

事務所だより

〒861-8029

熊本市東区西原 2 丁目6番21号

杉山友香社会保険労務士事務所

TEL:096-201-8021 FAX:096-201-8022

<https://sugiyama-office.p-kit.com/>

令和8年2月号



協会けんぽの電子サービスが開始されました！

～令和8年 1 月 13 日よりオンラインで申請可能となりました～

文責：杉山 友香



協会けんぽ 加入者のみなさまへ

電子申請の利用・詳細については、電子申請特設ページをご覧ください。



各種申請手続きが
オンラインでもっと手軽に



2026年
1月13日
スタート

これからは、**電子申請**がおすすめです。

「安心」



システムチェックにより、記録漏れなどのミスが防げます。



制度の詳細やよくある質問を画面上で確認しながら入力できるため、正確に申請ができます。

「便利」



郵送などにかかっていた手配、時間、費用が削減できます。



スマホやPCから申請後の処理状況が確認できます。



電子申請対象書類

オンラインでほぼすべての申請が可能です。

☒ 傷病手当金支給申請書

☒ 埋葬料(費)支給申請書

☒ 特定健康診査受診券(セット券)申請書

協会けんぽでは、これまで「紙」の申請書によって行われていた各種手続きについて、インターネットを通じて、ご自宅や職場のパソコン、スマートフォンを利用して申請することができる「電子申請サービス」を開始いたしました。

協会けんぽが取り扱っている現金給付申請をはじめとする健康保険の主要なお手続きについて利用することができます。

「郵送すること」の手間／時間／費用をかけずに、オンラインで申請手続きを完了させることが可能となるため、ぜひ「電子申請サービス」をご利用ください。

また、今回の電子申請サービスの開始に合わせて、協会けんぽの傷病手当金等の様式が 1 月より変更になりました。変更点は、これまで振込先指定口座を個別に記載することになっていたものについて、公金受取口座の利用を記載する欄が設けられ、「利用を希望する」とした場合に、振込先口座を記載する必要がなくなるというものです。また、

これまででは用紙に比較的小さく記載されていたマイナンバーの記載欄が上部に移動となりました。なお、マイナンバーを記入した場合は、以下の添付書類が必要です。

①身元確認を行うための書類(いずれか1点)

- ・被保険者の個人番号カード(表面)のコピー ・運転免許証のコピー ・パスポートのコピー
- ・その他官公署が発行する写真付き身分証明書のコピー

②番号確認を行うための書類(いずれか1点)

- ・被保険者の個人番号カード(裏面)のコピー
- ・被保険者のマイナンバーが記載された住民票か住民票記載事項証明書

マイナンバーは、記号と番号が不明の場合に記入するものになり、記入すると添付書類が必要になります。添付書類の添付漏れがあると返戻されることになるため、記載する際には添付漏れがないようにすることが大切です



採用内定の取り消しの法的留意点

文責：伊東 毅



人手不足が、どの業種でも、どんな職種でも、深刻な状況が進んでいます。喉から手を出したい、ついつい、人材紹介会社へ依頼するということもあるかもしれません。紹介会社にとっては、紹介する人材はお金を生む存在です。紹介会社と言えども、人手不足。紹介して、相当な紹介料を頂いたとはいえ、そこに長く居座られては、商売道具が無くなります。長く就職されたら困ってしまいます。手駒ですので、そうそう、やすやすと手放すわけにはいきません。

人材紹介会社の具体的な事例ですが、就職して紹介料を支払ったあと（若しくは支払う前）に、体調不良（その代表的な理由は、職場のストレスでメンタル不調）で、休職をするというケースです。主治医の先生方も、患者様が愁訴されればそれに寄り添う必要があり、また、会社も、診断書にそのように記載してあれば、安全配慮から休職させざるを得ません。そして、休職期間満了となり退職となりました。実際に勤務されたのは10数日でした。その方が、別な顧問先に再度登場するのです。弊所のアドバイスで、紹介は受けられずに、再発は防げました。手駒を短期間に回す例です。

もう一つは、人材紹介会社も、紹介する人材についてバックグラウンドチェックもせずに紹介して、業務不適者を紹介してしまうケースです。これは派遣会社にもありがちなことです。このような方は、ミスマッチですので紹介された会社で問題を起されます。当然にも、業務改善指導を行います。うがってみれば、それが向こうの手。解雇と言ってくれるのを待っている、解雇と言わせるように誘引するのです。もし、解雇と言ってくれば、これ幸い。「不当解雇」という主張を武器に、法的機関に訴えます。どんなに、解雇を正当化する合理的理由があり、社会的に相当だと評価されるように、改善指導を繰り返し、繰り返し、それでも再発したら軽い懲戒処分から行い、自覚させ、更に警告したうえで懲戒解雇した場合でも、和解の場では会社と労働者の経済的公平を理由に、何がしかの金銭を支払うことになります。それを知ったうえで、あえてごねる方がいるのです。このように人材紹介会社から紹介を受けることは麻薬に手を出すことと同じだと、この頃は痛感しています。

人材不足の現在でも、採用内定してもやむなくそれを取り消さざるを得ない場合があります。次号では、内定を取り消す場合の留意点についてお話ししたいと思います。



～年金制度改革法が令和8年4月より順次施行へ～

文責：杉山 友香

令和7年11月に年金制度改革法が成立したことにより、年金制度が大きく変わります。令和8年4月より順次施行となります。

在職老齢年金の見直し 令和8年4月～

従来：給与と老齢厚生年金の合計が50万円以上の場合、老齢厚生年金が調整される

改正：給与と老齢厚生年金の合計が62万円以上の場合、老齢厚生年金が調整される

標準報酬月額の上限の段階的引上げ(厚生年金保険等) 令和9年より順次



従来：標準報酬月額の上限65万円

改正：標準報酬月額の上限68万円【令和9年9月】

▼標準報酬月額の上限71万円【令和10年9月】

▼標準報酬月額の上限75万円【令和11年9月】

本改正は、所得再分配機能の強化等により高齢期における生活の安定を図るための施策