



女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表について

令和 5 年 1 月 23 日

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

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関する 施行後半年時点の報告について

1. 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例

- 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は、改正省令等を令和4年7月8日に公布し、即日施行した。
- 情報公表に際しては、数値のみでなく、その背景を説明するため、『説明欄』を活用することが重要。また、男女の賃金の差異の背景にある要因分析を行い、個々の事業主の状況に応じた課題に取り組むことも重要。
- 改正省令等の施行後、男女の賃金の差異について説明欄を活用している例が出てきている。

2. 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例

- 男女の賃金の差異の情報公表を一つの契機として、自社の男女の賃金の差異について詳細な分析を行うとともに、その内容を対外的に公表する企業も現れている。

3. 通達の改正について

- 令和4年7月8日に発出した通達において、平均賃金（＝総賃金÷人員数）の算出に際し、パート労働者の人員数については、フルタイム換算した人員数を用いてもよい旨を示した。その際、当該換算を行っている場合にその旨を示すことを必須としていなかった。
- 換算の有無は、男女の賃金の差異の算出に当たっての重要事項であることから、令和4年12月28日、通達を改正し、当該換算を行っている場合にはその旨を示すことを必須とした。

4. 今後の報告

- 令和4年6月24日の審議会において、「施行後、一定期間経過後に、施行状況を審議会に報告し、議論いただく」旨を事務局から発言した。
- 施行がおおむね一巡したところで施行状況調査を実施予定。その結果を審議会に対して報告し、委員の皆さまに議論いただきたい。

（参考１）公表にあたっての補足的な情報の重要性について

- 企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得る。
- 男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得る。
- 企業においては、数値の大小に終始することなく、女性活躍推進法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要。

⇒「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、『説明欄』等を活用し、より詳細な情報や補足的な情報を公表することが重要。

（参考 2）説明欄の活用について

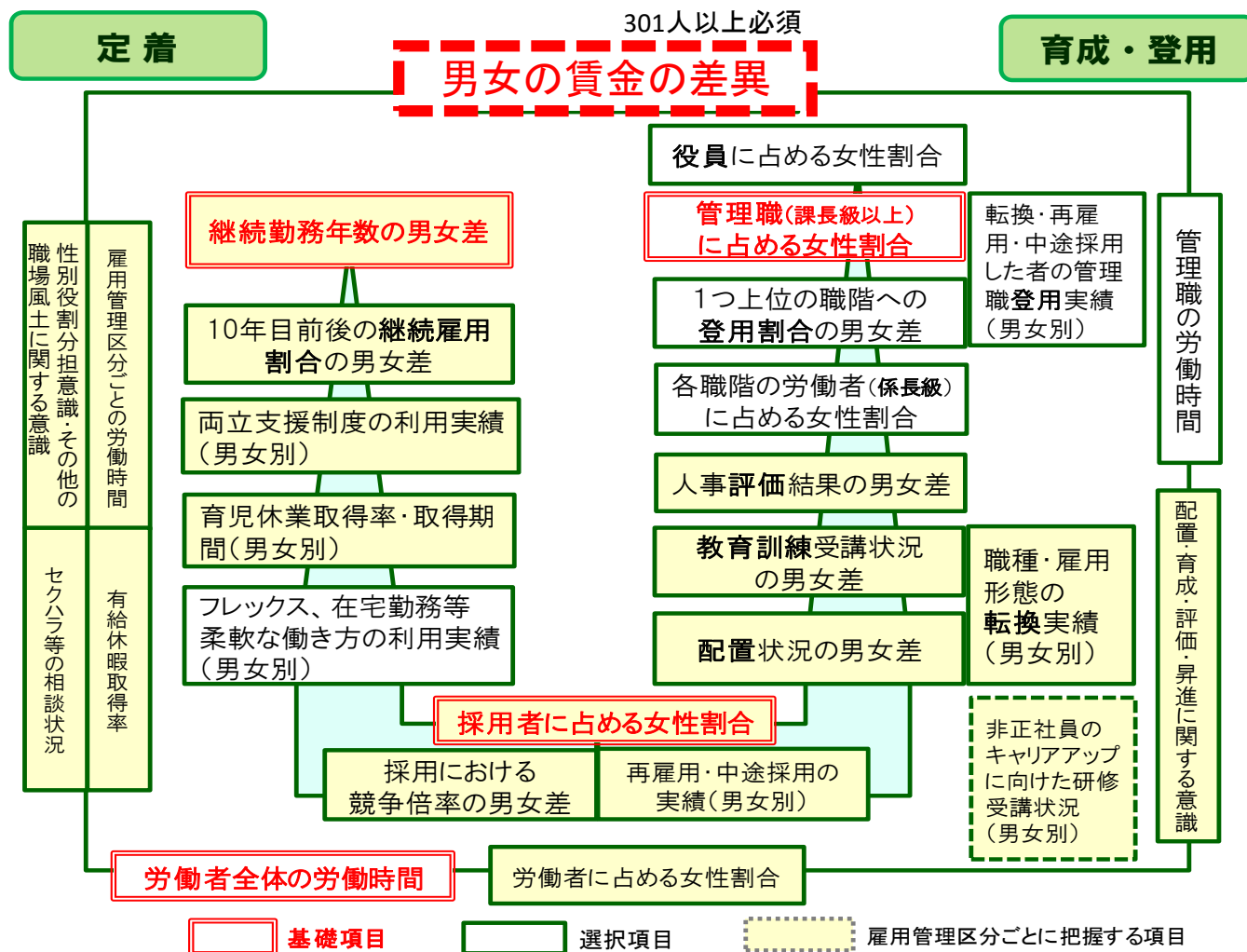
自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。
（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 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いただきたい。

