

No. 221
2025 年 9 月号

ヒューマンテラス通信

9 月号 目 次

1. 令和7年度地域別最低賃金額改定の目安が公表されました……………	1
2. 長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度の監督指導結果……………	1
3. 週4日勤務制がもたらすウェルビーイングの変化……………	2
4. 「19歳以上23歳未満の被扶養者に係る認定について」の通達が公表されました…	3
5. 40歳から始める職場の転倒対策……………	4
6. 9月からマイナ保険証がスマホでも利用できるようになります……………	5
7. 従業員の「資格確認書」が会社宛に届いた場合の対応……………	6
8. 若い世代が考える仕事と育児の両立 ～共育（トモイク）プロジェクト調査結果より	7
9. 活用できていますか？ 「父親の仕事と育児両立読本」最新版のパンフレットが公表 されています……………	8
10. 9月の税務と労務の手続【提出先・納付先】……………	9
11. 弊社業務のご案内……………	9
12. 今月のパンフレット：……………	10
19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者認定における年間収入要件が変わります	

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
（ヒューマンテラス株式会社）
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1. 令和7年度地域別最低賃金額改定の目安が公表されました

◆全国加重平均は1,118円、上昇額は過去最高

10月の改定に向けて議論されている最低賃金について、令和7年8月4日に開催された第71回中央最低賃金審議会で、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられ、公表されました。

目安通りに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は1,118円で、全国加重平均の上昇額は63円（昨年度は51円）となります。これは昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額となり、引上げ率は6.0%（昨年度は5.1%）となります。

◆全都道府県で1,000円超えに

今後は、この目安を参考に、各地方最低賃金審議会で、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議のうえ、答申が行われ、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなります。今年度は、この目安通りに引上げが行われれば、すべての都道府県で最低賃金が1,000円を超えることとなります。

◆賃上げへの対応を

政府は、最低賃金を2020年代に全国平均で1,500円にするという目標を掲げており、近年、最低賃金については大幅な引上げが実施されているところです。

企業が賃上げを実施できるような環境づくりのため、生産性向上の支援として、各種の助成金等の拡充や、経営支援の強化が見込まれます。企業においては、このような国の支援策も確認しつつ、今後も続く賃上げの波に向けて、自社における影響やその対策については十分に検討していきたいところです。

【厚生労働省「令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_60788.html

2. 長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度の監督指導結果

厚生労働省から、令和6年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果が、監督指導事例等とともに公表されました。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

結果のポイントは下記のとおりです。厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うとしています。

◆監督指導結果のポイント

1. 監督指導の実施事業場：26,512 事業場

26,512 事業場に対し監督指導を実施し、21,495 事業場（81.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

2. 主な違反内容（1. のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場）

① 違法な時間外労働があったもの：11,230 事業場（42.4%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月 80 時間を超えるもの：5,464 事業場（48.7%）

うち、月 100 時間を超えるもの：3,191 事業場（28.4%）

うち、月 150 時間を超えるもの：653 事業場（5.8%）

うち、月 200 時間を超えるもの：124 事業場（1.1%）

② 賃金不払残業があったもの：2,118 事業場（8.0%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：5,691 事業場（21.5%）

3. 主な健康障害防止に関する指導の状況

（1. のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場）

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：12,890 事業場（48.6%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,016 事業場（15.1%）

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度の監督指導結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59983.html

3. 週4日勤務制がもたらすウェルビーイングの変化

7月21日、オンラインジャーナル誌「Nature Human Behaviour」で、週4日勤務制の導入に伴い従業員のウェルビーイングがどう変化するか検証した論文が公表されました。

◆概 要

実験は下記の条件で、6カ国（オーストラリア、カナダ、アイルランド、ニュージーランド、イギリス、アメリカ）の141組織（従業員計2,896人）を対象に行われたものです。

① 制度導入前に業務の効率と協働性の向上を目的とした改革期間を設ける

② 週4日勤務制を導入し6か月にわたって試行する

③ 賃金は週5日勤務時と同額を支払う

労働時間は平均で週5時間ほど減少しました。また、対照となる企業12社と比較して、燃え尽き症候群ならびに心身の健康状態が改善し、職務満足度が向上する結果となりました。週8時間の削減に成功した従業員がもっとも大きな改善が見られるなど、労働時間の削減はウェルビーイングとの相

関性が認められ、特に個人単位の削減が効果的であったことがわかっています。これは、個人の業務遂行能力の向上、睡眠トラブルの減少と疲労の軽減が要因であるとされています。

