

社会保険労務士法人 OCHIOFFICE 事務所便り 2025 年 9 月号

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A



最新・行政の動き

遺族補償年金 男女差解消を提言 厚労省労災研究会・中間報告

厚生労働省の「労災保険制度の在り方に関する研究会」は中間報告書をまとめ、遺族（補償）等年金における夫と妻の受給要件の差の解消などを提言しました。

現行の遺族（補償）等年金は、被災労働者の遺族である妻が年齢にかかわらず受給できるのに対し、夫の場合は労働者である妻の死亡時に55歳以上か、一定の障害がある状態でなければ受給できません。中間報告書では、夫と妻の支給要件に差を設ける合理的理由を見出すことは困難と指摘し、要件の差を解消することが適当としました。差を解消する方法については、夫の要件を撤廃すべきとの意見が大半を占めたとしています。

労働災害が長期的に減少傾向にあるなかで存在意義が問われていたメリット制については、一定の災害防止効果があるうえ、事業主の負担の公平性の観点からも一定の意義が認められるとし、労災かくしを助長するといった懸念はあるものの、制度の意義を損なうほどの影響は確認できなかったとして、「今後も存続させ、適切に運用することが適当」と結論付けました。

今後、提言内容について労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で議論を進めます。

<連絡先>

社会保険労務士法人 OCHI OFFICE

足利オフィス：栃木県足利市葉鹿町 1-28-32

電話：0284-64-1522 FAX：0284-64-0245

太田オフィス：群馬県太田市東別所町 88-6

電話：0276-57-6623 FAX：0276-57-6624



OCHI OFFICE 検索

越智法務行政書士事務所 検索



ニュース

男性の育休取得 40% 前年度から大幅上昇 雇用均等基本調査

厚生労働省がまとめた令和 6 年度雇用均等基本調査結果で、男性の育児休業取得率が初めて 4 割を超えたことが明らかになりました。4 年 10 月 1 日～5 年 9 月 30 日の 1 年間に子供が生まれた男性労働者の取得率を調べたもので、6 年 10 月 1 日までに産後パパ育休を含め育休を開始した割合は前年度調査の 30.1%から 10 ポイント以上増え、40.5%に達しました。



育休を取得した男性のうち、子の出生後 8 週間以内に最大 4 週間取得できる産後パパ育休を取得した者は 60.6%でした。有期契約で働く男性の育休取得率は 33.2%で、前年度の 26.9%より 6.3 ポイント上昇しました。

業種別に男性の取得率をみると、鉱業・採石業・砂利採取業（67.7%）や、金融業・保険業（63.6%）、学術研究・専門・技術サービス業（60.7%）で 6 割を超えました。一方、生活関連サービス・娯楽業（15.8%）や不動産業・物品賃貸業（19.9%）は 2 割未満と、業種間の差が大きい状態です。

隠れた課題を顕在化 中小向け自主点検票で 東京働き方改革センター

東京働き方改革推進支援センター（河田賢一センター長）は、中小企業が抱える潜在的な課題を見える化するため、自主点検票を独自に作成し、活用を呼び掛けています。法令遵守の状況や、働き方改革の実践状況を 9 項目で尋ねます。河田センター長は、「課題を発見するツールとして活用してほしいという思いで作成した。課題が明確になり、対応に分からないことがあればセンターを利用してほしい」と話します。

点検項目として、たとえば「労働条件通知書の明示事項の法改正に対応できていますか？」、

「正規・非正規の間に、同一労働同一賃金の課題はありませんか？」などを設けました。同センターの事業案内リーフレットの裏面に掲載しています。

リーフレットは都内全区と全市に協力を仰ぎ、配布を進めています。労働基準監督署が行う集団指導や、センターの相談員（社労士）が講師を務めるセミナーなどの場でも配布を行います。

運転者の採用倍増 完全週休 2 日制導入へ 名正運輸

愛知県を中心に関東・東海・関西エリアに拠点を持つ名正運輸(株)は、トラック運転者の完全週休 2 日制を実現し、各種手当による給与増を図ったことで、昨年度の採用人数が 50 人に上ったと明らかにしました。例年の 20～30 人から大幅に伸び、運転者の総数が 300 人を超えています。

新制度の適用は今年 4 月ですが、昨年からの募集要項で予告し、採用人数の増加につながったといいます。完全週休 2 日制の導入により、年間休日を 96 日から 104 日まで増やしています。

給与に関しては、全従業員の平均で 10～15% アップしました。子育て世代への生活支援として、「家族手当」を新設。20 歳以下の子どもを扶養する社員に対して、1 人当たり月 1 万円を支給します。中堅・ベテラン層向けには「プロドライバー手当」を導入しました。勤続 2 年目から月 1000 円を支給。勤続年数に応じて上がっていき、10 年目に上限の 1 万円まで高める仕組みとしています。

無事故だった場合に支給する「安全手当」や、非喫煙者と禁煙中の者に支給する「健康手当」なども増額しています。

同社は日給月給制で一部に歩合給を導入していますが、その割合を下げ、基本給を 3000 円から 6000 円に増額しました。同社の広報担当者によると、トラック運転者に完全週休 2 日制を導入する企業はまだ少なく、「しっかり休めて、安定した給与がもらえる」ことを魅力にしている考えです。





