

「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案」に関する意見公募の結果について

主な御意見概要	御意見に対する考え方
公表区分に関するもの	
<p>1 公務員のジェンダーギャップの実態を顕在化させるために、例えば、「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（勤続1年ごと）による職員の給与の男女の差異並びに役職段階別及び勤続年数別ごとの男女の職員数を公表するなど、より詳細な情報を公表して、男女間給与格差の実態を明らかにすべきではないか。</p>	<p>「職員の給与の男女の差異」の情報公表については、一般事業主（常時雇用する労働者301人以上の一般事業主）において、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」及び「全労働者」の3つの区分により行うこととされた(令和4年7月8日雇均発0708第2号厚生労働省雇用環境・均等局長通知)ことを踏まえ、各機関で比較可能な形での公表となるよう、特定事業主においては、事業主行動計画策定指針において、「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に係る給与の男女の差異の実績を公表することとするとともに、「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こととしております。</p> <p>また、各機関の実態を適切に説明する観点から、各機関の実情に応じて更に詳細な情報公表を行うことも可能としています。</p> <p>さらに、各機関において、男女の給与の差異の数値のみでは説明が困難な状況等について、情報公表を行う様式の説明欄を有効に活用し、より詳細・補足的な情報を公表することも可能としています。</p>

職員数の換算に関するもの		
2	職員数の計算に当たって、パートタイム職員等について、常勤職員の所定労働時間等を参考として人員数を換算することは認めないこととし、人員数は頭数で算出するべきである。	特定事業主における「職員の給与の男女の差異」の算出に係る職員数の算定方法については、一般事業主（常時雇用する労働者301人以上の一般事業主）の取扱いを踏まえ、短時間勤務職員やパートタイム職員等について、各機関の実情に応じ、職員を数える単位として常勤職員の所定勤務時間等を参考として、「日」や「時間」を用いて換算することも可能としています。その場合には、その旨を情報公表を行う様式の説明欄に記載することとしています。
男性の平均年間給与に対する女性の平均年間給与の割合での公表に関するもの		
3	公表される男女の給与の差異について、平均年間給与額の男女比だけでなく、男女の平均年間給与額の差額を公表することで、より正確に実態を把握するべきである。	一般事業主（常時雇用する労働者301人以上の一般事業主）においては、各企業における男女の賃金の差異について、他の機関と比較可能な形で公表する観点から、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で公表することとしており、また、イギリスやフランスにおいても、労働市場における情報の開示に関する法制度において、男女間賃金格差は実額ではなく割合、あるいは割合を換算した指数で公表していることも踏まえ、特定事業主においても、一般事業主と同様に、男性の給与に対する女性の給与の割合の公表を行うこととしています。
その他		
4	今後の「職員の給与の男女の差異」の公表等に当たっては、必ずしも男女ばかりでなく、各種統計等における多様な性への配慮として、多様な属性の人々を、統計や政策において社会の構成員として見過ごさないよう取り組むことを実践できる指標を検討・設定すべきである。	頂いた御意見は、参考とさせていただきます。