



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/>

改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援法が成立しました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

◆育児・介護休業法の改正ポイントと施行日

- ① 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。【施行日：令和7年4月1日】
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ④ 子の看護休暇が見直されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。【施行日：令和7年4月1日】

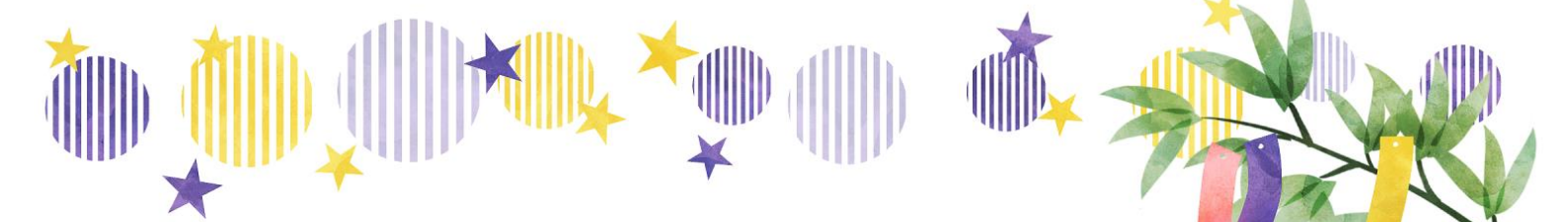
◆次世代育成支援対策推進法の改正ポイントと施行日

- ① 法律の有効期限が、令和17（2035）年3月31日までに延長されました。【施行日：公布の日（令和6年5月31日）】
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。【施行日：令和7年4月1日】
詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があります。

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>





「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」が策定されました

厚生労働省は、事業を行う者のうち労働者を使用しないものおよび中小企業の事業主または役員（以下「個人事業者等」という。）が、労働者と同じ安全衛生水準を享受すべきであるという基本的な考え方のもと、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定、5月28日に都道府県労働局長に通達を出しました。

◆個人事業者等が自身で行うべき事項

- (1) 健康管理に関する意識の向上
- (2) 危険有害業務による健康障害リスクの理解
- (3) 定期的な健康診断の受診による健康管理
- (4) 長時間の就業による健康障害の防止
- (5) メンタルヘルス不調の予防
- (6) 腰痛の防止
- (7) 情報機器作業における労働衛生管理
- (8) 適切な作業環境の確保
- (9) 注文者等が実施する健康障害防止措置への協力

◆注文者等が行うべき事項

- (1) 長時間の就業による健康障害の防止
- (2) メンタルヘルス不調の予防
- (3) 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供、受講・受診機会の提供等
- (4) 健康診断の受診に要する費用の配慮
- (5) 作業場所を特定する場合における適切な作業環境の確保

◆団体等に期待される取組み

個人事業者等が健康に就業するためには、各業種・職種 of 個人事業者等や注文者等の団体、仲介業者等（以下「団体等」という。）も、それぞれの立場に応じて、個人事業者等の健康管理に資する取組みを行うことが期待されます。その際、個人事業者等の活動の場は様々な業種・職種にわたることを踏まえ、団体等がガイドラインを参考に、それぞれの業種・職種の实情や商慣習に応じた業種・職種別のガイドライン（以下「業種別・職種別ガイドライン」という。）を必要に応じて策定することが推奨されています。

【厚生労働省「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>





中小企業の賃上げ率 3.62%～日商調査より

日本商工会議所から、2024年4月時点の中小企業の賃上げ状況に関する調査が発表されました。ポイントは次のとおりです。

◆2024年度の賃上げ

- ・2024年度に「賃上げを実施予定」とする企業は74.3%と7割を超え、1月調査から13.0ポイント増。うち「防衛的な賃上げ」は59.1%と依然6割近く。
- ・従業員数20人以下の企業では、「賃上げを実施予定」は63.3%。うち「防衛的な賃上げ」は64.1%。規模の小さな事業所では賃上げの動きがやや鈍く、厳しい状況。
- ・「賃上げを実施予定」とする企業は、卸売業、製造業で8割超え。最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。
- ・情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業で「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種により差。

◆正社員の賃上げ

- ・正社員の賃上げは、【全体】賃上げ額（月給）9,662円、賃上げ率3.62%（加重平均）。【20人以下】賃上げ額（月給）8,801円、賃上げ率3.34%（加重平均）。
- ・業種別では、その他サービス業、小売業で4%台と高く、運輸業、医療・介護・看護業は2%台にとどまる。

