

■労働関係指標【令和6年9月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.4% (前月に比べて0.1ポイント減少)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.24倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,782万人 (前年同月比26万人増加)	現金給与額 (特別に支払われた給与を除く)	292,551円 (前年同月比2.8%増)

Topics 1. テレワーク実施における運用と実務

令和7年4月1日施行の改正育児介護休業法では、要介護状態の対象家族を介護する労働者及び3歳に満たない子を養育する労働者に対し、テレワークの選択を可能にする措置の導入が事業主の努力義務となります。併せて、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対する措置として、テレワーク等(10日/月)が選択肢として組み込まれています。しかしながら、公益財団法人日本生産性本部が実施した「第14回働く人の意識調査」によると、テレワーク実施率は令和2年の調査開始以降過去最低を更新し、中でも中規模企業・小規模企業の減少率が高い結果となりました。

Point1 時代の変化に即したテレワークのあり方

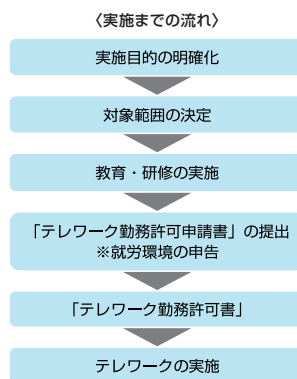
アフターコロナのテレワークの傾向としては、これまでのようなBCP対策だけでなく、柔軟な働き方を希望する優秀な人材の採用・雇用維持、従業員エンゲージメント向上、女性活躍推進、企業価値向上など、テレワークの実施を経営戦略の一環として位置づける企業が増えています。まずは自社におけるテレワークの実施目的を明確にし、その目的に合わせて実施対象者の範囲や実施形態・実施頻度などを見直すことがポイントです。

Point2 対象者範囲の検討と適用時のポイント

テレワーク環境を整備すると同時に、業務の棚卸しや業務プロセスの見直しを実施し、テレワークで行える業務の範囲を特定し、実施対象者を拡大していくことが望まれます。対象業務や対象者の範囲を定める際は、これまでの業務の在り方を前提とするのではなく、職務内容の本質的な見直しや管理者側の意識改革、業務遂行方法の見直し等を検討してみましょう。現状、業務遂行に悪影響が生じていたり労務管理上の問題が生じていたりしている場合は、テレワークの実施対象者を見直し、自立的に働けない従業員にはテレワークを適用しないことも考えられます。

●他社事例

- ▷ 数年かけて対象者を生産工程以外の全従業員に拡大した
- ▷ 名刺に携帯番号のみを記載し、社内勤務者の電話対応の負担を軽減した
- ▷ 工場勤務の従業員の業務の棚卸しを実施し、業務の一部をテレワークで実施可能とした
- ▷ 工場勤務の従業員にタブレット型端末を1人1台支給したところ業務効率がアップし、従業員満足度も向上した



Point3 テレワーク実施者の人事評価

テレワーク制度の実施に伴い人事評価制度の見直しを行う場合は、通常勤務の従業員とテレワークで働く従業員のいずれにとっても納得感のある評価制度とすることが重要です。

●評価制度構築のポイント

<input checked="" type="checkbox"/> できるだけシンプルで分かりやすい制度にする <input checked="" type="checkbox"/> 評価の対象、項目、基準等をオープンにする <input checked="" type="checkbox"/> 評価者及び被評価者に評価制度を十分に理解させる	<input checked="" type="checkbox"/> 評価者の評価スキルの向上を図るため評価者研修を実施する <input checked="" type="checkbox"/> 評価結果を被評価者にフィードバックする <input checked="" type="checkbox"/> 被評価者の自己評価と評価者による評価のすり合わせを行う
--	---

テレワークは労働者が自立的に働くことを前提とするものであり、その点において「目標管理」と親和性が高いと言えます。目標設定→実行→評価→改善のPDCAサイクルを回しながら処遇に反映することで、評価の見える化が図られます。また、テレワークでは、「何をやるか」「いつまでにやるか」「どこまでやるか」「どれくらい時間をかけるか」を明確にすることも重要です。勤務形態に関わらず、公平かつ適正な人事評価が行われる仕組みが整備されていることにより、評価する立場にある管理職も評価される側の部下も安心して働くことができ、従業員エンゲージメント向上につながります。

