

T&M 労務通信

12
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 真

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・社長の在職高齢受給

健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 監督指導の結果公表
47%の事業場で違法な時間外労働</p> <p>2 特集 「手当は含める?」「月給制の場合は?」
最低賃金のチェック方法</p> <p>4 TOPICS
●副業に対応、労災保険の様式が変わります
●勤め先への信頼に大きな影響を与えるのは
「健康への配慮」
●障害者雇用率、来年3月より2.3%に
●就職先を決めた理由、最多は「社会貢献度が高い」</p> | <p>6 すっきりわかる。健康保険
高額療養費の利用方法、
「限度額適用認定証」が便利</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
副業・兼業を認める場合の労働時間の取り扱いは?</p> <p>8 BCP 緊急事態に備えていますか?
災害時の安否確認</p> <p>8 労務ひとこと
マイナンバーカードが
健康保険証として利用可能に</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

監督指導の結果公表

47%の事業場で違法な時間外労働

厚生労働省は9月8日、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を公表しました。

平成26年に過労死等防止対策推進法が施行され、行政は過重労働の撲滅に向けて指導を強化しています。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死などによる労災請求があった事業場を対象におこなわれたものです。

過労死ラインを認識しているか

労災認定基準では、1ヵ月100時間または2～6ヵ月平均80時間を超える時間外労働がある場合、脳や心臓疾患が労災認定される確率が高まると

されています。これが俗に言う「過労死ライン」です。

今回公表された結果によると、平成31年4月から令和2年3月に監督指導をおこなった32,981事業場のうち、約47%にあたる15,593事業場で違法な時間外労働が確認され、そのうちその事業場で最も長時間働いた労働者の残業時間をみると、月80時間を超えるものが37.1%、100時間を超えるものが22.9%、150時間を超えるものが4.7%、200時間を超える事業場もありました。



監督指導の事例

- 36協定で定めた上限時間を超える違法な時間外労働が認められた
- 一部の労働者について労働時間を把握していなかった
- 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者について産業医に情報提供していなかった
- 36協定における労働者代表が民主的な手続きで選出されていなかった(特定の役職者が代々引き継いでいた)
- 固定残業代を採用しており実際の時間外労働に対して割増賃金の不足があった など

特集 「手当は含める?」「月給制の場合は?」 最低賃金のチェック方法



10月より最低賃金が改定されています。

最低賃金をチェックする場合、手当はどこまで含めていいのかわかりにくく、月給制の場合にはどのように計算するのかなど、わかりにくい点もあります。ここでは最低賃金についてよくある疑問をまとめました。

①最低賃金の対象範囲を確認

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。最低賃金を計算する場合は、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。

【最低賃金の対象とならない賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

これを図であらわすと図1のようになります。基本給のほか役職手当や住宅手当などの諸手当は含めて計算し

て良いのですが、所定内給与の中でも「⑥精皆勤手当、通勤手当、家族手当」の3つは除外しなければなりません。

◆住宅手当と家族手当に注意

「住宅手当」は含めるのに「家族手当」は除外するという点が間違いやすいポイントです。一定の住宅手当は、割増賃金を計算する際は計算の基礎に含めないのですが、最低賃金を計算するには含めることになっています。

◆固定残業手当は含める?

「固定残業手当」は下の図で言うところの「諸手当」ではなく、実質「③時間外勤務手当」ですから除外しなければなりません。

たとえば「営業手当」などの名称で支給していても、実質的には固定残業代であるという場合も

除外しなければなりません。

②時給額に換算する

最低賃金は時間額表示のみとなっていますが、時給制の労働者だけに適用されるわけではありません。日給制や月給制の人でも、時間当たりに換算したときに最低賃金を下回る場合は違法となります（図2の②参照）。

