

2025年11月号

News Letter

福岡県最低賃金 時給 1,057円

令和7年11月16日発効 992円から65円アップ

2025年11月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

- ◆ 「中高年の活躍支援」特設サイトがオープンしました
- ◆ 高年齢労働者の労働災害防止対策
～厚生労働省がガイドラインを指針に格上げへ
- ◆ インフルエン予防接種を福利厚生で行う際の留意点
- ◆ 健保の被扶養者認定は令和8年4月から労働契約内容で年間収入を判定
- ◆ 11月は「過労死等防止啓発月間」です
- ◆ 2026年1月から「下請法」は「取直法」になります

武智社会保険労務士事務所
労働保険事務組合 みどり労務研究会

連絡先：〒820-0609 福岡県嘉穂郡桂川町吉隈 580 番地
電話：0948-65-2134 FAX：0948-65-2322
E-mail：green-sr815@e-mail.jp
HP：<http://www.sr-takechi.com/>

「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）
 - ・すぐに働きたいけどどこで求人を探せばよいか
 - ・スキルアップしたい
 - ・自分のキャリアを相談したい
 - ・介護と仕事を両立したい
- 2 社会とのつながりに不安を抱えている（サポステ）
 - ・これまでの職場でうまくいかず、自信が持てない
 - ・悩みを誰にも話せずひとりで抱えていた
 - ・フルタイムで働くことに不安があるが、挑戦してみたい
- 3 家計の状況や家族介護に不安がある（各種支援機関）
 - ・家計のやりくりが難しく、生活が苦しい
 - ・定年を過ぎても働き続けたい
 - ・年金制度について知りたい
 - ・家族介護に直面している方への支援を知りたい

◆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/

高年齢労働者の労働災害防止対策

～厚生労働省がガイドラインを指針に格上げへ

◆高齢者の労働災害防止の推進

令和7年に改正された労働安全衛生法では、「高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化」が盛り込まれています。この改正では、国が当該措置に関する指針を公表することとされており、現在開催されている「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」で取り上げられています。

◆ガイドラインが指針に格上げ

高年齢労働者の労働災害防止対策としては、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」（令和2年3月策定）が公表され、取組みが促されました。今般の指針策定の方針としては、法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律に基づく指針に格上げし、現行のガイドラインを廃止するとしています。

現行のガイドラインの項目や内容が基本とされるようですが、新たな追加・修正項目として以下のような点が挙げられています。

- ・経営トップによる方針表明及び体制整備
- ・危険源の特定等のリスクアセスメントの実施
- ・高年齢労働者の体力の把握方法
- ・高年齢労働者の体力に応じた対応
- ・安全衛生教育

◆早めの取組みを

検討会の資料によれば、企業が「高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいない理由」として、「自社の60歳以上の高年齢労働者は健康である」と回答した企業が約半数を占めたそうです。身体機能の低下による労働災害のリスクへの理解が進んでいないことが指摘されています。

高齢化が加速する中、企業としては、高年齢労働者の労働災害対策は避けては通れない課題です。助成金等、国による支援も活用しつつ、早めの取組みを検討したいところです。

【厚生労働省「第2回「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63946.html

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があるので、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

健康保険の被扶養者認定は令和8年4月から

労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の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されていましたが、令和8年4月からは、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、次のとおり、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されました。

◆労働契約で定められた賃金（労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当および賞与も含まれる。）から見込まれる年間収入が130万円（認定対象者が60歳以上の者である場合また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）未満であり、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
 - (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。

◆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およ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により確認する。具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満（一定の場合は180万円または150万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。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。

【厚生労働省「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】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-0000106060060.pdf>

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ています。この取組みは、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。

企業には、労働者の健康と安全を守るため、過重労働を防止する取組みを継続的に進めていくことが求められています。

【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

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）が追加されます。

◆禁止行為の追加

これまで「買いたたき」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。

その他の改正事項や詳しい改正内容については、下記の公正取引員会のリーフレットやガイドブックをご確認ください。

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

https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf

【公正取引員会 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>

11月の税務と労務の手続 [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]

17日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10月31日の現況) の提出 [税務署]

12月1日

- 個人事業税の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 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]

福岡県最低賃金 時給 1,057円

令和7年11月16日発効 992円から65円アップ

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、
通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当