

事 務 連 絡
令和 8 年 3 月 9 日

全国健康保険協会 }
健康保険組合 } 御中
日本年金機構 }

厚生労働省保険局保険課
厚生労働省年金局事業管理課

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定
における年間収入の取扱いに係る Q & A（第 2 版）について

医療保険制度の円滑な運営に当たりましては、平素より格別のご高配を賜り、
厚く御礼申し上げます。

労働契約内容によって年間収入が基準額未満であることが明白である場合の
被扶養者の認定における年間収入の取扱いについては、「労働契約内容による
年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱い
について」（令和 7 年 10 月 1 日付け保保発 1001 第 3 号・年管管発 1001 第 3 号
厚生労働省保険局保険課長及び厚生労働省年金局事業管理課長通知）（以下
「連名通知」という。）によりお示ししたところですが、当該通知に関連して、
別添 1 のとおり Q & A を作成しましたので、内容について御了知いただくとと
もに、関係者及び貴管下の関係機関等への周知等のほど、お願い申し上げます。

なお、「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の
認定における年間収入の取扱いに係る Q & A について」（令和 7 年 10 月 1 日付け
厚生労働省保険局保険課、厚生労働省年金局事業管理課事務連絡）から、別添
2 のとおり、一部 Q & A を追加・修正しております。

(改正は破線部分)

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(以下、「臨時収入」とする。)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(以下、「通知書等」という。)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130万円未満(注2)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。

Q 2-2 労働契約内容により年間収入が判定できない場合(例えば、「シフト制による」といった労働時間の記載が不明確な場合、契約期間が1年に満たない場合等)にはどのように年間収入を判定すべきか。

A 労働契約内容による年間収入の判定ができないため、従来どおり給与明細書、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 2-3 認定対象者が複数事業所で勤務していた場合、各事業所の通知書等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か。

A 認定対象者が複数の事業所において勤務している場合には、当該各事業所に係る通知書等の提出を求めて下さい。その上で、各事業所の通知書等に記載された情報に基づき、本通知による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てください。ただし、提出された通知書等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等しか提出がない場合も含む)は、従来どおり給与明細書、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 3 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 労働契約内容が確認できる書類の提出がない場合は、従来どおり、給与明細書、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、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 5-2 被扶養者の認定だけでなく、被扶養者の認定の適否に係る確認を行う場合においても、認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立ては必要になるのか。

A 被扶養者の認定の適否に係る確認を行う場合においても、認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立ては必要となります。

Q 5-3 被扶養者の認定において、認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立ての代わりに「課税（非課税）証明書」を求めることは可能か。

A 被扶養者の認定においては、通知書等と「給与収入のみである」旨の申立てにより認定してください。「課税（非課税）証明書」は前年度の所得を証明するものであり、今後1年間、給与収入のみであることを証明するものではないため、「給与収入のみである」旨の申立ての代わりとすることはできません。

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 従来どおり給与明細書、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 認定後1年以内に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、2年目以降少なくとも年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、認定時と同様に通知書等を確認することにより実施しますが、その実施にあたっては、その時点における最新の情報が記載された通知書等の提出を求めてください。通知書等が存在しない場合には従来どおり給与明細書、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、通知書等により認定の適否の確認を実施する場合においても、認定から1年経過後であれば、実際の年間収入との乖離を確認するために給与明細書、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、給与明細書、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、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、臨時収入の支給を前提として、通知書等において賃金（注1）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130万円（注2）を大きく上回っていることが判明した場合には、被扶養者の認定を取り消すこととし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 8 - 2 今回の取扱いにより年間収入を判定のうえ認定した者について、被扶養者の認定の適否に係る確認の結果、認定時から恒常的な時間外労働があり年間収入が 130 万円以上であったことが判明した場合であって、社会通念上妥当である範囲を超えると判断される場合は、認定時に遡って取り消すこととなるのか。

