

協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます

9月10日、協会けんぽは、電子申請サイトの開設と「けんぽアプリ」のリリースを行い、マイナンバーカードを利用して本人確認のうえ、手続きを行う仕組みを準備中であると公表しました。

資料によれば、傷病手当金や出産手当金、出産育児金、高額療養費などの申請書が対象となっています。

マイナ保険証を持っていない被保険者向けに紙の保険証に代わって発行される資格確認書の交付申請書も、対象となっています。

手続きフローとしては、協会ホームページまたは「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログインして希望する申請書を選択し、申請情報を入力の上、必要な添付書類は電子ファイルでアップロードするというものが示されています。審査に関する通知もシステム上で行われ、確認画面にステータスを表示することとなっています。

ただし、示されているのは被保険者自身が手続きを行うフローのみのため、会社の担当者や手続きの委託を受ける社会保険労務士がどのように手続きを行うのかは、現時点で明らかにされていません。

資料によれば、令和8年1月からのサービス開始が予定されており、電子申請のほかに健康づくりに関するコンテンツ配信などが予定されています。

その後、検証の上、令和10年1月には「健診予約」や「デジタルな健康手帳」等、加入者の利便性向上に資するプッシュ型の機能の実装と入社と同時に自動的にアプリをインストールするような仕組みを構築するとされていますが、あくまで構想とされています。



【全国健康保険協会「第137回全国健康保険協会運営委員会資料」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat720/r07/002/250910/>

「令和7年版 労働経済白書」が公表されました

厚生労働省は「令和7年版 労働経済の分析」(労働経済白書)を公表しました。労働経済白書は、一般経済や雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書です。今回の白書の主なポイントをご紹介します。

2024年の雇用情勢は昨年に続き改善し、失業率や求人倍率は横ばいでした。労働力人口や就業者数は過去最高を記録し、現金給与総額は4年連続で増加、実質賃金も一般・パートともにマイナスを脱しました。

日本では1990年代以降、実質労働生産性の実質GDP成長率への寄与が低下しています。無形資産投資、特に非製造業のソフトウェア投資が米欧に比べて低迷しており、AIやソフトウェアによる業務効率化、省力化が急務です。

医療・福祉・サービス業など、高齢化で需要が増える分野の生産性向上も重要課題です。

医療・福祉、保安、運輸、販売など生活に直結する職業(社会インフラ関連職)の人材不足は経済活動に影響します。これらの職種を支えるため、スキルや経験に応じて段階的に賃金が上がる「キャリアラダー」の導入が必要です。



転職者が増え、生え抜き社員の割合は減少しています。若年層ほど賃金や自己成長を重視し、働きやすい職場への継続就業希望が高い傾向があります。企業は賃金や福利厚生だけでなく、賃金以外の労働条件の改善や働きやすい職場環境整備など、多様な働き方を可能とする柔軟な雇用管理を行うことが重要です。



【厚生労働省「令和7年版 労働経済の分析」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63870.html

外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

日本の法制度や雇用慣行は外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

～『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』～

採用、賃金、労働時間といった9つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイント、②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりできるよう「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しそうな用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。



【厚生労働省「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tag_engoyougosyu.html

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生管理」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>

知得情報！助成金情報

～第166回～ 両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

柔軟な働き方選択制度とは、小学校就学前までの育児を行う労働者が柔軟な働き方を選択できる制度です。制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に助成金が受けられます。

【受給要件】

- ・育児を行う労働者の柔軟な働き方選択制度等を2つ以上導入する。
- ・「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、柔軟な働き方に関する制度の利用及び利用後のキャリア形成を円滑にすることを社内で周知する。
- ・対象労働者（制度利用者）と面談を実施し、「面談シート」に記録する。
- ・面談結果を踏まえ、制度利用者の「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成する。
- ・開始から6か月間で柔軟な働き方を可能とする制度を、基準以上利用する。

【助成額】 支給対象は1事業主5人まで

- | | |
|-------------------------------|------|
| 制度（※）を3つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合 | 20万円 |
| 制度（※）を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合 | 25万円 |

※制度とは、3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度

- | | |
|------------------------|---------------|
| ●フレックスタイム制度 or 時差出勤制度 | ●育児のためのテレワーク等 |
| ●柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度 | |
| ●保育サービスの手配及び費用補助 | ●養育両立支援休暇制度 |



【その他の助成対象となる取組み】

- | | |
|--------------------------------|--------|
| 法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度の整備 | 30万円 |
| 中学校修了までの子を養育する労働者が利用できる制度とした場合 | 20万円加算 |
| 育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 | 2万円加算 |

11月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-------|--|------------|
| 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] |
| 17日 | ・所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出 | [税務署] |
| 12月1日 | ・個人事業税の納付<第2期分> | [郵便局または銀行] |
| | ・所得税の予定納税額の納付<第2期分> | [郵便局または銀行] |
| | ・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] |

行列のできる 人事労務相談所

インフルエンザ予防接種を 福利厚生で行う際の留意点

Q. 今年もインフルエンザの予防接種を会社負担で実施予定です。従業員全員に受けてもらいたいのですが、会社からお願いをする際に注意点などあれば教えてください。

A. 厚生労働省は3日、令和7年第39週の定点当たり報告数が1.00を上回り、インフルエンザが流行シーズンに入ったことを発表しました。例年より2カ月ほど流行入りが早いことや、昨年の報告数が統計史上最多となった原因として、ワクチン接種率の低下が指摘されていることから、早めの予防接種を推奨することが望ましいと考えられます。

毎年の予防接種では、国内・国外の動向を鑑みて流行すると予測された型のワクチンが使用されます。今年度から、日本で使用されるワクチンが4価から3価へと変更されました。これは世界的に検出されていないウイルス株であるB／山形系統を除くとしたWHOの方針に基づいた決定です。インフルエンザワクチンの研究も進んでおり、昨年に製造販売が承認されたワクチンもあるので、専門家と相談して予防接種に使用するワクチンを選択しましょう。

予防接種の費用を会社で負担した場合、著しく高額ではなく、業務上必要であり、従業員全員を対象としている場合は福利厚生費として経理処理できます。

しかし、予防接種を強制することはできないことに注意が必要です。インフルエンザ予防接種は法的な強制力がなく、会社が接種を強制することはパワハラ問題に繋がりがねません。また、アレルギーや既往症等による副反応のリスクもあるため、推奨制度を作成する場合はパワハラ防止の周知を含めたトラブル対策を講じましょう。

コロナウイルス等の他の感染症も警戒する必要がありますが、マスクの着用や手洗いといった生活習慣による予防にも限界があります。感染による業務停滞を防ぐには、会社がインフルエンザ予防接種を推奨することも重要です。



【厚生労働省「インフルエンザに関する報道発表資料2025/2026シーズン」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/kekakukansenshou01/houdou_00023.html

社会保険労務士法人SOPHIA

代表 松田法子

〒810-0074

福岡市中央区大手門3-4-5-3F

TEL:092-725-6130

FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記

秋も深まり、朝夕の空気に冬の気配を感じる季節となりました。

労働経済白書では、AIや無形資産への投資など「人を活かす仕組みづくり」が重要とされています。AIの進化により働き方は大きく変わりつつありますが、その変化に対応できるよう人材を育て、学び続ける仕組みを整えることがこれからの課題ではないでしょうか。年の瀬に向けて何かと慌ただしい時期ですが、皆さまどうぞ健やかに過ごしてください。



松田 法子