

## 被扶養者の認定における年間収入の取扱い（労働契約内容による年間収入判定） Q & A

Q 1 なぜ労働契約内容によって年間収入を判定することとしたのか。

A 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（以下、「臨時収入」と言う。）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から見込まれる年間収入が認定基準額（注）未満であるとは、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（以下、「通知書」と言う。）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認定基準額未満である場合を想定しています。

そのため、臨時収入は年間収入の見込額には含まないこととなります。

（注）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。配偶者を除く被扶養者が19歳以上23歳未満である場合にあつては150万円未満。各認定基準額を12で除した金額を「認定基準月額」と言う（小数点以下切り上げ）。

Q 3 労働契約内容により年間収入が判定できない場合にはどのように年間収入を判定すべきか。

（例）「シフト制による」といった労働時間や日数が明確に定められていない場合、  
契約期間が1年に満たない場合 等

A 労働契約内容による年間収入の判定ができないため、従来どおり給与支払見込証明書等で年間収入を判定します。

Q 4 認定対象者が複数の事業所で勤務していた場合、各事業所の通知書の提出を求める必要があるか。また、どのように年間収入を判定するのか。

A 認定対象者が複数の事業所で勤務している場合には、当該各事業所に係る通知書の提出してください。その上で、各事業所の通知書に記載された情報に基づき、本取扱いに従い年間収入の見込額を個別に算定し、これらを合算して年間収入を判定します。

ただし、提出された通知書のいずれかにおいて労働契約内容による年間収入を算定できない場合（一部の事業所の通知書しか提出がない場合も含む）は、従来どおり給与支払見込証明書等により年間収入を判定することになります。

Q 5 労働契約内容が確認できる書類の提出がない場合、どのように年間収入を判定するのか。

A 従来どおり、給与支払見込証明書等により年間収入を判定することになります。

Q 6 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 この場合は、扶養認定時点で時間外労働が発生していたとしても、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（通知書に明確な記載がない時間外労働に対する賃金は年間収入の算定に含めない）。

Q 7 「通知書に明確な規定がなく、労働契約段階では想定されなかった臨時収入」は年間収入の算定には含めないとのことだが、ここで言う「臨時収入」は具体的にはどういったものになるのか。

A 具体的には下記のような今後も反復継続的に発生することが予測される収入以外のものが「臨時収入」に該当します。

- ・通知書に記載のある給料、諸手当（非課税の通勤手当も該当）、賞与
- ・定期的に発生する賞与

例えば、時間外手当等の実績に基づく手当については、労働契約段階では具体的な金額を見込むことができず、反復継続的に発生することが予測されるものではないので、「臨時収入」に該当することとなります。

なお、通知書に記載がない場合でも、条例や規則（社内規定等を含む）等から具体的な金額を見込むことのできる場合は年間収入の算定に含めます。

（例）通知書上は「通勤手当」や「賞与」が「有」とだけ記載されていて、具体的な金額は読み取れないものの、条例や規則等で金額や計算方法（「給与の〇ヶ月分」等）が定められている場合

Q 8 Q 7では「通知書に記載がない場合でも、条例や規則等から具体的な金額を見込むことのできる場合は年間収入の算定に含める」とのことだが、どのように金額を確認するのか。

A 通知書と併せて給与支払見込証明書により金額を確認します。

なお、認定要件の確認時に、年間収入が認定基準額を超過していた場合は、通知書と給与支払見込証明書それぞれから恒常的な収入として見込まれるものを確認したうえで、臨時収入による収入超過と認められれば、扶養取消となりません。

Q 9 給与収入がある場合は本取扱いを適用する場合も適用外の場合も給与支払見込証明書を提出することとなるが、収入の確認方法や認定基準額を超えた場合の対応について違いはあるのか。

次のとおりの整理です。

本取扱いを適用		本取扱いの適用外
次の①及び②の要件をいずれも満たす者 ①収入が給与収入のみ ②通知書に記載された労働契約内容から年間収入が認定基準額未満であることが確認できる	対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与収入以外の収入がある者(年金又は事業所得、農業所得、不動産所得等)</li> <li>・通知書で年間収入が算定できない者(例)シフト制等で労働時間や勤務日数が明記されていない場合等</li> <li>・契約期間が1年未満の者</li> </ul>
通知書と給与支払見込証明書で確認 ※通知書上で年間収入を見込むことができる場合は給与支払見込証明書は不要	収入の確認方法	給与支払見込証明書、確定申告書の写し、最新の年金改定通知書の写し等で年間収入を確認
<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約当初は想定できなかった臨時収入により収入が認定基準額以上となった場合は扶養取消としない。</li> <li>・3か月連続で認定基準月額以上の収入を得た場合も、臨時収入による一時的な収入増加であれば取消としない。</li> </ul>	認定基準額以上の収入が見込まれる場合の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間収入が認定基準額以上となることが判明した場合は扶養取消。</li> <li>・3か月連続で認定基準月額以上の収入を得た場合は、認定基準月額を超過した3か月目の給与支給日の翌日で扶養取消。</li> <li>・ただし、人手不足による労働時間延長等に伴い、一時的に年間収入が認定基準額以上となった場合は、その旨を事業主が証明することで認定継続できる。</li> </ul>

Q 1 0 通知書に記載された労働条件に幅がある場合はどのように取り扱うか。例えば、「1日の労働時間が6～8時間」といった場合は6時間で計算してよいか。

A 想定される1番低い条件で計算します。  
例の場合は1日の労働時間を6時間として見込みを算定することとなります。

Q 1 1 時間外労働についても通知書上で金額が算定できる場合は年間収入の見込に含めるとのことだが、例えば時間外労働について「年間360時間以内」「月30時間以内」等と記載されていた場合は、年間収入の算定に含めるのか。

