

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[11]
2024

2024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な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



- ◆秋の税務調査シーズン到来！今年も王道のターゲットは建設業
- ◆2024年度税制改正(交際費課税の特例・少額減価償却資産の特例・固定資産税の特例)
- ◆商業登記での社長住所の非表示
- ◆知っておきたい！経営指標 労働分配率
- ◆労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります
- ◆「協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル」をご利用ください
- ◆資格情報のお知らせ 加入者情報（マイナンバー下4桁）の確認をお願いします
- ◆厚生労働省の調査からみる男女別の離職理由
- ◆育児・介護休業法 改正ポイントのご案内



秋の税務調査シーズン到来！ 今年も王道のターゲットは建設業

秋の本格的な税務調査のシーズンがやってきた。業種別の調査件数でいつも上位にランクインするのが建設業だ。建設業は、税務調査官から「税務調査先の王道」と呼ばれ、好況・不況にかかわらず、調査の主要なターゲットとなっている。その証拠に、元調査官は「建設業の帳簿は穴だらけ。ツツコミどころ満載で調査官のやりたい放題ですよ」と語る。建設業のどこに穴があるのか。そして税務署にとって「オイシイお得意さん」となっている原因は何なのか。当局の狙い目などを探った。

税務調査は、通常の調査であれば税務署から「事前通知」の連絡があるまで「来るのかどうか」は分からない。また、国税局による査察の場合には、チャイムが鳴る瞬間まで、その動きを察知することができない。ただ、全体の傾向としては毎年の「重点調査業種」からある程度の予想をすることが可能だ。

「重点調査業種」の連絡は、国税局が管轄する税務署に対して「狙いどころ」を指示したもので、いわば本店から支店に対する「戦術徹底」といえる。重点業種を指定された各税務署には、調査実績についての報告が求められる。その内容は「支店長」である署長の評価にもつながるだけに、各税務署とも指定業種の調査にはおのずと力が入る。一般的に、不正の発見割合が高い業種が「重点調査業種」に指定されるものとみられている。つまり、調査官たちにとって「叩けばほりが出る業種」という

ことだ。20年ほど前までは建設業が不動の「トップ」だったが、ここ数年はコロナ禍や災害などが続いたこともあって「医療機関」「建物解体業」「自動車解体処理業」「産廃業」「水道・電気設備工事業」なども当局にとつての「上得意」となりつつある。2010年以降、国税庁では「建設業」という業種の枠を「一般土木建築工事」「土木工事」「管工事」などに細かく分類した。これらへの調査件数を合計すると、いまだに建設業が調査官にとつて「税務調査先の王道」であることに変わりはない。

この理由については「納税通信」で「税務調査の実態と調査官の松嶋洋税理士は「一にも二にも建設業は期ズレが発生しやすい業種だから」と語る。ひとつの事業（工事）が長期にわたることが珍しくない建設業では、売上が前後どちらの期にするか迷うことが多いためだ」というのだ。

必ずしも不正目的に限らず、通常の処理でも起きてしまう可能性の高い業種であるため、この「期ズレ」を最初から主要な眼目に据えている調査官も多く「ネタがな

ければ期ズレであらばいい」とされるほどネタの宝庫になっているという。建物などの引き渡し日に、経理上の確認（検収）が遅れていることから翌期に売上を繰り延べていたり、別契約の追加工事が発生したことで本契約の売上もずらしたりしている場合に「期ズレ」が生じやすい。微妙な扱いの売上を見つけると、調査官は収益計上の時期の妥当性を疑い、利益調整のために翌期の工事を繰り上げて（または当期の工事を繰り下げて）計上していないかなどの点を突いてくる。また、原価（材料費など）

については、器具・工具代などが同一の払いになっていると、純粋な原材料と想定される金額をはるかに上回ることもあるが、そうした際にも調査官は見逃さずに質問してくる。ある調査官によると、材料費関係では端材（くず資材）の処分収入や預け資材が抜け落ちていたことが多くという。また、仕損品や未着品など、棚卸資産関係も計上漏れが目立つ部分だという。調査を受ける側としては、機械設備の耐用年数も含め、気を付けたポイントだ。

