

## Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0013

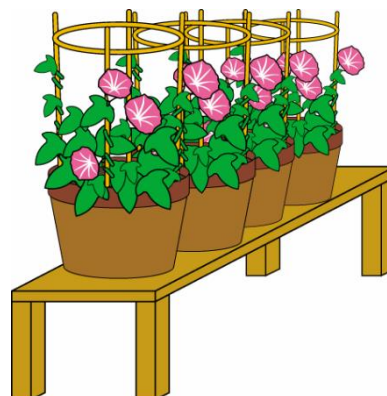
横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: [info@d-produce.com](mailto:info@d-produce.com)

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



### 改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援法が成立しました

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>

### 「令和5年 労働災害発生状況」 ～転倒、高齢者等の災害が増加

#### ◆死亡者数は過去最少、休業4日以上之死傷者数は3年連続で増加

厚生労働省は令和5年の労働災害発生状況を公表しています。これによると、令和5年1月

から12月までの新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた労働災害による死亡者数は755人(前年比19人減)と過去最少となり、休業4日以上死傷者数は135,371人(前年比3,016人増)と3年連続で増加しています。

#### ◆休業4日以上死傷者数の事故の型別では「転倒」が最多

休業4日以上死傷者数の事故の型別では、件数の多い順に「転倒」が36,058人(前年比763人・2.2%増)、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」が22,053人(同1,174人・5.6%増)、「墜落・転落」が20,758人(同138人・0.7%増)となっています。

#### ◆「第14次労働災害防止計画」と高齢者等の災害

労働災害を減少させるために重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第14次労働災害防止計画」(令和5年度～令和9年度)では、「転倒による平均休業見込日数を令和9年までに40日以下とする」、「増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を令和9年までに男女ともその増加に歯止めをかける」などの項目が挙げられていますが、このアウトカム指標に関する状況としては、転倒災害の死傷年千人率は0.628(対前年比0.009ポイント・1.5%増)、転倒による平均休業見込日数は48.5日(同1.0日・2.1%増)、60歳代以上の死傷年千人率は4.022(同0.061ポイント・1.5%増)と増加の状況がみられます。

#### ◆今後必須となる高齢者の労働災害防止

「令和5年 高年齢労働者の労働災害発生状況」によれば、雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は18.7%、労働災害による休業4日以上死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は29.3%となっています。高齢者の事故の型別では、「墜落・転落」、「転倒による骨折等」が目立っています。企業としては、今後の高齢化の状況を踏まえて、転倒災害など高齢者による事故への備えは必須となってくるでしょう。

【厚生労働省「令和5年の労働災害発生状況を公表」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40395.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40395.html)

#### カスハラ深刻化に対する対応と実態調査結果～UAゼンセンのアンケート調査結果などから

#### ◆カスハラ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、カスハラの予防・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たいかがでしょうか。

【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/>

## 7月の税務と労務の手続提出期限 【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・離職の翌月末日>[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。

## 編集後記

社会保険労務士法人D・プロデュースの齊藤と申します。昨年10月に入社し、給与計算、労務相談、介護障害福祉事業の手続等を担当しています。前職は、東京の司法書士事務所にて

司法書士業務に携わっておりました。そこで、私  
が実感している司法書士業と社労士業の違いを  
書いていきたいと思えます。(あくまでも、私の乏  
しい経験と知識のみを根拠に感じている相違点  
ですので、ご了承下さい。)

今後とも、D・プロデュースを宜しく願い致し  
ます。

まず、双方のイメージについて、前者は「狭く  
深く」、後者は「広く浅く」。司法書士は登記の専  
門家で、不動産売買や、相続による所有権移転  
登記(いわゆる名義変更)等を行います。勿論  
各々イレギュラーケースがあります。前者では  
「地目が農地(農地法許可)」「差押登記が入っ  
ている(任意売却)」、後者では「相続人の一部  
が既に亡くなっていたり、相続開始後に亡くなっ  
ている(代襲相続、数次相続)」等です。上記の  
ようなケースは多くはありませんが、いざ直面す  
ると、関係する条文や参考文献を読んだり、役  
所(法務局等)の見解を確認したりして「深く」入  
り込みます。

対して社労士業務は、給与計算や報酬請求  
(障害福祉事業)は毎月期限内に、従業員の異  
動(入退社、育休・産休開始等)があればその都  
度、迅速に対応する必要があります。両業務の  
性質の違いに最近では慣れてきましたが、「目の  
前の業務Aをこなしながら、同時に 10%は業務  
Bを考えている」という先輩氏の域に達するには  
まだまだ時間がかかりそうです。

また、司法書士業務(特に登記)では、正解が  
ハッキリしている、条文や先例で必要書類等が  
確定していることが多いです。対して社労士業務、  
特に労務相談では、A案B案のメリットデメリット  
等をご案内することで、お客様が適切に判断す  
るための材料を提供する。(難しい。単に知って  
いるだけでは足りず、咀嚼し自分の言葉で理解  
していないと適切なアドバイスは出来ない。経  
験・勉強が必要だと日々感じています。) この  
違いは、司法書士業務(登記)は対役所(国)、  
一方社労士業務(労務相談)は対ひと(お客様の  
従業員)、というところから来ているのかなと思  
います。

以上、挙げればまだまだありそうですがこの辺  
りで。