

# 中村事務所会報

## ◆ 業 務 内 容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認  
労務管理 中村事務所  
経営管理  
〒550-0014  
大阪府大阪市西区北堀江1丁目22番20号  
北堀江ファーストビル2階  
TEL (06) 6531-5411 (代)  
発行人 社会保険労務士 中村 昭彦

### TOPIC1

## 心の健康問題による 休業者の職場復帰への対応

### TOPIC2

## 戸籍氏名の「フリガナ」登録 手続きの留意点

2025/AUG

8

令和7年8月号

【台風への備えを】 8～9月は台風の多い季節です。気象庁によると、1991年～2020年の台風発生数の平年値は8月が5.7個と最も多く、次いで9月の5.0個となっています。接近数は8月、9月ともに3.3個、上陸数は8月が0.9個、9月が1.0個と、いずれも他の月より多い数字です。また、近年は各地で集中豪雨などが発生しており、内閣府は5月30日付けで中央防災会議会長（内閣総理大臣）による「梅雨期及び台風期における防災態勢の強化について」を通知。企業に対しては事業所等の災害リスクや、災害警戒時に取るべき行動を確認し、事業継続計画の策定・改定を行うことを推進しています。また、経済産業省ではリーフレット「台風に備えて行っていただきたい5つのポイント」を作成するなど、防災態勢強化の取り組みを呼びかけています。

## 試し通勤など段階を踏んだ復帰支援を

## 心の健康問題による休業者の職場復帰への対応

近年、経済・産業構造が変化するなかで、仕事や職業生活に対する強い不安やストレス、悩みを抱える労働者が増加しており、「職場における心の健康づくり」が課題となっています。ここでは、心の健康問題により休業した労働者が円滑に職場復帰するための対応策について確認します。

## 職場における休業の現状

「令和6年版厚生労働白書」によると、仕事を原因とする精神障害により労災保険の請求が行われた件数は、2012年度からの10年間で約2.13倍に増加しています。2022年度においては、精神障害の原因が仕事であると認定され、労災保険給付が行われた件数は710件となり、請求および認定件数ともに過去最多となりました。原因は「パワーハラスメント」が147件と最も多く、次いで「悲惨な事故や災害の体験や目撃」、「仕事の内容や量の変化」となっています。

また、全国健康保険協会（協会けんぽ）によると、傷病手当金において精神障害等が占める割合は、1995年以降増加傾向で推移しており、2022年度における精神障害等の1件当たりの受給日数は35.06日となっています。うつ病やパニック障害、適応障害などの精神障害をはじめ、ストレスや強い悩み、不安など心身の健康や社会生活を脅かす可能性のある精神及び行動上の問題（以下、メンタルヘルス不調）は、比較的長期間にわたる休業を余儀なくされる原因となることが報告されています。

## 職場復帰支援の必要性

職場におけるメンタルヘルス対策は、第一予防として「メンタルヘ

ルス不調の未然防止」、第二予防として「メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応」、第三予防として「職場復帰支援」の、3つの柱から成り立っています。

職場復帰支援は、メンタルヘルス不調で休業した労働者が円滑に職場復帰し、業務の継続を可能とすることを目的としています。事業主は、必要な関連規程の整備を行い、個々の事業場の実態に即した形で「職場復帰支援プログラム」を策定する必要があります。このプログラムは、事業場全体のルールであり、休業開始から通常業務復帰までの標準的な手順、内容及び関係者の役割と連携方法を定め、プライバシー保護に十分に配慮していることを記載した上で、すべての労働者や管理監督者へ周知し、組織的かつ計画的に取り組むことが求められます。

また、心理的支援として、事業所において研修や情報提供を通じて職場復帰支援への理解を高め、職場復帰しやすい体制を作ること重要となります。

## 職場復帰支援の流れ

厚生労働省が公開している「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」では、職場復帰支援は休業の段階から復職、復職後のフォローアップまで、5つのステップを踏んで進めていく

