

## ■ 最新・行政の動き

建設など8分野は2年 育成就労の転籍制限期間 出入国在留管理庁案

## ■ 法改正など

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて（全文）

## ■ ニュース

○協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます

○インフルエンザ予防接種を福利厚生で行う際の留意点

## ■ お役立ち情報

○11月は「過労死等防止啓発月間」です  
○外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

○「中高年の活躍支援」特設サイトがオープンしました

## ■ 実務に役立つQ & A

[労災保険の遺族補償年金]

## ■ 今月の業務スケジュール

## ◆ 最新・行政の動き

### 建設など8分野は2年 育成就労の転籍制限期間 出入国在留管理庁案

外国人技能実習制度に代わって令和9年4月に開始される育成就労制度を巡り、出入国在留管理庁と厚生労働省は、分野ごとの転籍制限期間に関する案を有識者会議に提示しました。外国人本人の意向で職場を移る「転籍」を制限する期間について、建設や工業製品製造、飲食料品製造、介護など8分野で、就労開始から2年としました。宿泊や物流倉庫、ビルクリーニングなど9分野は1年での転籍を可能とします。

今年3月に閣議決定した基本方針では、「転籍制限期間については、1年とすることをめざしつつ、当分の間、育成就労産業分野ごとに、業務内容を踏まえて、1年から2年までの範囲内で分野別運用方針において設定する」としています。1年を超える期間を設定する分野の受入れ企業は、原則として、分野ごとの基準を満たす待遇向上策を講じなければなりません。

出入国在留管理庁などの案では、各分野の制限期間をその理由とともに示しました。たとえば、建設分野では、外国人が安全に作業を行えるようになるために、一定の時間をかけて安全衛生教育を行う必要があることなどを理由として、2年に設定しました。

政府は、分野別運用方針について、年内の閣議決定をめざしています。

### 【厚生労働省主催】テレワークセミナー

「テーマ：テレワークが障がい者雇用の課題を解決」

開催日：2025年11月6日（木）13:00～

登壇時間：15:05～15:55

テレワーク実施時の労務管理上の留意点  
中小企業のための労務管理と労働時間

社会保険労務士法人NSR 中島康之

テレワークセミナーのお申し込み

### 【厚生労働省主催】テレワークセミナー

テーマ：地方でのビジネス実践もテレワークは不可欠

開催日：2025年11月27日（木）13:00～

登壇時間：15:05～15:55

テレワーク実施時の労務管理上の留意点  
テレワークが導く地方ビジネスの未来

社会保険労務士法人NSR 武田かおり

テレワークセミナーのお申し込み

## 【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

健康保険法第3条第7項に規定する被扶養者の認定については、「収入がある者についての被扶養者の認定について」（昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づき行っているところであるが、今般、労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の「年間収入」の取扱いを下記のとおり整理したので、御配意願いたい。

記

1. 被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定しているところであるが、**労働契約で定められた賃金<sup>(注1)</sup>から見込まれる年間収入**が130万円未満<sup>(注2)</sup>であり、かつ、他の収入が見込まれず、
  - (1) 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合<sup>(注3)</sup>
  - (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には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱うこと。
2. **労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付及び当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認すること。**

具体的には、通知書等の賃金<sup>(注1)</sup>を確認し、年間収入が130万円未満<sup>(注2)</sup>である場合には、原則として被扶養者として取り扱うこと。

なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求めること。
3. 被扶養者の認定の適否に係る確認時において、当初想定されなかった臨時収入により、結果的に年間収入が130万円以上<sup>(注2)</sup>の場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないこと。
4. 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合における当該給与収入を含む年間収入の取扱いについては、従前のおりの取扱い（「収入がある者についての被扶養者の認定について」（昭和52年4月6日保発第9号・庁保発第9号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づくもの）とする。
5. 船員保険法第2条第9項各号に規定する被扶養者の認定についてもこれに準じて取り扱うものとする。
6. 以上の取扱いは、令和8年4月1日から適用すること。

