

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 【目次】

1. チャートで確認 扶養認定
2. 日本年金機構及び協会けんぽでマイナンバーの確認等を開始
3. 働き方改革についての意識調査結果

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

### 1. チャートで確認 扶養認定

---

これから新年を迎えるにあたり、皆様のご家族や周囲の方でも就職したり現在のお仕事を辞めて別の道へ進んだり、生活環境が変わる方がいらっしゃるのではないのでしょうか。

お仕事や収入状況が変わったときに確認することの 1 つとして健康保険の扶養手続きがあります。

この先扶養に入れるのか、また今まで扶養家族だった方がそのまま扶養に入っているのか、扶養認定要件をチェックして手続を行う必要があります。

協会けんぽでは扶養となるための要件を満たしているか確認するためのフローチャートを用意しています。

家族を健康保険の扶養に入れたい、現在扶養に入っている人の収入が増えた等、収入状況が変わった方がいるときは扶養家族の要件を満たしているかチャートで確認してみましょう。

参考：<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/sthtml/chart/index2.html>

(望月)

---

## 2. 日本年金機構及び協会けんぽでマイナンバーの確認等を開始

---

日本年金機構と協会けんぽは先月、被保険者や被扶養配偶者等のマイナンバーの確認及び一部の手続きについて運用を開始しました。詳細の内容については以下の通りです。

### 1. 日本年金機構がマイナンバー確認を実施

日本年金機構は先月、今後マイナンバーを管理することで各被保険者の氏名や住所の変更届等の手続きを省略していくために、現在マイナンバーが確認できない被保険者及び被扶養配偶者(第3号被保険者)が在籍する事業主あてに、平成29年12月中旬以降、「マイナンバー等確認リスト」を送ることを発表しました。あくまでも「マイナンバーが確認できない被保険者及び被扶養配偶者」が在籍する事業主が対象であって、全ての事業主ではないところがポイントです。上記のリストが送られてきたら、対象者のマイナンバーを記載の上指定された期日までに返送して頂くことになります。

### 2. 協会けんぽがマイナンバーの運用を開始

協会けんぽでは平成29年11月13日から一部の手続きについて、マイナンバーの運用を開始しました。「(非)課税証明書」が添付書類として必要な手続きが対象となります。今回は、その手続きの中でも各会社でとりわけ申請が多い手続き名を以下の通りに挙げていきます。

#### 【マイナンバーの運用を開始した手続き名】

一、高額療養費支給申請(1ヶ月間の医療費が高額になったとき、一定額を超えた分が還付される制度)

二、基準収入額適用申請(70歳以上で標準報酬月額が28万円以上の場合には自己負担額は3割となりますが、年収や被扶養者の状況によって2割負担に軽減される制度)

三、限度額適用認定申請(上記一の制度を、事前に申請することで病院での支払を一定額までにする制度)

※上記の手続きは申請者の収入額によって医療費の自己負担限度額が異なってくることから、(非)課税証明書が添付書類として必要とされていました。

※診療月が平成29年7月以前の申請については、マイナンバーの情報連携ができないため、引き続き(非)課税証明書の添付が必要です。

以上となります。今後マイナンバーについては、順々に運用を開始していく行政機関等が多くなってきますので、各従業員への周知や各会社でマイナンバー管理をしっかりと行なっていきましょう。

今回の記事に関する日本年金機構及び協会けんぽの URL

・日本年金機構

<http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/jigyonushi/oshirase/20140627.files/zenkoku.pdf>

・協会けんぽ

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g5/cat550/sb5010/291110001>

(岩瀬)

---

### 3. 働き方改革についての意識調査結果

---

一般社団法人日本能率協会が、全国の20歳～69歳1,000人に対して「働き方改革」に関する意識調査を行いました。

主な結果は、

・「働き方改革」と聞いてイメージするのは「有給休暇取得」「残業減」「育児と仕事の両立」

・働き方改革の実感がない人は8割強。その理由は「有給休暇が取りにくい」「給料格差がなくなる」（逆に、「残業が減る」「有給休暇が取りやすい」と働き方改革を実感する）。

・今後職場に望むことは「有給休暇取得の推奨」「長時間労働の是正」「管理者の意識改革」

となりました。

有給休暇の取得率向上や残業時間の削減を実現するには、管理者の意識改革に合わせ、実務を担当する労働者と一緒に業務の見直しや作業分担等を考える必要があるでしょう。

可能であれば、短時間正社員やパートタイマー等の雇用形態のあり方を検討し、会社の労務費負担を抑えつつ作業分担することも有益かも知れません。

調査結果：[https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jma-web-static-bucket-0001/jma/upload/release/release20171204\\_f00484.pdf](https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jma-web-static-bucket-0001/jma/upload/release/release20171204_f00484.pdf)

(佐藤)

---

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備の  
ポイントと対応策」(新日本法規)2017年6月発行  
[http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail\\_50979.html](http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで  
社会保険労務士山口事務所  
執筆:望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣  
〒150-0002  
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階  
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192  
Homepage : <http://www.ys-office.co.jp>  
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

---