



40年ぶりの大改正

2027年、労働基準法が大幅に改正される見込みとなっています。（2026年通常国会で審議予定）
テレワーク、副業・兼業の普及、労働者の健康確保等、現行法が想定していない働き方に対応するための改正です。

改正の主なポイント

- ・連続勤務の上限規制：14日以上の連続勤務を禁止
- ・勤務間インターバル制度の義務化：原則11時間の休息を確保
- ・法定休日の特定義務化：就業規則で休日を明確に定める必要あり
- ・有給休暇の賃金算定方法の統一：「通常賃金方式」が原則化
- ・「つながらない権利」の導入：勤務時間外の連絡を制限するガイドライン策定
- ・副業・兼業者の割増賃金ルール見直し：通算計算の廃止方向（健康管理は通算維持）
- ・週44時間特例の廃止：すべて週40時間制へ統一
- ・労働者の定義拡大：フリーランスやプラットフォームワーカーも対象に

「つながらない権利」って？

「つながらない権利」とは？

勤務時間外に会社からの連絡や業務指示に縛られず、労働者が休息や私生活を確保できる権利のことです。
改正労基法でガイドラインが策定される予定で、企業は就業規則や社内ルールに反映する必要があります。

つながらない権利の背景

テレワークやスマート普及により、勤務時間外でもメール・チャット・電話が届く状況が常態化しました。その影響から過労やメンタル不調に至り、離職の原因となるケースが増加することとなりました。欧州では既に導入例があり、日本でも労働者の健康確保の観点から議論されてきました。

改正労基法での位置づけ

勤務時間外の業務連絡を制限するガイドラインが策定されます。法律上の「義務」ではなく、まずは 指針（ガイドライン）として企業に対応を促す形となります。就業規則や社内ルールに「勤務時間外の連絡は原則禁止」と明記することが推奨されます。

企業が注意すべき点

- ・勤怠管理の厳格化：システム改修や運用ルールの見直しが必須
- ・就業規則の改訂：休日・休暇の明確化、インターバル制度の導入
- ・人件費増加の可能性：割増賃金や人員増加への対応が必要
- ・副業・兼業者への対応：労務管理の複雑化に備え、ガイドライン整備
- ・組織運営の見直し：従業員に対し説明会を開くなどの指導も大切
：同時に上司の意識改革も必要

改定の背景をふまえ ポジティブに捉えてみましょう！

今回の改正は「負担」ではなく、働き方を見直し、優秀な人材を惹きつけるチャンスと捉え、早めの準備で競争力を高めましょう。

労務管理、就業規則の改定のお手伝いもできます。お気軽にお声掛けください。今年もあと一ヶ月。忙しくなってくると思いますが、どうぞ安全と健康を第一に、無理しすぎないよう頑張りましょう！やはりインフルエンザが流行しているようです。くれぐれもご自愛くださいませ。（浅井）





椿

12月 (師走) DECEMBER

日	14	28
月	1	15 29
火	2	16 30
水	3	17 31
木	4	18
金	5	19
土	6	20
日	7	21
月	8	22
火	9	23
水	10	24
木	11	25
金	12	26
土	13	27

12月の税務と労務

- 国 税**／給与所得者の年末調整
今年最後の給与を支払う時
- 国 税**／給与所得者の次の申告書の提出
- 基礎控除申告書 兼 配偶者控除等申告書 兼 特定親族特別控除申告書 兼 所得金額調整控除申告書
 - 保険料控除申告書
 - 住宅借入金等特別控除申告書
今年最後の給与を支払う前日
- 国 税**／11月分源泉所得税の納付
- 国 税**／10月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等)1月5日
- 国 税**／4月決算法人の中間申告
1月5日
- 国 税**／1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合)
1月5日
- 地方税**／固定資産税(都市計画税)
第3期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務**／健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届
支払後5日以内

ワンポイント G ビズ ID

補助金申請や社会保険手続、各種認可申請など、対応した手続に1つのID・パスワードでログインできる事業者向け共通認証システム。今後、法人についてGビズIDを用いてe-Taxにログインすることが可能となる予定です。なお、この場合には電子署名や電子証明書の送信不要で手軽に利用できるようになります。

