

TKN社労士通信

2022年8月号

TKN社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012

東京都世田谷区駒沢2-58-13

電話：03-6315-8830

FAX：03-3795-9021

E-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp

URL：http://www.tkn-sr.jp/



男女の賃金差異の情報公表が義務化されました ～改正女性活躍促進法施行

◆改正の概要

令和4年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」において、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに対し、「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました。これを受け、「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一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」および「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が7月8日に公布・告示され、同日施行・適用されました。

◆制度見直しの具体的内容

- ① 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加すること
- ② 企業規模に応じて必須項目または選択項目とすること
* 常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主については、当該項目の公表は必須
- ③ 3つの区分(全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者)により公表すること
- ④ 情報公開については、事業主ごとに行うものとされ、例えばホールディングス(持株会社)であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行う(連結ベースではない)等

◆男女の賃金差異の公表方法等

・公表イメージ:

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全ての労働者	XX. X%
うち正規雇用労働者	YY. Y%
うちパート・有期労働者	ZZ. Z%

(注) 対象期間：〇〇事業年度(〇年〇月〇日～〇年〇月〇日)

- ・公表方法：厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ
- ・公表時期：令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内

「男女の賃金の差異」の算出にはそれなりの手間がかかるので、厚労省の算出方法や解説資料を確認のうえ、早めに準備しておくといでしょう。

【厚生労働省「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/1190000/0/000962287.pdf>

【厚生労働省「男女の賃金の差異の算出方法等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962288.pdf>

**「シニアの働き方」の可能性が広がる！
企業も知っておきたい「協同労働」**

◆関心高まる「協同労働」という働き方

この10月、労働者協同組合法が施行され、労働者協同組合に法人格が認められるようになることを背景に、「協同労働」という働き方への関心が高まっています。

協同労働は、地域の課題解決を目的に、労働者協同組合の組合員が「出資」・「経営」・「労働」のすべてを担って働く働き方です。シニアの活躍にもつながるものと期待されており、シニアに対する創業支援措置を講ずることが努力義務とされるなか、企業としても押さえておきたいトピックといえます。

◆シニアの理想の働き方を実現する「協同労働」

協同労働においては、働く人が労働者協同組合に出資をして組合員となり、組合員それぞれの意見を反映して組合の事業を行い、組合員みずからが事業に携わります。組合員が主体的に働くことができるため、就労上の制約が生じることも多いシニアが、制約に柔軟に対応しつつ、自身の技術・経験を活かして働くことが可能となります。

また、地域課題の解決を事業目的とする協同労働は、地域コミュニティとの関わりや地域社会への貢献を重視する、シニアの就労指向に沿った働き方だと考えられます。

◆企業と「協同労働」の接点

定年前後の働き方について、企業に雇われる働き方でなく、フリーランスや自営業を希望するシニアは比較的多く存在しています。しかし、独立・起業のきっかけや方法が見つからずに実現できない方は多いようです。この点、協同労働は、組合員として集まったメンバーが協力し合って経営を行うものであるため、1人で事業を立ち上げて経営することに比べ、ハードルは下がります。

将来の創業を見据えた準備等のために、従業員の副業・兼業を認め支援する企業も増えてきました。ここに協同労働を加え、活動を認めることも、シニアへの創業支援の一環として、意義のあることといえるでしょう。

Z世代の新入社員の意識～リクルート マネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新入社員導入研修受講者525名(調査1)、新入社員向けeラーニングサービス受講者1,672名(調査2)に対し、「新入社員意識調査2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は2010年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徴」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

◆「働くうえで大切にしたいこと」は、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ(49.0%)で、10年前と比較し11.5ポイントUPしています。

「周囲(職場・顧客)との良好な関係を築くこと」が過去最高(45.0%)で昨対比5.0ポイントUP、10年前と比較し6.2ポイントUPしています。

一方、「何があってもあきらめずにやりきること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

◆仕事・職場生活をするうえでの不安は、「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ(63.8%)で、10年前との比較では0.7ポイントUPしています。

◆10年の経年比較から見てきたZ世代の新入社員の特徴

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタン

ス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

【株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
「新入社員意識調査 2022」の結果】

[https://www.recruit-
ms.co.jp/upd/newsrelease/2206281825_6171.
pdf](https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2206281825_6171.pdf)

新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ & Aが改訂されています

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ & A」が改訂され、新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

○被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状（いわゆる後遺症）の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

○被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

ほかにも、

○傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か

○傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか

○被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後も、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか

○事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待期間の始期はいつか

○海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見書を添付できない場合は、何をもちて労務不能な期間を判断すればよいかといった事項について回答が示されています。

それぞれの内容が細かくて難しい点もあるので、従業員から相談があった際には弊所までご相談ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ & A」の改訂について】

[https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T2
20705S0010.pdf](https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220705S0010.pdf)