ことが推奨されています。

第1ステップとして、労働者による休業診断書の提出を受けて、休業の開始時や休業中に必要となるケアなど、本人の情報を関係者間で共有します。ここでは労働者が安心して療養できるように、傷病手当金などの経済的保障や休業の最長保障期間といった、必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明することが必要です。

第2ステップでは、休業中の労働者から職場復帰の意思表示を受けた段階で、主治医による職場復帰可能の判断が記された「復職診断書」の提出を求めます。ここでは、産業医など対して、職場の実態について社内制度や仕事内容などの情報提供を行った上で精査と意見を求め、働ける状態であることを確認することが重要です。

第3ステップは「職場復帰支援プラン」の作成です。労働者の職場復帰に対する意思確認を行い、産業医などの医学的見地からの意見や、業務遂行能力も含めた労働者の状態、職場環境、労働者の今後の就業に関する考えなど、必要な情報を収集・評価し、職場復帰が可能かを判断します。職場復帰支援プランには、個別の事情に即して、職場復帰予定日や就業上の配慮、人事労務管理上の対応、就業上のフォローアップなど具体的な支援内容を検討して記載する必要



があります。

第4ステップでは、産業医の意見書などに基づいて、事業主が最終的な職場復帰の決定を行います。休業中の労働者の状態を最終確認した上で、主治医に対して就業上の配慮の内容について情報を提供し連携を図ります。処遇の変更等がある場合は、事前に就業規則などに定めておく必要があります。

職場復帰を経た後の第5ステップは、復帰後のフォローアップです。管理監督者や同僚への過度な負担を回避するよう配慮した上で、職場環境の改善を図るとともに、必要に応じて職場復帰支援プランの評価や見直しを行います。家族からの相談対応も含め、疾患の再発や新しい問題が発生していないかなど、いかに管理監督者や産業医などの関係者が情報を共有し、連携を図りながら支援を継続していくかが鍵となります。

### 試し(リハビリ)出勤制度

職場復帰支援においては、より早い段階で職場復帰の試みを開始

し、労働者の職場復帰をスムーズに行うことを目的として、「試し(リハビリ)出勤制度」を社内制度として設けることも有益です。運用については、制度の目的を明確にし、賃金や就業時間などの労働条件や人事労務管理上の位置づけを具体的に検討して、就業規則などに一定のルールを設けておくことが必要です。

具体的には、第3から第4ステップにかけて、通常の勤務時間と同じ時間帯に模擬的な軽作業などを行う「模擬出勤」や、通勤経路で移動を行い、一定時間を過ごして帰宅する「通勤訓練」、職場復帰の判断を目的として、試験的に一定期間継続して出勤する「試し出勤」の適用が挙げられます。適用にあたっては、産業医などと連携してその必要性を検討し、主治医からも本人の療養の妨げにならないとの判断を受けることが重要です。特に「試し出勤」においては、病気による休業期間中であることを鑑み、必要な時間帯、様態、時期、期間等に限り、長期にわたり適用

することや業務指示を行うことは避けましょう。「試し出勤」が労働時間として認識された場合、賃金支払義務が発生し、傷病手当金の受給に影響が及ぶ可能性があるため、注意が必要です。

また、職場復帰の基準は完全復帰ではない状態での受け入れが前提となります。職場復帰後の労働負担を軽減するために、短時間勤務への変更や残業・深夜労働の禁止、軽作業や定型業務への従事、出張制限、業務制限などの制度を採用し、段階的に元の勤務状態へと戻すことは、円滑な職場復帰を促す上で重要な対応策となります。

### プライバシーの保護

職場復帰支援で扱う健康情報は、労働者のプライバシーに関わるものであり、個人情報の中でも厳格に保護する必要があります。主治医や家族からの情報収集の際は、労働者が不信感を抱いたり、トラブルに発展したりすることのないように、あらかじめ利用目的とその必要性を明らかにし、本人の承諾を得ることが重要です。

また、情報の取り扱いについてもルールを策定し、関係者に周知しなければなりません。健康情報などを取り扱う者に対しては、情報漏えいなどの防止措置を講ずるために、必要な教育及び研修を行い、労働者のプライバシーが守られた状態での情報交換が可能になるように、慎重に対応していくことが求められます。

