



うめ

NAOだより

編集発行人

NAO税理士法人

代表社員

赤堀 安宏

〒500-8335

岐阜市三歳町4-2-10

TEL 058(253)5411(代)

FAX 058(253)6957

◆ 2月の税務と労務

2月

(如月) FEBRUARY

11日・建国記念の日
23日・天皇誕生日

国 税／令和7年分所得税の確定申告

2月16日～3月16日

(還付申告は申告期間前でも受け付けられます)

国 税／贈与税の申告

2月1日～3月16日

(税務署窓口での申告書受付は2月2日から)

国 税／1月分源泉所得税の納付

2月10日

国 税／12月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

3月2日

国 税／6月決算法人の中間申告

3月2日

国 税／3月、6月、9月決算法人の消費税等の中間
申告(年3回の場合)

3月2日

国 税／決算期の定めのない人格なき社団等の法人
税の確定申告及び納付

3月2日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
.

地方税／固定資産税(都市計画税)第4期分の納付

市町村の条例で定める日

ワン
ポイント

所有不動産記録証明制度 相続登記の申請義務化(令和6年4月～)に伴う環境整備の一環として設けられた制度で、令和8年2月2日施行。特定の被相続人が登記簿上の所有者として記録されている不動産を、登記官が一覧的にリスト化し、証明書として交付を受けることができ、相続登記が必要な不動産を把握する際に役立ちます。

〈健康保険〉 被扶養者認定における 年間収入の取扱い



健康保険の「被扶養者認定」は、被保険者に扶養される家族が傷病等の際に保険給付を受けるために欠かせない制度です。また、被扶養者のうち20歳以上60歳未満の配偶者は、併せて国民年金第3号被保険者となります。

これまでは、被扶養者の収入について「過去・現在・将来の見込み」を基に年間収入を推定し、被扶養者となるか否かを判定していましたが、収入変動や雇用形態の多様化により、予見が難しいケースもありました。

近年は、いわゆる「年収の壁」により、パート・アルバイト労働者が社会保険の適用を避けるために就業調整を余儀なくされる問題も顕在化しています。

これらの課題を踏まえ、厚生労働省は令和7年10月1日付で「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱い」（保保発1001第3号・年管管発1001第3号）を发出し、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を行うこととする新たな年間収入判定の方法を示しました。この取扱いには、認定日が令和8年4月1日以降のものについて適用され、令和8年4月1日より前に遡って認定する場合は、従来の取扱いにより判定することとなります。

一 労働契約内容による 年間収入見込み

(1) 労働契約内容による認定
被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通

知書」（以下「通知書」）等に記載された時給・労働時間・勤務日数・諸手当・賞与などを用いて年間収入を算出します。

算出結果が130万円未満（注1）であり、かつ、他の収入が見込まれず、次の①または②に該当する場合には、原則として被扶養者に該当するものとして取り扱われます。

① 認定対象者が被保険者と同じ一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合（※この要件を満たさない場合であっても世帯の生計の状況を総合的に勘案し、被扶養者と認められることがあります）

② 認定対象者が被保険者と同じ一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合
この取扱いでは、通知書等に明記されておらずあらかじめ金額を見込み難い収入（時間外労働手当など）を含めない点が特徴です。

被扶養者の認定の適否に係る確認時において、当初想定され

なかった臨時収入により、結果的に年間収入が130万円以上（注1）の場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないとされています。

注1 次の場合は、130万円ではなく、それぞれに掲げる額を用います。

- ・ 認定対象者が60歳以上または障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合：180万円
- ・ 認定対象者（被保険者の配偶者を除きます）が「19歳以上23歳未満である場合：150万円

(2) 認定の流れ

労働契約の内容が分かる通知書等の添付および認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めて手続きを行うことにより、保険者（協会けんぽ等）による確認が行われ、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満である場合には、原則として被扶養者として取り扱われます。

二 Q & A

労働契約内容による年間収入の判定に関する運用上の留意点等について、厚生労働省のQ & Aより抜粋してお伝えします。

Q 1 労働契約内容が確認できる書類がない場合、どのように年間収入を判定するのですか？

A 労働契約内容が確認できる書類がない場合は、従来どおり、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ます。

Q 2 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかったが、扶養認定時点では経常的に時間外労働が発生している場合は、どのように年間収入を判定するのですか？

A 労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では時間外労働の見込みがなかった

のであれば、扶養認定時点では時間外労働が発生していたとしても、当年度においては一時的な収入変動とみなし、今回の取扱いにより年間収入を判定することとなります。

Q 3 認定対象者の「給与収入のみである」旨の申立てはどのように求めるのですか？

A 健康保険被扶養者（異動）届の「扶養に関する申立書」欄に認定対象者本人が記載する方法や、健康保険被扶養者（異動）届の添付書類として認定対象者本人が作成した「給与収入のみである」旨の申立書を添付させる方法等により行います。

