

地方公共団体における職員の給与の男女の差異 の公表に関するFAQ

令和4年12月

内閣府男女共同参画局
総務省自治行政局公務員部

- 目次 -

【趣旨】	4
1. 「職員の給与の男女の差異」を公表することの趣旨如何。	4
2. 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、男女の給与の差異は生じ得ないと考えられるところ、「職員の給与の男女の差異」を公表することの意義如何。	4
【公表の対象となる機関】	4
3. 民間企業においては、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主が公表の対象となるようだが、地方公共団体においても同様の基準か。	4
4. 現在、特定事業主行動計画を首長部局と他の部局との連名で作成しているが、職員の給与の男女の差異の公表も連名で行ってよいか。	5
5. 連名で情報公表を行う場合であっても、「職員の給与の男女の差異」については、特定事業主ごとの状況を公表する必要があるか。	5
【職員区分】	5
6. 「職員の給与の男女の差異」の公表区分である「全職員」、「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」の具体的な職員区分は何か。	5
【給与の範囲】	6
7. 算定の対象となる「給与」の範囲如何。	6
8. 「給与」の範囲から除かれる実費経費である「通勤手当等」の「等」には何が含まれるのか。	6
【計算方法】	6
9. 「職員の給与の男女の差異」の算出手順如何。	6
10. 職員数を算定する際、休職等の者（例：育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。算定の対象に含まれるのか。	7

11. 各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員や、選挙補助のため数日だけ任用される職員についても、公表の対象か。	7
12. 職員数の算定に当たって、「給与」の対象となる給料又は諸手当の一部のみが支給されている職員については、算定の対象となるのか。	8
13. 複数の地方公共団体から給与を支給されている職員の算定方法如何。	8
14. 職員数の算定に当たって、月途中の異動により、職員が複数の機関から給与（給料）を支給されている場合、どのように算定するのか。	8
15. 地方公共団体からのほか、民間企業・団体からも給与を支給されている場合において、当該給与についてはどのように取り扱えばよいか。	8
16. 給与条例の改正に伴う差額支給は、算定の対象とするのか。	8
17. 時間外勤務手当など、勤務した月の実績を翌月に支給する給与については、支給された月の給与として算定してよいか。	9
【役職段階別及び勤続年数別の情報公表】	9
18. 「任期の定めのない常勤職員」について、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趣旨如何。	9
19. 役職段階別及び勤続年数別による情報公表を「任期の定めのない常勤職員」のみとしている趣旨如何。	9
20. 役職段階別における具体的な役職の区分はあるのか。	9
21. 「係員」の区分について公表しなくてよいか。	10
22. 勤続年数とは、給与決定上の経験年数か、もしくは当該職員が採用されてからの年数か。	10
23. 国の機関や民間企業等から出向している場合は、国家公務員等の期間も勤続年数に含めるのか。	10
【公表の方法】	10
24. どのような方法で公表すればよいか。	10

25. 情報公表を行う際は、必ず様式のとおり公表しなければならないのか。…………… 11
26. ある区分に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。）、どのように記載するのか。…………… 11
27. 「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」とはどのような場合か。…………… 11
28. 役職段階別や勤続年数別で公表する場合、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であっても、情報公表の対象となるのか。…………… 11
29. 追加的な情報の公表として、「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」とあるが、具体的にはどのようなものか。…………… 12
- 【説明欄】** …………… 12
30. 説明欄にはどのような内容を記載したらよいか。…………… 12
- 【その他】** …………… 13
31. 今回の内閣府令等の改正に伴って、特定事業主行動計画に、職員の給与の男女の差異に関する記述を加える改定を行うべきか。…………… 13
32. 「職員の給与の男女の差異」については、いつまでに公表しなければならないのか。また、「職員の給与の男女の差異」以外の情報公表項目については、例年、7月までを目途に公表することとされているところ、当該取扱いに変更はあるのか。…………… 13
33. 前年度実績を6月末までに公表する場合、決算時期（会計監査に付する時期）より前の公表となるが、問題ないのか。…………… 13

