

三愛経営労務 管理センター ニュース

2025 年 8 月号

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町 1-12-12 水島ビル 5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

⚠ 令和 7 年分年末調整用の各種様式が公表されています

◆ 令和 7 年分年末調整の準備はお早めに

令和 7 年度税制改正により所得税の基礎控除の見直し等が行われ、特定親族特別控除の創設や扶養親族等の所得要件の改正が行われました。新たな申告書を提出する必要があるなど、今年の年末調整における変更内容を早めに従業員に周知し、期日までの書類提出を呼びかけるなどすると、スムーズに進められるでしょう。

◆ 各種様式の変更点

上記の改正を踏まえ、年末調整等で使用する各種様式に変更があります。6 月 30 日、国税庁より変更後の様式が公表されています。

また、給与所得の源泉徴収票も公表されており、「令和 7 年 12 月より前であっても、使用いただいて差し支えありません。」とされています。

◆ 健康保険の扶養要件も見直される予定です

令和 7 年度税制改正における特定親族特別控除の創設は、いわゆる「年収の壁」による就業調整対策等の観点から講じられましたが、健康保険においても同様の対策が講じられる予定となっています。

現在、健康保険の被扶養認定における年収要件は 130 万円未満とされていますが、令和 7 年 10 月 1 日から被保険者の配偶者を除く認定対象者が 19 歳以上 23 歳未満である場合は 150 万円未満へと見直すとの案が厚生労働省から示され、パブリック・コメント募集が実施されました。

秋に実施される被扶養者資格調査において新たに認定要件を満たす被扶養者が現れる可能性がありますので、こちらも変更内容を確認しておきましょう。

【国税庁「令和 7 年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について」】

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025kiso/index.htm>

【同庁「F1-1 給与所得の源泉徴収票（同合計表）」】

<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/hotei/23100051.htm>

【e-GOV パブリック・コメント「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について（案）」】

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/download?seqNo=0000292992>

「スポットワーク」における留意事項等をまとめたリーフレットが公表

◆「スポットワーク」の定義

「スポットワーク」には、様々な形態がありますが、このリーフレットでは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとでの就労形態を指し、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うものを対象としています。

◆リーフレットの主な内容

このリーフレットは、厚生労働省が「スポットワーク」の労務管理における留意事項等を取りまとめたもので、労働者向けと使用者向けがあり、以下の項目について、それぞれの立場での注意・確認点をまとめています。以下は、事業者向けの内容になります。

- ① 労働契約時における注意点
 - ・ 誰と誰が労働締結をするのかの確認
 - ・ 労働契約の成立時期の確認
 - ・ 契約成立後の労働基準法の遵守
- ② 休業させる場合の注意点
 - ・ 休日手当を支給する要件の確認
- ③ 賃金・労働時間に関する注意点
 - ・ 業務に必要な準備行為等の労働時間の周知
 - ・ 一方的な賃金の減額
 - ・ 実労働時間の把握
- ④ その他の注意点
 - ・ 通勤または仕事上の事故やケガをした場合の労災保険
 - ・ 労働災害防止における安全衛生の確保
 - ・ ハラスメント対策

働き手にとっては、隙間時間を利用しながら都合よく働くことができ、事業者側からすれば、一時的な人手不足を迅速に解消できることから、「スポットワーク」の利便性は高く、雇用仲介アプリの登録者数や利用者数は今後さらに増えていくことが予想されます。このリーフレットによって、曖昧な部分もあった労務管理がひとまず整理されています。

[【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめたリーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請しました。】](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59197.html)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59197.html

「仕事あり」の母親が8割超に

◆働く母親が過去最高の8割超に

厚生労働省が公表した令和6年「国民生活基礎調査」によると、児童（18歳未満）のいる世帯におい

て、母親が「仕事あり」と回答した割合は 80.9%に達しました。これは過去最高の水準であり、働く母親が社会の中ですますます一般的な存在となっていることを示しています。

