

T&M 労務通信

5
2020

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|
| 1 | 事業者も労働者も意識が希薄!?
第三次産業でも労災防止活動を | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
会社はパワハラ防止に何をすればいい? |
| 2 | 特集1
準備は何から? 「労働保険の年度更新」 | 8 | 事例に学ぼう! 働き方改革
I Tツールを活用した働き方改革 |
| 4 | 特集2 社員への感染を防止しながら事業を継続するには
新型コロナウイルス対策のポイント | 8 | 労務ひとこと
マイナンバーカードを
健康保険証として利用可能に |
| 6 | TOPICS
●受け入れ拡大から半年
特定技能1号の外国人数は219人
●「オフィスでの禁煙」法改正の認知度は67% | | |

事業者も労働者も意識が希薄!?

第三次産業でも労災防止活動を

東京労働局が、安全衛生に関し経営トップによる方針の表明と労災防止活動の推進を呼びかけています。

労働災害といえば製造業や建設業など第二次産業に多いイメージがあるかと思いますが。実際このような業種では危険な作業も多いため、労働災害を防止するための取り組みは非常に熱心におこなわれてきました。

一方で、サービス業など第三次産業では労働災害はあまり起こらない、あったとしても軽いケガがほとんど…といったイメージを持つ人が多いのではないのでしょうか。

第三次産業の労災は年々増加

ところが、東京都内では労働災害の

約6割を第三次産業が占めており、その割合は年々増えているといえます。

第三次産業における労働災害は、転倒、墜落、腰痛といった行動災害(作業員の行動によって起こる災害)が半数以上を占めており、そのうち約半数

が1ヵ月以上におよぶ休業をとるような災害となっています。決して軽視できない状況なのです。

しかし、第三次産業においては事業者も労働者も労働災害防止に対する意識が希薄になりがちです。

「転倒、墜落、腰痛」などの労働災害が多いことを念頭に、注意喚起のポスターを掲示する、教育訓練をおこなうなど労働災害防止活動に取り組むことが大切です。



特集

準備は何から？「労働保険の年度更新」

毎年6月から労働保険料の申告・納付手続きがスタートします（労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。この手続きを「年度更新」といい、前年の4月から今年の3月までの賃金総額をもとに労働保険料を計算します。そろそろ賃金の集計作業など準備を始めましょう。

労働保険の「年度更新」とは

まず、労働保険の年度更新とは何かを簡単に確認しましょう。労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。労災保険では、業務上または通勤途中のケガや病気などに、雇用保険では、失業したときや、在職中に育児・介護休業を取得するときなどに給付が受けられます。

この2つの制度の保険料は、労働者に支払った賃金総額をもとに算出されるため、年に一度、賃金を集計し、保険料の申告と納付をおこなう手続きをします。これを年度更新といいます。

年度更新では、前年度の保険料の確定精算と、今年度の保険料の仮払いを同時におこないます。つまり今年は、2019年4月から2020年3月までの保険料を確定精算し（「確定保険料」といいます）、2020年4月から2021年3月までの保険料を仮払い（「概算保険料」といいます）します（下図参照）。

前年度の確定保険料は前年度の賃金総額*をもとに、今年度の概算保険料は今年度の賃金総額の見込額をもとに算出します。事業を急激に拡大して人員を大幅に増やす予定があるなど大きな変動（賃金総額の見込額が1/2未満または2倍超）がある場合でなければ、「今年度の賃金総額の見込額＝前年度の賃金総額」とします。実務的には、今年度の賃金総額の見込額は、前年度の賃金総額を使用することがほとんどです。

*建設業などで賃金総額が正確に算出できない場合は「賃金総額」の代わりに、「請負金額×事業の種類ごとに定められた労務費率」を使用して保険料を算出することができます。

昨年假払いした概算保険料の額が今年の確定保険料額に対して不足していた場合は、今年の概算保険料に不足分を加算して納付します。逆に、多く払いすぎている場合には、今年の概算保険料に多かった額が充当され、残りの額だけを納付します。

申告・納付は7/10まで

年度更新の申告・納付期間は6月1日から7月10日までとなります（口座振替を申し込んでいるときは第1期が9月6日。労働保険事務組合に委託している場合は、その事務組合の日程によります）。

