



社会保険 大竹事務所通信

2025年10月(Vol.223)

ご連絡先(大阪事務所)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

国税庁が「年末調整のしかた」を公表しました

国税庁より「令和7年分 年末調整のしかた」(全64ページ、以下「パンフレット」という。)が公表されました。今年の年末調整には複数の変更点があります。企業においては早めの確認と実務への備えが大切です。パンフレットでは、「昨年と比べて変わった点」として、以下の3つが挙げられています。

◆年末調整のしかた～改正項目

1 所得税の基礎控除の見直し等

- (1) 基礎控除の見直し: 合計所得金額に応じて基礎控除額が58万円～95万円に
- (2) 給与所得控除の見直し: 最低保障額が65万円に
- (3) 特定親族特別控除の創設: 所得者と生計を一にする年齢19歳以上23歳未満の親族で合計所得金額が58万円超123万円以下の「特定親族」がいる場合、合計所得金額に応じて3万円～63万円を控除
- (4) 扶養親族等の所得要件の改正: 同一生計配偶者・扶養親族の合計所得金額の要件が58万円以下に

2 年末残高調書を用いた方式(調書方式)による住宅借入金等特別控除

3 令和8年分以後の給与の源泉徴収事務における留意事項

※上記のほか、パンフレットの表紙には「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」との注意書きもあり。

誤りのない年末調整のためには、制度への従業員の理解が不可欠です。そのためにも、今回公表されたパンフレットや10月に公開予定の「年末調整がよくわかるページ」(国税庁)を確認し、改正点の周知に努めましょう。

【国税庁「令和7年分 年末調整のしかた」】

https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2025/pdf/nencho_all.pdf

(上記URLをブラウザへコピー＆ペーストしてご覧ください)

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

厚生労働省は、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」と位置づけ、労働者の年次有給休暇取得を促進するための広報・啓発活動を展開しています。

年次有給休暇は働く人の心身の健康保持や生活の質の向上にとって重要な制度であり、働き方改革を推進するうえでも欠かせないものです。取得率は約65%にとどまっており、政府は2028年度までに70%の達成を目指しています。企業においては、促進期間を一つの機会として、取得率向上に向けた取組みが求められます。

◆年次有給休暇の年5日取得義務の確実な履行

労働基準法の改正により、2019年4月から使用者は年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、5日の年次有給休暇を取得させる義務を負っています(労働基準法第39条第7項)。

この義務は、雇用形態にかかわらず該当するすべての労働者が対象です。取得義務を果たしていない場合には、30万円以下の罰金が科されることもあるため、法令を遵守した確実な管理が求められます。

年次有給休暇の取得促進には、計画的な業務運営や休暇の分散化に役立つ「年休の計画的付与制度」や、働く人の事情に応じた柔軟な休み方を可能にする「時間単位年休」の活用も考えられます。

◆取得しやすい職場環境の整備を進める

取得を促進するためには、計画的付与制度の活用や繁忙期を避けた時期の調整、管理職への周知などが有効です。また、業務の割振りや職場内の雰囲気づくりといった面からも、取得しやすい環境を整備していく必要があります。

こうした取組みは、働く人の健康維持にとどまらず、モチベーションの向上や職場の定着率の改善にもつながるものと考えられます。

企業は、制度の趣旨を踏まえ、年次有給休暇の取得が円滑に進むような体制づくりを進めることが求められます。

【厚生労働省「年次有給休暇取得促進特設サイト」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

「G ビズポータル（事業者ポータル）」のリリース準備が進められています

◆「Gビズポータル（事業者ポータル）」とは？

事業者負担を軽減するため、政府は行政手続きの完全デジタル化を進めていますが、現状ではe-Gov 電子申請や雇用関係助成金の「助成金ポータル」、労働保険の電子申請特設サイトなど様々なシステムがあります。

