



# YELL・Spirits 2024年7月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：[info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL：<http://www.sr-yell.com>



## Contents



- 代表より ● 「助成金・給付金」小冊子のご案内 ● セミナー動画配信のご案内
- 育児介護休業法改正・雇用保険適用拡大・社保適用拡大 ● マイナンバーカード保険証利用開始について
- 就業規則講座 Vol.13 休職・復職② ● 会社に求められる安全配慮義務 ● 定額減税 ● スタッフコラム

鎌倉です。我が家には高校生の娘がおります。今回は高3の娘の進路のことを書こうと思います。

娘は中高一貫校の私立中学に通っていたのですが、中学2年生の時にコロナで半年間オンライン授業になったことを機に学校に行く意味を問い直したいと言いだし、一貫校の高校に進まずに別の学校に入りなおす選択をし、自由な生活を送っております。（親としては衝撃的な出来事でしたが、本人は楽しく過ごしています）

当初進路は4年生大学志望だったのですが、4月に突然「私は高校卒業後、管理栄養士と調理士の資格をとってどんな人にも美味しい料理を創れる栄養士になりたい。大学でなく専門学校に通わせてほしい！」と言いました。大学で幅広くいろいろな人と出会う機会をもってほしいと思っていた私は、はじめから賛成というわけではなかったのですが、理由とその想いを何度も聞かされ、今では心から応援したいと思うようになりました。

昨年、我が家では同居の父が病を患い、大手術を経て3か月の入院から戻った後、毎食、血糖値のコントロールとインスリンの投与やいろいろな薬が欠かせない生活をおくっています。血糖値のコントロールは生死にかかわるため、毎回の食事が大切。しかし毎食のコントロールはかなり労力が入るものです。退院後は毎回指先に針を刺し、血液から血糖値を測っていましたが、ある日、娘がネットで調べ、上腕に貼る血糖値測定シール（針がついていて2週間貼りっ放し可）を見つけ、スマホで血糖値が測れるようになり劇的に楽になりました！スマホで常時、血糖値の推移が把握・管理できるのはすごい進化ですね。血糖値測定シールのお陰で、何をどれだけ食べるとどのように血糖値が上がっていくのかが簡単にわかるようになりました。

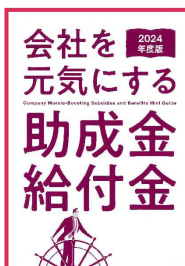
父を看ている娘は、その経験から栄養や血糖値に深く関心をもつようになり、かつ「血糖値のコントロールのための美味しくないと喉を通らない」という我儘を聞く中で、栄養のためだけではない美味しい食事かつ健康にも良い料理を創ることに目覚めていきました。私は仕事もあって毎日気かけられないため、カロリー管理された冷凍弁当をまとめて取り寄せていましたが、父の好みではなく食べられない日が続いていたのです。

そんなこんなで、週末は娘のオープンキャンパス巡りにつきあい、栄養学校や調理学校に足を運んでいます。私にとっても新鮮な分野で学びが多く、エネルギーをもらっています。

マイナスに思える事であっても、大発見につながることもあるし、熱い想いを持ち続けられれば、きっとこの先の困難も乗り越えられるはずです。 そうだ、会社経営も同じですね！

### ◆2024年度 助成金小冊子のご案内

今年も最新助成金冊子ができました。7月号と一緒に送りますので、気になる助成金がありましたら担当までお問合せください。



### ＜セミナー動画配信・資料ダウンロードのご案内＞

労働・社会保険関連の法改正& 税制改正について

講師：社会保険労務士法人エール&横浜総合事務所  
エール HP の“顧問先専用ページ”から動画および資料をご覧ください



# 育介法改正・雇用保険適用拡大・社保適用拡大

前回の育児介護休業法の改正(2022年10月)では、「産後パパ育休の創設」「育児休業の分割取得」と男性の育休取得を促進するための改正が行われ、「イクメン」という言葉と共に男性の育休取得の動きは広がりを見せています。国はさらに男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることを求め、来年度から改正法が施行されます。加えて、雇用保険法の改正では雇用の流動性を高めるための施策が講じられました。

## 育児介護休業法の主な改正ポイント

### 適用範囲拡大

#### ◆所定外労働の制限(残業免除) (令和7年4月～)

「3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能」

・期間延長 3歳に満たない子 → **小学校就学前の子**

#### ◆子の看護等休暇 (令和7年4月～)

「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、年次有給休暇とは別に、年次有給休暇とは別に、その子の看護のための休暇を取得可能」

