



YELL・Spirits 2024 年 11 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

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

●代表より ●ハロウィン ●港北区中小企業健康経営推進活動 ●12 月から利用開始されるマイナ保険証 ●配偶者手当 ●自転車通勤・業務上利用 ●メンター制度 Vol.3 ●被扶養者状況確認 ●今月の YELL ●スタッフコラム

鎌倉です。先週に続き、今週もエールのメンバーから生まれたばかりの可愛い赤ちゃんの写真が chat にはいつてきて”ご出産おめでとう🎉🎉🎉”の chat が社内に飛び交っています。エールでは只今、3 人のメンバーが育児休業中です。事務所に赤ちゃんを連れてきてくれて、元気な顔みせていただけるのはとても嬉しいことです！

25 人の事務所にとって、3 人の育児休業はもちろん影響がないことはありませんが、これを機にチームで協力しあい、業務フローを見直したりするきっかけにもなります。メンバーにとっても、また仕事と違うたくさんの経験をして戻る育休メンバーにとっても、少しでもやりやすくしていきたいところです。こうした経験値をもっと組織の価値にできる事務所でありたいと思います。粘土をこねるように組織をこねる。あつちがへこんだり、こつちが膨らんだり、伸ばしてくっつけたり、思うようにいかないことも含めて、柔軟に対応できる組織を創っていく。これからは卒業や独立したメンバーも含めた社外ネットワークも大切なつながりになります。これらの組織として重ねる経験値は、試行錯誤中ですが、法律面だけではなく、リアリティをもって顧問先の皆様にも価値としてお伝えできると考えております！！

さて、日本はかつてないほど少子高齢化のスピードがあがっています。その中で、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、来年度は育児介護休業法のさらなる改正があります。育児関連の主なものだけでも、

- ① 3 歳から小学校就学までの子育て期の柔軟な働き方の義務付け((a)時差出勤 (b)月 10 日以上テレワーク (c)養育両立支援休暇の付与(年 10 日以上) (d)フレックス (e)短時間勤務 等から2つ以上を選択)
- ② 残業免除の対象拡大(3 歳未満の子→小学校入学までの子へ)
- ③ 3 歳未満の子育てのため短時間勤務→ テレワークを代替措置として追加へ
- ④ 子の看護休暇の範囲拡大等(小学校就学前まで→小学 3 年生まで)(取得要件の緩和・拡大)
- ⑤ 育児のためのテレワーク勤務(3 歳未満の子) ※努力義務
- ⑥ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け
- ⑦ 育児休業取得状況の公表義務 1000 人超→ 300 人超の企業に適用拡大

と盛りだくさんです。これ以外に介護と両立するための改正もあります。実務面でしっかり対応できるよう、来年は顧問先企業様向けに育介法改正の対応できる支援パックを考えておりますのでご期待頂けたらと思います！



今年も学童さんでハロウィンイベント

港北区の
企業の皆様へ

健康経営

港北区で区内中小企業の健康経営推進活動を行っており、エールも事務局メンバーとして参画しています！関心をお持ちの企業様は、お気軽に坪田まで



12月から本格的な利用が開始されるマイナ保険証

2024年12月2日以降、現行の健康保険証の新規発行が行われなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録して使ういわゆる「マイナ保険証」の利用が本格化されます。これまでエールスピリッツでも何度か取り上げてきましたが、以下に発行済の健康保険証の扱いやマイナ保険証を利用するための手続きなどを改めてご案内します！

健康保険証の取扱い

2024年12月2日以降、新規で健康保険証は発行されませんが、発行済みの健康保険証は経過措置として、2025年12月1日まで利用できます。健康保険証とマイナ保険証の両方が利用できる人は、いずれか一方を任意で選択して受診することとなります。

マイナ保険証の利用

マイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、マイナンバーカードを発行した後、「保険証利用登録」を行う必要があります。利用登録は、政府が提供するオンラインサービス「マイナポータル」で行うほか、医療機関等の窓口にあるカードリーダー、セブン銀行のATMでもできます。

保険証利用登録の他にも、マイナンバーと医療保険の資格情報を紐づけるために、会社を通じて保険者にマイナンバーを届け出る必要があります。

資格確認書

マイナンバーカードを作っていない人や、保険証利用登録を行っていない人は、マイナ保険証の利用ができません。そのため、健康保険証に代わるものとして「資格確認書」が発行されることになっています。この資格確認書は医療機関等の窓口で提示することにより、これまで通り保険診療が受けられるものです。

