

### ■最新・行政の動き

在留資格で出入国在留管理庁が実態把握に乗り出す方針

### ■ニュース

○従業員の「資格確認書」が会社宛に届いた場合の対応

○令和7年度地域別最低賃金額改定の目安が公表されました

○「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」の通達が公表されました

○9月からマイナ保険証がスマホでも利用できるようになります

### ■お役立ち情報

○ハローワークインターネットサービスのワンタイムパスワード認証が再開されています

○外国人労働者の雇用保険手続きに関するリーフレットが公表されています

### ■実務に役立つQ&A

[職業家庭両立推進者の選任義務は?]

### ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 在留資格「技術・人文知識・国際業務」(技人国)で 出入国在留管理庁が実態把握に乗り出す方針

一定の技術や知識が必要な専門職に従事する外国人向けの在留資格「技術・人文知識・国際業務」(技人国)で、派遣労働に関するトラブルが相次いでいるとして、出入国在留管理庁が実態把握に乗り出す方針であることが16日、分かった。本来禁止された単純作業を派遣先で担うケースなどを確認、是正が必要と判断した。起業向けの在留資格「経営・管理」の要件厳格化も検討する。

技人国の取得には、母国で大学などを卒業して技能を有する必要がある。専門性の高い分野での就労が原則だが、派遣会社が派遣先に対し、専門外の仕事も可能と説明し、単純作業をさせるケースなどが確認された。

入管庁は調査態勢を強化して対象外の仕事に従事していないかどうかを確認し、啓発活動にも力を入れる方針。状況が改善されない場合は、在留期間の途中で派遣先が変わった際、入管庁へ事業所名を報告するよう外国人に義務付けることも検討する。

「経営・管理」については、実態のない会社を設立し資格を得るケースが判明。必要な資本金を500万円以上から3千万円以上に引き上げるなどの厳格化を検討する。

(2025年08月16日 共同通信社)

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

## 従業員の「資格確認書」が会社宛に届いた場合の対応

### ◆「資格確認書」とは

令和6年12月2日以降、従来の健康保険証が新たに発行されなくなり、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行しています。

しかしながら、令和7年5月のマイナ保険証を利用した人の割合は43.1%（推計値）と半数に届かず、マイナ保険証の利用登録解除を申請する人もいる（6月の受付件数は12,263件）ため、マイナ保険証を保有していない人（マイナカードの電子証明書の有効期限切れの人も含む）すべてに、従来の健康保険証の有効期限内に「資格確認書」が申請によらず無償で交付されます。

この資格確認書は、マイナ保険証を使わずに医療機関等で保険診療を受けるために必要となる書面です。

### ◆送付対象者の自宅へ送付

協会けんぽでは、令和7年7月下旬より順次、令和7年12月2日以降にマイナ保険証にて保険診療が受

けられない人の資格確認書を、被保険者の自宅へと送付しています。

また、送付対象者がいる事業所に対して、送付対象者が掲載された一覧表を送付しています。

### ◆対象者宅に届かなかった場合は会社宛に送付

協会けんぽの発送した資格確認書が、被保険者の転居等により宛先不明となって届かない場合もあることから、その場合は会社宛に送付するとされており、届いた場合は速やかに本人に配付してほしいとされています。

なお、これらの対応は令和7年4月30日時点の情報に基づき行われているため、既に退職等により資格喪失している人について、一覧表に掲載されていたり資格確認書が届いたりする可能性があります。

【厚生労働省「マイナンバーカードの健康保険証利用について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08277.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html)

【全国健康保険協会「お知らせ(令和7年8月)」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/r7-8/7080501/>

## 令和7年度地域別最低賃金額改定の目安が公表されました

### ◆全国加重平均は1,118円、上昇額は過去最高

10月の改定に向けて議論されている最低賃金について、令和7年8月4日に開催された第71回中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

目安通りに各都道府県で上げが行われた場合の全国加重平均は1,118円で、全国加重平均の上昇額は63円（昨年度は51円）となります。これは昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となり、上げ率は6.0%（昨年度は5.1%）となります。

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	63円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	63円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	64円

