

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター



おかみさわ社会保険労務士事務所
代表 田村 由理



社会保険労務士
A4一枚評価制度&人事制度構築士
仕事と家庭の両立支援プランナー
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>

[施行予定] 改正 育児・介護休業法 改正ポイント 公布日 令和6年5月31日

令和6年の通常国会が終盤に差し掛かり、重要な法案が続々と成立していますね。その中で、先月5月24日、改正育児・介護休業法等が成立し、5月31日に官報に公布されました。今号では、公開された「育児・介護休業法、次世代育成対策推進支法改正ポイントのご案内」リーフレットを基に、育・介護法の改正内容を紹介させていただきます。

事業主の皆さまへ（全企業が対象です）
育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内
公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① **柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります**
施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

事業主は、
・ 始業時刻等の変更
・ テレワーク等(10日/月)
・ 保育施設の利用等
・ 新たな休暇の付与(10日/年)
・ 短時間勤務制度
の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。 (※各選択肢の詳細は省令等)

フルタイムでの柔軟な働き方
※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

労働者は、事業主が選んだ措置の中から1つを選択して利用することができます。
・ 事業主が措置を選択する際、適当な組合からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② **所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます**
施行日：令和7年4月1日

改正前
3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能

改正後
● 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ **育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます**
施行日：令和7年4月1日

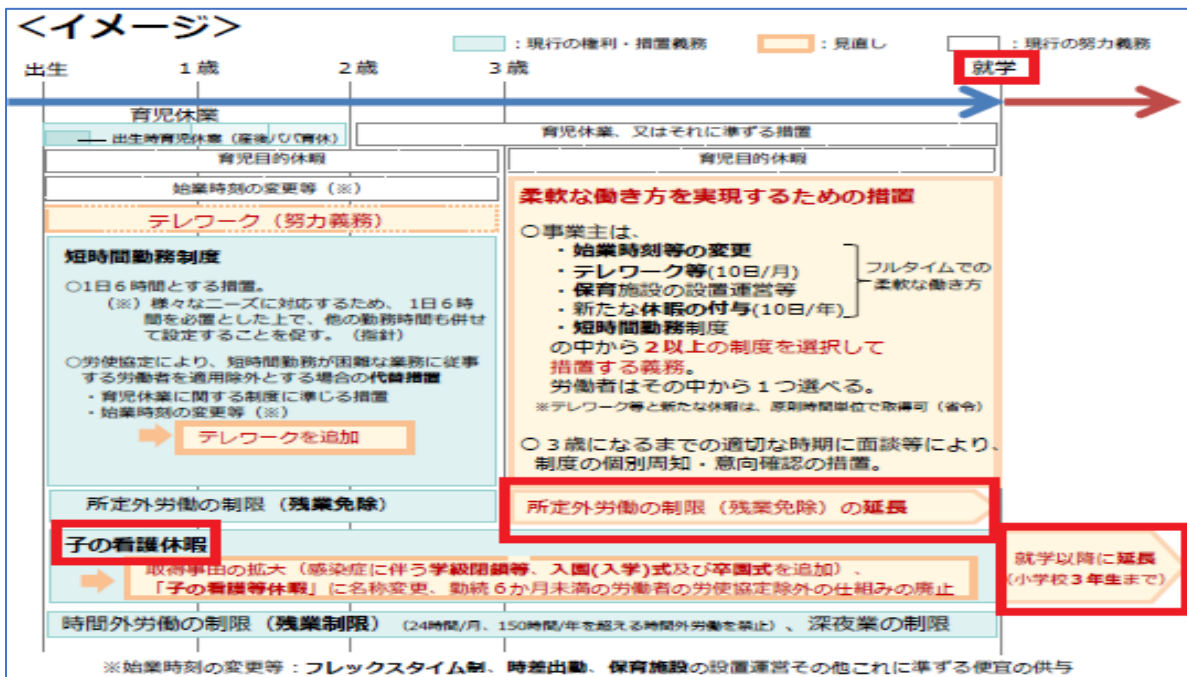
- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを導入できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (監)

