

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2025

9

(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。

私どもが夏場に気になるのが“最低賃金”の動向です。経営者や総務人事担当者様にも同じような方がいらっしゃるかも知れませんが、本編では関連記事を掲載しておりますので是非ご参考として頂ければ幸いです。あと、前月号では“新卒初任給の世間相場”についてご紹介しましたが、その急激な高騰ぶりに、来年(2026 年)の賃上げに関するご相談が加速度的に増えているように感じます。ここ2年ほどは多くの企業等において近年まれに見る賃上げ(定期昇給+ベースアップ)を行っています。さらに同じような水準で上げる必要があるのかどうか、既に来年に向けての見極めが始まっていると言っても過言ではないでしょう。

さて、本年4月頃に“退職代行”が話題となりましたが、ここ最近もお客様からその対応に関するご相談がしばしばあります。代行には代行業者や弁護士等を利用するケースがありますが、いずれにしても利用者側の利用した理由トップ3は、①引き留められた(引き留められそうだから(40.7%)、②自分から退職を言い出せる環境でないから(32.4%)、③退職を伝えた後トラブルになりそうだから(23.7%)と続いていました。(出所:マイナビ『退職代行サービスに関する調査レポート』2024 年 7 月、n=800)

確かに、人手不足の中で、欠員補充に要する直接的、間接的コストは計り知れませんので、使用者側もそう易々とは退職を認めないこともあるでしょう。こうした背景もあって、利用者の多くは何の予兆もなく唐突に退職代行を利用するようですが、そのような人は基本的には“信頼貯金”が溜まらない、割り切ったタイプの人が多いのだろうと想像してしまいます。もちろん、退職代行を利用せざるを得ないケースがあったり、労使ともに無駄な時間を省けるといったメリットがあったりするのかも知れませんが、個人的には、やはり退職という重要な意思表示を他人に代行してもらう姿を目の当たりにすると、どこかやり切れない思いがしてなりません。信頼貯金の残高を増やすには“利他の精神”で物事に取り組むことが不可欠だと思われませんが、そのような精神の持ち主がどんどん減って、周囲や相手への気遣いができない“自分ファースト”な人が増えてしまったら、一体この国はこの先どうなっていくのだろうと危惧する今日この頃です…。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 2025 年度地域別最低賃金額改定が目安が公表	2
(注目 NEWS) 9 月からマイナ保険証がスマホでも利用可能に	3
(労基関係) 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果	4
(雇用関係) 活用できていますか? 「父親の仕事と育児両立読本」	5
(雇用関係) 若い世代が考える仕事と育児の両立	6
(雇用関係) 週4日勤務制がもたらすウェルビーイングの変化	7
(保険関係) 19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について	8
(保険関係) 従業員の「資格確認書」が会社宛に届いた場合の対応	9
(安衛関係) 40 歳から始める職場の転倒対策	10
2025 年 9 月の税務・労務手続カレンダー	11



2025年度地域別最低賃金額改定の 目安が公表されました

■全国加重平均は 1,118 円、上昇額は過去最高

10 月の改定に向けて議論されている最低賃金について、2025 年 8 月 4 日に開催された第 71 回中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

目安通りに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は 1,118 円で、全国加重平均の上昇額は 63 円（昨年度は 51 円）となります。これは昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額となり、引上げ率は 6.0%（昨年度は 5.1%）となります。

■全都道府県で 1,000 円超えに

今後は、この目安を参考に、各地方最低賃金審議会で、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ、答申が行われ、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。今年度は、この目安通りに引上げが行われれば、すべての都道府県で最低賃金が 1,000 円を超えることとなります。

■賃上げへの対応を

政府は、最低賃金を 2020 年代に全国平均で 1,500 円にするという目標を掲げており、近年、最低賃金については大幅な引上げが実施されているところです。

企業が賃上げを実施できるような環境づくりのため、生産性向上の支援として、各種の助成金等の拡充や、経営支援の強化が見込まれます。企業においては、このような国の支援策も確認しつつ、今後も続く賃上げの波に向けて、自社における影響やその対策については十分に検討していきたいところです。



9月からマイナ保険証がスマホでも 利用できるようになります

■マイナ保険証をスマホで使うには？

現在、マイナンバーカードの保有者は、アプリのダウンロードによりマイナンバーカードの機能をスマートフォンで利用できますが、9月よりマイナ保険証の機能が搭載され、機器の準備が整った医療機関等で利用できるようになります。

マイナンバーカードをスマートフォンで使うためには、マイナポータルアプリをダウンロードする必要があります。そして、下記を準備しなければなりません。

- ・実物のマイナンバーカード
- ・券面入力用暗証番号（数字4桁）※iPhoneのみ
- ・マイナンバーカードの署名用電子証明書のパスワード（市町村窓口で設定した英数字6桁～16桁）

