

府共第810号
総行女第31号
令和4年12月21日

都道府県知事
各 殿
政令指定都市市長

内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について（通知）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第21条に基づき、特定事業主は、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないこととされているところです。

今般、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、特定事業主は、法に基づき、「職員の給与の男女の差異」の公表を行うこととされ、本日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令」（令和4年内閣府令第66号。以下「改正府令」という。）及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号。以下「改正告示」という。）が公布・告示されました。

これに伴い、改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）第3部の第3の6の規定に基づき、職員の給与の男女の差異（改正府令による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第6条第1項第1号トの「職員の給与の男女の差異」をいう。）の算出及び公表の方法を別添のとおり定めることとしたので、通知します。

都道府県知事におかれましては、貴都道府県関係部局（知事部局のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。）、貴管内市町村（政令指定都市を除き、特別区を含む。）及び特別地方公共団体（一部事務組合・広域連合等（複数の都道府県にわたるものを含む。））に対して、政令指定都市市長におかれましては、貴市関係部局（市長部局のほか、議会事務局、消防本部、教育委員会等を含む。）に対して、改正府令、改正告示及び本通知の内容を広く周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

(別添)

地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について

令和4年12月21日
内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長

目次

- 第1． 制度改正の背景及び職員の給与の男女の差異を公表する意義
 - 1． 制度改正の背景
 - 2． 職員の給与の男女の差異を公表する意義

- 第2． 制度改正の具体的内容
 - 1． 情報公表項目に「職員の給与の男女の差異」を追加すること
 - 2． 公表に当たっての職員の区分
 - 3． 公表の対象となる特定事業主

- 第3． 職員の給与の男女の差異の算出に当たり必要となる要素の定義
 - 1． 職員の区分の定義
 - 2． 「給与」の定義
 - 3． 「差異」の定義

- 第4． 職員の給与の男女の差異の算出
 - 1． 職員数について
 - 2． 職員の給与の男女の差異の算出方法

- 第5． 職員の給与の男女の差異の公表
 - 1． 職員の給与の男女の差異の公表の様式
 - 2． 職員の給与の男女の差異の公表の方法
 - 3． 公表の時期

- 第6． 特定事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用等）
 - 1． 基本的な考え方
 - 2． 追加的な情報公表の例
 - （例1）各機関における職員の給与の男女の差異の背景事情の説明
 - （例2）更に詳細な職員の区分により算出した数値の公表

第1. 制度改正の背景及び職員の給与の男女の差異を公表する意義

1. 制度改正の背景

我が国における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として大きい。当該状況を踏まえて、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、常時雇用する労働者301人以上の一般事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）に基づき、男女の賃金の差異を公表することとされ、国・地方公共団体についても、民間と同様に、法に基づく公表を行うこととされた。これを踏まえ、特定事業主について、法に基づく情報公表項目に「職員の給与の男女の差異」を追加し、原則として当該項目を公表することとしたものである。

2. 職員の給与の男女の差異を公表する意義

公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、職員の給与の男女の差異が生じ得る。

したがって、職員の給与の男女の差異は、これらの状況を把握する観点から有効な指標となり得るものであり、各特定事業主においては、職員の給与の男女の差異（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令（令和4年内閣府令第66号。以下「改正府令」という。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「新令」という。）第6条第1項第1号トの「職員の給与の男女の差異」をいう。以下同じ。）を公表するとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業選択における活躍の推進のための取組を進めることが必要である。

第2. 制度改正の具体的内容

1. 情報公表項目に「職員の給与の男女の差異」を追加すること

法第21条の規定に基づく情報公表の区分「①その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「②その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」のうち、①の区分に「職員の給与の男女の差異」を追加する。

改正前	改正後
2項目以上の公表（必須） ・①の6項目から1項目以上を選択 ・②の7項目から1項目以上を選択	3項目以上の公表（必須） ・原則として「 <u>職員の給与の男女の差異</u> 」は必須項目。 ・①のうち「 <u>職員の給与の男女の差異</u> 」以外の6項目から1項目以上を選択 ・②の7項目から1項目以上を選択

