



定期購読のお申込み  
 ご意見・ご感想はこちら

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

3月12日に開かれた労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関です）の分科会（分野ごとの会議）で、熱中症対策を企業に罰則付きで義務化する方針を固め、6月にも義務化開始を目指していると報じられました。また、オンラインカジノ問題で人気お笑い芸人が活動を自粛したニュースもありました。熱中症対策も違法ギャンブル問題も、“今起こっている問題”としてMOVEONで昨年特集していました。MOVEONはこれからも“今”に重点を置き、ホットな問題・課題に正面から取り組んで参ります。

出生後の育休期間は休業前手取りを保障

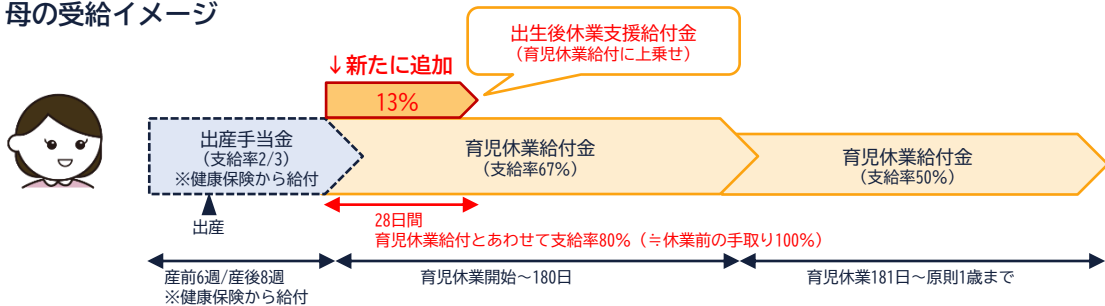
## 4月から育児休業給付に上乘せ！ 出生後休業支援給付金スタート

令和7年4月1日から原則両親ともに子の出生後一定期間内に通算して14日以上育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間受給できるようになります。要件が複雑なため受給のイメージを解説していきます。

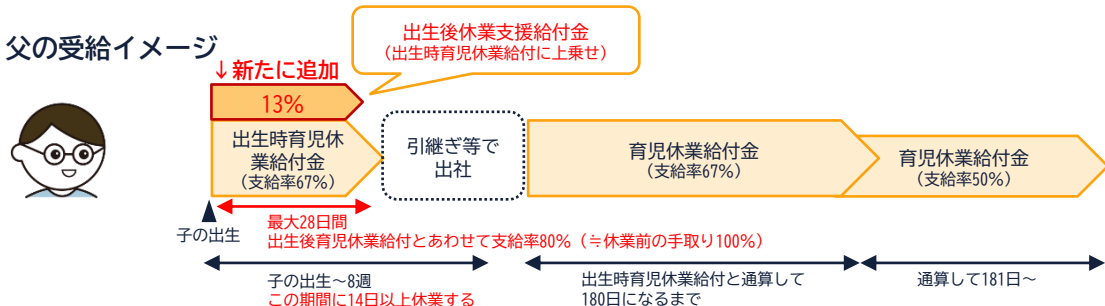
◆ 誰が、どんなときにもらえる？ ※詳しい要件は厚生労働省のHPをご参照いただくか担当者までお問い合わせください。

- ① 雇用保険の被保険者として一定期間勤務している（雇用保険から給付されるため）
- ② 父親が受給する場合、子の出生後8週以内に14日以上産後パパ育休を取得
- ③ 母親が受給する場合、子の出生後16週（産休後8週）以内に14日以上育休を取得
- ④ 両親ともに子の出生後の間もない期間に14日以上育休を取得（配偶者不在等の場合は不問）

◆ 母の受給イメージ



◆ 父の受給イメージ



◆ 申請方法は？

出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて行います。母が申請する場合は、父の雇用保険被保険者番号を記入します（雇用保険適用外の場合は別途申立てが必要です）。父が申請する場合は、母が産休中と記載し、母子健康手帳（出生届済証明のページ）を添付します。

