



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

7

2023

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.165

決定済み
施行前の改正

マイナンバーカードと健康保険証の一体化などを盛り込んだ改正法が成立

令和5年6月2日、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等の一部を改正する法律（マイナンバー法等の一部改正法）」が可決・成立しました。施行時期は、基本的には、公布の日から起算して1年3か月以内の政令で定める日とされており、令和6年の秋ごろの施行になると見込まれていますが、早めに改正内容を確認しておきましょう。

マイナンバー法等の一部改正法のポイント（抜粋）

□ マイナンバーカードと健康保険証の一体化

〔マイナンバー法、健康保険法等の医療保険各法の改正〕

- ・乳児に交付するマイナンバーカードについて顔写真を不要とする。
- ・健康保険証を廃止するとともに、マイナンバーカードによりオンライン資格確認を受けることができない状況にある方が、必要な保険診療等を受けられるよう、本人からの求めに応じて「資格確認書」を提供する。

→すべての被保険者の円滑な保険診療を可能に

□ 戸籍等の記載事項への「氏名の振り仮名」の追加

〔戸籍法、住民基本台帳法、家事事件手続法、マイナンバー法、公的個人認証法の改正〕

- ・戸籍、住民票等の記載事項に「氏名の振り仮名」を追加。
- ・マイナンバーカードの記載事項等に「氏名の振り仮名」を追加。

→公証された振り仮名が各種手続での本人確認で利用可能に



★マイナンバーカードと健康保険証の一体化（健康保険証を廃止、場合によっては資格確認書を提供）については、企業実務にも影響がでてきますね。具体的な情報が公表されましたら、改めてお伝えします。

なお、マイナンバー法等の一部改正法には、上記の他、マイナンバーの利用範囲の拡大、マイナンバーの利用及び情報連携に係る規定の見直し、マイナンバーカードの普及・利用促進、公金受取口座の登録促進（行政機関等経由登録の特例制度の創設）などが盛り込まれています。詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

施行済みの改正

資格取得届への被保険者の個人番号等の記載義務を法令上明確化（健保則等を改正）

「健康保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第81号）」が、令和5年6月1日から施行されました。この改正省令により、資格取得届への被保険者の個人番号等の記載義務を法令上明確化する等の見直しが図られています。ポイントを確認しておきましょう。



健保則等の一部改正省令のポイント（抜粋）

□ この改正省令は、「マイナンバーカードと健康保険証の一体化に関する検討会」の中間とりまとめ（令和5年2月）において、保険者の迅速かつ正確なデータ登録への対応が必要とされたことを踏まえ、健康保険法施行規則、船員保険法施行規則、国民健康保険法施行規則及び高齢者医療確保法施行規則について、所要の改正を行うものです。

（最後のページへ続く）

人手不足に陥っていない企業は どういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ (51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり (35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用 (31.2%)
- (4) 福利厚生充実 (26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価 (22.0%)

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

男性の家事・育児休業等の実態は？ ～経団連のアンケート調査等から

日本経済団体連合会（経団連）から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。

なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

◆育児休業取得率

○2022年の男性の育児休業取得率は47.5%となり、前年(29.3%)から大きく上昇。背景としては、2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる
→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は13.97% (2021年)

○女性の育児休業取得率は過去5年間90%以上で推移しており、2020年以降は95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は85.17% (2021年)

◆男性の育児休業期間

○2022年における男性の育児休業平均取得期間は43.7日(約1.5カ月)。1カ月以上取得している企業は約6割(59.9%)

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が26.5%、「5日未満」が25.0%と2週間未満が5割を超えている

◆男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い(83.5%)。これに「アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」(67.3%)、「長時間労働や硬直的な働き方」(59.4%)が続いている

育児休業取得率や取得期間の数字は大企業のほうが高いことがわかります。上記の課題は中小企業でも参考になりそうですね。詳しくは下記をご参照ください。

【経団連「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果(2023年6月5日)」】

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

副業への労働者の意識は？ ～(独)労働政策研究・研修機構の調査より

平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定（令和2年9月に改定）するなど、政府は副業・兼業（以下、「副業」という）を推進しており、企業にもそのための対応を求めているところです。では、実際に労働者の副業の実施状況や副業への意識はどのようになっているのでしょうか。

◆副業をしている人は6.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就労に関する調査」（調査期間：令和4年10月3日～10月13日。有効回答：18万8,980人（18～64歳の男女））によれば、仕事を持つ人のうち「副業者」（仕事は2つ以上（副業をしている））の割合は6.0%となっており、まだ副業をしている人の割合が高いとはいえない状況です。

