

2025年12月以降の 注目の法改正を確認

税制関連の改正

基礎控除等の見直し(2025年12月～)

- 基礎控除額の引き上げ: 所得税の基礎控除が増額
- 給与所得控除の最低保障額引き上げ: 給与所得者の控除額が拡大
- 扶養親族の所得要件緩和: 扶養に入れる所得基準が上がる
- 特定親族特別控除の新設: 特定の扶養親族がいる場合の新しい控除制度

法定調書・源泉徴収の変更(2027年1月～)

- e-Tax提出義務の拡大: 法定調書30枚以上でe-Tax提出が必須
- 源泉徴収票提出方法の改正: 市区町村への報告で税務署提出とみなし

労働・社会保険関連

社会保険適用拡大(2027年10月～段階的)

- 企業規模要件の撤廃: 51人→36人→21人→11人→最終的に撤廃
- 賃金要件の撤廃: 106万円の壁を3年以内に撤廃

雇用保険適用拡大(2028年10月～)

- 労働時間要件の緩和: 週20時間以上→週10時間以上

障害者雇用率引き上げ(2026年7月～)

- 法定雇用率: 2.5%→2.7%に段階的引き上げ

安全衛生・ハラスメント対策

労働安全衛生の強化(2026年～段階的)

- 個人事業者への安全衛生対策拡大
- 機械等による労働災害防止の促進
- ストレスチェック義務拡大: 50人未満事業場にも適用

ハラスメント防止強化(2026年12月までに施行)

- カスタマーハラスメント防止措置の義務化
- 就活セクハラ防止措置の義務化

新たな負担・給付

子ども・子育て支援金(2026年4月～)

- ・ 医療保険料に上乗せ: 児童手当拡充等の財源として新設

年金制度改正

- ・ 在職老齢年金基準引き上げ: 50万円→62万円(2026年4月～)
- ・ 標準報酬月額上限引き上げ: 65万円→段階的に75万円まで(2027年9月～)

その他の重要な改正

外国人労働者制度

- ・ 育成就労制度創設(2027年4月～): 技能実習制度を抜本見直し

女性活躍推進

- ・ 男女間賃金差異・女性管理職比率公表義務: 101人以上企業(2026年4月～)

メニュー

2025年12月	1.基礎控除の見直し等(令和7年度の税制改正)
2026年1月	2.機械等による労働災害の防止の促進等 ※2026年1月1日・4月1日に施行
2026年4月	3.個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 ※2026年4月1日、2027年1月1日・4月1日へ段階施行 4.医療保険各法の保険料に子ども・子育て支援金を含めての徴収開始 5.被扶養者の認定の見直し-労働契約内容よる年間収入の判定(通達の改正) 6.在職老齢年金の見直し-支給停止の基準の引き上げ 7.男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務化(101人以上の企業)
2026年7月	8.障害者の法定雇用率の引き上げ
2026年12月までの政令 で定める日(未定)	9.カスハラ・就活セクハラの防止措置の義務化

メニュー

2027年1月	10.源泉徴収票の提出方法の改正 11.法定調書のe-Tax等による提出義務の対象基準の引き下げ
2027年10月	12.社会保険の適用拡大-短時間労働者の加入要件の見直し ※規模要件を段階的に拡大し2035年10月までに廃止 ※賃金要件は2028年6月までの政令で定める日(未定)に廃止
2027年4月	13.技能実習制度に代わる「育成就労制度」の創設
2027年9月	14.厚生年金保険の標準報酬月額の上限の段階的引き上げ
2028年5月までの政令 で定める日(未定)	15.ストレスチェックの実施義務拡大
2028年10月	16.雇用保険の適用拡大

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

① 基礎控除の見直し

2025年12月1日～

所得税の基礎控除の額を、次のように引き上げ
「最大48万円」→10万円引き上げ→「最大**58万円**」
→さらに、特例により→「最大**95万円**」

<基礎控除額>

合計所得金額 (収入が給与だけの場合の収入金額 (注3))				基礎控除額		改正前
				改正後 (注1)		
				令和7・8年分	令和9年分以後	
132万円以下 (200万3,999円以下)				95万円 (注2)		48万円
132万円超	336万円以下	(200万3,999円超	475万1,999円以下)	88万円 (注2)	58万円	
336万円超	489万円以下	(475万1,999円超	665万5,556円以下)	68万円 (注2)		
489万円超	655万円以下	(665万5,556円超	850万円以下)	63万円 (注2)		
655万円超	2,350万円以下	(850万円超	2,545万円以下)	58万円		

(注)1 改正後の所得税法第86条の規定による基礎控除額58万円に、改正後の租税特別措置法第41条の16の2の規定による加算額を加算した額となります。

2 58万円にそれぞれ37万円、30万円、10万円、5万円を加算した金額となります。なお、この加算は、居住者についてのみ適用があります。

3 特定支出控除や所得金額調整控除の適用がある場合には、表の金額とは異なります。

4 合計所得金額2,350万円超の場合の基礎控除額に改正はありません。

出典: 国税庁 年末調整がよくわかるページ(令和7年分)
「基礎控除の見直し等」

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

② 給与所得控除の見直し

2025年12月1日～

給与所得控除の最低保障額を、次のように引き上げ
「55万円」→10万円引き上げ→「**65万円**」
(最低保障額が適用される給与の収入金額の範囲も見直し)

<給与所得控除額(改正された範囲)>

給与の収入金額	給与所得控除額	
	改正後	改正前
162万5,000円以下	65万円	55万円
162万5,000円超 180万円以下		その収入金額×40%－10万円
180万円超 190万円以下		その収入金額×30%＋8万円

