

# SATO'S NEWS LETTER

## 健康保険被扶養者認定に係る添付書類について

**平成30年10月1日以降**に日本年金機構で受け付ける「健康保険被扶養者（異動）届」に係る添付書類について取扱いの変更がございます。

◆日本国内にお住いのご家族の被扶養者についても認定が厳格化され、**申立のみの認定は行われず、以下の表の添付書類が必要になります。**

### ①続柄が確認できる書類

→戸籍謄本又は住民票（提出日から90日以内に発行されたもの）

※被保険者及び被扶養者双方のマイナンバーが記載されている場合は省略できます。

※住民票は被保険者と扶養を受ける方が同居し、かつ被保険者が世帯主である場合に限りです。

### ②年間収入130万円未満であることの確認ができる書類

→課税証明書、勤務先が発行した収入証明書、年金証書等

※扶養認定受けようとする方が「60歳以上」、「障害厚生年金の受給要件程度の障害者」は年間収入180万円未満

※収入には公的年金も含まれます。

※扶養認定を受ける方が、所得税法上の控除対象の配偶者又は扶養親族であることを確認した旨を事業主が届出書に記載している場合省略出来ます。

※16歳未満の場合は省略できます。

### ③仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類

→預金通帳等の写しや現金書留の控え（写し）

※16歳未満、16歳以上の学生の場合は省略できます。

◆扶養認定を受ける方の続柄や年間収入を確認するための添付書類のうち、扶養認定を受ける方が**被保険者と同居している場合は上記①②を、別居している場合は①②③を添付する必要があります。**

サトーで扶養手続きを行う場合には扶養する方、扶養される方双方のマイナンバーが必要になります。



2018年10月号  
(No.106)



## CONTENTS

- 健康保険被扶養者認定に係る添付書類について ..... P.1
- 補助金情報 ..... P.2
- 助成金情報 ..... P.3
- 病気の治療と仕事の両立の状況 ..... P.4
- 人事労務ニュース ..... P.4

## 10月の社会保険労務と税務

### 10月10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

### 10月31日

- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 外国人雇用状況の届出

公式 Facebook ページ開設



いいね!

## 補助金情報

## 中小企業等奨学金返済支援制度導入応援補助金 (広島県内に本社等を置く中小企業、個人事業主、NPOが対象です)

## 「概要」

働き方改革に取り組み、広島県内に本店・本社を置く中小企業等が、その従業員を対象とした奨学金返済支援制度を有し、採用3年目までの従業員にその制度に基づいて支払った手当等に対して、広島県はその額の一部を最長3か年度にわたり補助します。

## ・補助率及び上限額

広島県働き方改革実践企業	従業員に支給した手当等の <u>1/2 以内</u> (従業員1人あたり <u>10万円</u> /年度まで)
働き方改革実施企業	従業員に支給した手当等の <u>1/3 以内</u> (従業員1人あたり <u>6万円</u> /年度まで)

※支援制度に基づく従業員への給付額が補助の対象となります。

※補助の対象期間は、交付決定日から2021年3月31日/最長で3か年度  
(対象従業員が補助の対象期間中に4年目を迎える場合、その前日までとなります)

## 「対象となる企業等」

以下の①～⑤全てに該当する企業、団体等が対象になります

- ① 広島県内に本社、本店を置く中小企業、個人事業主、NPO等
- ②働き方改革を実践している
  - ・広島県働き方実践企業の認定を受けている
  - ・働き方改革の取組を実施している(方針、目標と推進体制を明確にし、制度導入と行動を実施している)
- ③従業員への奨学金返済制度を設けている
- ④みなし大企業ではないこと(大企業の支配下ではない)
- ⑤産業分類が「医療・福祉」「公務」ではないこと

## 「対象となる従業員」

以下の全てに該当する従業員が対象です。

- ①雇用期間の定めのない正社員である。(多様な正社員、試用期間中も可)  
※役員等や事業主と同居の親族等は対象外です。
- ②平成30年4月1日時点で入社後3年を経過していない従業員

