

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



1
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：2026年12月26日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算196



身近な労働法の解説 一情報機器作業における労働衛生管理⑤一

1. 労働衛生教育

ガイドラインでは、「労働衛生管理のための諸対策の目的と方法を作業者に周知することにより、職場における作業環境・作業方法の改善、適正な健康管理を円滑に行うため及び情報機器作業による心身への負担の軽減を図ることができるよう（中略）労働衛生教育を実施すること。また、新たに情報機器作業に従事する作業者に対しては、情報機器作業の習得に必要な訓練を行うこと」としています。あわせて、教育および訓練を実施する場合は、「計画的に実施するとともに、実施結果について記録することが望ましい」としています。

2. 作業者に対する教育内容

「作業者に対して、次の事項について教育を行うこと。また、当該作業者が自主的に健康を維持管理し、かつ、増進していくために必要な知識についても教育を行うことが望ましい」としています。

- ① 情報機器ガイドラインの概要：ガイドラインの概要について説明します。
- ② 作業管理情報機器作業に関する障害の最も大きな原因是「拘束的」な長時間に及ぶ作業であることを認識させます。また情報機器作業の多様性と作業の方法・姿勢等には個人差が大きいことを認識させ、自分自身の作業方法に関して客観的な見方ができるようにします。
- ③ 作業環境管理：作業環境が作業の効率や健康に及ぼす影響について理解させます。
- ④ 健康管理 情報機器作業による健康障害の種類及びその可能性について理解させます。また身体的な症状、精神的なストレスの症状が懸念された場合、それらへの対処方法についても理解させます。

3. 管理者に対する教育内容

「情報機器作業に従事する者を直接管理する者に対して、次の事項について教育を行うこと」としています。

- ① 情報機器ガイドラインの概要（労働災害統計を含む）

- ガイドラインの概要について説明します。労働者教育に資する労働災害統計等も理解させます。
- ② 作業管理 情報機器作業に関する障害の最も大きな原因是「拘束的」な長時間に及ぶ作業であることを認識させます。また情報機器作業の多様性と作業の方法・姿勢等には個人差が大きいことを認識させ、管理者として労働者の作業方法や姿勢等を客観的に観察し、指導できるようにします。
 - ③ 作業環境管理 作業環境（機器の種類、採光、照明、温度・湿度、騒音など）が作業の効率や健康に及ぼす影響について理解させ、管理者として作業環境の改善、維持ができるようにします。
 - ④ 健康管理 情報機器作業による健康障害の種類およびその可能性について理解させます。また身体的な症状、精神的なストレスの症状が懸念される労働者がいる場合、管理者として労働者に適切な助言（衛生管理者や産業医などへの導きなど）ができるようにします。

ラクソン事件 東京地裁平成3年2月25日判決

◆事案の概要

- (1) 英語教材販売会社で設立されたX社取締役兼営業部長だったYはYの率いる第二事業部売上がX社売上全体の約8割に至る等**X社の経営上極めて重要な地位を占めていた。**
- (2) YはX社業績不振や給与遅配で会社存続不安でX社代表者に取締役辞任の意思表示。
- (3) Yは、英語教材販売を業とする会社Z社の役員と接触し、X社内組織のZ社への移籍の段取りの会合を持ち、**X社内組織の部長以下のマネージャー及びセールスマンらにZ社への移籍を了承させ** X社の営業所の備品等をZ社の事務所に運搬。Z社に移籍したX社マネージャーとセールスマンらはX社に退職届を郵送。その後YはZ社事務所で営業開始。
- (4) X社はYに対し主位的に取締役の忠実義務違反の予備的に従業員(営業本部長)の雇用契約上の誠実義務違反の債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償をZ社に対して不法行為に基づく損害賠償を請求。これに対しYは立替払の営業経費相当額の支払いを反訴請求。

