



YELL・Spirits 2026年2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 ●YELL セミナーのご案内 ●2026 年度を「自社改革」のチャンスに！ ●下請法が中小受託取引適正化法に ●労働者代表について ●中途採用のトレンド Vol.1 ●自転車利用に関する留意点 ●協会けんぽアプリがリリース ●エールからのお願い ●新春特別企画 ●今月のスタッフコラム

鎌倉です。

18 歳になった娘が、選挙の日には学校行事があるから、と一番に期日前投票に出かけていきました。選挙権をもつようになり、日本の未来にも関心をもつようになって、スマホでいろいろ調べていたようです。

選挙マッチングアプリで質問に答えると「あなたの考えに一番近いのは…」と政党、候補者が出てきます。質問数が少ないものから多いものまで、今やいろいろなアプリがでています。わかりやすいけど、限られた質問の中では争点が全部入っているわけではないし、アルゴリズムで提示された診断結果を鵜呑みにはできないよね、と話したら、「それは学校でもやってるからわかってるよ！それより何でオンライン投票できないのかな」と一蹴。

今の教育は、選挙権が 18 歳となってから、そういうことをしっかり学ぶそうです。。

オンライン投票で、10 年前、エストニアに視察に行ったときのことを思い出しました。(エストニアはロシアから 1991 年に再独立したバルト三国(エストニア、ラトヴィア、リトアニア)の一国で、九州程の小さな国です)

そのときに、電子政府の説明で、「たとえ我が国土が他国に奪われても、エストニアは滅びません。国民が世界中に散っても、海外どこからでも投票できるのです」と電子投票の説明を受けました。訪問したときは、日本はまだマイナンバー制度がこれからという時で、エストニアはその時点でかなり電子政府が進んでいて世界最先端でした。

マイナンバーがあらゆるものに紐づく情報漏洩リスクが大きな問題ではないか？という質問がでたのですが、「エストニアの国民の危機感とは違います。国民と国を守るには当然そうした仕組みが必要なのです。国民はそれを理解しています」と返答されたことを、今の世界情勢下をみると、強烈な言葉として思い起こされます。

日本は戦争は起こっていないけれど、これからそれに匹敵するくらい人口は静かに凄いスピードで減少していきます。多死社会では、高齢者は支えられる側ではなくて支える側になります。なので、働く人も、会社も、ここからはもっと難しい環境の中で、うまく環境に適応していきながら、常に舵取りをしないといけなくなります。今後は、日本の社会保障と税の仕組みはどんどん変化していくことになるので、中小企業はそうした中で前例にとらわれない柔軟さや発想、スピードある対応を求められることになります。

以前は岩盤法といわれ、変わらなかった労働法も、社会保障制度も、どんどん変化していきます。今回は見送りになる労働基準法改正ですが、今後も議論がつづきます。企業に伴走させていただく上で、これまでの労働法にとらわれすぎないこと、AI を活用しつつ、もっと現場をよく見て想像し、柔軟さを忘れない。その現場の手触り感と、今とその先の法律、社長の考えや会社の方向性、世の中の方向や環境、それらを偏らずに全方位で見て、すりあわせるのが経営の中の人事労務の大事な役割になっていきますね！TV から政策アピールが流れる中で思う週末でした。

YELL オンラインセミナー

2026年 ～これから予定されている法改正の動向と実務対応～

3月12日(木)15:30～17:30 (顧問先様無料・ZOOM)



第1部 労働関係法改正の見込みと、今から考えておきたい対応

(社会保険労務士 伊藤 紀代美)

第2部 会社を守るための“使える”就業規則の実践知識(社会保険労務士 笹原 公一)

「2025 年問題」後 不透明な 2026 年度を「自社改革」のチャンスに！

現在、国会解散に伴い、労働基準法改正などの重要法案が先送りされるなど、不透明な状況が続いています。しかし、現場に目を向ければ、団塊の世代がすべて 75 歳以上となった「2025 年問題」による人手不足と、働き方の劇的な変化は止まることなく進んでいます。今月は、「4 月から確実に変わるコスト」に加え、最新のデータから読み解く「2026 年の労働トレンドと実務の落とし穴」を解説します。

