

# 奥見社労士事務所だより



奥見社会保険労務士事務所

〒531-0072

大阪市北区豊崎3-20-9 三栄ビル6F

TEL 06-6147-5565 / FAX 06-6147-4164

E-Mail [info@dkps.co.jp](mailto:info@dkps.co.jp)

URL <https://okumi-sr.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。

【全国健康保険協会「事業主・加入者のみなさまへ「令和5年度被扶養者資格再確認の実施方法等について」(令和5年11月9日更新)】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat590/info231023/>

## 「年収の壁」対策のキャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)が新設されました

厚生労働省は、年収の壁・支援強化パッケージとして、キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)を新設し、2023年10月20日から手続きを開始しました。

キャリアアップ計画書を作成した上で、要件とされる取組みを6か月間継続した後、2か月以内に申請をします。

### ◆対象となる労働者

- ・2023年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件を満たす者であること
- ・社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されていること
- ・社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していないこと

### ◆手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成されます。助成額は、労働者1人あたり中小企業で10万円(大企業は7.5万円)が6か月ごとに、3年目までの合計で最大50万円(大企業は37.5万円)支給されます。

#### 【要件となる取組み】

- ① 1年目：賃金の15%以上を追加支給
- ② 2年目：賃金の15%以上を追加支給＋3年目以降の取組み
- ③ 3年目：賃金の18%以上を増額

### ◆労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に、事業主に対して助成を行うものです。以下の表の①～④のいずれかの取組みを行った場合に、労働者1人あたり中小企業で30万円(大企業は22.5万円)が支給されます。

#### 【要件となる取組み】

- ① 週所定労働時間を4時間以上延長
- ② 週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長＋5%以上の賃金の増額
- ③ 週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長＋10%以上の賃金の増額
- ④ 週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長＋15%以上の賃金の増額

### ◆併用メニュー

助成額は、下記①で上記の「手当等支給メニュー」と同じ労働者1人あたり6か月ごとに10万円(大企業7.5万円)、②で労働者1人あたり30万円(大企業は22.5万円)が支給されます。

#### 【要件となる取組み】

- ① 1年目：賃金の15%以上を追加支給
- ② 2年目：労働時間延長メニューの①～④に同じ

【厚生労働省「キャリアアップ助成金  
(社会保険適用時処遇改善コース)」リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001159314.pdf>

## 年次有給休暇の取得が過去最高に ～厚生労働省「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。今年は、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るでしょう。

#### 【厚生労働省「令和5年就労条件総合調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/index.html>

#### 【厚生労働省リーフレット「10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/001150923.pdf>

#### 【厚生労働省 働き方・休み方改善ポータルサイト内「年次有給休暇取得促進特設サイト」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



## 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たり、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、正社員だけではなく、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が、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/>