

労働法令のポイント

社会保険関係

被扶養者の認定における年間収入の取り扱い

健康保険法の被扶養者として認定されるには、被保険者の直系尊属、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、子、孫および兄弟姉妹等であって、主として被保険者の収入により生計を維持されていることが必要である。この者に収入がある場合は、年間収入の基準額に従って保険者が被扶養者の適否を認定する。

このたび、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関して通達が発出されたことから、本稿では、新たな年間収入の取り扱いの内容と実務上の留意事項等について解説する。

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 7.10.1 保保発1001第3、年管管発1001第3）

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 7.10.1 事務連絡）

瀬戸 舞 社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

1.被扶養者認定の基本的な考え方

健康保険法の被扶養者とは、主として被保険者（会社員など）の収入によって生活している一定の家族のこと（[図表1]参照）、被保険者と同様に健康保険の給付を受けることができる。

その被扶養者としての届け出に係る者（以下、認定対象者）に収入がある場合の生計維持関係の認定は、次の基準により行われる。

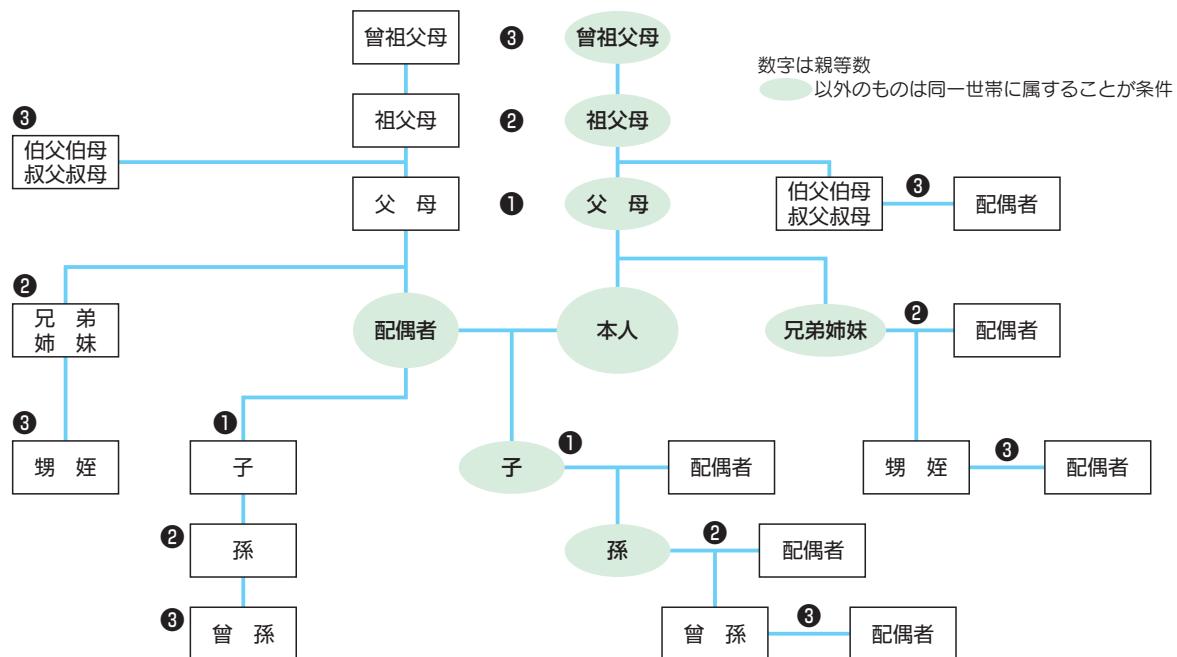
[1]認定対象者が被保険者と同一世帯に

属している場合

①認定対象者の年間収入が130万円未満（認定対象者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者である場合は180万円未満、19歳以上23歳未満^{※1}〔被保険者の配偶者^{※2}を除く〕の場合は150万円未満）であって、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満である場合は被扶養者となる。

②①に該当しない場合であっても、認定対象者の

図表1 被扶養者の範囲(三親等の親族図)



[注] 被保険者の配偶者は、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。

年間収入が130万円未満（認定対象者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者である場合は180万円未満、19歳以上23歳未満^{※1}〔被保険者の配偶者^{※2}を除く〕の場合は150万円未満）であって、かつ、被保険者の年間収入を上回らない場合には、その世帯の生計の状況を総合的に勘案して、被保険者が生計維持の中心的役割を果たしていると認められるときは、被扶養者となる場合がある。

[2]認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合

認定対象者の年間収入が130万円未満（認定対象者が60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者である場合は180万円未満、19歳以上23歳未満^{※1}〔被保険者の配偶者^{※2}を除く〕の場合は150万円未満）であって、かつ、被保険者から援助による収入額より少ない場合は、被扶養者となる。

