

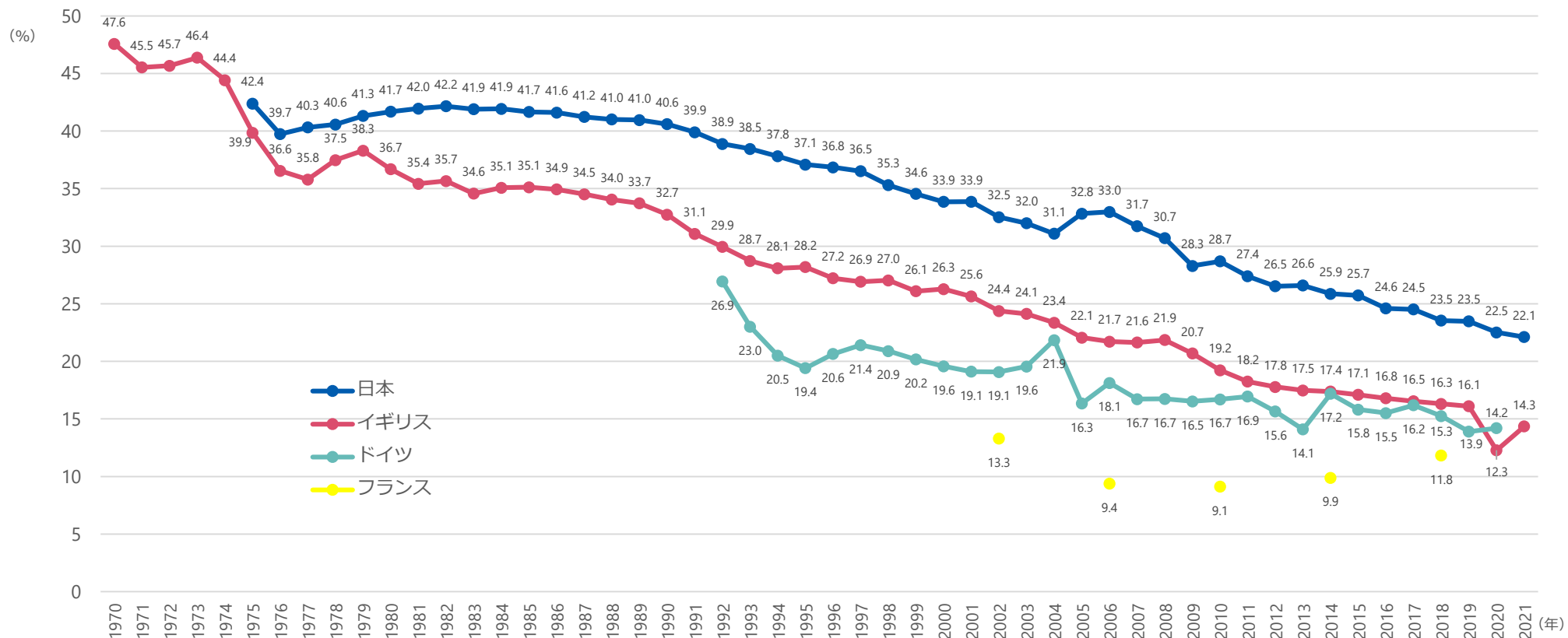


女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

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

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）。
- ・ 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

