



尼崎中央社労士事務所 事務所だより

2024年
6月号



法華宗（本門流）大本山 本興寺（尼崎市開明町）

◆特集◆

改正育児・介護休業法のポイント

～2025年4月施行、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等を実施～

◆ニュース◆

- ▶【統計】2023年の労働災害、死亡者数は過去最少
- ▶【統計】職場の熱中症による死傷者数、前年比34%増加
- ▶【統計】合計特殊出生率1.20に低下、過去最低を更新
- ▶【行政】改正入管法、育成就労法が成立



◆特集◆

改正育児・介護休業法のポイント

～2025年4月施行、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等を実施～

改正育児・介護休業法及び次世代育成支援法が5月24日の参議院本会議で可決・成立し、31日に公布されました。今回の改正では、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、①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、②育児休業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、③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講ずるとしています。

今月号の特集では、従業員の働き方・休み方にも大きな影響を与えることになる、①柔軟な働き方を実現するための措置の拡充について取り上げ、そのポイントを詳しく解説します。

■育児休業以外の両立支援制度を見直し

今回の法改正では、**育児休業**（出生時育児休業（通称：パパ育休）を含む、以下「育児休業等」という。）**以外の両立支援制度の拡充・見直し**に重点を置いています。そこで、育児休業等以外の両立支援制度に着目して、今回の法改正前後の制度内容を以下の表にまとめてみました。

	制度内容	
	改正前	改正後
短時間勤務制度	対象となる子を養育する従業員が申し出た場合、1日の所定労働時間を 6時間 に短縮する。	
対象となる子	3歳未満	3歳未満 ※
所定外労働の制限	対象となる子を養育する従業員が申し出た場合、1日の所定労働時間を超える 所定外労働をさせない ようにする。	
対象となる子	3歳未満	小学校就学前
時間外労働・深夜業の制限	対象となる子を養育する従業員が申し出た場合、法定労働時間を超える 時間外労働を1か月24時間、1年150時間以内に制限し、午後10時～午前5時までの深夜業をさせない ようにする。	
対象となる子	小学校就学前	小学校就学前
子の看護等休暇制度	対象となる子を養育する従業員が申し出た場合、1年につき5日（子が2人以上の場合は10日）の休暇を取得できる。	
対象となる子	小学校就学前	小学校3年生まで
取得事由	看護、予防接種、健康診断等	入園式・卒園式等を追加

このように、所定外労働の制限と子の看護休暇制度の対象となる子の年齢を引き上げるほか、子の看護休暇の取得事由を拡大し、病気やケガをした子の看護をする場合や予防接種や健康診断を受けさせる場合に加えて、入園式や卒園式等の行事への参加、感染症に伴う学級閉鎖等の場合にも休暇を取得できるようにします。これらの改正点は、いずれも2025年4月1日に施行されます。

■新設の「柔軟な働き方を実現するための措置」を義務付け

今回の法改正では、「柔軟な働き方を実現するための措置」が新設され、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対して、①短時間勤務制度、②始業時刻等の変更（時差出勤）、③テレワーク等の実施（月10日）、④保育施設の設置・運営等、⑤新たな休暇の付与（年10日）のうち、2以上の措置を選択して実施することが事業主に義務付けられることになりました。

これは一体何なのか！？といいますが、現在は3歳未満の子を養育する従業員を対象に義務付けられている①の短時間勤務制度を小学校就学前の子まで実質的に拡大する（左ページの表※参照）とともに、現在は努力義務とされている②～⑤の両立支援措置のうち、どれか1つを義務化する、という趣旨の改正であることが見て取れます。なお、この改正点は、公布日から1年6か月以内の政令で定める日に施行されることになっています。

■今回の法改正に対して事業主はどう対応すべきか？

育児・介護休業法は、労働基準法と同じく、労働条件の最低基準を定めるものです。すなわち、この法律できわめて詳細に定められている制度や措置の内容はあくまで最低基準ですので、これを上回る制度を導入したり、措置を実施したりすることは事業主の自由な判断で行うことができます。

私が、今回の法改正に関して事業主の皆様にお薦めしたいのは、まさにこの法定の基準を上回る制度の導入、措置の実施です。これにはいくつものメリットがあり、従業員の募集・採用に有利であることは言うまでもありませんし、対象となる子の年齢を一律にすることで、よりシンプルで従業員の皆様にも理解しやすい制度にすることができます。

