



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【190】

企業のみなさと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

「育児休業等給付専用のコールセンター」が設置されています

◆複雑化する実務

今年施行された改正育児・介護休業法の施行に伴い、従来の育児休業給付金に加え、出生後休業支援給付金や育児時短就業給付金等新設され、申請書類や要件等がそれぞれ異なり、実務が複雑化してきています。そして、申請から給付まで、時間がかかることも問題になっています。

◆コールセンターの設置

厚生労働省は、それらの問題を踏まえ 11 月 17 日に「育児休業等給付専用のコールセンター」を設置しました。育児休業等給付に関する制度内容や申請手続、電子申請の処理状況の目安に関して、問い合わせに応じてもらえます。

◆問い合わせの対象となる給付金

- ・育児休業給付金（支給期間の延長を含む）
- ・出生時育児休業給付金
- ・出生後休業支援給付金
- ・育児時短就業給付金

◆問い合わせの対象となる内容

- ・給付金の内容や支給要件を知りたい
 - ・支給額がどのように計算されるかを知りたい
 - ・給付金の申請手続を知りたい
 - ・支給時期や電子申請の処理の目安を聞きたい
- ※具体的な支給日の回答は行われません

実務担当者にとっては、制度理解と、申請手続の管理、そして社内体制整備が必須実務となるでしょう。不明な点は、このコールセンターを活用してクリアしていきましょう。

【厚生労働省「育児休業等給付専用のコールセンターを設置します」】



在留資格「留学」から就労資格への変更申請はお早めに

◆出入国在留管理庁が呼び掛け

外国人留学生の来年 4 月からの採用を予定されている企業の皆様には、早めの在留資格変更申請がお勧めです。出入国在留管理庁は、4 月入社を目指す留学生の申請は毎年 1～3 月に集中し、書類不足や提出の遅れがあると希望日までに審査が終わらない可能性があるとして、12 月 1 日から 1 月末までの間に申請するよう呼び掛けています。申請前には出入国在留管理庁のホームページにある提出書類一覧表を参照し、必要書類が揃っているか、慎重に確認しましょう。書類に不足があると結果が出る日が遅くなり、入社手続に影響する可能性があります。

◆新たに必要書類の省略が可能なケース

2025 年 12 月 1 日からは、「留学」から「技術・人文知識・国際業務」または「研究」への在留資格変更許可申請において、以下のいずれかに該当する場合も提出書類の一部省略が認められるようになりました（派遣雇用は対象外）。対象となるか確認のうえ、申請を行うとよいでしょう。

- ① 本邦の大学卒業（予定）者（大学院および短期大学卒業者を含む）
- ② 海外の優秀大学卒業生：3 つの世界大学ランキング中、2 つ以上で上位 300 位にランクインしている外国の大学が対象
- ③ 「留学」から就労資格への在留資格に変更許可を受けた者を現に受け入れている機関において就労する場合：申請人が希望する在留資格を有する外国人（「留学」の在留資格から変更許可を受けた者に限る）が現に当該所属機関に雇用されており、同外国人が当該所属機関において就労中に少なくとも 1 度の在留期間更新許可を受けている場合が対象

【出入国在留管理庁「在留資格「留学」から就労資格への変更申請を予定されている皆様へ」】



ハラスメント相談窓口が「あるのに機能していない」という矛盾

◆制度が信頼されていない現実

厚生労働省の実態調査によれば、パワハラ相談窓口を「設置している」という企業は全体の 7 割以上に達していることをご存知でしょうか？ 一方で、実際にパワハラを経験した労働者のうち、約 35%以上が「相談窓口相談していない」という実態が明らかになっています。さらに驚くべきことに、相談があったとしても、企業が「何もしなかった」と判断されるケースがパワハラで 53.2%にも上っているのです。窓口があるのに使われていない、あるいは使っても実効性がないと判断されている——これは単なる運用の問題ではなく、本質的な課題だと考えられます。

窓口を設置することは、法律上のコンプライアンス要件を満たします。しかし重要な問題は、「窓口が存在すること」と「実際に紛争を解決すること」は全く別の次元にあるという点です。

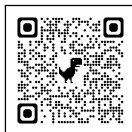
◆「見えないプロセスへの信頼」が解決を左右する

被害者が相談窓口を利用するかどうかを決める際、最も重視するのは「相談しやすさ」ではなく、「相談した後に本当に解決するのか」「訴えが真摯に受け止められるのか」という見えないプロセスへの信頼だと考えられます。このプロセスが不透明だと、被害者は窓口があっても利用を躊躇します。結果として問題は潜在化し、職場環境は悪化し、やがて労働紛争や訴訟へと発展するリスクが高まります。

相談窓口を単なる「あるべき制度」として形式的に運用するのではなく、実際に被害者の声を受け止め、問題を解決し、職場を改善するための実質的なツールとして機能させることが求められているようです。

実効性のある相談窓口の設置やハラスメント防止体制の構築、プロセス設計について、一度考えてみませんか。

【厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査 結果概要」】



もにす認定制度をご存じですか？

もにす認定制度とは、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。認定事業主になると、以下のメリットがあります。なお、認定に有効期限はありません。



もにす認定マーク

◆障害者雇用優良中小事業主認定マークが使用できる

事業主の広告や労働者の募集の用に供する広告や商品等に認定マーク(愛称:もにす(企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすむ」という思いが込められている))を付すことができます。

◆周知広報の対象となる

認定事業主の情報は、厚生労働省および都道府県労働局のホームページに掲載されます。また、ハローワークの求人票に認定マークが表示されます。

そのほかにも、公共調達等における加点評価を受けられたり、日本政策金融公庫の低利融資対象となったりする場合があります。

◆認定事業主になれるのは？

常時雇用する労働者が 300 人以下の中小事業主であって、

- ① 障害者雇用への取組み、取組みの成果、それらの情報開示の3項目について、項目ごとの合格最低点に達しつつ、合計で 50 点中 20 点以上を獲得すること
- ② 法定雇用率を達成していること
- ③ 過去に認定を取り消された場合、取消の日から起算して3年以上経過していること
- ④ 雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと等の基準を満たした場合に認定事業主になります。なお、認定の申請は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局で行います。

◆制度見直しの動き

厚生労働省は、もにす認定の基準を、より質を的確に評価する内容に見直し、新たに大企業も対象に加える等の案を、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」に示しました。今後の制度見直しの動きにも注目です。

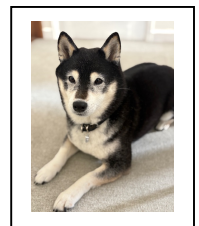
【厚生労働省「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)」】



黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは。
2026 年の干支は「午（うま）」。「挑戦」「飛躍」など前向きさを象徴する動物として、縁起が良いとされています。

新しい年も素晴らしい一年となりますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。



【年末年始のお休みのお知らせ】
令和 7 年 12 月 27 日～令和 8 年 1 月 4 日