

## ■最新・行政の動き

### ■ニュース

○特集『「年収の壁」への当面の対応策』 図解「年収の壁」

○フォーマット統一へ 保育園入所時の就労証明 こども家庭庁ほか

## ■助成金情報：「年収の壁」への当面の対応

○キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

## ■実務チェックポイント

○【年収の壁】『社会保険適用促進手当について』

## ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

厚生労働省は、今年10月の地域別最低賃金の改定を前に、企業における賃金引上げを支援する**業務改善助成金**を拡充しました。

**業務改善助成金は、事業場内最低賃金を30円以上引き上げるとともに、生産性向上につながる設備投資を行った中小・小規模企業を対象に支給するもの。**

引上げ前の事業場内最低賃金の額に応じて、設備投資に要した費用の一定割合を助成します。

8月31日に講じた拡充では、①対象となる事業場の拡大、②一定規模事業場に対して賃金引上げ後の事後申請を認める、③助成率区分の金額を見直し、高助成率が適用される範囲の拡大——の3点を実施しました。

対象事業場については従来、事業場内最賃と地域別最賃の差額が30円以内の事業場に限定していましたが、拡充により、差額50円以内にまで広げました。

申請に当たっては、50人未満の事業場を対象に、申請時の「賃金引上げ計画」の提出を不要としました。

今年4～12月に引上げを実施した場合に限り、申請書と併せて賃上げ結果などを提出することで支援を受けられるようにしています。

助成率の区分は、「事業場内最賃900円未満」で10分の9（従来は「870円未満」）、「同900円以上950円未満」で原則5分の4（従来は「870円以上920円未満」）、「同950円以上」で原則4分の3——の3区分を用意しました。

助成金の申請期限は来年1月31日。

ただし、今年10月の最賃改定に対応して賃金を引き上げる場合には、改定日の前日までに引上げを完了させる必要があります。

【発行】社会保険労務士法人NSR

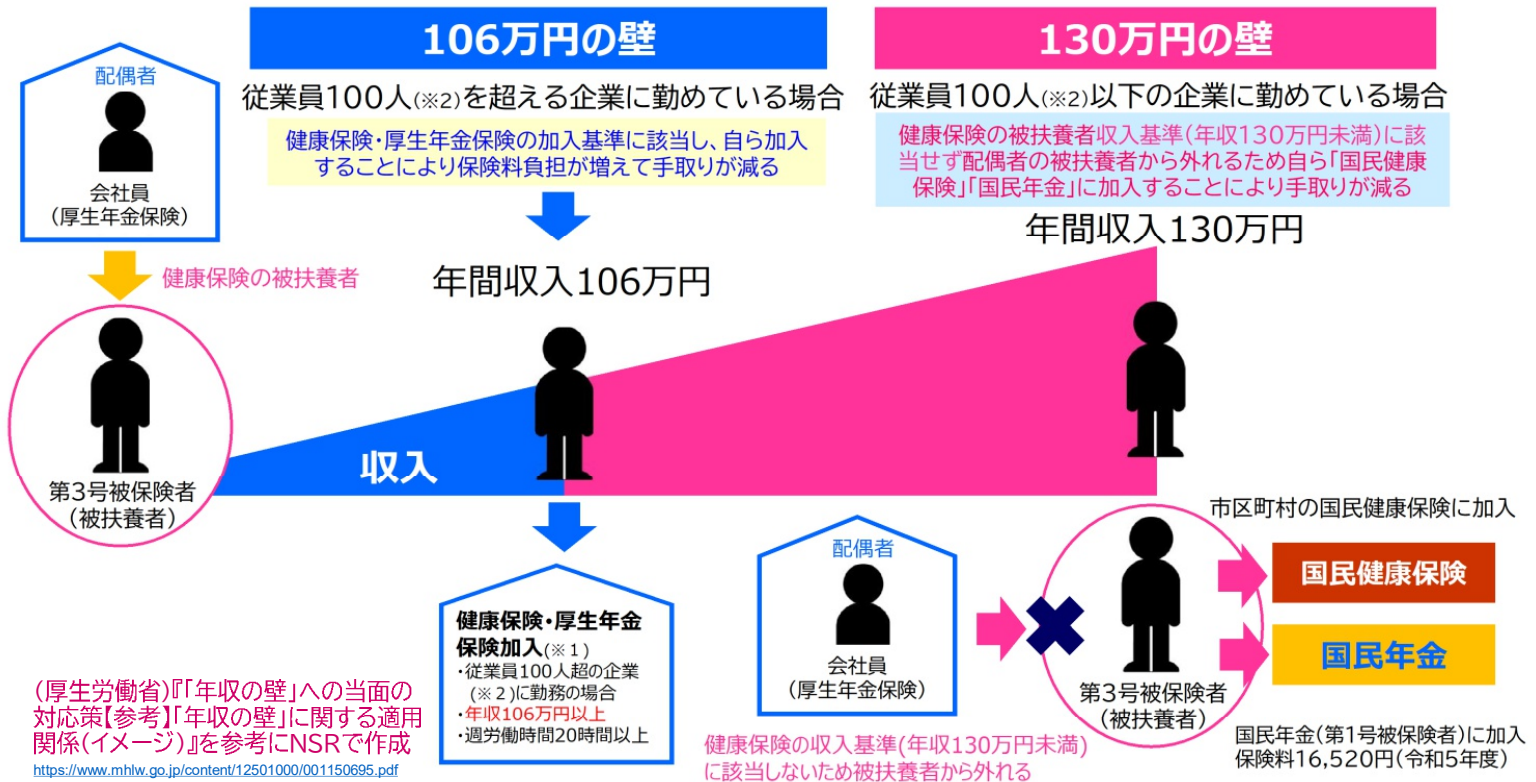
〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

