

エアロウムだより

社会保険労務士法人エアロウム

代表社員 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

う ん が い そ う て ん 雲 外 蒼 天

BIG NEWS

2025 年 11 月号

健康保険の被扶養者認定は令和8年4月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定されていましたが、令和8年4月からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととされました。

◆労働契約で定められた賃金（労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当および賞与も含まれる。）から見込まれる年間収入が130万円（認定対象者が60歳以上の者である場合または概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては、180万円。認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が19歳以上23歳未満である場合にあっては150万円）未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、

- (1) 認定対象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未満であると認められる場合
- (2) 認定対象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に依る収入額より少ない場合

には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

◆労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認する。具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満（一定の場合は180万円または150万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。

【厚生労働省「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扱いについて」】<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0060.pdf>

来年4月以降は被扶養者になる方の「労働条件通知書」を添付して

扶養追加のご連絡をお願いいたします。

「中高年の活躍支援」特設サイトがオープンしました

◆「中高年の活躍支援」とは

厚生労働省は、バブル崩壊後の1990～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を迎えた世代（就職氷河期世代）が50代半ばに差し掛かっていることを踏まえ、中高年層にも間口を広げ、これまでの「就職氷河期世代活躍支援」特設サイトを、「中高年の活躍支援」特設サイトとしてリニューアルオープンしました。その特徴と活躍支援の概要をまとめます。

◆事業主ができること

雇用する側としては、中高年の積極的な採用や人材育成をするにあたり、以下のような助成金を利用できます。

- ・トライアル雇用助成金
- ・特定求職者雇用開発助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・キャリアアップ助成金
- ・両立支援等助成金
- ・65歳超雇用推進助成金

【厚生労働省「中高年の活躍支援」特設サイト】

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

◆お悩み別サポート支援

サイト内において、下記のような不安材料ごとにサポート窓口を設けています（Chatと相談＆検索もできます）。

1 経済面で将来に不安がある（ハローワーク）

- ・すぐに働きたいけどどこで求人を探せばよいか
- ・スキルアップしたい
- ・自分のキャリアを相談したい
- ・介護と仕事を両立したい

2 社会とのつながりに不安を抱えている（サボステ）

- ・これまでの職場でうまくいかず、自信が持てない
- ・悩みを誰にも話せずひとりで抱えていた
- ・フルタイムで働くことに不安があるが、挑戦してみたい

3 家計の状況や家族介護に不安がある

（各種支援機関）

- ・家計のやりくりが難しく、生活が苦しい
- ・定年を過ぎてでも働きたい
- ・年金制度について知りたい
- ・家族介護に直面している方への支援を知りたい

「令和7年版 労働経済白書」が公表されました

厚生労働省は「令和7年版 労働経済の分析」（労働経済白書）を公表しました。労働経済白書は、一般経済や雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書です。今回の白書の主なポイントをご紹介します。

◆労働経済の推移と特徴

2024年の雇用情勢は昨年に続き改善し、失業率や求人倍率は横ばいでした。労働力人口や就業者数は過去最高を記録し、現金給与総額は4年連続で増加、実質賃金も一般・パートともにマイナスを脱しました。

◆持続的な経済成長に向けた課題

日本では1990年代以降、実質労働生産性の実質GDP成長率への寄与が低下しています。無形資産投資、特に非製造業のソフトウェア投資が米欧に比べて低迷しており、AIやソフトウェアによる業務効率化、省力化が急務です。医療・福祉・サービス業など、高齢化で需要が増える分野の生産性向上も重要課題です。

◆社会インフラを支える職業の人材確保に向けて

医療・福祉、保安、運輸、販売など生活に直結する職業（社会インフラ関連職）の人材不足は経済活動に影響します。これらの職種を支えるため、スキルや経験に応じて段階的に賃金が上がる「キャリアラダー」の導入が必要です。

