



YELL・Spirits 2025 年 11 月 エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ●税制・社保ポイントセミナーアーカイブ配信のご案内 ●改正育児・介護休業法実務応援パッケージ
- 新総理の幕開けと考える中小企業の人事戦略 ●ペーパーレス実践術 ●通勤手当の非課税限度額
- 就業規則講座 Vol.16「退職」 ●被扶養者情報の再確認 ●今月のスタッフコラム

鎌倉です。第 104 代の総理大臣に高市早苗さんが選出されました。日本で初めての女性総理の誕生です。

高市さんは 64 歳なので私のひとまわり上です。その世代の政治の世界での女性をとりまく環境は……想像できないような数々の困難がきつとあったらと思うます。

高市さんは、目標とする政治家にマーガレット・サッチャーさんを挙げています。サッチャー首相は中産階級の出身で女性という当時のイギリスでは大きなハンディキャップがありながら、既存の秩序に果敢な挑戦をし、国の活力を取り戻すことに尽力し 1979 年から 11 年間首相を務めたイギリスの初の女性首相です。

世界の女性の首相たちを見ると、ドイツのメルケル元首相は冷静な判断力で国を支え、ヨーロッパの安定に寄与しました。ニュージーランドのアーダーン前首相は 37 歳で首相になり、在任中に育児を取得し、「母親でも首相になれる。完璧でなくていい」と伝え、コロナ禍には思いやりで人々をまとめました。フィンランドのサンナ・マリン前首相は 34 歳の若さでトップに立ち、SNS を通じて国民との対話をし、新しい価値観を伝えました。

高市総理が、着任早々、国民に丁寧に語る姿や、笑顔で雰囲気をつくり、外交にあたっているのが印象的です。「静かな強さとしなやかさ」が伝わってきます。内閣の作り方も「女性だからではない。機会平等です」と言っています。これまで多くの女性リーダーが「女性としての視点」を強調してきた時代から、今は「人として」評価される時代に移ったと思います。社会にとって大きな転換です。女性は「特例」ではないからです。

私の通っていた女子高では、「女性である前に人間であれ」という教育方針を掲げており、ことあるごとにこれを伝えられていました。高校生の当時は何を当たり前のことをいっているんだろうと思っていましたが、働くようになってその意味を知るようになりました。そしてそれは私が 26 歳のときに士業を志した理由のひとつでもあります。

女性総理の登場は、日本のこれからの「リーダー」の在り方を変え、選択肢を広げ、勇気を与えます。小さな変化の積み重ねが、社会の文化を少しずつ変え、次の世代が生きやすい道をひらき、本当の意味で成熟した社会になると思います。社会全体の“想像の範囲”を広げていくのは、企業も同じです。多様なメンバーの、それぞれの力を活かす時代です。経営者は、明日の世界観をしっかりと創っていききたいですね！

顧問先様へビデオアーカイブ配信のご案内

税理士と社労士がわかりやすく解説！！
今年の年末調整＆社会保険、育児法改正

講師：税理士法人横浜総合事務所×社労士法人エール

エール HP の右上会員限定ページから、「YELL 開催セミナー」にお入りください。
パスワードがわからない等ございましたらお気軽にお問い合わせください。

2025 年 4 月・10 月の改正対応パッケージ

実務目線でのチェックシートや説明資料、人事担当者向け・従業員向けの動画のご提供のほか、育児介護休業規程・労使協定、監督署届出までサポート！

顧問先様：8万円

(前回購入企業様：6万円)



10月改正の対応お済みですか？

新総理の幕開けとともに考える 中小企業の人事戦略

2025年10月21日に、日本として初の女性 高市総理が誕生しましたね。

少数与党として、前途多難ではあると存じますが、所信表明演説の内容と、現代の経営課題である物価高、AI 活用、そして迫る法改正の視点を統合して、コラムにまとめさせていただき、これからの経営における人事の役割について、皆様と一緒に考えさせていただきたいと思います。

危機を好機に変える！物価高・AI 時代に勝つ中小企業の人事戦略

1. 賃金・所得戦略：「コスト」から「危機管理投資」へ

高市総理の所信表明演説の最優先課題は、「物価上昇を上回る継続的な賃上げ」と、それを可能にするための環境整備でした。これは、日本経済の軸がデフレ「物価と賃金が連動する成長経済」へと決定的にシフトしたことを意味します。

