

# Pay Transparency

## 給与の透明性

19<sup>th</sup> June 2025 / 2025年 6 月19日



# 内容

## 01 一般情報

- ・ 給与透明性指令の目的
  - ・ 給与の透明性指令の主な規定
  - ・ 報告・開示－内容
  - ・ 報告・開示－タイミング、期限
- 

## 02 規制対応のための準備

---

## 03 準備方法

- ・ 給与透明性指令(Pay Transparency Directive)への対応に向けた準備戦略
  - ・ KPMGの支援内容
-



# Contents

## 01 General Information

- The purpose of the Pay Transparency Directive
  - How do the new EU rules intend to increase pay transparency and enforcement?
  - Reporting requirements – Metrics
  - Reporting requirements – Timing
- 

## 02 How you can prepare?

## 03 Preparation Strategies

- Preparation Strategies for Compliance with the Pay Transparency Directive
  - Key Tasks Supported by KPMG
-

# 01

---

## 一般情報

# 01

---

## General Information

# 一般情報

## 給与透明性指令の目的

2023年4月24日、欧州理事会は「同一労働同一賃金」の確保に焦点を当てた「給与透明性指令」（U指令2023/970）を採択しました。この指令は、給与体系とプロセスの透明性を高めることにより、男女の賃金格差に対処し、縮小することを目的とした重要なイニシアチブです。本指令は、同じ仕事または同等の価値の仕事をしている男性と女性の間での賃金差別を解消するための具体的な措置を実施することを目指しています。

この指令は、職場における性別間の平等、公平性、説明責任を達成するための重要な一歩であり、従業員と雇用主の両方に利益をもたらすことを狙いとしています。この指令により給与情報へのアクセスがしやすくなることで、男女間の所得格差の特定と是正を促進し、男女の賃金格差を埋める取り組みに貢献することが期待されています。雇用主による給与情報の開示により、従業員は情報に基づいたキャリア決定を行い、給与をより効果的に交渉できるようになり、仕事への意欲と満足度が向上することが期待されています。



# General Information

## Objective of the Pay Transparency Directive

On April 24, 2023, the Council adopted the EU Directive 2023/970, known as the "Pay Transparency Directive," which focuses on ensuring "equal pay for equal work." This directive is a significant initiative aimed at addressing and reducing the gender pay gap by enhancing transparency in pay structures and processes. It seeks to implement concrete measures to combat pay discrimination between men and women performing the same work or work of equal value.

The directive represents a critical step towards achieving gender equality, fairness, and accountability in the workplace, offering benefits to both employees and employers. By making pay information more accessible, the directive facilitates the identification and rectification of disparities in earnings between men and women, thereby contributing to efforts to close the gender pay gap. Access to pay information empowers employees to make informed career decisions and negotiate salaries more effectively, leading to increased empowerment and job satisfaction.

# 一般情報

## 給与の透明性指令の主な規定

### 情報の開示

- 求職者に対する給与の透明性: 雇用主は求人募集広告または面接前に、広告されたポジションの初任給(初期報酬)または給与範囲を開示することが義務付けられます。
- 給与履歴の禁止: 雇用主は、候補者に給与履歴、現在の給与について尋ねることを禁じられます。
- 情報に対する権利: 従業員は、採用されると、同様の役割における男女の平均給与水準、および客観的で性別中立的であるべき給与と昇進の基準に関する情報を要求することができます。この点において、雇用者は、同一労働または同一価値の仕事に対する同一賃金を確保する給与体系を整備する必要があり、従業員の給与、賃金水準、および昇給を決定するために適用される客観的な(性別中立的な)基準を設定する必要があります。
- 給与の秘密保持を強制することの禁止: 従業員が自分の給与に関する情報を開示することを制限する契約条件があってはなりません。



# General Information

## How do the new EU rules intend to increase pay transparency and enforcement?

### Access to information

- Pay transparency for job seekers: The new rules require employers to disclose the starting salary (initial remuneration) or pay range for advertised positions either in the vacancy notice or before the interview.
- Prohibition on Pay history: Employers are prohibited from asking candidates about their pay history, current salary.
- Right to Information: Employees, once hired, can request information on average pay levels by sex for similar roles, and the criteria for pay and career progression, which must be objective and gender-neutral. In this respect, employers should have in place pay structures ensuring equal pay for equal work or work of equal value, they are also obliged to provide workers with the objective (gender neutral) criteria that are used to determine workers' pay, pay levels and pay progression
- Pay secrecy will be banned: there should be no contractual terms that restrict workers from disclosing information about their pay.

