

Kの会会員様と伏屋事務所の懸け橋

Kの会 だより



2025年9月 秋号



パワハラ防止法が施行されてから3年余りが経過しました。しかし、一向に沈静化しないのがパワハラです。我々が日常的に受ける労務相談の筆頭が、あらゆるハラスメントの中でもパワハラなのです。セクハラ、マタハラ、モラハラ、カスハラ等の相談も少なくありませんが、相談件数から見るとパワハラの比ではありません。

それでは何故、パワハラは起きるのか。やはり一番は、誰もが持っている様々な欲求である「言い訳しないで欲しい」「言う通りにやって欲しい」「礼儀作法を守って欲しい」「一生懸命やって欲しい」といった欲求を、相手が軽視したり無視したりするからです。そして、ネットやマスコミ等を通じて、パワハラとは何か、どうすればパワハラなのかが、我々の生活の中に汎用語として溶け込んでいるからです。怒ってもパワハラ、苛めてもパワハラ、仕事を与えなくてもパワハラ、私情に深入りし過ぎてもパワハラ・・・何かあればパワハラ、パワハラとそれくらい馴染んだ言葉になってしまっているからです。

それだけに、誰にもパワハラをしてはいけないという意識の向上が期待され、本来は右下がりになっていきそうなものですが、現実には真逆です。今回は、パワハラをどうすれば防ぐことができるのか、いくつかの事例を取り上げながら考えてみたいと思います。

1. よくある事例

その1

昨年はA課長、今年はB係長と役職者の退職が続いたため、退職前に本人とのヒヤリングを実施した。その結果、一番の理由は、上司Cの「認めない、受け入れない、誉めない」発言、また、「納期に間に合わせるまで残るのが当然」というお客様第一主義の徹底であった。Cは、AやBのような役職者に対する対応が際立って悪いことから、以前に厳しく指導を受けたものの三日坊主。

社長に次ぐ要職にある立場であるからか、或いは会社やお客様を思う気持ちは誰よりも優れているからなのか、社長すらCに注意を出来ないでいる。

その2

ある会社の営業部門での出来事。上司Dは日報チェックをする時、「それで君の給与が払えると思うのか」「頭がないなら時間と体で稼げ」「要領の悪さは生まれつき」「生まれ変われないならやることやれよ」等々と必ず赤字で書き込みをしていた。

こうした日々のチェックを受けて退職した者も複数人いたことから指導を行ったところ、いくらか表現は変わったものの、その上司に相談する部下は残念ながら0に等しい。

その3

「デブ」「ハゲ」と、ことあるごとに人の体型、身体的批判をする E 氏。話している本人は決して悪気は無いけれど、言われた側にとっては、一度ならずも、何年も前から続く人格否定発言により、心も体も痛め、つい「こうしたパワハラを会社が許すなら出るところへ出る」と爆発。

もちろん、E 氏への制裁処分は行ったが、未だにその処分に対して被害者は不服気味である。やはり長年に渡る屈辱恥辱は、容易に許されざるものではない。

その4

家族を侮辱された F 氏が腹を立て、その言動を取った G 氏を暴行してしまった事例。もちろん、暴行は許されることではない。しかし、暴行を受けた側の G 氏は、日頃からセクハラ発言をしたり、人を見下したり、小馬鹿にした発言をしたり、プライベート等への侵害行為などが見受けられる様子。このことから、暴行を振るった F 氏よりも、G 氏の懐疑的発言を含めた不遜で信頼出来ない言動に対して、社内のほとんどの社員がそっぽを向いている。

その5

やはり、社長や役員からのパワハラが一番多いような気がする。その典型的な例を最後に紹介する。

- ① 幹部会等で決めたことが、社長の方針に合わないからと一蹴。ここまでは必ずしも悪いとは言えないが、問題なのは、説明が無いこと、会議での話を聞かないこと、何が悪く何が良いかでなく全否定することである。
- ② 感情的采配。とりわけ気に入る人の考えを尊重し、気に入らない人の考えは聞こうともしない。冷静に考えれば良案でも、全て排除してしまう。
- ③ とにかく売上、利益至上主義。会社に利益をもたらすこと、生産性をあげることを優先し、社員目線は全て無視。
- ④ 直ぐ「女性は」「パートは」「派遣は」「高齢者は」「契約社員は」と身分、性別、年齢等を方針の基本にしている。
- ⑤ 結果、成果、業績等、数字に現れたものだけを尊重。そのプロセス、恵まれない市場環境、努力の跡を見ない。

