

トピックス

令和7年度の労働保険の年度更新期間は6月2日(月)～7月10日(木)です

重要チェック

厚生労働省から、令和7年度の労働保険の年度更新のお知らせがありました。申告・納付の期間などを確認しておきましょう。

.....令和7年度の労働保険の年度更新のお知らせ(厚生労働省).....

安心して働きたい!

令和7年度
労働保険の年度更新
(労災保険・雇用保険)

6.2.月 ~ 7.10.木

申告と納付はお早めに

●年度更新申告書は5月末頃に送付する予定です。●口座振替による納付が便利です。
●電子申請は時間帯を問わず、いつでも申請が可能です。是非ご利用ください。

厚生労働省年度更新お知らせページ 年度更新 お知らせ 検索

厚生労働省
東京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所・
(一社)全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会

厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp

令和7年度の年度更新のポイント

- ☑ 年度更新期間は6月2日(月)～7月10日(木)です。
- ☑ 年度更新の申告書は、管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送、または「電子申請」でも受け付けられており、直接窓口へ出向くことなく申告することができます。
※電子申請は6月1日(日)から可能ですが、受付は6月2日(月)となります。

◆実務における注意点

- パンフレットに掲載されているチェックポイントから、主なものをピックアップします。
- ・通勤手当等の交通費(非課税分、現物支給の定期代等を含む)の算入漏れはありませんか?
 - ・パート・アルバイトなど短時間労働者の賃金の算入漏れはありませんか?
 - ・事業の代表者や法人の役員への役員報酬を誤算入していませんか?
 - ・賃金総額について、1,000円未満は切り捨てられていますか?
 - ・保険料・一般拠出金額について、1円未満は切り捨てられていますか?
 - ・各労働者について、雇用保険の加入漏れはありませんか?

★今回の年度更新では、令和7年度から雇用保険率が改定されたことから、令和6年度の確定保険料は改定前の雇用保険率、令和7年度の概算保険料は改定後の雇用保険率を用いて計算する点に注意が必要です。

お仕事
カレンダー
6月



6/2	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始(～7/10) ※電子申請は6/1から申請受付
6/10	● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税(2024年12月から2025年5月分)の納付
6/30	● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

重要改正

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

国税庁が情報提供開始

これまでもお伝えしてきましたが、令和7年度の税制改正により、次のような改正が行われることになりました。

……………令和7年度税制改正(源泉所得税関係)の概要……………

- 所得税の基礎控除について、その額を最大48万円から「最大58万円」に引き上げさらに、特例により、その額をさらに引き上げ、「最大95万円」に
- 給与所得控除について、最低保障額を55万円から「65万円」に引き上げ
- 19歳から22歳までの大学生年代の子等の給与収入が150万円までは親等が所得控除(63万円)を受けられる「特定親族特別控除」を創設。
なお、給与収入が150万円を超えた場合の控除額は段階的に通減
- 扶養親族等の範囲について、同一生計配偶者及び扶養親族の合計所得金額要件を48万円以下から「58万円以下」に引き上げ など



改正規定は、令和7年分の所得税について、**令和7年12月に行う年末調整から適用**される。そのため、当該年末調整においては、次のような点に留意が必要!

- 改正により新たに扶養控除等の対象となった親族等がいる従業員がいないかを確認する必要がある。
……従業員から、新たな「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」の提出を受け、確認
- 特定親族特別控除の適用を受けようとする従業員がいないかを確認する必要がある。
……従業員から、新設される(他の様式に織り込まれる)「給与所得者の特定親族特別控除申告書」の提出を受け、確認
- 改正後の基礎控除額や給与所得控除額等に基づいて、年末調整の計算を行う必要がある。

〈補足〉毎月の給与等からの所得税の源泉徴収事務においては、令和8年1月以後に支払うべき給与等から、新たな源泉徴収税額表を用いることとされています(「扶養親族等の数」の数え方に変更あり)。

★国税庁では、これらの改正について、専用のページを設け、情報の提供を始めました。

年末調整が近づいてきましたら国税庁の情報などから抜粋して、より具体的な内容をお伝えします。

【ブレインスター全体方針発表会】

4月5日、ブレインスター方針発表会を開催。今年ではエミシアコンサルティングの根上代表とエクランコーチングの川久保講師をお迎えし、令和7年度の方針発表会&研修を行いました。



根上代表からRPG(ロールプレイングゲーム)方式で司会者(進行)、書記(校正)、発言者(まとめ)を交代しながら4~5人のチームで、「働くやりがいと楽しさ」をテーマに研修を受けました。

