

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter



2024年8月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆2025年4月に施行される改正育児・介護休業法の内容
- ◆2025年10月1日施行予定の改正育児・介護休業法等の内容
- ◆試用期間を延長する際の注意点
- ◆2025年4月に創設される「共働き・子育て」のための給付金

2025年4月に施行される 改正育児・介護休業法の内容

2024年の通常国会で改正育児・介護休業法が成立し、5月31日に公布されました。以下では、2025年4月1日から施行される内容を確認します。

残業免除の対象者の拡大

現行の所定外労働の制限(残業免除)の制度は、3歳に満たない子どもを養育する従業員が請求することで利用できるものですが、この対象となる従業員の範囲が、小学校就学前の子どもを養育する従業員に拡大されます。

子の看護休暇の見直し

現行の「子の看護休暇」は、子どもの病気やけが、予防接種・健康診断の際に取得できるものですが、今後は、これらの取得事由の他に、感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式、卒園式が追加されます。この取得事由の追加に合わせて休暇の名称が「子の看護等休暇」に変更されます。

対象となる子どもの範囲も、現行の「小学校就学の始期に達するまで」から、「小学校3年生修了まで」に延長になります。さらに、労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」という要件が廃止され、「週の所定労働日数が2日以下」のみになります。

育休取得状況の公表企業拡大

現行では、従業員数1,000人超の会社に義務

づけられている育児休業取得状況の公表が、従業員数300人超の会社に拡大されます。1年に1度、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度の状況を公表することが必要です。

介護離職防止のための措置

介護離職を防止していくための取組として、以下の4つの対応が会社の義務となります。

① 個別周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等について個別の周知・意向確認を実施すること

② 情報提供

介護に直面する前の早い段階(40歳等)の従業員に対し、介護と仕事の両立支援制度等に関する情報提供を行うこと

③ 雇用環境の整備

仕事と介護の両立支援制度を利用しやすくするために、介護休業に関する研修の実施や介護休業に関する相談窓口設置等、複数の制度の中から1つ以上を選択して実施すること

④ 介護休暇の対象者の変更

労使協定の締結により除外できる従業員について「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止すること

このほかにも、3歳に満たない子どもを養育する従業員と、要介護状態の対象家族を介護する従業員について、テレワークを選択できるようにすることが、会社の努力義務となります。より詳細な内容は、9月上旬に予定される省令の公布を経て公表されます。

2025年10月1日施行予定の 改正育児・介護休業法等の内容

改正育児・介護休業法は2段階で施行される予定となっています。ここでは、2025年10月1日に施行予定である改正育児・介護休業法に加え、2025年4月1日に施行される改正次世代育成支援対策推進法(次世代法)の内容も併せてとり上げます。

柔軟な働き方の実現への対応

現行では、3歳未満の子どもを養育する従業員に対して、育児短時間勤務制度を設けることが義務となっていますが、2025年10月からは3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置等が会社に義務づけられます。具体的には、以下の5つの選択肢の中から、会社が2つ以上の制度を選択して導入し、対象となる従業員がその中から1つを利用できるようにすることが必要になります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

この5つの選択肢のうち、②テレワーク等と④新たな休暇の付与については、原則として、時間単位で取得できるようにする必要があります。

会社が5つの選択肢から制度を選択する際には、従業員の過半数代表者等から意見を聴取する必要があります。また、会社が選択した制度について、従業員に対して個別の周知を行い、意向確認を行うことが義務となります。

柔軟な働き方に関する選択肢については、対象となる従業員のニーズや現場の状況に応じて実現できる制度であるかを検討した上で、導入が求められます。早めの検討が重要です。

個別の意向聴取・配慮

従業員または配偶者が妊娠・出産したことを会社に申し出た際、3歳に満たない子どもを養育する従業員に対して、仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、その意向に配慮することが会社の義務となります。配慮の例としては、勤務時間帯・勤務地の配慮、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等が挙げられており、具体的な内容については今後指針で示される予定です。

改正された次世代法の内容

次世代法は、2005年に施行された10年間の時限立法でしたが、2025年3月31日まで延長されていました。今回、この期限が2035年3月31日までにさらに延長されました。

次世代法では、従業員数100人超の会社に、一般事業主行動計画(行動計画)を策定することを義務づけています。今回の改正により、行動計画を策定するときに育児休業取得状況や労働時間の状況の把握等が求められ、これらに関する数値目標を設定することが義務づけられました。対象は、2025年4月1日以降に開始または、内容変更する行動計画からとなります。

試用期間を延長する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月に入社した従業員の試用期間が9月30日で終了することから、各部署の管理職に従業員の勤務状況等の確認を行いました。そうしたところ、営業に配属したある従業員について、「営業に向いていないようで、困っている」という相談がありました。



