

## トピックス

公布済み  
施行前の改正

## 育児・介護休業法が改正されました 令和7年4月1日から主要な規定が施行

令和6年5月24日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立し、令和6年法律第42号として、同月31日の官報に公布されました。施行期日は、基本的には令和7年4月1日ですが、公布日から数段階に分けて施行されます。まずは全体像を確認しておきましょう。

……………**令和6年改正育児・介護休業法等(令和6年法律第42号)の全体像(主要なもの)**……………

### ●令和7年4月1日から施行されるもの

#### <育児関係>

- 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
- 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超え(現行1,000人超え)の事業主に拡大する。



#### <介護関係>

- 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。

### ●公布の日から起算して1年6か月以内において政令で定める日から施行されるもの

#### <育児関係>

- 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
- 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の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

★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。これらの改正事項が施行されるまでに、**就業規則(育児・介護休業規程)の改訂**や、新たに**義務化される規定への対応**が必要になります。

お仕事  
カレンダー  
7月



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(4~6月分)の提出期限

## 令和6年10月からの短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大⑤

令和6年10月から、新たに「特定適用事業所」となる事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、次の要件に該当する者も、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上
- ・月額賃金8万8,000円以上（年収106万円以上）
- ・学生でない（勤務期間の要件は、通常の労働者と同様の要件を適用）

今回は、「勤務期間の要件」を取り上げます。

●勤務期間（使用期間）の要件を確認しておきましょう。

### 短時間労働者・通常の労働者に共通

：2か月以内で定めた期間（1か月、2か月など）を超えて使用されることが見込まれない者は適用除外  
→その定めた期間を超えて使用されることが見込まれる場合（2か月以内の雇用契約が更新されることが見込まれる場合）は、当初から適用

●2月以内の雇用契約が「更新されることが見込まれる場合」とは、次のいずれかのような場合が該当します。

- ① 就業規則や雇用契約書その他の書面において、その雇用契約が「更新される旨」又は「更新される場合がある旨」が明示されている場合
- ② 同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき使用されている者が、契約更新等により最初の雇用契約の期間を超えて使用された実績がある場合

★特に短時間労働者については、この勤務期間（使用期間）の要件を確認する必要があります。たとえ有期雇用であっても、できる限り健康保険・厚生年金保険を適用しようとする要件となっていますので、注意しましょう。

公布済み  
施行前の改正

## 雇用保険法が改正されました 令和10年10月から週10時間で適用へ

令和6年5月10日、雇用保険の適用拡大などを盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立し、令和6年法律第26号として、同月17日の官報に公布されました。

施行期日は、基本的には、**令和7年4月1日**ですが、公布日から、数段階に分けて施行されます。

まずは全体像を確認しておきましょう

— 令和6年改正雇用保険法等（令和6年法律第26号）の全体像（主要なもの） —

### 1. 雇用保険の適用拡大

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する 【令和10年10月1日施行】

### 2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※1）。  
※1 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※2）。  
※2 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金〔教育訓練休暇給付金〕を創設する。  
【①=令和7年4月1日、②=令和6年10月1日、③=令和7年10月1日施行】

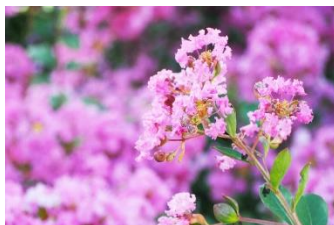
### 3. その他の雇用保険制度の見直し

- ① 教育訓練支援給付金の給付率の引き下げ（基本手当の80%→60%）を実施する。
- ② 就業促進手当の所要の見直し等を実施する。 【①②=令和7年4月1日施行】

★注目は、なんといっても、雇用保険の適用拡大（週所定労働時間10時間以上で雇用保険に加入）です。これについては、施行までに準備期間がありますが、早めに対応を考慮しておく必要があるでしょう。また、教育訓練やり・スキリング支援はかなり強化されますので、そのポイントはおさえておきたいところです。

七十二候の暦（こよみ）

7月28日～8月1日頃



土潤溽暑（つちうるおうてむしあつし）梅雨も終わりになるといよいよ夏本番。日本の夏は猛暑、酷暑と言われるようになりました。家の中でも蒸し暑さが体に堪えません。写真は百日紅（さるすべり）



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL: <http://brainstar.jp>

成立済み  
施行前の改正

## 子ども・子育て支援法等が改正されました 令和8年度から医療保険料が増額へ

令和6年6月5日、医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援金を含めることなどを盛り込んだ「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が成立しました。施行期日は、公布日から数段階に分けて設定されています。ここでは、まず、改正の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項を紹介します。

.....令和6年改正子ども・子育て支援法等の趣旨と企業実務に影響を及ぼす改正事項.....

◆**趣旨** この改正法は、こども未来戦略の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設するものです。

◆**企業実務に影響を及ぼすもの** たとえば、次のようなものがあります。

□ 両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。

【雇用保険法等の改正：令和7年4月1日施行】

□ 医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法等を定める。

【医療保険各法等の改正：令和8年4月1日施行】

★この改正のメインは、児童手当の拡充

[①支給期間を中学生までから高校生年代までとする

②支給要件のうち所得制限を撤廃する

③第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする

④支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする] ですが、その財源が最大の問題点でした。

そこで決定されたのが、「医療保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含める」という制度の創設でした。

