

# Newsletter

2024

7

杉原事務所だより

from OFFICE SUGIHARA



Monthly shot

6月6日にディズニーシーの新エリアとなるファンタジースプリングスがオープンしました。写真のファンタジースプリングスホテルの予約は今でもほぼ取れない状態です。ホテル宿泊者は新エリアへの入場制限がなくディズニーシーのパーク内を自由に行き来できるため、大人気となっているのです。しかしながら、ホテル宿泊だけでは新エリアへの無制限入場権があるだけで、アトラクションやレストランの利用権が無いので、ここも満喫するにはパークチケット代以上の費用を加算して別権利のチケットを購入しなければなりません。色々な意味でハードルが高いですが、暇を見ては予約のチャレンジをしています。(堀)

## マイナンバーカードを健康保険証として利用するには

以前にもお知らせいたしましたが、令和5年6月9日に健康保険法が改正され、マイナンバーカードと健康保険証を一体化し、今年の12月2日に従来の健康保険証が廃止され、新規発行を終了することが決まっています。廃止日以降も最長1年間は猶予期間としてこれまでの健康保険証が利用可能であり、マイナ保険証を有していない方には申請によらず加入者全員に資格確認書が無償で交付される予定です。



マイナンバーカードを作成するだけで健康保険証として利用できると思われることも多いですが、**マイナンバーカードを健康保険証として利用するには、被保険者がマイナポータルサイトもしくはアプリから健康保険証利用申し込みを行っている必要があります。**これまでは会社が健康保険加入の手続きをするだけでしたが、被保険者が自分で利用申し込みをしていないとマイナンバーカードを健康保険証

として利用できないため、会社の担当者は健康保険利用申し込みの手続きが完了しているかの確認と、利用申し込みの手続き方法の周知を予めしておくといでしょう。

またマイナ保険証で受診する場合、医療機関等の窓口では、マイナンバーカードをカードリーダーにかざすことでオンライン資格確認を行いますが、加入資格があるにもかかわらず、「資格無効」や「資格情報なし」と表示されることがあります。このような場合は、マイナンバーカードにある氏名や生年月日等の情報、連絡先、加入している保険者等に関する事項を「被保険者資格申立書（医療機関等の窓口で用意されており口頭確認で必要ない場合もあります）」に記入し、医療機関等の窓口へ提出することで、申し立てた自己負担分（3割負担等）で保険診療を受けることができます。

12月2日以降も当面の間は従来の健康保険証を所持しておくことで、マイナ保険証使用時のトラブルを回避することが出来ますが、マイナ保険証が正しく利用できるか、1度試してみるように従業員へ促してみてもいいかもしれません。(宮川貴)

マイナポータル

マイナンバーカードが健康保険証として利用できます!

※医療機関・薬局によって開始時期が異なります。利用できる医療機関・薬局等については、厚生労働省のホームページで公開しています。

今すぐ申し込み／申込済みの方はこちら

お手続きにはマイナンバーカードが必要です

利用を申し込む

申込状況を確認

## 「育児時短就業給付」が創設予定

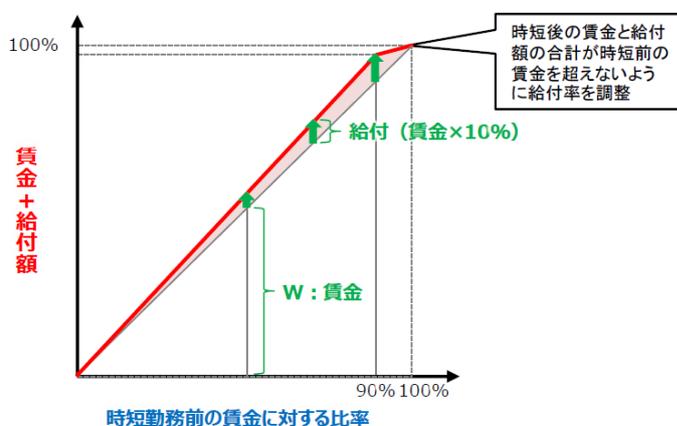
子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が成立したことに伴い、「育児時短就業給付」が創設されることになりました。施行期日は令和7年4月1日を予定しています。

