

NewsLetter

2024 9 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082
東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階
☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427
E-mail info@misaki-jim.com
HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 令和 5 年度個別労働紛争解決制度の施行状況
3. 賃金不払いが疑われる事業場に対する監督指導結果より
4. スタッフコラム (今月は堤です)
5. 男性育休初の 30% 超え
6. 三崎事務所からのお知らせ～算定基礎届のお知らせ



みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

ノロノロ台風が過ぎても暑いですが、吹く風に少しだけ秋を感じます。毎年夏が終わると年末まであつという間に過ぎてしまいます。時間を無為に過ごさないように、今更ですが毎日のやることリストと進捗を意識した行動を取りたいです。

さて、弊所で 8 月 29 日に実施いたしました採用セミナーですが、4 名の方にご参加いただきました。(うち 1 名は急遽 ZOOM でのご参加となりました)

採用については皆さん同様の悩みを抱えていらっしゃると思いますので、前半のウェブサイトにおける採用対策、後半の面接の注意点や採用後のフォローについて真剣に耳を傾けてくださいました。ご感想として、少人数だったので気楽に参加できた、と仰っていただき私も安心いたしました。少人数なので皆さんも講師側もざっくばらんに意見交換できたので、私も大変勉強になりました。やはりリアルでお会いして本音を伺う機会は多くの気づきがありますので、大切にしたいと実感いたしました。

今後も気張らず(←ここ大事)に、でも有益な情報交換ができるセミナーの企画を続けていきたいと考えております。皆さま、気になっているご希望のテーマなどございましたら、ぜひお聞かせください。

令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況

～いじめ・嫌がらせの相談が最多～

厚生労働省が7月12日、「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。

個別労働紛争解決制度とは？

個々の労働者と事業主間における労働条件や職場環境に関するトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための3つの制度

- 1 総合労働相談
- 2 都道府県労働局長による「助言・指導」
- 3 紛争調整委員会による「あっせん」



◆いじめ・嫌がらせの相談が最多

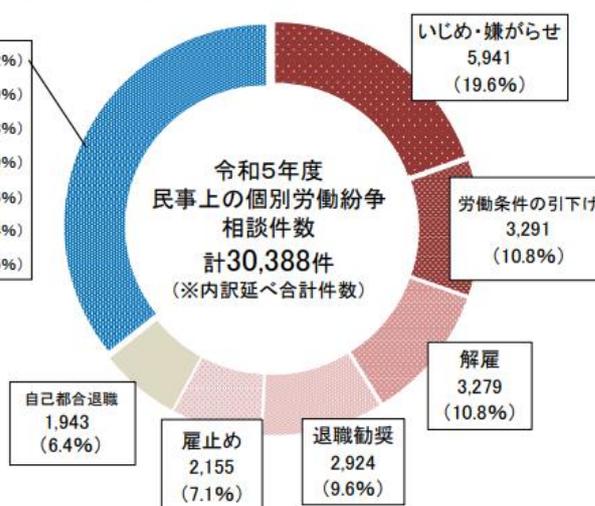
相談内容等の内訳を見ると、民事上の個別労働関係紛争相談では「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多で60,113件となっており、「自己都合退職」（42,472件）、「解雇」（32,943件）と続いています。パワハラ防止法の全面施行に伴い、この数に同法に規定するパワハラに関する相談は含まれていませんが（「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上されるため）、パワハラに限らず、「いじめ・嫌がらせ」については企業の労使紛争のリスクにおいて大きい課題であることがわかります。企業として対策と対応を検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します】

（2）民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

ほか 計10,855件

出向・配置転換	1,290	(4.2%)
賠償	871	(2.9%)
雇用管理改善等	711	(2.3%)
懲戒処分	574	(1.9%)
採用内定取消	461	(1.5%)
その他の労働条件	3,459	(11.4%)
その他	3,489	(11.5%)



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

男性育休初の 30% 超え～「令和 5 年度雇用均等基本調査」より

厚生労働省は、「令和 5 年度雇用均等基本調査」の結果（従業員 5 人以上の 3,495 事業所から回答）を公表しました。この中から、男性の育児休業の取得状況についてご紹介します。

◆法改正により取得率が上昇

昨年度の男性の育児休業取得率（産後パパ育休を含む）は 30.1% で、令和 3 年度より 13 ポイント増えて過去最高を更新しました（女性は、84.1%（令和 3 年度より 3.9 ポイント増））。同省は、取得率が 30% に達した理由として、令和 4 年の育児介護休業法の改正により**取得意向の確認が義務付けられたこと**や、中小企業に様々な政策を打ち出し、制度が周知されたことなどを挙げています。

育児休業の取得期間は、「1 か月～3 か月未満」が 28.0%（令和 3 年度 24.5%）と最も高く、「5 日～2 週間未満」が 22.0%（同 26.5%）、「2 週間～1 か月未満」が 20.4%（同 13.2%）となっており、2 週間以上取得する割合が上昇しています。

事業所の規模別では、「従業員 500 人以上」が 34.2% で最も多く、100 人以上の事業所では 30% を超えているのに対し、「5～26 人」の事業所は 26.2% でした。



◆従業員 300 人以上の企業は取得率公表が義務化

政府は、男性の育児休業取得率を令和 7（2025）年までに 50% に上げることを目標に掲げています。取得率を向上させる施策として、来年 4 月からの育児介護休業法の改正により、従業員が 300 人超 1,000 人以下の企業にも取得率の公表が義務付けられるようになります。また、従業員数 100 人超の事業主に対して、行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る状況把握および数値目標の設定が新たに義務付けられるようになります。

【厚生労働省「令和 5 年度雇用均等基本調査」】

三崎事務所からのお知らせ

【算定基礎届の結果のお知らせ】

7 月に申請手続きいたしました、社会保険料を決める手続き・算定基礎届の結果につきましては、9 月になりましたら順次会社様に「社会保険料のお知らせ」をメールでお送りいたします。社会保険に加入している社員全員について、9 月からの社会保険料を一覧でお送りいたしますので、必ず確認していただき、自社の給与計算に反映してください。こちらの変更を反映しないと、給与計算が正しくされませんのでお気を付けください。



ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。 ☎03-3754-6424