

人事労務管理相談室

10
2025

2025年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務
所までお問い合わせください。

MANAGEMENT SERVICE



変更となる19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者要件

- ◆産業医の役割とは
- ◆10月1日より創設される教育訓練休暇給付金

変更となる19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者要件

健康保険では、被保険者である従業員が病気やけがをしたとき、亡くなったとき、出産したときに保険給付が行われます。また、一定の要件を満たした従業員の家族（被扶養者に限る）の病気・けが・死亡・出産についても保険給付が行われます。今回、10月から扶養の認定を受けることができる家族の要件の一部が変更になることから、以下ではその変更点を確認します。

変更の背景

2025年度の税制改正では、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合の特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。

これを踏まえ、健康保険の被扶養者としての認定を受ける家族が19歳以上23歳未満である場合の年間の収入要件についても税制改正に合わせる形で変更されることになりました。

年間の収入要件の変更内容

家族が被扶養者となる要件の一つに、年間の収入要件があります。2025年9月30日までは、年間の収入が130万円未満（60歳以上または一定の障害者は180万円未満）が要件です。

この130万円未満という要件について、扶養の認定を受ける日が2025年10月1日以降であり、扶養の認定を受ける家族が19歳以上23歳未満の場合は、150万円未満に変更されます。

なお、ここでいう「家族」には、19歳以上23歳未満である従業員の配偶者は含まれません。また、年間の収入要件以外の要件に変更はありません。

年齢要件の判定

変更となる「19歳以上23歳未満」という年齢は、扶養の認定を受ける日が属する年の12月31日時点の年齢で判定されます。

例えば、扶養の認定を受ける家族が2026年11月に19歳の誕生日を迎える場合には、2026年（1月1日～12月31日の暦年）における年間の収入要件は150万円未満となります。反対に、2026年11月に23歳の誕生日を迎える場合には、2026年（1月1日～12月31日の暦年）における年間の収入要件は130万円未満となります。

年齢の判定は民法の期間に関する規定を準用することとされており、年齢は誕生日の前日において加算されます。そのため、1月1日が誕生日の人は、12月31日に年齢が加算されることに注意が必要です。

所得税は一定の通勤手当や食事手当が非課税扱いとなるといった取扱いがありますが、健康保険の収入にはこれらも含めることになります。このように所得税と社会保険（健康保険）では、取扱いに細かな違いがあるため、従業員が誤った認識を持たないように通知文を出すなど注意喚起が必要になります。

産業医の役割とは

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

貴社では、本社の従業員数が50人以上のため、産業医を選任されていると思いますが、今日は、その産業医の役割について確認しておきたいと思います。



総務部長

産業医には衛生委員会に参加して意見をもらったり、職場巡視を行ったりしてもらっていますが、それ以外にもあるということですか。



はい。従業員の健康管理等のために必要な権限を産業医に与えることになっています。例えば、産業医が、従業員の健康管理等を実施するために必要な情報をその従業員から収集すること、従業員の健康を確保するため緊急の必要がある場合、従業員に対して必要な措置をとるべきことを会社に指示することがあります。



従業員の健康を管理していく役割があるんですね。



そうですね。そのため、会社は必要な情報を産業医に提供しなければなりません。具体的に提供する情報は以下になります。

- ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置または講じようとする措置
- ・ 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の超えた時間に関する情報
- ・ 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの



会社はこれらの情報を産業医に伝えなければいけないということですね。時間外・休日労働時間に関する情報については、総務の定例業務として、連絡が行くようにした方がよいですね。月80時間を超える従業員がいなかったのであれば、いなかった旨の連絡した方がよいのでしょうか？



そうですね。該当者がいなかったのか、連絡を忘れたのかの判断できないため、いなかった旨の連絡をした方がよいですね。この他、従業員に対して会社がやらなければならないこととして、産業医の具体的な業務内容や健康相談の申出方法等の周知があります。



産業医がいることは従業員に案内していますが、もっと具体的に知らせる必要があるということですか。



はい。例えば 周知すべき内容をA4サイズ1枚で掲示できるようにするとよいですね。



さっそく作成してみます。

ONE POINT

- ① 会社は産業医に対して、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の超えた時間に関する情報等、必要な情報を提供しなければならない。
- ② 会社は従業員に対して、産業医の業務内容等、周知する必要がある。

10月1日より創設される 教育訓練休暇給付金

2025年10月1日より雇用保険の教育訓練休暇給付金の制度が新たに始まります。以下ではその概要を解説します。

教育訓練休暇給付金とは

教育訓練休暇給付金は、従業員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に、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もので、訓練・休暇期間中の生活費を保障することを目的とした制度です。

この教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇は、以下の①～③のすべての要件を満たしたものです。

- ① 就業規則等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 従業員本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、会社の承認を得て取得する30日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、専修学校または各種学校が提供する教育訓練等
 - ・ 教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・ 職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（語学留学など）

給付金の対象となる従業員

支給対象となる従業員は、休暇開始前2年間に12ヶ月以上の雇用保険の被保険者期間があり、休暇開始前に5年以上、雇用保険に加

入していた期間がある人です。なお、過去に基本手当等を受給していた場合、通算できない期間が生じる等の注意点があります。

給付額と給付日数

給付額は基本手当に相当するものであり、原則として休暇開始日前6ヶ月の賃金に応じて算定される賃金日額を基に、給付日額が算定されます。その上で、給付日額に、休暇日数を乗じて給付額が算出されます。休暇日数の上限は、雇用保険に加入していた期間に応じて、以下の日数になります。

加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

活用事例

厚生労働省発行のリーフレット「教育訓練休暇給付金のご案内」では、以下のものが活用例として紹介されています。

- ・ 外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を想定し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用する
- ・ IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用する

教育訓練休暇給付金は、会社には教育訓練休暇の制度が設けられていることが前提となります。従業員が制度を利用したいと申し出る可能性があるため、制度の内容と、自社の制度として創設するかを検討しておきましょう。