



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 介護の両立支援と積立有給休暇制度 — 積立有給休暇制度とは

介護離職防止は、企業にとって今後ますます重要な施策となります。経団連の調査によると、企業が介護との両立支援策として育児・介護休業法に規定されている項目以外で導入している制度や仕組みとしては、下記のようなものが多いとのことです(複数回答)。

- テレワーク(在宅勤務) 80.1%
- 介護を事由に取得できる休暇(失効年休の積立休暇など) 73.3%
- 所定労働時間内の一時的な離席(時間単位年次休暇の利用などを含む) 58.8%
- 相談窓口の設置 52.2%
- 介護をしている社員の人事異動・転勤についての配慮 50.4%
- 本人の希望による職掌・雇用形態の変更 27.3%

1. 積立有給休暇制度

これらのうち、2番目に導入割合の高い積立有給休暇制度は、取得しなければ通常2年で時効消滅してしまう年次有給休暇を、一定期間積み立てておけるようにする制度です。法定の制度ではないので、企業により名称や取り組み方も様々ですが、そのメリットは、なんといっても人材採用・定着が有利になることです。

多様な働き方を支援することで自社のイメージアップを図り、従業員エンゲージメントを向上させたいのであればぜひ導入を検討すべきです。

2. 制度検討時のポイント

制度導入にあたっては、業務の調整や人員のやりくりに支障が出ないよう、次の点を検討しましょう。

- 積立有休の取得用途に制限を設ける(介護・病気療養・ボランティア活動など)
- 1年度あたりの積立可能日数の上限を設ける(5日など)
- 最大積立日数も上限を設ける(30日、60日など)
- 積み立てた有休に有効期限を設ける(2年など)
- 連続で取得可能な日数に制限を設ける
- 退職の際の取扱いを決める(退職時に取得可能とするか、買い取るかなど)

このほか、就業規則への記載や申請書の整備も必要となるほか、実際に使える制度とするためには、運用ルールを明確にし、従業員にきちんと周知する、取得しやすい環境をつくるということも重要です。

■【経団連「2023年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/006.pdf>



4月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>[郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間

(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● UAゼンセン春闘1次集計結果 パートの賃上げ率が正社員を上回る(3/15)

13日、春闘の集中回答日を迎え、多くの企業で労働組合からの賃上げ要求に高水準の回答が相次いだ。短時間組合員が全体の6割を占めるUAゼンセンは14日、1次集計結果として、パートタイマー1人当たりの賃上げ率がベアや定期昇給を含めて過去最高の6.45%と発表した。一方、正社員の定期昇給を含む賃上げ率は5.91%で、8年連続でパートの賃上げ率が上回った。

【後記】

66歳以降も生活のために働く人が増加

〔内閣府 生活設計と年金に関する世論調査〕より

■生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、生活設計と年金に関する世論調査の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです(全国18歳以上の男女対象、有効回収数2,833人)。前回は平成30年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

■66歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、何歳まで仕事をしたいか(またはしたか)という設問では、61歳～65歳が28.5%と最多で、66歳～70歳(21.5%)、51歳～60歳(14.8%)と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は、生活の糧を得るため(75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます)。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く(44.4%)という回答が最も多くなっています。

今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

【内閣府 生活設計と年金に関する世論調査】の概要】

<https://survey.gov-online.go.jp/t05/t05-1/05-1nenkin/gaiyaku.pdf>