

社労士 NEWS>>>

>>> 2026.5

社会保険労務士法人 キシモト人事労務

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀3-42-18 迦葉三鷹マンション207

TEL: 0422-26-6656 Mail: info@kishimoto-sr.jp

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 社会保険 > 健康保険の被扶養者の年収判断
2. 労働時間 > 労働時間 増やしたい? 減らしたい?
3. 提 供 > 経営に役立つレポート

1. 社会保険

健康保険の被扶養者の年収判断

健康保険の被扶養者の認定基準の一つに、年間収入に関する基準があります。これまで、この年間収入は「今後1年間の収入見込み」によって判断されていましたが、4月からは「労働条件通知書から見込まれる年収」に基づいて判断する取扱いに変わりました。本稿では、この変更についてお伝えします。

1. 健康保険の被扶養者の認定

健康保険の被扶養者になるためには、次の年収に関する基準を満たす必要があります。この点は以前と変わりません。

年収が130万円(※1)未満で

1. 被保険者と同居の場合には、被保険者の年収の2分の1未満
2. 被保険者と別居の場合には、被保険者からの仕送り額未満

(※1) 19歳以上23歳未満(被保険者の配偶者を除く)は150万円。60歳以上、または障害厚生年金を受けられる程度のある人は180万円

今年3月まで、年収130万円未満かどうかは、過去の収入や現時点の収入などから、今後1年間の収入を見込んで判断していました。

4月1日以降は、労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入で判断することになりました。その際は、労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類により、年収130万円未満かどうかを確認します。

年収の計算は、労働条件通知書等に規定された時給、労働時間、労働日数などを基に行います。諸手当や賞与も、労働条件通知書等に記載されていれば計算に含めます。

労働契約書等に明確な定めがなく、契約段階で金額

を見込みにくい時間外労働に対する賃金等は、年間収入の見込額に含まないこととなります。そのため、給与明細書や課税(非課税)証明書等で結果的に年収が扶養認定基準を上回っていても、残業代等が「社会通念上妥当な範囲」であれば扶養認定を取り消す必要はないとされています。

今年3月までは、残業代を含めて年収を見込んでいました。このため、パート・アルバイトで働く人は、毎年秋ごろになると、年収が130万円以上にならないように労働時間を減らさざるを得ませんでした。こうした働き控え(就業調整)が行われると、繁忙期に人手が不足するため、企業にとっても痛手でした。今回の見直しは、こうしたマイナス面に対処する取り組みとなっています。

2. 実務面の注意事項

従業員の家族を被扶養者にする場合、企業はその届を保険者(※2)に提出します。保険者はこの届をもとに、被扶養者にするかどうかを判断します。

(※2) 全国健康保険協会(協会けんぽ)や各健康保険組合のこと。協会けんぽに加入している企業は、年金事務所に健康保険被扶養者(異動)届を提出する。

全国健康保険協会の届を例に挙げると、企業の担当者は「健康保険被扶養者(異動)届」を書く際、労働条件通知書等から見込み年収を確認し、「収入(年

収)」欄に記載します。また、異動届の「扶養に関する申立書」欄に、対象者が給与収入のみである旨を書きます。

労働条件通知書等で年収を確認するのは、対象者が給与収入のみのケースです。給与収入のほかに、年金収入や事業収入があるときには、従来通り、給与明細書や、自治体が発行する課税（非課税）証明書などにより年収を判定します。

また、労働条件通知書等で見込み年収が計算できないことがあります。例えば「シフト制」で労働時間がはっきりしない方や、契約期間が1年に満たない方などです。このようなケースも、給与明細書や課税（非課税）証明書などにより見込み年収を計算します。労

働条件通知書がない場合も同様です。

3. さいごに

本稿制作時点では、厚生労働省の通知やQ&Aにより、基本的な取扱いが示されています。実際の手続きや必要書類の案内は保険者によって異なる場合があるため、日本年金機構や加入先の健康保険組合等のホームページなどで最新情報を確認しておきましょう。

また、企業は保険者から年1回、被扶養者の収入確認を求められます。その際も、給与収入のみの被扶養者については、労働条件通知書で年収を確認します。

被扶養者関係の手続きについては弊所でも代行いたします。いつでもご依頼ください。

2. 労働時間

労働時間 増やしたい？減らしたい？

企業にとって、適切な労働時間の設定は簡単なテーマではありません。人材確保や生産性、健康確保とのバランスを図る必要があるうえ、従業員の意向も一様ではないためです。ワークライフバランスを重視する人もいれば、もっと働いて稼ぎたいと考える人もいます。こうした意向の違いは、企業の経営にも直結します。本稿では、厚生労働省が3月に公表した「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の結果から、労働時間に関する労働者や企業の意識をお伝えします。

1. 「減らしたい」が30%

この調査は、厚生労働省が昨年10～12月、働き方改革関連法施行後5年の状況を把握するため、労働者と企業を対象に行ったものです。労働者への調査には、様々な業種、企業規模の3,000人が回答。「労働時間をどのようにしたいか」という質問では、「このままでよい」が59.5%、「減らしたい・やや減らした