保険料は3回に分けて納付することもできます（「延納」といいます）。ただし、延納できるのは概算保険料が40万円以上（二元適用事業所など労災保険か雇用保険のどちらか一方のみ場合は20万円以上）の場合または労働保険事務組合に事務処理を委託している場合に限られます。

雇用保険・労災保険の率は据え置き

今年度の雇用保険料は、前年度と変わらず下表のとおりとなる予定です（3月20日現在。最新の情報をご確認ください）。なお、育児休業給付に関する保険料を失業等給付から会計上独立させることになったため内訳は変わりますが、全体の率は変わらない予



2020年度の雇用保険料率

事業の種類	率（うち労働者負担）
一般の事業	9/1000（3/1000）
農林水産・清酒製造の事業	11/1000（4/1000）
建設の事業	12/1000（4/1000）

定です。

労災保険の保険料率も変更はありません。ただし、メリット制が適用される場合はこの限りではありません。

メリット制とは、災害発生率の高い事業主には労災保険料率を高く設定し、災害発生率の低い事業主には労災保険料率を低くするというものです。事業が一定の規模以上になると自動的に適用されます。

準備は何から？

まず、昨年4月分から今年3月分までの賃金の集計をします。保険料は「賃金総額×保険料率」で算出します。

賃金を集計する際は、下のQ & Aのような点に注意しましょう。

一般拠出金も忘れずに

年度更新の際に、アスベスト健康被害者の救済費用にあてる一般拠出金

(率は0.02/1000)の申告・納付もおこないます。

高齢免除が終了しました

65歳以上^{*}で雇用保険に加入する労働者については、保険料が免除されていましたが、この措置が終了しました。令和2年4月以降について、他の雇用保険被保険者と同様に雇用保険料の納付が必要になります。

^{*}昨年4月1日に64歳以上の者

賃金を集計するには Q & A

賃金には通勤交通費も含めますか？賞与も集計に含めますか？

通勤交通費(出張旅費などは含まない)や賞与も含めて集計してください。特に、通勤定期券を現物で支給している場合は、集計漏れのないように注意してください。

パートタイマーやアルバイトの賃金もすべて含めるのですか？

労災保険料の計算では、すべてのパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険料の計算では、雇用保険に加入するパートやアルバイトの賃金を含めます。

雇用保険の被保険者となるかどうかは、右下の表を参照してください。

役員の報酬も含めるのですか？

法人の役員報酬は集計に含めません。ただし、役員の地位にあっても事実上は労働者性があると認められる場合は労働者(被保険者)となるため賃金の集計に含めます。この場合、「役員報酬」の部分は含めず、「賃金」の部分のみ算入します。

労働者性のある役員として取り扱う場合は「兼務役員届」を事前にハローワークに提出しておく必要があります。

事業主と同居する家族従事者の賃金についても、原則集計に含めません。

ただし、就業実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われている場合は労働者(被保険者)となるため集計

に含めます(労災では、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、一般事務または現場作業等にに従事していることも条件となります)。

その他、賃金の集計に含めなくてよい人はいますか？

出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向元で支払われた賃金を出向先の賃金に含めて計算し、雇用保険料の計算では生計を維持するに必要な主たる賃金を受け一方の会社でのみ被保険者となり集計に含めます。

4月から3月までの賃金を集計するということですが、当社は3月25日までの給与を4月5日に支払います。この場合、どこからどこまでを集計すればよいのですか？

「月を締め日の属する月」として集計しますので、昨年5月5日支払い分(4月分)から今年4月5日支払い分(3月分)までです。

^{*}労働保険事務組合では異なる場合があります。



労災保険・雇用保険における賃金の取り扱い		
	労災保険	雇用保険
短時間労働者の賃金(パート・アルバイト)	すべて集計に含める	以下の要件を満たせば被保険者となり、集計に含める ①31日以上雇用見込みがある ②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上である [*] 昼間学生は除く。その他例外あり。
派遣労働者の賃金	派遣先では集計に含めない	
法人の役員の報酬	集計に含めない [*] 事実上、労働者性が認められるなどの場合は集計に含める。その場合、「役員報酬」は含めず労働者としての「賃金」の部分のみ算入する。	
事業主と同居する家族従事者の賃金	集計に含めない [*] 就業実態が他の労働者と同様の場合などは集計に含める。 なお、労災保険の方が労働者となるか否かの判断が厳しい。	
出向者の賃金	出向先での集計に含める	生計を維持するに必要な主たる賃金を受け会社で被保険者となり、集計に含める
通勤交通費	集計に含める(出張旅費など実費弁償は含めない)	
賞与	集計に含める	

