

TOPICS

VOL.249

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実
社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com E-mail : info@co-js.com TEL 028-902-1500 FAX 028-601-7024

社会保険被扶養者認定における判定方法の変更

被扶養者においては、社会保険の加入要件である年間収入 130 万円の壁が立ち塞がり（又は後述する 150,180 万円の壁）その働き方を左右する大きな要因となっています。

この年間収入の判定方法が、この 4 月から大きく変わります。これまでは、被扶養者の過去の収入実績や現時点の収入、または将来の収入見込みなどを総合的に判断し、今後 1 年間の収入見込みで年間収入を判定する方法でした。しかし、この方法では年間収入の範囲内であるかは「実際に働いてみないとわからない」ということとなり、年末の働き控えを生じさせる原因となっていました。新ルールでは、「実績」ではなく労働契約の内容に基づく賃金（基本給、諸手当、賞与など）で年間収入を判定することになります。

今回はそのポイント、雇用契約書（労働条件通知書）への記載について解説します。

1. 新ルールのポイント

① 雇用契約書（労働条件通知書）に記載された賃金が判定基準

時給、所定労働時間、労働日数、諸手当、賞与など、労働基準法第 11 条に規定される賃金から年間収入を算出します。

② 所定外賃金（残業代等）の扱い

雇用契約書（労働条件通知書）に明確な規定がなく契約段階で見込み難い時間外労働に対する賃金等は、年間収入に含まないこととなります。これにより、残業が発生しても「一時的な収入変動」とみなされます。

③ 認定後の確認

扶養認定後も、毎年 1 回は被扶養者認定の適否を確認します。その際、一時的な収入変動により結果的に基準額を超えた場合でも、社会通念上妥当な範囲であれば扶養認定を取

	従来の方	新ルール
判定基準	過去の収入、現時点の収入、将来の見込みを総合判断	労働条件通知書に記載された収入見込み
所定外賃金	実績や見込みを含めて判定	労働契約に明記がない場合は含めない
必要書類	収入証明書、課税証明書等	労働条件通知書、「給与収入のみ」の申立書

り消す必要はありません。

2. 注意点

① 通勤手当の扱い

税法上、通勤手当は一定額まで非課税になりますが、被扶養者認定における年間収入の計算においては、「通勤手当」は全額が収入に含まれます。通勤手当を含め忘れると、扶養認定後の確認時に「実際の年間収入が契約と乖離している」と判断され、扶養認定が取り消されるリスクがあります。

② 「給与収入のみ」が前提条件

新ルールには「給与収入のみ」の場合に限るという条件があります。以下の場合には新ルールの対象外となり、すべての収入を合算した総合判定となります。

- ・年金収入がある場合
- ・事業収入がある場合
- ・副業収入がある場合
- ・不動産収入がある場合
- ・労働契約内容が確認できる書類がない場合

年間収入の基準額

新ルール適用の前提となる年間収入の基準額

130万円未満

一般

150万円未満

19歳以上23歳未満

180万円未満

60歳以上または障害者

社会保険上の年間収入

= 基本給 + 諸手当(通勤手当を含む) + 賞与 + 所定外賃金(契約に明記されている場合)

3. 雇用契約書（労働条件通知書）への記載

雇用契約書（労働条件通知書）に必ず記載すべき項目は、以下の通りです。

- ・基本給（時給・月給・日給）
- ・所定労働時間（週20時間、1日4時間など）
- ・所定労働日数（週3日、月12日など）
- ・諸手当（通勤手当、家族手当 などの支給が確定しているもの）
- ・賞与（支給が確定している場合）
- ・所定外賃金の見込み（残業代等を見込む場合は明記）

新ルールでは、雇用契約書（労働条件通知書）の記載内容が被扶養者認定の可否を直接左右します。不備や記載漏れがあると従来の「収入証明書や課税証明書等による判定」となりますので注意が必要です。

今年4月の変更に向けて、雇用契約書（労働条件通知書）で収入を含む項目がより明確になるよう整備が必要です。曖昧な内容になっていた場合、被扶養者認定を判定するための書類として認められない可能性があります。対象労働者のリストアップと該当者の今後の働き方の確認、及び雇用契約書（労働条件通知書）の見直しが必要です。

