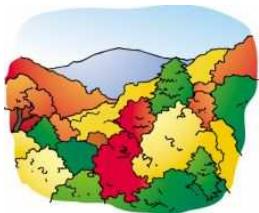


Social Insurance & Labor Consultant Personnel management Center & Jinjiken inc. News

SPC JINJIKEN NEWS



スマホでの「マイナ保険証」の利用が開始（9/19）

19日から、スマートフォンに搭載したマイナ保険証を一部の医療機関や薬局で利用できるようになつた。利用者は、マイナポータルのアプリを使ってマイナ保険証として登録してあるマイナカードの読み取り等を行えば搭載できる一方、国が医療機関や薬局を対象に無料配布したカード読み取り機でそのままスマホ読み取りにも対応できるものは約3万台と、現時点では対応可能な施設は限られる。

建設業労災保険料 5,771万円徴収漏れ（9/22）

建設業者が納める労災保険料について、2023～24年度に5,771万円の徴収漏れがあったことが22日、会計検査院の調査で判明した。全国の1,050事業主を対象に申告書などを調べたところ、小規模工事の申告漏れや事務所勤務者の賃金未計上が見つかった。また、40労働局で誤った周知が行われ、本来届出が必要な業者に届出を求めていなかった。検査院は、厚生労働省に着実に保険料を徴収できるよう調査方法の再検討およびマニュアルの改訂を要請。厚労省は、労働局への通知や指導を実施予定で、事業主への周知も徹底を図るとしている。

健保保険料率 過去最高の9.31%に（9/25）

健康保険組合連合会は25日、2024年度の決算見込みを発表した。加入する1,378組合の平均保険料率は月収の9.31%と、前年度から0.04ポイント上昇して過去最高を記録した。1人当たりの年間保険料も54万146円で最高額に達した。賃上げによる保険料収入の増

加などで全体で145億円の黒字となったが、600組合は赤字で、334組合は保険料率10%超の「解散水準」だった。後期高齢者医療制度への拠出金増加や高額な薬剤の使用が支出を押し上げ、保険料収入の伸び率を上回っており、25年度の保険料率は平均9.34%と負担増が続く見通し。

昨年の民間平均給与、過去最高の478万円（9/27）

国税庁は26日、2024年分の民間給与実態統計調査の結果を公表し、統計を始めた1949年以来で最高となった。会社員らが1年間で得た給与の平均は前年比3.9%増の478万円で、1997年の467万円を上回った。人手不足による賃金見直しや最低賃金引上げが影響した。

10月から変わる医療費、最低賃金（10/1）

後期高齢者医療で、医療費の2割を自己負担する被保険者に対し、2021年改正法により2022年10月から講じられていた外来窓口での負担を抑えるための配慮措置が9月30日で終了し、外来窓口で支払う自己負担額が2割となった。厚生労働省の推計によると影響が生じるのは約310万人で、平均で年間9,000円程度の負担増となる。地域別最低賃金は10月以降順次引き上げられ、全国加重平均は前年度比66円増の1,121円。

子育て支援金は0.24%上乗せ 健保連が試算（10/3）

健康保険組合連合会（健保連）が、児童手当拡充などの財源となる子ども・子育て支援金について、公的医療保険の料率に0.24%程度を

上乗せして負担する見込みと試算した。徴収は2026年4月に始まり、労使折半の場合、月収20万円なら月240円、34万円なら408円、50万円なら月600円ほどになる。政府は年末の予算編成にあわせて上乗せ率を一律に示す方針で、加入する保険によって負担の差が生じないようにする一方、国保や後期高齢者医療に拠出する支援金の計算方法は自治体によって異なるため、上乗せ率にバラつきが出るとみられる。

日本の教員 勤務時間減少もなお最長（10/7）

経済協力開発機構（OECD）は7日、2024年の「国際教員指導環境調査」の結果を公表した。日本の教員の勤務時間は、小学校と中学校いずれも前回調査（18年）よりも減ったが、参加国の中では変わらず最長で、事務業務や課外活動など授業以外の時間が国際平均より長かった。また、教員不足を感じる割合も国際平均より高かった。

在留資格「経営・管理」の許可基準を厳格化（10/14）

外国人が日本で起業するために必要な在留資格「経営・管理」の要件を厳格化する改正省令が10月10日に公布され、10月16日より施行される。資本金等の要件を3,000万円以上に引き上げ、経営に関する一定以上の経歴・学歴を求めるほか、1人以上の日本人や永住外国人等の常勤職員を雇用すること、申請者または常勤職員が中上級者レベルの日本語能力であること等を求める。

客室乗務員の働き方に関する新基準を作成へ（10/15）

国土交通省は、客室乗務員（CA）が十分に休養をとれる環境を作り、保安要員の役割を持つCAの現場対応力を高めるため、CAの働き方にに関する基準を新たに作成する。15日から有識者会議で議論を開始し、1日単位や1年単位で乗務時間の上限を定めるなど、現行より詳細な

基準に改める。乗務前の十分な睡眠時間の確保についても検討する。操縦士の働き方に関する基準は、すでに国際標準に沿って2019年に改正されている。

リスクリングの定着に向けた有識者会議設置へ（10/15）

厚生労働省は、リスクリング（学び直し）の定着のため、2026年春に有識者会議を新設する方針を決めた。政府は、22年に今後5年間で企業への補助金や教育訓練受講中の賃金補填に対する支援策として1兆円を投じる方針を打ち出したが、自己啓発支援等の費用に支出した企業は5割強にとどまっている（24年度調査）ため。26年6月以降に展開する全国的なキャンペーンを見据え、周知方法などを検討する。