(注) 給与の収入金額 190 万円超の場合の給与所得控除額に改正はありません。

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

③ 扶養親族等の所得要件の改正

2025年12月1日～

同一生計配偶者・扶養親族に係る所得要件を、次のように引き上げ
「合計所得金額が48万円以下」
ー10万円引き上げ→「合計所得金額が**58万円以下**」

その他、次の要件も10万円引き上げ

- ・ひとり親の生計を一にする子の総所得金額等の合計額の要件
「48万円以下」→「58万円以下」
- ・勤労学生の合計所得金額の要件
「75万円以下」→「85万円以下」

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

④ 特定親族特別控除の創設

2025年12月1日～

特定親族特別控除は、給与所得者が、特定親族*を扶養している場合に、その給与所得者の収入金額から、特定親族1人につき一定の額を、控除するもの

* 特定親族……給与所得者(社員)と生計を一にする年齢**19歳以上23歳未満**の親族(配偶者を除く)で、合計所得金額が58万円を超え123万円以下である者

<特定親族特別控除額>

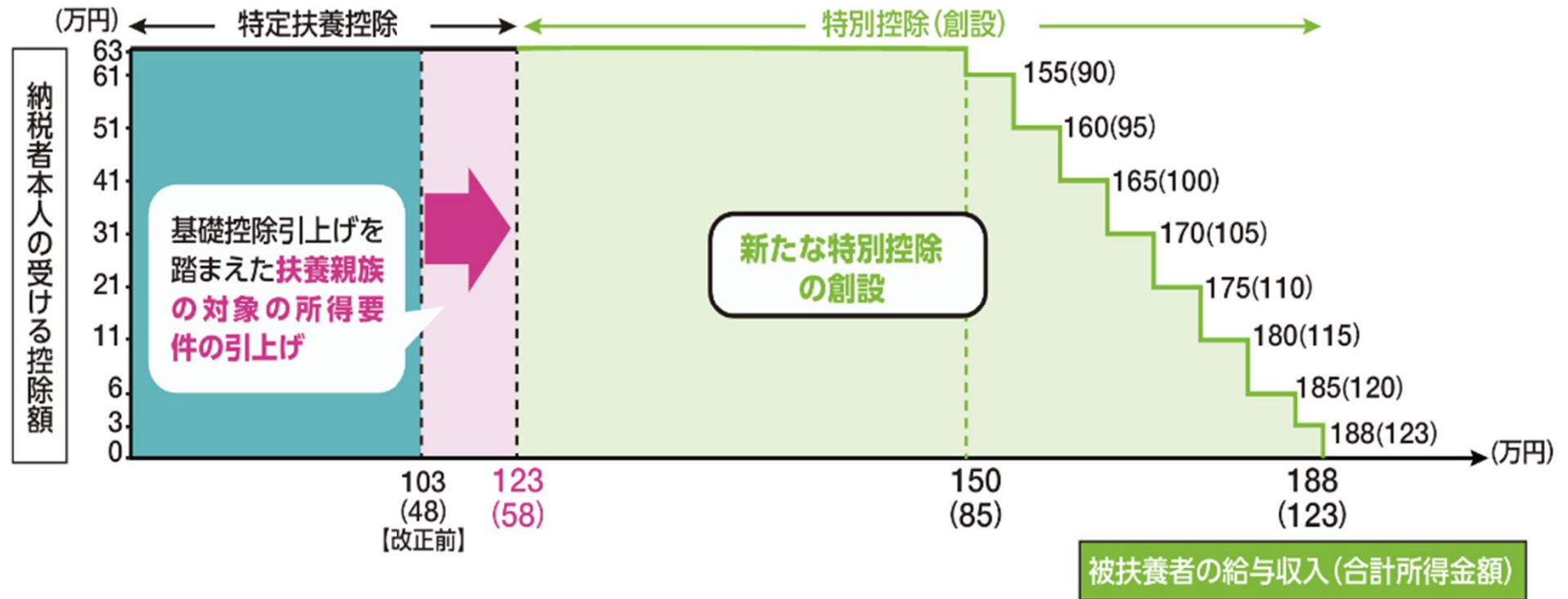
特定親族の合計所得金額 (収入が給与だけの場合の収入金額 (注))			特定親族特別控除額
58万円超	85万円以下	(123万円超 150万円以下)	63万円
85万円超	90万円以下	(150万円超 155万円以下)	61万円
90万円超	95万円以下	(155万円超 160万円以下)	51万円
95万円超	100万円以下	(160万円超 165万円以下)	41万円
100万円超	105万円以下	(165万円超 170万円以下)	31万円
105万円超	110万円以下	(170万円超 175万円以下)	21万円
110万円超	115万円以下	(175万円超 180万円以下)	11万円
115万円超	120万円以下	(180万円超 185万円以下)	6万円
120万円超	123万円以下	(185万円超 188万円以下)	3万円

