



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

マイナ保険証への移行に伴う対応について

◆9月9日から「資格情報のお知らせ」送付開始

12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行します。協会けんぽでは、9月9日から既加入者に対する「資格情報のお知らせ」の送付を行っています。

この「資格情報のお知らせ」は、令和6年12月から健康保険の各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号の確認等に用いるもので、一部は被保険者が携帯しやすいよう切り取って利用可能なレイアウトの紙製カードとなっています。

特定記録郵便で会社に送付されてきますので、各被保険者に配付等する必要があります。なお、12月2日以降の新規加入者については、資格取得時に送付されてくることとなります。

◆従来の被保険者証の扱い

マイナ保険証に移行した後も、現行の保険証がすぐに使えなくなるわけではありません。そのため、令和7年12月1日までに退職する従業員からは、従来どおり保険証を返納してもらう必要があります。令和7年12月2日以降は、被保険者による自己破棄も可能となりますので、返納してもらわなくても構いません。

◆マイナ保険証を持っていない加入者への「資格確認書」の発行

新規加入者については、12月2日以降、資格取得届などによる本人からの申請に基づき、会社を經由してマイナ保険証を持っていない加入者に発行されます。

既存の加入者については、令和7年12月2日までに協会けんぽが必要と判断した人に対して発行されます。

なお、資格確認書の取扱いについても、従来の被保険者同様、有効期限内に退職した場合、会社に返納してもらう必要がありますので退職手続き時にあわせて回収しましょう。

【全国健康保険協会「第130回全国健康保険協会運営委員会資料～マイナ保険証への円滑な移行に向けた対応について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat720/r06/001/240725/>

「令和6年版 労働経済の分析」が公表されました

厚生労働省から「令和6年版 労働経済の分析」が公表されました。

今回の白書では、「人手不足への対応」をテーマとして分析が行われました。第Ⅰ部では、2023年の雇用情勢や賃金、経済等の動きをまとめています。また、第Ⅱ部では、我が国の人手不足の動向やその背景を分析し、人手不足への対応に向けた方向性等を示しています。

白書の主なポイントは次のとおりです。

◆2023年の労働経済の推移と特徴

- ・我が国の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。正規雇用労働者は女性を中心に9年連続で増加。人手不足感は、新型コロナウイルス感染症の拡大前よりも強まった。
- ・現金給与総額は3年連続で増加。民間主要企業の賃上げ率は3.60%、2年連続で前年を上回る。物価上昇により実質賃金は減少。

◆2010年代以降の人手不足の現状

- ・産業・職業別に労働力の不足度合い（労働力需給ギャップ）をみると、2017年以降、総じて労働力供給が労働力需要を下回り、2023年には、人手不足が相当に広い範囲の産業・職業で生じている。
- ・労働移動について、中小企業から大企業への移動は増加傾向。我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃金を引き上げる効果がある可能性。

◆人手不足への対応

- ・介護分野、小売・サービス分野においては、人手不足緩和に向け、離職率を低下させることが重要。人手不足緩和に効果的な取組みを分析すると、総じて、賃金や労働時間だけではなく、職員の負担を軽減するような機器の導入、相談体制や研修、給与制度の整備等、労働環境・労働条件の改善が重要。
 - 介護分野：介護事業所の標準的な水準以上の賃金の確保、相談支援の整備、定期的な賞与の支給、ICT機器等の導入等
 - 小売・サービス分野：少なくとも月20万円以上の月額賃金の確保、研修や労働環境の整備、給与制度等の労働条件の整備等

【厚生労働省「「令和6年版 労働経済の分析」を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43038.html

外部シニア人材の受入れに前向きな中小企業は約6割 ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は9月5日、「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」の集計結果を発表しました。全国の338商工会議所が2024年7月8日～31日に調査を実施し、2,392社から回答を得ています。

◆人手が「不足している」と回答した企業は63%

人手が「不足している」と答えた企業は63.0%と前年比5.0ポイント低下していますが、依然として厳しい状況が続いています。

人手不足企業の6割超(65.5%)が、事業運営への影響について、「非常に深刻(廃業のおそれ)」(4.2%)または「深刻(事業継続に支障が出るおそれ)」(61.3%)と回答しています。

◆中小企業の約6割が外部シニア人材の受入れに前向き

シニア人材の活用について、法定下限(60歳)を超える61歳以上の定年の措置を講じている企業は52.2%で半数を超えています。定年後、法律上の義務(65歳まで)を超える継続雇用の措置を講じている企業は63.2%、「上限はない」とする企業は32.0%でした。規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い傾向です。

回答企業の4社に1社(25.5%)が外部シニア人材を既に「受け入れている」と回答し、「適当な人材がいれば受け入れたい」(35.2%)と合わせると、約6割(60.7%)が受入れに前向きです。

