

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階  
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745  
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp  
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>

# 事務所だより

## ●7月のお仕事カレンダー

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。

## ●7月のアクション

### [1] 熱中症対策

この時季になると、屋外作業等で熱中症が発生しやすくなります。具体的な熱中症対策について、厚生労働省や消防庁よりリーフレットが発行されていますので、これらを参考にして対策を行いましょう。

### [2] 国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請

保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで(申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで)の期間を審査し決定されます。

### [3] 住民税における定額減税

2024年6月より実施されている住民税の定額減税について、6月は特別徴収をせず、7月から11分の1の住民税額(定額減税後)を控除することとなります(一部6月特別控除の対象者あり)。

## ●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。

【参考】：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」

## ●自社と比較し確認しておきたい労働時間数・休日日数の統計

厚生労働省は1年に1回、「就労条件総合調査」(以下、「調査」という)を行っています。これは、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調べ、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としたものです。以下では、この調査の中から、所定労働時間数や年間休日総数について確認します。

### ◆所定労働時間数

2023年の調査結果を確認すると、1日の所定労働時間は1企業平均7時間48分、1週間の所定労働時間は1企業平均39時間20分となっています。

10年前の調査結果では、1日の所定労働時間は1企業平均7時間44分、1週間の所定労働時間は1企業平均39時間25分であったため、ここに大きな変化はさほど見られません。

### ◆年間休日総数

2022年1年間の年間休日総数の1企業平均は110.7日となっています。従業員数に基づく企業規模ごとの年間休

企業規模	年間休日総数階級							
	69日以下	70~79日	80~89日	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上
30~99人	2.3	1.5	4.1	7.3	32.7	21.0	28.9	2.0
100~299人	1.2	2.2	2.7	4.3	31.0	21.5	36.2	1.0
300~999人	0.1	0.8	1.0	2.5	22.2	21.2	50.9	1.1
1,000人以上	0.3	0.6	0.7	2.2	20.3	22.0	53.0	0.6
平均	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7

(単位：%)

日総数は表のとおりであり、年間休日総数が 100 日未満の企業は約 13%となっています。100 日未満の企業（企業規模平均）は、従業員や求職者から「休日日数がかなり少ない企業」として判断される可能性が高いと思われます。

### ◆休日日数を増やす際の留意点

近年の求職者は労働時間の長さや休日の日数を重視して企業を選ぶ傾向が強いと言われています。そのため、採用力を向上する目的から、休日日数の増加を検討する企業もあります。

1 日の所定労働時間を変更せずに休日日数を増やすことは、既存の従業員にも労働条件の向上となるので好意的に受け入れられることが多いものです。

一方で、年間の所定労働時間数も減少することになるため、月給者の 1 時間当たりの単価は上昇し、割増賃金の増加という形でコスト増加に繋がることが懸念されます。休日は増やしたものの、結局、時間外労働や休日出勤が増加し、従業員の満足度の低下やコストの増加とならないよう、業務の効率化が求められます。

年間の所定労働時間数は変更せずに、休日日数を増やす際、「変形労働時間制」を活用して、1 日の所定労働時間数を 8 時間超とすることも考えられます。このような労働時間数・休日総数の増加を検討される場合には、当事務所までお問合せください。

## ●今年度の賃金引上げ等の動向

ここでは今年 4 月に財務省が発表した調査結果から 2024 年度の企業の賃金引上げ等の動向をみていきます。

### ◆8 割が定期昇給を実施

上記調査結果から、企業規模別の賃金引上げ等の動向をまとめると、表 1 のとおりです。

全規模・全産業の結果をみると、2024 年度にベア（ベースアップ）を行ったが 70.7%、定期昇給を行ったは 81.9%で、いずれも前年度調査結果より増加しました。

大企業では 2024 年度にベアを行った、定期昇給を行ったが 80%を超えました。中堅・中小企業等は 2024 年度にベアを行ったが 63.1%、定期昇給を行ったが 78.7%と、いずれも前年度を上回りました。

【表1】2024年度の賃金引上げの動向（複数回答、%、ポイント）

	全規模・全産業		大企業		中堅・中小企業等	
	割合	増減	割合	増減	割合	増減
ベアを行った	70.7	6.3	81.1	3.2	63.1	8.8
定期昇給を行った	81.9	2.5	86.2	-0.2	78.7	4.5
賞与・一時金・手当等増額を行った	34.3	-8.7	36.2	-7.1	33.0	-9.8
その他	5.6	0.5	8.5	1.7	3.4	-0.4
賃金引上げを行わなかった	2.0	-1.3	1.0	-0.5	2.7	-1.9

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について（特別調査）より作成

### ◆ベアは 3%以上が増加

次に同調査結果から、中堅・中小企業等の賃金引上げ率をまとめると、表 2 のとおりです。

ベアの引上げ率は 2.0~3.0%未満が 22.5%で最も多く、3.0~4.0%未満も 20%を超えました。ベアの引上げ率では、3.0%以上と回答した割合が増加しています。

ベアと定期昇給を合わせた賃金の引上げ率は、5.0%以上が 24.4%を占めました。なお、調査結果全体の賃金引上げを実施する理由では、「社員のモ

【表2】2024年度の賃金引上げ率の割合（%、ポイント）

	ベア		ベアと定期昇給	
	割合	増減	割合	増減
1.0%未満	5.7	-8.8	2.5	-2.9
1.0~2.0%未満	19.8	-5.3	15.5	-5.9
2.0~3.0%未満	22.5	-4.6	22.1	-4.7
3.0~4.0%未満	21.1	4.2	20.1	-0.9
4.0~5.0%未満	13.7	8.6	15.3	3.2
5.0%以上	17.2	5.8	24.4	11.0

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について（特別調査）より作成

チベーション向上、待遇改善、離職防止」、「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」が50%を超えました。

賃金引上げ実施理由としている課題の解決が進むように、賃金引上げ以外の部分でも、課題解決に向けた取組を進めることが欠かせません。

## ●カスハラの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。

最近では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(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟:2022年9月現在 2,260組合)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ハ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。

---

<編集後記>労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届・・・と我々社労士にとって、1年の中で珍しくちょっと忙しい時期がそろそろ落ち着こうとしております。以前と比べると事業主様の押印が省略され、電子申請で手続きができるようになったことで大変スムーズになりました。ほっとする間もなく改正育児介護休業法へのフォロー、日々多様化するご相談への対応など、昨今体力と集中力低下の自分に喝を入れる暑い夏の始まり。特定社会保険労務士 人見 亜希子