

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2025

11

(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。

ようやく少しずつ秋の訪れを感じる今日この頃ですが、ここへ来て、弊所が関与させて頂いている多くのお客様(事業所)において、年金事務所が実施する調査の対象となっています。こうした調査は、社会保険への加入手続や社会保険料の徴収・納付事務等が適正に行われているかを定期的にチェックするもので、コロナ禍にあつては規模が縮小されていましたが、最近では再び相当数が対面で調査を受けるようになってきました。“定期的”といいつつ、実際には頻繁に調査対象となる事業所とそうでない事業所があり、頻繁に調査対象となる事業所からは「うちの会社は年金事務所から何か目をつけられているのでしょうか?」といった不安の声があがりますが、そんな時は「決してそんなことはなく、単に運がいい(?)だけですよ。」とお答えしています。(おそらく、本当にそうだからです)

さて、最近も相変わらず、求人を出してもなかなか応募がないという話をよくお聞きします。そもそも求職者が少なかったり、求人を出すタイミングが悪かったりというのもその原因であることがありますが、尼崎ハローワークの求人部門によると、応募したくなる求人票作成のポイントとして、【仕事の内容】欄の書き方を見直すよう案内しているので参考までにご紹介します。

それは、「どのような仕事をするのか」、「どのような人物を求めているのか」を応募者目線で、最初の3行(30文字以内×3行)で上手くまとめましょうというもので、次のような書き方がその一例です。

例)お客様の自動車の車検、整備、一般的な修理の業務です。

点検結果のお客様への説明、必要に応じて納車の業務もあります。

将来は現場でリーダー的存在になっていただける方の募集です。

求職者が求人票で最も見ているのが【仕事の内容】欄なのでそこでどうアピールするか、かつ求職者が求人検索した際に表示される結果一覧で【仕事の内容】は最初の3行目までが表示される(4行目以降も記載は可能ですが結果一覧では非表示)ので、ここがより重要だということです。ちなみに、だらだら書いたり、書き過ぎると逆に求職者に読まれなくなるので、その辺は注意が必要なようです。つまり、何事もくどくど表現するより Simple is best ということなのでしょうね…。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます	2
(注目 NEWS) 11 月は「過労死等防止啓発月間」です	3
(労基関係) 2025 年版 労働経済白書が公表されました	4
(労基関係) 高年齢労働者の労働災害防止対策 厚労省がガイドライン	5
(労基関係) 2026 年 1 月から「下請法」は「取適法」へ	6
(雇用関係) 外国人労働者雇用に役立つ支援ツール	7
(雇用関係) リ・スキリング等教育訓練支援融資が開始されます	8
(保険関係) 健康保険の被扶養者認定は労働契約内容で年間収入を判定	9
(安衛関係) インフルエンザ予防接種を福利厚生で行う際の留意点	10
2025 年 11 月の税務・労務手続カレンダー	11



協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます

■電子申請の導入

9月10日、協会けんぽは、電子申請サイトの開設と「けんぽアプリ」のリリースを行い、マイナンバーカードを利用して本人確認のうえ、手続きを行う仕組みを準備中であると公表しました。

■電子申請による手続きイメージ

資料によれば、傷病手当金や出産手当金、出産育児金、高額療養費などの申請書が対象となっています。マイナ保険証を持っていない被保険者向けに紙の保険証に代わって発行される資格確認書の交付申請書も、対象となっています。

手続きフローとしては、協会ホームページまたは「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログインして希望する申請書を選択し、申請情報を入力の上、必要な添付書類は電子ファイルでアップロードするというものが示されています。審査に関する通知もシステム上で行われ、確認画面にステータスを表示することとなっています。

ただし、示されているのは被保険者自身が手続きを行うフローのみのため、会社の担当者や手続きの委託を受ける社会保険労務士がどのように手続きを行うのかは、現時点で明らかにされていません。

■いつから導入される？

資料によれば、2026年1月からのサービス開始が予定されており、電子申請のほかに健康づくりに関するコンテンツ配信などが予定されています。

その後、検証の上、2028年1月には「健診予約」や「デジタルな健康手帳」等、加入者の利便性向上に資するプッシュ型の機能の実装と入社と同時に自動的にアプリをインストールするような仕組みを構築するとされていますが、あくまで構想とされています。



11 月は「過労死等防止啓発月間」です 労働者の健康と安全を守りましょう

■「過労死等防止対策推進シンポジウム」と周知活動

厚生労働省では、毎年 11 月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死や過重労働の防止に向けた啓発活動を全国的に行っています。この取組みは、国民一人ひとりが過労死等の問題を自分のこととして捉え、理解を深めるきっかけとなるよう企画されています。

