

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

新設法人個別説明会開催報告

新しく法人を立ち上げご予約の方、もしくは法人を立ち上げたばかりの方を対象にした新設法人個別説明会を9月に開催いたしました。複数の方にご利用いただき、前回昨年9月に開催した新設法人個別説明会と同様に満足していただけたようでした。

企業法務個別相談会開催報告

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10月に開催いたしました。前回昨年11月に開催した同様の企業法務個別相談会と同様に、参加者の方々は満足された様子でした。

令和7年度労働セミナー開催のご案内

来る令和7年11月6日(木)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)にて当協会毎年恒例の労働セミナーとして「補助金・助成金のイロハと労務リスク対応」と題しましたセミナーを開催いたします。

参加費は無料です。奮ってのご参加をお待ちしております。

担当:音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562)

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7年10月1日現在当協会会員数:30名



TOPICS

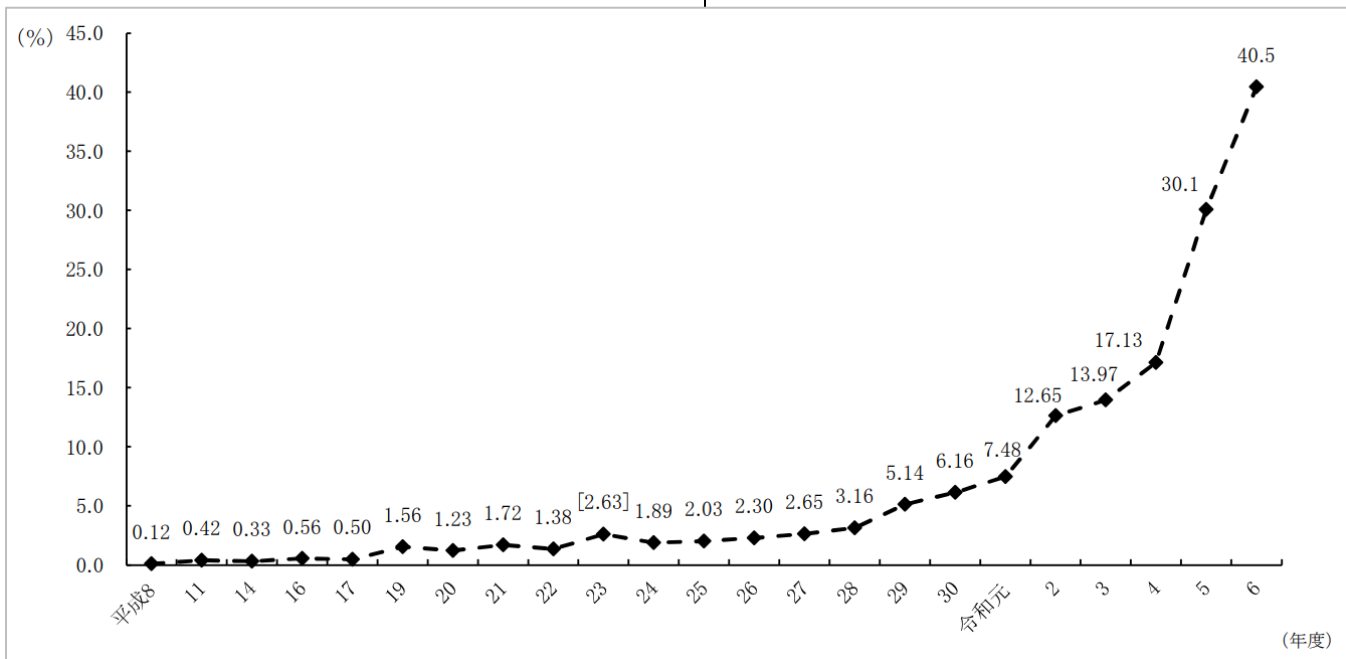
①広がる男性の育児休業

男性の育児休業取得率が増加しています。中小企業でもここ数年、男性の育児休業があたりまえになりつつあり、育児休業がとりづらい職場環境は、人材の採用・定着の面でもマイナスになりかねません。本稿では、厚生労働省が今年7月30日に公表した「令和6年度雇用均等基本調査」の結果から、男性の育児休業の現状をお伝えするとともに、その背景や、育児休業取得のための支援制度を紹介します。

