

5

特集 1

男女の賃金差異開示義務化 &副業・兼業ガイドライン改定

制度解説編

- ▶男女の賃金差異開示義務化 6
- ▶副業・兼業ガイドライン改定 12

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス＆ロー弁護士法人）

実務対応編

- ▶実務対応と求人票の見直し 15

社会保険労務士 川嶋 英明

25

特集 2

改正育児・介護休業法Q&Aを踏まえた 実務ポイント 26

育児休業中の社会保険料免除の留意点 35

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
特定社会保険労務士 島 麻衣子

42

◆助成金

両立支援等助成金（出生時両立支援コース） 活用シミュレーション

社会保険労務士法人名南経営 代表社員 社会保険労務士 大津 章敬

51

◆労働時間

労働時間制度の「原則」と「例外」を考える

特定社会保険労務士 岩崎 仁弥

56

◆外国人雇用

外国人を雇う際に利用したい国の制度 &悪徳ブローカーの見分け方

特定社会保険労務士・特定行政書士 橋本 裕介

60

◆採用

最新のルール変更に合わせた対応が必須！

採用活動におけるインターン学生情報の利用と留意点

弁護士 井上 祐一（井上総合法律事務所）

66

◆営業秘密

改訂版ハンドブックを踏まえた企業情報管理の最前線

前編 自社の秘密情報を保護するための社内規程・社内体制の整備

弁護士 渡邊 遼太郎（東京八丁堀法律事務所）

連載

74

重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第183回 男女賃金格差情報開示義務

神戸大学教授 大内 伸哉

84

経済学で考える人事労務・社会保険

第32回 外国人労働者政策の転換

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

88

短期集中連載 総務担当者が押さえておきたいインボイス制度

第2回 インボイスの保存要件と立替金精算・出張旅費等支給の留意点

税理士 小林 俊道（税理士小林俊道事務所）

92

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！

労働判例の読み方

第34回 学究社（年俸減額）事件【年俸制賃金の減額の適法要件】

弁護士 光前 幸一

96

PMIと人事労務

第4回 賃金のPMI

社会保険労務士 猶木 貴彦（社会保険労務士法人MRパートナーズ）

社会保険労務士 杉山 晴香（社会保険労務士法人MRパートナーズ）

100

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第17回 パワハラ対応（7）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

●相談室●

104 労働基準法

「差別の取扱」の禁止と採用時における適用

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

高年齢者の雇用

弁護士 野口 大

106 就業規則

高年齢者就業確保措置の導入

弁護士 林 栄美

107 多様な働き方

フレックスタイム制と早出・居残り命令

弁護士 岸 聖太郎

108 ハラスメント

部下からのパワハラへの対応

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

109 メンタルヘルス

精神科・心療内科を受診すべき目安

精神科産業医 西上 貴志・吉野 聰（吉野聰産業医事務所）

110 労災／雇用／健保

労災保険 膝鞘炎による労災申請

特定社会保険労務士 高橋 知子

111 デジタル化

ビジネスチャット活用の留意点

特定社会保険労務士 柳 裕葵

112 助成金

育児休業を支援する

「両立支援等助成金（育児休業等支援コース）」

社会保険労務士法人アンプレラ 代表社員 伊藤 泰人

113 労務に関する税務

従業員へ資格取得等のために

金銭を支給した場合の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 岡田 侑也

✿ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

✿ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集①

男女の賃金差異開示義務化 &副業・兼業ガイドライン改定

本特集では、女性活躍推進法の省令・告示の改正によって実施される「男女の賃金差異開示（公表）の義務化」と、副業・兼業に関する情報の公表等について追加された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定の内容＆実務対応について解説します。これらはいずれも人材確保の観点から影響が無視できない、今後の企業経営において注目の改正事項です。ぜひ本特集をご確認のうえ、自社での対応をご検討ください。

