

三菱UFJ年金ニュース 特別版

最近の年金関連トピックス

2023年4月

目次

本資料掲載のトピックス	・・・2
1. 公的年金及び企業年金制度関連	
1-1. 公的年金の2023年度の年金額改定について	・・・4
1-2. 社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催	・・・5
1-3. 2023年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の改正について	・・・7
1-4. 顧客本位の業務運営の確保に関する改正法案が国会に提出	・・・8
2. その他トピックス	
2-1. 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告書を公表	・・・11
2-2. 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を公表	・・・13
2-3. 労働政策審議会労働条件分科会「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を公表	・・・15
2-4. 厚生労働省 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「第4次 男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を公表	・・・17
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2023年1月～3月)	・・・19

本資料掲載のトピックス

《 多様性に関する情報開示について 》 ⇒ P.13～14

「多様性に関する情報」の法定開示

- 2023年3月決算より、上場会社は有価証券報告書において、多様性に関する情報の法定開示が義務付けられる
- 開示項目は、男女間賃金格差、女性管理職比率、男性の育児休業取得率
- 有価証券報告書の既設欄「従業員の状況」で開示

法定開示項目

開示項目	対象企業	開示項目の定義
男女間賃金格差 女性管理職比率	女性活躍推進法に基づき、 男女間賃金格差、女性管理職比率 を公表する会社及び連結子会社	女性活躍推進法に規定するもの
男性の育児休業取得率※	女性活躍推進法または育児・介護休業法に基づき、 男性の育児休業取得率 を公表する会社及び連結子会社	女性活躍推進法に規定するもの または 育児・介護休業法に規定するもの

※育児・介護休業法に規定する「男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合」を開示する場合を含む

女性活躍推進法、育児・介護休業法の概要

女性活躍推進法 2022/7/8改正省令施行

常用労働者＞300人の場合※、自社Webサイト、厚生労働省データベース(女性の活躍推進企業)等で開示(義務)

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供		職業生活と家庭生活との両立	
8項目 から 1つ選択	1.採用した労働者に占める女性労働者の割合	7項目 から 1つ選択	1.男女の平均継続勤務年数の差異
	2.男女別の採用における競争倍率		2.10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
	3.労働者に占める女性労働者の割合		3.男女別の育児休業取得率
	4.係長級にある者に占める女性労働者の割合		4.労働者の一月当たりの平均残業時間
	5.管理職に占める女性労働者の割合		5.雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
	6.役員に占める女性の割合		6.有給休暇取得率
	7.男女別の職種または雇用形態の転換実績		7.雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
	8.男女別の再雇用または中途採用の実績		
必須	9.男女の賃金の差異		

※100人＜常用労働者≤300人の場合、16項目から1つ選択して開示(義務)
※常用労働者≤100人の場合、16項目から1つ選択して開示(努力義務)

育児・介護休業法 2023/4/1改正法施行

常用労働者＞1000人の場合、自社Webサイト、厚生労働省データベース(両立支援のひろば)等で開示(義務)

必須 **男性の育児休業等の取得割合** or **男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合**

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 公的年金の2023年度の年金額改定について

- 厚生労働省は、公的年金の2023年度の年金額を2022年度の額から、67歳以下の方は2.2%、68歳以上の方は1.9%引き上げることを公表

～以下、メールマガジン「公的年金の2023年度の年金額改定について」転載～【配信日】2023年1月24日

1月20日、厚生労働省は総務省による2022年平均の全国消費者物価指数の公表を受け、公的年金の2023年度の年金額を、2022年度の額から、67歳以下の方は2.2%、68歳以上の方は1.9%引き上げることを公表しました(※1)。

公的年金の年金額は、毎年、物価や賃金の変動率等に応じて改定されます。

2023年度の年金額改定は、新規裁定者(67歳以下)の年金額は「名目手取り賃金変動率(2.8%*1)」を、既裁定者(68歳以上)の年金額は「物価変動率(2.5%)」を用いて改定されることとなります。

ただし、2023年度のマクロ経済スライド(※2)による調整(▲0.3%*2)と、2021・2022年度の未調整分(※3)による調整(▲0.3%*3)が行われました。