Point4 テレワーク導入時・運用上の課題

Q1. 情報セキュリティ対策はどうしたらいいの？

A1. マルウェア感染対策、不正アクセスや端末の紛失・盗難といった事故を未然に防ぐためには適切な対策と運用が重要です。総務省の「中小企業等担当者向けテレワークセキュリティの手引き」を参考に、適切なルールを定め、対策を実施しましょう。IPAなどの公的機関が公表しているテレワーク勤務者向けの教育用ツールを活用し、従業員のセキュリティ意識の向上を図ることも有効です。

Q2. メンタルヘルス不調が心配・・・

A2. 特に新入社員や配置転換したばかりの従業員の場合、職場の人間関係が十分に構築できておらず、業務の進め方もよく分からないことで不安やストレスを感じやすくメンタルヘルス不調を引き起こしやすい傾向があります。従業員本人によるセルフケアを積極的にサポートしたり上司などによるラインケアを実施したりするほか、心の健康について相談できる窓口を設定するなどの体制を整備することが重要です。また、テレワークではオンとオフの切り替えが難しくなることから、休憩時間を明確に設定することや時間外労働や休日労働を原則禁止とすることもメンタルヘルス対策として有効です。

今回の法改正は、育児や介護をする労働者のフルタイムでの早期職場復帰の実現を背景としていますが、働く場所や時間を柔軟に活用することができるテレワークは、同時に、優秀な人材の確保や離職防止にもつながります。テレワークの導入や運用の見直しを検討している、人事評価制度を整備したいなどのご要望がございましたら弊社担当者までご相談ください。

Topics 2. 健康保険被保険者証の廃止

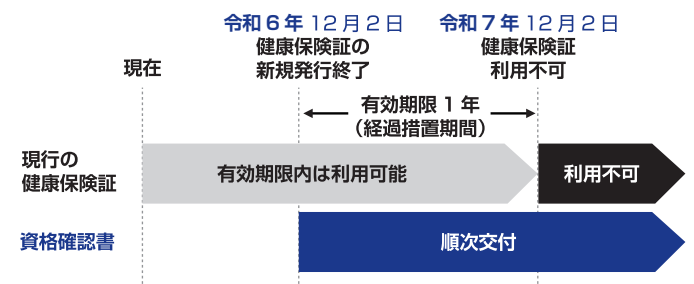
現行の健康保険被保険者証（以下「健康保険証」という）の新規発行は令和6年12月1日で終了し、同月2日以降はマイナンバーカードを健康保険証として利用する仕組み（マイナ保険証）に移行されます。（発行済みの健康保険証は、移行後1年間は有効）今回はマイナ保険証を使用しない場合の今後の対応について説明いたします。

Point1 マイナ保険証をもっていない場合

令和6年12月2日以降、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については「資格確認書」が発行されます。

現行の健康保険証が発行されている人の中にも、マイナ保険証を利用できない人もいますが、令和7年12月1日までは健康保険証が利用できるため、発行済みの健康保険証が使用できなくなる日まで（令和7年9月以降）に資格確認書が発行されることになっています。

●資格確認書の交付スケジュール及び現行の健康保険証での利用可能期間



デジタル庁「資格確認書（マイナ保険証以外の受診方法）」（令和6年11月）

Point2 従業員への説明

会社は、令和6年12月2日以降に資格確認書が発行された時は、従業員へ資格確認書を配布し、退職時には回収することが必要となります。また、資格確認書の有効期限（4～5年の予定）が到来する時は、新しい資格確認書が発行されるため、改めて配布することが必要となります。

配布や回収にかかる負担を軽減するため、従業員に対してマイナ保険証の利用を推進することをお勧めします。

Point3 今後の対応

令和6年12月2日以降は、新たに被保険者や被扶養者になる方が資格確認書の発行を必要とする場合は、「被保険者資格取得届」または「被扶養者（異動）届」を提出する際に資格確認書の発行が必要であることを明示することになります。したがって、会社は、従業員が入社する際にマイナ保険証の利用登録が完了しているかを確認する必要があります。マイナ保険証をお持ちでない方には、医療保険者等は職権で資格確認書を発行することが可能ですが、職権による場合は、資格取得時に申請した場合よりも発行に時間を要することとされているため、注意が必要です。