「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

月間中、全国 47 都道府県で「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されます（東京は 2 会場）。シンポジウムでは、過労死遺族による体験談の紹介や、メンタルヘルスなど専門家による講演が予定されており、誰でも無料で参加可能です（事前申込み制）。申込方法や開催日程などは、厚生労働省の特設ページで案内されています。

このほか、ポスター掲示やリーフレットの配布、インターネット広告の活用など、さまざまな媒体を通じて過労死等の防止に関する広報活動が実施されます。

■過重労働解消キャンペーンも実施

同時に「過重労働解消キャンペーン」も展開され、長時間労働の是正や賃金不払残業の解消に向けた取組みが強化されます。労働局による重点的な監督指導、労働相談の集中受付期間の設定、特別相談日の設置、各種セミナーの開催などが予定されており、働き方の見直しが促されています。

企業には、労働者の健康と安全を守るため、過重労働を防止する取組みを継続的に進めていくことが求められています。



2025年版 労働経済白書が 公表されました

■労働経済の推移と特徴

厚生労働省は「2025 年版 労働経済の分析」（労働経済白書）を公表しました。労働経済白書は、一般経済や雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書です。今回の白書の主なポイントをご紹介します。

2024 年の雇用情勢は昨年に続き改善し、失業率や求人倍率は横ばいでした。労働力人口や就業者数は過去最高を記録し、現金給与総額は 4 年連続で増加、実質賃金も一般・パートともにマイナスを脱しました。

■持続的な経済成長に向けた課題

日本では 1990 年代以降、実質労働生産性の実質 GDP 成長率への寄与が低下しています。無形資産投資、特に非製造業のソフトウェア投資が米欧に比べて低迷しており、AI やソフトウェアによる業務効率化、省力化が急務です。医療・福祉・サービス業など、高齢化で需要が増える分野の生産性向上も重要課題です。

■社会インフラを支える職業の人材確保に向けて

医療・福祉、保安、運輸、販売など生活に直結する職業（社会インフラ関連職）の人材不足は経済活動に影響します。これらの職種を支えるため、スキルや経験に応じて段階的に賃金が上がる「キャリアラダー」の導入が必要です。

■企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理

転職者が増え、生え抜き社員の割合は減少しています。若年層ほど賃金や自己成長を重視し、働きやすい職場への継続就業希望が高い傾向があります。企業は賃金や福利厚生だけでなく、賃金以外の労働条件の改善や働きやすい職場環境整備など、多様な働き方を可能とする柔軟な雇用管理を行うことが重要です。



高年齢労働者の労働災害防止対策 厚労省がガイドラインを指針に格上げへ

■高齢者の労働災害防止の推進

2025 年に改正された労働安全衛生法では、「高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化」が盛り込まれています。この改正では、国が当該措置に関する指針を公表することとされており、現在開催されている「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」で取り上げられています。

■ガイドラインが指針に格上げ

高年齢労働者の労働災害防止対策としては、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」（2020 年 3 月策定）が公表され、取組みが促されてきました。今般の指針策定の方針としては、法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律に基づく指針に格上げし、現行のガイドラインを廃止するとしています。

現行のガイドラインの項目や内容が基本とされるようですが、新たな追加・修正項目として以下のような点が挙げられています。

- ・経営トップによる方針表明及び体制整備
- ・危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
- ・高年齢労働者の体力の把握方法
- ・高年齢労働者の体力に応じた対応
- ・安全衛生教育

■早めの取組みを

検討会の資料によれば、企業が「高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいない理由」として、「自社の 60 歳以上の高年齢労働者は健康である」と回答した企業が約半数を占めたそうです。身体機能の低下による労働災害のリスクへの理解が進んでいないことが指摘されています。

高齢化が加速する中、企業としては、高年齢労働者の労働災害対策は避けては通れない課題です。助成金等、国による支援も活用しつつ、早めの取組みを検討したいところです。



2026年1月から「下請法」は「中小受託取引適正化法（取適法）」に

■用語の変更

今年5月に「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2026年1月1日から施行となります。

この改正により、「下請代金支払遅延等防止法」（下請法）が抜本的に見直され、法律名が「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称：中小受託取引適正化法、通称：「取適法」）に変更となります。

「下請」や「親事業者」という用語が上下関係を連想させることから、発注者と受注者の対等な関係づくりを促すことなどを目的として、以下の用語が変更となります。

- ・下請代金→製造委託等代金
- ・下請事業者→中小受託事業者
- ・親事業者→委託事業者

■適用対象の拡大

従来の資本金基準に加え、「従業員数基準」（300人、100人）が追加され、規制および保護の対象が拡充されます。また、適用対象となる取引に、荷主から運送事業者への運送委託（特定運送委託）が追加されます。

■禁止行為の追加

これまでは「買ったたき」規制が行われてきましたが、「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止されます。

また、政府が2027年3月末までに約束手形や小切手の利用を廃止する方針であるため、「手形払」が禁止されるとともに、その他の支払手段（電子記録債権等）についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます。

