



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

01
2026
January

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
2026年4月1日からスタート
女性活躍の「見える化」義務が拡大
- P3 | 知って得する助成金情報
男性育休取得促進に役立つ
中小企業向け助成金制度
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
テレワーク・サテライトオフィスの
最低賃金はどの県のものが適用される？

数字で
見る労務

1.7
%減

厚生労働省が2025年10月に発表した「毎月勤労統計調査（令和7年8月分確報）」によると、従業員1人当たりの「現金給与総額」は平均299,955円で、前年同月比で1.3%増加しました。一方で、物価の変動を考慮した「実質賃金指数」は1.7%減少で、賃金の伸びが物価上昇に追いついていない状況が続いています。特にパートタイム労働者の「時間当たり給与（所定内給与）」は3.6%増の1,411円と堅調な伸びを見せていますが、全体の賃金改善には至っていません。

これは労働市場において、パートタイム人材の獲得競争が激化していることを示唆しています。企業は単なる時給の引上げだけでなく、賞与や各種手当の支給、正社員登用制度の整備、スキルアップ支援など、総合的な処遇改善パッケージを導入することで、優秀なパートタイム人材の確保と定着を図るべきでしょう。

2026年4月1日からスタート 女性活躍の「見える化」義務が拡大

2025年6月に成立した改正女性活躍推進法により、2026年4月1日から、従業員数101人以上の企業では「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の情報を公表することが義務となり、情報公表の必須項目が拡大されます。今回は、改正のポイントや対象企業が取るべき具体的な実務対応などについて解説します。

公表義務で何が変わる？ 対象企業・公表項目・掲出先

女性活躍推進法の改正により、2026年4月から「男女間賃金差異」の公表義務が、従業員301人以上から101人以上の企業に拡大されるとともに、新たに「女性管理職比率」の公表も101人以上の企業で義務化されます。その結果、従業員数が101人以上300人以下の企業は必須項目に加えて、①「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」および②「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」から任意の1項目以上、301人以上の企業は必須項目に加えて、①と②からそれぞれ任意の1項目以上を公表することが必要になります。

任意の情報公表項目について、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」では採用した労働者に占める女性労働者の割合など8項目が、また「職業生活と家庭生活との両立」では男女の平均継続勤務年数の差異など7項目が定められています。一方、必須項目の「男女の賃金の差異」では、対象期間や算出方法などの付記事項を明示し、全労働者・正規雇用・非正規雇用の区分ごとに、男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金の割合を、「女性管理職比率」は、役員を除く課長級以上の管理職に占める女性労働者の割合を公表することとされています。

これらの情報は、事業年度ごとに更新し、新たな事業年度の開始後原則として3カ月以内を目安に公表することが求められています。また、公表の方法は、求職者などが閲覧できるよう、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページなど、インターネット上での公表が推奨されています。

義務対象企業は何に注意？ 実務リスクと落とし穴の回避策

このような女性活躍推進法で求められる情報公表に対応するためには、101人以上の企業は次のようなPDCAサイクルの確立が重要となります。

①自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析
行動計画を策定する前に、自社の女性の活躍状況（採用、継続勤務年数、管理職比率、労働時間などの基礎項目）を把握し、課題を分析する。

②一般事業主行動計画の策定・公表と届出
課題解決のために、分析結果をもとに実数や割合などの数値目標を含む行動計画を策定し、公表するとともに、都道府県労働局へ届け出る。

③取り組みの実施
数値目標改善のための取り組み（採用では面接プロセスの見直し、登用では昇格要件の透明化、育成・両立支援では短時間・在宅勤務制度の柔軟運用など）を並行して実行する。

④効果の測定
策定した計画の実施状況や数値目標の達成状況を定期的に点検・評価するとともに、その結果をその後の計画や取り組みに反映させる。

なお、100人以下の企業について現状は努力義務ですが、今後、義務化される可能性もあり、また情報開示による採用面での優位性などを踏まえると、早期に取り組みを試行することも有効です。

公表義務のある101人以上の企業は、公表数値を正確に算出できる人事・給与データの管理体制の整備が重要です。100人以下の企業も、制度整備やシステム対応など、義務化されたときにスムーズに移行できるよう準備しておくといでしょう。女性活躍推進への取り組みの「見える化」で、採用や定着の強化につなげましょう。

男性育休取得促進に役立つ 中小企業向け助成金制度



依然として男性育休取得率が低水準にある状況を改善するため、厚生労働省は「両立支援等助成金」のなかで「出生時両立支援コース」を設け、中小企業が男性従業員の育児休業取得を支援する取り組みに対して助成金を支給しています。本制度は、男性の育児休業取得を促進し、企業の雇用環境整備を後押しするものです。

