



# トップアンドコア通信

【2024年11月号】

あるコンサルティングファームの調査報告で「法令違反のリスクを最小化するために取り組むべき重要課題」として、「コンプライアンスの意識向上」に続いて「**グループ会社のリスクアセスメント**」が2番目に上がっていました。ホールディングス化や、多くの子会社・関連会社を率いたグループ経営戦略を行っている場合、親会社のみがコンプライアンスを強化するだけでは足りず、グローバルに展開しているほど多種多様な法令および地域性や習慣など、**グループ全体でのリスク管理**が求められます。さらに、政府が取りまとめた「**『ビジネスと人権』に関する行動計画**」の3年目意見交換のためのレビューに関する**ステークホルダー報告書**においては、**より広範囲に「従業員、取引先、投資家、消費者、地域住民…まで」**とされており、企業コンプライアンスへの責務はより高まっているといえます。社会保険労務士法人トップアンドコアでは、**労務や賃金支払いに関わる監査業務をメニュー化**しており、多くのご相談をいただいております。

## ■育児・介護休業法が2025年4月1日から段階的に施行されます

### 男性労働者の育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大（2025年4月1日施行）

現行：従業員数1,000人超の企業

#### 改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

#### ●公表方法：インターネットなどによる公表

インターネットなどの**一般の方が閲覧できる方法**で公表

#### ●公表期限：**公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表**

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
**両立支援のひろば**  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

#### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}{\text{公表前事業年度末の男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{公表前事業年度末の男性労働者の数}}$



### 次世代育成支援対策推進法の改正（2025年4月1日施行）

**従業員数100人超**の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。

- ・計画策定時の**育児休業取得状況**や**労働時間の状況**把握等（PDCAサイクルの実施）
- ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する**数値目標の設定**



一般事業主行動計画の**内容を変更**しようとする場合も同様に**状況把握、数値目標の設定要**

◆施行日（2025年4月1日）以降に**開始（又は内容変更）**する行動計画から義務の対象

## ■ 社会保障協定とは？ 社会保障協定を締結する背景・目的



日・ポーランド社会保障協定交渉で実質合意しました。今後、**両国**で、必要な作業及び調整が行われますが、既に締結済の国も多数ありますので確認しておきましょう。

海外で働く場合は、**働いている国の社会保障制度に加入**をするところ、**日本から海外に派遣された企業駐在員等**については、**日本の社会保障制度との保険料と二重に負担**することとなります。また、**年金を受け取るためには一定の期間その国の年金に加入**しなければならないため、その国で負担した年金保険料が受給につながらないことが課題となっています。

社会保障協定は、以上を踏まえ、以下2点を目的として締結しています。

1. 「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整する（**二重加入の防止**）
2. **年金受給資格を確保するために、両国の年金制度への加入期間を通算**することにより、**年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする（年金加入期間の通算）**

	就労状況 派遣期間	加入する社会保障制度
日本の事業主による派遣	<b>5年以内</b> と見込まれる一時派遣	<b>日本の社会保障制度</b>
	上記派遣者の派遣期間が、 <b>予見できない事情により5年を超える場合</b>	原則、協定相手国社会保障制度 <b>両国の合意が得られた場合には、日本の社会保障制度</b>
	<b>5年を超える</b> と見込まれる派遣期間	<b>協定相手国の社会保障制度</b>
協定相手国での現地採用		協定相手国の社会保障制度

### 事業主が気を付けるべきこと

- 従業員の海外派遣期間（**5年以内か、5年超えか**）
- 適用証明書の提出先（**申請書ごとに提出先が異なる**）

※社会保障協定適用証明書交付申請書は、**就労の開始予定年月日**または**延長開始年月日**のおおむね**6カ月前から提出**が可能です。

政府間交渉中 2か国

トルコ

ポーランド\*実質合意

予備協議中等 3か国

ベトナム

タイ

ノルウェー

日本は現在以下**23カ国**との間で**社会保障協定が発効**されています。

ドイツ・英国(\*)・韓国(\*)・アメリカ・ベルギー・フランス・カナダ・オーストラリア・オランダ・チェコ・スペイン・アイルランド・ブラジル・スイス・ハンガリー・インド・ルクセンブルク・フィリピン・スロバキア・中国(\*)・フィンランド・スウェーデン・イタリア(\*)

(注\*) 英国、韓国、中国およびイタリアとの協定については、「保険料の二重負担防止」のみ

## 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL：03-3349-8370



【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワ-名古屋 7F

TEL：052-589-8753



E-mail：contact@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/