

NewsLetter

2024 7月



三崎経営労務事務所

〒146-0082
東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4階
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427
E-mail info@misaki-jim.com
HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 改正育児・介護休業法が成立しました！
3. 中小企業の賃上げ率 3.62%
4. スタッフコラム（今月は都崎です）
5. カスハラの深刻化に対する対応と実態調査結果



みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

いつも元気な夫ですが、今回心臓カテーテルの手術を受けることとなりました。春先に玄関先で転んで足にひどい内出血があり(骨折ではない)なかなか引かず、しかも足のむくみが酷くなり、近所の外科に行ったら大学病院紹介され、何故か血液内科で検査をした中で、足のむくみはもしかしたら心臓かも・・・ということで内科循環器科に回され、また沢山検査した結果、心臓の血管 1 本が途中で詰まっていることがわかった、という次第です。きっかけは足の怪我だったので「え？足の怪我はスルーなの？」と思いましたが、もっと優先すべき問題が見つかったという流れです。心臓が苦しいとか動悸・息切れがするとか、自覚症状は全くありませんでしたが、このたびの発覚を幸運と捉えて臨まなければ、と思いました。そんな中で大学病院の検査の速さ、医師の判断と手術までの日程調整の速さに驚きました。すべて着々と予定が立ち、看護師さんに立て板に水のように説明され、「えーっと、どうしようかな」なんて迷う悠長さは全くなかったことが大変新鮮でした。私は手術は7月くらいで・・・と思っていましたが「それでは遅いですね」とバツサリでした。

一旦決まればスピーディなのに、外来の待ち時間の長さはひどいもので、これは何とかしてくれ、と思いました。

改正育児・介護休業法、次世代育成支援法が成立しました！

育児休業とは、原則1歳未満のこどもを養育するための休業で、育児・介護休業法という法律に定められています。
育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示です。
もし、就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することができ、会社側は休業の申し出を拒めません。

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」



中小企業の賃上げ率 3.62%～日商調査より

日本商工会議所から、2024年4月時点の中小企業の賃上げ状況に関する調査が発表されました。ポイントは次のとおりです。

◆2024年度の賃上げ

- 2024年度に「賃上げを実施予定」とする企業は74.3%と7割を超え、1月調査から13.0ポイント増。うち「防衛的な賃上げ」は59.1%と依然6割近く。
- 従業員数20人以下の企業では、「賃上げを実施予定」は63.3%。うち「防衛的な賃上げ」は64.1%。規模の小さな事業所では賃上げの動きがやや鈍く、厳しい状況。
- 「賃上げを実施予定」とする企業は、卸売業、製造業で8割超え。最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。
- 情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業で「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種により差。



◆正社員の賃上げ

- 正社員の賃上げは、【全体】賃上げ額（月給）9,662円、賃上げ率3.62%（加重平均）。【20人以下】賃上げ額（月給）8,801円、賃上げ率3.34%（加重平均）。
- 業種別では、その他サービス業、小売業で4%台と高く、運輸業、医療・介護・看護業は2%台にとどまる。

◆パート・アルバイト等の賃上げ

- パート・アルバイト等の賃上げは、【全体】賃上げ額（時給）37.6円、賃上げ率3.43%（加重平均）。【20人以下】賃上げ額（時給）43.3円、賃上げ率3.88%（加重平均）。
- 業種別では、医療・介護・看護業、運輸業で4%台後半と高い賃上げ率。

正社員の賃上げ率3.62%は高い数字であり、日本商工会議所は中小企業に賃上げの動きが広がっていると分析していますが、報道では大企業との差はなお大きいとの声もあります。

【日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」の集計結果について】



関東も梅雨入りしましたね。ジメジメかつ気温も高く、身体に堪える日々です…。

さて、弊所ではこの時期、年度更新の届出と算定の届出が重なる繁忙期となり、デスク上にはファイルや資料が積みあがっております。

我が家の6月は、滋賀の実家から新ニンニクと新玉ねぎが段ボールいっぱい届く時期です。

実家のような“軒先”がないので、ベランダに吊るしてみたり、車庫に転がしてみたり…痛んでしまう前に何とか使い切りたい、と毎年試行錯誤しています。今年は、微塵切りにしたニンニクをオリーブオイルや醤油に漬け込んでみました。剥いたニンニクを紙製の菓子箱に入れて野菜室で保管するのも良いと聞いたのでそれも試しています。何かオススメの活用法があれば教えてください！ 都崎



カスハラの深刻化に対する対応と実態調査結果

◆カスハラの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、カスハラへの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。

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。U A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、事業者に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てもはいかがでしょうか。

【U A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】