時給制の場合は最低賃金を下回って

図2 最低賃金のチェック方法

①最低賃金の対象となる範囲を確認

②時給額に換算する

時間給の場合 ⇒ 時間給

日給の場合 ⇒ 日給 ÷ 1日の所定労働時間

月給の場合 ⇒ 月給 ÷ 1箇月平均所定労働時間

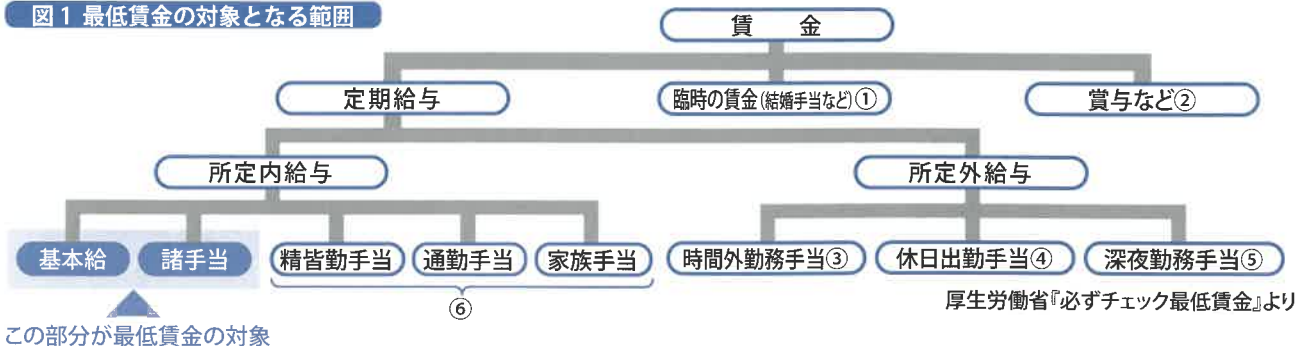
出来高払いその他請負制の場合

⇒ 賃金総額 ÷ 出来高払い等で労働した総労働時間数

③最低賃金額をチェック

地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金を満たしているかチェック

図1 最低賃金の対象となる範囲



この部分が最低賃金の対象

厚生労働省『必ずチェック最低賃金』より

いることに気がつきやすいのですが、月給制の場合は気がつきにくいものです。特に新卒初任給などは金額も低く、うっかり最低賃金を下回ってしまう可能性もあります。

また、手当が多いために手取り額が多くなっている場合も気がつきにくいと言えます。

③最低賃金をチェック

最低賃金額は2種類あります。ニュースなどでよく報道されているのは都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」です(図3参照)。このほかに、特定の産業に定められた「特定最低賃金」(従来の「産業別最低賃金」)があります。

「特定最低賃金」は、都道府県ごとに定められている業種が異なります。例えば福岡県の場合、「輸送用機械器具製造業」「総合スーパー」など10業種に特定最低賃金が定められています。

「特定最低賃金」が定められた業種の場合は、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」のいずれか高い方の賃金額をクリアしている必要があります。

ただし、その業種で働いていても、主に清掃や片付けの業務をしている人のように基幹的業務以外の人など、特定最低賃金の対象から除外される人もいます。その場合、手続きは必要なく、地域別最低賃金が適用されます。

◆最低賃金を下回ってもいいケースもある

一部、最低賃金の減額特例が認められる場合もあります。

【最低賃金の減額特例の対象者】

- Ⓐ 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い人
- Ⓑ 試の使用期間中の人
- Ⓒ 基礎的な技能等を内容とする認定

図3 地域別最低賃金の額

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	861	-	石川	833	1	岡山	834	1
青森	793	3	福井	830	1	広島	871	-
岩手	793	3	山梨	838	1	山口	829	-
宮城	825	1	長野	849	1	徳島	796	3
秋田	792	2	岐阜	852	1	香川	820	2
山形	793	3	静岡	885	-	愛媛	793	3
福島	800	2	愛知	927	1	高知	792	2
茨城	851	2	三重	874	1	福岡	842	1
栃木	854	1	滋賀	868	2	佐賀	792	2
群馬	837	2	京都	909	-	長崎	793	3
埼玉	928	2	大阪	964	-	熊本	793	3
千葉	925	2	兵庫	900	1	大分	792	2
東京	1,013	-	奈良	838	1	宮崎	793	3
神奈川	1,012	1	和歌山	831	1	鹿児島	793	3
新潟	831	1	鳥取	792	2	沖縄	792	2
富山	849	1	島根	792	2	全国平均	902	1

