



社会保険労務士法人SOPHIA
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 URL: www.sr-sophia.com ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

マイナンバーカードの健康保険証 利用受付が始まりました

2021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っていますが、その申込みが始まりました。詳細はマイナポータルホームページに掲載されていますが、概要は以下のようなものです。

～メリットは？～

- ① 就職・転職・引越をしても健康保険証としてずっと使える
- ② マイナポータルで特定健診情報や薬剤情報・医療費が見られる
- ③ マイナポータルで確定申告の医療費控除がカンタンにできる(2021年分確定申告から)
- ④ 窓口への書類の持参が不要になる

～使い方は？～

医療機関や薬局でマイナンバーカードをカードリーダーにかざすだけで使えます。オンライン資格確認が導入されている医療機関・薬局では、マイナンバーカードを持参すれば健康保険証がなくても利用できます。医療機関や薬局は、マイナンバーカードをかざした後、顔写真で本人を確認します。また、医療機関や薬局が12桁のマイナンバーそのものを取り扱うことはなく、マイナンバーカードのICチップ内の利用者証明用電子証明書を利用します。

ただ、オンライン資格確認が導入されていない医療機関・薬局では、引き続き健康保険証が必要です。

～事前に準備するもの～

- ① 申込者のマイナンバーカード+数字4桁の暗証番号(パスワード)
 - ② マイナンバーカード読取対応のスマートフォン(またはPC+ICカードリーダー)
 - ③ 利用するブラウザ用のマイナポータルアプリのインストール
- なお、マイナポータルホームページでは、パソコンの場合とスマートフォンの場合の利用申込方法の動画が公開されています。

台風や秋雨前線の影響に要注意。早めに防災対策を！

備蓄等の防災対策はできていますか？

例年、9月は台風に加えて秋雨前線などの影響で雨量が増加する時期であり、土砂災害や河川の増水などに注意が必要です。今夏の大雨による被害も念頭に8月中に、改めて自社の防災対策について見直しておきたいものです。

企業における防災対策の1つの目安として、東京都では、災害時に従業員が施設に留まることができるよう、雇用の形態を問わず事業所内で勤務する全従業員

について、3日分の水、食料、その他の必要物資(ヘルメット、毛布、ビニールシート、簡易トイレ、衛生用品、医療薬品、携帯ラジオ、懐中電灯、乾電池等)の備蓄を行うことが努力義務とされています。

都条例によると、水は1人当たり1日3リットル(計9リットル)、食料(アルファ化米、クラッカー、乾パン、カップ麺等)は1人当たり1日3食(計9食)分を用意する必要がありますから、これを保管するスペースを確保しておく必要もあります。その際、備蓄品が障害物となるなど消防法等に違反することのないよう、注意しなければなりません。また、企業が所在する場所によっては、たとえば浸水などにより必要な時に使うことができなかつたということのないよう、備蓄品の保管場所の分散も検討しましょう。

加えて今年、特に新型コロナウイルス対策への準備も必要です。十分な量のマスクやアルコール消毒液、体温計を、備蓄品にセットをしておきたいものです。すでに備えをしているという企業でも、見落としがちなポイントですから、改めて自社の備蓄品を確認してみてください。

コロナ問題影響下における人材派遣をめぐる最新動向

厚生労働省によれば、7月31日集計分の解雇等見込み労働者数のうち非正規雇用労働者数(パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等)は16,342人です。5月25日の集計分2,366人と比較すると約7倍で、13,976人増加しています。非正規雇用労働者以外の解雇等見込み労働者数が7月31日集計分41,391人、5月25日集計分16,723人で24,668人増と約2.5倍であるのに比べると、割合としては非正規雇用労働者のほうが増えています。

リーマンショック時の派遣労働者の雇止め問題を受け、厚生労働省ではコロナ問題発生後、労使団体や派遣業界に対して雇用維持を図るよう、度々要請しています。

9月の更新時期を迎えるにあたっては、都道府県労働局において、雇止め等があれば、雇用安定措置の適切な履行あるいは雇用調整助成金の活用による雇用維持等、必要な指導を徹底的に行いたいとしています。

企業規模にかかわらず、派遣労働者については、今年4月1日よりいわゆる同一労働同一賃金が求められています。

派遣労働者の待遇決定にあたり、労使協定方式を採用している場合、派遣元は派遣労働者の待遇を「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」(以下、「一般労働者の賃金水準」という)と同等以上になるように、労使協定で定めることとなります。

この一般労働者の賃金水準は、前年または前年度の統計調査等を活用し、毎年6～7月に示すこととされていますが、7月29日、令和3年度分の公表を延期をし、秋を目途に公表予定であることが明らかにされました。延期理由には、コロナ問題による雇用・経済への影響の先行き不透明を挙げています。