具体的に、①左ページの表に記載されている短時間勤務制度等については、その対象となる子の年齢をすべて小学校卒業までとする、②始業時刻等の変更（時差出勤）についても、小学校卒業までの子を養育する従業員を対象として実施する、③賃金の支払いが義務付けられていない子の看護等休暇について、年間5日分を有給休暇とする、等をご提案させていただきます。

■まとめ：事業主と従業員双方の理解と協力が不可欠である

少子化と人口減少がますます深刻化する現状にあって、政府の少子化対策をより有効なものとするためには、事業主と従業員双方の理解と協力が不可欠であると考えます。今回の法改正を契機に、それぞれの職場において、仕事と育児・介護の両立支援制度がより充実したものとなり、事業の更なる発展と従業員の皆様の幸福追求に寄与することを願って止みません。（川西康夫）

◆ニュース◆

■【統計】2023年の労働災害、死亡者数は過去最少

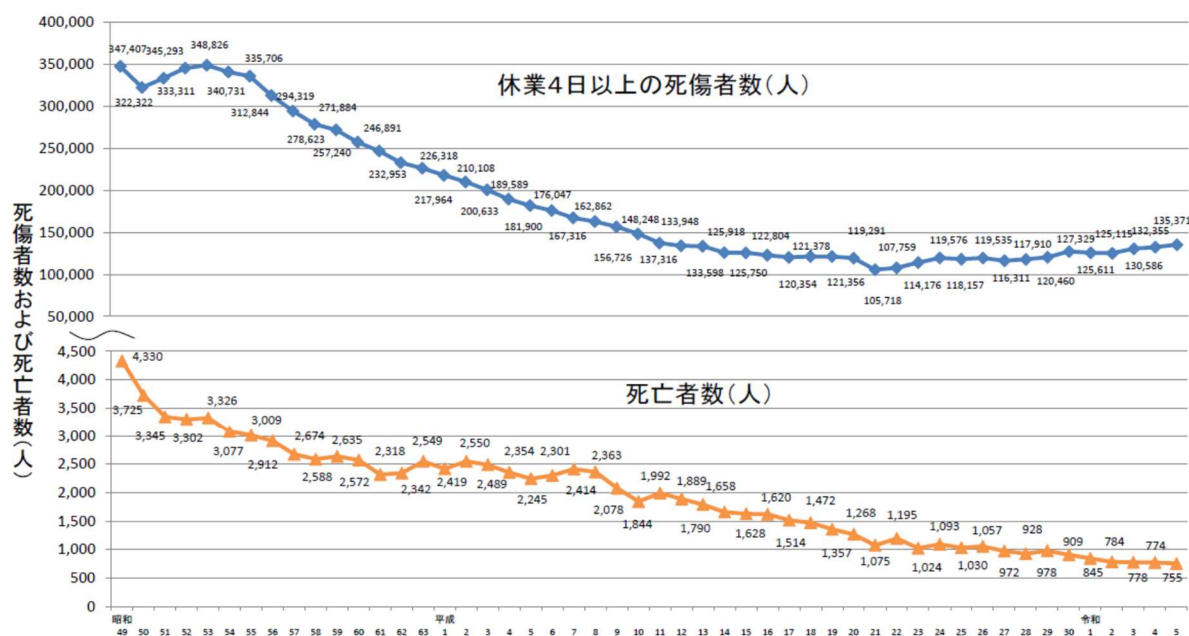
厚生労働省は5月27日、2023年（令和5年）の労働災害発生状況を公表しました。

新型コロナウイルス感染症の罹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日以上死傷者数は135,371人（同2.3%増）となり、3年連続で増加傾向にあります。業種別では、件数の多い順に、製造業27,194人（1.9%増）、商業21,673人（0.1%増）、保険衛生業18,786人（9.0%増）、陸上貨物運送事業16,215人（2.2%減）となりました。

第14次労働災害防止計画（2023～27年度）では、2022年と比較して2027年までに死亡者数は5%以上減少させること、死傷者数は減少に転じさせることなどを目標にしています。令和6年度は、目標の達成に向け、労働者の作業行動に起因する労働災害対策、多様な働き方への対応や高齢労働者・外国人労働者等の労働災害防止対策、陸上貨物運送業・建設業・製造業・林業への対策、労働者の健康確保対策、化学物質等による健康障害防止対策などに取り組んでいくとしています。