(注1) 労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当及び賞与も含まれる。

(注2) 認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては、180万円。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。

(注3) 当該要件を満たさない場合であっても、当該認定対象者の収入が被保険者の年間収入を上回らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、当該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きと認められるときは、被扶養者に該当するものとして差し支えないこと。

**Q 1 労働契約内容によって年間収入を判定することにした趣旨如何。**

A 認定対象者の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、所定外賃金の見込みを含めた今後1年間の収入見込みにより判定をしているところですが、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととしたものです。

そのため、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等は、被扶養者の認定における年間収入には含まないこととなります。

**Q 2 労働契約で定められた賃金<sup>(注1)</sup>から見込まれる年間収入が130万円未満<sup>(注2)</sup>であるとは、具体的にどのような場合か。**

A 労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類において規定される時給・労働時間・日数等を用いて算出した年間収入の見込額が130万円未満<sup>(注2)</sup>である場合を想定しています。

そのため、当該書類上に明確な規定がなく予め金額を見込み難い時間外労働に対する賃金等は年間収入の見込額には含まないこととなります。

**Q 3 労働契約内容が確認できる書類がない場合、どのように年間収入を判定するのか。**

A 労働契約内容が確認できる書類がない場合は、従来どおり、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することとなります。

**Q 4 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったが、扶養認定時点では経常的に時間外労働が発生している場合は、どのように年間収入を判定するのか。**

A 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったのであれば、扶養認定時点で時間外労働が発生していたとしても、当年度においては一時的な収入変動とみなし、今回の取扱いにより年間収入を判定することとなります。

**Q 5 認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立てはどのように求めるのか。**

A 健康保険被扶養者（異動）届の「扶養に関する申立書」欄に認定対象者本人が記載する方法や、健康保険被扶養者（異動）届の添付書類として認定対象者本人が作成した「給与収入のみである」旨の申立書を添付させる方法等により対応を行ってください。

**Q 6 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合、年間収入はどのように判定するのか。**

A 従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することとなります。

**Q 7 被扶養者の認定の適否に係る確認について、どのように実施すべきか。**

A 認定年度において被扶養者の認定の適否に係る確認を行う必要はないですが、翌年度以降少なくとも年1回は保険者において被扶養者の認定の適否に係る確認を行い、被扶養者の要件を引き続き満たしていることを確認してください。

なお、被扶養者の認定の適否に係る確認においても、認定時と同様に労働条件通知書等の労働契約内容が確認できる書類を確認することにより実施しますが、労働契約の内容が確認できる書類が存在しない場合には従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等を確認することにより実施します。

また、労働契約内容が確認できる書類により認定の適否の確認を実施する場合においても、実際の年間収入との乖離を確認するために勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等の提出を求めても差し支えありません。

**Q 8 被扶養者の認定後、被扶養者の認定の適否に係る確認において、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により、臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上<sup>(注2)</sup>となっていることが判明した場合は、被扶養者の認定を取り消すのか。**

A 被扶養者の認定の適否に係る確認時において、被扶養者の認定段階で見込んでいなかった臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上<sup>(注2)</sup>となった場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者の認定を取り消す必要はありません。

一方で、当該臨時収入により実際の年間収入が社会通念上妥当である範囲を超えて130万円<sup>(注2)</sup>を大きく上回っており、労働契約内容の賃金<sup>(注1)</sup>を不当に低く記載していたことが判明した場合には、被扶養者に該当しないものとして取り扱って差し支えありません。

なお、当該臨時収入が一時的な収入変動かどうかの確認のために「年収の壁・支援強化パッケージ」における事業主証明の提出を求めても差し支えありません。

**Q 9 本通知による取扱いは令和8年4月1日から適用とのことだが、認定日を基準として取り扱うことで良いか。**

A お見込みのとおりです。本通知による取扱いは、認定日が4月1日以降となるものについて適用されます。なお、令和8年4月1日より前に遡って認定する場合は、従来の取扱いにより判定することとなります。

