

人事労務管理相談室

11

2025

2025年11月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



健康保険証の廃止と活用が期待されるマイナ保険証

- ◆解雇・退職勧奨・雇止めの違い
- ◆国が行う賃金引上げの支援策

健康保険証の廃止と 活用が期待されるマイナ保険証

2025年12月1日で発行済みの健康保険証は使用できなくなります。そのため、12月2日以降は、医療機関等の窓口で、「資格確認書を提示する」、「マイナ保険証を利用する」、そして「スマホ保険証を利用する」といった3つの方法により保険診療を受けることになります。そこで、以下ではこの3つの利用方法について整理しておきます。

資格確認書

マイナンバーカードの交付を受けていなかったり、交付を受けていても健康保険証の利用登録をしていない場合には、マイナ保険証を利用できないことから、健康保険の保険者から「資格確認書」が発行されます。

資格確認書は健康保険証と同様に、医療機関等の窓口で提示することで、保険診療を受けることができます。健康保険証と同様に利用できますが、有効期間が設けられているため、その期間に合わせて差し替えが必要になります。

マイナ保険証

マイナ保険証は、健康保険証として利用登録を行ったマイナンバーカードのことをいいます。マイナ保険証は、医療機関等の窓口でマイナンバーカードを機器にかざすことで健康保険証の情報がオンラインで確認され、その情報を基に保険診療が受けられます。

なお、マイナ保険証を利用するための機器は、既に多くの医療機関等で設置されています。

スマホ保険証

2025年9月19日から、マイナ保険証に続き、機器の準備が整った医療機関等で、順次、「スマホ保険証」が利用できるようになっています。

「スマホ保険証」とは、健康保険証の利用登録がされたマイナンバーカードをスマートフォンに追加し、医療機関等の窓口でスマートフォンを機器にかざすことで、マイナ保険証と同様に利用できるというものです。これによりマイナンバーカードを医療機関等に持って行かなくとも、スマートフォンにより保険診療を受けられることもあり、利便性が上がると期待されています。

なお、スマートフォンにマイナンバーカードを追加した場合でも、実物のマイナンバーカードは引き続き利用することができます。

マイナンバーカードの交付申請、健康保険証の利用登録、さらにはスマートフォンへのマイナンバーカードの追加はすべて任意ですが、マイナンバーの活用が広まる中、企業としても活用が広がってきていることを従業員に案内してもよいかもしれません。

解雇・退職勧奨・雇止めの違い

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

従業員が退職となる場合、自己都合の理由が多くなっていますが、労働契約の終了としては、定年退職、解雇、整理解雇、退職勧奨、雇止めなど様々な類型があると思います。この中で、解雇、退職勧奨、雇止めの違いを教えてください。



社労士

解雇は、何らかの事情により会社が一方的に労働契約を終了させることをいいます。従業員の意思に関係なく、会社が一方的にという点が、重要です。ただし、現実にはその解雇が有効であるかという問題は残ります。理由を問わず、解雇できるというのではなく、(1)客観的に合理的な理由があり、(2)社会通念上相当と認められる解雇でなければ、争った際に無効となる場合があります。



なるほど。退職勧奨も会社が働きかけるものですね？



そうですね。退職勧奨は、会社が従業員に退職してはどうかと勧めることをいいますが、従業員が自由意思で退職に応じるか否かを決めることになります。



会社が退職を勧めるだけで、その判断は従業員に委ねられているということですね。



はい、そうです。退職勧奨に応じなかったときには、労働契約は継続することになります。



会社から従業員に話をするようなことがあれば、どちらなのか分かるように伝える必要がありますね。



その通りです。解雇も退職勧奨も無期労働契約・有期労働契約のいずれにも起こりうるものですが、雇止めは、有期労働契約の場面で発生するものです。具体的には、会社から有期労働契約の更新を行わず、契約期間満了をもって退職となることをいいます。仮に、有期労働契約の途中で労働契約を終了させるのであれば、それは解雇になります。



なるほど。整理ができました。



ただし、雇止めも有期労働契約の終了日であれば、いつでも労働契約を終了できる訳ではありません。更新の判断基準に基づいて、判断する必要があります。



こちらも理由が重要だということですね。

ONE POINT

- ① 解雇は、何らかの事情に基づき、会社が一方的に労働契約を終了させることをいい、退職勧奨は、会社が従業員に退職を働きかけるもので、従業員が自由意思で応じるかを決めることをいう。
- ② 雇止めは、有期労働契約の更新を行わず、期間満了をもって退職させることをいう。

国が行う賃金引き上げの支援策

今年度はこれまでで最大規模での最低賃金の引き上げが行われることになりました。厚生労働省や経済産業省では、賃金の引き上げを行う中小企業を支援するために、助成金や補助金制度を設けています。

業務改善助成金

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金（※）を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されるものです。

この助成金は、2025年9月5日から以下の拡充が行われ、使いやすくなっています。

※事業場内最低賃金とは、事業場でもっとも低い時給のことをいい、地域別最低賃金と同じように計算します。

(1) 対象事業場の拡大

この助成金は従来、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業所が対象とされていましたが、2025年9月5日より対象が拡大され、事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金未達までの事業所が対象となりました。例えば、改定前の地域別最低賃金が1,000円で、改定後の地域別最低賃金が1,063円の場合、以前は、事業場内最低賃金が1,000円から1,050円までの事業所が対象でしたが、事業場内最低賃金が1,051円から1,062円までの事業所も対象となります。

(2) 手続きの簡略化

これまでは事前に賃金引き上げ計画を作成・提出した上での助成金を申請することになって

いましたが、こちらも2025年度の該当する地域の最低賃金改定日の前日までに賃金の引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要となりました。

経済産業省が取り扱う補助金

経済産業省においても生産性向上の賃上げ支援を強化しており、以下の3つの補助金が用意されています。補助金の概要は以下の通りです。

【ものづくり補助金】

生産性向上に資する革新的な新製品・新サービス開発を行う中小企業等の設備投資等を支援するもの

【IT導入補助金】

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援するもの

【中小企業省力化投資補助金（一般型）】

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しするもの

これらの補助金についても、対象企業を拡大する要件の緩和が行われています。具体的には、指定する一定期間に、3ヶ月以上改定後の地域別最低賃金未達で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いる事業者を対象としています。

助成金・補助金については、細かい要件が設けられています。ここでは概要のみを説明しているため、申請を検討する際は事前に情報を確認しておきましょう。