

## ■最新・行政の動き

連続勤務に上限設定 労働基準法見直しへ報告書 厚生労働省研究会

## ■ニュース

- (厚生労働省)令和7年度の年金額改定について
  - 障害者の雇用状況と法定雇用率引上げ
  - 労働安全衛生規則改正に伴う一部手続きの電子申請が義務化されました
- ほか

## ■実務チェックポイント

戸籍フリガナ制度まるわかりQ&A

## ■実務に役立つQ & A

労災保険「待期間どう計算 副業先へ移動中にケガ」

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 連続勤務に上限設定 労働基準法見直しへ報告書 厚生労働省研究会

厚生労働省は、労働基準法などの見直しに向けて議論してきた労働基準関係法制研究会の報告書を公表した。

定期的な休日確保するため、13日を超える連続勤務を禁止する規定を設けるべきと提言した。

法定休日についても、あらかじめ特定すべきことを法律上に規定するよう求めている。

労働時間関係では、常時労働者10人未満の一定業種の事業場を対象とする法定労働時間週44時間の特例措置撤廃に向けた検討を行うべきとした。

対象事業場の9割弱が週所定労働時間40時間以内に留まっていることから、「役割を終えている」と指摘している。

そのほか、フレックスタイム制について、特定の日には始業・終業時刻を労働者に委ねず、就業規則などで定められた時刻どおり出退勤することを可能とする「部分フレックスタイム制」の導入を提案した。

報告書を受けて厚労省は今後、労働政策審議会労働条件分科会で議論を進めていく予定。

【出典：2025.01.20【労働新聞 ニュース】

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

## 厚生労働省令和7年1月24日発表「令和7年度の年金額改定について」

令和7年度の年金額改定についてお知らせします  
～年金額は前年度から1.9%の引上げです～

公表されました。

これを踏まえ、令和7年度の年金額は、法律の規定に基づき、令和6年度から1.9%の引上げとなります。

総務省から、本日（1月24日）、「令和6年平均の全国消費者物価指数」（生鮮食品を含む総合指数）が

	令和6年度（月額）	令和7年度（月額）
国民年金※ <sup>1</sup> （老齢基礎年金（満額）：1人分）	68,000 円	69,308 円 （+1,308 円）
厚生年金※ <sup>2</sup> （夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）	228,372 円	232,784 円 （+4,412 円）

※1 昭和31年4月1日以前生まれの方の老齢基礎年金（満額1人分）は、月額69,108円（対前年度比+1,300円）です。

※2 男性の平均的な収入（平均標準報酬（賞与含む月額換算）45.5万円）で40年間就業した場合に受け取り始める年金（老齢厚生年金と2人分の老齢基礎年金（満額））の給付水準です。

### 【多様なライフコースに応じた年金額】

令和6年の財政検証において、個人単位での公的年金加入履歴から、各世代の65歳時点における老齢年金の平均額や分布の将来見通し（年金額の分布推計）を作成しました。当該推計を基にした令和6年度に65歳になる者の加入期間や収入を基礎に、経歴類型・男女別の令和7年度の年金額を概算すると以下の通りとなります。

経歴類型・男女の別	令和6年度 （月額）	令和7年度 （月額）	備考
①厚生年金期間中心 （20年以上）の男性	170,223 円	173,457 円 （+3,234 円）	平均厚生年金期間：39.8年平均収入：50.9万円 ※賞与含む月額換算。以下同じ。 基礎年金：68,671円 厚生年金：104,786円
②国民年金 （第1号被保険者）期間中心 （20年以上）の男性	61,188 円	62,344 円 （+1,156 円）	平均厚生年金期間：7.6年平均収入：36.4万円 基礎年金：48,008円 厚生年金：14,335円
③厚生年金期間中心 （20年以上）の女性	129,654 円	132,117 円 （+2,463 円）	平均厚生年金期間：33.4年平均収入：35.6万円 基礎年金：70,566円 厚生年金：61,551円
④国民年金 （第1号被保険者）期間中心 （20年以上）の女性	59,509 円	60,636 円 （+1,127 円）	平均厚生年金期間：6.5年平均収入：25.1万円 基礎年金：52,151円 厚生年金：8,485円
⑤国民年金 （第3号被保険者期間）中心 （20年以上）の女性	75,379 円	76,810 円 （+1,431 円）	平均厚生年金期間：6.7年平均収入：26.3万円 基礎年金：67,754円 厚生年金：9,056円

