



発行：社会保険労務士法人イーグス

〒745-0073 周南市代々木通 2-12 第2代々木公園前ビル 4F

TEL 0834-34-3003 FAX 0834-34-3004

発行日：2016年9月

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、孫及び弟妹 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。

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

トピックス● 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大

(今一度チェックしておきましょう)

本年の10月から、短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用拡大がスタートします。どのような従業員が適用拡大の対象となるのか、今一度チェックしておきましょう。

————— 適用拡大の対象者〔簡易チェック〕 —————

雇い入れている非正規の従業員等について、Qに答えてみましょう。

Q1 1週間の所定労働時間及び1月間の所定労働日数が、……………**Yes**…もともと適用対象
同一事業所の通常の労働者の1週間の所定労働時間
及び1月間の所定労働日数の4分の3以上

↓ No

Q2 勤務先が特定適用事業所（従業員数501人以上）に該当する…**No**…適用拡大の対象外

↓ Yes

Q3 次のいずれにも該当する……………1つでも**No**がある…適用拡大の対象外

- 1週間の所定労働時間が20時間以上
- 同一の事業所に継続して1年以上使用されることが見込まれる
- 賃金の月額が8万8千円以上
- 学生でない

Yes

今回の適用拡大の対象！

⑩ その他、年齢の要件（原則として、健康保険：75歳未満、厚生年金保険：70歳未満）などもご確認ください。

・Q2について

適用拡大が法で義務付けられる事業所は、当分の間、特定適用事業所に限られます。

特定適用事業所の定義を、今一度確認しておきましょう。

※特定適用事業所……事業主が同一である1又は2以上の適用事業所であって、当該1又は2以上の適用事業所に使用される通常の労働者及びこれに準ずる者の総数が常時500人を超えるものの各適用事業所のこと。法人事業所であれば、法人番号が同じである事業所の合計で、500人超えか否かを判断することになります。

・Q3について

いずれも**Yes**の場合に被保険者とされます。その中で賃金（報酬）の要件が登場するのが特徴です。どのようなものが対象となるか、確認しておきましょう。

※賃金の月額が8万8千円以上であること……月給（週給、日給、時間給の場合、それを月額に換算します）に、各諸手当等を含めた所定内賃金の額で判断します。ただし、次に掲げる賃金は除外します。

- ・臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ・時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（残業手当など）
- ・最低賃金法で算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当、家族手当）

⑩ 標準報酬月額のもとになる「報酬月額」には、一般の被保険者と同様に、臨時に支払われる賃金以外の残業手当、精皆勤手当、通勤手当なども含める必要があります。

☆ 8万8千円以上であるかどうかを判断する「賃金の月額」は、標準報酬月額の資格取得時決定のために資格取得届に記載する報酬月額とは、そのベースが異なりますので、注意しましょう。

判例 固定残業代

定額残業代に対して厳しい判例が相次いでいます。定額残業代に厳しい判例が相次いでいる理由は、[最高裁補足意見\(櫻井裁判官補足意見:平成 24 年 3 月 8 日\)](#)の影響とも言われています。幣所でも顧問先との協議のうえ、定額残業代制度での運用をすすめる場合があります。今回の櫻井裁判官の最高裁補足意見により、定額残業代制度についての見直しは不可欠であると感じております。

裁判官櫻井龍子の補足意見は、次の通りである(以下は一部抜粋)本件に関し、労働基準法等の趣旨を踏まえ若干指摘しておきたい点があるので、補足意見を付しておきます。

1 労働基準法 37 条は、同法が定める原則 1 日につき 8 時間、1 週につき 40 時間の労働時間の最長限度を超えて労働者に労働させた場合に割増賃金を支払わなければならない使用者の義務を定めたものであり、使用者がこれに違反して割増賃金を支払わなかった場合には、6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられるものである(同法 119 条 1 号)。

このように、使用者が割増の残業手当を支払ったか否かは、罰則が適用されるか否かを判断する根拠となるものであるため、時間外労働の時間数及びそれに対して支払われた残業手当の額が明確に示されていることを法は要請しているといわなければならない。本件の場合、その判別ができないことは法定意見で述べるとおりであり、月額 41 万円の基本給が支払われることにより時間外手当の額が支払われているとはいえないといわざるを得ない。便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間(例えば 10 時間分)の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないのであろう。さらには 10 時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないと解すべきと思われる。本件の場合、そのようなあらかじめの合意も支給実態も認められない。

2 さらに、原審は、本件では手取額を大幅に増加させることとの均衡上変則的な労働時間が採用されるに至ったもので合理性を有するとして、個々の労働基準法の規定や同法全体の趣旨に実質的に反しない限りは私的自治の範囲内のものであるとしているが、契約社員としての月額 41 万円という基本給の額が、大幅に増額されたものである、あるいは格段に有利な給与設定であるとの評価は、原審の認定した事実関係によれば、派遣労働者である契約社員という立場を有する上告人の給与については妥当としないとと思われる。

確かに、41 万円という額は、正規社員として雇用される場合の条件として被上告人から提示された基本給月額と単純に比較すれば、7 万円余り高額ではあるものの、上告人は契約社員であるため正規社員と異なり、家族手当を始めとする諸手当、交通費、退職金は支給されず、毎年度の定期昇給も対象外であるなど、契約内容の全体としては、決して格段に有利な給与設定といえるほどのものとは思われない。

3 労働基準法の定める労働時間の一日の最長限度等を超えて労働しても例外的に時間外手当の支給対象とならないような変則的な労働時間制が法律上認められているのは、現在のところ、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制があるが、いずれも要件、手続等が法令により相当厳格に定められており、本件の契約形態がこれらに該当するといった事情はうかがわれない。近年、雇用形態・就業形態の多様化あるいは産業経済の国際化等が進む中で、労働時間規制の多様化、柔軟化の要請が強くなってきていることは事実であるが、このような要請に対しては、長時間残業がまだまだ多くの事業場で見られ、その健康に及ぼす影響が懸念されている現実や、いわゆるサービス残業、不払残業の問題への対処など、残業をめぐる種々の状況も踏まえ、今後立法政策として議論され、対応されていくべきものと思われる。

◆あとなぎ◆