



発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0058 名古屋市昭和区白金3-20-2

TEL 052-881-0404 FAX 052-881-0440 e-mail info@b-z.jp

発行日: 2016年10月01日

通巻第86号

トピックス

健康保険の被扶養者の認定要件が一部変更になります



民間企業を対象とする医療保険である健康保険は、加入した従業員（被保険者）のほか、その家族の身に生じた保険事故（疾病、負傷、死亡、出産）に対しても保険給付を行う制度です。給付対象となる家族のことを被扶養者といいますが、その範囲・要件は、法律で定められています。本年の10月から、その要件の一部が変更されることになりました。

健康保険の被扶養者の認定要件の一部変更

被保険者の兄姉弟妹に関する被扶養者の認定要件については、兄姉（被保険者との同居要件あり）と弟妹（同居要件なし）との間に差がありましたが、本年の10月から、兄姉の同居要件を廃止し、その差をなくすこととされました。



	認定対象者	同居要件
変更前	①被保険者の直系尊属、配偶者(内縁も含む)、子、孫及び弟妹	×
	②・被保険者の三親等内の親族で、①以外の者…… <u>兄姉はここに含まれる</u> ・内縁関係の配偶者の父母および子(当該配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む)	○
変更後	①被保険者の直系尊属、配偶者(内縁も含む)、子、孫及び <u>兄姉</u> 弟妹	×
	②・被保険者の三親等内の親族で、①以外の者 ・内縁関係の配偶者の父母および子(当該配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む)	○

この改正に伴い、兄姉を被扶養者とする場合の「健康保険 被扶養者(異動)届」の提出の際、**同居確認のための書類(原則、「被保険者の世帯全員の住民票」)**の添付は、**不要となります。**

なお、認定対象者が収入要件を満たした場合に、被扶養者と認定されるわけですが、その**収入要件に変更はありません。**

確認 収入要件

年間収入 130 万円未満(60 歳以上又は障害者の場合は年間収入 180 万円未満)(※)かつ

- ・同居の場合……収入が扶養者(被保険者)の収入の半分未満(例外もあり)
- ・別居の場合……収入が扶養者(被保険者)からの仕送り額未満



(※)年間収入とは、過去における収入のことではなく、被扶養者に該当する時点及び認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。また、被扶養者の収入には、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。

☆ 被扶養者の収入要件には変更がないことに注意しましょう。以前紹介した社会保険の適用拡大の要件の一つに「賃金の月額が8万8千円以上(12倍すると約106万円以上)」という要件がありますが、年間収入が130万円未満であっても、適用拡大の要件に該当する場合には、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

活用を考えてみませんか？ 節税と福利厚生に使える「確定拠出年金制度」

◆人手不足に悩んでいませんか？

6月下旬に発表された日本商工会議所の調査結果によると、中小企業の55.6%が人手不足を訴えており、その割合は昨年比約5ポイント増と深刻化しています。

特に「宿泊・飲食業」が79.8%、「介護・看護業」が77.5%、「運輸業」が72.3%と、サービス業の人手不足が目立っています。新卒採用についても、8月上旬に株式会社マイナビが発表した7月末時点における内々定率が72.7%と前年8月の69.1%を超える結果で、学生側の「売り手市場」となっています。

◆求職者が「働きたい」と思える会社ですか？

一方、労働者が企業を選ぶ際のポイントの1つとなる退職給付制度に着目すると、常用労働者30~99人の企業では制度を導入している割合が72.0%（厚生労働省「平成25年就労条件総合調査結果の概況」と、4社に1社は退職給付制度がないのが実態です。

公的年金の支給開始年齢も引き上げられ、退職後の生活に不安を感じている人が増えていることを考えると、退職給付制度のある企業は求職者にとって魅力的に映るのではないのでしょうか？

◆確定拠出年金制度の改正を味方につけましょう

今年の通常国会で確定拠出年金（以下、「DC」という）法の改正案が成立し、2017年1月から施行予定となっています。DCには「企業型」と「個人型」とがありますが、今回の改正によりどちらの制度も中小企業が導入しやすい仕組みとなりました。

