

ヒューマンテラス通信

12月号 目次

1. 令和6年の賃金引上げ等の実態～厚生労働省の実態調査結果より	1
2. 企業の「賃金のデジタル払い」対応状況～帝国データバンクの調査結果より	1
3. 「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き	2
4. 最低賃金の引上げと企業対応 ～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より	3
5. 新法施行前のフリーランス取引状況 ～公正取引委員会・厚生労働省の実態調査結果より	3
6. ストレスチェックの実施義務が50人未満事業場にも拡大へ	4
7. 職場におけるAI技術の活用による影響 日本は特殊？	5
8. マイナ保険証の利用登録の解除について	5
9. 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます	6
10. 12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]	7
11. 弊社業務のご案内	8
12. 今月のパンフレット：	8
「これからは保険証のルールが変わります。保険証は、マイナ保険証へ。」	8

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail：soudan@humanterrace.co.jp

URL：www.humanterrace.co.jp

1. 令和6年の賃金引上げ等の実態～厚生労働省の実態調査結果より

厚生労働省は10月28日、令和6年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法などを明らかにすることを目的に、7月から8月にかけて調査を行っています。調査の対象は、常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業で、令和6年は3,622社を抽出して調査を行い、1,783社から有効回答を得ました。

◆1人平均賃金を「引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%

令和6年中における賃金の改定の実施状況(9～12月予定を含む)をみると、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は91.2%(前年89.1%)、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」は0.1%(同0.2%)、「賃金の改定を実施しない」は2.3%(同5.4%)、「未定」は6.4%(同5.3%)となっています。

企業規模別にみると、すべての規模で「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合が9割を超えており、いずれも前年の割合を上回っています。

また、賃金の改定状況(9～12月予定を含む)をみると、「1人平均賃金の改定額」は11,961円(前年9,437円)、「1人平均賃金の改定率」は4.1%(同3.2%)となっています。

労働組合の有無別にみると、労働組合ありでは「1人平均賃金の改定額」は13,668円(同10,650円)、「1人平均賃金の改定率」は4.5%(同3.4%)、労働組合なしでは10,170円(同8,302円)、3.6%(同3.1%)となっています。

◆定期昇給を「行った・行う」企業割合、管理職は76.8%、一般職は83.4%

令和6年中に賃金の改定を実施したまたは予定している企業および賃金の改定を実施しない企業における定期昇給制度のある企業の実施状況をみると、管理職では定時昇給を「行った・行う」企業の割合は76.8%(前年71.8%)、「行わなかった・行わない」は4.3%(同5.0%)となっています。

また、一般職では定期昇給を「行った・行う」は83.4%(同79.5%)、「行わなかった・行わない」は2.6%(同3.7%)となっています。

【厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/index.html>

2. 企業の「賃金のデジタル払い」対応状況～帝国データバンクの調査結果より

◆PayPayで給与受取りが可能に

8月にキャッシュレス決済サービス「PayPay」が、賃金のデジタル払いの取扱事業者(資金移動業者)第1号として厚生労働省から指定を受けました。9月にはソフトバンクグループ各社が希望する社員に対し、給与をPayPayで支払いました。

そこで、帝国データバンクは、企業における賃金デジタル払いへの対応についてアンケートを実施し、調査結果を公表しました(アンケートの実施期間は2024年10月4日～10日、有効回答企業数は1,479社)。

◆約9割の企業が「導入予定なし」

アンケートの調査結果のポイントは、以下のとおりです。

- 賃金のデジタル払いの「導入に前向き」な企業は 3.9%、88.8%は「導入予定はない」
- 導入に前向きな理由は、「振込手数料の削減」(53.8%)、「従業員の満足度向上」(42.3%)、日払いや前払いのしやすさなどの「事務手続きの削減」(32.7%)
- 導入予定がない理由は、デジタル払いと口座振込の二重運用や労使協定の改定などによる「業務負担の増加」(61.8%)、「制度やサービスに対する理解が十分でない」(45.0%)、「セキュリティ上のリスクを懸念」(43.3%)

