



# YELL・Spirits

2025年12月  
エール・スピリッツ



## Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : [info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL : <http://www.sr-yell.com>



- 代表より
- 同一労働同一賃金 ガイドライン見直し案
- 子ども・子育て支援金
- 健康保険証廃止・今後の流れ
- (健康保険)被扶養者の年収確認
- 非課税限度額の引上げ
- 健康保険証廃止・今後の流れ
- 月末年始ご案内

鎌倉です。年内も残すところあと僅かですね。エールも繁忙期に入りました。

ニュースで、高市首相が自民党総裁に選ばれた時の言葉「働いて働いて働いて働いてまいります」が、

2025年新語・流行語大賞の年間大賞に選ばれたことが流れていました。高市首相も笑顔の受賞でした。

この発言について、その当時は、ブラック発言だとかワークライフバランスにプレッシャーを与えるな、とか、メディアではいろいろな批評もされていましたが、高市さんのこの意欲と覚悟をもった言葉は、ちゃんと国民の心に届く言葉でした。

発言の全文は、「私は日本の将来のために、若い世代も大人ももっと自分の能力を發揮し、「働いて働いて働いた」と胸を張って言える社会を目指したい」というものでした。「私はワークライフバランスを一概に否定するものではありません。しかし人生のある時期に全力で仕事に向き合う覚悟も尊重されるべきです」ということも当時、コメントされていました。

高市さんのこの言葉は、単なる労働時間のことを言っているのではなく、社会全体の柔軟性は重要、ただし仕事への全力投球はとても価値あるものだというメッセージです。高市さんが提唱する働き方改革は、一律に規制するのではなく、働きたい人の自由を尊重しよう、自分で働き方を選び、成長や幸福を感じられる社会を目指していることです。

「年収の壁」の見直しや「裁量労働制」拡大についての流れもあります。

制度面、法律の面で改革はだいぶ進んできました。でも、本当に大切なことは、私たちの意識改革です。

ここから「多様な働き方」は、全力働きたい人にも両方の多様性に広がるでしょう。この変革は、企業の競争力を高めるだけでなく、個人のキャリアパスや生活設計にも影響します。日本の「働き方改革」が形だけでなく、多様性の理解と受容が進んで次のステージにいくということです。

高市さんの「ワークライフバランスを捨てる」とした発言も、過重労働を推奨するなど批判を浴びましたが、ご自身も介護を抱えながらここまでやってきた方もあります。長く働く中ではいろんなライフの変化があります。

私自身も2人の子育て、今は介護がありますが、仕事を投げ出したり辞めたいと思ったことはありません。それは他人ではなく、自分が決めることです。どうやったらできるだろう?と考えるだけです。

計画通りにはいかないことも多いし、やってみなければわからない。同じ人はいないし、私も常に自分で実験すればいいと思っていて、エール自体でも試行錯誤しています。

この1年を振り返ると、エールでも育休復帰した方、第二子の育休に続けて入る方、病気、介護を抱える方、家族がいて働く場所を見直す必要がある方、いろんな相談がありました。そして副業でチャレンジしたい、開業社労士としてジョインするメンバー、社外提携、と多様性に富んだメンバーがいてそのたびにいろんな調整も必要になります。一律に管理すればよかった時代は楽でした(笑)。多様性を受け入れるということは口でいうほど簡単ではなく、様々な働き方・価値観がある今の時代のマネジメントは超難易度を増しています。でも、志同じくするメンバーの可能性を信じて、多様な生き方や働き方の選択肢について一緒に考えられたらと思っています。そして、これができるのは中小企業の強みにもなります。「少しの調整」「受容」が、組織の可能性を広げます。これを実現するには、組織の人間関係やコミュニケーション、組織の土壤づくりが大事になってくるとも思います。中小企業の経営者も管理職も人知れず苦労があると思いますが、これは新たな価値あるチャレンジです。エールもみなさまと一緒に試行錯誤して取り組んでまいります!