※1 扶養認定日が属する年の12月31日時点の年齢で判定する。

※2 配偶者とは被保険者の「夫」「妻」「内縁の夫」「内縁の妻」を指す。

2.新たな年間収入の判定

従来は、認定対象者の年間収入について、認定対象者の過去の収入、現時点の収入、または将来の収入見込みなどを基に、所定外賃金の見込みを含めた「今後1年間の収入見込み」により判定していたものの、実際の労働時間数や労働日数、繁忙期の残業や臨時的・一時的な手当の支給などにより、年間収入額が見込み額から変動する場合が少なくなかった。その結果、被扶養者認定後に収入が基準額を上回り、認定の見直しが必要となるなどのケースが生じていた。

このように、収入の変動によって被扶養者の認定が不安定になると、基準額を超えないように労働時間数や労働日数を抑える、いわゆる「就業調

整」が発生する要因となる。

こうした課題を踏まえ、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、扶養認定日が令和8年4月1日以降となるものは、労働契約の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[図表2]。

[1]労働契約の段階で見込まれる収入

労働契約の段階で見込まれる収入とは、労働基準法15条の規定に基づき交付される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賃金・労働時間数・労働日数等を用いて算出した年間収入の見込み額をいう。そのため、当該書類上に明確な規定がなく、あらかじ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み額には含まないこととなる。

[2]労働契約の内容が確認できる書類がない場合

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、認定対象者の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。

[3]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

給与収入以外に他の収入がある場合は、従来どおり、認定対象者の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。なお、認定対象者が給与収入のみである旨の申し立ては、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」旨の申立書を添付する方法等で対応することとなる。

このような取り扱いの導入によって、被扶養者認定の基準をあらかじめ明確に示し、予見可能性を高めることは、認定対象者あるいは被扶養者本人が扶養の可否に対する不安を抱かずに、自ら希望する労働時間や働き方を判断・選択できる環境を整えることにつながるだけでなく、企業や保険者にとっても客観的な書類に基づく確認が可能となり、運用上の明確化が図られる点で意義があると考える。

3.実務上の留意点

年間収入の取り扱いに係るQ & A（令 7.10. 1 事務連絡）を踏まえ、実務で判断に迷いやすいケースとその考え方を示す。

[1]労働契約を更新した場合や

労働条件に変更があった場合

労働契約の更新や労働条件の変更が生じた場合

図表2 被扶養者認定の基準における従来の取り扱いと新たな取り扱いの比較

区分等	従来の取り扱い	新たな取り扱い
判 定 基 準	給与明細書・課税証明書等	労働条件通知書で規定されている賃金・労働時間数・労働日数等
見込まれる収入の範囲	所定内賃金+所定外賃金（時間外労働に対する賃金、臨時の賃金を含む）	労働契約時に見込み難い時間外労働に対する賃金等を除く
メ リ ッ ツ	収入の実態を反映できる	予見可能性・判断が明確になる
注 意 点	年度途中で扶養取り消しが発生することもある	労働契約変更時の再確認が必要となる

は、収入の増減にかかわらず、被扶養者認定の適否を確認することとされている。確認に当たっては、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により実施するものとされている。

[2]当初想定されなかった臨時収入により年間収入が基準額を超えた場合

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基準額を超えた場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲にとどまる場合には、これを理由として、被扶養者としての取り扱いを変更する必要はない。

一方で、当該臨時収入により、実際の年間収入が社会通念上妥当である範囲を超えて基準額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り扱うとされている。

[3]労働契約時に時間外労働の見込みがなくとも、被扶養者の認定時点で経常的に時間外労働が発生している場合

労働契約時には時間外労働の見込みがなかつたのであれば、被扶養者の認定時点で時間外労働が生じていても、当年度においては一時的な収入変動とみなし、労働契約内容に基づいて年間収入を判定される。

4. 実務への影響と対応ポイント

今回の取り扱いにより、被扶養者認定の判断基準が労働契約内容ベースで統一されることから、企業実務にも影響が及ぶことが想定され、実務担当者には次の対応が求められる。

[1]自社の社員が提出する

健康保険被扶養者(異動)届への対応

自社の社員が提出する健康保険被扶養者(異動)届に添付された、認定対象者の勤務先が発行した労働条件通知書等の記載内容を確認し、労働契約の内容に基づく収入見込みが基準額を下回るかを確認する必要がある。

記載事項が不明確な場合や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、従来どおり認定対象者の勤務先から発行された給与明細書や課税(非課税)証明書等を確認することになるため、判断に迷う場合は被保険者本人に追加説明や資料を求める体制を整える。

[2]他社からの要請への対応

自社の社員が他社の健康保険の被扶養者認定を受ける場合に、他社から労働条件通知書等の提出を求められる可能性がある。実態に基づいた賃金・労働時間数・労働日数を労働条件通知書等に明確に記載し、提供の要請があった場合には適切に交付できる体制を整えることが重要である。

[3]年次確認・労働条件変更時の留意点

被扶養者認定は一度行えば終わりではなく、少なくとも年1回の確認(扶養調査)が保険者により行われる。労働条件が変更された場合や収入が増加した場合には、被扶養者認定基準を満たさなくなるおそれがあるため、労働契約の変更時や更新時にはその都度、労働条件通知書等を発行・保管し、必要に応じて提供できる体制を維持することが求められる。