

たかた社労士事務所便り

「過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）」が示されました

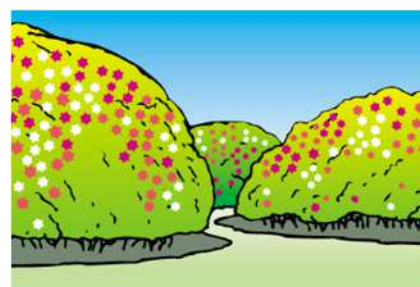
働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が建設業と運送業、医師の職種にも適用されることを受け、「過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）」が示されました。

◆過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

- ① 令和6年4月に全面適用となった時間外労働の上限規制の遵守を徹底
- ② 繰り返し過労死等を発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明および再発防止の指導を強化
- ③ 勤務間インターバル制度の企業における取組みを波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う
- ④ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理および個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組みを促進

◆労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実

- ① 芸術・芸能分野を重点業種等に位置付け
- ② フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を実施
- ③ 過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施



- ④ 過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析
- ⑤ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表

◆実効ある対策に資する数値目標を追加設定

- ① 労働時間について重点業種等に着目した重点的な取組みを明記
- ② 勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着目した数値目標を設定
- ③ 公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組みを推進

長時間労働是正の一環として対策を進めましょう。

【厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001228535.pdf>

不妊治療と仕事の両立についての調査結果（厚生労働省）から

◆晩婚化・晩産化による影響

人手不足が深刻化していく中、社員の離職はできるだけ避けたいものです。各社員の離職の理由は様々で

すが、晩婚・晩産化の傾向も踏まえると、今後は不妊治療を理由とした離職も増えていくことが考えられます。

◆不妊治療と仕事の両立ができずに仕事を辞めた人は10.9%

厚生労働省では、令和5年度に委託事業「不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業」(委託先:有限責任監査法人トーマツ)の中で行った、企業および労働者に対する不妊治療と仕事の両立に関するアンケート調査の結果を公表しています。

同調査によれば、不妊治療をしたことがあるまたは近い将来予定していると答えた人の割合は14.5%、不妊治療をしたことがあると答えた人のうち、不妊治療と仕事の両立ができずに仕事を辞めた人は10.9%に上っています。

◆実態を把握していない企業が半数

同調査では、半数以上の企業が、不妊治療を行っている従業員の把握ができていないと答えています。不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない人は多いため(同調査では47.1%)、企業としては不妊治療としていることを知らないまま、気づいた時には社員が離職を選んでいたということも少なくないと思われる。

◆企業ができる支援

では、企業としてはどのような支援ができるのでしょうか。同調査では、不妊治療と仕事の両立に関する従業員への普及啓発を実施していない企業は95.7%となっていますが、まずは社員への啓発活動の実施が考えられるところです。

また、不妊治療を行っている従業員が利用できる柔軟な働き方を可能とする制度として、「半日単位・時間単位の休暇制度」(82.9%)、「テレワーク(在宅勤務)」(52.0%)、「短時間勤務」(41.3%)などが続きますが、これらの制度は不妊治療に限らず両立支援のあらゆる場面で活用されるものです。仕事を続けやすい制度づくりは、今後より一層重要になるでしょう。

【厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001168037.pdf>

5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 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]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付 [市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付 [都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

～当事務所よりひと言～

【質問】

先日、同業者の社長から、試用期間中の解雇は、予告手当がいらない、と聞いたのですが、本当でしょうか？

【回答】

試用期間中であっても、14日を超えて雇用していた場合には、解雇予告手当の支払い又は解雇予告期間が必要となります。

また解雇する場合に問題となるのは理由の妥当性、正当性です。解雇理由の妥当性、正当性は、労働基準法の問題ではなく、民事上の問題となります。たとえ、法律通りに解雇予告手当を支払った場合でも、解雇理由に解雇に値するだけの妥当性、正当性が無いと判断された場合には、不当解雇となってしまいます。

つまり14日以内の解雇であっても、解雇するにはそれ相応の解雇理由が必要となります。

これは、14日以内の解雇に限ったことではないのですが、誤って認識されている経営者の方も多いので、十分ご注意ください