

# マイナ保険証への移行についてのQ&A

2024年12月2日以降、新規の健康保険証発行が終了となり、マイナ保険証へ移行されます。移行に伴い企業担当者が注意すべきポイントをQ&A方式で解説します。

## はじめに

マイナンバーカードと健康保険証の一体化に伴い、2024年12月2日以降新規に健康保険証は発行されなくなるが決定しています。この移行にあたり企業担当者が注意すべきポイントを以下Q&A方式で解説します。

### Q. 従来の健康保険証は使えなくなるのか？

A. 発行済みの健康保険証については、健康保険証廃止後、最大1年間従来通り使用できます。また、マイナンバーカードを健康保険証として利用登録していない場合には、「資格確認書※」を用いて医療機関等を受診できます。

※マイナンバーカードを持っていない人に対して保険者が交付する書面

### Q. マイナンバーカードを作成していない場合でも医療機関で受診が可能か？

A. 可能です。前述の通り「発行済みの健康保険証」または「資格確認書」を使って受診できます。ただし、発行済みの健康保険証については、以下の期日まで利用できるとされています。

2025年12月1日以前の有効期限の記載がある保険証	その期日まで
有効期限の記載がない保険証	2025年12月1日まで

### Q. マイナンバーカードを持っていれば保険証の代わりになるのか？

A. いいえ、マイナンバーカードを健康保険証として利用するには、**申込みが必要です**。具体的な申し込み方法は、①医療機関で顔認証つきカードリーダーから申し込

む、②マイナンバーカード読み取り対応のスマートフォンからマイナポータルアプリを取得し、アプリ上で申し込む、③セブン銀行ATMで「マイナンバーカードでの手続き→健康保険証利用の申込み」の順で手続きをする、のいずれかです。手続きは任意の時期に行えます。

### Q. マイナ保険証に変更するメリットは？

A. デジタル化が進むと特定健診や診療の情報、薬の情報が本人の同意の元で医師・薬剤師と共有され、より良い医療につながるとされています。また、マイナポータルで医療費通知情報入手でき医療費控除の確定申告が簡単となる、「限度額適用認定証」の発行が省略できるなどの利便性向上も期待されています。

### Q. マイナ保険証に変更しないことのデメリットは？

A. マイナ保険証を使用しない場合、初診・再診の医療費が少し高くなるというデメリットがあります。

	初診	再診	調剤
マイナ保険証を利用	10円	10円	10円
従来の保険証を利用	30円	20円	30円

※患者負担は上記金額の2割から3割

### Q. その他マイナ保険証に関してどんな動きがある？

A. 協会けんぽでは、2024年9月以降、すべての加入者に対し、加入者自身の健康保険の資格情報を簡易に把握して、円滑な健康保険の諸手続きを行えるよう、「資格情報のお知らせ」とマイナンバーの下4桁が記された加入者情報を会社宛に送付するとしています。このお知らせは、従来の保険証に記載されている保険証の番号、氏名、フリガナ、生年月日、保険者情報などが記載されているもので、オンライン資格確認システムを導入していない医療機関での受診や、傷病手当金など給付金申請の際に使用しますので、各被保険者等に配布します。

# 2024年11月1日施行の フリーランス新法について

働き方の多様化によりフリーランスで働く人が増えていることを受けて、2024年11月からフリーランスに関する法律が施行されることになりました。

## はじめに

働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及してきました。フリーランスは労働者でなく取引業者として業務委託を受ける形態で働きますが、しばしば交渉力が弱い立場になり、報酬未払いや遅延、ハラスメントなど不当な扱いが問題となっています。これらの背景もあり、この度11月から特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス新法）が施行されることになりました。

## フリーランス新法の対象

この法律は、業務委託事業者（いわゆる発注側の会社）と特定受託事業者（いわゆるフリーランス）との間の業務委託にかかる取引に対して適用されます。つまり、いわゆるB to Bの委託取引のみが対象で、フリーランスと一般消費者との間の取引は対象外です。