図4 最低賃金のチェック方法(月給制の場合)

$$\text{月給} \div \text{1ヵ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

計算例《東京都で働くAさんのケース》

年間所定労働日数:250日

1日の所定労働時間:7時間30分

東京都の最低賃金:1,013円
(令和2年度)

□基本給	140,000円
□職務手当	15,000円
□通勤手当	10,000円
□時間外手当	35,000円
合計	200,000円

①最低賃金の対象とならない賃金を除きます。

$$200,000円 - (\text{通勤手当}10,000円 + \text{時間外手当}35,000円) = 155,000円$$

②この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。

$$155,000円 \div ((7.5時間 \times 250日) \div 12ヵ月) = 992円 < 1,013円$$

最低賃金額を下回り、違法となります。

職業訓練を受けている人のうち厚生労働省令で定める人

- ① 軽易な業務に従事する人
- ② 断続的労働に従事する人

ただし、安易に最低賃金を下回っていいわけではありません。減額特例については、監督署に申請書を提出し、労働局長の許可を受ける手続きが必要です。許可を受けずに下回った場合は最低賃金法違反となります。

◆違反するとどうなる？

仮に、労働者と合意して、最低賃金額より低い賃金で契約したとしても、

それは法律によって無効となり、最低賃金額で契約したものとみなされます。

監督署の調査が入った場合、最低賃金はよくチェックされる項目です。最低賃金額を下回る金額しか払っていない場合は、さかのぼってその差額を支払わなければなりません。賃金請求権の消滅時効は3年ですから、最大3年分をさかのぼって支払いを命じられる可能性があります。

差額が支払われない場合、罰金(50万円以下)も定められています。

違反を繰り返したり、是正したと虚偽の報告をするなど、悪質な場合は送検されることもあります。

副業に対応、労災保険の様式が変わります

今年9月より副業などにより複数の事業所で勤務する場合の労働災害について保険給付の額を複数勤務から受ける給与を合算したり、労災認定の判断において、複数勤務の状況（たとえば通算した労働時間）により判断するものとなりました。

複数勤務で労災の認定をするものを「複数業務要因災害」といい、過重労働による健康障害（疾病、脳・心臓疾患、精神障害）が想定されています。

労災の様式が新しく

「複数業務要因災害用」として、休業補償給付などの各種労災の新しい様式が公表され、厚生労働省のホームページからダウンロードできるように

なっています。

取り扱いの変更も

複数勤務の場合の保険給付については、管轄の労働基準監督署も複数になることがあります。

一般的な「業務災害」と「通勤災害」については、これまでどおり被災時に

勤務していた事業所の管轄が取り扱います。

「複数業務要因災害」については、複数の勤務先のうち、主たる負荷を受けたと感じる事業所を管轄する労働基準監督署に様式を提出することになります。

新しい様式の例（休業補償給付）

様式第8号(表面) 労働者災害補償保険 標準

業務災害用 複数業務要因災害用

※ 標準種別 34360

① 労働保険番号 (請求書に記載した事業場以外の従労先労働保険番号)

② 労働者の氏名・性別・生年月日・住所

③ その他就業先の有無

有の場合のその数 (ただし表面の事業場を含まない)

労働保険事務組合又は特別加入団体の名称

加入年月日

給付基礎日額

労働保険番号(特別加入)

勤め先への信頼に大きな影響を与えるのは「健康への配慮」

日本生産性本部は7月21日、「第2回 働く人の意識に関する調査」の結果を取りまとめ、公表しました。

緊急事態宣言解除からおよそ1カ半月後の7月6日～7日に20歳以上の雇用者を対象としてインターネットを通じておこなったものです。

勤め先への信頼度

勤め先への信頼度をたずねたところ、「信頼している」「まずまず信頼している」を合わせて61.4%で、「信頼していない」「あまり信頼していない」(合計38.6%)を上回っています。ただ、5月に実施した前回調査と比較すると、「信頼している」「まずまず信頼