# 同一労働同一賃金 ガイドライン見直し案が公表されました

2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行され、同一労働同一賃金のルールが導入されてから、まもなく5年が経ちます。この5年間で、日本の労働環境は大きく変わり、企業は賃金制度の根本的な見直しを迫られています。今回は、法律施行後の環境変化と、2025年11月25日に公表されたガイドライン見直し案の背景にある最高裁判例の視点、そして企業が直面する人材確保の課題について、解説します。

## 1. 施行後の現実：賃金環境の変化とZ世代の期待

この5年間で、制度設計を難しくしている二つの大きな変化があります。

### (1) 最低賃金の上昇と差の縮小

政府の方針により最低賃金は毎年引き上げられています。これにより、非正規社員の時間給は上昇傾向にあります。結果として、正社員と非正規社員の賃金差は自然と縮小しています。これは、今まで正社員に厚い待遇をしていた企業にとって、「なぜ正社員の基本給が高くなければならないのか？」という差の合理的な説明が、以前より難しくなっていることを意味します。単に「正社員だから」という理由だけでは通用しなくなっているのです。

### (2) 多様な働き方とZ世代の「納得感」

近年、子育てや介護といったライフイベントと仕事を両立させるための柔軟な働き方へのニーズが高まっています。また、若年層のZ世代は、年功序列の曖昧な制度よりも、自分の職務や成果に基づいた透明性の高い待遇を求めます。同一労働同一賃金への対応は、こうした「多様な人材が納得して働く、公正で透明性の高い制度」を構築するための、またとないチャンスと捉えるべきです。

## 2. 法律の基本：不合理な差を禁止する仕組み

同一労働同一賃金の原則はパートタイム有期雇用労働法（パート・有期法）の二つの条文に要約されます。

### (1) 均等待遇（第9条）：全く同じなら差は禁止

- 考え方：正社員と職務内容、責任の重さ、配置転換の範囲が全て同じであれば、差別的な取り扱いは禁止されます。
- 実務上の対策：貴社の非正規社員に、正社員と全く同じ仕事をしている人がいないかを確認し、もしいるなら、待遇を合わせる必要があります。

### (2) 均衡待遇（第8条）：違いに応じた合理的な差

- 考え方：職務内容などに違いがある場合でも、その違いに見合った

合理的な差しか設けてはいけません。

最高裁判例の視点：裁判所は、この「合理的な差」を判断する際、個々の手当や待遇の「性質・目的」を非常に重視しました。例えば、年末年始手当は「特別な労働への対価」という目的があるため、同じ労働をした非正規社員にも支給すべき、と判断されました。



### (3) 正社員限定確保論の限界

企業が「正社員の採用と定着のため」という理由だけで高い待遇を維持しようとする考え方を、正社員限定確保論と呼びます。最高裁判例は、この主張を安易には認めませんでした。正社員の高待遇が認められるのは、その待遇が「正社員に限定された具体的な責任や負担」(例:全国転勤や役職登用への義務)への対価であると、論理的に説明できる場合に限られます。

### 3. 説明義務の強化:求めがあったときのために

企業には、非正規社員から「なぜ自分と正社員の待遇に差があるのか?」と聞かれた場合、その理由を説明する義務があります(パート・有期法第14条)。

義務のタイミング: この説明は、労働者から「求めがあったとき」に行うこととされています。

普段から全員に文書を配る義務はありません。

説明の準備 : しかし、「求めがあったとき」に、単に「就業規則通りです」と答えるだけでは不十分です。

今回のガイドライン見直しは、会社の説明責任を重要視しています。企業は、各待遇の目的と待遇差の具体的な根拠(職務の違いなど)を、客観的な事実に基づいて説明できるように事前に準備しておく必要があります。

次回のコラムでは、今回の見直し案の核心である「退職手当」や「各種手当」に関する具体的な判断基準と、来年2月のガイドライン確定に向けた企業が求められる対応策について解説します。

