

Q1 労働契約内容によって年間収入を判定することとした趣旨如何。

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、現時点での収入、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の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。

Q2 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みが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年間収入の見込み額には含まないこととなります。

Q3 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確認するか。

A 労働契約内容が確認できる書類がない場合には、従来どおり、勤務先から発行された給料明細書等や課税（非課税）証明書等により年間収入を確認することとなります。

Q4 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、被扶養者認定時点では、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、被扶養者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、「臨時的な収入変動」とみなし、今回の取扱いにより年間収入を判定します。

Q5 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断するのか。

A 従来どおり勤務先から発行された給料明細書等や課税（非課税）証明書等により年間収入を判断します。

Q6 昇給や改定等による給与の差額支給は臨時的な収入として収入に含まれるのか。

A 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、臨時的な収入ではなく恒常的な収入としてみなします。

Q7 収入認定要件として3か月連続で基準額を超えた場合、及び12^{ヶ月}の累計の基準額については、変更なしという解釈でよいのか。

A その通りです。

Q8 労働契約で1日5時間、時給1300円、ひと月17日勤務と明記されている場合、ひと月の基準額も年間収入も超えているため、被扶養者が働いている職場と話し合い、実際の勤務を16日以内で基準額を超えないように調整した場合、認定することは可能でしょうか。

A 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となりますので、労働契約を正式に変更し、16日未満であることが明確に示されている場合、又は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には認定することは可能と考えます。

(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っては、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っては150万円。