

にしひら社会保険労務士事務所

## 事務所便り

連絡先：〒830-0033  
福岡県久留米天神町1丁目1 米城ビルディング9階  
電話/FAX：0942-55-4200  
営業時間：9:00～18:00 定休日：土・日・祝



### 50人規模の企業が今後の改正について 検討すべきこと 準備はお早めに

#### ◆厚生年金・健康保険の適用拡大

短時間労働者の厚生年金・健康保険へ加入要件の一つに、「従業員数51人以上の企業に勤務していること」があります。この企業規模要件が段階的に縮小され、令和9年10月には「36人以上」となり、令和17年10月には撤廃されます。

コストシミュレーションや従業員への説明など、早めの準備が必要です。

#### ◆ストレスチェックの義務化

改正労働安全衛生法により、令和10年5月までに50人未満の事業場のストレスチェックが義務化されます。

これらの事業場は産業医の選任義務がありませんが、厚生労働省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」には、「原則として…ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されます」とあり、外部委託費用の試算や実施体制の検討、外部実施機関（医師・保健師、健診機関等）の選定や契約が求められます。

#### ◆雇用保険の適用拡大

改正雇用保険法により、令和10年10月1日以降、雇用保険の被保険者要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に拡大されます。手続きや保険料負担に関するシミュレーション、雇用保険料の給与天引きに関する従業員説明などを準備しておきましょう。

#### ◆社内規程の整備等も必要

これらの改正対応には、社内規程の整備や体制の見直しも必要となります。企業の選択により具体的に取るべき措置は変わってきます。早めに取り掛かることが賢明です。

#### 【参考】

社会保険の加入対象の拡大について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit-suite/bunya/0000147284\\_00021.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunit-suite/bunya/0000147284_00021.html)

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_69680.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69680.html)

令和6年雇用保険制度の改正内容について（雇用保険法等の一部を改正する法律）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40264.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40264.html)

### 厚生労働省より「小規模事業場ストレス チェック制度実施マニュアル」が公表

#### ◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月25日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

#### ◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程（ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの）や、②サービス内容事前説明書（委託先の選定・契約の際に利用できるもの）のモデル例を掲載しています。

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
- 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシーの保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数 50 人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており、自社で実施する場合については、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

#### ◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和 7 年 5 月 14 日に公布され、「公布の日から政令で定める 3 年以内の日」より施行されます。

### 職場における女性の健康支援に取り組む企業の新たな認定制度が創設されます

#### ◆新たな認定制度「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」とは

女性活躍推進法に基づき女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である企業を認定する「えるぼし認定」および「プラチナえるぼし認定」に加えて、職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する認定制度、「えるぼしプラス」および「プラチナえるぼしプラス」が、4 月 1 日に創設されます。

認定されると、企業は広告やウェブサイトなどに認定マークを使用することができ、イメージアップや就活生へのアピールにつながるため、認定基準をよく確認しておきましょう。

#### ◆女性の健康支援に関する認定基準

両制度の認定基準は共通で、認定基準を満たす項目数に応じて、えるぼしプラスは 1 ～ 3 段階が認定され、プラチナえるぼしプラスは職場における女性の健康支援に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たすと認定されます。

厚生労働省のリーフレットでは、認定申請のために定める女性の健康上の特性への配慮に関する方針の内容の記述例として、次のものが有効としています。ここでは、主なものを紹介します。

- ・職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ

#### 【参考】

女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

### 4 月の税務と労務の手続提出期限

#### 【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]

#### 30 日

- 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]