事務所通信

令和７年１０月号
山本修税理士事務所
株式会社　川島経営研究所
http://www.kawa-kei.co.jp
〒105-0014 東京都港区芝 2-2-15 芝ﾋﾛｾﾋﾞﾙ 5F
TEL03(3456)4361　FAX03(5476)7255　Eﾒｰﾙinfo@kawa-kei.co.jp

高齢者医療保険

１．２割負担について

2025 年 10 月１日より後期高齢者保険料の負担が増える話があります。

現在の制度は後期高齢者の保険料負担額は医療費の１割、２割、３割の方がおります。

後期高齢者医療制度に加入する 75 歳以上の人の窓口負担は原則１割です。しかし「現役並み所得者」に当たる方は３割負担です。

どちらにも該当しない方は２割負担とされました。2022 年（令和４年）10 月から「一定以上の所得がある人」という区分がこの時に新設されました。

具体的には

課税所得１４５万円以上の方を「現役並み所得者」として医療費の３割を負担する

課税所得２８万円未満の方を「一般」と区分して医療費の１割負担を負担する

どちらにも該当しない課税所得２８万円以上１４５万円未満の方については 2022 年 10 月より医療費の２割を負担する制度が開始されました。

但し医療費が直ちに２倍となると負担額が重く感じられる為、当面の間は配慮措置が設けられました。

例えば１か月の医療費が 50,000 円の場合

１割負担であれば　50,000×1 割＝5,000 円のところ、２割負担になってしまったことにより　50,000×2 割＝10,000 円

差引き 5,000 円の負担増になってしまうため増加負担に対して上限を設け 3,000 円を超える方については払い戻しをしておりました。

この場合は 8,000 円の負担となっておりました。2,000 円については払い戻しをしておりました。

この配慮措置は 2022 年 10 月から 2025 年９月までであったため、2025 年 10 月より 2,000 円負担が増えることになります。

ただし、例えば、月の医療費が２万円の場合では、負担額の増加は１割の 2000 円から２割の 4000 円と 2000 円だったため、増加負担は 3000 円までに抑えるという配慮措置はそもそも適用されていません。

つまり１割負担の方、３割負担の方、２割負担でも月の医療費が３万円以下の人は、10 月からの配慮措置終了の影響を受けません。

2.　高額医療費

高額医療費という制度があります。一か月の上限を超えてかかった医療費については戻ってくる（又は負担しなくよい）制度です。負担額は下記の通りです。上限を超えた分についての負担はありません。

１割負担の方について
　１か月の上限　24,600 円

２割負担の方について
　１か月の上限　57,600 円

３割負担の方について
　１か月の上限　80,100 円+（総医療費-267,000 円）×1%となります。

3．譲渡所得や一時所得がある方について

不動産の売却や株式の売買、配当金を申告する方についてはその年のみ所得が上がりま

す。不動産の売却に伴い翌年の高齢者保険料の負担だけでなく、医療費負担割合も一時的に増えます。

注意していただきたいのは上場株式の申告です。上場株式の配当金と譲渡所得税は特定口座で運用している口座であれば都度源泉所得税は計算されます。さらに１年ごとに口座内では損益通算をして所得税、住民税は確定納付されていますので申告不要にすることが出来ます。ただし口座を２つ以上お持ちの方は確定申告をしないと別口座との損益通算は出来ません。また上場株式の譲渡損失の繰り越し控除を翌年以降に利用したい場合はあえて確定申告をしないと翌年以降繰越控除が出来ません。

確定申告をしたものについては所得税では戻りが生じますが、後期高齢者が申告した場合は所得に合算されますのでそれを踏まえて申告をしないと結局は所得税や住民税の戻り以上に高齢者医療保険で損をする方も多いです。

高齢者医療が特定口座の株式を損益通算したり、繰越控除をする際は翌年の高齢者保険負担と併せて確認するようにしてください。こうした一時的な収入によって所得合計が基準を超えると、翌年度に限って２割又は３割負担となることもあります。 なお、負担割合の変更が行われるのは毎年８月１日です。2025年８月１日から2026年７月31日までの負担割合は、2024 年の収入をもとに計算されております。確定申告の結果を受けて計算をしておりますので、臨時収入があった次の年の ８ 月から負担割合が増える可能性があることを知っておきましょう。

（芝事務所：山本　修）

育児・介護休業法改正

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための 措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などに関し法改正が行われました。

改正の内 10 月１日から施行される措置につき就業規則の見直しを伴うものをピックアップしました。

■育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

・事業主は、３歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下５つの選択して講ずべき措置の中から、２つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

・労働者は、事業主が講じた措置の中から１つを選択して利用することができます。

・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

① 始業時刻等の変更（ﾌﾚｯｸｽﾀｲﾑ制等）
② テレワーク等（10 日以上/月）
③ 保育施設の設置運営等
④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇 （養育両立支援休暇）の付与（10 日以上/年） ⑤ 短時間勤務制度

■柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

３歳未満の子を養育する労働者に対して、子が３歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として上記で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。 ※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期 労働者の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間

周知事項 ① 事業主が上記で選択した対象措置（２つ以上）の内容
② 対象措置の申出先（人事部など）
③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

個別周知・意向確認の方法
①面談　②書面交付　③FAX
④電子メール等　のいずれか

（芝事務所：樋口　太）