2. 公表に当たっての職員の区分

(1) 全職員に係る情報

法に基づく職員の給与の男女の差異の公表に当たっては、「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとめりごとの職員の給与の男女の差異の実績のほか、これらを総計した全職員（新令第1条に規定する職員を除く。以下同じ。）に係る給与の男女の差異の実績を公表する。

また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

(2) 役職段階別及び勤続年数別の情報

地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっているが、公務部門においては、概して年次・役職が高いほど女性職員の割合が低いことから、「任期の定めのない常勤職員」全体で男女を比較すると、給与に差が生じることが見込まれる。

このような実態を適切に説明するとともに、より詳細な把握・分析を行うことが可能となるよう、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異を公表する。

① 役職段階別の区分

以下の4つの区分により算出、公表する。

「本庁部局長・次長相当職」、「本庁課長相当職」、「本庁課長補佐相当職」及び「本庁係長相当職」

※ 内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の調査対象に含まれる職員については、当該調査における職務上の地位の分類の考え方に従うことを原則とする。

② 勤続年数別の区分

採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で、以下の8つの区分により算出、公表する。

「1～5年」、「6～10年」、「11～15年」、「16～20年」、「21～25年」、「26～30年」、「31～35年」及び「36年以上」

※1 地方公共団体から国の機関や民間企業等の他機関への出向や休職等の期間がある場合には、当該期間を勤続年数の対象期間として含める。

※2 国の機関や民間企業等の他機関から地方公共団体への「任期の定めのない常勤職員」としての出向等については、当該地方公共団体における任用開始日以降の期間を算出することを基本とする。

3. 公表の対象となる特定事業主

職員の給与の男女の差異については、新令第6条の規定に基づき、原則として全ての特定事業主が公表を行う必要があるが、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合として当該特定事業主が判断する場合には、例

外として公表を行わないことも可能である。この場合、公表を行わなかった理由をホームページ等で公表することとする。

第3. 職員の給与の男女の差異の算出に当たり必要となる要素の定義

1. 職員の区分の定義

(1) 任期の定めのない常勤職員

全職員のうち(2)以外の職員をいう。

(2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員

全職員のうち以下の職員をいう。

・任期付職員

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第1号の規定、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成12年法律第51号）第3条の規定、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第3条から第5条までの規定等により任用される職員

・再任用職員

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4から第28条の6までの規定に基づき任用される職員（令和5年4月1日以降は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「地方公務員法改正法」という。）による改正後の地方公務員法第22条の4及び第22条の5の規定に基づき任用される「定年前再任用短時間勤務職員」並びに地方公務員法改正法附則第4条から第7条までの規定に基づき任用される「暫定再任用職員」）

・臨時的任用職員

地方公務員法第22条の3の規定、地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第2号の規定等により任用される職員

・地方公務員法第22条の2の規定により任用される会計年度任用職員

・地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項の規定により任用される短時間勤務職員

2. 「給与」の定義

「給与」とは、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」の和をいう。なお、当該額には、通勤手当（非課税部分）等の実費経費や退職手当は含まれない。

3. 「差異」の定義

「差異」とは、男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合（パーセント）で示したものをいう。

第4. 職員の給与の男女の差異の算出

1. 職員数について

職員数の数え方については、年度途中の異動や育休等による年度内の変動の影響を勘案し、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均を用いることとする。その際、当月の給与支払日において算出の対象となる給与が一部でも支給されている場合は、職員数の算出の対象となるが、月の途中からの休職等により、給与を日割で支給した職員の算出方法については、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、勤務日数に応じた算出とすることも可能である。

職員の給与の男女の差異の公表については、新令第1条に規定する情報公表の対象外である職員を除き、基本的に全ての職員が算出の対象となるが、例えば、算出に当たって、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員の取扱いについては、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各機関の実態を適切に説明できる情報公表となるよう、各特定事業主において適切に判断することとする。