両立支援等助成金 出生時両立支援コース

男性育休取得率の向上と、企業における両立支援の文化醸成を目的とし、男性労働者が子の出生後8週間以内に育児休業を取得しやすい環境を整備した中小企業に対し助成金が支給されます。

【支給対象事業主】

中小企業のみが対象です。業種ごとの中小企業の定義は、要綱をご確認ください。

【概要】

以下の2つの場合に助成金が支給されます。

第1種：男性が育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」「業務体制整備」に取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育児休業を取得した男性労働者が出た場合

第2種：男性労働者の育児休業取得率の数値（%）が1事業年度で30ポイント以上上昇し、50%を達成した（または一定の場合に2年連続70%以上となった）場合

【主な支給要件】

第1種

- ・必要な数の雇用環境整備の措置を実施している
- ・男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得すること

第2種

- ・雇用環境整備の措置を複数行なっている
- ・下記のAまたはBに該当すること

A. 男性労働者の育児休業取得率が、前事業年度から30ポイント以上上昇し50%以上であること

B. 男性労働者の育児休業取得率が、2カ年連続して70%以上であること

上記以外にも要件がありますので、詳細は要綱をご確認ください。

【支給額】

第1種＜男性労働者の育児休業取得＞

1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合、30万円

2人目・3人目：10万円

第2種＜男性の育児休業取得率の上昇等＞

申請年度の前年度を基準として30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等：60万円

※申請時にブラチナくるみん認定事業主であれば15万円加算

育児休業等に関する情報公表加算：2万円

※第1種（1～3人目のいずれか）、または第2種のいずれか1回限り加算

○注意事項

同一事業主について、第1種は3人目まで、第2種は1回限りの支給です。また、第2種の受給後に第1種の申請を行うことはできません。

【おわりに】

近年、男性の育休取得率は年々向上していますが、中小企業では依然として取得が進みにくい状況が続いています。

出生時両立支援コースは、男性育休取得を促進するための重要な助成制度です。企業にとっては、助成金の受給だけでなく、職場環境改善や柔軟な働き方ができることによる人材定着という長期的なメリットがあります。本制度を活用し、育児と仕事の両立を支える職場文化を醸成し、優れた人材の確保・定着につなげてみませんか。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryounitsu01/index.html

※本記事の記載内容は、2025年11月30日現在の法令・情報等に基づいています。

テレワーク・サテライトオフィスの最低賃金はどの県のものが適用される？

当社ではテレワークを導入し、地方在住の社員も増えてきました。そこで疑問なのですが、たとえば、東京本社所属の社員が北海道の自宅で勤務する場合、最低賃金は東京都と北海道のどちらを適用すればよいのでしょうか？ サテライトオフィス勤務の場合も教えてください。

結論

テレワークやサテライトオフィス勤務の場合でも、実際に働く場所にかかわらず、労働者が所属する事業場の都道府県の最低賃金が適用されます。ご質問のケースでは、社員が北海道の自宅で勤務していても、所属が東京本社であれば、東京都の最低賃金が適用されます。つまり、「どの事業場に雇用されているか」が重要な判断基準となります。

基準となる「事業場」とは？ 事業所とみなす具体的な判断基準

最低賃金の基準となる「事業場」とは、本社や支社、営業所など、一定の場所で組織的に業務が行われている場所を指します。テレワークの場合、勤怠管理や業務指示をどこから受けているかで判断されます。単に場所を借りて作業しているだけの自宅やコワーキングスペースは事業場には当たりません。そのため、社員が地方にある自宅やサテライトオフィスで働いていても、人事労務管理を本社で一括して行なっているのであれば、本社が事業場とみなされ、本社の所在地の最低賃金が適用されることになります。

サテライトオフィス勤務の場合に 注意しておくべきポイントとは

サテライトオフィスが本社と違う都道府県にある場合も注意が必要です。そのサテライトオフィスが独立した事業場として機能していない限り、最低賃金はサテライトオフィスの所在地ではなく、そのオフィスを管轄する本社や支社の所在地のものが適用されます。たとえば、大阪支社が管轄するサテライトオフィスが京都府にあったとしても、そのサテライトオフィスが事業場として機能していないのであれば、適用される最低賃金は大阪府のものになります。なお、形だけの拠点は事業場と認められない点も押さえておきましょう。

2026年 1 Jan. 労務カレンダー

上旬		年賀状の返礼の要否を確認。先方着が7日を過ぎる場合は寒中見舞いに。
中旬		暦年で区分している文書類があれば、早めに整理して保管する。
31	土	2025年12月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付（2月2日まで）。 延納を申請した場合の労働保険料3期分の納付（2月2日まで）。