

労務関連ニュースレター

October 2022

In brief

2022年度の地域別最低賃金が10月1日から中旬までの間に順次発効しました。各都道府県で決定された上昇額は全国加重平均で31円となり、改定後の最低賃金は全国加重平均で961円となりました。

副業・兼業の促進に関するガイドラインが改定され、事業主は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択をサポートするため、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とが示されました。

その他女性活躍推進法による男女の賃金の差異の情報公表におけるQ&A公開および改正育児・介護休業法に関するQ&A更新についてご紹介します。

In detail

1. 2022年度の地域別最低賃金について

2022年度の地域別最低賃金が10月1日から中旬までの間に順次発効しました。最低賃金は、年1回、厚生労働省の中央最低賃金審議会が目安を示し、各都道府県で実際の引き上げ額を決定します。2022年度については、原材料費の高騰等による消費者物価の上昇を背景に、都道府県の経済実態に応じ、31円または30円を引き上げるとの目安が中央最低賃金審議会から示されていました。各都道府県で決定された上昇額は全国加重平均で31円となり、1978年度の目安制度開始以降で最高額となりました。その結果、全国加重平均の時給額は961円となりました。

主な都道府県の最低賃金は以下のとおりです。

	2022年度	(2021年度)	発効年月日
東京都	1,072円	(1,041円)	2022年10月1日
神奈川県	1,071円	(1,040円)	
大阪府	1,023円	(992円)	

各都道府県別の地域別最低賃金額は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/minimumichiran/

2. 副業・兼業の促進に関するガイドライン改定について

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、副業・兼業を希望する労働者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等についての考え方を示すために厚生労働省から公開されているガイドラインです。2022年7月

に、このガイドラインが改定され、新たな項目として「副業・兼業に関する情報の公表について」が追加されました。事業主は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択をサポートするため、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とが示されました。

自社のホームページで公表する場合の記載例
(「副業・兼業の促進に関するガイドライン パンフレット」より)

副業・兼業について条件を設けず、許容している場合の例:

弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、条件を設けることなく、認めています。

副業・兼業について条件を設けて、許容している場合の例:

弊社では、従業員が副業・兼業を行うことについて、原則認めています。ただし、長時間労働の回避をはじめとする安全配慮義務、秘密保持義務、競業避止義務および誠実義務の履行が困難となる恐れがある場合には、認めていません。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン改定について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf> (ガイドライン)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000996750.pdf> (パンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000964082.pdf> (Q&A)

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の詳細は、ニュースレター [2020年10月号](#)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol55.html>

3. 男女の賃金の差異の情報公表における Q&A 公開について(女性活躍推進法)

2022年8月発行のニュースレターでご紹介したとおり、2022年7月8日に、女性活躍推進法の省令および告示が公布・施行され、男女間の賃金格差の縮小を図る観点から、労働者301人以上の事業主については、「男女の賃金の差異」の状況についての把握と情報公表が義務付けられることとなりました。2022年9月15日に、本制度についてのQ&A(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)が厚生労働省より公開されていますので、内容をご確認ください。

「男女の賃金の差異の情報公表について」の詳細は、ニュースレター [2022年8月号](#)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-20220830-jp.html>

「男女の賃金の差異の情報公表について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000989506.pdf> (Q&A)

4. 改正育児・介護休業法に関する Q&A 更新について(育児・介護休業法)

2021年6月号、2021年8月号、2021年10月号、2021年12月号、2022年4月号でもご紹介した育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律について、2022年4月1日から3段階で施行されていますが、2022年7月25日にQ&Aが更新されました。出生時育児休業中の部分就業に関する事項を中心にQ&Aが追加されていますので、内容をご確認ください。

Q&A に追加された項目(一部抜粋)

- ① 出生時育児休業中に就業させることができる者について労使協定で定める際、「休業開始日の X 週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」といった形で対象労働者の範囲を規定することや、1 日勤務できる者(所定労働時間より短い勤務は認めない等)、特定の職種や業務(営業職は可だが事務職は不可、会議出席の場合のみ可等)、特定の場所(A 店は可だが B 店は不可、テレワークは不可等)で勤務できる者、繁忙期等の時期に取得する者等に限定することは可能ですか。
- ② 労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者に出生時育児休業中の部分就業を行わせることは可能ですか。
- ③ フレックスタイム制の適用される労働者に出生時育児休業中の部分就業を行わせることは可能ですか。
- ④ 事業場外労働のみなし労働時間制の適用される労働者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。
- ⑤ 裁量労働制の適用される労働者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。
- ⑥ 出生時育休中の部分就業を行う日が、使用者の事情による休業となった場合について、会社は休業手当を支給する義務がありますか。

「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf> (Q&A)

「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」の詳細は、ニュースレター [2021 年 6 月号](#)、[2021 年 8 月号](#)、[2021 年 10 月号](#)、[2021 年 12 月号](#)、[2022 年 4 月号](#)でも紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol59.html>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol60.html>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol61.html>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol62.html>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-20220427-jp.html>

※本ニュースレターは 2022 年 10 月 11 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 155 カ国に及ぶグローバルネットワークに 327,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2022 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.