い」が30%、「やや増やしたい・増やしたい」が10.5%でした。全体の3割は、現在の労働時間を長いと感じているという結果になりました。

「減らしたい・やや減らしたい」と答えた人と、「やや増やしたい・増やしたい」という人に理由を尋ねたところ、次のような結果（複数回答）が出ました。

労働時間を減らしたい理由	割合 (%)	労働時間を増やしたい理由	割合 (%)
自分の時間を持ちたいから	66.7	仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
生産性を上げたいから	11.1	業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9	自分のペースで仕事をしたいから	19.7
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4	たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）	41.6
副業・兼業をしたいから	7.6	所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
自身の健康を害しないため	39.6	労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0	会社や社会に貢献したいから	9.8
今の仕事が好きではないから	12.2	その他	11.7
その他	3.0		

※厚生労働省「働き方改革関連法施行後5年の総点検」より

労働時間を減らしたい理由では、「自分の時間を持ちたいから」という人が最も多く、ワークライフバランスを重視する傾向がうかがえます。

一方、労働時間を増やしたい理由は、「たくさん稼ぎたいから」が最も多く、「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」という切実な理由も3番目に多いという結果となっています。

2. 「増やしたい」企業16.2%

一方、企業（327社）への調査では、「現状のままがいい」が201社（61.5%）、「減らしたい」が73社（22.3%）、「増やしたい」が53社（16.2%）でした。「増やしたい」と考える割合が、労働者の回答（10.5%）よりも高いのが特徴です。

「増やしたい」理由として、業務の性質の観点から（29社）、受注量を増やす観点から（9社）、労働者の希望の観点から（9社）、人手不足の観点から（7社）、仕事の完成度や技術を上げる観点から（5社）などがあがりました。「工期が厳しく、残業で対応しないとイケない現場を年数件ほど断っている」（建設業）、「30～40代の若い運転手から『子育て等にお金がかかり労働時間を増やしたい』とのニーズがある。運転手は『他の会社に行ったほうが（長い時間働くことができ）稼げる』という情報があれば、すぐに他の会社に移ってしまうため、困り込みのためにも増やしたい」（運輸業、郵便業）といった声が上がりました。

一方、「減らしたい」理由は、人材確保・定着の観点から（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（18社）、人件費抑制の観点から（9社）などとなっています。

3. さいごに

今回の調査結果から分かるのは、労働時間に対する考え方が、労働者の間でも企業の間でも一様ではないということです。現状維持を望む声が多い一方で、労働時間を減らしたい人も、増やしたい人も一定数存在しています。

そのため、労働時間を考えるに当たっては、直ちに制度見直しを検討するのではなく、現状の運用の中で、どのようなニーズがあり、どこに無理や偏りが生じているのかを把握することが重要です。全員にとって最適な対応は難しくても、自社として優先的に向き合うべき課題を整理することはできます。

とくに中小企業では、人手不足や受注対応の必要性がある一方で、健康確保や人材定着への配慮も欠かせません。実労働時間の状況や、業務量の偏りを確認し、現行制度の範囲内で対応できることを検討したうえで、なお課題が残る場合に制度面の見直しを考えることが現実的です。

労働時間の問題は、単なる長短の議論ではなく、人材確保、定着、生産性、健康管理に関わる経営課題です。自社の現状を客観的に整理し、運用と制度の両面から、実態に合った対応を進めていくことが大切です。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「健康保険の被扶養者の年収判断」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

結果的に年収が扶養認定基準を上回っていても、残業代等が「社会通念上妥当な範囲」であれば扶養認定を取り消す必要はないとされているということですが、「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でしょうか。

A.

厚生労働省より公表されているQ&A (<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260310S0010.pdf>) では、次の理由から「一概に示すことは困難」とされています。

- ・ 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

同Q&A内に「社会通念上妥当な範囲」を超える一例として、「臨時収入の支給を前提として、通知書等において賃金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」と挙げられてはいるものの、これ以外に一律の金額や基準は明らかにされていない中では、個別事情に応じて総合的に判断されることになると考えられます。

したがって、企業としては「社会通念上妥当な範囲」の解釈を探るよりも、まずは労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類において、賃金額、所定労働時間、契約期間などの記載を適正に整備し、更新・変更の都度、内容を見直しておくことが肝要です。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#52081 (全6ページ)	Z世代が部下を持つ。これからの組織を引っ張る「Z上司」への指導法	・Z世代も上司になる時代がやってきた ・Z世代上司の特徴を、長所として理解する ・Z世代上司が最初につまずきやすい3つのポイント ・力を引き出すための経営者や上長の関わり方 等
#52082 (全8ページ)	2026年7月から、障害者雇用のルールはどう変わる？	・障害者雇用は義務ではなくチャンス! ・「障害者雇用率制度」とは? ・「障害者差別の禁止や合理的配慮の提供義務」とは
#52083 (全7ページ)	副業社員の「残業代」を負担するのは自社か副業先か？	・副業社員の労働時間はどう管理する? ・自社と副業先で労働時間を通算 ・残業代の支払い義務は「労働契約の締結時期」と「実際の労働順序」で判断する 等
#52084 (全7ページ)	4月開始「自転車の青切符」 スマホ使用や放置駐車にも反則金が？	・2026年4月から「青切符」導入、自転車の規制はどうか? ・青切符を切られるケースと反則金の一覧 ・自動車の運転時にも注意が必要 ・参考：自転車事故の予防と備えを忘れずに
#52085 (全6ページ)	【業務効率化】Wordでできる！? 音声データから議事録作成	・議事録作成は、もはや「生成AI」の利用が前提に ・音声ファイルのアップロードから文字起こしまで ・音声ファイルから文字起こしして議事録を作成するポイント

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0422-26-6656

Mail >>> info@kishimoto-sr.jp

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。