

## ○夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について

(令和3年4月30日)

(／保保発0430第2号／保国発0430第1号／)

(都道府県民生主管部(局)国民健康保険主管課(部)・全国健康保険協会・健康保険組合・健康保険組合連合会・地方厚生(支)局あて厚生労働省保険局保険課長・厚生労働省保険局国民健康保険課長通知)  
(公印省略)

夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定については、「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」(昭和60年6月13日付け保険発第66号・庁保険発第22号通知。以下「昭和60年通知」という。)により対応いただいているところであるが、令和元年に成立した医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律(令和元年法律第9号)に対する附帯決議として、「年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態となって償還払いを強いられることのないよう、被扶養認定の具体的かつ明確な基準を策定すること」が付されたところである。

これを踏まえ、夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について、今般、別紙のとおり行うこととしたので、円滑に運営いただくとともに、都道府県におかれては貴管内市町村(特別区を含む。)及び国民健康保険組合に周知いただくようお願いする。

なお、本通知をもって昭和60年通知は廃止する。

[別紙]

## 夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について

- 1 夫婦とも被用者保険の被保険者の場合には、以下の取扱いとする。
  - (1) 被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入(過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとする。以下同じ。)が多い方の被扶養者とする。
  - (2) 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
  - (3) 夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に被扶養者とすべき者に係る扶養手当又はこれに相当する手当(以下「扶養手当等」という。)の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。  
なお、扶養手当等の支給が認定されていないことのみを理由に被扶養者として認定しないことはできない。
  - (4) 被扶養者として認定しない保険者等は、当該決定に係る通知を発出する。  
当該通知には、認定しなかった理由(年間収入の見込み額等)、加入者の標準報酬月額、届出日及び決定日を記載することが望ましい。  
被保険者は当該通知を届出に添えて次に届出を行う保険者等に提出する。
  - (5) (4)により他保険者等が発出した不認定に係る通知とともに届出を受けた保険者等は、当該通知に基づいて届出を審査することとし、他保険者等の決定につき疑義がある場合には、届出を受理した日より5日以内(書類不備の是正を求める期間及び土日祝日を除く。)に、不認定に係る通知を発出した他保険者等と、いずれの者の被扶養者とすべきか年間収入の算出根拠を明らかにした上で協議する。  
この協議が整わない場合には、初めに届出を受理した保険者等に届出が提出された日の属する月の標準報酬月額が高い方の被扶養者とする。  
標準報酬月額が同額の場合は、被保険者の届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。  
なお、標準報酬月額に遡及訂正があった結果、上記決定が覆る場合は、遡及が判明した時点から将来に向かって決定を改める。
  - (6) 夫婦の年間収入比較に係る添付書類は、保険者判断として差し支えない。
- 2 夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合には、以下の取扱いとする。
  - (1) 被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれか多い方を主として生計を維持する者とする。
  - (2) 被扶養者として認定しない保険者等は、当該決定に係る通知を発出する。当該通知には、認定しなかった理由(年間収入の見込み額等)、届出日及び決定日を記載することが望ましい。  
被保険者は当該通知を届出に添えて国民健康保険の保険者に提出する。
  - (3) 被扶養者として認定されないことにつき国民健康保険の保険者に疑義がある場合には、届出を受理した日より5日以内(書類不備の是正を求める期間及び土日祝日を除く。)に、不認定に係る通知を発出した被用者保険の保険者等と協議する。  
この協議が整わない場合には、直近の課税(非課税)証明書の所得金額が多い方を主として生計を維持する者とする。
- 3 主として生計を維持する者が健康保険法(大正11年法律第70号)第43条の2に定める育児休業等を取得した場合、当該休業期間中は、被扶養者の地位安定の観点から特例的に被扶養者を異動しないこととする。  
ただし、新たに誕生した子については、改めて上記1又は2の認定手続きを行うこととする。