◆類似の取組み

4 Day Week Foundation が主導し、2022 年にイギリスで行った、週 4 日勤務制に関する上記論文と類似した内容のパイロットプログラムの結果では、退職率と病気による欠勤率がともに 50%以上減少したとの結果を公表しています。同プログラムにて、企業収益についてもほぼ横ばい、平均で 1.4%増加と、適切な労働時間の削減は収益の低下につながらないことを示しました。同団体の、イギリスで週 4 日勤務制導入の促進を目指す活動に 200 以上の組織が参加しています。

導入にあたり業務の再編成が欠かせませんが、従業員のウェルビーイングを改善することで人材の獲得と定着を図る、これからの時代に即した制度といえるでしょう。

【Work time reduction via a 4-day workweek finds improvements in workers' well-being | Nature Human Behaviour】

<https://www.nature.com/articles/s41562-025-02259-6>

【nature asia「社会科学：週 4 日勤務制が労働者のウェルビーイングを向上させる」】

<https://www.natureasia.com/ja-jp/clinical/research/15291>

【The 4 Day Week Foundation 公式ホームページ】

<https://www.4dayweek.co.uk>

4. 「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」の通達が公表されました

令和 7 年度税制改正において、特定扶養控除の要件の見直しおよび特定親族特別控除の創設が行われたことを踏まえ、健康保険法の被扶養者の認定対象者が 19 歳以上 23 歳未満である場合における取扱いについて、通達が公表されました。

◆認定対象者が 19 歳以上 23 歳未満である場合における取扱い

認定対象者の年間収入に係る認定要件のうち、その額を 130 万円未満とするものについて、当該認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合にあっては 150 万円未満として取り扱うこと。

なお、当該認定対象者の年間収入の額に係る認定要件以外の取扱いについては、昭和 52 年通知と同じとすることとされています。

※昭和 52 年通知の内容

1. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合

- (1) 認定対象者の年間収入が 130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者の年間収入の二分の一未満である場合

- (2) (1) の条件に該当しない場合であっても、認定対象者の年間収入が 130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者の年間収入を上まわっており、被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるとき

2. 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合

認定対象者の年間収入が、130 万円未満（60 歳以上または一定の障害者は 180 万円未満）、かつ、被保険者からの援助による収入額より少ない場合

◆船員保険法の被扶養者の認定について

上記に準じて取り扱うものとされています。

◆施行日

令和 7 年 10 月 1 日

大学生が扶養から外れないようにする就業調整をしていることを受け、人手不足解消の観点から、認定にかかる年間収入の要件を緩和したものです。

これらの年齢に該当する子を扶養する被保険者がいる場合は、必ず押さえておきましょう。

なお、学生であることは要件ではありません。あくまでも、年齢によって判断されます。

（当通信巻末に資料を掲載いたしました。併せてご確認ください）

【厚生労働省「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T250724S0010.pdf>

5. 40 歳から始める職場の転倒対策

最近、職場での転倒事故が増えています。東京労働局の調査によれば、休業 4 日以上の労働災害の約 3 割が転倒によるものでした。ヒトの筋肉量は 30 歳以降年間 1 % くらいの割合で減少していき、40 歳代からは加齢に伴う身体機能の低下が徐々に始まるとされており、筋力低下やバランス感覚の衰え、視力の変化が転倒のリスクを高めます。フレイルとは、加齢によって心身の機能が低下し、外部の変化に対応しにくくなる状態であり、早めの対策が重要です。「まだ大丈夫」と思っている、身体機能の衰えは思ったより早く始まります。

◆職場環境と日常業務の見直しによる転倒対策

転倒災害は予防できる事故です。まずは通路の整理整頓、適切な照明、滑りやすい床面の改善など、基本的な安全対策を徹底しましょう。4 S（整理・整頓・清掃・清潔）活動や危険の見える化、危険予知（KY）活動を取り入れ、従業員全員が危険箇所を把握しやすくすることも効果的です。

◆身体機能維持への日常的な取り組み

転倒防止には個人の身体機能維持も不可欠です。厚生労働省は年齢に関わらず筋力トレーニングやストレッチの実施を推奨しています。朝礼や業務の合間に簡単な体操や柔軟運動を取り入れる、意識

的に階段を使うようにするといった対策で、転倒リスクを大きく減らすことが可能です。定期健康診断で視力やバランス機能の変化を定期的にチェックし、必要な対応を行いましょう。

