

奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎 3-20-9 三栄ビル 6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail info@dkps.co.jp

URL <https://okumi-sr.com/>

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 of 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、会社を経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 of 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/>



転職者の離職理由と賃金の変動状況

～厚生労働省「令和5年 雇用動向調査」より



◆入職率、離職率ともに上昇

厚生労働省は令和5年「雇用動向調査」を公表しました。これによれば、入職率 16.4%（前年比 1.2 ポイント上昇）、離職率 15.4%（前年比 0.4 ポイント上昇）と、いずれも前年を上回る数字となっています。また、入職超過率は 1.0 ポイントとなっており、前年と比べて 0.8 ポイント拡大しています。

◆転職入職者が前職を辞めた理由

令和5年1年間の転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）が前職を辞めた理由をみると、男性は「その他の個人的理由」、「その他の理由（出向等を含む）」を除くと「定年・契約期間の満了」16.9%が最も多く、次いで「職場の人間関係が好ましくなかった」9.1%となっています。女性は「その他の個人的理由」を除くと「職場の人間関係が好ましくなかった」13.0%が最も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」11.1%となっています。

また、前年と比べて上昇幅が最も大きいのは、男性は「仕事の内容に興味を持てなかった」（2.9 ポイント）で、女性は「職場の人間関係が好ましくなかった」（2.6 ポイント）となっています。

◆転職入職者の賃金変動状況

転職入職者の賃金変動状況をみると、前職の賃金に比べ「増加」した割合が 37.2%（前年比 2.3 ポイント上昇）、「減少」した割合は 32.4%（前年比 1.5 ポイント低下）、「変わらない」の割合は 28.8%となっています。また、「増加」のうち「1割以上の増加」は 25.6%、「減少」のうち「1割以上の減少」は 23.4%となっています。

現在、転職市場が活性化しており、若年者に限らずミドル層の転職も増えているようです。企業としては、他社の状況も踏まえつつ労働条件や社内環境等についてはよく考えていきたいところです。

【厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-2/dl/gaikyou.pdf>



労働者死傷病報告の電子申請義務化について



労働者死傷病報告の報告事項が改正され、令和7年1月1日から、電子申請が義務化されるとともに、報告事項の整理がされます。

◆主な改正内容

労働者死傷病報告の報告事項について、災害発生状況をよりの確に把握すること等を目的に、これまでの自由記載から、該当するコードからの選択に変更になります。

- ① 「事業の種類」⇒日本標準産業分類から該当する細分類項目を選択
(例) 製造業>食料品製造業>水産食料品製造業>水産缶詰・瓶詰製造業
- ② 「被災者の職種」⇒日本標準職業分類から該当する小分類項目を選択
(例) 生産工程従事者>製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)>食料品製造従事者
- ③ 「傷病名及び傷病部位」⇒該当する傷病名及び傷病部位を選択
(例) 傷病名:負傷>切断 傷病部位:頭部>鼻

また、「災害発生状況及び原因」の記入事項については、留意事項別に記入できるよう欄が5分割されました(1. どのような場所で、2. どのような作業をしているときに、3. どのような物又は環境に、4. どのような不安全な又は有害な状態があつて、5. どのような災害が発生したか)。さらに、「略図(発生時の状況を図示すること。)」については、従前の手書きから、イラスト等の「略図」のデータを添付することになります(手書き等で作成後、携帯電話等で写真を撮ってそのデータを添付することも可)。

◆留意点

厚生労働省は、厚生労働省ポータルサイト「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」の活用を推進していますが、電子申請が困難な場合は、当面の間、書面による報告を認めるとしています。また、令和7年1月1日からは、次の報告についても電子申請が義務化されます。

総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告、定期健康診断結果報告、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告、有害な業務に係る歯科健康診断結果報告、有機溶剤等健康診断結果報告、じん肺健康管理実施状況報告

【厚生労働省「労働者死傷病報告の報告事項が改正され、電子申請が義務化されます(令和7年1月1日施行)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/denshi_shinsei_00002.html



「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

