

## おしらせ 2月号



社会保険労務士法人 作道事務所  
行政書士 作道事務所  
労働保険事務組合 栃木労務管理協会

TEL 0285-23-6172 FAX 0285-23-7279

ホームページ <https://www.sabg.jp>

E-mail [slm\\_info@sabg.co.jp](mailto:slm_info@sabg.co.jp)

R8.4.1 改正  
健康保険被扶養者認定における「年間収入」  
の判断方法の変更について

## 今回の改正ポイント（年間収入の判断方法について）

被扶養者の認定にあたり、これまでは実際の年間収入により判断していましたが、**改正後は、「労働条件通知書」等の労働契約内容が確認できる書類に記載された賃金額から算出した見込み「年間収入」を基準として判断されます。**

ここでいう「年間収入」は、労働基準法第 11 条に規定される「賃金」に該当するものは、すべて年間収入に含めて判断されます。

労働基準法第 11 条における「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。そのため、以下のようなものもすべて年間収入に含まれます。

- ・基本給
- ・通勤手当
- ・資格手当
- ・役職手当
- ・住宅手当
- ・家族手当
- ・固定残業代
- ・賞与★ など

★ 賞与は通常金額の明記をしない為、「昨年度実績」で判断されることが見込まれます。

上記の内容を基に被扶養者の認定を判定した結果、年間収入が以下の基準額未満であることが必要となります。（※こちらは従来通り変更ありません。）

- ・原則として、年間収入が 130 万円未満であること
- ・認定対象者が 60 歳以上の者である場合また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 万円未満であること。
- ・19 歳以上 23 歳未満の方（被保険者の配偶者を除く）については、年間収入が 150 万円未満であること

## 【被保険者と別世帯の場合】

- ・認定対象者の収入が、被保険者からの援助による収入額より少ないこと

ご不明点や個別ケースの確認については、  
お気軽に当事務所までご相談ください。

労働条件通知書等の重要性  
（被扶養者認定・トラブル防止の観点から）

令和 8 年 4 月 1 日改正による被扶養者認定の取扱い変更を機に、トラブル防止の観点からも、労働条件通知書等の内容が適切であり、実態と乖離していないかを確認・整備しておきましょう。

労働条件通知書は、次のような場合に交付が必要です。

- ・入社（雇入れ）したとき
- ・労働条件を変更したとき

労働条件通知書には、主に次のような事項の記載が必要です。

## 絶対的明示事項（必ず書面で明示）

- ・労働契約の期間  
（有期契約の場合は更新の基準を含む）
- ・就業場所および業務内容
- ・労働時間・休憩・休日・休暇  
（時間外労働の有無、交替制の場合の就業時転換を含む）
- ・賃金に関する事項  
（退職手当・臨時賃金等を除く、決定・計算・支払方法、締切日・支払日、昇給）
- ・退職に関する事項  
（解雇の事由を含む）

## 相対的明示事項（定めがある場合に明示）

- ・退職手当  
（適用範囲、決定・計算・支払方法、支払時期）
- ・臨時に支払われる賃金・賞与等および最低賃金額
- ・労働者負担となる費用  
（食費、作業用品等）
- ・安全衛生、職業訓練
- ・災害補償および業務外の傷病扶助
- ・表彰・制裁
- ・休職

被扶養者認定においては、これらの内容をもとに、将来にわたって見込まれる年間収入を確認することになります。

そのため、・労働条件通知書の内容が実態と異なっている場合  
・手当等の記載がいまいちな場合

には、被扶養者認定に影響が生じる可能性があります。  
労働条件通知書等の内容が適切であるか、事前に確認・整備しておきましょう。

## 【労使トラブル防止の観点からの重要性】

労働条件通知書は、賃金・労働条件をめぐる労使トラブル防止のために重要な書類です。賃金の内訳や支給条件をあらかじめ明確にしておくことが、トラブルの未然防止につながりますので、この機会に内容の確認をお願いいたします。

ご不明点や個別ケースの確認については、  
お気軽に当事務所までご相談ください。