現状では、育児のために短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度は存在していません。このため、収入が下がることを懸念し、育児時短勤務を選択することを避けるケースも発生しています。この問題を解決し、「共働き・共育て」を推進するため、子の出生や育児休業後の労働者が育児とキャリア形成を両立できるような支援が求められています。

こうした背景から、雇用保険の被保険者が2歳未満の子を養育するために短時間勤務を選択した場合の新たな給付制度として「育児時短就業給付」が創設されることになりました。この給付制度は、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を給付するものです。給付率が10%に設定された理由としては、休業よりも時短勤務を、そして時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点が挙げられています。

子育て期の従業員にとっては働き方の選択肢が増え、継続就業意欲の向上効果が得られる一方、時短社員が増加することで社内の業務分担見直しなど実務面での対応が懸念されます。多様な働き方を認めるとともに、公平性も担保しつつ社内で円滑な業務遂行ができる体制づくりが必要となりそうです。（小川）

【育児時短就業給付イメージ】



▶ 「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）の概要」より抜粋

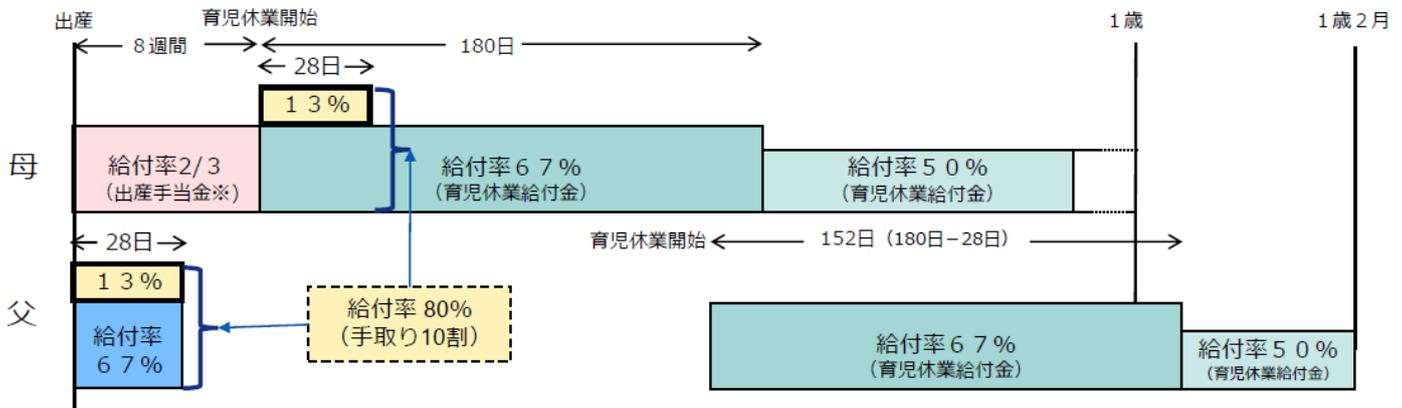
## 育児休業給付の給付率が引き上げに

改正子ども・子育て支援法等が成立したことに伴い、令和7年4月1日より、育児休業給付の給付率が引き上げとなります。

育児休業給付は、雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと給付金の支給が受けられる制度で、現状は、休業開始から通算180日までは賃金の67%、180日経過後は50%が支給されています。改正後は、子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、**被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取り10割相当）へと引き上げ**になります。また、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合については、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げることとなっています。