また、外部シニア人材の採用ルートは、「公的職業紹介」(62.7%)、「従業員による紹介」(47.3%)、「民間職業紹介」(36.1%)の順で多くなっており、「リファラル採用」として注目されている「従業員による紹介」が半数近くに達しています。

◆外国人材の受入れに前向きな企業は半数以上

外国人材を「既に受け入れている」企業は24.6%で2割を超えています。「今後受け入れる予定」(4.5%)、「受け入れるか検討中」(22.5%)と合わせると、半数以上(51.6%)が外国人材の受入れに前向きな意向です。

【日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果】

https://www.jcci.or.jp/file/sangyo2/202409/20240905_diversity_release.pdf

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「従業員が増えてきたときに注意すべきポイント ～労働基準法、労働安全衛生法編～」

1 はじめに

会社や労働者について定める法律には様々なものがありますが、その中には、事業の規模が大きくなり、労働者の数が一定数以上となった場合に、それ以降新しく適用対象となる法律も存在します。

今回の記事では、そのような規定についてご紹介させていただきます。

2 就業規則の作成・届出義務（労働基準法）

常時10人以上の労働者を使用する場合には、「就業規則」の作成が義務付けられます。就業規則は、労働者にとって重要な点についてその会社の基本的ルールを定める規則のことをいい、具体的には、始業・終業時刻、休憩・休日・休暇、賃金の決定・計算・支払方法、昇給や退職に関する事項（解雇事由）などについて明記することとされています。また、単に記載・作成するだけでなく、労働者代表の意見を聴く、労働基準監督署に届け出る、従業員全員に周知するなどの対応も必要とされています。

3 労働者の安全・衛生・健康に関する事項（労働安全衛生法）

(1) 安全衛生推進者（衛生推進者）・安全管理者・衛生管理者（以下、「安全衛生推進者等」）の選任

①常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場

→「安全衛生推進者（衛生推進者）」を選任する必要があります。

②常時50人以上の労働者を使用する事業場

→業種に応じて、「安全管理者」または「衛生管理者」を、安全管理者の資格を有する者から選任する必要があります。「安全管理者」と「衛生管理者」のいずれを選任しなくてはならないかは、以下のとおり業種によって区別されます。

●安全管理者

(i) 林業、鉱業、建設業、製造業の一部（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業）、運送業の一部（道路貨物運送業、港湾運送業）、機械修理業、清掃業、自動車整備業

(ii) (i) 以外の製造業・運送業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

●衛生管理者

上記以外の業種

③さらに、労働者数が増えてくると、

安全管理業務を統括する「総括安全衛生管理者」を選任する必要もあります。

選任された安全衛生推進者等は、

- (a) 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
- (b) 労働者の安全又は衛生のための教育の実施
- (c) 健康診断の実施その他の健康の保持増進のための措置
- (d) 労働災害の原因の調査及び再発防止対策等に関することを取り仕切るものとされています(衛生推進者については、衛生にかかる業務に限る)。

また、安全衛生推進者等は、定められた実務経験や資格を保有する者から選任しなければならないので、準備を早めにされることをお勧めいたします。

(2) 安全委員会・衛生委員会（または安全衛生委員会）の設置

業種を問わず一定の規模に該当する事業所では、安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置しなければなりません。詳しくは、厚労省のHPをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/faq/1.html

(3) 産業医の選任

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければならないとされています。

(4) 定期健康診断結果・ストレスチェック結果の報告義務

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、

①労働者の定期健康診断を実施した後、

「定期健康診断結果報告書」を労働基準監督署に提出しなければならないとされています。

②年1回ストレスチェックを実施した後、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を労働基準監督署に提出しなければならないとされています。

4 おわりに

労働者数に応じて求められるコンプライアンスは、50人を超える段階で対応すべき項目が増えてきます。

労働者数のカウント方法も法令によって異なることがあります。

本記事に関しましてご相談等がございましたら、お気軽に弊所までご相談ください。

MonthlyLetter・ルーチエ 編集後記

毎年、この時期に文房具売り場に行くと、手帳がズラリと並んでいて

「え?!もうそんな時期??」と驚いてしまいます。

目標達成のための手帳、ダイエット用の手帳など、用途にこだわった手帳が多くあり

また、手帳の書き方についてのYouTubeや書籍も沢山あり、写真やイラストを使い

世界に1つの手帳作りを見ていると、

「やってみようかな」と、つい手に取ってしまいます。

手帳を使っている時よりも、手帳を選んだり、新しい手帳の使い方を色々考えている

今が一番ワクワクして楽しい時間となっているので、じっくり選んで楽しみたいと思います。

吉崎