## 正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差が争われた事件の最高裁判決一覧

	名古屋自動車学校事件 (令5.7.20)	日本郵便(大阪)事件 (令2.10.15)	日本郵便(東京)事件 (令2.10.15)	日本郵便(佐賀)事件 (令2.10.15)	メトロコマース事件 (令2.10.13)	大阪医科大学事件 (令2.10.13)	長澤運輸事件 (平30.6.1)	ハマキヨウレックス事件 (平30.6.1)	
待遇	原告	嘱託職員(有期契約労働者)	時給契約社員(有期契約労働者)	時給契約社員(有期契約労働者)	時給契約社員(有期契約労働者)	売店契約販売員(有期契約労働者)	教授秘書アルバイト(有期契約労働者)	嘱託乗務員(有期契約労働者)	契約社員(有期契約労働者)
基本給	○	破棄・差し戻し(高裁:一部不合理)	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○	破棄・差し戻し(高裁:一部不合理)	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精勤手当	○	不合理	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病気休暇	○	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

\*同一労働同一賃金ガイドラインにおいて、○:記載有り、—:記載無し

\*網掛けは上告不受理等により高裁判決で確定したもの。

\*最高裁において判断していない手当については、紙面の都合上省略している。

出展: 労働政策審議会

第27回「同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて」

文責: 滝瀬

# 令和8年4月から始まる「子ども・子育て支援金」

## ◆ 概要

少子化・人口減少が危機的な状況にある日本において、国は「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)に基づき、総額3.6兆円規模に及ぶ「こども・子育て支援加速化プラン」を策定しました。その財源確保のため、「**子ども・子育て支援金制度の創設を柱とする法律が、令和6年6月12日に成立しました。**」この「子ども・子育て支援金」は、社会全体で子ども・子育て世帯を応援するという理念のもと、「こども未来戦略」に基づき、児童手当の拡充をはじめとした抜本的な給付拡充の財源の一部に充当されます。



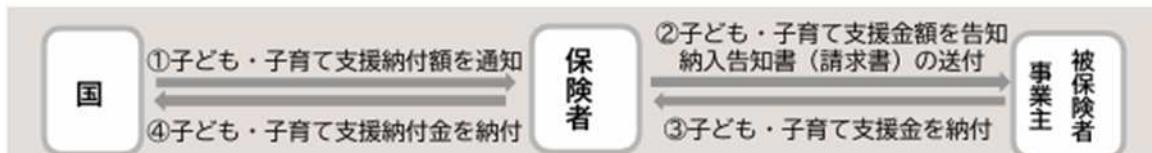
### 子ども・子育て支援金の主な用途

児童手当の拡充、出生後休業支援給付、育児時短就業給付、妊婦のための支援給付、子ども誰でも通園制度(※)など

(※)保護者の就労要件を問わず、保育所などに通っていない0歳6か月から満3歳未満の子どもが、月一定時間まで保育施設などを定期的に利用できるようにする新たな子育て支援制度です。

## ◆ 支援金の徴収開始時期

子ども・子育て支援金は、**令和8年4月分保険料(5月納付分)**より健康保険料・介護保険料とあわせて徴収が**開始**されます。事業主と従業員(被保険者)が折半して負担をし、協会けんぽや健康保険組合などの医療保険者を通して国に納付する形となります。



\*名称が似ている「子ども・子育て“拠出”金」は**事業主のみが負担**するものであり、今回開始されるがありますが、こちらは子ども・子育て“支援”金とは異なります。**拠出金は事業主のみの負担**となっており、“支援”金の徴収が開始された後も引き続き徴収されます。