特集 社員への感染を防止しながら事業を継続するには

新型コロナウイルス対策のポイント

新型コロナウイルスによる肺炎の感染が広がっています。こうした中、感染から社員を守るため、また事業を継続するために企業はどのような対策を講じるべきでしょうか？ 対策のポイントをまとめました。

従業員の安全確保や事業継続のために会社としてできる備えを進めましょう。

企業が実施すべき対策のポイントは右のようなものがあります。順に説明します。

①情報の収集と発信

正しい情報を入手し、従業員に周知しましょう。例えば、以下のような入手先があります。随時更新されているので、最新の情報をチェックするようにしましょう。

【参考情報】

- ・国立感染症研究所 HP
- ・内閣官房 HP
- ・厚生労働省 HP

新型コロナウイルスに関する Q&A (一般の方向け) (企業の方向け)

②事前対策

今後、流行のピークがやってくる可能性もあります。事業を継続するために危機管理対策が必要であると想定しておく必要があるでしょう。

◆BCP (事業継続計画) の策定

BCP とは、企業が大災害などの緊急事態において損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能にするために事前に定め

1 情報の収集と発信

正しい情報を入手し従業員に周知

〈情報の入手先の例〉

厚生労働省、内閣官房、外務省、都道府県、国立感染症研究所など

3 感染防止策の実施

〈例〉

手洗い・マスク着用の徹底
来訪者管理の徹底
外出や対面会議を避ける
通勤方法の変更 など



ておく計画のことです。

◆備蓄品の確保

マスクや消毒用アルコールなどの確保が考えられます。

③感染防止策の実施

リスクを減らすために適切な行動を取る必要があります。事業内容によりますが、たとえば次のようなものが考えられます。

〈例〉

- ・手洗い
- ・マスク着用の徹底
- ・来訪者管理の徹底
- ・外出や対面の会議を避ける

来訪者にも入館時にアルコール消毒をおこなってもらうようアルコールポンプを備え付けている所も多いでしょ

2 事前対策

〈例〉

BCP (事業継続計画) の策定
備蓄品 (マスク、消毒用アルコールなど) の確保 など

4 事業への影響・財務状況を分析

自社の事業への影響がどの程度あるのかの分析し、運転資金を把握

→ 行政や金融機関の支援制度の情報収集



う。

人が集まるイベントや会合を中止する企業も増えています。

また、リスクを減らしながら事業を継続するために働き方の工夫も必要でしょう。

〈例〉

- ・時差出勤の奨励
- ・テレワーク・在宅勤務
- ・テレビ会議システムの利用 など

イベントや会合よりも感染リスクが高いと言われているのが通勤ラッシュです。満員電車に乗らなくても済むよう時差出勤を奨励するのも1つの方法でしょう。

東京都では数年前からオリンピック開催時の混雑緩和のためにテレワークを推進するよう企業に呼びかけてきました。近年ではテレワークの導入が広

がりつつあり、今回の新型コロナウイルス対策においても全社的に在宅勤務を実施する企業が増えています。

店舗での接客販売や工場での作業など、どうしても出勤しなければできない業務もありますが、パソコンを使用した事務作業などは環境さえ整えれば自宅でできるものも多いはずです。

新型コロナウイルスへの感染が疑われる場合の隔離期間は14日間、あるいは30日間とも報道されています。保育所や学校が休園・休校となれば、育児中の社員が出勤できなくなります。

そう考えると、流行が拡大すれば出社できる社員がほとんどいなくなる可能性もあるのです。

通勤時の人ごみを避けて感染リスクを減らすため、また流行のピーク時に働ける人を少しでも確保するためにも、在宅勤務できる体制を整えておく必要があります。

また、軽い咳や微熱程度なら我慢して出勤してしまう従業員もいるかもしれません。そのような場合どうするのか、同居している家族に発熱や咳などの症状が出ている場合はどうするのかといったことも決めて周知しておく必要があるでしょう。