Topics 3. 基本に帰る - 海外赴任規程

本年は、海外赴任規程に関するご相談の多い年でした。トレンドとして、ご相談で最も多かったのは、①最近の円安・現地インフレに対応し、駐在員の処遇をどう見直すべきか？②駐在員の帯同配偶者が現地で就労したいと希望しているが、認めるべきか？の2つでした。

①については、基本給部分を上げて、帰国後に下げる訳にはいきませんので、手当てで調整することになります。具体的金額としていくら上げるのかという点のほか、現状に合わせて海外赴任規程上の手当金額表を変更するのか、一時金の扱いとする条文を加えるのかは、会社の判断によります。

②については、2024年7月号-Vol.257でも解説いたしましたが、海外赴任規程自体が、帯同配偶者が専業主婦であることを想定していることが殆どであり、これを認めると、ビザ・社会保険・税金を含めて、会社にとっては大きな事務負担となります。しかし、配偶者のキャリア継続支援の重要性や、特に中小企業では、本社からの給与・手当だけでは、生活費として十分ではないという配慮から、消極的ながら認めるというケースが増えています。

筆者にとって、とても印象的だったことは、上場してもおかしくないほどの大規模な会社でも、海外赴任規程が旧いままアップデートされておらず、現実の運用と乖離しており、かつ運用の根拠が不明なケースが、ままた見られたことです。実際に、以下のような相談事例がありました。

③現行規程では、海外給与の具体的金額が、職位別一覧として掲載されているが、実際には、国内勤務時の給与の1.2倍～1.5倍の金額が支払われており、その金額の計算根拠が不明である。

➔ 国内勤務時の手取金額を補償する形で海外基本給を設定し、物価や環境が異なる地域/国ごとに各種手当を上乗せする形が一般的です。国内勤務者と海外駐在員との公平さがポイントです。

④現地での子女教育費につき、いくらまで会社が負担するか、根拠が不明である。

➔ 現地に日本人学校がある場合は、そちらに通わせてもらい、入学金・学費等は会社が負担する形が一般的です。インターナショナルスクールしか選択肢がない場合は、金額が高額になるので、本人にも一定の負担を求める場合が殆どです。背景として、国内勤務であれば、公立の小中学校に通わせれば学費等は無料であることとの公平を期す、という考えがあります。

⑤現地での住宅費・家具費につき、いくらまで会社が負担するか、根拠が不明である。

➔ これも、国内勤務であればかからなかった費用は、会社が負担するという考えが基本になります。会社が全額負担する会社もかなりありますが、日本と比して広くグレードの高い住居が用意されることが多いので、ある程度本人にも負担してもらおうケースもあります。

上記のいずれの事例も、国内勤務時と比べた「ノーロス・ノーゲイン」の原則に立ち帰って考えれば、大きくは外れない地点には辿り着けるものと思われました。海外赴任というと、人事労務の分野では、応用/特殊分野と思われがちですが、基本に立ち帰ることの重要性を、改めて感じた次第です。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《師走》一陽来復

季節はずれに暑かった秋も終わりを告げ、日に日に寒さが厳しくなり、本格的な冬の到来を感じます。暖冬だった昨年の冬とは異なり、今年は師走らしい冬が戻るようです。本格的な寒さを迎える冬至には、柚子湯に入り体を温かくして過ごす人も多いかと思います。冬至は1年で最も昼間の時間が短い日ですが、この日を境にだんだんと日照時間が長くなり太陽の力が徐々に強くなっていくことから「太陽が蘇る日」や「一陽来復」といわれることもあります。冬至にはかぼちゃを食べる習慣がありますが、「いろはにほへと」の終わりが「ん」であ

ることから、終わることで新たな始まりを迎えられるとの願いを込め、「ん」がつく食べ物を食べると良いとされたようです。かぼちゃ（なんきん）は、「ん」が2個つくので特に縁起が良いとされているようです。

令和6年は1月の能登半島地震に始まり、9月には豪雨により再び石川県が襲われ、各地で災害が多く発生した年でした。今年の冬至には、令和7年が素晴らしい1年になるようにと一陽来復を願いながら過ごしたいと思います。（紗）



バックナンバーはこちらから!



<https://www.arcandpartners.com/blog/maronie>