～情報の非対称性～ 逆選択について

財やサービスに関する情報には、経済において重要な意味を持つものがあります。

例えば、来年大学を卒業する学生A君がB社を訪問し、面接を受けたとします。

採用担当者「あなたは、弊社を第一希望に選んでいるのでしようか?」

A君「ハイ、そう考えてます」

このとき、採用担当者はA君が本当に第一希望として受けているのか、それとも他社が不合格だった場合の保険として受けているのか、分かりません。

このように、重要な意味を持つにもかかわらず明確でない情報、経済学では「不完全情報」と呼びます。

また、取引において一部の人（A君）が知っている情報を、他の人（採用担当者）が知らない場合のことを、情報の「非対称性」とも言います。

（A君）が知っている情報を、他の人（採用担当者）が知らない場合のことを、情報の「非対称性」とも言います。

このような状況で何が起こり、そしてどう対応すべきかを考えるのが「情報の経済学」です。

情報の非対称性は、それが取

このような状況で何か起こり、そしてどう対応すべきかを考えるのが「情報の経済学」です。情報の非対称性は、それが取引の前から存在していた（逆選択）か、あるいは取引が始まつてから発生する（モラルハザード）かで、対応に大きな違いが出てきます。以下では、「逆選択」に焦点を当てて説明します。

逆選択が起ころる典型的な状況は、財（商品）やサービスの性質・能力について、提供する側（売り手）は知っているのに、提供される側（買い手）には分からぬ時です。

この概念は、健康保険の事例から考えられるようになります。

1 逆選択の事例・健康保険

た。かつて健康保険が任意だった時代、健康保険の加入者は、他の人に比べ病気になりやすい傾向があることが分かりました。保険会社としては、とりわけ健康な人に加入して欲しいけれども、実際には保険会社にとつて不利なタイプの人ばかり加入するわけですから、逆選択になる。「逆」とは、保険会社の利益に逆らってという意味（不利益選択）です。

順を追つて説明しましょう。

① 保険に入らなくても困らないのは、ほとんど病気縁のない人です。

② 情報の非対称性により、全員に同じ保険料を提示するところ、最初に脱退する人は健康に自信がある人です。

③ 健康な人達が保険に入らないとなると、保険料を値上げします。

すると、今度は少し健康に自信があるタイプの人も、保険料が高騰したことから保険に入らなくなります。

結果として、健康な人が保険から抜けるたびに保険料が上がり、最終的には不健康な

2 逆選択の理論

逆選択の考え方を最初に指摘したのは、経済学者のジョージ・アカロフです。

アメリカの中古自動車市場では「質の悪い中古車」と「質の良い中古車」が混在し、多くの人が質の悪い中古車をつかまされたり感じていたそうです。アカロフは、このことについて以下のように理論を展開します。

① 中古車の半分は質が良く、残りの半分は悪いと仮定します。

質の良い車は元の所有者にとって80万円の価値があり、買い手はそれに100万円を支払います。

一方、質の悪い車の場合、元の所有者は20万円の価値し

人だけが保険に加入することになります。

かないと思つてはいますが、40万円なら買う人がいるとします。

② 元の所有者は故障しやすいとか調子がすぐ悪くなることなど、車の状態をよく知つていますが、買い手は試乗をしてみたり、エンジンルームを開けてみたりすることが出来るものの、車の質は簡単には判断できません。

③ 前記の状況下（情報の非対称性がある）では、質の良い車は市場に出回りません。

車の良い車が出回るには80万円以上の値段で売れなければなりませんが、中古車が80万円以上で売れるとなると、情報の非対称性に付け込んで質の悪い車の所有者もその価格で売りに出します。

④ すると、買い手は質が良い車（100万円）と悪い車（40万円）の平均である70万円を基準に考えます。

結果として、買い手は70万円以上は払いたくないとなり、良い車は出なくなり、市場に出てくるのは悪い車だけになります。

⑤ こうして、質の悪い車だけが出てくるとなると、買い手にとつては車の価値は40万円、売り手にとつては20万円ですから、市場では質の悪い車に限つて取引が行われます。情報によつて、情報を持たない買い手は不利になるようになつて、これは逆選択の問題であり、市場は縮小していきます。

3 逆選択の解決法

前述の逆選択の状況では、保険会社や中古車の買い手が、情報の非対称性によつて不利益を被る例を紹介しました。

多くの企業は、相手の情報（顧客の情報）を持つていらない側の立場になります。

このような状況を改善するための解決法のひとつが「スクリーニング」という方法です。スクリーニングでは、情報を持つている相手に対して「いくつかの選択肢を提示し、そこから選ばれること」で情報を引き出します。