1. 2026 年 4 月：社会保険料改定の「相殺」シミュレーション

4 月からの料率改定は、一部引き下げがあるものの、新設の「支援金」により総負担は微増することが見込まれます。

・雇用保険料率：0.1%の引き下げ

積立金回復により、一般の事業では **1.45% → 1.35%** へ。労使双方に 0.05% ずつの軽減される見込みです。

・健康保険料（協会けんぽ）：

神奈川県（9.92%維持）、東京都（9.8%前後）と、賃上げ効果により微減・据え置きとの予測ですが、一方では、4 月から徴収される子ども・子育て支援金が上乗せされることにより、**実質的には微増**となります。

【令和 8 年度の雇用保険料率（案）】

	令和 7 年度	令和 8 年度（案）
雇用保険料率（全体）	1.45%	1.35%
（内訳）		
失業等給付費等充当徴収保険率	0.7 %	0.6 %
育児休業給付費充当徴収保険率	0.4 %	0.4 %
二事業費充当徴収保険率	0.35%	0.35%

出典：第 208 回 労働政策審議会職号安定分科会雇用保家部会資料

【子ども・子育て支援金額の推計（平均月額）】

年収	被保険者一人当たり （月額）
200万円	192円
400万円	384円
600万円	575円
800万円	767円
1,000万円	959円

2. 働き方の再定義：揺り戻しと多様化の最前線

① テレワークの「揺り戻し」と都市部の現状

一時期は「完全出社不要」を掲げる企業もありましたが、現在は**オフィス回帰**が鮮明です。

東京都の調査等では、テレワーク実施率はピーク時の 6 割超から 4 割台へ減少。実施頻度も「週 1 日」とする企業の割合が最も高まっています。都市部では**対面コミュニケーションの価値が再評価され、オフィスに人が戻っています**。ただし、**採用市場では、ケアワーカーなどによるリモートワークのニーズも高く、「週 1～2 日の在宅」という「ハイブリッド型」も妥協点となっています**。

② 副業・兼業：法理と健康管理のハードル

副業解禁は進んでいますが、実務上のリスク管理が課題です。とくに煩雑な時間管理につい

【テレワークを行う頻度】

	割合（%）	計	テレワークを実施 することはない	1 週あたり 1～2 日	1 週あたり 3～4 日	1 週あたり 5 日以上	不定期
全労働者計		100.0	88.5	2.9	1.3	0.7	5.2
林業	100.0(0.1)	96.8	—	—	—	—	1.9
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0(0.0)	91.3	—	—	—	—	2.9
建設業	100.0(5.8)	88.4	3.2	1.5	0.5	1.3	
製造業	100.0(16.2)	91.2	0.4	0.2	0.2	8.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0(0.4)	67.6	—	—	—	31.6	
情報通信業	100.0(3.7)	41.7	19.3	11.1	12.9	15.1	
運輸業、郵便業	100.0(6.1)	89.4	1.6	0.1	0.2	5.0	
卸売業、小売業	100.0(20.0)	92.0	3.4	2.1	—	1.4	
金融業、保険業	100.0(2.8)	84.6	4.9	4.5	0.2	5.9	
不動産業、物品賃貸業	100.0(2.1)	86.4	7.5	0.2	0.2	4.4	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0(3.5)	66.2	10.7	4.8	1.5	16.7	
宿泊業、飲食サービス業	100.0(7.6)	93.6	0.3	—	—	6.0	
生活関連サービス業、娯楽業 （家事サービス業を除く）	100.0(3.4)	91.6	3.5	0.1	0.4	2.5	
教育、学習支援業	100.0(3.5)	93.3	1.0	0.7	0.2	3.7	
医療、福祉業	100.0(15.1)	98.7	—	—	—	0.6	
複合サービス事業	100.0(0.8)	95.6	—	0.3	0.5	1.5	
サービス業（他に分類されないもの） （外国公使を除く）	100.0(9.1)	80.8	4.0	0.6	1.1	10.7	