判旨の要約 Xの本訴・Yの反訴とも請求一部認容・一部棄却

- (1) 従業員は、使用者に対して、**雇用契約に付隨する信義則上の義務**として就業規則を遵守するなど労働契約上の債務を忠実に履行し、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務(以下「**雇用契約上の誠実義務**」といいます)を負い、従業員が右義務に違反した結果使用者に損害を与えた場合は右損害を賠償する義務を負うというべきである。個人の転職の自由は最大限に保障されなければならないから、単なる転職の勧誘に留まるものは違法とはいえない。その**引抜きが単なる転職の勧誘の域を越え、社会的相当性を逸脱し、極めて背信的方法で行われた場合**には、雇用契約上の誠実義務に違反したものとして、**債務不履行又は不法行為責任を負う**というべき。社会的相当性を逸脱した引抜き行為であるか否かは転職する従業員のその会社に占める地位、会社内部における待遇及び人数、従業員転職が会社に及ぼす影響、転職勧誘事情を総合考慮して判断するべきである。
- (2) 本件でのYの引抜き態様は、事案の概要の述べた通り、計画的かつ極めて背信的で本件マネージャー及びセールスマンらに対する移籍の説得は適法な転職の勧誘に留まらず、社会的相当性を逸脱した違法な引抜き行為であり不法行為に該当する。

【金ちゃん先生の一言】

「労働者の職業選択の自由、転職に自由を踏まえ、引抜き行為の違法性は限定的に解釈される傾向にはありますね。」

重要・
要確認

令和8年分以後の給与の源泉徴収事務における注意点を確認しておきましょう

令和7年度税制改正により、基礎控除の見直し等（基礎控除の見直し、給与所得控除の見直し、特定親族特別控除の創設、扶養親族等の所得要件の改正）が行われました。

さらに、令和8年分以後の給与の源泉徴収事務においても対応が必要です。どのような変更があり、どのように対応する必要があるのか？以下で、その注意点を整理しておきます。

令和8年分以後の給与の源泉徴収事務における注意点

注意点① 扶養控除等（異動）申告書の記載事項の変更

令和7年分までの扶養控除等（異動）申告書には、「控除対象扶養親族」を記載することになりましたが、令和8年分以後の扶養控除等（異動）申告書には、「控除対象扶養親族に、特定親族に該当する人のうち合計所得金額が100万円以下である人を加えた「源泉控除対象親族」を記載することとされました。

注意点② 扶養親族等の数の算定方法の変更

令和7年分までの源泉徴収事務においては、基本的に「源泉控除対象配偶者」及び「控除対象扶養親族」の数を基に扶養親族等の数を算定していましたが、令和8年分以後においては、基本的に「源泉控除対象配偶者」及び「源泉控除対象親族」の数を基に扶養親族等の数を算定することとされました。

〈補足〉令和8年分以降の「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」においても、基本的に「源泉控除対象配偶者」及び「源泉控除対象親族」の数を基に扶養親族等の数を算定することとされました。

注意点③ 源泉徴収税額表の改正

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7年度税制改正の内容を反映した「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る必要があります。

〈補足〉「賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」も改正されたので、令和8年1月1日以後に支払うべき賞与については、「令和8年分 賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表」を使用して、源泉徴収税額を求める必要があります。

★令和8年1月に支払う給与からの所得税の控除は、上記の新たなルールに沿って行うことになります。新たな扶養控除等（異動）申告書の記載内容などを確認し、新たな源泉徴収税額表を用いるようにしましょう。必要であれば、国税庁の「令和8年分 源泉徴収税額表」のダウンロードページのURLをお伝えしますので、気軽に声掛けください。

注目

高市政権で初の総合経済対策を決定

令和7年11月下旬、高市政権では初の経済対策となる「『強い経済』を実現する総合経済対策～日本と日本人の底力で不安を希望に変える～」が決定されました。この総合経済対策の規模は、21.3兆円程度（①一般会計の歳出：17.7兆円程度、②減税：2.7兆円程度、③特別会計：0.9兆円程度）で、昨年度の総合経済対策を大きく上回る規模となっています。