◆「賃金のデジタル払い」は普及するのか

PayPay での賃金のデジタル払いは、ソフトバンクグループ以外にオービック、サカイ引越センター、ニチガス(日本瓦斯)グループで導入が開始(予定)されています。現状では、企業は賃金のデジタル払いの導入に対して、利便性やセキュリティへの懸念、業務への負担増などにより消極的ですが、今後、PayPay 以外の取扱事業者が参入し、保証体制や安全性等が強化されれば普及していくでしょう。

【株式会社帝国データバンク「企業の「賃金のデジタル払い」対応状況アンケート」】

https://www.tdb.co.jp/report/economic/20241016_digitalsalary/

3. 「就活セクハラ」防止義務化に向けた動き

◆「就活セクハラ」とは

「就活セクハラ」とは、従業員間ではなく、就職活動中の学生に対して採用担当者等により行われるセクシャル・ハラスメントを指し、問題視されています。これまで、大企業を中心として、性被害などの深刻な事案も発生しており、自主的な指針を作る企業もみられます。

◆およそ3割の就活生が体験

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和5年度)によると、「インターンシップ中に就活等セクハラを一度以上受けた」と回答した人の割合は 30.1% (「インターンシップ以外の就職活動」は 31.9%) で、セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」「食事やデートへの執拗な誘い」「不必要な身体への接触」といったものが挙げられました。

◆防止へ法制化の動き

男女雇用機会均等法では、企業に対し、窓口の設置や加害者への対処など、従業員へのセクハラ防止が義務付けられていますが、現状その対象に就活生や応募者は含まれておらず、指針において就活ハラスメント防止措置が望ましい取組みとして明記されるに留まっています。

こうした状況を受け、厚生労働省の審議会では、企業に対する就活セクハラ防止義務化が検討されており(面接・インターンシップの際のルール策定や相談窓口の設置などを求める案が示されています)、2025 年通常国会への関連法案提出を目指すと言われています。今後の政府の動向が注目されます。

就活セクハラは、現時点では企業に防止義務はないとはいえ、倫理的にあってはならないことです。また、万が一起こってしまった際は、企業のイメージ棄損などにつながります。企業の責務を果たすと同時に、人材の安定した確保を行っていくためにも、就活生や応募者へのセクハラ防止に努めていくことが重要です。

【厚生労働省「『職場のハラスメントに関する実態調査』の報告書を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40277.html

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

4. 最低賃金の引上げと企業対応

～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より

◆過去最高の引上げ額となった今年の最低賃金

今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円引き上げられ過去最大の引上げ幅(引上げ率5.1%)となっています。

11月1日に新しい最低賃金が発効した徳島県は、全国平均を大きく上回る84円の引上げ(引上げ率9.4%)となったことが大きく報じられるなど、最低賃金引上げの企業への影響の大きさを物語るものとなっています。

◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。

そのうち、2022年度調査の全有効回答企業(7,634社)に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねたところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容(複数回答)は、「賃金の引上げ(正社員)」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」(45.3%)や「人件費以外の諸経費のコスト削減」(43.7%)、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」(36.1%)、「賃金の引上げ(非正社員)」(34.9%)、「給与体系の見直し」(28.1%)、「労働時間の短縮」(24.4%)などが挙がっています。

◆今後も続くことが予想される最低賃金の引上げ

最低賃金の引上げは今後も続いていくことが予想されます。自社における影響を踏まえて、引き続き対応を検討していく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/246.html>

5. 新法施行前のフリーランス取引状況

～公正取引委員会・厚生労働省の実態調査結果より

フリーランスとして働く人々が安心して働ける環境を整備する目的で、11月1日に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(以下、フリーランス法)が施行されました。これを踏まえ、公正取引委員会と厚生労働省は共同で、新法施行前のフリーランス取引の実態を把握するために、様々な業界のフリーランス労働者と委託者を対象に、取引条件や契約内容、報酬の支払い状況などの実態調査を行いました。

