

事業主 各位

東京都報道事業健康保険組合

理事長 林 恭一

「年収の壁・支援強化パッケージ」における、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外及び事業主の証明による被扶養者認定の円滑化の取扱いについて

当組合の事業運営につきましては、日頃から格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。さて、健康保険制度では、一定の収入のない配偶者等の方は、被扶養者と認定された場合、健康保険料の負担が発生しません。

しかしながら、配偶者等の方が、一定規模の基準を満たす事業所(※1)に就労する短時間労働者等である場合、年収 106 万円以上になると健康保険の被保険者となり、また、一定規模で基準を満たさない事業所に就労する短時間労働者等である場合、年収 130 万円以上(※2)になると、被扶養者から外れ国民健康保険に加入することになります。

このように、年間収入金額の多寡により、健康保険料の負担が発生するライン(以下「年収の壁」という。)が雇用者及び就労者の働き方に影響を及ぼし、就労者自らが就業調整を行っている実態があることから、今般、この年収の壁を意識することなく働く環境作りを促進することを目的として、令和 5 年 10 月 20 日付 厚生労働省保険局保険課長通知(保保発 1020 第 3 号)「「年収の壁・支援強化パッケージ」における社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外及び事業主の証明による被扶養者認定の円滑化の取扱いについて」が発出されました。

つきましては、当該通知に基づき、今後の事務取扱いを下記・別添のとおりお知らせいたしますので、ご対応方よろしくお願い申し上げます。

なお、本取扱いは、今後の健康保険制度の改正を踏まえた時限的措置(2 年)であることを併せて申し添えます。

※1：厚生年金保険の被保険者数が 101 人以上(令和 6 年 10 月からは常時 51 人以上)の事業所

※2：60 歳以上の方又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者については 180 万円未満

記

1. 今後の事務取扱い

(1) 新たに社会保険に加入する方

事業主が労働者の保険料負担を軽減するために社会保険適用促進手当を支給する方(標準報酬月額が 10.4 万円以下の方)については、新たに発生した本人負担分の健康保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない。

(裏面へ)

なお、同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取扱いとする。

ただし、当該取扱いは最大2年間までとし、2年を経過した後は、通常の手当と同様に標準報酬月額・標準賞与額の算定に含めて保険料が計算される。

(2) 被扶養者の方、または、新たに被扶養者認定を受ける方

人手不足による労働時間の延長等が原因で、一時的な収入変動が発生し、年収130万円以上となる場合でも、雇用先の事業主の証明（別添参照）が提出された場合には、その内容を踏まえ被扶養者認定（継続）を受けることができる。

この取扱いは、令和5年10月20日以降の適用となる。（令和5年10月19日以前に遡及しない。）

2. 参考資料

- (1) 「年収の壁・支援強化パッケージ」について（別紙1）
- (2) 社会保険適用促進手当について（別紙2）
- (3) 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化（別紙3）

※なお、本年度実施する「被扶養資格確認調書」については、本通知に基づく取扱い及び調査方法を変更するため、例年と比べ調査の時期が異なっております。

このため、調査実施通知の発出は12月11日（月）、提出期限は令和6年1月31日（水）を予定しておりますので、詳細につきましては、今後送付する調査実施通知をご確認いただきますようお願い申し上げます。

【問合せ先】

東京都報道事業健康保険組合

業務部適用課（電話 03-6264-0133）

被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

当事業所において雇用されている下記被扶養者^{※1}については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である 130 万円未満^{※2}です。この事業主記載欄に記載された期間に係る収入増については、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものであることを証明します。

※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を含みます。

※2 60 歳以上の者又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者については、180 万円未満となります。

【被保険者・被扶養者記載欄】

提出年月日 ^{※3}		令和	年	月	日
被保険者	(フリガナ) 氏 名				
	被保険者等記号・番号				
被扶養者	(フリガナ) 氏 名				
	被保険者等記号・番号				

※3 被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する際に記載してください。

【被扶養者を雇う事業主の記載欄】

事業所所在地	〒 ー				
事業所名称					
事業主氏名					
電話番号					
雇用契約等により本来想定される年間収入					円
人手不足による労働時間延長等が行われた期間	令和	年	月	から	
	令和	年	月	まで	
上記期間における当事業所での労働による収入額（実績額）					円

※4 本証明書は、被扶養者認定及び被扶養者の資格確認において対象者の収入を確認する際の添付書類として、被保険者から被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）に提出する書類となります。

