

つばやき

「注目された選挙戦」



2024年の注目選挙戦として、日本では第50回衆議院選挙が注目されました。この選挙は、自民党が過半数を維持するか、野党がどれだけ議席を伸ばすかが焦点となりました。政治と金に関心が集まり選挙中の2000万円支給には様々な憶測が有権者を翻弄させ、自民公明連立政権与党の過半数割れとなり国会運営に変化をもたらす結果となった。又地方選挙として現在進行している兵庫県知事選では7人の候補が激戦しているが、前知事のハラスメント問題で辞任を余儀なくされての再選を目指す注目の選挙戦となっている。政治家は国民や市民から「安心安全に生活できる世の中を創ってもらいたい」との信託を受けて仕事を行うことを業としているが、とも

すれば自身の私腹を肥やす又はその子孫に財産を承継する相続税も発生しない抜け道を利用していることが国民に知れ渡り政治屋の悪行に審判をほんの少し下した結果が両選挙に見ることが出来る。

一方世界では強国アメリカ大統領選挙が行われていた。現地時間の11月5日に一般投票が行われました。今年の選挙では、民主党のカマラ・ハリス現副大統領と、前大統領である共和党のドナルド・トランプ氏が対決。ジョー・バイデン現職大統領は再選を断念し、ハリス氏を後継候補に指名しました。もしハリス氏が勝利すれば、アメリカ初の女性大統領として歴史を刻むことになるはずでした。しかし、開票の結果、トランプ氏が必要な選挙人票数を確保して当選しました。私は顧問先様に訪問する際この選挙の行方とは聞かれたときは「トランプ」ですと答えていました。拮抗しているマスコミ報道ではありましたが、私の見方は「アメリカは変わっていない」が起源でした。つまり（現実的具体的政策の見える化）（歴史的に浸透している差別思考）この2点でした。

日本の総理大臣を選任したときもこの点には着目しました。同じ現象が派生し衆議院選挙でも同じでした。

ドナルド・トランプ大統領は「アメリカ第一主義・強いアメリカを再び」の理念の下で、具体的に物価高対策に対する関税と減税政策を打ち出した。

国民民主党が「手取りを増やす」政策で衆議院選挙を戦ったのと類似しています。いま国民の強い関心は未来デザインよりも「明日の飯」にまで深刻化していることを見る事が出来る。

話を企業経営の立場に切り替えると、現在労働紛争が様々な企業で勃発しています。「残業代の未払いや、有給休暇の自由利用問題、ハラスメントによる精神病罹患」などで企業経営者に対して従業員からの訴えは頻繁です。このことも生活苦からの表れの一つなのだと理解しなければならぬ。金銭的苦もあれば精神苦もある。経営者は従業員の変化に着目して見落とさず対処しなければなりません。

国の政権運営がある意味で正常化したともいえますが、政権与党は経験したことの無い運営に直面し、財政・政策の正常な履行がなるのか心配でならない。景気は更にそこに向かっていくように思えてなりません。

【ちょっと気になる情報】

厚生労働省は10月28日、企業を対象とした今年の賃上げに関する実態調査の結果を公表した。ベースアップや定期昇給による月額賃金の改定額は、社員1人あたり平均1万1961円（前年比2524円増）のプラスで、改定率はプラス4.1%（同0.9ポイント増）。いずれも比較可能な1999年以降で、過去最高だった昨年を更新した。調査は7～8月、100人以上が働く企業を対象に行われ、1783社が回答した。賃上げについて、過去最高の91.2%（同2.1ポイント増）が、「実施した」か「実施予定」とした。賃金の改定率は企業規模が大きいほど高く、5,000人以上はプラス4.8%（同0.8ポイント増）、100～299人はプラス3.7%（同0.8ポイント増）だった。改定で重視した要素は「労働力の確保・定着」、「雇用維持」と人手に関する回答が目立った。連合が、加盟する労働組合を対象に集計した今年の春闘結果によると、平均賃上げ率は5.1%で、33年ぶりの高水準だった。厚労省の調査では、回答した企業の8割弱は労組がなく、賃上げの動きが労組のない中小企業にも広がっている実態が明らかになった。（読売新聞参照）

