



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185

☎ 052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

「産業保健師」の活用を検討してみませんか

◆企業と産業保健活動

企業には、近年のメンタルヘルス不調者の増加、高齢化による従業員の平均年齢の上昇、長時間労働対策の必要性が増していること等を背景に、従業員の健康管理に取り組むため、産業保健活動を効果的・効率的に進めることが求められています。しかし、特に中小規模事業所においては、健康診断の機会の提供以外のサービスはほとんど行われていないのが現状です。産業医の人数不足や、健康問題について対応できる人材が社内にはいないといった問題もあります。

このような問題に対応するため、今、「産業保健師の活用」が注目されています。

◆「産業保健師」とは

保健師の最も大切な役割は、病気になる前の段階でその予兆を察知し、疾病の発生そのものを予防することです。保健師の職種は行政保健師・学校保健師・産業保健師に分類されますが、うち「産業保健師」は、主に民間企業や健康保険組合で産業医や衛生管理者、人事担当者とチームを組み、従業員の健康維持・改善・促進等をサポートする存在です。

◆産業保健師を活用するメリット

産業医も従業員の健康をサポートする存在ですが、その業務においては実際に疾病にかかった方への対応や、面接指導等の業務が優先されがちです。産業保健師を活用すれば、たとえばちょっとした健康に関する相談、新入社員のフォローなど、産業医だけでは時間や費用の関係で難しかった対応も可能となります。産業医と現場、担当者をつなぐコーディネーターとしても機能します。

また、産業医の選任義務のない事業場においては、産業保健師に健康管理のための各種対応を行ってもらうことで、効果的な産業保健活動を、費用を抑えながら行うことができます。

近時は派遣スタッフとして働く産業保健師も増えています。活用を検討してみたいはいかがでしょうか。

マイナンバーカードの取得状況と今後の普及への取組み

◆普及に向けた地方自治体の取組み

マイナンバーカードは、2016年から交付が開始されましたが、昨年12月16日時点で交付枚数は約1,872万枚、取得保有率は14.7%といまだに普及が低迷している状況です。

そこで、昨年9月、政府は全市区町村に対し、マイナンバーカードの交付円滑化計画の策定を要請しました。計画の主な取組みは以下のとおりです。

- ・来庁者への申請勧奨・申請受付、出張申請受付の実施
- ・ハローワーク、税務署、運転免許センター、病院・介護施設、学校、郵便局、企業等での申請・交付機会の拡大
- ・住民への周知広報

◆マイナポイントとは？

マイナンバーカード普及への取組みとして、今年9月から「マイナポイント制度」の導入が予定されています。この制度は、消費税増税に伴う消費者への還元と東京オリンピック・パラリンピック後の消費の下支えする観点から実施するとともに、キャッシュレス決済基盤の構築を図るとしています。

マイナポイントとは、マイナンバーカードを取得し、マイキーIDを設定し、キャッシュレス決済サービスにおいて「前払い（チャージ）」または「物品購入」を行った際に、国から付与されるポイント（1ポイント＝1円相当）のことをいいます。そして、マイナポイントを申し込むことでプレミアム分として25%が還元されます（ポイントの利用上限は5,000ポイント）。実施期間は2021年3月までの予定となっています。

マイナポイントの詳しい仕組みやマイキーIDの設定方法等については、総務省「マイナポイント事業」サイト (<https://mynumbercard.point.soumu.go.jp>) を参照してください。

◆来年3月から健康保険証の代わりに！

また、マイナンバーカードは、健康保険証として利用できるようになることが予定されています。2021年3月からの利用開始を目指し、今後、支払基金と各保険者との間のシステム運用テストが実施され、順次、医療保険資格情報を登録していくこととなっています。健康保険証として利用するには、事前にマイナポータルへの登録が必要です（今年4月から登録申込み開始予定）。マイナポータルに登録することで、自分の薬剤情報や特定健診情報を確認できるようになります。また、医療費情報を取得し、領収書がなくても確定申告書の自動入力が可能となります。

その他、マイナンバーカードを医療機関や薬局の受付に設置しているカードリーダー（2023年度末までにすべての医療機関や薬局に導入予定）にかざすことで、スムーズに医療保険の資格確認ができ、事務処理の効率化につながることが期待されます。

◆今後の取組みにも期待

昨年12月に行われた「第6回デジタル・ガバメント関係会議」の資料によると、2023年度末にはほとんどの住民がマイナンバーカードを保有していることを想定しています。

また、同資料の「マイナンバーカードを活用した各種カード等のデジタル化等に向けた工程表」のうち、就労関係では2022年度末からハローワークカード、ジョブカード、技能士台帳、安全衛生関係各種免許、技能講習修了証明書等、建設キャリアアップカードをマイナポータルと連携して利活用できるようになる予定です。さらに、医療や各種証明書、さまざま公共サービスへの活用の拡大も予定されています。