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。

(参考3) 女性活躍推進法に基づく行動計画策定の構造： 男女の賃金の差異、基礎項目（4項目）、選択項目の関係



資料出所：三菱UFGリサーチ&コンサルティング 「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」（厚生労働省委託事業）を基に作成

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

説明欄の使い方に関する実例（1 / 3）

詳細な雇用管理区分や属性に着目した分析を行っている例

東芝デジタルソリューションズ株式会社

（常用労働者数300人超）

○男女の賃金の差異

全労働者74.5% 正規73.5% 有期・パート100.6%

（対象期間：2021年4月1日～2022年3月31日） ※適用前

○説明欄の記述

正規における男女間の賃金差が生じている主要因は、男女それぞれの母数に占める管理職クラスの比率が男性と比べて女性が低いため。女性管理職比率の向上は、弊社における重点課題として位置づけ取り組みを推進中。なお、各同一クラス層における男女間の差異は次のとおり。

正規のうち、

管理職クラス：97.7%

係長クラス：93.5%

係長クラス以外の担当クラス：83.4%

説明欄の使い方に関する実例（２／３）

詳細な雇用管理区分や属性に着目した分析を行っている例

マンテンホテル株式会社（常用労働者数300人超）

○男女の賃金の差異

全労働者47.8% 正規64.2% 有期・パート92.5%

（対象期間：2021年10月1日～2022年9月30日）

○説明欄の記述

正規労働者においては、基本給の構成が主に年齢給、能力給となっているが、女性の平均年齢が男性よりも9.2歳下まわっていること、又、能力給は勤続年数に関連づく面があるが女性が男性よりも9.5年下まわっており賃金の差を生む主な要因となっている。

