



## 2024(令和6)年8月版 第7号

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

### 令和6年度定期社員総会開催のご報告

去る令和6年6月19日(水)、消費者生活センターにて、令和6年度定期社員総会が開催され、すべての議案が可決されました。総会後は蒲田西口にある居酒屋の叶え家さんに移動し、懇親を深めました。

### 補助金・助成金ランチセミナー@羽田バル のご案内

補助金・助成金それぞれの専門家の方2名(しょうぶ行政書士事務所代表の菖蒲悠太先生、社会保険労務士法人エーファクトリーの湯川悦英先生)をお招きし、補助金・助成金のイロハや専門家への依頼の仕方等について講演いただくランチ交流セミナーを令和6年10月9日水曜日に羽田バルで開催いたします。参加者同士の交流の時間も設けます。

お知り合いもお誘い下さってOKですので、是非お気軽にご参加ください。一人3千円(当日現地で現金にて集金いたします。※ただし、協会会員の会社様の所属の方は無料とします。)

開催場所:羽田バル(東京都大田区西蒲田 7-41-8-2F、03-6424-7716)

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、[TEL:03-3776-5562](tel:03-3776-5562)、[Mail:otaromu@ota-sg.com](mailto:otaromu@ota-sg.com))

### 企業法務個別相談会のご案内

会社様の経営上のお悩みをお聞きし、相談によって解決の方向性を見いだしていただくための税理士・公

認会計士・行政書士・社会保険労務士による企業法務個別相談会(無料)を11月に開催予定です。前回7月に開催した同様の企業法務個別相談会も、参加者の方々は満足された様子でした。ご興味のある方はご連絡をおまちしております。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

### 令和6年度労働セミナー開催のご案内

来る令和6年11月12日(火)の午前10時より、ライフコミュニティ西馬込(大田区西馬込2-20-1)にて「相続・事業承継対策と人を大切にする経営」と題しましたセミナーを開催いたします。奮ってのご参加をお待ちしております。

### 会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年30,000円(月2,500円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和6年8月31日現在当協会会員数:32名

## ①育児介護休業法等改正のご案内

今般、育児介護休業法等のさらなる改定が行われ、令和7年4月より順次、現行の労務実務の変更が多岐にわたって必要となる影響が出てきます。従業員さんから請求が来たときに慌てないように、就業規則の再確認等の準備をしましょう。

【特設ページ】令和6年度改正育児・介護休業法  
(厚労省)

[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai0611\\_00008.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai0611_00008.html)

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 (厚労省)

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001837175.pdf>

改正の主な目的は、「子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現」です。

子の看護休暇は現在、小学校入学前までの子を育てる労働者が取得できます。これを、「小学校3年修了までの子」に延長します。取得の理由も、病気、けが、予防接種、健康診断だけでなく、学級閉鎖、入園式、入学式、卒業式を認め、休暇の名称も「子の看護等休暇」に変わります。

また、所定時間外労働(残業)の免除制度についても拡充されます。

### 2. 措置の義務づけ

改正法では、「柔軟な働き方を実現するための措置」が事業主に義務づけられます。3歳以上、小学校入学前の子を育てる労働者が柔軟に働けるように、事業主は、次の措置のうち二つ以上を導入し、労働者が利用できるようにします。

- ・ 始業時刻等の変更
- ・ テレワーク等 (10日/月。時間単位取得可)
- ・ 保育施設の設置運営等
- ・ 新たな休暇の付与 (10日/年。時間単位取得可)
- ・ 短時間勤務制度

また、事業主は、これらの措置について労働者に個別に周知し、利用の意向を確認しなければなりません。さらに、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時点で、事業主は労働者から、仕事と育児の両立について個別に意向を聴き、配慮することも義務付けられます。配慮の具体例としては、勤務時間帯や勤務地の変更、業務量の調整、両立支援制度の利用期間の延長、労働条件の見直しなどが考えられます。

これについては厚生労働省が今後、指針を作ります。指針では、子に障害がある場合、労働者が希望すれば、短時間勤務制度や子の看護等休暇の利用期間を延長することや、ひとり親家庭の場合、労働者が希望すると、子の看護等休暇の付与日数を増やす配慮も示される予定です。