している」が減少しています。

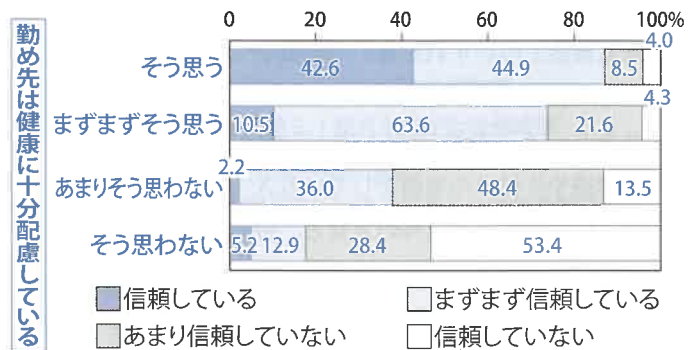
勤め先への信頼の程度に最も大きな影響を与えているのは、健康への配慮であることが

わかりました。勤め先が健康に十分な配慮をしてくれているという実感が強いと、信頼の程度が高くなり、配慮が不十分と感じるほど信頼の程度は低くなっています(グラフ参照)。

ワークシェアリングの是非

このほか、一時的な景況の悪化を乗

健康への配慮別・勤め先への信頼の程度



生産性本部「第2回 働く人の意識調査」

り越えるため緊急避難措置としておこなうワークシェアリングの是非についてたずねたところ、「給与を減らしてでも雇用を維持するべきだ」とワークシェアリングを是認する意見が40.5%となり、「給与は減らさず、雇用を削減するべきだ」は19.5%にとどまりました。

障害者雇用率、 来年3月より2.3%に

障害者の法定雇用率が令和3年3月1日より0.1ポイント引き上げられます。これにより、民間企業の法定雇用率は2.2%→2.3%となります。

これまで、46人以上雇用している企業は障害者を1人以上雇用する必要がありますでしたが、この改正により、44人*以上雇用している企業が対象となります。

※一部業種では除外率が設定されており、これより低くなります。

雇用すべき障害者数の計算方法

自社で雇用すべき障害者の人数は、

法定雇用率を使って右下の式で求めます。

たとえばフルタイムの社員が80人、週20時間のパートタイマーが120人の場合、

$$(80 + 120 \times 0.5) \times 2.3\% = 3.22$$

小数点以下は切り捨てとなるので雇用すべき障害者の数は3人となります。

雇用している障害者のカウント方法は、障害の種類、程度、所定労働時間の長さによって図表のように定められています。

雇用率を満たせない場合は

法定雇用率を満たせない場合は、不足する障害者数に応じて1人につき月5万円の障害者雇用納付金を納めなければなりません（常用労働者数100人超の企業のみ）。

雇用すべき障害者数の計算方法（改正後）

$$(\text{常用労働者数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5) \times 2.3\%$$