さらに勤続年数の短さが管理職のいない原因となりこれも賃金差をうむ要因となっている。

説明欄の使い方に関する実例（3 / 3）

自社における男女間賃金格差の背景事情を、時系列の数値とともに示している例

株式会社地域総合計画研究所

（常用労働者数300人以下）※適用対象外

○男女の賃金の差異

全労働者93.6% 正規93.6% 有期・パート（－）

（対象期間：2021年6月1日～2022年5月31日）

○説明欄の記述

2021年度に女性新入社員1名が加わったことにより、男女の賃金の差異が93.6%になりましたが、前年度は104.7%でした。

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

株式会社ペイロールの詳細な分析（1 / 13）

男女の賃金の差異の情報公表を一つの契機として、自社の男女の賃金の差異について詳細な分析を行うとともに、その内容を対外的に公表している。

PAYROLL

Pay Gap Report -2022年3月期-

※本レポートは、弊社の統計情報提供サービスである「e-pay HR K

目次

1. 報告サマリ
2. 詳細
 - ① 背景・目的
 - ② 格差解消の方針
 - ③ 当社の男女の賃金の差異
 - ④ 課題仮説
 - ⑤ 課題検証
 - ⑥ 施策

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

STRICTLY CONFIDENTIAL

1.報告サマリ

- ✓ 近年、ESG投資やSDGsへの関心から、人的資本とその情報開示の重要性が高まっています。当社は、人事労務領域をけん引する企業としてPay Gap Reportを作成公開し、人材・組織力の強化に役立てます。
- ✓ 本Pay Gap Reportでは、最大限偏りのない組織を構築し人材・組織力の強化、偏りのないサービス提供の目的のもと、当社の男女の賃金の差異とその要因について分析を行いました。
- ✓ 分析の結果、男女の賃金の差異の主な要因として「性別に占める管理職人数割合の格差」が挙げられ、当社の課題として確認できました。また、男女の賃金の差異に僅かに影響を与えており当社の課題と言える可能性があるものとして「産育休復職後の評価平均の低さ」が確認できました。さらに、男女の賃金の差異の要因とは言えないが、当社の課題として「離職率の高さ」が確認できました。
- ✓ 当社の3つの課題の考え得る原因として「女性の昇進意欲の低さ」「特定の人への業務集中」「業務内容への不満」「人間関係への不満」「フォロー体制の不足」が挙げられます。既に当社で今年度新たに実施している10の施策は、当社の課題に適しているとわかりました。さらに、復職者ヘリーチする施策として「復職者へのフォローアップ研修の実施」を追加で検討しました。今後、継続的な定量分析により施策の効果を測り改善していくことで、課題解消に努めます。

2.詳細

-PAYROLL

-①背景・目的

背景

国内外の動き

欧米諸国に続き日本企業においても、ESG投資やSDGsへの関心から「人的資本」の重要性が高まり、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営に注目が集まっています。

また、2021年6月に施行された改訂版コーポレートガバナンスコードにおいて、人的資本に関する開示が求められるなど、人的資本に関する情報開示の重要性が高まっています。

当社の動き

当社は、人事労務管理・給与計算業務におけるBPOサービスを主な事業としており、人事労務に関連する世の中の動向については適宜把握し、有意義な取り組みについては積極的に進めることで、人事労務領域をけん引する企業を目指しています。

これまでも男女の賃金の差異の改善や適切な評価の実現に向けた評価制度の改善に努めてきました。

目的

当社におけるPay Gap Reportを作成することで、定量的な情報をもとにクリアになった課題に対する施策を検討し人材・組織力の強化に積極的に役立てます。

また、内部及び外部のステークホルダーに対して有益な人的資本に関する情報を開示することで、当社の人的資本経営の取り組み状況についてご理解いただきます。

2.詳細

-②格差解消の方針

当社のビジネスは性別に依存しないため性別格差解消により、最大限偏りのない組織を構築し人材・組織力の強化、偏りのないサービス提供に努めます。

性別観点から見た. . .

