

発行所 〇〇人事労務管理事務所  
〒150-0013 渋谷区恵比寿4-3-7エビスマンション603  
TEL:03-5789-2704 FAX:03-5789-2705  
http://www.〇〇-sr.com

発行人 社会保険労務士 〇〇太郎

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page		
1	最高裁が初判断 事業主は労災認定に不服申し立てできず	5 法改正予定一覧
2	<b>特集</b> 従業員の介護に備える 仕事と家族介護を両立させる支援とは	6 すっきりわかる。雇用保険 育児休業給付金の延長手続きが厳しくなる？
4	<b>TOPICS</b> ●健康保険証が廃止され マイナ保険証に引き継がれます ●精神障害の労災増加、過去最高を更新 ●男女間の賃金差異公表、 101人以上規模の企業にまで拡大を検討	7 人事労務の法律ミニ教室 定年後再雇用者にも無期転換ルールが適用される？ 8 外国人活用好事例 職場環境の整備 8 労務ひとこと 同一労働同一賃金の取り締まりを徹底

## 最高裁が初判断 事業主は労災認定に不服申し立てできず

最高裁第1小法廷は7月4日、従業員の労災認定に不服のある事業主が、国に認定の取り消しを求めることはできないとする初の判断を示しました。一定規模以上の事業所については、労災の発生状況に応じて保険料率が増減する「メリット制」という仕組みが適用されます。今回の訴訟の原告となった事業所も対象で、従業員の労災認定によって保険料負担が重くなることから、国に認定の取り消しを求めて提訴したものです。

### 労災給付の返還を求められる？

労災保険法では、労災認定に不服がある場合、労働者のみが審査請求や訴訟を起こせると定められています。事

業主の不服申し立てによって労災認定がくつがえた場合、労働者は受け取った労災給付の返還を求められることになり不安定な立場に立たされることになります。

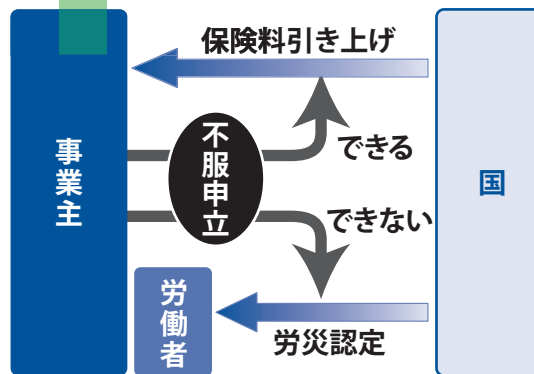
### 保険料引き上げに不服申し立てを

最高裁では、裁判官5人全員一致の結論として「事業主からの不服申し立てはできない」という判断を示しました。

そのうえで、事業主が不服申し立てをおこなう場合は「労災認定」に対してではなく、その後の「保険料引き上げ」に対

しておこなうべきだとしました。申し立てによって保険料引き上げが取り消された場合でも労働者の労災認定には影響しないとの見方を示しています。

なお、国は2023年から、事業主側が労災保険料の決定に不服を申し立てられる仕組みの運用を始めています。



## 特集 従業員の介護に備える

# 仕事と家族介護を両立させる支援とは

誰もが、歳をとった親を将来どう介護していけばよいかと考えたことがあるでしょう。そして、従業員の中にはすでに介護をおこなっている人がいるかもしれません。

高齢化が進む日本では、介護はますます身近な問題となっています。しかし、従業員が仕事をしながら家族介護ができる社内体制の構築については、準備ができていないという会社が多いのではないのでしょうか。

### 家族介護の問題は

介護は、高齢や病気などから自分で身の回りのことができなくなった家族のため、食事、清掃、洗濯、入浴、排泄などの世話をするものです。その負担は、家族の状況や介護の必要な程度などにもよりますが、大変な苦勞といえるでしょう。

精神的にも、金銭的にも負担となりますが、このようなことが長期化するかもしれません。また、いつ状況が変わるか分からないため、仕事との両立が難しい面があります。さらに、核家族化、高齢化により介護を受ける側もする側も高齢者となる、いわゆる「老老介護」になりがちだと言われています。

### 介護離職させないために

従業員が家族の介護が必要になるとすると、主に40代から50代くらいでしょうか、社内でも中核的な人物である可能性があります。

このような欠かせない人材であっても、家族の介護が必要になった多くの人が離職を考えてしまいます。「会社に迷惑はかけられない」「仕事をしながら介護は無理」「もっと自宅に近い会社に転職しよう」といったことが多いようです。

従業員が安心して働き続けられよう、対応方法をあらかじめ

きましましょう。

### 介護に直面したとき

いざ、従業員から家族介護の相談があったとき、どのような説明をするべきでしょうか？ 厚生労働省は下表のような「介護をしながら働き続けるためのポイント」を案内しています。このような情報を提供するなどして今後の働き方を一緒に考えましょう。

