事務所通信　No.345

令和６年７月１日

社会保険労務士法人

新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　*篠田パートナーズ事務所*　☎0254-22-5649(代)

育児・介護休業法等の改正

令和６年５月31日に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が公布され、令和７年４月１日から段階的に施行されます。



改正の概要は以下のとおりです。

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

①３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・意向確認を事業主に義務付ける。

※始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が２つを選択し、労働者はその中から１つを利用する。

②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。

③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か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。

④３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。



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の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

なお、①及び⑤の施行期日は公布の日から起算して１年６か月以内に政令で定める日です。



２．育児休業取得状況の公表義務拡大や次世代育成支援対策の推進・強化



①育児休業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（現行1,000人超）の事業主に拡大する。

②次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握及び数値目標の設定を事業主に義務付ける。

③次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和７年３月31日まで）を令和17年３月31日まで10年間延長する。



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



①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。

②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。

③介護休暇について、勤続６か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。

④家族を介護する労働者に関して、事業主が講ずる措置（努力義務）の内容にテレワークが追加された。

★詳細は以下をご参照下さい。

育児介護休業法

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/石嶋徳 ＊ P3.4/篠田昇 ］

副業・兼業への取組みについて

多様な働き方への期待が高まっており、労働者からの希望増加に応じて、副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働により、労働者の健康が阻害されることがないよう、厚生労働省が発出している「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえた取組の実施が必要となります。



◇基本的な考え方

労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。

※労務管理を適切に行うには届出制（許可制）など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。



◇労働時間の管理

①労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。

労働時間の通算は、自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行います。

②労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

◇労働者の健康確保

①副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。

②状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも必要です。

★詳細は以下をご参照下さい。

副業・兼業

賞与の保険料率（被保険者・労働者負担分）

賞与支給時に控除する保険料率です。



◇協会けんぽ・年金機構の社会保険料

・健康保険料率（新潟県）・・・ 4.675%
・介護保険料率 ・・・ 0.8%
・厚生年金保険料率 ・・・ 9.150%

※賞与額の1,000円未満を切り捨てた額に上記保険料率を乗じてください。

※賞与支給月の途中で退職した場合（月末退職を除く）は、社会保険料が掛かりません。

※賞与支給月に産休や育休に入り、社会保険料免除が受けられる場合も社会保険料は掛かりません。

※賞与支給月に40歳に到達した方は介護保険料が発生し、65歳に到達した方は同保険料が掛かりません。また、70歳に到達した方は厚生年金保険料が掛かりませんのでご注意ください。



新人スタッフのご紹介

●名前：若月友里（わかつき　ゆり）

●前職：建設業にて約８年、総務・経理と事務全般を経験し、在職中に産休・育休を取得しました。



●趣味：この春から某コンビニジムに通い始めました。学生時代はバドミントンをしていたので、体を動かすことは好きです！これから新たにピラティスを始めたいと思っています。

●抱負：社労士を目指し、大小問わず課題を抱える企業・人の力になりたい、気持ちよく働ける職場環境作りに貢献していきたいと考えております。

これまでの経験を活かし、日々精進して参ります。

どうぞよろしくお願いします。



■ 拾い読みの読書

本を読むだけで脳は若返る

著　者／　川島 隆太

出版社／ ＰＨＰ新書　　９００円＋税

P37　読書習慣を強くもっている子どもたちは言語を主に扱う脳がより発達し、言葉の理解力が高まり、情報処理がきちんとできるようになってどの教科のテストであっても良い点数が取りやすくなった、と私たちは解釈しています。

P64　文字を目で追う（黙読）だけでなく、読んだものを声に出す（音読）すると脳がより働くということがわかったのです。・・・・目から入ってくる情報、自分の口や喉を動かすときに使う情報、音として再び耳に入ってくる情報があり、二重三重に脳を使います。

P72　毎日、勉強をする前に２分間だけ音読してみてください。脳の準備運動となり、その後の学習で脳が全力で働けるような状態になります。集中力が増し、学習スピードが上がるので、学習の効果が自然と上がっていきます。

P80　読み聞かせは単なる読書ではなく、親については心のコミュニケーションを求めていて、子どもについては親の言葉を聞きながらドキドキしたり、ハラハラしたりしながら情動や感情を揺さぶられるという読書なのです。読み聞かせという読書は「心と心の触れ合いの場」を作る活動だと言えるでしょう。

P98　現代の子育ても、家族全員がスマートフォンの画面を見ているような状況の中で取り組まなくてはならなくなっています。他者の心の触れ合う場である家庭が、単なる「個」が集まっている場所になっています。この状況のままで子育てを進められていくと、他者との人間関係がうまく築けない人が多くなり、社会が崩れていくのではないかと、私は本気で危惧しています。読み聞かせは、他者との「絆」を強くすると思うのです。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

