



Firm News Vol. 143 Nov 2023

- 【法改正】雇用保険関係押印省略について
- 【お知らせ】「年収の壁・支援強化パッケージ」
Q&Aについて



➤ 【法改正】雇用保険関係押印省略について

雇用保険関係の申請・届出につきましては、2020（令和2）年12月の法改正以降、事業主及び申請者の押印が廃止となりましたが、一部の手続き等におきましては、その後も必須となっておりました。この度、2023（令和5）年10月1日付けの法令改正等に伴い、押印不要となる手続きの範囲がさらに広がり、「日雇労働被保険者手帳に貼付する雇用保険印紙の消印に使用する認印」などの日雇労働関係で押印が必要となる手続きを除き廃止となりました。今回、押印が不要となった届出及び不要となった押印種別は、以下の通りとなります。

区分	届出	押印種別	注
事業所・被保険者関係	雇用保険適用事業所設置届	事業主印	
	雇用保険事業主事業所各種変更届	事業主印	
	雇用保険被保険者関係届出事務等代理人選任・解任届	選任代理人が使用する印	
	雇用保険関係各種届書等再作成・再交付申請書	申請者印	(注1)
	雇用保険適用事業所情報提供請求書	事業主印	(注1)
雇用継続給付関係	高年齢雇用継続給付受給資格確認票・ （初回）高年齢雇用継続給付支給申請書	事業主印	
	雇用保険被保険者六十歳到達時賃金証明書	事業主印	
就職促進給付関係	再就職手当支給申請書	事業主印	(注2)
	就業促進定着手当支給申請書	事業主印	(注2)
	常用就職支度手当支給申請書	事業主印	(注2)
その他	各種届出における訂正印	—	
	各届出時の委任状	委任者印	
	採用証明書	事業主印	(注2)

(注1) 個人情報保護の観点から、事業主申請の場合は事業主（当該事業所の従業員を含む。）又は事業主から委任を受けた代理人であることを確認する書類（社員証、委任状等）が必要になります。

(注2) 事業主の押印は不要となりますが、申請者の記載事実と誤りがないことの事業主の証明は引き続き必要です。
なお、支店や営業所等の雇用保険事業所非該当施設の証明ではなく、雇用保険適用事業所の証明が必要です。

また、上記の取扱いに伴い、下記の手続については身分証のご提示が必要となりますので、ご注意ください。

①雇用保険関係各種届書等再作成・再交付申請書

②雇用保険適用事業所情報提供請求書

※押印がある場合も、身分証のご提示が必要となります。有効な身分証の範囲は、管轄ハローワークへご確認ください。



➤【お知らせ】「年収の壁・支援強化パッケージ」事業主の証明による被扶養者認定Q&Aについて

「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要につきましては、先月号（2023年10月号 Vol.142）で説明させて頂きましたが、この度、厚生労働省より、「社会保険適用促進手当に関するQ & A」及び「事業主の証明による被扶養者認定Q & A」が公表されました。

そこで今回は、各Q&Aを一部抜粋し、ご紹介させて頂きます。

（出所：厚生労働省ホームページ：https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html）

➤ 社会保険適用促進手当に関するQ & A（一部抜粋）

Question	Answer
「社会保険適用促進手当」とは何ですか。	短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。今般の社会保険適用促進手当については、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う者が一定程度存在するという、いわゆる「106 万円の壁」の時限的な対応策として、臨時かつ特例的に労働者の保険料負担を軽減すべく支給されるものであることから、社会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します。
今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）は、どのような方が対象となるのでしょうか。	今回の措置は、新たに社会保険の適用となった労働者であって、標準報酬月額が10.4 万円以下の者が対象となります。支給対象者は特定適用事業所に勤務する短時間労働者に限られません。
労働者が既に社会保険に加入している場合は、今回の措置の対象外となりますか。	新たに社会保険の適用となった労働者と既に社会保険が適用されている労働者との事業所内での公平性を考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く、既に社会保険が適用されている労働者に対し、新たに社会保険の適用となった労働者と同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様に、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措置の対象となります。
今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）について、なぜ標準報酬月額が 10.4 万円以下の者のみが対象となるのでしょうか。	標準報酬月額 11.0 万円以上の方については、年収が 128 万円以上となり、社会保険の保険料負担を考慮しても尚、手取り収入が 106 万円を超えることから、既に「106 万円の壁」を越えており、壁を越える後押しをすることを目的とした今般の措置の対象としておりません。

**➤ 事業主の証明による被扶養者認定 Q & A（一部抜粋）****Question**

今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）はいつから開始されるのでしょうか。また、今回の措置の開始前の扶養認定に遡及されるのでしょうか。

今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）は、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によって、健康保険組合等の保険者による円滑な被扶養者認定を可能にすることですが、「一時的な収入変動」と認められる上限額はいくらまででしょうか。

今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）は、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によって、健康保険組合等の保険者による円滑な被扶養者認定を可能にすることですが、どのような事情であれば「一時的な収入変動」として認められるのでしょうか。