(注) 特定支出控除の適用がある場合には、表の金額とは異なります。

出典:国税庁 年末調整がよくわかるページ(令和7年分)「基礎控除の見直し等」

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

◆ 扶養親族等に係る所得要件の改正と特定親族特別控除の創設のイメージ

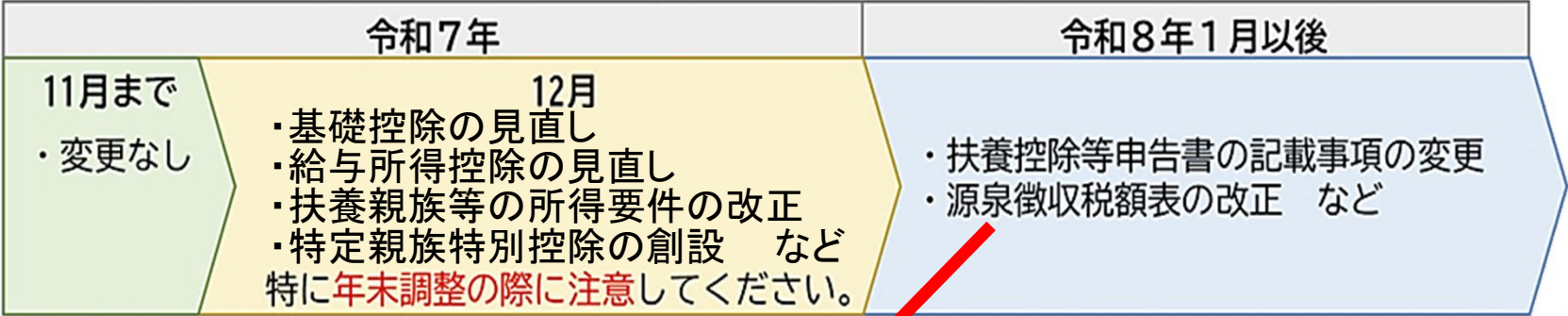


※上記の給与収入及び合計所得の金額は、令和7年度の改正による給与所得控除の最低保障額の引上げ(+10万円)適用後の金額です(【改正前】の部分を除く。)

出典:財務省「令和7年度税制改正」(令和7年3月発行)

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

◆ 適用時期と令和8年1月以後の源泉徴収事務



出典：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(源泉所得税関係)一部改)

源泉徴収税額表(賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表も同様)の甲欄における「扶養親族等の数」の数え方などが、次のように変更される。

令和7年	令和8年以後
当該表における『扶養親族等』とは、「源泉控除対象配偶者」及び「 <u>控除対象扶養親族</u> 」をいう。	当該表における『扶養親族等』とは、「源泉控除対象配偶者」及び「 <u>源泉控除対象親族</u> 」をいう。
—	『 <u>源泉控除対象親族</u> 』とは、「 <u>控除対象扶養親族</u> 」及び「 <u>特定親族のうち合計所得金額〔所得の見積額〕が100万円以下である者(控除対象扶養親族に該当しない者に限る)</u> 」をいう。

1.基礎控除等の見直し(令和7年度の税制改正)

⑤ その他、令和7年分の年末調整における注意事項

(1) 令和7年分の年末調整から、**調書方式**による**住宅借入金等特別控除**の適用を受ける人がでてくる。

調書方式とは、令和4年度の税制改正において導入が決まったもので、金融機関等が税務署に提供した情報に基づき、国税当局から所得者本人に住宅借入金等の「年末残高情報」を提供する方式をいう(本人が、調書方式に対応した金融機関等に対して「住宅ローン控除の適用申請書」を提出することにより適用)。

【年末調整における調書方式の場合の留意事項】

- 調書方式の場合、給与所得者から会社が提出を受ける書類について、「住宅取得資金に係る借入金の年末残高等証明書」の添付は不要となる。
- この改正への対応が困難な場合、特段の手続きを行うことなく、引き続き、これまでの方式(証明書方式)によることができる。

(2) **通勤手当に係る非課税限度額**の改正が行われる可能性があることが示唆されている。この改正が行われた場合、令和7年分の年末調整で対応が必要となる模様。

2.機械等による労働災害の防止の促進等

令和7年の労働安全衛生法等の改正により、機械等による労働災害の防止の促進等が図れることになった（2026年1月1日から段階的に施行）。

① 特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化

2026年1月1日～

- フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、**基準**を定め、登録検査業者はこの**基準**に従って検査を行わなければならないこととされた。
- また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面を交付することを禁止するとともに、**不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長**が規定された。

2.機械等による労働災害の防止の促進等

② 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

2026年4月1日～

危険な作業を必要とする特定機械等(ボイラー、クレーンなど)に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、次のような改正が行われた。

- ❑ 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、**登録を受けた民間機関**が行うことが可能とされた。
- ❑ 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても**登録を受けた民間機関**が検査を行うことが可能とされた。
あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について**基準**を定め、登録機関がこの**基準**に従って検査・検定を行わなければならないこととされた。

3.個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和7年の労働安全衛生法等の改正により、労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置が定められた(2026年1月1日から段階的に施行)。

① 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

2026年4月1日～

- (特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている**労働者**の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から**個人事業者等を含む作業従事者**に拡大された。
- また、政令で定められた機械等または建築物を**他の事業者に貸与**する者が災害防止のために講ずべき措置について、**個人事業者等に貸与**する場合にも当該措置を講ずることとされた。

3.個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

② 業務上災害報告制度の創設

2027年1月1日～

- **個人事業者等**の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に**報告**させることができることとされた。
・・・報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は
今後、関連する法令等により示すこととされている。

③ 個人事業者等自身への義務付け

2027年4月1日～

- **個人事業者等**自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの**使用の禁止**、②特定の機械などに対する**定期自主検査の実施**、③危険・有害な業務に就く際の**安全衛生教育の受講**などを**義務付ける**こととされた。

3.個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

④ 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け

2027年4月1日～

- 作業場所管理事業者（**仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するもの**をいう。）に対して、その管理する場所において、自社または請負人の**作業従事者**のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、**作業間の連絡調整等の必要な措置**を講ずることを**義務付ける**こととされた。

