



長野県・大町市の北アルプスと桜（撮影＝上田憲作）

2025

5

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検・監督指導動向
- 実務に役立つQ & A
- 法改正情報
 - R7.6.1 施行 熱中症対策強化-
- 今月の実務チェックポイント
- 身近な労働法の解説
- 特集連載
 - 今、行すべき人材確保対策-
- ちょっとひといきパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

2025 年の税制改正が決定

今年度の税制改正では、所得税の基礎控除額等の上げが行われることが決定しました。以下は財務省サイトより引用

このほかに、新たに「**特定親族特別控除**」が創設されます。

【基礎控除等の引上げ】

- **基礎控除**：10 万円引上げ、**58 万円**に
- **給与所得控除の最低保障額**：10 万円引上げ、**65 万円**に

【基礎控除の上乗せ特例】

- 低所得者層への配慮（**課税最低額 160 万円に引上げ**）
- 中所得者層を含めた税負担軽減（下図参照）



施行は、2025 年 12 月 1 日となっており、今年の年末調整から対応することになります。早めに確認しておきましょう。

【国税庁 HP】

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



－ 発行 －

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：https://aiwasr.com

◆ニュース

スーパーマーケット業界向けのカスハラ対応マニュアル 厚労省

厚生労働省は、スーパーマーケット業界における代表的なカスタマーハラスメント行為・類型と、その対応例を示した「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」を作成しました。

特に、よく見られる行為の1つとして、「継続的な、執拗な言動」を挙げ、店舗内や電話で不合理な問合せが2回寄せられたら注意し、3回目には今後対応できない旨を相手に伝えるべきとしました。

同一顧客から不合理な問合せが続いた際、担当者が今後対応できない旨を伝えても繰り返される場合は、社内で共有して会話内容を記録するとともに、対応窓口を一本化して管理職に引き継ぎます。管理職は、行為者に対し、迷惑であることや今後は連絡をやめてもらうことを伝えるとしました。その後も繰り返された際には、威力業務妨害罪も視野に入れ、警察への通報を検討します。

【参考】厚生労働省 HP「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara_manual_super.pdf

店舗見取り図に危険箇所を書き込み 安全マニュアルの作成へ

滋賀労働局は、小売業における労働災害を防ぐため、企業が店舗ごとの安全マニュアルをつくる際に活用できる「ひな型」を作成しました。

ひな型には、店舗内全体を俯瞰した見取り図を書き込む欄を設け、売場や倉庫などの作業場所の区分け、出入り口の場所、**従業員や納品業者の動線を見る化**できるようにしました。さらに、作業場所ごとの見取り図を書き込む欄も用意。滑りやすい箇所や、腰痛が起こる可能性がある箇所などに印を記入できるものになっています。作業上の注意や労災を防ぐための対策、その作業場所の責任者名の記載欄も設けました。

マニュアルの作成に当たっては、店舗の管理者がリスクアセスメントを実施し、従業員からヒヤリハット事例を収集することを想定しています。



【参考】滋賀労働局 HP「小売業の現場における安全対策の好事例集・安全作業マニュアル」
https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/redirect/newpage_00028.html

応募書類の熟読し、入社意欲を向上させる面接へ 中途採用ガイドブック

東京商工会議所江戸川支部は、近年の中途採用面接で押さえるべきポイントをまとめたガイドブックを作成しました。企業側が求職者を一方的に選別する形式は「時代遅れ」と指摘。面接官が応募書類を事前に読み込み、「前職ではこういう苦労や不満があったのでは」と想定したうえで、面接においては、求職者のニーズと会社が今後任せたい仕事との共通点を探っていくことが有効としました。

転職への抵抗感がなくなっている近年では、面接時点では応募先への志望度が低い状態の求職者が増加しているため、志望度の高さを尋ねる面接は矛盾していると解説します。志望理由や入社意欲ではなく、「転職活動のきっかけ」や「転職で実現したいこと」を聞いた後に「自社に興味を持った理由」を尋ねることで、求職者の求める職場像が見えやすくなるとしました。

面接の前段階となる、求人票を改善する方法も紹介しています。未経験者からの応募も可能とする場合は、求職者の不安を減らす情報を掲載することを求めました。例として、教育制度の有無や、未経験者の採用実績を挙げています。

【参考】東京商工会議所 HP「採用・面接力強化ガイドブック（江戸川支部）」
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1205495>

