

女性活躍推進法に基づく「情報公表」に 「男女の賃金の差異」が追加されました

「女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表が、常時雇用する労働者101人以上の企業に義務づけられています（100人以下は努力義務）。情報公表は、年1回以上更新が必要です。

今年7月8日の施行に伴い、301人以上の企業を対象に、「男女の賃金の差異」の状況把握・情報公表が義務付けられました。初回「男女賃金の差異」の情報公表は、施行後に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か月以内に公表していただきます。

企業規模	女性活躍推進法の情報公表項目
301人以上	A、B、Cの3項目の情報を公表 ●「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 (A) 8項目から1項目選択 + (B) 男女の賃金の差異 (必須) 新規 ●「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 (C) 7項目から1項目選択
101人以上300人以下	上記の計16項目から任意の1項目以上
100人以下	努力義務

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 (A)以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + (B)⑨の項目 (必須)

①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	新規 ⑨男女の賃金の差異 (必須)
②男女別の採用における競争倍率(区)	
③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	
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男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)	
⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績	

「職業生活と家庭生活との両立」 (C)以下の7項目から1項目選択※従来どおり

①男女の平均継続勤務年数の差異
②10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(区)
④労働者の一月当たりの平均残業時間
⑤労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
⑥有給休暇取得率
⑦有給休暇取得率(区)

- ・(区)は雇用管理区分ごとに、(派)は派遣労働者を含めて、公表を行う必要があります。
- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示します。また、「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	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	ZZ.Z%

付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
 - ・正社員：社外への出向者を除く。
 - ・パート・有期：契約社員、アルバイト、パートが該当。
 - ・賃金：通勤手当等を除く。
- ※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記
(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

事業年度が4月～3月の場合



▶「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は厚生労働省ウェブサイト(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。
URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



◀情報公表の際は、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」をご活用ください。
URL: <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>