「強い経済」を実現する総合経済対策の3つの柱

□ この総合経済対策の3つの柱

- 第1の柱：生活の安全保障・物価高への対応
- 第2の柱：危機管理投資・成長投資による強い経済の実現
- 第3の柱：防衛力と外交力の強化



□ 気になる施策(主に企業実務に影響をあたえそうなもの)

第1の柱では、足元の物価高への対応、地方の伸び代の活用と暮らしの安定、中小企業・小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備を図ることとしています。具体的な施策をみると、次ページのような内容も盛り込まれています。

- 賃上げの裾野を正社員以外にも広げる観点から、非正規雇用労働者の待遇改善等を行う事業者を支援するキャリアアップ助成金の活用を促進する。
- 物価高の影響を受ける中低所得者の支援のため、給付付き税額控除の制度設計に着手するとともに、基礎控除の物価に連動した引上げについて、令和8年度税制改正で検討し、結論を得る。
- 物価高の影響を強く受けている子育て世帯を支援するため、0歳から高校3年生までのこどもたちに1人当たり2万円の物価高対応子育て応援手当（仮称）を支給する。

★この総合経済対策に係る予算を中心に、一般会計の歳出総額で18兆3,034億円を計上した「令和7年度補正予算」が令和7年12月16日の参議院本会議で可決・成立しました。今後、どのように具体化されるのか？動向に注目です。

施行済みの改正

マイカー等通勤者の通勤手当の非課税限度額が改正されました

「自動車や自転車などの交通用具を使用している給与所得者に支給する通勤手当の非課税限度額」が引き上げられました。そのポイントを確認しておきましょう。

いわゆるマイカー等通勤者の通勤手当の非課税限度額の改正のポイント

【改正後の1か月当たりの非課税限度額】

区分	課 税 さ れ な い 金 額	
	改 正 後 (令和7年4月1日以後適用)	改 正 前
① 交通機関又は有料道路を利用している人に支給する通勤手当	1か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000円)	同 左
② 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離が片道55km以上である場合	38,700円 31,600円
	通勤距離が片道45km以上55km未満である場合	32,300円 28,000円
	通勤距離が片道35km以上45km未満である場合	25,900円 24,400円
	通勤距離が片道25km以上35km未満である場合	19,700円 18,700円
	通勤距離が片道15km以上25km未満である場合	13,500円 12,900円
	通勤距離が片道10km以上15km未満である場合	7,300円 7,100円
	通勤距離が片道2km以上10km未満である場合	4,200円 同 左
③ 交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券	1か月当たりの合理的な運賃等の額 (最高限度 150,000円)	同 左
④ 交通機関又は有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券	1か月当たりの合理的な運賃等の額と②の金額との合計額 (最高限度 150,000円)	同 左

- この改正は、令和7年11月20日に施行され、令和7年4月1日以後に支払われるべき通勤手当（同日前に支払われるべき通勤手当の差額として追加支給するものを除きます）について適用されます。



★自動車や自転車などの交通用具を使用して通勤している方に通勤手当を支払っている企業では、チェックしておく必要があります。該当者がいる場合は、国税庁の資料などを紹介いたしますのでお声掛けください。

なお、電車やバスなどの交通機関のみを利用して通勤している場合の通勤手当の非課税限度額については、改正はありません。

豆知識情報

労働安全衛生法 事業者等の責務

①事業者等の責務

(1) 事業者の責務（法3－I）

「事業者は単に労働安全衛生法で定める労働災害防止の為の最低基準を守るだけでなく快適な職場環境実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。又事業者は国が実施の労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない」とされている。



11/ 10

11/ 15

12/ 1

● 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付

● 所得税予定納税額の減額申請期限（第2期分のみ）

● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 9月決算法人の確定申告と納税・2026年3月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 所得税予定納税額の納付（第2期分）



◆あとがき 今回は第9次社労士法改正に伴う社会保険労務士の使命に関する規定新設をご紹介します。

社労士法第1条(新) (社会保険労務士の使命)

第1条 社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与する事により、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。