◆送検・監督指導動向

部活動は少額「手当」のみ 教員 36 人に割増不払 奈良労基署

奈良労働基準監督署は、教員 36 人に対し、時間外労働の割増賃金の一部を期日までに支払わなかったとして、学校法人と同法人校長、事務局長、事務長の計 1 法人 3 人を労働基準法第 37 条（割増賃金）違反の疑いで奈良地検に書類送検しました。部活動などで時間外労働を行わせた際には、「手当」と称する少額を支給していたといえます。

不払いだったのは、令和 6 年 10 月分の時間外・休日労働の割増賃金の一部で、総額 129 万 9719 円に上ります。本来支払うべき総額は 145 万 5219 円でしたが、実際には 15 万円程度しか支払っていませんでした。

同労基署は 5 年 12 月、同法人に定期監督に入っています。法定時間外に行われた部活動や生徒指導、講習の実施などの業務に対して「手当」を支給していましたが、割増賃金を計算していませんでした。本来支払うべき金額に届いていない事実が発覚し、改善を指導しました。6 年 11 月に再度調査したところ、「手当」の金額は引き上げていたものの、依然として支払うべき金額に届いていない実態を確認。遵法意識に欠け、改善がみられないとして、送検に踏み切りました。

【コラム】意外に多い！労基法 37 条「割増賃金」に関する違反

定期監督等で監督官たちが遡及払いを指導する際、法違反の有無にかかわらず、就業規則割増賃金に関する記載内容を必ず確認し、割増賃金の計算に誤りがあれば指導するそうです。

多い誤りの例の一つに、通勤手当についての誤解が挙げられます。**割増賃金の基礎から除外できる通勤手当とは、通勤距離または通勤に要する費用に応じて算定される手当**です。つまり、距離にかかわらず一律に一定額を支給するような場合、この一定額部分は通勤手当ではないとされ、割増賃金の算定基礎に含めなければなりません。（S23.2.20 基発 297 号）

◆実務に役立つ Q & A

休業中でも改定必要か 子が生まれて手当増額

Q

当社の男性従業員が配偶者の出産に伴い、育児休業を取りました。その間に大きめの住居に引っ越したとのこと。家族手当が増額されるほか、通勤手当や住居手当の額も見直されます。手当の額を合計すると、随時改定の対象になる可能性もあります。休業中の場合、どのように対応するのでしょうか。

A

標準報酬月額を見直すタイミングとしては、報酬に著しい変動が生じたとき（健保法 43 条）、育児休業等終了時（43 条の 2）、産前産後休業終了時（43 条の 3）があります。

休業中であるため、随時改定（法 43 条）に必要な報酬支払基礎日数が 17 日以上要件を満たしません。こうした際には、復職した後、「実際に変動後の報酬を受けた月を起算月として」改定するとしています（令 5・6・27 事務連絡）。

一方、この被保険者については、育児休業終了時に、本人申出に基づき、標準報酬月額を改定します。こちらは、育児休業終了日の翌日が属する月以後 3 カ月の報酬平均が改定のベースとなります。

育児休業から復職後に、随時改定および育児休業等終了時改定の要件に照らし、標準報酬月額の改定手続きを採るか否かを判断します。

◆法改正情報

R7.6.1 改正安衛則が施行 職場における熱中症対策の強化について

■改正の背景

労働安全衛生法において、事業者は、高温などによる健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならないこととされています。

しかし、近年、熱中症による死亡災害は年間 30 人を超え、熱中症は死亡災害に至る割合が、他の労働災害の約 5～6 倍となっています。また、気候変動の影響により増加の懸念があるため、今回、法改正で熱中症対策が強化されることとなりました。