（参考：諸外国における近年の取組）

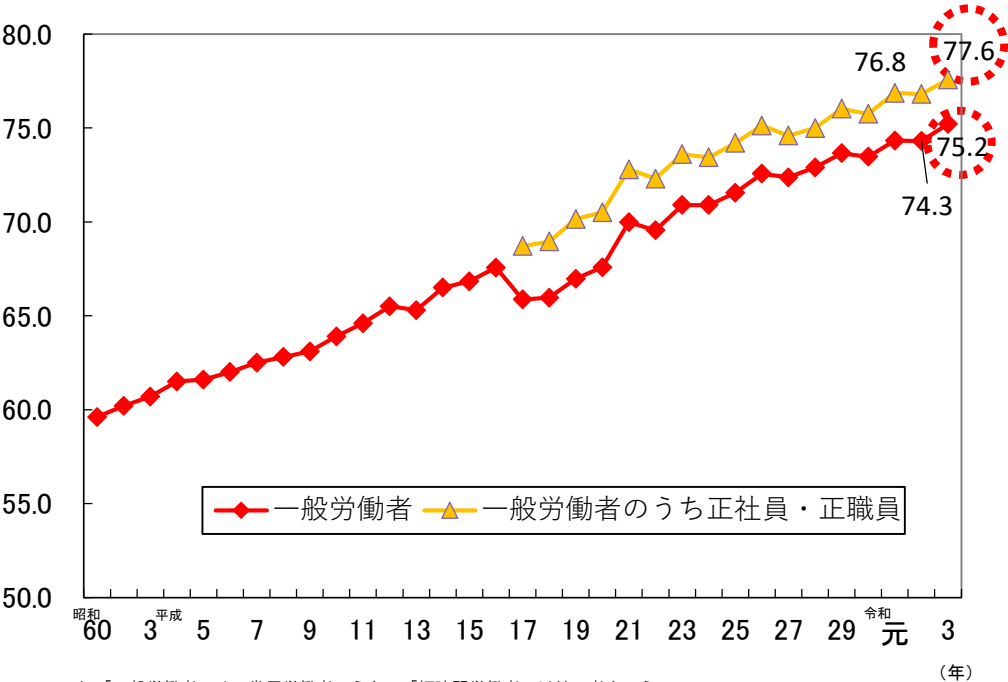
- ・ イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ・ フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。 2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）
- ・ ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）

男女間賃金格差

- 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。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



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

(注) 1「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2「調整後」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

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

1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
6 令和2年から、推計方法が変更されている。
7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

令和4年通常国会における男女の賃金格差に関する岸田首相の発言

<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。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表

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	見直し前	見直し後
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項目から 1 項目 （「機会提供」8 項目 + 「両立」7 項目）	1 項目開示（義務） ・ 16項目から 1 項目選択 （男女の賃金の差異 + 「機会提供」8 項目 + 「両立」7 項目）
1 人～100人	1 項目開示（努力義務）	1 項目開示（努力義務）

※ 1 「機会提供」8 項目：採用した女性労働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等
「両立」7 項目：男女の平均継続勤務年数の際、男女別の育児休業取得率等

※ 2 301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例

公表日：2023年4月25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）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

該当者が存在しない区分については、「－」とすること。（必須）

例：以下の場合には「パート・有期社員」の区分を「－」とする。

- ・男女ともにパート・有期社員を雇用していない場合
- ・一方の性別のパート・有期社員を雇用していない場合

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）

- ・対象期間：令和4事業年度（令和4年4月から令和5年3月まで）（必須）
- ・賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
- ・正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。
- ・パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

算出の前提とした重要な事項を記載。

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

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することを推奨。

説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 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、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討されたい。

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**がある場合に、追加情報として公表する。
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え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
-
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
-
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・ 正社員、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**
-
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。
-

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和5年度概算要求額 1.8億円（1.3億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

URL ▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版 ▶▶



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	 	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金格差を開示している企業だ！

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

- 特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女間賃金格差をデータベース上で公表するよう周知や登録勧奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。
- 大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、**学生等求職者が男女間賃金格差に着目し企業選択**を行うよう周知・啓発を進めるとともに、**データベースの機能強化やコンテンツの充実等**を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。
- 女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】年間アクセス件数（令和3年度）
女性の活躍推進企業データベース：322,888件

【実施主体】委託事業（民間団体等）

民間企業における女性活躍促進事業

令和5年度概算要求額 2.3億円（1.7億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。また、男女間賃金格差の是正に向け、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を充実させていく。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進に向けたコンサルティング等（実施主体：委託事業）

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

- 企業にとっての人材の多様性の確保の重要性やメリット、女性活躍に向けた具体的な取組や、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施（令和4年度47回→令和5年度47回）。
- 男女間の賃金格差是正に向け、賃金格差の算出や分析の方法、賃金格差が生じる要因の解説と対応策についても解説。



オンライン・メール・電話・個別訪問によるコンサルティング

- 女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施（令和4年度1,000件→令和5年度：1,300件）。
- 特に、賃金格差の算出の支援、格差が生じている場合の要因分析への助言、男女間の賃金格差の主な要因である「管理職比率」や「勤続年数の差異」等に焦点を当て、雇用管理区分ごとの分析も踏まえた、改善に向けた具体的なアドバイス・支援を実施。