出典：第 199 回 労働政策審議会労働条件分科会資料

て、見なおされる方向性ですが、これまでの法定労働時間を超える割増賃金における視点より、労働者の健康管理、安全配慮義務に対するリスク管理の視点にシフトすることが検討されています。

【タイミーHP タイミーの特徴】

③ スポットワーク:採用の「お試し」としての有効性

必要な時に数時間だけ働く「スポットワーク(ギグワーク)」が急増しています。単なる人手不足の解消だけでなく、「まずはスポットで働いてもらい、相性が良ければ直接雇用(引き抜き)へ繋げる」という、採用のミスマッチを防ぐ手法として非常に有効であると、その活用方法が見直されています。



3. 2025 年問題の本質

① 男性育休:取得率と取得期間の課題

政府は、男性育休取得率の目標として令和 7 年度に 50%以上を掲げています。取得率は上昇していますが、男性の「取得期間」は依然として 1~2 週間以内が多数派です。「取らせるだけ(パパ育休)」では、育児の戦力にならず、家庭内不和や離職を招くと考える一方、1 ヶ月以上の取得を促すより有効な育児休業取得率の向上を目指すために、「就労」「スキル、キャリアアップ」と休業の共存のための工夫が求められます。



【厚生労働省【令和 6 年度雇用均等基本調査】

※令和 7 年度育介法改正前の取得率

②介護離職への対応

2025 年、団塊の世代がすべて 75 歳以上となった今、介護は「他人事」から「全社的なリスク」に変わりました。介護直面層は 40 代後半~50 代。知識・経験ともに社内の中核を担う人材です。「サイレント介護」の恐怖: 離職者の約 7 割が会社に相談せずに辞める「サイレント離職」です。突然の退職届は、現場に修復不能なダメージを与えます。「介護休業(辞める準備)」だけでなく、「仕事と介護の両立」を前提とした勤務時間や場所の柔軟性を、制度ではなく「文化」として定着させることが急務です。

4. 今後の検討事項(案の箇条書き)

国会情勢により流動的ですが、以下の「案」は今後、再度検討、決定されることが見込まれます。

- ・ 社会保険「106 万円の壁」撤廃案: 週 20 時間以上の全労働者を加入対象とする検討。
- ・ 労働基準法改正案: 14 日以上連勤禁止、インターバルの努力義務化の再提出。
- ・ フリーランス保護法: 取引の適正化と、ハラスメント防止対策の義務化。

2026年2月現在、まだ政局が不透明で、法律が後手に回っている間がありますが、逆に、企業独自の「働き方の基準」を確立する好機です。「法律で決まっていないから何もしない」のではなく、「社員生活(介護・育児・健康)を守るために、今できることから着手する」。この姿勢こそが、2025 年問題を越え、2026 年を勝ち抜く人事戦略となります。このような環境下、弊社では貴社における対応、対策について、しっかり伴走させていただきますのでお気軽にご相談ください。

文責: 滝瀬

2026年1月～ 「下請法」から「取適法」へ ルールも変更

【中小受託取引適正化法(取適法)とは？】

2026年1月1日から、従来の「下請法」(下請代金支払遅延等防止法)が、「**中小受託取引適正化法**(通称:取適法(とりてきほう))」に名称変更し、新たに施行されました。これは、中小企業を含む受託事業者が取引において不当な条件を強いられないよう、取引の公正性と価格転嫁を促進することを目的とした改正です。

【法改正の背景・用語と考え方の変更】

近年、労務費や原材料費の高騰が続く中、価格転嫁が不十分なまま契約条件が固定されてしまうケースが課題となっていました。そのため、取引全体で受託事業者が適正な対価を得られるよう、従来の下請法の枠を超えた見直しが進められました。あわせて用語も変更されています。

「親事業者」→「**委託事業者**」、「下請事業者」→「**中小受託事業者**」、「下請代金」→「**製造委託等代金**」となります。上下関係を表す言葉を避け、対等な立場で取引するという趣旨を反映したものです。

