

三愛経営労務 管理センター ニュース

2025 年 6 月号

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町 1-12-12 水島ビル 5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

⚠ 令和 7 年度労働保険の年度更新について

◆ 期間

令和 7 年度の期間は 6 月 2 日（月）～ 7 月 10 日（木）です。申告書は 5 月末頃に送付される予定ですので、そろそろ準備にかかりましょう。既に、厚生労働省ホームページにはパンフレットや解説動画などが掲載されています。

◆ 実務における注意点

パンフレットに掲載されているチェックポイントから、主なものをピックアップします。

- ・通勤手当等の交通費（非課税分、現物支給の定期代等を含む）の算入漏れはありませんか？
- ・パート・アルバイトなど短時間労働者の賃金の算入漏れはありませんか？
- ・事業の代表者や法人の役員への役員報酬を誤算入していませんか？
- ・賃金総額について、1,000 円未満は切り捨てられていますか？
- ・保険料・一般拠出金額について、1 円未満は切り捨てられていますか？
- ・各労働者について、雇用保険の加入漏れはありませんか？

⚠ 源泉所得税の改正のあらましが交付されています

◆ 令和 7 年度からの基礎控除、給与所得控除の見直し等について国税庁より改正内容のあらましのリーフレットが公開されていますので、改正事項について確認しておきましょう。

→ 「[源泉所得税の改正のあらまし](#)」

これらの改正は、原則として令和 7 年 12 月 1 日に施行され、令和 7 年分以後の所得税について適用されます。

令和 7 年 12 月に行う年末調整など、令和 7 年 12 月以後の源泉徴収事務に変更が生じます。

（令和 7 年 11 月までの源泉徴収事務には変更は生じません）

違法の可能性も…自爆営業に要注意！

◆自爆営業とは？

自爆営業とは、従業員が会社の売上目標やノルマを達成するために、自腹で自社の商品を購入する行為を指します。例えば、郵便局員が年賀はがきを自腹で購入するケースや、コンビニの従業員が売れ残った商品を買取るケースが典型的です。従業員の経済的損失や精神的苦痛につながるものとして、近年問題視されています。

企業が従業員に対して売上目標やノルマを設定すること自体は違法ではありません。しかし、その達成方法や強要の度合いによっては、民法や労働関係法令上の様々な問題が生じ得ます。

◆問題となる事例

厚生労働省もこうした自爆営業等を念頭に、注意を呼びかけるリーフレット「労働者に対する商品の買取り強要等の労働関係法令上の問題点」を公表しています。ここでは、問題となる事例として以下が挙げられています。

- ・使用者としての立場を利用して、労働者に不要な商品を購入させた
- ・労働者に対して自社商品の購入を求めたが、労働者がこれを断ったため、懲戒処分や解雇を行ったほかにも、注意が必要なケースとして以下が挙げられています。
- ・従業員ごとに売上高のノルマを設定しており、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益取扱いを受けることを明示していたところ、ノルマ達成のため、労働者自身の判断で商品を購入した
- ・現実的に達成困難なノルマを設定し、ノルマ未達成の場合には人事上の不利益処分を行うこととしている

自爆営業は従業員に大きな負担を強いる行為です。行き過ぎたペナルティや買取り強要が生じないように、周知・管理の徹底に努めましょう。

改正労働安全衛生法が成立しました

5月8日、衆議院本会議にて、改正労働安全衛生法及び作業環境測定法が可決、成立しました。多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、下記の措置を講ずるとされています。施行日は、別に記載のあるものを除き、令和8年4月1日です。

◆改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ①注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。〔一部は令和9年4月1日施行〕
- ②個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。〔一部は令和9年1月1日、同4月1日施行〕

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進〔公布後3年以内に政令で定める日施行〕

ストレスチェックについて、労働者数50人未満の事業場についても実施を義務化。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- ①化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。〔公布後5年以内に政令で定める日施行〕
- ②化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
- ③個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。〔令和8年10月1日施行〕

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

- ①ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大。
- ②登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。〔令和8年1月1日施行〕

5. 高齢者の労働災害防止の推進

高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表。等

オンライン面接・録画面接の注意点は？

近年の生成AI技術の進化は、人事業務全般の効率化と高度化を急速に促進しています。採用面接時の動画を分析するものなどもあり、これからは生成AIの採用活動への導入が進むといわれています。

◆オンライン／録画面接の注意点

コロナ禍以降、オンライン面接（Web面接）や録画面接が広がっていますが、注意しておきたい点があります。

- ①カメラ越しでは身振り手振りや微妙な表情変化・雰囲気は捕捉困難であり、評価精度が低下します。対面に比べ応募者の人柄判断が表面的になりやすくなります。
- ②機材や通信環境に依存するため、接続トラブルや音声途切れ・映像フリーズが面接の質を低下させます。オンライン面接では、タイムラグが会話リズムを乱すため、面接の質を低下させます。ツール操作に不慣れな面接官／応募者による進行遅延の発生は、印象が悪くしがちです。
- ③緊張感が高まり、機器操作への不慣れが応募者のパフォーマンスを阻害します。2022年の調査ですが「マイナビ学生就職モニター調査」によれば、45.4%の学生が録画面接に苦手意識を持っています。録画面接というだけで忌避される可能性があります。
- ④録画面接では特に、AI解析時のアルゴリズムバイアスやデータ管理問題がリスク要因となります。

