

人事労務ニュース BOX

2024 年 1 月号

2024 年 12 月 健康保険証廃止**経過措置は 1 年**

国は健康保険証を 2024 年 12 月 2 日に廃止することを決定した。健康保険証の新規発行をせず、マイナンバーカードと健康保険証が一体となった「マイナ保険証」へ移行する。廃止後も最長 1 年間は猶予期間として現行の健康保険証が利用できるほか、「マイナ保険証」を持っていない人には代わりとなる「資格確認書」を発行するとしている。資格確認書の有効期限は 5 年とする。

マイナ保険証への移行によって医療のデジタル化を進める。医療機関や薬局が患者情報を共有できるようになり、最適な医療の提供や薬の重複投与の防止にも繋がり、高齢化で膨らむ医療費の抑制が期待できる。マイナ保険証の利用率を向上させた医療機関に支援金を支給することなどを通じ、利用を促進していく考えを示した。

「自爆営業」規制強化を**パワハラ的行為類型へ明記を要請**

規制改革推進会議のワーキンググループが関係省庁に対し、「自爆営業」根絶に向けた規制強化を求めた。自爆営業とは、「使用者の立場を利用して従業員に不要な商品の購入を強要すること」で、2020 年以降に問題が発覚した 21 の事例では大きく 2 つに分けられ、中古車販売業者が自社商品を買うか会社を辞めるか迫ったケースのような「自社商品の購入要求型」と、大手回転寿司チェーンがノルマ達成や廃棄を減らすために自腹で購入を求めたケースのような「営業ノルマ未達分の買取り要求型」があるという。

ワーキンググループは、現行法規では自爆営業の救済が困難なため、行政機関による取締りが可能になる仕組みが必要であるとし、パワハラ指針を改正し、自爆営業をパワハラの変態類型の一つに位置付けるべきと指摘。厚生省は、どのような行為が許されないのか禁止行為を明確にしなければ行政機関からの指導は難しいとしたうえで、労働者が自社商品の購入を求められたケースでは、購入代金を労使協定なく賃金から控除している場合は、労基法の定める賃金全額払い原則に違反するとし、購入の求めに応じない労働者に違約金を科す規定が、労働契約の不履行に関する違約金の定めと評価される場合は、賠償予定の禁止に抵触するという一般的な考え方を示した。

健康づくりで指針**成人 6 時間以上の睡眠を**

厚生省は「健康づくりのための睡眠ガイド 2023」を取りまとめた。睡眠は、健康増進・維持に不可欠な休養活動であり、睡眠が悪化することで、さまざまな疾患の発症リスクが増加し、寿命短縮リスクが高まることが指摘されている。うつ病などの精神疾患においても、発症初期から睡眠の問題が出現し、再燃・再発リスクを高めることが知られているとともに、睡眠の問題自体が精神障害の発症リスクを高めるという報告もある。

睡眠に関する取組みを進める上では、生活習慣や睡眠環境等を見直し、「睡眠時間」と「睡眠休養感」のいずれも確保することも重要であるとした。成人は睡眠時間 6 時間以上を目安に確保するよう推奨しており、睡眠休息感を高めるために寝室にスマートフォンやタブレットを持ち込まず出来るだけ暗くして寝る等の要点も挙げている。

2019 年の国民健康・栄養調査結果において、1 日の平均睡眠時間が 6 時間未満の者の割合は、男性 37.5%、女性 40.6%であり、性・年齢階級別にみると、男性の 30～50 歳代、女性の 40～50 歳代では 4 割以上を占めており、国民一人ひとりの十分な睡眠の確保は重要な健康課題となっている。

随時改定 変動後 3 か月は相当**「継続 3 か月」の解釈 東京高裁**

健康保険・厚生年金保険の適用事業所が、日本年金機構による随時改定を認めない処分を不服とした裁判で、東京高等裁判所は請求をすべて棄却した一審判決を維持した。

同事業所は代表取締役の役員報酬を 2022 年 2 月から月額 5 万円に引下げ、2021 年 12 月～2022 年 2 月までの 3 か月の報酬月額が 25 万円、改定年月は 3 月として年金機構に随時改定を求めた。年金機構はこの届出を法の要件を満たさないとして、随時改定を認めない処分を下した。

随時改定について法は、「継続した 3 か月間」の報酬月額が著しく高低した場合に改定できると定めている。厚生省はこの継続した 3 か月間を昇降給月以後の継続した 3 か月と解釈する通達を出している。同高裁は、通達は制度趣旨に適うもので、処分に違法性はないとした。