《中小企業が直面する二重の圧力》

1. 物価高騰

原燃料価格の上昇(コストプッシュ)により、経営コストの増加

2. 賃上げ要求

社員の生活防衛意識が高まり、賃上げが「努力目標」から「企業存続のための必須条件」へと変化



この圧力を乗り越える唯一の道は、賃上げの原資を「生産性の向上」で生み出すことです。政府は、生産性向上支援や取引適正化を約束していますが、実際に生産性を上げるのは経営者の決断が必要であると考えます。

【戦略的アクション】

- 攻めの賃金制度改革: 単なるベースアップではなく、成果や能力、そして「生産性改善への貢献」を評価する仕組みを導入し、賃金上昇を企業価値向上に直結させる取り組みが必要です。
- 「手取り」を増やす工夫: 総理が言及した「103 万円の壁」の緩和(160 万円対応)や「給付付き税額控除」の動向を注視し、税・社会保険料負担が重い中・低所得者の実質的な手取りが増えるよう、制度変更を最大限活用した情報提供を行いましょ。

2. AI と法改正:2027 年問題を DX で乗り越える

総理は「世界で最も AI を開発・活用しやすい国」を目指すとしており、AI・半導体分野への大胆な投資を掲げました。中小企業にとって AI は、2027 年に向けて迫る労務リスクを回避するための「危機管理投資」です。

2027 年労働基準法改正の影響

2027 年(令和 9 年)には、時間外労働の上限規制の更なる見直しが議論される予定です。規制が強化されれば、これまで残業で乗り切っていた企業は、「残業時間を削減しながら、生産量は維持・向上させる」という困難な課題に直面します。

【戦略的アクション】

- AI・DXを最優先の労務対策に: AI・RPAを導入し、経理、データ入力、簡単な問い合わせ対応などのルーティン業務を自動化することで、社員の残業時間を直接的に削減します。
- リスキリングを業務命令に: AI時代に生き残れる「強い人財」を育てる取り組みも大切です。リスキリング(学び直し)を経営戦略の柱に据えましょう。

3. 社会保障・外国人雇用:コンプライアンスと持続可能な職場

医療・介護分野への処遇改善補助金の緊急措置や、国防を支えるための防衛力強化と同時に、人材確保と社会保障の安定を重視しています。



《外国人雇用と社会保険適用拡大の波》

- 外国人材の確保: 「新技術立国」の実現には、高度外国人材の獲得が不可欠です。しかし、外国人材は賃金だけでなく、企業の労務管理の質や多文化共生への姿勢を厳しく見ています。
- 社会保険の適用拡大: 将来的に社会保険の適用が全企業規模に拡大する議論は避けられません。人件費と社会保険料の総額が増えることを前提とした経営計画が必要です。

【戦略的アクション】～健康経営の推進で信頼獲得～

「健康経営優良法人」の取得などを通じて、社員の健康への投資とワークライフバランスの改善をアピールしましょう。これは、国内社員の定着率向上だけでなく、外国人材に対する企業の信頼性(ホワイト度)を高める効果的なブランディング戦略です。

・多文化共生への労務投資: 外国人社員に対し、多言語化された労働条件通知書や就業規則を用意し、法令遵守と同時に、文化的な違いへの配慮を示すことが、優秀な人材の獲得と定着につながります。

絶対にあきらめない決意を

高市総理は演説の結びで、

「絶対にあきらめない決意をもって、国家国民のため、果敢に働いてまいります」と表明しました。

この決意は、物価高騰、AIの進化、迫る法改正という三重苦に直面する中小企業経営者の皆様にこそ、今、最も必要とされています。

賃金を「コスト」から「生産性」への投資に変え、労働時間を「長さ」から「質」へと変革する。

この変革こそが、日本経済の「再起」の主演となり、未来の不安を希望に変える鍵となります。

弊社担当者も、この変革への挑戦を全力でサポートいたしますので、お気軽にご相談ください。

文責: 滝瀬

紙はどこへ？ 探す時間をゼロにする「ペーパーレス」実践術

皆さまこんにちは。エール IT チームの宮本です。

秋もいよいよ深まり冬の訪れが垣間見える季節となりましたね。

寒暖差が激しくなってきましたので、皆様くれぐれも体調にはお気を付けください。

さて以前は「DX(デジタルトランスフォーメーション)」をテーマに身近な改善を紹介しました。

今回は具体的な実践として『ペーパーレス』をテーマに日々の業務で利用できるものをいくつか紹介します。

今すぐ始める！ 身の回りの「紙」を減らすデジタル整理術

前の号で DX が必要な理由として「人手不足への対応」や「リモートワークなど多様な働き方への対応」を挙げました。紙の資料は、印刷・配布・保管に手間がかかるだけでなく、「会社に行かないと見られない」という点で、柔軟な働き方の妨げになることもあります。「業務のちょっとした不便を、デジタルの力でラクにする」ため、まずは身近な「紙」のデジタル化から始めてみましょう。