※週の所定労働時間が30時間以上の人を常用労働者、20時間以上30時間未満の人を短時間労働者と言います。

雇用している障害者のカウント方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5*

※条件によって1人とみなす特例あり

就職先を決めた理由、 最多は「社会貢献度が高い」

人材総合サービスのディスコは、「就活生の企業選びとSDGsに関する調査」の結果を公表しました。8月に実施さ

れ、来春卒業予定の大学4年生のうち就職先決定者853人から回答を得たものです。

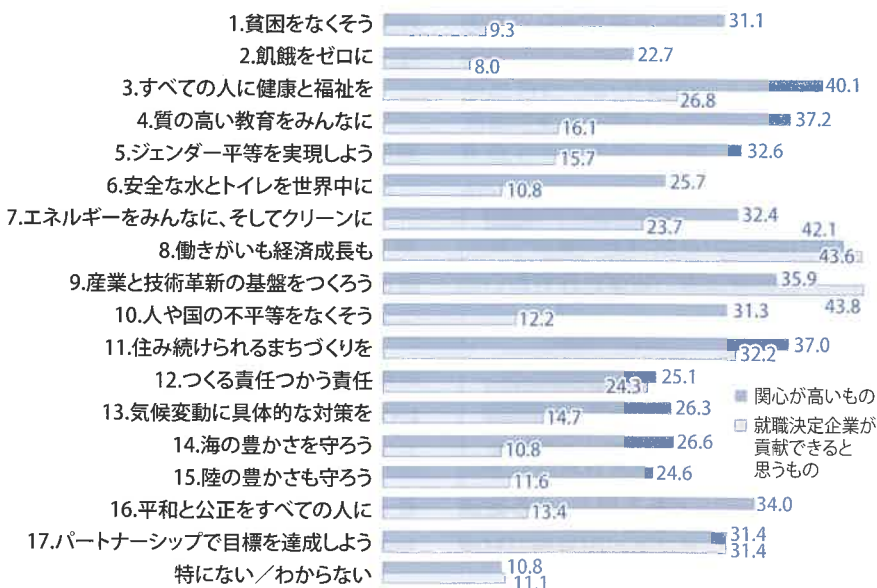
企業の社会貢献度を重視

就職先企業に決めた理由としてもっ

とも多かったのは「社会貢献度が高い」（30.0%）で、次いで「将来性がある」（28.5%）、「職場の雰囲気が良い」（26.5%）となっています。

企業の社会貢献度を判断する要素は「企業理念」（52.9%）がもっとも多く、調べる手段は「採用ホームページ・採用パンフレット」（72.3%）でした。

SDGs17項目の目標のうち自身の関心が高いもの／就職先企業が貢献できると思うもの



株式会社ディスコ「就活生の企業選びとSDGsに関する調査」(2020年8月)

SDGsの認知度

近年、SDGsという言葉をよく耳にします。持続可能な開発目標として2015年に国連で採択されたもので、地球環境への貢献や貧困や格差の解消など17の目標を設定しています。

ホームページでSDGsへの取り組みを公開する企業も増えてきました。

今回の大学生への調査ではSDGsについて「詳しく知っている」「ある程度知っている」をあわせて76.4%と、前年同期の調査（52.9%）と比較して20ポイント以上、認知度が上昇しています。



高額療養費の利用方法、 「限度額適用認定証」が便利

Q 社員が入院予定です。医療費が高額になる場合、後からいくら戻ってくる制度があったと思いますが、どのように利用すればよいでしょうか。

A いったん病院窓口で支払った後、健康保険に「高額療養費」の申請をして自己負担限度額を超えた分の払い戻しを受ける流れになります。

支払い時まで1週間以上余裕がある場合は、あらかじめ「限度額適用認定証」の交付を受けておくと、病院窓口では自己負担限度額を支払うだけで済むので便利です。

高額療養費とは

1カ月に医療機関に支払った額が高額になり、一定の金額（「自己負担限度額」といいます）を超えた場合、その超えた額について払い戻しを受ける仕組みが「高額療養費」制度です。

手術や入院などによって医療費が高額になる場合に、自己負担額を一定額までに抑える仕組みになっています。

自己負担限度額は？

高額療養費の対象となる限度額は、被保険者の年齢（70歳以上かどうか）と所得状況等によって異なります。

たとえば、70歳未満で標準報酬月額が28万～50万円の人の限度額は次のとおりです（協会けんぽの場合）。

$$80,100 \text{ 円} + (\text{医療費総額} - 267,000 \text{ 円}) \times 1\%$$

ここで言う「医療費総額」とは3割

などの自己負担額ではなく10割の医療費のことで。

たとえば、医療費が100万円だと自己負担額は30万円です。

自己負担限度額は

$$80,100 + (100 \text{ 万} - 267,000) \times 1\% = 87,430 \text{ 円}$$

つまり、30万円支払った自己負担額が87,430円で済む（後から21万円ほど戻ってくる）ということです。

高額療養費の注意点

高額療養費は暦月ごとに計算します。たとえば、同じ治療内容で、同じ「2週間」の入院でも、同じ月に収まった場合と月をまたいだ場合では、高額療養費によって払い戻される額が変わってくるのです。入院時期などをある程度調整できる場合は、同じ月に収まるようにした方が、払い戻し額が多くなります。

