

|| あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2026年5月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

05
2026

Special feature

変更された健康保険被扶養者の認定基準とその判断

- ◆両立支援等助成金の2026年度の主な変更点
- ◆4月から努力義務となった治療と就業の両立支援
- ◆女性の健康支援に取り組む企業への新たな認定制度

変更された健康保険被扶養者の認定基準とその判断

家族を健康保険の被扶養者とするには、いくつかある被扶養者としての要件を満たし、認定を受ける必要がありますが、要件のうち家族の年間収入は大きなポイントとなります。2026年4月1日から、その年間収入の考え方の一部が変更されています。

2026年4月1日以降の認定

2026年4月1日以降は、被扶養者となる家族の収入が給与収入のみである場合、労働条件通知書等に記載されている給与から年間収入を判定することになりました。判定する給与について、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込みにくい時間外労働（残業等）に対する賃金は、年間収入には含まないとされています。

労働契約内容により判定できないときの対応

労働契約を結ぶときには、所定労働日や所定労働時間を決めることが原則です。ただし、労働契約を締結する時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1ヶ月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定する、いわゆる「シフト制」を用いることがあります。

このように、労働契約内容により年間収入が判定できない場合には、2026年3月31日までの方法である給与明細書、課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することになって

います。

なお、シフト制のほかにも、パートタイマー等で、1年に満たない有期契約を締結することがありますが、この場合も年間収入が判定できないため、同様の取扱いとなります。

実績としての残業等

労働契約を結ぶ段階では残業等の見込みがないことから被扶養者と認定されたものの、実態としては残業等があったことにより、被扶養者としての認定を受けられる年間収入を上回ることがあります。

このときであっても、被扶養者としての認定が適切にされていたのであれば、認定された当初に遡って認定が取り消されるのではなく、被扶養者の要件を満たさなくなった時点以降で、被扶養者としての資格がなくなります。

ただし、被扶養者として認定された当初において、年間収入に係る誤りがあった場合等は、認定されたときに遡って、被扶養者の認定が取り消されます。

なお、「年収の壁・支援強化パッケージ」における事業主証明により、被扶養者として引き続き認定が受けられることがあります。

認定基準が変更されたものの、要件となる年間収入の額が拡大されたわけではありません。従業員とその家族には、被扶養者として認定される要件をわかりやすく説明する必要があります。

両立支援等助成金の 2026年度の主な変更点

通常、助成金制度は年度単位で予算が立てられており、年度初めに多くの助成金の創設・改廃が行われます。今回は、多くの企業で活用されている両立支援等助成金の中から3つのコースを取り上げ、主な変更点を確認します。

出生時両立支援コース

出生時両立支援コースとは、育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性従業員が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

このコースは、「①男性の育児休業取得」と「②男性育休取得率の上昇等」に分かれています。②に関して、2026年4月1日より業種にかかわらず常時雇用する労働者が300人以下の事業主が対象になりました。常時雇用する労働者が300人以下であったものの、資本金が中小企業事業主の基準を上回っていたことから対象外となっていた事業主も対象となりました。

育休中等業務代替支援コース

育休中等業務代替支援コースは、育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う従業員に手当を支給するか、代替要員を新規雇用（派遣での受け入れを含む）した場合に受給できる助成金です。

このコースには「①育児休業中の手当支給」、「②育児短時間勤務中の手当支給」および「③育児休業中の代替要員の新規雇用」の3つが

あります。2026年4月1日より、①と②については、支給対象となる事業主の労働者数要件が撤廃されました。また、③は、業種にかかわらず常時雇用する企業の範囲が拡大され、労働者が300人以下の事業主が対象になりました。

このほか、育児休業期間中に、他の従業員が業務を代替した場合に支給する業務代替手当について、助成金の算定対象となる手当支給期間の上限を2年間に延長するといった、業務を代替する期間が長くなった際にも助成金の支給対象にするなどの拡充が行われています。

介護離職防止支援コース

介護離職防止に取り組む企業を支援するために、「介護離職防止支援コース」が設けられています。2026年4月1日からは、有給の介護休暇を導入し、実際に利用した従業員が生じた場合など、要件を満たした場合に、30万円（1回に限る）が支給されます。