2024年12月2日以降に被保険者資格を取得したり、家族を被扶養者とする際には、資格確認書に係る申請を行うことで、速やかに発行されます。

2024年12月1日までに健康保険証が発行された人については、その健康保険証の有効期限が切れる前までに資格確認書が発行されることになっています。

なお、資格確認書は5年以内の有効期限が設けられることになっており、会社にとっては有効期限が切れるたびに、配布する手間が生じます。これを機会に、従業員やその家族にマイナ保険証の利用を推奨するとよいでしょう。

デジタル庁が公表する2024年8月末時点のマイナンバーカードの人口に対する保有枚数率は74.8%にとどまっています。これに保険証利用登録の数を重ね合わせると、約4割の人がマイナ保険証の利用ができない状況にあります。混乱を防止する観点から、早めに健康保険証や資格確認書の取り扱いを社員に周知しておきましょう。

従来の健康保険証は令和6年(2024年)12月2日に廃止されますが、現在お持ちの健康保険証は、退職等で資格喪失にならない限り、**令和7年(2025年)12月1日まで使用できます。**



協会けんぽリーフレット



このカードは有効期限があります

← 12月2日以降、マイナ保険証を持っていない人に対して、医療機関受診の際に使用できる資格確認書が発行されます。(健康保険証と同様の形状のプラスチックカード)

マイナ保険証の制度や使用方法について動画でご案内しています。
右の二次元コードからご覧ください。



医療機関等受診時のマイナ保険証・資格確認書・資格情報のお知らせの比較

	名称	形状	取得方法	使用目的	使用方法
①	マイナ保険証	マイナンバーカード 	マイナンバーカードの入手後、マイナンバーカードの保険証利用登録を行う	カードリーダーが設置されている医療機関を受診するとき	医療機関に設置されているカードリーダーで読み取り
②	資格確認書	従来の健康保険証と同じプラスチックカード型(色は黄色) 	・資格取得時等に申請 ・マイナ保険証をお持ちでない方に職権で発行	マイナ保険証をお持ちでない方が医療機関を受診するとき	医療機関に提示
③	資格情報のお知らせ	紙製カード型 	・資格取得時に送付(申請不要) ・既加入者には本年9月に送付予定 マイナポータルから確認できる「わたしの情報」でも代用可 	カードリーダーが使えない場合に医療機関を受診するとき	マイナンバーカードと資格情報のお知らせの両方を医療機関に提示 ※資格情報のお知らせのみでは受診不可

協会けんぽリーフレットより

配偶者手当の在り方について

厚生労働省より配偶者手当の在り方について、「働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっている中、パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進める事が望まれています。」とされています。この度、10月1日の地域別最低賃金引き上げに伴い、フローチャートが更新されましたので、ご紹介します。

配偶者手当の支給状況

民間企業において、配偶者がいる従業員に支給される手当のことを配偶者手当といいますが、現状、当該手当を支給する事業所は減少傾向にあり、令和5年の調査では、**半分以上の49.1%**となっています。また、例えば103万円の収入制限をしている事業所は、平成27年度調査時40.4%から令和5年度調査では**20.6%**とおおよそ半減しています。

配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項

◆**就業調整の実態とその影響** 有配偶女性パートタイム労働者の21.8%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先の配偶者手当の所得制限などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整するいわゆる「**就業調整**」を行っています。

【就業調整の理由】

就業調整をする理由	割合（複数回答）
一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	49.6%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	36.4%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

【厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より】

就業調整が行われることで、繁忙期である年末の人材確保に苦慮したり、正社員など同じ職場の労働者の負担が増える等の影響が生じます。また、結果としてパートタイム労働者の賃金相場の上昇の抑制や、パートタイム労働者の能力発揮の妨げにつながることも考えられます。

◆**配偶者の働き方に中立的な制度に向けて** 今後、労働力人口が減少していく環境においては、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となります。

◆**個々の企業の実情を踏まえた検討**

労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。

従業員・家族構成の変化

配偶者手当が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています

1. 男性正規雇用者割合の変化 昭和50年 64.2% → 令和5年 **38.7%**
2. そのうち、既婚（死別・離別含む）男性正規雇用者は **27.0%**
3. 現在の共働き世帯 **1278万世帯** > 専業主婦世帯 517万世帯
4. 男性50歳児の未婚率 昭和50年 2.1% → 令和2年 **25.7%**

企業取り巻く環境の変化

女性の就業率の上昇、グローバル経済の進展、国内外における企業間競争の激化、ICTの飛躍的発展、少子高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化、不足する労働力の確保や労働力人口の減少など企業を取り巻く環境も大きく変化しています。