企業と労働者の意識に大きなズレ～「同一労働同一賃金」アンケート結果

労働政策研究・研修機構が、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含めた「パートタイム・有期雇用労働法」等の施行を控え、企業とそこで働くパートや有期雇用の労働者を対象としたアンケート調査の速報を公表しました。

◆企業調査では、職務が正社員と同じ労働者の賃金水準は「正社員の8割以上」とする企業が6割超

まず、企業を対象としたアンケートでは、「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」「無期雇用でパートタイム」の労働者を雇用する企業それぞれに正社員との職務（業務の内容や責任の程度）の相違を尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者がもっとも高い29.1%で、次いで「無期雇用でパートタイム」の労働者が12.8%、「有期雇用でパートタイム」の労働者が8.8%の順でした。

また、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」場合に、その基本的な賃金水準がどうなっているかという質問では、「正社員の8割以上」と回答した企業の割合が、「有期雇用でフルタイム」66.9%、「無期雇用でパートタイム」64.0%、「有期雇用でパートタイム」60.9%と、いずれも6割を超えていました。

◆労働者調査では、3人に1人が「正社員より賃金水準が低く、納得していない」と回答

一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、正社員と比べた自身の賃金水準をどう思うかという質問では、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が10.8%、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が21.6%で、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が33.5%、「何とも言えない・分からない」が32.8%という結果でした。

また、「業務の内容が同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、そうした正社員と比較して納得できない制度や待遇があるかという質問では（複数回答）、「賞与」を挙げた割合がもっとも高い37.0%で、これに、「定期的な昇給」が26.6%、「退職金」が23.3%と続きました。

さらに、全有効回答労働者を対象に、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきた中で、正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、業務の内容および責任の程度、人材活用の仕組み、その他の事情に照らしても、不合理な待遇差を感じたことがあるか尋ねると、「ある」とする割合が21.3%で「ない」は35.2%、「分からない・考えたことが無い」が39.4%となりました。また、不合理な待遇差を感じたことが「ある」場合に、企業に対して待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねると、「説明を求めたい」割合は37.2%で、「必要ない」が25.2%、「分からない・考えたことが無い」が36.7%でした。

調査結果をみるかぎり、企業側の意識と労働者側の意識には大きな差があり、企業としては、不合理な格差をなくすのはもちろんですが、「合理的な理由がある」場合でも、労働者に対して一層の説明の努力が求められそうです。

【労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）及び「働き方等に関する調査」（労働者調査）結果】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191218.pdf?mm=1554>

利用者急増！“退職代行”サービス

◆“退職代行”とは

近年、退職代行サービスの利用者が増加しています。退職代行サービスとは、直接退職の意思を伝えることが難しい従業員に代わり、退職意思の伝達や、処理を行うものです。利用者は退職する企業と一切やり取りをすることなく、自分で辞めるよりもスムーズに退職できると謳う業者が多いのが特徴です。

一方、弁護士のいない代行会社も多く、その場合は利用者の意思・希望の伝達以上のことはできません。退職にまつわる交渉等をするには、企業は従業員本人と連絡をとらなければなりません。費用は3～5万円が多く、弁護士に依頼するよりも当初の費用は抑えられますが、代行する行為にも制限があるのが特徴です。

◆背景にある問題

利用者が増加する背景には、さまざまな問題があります。退職代行サービスを利用する理由として多いのは、次のようなものです。

- ① 退職の意思を伝えたが、人手不足や上司の多忙等を理由に受け入れてもらえない
- ② パワハラがあり、相手の態度・言動が怖くて退職を言い出せない
- ③ 執拗な引留め交渉に時間を取られたくない

従業員本人としては退職の意思が固まっているにもかかわらず、企業側がそれを受け入れないという状況が読み取れます。「自分の意思が尊重されないのでは」という思いが利用者側にあるようです。

◆企業の対応

従業員が退職代行サービスを利用すると、ある日突然、代行会社から企業に連絡がきます。書面や電話等により、「当該従業員は本日より出社できない、有給を消化したうえで退職したい、以降の連絡は退職代行会社へしてほしい」という旨を伝えられることが多いようです。突然出社しなくなるため、退職の理由を従業員本人から聞く機会もなければ、業務の引継ぎも難しい場合がほとんどです。

原則として退職は自由です。それが従業員本人の意思であれば、企業は退職を受け入れ、必要な手続きを速やかに行うのが一般的です（交渉すべき事項がある場合は除く）。

問題がこじれるのを防ぐためにも、従業員が退職代行サービスを利用しなくてもよいと思える環境を企業が整備することが求められます。

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

2020年4月に、改正された法案が施行されるものが多いですね。（民法は120年ぶりの大改革!!）

改正にあたり、助成金の種類も増えていくようです。

男性の育児休業取得や勤務時間のインターバル制度の導入など、働き方改革に係るものもあります。

弊所でもお手伝いできる助成金もありますので、

ご興味ございましたら、ぜひご一報いただければと思います。

一つ一つ小さなことでも企業様のお役に立てるよう頑張ってます!!

（伊藤記）