また、窓口で支払った額のうち、入院時の食事代や差額ベッドなど一部の費用は高額療養費の対象にならないので注意が必要です。

さらに軽減措置がある

直近12カ月に高額療養費の対象となる月が4回以上ある場合、「多数該当」といって、自己負担限度額が軽減される仕組みもあります。

限度額適用認定証の流れ



さらに、同じ月であれば別の医療機関での負担額や他の扶養家族の負担額を合算できます。合算できるのは70歳未満の人は自己負担額が21,000円以上のもので、70歳以上の人は自己負担額全額です。

「限度額適用認定証」で立替不要

高額療養費は、基本的にはいったん窓口で支払いを済ませた後、健康保険に申請して払い戻しを受けることになります。

しかし、一時的にせよ高額な費用を立て替えるのは負担が大きいものです。

入院することがわかっている場合などは、あらかじめ「限度額適用認定証」の交付を受けて医療機関の窓口で提示することで、立て替えの必要がなくなります（図参照）。窓口では自己負担限度額を支払うだけで済むのです。

限度額適用認定証は勤務先を通さず個人で申請できます。限度額適用認定証の有効期間は、申請を受けた月の1日から最長1年です。

なお、限度額適用認定証を提示していても、同じ月に別の医療機関を受診した場合などは限度額を超えて支払うことになるため、別途、高額療養費の申請が必要になります（合算可能などに限る）。



副業・兼業を認める場合の労働時間の取り扱いは？

Q 最近話題の副業は、労働時間をどう考えるのでしょうか？ 割増賃金の支払い義務はどうなるのですか？

A 自営業の場合などを除き、基本的に自社の労働時間と副業先の労働時間は通算する必要があります。

厚生労働省は9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働時間の通算方法や割増賃金について具体的な事例を示しています。

本当は難しい副業禁止

今でも多くの企業が就業規則に副業禁止の規定を設けていますが、これまでの裁判例を見ると、就業後の時間をどのように使うかは本人の自由であり、「本業の労務提供に影響する」「会社の名誉を損なう」などの理由がない限り、現実的には禁止が認められるケースは少ないといえるでしょう。

しかし、まったく自由に副業を認めべきというわけではなく、「安全配慮義務」「秘密保持義務」「競業避止義務」「誠実義務」などの観点から問題となる場合は制限することも可能です。

労働時間の通算方法

労働基準法では、事業場が異なる場合でも労働時間に関する規定は通算して適用するとしています。これは事業主が異なる場合も含まれます。この点が副業・兼業の最も難しい問題といえるでしょう。

ガイドラインでは、複数の事業場に勤務する場合の労働時間の通算方法を

次のように示しています。

<基本的なルール>

- ①まず、労働契約を締結したのが早い順に「**所定労働時間**」を通算
- ②次に「**所定外労働**」の発生順に**所定外労働時間**を通算



この通算した労働時間について、法定労働時間を超える部分のうち自社で労働させた時間について割増賃金を支払う義務が生じる。

所定内の労働時間は「**契約順**」、所定外の労働時間は「**発生順**」に…と2段階でカウントするということです。

なぜ所定労働時間の通算が「**契約順**」なのかというと、後から契約した使用者は、その労働者が他で働いていることを確認したうえで契約すべきと考えられているからです。

なお、副業の有無や内容については、労働者からの申告によるということが大前提になります。

具体的な事例

事例①

A社と「**所定労働時間4時間**」という労働契約を締結している労働者が、同一の日について新たにB社と「**所定労働時間4時間**」の労働契約を締結し、A社で5時間働いた後、B社で4時間

働いた場合。

まずA社とB社の所定労働時間を合わせて8時間。A社での**所定外労働1時間分**は法定労働時間(1日8時間)を超えているため、A社に割増賃金の支払い義務があります。

