

適用待ちの
通達の改正

被扶養者の認定 労働契約内容によって年間収入を判定する取扱いを令和8年4月から適用

厚生労働省から、「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（令和7年10月1日保保発1001第3号・年管管発1001第3号）」という通達が発出されました。これにより、被扶養者の認定について、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「年間収入」の取扱いが定められました（令和8年4月1日から適用）。そのポイントを紹介します。

・・・ 令和8年4月1日からの被扶養者の認定における年間収入の取扱いのポイント ・・・

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、現在、認定対象者の過去の収入、現時点の収入又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しているところですが、**令和8年4月1日**からは、**労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入**により判定することとされます。

【確認】認定対象者の年間収入の要件

「130万円^⑤」未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、

次の①又は②に該当する場合に、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

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

⑤ 認定対象者が60歳以上の者である場合又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」とする。



なお、被扶養者の認定の適否に係る確認時において、当初想定されなかった臨時収入により、結果的に年間収入が130万円（180万円又は150万円）以上となる場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないこととされています。

★このような取り扱いとする趣旨は、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だということです。なお、労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、「労働条件通知書」等の労働契約の内容が分かる書類の添付及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こととされています。

また、給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合は、従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することになるということです。

細かな取り扱いについては、適用が近づいた頃に、改めて紹介させていただきます。

お仕事
カレンダー
11月



11/10

● 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付

11/15

● 所得税予定納税額の減額申請期限（第2期分のみ）

12/1

● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 9月決算法人の確定申告と納税・2026年3月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 所得税予定納税額の納付（第2期分）

厚生労働省は、「リ・スキリング等教育訓練支援融資」を開始すると発表しました。スキルアップ等を目指す人が生活面の不安なく訓練を受けることができるよう、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資するもので、訓練を修了した人が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済が一部免除されます。

◆融資対象者（抜粋）

- ・ハローワークに求職の申し込みをしていること
- ・雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- ・労働の意思と能力があること
- ・職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- ・過去に3年以上の就業経験があること
- ・キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- ・融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること

◆対象となる教育訓練

(1) 訓練期間が1カ月以上4年以内のもの

(2) 以下のいずれかに当てはまるもの

1. 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校または各種学校が提供する教育訓練
2. 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
3. 求職者支援訓練または公共職業訓練等

◆返済の一部免除

- ・融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

◆融資内容

- ・実施機関：労働金庫
- ・上限額：教育訓練費用として年間120万円、生活費として年間120万円（最大2年間分）
- ・融資利率：年利率：2%（固定金利、信用保証率年0.5%を含む）

企業が申請できるものではありませんが、今後、この融資を利用中の求職者の面接をすることもあるかもしれないので知っておくとよいでしょう。

【厚生労働省「リ・スキリング等教育訓練支援融資」】

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



★雇用保険の新設給付として、教育訓練休暇給付金が創設され、令和7年10月1日から施行されました。

事業主の皆さまの協力がなく支給されない給付金となっていますので、その概要を確認しておきましょう。

【教育訓練休暇給付金とは】

労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その訓練・休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する制度。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合に、教育訓練休暇給付金を受給できます。

⑨ その雇用する一般被保険者が教育訓練休暇給付金を受給するためには、事業主において、就業規則等への教育訓練休暇制度の規定*が必要であり、また、手続において一定の対応が必要となります。

誕生石 365日

11月1日



バラク（アルマンディン・ガーネット）

石言葉は「明白な真実の石」

深いワインレッド、オレンジ、ブラウンなどの色があり、産地はトルコ共和国です。精神を安定させるパワーストーン。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL: <http://brainstar.jp>

Chek !

令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更対応はお済みですか？

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。

「令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係の変更については、対応できているか否かを、今一度確認しておきましょう。

.....令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更(抜粋).....

【雇用・労働関係】

□ 最低賃金額の改定.....すべての労働者とその使用者が対象

○すべての都道府県において、時間額 63 円から 82 円の引上げとなる(全国加重平均 1,121 円)。

令和7年10月1日から順次適用。



□ 教育訓練休暇給付金の創設.....雇用保険の一般被保険者が対象(その雇用する一般被保険者が受給するためには、事業主においても就業規則の整備や手続について一定の対応が必要)

○労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付(基本手当)に相当する給付として賃金の一定割合を受給できるようになる。

□ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充.....すべての事業主と労働者が対象

○3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を複数講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、子が3歳になるまでの適切な時期に、当該措置の個別の周知と利用意向の確認を義務付ける。

○妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を個別に聴取し、当該意向に配慮することを事業主に義務付ける。

.....令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年9月24日時点)／抜粋.....

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充(令和7年10月1日施行)

／選択的措置義務について

問 3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に対して「柔軟な働き方を実現するための措置」として2つの措置を講じている事業主は、当該労働者が、講じた2つの措置の一方の措置を一定期間利用し、当該期間の経過後は他方の措置を利用したい旨申し出た場合、これを認めなければいけませんか。

答 3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主が講じた2つ以上の措置のうちいずれを利用するかを選択することができる。当該措置の利用開始後、当該労働者からの申出による変更を認めることは法律上特に義務付けられているものではないものの、他方で、措置の利用開始後に労働者の家庭や仕事の状況が変化する場合もあることから、当該労働者が選択した措置が当該労働者にとって適切であるかを確認すること等を目的として、定期的に面談等を実施することが望ましいとされています。

これを踏まえ、当該措置の利用開始後においても、定期的に労働者の家庭や仕事の状況を把握し、利用している措置が就業しつつ子を養育することを実質的に容易にする内容になっていない場合には、利用する措置の変更を含め柔軟に対応することが望ましいです。

★令和6年の改正育児・介護休業法による改正規定が、令和7年4月から順次施行されています。令和7年10月からは、この改正の目玉ともいえる「柔軟な働き方を実現するための措置」が施行されました。

実務上、さまざまな問題点が生じられると思われますが、そんなときに、ここで紹介したQ&Aが役に立つかもしれません。未対応の制度変更がある場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

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。

◆『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うポイント、
- 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。



◆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。

◆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/0000186714.html>

令和6年度の雇用均等関係法令の施行状況 是正指導が最も多かったのは？

厚生労働省から、「令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」が公表されました。そのポイントを紹介します。

※ここでの雇用均等関係法令……「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法（パワハラを規定）」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「育児・介護休業法」の4法をいいます。

…令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況／是正指導の状況のポイント…

<是正指導の状況>

●全体

- ・雇用環境・均等部（室）が行った雇用均等関係法令（4法）に関する是正指導件数は、44,436 件であった。
- ・内訳をみると、男女雇用機会均等法関係が 5,087 件（構成割合 11.4%）、労働施策総合推進法関係が 2,720 件（6.1%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 28,299 件（63.7%）、育児・介護休業法関係が 8,330 件（18.7%）であった。



●是正指導が行われた件数が最も多かった

「パートタイム・有期雇用労働法関係（28,299 件・構成割合 63.7%）」における指導事項の内容

- ・是正指導の対象となった事項は、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」が 6,899 件（24.4%）と最も多く、次いで「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が 4,612 件（16.3%）、
「第13条関係（通常の労働者への転換）」が 3,821 件（13.5%）、「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が 3,653 件（12.9%）、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が 2,927 件（10.3%）となっている。

★公表された施行状況では、是正指導の状況の前提として、相談の状況も集計されており、また、4法ごとに、相談の状況、是正指導の状況などが集計されています。雇用均等関係法令への対応に問題がないかを確認する際の参考になると思いますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。