



## 今の特集

1. 2014年10月1日から労災保険の「特別加入」の加入・脱退などの手続き期間が広がりました
2. 高額療養費が2015年1月診療分から改正されます
3. 裁判員休暇に関する就業規則の整備はお済みですか？
4. 健康保険の扶養認定の可否をチャートでチェック！
5. 2014年10月1日から育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付の取り扱いが変わりました

### 1. 2014年10月1日から労災保険の「特別加入」の加入・脱退などの手続き期間が広がりました

労災保険の特別加入とは海外派遣されている方や中小事業主などに対する労災保険のことです。その特別加入に新規で加入や脱退などをする場合の承認日について、2014年10月1日から「申請の日の翌日から14日以内」が「申請の日の翌日から30日以内」に変更になりました。また給付基礎日額変更の事前申請も3月18日から3月31日までの14日間で手続きが可能でしたが、これからは、3月2日から3月31日までの30日間で手続きが出来るようになります。これによって以前に比べて余裕を持って特別加入の手続きが出来るようになりました。

また、給付基礎日額の変更に関しては、「年度更新」期間（6月1日～7月10日）に行うこともできますが、4月1日から申告書提出日までの間に万が一被災（労災事故の発生）された場合には、当該年度の給付基礎日額を変更することが出来ません。ですので、給付基礎日額の変更をお考

えの皆様は、3月2日から3月31日までの間に手続きをされることをお勧めいたします。

### 2. 高額療養費が2015年1月診療分から改正されます

2015年1月より、高額療養費制度の内容が変更されます。70歳未満の上位所得（標準報酬月額が53万円以上）と、一般（標準報酬月額が市区町村住民税の非課税者等以外で、標準報酬月額が50万円以下）の区分が各々分割され、限度額が設定されます。具体的には以下の通りとなります（変更点のみ）。

	標準報酬月額	自己負担限度額
上位所得者	ア. 83万円以上	252,800円 + (総医療費 - 842,000円) × 1%
	イ. 53万～79万円	167,400円 + (総医療費 - 558,000円) × 1%
一般	ウ. 28万～50万円	80,100円 + (総医療費 - 267,000円) × 1%
	エ. 26万円以下	57,600円

多数該当の場合	標準報酬月額	自己負担限度額
上位所得者	ア. 83万円以上	140,100円
	イ. 53万～79万円	93,000円

今回の改正では給与の高い人の負担が大きくなっています。入院などで医療費がかさむ場合には注意が必要ですが、医療費が高額になることがあらかじめ分かっているときは、事前に「限度額適用認定証」を申請することで、医療機関の窓口での支払いが自己負担限度額までに行える制度があります。今回の改正と併せて、従業員様に改めて周知されることをお勧めいたします。

### 3. 裁判員休暇に関する就業規則の整備はお済みですか？

来年の裁判員制度（2015年1月1日から12月31日まで）の裁判員候補者への通知が2014年11月12日（水）より開始しています。

この通知には、裁判員制度に関する各種説明書類と共に「調査票」が同封されており、裁判員になることを辞退できる場合の記載や裁判員になることができない職業の有無、裁判員になることが特に難しい特定の月などを記載するようになっていきます。

さて、皆様の会社の就業規則ではこの裁判員制度によって社員が裁判員に任命されたときの取り扱いに関して規定されていますでしょうか？社員が裁判員に任命されたとき、就業期間中（所定労働日）であっても原則として辞退できません。「仕事が忙しい」程度の理由では辞退することが難しく、会社としても社員を送り出してあげなければなりません（労働基準法7条（公民権行使の保障）による）。

実際に裁判員として「出頭」する期間は概ね5日程度と言われていますが、その期間の給与はどうなるのでしょうか？結論から言うと、有給でも無給のどちらでもよく、会社の定めによるとされています。裁判員の仕事に従事するための有給休暇制度を設けることは義務付けられておりませんので、各会社の判断に委ねられることになります。

ちなみに裁判員候補者・選任予定裁判員については1日当たり8,000円以内、裁判員・補充裁判員については1日当たり10,000円以内の日当が国から支払われることになります。

その他、給与だけではなく、任命されたときの会社への報告義務を定めるなど規定の整備は必要となるでしょう。

裁判員制度に関する詳細な内容やQ&Aはホームページでもご確認いただけますので

[\(http://www.saibanin.courts.go.jp/\)](http://www.saibanin.courts.go.jp/)、一度ご覧になってはいかがでしょうか。

### 4. 健康保険の扶養認定の可否をチャートでチェック

全国健康協会のホームページに「はい・いいえ」で答えていくだけで扶養認定の可否が判断できるチャートがあります。可否を決定付けるものではありませんが、目安としては十分に使用できます。また、健康保険組合加入の皆様も最低限の基準のチェックには使えそうです。

健康保険の扶養認定に関しては、弊社でもお問い合わせをいただくケースが多く、皆様も解釈に関して悩まれていることと思います。

扶養認定の基準は基本的に「年収130万円未満であって被保険者の年収の1/2未満」ですが、被保険者とどのような関係なのか、何親類なのか、

年齢はいくつなのか、など様々な条件により基準も変わってきます。

あくまでもひとつの目安としてですが、チャートお使いになってみてはいかがでしょうか？

[http://www.kyoukaikenpo.or.jp/sthtml/ch\\_art/index2.html](http://www.kyoukaikenpo.or.jp/sthtml/ch_art/index2.html)

### 5. 2014年10月1日から育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付の取り扱いが変わりました

2014年10月1日から、育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付金の取扱いが変わりました。

今までは、支給単位期間中に11日以上就業した場合は、その支給単位期間について給付金は支給されませんでした。今回の改正により2014年10月1日以降の最初の支給単位期間からは、支給単位期間中に10日を超える就業があった場合でも就業していると認められる時間が80時間以下であれば育児休業給付が支給されることとなりました。

それに伴い、育児休業給付支給申請書にも、これまで各支給単位期間中に全日にわたって休業した日（全日休業日数）の記入欄がありましたが、「各支給単位期間中に就業している日」の記入欄に変わり、就業日数が10日を超える場合は、「就業時間」を記入する欄が追加されました。

今まで、育児休業期間中であっても、業務繁忙期に就業してもらうケースありませんでしたか？

従来日数制限があるため受給不可になっていたケースでも、今回の時間制限の条件によって受給が可能になる場合が想定されます。育児休業取得

者が多い職場では、上記の時間制限の条件を踏まえたシフト等を組むことにより、業務繁忙期でも受給しながら就業が可能になります。



また、育児休業終了後の職場復帰へ向けての「準備期間」としても有効に使えるでしょう。

本誌掲載記事等の無断掲載はご遠慮ください。