こうしたシステムの総合窓口として、「Gビズポータル（事業者ポータル）」のリリース準備が進められています。

◆どんな機能が提供される？

デジタル庁の資料によれば、GビズポータルにはGビズIDを使ってログインした後、連携先の各電子申請システムに繋がって手続きを進められるようにするとされています。

さらに、クラウド上でファイルの閲覧ややり取りができる「電子ロッカー機能」が提供され、手続きを代行する社会保険労務士等の士業者に渡す書類のやり取

りが、紙の書類やメールの添付ファイルによらずに安心してできるようになるとされています。

◆リリース予定はいつ？

2026年2月頃には基本機能を備えたアルファ版がリリースされ、機能改善などを行いながら2026年9月に改善版、2027年3月にベータ版をリリース予定とされています。

◆GビズIDも機能拡充予定

利便性アップのため、2025年度中にGビズIDの機能拡充が行われる予定です。士業者に手続きを委任する場合、現状では事業者から委任を開始しなければなりません。士業者からでもできるようにし、担当者は自ら委任をしなくても済むようになります。

また、委任範囲を細かく設定できるようになり、手続きごとの設定もできるようになる予定です。

【デジタル庁「事業者のデジタル化等に係る関係省庁等連絡会議（第8回）」】

<https://www.digital.go.jp/councils/private-business-dx/578b4dd0-db54-44da-9850-d76a6248c27f>

（上記URLをブラウザへコピー＆ペーストしてご覧ください）

「こころの耳の相談窓口」がリニューアルされました

◆電話、SNS、メールでの相談が利用可能に

厚生労働省は「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」の「こころの耳の相談窓口」をリニューアルし、電話、SNS、メールでの相談が利用できるようになりました。「こころの耳の相談窓口」は、働く人やその家族、企業の人事労務担当者を対象に、メンタルヘルス不調やストレスチェック制度、過重労働による健康障害の防止対策などについての困りごと、悩みなどを相談することができます。

各相談窓口の特徴について紹介していきます。

◆働く人の「こころの耳電話相談」

電話相談は、平日17時～22時、土曜日・日曜日10時～16時（祝日、振替休日、年末年始（12月29日～1月3日）を除く）に実施しています。それ以外の時間は、自動応答メッセージが流れます。

◆働く人の「こころの耳SNS相談」

「電話ではうまく話せない」「電話で相談することが難しい状況」などの場合、SNSで相談できます。相談にはLINEアプリの当相談窓口のアカウントへの「友だち登録」が必要です。受付は、電話相談の30分前までとなっています。

◆働く人の「こころの耳メール相談」

相談内容を文章にしてまとめて伝えたいなどの場合には、メールで相談することができます。「ご相談の前に」・「利用規約」の同意のチェックボックスにチェックをして、メール相談専用フォームに入力することができます。メールは24時間受け付けていますが、祝日、年末年始は対応を行っていません。

◆相談する際の注意事項

各相談窓口を利用する前には利用規約を読み、同意する必要があります。また、医療の是非の判断などの医療行為にあたる内容や法律や税務等の専門的知識を必要とする相談、公的扶助や社会保険、各種給付金などの適用や処遇などについては対応できませんのでご注意ください。

各相談窓口の詳しい利用方法については以下のサイトをご確認ください。

【厚生労働省「こころの耳 相談窓口」】

<https://kokoro.mhlw.go.jp/soudan/>

10月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10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]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>
[郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>
[郵便局または銀行]
- 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]

