

各所属所長 様

公立学校共済組合静岡支部長

被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて（通知）

被扶養者の認定における収入について、下記のとおり取扱いを変更しますので、御承知おきいただくとともに、貴所属所組合員へ周知願います。

記

1 取扱変更の概要

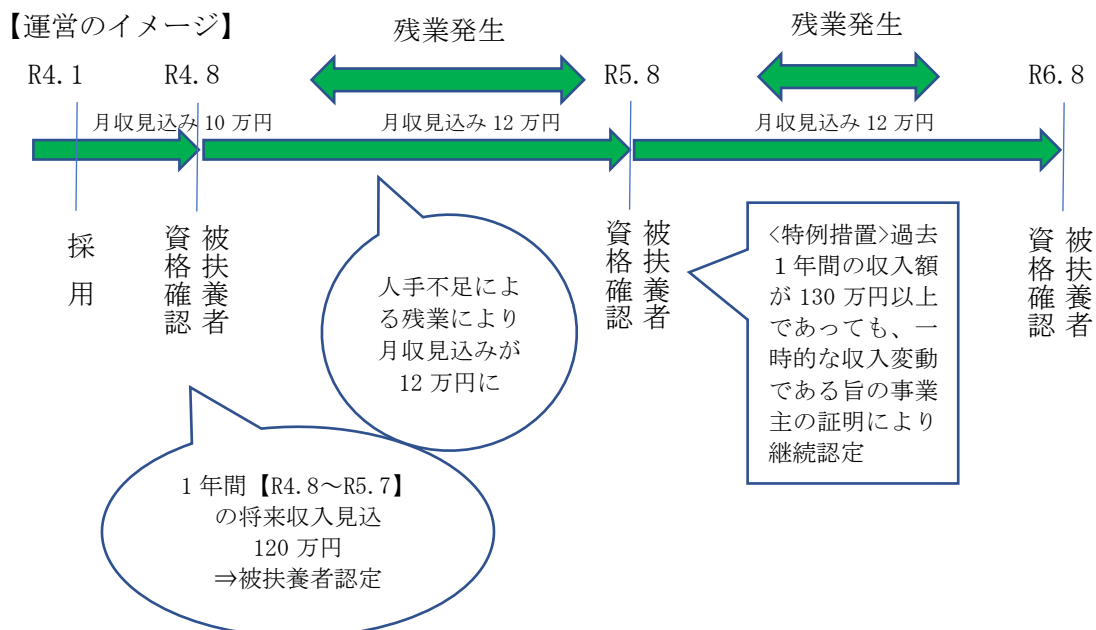
- (1) 当面の対応とされていた「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づく「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」を恒久化する。
- (2) 給与収入のみを有する者を被扶養者として認定及び認定継続する場合の「収入」を労働契約書等の労働契約の内容から想定される範囲に限定する。

2 適用年月日

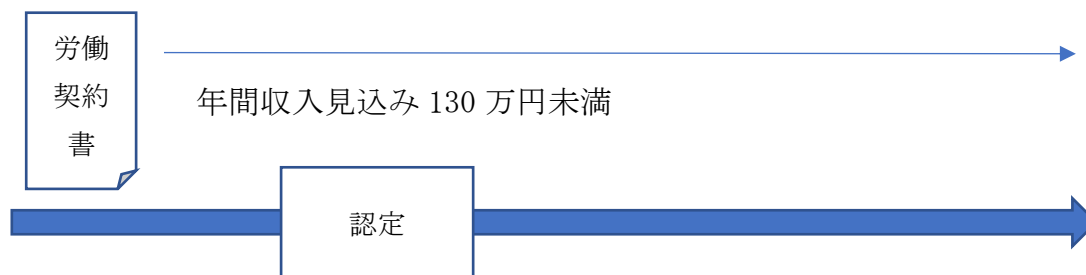
- 上記 (1) 令和 7 年 10 月 1 日
上記 (2) 令和 8 年 4 月 1 日

3 取扱いについて

- (1) 令和 5 年 11 月 24 日付け公立静第 343 号において周知した「年収の壁・支援強化パッケージ」は、当面の対応ではなく、恒久的な取扱いに変更された。
(※運用はこれまでと同様)



- (2) 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、認定対象者の現時点の収入または将来の見込みなどから、今後1年間の収入見込みにより判定しているが、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ない者は、原則として、被扶養者に該当するものとして取扱う。



※労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合、「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。

