

## 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

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書（以下「事業主の証明書」という。）によって、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 1-1

・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上限をお示しすることは困難ですが、雇用契約書等を踏まえて当該増収が一時的なものかどうかを判断することとします。

なお、次に該当する場合には、当該組合員がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められず、被扶養者の認定を取消することとなります。

- ・被扶養者が組合員と同一世帯に属している場合に、被扶養者の年間収入が組合員の年間収入を上回る場合
- ・被扶養者が組合員と同一世帯に属していない場合に、被扶養者の年間収入が組合員からの仕送額を上回る場合

#### Q 1-2

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化（以下「今回の措置」という。）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 1-2

新たに被扶養者を認定する場合を含む被扶養者の収入確認に当たって、事業主の証明を用いて一時的な収入変動である旨を共済組合が確認した場合には、「1回」と数えられることとなります。通常被扶養者の収入確認は年1回実施するため、「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 1-3

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 1-3

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

今回の措置の対象となるのは、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

配偶者（国民年金第3号被保険者）だけではありません。給与収入がある被扶養者の方、新たに被扶養者としての認定を受ける方が対象となります。（続柄、学生であるかどうかは問わない。）

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

フリーランスや自営業者など特定の事業主と雇用関係にない場合、今回の措置の対象となるのでしょうか。

A 2 - 2

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、対象となります。

Q 2 - 3

シフト制の場合の取扱いはどうなるのでしょうか。

A 2 - 3

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 - 4

被扶養者の収入要件の確認について、被扶養者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては、年間収入の要件が180万円未満とされていますが、今回の措置は、その判定の際にも適用されるのでしょうか。

A 2-4

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

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書を取得すれば良いでしょうか。

A 3-1

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）から事業主の証明書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。

Q 3-2

事業主の証明書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 3-2

雇用契約書等を踏まえ、年間収入の見込みが恒常的に130万円以上となることが明らかであるような場合には、被扶養者に該当しなくなることとなります。

また、被扶養者の認定要件は、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があります。

**【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

税の扶養控除の適用要件や会社の扶養手当（配偶者手当、家族手当等）の受給要件の認定に当たっても、今回の措置は適用されるのでしょうか。

A 4-2

この特例は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扱ひとなります。

Q 4 - 3

今回の措置はいつから開始されるのでしょうか。また、今回の措置の開始前の扶養認定に遡及されるのでしょうか。

A 4 - 3

令和5年10月20日（厚生労働省通知発送日）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。