



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● マイカー通勤手当の非課税限度額が引上げに — 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。

1. 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。10km以上15km未満の場合に月額7,100円までから7,300円に、55km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。

2. 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。

3. 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『100km以上』とし、『60km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の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)」】

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

■【NHK報道「政府 自動車通勤手当 非課税の限度額を引き上げる方針固める」】

<https://news.web.nhk/newsweb/na/na-k10014974011000>

**12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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>[郵便局または銀行]※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

**トピック**（最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）**● 従来の保険証 3月末まで利用可を周知(11/14)**

12月2日から「マイナ保険証」へ完全移行するのに伴い、厚生労働省は12日、2026年3月末までは従来の健康保険証でも窓口で使用できる特例措置に関する事務連絡を、医療関係団体などに発出した。75歳以上の後期高齢者や国民健康保険の保険証は今夏に期限切れとなっているが、同様の対応を取っている。

年末年始休業のお知らせ

平素は格別のご愛顧を賜り、厚く御礼申し上げます。弊所では、誠に勝手ながら下記を年末年始休業とさせていただきます。

【年末年始休業日：令和7年12月29日(月)、12月30日(火)、12月31日(水)、令和8年1日(木)、2日(金)】

年末年始休業間中は、何かとご不便をお掛けすることと存じますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

「後記」 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

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ぬ行為です。

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、全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、全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つの要件を全て満たすものを指します。

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さまざまな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、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」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>