



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【189】

企業のみなさと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

マイカー通勤手当の非課税限度額が令和7年分年末調整から引上げに？

◆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。

◆政府が方針を決定

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 5km 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。

【国税庁「年末調整がよくわかるページ(令和7年分)」】



中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました

◆中小企業庁が最低賃金引上げ対応の国の支援制度をまとめた特設サイトをオープン

今年も最低賃金の引上げが実施されました。近年、大幅な引上げが続いており、企業としては対応に苦慮するところでは。

そのような中、中小企業庁は、賃上げ・最低賃金対応をしながら、新製品開発、新設備の導入、販路開拓、従業員の処遇改善や人材確保の取組みをする中小企業・小規模事業者への国の支援制度をまとめた「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。

◆補助金・助成金・税制・相談窓口などの情報を一括で確認

特設サイトは、以下のステップにより、自社に合った補助金・助成金(IT・設備投資支援に関する補助金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)、税制優遇(賃上げ促進税制)、相談窓口(よろず支援拠点、働き方改革推進支援センター等)といった支援策をすぐに見つけられるよう工夫されています。

○ステップ1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る

○ステップ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

○ステップ3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

◆自社に合った支援制度を見つけるために活用を

時給引上げ額、勤務日数、従業員数などを入力することによって、1日、1週間、1月、1年当たりの各増加額を算出できる「人件費増加額シミュレーション」や、利益を得るための売上高等をシミュレーションできる「儲かる経営 キジク君」など、自社の状況をシミュレーションするのに活用できるツールも盛り込まれていますので、ぜひ活用したいところです。

【中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」】



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。

◆職場におけるハラスメント対策シンポジウムの開催

厚生労働省では、12 月 10 日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

当日は、企業や業界団体によるカスタマーハラスメント対策の事例紹介や、専門家による講演、パネルディスカッションが予定されています。参加費は無料で、事前申込み制となっています。詳細は、厚生労働省が運営する特設サイト「あかるい 職場応援団」で確認できます。

12 月は、職場のハラスメント防止体制を見直す良い機会です。相談窓口の設置状況や周知方法など、社内の取り組みを今一度ご確認ください。

【厚生労働省「あかるい 職場応援団」】



サイバー攻撃予防訓練のすすめ

◆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・連携で生産性を向上させる

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ょう。

黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは
昨年同様、足早に秋が通り過ぎ
冬が到来しました。
インフルエンザも流行中です。
体調を崩されませんよう、どうぞご自愛ください。



【年末年始のお休みのお知らせ】

令和7年12月27日～令和8年1月4日

ご不便をお掛けいたしますが、何卒よろしくお願いいたします。