今回の改正の背景には、若者世代が希望通り、結婚・妊娠・出産・子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」の推進、特に男性の育児休業取得の更なる推進が課題として挙げられています。以前に比べると男性の育児休業取得率は上昇しているものの、まだまだ低い水準となっているため、今後もさらに育児休業を取得しやすくするような改正が行われていくことが予想されます。従業員への制度周知だけでなく、従業員が安心して育児休業を取得できるよう、業務内容の見直しや、社内での運用についても今一度確認しておきましょう。（宮川友）

## 【育児休業給付の給付イメージ】



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

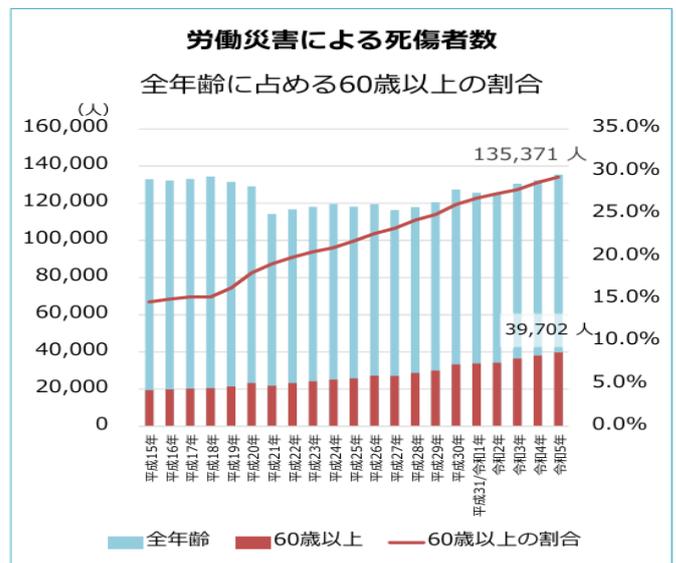
▶ 「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）の概要」より抜粋

## 4日以上の労災休業 高齢者の割合が増加傾向

厚生労働省は令和5年の労働災害発生状況を公表しました。これによると、新型コロナウイルス感染症への罹患を除いた令和5年1月から12月までの労働災害による休業4日以上の死傷者数は135,371人と前年比で2.3%増え、令和2年に125,115人まで減った当時から1万人ほど増えて、3年連続で増加する結果となりました。一方で死亡者数は755人となり過去最少という結果となりました。これは死亡災害者数が最も多い建設業について前年比で20%以上の減少となったことが大きな要因といえます。

近年増加傾向にある4日以上の死傷者数について業種別にみると、製造業が27,194人と最も多く前年比で1.9%増加しています。また増加率だけで見れば保健衛生業が前年比9.0%増と最も高くなっています。事故の型別については、例年通り「転倒」が最多となっており、次いで腰痛等の「動作の反動・無理な動作」、「墜落・転落」の順となっています。注目したいのは、休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合です。雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は18.7%であるのに対し、前述の休業4日以上の死傷者数における高齢者の割合は29.3%と10%以上、高くなっています。さらにいえば、事故の型別で最も多い転倒災害について、特に女性では20代と比較して60歳以上では15倍以上の比率となっており、3番目に多い墜落・転落災害について、男性では同比較で3.6倍となっています。また、休業見込期間についても年齢に比例して長期間になるという結果も出ています。

使用者側としては、労働災害により労働者が休業を余儀なくされることで、人員不足や生産性の低下を招くことの無いよう、日頃から朝礼等で労働災害に関する注意喚起をしておきましょう。(堀)



## マイナンバーに関する事務の注意点

平成28年からマイナンバー制度が始まり早8年が経過し、入退社時の手続きや年末調整でマイナンバーを取り扱うことにもすっかり違和感がなくなりました。このたび、個人情報保護委員会より、特定個人情報（マイナンバー）の適正な取扱いに関するガイドライン資料集が更新されました。更新内容としては大きな変更点はありませんでしたが、改めてマイナンバーに関する事務の注意点をご紹介します。