無論、こうしたことだけがパワハラに繋がる訳ではありません。それでは、どうすればパワハラにならないか、そして、誰もが働きやすく、明るく気持ちよく仕事ができるようになるにはどうしたらよいのでしょうか。



2. パワハラを生まない環境づくり

これまで何回も、このKの会便りでも、拙著でも、パワハラ研修でも、ことあるごとにパワハラの定義を説明させていただきましたが、やはり経験的には、次のことがキーワードになるのではないのでしょうか。

(1) 部下との良好な関わり方

これは普段の管理活動の中で、上司が部下とどう向き合っているかです。この向き合い方さえ間違わなければ、まずパワハラは激減するでしょう。それでは、どのような向き合い方がよいのか、それを紹介します。

- ① あらゆる部下に「聴く」を最優先すること。
- ② 聴いたら、次は「受け入れ、まず部下から話させる」こと。
- ③ 叱る、怒鳴る、大声を出す前に「何をどのように伝えるか」を整理すること。
それにより、怒る熱が冷え、冷静に話すことが出来るのです。
- ④ 否定は、よくて半分に抑えること。
少なくともあと半分は肯定コミュニケーションです。
- ⑤ キャリアを認めたコミュニケーションを取ること。
誰もこれまでの経験や立場を無視されては、快く思えません。
大切なのは歩んできた足跡を受け入れた話し方に徹することです。

(2) 人格否定は、絶対ダメ！

どんな場合でも絶対にしてはならないのが、人格否定です。顔つき、容姿、体型、見た目、性格、家族、学歴、職歴、年齢、主義思想、資格の有無、地域、出生地等を理由になじる、侮る、中傷、誹謗は絶対ダメです。

それ以外にも、極端な他人との比較、費用対効果による会社の持ち出しに起因する軽蔑発言等も人格否定発言と捉えられるおそれがあります。

(3) 「相当な範囲を超えた」の意味を勘違い

これまでパワハラした側の意見を聞いていると、一番多いのが「本人のため」「将来性が誰よりあるから」「誰も怒らない、叱らないから」「厳しさを分からせるため」等と、大いなる大義名分の元にやっていることが多く見られます。

しかし、ハラスメントの基本は、された側の心理、気持ち、辛さや痛みの程度です。言い換えれば、どれほど立派な大義名分があっても、相手が不快・苦痛と感じればハラスメントとなり得ます。

ハラスメントに該当する「相当な範囲を超えた」かどうかの見極めは、「相手の受け止め方」にあります。相手の反応や言動を見届けながら関われば、間違いはまず生じないのです。

3. パワハラを生まない「3要素」

最後に拙著「光る職場へ」にも書かせていただきましたが、パワハラを生まない「3要素」を紹介します。

① 我慢の「耐性」をベースに

パワハラが起こるのは、なんと言ってもこちらの欲求が満たされないとき、つまり欲求不満状態が発生した時です。誰もが、思い通りになることはないと知っていながら、ついつい人は相手に欲求を押しつけてしまいがちです。その時、パワハラが起きるのです。一に我慢、二に我慢です。そうすれば、あなたの耐性が涵養され、大きな成長が期待されるのです。

② 相手目線での関わり

相手目線とは、相手の性格、力量、意欲の程度、興味や関心の程度等を考慮した上で、相手と同レベルの話し方が出来ることです。背中曲がったおばあちゃんに話しかけると、小さな子供を注意するとき、人はその背丈にあった目線で聞き、話すものです。つまり、話し方のレベルを「相手尊重型」にすることです。