・期間延長 小学校就学の始期に達するまで → **小学校3年生修了まで**

・要件追加 負傷し、または疾病 → **感染症に伴う学級閉鎖等、入園や卒園式**

・除外撤廃 **有期契約社員で雇用期間が6か月未満の者の労使協定による除外が不可に**



### 意向確認・配慮義務

#### ◆柔軟な働き方を実現するための措置 (令和7年中の施行予定)

・事業主は、下記のうち2つ以上の制度を選択導入

「始業時刻等の変更」「テレワーク等(10日/月)」「保育施設の設置運営等」「短時間勤務制度」

・労働者(3歳以上、小学校就学前の子を養育する者)に個別の周知・意向確認を実施

#### ◆仕事と育児の両立に関する個別の意見聴取・配慮の義務 (令和7年中の施行予定)

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

※意向聴取の方法や、具体的な配慮の例は指針で示される予定

#### ◆介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務 (令和7年4月～)

・介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供

・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備(詳細は省令。)

・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

・介護休暇について、引続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

### 努力義務・その他

#### ◆育児のためのテレワーク導入の努力義務 (令和7年4月～)

・3歳に満たない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じることを努力義務とする。

#### ◆育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業へ拡大 (令和7年4月～)

「育児休業等の取得割合」or「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」

いずれも男性労働者についての取得割合の公表義務(従来は1000人超の企業)



## 雇用保険法の主な改正ポイント



### ◆雇用保険の適用拡大(令和10年10月～)

現行の雇用保険の加入要件は、①31日以上継続して雇用されることが見込まれること②1週間の週所定労働時間数が20時間以上であることですが、このうち②の1週間の所定労働時間の要件が「20時間以上から10時間以上へ変更」されます。

- ☞ インパクトが大きいため会社の準備期間を考慮して施行日は「**令和10年10月1日**」となっています。
- ☞ これまでより短い労働時間数の従業員であっても雇用保険へ加入できるようになり、雇用保険の給付(基本手当等)の対象になってきます。一方で、雇用保険料を徴収する必要が生じ(会社が毎年納付する労働保険料にも影響)、適用拡大による雇用保険の取得・喪失等の事務手続きも増加します。

### ◆自己都合退職者の給付制限期間の見直し(令和7年4月～) ※法改正ではなく、通達ベースの変更

転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行えるよう、雇用保険の基本手当の給付制限期間が「2か月→1か月」に短縮されます。ただし、基本手当の受給を目的とした早期退職行動を誘発しないよう、「5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合退職の場合には給付制限期間を3か月」となります。

- ☞ 転職しやすくなることから、会社としては従業員の職場定着も課題になってきます。



### ◆育児休業給付の拡充(令和7年4月～)

#### ① 出生後休業支援給付の創設(現行の育児休業給付に13%上乘せ)

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**の育児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(育児休業・産後パパ育休)と合わせて給付率は80%へと引き上げられます。(※) 配偶者が専業主婦(夫)の場合や、ひとり親家庭の場合などに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。

- ☞ 特に男性の育児休業の取得が促進され、最低でも14日以上 of 休業が増えることが予想されます。

#### ② 育児時短就業給付の創設

被保険者が**2歳未満の子を養育**するために時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設されます。給付率は、休業よりも時短勤務を、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から**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**です。

- ☞ 「2歳未満の子を養育」と対象が限定されていますが、早期復帰&時短勤務を選択する従業員が増えることが予想されます。

### ◆せまる!! 社会保険の適用拡大(令和6年10月施行)

4月号のエール・スピリッツでも取り上げましたが、社会保険の適用拡大の時期が迫ってきました。令和6年10月以降、厚生年金保険の加入者が51人以上の企業は、**【①週所定労働時間20H以上②所定内賃金が月額8.8万円以上③2か月を超える雇用見込みあり④学生でない】**という要件を満たす従業員も社会保険へ加入させる必要があります。新たに社会保険への加入対象となる従業員に対しては、トラブル防止の観点からも事前に制度変更の周知や10月以降の働き方についてヒアリングしましょう。特にその従業員が家族の扶養になっている場合は、ご家族と相談する時間も必要になりますので早めにアナウンスを。

