



### 【すこやか歳時記】

## 卯月の候



### 桜の開花シーズンに新年度へ。 新入社員の育成や定着のため 先輩社員の学ぶ姿勢も大切に。

新たな門出を祝うように咲き誇る桜のシーズンに、例年多くの新社員たちが働き始め、新年度もスタートします。かつては「お花見」の場所取りが新入社員の初仕事という時代もありましたが、現在では実務の即戦力として期待される場合も少なくありません。とりわけデジタルスキルに優れた世代でもあり、業務効率化のヒントやアイデアなど先輩社員たちの学びにつながることもあるかもしれません。ただ単に新人育成のために教えるという視点だけではなく、新たな仕事仲間を迎え入れる敬意や尊重の姿勢が大切です。

話やすく意見を言いやすい職場の雰囲気づくりも人材育成や定着には必要です。ハラスメント対策のセミナー等もご案内できますので、お気軽にお問い合わせください。

### 令和7年度の雇用保険料率

令和7年4月1日から令和8年3月31日までの雇用保険料率が以下の通り決定し、令和6年度と比較して保険料率が下がります。4月締め給与より、雇用保険料率を変更してください。

#### 【令和7年度の雇用保険率】

事業の種類	労働者負担	会社負担	合計
一般の事業	0.55% (▲0.05)	0.9% (▲0.05)	1.45% (▲0.1)
農林水産業・ 清酒製造業	0.65% (▲0.05)	1.0% (▲0.05)	1.65% (▲0.1)
建設業	0.65% (▲0.05)	1.1% (▲0.05)	1.75% (▲0.1)

詳しくは厚生労働省の案内をご覧ください↓

【厚生労働省「令和7年(2025)年度 雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

### 日々是好日カレンダー

4月 APRIL	卯月・鳥待月・ 花残月・清和月
1 火	・新会計年度 ・エイプリルフール ・トレーニングの日
2 水	・図書館開設記念日 ・CO2削減の日 ・歯列矯正の日 ・週刊誌の日
3 木	・愛林の日 ・資産運用の日 ・趣味の日 ・いんげん豆の日
4 金	・清明 ・交通反戦デー ・あんばんの日 ・どらやきの日
5 土	・小笠原返還記念日 ・横丁の日 ・ヘアカットの日 ・デビューの日
6 日	・春の全国交通安全運動(～4/15) ・新聞をヨム日 ・しろの日
7 月	・労務管理の日 ・世界保健デー ・農林水産省創立記念日
8 火	・花まつり ・指圧の日 ・タイヤの日 ・出発の日 ・忠犬八子公の日
9 水	・子宮頸がんを予防する日 ・左官の日 ・美術展の日 ・大仏の日
10 木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 金	・メートル法公布記念日 ・中央線開業記念日
12 土	・世界宇宙飛行の日 ・東京大学創立記念日 ・パンの記念日
13 日	・水産デー ・喫茶店の日 ・浄水器の日 ・決闘の日
14 月	・オレンジデー ・柔道整復の日 ・良い年の日 ・椅子の日
15 火	・世界医学検査デー ・遺言の日 ・ヘリコプターの日
16 水	・女子マラソンの日 ・国民年金法公布記念日
17 木	・春の土用入り ・ハローワークの日 ・世界血友病の日 ・なすび記念日
18 金	・発明の日 ・よい歯の日 ・よいお肌の日 ・ガーベラ記念日
19 土	・食育の日 ・飼育の日 ・地図の日 ・養育費の日
20 日	・穀雨 ・郵政記念日 ・青年海外協力隊の日 ・女子大の日
21 月	・民放の日 ・放送広告の日
22 火	・国際母なる地球デー ・よい夫婦の日 ・カーペンターズの日
23 水	・世界図書著作権デー ・消防車の日 ・地ビールの日 ・しじみの日
24 木	・植物学の日 ・日本ダービー記念日
25 金	・初任給の日 ・世界マラリアデー ・国連記念日 ・歩道橋の日
26 土	・世界的所有権の日 ・よい風呂の日 ・七人の侍の日
27 日	・世界生命の日 ・婦人警官記念日 ・哲学の日 ・駅伝誕生の日
28 月	・労働安全衛生世界デー ・主権回復記念日 ・シニアの日
29 火	・昭和の日 ・国際ダンスデー ・羊肉の日 ・曇の日
30 水	・社会保険料納付期限(3月分)