40 歳を過ぎたら早めの対策を心がけることが、安全確保につながります。高齢化が進む中、従業員の年齢に合わせた安全対策は、健康維持や生産性向上にも直結する重要な経営課題です。今一度、職場の安全衛生管理を見直してみませんか。

また労災に関連して、労働者以外の就業者に労災保険を強制適用する場合の保険料負担などについて厚生労働省で議論が行われています。こうした動きも併せて注意しておきたいですね。

【東京労働局「令和6年労働災害発生状況」】

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002254463.pdf>

6. 9月からマイナ保険証がスマホでも利用できるようになります

現在、マイナンバーカードの保有者は、アプリのダウンロードによりマイナンバーカードの機能をスマートフォンで利用できますが、9月よりマイナ保険証の機能が搭載され、機器の準備が整った医療機関等で利用できるようになります。

◆マイナ保険証をスマホで使うには？

マイナンバーカードをスマートフォンで使うためには、マイナポータルアプリをダウンロードする必要があります。そして、下記を準備しなければなりません。

- ・実物のマイナンバーカード
- ・券面入力用暗証番号（数字4桁）※iPhoneのみ
- ・マイナンバーカードの署名用電子証明書のパスワード（市町村窓口で設定した英数字6桁～16桁）

マイナポータルアプリからマイナンバーカードをスマートフォンにかざして読み取ると、ログインが完了します。ログイン後、マイナンバーカードの健康保険証利用登録を行います。

次に、マイナンバーカードの機能をスマートフォンに搭載します。詳細は下記デジタル庁のWebサイトを確認してください。

●デジタル庁「スマートフォンのマイナンバーカード」

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/smartphone-certification>

◆受付時の操作

医療機関等での受付方法は、マイナ保険証で受付をする際と同様に、顔認証付きカードリーダーを使います。受付画面で該当する端末を選択し、端末で本人認証を行い、スマートフォンが搭載されたマイナ保険証をスマホ用の汎用カードリーダーにかざすと、同意情報の入力に進みます。

◆従来の健康保険証はいつまで使えるか？

なお、従来の健康保険証は、マイナ保険証への移行に伴い、順次有効期限（最長で今年の12月1日）を迎えます。そのため、マイナンバーカードを持っていない人やマイナ保険証の利用登録をしていない人には、健康保険組合や自治体から「資格確認書」が交付されます（後期高齢者医療制度に加入の人や、新たに加入される人等は令和8年7月末までの暫定措置としてマイナ保険証の保有状況にかかわらず交付）。これを医療機関の窓口に提示すれば、これまでと同様に保険診療を受けることができます。

【厚生労働省「9月からマイナ保険証がスマホでも使えます」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001507615.pdf>

【厚生労働省「資格確認書について（マイナ保険証を使わない場合の受診方法）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45470.html

7. 従業員の「資格確認書」が会社宛に届いた場合の対応

◆「資格確認書」とは

令和6年12月2日以降、従来の健康保険証が新たに発行されなくなり、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行しています。

しかしながら、令和7年5月のマイナ保険証を利用した人の割合は43.1%（推計値）と半数に届かず、マイナ保険証の利用登録解除を申請する人もいる（6月の受付件数は12,263件）ため、マイナ保険証を保有していない人（マイナカードの電子証明書の有効期限切れの人も含む）すべてに、従来の健康保険証の有効期限内に「資格確認書」が申請によらず無償で交付されます。

この資格確認書は、マイナ保険証を使わずに医療機関等で保険診療を受けるために必要となる書面です。

◆送付対象者の自宅へ送付

協会けんぽでは、令和7年7月下旬より順次、令和7年12月2日以降にマイナ保険証にて保険診療が受けられない人の資格確認書を、被保険者の自宅へと送付しています。

また、送付対象者がいる事業所に対して、送付対象者が掲載された一覧表を送付しています。

◆対象者宅に届かなかった場合は会社宛に送付

協会けんぽの発送した資格確認書が、被保険者の転居等により宛先不明となって届かない場合もあることから、その場合は会社宛に送付するとされており、届いた場合は速やかに本人に配付してほしいとされています。

なお、これらの対応は令和7年4月30日時点の情報に基づき行われているため、既に退職等により資格喪失している人について、一覧表に掲載されていたり資格確認書が届いたりする可能性があります。

【厚生労働省「中医協資料；医療DX推進体制整備加算等の要件の見直しについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10808000/001521280.pdf>

