

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

Dプロニュース

ご連絡先：

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10 階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<https://www.d-produce.com>



独禁法上の問題につながるおそれのある荷主の行為

公正取引委員会では、荷主と物流事業者との取引の公正化に向けた調査を継続的に行っています。令和6年度の調査結果報告によると、現下の労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコスト上昇分の取引価格への反映の必要性について協議をすることなく取引価格を据え置く行為等が疑われる事案に関して、荷主 100 名に対する立入調査を行ったとしています。また、調査の結果を踏まえ、独占禁止法上の問題につながるおそれのある行為を行った荷主(646 名)に対して注意喚起文書を送付しています。以下、問題につながるおそれのある行為として挙げた主な事例を紹介します。

◆不当な給付内容の変更およびやり直し

荷主(飲食料品卸売業)は、物流事業者に対し、定期便として発注した運送業務を集配送当日にキャンセルしたが、そのような突然のキャンセルに伴い物流事業者が負担した車両の手配に要した費用を支払わなかった。

◆代金の支払遅延

荷主(飲食料品小売業)は、物流事業者に対し、自社の事務処理が間に合わないことを理由に、あらかじめ定めた支払期日を超過して運賃を支払った。

◆買ったとき

注意喚起文書を送付した荷主の行為類型別内訳で、96 件、割合 12.9%。

具体的事例：荷主(機械器具卸売業)は、物流事業者から、それまで無償で提供させていた附帯業務の料金が上乗せされた見積書を受け取ったにもかかわらず、理由を一切説明することなく、運賃を一方的に据え置いた。

◆不当な経済上の利益の提供要請

荷主(その他の卸売業)は、物流事業者に対し、契約では、運送の委託しかしていないにもかかわらず、運送した荷物の荷卸し、検品及び棚入れを無償で行わせた。

◆代金の減額

荷主(物品賃貸業)は、物流事業者に対し、理由を一切説明することなく、あらかじめ定めた運賃を一方的に減額して支払った。

◆割引困難な手形の交付

荷主(機械器具卸売業)は、物流事業者に対し、運賃として手形期間 150 日の約束手形を交付した。

◆物の購入強制・役務の利用強制

荷主(家具・装備品製造業)は、物流事業者に対し、自社が開催する展示会における家具の運送等の委託をする際に、自社製品を購入させ

た。

【公正取引委員会「(令和 7 年 6 月 24 日)令和 6 年度における荷主と物流事業者との取引に関する調査結果及び優越的地位の濫用事案の処理状況について」】

https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2025/jun/250624_buttokuchousakekka.html

9月からマイナ保険証がスマホでも利用できるようになります

現在、マイナンバーカードの保有者は、アプリのダウンロードによりマイナンバーカードの機能をスマートフォンで利用できますが、9月よりマイナ保険証の機能が搭載され、機器の準備が整った医療機関等で利用できるようになります。

◆マイナ保険証をスマホで使うには？

マイナンバーカードをスマートフォンで使うためには、マイナポータルアプリをダウンロードする必要があります。そして、下記を準備しなければなりません。

- ・実物のマイナンバーカード
- ・券面入力用暗証番号(数字4桁)※iPhone のみ
- ・マイナンバーカードの署名用電子証明書のパスワード(市町村窓口で設定した英数字6桁～16桁)

マイナポータルアプリからマイナンバーカードをスマートフォンにかざして読み取ると、ログインが完了します。ログイン後、マイナンバーカードの健康保険証利用登録を行います。

次に、マイナンバーカードの機能をスマートフォンに搭載します。詳細は下記デジタル庁のWebサイトを確認ください。

●デジタル庁「スマートフォンのマイナンバーカード」

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/smartphone-certification>

◆受付時の操作

医療機関等での受付方法は、マイナ保険証で受付をする際と同様に、顔認証付きカードリーダーを使います。受付画面で該当する端末を選択し、端末で本人認証を行い、スマートフォンが搭載されたマイナ保険証をスマホ用の汎用カードリーダーにかざすと、同意情報の入力に進みます。

◆従来の健康保険証はいつまで使えるか？

なお、従来の健康保険証は、マイナ保険証への移行に伴い、順次有効期限(最長で今年の12月1日)を迎えます。そのため、マイナンバーカードを持っていない人やマイナ保険証の利用登録をしていない人には、健康保険組合や自治体から「資格確認書」が交付されます(後期高齢者医療制度に加入の人や、新たに加入される人等は令和8年7月末までの暫定措置としてマイナ保険証の保有状況にかかわらず交付)。これを医療機関の窓口に提示すれば、これまでと同様に保険診療を受けることができます。

