

広報誌「掲示板」は毎月発行しています。過去の記事はホームページの掲示板サイトをご覧ください。

みんなが健康で明るい職場と家庭が願い



鹿嶋神社 辰年絵馬

掲示板

兵庫県建築健康保険組合

2024年1月15日 No. 240

TEL : 078-997-2311 FAX : 078-997-2328
E-Mail : hyougokenkentu@mub.biglobe.ne.jp
URL : <http://www.hyogo-kenchiku-kenpo.or.jp/>

少子高齢化で増大し続ける医療費

将来を見据えた制度の構築を

謹んで新年のごあいさつを申し上げます。本年も健保連・健保組合は、皆さんの健康維持・増進のための事業をはじめ、将来も安心して医療が受けられる医療保険制度の実現に向けた活動に取り組んでまいります。

厚生労働省は昨年10月24日、2021年度の国民医療費が45兆359億円、国民1人当たりで35万8800円と、前年度に比べ4.5%増加し、過去最高となったことを公表しました。増加の主な理由は、人口の高齢化や医療の高度化に加え、新型コロナの感染拡大に伴う前年度の受診控えの反動も大きな要因として挙げられています。

構成割合をみると、65歳以上が全体の60.6%、うち75歳以上が38.3%といずれも高い比率を占めています。少子高齢化の進展に伴って、高齢者医療費の割合は増大しており、それは現役世代の保険料負担によって支えられています。

既にお伝えしたとおり、昨年は「異次元の少子化対策」の号令のもと、「年収の壁問題」などの見直しが行われました。今年も引き続き、少子化対策の財源を確保するための「支援金制度」の具体化に向けた国の検討が進みそうですが、少なくとも負担する現役世代の理解と納得が得られる仕組みとすることが不可欠です。

さて、今年の干支は「甲辰（きのえたつ）」。甲は10年を1サイクルとする十干（じっかん）の初めの年で、勢いを増していく年とされています。辰は十二支の中で唯一の架空の生き物、「龍（りゅう）」を意味し、水や海の神としてまつられ、大自然の躍動やめでたいことの象徴として伝えられてきました。甲辰である本年は物事が良い方向に伸びていく年となることが期待されます。

干支の意味するとおり、時勢が大きく変わり、閉塞感や未来への不安が少しでも払しょくされるよう、将来を見据えた持続性のある医療保険制度の構築に向けて、大きく前進する年にしたいものです。



「すこやか健保 2024年1月号」（健康保険組合連合会 2024年1月1日発行）

無断転載を禁ずる

謹んで新春のご祝詞を申し上げます。

本年もどうぞよろしく願いいたします。



兵庫県建築健康保険組合

組合会議員一同

役職員一同

● 保健事業のご案内

○ ファミリー歯科健診のご案内

令和5年12月15日、後期分の案内文書をお送りし、すでに多くの方から受診申込をいただいています。

申込期限は会場ごとの実施日の10日前までとなっていますので早めにお申し込みください。

健診日程は当健康保険組合ホームページの「けんぽからのお知らせ」内、令和5年12月18日「ファミリー歯科健診のご案内」をご覧ください。

休日の開催ですので、扶養家族の皆さまも一緒に健診を受けていただくよう、積極的なご参加をお願いいたします。

○ 「せん虫によるがん一次スクリーニング検査」(N-NOSE)

検査の希望者は予定していた200名以内でしたので、申し込みいただいたすべての方に受けていただきます。

(1) 令和6年1月20日頃に検査キットをご自宅（申込書に記載いただいた住所）に送付させていただきます。

検査キットが届きましたら、あらためて検体提出予約（提出日、提出場所の指定）をしていただきます。検査キットに同封の「検体提出手順書」をご覧ください。

(2) 検査費用の自己負担金7,000円（at home を利用される場合は9,200円）をできるだけ事業所で取りまとめて、令和6年1月31日までに指定の口座に振り込みいただくようお願いいたします。

(3) 事業所ごとの申込者名簿と自己負担金の振込案内を令和6年1月16日にお送りします。

(4) 検体を回収（受付）いただき、検査機関への送付をお願いしている事業所様には後日「検体提出予定者リスト」と検体送付手順書をお送りさせていただきます。

○ 家族で取り組むかぜ&むし歯予防「つよい子になるぞキャンペーン」

令和5年10月～12月の間、お子さまの手洗い、うがい、歯みがきの習慣をつけていただくため取り組んでいただきました。

取り組み後のアンケートの返送期限は令和6年1月31日までになっています。

ささやかですが、達成記念の粗品をご用意しておりますので、アンケートはがきを送付いただくようお願いいたします。

● 健康川柳をご紹介します

昨年ご応募いただいた健康川柳の優秀作品をご紹介します。

運動を習慣にしたいむずかしい

若い頃と同じ食事で 増量中

健診は 健康はかる バロメーター

頑張って推しに言われて奮起する

父親がタバコをやめて甘党に

「はい、はい、はい」 禁煙ですね 耳にタコ

気付いたら 暴飲暴食 自己嫌悪

明日から運動しよう 思うだけ

前向きに たくさん笑って 生きてこう

ついついと手を伸ばしちゃう お菓子たち

つらくても ご飯は食べる 悩んでも

朝が来て 今日も今日とて もう夜か

健診の 結果が出るまで 恐怖の日

「今日が最後」毎日言っつて メタボです

日常の 身近なところに 健康の種

階段を 上った先に 健康が

健診は 健康管理の 第一歩

まいにちの ラジオたいそう しゅうかんに

ハウレンソウ 高血糖を 通せんぼ

ウォーキング 始めてなんだか るるるるん

ゲームより 睡眠大事 分かってる

● 年収の壁・支援強化パッケージにおける被扶養者認定について

～ 厚生労働省によりQ&Aの追記・修正がされました ～

令和5年12月25日、厚生労働省保険局保険課長通知、保保発 1225 第4号により「事業主の証明による被扶養者認定Q&A」及び「社会保険適用促進手当に関するQ&A」について、追記・修正がおこなわれましたのでお知らせします。

