

### ■労働関係指標【令和6年5月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.6% (前月と同水準)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.24倍 (前月に比べて0.02ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,761万人 (前年同月比21万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を原数値)	295,709円 (前年同月比1.6%増)

## Topics 1. 育児・介護休業法が改正されます

令和4年、5年と改正が続いてきた育児・介護休業法ですが、令和7年4月1日にも以下の改正(令和6年5月31日公布)が施行されることとなりました。今回は、その概要についてご紹介いたします。

### Point1 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

	改正前	改正後(令和7年4月1日施行)※
①	【新設】	<b>柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化</b> <措置内容> 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対し、下記の中から2以上の制度を選択 [・始業時刻等の変更 ・テレワーク等(10日/月) ・短時間勤務制度] ・保育施設の設置運営等 ・新たな休暇の付与(10日/年) 選択した措置内容を個別周知・意向確認を義務付け、労働者は措置の中から1つを選択して利用することが可能
②	【現行】 3歳に満たない子を養育する労働者を対象	<b>所定外労働の制限の対象者拡大</b> 所定外労働の制限(残業免除)の範囲を小学校就学前の子を養育する労働者に拡大
③	【現行】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対し、主に病気・けがに限定して取得可能	<b>子の看護休暇の見直し</b> ・名称:子の看護等休暇 ・対象となる子の範囲:小学校3年生修了まで ・取得事由:感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式等の行事参加にも拡大 ・勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
④	【新設】	<b>育児のためのテレワークの導入(努力義務)</b> 3歳に満たない子を養育する労働者に対し、テレワークの選択を可能にする
⑤	【新設】	<b>仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化</b> 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

※①、⑤は公布の日(5/31)から起算して1年6月以内において政令で定める日に施行

### Point2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

- 育児休業の取得状況の公表義務の対象を常時雇用する労働者数が**300人超**(現行1,000人超)の事業主に拡大する
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける
- 次世代育成支援対策推進法の有効期限を**10年間延長**(令和7年→令和17年3月31日まで延長)する

### Point3 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

- 家族の介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、両立支援制度等について**個別の周知・意向確認**することを事業主に義務付ける
- 労働者等への両立支援制度等に関する早期(40歳等)の情報提供や、雇用環境の整備※を事業主に義務付ける  
(※労働者への研修、相談窓口等の設置などの措置が必要)
- 介護休暇について勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する
- 要介護状態の家族を介護する労働者に対し、テレワークの選択を可能にする(努力義務)

今回の法改正には、就業規則等の整備が必要な事項も含まれているため、早めの対応をご検討ください。なお、就業規則等の整備については、弊社で支援させていただくことも可能ですので、必要に応じて弊社担当者宛にご連絡くださいますようお願いいたします。

## TOPICS 2. フリーランス・事業者間取引適正化等法のポイント (令和6年11月1日施行)

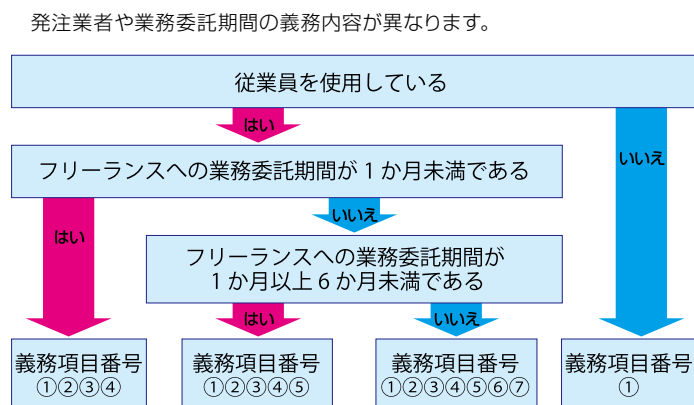
近年、発注事業者とフリーランス間の取引において、ハラスメント等のトラブルが生じている実態があります。こうした状況を改善するため、発注事業者の組織規模や業務委託期間に応じた7つの義務事項が定められました。

### Point1 法律の適用対象者

「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、「組織」として業務委託を行う発注事業者の間において、交渉力などに格差が生じることを踏まえ、取引の適正化等を図ることがこの法律の制定目的です。したがって、適用対象は以下のとおりです。

- フリーランス 業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの
  - 発注事業者 フリーランスに業務委託をする事業者であって従業員を使用するもの
- ※「従業員」とは雇用保険の加入要件を満たす者を想定しており、週労働20時間未満の者や、30日以下の雇用しか見込まれていない者のみを雇用している場合であれば、「従業員を使用しないもの」となり、この法律が適用されるフリーランスに該当します。