【何が変わるの？ 制度整備として必要なことは何？】

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることが示されました。施行期日は、基本的には、令和7年4月1日ですが、公布日から、数段階に分けて施行されます。直近、令和7年4月1日施行に向け、社内制度として整えていく事項は、大きく3つです。まずは、3点を押さえておきたいところです。

- ① **所定外労働の制限（残業免除）の対象を「小学校就学前の子を養育」する労働者まで範囲を拡大。**
- ② **子の看護休暇取得対象の拡充一対象となる子の範囲「小学校3年生まで」**
- ③ **介護離職防止のための個別周知意向確認、雇用環境整備等措置（義務化）**



この法改正に伴い、就業規則(育児・介護休業規程)の改訂や新たに義務化される規定への対応が必要となります。みなさま、早めの準備ができるよう、今後も最新情報をキャッチアップしてお伝えしていきます！

[実務確認事項]

これって「給与」？ ～社内奨学金 編～

従業員の方に対して、資格取得支援や修学支援を行う場合、「従業員に貸与する社内奨学金」は「給与」となるのか？

判断基準についてのご相談をいただくことができましたので、今号では、従業員のスキルアップ支援の一環として、会社が指定する資格取得を希望する従業員に費用を貸与する場合の取り扱いについて、人事労務担当者が押さえておきたいポイントをぎゅっと絞ってお伝えします。

Q.会社指定の資格取得を希望した従業員に対して会社が貸与する奨学金は「給与(報酬)」となるか？課税対象か？それとも、非課税として取り扱えるか？

〈ご質問のケースの社内貸与奨学金制度 前提〉

- ・貸与、無利息。
- ・従業員の資格取得後、一定期間、勤務することで、勤務期間に応じた返済免除を実施(全部又は一部)。

A.このケースは、所得税法第9条第15号で示されている「学資金」(非課税)に該当。**給与ではなく費用**として処理ができる。

「学資に充てるため給付(又は金銭貸与)される学資金」は、給与その他対価の性質を有するものを除き、非課税とされているため。

〈注意点〉

- ・役員を除く。
- ・従業員の家族対象外。

ちなみに、上記、所得税法第9条で示されている「学資金」は入学金や授業料を想定しています。学術の習得目的で使われることが明確でなければなりません。

また、一時金として支給する祝金等は、手当の性質が高いと判断され課税対象となることもあるようです。最終的には、税務署等に確認を取られることをおすすめします。

<https://www.nta.go.jp/law/shitsuqi/shotoku/01/1>



おかみさわ事務所の活動

【介護離職防止を考える管理職研修を行いました】

「介護に直面し、やむなく離職を希望する社員に対して提示する選択肢を会社として考えていきたい。相談者となる管理職と認識共有をしたい」というご要望より、実施させていた



だきました。福利厚生ではなく人事戦略として捉えていく視点を新たに得られた等、ご感想をいただいております。

研修をとおして、お伝えさせていただいた内容を現場で初動対応をされる管理職の方々のサポート力につなげていただけられたによりです。ありがとうございました。

【令和6年度 あおもりフルール就任】

青森県の女性の創業希望者を支援する創業サポーターズ

「あおもりフルール」に今年度も任命されました。創業を考える女性のみなさんの力になれるよう努め、セミナーや交流会を開催していきます！



今月の日常の小さな幸せ♡

我が家はみんな苺🍓が大好き！幸せを感じる食べもの！この時期の楽しみは、観光農園 あぐりさんでのいちご狩りです。今年も甘くておいしい苺を味わい、楽しませていただきました♪また、我が家の小さな庭では、昨年秋から育ててきた苺の苗に実がなりました♪雪に負けず、寒さにも負けずここまで育った苺は、わが子のように愛しいです💎

