

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 10F

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

E-Mail info@dkps.co.jp

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

貴社の取得状況はいかがですか？

有給休暇取得率が66.9%で過去最高に～厚生労働省「就労条件総合調査」

◆年次有給休暇取得率が過去最高に

厚生労働省の「令和7(2025)年就労条件総合調査」によれば、令和6年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%、平均取得日数は12.1日でした。これは過去最高の数値で、また近年は過去最高を更新し続けていることから、年休の取得促進が進んでいることがうかがえます。

中小企業では、業務量の偏りや代替要員の確保が難しいことなどから、年休取得が進みにくい傾向があります。しかし、年休取得促進は、従業員の健康確保・離職防止・生産性向上に直結する重要な取組みです。また採用の観点でも、「きちんと休める会社か」は若年層や育児世代を中心に関心の高い項目です。大企業が週休3日制などを取り入れる中で、同業他社と比べて著しく取得率が低かったり、促進の取組みを何もしていなかったりという状況では、人材確保が困難となる可能性があります。

◆年休取得促進のポイント

① 計画的付与制度の活用

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。繁忙期・閑散期を見据えて計画的に付与することで、事前に業務調整を行いやすくなります。

② 休みやすい職場環境の整備

仕事はチームで行うという認識のもと、特定の担当者しかできない業務を減らすことで、休みやすい環境を整えることができます。情報共有による属人化防止が実践のカギです。また、上司の姿勢や職場の空気が取得率に大きな影響を与えます。管理職研修や取得状況の可視化が有効です。

【厚生労働省「令和7(2025)年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>

カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

◆今年10月にも義務化か

昨年4月に東京都でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたことはご存じですか。これはカスハラ被害の増加に対応する大きな転換点です。さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ今年10月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みです。

つまり、全国すべての企業で、カスハラ防止に具体的にに取り組むことが法的義務になるのです。

「まだ対応は先でいい」と考えていらっしゃる企業も多いかもかもしれません。しかし実務的には、そのような余裕はありません。カスハラが社員のメンタルヘルスや退職につながることは、すでに多くの事例がありますし、規程整備のほか、対応の実際の流れを確認する、社内研修を実施するなど、行うべきことは多くあり、準備には相応の時間が必要です。

◆従業員とのコミュニケーションが重要

カスハラ対策で重要なのは、被害を受けた従業員とのコミュニケーションです。

事後対応において、被害者へのメンタルヘルスサポートや配置転換といった個別の対応だけでなく、組織全体で「カスハラを許さない」とのメッセージを、一貫性をもってはじめから伝えておく必要があります。

「会社が自分たちの側に立っている」というメッセージを正しく伝えるには、事前の研修から事後サポートまで、一連のプロセスを組織的に整備する必要があります。

対策が後付けでは、従業員の信頼は得られません。今から体制を整備することで、万が一問題が発生した際にも、誠実な対応ができる組織としての地盤が整います。

カスハラ防止規程の策定から従業員教育、事後対応の仕組みまで、トータルな体制構築を目指しましょう。対策の整備がまだ不十分とお考えの際は、ぜひ当事務所にご相談ください。





2026年4月施行 女性活躍推進法改正のポイント

女性活躍推進法について、2025年12月23日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026年4月1日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

◆新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員101人以上の企業も対象となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異
- ・女性管理職比率

これらは、従業員数101人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率など）
- ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など）

これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。公表は自社ホームページまたは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」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

【厚生労働省「女性活躍推進法が改正されました！男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>



子ども・子育て支援金の徴収が始まります

◆子ども・子育て支援金とは？

国の「こども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第47号）により創設されるものです。

高齢者を含むすべての世代の人が、公的医療保険の保険料とあわせて徴収され、会社員は令和8年4月分から徴収が始まります。

◆どのような支援に活用されるの？

2025年4月からの雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・子育て支援金を活用した子育て支援策として、既に実施されています。また、児童手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「こども誰でも通園制度」の給付なども、同様です。

◆負担額はどれくらい？

子ども家庭庁が12月26日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない、とされています。

・200万円：192円 ・400万円：384円 ・600万円：575円
・800万円：767円 ・1,000万円：959円

◆給与計算への影響は？

上記のとおり、会社員は令和8年5月に納付する令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくといでしょう。

なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

【こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>