

社会保険労務士法人タックス労務管理事務所

News letter



2024年11月号のニュースレター
をお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等
があれば、当事務所までお問い合わせ
ください。

contents

- ◆12月から本格的な利用が開始されるマイナ保険証
- ◆長時間労働者への実施が求められる医師の面接指導
- ◆自転車通勤・自転車を業務で利用している場合の注意点
- ◆厚生労働省の調査からみる男女別の離職理由

12月から本格的な利用が開始されるマイナ保険証

2024年12月2日以降、現行の健康保険証の新規発行が行われなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録して使う、いわゆる「マイナ保険証」の利用が本格化されます。以下では発行済みの健康保険証の扱いや、マイナ保険証を利用するための手続きなどを確認します。

健康保険証の取扱い

2024年12月2日以降、新規で健康保険証は発行されませんが、発行済みの健康保険証は経過措置として、2025年12月1日まで利用できます。健康保険証とマイナ保険証の両方が利用できる人は、いずれか一方を任意で選択して受診することとなります。

マイナ保険証の利用

マイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、マイナンバーカードを発行した後、「保険証利用登録」を行う必要があります。利用登録は、政府が提供するオンラインサービス「マイナポータル」で行うほか、医療機関等の窓口にあるカードリーダー、セブン銀行のATMでもできます。

保険証利用登録の他にも、マイナンバーと医療保険の資格情報を紐づけるために、会社を通じて保険者にマイナンバーを届け出る必要があります。

資格確認書

マイナンバーカードを作っていない人や、保険証利用登録を行っていない人は、マイナ保険証の利用ができません。そのため、健康保険証に代わるものとして「資格確認書」が発行されることになっています。この資格確認書は医療機関等の窓口で提示することにより、これまで通り保険診療が受けられるものです。

2024年12月2日以降に被保険者資格を取得したり、家族を被扶養者とする際には、資格確認書に係る申請を行うことで、速やかに発行されます。

2024年12月1日までに健康保険証が発行された人については、その健康保険証の有効期限が切れる前までに資格確認書が発行されることになっています。

なお、資格確認書は5年以内の有効期限が設けられることになっており、会社にとっては有効期限が切れるたびに、配布する手間が生じます。これを機会に、従業員やその家族にマイナ保険証の利用を推奨するとよいでしょう。

デジタル庁が公表する2024年8月末時点のマイナンバーカードの人口に対する保有枚数率は74.8%に留まっています。これに保険証利用登録の数を重ね合わせると、約4割の人がマイナ保険証の利用ができない状況にあります。混乱を防止する観点から、早めに健康保険証や資格確認書の取扱いを従業員に周知しておくといよいでしょう。

長時間労働者への実施が求められる医師の面接指導

毎年11月は、厚生労働省の定める「過労死等防止啓発月間」であり、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組みが行われています。いまもなお、過労死等として労災認定が多数行われ、社会的な問題となっていることから、ここでは、企業に求められる重要な対応の一つである長時間労働者に対する医師の面接指導について確認します。

過労死等とは

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことを「過労死等」と呼んでいます。

過労死等の原因として挙げられる過重な負荷を判断する要素は複数ありますが、特に労働時間は重視され、企業には適切な管理が求められています。

医師による面接指導制度

労働時間の管理は長時間労働にならないように対応することが最も重要ですが、対応を進めていても、状況によっては長時間労働が発生することがあります。そのため、長時間労働が発生した後は、医師による面接指導の確実な実施が重要となります。

この面接指導は、長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者に対し、行われるものです。医師が面接をすることにより、その労働者の健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じること

になります。

面接指導の実施が求められる者は、以下の通りです。

- ① 労働者（裁量労働制、管理監督者含む）
 - ・ 1ヶ月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た人
- ② 研究開発業務従事者
 - ・ ①の基準に該当する人または、1ヶ月100時間超の時間外・休日労働を行った人
- ③ 高度プロフェッショナル制度適用者
 - ・ 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合のその超えた時間について1ヶ月100時間を超えて行った人