## 図解「年収の壁」



(※1)令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大される。

(※2)「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数。

## 短時間労働者の社会保険の加入基準

### 従業員100人を超える企業

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満(※週所定労働時間が40時間の企業の場合)

※契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、なお引き続き見込まれる場合には、3ヶ月目から保険加入とします。

※週の「所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間のことです(雇用保険の取り扱いと同様です)。

【1カ月単位で定められている場合】

1カ月の所定労働時間を12分の52で除して算定します。

【1年単位で定められている場合】

1年間の所定労働時間を52で除して算定します。

所定内賃金が月額8.8万円以上(基本給及び諸手当を指します。ただし残業代・賞与・臨時的な賃金等は含みません。)

※週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当等を含めた所定内賃金の額が、8.8万円以上である必要があります。

(含まれない例) ○1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)

○時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金(割増賃金等)

○最低賃金に算入しないことが定められた賃金(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)

2ヶ月を超える雇用の見込みがある

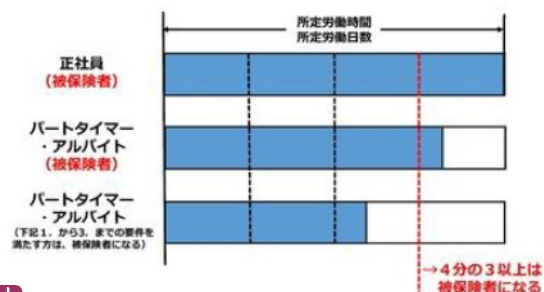
学生でないこと(※休学中や夜間学生は加入対象です。)

※大学、高等学校、専修学校、各種学校(修業年限が1年以上の課程に限る)等に在学する生徒または学生は適用対象外となります(雇用保険の取り扱いと同様です)。

※卒業見込証明書を有する方で、卒業前に就職し、卒業後も引き続き同じ事業所に勤務する予定の方は加入対象となります。

### 従業員100人以下の企業

1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である方



## フォーマット統一へ 保育園入所時の就労証明 こども家庭庁

### ◆「就労証明書」とは？

認可保育所等の入所を申し込む際に保護者が市区町村に提出する書類で、企業で働いている人が申し込む場合、企業の人事担当者が作成します。

これまで、市区町村ごとに異なるフォーマットが使用されていたため、書類作成が担当者の負担となっていました。

### ◆「ローカルルール」をなくして様式を統一

「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）にて、様式を統一し雇用主が就労証明書を地方公共団体にオンラインで提出することも選択できることが可能となるよう、システムを構築するとの方針が示されました。