（注1）備考の「基礎年金」には、基礎年金額（国民年金記録の免除等を反映させたもの）の他、基礎年金に相当すると考えられる加算額（※）を含めている。

（※）振替加算、経過加算、付加年金。

（注2）令和7年度の年金額は、令和6（2024）年財政検証・年金額分布推計を基に計算した令和6年度の年金額に、金額が改定されない付加年金を除き引上げ率1.9%を乗じた額を合算して算出。付加年金額は①24円、②371円、③34円、④241円、⑤77円。

（注3）端数処理のため年金額は内訳（基礎年金、厚生年金）の合計額と一致しない。

## 障害者の雇用状況と法定雇用率引上げ

### ～厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」等より

厚生労働省は令和6年12月20日、令和6年の「障害者雇用状況」集計結果を公表しました。障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率。民間企業においては2.5%）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

### ◆民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

民間企業（常用労働者数が40.0人以上の企業：法定雇用率2.5%）に雇用されている障害者の数は67万7,461.5人（3万5,283.5人増、対前年比5.5%増）、実雇用率2.41%（対前年比0.08ポイント上昇）で、雇用障害者数、実雇用率いずれも過去最高を更新しています。一方で、法定雇用率達成企業の割合は46.0%（対前年比4.1ポイント低下）となっています。

### ◆雇用者の内訳では、精神障害者の雇用増加の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は36万8,949.0人（対前年比2.4%増）、知的障害者は15万7,795.5人（同4.0%増）、精神障害者は15万717.0人（同15.7%増）と、いずれも前年より増加しています。特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

### ◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は6万3,364社で、そのうち、不足数が0.5人または1人である企業（1人不足企業）が、64.1%と過半数を占めています。また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は3万6,485社であり、未達成企業に占める割合は、57.6%となっています。

法定雇用率は、令和8年度に2.7%へと段階的に引き上げられます。企業は継続して障害者雇用の推進に取り組む必要があります。

【厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>

## 労働安全衛生規則改正に伴う一部手続きの電子申請が義務化されました

労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日以降、労働者死傷病報告ほか一部手続きの電子申請が義務化されました。

### ◆電子申請が義務化された手続き

- ・総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告
- ・定期健康診断結果報告
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ・労働者死傷病報告
- ・有機溶剤等健康診断結果報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告

定期健康診断結果報告

労働者死傷病報告書

総括安全衛生管理者／安全管理者  
／衛生管理者／産業医の選任報告

電子申請の義務化



### ◆従来の様式の廃止

令和7年1月1日以降は、従前の労働安全衛生規則様式は使用できなくなりました。ただし、パソコン端末を所持していない等の事情により電子申請が困難な場合には、当分の間、書面による報告も可能です。書面により報告する場合は、厚生労働省のwebページから様式のダウンロードを行い、所轄の労働基準監督署へ提出してください。

### ◆電子申請に便利な入力支援サービス

「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」を利用すると、届出する様式（帳票）を作成・印刷したり、画面から入力した情報をe-Govを介して直接電子申請したりすることができます。また、入力した情報は使用した端末に保存できるので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能となります。

【厚生労働省「労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます（令和7年1月1日施行）」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/denshishinsei\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei_00002.html)



## 高年齢者の雇用状況

～厚生労働省「令和6年 高年齢者雇用状況等報告」より

## ◆65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

厚生労働省は、従業員21人以上の企業237,052社からの報告に基づき、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律で義務付けられている「高年齢者の雇用等に関する措置」について、令和6年6月1日時点での企業における実施状況等を取りまとめ、公表しています。

それによれば、65歳までの高年齢者雇用確保措置について「継続雇用制度の導入」により実施している企業が67.4% [前年比1.8ポイント減少]、「定年の引上げ」により実施している企業は28.7% [同1.8ポイント増加] となっています。

## ◆70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況と定年制の状況

また、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は31.9% [同2.2ポイント増加] となっており（中小企業では32.4% [同2.1ポイント増加]、大企

業では25.5% [同2.7ポイント増加]）、65歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は32.6% [同1.8ポイント増加] となっています。

就業確保措置を実施済みの企業について措置内容別に見ると、定年制の廃止は3.9% [変動なし]、定年の引上げは2.4% [同0.1ポイント増加]、継続雇用制度の導入は25.6% [同2.1ポイント増加]、創業支援等措置の導入は0.1% [変動なし] となっています。