～当事務所からのお知らせ～

《当事務所で年末調整を委託されている事業所様》

年末調整を当事務所で行います事業所様につきましては、ご案内書類をお送りしております。

【当事務所への提出期限：11月29日（金）必着】

《被扶養者状況リストを送付致しました事業所様》

令和6年4月1日時点で18歳以上の被扶養者がいらっしゃる事業所様につきましては、ご案内書類をお送りしております。

【当事務所への提出期限：11月18日（月）必着】

ご案内書類をお読みいただき、必要書類を当事務所にお送りくださいますようお願い致します。



質問

しつとく労働法

季節限定で雇用する従業員については、雇用保険の被保険者にならないのでしょうか。季節限定でも、フルタイムで数カ月間有期雇用した時はどうなりますか。



回答

季節的に雇用される者のうち、被保険者とならないのは、『4カ月以内の期間を定めて雇用』または『所定労働時間が週20時間以上30時間未満』に該当する者です。4カ月以内の期間雇用なら適用除外の対象になり得ます。ただし、所定の期間を超えて雇用されるに至った場合、被保険者資格を取得することがあります。たとえば、季節的業務に3カ月契約で雇用された者が引き続き雇用される場合は、4カ月の初日から被保険者資格を取得します。一方で、当初定められた期間を超えて引き続き雇用されるときであっても、当初の期間と新たに予定された雇用期間が通算して4カ月を超えない場合には、被保険者資格を取得しないとしています。



簡単レシピ



《簡単！長芋のステーキ》

長芋は皮付きのまま1.5～2cmの厚さに切り、両面に塩こしょうをふる。フライパンにごま油を入れて熱し、長芋を入れて中火で4～5分程焼き、裏に返して同様に焼く。酒、しょうゆをまわし入れ、強めの中火で全体にからめる。器に盛り、かつお節、細ねぎをちらしたら完成です。

何でも相談窓口

従業員様の事はもとより、会社の内面的な部分に至るまで何でもご相談下さい。

相談窓口：小牧社会保険労務士事務所 谷口
E-mail: komaki@klo38.com

CONTENTS

- ・健康保険証が発行されなくなります
- ・労働時間 丸め処理について
- ・国民健康保険料上限額 3万円引き上げ
- ・高齢者の労災防止 企業に努力義務
- ・毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です
- ・ストレスチェック 全企業で対象に
- ・就活セクハラ防止対策 企業に義務化
- ・年金受給額 7種類提示に
- ・冬季賞与 保険料の計算方法
- ・ダイレクトHR ご案内
- ・つぶやき「注目された選挙戦」
- ・ちょっと気になる情報
- ・知っとく労働法

令和6年11月 営業日

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

労働保険事務組合(加悦事務所)は毎週月・火・金曜日を営業日としております。

健康保険証が発行されなくなります

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(以下「マイナ保険証」という。)で医療機関等を受診していただく仕組みに移行します。

※現在お持ちの健康保険証については、令和7年12月1日まで使用することができます。ただし、令和7年12月1日より前に、退職等により健康保険の資格を喪失した場合は、その時までとなります。

なお、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、協会けんぽが発行する「資格確認書」で医療機関等を受診することができます。

令和6年12月2日以降、「被保険者資格取得届」および「被扶養者(異動)届」に「資格確認書発行要否」欄が新たに設けられますので、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、届書の「発行が必要」にチェックを入れてください。届出内容に基づき、協会けんぽから資格確認書が発行されます。

労働時間 丸め処理について

厚生労働省は、労働時間の適正把握に関する新たなパンフレットを公表した。1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨てる「丸め処理」をし、その分の賃金を支払わないのは労働基準法違反に当たると注意喚起している。労働時間の端数について、厚労省の通達は1ヵ月における時間外・休日労働と深夜業のそれぞれの合計に1時間未満の端数がある場合、30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げる処理は法違反として扱わないとしている。事務簡便を目的とし、常に労働者の不利にならないため認められているもので、30分未満は切り捨て、30分以上は1分単位で支払うなどの対応は法違反になるとみられる。

新たなパンフレットでは、労基法違反となる具体例を3つ示した。

- 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。
- 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。
- 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捨て)。

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る処理は問題ないとしている。(労働新聞参照)

