

大滝・馬場人事労務研究所便り



マイナ保険証への移行に伴う対応について

◆9月9日から「資格情報のお知らせ」送付開始

12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行します。協会けんぽでは、9月9日から既加入者に対する「資格情報のお知らせ」の送付を行っています。

この「資格情報のお知らせ」は、令和6年12月から健康保険の各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号の確認等に用いるもので、一部は被保険者が携帯しやすいよう切り取って利用可能なレイアウトの紙製カードとなっています。

特定記録郵便で会社へ送付されてきますので、各被保険者に配付等する必要があります。なお、12月2日以降の新規加入者については、資格取得時に送付されてくることとなります。

◆従来の被保険者証の扱い

マイナ保険証に移行した後も、現行の保険証がすぐに使えなくなるわけではありません。そのため、令和7年12月1日までに退職する従業員からは、従来どおり保険証を返納してもらう必要があります。令和7年12月2日以降は、被保険者による自己破棄も可能となりますので、返納してもらわなくても構いません。

◆マイナ保険証を持っていない加入者への「資格確認書」の発行

新規加入者については、12月2日以降、資格取得届などによる本人からの申請に基づき、会社を経由してマイナ保険証を持っていない加入者に発行されます。

既存の加入者については、令和7年12月2日までに協会けんぽが必要と判断した人に対して発行されます。

なお、資格確認書の取扱いについても、従来の被保険者同様、有効期限内に退職した場合、会社へ返納してもらう必要がありますので退職手続きにあわせて回収しましょう。

外部シニア人材の受入に前向きな中小企業は約6割～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は9月5日、「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」の集計結果を発表しました。全国の338商工会議所が2024年7月8日～31日に調査を実施し、2,392社から回答を得ています。

◆人手が「不足している」と回答した企業は63%

人手が「不足している」と答えた企業は63.0%と前年比5.0ポイント低下していますが、依然として厳しい状況が続いています。

人手不足企業の6割超（65.5%）が、事業運営への影響について、「非常に深刻（廃業のおそれ）」（4.2%）または「深刻（事業継続に支障が出るおそれ）」（61.3%）と回答しています。

◆中小企業の約6割が外部シニア人材の受入に前向き

シニア人材の活用について、法定下限（60歳）を超える61歳以上の定年の措置を講じている企業は52.2%で半数を超えています。定年後、法律上の義務（65歳まで）を超える継続雇用の措置を講じている企業は63.2%、「上限はない」とする企業は32.0%でした。規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い傾向です。

回答企業の4社に1社（25.5%）が外部シニア人材を既に「受け入れている」と回答し、「適当な人材がいれば受け入れたい」（35.2%）と合わせると、約6割（60.7%）が受入に前向きです。

また、外部シニア人材の採用ルートは、「公的職業紹介」（62.7%）、「従業員による紹介」（47.3%）、「民間職業紹介」（36.1%）の順で多くなっており、「リファラル採用」として注目されている「従業員による紹介」が半数近くに達しています。

◆外国人材の受入に前向きな企業は半数以上

外国人材を「既に受け入れている」企業は24.6%で2割を超えています。「今後受け入れる予定」（4.5%）、「受け入れるか検討中」（22.5%）と合わせると、半数以上（51.6%）が外国人材の受入に前向きな意向です。

～今月の判例研究～

今月は、S県社会福祉協議会（以下「Y」）の福祉用具の技術者として採用され18年勤務した主任技師（以下「X」）が、総務課への配置転換命令は違法と訴えて損害賠償を求めた滋賀県社会福祉協議会事件の上告審（最二小判令6.4.6）を解説します。事案は以下の通り。Xは、平成13年3月、財団法人Yの福祉用具センターにおける福祉用具の改造・製作並びに技術の開発（本件業務）に係る技術職として雇用された。Xはそれ以降、技術職として勤務していた。XとYとの間には、Xの職種及び業務内容を技術職に限定する旨の合意があった。YはXに対し、その同意を得ることなく、平成31年4月1日付で総務課施設管理担当への配置転換を命じた。Xは、職種及び業務内容の変更を伴う配置転換命令はXの職種等を限定する旨の合意に反するとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償等を求めた。原審（大阪高判令4.11.24）は、元々従事していた業務の廃止に伴う配転命令は配転命令権の濫用に当たらず、違法とはいえないと判断しXの損害賠償請求を棄却したので、Xが上告。最高裁は、以下の理由でXの上告理由を認め、本件配転命令について不法行為を構成すると認める事情の有無や、YがXの配置転換に関しXに対して負う雇用契約上の債務の内容及びその不履行の有無等についてさらに審理を尽くさせるために、本件を原審（大阪高裁）に差し戻しました。

判決のポイント 労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。XとYの間には、Xの職種及び業務内容を本

件技術職に限定する旨の合意があったというのであるから、YはXに対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限を有していなかったというほかない。YがXに対してその同意を得ることなく本件配転命令につき、Yが本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があったとしました。

実務上の留意点 本件の原判決（大阪高判）は、「本件配転命令は、Xにおける福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種を限定して採用されたXにつき、解雇もあり得る状況のもと、これを回避するためのものであると言えます。また、その当時、本件事業場の総務課が欠員状態となっていたことやXがそれまでも見学者対応の業務を行っていたことからすれば、配転先が総務課であることについても合理的な理由があるとはいえます。さらに本件配転命令にも不当な目的があるともいえないものでした。Xにとっては、一貫して技術職として就労してきたことから事務職に従事することが心理的負担になっていることを考慮しても、本件配転命令が違法無効といえない事情にありました。しかし、原審の結論は、最高裁（東亜ペイント事件最二小判昭和61.7.14）の判旨（職種限定の合意がない場合は、会社は個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有する＝職種限定がある場合には労働者の個別的同意が必要）に反することになります。

そこで、会社としては、営業所が閉鎖するなどの事情がある場合には、勤務地限定・職種限定で勤務している従業員に対して、本件の場合、総務課に転勤か、退職金の割り増しによる退職を提案した上で、その提案を一切拒否した場合に解雇するという手段を採ればよかったのではないかと思います。職種や勤務地を限定する合意がある場合は、会社が一方的に職種や勤務地の変更を命ずるのは不適切です。職種や勤務地を変更せざるを得ない事情があるときでも、従業員に適切な提案をして選択させる方法が良いと考えます。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省は8月に、2024年版の厚生労働白書を公表しました。初めて「こころの健康」を特集し、健康状態にとって最大のリスクを「ストレス」と答えた人の割合が15.6%と、20年間で3倍に増えたことが示されました。内容としては、こころの不調を学校や職場に相談すると「思う」との回答は8.0%にとどまり、精神障害による労災認定数は22年度に710件と過去最多となりました。今回の白書では「こころの不調」について対策の必要性を強調しています。（馬場）