

要確認

令和 6 年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約 81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和 6 年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和 6 年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

.....令和 6 年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例.....

●令和 6 年度の監督指導実施状況のポイント

令和 6 年 4 月から令和 7 年 3 月までに、26,512 事業場に対し監督指導を実施し、21,495 事業場（81.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

＜主な法違反＞・違法な時間外労働があったもの→11,230 事業場（42.4%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月 80 時間を超えるもの：5,464 事業場（48.7%）

うち、月 100 時間を超えるもの：3,191 事業場（28.4%）

うち、月 150 時間を超えるもの：653 事業場（5.8%）

うち、月 200 時間を超えるもの：124 事業場（1.1%）

・賃金不払残業があったもの→2,118 事業場（8.0%）

・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,691 事業場（21.5%）

CHECK!

●主な監督指導事例／卸売業（労働者約 300 人）に対して行われた監督指導の事例

1. 労働者 1 人について、36 協定で定めた上限時間（月 75 時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内）を超える、最長で 1 か月当たり 127 時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

→監督指導の内容

○36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第 32 条違反）

○労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）

○時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2. また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、出社・退社時に行う IC カードの打刻記録との間に、長い者で 1 日当たり 3 時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

→監督指導の内容

○労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

○過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなどの実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

●主な健康障害防止に関する指導の状況（健康障害防止のため指導票を交付した事業場）

1. 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：12,890 事業場（48.6%）

2. 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,016 事業場（15.1%）

【厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59983.html】

★時間外労働の上限規制など、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
9月



9/10

● 8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

● 8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 7 月決算法人の確定申告と納税・2026 年 1 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

報告

ブレインスターユーザー会

報告者：福岡支店コンサルティング事業部 川畑巴嗣

7月18日（福岡会場）および7月25日（熊本会場）にてユーザー会の開催にあたり、多くの顧問先の皆様にご参加いただき、誠にありがとうございました。今回のユーザー会では、第一部、弊社統括副本部長の上田順一朗より、改正育児・介護休業法への対応として、改正の概要や個別周知・意向確認の実務ポイント、就業規則や社内制度の見直しの方向性について解説いたしました。第二部では、弊社代表の上田正順より「ライフスタイルに合わせた多様な働き方と人事制度のメンテナンス」と題し、育児介護における不利益取扱いやハラスメントに関する裁判例の紹介、限定正社員制度や人事制度メンテナンスの導入事例について解説いたしました。

セミナー終了後の懇親会では、業種や地域を越えて交流を深めていただく場となり、和やかな意見交換が行われました。「同じ経営者同士だからこそ分かち合える悩みや工夫が聞けて参考になった」とのお声もいただき、とても有意義な時間となりました。また、弊社藤澤が企画する「木管五重奏」の演奏も大変ご好評いただき、懇親会に華を添えることができました。



今回の法改正は、少子高齢化による労働力不足が進む中で、“選ばれる企業”となるために経営者・管理職・人事担当者が一体となって取り組むべき重要課題です。単なる就業規則の改定にとどまらず、従業員にとって働きやすく安心できる環境を整備することが、優秀な人材の確保・定着、さらには企業の持続的な成長につながる経営戦略の要となります。また、多様な事情やライフステージに応じた働き方のコースを用意することで、職場への信頼が高まり、「ここで働きたい」「ここで働きたい」と思ってもらえる企業づくりが実現できます。

ブレインスターでは、その実現に向けて、研修の実施や相談窓口の提供、個別周知・意向確認の代行、制度設計のご支援など、具体的な対応メニューをご用意しております。ぜひお気軽にお声掛けください。

最後に、熊本会場におきましては、私自身がコロナウイルス感染により登壇できず、参加者の皆様にご迷惑をおかけしましたことを、心よりお詫び申し上げます。

研修報告

自分の良さを引き出す'自分育て'

報告者：人材開発室 室長田木さと子

福岡県 社会福祉法人 参加者：職員 45 名

自身の内面を育てることをテーマとした研修でした。

内面を育てるには、まず自分自身をよく知る必要があります。

そこで今回は、日頃の「言葉・行動・考え方」を振り返って頂きました。

振り返って頂くと分かるのですが人には「パターン」があります。

コミュニケーションのパターンです。

特に困難に直面した際、多くの人は似たような方法で乗り越えようとする傾向があります。

戦う、逃げる、あきらめる、待つ、愚痴を言う、批判する、黙って耐える、相手のせいにする…。

これまでのパターンを見直し新しい方法を取り入れることで、対応の幅が広がり、困難を乗り越える力が向上します。では、新しい方法とはどうやって手に入れることが出来るのでしょうか。

…そのためにこのような研修の場、気づきの場があります。(^^)!