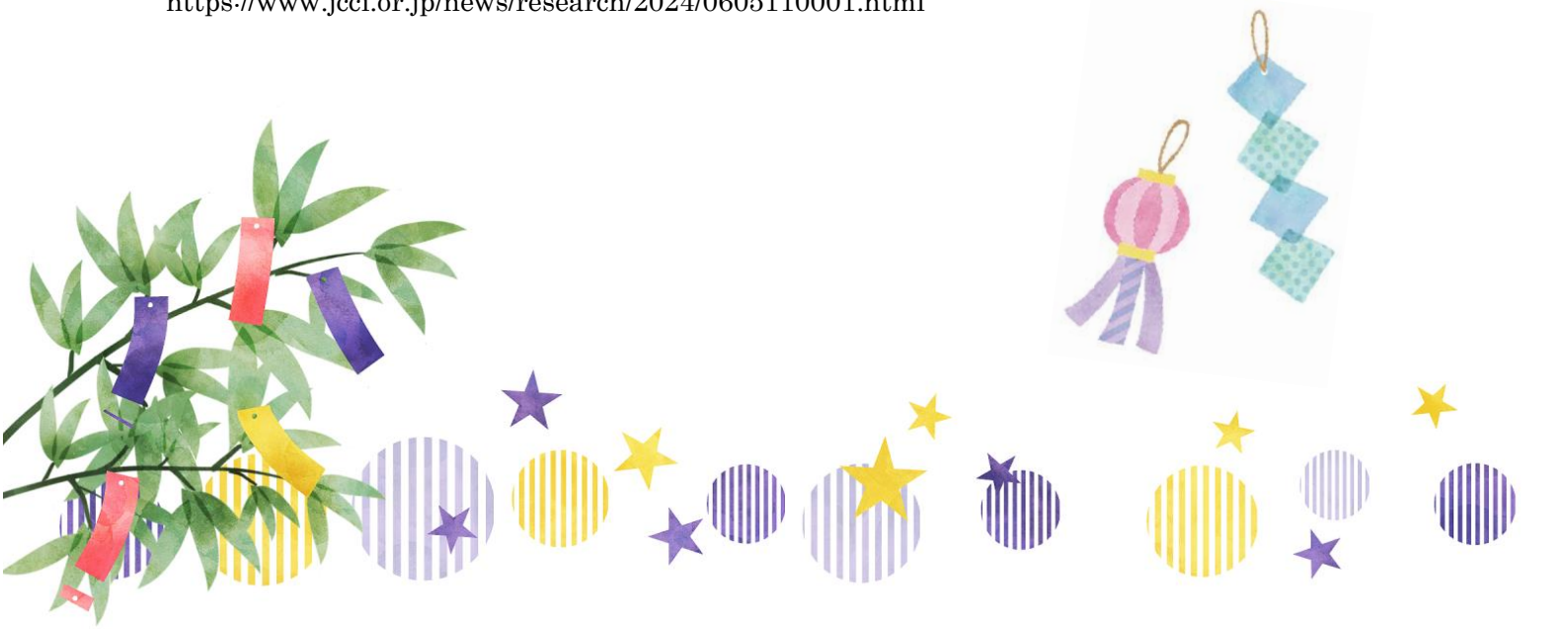
◆パート・アルバイト等の賃上げ

- ・パート・アルバイト等の賃上げは、【全体】賃上げ額（時給）37.6円、賃上げ率3.43%（加重平均）。【20人以下】賃上げ額（時給）43.3円、賃上げ率3.88%（加重平均）。
- ・業種別では、医療・介護・看護業、運輸業で4%台後半と高い賃上げ率。

正社員の賃上げ率3.62%は高い数字であり、日本商工会議所は中小企業に賃上げの動きが広がっていると分析していますが、報道では大企業との差はなお大きいとの声もあります。

【日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」の集計結果について】

<https://www.jcci.or.jp/news/research/2024/0605110001.html>





6月は「外国人雇用啓発月間」です

厚生労働省では、6月を「外国人雇用啓発月間」と定め、事業主団体などの協力のもと、事業主を対象に労働条件などルールに則った外国人の雇用や外国人労働者の雇用維持・再就職援助などについて積極的な周知・啓発活動を実施しています。

◆今年度の取組方針

今年は広く国民一般を対象に、「ともに創ろう、みんなが働きやすい職場～外国人雇用はルールを守って適正に～」を標語として、次の取組みの実施を掲げています。

- ① 我が国の外国人雇用対策の基本的な考え方の周知
- ② 外国人雇用状況届出の厳格な履行確保
- ③ 外国人雇用管理指針に基づく雇用管理改善指導等を始めとする外国人労働者の適正な雇用管理、労働条件及び安全衛生の確保対策並びに助成措置の周知
- ④ 特定技能外国人の適正な受入れに向けた助言・指導
- ⑤ 定住外国人の就労支援及び安定雇用の確保
- ⑥ 高度な技能を有する外国人材が能力を発揮しやすい職場環境の整備
- ⑦ 留学生を始めとする「専門的・技術的分野」の外国人の就業促進
- ⑧ 不法就労防止対策

◆実施内容

期間中の主な施策として、厚生労働省は、ポスターを作成・掲示するとともに、外国人雇用に係る留意点等についての事業主向けのパンフレットを作成しています。パンフレットには、事業者への外国人雇用状況届出義務の周知や、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）について掲載されています。また、都道府県労働局、ハローワークは、この指針等に関する「外国人雇用管理セミナー」を開催し、周知・啓発を行います。

その他、「外国人雇用サービスセンター」や一部の新卒応援ハローワーク内に設置している「留学生コーナー」で、留学生の就職支援を行っていることの周知や、求職者が仕事の探し方等について相談できる「ハローワークコールセンター（多言語窓口）」や、全国のハローワークの窓口で利用可能な電話通訳サービス「多言語コンタクトセンター」を活用した多言語対応による外国人求職者の職業相談ができることの周知などを行います。

【厚生労働省「6月は「外国人雇用啓発月間」です」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39631.html