以上

TOPICS

VOL.249

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実
社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com E-mail : info@co-js.com TEL 028-902-1500 FAX 028-601-7024

社会保険被扶養者認定における判定方法の変更

被扶養者においては、社会保険の加入要件である年間収入 130 万円の壁が立ち塞がり（又は後述する 150,180 万円の壁）その働き方を左右する大きな要因となっています。

この年間収入の判定方法が、この 4 月から大きく変わります。これまでは、被扶養者の過去の収入実績や現時点の収入、または将来の収入見込みなどを総合的に判断し、今後 1 年間の収入見込みで年間収入を判定する方法でした。しかし、この方法では年間収入の範囲内であるかは「実際に働いてみないとわからない」ということとなり、年末の働き控えを生じさせる原因となっていました。新ルールでは、「実績」ではなく労働契約の内容に基づく賃金（基本給、諸手当、賞与など）で年間収入を判定することになります。

今回はそのポイント、雇用契約書（労働条件通知書）への記載について解説します。

1. 新ルールのポイント

① 雇用契約書（労働条件通知書）に記載された賃金が判定基準

時給、所定労働時間、労働日数、諸手当、賞与など、労働基準法第 11 条に規定される賃金から年間収入を算出します。

② 所定外賃金（残業代等）の扱い

雇用契約書（労働条件通知書）に明確な規定がなく契約段階で見込み難い時間外労働に対する賃金等は、年間収入に含まないこととなります。これにより、残業が発生しても「一時的な収入変動」とみなされます。

③ 認定後の確認

扶養認定後も、毎年 1 回は被扶養者認定の適否を確認します。その際、一時的な収入変動により結果的に基準額を超えた場合でも、社会通念上妥当な範囲であれば扶養認定を取

	従来の方	新ルール
判定基準	過去の収入、現時点の収入、将来の見込みを総合判断	労働条件通知書に記載された収入見込み
所定外賃金	実績や見込みを含めて判定	労働契約に明記がない場合は含めない
必要書類	収入証明書、課税証明書等	労働条件通知書、「給与収入のみ」の申立書

り消す必要はありません。

2. 注意点

① 通勤手当の扱い

税法上、通勤手当は一定額まで非課税になりますが、被扶養者認定における年間収入の計算においては、「通勤手当」は全額が収入に含まれます。通勤手当を含め忘れると、扶養認定後の確認時に「実際の年間収入が契約と乖離している」と判断され、扶養認定が取り消されるリスクがあります。

② 「給与収入のみ」が前提条件

新ルールには「給与収入のみ」の場合に限るという条件があります。以下の場合には新ルールの対象外となり、すべての収入を合算した総合判定となります。

- ・年金収入がある場合
- ・事業収入がある場合
- ・副業収入がある場合
- ・不動産収入がある場合
- ・労働契約内容が確認できる書類がない場合

年間収入の基準額

新ルール適用の前提となる年間収入の基準額

130万円未満

一般

150万円未満

19歳以上23歳未満

180万円未満

60歳以上または障害者

社会保険上の年間収入

= 基本給 + 諸手当(通勤手当を含む) + 賞与 + 所定外賃金(契約に明記されている場合)

3. 雇用契約書（労働条件通知書）への記載

雇用契約書（労働条件通知書）に必ず記載すべき項目は、以下の通りです。

- ・基本給（時給・月給・日給）
- ・所定労働時間（週20時間、1日4時間など）
- ・所定労働日数（週3日、月12日など）
- ・諸手当（通勤手当、家族手当 などの支給が確定しているもの）
- ・賞与（支給が確定している場合）
- ・所定外賃金の見込み（残業代等を見込む場合は明記）

新ルールでは、雇用契約書（労働条件通知書）の記載内容が被扶養者認定の可否を直接左右します。不備や記載漏れがあると従来の「収入証明書や課税証明書等による判定」となりますので注意が必要です。

今年4月の変更に向けて、雇用契約書（労働条件通知書）で収入を含む項目がより明確になるよう整備が必要です。曖昧な内容になっていた場合、被扶養者認定を判定するための書類として認められない可能性があります。対象労働者のリストアップと該当者の今後の働き方の確認、及び雇用契約書（労働条件通知書）の見直しが必要です。