### Point2 対応が必要な義務項目の確認チャート



委託期間によらないもの	委託期間によるもの
<p>①書面等による取引条件の明示 書面や電磁的方法（メールやSNS等）により、直ちに、次の条件を明示する。 発注事業者・フリーランスの名称/業務委託をした日/給付受領・役務提供を受ける日/場所/（検査を行う場合）検査完了日/（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項</p> <p>②報酬支払期日の設定・期日内の支払 発注した物品等を受け取った日から60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、その期日内に報酬を支払う。</p> <p>③募集情報の的確表示（フリーランスの募集情報掲載時の遵守事項） 虚偽の表示や誤解を与える表示をしない、内容を正確かつ最新のものに保つこと。</p> <p>④フリーランスに対するハラスメント対策に係る体制整備 ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発、相談や苦情に適切に対応するための体制整備を行う。事後については迅速かつ適切な対応を図る。</p>	<p>⑤【1か月以上の業務委託】禁止行為 受領拒否/報酬の減額/返品/買いたたき購入・利用強制/不当な経済上の利益の提供要請/不当な給付内容の変更・やり直し</p> <p>⑥【6か月以上の業務委託】育児介護等と業務の両立に対する配慮 フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならない。やむを得ず配慮ができない場合は、その理由を説明する。</p> <p>⑦【6か月以上の業務委託】中途解除等の事前予告・理由開示 中途解除や更新しない場合は、原則として30日前までに予告する。予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示を請求された場合、理由を開示する。</p>

## TOPICS 3. 育成就労制度の実務への影響

去る6月14日、改正出入国管理法などが参議院で可決、成立しました。税や社会保険料の納付を故意に怠った外国人は永住許可を取り消しできるようにする、マイナンバーカードと一体化した「特定在留カード」を発行できるようにする、といった内容も含まれますが、最大の眼目は、技能実習制度に代わるものとしての「育成就労」制度の創設です。弊社のお客様でも、技能実習生を雇用しておられる会社は増加しており、今後の実務への影響は必至となります。育成就労制度は、改正法公布から3年以内、すなわち令和9年6月までに施行されますので、それまでに備えねばなりません。

メディアでは、技能実習制度が無くなること、および転職ができるようになることを大きく取り上げていますが、それら以外に変更される点も、実務的には重要です。前提として、国際的に現代の奴隷制度とまで非難されてきた、技能実習制度の名前を無くすることが政府にとって重要であったため、看板は付け替わりましたが、制度の大きな枠組みは残され、その範囲内で改正されたという表現が的確かと思われま。

- 以下、主要なポイントを纏めます。
1. 在留資格としての「技能実習」を廃止し、「育成就労」を創設
  2. 目的は、「国際協力」から「人材育成と人材確保」に変更
  3. 3年間の期間中に、「特定技能」の水準まで育成する
  4. 日本語や技能の一定の水準達成および1～2年の制限期間の後であれば、本人の意向による転職が可能
  5. 転職の仲介ができるのは、ハローワークと監理支援機関のみ
  6. 受け入れが可能な産業分野と業務区分は、「特定技能」と一致
  7. 監理支援機関は、外部監査人の設置が義務化され、受入企業からの独立性が求められる

よって、国際協力の名の下、短期的に人材が回転する前提であった制度（技能実習）から、「特定技能」制度と一体化した、長期的な人材育成・確保のための制度（育成就労）に模様替えしたと言えるでしょう。

これは、受入企業や監理支援機関から見れば、長期的な労働力を確保できるというメリットがあることとなりますが、一方、転職に対する対応、段階的に日本語能力を習得させる義務、外部監査に堪えうる労務管理、という責任を負うこととなります。

なお、受入企業や監理支援機関にとって一番気になる転職については、①「やむを得ない場合」の明確化と②「本人の意向」による場合が定められています。①について、「労働条件の相違」も理由として認められていますので、誤解のない労働条件通知が必要となるでしょう。②については、上記4.の条件をクリアすれば可能となっていますので、受入企業や監理支援機関は、本人から申出を受け取った場合の業務フローを構築しておく必要があります。

上記の如く、「育成就労」は、「技能実習」と比べて、対象外国人を一人前の労働者として扱っていることが明らかであり、その分、適切な労務管理が、最大のテーマとなってきます。

弊社は、労務管理の専門家集団として、受入企業や監理支援機関の方々にお役に立てるよう、準備を進めて参る所存です。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《葉月》 千葉県房総かるた

先日帰省した際、久々にびわを食いました。大粒でみずみずしい房州びわは千葉県の名産物で、お中元等の贈答用としても喜ばれています。東京方面からアクアラインを抜けると、東に養老渓谷、南に鋸山や野島崎など風光明媚な房総半島へ続く道はいまや渋滞がお決まりの光景ですが、観光の他にも多彩な魅力を持つ千葉県を知るには「千葉県房総かるた」が最適です。読み札と絵札を通じて、千葉県の風土や文化、名所などを再発見することができるのと同時に、地域の特色や歴史を楽しく学ぶことができる素晴らしい教材です。地区大会の優勝を狙って毎日

暑期中、集会所で練習を重ねた小学生の夏休み。千葉の県鳥（ホオジロ）、県木（槇）、県花（菜の花）が描かれた絵札が中でも私のお気に入りです。東京に隣接しながらも、海水浴やマリンスポーツ、釣りにゴルフなど、様々なアクティビティや自然を身近に感じられる千葉県ですが、やはり地元の新鮮な海産物や果物を堪能できることが帰省の楽しみの一つです。「花は白 房州びわは 黄色の実」皆さんの故郷の魅力もぜひ教えてください。（夕）