

実務情報を確認！

「男女の賃金の差異」の公表等におけるQ&A

令和4年7月に女性活躍推進法に関する制度改正が行なわれ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されました。公表の実務手続きについてQ&A形式で解説します。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所
特定社会保険労務士

中村友美



日本の男女間賃金格差は、他の先進国と比較し依然として大きく、さらなる取組みを促すために女性活躍推進法の情報公表項目に「男女の賃金の差異」が加えられました（図表1）。しかし、差異の算出順や公表の方法に戸惑う企業も少なくありません。

そこで、厚生労働省から公表された「女性活躍推進法に基づく『男女の賃金の差異』の公表等における解釈事項について」（令和4年9月15日）や「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）の内容を参考に、何を求められているのか把握しましょう。

Q 「男女の賃金の差異」は、
どういう手順で算出すれば
よいでしょうか？

A 労働者を正規雇用労働者、非正規雇用労働者、男性、女性の4つに区分し、それぞれ総賃金および人員数の集計を行い、男性労働者の平均年間賃金に対する女性労働者の平均年間賃金を割合で示します（図表2）。

Q 算出の基本的な考え方はありますか？

A 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りません。

また、人員数の考え方については、今後繰り返し公表を行なうことから一貫性ある方法を採用し、変更する必要が生じた場合はその旨および変更した理由を明らかにすることが重要とされています。

Q 「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」とは何を指しますか？

A 男女の賃金の差異は、企業間比較を可能とするために、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」「すべての労働者」の3つの区分（図表3）で公表しなければなりません。

ほかの情報公表項目と異なり、会社での雇用管理区分（「一般職」「総合職」など）のみでは公表することができず、まず定められた3区分で算出および公表し、それから必要があれば任意でさらに詳細な区分で公表を行なうこととなります。

なお、常時雇用労働者数10人以上300人以下の企業が、「男女の賃金の差異」のみを選択して公表の義務を果たそうとする

図表1 情報公表項目

区分	情報公表項目と企業規模別の義務		301人以上	101人以上	100人以下
1 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	どれか1つ 公表の義務	どれか1つ 公表の義務	公表自体が 努力義務
	2	男女別の採用における競争倍率			
	3	労働者に占める女性労働者の割合			
	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実績			
	8	男女別の再雇用または中途採用の実績			
	9	男女の賃金の差異（全・正規・非正規）	公表義務	どれか1つ 公表の義務	公表自体が 努力義務
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	1	男女の平均継続勤務年数の差異	どれか1つ 公表の義務	どれか1つ 公表の義務	公表自体が 努力義務
	2	10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			
	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			
	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			

図表2 算出の手順とイメージ

- 手順①：労働者を正規雇用労働者／非正規雇用労働者、男性／女性の4つに区分する。
- すべての労働者は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の数値②③を合算したものとなる。
- ②：賃金の内容を確定し、総賃金を①の区分別に集計する。
- ③：対象者とカウント方法を決定し、人員数を①の区分別に集計する。
- ④：計6区分の賃金を人員数で除し、平均年間賃金を導き出す。
- ⑤：正規雇用労働者、非正規雇用労働者、すべての労働者の3区分において、それぞれ女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して、割合を求める（小数点第2位を四捨五入）。

①		②		③	④		⑤	
区分	性別	(事業年度の) 総賃金 (A)		人員数 (B)	平均年間賃金 (A / B)		賃金の差異 (C / D)	
正規雇用労働者	女性	000,000,000,000 円		0,000 人	000,000,000 円		C	XX.X%
	男性	000,000,000,000 円		0,000 人	000,000,000 円		D	
非正規雇用労働者	女性	000,000,000,000 円		0,000 人	000,000,000 円		C	YY.Y%
	男性	000,000,000,000 円		0,000 人	000,000,000 円		D	
すべての労働者	女性計	000,000,000,000 円		0,000 人	000,000,000 円		C	ZZ.Z%
	男性計	000,000,000,000 円		0,000 人	000,000,000 円		D	

図表3 「男女の賃金の差異」を公表する際の必須区分

正規雇用労働者	直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者をいう。ただし、短時間正社員を含む。
非正規雇用労働者	パート・有期雇用労働法2条でいうところの、通常の労働者より（1週間の）所定労働時間が短い労働者と、期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。なお、派遣労働者は除く。
すべての労働者	上記2つを合わせたもの

のであれば、定められた方法で算出を行なう必要があります。

A 賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、原則として終了した直近の事業年度の賃金総額を計算します。「賃金」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で、扶養手当、住宅手当、単身赴任手当、残業代等も含まれます。

Q 「賃金」はどのように計算し、何が含まれますか？

ただし、退職手当と通勤手当等は、それぞれ年度を超える労務のは、それぞれ年度を超える労務の

図表4 解釈事項における賃金算定の対象者の判断

対象者として 含めるべきもの	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護による短時間労働者や所定外労働・時間外労働・深夜業の制限を受けた労働者 ・フルタイムではあっても変則的な勤務形態の労働者（希望性の週休3日など）
含めなくてよいもの (含めてもよい)	<ul style="list-style-type: none"> ・休業中（産休・育休・傷病休職など）の労働者 ・事業年度の途中での入社・退社の労働者 ・事業年度の途中で正規・非正規間の転換を行なった労働者
その他、実情に応じて 取り扱ってよいもの	<ul style="list-style-type: none"> ・出向者、海外赴任者

図表5 公表イメージ

公表日：〇年〇月〇日

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%

対象期間：〇〇事業年度(〇年〇月〇日～〇年〇月〇日)

