



公務部門における男女の給与の差異 の公表に関する方針について

[概要説明資料]

令和4年11月
内閣府男女共同参画局
内閣官房内閣人事局
総務省自治行政局公務員部

重点方針における記載内容

女性活躍・男女共同参画の重点方針2022

(令和4年6月3日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定) 抜粋

I 女性の経済的自立

(1) 男女間賃金格差への対応

①男女間賃金格差に係る情報の開示

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。
- ・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。【内閣府、金融庁、厚生労働省、全府省】

特定事業主(国・地方公共団体)は、

(1) 女性の職業選択に資するよう、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績

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に関する実績

の各区分から1項目以上を公表

(2) 特定事業主行動計画の策定・変更に当たって、

女性の職業生活における活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施

1. (1) 情報公表に係る改正事項

	項目
(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した職員に占める女性職員の割合
	②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
	③職員に占める女性職員の割合
	④管理職に占める女性職員の割合
	⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（併せて、その伸び率）
	⑥中途採用の男女別の実績
	⑦職員の給与の男女の差異
(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	①離職率の男女の差異（併せて、離職者の年代別男女別割合） （平均継続勤務年数の男女の差異）
	②内部部局等に勤務する職員（「管理職／管理職以外」ごと）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数（併せて、内部部局等以外に勤務する職員に係る同様の事項）
	③職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数
	④男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
	⑥年次休暇等の取得状況
	⑦職員のまとまりごとの年次休暇等の取得状況

新たに必須項目とする

6項目から1項目以上を公表

7項目から1項目以上を公表

1. (2) 状況把握・分析に係る改正事項

	項目
(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した職員に占める女性職員の割合
	②管理職に占める女性職員の割合
	③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
	④セクシュアルハラスメント等対策の整備状況
	⑤職員の給与の男女の差異
	⑥採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
	⑦職員に占める女性職員の割合
	⑧配置の男女別の状況
	⑨人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況
	⑩職場風土等に関する意識
	⑪各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合
	⑫人事評価の結果における男女の差異
	⑬中途採用の男女別の実績
	⑭中途採用者を管理職に任用した男女別の実績
	⑮臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況
(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	①離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異）
	②職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）
	③男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
	④男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況
	⑤職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の利用実績
	⑥在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績
	⑦職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数(部署ごとの把握)
	⑧年次休暇等の取得状況

新たに必須項目とする

必須項目
(黄色セル)

2. 公務部門（国・地方公共団体）における基本的な考え方

- (1) 原則、民間企業における開示の内容・方法と同様とし、その上で、公務部門の特殊性を勘案しつつ、必要に応じて個別に調整。
- (2) 女性活躍推進法に基づく情報公表は、求職者等に対して、各機関が比較可能な形で情報を提供するという目的から、開示の内容・方法についての基本的な部分については、共通ルールの下で実施。
- (3) 国及び地方公共団体の各機関のそれぞれの様々な特性や実情を踏まえつつ、運用可能な制度設計が必要。

※国には、行政機関のみならず、立法機関、司法機関も含まれる。

2.(1) 職員区分

【公務部門の考え方】

- (1) 民間部門と比較可能なものとする観点から、任期の定めがあるか否か、常勤か否かをメルクマールとする。
- (2) 下記区分での公表に加え、更に詳細な区分による公表も可能。

民間企業（労働者301人以上）	国・地方公共団体（案）
① 正規雇用労働者 <u>期間の定めがないフルタイム労働者（短時間正社員は含む。）</u>	① 「 任期の定めのない常勤職員 」 「常勤職員」から、 <u>任期の定めのある常勤職員（任期付職員、任期付研究員、臨時的任用 等）を除いたもの</u>
② 非正規雇用労働者 <u>短時間労働者と有期雇用労働者（派遣労働者は除く。）</u>	② 「 任期の定めのない常勤職員以外の職員 」 ① 以外の職員
③ 全労働者 ①と②を合わせたもの	③ 「 全職員 」 ①と②を合わせたもの

【参考】情報公表のイメージ

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全ての職員	%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示する。

2.(2) 公表の対象となる機関

【公務部門の考え方】

民間部門は一定規模以上の企業に限定しているところ、公務部門においては、他の情報公表項目と同様に、原則、全ての特定事業主（※）を対象とする。

民間企業（労働者301人以上）	国・地方公共団体（案）
<u>常時雇用する労働者301人以上の事業主</u>	<u>原則、全ての特定事業主</u>

※1 特定事業主には、都道府県・市区町村が共同して設ける広域連合や一部事務組合も含まれるところ、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測しうる場合として当該特定事業主が判断する場合には、情報公表の対象外とする。

※2 行動計画については、複数の特定事業主が連名で策定することも可能であり、情報公表も当該連名で実施することが可能。

2.(3) 給与の範囲

【公務部門の考え方】

民間部門における、

- (1) 労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの（基本給、手当、賞与、超過勤務手当等を含む。）
- (2) 退職手当は年度を超える労務の対価、通勤手当は経費の実費弁償、という性格に鑑み、企業の判断により除外可

