

松田事務所 ニューズ

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

「健康保険被扶養者資格」の再確認について

協会けんぽホームページによれば、被扶養者の範囲は次の通りとされています。

1. 被保険者の直系尊属、配偶者(事実上婚姻関係と同様の人を含む)、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次の(1)～(3)の人
 - (1) 被保険者の三親等以内の親族(1. に該当する人を除く)
 - (2) 被保険者の配偶者で、戸籍上婚姻の届出はしていないが事実上婚姻関係と同様の人の父母および子
 - (3) (2)の配偶者が亡くなった後における父母および子

ところが、上記の要件を満たさない者を被扶養者として申告してしまっていることにより、結果として本来保険給付を受けるべきでない人が保険給付を受けてしまい、被保険者の保険料負担増の一因となってしまっていることがあります。

具体的には、生計維持関係のない両親等を被扶養者に含めていたり、共働き夫婦の夫と妻の両方が子どもを被扶養者として申告していたりする等です。中には、社会保険の被扶養者要件と税法上の被扶養者要件とが違っている点がわからずに誤った申告をしてしまっているケースもありますので、注意が必要です。協会けんぽでは、5月末から7月末までの間、被扶養者資格の再確認を実施しており、今年度も5月末から順次、被扶養者のリストが事業主宛てに送られてきます。再確認の対象となるのは、被扶養者のうち、「2013年4月1日において18歳未満の被扶養者」と「2013年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者」を除く人です。

リストが送られてきたら(1)該当被扶養者が現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているか確認のうえ、被扶養者状況リスト(2枚目は事業主控)に必要事項を記入し、事業主印を押し、(2)確認の結果、削除となる被扶養者については、同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、該当被扶養者の被保険者証を添付し、(3)(1)および(2)を同封の返信用封筒にて提出します。

すると、協会けんぽで確認のうえ年金事務所へ回送され、年金事務所で扶養者調書兼異動届の内容審査および削除処理が行われ、被扶養者(異動)届の「控」が事業主宛てに送られてくることとなります。

精神障害者の雇用義務付け法案を国会提出へ

企業に義務付けられている障害者の法定雇用率(従業員に占める障害者の割合)が、4月より、従来の「1.8%」から「2.0%」へ引き上げられました。また、障害者の雇用状況の報告が義務付けられる企業規模も、現行の労働者数「56人以上」

から「50人以上」へ変更となりました。

そして、これに続き、「雇用の分野における障害者の差別の禁止」と「精神障害者の雇用義務付け」を主な内容とする法律案(障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案)が今国会で議論されることになりました。法案では、差別に関係する部分は平成28(2016)年4月から、精神障害者の雇用義務付けに関係する部分は平成30(2018)年4月から施行することとされています。精神障害者の雇用が義務付けされると、この4月から上がった法定雇用率がさらに引き上げられることとなるでしょう。引上げ幅については、法律の施行から5年間は、実際の雇用状況等を勘案して緩和されたものになる可能性もあります。

なお、現在、精神障害者については、雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます。

3年後や5年後というときもまだまだ先のように感じられますが、社内の体制を変更するには十分な時間とも言い切れないと思います。

現在、障害者雇用率未達成の一定規模以上の企業は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて「障害者雇用納付金」(原則として、不足1人につき月額5万円)を納付しなければならないこととされています。現在、この制度の対象は、常時雇用する労働者が201人以上の企業ですが、平成27(2015)年4月からは「101人以上」の企業にまで拡大されることが決定しています。

障害者の雇用については、各種助成金や障害者派遣を行う企業なども利用して、導入に成功している事例が各種メディア等で取り上げられています。そうした企業では、導入時に業務全体を見直したために業績が向上した例もあるそうですので、自社で導入できるかどうか検討することも1つの参考になるかもしれません。

知得情報! 助成金情報 ~第21回 日本再生人材育成支援事業~

正規雇用労働者育成支援奨励金のご案内

Q1. どんな会社が利用できるの?

A1. 健康、環境、農林漁業分野等の事業を行っており、職業訓練計画を作成して、正規雇用の労働者に対し、職業訓練(Off-JT)を実施した会社が利用できます。
※対象分野には、医療・介護、情報通信業、建設業の一部、製造業の一部等が含まれます。

Q2. どんな内容の給付金?

