



人事労務情報

2020
7

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
社会保険情報	1
助成金情報	2
法改正情報①	4
法改正情報②	5
相談室	6
実務の疑問解決！	7
ちょっと疑問？	8

社会保険情報

新型コロナウイルスの影響に伴う社会保険の随時改定の特例が新設！

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」）の影響により休業した社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者で、休業により報酬が著しく下がった場合、事業主からの届出により、標準報酬月額を給与が下がった翌月から改定可能とする特例ができました。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0625.html>

社会保険の保険料は、被保険者の給与の額を基とした標準報酬月額により決定します。この標準報酬月額は、被保険者資格を取得するときに決定するほか、毎年1回の全被保険者の見直しである定時決定（算定基礎）や大幅に給与の額が変更になった際に被保険者ごとに見直す随時改定（月額変更）等により決定・改定されます。このうち、随時改定は昇給（降給）等の固定的賃金の変動があった月（変動月）から3か月間に支給された給与の額により改定が必要かを判断し、随時改定の要件に該当した場合には、変動月から数えて4か月目の標準報酬月額から変更となります。

今回の特例では、次の3つの要件を全て満たした場合、4か月目を待たずに、給与が下がった翌月から変更可能とするものです。また、対象となる保険料は、令和2年4月から7月までの間に休業により給与等が急減した場合に、その急減した月の翌月から令和2年8月分までの保険料となります。

3つの要件

- 事業主が新型コロナの影響により休業（時間単位を含む）させたことにより、令和2年4月から7月までの間の1か月に、休業により給与が著しく低下した月が生じている。
- 著しく給与が低下した月に支払われた給与の総額（1か月分に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、2等級以上下がっている。
 - 固定的賃金（基本給、日給等単価等）の変動がない場合も対象。
- この特例措置による改定内容に、被保険者本人が書面により同意している。
 - 被保険者本人の十分な理解に基づく事前の同意が必要。
 - 改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金および年金の額が算出されることへの同意を含む。

- 特例改定の届出を行うか否かにかかわらず、通常の算定基礎届の提出は必要です。
- 受付期間は、令和2年6月26日から令和3年2月1日までです。なお、受付期間内は遡及しての申請が可能です。

助成金情報

第二次補正予算成立に伴う新型コロナ関連の各種助成金について

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」）の影響は、経済面でも大きく、雇用を維持していくことに危機感が漂っています。そのため、政府は新型コロナ対策として第二次補正予算を組み、助成金も拡充しました。新型コロナによる4つの助成金を取り上げます。

1. 雇用調整助成金の拡充

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

雇用調整助成金は、事業活動の縮小に伴い、従業員を一時的に休業させるとき等に支給される助成金であり、新型コロナの対応において、これまで何度も制度の変更が行われてきました。そして、第二次補正予算成立により、企業規模を問わず、1日あたりの上限額が8,330円から15,000円に引き上げられました。併せて解雇等をせずに雇用の維持に努めた中小企業事業主に対する助成率が10分の9から、10分の10（100%）に引き上げられました。なお、これらについては、次のように遡及適用されます。

☒ **既に支給決定されている分についても、追加の支給があります！**

上限額の引き上げについて、すでに支給決定されている部分についても、追加支給分（差額）が支給されます。この追加支給については手続きは不要で、都道府県労働局・ハローワークで算定し直し、既に支給した額との差額（追加支給分）が後日（令和2年7月以降順次）支給されます。

☒ **遡って労働者に休業手当を増額して支払った場合、追加で支払った休業手当について、再度支給申請をすることができます！**

令和2年9月30日までは、上限額引き上げに伴い、遡って休業等協定を締結し、休業手当を増額して支払った場合は、再度申請することが可能です。

その他、2020年4月1日から6月30日となっていた緊急対応期間が、9月30日まで延長され、この期間を1日でも含む判定基礎期間について上限額および助成率の引き上げが行われます。

厚生労働省のホームページでは、支給要領や様式、ガイドブック、マニュアルなどが公表されています。申請前には、最新の情報を確認するようにしましょう。

2. 小学校休業等対応助成金の拡充

☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/000641689.pdf>

新型コロナで小学校等が休業となることに伴い、子どもの世話をする必要のある従業員に対し、特別有給休暇を取得させた事業主には小学校休業等対応助成金が支給されます。この助成金も、1日あたりの上限額が8,330円から15,000円に引き上げられました。対象は4月1日から9月30日までに取得させた休暇です。