労働災害による死亡者数、死傷者数の推移

- ・ 死亡者数は、長期的に減少傾向にあり、過去最少となった。
- ・ 休業4日以上死傷者数は、近年、増加傾向にあり、3年連続で増加した。



報道発表資料／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40395.html

■【統計】職場の熱中症による死傷者数、前年比34%増加

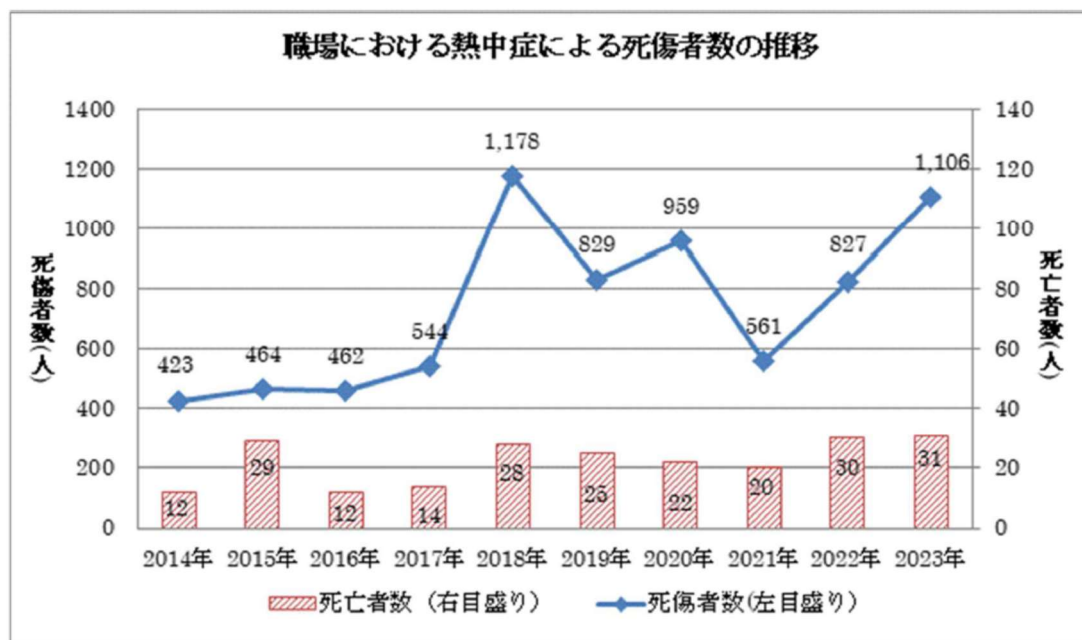
厚生労働省は5月31日、2023年（令和5年）「職場における熱中症による死傷災害の発生状況（確報値）」を公表しました。

熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分と塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻したりするなどして発症する障害の総称です。熱中症による症状として、めまい・失神、筋肉痛・筋肉の硬直、大量の発汗、頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐（おうと）・倦怠（けんたい）感・虚脱感、意識障害・痙攣（けいれん）・手足の運動障害、高体温などが挙げられます。

2023年（令和5年）における職場での熱中症による死傷者（死亡および休業4日以上の上業務上疾病者）数は1,106人（前年比279人・34%増）であり、全体の約4割が建設業と製造業で発生しています。また、熱中症による死亡者数は31人（前年比1人・3.3%増）であり、建設業（12人）や警備業（6人）で多く発生しています。

死亡災害には、多くの事例で暑さ指数（WBGT）を把握せず、熱中症予防のための労働衛生教育を行っていなかったという共通点が見られました。また、死亡者が糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有していた事例も見られました。

それぞれの作業場では、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を踏まえ、①暑さ指数（WBGT）の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施すること、②作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育をおこなうこと、③糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮を行うことについて、重点的に取り組んでほしいとしています。



報道発表資料／厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40473.html

■【統計】合計特殊出生率1.20に低下、過去最低を更新

厚生労働省は6月5日、2023年（令和5年）「人口動態統計月報年計（概数）」を公表しました。

合計特殊出生率は1.20（対前年比0.06ポイント低下）で、2016年以降、8年連続の低下で過去最低となりました。（図2）これを都道府県別にみると、沖縄県（1.60）、宮崎県（1.49）、長崎県（1.49）などで全国平均を大きく上回る高水準となる一方、東京都（0.99）、北海道（1.06）、宮城県（1.07）などで低くなっており、特に東京都では全国で初めて1.00を下回りました。東京都以外でも、関東では神奈川県や埼玉県、関西では大阪府や京都府など、大都市を抱える都府県で全国平均を下回るケースが目立ちます。（図3）

