

人事労務 LETTER

THEMA ①

健康保険の被扶養者認定が変わります！ 令和8年4月からの実務対応

協会けんぽ等が行う被扶養者の認定基準が、令和8年4月から大きく変更されます。特に、パートやアルバイトとして働く従業員の配偶者や家族を被扶養者として認定する際の方法が厳格化されます。

TOPIC

判定基準が「労働契約」に基づく収入に変わります

これまで、被扶養者認定は過去の収入実績や現時点の収入状況から「今後1年間の収入の見込み」に基づいて総合的に判断されてきました。

しかし、令和8年4月からは、原則として「労働条件通知書」などの労働契約の内容に基づく賃金によって判定されることになります。



変更による主なポイント

1. 契約上の賃金が基準に

- 労働条件等に記載された時給、所定労働時間、所定労働日数等から見込まれる年収を基準とします。
- 時間外労働に対する賃金や賞与は、原則として年間収入の判定に含めなくなります。
- これにより、契約内容が変更されなければ、一時的に残業が増えてもただちに被扶養者資格を喪失する可能性が低くなります。

2. 労働条件の変更を都度確認

- 労働契約の更新や労働条件の変更があった場合は、その都度、「労働条件通知書」等の書面により確認を行うことが求められます。

3. 証明書がない場合の取り扱い

- 「労働条件通知書」などがない場合は、勤務先から発行された「収入証明書」や「課税証明書」によって年間収入を判定します。

4. 給与以外の収入

- 給与収入のみである場合は、「給与収入のみである」旨の申立てなどで確認を行います。
- 給与収入以外(不動産収入、年金収入など)がある場合は、従来通り、課税証明書などによって年間収入を判定します。

TOPIC

今から考慮いただきたいこと（チェックポイント）

① 労働条件通知書の 「完璧」な管理徹底

パート・アルバイトを含め、全員に労働条件通知書を必ず交付し、更新・変更時には必ず書面で通知する体制を再確認しましょう。

② 「契約上の賃金が基準」の 社内周知

人事・労務担当者は、「実績ではなく、契約上の所定内賃金が基準になる」ことを従業員に明確に説明できるように準備してください。

③ 労働条件設定の厳密化

扶養内で働く従業員については、契約上の所定労働時間・日数をより厳密に設定・管理し、運用を見直す必要があります。

退職後の競業禁止規定、 その効力は本当に大丈夫ですか？

～注目判例！競業禁止規定が無効とされたケース～

退職後の競業禁止義務は、企業の「営業秘密やノウハウの流出を防ぐ」ために重要ですが、一方で従業員の「職業選択の自由」（憲法で保障）を制限するものです。このバランスを欠いた規定は、裁判で無効と判断されるリスクがあります。

最近の「アイ・ピー・コンサルティング事件」（東京地裁 令和6年9月24日判決）では、就業規則に定める退職後の競業禁止義務について、以下の理由から公序良俗に反し無効と判断されました。

- ・禁止される業務の範囲が広範に過ぎる（誰でも競合となりうる内容）
- ・代償措置（手当など）が不十分である

この判決は、「とりあえず就業規則に入れておけば大丈夫」という考え方に対する警鐘を鳴らすものです。

TOPIC

効力優先よりも「抑止力」を重視すべき理由

裁判所の判断では、企業側の主張が退けられるケースが多くあります。

しかし、就業規則に競業禁止の規定があること自体は、従業員に対する「抑止力」として一定の効果を発揮します。

- ・「勝手に競合他社へ転職すると、会社から何らかのペナルティを追及される可能性がある」という意識を持たせることができます。
- ・トラブル発生時に、会社が従業員に情報管理の重要性を認識させていた、という証拠にもなり得ます。

ただし、実効性を高めるには、以下のポイントが不可欠です。

要件	検討すべき内容	ポイント
1. 守るべき利益	会社に保護すべき営業秘密、ノウハウ、顧客情報などが存在するか	誰にでも知れる情報ではなく、機密性の高い情報にアクセスできる者に限定すべきです。
2. 期間・場所的範囲	制限する期間と地理的範囲の限定	期間は1年程度までが目安。場所は会社の事業が競合する地域に限定します（「全国一律」は無効になりやすい）。
3. 制限対象の職種	制限する職種・業務内容の限定	転職・独立を一切禁止するのではなく、会社の秘密情報と関連性の高い業務への就職のみに限定します。
4. 代償措置の有無	制限に対する従業員への経済的な手当など	競業禁止義務を負わせる代わりに、特別な手当の支給や退職時の補償金など、何らかの対価（代償）があることが極めて重要です。

また、入社時に競業禁止についての誓約書をとっておくことも有効です。

御社の就業規則の競業禁止規定が、これらの要件を満たし、実効性の高いものになっているか、今一度ご確認いただくことをお勧めします。