3. 妊婦に対する休暇支援助成金の創設

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

新型コロナにより、妊娠中の女性が肺炎にかかったときには重症化するおそれがあります。そのため、母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の従業員に特別有給休暇を取得させる事業主に対する助成金が創設されました。この助成金は、両立支援等助成金のひとつであり、対象労働者1人あたり合計5日以上20日未満の休暇を取得させるときは25万円が支給され、以降20日の休暇を取得させるごとに15万円が加算されます（上限額：100万円）。

4. 介護する従業員への休暇支援助成金の創設

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

新型コロナにより、従業員の家族が利用している介護サービスも停止されることがあります。そのため、家族の介護を行う従業員に対し、育児・介護休業法の介護休業とは別に、特別有給休暇を取得させる中小企業事業主に対する助成金が創設されました。この助成金も前掲3.と同様、両立支援等助成金のひとつのコースであり、対象労働者1人あたり合計5日以上10日未満の休暇を取得させるときは20万円が支給され、合計10日以上100日未満の休暇を取得させるときには35万円が支給額となります。

法改正情報①

年金制度改革法の成立 パート等への社会保険の適用拡大ほか

年金制度改革法（年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律）が、第201回通常国会において成立しました。この改正は、人手不足の進行や健康寿命の延伸、高齢者や女性の就業促進といった今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることを目的としています。

改正内容の概要と、そのなかで特におさえたい2つの項目を取り上げます。

1. 主な改正の内容

① 被用者保険の適用拡大（2022年10月～）〔後掲2.〕

短時間労働者を厚生年金保険、健康保険の被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件が段階的に引き下げられます。

現在、500人超⇒2022年10月、100人超⇒2024年10月、50人超

② 在職中の年金受給の在り方の見直し（2022年4月施行）〔後掲3.〕

● 在職定時改定の導入

在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額について、在職中であっても、毎年定時に改定するようになります。

● 在職老齢年金制度の見直し

60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度（低在老）について、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円に引き上げます。

③ 受給開始時期の選択肢の拡大（2022年4月施行）

現在、60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60歳から75歳の間に拡大します。

④ 確定拠出年金の加入可能要件の見直し等（2022年4月施行）

● 確定拠出年金（DC）の加入可能年齢の引上げ

・ 企業型DC

現行65歳未満⇒厚生年金被保険者（70歳未満）に改正

・ 個人型DC（iDeCo）

現行、国民年金被保険者の資格を有し、かつ60歳未満⇒国民年金被保険者に改正

● 確定拠出年金（DC）の受給開始時期の選択肢の拡大

現行は60歳から70歳の間で各個人において受給開始時期を選択できますが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に合わせて、上限年齢を75歳に引き上げます。

⑤ その他の主な改正

- ・ 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え（2022年4月施行）
- ・ 未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加（2021年4月施行）
- ・ 短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ（2021年4月施行）
- ・ 2019年4月に施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間の上限が5年になった（特定技能1号）こと、制度創設当時と比べて3～5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加していることから、支給上限年数が見直されました。

2. 被用者保険の適用拡大（2022年10月～）

（1）現行

社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用事業所において、社会保険の被保険者となる人は、正社員のほか、1週間の労働時間数および1か月の所定労働日数が正社員の4分の3以上であるパートタイマー・アルバイト等です。

これに加え、正社員の所定労働時間および所定労働日数が4分の3未満であっても、従業員数501人以上の企業で、次の4つの要件をすべて満たす従業員（短時間労働者）は、被保険者になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 雇用期間が1年以上見込まれること
※ 勤務期間要件は改正あり〔後掲(2)②〕
- ③ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④ 学生でないこと

(2) 改正

① 企業規模要件

従業員数501人企業からの段階的な引き下げにより、2022年10月からは従業員数101人以上、2024年10月には51人以上の企業について、前掲の4つの要件を満たした短時間労働者も被保険者となります。

従業員数は、適用拡大前の人数で判断します 

適用拡大を判断する際の従業員数とは、適用拡大する前の被保険者数を指します。たとえば、社会保険に加入している正社員数80人、社会保険に加入していないパート数30人の場合には、合計をすると従業員数110人となりますが、社会保険に加入している人数は80人であるため、2024年10月からの適用拡大に該当します。

② 勤務期間要件

前掲(1)の4つの要件のうちの②が改正され、次のようになります。

② 雇用期間が2か月を超えることが見込まれること

これは、そもそも、正社員であっても2か月以内の期間を定めて雇用される人は被保険者とならないと定められているので、短時間労働者の雇用期間についてもこれに揃えたものです。