以下、スクリーニングの例をご紹介します。

例1 面接における質問

例えば、企業が新たに従業員を募集することになったとします。面接しているものの応募者の中で、どの人が能力が高いのか低いのか分かりません。

そこで、「業績給と固定給のどちらを選びますか？」と質問することで、応募者のタイプを見極めることができます。

・ 固定給・業績にかかわらず一

定額

・ 業績給・固定給+業績に応じて金額が変化

能力の高い応募者であれば「業績給」を選ぶのではなく、と考え、応募者の選択からタイプを知ることができます。

例2 価格差別

次に、スクリーニングの典型的な事例である「価格差別」について見ていきましょう。

価格差別は、高い価格でも買おうには高い価格で売り、安くれば買っても良いという人には安く売るという方法です。

例題 これはスクリーニング？

次の事例はスクリーニングに該当するかどうかを考えてみましょう。

① 映画館の入場料

社会人は価格に関係なく見たい映画は見に来ます。一方、平日割引でシニア・学生を対象にした割引があります。

象にすることで、時間に余裕がある層を取り込みます。

例2 小説の市場

小説は多くの場合、最初は単行本として高価格で出版され、しばらくして文庫本として低価格で販売されます。出版社としては、その作家のファンには高価格で、一般読者は低価格で提供することで、利潤を高めます。

③ 航空運賃の期間割引

週末を挟む観光客向けの往復チケットは高く、平日のみのチケットはビジネス向きに安く設定します。

例題 これはスクリーニング？

次の事例はスクリーニングに該当するかどうかを考えてみましょう。

イ ジュニアの学生割引
ロ 缶コーヒーをおまけ付きで売る

ハ マスクメロンの方がアンデスメロンより高い

イは情報の非対称性がなく、ロは商品に選択肢がない、ハは市場の動きによるもの。よつて、いずれもスクリーニングが機能しているわけではありません。

令和7年分 年末調整の ポイント

M 1 2 3 4 5
T 6 7 8 9 10 11 12 13
W 14 15 16 17 18 19 20
F 21 22 23 24 25 26 27
S 28 29 30 31



た社会保険料や源泉徴収税額を
集計します。

給与所得控除後の給与等の金額を計算した後、社員から提出された各種申告書の内容を基に、所得控除の額（下表1参照）と課税所得金額を計算します。課税所得金額に所得税率を乗じて年調所得税額を算出し、さらに年調所得税額に102.1%を乗じて年調年税額を計算します。

年調年税額と1年間の源泉徴収税額を比較し、過不足額の精算を行います。

基礎控除・給与所得控除の見直し

今年も年末調整の時期が近づいてきました。今年は、所得税の基礎控除や給与所得控除に関する見直し、特定親族特別控除の創設が行われています。扶養親族等の所得要件の改正や、令和8年1月以後の源泉徴収事務に変更がありますので、注意したいポイントを確認します。

年末調整の流れ

年末調整の基本的な流れを次頁図に示します。まず、社員に対して令和7年中に毎月支払った給与や賞与（以下「給与等」と、天引きし

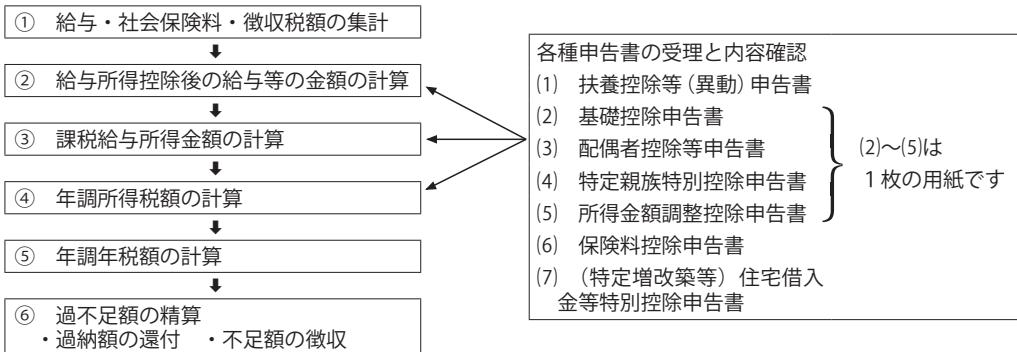
基礎控除は従来、合計所得金額が2400万円以下の場合は一律で48万円で、2400万円超2500万円以下の場合は段階的に控除額が減少し、2500万円超の場合は適用がありませんでした。これが次頁表2のとおり、合計所得金額に応じて基礎控除額が改正されました。なお、非居住者は控除額が異なりますので、ご注意ください。