4.医療保険各法の保険料に子ども・子育て支援金を含めての徴収開始

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和6年法律第47号)」により、
次のような改正が行われることに！

下記の②の改正
2026年4月1日～

- ① 国は、児童手当の拡充、こども誰でも通園制度の創設、雇用保険の出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の創設など(＊)に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
- ② 医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に子ども・子育て支援納付金の納付に要する費用(子ども・子育て支援金)を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
- ③ 歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
- ④ 令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、(＊)に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できること等とする。

4.医療保険各法の保険料に子ども・子育て支援金を含めての徴収開始

つまり・・・

2026年4月1日からは、各被保険者の**医療保険の保険料**(半額は事業主負担)に、医療保険者が納付する子ども・子育て支援納付金に要する費用に充てる分の保険料(**子ども・子育て支援金**)が**上乗せ**されることに！

→上乗せされる金額(健康保険の場合)

標準報酬(標準報酬月額・標準賞与額)
× **子ども・子育て支援金率** *

* **子ども・子育て支援金率**は、医療保険者ごとに決定(その基準は、今後、政令で規定)

5.被扶養者の認定の見直し

労働契約内容による年間収入の判定の導入(通達の改正)

2026年4月1日～

- 被扶養者としての届出に係る者(認定対象者)の年間収入については、現在、認定対象者の過去の収入、現時点の収入又は将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定しているが、令和8年4月1日からは、収入が給与収入のみの認定対象者については、労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入により判定することとされる。

(令和7年10月1日保保発1001第3号・年管管発1001第3号)

〈補足〉被扶養者の認定の適否に係る確認時において、当初想定されなかった臨時収入により、結果的に年間収入が130万円(180万円又は150万円)以上となる場合であっても、当該臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合には、これを理由として、被扶養者としての取扱いを変更する必要はないこととされる。

5.被扶養者の認定の見直し

- ◆ このような取り扱いとする趣旨は、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため。
- ◆ 労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、「労働条件通知書」等の労働契約の内容が分かる書類の添付及び当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認することとされている。
- ◆ なお、給与収入以外に他の収入（年金収入や事業収入等）がある場合は、従来どおり勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することになる。

〔確認〕認定対象者の年間収入の要件

「**130万円**^②」未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、次の①又は②に該当する場合に、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

- ① 認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合
- ② 認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合

② 認定対象者が60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては「**180万円**」、認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が「19歳以上23歳未満である場合にあっては「**150万円**」とする。

6.在職老齢年金の見直し

「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律(略称:令和7年の年金制度改革法)」により、厚生年金保険法が改正され、在職老齢年金制度を、次のように見直すこととされた。

支給停止の基準の引き上げ

2026年4月1日～

- 在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大
→支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、
改正前の「**50万円**(令和6年度価額)」から「**62万円**(令和6年度価額)」に引き上げ

改正前

①賃金(賞与の月額換算もプラス)
+ ②年金月額
が、**50万円**(法定額は48万円)超え
⇒年金を支給停止
(超える額の2分の1を支給停止)



改正後

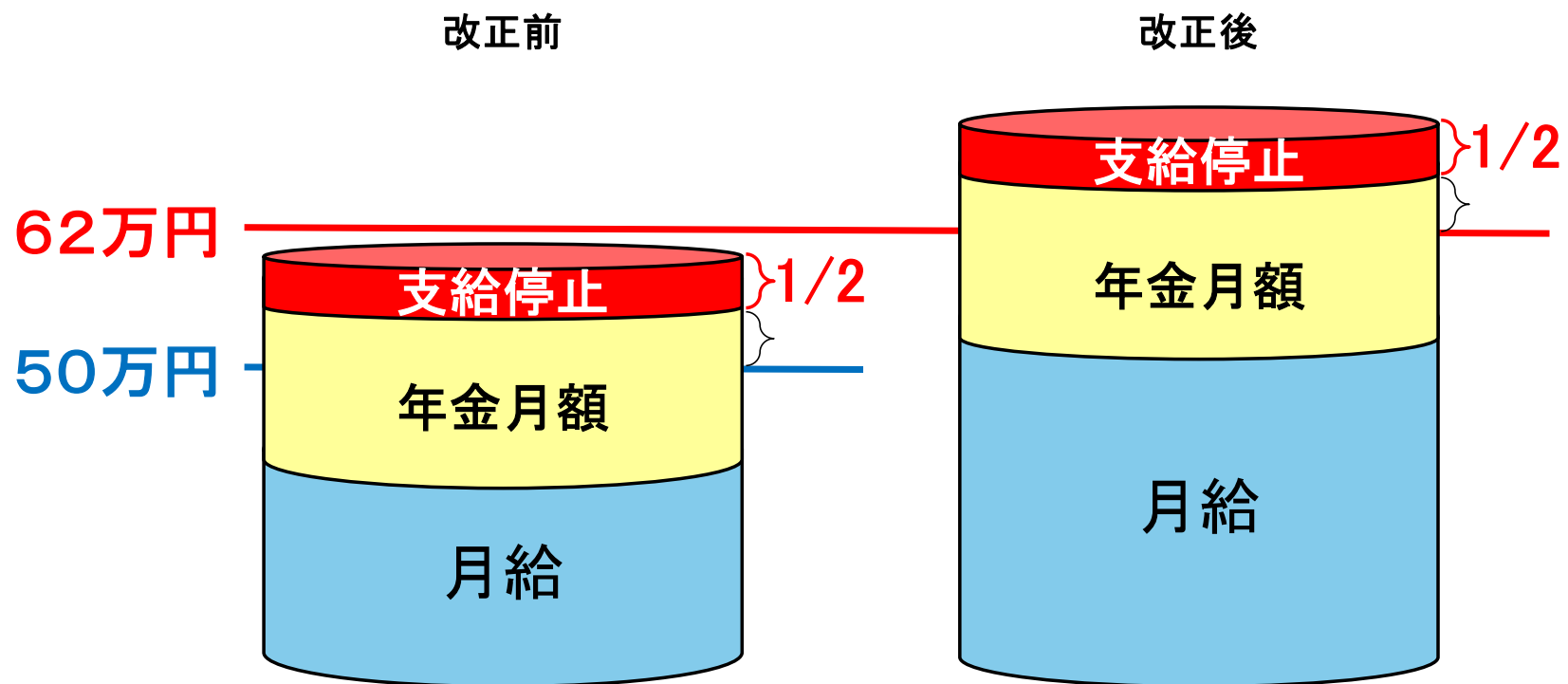
①賃金(賞与の月額換算もプラス)
+ ②年金月額
が、**62万円**(法定額は62万円)超え
⇒年金を支給停止
(超える額の2分の1を支給停止)