企業型では、従業員数100人以下の中小企業を対象に「簡易型DC制度」が創設され、従来に比べ設立手続等の事務負担が大幅に軽減されます。

個人型では、加入できる者の範囲が大きく拡大され、「自営業者等」「企業年金のない会社員」だけでなく「公務員等」「企業年金のある会社員」「専業主婦等」も加入できることとなり、「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」が創設されることとなりました。

◆なぜ節税になるのでしょうか？

事業主が拠出した掛金は、「企業型」でも「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」でも、会計上、損金として計上することができます。従業員にとっても掛金は全額所得控除の対象となり、運用益が非課税、受給時に退職所得控除が使える等のメリットがあり

ます。

福利厚生の充実と節税の両方が実現できるDCの活用を検討してみたいはいかがでしょうか？ 弊社では諸規模事業主様へのDC導入・運用のサポートも行っています。

「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」が拡充されます！

◆第二次補正予算による措置

平成28年度の第二次補正予算案が8月下旬に閣議決定されました。最低賃金引上げのための環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する国の方針を踏まえ、予算案には「業務改善助成金」および「キャリアアップ助成金」等の助成額等の拡充などが盛り込まれています。

◆「業務改善助成金」の拡充内容

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するというものです。

これまでは事業場内最低賃金が800円未満の事業場を対象としていましたが、1,000円未満の事業場にも対象が拡充されました。また、大幅な事業場内最低賃金の引上げ（90円以上）を行う事業場に対する助成措置が新たに新設されます。なお、拡充後の本助成金の支給は、第二次補正予算の成立が条件となりますが、申請自体は予算成立前でも可能となっています

◆キャリアアップ助成金の拡充内容

キャリアアップ助成金のうちの「賃金規定等改定（処遇改善コース）」は、有期契約労働者、短時間労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合に助成する制度です。今回、中小企業が基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合、助成額が加算されることになりました。なお、本助成金の加算措置は第二次補正予算の成立と厚生労働省令の改正等が必要となるため、現時点ではあくまでも予定となっています。キャリアアップ助成金は弊社でも多くの事例がありますので、どうぞご相談ください。

問題発生を防ぎ、生産性を高めるには？ 「コミュニケーション力」強化のススメ

◆問題の多くは「コミュニケーション」が原因で発生

打合せや商談、報告・連絡・相談、プレゼンテーション、交渉など、ビジネスの中では多くの場面でコミュニケーション力が求められます。その力がないと、きちんと伝えたいことが伝わっていかず、トラブルやクレームが発生したり、行き違いのために余計な手間が発生したり…、多くの問題が生じてしまいます。

こうしたことから、コミュニケーション力を、「仕事をしていくうえで最も重要なスキルの1つ」と位置付ける人もいます。職場全体のコミュニケーション力が上がれば、これに起因する問題の発生を防ぐことができるだけでなく、円滑に仕事を進めることができるようになって生産性も向上すると言われています。

上司がコミュニケーション能力を持っていれば、部下の能力を十二分に発揮させ成長させることも可能となります。

◆コミュニケーションに必要な能力

コミュニケーション力には、「相手の話を聞くヒアリング能力」「相手を説得したり納得させたりする説得・交渉力」「相手の長所や特長を見極め、得意な分野で能力を活かすマネジメント力」など、様々なものがあります。これらは、一朝一夕に身に付くものではありません。日頃から意識して、スキルを磨いていくように働きかける必要があります。そうした中で、徐々にコミュニケーションの質も高まっていきます。

◆まずは職場に「信頼関係」を築こう

とはいえ早期に結果を出すことを目指すなら、職場に「信頼関係」を築くことが一番です。信頼関係がある相手に対しては意見も伝わりやすいため、依頼や交渉もスムーズに行うことができ、これが成果につながります。弊社ではコミュニケーション研修の実績が多くありますので、実施してみたいとお考えの企業様はぜひご相談ください。

「働く人の約8%がLGBT」との調査結果から考える企業の対応

◆「LGBT等当事者」は8%

日本労働組合総連合会（連合）が、職場における性的マイノリティに対する意識を把握するために

「LGBT」に関するインターネット調査（調査対象：全国で仕事をしている20歳～59歳の男女1,000人）を行ったところ、働く人の約8%がLGBTの当事者であることが明らかになりました。連合は、LGBTに対する職場での差別禁止やハラスメント防止についての法制化を目指す方針を示しています。

