

10 月から健康保険被扶養者「年間収入要件」緩和 ー 19 歳以上 23 歳未満 150 万円未満へ ー

厚生労働省は、19 歳以上 23 歳未満の健康保険被扶養者（被保険者の配偶者を除く。）に係る認定について、年間収入要件を「130 万円未満」から「150 万円未満」に引き上げ、要件を緩和する通達を各行政機関へ発しました。

令和 7 年度税制改正において、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19 歳以上 23 歳未満の者への特定扶養控除の要件の見直し及び特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」）が 19 歳以上 23 歳未満である場合における取扱いを定めました。

◇要件緩和のポイント

- ・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っては 150 万円未満として取り扱うこと。
- ・上記の取扱いは、令和 7 年 10 月 1 日から適用すること。

◇19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定に関する Q & A について

Q 1：学生であることは要件ではないのか。

A 1：税制改正における取扱いと同様、学生であることの要件は求めない。あくまでも、年齢によって判断されたい。

Q 2：年齢要件（19 歳以上 23 歳未満）についてはいつの時点で判定するのか。

A 2：所得税法上の取扱いと同様、その年の 12 月 31 日現在の年齢で判定する。例えば、N 年 10 月に 19 歳の誕生日を迎える場合には、N 年（暦年）における年間収入要件は 150 万円未満となる。なお、健康保険法等における取扱いと同様、民法の期間に関する規定を準用するため、年齢は誕生日の前日において加算することから、誕生日が 1 月 1 日である者は 12 月 31 日において年齢が加算される点に留意すること。

Q 3：年間収入が 150 万円未満かどうかの判定については、所得税法上の取扱いと同様に、過去 1 年間の収入で判定することとなるのか。

A 3：年間収入が 150 万円未満かどうかの判定は従来と同様の年間収入の考え方により判定することとなる。具体的には、認定対象者の過去の収入、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こととなる。

Q 4：12 月 31 日現在の年齢が 22 歳である年（暦年）の翌年においては年間収入 130 万円未満かどうかにより被扶養者の認定を行うこととなるのか。

A 4：お見込みのとおり。



男性の育児休業取得率 40.5%で過去最高

厚生労働省が発表した「令和 6 年度雇用均等基本調査」によると、昨年度の男性の育児休業取得率が 40.5%で、過去最高を更新したことが分かりました。当所の事務手続きにおいても、男性の取得が多くなったと実感しています。

【 育児休業制度の利用状況（男性）】

令和 4 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した男性のうち、令和 6 年 10 月 1 日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は 40.5%と、前回調査（令和 5 年度 30.1%）より 10.4 ポイント上昇した。育児休業を開始した者のうち産後パパ育休を取得した者の割合は、60.6%。また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は 33.2%で、前回調査（同 26.9%）より 6.3 ポイント上昇した。育児休業を取得した者のうち産後パパ育休の取得率は 82.6%。

スポットワークにおける留意事項

厚生労働省は、「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめた、労働者及び使用者向けのリーフレットを作成し、公表しました。

このリーフレットでは、「スポットワーク」とは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。また、「スポットワーク」には様々な形態がありますが、このリーフレットでは、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象としています。

◇リーフレットの主な内容

- ・労働契約の成立時期について

個別の具体的な状況によるが、原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められること。

「スポットワーク」では、アプリを用いて、事業主が掲載した求人に労働者が応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的である。面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人に労働者が応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられること。

- ・休業手当について

労働契約成立後に事業主の都合で丸 1 日の休業又は仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、労働者に対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があること。

- ・賃金・労働時間について

労働者から予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金は労働者の生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させること。

☆ 当所のお盆休みは、8 月 9 日（土）～17 日（日）となっております。

毎日、とても暑い日々が続きます。夏バテや熱中症にならないように、健康に留意して乗り切りたいと思います。
鉛筆子