①の賃金＝標準報酬月額＋その月以前の1年間の標準賞与額の÷12

②の年金月額＝老齢厚生年金額÷12

6.在職老齢年金の見直し

◆ 在職老齢年金制度の改正のイメージ



7.男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務化(101人以上の企業)

「労働施策の総合的な推進ならびに労働者の雇用の安定および職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(令和7年法律第63号)」により、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(略称:女性活躍推進法)」が改正され、女性活躍の推進が図られることになった。

その一環として、事業主に対して義務付けている「女性の職業選択に資する情報の公表」における必須項目の拡大などが図られた。

2026年4月1日～

□ **男女間賃金差異**および**女性管理職比率**の情報公表を、常時雇用する労働者の数が**101人以上の一般事業主**に義務付ける。

7.男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務化(101人以上の企業)

◆ 一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表(改正後の公表項目)

- ・常時雇用する労働者数が**301人以上**の事業主については、①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、
「③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上
「④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 **計4項目以上を公表**することが必要。
- ・常時雇用する労働者数が**101人以上**の事業主については、①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、
「③女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」又は**「④職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」**
 のうちから1項目以上 **計3項目以上を公表**することが必要。

①男女の賃金の差異	②管理職に占める女性労働者の割合
③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績	④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

* 上記に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」、「労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要」を任意で公表することも可能。

(注)

- ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
- ②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。
- ③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

出典:厚労省労働政策審議会雇用環境・均等分科会(第84回)
 「女性活躍の推進に関する参考資料」

8.障害者の法定雇用率の引き上げ

法定雇用率の引き上げ

2026年7月1日～

		障害者雇用率		
		令和6年 3月31日まで	令和6年4月1日から 令和8年6月30日まで	令和8(2026)年 7月1日から
一般事業主	一定の特殊法人以外 (民間企業の事業主)	100分の2.3	100分の2.5	100分の2.7
	一定の特殊法人	100分の2.6	100分の2.8	100分の3.0
国・地方公共団体等		100分の2.6	100分の2.8	100分の3.0
都道府県等の教育委員会		100分の2.5	100分の2.7	100分の2.9

- ◆ 障害者雇用率の引き上げに伴い、**雇用状況の報告の義務**及び**障害者雇用推進者の選任の努力義務**が課される**一般事業主**の範囲が、次のように改められる。

		常時雇用する労働者の数		
		令和6年 3月31日まで	令和6年4月1日から 令和8年6月30日まで	令和8(2026)年 7月1日から
一般事業主	一定の特殊法人以外 (民間企業の事業主)	43.5人以上	40人以上	37.5人* 以上
	一定の特殊法人	38.5人以上	36人以上	33.5人以上

* 37.5人の考え方……1人÷100分の2.7÷**37.5人**(常時雇用労働者数37.5人以上で1人以上の障害者の雇用義務が生じる)

9.カスハラ・就活セクハラの防止措置の義務化

「労働施策の総合的な推進ならびに労働者の雇用の安定および職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）」により、いわゆる「労働施策総合推進法」が改正され、いわゆるカスハラ防止措置が規定された。また、「男女雇用機会均等法」が改正され、いわゆる就活セクハラ防止措置が規定された。

この改正規定の施行期日は、「同改正法の公布の日（2025年6月11日）から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日」とされている。

① カスハラの防止措置の義務化

2026年12月までの政令で定める日～（未定）

□ カスタマーハラスメント(カスハラ)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けることとされた。

→カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害することをいう。

9.カスハラ・就活セクハラの防止措置の義務化

◆ カスハラの防止措置のポイント

☑**カスタマーハラスメント**とは、次の3つの要素をすべて満たすものをいう。

- ① **顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者**が行う、
- ② **社会通念上許容される範囲を超えた言動**により、
- ③ **労働者の就業環境を害すること**

☑事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、**指針**において示される予定。

＜想定される措置の内容＞

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談体制の整備・周知
- ・発生後の迅速かつ適切な対応 など

〈補足〉カスハラや次ページの就活セクハラについても、他のハラスメントと同様に、行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等(カスハラのみ)の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めなければならないこととされます。

9.カスハラ・就活セクハラの防止措置の義務化

② 就活セクハラの防止措置の義務化

2026年12月までの政令で定める日～(未定)

