

「扶養」の確認について

一年に一度は確認すべき社員の扶養家族ー

◆健康保険上の「被扶養者」

被扶養者には、健康保険料等を支払わずに保険サービスを受けられるという、制度上大きなメリットがあります。そのため、被扶養者になる場合には全国健康保険協会（以下、「協会けんぽ」）等の「認定」を経て加入することになりますが、協会けんぽ等側は、認定後も扶養の状態が維持されているか、確認する必要があります。

この被扶養者資格の再確認は、協会けんぽでは昨年5月～7月にかけて行われました。健康保険組合（以下「健保組合」）の場合は、各健保組合により毎年行う健保組合もあれば、数年に一度不定期に行う健保組合もあります。

再確認の手段としては、協会けんぽ等から送付される書式に基づいて手続きをします。収入要件等の確認が必要な場合は、社員から被扶養者の非課税証明書等を提出してもらうこともあります。

◆所得税法上の「扶養親族」

所得税法上では、社員に「平成〇〇年分 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を会社に提出してもらうことで扶養親族の確認をします。

この申告書の書式が平成23年分から変更になりましたが、これは16歳未満の人に対する扶養控除が廃止されたこと等によります。ただし16歳未満の扶養親族は、住民税では扶養控除対象となりますので、上記申告書の所定欄に記載漏れがないか注意しましょう。確認のタイミングは、原則として変更の都度社員に申告してもらうべきですが、少なくとも年末調整の際には確認しましょう。

なお、健康保険上と税法上の被扶養者・扶養親族の基準は別ですので、ご注意ください。

（全国健康保険協会HP・被扶養者とは？）

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/8,230,25.html>

（国税庁HP・扶養控除）

<http://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1180.htm>

入社前研修の注意点

ー賃金の支払いと労災の適用に関してー

新年度も近づいてきており、4月から新入社員が入社する会社も多いかと思えます。今回は、多くの会社実施している入社前の研修における注意点をまとめてみます。

◆賃金の支払いは

賃金の支払いは、その研修が労働時間に該当するか否かがポイントになります。

労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいい、参加義務のある研修は労働時間に該当します。

その場合、入社前という労働契約が発生する前になるので、初任給を時給や日給換算して計算する必要はなく、最低賃金を下回らない範囲で支給すれば差し支えありません。

◆労災の適用は

入社前研修の参加者が労災の適用をされる為には、労働基準法で定められている「労務の提供がされている」「労務の提供の対価としての報酬が支払われている」という労働者性の有無によって判断されます。

但し、厚生労働省は、入社前の労災適用に関しては厳格な姿勢をとっており、自由参加のマナー研修や社内見学等の研修により支払われた報酬は「恩恵的に支払われたと解釈することもできる」としており、実際に労災の適用を受ける為には

- ① 少なくとも最低賃金以上の賃金を支払っている
 - ② 研修内容が本来の業務と関係性が高い
 - ③ 使用者の指揮命令下に置かれている
- という3点を満たしていることが条件とされています。また、入社前研修においては、通勤災害は別として労災の適用有無に関わらず、会社は研修参加者に対して安全配慮義務を負うことになるので注意が必要です。

会社は、入社前研修を実施する場合は上記を踏まえ、どの程度の研修内容にするか等、リスクを考慮しながら決定することが重要になります。

《声》

景気の不安定な現在、多くの経営者は不安を抱えています。しかし、心配するよりも日頃から対応策を練って、来るかも知れない苦難への覚悟を持ち、できる限りの準備をして日々やるべきことを実行していくことが大切です。

経営者の心境は、陣や管理者には当然ですが、一般社員にも急速に伝播するものです。特に、経営者の不安は組織のやる気エネルギーを低下させるようになります。

心配するエネルギーを人材開発や財務改善の努力に注いでいけば、周囲も安心して仕事に取り組み、能力を発揮します。

経営者同士の間でも、無闇に心配ばかりする経営者と話すとき、落とすことになる、と敬遠されがちです。

不安に負けず困難に立ち向かう覚悟を持った経営者は、問題解決のノウハウを持った頼もしい人物と映ることでしょう。

