

**重要**

**2025年12月2日以降、  
従来の健康保険証はお使いいただけなくなります(協会けんぽ)**

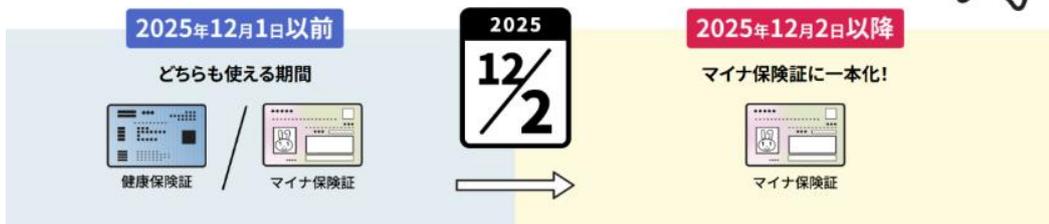
協会けんぽ(全国健康保険協会)では、「2025年12月2日以降、従来の健康保険証はお使いいただけなくなります」などとして、健康保険証(被保険者証)が使用できなくなるについて、周知を図っています。

.....協会けんぽからのお知らせ/使用できなくなった健康保険証の取り扱いも案内.....

**2025年12月2日以降、  
従来の健康保険証はお使いいただけなくなります。**



※機器の準備が整った医療機関では、スマートフォンをマイナ保険証としてご利用いただけます。  
※「資格確認書」をお持ちの場合、「資格確認書」でも受診できます。



□使用できなくなった健康保険証については、**ご自身で廃棄してください!**

〈補足〉厚生労働省では、切替えに伴う混乱を避けるため、期限切れの健康保険証を持参した場合でも、資格情報が確認できれば、来年3月末までは、保険診療を受けられる特例措置を講ずることを、医療関係団体に周知しています。

★もし、従業員から期限切れの健康保険証の取り扱いについて相談を受けた場合は、  
**本人および家族のマイナ保険証または資格確認書をすでに所持していることを確認した上で、  
期限切れの健康保険証は廃棄するように案内しましょう。**

⑨ 健康保険組合にご加入の事業所におかれましては、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

**12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です**

◆職場におけるハラスメントの種類と防止措置◆

毎年12月は、厚生労働省が定める「職場のハラスメント撲滅月間」です。職場におけるハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人権を不当に傷つける許されない行為です。ハラスメントには、職場での優位性を背景としたパワーハラスメント、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児等に関するマタニティハラスメントなどがあります。これらは職場秩序を乱し、生産性の低下や人材流出、企業の社会的評価の低下を招く重大な問題です。正社員のみならず、契約社員・パートタイム・派遣といった雇用形態を問わず、すべての労働者が安心して働けるよう配慮が求められます。

令和4年4月から、すべての企業に対してパワハラ防止措置の義務化がなされています。

パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境を害するもの——この3つの要件をすべて満たすものを指します。

**お仕事  
カレンダー  
12月**



～お知らせ～ 年末年始の営業について  
年末は12月26日まで、新年は1月5日より営業いたします。

12/1 ● 職場のハラスメント撲滅月間(～12/31)

12/10 ● 11月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

2026/1/5 ● 11月分健康保険料・厚生年金保険料の納付  
● 10月決算法人の確定申告と納税・2026年4月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)

**良いお年を  
お迎え下さい**

## 令和7年の賃上げ 改定率・改定額ともに 比較可能な1999年以降で最高(厚労省)

厚生労働省から、「令和7年 賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」が公表されました。

そのポイントを確認しておきましょう。

**調査の対象** 今回公表されたのは、令和7年7月から8月にかけて実施されたもので、常用労働者100人以上を雇用する民間企業のうち、有効回答があった1,847社の調査結果を集計したものです。

### —令和7年賃金引上げ等の実態に関する調査 / 賃金の改定状況・賃金の改定に当たり最も重視した要素—

- 賃金の改定状況
  - ・ 賃金の改定の実施状況別企業割合
    - 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業割合 91.5% (前年 91.2%)
  - ・ 1人平均賃金の改定額 (予定を含む) → 13,601円 (同 11,961円)
  - ・ 1人平均賃金の改定率 (予定を含む) → 4.4% (同 4.1%)
- 賃金の改定に当たり最も重視した要素
  - ・ 令和7年中に賃金の改定を実施した又は予定している企業における賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素
    - 「企業の業績」の割合が 41.7% (前年 35.2%) と最も多くなっている。



次いで「労働力の確保・定着」が17.0% (同 14.3%)、「雇用の維持」が11.9% (同 12.8%) となっている。

★賃上げ企業 (1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業) の割合は、4年連続で増加し、91.5%となりました。また、1人平均賃金 (所定内賃金の1か月1人当たりの平均額) については、改定額は13,601円、改定率は4.4%となり、比較可能な平成11年 (1999年) 以降でみると、いずれも過去最高を記録しました。今後も賃上げの動きが続くのか、動向が注目されています。

## 「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」をオープン(経産省・中小企業庁)

..... 賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト / 賃上げの実現に向けた具体的な方法 .....