さらに最近では、架空人件費についての追及が厳しくなっているようだ。以前の調査では、給与明細や源泉徴収簿などを確認されたが、最近では市町村に提出する給与支払報告書の提示を求められるようになったという。追及が厳しくなっていると悪さをする同業者が増えているというのだ。人件費や原材料費、そして「期ズレ」は、建設業への調査では必ず指摘される点だと認識しておきたい。

さらには、交際費関係も重点的に調査されるので注意したい。良い悪いは別にして、建設業は表に出にくいおカネが不可欠の業態でもある。調査官もそうした事情は重々承知で、それぞれの費用について狙いどころを熟知している。

まず、表に出にくいおカネの筆頭には、工事受注にあたっての「謝礼金」が挙げられるだろう。指名にあたっての設計監理者、相見積もりを取り仕切る管理組合の役員、公共工事であれば役所の担当者など、手厚い「謝礼」を求めている相手は多い。工事への反対運動を鎮めるための「地元対策費」などは相当な額に上ることもある。公共工事の談合により、イレギュラーな順番で受注した際には、譲ってくれた同業者へ「降り賃」を支払う暗黙のルールもあるという。こうしたケースでは、その多くが「交際費」として計上し、経費処理することになる。

ただ、経費と交際費の中間のような費用には扱いが難しいものも多い。かつて大手プラントメーカーの荏原製作所が、工事受注に際して談合で辞退した同業者に支払った「降り賃」を外注費として計上したところ、東京国税局から所得隠しであると指摘されたケースもあった。

建設業は「諸経費」がかかる業態だ。だからこそ当局が「重点調査業種」として狙っている。だが、税務調査は肅々と受け入れるしかない。「ウチのように小さな会社には調査は来ない」「昨年調査されたから今年は来ないだろう」と考えるのは禁物だ。税務調査は必ずやってくる。納税者側としては「いつでも来い」の心持ちで、準備を怠らずにいたい。

2024年度税制改正

その他の特例

本レポートは、税制の動向を知りたいと考えている方を対象として、
2024年度税制改正における中小企業関連税制の特例について簡単に紹介しています。

交際費課税の特例

【適用期限：2026年度末（2027年3月31日）まで】

法人が支出した交際費等は、原則として、損金の額に算入しないこととされていますが、中小法人は、800万円までの交際費等の全額損金算入（※1）、接待飲食費の50%の損金算入の選択適用が認められています（※2）。

※1 接待飲食費の50%の損金算入の適用は、中小法人以外の法人（事業年度終了日における資本金の額等が100億円以下の法人に限る）にも認められています。

※2 適用期間は令和6年3月31日までに開始した事業年度です。

・交際費等とは

交際費等とは、交際費、接待費などの費用で、その法人の得意先、仕入先など事業の関係者への接待、供応、慰安、贈答などの行為のために支出するものをいいます。また、接待飲食費とは、交際費等飲食その他これに類する行為のために要する費用のことをいいます。

・交際費等から除外される飲食費の基準

社外の人との飲食等で1人当たり1万円以下の飲食費は交際費等の範囲から除かれています。令和6年度税制改正において、5000円から1万円に引き上げられました。ただし、飲食等のあった年月日、参加した者等の氏名・名称や関係、参加した者の数、飲食等に要した費用の額、飲食店の名前と所在地、その他飲食費であることを明らかにするために必要な事項を記載した書類を保存する必要があります。

（注）1万円を超えた支出の場合は、超えた部分だけが交際の範囲から除外されるのではなく、1万円を超えた費用全額が交際費等に該当します。

少額減価償却資産の特例

【適用期限：2025年度末（2026年3月31日）まで】

中小企業者等が30万円未満の減価償却資産を取得した場合、合計300万円までを限度に、即時償却（全額損金算入）することが可能です。

中小企業者は従業員が500名以下、出資金等が1億円超の組合等は300名以下が対象です。

固定資産税の特例（中小企業等経営強化法による支援）

【適用期限：2024年度末（2025年3月31日）まで】

中小企業等経営強化法で規定される認定先端設備等導入計画に基づく設備投資について、市町村（東京都特別区にあっては東京都）の判断により、新規取得される償却資産に係る固定資産税が新たに課税される年から3年間に限り1／2、さらに雇用者全体の給与が1.5％以上増加することを従業員に表明した場合は新たに課税される年から最長5年間(※)に限り1／3に軽減されます。