その他の改正事項や詳しい改正内容については、下記の公正取引員会のリーフレットやガイドブックをご確認ください。

【公正取引員会リーフレット「2026年1月から「下請法」は「取適法」へ！」】

https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf

【公正取引員会 中小受託取引適正化法ガイドブック「「下請法」は「取適法」へ！」】

<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>



外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

■『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

日本の法制度や雇用慣行は外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

採用、賃金、労働時間といった9つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくというポイント、②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりできるよう「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。

例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

■雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しそうな用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

■モデル就業規則ほか

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。

【厚生労働省「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生管理」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>



リ・スキリング等教育訓練支援融資が 開始されます

厚生労働省は、「リ・スキリング等教育訓練支援融資」を開始すると発表しました。スキルアップ等を目指す人が生活面の不安なく訓練を受けることができるよう、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資するもので、訓練を修了した人が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済が一部免除されます。

■融資対象者(抜粋)

- ・ハローワークに求職の申し込みをしていること
- ・雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- ・労働の意思と能力があること
- ・職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- ・過去に3年以上の就業経験があること
- ・キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- ・融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること

■対象となる教育訓練

- (1) 訓練期間が1カ月以上4年以内のもの
- (2) 以下のいずれかに当てはまるもの
 1. 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校または各種学校が提供する教育訓練
 2. 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
 3. 求職者支援訓練または公共職業訓練等

■返済の一部免除

- ・融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

企業が申請できるものではありませんが、今後、この融資を利用中の求職者の面接をすることもあるかもしれないので知っておくとよいでしょう。

健康保険の被扶養者認定は2026年 4月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定されていましたが、2026年4月からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととされました。

■労働契約で定められた賃金

労働契約で定められた賃金（労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当および賞与も含まれる。）から見込まれる年間収入が130万円（認定対象者が60歳以上の者である場合または概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては、180万円。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）未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、

(1) 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合

(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には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合

には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

■労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合

労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認する。具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満（一定の場合は180万円または150万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。

インフルエンザ予防接種を 福利厚生で行う際の留意点

■インフルエンザが流行シーズンに突入

厚生労働省は3日、2025年第39週の定点当たり報告数が1.00を上回り、インフルエンザが流行シーズンに入ったことを発表しました。例年より2カ月ほど流行入りが早いことや、昨年の報告数が統計史上最多となった原因として、ワクチン接種率の低下が指摘されていることから、早めの予防接種を推奨することが望ましいと考えられます。

■インフルエンザワクチンについて

毎年の予防接種では、国内・国外の動向を鑑みて流行すると予測された型のワクチンが使用されます。今年度から、日本で使用されるワクチンが4価から3価へと変更されました。これは世界的に検出されていないウイルス株であるB／山形系統を除くとしたWHOの方針に基づいた決定です。インフルエンザワクチンの研究も進んでおり、昨年に製造販売が承認されたワクチンもあるので、専門家と相談して予防接種に使用するワクチンを選択しましょう。

■留意点

予防接種の費用を会社で負担した場合、著しく高額ではなく、業務上必要であり、従業員全員を対象としている場合は福利厚生費として経理処理できます。

しかし、予防接種を強制することはできないことに注意が必要です。インフルエンザ予防接種は法的な強制力がなく、会社が接種を強制することはパワハラ問題に繋がりがねません。また、アレルギーや既往症等による副反応のリスクもあるため、推奨制度を作成する場合はパワハラ防止の周知を含めたトラブル対策を講じましょう。

コロナウイルス等の他の感染症も警戒する必要もありますが、マスクの着用や手洗いといった生活習慣による予防にも限界があります。感染による業務停滞を防ぐには、会社がインフルエンザ予防接種を推奨することも重要です。



税務と労務の手続カレンダー (2025年 11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〕

17 日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出〔税務署〕

12月1日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 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】11月といえば、ボージョレ・ヌーボーの解禁日ですね。そんなふう書き始めると、さもワイン通のようですが、ウンチクのひとつも出てきやしません。でも、毎年解禁後にはヌーボーを買い、「今年の出
来は…」などと知ったかぶっています。▼先日、デパ地下で高価な大吟醸酒を試飲する機会がありました。果
実のように甘くフルーティ。もはや日本酒ではなくワインです。なるほど、海外の方に人気なのもうなずけま
す。▼ワインも日本酒も同じ醸造酒ですが、原料がまったく違うのに、どうして味が似るのか？ エセワイン
通には知るよしもありますが、まあ、どっちも美味しいからそれでよしとしましょう。▼大吟醸酒を試飲さ
せてくれた店員が「ワインの試飲もいかがですか？」「うーん、ワインは酔っぱらうからやめとこうかな」「よ
ワインですか」。ダージャレ・ヌーボー解禁です。

月刊 人とみらい 2025 年 11 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。
