

◆ 人 事 労 務 ◆

■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。平成 28 年 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、平成 28 年 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	なし
	②・被保険者の三親等内の親族で、①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）	あり
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 兄弟姉妹	なし
	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）	あり

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。



■最低賃金（東京都は時間額 932 円）が平成 28 年 10 月から改定されます！

先日、各都道府県労働局内に設置されている地方最低賃金審議会が、平成 28 年度の地域別最低賃金の改定額の答申を行い、改定額が公表されました。最低賃金制度とは、働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度です。年齢や研修生、試用期間、パート、アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての従業員に適用されます。仮に、最低賃金よりも低い賃金を労働者・使用者双方で合意の上で定めても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされ、最低賃金額との差額を支払わなければなりません。



各都道府県の平成 28 年度地域別最低賃金額は、以下の通りです。

都道府県名	最低賃金時間額		都道府県名	最低賃金時間額	
	（ ）内は平成 27 年度			（ ）内は平成 27 年度	
北海道	786	(764)	滋賀	788	(764)
青森	716	(695)	京都	831	(807)
岩手	716	(695)	大阪	883	(858)
宮城	748	(726)	兵庫	819	(794)
秋田	716	(695)	奈良	762	(740)
山形	717	(696)	和歌山	753	(731)
福島	726	(705)	鳥取	715	(693)
茨城	771	(747)	島根	718	(696)
栃木	775	(751)	岡山	757	(735)
群馬	759	(737)	広島	793	(769)
埼玉	845	(820)	山口	753	(731)
千葉	842	(817)	徳島	716	(695)
東京	932	(907)	香川	742	(719)
神奈川	930	(905)	愛媛	717	(696)
新潟	753	(731)	高知	715	(693)
富山	770	(746)	福岡	765	(743)
石川	757	(735)	佐賀	715	(694)
福井	754	(732)	長崎	715	(694)
山梨	759	(737)	熊本	715	(694)
長野	770	(746)	大分	715	(694)
岐阜	776	(754)	宮崎	714	(693)
静岡	807	(783)	鹿児島	715	(694)
愛知	845	(820)	沖縄	714	(693)
三重	795	(771)			
全国加重平均額				823	(798)

例えば、試用期間中の方だから、当然に最低賃金が適用されないということはありません。最低賃金の減額や特例はありますが、それは使用者が労働局長の許可を受けることが条件となります。今後も最低賃金の引上げは続きますので、いつの間にか「最低賃金を下回っていた！」ということのないよう、確認をお願いいたします！

■ マタハラ防止措置を事業主に義務付け

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、平成 28 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。

■ 「働く人の約8%がLGBT」との調査結果から考える企業の対応

LGBTとは、Lesbian(レズビアン)、Gay(ゲイ)、Bisexual(バイセクシュアル)、Transgender(トランスジェンダー)の4つの言葉の頭文字をとったもので、性的少数者を総称した言葉として用いられています。

■ 「LGBT等当事者」は約8%

日本労働組合総連合会(連合)が、職場における性的マイノリティに対する意識を把握するために「LGBT」に関するインターネット調査(調査対象:全国で仕事をしている20歳~59歳の男女1,000人)を行ったところ、働く人の約8%がLGBTの当事者であることが明らかになりました。連合は、LGBTに対する職場での差別禁止やハラスメント防止についての法制化を目指す方針を示しています。



■ 調査結果のポイント

本調査では、①「LGBT等当事者」は約8%、②職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強、③職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強(当事者が身近にいる人では約6割)、④ハラスメントの原因について約6割が「差別や偏見」と回答、さらに、管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向にあることがわかりました。また、認知率は47%で、若い世代ほど認知率が高い傾向にあります。

一方で、上司・同僚・部下がLGBTだったとしたら、「嫌でない」が6割半ばとするも、3割半ばは「嫌だ」という結果になっています。

■ 求められる企業の対応

企業にLGBTへの対応が求められている理由としては、「人材不足対応」や「ダイバーシティへの取り組み」が考えられます。また、職場におけるLGBTの問題点としては、福利厚生が利用できないことや、不当な扱いを受けていることなどが挙げられ、特に差別や偏見を原因とするハラスメントが多くあるようです。

法整備は確実に進んでおり、来年1月には、LGBTに対する差別的な発言がセクハラになることが、男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」に明記されます。

■ カミングアウトがなくても働ける環境に

働く人の約8%がLGBTであると聞いて、意外に多いと感じた方もいらっしゃるかもしれません。多くの当事者は差別や偏見をおそれ、カミングアウトできずにいるのです。

また、LGBT対応について、企業としての明確な方針が出されないまま現場の担当者個人の判断に任されているという現状があり、当事者が不当な扱いを受けている可能性もあります。

現状、LGBT対応は大企業を中心に進んでいますが、中小企業でも取り組む企業が増えつつあります。まずは正しい知識を持ち、カミングアウトがなくても全員が気持ちよく働くことができるような体制・環境を整えておくことが必要だと言えるでしょう。