受講された皆様からも

「自分を改めて知る良い機会になった」「目からウロコの話だった」「いかに自分が同じ視点、似た視点で物事を考えているか分かり驚いた」「客観的に自分を見て必要以上に悩んだり思いこまないようにしたいと思った」

「パターンを増やしていくことが大事ということがとても納得できた」「自分の改善する点を知る事ができた」等のお声を頂きました！

研修中、皆様が澄んだキラキラした瞳で、素直なお気持ちで聞いて下さっているのがよく伝わって参りました。とても素敵なテーマの研修をご依頼頂けて講師としても幸せなお時間でした！



誕生石 365 日

9月1日の誕生石



タンザナイト(灰簾石)

宝石言葉：誇り高き人。アフリカのタンザニア地方で取れるため語源とされます。気持ちを落ち着かせ、冷静な判断ができる力を与えてくれる…。まさに夜空のようですね。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL: <http://brainstar.jp>

令和6年度の男性の育休取得率が過去最高の 40.5%

しかし、若年層の希望は満たせていない？

厚生労働省から、「令和6年度 雇用均等基本調査」の結果が公表されました。また、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」の結果（速報）も公表されました。両調査の結果から、育休取得率と若年層の育休取得期間の希望を紹介します。取得率は上がっても、若年層の希望を満たしているわけではないことが伺えます。

.....育休取得率と若年層の育休取得期間の希望（厚労省の調査結果より）.....

<令和6年度 雇用均等基本調査>

●事業所調査／育児休業取得者の割合

- ・女性：86.6%（令和5年度84.1%）
- ・男性：40.5%（同30.1%）
- ・男性について、育児休業を取得した者のうち「産後パパ育休」の取得率は82.6%

<若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）>

●家事・育児と仕事の両立意識／育休取得期間の希望

- ・若年社会人の約8割が1か月以上の育休取得を希望
- ・男性は、70.0%が1か月以上の育休取得を希望

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか？

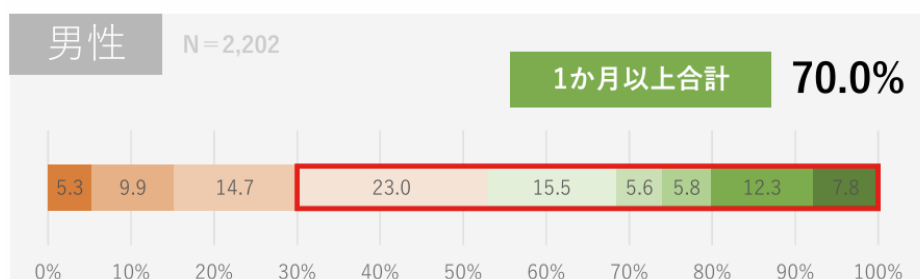
1 週間未満 1-2 週間未満

2 週間-1 ヶ月未満 1 ヶ月-3 ヶ月未満

3 ヶ月-6 ヶ月未満 6 ヶ月-9 ヶ月未満

9 ヶ月-1 年未満 1 年-2 年未満

2 年以上



★男性の育休の取得率が大幅に上昇（約30%→約40%）しましたが、その背景には、令和4年10月から施行された「産後パパ育休」の普及があるといわれています（上記の調査結果からもそれは明らか）。しかし、「産後パパ育休」は、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる制度であり、その期間は、同一の子について最大28日間です。「産後パパ育休」の取得だけでは、若年層の男性の育休取得期間の希望は満たせていないといえます。

若年層の人材を確保することを考えると、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」によると、若年層の64.8%が「共育てをしたいが、実現のためには社会や職場の支援が必要」と回答しました。共育ての必要性は広く認識されているものの、制度や環境面での支援整備が課題として浮き彫りになっています。また、育児や家事の分担については約7割が「性別は関係ない」と回答し、男女の役割に関する意識変化が明確です。