# 一般情報

## 給与の透明性指令の主な規定

### 報告義務

- 従業員数250人以上の企業は、男女の賃金格差について毎年、所管当局に報告する必要があります。小規模な組織は3年ごとに報告することが義務付けられていますが、従業員が100人未満の組織には報告義務はありません。
- 賃金格差は、組織レベル、従業員のカテゴリー毎、報酬構成要素毎に報告する必要があります。
- 賃金差額の報告は、同じ役割の従業員だけでなく、同じ職務内容を持たないが会社にとって同等の価値がある役割にも適用されます。仕事の価値は、客観的で性別中立的な基準に基づいて評価および比較されなければなりません。
- 賃金格差に対する措置:
  - 報告書により、ある従業員カテゴリーで5%を超える男女賃金格差が明らかになった場合、その格差が客観的で性別中立的な基準に基づいて正当化されない場合、報告日から6か月以内に是正されなければなりません。
  - 5%以上の差があり、それが不当であるか、6ヶ月以内に是正されない場合、労働者代表との合同賃金評価が開始されなければなりません。

# General Information

## How do the new EU rules intend to increase pay transparency and enforcement?

### Reporting obligation

- Companies with over 250 employees must report annually on their gender pay gap to the national authority. Smaller organizations are required to report every three years, while those with fewer than 100 employees have no reporting obligation.
- The gender pay gap should be reported both at the organizational level and by worker categories and remuneration components.
- The reporting of pay differences will apply not only to workers in the same role but also to roles that do not have the same job content but are of equal value to the company. The value of work should be evaluated and compared based on objective, gender-neutral criteria.
- Action on Pay Gaps:
  - If a report shows a pay gap exceeding 5% in any category of workers, the differences must be justified on the basis of objective, gender-neutral criteria, or corrected within 6 months of the pay reporting date.
  - If there is a difference of at least 5%, which is either unjustified or not corrected within 6 months, a joint pay assessment will be initiated with the workers representatives.



# 一般情報

## 給与の透明性指令の主な規定

### 司法へのアクセス

本指令は、性別による賃金差別を経験した従業員が、支払われるべき水準の報酬やボーナスなどを受け取ることを認めています。

- 立証責任: 賃金差別事件における立証責任は、従業員から雇用主に移り、雇用主は同一賃金と透明性に関するEUの規則を遵守していることを証明しなければなりません。
- 違反に対しては、罰金を含み、是正を促進する効果的な罰則が規定されます。

# General Information

## How do the new EU rules intend to increase pay transparency and enforcement?

### Access to justice

The new directive allows workers who experience gender pay discrimination to receive compensation, including back pay and related bonuses.

- Burden of Proof: The burden of proof in pay discrimination cases shifts from the employee to the employer, who must demonstrate compliance with EU rules on equal pay and transparency.
- Penalties for violations will be effective, proportionate, and dissuasive, including fines.

# 一般情報

## 報告・開示 – 内容

組織レベル、および従業員のカテゴリーと報酬構成要素の両方で、女性従業員と男性従業員の賃金差に関する報告開示が必要となります。

- a) 男女の賃金格差
- b) 補完的または変動的な報酬構成要素における男女の賃金格差
- c) 男女の賃金格差の中央値
- d) 補完的または変動的な報酬構成要素における男女の賃金格差の中央値
- e) 補完的または可変的な給与構成要素を支給される女性従業員と男性従業員の割合
- f) 給与額の各四分位帯における女性従業員と男性従業員の割合
- g) 従業員カテゴリー別の従業員間の男女賃金格差、およびm基本給、補完的または変動的な報酬構成要素毎のブレイクダウン



# General Information

## Reporting requirements - Metrics

The reporting addresses pay differences between female and male workers both at the organizational level and by worker categories and remuneration components

- a) the gender pay gap
- b) the gender pay gap in complementary or variable components
- c) the median gender pay gap
- d) the median gender pay gap in complementary or variable components
- e) the proportion of female and male workers receiving complementary or variable components
- f) the proportion of female and male workers in each quartile pay band
- g) the gender pay gap between workers by categories of workers broken down by ordinary basic wage or salary and complementary or variable components

# 一般情報

報告・開示－タイミング、期限

## 主な日程

<b>2026年6月</b> 指令の国内法制化の期限	<b>2027年6月</b> 2026年に関して、従業員 150人以上の雇用主の最初の報告	<b>2031年6月</b> 2030年に関して、従業員 数100人から149人の雇用 主の最初の報告

