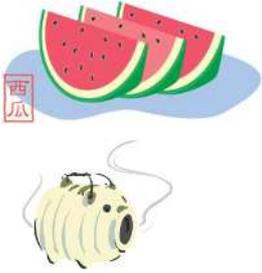


# SPC JINJIKEN NEWS



## 「日本版DBS」法成立 (6/19)

子どもに接する仕事に就く者の性犯罪歴を雇用主が確認する「日本版DBS」の創設を含む「子ども性暴力防止法」が、19日の参院本会議で可決、成立した。学校や保育所、国が認定する学習塾などに、従事者や就労希望者の性犯罪歴の照会・確認を義務付け、犯歴がある場合は実質的に就労が制限される。照会期間は拘禁刑で刑の終了から20年、罰金刑で10年。民間の学習塾やスポーツクラブ等には任意の認定制度を設ける。施行は2026年度をめどとし、今後、ガイドラインで判断基準を示す方針。

## 企業による技能実習生の来日費用負担へ指針 (6/20)

JICAは近く、ベトナム政府、ILOなどと協力し、採用過程を見直して国際的な人材獲得につなげる新たな枠組みの構築で合意する。技能実習生の来日費用の5割超を採用企業が負担すること等を求める指針を策定し、順守する両国企業による人材仲介網をつくる。本人の費用負担が重過ぎないことを就労の条件にする新制度「育成就労」に先行した取組みとなっていて、今秋の実施を目指す。

## 技能実習生も「訪問介護」従事可能に (6/20)

厚労省は19日、訪問介護サービス分野での外国人労働者の従事制限緩和に関する案をまとめた。早ければ2025年からの実施をめざす。現在、訪問介護サービスに従事できる外国人は在留資格「介護」と「EPA介護福祉士」に限ら

れているところ、初任者研修を修了した技能実習生や特定技能の人なども従事できるようにする。対象拡大にあたり、事業者には、利用者等への丁寧な説明やトラブル対応のための環境整備等の遵守事項を適切に履行できる体制・計画等を有することが求められる。

## 家事使用人の労基法適用に向け調整 (6/28)

厚労省は、家事使用人を労働者として保護するため、労基法を改正する調整に入った。労働条件が不明確で労災の対象外であるといった問題の是正を図る。27日に開催された労働基準関係法制研究会では、適用する方向で具体的な施策を検討すべきとする案が示された。

## 女性の管理職比率 301人以上の企業に公表義務化で調整 (6/28)

厚生労働省は女性の管理職比率の公表を企業に義務付ける調整に入った。上場・非上場問わず従業員301人以上の企業(1万8,000社程度)を対象にする方針で、厚労省の有識者検討会が7月にもまとめる報告書に方向性を明記し、今夏以降労働政策審議会での議論を経て、早ければ2025年の通常国会に女性活躍推進法の改正案を提出する方針。

## 個人情報漏洩時の報告期限「30日以内」へ延長方針 (6/28)

個人情報保護委員会は27日、個人情報保護法改正に向けた中間整理案を公表した。現状3～5日以内となっている個人情報漏洩時の同委員会への報告期限を、原則30日以内(不正アクセスの場合は60日以内)へ延ばす方針を示した。本人への通知や原因究明が適切にでき

ると、第三者機関から認定されていることが条件となる。一方、規制強化に関する内容としては、本人の求めにより、生体データ等は原則、使用停止や削除に応じなければならないなどが盛り込まれた。課徴金等の導入は引き続き検討事項とされ、年末までに最終案が取りまとめられる予定。

### 精神障害の労災認定が過去最多更新 (6/29)

厚生労働省は28日、2023年度に精神障害で労災認定を受けたのは883件だったと発表した。前年度から173件増加し、1983年度の統計開始以降過去最多を5年連続で更新した。自殺や自殺未遂に至ったケースは計79件と前年度より12件増え、昨年度から認定基準に追加されたカスタマーハラスメントが原因となったケースは52件だった。

### 最高裁「事業主は労災認定争えず」(7/5)

従業員の労災認定について、事業主が国に不服申立てができるかが争われた訴訟の上告審判決で、4日、最高裁は「原告適格を有しない」とする初判断を示した。事業主が不服を申し立てる場合は、労災保険料の決定段階で適否を争うべきと結論付けた。国は二審判決後の23年に、メリット制の適用を受ける事業主が保険料認定処分に関する不服申立てにおいて、労災認定への不服も主張できるよう運用を変えている。

### カスハラ対策の法制化を提言 (7/20)

厚生労働省の雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会は、7月19日にまとめた報告書案の中で、カスハラの定義を明確化し、企業に対策の実施を義務付ける法制化が必要と明記した。この秋以降に開催する労働政策審議会で議論し、2025年通常国会への関連法案提出を目指す。

### 「えるぼし」 中小企業の認定が5年で6倍 (7/25)

女性活躍の推進に取り組む企業として、厚生労働省から認定を受ける「えるぼし」について、取得企業が増えている。特に認定段階3が顕著で、従業員数300人以下の中小企業で5年前の6倍に当たる945社となり、初めて301人以上の企業の915社を上回った(2024年3月末時点)。

### 子なし現役世代の遺族厚生年金の男女とも5年の有期給付化を検討 (7/25)

厚生労働省は、2025年の年金制度改正で遺族厚生年金の男女差是正を目指す。20~50歳代の子がいない配偶者が受け取る遺族厚生年金を、男女とも5年間の有期給付に変更する方針。現在受給している人は是正の対象外とし、数十年かけて段階的に変更する。受給者の年収制限といった要件の撤廃等も検討する。中高齢寡婦加算についても、段階的に廃止する方向で検討する。