当社のビジネス特性

当社は、給与計算、人事労務管理、BPOサービスを提供しており、サービス提供機能と管理機能が存在し、全てにおいて性別に依存しない

サービス提供	管理機能
営業 セットアップ プロセス BPOセンター 事業開発	人事 総務 経営管理 内部統制 システム推進 開発推進

格差解消の方針

偏りのない組織を構築することで、

- ✓ 人材・組織力を強化する
- ✓ 偏りのないサービスを提供する

2.詳細

-③当社の男女の賃金の差異

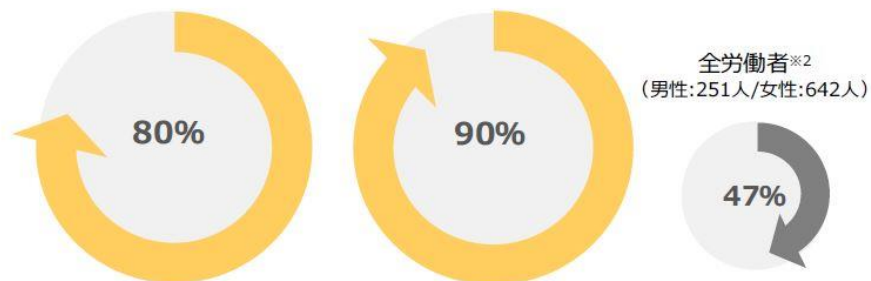
当社の男女の賃金の差異は、正規雇用・非正規雇用いずれにおいても男性の方が女性よりも賃金が高い傾向にあるとわかりました。

【男女の賃金の差異】

■ 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合

正規雇用労働者
(男性:227人/女性:234人)

非正規雇用労働者※1
(男性:24人/女性:408人)



2021年4月、2022年3月どちらも在籍している従業員（休職者を除く）を対象として調査※3

※1当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマー

※2全労働者における男女の賃金の差異は、非正規雇用労働者の男女の人数比率が影響

※32022年6月に給与規定を改定しており、差異は縮小見込み

当社の現状

- 当社の男女の賃金の差異は、正規雇用労働者で80%、非正規雇用労働者で90%
- どの属性においても男性の方が賃金が高い

正規雇用労働者の男女の賃金の差異の解消に向けて、当社の男女の賃金の差異の要因を検証します

(参考)

日本の正規雇用労働者でフルタイム勤務者の男女の賃金差異は77.5%
厚生労働省 令和3年賃金構造基本統計調査 (6) 雇用形態別にみた賃金

2.詳細

-④課題仮説

男女の賃金の差異の要因として考え得る事象を、入社から退職までの一気通貫で整理しました。

入社

新卒採用者よりも中途採用者の方が採用時の賃金が高ことから、男性の方が年間採用者に占める中途採用者の人数割合が高く、平均賃金が高いのではないかと？

配属

賃金が高い部門へ配属される人数割合が男性の方が高いのではないかと？

昇格

性別に占める管理職者の人数の割合が男性の方が高いのではないかと？

休職・時短

女性特有の産育休取得が評価に不利に働き、男性の方が平均賃金が高いのではないかと？

時短勤務制度を利用している人の割合が女性の方が高いのではないかと？

退職

女性の方が離職率が高く賃金が上がりづらいため、男性の方が平均賃金が高いのではないかと？

2.詳細

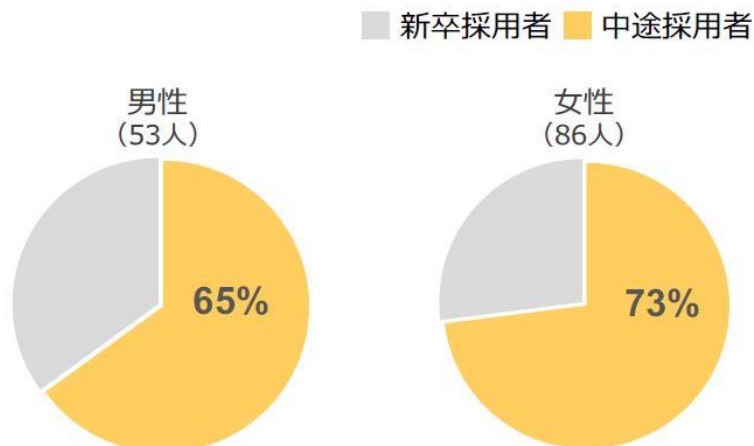
-⑤課題検証<入社>

PAYROLL



男女の賃金の差異が、男性の方が年間採用者に占める中途採用者の人数割合が高く、平均賃金が高いことによるものであるか調査し、結果影響していないとわかりました。

【性別に占める中途採用者人数割合】



2021年4月～2022年3月に採用した正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 年間の採用者のうちの中途採用者の割合は、男性が65%、女性が73%
- 採用者に占める中途採用者割合は、女性の方が高い