【本 FAQ における用語の整理】

- ・女活法・・・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）
- ・内閣府令・・・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）

【趣旨】

1. 「職員の給与の男女の差異」を公表することの趣旨如何。

(回答)

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（女性版骨太の方針 2022）」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、女活法に基づき、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、女活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、女活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。

女活法に基づく情報公表に当たっては、女性の職業選択に資するよう、各事業主が比較可能な形で情報を提供する必要がある。

2. 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、男女の給与の差異は生じ得ないと考えられるところ、「職員の給与の男女の差異」を公表することの意義如何。

(回答)

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、継続勤務年数、配置、超過勤務の状況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。

【公表の対象となる機関】

3. 民間企業においては、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主が公表の対象となるようだが、地方公共団体においても同様の基準か。

(回答)

原則として、職員数にかかわらず全ての地方公共団体（女活法第 19 条第 1 項に基づく特定事業主。一部事務組合等を含む。）が公表の対象となる（女活法第 21 条に基づく他の情報公表項目と同様）。

ただし、職員が男性・女性ともに 1 人ずつ在職している場合等、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特定事業主が判断する場合には、情報公表の対象外となる。

4. 現在、特定事業主行動計画を首長部局と他の部局との連名で作成しているが、職員の給与の男女の差異の公表も連名で行ってよいか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、特定事業主行動計画を連名で策定している場合は、連名で情報公表しても差し支えない。

5. 連名で情報公表を行う場合であっても、「職員の給与の男女の差異」については、特定事業主ごとの状況を公表する必要があるか。

(回答)

女活法に基づく情報公表は、女性の職業選択に資するため、求職者等に対して、各事業主が比較可能な形で情報を提供することを目的として行うものである。各団体においては、情報公表の目的に資するよう、例えば、警察、都道府県の教育委員会、病院などの大規模な公営企業及び消防本部などの別に分けて公表するなど、適切に対応いただきたい。

【職員区分】

6. 「職員の給与の男女の差異」の公表区分である「全職員」、「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」の具体的な職員区分は何か。

(回答)

具体的な職員区分は、以下のとおり。

- ①「全職員」：内閣府令第1条の規定により特定事業主による情報公表の対象外とされている職員（地方公務員においては、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項各号に規定する特別職の職員）を除く全ての職員をいう。
- ②「任期の定めのない常勤職員」：①のうち、③以外の職員をいう。
- ③「任期の定めのない常勤職員以外の職員」：①のうち、以下の職員をいう。

・任期付職員

（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、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号の規定等により任用される職員。）

・再任用職員

（令和5年3月31日までは地方公務員法第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

【給与の範囲】

7. 算定の対象となる「給与」の範囲如何。

（回答）

原則、所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）第 28 条における「給与所得」（通勤手当（非課税部分）等の実費経費や退職手当は除かれる。）を算定の対象とする。なお、今回の算出に用いる「給与」とは、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、当該年度の給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」の和に当たるものであり（別紙参照）、当該金額には通勤手当等の実費経費や退職手当はもともと含まれないことから、上記の「総支給金額」をそのまま用いて算出することとなる（総支給金額から更に各種手当等を除く必要はない。）。

8. 「給与」の範囲から除かれる実費経費である「通勤手当等」の「等」には何が含まれるのか。

（回答）

「等」には、宿日直手当の非課税部分などが含まれるが、「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」に含まれないものが「給与」の範囲から除かれる。

