事務所通信　No.358　　令和７年８月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649㈹

◆ 健康保険扶養年収基準の変更 ◆
【19歳以上23歳未満の若年者】

■令和７年10月1日より19歳以上23歳未満の大学生世代（被保険者の配偶者を除く）の方が健康保険の扶養に入るための収入要件が、年間130万円から150万円に緩和されることになりました。

▲背景としては、税制上の特定扶養控除（19歳～22歳）の所得要件の見直しに連動し、若年者の就業調整の弊害を緩和する狙いがあります。

▲今回は改正点を踏まえ健康保険の被扶養者の要件についてまとめました。



－　改正前の収入要件　－

①被扶養者の年間収入　➡　130万円未満

②60歳以上または障害者の場合は年間収入
➡　180万円未満

※「被扶養者の年間収入」とは、被扶養者となる日から向こう１年間の収入見込みです。

※「収入」には、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。

※ 失業給付基本手当（日額3,612円以上、60歳以上の方は5,000円以上）の支給がはじまった場合は、扶養不該当の届出が必要となります。



－　改正後の収入要件　－

①**19歳未満23歳以上の被扶養者の年間収入**
➡　130万円未満

②**19歳以上23歳未満の被扶養者の年間収入**
➡　**150万円未満**

③60歳以上または障害者の場合は年間収入
➡　180万円未満

－　注意するポイント　－



①配偶者は対象外

この19歳以上23歳未満については、学生であるか否かは問わず年齢のみの要件になります。

ただし、被扶養者が19歳以上23歳未満の配偶者の場合は、150万円の収入要件とはならず、130万円（障害者の場合は収入180万円）が要件となりますのでご注意ください。



②年齢要件（19歳以上23歳未満）の判定

年齢要件の判定については、所得税法上の取扱と同様、**その年の12月31日現在**で行います。

【例】2026年10月に19歳になる場合には、2026年（暦年）における年間収入要件は、150万円未満となります。

その後、2030年10月に23歳になるため、2030年（暦年）における年間収入要件は130万円未満に戻ることになります。

まだ18歳であっても年間収入要件を150万円で判定することや、22歳であっても年間収入要件を130万円で判定する必要があることに注意が必要となります。

－　その他の主な要件（改正前と同様）　－

▲被保険者により主として生計が維持されていること



▲被扶養者となる人の年間収入が、被保険者の年間収入の２分の１未満であること

▲原則、日本国内に住所、居住、住民票登録があること

▲被扶養者が別居している場合は、仕送りの事実と仕送り額が確認できる書類が必要で 、被保険者からの仕送り額が、被扶養者の年間収入を超える必要があります。



［ 今月号の記事担当 ： P1.2/齊藤賢二 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆令和７年分年末調整用の各種様式◆
公　　表　　（ 国税庁 ）

― 令和７年分年末調整の準備はお早めに ―

■令和７年度税制改正により、所得税の基礎控除の見直し等が行われ、特定親族特別控除の創設や扶養親族等の所得要件の改正が行われました。

▲新たな申告書を提出する必要があるなど、今年の年末調整における変更内容を早めに従業員に周知し、期日までの書類提出を呼びかけるなどするとスムーズに進められるでしょう。



▲各種様式の変更点

上記の改正を踏まえ、年末調整等で使用する各種の様式に変更があります。６月30日、国税庁より変更後の様式が公表されています。また、給与所得の源泉徴収票も公表されており、「令和７年12月より前であっても、使用いただいても差し支えありません」とされています。

■令和７年度税制改正（基礎控除の見直し関係）Ｑ＆Ａ抜粋

Ｑ令和７年12月に行う年末調整での税額計算において注意する点を教えてください。



Ａ注意する点は以下のとおりです。

①「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」が改正されました。令和７年の12月に年末調整する際は、改正後のものを使用してください。

