



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 2-3-7

Do 芝大門ビル 2F

TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## 被扶養者の範囲と要件とは？

年末調整の時期になると扶養家族のことについて質問が非常に多くなります。今月のニュースでは健康保険の扶養家族の要件と所得税における扶養親族との違いについて取り上げます。

### 1. 健康保険の扶養家族

#### (1) 対象範囲

- ①同居していなくても生計維持関係があれば被扶養者になれる者
  - ・被保険者の直系尊属
  - ・配偶者（内縁関係を含む）
  - ・子、孫及び弟妹
- ②生計維持関係があっても同居しなければ被扶養者になれない者
  - ・被保険者の三親等内親族
  - ・被保険者と内縁関係がある配偶者の父母と子
  - ・被保険者と内縁関係にあった者の死亡後の配偶者の父母と子

#### (2) 収入要件

原則として、次の①と②の条件を満たすこと

- ①年間収入 130 万円未満（60 歳以上又は障害者の場合は、年間収入 180 万円未満）
- ②同居の場合は、収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満であること、別居の場合は収入が扶養者（被保険者）からの仕送り額未満であること。

#### ★ここがポイント

健康保険の扶養における年間収入とは、過去における収入のことではなく、被扶養者に該当する時点及び認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。

### 2. 所得税の扶養と健康保険の扶養との違い

#### (1) 所得税における扶養

所得税と健康保険における扶養の考え方は全く別物と考えるべきで、所得税法上の扶養に関する重要なキーワードは次のとおりです。

- ①控除対象配偶者（平成29年まで）  
所得者と生計を一つにする配偶者で、合計所得金額が38万円以下（給与収入だけの場合は103万円以下）の人
- ②扶養親族  
所得者と生計を一つにする親族で合計所得金額が38万円以下（給与収入だけの場合は103万円以下）の人
- ③控除対象扶養親族  
②の扶養親族のうち、年齢16歳以上の人

#### (2) 健康保険の扶養との対比

※**制度自体が異なるので対比できませんが、混同しやすい部分を明確にするための表現になっています。**

##### ①扶養の対象範囲

【健康保険】

- ・血族及び姻族ともに3親等内のみ
- ・配偶者は内縁関係も含む

【所得税】

- ・扶養親族は6親等内の血族と3親等内の姻族
- ・配偶者は婚姻の届出をしている者のみで内縁関係は除く

##### ②収入関係（平成29年）

【健康保険】

- ・収入は130万円（180万円）がバーであり、原則として当該年度の収入ではなく、将来に受け取る見込額で判断※詳細は保険者が判断

【所得税】

- ・扶養親族の収入は103万円（給与所得のみ）がバーであり、当該年度の金額で判断

## 労務管理 Q&A

### <申告した通勤経路以外での事故>

Q. 従業員 A から通勤中に転倒して怪我をしたという報告がありました。詳細を確認したところ、怪我をした前日に友人の家に泊まり、当日は自宅からではなく、友人宅から会社に向かう途中での怪我だということが分かりました。

今回のような場合でも通勤災害として申請することは可能ですか？

A. 住居とは言えない場所からの移動は通勤災害には該当しないため、通勤災害の申請はできないと思われる。

### < 解 説 >

通勤災害とは、労働者が通勤により被った負傷等であり、「通勤」とは、就業するための以下の移動のことをいいます。

- (1)住居と就業の場所との間の往復
- (2)就業の場所から他の就業の場所への移動
- (3)住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移動が合理的な移動

(2) はダブルワーク、(3) は単身赴任者に関することなので、友人宅が(1)における『住居』に該当するかがポイントになります。ここでいう『住居』とは、居住して日常生活の用に供している家屋等の場所で、就業のための拠点となることをいいます。

つまり、たまたま泊まった友人宅は住居には該当しませんから、そこから会社に向かう途中での怪我は通勤災害には該当しないわけです。逆に言えば、友人宅であったとしても、居候しているような場合や結婚前で同棲しているなど、そこが生活の拠点といえる場合には『住居』に該当し、通勤災害と認められることもあります。

逆に、実家や兄弟の家など、従業員の家族の家から出勤する場合であっても、生活の拠点になっていなければ通勤災害と認められません。(単身赴任者など一定の要件にあるものを除く)



## ちょっと相談いいですか？ <雇用契約書に記載すべき事項>

新入社員と締結する雇用契約書（労働条件通知書）に記載すべき事項を教えてください。

労働基準法第 15 条第 1 項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されています。

具体的に明示すべき事項のうち、雇用契約書等の書面にて記載すべき事項は次のとおりです。(労働基準法施行規則第 5 条第 1 項)

- (1)労働契約の期間
- (2)就業の場所及び従業すべき業務
- (3)始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等
- (4)賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期
- (5)退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

以上の点については、必ず書面での通知義務がある労働条件なので、雇用契約書に記載することで労働基準法第 15 条第 1 項の義務を果たすことになるわけです。

法令上の書面明示義務がないとしても、労務管理上、雇用契約書等に記載しておく方が望ましい事項もありますので、詳細は当事務所にご相談下さい。

### <今月の一言コメント>

11月12日に事務所を移転しました。場所は以前の事務所から歩いて5分ほどの場所で、最寄駅の大門駅がさらに近くなります。近くにいらした時には是非お立ち寄りください。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com