1. 男性の育休取得率は40.5%

雇用均等基本調査は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などの実態把握を目的に、厚生労働省が毎年度行っています。令和6年度、育児休業については6,300事業所を対象に行われ、有効回答率は53.7%でした。

調査結果によると、令和4年10月1日から1年間に妻が出産した男性のうち、令和6年10月1日までに育児休業を開始した人の割合(育児休業取得率)は40.5%。前年度より10.4ポイントもアップし、過去最高を記録しまし



注：平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

※厚生労働省「令和 6 年度雇用均等基本調査」より

た。

男性の育児休業は、正社員だけでなく、有期契約の労働者にも広がっています。有期契約の男性の育児休業取得率は33.2%で、前年度より6.3ポイント増え、過去最高となりました。

取得率アップに大きく貢献したのが、「産後パパ育休」（出生時育児休業）です。「産後パパ育休」は、男性の育児休業を促すため、令和4年10月に導入された制度で、子供が生まれた後8週間以内に、男性が最大4週間の育児休業を取ることができます。長くは休めないが、妻の出産直後をサポートしたい、というケースに適しています。

調査結果によると、育児休業取得男性の60.6%が「産後パパ育休」を取得。有期契約の男性では、育児休業取得者の82.6%が「産後パパ育休」を取りました。

一方、女性の育児休業取得率は、平成19年度以降、80%以上となっており、令和6年度も86.6%（前年度比2.5ポイント増）でした。

2. 令和12年度に85%へ

男性の育児休業が進んだ要因は、産後パパ育休の創設だけではありません。男性の育児休業取得率の公表義務も一因です。従来、従業員1,000人超の企業のみ義務となっていましたが、令和7年4月からは300人超の企業に拡大されました。

また政府は、民間企業に勤める男性の育児休業取得率を令和7年に50%、令和12年に85%にする目標を掲げて

います。これにより、男性の育児休業取得は一層進む見込みです。

政府は、こうした施策を進めるために、労働者への経済的な支援を強化しています。育児休業を取ると、その間の所得補償として雇用保険から育児休業給付金が労働者に支給されます。産後パパ育休では、出生時育児休業給付金が出ます。令和7年4月からは、両親ともに14日以上育児休業を取った場合に、雇用保険から出生後休業支援給付金が出るようになりました。

3. さいごに

育児休業の付与は、育児・介護休業法により企業に義務づけられています。男性、女性を問わず、また企業の規模の大小にもかわらず適用されます。その運用にあたっては、雇用保険の給付金や助成金をうまく活用すると良いでしょう。

②多様な正社員制度

正社員とは一般的に、無期雇用、フルタイム勤務、残業、転勤ありという働き方を指します。しかし近年、こうした正社員とは異なる働き方をする「多様な正社員」が広がりつつあります。この制度は、優秀な人材の確保・定着にも有効とされています。本稿では、「多様な正社員」の種類や、企業にとってのメリットなどを説明します。

1. 勤務地、職務、勤務時間を限定

「多様な正社員」は一般的に、次の3種類に分けられます。3種類全部を導入してもよいですし、1種類、または2種類を選んで導入することもできます。

正社員		勤務地、職種・職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員
多様な正社員	勤務地限定正社員	転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤がない、転勤が一切ない正社員
	職務限定正社員（職種・職務限定正社員）	職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員
	勤務時間限定正社員（短時間正社員）	所定労働時間がフルタイムでない、あるいは残業が免除されている正社員

