

# 関島社会保険労務士事務所便り

2024年  
7・8月号

関島社会保険労務士事務所  
(ひがし東京中小企業者組合)  
社会保険労務士・行政書士  
関島 康郎  
〒125-0041  
東京都葛飾区東金町2-7-12  
電話：03-3609-7668  
HP：<http://www.srseki.info>



## 「患者の知られたくない情報」提供への不安

### マイナ保険証 根強い不信感

政府は、現行の健康保険証を本年12月2日に廃止するとともに、保険証の新規発行をやめ、マイナンバーカードと健康保険証が一体となった「マイナ保険証」へ移行するとしています。

経過措置として、廃止後1年間は現行の保険証をそのまま使用でき、マイナカードを取得していない人も医療機関で保険診療を受けられるよう、健康保険組合などの保険者が有効期間は5年の資格確認書を発行します。

マイナ保険証で受診すれば、医療機関や薬局が患者情報を共有でき、最適な医療の提供や薬の重複投与の防止にもつながり、高齢化で膨らむ医療費の抑制を期待できるといわれています。

一方、マイナンバーカードの取得は法律上任意であり、その義務はないにもかかわらず、医療機関においては、オンライン資格確認導入が義務化されることに疑問が出されています。

現場で働く医療従事者からすれば、顔認証オンライン資格確認でマイナンバーカードによる受診をしてもらえれば、登録された医療

情報をすべて参照でき、特に、救急医療の現場や災害時の医療ではその効果を発揮するようです。

### 大阪医師会が声明

その一方、マイナ保険証には、国民の不信感が根強く、政府が笛吹けど健康保険証との紐づけは、遅々として進まない状況になっています。

大阪医師会は次の声明をだしています。

「受診前に深く考えずに契約させられ、自動的に医療者に本人が望まない情報が提供される。自分の情報を「伝えたい相手」に提示するという権利の侵害である。さらには、信頼する医療機関以外の政府や委託業者などの第三者に、情報を管理される怖さが常について回る。信頼関係を構築した上で情報を取得すると教えられた私達にとっては、政府のマイナンバーカード政策は、国民との信頼関係を構築せず、強引に推進されているのではないかとと思われる。」

# 育児・介護休業法等の改正

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を目的とした改正法が成立しました。

## ◆育児・介護休業法の改正ポイント

- ① 3歳以上の小学校入学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります。  
【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能となります。  
【施行日：令和7年4月1日】
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。  
【施行日：令和7年4月1日】
- ④ 子の看護休暇の範囲が拡大されます。  
【施行日：令和7年4月1日】
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。  
【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】

- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が従業員数300人超の企業に拡大されます。  
【施行日：令和7年4月1日】
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。  
【施行日：令和7年4月1日】

## ◆次世代育成支援対策推進法の改正

- ① 法律の有効期限が、2035年（令和17年）3月31日までに延長されました。  
【施行日：公布の日（令和6年5月31日）】
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が従業員数100人超の企業に義務付けられます。  
【施行日：令和7年4月1日】

詳細は今後政省令で定められますので、注視しておく必要があるでしょう。



# 上がらない賃金 40%が非正規労働者

## = 少子化の原因を探る =

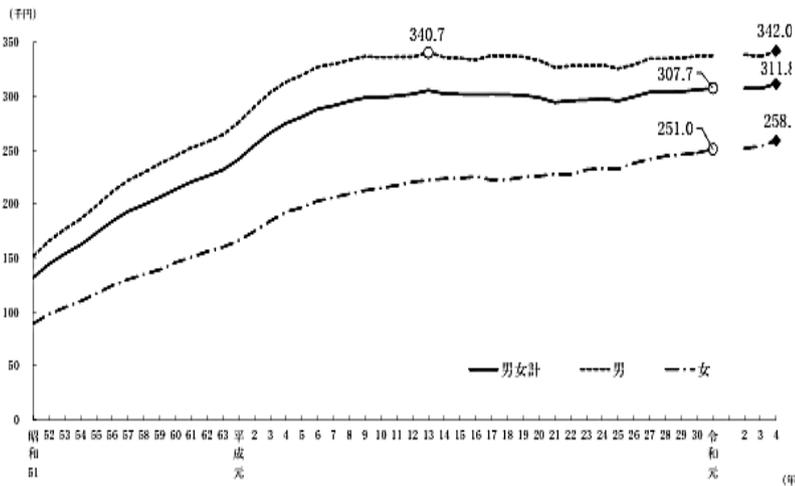
厚生労働省の「令和4年賃金構造基本統計調査」によると、日本の労働者の平均賃金は、左下図で見るように2000（平成12）年当時よりほぼ横ばい状態となっており、昭和50年代から平成初期のような賃金上昇は見られません。