ステップ1 本当に「紙」で必要か見直す

まずは、日常業務で使っている紙を見直してみましょう。

- 会議のたびに印刷する資料
- 押印や確認のために回覧する書類
- デスクに貼っている手書きのメモ



これらは本当に紙である必要があるのでしょうか？ 例えば、会議資料はデータで共有しプロジェクターや各自の PC 画面で見る、回覧はチャットやメールで行う、メモは PC のメモ機能を使う、といった工夫が考えられます。

ステップ2 デジタルデータの「しまい方」を決め

紙をスキャンしたり、Word で文書を作成したりしても、保存場所やファイル名がバラバラでは、かえって探すのが大変です。大切なのは「統一ルール」です。

＜ファイル名のルール例＞

- (悪い例)：コピー(2)_最終版_修正_山田様.pdf
 - (これでは日付も内容も分かりません)
- (良い例)：20251101_XX プロジェクト_定例会議事録.pdf
 - (日付+案件名+資料名)



ステップ3「郵送」から「クラウド共有」へ

請求書や契約書など、一部の書類はまだ郵送が必要かもしれません。しかし、社内便やお客様への簡単な資料送付はどうでしょうか？

クラウド(共有フォルダ)のリンクを送る、あるいはメールに添付する(※容量に注意)ことで、郵送コストや宛名書きの手間、届くまでの時間を大幅に削減できます。

ペーパーレス化は、DX の中でも特に「業務の効率化」と「多様な働き方への対応」に直結します。

すべてを一度に変える必要はありません。

まずは「この紙、なくせるかも？」と考えることが、DX の大きな一歩です。

次号でも、引き続き皆さまの業務を「ラクにする」ためのヒントをお届けします。



文責：宮本

通勤手当の非課税限度額が改正？

概要

会社が従業員に支給する通勤手当は、通勤方法や通勤距離に基づき、所得税が課税されない「非課税限度額」が定められています。昨今の物価高やガソリン代の高騰を踏まえ、2025年8月7日に国家公務員の給与の改善に係る令和7年人事院勧告が行われました。その結果、2025年4月1日以降の措置として自動車通勤等の通勤手当の額の引上げが勧告されました。通常、その人事院勧告の内容をもとに、所得税法上の「通勤手当の非課税限度額の改正」という流れになりますが、**法案の提出と国会での審議はこれから**となっており、法案が通る時期は見通せない状況です。なお、本改正が行われた場合、①「2025年4月」に遡って適用 ②2025年の年末調整で精算、となるため注意が必要です。



改正後の通勤手当の非課税限度額について

改正後の具体的な「通勤手当の非課税限度額」については公表されていませんが、**200円～7,100円の幅での引上げ**が予定されています。

片道の通勤距離	1か月当たりの限度額
	現行
2キロメートル未満	全額課税
2キロメートル以上 10キロメートル未満	4,200円
10キロメートル以上 15キロメートル未満	7,100円
15キロメートル以上 25キロメートル未満	12,900円
25キロメートル以上 35キロメートル未満	18,700円
35キロメートル以上 45キロメートル未満	24,400円
45キロメートル以上 55キロメートル未満	28,000円
55キロメートル以上	31,600円

200円から7,100円までの幅で引上げ予定

企業対応

(具体例) 「15キロメートル以上 25キロメートル未満」の非課税限度額が13,500円へ変更になったと仮定

通勤手当 片道15キロ⇒15,000円を支給

通勤手当 片道15キロ⇒15,000円を支給

(現在)

非課税通勤手当	12,900円
課税通勤手当	2,100円
合計	15,000円



(変更後)

非課税通勤手当	13,500円	(非課税分600円増)
課税通勤手当	1,500円	(課税分600円減)
合計	15,000円	(支給額に変更なし)

- ① 改正の影響を受ける「課税通勤手当の支給対象者」をピックアップ
- ② 2025年4月に遡及して適用となるため、すでに支給されている「課税通勤手当」のうち、新たに非課税となる金額を算出し、年末調整で精算処理

※上記の具体例で、仮に12月中に正式な発表があった場合、2025年4月に遡及して適用のため、**2025年4月支給～12月支給の課税分との差額600円/月×9か月分=5,400円(課税として計上)を課税所得から除いたうえで、年末調整をする必要**がある。

