



# SATO 社会保険労務士法人 News Letter

2020年12月号 (No.162)



## 🎁 今の特集 🎁

1. 育児休業中の保険料免除
2. マイナンバーカード QR コード付申請書
3. 労働者派遣法改正
4. コロナ差別解消法案

### 1. 育児休業中の保険料免除

厚生労働省は第135回社会保障審議会にて育児休業を取得する際の社会保険料免除の要件を見直す考えを示しました。

現行の健康保険法では「育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴収しない。」と定められています。

#### 【現行】

- ・月の末日に育児休業を取得していることが基準
- ①12月1日～12月15日まで育児休業取得  
→社会保険料は免除されない
- ②12月31日のみ育児休業取得  
→社会保険料が免除される

#### 【改正案】

- ・2週間以上の育休取得を保険料免除の基準とする
- ・連続1ヵ月以上の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。
- ①12月1日～12月15日まで育児休業取得  
→社会保険料が免除される
- ②12月31日のみ育児休業取得  
→社会保険料は免除されない

免除要件が厳しくなることで保険料をめぐる不公平な状況の是正だけでなく、月末に縛られない自由な育児休業の取得によって男女間における育児休業取得格差の解消への効果が期待されています。

参照元：厚生労働省(第132回・第135回社会保障審議会 医療保険部会資料)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14424.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14424.html) (第132回)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15049.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15049.html) (第135回)

### 2. マイナンバーカードのQRコード付申請書

総務省より、11月28日からマイナンバーカード未取得者に向けてマイナンバーカードの申請書が発送されています。申請書にはQRコードが付いており、スマートフォンで申請が可能です。

全世帯普及を目指しているマイナンバーカードですが、現在の普及率は20%ほどで、普及率促進の為、2021年3月末までには申請書の全国配布が予定されています。

### マイナンバー通知カードの新規発行は2020年5月に廃止済

「通知カードは持っているけど、マイナンバーカードは申請していない。」という方もいらっしゃるのではないでしょうか。

通知カードの新規発行は2020年5月25日に廃止されており、今持っている通知カードに記載されている情報(住所など)が現状と異なる場合、マイナンバーを証明する書類として使用できません。

住民票の転入・転出、銀行口座開設、パスポート申請など、マイナンバーが必要となる場面は多く、マイナンバーカードも健康保険証としての利用が可能になったり、運転免許証との一体化が予定されていたりと、今後使用する場面は増えていきますので、これを機に申請を行いましょ！

参照元：地方公共団体情報システム機構『マイナンバーカード総合サイト』

<https://www.kojinbango-card.go.jp/>

### 3. 労働者派遣法改正

2021年1月に施行される派遣法改正の4つの内容が、2020年10月9日に官報にて発表されました。

1. 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け  
派遣元事業主に対して、派遣労働者の雇入れ時に、派遣元事業主が実施する教育訓練計画等の説明が義務付けられます。
2. 労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成について  
派遣労働者への労働条件・就業条件明示は、企業間のやりとりではデジタル化が認められていませんでした。2021年以降、デジタル化が認められ、契約関係の書類でも押印そのものを求めないデジタル文書の対応が可能になります。
3. 派遣先における派遣労働者からの苦情の処理について  
派遣労働者から、労働関係法上(労働基準法・労働安全衛生法・育児休業・介護休業)に関する苦情・相談があった場合、派遣先企業も対応することが義務化されます。
4. 日雇い派遣について  
日雇い派遣労働者が契約解除となる場合は、無断欠勤や職務怠慢など派遣労働者側の問題がある場合を除き、雇用機会の確保のために派遣元事業主で休業手当などの支払いが義務となります。

労働者派遣のサービスを利用されている企業は、2021年1月1日施行のため、年内の対応が必要となります。

### 4. コロナ差別解消法案

新型コロナウイルスの影響により業績が悪化し、従業員を解雇せざるを得ない場合に解雇は可能なのでしょうか。

労働契約法19条によりますと、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合の解雇は権利濫用として無効とされています。そして判例では整理解雇の場合は、以下4点の全てを満たした場合は適法となります。

- ① 人員削減の必要性
- ② 解雇回避努力が尽くされたこと
- ③ 被解雇者選定の妥当性
- ④ 手続き履践の妥当性

コロナによる場合もやはりこれらの要件を満たす必要があると言えます。

現行法上、コロナを理由とする解雇も基本的には通常の場合と同様に労働契約法の規定等に基づいて判断され、コロナによる業績悪化の場合には人員削減の必要性

が認められる可能性が高まりますが、解雇回避の努力や人員の選択、また労働者への真摯な説明や説得などの対応状況が重要なもの通常の場合と同様です。

今回、成立を目指しているコロナ差別解消法では、罰則規定は無いもののコロナ感染を理由とする解雇や差別的取り扱いなどが禁止されます。

コロナ感染を理由とする懲戒解雇は非常に困難であり、コロナ差別解消法が成立した場合はより難しくなることが予想されます。コロナに感染した場合にはこれらの点に留意しつつ、従業員と十分に話し合うことが重要と言えるでしょう。

## SATOコラム

### 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働ける職場環境をつくる気運を盛り上げるため、広報ポスターの作成・掲示、啓発動画の作成など集中的な広報・啓発活動を実施することとしています。

ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」においても同様の案内がされており、同サイト内にハラスメント対策の情報や「NO!ハラスメント」応援動画が掲載されている特設ページが開設されています。

[https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/month\\_harassment-bokumetsu](https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/month_harassment-bokumetsu)



#### 【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 札幌オフィス

〒065-8631

北海道札幌市東区北5条東8丁目1-33

TEL: 011-351-3010