- 4 年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合は、年間収入が多くなった被保険者の方の保険者等が認定することを確認してから削除することとする。
- 5 被扶養者の認定後、その結果に異議がある場合には、被保険者又は関係保険者の申立てにより、被保険者の勤務する事業所の所在地の地方厚生(支)局保険主管課長(以下「保険課長」という。)が関係保険者の意見を聞き、斡旋を行うものとする。  
各被保険者の勤務する事業所の所在地が異なる場合には、申立てを受けた保険課長が上記斡旋を行い、その後、相手方の保険課長に連絡するものとする。
- 6 前記1から5までの取扱基準は、令和3年8月1日から適用する。

保保発 0929 第 7 号  
令和 5 年 9 月 29 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  
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。

本年 6 月に策定された「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」においても記載されているとおり、政府として、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる）等の実現を目指すこととされています。

中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけではなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要です。

その中で、社会保険料の負担がない被扶養者の方について、一定以上の収入（106 万円または 130 万円）となった場合に、社会保険料負担の発生や、企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への対応が急務となっています。

このための当面の対応として、9 月 27 日（水）に全世代型社会保障構築本部が持ち回り開催され、同日付けで、

- (1) 106 万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金のコースの新設 ②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）
- (2) 130 万円の壁への対応（③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）
- (3) 配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進）

等を内容とする「年収の壁・支援強化パッケージ」（以下、「パッケージ」という。別紙参照。）が決定されました。

パッケージに基づき、各対応策については、今後、省令改正等の所要の手続を経た上で、実施することとしております。医療保険者をはじめとした関係者の皆様方におかれましては、パッケージに係る特に②及び③の円滑な実施について特段の御協力、御配慮をお願いいたします。

なお、パッケージの②及び③の詳細については、より具体的な事務手続を考慮したQ&Aを作成するなどして10月中を目途に別途連絡することとしており、パッケージに基づく取扱いについては、当該連絡後に適用されるものであることを申し添えます。

以上

## 年収の壁・支援強化パッケージ

令和5年9月27日  
厚生労働省

## &lt;はじめに&gt;

- 「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」(令和5年6月13日閣議決定)では、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」(成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる)等の実現を目指すこととされている。
- 今年度は30年ぶりの高い水準での賃上げであった。また、地域別最低賃金額の全国加重平均は1004円となり、政府目標1000円を達成した。
- こうした中、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけでなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要である。
- 併せて、我が国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題となる。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、人手不足への対応は急務である。
- 本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりは、こうした人手不足への対応にもつながるものである。

## &lt;現状と課題解決の方向性&gt;

- 労働者の配偶者で扶養され社会保険料の負担がない層のうち約4割が就労している。その中には、一定以上の収入(106万円または130万円)となった場合の、社会保険料負担の発生や、収入要件のある企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在する。
- こども未来戦略方針においても、「いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。」「こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、(中略)支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。」とされている。
- このため、当面の対応として、本年10月から、(1)106万円の壁への対応(①キャリアアップ助成金のコースの新設②社会保

険適用促進手当の標準報酬算定除外)

**(2)130万円の壁への対応**(③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)

**(3)配偶者手当への対応**(④企業の配偶者手当の見直し促進)

を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組む。

○このほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金(業務改善助成金)の活用も促進する。

## ＜具体策＞

### (1)106 万円の壁への対応

#### ①キャリアアップ助成金のコースの新設

○短時間労働者が、被用者保険に加入して働き続けることは、当該労働者の処遇改善や本人のキャリアアップにつながり得るとともに、当該労働者が就業調整をせず働くことで企業の人材確保にもつながる。実際、企業独自に年収の壁を超える際の労働者負担分の保険料の補助を実施することを契機として、短時間労働者の業務の幅が広がり、より基幹的な労働者として活躍し、企業の生産性向上につながった例も存在する。

○このため、キャリアアップ助成金を拡充し、短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を行うこととする。

○助成対象となる労働者の収入を増加させる取組には、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険の保険料負担に伴う労働者の手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含めることとする。また、支給申請に当たって、提出書類の簡素化など事務負担を軽減する。

#### ②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

○短時間労働者への被用者保険の適用を促進する観点から、被用者保険が適用されていなかった労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の一定割合を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となり得る。

○また、被用者保険の適用に係る労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、被用者保険適用に伴う労働者本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、当該労働者の標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※同一事業所内において同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、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取扱いとする。