感染拡大を防ぐために休んでもらう場合、賃金の支払いはどうなるのかについては後半のQ&Aで詳しく解説します。

④融資などの情報収集

新型コロナウイルスの流行により観光業などはすでに大きな影響を受け、廃業に追い込まれるところも出ています。

自社の事業がどの程度の影響を受ける可能性があるのか分析し、必要となる運転資金を把握する必要があります。

す。

日本政策金融公庫や一部の自治体、金融機関では、新型コロナウイルスにより経営に影響を受けている企業への緊急融資を実施しています。こうした

支援制度の情報収集もおこなひましょう。

雇用調整助成金についても新型コロナウイルス対策として特例が設けられています。

社員の休業に関する Q&A

Q 新型コロナウイルスに「感染した」社員の出勤を禁ずることはできる？ その場合の賃金は？

新型コロナウイルスは指定感染症として定められました。そのため「感染が確認された」場合は、感染症法にもとづき都道府県知事が就業の制限や入院の勧告をおこなうことができます。

この場合、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるため休業手当を支払う必要はありません。

なお、休業手当を支払う必要がないとされる場合においても、在宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合があるため、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者としておこなうべき最善の努力を尽くす必要があります。そうしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります。休業手当の支払が必要となることがあります。

Q 新型コロナウイルスに「感染した疑いのある」社員の出勤を禁ずることはできる？ その場合の賃金は？

咳をしている、37.5度以上の発熱があるなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者を休ませる措置をとることも可能です。ただし、この

ように使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあてはまり、休業手当を支払う必要はありません。休業手当は1日につき平均賃金の6割以上です。

Q 社員が発熱で自主的に休んでいる。休業手当の支払いは必要？

新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱い、社内の病気休暇制度を活用することなどが考えられます。「使用者の責に帰すべき事由による休業」ではないため休業手当を支払う義務はありません。

Q 新型コロナウイルスに「感染した疑いのある」社員について、一律に年休を取得したこととする取り扱いは問題ない？

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方的に取得させることはできません。

年次有給休暇とは別に、会社で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、就業規則などの規定に照らし取り扱うことになります。

受け入れ拡大から半年 特定技能1号の外国人数は219人

外国人材の受け入れ拡大に向けて昨年4月に改正入国管理法が施行され、特定技能1号・2号など新たな在留資格が導入されています。

出入国在留管理庁は、制度スタートから半年経過した昨年9月末時点の特定技能1号在留外国人数を公表しました。

昨年9月末時点における特定技能1号在留外国人の総数は219人。分野ごとに見ると最も多いのは「飲食料品製造業」で49人、次いで「産業機械製造業」43人、「素形材産業」42人となっています（グラフ参照）。

国籍・地域ごとに見ると、最も多いのは「ベトナム」で93人、次いで

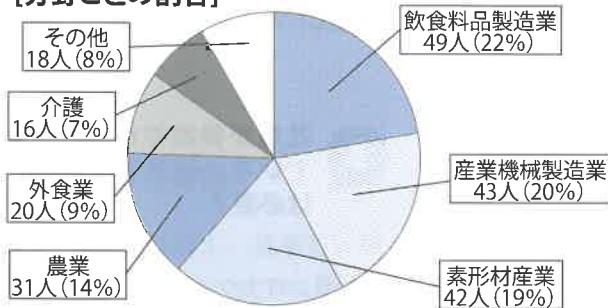
「インドネシア」33人、「フィリピン」27人でした。

特定技能の在留期間は

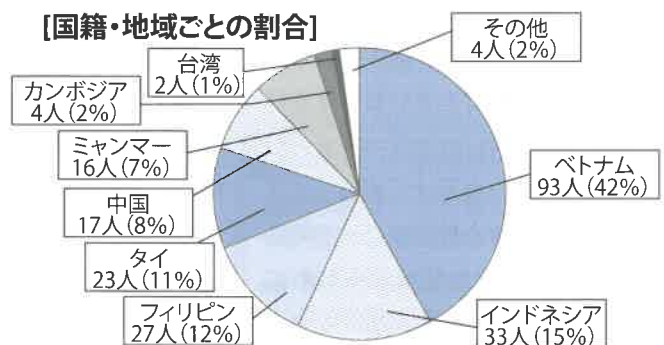
特定技能1号の資格は、一定の技能と日本語能力を持つ外国人や技能実習修了後の希望者に与えられ、在留期間は最長5年となっています。