A2. 事業主が負担した訓練費用を、1訓練コースにつき、

対象者1人当たり20万円 を上限として支給されます。

※1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円です。

※対象となる職業訓練は以下の①と②を満たすものです。

①健康、環境、農林漁業等の業務に関するもの

②1コースの訓練時間数が10時間以上(Off-JT)であること

★上記給付金を検討されている場合はぜひご相談下さい。

実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

4月1日から失業認定の手続きが変わっています

雇用保険の基本手当は、労働の意欲および能力を有しながら働くことができず、求職活動を行っている方の生活の安定と早期再就職を促進するための給付ですが、いわゆる「不正受給」に当たるケースがあることが確認されています。厚生労働省の発表によると、2005年から2009年までの間に4万件超の不正が確認されていますが、氷山の一角に過ぎないとも言われています。

基本手当等の給付は、被保険者等が負担する保険料によって賄われているものですので、当然、同省もこのようなケースを見過ごすことはできず、法改正等の対応により対策を講じており、件数が減少する傾向になっていましたが、リーマンショックの影響があった2009年度は前年度比で20%近く件数が増えています。

不正受給で多いケースは、基本手当を受給しているにもかかわらず、求人に応募したりハローワークの職業相談を利用したりするといった求職活動の実態がないケース、求職活動の結果、再就職できたにもかかわらず、その報告をしないで基本手当を受給し続けるというケースが大半を占めます。そのため、ハローワークでは失業認定申告書に具体的な求職活動の内容を記載させたり、申告書に書かれた企業等に実際に応募があったかどうかの確認をとったりして、求職活動の実態を調査しています。また、不正受給が発覚した場合には「2倍返し」「3倍返し」させる等の厳しいルールを設けることで、不正受給を抑止する効果をねらっています。さらに、基本手当の受給を申請するときには、離職票のほか、本人確認書類(運転免許証や写真付き住民基本台帳カード等)や本人名義の通帳等を持参して受給資格の決定を受けた後、受給説明会等を経て、指定した口座に給付が振り込まれることとなります。

この本人確認について、今年4月1日より雇用保険法施行規則が改正され、受給資格決定時だけでなく、受給資格決定後においても、本人確認書類の提出を求めることができることとされました。

5月の主な税務と労務手続き

- | | |
|-----|---|
| 10日 | <ul style="list-style-type: none"> ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行] ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所] ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署] |
| 31日 | <ul style="list-style-type: none"> ・軽自動車税の納付 [労働基準監督署] ・自動車税の納付 [労働基準監督署] ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行] ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所] ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所] ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌末日> [公共職業安定所] |

行列のできる人事労務相談所

自転車通勤に駐輪場の確保を義務付け

Q. 我社は昔から自転車通勤をする社員が多いのですが、今後は自転車通勤に対する取扱いも厳しくなると聞きましたが本当でしょうか？

A. 東京都は、自転車通勤を認めている企業に対して従業員が駐輪場を確保していることの確認を義務付け、自転車販売店に対して道交法に違反する自転車の販売を規制することなどを内容とする条例を採択しました。

こうした条例は全国で初めて、7月1日から施行されます。ただし、罰則は設けられていません。今後、このような動きが他の自治体にも広がる可能性があります。また、就業規則で自転車利用を禁止していない企業に対しては、通勤で利用する従業員用の駐輪スペースを確保することも義務付けています。自転車通勤を積極的に禁止していないと、この条例が規定する内容に抵触する可能性があるようです。

健康への関心の高まりなどから自転車通勤をする人が多くなっていますが、自転車通勤の実施には、従業員にも会社にも次のようなリスク・負担を伴います。

- (1) 交通法規や交通規制に対するリスク
- (2) 交通事故を引き起こしたり、事故に巻き込まれたりするリスク
- (3) 駐輪場の確保などの物理的な負担

企業としては、まずは自転車通勤を認めるかどうかについての検討が必要ですし、認める場合にはルールを作っておかないと、従業員が起こした事故により使用者責任を問われる可能性もあります。また、通勤手当の取扱いについても検討する必要があります。

現在、自転車通勤を黙認しているような会社では、ひとたび事故が発生してしまっただけでは、会社にとっても従業員にとっても不幸な結果となってしまいます。就業規則の見直しと併せて、保険への加入等も考える必要がありそうです。

編集後記

先日、佐賀のハローワークに電子申請を行っていたところ、あまりにも酷い対応(まさか管理職)でしたので、厚生労働省の『国民の皆様の声』に内容を投書してみました。『国民の皆様の声』は、よりよい厚生労働行政の為、制度改善について意見・指摘等を投書する制度です。

監督署にて勤務する知人によると、窓口でクレームをつけるより、効果があるということで利用してみました。結果はといえば、翌日には管理部長じきじきに謝罪の電話を頂き、今後は対応に気を付けて頂けるということでこちらも安心致しました。

私もクレームをつけることはしたくないのですが、クライアント様にご迷惑が及ぶ内容でしたので今回はこういう制度を利用して頂きました。しかし、クレームしやすい状況ですので、役所の方も大変だなと思ってしまいました。とはいえ皆様も、もしものときはご利用下さい。

【国民の皆様の声: <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>】



松田 法子