社労士

御社では試用期間満了前に、従業員の状況を確認されているからこそ、状況が把握できたということですね。それで、その営業の従業員はどのように対応される予定ですか？



本人の希望もあり、今後、事務職としての適性がないかを確認したいと思っています。



なるほど、望ましい対応ですね。できれば、試用期間の延長を検討しておきたいですね。たしか御社の就業規則には、試用期間を延長することができる旨の定めがありましたね。



はい、あります。



このままであれば、試用期間は9月30日で終了することになりますが、試用期間を延長することで、今度は事務職としての適性を見極める期間を設けることができます。本採用後に解雇することは、試用期間中に解雇することよりも一般的にハードルが高いと言われています。試用期間を延長し、適性についての判断を行った方が良いでしょうと思います。



なるほど。もし事務職としての適性がなく、解雇を検討せざるを得ない場合も考えるとすれば、試用期間を延長した方がよいということですね。この場合、会社としてやっておくべきことはありますか？



試用期間を延長する場合は、先ほどの就業規則に延長する旨の根拠があることに加え、従業員本人に対して、試用期間が延長になることと、延長する期間を伝える必要があります。



従業員に書面を渡して、試用期間が延長になることを説明することが必要ですね。また、従業員本人に試用期間であることを意識してもらう必要もありますね。



そうですね。配置転換をして別の業務で見極めを行う場合や、勤怠不良等の理由で試用期間では本採用の可否が判断できない場合は、その課題と配置転換の趣旨を伝えた上で、試用期間の延長を行い、しっかり見極めを行っていきたいですね。

ONE POINT

- ①気づかないうちに試用期間が終わっていたということがないように、試用期間が終了する前に配属先の管理職等に従業員の勤務態度等の確認をすることが求められる。
- ②試用期間を延長するためには、就業規則に延長することができる旨の定めをした上で、本人に対して試用期間が延長することと、延長する期間を伝える必要がある。

2025年4月に創設される 「共働き・共育て」のための給付金

昨年12月25日に閣議決定された「こども未来戦略」では、共働き・共育ての推進として、「男性育休の取得促進」、「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」および「多様な働き方と子育ての両立支援」の3つの方針が掲げられました。これらの具体的な対応策として、新たに創設され、2025年4月1日から始まる雇用保険の給付金について確認します。

出生後休業支援給付金の創設

育児休業を取得すると、従業員（雇用保険の被保険者）は所得の補てんとして育児休業給付を受け取ることができますが、育児休業を取得せずに給与を受け取ることと比較し、手取額が低くなります。このように手取額が低くなるのが、男性の育児休業の取得が進まない理由の一つとされています。

その解消を目的として、子どもの出生直後の一定期間以内に、両親ともに14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が「出生後休業支援給付金」として支給されることとなります。この給付金に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金をあわせると、給付率が80%となり、手取りとしては10割相当が支給されることとなります。

なお、一定期間とは、男性が子どもの出生後8週間以内、女性が産後休業後8週間以内です。

従業員の中には、配偶者が専業主婦（夫）で

あったり、ひとり親として育児をしていたりすることもあるため、このようなケースでは、配偶者が育児休業を取得していない場合であっても、出生後休業支援給付金が支給されます。

育児時短就業給付金の創設

育児休業中の支援の他に、2歳に満たない子どもを養育するために、時短勤務をすることで給与額が下がる場合、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を上限に支給される「育児時短就業給付金」が創設されました。

この給付金は、単に時短勤務を推奨するものではなく、育児休業よりも時短勤務を、さらには時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する目的で創設されており、これを前提に10%という給付率が決められています。

なお、時短後に支給される賃金と給付金の合計額が時短前の賃金を超えないように給付率を調整する仕組みとなっています。

出生後休業支援給付金の創設により、出生後育児休業（産後8週間以内に4週間を上限として2回に分けて取得できる休業）の申出の増加が予想されます。また、これまで育児の時短勤務は女性従業員の利用が中心でしたが、今後は男性従業員の活用も増えてくることも予想されます。今後の申請方法や、それに沿った社内の手続きの流れを確認する必要があります。

企業の災害に対する備え

ここでは今年4月に内閣府から発表された調査結果*から、企業の災害に対する備えとして、従業員用の飲食料品などの備蓄状況をみていきます。

飲食料品等の備蓄状況

上記調査結果から、災害時における企業の備えとして、全従業員用の飲料水や食料品などの備蓄状況をまとめると、下表のとおりです。

全体の結果をみると、飲料水の備蓄ありは1,2日分と3日分以上をあわせて78.7%でした。同様に食料品は74.3%、簡易/携帯用トイレが58.2%でした。毛布は備蓄ありが48.9%となっています。なお、飲料水、食料品、簡易/携帯用トイレでは、3日分以上を備蓄している割合が1,2日分よりも高くなっています。

差が出た産業別の備蓄状況

産業別の備蓄状況をみると、飲料水と食料品では、情報通信業や電気・ガス・熱供給業・水道業、学術研究、専門・技術サービス業、金融・保険業、卸売業で、1,2日分と3日分以上の合計が80%を超えました。簡易/携帯用トイレは金融・保険業と情報通信業が同じく70%を超えています。