### STEP 1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る

→ 「人件費増加額シミュレーション」が用意されています。

### STEP 2 商品・サービス別、顧客別の「利益」を計算し、「伸ばすべき」商品・サービスを検討する

→ 企業収益を可視化・分析できるツール「儲かる経営 キヅク君」のリンクが示されています。このツールは (独) 中小企業基盤整備機構が登録不要・無料で提供しています。

### STEP 3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

→ 具体的な課題 (「価格交渉・価格転嫁」「売上拡大・生産性向上」「IT活用・省力化」「経営改善・事業再生」「事業承継」) について、それぞれ漫画による進め方のコツ、具体的な事例、相談窓口、関連する補助金などの施策が明記されています。

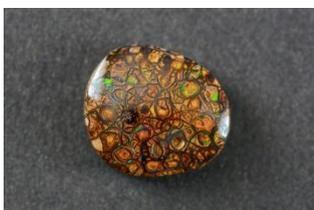
☆サイトにはヒントが! 今後も最新情報を提供していきます。

例: 「価格交渉・価格転嫁」についての漫画



365 日誕生石

12月1日



**アイアンオパール (蛋白石)**  
石言葉: 思いやりのある行動。  
明るい未来を切り開く。  
祈りとともに愛と美、光をもたらすとされます。様々な色を持つことから、幸運を引き寄せる石。



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: <http://brainstar.jp>

## ◆令和7年分年末調整における改正事項

今年の年末調整について、国税庁ホームページでは、(1)「基礎控除」や「給与所得控除」の見直し、(2)「扶養親族等の所得要件」の改正、(3)「特定親族特別控除」の創設、が行われているとして情報を提供しています。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ります」とあります。

社会保険料の算定基礎にも影響する可能性がありますので、最新情報を確認しておきましょう。

## ◆政府の方針を決定

11月12日、政府が非課税限度額を引き上げる方針を固めたと報じられました。

10 km以上 15 km未満の場合に月額 7,100 円までから 7,300 円に、55 km以上の場合に月額 31,600 円までから 38,700 円までに引き上げるとされています。

## ◆ベースは人事院勧告

国税庁ホームページによれば、改正は人事院勧告（令和7年8月7日）を受けたもので、勧告本文では、「民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、**令和7年4月に遡及**して実施する」とされています。なお、この実施は11月11日に閣議決定されています。

## ◆令和8年4月以降のさらなる改正も検討

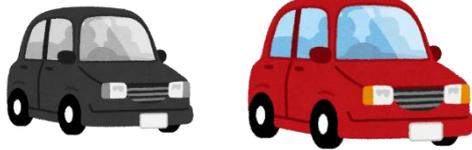
令和8年4月以降のさらなる改正について、税制改正の議論を踏まえて決める方針とも報じられています。人事院勧告には、「令和8年4月から、上限を『100 km以上』とし、『60 km以上』の部分について5 km刻みで新たな距離区分を設ける」、「1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和8年4月から新設する」とあります。

【NHK報道「政府 自動車通勤手当 非課税の限度額を引き上げる方針固める」】

<https://news.web.nhk/newsweb/na/na-k10014974011000>

【国税庁「年末調整がよくわかるページ（令和7年分）」】

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



## トピック

## サイバー攻撃訓練のすすめ

## ◆サイバー攻撃も“災害”として認識すべき時代

近年、企業を狙ったサイバー攻撃が急増しています。標的型メールやランサムウェアなど、その手口は巧妙化しており、従業員の一瞬の油断が情報漏洩や業務停止といった重大な被害につながるおそれがあります。とりわけ人事・労務部門が扱う情報は機密性が高く、万が一流出した場合、その被害は災害並みです。

そこで、企業の情報インフラのBCPとして、サイバーセキュリティの防災訓練が有効になってきます。

## ◆訓練の具体的な進め方

例えば、実際の攻撃を模した疑似メールを従業員に送信。開封やリンククリックの有無を確認し、現状のリスク感を把握します。結果をもとに、どのようなメールが危険か、どう対応すべきかを学ぶ研修を行い、実践的な知識と意識の向上を図ります。

また、実際に攻撃を受けて感染等してしまい、インフラが止まってしまった場合等を想定して、その際の初動対応やオフラインでどのような作業がどこまで可能か等、確認しながら行うことも有効です。

## ◆小さな一歩が大きな防御に

まずは小規模な訓練からでもよいでしょう。

また、外部の専門業者等と連携して行うのもよいでしょう。

従業員の意識改革と企業防衛の第一歩として、

ぜひこの機会に検討してみましよう。





## スポットワーク直前キャンセルをめぐる訴訟と厚生労働省のリーフレット

いわゆるスポットワークには企業による直前キャンセルの問題がありましたが、それが司法の場で争われることになりました。飲食店で働くはずだった大学生が、店側のキャンセルに対して賃金を求めて提訴したのです。

