

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



6
2025

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2025年5月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算189号



身近な労働法の解説 事務所衛生基準規則 一事務所衛生基準～温度～

1. 事務所の温度

4条1項では、「事業者は、室の気温が十度以下の場合、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない」としています。

2項では「事業者は、室を冷房する場合は当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない」とし但し書きで電子計算機等を設置する室における例外を定めています。

5条3項では、事業者の努力義務として、空気調和設備を設けている場合の室の気温と湿度について定めています。



2. 条文解説

4条1項では、室温が10℃以下の場合暖房等により温度調節することを事業者の義務として定め、2項では、冷房する場合の室温について外気温より著しく低くしないことを定めています。

4条1項に違反したことで、労働安全衛生法23条（事業者の講ずべき措置等）違反に該当した場合には、罰則が設けられています（同法119条「6月以下の懲役又は50万円以下の罰金」）。

特に室温を低くする必要があるサーバールームなどについては、2項但し書きで、電子計算機等を設置する室は、その作業者に保温のための衣類等を着用させた場合は、この限りではないとしています。

5条3項では、「気温」について、エアコン等の空気調和（空調）設備を設けている場合は、労働者を常時就業させる室の気温が18℃以上28℃以下になるように努めなければならない、と定めています。なお、空調設備を設けている場合以外であっても、冷暖房器具を使用することなどにより事務所における室の気温は18℃以上28℃以下になるようにすることが望ましいこと、としています（令4・3・1基発0301第1号）。「湿度」については、相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない、としています。

3. その他

厚労省では、温熱条件について、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（平4・7・1労働省告示59号）を定め、「屋内作業場においては、作業の態様、季節等に応じて温度、湿度等の温熱条件を適切な状態に保つこと。また、屋外作業場については、夏季及び冬季における外気温等の影響を緩和するための措置を講ずることが望ましいこと」としています。労働契約法5条において、事業者には安全配慮義務が課されています。事務所内においても熱中症防止のための温度・湿度管理に留意し、作業内容を考慮した至適温度に設定するとよいでしょう。

専修大学事件 最高裁平成 27 年 6 月 8 日第二小法廷

◆読むポイント

この判例は、労働者災害補償保険法（以下「労災法」といいます。）による療養補償給付を受ける労働者が療養開始後 3 年を経過しても治らないため使用者が打切補償を支払った場合に、労働基準法（以下「労基法」といいます。）19 条 1 項ただし書により解雇制限は解除されると判断しました。

◆事案の概要

(1) X は 2003 年に頸肩腕症候群と診断され、同疾病により 2006 年 1 月から学校法人 Y を長期にわたり欠勤していたが、2007 年 11 月にこれが業務上の疾病に当たるとの認定を受け、労災法に基づく療養補償給付及び休業補償給付を受けることになった。

(2) Y は、X の 2006 年 1 月からの欠勤後 3 年が経過した時点で、X の疾病の症状にほとんど変化がなく就労できない状態であったことから、X を 2009 年 1 月から 2 年間の休職とした。

(3) 2011 年 1 月に 2 年間の期間が経過したが、X は Y からの復職の求めに応じず、Y は X が職場復帰できないことは明らかであるとして、同年 10 月に打切補償金として平均賃金の 1200 日分相当額を支払ったうえで、X を解雇する旨の意思表示を行った。

(4) Y が X に対し地位確認不存在確認を求める訴えを提起し X は解雇が労基法 19 条に違反し無効等と主張し労働契約上地位確認を求めて反訴を提起⇒第一審及び控訴審共に X の請求を一部認容した。

判旨・判旨の要約 破棄差戻し(1) 労基法 81 条の定める打切補償の制度は、使用者において、相当額の補償を行うことにより、以後の災害補償を打ち切ることができるものとするとともに、同法 19 条 1 項但し書きにおいてこれを同項本文の解雇制限の除外事由とし、当該労働者の療養が長期間に及ぶことにより生ずる負担を免れることができるものとする制度である。

