



1. 第3号被保険者の新たな届出義務について (平成26年12月1日施行)
2. 最低賃金の目安について
3. 育児休業給付、高齢雇用継続給付等の支給限度額等の変更
4. ストレスチェック制度の創設 (労働安全衛生法の一部改正)

1. 第3号被保険者の新たな届出義務について (平成26年12月1日施行)

会社員や公務員など国民年金の第2号被保険者に扶養される配偶者の方(20歳以上60歳未満)は、国民年金の第3号被保険者となり、その期間中は保険料をご自身で納付する必要はなく、保険料納付済み期間として将来の年金額に反映されます。(以下では、一部、第2号被保険者を「夫」、第3号被保険者を「妻」として記載します)

夫が退職などにより、第2号被保険者ではなくなった場合、妻も第3号被保険者ではなくなるため、妻自身が第1号被保険者になるための届出をしなければなりません(妻が勤務先で厚生年金等に加入し第2号被保険者となる場合を除く)。

ところが、実際にはこの届出が行われず、第3号のままとなっているケースが多く、年金記録上、不整合が生じているという問題がクローズアップされたことは記憶に新しいところかと思えます。

この問題に対応するため、平成25年6月に厚生年金法等改正法が公布され、それに付随して国民年金法が一部改正となり、平成26年12月1日より、新たに次のような手続きが必要となります。

・第3号被保険者であった者が第2号被保険者の被扶養配偶者でなくなったことについて、その旨を厚生労働大臣に届出なければならない。

・届出は、氏名、生年月日、住所、被扶養配偶者でなくなった年月日、その理由等の事項を記載し日本年金機構に提出することにより行う。

・届出に際しては、基礎年金番号を明らかにすることができる書類を添えなければならない。(実務的には、事業主が確認すれば添付は不要)

なお、全国健康保険協会が管掌する健康保険(協会健保)の被保険者の場合には、届出先は日本年金機構なので、被扶養配偶者異動届(削除)を提出すれば別途第2号被保険者の被扶養配偶者でなくなったことに関する届書の提出は必要ありません。

つまり、今回の改正で追加となったのは、健康保険組合(協会健保以外)に加入している第2号被保険者の被扶養配偶者に関する届出のみとなります。

■まとめ

以下①に該当し、②または③に当てはまる場合に届出が必要となります。

- ①健康保険組合に加入している方の被扶養配偶者が、
- ②第3号被保険者の収入が基準額以上に増加して扶養から外れた場合 または
- ③配偶者である第2号被保険者と離婚した場合

第2号被保険者の退職等(喪失手続き)によって、第3号でなくなる場合、第2号被保険者の喪失届が提出されて、日本年金機構でその事実を確認することができるため、この届出は必要ありません。

■届出方法と手続きの流れ

前述の②、③に該当した場合「被扶養配偶者非該当届(仮称)」を提出します。

(注)「被扶養配偶者非該当届(仮称)」は現在の被扶養者異動届の3枚目の「国民年金第3号被保険者関係届」と統合される予定です。

日本年金機構は、「被扶養配偶者非該当届(仮称)」の届出情報に基づき、第1号被保険者となるための手続きの勧奨を行います。

勧奨しても手続きがない場合は、日本年金機構は届出によらない第1号被保険者への種別変更の処理を行うこととしています。

2. 最低賃金の目安について

最低賃金は、厚生労働省の中央最低賃金審議会が、その年度の最低賃金の目安となる金額を示し、この金額を指標として、各都道府県の最低賃金審議会にて決定されます。



2014年度の最低賃金の目安となる金額は、前年度より全国平均で16円引き上げ最低賃金の全国平均を従前の764円から780円にすることを決定しました。

目安となる金額の決め方は、経済指標を基に各都道府県をA~Dのランクに分け、Aは19円、Bは15円、Cは14円、Dは13円と上げ幅を設定。人口を加味した全国平均(加重平均)では16円のアップとなります。

各都道府県最低賃金審議会がこの目安通り決定した場合、もっとも高い東京が888円、もっとも低い島根、沖縄など9県は677円となります。

最低賃金で労働した場合の収入見込額が生活保護水準を下回る「逆転現象」は、現在、北海道、宮城、東京、兵庫、広島で起きていますが、今回各都道府県で目安通り、最低賃金が決定された場合、すべて解消される見通しです。

3. 育児休業給付、高齢雇用継続給付等の支給限度額等の変更

雇用保険の育児休業給付、高齢雇用継続給付等の支給限度額(自動変更対象額)は、毎月勤労

統計における平均給与額の上昇又は低下の比率に依りて自動変更されていますが、今般、平成26年8月1日から平成27年7月31日までの間に適用される限度額も変更となりました。

同様に、労災保険でも平成26年8月1日より休業給付等の年齢階層別の最低限度額及び最高限度額などが変更されています。

具体的な金額等につきましては、ハローワーク、労働基準監督署等発行の資料をご参照ください。

4. ストレスチェック制度の創設 (労働安全衛生法の一部改正)

平成26年6月25日に労働安全衛生法の一部を改正する法律が公布されました。

この法律により、ストレスチェック制度が創設され、平成27年12月までに施行実施されることとなりました。

■概要

- ・労働者の心理的な負担の程度を把握するための医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業主に義務付け。但し、従業員50人未満の事業所については当分の間努力義務とする。
- ・ストレスチェックを実施した場合には、事業者は検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

上記の通り、今回義務化されるのは従業員数が常時50人以上の事業場となっていますが、精神障害の労災認定件数が、ここ数年過去最多を更新している昨今、50人未満の事業場においても積極的な対応が求められそうです。

