



## ■ 今回のテーマ ■

1. 特別手当の取り扱い
2. 被扶養者の健康保険加入手続
3. 改正高年齢者雇用安定法

### 1. 従業員へ支給する特別手当の取り扱いについて

昨今、新型コロナウイルスの感染拡大防止のための外出自粛が行われている中、テレワーク等の勤務を続ける従業員に対し、「特別手当」を支給する企業があります。この「特別手当」の社会保険・雇用保険上の取り扱いについて、参考となる事例をご紹介します。

【事例1】現状支給する給与には影響しないものの、業績不振による資金不足のため将来的に定期昇給を実施できない可能性があるため、これを補填する目的で一度のみ支給する特別手当

#### <年金事務所の見解>

賃金台帳に記載される内容であり、従業員へ一律に支給する場合は、賞与として取り扱う。従業員へ

の不利益が現存しているわけではなく、また、一律で支給している以上、恩恵的に支給したものとは言い難い。

#### <ハローワークの見解>

将来的に発生し得る労働に対する支給となることから、賃金に含まれる。

【事例2】緊急事態宣言が発令され、在宅勤務の必要が出てきたことから、自宅での就業環境を整えてもらうことを目的に一度のみ支給する特別手当

#### <年金事務所の見解>

賃金台帳に記載される内容であり、従業員へ一律に支給する場合は、賞与として取り扱う。一度のみの支給であっても、今後の労働を維持するための賃金を形成するものであり、恩恵的に支給したものとは言い難い。ただし、特定の従業員に対し実費精算の方法で支給した場合は、賞与等にはあたらない。

#### <ハローワークの見解>

賃金台帳への記載があり、一度のみの支給であっても従業員一律に支給している場合には、賃金に含まれる。ただし、特定の従業員に対し実費精算の方法で支給した場合は、賃金に含めない。

これらの事例からは、

- ・一律で支給している場合は、賞与として認定される可能性が高い。
- ・賃金台帳に記載される場合は、報酬、賃金に含まれる可能性が高い。
- ・実費精算として支給した場合は、報酬、賃金に含まれない可能性が高い。

と整理できますが、年金事務所、ハローワークによって見解が異なる場合もありますので、懸念点がある場合には、管轄の年金事務所、ハローワークへご相談ください。

### 2. 被扶養者の健康保険加入手続について

ご家族の方を健康保険の被扶養者とする場合は、ご本人様（被保険者）の健康保険加入手続と異なり、審査が厳格に行われ、認定を受けて初めて保険証が発行されます。

今回は、被扶養者であるという認定を受けるための要件について改めて整理していきます。

#### (1) 原則として国内に居住していること

これまで海外居住していた方も被扶養者として認定されていましたが、令和2年4月1日から原則として国内居住（国内に住民票を有する方）でなければ被扶養者として認定されないこととなりました。

#### (2) 手続ができる方の範囲内であること

ご本人様から見て、直系尊属、配偶者（内縁関係を含みます）、子（内縁関係にある配偶者の子も含みます）、孫、兄弟姉妹、その他3親等内の親族であることが必要です。

#### (3) 収入金額が一定の金額以下であること

- ・被扶養者に該当する日からの年間見込み収入が130万円未満であること（ご家族の方が60歳以上または障害者に該当する場合には180万円）
- ・被扶養者の年間見込み収入について、被保険者と同居している場合は、被保険者の収入の2分の1未満、被保険者と別居している場合は、被保険者からの仕送り額未満であるという要件を満たす必要があります。

この説明は一般的に要件を満たすとされているものですが、添付書類として提出する書類や認定する際の細かな基準については、管轄の健康保険（組合）によって考え方が異なることがありますので、注意が必要です。

### 3. 改正高年齢者雇用安定法について

政府が掲げる「成長戦略実行計画」の中に盛り込まれていた「70歳までの就業機会確保」に関して、今年3月に高年齢者雇用安定法の改正案が可決・成立し、令和3年4月1日から施行されることとなりました。主な改正内容は以下の通りです。

(1) ①～⑤のうち、いずれかの措置を制度化するよう努めることとされました。

- ① 70歳までの定年の引き上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年の廃止
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に事業主が関係する社会貢献事業に従事できる制度の導入

※ ④・⑤の措置を制度化する場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得て導入する必要があります。

(2) 70歳未満で定年または事業主都合により離職する方が再就職を希望する場合には、再就職のあっせんなどの再就職援助措置を講ずるよう努めることとされました。

現在適用されている65歳までの雇用確保に関する法制度は維持されます。また、「成長戦略実行計画」では、年金支給開始年齢の引き上げは行わないこととしています。希望する方への働く機会の提供、この流れが今後も加速していきそうです。

〔発行元〕

SATO社会保険労務士法人 札幌オフィス  
〒065-8631  
北海道札幌市東区北5条東8丁目1番33号  
TEL: 011-351-3010