### (2)130 万円の壁への対応

#### ③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

○被用者保険の被扶養者の認定に当たっては、認定対象者の年間収入が130万円未満であること等が要件とされているが、一時的に収入が増加し、

直近の収入に基づく年収の見込みが 130 万円以上となる場合においても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

- 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することとしているところ、一時的な収入の増加がある場合には、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、迅速な認定を可能とする。

### (3)配偶者手当への対応

#### ④企業の配偶者手当の見直し促進

- 収入要件がある配偶者手当の存在が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっている。その見直しに向けては、労働契約法や判例等に留意した対応が必要であるとともに、企業等が見直しの必要性・メリット・手順等の理解を深めることが必要。
- このため、令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話合いの中で配偶者手当の見直しも議論され、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- 収入要件のある配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。

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 号厚生労働省保険局長・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。

## 社会保険適用促進手当に関する Q &amp; A

## 【制度について】

Q 1 - 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。

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。

Q 1 - 2

「社会保険適用促進手当」とは何ですか。

A 1 - 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。

Q 1 - 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。

A 1 - 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。

Q 1 - 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。

A 1 - 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】

### Q 2 - 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。

### A 2 - 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りません。

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

### Q 2 - 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。

### A 2 - 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。

### Q 2 - 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。

### A 2 - 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。

Q 2 - 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 万円以下の者のみ対象となるのでしょうか。

A 2 - 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回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）。

Q 2 - 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。

A 2 - 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】

### Q 3 - 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。

### A 3 - 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。

### Q 3 - 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。

### A 3 - 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。

Q 3 - 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。

A 3 - 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。

Q 3 - 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。

A 3 - 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。

Q 3 - 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のでしょうか。

A 3 - 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。

Q 3-7

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。

A 3-7

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。

Q 3-8

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 年限りの措置とありますが、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。

A 3-8

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。

Q 3-9

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。

A 3-9

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し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。

Q 3-10

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。

A 3-10

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。

Q 3-11

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。

A 3-11

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】

Q 4-1

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。

A 4-1

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。

Q 4-2

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。

A 4-2

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。

Q 4 - 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。

A 4 - 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。

Q 4 - 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。

A 4 - 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手取り収入となります。

Q 4 - 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。

A 4 - 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。

## 事業主の証明による被扶養者認定 Q &amp; 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（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。

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、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。

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、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。

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】**

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）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。

## 【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

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。

A 3 - 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。

Q 3 - 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。

A 3 - 3

別添様式を参照してください。

Q 3 - 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。

A 3 - 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のでしょうか。

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ことでしょうか。

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 - 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。

A 3 - 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】

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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>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 <sup>※3</sup>		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。

保保発 1225 第 4 号  
令和 5 年 12 月 25 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」の一部改正について

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。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の具体的な運用にあたっては、「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」（令和 5 年 10 月 20 日付け保保発第 3 号厚生労働省保険局保険課長通知）により御対応いただいているところです。

今般、当該通知別紙 1 「社会保険適用促進手当に関する Q & A」及び別紙 2 「事業主の証明による被扶養者認定 Q & A」について、別添のとおり追記・修正を行い、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。

## 社会保険適用促進手当に関する Q &amp; A

## 【制度について】

## Q 1 - 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。

## 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。

Q 1 - 2

「社会保険適用促進手当」とは何ですか。

A 1 - 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。

Q 1 - 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。

A 1 - 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。

Q 1 - 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。

A 1 - 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。

## 【対象者について】

### Q 2-1

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。

### A 2-1

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りません。

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

### Q 2-2

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。

### A 2-2

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。

### Q 2-3

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。

### A 2-3

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。

Q 2 - 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。

A 2 - 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回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）。

Q 2 - 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。

A 2 - 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。

Q 2 - 6

以前からの勤め先ですすでに社会保険に加入していますが、別の事業所でも加入要件を満たしたため社会保険に加入します。新たに社会保険に加入する事業所で社会保険促進手当の支払いを受けますが、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象となるのでしょうか。

A 2 - 6

複数の事業所に勤務し、各事業所において社会保険の加入要件を満たしている被保険者については、事業所ごとに今回の措置の対象となるのか確認します。

そのため、新たに社会保険に加入する事業所で、当該事業所の報酬のみで標準報酬月額を算出したならば、その額が 10.4 万円以下である場合には、今回の措置の対象となります。