■改正の概要

ポイントは ①見つける ②判断する ③対処する

熱中症による死亡災害の原因の多くは「初期症状の放置、対応の遅れ」です。

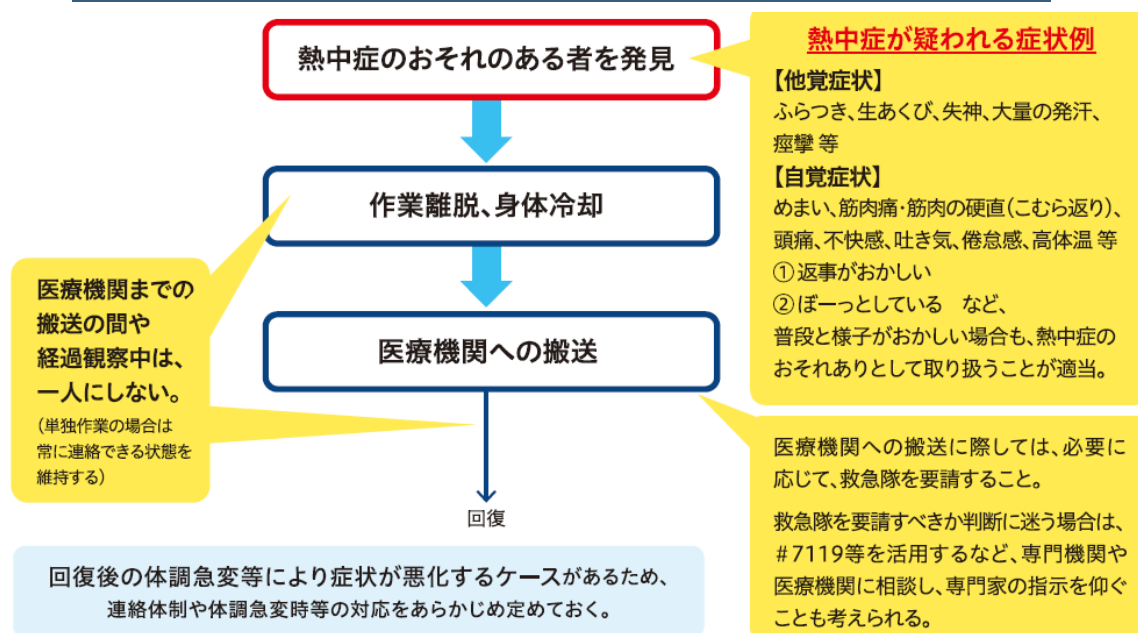
熱中症のおそれがある労働者を早く見つけ、適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者には義務付けられます。

熱中症の判断基準や緊急連絡網、対処手順を定めは口頭で周知することでも構わないのですが、フロー図にして配布・掲示するのも、おすすめです。

熱中症死亡災害(R2-R5)の分析結果



熱中症のおそれのある者に対する処置フロー(例)



参考：厚生労働省「職場における 熱中症対策の 強化について」※あくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容とすること。

なお、現場で周知した結果の記録の保存は求めないが、労働基準監督署の調査などに際しては、説明できるようにしておく必要があるとのこと。

上記の対象となるのは、WBGT（湿球黒球温度）28 度又は気温 31 度以上の作業場において行われる作業で、継続して 1 時間以上又は 1 日当たり 4 時間を超えて行われることが見込まれる作業ですが、作業内容や着衣の状況等によっては、熱中症リスクが高まるため、上記に準じた対応が推奨されています。

◆今月の実務チェックポイント

傷病手当金と年金の関係について

傷病手当金は、健康保険の被保険者が業務外の病気やけがのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間あり、4日目以降、休んだ日に対して支給されます。



ただし、休んだ期間について事業主から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場合には、傷病手当金は支給されません。同一の傷病について、令和4年1月1日より、支給を開始した日から通算して1年6カ月受給できるようになっています。

傷病手当金を受けている方や病気・けがで療養中の方が、障害年金の等級に該当する場合は、国民年金・厚生年金保険の障害年金を受給できる場合があります。傷病手当金と障害厚生年金または老齢年金等を同時に受けられるようになったときは、一部または全部が調整されます。

・傷病手当金を受給している方が、障害厚生年金または障害手当金を受けているとき

同一の傷病等による障害厚生年金または障害手当金を受けている場合、傷病手当金は支給されません。ただし、障害厚生年金の額（同一支給事由の障害基礎年金が支給されるときはその合算額）の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。また、障害手当金の場合は、傷病手当金の額の合計額が障害手当金の額に達することとなる日までの間、傷病手当金は支給されません。

