

ヒューマンテック通信

今月のテーマ

改正健康保険法 成立 ～被扶養者の認定に国内居住要件が追加されることに～

5月15日(水)に開催された参議院本会議で健康保険法改正法案(医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律案)が可決、成立しました。

主な改正事項には、マイナンバーカードを健康保険の被保険者証として利用できる規定を設けることや、被扶養者の認定について、国内居住要件を設けることなどがあります。特に被扶養者の認定要件の見直しについては、人事担当者の実務に直接影響が生じます。

●被扶養者認定における国内居住要件(2020年4月1日施行)

今回の改正により、**健康保険の被扶養者の認定において、原則として「日本に住所を有する者」であることが要件の1つとして新たに追加されました。**

これは、グローバル化が進展する中で、生活の拠点が日本にない親族まで健康保険の給付を受けることができる在外被扶養者の問題を受けて改正されたものです。現行の被扶養者の認定要件においては、本人と同居していない国外の家族でも一定の要件を満たすことで被扶養者となれることから、たとえば日本

で働く外国人労働者の家族のように、日本に一度も来たことがない場合でも被扶養者となり、日本の健康保険の給付を受けることができる点が問題とされていました。改正法施行後は、国籍にかかわらず、原則として日本に居住していない家族は、健康保険の被扶養者の対象から外れることとなります。

なお、海外への留学生などのように、**国内居住要件を満たさない場合でも、「日本に生活の基礎があると認められるもの」**については、例外的に要件を満たすものとして扱うこととされています。この例外として認められる者の詳細は、今後発出される省令で例示することとされていますが、留学生や海外赴任に同行する家族など、海外への渡航理由に照らし、それまで日本で生活しており、以後再び日本で生活する可能性の高い者等が該当すると考えられます。

<参考>

現行の海外に居住する家族の扶養認定手続き

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2018/201803/2018032302.files/leaflet.pdf>

働き方改革関連法> Q&Aの解説⑥

本年4月より、労働者が希望した場合に労働条件を電子メール等(出力することにより書面が作成できるものに限る。)で明示することが可能となりました。「改正労働基準法Q&A」では、その詳しい取扱いについて解説されています。

【(Q&A 4-1・4-2)を一部要約】

- Q** 「労働者が希望した場合」とは口頭でも認められるか。また、「電子メール等」とは具体的にどのような方法が挙げられるか。
- A** 労働者の希望には口頭も含まれるが、紛争防止の観点から、労使双方において個別かつ明示的に確認することが望ましい。また、電子メール等とは、①ウェブメールサービス、②RCSやSMS、③LINE等のSNSメッセージ機能などが挙げられる。ただし、第三者に閲覧させることを目的としているSNSマイページへのコメント等は、電子メール等に含まれないので留意すること。

●通達のURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

法案成立で企業にパワハラ防止義務

本紙3月号でも取り上げた、企業へのパワハラ防止措置の義務付けや女性活躍推進法の改正を盛り込んだ法律(女性活躍推進法等の一部を改正する法律)が国会で可決、成立し、6月5日に公布されました。主な改正事項は次の通りです。

1. パワハラ防止措置義務の法制化

パワハラ防止のため、労働者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ることを義務付け(労働政策総合推進法の改正)

2. 女性活躍推進に関する改正

①一般事業主行動計画の策定・情報公表を義務付ける企業規模を301人以上→**101人以上へ拡大**

②301人以上の企業に対して、**情報公表項目の拡大**等(女性活躍推進法の改正)

法律の施行日は「**公布の日(6月5日)から1年を超えない範囲において政令で定める日**」とされています(2.①は公布の日から3年を超えない範囲において政令で定める日)。法施行に備え、相談窓口の整備や防止措置の検討等の対応が求められます。

副業の労働時間通算見直しへ

政府は規制改革推進会議の第5次答申(2019年6月6日)を公表しました。答申には教育、投資、医療、農業等多岐にわたる分野について今後の方向性が示されていますが、雇用に関しては次のような事項が挙げられています。

- ①ジョブ型(限定)正社員の雇用ルールの明確化に向け法整備
- ②介護離職ゼロに向け、介護休暇の時間単位取得を可能に
- ③副業・兼業、テレワークの促進等

特に③の「**副業・兼業の促進**」については、現状は労働基準法により本業と副業先の労働時間を通算し、法定労働時間を超える場合は割増賃金を支払う必要がある等、管理の煩雑さが副業・兼業の促進を妨げているとの指摘が従来からありました。今回の答申では、この労働時間の通算に関し適切な見直しをすることとしています。具体的には、**労働時間の通算と割増賃金の算出を切り離す**一方で、**総労働時間が一定時間を超える場合に健康確保のための措置を講じることを企業に義務付ける**等の議論が検討会で進んでおり、今年中にも制度が見直しされる可能性があります。

年度更新・算定基礎届の時期です

6月～7月は、労働保険料の申告・納付(年度更新)と社会保険の算定基礎届および月額変更届の時期です。

【届出スケジュール】

年度更新: 6月3日(月)～7月10日(水)

算定基礎届: 7月1日(月)～7月10日(水)

本年は大きな改正事項はありませんが、3月より月額変更届の標準報酬月額が、5等級以上上がる場合の添付書類が不要となるなど事務的な取扱いの変更があります。

なお、6月10日発売のビジネスガイド7月号(日本法令)にて、当研究所の島麻衣子が「労働保険年度更新/算定・月変の実務」を執筆しています。初めて実務に携わる方にもわかりやすい内容となっています。ぜひご覧下さい。