との整理を踏まえつつ、各機関における比較可能な情報公表という観点から、以下のとおりとする。

国・地方公共団体（案）

特定事業主については、一律に、給与から通勤手当等の実費経費や退職手当を除く。

2.(4) 計算方法(男女の給与の差異)

「①任期の定めのない常勤職員」、「②任期の定めのない常勤職員以外の職員」、「③全ての職員」の区分ごとに、（女性の平均年間給与）÷（男性の平均年間給与）× 100により、割合（パーセント）を算出し、公表する。

公表する割合（％）

性別 職員区分	女性	男性
①任期の定めのない常勤職員	平均年間給与 a	平均年間給与 b
②任期の定めのない常勤職員以外の職員	平均年間給与 c	平均年間給与 d
③全ての職員	平均年間給与 e	平均年間給与 f

$$a/b \times 100$$

任期の定めのない常勤職員の男女の給与の差異

$$c/d \times 100$$

任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女の給与の差異

$$e/f \times 100$$

全ての職員の男女の給与の差異

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示する。

【参考】職員数の算出

職員数については、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均を用いる。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①任期の定めのない常勤職員	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
②任期の定めのない常勤職員以外の職員	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
③全ての職員	A1 + B1	A2 + B2	A3 + B3	A4 + B4	A5 + B5	A6 + B6	A7 + B7	A8 + B8	A9 + B9	A10 + B10	A11 + B11	A12 + B12

(単位：給与を支給した人数)

※休職等で給与が支払われていない場合は職員数に含まれない。

【任期の定めのない常勤職員数】

$$(A1 + A2 + \dots + A11 + A12) \div 12 \text{ (箇月)}$$

【任期の定めのない常勤職員以外の職員数】

$$(B1 + B2 + \dots + B11 + B12) \div 12 \text{ (箇月)}$$

【全ての職員数】

$$\{ (A1 + A2 + \dots + A11 + A12) + (B1 + B2 + \dots + B11 + B12) \} \div 12 \text{ (箇月)}$$

2.(5) 追加的な情報の公表①

国・地方公共団体（案）

(1) 追加的な情報の公表

- ① 任期の定めのない常勤職員について、「指定職相当」、「本省課室長相当職」、「地方機関課長・本省課長補佐相当職」、「係長相当職」の役職段階別に算出

（※）地方公共団体では、「本庁部局長・次長相当職」、「本庁課長相当職」、「本庁課長補佐相当職」、「本庁係長相当職」の役職段階別に算出

- ② 任期の定めのない常勤職員について、勤続5年ごとの区分で算出

※①と②について、一部事務組合等、情報公表の対象とする職員数が極めて少ないことにより、特定の職員の給与が推測しうる場合として当該特定事業主が判断する場合等においては、役職段階別又は勤続年数別による公表の対象外とする。

- ③ 各機関の実情に応じて更に詳細な情報公表も可能

【参考】役職段階別／勤続年数別の公表イメージ

1 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
指定職相当	%
本省課室長相当職	%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	%
係長相当職	%

2 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

* 小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位まで表示
* 各区分において男性又は女性のいずれかがゼロの場合等は「—」と表示

2.(5) 追加的な情報の公表 ②

国・地方公共団体（案）

(2) 説明欄の活用

各機関において、男女の給与の差異の数値のみでは説明が困難な状況等について、説明欄を有効に活用し、より詳細・補足的な情報を公表することも可能。

（男女間で給与の差異が生ずる要因の例）

- ・ 扶養手当や住居手当等について、世帯主や住居の契約者として、男性の職員による受給が多い場合
- ・ 女性に比べて、相対的に男性職員の超過勤務時間が長く、超過勤務手当の分多く給与が支払われている場合
- ・ 近年の女性の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性に多くなる場合
- ・ 育児等が女性に偏っており、育児短時間勤務の短縮時間分の給与の減額について女性の方が多い場合等

2.(6) 情報公表の時期

【公務部門の考え方】

民間部門と同様の考え方で、以下のとおり整理し、最初の公表については、令和4年度の実績について令和5年6月までに公表。

民間企業（労働者301人以上）	国・地方公共団体（案）
<u>終了した事業年度の実績</u> について、その <u>翌事業年度の開始後おおむね3か月以内</u> 。	<u>終了した年度の実績</u> について、その <u>翌年度の開始後おおむね3か月以内</u> （毎年6月まで）。

2.(7) 集計・公表に係る作業の効率的な実施

国・地方公共団体（案）

(1) 国の機関における人事・給与システム等の効果的な活用

デジタル庁において、現行の人事・給与システムについて、より効率的な集計が可能となるよう、システム改修や集計ツールの作成等を行う。

(2) 地方公共団体の機関への支援について

集計・公表方法に係るFAQの作成、説明会の開催、(1)のシステム改修や集計ツール等に係る情報提供等を通じて必要なサポートを行う。

3 今後のスケジュール(予定)

「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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示」の改正に関するスケジュールは以下のとおり。

○令和4年11月4日～12月3日：パブリックコメント

○令和4年12月中旬：公布

○令和5年4月1日：施行

○令和5年6月まで：各特定事業主において情報公表を実施