なお、この要件変更は、2022年10月1日に施行です。

社会保険料の負担は、企業にとっても従業員にとっても大きいものですので、適用拡大後の社会保険料負担を意識した労働時間および労働日数の設定を今後検討していく必要があります。

年収130万円未満とは関係なく、被保険者となります 

年収130万円未満であっても、厚生年金保険・健康保険の加入対象にあてはまる場合には、被扶養者とはならず、被保険者として自身で加入することになります。なお、適用拡大では、月収が8.8万円以上であることが要件のひとつですが、この月収には、残業代や一時金などは含まれません。したがって、年末の繁忙期などに残業代によって年収が106万円を超えたとしても、それによって被用者保険が適用になるわけではありません。

3. 在職中の年金受給の在り方の見直し(2022年4月施行)

● 在職定時改定の導入

在職中の老齢厚生年金受給者で65歳以上の方については、在職中であっても、年金額の改定を毎年定時(10月)に行うようになります。現状、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合は、資格喪失時(退職時・70歳到達時)に、受給権取得後の被保険者であった期間を加えて、老齢厚生年金の額を改定していますが、退職を待たずに早期に年金額に反映します。

● 在職老齢年金制度の見直し

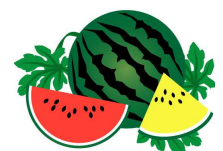
在職老齢年金制度とは…

就労し、賃金と年金の合計額が一定以上になる60歳以上の老齢厚生年金受給者を対象として、全部または一部の年金支給を停止する仕組みのこと

高齢者雇用が促進されていることもあり、年金を受け取りながら働く人は増えているようです。ただし、老齢厚生年金を受け取りながら働く人について、在職老齢年金として年金の一部または全部が支給停止されることがあり、労働時間を短く抑えるといった、労働力の提供について抑制に向かわせるような判断が行われています。

老齢厚生年金の支給額の停止の計算には、給与と年金の合計額(老齢厚生年金の額と標準報酬月額等)が関係しており、一定の計算式で算出されます。また、計算式は60歳以上65歳未満(低在老)と、65歳以上(高在老)で分けられています。今回の改正では、この計算式が変更となり、計算の際に用いられる低在老の支給停止の基準額が28万円から、高在老と同額の47万円に引上げられます。

この改正により、年金の支給停止を気にせずにより多くの給与をもらおうという年金受給者も出てくることが予想され、労働力の活性化につながることが期待されています。



法改正情報②

6月より精神障害の労災認定基準を改正、パワハラを追加

精神障害をめぐる労働災害の認定基準（心理的負荷による精神障害の認定基準）が改正され、パワーハラスメント（以下「パワハラ」）という項目が新設されました。これにより、「必要以上に長時間にわたる厳しい叱責」や人格を否定するような精神攻撃を受けたのに「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」などの場合、心理的な負荷の程度が「強」と評価されることになります。6月から大企業にパワハラ防止が義務化されるのに合わせたもので、労災申請を促すことが狙いです。

📄 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11494.html

1. 改正の背景

厚生労働省は、パワハラ防止対策の法制化を受け、精神障害に対する労災認定基準の見直しを進めてきました。精神的ストレスが労災と認定されるためには、疾病発症前おおむね6か月において、「業務による強い心理的負荷」が認められる必要があります、その判断に用いられるのが「業務による心理的負荷評価表」（以下「評価表」）です。心理的負荷は、この評価表に基づき、「具体的出来事」ごとに、3段階の強度（強・中・弱）で決定します。

「具体的出来事」では、これまで、パワハラに最も近いものとして、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、暴行」や「上司とのトラブル」を設定していました。そして、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、暴行」では、部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ執拗に行われた場合などにおいて、心理的負荷を「強」としていました。

「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、暴行」による精神障害の支給決定件数は多く、全体の約15%を占めていること、パワハラは「嫌がらせ、いじめ、暴行」とは異質な面があるとの見方から、今回の改正となりました。

2. 改正のポイント

これまで、上司や同僚等から、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた場合には、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事で評価していましたが、「心理的負荷評価表」を改正し、パワハラに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などが明確化されました。

厚生労働省は、評価表の具体的出来事のうち、請

求件数が多いと思われる出来事にかかる基準を明確化、具体化することで、精神障害に対する労災の請求を分かりやすくし、支給決定審査の迅速化を図ることを目指します。

☒ 「具体的出来事」等に「パワーハラスメント」を追加

- ① 「出来事の類型」に、「パワーハラスメント」を追加
- ② 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を「具体的出来事」に追加

＜心理的負荷強度「強」と評価される例＞

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- ・ 上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合
- ・ 心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