【厚生労働省「マイナンバーカードの健康保険証利用について」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08277.html

【全国健康保険協会「お知らせ（令和7年8月）」】
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/r7-8/7080501/>

8. 若い世代が考える仕事と育児の両立 ～共育（トモイク）プロジェクト調査結果より

厚生労働省の広報事業「共育（トモイク）プロジェクト」は7月30日、15歳から30歳の若年層1万3,709人を対象に実施した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」（速報）を公表しました。

調査によると、若年層の64.8%が「共育てをしたいが、実現のためには社会や職場の支援が必要」と回答しました。共育ての必要性は広く認識されているものの、制度や環境面での支援整備が課題として浮き彫りになっています。また、育児や家事の分担については約7割が「性別は関係ない」と回答し、男女の役割に関する意識変化が明確です。

※「共育て」とは、パートナー同士が協力し合って、家事・育児に取り組むことをいいます。

◆育児休業取得意向の高さと理想の働き方

育児休業の取得意向は高く、若年社会人の71.8%が育休取得を希望しています。そのうち約8割が「1か月以上の育休取得」を希望していることもわかりました。理想の働き方としては「仕事と家庭の両立」や「柔軟な働き方」を重視する傾向が強く、理想の働き方が実現した場合に「仕事のモチベーションが高まる」と回答した割合は74.4%にのぼっています。

一方、理想の働き方が実現できていない若年層は、子育て期間中の離職意向が理想の働き方ができている層に比べて24.3ポイント高いことも明らかになりました。

◆企業に求められる具体的支援策

若年層が理想の働き方を実現するために望む支援としては、「残業時間の抑制」（22.3%）、「在宅勤務の活用」（22.1%）、「有給休暇の取得促進」（21.6%）が挙げられています。これらの支援は離職抑止や働きやすさ向上に寄与すると考えられます。

また、厚生労働省の調査によれば、2024年度の男性育児休業取得率は40.5%で、2025年度には50%の取得率達成を目指しています。若年層の育児や共育てに対する意識の変化に合わせ、企業側は制度の充実と職場環境の整備を一層進める必要があります。

仕事と育児の両立は、個々の社員だけでなく、企業の持続的な成長や社会全体の活力にも影響を与える重要なテーマです。今後も若年層のニーズを踏まえ、多様な働き方と支援体制の構築が求められます。

【厚生労働省「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/001527094.pdf>

9. 活用できていますか？ 「父親の仕事と育児両立読本」最新版のパンフレットが公表されています

◆男性の育児休業取得率の増加

厚生労働省の昨年度の調査で、企業で働く男性の育児休業の取得率が40.5%と、過去最高を記録したことがわかりました。原則として1歳未満の子どもを育てるために取得することができる育児休業に加え、男性は産後パパ育休制度で、子どもが生まれてから8週間以内に4週間まで休みを取ることができるようになっていきます。

育児・介護休業法改正の10月施行を目前に、厚生労働省から出されている「父親の仕事と育児両立読本」も強化され、7月30日に最新版が発表されています。

◆パンフレットの内容・構成

このパンフレットには、妊娠、出産、子育て期の父親の関わり方や、育児休業制度をはじめとする両立支援制度の基礎知識とその活用方法、仕事と家庭の両立のポイント等が盛り込まれています。大きく、「わかる育休」「とる育休」「子育て書き込みノート」の3部構成となっています。

- ・「わかる育休」

Q&Aによる育休制度の解説や、給付金、ハラスメント対策についても触れていて、実体験からリアルな声を紹介する活用事例も豊富に掲載されています。

- ・「とる育休」

育児休業取得の手続きと段取りを確認したうえで、休暇取得までステップを追って手順を解説しており、仕事と家庭の両立支援や育休取得のタイミング、家計のやりくりや各種支援等、実践的な事前準備についてまとめられています。

- ・「子育て書き込みノート」

妊娠・出産・休業等のスケジュールや、各タイミングで父としてできること、妻へのサポートや出産後の記録、医療機関の情報、子の成長の記録等、書き込むことでオリジナルの記録ノートができあがります。

企業としても、男性に限らず、従業員の育休取得から職場復帰までの実務がスムーズに進むように、このようなパンフレットを活用して、相互理解を深めるとよいでしょう。

【厚生労働省「父親の仕事と育児両立読本～ワーク・ライフ・バランス ガイド～」】

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/ikumen_dokuhon_2024.pdf

10. 9月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞【公共職業安定所】

30日

- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞【公共職業安定所】

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL : 03-6276-8922
FAX : 03-6276-8933
Email : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電 話 : 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット：