令和5年5月29日には事務連絡「就労証明書の標準的な様式について（周知）」が発出され、令和6年4月入所分に係る就労証明書の標準的な様式が示されていました。

### ◆令和6年度入所分の雇用主によるオンライン提出は見送り

9月1日、事務連絡「令和6年度入所分の就労証明書提出について」が発出され、雇用主によるオンライン提出方式には対応せず、申請者が入所申請を行う際に就労証明書を添付する従来どおりの提出方式を継続することが明らかになりました。

オンライン提出方式への対応が見送られた理由は、企業の担当者市区長との双方に事務負担が生じることなどを総合的に勘案した結果とされ、今後、より負担軽減となる提出方式が実現できるよう引き続き検討するとされています。

### ◆9月15日より新様式が利用可能

令和6年度入所分の就労証明書については、マイナポータル「ぴたりサービス」に9月14日に標準的な様式が掲載され、9月15日より利用可能となる見通しです。

【こども家庭庁「令和6年度入所分の就労証明書提出について（令和5年9月1日事務連絡）」】

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904\\_policies\\_hoiku\\_30.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904_policies_hoiku_30.pdf)

## 「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました

### ◆改正の背景

「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正され、令和5年9月1日に通知されました。精神障害・自殺事案については、これまで平成23年策定の「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われていました。「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（厚生労働省）は、社会情勢の変化等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて検討を行い、今年7月にその報告書が取りまとめられたことを受け、今回の改正となりました。

### ◆改正のポイント

認定基準改正のポイントとなるのは次の3点です。

#### ① 業務による心理的負荷評価表(※)の見直し

【**具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等**】

・【追加】**具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）**

・【追加】**具体的出来事「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」**

【**心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充**】

・心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充（パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等）

※実際に発生した業務による出来事を、同表に示す「**具体的出来事**」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価

#### ② 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

（改正前）

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務起因性を認めていない

（改正後）

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

#### ③ 医学意見の収集方法を効率化

（改正前）

専門医3名の合議による意見収集が必須な事案【例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案】

（改正後）

特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

【厚生労働省「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正しました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34888.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html)



## 入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由

### ◆年間で常用労働者の15%が離職(厚生労働省)

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を採っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者（事業所を退職したり、解雇された者）の数は約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0%となっています。

### ◆転職入職者が前職を辞めた理由(厚生労働省)

令和4年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由

「定年・契約期間の満了」(男性15.2%、女性10.9%)

「その他の個人的理由」(男性19.6%、女性25.0%)

「その他の理由(出向等を含む)」(男性14.7%、女性8.6%)

「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」(男性9.1%、女性10.8%)

「職場の人間関係が好ましくなかった」(男性8.3%、女性10.4%)

### ◆企業で可能な取組みを検討(エン・ジャパン)

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのではないのでしょうか。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約8割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており（トップ3は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」）、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の調査の「職場の人間関係」による理由と重なるところがあります。

今後はそれぞれの企業で何が離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf>

【エン・ジャパン「就業前後のギャップ」調査『エン派遣』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34225.html>

## 特定技能外国人の賃上げは届出不要に

### 特定技能外国人受入れに関する運用要領の一部改正

出入国在留管理庁は、特定技能外国人の受入れに関する運用要領を一部改正し、特定技能外国人にとって有利な労働条件に変更する場合の届出を不要とする取扱いを開始しました。これまでは特定技能雇用契約書の賃金欄に変更が生じた場合は、賃金の引上げ・引下げのいずれの場合も原則として届出を必要としていました。