事業主の証明による被扶養者認定Q&A（改正は下線部分）

【制度について】

Q1-1

「年収の壁・支援強化パッケージ」は「年収の壁」に関する当面の対応策とのことですが、どのような課題があるのでしょうか。

A1-1

厚生年金保険及び健康保険（以下「社会保険」という。）においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（20歳以上60歳未満の配偶者は、併せて国民年金第3号被保険者となります。）として、保険料の負担が発生しません。

こうした方の収入が増加した場合、

- ・厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上（※1）の事業所で働く短時間労働者などの場合は、年収106万円以上（※2）となり、厚生年金保険・健康保険に加入するか、
- ・厚生年金保険の被保険者数が常時100人以下の事業所で働く短時間労働者などの場合は、年収130万円以上となり、国民年金・国民健康保険に加入するか、いずれかの形で、被扶養者（第3号被保険者）でなくなり、社会保険料の負担が発生することとなります。

保険料負担が生じると、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がおられます。こうした方が意識している収入基準（年収換算で106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」や「130万円の壁」）と呼ばれています。

このような社会保険制度上の収入基準のほか、企業が支給する配偶者手当に収入要件がある場合も、就業調整の要因になっていると指摘されています。

※1 令和6年（2024年）10月からは、常時51人以上となります。

※2 所定内賃金（残業代、賞与、臨時的賃金を含まない）が月額8.8万円以上であることが短時間労働者の適用要件1つとなっており、106万円は年収換算した参考額です。

Q1-2

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、引き続き被扶養者となることを可能とする措置であるところであり、どのような狙いがあるのでしょうか。

A1-2

保険料負担に伴う手取り収入の減少を意識して、一定の収入を超えないように就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への対応に当たっては、

- ・社会全体で労働力を確保するとともに、
- ・労働者自身も希望どおり働くことのできる、

環境づくりが重要です。こうした環境づくりを後押しするため、今回、当面の対応策として「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定しました。

「130万円の壁」についても、このようなパッケージ策定の趣旨を踏まえ、特例的な措置として「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」を行うこととしていますが、当該措置も含めて本パッケージの施策はあくまでも当面の措置として導入するものであり、今後、さらに制度の見直しに取り組むこととしています。

Q 1-3

今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）は時限措置でしょうか。その場合、いつまで実施されるのでしょうか。

A 1-3

今回の措置を含む「年収の壁・支援強化パッケージ」は、いわゆる「年収の壁の当面の対応として導入するものであり、さらに制度の見直しに取り組むこととしています。

制度の見直しについては、令和6年(2024年)に予定される次期財政検証を受けて行うことになる、年金制度改正に向けて、社会保障審議会年金部会において議論を開始したところであり、その状況も踏まえつつ、パッケージに係る今後の対応について検討し、お知らせしてまいります。

Q 1-4

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。

A 1-4

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、措置の詳細をお示しした令和5年(2023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。

Q 1-5

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とのことですが、「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。

A 1-5

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、被扶養者（認定対象者を含む。以下同じ。）の収入確認に当たって、通常提出が求められる書類と併せて、一時的な収入変動である旨の事業主の証明を提出することで、保険者による円滑な被扶養者認定を図るものです。

その上で、「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、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

等で、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ない場合には、被扶養者の認定が削除されることとなります。

Q 1-6

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、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こととされていますが、具体的には何を以て「1回」「連続2回」と数えることとなるのでしょうか。

A 1-6

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、被扶養者の収入確認に当たって、通常提出が求められる書類と併せて、一時的な収入変動である旨の事業主の証明を提出することで、保険者による円滑な被扶養者認定を図るものです。

そのため、新たに被扶養者を認定する場合を含む被扶養者の収入確認に当たって事業主の証明を用いて一時的な収入変動である旨を保険者が確認した場合には、「1回」と数えられることとなります。

その上で、社会保険の被扶養者の収入確認については、被扶養者として認定した者については、認定後、少なくとも年1回は保険者において被扶養者に係る確認を行い、被扶養者の要件を引き続き満たしていることを確認することが望ましいとしています。

したがって、被扶養者の収入確認を年1回実施する場合は、「連続2回」とは連続する2年間の各年における収入確認において事業主の証明を用いることが「連続2回」になります。

Q 1-7

健康保険組合等による被扶養者の収入確認の頻度について、毎月行われるなど、年1回と異なる場合については「連続2回」についてどのように考えれば良いでしょうか。

A 1-7

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、あくまでも「一時的な事情」として収入変動に係る認定を行うことから、被扶養者の収入確認を年1回実施していることを想定し、「連続2回」すなわち、連続する2年間の各年における収入確認において事業主の証明を用いることができることとしています。