（参考）ランクごとの加重平均は、Aランク 5.6%、Bランク 6.3%、Cランク 6.7%

### ◆全都道府県で1,000円超えに

今後は、この目安を参考に、各地方最低賃金審議会で、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ、答申が行われ、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。今年度は、この目安通りに上げが行われれば、すべての都道府県で最低賃金が1,000円を超えることとなります。

### ◆賃上げへの対応を

政府は、最低賃金を2020年代に全国平均で1,500円にするという目標を掲げており、近年、最低賃金については大幅な上げが実施されているところです。

企業が賃上げを実施できるような環境づくりのため、生産性向上の支援として、各種の助成金等の拡充や、経営支援の強化が見込まれます。企業においては、このような国の支援策も確認しつつ、今後も続く賃上げの波に向けて、自社における影響やその対策については十分に検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_60788.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60788.html)

## 「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」の通達が公表されました

令和7年度税制改正において、特定扶養控除の要件の見直しおよび特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、健康保険法の被扶養者の認定対象者が19歳以上23歳未満である場合における取扱いについて、通達が公表されました。

### ◆認定対象者が19歳以上23歳未満である場合における取扱い

認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を130万円未満とするものについて、当該認定対象者（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150万円未満として取り扱うこと。

なお、当該認定対象者の年間収入の額に係る認定要件以外の取扱いについては、昭和52年通知と同じとされています。

※昭和52年通知の内容

1. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合
  - (1) 認定対象者の年間収入が130万円未満（60歳以上または

一定の障害者は180万円未満）、かつ、被保険者の年間収入の二分の一未満である場合

- (2) (1)の条件に該当しない場合であっても、認定対象者の年間収入が130万円未満（60歳以上または一定の障害者は180万円未満）、かつ、被保険者の年間収入を上まわっておらず、被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるとき
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
  - 認定対象者の年間収入が、130万円未満（60歳以上または一定の障害者は180万円未満）、かつ、被保険者からの援助による収入額より少ない場合

### ◆船員保険法の被扶養者の認定について

上記に準じて取り扱うものとされています。

### ◆施行日

令和7年10月1日

大学生が扶養から外れないようにする就業調整をしていることを受け、人手不足解消の観点から、認定にかかる年間収入の要件を緩和したものです。大学生の子を扶養する被保険者がいる場合は、必ず押さえておきましょう。

【厚生労働省「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」】  
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T250724S0010.pdf>

## 9月からマイナ保険証がスマホでも利用できるようになります

現在、マイナンバーカードの保有者は、アプリのダウンロードによりマイナンバーカードの機能をスマートフォンで利用できますが、9月よりマイナ保険証の機能が搭載され、機器の準備が整った医療機関等で利用できるようになります。

### ◆マイナ保険証をスマホで使うには？

マイナンバーカードをスマートフォンで使うためには、マイナポータルアプリをダウンロードする必要があります。そして、下記を準備しなければなりません。

- ・実物のマイナンバーカード
- ・券面入力用暗証番号（数字4桁）※iPhoneのみ
- ・マイナンバーカードの署名用電子証明書のパスワード（市町村窓口で設定した英数字6桁～16桁）

マイナポータルアプリからマイナンバーカードをスマートフォンにかざして読み取ると、ログインが完了します。ログイン後、マイナンバーカードの健康保険証利用登録を行います。

次に、マイナンバーカードの機能をスマートフォンに搭載します。詳細は下記デジタル庁のWebサイトを確認してください。

### ●デジタル庁「スマートフォンのマイナンバーカード」

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/smartphone-certification>

### ◆受付時の操作

医療機関等での受付方法は、マイナ保険証で受付をする際と同様に、顔認証付きカードリーダーを使います。受付画面で該当する端末を選択し、端末で本人認証を行い、スマートフォンが搭載されたマイナ保険証をスマホ用の汎用カードリーダーにかざすと、同意情報の入力に進みます。