よって、改定率は、新規裁定者は2.2%、既裁定者は1.9%となります。

*1:名目手取り賃金変動率(2.8%)

＝実質賃金変動率(0.3%)＋物価変動率(2.5%)＋可処分所得割合変化率(0.0%)

*2:マクロ経済スライドによるスライド調整率(▲0.3%)

＝公的年金被保険者総数の変動率(0.0%)＋平均余命の伸び率(▲0.3%)

*3:前年度までのマクロ経済スライドの未調整分(▲0.3%)

＝2021年度のマクロ経済スライドによるスライド調整率の繰り越し分(▲0.1%)

＋2022年度のマクロ経済スライドによるスライド調整率の繰り越し分(▲0.2%)

(ご参考)

※1 厚生労働省「令和5年度の年金額改定についてお知らせします。」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001040881.pdf>

※2 マクロ経済スライドとは、公的年金被保険者の変動と平均余命の伸びに基づいて、年金額を自動的に調整する仕組みのことです。年金額の改定率は、物価・賃金の変動率からスライド調整率を控除することによって算出されます。

※3 マクロ経済スライドの未調整分とは、マクロ経済スライドによって前年度よりも年金の名目額を下げないという措置は維持した上で、調整しきれずに翌年度以降に繰り越された未調整分を指します。

1-2. 社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

- ・ 2月24日、社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が開催
- ・ 事務局から2019年財政検証で設定した経済指標の実績の動向について説明がなされ、出席委員による意見交換を実施

～以下、メールマガジン「社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催」
転載～【配信日】2023年2月28日

2月24日、社会保障審議会「第2回年金財政における経済前提に関する専門委員会」（以下、専門委員会）が開催されました。

本専門委員会は、2024年までに行う公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会での審議に資するため専門的・技術的な事項について検討を行う専門委員会として設置されたものです。

今回の主な議論の内容は以下のとおりです。

<議題>

○2019年財政検証で設定した経済指標の実績の動向

- ・ 事務局から説明がなされ、出席委員による意見交換が行われました。

<事務局からの説明内容>

(物価上昇率・実質賃金上昇率・運用利回りの結果)

- ・ 物価上昇率は、2019～2021年は前回の仮定値を下回ったが、2022年は大きく上回る結果となった。
- ・ 実質賃金上昇率は、2019～2020年度は前回の仮定値を下回ったが、2021年度は大きく上回る結果となった。
- ・ 実質運用利回りは、2019年度は前回の仮定値を下回ったが、2020～2021年度は上回る結果となった。

(経済モデルで設定した各種パラメータの結果)

- ・ 公的年金財政検証では、各パラメータの将来の見通しについて、過去の実績を基礎としつつ、経済成長や労働力人口の見通し等を反映した「コブ・ダグラス型生産関数」に基づき設定している
- ・ 「就業者数」については実績が見通しを上回り、「就業率」については男女とも高齢期で見通しを上回った一方、女性は子育て期で見通しを下回った
- ・ また、「全要素生産性（TFP）上昇率」の実績は、経済成長と労働参加が進むケースⅠ～Ⅲの見通しより0.1～0.2%下回っている

1-2. 社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

(経済成長率と賃金上昇率の動向)

- ・ バブル崩壊後の過去27年の実質経済成長率は年平均0.7%、潜在成長率は同0.7%であり、1人当たり実質GDPの伸びは実質賃金の伸びよりも高い
- ・ 1人当たり名目賃金は、一般労働者とパートタイム労働者それぞれに減少傾向は見られないが、正規雇用者数は減少傾向、非正規雇用者数は増加傾向にあり、被用者全体の1人当たり名目賃金は減少傾向にある
- ・ 1人当たり労働時間は減少傾向であり、日本は労働生産性が上昇しているが、実質賃金が上昇していない

<出席委員からの主な意見>

- ・ 2020年以降、これまでの動きとずれている指標があり、新型コロナウイルスの影響をどの程度考慮するか、今後の見通しへの反映要否の検討が必要
(複数の委員から同様意見あり)
- ・ 一般的に労働生産性と賃金上昇は正の相関があるが日本ではそれが見られないため、将来見通しについてどう考えるのかの検討が必要
(複数の委員から同様意見あり)
- ・ GPIFの運用実績の使用について、基本ポートフォリオが変更されてきているため、単純にそのまま使用することには問題があり検討が必要

