

301 人以上の企業は「男女の賃金差異」の情報公表が必要です！

女性活躍推進法においては、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」の公表が義務化されております。

企業における「男女賃金の差異」の情報公表は、対象とな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 か月以内に公表する必要があります。

下記 HP で詳細をご確認の上、情報公表をお願いいたします。

(例) 令和 6 年 3 月 31 日に事業年度が終了する場合は、おおむね令和 6 年 6 月 30 日までに公表が必要

「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%

※小数点第 2 位を四捨五入し、小数点第 1 位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

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。

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)

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(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。

情報の公表にあたっては、義務づけられた男女の賃金の差異の数値を公表するだけでなく、下記についてのご対応も併せてお願いいたします。

- ◆賃金差異の要因分析を行うこと
- ◆「数値」だけでなく「要因分析」や「今後の取組」等についても「数値」と併せて「説明欄」において公表すること
- ◆情報公表を契機とした雇用管理改善及び、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を行うこと

「男女の賃金の差異」の把握は、特に女性の継続就業や登用の進捗を測る観点から有効な指標となり得ること、及び情報公表に当たっては、公表内容が事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択への要素となることにご留意いただき、企業における女性活躍推進のための取組をお願いいたします。

- 「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 HP をご覧ください。

女性活躍推進法特集ページ：<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。

「女性活躍データベース」 ページ:<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

問合せ先：富山労働局雇用環境・均等室 TEL 076-432-2740