### ◆従来の健康保険証はいつまで使えるか？

なお、従来の健康保険証は、マイナ保険証への移行に伴い、順次有効期限（最長で今年の12月1日）を迎えます。そのため、マイナンバーカードを持っていない人やマイナ保険証の利用登録をしていない人には、健康保険組合や自治体から「資格確認書」が交付されます（後期高齢者医療制度に加入の人や、新たに加入される人等は令和8年7月末までの暫定措置としてマイナ保険証の保有状況にかかわらず交付）。これを医療機関の窓口に提示すれば、これまでと同様に保険診療を受けることができます。

【厚生労働省「9月からマイナ保険証がスマホでも使えます」】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001507615.pdf>

【厚生労働省「資格確認書について（マイナ保険証を使わない場合の受診方法）」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_45470.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45470.html)

## 活用できていますか？「父親の仕事と育児両立読本」最新版のパンフレット

## ◆ 男性の育児休業取得率の増加

厚生労働省の昨年度の調査で、企業で働く男性の育児休業の取得率が40.5%と、過去最高を記録したことがわかりました。原則として1歳未満の子どもを育てるために取得することができる育児休業に加え、男性は産後パパ育児制度で、子どもが生まれてから8週間以内に4週間まで休みを取ることができるようになっています。

育児・介護休業法改正の10月施行を目前に、厚生労働省から出されている「父親の仕事と育児両立読本」も強化され、7月30日に最新版が発表されています。

## ◆ パンフレットの内容・構成

このパンフレットには、妊娠、出産、子育て期の父親の関わり方や、育児休業制度をはじめとする両立支援制度の基礎知識とその活用方法、仕事と家庭の両立のポイント等が盛り込まれています。大きく、「わかる育休」「とる育休」「子育て書き込みノート」の3部構成となっています。

## ・「わかる育休」

Q & Aによる育休制度の解説や、給付金、ハラスメント対策についても触れていて、実体験からリアルな声を紹介する活用事例も豊富に掲載されています。

## ・「とる育休」

育児休業取得の手続きと段取りを確認したうえで、休暇取得までステップを追って手順を解説しており、仕事と家庭の両立支援や育休取得のタイミング、家計のやりくりや各種支援等、実践的な事前準備についてまとめられています。

## ・「子育て書き込みノート」

妊娠・出産・休業等のスケジュールや、各タイミングで父としてできること、妻へのサポートや出産後の記録、医療機関の情報、子の成長の記録等、書き込むことでオリジナルの記録ノートができあがります。

【厚生労働省「父親の仕事と育児両立読本～ワーク・ライフ・バランスガイド～】

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/ikumen\\_dokuhon\\_2024.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/ikumen_dokuhon_2024.pdf)

## 若い世代が考える仕事と育児の両立～共育(トモイク)プロジェクト調査結果より

厚生労働省の広報事業「共育(トモイク)プロジェクト」は7月30日、15歳から30歳の若年層1万3,709人を対象に実施した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」(速報)を公表しました。

調査によると、若年層の64.8%が「共育てをしたいが、実現のためには社会や職場の支援が必要」と回答しました。共育ての必要性は広く認識されているものの、制度や環境面での支援整備が課題として浮き彫りになっています。また、育児や家事の分担については約7割が「性別は関係ない」と回答し、男女の役割に関する意識変化が明確です。

※「共育て」とは、パートナー同士が協力合って、家事・育児に取り組むことをいいます。

## ◆ 育児休業取得意向の高さと理想の働き方

育児休業の取得意向は高く、若年社会人の71.8%が育休取得を希望しています。そのうち約8割が「1か月以上の育休取得」を希望していることもわかりました。理想の働き方としては「仕事と家庭の両立」や「柔軟な働き方」を重視する傾向が強く、理想の働き方が実現した

場合に「仕事のモチベーションが高まる」と回答した割合は74.4%にのぼっています。

一方、理想の働き方が実現できていない若年層は、子育て期間中の離職意向が理想の働き方ができている層に比べて24.3ポイント高いことも明らかになりました。

## ◆ 企業に求められる具体的支援策

若年層が理想の働き方を実現するために望む支援としては、「残業時間の抑制」(22.3%)、「在宅勤務の活用」(22.1%)、「有給休暇の取得促進」(21.6%)が挙げられています。これらの支援は離職抑止や働きやすさ向上に寄与すると考えられます。

