

育児休業取得状況の公表義務が拡大されます

男性の育児休業取得率の公表義務

育児・介護休業法が改正され、**令和7年4月1日**から、**常時雇用する労働者（※）が300人超の企業**に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

【公表内容】

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合

① 育児休業等の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数
配偶者が出産した男性労働者の数

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数
+
小学校就学前の子の育児を目的とした
休暇制度を利用した男性労働者の数
配偶者が出産した男性労働者の数

【公表方法】

インターネットなど、誰でも閲覧できる方法

- ・ 自社のホームページ
- ・ 厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」 など

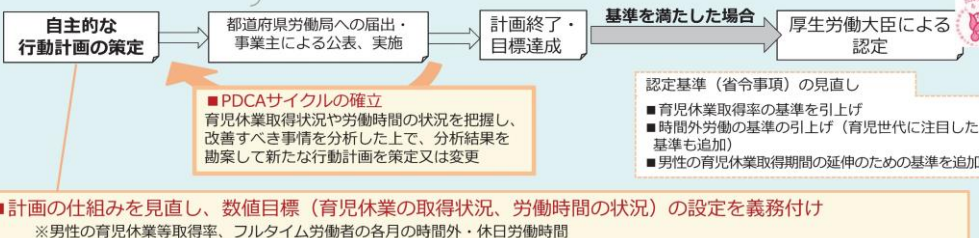
育児休業取得の状況把握・数値目標設定が義務化

次世代育成支援対策推進法が改正され、**常時雇用する労働者数（※）が100人超の企業**が、**令和7年4月1日以降**に開始（又は内容変更）する、一般事業主行動計画に次のことが義務付けられます。
常時雇用する労働者数が100人以下の企業は、努力義務の対象です。

① 計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）

② 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

- ・ 育児休業取得状況は、省令により男性の育児休業取得率となる予定
- ・ 労働時間の状況は、省令によりフルタイム労働者1人当たり各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定



※「常時雇用する労働者とは」

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されているが、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者



おしながき

- ▶ 育児休業取得状況の公表義務が拡大されます
育児休業取得の状況把握・数値目標設定が義務化 … P 1
- ▶ 労働紛争相談、令和5年もいじめ・嫌がらせが最多 … P 2
- ▶ 10月に迫る、社会保険の適用拡大
令和5年度「過労死等の労災補償状況」 … P 3
- ▶ 事務所だより編集者のオススメ本紹介
スタッフ紹介 … P 4

8月・9月の労務・税務

- 8月13日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 9月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人事業税の納付
- 9月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 9月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

令和6年9月10日（火）は
全体研修により休業します

労働紛争相談、令和5年もいじめ・嫌がらせが最多



いじめ・嫌がらせの相談件数が12年連続最多に

厚生労働省は、「令和5年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との労働条件や職場環境などをめぐるトラブルに対し、早期に解決を図るための制度です。

申出・申告 によって	民事上の 個別労働紛争相談	労働局や労働基準監督署等に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応
	助言・指導	都道府県労働局長が当事者の自主的解決を促進
	あっせん	あっせん委員が当事者の間に入って話し合いを促進

民事上の個別労働紛争相談の件数トップ3				
		令和5年度		令和4年度
1位	いじめ・嫌がらせ	60,113件 (19.1%)	いじめ・嫌がらせ	69,932件 (22.1%)
2位	自己都合退職	42,472件 (13.5%)	自己都合退職	42,694件 (13.5%)
3位	解雇	32,943件 (10.5%)	解雇	31,872件 (10.1%)

令和5年度においては、いじめ・嫌がらせによる相談が60,113件で最多となっており、**12年連続でいじめ・嫌がらせによる相談がトップ**となっています。
また、令和4年からはパワハラに関する相談は別に集計されているため上記に計上されていませんが、それでも一番多くなっているのが現状です。

