

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階  
TEL：06-6226-8744 FAX：06-6226-8745  
MAIL：akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp  
URL：http://www.hitomi-sr.jp/

# 事務所だより

## ●11月のお仕事カレンダー

11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

- 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2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]

## ●TOPIC

### [1] フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行

2024年11月1日より、フリーランスの方の働く環境を守るため、取引条件の明示、報酬支払期日の設定・期日内の支払いやハラスメント対策に関する体制整備など、フリーランス新法が施行されます。フリーランスの方に業務委託をする企業にとっては、大きな影響がありますので、内容を確認しておきましょう。

## ●11月のアクション

### [1] 年末調整に向けた準備

年末調整を電子化している企業も増えてきています。電子化することによる業務効率化のメリットは大きいので、紙の申告書で年末調整を行っている企業では、電子化への切り替えを検討するのもよいでしょう。

### [2] 賞与決定までの準備

今月は、冬の賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょ。

### [3] パート等の年間収入チェック

パートやアルバイト等においては、所得税法上の扶養親族の範囲(年間給与収入103万円以内)等で働いていることが多くあります。そのため、年末になってそのまま勤務するとその収入の範囲を超えてしまうといって、急に休んでしまうことが懸念されます。今のうちから収入をチェックしておき、年末の忙しい時期になって人手不足で困ることがないように、調整しておきましょう。

## ●12月から本格的な利用が開始されるマイナ保険証

2024年12月2日以降、現行の健康保険証の新規発行が行われなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録して使う、いわゆる「マイナ保険証」の利用が本格化されます。以下では発行済みの健康保険証の扱いや、マイナ保険証を利用するための手続きなどを確認します。

### ◆健康保険証の取扱い

2024年12月2日以降、新規で健康保険証は発行されませんが、発行済みの健康保険証は経過措置として、2025年12月1日まで利用できます。健康保険証とマイナ保険証の両方が利用できる人は、いずれか一方を任意で選択して受診することとなります。

### ◆マイナ保険証の利用

マイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、マイナンバーカードを発行した後、「保険証利用登録」を行う必要があります。利用登録は、政府が提供するオンラインサービス「マイナポータル」で行うほか、医療機関等の窓口にあるカードリーダー、セブン銀行のATMでもできます。

保険証利用登録の他にも、マイナンバーと医療保険の資格情報を紐づけるために、会社を通じて保険者にマイナンバーを届け出る必要があります。

### ◆資格確認書

マイナンバーカードを作っていない人や、保険証利用登録を行っていない人は、マイナ保険証の利用ができません。そのため、健康保険証に代わるものとして「資格確認書」が発行されることになっています。この資格確認書は医療機関等の窓口で提示することにより、これまで通り保険診療が受けられるものです。

2024年12月2日以降に被保険者資格を取得したり、家族を被扶養者とする際には、資格確認書に係る申請を行うことで、速やかに発行されます。

2024年12月1日までに健康保険証が発行された人については、その健康保険証の有効期限が切れる前までに資格確認書が発行されることになっています。

なお、資格確認書は5年以内の有効期限が設けられることになっており、会社にとっては有効期限が切れるたびに、配布する手間が生じます。これを機会に、従業員やその家族にマイナ保険証の利用を推奨するとよいでしょう。デジタル庁が公表する2024年8月末時点のマイナンバーカードの人口に対する保有枚数率は74.8%に留まっています。これに保険証利用登録の数を重ね合わせると、約4割の人がマイナ保険証の利用ができない状況にあります。混乱を防止する観点から、早めに健康保険証や資格確認書の取扱いを従業員に周知しておくといでしょう。

## ●長時間労働者への実施が求められる医師の面接指導

毎年11月は、厚生労働省の定める「過労死等防止啓発月間」であり、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組みが行われています。いまなお、過労死等として労災認定が多数行われ、社会的な問題となっていることから、ここでは、企業に求められる重要な対応の一つである長時間労働者に対する医師の面接指導について確認します。

### ◆過労死等とは

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や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死亡やこれらの疾患のことを「過労死等」と呼んでいます。

過労死等の原因として挙げられる過重な負荷を判断する要素は複数ありますが、特に労働時間は重視され、企業には適切な管理が求められています。

### ◆医師による面接指導制度

労働時間の管理は長時間労働にならないように対応することが最も重要ですが、対応を進めていても、状況によっては長時間労働が発生することがあります。そのため、長時間労働が発生した後は、医師による面接指

導の確実な実施が重要となります。

この面接指導は、長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者に対し、行われるものです。医師が面接をすることにより、その労働者の健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じることになります。

面接指導の実施が求められる者は、以下の通りです。

- ① 労働者(裁量労働制、管理監督者含む)
  - ・ 1ヶ月 80 時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た人
- ② 研究開発業務従事者
  - ・ ①の基準に該当する人または、1ヶ月 100 時間超の時間外・休日労働を行った人
- ③ 高度プロフェッショナル制度適用者
  - ・ 1 週間当たりの健康管理時間が 40 時間を超えた場合のその超えた時間について 1ヶ月 100 時間を超えて行った人

対象となる人を確実に洗い出し、医師による面接指導を実施していく必要があります。

#### ◆事後措置の実施

面接指導の実施後、企業は実施した医師から事後措置に関する意見を受領し、就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少等、必要な措置を講じます。

また、面接指導により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じて精神科医等と連携をしつつ対応を図ることが求められます。

働き方改革において、産業医の位置付けが大きくなり、産業医を選任した事業所では、時間外・休日労働時間が 1ヶ月 80 時間を超えた労働者の氏名やその労働者の 1ヶ月 80 時間を超えた時間に関する情報等を、産業医に提供する必要があります。「過労死等防止啓発月間」をきっかけとして、面接指導の実施や情報提供の流れが適切にできているか、確認してみるとよいでしょう。