☒ 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

- ① 「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正
- ② パワハラに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、嫌がらせ等を評価する項目として位置づける

＜心理的負荷強度「強」と評価される例＞

- ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

6月1日（中小企業は令和4年4月1日）から法制化された「職場におけるパワハラ防止対策」に関連のある改正です。

今後、精神障害に対する労災認定にも一定の影響のある改正ですので、一度、「業務による心理的負荷評価表」を確認することが望ましいでしょう。

相談室《人事労務管理》

高年齢労働者の安全衛生確保のための補助金が創設されました！



人事部長

弊社では、工場でも60歳以上の従業員が活躍しています。皆さん、元気に頑張ってくれていますが、どうしたって年を重ねれば、持続性の筋力やバランス感覚、敏捷性、また視力や聴力といった身体生理機能の低下が生じますよね。そのため、強度が高めの作業を長時間行えば身体への負担も大きいし、また作業中に転倒を起こす可能性も高くなります。もちろん、食品加工用機械に対する災害防止対策も引き続き行いますが、それと並行しつつ、特に60歳以上の従業員を対象とした取組みも必要と感じています。



社労士

全国的に60歳以上の雇用者数は増加し、過去10年間で1.5倍になっています。関連して、厚生労働省は、60歳以上の労働者が安心して安全に働くための職場環境の整備を推進しており、3月には「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」を公表しました(参考：人事労務情報4月号p.5)。また、6月12日から、「エイジフレンドリー補助金」の申請受付が開始されました。この補助金は、次のとおりで、これを活用しながら取組むのも一案でしょう。

- ・ 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを行う中小企業事業者の取組みを支援する
- ・ 高齢者の働く職場環境の整備として、施設・設備等の改善、腰痛予防のための機器導入や安全衛生教育などの対策に要した費用の一部を補助する

人事部長

なるほど。興味がありますね。もう少し詳しく教えてください。



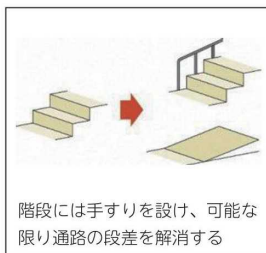
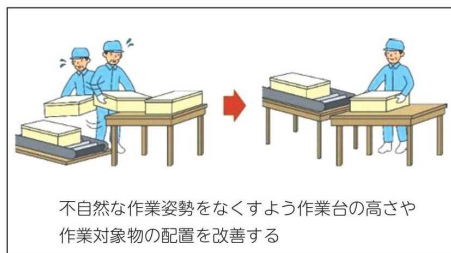
社労士

はい、まずおさえないことは次のとおりですが、厚生労働省のHPでは具体的な改善対策が掲載されていますので、こちらをご確認くださいね。

☞ 令和2年度エイジフレンドリー補助金について <https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000639169.pdf>

- ・ 対象事業者 → 高年齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用している中小企業事業主
- ・ 補助金額 → 働く高齢者を対象として職場環境を改善するための次の対策に要した費用を対象として、2分の1(上限100万円)
- ・ 改善対策 → ① 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防 ② 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
③ 健康や体力の状況の把握等 ④ 安全衛生教育
⑤ その他働く高齢者の職場環境の改善対策
- ・ 申請期間 → 令和2年6月12日 ～ 令和2年10月末日

なお、改善対策の例では次のようなものが掲載されています。



人事部長

なるほど、申請期間10月末日に間に合うように、早速、社内で検討してみます！

実務の疑問解決！

新型コロナの感染疑いで休んだ場合の傷病手当金の申請について



新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」）の感染拡大に伴う緊急事態宣言が全国で解除され、第2波・第3波への備えとともに、新しい生活様式を取り入れることが必要となりました。そのなかで、もしも、従業員が発熱した場合は、会社を休むような行動が重要になります。そこで新型コロナへの感染が疑われるために、会社を休んだ場合の傷病手当金の取扱いについて確認しましょう。

1. 傷病手当金について

仕事とは関係のない病気やケガの療養のため、これまで就いていた仕事に就くことができず、会社を休むときで、次の4つの要件をすべて満たしたときは、傷病手当金が支給されます。

- ① 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ② 療養のために労務不能であること
 - ・ 労務不能とは、今まで従事している業務ができない状態のこと。労務不能であるか否かは、医師の意見および本人の業務内容やその他の諸条件を考慮して判断される
- ③ 連続する3日間を含み、4日以上仕事に就けなかったこと
 - ・ 3日間は待期期間で、有給休暇、土日祝等の公休日を含む
- ④ 休業した期間について給与が支給されないこと
 - ・ 給与の一部が支給された場合は、傷病手当金から給与支給分を減額して支給される

