

チコ労務管理事務所通信

令和 7 年分年末調整用の各種様式が公表されています

◆令和 7 年分年末調整の準備はお早めに

令和 7 年度税制改正により所得税の基礎控除の見直し等が行われ、特定親族特別控除の創設や扶養親族等の所得要件の改正が行われました。新たな申告書を提出する必要があるなど、今年の年末調整における変更内容を早めに従業員に周知し、期日までの書類提出を呼びかけるなどすると、スムーズに進められるでしょう。

◆各種様式の変更点

上記の改正を踏まえ、年末調整等で使用する各種様式に変更があります。6 月 30 日、国税庁より変更後の様式が公表されています。

また、給与所得の源泉徴収票も公表されており、「令和 7 年 12 月より前であっても、使用いただいて差し支えありません。」とされています。

◆健康保険の扶養要件も見直される予定です

令和 7 年度税制改正における特定親族特別控除の創設は、いわゆる「年収の壁」による就業調整対策等の観点から講じられましたが、健康保険においても同様の対策が講じられる予定となっています。

現在、健康保険の被扶養認定における年収要件は 130 万円未満とされていますが、令和 7 年 10 月 1 日から被保険者の配偶者を除く認定対象者が 19 歳以上 23 歳未満である場合は 150 万円未満へと見直すとの案が厚生労働省から示され、パブリック・コメント募集が実施されました。

秋に実施される被扶養者資格調査において新たに認定要件を満たす被扶養者が現れる可能性がありますので、こちらも変更内容を確認しておきましょう。



【国税庁「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」】

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/2025kiso/index.htm>

【同庁「F1-1 給与所得の源泉徴収票（同合計表）」】

<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/anna-i/hotei/23100051.htm>

【e-GOV パブリック・コメント「19 歳以上 23 歳未満の被扶養者に係る認定について（案）」】

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/download?seqNo=0000292992>

年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

◆社会保険適用拡大の決定

6 月 13 日に年金制度改正法が可決・成立し、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者（パート・アルバイト）の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

◆企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数 51

人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が 20 時間以上の短時間労働者ですが、2027（令和 9）年 10 月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035（令和 17）年 10 月には完全撤廃となります。

◆賃金要件の撤廃

「年収 106 万円の壁」として意識されていた、月額 8.8 万円（年収 106 万円）の要件も撤廃となります。撤廃の時期は、改正法の公布から 3 年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が 1,016 円以上となることを見極めて判断されます（最低賃金 1,016 円以上の地域で週 20 時間以上働くと、年額換算で約 106 万円となります）。

◆個人事業所の適用対象拡大

現在、常時 5 人以上の従業員を使用している法定 17 業種（弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業など）の個人事業所が社会保険加入対象となっていますが、今回の改正では、法定 17 業種に限らず常時 5 人以上の従業員を使用する全業種の事業所を適用対象とするよう拡大されます。ただし、2029（令和 11）年 10 月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外となります。

◆支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3 年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。対象となるのは、従業員数 50 人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が 12.6 万円以下の短時間労働者です。また、正社員化や労働時間の延長や賃金アップに取り組むことによって支給されるキャリアアップ助成金も活用できます。

【厚生労働省「社会保険の加入対象の拡大について」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00021.html

雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うものを対象としています。

◆リーフレットの主な内容

このリーフレットは、厚生労働省が「スポットワーク」の労務管理における留意事項等を取りまとめたもので、労働者向けと使用者向けがあり、以下の項目について、それぞれの立場での注意・確認点をまとめています。以下は、事業者向けの内容になります。

- ① 労働契約時における注意点
 - ・誰と誰が労働締結をするのかの確認
 - ・労働契約の成立時期の確認
 - ・契約成立後の労働基準法の遵守
- ② 休業させる場合の注意点
 - ・休日手当を支給する要件の確認
- ③ 賃金・労働時間に関する注意点
 - ・業務に必要な準備行為等の労働時間の周知
 - ・一方的な賃金の減額
 - ・実労働時間の把握
- ④ その他の注意点
 - ・通勤または仕事上の事故やケガをした場合の労災保険
 - ・労働災害防止における安全衛生の確保
 - ・ハラスメント対策

働き手にとっては、隙間時間を利用しながら都合よく働くことができ、事業者側からすれば、一時的な人手不足を迅速に解消できることから、「スポットワーク」の利便性は高く、雇用仲介アプリの登録者数や利用者数は今後さらに増えていくことが予想されます。このリーフレットによって、曖昧な部分もあった労務管理がひとまず整理されています。

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめたリーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請しました。」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59197.html

「スポットワーク」における留意事項等 をまとめたリーフレットの公表

◆「スポットワーク」の定義

「スポットワーク」には、様々な形態がありますが、このリーフレットでは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとでの就労形態を指し、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する