ポイント1は、従業員に介護の準備時間などを与えるものです。この点は後で説明します。ポイント2は、行政の提供するサービスです。できるだけ介護の負担を軽くすることが働き続けるために重要です。

### 介護サービスを利用する

前述のポイント2の介護サービスを利用するには、まず、居住地の地域包括支援センターや市区町村の窓口で申

請をおこないます。この地域包括支援センターでは、介護サービスや日常生活の相談をすることもできます。

介護には、その必要な状態によって要支援、要介護といった段階があり、介護支援専門員（ケアマネージャー）がケアプランを作成して介護サービスがおこなわれます。

介護する当事者としては、この申請手続きが最初の負担になるでしょう。支援センターなどでよく教えてもらうとよいでしょう。

### 仕事と介護の両立支援制度

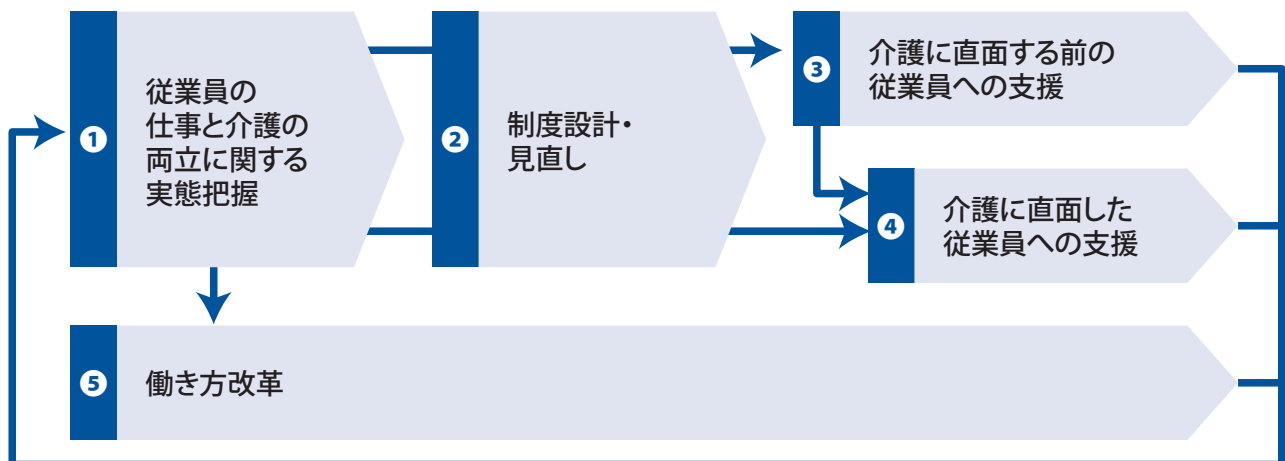
会社は、従業員から家族介護の声を聞いたとき、育児介護休業法<sup>2)</sup>の制度などの利用を促し、仕事と介護の両立を支援します。

厚生労働省

### 介護をしながら

1. 職場に「家族等業務先の「仕事」
2. 介護
- 3.

## 仕事と介護の両立支援対応モデル



資料:厚生労働省「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

取組方法を詳しく説明しています。社内の体制を構築するうえで、参考にしてみましょう。

概要としては、①従業員の介護の実態把握、②制度設計・見直し、③介護に直面する前の支援、④介護に直面した後の支援、⑤働き方改革、これらのステップを繰り返していくよう促しています（図参照）。

「②制度設計・見直し」について、以下、介護に関する法定の制度を見ていきましょう。介護のその時の事情から、一定期間の休業、1日・半日などの休暇、あるいは短時間勤務をする、時差出勤するなど、働き方を選べるようにしましょう。なお、それぞれ一定の要件に該当する者は対象から除外することができます。

## ◆ 介護休業

労働者が要介護状態<sup>\*</sup>にある対象家族を介護するための休業です。

対象家族1人につき3回まで、通算93日まで利用でき、この期間については、雇用保険から介護休業給付金も支給されます。

<sup>\*</sup>負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間、常時介護を必要とする状態

## ◆ 介護休暇

家族の介護や世話をする労働者は、会社に申し出ることにより、1年度において5日（介護対象家族が2人以上の場合は10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。1日単位または時間単位で取得することができますが、有給とすることまでは求められていません。

## ◆ 所定外労働の制限（残業免除）

家族を介護する労働者が請求した場合、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけないというものです。

## ◆ 時間外労働の制限

家族を介護する労働者が請求した場合、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について、1年について150時間<sup>『</sup>時間外労働をさせては