対象となる人を確実に洗い出し、医師による面接指導を実施していく必要があります。

事後措置の実施

面接指導の実施後、企業は実施した医師から事後措置に関する意見を受領し、就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少等、必要な措置を講じます。

また、面接指導により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じて精神科医等と連携をしつつ対応を図ることが求められます。

働き方改革において、産業医の位置付けが大きくなり、産業医を選任した事業所では、時間外・休日労働時間が1ヶ月80時間を超えた労働者の氏名やその労働者の1ヶ月80時間を超えた時間に関する情報等を、産業医に提供する必要があります。「過労死等防止啓発月間」をきっかけとして、面接指導の実施や情報提供の流れが適切にできているか、確認してみるとよいでしょう。

自転車通勤・自転車を業務で利用している場合の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

先ほど、会社の前に自転車が数台あるのを見かけました。自転車で通勤されたり、業務で自転車を利用されたりすることがあるのでしょうか？



総務部長

はい、会社の近くに住んでいる従業員もいますし、健康のため自転車で通勤する従業員もいます。業務では、銀行など近隣に外出するときに自転車を利用することがありますね。



そうなのですね。自転車での通勤や業務利用に関しては、事故の発生が懸念されます。実際に自転車関連の事故は増加傾向にあり、2023年の全交通事故に占める自転車関連事故の構成比は23.5%にも上っています。



全交通事故の4件に1件が、自転車関連ということですね。



事故により従業員のみなさんがケガなどをされることが心配ですが、同時に自転車事故が原因で、高額な損害賠償を請求されることへの備えも重要です。多くの地方自治体が条例により自転車損害賠償責任保険等への加入を義務づける動きがあります。2023年4月1日現在では、32都府県で条例により自転車損害賠償責任保険等への加入が義務化されており、10道県において努力義務化する条例が制定されています。



弊社でも、自転車通勤をする従業員に、自転車損害賠償保険等へ加入するように指示し、また会社の自転車も自転車損害賠償保険等へ加入しました。



素晴らしい対応です。自転車に関しては、2024年11月1日より改正道路交通法が施行され、自転車の危険な運転に対して新しく罰則が適用されます。内容は2つの運転に対するもので、1つ目が「運転中のながらスマホ」で、スマートフォンなどを手で保持して、自転車に乗りながら通話する行為、画面を注視する行為が新たに禁止され、罰則の対象となりました。2つ目が「酒気帯び運転および幫助」で、自転車の酒気帯び運転のほか、酒類の提供や同乗・自転車の提供に対して新たに罰則が整備されています。



酒類を提供した人も対象になるということですね。



今回の改正の内容について、警察庁のホームページからポスターやリーフレットがダウンロードできます。事故防止の観点からも、社内にポスター等を掲示するなどして、注意喚起しておくとういことです。

ONE POINT

- ① 2024年11月1日より改正道路交通法が施行され、運転中のながらスマホと酒気帯び運転および幫助が新たに罰則の対象とされる。
- ② 自転車通勤をする従業員や、業務で自転車を利用する従業員がいる場合、今回の内容を周知しておくとうい。

厚生労働省の調査からみる 男女別の離職理由

従業員の意識の変化、深刻な人手不足による転職市場の活況、そして労働移動を促進する政策の影響もあり、転職者が増加しています。企業としては、採用が難しい環境の中、既存従業員の定着をこれまで以上に図る必要があります。そこで、厚生労働省の「令和5年雇用動向調査結果」の中から、転職入職者が前職を辞めた理由をとり上げます。

前職を辞めた理由

2023年における転職入職者が前職を辞めた理由をみると、「その他の個人的理由」、「その他の理由（出向等を含む）」が多くの割合を占めていますが、これらを除いた男女別の各年齢区分におけるもっとも割合の高い離職理由

は下表のようになっています。

これをみると、性別や年齢区分によって、もっとも割合の高い離職理由が異なっていることが分かります。この背景には、仕事に対する考え方や自身を取り巻く状況等などが影響していると考えられます。