合計特殊出生率とは、「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性が一生の間に生む子どもの数に相当します。人口動態統計における合計特殊出生率は、日本人女性一人に対して将来の日本人が何人になるかをみるものであり、今後の人口動態の状況を予測するために重要な指標であるとされています。

その他の指標では、出生数は72万7,277人（前年比4万3,482人減）で、こちらも過去最少となっています。死亡数は157万5,936人（前年比6,886人増）と3年連続で増加して過去最多、自然増減数（出生数と死亡数の差）は84万8,659人の減少（前年比5万368人減）で、17年連続、過去最大の減少となりました。

図2 母の年齢（5歳階級）別にみた合計特殊出生率（内訳）の年次推移

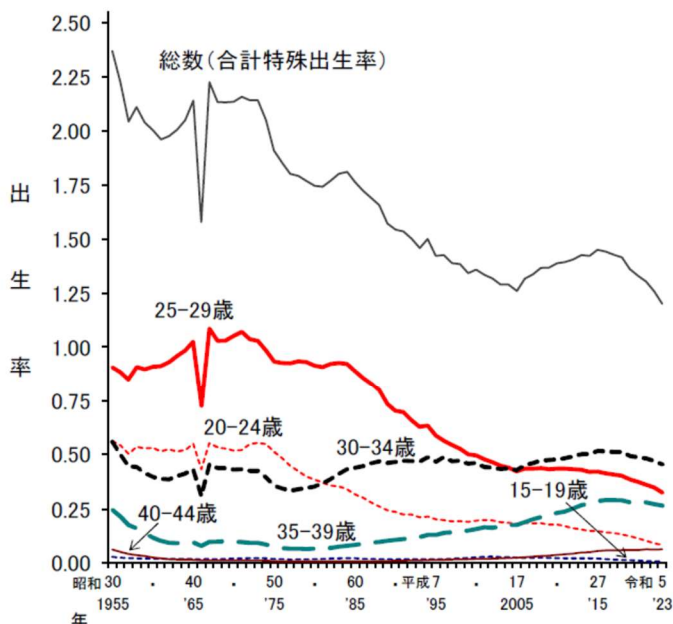
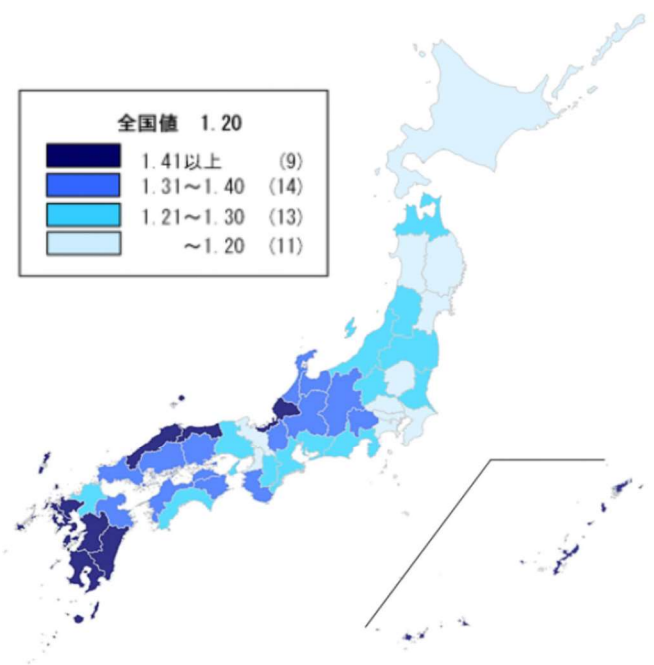


図3 都道府県別にみた合計特殊出生率（令和5年(2023)）



令和5年(2023)人口動態統計月報年計（概数）の概況／厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai23/index.html>

