

事業主の証明による被扶養者認定 Q & A

【制度について】

Q 1 - 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。

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。

Q 1-2

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。

A 1-2

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、対象になります。

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。

Q2-6 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でしょうか。

A2-6

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、新たに加わっ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】

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となります。

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。

Q3-2

保険者は、いつ事業主の証明の提出を求めれば良いでしょうか。

A3-2

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ただくこととなります。

Q3-3

事業主による証明に記載すべき事項はどのようなものでしょうか。

A3-3

別添様式を参照してください。

Q3-4

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。

A3-4

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となります。

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ものではなく、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おりますが、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。

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。

【被保険者・被扶養者記載欄】

提出年月日 ^{※3}		令和 年 月 日
被保険者	(フリガナ) 氏 名	
	被保険者等記号・番号	
被扶養者	(フリガナ) 氏 名	
	被保険者等記号・番号	

※3 被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）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収入額（実績額）				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、被保険者から被保険者の事業所や保険者（健康保険組合等）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。

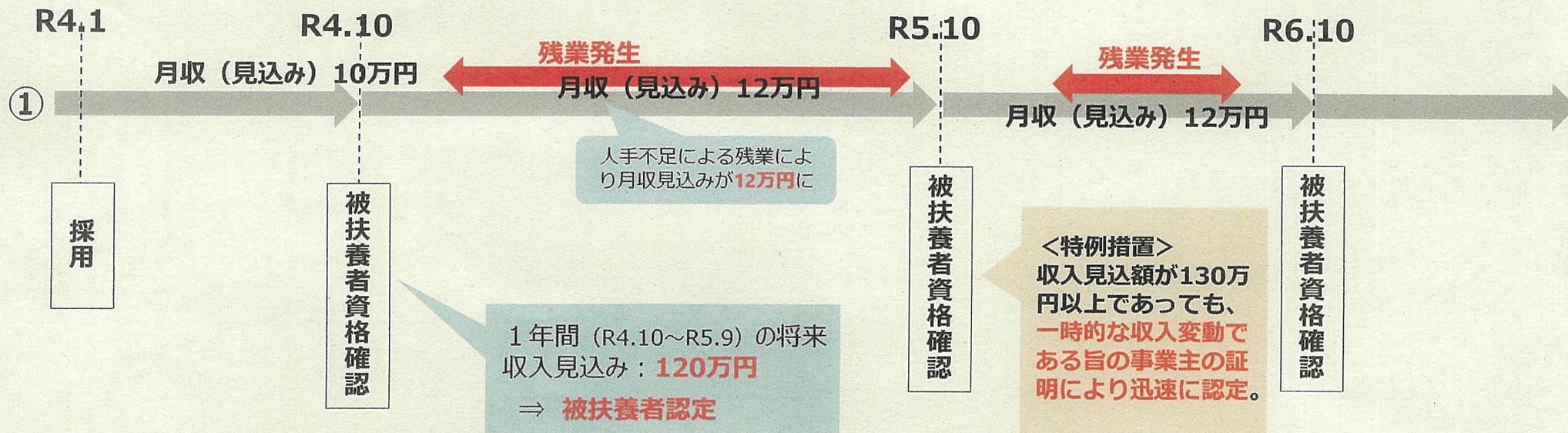
事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

概要

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認しているところ、短時間労働者である被扶養者（第3号被保険者等）について、一時的に年収が130万円以上となる場合には、これらに加えて、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を添付することで、迅速な被扶養者認定を可能とする。