制度解説編

▶男女の賃金差異開示義務化

P6

▶副業・兼業ガイドライン改定

P12

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス＆ロー弁護士法人）

実務対応編

▶実務対応と求人票の見直し

P15

社会保険労務士 川嶋 英明

特集①

男女の賃金差異開示義務化 &副業・兼業ガイドライン改定

男女の賃金差異開示義務化 制度解説編

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス＆ロー弁護士法人）

1 男女賃金差異開示の義務化の背景

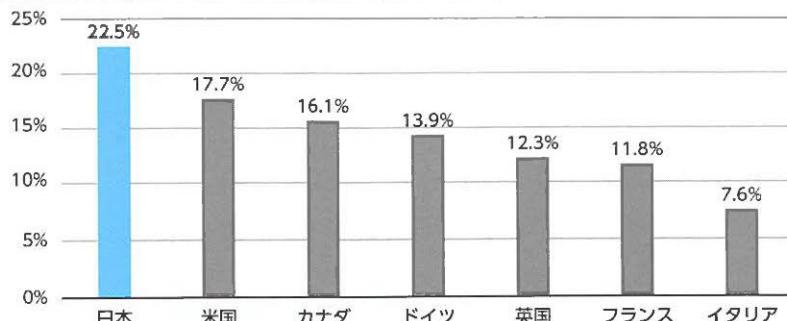
日本の女性就業率は上昇傾向にあるものの、育児・介護等を理由に望まずして離職を選択せざるを得ない人が多いとされています。また、仮に、離職をしない場合であっても、出産・育児等によるキャリアの中止によって、仕事復帰後の再就職にあたっては非正規雇用労働者となる場合が多いとされ、女性雇用者の約50%が非正規雇用労働者であるとされています。さらに、管理職的職業従事者のうち、女性の割合は13%にとどまり、国際的にみても低い状況にあります（内閣府男女共同参画局「諸外国の就

業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合」（令和4年6月））。

日本の人口動態はすでに減少局面に入っています。将来的な労働力不足が予想され、またイノベーションの創出の観点からも、より一層女性の活躍が求められることになります。現状、日本の労働者の男女賃金格差は、他の先進国と比較して大きいとされており（図表1）、性別のみを理由とする賃金差異を解消し、働くことを希望する女性が十分にその能力を発揮することができる環境を整備するため、男女の賃金差異の開示が求められることとなりました。

図表1 男女間賃金格差の国際比較

男女間賃金格差（男性賃金の中央値に対し女性賃金の中央値が低い割合）



（注）男女間賃金格差とは、男性の賃金の中央値に対して、女性の賃金の中央値がどれほど低いかを示す指標。正規・非正規雇用のフルタイム労働者が対象。日本、米国、カナダ、英国は2020年、ドイツ、イタリアは2019年、フランスは2018年の値。

（出所）OECDStatを基に作成。

〔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～」基礎資料集より〕

2 男女の賃金の差異の開示義務化の概要

(1) 女性活躍推進法による情報公表の概要

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、①自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析、②一般事業主行動計画の策定・届出・周知・公表（8条1項～5項）、③女性活躍に関する情報の公表（20条）が求められています。これらの対象事業主は、従来は301人以上でしたが、対象事業主の範囲が拡大され、令和4年4月1日以降は、上記の通り101人以上の事業主が対象とされています。

男女の賃金の差異については従前から何らの定めもなかったわけではなく、必須ではないものの、①の状況把握の選択項目、②の数値目標の項目の一つとされていました。他方で、③の情報公表の項目には挙げられていませんでした。

(2) 情報公表項目の追加

今回の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令と事業主行動計画策定指針の改正によって、情報公表の項

目に「男女の賃金の差異」が加えられ、さらにこれが必須項目とされました。

もともと、女性活躍推進法では、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の8項目、「職業生活と家庭生活との両立」の7項目から、それぞれ1項目ずつ公表することとされていましたが、今回の改正により、上記の「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の8項目に、「男女の賃金の差異」が追加されました（省令19条1項1号り）（図表2）。

(3) 男女賃金差異の開示義務の対象事業主の範囲と開示項目

上記の情報公表の範囲は、常時雇用する労働者の数によって異なります。

① 常時雇用する労働者が301人以上の事業主

まず、常時雇用する労働者が301人以上の事業主については、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうち「男女の賃金の差異」とそれ以外の1項目、「職業生活と家庭生活との両立」のうち1項目の公表が求められ、合計3項目以上の開示が求められることとなります。

図表2 情報公表の項目

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	職業生活と家庭生活との両立
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合	① 男女の平均継続勤務年数の差異
② 男女別の採用における競争倍率	② 10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 労働者に占める女性労働者の割合	③ 男女別の育児休業取得率
④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	④ 労働者の一月当たりの平均残業時間
⑤ 管理職に占める女性労働者の割合	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 役員に占める女性の割合	⑥ 有給休暇取得率
⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績	⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績	
⑨ 【追加】男女の賃金の差異	

② 常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主

次に、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主の場合には、情報公表自体は実施しなければなりませんが、その範囲は軽減されており、上記合計16項目のうち、いずれか1項目以上の情報公表が求められています。ここでは、男女の賃金の差異の情報を公表することが必須とはされていません。

