

社労士法人 大竹事務所通信

2024年7月(Vol.208)

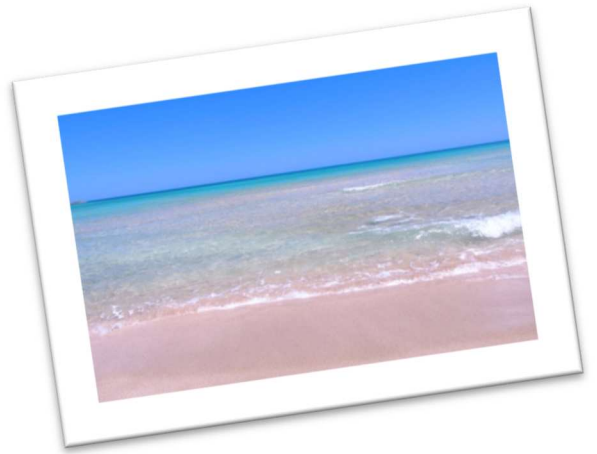
ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14

FUKU BLD.三休棟 301

電話：06-6147-4765 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>



改正育児・介護休業法、 改正次世代育成支援法が成立

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。

◆育児・介護休業法の改正ポイントと施行日

- ① 3歳以上、小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。【施行日：令和7年4月1日】
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ④ 子の看護休暇が見直されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑤ 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聴取・配慮が事業主に義務づけられます。【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。【施行日：令和7年4月1日】
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。【施行日：令和7年4月1日】

◆次世代育成支援対策推進法の改正ポイントと施行日

- ① 法律の有効期限が、令和17（2035）年3月31日までに延長されました。【施行日：公布の日（令和6年5月31日）】
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。【施行日：令和7年4月1日】

詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があるでしょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

カスハラの深刻化に対する対応と 実態調査結果

◆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、カスハラ予防・対処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退避が求められる、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。

事業主として、社員の働きやすさ・安全の確保に努めることは重要です。とくに人手不足の社会において、そうした施策を進めることは離職防止にも役立ちます。とくに顧客対応業務の多い企業においては、一歩進んだ対策を検討してみてもいいでしょうか。

【UAゼンセン「“職場におけるカスタマーハラスメントの実態把握へ”第3弾調査実施】

<https://uazensen.jp/2024/06/05/100876/>

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ため、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への意欲を持つ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関係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

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きましょう。

【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

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」から

厚生労働省が5月31日、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」（確定値）の取りまとめを公表しました。

◆全体の約4割が建設業と製造業で発生

令和5年の職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）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した。死亡者数は31人（前年比1人・3.3%増）で、業種別では、建設業で12人と最多になりました。

◆熱中症の死傷者数の約8割は7月または8月

2019年以降の月別の熱中症の死傷者数をみると、7月または8月に約8割が発生していました。時間帯別にみると15時台が最も多く、次いで11時台が多くなっていました。このほか、日中の作業終了後に帰宅してから体調が悪化して病院へ搬送されるケースも見られました。また、年齢別にみると、全体の約5割が50歳以上でした。

◆厚生労働省の対策キャンペーンと現場の対策

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。

厚生労働省では、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を5月1日から9月30日まで実施しています。

それぞれの現場では、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作業を管理する者および労働者に対して予め

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むようにしましょう。

【厚生労働省「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」（確定値）を公表します」】

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

7月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限〔年金事務所または健保組合〕〈7月1日現在〉
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 特例による源泉徴収税額の納付〈1月～6月分〉〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出〔公共職業安定所〕〈前月以降に採用した労働者がいる場合〉
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限〈年度更新〉〔労働基準監督署〕
- 労働保険料の納付〈延納第1期分〉〔郵便局または銀行〕

16日

- 所得税予定納税額の減額承認申請〈6月30日の現況〉の提出〔税務署〕
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕

31日

- 所得税予定納税額の納付〈第1期分〉〔郵便局または銀行〕
- 労働者死傷病報告の提出〔労働基準監督署〕〈休業4日未満、4月～6月分〉
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 健康保険印紙受払等報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）〈雇入れ・離職の翌末日〉〔公共職業安定所〕
- 固定資産税・都市計画税の納付〈第2期〉〔郵便局または銀行〕

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

スタッフブログより

【今日は終日事務所外で仕事を致しました】

本日は終日大竹がおりませんので、これをきっかけに事務所の外で仕事を致しました。

昨年インフルエンザにかかり外に出なかった時と比較すると、スムーズであったと感じています。

情報が見えるもの（書類等）がある場合は自宅で、考え事をする時は近くの喫茶店で、調子が良くないと感じたらメンテナンスへと出かけました。

状況に応じて場所を変えたり、体調によっては業務から離れることを試み、仕事の方法を研究し始めることに致しました。

現状毎日この様に仕事をするのは難しいと考えますが、本を読み（マンガも含みます^^;）考え事をすることは毎日行うようにしています。

実務のほとんどを事務所の皆に任せられること、お客様の対応をしてもらえることに改めて感謝です。
おぎの（2024-06-20）

【日傘男子、継続中です】

6月に入り、朝から暑い日も増えてきました。

昨年くらいから、特に朝の通勤時（自宅から最寄り駅までの移動中）に日傘をさすようにしています。

主な目的は、暑さを和らげることです。

半信半疑ではあったのですが、さしてみると少し楽になっているように感じます。

また、最近は頭皮の日焼け防止のためにも思っています。（頭皮、大事です。。）

頭皮の日焼けは、以下のような影響があると言われています。

- 乾燥によりフケの発生が増える
- 白髪が増える
- 毛髪の量が減る

どれも40代に入ったばかりの男性としては避けたいところです。今年の夏も、日傘を有効活用して乗り切りたいと思います。

にしぐち（2024-06-26）

【18年目の新たな展開！】

この度、私どもは、創業50年を誇る八尾市の社会保険労務士事務所と合流することとなりました。

今後は、大阪と八尾の二拠点体制を敷くこととなり、より一層のサービスの向上を実現すべく邁進して参ります。

なお、八尾事務所には「労働保険事務組合」も併設されており、経営者の労災保険（特別加入）もお受けすることが可能となりました。

これにより、より幅広いニーズに応じたきめ細やかなサポートを提供できるようになります。

私たちはこの新たなステップを通じて、皆さまの事業運営をさらに強力にバックアップしていけると確信しております。

今後とも変わらぬご愛顧のほど、よろしくお願い申し上げます。

おおたけ（2024-07-01）

編集後記

ムシムシとした日が続いています。

熱中症になりやすい状況というのは、気温だけでなく湿度も大いに関係があるそうです。こまめに水分を取ったり、エアコンを活用するなどして何とか乗り切って参りましょう。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。（R.O）