

## 給与収入のある被扶養者の認定基準の取扱いについて

近年の短期給付財政は、組合員の減少に伴う収入減と高齢者医療制度に係る拠出金等の増加によりたいへん厳しい状況となっています。このような状況を踏まえ、給与収入のある被扶養者の認定基準を一部変更しました。この変更は、平成21年7月の給与月額から対象となりますので、取扱い基準についてご理解いただき今一度ご確認をお願いします。

### 給与収入（パート、アルバイト、派遣職員等）の取扱い（下線部が変更点です）

給与収入（パート、アルバイト、派遣職員等）のある方の認定上の収入は、税法上の給与所得控除前の給与、賃金収入をいい、通勤手当等の諸手当を含めた総収入額をいいます。毎月収入のある方については、年間収入が130万円以上あるかを月額で判断します。月収が認定限度額（130万円）の12分の1（月額108,333円）を超える場合、その就業期間中は被扶養者の要件を欠くこととなります。

#### < 恒常的に給与収入がある方 >

月々の給料額が認定限度額（108,333円）を超える雇用形態の場合は、就職日から取消しとなります。勤務中の者が雇用形態変更により収入が認定限度額（108,333円）を超える場合は、雇用形態が変更された日から取消しとなります。

パート収入等で収入が予測できない場合は、3か月連続して認定限度額（108,333円）を超えた月、または連続する3か月の平均が認定限度額（108,333円）を超えた月の翌月の1日で取消しとなります。

年間の総収入額の結果が130万円未満であっても、上記の時点で取消しとなります。

#### < 派遣職員等で短期雇用の方 > 新設

2か月以下の短期間雇用の場合（雇用契約書等で確認できる場合のみ。以下「短期雇用」という。）給与月額が認定限度額以上であっても継続認定とします。

2か月以下の短期雇用であっても、その後、他の事業所に勤務し、給与月額が連続3か月以上、または連続する3か月の平均が月額108,333円を超えるときは、超えた月の翌月の1日で取消しとなります。

2か月以下の短期雇用であっても、同事業所で延長契約となった場合や、引続き他の事業所で短期雇用された場合は、再契約開始日で取消しとなります。

短期雇用の給与月額の合算で年間収入130万円以上となった場合は、130万円を超えたときの契約の開始日で取消しとなります。

### < 給与収入者の具体的な取扱い例 >

#### 【事例1】収入が予測できる場合

7月1日から給与月額が認定限度額（108,333円）を超える雇用形態で勤務を始めた場合。

勤務先の雇用形態（勤務日数の増加等により）が変わった場合。

#### 【事例2】パート等で収入が予測できない場合

給与月額が3か月連続で認定限度額を超えた場合。

給料月額が連続する3か月の平均で認定限度額を超えた場合。

月	【事例1】		【事例2】	
	給与支給額	給与支給額	給与支給額	給与支給額
7	115,000	51,000	90,000	80,000
8	120,000	48,000	95,000	50,000
9	111,000	120,000	97,000	130,000
10	115,000	130,000	110,000	140,000
11	⋮	125,000	114,000	70,000
12		120,000	112,000	90,000

#### 解説

通常、勤務形態及び賃金形態等を理解したうえで勤務するため、認定限度額を超えることが予測できた7月1日（勤務を始めた日）から取消しとなります。

9月1日から雇用形態が変更（勤務日数の増加等）したことにより給与月額が認定限度額（108,333円）を超えることとなったため、雇用形態が変更された日9月1日から取消しとなります。

給与月額が10月～12月にかけて3か月連続で認定限度額（108,333円）を超えるため、超えた月の翌月の1日（1月1日）で取消しとなります。

給与月額が1月～11月にかけて連続する3か月平均が認定限度額（108,333円）を超えるため、超えた月の翌月の1日（12月1日）で認定が取消しとなります。

**【事例3】** 月々の収入もあり、かつ賞与の支給も受けている場合

賞与の額が予測できない場合は、支給月の収入として判断します。(下表A) 賞与の額が予測できる場合は、月々に振り分けて判断します。(下表B) あらかじめ予測できる賞与かできないかの判断は事業所の証明により判断します。

月	給与支給額	賞与	(A) 賞与を振り分けない場合	(B) 賞与 12 万円を各月に振分る場合 (按分する)
1	98,000		98,000	+ 10,000 108,000
2	96,000		96,000	106,000
3	95,000		95,000	105,000
4	100,000		100,000	110,000
5	95,000		95,000	105,000
6	97,000		97,000	107,000
7	98,000		98,000	108,000
8	99,000		99,000	109,000
9	103,000		103,000	113,000
10	107,000		107,000	117,000
11	93,000		93,000	103,000
12	100,000	120,000	100,000 賞与 120,000	▼ 110,000
合計 1,301,000				

< あらかじめ賞与額が予測できない場合 (A) >  
賞与は支給された月の収入とします。

毎月の給与支給額は認定限度額以内ですが、あらかじめ予測できない賞与が12月に支給され年間収入が130万円以上となったため、130万円以上となった月の翌月の1日(1月1日)で取消しとなります。

3か月連続、または連続する3か月の平均は賞与の額を含まずに判断します。

< あらかじめ賞与額が予測できる場合 (B) >  
賞与を各月に振り分けて判断します。

あらかじめ予測できる賞与を毎月振り分けると、7月から9月にかけて連続する3か月の平均額が108,333円を超えているため、10月1日から取消しとなります。

**【事例4】** 派遣職員として8月1日から10月31日の3か月契約で勤務

7月	8月	9月	10月	11月...
0円	12万円	12万円	12万円	0円...
無職	A会社に3か月契約で勤務			無職
認定可	認定不可			認定可

解説 2か月を超える雇方で、認定限度額以上の給料を受取っているため、8月1日から取消しとなります。

**【事例5】** A会社に10月から2か月短期雇用に勤務し、新たに12月16日からB会社にパート勤務

9月	10月	11月	12月1日 ~15日	12月16日 ~末日	1月	2月	3月	4月...
0円	15万円	15万円	0円	5万円	9万円	9万円	8万円	9万円
無職	A会社に2月契約で勤務		無職	12月16日からB会社に認定限度額以内の予定でパート勤務を始めた				
認定可					認定不可			認定可

解説 A会社は2か月の短期雇用のため継続認定となる。しかし12月16日からB会社にパート勤務を始めたため、12月分として5万円が支給された。10月~12月の連続する3か月の平均が認定限度額を超えたため、1月1日より取消しとなります。

**【事例6】** A会社で、2か月の雇用契約で勤務をし、11月から12月までB会社で2か月間の雇用契約をしたが、2か月間の雇用延長となった

7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月...
0円	12万円	12万円	0円	13万円	13万円	13万円	13万円	0円...
無職	A会社に2月契約で勤務		無職	B会社に2月契約で勤務		B会社に2か月間延長雇用		
認定可						認定不可		認定可

解説 A会社の勤務は、2か月間の短期雇用のため認定は可となる。B会社では、当初2か月の短期雇用であったが引き続き2か月間契約が延長されたため、再契約初日の1月1日から取消しとなります。

< お知らせ >

今年度の資格確認から、給与収入のある被扶養者の添付書類を、共済組合指定の「給与支払証明書」のみとさせていただきます。

また、来年度資格確認以降から、勤務を退職された場合には、「源泉徴収票」の添付の提出を予定していますので、大切に保管していただきますようお願いします。

記載の事例は一般的なものです。いろいろなケースが考えられますので、個人で判断せず、お気軽に共済組合にご相談ください。

その他の被扶養者認定基準については、共済NEWS平成21年8月号(No.585)に掲載いたします。