上記2つの対応が必要になってきます。(賃金規程などに非課税限度額の表を載せている場合は、表の差し替えも必要。)今後の国会の動きを注視して、正式な発表に備えておきましょう。

文責: 實川

「退職」は、雇用関係の終わりを定める重要なルールです。最終出勤日や有給休暇の消化、退職金の支払日などをめぐり、トラブルになることも少なくありません。今回は、就業規則に定める「退職の事由」と「退職の手続き」について、実務上よくある質問と合わせて整理しました。

1. 退職の事由

退職事由の定めは、労働者・会社いずれの意思によるものかで以下のように整理します。また、双方の認識に齟齬が生じないよう、退職事由に応じて退職日を明確に規定しておく必要があります。

※ここでは普通退職について取り上げます。「解雇」についてはまた別で取り上げます。

(1) 本人が死亡したとき…死亡した日

(2) 定年に達したとき…定年年齢に達した日

※高年齢者雇用安定法により、現在は65歳までの雇用確保措置が義務づけられています。

定年を迎えた後の再雇用や継続雇用の扱いを、就業規則や別規程で明確にしておくとい良いでしょう。

(3) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき…休職期間満了の日

(4) 本人の都合により退職するとき…会社の承認した日

※合意退職は就業規則にルールを設けておきます。

業務の引継ぎやシフトの調整を考慮し、「退職手続き」に沿って申出ることを定めます。

(5) 行方不明等により、連絡がとれないとき…欠勤が●●日に達した日（退職を申し出たものとして扱う）

※会社に連絡がなく、一定期間経過した日を定めます。解雇は相手に意思が到達しなければ効力を生じないため、この条項をいれておきましょう。（多いのは、14日～30日）

この場合も、会社はとり得る連絡手段を尽くすことが求められます。

(6) その他、退職につき本人と会社が合意したとき…合意により決定した日



2. 退職の手続

トラブル防止の観点から、退職の申出方法や引継ぎ義務などを定めておく必要があります。

以下ポイントを踏まえて、自社のものを見返してみましょう。

1. 退職申出の時期と退職日

退職する場合、「合意退職」か「一方的な辞職」かで適用されるルールが異なります。

- ① 「合意退職」は会社がルールを決めることができるので就業規則によります（例えば『30日前』など）。
- ② 「辞職」は民法のルールに従う必要があります。（辞職の意思表示より2週間後に退職の効力が生じます。会社の承諾なく一方的に退職する場合はこれにあたります）。

原則は、合意退職の申し込みです。そのため会社としては引継ぎや人員補充の準備期間が必要となるため自社のルールとして「1か月前に書面で申し入れが必要」など、就業規則に定めを設けておきましょう。

2. 申し出の方法

退職の意思表示の伝達方法については、特段の規定は定められていません。

よって、口頭・メール・代筆・伝言・ビジネスチャットツールによる場合でも、有効に意思表示をすることができます。

しかし一般的に、退職届の書面によって行われ、その方が適切です。理由としては、退職の意思表示は本人が行うことが必要であり、後日の立証資料を確保する観点からも、本人が作成した書面を直接受領することが最も簡便かつ有効と考えられているからです。

3. 業務の引継ぎ

退職の意思表示を行っても、退職日までは就労義務があります。就業規則には必要な引継ぎを行うことを定め、所属長への引継ぎ報告を義務づけ、怠った場合には懲戒処分の対象や退職金の減額となる旨も定め、と良いでしょう。

3. 退職にあたり想定されるトラブル対応

退職直前や退職後において想定されるトラブルを防ぐためにも、退職時の対応を不備なく進めるため、下記を用意しておきましょう。

- ◇秘密保持に関する誓約書
- ◇競業禁止義務の適切な設定(期間、エリア等)
- ◇営業秘密情報の管理方法の検討
- ◇退職金規程における不支給または減額事由の整理



4. その他 Q&A

Q1. 退職願いと退職届の違いはあるか？

A1. 「退職願い」と「退職届」の名称による違いはありません。
会社の承諾なく辞職の固い意思表示がされている場合(一方的な退職)は、**名称問わず、申出から14日後には雇用契約が終了します。**(退職代行サービスを利用した退職は辞職にあたります)
それ以外は、会社に退職を申し出て会社が受理することで効力が生じる「合意退職」(合意解約)で、通常の退職はこれにあたります。