# 戸籍氏名の「フリガナ」登録手続きの留意点

戸籍法の一部改正により、戸籍の氏名に「フリガナ」の記載が義務化されます。労働・社会保険の諸手続きにも影響するため、従業員からの相談等も予測されます。そこで、氏名の「フリガナ」の登録手続きにおけるポイントをまとめます。

## 戸籍法の改正の背景

2025年5月26日に改正戸籍法が施行され、戸籍の氏名に「フリガナ」を記載する制度がスタートしました。

現在、新生児の出生届の氏名に記載する「フリガナ」が戸籍には反映されず、記載されていません。しかし、社会全体のデジタル化が進み、情報がデータ化される中で、検索を容易にすること、管理上のミスを防ぐことなどを目的として、戸籍に「フリガナ」を記載することが必須となりました。

## 「フリガナ」をつけるメリット

法務省民事局は、今回の改正のメリットとして次の点を挙げています。

### ①行政のデジタル化における

#### 基盤整備の促進

特定の漢字には複数の字体（例：斎、齋、齊）が存在し、検索にも時間を要していましたが、「フリガナ」をつけることにより、データベース上の検索が容易になり、誤りを防ぐ手立てとなること。

例えば、住民票や運転免許証、パスポートなどの公的書類では、氏名の「フリガナ」が求められる場面が増えています。「フリガナ」が戸籍に明記されることで、これらの手続きがスムーズになります。

さらに、マイナンバーカードと

のデータ連携を円滑にし、行政サービスのデジタル化（DX化）を推進することで、オンライン手続きの利便性向上や、より迅速な行政処理が期待されています。

### ②本人確認の利便性が向上

戸籍情報として「フリガナ」が管理されるようになると、住民票の写しやマイナンバーカードにも記載できるようになり、本人確認情報としての利便性が向上します。

### ③各種規制の潜脱行為の防止

金融機関等において複数の「フリガナ」を使用して別人を装い、規制逃れをするような行為を防止することが期待されます。

## 登録手続きの流れ

5月26日以降、各自治体が住民票の記載情報を参考に、本籍地の各市区町村から戸籍に記載される予定の「フリガナ」の通知書類を各世帯に郵送する予定です。

届いた通知に記載の「フリガナ」が誤っている場合は届出を行う必要があります。届出は、マイナポータルを利用したオンラインで行える他、郵送や各市区町村の窓口への届出も可能です。通知記載の「フリガナ」が正しい場合は、届出は不要です。なお、施行日（5月26日）から1年の間に届出がない場合は、2026年5月26日以降に本籍地の各市区町村長によって、通知した氏名の「フリガナ」が戸籍に記

## 通知書のイメージと確認の流れ

戸籍に記載されるフリガナの通知書

フリガナ確認の通知書が届く

正しい場合

誤っている場合

戸籍に記載

正しいフリガナを届出・戸籍に記載

令和7年5月26日～

令和8年5月26日～

出典：政府広報オンライン「戸籍にフリガナが記載。2025年5月26日以降に自治体から通知が届いたら必ず確認を！」

載されます（職権記載）。

なお、今回の改正で、氏名の「フリガナ」については、「氏名として用いられる文字の読み方として一般に認められているものでなければならない」とする一定の基準が設けられました。これにより、「キラキラネーム」的な命名に制限がかけられることになります。

なお、すでに「フリガナ」が戸籍に記載されている人の経過措置として、1年間に限り一度のみ、家庭裁判所の許可を得ずに届出だけでの変更が可能です。

01

### 各分野における施策も掲載 「令和7年版男女共同参画白書」を公表

内閣府が作成した「令和7年版男女共同参画白書」が、6月13日に閣議決定・公表されました。特集では「男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり」をテーマに、少子高齢化や人口減少が急速に進むなかで、性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境整備や地域づくりについて考察しています。また、政治や経済をはじめ、さまざまな分野における「令和6年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」および「令和7年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策」についてもまとめています。