マイナポータルアプリからマイナンバーカードをスマートフォンにかざして読み取ると、ログインが完了します。ログイン後、マイナンバーカードの健康保険証利用登録を行います。

次に、マイナンバーカードの機能をスマートフォンに搭載します。詳細は下記デジタル庁の Web サイトを確認してください。

●デジタル庁「スマートフォンのマイナンバーカード」

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/smartphone-certification>

■受付時の操作

医療機関等での受付方法は、マイナ保険証で受付をする際と同様に、顔認証付きカードリーダーを使います。受付画面で該当する端末を選択し、端末で本人認証を行い、スマートフォンが搭載されたマイナ保険証をスマホ用の汎用カードリーダーにかざすと、同意情報の入力に進みます。

■従来の健康保険証はいつまで使えるか？

なお、従来の健康保険証は、マイナ保険証への移行に伴い、順次有効期限（最長で今年の12月1日）を迎えます。そのため、マイナンバーカードを持っていない人やマイナ保険証の利用登録をしていない人には、健康保険組合や自治体から「資格確認書」が交付されます（後期高齢者医療制度に加入の人や、新たに加入される人等は2026年7月末までの暫定措置としてマイナ保険証の保有状況にかかわらず交付）。これを医療機関の窓口で提示すれば、これまでと同様に保険診療を受けることができます。



長時間労働が疑われる事業場に対する 2024年度の監督指導結果

■「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導が行われる予定

厚生労働省から、2024 年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果が、監督指導事例等とともに公表されました。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

結果のポイントは下記のとおりです。厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。

■監督指導結果のポイント

1. 監督指導の実施事業場：26,512 事業場

26,512 事業場に対し監督指導を実施し、21,495 事業場（81.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

2. 主な違反内容（1.のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）

① 違法な時間外労働があったもの：11,230 事業場（42.4%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月80時間を超えるもの：5,464 事業場（48.7%）

うち、月100時間を超えるもの：3,191 事業場（28.4%）

うち、月150時間を超えるもの：653 事業場（5.8%）

うち、月200時間を超えるもの：124 事業場（1.1%）

② 賃金不払残業があったもの：2,118 事業場（8.0%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：5,691 事業場（21.5%）

3. 主な健康障害防止に関する指導の状況（1.のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場）

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：12,890 事業場（48.6%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,016 事業場（15.1%）

活用できていますか？「父親の仕事と育児両立読本」最新版のパンフレットが公表

■男性の育児休業取得率の増加

厚生労働省の昨年度の調査で、企業で働く男性の育児休業の取得率が40.5%と、過去最高を記録したことがわかりました。原則として1歳未満の子どもを育てるために取得することができる育児休業に加え、男性は産後パパ育休制度で、子どもが生まれてから8週間以内に4週間まで休みを取ることができるようになっています。

育児・介護休業法改正の10月施行を目前に、厚生労働省から出されている「父親の仕事と育児両立読本」も強化され、7月30日に最新版が発表されています。

■パンフレットの内容・構成

このパンフレットには、妊娠、出産、子育て期の父親の関わり方や、育児休業制度をはじめとする両立支援制度の基礎知識とその活用方法、仕事と家庭の両立のポイント等が盛り込まれています。大きく、「わかる育休」「とる育休」「子育て書き込みノート」の3部構成となっています。

「わかる育休」

Q&Aによる育休制度の解説や、給付金、ハラスメント対策についても触れていて、実体験からリアルな声を紹介する活用事例も豊富に掲載されています。

「とる育休」

育児休業取得の手続きと段取りを確認したうえで、休暇取得までステップを追って手順を解説しており、仕事と家庭の両立支援や育休取得のタイミング、家計のやりくりや各種支援等、実践的な事前準備についてまとめられています。

「子育て書き込みノート」

妊娠・出産・休業等のスケジュールや、各タイミングで父としてできること、妻へのサポートや出産後の記録、医療機関の情報、子の成長の記録等、書き込むことでオリジナルの記録ノートができあがります。

企業としても、男性に限らず、従業員の育休取得から職場復帰までの実務がスムーズに進むように、このようなパンフレットを活用して、相互理解を深めるとよいでしょう。

若い世代が考える仕事と育児の両立 ～共育（トモイク）プロジェクト調査結果

■共育（トモイク）プロジェクトが意識調査

厚生労働省の広報事業「共育（トモイク）プロジェクト」は7月30日、15歳から30歳の若年層1万3,709人を対象に実施した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」（速報）を公表しました。

調査によると、若年層の64.8%が「共育てをしたいが、実現のためには社会や職場の支援が必要」と回答しました。共育ての必要性は広く認識されているものの、制度や環境面での支援整備が課題として浮き彫りになっています。また、育児や家事の分担については約7割が「性別は関係ない」と回答し、男女の役割に関する意識変化が明確です。