※5 記載内容の確認に当たって、別途雇用契約書等の添付書類を求められる場合があります。

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】 詳細はこちら

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。



(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

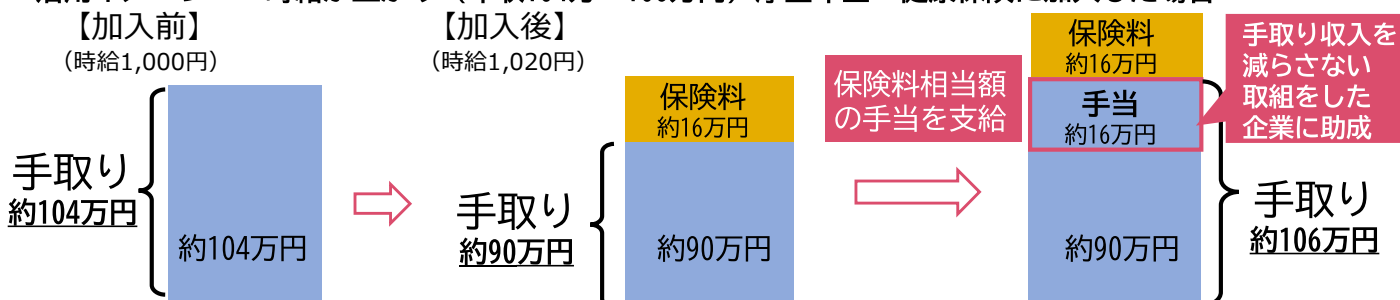
※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

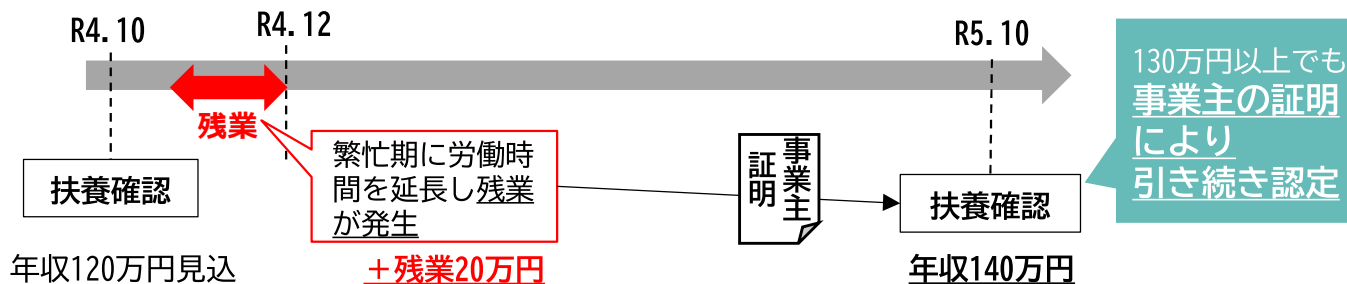


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。

詳細はこちら



社会保険適用促進手当について

概要

- 短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、非適用の労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者の保険料負担を軽減するため、「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※ 当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の15%分以上を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となりうる。

- 「社会保険適用促進手当」は、給与・賞与とは別に支給するものとし、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※ 同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取り扱いとする。

要件等

- ①対象者
標準報酬月額が10.4万円以下の者
- ②報酬から除外する手当の上限額
被用者保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率8.6%、介護保険料率1.8%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額(年額)	15.2万円	16.9万円	17.9万円

- ③期間の上限
最大2年間とする。

(例) 年収106万円(標準報酬月額8.8万円)で勤務する者が、令和6年10月の適用拡大により適用となった際に本手当を利用した場合の試算

	社会保険適用前	被用者保険適用後		
		手当の支給なし	手当の支給あり 保険料の算定対象とする場合	手当の支給あり 保険料の算定対象としない場合
算定対象となる 年収	106万円	106万円	121.2万円	106万円 (対象外 手当15.2万円)
本人負担分の 保険料	—	15.2万円	17.4万円	15.2万円
手取り収入	106万円	90.8万円	103.8万円	106万円 (対象外 手当15.2万円)
事業主の 追加負担	—	15.2万円 (保険料15.2万円)	32.6万円 (手当15.2万円、保険料17.4万円)	30.4万円 (手当15.2万円、保険料15.2万円)

労働者・企業共に
2.2万円の負担減

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率8.6%、介護保険料率1.8%の合計(28.7%)で計算

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

概要

○ 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者(第3号被保険者等)について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の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。

※あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定(月収10万円)であったが、残業により収入増となった場合

