

〒532-0003 大阪市淀川区宮原 4-1-9  
新大阪フロントビル 8F  
TEL (06) 6676-7750 FAX (06) 6676-7754  
URL <https://yodogawaroukyou.gr.jp>



当協会の  
Facebook を開設  
しました！  
最新の人事労務  
ニュースを配信  
しております。



## Monthly Hot News

**令和 8 年 4 月 1 日以降、労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取り扱いが変わります。**

令和 8 年 4 月 1 日以降、被扶養者認定においては、労働条件通知書などの労働契約内容が分かる書類に記載された賃金（※1）から見込まれる年間収入が 130 万円未満（※2）であり、かつ他の収入が見込まれない場合、以下の条件を満たせば原則として被扶養者として取り扱われます。

### 被扶養者として認められる条件

- (1) 認定対象者が被保険者と同一世帯の場合  
認定対象者の年間収入が、被保険者の年間収入の 2 分の 1 未満であること（※3）
- (2) 認定対象者が被保険者と別世帯の場合  
認定対象者の年間収入が、被保険者からの援助による収入額より少ないこと

(※1) 労働基準法第 11 条に規定される賃金であり、諸手当および賞与を含む。

(※2) 60 歳以上または障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者は 180 万円未満  
(ただし給与以外の収入がある場合はこの方法は不可)

19 歳以上 23 歳未満（被保険者の配偶者を除く）は 150 万円未満

(※3) 収入が扶養者（被保険者）の収入の半分以上の場合であっても、扶養者（被保険者）の年間収入を上回らないときで、日本年金機構がその世帯の生計の状況を総合的に勘案して、扶養者（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るときは被扶養者となる場合があります。

※本取扱いは協会けんぽの基準であり、健康保険組合では取扱いが異なる場合があります。組合管掌の事業所は各組合の基準をご確認ください。

※必要な添付書類等の詳細は、後日あらためて案内されます。

**Q：労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入が 130 万円未満であるとは、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 万円未満である場合を想定しています。  
そのため、当該書類上に明確な規定がなく予め金額を見込み難い時間外労働に対する賃金等は年間収入の見込額には含まないこととなります。

**Q：令和 8 年 4 月 1 日から適用とのことだが、認定日を基準として取り扱うことで良いか。**

A：認定日が 4 月 1 日以降となるものについて適用されます。なお、令和 8 年 4 月 1 日より前に遡って認定する場合は、従来の取扱いにより判定することとなります。

**Q：給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合はどのように判定するのか。**

A：従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（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。

令和8年4月1日より男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大します。

## 情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <b>2項目以上</b> を公表	男女間賃金差異及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、 <b>2項目以上</b> を公表
101人～300人	<b>1項目以上</b> を公表	男女間賃金差異及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、 <b>1項目以上</b> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

### 従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上**の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異（令和4年7月8日から義務付けられています）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する**機会の提供**に関する実績（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の7項目から1項目以上を選択	「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」 以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>男女別の採用における競争倍率</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>男女別の育児休業取得率</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul>

### 従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上**の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する**機会の提供**に関する実績、または職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（上2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

## 淀川労務協会よりお知らせ

### 出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金の有料化について

令和8年4月1日の申請分よりスポット料金を頂戴します。詳細は担当者へお問い合わせください。

給付金の種類	申請条件	手数料（税抜）	備考
出生後休業支援給付金 （性別問わず）	育児休業給付金等と 同時申請	1,000円	+消費税
出生後休業支援給付金	単独申請	3,000円	+消費税
育児時短就業給付金	申請毎	3,000円	※不支給の場合でも手数料が発生