



中小企業の「人」に関する疑問に答える

# 労務マガジン

08  
2025  
August

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座  
保険証はいつまで使える？  
マイナ保険証の本格化に向けた備え

P3 | 知って得する助成金情報  
働きやすい職場環境を整備し  
離職率低下に取り組む企業を支援

P4 | 現場に身近な労務Q&A  
感情的に言った「もう辞めてもいいよ」  
解雇になるのか？ 退職勧奨なのか？

数字で  
見る労務

1,366  
万人

総務省統計局は、5月5日の「こどもの日」にちなんで推計された「2025年4月1日現在におけるこどもの数（15歳未満人口）」を公表しました。

こどもの数は1,366万人で、44年連続の減少となり、過去最少を更新しました。男女別では男子が699万人、女子が666万人となっています。

総人口に占めるこどもの割合は11.1%で、1950年の35.4%をピークに減少が続き、51年連続の低下となっています。

今後も少子化がさらに進むことで、労働力不足の深刻化やAI・ロボットの導入、働き方の多様化、高齢者の雇用拡大、外国人労働者の受け入れ拡大など、日本の雇用環境は大きく変化していくと考えられます。政府や企業がどのように対応していくかが、今後の重要な課題となりそうです。



# 保険証はいつまで使える？ マイナ保険証の本格化に向けた備え

政府は医療のデジタル化と効率化を目指し、健康保険証の廃止を決定しました。これにより、2024年12月2日以降、新たな健康保険証は原則、発行されなくなり、マイナンバーカードと健康保険証の一体化、いわゆる「マイナ保険証」の利用が基本となる仕組みに移行しています。今回は、こうした制度変更の概要と企業として求められる対応について解説します。

## 「マイナ保険証」とは？ 健康保険証の新規発行は原則停止

2024年12月2日以降、健康保険証はマイナンバーカードと一体化した仕組みに移行し、従来の健康保険証は原則として新規で発行されなくなっています。また、紛失や破損した場合であっても再発行は行われません。ただし、経過措置が設けられており、発行済の保険証は、有効期限内であれば最長2025年12月1日まで利用できます。なお、後期高齢者医療制度の被保険者の場合、有効期限は2025年7月31日までとなっています。政府は、医療DX推進の一環として2025年12月以降の「マイナ保険証」への完全移行を進めているため、後述するように企業としても、これに対応して準備を行なっていくことが求められます。

「マイナ保険証」とは、マイナンバーカードに健康保険証の機能を搭載したもので、次のようなメリットがあります。①医療機関や薬局での資格確認がオンライン化され、受付がよりスムーズに行える。②本人の同意があれば過去の診療情報や薬剤履歴も共有でき、適切な診療や薬の処方を受けることができる。③限度額適用認定証を提示しなくても、高額療養費制度の自己負担限度額を超えた額の一時的な支払いが不要になる。④就職や転職、引越しをしても、マイナンバーカードを保険証としてそのまま利用できる。

マイナンバーカードを健康保険証として利用するには本人による登録が必要であり、医療機関側の設備対応が未整備なケースもあるなど、マイナ保険証の利用率は、2025年3月時点で27.26%となっています。保険証の新規発行が停止された2024年12月前後に利用率が一時的に上昇したものの、その後の伸び率は鈍化している状況です。

## マイナ保険証への移行 企業に求められる対応とは

マイナ保険証制度への移行にあたって、後期高齢者医療制度の被保険者などには、制度として健康保険の資格を証明する「資格確認書」が申請をせずとも自動的に交付されます。また、マイナ保険証の利用が困難な人にも、申請により資格確認書が交付されます。この資格確認書を医療機関や薬局などで提示することで、これまで通りの負担割合で医療が受けられます。ただし、資格確認書の有効期限は原則として5年以内であり、保険者が個別に設定するため、継続して使用するには更新が必要になります。

企業としては、マイナ保険証への移行に向けて、次のような対応が求められます。まず、取得手続きは従業員や家族が行うため、制度の概要や保険証廃止のスケジュール、マイナ保険証の取得方法、扶養家族の取り扱いなどについて、従業員へ十分に周知を行うことが重要です。特にマイナンバーカードの取得には一定の期間がかかるため、未取得者へは早期に案内をするなど取得促進が重要です。そして、新制度への移行をスムーズに行うため、健康保険の手続きに関連する業務フローを見直す必要があります。具体的には、入社、退社、扶養家族の増減などの社内手続きにおいて、従来の健康保険証に関わる業務を、マイナ保険証を前提とした内容に切り替えることが求められます。

マイナ保険証への移行は、国民全体の仕組み変更と同時に、企業にとっても労務対応の見直しが必要と求められます。従業員やその家族の対応の遅れは医療現場でのトラブルにつながりかねないため、今のうちから社内体制の整備と情報提供を行い、安心して制度移行できるよう準備しましょう。

# 働きやすい職場環境を整備し 離職率低下に取り組む企業を支援

「人材確保等支援助成金」は、事業主が労働者の定着を図り、働きやすい環境を整備するための支援を目的としています。労働者が長期的に働き続けるためには、職場環境の改善や労働条件の向上が不可欠です。人材確保等支援助成金の「雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」は、事業主がそのための具体的な取り組みを行う際の経済的な支援を提供します。