なお、傷病手当金の支給額は、次のように計算されます。

支給総額

 直近1年間の
標準報酬月額
の平均額の30分の1

× 3分の2

× 支給日数



傷病手当金は社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となっている従業員について支給申請できるものです。よって、所定労働時間が短いこと等により社会保険に加入していない従業員は、対象になりません。

2. 新型コロナの疑いで休んだ場合の取扱い

新型コロナに感染し療養のため仕事を休んだ場合は、当然に傷病手当金の対象となりますが、従業員が発熱などの症状により自宅療養を行うときの傷病手当金の考え方について、厚生労働省から、協会けんぽおよび健康保険組合（以下、「保険者」）宛に、通達が発出されています。その中から、おさえておきたいケースをご紹介します。

 <https://www.mhlw.go.jp/content/000632512.pdf>

Q4より

被保険者が発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた期間については、労務に服することができなかった期間に該当するの？

以前より、傷病手当金は、医師が診察の結果、被保険者のこれまでの状態を推測して初診日前に労務不能の状態であったと認め、意見書に記載した場合には、初診日前の期間についても労務不能期間となるとしています。

新型コロナの相談・受診の目安は、次のように示され、いずれかに該当した場合に帰国者・接触者相談センター等に相談することになっています。

- ・ 息苦しさ（呼吸困難）、強いだるさ（倦怠感）、高熱等の強い症状のいずれかがある場合
- ・ 重症化しやすい方で発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合
- ・ これら以外の人で、発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合

よって、発熱などの症状があり、新型コロナに罹患していることが疑われるため従業員が自宅療養を行っていた期間は、療養のため労務に服することができなかった期間に該当し、傷病手当金の支給対象となります。

なお、やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、従業員が療養のため労務に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとなります。



① 申請には、医師の意見が必ず必要ではなく、最終的な判断は保険者が行うことになります。会社は医師の意見がないことから傷病手当金を申請できないと判断しないように注意しましょう。

② 新型コロナにかかる「療養状況申立書」を用意している保険者もあります。これは、医師の意見書を添付できない場合に添付する証明書で、従業員が出勤しなかった日ごとに体温や自覚症状等の記入、従業員と会社のやり取り等を記入するものです。

Q5より

発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行っていた方が、休職して4日目以降に帰国者・接触者相談センターに相談したものの、体調悪化等によりその日には医療機関を受診できず、結果として、その翌日以降、医療機関を受診せずに病状の改善が見られた場合には、傷病手当金は支給されるのか？

こちらについては、傷病手当金の支給対象となり得ます。この場合も医師の意見書を添付できないので、Q4と同じ扱いとなります。

Q8より

本人には自覚症状がないものの、家族が感染し、濃厚接触者になった等の事由において、本人が休暇を取得した場合には傷病手当金は支給されるのか？

傷病手当金は、業務災害以外の理由による病気やケガ等の療養のため、従業員が労務に服することができないときに給付されるものです。よって、従業員自身が労務不能と認められない限り、傷病手当金は支給されません。



ちよつと疑問

＝ マイナンバー通知カードが廃止されたそうですが・・・？

マイナンバーの通知等に用いられていた「通知カード」が、令和2年5月25日に廃止されました。これは、行政のデジタル化を推進するための施策のひとつとして行われたものです。廃止に伴う注意点を確認しましょう。

◆ 新たに付番される方への通知方法はどうなるのですか？

出生等で新たに個人番号が付番された方への通知は、個人番号通知書の送付により実施されます。ただし、この個人番号通知書は、個人番号を証明する書類としては使用できません。マイナンバーを証明する書類が必要な場合、マイナンバーが記載された「住民票の写し」もしくは「住民票記載事項証明書」の取得、またはマイナンバーカードの取得が必要となります。

◆ 経過措置はありますか？

通知カード廃止日（令和2年5月25日）以降も、住民票と記載事項が一致している通知カードは引き続きマイナンバーを証明する書類として使用することができます。しかし、転居等により住所が変更となった場合等、記載事項が一致しない場合は、マイナンバーを証明する書類として使用できなくなります。

特別定額給付金の申請で注目を集めたマイナンバーカードですが、令和2年5月1日現在の普及率は、およそ16%に留まっています。政府はマイナンバーカードの普及を促進しており、オンラインで確定申告や子育てに関する行政手続きを行うことができるといったような活用を徐々に進めています。また、2021年3月からは、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。