## ●11月1日から自転車の危険運転に罰則が科されます

#### ◆道路交通法の改正

令和6年 11 月1日より、自転車の「運転中のながらスマホ」と「酒気帯び運転および幫助」に対して、新しく罰則が適用されます。

#### ◆自転車運転中のながらスマホ

自転車に乗りながら、スマートフォン等を手で保持して通話したり、画面を注視したりする行為が新たに禁止され、罰則の対象になります。

- ・ 違反者は、6か月以下の懲役または 10 万円以下の罰金
- ・ 交通の危険を生じさせた場合は、1年以下の懲役または 30 万円以下の罰金

#### ◆酒気帯び運転および幫助

酒気帯び運転のほか、酒類の提供や同乗・自転車の提供に対して新たに罰則が適用されます。

- ・ 違反者は、3年以下の懲役または 50 万円以下の罰金
- ・ 自転車の提供者は、3年以下の懲役または 50 万円以下の罰金
- ・ 酒類の提供者・同乗者は、2年以下の懲役または 30 万円以下の罰金

#### ◆自転車運転者講習制度

上記は、「自転車運転者講習制度」の対象となります。また、交通の危険を生じさせるおそれのある一定の自転車運転の危険行為(信号無視や指定場所一時不停止、通行区分違反や安全運転義務違反等)を反復して行った者も講習制度の対象となります。 \*受講命令違反は、5万円以下の罰金

免許なしで誰でも乗れる自転車だからこそ、従業員が通勤や業務で自転車を使用する場合、十分に注意するよう喚起し、今回の道路交通法改正を周知徹底しましょう。

## ●令和7年4月保育所入所申込み分就労証明書記載の留意点

### ◆「落選ねらい」問題に対応

9月30日に就労証明書の新様式が定められ、10月1日より申込み受付が順次開始されています。

保育所の4月入所申込みについては、育児休業を延長する目的で競争率の高いところに申し込んだりする「落選ねらい」が問題視され、対応が求められていました。

### ◆様式の変更点

新様式では、次の5つの記載欄が追加されました。

- ① 入所内定時育休短縮可否
- ② 育休延長可否
- ③ 単身赴任期間(予定を含む)
- ④ 備考欄
- ⑤ 保護者記載欄(児童名、生年月日、施設名、利用・申込み状況に関するチェック欄)



また、自治体によっては夜勤に関する状況を別紙で提出することができ、就労証明書と同様に企業に記載を求めているところもあります。

### ◆育児休業給付金の支給期間延長の要件と手続きも見直し

上記の「落選ねらい」対策として、令和7年4月1日からは育児休業給付金の支給期間の延長手続きも見直され、従業員が記載する申告書と保育所等の利用申込書の写しも、ハローワークに提出することとなります。

また、支給要件として、市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認めるものであることも、必要となります。

令和7年4月1日以後に育児休業に係る子が1歳に達する場合または1歳6カ月に達する場合に適用されますので、該当する育児休業取得者に案内しておくといでしょう。

## ●転職理由の真相と企業の対応策

### ◆「給与の低さ」が若年層の転職理由トップに

厚生労働省の「若年者雇用実態調査」(令和5年)によると、若年労働者(満15～34歳の労働者)の前職の離職理由として最も多かったのは「給与の低さ」で59.9%でした。特に20～24歳の年齢層では男性64.6%、女性60.3%と高く、若年層の転職動機における給与の重要性が浮き彫りになっています。

### ◆「やりがい」と「スキルアップ」も重要な転職要因

一方で、「仕事の内容が自分に合わない」(41.9%)や「自分の技能や能力を活かしたい」「責任のある仕事を任せたい」(33.8%)といったキャリアアップ・スキルアップでの理由も上位に来ています。これは、若年労働者が単に給与だけでなく、仕事の質や自己成長の機会も重視していることを示しています。

企業側としては、給与水準の適正化だけでなく、従業員のキャリア開発やスキルアップの機会を提供することが、人材確保と定着率向上につながると言えるでしょう。また、入社時のミスマッチを防ぐために、採用プロセスでの職務内容の明確な説明や、入社後のフォローアップ体制の強化も重要です。

いわゆる「ゆるブラックだ」、「自分が成長できない」ということでの人材流出につながらないよう、効果的な施策を考えていきたいですね。

給与制度の設計から人材育成プログラムの構築、さらには採用戦略の立案など、これらの課題に対応するには、専門的な知識と経験が必要です。企業の競争力を高めるため、見直しを検討してみたいはいかがでしょうか。ご検討の際には、お気軽に当事務所にご相談ください。

---

<編集後記>現在事務所で使っているデスクトップパソコンは購入してからかれこれ7年ほど経ちます。・・・という話をするとだいたい「それ、もう危ないよ」と注意されていましたが、遂に先日、関与先様と電話でお話をしながら過去のデータを確認しようとしたところ、突然画面が真っ黒に！さすがに寿命と認識して即新しいパソコンをネット注文、翌々日には届いたのですが、未だダンボールのまま放置状態です。使用している複数の給与計算ソフトや様々なアプリケーションなど、新しいパソコンに引き継ぐ方法がよくわからず、うまくできなかったら仕事が滞るため毎日先延ばしに。何とか動いているうちに引き継がなければ、それこそ仕事に支障を来すことは重々承知しつつ、苦手意識は大きく・・・いや、今日こそ入れ替え実現します！ 特定社会保険労務士 人見亜希子