労働時間規制緩和の検討を指示（10/22）

高市首相は21日、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、現行の労働時間規制の緩和を検討するよう、上野厚生労働大臣へ指示した。上野氏は22日の会見で、「誰もが働きやすい労働環境を実現していく必要性や、上限規制は過労死認定ラインであるということも踏まえて検討する必要がある」と述べ、働き方の実態やニーズを把握するための調査結果を精査しながら、今後、厚生労働省の労働政策審議会で議論を深めたいとしている。

カスハラによる精神疾患 遺族提訴（10/24）

カスタマーハラスメントによって精神疾患を発症した男性の妻が、会社に安全配慮義務違反があったとして、23日、宇都宮地裁に提訴した。2006年、男性は取引先とのトラブルから退職を迫られるなどし、上司に相談したが取り合ってもらえず精神疾患を発症、2008年労災認定された。退職後も治療を続けていたが2023年に後遺症認定を受け、労災一時金が支給された。



重要**「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」を開設(国税庁)**

令和7年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。

国税庁からは、令和7年9月末頃に「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」を開設したとの案内もありました。今年の年末調整においては、基礎控除の見直し等に対応する必要があり、定額減税への対応に迫られた昨年に続き、例年よりも手間がかかることが予想されます。また、通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、「年末調整での対応が必要となることがある」と示唆されています。

令和7年分の年末調整に関する各種の情報(通勤手当に係る非課税限度額の改正の動向を含む)については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

-----国税庁の「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」のトップ画面-----

【お知らせ】

本年の年末調整においては、基礎控除の見直し等にご注意ください！

次のような見直し等が行われています([昨年と比べて変わった点\(PDF/1,721KB\)](#))。

- 「基礎控除」や「給与所得控除」の見直し
- 「扶養親族等の所得要件」の改正
- 「特定親族特別控除」の創設

また、通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、「年末調整での対応が必要となることがあります([通勤手当の非課税限度額の改正について](#))。

- 源泉徴収義務者の方向けに年末調整に関する各種情報を掲載した「リーフレット(PDF/5,028KB)」を送付しています。
- 源泉徴収簿等を用いた年末調整の計算は、「[年末調整計算シート](#)」(Excel)をご利用いただくと効率的に行うことができます。

★年末調整について、国税庁のサポートは充実しているといえますが、それでも、不明な点が出てくると思います。そんなときには、気軽に声掛けください。



[源泉徴収義務者
\(給与の支払者\)の方へ](#)

[給与所得者
\(従業員\)の方へ](#)

[年末調整手続の電子化](#)

[チャットボットに相談する](#)

[詳しい説明\(パンフレット\)](#)

**重要・
要チェック****令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更 対応はお済みですか？**

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。「令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係の変更については、対応できているか否かを、今一度ざっと確認しておきましょう。

(次ページへ続く)

-----令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更（抜粋）-----

【雇用・労働関係】

- 最低賃金額の改定**……すべての労働者とその使用者が対象
 - すべての都道府県において、時間額63円から82円の引上げとなる（全国加重平均1,121円）。令和7年10月1日から順次適用。
- 教育訓練休暇給付金の創設**……雇用保険の一般被保険者が対象（その雇用する一般被保険者が受給するためには、事業主においても就業規則の整備や手続について一定の対応が必要）
 - 労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を受給できるようになる。
- 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充**……すべての事業主と労働者が対象
 - 3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を複数講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、子が3歳になるまでの適切な時期に、当該措置の個別の周知と利用意向の確認を義務付ける。
 - 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を個別に聴取し、当該意向に配慮することを事業主に義務付ける。

★未対応の制度変更がある場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

要確認**令和6年度の雇用均等関係法令の施行状況 是正指導が最も多かったのは？**

厚生労働省から、「令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」が公表されました。そのポイントを紹介します。

※ここでいう雇用均等関係法令……「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法（パワハラを規定）」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「育児・介護休業法」の4法をいいます。

-----令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況／是正指導の状況のポイント-----**<是正指導の状況>****●全体**

- ・雇用環境・均等部（室）が行った雇用均等関係法令（4法）に関する是正指導件数は、44,436件であった。
- ・内訳をみると、男女雇用機会均等法関係が5,087件（構成割合11.4%）、労働施策総合推進法関係が2,720件（6.1%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が28,299件（63.7%）、育児・介護休業法関係が8,330件（18.7%）であった。

**●是正指導が行われた件数が最も多かった****「パートタイム・有期雇用労働法関係（28,299件：構成割合63.7%）における指導事項の内容**

- ・是正指導の対象となった事項は、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が6,899件（24.4%）と最も多く、次いで「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が4,612件（16.3%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が3,821件（13.5%）、「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が3,653件（12.9%）、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が2,927件（10.3%）となっている。

★公表された施行状況では、是正指導の状況の前提として、相談の状況も集計されており、また、4法ごとに、相談の状況、是正指導の状況などが集計されています。雇用均等関係法令への対応に問題がないかを確認する際の参考になると思いますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。