



山本事務所だより

トピックス

- 最新・行政の動き
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 助成金情報



2025

6

熱中症対策を義務化！

6月1日より熱中症対策を義務化！

熱中症による労災が増加傾向にあり、令和6年における休業4日以上の死傷災害は1,195人と最多、死亡災害は3年連続で30人以上と労災による死亡者数全体の約4%を占めています。熱中症による死亡災害の原因の多くは、初期症状の放置、対応の遅れとされており対策が重要です。

そのため6月1日より、熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者には義務付けられることとなります。対象となるのは「WBGT 値 28 度以上又は気温 31 度以上の環境下で連続 1 時間以上又は 1 日 4 時間を超えての実施」が見込まれる作業です。

顧問先の事業者様には、5 月中にメールにて具体的な取組内容や書式のフォーマットを送付しておりますので、ぜひご活用ください。

山本社会保険労務士事務所

〒300-3255 茨城県つくば市玉取 2373-1

電話:029-879-5176 FAX:029-879-5386

<https://yamamotosr.jp/>





送検

安全作業床未設置 隙間 44cm から墜落死で送検 福岡中央労基署

福岡中央労働基準監督署は、昨年 4 月に労働者が足場から墜落死した労働災害に関連して、建具工事業者と同社部長を労働安全衛生法第 20 条（事業者の講ずべき措置等）違反の疑いで福岡地検に書類送検しました。労働者に高さ 10.5 m の場所で網戸とサッシを交換する作業を行わせるに当たり墜落防止措置を行っていなかった

疑いです。

災害は、春日市の県営団地の改善工事現場で発生しました。労働者は、団地全体の古くなった窓の網戸とサッシを交換する作業を行っていました。地上から高さ約 10.5m の 5 階部分で作業を行う際、足場と建物の間にあった 44cm の隙間から墜落し、死亡しました。

同社は足場を設置していたものの、墜落を防止するために十分なものではなく、落下を防ぐネットなども設置していませんでした。

調査

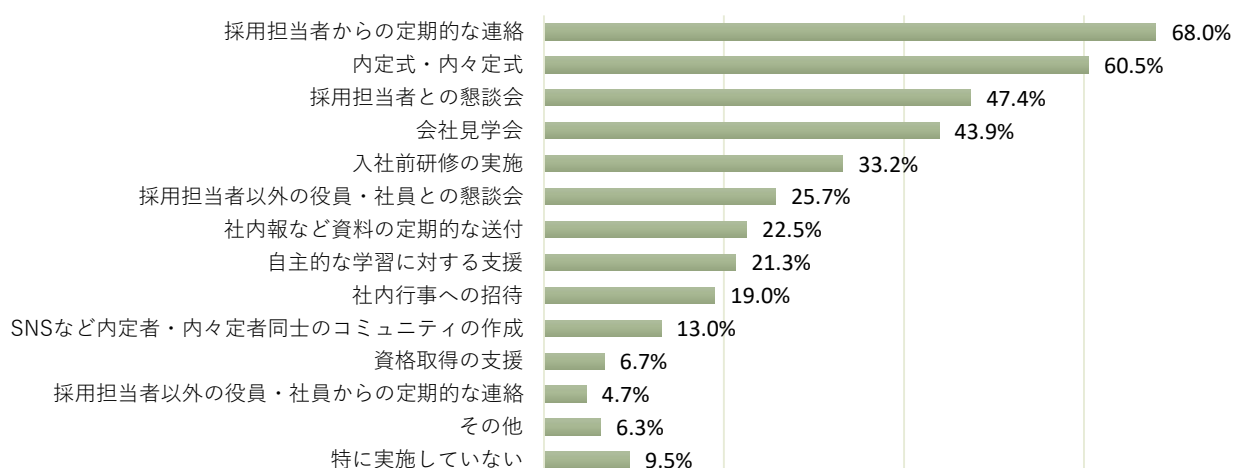
「内定辞退あり」7 割に 東京商工会議所調査

東京商工会議所は「2025 年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」結果をまとめました。2024 年 12 月末時点で、採用計画以上の 25 年新卒内定者数を確保している企業は 13.4% でした。