### 取得・利用・提供のルール

#### 【取得】

源泉徴収票、支払調書、健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届など社会保障及び税等に関する書類の作成事務を処理するために必要がある場合に限って、従業員等にマイナンバーの提供を求めることができます。

#### 【利用・提供】

事業者は、社会保障及び税等に関する書類に従業員等のマイナンバーを記載して、行政機関等及び健康保険組合等に提出することができます。その他、番号法で限定的に定められている場合以外、マイナンバーを利用・提供することはできません。

### 保管・廃棄のルール

#### 【保管】

マイナンバーは、社会保障及び税等に関する書類の作成事務を行う必要がある場合に限り、保管し続けることができます。従業員と継続的な雇用関係にある場合は、マイナンバーも継続的に利用する必要が認められるため、引き続き保管することが可能です。

#### 【廃棄】

従業員の退職など、社会保障及び税等に関する書類の作成事務を処理する必要がなくなった場合で、法令において定められている保存期間を経過した場合には、マイナンバーやマイナンバーが記載された書類をできるだけ速やかに廃棄又は削除しなければなりません。

ただし、実際に廃棄作業を行うまでの期間については、マイナンバーの安全性及び事務の効率性等を勘案し、事業者により定めることができます。（毎年度末に廃棄を行う等）

個人情報保護委員会により公表されている「はじめてのマイナンバーガイドライン（事業者編）」には上記の他、漏えい、滅失等を防ぐための安全管理措置や、万が一漏えい事故が起きた場合の対応等も記載されています。この機会に、御社のマイナンバー管理体制について見直してみてもいかがでしょうか。（岡村）

## 自社のニーズに合わせた高齢者雇用制度の導入を

急速な高齢化に対応するために、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として高齢者雇用安定法の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されています。

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、経過措置として、継続雇用制度の対象者を一部限定する基準を定めることが認められていましたが、その経過措置は令和7年3月31日をもって終了します。経過措置の終了によって、65歳までの定年の引き上げが義務化するわけではありませんが、以下の高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じる必要があります。



- ・定年制の廃止
- ・65歳までの定年の引き上げ
- ・希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

上記措置を取り入れる基準としては、自社の高齢社員のニーズに合わせて選択するのが良いかと考えられます。例えば、現役並みにバリバリ働きたいと考える社員が多いのであれば業務の内容や責任を60歳以前と変えず、定年延長の制度を取り入れ、無理なく働きたい従業員が多いのであれば継続雇用制度を取り入れ、契約期間ごとに業務内容を見直すやり方が良いかと思えます。

自社のニーズに合わない制度を取り入れてしまうと、高齢労働者のモチベーション低下にも繋がり、労働力不足にもなりかねませんので、慎重に検討を重ねた上で措置の導入をしましょう。（松島）

### <3つのタイプと考え方>

※60歳定年、定年まで正規雇用の場合を想定

	タイプ	業務の内容・責任の程度	考えられる雇用制度	考えられる賃金・評価制度
1	バリバリ活躍型	60歳以前と同じ	定年延長 (定年廃止) or 継続雇用制度	60歳以前と同じ
2	ムリなく活躍型 (フルタイム)	60歳以前より軽く ・身体的負担の大きい業務をなくす ・転居の必要な転勤を伴う業務をなくす	継続雇用制度	60歳以前と比べて不合理な待遇差が発生しないよう、継続雇用のための制度を整備
3	ムリなく活躍型 (短日・短時間)	・役職から外し、社内アドバイザーや教育・研修など若・中年層のサポートを担ってもらう など		

