



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)

● 令和7年分年末調整の準備はお早めに — 年末調整用の各種様式が公表

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。

1. 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。

2. 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/annai/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>



8月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

12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]

9月1日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]



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)

● 2025年春闘賃上げ率最終集計 平均5.25%(7/4)

連合は3日、春闘の最終集計を公表した。5,162組合分の回答全体としては、賃上げ率(ベースアップと定期昇給を合わせたもの)の平均は5.25%(前年度比0.14ポイント増)となり、2年連続で5%以上の高水準となった。一方、中小組合に限ると平均4.65%(前年度比0.2ポイント増)で、目標の「6%以上」には届かなかった。

夏季休業のお知らせ

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夏季休業とさせていただきます。

【夏季休業日：令和7年8月13日(水)、14日(木)、15日(金)】

夏季休業期間中は、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〕 Z世代の満足ポイントと中小企業の離職防止策

Z世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。レバレッジズ株式会社社の調査では、Z世代の働き方への満足度は51.5%。一方で、人事や管理職は社員は今の働き方に満足している」と68.0%が考えており、両者の間には約17ポイントものギャップがあります。現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。

■ Z世代の満足ポイント

Z世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案など」、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

■ 中小企業が取れる対策

では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。キーワードは「コミュニケーション」です。

▼ 悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる

↓ 定期的な1on1や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。

▼ 若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる

↓ 一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。

▼ 若手社員のインタビューや成功事例を発信する

↓ 成長や努力をみんなで見え、自己効力感を高めることができます。

▼ 気にかけているよ」という姿勢を伝える

↓ 経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。

まずはできることから一歩ずつ始め、会社全体で働きやすい環境づくりと業績アップを目指していきたいですね。