## 「対象となる奨学金」

- ①日本学生支援機構の奨学金のみでなく、各種奨学金も対象  
※従業員本人が返済義務を負っていないものや教育ローンなどは対象外です。
- ②職業訓練に係る「技能者育成資金融資」も対象です。

## 「申請期間、提出先」

広島県商工労働局 雇用労働政策課宛に **平成31年2月28日(木)**まで  
ただし、交付決定額が予算額に達したら申請期間内であっても募集を終了いたします。



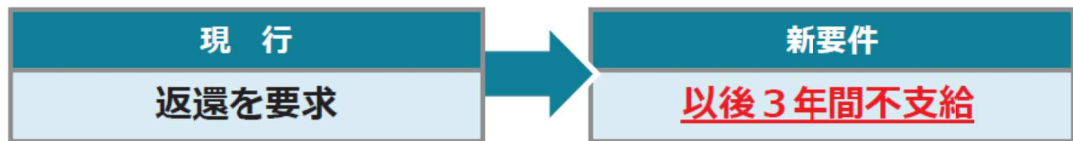
## 助成金情報

平成 30 年 10 月 1 日から特定求職者雇用開発助成金の支給要件の一部変更がございます。

平成 30 年 10 月 1 日から、特定求職者雇用開発助成金の支給要件の一部が下記の通り変更になります。

## 1. 助成対象期間中に対象労働者を解雇等した場合

- ▶ 変更点：これまででは当該労働者に対する助成金の返還をお願いしていましたが、  
今後は、以後3年間、当該事業所に対して本助成金を支給しないこととします。



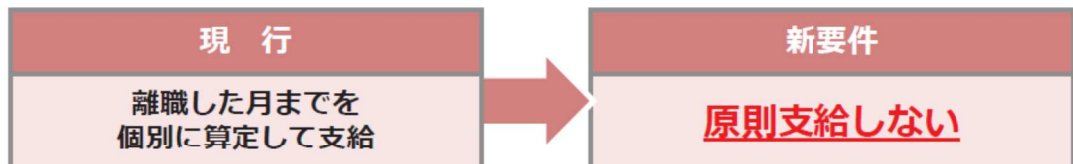
【変更の背景】事業主都合で対象労働者を解雇等（※1）することは、対象労働者の不利益につながることで、また、事業主の社会的責任に鑑み、従来実施していた既払い助成金の返還を廃止し、解雇等を実施した日以後3年間は、当該事業所に対する助成金を支給しないこととします。（※2）

※1 解雇等とは、事業主都合による解雇はもちろんのこと、事業主の勧奨等による任意退職等も含み、具体的には雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因が「3」となる離職をいいます。

※2 本変更は平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇等した場合に適用されます。

## 2. 支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合

- ▶ 変更点：これまででは離職した月までを助成対象期間として助成金を支給していましたが、  
今後は、当該支給対象期（6か月）分の本助成金は原則支給しないこととします。



【変更の背景】雇入れ時点において「継続して雇用することが確実である」ことを本助成金の支給要件のひとつとしていますが、事業主による労働者の職場定着に対する措置を十分図っていただく必要があることから、新たに「支給対象期間中に離職していないこと」を支給要件とします。

- ◆上記 1,2 の変更に伴い、従来までの支給要件としてきた

**「離職割合案件」は廃止します。**

但し、就労継続支援 A 型事業所の利用者として雇用される場合は除きます。

- ◆実際に対象労働者に支払った賃金額を、支給額算定の際の基準に加えます。

・週当たりの賃金額が「最低賃金×30 時間」を下回る場合  
→短時間労働者とみなします。

・支給対象期における賃金額が支給額を下回る場合には助成金は支給されません。

- ◆この変更は**平成 30 年 10 月 1 日以降に支給対象期（第 1 期）が開始される労働者から適用**されます。

☆今回の変更対象になるコースは以下のコースです。

- ・特定就職者困難コース
- ・生涯現役コース
- ・被災者雇用開発コース
- ・発達障害者、難治性疾患患者雇用開発コース
- ・長期不安定雇用者雇用開発コース
- ・生活保護受給者等雇用開発コース