<今後の予定について>

- ・ 次回専門委員会の開催時期等は明らかにされていませんが、2024年の財政検証に向けて、引き続き経済前提等の議論が進むと想定されます。

<ご参考資料>

- ・ 社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31384.html

1-3. 2023年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の改正について

- 2023年度における継続基準の下限予定利率、非継続基準の予定利率を改正
- 継続基準の下限予定利率は年0.0%、非継続基準の予定利率は年0.71%

三菱UFJ年金ニュースNo.538【配信日】2023年3月7日

ポイント

- 2023年度のDB年金における継続基準の下限予定利率(※1)、非継続基準の予定利率(※2)は以下のとおりです。
- 継続基準の下限予定利率: 年 0.0%
- 非継続基準の予定利率 : 年 0.71% (0.21~1.21%)

※1 [令和5年3月6日告示第61号](#)

※2 [令和5年3月6日告示第60号](#)

予定利率の設定方法と履歴

- ✓ 継続基準における下限予定利率は、10年国債の直近1年平均と5年平均のいずれか低い率を基準に設定されています。
- ✓ 非継続基準における予定利率は、30年国債の直近5年平均を勘案して設定されています。

年度	継続基準 (下限予定利率)	非継続基準(※3)
2019	0.0%	1.05% (0.55%~1.55%)
2020	▲0.1%	0.81% (0.31%~1.31%)
2021	0.0%	0.63% (0.13%~1.13%)
2022	0.0%	0.66% (0.16%~1.16%)
2023	0.0%	0.71% (0.21%~1.21%)

※3 非継続基準の予定利率は、

[基金型] 代議員会の議決
[規約型] 被保険者等の過半数で組織する労働組合等の同意

を得ることを前提に、括弧書きの範囲での設定が可能です

1-4. 顧客本位の業務運営の確保に関する改正法案が国会に提出

- ・ 3月14日、「顧客本位の業務運営の確保等」が新たに規定された「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」の改正案が国会に提出
- ・ 改正案では、金融サービスの提供等に係る業務を行う者の職責を明らかにし、DB基金・実施事業主、企業型DC実施事業主等を含めて、横断的な誠実義務が明示された

～以下、メールマガジン「顧客本位の業務運営の確保に関する改正法案が国会に提出」転載～
【配信日】2023年3月17日

3月14日、企業年金等にも関連する「顧客本位の業務運営の確保等」が新たに規定された「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律（以下本法、旧「金融サービスの提供に関する法律」）」の改正案が国会に提出されました。

以下、本法改正案の概要等についてご案内します。

<本法の目的>（本法第1条より抜粋）

- ・ この法律は、金融サービスの提供等に係る業務を行う者の職責を明らかにするとともに、（中略）国民の安定的な資産形成及び適切な資産管理を促進するための基本的事項を定めること等により、金融サービスの提供等を受ける顧客等の保護及び金融サービスの利用環境の整備等を図り、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする

<本法改正の経緯>

- ・ 2022年9月26日、「金融審議会 市場制度ワーキング・グループ 顧客本位タスクフォース」で議論を開始
- ・ 2022年12月9日、同タスクフォースは「中間報告」を公表し、金融事業者の他、企業年金の運営に携わる者等、広くインベストメントチェーンに関わる者を対象として、顧客・最終受益者の最善の利益を考えた業務運営に向けた取組みの一層の横断化を図るべきであることを明示
- ・ 上記を受けて、本法の改正案が提出されたもの

<本法改正案の概要>

○法律名の変更

- ・ 「金融サービスの提供に関する法律」から「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」に変更