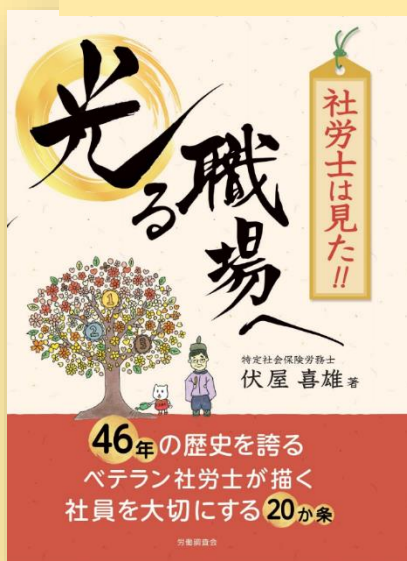
③ 思いやりのある言動

簡単なようで案外難しいのが、この要素です。思いやり、思いやり、と人は人間関係を正常に保つ要素として気楽に口にしますが、まさに言うは易く行うは難し、です。それでは、どんな行為が思いやりにあたるのか。拙著にも至るところで既述させてもらっていますが、まずは、話すことより聞くことを優先すること。そして目で聞くこと。更には、思うようにならなくても相手を認める言語の使用です。

どんなことも、小さな実践がスタートです。知ったらやってみる。それがあれば、あなたも、あなたもパワハラ上司と呼ばれることはないし、あなたの職場が、まさに「光る職場へ」の第一歩となるのではないのでしょうか。

5冊目！

『社労士は見た！！光る職場へ』 伏屋喜雄 著



【概要・要約】

経営者や管理者が社員をうまく使うため、働きやすい職場環境「光る職場」を作るために必要な20か条を紹介します。

この道46年のベテラン社労士が、これまで見てきた職場の光る制度や特徴を徹底解説。経営理念や方針の決め方や風通しのよい職場の作り方、パワハラ防止や高齢者雇用も含めて、どの職場にも取り入れられる会社改革のヒントを示します。

大型書店、ネット通販等で好評発売中です。
ご興味のある方はぜひご一読ください。

発行：労働調査会
金額：1,980円



重要度が増す仕事と育児・介護の両立に関する個別周知等

2025年施行の改正育児・介護休業法では、仕事と育児・介護について、従業員に対する個別周知等の強化が行われました。そこで、既存の個別周知等の内容も含め、確認します。

育児の個別周知・意向確認

従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときには、育児休業制度について個別に周知をし、取得に係る意向確認をする必要があります。

これに加え、2025年10月1日以降は、会社が選択した柔軟な働き方を実現するための措置について、従業員に個別に周知し、制度利用に関する意向確認をすることが義務になります。

新たに義務化される個別周知・意向確認は、子どもが3歳になるまでの適切な時期（従業員の子どもが1歳11ヶ月に達する日の翌々日から2歳11ヶ月に達する日の翌日までの1年間）に、面談や書面交付等により行うこととなっています。

育児の意向聴取と配慮

2025年10月1日以降は、個別周知・意向確認のみでなく、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と、聴取した意向に対する配慮も義務となります。

具体的には、従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときと、子ども

が3歳になるまでの適切な時期に、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、個別にその意向を聴取することが必要です。その上で、聴取意向について、自社の状況に応じて配慮することが求められます。

なお、聴取した意向への配慮は、意向の内容を踏まえた検討を行うことが必要ですが、その結果、何らかの措置を行うか否かは会社が自社の状況に応じて決定することになります。必ずしも意向どおりとしなければならないということではない点を押さえておきましょう。

介護の個別周知等と情報提供

個別周知・意向確認は、育児のみでなく、介護に直面した旨の申出をした従業員に対しても行うことが義務化されています。それは、介護休業制度等に関する事項を個別に周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を行うというものです。

さらには、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業および介護両立支援制度等に関する情報提供を行うことも義務化されています。

個別周知・意向確認、意向聴取および情報提供を行う際に利用できる書式については、厚生労働省のホームページに記載例が公開されています。自社に合わせたアレンジも可能ですので、記載例を参考に対応するとよいでしょう。