## 病気の治療と仕事の両立の状況

医療技術の進歩により、病気になっても職場に復帰し、治療を行いながら働き続ける方が多くなってきました。今回、「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB患者調査）」（労働政策研究・研修機構）の結果から気になるポイントを見てみたいと思います。

### ◆主な疾患と通院頻度

主な疾患は、糖尿病（34.3%）、がん（19.8%）、難病（17.6%）、心疾患（15.9%）、脳血管疾患（6.3%）、肝炎（6.0%）となっています。通院頻度（疾患罹患後から1年間の平均）はどの疾患も「月1回程度」の割合が最も高く、「3か月に1回程度」と続きます。

### ◆休暇・休職期間

治療・療養を行う為の連続2週間以上の休暇又は休職については、「取得した」（30.9%）、「取得していない」（51.9%）、「そもそも休職制度がない・適用されない」（17.2%）となっています。取得したとする割合が高い疾患は、脳血管疾患（56.9%）、がん（53.5%）などでしたが、一方で糖尿病（14.0%）は他の疾患に比べて低くなっています。休職期間は「1か月程度」（31.5%）、「2週間程度」（26.3%）、「2か月程度」（13.6%）、「3か月程度」（9.4%）などとなっています。3か月以下の合計は80.8%となっています。

### ◆退職状況

疾患罹患後において、「現在も同じ勤め先で勤務を続けている」（78.3%）方が多くいる一方、仕事を続ける自信が無くなった等の理由で「依願退職した」（14.7%）、「会社側からの退職勧奨により退職した」（3.6%）、「解雇された」（1.7%）、「休職期間満了により退職した」（0.7%）方もいます。（合計20.7%）

### ◆職場で誰に相談したか

疾患に罹患した場合、職場では「所属長・上司」（63.2%）へ相談する方が最も多い一方、「勤め先には一切相談・報告しなかった」（26.9%）方もいます。人事労務担当者のみならず、部門長等の立場にある方も、一定の知識を持っておくべきではないでしょうか。

これらの結果を見ると、通院頻度や休職期間はイメージよりもずいぶん少ない場合が多く、勤務を続ける方も多いと感じられるのではないのでしょうか。会社からの情報提供（公的制度による支援や相談先についてなど）や制度整備を行うことによって、病気になった方でも力を発揮しやすい職場を作ることは会社の魅力度アップにもつながるでしょう。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2018/180.html>

## 人事労務ニュース

### ・高齢者の就業者数 807万人 過去最高に（9月18日）

総務省が65歳以上の高齢者の推計人口（9月15日現在）を発表し、65歳以上と定義される高齢者人口が前年比44万人増の3,557万人となり、総人口に占める割合が28.1%と過去最高を更新したことがわかりました。また、労働力調査によると、2017年の高齢者の就業者数も前年比37万人増の807万人と過去最高になりました。

### ・三菱電機 裁量労働制の3人労災 過労自殺も（9月27日）

三菱電機の男性社員5人が長時間労働が原因で精神障害や脳疾患を発症して、2014～2017年に相次いで労災認定され、うち2人が過労自殺していたことがわかりました。5人はシステム開発の技術者が研究職でした。3人に裁量労働制が適用されており、過労自殺した社員も含まれていました。労災認定が直接の原因ではないとしながらも同社は今年3月、約1万人を対象に適用していた裁量労働制を全社的に廃止しました。

社会保険労務士法人サトー 広島事務所  
730-0037 広島県広島市中区中町 7-41 広島三栄ビル 8階

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00を除く）  
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所  
101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6階

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00を除く）  
電話：03（5829）8982 FAX：03（5829）8983