※令和6年3月末までに取得した設備：新たに課税される年から5年間に限り、3分の1に軽減

※令和7年3月末までに取得した設備：新たに課税される年から4年間に限り、3分の1に軽減

対象者※1	中小事業者等のうち、 先端設備等導入計画の認定を受けた者 （大企業の子会社を除く）
対象設備等※1	年平均の投資利益率が5％以上となることが見込まれる投資計画に記載された投資目的を達成するために必要不可欠な①～④の設備 【減価償却資産の種類（最低取得価格）】 ①機械装置（160万円以上） ②測定工具及び検査工具（30万円以上） ③器具備品（30万円以上） ④建物附属設備※2（60万円以上）
その他要件	・生産、販売活動等の用に直接供されたものであること ・中古資産でないこと
特例措置	・固定資産税の課税標準を3年間に限り1／2に軽減 ・賃上げ表明を行った場合は5年間又は4年間※3に限り1／3に軽減

※1 市町村によって異なる場合がある。

※2 償却資産として課税されるものに限る。

※3 取得時期によって異なる。

<<本資料のご利用にあたって>>

本レポート中で紹介した制度や情報は、あくまでも一般的な内容を記したものです。したがって、具体的なお検討をされる際には、弁護士、会計士、税理士、社会保険労務士等の専門家にご相談されることをおすすめします。

商業登記での社長住所の非表示

本レポートは、企業の経営者の方を対象として、
商業登記規則等の一部改正の「代表取締役住所非表示措置」について簡単に紹介しています。

令和6年（2024年）10月から非表示可能

（１）登記の社長住所を非公開にできる制度創設

令和6年4月16日の商業登記規則等の一部を改正する省令（令和6年法務省令第28号）により、代表取締役等住所非表示措置が令和6年10月1日から施行されることとなりました。

これは、株式会社の代表取締役、代表執行役または代表清算人（以下「代表取締役等」といいます）の住所の一部を登記事項証明書や登記事項要約書、登記情報提供サービス（以下「登記事項証明書等」といいます）に表示しないこととする措置です。

簡単に言うと、これまで登記簿謄本で表示されていた**社長の自宅住所**を、一定の要件の下、**表示しないようにする制度**です。

ただし、**最小行政区画＝市区町村まで**（東京都においては特別区まで、指定都市においては区まで）は記載されます。

（２）代表取締役等住所非表示措置の要件

代表取締役等住所非表示措置を講ずることを希望する者は、登記官に対して、その旨を申し出る必要があります。この申出は、設立の登記や代表取締役等の就任の登記、代表取締役等の住所移転による変更の登記など、代表取締役等の住所が登記されることとなる登記の申請と同時にする場合に限りすることができます。そのため、住所の非表示だけを求めている申し出はできません。

なお、申し出に際しては、株式会社が受取人として記載された書面がその本店の所在場所に宛てて配達証明郵便により送付されたことを証する書面等の添付が必要となります。

（３）非表示のデメリットもあるため事前考慮が必要

代表取締役等住所非表示措置が講じられた場合には、登記事項証明書等によって会社代表者の住所を証明することができないこととなるため、**金融機関から融資**を受けるに当たって不都合が生じたり、**不動産取引等に当たって必要な書類（会社の印鑑証明書等）が増えたりする**など、一定の支障が生じることも想定されます。

そのため、代表取締役等住所非表示措置の申出をする前に、このような影響があり得ることについて、慎重かつ十分な検討が必要です。

（４）その他、想定されるデメリット

①取引先との信頼関係

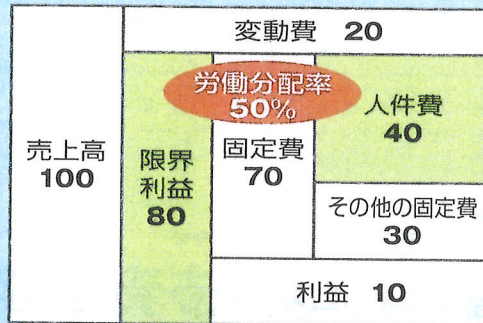
取引先との契約や商談においても、代表取締役の住所は重要な情報となります。そのため、住所非表示制度を利用することで、取引先側企業からすると、相手企業の情報が分からないことで信頼関係が損なわれ、新規取引の獲得や既存取引の継続が難しくなる恐れがあります。

