

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっ とWORK

2022.
11月号
Vol.79

特集1：準備は進んでいますか？「男女の賃金の差異」情報公表について

特集2：2023年（令和5年）4月から60時間超時間外労働の割増賃金率50%に引き上げ

連載：クマ先生の労務相談

「週休2日制の場合、休日労働とは？」

準備は進んでいますか？ 「男女の賃金の差異」情報公表について

「男女の賃金の差異」の公表義務とは？

2022年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加されました。そして、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務となりました。これにより、下図の通り、労働者が301人以上の事業主は公表項目が3項目となりました。なお、労働者が101人以上300人以下の事業主は、1項目以上の公表で足りります。

初回の公表時期は、施行(2022年7月8日)後に最初に終了する事業年度の実績を、翌事業年度の開始後おおむね3か月以内とされており、今月から新たな事業年度が開始した企業においては、おおむね年内に公表するスケジュールとなります。



※厚生労働省 労働局リーフレット「女性の活躍に関する情報公表が変わります」の一部抜粋です。

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	「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
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

⑨男女の賃金の差異
(必須)
*新設

- ・「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。

厚生労働省よりFAQが公開されております

状況把握からえるばし認定までの一連の流れに加えて、新たに設けられた「男女の賃金の差異」の公表に関するFAQが厚生労働省HPに公開されました。

「男女の賃金の差異」の公表区分である「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」、「全労働者」の定義は何か？「賃金」「差異」の定義は何か？といった根本的な部分から、休業中の労働者や、短時間勤務などの変則的な勤務体系の労働者の取り扱いなど、実務的な内容が記載されており参考になりますので、公表の準備を進めるにあたりご一読ください。

また、厚生労働省公式YouTubeに男女の賃金差異に関する解説動画が公開されました。基本的な事項が30分程度にまとまっておりますので、併せてご活用ください。

【厚生労働省FAQ】

状況把握、情報公表、認定基準等における解釈事項について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989505.pdf>

女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」の公表等における解釈事項について
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989506.pdf>

【厚生労働省による解説動画(YouTube)】

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について
https://www.youtube.com/watch?v=NocF4_BF7FM

2023年（令和5年）4月から 60時間超時間外労働の割増賃金率50%に引き上げ

長時間労働を抑制し労働者の健康確保と仕事と生活の調和を図ることを目的として、2010年（平成22年）4月施行改正労働基準法により、大企業を対象として60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられました。

中小企業については適用を猶予されていましたが、2023年（令和5年）4月から対象となります。

給与計算上の変更点に留意するとともに、改めて、労働時間管理のルールを徹底し、生産効率の向上や人員配置の見直しなどを考えるきっかけすることができればと考えます。

変更点

※厚生労働省リーフレット

「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」の一部抜粋です。

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

計算方法、深夜労働・休日労働の扱い

◆ 計算方法

1ヶ月の起算日から累計して、時間外労働が60時間を超えた時点から50%の割増賃金の支給が必要です。

◆ 深夜労働の取扱い

60時間を超える時間外労働を22：00～5：00に行う場合75%の割増賃金の支給が必要です。

深夜労働割増（25%）+ 時間外労働割増（50%）= 75%

◆ 法定休日労働の取扱い

月60時間超の算定には、法定休日労働時間は含みません。

■ 「時間外労働・休日労働に関する労使協定（通称36協定）について

法定労働時間は1日8時間以内、1週40時間以内と定められています。（労働基準法第32条）

ただし、36協定を締結する場合に限り、法定労働時間を超える時間外労働、休日労働が可能となります。

自社で締結している36協定の内容を改めて確認するとともに、時間外労働・休日労働の現状把握を行うことをお勧めします。

■ 長時間労働の抑制に向けた取り組みについて

「令和4年版労働経済の分析」（厚生労働省）では、一般労働者の月間総実労働時間は減少傾向であるとし、新型コロナウイルス感染症による影響に加え、働き方改革の取組みの進展によるものと述べています。

一方で、新型コロナウイルス感染症の影響による事業縮小から持ち直したものの、少ない人員で現場をカバーし、

時間外労働を抑制することは難しい、といったお悩みを抱える事業者様も多くいらっしゃいます。

法施行、ルールの変更に対応するとともに、これらの課題への取組みも一歩ずつ進めていくことが肝要になると考えます。

時間外労働の上限制限に関するハンドブック等のツールは以下の★リンクより取得できます。

★リンク 厚生労働省 働き方改革特設サイト<https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp>

割増賃金率引き上げに向けての準備、労働時間管理に関するお困りごとがありましたら、MRパートナーズへお気軽にご相談ください。

クマ先生の労務相談

第14回 『週休2日制の場合、休日労働とは？』



人事担当

当社では、週休2日制を採用しています。2日ある週休におきまして、どちらの日に労働させると労働基準法上の休日出勤に該当することになるのでしょうか？

労働基準法上の休日労働とは、1週1日の法定休日における労働を指します。この法定休日は、具体的に曜日を特定する義務が法律上はありません。



クマ先生

ということは、当社のような週休2日制で、所定休日として同一週に2回以上の休日がある場合、そのどちらか一方が労働基準法上の休日に当たり、1日だけ労働させても、法律上は休日労働にならないということでしょうか？



人事担当

ご認識のとおり、他に1日休日が確保されている限り、他の所定休日に労働させても、“使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない”という労働基準法第35条の義務は守られたことになり、法律上の休日労働をさせたことにはなりません。



クマ先生

ありがとうございます！



人事担当

Hot topic

2022年12月以降の雇用調整助成金
助成率が縮小となる見通しです

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大は第8波が懸念されていますが、多くの特例措置が設けられてきた雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金が縮小傾向となっており、先日、厚生労働省から2022年12月から2023年3月の具体的な助成内容（予定）が公開されました。

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の2022年12月以降の内容を確認すると、2022年12月以降は通常制度にするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設けることとされています。

これにより、2022年12月以降の原則的な措置における助成率は中小企業で3分の2、大企業で2分の1となり、これまでに比べ助成額のかかなりの縮小となる予定です。

また、2022年2月から3月は特に業況が厳しい事業主（生産指標が最近3ヶ月の月平均で前年、前々年または3年前同期比で30%以上減少している事業主）に対する措置が廃止される予定です。

正式な発表は今後となりますが、お気軽にMRパートナーズまでお問合せください。

編集後記

もうすぐワールドカップ開幕ですね。普段あまりサッカーは見ませんが、ワールドカップなどになると俄かファンになって応援を楽しみます♪がんばれ日本！！ですね

ご相談やご質問があればお気軽にMRパートナーズへお問い合わせください。

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>