

■最新・行政の動き

同一労働同一賃金の施行後5年見直しに関する論点(案)について

■法改正など

「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」が更新されています

■ニュース

○全都道府県で初の時給1,000円超 地域別最低賃金の答申が出揃う

○最低賃金引上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！

■お役立ち情報

○10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

○「こころの耳の相談窓口」がリニューアルされました

○国税庁が「年末調整のしかた」を公表しました

■実務に役立つQ&A

[時差出勤で月額変更？オフピーク定期を利用]

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

同一労働同一賃金の施行後5年見直しに関する論点(案)について

令和7年9月26日に開催された第25回同一労働同一賃金部会で提示された、法施行後5年の見直しに関する主な意見は以下の通りです。主な論点は以下の4点に大別されます。

均等・均衡待遇規定のあり方

労働者側が裁判で待遇差の「不合理性」を立証することは極めて困難であるため、使用者側に立証責任を転換すべきとの意見があります。これに対し、現行法の安定性を重視し、判例の蓄積を待つべきだとする慎重な意見も出ています。賞与や退職金に関して、待遇差の理由とされる「正社員人材確保論」が、現場で安易な格差是正の障壁となっているとの指摘もなされています。

説明義務の強化

労働者からの「求めがあったとき」に待遇差を説明する現行の義務は、十分に活用されていない実態があります。そのため、労働者の求めの有無にかかわらず、雇入れ時などに企業側から待遇差の内容や理由を説明することを義務化すべきだという意見が挙がっています。

派遣労働者の待遇決定方式

原則である「派遣先均等・均衡方式」の採用が1割に過ぎず、例外である「労使協定方式」が9割を占める「原則と例外の逆転」状態を問題視する声が多数あります。特に労使協定方式の基準となる一般賃金の統計データが実態より低い、あるいは情報が古いといった問題点が指摘されており、その妥当性を検証すべきとの意見が強いです。

ガイドラインの見直し

法施行後の最高裁判例などを踏まえ、ガイドラインの内容を更新する必要があるという点で概ね一致しています。具体的には、賞与、退職金、住宅手当などの個別待遇の考え方を追記・明確化することや、無期転換したフルタイム労働者など、現行法の直接の対象ではない働き手にもガイドラインの考え方を波及させるべきかが議論されています。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

Q2-6：「柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業主は正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択してもよいですか。 ※令和7年9月24日 回答一部修正（下線部）

A2-6：「柔軟な働き方を実現するための措置」について、正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択して措置する場合、パートタイム・有期雇用労働法により、

- (a) 職務の内容、
- (b) 職務の内容・配置の変更の範囲、
- (c) その他の事情

のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。併せて、正規・非正規雇用労働者間で異なる取扱いをする場合には、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第14条第2項及び事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）にのっとり、事業主においてその差異の理由を労働者に対して合理的に説明できなければなりません。

Q2-7-2：パートタイム労働者等の労働契約上1日の所定労働時間が6時間以下とされている者（「パートタイム労働者等」という。）の場合、当該短時間勤務制度の選択肢は措置済みと理解してよろしいでしょうか。または、短時間勤務制度以外で、2つ以上の措置を実施しなければならないのでしょうか。

※令和7年1月23日追加、令和7年9月24日 一部修正（下線部）

A2-7-2：パートタイム労働者等についても、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の対象となるところ、事業主が短時間労働者も含めて、①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を少なくとも6時間に短縮できるもの）（※）と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で①②合わせて2つ以上講じた場合、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の措置義務を履行したこととなります。なお、労働者の労働契約上の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって「短時間勤務制度」の措置を講じたことにはならず、事業主は短時間勤務制度を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があります。

また、例えば、労働契約上の1日の所定労働時間が6時間以下の短時間労働者と、1日の所定労働時間が6時間を超える正社員がいる事業所において、正社員には短時間勤務制度以外の選択肢から2つの措置を講じつつ、短時間労働者には短時間勤務制度を含む2つの措置を講じるような場合、パートタイム・有期雇用労働法により、

- (a) 職務の内容、
- (b) 職務の内容・配置の変更の範囲、
- (c) その他の事情

のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。併せて、事業主において、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第14条第2項及び事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針にのっとり、その際の理由を労働者に対して合理的に説明できなければなりません。

※ 柔軟な働き方を実現するための措置や子が3歳未満の労働者を対象とする育児・介護休業法第23条に基づく措置としての短時間勤務制度については、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとした上で、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいとされています。

また、次の問が追加収録されています。

Q2-7-3：パートタイム労働者等の労働契約上1日の所定労働時間が6時間以下とされている者（以下「パートタイム労働者等」という。）について、①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を少なくとも6時間に短縮できるもの）（※）と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置とで合わせて2つの措置を事業主が講じ、かつ、当該パートタイム労働者等が②の措置を選択した場合、労働契約上の1日の所定労働時間（6時間以下）を変更しないまま、②の措置を利用できることなのでしょうか。