今後、対応が義務化される カスハラ対策と就活セクハラ対策

2025年の通常国会で改正労働施策総合推進法等が成立し、2025年6月11日に公布されました。以下では、公布された内容の中から、カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下、「就活セクハラ」という）対策および女性活躍に関する情報公表の項目の拡大についてとり上げます。

カスハラ対策

現在、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの対策が企業に対して義務化されていますが、今回、これにカスハラ対策が追加されます。

ここでの「カスハラ」とは、以下の3つの要素をすべて満たすものをいいます。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること。

カスハラ対策として、企業が講ずべき措置として、方針等の明確化とその周知・啓発、相談体制の整備・周知、発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置が挙げられています。具体的な内容については今後指針で示される予定です。

就活セクハラ対策

厚生労働省の「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、2020

～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）またはインターンシップを経験した男女の中で、インターンシップ中に就活セクハラを一度以上受けたと回答した人の割合は30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた人の割合は31.9%でした。このような状況を解消するため、就活セクハラについても対策が義務化されました。

この就活セクハラ対策についても、企業が講ずべき措置として、方針等の明確化とその周知・啓発、相談体制の整備・周知、発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置が挙げられています。具体的な内容についてはカスハラ対策と同様、今後指針で示される予定です。

情報公表の項目の拡大

女性活躍推進法は10年の時限立法で2026年3月31日で終了するところ、その有効期限が2036年3月31日までに延長されました。そして、これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた「男女間賃金差異」の項目について、101人以上の企業に拡大され、また、新たに「女性管理職比率」の項目も、101人以上の企業に公表が義務付けられます。

カスハラ対策と就活セクハラ対策の施行日は、まだ決まっていますが、2026年12月までには施行される予定です。情報公表の項目の拡大は、2026年4月1日施行です。今後の情報を確認し、対応を進めていきましょう。

過半数代表者を選出する際の注意点

過半数労働組合が無い場合、36協定の締結などの際は、過半数代表者の選出が必要になりますが、近年、労働基準監督署の監督指導などでもこの過半数代表者の適正な選出手続きが強く求められるようになってきました。以下では、過半数代表者を選出する際の注意点を確認します。

選出する際のポイント

過半数労働組合がない事業場における過半数代表者を選出する際のポイントは、以下の3点です。

- ① 労働者の過半数を代表していること
- ② 選出する目的を明らかにした上で、すべての労働者が参加した民主的な手続きがとられていること
- ③ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

①の労働者には正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも含まれます。また、育児休業などの休業者も母数となる労働者に含まれます。いわゆる管理監督者は③のとおり、過半数代表者になることはできませんが、過半数代表者を選出する母数となる労働者の数に含まれた上で、すべての労働者を対象に選出手続きを行います。

②については、「時間外・休日労働に関する協定(36協定)の締結を行うため」など、選出する目的を明らかにして選出することが求められます。

③については、そもそも管理監督者とは労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者のことをいうため、従業員の代表としては不適切な立場です。そのため、管理監督者に該当しない従業員が過半数代表者になる必要があります。

選出する目的

10月に施行される改正育児・介護休業法の改正事項の1つに、柔軟な働き方を実現するための措置があり、企業が選択した措置について、過半数代表者等の意見を聴取する機会を設けることが措置を講じる前提条件になっています。

この柔軟な働き方を実現するための措置に関する意見の聴取も、選出する目的を示した上で、過半数代表者を選出して行う必要があります。

そのため、既に選出されている過半数代表者から意見を聴取しようとするときには、選出したときの目的が適正になっていたかを確認し、目的として含まれていないときには、再度、選出することが求められます。

最近では、過半数代表者の候補者を募る段階から投票まで、インターネットを用いて、クラウドにあるアンケート機能を利用する等して行う事例も増えています。集計の負担が軽減される方法にはなりますが、その際にも、選出する際の3つのポイントを押さえることが求められます。