★青字は人事労務部門に関わる期日です

## 《今月の特集①》介護休業制度における要介護状態の判断基準見直しについて

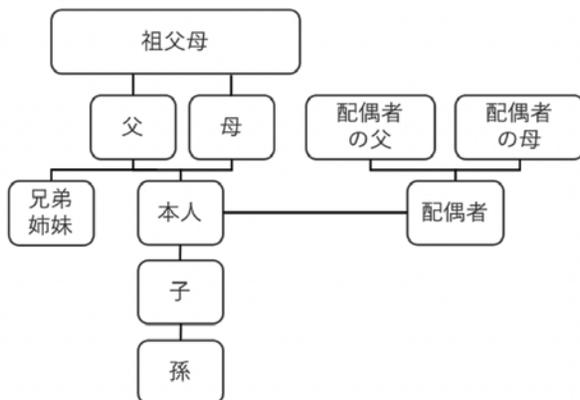
厚生労働省が、介護休業制度の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準の見直しを検討し、その内容をまとめた報告書を発表しました。

### はじめに

介護休業制度は、家族の介護と仕事の両立を支援する制度であり、ワークライフバランスのために必要性が高まっています。現在のルールでは、介護休業制度において「常時介護を必要とする状態」は、「2週間以上にわたり常時介護が必要な場合」とされています。しかし、この基準は主に高齢者向けに設計されており、障害児や医療的ケア児を抱える家庭には適用が難しいという問題が指摘されていました。以下、公表された厚生労働省の研究会報告書をもとに現段階の情報を紹介します。

### 介護休業の対象家族

介護休業の対象家族は、**配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫**です。これらの家族が「**常時介護を必要とする状態**」と判断された場合、労働者は最長 93日間の介護休業を取得できます。



介護休業は原則として全ての労働者が取得できませんが、日雇い労働者や一定期間内に退職が決まっている労働者、週所定労働日数が少ない労働者等は対象外となります(※一部については除外のために労使協定の締結が必要となります)。また、介護休業は最大で3分割して取得することが可能です。

### 見直しのポイント

今回の報告書では、より多様な介護ニーズに対応するため、以下の点を見直すことが提案されています。

#### <① 対象範囲の拡大>

- **障害児や医療的ケア児の保護者**が介護休業を取得しやすくするため、判断基準を明確化する必要があること
- **高齢者に限定せず**、障害や病気を持つ家族全般に適用できるようにすること

#### <② 判断基準の適正化>

- 「2週間以上の常時介護」の定義を見直し、**日常的な見守りや医療的ケアが必要な場合も対象とする**必要があること
- **認知症患者や精神疾患を持つ人の介護**にも適用できるように、具体的な評価項目を整理する必要があること

#### <③ 公平性の確保>

- 介護を必要とする状態を適切に評価するため、基準の文言をより分かりやすくする必要があること
- 介護の種類(身体介護・見守り・手続き支援など)を明確に分類し、公平に適用できる制度とすること

### 今後の課題

今回の報告書によると、今後の課題として以下のよう点が挙げられています。今後の動向について注目していきましょう。

- 対象範囲の拡大と制度の持続可能性のバランスをどう取るか。
- 企業への負担増を抑えるための支援策をどうするか(助成金・研修制度等)

## 《今月の特集②》フジテレビ問題からコンプライアンスを考える

フジテレビ等の問題から企業のガバナンスやコンプライアンスの重要性に注目が集まっています。この事例から中小企業が学ぶべきポイントをまとめます。

### はじめに

フジテレビや TBSラジオにおける不祥事が企業のガバナンス(統治) やコンプライアンス(法令遵守) の重要性を浮き彫りにしています。この事例から中小企業が学ぶべきポイントを以下にまとめます。

### フジテレビの事例

元タレントの中居正広氏とフジテレビ元女性アナウンサーとの間で起きたトラブルが昨年末以降報道され、大きな問題に発展しています。現段階の同社の対応について主に以下の点で問題が指摘されています。

#### 情報共有の不備

2023年 6月の事件発生当時に女性からの報告を受けていたが、社長判断によりコンプライアンス推進室に情報共有をしていなかったことがフジテレビ側から明かされています。

#### プライバシー保護と組織対応の矛盾

フジテレビは女性のプライバシーへ配慮した結果、情報の共有や公開を控えたとの主張をしています。しかし、プライバシー保護を言い訳にして適切な対応を怠っていたという指摘があります。

#### ハラスメントの常態化への疑念

今回のトラブルの背景に同社のハラスメント体質があるのではないかと疑いを持たれています。また女性労働者等を不当に扱う企業文化がハラスメントに該当するとの疑いを持たれています。

### TBS ラジオの事例

2025年 1月下旬、生島ヒロシ氏が「人権方針に背く重大なコンプライアンス違反」を理由に TBSラジオの番組を降板しました。具体的な内容については関係者のプライバシー保護を理由に明かされていませ