以上

TOPICS

VOL.249

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実
社会保険労務士 倉井 舞

URL : co-js.com E-mail : info@co-js.com TEL 028-902-1500 FAX 028-601-7024

社会保険被扶養者認定における判定方法の変更

被扶養者においては、社会保険の加入要件である年間収入 130 万円の壁が立ち塞がり（又は後述する 150,180 万円の壁）その働き方を左右する大きな要因となっています。

この年間収入の判定方法が、この 4 月から大きく変わります。これまでは、被扶養者の過去の収入実績や現時点の収入、または将来の収入見込みなどを総合的に判断し、今後 1 年間の収入見込みで年間収入を判定する方法でした。しかし、この方法では年間収入の範囲内であるかは「実際に働いてみないとわからない」ということとなり、年末の働き控えを生じさせる原因となっていました。新ルールでは、「実績」ではなく労働契約の内容に基づく賃金（基本給、諸手当、賞与など）で年間収入を判定することになります。

今回はそのポイント、雇用契約書（労働条件通知書）への記載について解説します。

1. 新ルールのポイント

① 雇用契約書（労働条件通知書）に記載された賃金が判定基準

時給、所定労働時間、労働日数、諸手当、賞与など、労働基準法第 11 条に規定される賃金から年間収入を算出します。

② 所定外賃金（残業代等）の扱い

雇用契約書（労働条件通知書）に明確な規定がなく契約段階で見込み難い時間外労働に対する賃金等は、年間収入に含まないこととなります。これにより、残業が発生しても「一時的な収入変動」とみなされます。

③ 認定後の確認

扶養認定後も、毎年 1 回は被扶養者認定の適否を確認します。その際、一時的な収入変動により結果的に基準額を超えた場合でも、社会通念上妥当な範囲であれば扶養認定を取

	従来の方	新ルール
判定基準	過去の収入、現時点の収入、将来の見込みを総合判断	労働条件通知書に記載された収入見込み
所定外賃金	実績や見込みを含めて判定	労働契約に明記がない場合は含めない
必要書類	収入証明書、課税証明書等	労働条件通知書、「給与収入のみ」の申立書

り消す必要はありません。

2. 注意点

① 通勤手当の扱い

税法上、通勤手当は一定額まで非課税になりますが、被扶養者認定における年間収入の計算においては、「通勤手当」は全額が収入に含まれます。通勤手当を含め忘れると、扶養認定後の確認時に「実際の年間収入が契約と乖離している」と判断され、扶養認定が取り消されるリスクがあります。

② 「給与収入のみ」が前提条件

新ルールには「給与収入のみ」の場合に限るという条件があります。以下の場合には新ルールの対象外となり、すべての収入を合算した総合判定となります。

- ・年金収入がある場合
- ・副業収入がある場合
- ・労働契約内容が確認できる書類がない場合
- ・事業収入がある場合
- ・不動産収入がある場合

年間収入の基準額

新ルール適用の前提となる年間収入の基準額

130万円未満

一般

150万円未満

19歳以上23歳未満

180万円未満

60歳以上または障害者

社会保険上の年間収入

= 基本給 + 諸手当(通勤手当を含む) + 賞与 + 所定外賃金(契約に明記されている場合)

3. 雇用契約書（労働条件通知書）への記載

雇用契約書（労働条件通知書）に必ず記載すべき項目は、以下の通りです。

- ・基本給（時給・月給・日給）
- ・所定労働時間（週20時間、1日4時間など）
- ・所定労働日数（週3日、月12日など）
- ・諸手当（通勤手当、家族手当 などの支給が確定しているもの）
- ・賞与（支給が確定している場合）
- ・所定外賃金の見込み（残業代等を見込む場合は明記）

新ルールでは、雇用契約書（労働条件通知書）の記載内容が被扶養者認定の可否を直接左右します。不備や記載漏れがあると従来の「収入証明書や課税証明書等による判定」となりますので注意が必要です。

今年4月の変更に向けて、雇用契約書（労働条件通知書）で収入を含む項目がより明確になるよう整備が必要です。曖昧な内容になっていた場合、被扶養者認定を判定するための書類として認められない可能性があります。対象労働者のリストアップと該当者の今後の働き方の確認、及び雇用契約書（労働条件通知書）の見直しが必要です。

以上