## ◆人手不足への対応

現在、多数の企業が人手不足を実感している中、人材確保は企業経営にとって死活問題となっています。高齢者の雇用、活用は、このような人材確保の面からも今後さらに重要テーマとなっていくことでしょう。

【厚生労働省「令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001357147.pdf>

## 女性活躍のさらなる推進と職場におけるハラスメント防止対策の強化に向けて

～厚生労働省 労働政策審議会の建議から

## ◆厚生労働省 労政審の報告

2024年12月26日、厚生労働省の労働政策審議会は、同年9月より雇用環境・均等分科会において行われてきた議論を取りまとめ、建議として公表しました。時限立法である女性活躍推進法が令和8年3月末に期限を迎えるにあたり、国際的にみてわが国の男女間賃金差異が依然として大きいこと（※1）やハラスメントの社会問題化が深刻であることなどを踏まえ、下記2つの大きな項目について、対応を強化すべきとしています。

※1 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値について、米国が16.9%のところ、日本は22.1%

## ◆「女性の職業生活における活躍の更なる推進」と「職場におけるハラスメント防止対策の強化」が柱

「女性の職業生活における活躍の更なる推進」については、女性活躍推進法の期限を延長・事業主に求める情報公表の拡大を行うことや（※2）、えるぼし認定制度の見直し（※3）などの取組み推進を図るべきとしています。

「職場におけるハラスメント防止対策の強化」については、カスハラや就活セクハラ対策強化や指針への「自爆営業」の明記などを行うべきとしています。

※2 常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の企業について男女間賃金差異の情報公表の義務化・常時雇用する労働者の数が101人以上の企業について女性管理職比率の情報公表の義務化

※3 現行のえるぼし認定1段階目の要件の見直しおよび「えるぼしプラス」（仮称）の創設

## ◆今後の動きと企業に求められる対応

厚労省は、この建議の内容を踏まえて法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定としています。事業主には、男女間賃金差異や女性管理職比率の公開義務など法令対応だけでなく、積極的な対応（各種認定取得やカスハラ指針の作成など）を行うことで採用力・定着力の向上につながると期待されます。

【厚生労働省「労働政策審議会建議『女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について』を公表します】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00016.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00016.html)

## SNS等に労働者の募集に関する情報を載せる際の注意点

## ◆労働者の募集広告には、募集主の氏名等の表示が必要

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています（第5条の4）。

昨今、インターネットで犯罪実行者の募集が行われる事案（闇バイト）が見られ、その中には、通常の労働者募集と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、厚生労働省は、SNS等を通じて直接労働者を募集する際には、①募集主の氏名（または名称）、②住所、③連絡先（電話番号等）、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金の6情報は必ず表示するよう、事業者と呼びかけています。

## ○「住所（所在地）」はどこまで記載すればよいか？

ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。

## ○「連絡先」として何を記載すればよいか？

電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問合せフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

## ○氏名等の情報自体を記載せず、氏名等の情報が記

## 載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題ないか？

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に上記6情報を記載する必要があります。

## ○業務内容、就業場所および賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細を記載する必要があるか？

必ずしも同じである必要はないが、求職者が誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があるとしています。例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給1,500円～」とする形でも、記載があれば、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられるとしています。

【厚生労働省「労働者の募集広告には、「募集主の氏名（又は名称）・住所・連絡先（電話番号等）・業務内容・就業場所・賃金」の表示が必要です】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00006.html)

## 就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について

## ～内閣官房 就職氷河期世代支援推進室のリーフレットより

## ◆就業の動向

就職氷河期世代支援策の進捗状況として、2023年の就業動向を2019年との比較で見ると、正規雇用は8万人増、役員13万人増で、合計21万人増の996万人となりました。不本意非正規は9万人減、非労働力人口は30万人減で、合計39万人減の217万人となりました。

## ◆就職氷河期世代支援の各施策の実績（抜粋）

- ・ハローワークの職業紹介……正社員就職522,749人（令和2年4月～令和6年10月）
- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）……雇用登録者数35,376名（令和2年4月～令和6年10月）
- ・トライアル雇用助成金……就職氷河期世代の試行雇用修了者数4,539人 うち常用雇用移行者数3,187人（令和2年4月～令和6年10月）

