

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

20  
25

5

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章  
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201  
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

いよいよ大阪・関西万博が開幕しましたが、東京五輪→大阪万博の流れも二巡目となると新鮮味に欠けるのか、それとも別の問題なのか、いずれにしても集客面で苦戦しそうな感が否めませんね。ちなみに、1970年の大阪万博は最終的に 190 億円超の黒字で、その他の博覧会等を見ても、これまでは“博覧会等＝黒字”が当たり前だったようですが、果たして今回はどうなるのでしょうかね……。

さて、人事労務管理に関するご相談でここ2～3年継続的にお受けしているのが「定年延長」についてです。ご存知のように、現在は 65 歳までの継続雇用が義務(必須)で、70 歳までが努力義務となっていますが、依然として多いのは 60 歳定年→65 歳まで嘱託社員として1年ごとの契約更新により継続雇用するというパターンです。令和6年の厚生労働省の統計データによると、65歳定年を定めている企業等の割合はまだまだ全体の約 25% (4社に1社)に留まっているとのことですが、この割合は僅かながらではあるものの年々増えているようです。

70 歳までの継続雇用が義務(必須)となり、65 歳定年が一般的となるのは、老齢年金が満額支給される年齢を考えても、もう少し先になりそうですが、かといって 60 歳定年制をいつまでも続けていると、いずれ嘱託社員の割合が増え過ぎて事業運営に何かと支障をきたしかねません。そのような背景があって 65 歳への定年延長を検討される企業等が徐々に増えてきていると感じますが、令和6年時点の日本人の平均寿命が男性 81 歳、女性 87 歳と伸びてきていることを考えても、早晚どの企業等も 65 歳へ定年延長していくのは必然と言えるのでしょうかね。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

## CONTENTS

(注目 NEWS) マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？	2
(注目 NEWS) 業種別カスタマーハラスメント対策を公表	3
(労基関係) 派遣事業報告書は今からチェック	4
(労基関係) フリーランス等の就業環境の整備	5
(雇用関係) 経産省が女性の健康施策のプロジェクトを開始	6
(雇用関係) 厚労省が不妊治療と仕事との両立に関する資料を公開	7
(雇用関係) 育介法と次世代法による公表制度の改正	8
(助成金関係) 令和7年度のキャリアアップ助成金の主な変更点	9
(助成金関係) 両立支援等助成金に「不妊治療コース」が新設	10
2025年5月の税務・労務手続カレンダー	11



# マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？ カードの有効期限と異なる場合も

## ■マイナンバーカードと有効期限

マイナ免許証の交付開始時に、現行システム上の注意点としてマイナンバーカードと運転免許証の更新の順番によっては免許情報の再度の紐付けをしないと免許不携帯になるおそれがあるとの注意喚起がされましたが、マイナ保険証でも有効期限に注意が必要です。

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上が発行の日から10回目の誕生日まで、18歳未満は5回目の誕生日までですが、マイナ保険証利用時等に利用する電子証明書（数字4桁）の有効期限は、全年齢で5回目の誕生日までとされているからです。

つまり、マイナンバーカードは有効期限内であってもマイナ保険証は期限切れ、ということが起こり得るのです。

## ■有効期限が切れてしまったら？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、有効期限の2～3カ月前を目途に有効期限通知書が送付されてくるので、市区町村窓口で手続きをすれば更新できます。

期限内に手続きができなかった場合、期限切れから3カ月間は引き続きマイナ保険証で受診できます（保険資格情報の提供のみ）。3カ月を過ぎるとマイナ保険証では受診できなくなり、再発行の手続きをしなかった場合、3カ月以内に資格確認書が交付されます。

## ■どんな手続きが必要？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、上記のとおり、有効期限が近づくと有効期限通知書が送付されてきます。

通知書に交付申請用QRコードがある場合は、スマートフォンで申請の上、市区町村窓口で新しいマイナンバーカードと交換できます。QRコードがない場合は、有効期限通知書に記載された必要書類を持って市区町村窓口で手続きをします。

### 【マイナンバーカード総合サイト】

[https://www.kojinbango-card.go.jp/faq\\_expiration5/](https://www.kojinbango-card.go.jp/faq_expiration5/)

[https://www.kojinbango-card.go.jp/220401\\_2/](https://www.kojinbango-card.go.jp/220401_2/)