【何が変わるのか？主なポイント】



内容	施行前	施行後	ポイント
① 適用対象	資本金基準中心で限定的	資本金に加えて従業員数も対象となり拡大	中小受託事業者を取り巻く取引環境全体に対するルールが強化
② 代金決定	「協議を適切に行う義務」を明文化した規定はなし	「協議を行わないことを禁止する」旨が追加	一方的な代金決定や協議拒否は違反行為
③ 支払方法	条件規制はあるが禁止なし	手形払等不当な方法を禁止	手形払いなど、現金化が困難な支払手段を原則禁止となり、支払い条件の透明化
④ 書類義務	書面明示義務あり	書類作成・保存義務を詳細化	委託内容や支払条件については、電子メール等で明示する義務
⑤ 減額時利息	明確化なし	減額後の遅延利息規定を追加	受託者の権利保護が強化

【適用対象が拡大】

(赤字・下線部:法改正で追加)

取引の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 物品の製造委託・修理委託・特定運送委託 ○ 情報成果物作成委託・役務提供委託 (プログラム作成、運送、物品の倉庫における保管及び情報処理に限る) 	
資本金基準 又は 従業員基準	委託事業者 資本金3億円超 資本金1千万円超 3億円以下 常時使用する 従業員300人超 <small>以上の資本金基準又は従業員基準のいずれかに該当する事業者</small>	中小受託事業者 資本金3億円以下 (個人を含む) 資本金1千万円以下 (個人を含む) 常時使用する従業員 300人以下(個人を含む)
取引の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 情報成果物作成委託・役務提供委託 (プログラム作成、運送、物品の倉庫における保管及び情報処理を除く) 	
資本金基準 又は 従業員基準	委託事業者 資本金5千万円超 資本金1千万円超 5千万円以下 常時使用する 従業員100人超 <small>以上の資本金基準又は従業員基準のいずれかに該当する事業者</small>	中小受託事業者 資本金5千万円以下 (個人を含む) 資本金1千万円以下 (個人を含む) 常時使用する従業員 100人以下(個人を含む)

製造・販売に必要な運送を委託する取引も対象になりました。荷待ちや荷役の無償対応といった物流現場での不公正な慣行を是正するものです。

今回の改正で資本金要件だけでなく従業員数が追加されました。下請法の対象外だった企業も新たに保護対象に加わります。

取引条件・価格の協議を無視したり協議を拒むことは禁止されます。これを機に、取引慣行と契約の再確認しておきましょう！

文責: 渡邊

労働者代表について

◆ はじめに

年度初めが近づき、4月は36協定の更新を予定されている企業様も多いかと思います。これらの手続きに欠かせないのが「労働者代表」の存在です。「とりあえず昨年と同じ人に」という運用は、非常にリスクがあります。そこで、今月号では、労働者代表についての実務上の注意点などを取り上げます。



◆ 労働者代表の概要

労働基準法では、残業を命じるための「36 協定」の締結や「変形労働時間制」の導入、あるいは「就業規則」の作成・変更などを行う際、労働者の意見を反映させることが義務付けられています。その際、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合に、代わりに全労働者を代表するのが「労働者代表（労働者の過半数の信任を得た者）」です。

この労働者代表は、会社全体で一人選任すればよいというものではなく、原則として営業所や工場といった「事業場単位」で選出される必要があります。また、過半数を算出する際の「分母」には、正社員だけでなく、パート、アルバイト、契約社員、さらには休職中の従業員や管理監督者まで、その事業場で働くすべての人が含まれます。なお、労働者代表には、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある「**管理監督者**」は、**労働者を代表する立場にふさわしくないため、代表者になることはできません。**

◆ 労働者代表の選任方法について

労働者代表は、選出目的を明らかにした上で、投票・挙手などの民主的な方法による手続きで選出します。選出過程に問題のある（以下、参照）労働者代表と会社とで締結した労使協定は無効になってしまうリスクがあります。なお、労働基準監督署の調査で選出過程について指摘されないためにも、「36 協定の締結のために代表者を選出する」などといった目的を明示した議事録や選任過程の記録を残しておきましょう。