## ◆今後の方向性

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）に基づいて、次のような施策を行うこととされています。

- ・来年度以降、就職氷河期世代を含む中高年層について、社会参加やリ・スキリングを含めた就労・活躍に向けた支援を継続・充実する。（ハローワーク専門窓口での伴走型支援、雇入れ等に関する事業者への助成金等）
- ・「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」については、新設する「社会参加活躍支援等孤独・孤立対策推進交付金」に統合し、その支援メニューを引き継ぎ、一部を拡充する。（リ・スキリング事業及び自治体連携事業の補助率引き上げ：3/4→4/5）
- ・これらにより、共通の課題を抱える幅広い世代への支援の中で、対象者にとっての選択肢を拡大し、政策効果を一層高める。（リ・スキリングの一環としての研修・講座等のメニューの充実、マッチング参加企業の拡大等）
- ・施策の取りまとめは、内閣府就職氷河期世代等支援推進室（新設・仮称）で実施（予定）。交付金事務については、内閣府孤独・孤立対策推進室で実施→内閣府として一体的に事務を遂行。

【内閣官房 就職氷河期世代支援推進室「就職氷河期世代の就業等の動向と支援の今後の方向性について」】

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_hyogaki\\_shien/suishin\\_platform/dai6/siryou1.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai6/siryou1.pdf)

## 外国人の雇用実態に関する初の調査結果から

## ◆外国人雇用実態調査とは

厚生労働省は、「令和5年外国人雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況および当該事業所の外国人労働者の状況、入職経路、前職に関する事項等について明らかにすることを目的として、初めて実施されました。

同調査は、雇用保険被保険者5人以上かつ外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所および当該事業所に雇用されている外国人常用労働者が対象で、抽出された9,450事業所のうち有効回答を得た3,534事業所および1万1,629人について集計しています。調査結果のポイントは以下の通りです。

## ◆事業所に対する調査

外国人労働者数（雇用保険被保険者数5人以上事業所）は約160万人で、在留資格別にみると、「専門的・技術的分野」が35.6%、「身分に基づくもの」が30.9%、「技能実習」が22.8%となっています。

一般労働者が毎月きまって現金で支給される給与額（超過勤務手当を含む）は26万7,700円で、1か月の総時間（所定内実労働時間）は155.8時間、超過実労働時間は19.8時間となっています。

外国人労働者を雇用する理由は、「労働力不足の解

消・緩和のため」が64.8%と最も高く、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が56.8%、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が18.5%、「日本人にはない知識、技術の活用を期待して」が16.5%となっています。

## ◆労働者に対する調査

外国人労働者の国籍・地域をみると、ベトナムが29.8%と最も多く、次いで中国（香港、マカオ含む）が15.9%、フィリピンが10.0%となっています。就労上のトラブルや困ったことについては、「なし」が82.5%、「あり」が14.4%と回答しています。「あり」と回答した人の内容（複数回答）をみると、「紹介会社（送出し機関含む）の費用が高かった」が19.6%、「トラブルや困ったことの相談先がわからなかった」が16.0%、「事前の説明以上に高い日本語能力が求められた」が13.6%、「その他」が34.5%となっています。

今後、外国人の雇用を検討する際の参考としてください。

【厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001359139.pdf>】

## 東京都がカスハラ防止指針を公表しました

## ◆東京都のカスハラ防止指針

カスタマー・ハラスメント（以下、「カスハラ」という）の防止を目的に、昨年10月に東京都が全国で初の条例を公布したのは記憶に新しいところです。今般、この条例に基づき、カスハラ防止のために必要な事項を定める「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」が公表されました。東京都では遵守が求められますし、そのほかの地域においても参考となる内容です。指針では、①カスハラの定義と禁止、②顧客等、就業者及び事業者の責務、③都の施策、④事業者の取組み等について詳しく解説しています。

## ◆自社での対応の参考に

条例では、カスハラの定義を①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものとしており、指針ではそれぞれの考え方を具体的に示しています。代表的な行為類型にも触れ、例えば「就業者への土下座の要求」や「就業者を拘束する行動」などの行為は刑法にも触れる可能性がある」と説明しています。