年1回と異なる頻度で被扶養者の収入確認を行っている保険者においては、どの期間について一時的な収入変動に係る事業主の証明を取得する必要があるか、ご加入の健康保険組合等にご相談ください。

Q 1-8

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とのことですが、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。

A 1-8

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休職・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、労働契約における所定労働時間・日数が増加した場合など、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。

Q 1-9

健康保険組合等の保険者における被扶養者の収入確認期間が令和5年10月20日をまたいでいる場合、既に確認した被扶養者について、事業主の証明を求めて、再度収入確認をやり直す必要があるのでしょうか。

A 1-9

健康保険組合等の保険者において被扶養者の収入確認期間が、措置の詳細をお示しした令和5年10月20日をまたいでいる場合、当該期間に係る一連の収入確認について、従前どおりの取扱いとして差し支えありません（今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）を適用する必要はありません）。

【対象者について】

Q 2-1

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。

A 2-1

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。

Q 2-2

被扶養者が学生の場合、今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）における取扱いはどうなるのでしょうか。

A 2-2

学生であっても同様の取扱いとなります。

Q 2-3

フリーランスや自営業者など特定の事業主と雇用関係にない場合、今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）の対象となるのでしょうか。

A 2-3

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、あくまでも事業主の人手不足等の事情に伴う被扶養者の方の労働時間延長等による一時的な収入変動を対象としており、他律的な収入変動による場合が対象となります。そのため、特定の事業主と雇用関係にない場合については対象となりません。

なお、フリーランスや自営業者としての収入と、勤務先からの給与収入の両方がある者について、給与収入が一時的な収入変動で増加したことにより被扶養者の認定基準額を超えた場合は、対象となります。

Q 2-4

シフト制の場合、今回の措置（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）における取扱いはどうなるのでしょうか。

A 2-4

シフト制（※）であっても同様の取扱いとなります。一時的に勤務が増加することにより収入超過となる場合は、事業主の証明による被扶養者の認定の円滑化の対象となります。ただし、契約変更により時給等が上昇し、通常どおり勤務した場合においても収入超過が見込まれる場合は、対象となりません。

※「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。

Q 2-5

被扶養者の収入要件の確認について、被扶養者が60歳以上の者である場合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である場合にあっては年間収入の要件が180万円未満とされていますが、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、その判定の際にも適用されるのでしょうか。

A 2-5

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、被扶養者が60歳以上の者である場合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である場合の、年間収入が180万円未満であるか否かの判定についても適用されます。

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

等で、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ない場合には、被扶養者の認定が削除されることとなります。

Q 2-6

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、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こととされていますが、被保険者の転職等に伴い保険者が変更となった場合はどのように考えれば良いのでしょうか。

A 2-6

被保険者の転職等に伴い保険者が変更となった場合、事業主の証明を用いて一時的な収入変動である旨を保険者が確認した回数の引継ぎはせず、新たに加入した保険者で行った収入確認を1回目としてカウントすることとなります。

【事業主の証明について】

Q 3-1 事業主の証明はいつ、どこに提出するのですか。

A 3-1

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となります。

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。

Q 3-2 保険者は、いつ事業主の証明の提出を求めれば良いのでしょうか。

A 3-2

被扶養者認定や毎年の被扶養者の収入確認の際に、通常提出が求めている書類と併せて、被扶養者を雇う事業主の証明の提出を求めています。

Q 3-3 事業主による証明に記載すべき事項はどのようなものなのでしょうか。

A 3-3

別添様式を参照してください。

Q 3-4

どの期間に対応する収入について、事業主に一時的な収入変動である旨を証明して貰えば良いのでしょうか。

A 3-4

各保険者の被扶養者の収入確認のタイミングや通常求められる書類によって様々となるため、各保険者の判断となります。

想定される具体的なケースを、以下に示しますが、詳細な運用については、ご加入の健康保険組合等にご確認ください。

(ケース 1)

○ 毎年 11 月に被扶養者の収入確認が行われており、直近 3 ヶ月分の収入証明（雇用契約書、収入証明書等）の提出を求めている健康保険組合

⇒ 令和 5 年 11 月の被扶養者の収入確認時に、令和 5 年 8～10 月分の期間における一時的な収入変動に係る事業主の証明を提出

(ケース 2)

○ 毎年 11 月に被扶養者の資格確認が行われており、直近 1 年間の収入証明（雇用契約書、収入証明書等）の提出を求めている健康保険組合

⇒ 令和 5 年 11 月の被扶養者の資格確認時に、直近 1 年間ににおける一時的な収入変動に係る事業主の証明を提出

(ケース 3)

○ 年度当初から通算した収入が 130 万円以上となったときに、連絡するよう伝えられている健康保険組合

⇒ 一時的に増加した収入も含めて 130 万円以上の収入となったときに、通算した期間における一時的な収入変動に係る事業主の証明を添えて健康保険組合に相談

(ケース 4)

○ 毎月の給与が 108,334 円（130 万円の 12 分の 1）以上となったときに、連絡するよう伝えられている健康保険組合

⇒ 一時的な収入増で月収が 108,334 円以上となった際に、どの期間について一時的な収入変動に係る事業主の証明を取得する必要があるか、健康保険組合に相談

(ケース 5)