## 報告義務

- ・ **毎年**: 250人以上の労働者を雇用する雇用主
- ・ **3年ごと**: 100人から249人の労働者を抱える雇用主

# General Information

## Reporting requirements – Timing

### Key dates

<b>June 2026</b> deadline for transposition in national legislation	<b>June 2027</b> first reporting for 2026 data, for employers above 150 employees	<b>June 2031</b> first reporting for employers with 100 to 149 employees

### Reporting obligations

- **Every year:** employers with 250 workers or more
- **Every three years:** employers with 100 to 249 workers



# 02

---

## 本規制対応のための準備

# 02

---

## How you can prepare?

# 早期対応の利点

## 01.

### 規制内容の順守:

- (従業員150名以上の)雇用主は、2026年6月までに当該指令が国内法に導入されると、同法に規定される給与の透明性に関する新たな規定に準拠する必要があります。
- 従業員の不満を軽減し、法的、財務的、風評リスクを軽減します。

## 02.

### 労働市場における競争優位性と従業員の忠誠心の向上:

- 透明性、倫理的慣行、平等な待遇を通じて、雇用主のイメージを高め、求職者を引き付けます。
- 給与の透明性を確保することで、より大規模で適切な人材プールにアクセスできるようになり、候補者のスクリーニング時間を短縮できます。
- 従業員の信頼を構築することで、採用活動の失敗を減らすことができます。

## 03.

### パフォーマンスと経営幹部の透明性:

- 透明で統一された客観的な要件とパフォーマンス評価システムを実装することで、従業員のモチベーションを高め、パフォーマンスの向上につながる可能性があります。
- 透明性と信頼に基づく文化を持つことは、従業員の生産性と責任意識を促進するのに役立ちます。
- 制度運用に関する正確で比較可能な客観的なデータを経営陣に提供し、計画および統制機能を強化することができます。



# Advantages of Early Adaptation

## 01.

### **Regulatory Compliance:**

- Organizations will need to comply with the new requirements imposed by national legislation on pay transparency, following the transposition of the EU Directive by June 2026. Preparation is key.
- Mitigating employee dissatisfaction and reducing legal, financial, and reputational risks.

## 02.

### **Competitive Advantage in the Labor Market and Increasing Employee Loyalty:**

- Enhancing employer image and attracting job seekers through transparency, ethical practices, and equal treatment.
- Having pay transparency can give you access to a larger and more appropriate talent pool and reduce candidate screening time.
- Building trust and commitment among employees, which can decrease unsuccessful recruitment efforts.

## 03.

### **Performance and Executive Transparency:**

- Implementing a transparent, unified, and objective requirement and performance evaluation system can boost employee motivation, leading to increased performance.
- Having a transparent and trust based culture helps drive employee productivity and engagement.
- Providing the leadership with accurate, comparable, and objective data about operational activities, supporting planning and controlling functions.

# 03

---

## 準備戦略

給与透明性指令の遵守

# 03

---

## Preparation Strategies

for Compliance with the Pay Transparency Directive

# 給与透明性指令(Pay Transparency Directive)への対応に向けた準備戦略

## 01.

### 指令の理解と国内法への導入動向のモニタリング

法令順守を確保するためには、給与透明性指令に概説されている特定の要件と時間軸を十分理解することが不可欠です。国内法への導入の動向について常に情報を入手することで、組織はあらゆる変更に適応し、指令の規定の遵守体制を維持・構築するのに役立ちます。

## 02.

### 仕事の評価と格付け、および仕事の構造の明確化

この指令は、客観的で性別中立的な基準を使用して仕事の価値を評価し、比較することを義務付けています。組織は、その構造内の職務を徹底的に評価し、「同等の価値を持つ仕事」を構成するものを定義する必要があります。職務記述書と分類が、役割と責任を正確に反映していることを確認することが重要です。さらに、企業は、給与差額が報告される労働者のカテゴリーを特定する必要があります。この評価は、明確な報酬制度を確立するための基盤となります。

## 03.

### 明確な給与体系と報酬方針の策定

組織は、職務設計と給与ベンチマークなどの市場データに基づいて、透明性の高い給与構造を確立する必要があります。基本給、賞与、福利厚生制度、昇給などの給与設定などの側面を包含する明確な報酬方針を策定する必要があります。これらの措置により、組織全体で公平で一貫した報酬関連実務が確立されます。



# Preparation Strategies for Compliance with the Pay Transparency Directive

## 01.

### **Understanding the Directive and Monitoring Legislative Changes**

It is essential to familiarize yourself with the specific requirements and timelines outlined in the Pay Transparency Directive to ensure compliance. Staying informed about legislative updates will help your organization adapt to any changes and maintain adherence to the directive's stipulations.

