年管管発 1020 第 1 号
令和 5 年 10 月 20 日

日本年金機構事業管理部門担当理事　殿

厚生労働省年金局事業管理課長
（ 公 印 省 略 ）

「年収の壁・支援強化パッケージ」における社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外及び事業主の証明による被扶養者認定の円滑化の取扱いについて

厚生年金保険・健康保険事業の円滑な運営に当たりましては、平素より格段のご努力、御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

標記につきまして、厚生労働省保険局保険課長から医療保険者等あてに別添の通知が発出されています。

日本年金機構におかれましても、内容を御了知いただくとともに、当該通知に基づく事務の取扱いをお願いいたします。

【別添】

保保発 1020 第３号
令和５年 10 月 20 日

地方厚生（支）局
全国健康保険協会
健康保険組合
健康保険組合連合会
全国土木建築国民健康保険組合
関係各省共済組合等所管課（室）
御中

厚生労働省保険局保険課長
（　公　印　省　略　）

「年収の壁・支援強化パッケージ」における、社会保険適用促進手当の
標準報酬算定除外及び事業主の証明による被扶養者認定の円滑化の取扱いについて

医療保険制度の円滑な運営に当たりましては、平素より格段のご努力、御尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

健康保険法及び厚生年金保険法の標準報酬月額に係る事務の取扱いについては、「「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について」（令和５年６月 27 日付け厚生労働省保険局保険課事務連絡）等により、健康保険の被保険者に扶養される者の収入確認については、「収入がある者についての被扶養者の認定について」（昭和 52 年４月６日付け保発第９号・庁保発第９号厚生省保険局長・社会保険庁医療保険部長通知）等により、それぞれ御対応いただいているところです。

その上で、これらの事務に関して、「「年収の壁・支援強化パッケージ」について」（令和５年９月 29 日付け保保発 0929 第７号厚生労働省保険局保険課長通知）においてご連絡させていただいたとおり、本年９月 27 日に全世代型社会保障構築本部において「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されたことを受け、

・社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外
・事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

を実施することとし、その具体的な事務手続を考慮したＱ＆Ａを作成し 10 月中を目途に別途連絡することとしていたところです。

今般、社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外について別紙１のとおり、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化について別紙２のとおり、それぞれＱ＆Ａを作成し、本日付で適用することとしたので、内容について十分に御留意の上、適切に御対応いただくようお願い申し上げます。

別紙１

社会保険適用促進手当に関するＱ＆Ａ

【制度について】

Ｑ１－１
「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。

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。

Ｑ１－２
「社会保険適用促進手当」とは何ですか。

Ａ１－２

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。

Ｑ１－３
「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。

Ａ１－３

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。

Ｑ１－４
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。

Ａ１－４

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７年（2025 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してまいります。

【対象者について】

Ｑ２－１
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。

Ａ２－１
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

Ｑ２－２
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。

Ａ２－２
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。

Ｑ２－３
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。

Ａ２－３
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。

Ｑ２－４
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。

Ａ２－４
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般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）。

Ｑ２－５
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。

Ａ２－５
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。

【手当の支給について】

Ｑ３－１
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。

Ａ３－１
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。

Ｑ３－２
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。

Ａ３－２
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。

Ｑ３－３
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。

Ａ３－３
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。

Ｑ３－４
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。

Ａ３－４
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。

Ｑ３－５
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でしょうか。

Ａ３－５
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。

Ｑ３－７
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。

Ａ３－７
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。

Ｑ３－８
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年限りの措置とのことですが、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。

Ａ３－８
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。

Ｑ３－９
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。

Ａ３－９
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します。

Ｑ３－10
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。

Ａ３－10
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。
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。

Ｑ３－11
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。

Ａ３－11
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。

【その他について】

Ｑ４－１
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。

Ａ４－１
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。

Ｑ４－２
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。

Ａ４－２
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が、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。

Ｑ４－３
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。

Ａ４－３
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。

Ｑ４－４
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。

Ａ４－４
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めない取扱い）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取扱いとなります。

Ｑ４－５　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。

Ａ４－５
【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、⑦１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、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標準報酬月額の 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、

・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。

別紙２

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（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。

Ｑ１－３
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。

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（2025 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してまいります。

Ｑ１－４
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。

Ａ１－４
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、本Ｑ＆Ａの発出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。

Ｑ１－５

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。

Ａ１－５

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、当該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

には、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（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。

Ａ１－６
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。

Ｑ１－７
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。

Ａ１－７
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。

Ｑ１－８
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。

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（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。

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。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。

Ｑ２－２
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。

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（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。

Ａ２－３
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。

Ｑ２－４
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。

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（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。

Ａ２－５
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。

【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になります。

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。

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になります。

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

Ｑ３－５ 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。

Ａ３－５

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。

Ｑ３－６
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ことでしょうか。

Ａ３－６
　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。

Ｑ３－８　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。

Ａ３－８
　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。

【その他について】

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（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。

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
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。

Ａ４－２
　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。

Ｑ４－３

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。

Ａ４－３

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取扱いとなります。

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。

別添

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	〒　　－
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。