◆調査結果の概要

●フリーランス法の認知度

新法の内容をよく知らないと回答した委託者は54.5%、フリーランスは76.3%と、双方ともに認知度が低い結果が出ています。業種でみると、いずれも、建設業と医療、福祉での認知度の低さが目立ちます。

●取引条件の明示

取引条件を明示しなかったことがある割合として、委託者は17.4%、フリーランスは44.6%と回答しており、いずれも建設業において多くみられます。

- 買ったとき

報酬の額について十分な協議がなされていない割合として、委託者 22.2%、フリーランス 67.1%と大きく差があり、フリーランスの不満の声が多く寄せられています。

- 募集情報の表示

業務委託の募集広告内容と実際の業務内容に違いがあったとする割合は、委託者で 2.6%、フリーランス 53.1%と差が大きく、特に生活関連サービス業や娯楽業でフリーランスにとって掲載内容の誤りや誤解を生じさせる表示であったとの意見が多くありました。

- 育児介護と業務の両立配慮

妊娠・出産・育児・介護の事情に関して、業務との両立のため、委託者に配慮を求めたいフリーランスは 70.7%に上ります。それに対し、応じていないと回答した委託者は0%で、フリーランスは 6.8%が対応してもらえなかったと回答しています。

- ハラスメント対策の整備

フリーランスへのハラスメント対策が整備・社内通知されていない委託者は 51%と、体制整備の遅れが目立ちます。

以上、法施行前のフリーランスの労働環境は、生活が不安定になるリスクが多く、不満が募る状態となっていたことがわかります。新法の施行により、これらの問題が改善されることが期待されます。

【公正取引委員会・厚生労働省「フリーランス取引の状況についての実態調査(法施行前の状況調査)結果】

https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/oct/241018_freelance2.pdf

6. ストレスチェックの実施義務が 50 人未満事業場にも拡大へ

◆ 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

7. 職場におけるAI技術の活用による影響 日本は特殊？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「職場におけるAI技術の活用と従業員への影響」という調査があります。

この調査では、AI技術の活用が、従業員のタスク、スキル、雇用、賃金、労使関係のあり方などにもたらしている影響を、日本とOECD加盟国との比較で指摘しており、これからの労務管理を考えるうえで参考になります。

◆日本の特殊性

AI技術が従業員に対してもたらす影響は、調査対象の多くの国で共通する部分もありますが、日本と他国との差異も指摘されています。

AI技術が特定のタスクを完全もしくは部分的に自動化する場合、従業員に低スキルのタスクが配分されることにより、他国の事例ではスキルの低下がみられたが、日本の事例ではスキルの低下はみられなかったとのことです。

また、他国の事例では、従業員が担うタスクや必要とされるスキルの向上による賃金の増加、あるいはスキルが低下したことによって、一部の事例で賃金の低下が生じているが、日本の事例では賃金の増加・低下はみられないという差異もあったとのことです。

これらの差異には、日本のいわゆるメンバーシップ雇用が大きく影響しているようです。

◆AI技術の影響を抜きにしては語れない時代へ

いずれにしても、これからの社会ではAIに対応するためのスキルが重要であることには変わりはないようです。従業員に求められるスキルが変化すれば、業務の再編成も必要となってくるでしょう。

これからの多様な働き方への対応と処遇の見直しを検討するうえでは、AI技術による影響を抜きにしては考えられない時代となっているようです。

【(独)労働政策研究・研修機構「職場におけるAI技術の活用と従業員への影響—OECDとの国際比較研究に基づく日本の位置づけ—」】
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2024/0228.html>

8. マイナ保険証の利用登録の解除について

◆マイナ保険証の登録は解除できる

12月2日に迫った現行の健康保険証の廃止とマイナ保険証への一本化に伴い、マイナンバーカードを取得していない方やマイナンバーカードを健康保険証として利用する登録をしていない方などには、保険者から資格確認書が交付され、それを医療機関に提示することにより、これまでと同様に保険医療が受けられます。

そして、いったんマイナンバーカードに健康保険証の情報をひも付けた後で、情報漏洩が不安などの理由により、その登録を解除した方にも資格確認書が交付されます。

当初、マイナ保険証の登録は原則として解除できないことになっていましたが、2023年に政府は、利用登録自体が任意で行われることなどを踏まえ、登録後の解除を認めることに方針変更しました。

