月刊 マロニエ通信
MARONIE
労働法改正に関する最新ニュースの詳細を毎月お届けします。

社会保険労務士法人
アーク&パートナーズ®
本社：〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1東京交通会館11階
TEL.03-6551-2540 FAX.03-6551-2541
https://www.arcandpartners.com/
新宿オフィス/高田馬場

■労働関係指標［令和8年3月値］

完全失業率（季節調整値）	2.7%（前月に比べて0.1ポイント増加）	有効求人倍率（季節調整値）	1.18倍（前月に比べて0.01ポイント減少）
就業者数（季節調整値）	6,815万人（前年同月比4万人増加）	現金給与額（特別に支払われた給与含む 原数値）	317,254円（前年同月比2.7%増）

Topics 1. 高額療養費制度の段階的改正（令和8年8月より順次施行予定）

医療費の増加を背景に、持続可能な医療保険制度の実現に向けて、必要な保険給付等の適切な実施と世代間や世代内での負担の公平性の確保を図るため、健康保険法等の改正が行われています。今回は、その改正の中でも令和８年８月に施行予定の高額療養費制度の改正について説明します。

なお、本記事は国会審議中の内容（５月１日現在）を基に作成しています。最終的な制度内容は変更される可能性がありますので、実務対応の際は最新の情報をご確認ください。

Point1 高額療養費制度とは

高額療養費制度とは、医療機関や薬局の窓口で支払った額（入院時の食事負担等は含みません）が、ひと月（月の初めから終わりまで）で上限額を超えた場合に、その超えた金額を支給する制度です。重い病気などで病院等に長期入院したり、治療が長引いたりした場合の家計の急変を防ぐ制度であると考えられます。

具体的な制度の利用方法は２つに分かれます。

① 限度額適用認定証
事前に手続きを行い、医療機関で受診をする際に限度額適用認定証を提示することで支払い金額を抑える方法です。また、マイナ保険証を利用することでも対象となります。

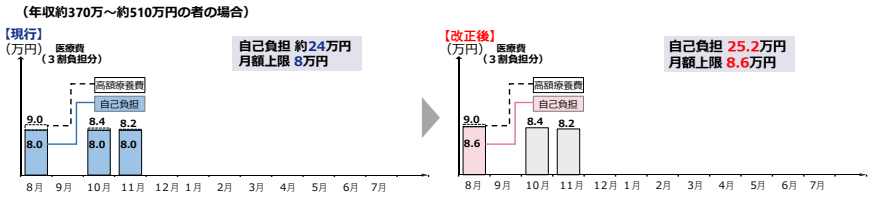
② 高額療養費
限度額適用認定証を利用せずに支払いを行った場合や、世帯内の複数の方の医療費の合算額が高額になった場合、一人で複数の医療機関を受診し、その合算額が高額になった場合に、その合算額が自己負担限度額を超えた分だけ保険者（健康保険）から還付を受けることができます。

上限額は年齢や所得によって異なり、70歳以上の方は外来診療のみの合計値で限度額の設定もされているため、実際に対象となるかどうかは個々に状況をご確認ください。

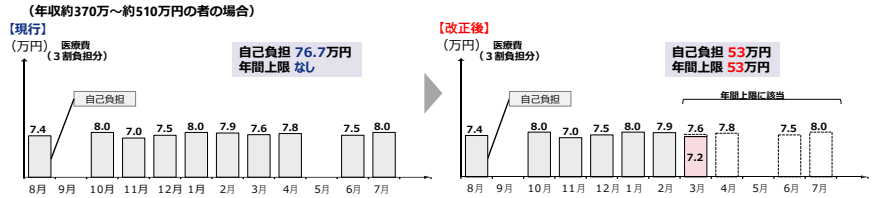
Point2 令和８年８月施行予定の改正法の概要

令和８年８月の改正では、医療費の上限額に関する改正が行われます。

① 月額上限の引き上げ
手術を受ける場合など、一時的に高額の医療費が必要になる月がある場合、その月のみで考えると被保険者の医療費負担が増大する可能性があります。



② 年間上限（８月起算）の新設
被保険者が支払う医療費の年間上限が設定され、月単位の負担増を年間で相殺する仕組みが導入されます。１か月ごとの医療費が高額でない場合でも制度の対象となるため、長期に継続して治療を受ける被保険者の負担軽減につながることが期待されます。