②法務手続きの煩雑化

企業における各種法務手続きにおいても、代表取締役の住所の証明書が必要になる場面が多くあります。そのため、住所非表示制度を利用することで、これらの手続きが煩雑化し、追加の証明書等が必要になるなど、時間とコストがかさむ可能性があります。

Series
知っておきたい！ 経営指標

労働分配率



■全産業平均 売上規模別 限界利益に占める役員報酬総額の割合

令和6年版 TKC 経営指標 (BAST)

売上規模	平均従業員数 (人)	売上平均額 (千円)	限界利益平均額 (千円)	限界利益率 (%)	役員報酬総額 平均 (千円)	限界利益に占める 役員報酬総額割合 (%)	労働分配率 (%)
～0.5 億円未満	3.5	24,157	17,228	71.3	4,374	25.4	53.5
0.5 億円以上～1 億円未満	7.3	71,951	44,572	61.9	8,748	19.6	57.3
1 億円以上～2.5 億円未満	12.7	158,987	85,981	54.1	13,193	15.3	57.8
2.5 億円以上～5 億円未満	22.8	350,758	166,432	52.6	18,990	11.4	56.3
5 億円以上～10 億円未満	39.8	694,046	296,520	42.7	26,144	8.8	54.8
10 億円以上～20 億円未満	67.7	1,380,702	536,661	38.9	35,388	6.6	52.9
20 億円以上～30 億円未満	97.6	2,413,322	840,923	34.8	44,219	5.3	50.7
30 億円以上	142.4	4,903,429	1,432,155	29.2	60,277	4.2	46.1

★労働分配率(%) = 人件費 ÷ 限界利益 × 100

労働分配率とは、限界利益(付加価値)をどれだけ人件費に分配したか、つまり、限界利益に占める人件費の割合を示します。なお、人件費には①製造原価中の賃金・賞与・雑給・法定福利費・厚生費、②販売管理費中の従業員給与・事務員給与・役員報酬・従業員賞与・法定福利費・厚生費等が含まれます。

令和6年版TKC経営指標(BAST)のデータを見てみましょう。黒字企業平均の労働分配率は55・1%であるのに対して、欠損企業は63・0%と高くなっています。

労働分配率は業種によっても変わってきます。

建設業における黒字企業平均は57・9%、製造業は60・6%、情報通信業は62・8%、卸売業は51・7%、小売業は53・8%、運輸業、郵便業は56・4%、宿泊業、飲食サービス業は50・5%となっています。いずれの業種も欠損企業はこの数字よりも5～10%高くなっており、会社が支払った人件費に対して限界利益の稼ぎ高が少ない、労働生産性の低さが赤字の原因と言っ

てもいいでしょう。

労働分配率を抑えながら1人当たりの人件費を高く

中小企業の場合、人件費に占める役員報酬の割合が比較的高いため、労働分配率を考える上で役員報酬の位置づけも考慮しなければなりません。

BASTデータに見る限界利益に占める役員報酬の割合は図表のとおり売り上げ規模によって異なりますが、これらのデータを参考にして、自社の限界利益に占める役員報酬総額の割合を決めてから労働分配率を考えるとよいでしょう。

労働分配率は高すぎても低すぎてもいけません。高すぎると会社の利益を圧迫してしまうし、低すぎると従業員の士気が下がってしまい、退職などといった事態を引き起こしかねません。

「労働分配率を抑えながら、1人当たりの人件費を高く」が経営の鉄則です。とくに賃金アップが当たり前の状況にある昨今では、労働生産性を高めて限界利益額を増やしていく手腕が経営者に求められています。