文責: 日高・實川

## マイナンバーカード保険証利用開始について

2024年6月28日時点で、マイナンバーカードの保有枚数率は、73.8%となりました。そのうち、マイナンバーを健康保険証として利用登録している方は、78.9%（デジタル庁統計）となっております。こちらは、2023年9月までに、マイナンバーを健康保険証に紐づけると、ポイントを付与される政府のキャンペーンが行われていたことも起因しているものと考えられますが、多くの方がマイナンバーを健康保険証として利用できるよう登録しています。

（実際は、「健康保険証としての利用」は全体の約5%にとどまっております：2024年2月時点）

マイナンバーカードは、デジタル社会における公的基盤であり、日本の医療DX（デジタル化）を進めるうえでも重要な施策となります。そしてこの度、マイナンバー法等の一部改正法により、現行の健康保険証の発行については令和6年12月2日より終了し、マイナンバーカードでの保険証利用を基本とする仕組みに移行します。

マイナンバーカードを健康保険証として利用するメリットは、以下の4つが挙げられます。

### ① データに基づくより良い医療が受けられる

受診時・調剤時にマイナンバーカードで受付し、情報提供に同意することで、過去に処方されたお薬や特定健診などの情報を医師・薬剤師にスムーズに共有することができます。

### ② 手続きなしで高額療養費の限度額を超える支払いが免除される

高額な医療費が発生する場合でも、マイナンバーカードを健康保険証等として使うことで、ご自身で高額な医療費を一時的に自己負担したり、健康保険組合等で限度額適用認定証の書類申請手続きをする必要がなくなります。

### ③ マイナポータルで確定申告時に医療費控除が簡単にできる

マイナポータルから保険医療を受けた記録が参照できるため、領収証を保管・提出する必要がなく、簡単に医療費控除申請の手続きができます。

### ④ 就職・転職・引越後も健康保険証等としてずっと使えます

新しい健康保険証等の発行を待たずに、マイナンバーカードで医療機関・薬局で利用できます。



このステッカー・ポスターが貼ってある  
医療機関・薬局で使えます。



マイナンバーカードを持っているけど、「健康保険証として使うのはためらってしまう……」という方も多いものと存じます。そこで、マイナンバーカードやマイナ保険証に対する「不安」「疑問」について、いくつかご案内します。

Q. オンライン資格確認やマイナポータルにおいて別の方の情報が表示された場合、どこに問合せればよいですか？

A. 医療機関・薬局で別の方の情報が表示された場合は、以下のいずれかに連絡いただき、ご相談ください。

- ・国民向けマイナンバー総合フリーダイヤル(0120-95-0178)
- ・ご自身が加入されている医療保険の保険者

Q. マイナンバーカードの安全性が心配です。

A. マイナンバーカードは、マイナンバー(12桁の番号)を見られても、ほかの人があなたになりすまして手続きをすることはできません。また、顔写真入りのために対面での悪用は困難であり、オンラインで使用するには本人しか知らない暗証番号が必要です。もし、不正に情報を読み出そうとすると IC チップが壊れる仕組みにもなっています。さらに、IC チップ部分には税金や年金などのプライバシー性の高い情報は記録されておらず、健康保険証として使えるようになっても、薬剤情報や特定健診結果が IC チップに記録されることはありません。

Q. マイナンバーカードを作らなくても、従来の健康保険証のままでもいいの？

A. 2024年12月2日に現行の健康保険証の発行が終了するため、様々なメリットがあるマイナンバーカードの取得と健康保険証利用をご検討ください。マイナンバーカードを取得されていない場合などは、ご本人の被保険者資格の情報などを記載した「**資格確認書**」を無償交付される予定であり、そちらを医療機関等の窓口で提示することで、引き続き、一定の窓口負担で医療を受けることができます。

お手元にある有効な健康保険証は、その時点から最長1年間(※)使用することができます。

※有効期限が2025(令和7)年12月1日より前に切れる場合はその有効期限まで。

## マイナンバーカードを健康保険証として利用する方法

### ① マイナンバーカードを申請・作成する

すでにマイナンバーカードをお持ちの方は、再度作成する必要はありません。

### ② マイナンバーカードの健康保険証利用を申請・登録する

マイナンバーカードを保険証として利用できるようにするには、ご自身で「保険証利用登録」を行う必要があります。マイナンバーカードの健康保険証利用登録には3つの方法があります。

- 1 医療機関・薬局の受付の<カードリーダー>で行う
- 2 <マイナポータル>から行う
- 3 <セブン銀行 ATM>から行う

こちらのサイトを参照下さい。

(詳しい手続きが紹介されています)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40391.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40391.html)