○ 毎年 11 月に被扶養者の収入確認が行われ、課税証明書の提出を求めている健康保険組合

⇒ 課税証明書では、各年度の前年の所得（収入）状況が記載されるため、各年度の前年における一時的な収入変動に係る事業主の証明を提出

Q 3-5

被扶養者が複数の事業所で勤務している場合、どの事業所から事業主の証明を取得すれば良いのでしょうか。

A 3-5

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、被扶養者が複数の事業所で勤務している場合、一時的に年間収入が 130 万円以上となった主たる要因である勤務先（事業者）から事業主の証明を取得してください。ただし、複数の事業所においてそれぞれ一時的な収入増加がある場合は、それぞれの事業者から事業主の証明を取得してください。

なお、雇用契約書等を踏まえ、複数事業所で勤務することで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については、被扶養者に該当しなくなることになります。

Q 3-6 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のでしょうか。

A 3-6

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も考えられます。

Q 3-7

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。

A 3-7

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。

Q 3-8

今回の措置における事業主証明は、令和 5 年 10 月 20 日以降の収入についてだけ使えるということでしょうか。

A 3-8

被扶養者の収入については、被扶養者の過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入を見込むこととしており、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を用いて、確認時点からの今後 1 年間の収入見込みが 130 万円以上となるかどうかを判断することとなります。

今回の措置は、措置の詳細をお示した令和 5 年 10 月 20 日以降の、新たな被扶養者の認定及び既存の被扶養者の収入確認において適用されますが、証明の対象は令和 5 年 10 月 20 日以降の収入に限られるのではなく、過去の収入についても、今回の事業主の証明の対象となります。

Q 3-9 事業主の証明は、人事担当者など事業主以外であっても記載可能でしょうか。

A 3-9

事業主の証明については、事業主の氏名等を記載いただくこととなっていますが、複数の店舗がある企業で店舗ごとに人事管理を行っている場合等、企業の組織形態によっては事業主に記載いただくことが困難であることも考えられます。

そのような場合には、人事労務管理を担当している部署の責任者など、被扶養者の方の就労状況、労働条件等についてよく把握している方の氏名等を記載ください。

【その他について】

Q 4-1

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。

A 4-1

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。

Q 4-2

国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済の被扶養者についても同様の取扱いとなるのでしょうか。

A 4-2

国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済の被扶養者についても同様の取扱いとなります。

Q 4-3

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。

A 4-3

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の見取りとなります。

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。

社会保険適用促進手当に関するQ & A （改正は下線部分）

【制度について】

Q 1-1

「年収の壁・支援強化パッケージ」はいわゆる「年収の壁」に関する当面の対応策とのことですが、どのような課題があるのでしょうか。

A 1-1

厚生年金保険及び健康保険（以下「社会保険」という。）においては、会社員の配偶者で一定の収入がない方は、被扶養者（20歳以上60歳未満の配偶者の場合は、国民年金第3号被保険者となります。）として、保険料の負担が発生しません。

こうした方の収入が増加した場合、

- ・厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上（※1）の事業所で働く短時間労働者などの場合は、年収106万円以上（※2）となり、厚生年金保険・健康保険に加入するか、
- ・厚生年金保険の被保険者数が常時100人以下の事業所で働く短時間労働者などの場合は、年収130万円以上となり、国民年金・国民健康保険に加入するか、いずれかの形で、被扶養者（第3号被保険者）でなくなり、社会保険料の負担が発生することとなります。

保険料負担が生じると、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整する方がおられます。こうした方が意識している収入基準（年収換算で106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」や「130万円の壁」）と呼ばれています。

このような社会保険制度上の収入基準のほか、企業が支給する配偶者手当に収入要件がある場合も、就業調整の要因になっていると指摘されています。

※1 令和6年（2024年）10月からは、常時51人以上となります。

※2 所定内賃金（残業代、賞与、臨時的賃金を含まない）が月額8.8万円以上であることが短時間労働者の適用要件の1つとなっており、106万円は年収換算した参考額です。

Q 1-2

「社会保険適用促進手当」とは何ですか。

A 1-2

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。

また、事業所内での労働者間の公平性を考慮し、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、同様に、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。

- ※ 社会保険の保険料は、被保険者が事業主から受ける毎月の給料等の報酬の月額を一定の範囲の金額ごとに区分した標準報酬月額と、税引前の賞与総額から千円未満を切り捨てた標準賞与額に保険料率をかけて計算されます。

Q 1 - 3

「社会保険適用促進手当」は政府から労働者に支給されるのですか。

A 1 - 3

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために自らの判断で支給いただくものであり、政府から労働者に支給されるものではありません。

Q 1 - 4

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）を含む「年収の壁・支援強化パッケージ」は時限措置でしょうか。その場合、いつまで実施されるのでしょうか。

A 1 - 4

今回の措置を含む「年収の壁・支援強化パッケージ」は、いわゆる「年収の壁」に対応するために、当面の措置としてまず導入するものであり、さらに制度の見直しに取り組むこととしています。

制度の見直しについては、令和6年(2024年)に予定される次期財政検証を受けて行うことになる、年金制度改正に向けて、社会保障審議会年金部会において議論を開始したところであり、その状況も踏まえつつ、パッケージに係る今後の対応について検討し、お知らせしてまいります。

【対象者について】

Q 2 - 1

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。

A 2 - 1

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。

また、事業所内での労働者間の公平性を考慮し、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、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。

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

Q 2 - 2 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。

A 2 - 2

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。

なお、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年(2023年)10月以降に社会保険の資格を新たに取得した労働者が対象のため、同年9月以前に既に社会保険の資格を取得している場合は支給対象になりません。