また、事業者求められる取組みとして、①カスハラ対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知、②カスハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知、③相談窓口の設置、④適切な相談対応の実施、⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知、⑥相談を理由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め周知、⑦現場での初期対応の方法や手順の作成、⑧内部手続（報告・相談、指示・助言）の方法や手順の作成、⑨事実関係の正確な確認と事案への対応、⑩就業者の安全の確保、⑪就業者の精神面及び身体面への配慮、⑫就業者への教育・研修等、⑬再発防止に向けた取組みを挙げて、それぞれ対応のポイントを示しています。

自社での対応を検討する際に参考となるでしょう。

【東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」  
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharashishin/index.html>】



## ◆制度全般

**Q01** この制度はいつから始まりますか。

A01 令和7年（2025年）5月26日から始まります。

**Q02** 制度開始に当たって気をつけることはありますか。

A02 他の行政手続等（パスポート等）において既に使用している氏名のフリガナを確認しておきましょう。戸籍上の氏名のフリガナと食い違うことがあると、不都合が生じる可能性があります。

**Q03** 戸籍の届出の際に氏名の読み方を記載したと記憶していますが、新たにフリガナの届出は必要ですか。

A03 本制度の開始前までは、各市区町村において保有していたのは、出生届等に記載された氏名の「よみかた」であり、これは住民基本台帳事務の処理の便宜のために使用されていました。

## ◆届出

**Q04** どのように戸籍に氏名のフリガナが記載されますか。

A04 本制度の開始以後、出生や帰化等によって新たに戸籍が作成される方については、その際に届け出られる出生届や帰化届等の届出時に併せてフリガナを届け出ることによって記載されます。

**Q05** 通知に記載されたフリガナと異なるフリガナで届出をする場合には何が必要ですか。

A05 必要事項を記入した届書が必要です。

・氏についてはこちら

[https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/common/pdf/todokesyo\\_uji.pdf](https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/common/pdf/todokesyo_uji.pdf)

・名についてはこちら

[https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/common/pdf/todokesyo\\_na.pdf](https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/common/pdf/todokesyo_na.pdf)

この際、氏名のフリガナについて、氏名の読み方として一般に認められているものでない読み方を用いている場合は、「読み方が通用していることを証する書面」として、当該読み方が使われていることを示す資料（パスポート、預貯金通帳、健康保険証、資格確認書等）を併せてご提出いただくことになります。なお、届出に手数料は一切かかりません。

**Q06** フリガナの届出はどのような方法ですることができますか。

A06 氏名のフリガナの届出は、マイナポータルを利用してオンラインで行うことができます（その他、市区町村窓口での届出や郵送による届出も可能です。）。マイナポータルからの届出は、市区町村の窓口に行く必要がありませんので、大変便利です。なお、届出に手数料は一切かかりません。

**Q07** 誰が届出をすることができますか。

A07 名のフリガナは各人が届け出ることができますが、氏のフリガナは原則として戸籍の筆頭者が届出をすることができますので、配偶者などの在籍者と十分にご相談ください。

**Q08** 子ども（未成年者）の届出は誰がするのですか。

A08 親権者が届出をすることとなります。ただし、15歳に達した子については、子自身が届出をすることもできると考えられます。

**Q09** 届出をしない場合、どうなりますか。

A09 本制度の開始後に遅滞なく本籍地の市区町村長から皆さんに郵送で、戸籍に記載される予定の氏名のフリガナが通知されることになっています。制度開始から1年の間に届出がなかった場合、本籍地の市区町村長によって、この通知に記載されている「戸籍に記載される予定の氏名のフリガナ」が戸籍に記載されることとなります。なお、届出をしなかったとしても、罰則や罰金はありません。

## ◆フリガナの規律

**Q10** 届出することができないフリガナはありますか。

A10 氏名のフリガナについては、「氏名として用いられる文字の読み方として一般に認められているものでなければならぬ」との規律が設けられました。例えば、(1)漢字の持つ意味とは反対の意味による読み方（例：高をヒクシ）(2)読み違い、書き違いかどうか判然としない読み方（例：太郎をジロウ、サブロウ）、(3)漢字の意味や読み方との関連性をおよそ又は全く認めることができない読み方（例：太郎をジョージ、マイケル）など、社会を混乱させるものは認められないものと考えられます。

