

被扶養者認定の取扱いについて

法律上の被扶養者の定義

- 健康保険の被扶養者は、以下の①～③の要件を満たす必要。
 - ① 被保険者との身分関係
 - ② **被保険者による主たる生計維持関係**
 - ③ 国内居住要件

○健康保険法（大正十一年法律第七十号）（抄）

第三条

1～6（略）

7 この法律において「**被扶養者**」とは、次に掲げる者で、**③**日本国内に住所を有するもの又は外国において留学をする学生その他の日本国内に住所を有しないが渡航目的その他の事情を考慮して日本国内に生活の基礎があると認められるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者その他この法律の適用を除外すべき特別の理由がある者として厚生労働省令で定める者は、この限りでない。

- ①** 一 被保険者（日雇特例被保険者であった者を含む。以下この項において同じ。）の直系尊属、配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、子、孫及び兄弟姉妹であつて、**主としてその被保険者により生計を維持するもの**
- 二 被保険者の三親等内の親族で前号に掲げる者以外のものであつて、その被保険者と同一の世帯に属し、**主としてその被保険者により生計を維持するもの**
- 三 被保険者の配偶者で届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものの父母及び子であつて、その被保険者と同一の世帯に属し、**主としてその被保険者により生計を維持するもの**
- 四 前号の配偶者の死亡後におけるその父母及び子であつて、引き続きその被保険者と同一の世帯に属し、**主としてその被保険者により生計を維持するもの**

8～13（略）

■収入がある者についての被扶養者認定について（昭和52年4月6日保発第9号・庁発第9号）（抜粋）

1 被扶養者としての届出に係る者(以下「認定対象者」という。)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歳以上の者である場合又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つては180万円未満)であつて、かつ、被保険者の年間収入の2分の1未満である場合は、原則として被扶養者に該当するものとする。

(2) 上記(1)の条件に該当しない場合であつても、当該認定対象者の年間収入が130万円未満(認定対象者が60歳以上の者である場合又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つては180万円未満)であつて、かつ、被保険者の年間収入を上廻らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、当該被保険者がその世帯の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、被扶養者に該当するものとして差し支えないこと。

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歳以上の者である場合又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つては180万円未満)であつて、かつ、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として被扶養者に該当するものとする。

3 上記1及び2により被扶養者の認定を行うことが実態と著しくかけ離れたものとなり、かつ、社会通念上妥当性を欠くこととなると認められる場合には、その具体的事情に照らし最も妥当と認められる認定を行うものとする。

4～6 (略)

■19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について（令和7年7月4日保発0704第2号）（抜粋）

1. 認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を130万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が19歳以上23歳未満である場合にあつては150万円未満として取り扱うこと。なお、当該認定対象者の年間収入の額に係る認定要件以外の取扱いについては、昭和52年通知と同じとすること。

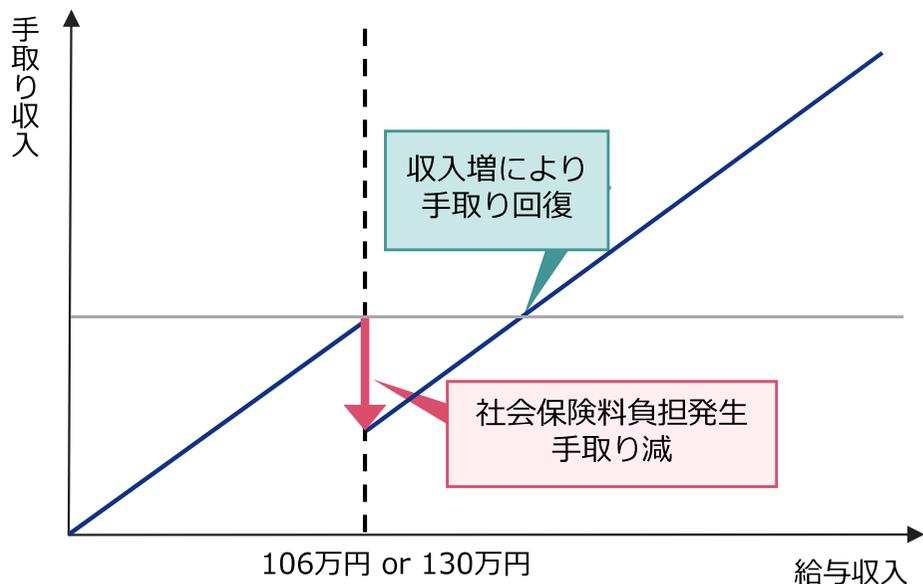
■被扶養者の収入の確認における留意点について（令和2年4月10日事務連絡）（抜粋）