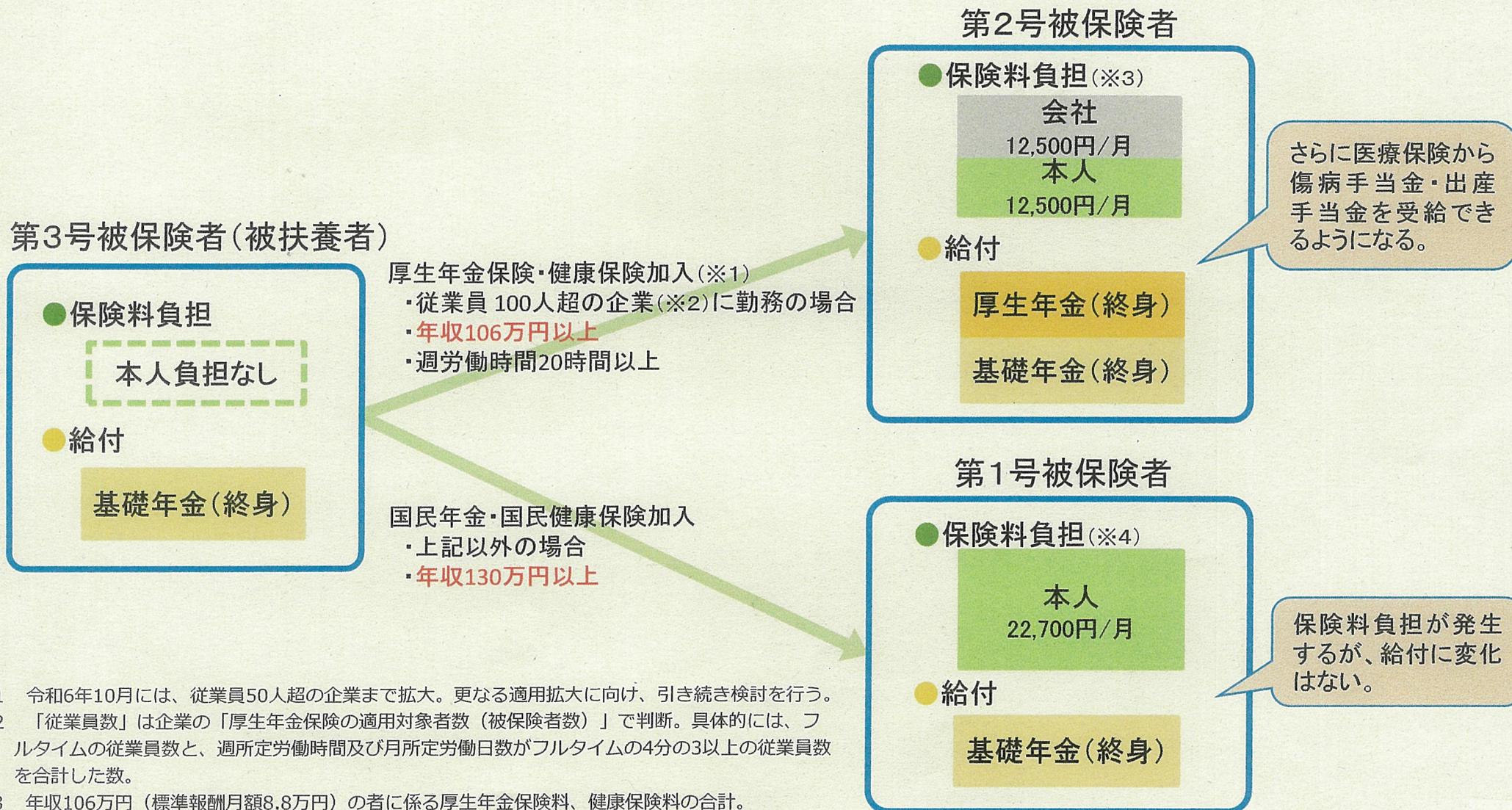
※ あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までを上限とする。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定（月収10万円）であったが、残業により収入増になった場合



【参考】「年収の壁」に関する適用関係（イメージ）

第3号被保険者（被扶養者）の収入等が増加したことにより、被扶養者でなくなる場合、本人が①厚生年金保険・健康保険に加入するか、②国民年金・国民健康保険に加入することになり、社会保険料の負担が発生する。



※1 令和6年10月には、従業員50人超の企業まで拡大。更なる適用拡大に向け、引き続き検討を行う。

※2 「従業員数」は企業の「厚生年金保険の適用対象者数（被保険者数）」で判断。具体的には、フルタイムの従業員数と、週所定労働時間及び月所定労働日数がフルタイムの4分の3以上の従業員数を合計した数。

※3 年収106万円（標準報酬月額8.8万円）の者に係る厚生年金保険料、健康保険料の合計。

※4 年収130万円の者に係る国民年金保険料、国民健康保険料の合計。