（注1）労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当及び賞与も含まれる。

（注2）認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあつては、180万円。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つては150万円。

【(事務連絡R7.10.1)被扶養者の認定における年間収入の取扱いに係るQ&Aについて】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0070.pdf>

## 協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます

### ◆電子申請の導入

9月10日、協会けんぽは、電子申請サイトの開設と「けんぽアプリ」のリリースを行い、マイナンバーカードを利用して本人確認のうえ、手続きを行う仕組みを準備中であると公表しました。

### ◆電子申請による手続きイメージ

資料によれば、傷病手当金や出産手当金、出産育児金、高額療養費などの申請書が対象となっています。マイナ保険証を持っていない被保険者向けに紙の保険証に代わって発行される資格確認書の交付申請書も、対象となっています。

手続きフローとしては、協会ホームページまたは「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログインして希望する申請書を選択し、申請情報を入力の上、必要な添付書類は電子ファイルでアップロードするというものが示されています。審査に関する通知もシステム上で行われ、確認画面にステータスを表示することとなっています。

ただし、示されているのは被保険者自身が手続きを行うフローのための、会社の担当者や手続きの委託を受け社会保険労務士がどのように手続きを行うのかは、現時点で明らかにされていません。

### ◆いつから導入される？

資料によれば、令和8年1月からのサービス開始が予定されており、電子申請のほか健康づくりに関するコンテンツ配信などが予定されています。

その後、検証の上、令和10年1月には「健診予約」や「デジタルな健康手帳」等、加入者の利便性向上に資するプッシュ型の機能の実装と入社と同時に自動的にアプリをインストールするような仕組みを構築するとされていますが、あくまで構想とされています。

【全国健康保険協会「第137回全国健康保険協会運営委員会資料」】  
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat720/r07/002/250910/>

## インフルエンザ予防接種を福利厚生で行う際の留意点

### ◆インフルエンザが流行シーズンに突入

厚生労働省は3日、令和7年第39週の定点当たり報告数が1.00を上回り、インフルエンザが流行シーズンに入ったことを発表しました。例年より2カ月ほど流行入りが早いことや、昨年の報告数が統計史上最多となった原因として、ワクチン接種率の低下が指摘されていることから、早めの予防接種を推奨することが望ましいと考えられます。

### ◆インフルエンザワクチンについて

毎年の予防接種では、国内・国外の動向を鑑みて流行すると予測された型のワクチンが使用されます。今年度から、日本で使用されるワクチンが4価から3価へと変更されました。これは世界的に検出されていないウイルス株であるB／山形系統を除くとしたWHOの方針に基づいた決定です。インフルエンザワクチンの研究も進んでおり、昨年に製造販売が承認されたワクチンもあるので、専門家と相談して予防接種に使用するワクチンを選択しましょう。

### ◆留意点

予防接種の費用を会社で負担した場合、著しく高額ではなく、業務上必要であり、従業員全員を対象としている場合は福利厚生費として経理処理できます。

しかし、予防接種を強制することはできないことに注意が必要です。インフルエンザ予防接種は法的な強制力がなく、会社が接種を強制することはパワハラ問題に繋がりがかねません。また、アレルギーや既往症等による副反応のリスクもあるため、推奨制度を作成する場合はパワハラ防止の周知を含めたトラブル対策を講じましょう。

コロナウイルス等の他の感染症も警戒する必要がありますが、マスクの着用や手洗いといった生活習慣による予防にも限界があります。感染による業務停滞を防ぐには、会社がインフルエンザ予防接種を推奨することも重要です。

【厚生労働省「インフルエンザに関する報道発表資料2025/2026シーズン」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryou/kenkou/kekkaku-kansenshou01/houdou\\_00023.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/kenkou/kekkaku-kansenshou01/houdou_00023.html)