【計算方法】

9. 「職員の給与の男女の差異」の算出手順如何。

（回答）

以下のとおり算出する。

①職員を男性・女性、また、「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」で 4 種類に分類

② 4 種類の職員それぞれについて、一の年度の給与の総額と職員数を算出

※ 給与の総額は、「給与所得に対する源泉徴収簿」等により算出する。

※ 職員数は、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算出する。

（各月の給与支払日に給与を支給した人数の合計／12）

なお、職員に占める短時間勤務の職員等の職員数が多い場合には、人員を数える単

位として「日」や「時間」を用いてもよい。

例①：1か月（勤務日20日の月の場合）のうち、10日勤務 → 1/2 月・人
例②：1か月（勤務時間38時間45分/週 × 4週の月の場合）のうち、
25時間50分/週 × 4週勤務 → 2/3 月・人

③ 4種類の職員それぞれについて、平均年間給与（※）を算出

※ 給与の総額 ÷ 職員数

④ 「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」の給与の総額・職員数を利用して、全職員の平均年間給与を男女別に算出

⑤ 「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」の区分ごとに、（女性の平均年間給与） ÷ （男性の平均年間給与）により、割合（％）を算出（小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示する。）

10. 職員数を算定する際、休職等の者（例：育休中の者、病休中の者等）の扱いはどうするのか。算定の対象に含まれるのか。

（回答）

職員数については、年度途中の各機関の間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しており、休職等の者については、給与が支払われていない場合、職員数を算定する対象に含まれない。

11. 各種申請窓口で事務に従事する短期アルバイト職員や、選挙補助のため数日だけ任用される職員についても、公表の対象か。

（回答）

内閣府令第1条に規定する情報公表の対象外の職員（地方公務員においては、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第3条第3項各号に規定する特別職の職員）を除き、基本的に全ての職員が算定の対象となるが、例えば、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員を算定に含めるか否かについては、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いただくこととなる。

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：1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）。

各特定事業主の判断により一部の職員を算定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が必要となる。

12. 職員数の算定に当たって、「給与」の対象となる給料又は諸手当の一部のみが支給されている職員については、算定の対象となるのか。

(回答)

当月の給与支払日において給与が一部でも支給されている場合は、算定の対象となる。なお、月の途中からの休職等により、給与を日割りで支給した職員のカウントの方法については、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、勤務日数に応じたカウントとすることも可能である。

13. 複数の地方公共団体から給与を支給されている職員の算定方法如何。

(回答)

同一の職員が複数の地方公共団体から当月の給与を支給されている場合は、給料を支給している団体においてまとめて算出する。

14. 職員数の算定に当たって、月途中の異動により、職員が複数の機関から給与（給料）を支給されている場合、どのように算定するのか。

(回答)

同一の職員が複数の機関から当月の給与（給料）を支給されている場合は、当該給与を支給している機関においてそれぞれカウントすることとなる。

その際、全体の算出値に与える影響等を考慮しつつ、職員数のカウントの方法について、勤務日数に応じたカウントとすることも可能である。

15. 地方公共団体からのほか、民間企業・団体からも給与を支給されている場合において、当該給与についてはどのように取り扱えばよいか。

(回答)

地方公共団体から支給される給与のみを算定の対象とする。

16. 給与条例の改正に伴う差額支給は、算定の対象とするのか。

(回答)

給与条例の改正に伴う差額支給については、通常当該年度内に対応されるものであり、算定の対象に含める。

なお、その他の追給・戻入等による支給額の変更を算定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いただくこととなる。

17. 時間外勤務手当など、勤務した月の実績を翌月に支給する給与については、支給された月の給与として算定してよいか。

(回答)

7の回答のとおりだが、当該給与が支給された月の給与として算定する。

【役職段階別及び勤続年数別の情報公表】

18. 「任期の定めのない常勤職員」について、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趣旨如何。

(回答)

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についても算出・公表することとしたものである。

なお、算出に当たっては、9の手順に沿って、「任期の定めのない常勤職員」について、役職段階別・勤続年数別の区分ごとに、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（%）を算出することとなる。

19. 役職段階別及び勤続年数別による情報公表を「任期の定めのない常勤職員」のみとしている趣旨如何。

(回答)

