

弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 大企業男性従業員の育児休業取得率等の公表義務化(2023年4月施行)
- 賃金を上げる場合に知っておくべきこと
- 編集後記～東京オフィス～
- セミナー情報

●大企業男性従業員の育児休業取得率等の公表義務化 (2023年4月施行)

○はじめに

いわゆる「育休」について、最近いくつかの法改正がなされていて、経営者の方々は育休の知識をアップデートしていく必要があります。

今回は、2023年4月施行の従業員が1000人を超える大企業を対象とした男性従業員の育児休業取得率等の公表が義務化されたことについて解説していきます。

○そもそも育休とは

そもそも育休とは、育児休業の略称で、子どもを育てるために用意された従業員の休みを意味します。

育休については、育児介護休業法(正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」という法律で定められています。

従業員の育休の取得について、会社は原則拒否することはできません。

育休中の賃金については、会社と従業員との間で特別な合意(就業規則、賃金規程などの記載を含む)がされていなければ、原則無給となります(ノーワーク・ノーペイの原則)。

ただし、一定の要件を満たすと、雇用保険の方から、休業開始後6ヶ月間は休業前の賃金の67%、それ以降は50%の育児休業給付金がもらえます。

○男性従業員の育休

育休については、古くから「女性のためのもの」という認識が強かったですが、法律上は男性も取得できるようになっています。

育休は、以下の内容で、男女問わず申し出ることができます。

【男女共通の育休の内容】

- ・基本形態として子どもが1歳になるまでの期間(育児介護休業法5条1項)
- ・父母の従業員がともに育児休業を取得する場合には、子どもが1歳2ヶ月になるまで休業可能
(パパ・ママ育休プラス、育児介護休業法9条の6)
- ・一定の場合には、最長で子どもが2歳になるまで延長が可能
(育児介護休業法5条3項、4項、5項)

(参考: 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 | e-Gov法令検索)

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076>

また、2022年10月1日施行により、上記とは別に、産後パパ育休(出産時育児休業)というものも取得できるようになりました。

産後パパ育休は、男性が休業の2週間前までに申し出ることにより、子どもの出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して休業することができます。

○育児休業取得率等の公表義務化の内容

では、今回の2023年4月から施行される男性従業員の育児休業取得率等の公表義務化の内容についてご紹介いたします。

弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区桜丘町 26-1 セルリアンタワー 15F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F (2023 年 6 月開設予定)
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門サイト www.fukuoka-roumu.jp/
顧問弁護士サイト www.komon-lawyer.jp/



この記事についてのお問い合わせは、木曾までお気軽にどうぞ。



(1) 対象企業

対象企業は、「常時雇用する労働者が1000人を超えること」です。
1000人を超える企業が対象なので、大企業を想定しています。
なお、「常時雇用する労働者」とは、以下のとおりです。

【常時雇用する労働者】

- ・期間の定めなく雇用されている者
 - ・一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
- これに該当するのは、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者です。

(2) 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（公表前事業年度）の次の（A）、（B）のいずれかの内容が公表対象です。

(A) 育休の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

(B) 育休と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

(3) 公表方法

インターネット等、一般の方が閲覧できるような方法で公表します。
インターネットについては、以下の方法などで可能です。

【インターネットの公表方法】

- ・自社のホームページで公表
- ・厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表

(参考: 両立支援のひろば | 厚生労働省)

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

(4) 公表期限

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内を目安に公表してください。

例えば、事業年度末（決算時期）が2023年3月の場合、3ヶ月後の2023年6月末までに公表前事業年度の状況を公表するにしなければなりません。

〇まとめ

今回の公表義務化は、大企業を対象としているので、多くの中小企業は対象ではありません。

もっとも、このような法改正の背景には、男性の育休取得がまだまだ浸透しておらず、促進していく必要性が認識されているからです。

男性育休促進の法改正は今後もあり得るところなので、時代の流れについていけるようにしましょう。

(参考: パンフレット「育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説」
厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>

●賃金を上げる場合に知っておくべきこと

〇はじめに

2023年もこの時期恒例の大手企業と労働組合による春闘の賃上げ交渉が行われました。

ニュースによると、2023年では大手企業のトヨタとホンダが労働組合の要求に対して比較的早期に満額回答し、賃上げされることが決定されたようです。

物価高の影響等により、大手企業だけでなく中小企業でも賃上げの検討をされている経営者の方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

そこで、賃金を上げる場合に知っておくべきことについて解説いたします。

〇賃金を上げる方法

会社が賃金を上げようと考えた場合、大きく分けて以下の2つの方法があります。

【賃金を上げる2つの方法】

- ・ベースアップ・・・一律に基本給等を上げること
- ・定期昇給・・・一定の期間や年数の経過により基本給等を上げること

定期昇給は、年功序列的な意味合いが強いことから、最近では廃止等をする会社も出てきています。

そこで、今回はベースアップを念頭にご説明いたします。

〇ベースアップのメリット・デメリット

まずは、ベースアップのメリット・デメリットについてです。

以下のようなものが考えられます。

【ベースアップのメリット】

- ・従業員のモチベーションが上がり、更なる会社への貢献を期待できる
- ・優秀な社員の離職を防ぐ
- ・会社のイメージアップ
- ・求人では他社と差をつけ、優秀な人材を確保することが期待できる



