

今月のトピックス

～ 2026年5月号～

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、基本的な取扱いは示されています。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。

本内容は2026年4月10日時点での内容です。

<監修>

社会保険労務士法人 中企団総研