このような社会の実情の変化に伴い、かつては大きな役割を果たしていた「配偶者手当」について、見直しの検討が提示されるようになりました。

見直しに向けた留意点

ただし、実際の見直しを行うにあたっては、労働契約法、判例などに加え、企業事例などを踏まえ、以下に留意する必要があります

「配偶者手当」 の見直しに 当たっての留意点

- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

※就業規則により「配偶者手当」を含めた賃金制度の変更を行う場合には、労働契約法の規定（不利益変更に関する規程）等の関係法令や判例も踏まえた対応が必要となります。

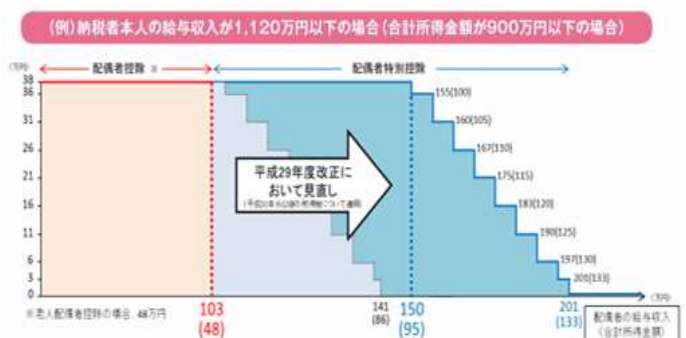
税制・社会保障制度の制度改正

女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、税制・社会保障制度等に関し、以下のような見直しが行われています。

1. 税制改正による配偶者等控除の見直し
所得控除額 38 万円の対象となる配偶者の給与収入の上限が 150 万円に引き上げられました。

※改正前の控除額 38 万円の象となる配偶者の給与収入の上限は 103 万

2. 社会保障制度における被用者保険の適用拡大
被保険者数 50 人超の規模において、厚生年金保険、健康保険の加入対象が短時間労働者にも広がっています。



税制、社会保障、最低賃金に加え、社会情勢も大きく変化しています。見直しをご検討される際にはエールにお気軽にご相談ください！

自転車通勤・業務利用している場合の注意点

◆道路交通法の改正

令和6年11月1日より、自転車の「運転中のながらスマホ」と「酒気帯び運転および幫助」に対して、新しく罰則が適用されます。

◆運転中のながらスマホ

自転車に乗りながら、スマートフォン等を手で保持して通話したり、画面を注視したりする行為が新たに禁止され、罰則の対象になります。

- ・違反者は、6か月以下の懲役または10万円以下の罰金
- ・交通の危険を生じさせた場合は、1年以下の懲役または30万円以下の罰金

◆酒気帯び運転および幫助

酒気帯び運転のほか、酒類の提供や同乗・自転車の提供に対して新たに罰則が適用されます。

- ・違反者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ・自転車の提供者は、3年以下の懲役または50万円以下の罰金
- ・酒類の提供者・同乗者は、2年以下の懲役または30万円以下の罰金

◆自転車運転者講習制度

上記は、「自転車運転者講習制度」の対象となります。また、交通の危険を生じさせるおそれのある一定の自転車運転の危険行為（信号無視や指定場所一時不停止、通行区分違反や安全運転義務違反等）を反復して行った者も講習制度の対象となります。

*** 受講命令違反は、5万円以下の罰金**

□従業員の自転車での通勤や業務利用に関しては、事故の発生が心配されますが、実際に自転車関連の事故は増加傾向にあり、2023年の全交通事故に占める自転車関連事故の構成比は**23.5%**にも上っています。

□また、事故により従業員のみなさんがケガなどをされることが心配ですが、同時に自転車事故が原因で、高額な損害賠償を請求されることへの備えも重要です。神奈川県では令和元年10月1日より自転車損害賠償責任保険等への加入を義務づけられています。



免許なしで誰でも乗れる自転車だからこそ、従業員が通勤や業務で自転車を使用する場合、十分に注意するよう喚起しましょう。

【警察庁「自転車の危険な運転に新しく罰則が整備されました」】

https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/law/R6poster/R6_leaflet_jitensya_b.pdf

メンター制度 Vol3 (従業員の定着率向上および早期戦力化に向けて)

従業員の定着率向上および早期戦力化に向けた施策の一つとして取り上げてきた「メンター制度」。最終回となる今回は、メンター制度を導入した企業の成功事例について紹介していきたいと思います。