○「目的」の追加（第1条）

- ・ 「金融サービスの提供等に係る業務を行う者の職責を明らかにする」を追加

○「顧客等に対する誠実義務」（第2条）の新設

- ・ 金融サービスの提供等に係る業務を行う者は、顧客（DB制度の加入者等を含む）の保護を確保する必要があると認められる業務を行うときは、顧客等の最善の利益を勘案しつつ、顧客等に対して誠実かつ公正に、その業務を遂行しなければならない
- ・ 金融サービスの提供等に係る業務を行う者として、金融機関等の他、DBの企業年金基金及びその理事、DB実施事業主、企業型DC実施事業主、厚生年金基金及びその理事等が明記

1-4. 顧客本位の業務運営の確保に関する改正法案が 国会に提出

<所見>

本法改正案では、「顧客本位タスクフォース」の中間報告を受け、金融サービスの提供等を行う者として、DB基金・実施事業主、企業型DC実施事業主等を含めて、横断的な誠実義務が明示されました。

DB・DC法令では、既に理事・事業主の行為準則として忠実義務が規定されており、「第20回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」（2022.12.7）では、事務局から「何か新しい義務や規制をかけるという話ではなく、現在規定されている忠実義務の範囲内で、顧客本位の業務運営が求められているということを理念的に規定して取組を求めていく」との説明がありました。

DB基金・実施事業主、企業型DC実施事業主においては、現DB・DC法令に則した制度運営の実効性があらためて求められているものと考えます。

<参考資料>

○金融庁「金融商品取引法等の一部を改正する法律案」（2023.3.14）

<https://www.fsa.go.jp/common/diet/index.html>

○金融庁「金融審議会市場制度ワーキング・グループ顧客本位タスクフォース中間報告」（2022.12.9）

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20221209/01.pdf

○厚生労働省「第20回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会」資料1（2022.12.7）

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001020914.pdf>

2.その他トピックス

2-1. 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告書を公表

- 厚生労働省労働政策審議会 労働条件分科会が12月27日に報告書を公表
- 「無期転換ルールに関する見直し」「多様な正社員の雇用ルールの明確化」「今後の労働時間法制の在り方」等の検討結果を取りまとめたもの

～以下、メールマガジン「労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告書を公表」転載～【配信日】2022年12月29日

12月27日、厚生労働省労働政策審議会 労働条件分科会が標題の報告書を公表しました(※)。2022年5月以降、「無期転換ルールに関する見直し」「多様な正社員の雇用ルールの明確化」「今後の労働時間法制の在り方」等について検討を行い、報告書として取りまとめたものです。

以下、本報告書の概要をご案内します。

<無期転換ルール>

○無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

・労働基準法の明示事項(以下、明示事項)に無期転換申込機会と転換後の労働条件を追加することが適当。また、書面明示事項は、転換後も書面事項とすることが適当

○無期転換前の雇止め等

・紛争の未然防止・解決促進のため、更新上限の有無及びその内容を明示事項に追加し、最初の契約締結より後に、更新上限を新たに設ける場合又は短縮する場合は、理由を労働者に事前説明することが適当

○無期転換後の労働条件

・無期転換後の労働条件に均衡考慮が求められる旨を周知し、労働条件等の明示の際に、使用者が労働者へ均衡を考慮した事項の説明に努めることが適当

<労働契約関係の明確化>

○労働者全般について、明示事項に就業場所・業務の変更範囲を追加することが適当

○労働者全般について、労働契約内容変更時には、書面明示事項について、変更内容をできる限り書面等で明示を促していくことが適当

○労働条件明示のタイミングに、労働条件変更時の追加を検討することが適当

○正社員の実態を伴わない短時間正社員の処遇には均衡・均等待遇が求められること、パート・有期労働法が適用されないそれ以外の多様な正社員には、均衡考慮が求められることを周知することが適当

<労使コミュニケーション>

○無期転換や多様な正社員等について、制度設計、各企業の取組事例を把握し、周知することが適当

2-1. 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告書を公表

<裁量労働制>

○対象業務

- ・企画型や専門型の現行の対象業務を明確化することが適当
- ・銀行・証券会社の合併、買収等の考案及び助言業務は、専門型の対象とすることが適当

○対象労働者の要件

- ・専門型の対象労働者の属性を労使で十分協議・決定することが望ましい
- ・対象労働者決定に係る適切な協議を促すため、使用者が労働者の賃金水準を労使協議の当事者に提示することが望ましい
- ・対象労働者に適用する賃金・評価制度を変更する場合、使用者が労使委員会に変更内容の説明を行うことが適当