※厚生労働省「勤務地などを限定した『多様な正社員』の円滑な導入・運用に向けて」等を参考に作成

「多様な正社員」は、従業員のワークライフバランス向上に効果があります。勤務地限定正社員は、子育てや介護のために転居ができない従業員に適しています。勤務時間限定正社員（短時間正社員）も、育児や介護の時間を必要とする従業員にはありがたい制度です。また、職務限定正社員（職種・職務限定正社員）は、特定の業務について高度で専門的なキャリアを積みたい従業員に向いています。

企業にとってもメリットがあります。まず、家庭の事情などで転勤やフルタイム勤務が難しく、退職せざるをえない従業員の離職を防ぎます。勤務地限定正社員は、地元に着した働き方を希望する人材の採用・定着に寄与するでしょう。職務限定正社員（職種・職務限定正社員）は、高度人材の育成にもつながります。

有期雇用労働者の無期転換にも役立ちます。勤続5年を超えた有期雇用の労働者が希望した場合には、企業は無期雇用への転換に応じる義務があります。しかし、無期雇用へ転換する際、フルタイム勤務や残業、転勤を前提とした正社員として働くことが難しい労働者もいます。こうした場合には、「多様な正社員」の制度を取り入れることで、状況に応じた無期転換が可能になります。

また、「多様な正社員」は、勤務時間や勤務地に制約がある分、賃金水準が抑えられることがあります。労働条件に応じた処遇として妥当性があり、労働者にとっては柔軟な働き方を選ぶ一方、企業にとっては人件費の抑制にもつなが

ります。

2. 雇用管理上の注意点

「多様な正社員」を活用するためには、雇用管理の面で注意が欠かせません。もっとも大切なのが、労働者に限定の内容を明示し、合意を得ることです。特に、転勤や配置転換に関する労使トラブルが起きやすいので、勤務地や職種・職務に限定がある場合には、限定の内容について書面で具体的に明確に示し、合意を得ておきましょう。

職種の限定を巡っては、職種限定の合意に反する配転命令を違法とする判例が出ています。大阪高裁は今年1月、滋賀県社会福祉協議会で技術職として長年働いていた男性が同意なしに事務職へ配置転換させられた事案で、配転命令は違法として、社会福祉協議会に慰謝料80万円の支払いを命じました。社会福祉協議会は男性に、技術職に限定する書面での明示を行っていませんでした。しかし、技術職を18年も続けてきたことから、事実上、限定の合意があったと判断されました。

勤務地や職種・職務の限定が明確であっても、事業所を閉鎖したり、職種・職務そのものを廃止したりする場合に、「多様な正社員」をただちに解雇することはできません。解雇を回避するために、できる範囲で配置転換などを行う必要があります。

また、正社員と「多様な正社員」の間で、賃金や昇進・昇格について不公平がないようにすることも重要です。「多様な正社員」の勤務地、職種・職務、勤務時間が、正社員と比べてどの程度限定されているのかを考慮し、双方が納得できる処遇を実現すべきです。制度の設計・導入・運用や、どのように不公平のない処遇を図るかについては、労働者と十分に協議して決めてください。

3. さいごに

厚生労働省は、「多様な正社員」の普及に向けて、ホームページで特集ページを設けています。導入の注意点などをまとめた資料のほか、モデル就業規則も掲載しています。

「多様な正社員」を導入するには、制度の設計、就業規則の整備、労働条件通知書の交付など、様々なプロセスが必要です。労働者とのコミュニケーションも十分に行わなければなりません。

③ スポットワークの労務管理

急増する「スポットワーク」の労務管理を徹底するため、厚生労働省から留意事項をまとめた啓発リーフレッ

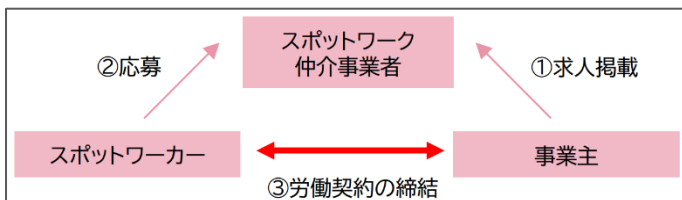
トが公表されています。スポットワークはスキマバイトとも呼ばれ、企業にとっては必要な時に即戦力を確保できることから、慢性的な人手不足とも相まって利用が広がっています。本稿では、スポットワークのしくみや、注意すべき労務管理のポイントを紹介します