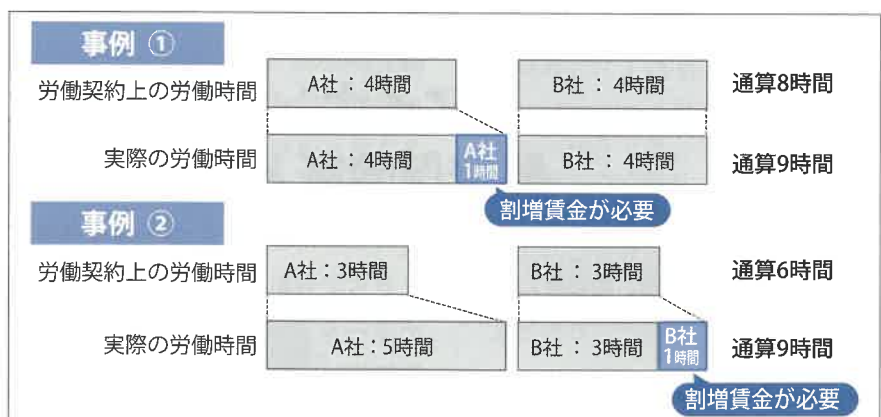
事例②

A社と「**所定労働時間3時間**」の労働契約を締結している労働者が、同一の日について新たにB社と「**所定労働時間3時間**」という労働契約を締結し、A社で5時間働いた後、B社で4時間働いた場合。

まずA社とB社の所定労働時間を合わせて6時間。次に発生順で先に来るA社の**所定外労働時間2時間**を合わせて8時間。その後発生したB社での**所定外労働時間1時間分**が法定労働時間を超えているため、B社に割増賃金の支払い義務があります。

通算されないものも

なお、労働基準法に定められている主な規定のうち、「**時間外労働の協定により延長できる時間の限度**」「**休憩、休日、年次有給休暇**」については通算せず、各社が単独で管理することになります。





災害時の安否確認

BCPとは「Business Continuity Plan」の略で、非常時における事業継続計画のことを指します。

パンデミックや、台風、震災など非常時において事業への被害を最小限に抑えて経営活動を継続できるよう、あらかじめ計画して備えておくのです。

コロナ禍において急速に広がった在宅勤務もBCPの1つと言えますが、他にも備えておくべきことはたくさんあります。

今回は、BCPの中でも災害時の安否確認について説明します。

誰が何を確認するのか

災害時に社員の安否確認をおこなうのは「無事かどうか知りたい」というのももちろんですが、事業の再開のために「業務に就くことが可能かどうか」を確認するためです。

出社できる状況なのか、テレワークが可能なかなど確認すべき項目を決めて

おく必要があります。

また、誰が中心となって安否確認をおこなうのか指揮系統を決めておきましょう。

安否確認の方法

災害直後は通信規制がおこなわれることも多いため、安否確認の方法は複数用意しておくのが良いでしょう。

固定電話、携帯電話、PCメールのほか、次のような方法があります。

・安否確認システム

社員が多い場合、一人ひとり連絡するのは大変です。費用はかかりますが、いろいろな企業が提供している安否確認システムを利用すると良いでしょう。安否確認だけでなくその後の指示などのやり取りができるようになっていくほか、サーバーが分散されているなど大規模災害を想定して作られています。

・Google フォーム

Google フォームを利用して安否確認のアンケートを作成し、メールやSNSで

社員に送信する方法もあります。Google フォームは無料で誰でも利用できる上、知りたい項目を簡単に作れて集計しやすいという利点があります。

・LINE など SNS

少人数であればLINEのやり取りで十分です。ビジネス版のLINEでは、災害時に効率よく社員の安否確認をおこなうサービスもあります。

・災害用伝言ダイヤル・伝言板

どうしても連絡がつかない社員については、災害用伝言ダイヤルや災害用伝言板を利用します。

* * * * *

災害直後に社員が自宅にいるとは限らないため、場所を限定せず使える連絡手段であることが大切です。

また、緊急時に使い方がわからないようでは困ります。使い慣れた連絡方法が望ましいでしょう。年に1～2回でもよいので安否確認の訓練をしておくことも大切です。

← 労務ひとこと

令和3年3月より、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ります。これにより、次のようなメリットがあります。

①医療機関や薬局で順次顔認証付きカード

リーダーが導入され、顔認証で本人確認と保険証確認を一度に実施できるようになります。

②高額療養費の利用において、あらかじめ

め限度額適用認定証(6ページ参照)を申請する必要がなくなります。

③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ます。

マイナンバーカードが健康保険証として利用可能に

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。登録の受付はすでに始まっています。

[※]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。