◆マイナ保険証の登録解除の流れ

その後、厚生労働省は、2024年10月に「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」という保険者向けの通知を出し、10月28日から医療保険者等向け中間サーバーで保険者からの解除申請の登録を受け付けるので、保険者にも加入者からの解除申請の受付を開始するよう求めました。皆さんの所属する保険者のホームページに告知が出ているか確認してみましょう。

マイナ保険証の利用登録解除の全体の流れは、次のとおりです。

- (1) 加入者からの利用登録の解除申請の受付(加入者)
- (2) 解除申請者に対する資格確認書の交付(保険者)
- (3) 中間サーバーへの解除申請者の情報の登録(保険者)
- (4) 解除申請者の解除状況の確認(保険者)

(1)の解除申請の受付は、加入者が申請書を保険者から取り寄せ、書面で保険者に提出します。(2)の資格確認書の交付は、12月2日以降、利用登録の解除がなされるまでの間に行います。なお、現行の健康保険証は最長で令和7年12月1日まで使えるため、保険者は、その有効期限が切れる前に資格確認書を交付すれば良いとされています。会社の担当者の方は、資格確認書の交付が事業主を通して行われるのかを保険者に確認すると良いでしょう。

(3)で保険者は、中間サーバーで解除依頼の登録をし、国はその翌月に登録を解除します。(4)で保険者は、月次で各保険者に通知されるマイナ保険証の利用登録状況を確認します。

【厚生労働省「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/001317966.pdf>

9. 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第14号)の施行に伴う、令和7年4月1日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

◆高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

◆対象者

60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了したこととなった日)が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

◆支給率

【令和7年3月31日以前の方】

- 61%以下⇒各月に支払われた賃金額の 15%
- 各月に支払われた賃金の低下率が 61%超 75%未満⇒各月に支払われた賃金の 15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が 75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上⇒不支給
-

【令和7年4月1日以降の方】

- 64%以下⇒各月に支払われた賃金額の 10%
- 各月に支払われた賃金の低下率が 64%超 75%未満⇒各月に支払われた賃金の 10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が 75%を超えない範囲で設定される率
- 75%以上⇒不支給

リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方は、確認しておくといでしょう。

【厚生労働省「令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

10. 12月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>[郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
 - 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- ※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■1. アドバイザリーサービス

- ・人事制度の運用についてのアドバイス
- ・就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■2. コンサルティングサービス

- ・人事制度構築・見直し
- ・研修講師(人事評価者研修・目標設定研修など) ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL: 03-6276-8922

FAX: 03-6276-8933

Email: soudan@humanterrace.co.jp

URL: www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話: 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット :

「事業主のみなさまへ

これからは保険証のルールが変わります。保険証は、マイナ保険証へ。」

今月 12 月 2 日より、現行の健康保険証は新たに発行されなくなり、「マイナ保険証」を基本とする仕組みに移行しました。

参考資料として、協会けんぽが発行したリーフレットを添付いたします。内容をご確認ください。

▼ 「これからは保険証のルールが変わります。保険証は、マイナ保険証へ。」

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/other/mynumber_jigyounushi_2411.pdf