2. 確認に当たり、被扶養者の収入については、被扶養者の過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入を見込むものとすること。この際には、勤務先から発行された給与明細書、市区町村から発行された課税証明書等の公的証明書等を用いること。

「年収の壁」を巡る現状

- 会社員・公務員の配偶者で扶養され保険料負担がない「第3号被保険者」のうち約4割が就労。
- その中には、一定以上の収入となった場合の社会保険料負担等による手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在。

第3号被保険者の手取り収入の変化（イメージ）



○ 従業員50人超企業に週20時間以上で勤務する場合

→ 「106万円の壁」(*)
加入制度：厚生年金保険・健康保険

○ 上記以外の場合

→ 「130万円の壁」
加入制度：国民年金・国民健康保険

(*) 所定内賃金が月額8.8万円以上であることが要件。

就業調整の理由

配偶者がいる女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしていると回答した者（21.8%）は、その理由として、「106万円の壁」、「130万円の壁」及び配偶者手当を意識していると回答している。（複数回答）

【被扶養者認定基準（130万円）】 一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金保険の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	57.3%
【被用者保険加入（106万円）】 一定の労働時間を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料を払わなければならないから	21.4%
【配偶者の会社の配偶者手当】 一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	15.4%

(出典) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

令和8年2月24日衆・本会議における小川淳也議員（中道）への答弁（抄）

○ 小川議員

いわゆる百三万円の壁の引上げも大事です。しかし、就労抑制の観点からいえば、より深刻なのは社会保険料の百三十万円の壁です。これに対し、どのような抜本的対策を講じるのか、併せて伺います。

○ 高市内閣総理大臣

百三十万円の壁対策についてお尋ねがありました。いわゆる百三十万円の壁については、できる限り被用者保険への移行を促していくことが重要であり、被用者保険の適用拡大を着実に実施していきます。

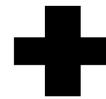
また、働く方々に壁を意識せず働いていただける環境づくりを支援するため、キャリアアップ助成金を拡充するなどしており、これらの取組を通じ、誰もが希望する働き方の実現に向けた取組を進めていきます。

