

## 年収の壁・支援パッケージ 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になります。

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の方がおられます。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の1つになっており、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すが、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、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 - 4】

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、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。

#### 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）については、あくまでも「一時的な事業」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。

#### 【A1-5】

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。

#### Q1-6

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、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 - 6】

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。

## ■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、今回の措置の対象となります。ただし、契約変更により時給等が上昇し、通常通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。

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】

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。

Q 2 - 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のでしょうか。

【A 2 - 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、新たに加入し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

Q 3 - 1

事業主の証明はいつ、どこに提出するのですか。

【A 3 - 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。

Q 3 - 2

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もらえば良いのでしょうか。

【A 3 - 2】

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。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。

Q3-3

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のでしょうか。

【A3-3】

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ことになります。

Q3-4

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。

【A3-4】

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もとなります。

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。

Q3-5

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。どうすれば良いのでしょうか。

【A3-5】

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ご確認ください。

Q3-6

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 - 6】

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130万円以上に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 - 7

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 - 7】

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いますが、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

社会保険の適用条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。