③ 70歳以上の外来特例の見直し
70歳以上の高齢者は、加齢に伴って疾病リスクが増すこと等から、外来診療にかかる医療費についても、自己負担の月額上限が設定されていました。今回の改正では、現役世代の保険料負担軽減の観点から、当該外来特例も見直されています。

Point3 令和９年８月施行予定の改正法の概要

令和９年８月施行予定の改正法では、医療費の上限額を算出する基準となる所得区分が細分化されます。現行よりも細かく区分することで、所得に応じた負担の公平性を高める狙いがあります。また、所得区分の変更に応じて限度額ができる限り急増又は急減しないような設計とされています。月単位で見れば、所得が高いほど窓口負担の増加が大きい改正であると言えますが、年間上限の設定により、セーフティネット機能を維持・強化するものとされています。

高額療養費制度に限らず、医療制度は持続可能性の確保に向けて法改正が続く見込みです。当法人でも最新情報を収集・発信してまいりますので、今後もマロニエ通信をご確認ください。

Vol.280
2026.6

Topics 2. 短時間労働者の社会保険加入を支える「保険料調整制度」

令和８年 10 月１日以降、一定の要件を満たした短時間労働者が新たに社会保険の加入対象となる事業所については、「保険料調整制度」を利用できるようになります。以下、制度の概要と対象事業所・被保険者、保険料の負担割合等について紹介いたします。

Point1 保険料調整制度の概要

保険料調整制度とは、事業主が被保険者（短時間労働者）の保険料を一時的に負担することにより、対象となる被保険者の社会保険（健康保険・厚生年金保険を指す。以下、同様）の保険料負担を、通算３年間軽減することができる制度です。短時間労働者が新たに社会保険へ加入する際の、本人の保険料負担を一時的に軽減し、加入を円滑に進めることを目的としています。

重要な点は、以下２点です。

- 事業主が一時的に負担した軽減分は、一定期間経過後に調整される仕組みであるため、最終的に事業主が納付する保険料総額が増えることはありません。
- 被保険者が将来受け取る年金額に影響はありません。

Point2 対象となる事業所・被保険者

事業所と被保険者それぞれが以下の要件を満たす場合に対象となります。

【事業所要件】

- 令和８年 10 月１日以降に「任意特定適用事業所」となった事業所
  ※令和８年９月 30 日以前に任意特定適用事業所となった事業所は対象外とされています。
- 令和９年 10 月１日以降の社会保険適用拡大により、短時間労働者が新たに加入対象となる事業所

【被保険者要件】（両方該当）

- 短時間労働者として新たに社会保険に加入する被保険者
- 標準報酬月額が 126,000 円以下の被保険者

Point3 保険料の負担割合

被保険者の負担軽減の割合は、対象となる被保険者の標準報酬月額に応じて異なります。また、制度利用３年目は軽減割合が半減します。

制度利用後の保険料負担割合（被保険者：事業主）

標準報酬月額	通常	制度利用 １～２年目	制度利用 ３年目
88,000 円以下	50：50	25：75	37.5：62.5
98,000 円		30：70	40：60
104,000 円		36：64	43：57
110,000 円		41：59	45.5：54.5
118,000 円		45：55	47.5：52.5
126,000 円		48：52	49：51

Point4 手続きのポイント

保険料調整制度を利用するためには、事業所が保険料調整制度の対象となった日から２年以内に、事業主が申し出る必要があります。

届出様式や手続きの詳細は、厚生労働省から示され次第、日本年金機構のホームページに掲載される予定です。

社会保険適用拡大の時期が近づきましたら、対象者となる従業員の洗い出しや届出準備等を確認しましょう。制度適用の可否判断や届出時期については、担当者まで早めにご相談ください。

Topics 3. 越境テレワークの税務

先日、早くから越境テレワークの問題に取り組んでこられた弁護士の方から、お話を伺う機会がありました。そこで、法務・労務に比べるとシンプルに捉えがちな税務についても、多くの留意点があることに改めて気付きましたので、共有させていただきます。

なお、紙幅の関係で、日本企業に雇用された従業員が、例えば配偶者の海外転勤に帯同し、雇用関係を継続したまま、転勤先の自宅からテレワークを行うような場合に絞って、記述させていただきます。