年収106万円の壁撤廃など 注目を浴びる年金制度改革法

年金制度改革法（正式名称：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）が2025年の通常国会で成立し、公布されました。改正法では、社会保障制度全般に関わる多くの改正点がありますが、その中でも中小企業において最も影響のある社会保険の適用拡大について、その概要を確認しておきます。

賃金要件の撤廃

現在、従業員数(※)が51人以上の企業では、以下の3つの要件をすべて満たしたパートタイマー等が社会保険（健康保険・厚生年金保険）に「短時間労働者」として加入することになっています。

- ① 週所定労働時間が20時間以上であること
- ② 所定内賃金が月額8.8万円以上であること
- ③ 学生でないこと

これらの要件のうち、②の要件はいわゆる「年収106万円の壁」といわれる賃金要件ですが、時給1,016円以上で、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことになります。

そのため、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極められた上で、②の要件が撤廃されることになりました。施行日は、公布から3年以内の日で今後決定されます。

企業規模要件の撤廃

現在、従業員数(※)が50人以下の場合には、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、正社員の4分の3以上である場合に

社会保険の被保険者となりますが、今後は「短時間労働者」として加入する企業規模の基準が下表のとおり、約10年をかけて順次拡大され、最終的には企業規模要件は撤廃されます。

企業規模	施行時期
51人以上	2024年10月(施行済)
36人以上	2027年10月
21人以上	2029年10月
11人以上	2032年10月
10人以下	2035年10月

個人事業所の適用業種の拡大

法人の事業所は従業員数や業種に関わらず、社会保険の適用事業所となります。これに対して、個人の事業所は、常時5人以上の従業員を雇用する場合であって、法律で定める17業種に該当した場合に、社会保険の適用事業所となります。

2029年10月からは、この業種に係る要件が撤廃され、今まで適用事業所とはならなかった業種においても、常時5人以上の従業員を雇用する場合には適用事業所となることとなりました。

なお、2029年9月までに適用対象外となっている事業所は当面適用が除外されることも決まっています。

今回の社会保険の適用拡大のうち、特に企業規模要件の撤廃により、社会保険料の負担を重く感じ、労働時間を短くするパートタイマー等が出てくる可能性があります。そのため、就業調整を減らすための被保険者への支援策も別途設けられました。ご関心ありましたら、お早目に当事務所までご連絡ください。

※厚生年金保険の被保険者数



従業員の自宅に届く 協会けんぽの資格確認書

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

2025年12月2日以降、すでに発行されている健康保険証が使用できなくなります。マイナンバーカードを「マイナ保険証」として利用することが推奨されていますが、利用できない従業員（被保険者）とその家族（被扶養者）には、資格確認書が送付されます。



総務部長

いまでは健康保険証が発行されなくなり、マイナ保険証を利用できない人に資格確認書が発行されていますが、今回は、すでに発行済みの健康保険証がある人にも、マイナ保険証を利用できない場合に資格確認書が発行されるということですね。



はい。すでに発行されている健康保険証は、2025年12月1日まで使えますが、2025年12月2日以降を見据えて、資格確認書が発行されます。協会けんぽでは、7月下旬から、順次、従業員の自宅への送付が始まっています。



従業員の自宅に送付されるというのが、ポイントですね。



はい、そうですね。資格確認書が発行される人は、発行済みの健康保険証を持っている人のうち、2025年4月30日時点でマイナ保険証を利用できない人です。



なるほど、結構前の情報なのですね。従業員だけでなく家族分も対象ですから、一緒に送付されるのでしょうか。



はい。従業員の自宅には特定記録郵便で送付され、被扶養者の資格確認書も同封されます。送付する資格確認書が5枚以上の場合は複数の封筒で送付されます。従業員の住所に送付後、宛先不明等の理由で不着となった場合は、会社の方に再度送付され、会社から従業員に配布する必要があります。



送付対象となる従業員に対して、資格確認書が自宅に届く旨を事前に周知しておくとういそうですね。



そうですね。送付の時期は、協会けんぽの都道府県支部ごとに異なり、数回に分けて送付するところもあるようです。送付の時期の詳細は、協会けんぽのホームページで公開されていますので、参考にするとよいでしょう。