### 【厚生労働省「マイナ保険証利用時には電子証明書の有効期限をご確認ください！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001459040.pdf>



# 業種別カスタマーハラスメント対策 「スーパーマーケット業編」を公表

## ■カスタマーハラスメントの現状

近年、顧客や取引先からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント。以下、「カスハラ」という）が増加しています。厚生労働省の調査では、カスハラは、セクハラ・マタハラ・パワハラ等の他のハラスメントと比べ、過去3年間で相談のあった企業の件数が最も多く、社会的な問題ととらえられています。

こうした背景を踏まえ、厚生労働省は、令和4年に「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を策定し、カスハラ対策に関心を持つ業界団体に向け、対応方針を策定してきました。令和6年度事業では、スーパーマーケット業界について実施し、今年3月に「スーパーマーケット編」の企業マニュアル（以下、「本マニュアル」という）を公表しました。

## ■本マニュアルの内容と活用

本マニュアルでは、以下の内容がまとめられています。

- ・カスハラ対策に取り組む意義
- ・カスハラの定義・判断基準
- ・スーパーマーケット業での実態（発生状況、対応状況）
- ・業界におけるカスハラに対する共通方針（対応方法）
- ・具体的対策（基本方針、相談対応体制の整備、対応手順、社内教育・研修、従業員への配慮措置、再発防止への取組み 等）

カスハラ対策を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正が閣議決定され、成立は目前です。しかし、他のハラスメントに比べ歴史が浅く、裁判例等の蓄積も十分ではないため、実務のノウハウが未発達です。

企業にとっては、これからの情報収集や具体的な実務対策への取組みが急務となるでしょう。

【厚生労働省「業種別カスタマーハラスメント対策 企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001454169.pdf>

# 派遣事業報告書は今からチェック 未提出の場合、罰金、派遣許可取消も

## ■提出不備は事業継続にマイナス影響

派遣事業報告書は、労働者派遣法に基づき派遣元事業主が年1回、提出を義務付けられている法定報告書です。派遣労働者の契約状況・安全衛生管理・キャリアアップ措置の実施状況などを記載します。提出期限は、例年6月末となっていますが、正確な内容で期限内に提出できるよう事前にチェックしておきましょう。

未提出の場合、罰金や、派遣許可取消・業務停止命令の対象となります。虚偽報告が発覚した場合の信用失墜は取引先離れを招きますし、派遣労働者の方々の生活も脅かします。許可取消処分を受けた事業者の多くが報告書不備を要因としています。

## ■事業報告書のポイント

◎2024年様式変更への対応

新様式では欄の配置変更が行われており、旧様式使用は受理されません。都道府県労働局のホームページから最新の様式をダウンロードして使用しましょう。

◎「収支決算書」「関係派遣先割合報告書」にも注意

事業報告書と同時に、3月決算の会社では、労働者派遣事業収支決算書と関係派遣先派遣割合報告書も、同じタイミングで提出期限がきますので注意しましょう。

◎電子申請でも原本保存が必要

電子申請（e-Gov）の場合も原本保存義務が発生するため、データの保存体制の構築が求められます。法令遵守が事業存続の前提条件となっている現代において、報告書管理は経営リスク管理の要です。

なお、改正派遣法施行後は、同一労働同一賃金の実施状況を確認する労使協定の添付が必須（労使協定方式を選択している場合）となり、待遇改善の進捗管理ツールとしての側面も強まっていますが、これに関して、派遣事業報告書に“36協定”を添付して提出してしまう勘違いがよくあるそうです。「労使協定」と聞くと、最初に思い浮かぶのが36協定なのでしょうけれども、注意が必要です。

# 令和7年度の地方労働行政運営方針 「フリーランス等の就業環境の整備」

## ■現状の課題

厚生労働省は4月1日、「令和7年度地方労働行政運営方針」を策定しました。各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえた行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしています。運営方針には、重点的に取り組むべき施策として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」「リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化」「人手不足対策」「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」が挙げられています。

以下、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の中にある「フリーランス等の就業環境の整備」について紹介します。

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（「フリーランス法」）の履行確保を図る必要があるとしています。同法は、発注事業者に、①取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額などを禁止するとともに、②フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けるものです。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があるとしています。

## ■取組事項

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、発注事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図るとするものです。また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」（弁護士に無料で相談できる）を紹介するなど適切に対応するとしています。

さらに、全国の監督署に設置されている「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行うとします。また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所および労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底するとしています。