※算出の前提とした重要な事項：_____

※追加的な情報公表：_____

小数点以下第1位まで表示
(第2位を四捨五入)

該当者が存在しない区分については「—」を記載

必須

対価と経費の実費弁償という性格を有するため、「賃金」から除外しても差し支えありません。

そのほか、同様の性格をもったもの（旅費、宿日直料、交際費、現物給付、転居費用、ガソリン手当等）は、解釈事項にて事業主の判断に任されています。

これらの解釈と照らし合わせ、ほかに除外してよいと解釈できる手当等があれば、重要事項として記載したうえで除外する判断を行います。

Q 休業者などを賃金算定の対象者から除いてもよいのでしょうか？

A 解釈事項に記載があるものを図表4にまとめました。事業主の判断に任されているものについては、取扱いを決めて算出します。

対象者としていない労働者の賃金は、総賃金に含めません。そのため支払賃金の総額などを算出に使用する場合には、対象外の労働者の賃金を減算することになります。

す。その際、男女で同じ考え方としてください。

なお、対象者として算入に含める場合、人員数のカウントを調整して実態を反映させるかを検討することになります（次Q参照）。

Q 人員数はどのようにカウントすればよいのでしょうか？

A 事業年度で労働者数および男女比の変動がほとんど見られないような場合のみ、特定の日（たとえば、事業年度の末日や年央の月の末日）での労働者数を使うことが可能とされています。

しかし、一般的には解釈事項に例示されている各月の特定の日（給与の支払日、月末日など）の労働者数の12か月平均を採用することになるでしょう。

また、人員としての実態を加味したいのであれば、日単位（月の勤務日数15日を0.5人/月など）、時間単位（1日4時間勤務を0.5日/人など）と、さらに細かく人員数を算出してもかまいません。

日単位は月の途中の入退社や休業入り・復帰などに、時間単位は短時間勤務（短時間正社員も含む）やパート労働者の換算に利用できる概念です。

厳密に賃金との整合性を求められるわけはありませんが、対外的に説明ができるよう考え方を整理しておきましょう。

Q 有価証券報告書を作成している場合に算出方法などを流用できますか？

A 有価証券報告書の「従業員」「平均年間給与」「臨時従業員」が、「男女の賃金の差異」の算出の原則（「労働者」「賃金」「非正規雇用労働者」）に適合している場合は、有価証券報告書における算出方法や換算方法を用いてもかまいません。

Q どのように公表すればよいのでしょうか？

A 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、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表します。図表5は、その公表イメージです。

なお、「男女の賃金の差異」については、グループ企業内の雇用管理の状況にかかわらず、個々の事業主が情報公表を行なう必要があります。

図表6 説明欄活用の例

(例1) 自社における男女の賃金の差異の背景事情の説明
たとえば、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、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った事情を追加情報として公表する。併せて「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公表することも効果的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（5年ごと、5年目ほか）や役職（部長級、課長級、係長級、それ以下など）について算出し、男女の賃金の格差が小さいものであればそれを公表する。
(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
正規雇用労働者を正社員、職務限定正社員、勤務地限定正社員およ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の賃金の差異を算出し、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追加公表することも考えられる。
(例4) パート・有期労働者に関して、ほか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、男女の賃金の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～例4）の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。

Q 図表5の「算出の前提とした重要な事項」とは具体的に何を指すのでしょうか？

A まず、対象期間の記載があげられます。ほかに、算出の前提となる重要な事項を記すことが望ましいとされており、以下が例示されています。
・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
・一方の性別の該当者がおらず男女の賃金の差異に「－（ハイフン）」を記載したとき、この旨を記載することなど

Q 図表5の「追加的な情報公表」とは何を指すのでしょうか？

A 自社の実情や女性活躍推進の取組みを正しく理解してもらうための、より詳細な情報や補足的な情報を指します。

そのためには様々な角度からの分析が必要で、たとえば世帯主Ⅱ男性という価値観の影響があるという仮説をたて、世帯主に支給する扶養手当や住宅手当を除いて差異を計算してみるといったことがあげられます。

大切なのは数値の大小に終始することなく、何が問題なのか課題を見つけて分析を行ない、性別にかかわらずすべての労働者が活躍できるよう継続して取り組むことです。

説明欄活用の例（図表6）を参考に、自社の制度や事情を分析してみてください。

Q 常用雇用労働者301人以上の企業は状況把握も義務と聞きましたが、何をすればよいのでしょうか？

A 常用雇用労働者301人以上の事業主が「男女の賃金の差異」を情報公表するためには、

そもそも状況把握が必要です。
これについては、図表3の3区分で「男女の賃金の差異」を把握することで足りります。

Q いつまでに公表すればよいのでしょうか？

A 令和4年7月8日以降、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か月以内に公表する必要があります。

Q 公表の義務を守らなかった場合、どうなりますか？

A 虚偽の公表をした場合や、常時雇用労働者301人以上の企業が公表しなかった場合には、都道府県労働局は報告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすることができるとされています。

また、勧告を受けた企業が従わなかったときは、その旨を公表することができま

す。
情報公表を行なわなかったことそのものに対する罰則はありませんが、求められた報告をしなかったり、虚偽の報告をしたたりした場合には、20万円以下の過料に処せられます。

なかむら ともみ 2003年社会保険労務士登録。企業の顧問として労務や制度構築の相談を受ける。事務所ホームページに顧問先を対象とした「A4サイズ1枚の法改正ニュース」を掲載中。