【適当と認められる例】

- 投票を行い、過半数の労働者の支持を得た者を選出する方法
- 朝礼、集会などにおいて挙手を行い、過半数の労働者の支持を得た者を選出する方法
- 社内チャットやメールで候補者を提示し、リアクションや返信で過半数の労働者の支持を得た者を選出する方法

【適当と認められない例】

- × 労働者を代表する者を、使用者が一方向的に指名している場合
- × 親睦会の代表者が、自動的に労働者代表となっている場合
- × 一定の範囲の役職者が互選により労働者代表を選出することとしている場合
- × 労働者に対してメールで通知を行い、返信のない人を信任したものとして労働者代表を選出する場合

労働者代表の選出過程に不備があると、36 協定などの労使協定が「無効」となり、残業自体が違法とされる大きなリスクが生じます。形骸化した選出になっていないか、今一度、貴社の選出プロセスをご確認いただき、ご不安な点がございましたら、お気軽に弊所担当者までご相談ください！

なお、現在、国においても労働者代表のあり方や、代表者の負担軽減・役割の明確化についての議論が進んでいます。こうした最新の動向や実務への影響については、随時情報発信してまいります。

文責：實川

【中途採用のトレンド Vol.1】 ユニークな採用手法のご紹介

近年、多くの顧問先企業で人手不足や採用難の声があがっています。今後は少子高齢化の影響により若年層の採用がますます困難になるとの予測があるなか、どのようにして自社の採用ニーズにあった人材を確保していけば良いのか、課題を抱えている企業も少なくないのではないのでしょうか。そこで今回は、最近の中途採用（採用手法）のトレンドについて取り上げます。

◆ダイレクトリクルーティングサービス

中途採用のメインになりつつある採用手法で、**企業が求職者に直接アプローチできる**のが特徴です。転職サイトなどは基本的に求人情報を見た求職者から企業に応募するという形ですが、ダイレクトリクルーティングサービスは、求職者の履歴書や職務経歴書を見て企業側からアプローチ（スカウト）する形となりますので、**転職サイトに比べ能動的な採用活動を行える**のがポイントです。

◆求人特化型検索エンジン

中途採用では求人検索エンジンを活用している企業が増えています。求人特化型の検索エンジンは**企業の採用ホームページや求人サイトの求人情報だけが検索結果で表示される**特徴があります。求人検索エンジンの掲載料金は無料になっているものがほとんどですが、求人情報をより目立たせるための有料プランにクリック課金制が導入されています。



◆リファラル採用

従業員の友人や知人を紹介・推薦してもらい採用につなげる手法で、自社の文化や社風を理解している従業員から直接アプローチをかけるため、**高いマッチング率が見込め、コストを余りかけず採用に結び付けることができる**のが特徴です。採用手法として古くからある縁故採用とは違い、公平な選考プロセスを経る点で公平性と透明性を保つことができます。採用の有効性や採用コスト削減の観点から、導入を進める企業が近年増えています。

◆アルムナイ採用

何らかの理由で自社を退職した人を再雇用する採用手法のことで、「カムバック制度」「出戻り制度」ともいわれます。アルムナイ採用の最大の特徴は、**自社の理念や社風を理解している人材が戻ってくるところ**です。**職場への適応時間が短縮され、即戦力としての活躍も期待できます**。また、教育コストの削減につながりやすいことや、他社で得た新たなスキルや知識を持ち帰ることが見込めるため、採用戦略として注目される手法のひとつです。

◆ソーシャルリクルーティング

Facebook や Instagram、YouTube、X（旧 Twitter）などの SNS を利用した採用手法です。**SNS を通じて自社の魅力を幅広く発信することができる、求職者に直接コンタクトできる**など、企業にとって様々なメリットがあります。特に**若年層にアプローチするのに有効な手段のひとつ**となっています。SNS を利用することで、自社ブランドの魅力を高められるのもポイントです。