扶養控除の改正に伴い、扶養

表1 所得控除の種類と年末調整の可否

所得控除	可否	控除額
社会保険料控除	○	支払った又は給与から控除された社会保険料の合計額
小規模企業共済等掛金控除	○	掛金の合計額
生命保険料控除	○	① 一般：旧契約は最高5万円、新契約は最高4万円 ② 個人年金：旧契約は最高5万円、新契約は最高4万円 ③ 介護医療：最高4万円 ※①と②について、旧契約と新契約の両方がある場合の控除額は、最高4万円ですが、旧契約分のみで計算した場合の控除額の方が大きい場合は、旧契約分のみで適用（最高5万円）を受けることができます。
地震保険料控除	○	地震：最高5万円 旧長期損害：最高1万5千円 合計で最高5万円
寡婦控除	○	27万円
ひとり親控除	○	35万円
勤労学生控除	○	27万円
障害者控除	○	障害者1人につき27万円 特別障害者1人につき40万円 同居特別障害者の場合は75万円
配偶者控除	○	一般の控除対象配偶者：最高38万円 老人控除対象配偶者：最高48万円
配偶者特別控除	○	最高38万円
扶養控除	○	(1) 一般の控除対象扶養親族 38万円 (H22.1.1以前生まれで、下記(2)、(3)に該当しない人) (2) 特定扶養親族 63万円 (H15.1.2～H19.1.1生まれ) (3) 老人扶養親族 同居老親等以外：48万円 (S31.1.1以前生まれ) 同居老親等：58万円
特定親族特別控除	○	最高63万円（表3参照）
基礎控除	○	最高95万円（表2参照）
雑損控除／医療費控除	×	—
寄附金控除	×	（注）ふるさと納税の場合、ワンストップ特例制度 有

図 年末調整の流れ



親族・同一生計配偶者・ひとり親の生計を一にする子・配偶者特別控除の対象となる配偶者・勤労学生の所得要件も改正されていますので、ご注意ください。

給与所得控除については、最低保障額が55万円から65万円に引き上げられました。今回の年末調整では、改正後の「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」に基づいて計算を進めることになります。

令和7年度の税制改正で、居住者が特定親族を有する場合は、その居住者の総所得金額等から、その特定親族1人につき、その特定親族の合計所得金額に応じて最高63万円（下表3参照）を控除する特定親族特別控除が創設されました。

特定親族とは、居住者と生計を一にする年齢19歳以上23歳未満の親族で、合計所得金額が58万円超123万円以下の人の親族は、里子を含み、配偶者や青色事業専従者として給与の支払を受けける人及び白色事業専従者として給与の支払

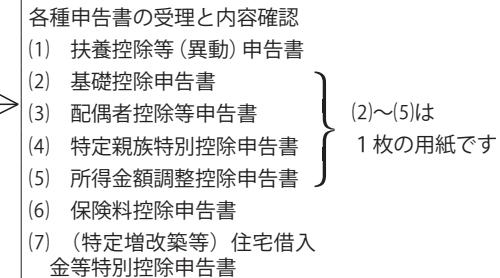
表2 令和7・8年分の基礎控除額

合計所得金額	基礎控除額
132万円以下	95万円
132万円超	336万円以下
336万円超	489万円以下
489万円超	655万円以下
655万円超	2,350万円以下
2,350万円超	2,400万円以下
2,400万円超	2,450万円以下
2,450万円超	2,500万円以下
2,500万円超	0円（適用なし）

（注）1年間に支払うべきことが確定した給与の総額が2,000万円を超える人は、年末調整の対象ではありません。

表3 特定親族特別控除額

特定親族の合計所得金額	特定親族特別控除額	
58万円超	85万円以下	63万円
85万円超	90万円以下	61万円
90万円超	95万円以下	51万円
95万円超	100万円以下	41万円
100万円超	105万円以下	31万円
105万円超	110万円以下	21万円
110万円超	115万円以下	11万円
115万円超	120万円以下	6万円
120万円超	123万円以下	3万円