(2) 使用者の義務とされている災害補償は、これに代わるものとして労災法に基づく保険給付が行われている場合にはそれによって実質的に（災害補償が）行われているものといえるので、使用者自らの負担により災害補償が行われている場合とこれに代わるものとしての同法に基づく保険給付が行われている場合とで、同項但し書きの適用の有無につき取り扱いを異にすべきものとはいえない。

(3) 労災法 12 条 8 第 1 項第 1 号の療養補償給付を受ける労働者は労基法 19 条 1 項但書きが打切補償の根拠規定として同法 81 条の同法 75 条規定で補償を受ける労働者に含まれるとみるのが相当。

(4) X は労災法 12 条の 8 第 1 項第 1 号の療養補償給付を受ける労働者が療養開始後 3 年を経過しても疾病等が治らない場合に当たり労基法 19 条 1 項但書きの解雇制限の除外事由を定める規定に該当。

金ちゃん先生の一言

「最高裁は使用者が打切補償をした場合、業務上負傷・疾病を理由とした解雇制限・禁止は、かかる労災保険法上 13 条の療養補償給付の給付を受けた労働者にも及ばないと判断した訳ですね…。」

重要チェック

令和7年度の労働保険の年度更新期間は6月2日(月)～7月10日(木)です

厚生労働省から、令和7年度の労働保険の年度更新のお知らせがありました。申告・納付の期間などを確認しておきましょう。

令和7年度の労働保険の年度更新のお知らせ(厚生労働省)

働きやすい!

令和7年度
労働保険の年度更新
(労災保険・雇用保険)
6.2月～7.10木

申告と納付はお早めに

●年度更新申告書は5月末日に送付する予定です。●口座振替による納付が便利です。
●電子申請は特長を問わず、いつでも申請が可能です。是非ご利用ください。

厚生労働省年度更新お知らせページ 年度更新 お知らせ

厚生労働省
〒100-8501 東京都千代田区千代田1-1-1
（一）社会保険庁本庁舎
（二）社会保険庁本庁舎
（三）社会保険庁本庁舎
（四）社会保険庁本庁舎
（五）社会保険庁本庁舎
（六）社会保険庁本庁舎
（七）社会保険庁本庁舎
（八）社会保険庁本庁舎
（九）社会保険庁本庁舎
（十）社会保険庁本庁舎
（十一）社会保険庁本庁舎
（十二）社会保険庁本庁舎
（十三）社会保険庁本庁舎
（十四）社会保険庁本庁舎
（十五）社会保険庁本庁舎
（十六）社会保険庁本庁舎
（十七）社会保険庁本庁舎
（十八）社会保険庁本庁舎
（十九）社会保険庁本庁舎
（二十）社会保険庁本庁舎
（二十一）社会保険庁本庁舎
（二十二）社会保険庁本庁舎
（二十三）社会保険庁本庁舎
（二十四）社会保険庁本庁舎
（二十五）社会保険庁本庁舎
（二十六）社会保険庁本庁舎
（二十七）社会保険庁本庁舎
（二十八）社会保険庁本庁舎
（二十九）社会保険庁本庁舎
（三十）社会保険庁本庁舎
（三十一）社会保険庁本庁舎
（三十二）社会保険庁本庁舎
（三十三）社会保険庁本庁舎
（三十四）社会保険庁本庁舎
（三十五）社会保険庁本庁舎
（三十六）社会保険庁本庁舎
（三十七）社会保険庁本庁舎
（三十八）社会保険庁本庁舎
（三十九）社会保険庁本庁舎
（四十）社会保険庁本庁舎
（四十一）社会保険庁本庁舎
（四十二）社会保険庁本庁舎
（四十三）社会保険庁本庁舎
（四十四）社会保険庁本庁舎
（四十五）社会保険庁本庁舎
（四十六）社会保険庁本庁舎
（四十七）社会保険庁本庁舎
（四十八）社会保険庁本庁舎
（四十九）社会保険庁本庁舎
（五十）社会保険庁本庁舎
（五十一）社会保険庁本庁舎
（五十二）社会保険庁本庁舎
（五十三）社会保険庁本庁舎
（五十四）社会保険庁本庁舎
（五十五）社会保険庁本庁舎
（五十六）社会保険庁本庁舎
（五十七）社会保険庁本庁舎
（五十八）社会保険庁本庁舎
（五十九）社会保険庁本庁舎
（六十）社会保険庁本庁舎
（六十一）社会保険庁本庁舎
（六十二）社会保険庁本庁舎
（六十三）社会保険庁本庁舎
（六十四）社会保険庁本庁舎
（六十五）社会保険庁本庁舎
（六十六）社会保険庁本庁舎
（六十七）社会保険庁本庁舎
（六十八）社会保険庁本庁舎
（六十九）社会保険庁本庁舎
（七十）社会保険庁本庁舎
（七十一）社会保険庁本庁舎
（七十二）社会保険庁本庁舎
（七十三）社会保険庁本庁舎
（七十四）社会保険庁本庁舎
（七十五）社会保険庁本庁舎
（七十六）社会保険庁本庁舎
（七十七）社会保険庁本庁舎
（七十八）社会保険庁本庁舎
（七十九）社会保険庁本庁舎
（八十）社会保険庁本庁舎
（八十一）社会保険庁本庁舎
（八十二）社会保険庁本庁舎
（八十三）社会保険庁本庁舎
（八十四）社会保険庁本庁舎
（八十五）社会保険庁本庁舎
（八十六）社会保険庁本庁舎
（八十七）社会保険庁本庁舎
（八十八）社会保険庁本庁舎
（八十九）社会保険庁本庁舎
（九十）社会保険庁本庁舎
（九十一）社会保険庁本庁舎
（九十二）社会保険庁本庁舎
（九十三）社会保険庁本庁舎
（九十四）社会保険庁本庁舎
（九十五）社会保険庁本庁舎
（九十六）社会保険庁本庁舎
（九十七）社会保険庁本庁舎
（九十八）社会保険庁本庁舎
（九十九）社会保険庁本庁舎
（一百）社会保険庁本庁舎

