

14. 男女間賃金差異

全労働者：		116.0	%
うち正規雇用労働者：		155.2	%
うち非正規雇用労働者：			%
その他：			%
その他：			%
その他：			%
その他：			%
その他：			%

- ☐ 該当者なし
- ☒ 該当者なし

注釈・説明：

対象期間（終了した直近事業年度）

終了した直近の事業年度（各事業主における会計年度）の開始日と終了日をご記入ください。（必須）
2022年7月8日以降に最初に終了する実績を公表する必要があります（例：事業年度が2022年4月1日から2023年3月31日の場合、2023年4月1日以降に2022年度の情報を公表する必要があります）。

2025年 4月 1日 ~ 2026年 3月 31日

男女間賃金差異とは、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（％）で表したものです。

「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。

「全労働者」は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計、「正規雇用労働者」は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者、「非正規雇用労働者」は、パートタイム・有期雇用労働者（1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（正規雇用労働者）に比べて短い労働者）及び有期雇用労働者（事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者）をいいます。

計算方法

（1）賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者について、それぞれ男女別に、

①原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、

②当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で割り

③平均年間賃金を算出してください。

*「賃金」とは、労働基準法第11条に規定する「賃金」をいい、具体的には、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、企業の判断により、それぞれ「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありませんが、その取扱いは、男女の労働者で共通とし、除外する手当等については、説明・注釈欄に明記してください。なお、少なくとも基本給、超過労働（時間外労働、休日労働及び深夜労働）に対する報酬及び賞与を企業の判断により「賃金」からそれぞれ除外することは認められません。また、所得税法第28条に規定する「給与所得」は、上述の賃金の取扱いに合致しますので、活用してください。

* 人員数について

■ 基本的な考えかた

- ・ 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、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすることが重要です。

■ 具体例

(A) 一の事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日（給与支払日、月の末日その他）の労働者の人数の平均を用います。

※この計算方法を用いる場合、人員数は、勤務期間（勤務している月数）に応じて換算されていることに留意することが必要です。

(B) 一の事業年度を通じて、季節による労働者数及び男女比の変動がほとんど見られないという事業主においては、事業年度の特定の日（例えば、事業年度の末日や年央の月の末日）において雇用している労働者数をもって、男女間賃金差異を計算する際の人員数として用いることも差し支えありません。

※例えば、数か月の期間を定めた労働者の入職・離職が頻繁にみられる事業主においては、この方法を採用することは不適切です。

■ 出向者等の扱い

個々の事業主において、従前の情報公表の方法も踏まえつつ、実情に応じて適切な方法を採用することで差し支えありません。

(2) その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、以下の計算式により男女間賃金差異を算出してください。

女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100＝男女間賃金差異（％）

なお、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとしてください。

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「－」を選択してください。

パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として、人員数を換算している場合には、労働時間を基に換算している旨を重要事項として注記してください。