「任期の定めのない常勤職員以外の職員」には、一部、役職に就いている職員が存在するものの、給与水準等が異なる様々な任用形態や勤務形態が含まれることから、当該職員については、役職段階別での算出・公表は行わないこととしている。

また、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」については、長期勤続が想定されていないことから、勤続年数別での算出・公表は行わないこととしている。

20. 役職段階別における具体的な役職の区分はあるのか。

(回答)

地方公共団体においては、第5次男女共同参画基本計画における女性の登用に係る成果目標が設定されている区分（本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び部局長・次長相当職の4区分）とする。

21. 「係員」の区分について公表しなくてよいか。

(回答)

役職段階別による公表は、第5次男女共同参画基本計画の成果目標における役職段階の区分に合わせ、「本庁係長相当職」、「本庁課長補佐相当職」、「本庁課長相当職」及び「部局長・次長相当職」の4区分としているところであるが、各機関の実態を適切に説明する観点から、更に詳細な情報公表として「係員」の区分の公表を行うことは可能である。

22. 勤続年数とは、給与決定上の経験年数か、もしくは当該職員が採用されてからの年数か。

(回答)

勤続年数については、給与決定上の経験年数ではなく、当該職員が各団体に採用されてからの年数で計算する。その際、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カウントする。

23. 国の機関や民間企業等から出向している場合は、国家公務員等の期間も勤続年数に含めるのか。

(回答)

地方公共団体で採用された職員が、途中で国の機関や民間企業等に出向し、その後、地方公共団体に戻ってきた場合は、当該出向期間も勤続年数に含め通算し、当初、地方公共団体で採用された時点からの勤続年数をカウントする。また、当初、国の機関や民間企業等で採用された職員が、地方公共団体に退職出向している場合は、地方公共団体の職員として採用された時点から勤続年数をカウントすることを基本とする。

その際、例えば、国の機関から管理職として出向している職員が勤続年数1～5年の区分に含まれる場合などであって、算出された数値が実態と大きくかけ離れたものになる場合等については、説明欄を活用して補足の説明を行うなどの対応が考えられる。また、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、実態に応じた情報公表となるよう、特定事業主の判断により、国の機関等からの出向者の当該機関の職員であった期間について通算することも可能である。国家公務員等における勤続年数を通算した場合には、その旨を説明欄に記載することが必要となる。

【公表の方法】

24. どのような方法で公表すればよいか。

(回答)

他の情報公表項目と同様、求職者が容易に閲覧できるよう、各団体のホームページ、広報誌等において公表する。

25. 情報公表を行う際は、必ず様式のとおり公表しなければならないのか。

(回答)

女活法に基づく情報公表は、女性の職業選択に資するため、求職者等に対して、各事業主が比較可能な形で情報を提供することを目的としていることに鑑み、「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)」(令和4年府共第810号・総行女第31号)別紙の様式に基づき公表することを原則とする。

なお、様式とは別に、各団体の実情に応じて、更に詳細な情報公表を行うことは可能である。

この場合、その算出を行った方法についても併せて説明することが必要となる。

ある区分に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。)や、一部の区分について、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ついては、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。

なお、「全職員」、「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3つの区分全てについて公表の対象外となる場合は、様式そのものの公表は必要ない。ただし、この場合、情報公表の対象外となる旨やその理由をホームページ等に記載することが必要となる。

26. ある区分に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。)、どのように記載するのか。

(回答)

該当者が存在しない(一方の性別の職員が存在しない)旨(例:●●区分には男性の職員がいないため。)を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「-」と記載する。

27. 「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」とはどのような場合か。

(回答)

例えば、男性職員、女性職員1名ずつが対象となる場合など、職員の給与の男女の差異を公表することにより、特定の職員間の給与の差異等が明らかになってしまう場合が考えられる。

28. 役職段階別や勤続年数別で公表する場合、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であっても、情報公表の対象となるのか。

(回答)