男女の賃金の差異に影響していない

2.詳細

-⑤課題検証<配属>



部署	性別	給与
営業部	男性	1,200,000
営業部	女性	1,150,000
営業部	男性	1,100,000
営業部	女性	1,050,000
営業部	男性	1,000,000
営業部	女性	950,000
営業部	男性	900,000
営業部	女性	850,000
営業部	男性	800,000
営業部	女性	750,000

PAYROLL

男女の賃金の差異が、賃金が高い傾向にある部門へ配属される人数割合が男性の方が高いことによるものであるか調査し、結果影響していないとわかりました。

課題検証結果

- 当社の給与規定において、部門による基本給の違いや特別手当等は存在せず、行動と成果によって評価される
- 配属部門に起因した男女の賃金の差異は生じない



男女の賃金の差異に影響していない

2.詳細

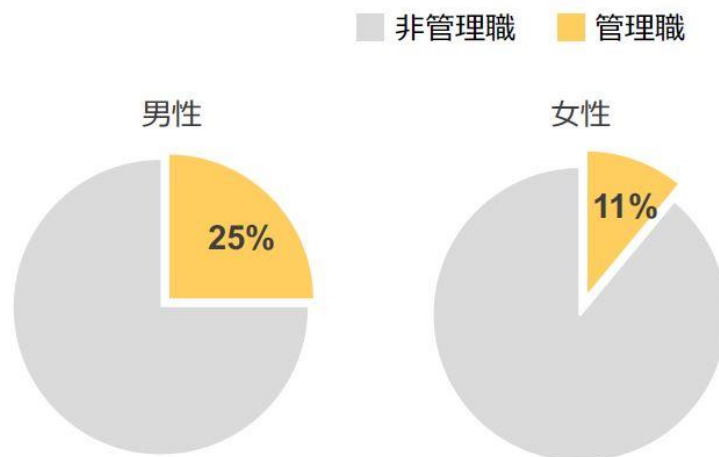
-⑤課題検証<昇格>

PAYROLL



男女の賃金の差異が、性別に占める管理職者の人数の割合が男性の方が高いことによるものであるか調査し、結果影響しているとわかりました。さらに性別に占める管理職比率の格差は当社の課題であると確認しました。

【性別に占める管理職人数割合】



2022年3月時点の役員を除く正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 性別に占める管理職人数割合は、男性が25%、女性が11%
- 男性の方が、性別に占める管理職者の人数の割合が高い



男女の賃金の差異に影響していると言え、
管理職人数割合の格差は当社の課題である

(参考)

日本の管理職に占める女性割合は18.5%

厚生労働省 令和3年度雇用均等基本調査 (2) 管理職に占める女性の割合

当社の管理職に占める女性割合は35%

2.詳細

-⑤課題検証<休職>



PAYROLL

男女の賃金の差異が、女性特有の産育休取得が評価に不利に働き、男性の方が平均賃金が高いことによるものであるか調査し、僅かに影響を与えていて当社の課題と言える可能性があるとわかりました。