【厚生労働省「令和7年度地方労働行政運営方針」の策定について】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_56672.htm](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56672.htm)

# 経済産業省が女性の健康施策の効果検証プロジェクトを開始

## ■プロジェクトの概要

経済産業省（以下「経産省」）は、女性の健康課題に対する企業の取組みを支援するための効果検証プロジェクトを開始しています。このプロジェクトは、企業が女性特有の健康問題に対処するための施策を実施し、その効果を経産省が検証するものです。施策メニューには、理解促進（研修等の実施）、働き方の調整（特別休暇やフレックスタイム制等）、積極投資（検診費用補助等）などがあり、各社に合ったメニューを選択可能です。

施策の効果は経産省が定める成果指標に基づいて検証され、フィードバックされます。これにより、他社と比較してどの程度効果が出ているかを見える化し、健康経営の質の向上を促します。実施期間は4月～10月頃までで、参加費は無料です。

## ■競争力を高める戦略

このプロジェクトの背景には、女性の健康課題が労働生産性や就業継続に大きな影響を与えるという認識があります。経産省の試算では、女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は社会全体で年間約3.4兆円と推計されています。

働き手の確保が難しくなる中で、女性の健康課題に対する取組みは、福利厚生という観点にとどまらず、企業の競争力を高める重要な戦略となり得ます。女性が働きやすい職場環境をつくるために何ができるか、考えてみてはいかがでしょうか。

【経済産業省「女性の健康施策の効果検証プロジェクトを実施します」】

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/healthforwomen.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/healthforwomen.html)

# 厚生労働省が不妊治療と仕事との両立に関する資料を公開

## ■不妊治療をめぐる現状

日本全体の出生数は下がっているなか、不妊の検査や治療を受けるカップルは増加傾向にあり、令和3年に不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の数は「約4.4組に1組」となっています（厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」）。不妊治療にあたっては女性に大きな負担がかかり、キャリア継続に支障をきたすことは珍しくありません。経営者はじめ社会全体で理解を深め、対策を講じていくことが重要です。

そうしたなか、厚生労働省から、不妊治療と仕事との両立に関する新しい資料として、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」および「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の2つが公開されています。

## ■「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」

本マニュアルは、以下の構成となっています。

第1章 不妊治療について

第2章 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義

第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ

第4章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例

第5章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント

不妊についての基礎知識・保険の仕組みや各種データ、企業が対策に取り組む意義および具体的な方法、企業の好事例集などがまとめられています。

## ■「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」

本ハンドブックでは、不妊治療に関するデータや職場での配慮のポイント、お役立ち情報などがコンパクトにまとめられています。上記ハンドブックでは、不妊治療の全体像や企業ができるサポートの概要を知ることができます。その上で、より詳しい情報や具体的な取組みの進め方を知りたい場合、マニュアルを通じて理解を深めることができます。

女性のキャリア中断を防止することは労働者・企業双方にとって重要です。上記資料等は経営者・担当者にとってのヒントになると思われます。また、実際に取り組みを始めたい場合、助成金など各種制度、企業内の制度設計や環境整備、従業員への説明やプライバシーの確保など、悩ましい点も多々出てくるかと思うので、その際はぜひ当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

【厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」】

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>

# 育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法による公表制度の改正

## ■育児・介護休業法—育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

令和6年の通常国会で成立した「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」の改正法は、令和7年4月1日から段階的に施行されています。内容は多岐にわたりますが、ここでは4月1日に施行された企業の公表義務に関する改正をご紹介します。

従来は、従業員数1,000人超の企業に育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられていましたが、4月1日から、従業員数300人超の企業に公表が義務付けられることとなりました。

公表内容は、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）における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。

育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）または第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

## ■次世代育成支援対策推進法—行動計画策定・変更時に育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

従業員数100人超の企業が4月1日以降に行動計画を策定または変更する場合には、次のことが義務付けられます（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です）。

- ・計画策定時の育児休業取得状況（男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」）や労働時間の状況（フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあたっては、健康管理時間））の把握等（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

【厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の令和6年改正ポイント」】

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/point02.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/point02.html)



# 令和7年度のキャリアアップ助成金の 主な変更点

## ■正社員化コースの変更点

令和7年度のキャリアアップ助成金のパンフレットやリーフレットが公表されました。4月以降の変更点のポイントについて説明していきます。なお、ここでは大企業の支給額は省略し、中小企業の支給額のみを掲載します。

