

NEWS LETTER

信用保証協会の肩代り弁済を50%にまで引き下げ、プロパーの銀行融資負担率を20%から50%に引き上げる責任共有制度の改正措置を巡り、貸出基準の厳格化が資金ショートを招くのではないかと懸念が広がっていますが、現実にはその逆の動きすら出ている様です。例えば、年商8億、借入残16億の会社にさえ、そっくり肩代り融資をするBKも出現しているのです。総資産 - 営業債務(支手、買掛金、借入金等) = 企業価値の公式に当て嵌めれば、恐らく一銭の価値もない筈の相手でも貸し出すという事は、平均貸出金利が1.5%を下回り、新規に限れば1%にも満たない、と云われる程収益率が低下し斜陽化した金融界の、苦境を物語っていると云えます。

5

2016



健康保険の被扶養者の範囲と 10月から変更となる同居要件

来年1月に施行される
介護休業制度等の改正

労働時間管理を行う際
の注意点

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

健康保険の被扶養者の範囲と 10月から変更となる同居要件

健康保険には、従業員のみならず、従業員の扶養家族も一定の要件を満たした場合には、被扶養者として加入することができます。この被扶養者は、保険料を負担することなく病気・けが・死亡・出産について保険給付が行われることになっています。今回はこの被扶養者の範囲と、10月から変更となる同居要件の内容も確認しておきましょう。

1.被扶養者の範囲

被扶養者の範囲とは、後期高齢者医療制度の被保険者等である人を除き、以下に該当する家族をいいます。

- ① 被保険者の直系尊属、配偶者（双方に戸籍上の配偶者が不在縁関係も含む）、子、孫、弟妹で、主として被保険者に生計を維持されている人
- ② 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている①以外の被保険者の三親等以内の親族
- ③ 被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている被保険者の配偶者で、内縁の配偶者の父母及び子

「主として被保険者に生計を維持されている」とは、被保険者の収入により、その人の暮らしが成り立っていることをいい、被保険者と同居でも別居でもよいことになっています。また、「同一の世帯」とは、同居して家計を共にしている状態をいいます。

2.被扶養者の収入要件

1. のように、被扶養者の範囲としては、「主として被保険者に生計を維持されてい

る」もしくは「被保険者と同一の世帯で主として被保険者の収入により生計を維持されている」必要があります。これらは原則として同居、別居により以下の基準で判断することになっています。

・同居の場合

収入が年間130万円未満（60歳以上の方または障害者の方は年間180万円未満）であり、被保険者の年間収入の2分の1未満であること

・別居の場合

収入が年間130万円未満（60歳以上の方または障害者の方は年間180万円未満）であり、被保険者からの仕送り額より少ないこと

3.10月から変更となる兄・姉の同居要件

10月から変更となる点は、1の②の部分であり、これまで被保険者と「同一の世帯」であることが要件となっていた被保険者の兄姉について、同居の要件が撤廃されます。これにより、被保険者の兄姉も1の①に分類されることとなります。これにより、これまで兄姉と別居となっていたことで被扶養者の要件に該当しなかった人について、新たに被扶養者として認められる可能性が出てきます。

協会けんぽでは、平成28年度についても、高齢者医療制度における納付金・支援金の適正化及び保険給付の適正化を目的に、健康保険の被扶養者となっている家族が、現在もその状況にあるかを確認する被扶養者資格の再確認を実施する予定です。対象となる事業所には、6月上旬より、順次、被扶養者のリストが送付されてきますので、確実に確認をし、届出を提出するようにしましょう。

来年1月に施行される 介護休業制度等の法改正

育児・介護休業等に関して以前は育児に大きな注目が集まっていますが、ここ最近では「介護離職ゼロ」という言葉をよく耳にするようになるなど、介護に対する関心が急速に高まっています。今後、団塊の世代が後期高齢者となる平成37年頃には、介護が人事労務の分野で大きな問題となることが予想されており、介護をしながら働き続ける人の「介護と仕事の両立」への対応が求められることとなります。これに関連し、今国会で育児・介護休業法が改正され、平成29年1月1日に施行されることが決定しました。