特定技能2号は1号よりも熟練した技能が求められますが、在留期間の更新ができ、条件を満たせば永住も可能。家族の帯同も認められます。

【分野ごとの割合】



【国籍・地域ごとの割合】



「オフィスでの禁煙」 法改正の認知度は67%

人材採用のエン・ジャパンは昨年11月、「オフィスでの禁煙」についてのアンケート結果を公表しました。アンケートは同社の人事向け情報サイトを利用する企業を対象に実施し、517社から回答を得たものです。

法改正の認知度は67%

令和2年4月完全施行の「改正健康増進法」の認知度は67%で、「知らない」と答えた企業は33%でした。

社内の禁煙に「取り組んでいる」企業は68%。業種別で最も多かったのは「メーカー」（80%）、最も少なかったのは「流通・小売関連」（51%）でした。

経営層が喫煙者

一方、「取り組んでいない」企業は全体の28%でした。取り組んでいない理由として「経営者や経営層が喫煙者であるため」（36%）、「喫煙者の理解が得られない」（29%）、「必要性を感じない」（25%）などが上位を占めました。

今後の方針は？

取り組んでいない企業に「今後の社内の禁煙に対する方針」を聞いたところ、「これから検討する」が49%で最

「取り組んでいない」と回答した企業へ 今後の社内の禁煙に対する方針は？



多でした（グラフ参照）。

企業からの自由意見として「法令を遵守する必要があり貸貸人側の管理も厳しくなるため」「禁煙者の要望が高まっているため」といったものがありました。



会社はパワハラ防止に 何をすればいい？

Q 法律が改正されたそうですが、会社はパワハラ防止に何をすればよいのですか？

A 労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワハラ（パワーハラスメント）を防止するために必要な措置を講じることが事業主の義務となります。具体的には「相談窓口の設置」など指針に細かく定められています。今年の6月1日から（中小企業は令和4年3月31日まで努力義務）施行されます。

まずはパワハラを理解する

たとえば、重大なミスをした部下を上司が罵倒するのはパワハラでしょうか？ 上司は「指導」と言い、部下は「パワハラ」と言うかもしれません。

指針では、職場におけるパワハラについて次の3つの要素をすべて満たすものと定義しています。

- A. 優越的な関係を背景とした
- B. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- C. 就業環境を害すること

A「優越的な関係」とは、上司と部下の関係のように拒絶することができないような関係です。

B「業務上必要かつ相当な範囲を超え」については、たとえば「殴る」「蹴る」という指導方法は、まったく業務上必要のないもので、なおかつ相当な範囲を超えていると言えます。先ほどの重大なミスをした部下についても、ミスの原因を究明して、対策を考えたり

説明すればよいのであって、「バカ野郎!」「役立たず!」などと暴言を吐けばパワハラと判断されることでしょう。

C「就業環境を害する」とは、その言動によって、身体的・精神的な苦痛を与えることです。この程度については、「平均的な労働者の感じ方」で判断されるといっています。

もし、「昔はもっと厳しかった」という考え方であれば、この平均的な程度について見直す必要があるかもしれません。世代間のギャップも近年のパワハラ問題の原因といえるのです。

ただし指針では、客観的にみて「適正な業務指示や指導についてはパワハラに該当しない」と付け加えています。あまり過剰に反応して、部下の指導ができなくなっては困ります。

