

■労働関係指標【令和7年11月値】

完全失業率
(季節調整値) **2.6%** (前月と同水準)

有効求人倍率
(季節調整値) **1.18倍** (前月と同水準)

就業者数
(季節調整値) **6,851万人** (前年同月比46万人増加)

現金給与額
(特別に支払われた給与含む 原数値) **310,202円** (前年同月比0.5%増)

Topics 1. 健康保険における改正点について

今回は健康保険における昨年から今年にかけての改正点を3つご紹介いたします。詳細は各Pointにて解説いたします。

[Point1] 被扶養者認定：年間収入の取り扱いの変更

[Point2] 年収の壁・支援強化パッケージ：事業主証明による被扶養者認定の円滑化の恒久化

[Point3] 協会けんぽ：電子申請サービスの開始

Point1 被扶養者認定：年間収入の取り扱いの変更

令和8年4月1日より、被扶養者認定における年間収入の判定方法が変更となります。

現在	認定対象者の過去の収入、現時点で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（時間外労働の賃金の見込みも含む）により判定する
令和8年4月1日以降	労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入が130万円（※）未満であり、かつ他の収入が見込まれない場合は、被扶養者に該当するものとして扱う ※一定の場合は180万円または150万円

この変更により労働契約の内容によって被扶養者認定を行う場合、認定対象者は「労働条件通知書」等の労働契約の内容が分かれる書類の添付および「給与収入のみである」旨の申し立てが必要とされています。

Point2 年収の壁・支援強化パッケージ：事業主証明による被扶養者認定の円滑化の恒久化

「年収の壁・支援強化パッケージ」では、社会保険適用外のパート等の労働者が職場の人手不足に対応するため残業し、収入が増加した場合でも、事業主が「一時的なものである」ことを証明することで、引き続き被扶養者として扱われる取り組み（事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）が当面の対応として実施されていました（令和7年2月号_Vol.264参照）。令和7年10月、この取り扱いを当面の対応ではなく、恒久的な取り扱いとすることとなりました。事業主は引き続き、職場の人手不足等に柔軟に対応することが可能となります。

Point3 協会けんぽ：電子申請サービスの開始

協会けんぽでは、これまで紙の申請書で行われていた各種手続きについて、電子申請サービスを開始します（サービス開始：令和8年1月13日の予定）。

●申請できる方

協会けんぽに加入している被保険者（一部の申請は被扶養者の利用も可能）および被保険者から委託を受けた社会保険労務士
※事業主は申請できません。

●対象申請書

- ・傷病手当金支給申請書
 - ・出産手当金支給申請書
 - ・出産育児一時金支給申請書
 - ・埋葬料（費）支給申請書
 - ・高額療養費支給申請書
 - ・療養費支給申請書（立替払等/治療用装具）
 - ・限度額適用認定申請書
 - ・資格確認書交付申請書（※）
 - ・高年齢受給者証再交付申請書（※）等
- ※被保険者は電子申請サービスを利用いただけません。

●利用手順

①利用準備

被保険者はマイナンバーカードの取得と「マイナポータルアプリ」のインストールが必要です。

②申請

協会けんぽのホームページ「電子申請サービス」または「けんぽアプリ」（令和8年1月下旬開始予定）

③結果等の確認

審査結果は書面交付です。審査状況は電子申請サービス内で確認することができるですが、申請内容に不備があった場合は郵送によるお知らせとともに、電子申請サービス内で返戻（一部申請は郵送によるお知らせのみ）となります。

傷病手当金や出産手当金などで事業主が行う勤務状況や賃金支払状況などの証明については、引き続き必要ですが、具体的な運用方法は公表されていません（令和7年12月現在）。事業主と医師の証明はどのように作成し、申請することになるか具体的な運用方法の公表を待つとともに、社内での運用方法について確認・準備を進めていく必要があります。

Topics 2. 同一労働同一賃金ガイドラインの見直しについて

働き方改革関連法の施行から5年に際し、同一労働同一賃金ガイドラインの見直しが検討されています。ガイドライン見直しの背景や概要について、詳しく解説します。

Point1 背景と目的

ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に待遇差がある場合、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理ではないかを、待遇ごとに考え方と典型的な具体例を示したものです。

現行のガイドラインでは一部の手当や休暇制度について規定がなく、曖昧さゆえに企業ごとに対応が異なることが問題となっていました。また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差の是非を問う重要な最高裁判決が相次いだことから、最高裁判例法理をガイドラインに反映し、これまで曖昧だった待遇差の合理性の説明責任を、支給目的や職務内容等に基づいて明確に示すことを目的としています。

Point2 見直しの概要について

昨年11月、厚生労働省の労働政策審議会において「同一労働同一賃金ガイドライン 見直し（案）」が提示されました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001598238.pdf>

見直し案では、現行ガイドラインに規定されていない5項目が、近年の最高裁判決を踏まえて追加されています。

● 退職手当

退職手当には、労働対価の後払いや功労報償等の性質・目的があり、これらの性質・目的に該当する非正規雇用労働者に対しては、退職手当を支給すべきという考え方方が示されました。正規雇用労働者と同額である必要はありませんが、正規雇用労働者との職務内容・配置変更の範囲等の違いに応じて均衡のとれた内容でなければなりません。

● 家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、継続勤務が見込まれる非正規雇用労働者には、正規雇用労働者と同一の家族手当を支給しなければならない旨が示されました。

● 住宅手当

転居を伴う配置変更の有無に応じて支給される住宅手当については、転居を伴う配置変更がある非正規雇用労働者には、正規雇用労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない旨が示されました。