労働契約内容による年間収入の判定について

従来どおりの
取扱い

給与明細書等により時間外労働等の見込みを含めた
今後1年間の収入見込みにより年間収入を判定

(※) 給与収入以外の収入がある場合や、労働契約の内容が分かる書類がない場合は、
従来どおりの取扱いにより年間収入を判定。



今回新たに導入

労働契約内容
による年間収入
の判定

就業調整対策の観点から、
労働契約で定められた賃金 (※)
から今後1年間の収入見込みにより年間収入を判定

(※) 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等（臨時収入）は年間収入に含まない。

労働契約内容による年間収入の判定について【3つのポイント】

＜労働契約内容による年間収入の判定の大前提・3つのポイント＞

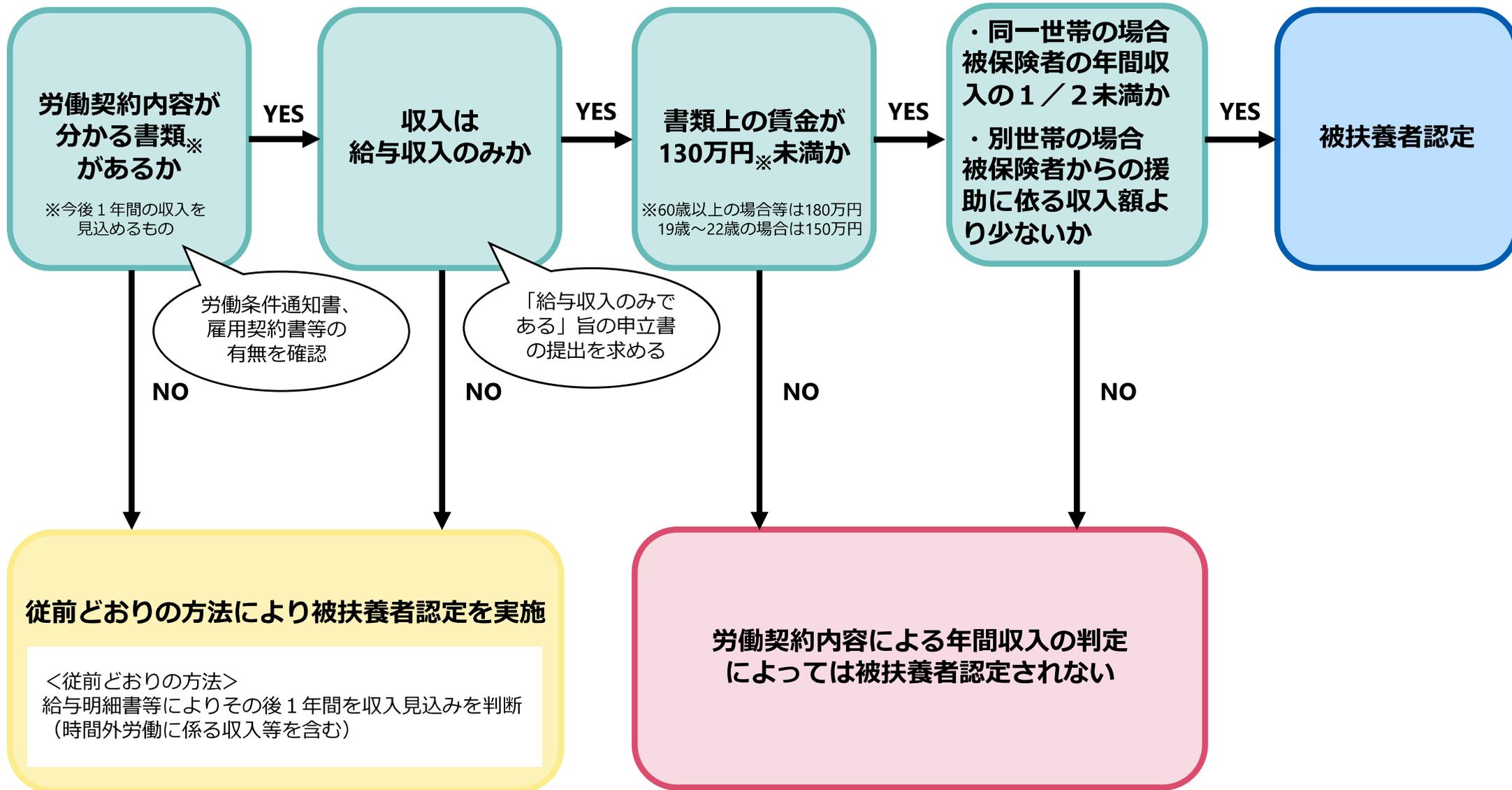
【ポイント1】 認定対象者全員から、労働契約内容が確認できる書類（「通知書等」）を求めなければならないわけではない。

【ポイント2】 あくまで、認定対象者から通知書等が提出された場合に、労働契約内容により年間収入を判定する

【ポイント3】 通知書等の提出がない場合は、従来どおりの取扱い（※）になる

（※） 給与明細書、課税（非課税）証明書等により年間収入を判定

労働契約内容による年間収入の判定フロー



※被保険者との身分関係、国内居住の要件は満たしていることを前提としている。

労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入

Q2 労働契約で定められた賃金（注1）から見込まれる年間収入が130万円未満（注2）であるとは、具体的にどのような場合か。

A 労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類（以下、「通知書等」という。）において規定される**時給・労働時間・日数等を用いて算出した年間収入**の見込額が130万円未満（注2）である場合を想定しています。

