



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 6 年 12 月

**【年未年始休業につきまして】** 師走を迎え、顧問先様におかれましては一層ご隆盛のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら **12月28日（土曜日）～1月5日（日曜日）まで年未年始休業**とさせていただきます。ご迷惑をおかけいたしますが、何卒ご理解の程宜しくお願い致します。給与計算の日程等ご迷惑をおかけいたしますが、弊所担当職員と協議頂き、事前の調整を頂けますよう何卒宜しくお願い申し上げます。

## 12月2日以降、新たな健康保険証は発行されなくなります！（マイナ保険証）

令和6年12月2日（月曜）以降、従来の全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険証は発行されません（※1）。なお、現在お持ちの全国健康保険協会から発行された健康保険証は、令和7年12月1日（月曜）まで使用することができます。なお、マイナンバーカードを発行し、健康保険証として利用するには、健康保険証利用登録の作業が必要となります。（※コンパス通信9月号参照）

※1 令和6年12月1日（日曜）までに提出された届書が令和6年12月2日（月曜）以降に処理された場合には下記の資格確認書を発行します。

### 【コンパスの対応方針】

#### ① 今後はマイナ保険証が基本となります。

- コンパスで手続きをする際には、大変お手数ですが、皆様がマイナ保険証を保有しているかを確認することが困難だと思われるので、基本的には「マイナ保険証を保有している」という前提で手続きを行わせていただきます。

#### ② 資格確認書を発行希望する場合にはあらかじめお知らせください。

- コンパスでは、資格確認書は原則発行しません。希望する場合のみ別途お知らせください。

## マイナンバーカード健康保険証利用に関する Q&A（一部抜粋） その2

※令和6年9月号にも記載されています。

### Q2. 現行の健康保険証は使えなくなりますか。

A2. 2024（令和6）年12月2日以降、マイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組みに移行し、現行の健康保険証が新たに発行されなくなっても

- 12月2日時点で有効な健康保険証は最長1年間（※）、引き続き使用できるほか、
- 12月2日以降は、健康保険証として利用できるマイナンバーカードがお手元がない方などには、

現行の健康保険証の有効期限内に資格確認書が順次交付され、これまで通り医療にかかることができます。

※有効期限が 2025 年（令和 7）年 12 月 1 日より前に切れる場合や、転職・転居などで保険者の異動が生じた場合はその有効期限まで。

#### Q 4. 窓口への持参が不要となる証類はどのようなものがありますか。

A 4. ・保険者証類（健康保険被保険者証 / 国民健康保険被保険者証 / 高齢受給者証等）

- ・被保険者資格証明書
- ・限度額適用認定証 / 限度額適用・標準負担減額認定証
- ・特定疾病療養受療証

等の持参が不要となります。

なお、限度額適用認定証 / 限度額適用・標準負担減額認定証は、従来は事前に保険者に申請する必要がありましたが、今後オンライン資格確認が導入された医療機関では、原則として、申請なしに限度額が適用されます。

#### Q 2 2. マイナンバーカードを健康保険証の利用登録したら、その後解除はできないのでしょうか。

A 2 2. 保険者に対して申請をすることで、マイナンバーカードの健康保険証の利用登録を解除することができ、有効な保険証がない場合には資格確認書の交付を受けることができます。具体的な解除手続については、ご自身が加入している保険者に対してお問い合わせ下さい。

## （法改正）50 人未満の事業所にもストレスチェック実施義務づけへ

### ◆ 来年通常国会に改正法案提出予定

11 月 6 日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、**50 人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案**が示され、概ね了承されました。今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

精神障害の労災支給決定件数が、ストレスチェック制度の創設された 2014 年に比べ約 2 倍に増えている一方、50 人未満事業場ではメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が低い（令和 5 年労働安全衛生調査による）ことから、実施義務の範囲が拡大されることとなりました。

### ◆ 実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への報告義務は課さない、また、50 人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分な準備期間を設けるともされています。

ちなみに、制度創設当時のスケジュールでは、改正法公布（2014 年 6 月 25 日）から施行（2015 年 12 月 1 日）を経て、1 年以内（2016 年 11 月 30 日まで）に第 1 回目を実施することとされました。

### ◆ 「集団分析・職場環境改善」は努力義務

ストレスチェック制度では、集団分析を実施し、その結果を勘案して「当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる」努力義務も課されていますが、50 人以上の事業場も含めて、「義務とすることは時期尚早」とされたため、義務化は見送られました。

【厚生労働省「第 170 回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_44958.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44958.html)

## 【助成金】 キャリアアップ助成金

(前回の両立支援等助成金についての補足)

### 令和7年10月1日から追加

- 労働者から確認された就業に関する条件に係る意向の内容を理由とした不利益取扱いの禁止
- 柔軟な働き方を実現するための措置 (3歳から小学校就学までの子を養育する労働者に対する始業時刻等の変更等の措置)

の実施義務

- 事業主が講じた柔軟な働き方を実現するための措置に係る申出をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止。

今後は、令和7年4月1日は令和7年1月中旬に、令和7年10月1日追加分は令和7年4月中旬に、改正政令が公布される予定となっています。

### キャリアアップ助成金について

今回はキャリアアップ助成金についてご説明させていただきます。キャリアアップ助成金の複数ある申請メニューの中で、令和6年10月社会保険適用拡大に向けて新たに社会保険へ加入させた労働者に対して、助成金を支給できるコースとなっております。

この対象となるコースとして下記の2つがありますが、、

- ① 手当等支給メニュー
- ② 労働時間延長メニュー

上記、②「労働時間延長メニュー」について

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上4時間未満	5%以上	
2時間以上3時間未満	10%以上	
1時間以上2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※令和8年3月31日までに新たに社会保険加入の条件を満たし、加入する者への取組みが対象となります。

### 【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、**社会保険の加入要件を満たさない条件**で就業していた者になります。※社会保険には加入していなかったが、本来社会保険加入の条件を満たしていた方（労働時間が元々正社員の4分の3以上、など）については、対象外となります。

### 【手続き】

- ・助成金を受けるには、**事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出**してください。 ※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）。
- ・**取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請**してください。

以上となります。

ご不明な点等御座いましたら、お気軽にご連絡下さい。