②基礎控除額が改正されましたので、従業員から提出を受けた基礎控除申告書を基に、基礎控除額を控除して下さい。

③特定親族特別控除が創設されましたので、従業員から提出を受けた特定親族特別控除申告書を基に、基礎控除額を控除して下さい。

★このＱ＆Ａにより、令和７年税制改正の変更点などについて、国税庁の見解を知ることがで来ますので、早めに確認しておきましょう！

◆　精神障害認定が過去最多　◆
～　原因のトップはパワハラ　～

■厚生労働省から令和６年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。そのポイントを確認していきましょう。



▲脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

①請求件数　　1,030件（前年度比７件増加）

②支給決定件数　241件（前年度比25件増加）

▲精神障害に関する事案の労災補償状況

①請求件数　　3,780件（前年度比205件増加）

②支給決定件数1,055件（前年度比172件増加）

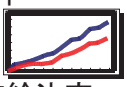
③出来事別の傾向（支給決定件数の内）

イ）上司等から精神的、身体的攻撃等のパワハラを受けた　➡　224件

ロ）仕事内容、仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった　➡　119件

ハ）顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた　➡　108件

イ）～ハ）の順に多くなっています。



★報道では、精神障害に関する事案の支給決定（労災認定）の件数が増加していること（６年連続で過去最高を記録し、初の1,000件超え）やその原因のトップがパワハラであること、３位にカスハラが入ったことなどが話題となりました。

▲このような現状を見ると、社員がハラスメントを受け、精神障害を発症し、労災認定されるといった事態を未然に防ぐためにも、相談窓口の設置や研修の実施など、ハラスメント対策をしっかり講じておく必要性を感じさせられます。

― 夏季休業のお知らせ ―



▲８月13日（水）から８月17日（日）まで夏季休業とさせていただきます。ご相談やお手続き等ある場合は、お早めにご連絡下さいますようお願い申し上げます。



■ 拾い読みの読書

組織と働き方の本質

迫る社会的要請に振り回されない視座

著　者／ 小笹 芳央

出版社／ 日本経済新聞出版　　1,800円＋税

P30 **組織の３つの成立要件**：「共通の目的」「協働意識」「コミュニケーション」

P34 **組織の２つの存続要件**：「組織的成果」と「個人の欲求充足」

P50 **マネージャーが身につけるべき５つの「影響力の源泉」**：「専門性」「魅了性」「返報性」「一貫性」「厳格性」

P117 「ワークライフバランス」の落とし穴

私は、ワークライフバランスには賛成なのですが、ちょっと心配なことがあります。それは、ワークとライフのそれぞれの円が小さいままバランスさせて、それで「良し」としてしまうと、その先の成長や発展の可能性が低くなってしまう点です。円をより大きくすることが出来ないのです。・・・大切なのは、バランスした均衡状態に安住することなく、ワークでもライフでもいいので、その均衡を自ら壊して、どちらかの円を大きくすることを考え、実行することです。

P209 労働市場が激化する中では、働く個人から選ばれない企業は生き残れません。・・・そのためには、「働く個人が魅力を感じて共感するパーパスを掲げる」「多種多様な働き方メニューを用意する」「働く個人がやりがいを感じるように業務を設計する」など、これまでにない施策が求められています。・・・労働市場への適応に成功した会社が商品市場でも勝ち組になっていく。

P217 多くの企業で混乱を招いているのは、手段の目的化です。・・女性管理職比率（＝数合わせのためにむやみに女性管理職登用を急ぐ）や、ダイバーシティ（＝事業と接続しないまま多様性を推進すること）などは、本末転倒な過ちです。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

学びの本質

著　者／ 山田 肖子

出版社／ 新潮新書　　900円＋税

P20 大人になってからの学びのいいところは、本人の動機が強いことだ。そして、学びに至るまでの経験や思考過程があることで、同じ授業で与えられた題材でも心に響き、自分のものにする素地ができている。