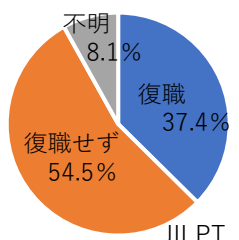
退職に関するトラブルにも気を付けましょう

いじめ・嫌がらせがトップとなっていますが、自己都合退職(13.5%)・解雇(10.5%)・退職勧奨(8.0%)など、退職に関する相談を合わせると約30%となります。

個別労働紛争解決制度で解決しなかった場合、労働審判や民事訴訟に発展していきことがあります。特に解雇については、労使が合意できれば解決金の支払いによる合意解約も行われていますが、解雇における解決金の相場（中央値）は、**都道府県労働局のあっせんで月収1.1ヶ月分程度*1、労働審判で月収4.7か月分、和解で月収7.3か月分程度*2**となっており、企業にとっては対応する費用や時間が大きな負担となっています。

*1 JILPT「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（2015）
*2 JILPT「労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」（2023）

労働審判 手続	<p>裁判所において、労働審判委員会が原則として3回以内の期日で審理し、実情に即した迅速かつ適正な解決を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> 調停→調停（話し合い）の成立による解決の見込みがある場合は、これを試みる 労働審判→調停による解決に至らない場合に行う。異議申立てがあれば訴訟に移行
民事訴訟	<p>訴訟手続により当事者間の権利義務又は法律関係の有無を判断し、法的解決を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> 和解 → 訴訟の途中で話し合いにより解決 判決 → 厳格な手続きによる紛争解決の最終手段



厚生労働省の調査結果で、解雇が不当として裁判を起こした労働者が、勝訴後に**復職した割合が4割**近かったことがわかっています。勝訴後は大半の労働者が退職する傾向があると考えられていましたが、復職する労働者が意外に多いのが現状です。会社として、まずは労働紛争が起こらないよう法令や就業規則に則り正しく対応することが必要です。

JILPT「解雇無効判決後における復職状況等に関する調査」（2023）



10月に迫る、社会保険の適用拡大

社会保険の適用拡大とは

短時間労働者の社会保険（厚生年金保険、健康保険）加入の適用拡大について、**2024年10月から、被保険者数が50人を超える企業が対象になります。**

原則

1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の労働者

70歳未満の社会保険の被保険者数が**50人を超える**企業で従事する労働者のうち、

例外

- 1週間の所定労働時間が**20時間以上**であること
- 継続して**2か月を超えて**使用されることが見込まれること
- 報酬額が月**88,000円以上**であること
- 学生でないこと