## 02.

### **Evaluation and grading of jobs and clarification of job architecture**

The directive mandates that the value of work be assessed and compared using objective, gender-neutral criteria. Organizations should undertake a thorough evaluation of job roles within their structure to define what constitutes "work of equal value." It is crucial to ensure that job descriptions and classifications accurately reflect the roles and responsibilities involved. Additionally, companies should identify the categories of workers for whom salary differences will be reported. This evaluation will serve as the foundation for establishing clear remuneration frameworks.

## 03.

### **Development of Clear Salary Structures and Remuneration Policies**

Organizations must establish transparent salary structures based on job architecture and market data, such as salary benchmarks. Clear remuneration policies should be developed, encompassing aspects such as pay progression and pay settings, including base salary, bonuses, and benefits systems. These measures will ensure equitable and consistent compensation practices across the organization.



# 給与透明性指令(Pay Transparency Directive)への対応に向けた準備戦略

## 04.

### 業績評価および評価システムのレビューと文書化

包括的なレビューを実施し、業績評価および評価システムの適切な文書化を確保することが不可欠です。

このプロセスは、報酬や昇格・昇進に関連する決定を客観的に正当化するため、および、さまざまな従業員が遂行する仕事の役割と価値を比較するために重要です。

明確で透明性のある基準を確立することで、組織は従業員の業績を評価し、報酬と専門能力開発の機会を決定する際の公平性と一貫性を確保できます。

## 05.

### 給与格差の分析と客観的な正当性の特定、あるいは、是正措置の策定

現在の給与データを徹底的に見直して、同じ仕事または「同一価値の仕事」を行う男性と女性の間の既存の賃金格差を評価する必要があります。

これらの賃金格差の客観的な正当性を特定できるかどうか、また、業績などの客観的で性別中立的な要因に基づいて給与の格差を説明するのに十分なデータが存在するかどうかを判断することが重要です。必要に応じて、不当な賃金格差に対処するための是正措置を策定する必要があります。

# Preparation Strategies for Compliance with the Pay Transparency Directive

## 04.

### **Review and Documentation of Performance Measurement and Evaluation Systems**

It is essential to conduct a comprehensive review and ensure proper documentation of performance measurement and evaluation systems.

This process is crucial for providing objective justification for decisions related to compensation and career advancement, as well as for comparing the roles and value of work performed by different employees.

By establishing clear and transparent criteria, organizations can ensure fairness and consistency in evaluating employee performance and determining remuneration and professional development opportunities.

## 05.

### **Analysis of Salary Differences and Identification of Objective Reasons or Correction Strategies**

Organizations should conduct a thorough review of current salary data to assess the existing pay gap between men and women performing the same work or "work of equal value."

It is important to determine whether objective reasons for these pay disparities can be identified and if sufficient data exists to explain salary discrepancies based on objective, gender-neutral factors, such as performance. Where necessary, corrective strategies should be developed to address unjustified pay gaps.

# 給与透明性指令(Pay Transparency Directive)への対応に向けた準備戦略

## 06.

### 従業員・求職者とのコミュニケーション

基本給、昇給、変動給の決定に使用される基準など、報酬ポリシーについて従業員が十分な情報を得ていることを確認する必要があります。

管理職が部門の従業員と給与格差について話し合う準備ができているかどうかを評価することをお勧めします。社内コミュニケーションのトレーニングとサポートが必要になる可能性があります。

さらに、従業員が組織内で報酬がどのように決定されるかを明確に理解していることを確認することが重要です。

### その他の考慮事項

- 採用プロセスと文書化のレビュー: 採用プロセスと文書化を徹底的に見直すことが重要です。これには、これらのプロセスで使用されるデジタルプラットフォームの調査も含まれます。採用実務が効率的で、法令に準拠していることが、優秀な人材を引き付け、維持するために不可欠と考えられます。
- 機密データの取り扱い: 従業員のプライバシーを保護し、信頼を維持するために、機密データの慎重な取り扱いを確保する必要があります。堅牢なデータ保護対策を実施することは、個人情報を保護するために重要です。
- データ管理におけるGDPR規制への準拠

# Preparation Strategies for Compliance with the Pay Transparency Directive

## 06.

### Communication with Employees and Job Candidates

Companies must ensure that employees are well-informed about the remuneration policy, including the criteria used to determine base salaries, salary progression, and variable pay.