また、厚生労働省の調査によれば、2024年度の男性育児休業取得率は40.5%で、2025年度には50%の取得率達成を目指しています。若年層の育児や共育てに対する意識の変化に合わせ、企業側は制度の充実と職場環境の整備を一層進める必要があります。

【厚生労働省「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査(速報)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001527094.pdf>

## 外国運転免許から日本の免許への切替（外免切替）手続についての見直し

### ◆外免切替手続、見直しへ

警察庁は、外国運転免許から日本の免許への切替（外免切替）手続について、審査基準の厳格化を進めています。これは、基本的な交通ルールを理解しないまま免許を取得した外国人による事故が発生していることを受けた対応です。令和7年10月1日からの施行をめざし、準備が進められています。

### ◆主な見直し内容

今回の見直しでは、以下の点が主に変更されます。

#### ① 住所確認の厳格化

これまで観光目的など短期滞在者でも免許取得が可能でしたが、今後は申請者の国籍にかかわらず、原則として住民票の写しの添付が求められます。これにより、観光等の短期滞在の在留資格者は免許取得ができなくなります（例外的な場合を除く）。

#### ② 知識・技能確認の厳格化

従来はイラスト問題10問で70%以上の正答率が

合格基準でしたが、今後は筆記試験50問に増加し、正答率90%以上が求められます。また、技能確認では横断歩道の通過や合図不履行など、より実践的な運転技術の評価が導入されます。

これらの改正は、交通安全の確保と制度の信頼性向上を目的としています。企業においては、運送業や建設業を中心に、外国人従業員が運転業務に関わる場合に大きな影響を受けることになりそうです。

免許取得の要件や手続きの変更点を事前に確認し、適切な対応を図ることが重要です。

詳細は警察庁のパブリックコメント資料をご参照ください。

【外免切替手続の見直し(案)(警察庁)】

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/download?seqNo=0000295460>

## 40歳から始める職場の転倒対策

最近、職場での転倒事故が増えています。東京労働局の調査によれば、休業4日以上労働災害の約3割が転倒によるものでした。ヒトの筋肉量は30歳以降年間1%くらいの割合で減少していき、40歳代からは加齢に伴う身体機能の低下が徐々に始まるとされており、筋力低下やバランス感覚の衰え、視力の変化が転倒のリスクを高めます。フレイルとは、加齢によって心身の機能が低下し、外部の変化に対応しにくくなる状態であり、早めの対策が重要です。「まだ大丈夫」と思っている、身体機能の衰えは思ったより早く始まります。

### ◆職場環境と日常業務の見直しによる転倒対策

転倒災害は予防できる事故です。まずは通路の整理整頓、適切な照明、滑りやすい床面の改善など、基本的な安全対策を徹底しましょう。4S（整理・整頓・清掃・清潔）活動や危険の見える化、危険予知（KY）活動を取り入れ、従業員全員が危険箇所を把握しやすくすることも効果的です。

### ◆身体機能維持への日常的な取り組み

転倒防止には個人の身体機能維持も不可欠です。厚

生労働省は年齢に関わらず筋力トレーニングやストレッチの実施を推奨しています。朝礼や業務の合間に簡単な体操や柔軟運動を取り入れる、意識的に階段を使うようにするといった対策で、転倒リスクを大きく減らすことが可能です。定期健康診断で視力やバランス機能の変化を定期的にチェックし、必要な対応を行いましょう。

40歳を過ぎたら早めの対策を心がけることが、安全確保につながります。高齢化が進む中、従業員の年齢に合わせた安全対策は、健康維持や生産性向上にも直結する重要な経営課題です。

【東京労働局「令和6年労働災害発生状況」】

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002254463.pdf>



## ハローワークインターネットサービスのワンタイムパスワード認証が再開されています

操作手順については、次のように案内されています。

- 1 各種マイページログイン画面にて、ID（メールアドレス）・パスワードを入力
- 2 入力したメールアドレスにハローワークインターネットサービスよりメールが届くので、メールに記載されているワンタイムパスワード（6桁の数字）を、上記1の操作後に表示される画面にて入力し、「送信」ボタンを押す