週20時間以上30時間未満で雇用保険にのみ加入しているパート・アルバイトが主な対象

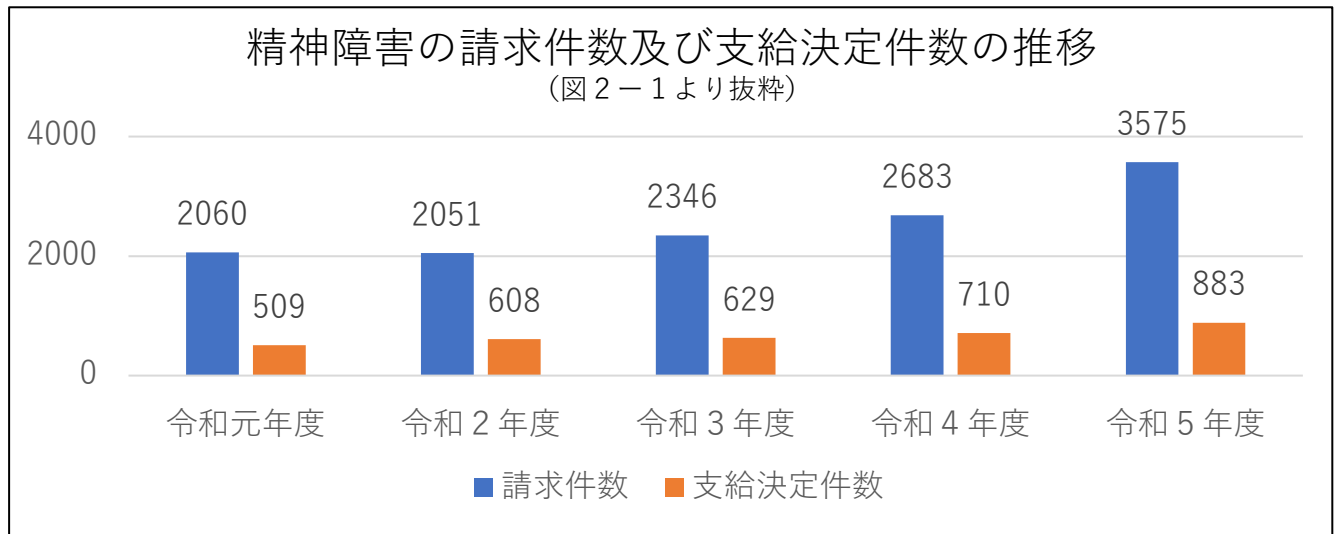
10月から適用拡大の対象になる場合、日本年金機構からお知らせが届きます

令和5年10月から令和6年7月までの各月のうち、6か月以上の期間で被保険者が50人を超えることが見込まれる企業に対しては、**9月上旬に「特定適用事業所該当事前のお知らせ」が送付**され、10月上旬には「特定適用事業所該当通知書」が送付されます。

令和5年度「過労死等の労災補償状況」

精神障害の件数が右肩上がり

令和5年度の「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害に関する請求件数は3,575件で前年度比892件の増加、支給決定件数は883件で前年度比173件の増加となりました。次のグラフを見ると、請求件数・支給決定件数ともに、ほぼ右肩上がりになっていることがわかります。



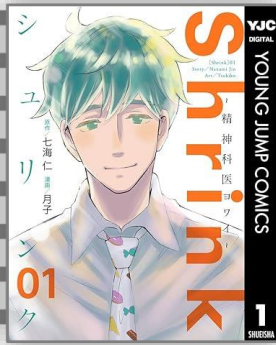
また、**精神障害の時間外労働時間別（1か月平均）支給決定件数は、「20時間未満」が最も多い結果**となりました。長時間労働をさせていなくても精神障害を発症する可能性があるため、**労働者に対する日頃のメンタルケアは欠かせないもの**となっている、といえるでしょう。

事務所だより編集者のオススメ本紹介

日本にもっと精神病患者が増えればいい!?

精神障害の労災件数が増えるのは当然問題ですが、第1話で「**僕はこの国にもっともっと精神病患者が増えればいいと思っています**」という衝撃的な台詞が登場する漫画がこちらです。

『Shrink～精神科医ヨワイ～』 原作/七海仁 漫画/月子



【amazon.co.jpにおける第1巻の紹介文より引用】

パニック障害、うつ病、発達障害——。隠れ精神病大国と呼ばれる日本は、その名の通り、精神病患者の数自体は、アメリカ等と比べると少ない。その一方で、自殺率は先進国の中でも最悪レベル。悩んでいても“精神科は特別なところ”という思いこみが、人々の足を遠のかせてしまう…。

精神科医・弱井は、そんな日本の現状を変えていき、一人でも多くの“心”を救うべく、こう願う——。

「僕はこの国に、もっと精神病患者が増えればいいと思っています」

事務所だより編集者コメント

精神科・精神障害を特別扱いしないことが大事なんだな、と思いました。パニック障害、微笑みうつ、大人の発達障害、産後うつ、アンガーマネジメント等扱っている内容が多岐に渡るため、読んでみると自分事として感じるエピソードも多いかと思います。

NewFace

スタッフ紹介



社労チーム

よしみり くみこ

吉森 久美子

血液型 O型

趣味 服・時短家電
NHK視聴

Message

昨年8月に入社いたしました。前職とは異なる業界で日々学ぶことばかりですが、これからも知識をつけ、生産性高く、楽しく仕事をしと参ります。よろしくお願いいたします。

Welcome on board!

⚠ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

⚠ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和6年7月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)