国民健康保険料上限額 3万円引き上げ

厚生労働省は、自営業者らが加入する国民健康保険の年間保険料（医療分）について、高所得者が支払う年間上限額を来年度から3万円引き上げ、92万円とする。据え置きとなる介護保険料（17万円）を含めた上限は106万円から109万円になる。上限の92万円は、単身世帯で年収約1170万円の人が支払うケースで、対象者は1.5%程度の見込みとなる。国保保険料は、基礎額と後期高齢者医療制度への支援金を合わせた「医療分」と、40～64歳の加入者が一緒に払う「介護保険料」で構成されている。市区町村ごとに異なるが、上限額は国が設定している。高齢化の進行で膨張する医療費の抑制に向けて応能負担を進めており、近年はほぼ毎年上限額が引き上げられている。（毎日新聞参照）

高齢者の労災防止 企業に努力義務

急増する高齢者の労働災害を防ぐため、厚生労働省は企業に対し、高齢者の労災対策を努力義務として課す方針を固めた。人手不足を背景にシニアの働き手は増えており、職場環境を整え、転倒などの事故を防止するよう求める。来年の通常国会で労働安全衛生法の改正案の提出を目指す。65歳以上の労働者は昨年、過去最多の914万人となり、20年前からほぼ倍増した。これに伴い、労災事故も増えている。昨年、死傷した60歳以上は3万9702人で、8年連続で過去最多を更新した。厚労省の昨年の調査では、労災対策を講じた企業は19%にとどまった。状況を改善するため、厚労省は指針で示している労災対策について、労働安全衛生法に基づく企業の努力義務として、取り組みの推進を図ることにした。（読売新聞参照）

ストレスチェック 全企業で対象に

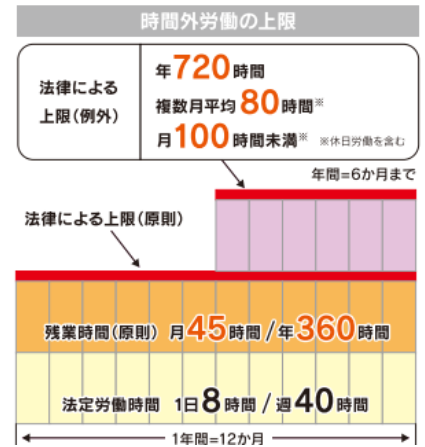
厚生労働省は従業員の精神状態を調べるストレスチェックについて、すべての企業に対して実施を義務付ける。これまで努力義務だった従業員数50人未満の零細企業も対象に加える。厚労省によると50人未満の零細事業所におけるチェックの実施率は2022年調査で32.3%にとどまる。新たに対象となる事業所は2021年時点で約364万カ所、労働者は約2893万人となる。人数が少ない零細企業ではストレスチェックを進める体制が整っていない。厚労省はチェックを受け

毎年11月は「過労死等 防止啓発月間」です

「過重労働による健康障害を防止するために」

1. 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 労働基準法で定められている時間外労働の上限規制（右枠参照）は必ず守ってください。
- 時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定（36協定）の締結に当たっては、その内容が指針に適合したものとなるようにしてください。



- 労働時間を適正に把握してください。

2. 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- 年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

3. 労働時間等の設定を改善しましょう。

- 勤務間インターバル制度をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- 具体的な措置の内容は、ガイドラインを確認しましょう。

4. 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制（産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等）を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- 時間外・休日労働が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- 指針に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

る労働者のプライバシー保護などについてマニュアルを作成する。仕事によって心理的なストレスを抱える労働者は増えている。厚労省が精神障害による過労死などの労災を認めたのは2023年度に883件と、10年間で2倍に増えた。2022年11月～2023年10月の間に精神的な不調で退職したり1カ月以上連続で休んだりした労働者がいた事業所の割合は13.5%と、年々増加傾向にある。ストレスチェックは労働安全衛生法に基づいて、従業員に対して職場におけるストレスの有無や健康状態について調べる。結果は本人に知らせ、ストレスを多く抱えている従業員には医師の面接指導をすすめる。50人以上の企業は2015年から年に1度の実施が義務付けられた。（日本経済新聞参照）

就活セクハラ防止対策 企業に義務化

厚生労働省は、就職活動中の学生に対する人事担当者らによるセクハラの防止対策を企業に義務付ける検討に入った。学生との面談ルール策定や相談窓口設置を求め、被害の拡大や深刻化を阻止する。来年の通常国会で関連法改正案の提出を目指す。関係者が9月22日、明らかにした。

