

社会保険労務士法人

ソーシャルブライトマネジメント

154.0004 東京都世田谷区太子堂1-12-39 三軒茶屋堀商ビル6F

tel 03.3413.8822 fax 03.3413.8833 <https://www.s-b-m.jp>

SBM NEWS

人事労務管理に関するお便り

不妊治療と仕事の両立支援策

2025年1月号

厚生労働省から「不妊治療と仕事 両立できていますか? -両立支援ガイドブック-」が公表されています(令和6年12月6日)。これは、不妊治療を受ける方は増加傾向にあるものの、仕事と治療の日程調整が難しいことなどから、不妊治療と仕事の両立で悩む方が多くいるため、その解決のためのヒントになるように作成されたものです。以下、ガイドブックを参考に、会社ができるサポート等について紹介していきます。

◆不妊治療サポートのために会社ができる支援

「不妊治療のために利用可能な休暇・休暇制度」として、不妊治療に特化した休暇制度・休職制度、不妊治療に特化しないが不妊治療も対象となる休暇制度を設けることなどがあります。「両立を支援する柔軟な働き方に資する制度」としては、フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、テレワーク制度、残業の制限などがあります。そのほかにも、不妊治療費に対する補助制度・貸付制度、人事労務担当者、産業医等に相談できる体制の整備などがあります。

◆両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業に対する厚生労働省の助成金です。

◆不妊治療連絡カードの活用

不妊治療連絡カード(厚生労働省)は、不妊治療を受ける、または今後予定している従業員が、会社に不妊治療中であることを伝えたり、治療のために会社の両立支援制度等を申請したりする際に活用することを目的としています。従業員本人が主治医等から治療に必要な配慮事項を記入してもらいます。

◆職場での配慮のポイント

不妊治療を受けていることを「職場に一切伝えていない(伝えない予定)」という人は47.1%います(厚生労働省「令和5年度 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」)。職場でオープンにしていない理由(複数回答)として、「伝えなくても支障がないから」(37.1%)が最も多いものの、「周囲に気遣いをしてほしくないから」(33.0%)、「不妊治療が上手くいかなかった時に職場に居づらいから」(27.7%)、「不妊治療をしていることを知られたくないから」(25.7%)といった声があります。

不妊や不妊治療に関することは、プライバシーに属するとともに機微な問題のため、本人から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れわたってしまうことがないようプライバシーの保護に十分配慮が必要としています。

【厚生労働省「不妊治療と仕事 両立できていますか? -両立支援ガイドブック-」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/241206-1.pdf>

「くるみん認定」の新しい認定基準

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことに伴い、「くるみん認定」の新しい認定基準を定めた施行規則が公布されました。

◆新認定基準の概要

① 男性の育児休業等の取得に係る基準

・育児休業等を取得した男性労働者の割合：30%以上
(※1)

・育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性労働者の割合：50%以上(※2)で、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であること

② 女性労働者の育児休業等の取得に係る基準

・育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の割合：75%以上

③ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者

・「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」に準ずる制度を講じていることの要件を削除

④ 労働者(短時間労働者を除く)一人当たりの計画期間終了事業年度に属する各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

・全て30時間未満であること

・25歳以上39歳以下の労働者について、全て45時間未満であること

⑤ 「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加(※3)

※1 「トライくるみん」では10%以上、「プラチナくるみん」では50%以上

※2 「トライくるみん」では20%以上、「プラチナくるみん」では70%以上

※3 「プラチナくるみん」では、「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加するとともに、全ての措置を講じ、かつ、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」又は「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと

◆経過措置

施行日から令和9年3月31日までの2年間の申請は、改正前の基準を適用することができます。

育児休業等の取得割合の引上げ、有期雇用の女性労働者も対象になる点など、申請の要件を押さえておきましょう。

【次世代育成支援対策推進法施行規則】

https://laws.e-gov.go.jp/law/415M60000100122/20251001_506M60000100146

今月の税務と労務の手続

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]

※ただし、納付の特例を受けている場合には、令和6年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付

○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]

31日

○法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]

○給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>
[市区町村]

○固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分>
[郵便局または銀行]

○労働者死傷病報告の提出
<休業4日未満、10月～12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]

○労働保険料納付<延納第3期分>

○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]

○固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出 [給与の支払者(所轄税務署)]

○本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]