また、代表上田より「BSイノベーション55の達成に向けて」と題し、当社人事評価制度のメンテナンスについての評価制度の概要、役割・能力・成果の構成や人事評価項目のウェイト等の講義がありました。

組織の活性化は、変化を実現し、やる気に満ちあふれていて、コミュニケーションがよい職場をもたらすことができます。



夕方からは「新町居酒屋しん寅」さん貸切で、恒例の楽しい懇親会を! もちろん、今年もビンゴ大会で盛り上がりました。

誕生石 365日

6月1日

アレキサンドライト

昼の太陽光下では青緑、夜の人工照明下では赤へと色変化をおこす他の宝石には見られないカラーチェンジをすることで人気があります。二面性をもつことから視点を変えてマイナスをプラスに転じるというパワーストーンです



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:https://brainstar.jp

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

2025年版の中小企業白書・小規模企業白書が、閣議決定され、公表されました。

本年版では、円安・物価高の継続や「金利のある世界」の到来による生産・投資コスト増、構造的な人手不足など、激変する環境において、中小企業・小規模事業者が課題を乗り越え、成長・持続的発展を遂げるに当たっては、「経営力」が重要であるとして、分析が行われています。その概要を抜粋して紹介します。

……………2025年版中小企業白書・小規模企業白書／経営力の向上のために重要となる取組例……………

共通	「成長・発展」と課題解決両方の実現のため、大前提として経営者の「経営力」の向上が重要	
	<p>①個人特性面：異業種・広域ネットワークで他の経営者と交流し、学び直しに取り組む経営者の成長意欲の高さは業績向上に寄与</p> <p>②戦略策定面：経営計画策定・実行、差別化や市場環境を意識した適切な価格設定を行う戦略的経営は業績向上や賃上げ・投資を促進</p> <p>③組織人材面：経営理念、業績・経営情報の共有を重視するオープンな経営は業績向上に寄与。賃上げ、社内コミュニケーション円滑化、働き方・職場環境改善など、従業員を大切にす人材経営は従業員の確保・維持に貢献</p>	
中小企業	「成長・スケールアップ」に向けた経営力の向上	小規模事業者
	<p>①売上高規模ごとに存在する「成長の壁」の打破</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 成長を加速させる段階では、経営者にはないスキルを持つ補完型人材確保、職権分散による一人経営体制の克服が必要 □ 売上高100億円以上では、事業拡大・多角化する組織を経営者と共に支える経営人材やDX人材の確保・育成が必要 <p>②M&A・イノベーション・海外展開は成長への戦略的手段</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 経営者主導のPMIで信頼関係を構築し、シナジー効果獲得 	<p style="text-align: center; background-color: #FF8C00; color: white;">「持続的発展」に向けた経営力の向上</p> <p>①差別化と経営の振り返りによる独自の強み・付加価値の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 「尖った」商品により顧客を獲得することが重要 □ 希少性を確保する企業は、売上げ・人材確保にも好影響 □ 経営計画策定を通じて経営者のリテラシーを高め、経営振り返りと改善のサイクルを通じた「経営の自走化」を目指す <p>②地域の社会課題解決事業を担うビジネスの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 営利事業として取り組んでいる企業は、業績にも好影響

★中小企業白書・小規模企業白書は、政府が、中小企業基本法・小規模企業振興基本法に基づいて、毎年作成し、閣議決定を経て国会に提出する年次報告です。中小企業等の経営に携わる方としては、目を通しておきたい白書といえます。

従業員が認知症になったときの若年性認知症コーディネーターへの相談・サポート依頼

◆従業員が認知症になったら…

60歳未満で認知症を発症した場合を若年性認知症といい、その多くは50歳代で発症するようです。従業員が認知症を発症した場合、会社はどう対応してよいか苦慮することもあるようですが、環境を整えることで働き続けることが可能になります。

その際、相談に乗り、サポートしてくれるのが若年性認知症コーディネーターです。

◆職場の負担軽減、本人の就労継続につながる

若年性認知症コーディネーターは、医療関係者や障害者就労支援関係者、治療と仕事の両立支援関係者、行政等の支援機関などの支援の専門家と連携体制を構築し、職場(上司・同僚・産業医など)と本人(・家族)からの相談に中立的に応じ、サポートしてくれます。

具体的には、医療機関の受診への同行、状況に応じた適切な制度やサービスの情報提供、手続きのサポートなどです。従業員が認知症かもしれない、どのような業務が安全にできるのか？ 対応方法、接し方がわからない、といった企業からの悩み・相談にも対応してくれます。支援コーディネーターの活用は、職場の負担軽減、本人の就労継続につながるのです。

