



「男女の賃金の差異」情報公表の義務化

1. はじめに
2. 対象となる事業主の範囲
3. 公表すべき内容
4. おわりに

弁護士 岩間 紀樹

1. はじめに

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」といいます。)により、一定の要件を充たす事業主¹は、厚生労働省令で定めるところにより、女性の労働者の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないとされており(女性活躍推進法20条1項柱書)、「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」において公表事項の詳細が定められていますが、令和4年7月8日に同省令の改正省令(以下「改正省令」といいます。)が施行され、公表項目に新たに「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」が追加されました(改正省令第19条第1項第1号)。

改正後の初回の公表は、令和4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後、新たな事業年度が開始してからおおむね3か月以内に行うこととされており、3月決算の法人は令和5年6月末頃までに公表を行うこととなるため、今般、上記の改正の概要について整理を行いました。

¹ 具体的には、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が101人以上のものを指します(女性活躍推進法第8条1項、20条第1項柱書、2項)。また、本稿2.(3)記載のとおり、常時雇用する労働者の数が100人以下の一般事業主にも、努力義務が課されています。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2023

2. 対象となる事業主の範囲

(1) 常時雇用する労働者が 301 人以上の一般事業主

常時雇用する労働者が 301 人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」の公表が必須となり、この他に、改正前から規定されていた以下の①～⑧及び A～G からそれぞれ 1 項目以上ずつ、合計 3 項目(以上)を公表する必要があります(女性活躍推進法第 20 条第 1 項柱書、改正省令 19 条 1 項)。

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」 以下の①～⑧の 8 項目から 1 項目以上を選択して公表するとともに、⑨の項目は必ず公表する。	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者及び派遣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及び派遣労働者の男女別の雇入れの実績 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

「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」 以下の A～G の 7 項目から 1 項目以上選択して公表する(※従来どおり)。	
A 男女の平均継続勤務年数の差異 B 男女別の継続雇用割合 C 男女別の育児休業取得率 D 労働者の一月当たりの平均残業時間 E 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 F 有給休暇取得率 G 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	

(2) 常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の一般事業主

常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の一般事業主については、上記の①～⑨及び A～G の計 16 項目の中から、任意に選択した 1 項目以上の情報を定期的に公表する必要があります(女性活躍推進法第 20 条第 2 項、改正省令 20 条)。

(3) 常時雇用する労働者が 100 人以下の一般事業主

常時雇用する労働者が 100 人以下の一般事業主については、上記の①～⑨及び A～G の計 16 項目の中から、任意に選択した 1 項目以上の情報を定期的に公表するよう努めなければならないとされています(努力義務。女性活躍推進法第 20 条第 3 項、改正省令 20 条の 2)。

3. 公表すべき内容

上記 2. に基づき事業主が「男女の賃金の差異」を公表する場合、具体的には以下の方法に沿って公表を行う必要があります。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

(1) 「男女の賃金の差異」の算出方法

「男女の賃金の差異」の具体的な算出方法は以下のとおりです(令和4年12月28日雇均発1228第1号第4.(1))。

- ① 賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、
 - ・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
 - ・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)で除することにより、平均年間賃金を算出する。
- ② その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全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する。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

(2) 公表の方法

公表のイメージは以下のとおりであり、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を利用する等の方法により、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(令和4年12月28日雇均発1228第1号第5.(2))。

上記「女性の活躍推進企業データベース」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)では、様々な企業が情報公表を行っており、例として参考になるものと思われれます。

	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) パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

4. おわりに

今回の改正は、男女間の賃金格差の更なる縮小を実現することをねらいとしたものですが、厚生労働省のHPでは、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインや、各企業において男女間の賃金の差異がどのような要因に基づくものであるのかを分析するための支援ツールも公開されています。詳しくは、以下をご参照ください。

URL:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html

なお、労働者間の賃金の差異の合理性に係る判断基準については、「【U&I NEWSLETTER】同一労働同一賃金～待遇差が不合理であると判断される基準～」(URLは[こちら](#))もご参照ください。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

©URYU & ITOGA 2023

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。
(<https://uryuitoga.com/form>)

以上

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

©URYU & ITOGA 2023