### ◆経緯

川崎市の大学生の男性が提訴して請求した賃金額は1万4,000円でした。男性は5月にスポットワーク最大手のタイミーを通じて東京の飲食店で働く予定でしたが、その前日にスマホでキャンセルの通知を受け取りました。1年ほど前からスポットワークを開始し、毎回異なる飲食店で働いてきた男性にとってキャンセルは初めて。お金を貯めようとしていた男性は別の仕事を探したものの、自宅から通いやすいなどの仕事は見つかりませんでした。それ以降も別の仕事先で直前キャンセルが3件続いた男性は、提訴に踏み切りました。

### ◆双方の主張

男性の原告側は、「マッチング時点で労働契約が成立したとするのが実態に即して合理的だ」と主張。タイミーが「労働契約は出勤時にQRコードを読み込むことにより締結される」としていることについて、原告側は意図的に休業手当を支払わずにでき、労働基準法に違反するとして、賃金の支払いを求めています。被告である飲食店の経営者は、マッチング時に労働契約が結ばれるという認識はなかったとしています。

### ◆厚生労働省のリーフレット

スポットワークをめぐるっては、7月に厚生労働省が「別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人に応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立する」との留意点を示したリーフレットを出しました。これを受けて、主要なアプリ事業者は9月に規約を見直しました。

今後、スポットワークのビジネスモデルに影響が出るともいわれている裁判の行方が注目されます。

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」の留意事項等」】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_59321.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59321.html)



## 離職予測分析とは??

離職予測分析とは、従業員の離職可能性をデータに基づいて予測する分析手法です。勤怠データや人事評価などを活用し、統計分析やAIモデルによって離職リスクの高い従業員を早期に特定し、適切な対策を実施することを目的とします。近年、こうしたサービスが増加しています。

### ◆高品質なデータの重要性

その分析の成否は、データの質と量に大きく左右されます。例えば、勤怠データ収集では、出退勤時間だけではなく、残業時間の推移、遅刻・早退の頻度も必要です。これらのパターン変化は離職の前兆となることが多いからです。

従来残業を厭わなかった従業員が急に定時退社するようになったり、有休の申請が増えたりするなどは離職リスクの指標と考えられます。ただし、これらは組織文化や制度変更によっても生じるため、注意が必要です。

### ◆質的データの活用

定量的データと併せて質的データも重要です。従業員満足度調査やエンゲージメント調査により、仕事への満足度、上司との関係性、キャリア展望を測定します。退職者面談のデータは離職要因の理解に重要であり、在職中の面談データと併せた分析が必要です。

### ◆継続的なメンテナンスの必要性

精度の高い予測には、労働環境や従業員の価値観の変化に応じたデータ項目の新設、収集範囲の拡張、データ形式の標準化など、データ品質を保つための定期的なメンテナンスが必要です。他の人事制度同様、「一度作ったら終わり」ではありません。また、プライバシー保護や利用目的の制限についての配慮が不可欠です。

離職予測分析サービスを利用しない場合でも、こうしたデータの把握は制度運用における有益な視点となるでしょう。

## 「地域若者サポートステーション」特設サイトがリニューアルされました。

働く一歩を踏み出したい若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション(サポステ)」の特設サイトがリニューアルされました。

### ◆地域若者サポートステーションとは

15歳から49歳までの様々な事情を抱える若年無業者を対象に、働くことへの悩み相談から職場定着等までサポートする厚生労働省委託の支援機関です。令和6年度のデータによると、サポステは全国179カ所にあり、総利用件数はのべ49.5万件、就職等率は73.7%となっています。面接や履歴書の指導を行う就活セミナーのほか、就職に必要な基礎能力を鍛えるための講座などの各種支援や、就職後の相談を通じた定着・ステップアップ支援も行っています。

複数の専門家との面談等を通じて利用者の特性に踏まえてサポート内容を決定し、若者の職業的自立を継続的に支援することを目的としています。

### ◆企業協力とそのメリット

サポステでは各種機関・団体と連携して利用者の職場見学や職業体験を行っており、職業体験を行うにあたり、受け入れ企業を募集しています。サポステのスタッフと連携し、企業の求人ニーズ等も踏まえた体験内容を策定でき、利用者の特性や配慮点についての情報を事前に知ったうえで職業体験の受け入れを行えるため、ミスマッチの少ない雇用機会に繋げることが可能です。近隣のサポステに電話することで問い合わせることができます。

人手不足や早期退職が大きな課題として挙げられる昨今において、公的な支援機関と連携し、企業と労働者の両方が実際の就労状況を確認したうえで雇用に繋げることができる機会の活用は、有効な一手となりえるでしょう。

【厚生労働省「サポステ」特設サイト】 <https://saposute-net.mhlw.go.jp>