

要確認

「NO ハラスメント」の新しいポスターを配布(あかるい職場応援団)

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NO ハラスメント」の新しいポスターの配布申し込みが開始されています。

…………ハラスメント対策の重要性とポスター(あかるい職場応援団作)の活用…………

ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるということも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。“NO ハラスメント”という方針の周知・啓発を行う意味でも、このポスターを活用してみてもいいかもしれませんか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくともよいかもしれません。ハラスメント対策(研修の実施など)についても、ブレインスターでは数多く用意しています。

・管理職を対象とした研修 ・一般職を対象とした研修 ・ハラスメント相談窓口担当者研修

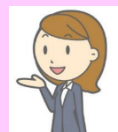
研修事例：管理職ハラスメント研修

「自己および職場環境チェックシート」というツールを使って自己の振り返ると・・・

→「口答えされたらイラっとする」

「厳しく指導をしないと人は育たないと思っている」

など、当てはまると思ってしまったら自分がパワハラ気質だと言ってしまうような気がして、非常に盛り上がるツールです。このツールを使う意図としては、自分のことが分からないと改善もできないということのほかに、
勇気をもって自分を見つめ直す・向き合ってもらおうということもあります。



お仕事
カレンダー
12月

～お知らせ～ 年末年始の営業について
年末12月27日まで新年は1月6日より営業いたします。

12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2025/1/6

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 10月決算法人の確定申告と納税・2025年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 翌年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



重要

健康保険の被保険者資格取得届等に 「資格確認書発行要否のチェック欄」が設けられました。

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（マイナ保険証）で医療機関等を受診する仕組みに移行されることになりましたが、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、保険者が発行する「資格確認書」で受診することができます。

この仕組みの変更に伴い、「被保険者資格取得届」と「被扶養者（異動）届」には、資格確認書発行要否のチェック欄が設けられることになりました。その新様式を確認しておきましょう。

例) 健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届／厚生年金保険 70歳以上被用者該当届

The image shows a portion of a Japanese government form titled '被保険者資格取得届' (Insurance Qualification Acquisition Statement). A red box highlights a specific section labeled '資格確認書発行要否' (Insurance Confirmation Book Issuance Requirement). Within this section, there is a checkbox labeled '発行が必要' (Issuance Required), which is checked. A red arrow points from this checkbox to the right, towards the explanatory text.

★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、「被保険者資格取得届」または「被扶養者（異動）届」の資格確認書発行要否のチェック欄にチェックを入れて提出することになります。その確認を怠らないようにしましょう。

なお、すでに被保険者、被扶養者である方が資格確認書を必要とする場合は、

別途、保険者（全国健康保険協会又は健康保険組合）に申請することが基本となりますが、保険者が職権で資格確認書を交付することも可能となっていますので、各保険者の対応に従うようにしましょう。

現行の健康保険証は最長で令和7年12月1日まで使えるため、保険者は、その有効期限が切れる前に資格確認書を交付すれば良いとされています。会社の担当者の方は、資格確認書の交付が事業主を通して行われるのかを保険者に確認すると良いでしょう。

◆マイナ保険証の登録は解除できる

12月2日に迫った現行の健康保険証の廃止とマイナ保険証への一本化に伴い、マイナンバーカードを取得していない方やマイナンバーカードを健康保険証として利用する登録をしていない方などには、保険者から資格確認書が交付され、それを医療機関に提示することにより、これまでと同様に保険医療が受けられます。

そして、いったんマイナンバーカードに健康保険証の情報をひも付けた後で、情報漏洩が不安などの理由により、その登録を解除した方にも資格確認書が交付されます。

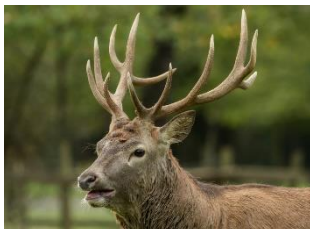
当初、マイナ保険証の登録は原則として解除できないことになっていましたが、2023年に政府は、利用登録自体が任意で行われることなどを踏まえ、登録後の解除を認めることに方針変更しました。

◆マイナ保険証の登録解除の流れ

厚生労働省は、2024年10月に「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」という保険者向けの通知を出し、10月28日から医療保険者等向け中間サーバーで保険者からの解除申請の登録を受け付けるので、保険者にも加入者からの解除申請の受付を開始するよう求めました。皆さんの所属する保険者のホームページに告知が出ているか確認してみましょう。