活の入れ方

著　者／　工藤公康　九重龍二　藤平信一

出版社／　幻冬舎新書　　９４０円＋税

P23　「ハラスメントか？　愛なのか？」の答えは、簡単に言えるものではありません。ですが、厳しさの中に「相手をコントロールしよう」という意図が隠れていれば、受け手は「パワハラだ」と感じるし、「相手を成長させよう」という想いがあり、それが伝わるなら「愛だ」と感じるのではないか、と思うのです。

P104　強くなる人間は貪欲です。どんな些細なことからでも学ぼうとします。・・つまり、学びとは、誰かから授けられるのを待つのではなく、自ら求めて得るものなのです。九重さんが言った「話を聞けるか聞けないか」というのは、「学ぼうとするかしないのか」という言葉に置き換えると、その真意が伝わるでしょう。

P127　九重親方は、更に成長の要諦についても話してくださいました。「大事なのは、“好きだからやっている”というのを、自分のど真ん中に据えることです。頭の片隅ではなく、心のど真ん中に『好き』がある人は、やはり成長していきますね」

■ 絵手紙通信



植えてから一月ほどのジャガイモ。
紫色の花が咲き始めました。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (345号)

■ 転職 (R6.5.20)

▲日経新聞の「新入社員４割が転職検討」の記事を見て、自分も新規学卒で入社した会社を１年で退職したことが蘇った。

▲学業はそこそこに、社会勉強と言い訳してクラブ活動に入れ込んだ学生時代、将来を深く考えて就職活動をした記憶がない。長男として地元・新潟の会社にとの思いがあったことと、どんな仕事でも頑張れば何とかなる程度だった。

▲案の定、入社半年位から「この仕事を一生続けることが正解か？」との思いが湧き、初めて真剣に自分と向き合い社労士の道を選択したが、今でもその会社には迷惑を掛けたとの思いがある。

▲そして今、顧問先の採用面接に立ち合い、過去の自分を見るようなことがあったり、短期間で脈絡もなく転職を繰り返した履歴書を見て、「もう少し、真剣に人生を考えたら」と、自分を棚に上げて思うこともある。

▲終身雇用や年功序列賃金が過去のものになりつつある今、転職により能力を高め、待遇アップや働きがいを勝ち取る人もいるのも事実であるが、これには京セラ創業者稲盛和夫氏が示した方程式「人生・仕事の結果＝能力×熱意×考え方」が当てはまってのことだと理解しなければならない。

▲世に通用する能力を身につけようと仕事に没頭することもなく日々過ごし、また転職を繰り返した挙句の果てに「志」まで見失っては、「働きがい」など夢のまた夢であろう。

▲こんな時、能力、熱意、志の全てが60点の赤点ぎりぎりの我が人生を反省しつつ、若者よ自らの可能性に早く気付きなさいと思うのだ。

■ 高専生のチャレンジ (R6.6.6)



▲３月、ケニア、マダガスカルの旅にＮ技科大のＹ先生に同行させて頂いたご縁で、「ＪＩＣＡ／高専オープンイノベーションチャレンジ」のキックオフイベントにお誘い頂いた。

▲高専と言えばロボコンを思い起こすが、実践的・創造的技術者を養成することを目的とした高等教育機関の本領を発揮し、全国高専の学生チームが革新的な課題解決のアイデアを競うという。

▲課題は、「ケニアの環境と農林水産業の調和を目指し、テクノロジーを活用して持続可能な産業適地を探す」、「マダガスカルの特徴を捉えた食糧生産の仕組みの創出」だという。

▲今後、出されるアイデアを審査し、選抜されたチームが地元企業の協力も得て試作品を作って、現地に赴き、実証実験を試みるのだという。

▲この話を聞きながら、「人間形成は、素質の上に、生きる哲学を持つ、困難に立ち向かう経験を積むことが大事」と書いた先月の事務所通信と重なり、ケニア、マダガスカルの発展の一助にとの志の中で、知恵を持ち寄って課題に挑戦し、アフリカの地で体験するであろう幾多の困難も乗り越え、大きく成長する学生の姿を思い浮かべた。

▲同時に、Ｙ先生がこのプログラムをお膳立てするために遥々アフリカの地まで赴き、ＪＩＣＡ現地事務所、大学、大使館、企業等を訪問したことの意味を遅まきながら理解した。

▲そして、指導（Lead）の本来の意味に、「〇〇に・・・するよう仕向ける。・・・する気にさせる」があることを思い出し、学生達に困難に立ち向うように仕向け、その気にさせて人間形成を図ろうとする崇高な先生方の意図も理解した。