Q2. 退職届(願)を提出したあと、撤回は可能ですか？

A2. 会社から承諾の意思表示がされるまでは、撤回することが可能です。
なお、承諾にどの程度時間をかけるかは会社に委ねられており、会社が時間をかけて慰留を図ることは自然なこととして、それ自体は違法ではありません。

Q3. 有給休暇をすべて消化して退職したいと言われました、可能ですか？

A3. 退職日が確定している場合、その日までに有給休暇を求められら認めする必要があります。ただし、退職日を越えてまで付与することはありません。消化できない有給休暇を買取る必要もありません。なお、業務の引継ぎなど会社として対応が必要な場合は、その必要性を本人に説明し、引継ぎ完了後に残りの日数を消化するなど、退職日までの取扱いについて本人と相談のうえ決定することが望ましいです。

Q4. 退職代行サービスを通じて提出された退職届は受理しない、との定めを設けても良いですか？

A4. 設けても、あまり意味が無いものとなるため、あまりお奨めしません。
といいますのも、従業員が退職代行サービスを通じて退職の意思表示を伝えてきたことに対して、本人確認ができた場合は、有効な意思表示と取り扱わざるを得ません。
よって、退職代行サービスの利用を禁止する定めをしても、辞職は法的には退職の効果が発生することになります。(基本的には、退職に向けた手続きを進める方向で対応せざるを得ません)

このように、退職に関する規定は「申出期限」「退職日」「申出方法」「引継ぎ」等、複数の要素から成り立っています。形式的なルールではなく、円満な退職と職場の安定を両立させるためにも、就業規則上にできる限り明確に定めておくことが、トラブルを防ぐこととなります。
見直しにあたり、不明な点はエール担当者までご連絡ください！

文責:門外

被扶養者状況の再確認が実施されます

協会けんぽに加入されている事業所については、10月下旬から11月上旬にかけて「被扶養者状況リスト」が事業所に届きますので、被扶養者となっている方が現在も被扶養者の条件に該当するかの確認をお願いします。

【令和7年度の再確認の対象となる方】(扶養解除の可能性の高い以下の対象者に絞られます)

- 健康保険の資格が重複している可能性が高い方
- 同居が扶養認定の要件となっている続柄の方のうち、被保険者と別居している可能性が高い方
- 令和7年中の課税収入額が130万円(60歳以上は180万円)の金額を超過している方

※18歳未満・直近で認定された方は除きます

※19歳以上23歳未満(令和7年12月31日時点の年齢)の場合は、150万円と考えます

【扶養解除となる被扶養者がいる場合】

「被扶養者状況リスト」に同封の被扶養者調書兼異動届を記入し、解除となる方の保険証または資格確認書と併せて提出してください。(12月2日以降に喪失となる方の保険証返却は不要です)

★被扶養者の条件に該当するか確認が済みしたら、同封の返信用封筒にて12月12日(金)までに

「被扶養者状況リスト」を協会けんぽに返送してください。

再確認で削除に該当する方がいる場合、エールにもご連絡ください。

今月のエール

頂いた柿を皆で美味しく食べました！



仮装して Halloween お菓子を
隣の学童の子どもたちに
プレゼント！



健康経営 PJ 始動！

健康コーチに来て頂いて

ストレッチや栄養指導を受けて
います。その日の夕方はおむす
びと栄養バランスの良いスープ
を一緒につくっています(^▽^)/



スタッフコラム

今月のコラムは岡本が担当します！

初めまして！9月から入社いたしました岡本です。簡単に自己紹介をさせていただきます。

これまで夫の転勤に伴い、各地で事務職に従事してまいりましたが、昨年、神奈川県内に引っ越してきました。前職も社労士事務所にて社会保険手続きや書類作成など、労務関連の事務を担当しておりました。

社労士業の人に関わる仕事の奥深さや、制度を通じて働く人を支えるやりがいを感じています。

プライベートでは、4歳と2歳の男の子の育児に奮闘中です！

それぞれ反抗期とイヤイヤ期の真っ最中で、朝の支度や退勤後も戦場のような毎日を送っています(笑)。

子どもたちは電車が大好きなので、週末は県内の鉄道スポット巡りを楽しんでいます。

神奈川県内では京急ミュージアム、バスと電車の博物館(東急)、小田急ミュージアムへ行きました！

子育てと仕事の両立を経験する中で、「働く」ということは制度やルールだけではなく、その人の生活すべてに関わるものだ実感しています。これまでの労務関連の事務経験に加え、子育てを通して得たリアルな視点を活かし、皆さまの伴走者としてお役に立てるよう尽力してまいります。

どうぞよろしくお願いいたします！