P116 実生活で問題解決をするためには、認知能力や作業的能力だけでは足りないと言われている。残りの大部分の知識は何かというと、近年注目を集めている「非認知能力」と言われている。

P139 全ての人に同じものを“保障”する「人権主義」は、多様性を排除し同じ比較軸の上で人間を序列化することにつながる。同じ軸の上で、全ての人の幸福を達成するという論理は、一見美しいが不可能である。全員が学校の成績で一番になることはないように。

P177 普遍的で誰にとっても意味のある知識はなく、現実の仕事や暮らしの中で意味づけされながら日々変化している。だから、我々は常に判断し、選び、学び直し続けなければならない。

■ 絵手紙通信



連日の猛暑に、成す術もなし。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (358号)

■ 能力の棚卸 (R7.7.2)

▲人の能力の捉え方の一つの「認知能力、非認知能力、メタ認知能力」を、我が人生のそれぞれの場面に当てはめて、相田みつをの言葉「一番わかっているようで　一番わからぬこの自分」を思い起こしている。

▲「認知能力」とは、外部からの情報や状況を受け取り、処理して理解する能力といい、具体的には言語能力、計算能力、記憶力、注意力、問題解決能力、判断能力などとされ、その成果として知識、スキルの習得なのだろう。

▲とすれば、英単語の覚えの悪さに難儀し、三角関数で数学に躓いたことが蘇り、子どもの頃から認知能力に課題があり、大人になってからも繰り返すポカミスや他人が難なく越える壁に右往左往する原因が分かった気がした。

▲「非認知能力」は、やる気や忍耐力、協調性、自制心など物事に対する考え方、取り組む姿勢などに関する能力だといい、どれも皆中途半端であったと反省するしかない。

▲「メタ認知能力」は、認知行動を第三者的視点で俯瞰して見ているように認識する能力だというが、嘗て講演をしているとき、話す自分と頭上で聴衆の反応を見る自分、残り時間を計算する自分を感じたことがあるが、思い違いの気もする。

▲歴史に「タラ、レバ」は無く、今更反省しても仕方がないが、まだ先のある若者は、手遅れになる前にこの三つの能力の棚卸をお勧めする。ただし、「一番わかっているようで　一番わからぬこの自分」を念頭に、過少評価、過大評価にならず正しく認知しなければ意味がない。

■ 柔らかな心 (R7.7.15)



▲最近、先輩社員から「きつい言い方をされる」「嫌味を言われる」「無視される」「私にだけ辛く当たる」「日によって態度が変わり怖い」等、中にはメンタル不調を訴える後輩社員の申告に関する会社からの相談が増えている。

▲パワハラ防止が企業の義務とされる以前は、いじめと指導が混同されて問題とすることに躊躇される風潮があったり、被害者が安心して相談できる環境が整ってなく、被害者自身が対抗、退避、諦め、泣き寝入り等の対応をせざるを得なかったが、今ではパワハラが定義され、相談窓口の整備や黙認することは許されず、きちんとした対応が求められる時代である。

▲そんな時、まずは被害者？の言い分を整理し、同意を得て、相手方への確認を行うのであるが、「その通りです。反省します。」となることは少なく、「それは言いがかりだ。あの人だって、挨拶しても無視する。教えても前職のことを持ち出し素直に従わない。」等となり、双方が「正義」を振りかざし意地と意地とのぶつかり合いとなることもある。それでも会社は、関係者のプライバシー等に配慮しつつ周辺の聴き取りを進めて一つの判断を見る努力を続けることになる。

▲こんな時、相田みつをの「セトモノとセトモノと　ぶつかりっこするとすぐこわれちゃう　どっちかやわらかければ　だいじょうぶ　やわらかいこころを持ちましょう」と、我が心得「喧嘩は、力のある方が負けてやればいい」が浮かぶが、最近、朝ドラ「あんぱん」の嵩が語った「正義なんか信じちゃいけないんだ。そんなもの簡単にひっくり返るんだから」も加わった。