そのため、**臨時収入は年間収入の見込額には含まない**こととなります。

【年間収入計算の基本形】

$$\text{○時給 (x)} \quad \times \quad \text{労働時間/日 (y)} \quad \times \quad \text{年間日数 (z)} \quad + \quad \alpha \quad = \quad \text{年間収入 (xyz + \alpha)}$$

→通知書等における、年間収入（ $xyz + \alpha$ ）の見込額が130万円未満（※）かどうかにより判定。

（※）「 $+\alpha$ 」は交通費などの諸手当

（※）認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚労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つては、180万円。認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が、19歳以上23歳未満である場合にあつては150万円。

【臨時収入】

○臨時収入 = 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等

例) ・ 残業あり・ 残業時給 x' 円（将来の残業時間は見込み難い）

・ 賞与あり（賞与支給額は見込み難い） 等

※年間賞与額の明確な規定（条件なく10万円が支給される等）がある場合は見込む

労働契約内容により年間収入が判定できない場合

Q 2 - 2 労働契約内容により年間収入が判定できない場合（例えば、「シフト制による」といった労働時間の記載が不明確な場合、契約期間が1年に満たない場合等）にはどのように年間収入を判定すべきか。

A 労働契約内容による年間収入の判定ができないため、従来どおり給与明細書、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ります。

【年間収入計算の基本形】（再掲）

$$\text{○時給 (x)} \times \text{労働時間/日 (y)} \times \text{年間日数 (z)} + \alpha = \text{年間収入 (xyz + \alpha)}$$

【労働契約内容により年間収入が判定できない場合】

- 例) ・ 「シフト制による」...労働時間/日 (y) や年間日数 (z) が見込めない。
- ・ 「契約期間が1年に満たない場合」...年間日数 (z) が見込めない。
 - ・ 「通知書等に記載の内容に幅がある場合（●～●時間、●時間以内、●時間程度等）」...労働時間/日 (y) や年間日数 (z) 等が見込めない。
 - ・ 「交通費あり、交通費1日●円程度、交通費1日●円まで」... + α が見込めない。

複数事業所で勤務している場合の年間収入の判定方法

Q 2 - 3 認定対象者が複数事業所で勤務していた場合、各事業所の通知書等の提出を求める必要があるか。また、どのように年間収入を判定するのか。

A 認定対象者が**複数の事業所において勤務している場合**には、当該各事業所に係る通知書等の提出を求めて下さい。その上で、**各事業所の通知書等に記載された情報に基づき、本通知による取扱いに従い年間収入の見込額を個別に算定し、これらを合算して年間収入を判定**して下さい。ただし、**提出された通知書等のいずれかにおいて労働契約内容による年間収入を算定できない場合（一部の事業所の通知書等しか提出がない場合も含む）**は、従来どおり給与明細書、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ります。

【複数の事業所において勤務している場合】

例) A社とB社でアルバイトをしている場合

<A社>

$$\text{○時給 (}x^A\text{)} \times \text{労働時間/日 (}y^A\text{)} \times \text{年間日数 (}z^A\text{)} + \alpha^A = \text{年間収入 (}x^A y^A z^A + \alpha^A\text{)}$$

<B社>

$$\text{○時給 (}x^B\text{)} \times \text{労働時間/日 (}y^B\text{)} \times \text{年間日数 (}z^B\text{)} + \alpha^B = \text{年間収入 (}x^B y^B z^B + \alpha^B\text{)}$$

→ A社とB社の年間収入の合計額（ $(x^A y^A z^A + \alpha^A) + (x^B y^B z^B + \alpha^B)$ ）により年間収入を判定する。

扶養認定時点で経常的に時間外労働が発生している場合

Q 4 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったが、扶養認定時点では経常的に時間外労働が発生している場合は、どのように年間収入を判定するのか。

A 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったのであれば、扶養認定時点で時間外労働が発生していたとしても、今回の取扱いにより年間収入を判定することとなります。