○労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

- ・専門型で本人同意を得なかった場合や同意しなかった場合、不利益取扱いをしないことが適当
- ・本人同意を得る際、使用者が労働者に制度概要等を説明することが適当
- ・裁量労働制は時間配分の決定を労働者に委ねるものであること、その裁量が失われた場合、労働時間みなしの効果は生じないことを示すことが適当

○労働者の健康と処遇の確保

- ・健康・福祉確保措置（勤務間インターバル・深夜業の回数制限等）の追加等を行うことが適当
- ・「労働時間の状況」の概念とその把握方法が労働安全衛生法と同一のものであることを示すことが適当
- ・みなし労働時間の設定は対象業務の内容、賃金・評価制度を考慮して適切な水準とする必要性や、対象労働者に適用される賃金・評価制度で相応の処遇を確保する必要があることを示すこと等が適当

○労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

- ・決議に先立ち、使用者が労使委員会に、対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容を説明することが適当
- ・労使委員会の委員が制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、賃金・評価制度の運用状況の開示を行うことが適当

<所見>

今回の報告書は、働き方改革関連法の施行状況等を踏まえて検討が重ねられた結果です。同法では施行5年後に施行状況等を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは所要の措置を講ずるとされているため、今後は本報告書に沿って法令等の見直しが行われていくものと見込まれます。

また、本報告書では、特に労働条件等の明示について言及がありました。

今後の労働契約に関わる内容であり、企業への影響も考えられるため、注視していく必要があります。

<参考資料>

※「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001031112.pdf>

2-2. 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を公表

- 1月31日、金融庁は「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を公表
- 改正案からの主な変更点は、早期適用が可能になったこと

～以下、メールマガジン「金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を公表」転載～
【配信日】2023年2月2日

金融庁は1月31日「企業内容等の開示に関する内閣府令」等(※1)の改正を公表しました。改正内容は改正(案)に対して寄せられた意見(意見募集期間:2022年11月7日～12月7日)を踏まえて一部変更されていますが、早期適用が可能になった点を除き、主に主旨を明確化するものであり大きな変更はありません。

改正内容は大別して「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」と「コーポレートガバナンスに関する開示」に分けられます。

このうち「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」の改正概要は、以下のとおりです。

<人的資本・多様性に関する主な改正内容>

○サステナビリティ全般に関する開示

- ・有価証券報告書に「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設
- ・「ガバナンス」、「リスク管理」は必須記載事項
- ・「戦略」、「指標及び目標」は重要性に応じて記載を求める

○人的資本・多様性に関する開示

- ・人材の多様性の確保を含む人材育成の方針、社内環境整備の方針(例えば、人材の採用維持、従業員の安全や健康に関する方針等)は、新設欄「戦略」において開示必須
- ・上記方針に関する指標の内容、当該指標を用いた目標・実績は、新設欄の「指標及び目標」において開示必須
- ・女性活躍推進法等に基づき女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差を公表する会社及びその連結子会社には、有価証券報告書でも当該情報の開示を求める(既設欄「従業員の状況」において開示)
- ・なお、これら指標の記載に際して、任意で追加的な情報を記載することも可

<適用時期>

2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用
ただし、早期適用も可

2-2. 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を公表

<所見>

今般の内閣府令の改正により、上場企業は、2023年3月決算より、有価証券報告書において、人的資本・多様性に関する情報を開示する必要があります。

開示にあたっては、価値創造に繋がるストーリー性、独自性と比較可能性のバランス等の創意工夫が求められますが、人材版伊藤レポート(※2)や人的資本可視化指針(※3)が参考になります。また、実例としては、1月31日に金融庁から公表された「記述情報の開示の好事例集2022」(※4)も参考になるでしょう。