※「共育て」とは、パートナー同士が協力し合って、家事・育児に取り組むことをいいます。

■育児休業取得意向の高さと理想の働き方

育児休業の取得意向は高く、若年社会人の71.8%が育休取得を希望しています。そのうち約8割が「1か月以上の育休取得」を希望していることもわかりました。理想の働き方としては「仕事と家庭の両立」や「柔軟な働き方」を重視する傾向が強く、理想の働き方が実現した場合に「仕事のモチベーションが高まる」と回答した割合は74.4%にのぼっています。

一方、理想の働き方が実現できていない若年層は、子育て期間中の離職意向が理想の働き方ができている層に比べて24.3ポイント高いことも明らかになりました。

■企業に求められる具体的支援策

若年層が理想の働き方を実現するために望む支援としては、「残業時間の抑制」（22.3%）、「在宅勤務の活用」（22.1%）、「有給休暇の取得促進」（21.6%）が挙げられています。これらの支援は離職抑止や働きやすさ向上に寄与すると考えられます。

また、厚生労働省の調査によれば、2024年度の男性育児休業取得率は40.5%で、2025年度には50%の取得率達成を目指しています。若年層の育児や共育てに対する意識の変化に合わせ、企業側は制度の充実と職場環境の整備を一層進める必要があります。

仕事と育児の両立は、個々の社員だけでなく、企業の持続的な成長や社会全体の活力にも影響を与える重要なテーマです。今後も若年層のニーズを踏まえ、多様な働き方と支援体制の構築が求められます。



週4日勤務制がもたらす ウェルビーイングの変化

■共育(トモイク)プロジェクトが意識調査

7月21日、オンラインジャーナル誌「Nature Human Behaviour」で、週4日勤務制の導入に伴い従業員のウェルビーイングがどう変化するか検証した論文が公表されました。

■概 要

実験は下記の条件で、6カ国（オーストラリア、カナダ、アイルランド、ニュージーランド、イギリス、アメリカ）の141組織（従業員計2,896人）を対象に行われたものです。

- ① 制度導入前に業務の効率と協働性の向上を目的とした改革期間を設ける
- ② 週4日勤務制を導入し6か月にわたって試行する
- ③ 賃金は週5日勤務時と同額を支払う

労働時間は平均で週5時間ほど減少しました。また、対照となる企業12社と比較して、燃え尽き症候群ならびに心身の健康状態が改善し、職務満足度が向上する結果となりました。週8時間の削減に成功した従業員がもっとも大きな改善が見られるなど、労働時間の削減はウェルビーイングとの相関性が認められ、特に個人単位の削減が効果的であったことがわかっています。これは、個人の業務遂行能力の向上、睡眠トラブルの減少と疲労の軽減が要因であるとされています。

■類似の取組み

4 Day Week Foundation が主導し、2022年にイギリスで行った、週4日勤務制に関する上記論文と類似した内容のパイロットプログラムの結果では、退職率と病気による欠勤率がともに50%以上減少したとの結果を公表しています。同プログラムにて、企業収益についてもほぼ横ばい、平均で1.4%増加と、適切な労働時間の削減は収益の低下につながらないことを示しました。同団体の、イギリスで週4日勤務制導入の促進を目指す活動に200以上の組織が参加しています。

導入にあたり業務の再編成が欠かせませんが、従業員のウェルビーイングを改善することで人材の獲得と定着を図る、これからの時代に即した制度といえるでしょう。貴社で導入をご検討の際は、当事務所にご相談ください。

「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」の通達が公表されました

■認定対象者が 19 歳以上 23 歳未満である場合における取扱い

2025 年度税制改正において、特定扶養控除の要件の見直しおよび特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、健康保険法の被扶養者の認定対象者が 19 歳以上 23 歳未満である場合における取扱いについて、通達が公表されました。

認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を 130 万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあっては 150 万円未満として取り扱うこと。

なお、当該認定対象者の年間収入の額に係る認定要件以外の取扱いについては、昭和 52 年通知と同じとすることとされています。

※昭和 52 年通知の内容

1. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合

(1) 認定対象者の年間収入が 130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者の年間収入の二分の一未満である場合

(2) (1) の条件に該当しない場合であっても、認定対象者の年間収入が 130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者の年間収入を上まわっておらず、被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるとき

2. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合

認定対象者の年間収入が、130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者からの援助による収入額より少ない場合

■船員保険法の被扶養者の認定について

上記に準じて取り扱うものとされています。

■施行日

2025 年 10 月 1 日

大学生が扶養から外れないようにする就業調整をしていることを受け、人手不足解消の観点から、認定にかかる年間収入の要件を緩和したものです。大学生の子を扶養する被保険者がいる場合は、必ず押さえておきましょう。

