

奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail info@dkps.co.jp

URL <https://okumi-sr.com/>

親子関係や婚姻関係等を確認する行政手続で戸籍謄抄本が不要に

◆改正戸籍法施行で利便性アップ

令和元年成立の改正戸籍法には、本籍地の市区町村でなければ戸籍謄本を取得できない等の不便を解消するための新システム構築等が盛り込まれていましたが、いよいよ新システムが完成し、令和6年3月から次の3点が変わります。

- 行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に
- 戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に
- 本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に

詳細は以下の通りです。

◆行政手続における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

例えば健康保険の被扶養者認定や国民年金第3号被保険者の資格取得事務における婚姻歴の確認といった、親子関係や婚姻関係等を確認する手続きでマイナンバーを利用することとなり、戸籍謄抄本の添付省略が可能になります。

◆戸籍の届出における戸籍謄抄本の添付省略が可能に

婚姻届や養子縁組届など様々な戸籍の届出の際に、戸籍謄抄本の提出が不要になります。さらに、戸籍の届書が提出後電子化されることで、すぐに新しい戸籍謄抄本が発行できるようになります。

◆本籍地以外での戸籍謄本発行が可能に

住んでいる市区町村や勤務先の最寄りの市区町村の役場の窓口で、自身の戸籍のほか、配偶者、父母、祖父母、子の戸籍の謄本も取得可能になります。

さらに、オンラインで行政手続をする際に利用可能な戸籍の証明書として、新たに「戸籍電子証明書」が発行されるようになります。パスポートの発給申請時にこの証明書を行政機関に提示することで戸籍証明書等の添付が不要となる予定で、今後、他の手続きにも拡大される見通しです。

【法務省「戸籍法の一部を改正する法律について（令和6年3月1日施行）」】

https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04_00082.html

“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は72.6%～連合の調査結果から

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

◆調査結果のポイント

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に2～3日」(14.3%)、「月に2～3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)。業種別にみると、[建設業](82.7%)が最も高く、次いで[医療、福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)となっています。

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

○「“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

○「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、「“つながらない権利”があっても、今の職場では拒否は難しいと思う」と回答した人は62.4%いて、業種で見ると、[建設業](74.1%)が最も高く、次いで[宿泊業、飲食サービス業](73.2%) [医療、福祉](72.8%)となりました。

◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でどのように法整備されるのか、注目です。

【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597>

性的マイノリティに関する理解増進に向けた厚生労働省の取組み

令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。この法律は、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、国および地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とするものです。これを受け、厚生労働省においても、性的マイノリティに関する理解促進に向けた取組みに関するホームページを開設しています。

◆性的マイノリティに関する理解増進に向けた取組み

採用の際に公正な選考が行われるよう、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を排除しない旨、事業主への周知を行っており、応募者の適性・能力に関係のない事項について、面接で質問すること等はしてはならないとしています。

◆ハラスメントのない職場に向けて

セクハラ防止指針やパワハラ防止指針では、職場における性的指向・性自認に関する侮辱的な言動についても、ハラスメントに当たるとしています。また、労働者からの相談体制などの整備も、事業主の雇用管理上の措置義務となります。

◆性的マイノリティに関する悩みや困りごと等の相談・支援体制

労働局等にある総合労働相談コーナーや、よりそいホットライン（無料の電話相談）等において、性的指向・性自認に関連する労働問題をはじめとする相談・支援が受けられます。

◆性同一性障害を有する方の被保険者証の取扱い

医療保険制度全体の統一的な対応として、やむを得ない理由があると保険者が判断した場合には、戸籍上の性別を裏面のみに記載して差し支えないこと、また、戸籍名を裏面に記載したうえで通称名を記載する等の表記方法の工夫をして差し支えないこと、としています。

【厚生労働省「性的マイノリティに関する理解増進に向けて～厚生労働省の取組～」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/index_00007.html



国家公務員の男性育休取得率が初の7割に

◆令和4年度の国家公務員の男性育休取得状況

人事院は、仕事と家庭の両立支援のための制度等の検討に資するため、令和4年度における一般職の国家公務員の育児休業等の取得実態について調査を実施し、一般職の男性職員の育児休業取得率が過去最高の72.5%（前年度比9.7ポイント増）だったことを公表しました。7割を超えたのは初で、4年前の平成30年度では21.6%だったことを踏まえると、ここ数年で急激な増加となっています。

◆取得期間は「2週間以上1月以下」が約5割で最多

同調査によれば、取得期間としては、男性では「2週間以上1月以下」が48.6%で最も多く、「1月超3月以下」（22.5%）、「3月超6月以下」（9.2%）が続いています。なお、女性では「9月超12月以下」が31.2%で最も多く、次いで「12月超24月以下」（30.3%）となっています。

◆くるみんの認定基準も厳しく

政府は2030年度までに、民間を含む男性育休の取得率を85%まで引き上げる目標を掲げています。「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定をする「くるみん」についても、2024年以降に、男性育休取得率の基準が10%から30%に引き上げられる方針です。

育児・介護休業法改正後、男性育休の取得促進についても広く知られるところとなってきました。男性の育休取得の促進は、企業にとっても人材確保や両立支援の面から無視できない課題です。今後より一層の取組みを検討していきたいところです。

【人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和4年度）の結果について」】

<https://www.jinji.go.jp/kisya/2311/ikukyuR5syousai.pdf>