ん。突然 TBSが自ら発表したことから、一連のフジテレビ問題の過熱化の影響を受けて炎上リスク回避のため急遽決定された処分との見方があります。

### 中小企業の対策

今回取り上げた事件はいずれも大手報道機関のもので、中小企業とは企業規模が異なります。しかし、「前時代から続くハラスメント体質への不満が時代の変化によって表面化した」という意味では中小企業経営にも関係していると考えられます。次のような視点で今一度自社の企業活動を省みてはいかがでしょうか。

#### <軽はずみなセクハラはないか？>

「悪気がなかった」つもりで軽口や下ネタが、セクハラと受け取られる場合があります。特に若い世代には受け入れ難い可能性があるため、以下のような言動は特に注意しましょう。

容姿や服装、年齢、性自認をからかう／自らの性体験をしゃべる／過剰なノリを強要する／酒席で女性を隣に座らせる／体を触る／異性の前で着替えをするなど

#### <不満を言える環境があるか？>

今回の事件はいずれも力関係によって言い出せなかった不満が溜まっていたところに週刊誌報道などで一気に爆発したものとわれています。不満の種を溜め込まないためにも、日常の不満を相談できる環境を用意してはいかがでしょうか。

#### <早期対応ができているか？>

社内のコンプライアンス問題について対応を延ばしていると今回のような事態に発展するリスクがあります。プライバシーに配慮しつつも迅速に問題解決のため着手しましょう。

## 3歳未満の子を養育する従業員が利用できる年金額計算の特例

少子化対策として、厚生年金の特例制度が設けられています。今回は、3歳未満の子どもを養育する従業員が利用できる特例について紹介します。

### 【1】標準報酬月額と年金額の特例

厚生年金保険に加入する従業員は、給与に基づき「標準報酬月額」が決定され、将来の年金額の計算基準となります。育児により勤務時間が短縮され、標準報酬月額が下がった場合、特例の適用により養育開始前の標準報酬月額を維持した形で年金額を算出できます。保険料負担は実際の給与額に基づくため、追加負担はありません。

### 【2】申請手続きと添付書類の省略

「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書」を会社経由で年金事務所に提出します。

添付書類の省略要件（2024年11月・2025年1月改定）

- ・戸籍謄（抄）本の省略：会社が身分関係を確認し申出書にチェックを入れた場合。
- ・住民票の省略：申出者と子のマイナンバーを申出書に記載した場合。



### 【3】企業の役割と従業員への周知

この特例は申請が必要のため、対象者が適用を受けられるよう企業が制度を周知することが重要です。転職者も一定条件を満たせば適用可能なため、対象となる従業員には情報提供を行いましょ。この制度を活用し、育児と仕事を両立しやすい環境づくりに取り組みましょ。

## スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所  
森 絢子



森と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

Q 趣味を教えてください

A お菓子作りが好きです。家族が甘党なので子供たちと一緒に簡単な焼き菓子を作っています。

Q 好きな食べ物はなんですか

A 韓国料理です。韓国旅行がしたいので、最近は辛いものに挑戦しています。

Q 好きなスポーツを教えてください

A バトミントンです。学生時代バトミントン部に所属していました。今は公園で子供たちと遊びながら楽しんでいます。

皆様のお役にたてるよう頑張りますので、宜しくお願い致します。

## 当事務所について



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031  
福岡市中央区谷2-14-8  
TEL 092-734-2300  
FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分  
セブンイレブンが目印です。



# すこやか労務月報

[4月版]  
No.95

## 交通ルールを知る、守る。

今年も4月6日～15日は「春の全国交通安全運動」です。

今回の標語は、「交通ルールを知る、守る。安全・安心の第一歩！」で、下記の全国重点テーマが掲げられています。

- (1) こどもを始めとする歩行者が安全に通行できる道路交通環境の確保と正しい横断方法の実践。
- (2) 歩行者優先意識の徹底とながら運転等の根絶やシートベルト・チャイルドシートの適切な使用の促進。
- (3) 自転車・特定小型原動機付自転車利用時のヘルメット着用と交通ルールの遵守の徹底。

もちろん、この3項目だけではなく速度オーバーや居眠り運転などにも十分ご注意ください。飲酒運転は厳禁です。

時間と心にゆとりをもって安全運転の徹底をお願いします。



4月の  
注意ポイント

- その① 通勤時や移動時には交通安全の徹底を!!
- その② 花粉症や春風邪など健康管理に注意を!!
- その③ ストレスや集中力低下の事故防止も!!