## ◆ 評

らないというものです。

## ◆ 所定労働時間の短縮等の措置

仕事と介護の両立をしやすくするため、会社は次のいずれかの措置を講じなければなりません。これらは、連続する3年間以上の期間において、2回以上利用できるようにしなければなりません（④を除く）。

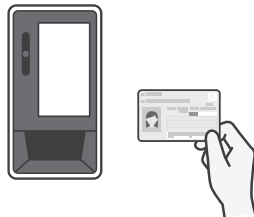
## ① 短時間勤務の制度

- ・1日の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働日数を短縮する制度
- ・労働者が勤務しないことを認め

## ② フレック

## ③ 時差

## 健康保険証が廃止され マイナ保険証に引き継がれます



### 12月2日に健康保険証を廃止

2024年12月2日より、現行の健康保険証が廃止され、マイナンバーカードと健康保険証が一体となった「マイナ保険証」に引き継がれます。

経過措置として、すでに発行済みの保険証は廃止後も1年間使用できますが、新規発行は2024年12月2日以降おこなわれません。

### 会社に届く封書を本人に配布

健康保険証の廃止にともない、9月ごろ協会けんぽから会社宛てに「資格情報のお知らせ」が送付されます。被保険者（本人）の分と、被扶養者（家族）の分が、1人分ずつ封入されてい

るので、封書のまま会社から本人に配布する形となります。

### 「資格情報のお知らせ」とは？

マイナンバーカードには、従来の保険証に記載されている記号・番号や資格取得年月日などの情報が記載されていません。このため、保険証が廃止された後、給付金の申請に必要な記号・番号などの情報を確認できるものとして「資格情報のお知らせ」が発行されます。

また、マイナ保険証にまだ対応していない医療機関において、マイナ保険証とあわせて「資格情報のお知らせ」を提示することで受診できるようにな

ります。マイナ保険証とあわせてマイナポータルの資格情報画面の提示でも受診できます。

なお、「資格情報のお知らせ」だけでは受診できません。

### マイナ保険証を持っていない人は

冒頭で説明したとおり、2024年12月2日以降は健康保険証が発行されません。国はマイナ保険証の利用を促進していますが、マイナ保険証を持っていない人については、資格取得時に申請して「資格確認書」というプラスチックの黄色いカードを発行してもらうことが可能です\*。このカードは従来の保険証と同じように医療機関に提示して使用することができます。

※健康保険組合では「資格確認書」の仕様や「資格情報のお知らせ」の送付時期が異なる場合があります。

## 精神障害の労災増加、 過去最高を更新

厚生労働省は6月28日、「過労死等の労災補償状況」を取りまとめ公表しました。

2023年度の精神障害（メンタルヘルス疾患）における労災補償の請求件数は3,575件（前年度比892件増）、支給決定件数は883件（同173件増）、支給決定された件数のうち自殺（未遂を含む）は79件で、いずれも過去最多となりました。

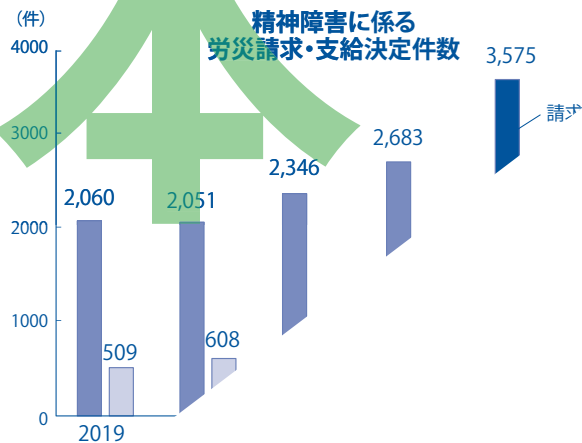
### 「医療、福祉」で最多

業種別に見ると、請求件数、支給決定件数ともに「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」の順で多くなっています。「医療、福祉」の中でも「

社会福祉・介護事業」が最多でした。

職種別では、請求件数、支給決定件数ともに「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」「サービス職業従事者」が続いています。

支給決定件数を年齢「～49歳」が最多「～29歳」（2件）と



## 男女間の賃金差異公表、 101人以上規模の企業にまで拡大を検討

厚生労働省の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」は8月、報告書をまとめ公表しました。その中で、男女間の賃金差について公表を義務付ける対象企業を拡大することを提言しています。

### 賃金差異の公表対象を拡大か

以前にくらべて男女間の賃金格差は減少の傾向にあるとはいえ、政府としてはさらなる格差解消を目指しているものと思われます。

現状では、男女間の賃金差異の公表については、301人以上規模の企業

にのみ義務とされています。報告書では、101人以上規模の企業にまでこの公表義務を拡大するのが適当だとされています。

### その他の公表義務

なお、現状においても、101人以上規模の企業については、何らかの女性の職業選択に資する情報で厚生労働省が定めるもののうち1つ以上は公表することが必要とされています。たとえば「労