労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります

また、違約金等について定める場合には、募集主に分かりやすい明示が必要です

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

改正趣旨・背景

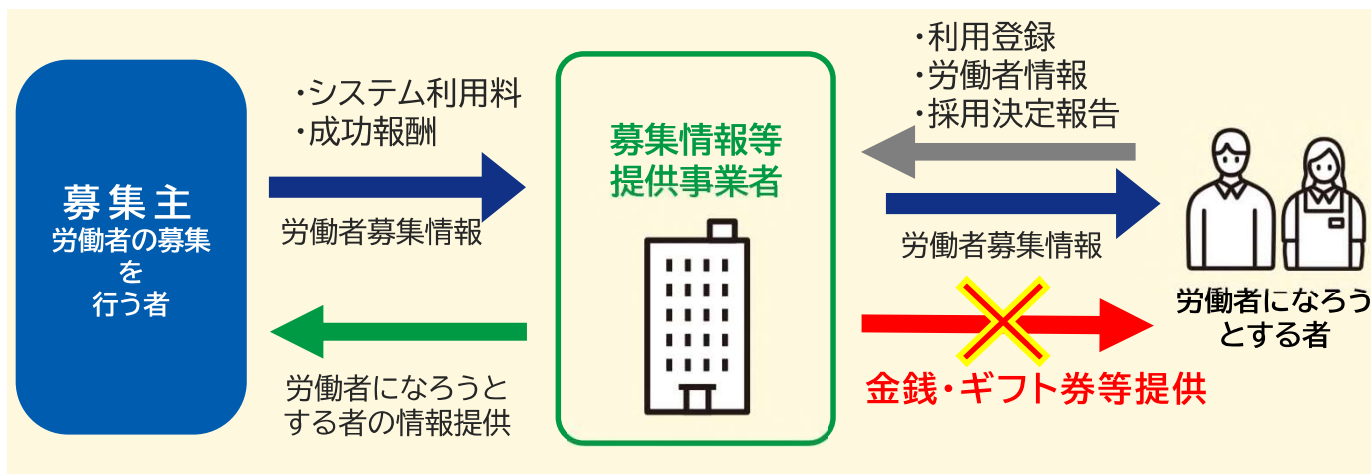
雇用仲介事業者による労働者になろうとする者への金銭提供は、早期離転職(定着阻害)や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に鑑み、既に、職業紹介事業では原則禁止しています。

他方、募集情報等提供事業については、これまで禁止等はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の誘因があることで過度の報告インセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けるなど募集情報等提供事業ならではの問題が生じています。

安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることにしました。

令和7年4月1日以降、新たに遵守すべき事項

(1)労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認められる程度を超えて、金銭などを提供することを行ってははいけません。



(2)募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないよう明示してください。

(*)本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含みます。

「協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル」をご利用ください

協会けんぽでは、令和6年9月2日(月)から
「協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル」を開設します。

「マイナ保険証」、「資格情報のお知らせ」、「資格確認書」や「オンライン資格確認」等に関するお問い合わせは、「協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル」をぜひご利用ください。

「協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル」
☎0570-015-369

開設時間：8時30分～17時15分(土日祝日を除く)

(※)マイナンバー制度やマイナンバーに関する一般的なお問い合わせは、

国のマイナンバー総合フリーダイヤル(0120-95-0178)に お願いします。

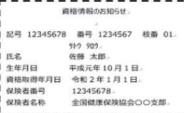
(※)協会けんぽマイナンバー専用ダイヤルは下記22か国語でのお問い合わせに対応しています。

【対応言語】

英語、中国語、韓国語、スペイン語、タガログ語、ポルトガル語、ベトナム語、タイ語、
インドネシア語、ネパール語、ビルマ語、フランス語、ドイツ語、イタリア語、ロシア語、
マレー語、クメール語、モンゴル語、シンハラ語、ヒンディー語、ベンガル語、ウルドゥー語



マイナ保険証・資格情報のお知らせ・資格確認書の比較

名称	形状	取得方法	使用目的	使用方法
マイナ 保険証	マイナンバー カード 	マイナンバーカードの 入手後、マイナンバー カードの保険証利用 登録を行う	カードリーダー が設置されてい る医療機関を受 診するとき	医療機関に設置さ れているカード リーダーで読み取り
資格情報 の お知らせ	紙製カード型 	・資格取得時に送付 (申請不要) (マイナポータルから確認できる 「わたしの情報」でも代用可能) ・既加入者には令和6年 9月に送付予定	カードリーダー が使えない場合 に医療機関を受 診するとき	マイナンバーカー ドと資格情報のお 知らせの両方を医 療機関に提示 (資格情報のお知らせのみ では受診不可)
資格 確認書	従来の健康 保険証と同じ プラスチック カード型 (色は黄色) 	・資格取得時等に申請 (令和6年12月2日から発行開始) ・既加入者でマイナ保険証 をお持ちでない方には、 令和7年12月2日以降に 職権で発行予定	マイナ保険証を お持ちでない方 が医療機関を受 診するとき	医療機関に提示