令和7年度の年度更新のポイント

- 年度更新期間は
6月2日(月)～7月10日(木)です。
- 年度更新の申告書は、管轄の都道府県労働局や労働基準監督署への郵送、または「電子申請」でも受け付けられており、直接窓口へ出向くことなく申告することができます。
※電子申請は6月1日(日)から可能ですが、受付は6月2日(月)となります。

★今回の年度更新では、令和7年度から雇用保険率が改定されたことから、令和6年度の確定保険料は改定前の雇用保険率、令和7年度の概算保険料は改定後の雇用保険率を用いて計算する点に注意が必要です。



重要改正

令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し等について 国税庁が情報提供開始

これまでもお伝えしてきましたが、令和7年度の税制改正により、次のような改正が行われることになりました。

令和7年度税制改正(源泉所得税関係)の概要

- 所得税の基礎控除について、その額を最大48万円から「最大58万円」に引き上げ
さらに、特例により、その額をさらに引き上げ、「最大95万円」に
- 給与所得控除について、最低保障額を55万円から「65万円」に引き上げ
- 19歳から22歳までの大学生年代の子等の給与収入が150万円までは親等が所得控除(63万円)を受けられる「特定親族特別控除」を創設。
なお、給与収入が150万円を超えた場合の控除額は段階的に逓減
- 扶養親族等の範囲について、同一生計配偶者及び扶養親族の合計所得金額要件を48万円以下から「58万円以下」に引き上げ など

前ページに記載した改正規定は、令和7年分の所得税について、**令和7年12月に行う年末調整から適用**される。そのため、当該年末調整においては、次のような点に留意が必要!

