

バックナンバーはこちらからご覧頂けます→ <http://imc-sr.jp/>

さいたま市北区益裁町113 ガーデンビューハウス205 TEL 048-871-9868 FAX 048-871-9869

## ◆健康保険被扶養者認定事務が変更になりました◆

10/1より、「健康保険被扶養者(異動)届」の添付書類の取り扱いが変更になりました。年金事務所からもお知らせが届いていると思いますが、今一度ご確認をお願い致します。具体的には、ご家族の方を被扶養者として加入させる場合、被保険者との続柄関係と生計維持関係の確認について、以下のような**証明書類に基づき**、より厳密に年金事務所にて認定されるようになりました。

### ①続柄関係の確認 (以下のいずれか)

- ・戸籍謄本または戸籍抄本
- ・住民票
- ・被保険者と扶養認定を受ける方双方のマイナンバー

### ②生計維持関係の確認

- ・年間収入が130万未満であることを確認できる書類コピー

【例】・課税証明書

- ・源泉徴収票
- ・直近3か月の給与明細書
- ・退職の場合、離職票等の退職日が確認できるもの

※ 収入には公的年金も含まれるため、60歳以上の方、障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者の方は「180万未満」です。

※ 傷病手当金や失業給付等非課税対象収入がある場合は、受取金額の確認ができる通知書等コピーが必要となります。

※ 被保険者と別居している場合は、①②の他、仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類が必要となります。

※ 上記書類のご提出がない場合は、お手続きが遅れる場合がございますので、ご注意下さい。

### マイナンバーの郵送方法について

マイナンバーをお送りいただく際には、**簡易書留や宅配便等の追跡可能な郵送方法**で、お送り下さい。FAX、メール、電話連絡は法令の安全管理上、お受けできません。普通郵便にてご郵送頂き、万一紛失した場合、企業や組織の損失は大きいものと考えられます。リスク管理の観点により、よろしくお願い致します。

## ◆10月1日より最低賃金が改正となりました◆

平成30年10月1日より、埼玉県の最低賃金が27円引き上げられ、時間額が898円となりました。

自社の賃金が最低賃金額以上となっているか、アルバイト・パートのみならず正社員についてもご確認下さい。

東京都	985円
埼玉県	898円
群馬県	809円

お気軽にお問い合わせください

樋口 圭子

- ・労働保険・社会保険手続
- ・給与計算



# 働き方改革関連法

今年、6月末「働き方関連法案」が成立をし、2019.4/1～本格始動することとなりました。それに伴い、中小企業がいつまでに何を対応しなければならないのか、注意点は何かであるのか、今後一つ一つの法律について、取り上げさせていただき、解説をしていきます。

## 一定日数以上の年休の確実な取得

(施行日：2019.4.1)

今回の法改正により、「使用者は、**10日以上**の有給休暇が与えられている労働者の有給休暇のうち5日については、**基準日から1年以内の期間**に、時期を定めることにより与えなければならない」となりました。

※基準日：継続勤務期間が6か月を経過した日から1年毎に区分した各期間の初日

今回、改正に至った背景は、年休を取得する権利が付与されても、「その取得率は低迷を続け、年休をほとんど取得していない労働者については“長時間労働者”の比率が高い」という傾向にあるそうです。

### ■今回法改正ポイントは

- ①対象者は、年休付与日数が10日以上である労働者
- ②使用者は、上記労働者を対象者として、年5日の年休について時季指定（年休付与の基準日から1年以内）をしなければならない  
ただし、①「労働者の時季指定」②「計画的付与」により年休の時季が指定された時は、その日数の合計を5日から差し引いた日数を時季指定します。

①②により指定された日数が5日以上に達した時には、使用者は時季指定の義務を免れます。

- ・計画年休を2日付与→事業主は3日を指定
- ・労働者自ら既に5日以上年休取得  
→事業主は指定する必要はない

●年休の付与日数が**基準日に10日以上である労働者が対象**となる（前年度からの繰り越し分を足して、10日以上となる場合等は対象外）ことから、パート・アルバイトで比例付与対象者について勤務

年数が長い方については「基準日に10日付与される」方もいますので、注意が必要です。

## <対応の準備>

- ・計画年休導入の検討と就業規則の改定（バースディ休暇、夏季休暇、年末年始休暇、記念日休暇など）
- ・労働者の有給管理について（対象者の確認、入社日確認、付与日数確認、取得日数管理方法など）

## 高度プロフェッショナル制度の創設

(施行日：2019.4.1)

高度プロフェッショナル制度とは、別名「特定高度専門業務・成果型労働制」と呼ばれています。今回、創設された背景には、労働者が、自身の評価を“時間”ではなく“成果”で評価される働き方を希望する労働者側のニーズに応えるために設立されました。そのため、目標達成の為に働く時間を気にすることなく、働く意欲や能力を十分に発揮できるよう、一定の措置を講じることにより、労働時間、休憩、休日、および深夜の割増賃金に関する規定から外れることとなります。ただし、長時間労働防止する観点から、対象労働者の範囲と対象業務は厳格化されています。

### ■この制度のポイントは

#### ◆対象業務が限定的

- ①金融商品の開発業務
- ②アナリストの業務
- ③コンサルタントの業務など

#### ◆対象労働者の範囲が限定的

- ①使用者との書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている
- ②一定の収入（1,075万円※以上）など

※基準年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準として厚労省が定める額

## <対応の準備>

- ・対象業務の有無の確認
- ・対象業務から、対象労働者の有無確認
- ・一定年収の見込みの有無確認など

より詳しい内容をセミナーで解説します！

社会保険労務士

川本 真由美

- ・助成金申請代行支援
- ・就業規則作成支援



## 今後のセミナー開催予定

第5回ティーパーティ  
2019年施行 働き方改革関連法 2時間緊急解説！

12/13

ソニック  
シティ大宮

クラウドで運用する「日報」×「人事評価」で会社が変わる

12/12

セミナーの詳細は、ホームページをご覧ください ☞ <http://www.imc-sr.jp/>