

「男女の賃金の差異」と 「副業・兼業の許容状況」

厚生労働省は7月8日、女性活躍推進法の省令及び告示を改正し、「男女の賃金の差異」の情報公表を大企業に義務づけた。また、同じく「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、企業における従業員の副業・兼業の許容状況に関する情報公表も求めた。それぞれの概要を整理する。

1 男女の賃金の差異に関する情報公表

■義務化の対象は301人以上企業

「男女の賃金の差異」の公表が義務化されるのは労働者数301人以上の企業で、あわせて女性活躍推進法のスキームに基づく状況把握も求められる。101人以上300人以下の企業は情報公表の選択項目の1つとして「男女の賃金の差異」が追加され、100人以下の企業は努力義務となる（表1参照）。

表1 ●対象企業

企業規模	女性活躍推進法上の情報公表項目
301人以上	①男女の賃金の差異（必須項目） ②職業生活に関する機会の提供（8項目）に関する実績から1項目以上 ③職業生活と家庭生活との両立（7項目）に関する実績から1項目以上
101人以上 300人以下	①～③の計16項目から任意の1項目以上 （男女の賃金の差異は選択項目の1つ）
100人以下	努力義務

■女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金を公表

「男女の賃金の差異」として公表が求められるのは、実際の賃金額の差異ではなく、男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合だ。小数点第1位（小数点第2位を四捨五入）までパーセントで表示する。雇用管理区分による賃金の差異が読み取れるよう、公表する割合は①全労働者のほか、②正規雇用労働者（正社員）、③非正規雇用労働者（パート・有期社員）、の3区分（表2参照）に分けて算出することが必須とされる。なお、男女とも該当者がいない、または一方の性別に該当者がいない雇用管理区分については、「-」と表示する。

表2 ●公表する雇用管理区分の定義と計算方法

雇用管理区分	公表する男女の賃金の差異の計算方法
①全労働者	女性の全労働者の平均年間賃金÷男性の全労働者の平均年間賃金
②正規雇用（正社員）	女性の正社員の平均年間賃金÷男性の正社員の平均年間賃金
③非正規雇用（パート・有期社員）	女性の非正規社員の平均年間賃金÷男性の非正規社員の平均年間賃金
【各雇用管理区分の定義】	
①全労働者：正規雇用と非正規雇用の社員の合計	
②正規雇用：期間の定めなくフルタイム勤務する労働者（ただし、短時間正社員がいる場合はこの区分に含む）	
③非正規雇用：パートタイム労働者と有期雇用労働者の合計	

■男女の平均年間賃金の計算方法

平均年間賃金は、男女別の雇用管理区分ごとの1事業年度の賃金総額を、同年度の労働者数（人員数）で除すること（賃金総額÷人員数）によって算出する。なお、人員数の数え方は、たとえば月の特定の日（月の末日、給与支払日など）の労働者数の年平均を用いるなど、企業ごとに決めることになるが、以下のことに留意する必要がある。

- 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、変更した旨及び変更した理由を明らかにすること

■求職者等が他の企業と比較できる情報公表を

求職者等に対して他企業と比較可能な情報を提供する目的から、「男女の賃金の差異」の計算方法及び雇用管理区分の定義は、表2のとおり共通なものとする。あわせて、数値を算出した対象期間（事業年度）も付記事項として公表しなければならない。

また、数値の基になる賃金の中身や、企業の各雇用管理区分に属する呼称なども公表が望ましい。

特に賃金については、名称を問わず労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものを指すが、経費の実費弁償的な性格を有する通勤手当などや、年度を超えた労務の対価である退職手当などは、個々の企業の判断で対象から除外することもできる。ただ、除外した賃金はその旨を明示することが望ましい。こうした点を踏まえ、厚生労働省が示している情報公表のイメージは表3のとおりだ。

表3 ● 情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%
【付記事項のイメージ】	
対象期間(必須)：令和4事業年度(令和4年4月1日～令和5年3月31日)	
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み退職手当、通勤手当等を除く	
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、嘱託が該当し、派遣社員を除く	

■厚生労働省が推奨する追加情報の公表

公表される情報は、あくまで男女の賃金の平均値を用いて計算された数値であり、その数値の大小のみをもって求職者等が個々の企業の状況を的確に判

表4 ● 任意による追加情報の公表例

● 自社における男女の賃金の差異の背景事情の説明 女性の新卒採用を強化した結果、前年度と比べて賃金水準が低い女性労働者が増加し、男女間の賃金の差異が前年度よりも拡大した など
● 勤続年数や役職などの属性を揃えた公表 勤続年数や役職が同じ男女の賃金の差異を公表 など
● 詳細な雇用管理区分において算出した数値を公表 職務限定正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員などの区分における男女の賃金の差異を公表 など
● 他の方法で算出した数値を公表 契約年数や労働時間が短いパート・有期社員が多い企業において、男女の賃金を時給換算して公表 など
● 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

断することは難しい。そこで厚生労働省が推奨するのが任意の補足的な追加情報の公表だ。たとえば、表4のような追加情報の公表が例示されている。

■公表は事業年度開始後おおむね3ヵ月以内

公表方法は自社のホームページ等のほか、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」などが想定されている。

公表時期は、企業の事業年度開始後、おおむね3ヵ月以内とされる。したがって、初回の公表は改正省令の施行日(令和4年7月8日)以後に終了する事業年度の実績について、新たな事業年度の開始からおおむね3ヵ月以内に公表する。

2 副業・兼業の許容状況に関する情報公表

■副業・兼業の許容・条件の情報公表求める

ガイドラインにおいて企業に情報公表を求めるのは、次の2点についてだ。

● 副業・兼業を許容しているか否か

● 条件付きで許容している場合は、その条件

副業・兼業を希望する労働者が適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進する観点から、自社のホームページ等において公表することが望ましいとされる。

7月13日に公表されたQ&Aによると、ホームページ以外の公表方法として、会社案内(冊子)や採用パンフレットが例示された。また、副業・兼業が許容される条件等に変更があった場合は、速やかに公表情報も更新されることが望まれるとした。

なお、Q&Aでは情報公表の記載例(表5参照)も示している。

表5 ● 副業・兼業の情報公表に関する記載例

例) 条件を設けず、許容している場合 弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、条件を設けることなく、認めています。
例) 条件を設けて、許容している場合 弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業禁止義務及び誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。