Q2-7-4：3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に対して「柔軟な働き方を実現するための措置」として2つの措置を講じている事業主は、当該労働者が、講じた2つの措置の一方の措置を一定期間利用し、当該期間の経過後は他方の措置を利用したい旨申し出た場合、これを認めなければいけませんか。

Q2-7-5：「柔軟な働き方を実現するための措置」は、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者についても講じる必要がありますか。

Q2-18-2：事業主が他の事業者が運営する企業主導型保育施設の共同利用契約を結ぶことは、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」として認められますか。

Q2-18-3：保育施設を運営する事業主が、自社の労働者からの申出に基づきその子を当該保育施設に入園させた場合や、自社の労働者について従業員枠（上限あり）を設けることとした場合、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」として認められますか。

全都道府県で初の時給1,000円超 地域別最低賃金の答申が出揃う

厚生労働省から、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和7年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）が公表されました。

これは、令和7年8月4日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「令和7年度地域別最低賃金額改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会が調査・審議して答申した結果を取りまとめたものです。

◆令和7年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- ・47都道府県で、63円～82円の引上げ（引上げ額が82円は1県、81円は1県、80円は1県、79円は1県、78円は3県、77円は2県、76円は1県、74円は1県、73円は2県、71円は4県、70円は1県、69円は2県、66円は2県、65円は8道県、64円は9府県、63円は8都府県）
- ・改定額の全国加重平均額は1,121円（昨年度1,055円）

- ・全国加重平均額66円の引上げは、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額
- ・最高額（1,226円）に対する最低額（1,023円）の比率は83.4%（昨年度は81.8%。なお、この比率は11年連続の改善）

	時間額	引上額		時間額	引上額		時間額	引上額
北海道	1,075	65	石川	1,054	70	岡山	1,047	65
青森	1,029	76	福井	1,053	69	広島	1,085	65
岩手	1,031	79	山梨	1,052	64	山口	1,043	64
宮城	1,038	65	長野	1,061	63	徳島	1,046	66
秋田	1,031	80	岐阜	1,065	64	香川	1,036	66
山形	1,032	77	静岡	1,097	63	愛媛	1,033	77
福島	1,033	78	愛知	1,140	63	高知	1,023	71
茨城	1,074	69	三重	1,087	64	福岡	1,057	65
栃木	1,068	64	滋賀	1,080	63	佐賀	1,030	74
群馬	1,063	78	京都	1,122	64	長崎	1,031	78
埼玉	1,141	63	大阪	1,177	63	熊本	1,034	82
千葉	1,140	64	兵庫	1,116	64	大分	1,035	81
東京	1,226	63	奈良	1,051	65	宮崎	1,023	71
神奈川	1,225	63	和歌山	1,045	65	鹿児島	1,026	73
新潟	1,050	65	鳥取	1,030	73	沖縄	1,023	71
富山	1,062	64	島根	1,033	71	加重平均	1,121	66

【厚生労働省「全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63030.html

最低賃金引上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！

令和7年9月5日までに、最低賃金について、すべての都道府県の地方最低賃金審議会が答申を取りまとめられ、それらの結果、初めて全都道府県で1,000円を超え、全国加重平均は1,121円となりました（現在の1,055円から過去最大の66円引上げ）。厚生労働省は、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者に対する支援策として、9月5日から「業務改善助成金」の拡充を行うことを発表しました。

◆業務改善助成金とは

生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

◆拡充内容1：申請可能な事業所が拡大

従来、事業場内最低賃金と改定前の地域別最低賃金の差額が50円以内の事業所が対象であったところを、事業場内最低賃金が「改定後の地域別最低賃金未滿」までの事業所が対象となります。

◆拡充内容2：賃金引上げ計画の事前提出を省略可能に

従来、賃金引上げ後の申請は不可（申請前に賃金引上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる）であったところ、令和7年9月5日から令和7年度当該地域の最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃上げ計画の事前提出が不要となります。

◆中小企業庁でも補助金拡充へ

中小企業庁においても、以下の補助金の拡充（対象の拡大、要件緩和等の措置）を行うこととしています。

- ① ものづくり補助金
- ② IT導入補助金
- ③ 中小企業省力化投資補助金（一般型）

【厚生労働省「9月5日から、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等を支援する「業務改善助成金」を拡充します】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_63127.html

【内閣官房「最低賃金の引上げに係る支援策について」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/saiteichingin/index.html