なお、一事業年度において介護休暇を年10日以上付与する制度を導入した場合、50万円、制度利用者が有期雇用労働者の場合、10万円が加算されることになっています。

助成金には予算枠が設けられているため、いざ活用しようと考えたときに、受付が終了している可能性があります。活用にあたっては、最新情報を確認しましょう。

4月から努力義務となった 治療と就業の両立支援

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

4月から、従業員が治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援する「治療と就業の両立支援」が企業の努力義務となりました。



総務部長

そうでしたか。ちょうど当社でもがんが見つかった従業員がおり、その対応をどうしようと悩んでいるところでした。



どのようなお悩みがあるのでしょうか。



その従業員からは突然、退職の申出がありました。話を聞いたらがんの治療に専念したいということでした。がんが見つかったから会社に言い出せずに悩んでいたようです。



なるほど。今回、治療と就業の両立支援を行うための環境整備が努力義務となったのですが、その中に「相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備」と「社内制度の整備」があります。従業員が病気に罹患し、治療を進める上で、安心して相談や支援の申出を行い、治療と就業を両立できるようにすることが必要です。



確かに、早めに相談してもらって、働きながら治療するためにはどのような制度が必要か、一緒に考える必要があるのでしょうか。



がんの場合、見つかった時点で退職を選択する人も多いようですので、安易に退職を選択するのではなく、治療と就業の両立ができないかを慎重に考えてもらいたいものですね。



そうですね。先ほどの「社内制度の整備」については、具体的にどのような制度が挙げられていますか。



手術で一時的に入院が必要なことや、短時間の治療が定期的に繰り返されること、働く時間に一定の制限が必要なこと等、治療と就業を両立させるためには、クリアすべき様々な課題があります。その対応として、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の休暇制度を充実させたり、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等を導入したりすることが考えられます。



なるほど、いろいろな制度が考えられるのですね。



もちろん、最初からすべてを導入することは難しいでしょう。職場の実情を踏まえて、導入する制度を整えていけばよいと考えています。

ONE POINT

- ① 2026年4月から治療と就業の両立支援が努力義務となった。
- ② 相談窓口を設置したり、働きながら治療ができるような休暇制度等を整備することが望まれる。

女性の健康支援に取り組む企業への新たな認定制度

厚生労働省では、企業の実践に対して様々な認定制度を設けています。例えば仕事と子育ての両立を支援する取組みに関するものとして「くるみん」が挙げられます。今回、女性活躍推進に関する認定制度として設けられている「えるぼし」について確認します。

「えるぼし」認定

「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に受けることができる認定です。

その上位認定として「プラチナえるぼし認定」が設けられており、これは、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に受けることができる認定です。

「えるぼしプラス」認定

2026年4月より、女性活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業が、職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、「えるぼし」や「プラチナえるぼし」に「プラス」認定がされることになりました（「えるぼしプラス」認定のマークは図の通り）。これは、2026年4月1日施行の女性活躍推進法の中で、女性の健康上の特性（以下、「女性特有の健康」という）に留意して行われるべき旨が明確化されたことが背景にあります。

認定基準については、以下のすべてに該当することが必要です。

- ① 「女性特有の健康に配慮した休暇制度」、「女性特有の健康への配慮のために利用することができる半日単位・時間単位の年次有給休暇等の一定の制度」の設置
- ② 女性特有の健康に配慮する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに従業員に周知させるための取組みの実施
- ③ 女性特有の健康に配慮する研修その他の女性特有の健康に配慮する従業員の理解を促進するための取組みの実施
- ④ 従業員からの女性特有の健康に配慮する業務を担当する者の選任。従業員からの女性特有の健康に関する相談に応じさせる措置と従業員への周知の措置

取組みについては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性特有の健康にかかわる取組みが行われることが望ましいとされています。この際、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることに留意しましょう。



えるぼしプラス
(1段階目)

「えるぼしプラス」認定にかかわらず、女性の健康支援への取組みの必要性が増しています。その意義を企業で考えるタイミングになっているでしょう。

夏に向けての準備が始まる時期です。夏季賞与の支給に向けた準備もそろそろ始まります。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

01 住民税の改定対応



6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。早めに税額通知書を確認し、給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

02 自動車税の納付



4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車税と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

03 夏季賞与決定までの準備



夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行いましょう。

04 障害者雇用納付金の申告



2025年4月から2026年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

05 健康診断の実施



春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

06 夏に向けての準備



春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会等）の企画準備