Q 2 - 3

同一事業所内の同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を事業主が特例的に支給する場合に、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、「同じ条件」「同水準」とは具体的にどのような場合を指すのでしょうか。

A 2 - 3

事業所内で既に社会保険が適用されている労働者については、当該労働者の標準報酬月額が10.4万円以下であれば、事業主が保険料負担を軽減するために支給した手当について、本人負担分の保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない措置の対象となります。

Q 2-4

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。

A 2-4

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回の措置の対象としておりません。

※ 被保険者の報酬月額が10.7万円以上11.4万円未満の場合に、標準報酬月額が11.0万円となります（報酬月額10.7万円を年収換算すると128.4万円）。

Q 2-5

従業員100人以下の事業所ですが、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象となりますか。

A 2-5

事業所が特定適用事業所かどうかにかかわらず、社会保険（被用者保険）に新たに適用される労働者について、今回の措置の対象となる可能性があります。

また、事業所内で既に社会保険が適用されている労働者がいる場合には、当該労働者の標準報酬月額が10.4万円以下であれば、保険料負担を軽減するために支給した手当について、本人負担分の保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととすることが可能です。

なお、従業員100人以下の事業所であっても、被保険者の同意に基づき、短時間労働者の適用拡大の対象事業所（任意特定適用事業所）となる場合には、被保険者数101人以上の特定適用事業所と同様の条件でキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）の利用が可能です。

Q 2-6

以前からの勤め先ですでに社会保険に加入していますが、別の事業所でも加入要件を満たしたため社会保険に加入します。新たに社会保険に加入する事業所で社会保険促進手当の支払いを受けますが、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象となるのでしょうか。

A 2-6

複数の事業所に勤務し、各事業所において社会保険の加入要件を満たしている被保険者については、事業所ごとに今回の措置の対象となるのか確認します。

そのため、新たに社会保険に加入する事業所で、当該事業所の報酬のみで標準報酬月額を算出したならば、その額が10.4万円以下である場合には、今回の措置の対象となります。

Q 2-7

社会保険適用促進手当は、各労働者について最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないとのことですが、同手当の対象となっていた労働者が退職し、一定期間経過後に同一事業所で再度雇用された場合、標準報酬等の算定に考慮しない期間はどのように取扱われますか。

A 2-7

同一事業所で一定期間経過後に再度雇用された場合は、それぞれの被保険者期間で2年が経過するまで算定に考慮しない措置の対象となります。

なお、同日得喪で被保険者資格が継続している場合は、通算して2年が経過するまで算定に考慮しない措置の対象となります。

Q 2-8

厚生年金又は健康保険のいずれか片方のみ加入している場合であっても、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象となるのでしょうか。

A 2-8

70歳以上で健康保険のみ加入している場合等、厚生年金又は健康保険のいずれか一方の制度のみ加入している場合も今回の措置の対象となります。

なお、この場合は標準報酬月額等の算定の対象から除くことができるのは、加入している制度に係る被保険者本人負担分が上限となります。

【手当の支給について】

Q 3-1

新たに社会保険の適用となった場合、「社会保険適用促進手当」は事業主から必ず支給されるのでしょうか。

A 3-1

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために自らの判断で支給いただくものであり、新たに社会保険の適用となった場合でも事業主の判断によっては社会保険適用促進手当が支給されないことも考えられます。

また、支給のタイミングや方法についてもそれぞれの事業主ごとに決定いただくこととなりますので、必ずしも社会保険料の支払のタイミングと同時に社会保険適用促進手当の支給がされるわけではありません。事業主の判断により、社会保険料の支払開始の1、2か月後から手当の支給が開始される場合や、社会保険料の数か月分をまとめて手当として支給される場合もあります。

まずは、お勤めの企業に「年収の壁」に関する対応を検討しているか、ご確認ください。

Q 3-2

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、標準報酬等の算定から除外できる上限額はありますか。

A 3-2

社会保険適用促進手当は、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の保険料負担を軽減するために自らの判断で支給いただくものであることから、社会保険の適用に伴い発生する本人負担分の社会保険料負担、すなわち健康保険・厚生年金保険・介護保険に係る本人負担分の保険料相当額が、標準報酬等の算定から除外できる上限額となります。このため、当該上限額は、加入する医療保険者の保険料率、標準報酬月額、介護保険料の有無により労働者ごとに異なります。

Q 3-3

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、標準報酬等の算定から除外できる期間の上限はありますか。

A 3-3

社会保険適用促進手当については、今回の措置を継続的な賃金の増額につなげていただくという観点から、それぞれの労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととします。

各労働者について、2年が経過した後は、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ます。

なお、2年間の判断に当たっては、社会保険適用促進手当においてどの月の保険料負担を軽減したか（対象としたか）が基準となり、社会保険適用促進手当による保険料負担軽減の最初の対象月から2年間が期間の上限となります。

Q 3-4

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、標準報酬月額が10.4万円以下の者が対象とのことですが、具体的には、いつ発生した保険料相当額について、いつの標準報酬月額等の算定から除外することができるのでしょうか。

A 3-4

社会保険適用促進手当を支給する労働者の標準報酬月額が10.4万円以下であった月に発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、令和5年10月以降の手当を実際に支給する月の標準報酬月額等の算定から除外することができます。

