

75歳以上の金融所得が医療費・保険料へ反映

令和8年3月の閣議決定により、将来的に75歳以上の方の医療費負担や保険料の判定ルールが大きく変わる見通しとなりました。現役世代に直ちに影響はありませんが、親世代の負担増、そして自分自身の将来の資産形成に直結する重要なテーマです。

I 結論:何がかわるのか？(制度の背景と時期)

現在、証券会社の「特定口座(源泉徴収あり)」で得た株の売却益や配当金は、確定申告を「しない(申告不要)」ことを選べば、医療保険料の計算には含まれません。

しかし今回の法改正案により、金融機関から行政(後期高齢者医療広域連合)へ、皆様の金融所得データを直接オンラインで連携する仕組みが導入されます。これにより、確定申告の有無に関わらず、特定口座の利益が自動的に**保険料**や窓口負担割合(**1割から3割への判定**など)の計算に組み込まれる見込みです。

II 制度改正の背景と適用時期

現在の後期高齢者医療制度は、財源の約4割を現役世代からの支援金で賄っています。この改正は、現役世代の過重な負担を軽減し、多額の金融資産から利益を得ている方にはその負担能力(財力)に応じたご負担をお願いする「世代間の公平性」を図る目的があります。

なお、システム構築には時間を要するため、実際の運用スタートは「法律の公布から最長5年以内(令和13年頃)」となる見通しです。

III 影響を受ける人・受けない人の境界線

【影響を受ける方】

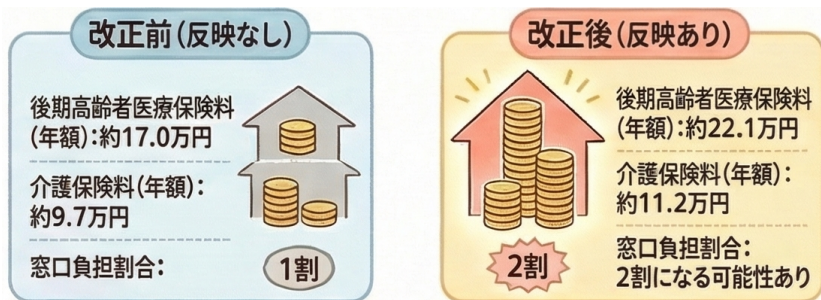
対象となるのは、**原則75歳以上の後期高齢者医療制度**に加入されている方です。

【現状影響がない方】

現時点での法案では、75歳未満の国民健康保険加入者(個人事業主など)や、会社で社会保険に加入している会社員・役員の方への金融所得の自動反映は明記されていません。

IV 負担増の影響

年金収入が年間270万円、特定口座での配当収入が年間50万円(金融資産2,500万円を想定)の75歳以上の高齢者について、改正前後の保険料負担と窓口負担割合を比較してみると下記の通りとなります。



出典: 自由民主党ウェブサイト掲載の数値を基に弊所作成(2026年3月参照)

<https://www.jimin.jp/news/information/208655.html>

人事異動を伴う担当者の交代への対応

金融機関にとって4月は大規模な人事異動の季節です。担当者が変わることによる不安を感じる経営者様も多いかと思いますが、実はこのタイミングこそ、自社の評価を改めて正しく伝え、関係性を再構築する好機でもあります。今回は、銀行の「引き継ぎの裏側」を踏まえた、新担当者との向き合い方についてお伝えいたします。

【1.金融機関で人事異動が頻繁に行われる理由】

銀行の異動サイクルは一般的に2年～5年と非常に早いのが特徴です。これには主に2つの大きな理由があります。

- ・ **不祥事の未然防止**：特定顧客の長期担当による「馴れ合い」や「隠蔽」を排除します。定期的な交代と厳格な引き継ぎにより、預金の無断解約や顧客資金の流用といった不正を継続させないチェック体制を維持しています。
- ・ **癒着や情実融資の防止**：過度な親密化による、審査書類の改ざんや業況悪化の隠蔽（粉飾の黙認）を防ぎます。情実に基づいた不適切な融資や背任行為を抑止し、融資判断の客観性と経営の透明性を確保しています。

