

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町1-12-12 水島ビル5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

⚠ 健康保険証の発行が廃止されます～マイナ保険証をご利用ください

令和6年12月2日から健康保険証の新規発行が終了し、健康保険証を利用登録したマイナンバーカード（以下「マイナ保険証」という。）で医療機関等を受診していただく仕組みに移行します。

※現在お持ちの健康保険証については、令和7年12月1日まで使用することができます。

ただし、令和7年12月1日より前に、退職等により健康保険の資格を喪失した場合は、その時までとなります。

なお、マイナンバーカードをお持ちでない等、マイナ保険証を利用することができない状況にある方については、協会けんぽが発行する「資格確認書」で医療機関等を受診することができます。

令和6年12月2日以降、「被保険者資格取得届」および「被扶養者（異動）届」に「資格確認書発行要否」欄を新たに設けますので、新たに被保険者や被扶養者になる方が資格確認書を必要とする場合は、届書の「発行が必要」にチェックを入れてください。届出内容に基づき、協会けんぽから資格確認書が発行されます。

□マイナ保険証についての詳細は下記HP ご参照ください

[今から使おう！マイナ保険証 | 広報・イベント | 全国健康保険協会](#)

※健康保険組合ご加入の事業所様は各健保組合にご確認ください

⚠ 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）の施行に伴う、令和7年4月1日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更についてリーフレット等を公開しました。

◆高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

◆対象者

60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日）が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

◆支給率

【令和7年3月31日以前の方】

○61%以下⇒各月に支払われた賃金額の15%

○各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率

○75%以上⇒不支給

【令和7年4月1日以降の方】

○64%以下⇒各月に支払われた賃金額の10%

○各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率

○75%以上⇒不支給

リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方は確認しておいてください。

ストレスチェックの実施義務が50人未満事業場にも拡大へ

◆来年通常国会に改正法案提出予定

11月6日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、50人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案が示され、概ね了承されました。今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

精神障害の労災支給決定件数が、ストレスチェック制度の創設された2014年に比べ約2倍に増えている一方、50人未満事業場ではメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が低い（令和5年労働安全衛生調査による）ことから、実施義務の範囲が拡大されることとなりました。

◆実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への報告義務は課さない、また、50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分な準備期間を設けるともされています。

ちなみに、制度創設当時のスケジュールでは、改正法公布（2014年6月25日）から施行（2015年12月1日）を経て、1年以内（2016年11月30日まで）に第1回目を実施することとされました。

◆「集団分析・職場環境改善」は努力義務

ストレスチェック制度では、集団分析を実施し、その結果を勘案して「当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる」努力義務も課されていますが、50人以上の事業場も含めて、「義務とすることは時期尚早」とされたため、義務化は見送られました。

新法施行前のフリーランス取引状況～公正取引委員会・厚生労働省の実態調査結果より

フリーランスとして働く人々が安心して働ける環境を整備する目的で、11月1日に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、フリーランス法）が施行されました。これを踏まえ、公正取引委員会と厚生労働省は共同で、新法施行前のフリーランス取引の実態を把握するために、様々な業界のフリーランス労働者と委託者を対象に、取引条件や契約内容、報酬の支払い状況などの実態調査を行いました。

◆調査結果の概要

○フリーランス法の認知度

新法の内容をよく知らないと回答した委託者は54.5%、フリーランスは76.3%と、双方ともに認知度が低い結果が出ています。業種でみると、いずれも、建設業と医療、福祉での認知度の低さが目立ちます。

○取引条件の明示

取引条件を明示しなかったことがある割合として、委託者は17.4%、フリーランスは44.6%と回答しており、いずれも建設業において多くみられます。

○買ったとき

報酬の額について十分な協議がなされていない割合として、委託者22.2%、フリーランス67.1%と大きく差がついており、フリーランスの不満の声が多く寄せられています。

○募集情報の表示

業務委託の募集広告内容と実際の業務内容に違いがあったとする割合は、委託者で2.6%、フリーランス53.1%と差が大きく、特に生活関連サービス業や娯楽業でフリーランスにとって掲載内容の誤りや誤解を生じさせる表示であったとの意見が多くありました。

○育児介護と業務の両立配慮

妊娠・出産・育児・介護の事情に関して、業務との両立のため、委託者に配慮を求めたいフリーランスは70.7%に上ります。それに対し、応じていないと回答した委託者は0%で、フリーランスは6.8%が対応してもらえなかったと回答しています。

