

Sera SR-FP News 第100号

(2025.9月記念号)

Sera Syakaihoken-Roumushi Financial-Planner News



発行日 2025.9.5

発行者 瀬良社会保険労務士・FP事務所

代表 瀬良孝司

事務所開設以来8年4か月、Sera SR-FP Newsを毎月発行して参りましたが、今回で100号を数えることができました。皆様方のご意見、ご指導に後押しされてここまで続けることができ、心よりたいへん感謝しています。

しかしながら、健康上の理由（目の病気）により、今月末をもって事務所を閉鎖させていただくこととし、100号達成と同時にここに最終回とさせていただくことをご案内させていただくこととなりました。長きにわたり、皆様方にはお世話になりました。本当にありがとうございました。今後は、開業社労士としての業務はできませんが、健康を考慮しつつ、微力ながら持っている知識の範囲でアドバイスの活動を行いたいと思っています。引き続きご支援ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。



ペンタス【鶴舞公園】2025.8.27 撮影

【INDEX】

- 雇用に関する最新情報
2025年最低賃金の目安について 1
- 健康保険に関する最新情報
・資格確認書の交付について 2
・19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について 2
- 特集
長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果について 3
- 雇用に関する最新情報
雇用保険の基本手当日額、高年齢雇用継続給付、介護休業給付、育児休業給付の支給限度額について 5
- PRIVATE
木曾駒ヶ岳 5
BBQ&柿其溪谷

■雇用に関する最新情報

2025年最低賃金の目安について

8月5日、第71回中央最低賃金審議会が開催され、令和7年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会の報告（以下、「小委員会報告」という）を受け、答申が取りまとめられました。

【答申のポイント】

Aランク	6都府県	63円
Bランク	28道府県	63円
Cランク	13県	64円

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%

○この答申は、今年の7月11日に開催された第70回中央最低賃金審議会、厚生労働大臣から今年度の目安についての諮問を受け、同日に「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会」を設置し、7回にわたる審議を重ねて取りまとめた「目安に関する公益委員見解」等を、地方最低賃金審議会に示されたものです。



○各地方最低賃金審議会、この答申を参考にしつつ、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上、答申を行い、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。

○現在、各都道府県労働局から決定されつつありますが、仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は1,118円となります。この場合、全国加重平均の上昇額は63円（昨年度は51円）となり、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。また、引上げ率に換算すると6.0%（昨年度は5.1%）となります。

【都道府県別最低賃金（抜粋）】

都・県名	2025年	2024年	増加額
愛知県	1,140円	1,077円	63円
岐阜県	1,065円	1,001円	64円
三重県	1,087円	1,023円	64円
東京都	1,226円	1,163円	63円

※岐阜県・三重県はBランクですが審議会の目安を上回っています。

■健康保険に関する最新情報 資格確認書の交付について

■「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。

■ 交付対象者

＜申請によらず交付する方＞

- ・マイナナンバーカードを取得していない方
- ・マイナナンバーカードを取得しているが、健康保険証利用登録を行っていない方
- ・マイナ保険証の利用登録解除を申請した方・登録解除者
- ・マイナナンバーカードの電子証明書の有効期限切れの方
- ・後期高齢者医療制度にご加入の方や、新たに加入される方（令和8年7月末までの暫定措置）

19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について

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

■ 施行日 令和7年10月1日

＜申請により交付する方＞

・マイナナンバーカードでの受診等が困難な配慮が必要な方（ご高齢の方、障害をお持ちの方など）であって、資格確認書の交付を申請した方＜更新時の申請は不要＞

・マイナナンバーカードを紛失・更新中の方

＜更新時の申請が不要な方＞

・申請により資格確認書が交付された配慮が必要な方（ご高齢の方、障害をお持ちの方など）

■ 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つ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。

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。

【Q & A】

Q: 今回の変更の対象に配偶者は含まれないのですか。

A: 令和7年度税制改正において、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策の観点から、19歳以上23歳未満の親族等（配偶者を除く。）を扶養する場合における特定扶養控除の見直し等が行われることとなりました。