また、短時間勤務の職員やパートタイムの職員等が多い場合は、各機関の実情に応じ、常勤職員の所定勤務時間等を参考として、職員を数える単位として「日」や「時間」を用いるなど、職員数を換算することも可能である。(例：一か月(所定勤務日数20日)のうち10日勤務の場合、1/2月・人とカウント)

上記により、一部の職員を算出の対象に含まない場合や、職員数を換算する場合には、その旨を説明欄に記載することとする。

2. 職員の給与の男女の差異の算出方法

職員の給与の男女の差異の算出方法は、以下のとおりとする。

(1) 「給与所得に対する源泉徴収簿」等を基に、「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及び「全職員」それぞれについて、男女別に、

- ・公表の対象となる年度の給与の総額を計算し、
- ・当該年度中の各月の給与支払日の職員数の平均で除することにより、平均年間給与を算出する。

※ 給与条例の改正による給与改定による差額支給については、通常年度内に行われることから、算出の対象とする。なお、その他の追給・戻入等による支給額の変更を算出の対象とするかについては、当該支給額の変更時期や、当該変更が全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各特定事業主において適切に判断することとする。

(2) その上で、「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及び「全職員」それぞれについて、女性の平均年間給与を男性の平均年間給与で除して100を乗じて得た数値(パーセント)を職員の給与の男女の差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。

※ 職員数の数え方及び職員の給与の男女の差異の算出方法については、男女で異なる取扱いとしてはならず、また、毎年度の公表において同様の方法を採用することとし、その方法を変更する必要がある場合には、それを変更した旨及びその理由を説明欄に記載することとする。

第5. 職員の給与の男女の差異の公表

1. 職員の給与の男女の差異の公表の様式

職員の給与の男女の差異の公表に当たっては、別紙の様式に基づき公表することを原則とする。

該当者が存在しない場合（一方の性別の職員が存在しない場合を含む。）又は情報公表の対象外と当該特定事業主が判断する場合には、その理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載することとする。

2. 職員の給与の男女の差異の公表の方法

職員の給与の男女の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、各特定事業主ごとに、各機関のホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにする。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合において、当該各特定事業主の連名で職員の給与の男女の差異を公表することも可能である。

3. 公表の時期

各特定事業主において、各年度が終了し、新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、おおむね3か月以内に公表するものとする。

このため、改政府令施行後の初回の公表については、令和4年度の職員の給与の男女の差異の実績について、令和5年6月末までに公表することとなる。

第6. 特定事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用等）

1. 基本的な考え方

特定事業主は、職員の給与の男女の差異について、より求職者の職業選択に資するよう、上記第2から第5までの共通の情報公表のほか、より詳細な情報や補足的な情報を任意に公表することができる。

2. 追加的な情報公表の例

特定事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、以下のような例が考えられる。

（例1）各機関における職員の給与の男女の差異の背景事情の説明

例えば、時間外勤務手当について、男性職員の方が時間外勤務時間が長く、男性職員による受給が多い場合や、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者として男性職員による受給が多い場合、近年の女性の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性に多くなる場合など、数値のみでは男女の給与の差異について説明が困難である場合に、説明欄を有効に活用し、その状況についてより詳細・補足的な説明を行うことが考えられる。

(例2) 更に詳細な職員の区分により算出した数値の公表

「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及び「全職員」の3区分並びに「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異の公表に加えて、各機関の実態を適切に説明する観点から、例えば、職種、任用形態、勤務形態等により更に詳細に区分した職員のまとまりごとに公表するなど、更に詳細な情報を公表することが考えられる。

共通の計算方法で算出した数値とは別に、他の方法により算出した数値を公表する場合には、当該数値のみならず、その算出を行った方法についても併せて説明することとする。

○年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名： _____

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全職員	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

【説明欄】

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。