スタッフブログより

【同業の友人を訪ねました】

先日、学生時代からの友人（同業です）の事務所拡大に伴い移転するということで、引っ越し祝いに“乱入”してきました。

彼女とは20年以上の付き合いになりますが、こうしてお互いに同じ業界で歩んでいることを思うと、不思議な縁を感じます。

私自身は正直なところ、裏方として周囲を支えることにやりがいを覚えるタイプです。

一方で、彼女は経営者として事務所を切り盛りし、前へ前へと進んでいく印象を受けました。

その姿を目の当たりにすると「この人は経営者としての道を歩んでいくんだろう」と改めて尊敬の念を抱きました。

同じ業界で仕事をしていても、歩むスタイルや役割は人それぞれなのかもしれません。

私の場合は、お客様や職員さんが力を発揮できるような環境を整えることに喜びを感じます。

彼女の場合は、自らが先頭に立ち道を切り開いていく（あくまでイメージですが）。

まさに対照的ですが、お互いに学び合える関係でいられると思っています。

今回の引っ越し祝いは、そんなことをしみじみ感じさせられる時間となりました。

友人の活躍を心から嬉しく思うと同時に、自分自身も「自分の持ち味を活かして、できることを全うしていこう」と背筋が伸びる思いです。

おぎの（2025-09-25）

【健康経営は“宣言”で終わらせない

-社員のエンゲージメントを高める3つの実践

「うちも健康経営に取り組んでいます」

そう宣言する企業は増えています。国の認証制度も後押しになっていますが、形式的に終わってしまうケースも少なくありません。社員から「会社のアピールね」と受け止められてしまうのは残念なことです。

本来の健康経営とは、社員を大切にしている経営姿勢の表れです。社員が心身ともに健康でなければ、生産性も持続的な成長もありません。認証取得は目的ではなく、「社員を守りたい」という想いの延長線上にあるべきです。

さらに注目したいのが「ワークエンゲージメント」の考え方です。これは、社員が仕事に対して前向きで、誇りとやりがいを感じている状態のこと。健康経営が本気で取り組まれていれば、自然とエンゲージメントが高まり、離職防止や業績向上にもつながります。

● 健康経営を進める3つのポイント

1. 健康情報の“フォロー”を徹底する

健診後の再検査や治療の受診を会社が支援。放置しない仕組みが安心感につながります。

2. 働き方の見直し

残業時間の管理や休暇取得の促進など、日々の労務管理を丁寧に。小さな改善が積み重なるほど信頼は厚くなります。

3. 相談しやすい場を整える

メンタル不調や家庭事情も含め、気軽に話せる窓口や社内風土をつくること。社員は「自分のことを見てくれている」と感じます。

健康経営は“制度”ではなく“文化”です。

「社員を本当に大切にしている」という経営者の姿勢が、エンゲージメントを高め、企業の未来を強くするのです。

おおたけ (2025-08-27)

【ようやく暑さが和らいできました】

皆さまこんにちは！

最近朝晩の暑さが和らいできて、家でも職場でもエアコンを使わない日が増えてきました。

良い気候になってきたということで、大阪関西万博へ行かれる方も増えているようですね。

暑さはマシになっているものの、思ったように回れない(パピリオンなどが見られない)ということにもなっているようですね。私は7月と8月に会場に通ったのですが、暑かったとはいえある意味良かったのかなと思っております。

暑さはマシになってはきましたが、まだ日中は30度近く上がります。4月～5月の暑くなり始めた時期も注意が必要でしたが、マシになってきたこの時期も(自覚症状が出にくいという点で)注意が必要です。

こまめな水分補給は継続しつつ、我慢し続けてしまうことのないようにしてください。

9月に入って始めたダイエットですが、今のところ継続しております。

*①～③のいずれもです。

① 間食制度の廃止、②炭水化物の削減、③継続的な運動

家の体重計が動かなくなっているのでも、これも解消して乗っていくようにしたいと思います。

「食欲の秋」と言われる季節になってきたので、とめどない食欲に負けないよう頑張ってお参ります。

にしぐち (2025-09-30)

編集後記

大阪関西万博の閉幕が近づいてきました(10月13日)。当初あれほどマスコミなどでネガティブキャンペーンが繰り返されたにもかかわらず、結果的には黒字ラインを突破して無事に完走できそうですね。

多くの人を魅了し、普段あまり馴染みのない世界に目を向けさせたことは、大きな功績だと思います。

今月も最後までお読みいただき、ありがとうございました(R.O.)