

いつもお世話になっております。

社会保険労務士法人 HR design の佐怒賀です。

10月は、企業の人事労務にとって準備が重なる大事な時期です。

年末調整の法改正対応に加え、年末年始の勤務シフトや割増賃金の管理、そして賞与支給に伴う社会保険料の取り扱いなど、見落とすとトラブルや余計なコストにつながるテーマが多くあります。

今号では、この3つのテーマをわかりやすく整理し、経営者・担当者の皆さまが「年末を安心して迎えらるる」ための実務ポイントをまとめました。ぜひチェックしていただければ幸いです。

◇◆◇ご挨拶◇◆◇

※今号から新たにお読みいただく方も多くいらっしゃいます。

HR design NEWSでは、人事労務に役立つ情報を毎月お届けしてまいります。

特集：年末調整改正＋電子化でラクになる！

10月は準備のスタートライン

今年の年末調整は、**基礎控除や扶養要件など改正点が多い**のが特徴です。

申告書の配布・回収、記入内容の確認に加え、新しい書式対応も必要になります。紙のやり取りを続けると、担当者の負担は例年以上に膨らみ、年末ギリギリでトラブルになる恐れも。

そこでカギとなるのが「**電子化による効率化**」です。

改正の主なポイント（令和7年分）

- ・ **基礎控除・給与所得控除の見直し**：控除額や区分が変更
- ・ **特定親族特別控除の新設**：19～23歳の一定所得の親族対象
- ・ **扶養親族の所得要件変更**：対象範囲が広がるケースあり
- ・ **住宅ローン控除（調書方式）導入**：証明書の添付が不要に
→ 申告書の記載が複雑化し、従業員への説明も難しくなる点に注意

電子化ツールの比較

	国税庁ツール	民間アプリ
費用	無料	有料(人数に応じて)
使いやすさ	△操作が複雑	◎スマホ対応・質問形式入力
機能	△Excelや紙との併用が多い	◎給与計算・勤怠と自動連携

HR designからのご提案

「今年こそ年末調整をラクにしたい」企業様向けに、以下サービスを提供しております。ぜひお気軽にご相談ください。

- ・ 改正内容に即した実務対応チェックリストの提供
- ・ 自社に合う電子化ツールの比較・導入サポート

労働条件通知書の整備は本当に大丈夫？ — 意外と多い“よくある不備”チェック—

労働条件通知書は、労基法で交付が義務付けられている基本文書です。
ところが実務の現場では、次のような不備が少なくありません。

よくある不備

- **古いフォーマットを流用**
就業場所や業務内容の変更範囲など、最新の法改正内容が反映されていない。
- **試用期間や更新条件の記載漏れ**
実際には設けているにもかかわらず、通知書に記載されていない。
- **書式がバラバラ**
担当者ごとに異なる書き方をしており、従業員によって内容が不一致。

さらに、有期契約者（契約社員・パート等）には、無期契約者と異なる**特有の明示義務**があります。

- 契約更新の有無と判断基準
- 更新上限（更新回数や通算契約期間）
- 無期転換ルール（いわゆる「5年ルール」）
- 雇止めの可能性とそのルール

これらの項目が欠けていると、労基署調査で是正勧告を受けたり、雇止めトラブルで紛争に発展したりするリスクがあります。

リスク

- 労基署調査で「明示不足」として是正勧告を受ける。
- 労使トラブル時に「契約内容が曖昧」とされて不利になる。
- 雇止めや更新トラブルが訴訟に発展する可能性。

HR design のサポート

- **最新フォーマットの無料テンプレート**をご用意しています。
- 既存の通知書と比較して、不備や未対応部分を簡単に確認可能。
- 契約書中心で運用している場合も、通知書へ切り替えることで工数削減を実現できます。

労務監査・法令遵守の強化が必須に ―小さな不備が“是正勧告”につながる時代―

近年、働き方改革関連法や時間外労働の上限規制など、企業が守るべきルールは複雑化しています。その中で労基署の監督も厳格化し、「形式だけ整っていて実態とズレている」ケースは指摘の対象になりやすくなっています。

よくある指摘例

- ・ 就業規則の内容と実際の働き方が一致していない
- ・ 36協定の届出はあるが、残業時間が上限を超えている
- ・ 変形労働時間制を導入しているのに勤怠集計が不正確
- ・ 有期契約者への更新条件や無期転換ルールの記載が不足

放置するとどうなる？

- ・ 是正勧告による改善命令
- ・ 2年分の未払い残業請求(数百万円規模のリスクも)
- ・ 信用低下による採用難・人材定着率の悪化

HR design ができること

- ・ **無料労務リスク診断**(セルフチェックリスト付)で現状を簡単に把握
- ・ 必要に応じて、就業規則・通知書・勤怠管理体制を改善
- ・ 定期的なフォローで、法改正や判例にもスピーディに対応