

10月は【年次有給休暇取得促進期間】

厚生労働省は毎年10月を年次有給休暇取得促進期間に設定し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備について呼びかけを行っています。自社の年次有給休暇の取得率を確認し、働きやすい職場環境のために年次有給休暇の取得を見直す機会としましょう。



年次有給休暇の取得率

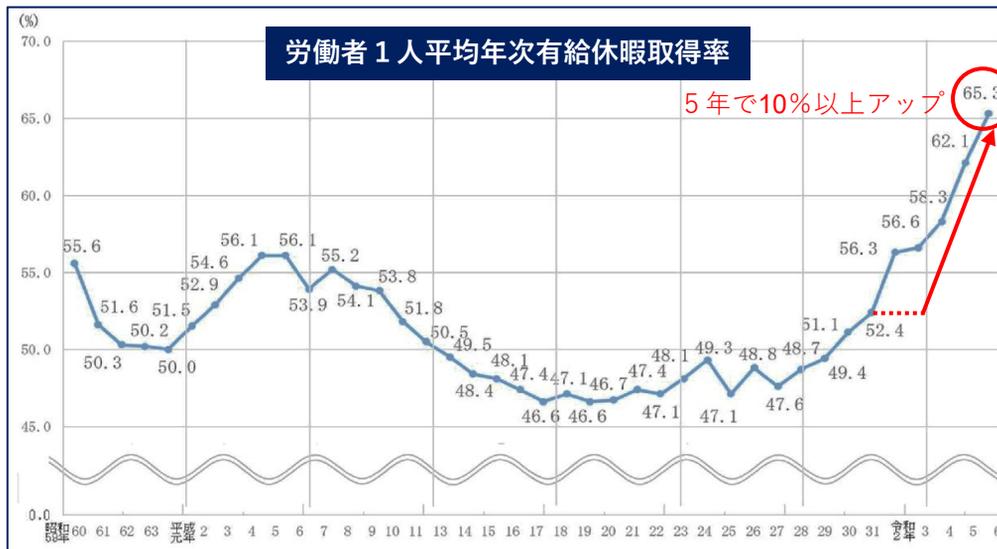
厚生労働省は、**令和7年までに70%**の年次有給休暇の取得率を目標としています。令和6年就業状況総合調査においては**過去最高の65.3%**（令和5年度は62.1%）となりましたが、目標としている70%まではもう少しという印象です。

$$\text{年次有給休暇の取得率} = \frac{\text{実際に取得した日数}}{\text{1年間に新たに付与した日数}}$$

	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全体	16.9日	11.0日	65.3%
1000人以上	17.1日	11.5日	67.0%
300～999人	17.3日	11.5日	66.6%
100～299人	16.5日	10.4日	62.8%
100人未満	16.6日	10.6日	63.7%

※「付与日数」は、繰越日数を除く

※「取得日数」は、令和5年（又は令和4年会計年度）1年間に実際に取得した日数



平均付与日数の16.9日で取得率70%を達成するには・・・

11.9日の取得日数が必要です

現在の平均取得日数11.0日から11.9日に増加させるためには、**日本全体で取得日数を1日増加させる必要があります**。まずは自社から「取得日数を1日増やすこと」を、年次有給休暇の取得目標にしてはいかがでしょうか。

音声ポッドキャスト配信中!



Powered by NotebookLM

NotebookLM は不正確な場合があります。正確な内容は事務所だより本文を確認してください。

おしながき

▶10月は【年次有給休暇取得促進期間】 ... P 1

▶育児・介護休業法の改正振り返り ... P 2

▶助成金ニュース ... P 3

▶内定者とのコミュニケーションはとれていますか?