## ◆フリガナの変更

**Q11** 氏名のフリガナが戸籍に記載された後、氏名のフリガナを変更したい場合はどうするのですか。

A11（氏のフリガナについて）やむを得ない事由によって氏のフリガナを変更しようとするときは、戸籍の筆頭に記載した者及びその配偶者が、家庭裁判所の許可を得て、その旨を届け出なければならないものとされています。（名のフリガナについて）正当な事由によって名のフリガナを変更しようとする者は、家庭裁判所の許可を得て、その旨を届け出なければならないものとされています。なお、上記にかかわらず、制度開始から1年の間にフリガナの届出がないことで、本籍地の市区町村長によって氏名のフリガナが戸籍に記載された場合は、氏名のフリガナについて、1回に限り、家庭裁判所の許可を得ることなく届出のみで変更することが可能です。

【(法務省)「よくあるご質問」】

<https://www.moj.go.jp/MINJI/furigana/faq.html>

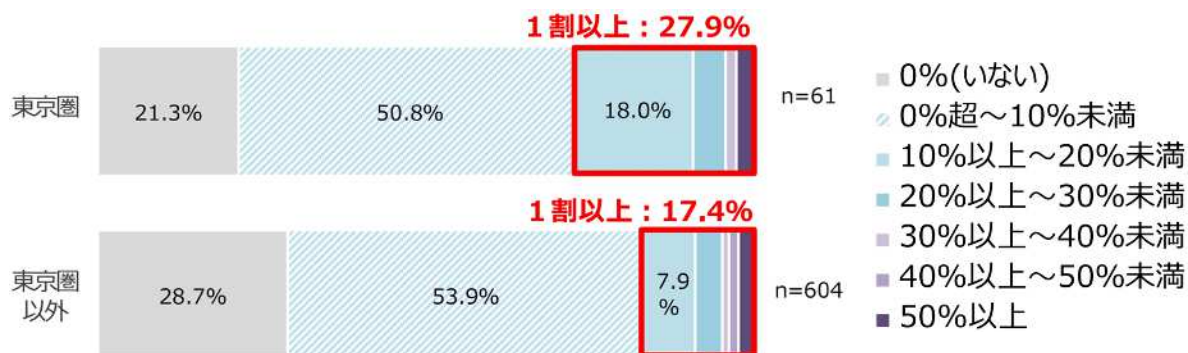
## 地域経済を牽引する中堅・中小企業における投資動向調査結果

日本商工会議所は「地域経済を牽引する中堅・中小企業における投資動向調査結果」を明らかにしました。回答企業674社のうち製造業が6割を占めています。

女性活躍の状況について、全従業員に対する女性の割合が30%以上の企業は、34.3%でした。東京圏（東京、埼玉、千葉、神奈川）では36.1%、東京圏以外では34.1%となり、地域間での大きな差は生じていません。

全管理職に対する女性の割合が10%以上の企業は、18.3%でした。東京圏では27.9%と約3割に上りますが、東京圏以外では17.4%に留まっています。日商は、「女性が多様な仕事・キャリアを求めて東京圏に流出している」と分析しています。

### 地域別女性管理職割合



女性活躍・定着について、「必要性を感じており、取り組んでいる」と回答した企業の割合は47.8%でした。「必要性を感じているが、十分に取組めていない」も44.8%と、4割強に上っています。

## 実務に役立つQ & A [副業・兼業時の労災保険]

Q

### 待期期間どう計算 副業先へ移動中にケガ

本業で働いている会社から当社へ出勤してくる途中でケガをした従業員がいます。このような場合でも、労災保険給付の対象になると思いますが、待期期間はどのように考えれば良いのでしょうか。

A

副業先の労務の提供に不可欠な移動中に発生した通勤災害という扱いになります（副業・兼業ガイドライン）。事業場の間を移動する際に起こった災害は、「終点の事業場」の保険関係で処理します（平18・3・31基発0331042号）。

休業の初日から3日目までは休業給付の支給はありません（労災法22条の2第2項で法14条を準用）。4日目以降は、副業と本業の給付基礎日額に相当する額を合算して、休業給付などの保険給付額を算定します（法8条3項）。

通勤による傷病が、所定労働時間終了前（出勤時、早退時等）に発生した場合は、その日は休業したことになりますが、所定労働時間終了後（退勤時）に発生した場合には、その日は休業したことにはならないと解されています（労災保険給付事務取扱手引）。副業先からみれば、所定労働時間の終了前です。

## 2月の手続 [提出先・納付先]

### 【10日まで】

- 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]
- 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]

### 【17日から3月15日まで】

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
- ※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

### 【28日まで】

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 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]