<イメージ>



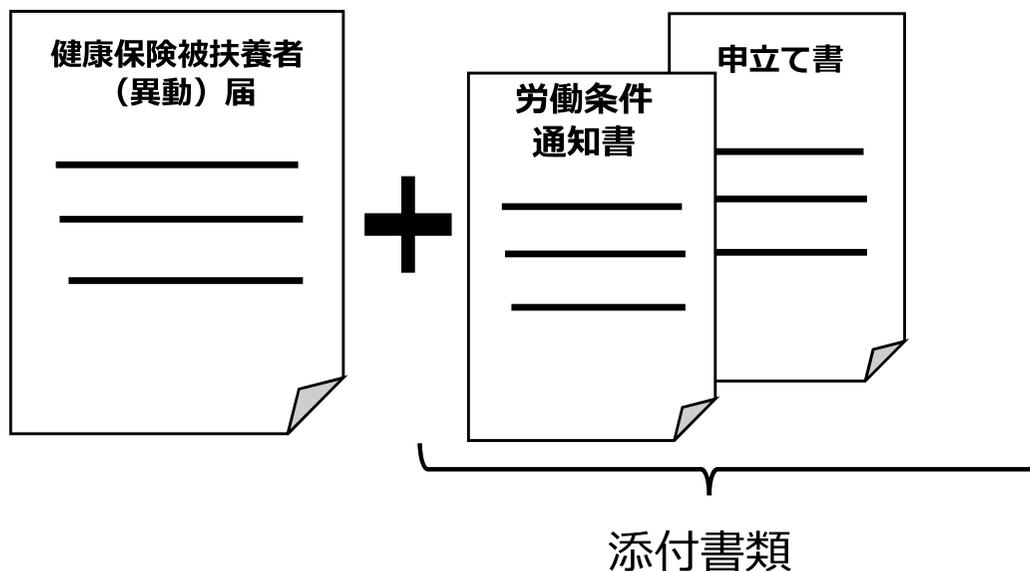
給与収入のみである旨の申し立て

Q5 認定対象者の「給与収入のみである」旨の申し立てはどのように求めるのか。

A 健康保険被扶養者（異動）届の「扶養に関する申し立て書」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」旨の申し立て書を添付させる方法等により対応を行ってください。

