

# しんくみ東海北陸健康保険組合便り



連絡先：〒453-0015  
愛知県名古屋市中村区椿町3-21  
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



## ストレスチェックの実施義務が50人未満事業場にも拡大へ

### ◆来年通常国会に改正法案提出予定

11月6日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会に、50人未満事業場へのストレスチェック実施を義務化する案が示され、概ね了承されました。今後は厚生労働省が報告書をまとめ、来年の通常国会に労働安全衛生法の改正法案が提出される見通しとなっています。

精神障害の労災支給決定件数が、ストレスチェック制度の創設された2014年に比べ約2倍に増えている一方、50人未満事業場ではメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が低い（令和5年労働安全衛生調査による）ことから、実施義務の範囲が拡大されることとなりました。

### ◆実施負担に配慮した施策が講じられる

案では、実施結果の監督署への報告義務は課さな

い、また、50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難として、国が現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルを作成する、との方向性が示されています。このほか、支援体制の整備等のため、施行までに十分な準備期間を設けるともされています。

### ◆「集団分析・職場環境改善」は努力義務

ストレスチェック制度では、集団分析を実施し、その結果を勘案して「当該団体の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずる」努力義務も課されていますが、50人以上の事業場も含めて、「義務とすることは時期尚早」とされたため、義務化は見送られました。

## マイナ保険証の利用登録の解除について

### ◆マイナ保険証の登録は解除できる

当初、マイナ保険証の登録は原則として解除できないことになっていましたが、2023年に政府は、利用

登録自体が任意で行われることなどを踏まえ、登録後の解除を認めることに方針変更しました。

### ◆マイナ保険証の登録解除の流れ

その後、厚生労働省は、2024年10月に「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」という保険者向けの通知を出し、10月28日から医療保険者等向け中間サーバーで保険者からの解除申請の登録を受け付けるので、健康保険組合に加入者からの解除申請の受付を開始するよう求められました。

マイナ保険証の利用登録解除の全体の流れは、次のとおりです。

- (1) 加入者からの利用登録の解除申請の受付（加入者）
- (2) 解除申請者に対する資格確認書の交付（保険者）
- (3) 中間サーバーへの解除申請者の情報の登録（保険者）
- (4) 解除申請者の解除状況の確認（保険者）

(1)の解除申請の受付は、加入者が申請書を健康保険

組合に提出します。

(2)の資格確認書の交付は、12月2日以降、利用登録の解除がなされるまでの間に行います。なお、現行の健康保険証は最長で令和7年12月1日まで使えるため、その有効期限が切れる前に資格確認書を交付すれば良いとされています。

資格確認書の交付は事業主を通して行われます。

(3)で健康保険組合は、中間サーバーで解除依頼の登録をし、国はその翌月に登録を解除します。

(4)で健康保険組合は、月次で各保険者に通知されるマイナ保険証の利用登録状況を確認します。

【厚生労働省「マイナ保険証の利用登録解除の運用」】

## 最低賃金の引上げと企業対応

### ～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より

### ◆過去最高の引上げ額となった今年の最低賃金

今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円引き上げ

られ過去最大の引上げ幅（引上げ率5.1%）となっています。

11月1日に新しい最低賃金が発効した徳島県は、全国平均を大きく上回る84円の引上げ（引上げ率9.4%）となったことが大きく報じられるなど、最低賃金引上げの企業への影響の大きさを物語るものとなっています。

### ◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。

そのうち、2022年度調査の全有効回答企業（7,634社）に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねたところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容（複数回答）は、「賃金の引上げ（正社員）」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」（45.3%）や「人件費以外の

諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（36.1%）、「賃金の引上げ（非正社員）」（34.9%）、「給与体系の見直し」（28.1%）、「労働時間の短縮」（24.4%）などが挙がっています。

### ◆今後も続くことが予想される最低賃金の引上げ

最低賃金の引上げは今後も続いていくことが予想されます。自社における影響を踏まえて、引き続き対応を検討していく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果】

## 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

### ◆支給率

【令和7年3月31日以前の方】

○61%以下⇒各月に支払われた賃金額の15%

○75%以上⇒不支給

【令和7年4月1日以降の方】

○64%以下⇒各月に支払われた賃金額の10%

○75%以上⇒不支給