承知しました。

ONE POINT

- ① 協会けんぽでは、順次、発行の対象者となる人に資格確認書が発行され、従業員の自宅に送付される。
- ② 従業員の住所に送付後、宛先不明等の理由で不着となった場合は、会社に再度送付され、会社から従業員に配布する必要があります。

企業における生成AIの活用状況

今年7月に総務省から情報通信白書の最新版*が発表されました。ここでは、その結果から企業の生成AI活用状況をみていきます。

積極活用方針は2割程度

上記白書から、企業における生成AIの活用方針策定状況をみると、表1のとおりです。

【表1】生成AIの活用方針策定状況(%)

	大企業	中小企業
積極的に活用する方針	26.1	17.5
活用する領域を限定して利用する方針	29.6	16.8
利用を禁止している	5.4	1.4
方針を明確に定めていない	25.8	47.6
わからない	13.2	16.8

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

大企業は、活用する領域を限定して利用する方針が29.6%で、中小企業は、方針を明確に定めていないが47.6%で最も高くなりました。積極的に活用する方針は、大企業で26.1%、中小企業は17.5%でした。

活用における懸念事項

次に白書から、生成AI活用における懸念事項をみると、効果的な活用方法がわからないが最も高く、30.1%となりました。次いで、社内情報の漏洩などのセキュリティリスクがあるが27.6%、ランニングコストが掛かるが24.9%などとなっています。

活用で得られる効果は

同様に、生成AI活用による効果・影響をまとめると、表2のとおりです。

【表2】生成AIの活用による効果・影響(複数回答、%)

業務効率化や人員不足の解消につながる	32.8
ビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる	22.7
斬新なアイデア/新たなイノベーションが生まれる	22.5
社内情報の漏洩などのセキュリティリスクが拡大する	21.0
著作権等の権利を侵害する可能性が拡大する	14.2
活用しないと企業としての競争力が失われる	11.8
人材育成の方針を見直す必要がある	11.3
出力結果に倫理上不適切な内容や偏見が含まれる可能性が拡大する	9.9
解雇や配置換えの必要がある	5.2
その他	0.0
特に影響はない	29.5

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

生成AIの効果では、業務効率化や人員不足の解消につながるが32.8%で最も高くなりました。次いでビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる、斬新なアイデア/新たなイノベーションが生まれるなどが20%を超えています。影響面では、セキュリティリスクの拡大や著作権等の権利侵害の割合が高い状況です。

この結果をみる限り、自社での生成AIの活用方針が明確でない中小企業が少なくないこと、生成AIの活用は、業務の効率化や人手不足解消のためというイメージを持つ企業が多いことがわかります。

貴社での生成AI活用は、どの程度進んでいるでしょうか。

*総務省「令和7年版 情報通信白書」

ここでのデータは、白書掲載の「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」の結果によるものです。今年1月から2月にかけて、日本、米国、ドイツ、中国の国民を対象に実施したアンケート調査です。白書の詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r07/pdf/index.html>

◆令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について

賃上げ基調が一層強まる中、毎年の最低賃金の引上げは社会的に大きな注目を浴びています。今年度も同様で、2020年代に全国平均で1,500円とする政府目標に向けてどの程度の引上げ幅になるか関心が集まっています。

今年度の改定額の目安を全国平均で6.0%、63円アップすることで決着したことを受け、今後は、各地方最低賃金審議会で、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定されます。

現在		改定後（予定）	適用日（予定）
岐阜	1,001円	64円アップ → 1,065円	令和7年10月18日
愛知	1,077円	63円アップ → 1,140円	令和7年10月18日
三重	1,023円	64円アップ → 1,087円	令和7年11月21日

※上記の地域別最低賃金は答申の段階にあり、正式な発効日・金額まだ確定していません。

【最低賃金の対象となる賃金】

最低賃金の対象となる賃金は、**毎月支払われる基本的な賃金**です。

具体的には、実際に支払われる賃金から**次の賃金を除外**したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の日への労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



◆重要・要確認

令和7年分の年末調整のための各種様式を公表（国税庁）

□ 令和7年12月に行う年末調整においては、基礎控除の見直し、給与所得控除の見直し、特定親族特別控除の創設、扶養親族等の所得要件の改正といった令和7年度税制改正による改正規定が適用されます。

この改正に伴い、年末調整関係書類の一部を変更することが国税庁から予告されていましたが、この度、それらの確定版も含め、令和7年分の年末調整のための各種様式が公表されました。

.....例：代表的な申告書（いわゆる「基・配・特・所」）.....