Q 3-5

本人負担分の保険料相当額を超えて手当を支払った場合でも、全額を「社会保険適用促進手当」として支払って良いのでしょうか。

A 3-5

社会保険適用促進手当は社会保険が適用された労働者の社会保険負担を軽減するために支給するものになるため、今回の措置においては、本人負担分の保険料相当額を上限として、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしています。

そのため、基本的には、標準報酬等の算定から除外する部分については「社会保険適用促進手当」という名称としていただき、これを超える部分については別の名称の手当として支給いただく取扱いを想定しています。

なお、本人負担分の保険料相当額を超える分については、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象外となるため、標準報酬月額等の算定に含まれることとなり、随時改定の契機にもなり得ます。

Q 3-6

社会保険適用促進手当について、労働者が標準報酬月額・標準賞与額の算定から除くことを希望しない場合は、手当を含めて標準報酬月額・標準賞与額を算定してよいでしょうか。

A 3-6

今回の社会保険適用促進手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等を含めない取扱い）は、労使双方の合意を前提に活用いただくものとなりますが、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手当であっても、労働者の希望を確認した上で標準報酬月額等の算定の対象から除かない場合は、「社会保険適用促進手当」以外の名称を使用し、支給いただくようお願いします。

Q 3-7

社会保険適用促進手当を支給する場合、この手当について、就業規則（又は賃金規程）を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A 3-7

一般的には次の取扱いとなりますが、詳しくは労働基準監督署にお問い合わせください。

常時 10 人以上の労働者を使用する事業場については、就業規則に関して定める労働基準法第 89 条（作成及び届出の義務）・第 90 条（作成の手続）の規定に基づき、賃金に関する次の事項について就業規則（又は賃金規程）を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見を聴いた上で、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- ・賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ・臨時の賃金等の定めをする場合においては、これに関する事項（その支給条件、支給額の計算方法、支払期日等）

このため、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場において社会保険適用促進手当の支給を行う場合は、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、就業規則（又は賃金規程）を変更し、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見書を添付して、所轄の労働基準監督署へ届け出てください。

Q 3-8

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、各労働者について 2 年限りの措置とありますが、期間の終了に伴い手当の支給自体を取りやめる場合、終了時に不利益変更の問題は生じないでしょうか。

A 3-8

就業規則（又は賃金規程）において、予め、一定期間に限り支給する旨を規定いただくことで、その旨含めて労働契約の内容としておくことが対応として考えられます。

なお、期間の上限を超過して、労働者に対して本人負担分の保険料相当額を支給する場合、標準報酬月額等の算定に含まれることとなりますので、そのような場合は、「社会保険適用促進手当」以外の名称を使用していただくようお願いします。

また、既に「社会保険適用促進手当」として就業規則（又は賃金規程）に規定されている手当について、その名称を変更する場合には、就業規則（又は賃金規程）の変更が必要となりますが、その取扱いは Q 3-7 のとおりです。

Q 3-9

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の利用に当たって、手当はどのような名称にすれば良いでしょうか。

A 3-9

社会保険適用促進手当は社会保険が適用された労働者の社会保険負担を軽減するために支給するものになります。

名称は労使間での話し合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いいたします。

また、キャリアアップ助成金の支給審査の効率化の観点からも、同名称を使用するようお願いいたします。

なお、

- ・労働者が新たに社会保険の適用となった場合に、事業主が当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する手当
- ・事業所内で既に社会保険が適用されている労働者について、事業所内での労働者間の公平を考慮し、事業主が当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する手当のいずれについても、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いいたします。

Q 3-10

社会保険適用促進手当は労働者に毎月支払う必要があるのか。複数月分の本人負担分保険料相当額について、まとめて社会保険適用促進手当を支払うことは可能でしょうか。

A 3-10

社会保険適用促進手当について、あくまでも事業主が労働者に対し、労働者の社会保険料負担を軽減するために自らのご判断で支給いただくものであり、支給の対象やタイミング、方法についてもそれぞれの事業主ごとに決定いただくこととなります。

ただし、標準報酬月額等の算定から除外できる上限額は、労働者の標準報酬月額が 10.4 万円以下であった月に発生した本人負担分の保険料相当額となります。

標準報酬月額が 10.4 万円以下の月に支払われた本人負担分保険料相当額の社会保険適用促進手当をまとめて支給した場合は、当該手当を支給した月の標準報酬月額等の算定から除外することができます。

Q 3-11

今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）を受けていましたが、月額変更により標準報酬月額が 10.4 万円超となりました。社会保険適用促進手当はいつから標準報酬月額に算入する必要があるのでしょうか。

A 3-11

標準報酬月額が 10.4 万円超である場合、社会保険適用促進手当は標準報酬月額に算入する必要があるため、標準報酬月額 10.4 万円超となった月から社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めることとなります。社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めることは固定的賃金の変動にあたるため、月額変更の要件を満たす場合には、社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めた月から 4 か月目に標準報酬月額を改定します。

Q 3-12

社会保険適用促進手当は、傷病手当金や出産手当金との調整の対象となる報酬に含まれますか。

A 3-12

社会保険適用促進手当については、傷病手当金等の支給額算出の基礎となる標準報酬月額の算定に考慮しないことから、傷病手当金等との調整対象となる報酬には含まれません。

Q 3-13

在職老齢年金制度によって、厚生年金保険の適用事業所で就労し、一定以上の賃金（標準報酬月額・標準賞与額）を得ている 60 歳以上の老齢厚生年金の受給者は、賃金（標準報酬月額・標準賞与額）に応じて老齢厚生年金の一部または全部が支給停止されますが、支給停止額の算定に当たって社会保険適用促進手当は考慮されるのでしょうか。