※「共育て」とは、パートナー同士が協力し合って、家事・育児に取り組むことをいいます。

◆企業に求められる具体的支援策

若年層が理想の働き方を実現するために望む支援としては、

「残業時間の抑制」（22.3%）、「在宅勤務の活用」（22.1%）、「有給休暇の取得促進」（21.6%）が挙げられています。これらの支援は離職抑止や働きやすさ向上に寄与すると考えられます。

◆「父親の仕事と育児両立読本」最新版のパンフレットが公表されています

【パンフレットの内容・構成】

このパンフレットには、妊娠、出産、子育て期の父親の関わり方や、育児休業制度をはじめとする両立支援制度の基礎知識とその活用方法、仕事と家庭の両立のポイント等が盛り込まれています。大きく、「わかる育休」「とる育休」「子育て書き込みノート」の3部構成となっています。

・「わかる育休」

Q&Aによる育休制度の解説や、給付金、ハラスメント対策についても触れていて、実体験からリアルな声を紹介する活用事例も豊富に掲載されています。

・「とる育休」

育児休業取得の手続きと段取りを確認したうえで、休暇取得までステップを追って手順を解説しており、仕事と家庭の両立支援や育休取得のタイミング、家計のやりくりや各種支援等、実践的な事前準備についてまとめられています。

・「子育て書き込みノート」

妊娠・出産・休業等のスケジュールや、各タイミングで父としてできること、妻へのサポートや出産後の記録、医療機関の情報、子の成長の記録等、書き込むことでオリジナルの記録ノートができあがります。

【厚生労働省「父親の仕事と育児両立読本～ワーク・ライフ・バランス ガイド～」】

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/ikumen_dokuhon_2024.pdf

重要通達

「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」 厚労省が通達を公表

厚生労働省から、「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について（令和 7 年 7 月 4 日保発 0704 第 1 号・年管発 0704 第 1 号）ほか」という通達が発出されました。その内容を確認しておきましょう。

.....通達「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」のポイント.....

この通達は、令和 7 年度税制改正において、19 歳以上 23 歳未満の者への特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について、以下のような取り扱いの変更を行うものです。

□認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を 130 万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が **19 歳以上 23 歳未満である場合にあっては、その額を 150 万円未満として取り扱う。**

□上記の取扱いは、令和 7 年 10 月 1 日から適用する。

★健康保険などの被扶養者の認定について、取り扱いが変更されたのは、19 歳以上 23 歳未満の者（大学生年代の方）の年間収入に係る認定要件です。当該認定対象者の年間収入の額に係る認定要件以外の取扱いについては、昭和 52 年通知と同じとすることとされています。

~~~昭和 52 年通知の内容~~~

1. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合

- (1) 認定対象者の年間収入が 130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者の年間収入の二分の一未満である場合
- (2) (1) の条件に該当しない場合であっても、認定対象者の年間収入が 130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者の年間収入を上まわっておらず、被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるとき

2. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合

認定対象者の年間収入が、130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者からの援助による収入額より少ない場合

それ以外の者の年間収入に係る認定要件は、これまでどおり、原則として 130 万円未満です。大学生が扶養から外れないようにする就業調整をしていることを受け、人手不足解消の観点から、認定にかかる年間収入の要件を緩和したものです。大学生の子を扶養する被保険者がいる場合は、必ず押さえておきましょう。

大学生年代の方を除き、パートの方などが就業調整を行う状況は変わらない（それどころか、最低賃金が引き上げられると就業調整を行う方が増える）と思われます。

40 歳から始める職場の転倒対策

最近、職場での転倒事故が増えています。東京労働局の調査によれば、休業 4 日以上労働災害の約 3 割が転倒によるものでした。ヒトの筋肉量は 30 歳以降年間 1 % くらいの割合で減少していき、40 歳代からは加齢に伴う身体機能の低下が始まるとされており、筋力低下やバランス感覚の衰え、視力の変化が転倒のリスクを高めます。フレイルとは、加齢によって心身の機能が低下し、外部の変化に対応しにくくなる状態であり、早めの対策が重要です。「まだ大丈夫」と思っている、身体機能の衰えは思ったより早く始まります。

◆職場環境と日常業務の見直しによる転倒対策

転倒災害は予防できる事故です。まずは通路の整理整頓、適切な照明、滑りやすい床面の改善など、基本的な安全対策を徹底しましょう。4 S（整理・整頓・清掃・清潔）活動や危険の見える化、危険予知（KY）活動を取り入れ、従業員全員が危険箇所を把握しやすくすることも効果的です。