施行日までに2年弱、その支援金の額がどの程度になるのか、今後の動向に注目です。



### たかが…、されど、やっぱりOJT

企業の力を高めるために若手社員の教育やOJTの必要性を感じながらも、うまく取り組んでいる自信がないという方も多いでしょう。

HR総研が昨年実施した「若手社員の育成に関するアンケート調査」によると、中小企業で若手社員の育成計画を作成できている企業は53%しかないそうです。

OJTのトレーナーも専属というわけではなく、先輩社員が自分の業務をこなしながら新入社員を教えるということが多いですから、どうしてもOJTの時間が取れなくなります。計画もない、時間もない、という中でOJTへの意欲を持ってというのも酷な話ですね。

◆Z世代だから難しい？

Z世代のコミュニケーション能力の低さを言う風潮もありますが、それを「違い」と捉えれば、その溝を埋めるためにはコミュニケーションをとるしかありません。

得体のしれないものが怖いというのは本能的なものかもしれませんが、そうした無知からくる怖さをなくすには、「知ればよい」ということになります。自分が相手を怖いと思っているときは、たいていの場合、相手も自分を怖いと思っています。

もし、現状のOJTがうまくいっていない場合は、OJTだからと肩ひじ張るのではなく、まずは普通の会話ができる関係づくりから始めてみてはどうでしょうか？

◆OJTの体制整備を

同調査によると、業務パフォーマンスの向上に最も相関関係のある企業の取組みは「OJTの体制整備」だそうです。つまり、体制が整っていないと業務パフォーマンスが上がらない、OJTの効果が上がらないということでしょう。「最近の若い者は……」と言っているだけでは始まりません。コミュニケーション改善を含めた育成計画の策定と体制整備を行いましょ。

【HR総研「若手社員の育成に関するアンケート調査」】

[https://www.hrpro.co.jp/research\\_detail.php?r\\_no=368](https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=368)





## 「職場のハラスメントに関する実態調査」報告書が公表されました



厚生労働省から、「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました。

この調査のポイントを確認しておきましょう。

〔はじめに〕 この調査は、令和2年度に実施された職場のハラスメントに関する実態調査から3年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業やハラスメントを受けている労働者の状況も変化していると考えられることから、全国の企業と労働者等を対象に、令和5年12月～令和6年1月に実施されたものです。

### ●企業におけるハラスメントの発生状況のポイント

□ 過去3年間各ハラスメント(パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラ)の相談件数については、セクハラ以外では「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」が最も高かった(「件数の増減は分からない」を除く)。

また、顧客等からの著しい迷惑行為のみ「件数が増加している」の割合の方が「件数は減少している」より高かった。



### ●企業におけるハラスメントに対する取組状況のポイント

□ パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等ハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為、就活等セクハラに対して予防・解決のために実施している取組として、「相談窓口の設置と周知」の割合が最も高く、約7割以上の企業が実施している。

次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」の割合が高く、約6割以上の企業が実施している。

## カスハラの深刻化に対する対応と実態調査結果～UAゼンセンのアンケート調査結果などから

### ◆カスハラの深刻化に対する業界・行政の対応

顧客による理不尽・悪質なクレームを指すカスタマーハラスメント(以下、「カスハラ」という言葉は、ここ数年でよく聞かれるようになりました。

最近ではカスハラを深刻な問題ととらえ、接客業を中心に、制度の見直しや法令の改正等の動きもみられます。

例えば運送業では、SNS上での中傷のリスクのあったバスやタクシー運転手の氏名表示が、2023年5月に廃止されました。旅館業界では同年12月に施行された改正旅館業法で、不当な要求等を行う者に対し宿泊を拒否できるようになりました。さらに、東京都ではカスハラ防止条例を制定する方向を示しています。

また、自民党はカスハラからの従業員保護策を企業に義務付ける法整備等の提言を行うなど、社会全体におけるカスハラ対応の勢いは増えています。

企業としても、カスハラの予防・対応や従業員の保護は重要な課題となっています。厚労省は2022年2月、カスハラの対応基準等を示した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表しています。また、JR東日本などをはじめとして、企業がカスハラ対応指針を策定・公表する事例も続いています。2022年9月22日に心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正され、カスハラが新たな対象となったことも重要事項です。

### ◆UAゼンセンのアンケート結果から

そのようななか、UAゼンセンはサービス業に従事しているUAゼンセン所属組合員に対するカスハラ対策についてのアンケート結果を公表しました。これによると、カスハラ被害自体は前回調査時から減少している(「あなたは直近2年以内で迷惑行為被害にあったことがありますか」という質問に対し46.8%が「あった」と回答。2020年時調査の56.7%から減少)ものの、回答者の半数近くがパワハラ被害の経験があることから、依然として深刻な状況にあることがうかがえます。

迷惑行為をしていた顧客のうち、50歳代以上が75.7%と大きな割合を占めているということです。また、カスハラには「時間拘束型」、「暴力型」、「威嚇・脅迫型」、「SNS/インターネット上での誹謗中傷型」、「セクシュアルハラスメント型」といった型があり、業種・業態によっても特徴や傾向、対応が異なる(例えば、介護・福祉等を含む業種グループでは対応者は女性の割合が高く、被害回数が多くて被害期間も最も長い特徴をもち、他のグループに比べより毅然とした態度や危機回避が求められる、など)とのことです。

社会的な認知・対応が進んできたとはいえ、カスハラはさまざまな業種において深刻な被害をもたらし、生産性にも影響を与えています。UAゼンセンは上記の調査を踏まえ、総合的な施策の推進を目的とした協議会の設置や、事業者任せきりにするのではなく社会的な合意形成に向けた周知活動・消費者教育の強化等が必要としています。

**ブレインスターでは「ハラスメント外部相談窓口」の開設や様々なハラスメント研修も承っております。**