It is advisable to evaluate whether managers are adequately prepared to discuss salary differences with their teams, potentially requiring training and support in internal communication.

Additionally, it is crucial to ensure that employees have a clear understanding of how remuneration is determined within the organization.

### Additional considerations

- **Review of Recruitment Processes and Documentation:** It is important to thoroughly review recruitment processes and documentation, including the examination of digital platforms used in these processes. Ensuring that recruitment practices are efficient and compliant with relevant standards is essential for attracting and retaining top talent.
- **Handling of Sensitive Data:** Organizations must prioritize the careful handling of sensitive data to protect employee privacy and maintain trust. Implementing robust data protection measures is crucial in safeguarding personal information.
- **Compliance with GDPR Regulations in Data Management**

# KPMGの支援

## 01.

**評価:** KPMGは、関連するステークホルダーと協力して、組織の状況、現在の従業員の構造を理解し、規制の影響を受ける領域を特定します。この包括的な評価は、組織の実務を規制要件に合わせるのに役立ちます。

## 05.

**報告実務の開発:KPMG**  
は、レポーティングに必要な指標を定義し、関連するプロセス、内部規制、業務内容や責任の定義を作成します。また、包括的なデータベースと報告のためのダッシュボードを作成し、年次の報告業務の実施体制整備を支援します。

## 02.

**診断:** 給与透明性指令に準拠するために、従業員の構造と関連プロセスを更新する必要があるかどうかを評価します。主要な介入領域が特定され、必要なアクションの範囲と優先順位が評価されて、法令順守と効率性が確保されます。

## 06.

**コミュニケーション:** 新しい業績評価、採用、報酬、報告システム、規制、プロセスについて、従業員向けの内部説明会や教育資料を作成します。また、結果の外部へ効果的な発信計画策定を支援します。

## 03.

**測定:** KPMGは、職務固有の要件、評価基準、福利厚生の種類とレベルを分析し、事前の報酬分析を実施して、5%を超える格差が生じている分野を特定します。この測定により、報酬慣行の透明性と公平性が確保されます。

## 07.

**コンサルテーション:** プロセス全体を通じて、KPMGは、クライアントの給与支払実務で特定された報酬や問題の透明性について専門家のアドバイスを提供し、法令順守を確保し、課題に効果的に対処します。

## 04.

**対応策の特定:** 給与の格差と根本原因を明らかにし、それらを業界のベストプラクティスと比較し、実証済みのプラクティスに基づいて貴社に適合する方法論を開発します。このアプローチにより、報酬、プロセス、規制領域全体で修正を最適に設計します。



# Key tasks supported by KPMG

01.

**Evaluation:** KPMG collaborates with relevant stakeholders to understand the organizational context, current workforce structures, and identify areas impacted by regulations. This comprehensive evaluation helps in aligning organizational practices with regulatory requirements.

02.

**Diagnosis:** We assess whether workforce structures and related processes need updates to comply with the Pay Transparency Directive. Key intervention areas are identified, and the scope and priority of necessary actions are evaluated to ensure compliance and efficiency.

03.

**Measurement:** KPMG analyzes job-specific requirements, evaluation criteria, types and levels of benefits, and conducts preliminary benefits analysis, highlighting discrepancies exceeding 5%. This measurement ensures transparency and fairness in compensation practices.

04.

**Identification of Action Areas:** We uncover pay differences and root causes, compare them with industry best practices, and develop a tailored methodology based on proven practices. This approach optimally designs corrections across compensation, processes, and regulatory areas.

05.

**Development of Reporting Practices:** KPMG defines necessary metrics and indicators for reporting, develops related processes, internal regulations, tasks, and responsibilities. We also create a comprehensive database and reporting dashboard, covering tasks related to annual monitoring.

06.

**Communication:** We prepare internal briefings and educational materials for employees regarding new performance measurement, recruitment, compensation, and reporting systems, regulations, and processes. Additionally, we plan external communication of the results.

07.

**Consultation:** Throughout the Entire Process KPMG provides expert advice on transparency of benefits and issues identified in the client's payment practices, ensuring compliance and addressing challenges effectively.

# Contacts



**Sándor Roland**  
Senior Manager,  
Tax&Legal Advisory

M: +36703701813  
E: roland.sandor@kpmg.hu



**Masashi Nomura**  
野村 雅士  
Director, Japanese Desk

M: +48 604 496 342  
E: mnomura1@kpmg.pl



# Thank you

ご清聴有難う  
ございました



KPMG. Make the Difference.