1. 幅広い業種で活用

スポットワークは、企業が急に人手を必要とした時に、労働者（スポットワーカー）を雇い、単発で短時間・短期間働いてもらうしくみです。働き手にとっても、すきま時間などを活用して気軽に働けるメリットがあります。工場での軽作業、商品の配送、イベント運営、飲食店の調理補助・ホールスタッフのほか、データ入力やカスタマーサポート対応といったオフィス業務など幅広く活用されています。

スポットワーク市場規模の推計レポート【2024年】（スポットワーク研究所）によると、2024年にスポットワーカーに支払われた賃金総額は1,216億円、スポットワークの延べ労働時間は1億834万時間に達したと推計されています。いずれも、2022年と比べて3倍強に急増しました。

事業主（企業）とスポットワーカーのマッチングは、仲介事業者がアプリを使って行うのが一般的です。事業主がアプリに掲載した求人、スポットワーカーが応募し、面接なしで短時間に採用が決まります。事業主はアプリを通じたサービス利用料を、仲介事業者を支払います。



※厚生労働省のリーフレット「『知らない』では済まされない『スポットワーク』の労務管理」より

事業主とスポットワーカーの間に仲介事業者が関与しますが、労働契約を結ぶのはあくまでも、事業主とスポットワーカーです。労働契約の成立時期について、厚労省は「別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人、スポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられる」との見解を示しています。

2. 労働法令の遵守義務

労働契約が成立すると、企業は労働基準法などの労働法令を守る義務が生じます。スポットワーカーは1日だけ、数日だけといった働き方をしますが、正社員やパートなど一般の従業員と同じ扱いが求められます。

まず、仕事開始前に労働条件を通知しなければなりません。労働条件の通知は、仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、内容が適切か、きちんと通知されているかを必ず確認してください。

企業側の都合でスポットワーカーに休業や早上がりさせる場合、スポットワーカーに休業手当を支払わなければなりません。休業手当は、労働基準法第26条で「平均賃金の60%以上」と定められています。また、民法第536条第2項では、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させる場合は、賃金の全額を支払う必要があるとされています。

労働時間についても注意が必要です。業務に必要な準備（指定の制服への着替え等）や、業務終了後に業務に関連して行わせる職場の掃除などは労働時間になります。電話番号などの待機時間も労働時間に当たります。求人の際に、これらの時間も含めて始業・終業時刻等を設定してください。

賃金の一方的な減額や、労働契約で支給することが決まっている交通費などの不払いも違法行為です。残業が発生した場合には当然、残業代を支払わなければなりません。

このほか、次の点にも気を配るべきです。

- ・**スポットワーカーが工作中、通勤途中にケガをした場合は労災保険の給付を請求できるので、手続きをサポートする。**
- ・**労働災害を防ぐため、機械の危険性や安全装置の取扱い方法などについて雇い入れ時に教育を行うなど、労働安全衛生法等に基づく措置を行う。**
- ・**ハラスメント相談窓口の周知や、ハラスメントの被害申告があった際の迅速な対応などを行う。**

3. さいごに

スポットワーカーは短い雇用となるため、企業による労働時間の把握や残業時間算定が漏れるケースが指摘されています。また、仲介事業者がスポットワーカーへの賃金支払いまで代行するケースもあり、企業の当事者意識が薄くなりがちになります。

一方、このような背景もあり企業から仕事を急にキャンセルされた、残業代が正しく支払われなかったなどの苦情や相談が、スポットワーカーから労働局に寄せられています。「使い勝手の良い労働者」という甘い認識でスポットワーカーを雇うことは、大きなリスクとなります。

スポットワーカーを雇う場合には一般的に、就業規則の整備、労働条件通知書の内容の精査、労働時間の管理、残業代の正確な計算などが企業に求められます。