出生後休業支援給付および育児時短就業給付の利用状況について

厚生労働省から「雇用保険制度の主要指標」が公開され、雇用保険法の改正により令和7年4月から新設された出生後休業支援給付および育児時短就業給付の受給者数と支給金額が明らかとなりました。

◆ 出生後休業支援給付金とは

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）14日以上の子育て休業を取得した場合に、最大28日間支給します。

支給額は、原則として休業開始時賃金日額の13%相当額を、休業期間の日数分（28日が上限）です。育児中は健康保険料・厚生年金保険料が免除され、育児休業給付金は非課税のため、出生時育児休業給付金または育児休業給付金で支給される休業開始時賃金日額の67%と併せて手取り10割相当の給付となります。

◆ 育児時短就業給付金とは

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」といいます。）した場合に、育児時短就

業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

支給額は、原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額です。

◆ 出生後休業支援給付の受給者数と支給金額

- ・4月：125人／2,941,000円
- ・5月：3,842人／129,876,000円
- ・6月：11,379人／411,681,000円

◆ 育児時短就業給付の受給者数と支給金額

- ・4月：-/-
- ・5月：840人／11,144,000円
- ・6月：14,369人／292,963,000円

※育児時短就業給付については、初回の支給申請が令和7年5月以降に行われるため、令和7年4月の支給実績はありません。

【厚生労働省「2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設しました】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

【厚生労働省「2025年4月から「育児時短就業給付金」を創設しました】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

【厚生労働省「雇用保険制度の主要指標」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001542938.pdf>

19歳以上23歳未満の被扶養者認定要件変更の案内とQ&A

◆ 被扶養者認定における年間収入要件の変更

令和7年度税制改正において、19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合における特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。これを踏まえ、扶養認定を受ける者（被保険者の配偶者を除く）が19歳以上23歳未満である場合の年間収入要件の取扱いが変わり、日本年金機構のホームページでは、変更内容の案内やQ&Aを公表しています。

◆ 19歳以上23歳未満の年間収入要件が「150万円未満」に

扶養認定日が令和7年10月1日以降で、扶養認定を受ける者が19歳以上23歳未満の場合は、現行の要件である「年間収入130万円未満」が「年間収入150万円未満」に変更になります。「年間収入要件」以外の要件に変更はありません。

年齢要件（19歳以上23歳未満）は、扶養認定日が属する年の12月31日時点の年齢で判定されます。

◆ Q & A

日本年金機構のQ & Aでは、以下のようなことが示されています。

- ・あくまで年齢によって判断され、学生であることの要件は求めない。
- ・年間収入が150万円未満かどうかの判定は、従来と同様の年間収入の考え方により判定される。具体的には、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年間の収入を見込むこととなる。
- ・令和7年10月1日以降の届出で、令和7年10月1日より前の期間について認定する場合、19歳以上23歳未満の被扶養者にかかる年間収入の要件は130万円未満で判定する。

【日本年金機構「19歳以上23歳未満の方の被扶養者認定における年間収入要件が変わります」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2025/202508/0819.html>

最低賃金制度とは①

1 最低賃金制度とは

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。(最低賃金法第4条)

したがって、最低賃金未滿の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。

また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則(50万円以下の罰金：最低賃金法第40条)が定められ、特定(産業別)最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則(30万円以下の罰金：労働基準法第120条)が定められています。

2 最低賃金の種類

最低賃金には、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の2種類があります。

(1) 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金として、各都道府県に1つずつ、全部で47件の最低賃金が定められています。

なお、地域別最低賃金は、[1]労働者の生計費、[2]労働者の賃金、[3]通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮することとされています。

(2) 特定最低賃金

特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定されています。

3 最低賃金の適用される労働者の範囲（「労働者」及び「使用者とは」）

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場（下記5参照）で働くすべての労働者とその使用者に適用されます(パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用されます。)。(最低賃金法第2条、労働基準法第9条)

労働基準法第9条：「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

労働基準法第10条：「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

事業主とは、会社などの法人組織の場合にはその法人そのものであり、個人事業の場合はその事業主個人をいいます。そして、労働者に関する事項(人事、給与、厚生、労務管理など労働条件の決定や業務命令の発出、具体的な指導監督)について、事業主のために行為をする全ての者が使用者とされています。

特定最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に適用されます(18歳未滿又は65歳以上の方、雇入れ後一定期間未滿で技能習得中の方、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する方などには適用されません。)

最低賃金制度とは②

4 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

5 事業場の定義

事業場の適用範囲は、労働基準法における考え方と同一です。(労働基準法第9条)

つまり、一つの事業場であるか否かは主として場所的観念(同一の場所か離れた場所かということ)によって決定すべきであり、同一の場所にあるものは原則として一つの事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とされています。

例外としては、場所的に分散しているものであっても就労先の規模が著しく小さく、組織的な関連や事務能力等を勘案して一つの事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括して一つの事業場として取り扱うとされています。