また、次の方向けの案内やQ & Aなども掲載されています。

- 現在登録されているメールアドレスが利用できない方
  - ID（メールアドレス）をメールが受信できるメールアドレスに変更する必要があり、変更はハローワークの窓口で行うため、ハローワークへの来所が必要
- 同一のログインID（メールアドレス）を複数名で利用されている方（会社の採用担当の方など）
  - マイページにログインするアカウント（ID（メールアドレス）・パスワード）は10個まで追加可能で、ワンタイムパスワードも追加したアカウントごとに送信されるため、採用担当者が複数いる場合はアカウントを追加しておくが便利

【ハローワーク マイページ ワンタイムパスワード】

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/news/operation\\_news\\_dtl.html#PAGE0000000000000001185](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/news/operation_news_dtl.html#PAGE0000000000000001185)

## 外国人労働者の雇用保険手続きに関するリーフレットが公表されています

8月4日、厚生労働省より、リーフレット「事業主の皆さまへ 外国人労働者の雇用保険手続きをお忘れなく！」が公表されました。

同省ホームページには、同じテーマで平成25年3月に作成されたリーフレットも掲載されていますが、裏面の雇用保険被保険者資格取得届の記入方法に関する内容のほか、新旧で次のような違いがあります。

- 法的根拠
  - (旧) また、雇用対策法第28条により、外国人の雇入れ時と離職時に、氏名・在留資格などをハローワークに届け出ることが義務付けられています
  - (新) また、労働施策総合推進法第28条により、外国人の雇入れ時と離職時に、氏名・在留資格などをハローワークに届け出ることが義務付けられています
- 雇用保険加入手続き時の注意点
  - (旧) 日ごと又は30日以内の期間を定めた雇用契約により派遣労働を行っている方については、日雇労働被保険者となる場合があります。
  - (新) 削除

【(新) 事業主の皆さまへ 外国人労働者の雇用保険手続きをお忘れなく！】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001530992.pdf>

【(旧) 事業主の皆さまへ 外国人労働者の雇用保険手続きをお忘れなく！】

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/dl/250318.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/dl/250318.pdf)

## 高齢雇用継続給付・介護休業給付のパンフレットの令和7年8月1日改訂版

厚生労働省より、令和7年8月1日からの支給限度額等の改定に対応した「高齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」が公表されています。

具体的な高齢雇用継続給付と介護休業給付の支給限度額等の改定後の額は、下記のとおりです。

【高齢雇用継続給付】

- 支給限度額：386,922円（前年度比+10,172円）
- 最低限度額：2,411円（前年度比+116円）
- 60歳到達時の賃金月額
  - ・ 上限額：508,200円（前年度比+13,500円）
  - ・ 下限額：90,420円（前年度比+4,350円）

【介護休業給付】

- 支給限度額：上限額 356,574円（前年度比+9,447円）

【雇用継続給付】

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance\\_continue.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html)

## 育児休業等給付の内容と支給申請手続 令和7年8月1日改訂版

厚生労働省より、「育児休業等給付の内容と支給申請手続（2025（令和7）年8月1日改訂版）」、「育児時短就業給付の内容と支給申請手続（2025（令和7）年8月1日時点版）」が公表されています。改訂に伴い、支給上限額等が令和8年7月31日までの額へと更新されています。

また、「育児休業等給付の内容と支給申請手続（2025（令和7）年8月1日改訂版）」では、2025（令和7）年4月から支給対象期間の延長要件として下記（下線部分）が追加されたことを受け、「3 支給対象期間の延長」の掲載内容の整理が行われています。

- 1歳6カ月または2歳まで支給対象となる場合（延長事由）
  - ① 保育所等における保育の利用を希望し申込みを行っているが、当面保育が実施されない場合（速やかな職場復帰を図る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であると公共職業安定所長が認める場合に限る。）
  - ② 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者で、その子が1歳に達する日または1歳6カ月に達する日後の期間に、常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合
  - ③ 当該被保険者の他の休業が終了した場合