## ◆ 保険料額は？

子ども・子育て支援金の計算方法は、「(標準報酬月額 × 支援金率 = 毎月の支援金額)」となっています。令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入され、令和10年度の支援金率は0.4%程度と見込まれております。令和8年度の支援金率については、まだ正式発表されていませんが、今後、協会けんぽと健康保険組合など医療保険者に対して、国から一律の支援金率が示される予定です。支援金率が発表され次第、当事務所からも情報発信してまいります。

## ◆ 会社の対応として

子ども・子育て支援金は、従業員の給与から控除されるため、**給与計算システムへの反映が必要**となります。(給与明細上も支援金項目を追加することが望ましいとされています。)また、従業員の負担が新たに発生することになるため、**新制度に対する事前周知**も必要となってきます。まずは、本制度の概要を理解し、今後発表される正確な支援金率を把握することが最初のステップとなります。

文責：實川

# 健康保険証の廃止と今後の流れ

健康保険証を使用できるのは 2025 年 12 月 1 日までとなっています。

2025 年 12 月 2 日からは、マイナ保険証または資格確認書で医療機関等を受診する仕組みになります。

暫定措置として健康保険証は 2026 年 3 月末まで使用可能です(医療機関がオンライン資格確認システムに資格情報を照会するなどして確認できれば使用可)

●12 月 2 日以降に医療機関や薬局を受診する際は、次の 3 つのいずれかの方法で保険診療を受けることになります。

- 1) 資格確認書を提示する
- 2) マイナ保険証を利用する(マイナンバーカードを使用)
- 3) スマホ保険証を利用する(マイナ保険証をスマートフォンに登録して使用)



## ●資格確認書

「資格確認書」は、マイナ保険証をもっていない方について、従来の健康保険証と同じように、医療機関や薬局の窓口で提示することで保険診療を受けることができる証明書(カード)です。

マイナンバーカードをまだ受け取っていない方、マイナンバーカードは受け取ってはいても、「健康保険証としての利用登録」をしていない方はマイナ保険証を使うことができませんが、この資格確認書があれば、保険診療を受けられます。

ただし、資格確認書には有効期間があり、(最大 5 年。保険者が決定します)期限がくると新しいものに差し替える必要があります。有効期限には注意して、必要に応じて更新を行ってください。



## ●マイナ保険証

マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようにしたもので、医療機関や薬局の窓口で、カードを読み取り機にかざすことで、従来の健康保険証と同じように保険診療が受けられます。

マイナ保険証利用時も、電子証明書の有効期限に注意が必要です。

※有効期限は発効日から 5 回目の誕生日まで。有効期限がマイナンバーカードに記載されていない場合はマイナポータルで確認しましょう。マイナンバーカード本体の有効期限とは異なるので注意が必要です。

※有効期限の 2~3 か月前頃に通知書が送付されます。市区町村窓口で更新手続きをお忘れなく。

## ●スマホ保険証

健康保険証としての利用登録がされたマイナンバーカードを自分のスマートフォンに追加しておくことで医療機関の窓口でスマートフォンを読み取り機にかざすだけでマイナ保険証と同じように保険診療を受けられます。これにより、「マイナンバーカードを持ち歩く必要がない」「スマホだけで受診できる」といった便利さが期待されています。

**被保険者が退職した場合、事業主は本人から資格確認書を回収し、喪失手続きとともに返証します。**

**12 月 2 日以降の離職者については、健康保険証の回収は不要です。(各自自分で廃棄)**

**資格確認書は 12 月 2 日以降も回収が必要です(有効期限切れの場合は回収扶養・自己廃棄可)**

文責: 渡邊

# (2026年4月以降)健康保険の被扶養者認定について

10月1日に厚生労働省より通知が発表され、2026年4月1日以降、健康保険の被扶養者認定において年収130万円未満かどうかの判断方法が変わります。

これまで「過去の収入実績」や「今後1年間の収入見込み」を総合的に判断していましたが、

今後は“労働条件通知書等に書かれた賃金条件”を用いて年収を判断する方法が原則となります。

通達上の内容を踏まえて以下にポイントを整理しましたが、今後情報が更新されましたら、改めてご案内します。

※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150万円未満です。

※健康保険組合に加入されている企業様は、健保組合に改めて確認いただく必要があります。

## 1. 変更の背景

変更の趣旨は次のとおりです。

(これまで)