Q 2-7

社会保険適用促進手当は、各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とのことですが、同手当の対象となっていた労働者が退職し、一定期間経過後に同一事業所で再度雇用された場合、標準報酬等の算定に考慮しない期間はどのように取扱われますか。

A 2-7

同一事業所で一定期間経過後に再度雇用された場合は、それぞれの被保険者期間で2年が経過するまで算定に考慮しない措置の対象となります。

なお、同日得喪で被保険者資格が継続している場合は、通算して2年が経過するまで算定に考慮しない措置の対象となります。

Q 2-8

厚生年金又は健康保険のいずれか片方のみに入っている場合であっても、今回の措置（社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）の対象となるのでしょうか。

A 2-8

70歳以上で健康保険のみに入っている場合等、厚生年金又は健康保険のいずれか一方の制度のみに入っている場合も今回の措置の対象となります。

なお、この場合は標準報酬月額等の算定の対象から除くことができるのは、加入している制度に係る被保険者本人負担分が上限となります。

【手当の支給について】

Q 3-1

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。

A 3-1

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。

Q 3 - 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。

A 3 - 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。

Q 3 - 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。

A 3 - 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年間で期間の上限となります。

Q 3 - 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。

A 3 - 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。

Q 3 - 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。

A 3 - 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。

Q 3 - 6

社会保険適用促進手当について、労働者が標準報酬月額・標準賞与額の算定から除くことを希望しない場合は、手当を含めて標準報酬月額・標準賞与額を算定してよいでしょうか。

A 3 - 6

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、労使双方の合意を前提に活用いただくものとなりますが、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手当であっても、労働者の希望を確認した上で標準報酬月額等の算定の対象から除かない場合は、「社会保険適用促進手当」以外の名称を使用し、支給いただくようお願いします。

Q 3-7

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。

A 3-7

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。

Q 3-8

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 年限りの措置とのおことですが、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。

A 3-8

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。

また、既に「社会保険適用促進手当」として就業規則（又は賃金規程）に規定されている手当について、その名称を変更する場合には、就業規則（又は賃金規程）の変更が必要となりますが、その取扱いは Q 3-7 のとおりです。

Q 3-9

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。

A 3-9

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し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。

Q 3-10

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。

A 3-10

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、支給の対象やタイミング、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。

Q 3-11

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。

A 3-11

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。

Q 3-12

社会保険適用促進手当は、傷病手当金や出産手当金との調整の対象となる報酬に含まれますか。

A 3-12

社会保険適用促進手当については、傷病手当金等の支給額算出の基礎となる標準報酬月額の算定に考慮しないことから、傷病手当金等との調整対象となる報酬には含まれません。

Q 3-13

在職老齢年金制度によって、厚生年金保険の適用事業所で就労し、一定以上の賃金（標準報酬月額・標準賞与額）を得ている 60 歳以上の老齢厚生年金の受給者は、賃金（標準報酬月額・標準賞与額）に応じて老齢厚生年金の一部または全部が支給停止されますが、支給停止額の算定に当たって社会保険適用促進手当は考慮されるのでしょうか。

A 3-13

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考慮しないことから、在職老齢年金制度による支給停止額の算定においても考慮されません。

## 【その他について】

Q 4 - 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。

A 4 - 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。

Q 4 - 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。

A 4 - 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。

Q 4 - 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。

A 4 - 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。

Q 4 - 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。

A 4 - 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見取り扱いです。

Q 4 - 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。

A 4 - 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<sup>1</sup>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。

## 事業主の証明による被扶養者認定 Q &amp; 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）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。

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

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。

A 3 - 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。

Q 3 - 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。

A 3 - 3

別添様式を参照してください。

Q 3-4

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。

A 3-4

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いたします。

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。

保保発 1001 第 3 号  
年管管発 1001 第 3 号  
令和 7 年 10 月 1 日

全国健康保険協会理事長  
健康保険組合理事長  
日本年金機構理事長

} 殿

厚生労働省保険局保険課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省年金局事業管理課長  
( 公 印 省 略 )