その要因は、下右図で分かるように非正規労働者の賃金は20代後半から上がらず、全労働者に占める非正規労働者の割合が増えたこと

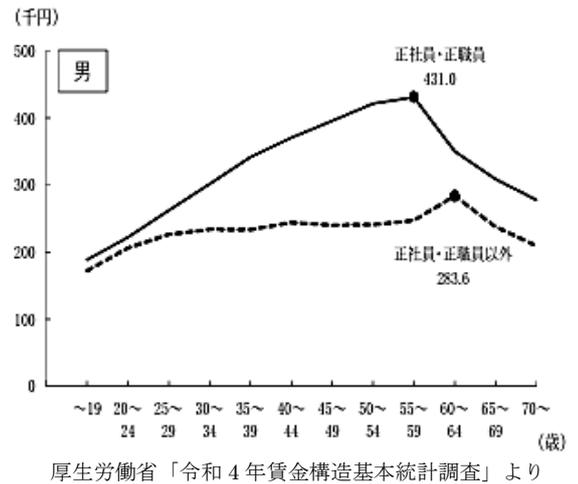
によります。非正規労働者は、1984（昭和59）年当時は15%程度でしたが、今日では40%近い状態が続いています（下図参照）。

この25年間、将来があるはずの若者が本人の意に反した契約社員・派遣社員・パート社員などの「非正規」に追いやられ、低賃金状態におかれているところに日本の少子化の大きな要因があるのではないのでしょうか。