### ◆特定技能外国人にとって「利益となる内容へと変更の場合」は届出不要

従来の運用要領では、雇用契約書に記載された基本賃金の変更、手当の追加、新たに賞与を支給などの場合、「特定技能雇用契約の変更に係る届出書」に「雇用条件書」を添付書類として提出する必要がありましたが、これらの届出が不要となります。

ただし、届出の有無にかかわらず、変更後の雇用条件書等については特定技能外国人が在籍する事業所において保管することが必要です。

一方、「基本賃金の減額」「諸手当の廃止」「昇給を「無」に変更」等、特定技能外国人にとって不利益となる内容へと変更があった場合には、従前どおり届出が必要となります。

### ◆随時届出に関する問い合わせの多い事項に回答

特定技能外国人の受入れ後、受入れ状況等については、出入国管理及び難民認定法に基づき、地方出入国在留管理局に届出を行わなければならないこととなっています。このうち、随時届出に関して問い合わせの多い事項について、届出書の記載方法、提出書類に関するものを中心にまとめたQ & Aが公表されました。

質問は、「1. 全般事項」「2. 特定技能雇用契約に係る届出」「3. 支援計画の変更に係る届出」「4. 支援委託契約の変更に係る届出」「5. 受入れ困難に係る届出」「6. 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為（不正行為）に係る届出」にまとめられており、随時届出をする際の参考となります。

【出入国在留管理庁「特定技能雇用契約の変更届出が不要となる場合の取扱いについて」】

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001401874.pdf>

【出入国在留管理庁「特定技能所属機関からの随時届出に関連してお問い合わせの多い事項について(Q & A)」】

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001386304.pdf>

## 社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金

社会が大きく変化する中で働く人の学び・学び直し（リスキリング・リカレント学習）の必要性が高まっているを受け、厚生労働省では、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイトを開設し、公的支援策や取組みのポイント、企業事例などを紹介しています。

学び・学び直しにあたってどのような助成金が用意されているのか、その一部をご紹介します（令和5年3月現在）。

## ◆学び・学び直しのための時間の確保の支援

従業員の人材育成、スキルアップに活用できる助成金として「人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）」があります。

## 【教育訓練休暇等付与コース】

有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

## 【人への投資促進コース】

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金

の一部等を助成

## ◆学び・学び直しのための費用の支援

同じく、人材開発支援助成金として、人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースがあります。

## 【人材育成支援コース】

雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

## 【事業展開等リスキリング支援コース】

新規事業の立上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイト】

<https://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/>

【厚生労働省「人材開発支援助成金」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

## 副業者が60万人増加に テレワークを「実施した」者は1265万人

## （総務省）令和4年就業構造基本調査

## ◆副業がある者及び追加就業希望者

総務省は5年ごとに就業状況を調査しており、今回は昨年10月1日現在で実施しました。

有業者は6706万人で、前回調査の2017年に比べ85万人増加しました。無業者は4313万人となり、163万人減少しました。非農林業従事者のうち、副業がある者の割合は4.8%の305万人となり、17年と比べて60万人増加しました。現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている追加就業希望者は7.8%の493万人で、17年から93万人増加しました。

追加就業希望者比率を都道府県別で見ると、**東京都と沖縄県が10.2%で最も高く**、次いで神奈川県と京都府が8.8%で続いています。育児中の者のうち有業者の占める割合は85.2%（17年比5.9ポイント増）でした。介護中は58.0%（同2.8ポイント増）で、どちらも増加傾向にあります。

## ◆テレワーク実施の有無・頻度及びテレワーク実施の場所

有業者について、1年間のテレワーク実施の有無をみると、「実施した」が1265万人で、有業者に占める割合が19.1%となっている。テレワークを「実施した」者について、1年間の実施の頻度をみると「20%未満」が654万人で最も多く、次いで「80%以上」が226万人、「20～