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ものとして認定しており、認定時に瑕疵があるものではないことから、被扶養者の要件を満たさなくなった時点以降で、被扶養者を削除する届出を提出させることとなります。この被扶養者の要件を満たさなくなった時点については、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に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本取扱いの趣旨に照らして、「被扶養者の認定の適否に係る確認を行った日」以降としてください。

Q 8 - 3 認定時に瑕疵（認定時に提出した通知書等及び「給与収入のみである」旨の申立書の記載内容に誤りがあり、差し替えがあった等）がある場合も被扶養者の認定の適否に係る確認を行った日以降で取り消すこととなるのか。

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には、認定時に遡って取り消すこととなります。

Q 8 - 4 「社会通念上妥当である範囲」とは具体的にどのような範囲を指すのか。

A 社会通念上妥当である範囲については、

- ・ 仮に具体的な金額を設定した場合、当該金額が新たな「年収の壁」となりかねないこと
- ・ 社会通念上妥当とは、社会一般に通用している常識や見解に照らして妥当という意味であり不変的なものではないこと
- ・ 当該臨時収入が、恒久的な勤務時間の増加を伴わない一時的な事情等による場合もある等、金額のみでは判断が困難であることから一概にお示しすることは困難です。

Q 9 連名通知の項番 2 において、「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、当該内容に基づき被扶養者に係る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こと。」とされているが、時給、所定労働日数等に変動がない、単なる契約期間の更新においても条件変更の都度、内容が分かる書面等の提出を求めなければならないのか。

A 内容に関わらず、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、内容が分かる書面等の提出を求めてください。

Q 10 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。

労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定
における年間収入の取扱いに係る Q & A 新旧対照表

（下線部が改正箇所）

箇所	改正後	改正前
Q 1 (回答)	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（以下、「臨時収入」とする。）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。	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 (回答)	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、「通知書等」という。）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 130 万円未満（注 2）である場合を想定しています。 そのため、<u>臨時収入</u>は年間収入の見込額には含まないこととなります。	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、<u>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</u>は年間収入の見込額には含まないこととなります。

Q 2 - 2	労働契約内容により年間収入が判定できない場合（例えば、「シフト制による」といった労働時間の記載が不明確な場合、契約期間が1年に満たない場合等）にはどのように年間収入を判定すべきか。	（新規追加）
Q 2 - 2 （回答）	労働契約内容による年間収入の判定ができないため、従来どおり給与明細書、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。	（新規追加）
Q 2 - 3	認定対象者が複数事業所で勤務していた場合、各事業所の通知書等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。	（新規追加）
Q 2 - 3 （回答）	認定対象者が複数の事業所において勤務している場合には、当該各事業所に係る通知書等の提出を求めて下さい。その上で、各事業所の通知書等に記載された情報に基づき、本通知による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てください。ただし、提出された通知書等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等しか提出がない場合も含む）は、従来どおり給与明細書、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。	（新規追加）

Q 3	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。	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。
Q 3 (回答)	労働契約内容が確認できる書類の提出がない場合は、従来どおり、給与明細書、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。	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 (回答)	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、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。	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、 <u>当年度においては一時的な収入変動とみなし、</u> 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 5－2	被扶養者の認定だけでなく、被扶養者の認定の適否に係る確認を行う場合においても、認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立ては必要になるのか。	(新規追加)
Q 5－2 (回答)	被扶養者の認定の適否に係る確認を行う場合においても、認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立ては必要となります。	(新規追加)
Q 5－3	被扶養者の認定において、認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立ての代わりに「課税（非課税）証明書」を求めることは可能か。	(新規追加)
Q 5－3 (回答)	被扶養者の認定においては、通知書等と「給与収入のみである」旨の申立てにより認定してください。「課税（非課税）証明書」は前年度の所得を証明するものであり、今後1年間、給与収入のみであることを証明するものではないため、「給与収入のみである」旨の申立ての代わりとすることはできません。	(新規追加)