親族・同一生計配偶者・ひとり親の生計を一にする子・配偶者特別控除の対象となる配偶者・勤労学生の所得要件も改正されていますので、ご注意ください。

令和8年1月以後の事務

申告書には、控除対象扶養親族を記載することになります。特定親族特別控除の創設に伴い、令和8年分以後の扶養控除等申告書には、源泉控除対象親族を記載することとされました。源泉控除対象親族とは、①

者を除きます（以下同じ）。また、②居住者と生計を一にする親族のうち年齢が19歳以上23歳未満で合計所得金額が58万円超100万円以下の人、のいずれかに該当する人をいいます。扶養親族の数は、源泉控除対象配偶者と源泉控除対象親族の数を基に算定します。また、源泉徴収税額表が改正されましたので、令和8年1月1日以後に支払うべき給与については、令和8年分源泉徴収税額表を使用して、源泉徴収税額を求めます。

交通労働災害の防止



交通労働災害は、労働者による死亡災害の約2割を占めており、そのうち6割以上が運輸交通業以外で発生しています。このため、トラックやバス・タクシーの運転業務に従事するドライバーだけでなく、移動や送迎、配達などのために自動車・転業務に労働者を従事させる全

ての事業者が安全への取組を行います。

今回は、厚生労働省による「交通労働災害防止のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」）を基に、交通労働災害防止に向けて事業主が行う取り組みを解説します。

一 ガイドラインの概要

ガイドラインは、労働安全衛生関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」）等と相まって、

・ 交通労働災害防止のための管理体制の確立

・ 適正な労働時間等の管理、走行管理

・ 教育の実施

・ 交通労働災害防止に対する意識の高揚

・ 荷主、元請による配慮

・ 健康管理

などの積極的な推進により、交

通労働災害の防止を目的とする

対象となる交通労働災害は、

道路上及び事業場構内における自動車及び原動機付き自転車事

（以下「自動車等」）の交通事故による労働災害とされています。

なお、ガイドラインにおいては事業者だけではなく、運転者の責務も示され、「事業者の指示等の必要な事項を守るほか、事業者が実施する交通労働災害の防止に関する措置に協力することにより、交通労働災害の防止に努めるものとする」とされています。労使が一体となって、防止措置を進めていくとよいでしょう。

二 管理体制等

（1） 交通労働災害防止のための管理体制の確立

事業者は、交通労働災害防止のための措置を適切に実施する体制を構築するため、次のことを実施します。

① 安全管理者、運行管理者、安全運転管理者などの交通労

働災害防止に関する管理者を選任し、役割、責任、権限を定め、それらを労働者に周知。

② 管理者に対し必要な教育。

③ 方針の表明など

事業者は、交通労働災害防止

対策を組織的に実施するため、安全衛生方針の表明、一定期間に達成すべき到達点を明らかにした目標設定および一定期間の安全衛生計画を作成し、計画実施、評価、改善などを行います。

（3） 安全委員会等における調査審議

安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会等においては、交通労働災害の防止に関する事項について調査審議します。

三 走行管理等の管理及び

（1） 適正管理

次の措置を講じ、適正な労働時間等の管理及び走行管理を実施しましょう。

① 疲労による交通労働災害を防止するため、改善基準告示を守り、適正な走行計画に

よって、運転者の十分な睡眠時間を配慮した労働時間の管理を実施。

② 十分な睡眠時間の確保のため、必要に応じ、より短い拘束時間の設定、宿泊施設の確立などを実施。

③ 高速乗合バス、貸切バス事

業者については、運転者の過労運転を防止するため「交替運転者の配置基準」（国土交通省）を順守。

(2) 適正な走行計画の作成

走行計画（走行開始・終了の地点や日時、走行時に注意を要する箇所などを記載）を作成し、運転者に適切な指示をします。

デジタル式運行記録計（デジタル・タコグラフ）を備えた自動車を使用する場合は、その記録を安全運転指導等に活用することが望ましいでしょう。

(3) 点呼の実施など

疾病、疲労、飲酒などで安全な運転ができないおそれがないか、乗務を開始させる前に点呼によって、報告を求め、結果を記録します。

睡眠不足や体調不良などで正常な運転ができないと認められる場合は、運転業務に就かせないなど、必要な対策を取ります。

(4) 荷役作業を行わせる場合

事前に荷役作業の有無、運搬物の重量などを確認し、運転者の疲労に配慮した十分な休憩時間を確保します。

荷役作業による運転者の身体負荷を減少させるため、台車その他の適切な荷役用具・設備の備え付け、安全な荷役作業方法についての教育を行いましょう。

貨物自動車に荷を積載して走行させる場合は、最大積載量の超過、偏荷重、荷崩れ又は荷の落下防止に注意を要します。

四 教育の実施

交通労働災害防止のためには、雇入れ時等の教育、日常の教育や指導も重要です。

交通法規 運転時の注意事項のほか、運転日前日の十分な睡眠時間確保、飲酒による運転への影響、睡眠時無呼吸症候群等の適切な治療、体調の維持等の必要性に関する事項などの教育を行いましょう。

