



## 法改正情報 (改正があつた労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

### ● 厚生労働省が「男女間賃金差異分析ツール」を公開

日本における男女間の賃金格差は長期的にみると縮小傾向にありますが、それでも国際的にみるといまだに大きいというのが現状です。具体的にいと、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、日本は78.7であるのに対し、OECD諸国の平均値は88.4となっています(「男女共同参画白書 令和6年版」より)。

#### 1. 政府の施策

こうした状況に対処するため、政府は法制度の改正や資料の作成、情報発信などを行っています。令和4年7月8日には、女性活躍推進法に関する制度改正が行われ、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました(当該項目は新設の開示項目)。なお、開示対象企業を、非上場を含む従業員数101人以上の企業とすることが検討されています。

#### 2 「男女間賃金差異分析ツール」

政府は3月3日、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するため、簡易な要因分析ツールである「男女間賃金差異分析ツール」を公表しました。同ツールはExcelで作成されており、厚生労働省のホームページからダウンロードすることで利用できます。画面の指示に沿って自社の従業員の給与情報等を入力することで、男女間の賃金差異、その要因に関する数値、同業他社との平均値の比較などを分析することができます。ほかにも、役職を持つ女性の割合や勤続年数についての分析もできます。また、「活用パンフレット」も公表されており、分析結果に基づく課題別の目標・取組みの設定方法や、「一般事業主行動計画」への活用方法などが解説されています。

厚生労働省の「女性活躍推進法特集ページ」には、関連する制度改正や政府の取組み・好事例集などがまとめられているので参考になります。また分析ツールはExcelで簡単にダウンロードでき、数値を入力していくことで自動的に分析ができるので是非試しに利用してみるとよいでしょう。

- 【厚生労働省「男女間賃金差異分析ツール」を公開しました】[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_53416.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53416.html)
- 【厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ】<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

4月の税務と労務の手続 (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]

**15日**

- n給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

**30日**

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 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]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>[郵便局または銀行]※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)**● ストレスチェック全事業場義務化 安衛法改正案(3/15)**

政府は14日、労働安全衛生法の改正案を国会に提出した。これまで努力義務としていた従業員50人未満の事業所にストレスチェックの実施を義務化する。成立すれば、公布から3年以内に施行される予定。プライバシー保護の観点から、10人未満事業場では全員の同意がなければ結果分析はしないこととした。

**● 職場の熱中症対策 義務化へ(3/13)**

厚生労働省の労働政策審議会安全衛生分科会は12日、熱中症対策を罰則付きで事業者に義務付ける改正省令案要綱を了承した。「暑さ指数」28以上または気温31度以上の環境で連続1時間以上か1日4時間を超える作業を行う際に、対策とその周知を義務付ける。4月にも改正省令を公布し、6月の施行を目指す。

**■ 国による取組み**

3月に入つてスギ花粉の飛散がピークを迎えるなど、花粉症シーズン真っただ中です。スギ花粉は2月～4月頃に飛散し、2025年の飛散量は2024年より増える見込みとなっています。社内でも、くしゃみや鼻水、目のかゆみといった花粉症の症状に悩まされている社員は多いのではないでしょう。

**「後記 花粉症対策として企業ができることを考える**

今年も花粉症シーズンが到来

政府は、労働生産性の低下にも影響する花粉症予防のための対策として、花粉曝露を軽減する柔軟な働き方等、企業等による従業員の花粉曝露対策を推進する仕組みの整備に取り組んでおり、国民病ともいわれる花粉症への対策は企業としても関心を持ちたいテーマとなっています。

**■ 企業ができること**

経済産業省「健康投資ワーキンググループ」の資料で示された令和5年度の健康経営度調査回答結果によれば、職場における花粉症対策への支援として、空気清浄機の設置、対症療法(服薬など)に対する補助・支援(通院や薬の購入への補助等)、花粉症に関するセミナー等教育の実施(薬の飲み方、副作用への理解等)、花粉症に合わせた柔軟な働き方(花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等)」が挙がっています。

大規模法人で実施されている例が多いですが、自社において実施可能な対策を検討していくことで社員満足度の向上にもつながることが期待されます。