役職段階別や勤続年数別の各区分における情報公表の対象者が少なく、特定の職員の給与が推測し得る場合として特定事業主が判断する場合においては、役職段階別又は勤続年

数別による公表の対象外となる。この場合、公表の対象外とした理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「－」と記載する。

なお、公表の対象外となるか否かについては、区分ごとに判断することとなる。

29. 追加的な情報の公表として、「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」とあるが、具体的にはどのようなものか。

(回答)

「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。

【説明欄】

30. 説明欄にはどのような内容を記載したらよいか。

(回答)

説明欄においては、各団体において、職員の給与の男女の差異の数値のみでは説明が困難な状況等について、より詳細・補足的な情報を公表することができることとしている。

(例)

- 扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給していることが多い場合
⇒ 扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は〇〇%、住居手当の受給者に占める男性の割合は△△%である。
- 女性に比べて、相対的に男性職員の時間外勤務時間が長く、時間外勤務手当の分多く給与が支払われている場合
⇒ 男性の方が時間外勤務時間が長く、一人当たりの時間外勤務手当の平均支給額における男性に対する女性の割合は□□%となっている。
- 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
⇒ 全職員の男女比は7：3であるところ、近年の女性の新規採用を増やした結果、勤続年数10年以下の区分に占める職員の女性の割合が約6割となっており、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っている。

【その他】

31. 今回の内閣府令等の改正に伴って、特定事業主行動計画に、職員の給与の男女の差異に関する記述を加える改定を行うべきか。

(回答)

今回の内閣府令等の改正に伴う特定事業主行動計画の改定は必須ではないが、「職員の給与の男女の差異」の情報公表後に特定事業主行動計画を改定する場合は、当該項目に係る状況把握・分析を行うことが必要となる。

32. 「職員の給与の男女の差異」については、いつまでに公表しなければならないのか。また、「職員の給与の男女の差異」以外の情報公表項目については、例年、7月までを目途に公表することとされているところ、当該取扱いに変更はあるのか。

(回答)

「職員の給与の男女の差異」については、民間部門における公表時期の考え方と同様に、終了した年度の実績について、その翌年度の開始後おおむね3か月以内（毎年6月末まで）の公表が必要となる。

「職員の給与の男女の差異」以外の情報公表項目については、これまでと同様、7月までを目途に公表いただくことを想定しており、別途事務連絡等を発出する予定である。

33. 前年度実績を6月末までに公表する場合、決算時期（会計監査に付する時期）より前の公表となるが、問題ないのか。

(回答)

「職員の給与の男女の差異」については、絶対額を公表するものではなく、男性の給与に対する女性の給与の割合を公表するものであることから、決算額よりも早期に確定する給与を基に算定して公表を行うこととしている。

【参考】給与の総額の算出（地方公共団体の例）

別紙

令和4年分給与所得に対する源泉徴収簿

令和4年	令和5年
月支給日 区分 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 計	月支給日 区分 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 計
総支給金額 社会保険料等の控除後の給与等の金額 社会保険料等の控除額 賞与等	総支給金額 社会保険料等の控除後の給与等の金額 社会保険料等の控除額 賞与等
① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

令和5年分給与所得に対する源泉徴収簿

令和5年	令和6年
月支給日 区分 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 計	月支給日 区分 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 計
総支給金額 社会保険料等の控除後の給与等の金額 社会保険料等の控除額 賞与等	総支給金額 社会保険料等の控除後の給与等の金額 社会保険料等の控除額 賞与等
① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

給料・手当等の総支給金額
(4~12月分と翌1~3月分)

賞与等の総支給金額

2年分の源泉徴収簿を用意し、4~12月分と翌1~3月分の支払額の合計が、一人の職員の給与の総額となります。



これを男女に分けて、①全職員、②任期の定めのない常勤職員、③任期の定めのない常勤職員以外の職員の各区分について足し上げること、それぞれの区分の男女別の給与の総額になります。