この調査では、飲料水と食料品、簡易/携帯用トイレ、毛布が調査対象でしたが、貴社の災害に対する備えはいかがでしょうか。

災害時における全従業員用の備蓄状況（飲料水、食料品、簡易/携帯用トイレ、毛布）（回答数：1,826、%）

	飲料水		食料品		簡易/携帯用トイレ		毛布 備蓄あり
	1,2日分	3日分以上	1,2日分	3日分以上	1,2日分	3日分以上	
全体	30.6	48.1	28.5	45.8	25.8	32.4	48.9
建設業	29.5	56.2	25.9	52.6	20.5	41.7	49.6
製造業	34.8	44.4	29.9	43.3	27.4	29.0	51.8
電気・ガス・熱供給業・水道業	30.2	58.2	26.3	62.1	18.6	44.3	61.9
情報通信業	32.6	56.4	33.0	54.2	30.4	40.2	50.3
運輸業・郵便業	30.0	51.8	25.1	51.4	24.2	37.5	56.0
卸売業	29.3	54.2	28.9	54.6	27.8	39.4	50.5
小売業	31.3	35.0	27.1	33.1	19.7	22.8	28.6
金融・保険業	25.6	59.1	26.6	54.6	32.4	38.5	60.7
不動産業・物品賃貸業	27.9	46.2	26.8	45.1	26.0	34.7	45.4
学術研究、専門・技術サービス業	27.3	58.5	27.0	53.6	24.9	40.1	58.8
宿泊業、飲食サービス業	31.7	29.9	29.7	27.4	26.8	10.0	56.3
生活関連サービス業、娯楽業	23.1	38.8	22.2	25.5	19.8	13.0	28.7
教育・学習支援業	25.3	21.5	40.6	6.2	15.8	3.1	46.3
サービス業（他に分類されないもの）	31.1	48.8	31.1	47.1	25.6	34.4	47.2

内閣府政策統括官（防災担当）付 防災計画担当参事官室「令和5年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査結果」より作成

*内閣府政策統括官（防災担当）付 防災計画担当参事官室「令和5年度企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査結果」

総務省の事業所母集団データベースから抽出した4,934社を対象に、2024年1月に実施された調査です。有効回答数は1,826社、回収率は37.0%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyuu/index.html>

社長のための債権管理 与信管理と信用調査

ここでは、経営者のための債権管理の基本として、与信管理と信用調査について紹介します。

与信管理とは

与信とは、文字通り取引相手に信用を与えることをいい、与信管理とは、取引相手を評価（与信限度額を設定）し、与信限度額を基準とした売上債権残高を管理することをいいます。

取引先が倒産して債権の回収が困難になれば、会社は大きな損害を被ることになるため、取引相手ごとに適切な与信限度額を設定し、リスクを極力少なくする必要があります。

与信限度額の設定

新規の取引先に対して与信限度額を設定するためには、いわゆる信用調査を行います。信用調査では、取引先の名称、住所、業歴、会社規模、財務状況等を把握します。さらには、

- 新規の取引先のお客様、同業者、金融機関等に問い合わせる
- 会社年鑑や業界紙などで調べる
- 登記簿謄本や不動産登記を取り寄せる
- 企業調査会社の調査データを利用する

といった方法で情報を入手することも検討します。このようにして把握した情報や取引予定額、支払条件等を総合的に勘案して与信限度額を設定します。

与信限度額は、取引を開始したときだけではなく、既存の取引先に対しても定期的に見直す必要があります。たとえば、支払条件変更の打診があった場合、取引金額に急激な変化が生じた場合、取引先の財務状況が著しく悪化した

場合には、その原因を調べて、取引可能金額を変更していくことになります。

信用調査の目的

取引先の信用調査の目的は、取引先の安全性の確認と、積極的な販売促進活動が挙げられます。

(1) 取引先の安全性の確認

信用調査の1つ目の目的は、債権を確実に回収できるよう取引先の安全性を確認することです。取引先の信用度が高ければ安心して取引を継続することができますが、信用度が低ければ取引を中止する、あるいは与信限度額を決めて、その範囲内で取引を行うこととなります。

(2) 積極的な販売促進活動

信用調査の2つ目の目的は、売上増大を図るために積極的な販売促進活動を行うことです。新規の取引先と取引を開始する前に信用調査を行い、取引の有無を決め、1社でも多くの優良先を開拓し、取引基盤を強化することで、売上高の増大を図っていくことができます。

企業経営において「取引先の安全性の確認」と「積極的な販売促進活動」は車の両輪のようなものです。取引先の安全性を確認し、債権を確実に回収することは資金繰りに重大な影響を与えます。また、積極的な販売促進活動は、売上収益の源泉として非常に重要です。どちらか一方でも支障を来すと、経営という車はまっすぐに進まなくなってしまいます。しっかりと管理していきましょう。