

女性活躍推進法に関する情報公表についてのご案内

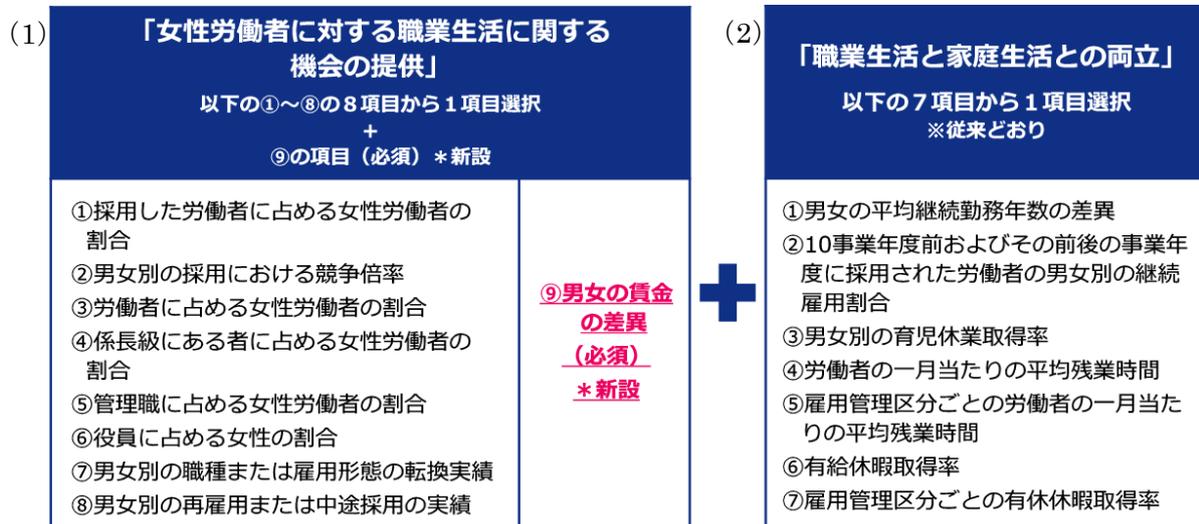
株式会社パイン総合研究所
コンサルティンググループ

女性活躍法に関する制度が改正されています。令和 2 年 7 月 8 日の施行に伴い、常時雇用する労働者数が 301 人以上に企業に対し、「男女の賃金の差異」に係る情報公表が義務化されました。初回の「男女の賃金の差異」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、次の事業年度の開始後おおむね 3 ヶ月以内に公表することになっています。

1. 301 人以上の企業が公表すべき情報

常時雇用する労働者が 301 人以上の企業は、以下 A、B、C の情報を公表する必要があります。

- (1) 「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：以下の①～⑧から 1 項目を選択
 B：⑨男女の賃金の差異（必須） * 新設
- (2) 「職業生活と家庭生活の両立」に資する雇用環境の整備に関する実績
 C：以下の①～⑦から 1 項目を選択



厚生労働省リーフレットより

参考) 101 人以上の企業

常時雇用する労働者が 101 人以上の企業には、女性活躍法に基づき、一般事業計画の策定・届出義務、及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務があります。

101 人以上 300 人以下の企業は、上記 16 項目から任意の 1 項目以上の情報公表が必要とされています。

2. 「男女の賃金の差異」の情報公表

・算出方法

「男女の賃金の差異」の算出方法は、企業単位ごとに、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（％）で示します。

・雇用区分ごとの公表

情報公表においては「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となります。

・公表内容のイメージ

公表に当たっては、算出の前提とした「重要な事項」を記載する必要があります。ここで言う重要な事項とは、以下のような項目です。

- ・対象期間 (例：〇〇事業年度 (〇年〇月〇日～〇年〇月〇日))
- ・賃金の範囲 (賃金から除外した手当がある場合は、その具体的な名称等)
- ・対象労働者の範囲 (正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の会社の呼称に即して、どのような労働者が該当しているか等)

「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・有期社員 | 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・有期社員：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)

厚生労働省リーフレットより

・公表方法

男女の賃金の差異の公表方法については、他の情報公表項目と同様に、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」や自社のHPの利用等が考えられます。

・公表時期

対象事業主は、施行日 (令和4年7月8日) 以降に終了する事業年度の次の事業年度の開始日からおおむね3ヵ月以内に、直近の「男女の賃金の差異」を情報公表する必要があります。例えば、事業年度が4月～翌年3月の場合、令和4年4月～令和5年3月の実績を、おおむね令和5年6月末までに公表することになります。

以上