母と父で申請に必要な書類や申請のタイミングが異なります。要件が複雑ですので、まずはイメージをつかんでいただき、対象者がいた場合はお問い合わせください。

ホットな話題をチョット深掘り！

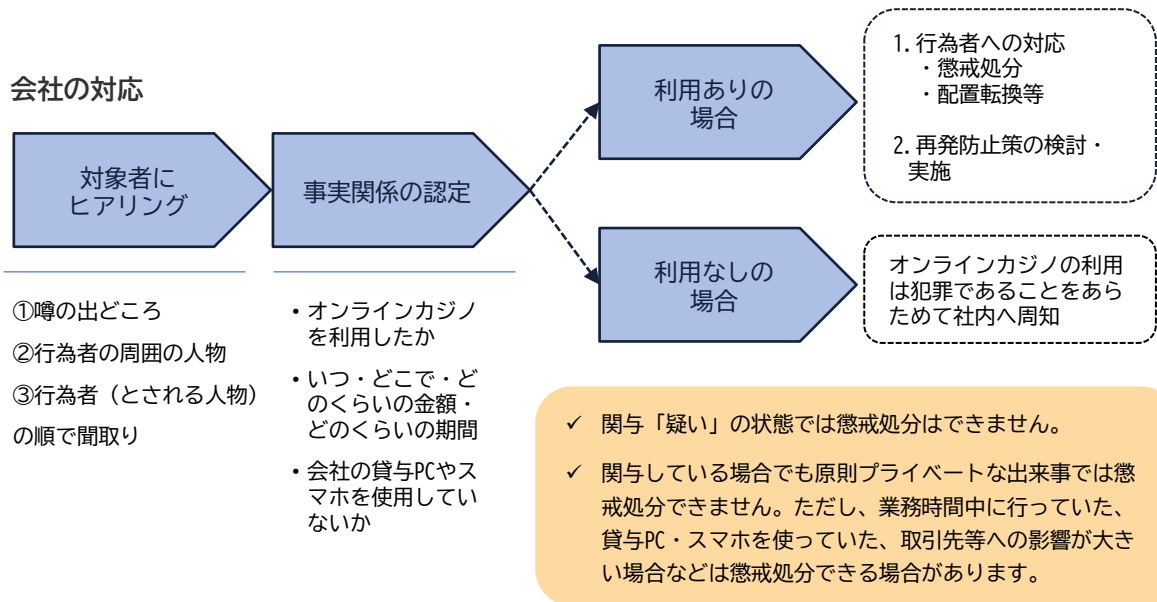
## 日本では違法です！ 社員がオンラインカジノをやっていたら

今年2月、吉○興業に所属するお笑い芸人ら約10人が、オンラインカジノで賭博をしていた疑いによって警視庁に任意聴取を受けていたとの報道がされました。さらに日本野球機構が調査を実施した結果、2月27日までに7球団14人の選手ら球団関係者によるオンラインカジノの利用が判明しました。海外で合法的に運営されているオンラインカジノであっても、日本国内からアクセスして賭博を行うことは犯罪にあたります。賭博罪に該当した場合は50万円以下の罰金又は科料、常習賭博罪に該当した場合は3年以下の懲役となります。今回は社会問題化しているオンラインカジノの問題について深掘していきます。

(MOVEON2024年5月号「ギャンブル依存の社員を解雇できるか」も併せてご覧ください)

### ◆ オンラインカジノに関与した疑いがあるなら事実確認を

「あの社員はオンラインカジノを行っているらしい」などのうわさを聞いた場合、会社はどのように対応したら良いでしょうか。プライベートな時間帯での行為は会社として原則懲戒処分はできませんが、従事している職務の内容や取引先等への影響を考慮し懲戒処分すべき場合もあります。まずは事実確認を行い、会社としての対応を検討していきます。



### ◆ 自宅待機の命令は出せるか？

オンラインカジノをやっていたことが事実であった場合、懲戒処分すべきかを検討しますが、その判断にあたっては証拠集めが重要になります。証拠を隠蔽する恐れがある場合や、金銭を管理する業務や教育職に従事して引き続きその業務に従事させることが不適切な場合は、自宅待機を命じるかを検討します。自宅待機中の社員の賃金については、原則休業手当を支給しなければなりません。（詳しくは専門家にご相談ください）

### ◆ オンラインカジノを利用していても、いなくても、再発防止措置を

オンラインカジノ利用の事実があった場合も、なかった場合も、オンラインカジノは違法であること、絶対に関与してはいけないこと、場合によっては懲戒処分の対象になり得ることを社内に周知啓発します。

また、オンラインカジノの利用が確認され懲戒処分がなされた場合は、懲戒処分があったことと、処分の対象となった行為の内容および処分の重さを社内に掲示することで、同様のケースの再発を防ぎます。まずは予防の意味を込めて社内啓発を行いましょう。

社会的に機運が高まっている問題が起こると会社の信用失墜につながります。社会問題になった事件には特に注意してください。

## 組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

### ◆企業文化について考える

まずは次の質問について考えてみてください。

- ・この電話は、今日折り返したほうがいいほど緊急なものなのか？明日まで待っても大丈夫か？
- ・この資料は外に出せる品質か？それとももう少し手を入れたほうがいいのか？
- ・同僚の間違いを指摘すべきか？うまくいっている点を褒めるべきか？
- ・格安ホテルに泊まるべきか？それとも高級ホテルに泊まってもいいのか？
- ・定時に帰宅していいか？それとも20時まで会社にいるべきか？
- ・会社の中でまずいことを見つけたら報告すべきだろうか？誰に話したらいいのだろうか？ など