<「給与収入のみである」旨の申し立て方法の例>

- ▼健康保険被扶養者（異動）届の添付書類
- ▼健康保険被扶養者（異動）届の備考欄に記載する 等



備考欄での申し立ても可能

健康保険被扶養者（異動）届

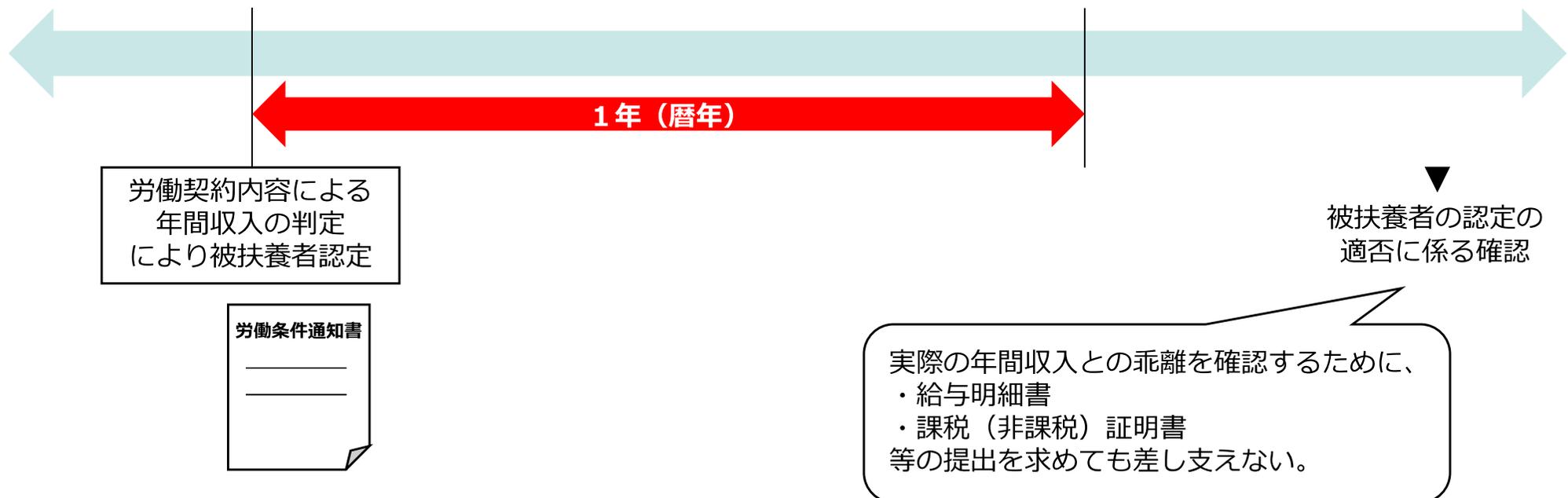
(備考)
給与収入以外の収入はありません。氏名 ●●

被扶養者の認定の適否に係る確認

Q 7 被扶養者の認定の適否に係る確認について、どのように実施すべきか。

A (略) 認定から1年経過後であれば、実際の年間収入との乖離を確認するために給与明細書、課税(非課税)証明書等の提出を求めても差し支えありません。

<イメージ>



※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等、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130万円を大きく上回っていることが判明した場合には、被扶養者の認定を取り消すこととして差し支えありません。

被扶養者の認定の適否に係る確認の実施方法について（イメージ）

【被保険者による主たる生計維持関係】

対象者について、労働契約内容が分かる書類（※）があり、かつ、収入が給与収入のみか
(※) 今後1年間の収入が見込めるもの

YES

本通知による取扱い

「労働契約内容が分かる書類」及び
「給与収入のみである旨の申立書」を
求める

実際の年間収入との乖離を確認するために、
・給与明細書
・課税（非課税）証明書
等の提出を求めることも可能。

実施は保険者判断

NO

従前の取扱い

「従前どおりの書類（※）」を求める
(※) 給与明細書等

Q 8 被扶養者の認定後、被扶養者の認定の適否に係る確認において、給与明細書、課税（非課税）証明書等により、臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上となっていることが判明した場合は、被扶養者の認定を取り消すのか。

A （略）なお、当該臨時収入が一時的な収入変動かどうかの確認のために「年収の壁・支援強化パッケージ」における事業主証明の提出を求めても差し支えありません。

<事業主証明書のポイント>

- 労働契約内容による被扶養者の認定では**使用しない**。
- 認定から2年目以降の被扶養者の認定の適否に係る確認で、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130万円を大きく上回っていることが判明した場合、一時的な収入変動かどうかの確認のために求めることができる。

被扶養者の認定の適否に係る確認【補足】

Q 社会通念上妥当である範囲を超えて130万円を大きく上回っていることが判明し被扶養者を削除した者から再度通知書等の提出があった場合、当該通知書等により判定を行う必要があるのか。

