

事業主の証明による被扶養者認定Q & A

【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をいう。以下同じ。)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」が策定されています。

「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。

Q1-3

今回の措置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。

A1-3

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7年に予定している、次期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、その制度改正の内容も踏まえつつ、パッケージに係る今後の対応について検討することとされています。

Q1-4

今回の措置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。

A1-4

今回の措置については、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、令和5年10月20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。

Q1-5

今回の措置は、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。

A1-5

今回の措置は、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、共済組合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することとなります。

なお、法令・通知等に基づき、

●被扶養者が組合員と同一世帯に属している場合に、被扶養者の年間収入が組合員の年間収入を上回る場合

●被扶養者が組合員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組合員からの援助による収入額を上回る場合

には、当該組合員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。

Q1-6

今回の措置については、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。

A1-6

今回の措置は、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共済組合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、被扶養者の収入確認において、被扶養者として認定した者については、認定後、被扶養者の状況に応じて定期的に共済組合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します。

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。

Q1-7

共済組合の被扶養者の収入確認の頻度について、半年に1回など、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のでしょうか。

A1-7

今回の措置については、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、共済組合事務担当課又は共済組合にお問い合わせください。

Q1-8

今回の措置は、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。

A1-8

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。

【対象者について】

Q2-1

今回の措置は、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。

A2-1

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。共済組合の被扶養者の方、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。

Q2-2

被扶養者が学生の場合、今回の措置における取扱いはどうなるのでしょうか。

A2-2

学生であっても同様の取扱いとなります。

Q2-3

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、今回の措置の対象となるのでしょうか。

A2-3

今回の措置は、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、対象になります。

Q2-4

シフト制の場合、今回の措置における取扱いはどうなるのでしょうか。

A2-4

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。

Q2-5

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、今回の措置は、その判定の際にも適用されるのでしょうか。

A2-5

今回の措置は、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。

【事業主の証明について】

Q3-1

事業主の証明はいつ、どこに提出するのですか。

A3-1

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、又は共済組合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共済組合に対して、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、共済組合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。

Q3-2

事業主による証明に記載すべき事項はどのようなものでしょうか。

A3-2

別添様式を参照してください。

Q3-3

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。

A3-3

共済組合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、共済組合事務担当課又は共済組合にご確認ください。

【ケース1】

毎年12月に被扶養者の収入確認が行われており、当該年1年間の収入証明（源泉徴収票等）の提出を求めている場合

⇒ 令和5年12月の被扶養者の収入確認時に、令和5年(1月から12月)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6月に被扶養者の収入確認が行われており、前年1年間の収入証明（確定申告書等）の提出を求めている場合

⇒ 令和6年6月の被扶養者の収入確認時に、前年1年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3】

年当初から通算した収入が130万円以上となった場合

⇒ 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共済組合事務担当課又は共済組合に相談

【ケース4】

毎月の給与が3か月以上連続で108,334円(130万円の12分の1)以上となった場合

⇒ 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、共済組合事務担当課又は共済組合に相談

Q3-4

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でしょうか。

A3-4

今回の措置について、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ようになります。

Q3-5

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。

A3-5

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、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。

Q3-6

事業主の証明を提出したにもかかわらず、共済組合から被扶養者から外すと伝えられました。どうすれば良いでしょうか。

A3-6

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、共済組合事務担当課又は共済組合に対して、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。

【その他】

Q4-1

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、今回の措置の対象となりますか。

A4-1

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。

Q4-2

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、今回の措置は適用されるのでしょうか。

A4-2

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。

被扶養者の収入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

当事業所において雇用されている下記被扶養者^{※1}については、雇用契約等により本来想定される年間収入が被扶養者の収入要件である 130 万円未満^{※2}です。この事業主記載欄に記載された期間に係る収入増については、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものであることを証明します。

- ※1 新たに被扶養者としての認定を受けようとする者を含みます。
- ※2 60 歳以上の者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については、180 万円未満となります。

【組合員・被扶養者記載欄】

提出年月日 ^{※3}		令和 年 月 日
組合員 (申請者)	(フリガナ) 氏 名	
	組合員証記号・番号	
被扶養者 (認定対象者)	(フリガナ) 氏 名	

※3 組合員の所属所や共済組合に提出する際に記載してください。

【被扶養者を雇う事業主の記載欄】

事業所所在地	〒 ー
事業所名称	
事業主氏名	
電話番号	
雇用契約等により本来想定される年間収入	円
人手不足による労働時間延長等が行われた期間	令和 年 月 から 令和 年 月 まで
上記期間における当事業所での労働による一時的な収入額	円

- ※4 本証明書は、被扶養者認定及び被扶養者の資格確認において対象者の収入を確認する際の添付書類として、組合員から組合員の所属所や共済組合に提出する書類となります。
- ※5 記載内容の確認に当たって、別途雇用契約書等の添付書類を求められる場合があります。