



みくには

ハートに愛

みく に 便 り

今号では、2026 年 7 月に施行される「障害者の法定雇用率引き上げ」と、
2026 年 4 月から変わった「社会保険の被扶養者認定の新ルール（雇用契約書でも認定可能に）」についてお知らせいたします。

また、別紙 2 枚で「ぐんま賃上げ促進支援金」についてもご案内しております。



2026 年 7 月 1 日発行

連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目 12 番 20 号

電 話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

U R L：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コ
ラム（バックナンバー）
や各種セミナーのご案内
を随時発信しています。

◆ 障害者の法定雇用率引き上げ 2026 年 7 月から 2.7%へ

障害者雇用促進法に基づく民間企業の法定雇用率が、2026 年 7 月 1 日から現行の 2.5%から 2.7%へ引き上げられます。これに伴い、対象となる事業主の範囲も「常用労働者 40.0 人以上」から「37.5 人以上」へと拡大し、これまで対象外だった中小企業にも新たに雇用義務が生じます。

項 目	内 容
施行日	2026 年 7 月 1 日
法定雇用率	2.5% → 2.7%に引き上げ
対象事業主	常用労働者 37.5 人以上の企業（現行 40.0 人以上から拡大）
未達成時の負担	常用労働者 100 人超の企業は、不足 1 人あたり月額 50,000 円の障害者雇用納付金を徴収
達成企業への支援	超過 1 人あたり 調整金：月額 29,000 円／報奨金：月額 21,000 円
算定方法の見直し	週 10 時間以上 20 時間未満で働く重度身体・知的障害者、精神障害者も 0.5 人として算定可能

▶ 実務対応のポイント

- ・常用労働者数と現在の障害者雇用状況を再確認しましょう。37.5 人以上に該当する企業様は新たに義務化対象となります。
- ・採用計画、業務の切り出し、各種助成金の活用等、お早めに当事務所へご相談ください。

◆ 社会保険「被扶養者認定」新ルール 雇用契約書でも認定可能に

2026 年 4 月 1 日から、健康保険の被扶養者認定における「年間収入」の判定方法が変わりました。これまでの「収入実績・見込み」による判定に、「労働契約書（雇用契約書・労働条件通知書等）」に記載された内容による判定が追加されます。契約上の年収が基準額未満であれば、繁忙期の残業などで一時的に収入が増えても、原則として扶養にとどまることができます。今年は 10 月下旬頃被扶養者資格の再確認が実施されます。

項 目	従来	新ルール
判定基準	実際の収入実績・今後 1 年間の収入見込み	労働契約書（雇用契約書・労働条件通知書等）に記載の賃金から見込む年間収入
必要書類	給与明細書・課税（非課税）証明書等	①労働条件通知書または雇用契約書 ②「給与収入のみ」である旨の申立書
残業等の一時増収	実績次第で扶養から外れるリスクあり	契約上の年収が基準未満なら、一時的な増収は扶養継続（事業主証明の活用も可）
基準額（原則）	年収 130 万円未満 60 歳以上・障害年金受給程度の障害は 180 万円未満	年収 130 万円未満 19～23 歳未満は 150 万円未満 60 歳以上・障害年金受給程度の障害は 180 万円未満

▶ 会社が準備すること

- ・雇用契約書／労働条件通知書に、時給・所定労働時間・所定労働日数を明確に記載しましょう。シフト制等で労働時間が不明確な場合、新ルールを利用できません。
- ・契約更新のたびに記載内容を見直し、認定に必要な添付書類（労働条件通知書等＋申立書）をご案内ください。

Q パート従業員から「雇用契約書があれば扶養に入れると聞いた」と相談されました。会社として何を準備すればよいのでしょうか？

A 2026年4月1日から、健康保険の被扶養者認定の基準が変わりました。これまでは実際の収入実績や1年間の収入見込みで判定していましたが、今後は「労働契約の内容」を基準に判定することができます。具体的には、労働条件通知書や雇用契約書に記載された時給・所定労働時間・所定労働日数などから算出した年間収入見込み額が130万円未満であれば、繁忙期の残業などで実際の収入が一時的に増えても、原則として扶養にとどまることができます。

申請にあたっては、①労働契約の内容がわかる書類（労働条件通知書、雇用契約書、または任意様式の事業主証明のいずれか）と、②扶養認定を受ける方ご本人が記載する「給与収入のみである」旨の申立書、の2点を健康保険被扶養者（異動）届に添付する必要があります。課税証明書や給与明細書は前年度の実績を示す書類であるため、これらの代わりにはなりません。

ここで会社に求められるのが、雇用契約書・労働条件通知書の記載内容の明確化です。「シフト制のため労働時間は都度決定」「通勤手当あり（金額未定）」といった曖昧な記載では年間収入の算定ができず、この取扱いを利用できません。時給・所定労働時間・所定労働日数を具体的に明記し、契約更新のたびに内容を確認・更新することが重要です。

なお、労働契約上の年収がそもそも130万円以上の場合は、実際の勤務日数を減らして年収を抑えていたとしても、契約内容を基準に判定されるため、原則として扶養から外れることとなります。逆に契約上は130万円未満でも、恒常的な残業等により年収が社会通念上妥当な範囲を大きく超えて増加した場合は、扶養から外れる可能性があります。一時的な増収であることを示すため、これまでどおり「事業主証明」の制度もあわせて活用できます。

新ルールの適用は、認定日が2026年4月1日以降のものからとなります。多くの健康保険組合等で10月～12月頃に実施される「被扶養者資格の再確認（検認）」から、実質的に新ルールの影響が広がると見込まれます。

▶ 新ルールのポイント

- ・判定基準：雇用契約書等に記載の内容
- ・基準額：年収130万円未満（原則）、19～23歳未満は150万円未満、60歳以上または障害年金受給程度の障害がある方は180万円未満
- ・必要書類：①労働条件通知書または雇用契約書 ②「給与収入のみ」である旨の申立書（被扶養者異動届の申立書欄への記載でも可）

▶ 対象外となるケース

- ・契約期間が1年未満／シフト制で労働時間が不明確／通勤手当の金額が未定等の場合は、この新ルールを利用できません。
- ・雇用契約書の総点検、従業員向け説明資料作成についてご相談も承ります。お気軽にお問い合わせください。

▶ 令和8年度被扶養者資格再確認の実施

- ・目的：本来被扶養者資格を有しない被扶養者による無資格受診の防止を図る
- ・実施時期：令和8年10月26日～令和8年11月13日（協会けんぽ）
- ・確認観点：①他の健康保険に加入していないか ②同居要件の続柄の者が別居していないか ③被扶養者の年収が収入要件を満たしているか※収入要件超過の場合は人手不足による労働時間延長等に伴う一時的なものか