【ベースアップのデメリット】

- ・人件費という固定費が増加する
- ・基本給増額に伴い、残業代の基礎単価も増加する
- ・新規採用者がベースアップしていた場合に、既存の従業員が不満を抱く可能性

経営者の方は、このようなメリット・デメリットを十分理解して決断すべきです。

▼残業代の計算方法について、詳しくはこちらをご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/zangyodai/keisan/>

○ベースアップの手続

ベースアップをする場合、基本的には労働協約や就業規則（賃金規程）の改訂を行う必要があります。

▼労働協約について、詳しくはこちらをご覧ください。

<https://www.union-law.jp/qa/type/rodokyoyaku/>

▼就業規則について、詳しくはこちらをご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/kisoku/todokede/>



○ベースアップの注意点

ベースアップをした場合の最も注意すべき点は、その後に簡単に賃金を下げる（ベースダウン）ことができないということです。

賃金は、従業員にとって生活に直結するものであり、これを減額することは労働条件の不利益変更となります。

労働条件の不利益変更は、原則、従業員の個別の同意を得る必要があります（労働契約法8条、9条）。

また、従業員から個別の同意を得られなくても、就業規則の変更（労働契約法10条）や労働協約の締結（労働組合法14条、16条、17条）により変更も不可能ではありませんが、それも容易ではない要件となっています。

いずれの方法を採用するにしろ、賃金減額について従業員に理解してもらうために、賃金減額を行う必要性についてしっかりと理由の説明が必要です。

理由の説明の際には、従業員に真に納得してもらうため、具体的な説明資料（なるべくわかりやすいように数値、図、表などを用いるのが好ましい）を用意すべきでしょう。

○賞与について

ベースアップとは別に、賞与（いわゆるボーナス）を上げるという選択肢もあります。賞与は、法律等で支払義務、支払条件、支払金額が決められているものではありません。

賞与は一定程度会社の裁量があるものですから、後に減額の必要性が生じて、賞与の減額は上記の労働条件の不利益変更よりは比較的しやすいです。

ただし、賞与の算定などについては、就業規則（賃金規程）に記載されていることが通常ですので、その記載内容と矛盾しないようチェックするように注意してください。

○終わりに

賃金を上げる際には、法的な問題とマネジメント上の問題を考慮しながら判断しなければなりません。

本来、賃金上がることは喜ばしいことです。

賃金上がることで最終的に従業員や会社が不幸になってはいけません。

賃金を上げることを検討されている経営者の方は、一度弁護士にご相談されることをお勧めします。

●編集後記～東京オフィス～

弊所が2022年12月1日から東京オフィスを開設し、気づけば3ヶ月程経過しました。

おかげさまで多くのお問い合わせをいただき、相談者や依頼者のために全力を尽くす日々を送っております。

東京オフィスが開設されたことにより、以下のようなことが実現できるようになりました。

- ・東京や関東近辺の新規のお客様が弊所にお問い合わせしやすくなった
- ・東京や関東近辺に本社や支社がある顧問先様のサポートがしやすくなった
- ・既存の東京や関東近辺のお客様の実費等が余計にかからないよう、福岡オフィスや北九州オフィスと連携して対応が可能になった

デイトライト法律事務所は、東京や関東近辺に限らず、多くの分野で全国対応させていただいております。

ご相談についても、対面相談、電話相談、各種オンライン（LINE、Google Meet、Skype、Zoom、FaceTime）等に幅広く対応しております。

お気軽にご相談ください。





●セミナー情報

残業代・2024年問題 対応セミナー

オンライン開催

参加費無料



セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



企業向け

人事担当者必見！残業代・2024年問題対応セミナー

講師 弁護士 宮崎 晃（デイト法律事務所 代表弁護士）

日時 2023年5月9日（火）14:00～15:20

視聴方法 オンライン（Zoom ウェビナー）

参加料 無料 定員 50名（先着順となります）

このような方におすすめ

- ・従業員の残業が発生している
- ・労働トラブルの予防に関心がある
- ・2024年問題に関心がある
- ・固定残業代の有効条件を確実に押さえたい
- ・残業代を請求されたときの対処法を知りたい
- ・労働問題に詳しい弁護士に相談したい

このセミナーについて、くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/20230509/>

社労士向け

社労士必見！残業代・2024年問題対応セミナー

講師 弁護士 宮崎 晃（デイト法律事務所 代表弁護士）

日時 2023年5月11日（木）15:00～16:20

視聴方法 オンライン（Zoom ウェビナー）

参加料 無料 定員 50名（先着順となります）

このような方におすすめ

- ・顧問先企業をサポートしている
- ・企業の紛争予防に関心がある
- ・2024年問題に関心がある
- ・固定残業代の有効条件を確実に押さえたい
- ・顧問先が残業代を請求されたときに守りたい
- ・労働問題に詳しい弁護士に相談したい

このセミナーについて、くわしくはこちらをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/138/20230511/>



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 木曾 賢也

e-mail info@daylight-law.jp

デイト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル

0120-783-645

24時間 365日 電話受付