▼ 「健康保険証は、12月2日以降 新たに発行されなくなります」

<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/001318318.pdf>

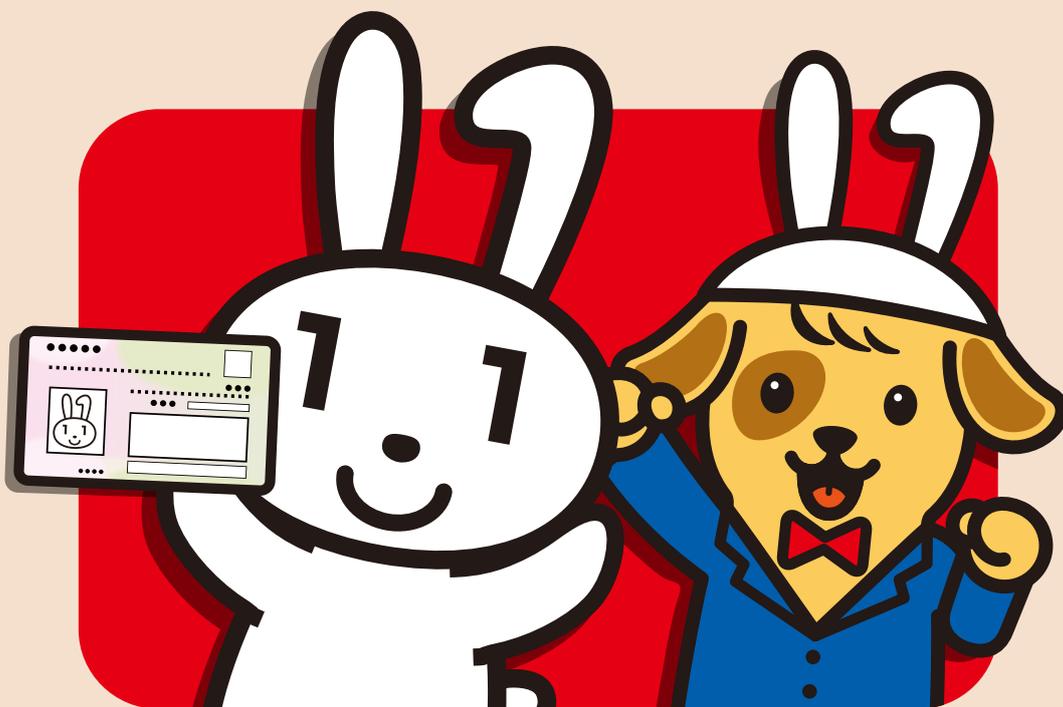
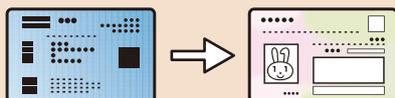
▼ 厚生労働省 マイナ保険証のページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html

事業主のみなさまへ

これからは 保険証のルールが変わります。

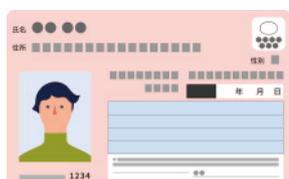
保険証は、マイナ保険証へ。



2024年12月2日に、現行の健康保険証は新たに発行されなくなり、
「**マイナ保険証**」を基本とする仕組みに移行します。

※発行済みの保険証は最大一年間使用可能です。

マイナ保険証とは🔍

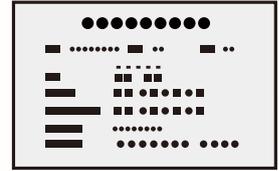


マイナンバーカードを**保険証**として
登録・ご利用いただくことで、
従来の保険証よりも**便利**で、
よりよい**医療**を受けられるようになります。

2024年12月2日以降、新たに従業員やそのご家族が協会けんぽに加入された際に
事業主の皆様へお送りするものは以下のとおりです。

1 資格情報のお知らせ

新規加入者全員分の「資格情報のお知らせ」を発行します。
各種給付金の申請に必要な記号番号等の確認にご利用ください。



資格情報のお知らせ：紙製

医療機関等 受診時の使い方

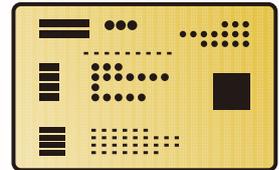
オンライン資格確認が利用できない医療機関等を受診する際、
資格情報のお知らせとマイナ保険証の両方を提示。
(資格情報のお知らせのみでは受診できません)

入手方法

協会けんぽに新規加入された方全員に自動的に発行します。
紛失、棄損された場合は再交付の申請をお願いします。

2 資格確認書

加入時に「資格確認書」の発行を必要とする意思表示をされた方等に「資格確認書」を発行します。
マイナ保険証を利用することができない方が医療機関等に受診する際にご利用ください。