### 「労働条件明示と労災特別加入」セミナーを開催しました（6/28）

令和6年6月28日（金）に、ソフトピアジャパンにて「労働条件明示ルール改正・中小事業主の労災保険特別加入セミナー」を開催しました。第1部では、労働条件明示ルールの改正内容や実務上の注意点を、第2部では労災保険特別加入の制度について弊所職員の堀よりご説明させていただきました。セミナー後のアンケートでは、「内容がとてわかりやすく、丁寧な説明で理解が深まりました」「改正内容について詳しく知ることができ、自社でも対応が必要だと感じました」「非常に勉強になりました。次回のセミナーも期待しています」などの貴重なご意見をいただきました。労働条件通知書については、弊所HPに雛形がありますので、ぜひご利用ください。今回のセミナーにご参加できなかったお客様や、改めて詳しく話を聞きたいお客様は、弊所職員までお気軽にご相談ください。ご参加いただきました皆様、ありがとうございました。





先日、大垣まつりでからくりの使い手をしている若者と久しぶりに会い、ヤマ行事を支える裏話を教えてもらいました。小学校のお囃子クラブで子供達が練習に励んでくれていること、ヤマの車輪に使う在来種の桜や欖の大木が手に入らないこと、修繕などで補助金を利用するとき地元の職人さんをお願いすることができず、京都の事業者を指定されて費用が跳ね上がることなど、370年以上続く伝統を守るのに多くの工夫や苦勞があると知りました。見て楽しんで応援するのは勿論ですが、一緒に盛り上げて行けるように些細なことでも何かできないかと思案しています。(安田)



1月に入社しました江崎(えさき)と申します。私は6年程前に杉原事務所にて勤務をしておりました。この度、再びお世話になる機会を頂けた幸運をエネルギーにして、皆様のお役にたてるよう尽力いたします。私は国内外問わず旅行が趣味で、特に旅先の路地を歩き風景や建物を見ることが好きです。11歳になる柴犬を飼っているため、最近は犬と楽しめる旅先を探すことに没頭しています。こうして休日は好きなことでリフレッシュし、仕事は丁寧に誠実であることをモットーに努めてまいります。どうぞよろしくお願いいたします。(江崎)



文具女子博は日本最大級の文具の祭典です。遠方で開催されるのを羨むばかりのここ数年でしたが、前回よりは規模縮小とはいえ、遂に7月下旬に名古屋で開催されることが発表されました。文具博では、書き心地の良いペンやノート、新しい便箋やマスキングテープなど、心ときめくアイテムがたくさん並びます。メーカーの人との交流も楽しみの一つで、文房具に対する熱い思いやこだわりを直接聞くことができます。新しいアイテムは使っているだけで楽しくなれるので、いつもとは違う筆記用具で仕事をするのもたまにはいいかなと思います。(佐藤)



最近、昔から憧れていた着付けを習い始めました。習い始めて少ししか経っていませんが、今年中に浴衣で京都、来年には自分の着物で博物館や観劇を目標としています。悲しいことに低身長向けの浴衣は少なく、限られた柄しかないそうなので今はまだサイズが合わないもので習っています。既製品を探してはいますが、かなり売られているものが少ないので早く自分サイズの着物を仕立ててもらえるようになりたいものです。自宅には祖母や母から貰った着物や浴衣がたくさん保管してあるので、いつかすべてのものに挑戦したいです。(高橋)



先日初めて子供の部活の試合を見に行きました。部活と言っても子供の通う中学はすでに地域クラブ化に向けて、休日は保護者の運用の元クラブとして活動しているため、練習時の見守り当番で何回かは見ているのですが、試合は親が見ていると緊張するから見に来ないでと言われ見る機会がありませんでした。先日、試合当番が回ってきたので口実ができ、ついに試合を見ることができました。練習の時とは違った真剣な姿を見られてとてもよかったです。コーチからもいつもより気合が入っているといわれたので夏、最後の試合には良い成績が残せるように頑張ってもらいたいと思います。(島岡)



社会保険労務士法人杉原事務所 / 株式会社 Vision Partner

〒503-0019 岐阜県大垣市北方町 1-1165-1

TEL 0584-81-8281 FAX 0584-81-8276

URL <https://sharo-shi.gifu.jp>