資格情報のお知らせをお送りいたします。 加入者情報(マイナンバーの下4桁) の確認をお願いいたします。

マイナンバーカードと健康保険証の一体化により、令和6年12月2日から現行の健康保険証に替えて、健康保険証として利用登録したマイナンバーカード(マイナ保険証)を基本とする仕組みになります。当協会では、全ての加入者様に安心してマイナ保険証を利用いただけるよう、マイナンバーに紐づけられた加入者情報の点検を実施しましたので、ご確認をお願いします。

また、加入者様ご自身の健康保険の資格情報を簡易に把握できるよう、資格情報のお知らせをお送りいたします。

様式例

取得年月日	昭和60年10月1日
加入者名	全国健康保険協会 北海道支部

スマートフォンをお持ちの方は、右の二次元コードからマイナポータルにログインすることで、ご自身の健康保険の資格情報を確認することができます。
ぜひご利用ください。 マイナポータルへのアクセス・ダウンロードはこちら 

なお、現在、医療保険のデータ登録されているあなたの個人番号(マイナンバー)は次のとおりですのでご確認ください(12桁の数字で表示)。表示されている下4桁の数字が、ご自身の個人番号(マイナンバー)の下4桁と一致していることを確認し、保険者までご連絡ください。

***** * 1234**

1 受診時等にマイナ保険証の読み取りができないといった例外的な場合については、スマートフォン画面をマイナ保険証とともに提示することで受診いただけます(スマートフォンをお持ちでない方は、資格情報のお知らせをマイナ保険証とともに医療機関等の受付で提示することで受診いただけます)。

資格情報のお知らせ			
記号	01010101	番号	0000001
枝番	00	氏名	わがが 知
協会	太郎	生年月日	昭和40年10月1日
資格取得年月日	昭和60年10月1日	保険者番号	01010016
保険者名称	全国健康保険協会 北海道支部		

左側をミシン目で切り取ってマイナンバーカードと併せて大切に保管してください。
資格情報のお知らせの詳細については、別紙をご覧ください。



1 資格情報のお知らせを切り取って保管してください

加入者様ご自身の健康保険の資格情報を簡易に把握できます。

また、令和6年12月2日から医療機関等の受診で必要となる場合があります。詳しくは裏面の「令和6年12月2日以降の受診方法」をご確認ください。

なお、点線で切り取ってマイナンバーカードと併せて大切に保管してください。

※切り取った資格情報のお知らせを棄損または紛失したときは、令和6年12月2日以降に「資格情報のお知らせ交付申請書」を加入の協会けんぽ支部にご提出ください。

2 マイナンバーの下4桁をご確認ください

協会けんぽに登録されてるマイナンバーの下4桁を表示していますので、ご確認をお願いします。

表示している下4桁の数字が、ご自身のマイナンバーの下4桁と一致していない場合には、以下までご連絡ください。

お問い合わせ先：協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル

0570-015-369 (ナビダイヤル) ※土日祝日年末年始を除く

※一部IP電話等で繋がらない場合は、加入の協会けんぽ支部にお問い合わせください。

3 マイナポータルでも健康保険の資格情報を確認できます

マイナポータルでもご自身の最新の健康保険の資格情報を確認できます。

ログイン方法等については裏面の「マイナポータルの資格情報の確認方法」をご覧ください。

令和6年12月2日以降の受診方法

1 マイナ保険証

健康保険証として利用登録したマイナンバーカード(マイナ保険証)を利用することで、ご自身の健康・医療に関するデータに基づいた、より適切な医療を受けられる等のメリットがあります。
メリットや利用登録方法については、別紙をご覧ください。

※マイナ保険証を利用できるのは、オンライン資格確認等システムを導入している医療機関等です。
導入している医療機関等については厚生労働省のホームページをご覧ください。(右の二次元コードからアクセス)



2 マイナ保険証+マイナポータルの資格情報画面(スマートフォン)

オンライン資格確認等システムを導入していない医療機関等でも、マイナポータルの資格情報画面(スマートフォン)をマイナ保険証とともに提示いただくことで受診することができます。
資格情報画面の表示等については下部の「マイナポータルの資格情報の確認方法」をご覧ください。