また、週20時間以上かつ継続して31日以上雇用が見込まれる従業員を使用しているフリーランスはこの法律の適用対象外となります。わかりやすくいうと、「1人か、たまに臨時のアルバイトを雇う程度のフリーランス（個人事業主または一人社長の会社）の行うB to B取引」がこの法律の対象となります。

## 発注側企業の義務

この法律において、発注側企業側は書面またはメール等による取引条件の明示をしなければなりません。

また、従業員等を雇用し組織的に運営している発注側企業（特定業務委託事業者といいます）は、フリーランスとの交渉力の差を踏まえて、期日における報酬支払い、募集情報の的確表示、ハラスメント対策等の義務が課されます。

さらに1ヶ月以上の業務委託である場合は報酬の減額や受領拒否などをしてはならないなど「禁止行為」が定

められています。委託期間が6ヶ月以上である場合には上記に加えて「育児介護などの配慮」や「中途解除の場合の予告・理由開示義務」などが課せられています。

## 取引条件の明示義務の内容

明示すべき事項としては、「当事者の商号、名称など」「委託日」「仕事内容」「期限・場所」「検査完了日」「報酬額・支払い期日・支払い方法」等が定められています。契約時点で未定事項がある場合は、未定となる理由や明示予定期日を示し、内容が決まったら改めて補充の明示をしなければなりません。

## 期日における報酬支払義務

特定業務委託事業者は、発注した物品の受領日から60日以内のできる限り短い期間内で、報酬の支払い期日を定めてそれまでに支払わなければならないとされます。また、再委託の場合は元委託支払い期日から30日以内のできる限り短い期間内で定めることができるとされています。

## 1ヶ月以上の業務委託の禁止行為等

特定受託事業者との1ヶ月以上の業務委託に関して、①受領拒否②報酬の減額③返品④買ったたき⑤購入・利用の強制（無理やり買わせるなど）等が禁止されます。また、ハラスメント対策（方針策定や相談窓口の設置など）も義務化されます。

## 中途解除等の事前予告/理由開示義務

特定業務委託事業者は、6ヶ月以上の期間行う業務委託を中途解除したり、更新したりしない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。また、中途解除や不更新の理由の開示を請求された場合には開示義務があります。フリーランスにも労働法の解雇制限に準じた保護をしていく方向でしょう。

# 雇用保険法改正による 適用拡大等について

2024年5月に雇用保険適用拡大や教育訓練給付拡充などが盛りこまれた改正雇用保険法案が成立しました。内容について解説します。

## はじめに

2024年5月に、下記の項目などを目的とした雇用保険の法改正案が可決されました。

- 多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築
- 「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大
- 教育訓練やリ・スキリング支援の充実
- 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置

## 雇用保険適用拡大 (2028年10月1日から)

雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間が「20時間以上」から「10時間以上」に変更され、適用対象が拡大されます。

また、この改正に伴い、被保険者期間の算定基準が現在の「賃金の支払の基礎となった日数が11日以上、又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合を1ヶ月とカウントする」基準も以下の通り半減します。

賃金の支払の基礎となった日数が6日以上、又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合を1ヶ月とカウント。

この改正により、パートタイム・アルバイトを多く雇用している事業所の事務手続き量が増えると予想されます。

## 自己都合離職者の給付制限の見直し

(2025年4月1日から)

現在、自己都合で退職した場合には、いわゆる失業給付(基本手当)の給付を待機満了翌日から2ヶ月間(5年以内の自己都合離職が3回以上の場合は3ヶ月間)制限されます。

この制限期間を「給付制限」と言いますが、2025年4月から給付制限期間が原則1ヶ月間に短縮※されます。さらに離職期間中や離職日前1年以内に自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には制限を解除されます。

※注：5年間で3回以上の自己都合離職の場合の給付制限期間は引き続き3ヶ月

## 教育訓練給付の拡充(2024年10月1日から)

今年10月から、一定の被保険者期間を有する雇用保険被保険者が厚生労働大臣指定の教育訓練を受講した際に費用の一部が支給される「教育訓練給付金」の給付率の上限が受講費用の70%から80%に引き上げされます。

