

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。