



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【174】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

貨物軽自動車運送事業

安全管理者の選任義務化へ

国土交通省は、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律(改正物流法)」の施行を受け、貨物軽自動車運送事業に対する新規制の案をまとめました。

◆規制措置

- (1) 貨物軽自動車安全管理者の選任と講習受講の義務付け
営業所ごとに「貨物軽自動車安全管理者」の選任を義務付け。選任にあたっては貨物軽自動車安全管理者講習の受講、以降2年ごとに貨物軽自動車安全管理者定期講習の受講を求める。
- (2) 業務記録の作成・保存の義務付け
業務記録の作成および1年間の保存を義務付ける。業務記録の主な項目としては、業務の開始、終了及び休憩の日時、業務の開始、終了及び休憩の地点、業務に従事した距離、主な経過地点など。
- (3) 事故記録の保存の義務付け
事故が発生した場合、その概要や原因、再発防止対策等の記録、及びこれらの記録の3年間の保存を義務付ける。
- (4) 国土交通大臣への事故報告の義務付け
死傷者を生じた事故等、一定規模以上の事故について、運輸支局を通じて国土交通大臣への報告を義務付ける。
- (5) 特定の運転者への指導・監督及び適性診断の義務付け
一般貨物自動車運送事業者等に義務付けている特定の運転者(運転者として新たに雇い入れた者、高齢者(65歳以上の者)、死者または負傷者が生じた事故を引き起こした者)への指導・監督及び適性診断の受診を貨物軽自動車運送事業者の特定の運転者にも義務付ける。

2025年度から(1)～(5)の規制が適用されるにもかかわらず、周知が進んでいるとはいえません。関係する事業者は、講習を受講する準備や記録の見直し等を進めていきましょう。

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。



令和7年4月施行の「65歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約6割

高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了します。2025年4月からは、65歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』で35歳以上のユーザーを対象に「65歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

◆「65歳までの雇用確保の義務化」認知度は約6割、「70歳までの努力義務化」は約5割

「2025年4月から、継続雇用を希望する「65歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています（よく知っている:14%、概要だけ知っている:45%）。また、70歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました（よく知っている:11%、概要だけ知っている:36%）。

◆「65歳・70歳までの雇用確保」に賛成、「61歳以降も働きたい」は約9割

「65歳・70歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高年齢者が働きやすい環境整備を国が進めていますが、そのことに関して賛成しますか？反対しますか？」の質問には、88%が「賛成」と回答しています（賛成:48%、どちらかといえば賛成:40%）。

「61歳以降も働きたい」と回答したのは88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思いますか？」の質問には、「66歳～70歳まで」が35%で最多でした。長く働きたい理由の上位は「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも15%でした。

◆半数以上が、「高年齢者雇用確保」の措置が転職先選りに影響すると回答

「転職先の企業を決める上で、企業の「高年齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。年代別に見ると、30代は34%に対し、60代はほぼ倍の66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることがわかりました。どの「高年齢者

雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が34%で最多となっています。

最低賃金をめぐる動向等

◆最低賃金をめぐる動向等

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が定めるもので、使用者は、労働者にその金額以上の賃金を支払わなければなりません。都道府県別に最低賃金が定められ、この地域別最低賃金以上の賃金を支払わない場合、罰則が科せられます。なお、最低賃金制度には例外があり、「最低賃金の減額の特例許可制度」において、身体や精神の障害によって一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの特定の労働者について、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることにより個別に最低賃金の減額の特例が認められます。また、例えばシルバーワーカーなどの契約は、請負・委任契約に当たるため、最低賃金法ほか労働関係の法律は適用されません。

◆昨今の賃金事情と乖離

2024年度の最低賃金について、厚生労働省の中央最低賃金審議会は7月25日、目安額を全国平均で時給1,054円とする答申を行いました。引上額は50円となり、1,000円の大台に乗った2023年度の額を超え、4年連続で過去最大となりました。

各企業においては、今一度自社の賃金の確認を行いましょう。なお、給与制度や給与規程等を変更する際には手続き・届出が必要になります。ご検討の際には、弊所にご相談ください。

黒柴 夢ちゃんから一言

朝晩、幾分か涼しく感じるようになりましたが、日中はまだジリジリと残暑厳しいですね。
夏の疲れが出ないように、軽い運動、栄養管理、質の良い睡眠を心掛けましょう。
ゆめちゃんは今月で9歳になりましたが、夏バテ知らず、元気です！