A 不認定としたという事実を踏まえ、新規認定の際に、保険者の判断において追加書類（給与明細書等の実態の分かる書類）を求めても差し支えございません。

Q 8 - 4 「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か。

A 社会通念上妥当である範囲については、

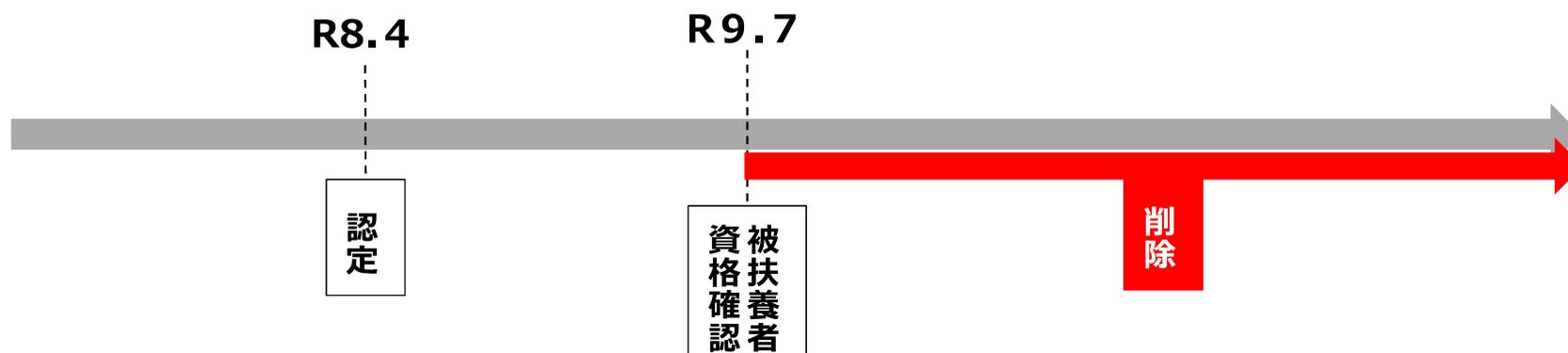
- ・ 仮に具体的な金額を設定した場合、当該金額が新たな「年収の壁」となりかねないこと
- ・ 社会通念上妥当とは、社会一般に通用している常識や見解に照らして妥当という意味であり不変的なものではないこと
- ・ 当該臨時収入が、恒久的な勤務時間の増加を伴わない一時的な事情等による場合もある等、金額のみでは判断が困難であること

から一概にお示しすることは困難です。

被扶養者の要件を満たさなくなった場合の取扱いについて

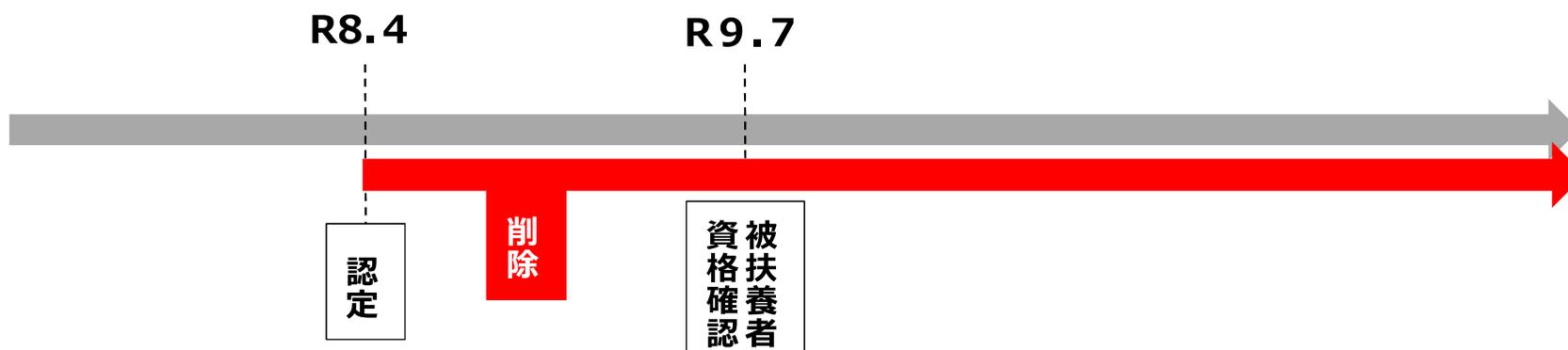
<認定時に瑕疵がない場合>

「被扶養者の認定の適否に係る確認を行った日」以降で被扶養者を削除する届出を提出させる



<認定時に瑕疵がある場合>

被扶養者の要件を満たしていないことが判明した場合には、認定時に遡って取り消す



Q9 連名通知の項番2において、「なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求めること。」とされているが、時給、所定労働日数等に変動がない、単なる契約期間の更新においても条件変更の都度、内容が分かる書面等の提出を求めなければならないのか。

A 内容に関わらず、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合には、その都度、内容が分かる書面等の提出を求めてください。