03

### 約7割の中小企業が賃上げを実施 中小企業の賃金改定に関する調査

日本商工会議所および東京商工会議所が6月に公表した「中小企業の賃金改定に関する調査」の集計結果によると、2025年度に「賃上げを実施（予定含む）」する企業は全体で69.6%（前年比4.7ポイント減）でした。20人以下の小規模企業では57.7%（同5.6ポイント減）となっています。また、価格転嫁の遅れや米国関税措置等で先行き不透明との声から、昨年に比べて「現時点では未定」の回答が増加しました。正社員の賃上げ率においては全体で4.03%（同0.41ポイント増）、20人以下の小規模企業では3.54%（同0.20ポイント増）となっています。

02

### 休業4日以上死傷者数は4年連続増加 2024年の労働災害発生状況

「令和6年における労働災害発生状況（確定値）」（厚生労働省、2025年5月公表）によると、2024年の労働災害による死亡者数は過去最少の746人（前年比9人減）でした（新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。以下同）。一方、休業4日以上死傷者数は13万5718人（前年比347人増）と4年連続で増加しています。この死傷者数を事故の型別で見ると、「転倒」が3万6378人（前年比320人増）で最も多く、次いで腰痛等の「動作の反動・無理な動作」が2万2218人（同165人増）、「墜落・転落」が2万699人（同59人減）で続いています。

04

### 「安定している会社」が7年連続最多 就活生の企業選択のポイントとは

就職情報サイトを運営するマイナビが行った「マイナビ 2026年卒大学生就職意識調査」で、企業を選択する場合にどのような企業がよいかを尋ねたところ（2つまで回答）、「安定している会社」（51.9%）が7年連続の最多でした。5割を超えたのは、1979年の調査開始以来初めてです。「給料の良い会社」（25.2%）も4年連続の増加ですが、7年前は最多だった「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」（27.2%）は減少傾向に。調査では、これらの結果について、物価高に伴う経済面への不安や、初任給引き上げ・賃上げの影響が考えられるとしています。

## 四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

### 知者は水を楽しみ、仁者は山を楽しむ

「知恵のある者は活動的で、徳がある者は落ち着いている」ことを表します。孔子の言行記録をまとめた『論語』の「雍也」にある一節で、知者が物事を円滑に処理する様子を水が1カ所に留まらず流れることに、仁者が欲に動かされず天命に安んずる様子を不動の山にたとえています。

### 付和雷同

「自分にしっかりとした考えがなく、すぐに他人の言動に同調すること」を意味する四字熟語です。「雷同」とは、雷が鳴ると万物がそれに応じて響くように、むやみに他人の説や行動に同調すること。中国・前漢時代の経典「礼記」にある言葉が由来とされています。「付和」も同様に、自分の意見を持たず、他人の意見に賛成することを言い表しています。



## 人手不足による企業の倒産が急増

# 人材の流動化がもたらす影響とは

柔軟な働き方の推進や雇用形態の多様化によって人材の流動性が高まっています。流動化により、企業は必要なスキルや経験を持つ人材を採用しやすくなる一方、待遇面等の問題から人材が流出してしまう恐れもあります。ここでは、人材流動化による影響について考えます。

### 小・零細企業を中心に倒産増

東京商工リサーチの調査によると、2024年度に「人手不足」が一因で倒産した企業は、2013年以降最多の309件(前年度比60.9%増)でした。その要因は「求人難」が122件(同56.4%増)、「人件費高騰」が110件(同69.2%増)、「従業員退職」が77件(同57.1%増)となっています。また、資本金別で見ると、1000万円未満が201件(構成比65.0%)と、3社に2社が小・零細企業でした。

さらに、同社は今年の4月に「人手不足」を一因として、前年(2024年)の同月より44.0%増加の36件が倒産したと報告。そのうえで、「賃上げが求められるなかで人材の流動化が進み、従業員の採用や退職阻止に必要な賃上げが難しい小・零細企業が追い詰められている」と述べています。

