



人事・労務に役立つ NEWS

## 組 合 通 信

12  
2024

## 要確認

## 「NO ハラスメント」の新しいポスターを配布（あかるい職場応援団）

職場における総合的なハラスメント対策のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、「NO ハラスメント」の新しいポスターの配布申し込みが開始されています。

今回は、「あなたがつくる ハラスメントのないあかるい社会」と題したポスターとなっています〔応募締め切りは令和 7 年 2 月 28 日：先着 1,800 社（名）様〕。

.....ハラスメント対策の重要性とポスター（あかるい職場応援団作）の活用.....

## ハラスメント対策の重要性

- いわゆるパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが発生してしまうと、職場の雰囲気が悪くなり、生産性の低下、人材が離れるといった事態に陥ります。
- 最悪の場合は、訴訟や労災認定に発展し、企業のイメージダウンにつながるということも考えられます。
- 起こってからでは遅いので、予防・防止が最重要です。
- また、法律の規制もあり、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、防止措置を講ずることがすべての企業に義務付けられています。



★防止措置としては、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置・周知などが入り口で、事後の迅速な対応なども求められます。“NO ハラスメント”という方針の周知・啓発を行う意味でも、このポスターを活用してみてもいかがでしょうか？

また、このポスターには、あなたの会社のハラスメント相談窓口の案内を記載するスペースが設けられています。これを機に、相談窓口の体制などを再確認したうえで、ポスターに記載しておくとういかもしれません。

ハラスメント対策（研修の実施など）についても、気軽にご相談ください。

## 重要

健康保険の被保険者資格取得届等に  
「資格確認書発行要否のチェック欄」が設けられました

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（マイナ保険証）で医療機関等を受診する仕組みに移行されることになりましたが、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、保険者が発行する「資格確認書」で受診することができます。

この仕組みの変更に伴い、「被保険者資格取得届」と「被扶養者（異動）届」には、資格確認書発行要否のチェック欄が設けられることになりました。その新様式を確認しておきましょう。

（次ページへ続く）

**例) 健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届／厚生年金保険 70 歳以上被用者該当届**

The image shows a form titled '被保険者資格取得届' (Insurance Qualification Acquisition Notice) for '70歳以上被用者該当届' (70 years of age or older employee eligibility notice). A red box highlights a section on the right side of the form, containing the text '資格確認書 発行要否' (Qualification Confirmation Book Issuance Required/Not Required) and a checked checkbox labeled '発行が必要' (Issuance required).

★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、「被保険者資格取得届」または「被扶養者（異動）届」の資格確認書発行要否のチェック欄にチェックを入れて提出することになります。その確認を怠らないようにしましょう。

なお、すでに被保険者、被扶養者である方が資格確認書を必要とする場合は、

別途、保険者（全国健康保険協会又は健康保険組合）に申請することが基本となりますが、保険者が職権で資格確認書を交付することも可能となっていますので、各保険者の対応に従うようにしましょう。

**要確認**

**労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう 厚労省が改めて周知**

厚生労働省から、リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」が公表されています。労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要であるとし、労働基準法違反となる典型的な取り扱いなどが紹介されています。

……………リーフレット「労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう」のポイント……………

<このような取り扱いは、労働基準法違反です！>

●勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

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。

●一定時間以上でしか残業申請を認めない

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。

●始業前の作業を労働時間と認めていない

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り捨て）。



<ワンポイントアドバイス>

労働時間における端数処理の例外として、1か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものとして認められます。

また、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た上で、その分の賃金を支払うことは、問題ありません。

★このリーフレットは、最近（令和6年9月に）作成されたものです。そこで紹介されているような違反事例が後を絶たないということで、周知を図っているのでしょう。その内容は、基本的なものといえますが、今一度確認しておきたいところです。リーフレットをご覧になりたい場合は、お声掛けください。その内容に沿ったアドバイスなどもさせていただきます。



**お仕事  
カレンダー  
12月**

12/10

● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2025/1/6

● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
● 10月決算法人の確定申告と納税・2025年4月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）  
● 2025年1月・4月・7月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

◆あとかぎ◆