(2) 交通安全情報マップの作成

交通事故発生情報、デジタル・タコグラフやドライブ・レコーダーの記録、交通事故の危険を感じた事例（ヒヤリ・ハット事例）に基づき、危険な箇所、注意事項を示した交通安全情報マップの作成、配布・掲示などを行い、運転者の注意喚起を図りましょう。

六 荷主・元請事業者による配慮

荷主と運送業の元請事業者は、交通労働災害防止を考慮した適切で安全な運行のため、事業者と協働して次のような事項に取り組みましょう。

① 過積載運行を防止するため、実際に荷を運搬する事業者に協力する。

② 到着時間の遅延が見込まれる場合、到着時間の再設定、ルート変更を行う。また、到着時間の遅延があつたときに、実際に荷を運搬する事業者に對して、不當に不利益な取扱いを行うことがないようになります。

③ 荷主・元請事業者は、改善

(1) 健康管理

交通労働災害の防止には、運転者の健康管理が欠かせません。健康診断の実施、長時間の時間外・休日労働を行つた運転手への面接指導や労働時間の短縮、心身両面にわたる健康の保持増進を行います。

(2) その他の留意点

異常気象や天災の場合の対応指示、走行前の自動車の点検、安全装置の整備などさまざまな面から交通労働災害の防止措置を講じていきましょう。

人材の補強

中小企業の人材補強は、さまざまな形で行われています。銀行をはじめ、取引先から採用を頼まれることもあります。そのような幹部社員の補強事例は数多くありますが、その多くが成功していないのも事実です。なぜそうなるのでしょうか？

企業が発展していくとともに、経営者は「組織をつくる」、あるいは「組織で働くようにならなければ」と考えます。そして、人材として、そのような組織経験を持つ人、つまり大企業にいた人を求めます。しかし、その結果はいつも同じで、「かつての職場では有能に見えたのに…」となります。

大企業の出身者が中小企業で力を発揮できない最大の理由は、大企業では組織で動いているのに対し、中小企業では組織で動いていないところにあります。

つまり、「規模が大きくなったので、今後は組織で動くようにしよう」というだけ

の考え方ではうまくいかないのです。

では、「組織で動いていない」とは具体的にどういうことなのでしょうか。

中小企業では、上司は社長ただ一人であるというケースが多くあります。それまでの長い経験から、社員全員が「社長だけを見ていればよい」と心得ているからです。管理職や役員であっても、一般社員と同列で社長直属の部下になっているのです。

これは、これまで直属の上司である管理職や役員の指示どおりにしたが、あとで社長にやり直しを命じられたという経験を何度もしているからです。

そこに、大企業という組織で働いていた人が入ると違和感が生じます。課長は課長として部長は部長として、それぞれの立場から意見を述べる仕組みが整っている職場から来た人は、社長一人が全てを決定する環境に戸惑ってしまうのです。

「組織で動いていこう」と考えている中小企業経営者は先ず、自らの考え方を見直す必要があるのではないか。」

国債の保有状況

日本経済は2010年頃まで不況下にあり、政府は景気対策として大規模緩和策（長期国債の大量な発行）を実施。金融機関等は当初、国債の買い入れをしてきたのですが、今後の市場金利の上昇（債券の価格下落）を見込み低い利率の債券を手放し、経営リスクを避ける方針に切り替えています。

結果、長期国債の保有先の金額は下図のようになっています。

主な長期国債保有額 単位：兆円

主な長期国債保有額		単位：兆円		
		2013/3	2024/12	増減
国内銀行	122	31	— 92	
中小企業金融機関	168	59	— 109	
農林水産金融機関	26	16	— 10	
保険	192	188	— 4	
証券投資信託	4	16	13	
年金	32	32	0	
公的年金	73	63	— 10	
家計	22	15	— 8	
海外	36	69	33	
日銀	94	559	465	

作成：東短リサーチ(株)

※増減額の誤差は四捨五入によるものです。