（別紙1のQ5参照）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扱う。

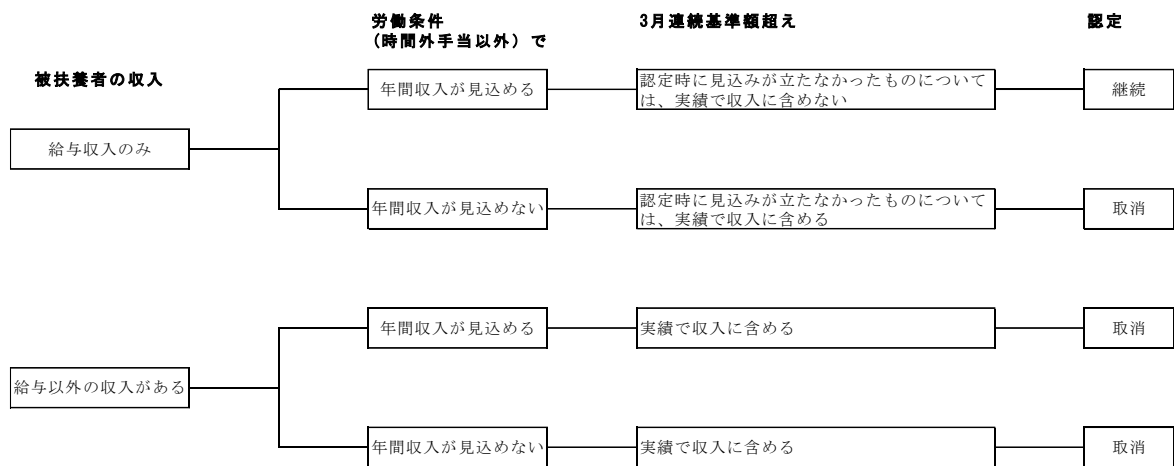
なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、その時点で当該内容に基づき被扶養者に係る収入確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。

※被扶養者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）となった場合であっても、これを理由として、ただちに、被扶養者を取消しする必要はない。

※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とする。

（注1）賃金には、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。）がその年の12月31日時点で19歳以上23歳未満である場合にあつては150万円。



4 事務処理等について

- (1) 給与収入のみで年間収入が見込める場合、令和8年2月から4月までの3ヶ月が連続で基準額を超えた場合は、認定を継続する。
- (2) 令和8年4月から新たに雇用される、または、雇用条件の変更がある場合は、本通知の基準をもって認定継続か否か判断する。
- (3) 当初想定できなかった収入について、残業をした結果基準額を超えた場合であっても、認定後初めての資格確認をする場合については認定を継続する。また、3ヶ月連続で基準額を超えた場合であっても、臨時収入による一時的な収入増として認定を継続する。(ただし、恒常的な収入と判断できる場合は認定取消となる場合もある。)
- (4) 本通知における内容について、別紙1及び別紙2のQ&Aを添付しますので、事務処理の参考にしてください。

担 当 共 済 業 務 班 給 付 担 当
電 話 番 号 0 5 4 - 2 2 1 - 3 1 3 5

【厚生労働省 Q & A】

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は何か。

認定対象者の年間収入については、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しているが、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。

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る。

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 130 万円未満であるとは、具体的にどのような場合か。

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 万円未満である場合を想定している。

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る。

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。

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。

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、扶養認定時点では恒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。

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。

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。

所属所で給与収入のみであることを確認する。その上で、共済組合に対しては、特別認定の場合のみ、申請理由書に「収入は給与収入のみであり、他の収入は無い」と記載をしたものを提出する。

(普通認定は、所属所が収入確認をしていることが前提のため、提出するものは無い。)

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。

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る。

Q 7 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。

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130万円以上となった場合であっても、これを理由として、被扶養者の認定を取り消す必要はない。

一方で、当該臨時収入により実際の年間収入が130万円を大きく上回っており、労働契約内容の賃金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扱う。