さらに、中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を受講した際に支給される「専門実践教育訓練給付金」について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%(合計80%)が追加で支給されるなどの拡充も行われます。

## 教育訓練休暇給付金の創設

(2025年10月1日から)

労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合の訓練期間中の生活費を支援する目的で、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」が創設されます。主な支給要件は、下記のとおりです。

- 雇用保険被保険者であること
- 教育訓練のための無給の休暇を取得すること
- 被保険者期間が5年以上あること

給付の額については、いわゆる失業給付(基本手当)と同様の計算によることとされています。

# 雇用保険の育児関連給付の創設等について

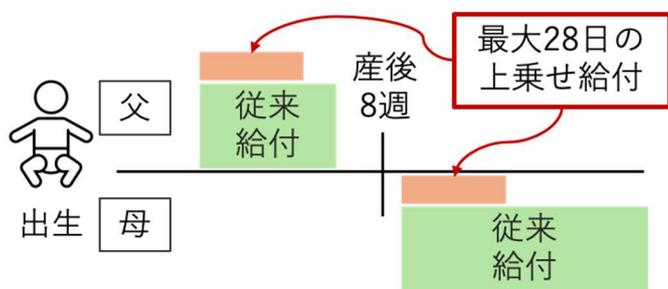
2025年4月から、共働き夫婦の育休並びに育児期の時短勤務に対する新たな雇用保険給付が創設されます。内容について解説します。

## はじめに

2024年6月に、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案が成立しました。こども未来戦略の「加速化プラン」の実現のため、子育てにかかる経済的支援が強化されます。以下、この法改正の一部として2025年4月から新たに創設される雇用保険の育児関連給付について解説します。

## 出生後休業支援給付（新設）

この給付は、子の出生直後の一定期間内に取得する育児休業に対して支給されるものです。具体的には、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合、被保険者の休業期間について28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額が支給されます。



つまり、共働き夫婦が産後初期に2人とも育児休業を取得する※ことで、通常の育児休業給付（休業開始前賃金の67%）に13%上乗せして支給されます。

2つの給付合計は80%となり、当該最大28日について、育児休業にかかる社会保険料免除と合わせると実質的に休業前の手取り賃金相当が給付される計算になります。

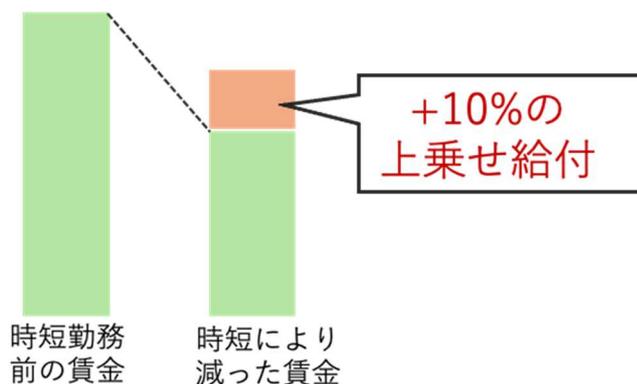
※なお、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得は求められません

育児休業給付 67%	+	出生後休業支援給付 13%	+	社保免除・税優遇 約20%	=	休業前賃金の 100%
---------------	---	------------------	---	------------------	---	----------------

この給付の創設により、出産直後の男性育児休業取得がさらに後押しされることとなり、「こどもが生まれたらパパも2週間育休を取得する」などといった動きが一般的になるでしょう。

## 育児期時短就業給付

この給付は、雇用保険被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をした場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給するものです。



つまり、時短勤務によって下がった賃金を一部補填することで、育児休業中の時短勤務を奨励するものでしょう。

通常の所定労働時間が8時間の場合、その10%は48分にあたりますので、イメージとしては「約1時間時短勤務をしても従前の手取り額が維持される」という状態になります。

この給付の創設により育児期間の時短勤務がさらに促進されるかは未知数ですが、「保育園送迎などのために少し早く帰る」などの使い方が想定されます。