表 各年齢区分におけるもっとも割合の高い離職理由

【 男性 】

【 女性 】

年齢区分	もっとも割合の高い離職理由	その割合	年齢区分	もっとも割合の高い離職理由	その割合
19歳以下	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	28.4%	19歳以下	職場の人間関係が好ましくなかった	22.9%
20～24歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	11.4%	20～24歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	15.6%
25～29歳	仕事の内容に興味を持てなかった	14.1%	25～29歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	18.4%
30～34歳	給料等収入が少なかった	14.1%	30～34歳	職場の人間関係が好ましくなかった	9.6%
35～39歳	職場の人間関係が好ましくなかった ／給料等収入が少なかった	11.3%	35～39歳	職場の人間関係が好ましくなかった	13.1%
40～44歳	職場の人間関係が好ましくなかった	14.6%	40～44歳	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	17.6%
45～49歳	職場の人間関係が好ましくなかった	11.1%	45～49歳	職場の人間関係が好ましくなかった	18.7%
50～54歳	仕事の内容に興味を持てなかった	10.9%	50～54歳	定年・契約期間の満了	10.1%
55～59歳	職場の人間関係が好ましくなかった	12.9%	55～59歳	職場の人間関係が好ましくなかった	15.7%
60～64歳	定年・契約期間の満了	54.6%	60～64歳	定年・契約期間の満了	43.3%
65歳以上	定年・契約期間の満了	61.0%	65歳以上	定年・契約期間の満了	31.0%

人材確保が難しくなる中で既存従業員の定着を図るためにも、今回取り上げた内容等を参考に、労働条件や職場環境に問題がないかを見直し、問題があれば改善していくことが望めます。

データでみる中小企業の付加価値率

地域別最低賃金が大幅改定となりました。こうした賃上げに対応していくには、生産性向上を通じた収益力の強化が欠かせません。ここでは今年7月に発表された調査結果*から、企業活動において、その企業が生み出す価値である「付加価値」に関するデータをみていきます。

付加価値とは

付加価値とは、企業が自社の事業活動を通じて新たに生み出した価値のことをいいます。そして、売上高に占める付加価値の割合を付加価値率といい、以下の算式で求められます。

付加価値率

$$= \text{付加価値額} \div \text{売上高} \times 100 (\%)$$

全体の付加価値率は26.1%

上記調査結果から、2022年度の中小企業（法人企業）の付加価値率を従業員規模別にま

とめると、下表のとおりです。

従業員規模計をみると、法人企業合計の付加価値率は26.1%でした。産業別では、各種のサービス業などが、40%を超えて高くなっています。前年度差をみると、法人企業合計は0.8ポイント減少しました。産業別でも、前年度差がプラスになったのは不動産業、物品賃貸業だけでした。

付加価値率は、商売の仕方によって変わります。自社の付加価値率がどうなのか、現状を把握し、改善のポイントを検討されてはいかがでしょうか。

中小企業（法人企業）の付加価値率（%、ポイント）

	従業員規模計					前年度差
	5人以下	6~20人	21~50人	51人以上		
法人企業合計	26.1	27.2	26.5	25.2	25.9	-0.8
建設業	26.1	25.0	29.2	26.1	23.7	-0.8
製造業	29.7	30.1	34.4	29.8	28.7	-1.8
情報通信業	42.8	40.0	45.3	43.9	42.3	-2.9
運輸業、郵便業	41.5	32.5	40.8	42.7	42.3	-3.1
卸売業	10.8	10.2	10.5	11.7	10.8	-0.5
小売業	19.9	19.3	19.0	19.2	20.7	-0.2
不動産業、物品賃貸業	45.3	46.6	55.5	33.0	43.1	5.3
学術研究、専門・技術サービス業	49.4	59.8	51.5	41.9	45.7	-0.8
宿泊業、飲食サービス業	45.9	42.0	47.1	49.9	44.8	-9.5
生活関連サービス業、娯楽業	28.1	34.9	33.3	30.3	24.7	-1.2
サービス業（他に分類されないもの）	52.1	40.6	44.0	50.1	58.2	-2.6