こうした状況を背景に、企業には育児と仕事の両立支援のための環境整備がますます求められています。具体的には、柔軟な勤務形態（時短勤務、フレックスタイム制、テレワークなど）や、子育て支援に関する社内制度（子の看護等休暇、育児支援手当など）があります。また、男性育休の取得推進も重要です。こうした取組みに対して、国は助成金や認定制度も用意しています。

◆両立支援は未来への投資

令和 7 年 10 月 1 日からは、改正育児・介護休業法により、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが事業主に義務付けられます。法律を守るという観点はもちろんですが、従業員のライフステージに寄り添った制度設計は、職場の定着率や生産性向上に資する投資ともいえます。夫婦で育児を担うという意識が社会に浸透し、若年層が就職・転職時に企業の育児支援制度を重視する傾向も強まっています。働き手が減少する中で、持続的な経営を実現するためにも、実効性のある人事施策を検討していくことが重要です。

Z 世代の満足ポイントと中小企業の離職防止策

Z 世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。レバレッジズ株式会社の調査では、Z 世代の働き方への満足度は 51.5%。一方で、人事や管理職は「社員は今の働き方に満足している」と 68.0%が考えており、両者の間には約 17 ポイントものギャップがありました。現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。

◆Z 世代の満足ポイント

Z 世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案」など、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

◆中小企業が取れる対策

では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。キーワードは「コミュニケーション」です。

- ・悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる
- ⇒定期的な 1 on 1 や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。
- ・若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる
- ⇒一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。
- ・若手社員のインタビューや成功事例を発信する
- ⇒成長や努力をみんなで認め合い、自己効力感を高めることができます。
- ・「気にかけているよ」という姿勢を伝える
- ⇒経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。

まずはできることから一歩ずつ始め、会社全体で働きやすい環境づくりと業績アップを目指していきたいですね。

年金法改正による「在職老齢年金制度の見直し」と「厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ」について

6月13日に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」（「年金制度改革法」）が成立しました。基礎年金の給付水準の底上げや遺族年金の見直しなど、改正項目が多く影響も大きいことから、関心の高さがうかがわれます。ここでは、企業に影響のある改正（被用者保険の適用拡大等、在職老齢年金制度の見直し、厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ）のうち、在職老齢年金制度の見直しと厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げについて取り上げます。

◆在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額が50万円（令和6年度価格）から62万円に引き上げられます。施行日は2026年4月1日の予定です。そもそも、在職老齢年金制度とは、現役レベルの収入がある者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に、老齢厚生年金の支給を減らす仕組みです。高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとすることを目的としています。

年金支給停止額（月額換算額）＝（総報酬月額相当額＋基本月額－基準額）×2分の1

この支給停止基準額は、平成17年度（48万円）の制度開始から徐々に引き上げられてきており、今回の改正で、51万円（2025（令和7）年度）から62万円（2026年度）になります。

◆厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

厚生年金保険等の標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額が標準報酬月額65万円（32等級）から75万円に段階的に引き上げられます。

また、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールが導入されます。

実施時期は、68万円（令和9年9月～）、71万円（令和10年9月～）、75万円（令和11年9月～）と3段階にわけて順次引き上げられます。

高所得者の実態と制度の不整合（現在の標準報酬月額の上限を超える賃金を受け取っている人は、実際の賃金に対する保険料の割合が低く、収入に応じた年金を受け取ることができない）を是正することが改正の背景の要因の1つです。改正により、新しい「標準報酬月額」に該当する方は、足下の保険料とともに将来の年金額が増加します。また、厚生年金制度の財政が改善することで、年金額の低い方も含めた厚生年金全体の給付水準も底上げされることが期待されます。

10 月から教育訓練休暇給付金の制度が始まります

教育訓練休暇給付金とは、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した 30 日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象者