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る場合もある。

Q 8 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扱うのか。

お見込みのとおり。本通知による取扱いは、認定日が4月1日以降となる者について適用される。

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。

また、適用年月日より前に既に認定されている者については、適用年月日より本通知を用いて収入を確認する。

【本部Q&A】

	照会	回答
1	認定段階で見込んでいなかった臨時収入と判断するための一定の基準を示してほしい。	最終的には状況に応じて判断することになるが、労働契約内容に明記されていない収入であっても、今後も反復継続的に発生することが予測される場合は「臨時的収入」とはみなさない。そのため、例えば下記以外の項目が臨時的収入として考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約内容に明記されている給与や各種手当、賞与 ・定期的に発生する賞与
2	賞与について労働条件通知書等には具体的な記載がない場合に、条例の写し等から額の見込みが立つ場合には、賞与の額を含めて基準額未満であるかどうかの判定を行うべきと考えるがよろしいか。(例 給与条例等に賞与の額は給与の何か月分と定められている場合)	ご認識のとおり。
3	給与収入のみの被扶養者認定の場合、昇給や改定等による給与の差額支給は臨時収入として一時的な収入増に含まれるのか。	労働契約内容自体が昇給後あるいは給与改定後の金額に変更されるため、臨時収入ではなく恒常的な収入としてみなす。差額支給分の金額を該当する月に振り分け、毎月の金額を判定しなおすこととなる。ただし、取消日については、給与改定の増額による基準超過を本人はあらかじめ予測できないため、支給があった日の翌日とする。
4	給与収入以外の収入がある場合は、給与収入も含め従前のおり判断するのか。また、その場合、給与収入以外の金額の多寡に関わらず給与収入以外の収入があると判断するのか(例えば、利息や配当収入が少しだけある場合)。それとも、給与収入部分は、今回の改正の取り扱いとし、それ以外収入が従前の判断となるか。	今回の改正はあくまで給与収入以外の他の収入が見込まれない者を対象としている。そのため、ご認識の通り、給与収入以外の収入がある場合は、給与収入以外の金額の多寡に関わらず、給与収入も含め従前のおり判断する。

5	<p>共済組合では被扶養者の収入要件で3か月続けて基準額を超えた場合には、認定取消としているが、今回の取り扱い変更では年収の見込みをベースに考えるため、「3か月続けて基準額を超えたとしても、年額が基準内であれば取り消すことはしない。」という判断になるのか。</p>	<p>① 労働契約内容で年間収入が判定できる者の場合 基準額を超過した事由が一時的な残業の増加などの臨時収入であると認められるならば、認定継続とする。</p> <p>② 労働契約内容により年間収入が判定できない者の場合 従来通り、3ヶ月続けて基準額を超過した場合は、当該要件を満たさなくなった時点以降に認定を取り消すこととする。</p>
6	<p>年額の判定は、どこからでも1年間で基準額を超えた場合は認定取消となっているが、R8.4.1からの年間基準額については、どのように考えるべきか。(例：所得証明書、当年度の資格確認の期間(R7.9～R8.8)、認定時からの1年単位、どこからでも1年)</p>	<p>従来通り、任意の時点から1年間で基準額を超過した場合には認定を取り消す。</p>
7	<p>パート収入が3か月続けて基準額を超えたため認定取消をした場合、取消後のパート収入が3か月続けて基準額を下回った際は再認定可能となっているが、取り消しとなる翌日から、シフトを減らし、見込み額が基準額内になるとの申し出があった場合は、取消せず認定継続としてよいのか。それともいったん取り消しをして、3か月の実績を確認する必要があるのか。</p>	<p>3か月連続して基準額を超過したのであれば、その時点で一度認定を取り消す。その上で、3か月連続して基準額を下回ったのであれば、再認定を行う。</p>
8	<p>労働契約で1月あたり18日勤務と明記されている場合、例えば1,300円×5時間×18日×12か月=1,404,000円>130万円だとすると認定不可となるが、被扶養者が職場と話し合い、実際の勤務を毎月17日未満で年収が130万円以下となるよう調整した場合、認定することは可能か。</p>	<p>原則として労働契約内容に基づいた収入見込みで判断することになるため、明記されていない勤務状況をもって認定することは不可。しかし、本事例については、以下のような書類が提出されるのであれば、認定することは可能と考える。</p> <p>①労働契約を正式に変更し、勤務日数が18日未満であることが明確に示されている場合 ②事業主が実際の勤務は契約上の日数より少ないことを証明する書類を提出する場合</p>