③ 常時雇用する労働者が100人以下の事業主

常時雇用する労働者が100人以下の事業主については、情報公表は努力義務とされています。以上を整理すると以下のようになります。

常時雇用する労働者数	情報公表義務の範囲
301人以上	① 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の項目①～⑧のうち1つ以上 ② 男女の賃金の差異 ③ 「職業生活と家庭生活との両立」の項目①～⑦のうち1つ以上
101人～300人	「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の項目、「男女の賃金の差異」、「職業生活と家庭生活との両立」の項目の合計16項目のうち1項目以上(男女の賃金の差異の項目である必要はない)
100人以下	情報公表は努力義務

つまり、今回の「男女の賃金の差異」の情報公表を義務付けられているのは、常時雇用する労働者が301人以上の事業主ということになります。

3 男女の賃金の差異の算出方法

次に、男女の賃金の差異の算出方法にあたっての基本的な概念や考え方について説明します（なお、詳細については、本特集の「実務対応編」(15～24ページ)にて解説されていますので、そちらをご覧ください）。

おおまかな算出の流れとしては、①労働者の分類、②総賃金と人員数の算出、③平均年間賃金の算出（正規・非正規）、④平均年間賃金の算出（すべての労働者）、⑤割合の算出・公表になります。

(1) 労働者の分類

後述する通り、男女の賃金の差異については、「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」そして「すべての労働者」に分けて公表する必要があります。そのため、その前提として賃金の差異についても、雇用形態別に分けて算出することになります。それぞれの定義は、以下のように定められています。

項目	定義
正規雇用労働者	一般事業主が直接雇用し、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者および短時間正社員
非正規雇用労働者	短時間労働者および有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律2条3項に規定する短時間・有期雇用労働者（いわゆる「パート」、「アルバイト」、「契約社員」等）
すべての労働者	正規雇用労働者および非正規雇用労働者

上表の通り、短時間正社員は、「正規雇用労働者」に入ります。また、一般に、「非正規雇用」には派遣社員も含めて考えることが多いですが、派遣社員の賃金差異につ

特集②

改正育児・介護休業法Q&A を踏まえた実務ポイント P26

育児休業中の社会保険料免除 の留意点 P35

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
特定社会保険労務士 島 麻衣子

今年の10月から、今回の改正育児・介護休業法の目玉でもある出生時育児休業（産後パパ育休）の創設等が施行されます。あわせて育児休業中の社会保険料免除の要件も変更され、実務上確認しておくべき留意点が多くあるところです。

本特集では、主に厚労省Q&Aを踏まえて、改正法の実務対応について解説していきます。



改正育児・介護休業法Q&A を踏まえた実務ポイント

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 島 麻衣子

令和3年6月に公布された改正育児・介護休業法が、本年4月1日の一部施行に続き、10月1日にも施行されます。今回施行される改正事項には、男性の育児休業取得促進策として話題となった「出生時育児休業（産後パパ育休）」の創設などが含まれており、育児休業制度が大きく変わります。

本稿では、本年7月に更新された、厚生労働省の「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和4年7月25日時点）」（以下、「Q&A」という）で新たに追加された内容を中心に、改正法の実務対応を解説します。

1 改正法の全体像

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」は令和3年6月9日に公布されました。改正の全体像と施行時期は図表1の通りです。

ここからは、改正事項のうち、今回の更新によりQ&Aが新たに追加された「個別周知・意向確認」、「雇用環境整備」、「出生時育児休業」について、制度概要とQ&Aの内容から見る実務対応を解説します。

図表1 改正事項と施行時期

法律	改正内容	施行時期
育児・介護休業法の改正	①妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認の措置の義務付け	令和4年4月1日 (施行済)
	②育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け	
	③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	令和4年10月1日
	④育児休業の分割取得	
	⑤育児休業の撤回ルールの見直し	
	⑥1歳到達日後の育児休業の見直し	
	⑦出生時育児休業（産後パパ育休）の創設	
	⑧1,000人超の企業に育児休業の取得状況の公表の義務付け	令和5年4月1日
雇用保険法の改正	⑨育児休業給付の改正	令和4年10月1日

筆者ウェブセミナー動画配信

改正育介法、雇保法省令を踏まえた規定・書式・スケジュール（11/26開催分）



2 個別周知・意向確認措置の義務付け (令和4年4月1日施行済)

育児休業の制度の不知や、理解不足により休業の申出をしないことを防ぐため、個別周知・意向確認の措置が義務付けられました。この改正はすでに4月1日に施行されています。

