

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

### ◆職場におけるハラスメントの種類と防止措置

毎年12月は、厚生労働省が定める「職場のハラスメント撲滅月間」です。

職場におけるハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人権を不当に傷つける許されない行為です。

ハラスメントには、職場での優位性を背景としたパワーハラスメント、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児等に関するマタニティハラスメントなどがあります。これらは職場秩序を乱し、生産性の低下や人材流出、企業の社会的評価の低下を招く重大な問題です。正社員のみならず、契約社員・パートタイム・派遣といった雇用形態を問わず、すべての労働者が安心して働けるよう配慮が求められます。

令和4年4月から、すべての企業に対してパワーハラスメントの義務化がなされています。パワーハラスメントとは、  
①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境を害するもの——この3つの要件をすべて満たすものを指します。

ハラスメント(harassment)は、広義で人権侵害を意味しています。いかなる場合も行ってはならない行為です。

### ◆職場におけるハラスメント対策シンポジウムの開催

厚生労働省では、12月10日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

当日は、企業や業界団体によるカスタマーハラスメント対策の事例紹介や、専門家による講演、パネルディスカッションが予定されています。参加費は無料で、事前申込み制となっています。詳細は、厚生労働省が運営する特設サイト「あかるい職場応援団」で確認できます。

12月は、職場のハラスメント防止体制を見直す良い機会です。相談窓口の設置状況や周知方法など、社内の取組みを今一度ご確認ください。

【厚生労働省「あかるい職場応援団】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



# マイカー通勤手当の非課税 限度額が引上げに？

都市部は影響が少ないですが、地方で通勤する場合には、ガソリン価格にあつた非課税現限度額変更は必要だと思います。

## ◆令和7年分年末調整における改正事項

今年の年末調整について、国税庁ホームページでは、

(1)「基礎控除」や「給与所得控除」の見直し、(2)「扶養親族等の所得要件」の改正、(3)「特定親族特別控除」の創設、が行われているとして、情報を提供しています。また、「通勤手当に係る非課税限度額の改正が行われる場合には、年末調整での対応が必要となることがあります」とあります。社会保険料の算定基礎にも影響する可能性がありますので、最新情報を確認しておきましょう。

## ◆令和8年4月以降のさらなる改正も検討

令和8年4月以降のさらなる改正について、税制改正の議論を踏まえて決める方針とも報じられています。

人事院勧告には、「令和8年4月から、上限を『100 km以上』とし、『60 km以上』の部分について5km刻みで新たな距離区分を設ける」、「1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を令和8年4月から新設する」とあります。

【NHK報道「政府 自動車通勤手当 非課税の限度額を引き上げる方針固める」】

<https://news.web.nhk/newsweb/na/nak10014974011000>

【国税庁「年末調整がよくわかるページ（令和7年分）」】

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

## ◆政府が方針を決定

11月12日、政府が非課税限度額を引き上げる方針を固めたと報じられました。10km以上15km未満の場合に月額7,100円までから7,300円に、55km以上の場合に月額31,600円までから38,700円までに引き上げるとされています。

## ◆ベースは人事院勧告

国税庁ホームページによれば、改正は人事院勧告（令和7年8月7日）を受けたもので、勧告本文では、「民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ改定を行い、令和7年4月に遡及して実施する」とされています。なお、この実施は11月11日に閣議決定されています。



# 「令和7年版 過労死等防止対策白書」が公表されました

過労死するほど働く必要はありません。過労死させるような企業は、従業員を大切に思っているとは思えません。

## ◆過労死等防止対策白書とは

厚生労働省は、「令和7年版 過労死等防止対策白書」を公表しました。過労死等の現状や政府の取組みを毎年報告するもので、今年で10回目となります。

今回の白書では、過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向の分析に加え、重点業種（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野）の労災認定状況、外食産業における労働者アンケートの結果等を報告しています。

## ◆過労死等の労災請求件数の推移

白書によると、令和6年度の民間雇用労働者の精神障害による労災認定件数は1,055件で過去最多水準です。また、脳・心臓疾患での認定も増加傾向にあります。精神障害事案の決定件数を、要因となった出来事の類型別に見ると、「対人関係」が1,519件であり、他に比べて非常に多くなっています（次点が「仕事の量、質」の519件）。内訳では「上司とのトラブル」が6割以上を占めています。

重点業種のうち、精神障害事案の3年ごとの平均数が多くなったのは、「医療」「建設業」「自動車運転従事者」です。発病に関与したと考えられる出来事は、業種等ごとに異なる傾向が見られ、例えば建設業では「（重度の）病気やケガ」が高い水準です。

## ◆ストレスや悩みの元に届く対策を

今回の白書からは、労働者が抱くストレスの傾向が読み取れます。第2章では対策も豊富に取り上げられており、参考になります。大切な従業員を守るために、ストレスや悩みの元に届く対策を検討していきましょう。

【厚生労働省「令和7年版 過労死等防止対策白書」を公表します】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_65250.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_65250.html)



# フリーランス法施行から1年 違反行為に対する指導の現状

日本では普通に発注側は立場が強く、受注側は立場が弱いです。ですが本来、取引は対等であるべきものなのです。

## ◆違反行為は445件

フリーランス・事業者間取引適正化等法（以下「フリーランス法」という）が施行され、11月1日で1年となり、同法の所管省庁である公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省は、3万社の発注事業者を対象に行ったフリーランスとの取引に関する調査（令和6年11月～令和7年9月）の結果を公表しました。