9	<p>実態として基準額を下回った場合、いつをもって再度認定するのか。</p>	<p>個別の状況によって異なる。</p> <p>①事業収入や株式等があり、年間で収入を見込む必要がある場合 翌年の確定申告時点で基準額を下回っている場合は、確定申告日。</p> <p>②給与収入等、毎月の収入額がわかる場合 3 か月間連続で収入が基準額を下回っている場合、3 ヶ月目の給与支給日の翌日。</p>
10	<p>認定後 2 年目以降の資格確認で、年額が基準額を超えたとしても、その翌月からは雇用契約が変わり基準額を超えない見込みとなった場合は、認定継続でよいか。</p>	<p>雇用契約が変わったことが確認できれば、認定継続して差し支えない。</p>
11	<p>新規に認定する場合は労働契約書をもって基準額未滿の見込みが立てば認定するということだが、資格確認の際も同様に労働契約書等をもって見込みが立てば継続認定という解釈でよいか。</p>	<p>原則は労働契約書のみで将来の認定継続が可能だが、実際の収入との乖離を確認するために、従来通り勤務先から発行された収入証明書や課税証明書等を確認することにより認定継続の可否を判断する。</p>
12	<p>給与収入のみを受ける者として認定後に、他の収入があることが発覚した場合は、遡及して認定要件を再確認するのか。</p>	<p>認定当初から他の収入がある場合は、遡及して再確認する。</p>
13	<p>取消の場合の基準や考え方(どこまで遡るのか等)について示してほしい。</p>	<p>今回の改正により、給与収入がある場合の被扶養者認定における収入判断の方法は変更となるが、認定取消時の基準や考え方については従来通りである。</p>
14	<p>資格確認で事業主の証明書が 2 回提出されたあと、認定取消のタイミングはいつになるのか。資格確認後 3 か月連続で基準額を超過した段階で認定を取り消すべきか。次回の資格確認まで待つべきか。他に基準があるのか確認したい。</p>	<p>過去 2 回の資格確認で事業主の証明書が提出された後、3 か月連続で基準額を超過した段階で認定を取り消す。</p>

15	<p>事業主の証明書の”連続 2 回迄提出可”の考え方について</p> <p>1 回目:R6 年資格確認時に証明書提出</p> <p>2 回目:R7 年資格確認時に証明書提出</p> <p>3 回目:3 月連続で基準額超過</p> <p>上記のような場合、3 回目の時点で認定取り消しという認識でよいか。</p>	<p>ご認識のとおり取消しとしてよい。</p>
16	<p>今後再認定した後に、再び基準額を超過し事業主の証明書を提出した場合、一度認定取り消しになっているため取消前の事業主の証明書の提出回数はカウントせず、再認定後に事業主の証明書の提出があった場合は 1 回目と判断すべきか。</p>	<p>認定取消をした上でさらに再認定をした場合には、連続 2 回のカウントはリセットされるとの理解でよい。ただし、人手不足が原因であっても、それが一時的な事情であると認められない場合は事業主の証明書があっても認定取消を行うこととなる。2 回の事業主の証明書の提出を経た上で認定取消をした場合であって、取消前と同じ勤務先、同じ勤務形態であり、引き続き人手不足の状態にあるときは、それが恒常的な状態と判断できるため、収入が基準額以上となった場合は認定取消をするべきものとする。</p>
17	<p>事業主の証明書により取り消した後の再認定はいつから可能か。</p>	<p>「3 か月連続で基準額以上であるから年収ベースで 130 万円以上の見込みが立つ」、という理由で認定取消を行うため、同様の基準で「3 か月連続で基準額未満であるから年収ベースで 130 万円未満になる見込みが立つ」、という理由で再認定を行うと考える。</p>
18	<p>収入 130 万円以上を超過した 60 歳未満の被扶養配偶者の認定を継続した場合、国民年金第 3 号被保険者の収入限度額は年間 130 万円未満であることが原則であるが、国民年金第 3 号は非該当となるのか。</p>	<p>共済加入の組合員に引き続き扶養されるのであれば、国民年金第 3 号に該当する。</p>

<その他>

- ・労働条件通知書等に『賞与有』や『交通費支給有』などの記載のみで具体的な金額の記載が無い場合、年間収入の見込額には含まない。
- ・労働条件通知書等の雇用条件に幅がある場合、一番低い雇用条件（例：1 日の労働時間 6～8 時間は 6 時間、月の日数 10～15 日は 10 日）を用いて計算して年間収入を見込む。
- ・契約書上に『時間外労働：年間 360 時間以内』や『月 30 時間以内』と記載されている場合、

「明確に規定されていない場合」として扱う。

- ・労働条件書等に「実費弁償」のような形で記載されている手当（臨時的収入には該当しない通勤手当等）は、年間収入の見込額には含まない。
- ・1年未満の短期間労働契約について（3ヵ月～6ヵ月）は、年間収入が見込めないため、従来どおりの取扱いとする。
- ・労働契約において所定労働時間を超える労働の有無が「有」とされている場合、具体的な金額等の明記がなく、予め金額を見込み難い場合は、年間収入の見込額には含まない。