今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）は、どのような方が対象となるのでしょうか。配偶者（国民年金の第3号被保険者）に限られますか。

Answer

今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）については、本Q & Aの発出日（令和5年10月20日）以降の被扶養者認定及び被扶養者の収入確認において適用します。
なお、発出日前の扶養認定及び被扶養者に係る確認については遡及しない取扱いとします。

「一時的な収入変動」の具体的な上限額については、
・仮に上限を設けた場合、当該上限が新たな「年収の壁」となりかねないこと
・一時的な事情によるものかどうかは収入金額のみでは判断が困難であることからお示しすることは困難ですが、各保険者において雇用契約書等も踏まえつつ、当該増収が一時的なものかどうか確認いただくこととなります。
なお、法令・通知等に基づき、
・被扶養者が被保険者と同一世帯に属している場合に、被扶養者の年間収入が被保険者の年間収入を上回る場合
・被扶養者が被保険者と同一世帯に属していない場合に、被扶養者の年間収入が被保険者からの援助による収入額を上回る場合には、当該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られず、被扶養者の認定が取り消されることとなります。

一時的な収入増加の要因としては、主に時間外勤務（残業）手当や臨時的に支払われる繁忙手当等が想定され、一時的な収入変動に該当する主なケースとしては、
・当該事業所の他の従業員が退職したことにより、当該労働者の業務量が増加したケース
・当該事業所の他の従業員が休職したことにより、当該労働者の業務量が増加したケース
・当該事業所における業務の受注が好調だったことにより、当該事業所全体の業務量が増加したケース
・突発的な大口案件により、当該事業所全体の業務量が増加したケース
などが想定されます。
一方で、基本給が上がった場合や、恒常的な手当が新設された場合など、今後も引き続き収入が増えることが確実な場合においては、一時的な収入増加とは認められません。

今回の措置の対象は、配偶者（国民年金第3号被保険者）だけではありません。社会保険の被扶養者の方、新たに被扶養者としての認定を受けようとしている方が対象となります。
なお、雇用契約書等を踏まえ、年間収入の見込みが恒常的に130万円以上となることが明らかであるような方は、今回の措置の対象外となります。

**➤ 事業主の証明による被扶養者認定 Q & A（一部抜粋）**

Question	Answer
事業主の証明はいつ、どこに提出するのですか。	被扶養者の方について、新たに被扶養者の認定を受ける際、又は健康保険組合等の保険者が被扶養者の資格確認を行う際に、年間収入が確認されることになります。 この際に、被扶養者を雇う事業主から一時的な収入変動である旨の事業主の証明を取得し、被保険者の方が勤務している会社を通じて各保険者に対して、通常提出が求められる書類と併せて、事業主の証明を提出することになります。 このため、各保険者の被扶養者の収入確認のタイミングに合わせて、被扶養者の勤務先の事業者から一時的な収入変動である旨の証明を取得してください。
事業主の証明を提出しさえすれば、引き続き被扶養者に該当するということでしょうか。	雇用契約書等を踏まえ、年間収入の見込みが恒常的に 130 万円以上となることが明らかであるような場合には、被扶養者に該当しなくなることとなります。 また、社会保険の被扶養者の要件は、収入要件だけではないため、その他の要件を満たしていないことにより、被扶養者に該当しなくなること考えられます。
事業主の証明を提出したにもかかわらず、保険者から被扶養者から外すと伝えられました。どうすれば良いのでしょうか。	社会保険の被扶養者の要件は、収入要件だけではないため、その他の要件を満たしていないことにより、被扶養者から外れることとなったことも考えられます。 まずは、ご加入の健康保険組合等に対して、被扶養者から外れることとなった理由を確認していただくようお願いします。
社会保険の適用要件を満たしているため、社会保険に加入することになると事業主から伝えられました。そのような場合でも、今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）の対象となりますか。	社会保険の適用事業所において、正社員として働かれる場合や、パート・アルバイト勤務であっても社会保険の適用要件を満たす場合には、社会保険の被保険者となる必要があるため、被扶養者とはなりません。
税の扶養控除の適用要件や会社の扶養手当（配偶者手当、家族手当等）の受給要件の認定に当たっても、今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）は適用されるのでしょうか。	この特例は健康保険等の被扶養者認定及び国民年金第 3 号被保険者の認定のみに係る取扱いとなり、税等の他制度に関しては通常取扱いとなります。 なお、配偶者手当を含む会社の扶養手当については、会社において、労使間の話し合いを経て自主的に設定されているものです。このため、会社の扶養手当の収入要件については、個別の会社の判断になりますが、健康保険の被扶養者認定に連動する形で設定している場合、この特例と同様の取扱いとなるものと考えられます。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS
東京都港区西新橋1-1-1 日比谷フォートタワー16階
E-mail: accounting@epcs.co.jp
URL: <https://www.epcs.co.jp>