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定  
における年間収入の取扱いについて

健康保険法第 3 条第 7 項に規定する被扶養者の認定については、「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 日保発第 9 号・庁保発第 9 号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づき行っているところであるが、今般、労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の「年間収入」の取扱いを下記のとおり整理したので、御配意願いたい。

記

1. 被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入の見込みにより判定しているところであるが、労働契約で定められた賃金（注 1）から見込まれる年間収入が 130 万円未満（注 2）であり、かつ、他の収入が見込まれず、
  - （1）認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の 2 分の 1 未満であると認められる場合（注 3）
  - （2）認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱うこと。

2. 労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第 15 条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付及び当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認すること。

具体的には、通知書等の賃金（注1）を確認し、年間収入が 130 万円未満（注2）である場合には、原則として被扶養者として取り扱うこと。

なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求めること。

3. 被扶養者の認定の適否に係る確認時において、当初想定されなかった臨時収入により、結果的に年間収入が 130 万円以上（注2）の場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないこと。

4. 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合における当該給与収入を含む年間収入の取扱いについては、従前のおりの取扱い（「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 日保発第 9 号・庁保発第 9 号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づくもの）とする。

5. 船員保険法第 2 条第 9 項各号に規定する被扶養者の認定についてもこれに準じて取り扱うものとする。

6. 以上の取扱いは、令和 8 年 4 月 1 日から適用すること。

（注 1）労働基準法第 11 条に規定される賃金をいい、諸手当及び賞与も含まれる。

（注 2）認定対象者が 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つては、180 万円。認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあつては 150 万円。

（注 3）当該要件を満たさない場合であっても、当該認定対象者の収入が被保険者の年間収入を上回らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、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きと認められるときは、被扶養者に該当するものとして差し支えないこと。

事務連絡  
令和7年10月1日

全国健康保険協会 }  
健康保険組合 } 御中  
日本年金機構 }

厚生労働省保険局保険課  
厚生労働省年金局事業管理課

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定  
における年間収入の取扱いに係るQ&Aについて

医療保険制度の円滑な運営に当たりましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

労働契約内容によって年間収入が基準額未満であることが明白である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについては、「労働契約内容によって年間収入が基準額未満であることが明白である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」（令和7年10月1日付け保保発1001第3号・年管管発1001第3号厚生労働省保険局保険課長及び厚生労働省年金局事業管理課長通知）（以下「連名通知」という。）によりお示したところですが、当該通知に関連して、別添のとおりQ&Aを作成しましたので、内容について御了知いただくとともに、関係者及び貴管下の関係機関等への周知等のほど、お願い申し上げます。

Q 1 労働契約内容によって年間収入を判定することにした趣旨如何。

A 認定対象者の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、所定外賃金の見込みを含めた今後1年間の収入見込みにより判定をしているところですが、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととしたものです。

そのため、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等は、被扶養者の認定における年間収入には含まないこととなります。

Q 2 労働契約で定められた賃金（注1）から見込まれる年間収入が130万円未満（注2）であるとは、具体的にどのような場合か。

A 労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類において規定される時給・労働時間・日数等を用いて算出した年間収入の見込額が130万円未満（注2）である場合を想定しています。

そのため、当該書類上に明確な規定がなく予め金額を見込み難い時間外労働に対する賃金等は年間収入の見込額には含まないこととなります。

Q 3 労働契約内容が確認できる書類がない場合、どのように年間収入を判定するのか。

A 労働契約内容が確認できる書類がない場合は、従来どおり、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することとなります。

Q 4 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったが、扶養認定時点では経常的に時間外労働が発生している場合は、どのように年間収入を判定するのか。

A 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったのであれば、扶養認定時点で時間外労働が発生していたとしても、当年度においては一時的な収入変動とみなし、今回の取扱いにより年間収入を判定することとなります。

Q 5 認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立てはどのように求めるのか。

A 健康保険被扶養者（異動）届の「扶養に関する申立書」欄に認定対象者本人が記載する方法や、健康保険被扶養者（異動）届の添付書類として認定対象者本人が作成した「給与収入のみである」旨の申立書を添付させる方法等