◆企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理

転職者が増え、生え抜き社員の割合は減少しています。若年層ほど賃金や自己成長を重視し、働きやすい職場への継続就業希望が高い傾向があります。企業は賃金や福利厚生だけでなく、賃金以外の労働条件の改善や働きやすい職場環境整備など、多様な働き方を可能とする柔軟な雇用管理を行うことが重要です。

働きやすい職場づくりは是非エアロウムにご相談ください

【厚生労働省「令和7年版 労働経済の分析」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63870.html

高齢者雇用のマインドセットを見直そう

◆義務対応を超えた戦略的アプローチ

2025年3月で65歳までの雇用確保義務の経過措置が終了し、すべての企業で完全実施が求められています。しかし、高齢者の継続雇用については多くの企業が「仕方なく雇用継続する」という後ろ向きの発想（福祉的雇用）に留まっているのが現実で、これは大きな機会損失です。

高齢者が持つ豊富な経験と知識を適切に活用し、組織の貴重な資産とするために効果的なアプローチは「役割の再定義」です。従来の業務をそのまま継続させるのではなく、高齢者の強みを活かせる新しい役割を創出します。例えば、技術継承のメンター役、新人教育の指導者、顧客との長期的関係構築の担当者などです。

◆世代間連携で生産性を向上させる

高齢者雇用成功の鍵は「世代間連携」にあります。若手の斬新なアイデアとベテランの経験を組み合わせることで、相乗効果を生み出せます。具体的な手法には、「リバーズメンタリング」があります。ITスキルは若手が高齢者に教え、業界知識や顧客対応のコツは高齢者が若手に伝授するといった双方向の学習システムです。仕事に必要な情報をお互いに提供し合える関係性が構築されることで、知識の共有はもちろん、アイデアの活性化にもつながり、業務の改善・効率化にも有益です。

これからは“高齢労働者”ではなく、「ノウハウ人材」や「後継育成人材」という認識に改めたほうがよいでしょう。高齢者雇用は「コスト」ではなく「投資」だという経営者の意思表示も重要です。

制度設計や運用面では、年齢に応じた労働条件の設定、安全衛生管理、労働時間の配慮など、高年齢者雇用安定法に基づく適切な対応が求められます。法的リスクを回避しながら効果的な高齢者活用を実現しましょう。

当事務所にもぜひご相談ください。

外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

日本の法制度や雇用慣行は外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

◆雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関係の用語約420語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、9言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しそうな用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

◆『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

採用、賃金、労働時間といった9つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイント、②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりできるよう「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

◆モデル就業規則ほか

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。

【厚生労働省「外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

【厚生労働省「外国人労働者の安全衛生管理」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/O000186714.html>

エアロウムでは英語の就業規則や労働条件通知書も
オプションメニューにご用意しています。

11月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞〔公共職業安定所〕

17日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出〔税務署〕

12月1日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 健康保険印紙受払等報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞〔公共職業安定所〕



せっかく頑張ったのに

エアロウムでは毎年秋に健康診断を受けています。



昨年の健診でドクターから「少しやってみませんか」と言われ、一念発起。食事も運動も見直して、めちゃくちゃ頑張りました。そして今年、満を持して健診に行、たところ「ちょっとやせすぎましたね。2〜3キロ戻しましょう」とあっさり。いやいや先生、3キロやせることがどれほど大変かご存じですか…？と1じの中でツッコミを入れつつ、健康第一という言葉には勝てず、素直に従うことにしました。結果、2〜3キロの増量はあ、という間。減らすのはあんなに苦労したのに、増やすのは1週間もかかりませんでした。

人生って、こういうところに理不尽さがありますね (笑)

皆さまは、今年の健診、いかがでしたか？ 健診は受けることが目的ではなく、結果をどう活かすかが大切です。治療や生活習慣の見直しにつなげてこそ健診の本当の意味があります。

どうぞお体おいと下しますよう…