<ご参考資料>

※1 「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案に対するパブリックコメントの結果等について

<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/20230131.html>

※2 「人材版伊藤レポート」

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf

「人材版伊藤レポート2.0」

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf

※3 「人的資本可視化指針」

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryoku1.pdf>

※4 「記述情報の開示の好事例集2022」

<https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/00.html>

2-3. 労働政策審議会労働条件分科会「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を公表

- 2月14日、厚生労働省労働政策審議会 労働条件分科会が「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を公表
- 無期転換ルールや裁量労働制、有期労働契約等に関する内容

～以下、メールマガジン「労働政策審議会労働条件分科会「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を公表」転載～【配信日】2023年2月17日

2月14日、厚生労働省労働政策審議会 労働条件分科会が標記省令改正要綱案等を公表しました（※）。「無期転換ルールに関する見直し」「多様な正社員の雇用ルールの明確化」「今後の労働時間法制の在り方」等について検討を行い、昨年12月にとりまとめた報告書の内容を反映したものです。

以下、主な内容をご案内します。

<労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱>

(1) 無期転換ルール及び労働契約関係の明確化について

- ・労働条件明示事項（以下、明示事項）に、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限、就業場所・業務の変更の範囲を追加
- ・無期転換申込権が発生する契約更新時における明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加
- ・その際、これらの事項は、書面の交付等の方法による明示が必要

(2) 裁量労働制について

○対象労働者の要件

- ・企画業務型裁量労働制（以下、企画型）の対象労働者に適用する評価・賃金制度を変更する場合、使用者が労使委員会に変更内容の説明を行うことを決議事項に追加

○本人同意・同意の撤回

- ・専門業務型裁量労働制（以下、専門型）で、本人同意を得ることや、同意をしなかった場合、不利益取扱いをしないことを協定事項に追加
- ・専門型、企画型とも、同意の撤回の手続を協定事項及び決議事項に追加

○労使委員会の実効性向上

- ・使用者が労使委員会に企画型の対象労働者に適用される評価・賃金制度の内容を説明することを労使委員会の運営規程に追加
- ・企画型について、労使委員会が制度の実施状況の把握及び運用の改善等を行うことに関する事項を労使委員会の運営規程に追加

○記録の保存等

- ・専門型、企画型ともに、健康・福祉確保措置の実施状況等に関する労働者ごとの記録を作成し保存

2-3. 労働政策審議会労働条件分科会「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を公表

<有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件案>

- ・有期労働契約締結後、使用者は、当該有期労働契約の変更又は更新に際し、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限を定め、又は引き下げるときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない
- ・使用者は、労働者に無期転換後の労働条件を明示する場合、当該労働条件を定めるに当たって、労働契約法の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて、当該労働者に均衡を考慮した事項を説明するよう努めなければならない

<労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第一号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示案要綱>（企画型に係る改正内容）

○対象労働者の要件

- ・対象労働者決定に係る適切な協議を促すため、使用者が労働者の賃金水準を労使協議の当事者に提示することが望ましい
- ・評価・賃金制度を変更する場合、使用者が労使委員会に変更内容の説明を行うことが適当である

○本人同意・同意の撤回

- ・同意の撤回の手続を決議する際、申出先を明らかにする必要があること、同意の撤回を理由に不利益取扱いをしてはならないことを示すとともに、撤回後の配置や処遇等をあらかじめ決議で定めることが望ましい

○裁量の確保

- ・裁量労働制は時間配分の決定を労働者に委ねるものであること、その裁量が失われた場合、労働時間のみなしの効果は生じないものであること

○健康・福祉確保措置

- ・「労働時間の状況」の概念とその把握方法は労働安全衛生法と同一のものであり、勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の制度の適用解除）、一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導を追加し決議すること

<施行・適用期日>

令和6年4月1日（予定）

<所見>

今回の省令等改正案要綱は、有期労働契約や無期転換ルール、裁量労働制等に関する内容です。そのため、裁量労働制を採用している企業や非正規社員を雇用する企業では、上記改正案の内容に基づき、今後の労働契約の見直し等の検討・手続きを進める必要があります。

<参考資料>

※「第188回労働政策審議会労働条件分科会（資料）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31101.html

2-4. 厚生労働省 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「第4次 男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を公表