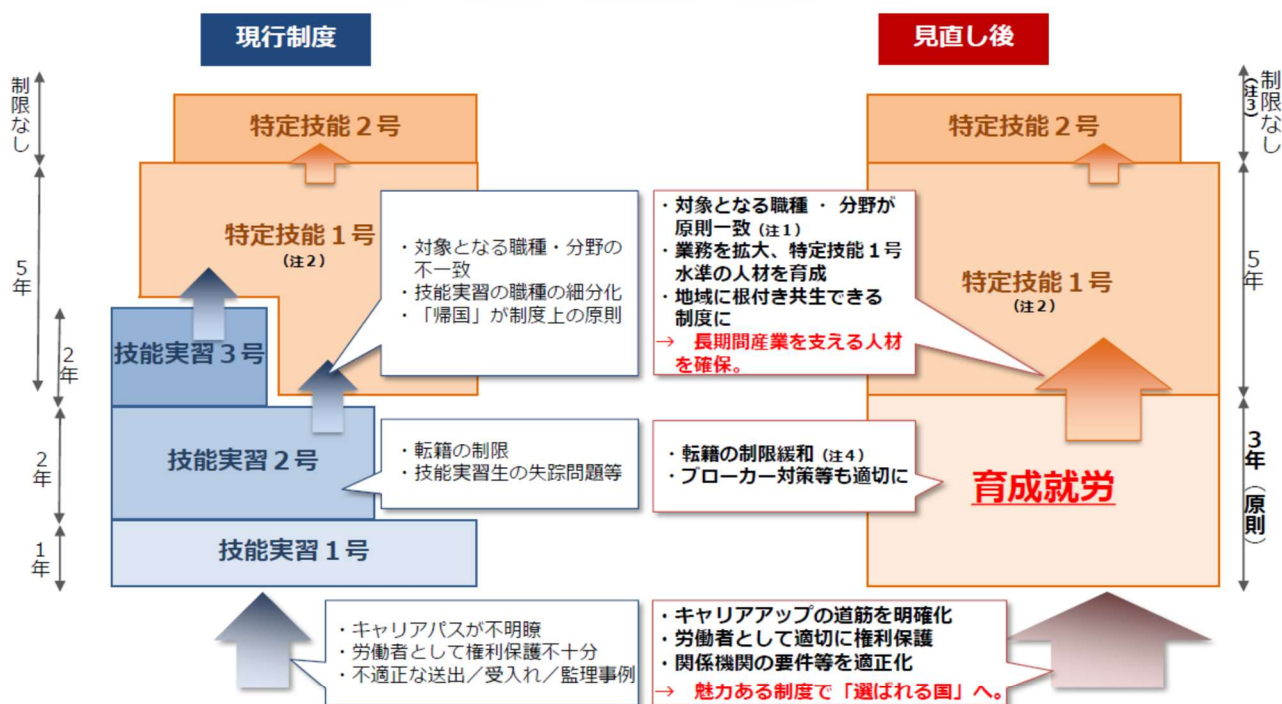
■【行政】改正入管法、育成就労法が成立

育成就労制度の創設などを定めた改正入管法（出入国管理及び難民認定法）及び育成就労法（技能実習法を抜本改正）が、6月14日の参議院本会議で可決、成立しました。

改正入管法では、「技能実習」に代わる在留資格として「育成就労」を設け、育成就労法では、特定技能1号水準の人材の確保を図る目的で育成就労制度を導入するとしました。同制度は、一定の就労期間（分野により1～2年）や日本語能力等の条件を満たす場合に転職を可能とし、受入れ団体については外部監査人の設置を義務付けるなどとしています。また、長期にわたり産業を支える人材を確保していくために、原則3年間の就労を通じて特定技能1号水準の人材を育成するとともに、外国人が地域に根付き、共生できるよう、日本語能力の向上方策を講じるほか、地域協議会を組織し、地方公共団体も参画して受入れ環境整備等に取り組むことで地域への定着を図るとしています。

改正入管法及び育成就労法は、公布の日から原則3年以内に施行することとされており、具体的な施行時期は2025年4月以降と見込まれています。

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

改正法の概要／外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>

◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 尼崎中央社労士事務所
代表者 **川西 康夫**（かわにし やすお）
社会保険労務士（登録番号：28210008）
人的資本経営コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

- ①人事評価、賃金、就業管理その他の各種制度に関するご相談
- ②労使紛争（従業員とのトラブル）への対応に関するご相談
- ③労働局・労働基準監督署による勧告・指導への対応に関するご相談 等

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートします。

▶ 労働保険・社会保険その他各種制度の申請・届出

厚生労働省が所管する労働保険、社会保険その他の各種制度の申請・届出を代行します。

▶ 就業規則・労使協定書の作成・届出

就業規則、賃金規程その他の諸規程、労使協定書の作成・届出を代行します。

▶ 雇用・労働分野の助成金の活用サポート

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

お電話でのご相談はもちろん、オンラインや面談でのご相談も承ります。

まずはお気軽にお電話ください。