1.現状の介護に関する制度

現状の介護に関する制度は、介護休業制度をはじめとして、介護休暇、介護のための時間外労働の制限、介護のための深夜業の制限および介護のための所定労働時間短縮等の措置（短時間勤務、フレックスタイム制度等からの選択）が設けられています。

ただし、これらの制度はあるものの、実際に介護を行う労働者にとって、使いづらい面も多くあるということで、今回、制度の改正が行われました。

2.改正された介護に関する諸制度

今回の改正では4つの制度について、変更もしくは新設がなされました。

①介護休業の分割取得（変更）

これまでは、原則、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回であった介護休業を、93日を限度として、対象家族1人につき3回まで分割して介護休業を取得できるようにする制度

②介護短時間勤務制度の創設（新設）

要介護状態にある家族を介護する労働者（介護休業を取得していない労働者）が申し出た場合には、短時間勤務を取得できる制度

③時間外労働の免除制度の創設（新設）

要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合には、時間外労働を免除する制度

④介護休暇の半日単位取得（変更）

これまでは、1日単位とされていた介護休暇について、半日単位でも取得できるようにする制度

②は連続した3年間という期間の上限がありますが、③については、要介護状態にある家族を介護する間は、期間の上限なく請求できるものとなっており、介護が長期間にわたる場合には、時間外労働の免除も長期になる可能性が高くなっています。

3.介護休業給付金の給付率の引上げ

その他、介護休業を取得した際の賃金の補償も変更されます。具体的には、介護休業を取得した際に被保険者に支給される雇用保険の介護休業給付金の給付率を賃金の40%から67%に引き上げるといふものです。これは平成28年8月1日に施行されます。

現状、出産と育児に関しては女性を中心に対応が進められていますが、介護については男女の幅広い年代で切り離せない問題となるでしょう。法改正に対応して制度を導入することも重要ですが、それと共に、働き方そのものの見直しも検討しなければならない時期が来ています。

労働時間管理を行う際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では労働時間の把握を自己申告制で行っていますが、他社ではどのようにされているのでしょうか？



総務部長

各社様々ですが、少し前に、厚生労働省が実施した過重労働解消キャンペーンの中で、労働時間の管理方法についての調査が行われています。5,031事業場についての回答結果は以下のようになっています。

- ・タイムカードを基礎 : 2,050事業場
- ・自己申告制 : 1,778事業場
- ・ICカード、IDカードを基礎 : 900事業場

※監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合があるため、重複がありうる。



社労士

全体的に見るとタイムカードを導入しているところが多いですね。ただ、当社と同じように自己申告制により労働時間を把握している事業場も多くありますね。



そうですね。労働時間管理については、通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が出されています。ここでは、使用者の現認もしくはタイムカード等の客観的な記録が原則とされており、自己申告制を導入する場合には以下の3点を注意する必要があります。

- ① 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ② 自己申告により把握した労働時間が、実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ③ 従業員からの労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を行わないこと。



言われてみれば、当社には毎日同じ時刻が記載されている者がいますので、実際の労働時間が申告されているかどうかの確認が必要ですね。



そうですね。またこれは労災認定に関係する内容になりますが、今年2月に通達「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」が出され、タイムカード等の実労働時間と直結する資料が得られない場合は、IC定期券等の乗車記録の確認を行うことが記載されています。



IC定期券ですか！？確かに定期券であれば出勤・退勤時間を予測することができますね。これを機会に、実際の労働時間が記録されているかどうかを確認し、長時間労働を減らしていく取組を行うことにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 労働時間管理については通達が出されており、その中で、自己申告による労働時間の把握については、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること等が求められている。
2. 労災認定においては、IC定期券等の乗車記録についても場合によっては労働時間の資料として用いられることが示されている。