このほか、3歳未満の子を育てる労働者がテレワークを選択できるようにすることも、事業主の努力義務とされます。

今回の改正法に盛り込まれた「子の看護等休暇」や「柔軟な働き方を実現するための措置」などは、企業規模に関係なく取り組むことが求められています。

また、育児休業給付金を子が1歳になる日以降についても続けてもらう場合について、申告書の提出が必要となるなど要件が加重されます。延長しての受給が認められない場合が出てきそうです。

育児休業給付金の延長申請について (厚労省)

<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/content/contents/000588771.pdf>

「育児休業」の延長を予定されている労働者・事業主の皆さまへ (厚労省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000504075.pdf>

## ②標準報酬月額決定通知書が届いたら しなければならないこと

年金事務所もしくは健康保険組合から、標準報酬月額決定通知書が届いていないでしょうか。

給与計算を行っていらっしゃる方は、従業員さんの9月分以降の給与についての社会保険料天引き額を、その決定通知書の標準報酬月額等級のと

おりに修正する必要があります。修正のし忘れにご注意ください。

### ③忘れがちな「労働者死傷病報告」

雇用している労働者が仕事上のけがで休業した場合、会社は所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなくてはなりません。しかし、労災保険の給付申請は行っても、労働者死傷病報告の提出を忘れる中小・零細企業が少なくありません。本稿では、労働者死傷病報告にまつわる注意点をお伝えします。

#### 1. 提出対象となる事故

労働者死傷病報告は、災害の発生状況や原因、けがの状況などを記載する書類です。提出が義務付けられているのは、次の①または②のケースで、労働者が死亡・休業した場合です。休業が0日の場合には、提出する必要はありません。

#### 提出が義務付けられているケース

- ①労働災害（事業場外で発生した場合を含む）  
または
- ②事業場内で発生したけがや病気（勤務時間外を含む）  
により死亡または休業した場合

気をつけなければならないのは、②です。つまり、労働基準監督署に「労働災害（労災）」と認定されたケースに限らない、という点です。労災と認定されるかわからない場合、労災と認定されなかった場合、労災保険を使わなかった場合でも、②に該当すれば、労働者死傷病報告を提出しなければなりません。もちろん、①のケース（労災認定されたケース）では、うつ病などメンタル疾患で休業した際にも、提出が必要です。

例えば「会議中に心筋梗塞を発症し入院した」「会社外で営業活動中に熱中症で倒れた」「会社の寄宿舎内でけがをした」などのケースも、提出が必要なので、注意してください。

提出書類の様式や提出期限は、次のようになっています。

休業日数	提出様式	提出期限	
休業4日以上 または死亡	様式第23号	事故後、遅滞なく	
休業1～3日	様式第24号	1月～3月分	4月30日
		4月～6月分	7月31日
		7月～9月分	10月31日
		10月～12月分	1月31日

休業4日以上や死亡のケースでは、遅滞なく様式第23号を提出しなければなりません。「遅滞なく」の定義は厳密には決まっていますが、合理的な理由がない限り2週間以内、少なくとも1か月以内には提出すべきです。

この様式は、被災した労働者1人につき1枚提出します。被災労働者が複数いる場合には、人数分の枚数を提出することになります。

休業が1～3日のケースでは、四半期ごとに集計して様式第24号を提出します。

この休業日数は、災害によるけがや病気で働く事ができない期間です。所定休日であっても、働く事ができない期間であれば日数に含みます。被災当日は、休業日数に含まずに数えます。

なお、通勤災害では通常、労働者死傷病報告を提出する必要はありません。ただし、社有車や会社が提供するバスなどでの通勤中の事故では、提出が必要になります。

#### 2. 労災かくし

労働者死傷病報告を意図的に提出しない場合や、虚偽の記載をして提出した場合には、「労災かくし」と判断され、最悪の場合、刑罰（50万円以下の罰金）が科されます。

「労災かくし」が行われると、労働基準監督署による災害原因の究明ができず、抜本的な対策も講じられません。このため、厚生労働省や労働基準監督署は、労災かくしには厳しく対応しています。

送検・起訴されて、裁判で罰金刑が確定すれば、「犯罪者」になってしまいます。「交通違反の反則金と同じ」と誤った認識を持っている中小・零細企業の経営者もいますが、「労災かくし=犯罪」であることを忘れてはなりません。

