

上野事務所ニュース

26年5月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

協会けんぽの被扶養者資格の再確認について

んぽから「被扶養者状況リスト」が5月末より事業所へ順次送付されます。

【再確認が行われる被扶養者】

次の①、②の被扶養者を除くすべての被扶養者が対象です。

- ①平成26年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ②平成26年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者

【手続について】

「被扶養者状況リスト」が届きましたら、リスト内の被扶養者が健康保険の被扶養者としての要件を満たしているかを確認し、チェック等を記入してください。課税証明書等の確認書類が必要な場合は、事業主が確認をすればリストに添付して提出する必要はありません。

リストに記入後「被扶養者状況リスト」に事業主印を押印し、リストの「正」のみを協会けんぽに返送してください。リストの「副」は送付せず保管してください。

要件を満たせず被扶養者となれない方は、扶養削除の届出を行いますので上野事務所にご連絡ください。

◆今回の協会けんぽによる被扶養者状況の確認には、健康保険組合に加入している事業所は含まれません。

現在扶養されている方について、被扶養者としての要件を満たしているかを確認するため、協会けんぽから「被扶養者状況リスト」が5月末より事業所へ順次送付されます。

住民税の特別徴収通知について

住民税の特別徴収を行う事業所宛てに今年度の徴収税額通知が送付されてきます。

6月は、年額を12等分した額と過不足を調整して納付するため、7月以降とは金額が異なります。給与計算の際はお気をつけください。

被保険者5人未満の場合の健康保険と労災保険の取扱い

健康保険は、業務災害以外の疾病等に関して保険給付を行うこととされています。そのため、仕事に起因する疾病等については健康保険の給付対象とはなりません。

法人の代表者等は、原則として労働基準法上の労働者に該当しないため、労災保険の特別加入に加入していない場合、労災保険に基づく保険給付が行われません。健康保険の給付も行われませんので、実費で10割を負担することになります。

ただし、健康保険の被保険者が5人未満である場合、法人の代表者等であって、疾病等の起因となる業務が、一般の従業員が従事する業務と同一であると認められる時については、健康保険による給付が受けられます。

病院にかかる際の一般的な手続きの流れについては以下の通りです。

【協会けんぽの場合】

- ①協会けんぽのレセプトグループに連絡します。仕事中の傷病であるが、被保険

者が5人未満であり、労災保険が使えないため、健康保険を使いたい旨を伝える。
②病院に「レセプトグループの担当〇〇さんに確認済み」である旨を伝える。
③協会けんぽから、会社または本人宛(希望する方に送られます)に本人の名前と記号番号を印字した“負傷(受診)原因報告書”が郵送されてくる。
④後日、負傷(受診)原因報告書を協会けんぽに提出する。

◆平成25年10月からは、傷病手当金も受給できることになりました。

労災保険の特別加入のすすめ

労災保険は、労働者保護を目的とした保険であるため、原則として社長をはじめとする役員や社長と同居の親族等は対象となりません。

上述した通り、仕事中の負傷については、原則として健康保険は使えませんので、上野事務所では、「労災保険特別加入」をお勧めしています。この制度は、労働者と同様の仕事をしている時の被災に関しては、役員や社長の同居の親族でも労災として保護する制度です。特別加入するにあたっては、給付基礎日額(1日あたりの報酬)を、下記の表の中から選ぶことができ、選んだ日額の365日分に労災保険料率をかけた保険料を納めます。

給付基礎日額	
25,000円	10,000円
24,000円	9,000円
22,000円	8,000円
20,000円	6,000円
18,000円	5,000円
16,000円	4,000円
14,000円	3,500円
12,000円	

【具体例】

飲食店を経営する社長が日額5,000円で特別加入する場合の保険料

5,000円×365日×3.5/1000

=6,387円(年額)

治療費の全額給付のほか、休業4日目より、1日につき日額の8割が休業補償として支給されます(上記例の社長の場合、1日4,000円支給)。なお、特別加入には一部制約があります。加入を検討される方はご相談下さい。

Q&Aなぜなにどうして?

Q: 当社の勤務態度に問題のある社員ですが、何度も上司から口頭による注意を受けているにもかかわらず問題点がなかなか改まりません。今後は、このような勤務態度や能力に問題のある社員は退職してもらうことも視野に入れていこうと考えています。どのようなことに気を付けて対応すればよろしいでしょうか?

A 問題のある社員に対して業務上の指導や注意を行っていることと思います。しかし、この場合の注意や指導は、“口頭”で行い、書面による記録を残していないケースがほとんどなのではないでしょうか。

「口頭での注意・指導」は、会社としておおごとにせず、なるべく穏便に済ませたいという意図から行われることが多いのだと思われます。

しかし、退職を視野にいれた場合、業務上の指導や注意は、できるだけ書面で行うようにし、できれば本人から始末書や自認書をとるなどしておくことがよいでしょう。なぜなら、再三にわたって業務上の指導や注意を行ってきた場合であっても、話がこじれて争いとなり、“記録”としてその事実を証明できない場合、解雇無効となって会社に不利になることがあるからです。

夏期の服装のときは、ネクタイ、上着を外させていただきます。

天候によっては5月から行います。宜しくお願い致します。