職場の従業員が被害を受けるセクハラを巡っては、男女雇用機会均等法で相談窓口設置などが企業に義務付けられている。一方、学生が被害者となる就活セクハラは法律上の対策義務がない。被害を経験した学生が約3割に上るとの調査結果もあり、立場の弱い学生の保護を強化する必要があると判断した。企業に義務付ける対策は、学生と面談する際のルールを事前に定めるほか、被害の相談窓口設置と利用の周知、被害に対する謝罪対応などとする案がある。学生へのパワハラも防止対策の義務化が必要かどうか検討する。今後、厚労相の諮問機関である労働政策審議会で詰める。（毎日新聞参照）

年金受給額 7種類提示に

厚生労働省は10月5日、**毎年の年金受給額について、複数の例を示す方針を明らかにした**。今までは会社員と専業主婦のモデル世帯による厚生年金と、自営業者らが対象の国民年金（基礎年金）の2例だけだった。女性の労働参加が進んだ状況を踏まえ、計7例に増やす。今後、会社員が加入する厚生年金が中心の場合と、国民年金が中心の場合について、それぞれ65歳時点で受け取る平均的な1人あたりの給付水準を男女別に示す方針を厚労省が説明した。専業主婦らが対象の3号年金が中心の女性についても提示する。厚労省が5日に開いた社会保障審議会（厚労相の諮問機関）年金部会で方針を示した。同日の会議では、**夫婦が離婚した場合に厚生年金の分割を請求できる期限を、離婚後2年以内から5年以内に延長する案も提示した**。民法の改正を踏まえたもので、2025年の通常国会での提出を目指す年金制度改革に関する法案に盛り込む。（日本経済新聞参照）

冬季賞与 保険料の計算方法

冬季賞与の時期が迫って参りました。令和6年度冬季賞与に係る社会保険料（本人負担分）は下記の保険料率にて計算してください。

＜健康保険料率＞

東京都	49.90/1000
長野県	47.75/1000
京都府	50.65/1000
大阪府	51.70/1000
兵庫県	50.90/1000
岡山県	50.10/1000

＜介護保険料率＞

8/1000

＜厚生年金保険料率＞

91.5/1000

【計算例】 京都府・一般の事業所の場合

●賞与額 258,500 円の場合

＜健康保険料＞

$258,000 \text{ 円} \times 50.65 / 1000 = 13,068 \text{ 円}$

＜介護保険料＞

$258,000 \text{ 円} \times 8 / 1000 = 2,064 \text{ 円}$

＜厚生年金保険料＞

$258,000 \text{ 円} \times 91.5 / 1000 = 23,607 \text{ 円}$

＜雇用保険料＞

$258,500 \text{ 円} \times 6 / 1000 = 1,551 \text{ 円}$

健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料は、**賞与支給額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）に保険料率を乗じた額となります。**

標準賞与額の上限は、健康保険料・介護保険料は年間573万円、厚生年金保険料の場合は年間150万円となります。

雇用保険料は**賞与支給額に対して保険料率を乗じた額となります。**

クラウド人事労務システム 「ダイレクト HR」のご案内

クラウド人事労務システム「ダイレクト HR」は、入社から出産・退職を含む会社への申請処理が一元的にクラウドで管理できます。従業員はスマホやパソコンにより、気軽にいつでも申請が可能です。申請されたデータから雇用保険・社会保険の書類を簡単に準備でき、電子申請まで行えます。

詳細をご希望の場合は、当事務所小牧(0772-42-4881)・谷口(0773-25-1671)までご連絡をお願い致します。

 <p>公文書配布&受取</p> <p>離職票や労災通知書等の公文書をWEBで受け渡して、やりとりの手間が削減できます。</p>	 <p>申請機能</p> <p>従業員が会社にPCやスマホで、入社や氏名変更、育児などドラック申請できます。</p>	 <p>外部連携 API</p> <p>電子申請対応(e-Gov 申請)</p> <p>様々な電子申請に対応、完了までわかりやすくナビゲートします。</p>
 <p>マイナンバー対応(収集)</p> <p>メール招待で従業員から収集、収集状況も一目でわかりセキュリティー対応できます。</p>	 <p>スマートフォン対応</p> <p>ほぼ全ての従業員機能がスマホから閲覧や操作が可能です。</p>	<p>ダイレクト HR 主要機能 のご紹介</p>