同一の傷病等による調整のため、別の傷病による場合は、傷病手当金と障害年金は調整されません。また、傷病手当金と併給調整を受けるのは、「障害厚生年金」です。

障害基礎年金のみを受ける場合は、傷病手当金との併給調整の対象外となり、障害基礎年金と傷病手当金を同時に受けることができます。

障害等級2級以上であれば、障害基礎年金部分も受給していますが、その場合は併給の対象になります。

・傷病手当金を受給している方が、老齢年金等を受けているとき

資格喪失後に傷病手当金の継続給付を受けている方が、老齢基礎年金、老齢厚生年金または退職共済年金（老齢年金等）を受ける場合は、傷病手当金は支給されません。ただし、老齢年金等の額の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

傷病手当金を受け取った後に上記に該当していることが判明した場合は、傷病手当金を返金することになります。

パズルの答え

9	6	5	7	1	2	4	8	3
2	1	4	8	3	9	7	5	6
3	8	7	6	5	4	1	2	9
5	7	8	3	6	1	2	9	4
4	2	3	9	8	7	5	6	1
6	9	1	2	4	5	3	7	8
7	5	6	4	9	3	8	1	2
1	3	9	5	2	8	6	4	7
8	4	2	1	7	6	9	3	5

◆身近な労働法の解説 オフィスの明るさに関する法律

事務所衛生基準規則（事務所則）は、労働安全衛生法に基づき定められた、事務所の衛生基準を定めた厚生労働省令です。その中で、事務所の作業面の照度に関する定めがあります。

照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、全ての事務所に適用されます。

1. 法律上の定めは？

事務所則第10条1項では、作業区分に応じ、以下の作業面の照度の基準を定めています。

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300 ルクス以上
付随的な事務作業※	150 ルクス以上

※資料の袋詰め等、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のない事務作業

「作業面の照度」とは、机の上などの面に達している光の度合いのことを指します。オフィス全体の明るさのことではありません。「ルクス」(lx)とは、その場所（面）に到達している光の量（照度）の単位で、この数値が高いほど明るい状態であることを示しています。例えば、オフィス全体は明るくても、机上やパーテーションなどで区切られている執務スペースなど実際に作業を行う面（手元）が暗い場合は基準を満たしていない可能性があります。

2. JIS 規格では？

厚生労働省では、個々の事務作業に応じた適切な照度については、上記の基準を満たした上で、日本産業規格 JIS Z 9110 に規定する各種作業における推奨照度等を参照し、事業場ごとに定めるよう推奨しています。

【参考】JIS Z 9110:2010 照明基準総則

出典：日本工業標準調査会 JIS Z 9110:2010 表 9-事務所（一部掲載）

領域、作業又は活動の種類	$E_m(lx)^*$	注 記
作 業	設計、製図	750
	キーボード操作、計算	500 VDT 作業については 4.8 を参照。
執務空間	設計室、製図室	750
	事務室	750 VDT 作業については 4.8 を参照。
	役員室	750
	診察室	500
	印刷室	500
	電子計算機室	500 VDT 作業については 4.8 を参照。
	調理室	500
	集中監視室、制御室	500 1)制御盤は多くの場合鉛直。 2)調光が望ましい。 3)VDT 作業については 4.8 を参照。
	守衛室	500
	受付	300
共用空間	会議室、集会室	500 照明制御を可能とする。
	応接室	500

※維持照度：ある面の平均照度を使用期間中に下回らないように維持すべき値。

3. 照度を測ってみよう

事務所則に定められているルクスは照度計で計測することが出来ます。また、スマートフォン用の無料アプリにも、簡易的に照度計測ができるものもあります。自宅等でのテレワーク時にも気にしてみたいはいかがでしょうか。

（当事務所の場合、スマホアプリの簡易計測結果は 700～1000 ルクスでした。）

◆特集連載 今、行すべき人材確保対策とは？（２）

2025 年 3 月 24 日に行われたハローワーク松戸開催の人材確保のための対策セミナー（講師：渡邊新吾様）の内容を、3 回に分けて紹介しています。

今回は、具体的な人材確保対策のうち、労働条件の改善について紹介していきます。

（事業の継続、地域経済の維持発展に貢献したいというハローワークの行政機関としての主旨から、実現が厳しいと思われる話もあるかもしれませんが、ご承知おきください。）

【人材確保対策としての労働条件の改善】

① 賃上げ

都内の有力企業を中心に人材確保のための大幅な賃上げが続いています。前号で紹介した通り、すでに都内求人との差は大きく、新規求人だけでなく、既存の労働者の賃上げも必要と考え、**賃上げ競争には限界があります**。しかしながら、最低限の賃上げは必要であり、どの職種でも**正社員であれば時給ベースで 1,500 円以上を目安**とすることが重要です。

