

被扶養者認定の方法を見直し

4月より、健康保険の被扶養者認定の方法が見直されます。(厚労省通知 R7.10.1)

・これまで：被扶養者の過去の収入や現時点の収入、または将来の収入見込みなどを総合的に判断し、「今後1年間の収入の見込み」で年間収入を判定。

・4月1日以降：労働契約の内容に基づく賃金(基本給、諸手当、賞与など)で年間収入を判定。

要するに、雇用契約書(労働条件通知書)に記載された内容で収入判定をするようにする、ということです。

さらに、労働契約で想定されていなかった収入(残業代や臨時的なシフト増など)があったとしても、それは収入にはカウントせず、被扶養者認定には影響しないことが明記されました。

「今後一年間の収入見込み」で判断するという原則の考え方が変わるわけではありませんが、これまで以上に「雇用契約書(労働条件通知書)」が重要なものになります。※記載が曖昧だったり、実態と大きく異なるようであれば、他の書類(給与明細や所得証明など)を求めることも可能です。また給与収入以外の収入(年金や副業など)がある人は労働契約だけでは判断できませんので、他の証明も必要です。

非常にご相談・問合せの多い点です。あらためて扶養認定のルールを確認しておいてください。

福祉現場におけるカスハラ対策を考える⑥

法人・事業所におけるカスハラ対策の具体的な取組の続きです。

○利用者・家族等に対する周知

ハラスメント防止と継続的なサービス提供のために、利用者・家族等に対し理解・協力を求めたい事項を周知します。契約書や重要事項説明書等に明記しておくことも大切ですし、啓発チラシを作っている事業者や自治体も増えています。(参考：[大阪府の例](#))

○利用者・家族に関する情報収集とそれを踏まえた職員の配置や申し送り

ケアマネや他事業所からの情報や、アセスメントを

通してハラスメント発生の可能性を予測。必要な担当職員の配置や申し送りを行います。あらかじめリスクの把握と対策をしておくことも大切です。

○苦情に対する適切な対応との連携

利用者・家族からの苦情はまず真摯に受け止め、適切に対応することが重要です。苦情への不適切な対応が暴言等のハラスメントにつながるおそれもあります。苦情対応の窓口やマニュアルの整備も改めて確認しておきましょう。

○発生した場合の対応

ハラスメントが発生した場合には、職員の安全を第一に、即座に対応することが必要です。聴き取り等により事実確認を行い、必要に応じて当事者への注意勧告やサービス提供の見直し、外部機関との連携、被害者へのケア等を実施します。いざというときに迷わないよう、対応フローを作成しておくことも重要です。

ここまで、福祉・介護現場でのハラスメント(カスハラ)について考えてきました。福祉事業の特性から線引きが難しい面はありますが、職員の心身を守るという観点と、利用者に継続的なサービスを提供するという観点から、各事業所がしっかり考え、対策を講じておく必要があります。それは、サービスの質向上と、職員のスキルアップにもつながるものとなるはずです。

このテーマ終わります

セミナーは来年度当初の予定

当初、当事務所のセミナーを年度内に開催したいと考えていましたが、来年度の報酬改定(処遇改善加算の変更)などの動向も踏まえた内容にしたいため、年度初めに開催しようと考えています。お忙しい時期に重なってしまうかもしれませんが、ぜひご参加いただければと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net