なお、コーディネーターは、国の認知症施策の中で全国に配置が進められ、都道府県などから委託を受け、無料で支援業務を行っています。匿名での相談にも対応してくれますし、また、認知症かな？と疑われる時期から相談にのってくれます。

まずは＜若年性認知症コールセンター＞0800-100-2707(通話無料)に相談してみてください。

◆就労継続や経済面で利用可能な制度・サービス

従業員本人は、精神障害者保健福祉手帳の取得、傷病手当金、自立支援、医療、障害年金の受給等が考えられます。会社は、障害者雇用枠での雇用や助成金の活用を検討します。

カスハラ被害の体験者＋遭遇者は6割近くに ～東京都産業労働局調査から～

近年、社会的問題となっている「カスタマーハラスメント（カスハラ）」は、多種多様な仕事とその働き手が集中する東京では特に深刻化しており、今年4月にはカスハラ防止条例が施行されました。

以下の調査は、東京都内在住・勤務の15歳以上の男女に、カスハラについてWeb調査を行った結果を東京都産業労働局がまとめたものです。

◆調査結果のポイント

- ・カスハラという言葉も意味も知っている：57.3%
- ・カスハラが増加していると思う：79.6%
- ・就業中に自身がカスハラ被害にあった：16.8%
- ・就業中にカスハラを見聞きした：36.3%
- ・カスハラ被害にあったことも見聞きしたこともない：40.3%
- ・カスハラ被害にあった場面
 - 対面（接客時など）：51.2%、電話・メール：33.2%
- ・カスハラ行為
 - 威圧的な言動（声を荒げる、にらむ、物を叩くなど）：63.8%
 - 継続的・執拗な言動や行為（何度も電話、要求を繰り返す）：28.9%
- ・カスハラ被害の対応方法
 - 管理職・上司が対応：40.3%
 - 自分1人で対応：32.0%
 - 同僚が対応：31.7%
- ・勤務先のカスハラ対策の実施
 - 行っている 23.0%
 - 行っているが不十分：27.6%
 - 行っていない：49.3%
- ・行っている場合の内容
 - 基本方針の策定・周知：60.5%
 - 対応マニュアルの整備 46.4%
- ・対策をしているができていない理由
 - 対応のノウハウがない：46.7%
 - 対応できる人材が不足している：37.2%
- ・カスハラ対策として効果があると思うもの
 - 対応マニュアルの整備：56.4%
 - 基本方針の策定・周知：51.5%



業種別にみると、実際に被害にあった割合が一番多かったのは「農林漁業」（61.5%）で、見聞きしたことがある割合が多かったのは「学術研究、専門・技術サービス業」（53.2%）、両方ないのは「運輸業・郵便業」（52.5%）でした。

北海道や群馬県でも先だってカスハラ条例が制定されています。カスハラ対応を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正も閣議決定され、成立は目前です。企業にとっては、対応マニュアルや基本方針を策定するなどの対応が急がれます。

【東京都産業労働局「カスタマーハラスメントに関する都民調査」】

<https://www.sangyorodo.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/sangyo-rodo/onedrive>

労働基準法における「労働者」の判断基準 約40年ぶりに見直しの議論

◆研究会の目的

厚生労働省は5月1日に「第1回 労働基準法における「労働者」に関する研究会」を開催し、労働者性の判断基準の在り方などの検討を開始しました。この研究会では、「労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月8日公表）」において、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60年）の作成から約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じており、この間に積み重ねられた事例・裁判例等を分析・研究し、学説も踏まえながら見直しの検討をすることや、国際的な動向も視野に入れながら総合的な研究を行うことの必要性について指摘がなされ、同省において専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきこととされました。

◆検討事項

この研究会では、次の事項について調査・検討を行うこととされています。

- ① 労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究、プラットフォームワーカーを含む新たな働き方に関する課題や国際的な動向の把握・分析
- ② 労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方
- ③ 新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策

◆「労働者」の判断基準

現在、労働基準法上の「労働者」に当たるか否かについては、以下の2つの基準で判断されることとなっています。

・労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか

・報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ばれています。

近年、配達員やアイドル、劇団員、英会話講師等が労働者として認められる裁判例があり、この研究会の議論により条件がどのように見直されるのか、今後の動向が注目されます。

【厚生労働省「労働基準法における「労働者」に関する研究会 第1回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57506.html

～ユーザー様向けセミナー～申し込みはお早めに！

育児・介護休業法への対応とライフスタイルに合わせた多様な働き方導入

7月18日（金）九州ビル貸会議室

福岡市博多区博多駅南1丁目8番31号

7月25日（金）メルパルク熊本

熊本市中央区水道町14-1

各会場 13:30～17:00

セミナーの受付はコンサルティング事業部にて承っております。☎ 096-234-6560