これらの質問について「正しい答え」はありません。なぜなら「正しい答え」は会社によって違うからです。会社の今の姿、その行動、これからなりたい姿によって答えは変わっていきます。では、社員はこれらの質問にどう答えてどう行動するのでしょうか。それこそが企業文化なのです。社員が日々の問題解決に使う一連の前提が企業文化であり、社長や幹部など誰も見ていないときにどう行動するかが企業文化なのです。

「企業文化がない」という会社はありません。意図して創らなくても上記のような状況に社員がどう対応するかで企業文化は出来上がっていきます。新しく入社する社員は、意識せず徐々に企業文化に染まり、企業文化を行動の規範とするようになります。そのため注意深くしっかりと創った企業文化に新入社員を染めて行くことが重要です。

会社の価値観にそぐわない行動を放置すると、それが新しい文化（基準）になってしまいます。また、ビジネス環境の変化によって戦略も変わるため、これに合わせて企業文化も変化させていかなければなりません。今一度会社の価値観を見つめなおし、効果的な企業文化の創造をしていきましょう。

### ちょっとモヤっとQ&A

## 第16回 有給休暇の買取りを要求する社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

### 🗣️ 相談

営業部のAさんから「業務が多すぎて1日も有給が取得できなかった、未消化の有給休暇を会社を買取るべきだ」と主張されました。確かに営業部は忙しい部署ですが、有給休暇がとれないほどではありません…



### 有給休暇の買取りは原則違法！計画的な取得を呼びかける

忙しいからといって有給休暇の買取りを主張されるとモヤモヤしてしまいますね。

年次休暇休暇は「心身のリフレッシュ、ゆとりある生活」を目的とした休暇として労働基準法で保障され、事業の正常な運営を妨げない限り、労働者が指定した日に取得させる必要があり、有給休暇の取得を妨げる行為は禁止されています。

ご相談の“有給休暇の買取り”を認めると、お金で解決できることになってしまい、心身のリフレッシュという目的を果たせなくなってしまうため、年次有給休暇の買取りは禁止されていますが、退職や時効で消滅してしまう年次有給休暇を買取ることは、有給休暇の取得を阻害することにはならず、買取りすることができます。もっとも買取りは義務ではありませんので、ご相談のケースでは計画的な取得を呼びかけ、それでも自ら取得しようとしなない場合は会社が時季を指定して取得させてください。

まとめ：労働力を維持するためにも休暇は必要。自ら取得しない場合は会社が取得させる。

# 人事労務トピックス&4コマ漫画

## 【重要】2025年4月からの法改正情報

2025年4月1日から施行される重要な人事労務関連の法改正についてお知らせします。ご対応をご準備ください。

### ◆ 育児・介護休業法関連

- 子の看護休暇の見直し（子の看護等休暇）  
入園式（入学式）・卒園式、学級閉鎖等の理由での取得が可能となり、小学校3年生修了まで取得可能に

### ◆ 雇用保険法関連

- 失業給付にかかる給付制限期間の短縮  
自己都合離職者の給付制限期間を1か月に短縮する（ただし、5年間で3回以上の自己都合離職は3か月）
- 育児時短就業給付金の創設  
育児時短就業中の各月に支払われた賃金額×10%を育児時短就業を行っている期間（ただし、初日から末日まで被保険者である月に限る）に支給

すでに時短勤務している人も対象になります。時短勤務者で該当になる人がいるかどうか確認してください。

### ◆ 高齢者雇用安定法関連

- 高齢者雇用確保措置の終了  
経過措置が2025年3月31日で終了。4月1日からは、  
①定年制の廃止、②65歳までの定年の引き上げ、  
③希望者全員65歳までの継続雇用制度の導入の  
いずれかの措置を講ずる必要がある

デジタル化は難しい・・・



はたして来年までにどこまで上達できるのか？  
応援よろしく申し上げますm(\_)\_m

## From the EDITOR'S DESK

MOVEONを書き始めて1年とちょっとが経過しました。この短い間にも同じテーマの問題が繰り返し発生しています。社会の変化に合わせて人事労務管理での要注意ポイントも変化しているのだな、と改めて実感しました。

さて、早いものでこのあとがきを書いている今日は4月！先月号の冒頭コメントどおり、3月もあっという間に過ぎ去ってしまいました・・・反省(;^\_^A

今年の目標は“デジタルイラストを習得する”です。励みになりますので上達したら「上手くなったね」と声をかけてください♡ 今月もお読みいただきありがとうございます🌸

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