- 改正により新たに扶養控除等の対象となった親族等がいる従業員がいないかを確認する必要がある。
……従業員から、新たな「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」の提出を受け、確認
- 特定親族特別控除の適用を受けようとする従業員がいないかを確認する必要がある。
……従業員から、新設される(他の様式に織り込まれる)「給与所得者の特定親族特別控除申告書」の提出を受け、確認
- 改正後の基礎控除額や給与所得控除額等に基づいて、年末調整の計算を行う必要がある。

〈補足〉毎月の給与等からの所得税の源泉徴収事務においては、令和8年1月以後に支払うべき給与等から、新たな源泉徴収税額表を用いることとされています(「扶養親族等の数」の数え方に変更あり)。

★国税庁では、これらの改正について、専用のページを設け、情報の提供を始めました。年末調整が近づいてきましたら、国税庁の情報などから抜粋して、より具体的な内容をお伝えします。

チェック！

2025 年版 中小企業白書・小規模企業白書を公表(中小企業庁・経産省)

2025 年版の中小企業白書・小規模企業白書が、閣議決定され、公表されました。

本年版では、円安・物価高の継続や「金利のある世界」の到来による生産・投資コスト増、構造的な人手不足など、激変する環境において、中小企業・小規模事業者が課題を乗り越え、成長・持続的発展を遂げるに当たっては、「経営力」が重要であるとして、分析が行われています。その概要を抜粋して紹介します。

……………2025 年版中小企業白書・小規模企業白書／経営力の向上のために重要となる取組例……………

共通	「成長・発展」と課題解決両方の実現のため、大前提として経営者の「経営力」の向上が重要	
	①個人特性面：異業種・広域ネットワークで他の経営者と交流し、学び直しに取り組む経営者の成長意欲の高さは業績向上に寄与 ②戦略策定面：経営計画策定・実行、差別化や市場環境を意識した適切な価格設定を行う戦略的経営は業績向上や賃上げ・投資を促進 ③組織人材面：経営理念、業績・経営情報の共有を重視するオープンな経営は業績向上に寄与。賃上げ、社内コミュニケーション円滑化、働き方・職場環境改善など、従業員を大切にすると人材経営は従業員の確保・維持に貢献	
中小企業	「成長・スケールアップ」に向けた経営力の向上 ①売上高規模ごとに存在する「成長の壁」の打破 □ 成長を加速させる段階では、経営者にはないスキルを持つ補完型人材確保、職権分散による一人経営体制の克服が必要 □ 売上高 100 億円以上では、事業拡大・多角化する組織を経営者と共に支える経営人材や DX 人材の確保・育成が必要 ②M&A・イノベーション・海外展開は成長への戦略的手段 □ 経営者主導の PMI で信頼関係を構築し、シナジー効果獲得	小規模事業者
	「持続的発展」に向けた経営力の向上 ①差別化と経営の振り返りによる独自の強み・付加価値の創出 □ 「尖った」商品により顧客を獲得することが重要 □ 希少性を確保する企業は、売上げ・人材確保にも好影響 □ 経営計画策定を通じて経営者のリテラシーを高め、経営振り返りと改善のサイクルを通じた「経営の自走化」を目指す ②地域の社会課題解決事業を担うビジネスの推進 □ 営利事業として取り組んでいる企業は、業績にも好影響	

★中小企業白書・小規模企業白書は、政府が、中小企業基本法・小規模企業振興基本法に基づいて、毎年作成し、閣議決定を経て国会に提出する年次報告です。中小企業等の経営に携わる方としては、目を通していただきたい白書といえます。必要であれば、これらが掲載された経済産業省 HP の該当ページの URL などをお伝えいたします。

豆知識情報

災害補償①打切補償(法81)

「療養補償を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1200 日分の打切補償を行い、その後は労働基準法の規定による補償を行わなくてもよい。」とされています。

お仕事
カレンダー
6月



6/10

- 5 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期の特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税（2024 年 12 月から 2025 年 5 月分）の納付

6/30

- 5 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 4 月決算法人の確定申告と納税・10 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

◆あとかき◆ 今回の労災件名関連では、労働関連百選でも豆知識情報でも療養開始後 3 年を経過しても疾病がなおらない場合「打切補償」を行うとその後の補償は不要という規定を取上げています。～事業所でも 3 年を経過しても疾病がなおらない従業員には見切りを付けられるという事ですね。～