### 50代の転職が大きく増加

人材の採用においては、少子高齢化のなかで大企業の初任給引き上げによる囲い込みが行われることで、中小企業の若手採用が困難になっています。こうした状況もあり、近年はミドル世代の採用も活性化しているようです。求人情報メディア等を運営するエン・ジャパンが行った「『ミドルの転職』転職者分析レポート2025」によると、ミドル世代(35～59歳)の2024年の転

職者数は、2018年比で2.45倍に増加しました。世代別では30代が1.72倍、40代が1.94倍、50代は5.33倍と、特に50代の増加が著しいようです(図表参照)。

### ミドル層に即戦力を期待

また、同レポートによると転職後に年収が上がった人の割合は、2018年が38%だったのに対し、2024年は49%と11ポイント増加しました。世代別では、30代は12ポイントの増加(2018年は42%→2024年は54%)、40代は15ポイントの増加(2018年は37%→2024年は52%)。転職によって年収が下がるケースが多いという50代でも9ポイント増加(2018年は33%→2024年は42%)しています。

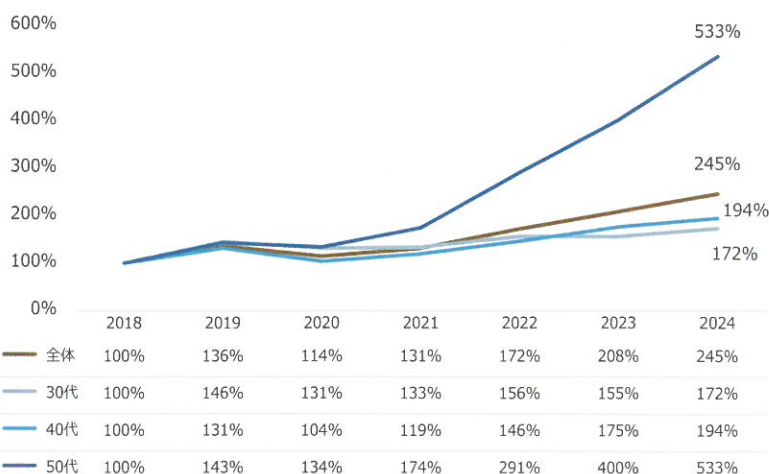
30代後半～50代前半は就職氷河

期やリーマン・ショックの影響を受けた世代で、社員数が相対的に少ない企業も珍しくありません。レポートでは、企業はスキルや知識が豊富な即戦力及び管理職になり得る人材を補うためにミドル層の採用を強化していると考察しています。

人材流動化に伴う人手不足倒産を回避するには、ミドル層のみならずシニア層や外国人の採用、価格転嫁、省力化などが対策として考えられます。独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営するウェブサイト「J-Net21」や経済産業省の中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポplus」では、人材確保や人手不足に対応するための支援情報がまとめられています。

ミドル世代の転職者数の推移

■転職者数



## 管理監督者に対する振替休日の適用について

Q

管理職の職位に該当する者が退職することになりました。その管理職からこれまでの休日出勤に対して取得できなかった振替休日がたまっているのですが、まとめて振替休日を取りたい旨の申し出があったのですが、与えなければならないのでしょうか。  
(S社・総務部)

A

休日とは、労働契約上の労働者の労働義務のない日をいい、法定休日と所定休日があります。法定休日は、労働基準法に基づく「1週間に1日」または4週間の起算日を定めて変則的に「4週間を通じて4日以上」の休日をいいます。所定休日は会社が独自に定める休日です。

振替休日とは、就業規則等で休日と定めた日を労働日として、他の労働日を休日に振り替えることをいいます。この振替休日を行う場合は、就業規則等で「業務上必要がある場合には他の日に振り替える場合がある」などの定めが必要となります。

振替休日に関する通達では「就業規則において休日を特定したとしても、別に休日の振替を必要とする場合、休日を振り替えることができる旨の規定を設け、これによって休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定して振り替えた場合は、当該休日は労働日となり、休日に労働させることにはならない」とされています(昭23. 4.19基収1397、昭63. 3.14基発150・婦発47)。