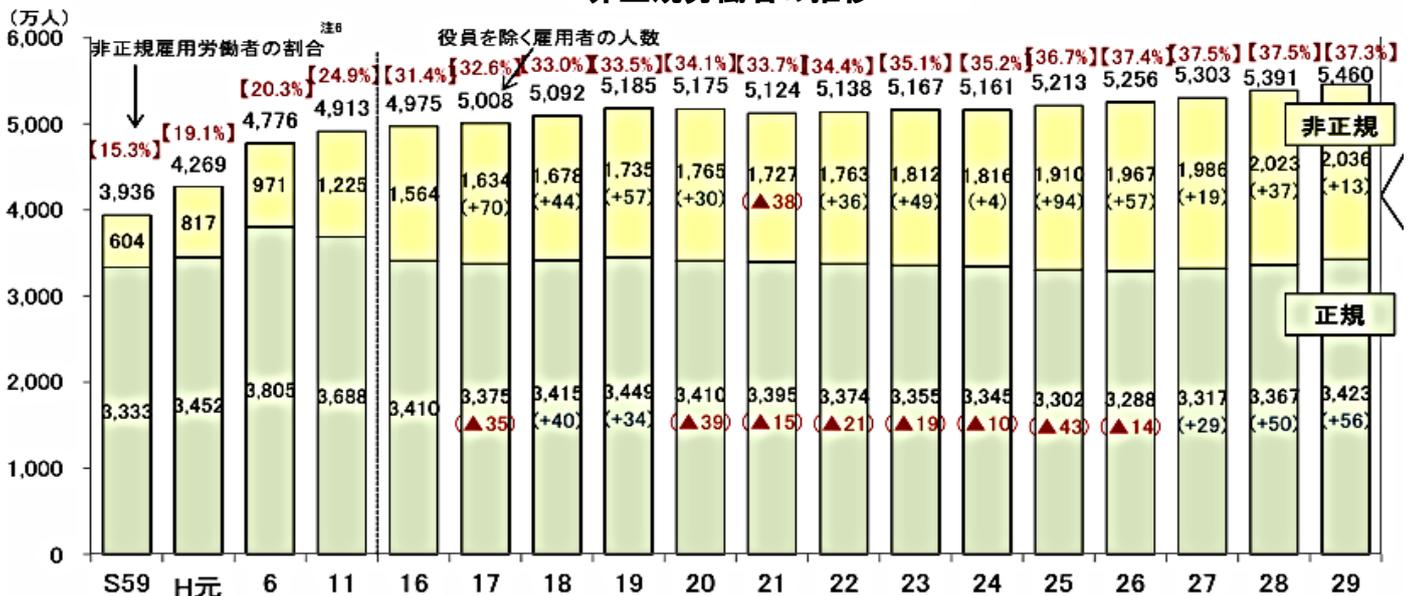
### 性別賃金の推移



### 年齢別男性正規・非正規賃金



### 非正規労働者の推移



**●厚生年金保険 規模要件を撤廃**

厚生労働省は、厚生年金保険に加入する際の企業規模要件を撤廃する方針を固めた。従業員5人以上の個人事業所の非適用業種も解消し厚生年金を適用する方向で、新たに約130万人が加入対象となる。撤廃により企業側に発生する保険料や事務負担に関する支援策は今後検討し、2025年の通常国会に関連法案を提出する。  
(6/28)

**●技能実習生も「訪問介護」従事可能に**

厚労省は19日、訪問介護サービス分野での外国人労働者の従事制限緩和に関する案をまとめた。早ければ2025年からの実施をめざす。現在、訪問介護サービスに従事できる外国人は在留資格「介護」と「EPA介護福祉士」に限られているところ、初任者研修を修了した技能実習生や特定技能の人なども従事できるようにする。対象拡大にあたり、事業者には、利用者等への丁寧な説明やトラブル対応のための環境整備等の遵守事項を適切に履行できる体制・計画等を有することが求められる。  
(6/20)

**●「こども性暴力防止法」成立**

子どもに接する仕事に就く者の性犯罪歴を雇用主が確認する「日本版DBS」の創設を含む「こども性暴力防止法」が、19日の参院本会議で可決、成立した。学校や保育所、国が認定する学習塾などに、従事者や就労希望者の性犯罪歴の照会・確認を義務付け、犯歴がある場合は実質的に就労が制限される。照会期間は拘禁刑で刑の終了から20年、罰金刑で10年。民間の学習塾やスポーツクラブ等には任意の認定制度

を設ける。施行は2026年度をめどとし、今後、ガイドラインで判断基準を示す方針。  
(6/19)

**●労災認定への事業主による不服申立て**

労働者の労災認定に事業主が不服を申し立てられるかが争われている訴訟の上告審で、最高裁は10日、最終弁論を開き、国側が「労働者の保護を著しく損なう」と主張して結審した。判決期日は**7月4日に指定され**、事業主は不服申立てができるとした二審・東京高裁の判断が見直される可能性がある。この論点での最高裁判断は初。  
(6/11)

**●子育て支援法が成立 医療保険料大幅引上げ**

少子化対策を盛り込んだ「改正子ども・子育て支援法」が5日、参院本会議で賛成多数により、成立した。児童手当の所得制限撤廃、高校卒業までの支給期間延長は、令和6年12月に支給される10月分から実施。児童扶養手当の第3子以降の加算額引上げは令和7年1月に支給される令和6年11月分から実施される。また「共働き・子育て」の推進に向け、出生後休業支援給付および育児時短就業給付が創設される。財源の1つとして創設される支援金は、協会けんぽで月1,025円、組合健保で1,472円、共済組合で1,637円程度の引上げとなる見込み。令和8年度から医療保険料とあわせて徴収される。  
(6/5)