◆調査結果のポイント

本調査では、①「LGBT等当事者」は約8%、②職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強、③職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強（当事者が身近にいる人では約6割）、④ハラスメントの原因について約6割が「差別や偏見」と回答、さらに、管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向にあることがわかりました。また、認知率は47%で、若い世代ほど認知率が高い傾向にあります。一方で上司・同僚・部下がLGBTだったとしたら、「嫌でない」が6割半ばとするも、3割半ばは「嫌だ」という結果になっています。

◆求められる企業の対応

企業にLGBTへの対応が求められている理由としては、「人材不足対応」や「ダイバーシティへの取り組み」が考えられます。また、職場におけるLGBTの問題点としては、福利厚生が利用できないことや、不当な扱いを受けていることなどが挙げられ、特に差別や偏見を原因とするハラスメントが多くあるようです。法整備は確実に進んでおり、来年1月には、LGBTに対する差別的な発言がセクハラになることが、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記されます。

◆カミングアウトがなくても働ける環境に

働く人の約8%がLGBTであると聞いて、意外に多いと感じた方もいらっしゃるかもしれません。多くの当事者は差別や偏見をおそれ、カミングアウトできずにいるのです。また、LGBT対応について、企業としての明確な方針が出されないまま現場の担当者個人の判断に任されているという現状があり、当事者が不当な扱いを受けている可能性もあります。

現状、LGBT対応は大企業を中心に進んでいますが、中小企業でも取り組む企業が増えつつあります。まずは正しい知識を持ち、カミングアウトがなくても全員が気持ちよく働くことができるような体制・環境を整えておくことが必要だと言えるでしょう。

マタハラの防止措置を事業主に義務付け



先月まで連載していた「雇用保険法等の一部を改正する法律が成立」の中でも少し紹介いたしましたが、この改正の一環として、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も改正され、両法に、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定が新設されました〔平成 29 年 1 月から実施〕。

企業規模にかかわらず適用される規定であり、各企業において適切に対応する必要があります。まずは、基本を確認しておきましょう。

いわゆるマタハラの防止措置の基本

まずは、法律の条文をみてみましょう。

〈男女雇用機会均等法 11 条の 2〉

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が**妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの***に関する言動により当該女性労働者の**就業環境が害されることのないよう**、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置を講じなければならない**。

* 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、産前休業、軽易な業務への転換、育児時間などに関する事由が該当します（男女雇用機会均等法施行規則 2 条の 3）。

例えば、“女性労働者が産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。



〈育児・介護休業法 25 条〉

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する**育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用***に関する言動により当該労働者の**就業環境が害されることのないよう**、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**雇用管理上必要な措置を講じなければならない**。

* 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限などの利用が該当します（育児・介護休業法施行規則 76 条）。

例えば、“労働者（男性）が育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得なかった”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。



☆ 厚生労働省は、本年の 9 月 1 日から 12 月 31 日まで、全国の都道府県労働局において「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、事業主などを対象とした説明会の開催のほか、労働者や事業主などが相談できる「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設といった活動を展開しています。

お仕事 カレンダー 10 月

10/1	<ul style="list-style-type: none"> ●(1 日～7 日)全国労働衛生週間 高年齢者雇用支援月間 ◎定時決定により、9 月に改定された社会保険料を 10 月給与から控除
10/10	<ul style="list-style-type: none"> ●一括有期事業開始届の提出(建設業) 主な対象事業:概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事 ●9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
10/31	<ul style="list-style-type: none"> ●9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ●労働者死傷病報告書の提出(休業 4 日未満の 7 月から 9 月分の労災事故について報告) ●労働保険料の納付<延納第 2 期分> ●有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象:8 月～11 月分) ●8 月決算法人の確定申告・翌年 2 月決算法人の中間申告 ●11 月・翌年 2 月・5 月決算法人の消費税の中間申告

◆あとがき◆ 熱いお茶が楽しめる季節になりましたね。10 月より職員が増え、所長を含め女性 4 名の体制となりました。お近くにおいでの際はどうぞお立ち寄りください。