



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

マイナンバーカードの普及・利活用の促進と企業実務への影響

◆政府の方針

「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」が公表されました。その柱は下記の4点です。

1. 自治体ポイントの活用（令和2年度；消費活性化策）
2. マイナンバーカードの健康保険証利用（令和3年3月から）
3. マイナンバーカードの円滑な取得・更新の推進等
4. マイナンバーカードの利便性、保有メリットの向上、利活用シーンの拡大

このうち企業の実務に影響があるのは、2の健康保険証利用です。

◆健康保険証への利用実現へ向けて

マイナンバーカードを健康保険証として利用することにより、①医療の質の向上、②被保険者の利便性の向上が期待されますが、環境整備も必要です。医療機関側でマイナンバーカード利用のための端末、システムを整備するための支援が検討課題

です。

保険者からも円滑な移行を促すため、保険者から事業主、加入者等へのマイナンバーカード取得要請とそのフォローアップを行うとともに、保険者による被保険者のマイナンバーカードの初回登録の促進を図るとされています。

◆企業の総務事務の効率化を促進するための方策

マイナンバーカードの健康保険証利用は、企業の健康保険に係る事務のコスト縮減につながることを期待されます。さらに、マイナンバーカードの民間活用等を通じて社員の健康管理への活用等が促進されるよう、モデル事業等を行うとされています。

また、マイナンバーカードの社員証等の各種証明としての活用が促進されるよう、利用手続の簡素化等を実施するとともに、令和2年11月頃より、企業が行う従業員の社会保険・税手続のワンストップ化を開始できるよう取り組みを推進します。

◆社会保険・税手続きのワンストップ化の流れ

政府の報告によれば、従業員採用、退職等のライフイベントに伴う社会保険・税手続きについては、①令和2年11月からマナーポータルを通じたオンライン・ワンストップ化を開始し、②令和3年度後半から、企業が保有する情報のクラウドを活用した提出の実現を目指すとされています。

就職氷河期世代、ひきこもりの就業支援策

◆3年間で30万人を正規雇用

政府は、6月下旬に閣議決定される「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案に、30代半ばから40代半ばの就職氷河期世代を対象とした支援プログラムを設け、今後3年間で正規雇用者を30万人増やす数値目標を掲げることを盛り込みました。

支援プログラムは、バブル崩壊後の1993～2004年頃に大学や高校を卒業したいわゆる就職氷河期世代の非正規雇用者（少なくとも50万人）や、ひきこもり状態にある人を含めた約100万人を



対象とし、これらの人たちの実態やニーズを明らかにし、必要な人に支援が届く体制を構築することを目指しています。

◆具体的な施策は？

骨太の方針の原案に盛り込まれた支援プログラムの具体的な施策としては、厚労省が5月にまとめた「就職氷河期世代活躍支援プラン」に、以下のような項目が掲げられています。

・人材紹介会社が教育訓練や職場実習等を行い、正規雇用につなげる事業の創設

・ハローワークに専門窓口を設置し、担当者によるチーム支援を実施

・建設業や運輸業等の業界団体を通じて短期間で資格等が習得できる訓練コースを創設

・「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）」の活用促進

◆社会保険適用拡大も？

さらに、関連施策として、次期年金制度改正に向けて短時間労働者等へのさらなる適用拡大が検討されています。就職氷河期世代やひきこもり状態にある人の就労支援や職業的自立の促進等につながるため改正が期待されます。

男性の育児休業取得率とパタハラ

◆育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。

女性の取得率は82.2%で、10年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は6.16%ということで、6年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

◆男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6月5日、自民党の有志議員が、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育児法の改正などを視野に活動するとしています。

◆パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約1カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その

後の転勤時期をずらす交渉等もまともならず、退職を余儀なくされたといえます。男性の妻が、社名をほのめかした発信をTwitter上で行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」（厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク）を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得しているにもかかわらず、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。

◆違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」とみなされる恐れもあります。また、違法性がないとしても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。

法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。