## 2026年1月から「下請法」は「取適法」になります

今年5月に「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2026年1月1日から施行となります。

この改正により、「下請代金支払遅延等防止法」(下請法)が抜本的に見直され、法律名が「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」(略称: 中小受託取引適正化法、通称: 「取適法」)に変更となります。

### ◆用語の変更

「下請」や「親事業者」という用語が上下関係を連想させることから、発注者と受注者の対等な関係づくりを促すことなどを目的として、以下の用語が変更となります。

- ・下請代金→製造委託等代金
- ・下請事業者→中小受託事業者
- ・親事業者→委託事業者

### ◆適用対象の拡大

従来の資本金基準に加え、「従業員数基準」(300

人、100人) が追加され、規制および保護の対象が拡充されます。また、適用対象となる取引に、荷主から運送事業者への運送委託(特定運送委託)が追加されません。

### ◆禁止行為の追加

これまでは「買ったとき」規制が行われてきましたが、「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止されます。また、政府が2027年3月末までに約束手形や小切手の利用を廃止する方針であるため、「手形払」が禁止されるとともに、その他の支払手段(電子記録債権等)についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます。

【公正取引委員会リーフレット「2026年1月から「下請法」は「取適法」へ!】

[https://www.jftc.go.jp/file/toriteki\\_leaflet.pdf](https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf)

【公正取引委員会 中小受託取引適正化法ガイドブック「下請法」は「取適法」へ!】

<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>

## リ・スキリング等教育訓練支援融資が開始されます

厚生労働省は、「リ・スキリング等教育訓練支援融資」を開始すると発表しました。スキルアップ等を目指す人が生活面の不安なく訓練を受けることができるよう、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資するもので、訓練を修了した人が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済が一部免除されます。(企業が申請できるものではありません。)

### ◆融資対象者(抜粋)

- ・ハローワークに求職の申し込みをしていること
- ・雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- ・労働の意思と能力があること
- ・職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- ・過去に3年以上の就業経験があること
- ・キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- ・融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること

### ◆対象となる教育訓練

- (1) 訓練期間が1カ月以上4年以内のもの
- (2) 以下のいずれかに当てはまるもの

1. 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校または各種学

校が提供する教育訓練

2. 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
3. 求職者支援訓練または公共職業訓練等

### ◆返済の一部免除

- ・融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

### ◆融資内容

- ・実施機関：労働金庫
- ・上限額：教育訓練費用として年間120万円、生活費として年間120万円(最大2年間分)
- ・融資利率：年利率：2%(固定金利、信用保証率年0.5%を含む)

【厚生労働省「リ・スキリング等教育訓練支援融資」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/reskillingtou\\_shienyushi.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/reskillingtou_shienyushi.html)

# 協会けんぽDXについて

## 利用対象者

被保険者、被扶養者（一部申請に限る）、社会保険労務士（保健事業は除く）  
 ※被保険者と被扶養者は、マイナンバーカードで本人確認を行うため、マイナンバーカード所持者が利用可能。  
 ※社会保険労務士は、事前にユーザーID/パスワードを取得することで利用可能。

## 利用可能時間

平日8時～21時  
 ※土日祝日および年末年始（12/29～1/3）を除く

## 申請の流れ（概要）

- ①「協会ホームページ」または「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログイン。
- ②希望する申請書を選択し、マイナンバーカードを利用（被保険者および被扶養者）して協会けんぽの資格情報を取得。
- ③申請情報を入力して必要な添付書類を電子ファイルでアップロード。
- ④申請完了。給付金等については「受付」「審査中」「審査完了」「返戻」など、審査状況が確認可能。

＜ スマートフォンでの審査状況確認画面イメージ ＞ ※画面は開発途中のものです。



受付番号	14-90-260202-631-000000
申請日	令和 8年(2026年) 2月 2日
届出先支所	神奈川
保険者名称	神奈川
記号・番号	14010204-5000005
申請者氏名	協会 花子
申請書名	協賛料(病)支給申請書
状況	返戻
更新日	令和 8年(2026年) 2月 3日
申請状況コメント	「協会電子ポスト」ボタンを押して返戻文書をご確認ください。
協会電子ポスト	<b>協会電子ポスト</b>