◆採用ミートアップ

企業と求職者が集まり互いに交流するイベントのことで、企業が潜在的な候補者と直接交流できる採用手法です。このイベントでは、企業が自社のプロジェクトや文化を紹介し、参加者との対話を通じて互いの適合性を探ります。採用ミートアップは、**企業と求職者が双方向のコミュニケーションを通じて関係を築く新しい採用の形**として、取り入れる企業も増えています。

様々な手法がある中、ハローワークからの採用は減っている状況にあります。

人材からの応募を待つ受動的な姿勢ではなく、企業側から優秀な人材に積極的にアプローチする能動的な採用手法へのシフトが不可欠です。「攻めの採用」で突破口を！！



文責：井上

自転車利用に関する留意点(道路交通法改正)

令和8年4月より、道路交通法の改正に伴い、自転車についても交通反則通告制度(いわゆる「青切符」)が導入されます。これにより、自転車の信号無視やながら運転等について、反則金の支払いを伴う行政処分が科されることとなり、自転車も自動車と同様に、より厳格な交通ルールの遵守が求められます。この制度は一見「個人の問題」に思われがちですが、従業員が通勤や業務で自転車を使用している企業にとっては、労務管理・安全配慮の観点からも無視できない制度改正といえます。以下、企業が押さえておくべきポイントを整理します。

1. 自転車利用に関する「許可・ルール」の明確化

まず重要なのは、従業員による自転車利用について、会社としての姿勢を明確にすることです。通勤や業務で自転車を使用しているにもかかわらず、特段のルールや届出がない場合、事故や違反が発生した際に会社の対応が遅くなってしまうおそれがあります。以下の点を就業規則や社内ルール(許可申請書・誓約書)で整理しておくことが良いでしょう。

- ・自転車通勤や業務使用についての届出制・許可制
- ・業務中の自転車使用の範囲(訪問、移動等)の明確化
- ・交通ルール遵守(信号無視、ながら運転、酒気帯び運転等の禁止)の明文化



2. 従業員教育と企業責任の考え方

交通反則通告制度による反則金は、原則として違反を行った個人の責任となります。しかし、業務中の自転車事故や違反については、会社の管理体制や指示内容によっては、企業責任が問題となる可能性があります。企業として、**制度改正の周知**や**交通ルールを遵守するよう定期的な注意喚起**、といった対応を行っておくことが、後のトラブル防止に繋がります。

3. 事故発生時の労災・損害賠償への備え

自転車による事故が「事業活動中の事故」と認められた場合には、使用者責任が問われ、会社が損害賠償責任を負う可能性があります。このため**企業としては、対人・対物への損害賠償を補償する「自転車事業者賠償責任保険等」への加入を確認しておくことが重要**です。なお、業務中や通勤中の事故が労災として認定された場合、従業員本人については労災保険が適用されますが、第三者(相手方)に対する対人・対物賠償については、労災保険の補償対象とはなりません。労災保険だけでは企業リスクを十分にカバーできないことに留意が必要です。事故発生時の報告ルートや対応フローとあわせて、保険の内容を再確認しておくことが良いでしょう。

《参考》

現在34都府県にて、自転車利用者だけではなく、事業者に対しても、自転車損害賠償責任保険への加入・加入への確認が義務とされています。

条例の主な記載項目

項目	対象者
①自転車損害賠償責任保険等への加入の義務付け	自転車利用者
	保護者
	事業者
	自転車貸付事業者
②自転車損害賠償責任保険等への加入の確認等	自転車小売事業者
	事業者
	自転車貸付事業者
③自転車損害賠償責任保険等に関する情報提供	都道府県
	学校設置者

地方公共団体の条例の制定状況(令和6年4月1日現在)

条例の種類	都道府県
義務(34都府県)	宮城県、秋田県、山形県、福島県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県、新潟県、静岡県、岐阜県、愛知県、三重県、石川県、福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、岡山県、広島県、山口県、香川県、愛媛県、福岡県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
努力義務(10道県)	北海道、青森県、岩手県、茨城県、富山県、和歌山県、鳥取県、徳島県、高知県、佐賀県
未制定(3県)	島根県、長崎県、沖縄県

