

事務所通信

遠藤社会保険労務士事務所

社会保険労務士 遠藤 英子

〒060-0042 札幌市中央区大通西16丁目2-5 endokaikai BLD.

TEL 215-7151 (社労士事務所専用) Fax 215-7133 (会計事務所と共有)

10
2016



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	被保険者の直系尊属、配偶者(内縁も含む)、子、孫及び弟妹 ・被保険者の三親等内の親族で、 以外の者.....兄弟はここに含まれる ・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	被保険者の直系尊属、配偶者(内縁も含む)、子、孫及び兄弟姉妹 ・被保険者の三親等内の親族で、 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。

事務所 より おしらせ

「育児・介護休業法のあらまし」と「育児・介護休業等に関する規則の規定例（簡易版）」

平成 29 年 1 月、改正育児・介護休業法が施行されますが、これに対応した育児・介護休業法のあらましと、育児・介護休業規定例が厚生労働省から公開されています。

このリーフレットにより育児・介護休業法の全体像が把握できるものとなっています。

規定例は簡易版なので、実際には自社に合わせた内容で改訂が必要でしょう。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/>