全2件

★ スター付き OFF 交付日付 新し目

2026/01/20

お返しする理由のお知らせ(pdf)  
 健康保険申請書等のお返し及び再申請について(ご連絡)  
 有効期限2026/03/31

2026/01/20

★  
 申請ファイル・添付書類ファイル(zip)  
 申請ファイル・添付書類ファイル  
 有効期限2026/03/31

### 【ダウンロードできるデータ】

- ・ 返戻理由のお知らせ (PDF)
- ・ 申請書情報として入力した内容をイメージ化した画像データ
- ・ 添付書類の画像データ
- ・ 入力内容のJSONファイル (返戻されたデータを利用して再申請する際のファイル)

## 11月は 「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死や過重労働の防止に向けた啓発活動を全国的に行っています。この取り組みは、国民一人ひとりが過労死等の問題を自分のこととして捉え、理解を深めるきっかけとなるよう企画されています。

「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②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自殺による死亡、③死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

### ◆「過労死等防止対策推進シンポジウム」と周知活動

月間中、全国47都道府県で「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されます（東京は2会場）。シンポジウムでは、過労死遺族による体験談の紹介や、メンタルヘルスなど専門家による講演が予定されており、誰でも無料で参加可能です（事前申込み制）。申込方法や開催日程などは、厚生労働省の特設ページで案内されています。

このほか、ポスター掲示やリーフレットの配布、インターネット広告の活用など、さまざまな媒体を通じて過労死等の防止に関する広報活動が実施されます。

### ◆過重労働解消キャンペーンも実施

同時に「過重労働解消キャンペーン」も展開され、長時間労働の是正や賃金不払残業の解消に向けた取り組みが強化されます。労働局による重点的な監督指導、労働相談の集中受付期間の設定、特別相談日の設置、各種セミナーの開催などが予定されており、働き方の見直しが促されています。

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_64204.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_64204.html)

## 外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

日本の法制度や雇用慣行は外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

### ◆『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

採用、賃金、労働時間といった9つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイント、②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりできるよう「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

### ◆雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しいような用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

### ◆モデル就業規則ほか

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。

【厚生労働省「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou\\_u/jigyounushi/tagengoyougosyu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_u/jigyounushi/tagengoyougosyu.html)

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生管理」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

## 「中高年の活躍支援」 特設サイトがオープンしました

### ◆「中高年の活躍支援」とは

厚生労働省は、バブル崩壊後の1990～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を迎えた世代（就職氷河期世代）が50代半ばに差し掛かっていることを踏まえ、中高年層にも間口を広げ、これまでの「就職氷河期世代活躍支援」特設サイトを、「中高年の活躍支援」特設サイトとしてリニューアルオープンしました。その特徴と活躍支援の概要をまとめます。

### ◆お悩み別サポート支援

サイト内において、下記のような不安材料ごとにサポート窓口を設けています（Chatと相談＆検索もできます）。

- 1 経済面で将来に不安がある（ハローワーク）
- 2 社会とのつながりに不安を抱えている（サポステ）
- 3 家計の状況や家族介護に不安がある（各種支援機関）

### ◆事業主ができること

雇用する側としては、中高年の積極的な採用や人材育成をするにあたり、以下のような助成金が利用できます。

- ・トライアル雇用助成金
- ・特定求職者雇用開発助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・キャリアアップ助成金
- ・両立支援等助成金
- ・65歳超雇用推進助成金

【厚生労働省「中高年の活躍支援」特設サイト】

[https://www.mhlw.go.jp/shushoku\\_hyogaki\\_shien/](https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/)