【厚生労働省「9月からマイナ保険証がスマホでも使えます」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html

【厚生労働省「資格確認書について(マイナ保険証を使わない場合の受診方法)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45470.html

若い世代が考える仕事と育児の両立～共育(トモイク)プロジェクト調査結果より

厚生労働省の広報事業「共育(トモイク)プロジェクト」は7月30日、15歳から30歳の若年層1万3,709人を対象に実施した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」(速報)を公表しました。

調査によると、若年層の64.8%が「共育をしたいが、実現のためには社会や職場の支援が必要」と回答しました。共育の必要性は広く認識されているものの、制度や環境面での支援整

備が課題として浮き彫りになっています。また、育児や家事の分担については約7割が「性別は関係ない」と回答し、男女の役割に関する意識変化が明確です。

※「共育て」とは、パートナー同士が協力し合って、家事・育児に取り組むことをいいます。

◆育児休業取得意向の高さと理想の働き方

育児休業の取得意向は高く、若年社会人の71.8%が育休取得を希望しています。そのうち約8割が「1か月以上の育休取得」を希望していることもわかりました。理想の働き方としては「仕事と家庭の両立」や「柔軟な働き方」を重視する傾向が強く、理想の働き方が実現した場合に「仕事のモチベーションが高まる」と回答した割合は74.4%にのぼっています。

一方、理想の働き方が実現できていない若年層は、子育て期間中の離職意向が理想の働き方ができている層に比べて24.3ポイント高いことも明らかになりました。

◆企業に求められる具体的支援策

若年層が理想の働き方を実現するために望む支援としては、「残業時間の抑制」(22.3%)、「在宅勤務の活用」(22.1%)、「有給休暇の取得促進」(21.6%)が挙げられています。これらの支援は離職抑止や働きやすさ向上に寄与すると考えられます。

また、厚生労働省の調査によれば、2024年度の男性育児休業取得率は40.5%で、2025年度には50%の取得率達成を目指しています。若年層の育児や共育てに対する意識の変化に合わせ、企業側は制度の充実と職場環境の整備を一層進める必要があります。

仕事と育児の両立は、個々の社員だけでなく、企業の持続的な成長や社会全体の活力にも影響を与える重要なテーマです。今後も若年層のニーズを踏まえ、多様な働き方と支援体制の構築が求められます。

【厚生労働省「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査(速報)」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001527094.pdf>

9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

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<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]

編集後記

みなさま こんにちは♪

Dプロデュースの長田です。

私はミュージカルが大好きで、なかでも『レ・ミゼラブル』は何度も観ている大好きな作品です。フランス革命後の混乱期を舞台に、罪を償いながら生きるジャン・バルジャンと、彼を取り巻く人々の人生を描いた作品です。とても人気作品で映画化もされており、壮大な音楽とともに描かれる登場人物たちの苦悩や希望には、毎回心を動かされます。

そんなレ・ミゼラブルには、貧困や差別、教育格差、労働問題など、現代にも通じる社会課題が数多く描かれているなと気づきました。

シングルマザーのファンティーヌは、幼い娘を育てるために一人で必死に働いていました。しかし、「子どもがいること」を理由に職場を追われ、生活のために過酷な選択を迫られ、やがて病に倒れます。娘に会うことも叶わず、孤独に命を落とす姿はとても胸が痛みます。

あの時代に、現代のような制度があったら――

たとえば、育児休業制度があれば、出産や子育てを理由に離職せずに済んだかもしれません。雇用給付や、育児休業給付金、ひとり親家庭への児童扶養手当などが支えとなったでしょう。また、もし病気で働けなくなっても、健康保険から傷病手当金が支給されていたかもしれません。職場での不当な扱いに対しても、ハラスメント防止措置が機能していれば、守られていたでしょう。

こうした制度は「あるだけ」でなく、「活用されること」が何より大切です。今年の10月には育児・介護休業法の改正があります。制度は変わり続けているからこそ、今一度、ご自身の働く環境でも見直してみたいかがでしょうか。

これまで何気なく観ていたミュージカルに、こんなにも今に通じる社会課題が詰まっていたとは…ブログを書く中で新たな発見がありました。

8月は本場ロンドンキャストの来日公演があり、ワクワクしてます！
まだまだ魅力的な登場人物がたくさん登場するこの作品。
次回は、また別のキャラクターやミュージカルについてお話しさせてください。
どうぞお楽しみに！