



今回の特集

1. 平成29年1月より健康保険組合にて、マイナンバーの取り扱いが開始されます
2. 平成29年4月に施行予定の改正労働基準法の解説

1. 平成29年1月より健康保険組合にて、マイナンバーの取り扱いが開始されます

平成28年1月からマイナンバー制度(社会保険・税番号制度)が開始されました。事業主の皆様におきましては平成29年1月より健康保険組合に提出する各種届出書類等に被保険者や被扶養者(加入者)のマイナンバーを記入していただくこととなります。

マイナンバーの記載が必要となる健康保険関係の届出様式(予定)

[適用関係]

- ・ 被保険者資格取得届
- ・ 被保険者資格喪失届
- ・ 被保険者報酬月額変更届
- ・ 被保険者賞与支払届
- ・ 健康保険被扶養者(異動)届 等



[給付関係]

- ・ 療養費支給申請書
- ・ 傷病手当支給申請書
- ・ 出産育児一時金支給申請書
- ・ 出産手当金支給申請書 等



健康保険組合ではマイナンバーが記載された申請書・届出書等の提出を受けて、情報提供ネットワークシステムを通じ、情報照会や情報提供(情報連携)を行うことにより、その対象となる手続きで添付書類の省略ができるようになります。

ただしマイナンバーは本人の同意があっても法で定められた場合以外に使用・提供することが禁止されているなど、個人情報よりも厳格な取り扱いが必要な「特定個人情報」となっていますので、漏洩、滅失または毀損の防止等の安全管理措置を実施する必要もあり、今後の健康保険組合の動きにも注目が必要です。

2. 平成29年4月に施行予定の改正労働基準法の解説

昨年より国会で労働基準法を改正する動きがありましたが、今回はその内容をもとに恐らく平成29年4月より施行される予定の改正労働基準法について解説させていただきます。

中小企業における月60時間超の時間外労働への割増賃金の適用猶予廃止

平成22年4月1日より施行された規定では1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合、通常の2割5分以上の割増賃金ではなく、5割以上の割増賃金を支払うこととなっています。しかしこの規定の施行当初から中小企業では適用が猶予されていました。その猶予が今回の改正で終了する予定でしたが、中小企業に実務への影響が大きいということもあり、施行は平成29年4月からとらずに先送りとなっています。

年次有給休暇の取得促進

労働者に付与された年次有給休暇5日については会社で時期を決めて、強制的に有給休暇を取得させるといったものです。



よく欧州では有給休暇の取得率が高いと言われていますが、会社の有給休暇を取得する日にちを決めているためです。

ただし労働者が時期を決めて有給休暇を取得する場合や既に年次有給休暇の計画的付与を行っている場合の日数については今回の制度の対象外です。

また今回の制度は1年の有給休暇付与日

数が10日以上の方が対象となっており、比例付与で有給休暇付与日数が10日より少ないパートタイマーなどは対象となりません。

フレックスタイム制の見直し

現在のフレックスタイム制でも1日8時間1週40時間の制限は適用されるため、1ヶ月を期間とし、その中で週の労働時間が40時間を超える場合は時間外手当を支払う必要があります。

今回の改正によって、1ヶ月としていた期間が3ヶ月に延長されます。

しかしこのままではある特定の月のみ働き、それ以外の月は休むということもできてしまうため、1ヶ月を超える期間を定める場合、1週平均50時間を超える場合にも時間外手当を支払う必要があります。

他にも「健康確保のための時間外労働に対する指導の強化」、「企画業務型裁量労働制の見直し」等も改正される見込みです。

また随時、労働基準法の改正に動きがありましたら、ご案内致します。

【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 札幌オフィス
〒060-0906
札幌市中央区北6条東2丁目3番1号
TEL : 011-351-3010
FAX : 011-702-2050