2024 年度厚労省予算案から 見える来年度の動向

厚生労働省の予算案によると 2024 年はキャリアアップ助成金の拡充や育児応援手当の創設などの変化があるようです。現段階の情報について解説します。

はじめに

公表された 2024 年度厚生労働省予算概算要求の資料によると、最低賃金、リ・スキリング、ハラスメント対策、両立支援などについての対策が予定されているようです。以下、助成金の拡充や新設などの情報を交えて来年度の動向について解説します。

最低賃金と正社員化

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための以下の施策等が予定されています。

- 最低賃金の引上げに向けた環境整備のための生産性向上に向けた支援強化
- デジタル化推進、物価高騰等への対策支援
- キャリアアップ助成金の要件緩和等による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正社員化促進
- 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

キャリアアップ助成金正社員化コースについては、2023 年 11 月 29 日から「支給額の増額(57 万円→80 万円)」「3 年以内正社員化要件の撤廃」など拡充されています。ただし、今まで正社員だった者を有期契約者と偽って助成金支給申請をするなどの不正に対しては今まで以上に厳しい審査が行われることが予想されます。

リ・スキリングと労働移動

雇用流動性を高めるための「個々の労働者の学び直し」「成長分野への労働移動」を推進するための右上の施策に 1,468 億円の予算が割り当てられています。

リ・スキリングについては、新規事業の立ち上げ、DX 化等の事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる訓練の費用や賃金の一部を助成

する人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)などが注目です。

- リ・スキリングのための職業訓練
- スキルアップのための在籍出向の推進
- 中小企業の職業訓練実施への支援
- 成長分野、未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援
- 副業・兼業の促進

多様な働き方

人手不足への対策として、フリーランスの活用や育児との両立、ハラスメント対策の環境整備など以下の施策に対して予算が割り当てられています。

- フリーランスが取引上不当な取り扱いを受けないような取引適正化への周知・啓発
- フリーランス労災保険特別加入
- テレワークの推進、勤務間インターバル制度導入
- 年次有給休暇の取得促進、残業抑制
- 選択的週休 3 日制の普及促進
- ハラスメント相談など防止対策の推進
- 介護及び障害福祉分野への ICT・ロボットの導入等による生産性向上を通じた職場環境の改善
- 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

この中で、育休中の人手不足への対策として、育休取得者の業務を代替する社員へ企業が支給する「応援手当」に関し、育休取得者 1 人につき最大 125 万円を企業に助成する案が発表されています。

具体的には業務見直しなどの経費として 5 万円、業務代替する社員に支給した手当の 4 分の 3 を月に上限 10 万円、最長 12 カ月間助成する内容となっています。

「2ヶ月以内の有期雇用」が 社会保険加入対象となる法改正

はじめに

現在段階的に「社会保険の適用拡大」が行われており、パート・アルバイトも企業規模により徐々に加入対象となっていますが、一方で労働時間が通常の労働者と同様であっても被保険者とされない例外的な者もいます。2ヶ月以内の有期雇用契約で働く労働者は社会保険の加入対象外であることから、これを根拠に当初社会保険に加入しない、という手法が一般に行われていましたが、2022年10月からこの取り扱いについて一部法改正がありました。以下有期雇用契約の社保加入の注意点について解説します。

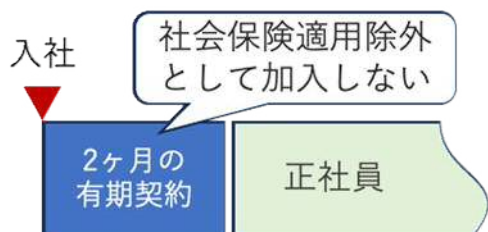
被保険者とされない人

以下の人は、労働時間が正社員と同様であっても被保険者となりません。

1. 日雇いの人
2. **2カ月以内の期間を定めて使用される人**
3. 所在地が一定しない事業所に使用される人
4. 季節的業務（4ヶ月以内）に使用される人
5. 臨時的事業の事業所（6ヶ月以内）に使用される人

中でも2については、社会保険加入を合法的に免れる手段として以下のような使われ方をしてきました。

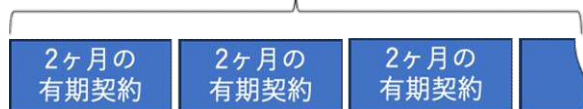
▶入社してすぐ退職した場合、社会保険の手続きが煩雑になるので、当初2ヶ月を有期雇用契約とする。