令和7年12月年末調整用

令和7年分 給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼 給与所得者の特定親族特別控除申告書 兼 所得金額調整控除申告書

所轄税務署長 給与の支払者の名称(氏名) (フリガナ) あなたの氏名
 給与の支払者の法人番号 給与の支払者の所在地(住所) あなたの住所又は居所
 税務署長 記載のしかたはこちら
 二次元コード 令和7年8月末現在公開予定

基・配・特・所

◆ 給与所得者の基礎控除申告書 ◆
 ○ あなたの本年中の合計所得金額の見積額の計算

所得の種類	収入金額	所得金額
(1) 給与所得	円	円
(2) 給与所得以外の所得の合計額	円	円
あなたの本年中の合計所得金額の見積額 (①)と(②)の合計額		円

 ○ 控除額の計算

<input type="checkbox"/> 132万円以下	95万円	区分Ⅰ 58万円 (法のA～Cを配)
<input type="checkbox"/> 132万円超336万円以下	88万円	
<input type="checkbox"/> 336万円超489万円以下	68万円	区分Ⅱ 58万円
<input type="checkbox"/> 489万円超655万円以下	63万円	
<input type="checkbox"/> 655万円超900万円以下	58万円	基礎控除の額
<input type="checkbox"/> 900万円超950万円以下	53万円	
<input type="checkbox"/> 950万円超1,000万円以下	48万円	基礎控除の額
<input type="checkbox"/> 1,000万円超2,350万円以下	32万円	
<input type="checkbox"/> 2,350万円超2,400万円以下	27万円	基礎控除の額
<input type="checkbox"/> 2,400万円超2,450万円以下	22万円	
<input type="checkbox"/> 2,450万円超	16万円	基礎控除の額

 ◆ 給与所得者の配偶者控除等申告書 ◆
 ○ 配偶者の氏名等
 (フリガナ) 配偶者の氏名 配偶者の個人番号 配偶者の生年月日
 あなたと配偶者の住所又は居所が異なる場合の配偶者の住所又は居所 非居住者である特定親族と特定親族の本年中の合計所得金額の見積額
 ○ 配偶者の本年中の合計所得金額の見積額の計算

所得の種類	収入金額	所得金額
(1) 給与所得	円	円
(2) 給与所得以外の所得の合計額	円	円
配偶者の本年中の合計所得金額の見積額 (①)と(②)の合計額		円

 ○ 控除額の計算

<input type="checkbox"/> 58万円以下かつ年齢70歳以上(昭31.1.1以前生)	①	配偶者控除の額
<input type="checkbox"/> 58万円以下かつ年齢70歳未満	②	
<input type="checkbox"/> 58万円超95万円以下	③	配偶者特別控除の額
<input type="checkbox"/> 95万円超133万円以下	④	

 ◆ 給与所得者の特定親族特別控除申告書 ◆
 ○ 特定親族の氏名等 (注)「特定親族」に該当するかは、裏面の3-1の①をご確認ください。

特定親族の氏名	特定親族の個人番号	あなたと特定親族の生年月日(平15.1.2生～平19.1.1生)	あなたと特定親族の住所又は居所が異なる場合の特定親族の住所又は居所	非居住者である特定親族と特定親族の本年中の合計所得金額の見積額	特定親族特別控除の額
1		平成 年 月 日		円	円
2		平成 年 月 日		円	円

