

事業主 殿

倉庫業健康保険組合

理事長 小泉 駿一

令和4年10月1日からの健康保険制度の改正について

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。日頃、組合の事業につきましては格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、令和4年10月1日より「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」並びに「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が施行されることに伴い、健康保険制度の改正が行われます。

つきましては、改正内容について下記のとおりお知らせいたしますので、被保険者にご周知いただくとともに、適正な届出にご協力いただきますようお願いいたします。

記

1. 短時間労働者の適用拡大

令和4年10月1日より施行される「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」により、短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用が更に拡大されます。

(1) 現行制度との変更点

令和4年10月1日より、特定適用事業所の事業所規模（人数）要件が現行の「従業員501人以上」から「従業員101人以上」へ引き下げられるとともに「1年以上とされていた勤務期間要件」が廃止され、通常の被保険者同様「2カ月超」となります。

なお、事業所規模要件については令和6年10月に従業員51人以上を超える企業にまで拡大されます。

【短時間労働者適用拡大に関する要件早見表】

対 象	要 件	平成28年10月～ (現行)	令和4年10月～ (改正)	令和6年10月～ (改正)
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超	常時50人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃 金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2カ月を超えて使用される見込み	継続して2カ月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

(2) 新たに特定適用事業所となる事業所の手続きについて

① 特定適用事業所該当届の提出

令和4年10月の制度改正時に特定適用事業所に該当する事業所におきましては、令和4年10月1日以降、「特定適用事業所該当届／不該当届」に日本年金機構から送付される「特定適用事業所該当事前のお知らせ」または「特定適用事業所該当通知書」の写しを添付して組合にご提出ください。なお、令和4年10月1日以降、特定適用事業所該当する事業所で、組合に「特定適用事業所該当届／不該当届」の提出がない事業所におきましては、日本年金機構からの情報をもとに提出をお願いしますので、ご注意ください。

※「健康保険特定適用事業所該当／不該当届」は組合ホームページからダウンロードいただけます。

② 資格取得届の提出

令和4年10月1日より短時間労働者に該当された方は、健康保険・厚生年金保険の被保険者となりますので、「健康保険被保険者資格取得届」を組合にご提出ください。

【留意事項】パート・アルバイトをされている被扶養者について

このたびの更なる適用拡大により、被扶養者の収入基準である年収130万円（60歳以上又は障害年金受給者の方は180万円）未満の被扶養者であっても、短時間労働者の取得基準に該当する場合は、勤務先の健康保険組合に被保険者として加入することとなり、当組合の被扶養者の資格を喪失することになります。

被扶養者の方が勤務先において、短時間労働者として被保険者の資格取得をされた場合は、すみやかに「健康保険被扶養者（異動）届」に被保険者証を添付のうえ、削除の手続きをお願いいたします。なお、適用拡大により、健康保険の加入対象に該当するか否かは、被扶養者の方の勤務先へご確認いただきますようご周知願います。

(3) その他

・短時間労働者の適用拡大の詳細につきましては、別添1「短時間労働者の適用拡大について」をご参照ください。

また、日本年金機構ホームページ (<https://www.nenkin.go.jp/>) において、短時間労働者の適用拡大に関する制度説明や広報用リーフレットが掲載されておりますので、ご確認ください。

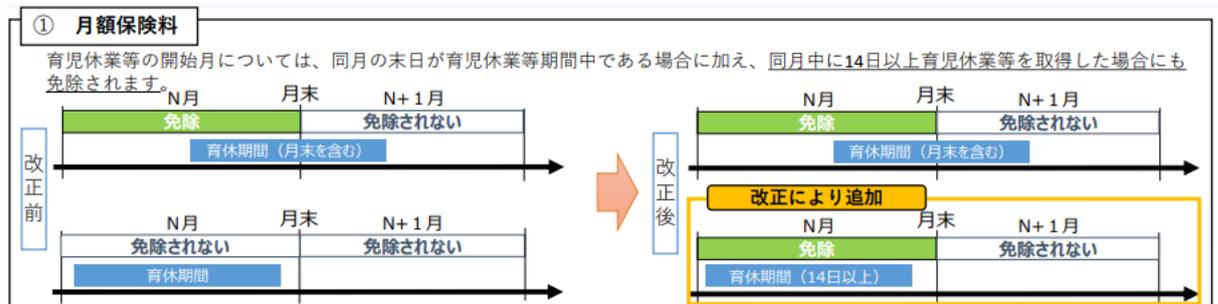
2. 育児休業中の保険料免除要件の見直しについて

令和4年10月1日より、全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律が施行され、関係省令が施行されることにより、育児休業中の保険料免除の要件が以下のように見直されます。

(1) 育児休業等保険料免除要件の変更点

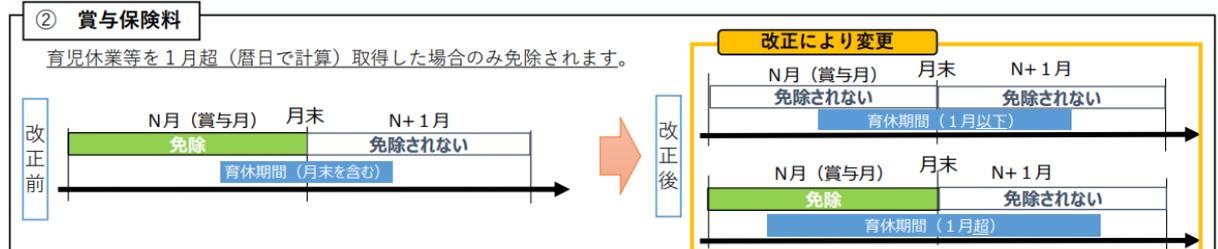
① 標準報酬月額に係る保険料の免除要件

育児休業等開始日の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除することとなります。



② 賞与に係る保険料の免除要件

賞与支払月の月末において、育児休業を取得していることに加えて、連続して1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とすることとなります。



③ 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の保険料免除

出生時育児休業制度は、令和4年10月1日より施行される育児・介護休業法改正により、育児休業等の取得促進の観点から創設された制度で、現行の育児休業等と同様に保険料免除の対象に追加されます。

※出生時育児休業制度の詳細につきましては、厚生労働省「育児・介護休業法 令和3年改正内容の解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000909605.pdf>)をご参照ください。

【留意事項】 経過措置について

新たな免除要件を適用するのは、令和4年10月1日以後に育児休業等を開始した場合となります。

【参考例】 育児休業等① 令和4年9月15日～10月10日

育児休業等② 令和4年10月11日～31日

上記のケースでは、育児休業等①、②は連続した期間となっておりますが、①は改正法施行日前に開始した育児休業等となり、②は改正法施行日後に開始した育児休業等になるため1つの育児休業等とはみなされません。

よって令和4年9月に賞与の支払いがあった場合、保険料免除となりますが、10月に賞与の支払いがあった場合、1カ月超の要件を満たしていないため保険料免除の対象とはなりません。

(2) 届出について

「育児休業等取得者申出書（新規・延長）/終了届」を組合にご提出ください。

※同届出書は、制度改正にともない様式を変更いたします。新様式については9月下旬に、組合ホームページに掲載いたします。

※「育児休業等取得者申出書（新規・延長）/終了届」新様式の記載例、届出時における留意事項については、別添2 広報用リーフレット「令和4年10月から育児休業等期間中における社会保険料の免除要件が改正されます。」をご参照ください。