▶スタッフ紹介 ... P 4

10・11月の労務・税務

10月10日
●源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
●雇用保険被保険者資格取得届の提出

10月31日
●社会保険料の納付
●外国人雇用状況の届出
●労働者死傷病報告の提出 (7月～9月分)
●個人の都道府県税・市民税の納付
●労働保険料の納付 (延納第2期)

11月10日
●源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
●雇用保険被保険者資格取得届の提出

12月1日
●社会保険料の納付
●外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

●**本社研修**
令和7年11月7日(金)

育児・介護休業法の改正振り返り



令和7年10月施行の内容

3歳以降の柔軟な働き方に関する措置

3歳～小学校就学前の子を養育する労働者を対象に 2つ以上 を実施 + 周知・意向確認	① 始業・終業時刻等の変更、又はフレックスタイム制 ② テレワーク等（10日以上/月） ③ 保育施設の設置運営等 ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与 ⑤ 短時間勤務制度（10日以上/年）
---	---

対象者の把握



変更



作成

タイミング	●労働者の子が 3歳の誕生日の1か月前までの1年間
周知事項	①実施する 措置の内容 ②措置を受ける場合の 申し出先 ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限 に関する制度
周知・意向確認の方法	下記のいずれか（※③、④は本人が希望した場合のみ） ①面談（オンライン可） ②書面交付（郵送可） ③F A X ④電子メール等



仕事と育児の両立に関する意向聴取

タイミング	●労働者が 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ●労働者の子が 3歳の誕生日の1か月前までの1年間
聴取内容	①勤務時間帯（始業および終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件 （業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	下記のいずれか（※③、④は本人が希望した場合のみ） ①面談（オンライン可） ②書面交付（郵送可） ③F A X ④電子メール等

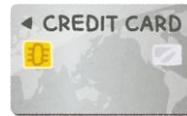
対象者の把握



聴取

※事業主は、聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。
 ※労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たときは育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と、労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間は柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

復帰時に基本給や手当が減額されなくても不利益!?



【アメックス事件】（東京高判令和5年4月27日労判1292号40頁）

クレジットカードを発行するYの営業管理職であるチームリーダーとして勤務していたXが、産前産後休業及び育児休業を取得したが、**休業中に組織変更があったため、復帰後は復帰前とは別部門で、かつ、部下のいないポストに配転された。**なお、**職務等級並びに基本給及び特別営業手当の低下はなかったが、「不利益な取扱い」**であるとしてXが訴えた事案。

⇒「一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、**業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たる**」等として、「一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話営業に従事させたという限度において、均等法9条3項及び育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる」とされました。

助成金ニュース



【キャリアアップ助成金（正社員化コース）】労働局審査の厳格化

キャリアアップ助成金（正社員化コース）は、非正規雇用の方を正社員に転換した際に受給できる助成金です。しかし近年、**年間約7万件近く申請されている中で、約200件の不正受給が発覚しています**。不正受給防止の観点から労働局の調査が厳格化され、労働者本人への直接聞き取り調査などにより、審査に時間がかかるケースがあります。

キャリアアップ助成金を受給するためには、書類と実態の整合が必要です。

キャリアアップ助成金（正社員化コース）において、労働局は「提出された書類の内容」と「実際の運用状況」に乖離がないかを重点的に確認します。**提出した就業規則や労働条件通知書に不備がなくても、実際の出勤簿・賃金台帳の記載内容や出勤状況等の実態と異なる場合には不支給となるケースがあります。**

労働局からの指摘・問い合わせが多いポイントのチェックリスト

<input type="checkbox"/>	転換前後の条件が、就業規則の定めと一致していますか？ また、手当の新設・廃止があった場合に、最新の状況に合わせて就業規則を整備していますか？
<input type="checkbox"/>	給与計算において、遅刻・早退の控除、割増賃金の計算、社会保険料の控除に誤りはありませんか？
<input type="checkbox"/>	昇給の実施、賞与（または退職金）の支給を就業規則通りに実施していますか？
<input type="checkbox"/>	ハローワークで雇入れた場合、求人票と実際の雇用条件が一致していますか？ ※正社員での応募にもかかわらず有期雇用で契約していた場合、 助成金受給のために有期契約で雇入れて正社員化することを目的とした雇入れであると判断される可能性があります。
<input type="checkbox"/>	就業規則に定める転換の基準に則って試験等の実施をしていますか？ ※実際に本人に聞き取りが行われたり、実施した試験内容の提出を求められる場合があります。
<input type="checkbox"/>	有期雇用から正社員に転換する場合、転換前の労働条件通知書に契約期間に関する定めがありますか？また、正社員転換後に試用期間を設けていませんか？ ※契約期間の定めがない場合は、無期雇用→正社員への転換として取り扱われます。 ※転換後に試用期間の記載がある場合、有期雇用→正社員の転換であっても、無期雇用→正社員の転換として取り扱われます。
<input type="checkbox"/>	正社員転換制度や労働条件等を正社員化の対象者に説明していますか？また、キャリアアップ計画書の内容を事業場の労働者に周知していますか？ ※対象労働者等に状況の聞き取りが行われる場合があります。