Q 6 (回答)	従来どおり <u>給与明細書</u> 、 <u>課税（非課税）証明書</u> 等により年間収入を判定することとなります。	従来どおり <u>勤務先から発行された収入証明書</u> や <u>課税（非課税）証明書</u> 等により年間収入を判定することとなります。
Q 7 (回答)	認定後1年以内に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、<u>2年且以降</u>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<u>通知書等</u>を確認することにより実施しますが、<u>その実施にあたっては、その時点における最新の情報が記載された通知書等の提出を求めています。</u>通知書等が存在しない場合には従来どおり<u>給与明細書</u>、<u>課税（非課税）証明書</u>等を確認することにより実施します。 また、<u>通知書等</u>により認定の適否の確認を実施する場合においても、<u>認定から1年経過後であれば、実際の年間収入との乖離を確認するために給与明細書、課税（非課税）証明書等の提出を求めています。</u>差し支えありません。	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、<u>翌年度以降</u>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<u>労働条件通知書等の労働契約内容が確認できる書類</u>を確認することにより実施しますが、<u>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</u>や<u>課税（非課税）証明書</u>等を確認することにより実施します。 また、<u>労働契約内容が確認できる書類</u>により認定の適否の確認を実施する場合においても、<u>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</u>や<u>課税（非課税）証明書</u>等の提出を求めています。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、 <u>給与明細書</u> 、 <u>課税（非課税）証明書</u> 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。	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、 <u>勤務先から発行された収入証明書</u> や <u>課税（非課税）証明書</u> 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。

Q 8 (回答)	被扶養者の認定の適否に係る確認時において、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、<u>臨時収入の支給を前提として、通知書等において賃金（注 1）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</u>、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）を大きく上回っていることが判明した場合には、被扶養者の<u>認定を取り消すこととして差し支え</u>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。	被扶養者の認定の適否に係る確認時において、<u>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</u>、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、<u>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</u>した場合には、被扶養者に<u>該当しないものとして取り扱って差し支え</u>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 8 - 2	今回の取扱いにより年間収入を判定のうえ認定した者について、被扶養者の認定の適否に係る確認の結果、認定時から恒常的な時間外労働があり年間収入が 130 万円以上であったことが判明した場合であって、社会通念上妥当である範囲を超えると判断される場合は、認定時に遡って取り消すこととなるのか。	(新規追加)

Q 8 - 2 (回答)	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ものとして認定しており、認定時に瑕疵があるものではないことから、被扶養者の要件を満たさなくなった時点以降で、被扶養者を削除する届出を提出させることとなります。この被扶養者の要件を満たさなくなった時点については、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に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本取扱いの趣旨に照らして、「被扶養者の認定の適否に係る確認を行った日」以降としてください。	(新規追加)
Q 8 - 3	認定時に瑕疵（認定時に提出した通知書等及び「給与収入のみである」旨の申立書 の記載内容に誤りがあり、差し替えがあった等）がある場合も被扶養者の認定の適否に係る確認を行った日以降で取り消すこととなるのか。	(新規追加)
Q 8 - 3 (回答)	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には、認定時に遡って取り消すこととなります。	(新規追加)
Q 8 - 4	社会通念上妥当である範囲」とは具体的にどのような範囲を指すのか。	(新規追加)

Q 8 - 4 (回答)	社会通念上妥当である範囲については、 ・ 仮に具体的な金額を設定した場合、当該金額が新たな「年収の壁」となりかねないこと ・ 社会通念上妥当とは、社会一般に通用している常識や見解に照らして妥当という意味であり不変的なものではないこと ・ 当該臨時収入が、恒久的な勤務時間の増加を伴わない一時的な事情等による場合もある等、金額のみでは判断が困難であること から一概にお示しすることは困難です。	(新規追加)
Q 9	連名通知の項番 2 において、「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、当該内容に基づき被扶養者に係る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こと。」とされているが、時給、所定労働日数等に変動がない、単なる契約期間の更新においても条件変更の都度、内容が分かる書面等の提出を求めなければならないのか。	(新規追加)
Q 9 (回答)	内容に関わらず、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、内容が分かる書面等の提出を求めてください。	(新規追加)
Q 1 0	<u>Q 1 0</u>	<u>Q 9</u>