



トップアンドコア通信

【2023年1月号】

企業や国・地方公共団体が、従業員の一部割合で障害者を雇用することが義務づけられている「障害者雇用率」は、5年ごとに見直しが行われます。政府において審議会が行われており、**2023年度からの障害者雇用率は「2.7%」**としたうえで、実際には、2023年度は「2.3%」を据え置き、2024年度に「2.5%」、2026年度に「2.7%」と段階的に引き上げる方針であることが審議会資料で発表されました。

コロナ禍により事業の縮小を余儀なくされている企業が多い中での引き上げは、影響も大きいところではありますが、コロナ禍により在宅勤務やテレワークが普及した点で、障害者の働き方の幅は広がったと言えます。トップアンドコアでは、障害者雇用にかかる働き方や規程整備などをお手伝いすることができます。

■ 男性の育児休業取得率等の公表義務/従業員数 1,001人以上 【2023年4月～】

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務づけられます。公表期限は「事業年度終了後、**おおむね3か月以内**」とされています（例：3月末決算→2023年6月末までに初回公表義務）

公表は、①②のいずれかでOK

対象企業：常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

公表内容：公表を行う日の属する事業年度の「**直前の事業年度**」の実績により算出した割合

| ① 育児休業等の取得割合 | ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合 |
|---|--|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

公表方法：インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要がある

■ 男女の賃金差異の公表義務/従業員数 301人以上 【2022年7月～】

女性活躍推進法の改正により、常時301人以上の従業員を雇用する事業主に対し「**男女の賃金差異**」に関する情報を公表することが義務づけられました。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

| 区分 | 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) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者 | XX.X% |
| 正社員 | YY.Y% |
| パート・有期社員 | ZZ.Z% |

算出の前提とした重要な事項を記載すること(対象期間は必須)

付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

女性活躍推進法に基づく情報公開義務は、常時 101 人以上の従業員を雇用する事業主に課せられていますが、そのうち、301 人以上の事業主にのみ、新たな項目として追加されたことになります（101 人以上の事業主の場合、努力義務）。公表期限は「事業年度終了後、**おおむね 3 か月以内**」とされています（例：3 月末決算→2023 年 6 月末までに初回公表義務）。

「男女の賃金差異」を算出する際の留意点

- ◇「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の **3 区分**で公表が必要
- ◇「全労働者」は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の**合計**となること
- ◇派遣労働者は派遣元事業主で算出し、派遣先の算出対象の非正規雇用労働者から除外する
- ◇本社と複数の支社がある場合、会社としてすべてのデータを積み上げて計算すること
※支社別に計算したものを、最終的に合計する方法も可

■ 育児休業取得者の社会保険料免除の見直し【2022 年 10 月～】

育児・介護休業法の改正が 2022 年 4 月、10 月、2023 年 4 月の 3 段階に分けて行われているところ、2022 年 10 月からは、**育児休業中の社会保険料免除の要件も見直されています**。2022 年 10 月からは「産後パパ育休」が創設され、「育児休業の分割取得」も新たに認められることから、社会保険料が免除される要件の変更がなされたものです。

変更点①：同月内に短期間の育児休業を取得している場合の取り扱い

- 変更前：開始日と終了日の翌日が同月の場合は、期間の長短に関わらず免除されない
- 変更後：**同月内に 14 日以上**の育児休業を取得した場合は、当該月の保険料を免除する

変更点②：賞与月に育児休業を取得している場合の取り扱い

- 変更前：月末時点で育児休業を取得している場合、その月に支給された賞与は免除対象
- 変更後：**連続した 1 か月超**の育児休業取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする

■ 賃金のデジタル払いに必要な同意書【2023 年 4 月～】

「賃金支払いの 5 原則」として、労働基準法では「通貨で」「直接労働者に」「全額を」「毎月 1 回以上」「一定の期日を定めて」払わなければならないと定めています。この点について、以前から「通貨のほか、労働者の同意を得た場合には銀行口座への振り込み」も認められていましたが、今回、労働基準法施行規則の改正により、2023 年 4 月からは「厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者に限り、資金移動による賃金支払い」ができるようになりました。労働者の同意について、必要事項が記載された様式例が公表されています（個別の同意だけでなく、実際の運用時には労使協定の締結も必須）。

社会保険労務士法人 トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿セナ-ベル 46 F TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP 夕-名古屋 7 F TEL : 052-589-8753

【福岡支店】福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャルティ-ビ-ジ-セナ-ベル 6 F TEL : 092-273-0503

E-mail : contact@topandcore.or.jp [http : //www.topandcore.com/](http://www.topandcore.com/)

