

7月の税務カレンダー

固定資産税 第2期 長崎市ホームページより

所得税の予定納税額の納付 第1期



健康保険(国民健康保険を除く)の被扶養者の認定における 年間収入の判定方法の改正について

令和8年4月1日より、被扶養者の認定における年間収入(給与収入)の判定方法が改正されました。労働契約で定められた賃金(諸手当及び賞与も含まれる)から見込まれる年間収入が130万円未満であり、かつ、他の収入が見込まれず以下の条件が満たされている場合は、被扶養者として取り扱われます。 ※60歳以上の者または一定の障害者は180万円未満、19歳以上23歳未満の者は150万円未満

- (1)被扶養者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満
- (2)被扶養者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助額(仕送り)より少ない場合

労働契約内容が確認できる書類がなければ、従来どおり、給与明細書や課税(非課税)証明書などにより、年間収入を判定することとなります。

労働条件通知書など、労働契約の内容が確認できる書類において定められている「時給」「労働時間」「日数」などを用いて算出した年間収入の見込み額で判定されることとなりますから、労働条件通知書に明確な規定がなく、あらかじめ金額を見込むことが難しい時間外労働に対する賃金は、年間収入の見込み額には含まないこととなります。つまり、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、一時的な収入変動とみなし年間収入を判定することとなります。

留意事項として、次の例のように労働条件通知書から年間収入の判定ができない場合は、年間収入の見込み額による扶養認定はできないとされています。

- ・被扶養者(異動)届の「被扶養者になった日」から起算して通知書等の契約期間が1年未満の場合
- ・「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
- ・「通勤手当有」等となっており、手当の金額が不明確な場合

時間外労働の有無は、労働条件通知書に記載しなければならない事項となっていますので、時間外労働が毎月あるかどうか決まっていない場合には、断定的、確定的な記載を避け、「原則なし」や「行わせることがある」と記載しておくほうがよいとされています。または「業務の都合により最大で月○時間程度の時間外労働を命じる場合がある」などと記載しておくほうがよいでしょう。労働条件通知書は、適時更新し、常に最新のものを備えておきましょう。

今回の改正による年間収入の判定には重要な適用条件があります。「給与収入のみ」であることが前提です。年金・事業・副業・不動産等の収入がある場合は従来通りの判定となります。

＜業務委託契約と雇用契約の判断基準は？＞

「雇用契約」は、労働者が使用者(企業や個人事業主等)の労働に従事し、労働の対価として報酬(給与や賞与)が支払われる契約です。雇用契約の場合は、労働基準法等の労働法が適用されることになり、要件をみたせば社会保険への加入も必要となります。

「業務委託契約」は、労働の対価ではなく、業務の成果に対して報酬が支払われる契約です。労働法令の適用はなく、労働時間等の制約がありません。業務の受託者が個人事業主の場合、国民健康保険等に参加している場合が多くなります。

両者にどのような違いがあるか、見ていきましょう。

①指揮命令関係の有無・・・業務遂行に当たり、委託者から労働の場所、勤務時間等を拘束される場合は雇用契約と判断されます。受託者側に業務を許諾する自由があるか、勤務時間や勤務場所等を拘束されない場合は業務委託契約と判断されます。

②報酬の労働対価性・・・報酬が労働の対価として支払われている場合(時間給や日給等、欠勤した場合の控除有り、残業代等)は雇用契約と判断されます。業務委託契約の場合は、成果に対する報酬が原則ですから業務時間の多寡によって報酬は変動しません。