【男性・女性・産育休復職者の平均評価】

	平均評価※1	人数
男性	3.10	214
女性 (復職者を除く)	3.16	240
産育休復職者	2.96	11

課題検証結果

- 評価の平均は、産育休復職者は2.96、男性は3.10、女性は3.16で、産育休復職者が最も低い
- 産育休復職者は11人と母数が少ない



男女の賃金の差異に僅かに影響を与えていて、
当社の課題と言える可能性がある

2021年4月～2022年3月の正規雇用労働者を対象として調査

※1 2021年4月～2022年3月の評価制度は、1～4の4段階評価

2.詳細

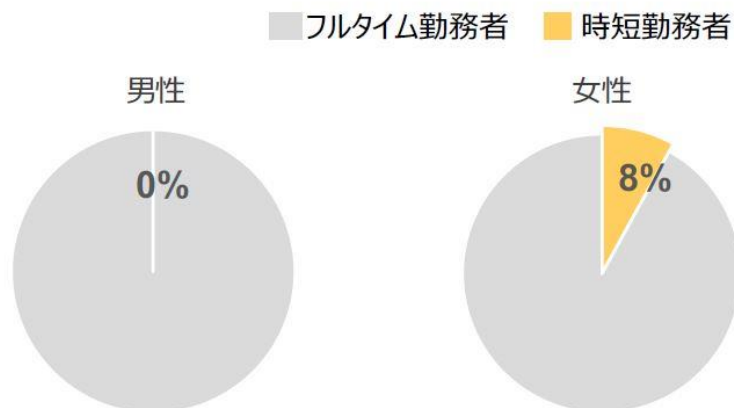
-⑤課題検証<時短>



PAYROLL

男女の賃金の差異が、時短勤務制度を利用している人の割合が女性の方が高いことによるものであるか調査し、結果僅かに影響を与えているとわかりました。

【性別に占める時短勤務者割合】



課題検証結果

- 性別に占める時短勤務労働者は男性が0%、女性が8%で、女性の方が多い



男女の賃金の差異に与える影響は小さいと言える

2022年3月時点の正規雇用労働者を対象として調査。当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマーであり、時短勤務の概念を持たないため算出しない。

2.詳細

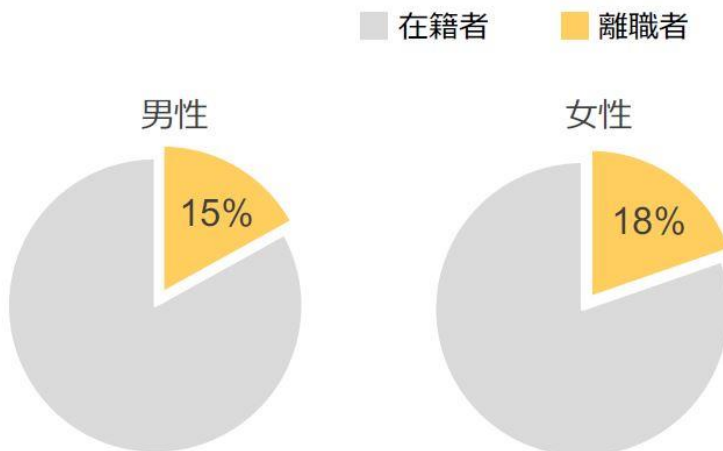
-⑤課題検証<退職>

PAYROLL



男女の賃金の差異が、女性の方が離職率が高く賃金が上がりづらいために男性の方が平均賃金が高いことによるものであるか調査し、結果男女の賃金の差異に与える影響は小さいとわかり、さらに離職率の高さを当社の課題として確認しました。

【性別における離職率】



2021年4月～2022年3月の正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- ・ 性別における離職率は、男性が15%、女性が18%
- ・ 女性の方が離職率が僅かに高い
- ・ 当社の離職率は比較的高い



男女の賃金の差異に与える影響は小さいと言えるが、
離職率の高さは当社の課題である

(参考)

日本の離職率は、男性12.8%、女性15.3%

[厚生労働省 令和3年雇用動向調査 1 入職と離職の推移](#)

2.詳細 -⑥施策

課題検証で散見した「性別に占める管理職人数割合の格差」「離職率の高さ」「産育休復職者の評価平均が低いこと」という課題に対する施策を検討しました。



今年度実施している施策は、当社の課題に適しているとわかりました。さらに追加の施策として「復職者へのフォローアップ研修の実施」を検討しました。今後、継続的な定量分析により施策の効果を測り改善していくことで、課題解消に努めます。