働者の男女比」や「育児休業の男女別取得実績」などです。

### 拡大の影響は

この公表の拡大が実現すれば、多くの企業が男女間の賃金差異を公表することとなります。また今後、社会全体の流れとして、男女間の賃金差異、働き方の差への問題意識はますます高まるでしょう。

### 「男女間の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女間の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

## 法改正予定一覧

### ■今年の変更予定

(年月は施行予定です)

10月	年金改革法	50人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に
10月	雇用保険法	教育訓練給付金の給付率アップ
12月	医療保険各法	健康保険証を廃止してマイナ保険証へ

今後の法改正予定は右のとおりです。

10月から、従業員数50人超の企業についてもパート・アルバイトの社会保険の加入が義務化されます。

来年4月と10月からは育児介護休業法の改正があります。育児だけでなく介護についても大幅な拡充となっています。社内の育児介護休業規程を見直しおくとともに、個別周知や意向確認など実務の面でも対応できるように準備しておきましょう。

同じく来年4月から育児休業給付金について新たな給付が2つ創設されます。時短勤務をしている社員への給付はこれまでなかったものです。対象者にアナウンスして申請漏れのないように注意しましょう。



### ■来年以降の変更予定

2025.1月	労働安全衛生法	死傷病報告・健診結果などの電子申請を義務化
2025.4月	育児介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業免除を小学校就学前まで拡大</li> <li>・育児のためのテレワークを努力義務に</li> <li>・子の看護休暇の対象者・取得理由を</li> <li>・介護休業等について個別周知を</li> <li>・介護休暇の対象者を拡充</li> </ul>
2025.4月	雇用保険法 (育児休業給付金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出生後休業支援給付金</li> <li>・育児時短就業給付金</li> <li>・育児休業給付金</li> </ul>
2025.4月	雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付制限</li> <li>・再就職</li> <li>・</li> </ul>
2025.10月 (予定)	育児介護	
2025.10月		
20		



# 育児休業給付金の延長手続きが厳しくなる？

**Q** 育児休業給付金の延長の手続きが厳しくなると聞きました。具体的にどのように変わのでしょうか。

**A** 「落選ねらい」の申込をしていないか確認するために添付書類が増えます。入所不承諾通知に加え、本人が記載する申告書と、保育所の利用申込書の写しが必要となります。

\* \* \* \* \*

育児休業給付金の支給延長のために保育所の入所選考にあえて落ちる「落選狙い」を防ぐため、2025年4月以降、育児休業給付金の延長手続きが厳格化されることになりました。

## 保育所に入所できない証明が必要

育児休業は原則として子が1歳に達するまでですが、保育所に入所を希望しているのに入所できない場合などは1歳6ヵ月または2歳まで延長できることになっています。

育児休業給付金を延長して受ける際は、保育所に入所できないことを証明するために、市区町村が発行する「入所保留通知書」や「入所不承諾通知書」などをハローワークに提出することになっています。

## 「落選ねらい」が問題に

しかし、そもそも1歳で復帰するつもりがなく、入所不承諾通知書などを得るために入所選考にあえて落ちる「落選ねらい」が問題となっていました。たとえば、あえて自宅か

## 延長時に必要な添付書類

- 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所不承諾通知など)
- +**
- ①延長事由認定申告書(本人が記載する)
- ②保育所の利用申込書の写し

## 延長事由認定申告書の一部

② 利用(入所)申込みをした日：	令和	年	月	日
③ 利用(入所)開始希望日：	令和	年	月	日
④ 利用(入所)申込みに当たり、入所保留を積極的に希望する旨の意思表示をされていますか。	ア していない	イ している		
⑤ 利用(入所)保留の有効期限：	令和	年	月	日
⑥ 利用(入所)内定を辞退したことがありますか。	ア 辞退したことはない	イ 辞退したことがある		
⑦ 利用(入所)申込みをした保育所等の中で、自宅から最も近隣の施設名と通所時間(片道)	施設名：			
	通所方法：			
	通所時間(片道)：	分		
⑧ 通所時間(片道)が30分以上の場合、その理由を次から選択してください。				
ア 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため				
イ 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため				
ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため				
エ 子に特別の配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため				
オ その他				

ろにある人気の保育園に応募するなどといった行為です。

⑧では、申込にならざることを希望していない

## 追加書類が必要

こうした行為を防ぐために、2025年4月以降は育児休業給付金の延長手続きにおいて次の確認書類が必要となることとなりました

- ①延長事由認定申告書
- ②保育所の利用申込書の写し