



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 最近は法改正が多いのですが、時間がなくて、総務として知らないこともあるのではと心配です。企業に情報開示が義務づけられている内容について教えてください。

A 私達社労士にとっても、労働法や社会保険関係の法改正は多いと感じますので、総務の方のご心配もお察しいたします。

育児休業に関しては、2023年4月1日から常時雇用する従業員1,000人を超える企業に対して、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付けられました。

【公表内容】①又は②のいずれかを公表義務

①育児休業の取得割合

育児休業を取得した男性労働者の数
配偶者が出産した男性労働者の数

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数
＋小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者数の合計額
配偶者が出産した男性労働者の数

【公表の方法と時期】

方法⇒一般の方が閲覧できる方法がベスト

「両立支援のひろば」又は自社のHP等

時期⇒公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度の状況について、公表すべき事業年度の終了後3か月以内に公表すること

1,000人以下の企業については公表を義務付けていませんが、厚労省は2023年度の両立支援等助成金に、育児休業の取得状況を公表した場合の加算措置を設け、中小企業における情報公表の取組も促進する意向です。

例えば、子育てパパ支援助成金に支給されます。次の①～③の情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、情報公表加算1社2万円です。

- ①男性の育児休業取得率
- ②女性の育児休業取得率
- ③男女別の平均育休取得日数

【その他情報開示が義務づけられている情報】

(1)中途採用者の比率(301人以上)

《労働施策総合推進法》

…直近の3事業年度の各年度について、採用した正規労働者の中途採用比率

(2)女性活躍推進に関する情報公表(101人以上)

《女性活躍推進法》

…⑦又は⑧からそれぞれ1つ以上選択して公表

⑦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

⑧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

(3)男女の賃金の差異(301人以上)

《女性活躍推進法》

…上覧⑦の選択肢として掲げられている「男女の賃金の差異」について301人以上の企業は公表が必須

(4)一般事業主行動計画(女性活躍推進)(101人以上)

《女性活躍推進法》

…計画の策定時または変更時

(5)一般事業主行動計画(次世代育成促進)(101人以上)

《次世代育成支援推進法》

…計画の策定時または変更時

特に(4)と(5)の一般事業主行動計画は忘れないように届け出て下さい。

その他、2023年3月期から上場企業を対象に人的資本の情報開示が義務化されます。約4,000社の大手企業が対象です。人的資本の可視化を投資家から強く求められたことがきっかけです。

人的資本経営とは中長期的な価値向上や企業ビジョンを実現させるための経営手法。人材戦略と経営戦略を連動させ、あらゆる人材の能力を引き出し、開発・活用することが企業の成長につながります。

労働人口が減少し、採用が難しい中、どの会社でも働きやすい環境を整える必要がありますね。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980