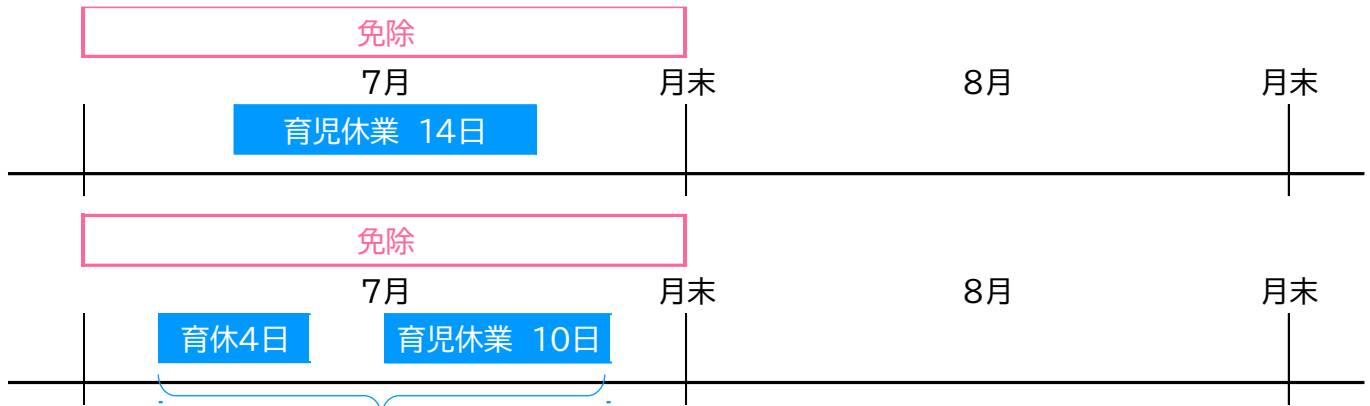
【育児休業等給付について】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)

# 実務チェックポイント『育児休業中の保険料免除』

## (1) 同月内に短期間の育児休業等を取得している場合

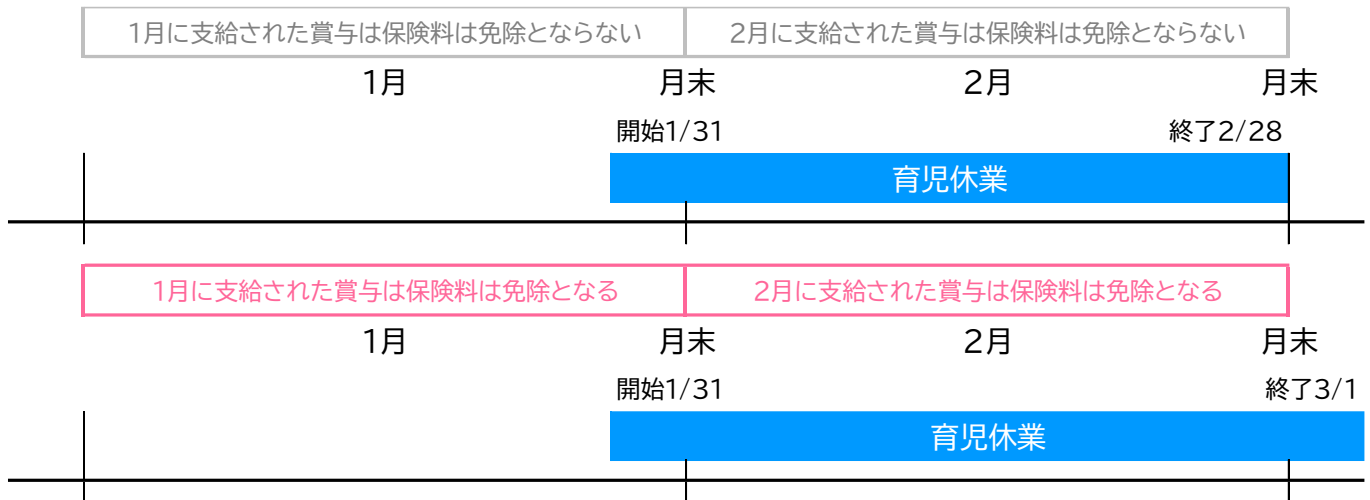
- 育児休業等を開始した日の属する月については、その月の末日が育児休業期間中に加えて、その月中に14日以上(育児休業期間中に就業予定日がある場合は、当該就業日を除く。)の育児休業等を取得した場合についても、当該月の保険料が免除となる。