◆成功事例 No. 1

事業内容：製造業 所在地：群馬県 採用：毎年数名の新入社員

- 目的/ねらい・・・①新入社員の育成（主にコミュニケーション能力の向上）
②組織内コミュニケーションの促進による良好な環境づくり

■メンターの選任基準・・・入社5年目の違う部署の先輩社員

■メンタリングの期間・・・1年間（1月～12月）

■メンタリングの頻度・・・2回/月（30分程度/回）※通常のメンタリングとは別に3ヶ月毎にグループ単位でのメンタリングを実施

■事前研修・・・メンターに外部研修（メンター養成研修）を実施

■運用面の工夫・・・①報告シートの活用（深く立ち入らない内容）による運営側のサポート
②メンター/メンティでの懇親会やスポーツ大会等の交流イベントの実施

■導入効果・・・①メンティのコミュニケーション能力が向上
②他の後輩に対するメンターの育成意欲が向上
③職場内の風通しの良さがUP（職場の風土改善）



◆成功事例 No. 2

事業内容：SES業 所在地：横浜市 採用：毎年5～10名の新入社員

- 目的/ねらい・・・①新入社員の定着率向上（早期退職の防止）
②メンター役となる先輩社員の成長

■メンターの選任基準・・・入社3～5年目の近い業務の先輩社員

■メンタリングの期間・・・1年間（4月～翌年3月）

■メンタリングの頻度・・・1回/月（1～2時間程度/回）※メンティの要望があれば都度実施

■事前研修・・・①運営側のメンバー：外部研修（メンター制度に関するノウハウ習得）を実施
②メンター：社内研修（運営側のメンバーが受講した研修の内容の共有、問題発生時や対応や守秘義務の徹底など適切な振る舞い方に関する教育）
③メンターの所属チームリーダー：社内研修（制度説明、目的や意義の周知）

■運用面の工夫・・・①メンターとの情報交換会を実施（原則各回メンタリング実施後のタイミングでメンター個々に実施 ※飲食可）

【内容】メンタリング結果（メンティの状況）の共有、メンターフォロー

②メンターに対するフォローアップ研修（メンタリング開始後3ヶ月経過時及び9カ月経過時にメンター全員集めて実施）

【内容】グループディスカッションによる学びや経験談の共有

③入社3年以上のメンティ経験者をメンターに任命する仕組み

■導入効果・・・①新入社員の定着率が向上（入社3年経過時の離職率が35%→17%に改善）
②メンター担当者のヒューマンスキルや行動意識が向上（メンターの経験を部下や後輩のマネジメントに活用）
③メンター制度導入後7年経過した現在も継続して運用中



文責：井上

被扶養者状況の再確認が実施されます

協会けんぽに加入されている事業所については、10月下旬から11月上旬にかけて「被扶養者状況リスト」が事業所に届きますので、被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認をお願い致します。

【令和6年度の再確認の対象となる方】

●令和6年4月1日において18歳以上の被扶養者 但し4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者を除く

【扶養解除となる被扶養者がいる場合】「被扶養者状況リスト」に同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、解除となる方の保険証と併せて提出してください。

★被扶養者の条件に該当するか確認が済みましたら、同封の返信用封筒にて11月29日までに「被扶養者状況リスト」を協会けんぽに返送してください。再確認で削除に該当する方がいる場合、エールまでご連絡ください。



今月のエール

Kickoff-MTG

2人のメンバーが育児
休業に入りました！

スタッフコラム

今月のコラムは安形
が担当します。



7月に入社しました安形 奈巳(あがたなみ)と申します。

前職は都内の社労士事務所に勤務しておりましたが、経験を活かし即戦力として貢献できるよう日々奮闘しています。

生まれも育ちも横浜なので、地元横浜の地域の企業様と関わらせていただけることをとても嬉しく思っております！

担当させていただいている顧問先様とお会いし、メールやお電話でお話させていただく機会も増えてきました。

エールの掲げている“中小企業の経営を人の側面から支える伴走者”として、お客様と一緒に一から作り上げていける存在でありたいと思っています。税制や社会保険等のひずみやあり方が問い直される中、社会保険労務士として大きな役割を担っていると感じています。顧問先企業様にいつでも、一番に相談しようと思いをいただけるように頑張ります！

さて、良い仕事をするために欠かせないのは、健康です。心身共にリラックスできるピラティスを週一度は欠かすことなく続けております。マシンを使ったエクササイズで体幹を鍛え、免疫力を高めること事で、仕事へのエネルギーを充電しています！

現在、横浜は、“横浜 DeNA ベイスターズ”が26年ぶりの日本一に輝き、街全体が活気に満ちています。私もその勢いに乗り、エールの一員として常にチャレンジして、前進していきます！！今後ともどうぞよろしくお願いいたします。