A 予め金額を見込むことができ、反復継続的に発生することが予測される収入ではないので、年間収入には含めません。  
ただし、「固定残業代：月30時間分」など、予め一定時間の時間外労働についての賃金を毎月支

払う労働契約であれば、予め金額を見込むことができ、反復継続的に発生する収入であると認められるため、年間収入の見込に含めます。

Q 1 2 給与収入以外の収入がある者についてはどのように年間収入を算定するのか。

A 従前のおり、給与支払見込証明書、確定申告書の写し、最新の年金改定通知書の写し等で年間収入を確認します。

Q 1 3 本取扱いにより被扶養者を認定した後、扶養の要件確認時に年間収入が認定基準額以上となっていた場合は扶養を取消すことになるか。

A 本取扱いにより認定した被扶養者については、労働契約時には想定されなかった臨時収入により年間収入が認定基準額以上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消すことはありません。

一方で、臨時収入の支給を前提として、通知書において賃金や労働時間を不当に低く記載していたことが判明した場合等、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認定基準額を大きく上回っていることが判明した場合には、扶養取消となる場合があります。

Q 1 4 昇給や給与改定等で賃金が増額した場合は臨時収入と見なすのか。

A 昇給や給与改定による賃金が増額は臨時収入とはみなさず、増額後の賃金をもとに年間収入が認定基準額未満となるかを判断します。

労働契約の更新や変更が行われた日から、将来に向かって1年間の収入が認定基準額以上となることを見込まれる場合は、増額を知りえた日（労働契約の更新・変更が行われた日又は増額後の賃金が支給された日の翌日）で扶養取消です。

ただし、将来に向かって1年間の雇用継続が明らかでない場合は、増額を知りえた日から契約終了日までの収入が認定基準額未満であることが見込まれれば、扶養取消となりません。

例えば、12月の給与改定に伴い賃金が増額し、4～11月分の賃金との差額について支給が行われたものの、3月までの雇用契約で、更新有無についても未定もしくは更新無しの場合は、3月までの収入が認定基準額未満であれば、扶養取消となりません。

Q 1 5 認定時に瑕疵（認定時に提出した通知書等に誤りがあった場合や、給与収入以外の収入があることが判明した場合）がある場合はいつの時点で扶養を取消すのか。

A 認定時に瑕疵があり、被扶養者の要件を満たしていないことが判明した場合は、認定時に遡って扶養を取消すこととなります。

Q 1 6 認定時から恒常的な時間外労働があり、年間収入が認定基準額以上であったことが判明した場合は認定時に遡って扶養を取消すこととなるか。

A 通知書に明確な規定がなく、労働契約段階では時間外労働を行う見込みがなかったものとして認定している場合は、認定時に瑕疵があるものではないため、被扶養者の要件を満たさなくなった時点以降で扶養を取消します。

例えば、3か月連続で認定基準月額以上の収入を得た場合で、恒常的な時間外労働等による収入超過であることが判明した場合は、3か月目の給与支給日の翌日で認定取消となります。

Q 1 7 労働契約の更新や通知書の内容に変更があった場合で、賃金や労働日数、労働時間等に変更がなく、単なる契約期間の更新であった場合でも、その都度通知書の提出を求めなければならないのか。

A 内容にかかわらず、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には、その都度、内容が分かる通知書等の提出を求めてください。

なお、賃金に変更がない場合は給与支払見込証明書での確認は不要です。

Q 1 8 本通知による取扱いについては令和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扱うことでよいか。

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。

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年間収入を取扱います。

Q 1 9 例年6月頃に通知のある被扶養者の認定要件の確認についても、令和8年4月1日より前に認定された被扶養者については、従前の取扱いで要件確認を行うことになるか。

A お見込みのとおりです。令和8年4月1日より前に認定された被扶養者については、従前のおお、所得証明書や給与支払見込証明書により要件確認を行います。

ただし、認定基準額以上の収入を得ていた場合でも、人手不足による労働時間延長等に伴い、一時的に年間収入が認定基準額以上となった場合は、その旨を事業主が証明することで認定継続できます。

Q20 令和8年4月1日より前に、収入超過により認定取消となった被扶養者について、その後の労働契約内容等の変更により、実態として収入が認定基準額を下回った場合は本取扱いに基づき認定することは可能か。なお、当該被扶養者は給与収入以外の収入がなく、通知書に記載された内容から年間収入の算定ができる者で、かつ他の扶養認定の要件を満たしている者とする。

A 収入超過により一度認定取消となった場合でも、その後、通知書等の書面上で年間収入が認定基準額を下回ることが示された場合は扶養認定することが可能です。

この場合は収入が認定基準額を下回ることを知りえた日（労働契約の更新日や変更日等）が事実発生日です。

なお、事実発生日が令和8年4月1日以降で、要件を満たしていれば本取扱いによる認定が可能です。

(参考)

本取扱いによる認定ができない場合でも、次の取扱いにより再認定できます。

- ・農業収入や事業収入、不動産収入等があり、確定申告時点で認定基準額を下回っている場合は確定申告日を事実発生日として再認定可能。
- ・毎月の給与収入額が変動する場合は、3か月連続で収入が認定基準月額を下回ったら、給与支給日を事実発生日として再認定可能。

Q21 60歳未満の被扶養者について、収入が130万円を超過した場合は国民年金第3号被保険者ではなくなるか。

A 引き続き共済の被扶養者として認定されるのであれば、国民年金第3号被保険者に該当します。

従って、収入が130万円以上となった場合でも、本取扱いに基づき継続して扶養認定できるのであれば、国民年金第3号被保険者についても引き続き該当することとなります。