令和3年度に向けた派遣元と派遣先との契約交渉は本年末頃から開始されるとみられますが、今後の動向に注意しておく必要があります。

知得情報！助成金情報～第103回 両立支援等助成金
介護離職防止支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」～

Q:どんな助成金なの？

A:新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度(最低20日間取得可能)を設け、仕事と介護の両立支援制度の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた中小企業事業主が対象となります。

※「介護のための有給の休暇」は、労働基準法に基づく年次有給休暇とは別に設けていただく必要があります。

※法定の介護休業(対象家族1人につき合計93日)、介護休暇(年5日(対象家族2人以上の場合は年10日))は別途保障していただく必要があります。

Q:いくらもらえるの？

A:労働者1人当たり 取得した休暇日数が合計5日以上10日未満の場合は20万円です。取得した休暇日数が合計10日以上であれば35万円です。

※令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に取得した休暇が対象。

※1企業当たり5人分まで支給

Q. どんな流れで申請するの？

A. 就業規則に介護に係る有給休暇の規定を新たに追加し、従業員へ周知します。その後、その休暇を利用した従業員が5日以上取得した日から2か月以内に、支給申請書に就業規則、周知したことがわかる書類、対象家族が介護の状態にあることを証明する書類等をつけて、労働局へ提出します。

参考)

【両立支援等助成金 介護離職防止支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000644721.pdf>

9月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|---|---|
| 10日 | ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> | [郵便局または銀行]
[公共職業安定所] |
| 30日 | ・健保・厚年保険料の納付
・健康保険印紙受払等報告書の提出
・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> | [郵便局または銀行]
[年金事務所]
[公共職業安定所]
[公共職業安定所] |

行列のできる人事労務相談所

福利厚生施策の多様化と
テレワークについて

Q. コロナ過の影響で働き方など大きく変わっていきそうです。福利厚生面など、今後に向けて必要な施策などについて教えてください。

A. 慶弔関係、財産形成、食事・住宅等の提供や補助が中心だった法定外の福利厚生が、「働き方改革」等を背景に多様化が進行しており、企業では福利厚生メニューの見直しが進んでいるようです。(独)労働政策研究・研修機構が「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」の結果を公表しています。

本調査からは、次のような傾向が見られます。

～ 施策がある割合 ～

慶弔休暇制度(90.7%)、慶弔見舞金制度(86.5%)、病気休職制度(62.1%)、永年勤続表彰(49.5%)、人間ドック受診の補助(44.6%)といった順になっています。

～ 従業員の重視する点 ～

現在の勤務先を選ぶにあたって福利厚生制度の内容を重視したかを尋ねる項目では、全体では、「ほとんど考慮しなかった」(42.3%)が最も多く、次いで「ある程度は重視した」(31.4%)となっており、企業規模での差や就業形態別での差はあまりないようです。

一方で、年齢別にみると、特に「ある程度は重視」との回答が20歳代で43.9%、30歳代で33.6%と高く、さらに女性の20歳代(47.0%)・30歳代(37.3%)で男性より高くなっています。仕事と家庭の両立が課題となる世代が福利厚生制度を重視しているようです。仕事と生活の両立支援、自己啓発、労働時間・休暇制度の見直しといった多様化がうかがえる結果となっており、実施にあたり企業はこうした視点を重視する必要があるようです。

コロナ禍の影響から、テレワークを導入した企業も多いでしょう。本調査は2017年に行われているため、福利厚生施策としてのテレワークの導入比率は少ない(1.6%)ですが、現時点では状況は一変しており、テレワークの導入・運用は喫緊の課題となっています。テレワークを取りあえず導入してみたけれども、うまくいかない、旧来のやり方にこだわる空気がぬぐえない、具体的にどう運用するのかわからない……といった悩みを抱える職場も多いことでしょう。

テレワークの導入・運用に関わる従業員(具体的には、現場のマネージャークラス等)には、テレワーク導入のための知識、実際に仕事を効率化するためのノウハウ、社内の空気を変えるための啓蒙・指導方法など、多くのことが求められています。

編集後記

事務所が手狭になり、ずっと移転先を探しておりましたが、9月下旬に、事務所を移転することになりました。

別途、挨拶状を送らせて頂きますが、場所は地下鉄大濠公園駅すぐ側です。これを機会に、より質の高いサービスを提供するために鋭意努力して参る所存でございますので、今後ともなお一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

【新住所】福岡市中央区大手門3-4-5-3F 【業務開始日】9月28日 松田 法子