

## 改正育児・介護休業法が成立 柔軟な働き方で仕事と両立支援

育児と仕事の両立を支援するための措置を盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が、参議院本会議で賛成多数で可決、成立しました。子どもの年齢に応じて、テレワークや短時間勤務など複数の働き方から従業員が選択できる制度の整備を企業に義務付けることが柱となっています。仕事と育児を両立できる環境を整備し、性別や家庭の事情によってキャリア形成が妨げられないことがない社会の実現を目指し、来年4月以降、順次施行します。

子どもが3歳から小学校就学までは、テレワークや短時間勤務、時差出勤などの制度を企業が二つ以上用意し、従業員が選べるようにします。子どもが3歳未満の場合は、テレワークの導入を企業の努力義務とします。現行では、子どもが3歳になるまで申請できる「残業免除」は、小学校就学前までに拡充し、看病のための「看護休暇」は、小学校就学前から小学校3年生までに延長した上で、入園式や学級閉鎖などの際にも取得できるようにします。さらに従業員1000人超の企業に義務付けている男性の育児休業取得率の公表は、300人超の企業を対象を拡大し、100人超の企業には取得率の数値目標の設定も義務付けます。

## ハラスメント相談「顧客等からの迷惑行為」が増加 厚労省調査

厚生労働省は、「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書を公表しました。調査は、全国の企業・労働者等を対象に、企業におけるハラスメントの状況と対策、労働者の意識等把握のため3年ぶりに実施しました。

過去3年間に企業であったハラスメント相談の種別割合は、高い順にパワハラ(64.2%)、セクハラ(39.5%)、顧客等からの迷惑行為のカスハラ(27.9%)などとなっており、ハラスメント該当事例と判断したのは、カスハラ(86.8%)が最多で、次いでセクハラ(80.9%)、パワハラ(73.0%)などとなっています。男性の育休等ハラスメントについて、過去5年間に制度利用しようとしてハラスメントを受けた割合は24.1%でした。パワハラなどは減少の兆しが見える中、カスハラは増加傾向となっています。

また、20~22年度卒業した学生1000名のうち就活等セクハラを受けた割合は、インターンシップ中は30.1%、それ以外の就活中は31.9%となっています。

## 2023年の労働災害 死亡者数最少も休業4日以上死傷者数は増加

厚生労働省は、2023年の労働災害発生状況を公表しました。新型コロナウイルス感染症のり患によるものを除いた2023年の労働災害による死亡者数は755人(前年比2.5%減)で、過去最少となりました。一方、休業4日以上の死傷者数は13万5371人(同2.3%増)、3年連続で増加しています。業種別では件数の多い順に、製造業2万7194人(1.9%増)、商業2万1673人(0.1%減)、保健衛生業1万8786人(9.0%増)、陸上貨物運送事業1万6215人(2.2%減)となっており、労災防止計画では、2022年と比較して2027年までに、死亡者数を5%以上減少させることなどを目標としています。

## ◆ ご存知ですか？ ◆

### 【年収の壁】



- 四季彩の丘（美瑛町） -

年収の壁とは、世帯主の扶養範囲で働くパートタイムやアルバイトの労働者の年収基準を指す用語です。年収が一定額を超えると、世帯主の扶養範囲から外れ、社会保険料などの負担が発生し、反対に手取りが減少する逆転現象が発生することがあります。パートタイムやアルバイトで働く労働者が、働きたくても年収の壁を超えないように「働き控え」を検討するラインといえます。多くの人に意識されている「130万円の壁」は、配偶者が社会保険の扶養から外れる年収のラインです。さらに、パートタイムやアルバイトのような短時間労働者に対する社会保険の適用範囲が2024年10月から被保険者51人以上の事業所に拡大され、「106万円の壁」の影響も大きくなっています。

## 事務所より

大型連休も終わりましたが、十勝は朝晩の温度も徐々に高くなるこの時季が過ごしやすい気候となりますね。最近では本州並みの暑い夏のような気候もたまにありますね、それでも晴れる日が多く、気持ちいい風を感じられる季節ですね。各学校で運動会も開催され、街中でも郊外でも各地でイベントが行われていますね。ドライブも気持ちのいい時期ですので、遠出も楽しみたいものですね。

家具・インテリア用品の小売を行うニトリホールディングスは、シニア人材のさらなる活躍推進に向け、従来65歳に定めていた継続雇用期間を、同社の定める基準を満たす場合は70歳まで働けるよう再雇用制度を拡充しました。また、一定以上の職位においては、基本給や一部の手当を定年前と同一の金額とし、報酬水準を定年前と比較して最大9割維持するよう改定することです。定年や再雇用制度については、法改正や人手不足の状況も相まって、その上限年齢を伸ばす動きが活発化しているようです。現行法で認められている60歳定年を65歳にし、70歳までの再雇用とする企業も増えています。この場合、検討すべき事項としては定年延長した場合や再雇用期間について賃金等の待遇をどのように設定するかということです。この設定自体が定年延長、再雇用制度拡充の実効性を高める意味からも肝になると言えますので、会社の実態に合わせた運用方法を考えていくことが重要となります。

## 業 務 内 容

### 社会保険労務士業務

- ・ 労働保険・社会保険の事務手続代行
- ・ 就業規則、給与規程等諸規則の作成・変更
- ・ 人事・労務管理に関する相談・指導
- ・ 給与計算
- ・ その他労働社会保険諸法令に基づく申請書の作成・届出手続

### 行政書士業務

- ・ 建設業許可申請手続
- ・ 建設業決算報告書作成、経営状況分析申請、経営事項審査申請手続
- ・ 指名競争入札資格審査申請手続
- ・ 産業廃棄物収集運搬業許可申請手続
- ・ その他官公署に提出する許認可申請書類作成手続

6月3日から労働保険料の概算確定保険料申告の受付が開始されています。弊社の方で労働保険料についての計算を行い、電子申請により労働局に手続を行います。手続完了後に先に保険料の納付書を送らせていただき、その後申請書類をお届け致します。どうぞよろしくお願いいたします。(事務組合及び一人親方加入の事業所様につきましてはすでに手続が完了しています)