また、本業の勤め先に副業をしていることを「知らせていない」が37.5%となっており、実際には副業をしても本業先に伝えていない人も一定数いることがわかります。

◆副業を希望する人は約3割

調査数値をみるとまだ広まっているとはいえない副業ですが、同調査で、今後副業をしたいと思うか尋ねたところ「副業したいと思う」が33.2%となっています。これは「副業したいとは思わない」（46.2%）を下回りますが、副業を希望する理由の上位に挙がっている「収入を増やしたいから」「定年後に備えるため」の背景にある労働環境が続いていけば、今後副業の実施状況も変化するかもしれません。

◆副業にまつわる企業実務

副業者の労務に関しては、労働時間管理や労働・社会保険など実務上押さえておくべきポイントが多岐にわたります。今後は、副業者がいない企業についても、あらかじめこれらの知識をある程度身につけておく必要があるでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」プレスリリース】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>

障害者差別に関するハローワークへの相談が大幅に減少 ～厚生労働省の調査より

厚生労働省は5月31日、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和4年度）」の取りまとめを公表しました。

障害者雇用促進法では、すべての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害者でない者との不当な差別的取扱いの禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」を規定しています。事業主による法令違反等事案に対しては、ハローワーク等が行う助言、指導または勧告により是正を図っています。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導または勧告、または②障害者雇用調停会議による調停により、紛争の早期解決を支援しています。

◆障害者差別に関する相談は対前年度比32.7%減で大幅に減少

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は225件で、対前年度比7.8%減と減少しました。そのうち障害者差別に関する相談件数は37件で、55件だった前年度に比べて32.7%減と大幅に減少しました。一方、合理的配慮の提供に関する相談は188件で、前年度比0.5%減と横ばいでした。

◆障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で前年度より減少

労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は1件で、合理的配慮の提供に関するものでした。また、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は9件で、前年度の10件から減少しました。こちらも合理的配慮の提供に関するもので、調停の実施結果を見ると、令和4年度中に申請を受理し、調停を開始した6件のうち2件については、いずれも解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決しました。

【厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和4年度）」を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001100985.pdf>

(最初のページより)

□ たとえば、健康保険法施行規則（健保則）では、次のような改正が行われました。

- ① 健保則 24 条に規定する被保険者の資格取得に関する届出について、これまで様式において定めていた個人番号等の記載事項を健保則の規定中に列挙することで明確化するとともに、適用事業所の事業主は、当該届出に関し、被保険者に対し、個人番号の提出を求め、又は記載事項に係る事実を確認することができるものとする。
- ② 資格取得に関する届出等を受けた保険者は、被保険者及び被扶養者が保険医療機関等でオンライン資格確認を受けることができるようにするため、当該届出等を受けた日から5日以内に、被保険者等の資格に係る情報を、電子情報処理組織を使用する方法等により、社会保険診療報酬支払基金又は国民健康保険団体連合会に提供するものとする。



★マイナンバー法等の一部改正法による「マイナンバーカードと健康保険証の一体化」を円滑に施行できるようにするための準備といえますね。健康保険の被保険者の資格取得等の手続きの際に、個人番号（マイナンバー）の記載がなく、それを拒む社員がいた場合には、上記のような改正があったことを伝えたいので、その提出等を求めるとよいでしょう。

要確認

ウェブサイト改ざんについて注意喚起(警察庁・経産省)

警察庁、経済産業省から、サイバー警察局便り Vol.6として、「御社のウェブサイト改ざんされていませんか？」という注意喚起がありました。自社のウェブサイトが改ざんされているかどうかの確認方法が紹介されています。ウェブサイトを開設している場合は、一度確認してみたいはいかがでしょうか？

.....御社のウェブサイト 改ざんされていませんか？(サイバー警察局便り) 粹.....

どうやったら改ざんされていることが分かるの？



自社ウェブサイトを検索してみましょう！

- ① 検索サイトで「site:(自社ドメイン)」と入力して検索！（www等のサーバ名は不要です。）
【例】自社のウェブサイトが「www.example.co.jp」の場合、「site: example.co.jp」と入力してください。
- ② 検索結果に**自社ドメインを使用した見覚えのないページが表示されたら、改ざん**（不正にファイルを蔵置）されています！



★万が一改ざんされていた場合は、自社の担当者等に連絡の上、不正なページの削除、ぜい弱性の修正等の対策を行う必要があります。また、アクセスログ等を保存の上、最寄りの警察署又は都道府県警察本部のサイバー犯罪相談窓口に通報・相談するようにしましょう。

**お仕事
カレンダー
7月**

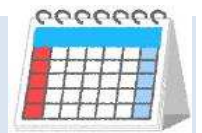


7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限



◆あともぎ◆ L G B T法の成立、某J事務所の問題など、世の中の関心も高まってきています。セクハラも含めて、S o g iハラ（ソジハラ）という言葉が一般になりそうです。所属する経営者団体で今年度より「協働共生」を担当しているせいかもしれません。国籍、性別が就労のハードルとならない日本がもうすぐそこまで来ているように感じています。ダイバーシティ経営を応援します。