【2.「引き継ぎ」の実態と情報の乖離】

「自社のことは前任者が詳しく伝えているはず」と思われがちですが、銀行実務における引き継ぎは非常にタイトです。

- ・ **極めて短い引き継ぎ期間**：一般的な引き継ぎ期間はわずか3～4日程度です。その短期間で数百件の担当先を回るため、挨拶だけで終わってしまうケースも少なくありません。
- ・ **書類に残らない情報の欠落**：引き継がれる内容は、決算数字や進行中の案件、事務的な注意点が主となります。経営者の想いや事業の将来性といった「定性的な強み」は、十分に伝わっていないのが現実です。

【3.新担当者を味方につけるためのアクション】

新担当者は「前任者に聞いたことを再度質問して、社長を怒らせたくない」という遠慮を抱えているものです。この状況を理解し、こちらから歩み寄ることが円滑な取引への近道です。

- ・ **一からの会社説明を歓迎する**：「前任から聞いているだろう」という姿勢ではなく、改めて自社の沿革や強みを丁寧に説明する機会を設けましょう。
- ・ **現場を見せる**：工場見学などを実施し、書類だけでは分からない自社の魅力を視覚的に理解してもらうことも非常に有効です。
- ・ **決算説明による信頼構築**：ちょうど決算時期と重なるこのタイミングで、数字の背景にある事業の状況を直接語ることで、新担当者との間に一歩踏み込んだ信頼関係を築くことができます。

【4.最後に】

担当者が変わるといことは、これまでの固定観念や先入観なしに、まっさらな状態で自社を再評価してもらえる貴重な機会でもあります。銀行員も一人の人間です。たとえ引き継ぎ書類が不十分であっても、社長自らが自社のビジョンや現場の熱量を直接語ってくれることで、「この企業を応援したい」という強いモチベーションが生まれます。特に地方銀行は地域経済の活性化を担う役割があり、プロパー融資を受けられるような強固な信頼関係を築くことは、社長自身の自信や今後の円滑な交渉にも直結します。

新しい担当者を単なる「窓口」としてではなく、自社の成長を共に支える「パートナー」として迎え入れ、より良い経営を目指して積極的にコミュニケーションを図っていきましょう。

2026年度法改正

今回の改正では、新設される「子ども・子育て支援金」の徴収開始、在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げや、障害者雇用率の段階的引き上げ、さらには短時間労働者の社会保険適用拡大が一段と進み、ストレスチェック義務化の対象拡大等、多岐にわたる変更が予定されています。

※改正の交付はされていますが、施行は「3年以内」等、時期が定まっていないものもあります。

(1) 2026年4月：子ども・子育て支援金の新設

少子化対策の財源を確保するため、公的医療保険（健康保険）の仕組みを利用して「子ども・子育て支援金」の徴収が始まります。毎月の給与計算において、健康保険料率が実質的に引き上げられる形となります。徴収額は段階的に引き上げられる予定です。なお、4月分の保険料から徴収開始となりますが、保険料は通常【翌月徴収】されていますので、5月支給給与からの変更となりますので、ご注意ください。

※【当月徴収】の場合は4月支給給与より変更となります。

※以下は、協会けんぽの東京地区の料率です。

全国健康保険協会管掌健康保険料・介護保険料		子ども・子育て支援金
介護保険第2号被保険者に該当しない場合	介護保険第2号被保険者に該当する場合	令和8年4月分(5月納付分)から納付いただきます
9.85%	11.47%	0.23%

(2) 2026年4月：在職老齢年金の支給停止基準額の見直し

60歳以上の厚生年金加入者が働きながら年金を受け取る際、年金がカットされる基準（支給停止調整額）が緩和されます。支給停止となる基準額が、現行の月額51万円から65万円へと大幅に引き上げられます。働き続けることを希望する高齢者の方の活躍を後押しするための見直しです。

2026年3月まで

51万円/月



2026年4月から

65万円/月

※1 老齢基礎年金は減額されません。

※2 基準額とは賃金と老齢厚生年金を合わせた金額です。上記の金額は毎年度、賃金の変動に応じて改定されます。



(3) 2026年7月：障害者の法定雇用率引き上げ

障害者雇用促進法に基づき、民間企業に義務付けられる障害者の雇用率が段階的に引き上げられています。法定雇用率が現行の2.5%から2.7%へと引き上げられます。雇用率2.7%への引き上げに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない義務が発生す

