

図表2 男女の賃金の差異の算出に当たり必要となる要素の定義（令和4年7月8日雇均発0708第2号別添より）

(1)「労働者」の定義

「正規雇用労働者」とは、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および短時間正社員をいう。

「非正規雇用労働者」とは、短時間労働者および有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）2条に規定する通常の労働者以外の労働者をいい、具体的には、同条3項に規定する短時間・有期雇用労働者をいう。ただし、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）2条2号に規定する派遣労働者をいう。）については、派遣元事業主（同条4号に規定する派遣元事業主をいう。）において算出するものとし、派遣先（同号に規定する派遣先をいう。）の事業主の算定対象となる「非正規雇用労働者」から除外するものとする。

「すべての労働者」とは、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者をいう。

(2)「賃金」の定義

「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）11条に規定する「賃金」をいい、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、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ないが、その取扱いは、男女の労働者で共通のものとしなければならない。

なお、所得税法（昭和40年法律第33号）28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致するものである。

(3)「差異」の定義

「差異」とは、その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。

ことにより、平均年間賃金を算出します。
そのうえで、正規雇用労働者、非正規雇用労働者およびすべ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。

表の外に重要事項（対象期間、算出の前提とした重要な事項など）

・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算
・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
・男女の賃金の差異の公表のイメージは図表3のようにします。
公表に際しては、「非正規雇用労働者」という呼称を用いる必要はなく、「パート・有期社員」等と記載して差し支えありません。
該当者が存在しない区分（たとえば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していないなど）については、「―」を記します。

図表3 男女の賃金の差異の公表のイメージ

次に、「男女の賃金の差異」の情報公表義務について、実務的な

実務的な留意点

検討を行なうこととされていますので、将来的には同様の開示義務を負う可能性があります。
また、有価証券報告書においても、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを記載することが求められています。

留意点を整理します。
なお、以下の内容は、厚生労働省が発表した「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」やリーフレットなどの資料を参考にしています。
「労働者」「賃金」「差異」という言葉の定義は図表2のとおりとします。
(1) 企業単位で開示する
情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求められます。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なうこととされています。
(2) 男女の賃金の差異の算出方法
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はなりません。
① 男女の賃金について
賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者およびすべての労働者それぞれについて、男女別に、

② 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
・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行なう公表を通じて一貫性ある方法を採用する
・人員数の数え方を変更する必要が生じた場合は、人員数の数え方を変更した旨および変更した理由を明らかにすることが重要です。
(3) 公表のイメージ
男女の賃金の差異の公表のイメージは図表3のようにします。
公表に際しては、「非正規雇用労働者」という呼称を用いる必要はなく、「パート・有期社員」等と記載して差し支えありません。
該当者が存在しない区分（たとえば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していないなど）については、「―」を記します。

図表3 男女の賃金の差異の公表イメージ
(令和4年7月8日雇均発0708第2号別添より)

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)	
すべての労働者	XX.X%
うち正規雇用労働者	YY.Y%
うちパート・有期労働者	ZZ.Z%

(注) 対象期間：〇〇事業年度(〇年〇月〇日～〇年〇月〇日)

が大きい理由を説明するために活用できると考えられます。

(5) 情報公表開示の時期

各事業主は、各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後、速やかに公表するものとされています。この場合の「速やかに」については、おおむね3か月以内とされます。

このため、改正省令の施行日(2022年7月8日)以後に終了する事業年度について、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こととなります。

たとえば、

- ・2022年7月末に事業年度が終了する事業主↓おおむね2022年10月末まで
- ・2022年12月末に事業年度が終了する事業主↓おおむね2023年3月末まで
- ・2023年3月末に事業年度が終了する事業主↓おおむね2023年6月末まで
- ・2023年6月末に事業年度が終了する事業主↓おおむね2023年9月末まで

に、それぞれ、男女の賃金の差異の初回の公表を行なうこととなります。

改正省令施行後の課題

男女の賃金の差異が、各社どの程度であるかは、情報開示によって明らかにされていくことになります。当然、企業規模や業種によって差異の程度は異なると思いますが、法改正の狙いにもあるように、「いかに女性の賃金を引き上げ、男女の差異を縮小していくことができるか」が今後求められていきます。

男女の賃金の差異を引き起こす要因は、昇格や昇進の男女格差が最も大きな要因と考えられます。

次いで勤続年数の違い、つまり正社員としての継続勤務の男女格差(出産・育児での退職、育児を終えての非正規雇用としての復帰等々)が挙げられます。

したがって、賃金の差異を縮小していくためには、

- ① 女性が、昇格・昇進していく環境を整備する(女性管理職比率のアップ)
- ② 女性が、(出産・育児によらず)正社員として継続して勤務できる環境を整備する
- ③ 非正規社員として働いた場合

でも正社員と非正規社員の不合理な格差を是正する(同一労働同一賃金の対応)などを推進していくことが必要となります。

すでに取り組んでいる企業も少なくないと思いますが、うまく進んでいない企業も多いのではないのでしょうか。これらの取り組みは、制度整備のみならず、働いている人々、男性、女性を問わず、また社員の配偶者に至るまでの意識変革をはじめ、人件費の増額、業務分担の見直しや効率化等々、多くの壁を乗り越えなければ実現できません。

同時に、1つの企業の取組みだけでは格差の是正が難しい側面もあるからこそ、「国策」として進めていくことが必要であると考えられています。

人材不足の折、他社と比べてあまりにも男女の賃金の差異が大きいと、採用競争力の低下にもつながり、人材不足に拍車をかけることにもなりかねないでしょう。

一朝一夕では解決できない課題であるからこそ、各企業が足並みを揃えながら本気で取り組んでいくことがますます求められることとなります。

を注記します。

公表にあたっては、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」や自社ホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにする必要があります。

(4) 説明欄を活用する

男女の賃金の差異の開示に際し、詳しい説明を追記したい企業のために、説明欄が設けられています。

たとえば、女性活躍推進の観点から新規に女性社員を増やしたため、女性の社内年次が低く男女間での賃金格差が大きいなど、差異