



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2  
ザ・テラス丸の内 903  
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185  
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

## 最低賃金の引上げと企業対応

### ～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より

#### ◆過去最高の引上げ額となった今年の最低賃金

今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円引き上げられ過去最大の引上げ幅（引上げ率5.1%）となっています。

11月1日に新しい最低賃金が発効した徳島県は、全国平均を大きく上回る84円の引上げ（引上げ率9.4%）となったことが大きく報じられるなど、最低賃金引上げの企業への影響の大きさを物語るものとなっています。

#### ◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。

そのうち、2022年度調査の全有効回答企業（7,634社）に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねたところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容（複数回答）は、「賃金の引上げ（正社員）」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービスの価格・料金の引上げ」（45.3%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（36.1%）、「賃金の引上げ（非正社員）」（34.9%）、「給与体系の見直し」（28.1%）、「労働時間の短縮」（24.4%）などが挙がっています。

#### ◆今後も続くことが予想される最低賃金の引上げ

最低賃金の引上げは今後も続いていくことが予想されます。自社における影響を踏まえて、引き続き対応を検討していく必要があるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」結果】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/246.html>

---

## マイナ保険証の利用登録の解除について

### ◆マイナ保険証の登録は解除できる

12月2日に迫った現行の健康保険証の廃止とマイナ保険証への一本化に伴い、マイナンバーカードを取得していない方やマイナンバーカードを健康保険証として利用する登録をしていない方などには、保険者から資格確認書が交付され、それを医療機関に提示することにより、これまでと同様に保険医療が受けられます。

そして、いったんマイナンバーカードに健康保険証の情報をひも付けた後で、情報漏洩が不安などの理由により、その登録を解除した方にも資格確認書が交付されます。

当初、マイナ保険証の登録は原則として解除できないことになっていましたが、2023年に政府は、利用登録自体が任意で行われることなどを踏まえ、登録後の解除を認めることに方針変更しました。

### ◆マイナ保険証の登録解除の流れ

その後、厚生労働省は、2024年10月に「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」という保険者向けの通知を出し、10月28日から医療保険者等向け中間サーバーで保険者からの解除申請の登録を受け付けるので、保険者にも加入者からの解除申請の受付を開始するよう求めました。皆さんの所属する保険者のホームページに告知が出ているか確認してみましょう。

マイナ保険証の利用登録解除の全体の流れは、次のとおりです。

- (1) 加入者からの利用登録の解除申請の受付（加入者）
- (2) 解除申請者に対する資格確認書の交付（保険者）
- (3) 中間サーバーへの解除申請者の情報の登録（保険者）
- (4) 解除申請者の解除状況の確認（保険者）

(1)の解除申請の受付は、加入者が申請書を保険者から取り寄せ、書面で保険者に提出します。(2)の資格確認書の交付は、12月2日以降、利用登録の解除がなされるまでの間に行います。なお、現行の健康保険証は最長で令和7年12月1日まで使えるため、保険者は、その有効期限が切れる前に資格確認書を交付すれば良いとされています。会社の担当者の方は、資格確認書の交付が事業主を通して行われるのかを保険者に確認すると良いでしょう。

(3)で保険者は、中間サーバーで解除依頼の登録をし、国はその翌月に登録を解除します。(4)で保険者は、月次で各保険者に通知されるマイナ保険証の利用登録状況を確認します。

【厚生労働省「マイナ保険証の利用登録解除の運用について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/001317966.pdf>

---

## 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）の施行に伴う、令和7年4月1日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

### ◆高年齢雇用継続給付とは

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に、給付金を支給する制度です。

### ◆対象者

60歳に達した日（その日時時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日）が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

### ◆支給率

#### 【令和7年3月31日以前の方】

○61%以下⇒各月に支払われた賃金額の15%

○各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率

○75%以上⇒不支給

#### 【令和7年4月1日以降の方】

○64%以下⇒各月に支払われた賃金額の10%

○各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率

・75%以上⇒不支給

リーフレットには、支給率の早見表なども掲載されています。高年齢雇用継続給付を受給予定の方、申請予定の事業主の方は、確認しておくといでしょう。

【厚生労働省「令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564\\_00043.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html)

---

## ～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

### 「退職勧奨による紛争リスク」

#### 1. はじめに

会社が、従業員に対して退職勧奨を行うこと自体は、何ら違法行為ではありません。

もっとも、その実施方法によっては、退職勧奨が違法となることもあるため、注意を要します。

#### 2. 退職勧奨が違法とされるケース

##### (1) 長時間、多数回にわたる退職勧奨

長時間、多数回にわたる退職勧奨は違法になる可能性があります。

上司5人が従業員に対して、約4か月にわたり、30回以上の面談を行い、8時間ももの長時間にわたって退職勧奨を行ったという裁判例があります。

この事案では、退職勧奨の頻度、面談時間の長さは、許容できる範囲を超えており、違法な退職勧奨と認定されています。

会社としては、退職勧奨の頻度、回数、面談時の発言内容等に注意する必要があります。

仮に上記事例より少ない人数や期間・回数による退職勧奨であっても、強い言葉を用いたり、退職しないという意思を明確にしている従業員に退職勧奨をしたりすれば、同じく違法になる可能性があります。

##### (2) 誤解に基づき退職させられた場合

従業員が、会社の事実と反する説明により誤解を生じ、これによって退職の意思表示を行った場合、退職勧奨は無効になる可能性があります。

過去にも、解雇事由が存在しないにもかかわらず、会社があたかも解雇できるかのような説明を行い、従業員に退職届を提出させた結果、退職の意思表示が誤解に基づくものとして無効と判断された裁判例があります。

#### 3. 退職勧奨を進める上でのその他の注意点

##### (1) 従業員の批判に終始しない

退職勧奨を受ける側の従業員も人間である以上、自分自身に対する批判を受けると反抗する気持ちが生じ、反発して交渉が進まないということになりかねません。

そこで、会社としては、従業員を批判するのではなく、会社の業務内容や雰囲気に従業員がミスマッチである、会社の求めるレベルの業務をこなしていくには従業員の負担が大きい等、従業員のために転職したほうがよいのではないか、といった視点で話を進めることをお勧めします。

---

(2) 即時の回答を求めない

退職勧奨を行った際に、従業員に対し即時の回答を求めがちですが、従業員の反発を招きかねないので、検討期間を設けるべきです。

少なくとも1週間程度の検討期間を設けて、次回面談日程を決めるなどして交渉を継続すべきです。

(3) 退職合意書を作成する

退職合意書を作成する場合には、秘密情報の不使用や必要に応じて競業避止義務等の条項を設定しておく、退職後のトラブル防止、会社の利益確保につながります。

退職勧奨それ自体はもちろん、退職合意書を作成する際の文案についても、お気軽に弁護士にご相談ください。

## MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

今年の冬は、インフルエンザ、新型コロナウイルス、マイコプラズマ肺炎の「トリプルデミック」への警戒が必要だとニュースで見ました。

年内に色々な業務をひと段落させ、気持ちよく新年を迎えたいところではありますが、まずは健康第一に、残りの2024年をお過ごしください。

### ★冬季休暇について

休暇期間：2024年12月28日(土)～2024年1月5日(日)

休暇中はご不便をおかけいたしますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

山下