出典:国土交通省

「自転車損害賠償責任保険等への加入促進について」

自転車の交通反則通告制度の開始は、単なる交通ルールの変更にとどまらず、企業にとっても安全管理・労務管理を見直す機会になります。事前のルール整備、周知、保険の確認といった基本的な対応を行うことで、事故・労災・損害賠償といったリスクを未然に防ぐことが可能となります。ご不明な点等ございましたら、エール担当者までお問い合わせください！

文責:門舩

けんぽアプリのご案内

1月26日より協会けんぽ(全国健康保険協会)の被保険者・被扶養者向けのアプリがリリースされました。(本人が直接電子申請できるものとなっています)。健康情報等のコンテンツ配信や、電子申請を中心にスタートし、段階的に機能拡充される予定となっています。

なお、企業がこのアプリを利用して電子申請することはできません(本人・被扶養者、もしくは本人より委任を受けた社労士)

弊社に委託いただいている企業様につきましてはこれまでの流れと変更ございませんが、今後、変更のある場合は改めてお知らせします。



けんぽアプリへようこそ！



② あなたに合った情報をお届け

かんたんな質問で、あなたに合った健康見守りパートナーが見つかります。あなたに合ったパートナーが、健康に役立つ情報やお知らせをお届けしてくれます。

判定をはじめ

※利用規約への同意が必要です。

エールからのお願い

◆**退社・扶養異動のご連絡のお願い** 入社・退職がある場合はお早めにご連絡ください。

(資格確認書は弊社が手続してから発行まで2週間ほどかかります)

被扶養者が就職された場合なども「被扶養者異動届」の提出が必要です。

◆**昇給・降給等による賃金変更のご連絡のお願い**

給与の昇降給・賃金体系の変更(人事制度改定、時給→月給 など)・諸手当(通勤手当含む)変更・役員報酬変更等がある場合は、必ずご連絡下さい。大幅な変更がある場合、標準報酬月額の見直し(月額変更届)が必要です。

連絡がないと変更手続が遅れ、変更時にさかのぼって標準報酬月額を訂正し、事業主様・従業員様双方に差額の保険料を負担していただくことになることがございますので、ご連絡漏れのないようお願い致します。

◆**賃金台帳送付のお願い** **労働保険の年度更新のため、2月支給分が確定しましたら、送付をお願いいたします。**

顧問先企業限定 新春特別企画

弊社でご提供している**パーソナリティ診断**を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月末までの期間限定で、**1社につき3名まで無料**でご利用いただけます。特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください！！

スタッフコラム

今月のコラムは KEN が担当します！



皆さま初めまして！ KEN と申します。出身はインドネシアで、大学生のときに来日しました。このたびはご縁をいただき、誠にありがとうございます。

これまで、外国人技能実習生の監理団体職員としての実務をはじめ、登録支援機関の常務理事、海外送金会社での営業およびテクニカルサポート業務、社労士事務所での労務業務など、国内外を問わず多様な立場の方と関わる仕事に携わってまいりました。異なる文化や制度、価値観の中で業務を行う経験を通じ、会社側と働く側、双方の立場や背景を丁寧にくみ取ることの大切さを学んできたと感じております。日々の業務では、専門的な内容であってもできる限り噛み砕き、分かりやすくお伝えすることを常に意識しています。給与や労務を通して、その方の生活や歩んできた背景が見える点に、この仕事ならではのやりがいを感じています。2025年の法改正によって、2027年4月から「外国人技能実習制度」が廃止され、「育成就労制度」に移行することも注目です！

プライベートでは、幼い頃から日本の文化や歴史に強い関心を持ち、『こちら葛飾区亀有公園前派出所』や合気道を通して、日本社会の価値観や人の営みに触れてきました。現在も俳句や短歌など、言葉の持つ奥深さを楽しんでいます！皆さまの人事労務の伴走者として、安心してご相談いただける存在を目指し、一つひとつの業務に誠実に取り組んでまいります。今後ともどうぞよろしくお願い致します！