



労働安全衛生法で定める「事業者の労働者に対する安全確保措置」について、**2025年4月からは**、雇用される労働者のみでなく、**「同じ現場で働くすべての人」に対象が大幅に拡大**されます。これは、最高裁判例が出た「建設アスベスト訴訟」を受けて改正されたもので、建設現場において、事業者^に義務付けられた退避や立入禁止等の措置について、**作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人**に対しても、**労働者と同等の保護**が図られるよう**必要な措置**（危険箇所への立入禁止、特定の場所での喫煙・火気使用禁止、事故発生時の作業場所からの退避、悪天候時の作業禁止）を実施することが**義務付けられます**。自社の労働者に対して行っていたものと内容に変更が生じるものではありませんが、同様の措置をすべての人に対して行うことになり、現場の負担と責任が大きくなります。

■「フリーランス」が労災保険の「特別加入」の対象に（2024年11月～）

労災保険の特別加入の対象が、2024年11月から拡大となり、特定受託業務に従事する人（特定フリーランス事業）も加入対象となります。

特別加入の対象となる事業は、以下の2つです。

- ① フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う事業
- ② ①と同種の事業について、フリーランスが消費者から委託を受けて行う事業



特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

■フリーランスにおける労働者性の判断と強化される相談対応

2024年11月施行の「フリーランス・事業者間取引適正化等法（フリーランス新法）」に合わせて、全国の労働基準監督署に、**労働者かもしれないフリーランス（業務委託を受ける事業者）からの労働基準法等の違反に関する**相談窓口が設置されます。

「労働者」の定義：事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者

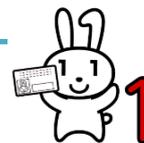
労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準
 - (1) 「指揮監督下の労働」であること
 - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無（指揮監督関係を補強する要素）
 - (2) 「報酬の労務対償性」があること
2. 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他



■12月2日以降に変更となる社会保険の資格取得届等

2024年12月2日以降、健康保険証を利用登録したマイナンバーカード（以下「マイナ保険証」）で医療機関等を受診する仕組みに移行することになります。（既に発行された健康保険証は経過措置が設けられ、2025年12月1日までは使用可）



【マイナンバーカードを持っていない等】

マイナ保険証を利用することができない状況にある人について

「資格確認書」が医療保険者から発行

↓ 提示

医療機関等を受診

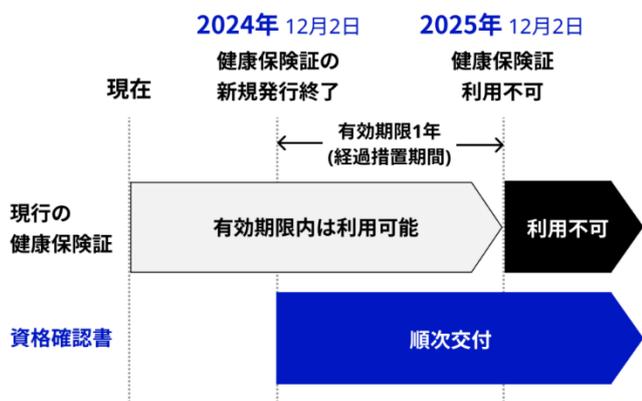
申請時の変更点（12月2日以降）

● 資格確認書の発行が必要かを申請

「資格確認書発行要否」欄

↓ 必要とする場合

「発行が必要」にチェック



新たに被保険者や被扶養者になる人について、資格確認書を必要とする場合には、「発行が必要」にチェックを入れることとなります。事業主は保険者の届出様式を確認しておきましょう。

■育児・介護休業法 リーフレット・簡易版規定例・Q&Aが公開

2025年4月と10月に改正の育児・介護休業法が施行されることになっています。厚生労働省からより詳しい改正ポイントを解説したリーフレット（2024年11月作成）、規定例の簡易版（2025年4月1日、10月1日対応版）、改正法に係るQ&A（2024年11月1日時点）が公開されました。

①～⑨ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行		⑩⑪ ▶ 令和7(2025)年10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	10	柔軟な働き方を実現するための措置等 義務 就業規則等の見直し
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	11	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 義務
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		
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		
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		
7	介護離職防止のための雇用環境整備 義務		
8	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 義務		
9	介護のためのテレワーク導入 努力義務 就業規則等の見直し		

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7F

TEL : 052-589-8753

E-mail : info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