40%未満」が172万人などとなっている。また、テレワーク実施の場所別にみると「自宅」が1185万人で最も多く、次いでモバイルワークなどが含まれる「その他」が43万人、「サテライトオフィス」が27万人となっている。

男女別にみると、男性は「実施した」が842万人（有業者に占める割合23.2%）、女性は「実施した」が423万人（同14.1%）となっている。

テレワークを「実施した」者の有業者に占める割合について年齢階級別にみると、「25～29歳」及び「30～34歳」が25.4%で最も高く、次いで「35～39歳」が24.7%、「40～44歳」が23.2%などとなっている。

テレワークを「実施した」者の有業者に占める割合について職業大分類別にみると、「専門的・技術的職業従事者」が32.2%で最も高く、次いで「事務従事者」が31.4%、「管理的職業従事者」が29.9%などとなっている。

テレワークを「実施した」者の有業者に占める割合について都道府県別にみると、**東京都が40.2%で最も高く**、次いで神奈川県が30.3%、千葉県が24.2%などとなっている。

【総務省「令和4年就業構造基本調査」】

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>

## キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

### 【社会保険適用時処遇改善コース(概要)】

- 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

### (1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給 ※ 1	1年目 <b>20万円</b>
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 <b>20万円</b>
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 <b>10万円</b>

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。

・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請(1回あたり10万円支給)。

3年目は6ヶ月後に支給申請。

※1 一時的な手当(標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」)による支給も可。

※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。

また、2年目に前倒して③の取組(賃金の増額の場合のみ)を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成(30万円)。

### (2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

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

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

・取組から6ヶ月後に支給申請。

・賃金は基本給。

### (3) 併用メニュー

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。

**(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%以上分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（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額
- ③ **期間の上限** : 最大2年間の措置とする。

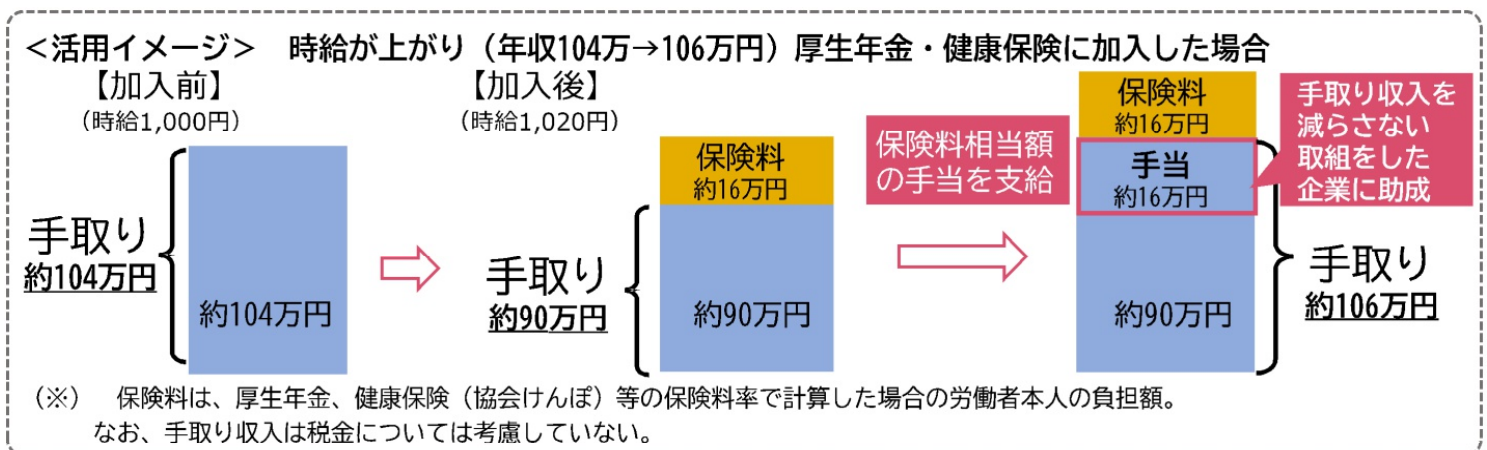
標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額(年額)	15.9万円	17.7万円	18.8万円