これによると、公正取引委員会は、フリーランス法違反行為による4件の「勧告」と441件の「指導」を行いました。勧告は、大手出版社や音楽教室などに対し、同法3条1項（取引条件の明示義務）および4条5項（期日における報酬支払義務）、5条2項1号（不当な経済上の利益の提供要請の禁止）の規定に違反する事実について行われました。

また、同委員会は、今年3月にゲームソフトウェア業、アニメーション制作業、リラクゼーション業などの事業者に集中的に調査を行い、45社に対して契約書や発注書の記載、発注方法、支払期日の定め方等の是正を求める指導を行いました。

## ◆ハラスメント対策や募集の際にも注意が必要

都道府県の労働局によると、ハラスメント対策に係る体制整備義務（フリーランス法14条）と募集情報の的確表示義務（同法14条）の違反に関する指導等が多くなっています。

発注事業者は、ハラスメントによりフリーランスの就業環境を害しないよう相談対応のための体制整備な

どの措置を講じなければなりません。

また、広告等によりフリーランスを募集する際は、その情報について、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければなりません。

フリーランスに業務を委託する際には、フリーランス法で規制されている項目についてあらためて確認する必要があります。

【公正取引委員会「令和7年11月5日付け 事務総長定例会見記録】

<https://www.jftc.go.jp/houdou/teirei/2025/251105.html>

【厚生労働省「フリーランス・事業者間取引適正化等法施行から1年を迎えた！」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/bunya/freelance\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/bunya/freelance_00006.html)



# 中小企業庁が「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設

最低賃金の引き上げはパート、アルバイト労働者に取っては嬉しいことですが、企業側としては厳しい状況だと思います。

## ◆中小企業庁が最低賃金引上げ対応の国の支援制度をまとめた特設サイトをオープン

今年も最低賃金の引上げが実施されました。近年、大幅な引上げが続いており、企業としては対応に苦慮するところです。

そのような中、中小企業庁は、賃上げ・最低賃金対応をしながら、新製品開発、新設備の導入、販路開拓、従業員の処遇改善や人材確保の取組みをする中小企業・小規模事業者への国の支援制度をまとめた「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設しました。

## ◆補助金・助成金・税制・相談窓口などの情報を一括で確認

特設サイトは、以下のステップにより、自社に合った補助金・助成金（IT・設備投資支援に関する補助金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等）、税制優遇（賃上げ促進税制）、相談窓口（よろず支援拠点、働き方改革推進支援センター等）といった支援策をすぐに見つけられるよう工夫されています。

- ステップ1 賃上げに必要な人件費の増加分を知る
- ステップ2 商品・サービス別、顧客別の「利益」を計算し、「伸ばすべき」商品・サービスを検討する
- ステップ3 賃上げ原資の確保に向けて対策を考える

## ◆自社に合った支援制度を見つけるために活用を

時給引上げ額、勤務日数、従業員数などを入力することによって、1日、1週間、1月、1年当たりの各増加額を算出できる「人件費増加額シミュレーション」や、利益を得るために売上高等をシミュレーションできる「儲かる経営 キヅク君」など、自社の状況をシミュレーションするのに活用できるツールも盛り込まれていますので、ぜひ活用したいところです。

【中小企業庁「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト】】<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>



# スポットワーク直前キャンセルをめぐる訴訟と厚生労働省のリーフレット



いわゆるスポットワークには企業による直前キャンセルの問題がありましたが、それが司法の場で争わることになりました。飲食店で働くはずだった大学生が、店側のキャンセルに対して賃金を求めて提訴したのです。

## ◆経緯

川崎市の大学生の男性が提訴して請求した賃金額は1万4,000円でした。男性は5月にスポットワーク最大手のタイミーを通じて東京の飲食店で働く予定でしたが、その前日にスマホでキャンセルの通知を受け取りました。1年ほど前からスポットワークを開始し、毎回異なる飲食店で働いてきた男性にとってキャンセルは初めて。お金を貯めようとしていた男性は別の仕事を探したもの、自宅から通いやすいなどの仕事は見つかりませんでした。それ以降も別の仕事先で直前キャンセルが3件続いた男性は、提訴に踏み切りました。

## ◆双方の主張

男性の原告側は、「マッチング時点で労働契約が成立したとするのが実態に即して合理的だ」などと主張。タイミーが「労働契約は出勤時にQRコードを読み込むことにより締結される」としていることについて、原告側は意図的に休業手当を支払わずにでき、労働基準法に違反するとして、賃金の支払いを求めています。被告である飲食店の経営者は、マッチング時に労働契約が結ばれるという認識はなかったとしています。

## ◆厚生労働省のリーフレット

スポットワークをめぐっては、7月に厚生労働省が「別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立する」との留意点を示したリーフレットを出しました。これを受け、主要なアプリ事業者は9月に規約を見直しました。

今後、スポットワークのビジネスモデルに影響が出るともいわれている裁判の行方が注目されます。

【厚生労働省「いわゆる「スポットワーク」の留意事項等】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_59321.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59321.html)

## 12月の労務と税務の手続

10日〇源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

31日〇固定資産税・都市計画税の納付＜第3期＞

今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 当事務所より一言

本年も、早いもので最後の月になりました。皆様にとりまして、どのような年でしたでしょうか。

2025年は団塊の世代が全員75歳以上となり、後期高齢者の人口比率が約5人に1人になるという「超高齢社会」に突入しています。また、それに伴って人口減少が進むと考えられます。