

今月のトピックス

令和3年6月

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ
TEL 03-5356-6377
TEL 048-781-2651
URL <http://www.slmo.co.jp/>

【 共働きの場合等における健康保険の扶養の基準を明確化 】

夫婦共同扶養の場合（共働き等）で年収がほぼ同じ夫婦の子の扶養について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間にその子が無保険状態となって償還払いを強いられることのないよう被扶養認定を具体的かつ明確にした新たな取扱基準を定めた通達が発出されました。

● 取扱基準の主なポイント ●

①被保険者の年間収入が多い方＝扶養者

②夫婦の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は主として生計を維持する者（届出による）＝扶養者

③夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合には、被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれが多い方を主として生計を維持する者＝扶養者

④添付書類は各保険者が決定。保険組合によって添付書類等が異なる場合がある

⑤適用は令和3年8月1日から

※その他、「共済組合の組合員である場合」、「主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合の取扱い」等も定められています。

【 変形労働時間制の労使協定の変更・解約についての特例 】

原則としては1年単位の変形労働時間制等の労使協定は対象期間の途中での変更・解約はできませんが、現在特例的に新型コロナウイルス感染症の影響による場合に限り変更・解約が可能となる場合があります。

● 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定 ●

1年以内の一定期間において、1週間あたりの労働時間が平均して40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑等に応じて所定労働時間を柔軟に設定することを認める制度
※業務の繁閑に計画的に対応するための制度であるため、原則として労使合意の上であったとしても、対象期間の途中で予め定められた労働日・労働時間の変更や労使協定の解約はできません

新型コロナウイルス感染症の影響で、発熱等の症状が見られる職員等への休暇取得要請を行う等により、変形労働時間制を実施している事業場で当初の計画通り変形労働時間制を実施することが著しく困難となる場合も想定されます。現在そのような場合に限り特例的に、届出をもって変形労働時間制の途中での労働日や労働時間の変更や労使協定の解約をすることが可能となる場合があります。

労使協定の変更や解除を行う場合、まずは労使での話し合いが必要となります。その上で、変更や解約により不利益を被る労働者がいる場合は、賃金の清算や割増賃金の支払い等、協定の変更や解約が労働者にとって不利になることのないように留意することも必要です。

上記につきまして、ご不明点・ご質問等ございましたらお気軽にご連絡ください。