企業へ講師を派遣 業種に応じた 日本語指南 宮城県・外国人活用

宮城県は、県内企業が受け入れている外国人材の長期的な活躍を促すため、日本語教育の事業を開始します。「企業ごとの特性や状況に応じた日本語能力を強化していくことが求められる」（同県国際政策課）として、企業に日本語講師を派遣するコースを設けます。

同コースは、職場で必要なやり取りに関する日本語能力向上を目標とします。業種や仕事内容など、企業に応じた専門的な日本語を指南します。

たとえば、製造業をはじめとした機械を扱う業種では、操作に必要な確認や上司への報告などを、日本語でできるようになることをめざします。支援対象の在留資格は、技能実習または特定技能 1 号。講座は 11 月以降の開講を予定しています。

長期就労が可能となる特定技能 2 号の取得を促すため、「特定技能 2 号評価試験」の対策に特化したオンライン講座のコースも設置する予定です。特定技能 1 号の外国人が、試験の問題文を理解し、解答するための知識を習得することを目的とするものです。

宮城労働局の外国人雇用状況届出の集計によると、昨年 10 月末現在における同県の特定技能外国人の数は 1786 人でした。前年比で 62.4% 増えており、全国の増加率（49.4%）を大きく上回っています。

監督指導動向

10 現場が体制不備 熱中症対策で 是正勧告 富山労働局

熱中症対策の体制不備で 10 現場に是正勧告—
富山労働局は、7 月の全国安全週間の取組みの一環として実施した建設現場への集中監督指導の結果を取りまとめました。立入り調査を行った 160 現場（279 事業場）のうち、今年 6 月に施行された改正労働安全衛生規則に基づく熱

中症対策についての違反が 10 現場（18 事業場）でみられ、是正勧告を行っています。

改正安衛則では、事業者に対し、熱中症のおそれがある作業者を把握した場合の連絡体制を整備するよう義務付けています。熱中症のおそれがある作業を行う際は、あらかじめ医療機関への搬送などの対応手順も定める必要があります。これらの内容は、関係者へ周知しなければなりません。

同労働局は、「連絡体制などを整えていた事業場は、改正安衛則の施行前から実施していたようだ。一方で、公布日から施行までの期間が短かったため、もともと対策していなかった事業場では対応が間に合っていない」と話しました。



送検

作業計画逸脱し足場倒壊で送検 会津労基署

福島・会津労働基準監督署は、コンクリート造の建物を解体する際、あらかじめ定めた作業計画どおりに作業しなかったとして、解体工事業者と同社代表取締役を労働安全衛生法第 21 条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで福島地検会津若松支部に書類送検しました。

同社は令和 6 年 8 月、重機 2 台を使用して建物の 3 階部分の柱を解体していたところ、解体部が建物外側へ落下し、外縁に設置していた高さ 10 メートル超の足場を倒壊させました。

同社が事前に定めていた作業計画では、柱も含め、建物を細かく碎いて解体するとしていました。実際は 2 台の重機のうち一方が柱を抑え、もう一方がハサミ状のアタッチメントで柱に切込みを入れた後、敷地側に引き倒す方法で解体していました。





調査

定着の効果実感 「賃上げ」は 3 割 介護労働実態調査

介護労働安定センターは「令和 6 年版介護労働実態調査」を行いました。職員の賃金水準を向上させた事業所の 30.9%が、職場への定着に効果があったと回答しています。

調査では、合計 20 項目の定着対策を示したうえで、実際に効果のあったものを最大 3 項目選択してもらいました。「効果あり」の回答割合が最も高かったのは、「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」（34.4%）でした。「人間関係が良好な職場づくり」（29.5%）なども高くなっています。調査は昨年 10 月に実施し、全国 9044 事業所から回答を得ました。

採用や職場定着・離職防止の方策の実施状況、効果があったもの（複数回答・効果があった割合 上位 10 項目）

項目	「行っている」事業所	「行っている」事業所に占める「職場定着に効果があった」割合
有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	6,710	34.4
賃金水準の向上	5,604	30.9
人間関係が良好な職場づくり	6,465	29.5
本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	5,065	23.6
仕事と育児や介護の両立支援	4,948	20.2
時間外労働の削減	5,092	16.4
託児所設置や保育費用支援等	573	15.4
職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	6,190	14.1
介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減	2,403	8.9
能力や仕事ぶりを処遇に反映	4,418	7.9

実務に役立つ Q & A

職業家庭両立推進者に適任？ 法改正で業務任される

Q

社内の育児介護関係の規程を見直していたところ、上司から「職業家庭両立推進者」を任せたいと言われました。規程を見直すうえで推進者は必要なのでしょうか。推進者の業務内容も教えてください。

A

育児介護休業規程も就業規則の一部ですから、規程を見直す際に意見聴取の手続き等を踏む必要があるとして、必要になるのは過半数代表者からの意見聴取です。仮に従業員代表として、職業家庭両立推進者を自動的に選任するとしたら問題があるでしょう。

推進者の主な業務として、妊娠出産の申出があった場合の意向確認や制度周知、雇用環境の整備等の措置等があり、育休等に関する就業規則等の作成も含みます（育介法 29 条）。ただし、推進者の選任は努力義務です。行政解釈では、「業務遂行に必要な知識、経験を有していると認められる者」（育介則 77 条）のうち、担当業務を自己の判断で責任をもって行える地位にある者を、1 企業 1 人、自主的に選任させるとしています（令 7・1・20 雇均発 0120 第 1 号）。例として、本社人事労務担当部課長以上の者等が挙げられています（厚労省「育児・介護休業法のあらまし」）。