内定・内々定者の状況について、「半数未満の辞退者がいる」と回答した企業の割合は 47.4%、「半数以上の辞退者がいる」は 25.7% となりました。合計すると 73.1% の企業で、内定・内々定者が辞退しています。辞退者がいた企業の割合は、前年（67.4%）から 5.7 ポイント増加しました。

内定辞退防止に向けた取組みの実施状況を複数回答で尋ねています。回答が多い順に「採用担当者からの定期的な連絡」が 68.0%、「内定式・内々定式」が 60.5%、「採用担当者との懇談会」が 47.4%、「会社見学会」が 43.9% となりました。

内定者・内々定者に実施したフォロー活動や内定辞退防止に向けた取組（有効回答社数 253 社）



25 年 1 月以降も採用・選考活動を行う予定の企業は 60.5% でした。1 月が 7.1%、2 月が 19.4%、3 月が 19.4% となり、活動が長期化している状況がうかがえます。





実務に役立つ Q & A

育休給付いつまでか 支給期間途中で退職

Q

育児休業期間中に退職することになった従業員がいます。こうしたケースは当社では初めてで、育児休業給付金の手続きで困っています。「最後の支給単位期間」について、給付金は支給されるのでしょうか。

A

育児休業給付金の支給日数は、原則 30 日間です（雇保法 61 条の 7 第 6 項）。休業終了日の属する支給単位期間は、休業終了日までの日数ですが、ただし、期間の途中で退職した場合、喪失日の前日の属する期間の「前の期間」まで支給申請することができました。

令和 7 年 4 月以降にやむを得ず退職することになった場合は、離職日まで支給対象とする取扱いに変更されました。やむを得ない離職を対象としているのは、給付金を受給するためにはそもそも職場復帰が前提のためです（雇用保険業務取扱要領）。支給処理の都合上、当面の間は、離職日の前日まで支給し、1 日分を追給するとしています（厚労省リーフレット）。なお、この取扱いは、令和 7 年 4 月 1 日以降に離職した被保険者に対して適用されます（雇用保険業務取扱要領）。この場合の支給申請は、支給申請期間の末日までなら可能としています。

助成金情報

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

「介護支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ場合や仕事と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合、介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った場合に中小企業に助成するものです。

本コースでは、以下の 3 つの場合に助成金を支給します。

1 介護休業

介護支援プラン（※ 1）を作成し、プランに基づき介護休業を取得・職場復帰させた場合

（※ 1）介護支援プラン：労働者の介護休業取得・職場復帰を円滑にするため、労働者ごとに事業主が作成する実施計画。介護休業取得者の業務の整理や引継ぎの実施方法などを盛り込む

【主な要件】

- ① 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★ 1
- ② 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施 ★ 2
- ③ 対象労働者が連続 5 日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

2 介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）※ 2

介護支援プランを作成し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や介護休暇などの仕事と介護の両立ができる制度を利用させた場合

（※ 2）介護両立支援制度：所定外労働の制限制度・時差出勤制度・深夜業の制限制度・短時間勤務制度・在宅勤務制度・フレックスタイム制度・法を上回る介護休暇制度・介護サービス費用補助制度





【主な要件】

- ① ★ 1 および ★ 2 の実施
- ② いずれかの介護両立支援制度を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日までに継続雇用

3 業務代替支援

介護休業取得者および短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用（派遣を含む）または業務を代替する労働者への手当支給等を行った場合

【主な要件】

- ① 新規雇用
対象労働者が介護休業を連続 5 日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入れで確保
- ② 手当支給等
 - ・ 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
 - ・ 対象労働者が介護休業を連続 5 日以上取得または短時間勤務制度を合計 15 日以上利用し、業務代替者への手当支給等

【支給額】

	種別		要件	支給額
1	介護休業		対象労働者が介護休業を取得 & 職場復帰	40 万円
2	介護両立支援制度		A：制度を 1 つ導入 & 対象労働者が当該制度を利用	20 万円
			B：制度を 2 つ以上導入 & 対象労働者が当該制度を 1 つ以上利用	25 万円
3	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20 万円
		(2)手当支給等	A：介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5 万円
			B：介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3 万円

（※）支給額は、休業取得／制度利用者 1 人当たり。1～3 それぞれ 1 事業主 5 人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

詳細な要件および申請方法等は 厚生労働省 HP 等をご参照ください。