Q: 今回の変更は、学生であることは要件ですか。

A: 令和7年度税制改正における取扱いと同様、学生であることの要件は求めません。あくまでも、年齢によって判断します。

Q: 年齢要件（19歳以上23歳未満）は、いつの時点で判定するのですか。

A: 年齢要件は、扶養認定日が属する年の12月31日時点の年齢で判定します。

例えば、N年10月に19歳の誕生日を迎える場合には、N年（暦年）における年間収入要件は150万円未満となります。

Q: 年間収入が150万円未満かどうかの判定は、過去1年間の収入で判定するのですか。

A: 年間収入が150万円未満かどうかの判定は、従来と同様の年間収入の考え方により判定します。具体的には、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年間の収入を見込むこととなります。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果について

厚生労働省から、令和6年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果が、監督指導事例等とともに公表されました。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

結果のポイントは下記のとおりです。厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。

監督指導結果のポイント

1. 監督指導の実施事業場：26,512 事業場
26,512 事業場に対し監督指導を実施し、21,495 事業場(81.1%)で労働基準関係法令違反が認められた。
2. 主な違反内容（1. のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）
 - ① 違法な時間外労働があったもの：11,230 事業場（42.4%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの：5,464 事業場（48.7%）
うち、月100時間を超えるもの：3,191 事業場（28.4%）
うち、月150時間を超えるもの：653 事業場（5.8%）
うち、月200時間を超えるもの：124 事業場（1.1%）
 - ② 賃金不払残業があったもの：2,118 事業場（8.0%）
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：5,691 事業場（21.5%）

【監督指導実施事業数違反があった事業場数】

合計	監督指導実施	違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			違法な時間外労働	賃金不払残業	健康障害防止措置
	26,512 (100%)	21,495 (81.1%)	11,230 (42.4%)	2,118 (8.0%)	5,691 (21.5%)

【監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長のの実績】

監督指導実施 事業場数	違法な時間外 労働	80時間超				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
26,512	11,230	5,766	5,464	3,191	653	124

3. 主な健康障害防止に関する指導の状況（1. のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場）
 - ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：12,890 事業場（48.6%）
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,016 事業場（15.1%）

【過重労働による健康障害防止のための指導事項別事業場数】

指導事業場数	指導事項					
	面接指導等の実施	健康障害防止対策	月45時間以内への削減	月80時間以内への削減	面接指導等ができる仕組みの整備	メンタルヘルス対策に関する調査
12,890	2,522	1,918	5,642	7,117	590	547

【監督指導において違法な長時間労働を認めた事例】

事例1(娯楽業)

【立入調査で把握した事実】

- ① スポーツ施設を運営する事業場（労働者約30人）に立入調査を実施
- ② 新規に施設の運営を開始したことによる業務繁忙と人手不足のため、正社員3人について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月当たり259時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

【労働基準監督署の指導】

- ◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
 - ・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ・労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
 - ・時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

【長時間労働是正の取組】

◆ 人員を拡充するとともに、衛生委員会による定期的な確認を実施

- ・管理者が部下の労働時間の状況を日々点検し、労働時間管理を徹底
- ・正社員が施設の営業時間中は利用者対応、営業時間外にその他の業務を行って長時間労働となっていたことから、運営体制を見直し、パートタイム労働者を大幅に増員。パート労働者が利用者対応をするために、新たにマニュアルを作成するなど正社員の負担を軽減
- ・衛生委員会を新たに設け、事業場内の長時間労働の状況について定期的に確認 → 取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月 30 時間未満に減少

事例 2（警備業）

【立入調査で把握した事実】

- ① 警備業の事業場（労働者約 40 人）において、警備職の労働者が、長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求がなされたため、立入調査を実施
- ② 当該労働者の勤務状況を確認したところ、同僚の退職や休職による人手不足のため、36 協定で定めた上限時間（月 90 時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働（月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内）を超える、最長で 1 か月当たり 131 時間の違法な時間外・休日労働が認められた。（次頁続く）

【労働基準監督署の指導】

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）
- ・労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）
- ・時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

【長時間労働是正の取組】

◆ 体制の拡充と長期的な再発防止のための取組を実施

- ・経験豊富な社員を当該事業場に異動させたほか、定年退職した元社員を再雇用し、一人当たりの業務負担を軽減。さらに、組織の一部を統合し、事業所間での応援に要する手続や業務の重複を解消したことで、より柔軟な応援体制を構築
- ・採用担当者を増やし、学校等への求人訪問や企業説明会の実施を拡充することにより、企業全体で社員数を増員 → 取組の結果、当該労働者の時間外・休日労働時間数は月 45 時間未満に減少

