



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

Monthly Report

9
2025

たけせ社会保険労務士事務所

重要チェック

令和6年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和6年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和6年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。

令和6年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例

●令和6年度の監督指導実施状況のポイント

令和6年4月から令和7年3月までに、26,512事業場に対し監督指導を実施し、21,495事業場（81.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

- ＜主な法違反＞・違法な時間外労働があったもの→11,230事業場（42.4%）
 - ・賃金不払残業があったもの→2,118事業場（8.0%）
 - ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,691事業場（21.5%）



●主な監督指導事例／卸売業（労働者約300人）に対して行われた監督指導の事例

1. 労働者1人について、36協定で定めた上限時間（月75時間）を超えて時間外・休日労働が認められた。

→監督指導の内容

○36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

○労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）

○時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

2. また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、出社・退社時に行うICカードの打刻記録との間に、長い者で1日当たり3時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

→監督指導の内容

○労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

○過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなどの実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

★時間外労働の上限規制など、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。不明な点等があれば、気軽にお声掛けください。

重要通達

「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」厚労省が通達を公表

厚生労働省から、「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について（令和7年7月4日保発0704第1号・年管発0704第1号）ほか」という通達が発出されました。その内容を確認しておきましょう。

通達「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」のポイント

この通達は、令和7年度税制改正において、19歳以上23歳未満の者への特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について、次ページのような取り扱いの変更を行うものです。

- 認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を130万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が19歳以上23歳未満である場合にあっては、その額を150万円未満として取り扱う。
- 上記の取り扱いは、令和7年10月1日から適用する。

★健康保険などの被扶養者の認定について、取り扱いが変更されたのは、19歳以上23歳未満の者（大学生年代の方）の年間収入に係る認定要件です。それ以外の者の年間収入に係る認定要件は、これまでどおり、原則として130万円未満です。大学生年代の方を除き、パートの方などか就業調整を行う状況は変わらない（それどころか、最低賃金が引き上げられると就業調整を行う方が増える）と思われますので、就業調整でお困りの場合は、前月号で紹介した「キャリアアップ助成金／短時間労働者労働時間延長支援コース」の活用を考えてみてもよいかもしれません。不明な点や知りたいことがあれば、気軽にお声掛けください。

調査結果

令和6年度の男性の育休取得率が過去最高の40.5% しかし、若年層の希望は満たせていない？

厚生労働省から、「令和6年度 雇用均等基本調査」の結果が公表されました。また、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」も公表されました。両調査の結果から、育休取得率と若年層の育休取得期間の希望を紹介します。取得率は上がっても、若年層の希望を満たしているわけではないことが伺えます。

育休取得率と若年層の育休取得期間の希望（厚労省の調査結果より）

<令和6年度 雇用均等基本調査>

●事業所調査／育児休業取得者の割合

- ・女性：86.6%（令和5年度84.1%）
- ・男性：40.5%（同30.1%）
- ・男性について、育児休業を取得した者のうち「産後パパ育休」の取得率は82.6%

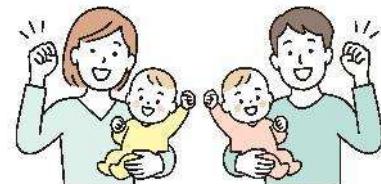
<若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）>

●家事・育児と仕事の両立意識／育休取得期間の希望

- ・若年社会人の約8割が1ヶ月以上の育休取得を希望
- ・男性は、70.0%が1ヶ月以上の育休取得を希望

■あなたは、ご自分で育休をどの程度取得したいと思いますか？

■1週間未満 ■1-2週間未満 ■2週間-1ヶ月未満 ■1ヶ月-3ヶ月未満 ■3ヶ月-6ヶ月未満 ■6ヶ月-9ヶ月未満 ■9ヶ月-1年未満 ■1年-2年未満 ■2年以上



★男性の育休の取得率が大幅に上昇（約30%→約40%）しましたが、その背景には、令和4年10月から施行された「産後パパ育休」の普及があるといわれています（上記の調査結果からもそれは明らか）。しかし、「産後パパ育休」は、子の出生後8週間に以内に4週間まで取得できる制度であり、その期間は、同一の子について最大28日間です。「産後パパ育休」の取得だけでは、若年層の男性の育休取得期間の希望は満たせていないといえます。

上記は一例ですが、若年層の人材を確保することを考えると、「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」の結果は確認しておきたいところです。ご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。また、最近の改正の動向も含め、育児・介護関連の規定の内容についても、気軽に問い合わせください。



9/10	● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/30	● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 7月決算法人の確定申告と納税・2026年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



◆あとがき◆

未払い残業請求には、出勤簿を定時の始業～終業時間で記載されている企業で、社員が退職する時に実際の就業時間で残業代を請求するケースがあります。御社の出勤簿は、実際の就業時間となっているでしょうか？（武瀬）