## 雇用管理制度・ 雇用環境整備助成コース

本コースは、事業主が、求職者や従業員にとって、魅力ある職場を創出するため、雇用管理制度や従業員の業務負担を軽減する機器・設備等（業務負担軽減機器等）を新たに導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に、取り組み内容に応じた額を助成するものです。

雇用管理制度は以下5つの制度を指します。

- ①賃金規定制度
- ②諸手当等制度
- ③人事評価制度
- ④職場活性化制度
- ⑤健康づくり制度

雇用環境整備の措置とは、労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備などの導入措置を指します。

### 【支給対象事業主】

主な要件は以下の通りです。

- ・雇用保険の適用事業所の事業主
- ・認定された計画に基づき、雇用管理制度または業務負担軽減機器等を新たに導入し、対象労働者の2分の1以上に対して、当該制度・機器を実施・利用していること
- ・離職率の目標を達成していること

上記以外にも要件があります。

### 【対象労働者】

以下の条件のすべてに該当する労働者

- ①期間の定めがないまたは事実上の定めがない者
- ②事業主に直接雇用される者
- ③雇用保険の被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く）

## 【雇用管理制度および業務負担軽減機器等の要件】 《共通要件》

- ・新たに導入するものに限る
- ・整備計画期間内に退職が予定されている者のみを対象とするものではないこと

### 《個別要件》

制度ごとに個別に要件が定められています。

### 《賃金要件（加算要件）》

- ・制度導入または環境整備の実施とあわせて、対象労働者の賃金を5%以上引き上げること
- ・引上げ前3カ月と引上げ後3カ月の賃金を比較し、5%以上増加している必要がある

### 【助成額】

- ・雇用管理制度の導入：上限80万円（100万円）
  - 賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度：各40万円（50万円）
  - 職場活性化制度、健康づくり制度：各20万円（25万円）
  - ・業務負担軽減機器等の導入：上限150万円（187.5万円）
- 対象経費の1/2（62.5/100）

※括弧内は賃金要件を満たした場合の支給額

### 【終わりに】

本助成金の活用で、コストを抑えながら雇用管理制度や雇用環境を整備でき、従業員の働きやすさの向上や、離職率の低下が期待できます。

詳細は、厚生労働省の要綱をご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html)

※本記事の記載内容は、2025年6月30日現在の法令・情報等に基づいています。

# 感情的に言った「もう辞めてもいいよ」 解雇になるのか？ 退職勧奨なのか？

業務指示に従わない従業員がおり、注意をしている最中に、思わず「会社に不満があるなら、もう辞めてもいいですよ」と発言してしまいました。そう言われた従業員は怒ってその場で帰っていったのですが、後日「自分は解雇された」と主張してきました。解雇と退職勧奨、何が違うのでしょうか？

## 結論

雇用契約を会社側から解消する手段には、「解雇」と「退職勧奨」があります。解雇は、同意なく一方的に契約を終了させるもので、退職勧奨は、企業と従業員の合意に基づいて退職を促す方法です。退職勧奨は、法的リスクが低く円満に進めやすい一方、進め方を誤ると「退職強要」と判断され、慰謝料などを請求されるおそれもあります。

### 退職勧奨を適法に進めるために 注意すべきポイントとは？

退職の判断が労働者の自由意思に委ねられている限り、退職勧奨が違法になることはありません。しかし、退職を拒否する労働者に対して、執拗に退職を求めたり、「退職に応じない場合に不利益を課す」と示唆したりするような場合には、違法な退職勧奨と判断されることがあります。

解雇と異なり、退職勧奨には従業員の合意が必要です。たとえば「退職しなければ解雇する」と伝えるのはNGで、事実上の脅迫に該当し不法行為とされる可能性があります。長時間にわたる説得も退職強要とみなされるおそれがあります。

### トラブルを未然に防ぐための 退職勧奨の適切な進め方

まずは、退職勧奨の理由を整理し、社内関係者で共有します。退職勧奨を行う理由はさまざまですが、主な例として、従業員の能力不足、勤務態度不良、同僚や上司とのトラブル、信頼関係の喪失、経営上の事情などがあげられます。次に、対象従業員と個別面談を行い、理由とともに退職勧奨の意向を伝え、従業員が納得しやすい条件（退職金の上乗せや離職理由を会社都合とするなど）を提示します。そのうえで、退職届を提出してもらい、できれば退職合意書を取り交わし、後のトラブルを未然に防ぐことが望ましいでしょう。

8  
AUG

2025年

## 労務カレンダー

7	木	立秋以降に先方に届く暑中見舞は、「残暑見舞い」として出す
上・中旬		夏季休暇中の緊急連絡先の確認や、防犯対策の確認などを行う
		熱中症対策や、社員の健康管理に注意を払う
		台風などの災害に備えて、防災対策の点検や見直しなどを行う
31	日	7月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付（9月1日まで）