七十二候の暦（こよみ）

12月27日～12月31日頃



麋角解（さわしかのつのおつる）

「麋」は「ナレシカ」というトナカイの一種の大きな鹿若しくは「ヘラジカ」とされています。奈良の鹿の角が落ちるのは春先ですから、同じ鹿でも時期が違うので



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL: <http://brainstar.jp>

厚生労働省から、リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」が公表されています。労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要であるとし、労働基準法違反となる典型的な取り扱いなどが紹介されています。

……………リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」のポイント……………

<このような取り扱いは、労働基準法違反です！>

●勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働時間のうち15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。

●一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は、30分単位で行うよう指示しており、30分に満たない時間外労働時間については、残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。

●始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服への着替え、清掃、朝礼など）を義務付けているが、当該作業を、労働時間として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。



<ワンポイントアドバイス>

労働時間における端数処理の例外として、**1か月における時間外労働**、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。

また、1日の労働時間について、一定時間に満たない時間を切り上げた上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

★このリーフレットは、最近（令和6年9月に）作成されたものです。そこで紹介されているような違反事例が後を絶たないということで、周知を図っているのでしょう。その内容は、基本的なものといえますが、今一度確認しておきたいところです。

トピック

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

◆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。

【厚生労働省「第170回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）」】


https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44958.html

ストレスチェック実施について詳しく知りたい場合は、コンサルティング事業部にてご説明いたします。電話番号：096-234-6560 *集団分析の外部委託もご提案いたします。

厚生労働省が「立ち作業の負担軽減対策の取組事例」を紹介

令和6年10月下旬、厚生労働省は、労働安全衛生の観点から、立ち作業の負担軽減対策として実際に行われている企業の取組事例を取りまとめ、公表しました。

労働安全衛生規則第615条では、「事業者は、持続的立業に従事する労働者が就業中しばしばすわることのできる機会のあるときは、当該労働者が利用することのできるいすを備えなければならない」と規定しており、同省は、今回紹介した取組事例を参考に、長時間の立ち作業を改善するなど、健康に働ける職場づくりに努めるように呼びかけています。以下で、その一例を紹介します。

CASE 01	スーパーマーケットにおける立ち業務の負担軽減対策	費用の目安	数万円
小売業	株式会社ダイエー南砂町スナモ店（本社東京都）		
取り組み内容			
立って作業を行っていたスーパーマーケットのレジに、軽く腰を掛けられるイスを設置。接客の合間など、座っての待機を可能に。また、お客さまに取り組みを周知するため、レジ周辺に理解を求めるポスターを掲示している。			
事業者の声	働きやすい職場を目指している中で、レジへのイスの設置の取り組みを知り、試験的に導入しました。最初は座ったままの接客を想定していましたが、レジを通す際は立った方がやりやすいとの声もあり、現在はイスに座るタイミングは従業員個々の判断に任せています。また、この取り組みをお客さまへ周知したことで、お客さまの目を気にせず、待機時間などに座っている様子を目にします。試験的な導入が従業員に好評だったことを受け、9月に関東の有人レジのある全79店舗へ導入しました。また、近畿の全店舗へも来年度以降導入する予定です。		



必ずしも座って作業をすることを求めているものではありませんが、立ち作業にともなう従業員の足腰の負担を軽減するためには、作業時間の短縮やこまめな休憩の取得等を行うことや、作業中に座ることができるイスを設置するなどの対策が考えられます。

★今のところ、小売業・警備業の事例がいくつか紹介されています（今後、増えると思われます）。上記の事例を含め、厚生労働省が紹介している取組事例をみてみたいと思われたときは、気軽にお声掛けください。

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

◆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年を満了することとなった日）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【厚生労働省「令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します」】

最低賃金の引上げと企業対応 ～労働政策研究・研修機構

「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より

◆過去最高の引上げ額となった今年の最低賃金
今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円引き上げられ過去最大の引上げ幅（引上げ率5.1%）となっています。

◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。そのうち、2022年度調査の全有効回答企業（7,634社）に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねたところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容（複数回答）は、「賃金の引上げ（正社員）」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」（45.3%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（36.1%）、「賃金の引上げ（非正社員）」（34.9%）、「給与体系の見直し」（28.1%）、「労働時間の短縮」（24.4%）などが挙がっています。最低賃金の引上げは今後も続いていくことが予想されます。自社における影響を踏まえて、引き続き対応を検討していく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果】