労働局が調査を行う際に、実態確認のために対象者以外の労働者の賃金台帳や出勤簿、退職金を支給したときの通知書などの提出を求められる場合があります。また、就業規則の運用や賃金の支払いをきちんとしていたにも関わらず、労働局が対象労働者へ直接問い合わせを行った際に、対象労働者の認識が誤っていたために実態と異なる回答をしてしまい、申請中の助成金が不支給となってしまったケースもあります。キャリアアップ助成金の受給には、**就業規則や給与計算等の運用だけではなく、対象労働者が正社員転換についてきちんと理解できるように説明を行うことが重要**です。

不正受給はダメ・ゼッタイ



企業名が公表される

返還請求（不正発生日以降の全額+不正受給額の2割+年3分の延滞金）

不正受給日から5年間雇用関係助成金が受けられない

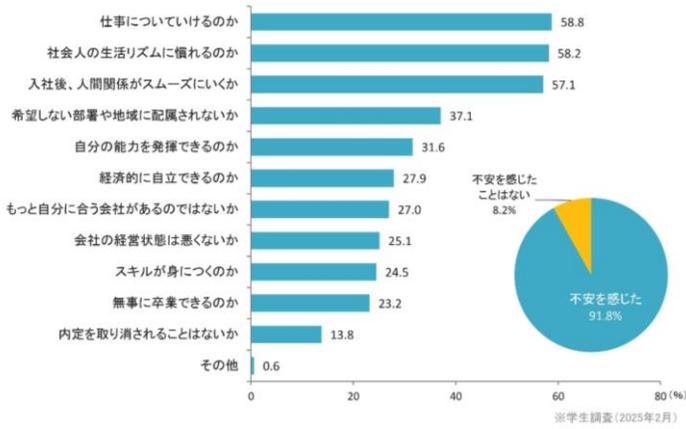
詐欺罪等に関われ、刑事告発される可能性がある

不正受給を行うと、上記のペナルティの可能性がります。不正受給によって企業名が公表された場合、企業イメージの悪化により、労働者のモチベーション低下、離職者の増加や採用募集で不利になるなど、大きなリスクを伴います。

内定者とのコミュニケーションはとれていますか？



内定後から入社までに感じた不安



株式会社キャリアタスの「調査データで見る『入社に向けた内定者フォロー』-2025年卒調査-」によると、**内定期間中に「不安を感じた」と回答した学生は91.8%**にのぼります。最も多かったのは「仕事についていけるかどうか」という不安で、次いで「生活リズムへの不安」や「人間関係への心配」が挙げられています。学生が内定を得てから入社を迎えるまでの期間は、社会人としての生活が始まる準備期間でもあり、仕事内容や生活面、人間関係など、様々な不安を抱えるのは自然なことです。だからこそ企業は、内定者が安心して入社を迎えられるよう、丁寧なフォローをしていきましょう。

内定者フォロー事例：内定者とのコミュニケーションの参考に

- ・定期的な連絡
(メール・LINE・Zoom等)

不安や疑問を気軽に相談できる環境づくり

- ・オリエンテーション
- ・内定者面談

会社や仕事内容の理解を促し、安心感を形成

- ・社員との交流機会
- ・座談会・懇親会

雰囲気を知ることで、人間関係の不安を軽減

- ・社内報等の送付

日々の様子や会社の雰囲気を共有

NewFace

スタッフ紹介



コンサルティングチーム

たさか しょうたろう
田坂 将太郎

趣味 フットサル・キャンプ

Message

はじめまして。田坂 将太郎と申します。前職では、企業や学校に健康診断を提供する施設に勤めておりました。これまでの経験を活かしつつ、サトーでの業務をしっかりと学び、健康支援とあわせてお客様により良いサービスをお届けできるよう努めてまいります。日々学ぶことばかりですが、皆さまのお役に立てるよう精一杯頑張ります。どうぞよろしくお願い申し上げます。

Welcome on board!

⚠ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

⚠ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時(令和7年9月30日)の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です!

社会保険労務士法人サトー