健康保険証をお使いの皆さまへ

「マイナンバーカード」を健康保険証としてぜひお使いください！

① データに基づく最適な医療が受けられる

過去に処方されたお薬や特定健診などの情報が医師・薬剤師に共有され(※)、データに基づく最適な医療が受けられるようになります。

※マイナンバーカードを健康保険証として利用し、医師等と過去の情報を共有した場合には、健康保険証で受診した場合と比べて、初診時等の医療機関・薬局での窓口負担が低くなります。

② 転職や転居等による保険証の切り替えや更新が不要

今後、転職や転居などで必要だった保険証の切り替えや更新が不要になります。

※なお、保険者への加入・脱退の手続は必要です。

③ 手続きなしで高額療養費の限度額を超える支払いが免除

限度額適用認定証等がなくても、高額療養費制度における限度額を超える支払いが免除されます。（一部の方を除く）

！ マイナンバーカードを健康保険証として利用するための登録がまだの方は、以下２つの準備をお願いします。

STEP1. マイナンバーカードを申請

■申請方法は選択可能です

① オンライン申請
（パソコン・スマートフォンから）
② 郵便による申請
③ まちなかの
証明写真機からの申請

STEP2. マイナンバーカードを健康保険証として登録

■利用登録の方法

① 「マイナポータル」から行う
② セブン銀行ATMから行う
③ 医療機関・薬局の受付で行う

令和六年二月発行　二月号　発行所
社会保険労務士法人 金原事務所
長崎市興善町四番二号 金原ビル
TEL(八二三)三九〇〇番
FAX(八二六)八七九二番

No.800

所報 かなはら

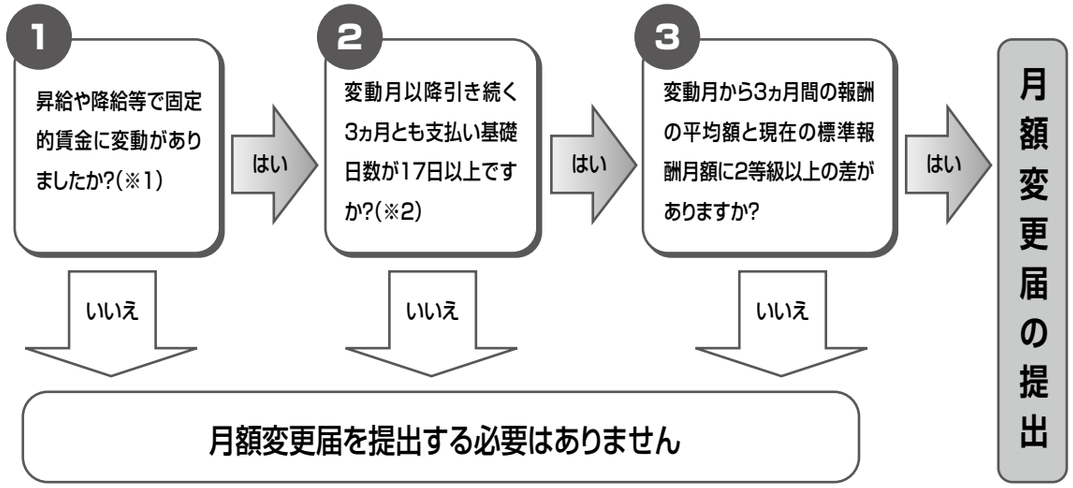
令和６年 2 月
社会保険労務士法人
金原事務所

要確認! 社会保険料の随時改定に該当しませんか?

令和5年10月13日の最低賃金引上げに伴い、賃金の改定を行った事業所は、社会保険料の随時改定の時期が来ています。

随時改定の要件に該当する場合は月額変更届を提出します。
簡単にいうと下の図のようなフローとなります。

「月額変更届」による随時改定は、次の3つの条件を全て満たしたときに行います。



（※1）固定的賃金とは、支給額や支給率が決まっているものをいいますが、その変動には、次のような場合が考えられます。
○昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）
○給与体系の変更（日給から月給への変更等）
○日給や時間給の基礎単価（日当、単価）の変更
○請負給、歩合給等の単価、歩合率の変更
○住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加、支給額の変更
（※2）特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日以上

随時改定に該当するかは、金原事務所にお問い合わせください。

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

全ての労働者に対する明示事項

1 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の**締結と**有期労働契約の**更新のタイミングごと**に、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2 更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の**締結と契約更新のタイミングごと**に、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで)説明することが必要になります。

ⅰ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
ⅱ 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注)無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

建設事業、自動車運転の業務等の時間外労働の上限規制が適用されます

建設事業、自動車運転など一部の事業・業務に猶予されていた時間外労働の上限規制適用が2024年4月1日から開始されます。

時間外労働の上限規制は、大企業では2019年4月、中小企業では2020年4月からすでに施行されています。労働基準法の改正により、原則月45時間、年360時間の時間外労働時間の上限が定められました。労使間で36(サブロク)協定が合意された場合でも、月100時間未満、年720時間などの上限規定があります。

一方、自動車運転の業務、建設事業、医師など一部の事業・業務は、2024年3月末まで猶予されており、2024年4月から適用が始まります。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年３月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年４月１日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

※建設事業の上限規制の詳細は「所報かなはら平成5年10月号」でご確認下さい。
※自動車運転の業務の上限規制の詳細は「所報かなはら令和5年9月号」でご確認下さい。