これから1年間の収入見込みを基に判断

⇒所定外の賃金(残業代や手当)を含めて見込む必要があり、現場での判断が難しいケースが多く、

いわゆる「年収130万円の壁」による就業調整も問題になっていました。



(2026年4月1日以降に認定日となる場合)

### 労働契約段階で見込まれる収入を用いて判断

⇒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内容

(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、130万円未満か否かにより判定されます。

よって、残業代など「契約で事前に見込めない賃金」は含めないこととなり、「契約上の働き方」を基準にすることで、企業・従業員双方が認定の可否について予め確認しやすくなります。

## 2. 扶養認定の実務 — “労働条件通知書等の内容”での算定

新しい認定基準として、以下の計算式を用いて、契約上の年間収入が130万円未満であるかを判断します。

時給 × 1日の労働時間 × 月の所定労働日数 × 12ヶ月 (時給者の場合)

※賞与を含む契約の場合は、その額も含めて算定します。

※残業代など「契約に明記されていない」ものは含めませんが、固定残業代が払われる場合は含める必要があります。

※判断例

・時給: 1,225円

・1日 5.5時間、月 16日勤務(週 3~4日程度)

・賞与なし

⇒ 1,225円 × 5h × 16日 × 12ヶ月 = 129万3,600円 ⇒ 扶養可能

労働条件通知書等がない場合は、**従来どおり「収入証明書」「課税証明書」などで判断されます。**

パート・アルバイトで雇用される場合、労働条件通知書が交付されていないケースが今も見受けられますが、提出を求められる機会が増えると見込まれるため、今から整備しておきましょう。

### 3. 残業が多い・臨時収入がある場合の扱い

#### ケース1. 扶養認定の時点で残業が発生している場合…

契約に残業を見込む記載がなければ、残業代は年収に含めません。

経常的に残業代が出ていても、2026年度は「一時的な収入変動」と扱われます。



#### ケース2. 給与収入以外の収入がある場合(年金・事業収入など)

従来どおり、収入証明で確認したうえ、すべてを合算して判定します。

#### ケース3. 認定後に臨時収入で130万円を超えた場合

- 社会通念上妥当な範囲の臨時収入 → 扶養取消不要と考えます。
- 130万円を大幅に超え、かつ「労働契約書の賃金が不当に低く記載されていた」と認められる場合  
→ 扶養見直し(取消)もあり得ます。

※一時的な臨時収入変動かどうかの確認のため、「年収の壁・支援強化パッケージ」における

『被扶養者の入確認に当たっての「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書』を提出させることも可能です。

### 4. 企業が準備すべきこと

4月に慌てないためにも、以下3点の確認・準備をしておくと良いでしょう。

#### ■労働条件通知書等の内容の見直し

記載されている内容(時給、1日の所定労働時間、月の労働日数、賞与の有無)が、そのまま年収の算定根拠になります。契約書の記載と実態に乖離がある場合、扶養取消のリスクが生じるため注意しましょう。

#### ■申立て方法の確認（現時点では未公表です）

扶養追加の手続時、認定対象者の収入が『給与収入のみである』旨の申立てが必要になると言われています。よって変更後は、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、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」旨の申立書を用意すること等が考えられます。

#### ■認定後の、“年1回以上”的確認

翌年度以降は、少なくとも年1回、契約内容が確認できる書類で適否確認が必要とされています。

年収との乖離がある場合等必要に応じて、収入証明書などの提出を求める差支えありませんが、企業が引き続き、被扶養者の実態を把握しておくことが求められます。

2023年10月以降は、「人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動」である旨を事業主が証明することで、被扶養者認定を柔軟に行う暫定的な措置が設けられていました。

