

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。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

被保険者の兄弟姉妹に関する被扶養者の認定要件については、兄弟（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、兄弟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 <u>弟妹</u>	×
	②・被保険者の三親等内の親族で、①以外の者…… <u>兄弟はここに含まれる</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>兄弟姉妹</u>	×
	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、兄弟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。



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。

365日の誕生花・花言葉



10月 15日

フジバカマ
花言葉：用心深い

秋の七草のひとつで、古くから親しまれています。花が藤色で、筒状の花が筒状の苞に包まれている様子が袴を連想させることから名づけられたとされています。

 **BrainStar**
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

「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。

平成 28 年度の最低賃金について（参考）

平成 28 年度の地域別最低賃金の改定の目安が厚生労働省より公表されました。

それによると、今年度の全国加重平均の時給は 823 円（昨年度 798 円）で、25 円増（昨年度 18 円増）と過去最大の上げ幅となっています。

最高額は 932 円（東京都）、最低額は 714 円（沖縄県、宮崎県）で、各都道府県において、10 月 1 日から 10 月中旬にかけて、順次改定されます。

9 月より当社福岡支店に助成金専門部署が できました！

お気軽にご相談ください！

助成金支援室
室長 吉岡 教江

TEL : 092-791-6252



9 月 1 日に福岡支店に入職しました、社会保険労務士の吉岡教江と申します。新設された「助成金支援室」の室長を務めさせていただきます。

数ある助成金制度ですが、その多くは働きやすい職場環境や個々のスキルアップにつながる取り組みに対して国が支援をするという、まさに会社と従業員の皆さま双方にとって大きな価値のあるものです。

助成金を上手に活用し、会社のさらなる発展を目指すためのお手伝いをさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

お 仕 事 カ レ ン ダー	
10/1	10/31
・ (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	・ 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)
10/10	・ 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
・ 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	

「仕事と子育ての両立支援」に積極的な企業の認定制度とは？

「くるみん制度・プラチナくるみん制度」

くるみん制度は、昨年4月1日施行の「改正次世代育成支援対策推進法」によって創設され、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けられる制度です。

プラチナくるみん認定制度は、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が、認定を受けられる制度です。

この認定を受けた企業は、認定マークを広告、商品、求人広告などに付けて“子育てサポート企業”であることをPRすることができ、一定の要件を満たした場合は、税制上の優遇措置を受けることもできます。

今年7月時点におけるくるみん認定企業は2,597社、プラチナくるみん認定企業は102社に上っています。

制度認定取得までの流れ

くるみん制度・プラチナくるみん制度の認定取得までの流れは次の通りです。

- (1) 自社の現状や従業員のニーズの把握
- (2) (1)を踏まえて行動計画を策定（計画期間・目標を定め、実施時期を定める）
- (3) 行動計画を公表し、従業員に周知（(2)から概ね3カ月以内）
- (4) 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出（(2)から概ね3カ月以内）
- (5) 行動計画の実施

＜以下、「子育てサポート企業」としてくるみん認定を申請する場合＞

- (6) 行動計画期間の終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へくるみん認定の申請
- (7) 「子育てサポート企業」として認定 → くるみんマークの付与 → くるみん認定

＜以下、さらに高い水準の取組みを行い、プラチナくるみん認定を申請する場合＞

- (8) くるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へプラチナくるみん認定の申請
- (9) 優良な「子育てサポート企業」として認定 → プラチナくるみんマークの付与 → プラチナくるみん認定
- (10) プラチナくるみん認定企業は毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

医療、介護事業所が求められる個人情報保護対策

個人情報保護法に加えて、マイナンバー導入に伴う特定個人情報保護法が施行され、介護業界もセキュリティ強化が求められます。同時に適正な個人情報保護体制や情報セキュリティ体制を構築していることを積極的にアピール出来る手段として、第三者認証を取得したいというニーズも高まっています。

そうした中、厚生労働省のガイドラインに沿った第三者認証制度である医療・介護・福祉関係事業者に特化したJAPHICメディカルマークが今年7月から始まりました。そこで、これからますます選ばれる施設になるための社会的信用のシンボルとして、コンプライアンス強化を図りたい事業者向けに10月19日（水）にセミナーを開催します！別紙資料をご参考ください。

＜JAPHICメディカルマークの趣旨＞

個人情報保護法に加えて、マイナンバー導入に伴う特定個人情報保護法が施行され、事業者においてセキュリティ措置と、個人情報保護体制を保証する第三者認証への要望が高まりつつあります。医療・介護・福祉関係事業者においても例外ではなく、第三者認証を受けたいという要望はあったものの、医療・介護・福祉関係事業者に適合する認証制度は少ないという実情がありました。JAPHICはそうした趨勢に因應するため、医療・介護・福祉関係事業者に特化した第三者認証制度を開始いたしました。

JAPHICメディカル制度は医療・介護・福祉関係事業者を対象とし、個人情報の保護に関する法律」（平成15年5月30日法律第57号）に基づき作られた「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」（平成16年10月22日厚生労働省・経済産業省告示第4号）（以下、「医療・介護関係ガイドライン」といいます。）に準拠して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備し運用している事業者を認定して、その旨を示すJAPHICメディカルマークを付与し、事業活動に関してJAPHICメディカルマークの使用を認める制度です。