により対応を行ってください。

Q 6 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合、年間収入はどのように判定するのか。

A 従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することとなります。

Q 7 被扶養者の認定の適否に係る確認について、どのように実施すべきか。

A 認定年度において被扶養者の認定の適否に係る確認を行う必要はないですが、翌年度以降少なくとも年1回は保険者において被扶養者の認定の適否に係る確認を行い、被扶養者の要件を引き続き満たしていることを確認してください。

なお、被扶養者の認定の適否に係る確認においても、認定時と同様に労働条件通知書等の労働契約内容が確認できる書類を確認することにより実施しますが、労働契約の内容が確認できる書類が存在しない場合には従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等を確認することにより実施します。

また、労働契約内容が確認できる書類により認定の適否の確認を実施する場合においても、実際の年間収入との乖離を確認するために勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等の提出を求めても差し支えありません。

Q 8 被扶養者の認定後、被扶養者の認定の適否に係る確認において、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により、臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上（注2）となっていることが判明した場合は、被扶養者の認定を取り消すのか。

A 被扶養者の認定の適否に係る確認時において、被扶養者の認定段階で見込んでいなかった臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上（注2）となった場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者の認定を取り消す必要はありません。

一方で、当該臨時収入により実際の年間収入が社会通念上妥当である範囲を超えて130万円（注2）を大きく上回っており、労働契約内容の賃金（注1）を不当に低く記載していたことが判明した場合には、被扶養者に該当しないものとして取り扱って差し支えありません。

なお、当該臨時収入が一時的な収入変動かどうかの確認のために「年収の壁・支援強化パッケージ」における事業主証明の提出を求めても差し支えあ

りません。

Q 9 本通知による取扱いは令和8年4月1日から適用とのことだが、認定日を基準として取り扱うことで良いか。

A お見込みのとおりです。本通知による取扱いは、認定日が4月1日以降となるものについて適用されます。なお、令和8年4月1日より前に遡って認定する場合は、従来の取扱いにより判定することとなります。

(注1) 労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当及び賞与も含まれる。

(注2) 認定対象者が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つては、180万円。認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が19歳以上23歳未満である場合にあつては150万円。

保発 0704 第 1 号  
年管発 0704 第 1 号  
令和 7 年 7 月 4 日

日本年金機構理事長 殿

厚生労働省保険局長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省大臣官房年金管理審議官  
( 公 印 省 略 )

### 19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について

健康保険法第 3 条第 7 項に規定する被扶養者の認定については、「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 号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知。以下「昭和 52 年通知」という。）等に基づき対応いただいているところであるが、今般、令和 7 年度税制改正において、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19 歳以上 23 歳未満の者への特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合における取扱いを下記のとおり定めたので、御配慮願いたい。

### 記

1. 認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を 130 万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあっては 150 万円未満として取り扱うこと。なお、当該認定対象者の年間収入の額に係る認定要件以外の取扱いについては、昭和 52 年通知と同じとすること。
2. 船員保険法第 2 条第 9 項各号に規定する被扶養者の認定についてもこれに準じて取り扱うものとする。
3. 上記の取扱いは、令和 7 年 10 月 1 日から適用すること。

(参考)

保 発 第 9 号  
庁 保 発 第 9 号  
昭 和 52 年 4 月 6 日

## 収入がある者についての被扶養者の認定について

厚生省 保 険 局 長  
社会保険庁 医 療 保 険 部 長

健康保険法第1条第2項各号に規定する被扶養者の認定要件のうち「主トシテ其ノ被保険者ニ依リ生計ヲ維持スルモノ」に該当するか否かの判定は、専らその者の収入及び被保険者との関連における生活の実態を勘案して、保険者が行う取扱いとしてきたところであるが、保険者により、場合によっては、その判定に差異が見受けられるという問題も生じているので、今後、左記要領を参考として被扶養者の認定を行われたい。

なお、貴管下健康保険組合に対しては、この取扱要領の周知方につき、ご配慮願いたい。

### 記

- 1 被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）が被保険者と同一世帯に属している場合
  - (1) 認定対象者の年間収入が130万円未満（認定対象者が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つては180万円未満）であつて、かつ、被保険者の年間収入の二分の一未満である場合は、原則として被扶養者に該当するものとする事。
  - (2) 前記(1)の条件に該当しない場合であっても、当該認定対象者の年間収入が130万円未満（認定対象者が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つては180万円未満）であつて、かつ、被保険者の年間収入を上廻らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、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き、被扶養者に該当するものとして差し支えないこと。