参考通達：平成11年3月31日基発第168号通達、昭和47年9月18日発基第91号通達の第2の3「事業場の範囲」(労働安全衛生法解釈通達)

例) 新聞社の通信部、駅の売店、ビルメンテナンス業における作業現場等、著しく小規模であり、事務能力等含め独立性のないもの。

つまり、勤務先となる駅の小さな売店が滋賀県内であっても、労働者が所属する直近上位の支店が京都府内にあれば、京都府の最低賃金が適用されることになります。

【(京都労働局)最低賃金制度とは】

https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/var/rev0/0125/0211/ti_180219_3.pdf

【最低賃金制度の概要】(抄) 出典：厚生労働省ホームページ

●最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金及び特定最低賃金の2種類があります。

なお、地域別最低賃金及び特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

●最低賃金の適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらずなく、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用されます。特定最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用されます。

●派遣労働者への適用

派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用されます。

●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。実際に支払われる賃金から一部の賃金(割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など)を除いたものが対象となります。

●最低賃金額以上かどうかを確認する方法

最低賃金額以上となっているかどうかは、賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金(時間額)と比較します。

【(厚生労働省)最低賃金制度の概要】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43875.html

10月は 「年次有給休暇取得促進期間」です

- ◆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/>

「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/>

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

【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/nenc_ho_all.pdf

最低賃金引上げに対応する中小企業・小規模事業者への支援策を公表

～最低賃金引上げに向けた経済産業省の中小・小規模企業への支援策～

9月5日（金曜日）に、今年の最低賃金について、すべての都道府県の地方最低賃金審議会で取りまとめられました。

全国加重平均については、過去にない高水準である、1,121円（引き上げ率：6.3%）となりました。

引き続き、賃上げ原資の確保に向けて、手元の資金を確保できるようにするため、価格転嫁対策については、中小受託取引適正化法（取適法）の来年1月の施行に向けて着実に対応するほか、3月の価格交渉促進月間の発注企業のフォローアップに加え、今年2回目の月間となる9月の取組も強力に進めます。

予算・税制面では、最低賃金引上げの影響を受ける中小企業・小規模事業者に対する販路開拓等の支援として、持続化補助金等により支援を行っていくとともに、赤字企業でも繰越控除により利用できる中小企業向け賃上げ促進税制、生産性革命事業等による支援を進めます。加えて、域内への波及効果の大きい100億企業を目指す中小企業への支援や、事業承継、再生支援等への相談体制の強化も行います。

さらに、今回の最低賃金引上げを受けて、中小企業庁は、ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化投資補助金（一般型）について、要件の緩和や審査における優遇措置を新たに実施します。

今般、こうした最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者を後押しするための支援策を取りまとめました。

このほか、様々な課題を持つ中小企業・小規模事業者が「稼ぐ力」を高める方法があることに気づき、実践できる仕組みを設け、中小企業・小規模事業者の現状を認識し、伴走支援を実施していきます。

【(経済産業省)最低賃金引上げに対応する中小企業・小規模事業者への支援策を公表します】

<https://www.meti.go.jp/press/2025/09/20250909001/20250909001.html>

【(経済産業省)最低賃金引上げに向けた経済産業省の中小・小規模企業への支援策】

<https://www.meti.go.jp/press/2025/09/20250909001/20250909001-1.pdf>

【(厚生労働省、中小企業庁)最低賃金・賃金引上げに向けた支援】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/index.html

実務に役立つQ & A [社会保険の随時改定]

時差出勤で月額変更？ オフピーク定期を利用

Q

始業時刻等を柔軟に変更できるようにして、通勤手当は「オフピーク定期券」の金額に変更することができないか検討しています。社会保険関係では、これも随時改定の対象になるのでしょうか。

A

令和7年10月から、3歳～小学校就学前の子がいる従業員に対し、柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが義務付けられます。2つ以上の措置を選択する必要があり、いわゆる時差出勤など始業時刻等の変更も選択肢の1つです。

オフピーク定期券は、「平日朝のピーク時間帯以外に利用可能な定期券」ですが、対象エリアが限られています。

通勤費を会社が負担する場合、原則として社会保険料の算定基礎に含まれます。オフピーク定期券は、通常の定期券より割安となっていて、いわゆる下がり月変を気にする必要があります。自宅の所在地が変更なしで、通勤定期券の種類が変更となり、金額が変更となった場合も固定的賃金の変動と扱って解されています。もっとも、その報酬額の算定の際には非固定的賃金も含んで算出することになるため、総額でみて2等級以上下がることが改定の条件となっています（令5・6・27事務連絡）。

10月の手続 [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日まで】

- 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]
- 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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>

NSR