

## 男女の賃金差異の情報公表が義務化されました

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、厚生労働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うよいでしょう。

【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/11900000/000962287.pdf>

## 企業における社員教育の現状とリスキリング

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労働者の学び・学び直しの重要性が高まっているとして、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に

示しています。

最近では社員のリスキリング(人材の再教育や再開発)についても注目が集まっています。このような社員教育は、社員のモチベーションアップや生産性の向上にも寄与するといわれます。今後企業としても検討課題の一つになっていくでしょう。

**【厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」】**

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000953325.pdf>)

**【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」】**

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000957888.pdf>

## 新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ & Aの改訂

「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⇒ **不要。**
- 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⇒ **要件を満たせば取り扱い可。**
- 被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後にも、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⇒ **支給されない。**
- 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、傷病手当金の待期期間の始期はいつか⇒ **医師の意見書等の内容で判断。**
- 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、何をもって労務不能な期間を判断すればよいか⇒ **保険者において判断。**

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/T220705S0010.pdf>

## 知得情報！助成金情報

### 知得情報！助成金情報

#### ～第127回 65歳超雇用推進助成金 高年齢者無期雇用転換コース～

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成金が支給されます。キャリアアップ助成金の正社員化コースでは無期転換が廃止されましたので、それに代わるものとして注目の助成金です。キャリアアップ助成金のような昇給要件もありません。

Q. どのような人が対象？

- A. ①当該事業主に雇用される期間が転換日において6か月以上かつ5年以内で、50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者であること。  
 ②転換日において64歳以上の者でないこと。  
 ③無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者でないこと。  
 ④転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において無期雇用労働者として雇用されたことがない者であること。  
 ⑤無期雇用に転換した日から支給申請日の前日において、雇用保険被保険者であること。

Q. いくらもらえるの？

- A. 対象労働者一人につき48万円(38万円)です。  
 生産性要件を満たした事業主に適用される金額は60万円(48万円)です。  
 ※( )内は中小企業以外の事業主に対する支給額。  
 ※1支給申請年度1適用事業所あたり10人まで。

Q. そのほかの要件は？

- A. ①無期雇用転換計画書を提出し、無期雇用転換計画認定通知書の交付を受けていること。  
 ②計画書提出日の前日において、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、次のaからgまでの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること。  
 a 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等      b 作業施設・方法の改善  
 c 健康管理、安全衛生の配慮      d 職域の拡大      e 知識経験等を活用できる配慮、処遇の推進  
 f 賃金体系の見直し      g 勤務時間制度の弾力化      <詳細は手引きをご確認ください>

### 8月の主な税務と労務手続き

- |     |  |            |
|-----|--|------------|
| 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] |
| 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]  |

## 行列のできる 人事労務相談所

### 今後の在宅勤務はどうする？

**Q. コロナ禍で在宅勤務を実施していましたが、上手く機能しなかったので取りやめることにしましたが、何かアドバイスなどありますか？**

**A.** 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。

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。

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

### 社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー  
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門  
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: [www.sr-sophia.com](http://www.sr-sophia.com)

### 編集後記

昨年3月より企業に「70歳までの高齢者就業確保措置」が努力義務とされました。厚生労働省から公表された「令和3年 高齢者雇用状況等報告(6月1日現在)」の集計結果によると、報告があった全企業の4社に1社が実施済みという結果になりました。人材不足が深刻化している中小企業で特に実施が進んでいるようです。措置の実施をお考えの場合は、気軽にご相談ください。

松田 法子