申立方法については、各保険者（協会けんぽ・健保組合等）にご確認ください。

Q 4 給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合、年間収入はどのように判定するのですか？

A 従来どおり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

ます。

Q 5 被扶養者の認定後、被扶養者の認定の適否に係る確認において、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、臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上となっていることが判明した場合は、被扶養者の認定が取り消されるのですか？

A 被扶養者の認定の適否に係る確認時において、被扶養者の認定段階で見込んでいなかった臨時収入によって結果的に年間収入が130万円以上となった場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者の認定を取り消す必要はないとされています。

一方で、当該臨時収入により実際の年間収入が社会通念上妥当である範囲を超えて130万円を大きく上回っており、労働契約内容の賃金を不当に低く記載していたことが判明した場合には、被扶養者に該当しないものとして取り

扱われることがあります。

また、当該臨時収入が一時的な収入変動かどうかの確認のために「年収の壁・支援強化パッケージ」における事業主証明の提出を求められることもあります。

三 事業主証明による被扶養者認定の恒久化

被扶養者の認定にあたって労働契約内容による認定の取扱いが開始されることのほか、従来は「当面の対応」として行われていた「年収の壁・支援強化パッケージ」に基づく、「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」（注2）の恒久化も行われています。

注2 「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」とは、令和5年10月より開始されたもので、パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上ったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者となることが可能となる仕組みをいいます。

外国人技能実習生等を使用する事業場の状況

厚生労働省が公表した「技能実習生又は特定技能外国人を使用する事業場に対して行った監督指導・送検等の状況」によると、令和6年に監督指導を受けた事業場のうち、技能実習生を使用する事業場では約73%（11,355件中8,310件）、特定技能外国人を使用する事業場では約76%（5,750件中4,395件）で労働基準関係法令違反が確認されました。

違反内容の上位は、いずれの事業所でも「機械設備等の安全基準違反」、「割増賃金の未払い」、「健康診断後の医師意見聴取の未実施」などで、安全衛生・賃金・健康管理の各分野における法令遵守の取組不足が明らかになりました。

また、重大・悪質なケースとして、技能実習関係で16件、特定技能関係で7件が送検されています。これらの事例は、安全

教育の欠如や危険作業の放置、過重労働、賃金未払いなどが中心であり、企業の管理体制の課題が浮き彫りとなりました。

外国人技能実習生や特定技能外国人を受け入れる事業所においては、まず労働安全衛生への対応が最優先といえます。機械設備の安全基準を満たし、実習生に対する安全教育を徹底することが不可欠です。

加えて、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の正確な支払い、健康診断の結果に基づき医師の意見を聴取し、必要な措置を講じることが求められます。

また、雇用契約や就業条件が在留資格や技能実習計画の内容と一致しているかを確認し、言語・文化の違いを踏まえた説明や相談体制の整備を行っていくことも重要です。

監督指導の結果からも明らかなように、法令違反が生じる可能性は依然として高いため、自社の労務管理体制を点検し、記録・是正措置を通じて法令違反の防止に努めていきましょう。

女性活躍推進に向けた公表義務の改正

日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあります。しかし、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にあります。

こうした男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るために女性活躍推進法が改正され、「男女の賃金の差異」の公表義務が令和8年4月より従業員数101人以上の企業へと

拡大されます（これまで30人以上の企業が公表を義務付けられていました）。

また、新たに「女性管理職比率」についても101人以上の企業に公表を義務付けることとされました。

従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。



2月の労務ピックアップ

〈年金制度改正〉 高年齢労働者の活躍支援

令和8年4月より、在職老齢年金制度が改正されます。この制度は高齢の労働者が働きながら老齢厚生年金を受給し、報酬と年金の合計が一定額（支給停止調整額）を超えると、年金額の全部または一部が支給停止となる仕組みです。この支給停止調整額が月額62万円（令和6年度価格）に引き上げられます（令和7年度は51万円）。

年金受給額を勘案しながら、就労日数や就業時間の調整を希望する高年齢労働者もいますので、人事・労務の担当者は今回の改正内容を把握したうえで、相談に応じるための準備を行っていくとよいでしょう。

〈計算例〉

現在：報酬47万円＋厚生年金10万円＝57万円→支給停止調整額51万円を超える額（6万円）の1/2を支給停止
改正：合算額57万円が、支給停止調整額62万円を超えないため、全額支給