資格確認書：プラスチック製

医療機関等 受診時の使い方

医療機関等へ提示

入手方法

資格取得届や扶養異動届の資格確認書発行要否欄に
チェックをされた方に発行します。

チェックをされていない方のうち、マイナ保険証をお持ちでない方には
資格取得から30～50日後に発行します。

有効期限

最大5年間

3 高齢受給者証

70歳以上の方には引き続き高齢受給者証を発行します。

(マイナ保険証で受診される場合は、医療機関等受診時に高齢受給者証の提示は不要ですが、
オンライン資格確認が利用できない医療機関等を受診する場合には必要となります。)



2024年12月2日以降の受診方法

受診方法	年	2024年												2025年												2026年											
	月	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	...										
保険証		[Blue arrow from Aug to Dec 2024]												[Red arrow from Jan to Dec 2025]												[Red arrow from Jan to Dec 2026]											
マイナ保険証		[Red arrow from Aug to Dec 2024]												[Red arrow from Jan to Dec 2025]												[Red arrow from Jan to Dec 2026]											
医療機関等でオンライン資格確認が利用できない場合	マイナポータル +マイナ保険証	[Red arrow from Aug to Dec 2024]												[Red arrow from Jan to Dec 2025]												[Red arrow from Jan to Dec 2026]											
	資格情報のお知らせ +マイナ保険証	[Red arrow from Aug to Dec 2024]												[Red arrow from Jan to Dec 2025]												[Red arrow from Jan to Dec 2026]											
資格確認書		[Red arrow from Aug to Dec 2024]												[Yellow arrow from Jan to Dec 2025]												[Yellow arrow from Jan to Dec 2026]											

制度改正日
(12月2日)

経過措置期間終了
(12月1日)

※経過措置期間
終了後使用不可

※制度改正後使用可能

※制度改正後使用可能

詳しい受診方法はこちらの動画をご覧ください。▶



従業員の方が退職された際の

保険証・資格情報のお知らせ・資格確認書の返却について

保険証	2025年12月1日までの退職の場合、 資格喪失届に保険証を添付して返却してください。 2025年12月2日以降の退職の場合、保険証の返却は不要です。
資格情報のお知らせ	返却は不要です。
資格確認書	有効期限内の退職であれば、資格喪失届に添付して返却してください。 有効期限が切れた資格確認書の返却は不要です。

事業主の皆様へのごお願い



資格取得届・被扶養者異動届を提出する際はマイナンバーを記載して、**就職後5日以内**に日本年金機構にご提出ください。

通常、日本年金機構が資格取得届等を受理してから2～5営業日程度でマイナ保険証が使えるようになりますが、マイナンバーの記載がない場合、マイナ保険証が使用できるようになるまでに時間を要する場合があります。なお、その場合は「データ登録未完了のお知らせ」をお送りしてマイナ保険証が使えるようになるまでに時間を要することをお知らせします。

マイナンバーを記載してください

マイナ保険証をお持ちでない方で
資格確認書の発行を希望される方は
こちらにチェックをお願いします。



従業員の皆様に対し、医療機関や薬局での受診の際には、**ぜひマイナ保険証で受診**するよう、積極的に呼びかけてください。

※健康経営優良法人認定制度の調査項目に、事業主のマイナ保険証の利用促進の取り組み状況が追加される予定です。

マイナ保険証についての特設サイトはこちら



お問い合わせ先

マイナンバー総合フリーダイヤル(デジタル庁開設)

0120-95-0178

平日9:30~20:00 土日・祝日9:30~17:30

※年末年始を除く

*マイナンバーカード及び電子証明書を搭載した
スマートフォンの紛失・盗難に関することは24時間受付

受付内容

- マイナンバーカード、通知カードに関すること
- マイナンバーカード及び電子証明書を搭載したスマートフォンの紛失・盗難に関すること
- マイナンバー制度、マイナポータルに関すること

協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル

TEL 0570-015-369

8:30~17:15(土日・祝日・年末年始を除く)

受付内容

- マイナ保険証、オンライン資格確認、資格情報のお知らせ、資格確認書に関すること