



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.189

11
2025

重要

「年末調整がよくわかるページ（令和7年分）」を開設（国税庁）

令和7年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。

国税庁からは、令和7年9月の末頃に「[年末調整がよくわかるページ（令和7年分）](#)」を開設したとの案内もありました。今年の年末調整においては、基礎控除の見直し等に対応する必要があり、定額減税への対応に迫られた昨年に続き、例年よりも手間がかかることが予想されます。また、通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、“年末調整での対応が必要となることがある”ことも示唆されています。

令和7年分の年末調整に関する各種の情報（通勤手当に係る非課税限度額の改正の動向を含む）については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

.....国税庁の「年末調整がよくわかるページ（令和7年分）」のトップ画面.....

【お知らせ】

本年の年末調整においては、**基礎控除の見直し等**にご注意ください！

次のような見直し等が行われています（[昨年と比べて変わった点（PDF/1,721KB）](#)）。

- 「基礎控除」や「給与所得控除」の見直し
- 「扶養親族等の所得要件」の改正
- 「特定親族特別控除」の創設

また、通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、年末調整での対応が必要となる場合があります（[通勤手当の非課税限度額の改正について](#)）。

- 源泉徴収義務者の方向けに年末調整に関する各種情報を掲載した「[リーフレット（PDF/5,028KB）](#)」を送付しています。
- 源泉徴収簿等を用いた年末調整の計算は、「[年末調整計算シート](#)」（Excel）をご利用いただくとう効率的に行うことができます。

★ 年末調整について、国税庁のサポートは充実しているといえますが、それでも、不明な点が出てくると思います。そんなときには、気軽にお声掛けください。



源泉徴収義務者
（給与の支払者）の方へ

給与所得者
（従業員）の方へ

[年末調整手続の電子化](#)

[チャットボットに相談する](#)

詳しい説明（パンフレット）
[（ダウンロード）](#)

重要・
要チェック

令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更 対応はお済みですか？

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。「令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係の変更については、対応できているか否かを、今一度ざっと確認しておきましょう。

（最後のページへ続く）

健康保険の被扶養者認定は 令和8年4月から労働契約内容で 年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、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年間の収入の見込みにより判定されていましたが、令和8年4月からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととされました。

◆労働契約で定められた賃金（労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当および賞与も含まれる。）から見込まれる年間収入が130万円（認定対象者が60歳以上の者である場合または概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては、180万円。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）未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、

- (1) 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合
- (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には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

◆労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認する。具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満（一定の場合は180万円または150万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。

【厚生労働省「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0060.pdf>

協会けんぽの手続きに 電子申請が導入されます

◆電子申請の導入

9月10日、協会けんぽは、電子申請サイトの開設と「けんぽアプリ」のリリースを行い、マイナンバーカードを利用して本人確認のうえ、手続きを行う仕組みを準備中であると公表しました。

◆電子申請による手続きイメージ

資料によれば、傷病手当金や出産手当金、出産育児金、高額療養費などの申請書が対象となっています。マイナ保険証を持っていない被保険者向けに紙の保険証に代わって発行される資格確認書の交付申請書も、対象となっています。

手続きフローとしては、協会ホームページまたは「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログインして希望する申請書を選択し、申請情報を入力の上、必要な添付書類は電子ファイルでアップロードするというものが示されています。審査に関する通知もシステム上で行われ、確認画面にステータスを表示することとなっています。

ただし、示されているのは被保険者自身が手続きを行うフローのための、会社の担当者や手続きの委託を受ける社会保険労務士がどのように手続きを行うのかは、現時点で明らかにされていません。

◆いつから導入される？

資料によれば、令和8年1月からのサービス開始が予定されており、電子申請のほかに健康づくりに関するコンテンツ配信などが予定されています。

その後、検証の上、令和10年1月には「健診予約」や「デジタルな健康手帳」等、加入者の利便性向上に資するプッシュ型の機能の実装と入社と同時に自動的にアプリをインストールするような仕組みを構築するとされていますが、あくまで構想とされています。

【全国健康保険協会「第137回全国健康保険協会運営委員会資料」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat720/r07/002/250910/>

「中高年の活躍支援」特設サイトがオープンしました

◆「中高年の活躍支援」とは

厚生労働省は、バブル崩壊後の1990～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を迎えた世代（就職氷河期世代）が50代半ばに差し掛かっていることを踏まえ、中高年層にも間口を広げ、これまでの「就職氷河期世代活躍支援」特設サイトを、「中高年の活躍支援」特設サイトとしてリニューアルオープンしました。その特徴と活躍支援の概要をまとめます。

◆お悩み別サポート支援

サイト内において、下記のような不安材料ごとにサポート窓口を設けています(Chatと相談&検索もできます)。

- 1 経済面で将来に不安がある（ハローワーク）
 - ・すぐに働きたいけどどこで求人を探せばよいか
 - ・スキルアップしたい
 - ・自分のキャリアを相談したい
 - ・介護と仕事を両立したい
- 2 社会とのつながりに不安を抱えている（サポステ）
 - ・これまでの職場でうまくいかず、自信が持てない
 - ・悩みを誰にも話せずひとりで抱えていた
 - ・フルタイムで働くことに不安があるが、挑戦してみたい
- 3 家計の状況や家族介護に不安がある（各種支援機関）
 - ・家計のやりくりが難しく、生活が苦しい
 - ・定年を過ぎても働きたい
 - ・年金制度について知りたい
 - ・家族介護に直面している方への支援を知りたい