事例 3（卸売業）

【立入調査で把握した事実】

- ① 卸売業の事業場（労働者約 300 人）に立入調査を実施
- ② 労働者 1 人について、36 協定で定めた上限時間（月 75 時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内）を超える、最長で 1 か月当たり 127 時間の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、入社・退社時に行う IC カードの打刻記録との間に、長い者で 1 日当たり 3 時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

【労働基準監督署の指導】

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）
- ・労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）
- ・時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 労働時間を適正に把握すること・労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導

- ・過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

【是正の取組】

◆ 社長がリーダーシップを発揮し、全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・全社員が参加する創立記念式典の際に、社長から監督署の指導について共有
- ・時間外・休日労働の削減に向け、人事部署が全社員の労働時間を随時確認し、36 協定の上限時間（月 75 時間）を超えるおそれがある場合は、管理者に時間外労働の中止を通告する運用を開始
- ・残業申請時間と IC カードの打刻に乖離がある労働者に対し、実態調査を実施。事前に申請した残業予定を超えた場合、超過分の残業申請がしづらい状況があったため、実績を正しく申請し、管理者は実績で確認することを改めて徹底。また、実態調査の結果、特定された労働時間に基づき、割増賃金の遡及払いを実施

（厚生労働省ホームページより）

■雇用に関する最新情報

雇用保険の基本手当日額、高年齢雇用継続給付、介護休業給付、育児休業給付の支給限度額について

厚生労働省は、令和7年8月1日からの雇用保険の基本手当日額、高年齢雇用継続給付、介護休業給付、育児休業給付の支給限度額等が公表されています。具体的な内容は以下のとおりです。

【雇用保険の基本手当日額】

○基本手当日額の上限度額

離職時の年齢	変更前	変更後(増減額)
29歳以下	7,065	7,255(+190)
30～44歳	7,845	8,055(+210)
45～59歳	8,635	8,870(+235)
60～64歳	7,420	7,623(+203)

○基本手当日額の下限度額

2,295円 → 2,411円 (+116円)

【高年齢雇用継続給付】

○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)

【出生時育児休業給付】

○支給限度額：上限額(支給率67%)
302,223円(前年度比+7,879円)

【育児休業給付】

○支給限度額：上限額(支給率67%)
323,811円(前年度比+8,442円)

上限額(支給率50%) 241,650円

(前年度比+6,300円)

【出生後休業支援給付】

○支給上限額(支給率13%)
: 57,111円 → 58,640円(+1,529円)

【育児時短就業給付】

○支給限度額

: 459,000円 → 471,393円(+12,393円)

○最低限度額

: 2,295円 → 2,411円(+116円)

□PRIVATE

木曽駒ヶ岳

8月上旬、トレーニングを兼ね、テントを背負って木曽駒ヶ岳にソロで登ってきました。暑さに弱い私にとっては、ロープウェイで一気に標高2600mまで行けるので、格好の山です。夜は、ダウンを着けても寒いくらいでした。

2日目は朝から好天に恵まれて、近くに御嶽山・乗鞍岳、北アルプス・南アルプス・八ヶ岳、富士山と360度、素晴らしい展望ができました。



木曽駒ヶ岳山頂方面



頂上から富士山

BBQ&柿其溪谷

8月下旬、山の会13人の仲間と、あらかぎ山麓キャンプ場でBBQして、翌日近くの柿其溪谷を歩いてきました。キャンプ場は、標高800m近くあるため、夜は涼しく名古屋の暑さを考えるとまったくの別世界です。BBQもメンバーの協力によって楽しむことができました。2日目は、2つのグループ柿其溪谷グループと富士見台グループに分かれてハイキングです。柿其溪谷は、南木曽町にある景勝地です。滝つぼ近くで泳いでいる人もあり、涼を求めて多くの人が集まってきました。



あらかぎキャンプ場でBBQ



柿其溪谷

瀬良社会保険労務士・FP事務所

代表 瀬良 孝司

〒458-0826

名古屋市緑区平子が丘3029

TEL 052-623-8769 090-9910-2988

FAX 052-623-8769

E-mail mount-like94@ksh.biglobe.ne.jp

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~sr-sera/> (事務所HP)

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~yamasaki-serappe/> (PRIVATE)