□ 求職者等に対するセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けることとされた。

◆ 就活セクハラの防止措置のポイント

- ☑求職者等(就職活動中の学生やインターンシップ生等)に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となる。
- ☑事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、**指針**において示される予定。
 - ＜想定される措置の内容＞
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応 など

10.源泉徴収票の提出方法の改正

2027年1月1日～

- 給与等の支払をする者が、**市区町村**の長に**給与支払報告書**を提出した場合には、その報告書に記載された給与等について、**税務署長に給与所得の源泉徴収票を提出したものとみなす**こととされた。
- 上記の見直しに伴い、給与所得の源泉徴収票の税務署長への提出を要しないこととされる給与等の範囲を、給与支払報告書の市区町村の長への提出を要しないこととされる給与等の範囲と同様に、年の中途において退職した居住者に対するその年中の給与等の支払金額が30 万円以下である場合のその給与等とするほか、これに伴う所要の措置を講ずることとされた。

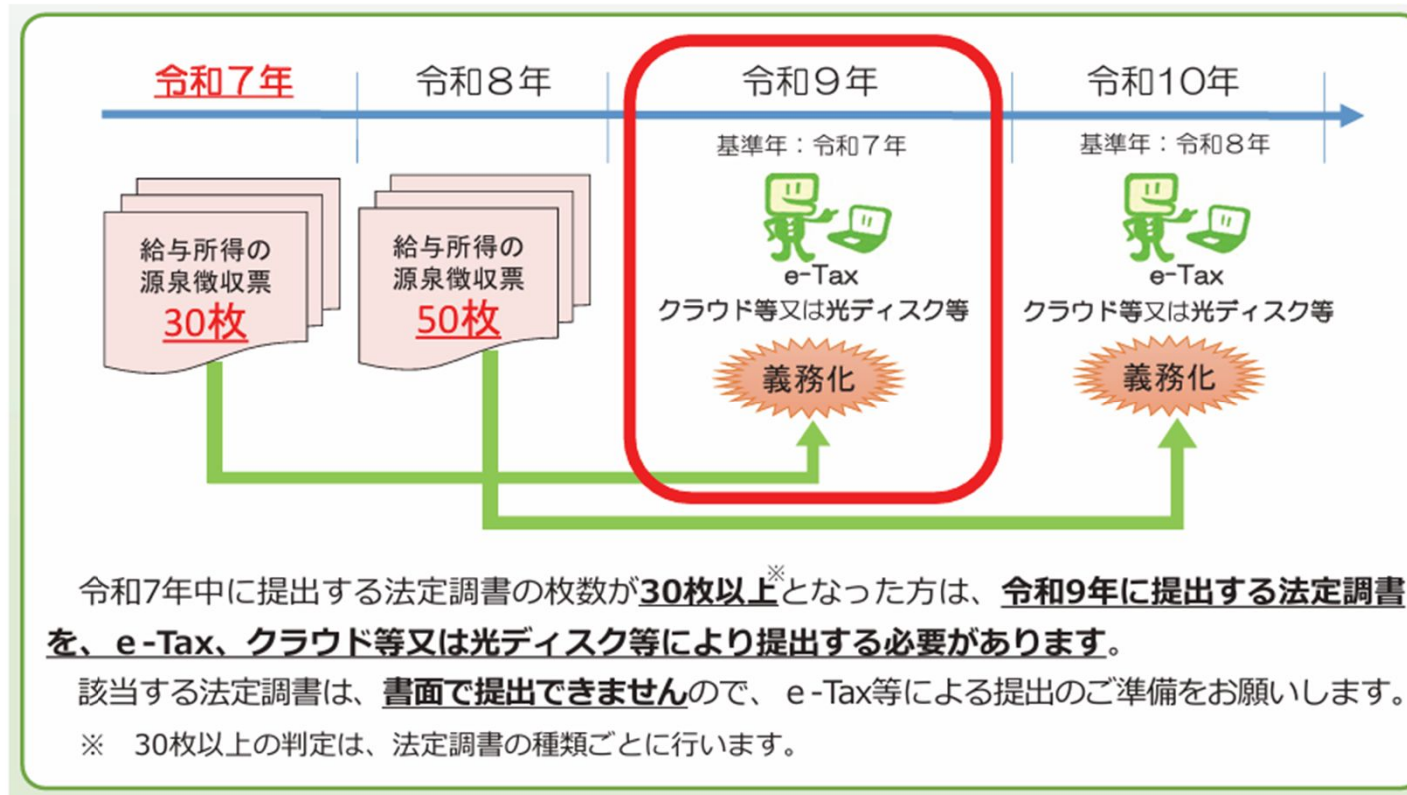
11.法定調書のe-Tax等による提出義務の対象基準の引き下げ

2027年1月1日～

- 法定調書のe-Tax等（e-Tax、クラウド等又は光ディスク等）による提出義務の対象基準を、次のように引き下げることとされた。
 - ・ 前々年に提出すべきであった法定調書の枚数が
「100枚以上」→「30枚以上」
↓ この改正により
- 2025(令和7)年中に提出する法定調書の枚数が30枚以上となった場合には、2027(令和9)年に提出する法定調書をe-Tax等により提出する必要がある。

11. 法定調書のe-Tax等による提出義務の対象基準の引き下げ

◆ 法定調書のe-Tax等による提出義務のイメージ



⑨ 該当する法定調書は、書面での提出はできなくなるので、e-Tax等による提出の準備が必要。

出典：国税庁「令和7年分 給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引」

12. 社会保険の適用拡大

2025(令和7)年6月20日に公布された「令和7年の年金制度改正法」により、厚生年金保険法・健康保険方法が改正され、社会保険の適用拡大の一環として、短時間労働者の加入要件を、次のように見直すこととされた(2027年10月1日から段階的に施行)。