◆事業主ができること

雇用する側としては、中高年の積極的な採用や人材育成をするにあたり、以下のような助成金を利用できます。

- ・トライアル雇用助成金
- ・特定求職者雇用開発助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・キャリアアップ助成金
- ・両立支援等助成金
- ・65歳超雇用推進助成金

【厚生労働省「中高年の活躍支援」特設サイト】

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/

2026年1月から「下請法」は「取適法」になります

今年5月に「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2026年1月1日から施行となります。

この改正により、「下請代金支払遅延等防止法」（下請法）が抜本的に見直され、法律名が「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称：中小受託取引適正化法、通称：「取適法」）に変更となります。

◆用語の変更

「下請」や「親事業者」という用語が上下関係を連想させることから、発注者と受注者の対等な関係づくりを促すことなどを目的として、以下の用語が変更となります。

- ・下請代金→製造委託等代金
- ・下請事業者→中小受託事業者
- ・親事業者→委託事業者

◆適用対象の拡大

従来の資本金基準に加え、「従業員数基準」（300人、100人）が追加され、規制および保護の対象が拡充されます。また、適用対象となる取引に、荷主から運送事業者への運送委託（特定運送委託）が追加されます。

◆禁止行為の追加

これまでは「買いたたき」規制が行われてきましたが、「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止されます。

また、政府が2027年3月末までに約束手形や小切手の利用を廃止する方針であるため、「手形払」が禁止されるとともに、その他の支払手段（電子記録債権等）についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます。

その他の改正事項や詳しい改正内容については、下記の公正取引員会のリーフレットやガイドブックをご確認ください。

【公正取引員会リーフレット「2026年1月から「下請法」は「取適法」へ！」】

https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf

【公正取引員会 中小受託取引適正化法ガイドブック「「下請法」は「取適法」へ！」】

<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>

.....令和7年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更（抜粋）.....

【雇用・労働関係】

- **最低賃金額の改定**.....すべての労働者とその使用者が対象
 - すべての都道府県において、時間額 63 円から 82 円の引上げとなる（全国加重平均 1,121 円）。令和 7 年 10 月 1 日から順次適用。
- **教育訓練休暇給付金の創設**.....雇用保険の一般被保険者が対象（その雇用する一般被保険者が受給するためには、事業主においても就業規則の整備や手続について一定の対応が必要）
 - 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受給できるようになる。
- **子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充**.....すべての事業主と労働者が対象
 - 3 歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を複数講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、当該措置の個別の周知と利用意向の確認を義務付ける。
 - 妊娠・出産の申出時や子が 3 歳になる前の適切な時期に、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を個別に聴取し、当該意向に配慮することを事業主に義務付ける。

★未対応の制度変更がある場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

要確認

令和6年度の雇用均等関係法令の施行状況 是正指導が最も多かったのは？

厚生労働省から、「令和 6 年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」が公表されました。そのポイントを紹介します。

※ここでのいう雇用均等関係法令……「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法（パワハラを規定）」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「育児・介護休業法」の 4 法をいいます。

.....令和6年度 雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況／是正指導の状況のポイント.....

<是正指導の状況>

●全体

- ・雇用環境・均等部（室）が行った雇用均等関係法令（4 法）に関する是正指導件数は、44,436 件であった。
- ・内訳をみると、男女雇用機会均等法関係が 5,087 件（構成割合 11.4%）、労働施策総合推進法関係が 2,720 件（6.1%）、パートタイム・有期雇用労働法関係が 28,299 件（63.7%）、育児・介護休業法関係が 8,330 件（18.7%）であった。

●是正指導が行われた件数が最も多かった

「パートタイム・有期雇用労働法関係（28,299 件：構成割合 63.7%）」における指導事項の内容

- ・是正指導の対象となった事項は、「第 6 条第 1 項関係（労働条件の文書交付等）」が 6,899 件（24.4%）と最も多く、次いで「第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明）」が 4,612 件（16.3%）、「第 13 条関係（通常の労働者への転換）」が 3,821 件（13.5%）、「第 8 条関係（不合理な待遇差の禁止）」が 3,653 件（12.9%）、「第 17 条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が 2,927 件（10.3%）となっている。



★公表された施行状況では、是正指導の状況の前提として、相談の状況も集計されており、また、4 法ごとに、相談の状況、是正指導の状況などが集計されています。雇用均等関係法令への対応に問題がないかを確認する際の参考になると思いますので、必要であれば、気軽にお声掛けください。

お仕事
カレンダー
11 月

11/ 10

● 10 月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付

11/ 15

● 所得税予定納税額の減額申請期限（第 2 期分のみ）

12/1

● 10 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 9 月決算法人の確定申告と納税・2026 年 3 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 所得税予定納税額の納付（第 2 期分）



◆あとがき◆ 今回お伝えした協会けんぽの給付関係の電子化、「やっと」という感じもありますが期待したいです。給付請求を従業員様をご自身で行えるようになれば、総務の皆様の負担も軽減されますね。もらい損なうことのないよう、制度の周知はますます必要になるでしょう。