4段階の措置をおこなう

では、具体的な内容を見ていきましょう。指針では、事業主は職場におけるパワハラを防止するため、次の措置を講じなければならないとしています。

- ① 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

①「方針等の明確化」とは、パワハラがどのようなものかという内容と、パワハラをおこなってはならない旨の方針を明確化するもので、これを労働

者に周知・啓発することです。たとえば、社内報、パンフレット、研修の実施、就業規則への規定（服務規律や懲戒）などによりおこないます。

②「体制の整備」とは、相談窓口を設置し、状況に応じ適切に対応できるようにすることです。

③「迅速かつ適切な対応」とは、たとえば被害者と行為者を引き離すなどです。適切な対応は事態の悪化を防ぐこととなります。

「①から③までの措置と併せて講ずべき措置」とは、1つは、相談者・行為者等の情報をプライバシーとして保護するために必要な措置を講じて周知すること、もう1つは、労働者がパワハラ相談をしたこと、事実関係の確認等に協力したこと、外部（都道府県労働局）に相談したことなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発することです。

* * * * *

前述の措置のほか、指針では、相談窓口は、セクハラ、マタハラなどの他のハラスメントと一体的に応じられるようにするなど「望ましい取り組み」が示されています。

また、個人事業主、インターンシップの学生など労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう努めることが望ましいとしています。

パワハラは、今や労使紛争の最も多い原因であることから、積極的な取り組みが求められています。





ITツールを活用した働き方改革

近年は、手ごろな価格で利用できるITツールが増えてきました。しかし、IT担当者のいない小規模な企業などでは、どのようなツールをどう活用すればよいのかイメージできないこともあるでしょう。ここでは、ITツールを活用して業務の効率化や情報共有を進めている事例を紹介します。

WEB会議システム

WEB会議といえば、複数の拠点を持つ企業が遠隔で会議をおこなうことで出張費などのコストを削減できるというメリットが思い浮かぶでしょう。

今回の新型コロナウイルス対応でも、説明会や研修をWEB会議での実施に切り替えたり在宅勤務者との会議に利用する企業が多くみられました。

そのほか、次のような活用事例もあります。

【事例】

担当者とお客様との面談に管理職が同

伴することがあります。管理職の都合がつかない場合、以前は電話をつないでもらっていましたが、今はWEB会議で面談に参加できるようになりました。技術担当者に確認する際も、お客様と技術担当者がWEB会議で直接会話したり資料を提示することができ、商談がスムーズになっています。

【WEB会議システムの例】

V-CUBE、Zoom など

ビジネスチャット

チャットはメールよりも気軽に連絡を取り合うことができ、コミュニケーションの速度を高めることができるツールです。グループでのコミュニケーションや情報共有にも適しており、タスク管理やリマインド（思い出させる）機能がついたものもあります。

【事例】

いちいち集まらなくてもよい内容については、会議ではなくチャットで済ませられるようになりました。定例会議の事

前準備や資料共有もチャットのできることで、会議が効率化されました。

【ビジネスチャットの例】

Slack、Chatwork、Microsoft Teams など

オンラインストレージ

オンラインストレージはデータをクラウド上に保管できるサービスです。職場のパソコンやサーバーに資料などのデータを保存しているだけでは外出先から資料を確認できませんが、オンラインストレージに保管しておけばどこからでもアクセスできます。

【事例】

建設業界では何年もかかるプロジェクトが多いため顧客と長期にわたって写真や設計図など容量の大きなデータのやり取りをします。メールやファイル共有サービスでは煩雑だったデータのやり取りが楽になりました。

【オンラインストレージサービスの例】

Dropbox、Google Drive、Microsoft OneDrive など

労働ひとこと

令和3年3月からマイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになる予定です。

医療機関や薬局で順次マイナンバーカードリーダーが導入され、カードをかざすだけで医療保険の資格をオンラインで確認できる仕組みです。ICチップの中の電子証明書を使うためマイナンバー（12ケタの数字）は

使われません。

利用者側のメリットとしては、転職の際などに保険証の切り替えを待たずにスムーズに受診できることや

マイナンバーカードを健康保険証として利用可能に

高齢受給者証などの書類の持参が必要になることなどがあります。

さらに令和3年秋ごろからはマイナポータル[※]を活用して自分の医療

費情報や薬剤の情報も確認可能になる予定です。これにより医療機関の領収書がなくても確定申告の手続きができるようになります。また、患者の同意のもと医師がオンラインで薬剤情報を確認できるため医療の質の向上が期待できます。

健康保険証として利用するためには、事前にマイナポータルで登録が必要です。

※自分のマイナンバーに関する情報にアクセスできるサービス。