● 無事故手当

正規雇用労働者と非正規雇用労働者で業務内容が同一の場合は、正規雇用労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない旨が示されました。無事故による安全確保を評価するという支給目的は、雇用形態に関わらず同じであるためです。

● 夏季冬季休暇

非正規雇用労働者にも、正規雇用労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない旨が示されました。年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えるという夏季冬季休暇の付与目的は、雇用形態に関わらず同じであるためです。

Point3 今後企業に求められる対応

正規雇用労働者と非正規雇用労働との待遇差の合理性について、これまで以上に明確で具体的な説明が求められます。自社の各種手当や休暇制度について見直しを行い、待遇差がある場合は、支給目的や職務内容等に基づくものとして合理的な説明ができるかを点検し、必要に応じて制度設計の見直しを行いましょう。

人手不足が深刻化する中、非正規雇用労働者の待遇改善は優秀な人材を確保し、定着させるために欠かせません。雇用形態に関わらず、全ての働く人が納得感を持って力を発揮できる制度設計が求められています。

編集後記《如月》 失われた30年

「失われた10年」という言葉を私は10歳になるころ初めて耳にしました。成人するころには、それが20年となり、気が付けば30年になっていました。ふと、「私が歩んできた30年は失われた時代だったのだろうか。」と考えことがあります。バブルを知っている世代から見れば、この30年間は閉塞感が漂う日本であったのかもしれません。ただ、大人の都合で私が歩んできたすべての時間を勝手に失われた時代と定義されることに幼いときから違和感を抱いてきました。

そんなバブル崩壊以降続くこの時代ですが、このごろ久しぶりに金利

Topics 3. 米国の労務監査

昨年12月2日の「社労士の日」に、若林・全国社労士連合会会長が新聞紙上のインタビューで、今般の社労士法改正により労務監査が条文に明記された意義を強調されていました。弊社では、最近ご依頼いただくことの多い案件として、M&A（買収・合併）やIPO（上場）に関する労務監査があります。かなりの数の案件を承っておりますので、その経験値やノウハウは社労士法人として高いものがあると自信しております。

一方、最近、米国での中小企業のM&Aの労務監査の経験をお持ちのカリフォルニア（CA）州在住の弁護士の方からお話を伺う機会がありましたので、共有いたします。日米の労務監査は共通点も多い一方、相違点も多く、興味深い内容でした。

お話の中で特に重要と感じたポイントは次の2点です。

- ①米国では、税法等と同じく労働法も連邦法と州法の両建てであり、州法によってより厳しい義務が雇用主に課せられていること（特にCA州）
- ②米国は訴訟大国であり、常に従業員から訴訟されるリスクを意識した監査をすべきこと

その上で、以下の項目を、労務監査のポイントとして挙げておられました。

1. 賃金・労働時間コンプライアンス

連邦公正労働基準法（FLSA）および各州の最低賃金や残業代支払い、休憩時間の基準を満たしているか確認します。特に、残業代支払いの免除対象従業員（Exempt）と非免除対象従業員（Non-Exempt）との分類の適切さが重要であり、不適切な分類は集団訴訟（クラス・アクション）のリスクに直結します。

2. 労働者の分類

従業員（Employee）を独立業務請負人（Independent Contractor）として分類していないかを検証します。誤分類により、税・社会保険の問題が発生します。特にCA州では「ABCテスト」と呼ばれる厳しい基準が設けられており、例えばシェアライドのUberの運転手も、従業員として分類すべきという議論、訴訟がなされました。

3. 雇用契約書と関連文書

雇用契約書、就業規則（Work Rules）、競業避止義務契約書（NCA）等の合法性をレビューします。NCAの有効性は州によって異なり、特にCA州では制限的であるため、有効性は慎重に判断されます。

4. 福利厚生と退職給付

健康保険、企業年金制度（401Kなど）、その他の福利厚生プランの現状と将来の負債を評価します。米国の医療保険や退職年金の制度は複雑なため、M&AやIPO後の状況を見据えた詳細な分析が求められます。

5. 労使関係と労働組合

労働組合の有無、労働協約の内容、過去の労使紛争の履歴を調査します。米国では日本よりも労使紛争が多いのが現状です。

6. 訴訟・規制当局からの調査履歴

過去および係争中の雇用関連訴訟（ハラスマント、差別、違法解雇など）、労働局（DOL）や雇用機会均等委員会（EEOC）など政府機関からの指導・調査履歴を確認します。

7. 移民法コンプライアンス

従業員の就労資格届（Form I-9など）が適切に管理されているかを確認します。トランプ政権下では細心の注意が払われるべき分野です。

8. 進め方

一般に、専門家（弁護士やコンサルタント）の協力を得て実施します。データ情報のレビューや人事担当者のヒアリングを通じてリスクを洗い出します。評価後、上場計画や買収後統合計画（PMI）に反映させます。

日本は、法体系も社会の成り立ちも労働慣習も米国とは異なりますが、特に「働き方改革」以降、これらが米国寄りになってきました。今後の労務監査において、米国的な視点も参考すべき時期が近づいているのかも知れません。

国際業務担当ディレクター 米国税理士 成田元男

は上昇し、最低賃金も上がり続け、昨年は30年ぶりに年収の壁の引き上げなどもあり、物価の上昇率に賃金の伸びが追い付いていない現実はあるものの、少しずつ明るい兆しが見えています。

私も社会を支える世代の一人として、本当に微力ではありますが社会をよくしたいという大きな野望をもちながら、日々目の前の業務に全力で向き合っていきたいと思います。私が厄年を迎えるころには、「失われた40年」という言葉を見かけない日本になっていることを願います。

(正)



バックナンバーはこちらから！

CLICK!

<https://www.arcandpartners.com/blog/marone>

