

【労務】「男女間賃金差異分析ツール」が公開されました

厚生労働省より、主に中小企業を対象として、男女間の賃金差の要因を簡易に分析できる「男女間賃金差異分析ツール」が公開されました。男女間賃金差異の要因を分析することは女性活躍に関する課題分析やより効果的な女性活躍の取組につながるとし、厚生労働省では本ツールを活用いただけるよう広く周知を行い、企業における女性活躍の一層の取組を促進していくということです。以下に本ツールの概要を一部抜粋してご紹介いたします。

■ 「男女間賃金差異分析ツール」の概要

- 「男女間賃金差異分析ツール」では、自社の男女間賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較することで自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかにすることができます。
- また、活用パンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスを掲載しています。こちらもぜひご参照ください。
- 男女間賃金差異には、管理職に占める女性比率が低いこと、女性の継続就業に課題があること等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう！

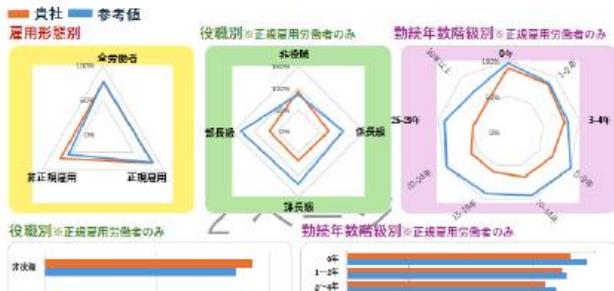
男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

1. 男女間賃金差異

(貴社の情報) ※貴社の賃金=専業主婦の収入(給与+残業代) (参考値)

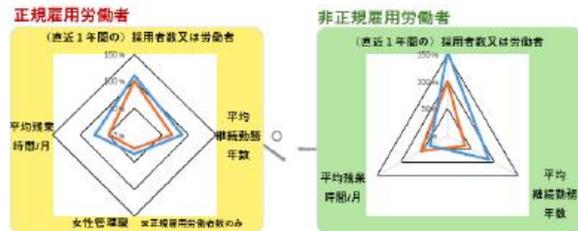
全労働者	正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者 (正社員・正職員)
75.1%	82.5%	76.1%	82.8%
	非正規雇用労働者		非正規雇用労働者 (正社員・正職員以外)
	70.3%		57.2%



2. 男女間賃金差異が生じる要因

※男性に対する女性の割合(%) = 女性数 ÷ 男性数

雇用形態	貴社と参考値の比較		貴社の女性割合 (%)	参考値の女性割合 (%)
	貴社の女性 (※内は非正規)	貴社の男性 (※内は非正規)		
直近1年間の採用者数	1人	1人	100.0%	110.5%
	非正規雇用	1人	100.0%	154.9%
平均勤続年数	正規雇用	12.2年(9.9年)	88.7%	86.8%
	非正規雇用	8.4年(5.7年)	27.6%	27.7%
管理職数	正規雇用	1人	25.0%	34.3%
一月当たりの平均残業時間	正規雇用	21.3時間(9.7時間)	27.2%	26.1%
	非正規雇用	25.5時間(2.8時間)	59.7%	72.4%



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法(※)で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ) (裏面ご案内あり) をご覧ください。



■「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」について

- 「男女間賃金差異分析ツール」より踏み込んで詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい場合は「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」をご活用ください。
- 本ガイドラインパンフレットには、男女間賃金差異の現状や女性活躍に関する各種支援ツールの紹介、男女を問わず社員の活躍を促進するための「賃金・雇用管理に関する実態調査票」等がついており、配属先、育成、能力開発、キャリア形成、人事評価など様々な指標から要因が分析できます。

1 男女間賃金差異解消のための取組

—— 男女間賃金差異の「今」 ——

男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

男女間賃金差異とは？

女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の半額に対する女性の労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示した「男女の賃金の差異」の公表を求めています。

一般労働者（※）の男性の平均賃金水準を100としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和5年で74.8と前7割でした。概率的には軽小規模に属するものの、先進国と比べると、その差は依然として大きくなります（図1）。

（※）一般労働者とは、常時労働者のうち時短労働者を除いた労働者をいふ。

図1 男女間賃金差異（※）の推移

（※）男性労働者の平均内給与額を100としたときの、女性労働者の平均内給与額の値

年	一般労働者 (%)	一般労働者のうち正社員・正職員 (%)
2	60.0	60.0
4	61.0	61.0
6	62.0	62.0
8	63.0	63.0
10	64.0	64.0
12	65.0	65.0
14	66.0	66.0
16	67.0	67.0
18	68.0	68.0
20	69.0	69.0
22	70.0	70.0
24	71.0	71.0
26	72.0	72.0
28	73.0	73.0
30	74.0	74.0
32	75.0	75.0
34	76.0	76.0
36	77.0	77.0
38	77.5	77.5
40	77.5	77.5
42	77.5	77.5
44	77.5	77.5
45	77.5	74.8

事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

— Contents —

はじめに Page 1

1. 男女間賃金差異の現状と推移 2

2. 男女間賃金差異が生じている原因 4

3. 女性活躍推進法に基づき事業主が行うべき取組について 7

4. 男女間賃金差異解消のための取組 9

5. 男女間賃金格差解消に向けた労働者の取組支援のためのガイドライン（全文） 16

（付属資料）男女間格差の「見える化」推進支援ツール 24

男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実態面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するようお願いいたします。

I. 採用に関する指標

【-1. 本年度新採用者の採用実績】
指標 1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	<p>【指標】 4 年制大学/大学院新採用者の「総合職」採用実績において、</p> $\frac{\text{女性の採用数}}{\text{男女計の採用数}} \times 100$ <p>※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。</p>
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	<p>【指標】 4 年制大学/大学院新採用者の「一般職」採用実績において、</p> $\frac{\text{女性の採用数}}{\text{男女計の採用数}} \times 100$

入手・ご利用方法

- 「男女間賃金差異分析ツール」
 - 「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」
- は「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省ホームページ）からダウンロードしてご利用ください。

▼女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

▼女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

▼男女間賃金差異分析ツール・男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）についてのお問い合わせ先 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課 TEL：03-5253-1111（代表）

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>