○ハラスメント対策の整備

フリーランスへのハラスメント対策が整備・社内通知されていない委託者は51%と、体制整備の遅れが目立ちます。

以上、法施行前のフリーランスの労働環境は、生活が不安定になるリスクが多く、不満が募る状態となっていたことがわかります。新法の施行により、これらの問題が改善されることが期待されます。

改正育児・介護休業法Q & Aが公表されました

厚生労働省が「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ & A（令和6年11月1日時点）」を公表しました。①全体、②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、③育児休業等の取得状況の公表義務の拡大、④介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の4項目について、計62の問を収録しています。

◆具体的な措置の検討に役立つ

なかでも、多くの方が悩んでいると考えられる「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」については、適切な対応をするための助けとなる回答が多く示されています。

例えば、『Q2-7：…既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか』という問には、既に社内で導入している制度がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能としつつ、職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があると回答しています。

また、『Q2-8②：「始業時刻等の変更」のうち、「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか』という問には、一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があるとしています。

ほかにも、養育両立支援休暇について（Q2-12）や、企業が費用負担する福利厚生サービスのカフェテリアプランによるベビーシッター利用補助が措置として認められるか（Q2-17）など、様々な問への回答が示されています。

令和6年の賃金引上げ等の実態 ～厚生労働省の実態調査結果より

厚生労働省は10月28日、令和6年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、7月から8月にかけて調査を行っています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業で、令和6年は3,622社を抽出して調査を行い、1,783社から有効回答を得ました。

◆1人平均賃金を「引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%

令和6年中における賃金の改定の実施状況（9～12月予定を含む）をみると、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%（前年89.1%）、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は0.1%（同0.2%）、「賃金の改定を実施しない」は2.3%（同5.4%）、「未定」は6.4%（同5.3%）となっています。

企業規模別にみると、すべての規模で「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合が9割を超えており、いずれも前年の割合を上回っています。

また、賃金の改定状況（9～12月予定を含む）をみると、「1人平均賃金の改定額」は11,961円（前年9,437円）、「1人平均賃金の改定率」は4.1%（同3.2%）となっています。労働組合の有無別にみると、労働組合ありでは「1人平均賃金の改定額」は13,668円（同10,650円）、「1人平均賃金の改定率」は4.5%（同3.4%）、労働組合なしでは10,170円（同8,302円）、3.6%（同3.1%）となっています。

◆定期昇給を「行った・行う」企業割合、管理職は76.8%、一般職は83.4%

令和6年中に賃金の改定を実施したまたは予定している企業および賃金の改定を実施しない企業に

おける定期昇給制度のある企業の実施状況をみると、管理職では定時昇給を「行った・行う」企業の割合は76.8%（前年71.8%）、「行わなかった・行わない」は4.3%（同5.0%）となっています。

また、一般職では定期昇給を「行った・行う」は83.4%（同79.5%）、「行わなかった・行わない」は2.6%（同3.7%）となっています。

企業の「賃金のデジタル払い」対応状況～帝国データバンクの調査結果より

◆PayPayで給与受取りが可能に

8月にキャッシュレス決済サービス「PayPay」が、賃金のデジタル払いの取扱事業者（資金移動業者）第1号として厚生労働省から指定を受けました。9月にはソフトバンクグループ各社が希望する社員に対し、給与をPayPayで支払いました。

そこで、帝国データバンクは、企業における賃金デジタル払いへの対応についてアンケートを実施し、調査結果を公表しました（アンケートの実施期間は2024年10月4日～10日、有効回答企業数は1,479社）。

◆約9割の企業が「導入予定なし」

アンケートの調査結果のポイントは、以下のとおりです。

- ・賃金のデジタル払いの「導入に前向き」な企業は3.9%、88.8%は「導入予定はない」
- ・導入に前向きな理由は、「振込手数料の削減」（53.8%）、「従業員の満足度向上」（42.3%）、日払いや前払いのしやすさなどの「事務手続きの削減」（32.7%）
- ・導入予定がない理由は、デジタル払いと口座振込の二重運用や労使協定の改定などによる「業務負担の増加」（61.8%）、「制度やサービスに対する理解が十分でない」（45.0%）、「セキュリティ上のリスクを懸念」（43.3%）

◆「賃金のデジタル払い」は普及するのか

PayPayでの賃金のデジタル払いは、ソフトバンクグループ以外にオービック、サカイ引越センター、ニチガス（日本瓦斯）グループで導入が開始（予定）されています。現状では、企業は賃金のデジタル払いの導入に対して、利便性やセキュリティへの懸念、業務への負担増などにより消極的ですが、今後、PayPay以外の取扱事業者が参入し、保証体制や安全性等が強化されれば普及していくでしょう。

12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

31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]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者 (所轄税務署)]
 - 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- ※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。