(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

	被用者保険 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	122万円	106万円 (対象外 手当16万円)
本人負担分の 保険料	なし	16万円	18万円	16万円
手取り収入	106万円	90万円	103万円	106万円
事業主の追加負担	なし	16万円 (保険料16万円)	34万円 (手当16万円、保険料18万円)	32万円 (手当16万円、保険料16万円)

※ 保険料率は、令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の合計（30.12%）で計算

出典：(厚生労働省)『「年収の壁」への当面の対応策(社会保険適用促進手当について)』を引用し編集  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001150703.pdf>



出典：(厚生労働省)「年収の壁・支援強化パッケージ」を引用し編集 [https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)



被扶養者に該当する条件は、日本国内に住所(住民票)を有しており(※1)、被保険者により主として生計を維持されていること、および次の(1)(2)いずれにも該当した場合です。

※1 日本国内に住所を有する場合であっても、日本国籍を有しておらず、「特定活動(医療目的)」「特定活動(長期観光)」で滞在する方は、被扶養者には該当しません。また、日本国内に住所を有しない海外在住の方でも特例的に被扶養者として認定される場合があります。

**(1) 収入要件** 年間収入(※2) 130万円未満(60歳以上または障害者の場合は、年間収入180万円未満)かつ同居の場合 収入が扶養者(被保険者)の収入の半分未満(※3)  
別居の場合 収入が扶養者(被保険者)からの仕送り額未満

※2 年間収入とは、過去の収入のことではなく、被扶養者に該当する時点および認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。(給与所得等の収入がある場合、月額108,333円以下、雇用保険等の受給者の場合、日額3,611円以下であれば要件を満たします。)

また、被扶養者の収入には、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれますので、ご注意ください。

雇用保険の待機期間中でも、収入要件を満たしている場合は被扶養者として認定することが可能です。ただし、基本手当(3,612円以上)の支給が始まった場合は、扶養削除の届出が必要となります。

※3 収入が扶養者(被保険者)の収入の半分以上の場合であっても、扶養者(被保険者)の年間収入を上回らないときで、日本年金機構がその世帯の生計の状況を総合的に勘案して、扶養者(被保険者)がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認めるときは被扶養者となる場合があります。

## (2) 同一世帯の条件

- ア. 被保険者と同居している必要がない者・・・配偶者、子、孫および兄弟姉妹、父母、祖父母などの直系尊属
- イ. 被保険者と同居していることが必要な者・・・上記ア以外の3親等内の親族(伯叔父母、甥姪とその配偶者など)、内縁関係の配偶者の父母および子(当該配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む)

## 社会保険の被扶養者の削除

被扶養者が、次の理由に該当した場合に削除の届出を行います。

- (1) 後期高齢者医療制度の被保険者になったとき
- (2) 被扶養者の年間収入が130万円以上(60歳以上または障害者の場合は、年間収入180万円以上)見込まれるとき
- (3) 同居の場合、被扶養者の収入が被保険者の収入の半分以上になったとき、または別居の場合、被扶養者の収入が被保険者の仕送り額を超えたとき
- (4) 健康保険、船員保険の被保険者または共済組合、国保組合等の組合員になったとき
- (5) 婚姻等により他の被保険者に扶養されるようになったとき、または離婚したとき
- (6) 離縁、死亡または同居が要件の者が別居したとき
- (7) 日本国内に住所を有しなくなったとき(海外特例要件に非該当となったとき)

出典:(日本年金機構)従業員(健康保険・厚生年金保険の被保険者)が家族を被扶養者にするとき、被扶養者に異動があったときの手続き  
<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/tekiyo/hihokensha1/20141202.html>

## 10月の手続 [提出先・納付先]

### 【10日まで】

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

### 【31日まで】

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>[労働基準監督署]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>