短時間労働者の加入要件の見直し

2027年10月1日～

＜現在の短時間労働者の加入要件と撤廃される要件＞

次の要件をすべて満たす場合に、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う。

- 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 所定の方法で算定した月額賃金が8.8万円以上(年額換算で約106万円以上)であること〔106万円の壁〕←撤廃
- 学生でないこと
- 特定適用事業所(所定の方法で算定した被保険者数が51人以上の適用事業所)等を使用されていること←段階的に撤廃

＋短時間労働者以外の労働者にも適用される共通の要件として、
「2か月を超えて使用される見込みがあること」、「年齢の要件を満たしていること」など

12. 社会保険の適用拡大

< 企業規模要件の撤廃（特定適用事業所の規模要件の撤廃） >

現在**51人以上**



・**2027(令和9)年10月 → 36人以上**

・2029(令和11)年10月 → 21人以上

・2032(令和14)年10月 → 11人以上

注. 規模要件を満たさない企業でも、労使合意に基づき、
任意特定適用事業所となることは可能

2035(令和17)年10月 → 規模要件を撤廃

…10人以下の適用事業所も対象

12. 社会保険の適用拡大

<賃金要件の撤廃>

「**公布の日[2025(令和7)年6月20日]から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日**」から、月額賃金が8.8万円以上の要件〔106万円の壁〕を**撤廃**

<補足>厚生労働省の説明

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働くと賃金要件(年額換算で約106万円以上)を満たすことから、最低賃金の全国平均が1,016円以上となることを見極めて撤廃する。

…全国の最低賃金の引き上げの状況を見極めて、3年以内に撤廃

12. 社会保険の適用拡大

◆ 短時間労働者の加入要件の見直しのイメージ(厚生労働省の資料)

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し①

短時間労働者の加入要件の見直し



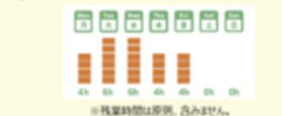
※学生は対象外です

✓ 給与が月額88,000円以上



※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

✓ 週の勤務が20時間以上



※残業時間は原則、含みません。

51人以上の企業



賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります

全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3年以内に廃止します



企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入するようになります

10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

出典：厚労省「令和7年度年金制度改正法が6月20日に公布されました。」

13.技能実習制度に代わる「育成就労制度」の創設

令和6年6月21日に公布された「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」により、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする「育成就労制度」が創設された。