※同じ月に取得した複数回の同月内の育児休業等は合算して育児休業期間の算定をする。

## (2) 賞与に係る保険料の取扱い

- 連続した1か月超の育児休業等取得者に限り、賞与保険料の免除対象となる。



- 賞与保険料免除の基準となる「1か月超」については、暦日によって判定する。  
※土日等の休日であっても期間の算定に含まれる。
- 1か月超の育児休業等については、従来通り月末時点で育児休業等をしているかどうかで保険料免除を判断するため、育児休業等期間に月末が含まれる月に支給された賞与に係る保険料を免除することとなる。

(参考) 民法第143条 (暦による期間の計算)

- 1 週、月又は年によって期間を定めるときは、その期間は、暦に従って計算する。
- 2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

(例) 開始年月日	終了年月日	賞与保険料の免除
1月31日	2月28日	免除しない
1月31日	3月1日	免除する

(富山年金事務所)健康保険法等の改正に伴う育児休業中の保険料免除要件の見直しを引用し編集

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/files/toyama/r5/kenposemina/ikukyuu.pdf>

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ）、更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する制度を労働者に利用させた中小企業に助成するものです。

## ・不妊治療：

不妊治療と仕事の両立支援制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者がいずれかの制度を5日(回)以上利用した場合に支給する。

## ・女性の健康課題対応（月経）：

月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者がいずれかの制度を5日(回)以上利用した場合に支給する。

## ・女性の健康課題対応（更年期）：

更年期における心身の不調への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、労働者がいずれかの制度を5日(回)以上利用した場合に支給する。

## 【支給額】

不妊治療	30万円
女性の健康課題対応（月経）	30万円
女性の健康課題対応（更年期）	30万円

## 【支給要件】

1. 不妊治療のための両立支援制度、月経に起因する症状への対応のための支援制度、更年期における心身の不調への対応のための支援制度について、各制度および制度利用の手続や賃金の取扱い等を労働協約または就業規則に規定し、規定する範囲内で運用していること。また、各制度について、労働者に周知していること。
2. 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任していること
3. 対象労働者について、不妊治療のための両立支援制度、月経に起因する症状への対応のための支援制度、更年期における心身の不調への対応のための支援制度のうち、いずれかの制度または各制度を組み合わせ、当該制度利用開始日から1年以内に合計して5日（回）以上利用させたこと。
4. 対象労働者について、制度利用開始日から申請日において、雇用保険被保険者として雇用していること。

## 【申請手続き】

申請期間は、対象労働者の各制度利用期間が合計5日（回）を経過する日の翌日から2カ月以内

【（東京労働局）両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）】

[https://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage\\_ryouritu.funinntiryuu.html](https://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_ryouritu.funinntiryuu.html)

## 実務に役立つQ & A [職業家庭両立推進者]

### 職業家庭両立推進者の選任義務は？（努力義務）

Q

社内の育児介護関係の規程を見直していたところ、上司から「職業家庭両立推進者」を任せたいと言われました。規程を見直すうえで推進者は必要なのでしょうか。推進者の業務内容も教えてください。

A

育児介護休業規程も就業規則の一部ですから、規程を見直す際に意見聴取の手続き等を踏む必要があるとして、必要になるのは過半数代表者からの意見聴取です。仮に従業員代表として、職業家庭両立推進者を自動的に選任するとしたら問題があるでしょう。

推進者の主な業務として、妊娠出産の申出があった場合の意向確認や制度周知、雇用環境の整備等の措置等があり、育休等に関する就業規則等の作成も含まれます（育介法29条）。ただし、推進者の選任は努力義務です。行政解釈では、「業務遂行に必要な知識、経験を有していると認められる者」（育介則77条）のうち、担当業務を自己の判断で責任をもって行える地位にある者を、1企業1人、自主的に選任させるとしています（令7・1・20雇均発0120第1号）。例として、本社人事労務担当部課長以上の者等が挙げられています（厚労省「育児・介護休業法のあらまし」）。

## 9月の手続 [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]

### 【30日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>