 ○ 控除額の計算

特定親族の本年中の合計所得金額の見積額	58万円超85万円以下	85万円超90万円以下	90万円超95万円以下	95万円超100万円以下	100万円超105万円以下	105万円超110万円以下	110万円超115万円以下	115万円超120万円以下	120万円超125万円以下	125万円超
控除額	63万円	61万円	51万円	41万円	31万円	21万円	11万円	6万円	3万円	

 ◆ 所得金額調整控除申告書 ◆ あなたの本年中の年末調整の対象となる給与収入金額が850万円以下の場合、記載する必要はありません。

★ 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は、今回公表された各種様式を含め、早めにチェックしておくようにしましょう。



◆実務に役立つ Q&A



F社の営業マン G は外回りがメインであるところ、就業時間中にスキマバイトやっている疑いが持たれている。これまで「営業ノルマさえこなしていれば、多少サボっても問題なし」の社風があった。実際、仕事中にパチンコに行っている営業マンにはなにも指導していない実態があった。G にどのような対処をすればよいのか。

A

「業務の放棄」に該当…ただし、会社の落ち度も考慮する

懲戒や解雇の効力が訴訟で争われる事案において、会社が同種の問題に黙認してきた経緯があることは、会社の処分が無効と判断される理由になることがあります。本件では、F社において「営業ノルマをこなしてさえいれば、多少サボっても問題なし」との社風があるため、G に厳しい対応をした場合には、これまでの対応とのバランスを欠き、不当であると G が主張することも考えられるでしょう。

しかし、就業時間中にパチンコをするのとスキマバイトをするのでは、問題の程度が大きく異なります。就業時間中にパチンコをしても、F社から業務の指示を受けたり、顧客から連絡が入ればパチンコを止めて業務に戻ることができます。一方で、他社に雇用されてバイトをしている場合には、バイトが終わるまでは臨機応変に対応することはできないでしょう。そのため、スキマバイトで就労することを決めた段階で、その時間は F 社の業務を放棄し、バイト先の指揮命令下に入ることを自分の意思で決めたといえますので、その背信性の程度は重大です。

また、スキマバイト中は、バイト先と F 社から二重に賃金を受けていることも問題になりえます。

本件において、G は F 社から賃金の全額の支給をうけ、G のために就業すべき義務を負う就業時間中にスキマバイトを行っています。そのため、バイトをした長さやバイトの継続性にもよりますが、G の非違行為の程度が重大とも評価できます。

ただ、F社がこれまで厳格な対応をしてこなかったということが、G を増長させたという側面がありますので、F社の落ち度を考慮すると、解雇は過大な処分と判断される可能性があり、出勤停止等の懲戒処分に留めるのがよいのではないのでしょうか。

F社はまず、G のスキマバイトの実態について調査を行う必要があります。そして、G の弁明も聞いたうえで懲戒処分を決めることになります。また、出勤停止等の処分に留める場合は、G に今後の就業規則の遵守を誓約させる必要があります。さらに、全社的にも、これまでの対応を改め、今後は就業時間中の職務からの離脱について厳格な対応をすること、職務専念義務違反は懲戒の対象とすることを明確に周知するべきでしょう。



教育研修講座実施報告

①30代向けキャリア形成研修

6月25日に30代向けキャリア形成研修を実施しました。8社15名の方にご参加いただきました。

この研修は、自身のこれまでの歩みを振り返り、今後のキャリアを考えることで、日々の業務に新たな視点を取り入れることを目的としています。受講者の方々からは「自分の強みを再確認できた」「これからの仕事に前向きに取り組めそうだ」といった声も寄せられており、働く意欲の向上につなげることができました。



伏屋事務所ホームページのご案内

令和7年の教育研修のご案内を順次掲載しておりますので、印刷してご利用ください。
お申し込みは FAX メール QRコードで受け付けています。

Kの会 会員様専用ページへのログイン

半角小文字

ユーザー名 knokai パスワード

51up1001



発行 (株)中部人材育成センター Kの会事務局 岐阜市南鶉 4-47 加藤大輝
TEL 058-272-3872 FAX 058-276-2027 発行月 2025年9月
HP <http://www.fuseya.co.jp> E-mail advice@fuseya.co.jp