

社労士法人大竹事務所通信

2022年8月(Vol.183)

〒541-0046

大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

男女の賃金差異の情報公表が義務化 ～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
- ② 企業規模に応じて必須項目または選択項目とする
*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
- 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)
すべての労働者	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>

【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>

雇用保険の各種給付額の変更について

8月1日から、雇用保険の「基本手当日額」が変更されます。

これは、令和3年度の平均給与額が令和2年度と比べて1.11%上昇したことおよび最低賃金日額の適用に伴うものです。

具体的な変更内容は以下のとおりです。

◆基本手当日額の最高額

60歳以上 65歳未満	7,177円 (+81円)
45歳以上 60歳未満	8,355円 (+90円)
30歳以上 45歳未満	7,595円 (+85円)
30歳未満	6,835円 (+75円)

◆基本手当日額の最低額

2,125円 (+64円)

詳細は下記 URL をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11607000/000966220.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、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

インターン学生情報、採用選考での活用が可能に

◆「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の改正

これまで採用活動前の学生のインターン情報については「広報活動・採用選考活動に使用できない」ルールになっていましたが、一定の条件を満たす場合は、企業が採用選考時に利用できるようになりました（「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文科省・厚労省・経産省、令和4年6月13日改正）。

◆インターンシップとは？

上記、基本的考え方において「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（ただし、学生の学習段階に応じて具体的内容は異なる）」と定義されています。

◆改正後

基本的考え方の改正により、令和6年度以降に卒業・修了予定の大学生と大学院生の就職・採用活動において、令和5年度以降に実施のインターンシップで得られた学生情報について、採用活動開始後に活用できるようになります。今後、インターンシップの実施を検討する企業も増えていくことが予想され、また、既に実施している企業においても、採用活動に利用できるようになります。

◆留意点

とはいえ、上記ルールでは、インターンシップは「就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることがないよう留意すること」や、募集要項等に一定の情報開示（実施時期・期間などの項目に関する情報を記載し、HP等で公表する）が求められるなどの要件が定められており、実務担当者は注意が必要です。

【厚生労働省ほか「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日改正）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

8月の労務と税務の手続【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]

～編集後記～

夏休みです。せっかく行動制限がない長期休みなのに、新型コロナウイルスの第7波がやってきてしまい、少し残念ですね。基本的な感染対策をおろそかにせず、それでも夏を満喫したいと思います。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）

スタッフブログより

【プロの知識、技術、経験～前半～】

とある週末に、8か月の息子の散髪をしました。私が独身の時に買っていたバリカンを使ったのですが、初めて自分以外の人の頭を刈りました。

・・・色々と勝手が違って大変でした。

○妻の意見により丸坊主が却下されたため、やったことない髪型に挑戦することになったり

○生後8か月なので、そもそもこちらの言うことを聞いてじっとしませんし、バリカンの音を怖がって動いたりもします

○妻が抱っこして支えてくれていましたが、妻が持っているところと自分が刈ろうとしているところが重なったりして危なかったりもしました

（仕上がりについては、妻やそれぞれの両親からは概ね好評でした♪）

この点散髪屋さんは、相手も子供から大人まで様々な方を相手にします。

中には寝てしまったり、急に動くかもしれないという人たちを相手にスピーディにかつ綺麗に仕上げます。

しかも散髪中には軽妙なトークまでされるのです。

（上手いか下手かも、トークが軽妙かどうか、個人差があるとは思いますが。。）

改めてプロの仕事の素晴らしさを思い知りました。

～次回に続きます～

続きはこちらから→<https://osaka-otake.com/news>

にしぐち（2022-7-14）

【採用面接について】

ただ今、お客様の採用（弊所の採用も含め）業務について、何かお手伝い出来ればと思い少々勉強しております。

今回はその中で得られた知識や情報をお伝え出来ればと思います。

①面接では、まず最初に会社紹介や自己紹介（社長が面接されるなら社長の自己紹介）を

面接の時に、「あなたの自己紹介をして下さい」「うちを志望した理由は何ですか？」「自己PRをして下さい」と、こちらから相手の方に尋ねていることが多いかもしれません。

私も面接を受ける時は、こういった話が多かったように記憶しています。

そうではなく、相手に話を聞く前に社長が自己紹介をし、相手の方に話をしてもらいやすい環境をまず整えるのっていかがですか。

②応募があれば、すぐに相手の方に電話連絡を

インターネット上で募集をかけている会社が多いかと思えます。

応募があったことがわかれば、すぐに相手の方と電話連絡を取り、会社見学と面接のやり取りをしてみたいかがですか。

会社からの連絡までに時が過ぎれば過ぎるほど、相手の方の熱量も冷めてしまうからです。

履歴書は会社で用意しておいて、その場で左半分だけ書いてもらって、あとは面接の中で知っていくという方法もあります。

募集をかけているのに、なかなか応募が来ないと仰るお客様の話をたくさん聞きます。

会社のお仕事内容や待遇をすぐに変えることは難しいですが、「面接方法」はすぐにでも変えることが出来るかもしれません。

少しではありますが、ご参考になれば幸いです。

おぎの（2022-7-25）

【西山酒造場さまの酒造り】

『唎酒師』の資格を取ってから、特に日本酒の銘柄やその蔵の来歴などに興味を持つようになりました。

社労士としては、「酒蔵」には100年以上続く会社も多くありますので、その経営手法などにもとても興味があります。

ある会合で、来年6月までの1年間、ほぼ毎週、何らかのお酒やお酒蔵を紹介するという任務ができてしまいました、、、（自ら追い込みましたが・・・）

そこで、時折、こちらでもお酒をご紹介して参ります。

今回ご紹介するお酒は、

「美白醇酒(びはっこうしゅ)」(株)西山酒造場

「低アルコールで飲みやすい、朝から飲みたくなるほど、爽やかなお酒」と紹介されている通り、とっても飲みやすく、まさに今の時期の乾杯の1杯にも最適です♪

かの有名な俳人「高浜虚子」と関係がある酒蔵さんです。

詳細は、以下ご参照ください。

<https://kotsuzumi.co.jp/concept/>

ブログの続きはこちらから→<https://osaka-otake.com/news>

おおたけ（2022-7-26）