中小企業庁「令和5年中小企業実態基本調査（令和4年度決算実績）確報」より作成

*中小企業庁「令和5年中小企業実態基本調査（令和4年度決算実績）確報」

総務省の「経済センサス基礎調査」等の結果をもとに抽出した、全国の中小企業約11万社を対象にした調査で、有効回答率は41.7%です。ここでの付加価値額は付加価値額＝（売上原価のうち労務費、動産・不動産賃借料、減価償却費）＋（販売費及び一般管理費のうち人件費、動産・不動産賃借料、減価償却費、租税公課）＋（営業外費用のうち支払利息・割引料）＋経常利益＋能力開発費（従業員教育費）で求めたものとなります。詳細は次のURLのページ中の調査の概況（集計結果）より確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001219980&cycle=7&year=20230>

海外出張における日当の支給状況

9月号では、国内出張における日当の支給状況を紹介しました。ここでは今年6月に財務省より発表された調査結果^{*}から、企業の海外出張における日当の支給状況をみていきます。

8割超が定額支給

上記調査結果によると、海外出張における日当の支給方法について、定額支給とする企業が81.5%、支給しないが11.3%、その他が7.3%となりました。

また、定額支給する企業における支給通貨をみると、円が75.1%、ドルが23.2%、その他が1.8%でした。

地域別の平均支給額

日当を円で支給する企業の地域別平均額をまとめると、表1のとおりです。

【表1】地域別日当支給額の平均額（円）

地域	平均額
アジア (130)	5,811
オセアニア (91)	6,533
北米 (96)	7,111
中南米 (88)	6,347
欧州 (97)	6,973
中近東 (84)	6,389
アフリカ (85)	6,254

財務省「旅費等実態調査（民間企業の旅費規程等に関する実態調査）」より作成

最も高いのが北米の7,111円で、最も低いのがアジアの5,811円でした。

全体の最高額と最低額

日当を円で支給する企業の、最低額と最高

額、平均額をまとめると、表2のとおりです。

【表2】海外出張における日当の支給額
（%、円、回答数：337）

	最低額	最高額	平均額
2,000円未満	9.5	1.5	3.6
2,000～2,999円	14.8	7.1	11.3
3,000～3,999円	20.2	11.9	16.9
4,000～4,999円	14.5	9.5	13.6
5,000～5,999円	21.4	18.1	19.0
6,000～6,999円	10.1	13.1	13.1
7,000～7,999円	4.5	11.0	8.9
8,000～8,999円	2.4	7.4	5.9
9,000～9,999円	0.6	3.0	1.5
10,000～14,999円	1.5	11.3	5.3
15,000～19,999円	-	3.3	0.3
20,000円以上	0.6	3.0	0.6
平均額	4,256	7,041	5,441

財務省「旅費等実態調査（民間企業の旅費規程等に関する実態調査）」より作成

最低額は5,000～5,999円が21.4%で最も高く、3,000～3,999円が20.2%が続いています。平均額は4,256円となりました。

最高額も5,000～5,999円が18.1%で最も高く、次いで6,000～6,999円が13.1%となりました。平均額は7,041円です。

平均額も5,000～5,999円が19.0%で最も高く、3,000～3,999円が16.9%が続いています。平均額は5,441円でした。

日当を支給する企業では、自社の支給額の見直し材料等にされてはいかがでしょうか。

^{*}財務省「旅費等実態調査（民間企業の旅費規程等に関する実態調査）」

2024年6月に公表された、旅費規程等（国内出張、国内赴任、海外出張、海外赴任等）を有する民間企業3,000社を対象に、2023年6月～7月に行われたアンケート調査です。表1の地域名のカッコ内の数字は回答数です。有効回収数は551件です。四捨五入の関係で100%にならない部分があります。

https://www.mof.go.jp/about_mof/mof_budget/20220627160951.html