### ③ 医療機関・薬局でマイナンバーカードを用いて受付をする 受付方法

- 1 顔認証つきカードリーダーにマイナンバーカードを置く
- 2 本人認証を行う(顔認証・暗証番号)
- 3 各種情報提供の同意選択をする

協会けんぽ神奈川支部加入の事業所には、今年9月に健康保険加入者(被保険者・被扶養者)のマイナンバー(下4桁)を確認する書類(ご本人が確認)が送られてくる予定です。

その際は、改めて、皆様にご案内いたします。



カードリーダーにマイナンバーカードを置く



画面に従って同意選択をする

文責: 小林・笹原

# 就業規則講座 vol.13 休職・復職②

今月号では、『休職・復職②』として、休職の種類のうち、私傷病休職についてご案内します。

## 1. 欠勤期間

私傷病で休む場合、一般的には休職者本人が持っている年次有給休暇を使用した後、欠勤・休職となるケースが多く、また、就業規則でも『〇ヶ月以上欠勤が続いたとき、または欠勤が〇ヶ月以上続くと見込まれたとき』から休職とすると規定していることが多いです。これは、傷病の状況によっては短期間で復職できるのか、長引きそうなのかの判断がしづらいこともあるため、しばらく様子を見る期間です。

## 2. 休職適用事由

休職制度を適用するケースは上記1の欠勤が長引いたことその他、以下のような事由も考えられます。

- ・ 欠勤が継続はしていないが、欠勤や遅刻・早退が多く、日常業務に支障が生じている
- ・ 出勤はしているが私傷病のため、きちんと勤務できていない



## 3. 休職適用範囲

休職制度を定めた場合に、『誰に』適用するか、ということですが、先月号でご案内したとおり、休職は法律で定められたものではないため、その適用をどの範囲とするかということも会社が独自に決定できます。適用を除外するケースとしては、①試用期間中の社員 ②パートタイマー・契約社員等がありますが、よく検討が必要です。

### ① 試用期間中の社員

私傷病の状況にもよりますが、入社からわずかの期間で休職が必要な状態となる＝そもそも健康に業務提供ができる状態なのかということもありますが、休職とせず、欠勤が継続している場合、どこまで欠勤を許容するのかという問題が生じます。結果として、試用期間満了まではそのまま在籍とすることになるのではないのでしょうか。それであれば、「休職期間は〇ヶ月。期間満了までに復職できないときは、自然退職」とするほうが会社としては対応しやすいかもしれません。

なお、試用期間中の社員にも休職を適用する場合は、**休職期間の間、試用期間は中断する**と規定しておくことをおすすめします。

### ② パートタイマー・契約社員

パートタイマー等の休職の取り扱いについては同一労働同一賃金の観点で、厚生労働省から以下のガイドラインが示されています。

#### 病気休職

短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)には、通常の労働者との病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

同一労働同一賃金が言われる前は、パートタイマー、契約社員等には休職制度を適用しないことも多くありました。ガイドラインだけでなく、人手不足の中、新たに雇い入れて指導・育成するよりも、一定期間療養に専念してもらい復職してもらうことのほうが会社にとってもプラスかも知れません。これを機に再度ご検討ください。

文責: 佐藤

# 会社に求められる安全配慮義務

近年地震や台風等、自然災害が世界的に増えておりますが、日本も例外ではありません。そこで今回は、自然災害等が発生した際、事業主に求められる“安全配慮義務”について説明します。

## 【安全配慮義務】とは

事業主が労働者に対し『労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務』をいいます。この義務に違反した場合、損害賠償責任が問われる可能性があります。

安全配慮義務の法的根拠については、従来は民法第1条2項を根拠として、労働契約に付随する義務として、信義則に基づき認められてきました。

その後労働契約法が制定され、第5条において『使用者は、労働契約に伴い、労働者とその**生命、身体等の安全**を確保しつつ労働することができるよう、**必要な配慮**をする。』と明文化され現在に至っております。具体的には以下の2点となります。

### ①危険発見

職場における危険、特に労働者の周りにおける危険を予知して発見する。

### ②事前排除(予防)

危険をなくす又は低減させ、危険が現実のものとならないよう回避の対策をとる。



## 自然災害が発生した場合における、会社の検討事項 (発生のおそれのある場合を含む)

これからの季節、台風やゲリラ豪雨といった自然災害が頻発する時期となりました。このような自然災害に対して、「安全配慮義務を負うとしても、会社に責任のない自然災害(台風やゲリラ豪雨)については、安全配慮義務は問題とならないのではないか？」と質問を受けることがあります。しかし自然災害だからといって、会社に対し安全配慮義務が免除されるわけではありません。発生した場合はもちろんのこと、発生のおそれが高い場合に求められる対応として、以下を検討いただくこととなります。