以上のことから、対面時に比べ情報が制限され人物の本質を見極めにくい、トラブル要素が多いことなどから、重要な判断には対面による面接が必須と考えたほうがよいでしょう。

◆そもそも採用の基準は大丈夫？

しかし、こうした技術的なこと以前に、自社での採用の基準や職場・職務の状況を意識した質問事項がしっかりと作成されており、加えてそれらを面接担当者全員が共通認識として共有できていることは、自社にマッチした人材を採用するための大前提です。採用の精度を上げるためにはソフト面からの見直しも必要です。

学生アルバイトを雇う際に注意すべき労働条件

◆「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

厚生労働省では、全国の大学生等を対象に、多くの新入学生がアルバイトを始めるこの時期に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施し（4月1日～7月31日まで）、大学等での出張相談やリーフレットの配布などを行っています。そこでは、「勝手にシフトが変わっている！」「代わりにバイトする人を見つけられないとやめられない」「忙しいと休憩時間がもらえない！」など、“おかしい”と思ったら、まずは労働基準監督署等に相談することを呼びかけています。企業としても、今一度、アルバイトを雇う際の労働条件について確認しましょう。

◆書面で労働条件を示す

①労働契約の期間、②契約期間がある場合、更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準など、③仕事の場所、内容、変更の範囲、④始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーション、⑤バイト代の決め方、計算と支払方法、支払い日（最低賃金を下回らない）、⑥退職時・解雇時の決まり、⑦有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、無期転換申込みに関する事項・無期転換後の労働条件など。

なお、労働者が希望した場合は、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

◆学業とアルバイトが両立できるようなシフトを設定する

学生の本分は学業であることを踏まえたシフト設定が必要です。また、採用時に合意したシフト変更等について、事業者が一方的に変更を命じることはできません。

◆アルバイトの労働時間も適切に把握する

労働時間の管理が必要なのはアルバイトであっても変わりません。

◆商品を強制的に購入させることや、一方的にその代金を賃金から控除することは禁止

公序良俗に反して無効となりますし、不法行為として損害賠償が認められる可能性があります。

◆遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることは禁止！

遅刻等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。また、遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

労働基準法における「労働者」の判断基準 約40年ぶりに見直しの議論

◆研究会の目的

厚生労働省は5月1日に「第1回 労働基準法における「労働者」に関する研究会」を開催し、労働者性の判断基準の在り方などの検討を開始しました。この研究会では、「労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月8日公表）」において、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60年）の作成から約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じており、この間に積み重ねられた事例・裁判例等を分析・研究し、学説も踏まえながら見直しの検討をすることや、国際的な動向も視野に入れながら総合的な研究を行うことの必要性について指摘がなされ、同省において専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきこととされました。

◆検討事項

この研究会では、次の事項について調査・検討を行うこととされています。

- ①労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究、プラットフォームワーカーを含む新たな働き方に関する課題や国際的な動向の把握・分析
- ②労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方
- ③新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策

◆「労働者」の判断基準

現在、労働基準法上の「労働者」に当たるか否かについては、以下の2つの基準で判断されることとなっています。

- ・労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
 - ・報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか
- この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ばれています。

近年、配達員やアイドル、劇団員、英会話講師等が労働者として認められる裁判例があり、この研究会の議論により条件がどのように見直されるのか、今後の動向が注目されます。

ハローワークにおけるAI活用の取りまとめ

◆ハローワークにおけるAI活用

現在、日常的に様々なAIツールが活用されており、急速な広がりを見せています。厚生労働省は今般、ハローワークやハローワークインターネットサービスのAIの活用について、プロジェクトチームでの検討結果も踏まえた取りまとめを公表しています。そこでは、「AIで職員のすべての仕事を代替するわけではなく、あくまでハローワークサービスの利便性を高めるためのツール」という前提の下、今後の展望について示しています。

◆A I 活用の全体像

A I 活用の全体像としては、ハローワークにおいて職業紹介を行う職員向けとして、求職者に対する求人レコメンドや求人者に対する求人条件緩和案を提示し、職員がマッチングに活用すること、ハローワークインターネットサービスを利用する利用者向けには、求人や職業紹介に係る質問の自動受付・回答（チャットボットにより求職活動の進め方などの質問に応答し、必要なサイトの案内やハローワークへの誘導等を行う）に活用することとしています。

◆令和7年度に実証開始

令和7年度には、全国10カ所のハローワークで職員向けA I活用を実証実施し、ハローワークインターネットサービス上での求職者・求人者向けの生成A Iを試行的に活用した「コンシェルジュ機能」を実証対象とするとしています。

A I活用によるリスクおよび課題なども踏まえつつ、今後、実証結果を踏まえ新たな展開が予想されるため、注視していきたいところです。

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

2日

○労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]

30日

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]

雇入時及び毎年一回

○健康診断個人票 [事業場]