① 改正の概要

労働者本人または配偶者の妊娠・出産等について労働者から申出があったときは、当該労働者に対して育児休業に関する制度等について知らせる（個別周知）とともに、育児休業等の取得の意向を確認するための面談等の措置（意向確認）を講じることが事業主に義務付けられました（改正育介法21条）。

労働者に個別周知する内容は、以下の4つが含まれていることが必要です。

- ① 育児休業^{*}に関する制度
- ② 育児休業^{*}申出の申出先
- ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業^{*}期間について負担すべき社会保険料の取扱い

^{*} 令和4年10月1日以降は、出生時育児休業も含む。

個別周知と意向確認の方法は、①面談、②書面の交付、③FAX、④電子メール等（印刷するなどして書面を作成できるものに限る）のいずれかとされています。ただし、④は労働者が希望する場合に限ります。

② 実務対応のポイント

新たに追加されたQ&Aから、個別周知・意向確認措置の実務対応上のポイントを見ていきましょう。

○個別周知・意向確認を行う方法

前述の通り、個別周知・意向確認は面談または書面の交付等で行うことが必要です。この措置は、労働者に対して「個別に」実施することが義務付けられているため、社内に広く周知するだけでは足りません。この点についてQ&Aでは、周知等に関する文書を社内イントラネット等に常に掲載しておき、妊娠・出産等した労働者はイントラネットの文書を印刷して確認するよう社内周知しておく、という方法について、個別周知・意向確認措置の義務を果たしたことにならないとしています。

3 雇用環境整備措置の義務付け (令和4年4月1日施行済)

育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、育児休業の申出が円滑に行われるようするため、雇用環境整備措置が義務付けされました。この改正も4月1日に施行されています。

① 改正の概要

育児休業を取得しやすい雇用環境整備として、以下の措置のいずれか1つ以上を講じることが義務付けられました（改正育介法22条、改正育介則71条の2）。この措置は、育児期の従業員が社内にいるか否かにかかわらず、実施する必要があります。

- ① 育児休業にかかる研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
- ③ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
- ④ 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知

② 実務対応のポイント

雇用環境整備の措置の内容は、改正法には具体的に定められていません。措置の実施内容について、Q & Aや改正法施行通達をヒントにポイントを見ていきます。

(1) 「育児休業にかかる研修」の実施

研修の対象者については、改正後の施行通達（平28.8.2職発0802第1号「雇児発0802第3号最終改正令3.11.4雇均発1104第2号）（以下、「改正施行通達」という）により、すべての労働者に対して実施することが望ましいとしつつ、少なくとも管理職は研修を受けた状態にすべきとされています。実施にあたっては、①定期的に実施する、②調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、③管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的とされています。

また、研修の実施に関して今回の更新でQ & Aが追加され、以下の点が明確になりました。

① オンラインでの研修実施の可否

オンラインでの研修の実施は可能ですが、受講管理を行うなど、労働者が研修を受講していることを担保することが必要とされています。

② 育児休業に関する資料の社内掲示板への掲載または配付による実施の可否

研修とは、ある期間特別に勉強すること、また、そのために行われる講習を意味するため、単に資料や動画を会社の掲示板に掲載したり、配付したりすることのみでは研修に当たらないとされています。

(2) 相談体制の整備をする場合

雇用環境の整備として相談体制の整備を

する場合、相談窓口の設置や相談対応者を置き、労働者に周知することなど、実質的に対応が可能な窓口が設けられていることが必要です（改正施行通達）。

相談窓口については、改正法施行前にすでに育児休業に関する相談窓口が設けられているような場合、前述のように実質的に対応が可能なものであれば、新たに整備する必要はありません。

今回の更新で追加されたQ & Aでは、相談窓口の周知方法について、相談を受け付けるためのメールアドレスやURLを定めて労働者に周知を行う方法は差し支えないとされています。

(3) 育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供を行う場合

雇用環境の整備として育児休業の取得に関する事例の収集および事例の提供を行う場合、事例の収集にあたっては、原則として男女双方の事例を提供することとされています（いずれかの事例がない場合を除く）。また、特定の者の育児休業の申出を控えさせることにつながらないよう、提供する事例は性別や雇用形態等に偏りがないように配慮することとされています（改正施行通達）。具体的な事例の提供方法について、改正施行通達では、事例が掲載された書類の配付やインターネットへの掲載等とされています。

今回の更新で追加されたQ & Aでは、事例の収集と提供の頻度について、定期的に更新する必要があるとされています。「定期的に」の時期について明確な周期は示されていませんが、社内の制度改正状況や、法令改正の状況を踏まえることとされています。