

人事労務管理相談室

12

2025

2025年12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



来年4月以降の健康保険の被扶養者の年収確認方法

- ◆2025年の賃上げの動向と必要な対策
- ◆定年退職者と無期転換申込権の発生

来年4月以降の健康保険の 被扶養者の年収確認方法

健康保険では、一定の要件を満たした家族についても「被扶養者」として保険給付が行われます。今回、被扶養者として認定を受ける家族（認定対象者）の年間収入を確認する際の考え方が、2026年4月1日より変更されることになりました。以下では変更内容を確認します。

被扶養者の年間収入要件

認定対象者の要件は、いくつかありますが、そのうちのひとつに、認定対象者の年間収入が、原則として130万円未満（※）であることがあります。この年間収入は、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することになっています。

給与収入額の考え方

認定対象者に労働契約に基づく給与収入がある場合、現在はその労働契約に基づき、所定内賃金のみでなく、時間外労働に対して支給される賃金等の見込みを含めた年間収入の見込額を算出することにより、年間収入を判定することになっています。

これについて、2026年4月1日以降は、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が行われることとなります。具体的には、労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類に規定される時給・労働時間・日数等を用いて算出した年間収入の見込額が130万円未満（※）であるかにより判定されます。

確認方法

給与収入のみの認定対象者については、認定を受ける際に、労働条件通知書等の労働契約の内容が分かる書類を届出書に添付するとともに、認定対象者の収入が「給与収入のみである」旨の申立てを行うことになります。

添付された労働条件通知書等の賃金については、基本給のみでなく各種手当および賞与も含めて、年間収入が130万円未満（※）であるかの確認を行い、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込み難い時間外労働に対する賃金等は、被扶養者の認定における年間収入には含みません。

給与収入以外の収入の取扱い

給与収入以外にも年金収入や事業収入等の他の収入がある認定対象者もありますが、この場合には、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となり、これまでの取扱いから変更はありません。

2026年4月1日以降に被扶養者の認定を受ける場合には、認定対象者の収入の区分を確認した上で、給与収入のみの場合には、従業員を通じ、認定対象者の労働条件通知書等の提出を求めることになります。4月は進学や就職により、家族の異動が増える時期です。早めに手続きの流れを整理しておきましょう。

※認定対象者が60歳以上または一定の障害者の場合は180万円未満、19歳以上23歳未満（配偶者を除く）の場合は150万円未満

2025年の賃上げの動向と必要な対策

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

先日、厚生労働省から「令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果(以下、「結果」という)が公表されました。この結果は、従業員数100人以上の企業を対象としたものであり、その中から賃金の改定額・改定率をみてみましょう。



総務部長

他社がどの程度の賃上げをしているかは気になっています。



結果を確認すると、令和7年(2025年)の賃金の改定状況(9~12月予定を含む。)で、「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は、91.5%でした。「1人平均賃金の改定額」は13,601円で、前年11,961円より1,640円の増加となっています。「1人平均賃金の改定率」は4.4%(前年4.1%)となりました。



かなりの引上げ額ですね。



確かにそう感じますね。これを従業員規模別でみると以下のとおりです。いずれの規模も前年以上の引上げとなっていますが、従業員規模によって差は広がっていますね。

100~299人	10,264円(前年10,228円)
300~999人	12,308円(前年10,618円)
1,000~4,999人	15,859円(前年12,317円)
5,000人以上	16,784円(前年15,121円)

今年度の最低賃金の全国加重平均の引上げ額66円を、月の所定労働時間が170時間と仮定して月額換算をすると、11,220円(66円×170時間)の引上げになることを考えると、これくらいの引上げが必要なのでしょう。



最低賃金が適用されていたフルタイムの人が、今回の最低賃金の引上げに対応すると、月額1万円以上の引上げとなるということですよね。



そのようなことになりますね。また高卒初任給を引き上げた場合、前年に入社した先輩従業員についても、何らかの引上げが必要になりますね。



最低賃金の引上げや初任給相場を考えると、来春もかなりの引上げが必要になりそうです。5年先輩との差も小さくなっていることから、ここも気になります。



賃上げのためには、賃金原資の確保や生産性の向上も含めた賃金制度の全体像の検討も必要になってくると思います。



そうですね。会社の経営課題として、社長に相談してみようと思います。

ONE POINT

- ① 厚生労働省の「令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果によると、2025年の賃上げの平均額は13,601円で前年より1,640円の増加となった。
- ② 来春も大きな賃上げが予想されることから、生産性の向上、収益力の向上に向けた取り組みが求められる。

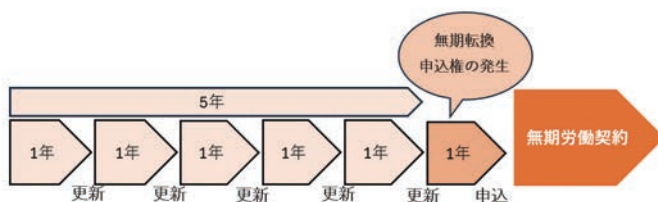
定年退職者と無期転換申込権の発生

人手不足を背景に、年齢に関わらず優秀な人材を雇用する動きがみられます。その中で、他社で定年となり退職した人を採用し、有期労働契約で雇用しているケースもみられています。このような従業員については、無期転換の取扱いに注意が必要であるため、その内容を確認します。

無期転換ルール

無期転換ルールとは、同一の会社との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、従業員からの申込により、次の契約から無期労働契約に転換できるというものです。

下図のように労働契約期間が1年の場合、5回目の更新後に無期転換申込権が発生します。



無期転換申込権の例外

自社で定年後に継続雇用として、有期労働契約を締結するケースがありますが、この有期労働契約も、通算5年を超えると無期転換申込権が発生します。

例えば、60歳の定年退職後に継続雇用となり、有期労働契約を更新し、65歳以降も雇用することが考えられます。この場合、有期労働契約が通算5年を超えることになり、無期転換

申込権が発生します。

ただし、この定年後に継続雇用した従業員については、適切な雇用管理に関する計画を作成し、労働局に申請して会社として認定を受けることにより、「有期労働契約が通算5年を超えたとしても、無期転換申込権が発生しない」という特例があります。この特例は、あくまでも自社で定年を迎えて継続雇用した従業員が対象であり、他社で定年を迎えて、その後、採用した従業員（自社で定年を迎えていない従業員）は対象外です。

労働条件通知書への記載

無期転換に関する事項については、有期労働契約を締結・更新するにあたり、労働条件通知書に記載が必要です。

無期転換の申込ができる従業員には、無期転換の申込ができること等を明示し、無期転換後の労働条件が異なるのであれば、その内容を記載する必要があります。

また、労働局の認定を受けたことに伴い、無期転換申込権が発生しない特例の対象となる従業員には、その旨を記載しておくことが必要です。

定年年齢を超えた有期契約労働者には、①無期転換申込権が発生していない人（有期労働契約が通算5年以下の人）、②無期転換申込権が発生している人（有期労働契約が通算5年を超えた人）、③無期転換申込権が発生しない人（特例が認められている場合の対象者）の3つに分けることができます。取扱いを混同しないように、内容を整理しましょう。