したがって、振替休日により休日出勤を命ずる場合には、就業規則等を根拠として、あらかじめ(遅くとも前日までに)振り替えられて休日となる労働日を指定しなければなりません。なお、振替休日による休日出勤は、その日は休日ではなく労働日となりますので、休日労働に対する割増賃金(法定休日労働の場合は3割5分以上、法定外休日労働の場合は2割5分以上)の問題は発生しないことになります。もし、業務の都合によりあらかじめ指定した振替休日に休むことができなかった場合は、再度、別の日に休日を振り替えることは可能です。ただし、その場合は当初の振替休日の開始前に別の振替休日を指定して労働者に通知する必要があります。

ところで、管理監督者については、労働基準法第

41条において労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しないと定められています。したがって、管理監督者については法定休日(週1日または4週4日以上)の適用はありませんので、法定休日に労働した場合であっても割増賃金の支払いは必要ありません。その意味では振替休日の適用もないことになります。しかしながら、管理監督者に振替休日が適用されるか否かは、その会社の就業規則等の定めや労働慣行等によって考えられます。代休や振替休日は、法律に規定されたものではなく、会社ごとに規定しているものです。就業規則等で特段管理職の適用を除外する旨の定めがない場合には、振替休日が適用されることにもなります。

また、除外規定があってもご相談の管理職が、下記の定義に照らして労働基準法第41条の管理監督者に該当するか否かも重要です。

労働基準法上の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外される同法第41条第2項の「管理監督者」の範囲は、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制になじまないような立場にある者などに限定され、職務内容、責任、権限、勤務態様、待遇などに留意し総合的に判断することとされています(昭22.9.13基発第17号、昭63.3.14基発第150号)。

したがって、会社の組織上の管理職が直ちに労働基準法第41条第2項の管理監督者に該当するかどうかを慎重に検討しなければなりません。同法上の管理監督者に該当する管理職であれば、労働時間、休憩及び休日の規定が適用除外となり、振替休日や代休を付与する必要はないと考えられます。しかし、管理監督者に該当しない管理職であれば、就業規則等に基づき他の労働者と同様に振替休日を与えなければならないことになります。

管理監督者への振替休日の適用は会社の就業規則等の定めや労働慣行等によるが、原則として、その管理職が労働基準法第41条第2項の管理監督者に該当すれば付与する必要はなく、該当しない場合は与えなければならない。

## 社用携帯電話は支給すべき？

企業のDX化や働き方の多様化に伴い、社員に社用携帯電話を支給する企業が増えています。通信やモバイル、IT分野専門のマーケティングリサーチを行うMMDLaboの「2025年法人向け携帯電話の利用実態調査」によると、勤め先で利用している携帯電話については（複数回答可）、「会社から支給された携帯電話（社用携帯電話）」が31.4%で、「個人所有の携帯電話（私用の電話番号を利用）」の21.8%、「個人所有の携帯電話（会社用の電話番号を利用）」の5.5%を上回りました。社用携帯電話の利用を会社規模別に見ると、大企業は44.4%、中小企業は24.8%で19.6ポイントの差があることがわかります。

また、社用携帯電話に入れているアプリ・サービスについて聞いたところ（複数回答可）、「メール」(66.4%)が最も多く、次いで「インターネット検索」(55.1%)、「チャット、メッセージ」

(53.4%)でした。今後入れたいアプリ・サービスについては（複数回答可）、「AIサービス」(22.1%)、「勤怠管理ツール」(16.3%)、「決済」(16.2%)の順で多くなっています。



社用携帯は会社に所有・管理の権限があるため、セキュリティ対策が施せます。また、従業員同士

のやりとりや情報共有が円滑に行えることで、業務の効率化、生産性向上につながります。一方で、導入・運用にコストがかかることや、私的に利用される可能性があるなどのデメリットもあるため、導入する際は私的利用の制限や紛失時の対応などのルールを決め、それを周知徹底することが大切です。

### 今月の一言

8月1日は「夏の省エネ総点検の日」です。暑くなるほど、エアコンの使用などによってエネルギー消費量が多くなります。資源エネルギー庁のウェブサイトでは省エネに関する情報をまとめた「夏季の省エネメニュー」が公表されています。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。