A 3-13

社会保険適用促進手当は、標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことから、在職老齢年金制度による支給停止額の算定においても考慮されません。

【その他について】

Q 4-1

適用事業所における短時間労働者の社会保険の適用要件である「所定内賃金が月額 8.8 万円」の判定において、社会保険適用促進手当は含まれるのでしょうか。

A 4-1

適用事業所における短時間労働者の社会保険の適用要件である月額賃金 8.8 万円の判定に当たっては、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の目的があくまでも、労働者の社会保険料負担を軽減することで社会保険の適用を促進することであることに鑑み、社会保険適用促進手当を含めて判断することとなります。

Q 4-2

社会保険適用促進手当は、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないということですが、将来の厚生年金保険の給付額に影響はないのでしょうか。

A 4-2

今回の社会保険適用促進手当については、社会保険の適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしています。この社会保険適用促進手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額等に含まれない以上、厚生年金保険の給付額の算出基礎にも含まれないこととなります。

Q 4-3

国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済の組合員・加入者についても同様の取扱いとなるのでしょうか。

A 4-3

国家公務員共済、地方公務員共済及び私立学校教職員共済の組合員・加入者についても、手当が支給される場合の取扱いは同様となります。具体的な取扱いについては、お勤めの事業所にご確認ください。

Q 4-4

今回の特例（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）は、所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A 4-4

今回の社会保険適用促進手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等に含まれない取扱い）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」の問題に対応するものであるため、厚生年金保険、健康保険の標準報酬月額等の算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の見取りとなります。

Q 4-5 社会保険適用促進手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

A 4-5

【割増賃金】（労働基準法第 37 条） 割増賃金の基礎となる賃金には、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金は、算入しないこととされています。

社会保険適用促進手当は①～⑤に該当しないと考えられるため、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、

- ・臨時に支払われた賃金（臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの）
- ・ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与、1 か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1 か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は 1 か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）のいずれかに該当する場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

【平均賃金】（労働基準法第 12 条） 平均賃金の基礎となる賃金には、臨時に支払われた賃金及び 3 か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しないこととされています。

このため、社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合や 3 か月以内ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されます。

他方、3か月を超える期間ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されません。

【年次有給休暇に係る賃金】（労働基準法第39条）

1 年次有給休暇の期間については、

①平均賃金

②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

③標準報酬月額³⁰分の1に相当する金額（労使協定で定めた場合に限る。）のいずれかを支払う必要があります、

・①の場合は、上記【平均賃金】に記載のとおりとなります。

・②の場合は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」には、臨時に支払われた賃金等は算入されないことから、割増賃金の取扱いと同様に、社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合には、年次有給休暇に係る「通常の賃金」に算入され、臨時に支払われた賃金等に該当する場合には、「通常の賃金」に算入されません。

なお、「通常の賃金」を支払う場合には、通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、金額の計算をその都度行う必要はありません。

・③の場合は、社会保険適用促進手当は標準報酬月額の算定において考慮しないこととされているため、年次有給休暇に係る賃金の算定基礎に算入されません。

【最低賃金】（最低賃金法第4条） 最低賃金の基礎となる賃金には、①家族手当、②通勤手当、③精皆勤手当、④臨時に支払われた賃金、⑤1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、⑥割増賃金は、参入しないこととされています。

社会保険適用促進手当は①～③に該当しないと考えられるため、同手当が毎月支払われる場合には、最低賃金の算定基礎に算入されます。

他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、

・臨時に支払われた賃金（臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの）

・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）

のいずれかに該当する場合には、最低賃金の算定基礎に算入されません。

● 「ひょうご健康企業宣言」をされた事業所をご紹介します

健康保険組合連合会兵庫連合会・健康保険組合は、「ひょうご健康企業宣言（健康企業を目指して、事業主が事業所全体で健康づくりに取り組むことを宣言する）」の運動を実施しています。

この度、次の事業所が宣言されましたので、お知らせします。

○ 立建設 株式会社

姫路市西延末269番地の6

○ 新井建設工業 株式会社

高砂市荒井町小松原3丁目1-1

● ホームページの新着情報

当健康保険組合のホームページの新着情報をご案内します。

○ 「けんぽからのお知らせ」

令和5年12月19日

- ・N-NOSE 検査の検体提出予約について（予約マニュアルのご提供）
- ・薬局へ提出される場合は予約サイトで提出予定期間（提出日）の指定が必要です。
- ・当健保組合へは予約サイトからデータが届きますので提出日の連絡は不要です。

令和5年12月18日

- ・【取扱いの追加】年収の壁・支援強化パッケージ
- ・ファミリー歯科健診のご案内
- ・N-NOSE 検査のご案内
- ・・・申し込み期限は12月28日です。

○ 「掲示板」の掲載

令和5年12月18日

- 2023.12.15 No.239 ・年収の壁・支援強化パッケージ【取扱いの追加】 ・事務局休業のご案内 ・医療費控除の申請 ・N-NOSE 検査のご案内 ・被保険者、被扶養者の住所の届出について ・ファミリー歯科健診のご案内 ・健康コラム「膵臓がんのリスクを上げる慢性膵炎」 ・リフィル処方箋チラシ