3 マイナ保険証+資格情報のお知らせ

オンライン資格確認等システムを導入していない医療機関等であって、スマートフォンをお持ちでない方は、切り取った資格情報のお知らせをマイナ保険証とともに提示いただくことで受診することができます。

4 健康保険証

令和6年12月2日以降、健康保険証の新規発行が廃止となりますが、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。

なお、退職等で健康保険の資格を喪失した場合、退職日の翌日以降は使用できません。

【その他】

マイナンバーカードをお持ちでない等、マイナ保険証を使用することができない状況にある方については、「資格確認書」で医療機関等を受診することができます。

マイナポータルの資格情報の確認方法

スマートフォンをお持ちの方は、マイナポータルの資格情報画面でご自身の健康保険の資格情報を把握できるほか、オンライン資格確認等システムを導入していない医療機関等の場合に、マイナ保険証とともに提示いただくことで医療機関等を受診することができます。

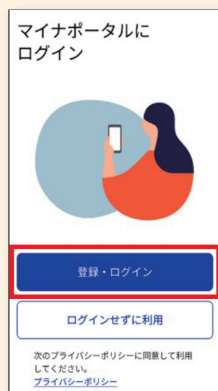
マイナポータルにログインできない方は、切り取った資格情報のお知らせをお使いください。

※協会けんぽでご提出いただいたマイナンバーを確認中の場合や、協会にマイナンバーをご提出いただいていない場合はご確認いただけません。

ログイン方法等(アプリをダウンロードする必要があります)



1「はじめる」を押します。



2「登録・ログイン」を押してマイナポータルにログインします。



3ログイン後、「健康保険証」を押します。



4「資格情報」から、登録されている健康保険証情報が確認できます。

厚生労働省の調査からみる 男女別の離職理由

従業員の意識の変化、深刻な人手不足による転職市場の活況、そして労働移動を促進する政策の影響もあり、転職者が増加しています。企業としては、採用が難しい環境の中、既存従業員の定着をこれまで以上に図る必要があります。そこで、厚生労働省の「令和5年雇用動向調査結果」の中から、転職入職者が前職を辞めた理由をとり上げます。

前職を辞めた理由

2023年における転職入職者が前職を辞めた理由をみると、「その他の個人的理由」、「その他の理由（出向等を含む）」が多くの割合を占めていますが、これらを除いた男女別の各年齢区分におけるもっとも割合の高い離職理由

由は下表のようになっています。

これをみると、性別や年齢区分によって、もっとも割合の高い離職理由が異なっていることが分かります。この背景には、仕事に対する考え方や自身を取り巻く状況等などが影響していると考えられます。

表 各年齢区分におけるもっとも割合の高い離職理由

【男性】

【女性】

年齢区分	もっとも割合の高い離職理由	その割合	年齢区分	もっとも割合の高い離職理由	その割合
19歳以下	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	28.4%	19歳以下	職場の人間関係が好ましくなかった	22.9%
20～24歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	11.4%	20～24歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	15.6%
25～29歳	仕事の内容に興味を持てなかった	14.1%	25～29歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	18.4%
30～34歳	給料等収入が少なかった	14.1%	30～34歳	職場の人間関係が好ましくなかった	9.6%
35～39歳	職場の人間関係が好ましくなかった ／給料等収入が少なかった	11.3%	35～39歳	職場の人間関係が好ましくなかった	13.1%
40～44歳	職場の人間関係が好ましくなかった	14.6%	40～44歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	17.6%
45～49歳	職場の人間関係が好ましくなかった	11.1%	45～49歳	職場の人間関係が好ましくなかった	18.7%
50～54歳	仕事の内容に興味を持てなかった	10.9%	50～54歳	定年・契約期間の満了	10.1%
55～59歳	職場の人間関係が好ましくなかった	12.9%	55～59歳	職場の人間関係が好ましくなかった	15.7%
60～64歳	定年・契約期間の満了	54.6%	60～64歳	定年・契約期間の満了	43.3%
65歳以上	定年・契約期間の満了	61.0%	65歳以上	定年・契約期間の満了	31.0%

人材確保が難しくなる中で既存従業員の定着を図るためにも、今回取り上げた内容等を参考に、労働条件や職場環境に問題がないかを見直し、問題があれば改善していくことが望まれます。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

*①～④のうち複数の措置を講じること

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ② 労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい

- * 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- * 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