### ① 災害時又は災害の発生のおそれがある場合に労働者を出社させる危険性の回避

台風やゲリラ豪雨等の災害が発生している場合、労働者の通勤経路は普段よりも往来が危険な状態になっていることが想定され、豪雨等で滑りやすくなった地面で転倒するなどのリスクがあります。

➡ 公共交通機関に乱れが生じている場合や運休が発生している場合、出勤させるべきか検討する。

### ② 帰宅困難となるリスクの回避

帰宅時間帯に災害がさらに甚大化する又は発生する可能性が高い場合、労働者が帰宅困難となるリスクがあります。

➡ 公共交通機関の運行状況を確認し、従業員が安全に帰宅できるよう早退等の措置をとる。

## 事例

Q 会社の勤務時間中に、夕方から大型の台風が接近する可能性が高くなったことから、会社の判断で、遠方の従業員から順次早退させることとしました。  
このような場合でも事業主都合の休業として、従業員に休業手当を支給する必要がありますか？

A **休業手当を支給することが望ましいです。** 災害が発生して労務の提供が不可能となったわけではないのですが、**従業員の希望ではなく、会社の指示により就労させないとした場合には、休業手当の対象となると考えるのが良いでしょう。**

## 定額減税対応開始より1か月・・・

所得税・住民税の定額減税が6月から始まりました。(定額減税については、エールスピリッツ3月号・4月号に概要を掲載し、5月・6月号には別紙ご案内を同封させていただいております)

5月29日の記者会見時、林官房長官は定額減税について『企業が実施せずに労働者に賃金を支払った場合には、税法上の罰則はないものの、労働基準法第24条(賃金の支払)違反になり得る』との見解を示すと報じられました。その翌日、厚生労働省より『過大な税額控除については、労働基準法第24条第1項違反になるものと考えられる』と通達が発表されています。

住民税は市区町村が計算した税額通知書を基に反映いただくことで足りす。所得税の定額減税については、定額減税特設サイト、Q&A、国税庁動画チャンネルや定額減税コールセンターが活用できます。

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>

**定額減税 特設サイト**  
所得税の定額減税に関する最新の情報はこちら



## スタッフコラム

今月のコラムは井上  
が担当します。

井上です。気付けば入社して半年が経過しようとしています、この半年間は本当にあつという間でした。

時間が早く感じられる現象は、注意や記憶、感情といった心理的な要因に影響されることが多く、楽しい感情を抱くと時間が早く感じられる傾向にあるそうです。あつという間と感じているということは、それだけ楽しく充実した日々を送れたことを物語っているのだと思います。

私は SES(システムエンジニアリングサービス)の会社で長年 人事業務に携わったのち、都内の社会保険労務士事務所での勤務を経て、現在に至ります。SES の会社では採用業務に携わることを中心にしており、会社説明会や面接等でたくさんの応募者と接する機会があったのですが、その際、常に心掛けていたことは“誠実”“丁寧”“対等”であることです。「企業の顔」としての自覚を持ちながら、人として信頼される存在であり、相手から選ばれる存在でありたいと常にそのことを意識して仕事にあたっておりました。その想いは今も、そしてこの先も変わることはないと言い切ることができます。

これからは、エールとつながる顧問先企業様の良き伴走者になれるよう、「経営者」「人事労務担当者」「従業員の皆様」に対して“誠実”かつ“丁寧”なエールを全力でおくりたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします！

### ～編集後記～

今月号では、トップに育児介護休業法改正・雇用保険/社会保険の適用拡大について取り上げました。2022年10月に大きく変わった育児介護休業法が、来年、更に変わります！復職後の育児との両立支援策の充実、介護に対する会社からの意向確認の義務、という点では、対象となり得る従業員の方にも予めご説明が必要になってきますので、今月号で概要をおさえていただくと準備しやすいと思います。また、社会保険の適用拡大も10月と目前です。10月以降の働き方について、改めて検討が必要な方もいらっしゃると思いますので、不明な点がございましたらエール担当者までご連絡ください。

あつという間に今年も半年が過ぎ、エールも繁忙期真っ只中です。同時に暑さもますます厳しくなっているので、水分補給を意識して元気に乗り越えます！（最近、特茶を飲むようになりました）  
(門舛)