この育成就労制度が、「2027(令和9)年4月1日」から施行されることが正式に決まった。

2027年4月1日～

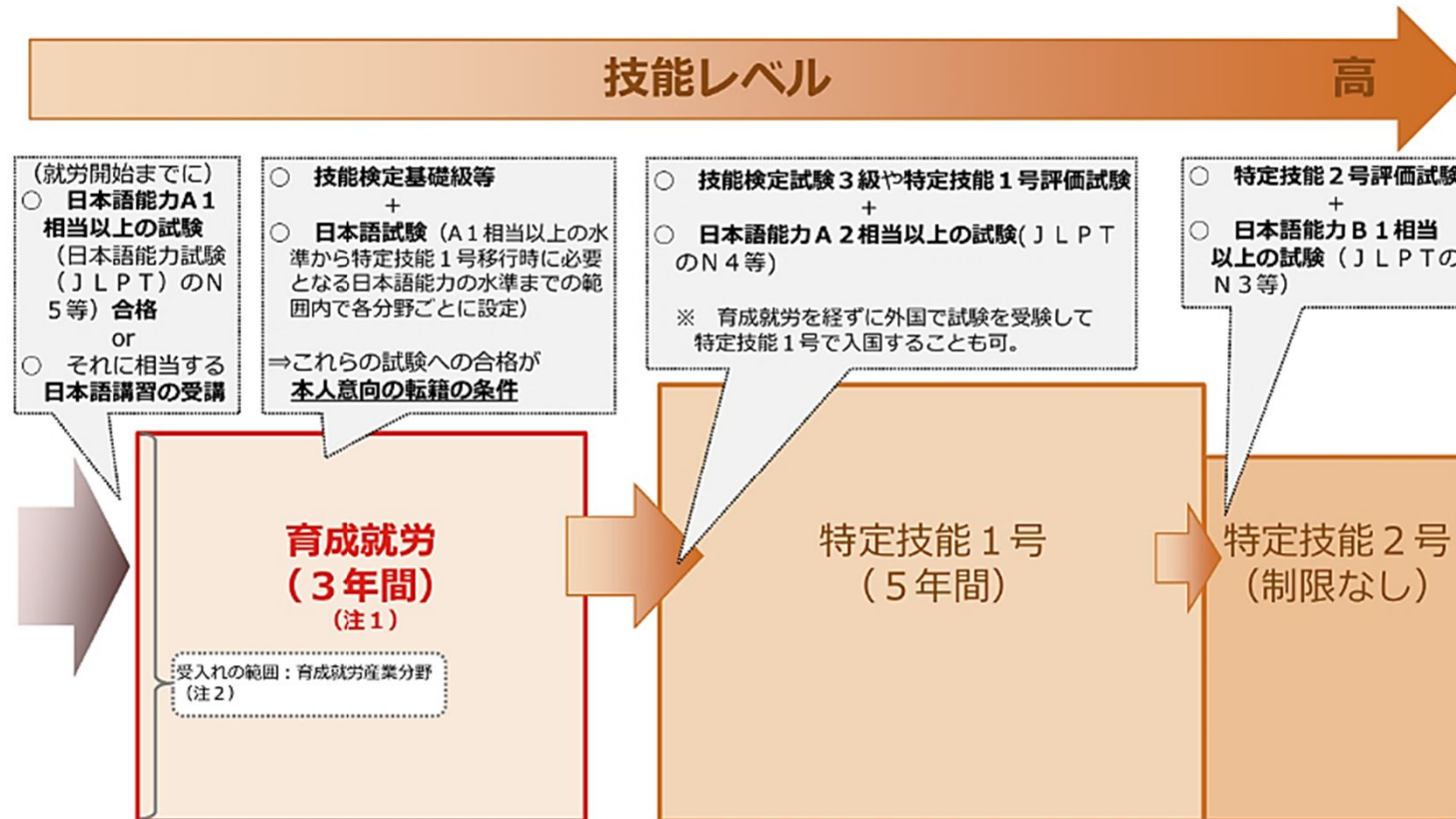
□ 育成就労制度

→これまでの技能実習制度を抜本的に見直し、特定技能制度と連続性を持たせることで、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を図る

(注) 育成就労制度の受入れ対象分野は、特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外とすることとされている。

13.技能実習制度に代わる「育成就労制度」の創設

◆ 育成就労制度及び特定技能制度のイメージ



(注1) 特定技能 1 号の試験不合格となった者には再受験のための最長 1 年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

2

出典：出入国在留管理庁「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」

14.厚生年金保険の標準報酬月額の上限の引き上げ

「令和7年の年金制度改正法」により、厚生年金保険法が改正され、標準報酬月額の上限を段階的に引き上げることとされた。

上限の段階的な引き上げ

2027年9月1日～

- 厚生年金保険の保険料や年金額の計算に用いる標準報酬月額の上限（現在**65万円**）を、次のように、段階的に引き上げ
 - 2027(令和9)年9月** → 「**68万円**」
 - 2028(令和10)年9月** → 「**71万円**」
 - 2029(令和11)年9月** → 「**75万円**」

【例】賃金月75万円以上の方の保険料と年金額の変化

	保険料（本人負担）の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円 以上の方	+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると +月約6,100円) 月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)	10年該当すると +月約5,100円 （終身） (年金課税を考慮すると +月約4,300円)

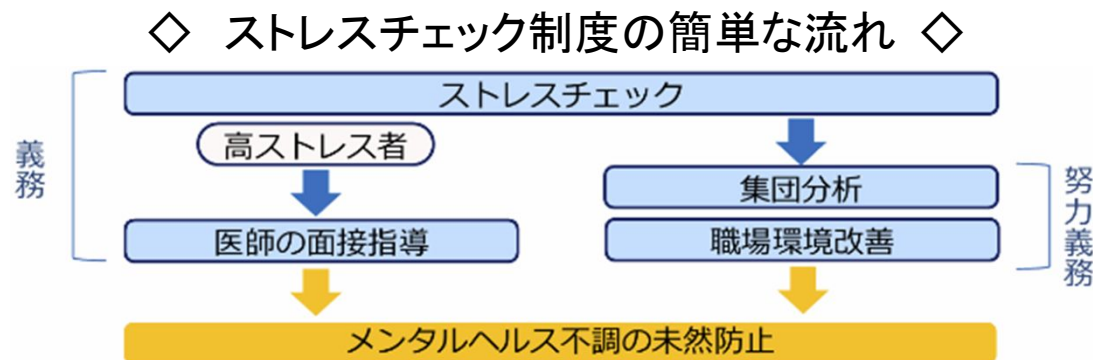
※社会保険料控除、年金課税は、一定の前提を置いて試算しています。

15. ストレスチェックの実施義務拡大

令和7年の労働安全衛生法等の改正により、職場のメンタルヘルス対策の推進を図ることとされ、ストレスチェックの実施義務の対象となる事業場の範囲を拡大することとされた（公布の日〔2025（令和7）年5月14日〕から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日から施行）。

2028年5月までの政令で定める日～（未定）

- ストレスチェック制度について、現在、当分の間、努力義務となっている常用労働者数**50人未満**の事業場についても実施を**義務**とする。
…国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充などの支援を進める。



出典：厚労省「ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策について」

16.雇用保険の適用拡大

2028年10月1日～

改正前

雇用保険の適用基準

- ・週所定労働時間**20時間以上**＊
- ・31日以上雇用の見込み

＊複数の事業主に雇用されている場合、労働時間は通算せず判断（ただし、65歳以上の者は、所定のルールで通算して判断
……通算して**20時間以上**であればOK）。



改正後

雇用保険の適用基準

- ・週所定労働時間**10時間以上**＊
- ・31日以上雇用の見込み

＊複数の事業主に雇用されている場合、労働時間は通算せず判断（ただし、65歳以上の者は、所定のルールで通算して判断
……通算して**10時間以上**であればOK）。

16.雇用保険の適用拡大

◆ 雇用保険の適用拡大の影響

給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給（ただし、週所定労働時間20時間を基準として設定されている次の基準は、現行の2分の1に改正）

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が 11日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80時間以上 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満 にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満 にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額（①）、最低賃金日額（②） ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の 2分の1 ②最低賃金（全国加重平均）で 週20時間 を働いた場合を基礎として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の 4分の1 ②最低賃金（全国加重平均）で 週10時間 を働いた場合を基礎として設定

出典：厚労省「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要」