19 歳以上 23 歳未満の健康保険の被扶養者認定における年間収入要件が変わります

令和 7 年度税制改正により扶養親族の収入要件が見直されたことに伴い、健康保険においても取り扱いが変わることとなりました。

内容をまとめた資料を添付しますので、内容をご確認ください。

▼ 日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2025/202508/0819.html>

19 歳以上 23 歳未満の方の被扶養者認定における年間収入要件が変わります

引用元 日本年金機構ホームページ

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taiyetu/2025/202508/0819.html>

令和 7 年度税制改正において、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19 歳以上 23 歳未満の親族等を扶養する場合における特定扶養控除の要件の見直し等が行われたところ。

これを踏まえ、令和 7 年 10 月 1 日から、健康保険において扶養認定を受ける方（被保険者の配偶者を除く。）が 19 歳以上 23 歳未満である場合の年間収入要件の取り扱いが変わります。

健康保険の被扶養者認定における年間収入要件

扶養認定日が令和 7 年 10 月 1 日以降で、扶養認定を受ける方が 19 歳以上 23 歳未満の場合（被保険者の配偶者を除く。）は、現行の「年間収入 130 万円未満」が「年間収入 150 万円未満」に変わります。なお、この「年間収入要件」以外の要件に変更はありません。

➤ 現行

年間収入 130 万円未満（60 歳以上または障害者の場合は、年間収入 180 万円未満）および

- 同居の場合：収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満
- 別居の場合：収入が扶養者（被保険者）からの仕送り額未満

➤ 年齢要件（19 歳以上 23 歳未満）の判定

学生かどうかは関係ありません。
年齢で判断されます。

年齢要件（19 歳以上 23 歳未満）は、扶養認定日が属する年の 12 月 31 日時点の年齢で判定します。例えば、扶養認定を受ける方が令和 7 年 11 月に 19 歳の誕生日を迎える場合には、令和 7 年（暦年）における年間収入要件は 150 万円未満となります。

	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳
	▼	▼	▼	▼	▼	▼
扶養認定	N-1年	N年	N+1年	N+2年	N+3年	N+4年
	130万円未満	150万円未満				130万円未満

※19歳に到達する年をN年としています。

図は公立学校共済組合ホームページより

https://www.kouritu.or.jp/topics/kumiai/fuyou_20250812/index.html

留意事項

令和 7 年 10 月 1 日以降の届出で、令和 7 年 10 月 1 日より前の期間について認定する場合、19 歳以上 23 歳未満の被扶養者にかかる年間収入の要件は 130 万円未満で判定します。

Q & A

1. 学生であることは要件ですか。

令和 7 年度税制改正における取り扱いと同様、学生であることの要件は求めません。
あくまでも、年齢によって判断します。

2. 年齢要件（19 歳以上 23 歳未満）は、いつの時点で判定するのですか。

年齢要件（19 歳以上 23 歳未満）は、扶養認定日が属する年の 12 月 31 日時点の年齢で判定します。
例えば、N 年 10 月に 19 歳の誕生日を迎える場合には、N 年（暦年）における年間収入要件は 150 万円未満となります。

（参考）

N - 1 年（18 歳の誕生日を迎える年）における年間収入要件は 130 万円未満。

N 年～N + 3 年の間（19 歳の誕生日を迎える年から 22 歳の誕生日を迎える年）における年間収入要件は 150 万円未満。

N + 4 年（23 歳の誕生日を迎える年）以降、60 歳に達するまでの間の年間収入要件は 130 万円未満。

なお、民法（明治 29 年法律第 89 号）の期間に関する規定を準用するため、年齢は誕生日の前日において加算します。例えば、誕生日が 1 月 1 日である方は、12 月 31 日において年齢が加算されます。

3. 年間収入が 150 万円未満かどうかの判定は、所得税法上の取り扱いと同様に、過去 1 年間の収入で判定するのですか。

年間収入が 150 万円未満かどうかの判定は、従来と同様の年間収入の考え方により判定します。
具体的には、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入を見込むこととなります。

4. 12 月 31 日現在の年齢が 22 歳である年（暦年）の翌年について、年間収入の要件はどのように判定するのですか。

12 月 31 日現在の年齢が 22 歳である年（暦年）の翌年については、年間収入 130 万円未満かどうかにより判定します。