1. 源泉地国課税

我が国の所得税法は、居住地国課税方式を基本としています。海外でテレワークするのであれば、非居住者かつ所得の源泉が日本国外ですので、日本企業から支払われる給与等は所得税非課税となります。（役員の場合は、国内源泉所得とみなされ、日本で源泉徴収されます。）

世界で多くの国は居住地課税方式ですが、香港やシンガポールなど、源泉地国課税方式の国もあります。これは、たとえ当該国に居住していても、所得の源泉が当該国外であれば課税されないことを意味しますので、居住地課税方式より課税範囲は狭くなります。

ただし、日本の税法でいう「所得の源泉」とは定義が国により異なりますので、注意が必要です。例えば、日本での留守宅を賃貸して不動産所得を得れば、日本の税法上は所得の源泉は日本となりますが、この所得をシンガポールに送金した場合、シンガポールの税法上はシンガポール源泉の所得とみなされ、課税対象となります。

よってこの場合、日本とシンガポールとで二重課税のリスクが発生します。これを避けるためには、シンガポールにおいて、外国税額控除や日星租税条約を用いた確定申告が必要となります。

2. PE 課税

越境テレワークが普及するに連れて、PE 課税に関する懸念を伺う機会が増えてきました。PE とは、Permanent Establishment（恒久的施設）の略であり、法人格がなくとも、当該国に PE が存在すると認定されると、法人税等が課せられるという、国際課税上の一大テーマです。

PE 課税の対象には、支店 PE、建設 PE、代理人 PE、サービス PE がありますが、結論として、当該テレワークがバックオフィス業務であれば、PE 認定のリスクは低いと言われます。更なるリスク回避対策として、特にこれまで多くの日系企業がターゲットとされてきた中国やインドなど新興国において、営業活動をしているという外観を作らないことが重要と考えられます。

3. EOR の活用

近年、EOR を利用する企業の増加に伴い、税務上問題ないかを懸念する声が聞かれます。EOR とは、Employer of Record の略で、雇用代行会社とも訳されます。米国では、州外の会社が個人を雇用した場合、個人の居住する州に、州外雇用主として登録せねばならないことから始まり、世界に広がった仕組みです。EOR が名目上の雇用主として登録し、本来の雇用主は EOR と契約の上、給与等相当金額や各種手数料を EOR に支払います。慣れない日本企業が海外現地で登録等するのではなく、EOR が登録や給与計算を行いますので、便利であり、利用が広がっています。

EOR が個人の税務手続も代行してくれますので、日本企業が日本からコントロールするより、簡便に現地税法を遵守した処理が期待できると言われています。ただし、日本の派遣法に違反しない契約形態にする必要がありますので、その点は留意が必要です。

コロナ禍を経て、珍しくなくなってきた越境テレワークですが、実例が増えるにつれ、上記のような論点も浮上してきました。弊社としては、研鑽を重ね、皆様のお役に立っていきたいと考えております。

国際業務担当ディレクター　米国税理士　成田元男

編集後記《水無月》歩幅を揃えるまで

４月から新年度が始まり、気がつけば２か月が経ちました。新入社員としてのスタートや、異動・配置換えなど、新しい環境での仕事に少しずつ慣れ始めた一方で、戸惑いや手探りの気持ちを抱えている方も多い頃ではないでしょうか。

先日、長年多くの人に親しまれてきた嵐が、ファンに向けて「ありがとう」を伝えるツアーを行い、ひとつの節目を迎えました。いまや国民的アイドルとして知られていますが、デビュー当初から現在の評価に至るまでには、決して短くない時間をかけて歩みを積み重ねてきたグループでもあります。現在のような全国的な人気を確立するまでには、華やかな印象の裏で、さまざまな活動を通じて少しずつ支持を広げていった過程があったとも言われています。

新しい環境で過ごす最初の数か月は、目に見える成果よりも、慣れることや学ぶことに多くのエネルギーを使う時期かもしれません。すぐに手応えを感じられなくても、その時間が後の成長につながることもあります。

新しく加わった仲間を迎える側にとっても、相手が歩幅を探している時間を、あたたかく見守る余裕を大切にしたいものです。　（麻）

SRP 全国社会保険労務士会連合会 認証番号：1602704
バックナンバーはこちらから! CLICK!
https://www.arcandpartners.com/blog/maronie
プライバシーマーク 10840560