● 行事予定

○ 理事・監事・顧問会

健康管理事業推進委員会および財政対策委員会を同時に開催
令和6年2月7日（水） 12時から 兵庫建設会館 205号室

○ 第130回組合会（予算）

令和6年2月19日（月） 12時から兵庫建設会館 会員ホール

● 事業状況

区 分		令和5年12月分	令和4年12月分	前年同月比
		(A)	(B)	(A) ÷ (B)
事業所数（件）		168	169	99.41%
被保険者数（人）	男	3,241	3,340	97.04%
	女	700	684	102.34%
	計①	3,941	4,024	97.94%
平均標準報酬月額（円）	男	409,256	405,034	101.04%
	女	266,051	261,848	101.61%
	計	383,820	380,695	100.82%
標準賞与額総計（累計・千円）		3,682,345	3,658,243	100.66%
被保険者1人当たり標準賞与額（累計・円）		934,368	909,106	102.78%
被扶養者数（人）②		3,263	3,475	93.90%
扶養率（人）②÷①		0.83	0.86	95.88%

健康 コラム

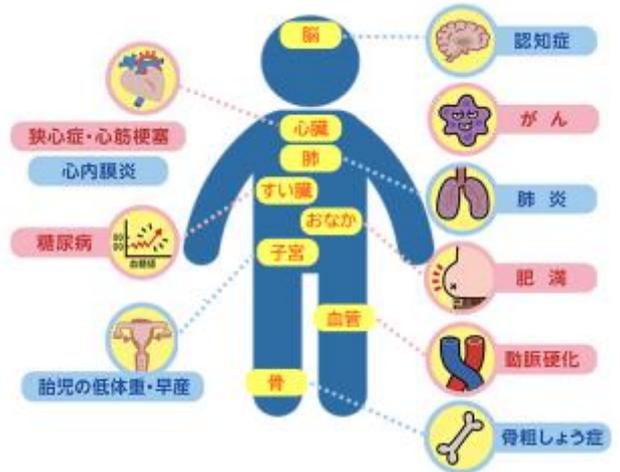
口腔内の慢性炎症「歯周病」

～ 万病の元、歯周病。放置しないで！ ～

◆ 歯周病とは？

歯周病は細菌感染によって起きる病気で、世界一感染者の多い感染症です。日本でも 35 歳以上の約 8 割が罹患しています。歯茎の腫れや出血など、口腔内だけで完結する病気と思って軽く考えている人も多いかも知れません。しかし、重症化すると歯の喪失や、顎の骨を溶かす怖い病気です。また、生命に関わる重い全身疾患に影響を及ぼしています。

歯周病になっても初期の場合、自覚症状はほとんどありません。気付かないうちにゆっくりと進行し、徐々に悪くなっていくため、早期に治療し予防することがとても大切です。



◆ 歯周病は万病の元！

歯周病は全身の病気の発症・悪化の一因になっていますが、その元凶は歯周病による「慢性炎症」と考えられています。歯肉には毛細血管がはりめぐらされており、これが全身の血管につながっています。歯肉が炎症を起こすと多種類の「炎症性物質」がたくさん作られます。これらの炎症性物質は血糖値を下げるインスリンの働きを悪くさせたり、早産に関係したり、肥満を促進させたり、血管の動脈硬化を引き起こしたりする働きがあります。こうした炎症性物質が歯肉の血管から入り込んで血流を通じて各臓器にたどりつくことがわかっています。

また、歯肉の血管からは歯周病菌や歯周病菌が持つ毒素も入り込みます。Pg 菌が持つ「ジンジパイン」というタンパク質分解酵素は、細菌などの脳への侵入を遮断する「血液脳関門」をも通過し、アルツハイマー病悪化の引き金の一つになる可能性が示されています。歯周病菌の中には誤嚥によって、気管支から肺などにたどりつくものもあります。これが多くの高齢者の死亡原因となる誤嚥性肺炎の原因となっています。

◆ 歯周病予防のためにできることは？

中等度歯周病患者の持っている歯周ポケット周囲の歯肉の炎症の総面積を計算すると、「手のひらくらいの大きさ」(歯周ポケット 5~6 mm の深さの範囲の炎症×28 本=72 cm²) と算出されます。歯周病を治療しないでいるということは、手のひら大の炎症を治さないまま、生活しているということと同じなのです。

歯周病を予防するためには、口腔内の細菌数を減らすことが重要です。まずは日々の歯磨きを見直すところから始めてみましょう。歯ブラシだけでなく、フロスや洗口液を使うことも効果的です。また、3 か月に 1 回は歯科医院で定期検診を受けるようにしましょう。そこにプラスして、日々の生活習慣を整えることも重要になります。

歯周病の直接の原因は細菌ですが、実際には免疫や生活習慣など様々な要因が関係して起こります。歯周病は全身の状態と深く関わっています。健康のためには食生活・睡眠・ストレス・禁煙など日頃の生活習慣に気遣うことが大切です。

歯周病発症の要因



お薬の新しい受け取り方 はじまりました



- **国の制度**として、令和4年4月から「リフィル処方せん」が導入されました
- 例えば、長いあいだ同じ薬を飲んでいるなど病状が安定し、通院をしばらく控えても大丈夫と**医師が判断した場合**が対象です
- 医療機関で処方せんを毎回もらわず、**同じ処方せん**を薬局で最大3回まで**繰り返し使用**できる仕組みです
くわしくは、医師にお聞きください

投薬量に限度のある医薬品や湿布薬はリフィル処方せんにできません

特設サイトを
ご覧ください