従業員の「資格確認書」が会社宛に届いた場合の対応

■「資格確認書」とは

2024 年 12 月 2 日以降、従来の健康保険証が新たに発行されなくなり、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行しています。

しかしながら、2025 年 5 月のマイナ保険証を利用した人の割合は 43.1%（推計値）と半数に届かず、マイナ保険証の利用登録解除を申請する人もいる（6 月の受付件数は 12,263 件）ため、マイナ保険証を保有していない人（マイナカードの電子証明書の有効期限切れの人も含む）すべてに、従来の健康保険証の有効期限内に「資格確認書」が申請によらず無償で交付されます。

この資格確認書は、マイナ保険証を使わずに医療機関等で保険診療を受けるために必要となる書面です。

■送付対象者の自宅へ送付

協会けんぽでは、2025 年 7 月下旬より順次、2025 年 12 月 2 日以降にマイナ保険証にて保険診療が受けられない人の資格確認書を、被保険者の自宅へと送付しています。

また、送付対象者がいる事業所に対して、送付対象者が掲載された一覧表を送付しています。

■対象者宅に届かなかった場合は会社宛に送付

協会けんぽの発送した資格確認書が、被保険者の転居等により宛先不明となって届かない場合もあることから、その場合は会社宛に送付するとされており、届いた場合は速やかに本人に配付してほしいとされています。

なお、これらの対応は 2025 年 4 月 30 日時点の情報に基づき行われているため、既に退職等により資格喪失している人について、一覧表に掲載されていたり資格確認書が届いたりする可能性があります。

40 歳から始める職場の転倒対策 労災休業 4 日以上の 3 割が「転倒」

■職場環境と日常業務の見直しによる転倒対策

最近、職場での転倒事故が増えています。東京労働局の調査によれば、休業 4 日以上の労働災害の約 3 割が転倒によるものでした。ヒトの筋肉量は 30 歳以降年間 1 % くらいの割合で減少していき、40 歳代からは加齢に伴う身体機能の低下が徐々に始まるとされており、筋力低下やバランス感覚の衰え、視力の変化が転倒のリスクを高めます。フレイルとは、加齢によって心身の機能が低下し、外部の変化に対応しにくくなる状態であり、早めの対策が重要です。「まだ大丈夫」と思っている、身体機能の衰えは思ったより早く始まります。

■転倒は予防できる

転倒災害は予防できる事故です。まずは通路の整理整頓、適切な照明、滑りやすい床面の改善など、基本的な安全対策を徹底しましょう。4 S（整理・整頓・清掃・清潔）活動や危険の見える化、危険予知（KY）活動を取り入れ、従業員全員が危険箇所を把握しやすくすることも効果的です。

■身体機能維持への日常的な取り組み

転倒防止には個人の身体機能維持も不可欠です。厚生労働省は年齢に関わらず筋力トレーニングやストレッチの実施を推奨しています。朝礼や業務の合間に簡単な体操や柔軟運動を取り入れる、意識的に階段を使うようにするといった対策で、転倒リスクを大きく減らすことが可能です。定期健康診断で視力やバランス機能の変化を定期的にチェックし、必要な対応を行いましょう。

40 歳を過ぎたら早めの対策を心がけることが、安全確保につながります。高齢化が進む中、従業員の年齢に合わせた安全対策は、健康維持や生産性向上にも直結する重要な経営課題です。今一度、職場の安全衛生管理を見直してみませんか。見直しについては、当事務所にもお気軽にご相談ください。

また労災に関連して、労働者以外の就業者に労災保険を強制適用する場合の保険料負担などについて厚生労働省で議論が行われています。こうした動きも併せて注意しておきたいですね。



税務と労務の手続カレンダー (2025年 9月)

10 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〕

30 日

- 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〕

【編集後記】お盆休みに、東京で暮らす娘が帰省してきました。かねてより交際している男性がいて、彼の実家にもお邪魔させてもらっていたようですから、近いうち結婚するのだろうと思っていたら「別れた」とのこと。理由を聞くと「好きなところが1ミリもなくなった」。ほう、嫌いになったのではなく、好きなところがなくなったのか。娘の恋愛は「引き算」なんだな、と思いました。▼お見合い結婚は、何も知らないところからスタートし、好きなところを見つけていく、すなわち足し算なのかも。最近ではマッチングアプリでの交際や結婚もしかりでしょう。対して恋愛は、結婚時がピークで、あとは「引き算」なのかもしれません。▼本誌冒頭で「信頼残高」の話が出ましたが、結婚生活は信頼残高をいかに積み上げ、減らさない工夫をするのかにかかっているのかもしれません。▼と、バツイチが偉そうに言う立場ではないのだけれど。

月刊 人とみらい 2025 年 9 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 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