▶社会保険に加入しないために、2ヶ月の有期雇用契約を繰り返す**※注**

2ヶ月以内の有期雇用契約は社会保険対象外というルールについて、2022年10月に法改正が行われています。その注意点について解説します。

2ヶ月の有期契約を繰り返して
社会保険に加入しない



※これは間違った解釈で、実際は有期契約を更新した3ヶ月目から社会保険加入対象となります

法改正の内容

2022年10月から、当初の雇用期間が2ヶ月以内であっても、以下のいずれかに該当する方は**雇用期間の当初から**社会保険の加入となります。

1. 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合
2. 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

つまり、**形式上は有期契約だがその契約内容が更新を前提としている、または更新の可能性がある場合は、2ヶ月以内の有期雇用契約であっても社会保険に加入しなければならない**ということです。逆にいうと、2ヶ月以内の有期契約を理由に社会保険加入対象から外すことができるのは、「契約更新をしない短期の契約」の場合のみ、という点に注意が必要です。

社会保険の今後

2024年10月からは51人以上の事業所においてパート等も社会保険加入対象になり、中小企業がこの適用拡大に該当するケースも増えるでしょう。今回の「有期雇用契約の社保適用」ルールからも分かるように、今後はさらに「**常時働く人は原則として社会保険加入対象とする**」という方向へ向かっていくでしょう。

退職代行業者から連絡があったら

退職代行サービスから突然従業員の退職について連絡があった場合、どのように対応すれば良いのでしょうか。退職代表サービス業者の種類を含め解説します。

はじめに

近年、従業員の代わりに退職連絡を請け負う「退職代行サービス」が増えています。見ず知らずの業者から所属する従業員の退職を突然通告されて戸惑うことのないよう、法的な解説と対策について解説します。

自己都合退職の法的なルール

従業員の自己都合退職について、日本では慣習、あるいは就業規則におけるルールとして「1ヶ月～3ヶ月前の申し出」が一般的ですが、実はその期間に法律的な根拠はありません。自己都合退職については、民法の以下の規定により「2週間前」がルールとなります。

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から二週間を経過することによって終了する。(民法 627 条 1 項)

一方で、会社からの解約の申し入れ＝解雇は労働基準法等において 30 日以上前の予告、並びに合理的な理由が求められます。労働契約の解約については以下のような対比が成り立ちます。

▶労働契約の解約についての制限の違い

	会社から	従業員から
予告期間	30 日以上前	14 日以上前
合理的理由	必要	不要

退職代行サービスとは

退職代行サービスとは、文字通り退職の連絡を代行するサービスですが、そのサービス業者には下記のパターンがあります。

1. 弁護士事務所

弁護士事務所はクライアントと委任契約を結ぶこと

で本人を代理することができます。この「代理」の場合、弁護士は本人に代わって金銭交渉などの法律行為を行うことができるため、退職の際に未払い残業手当や有給休暇の消化などの交渉をされる場合もあるでしょう。

2. 民間の退職代行サービス会社

弁護士でない民間の退職代行サービスは前述の「代理」をすることができず、「使者」として本人の意思を伝えることまでしかできません。民間の退職代行サービス会社から金銭やその他退職に関する条件について交渉されても、「代理権のない業者と交渉はしない。本人と交渉する」と拒否して良いでしょう。通常、その後の保険証や貸与物の返却、退職届の提出などは本人から郵送により行われます。

3. 退職代行ユニオン

合同労働組合、いわゆるユニオンの中には、退職代行を行うものがあります。この場合、退職代行を「団体交渉権に基づく団体交渉」として行ってくることになり、弁護士同様にその他の金銭的な権利主張をセットで行ってくることもあるでしょう。

退職代行への対策

退職代行への基本的な対策は「**慰留せずにできるだけ穏便に早期解決を図る**」ことに尽きます。法的には会社の同意が不要で、一方的に退職できるにも関わらず退職代行サービスを利用するということは、自分で退職を申し出にくい何らかの事情があるということです。「お金をかけて他者に代行してもらってまで辞めたい人」を引き留めても翻意する可能性は低く、むしろ交渉が長引くことで更なる金銭交渉や退職の連鎖につながるリスクが高まります。

まずは退職代行者の属性と要求内容を冷静に確認し、できるだけ早めに対応をしましょう。