る企業の範囲が、従業員数37.5人以上へと拡大されることとなります。障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。ご確認ください。

◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告

◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒ 2.5%	⇒ 2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	⇒ 40.0人以上	⇒ 37.5人以上

(4) 2028年6月までに：社会保険の加入対象拡大（賃金要件の撤廃）

いわゆる「106万円の壁」と呼ばれる賃金要件が撤廃され、社会保険の適用範囲が広がります。賃金要件が撤廃されれば、これまで「月額賃金8.8万円（年収約106万円）以上」というハードルがなくなり、原則として、週20時間以上勤務していれば、賃金にかかわらず社会保険への加入が必要となります。適用拡大に伴い、社会保険加入となるパート・アルバイトの方へは事前に今後の働き方についてヒアリングが必要です。

また、企業規模要件についても、10年かけて段階的に対象の企業が拡大されます。

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

(5) 2029年4月までに：50人未満の事業所へのストレスチェック義務化

これまで「50人以上」の事業所に限定し義務とされていたストレスチェックについて、50人未満の全ての事業所へ拡大される方向で調整が進んでいます。ストレスチェック制度とは、労働者のメンタルヘルスの不調を未然に防ぐことを目的とした検査です。従業員が自身のストレス状況を把握し、セルフケアにつなげるとともに、会社側が職場環境の改善を図るための仕組みです。



『すべては言葉から始まる』

規格外(著)
 実業之日本社(2026年2月)



リーダーがどんな言葉を使い、どう伝えるかによって、組織の空気が決まっていきます。

AI時代にこそ必要な言語化力を学べる内容です。

【感想】

言葉で人生やビジネスを切り拓き、20年以上、億単位の営業利益を出してきた著者が「言葉の力」について語った一冊。本書における重要なキーワードは「意思決定の基準」ですが、改めて感じたのは、「言葉が思考と行動と習慣をつくる」ということです。経験から学んだことを「抽象化⇒言語化⇒定着化」することで、質の高い判断や行動が生まれると語られています。

「経営計画書」は、まさにこれに通じるものです。創業から今に至るまでの経験を、理念・ビジョン・戦略・個別方針などに言葉として整理して、繰り返し共有しています。結果的に、社員の当たり前の基準が引きあがっていきます。また、言語化していることで、流されやすい自分を律してくれて、行動の一貫性を維持できるようになります。

皆さんの会社の中では、どのような言葉や思考が飛び交っていますでしょうか？

本書では、「脳内で回している上位10語が思考の枠組みを作り、選ぶ行動を決めていく」とあり、成長や成果につながるフレーズが溢れています。著者はX(旧 Twitter)のフォロワーが7.6万人で、日々、役立つ言葉を発信しているので、あわせて読むと学びが深くなります。

【以下引用】

・脳は繰り返されたものしか「本気」と認識しない。一度だけの決意や、一晩のやる気で脳は動かないし、そうすればもちろん体も動かない。良い習慣を定着させるには、脳が「仕方ないな、そろそろ従ってやるか」と観念するまで、しつこく言葉を重ねる必要があるのである。

・言葉の限界が思考の限界を決める

「人生の3分の2が終わった」と言葉にすると、きっと無意識のうちにこう思うだろう。「俺の人生、あと3分の1しかない(ここから何をやったところで大したことはできない)」

・日々の行動を振り返り、学んだことを

- 1 シンプルなルールにまとめ(抽象化)
- 2 質の高い判断基準として言葉にし(言語化)
- 3 繰り返し使うことで身につける(定着化)

・人間には可処分注意力、可処分時間、可処分所得という有限の資源があるが、誰もがこの三つを優先順位の高いものから順番に配分して生きている。

ビジネスとは、まさに比例代表制に似ている。顧客の頭の中にある優先順位リストで上位に入れば、議席(購入)は確定する。

皆さんの会社でも大切な言葉を行動指針に記して、
 繰り返しの仕組み(例:朝礼・朝掃除など)を実践してみてもいいでしょうか。