2 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合

認定対象者の年間収入が、130 万円未満（認定対象者が 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つては 180 万円未満）であつて、かつ、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として被扶養者に該当するものとする。

3 前記 1 及び 2 により被扶養者の認定を行うことが実態と著しくかけ離れたものとなり、かつ、社会通念上妥当性を欠くこととなると認められる場合には、その具体的事情に照らし最も妥当と認められる認定を行うものとする。

4 前記取扱いによる被扶養者の認定は、今後の被扶養者の認定について行うものとする。

5 被扶養者の認定をめぐって、関係者間に問題が生じている場合には、被保険者又は関係保険者の申し立てにより、被保険者の勤務する事業所の所在地の都道府県保険課長が関係者の意見を聴き適宜必要な指導を行うものとする。

6 この取扱いは、健康保険法に基づく被扶養者の認定について行うものであるが、この他に船員保険法第 1 条第 3 項各号に規定する被扶養者の認定についてもこれに準じて取り扱うものとする。

保保発 1001 第 1 号  
令和 7 年 10 月 1 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」における事業主の証明による  
被扶養者認定の円滑化の取扱いの恒久化について

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）によりお示ししているとおおり、当面の対応として、「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づき、「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」を実施しているところですが、今般、この取扱いについて、当面の対応ではなく、恒久的な取扱いとすることとしたのでお知らせいたします。

なお、具体的な運用にあたっては、「「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」（令和 5 年 10 月 20 日付け保保発第 3 号厚生労働省保険局保険課長通知。同年 12 月 25 日一部改正）により御対応いただいているところ、この運用についてもこれまでと同様としますので、内容について十分に御留意の上、引き続き適切に御対応いただくようお願い申し上げます。

保保発 1001 第 3 号  
年管管発 1001 第 3 号  
令和 7 年 10 月 1 日

全国健康保険協会理事長  
健康保険組合理事長  
日本年金機構理事長

} 殿

厚生労働省保険局保険課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省年金局事業管理課長  
( 公 印 省 略 )

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定  
における年間収入の取扱いについて

健康保険法第 3 条第 7 項に規定する被扶養者の認定については、「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 日保発第 9 号・庁保発第 9 号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づき行っているところであるが、今般、労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の「年間収入」の取扱いを下記のとおり整理したので、御配意願いたい。

記

1. 被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入の見込みにより判定しているところであるが、労働契約で定められた賃金（注 1）から見込まれる年間収入が 130 万円未満（注 2）であり、かつ、他の収入が見込まれず、
  - （1）認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の 2 分の 1 未満であると認められる場合（注 3）
  - （2）認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱うこと。

2. 労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第 15 条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付及び当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認すること。

具体的には、通知書等の賃金（注1）を確認し、年間収入が 130 万円未満（注2）である場合には、原則として被扶養者として取り扱うこと。

なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求めること。

3. 被扶養者の認定の適否に係る確認時において、当初想定されなかった臨時収入により、結果的に年間収入が 130 万円以上（注2）の場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないこと。

4. 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合における当該給与収入を含む年間収入の取扱いについては、従前のおりの取扱い（「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 日保発第 9 号・庁保発第 9 号厚生省保険局長及び社会保険庁医療保険部長連名通知）等に基づくもの）とする。

5. 船員保険法第 2 条第 9 項各号に規定する被扶養者の認定についてもこれに準じて取り扱うものとする。

6. 以上の取扱いは、令和 8 年 4 月 1 日から適用すること。

（注 1）労働基準法第 11 条に規定される賃金をいい、諸手当及び賞与も含まれる。

（注 2）認定対象者が 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つては、180 万円。認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあつては 150 万円。

（注 3）当該要件を満たさない場合であっても、当該認定対象者の収入が被保険者の年間収入を上回らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、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きと認められるときは、被扶養者に該当するものとして差し支えないこと。