

2022年8月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

男女の賃金差異の情報公表が義務化されました

～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」を追加すること
- ② 企業規模に応じて必須項目または選択項目とすること
*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）により公表すること
- 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)
全ての労働者	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>

情報公開を要請「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定

副業・兼業については、これまで厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）」（以下「ガイドライン」）において、労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、労働時間管理や健康管理等の在り方について示されていました。

このたび厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ガイドラインを改定しました。今回の改定の目玉は、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨していくことです。

今回の改定では、「企業の対応」の項に、次の文言が追加されています。

（１） 基本的な考え方

（中略）加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。（中略）

（４） 副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

この公表は義務ではありませんが、企業の公表が進めば、働く人は勤め先を選ぶときに、副業のしやすさを判断材料にできるようになります。副業については大企業ほど慎重な傾向がありますが、情報を開示してもらうことで働き方の多様化につながると期待されています。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和4年7月改定）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

企業における社員教育の現状とリスクリング

◆教育訓練費用を支出した企業は5割

政府が「人への投資」を進める姿勢を見せるなかで、社員教育にもスポットが当たっているところですが、企業における現況はどのようになっているのでしょうか。

厚生労働省が公表した令和3年度「能力開発基本調査」による企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、教育訓練費用（OFF-JT 費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は50.5%となっています。これは昨年と同水準で、近年低下しています。OFF-JT に支出した費用の労働者1人当たり平均額は1.2万円で、こちらも近年は減少傾向にあるようです。

◆能力開発や人材育成に関して問題があるとする事業所が7割以上

同事業所調査によれば、能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は76.4%に上っています。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」（60.5%）が最も多く、「人材育成を行う時間がない」（48.2%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.0%）と続いています。

同調査では、多くの事業所で問題があると感じつつも、対応策がみつからず、企業としても社員教育にあまり積極的ではない様子も読み取ることができます。

◆「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の策定

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労働者の学び・学び直しの重要性が高まっているとして、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示しています。

最近では社員のリスクリング（人材の再教育や再開発）についても注目が集まっています。このような社員教育は、社員のモチベーションアップや生産性の向上にも寄与するといわれます。今後企業としても検討課題の一つになっていくでしょう。

【厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」】

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000953325.pdf>)

【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000957888.pdf>

「シニアの働き方」の可能性が広がる！企業も知っておきたい「協同労働」

◆関心高まる「協同労働」という働き方

この10月、労働者協同組合法が施行され、労働者協同組合に法人格が認められるようになることを背景に、「協同労働」という働き方への関心が高まっています。

協同労働は、地域の課題解決を目的に、労働者協同組合の組合員が「出資」・「経営」・「労働」のすべてを担って働く働き方です。シニアの活躍にもつながるものと期待されており、シニアに対する創業支援措置を講ずることが努力義務とされるなか、企業としても押さえておきたいトピックといえます。

◆シニアの理想の働き方を実現する「協同労働」

協同労働においては、働く人が労働者協同組合に出資をして組合員となり、組合員それぞれの意見を反映して組合の事業を行い、組合員みずからが事業に携わります。組合員が主体的に働くことができるため、就労上の制約が生じることも多いシニアが、制約に柔軟に対応しつつ、自身の技術・経験を活かして働くことが可能となります。

また、地域課題の解決を事業目的とする協同労働は、地域コミュニティとの関わりや地域社会への貢献を重視する、シニアの就労指向に沿った働き方だと考えられます。

◆企業と「協同労働」の接点

定年前後の働き方について、企業に雇われる働き方でなく、フリーランスや自営業を希望するシニアは比較的多く存在しています。しかし、独立・起業のきっかけや方法が見つからずに実現できない方は多いようです。この点、協同労働は、組合員として集まったメンバーが協力し合って経営を行うものであるため、1人で事業を立ち上げて経営することに比べ、ハードルは下がります。

将来の創業を見据えた準備等のために、従業員の副業・兼業を認め支援する企業も増えてきました。ここに協同労働を加え、活動を認めることも、シニアへの創業支援の一環として、意義のあることといえるでしょう。

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（「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>

Z世代の新入社員の意識

～リクルートマネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新入社員導入研修受講者 525 名（調査 1）、新入社員向け e ラーニングサービス受講者 1,672 名（調査 2）に対し、「新入社員意識調査 2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は 2010 年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徴」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

◆「働くうえで大切にしたいこと」は、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ（49.0%）で、10 年前と比較し 11.5 ポイント UP しています。

「周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと」が過去最高（45.0%）で昨対比 5.0 ポイント UP、10 年前と比較し 6.2 ポイント UP しています。

一方、「何があってもあきらめずにやりきること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

◆仕事・職場生活をするうえでの不安は、「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ（63.8%）で、10 年前との比較では 0.7 ポイント UP しています。

◆10 年の経年比較から見えてきた Z 世代の新入社員の特徴

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

【株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「新入社員意識調査 2022」の結果】

https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2206281825_6171.pdf

令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の概要

～厚生労働省調査より

◆高年法改正後初の調査

厚生労働省は、令和3年6月1日時点「高年齢者雇用状況等報告」を公表しました。この調査は、従業員21人以上の企業232,059社の60歳以上の雇用状況についてまとめたもので、令和3年4月から70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）が企業の努力義務となった改正高年齢者雇用安定法の施行後初の調査となります。

◆約25%の企業が70歳までの雇用制度を導入

調査結果によると、高年齢者雇用安定法によって義務付けられている65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年制の廃止、引上げ、継続雇用制度の導入のうちのいずれか）を実施している企業は、231,402社（99.7%）でした。

また、70歳までの高年齢者就業確保措置（以下に掲げる措置のうちのいずれか）を実施している企業は、59,377社（25.6%）でした。

- ・定年制の廃止…9,190社（4.0%）
- ・定年の引上げ…4,306社（1.9%）
- ・継続雇用制度の導入…45,802社（19.7%）
- ・創業支援等措置の導入…79社（0.1%）

なお、従業員21～300人の中小企業では26.2%、300人以上の大企業では17.8%が措置を実施しており、中小企業のほうが70歳までの雇用に積極的に取り組んでいることがわかります。

◆60歳以上の常用労働者数は？

本調査における従業員21人以上の企業の常用労働者数（約3,380万人）のうち、60歳以上の常用労働者数は約447万人（全体の13.2%）でした。年齢階級別に見ると、60～64歳が約239万人、65～69歳が約126万人、70歳以上が約82万人でした。

また、従業員31人以上の企業における60歳以上の常用労働者数は約421万人で、昨年より約11.7万人増加しており、12年前の平成21年と比較すると約205万人増加しています。

【厚生労働省「令和3年「高年齢者雇用状況等報告」集計結果】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000955633.pdf>