## ～東京商工会議所 中小企業の経営者における学び直しの状況を調査～

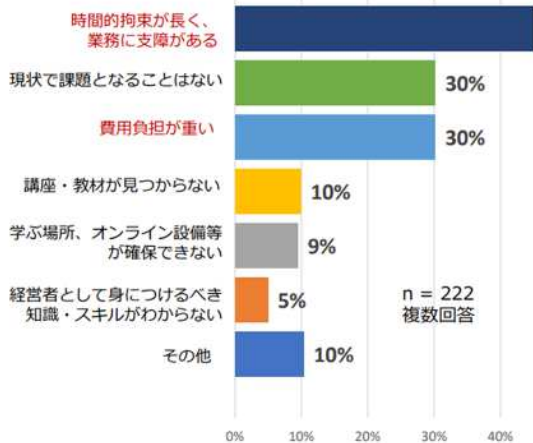
学び直しに現在取り組んでいる割合は50%でした。2～3年以内に取り組みたいと回答した割合は20%となっています。回答率1.8%（回答数446件）を踏まえ、「実際の取り組み状況は、この結果よりも低い水準にあることが推測される」と分析しています。

学び直しに取り組むうえでの課題を複数回答で尋ねています。現在取り組んでいない経営者では、「時間が確保できない」が最も高く、53%に上りました。「現時点で必要性

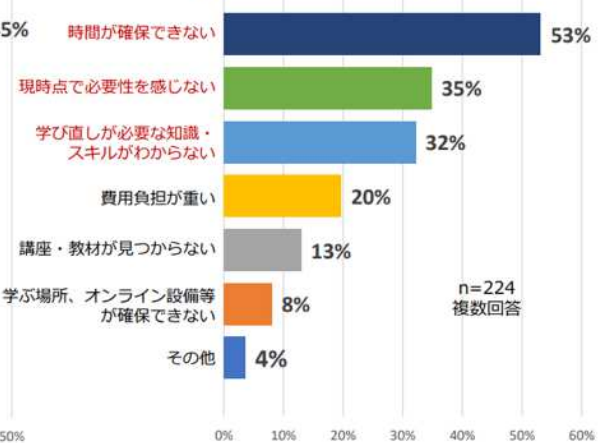
を感じない」が35%、「学び直しが必要な知識・スキルがわからない」が32%で続きます。現在取り組んでいる経営者でも、時間的制約を課題に挙げる者が多くなりました。「時間的拘束が長く、業務に支障がある」が45%、「現状で課題となることはない」と「費用負担が重い」がともに30%となっています。

【(東京商工会議所)「経営者の学び直しに関するアンケート調査」結果】  
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1207097>

**学び直しに取り組む上での課題**  
 (現在取り組んでいる経営者)



**学び直しに取り組まない理由**  
 (現在取り組んでいない経営者)



## 実務に役立つQ & A [労災保険の遺族補償年金]

### 共働きでも受給可能か 業務上災害の遺族補償年金

Q

従業員が業務上災害で亡くなり、労災保険給付を請求することになったため、会社も協力します。この従業員は夫婦共働きですが、遺族補償年金の受給に必要な生計維持関係は認められるのでしょうか。

A

遺族補償年金を受けることができるのは、死亡した労働者が生計を維持していた遺族に限られます（労災法16条の2第1項、則14条の4）。配偶者も対象です。

生計維持関係は、労働者の死亡当時、その収入によって日常の消費生活の全部または一部を営んでおり、死亡労働者の収入がなければ通常の生活水準を維持することが困難となるような関係が常態であったかどうかにより判断します（労災保険給付事務取扱手引）。

労災保険の生計維持関係は、もっぱらまたは主として労働者の収入によって生計を維持されていることを要しないため、労働者の収入により生計の一部を維持されていれば足り、いわゆる共稼ぎも含まれます（昭41・1・31基発73号）。相互に生計依存関係がないことが明らかに認められる場合を除き、生計依存関係を認めて差し支えないとされています（平2・7・31基発486号）。

## 11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]

### 【12月1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]