



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 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へ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。

1. 従来の被保険者証の扱い

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。

2. 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、従来の被保険者同様、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/>

**10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]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分>[労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]

**トピック**（最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）**● マイナ免許証 来年3月から開始(9/13)**

警察庁は12日、マイナンバーカードと運転免許証を一体化した「マイナ免許証」を来年3月24日に開始する方針を発表した。切替えは任意で、従来の免許証は引き続き利用・更新できるが、マイナ免許証があれば、住所変更時の警察への届出が不要になり、自治体だけの手続きで済むほか、更新時の講習をオンラインで受講できるようにする。免許証の取得や更新、更新時講習にかかる手数料も見直す方針。

● 家政婦急死 逆転「労災」認める(9/20)

家政婦兼介護ヘルパーとして住込みで働いていた60代女性の急死は過重労働が原因だととして、遺族が国の労災不支給処分の取消しを求めた訴訟の控訴審で、東京高裁は、女性の死亡を労災と認め、国の処分を取り消した。判決では、女性は家政婦紹介と介護事業を営む会社と家事・介護を一体として業務とする雇用契約を結んでいたとし、一審では認められなかった家事分の労働時間と合わせて7日間の総労働時間は105時間に及んでいたとして「短期間の過重労働」による労災と判断した。

【後記】 リテンションと配置・異動管理の重要性**■ リテンションの意味と重要性**

「サテンション」とは、企業が優秀な人材を維持・確保するために行う人事施策全般を指します。少子高齢化が進み、人手不足の企業が多いなか、既存の優秀な人材が自社に居続けてくれるための施策は、ますます重要になっています。

リテンションマネジメントは、単なる離職防止策ではなく、従業員の満足度や生産性を高め、企業の競争力を維持・向上させるための戦略的な取り組みです。優秀な人材を維持することは、企業の成長に直結するため、企業の重要な課題となっています。

■ 不本意な配置・異動がリテンションに与える影響

従業員の意思を無視した配置転換や、家庭事情等を考慮しない一方的な異動は、従業員の不満や不安を増大させ、企業への信頼を損なう恐れがあります。場合によっては退職ドミノにつながり、会社の存続を危うくする可能性があります。

■ 効果的な配置・異動管理の注意点

効果的な配置・異動管理を実施するためには、まず従業員の個々の適性やキャリアプランを尊重することが重要です。従業員の能力や経験、希望を十分に考慮し、適材適所の配置を心がけることが求められます。

また、配置や異動の基準や過程を明確にし、従業員との対話を重視することで、透明性と公平性を確保することができます。さらに、異動後の適応状況を定期的に確認し、必要に応じてサポートを提供することで、従業員が安心して新しい環境に馴染むことができます。従業員の安心感は近年の労務管理における重要事項です。

ただし、このような取り組みを行うためには、その基礎として職場の良好な人間関係が必要です。また、異動の基準等を明確化し、多様な働き方にも対応するために、就業規則等の見直しが必要になってきているようです。