### 最低賃金50円引上げ 全国平均1,054円に (7/25)

厚生労働相の諮問機関である中央最低賃金審議会は24日、2024年度の最低賃金の目安を全国平均で1,054円(現在は1,004円)とする決定をした。上げ幅は過去最大で、都道府県の経済実態に応じた3つのグループのいずれの目安も50円とされ、地域間格差は比率の面で縮小する。各都道府県の審議会は目安額を基に実額を最終決定する。適用は10月中となる見通し。



**要チェック 骨太の方針 2024 を閣議決定 人事労務関連の政策方針をチェック**

令和6年6月中旬に「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2024」と、それを加味して改訂された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版」が閣議決定されました。これらは、近い将来の政策の方針やその実行のための計画を示すものです。人事労務関連に着目すると、賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などに関する政策が気になるところです。骨太の方針 2024 から主要な個別事項を紹介します。

……骨太の方針 2024 / 賃上げの促進、三位一体の労働市場改革の推進、人手不足への対応などの概要……

**<賃上げの促進>**

- 最低賃金の全国加重平均 1,500 円の 2030 年代半ばまでの達成
- 男女間賃金格差の是正
- 非正規雇用労働者の正社員転換の促進、同一労働同一賃金の更なる徹底
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、被用者保険の適用拡大等の検討
- 建設業、トラック運送業等の賃上げ など



**<三位一体の労働市場改革>**

- 全世代のリ・スキリング（教育訓練給付の拡充、団体等検定の活用等）の推進
- ジョブ型人事（職務給）導入のための指針作成 など

**<人手不足への対応>**

- 人手不足感が高い業種（運輸・宿泊・飲食等）における自動化技術の利用拡大のための自主行動計画の策定、リ・スキリング
- 大企業による中堅・中小企業との協働の奨励、新技術・商品の共同開発、副業・兼業を通じた人材派遣など

〈補足〉新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版では、次のような更に具体的な事項も示されています。

- ・副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し
- ・個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し
- ・スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化 など

★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。

**施行待ちの改正 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きを見直し(令和7年4月～)**

育児休業給付金の支給対象期間は、原則として子が1歳にする日前までですが、保育所等に入れなかった場合には、子が1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）延長されます。この延長の手続きが、雇用保険法施行規則等の改正により、厳格化されることになりました（令和7年4月1日施行）。そのポイントを確認しておきましょう。

……育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの見直し（厚労省のリーフレットより）……

**改正のポイント**

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したものの、または、申し込みを行った画面を印刷したものを）をとって保管しておいてください。

（次ページへ続く）

★具体的には、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に、「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」、「市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し」、「市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）」を、添付することとされています。

この改正に対応した認定申告書の様式も公開されていますので、必要であれば、お声掛けください。詳しい改正内容などについても、気軽にお尋ねください。

**施行待ちの改正**

**令和7年分の扶養控除等申告書 簡易化が図られます**

令和5年度の税制改正で、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書（以下、扶養控除等申告書といいます）」について、その申告書に記載すべき事項がその年の前年の申告内容と異動がない場合には、その記載すべき事項の記載に代えて、その異動がない旨の記載によることができることとする改正が行われました（この異動がない旨を記載した申告書を「簡易な申告書」といいます）。この改正規定が、令和7年1月1日以後に支払を受けるべき給与等に係る扶養控除等申告書から適用されますので、ポイントを確認しておきましょう。

……………簡易な扶養控除等申告書のポイント（国税庁のFAQから抜粋）……………

**□ 簡易な申告書の記載方法は？**

簡易な申告書を提出する人〔従業員〕本人の氏名、住所又は居所及びマイナンバーを記載の上、前年に提出した扶養控除等申告書に記載した事項から異動がない旨を余白に記載するなどして提出してもらうことになります。



〔記載例〕令和7年分の扶養控除等申告書に次のように記載

令和7年分		給与所得者の扶養控除等(異動)申告書	
あなたの氏名	山川 太郎	あなたの生年月日	明・大・昭 年 月 日
あなたの個人番号	1 1   2   2 3   3 4   4 5   5 6   6	世帯主の氏名	
あなたの住所又は居所	東京都練馬区栄町23-7	あなたの住所	
配偶者の有無	有・無	扶養控除等申告書の提出	扶
前年から異動なし			前年から異動なし
個人番号	本人扶養控除(昭和11年以前)	令和7年中の所得の総額	非居住者である親族
住所又は居所	異動月日及び事由	異動月日及び事由	異動月日及び事由

※ 赤字で記載している部分が簡易な申告書に記載する必要がある事項です。

**□ 従業員から簡易な申告書の提出を受けようとする場合の留意点**

給与等の支払者〔会社〕は、簡易な申告書の提出を受けた場合には、前年に提出を受けた扶養控除等申告書に記載された事項がその簡易な申告書に記載されているものとして、源泉徴収事務を行うこととなります。そのため、最後に提出を受けた簡易な申告書以外の扶養控除等申告書の内容を把握できるようにしておくことが必要です。

★扶養控除等申告書については、令和6年の年末調整の際に、他の申告書とあわせて令和7年分のものを提出してもらうのが一般的です。この改正は、その令和7年分の扶養控除等申告書から適用されることとなります。手続きを簡易化するための改正ですが、初年については、従業員に説明する必要があります。

国税庁のFAQでは、従業員の方に、簡易な申告書の提出について案内する際に使用できる資料も紹介されていますので、お声掛けいただければ、ご紹介させていただきます。