しかし今回の変更により、今後は「労働条件通知書等に示された労働条件」を基礎として年収要件が判断されることになります。

なお、従来どおり、臨時的な収入により一時的に130万円を超過した場合であっても、社会通念上妥当と認められる範囲であれば、直ちに認定取消しとはならない取扱いは維持されています。ただし、その具体的な判断基準は現時点では未公表されていますため、個別のケースでは慎重な対応が必要です。

また、今回の改正を機に、提出を求める可能性が高まる「労働条件通知書等」の整備状況について、改めて点検されることをお勧めいたします。

ご不明な点等がございましたら、エール担当者までお気軽にお問い合わせください。

文責：門舛

## (正式決定)通勤手当・非課税限度額の引き上げ

11月号にて取り上げましたが、令和7年11月20日に所得税法施行令の一部が改正され、**通勤のため自動車・自転車を使用している方に支払われる、通勤手当の非課税限度額が引き上げ**されました。

企業の対応として、毎月の給与計算の修正・賃金規程の見直しは勿論、さらにこの改正は『**令和7年4月1日以後に支払われるべき通勤手当』について適用されるため、改正前に、改正前の非課税限度額を超えた通勤手当を支払っていた場合は、課税済みの通勤手当の精算のため、令和7年分の年末調整で対応が必要となることがあります。(退職者への源泉徴収票の再発行も必要となります。)**

詳細は国税庁ホームページ <https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025tsukin/index.htm> をご確認ください。

(抜粋)国税庁 HP より  
改正後の1か月あたり  
の非課税限度額



区分	課税されない金額	
	改正後 (令和7年4月1日以後適用)	改正前
② 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道55km以上である場合	38,700円 31,600円
	通勤距離が片道45km以上55km未満である場合	32,300円 28,000円
	通勤距離が片道35km以上45km未満である場合	25,900円 24,400円
	通勤距離が片道25km以上35km未満である場合	19,700円 18,700円
	通勤距離が片道15km以上25km未満である場合	13,500円 12,900円
	通勤距離が片道10km以上15km未満である場合	7,300円 7,100円
	通勤距離が片道2km以上10km未満である場合	4,200円 同左
	通勤距離が片道2km未満である場合	(全額課税) 同左

～ 年末年始のお知らせ ～ 2025年12月27日(土)～2026年1月4日(日)迄

年末年始休業とさせていただきます。12月26日(金)は正午にて営業終了、

年始は1月5日(月)9時より通常営業いたします。何卒よろしくお願い申し上げます。

## スタッフコラム

今月のコラムは今が担当します！



初めまして！9月に入社いたしました今(こん)と申します。自己紹介をさせていただきます。

私は山形県の出身で、芸術大学のデザイン科を卒業しています。

前職では給与計算や社会保険手続き等の労務関連を中心に事務を担当しており幅広い業務を経験させていただきました。次第に、一つの分野に専門的に取り組み、人のお役に立てる仕事をしたいと考えるようになり、これまでの労務の経験を生かせる社労士事務所を志望して、エールに入社いたしました。

趣味は読書、映画鑑賞、プロレス観戦で、特にプロレスは大ファンで毎週末全国各地の会場に応援に行っていました！数年前に“推し”が引退してからは現地観戦の機会は減りましたが、試合の感動や“推し”的に行動し感謝してもらえたときの嬉しさは忘れられません。

読書は乱読ですが最近は紀行文などのノンフィクションをよく読んでいます。映画もジャンル問わず観ていますが、特にインド映画と香港映画が好きでいつか映画の舞台へ旅行するのが夢です！

学生時代、デザインとは「人とモノ、人と人の関係をより良くするための工夫」だと教わり、別業種にいてもその考え方には常に心に留めていました。顧問先の皆様の、人と人、会社と人のより良い関係の一助となれるようなサービスの提供を目指します。これからどうぞよろしくお願ひいたします！