

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>



## 今年度の被扶養者資格再確認における「年収(130万円)の壁」対応

### ◆「被扶養者資格再確認」とは？

健康保険の被扶養者は、法令で毎年一定の期日を定め確認することとされています。協会けんぽ加入事業者には、令和5年度分の書類が、令和5年10月下旬から11月上旬にかけて順次発送されます。

### ◆提出期限までに事業者がすべきことは？

提出期限は、令和5年12月8日(金)です。期限までに、自社の被保険者に対して、令和5年9月16日現在の被扶養者(4月1日時点で18歳未満の方、4月1日以降に被扶養者になった方、任意継続被保険者の被扶養者は対象外)について、文書等により被扶養者の要件を満たしているかを確認し、被扶養者状況リストに結果を記入します。

別居している被扶養者、海外に在住している被扶養者については厳格な方法による再確認が必要となるため、協会けんぽから送られてくる被扶養者状況リスト

に同封の被扶養者現況申立書を記入し、確認書類とともに提出します。

### ◆「年収(130万円)の壁」対応の内容は？

政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」により、年収が130万円以上であっても人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加である場合、その旨の事業主証明を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする方針が示されました。

そのため、上記に該当することが確認できた場合は、被扶養者状況リストの「変更なし」にチェックをしたうえで、「一時的な収入変動」に係る事業主証明と併せて提出します。所得証明書等を提出する必要はありません。

なお、収入増加の理由が人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入増加でない場合は、事業主証明の提出は不要です。

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚生労働省は、毎年12月

を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

ハラスメントとは、相手の意に反した言動等により相手に不快を与える嫌がらせ行為をいいます。性的な嫌がらせ行為であるセクシュアルハラスメント、職場での優位性をふりかざすパワーハラスメントのほか、妊娠や出産に関するマタニティハラスメント等、様々なハラスメントがあります。

職場のハラスメントは、企業にとっても職場秩序の乱れや貴重な人材の損失、社会的評価にも悪影響を与えるなど大きな問題となりかねません。また、職場内でのハラスメントだけでなく、就職活動中の学生などの求職者やインターンシップ、教育実習生などへのハラスメントなどにも積極的に取り組むことが望まれます。

### ◆職場のパワーハラスメントとは

令和4年4月から、パワハラ防止措置がすべての企



業で義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

### ◆職場のセクシュアルハラスメントとは

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受け、就業環境が害されることをいいます。「職場」とは、労働者が通常働いているところはもちろん、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。また、「労働者」とは、正社員だけでなく、契約社員、パートタイム労働者など、契約期間や労働時間にかかわらず、事業主が雇用するすべての労働者をいいます。

12月は忘年会のシーズンでもあります。飲み会が職場と見なされるケースも

あります。

日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

職場における各種ハラスメント防止対策の実施や相談窓口の設置など、社内での体制づくりを行い、明るい職場環境づくりに取り組みましょう。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

## 年次有給休暇の取得が過去最高に～厚労省「令和5年度就労条件総合調査」

### ◆年次有給休暇の取得率が初の6割超え

厚生労働省の令和5年「就労条件総合調査」結果によると、令和4年の年次有給休暇の付与日数の平均は17.6日(前年調査17.6日)、実際に取得した日数は10.9日(同10.3日)で、平均取得率は62.1%(前年比3.8ポイント増)と初めて6割を超え、昭和59年以降では過去最高となりました。

産業別にみると、郵便局、農業協同組合等の「複合サー

ビス事業」が74.8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%と最も低くなりました。

政府は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)において、令和7年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標に掲げています。

### ◆有給休暇の取得率を上げるためには？

厚生労働省は、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するための集中的な広報を行っています。今年、リーフレットにて「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の活用方法について紹介しました。

平成31年4月に年次有給休暇の年5日取得義務が施行されて以来、年次有給休暇の取得率は過去最高となりましたが、政府の目標の70%には及ばない状況です。年次有給休暇の取得率を上げるにはどのような取組みが必要なのか、取得のすすまない企業は厚生労働省の年次有給休暇取得促進特設サイト等を参考にしながら検討する必要がありますでしょう。