下記をすべて満たす必要があります。

- ① 休暇開始前 2 年間に 12 か月以上の被保険者期間があること。
- ② 休暇開始前に 5 年以上、雇用保険に加入していた期間があること。

◆受給期間・給付日数・給付日額

給付を受けることのできる期間（受給期間）は、休暇開始日から起算して 1 年間であり、受給期間内の教育訓練休暇を取得した日について給付を受けられます。

給付日数は、雇用保険に加入していた期間に応じて、基本手当の所定給付日数の 90 日分、120 日分または 150 日分です。給付日額は、原則として休暇開始日前 6 か月の賃金日額に応じて算定されます。失業給付の算定方法と同じであり、休暇開始日の前日を離職日とみなして算定します。

◆教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇

下記をすべて満たす必要があります。

- ① 就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する 30 日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校
 - ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの

精神障害の労災認定が過去最多、カスハラ原因は倍増

厚生労働省は、令和 7 年 6 月 25 日、令和 6 年度の「過労死等の労災補償状況」の取りまとめを公表しました。

令和 6 年度の過労死や仕事のストレスによる精神障害などを理由とした労災補償の請求件数は 4,810 件で、前年度から 212 件増え、過去最多となりました。実際に過労死等の労災認定された件数も、前年度より 196 件多い 1,304 件と過去最多となっています。

◆精神障害による労災認定件数は 6 年連続で過去最多

仕事上の強いストレスが原因でうつ病などの精神障害となり、労災認定された人は1,055人で、前年度に比べて172人増えました。このうち、自殺や自殺未遂は88人で、9人増加しています。精神障害による労災と認定された人は6年連続で過去最多となり、初めて1,000人を超えました。

◆原因別の最多はパワハラ。カスハラはセクハラを上回り倍増

原因別では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が224件で最多、次いで「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（カスタマーハラスメント）が108件でした。カスハラは、令和5年度から新たに原因項目に追加され、7か月分で52件でしたが、通年の今回はセクハラの105件を上回り、原因別で3番目の多さとなりました。

カスハラは、昨今、大きな社会問題となっています。2025年6月に、改正労働施策総合推進法が成立し、企業にカスハラの防止対策が義務付けられました。この義務に違反した事業主は、報告徴求命令、助言、指導、勧告または公表の対象となります。労働者が1人でもいれば、事業主に該当すると考えられますので、まだ取り組み始めている企業は、施行日までにカスハラ対策をすることが必要です。

年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

6月13日に年金制度改正法が可決・成立し、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者（パート・アルバイト）の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

◆企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数51人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者ですが、2027（令和9）年10月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035（令和17）年10月には完全撤廃となります。

◆賃金要件の撤廃

「年収106万円の壁」として意識されていた、月額8.8万円（年収106万円）の要件も撤廃となります。撤廃の時期は、改正法の公布から3年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて判断されます（最低賃金1,016円以上の地域で週20時間以上働くと、年額換算で約106万円となります）。

◆個人事業所の適用対象拡大

現在、常時5人以上の従業員を使用している法定17業種（弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業など）の個人事業所が社会保険加入対象となっていますが、今回の改正では、法定17業種に限らず常時5人以上の従業員を使用する全業種の事業所を適用対象とするよう拡大されます。

ただし、2029（令和 11）年 10 月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外となります。

◆支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3 年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。

対象となるのは、従業員数 50 人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が 12.6 万円以下の短時間労働者です。

また、正社員化や労働時間の延長や賃金アップに取り組むことによって支給されるキャリアアップ助成金も活用できます。

[【厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」】](#)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

12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]

9月1日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 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]

【夏季休業】のお知らせ

平素は格別のご愛顧を賜わり、厚く御礼申しあげます。
誠に勝手ながら、下記日程にて夏季休業とさせていただきます。

2025年8月13日（水）～2025年8月15日（金）

8月18日（月）より通常営業いたします。

メールによるお問い合わせは、休業期間中も受け付けております。
期間中にいただいたお問い合わせへの回答は、営業再開日より順次対応させていただきます。
何卒よろしくお願い申し上げます。