ワークライフバランスを重視する求職者をターゲットとして、賃金で勝負するのではなく、働きやすさで勝負するためには、以下②以降について、検討していきましょう。

② 年間休日数を増加させる

一部企業で週休 3 日制が導入されるなど、人材確保対策として、賃上げとともに休日数を増加する企業が増えています。**求職者アンケートでも全体の 50.9%が年間休日 120 日以上を希望**しており、年間休日数は人材確保の大きなポイントになっています。

すでに都内の企業は年間休日 120 日以上がスタンダードであることから、人材確保策の目玉として年間休日数を増やすなら、125 日以上を目標としたいところです。

③ 所定労働時間の短縮

ハローワーク求職者に希望する勤務時間を確認すると、「**一般的なクジゴジ（9 時から 17 時までの勤務）で…**」と答える方が多くいるそうです。ところが、クジゴジの企業はほとんどないのが現状です。所定労働時間をクジゴジとすれば、求人は確実に差別化できるでしょう。

クジゴジの勤務時間であれば、保育園や学童保育の時間にも対応しやすいことから、中長期的な人材確保を考えた場合にも有効と考えられます。

※労働時間の短縮には、賃上げ効果もある

月給 25 万円の場合、1 日の労働時間だけを 8 時間から 7 時間に変更すると、

以下のように時間単価が約 14%引き上げられます。

月 172 時間（おおむね週 40 時間）…1 時間あたり 1,453 円

月 151 時間（おおむね週 35 時間）…1 時間あたり 1,656 円

奇策と思われがちですが、賃上げも同時に達成でき、長期的に見ると有効な策と言えます。

④ 超過勤務はできるだけなくす

松戸管内の求職者に行ったアンケート結果によると、ワークライフバランスを重視していると回答した求職者は 66.2%に上ります。逆に、同アンケート結果では、収入を多く得たいので労働時間が長くてよいと回答した求職者は 11.1%にとどまっています。

職業相談の窓口でも、**残業 10 時間以上の求人を避ける傾向が見受けられるそうです**。求人成功率を上げるためには、恒常的な残業をできる限り無くすることが重要です。

⑤ 多様な勤務形態・雇用形態の導入

業種や職種的に全体的な労働時間の短縮や休日の大幅増が困難な事業所でも取り組める方法として、多様な勤務形態の導入があります。具体的にはフレックスタイム・テレワーク・短時間正社員制度などがあります。

労働者の個別事情・ライフステージに対応した働き方ができるように、複数の勤務形態や雇用形態を用意するということです。

異なる勤務形態の導入には、導入した制度が業務にマッチしているかの分析や、通常の正社員との労働条件の整合性、社員の理解が重要になります。

求人への差別化はもちろん、**既存社員の離職防止**にも有効です。

【労働条件改善のためには、業務改善が必要】

ここまで、人材確保に必要な労働条件の改善について挙げてきましたが、労働時間短縮や賃上げのためには、**業務の簡素合理化による生産性の向上**が必須です。

システムや設備の導入でお金をかけて行う業務改善もありますが、業務の無駄を見直すことや、業務の進め方を変更することにより、お金をかけずに労働時間の短縮を進めることは十分に可能です。

一方で、超過勤務の縮減による収入減少を嫌う労働者も一定数存在しますが、達成可能な目標を立て、一定程度目標を超えた場合にはインセンティブを払うなどの工夫で、限られた時間の中で生産性の向上につなげていくといった方法も考えられます。

今回は、業務改善の手法を具体的に紹介していきます。

◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは5ページに掲載

9			7		2	4		
				3		7		6
3								
	7			6		2		
4			9		7			
		1		4		3		8
		6	4		3			2
1				2				
	4					9		5

☆今回はナンプレに挑戦です。

【ナンプレのルール】

- ① 9×9 のマス目の中に 1～9 の数字を入れていきます。
- ② 同じ数字が縦の列、横の行、そして3×3の小さな枠内で重複してはいけません。
- ③ 各行、列、3×3 ブロックを一つずつ見ていき、「この数字はここにしか入らない」というマスを探していきます。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 4月分の社会保険料の納付 ● 4月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の確定申告・納付 ● 自動車税の納付	● 冷房設備の整備・点検 