今後の在宅勤務はどうする？

◆29.1%の企業で約1割の従業員が在宅勤務を実施

東京商工リサーチが行った調査によると、2022年6月時点で「在宅勤務を実施している」と回答した企業は29.1%だそうです。2021年10月に行った同じ質問に対する回答結果からは約8%低下しています。今回の内訳を見ると、大企業の約57%に対して中小企業では約24%と差が大きくなっています。実施企業では、約1割の従業員が実施している企業が、大企業・中小企業とも最多となっています。

◆在宅勤務を取りやめた企業が約 27%

中小企業で特徴的なのは「新型コロナ以降、一度も実施していない」で、約 48%となっています（大企業では約 16%）。

また、「実施したが取りやめた」とする企業は、企業規模にかかわらず約 27%でした。この調査結果では、その細かい理由までは掲載されていませんが、在宅勤務に対する評価方法が難しいことなどが理由のようです。

◆DXを止めない

コロナ禍により、業務のやり方を変えなくてはならなくなったことで、強制的にDX化が進んだ一面もあるでしょう。新型コロナは、ある意味で、政府による働き方改革の取組みより、働く人の意識を変える効果があったかもしれません。

新型コロナによる企業活動への影響はすでに収束したという企業も一定程度あり、企業の人手不足感が現れてきています。

コロナ禍の期間で行った業務改善や得られた知恵は継続していくほうが、労働環境の改善につながり、結果として人材確保などに有利に働くと考えられます。一方、在宅勤務を行って問題点が出てきたにもかかわらずそれを放置するのも良くありません。元に戻すにしても続けるにしても、その効果と課題についてしっかりと検証を行いましょう。「なんとなく」というのは避けたいものです。

【東京商工リサーチ「第 22 回 新型コロナウイルスに関するアンケート調査」】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220622_01.html

情報公開を要請「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定

副業・兼業については、これまで厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成 30 年 1 月策定）」（以下「ガイドライン」）において、労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができ

るよう、労働時間管理や健康管理等の在り方について示されていました。

このたび厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ガイドラインを改定しました。今回の改定の目玉は、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨していくことです。

今回の改定では、「企業の対応」の項に、次の文言が追加されています。

(1) 基本的な考え方

（中略）加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。（中略）

(4) 副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

この公表は義務ではありませんが、企業の公表が進めば、働く人は勤め先を選ぶときに、副業のしやすさを判断材料にできるようになります。副業については大企業ほど慎重な傾向がありますが、情報を開示してもらうことで働き方の多様化につながると期待されています。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和 4 年 7 月改定）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

令和 3 年「高年齢者雇用状況等報告」の概要～厚生労働省調査より

◆高年法改正後初の調査

厚生労働省は、令和 3 年 6 月 1 日時点「高年齢者雇用状況等報告」を公表しました。この調査

は、従業員 21 人以上の企業 232,059 社の 60 歳以上の雇用状況についてまとめたもので、令和3年4月から 70 歳までの就業機会の確保(高年齢者就業確保措置)が企業の努力義務となった改正高年齢者雇用安定法の施行後初の調査となります。

◆約 25%の企業が 70 歳までの雇用制度を導入

調査結果によると、高年齢者雇用安定法によって義務付けられている 65 歳までの高年齢者雇用確保措置(定年制の廃止、引上げ、継続雇用制度の導入のうちのいずれか)を実施している企業は、231,402 社(99.7%)でした。

また、70 歳までの高年齢者就業確保措置(以下に掲げる措置のうちのいずれか)を実施している企業は、59,377 社(25.6%)でした。

- ・定年制の廃止…9,190 社(4.0%)
- ・定年の引上げ…4,306 社(1.9%)
- ・継続雇用制度の導入…45,802 社(19.7%)
- ・創業支援等措置の導入…79 社(0.1%)

なお、従業員 21～300 人の中小企業では 26.2%、300 人以上の大企業では 17.8%が措置を実施しており、中小企業のほうが 70 歳までの雇用に積極的に取り組んでいることがわかります。

◆60 歳以上の常用労働者数は？

本調査における従業員 21 人以上の企業の常用労働者数(約 3,380 万人)のうち、60 歳以上の常用労働者数は約 447 万人(全体の 13.2%)でした。年齢階級別に見ると、60～64 歳が約 239 万人、65～69 歳が約 126 万人、70 歳以上が約 82 万人でした。

また、従業員 31 人以上の企業における 60 歳以上の常用労働者数は約 421 万人で、昨年より約 11.7 万人増加しており、12 年前の平成 21 年と比較すると約 205 万人増加しています。

【厚生労働省「令和3年「高年齢者雇用状況等報告」集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000955633.pdf>

8 月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

31 日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

当事務所よりひと言

一時は収まりつつあったコロナ感染ですが、残念ながら、8 月には全国的に第7波の真っ最中となっております。本稿執筆中も、連日の最多感染数の更新が報道されております。

そのような状況ではありますが、本年 10 月からは改訂育児介護休業等法の本格施行開始、最低賃金額の大幅引き上げが予定されております。また来年 4 月からは、中小企業には猶予されていた、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 50%へ引き上げられます。

給与規程の全面見直しが必要となる事業所が、少なくないと思われます。今の内から、給与規程改訂準備をお勧めいたします。(高野 裕之)