まず、正社員転換等をした場合に助成される「正社員化コース」では、重点支援対象者が導入されました。重点支援対象者とは、雇入れから3年以上経過した有期雇用労働者、派遣労働者、母子家庭の母、人材開発支援助成金の対象訓練を受けて正社員へ転換した者等のことをいいます。これまでは、「有期→正規」「無期→正規」への転換の場合、2期分の合計でそれぞれ80万円、40万円が支給されていましたが、4月からは重点支援対象者に支給されることとなります。

対象以外の人には、1期（6か月）分のみ半額の40万円、20万円が支給されます。なお、新規学卒者については、雇い入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外となります。

## ■賃金規定等改定コースの変更点

「賃金規定等改定コース」では、賃上げ引上げ区分が従来の2区分から4区分に細分化され、助成額が拡充されました。3%以上4%未満で4万円、4%以上5%未満で5万円、5%以上6%未満で6.5万円、6%以上で7万円となります。

さらに、有期雇用労働者等の基本給の3%以上を引き上げた場合、1事業所当たり1回のみ20万円が加算されます。

## ■キャリアアップ計画書の手続きの簡素化

キャリアアップ計画書は、これまでは各コースの取組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、届出のみでよいことになりました。

各コースの詳細は、下記のパンフレットやリーフレットで確認できます。支給申請については、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内（令和7年度版）（パンフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469672.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内（令和7年度版）（リーフレット）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001469677.pdf>

【厚生労働省「キャリアアップ助成金改正概要リーフレット（令和7年度版）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001450174.pdf>

# 両立支援等助成金に「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」が新設

## ■「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の概要

令和7年度から両立支援等助成金に、「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」が新設されました。既存の不妊治療両立支援コースの支給対象事業主と要件を見直したもので、更年期の心身の不調、月経困難症など女性の健康課題への対応と、仕事の両立を実現するための環境整備に取り組む中小企業を対象にしています。

不妊治療と仕事との両立、女性の健康課題である月経に起因する症状や更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療、女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等（休暇制度（多目的・特定目的とも可）・所定外労働制限制度（残業免除）・時差出勤制度・短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務等）を導入し、労働者に制度を利用させた中小企業事業主に助成するものです。この助成金は事業所単位ではなく事業主単位で支給されます。

## ■助成金の種類

助成金は、支給要領に定める次の場合に支給します。

### ① 不妊治療

不妊治療と仕事との両立支援制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

### ② 女性の健康課題対応（月経）

月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

### ③ 女性の健康課題対応（更年期）

更年期における心身の不調への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

助成金を受ける際の詳しい要件などの詳細は、厚生労働省のホームページを確認してください。また、支給申請については当事務所へお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/)



## 税務と労務の手続カレンダー (2025年 5月)

12日

- 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]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

6月2日

- 軽自動車税 (種別割) 納付 [市区町村]
- 自動車税 (種別割) の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]
- 土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間  
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)

【編集後記】今年のゴールデンウィークでは、5月3日～5日にかけて、各地の高速道路で大渋滞が予測されています。荒天による出控えがあった昨年に比べ、1.5倍になりそうだとか。車での旅行等をご予定の方はお気をつけください。▼過去に帰省の折、大渋滞に巻き込まれたことがありました。通常だと高速道路を使って7時間程度なのですが、事故渋滞などで13時間かかりました。正午頃出発して、夕食時に着くつもりが、着いたのは夜中。今思い出しても疲れます。▼20代で親元を離れてから、帰省歴も年2回×30数年で60回以上になりました。自称・高速道路のプロフェッショナルからアドバイスを。▼一、「この先渋滞」と表示が出れば左車線を走行。「速く先へ進みたい」という心理から、多くの人は右側の追越し車線を走りたがりです。ただし、左からの合流がある場合は追い越し車線を。▼二、休憩は大きなSAではなく、小ぶりのPAへ。早め早めの休憩が肝心。▼三、混雑したSAでは駐車スペースが見つからないこともあります。施設から遠くても、空きが見つかれば即駐車。狭い車内で血流が悪くなった身体には、歩行が有効です。▼四、そもそも混雑しそうなGWには遠出をしない。渋滞避けて、自由たい！▼皆さま、よい休日を。

---

月刊 人とみらい 2025年5月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズグローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。

---