### ④長時間労働の最新事情

8月2日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し、閣議決定されました。政府は、時間外労働の上限規制を徹底するなど、過労死につながる長時間労働の改善に、いっそう力を入れる方針です。本稿では、大綱の内容を紹介するとともに、日本の長時間労働の現状について最新情報をお伝えします。

#### 1. 新しい大綱

大綱は、過労死等防止対策推進法に基づき、「過労死ゼロ」を目指して、当面（約3年間）の取り組み計画を定めたものです。今回の見直しは、令和3年に続き3回目です。新しい大綱には、主に以下の取り組みが明記されました。

- ・令和6年4月から、建設、自動車運転、医師等にも適用された「時間外労働の上限規制」を徹底する。
- ・企業に雇われずに働くフリーランスを対象に、安全衛生対策や健康管理の強化、労災保険の特別加入拡大などに取り組む。
- ・過労死の多発や長時間労働が指摘されている職種・業種（重点業種等）に、芸術・芸能分野を追加し、過労死の事案分析などを行う。

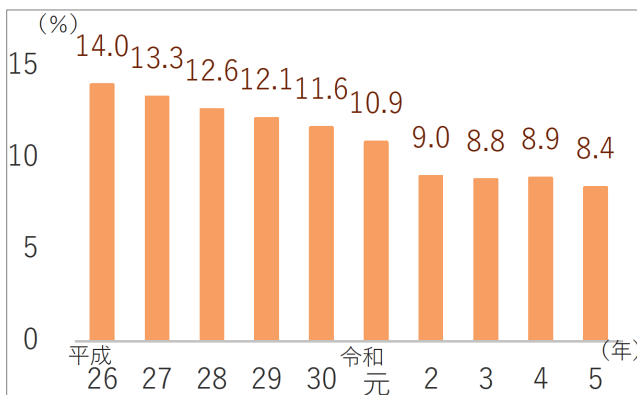
※厚生労働省『「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について』

平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立し、さらに、平成31年4月から大企業に、令和2年4月からは中小企業にも、時間外労働の上限規制が課されました。これを受けて政府も長時間労働の削減に取り組んできたため、日本全体でみると、長時間労働は改善されつつあります

例えば、総務省の労働力調査によると、1週間の労働時間が60時間以上の人の割合は、令和5年に8.4%にまで低下しました。

### 【月末1週間の就業時間が60時間以上の

#### 雇用者の割合】



※総務省「労働力調査」

今回の大綱の見直しは、取り組みのさらなる改善を図り、長時間労働の是正を含め、過労死ゼロ社会の実現に向け、いっそう力を注ぐための計画となります。

## 2. 労働基準監督署の監督指導

一方、厚生労働省が今年7月25日に公表した「長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果」によると、依然として、違法な長時間労働が後を絶たないことがわかります。

令和5年4月～令和6年3月の1年間に、違法な長時間労働が疑われる26,117事業場に対し、労働基準監督署が監督指導を行いました。このうちの44.5%にあたる

11,610事業場で、実際に違法な時間外労働が見つかり、是正勧告書が交付されました。

11,610事業場のうち3,417事業場で、月100時間を超える時間外労働をした労働者がおり、そのうち35事業場では、月200時間を超える時間外労働が確認されました。

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間です。臨時で特別な事情がある場合でも、休日労働を含め年720時間、単月100時間未満、複数月の平均で80時間以内でなければなりません。月に100時間を超える時間外労働（休日労働含む）は、あってはならないことです。

## 3. さいごに

労働基準監督署の監督指導は、大企業だけでなく、中小零細企業に対しても行われます。悪質な違法残業が見つければ、書類送検されることもあるので、注意が必要です。

長時間労働の改善は、過労死防止のためだけではなく、限られた時間で効率よく働くことは、企業の生産性を高めることにもつながります。今一度、自社の残業や休日労働を改善できないか、チェックしてみることをお勧めします。



## Q&A

Q：「えるぼし」認定について教えてください。

**A：女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業主を認定する制度です。**

認定は、「女性の採用」、「継続就業」、「労働時間」、「管理職比率」、「職場環境」の5つの評価項目について行われ、各項目の達成状況に応じて3段階の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める「えるぼし」認定マークを使用して、女性活躍推進の取り組みを対外的にアピールできます。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。