3

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

人員数の数え方

パート労働者等については、有価証券報告書における取扱いも踏まえ、正規雇用労働者の所定労働時間で換算しても差し支えないこととしている。

※令和4年7月8日付け雇均発0708第2号「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」。以下同じ。
※下線は引用に際して付した。

通達※（改正前）

第4．男女の賃金の差異の算出

（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こと
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること

が重要である。

（略）

さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等を参考として、人員数を換算しても差し支えない。

第5．男女の賃金の差異の公表方法

（1）男女の賃金の差異の公表のイメージ

男女の賃金の差異の公表のイメージは、次の通りとする。

	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）

（略）

- ・対象期間は、重要事項として必ず注記すること。
- ・その他、算出の前提とした重要な事項を記すことが望ましい。（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を記すことが望ましい。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、上記第3（1）の定義に即して決まるものではあるが、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を記すことが望ましい。）

通達の改正内容（令和4年12月28日改正）

男女の賃金の差異の公表の際、労働時間を基に労働者の人員数を換算している場合には、重要事項としてその旨を注記することを必須とした。

通達（改正後）

第4．男女の賃金の差異の算出 (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こと
- ・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
- ・人員数の数え方を変更する必要がある場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること

が重要である。

(略)

さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として、人員数を換算しても差し支えない。なお、当該換算を行った場合には、第5の(1)のとおり、労働時間を基に換算している旨を重要事項として注記する必要があることに留意すること。

第5．男女の賃金の差異の公表方法 (1) 男女の賃金の差異の公表のイメージ

男女の賃金の差異の公表のイメージは、次のとおりとする。

	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。

- (略)
- ・①対象期間及び②労働者の人員数について労働時間を基に換算している旨は、重要事項として必ず注記すること（②は労働者の人員数を換算している事業主のみ）。
 - ・その他、算出の前提とした重要な事項を記すことが望ましい。（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を記すことが望ましい。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、上記第3（1）の定義に即して決まるものではあるが、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を記すことが望ましい。）

(参考) 有価証券報告書の例

有価証券報告書には、臨時従業員（パート・有期労働者）の人員数について、換算している例と換算していない例のいずれも存在する。

換算している例

5【従業員の状況】

(1) 連結会社の状況

2021年12月31日現在

セグメントの名称	従業員数（人）
レストラン事業	5,142 (35,790)
その他	810 (1,121)
合計	5,952 (36,911)

(注1) 従業員数は、就業人員（当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含む。）であります。

(注2) 臨時雇用者数は、**1日8時間換算**による当連結会計年度末までの1年間の平均人数を（ ）外数で記載しております。

換算していない例

5【従業員の状況】

(1) 連結会社の状況

2022年6月30日現在

従業員数（人）
2,209 (467)

- (注) 1. 従業員数は就業人員であり、臨時雇用者数は年間の平均人員を（ ）外数で記載しております。
2. 当社グループは、マーケットプレイス関連事業の単一セグメントであるため、セグメント情報との関連については記載しておりません。
3. 従業員数が当連結会計年度中において457名増加しておりますが、これは主に事業の拡大に伴う人員の増加によるものであります。

4

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

今後の報告

- 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表の義務付けについては、施行後一定期間の後、施行状況調査を行い、その結果等を労働政策審議会雇用環境・均等分科会に報告することとしている（令和4年6月24日 第50回労働政策審議会雇用環境・均等分科会）。
 - 初回の公表は、施行日（令和4年7月8日）以降に最初に終了する事業年度の実績について、翌事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとしており、対象となる全ての事業主による公表がおおむね一巡したところで施行状況調査を行う予定。
- ⇒その結果を踏まえ、『説明欄』の使い方の事例について取りまとめるとともに、男女の賃金の差異の算出方法・公表方法等について委員の皆さまにご議論いただきたい。**