

つちはし事務所通信

8

AUGUST

2022



Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2022年8月1日

発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580

施行済みの改正

「男女の賃金の差異の情報公表」令和4年7月8日から施行

話題の「男女の賃金の差異の情報公表」が、令和4年7月8日から施行されることになりました。ポイントを確認しておきましょう。

……女性活躍推進法に関する制度改正

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A : 以下の8項目から1項目選択 + B : ⑨男女の賃金の差異 (必須) * 新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C : 以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①~⑧の8項目から1項目選択
+
⑨の項目 (必須) * 新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
(必須)
* 新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

★301人以上の企業では、必ず対応が必要となります。

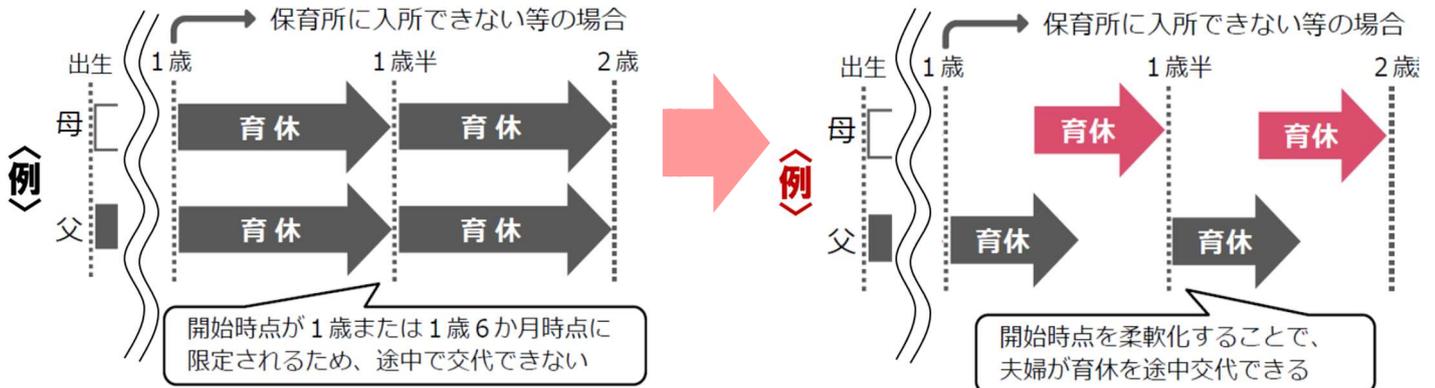
なお、初回の「男女賃金の差異」の情報公表は、施行日（令和4年7月8日）の後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとされています。ご質問などがあれば、気軽にお尋ねください。

育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されます。今回は、令和4年10月から施行される「育児休業の1歳以降の延長：育休開始日の柔軟化」の概要を紹介します。

.....育児休業の1歳以降の延長：育休開始日の柔軟化の概要.....

改正前 育児休業の1歳以降の延長について、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定されていました。

改正後 育児休業の1歳以降の延長について、令和4年10月からは、育休開始日が柔軟化されます。



★今回の改正で育児休業を分割して短期間での取得や、夫婦間で取得時期をずらして育休を交代するなど、柔軟に働き方、休み方を実現できるようになりました。連続した長期休業が取得しづらい状況でも分割して取得することができるので、男性社員の育休取得促進が期待されます。

★育児・介護休業法等改正にあたって、就業規則（育児・介護休業規程）の整備が必要となります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。



あとかき◆つちはし事務所より

★3年ぶりの行動制限のない夏となりましたが、新型コロナウイルスの猛威は弱まる気配もなく、悩ましい状況には変わりありません。とはいえ、阿波踊りををはじめ各地の夏祭りも再開されるとのことで、感染対策を取りながら経済や社会活動を進めるウイズコロナ社会が本格始動と言えるのかもしれませんが。

★今月お伝えした「男女の賃金の差異の情報公表」ですが、公表義務があるのは従業員300人以上の大企業です。なので「わが社には関係ない」と思っている人もいるでしょうが、実は労働基準法第4条には「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定されています。また、女性労働者が平均して勤続年数が短いこと、生計維持者ではないこと等を理由に、賃金に差を設けた場合も、労働基準法4条違反となり、「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」が科されます。女性の賃金を決める時、つい「女性だから」の気持ちが入っていませんか、今一度ご検討をお願いいたします。なお、本人の技術力、能率、年齢、勤続年数を理由とした賃金の差は法律違反ではありません。

★今年10月には育児介護休業法の改正のほか、週20時間以上働くパートさんも社会保険に入らないといけない「社会保険の適用拡大」が従業員101人以上の法人で始まります。「扶養の範囲で働きたい」と希望するパートさんにとっては、大きな制度変更となりますので、今後どのような働き方を希望するか、十分話し合い選択してもらうことが必要です。2年後の2024年10月からは、51人以上の法人が社会保険の適用拡大の対象となることもすでに決定していますので、該当する企業については今から準備を始めることをお勧めします。必要であれば、パートさん向けの説明会等も行いますので、お気軽にお声掛けください。