- ・ 厚生労働省労働政策審議会 雇用環境・均等分科会が2月17日、「第4次男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を公表
- ・ 骨子案では、実態面で残る男女格差の解消を目指し、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましいと記載

～以下、メールマガジン「厚生労働省 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「第4次 男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を公表」転載～【配信日】2023年2月22日

2月17日、厚生労働省 労働政策審議会雇用環境・均等分科会が「第4次男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」(以下、基本方針骨子案)を公表しました。

本基本方針は、男女雇用機会均等法(以下、均等法)で規定され、雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する基本となる中長期的な方針を示すもので、1987年に第1次が策定された後、定期的に見直しを実施。

以下に第4次基本方針骨子案の主な内容をご案内します。

<基本的な考え方>

- ・ 労働者が性別により差別されることなく充実した職業生活を営めるようにという基本法の理念に沿って法整備を実施してきたが、実態面での男女格差が残っている状況であり、今後は実質的な確保を目指す。
- ・ 企業では「ポジティブ・アクション」の取組を一層推進していくことが重要

<具体的施策>

○ポジティブ・アクションの推進

- ・ 企業において男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい
- ・ 女性活躍推進法を踏まえたポジティブ・アクションの取組を一層促進

○女性活躍推進法の着実な施行

- ・ 女性の活躍状況に関する情報の公表の促進
- ・ 男女間賃金格差の縮小(2021年7月からの男女の賃金の差異の公表義務付けを契機として、男女の賃金の差異の要因分析や課題解決に向けた取組を支援)

○多様な就業形態に対する支援

- ・ パートタイム・有期雇用労働法の周知徹底と着実な履行確保
- ・ 無期転換ルールの適切な活用に向けた周知

2-4. 厚生労働省 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「第4次 男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を公表

<第4次基本方針の運営期間>

- ・ これまでは5年と定めていたが、今回は運営期間の終期を定めず、毎年、本分科会に対して男女の職業生活と施策の動向に関して報告を行い、基本方針の骨格に大きな変更を与える事情が生じた場合に改定を検討する

<男女労働者の就業動向について>

- 均等法施行後35年が経過し、男女均等の機会及び待遇の確保は進展
 - ・ 女性労働力は増加傾向にあるが、正規社員の割合は20～29歳以降に減少し全体では5割に留まる
- 女性活躍推進法の成立・改正により、女子活躍に向けての法整備が進展
 - ・ 従業員300人超の一般事業主の98%で、行動計画を策定・届出
 - ・ しかし、依然として女性の勤務期間は短く、管理職に占める割合も低水準
- 改正育児・介護休業法により男性の育児参加への意識は改善
 - ・ 育児休業制度の規定がある従業員30人以上の事業所割合は95%、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの13.97%と低い状況
 - ・ 男性労働者が希望しているほど育児休業の取得が進んでいない状況

<所見>

本基本方針は企業における労働者の雇用に関する基本的な考え方を示しています。実際に、昨年、本基本方針に沿って女性活躍推進法や育児・介護休業法が改正され、「男女の賃金の差異」「男性の育児休業取得率」の開示が義務化されています。このように、人的資本経営を進める上で、本基本方針に沿った雇用の在り方の推進が企業に求められているのです。

<参考資料>

- 厚生労働省「第56回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」（第4次基本方針骨子案）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31260.html
- 厚生労働省「ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ」（個別事例等も掲載）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html
- 厚生労働省「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2023年1月～3月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2023年1月～3月)

配信日	タイトル	公的年金 企業年金	その他
12月29日(*)	労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告書を公表		○
1月24日	公的年金の2023年度の年金額改定について	○	
2月2日	金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を公表		○
2月17日	労働政策審議会労働条件分科会「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を公表		○
2月22日	厚生労働省 労働政策審議会雇用環境・均等分科会「第4次 男女雇用機会均等対策基本方針(骨子案)」を公表		○
2月28日	社会保障審議会 第2回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催	○	
3月7日	2023年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の改正について	○	
3月17日	顧客本位の業務運営の確保に関する改正法案が国会に提出	○	

*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2022.10～2022.12)発行後に発行された情報です。

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内2-7-1 三菱UFJ銀行本館ビル

www.mufg.jp