

# 税務通心

## 給与等に係る源泉徴収事務への反映はいつ？

令和7年度税制改正では、給与等に係る源泉徴収事務へ影響を及ぼす改正がいくつかなされています。源泉徴収事務への反映時期を確認しましょう。

### 1 影響を及ぼす改正とは

令和7年度税制改正では、物価上昇局面における税負担の調整や就業調整への対応のため、所得税においては、主に次の見直しが行われました。

給与所得控除	●最低保障額を65万円に(10万円引き上げ)
所得控除の新設 (特定親族特別控除)	●大学生年代(19歳以上23歳未満)の一定の親族等を有する場合にはその親族等の合計所得金額に応じた控除額(3万円~63万円)を控除
基礎控除	●合計所得金額が2,350万円以下である控除額を58万円に(10万円引き上げ) ●特例として、合計所得金額が655万円以下である場合に、合計所得金額に応じた金額(5万円~37万円)を加算する

これらの見直しに伴い、扶養親族等の合計所得金額等の要件も、次のように見直されています。

同一生計配偶者及び扶養親族	●合計所得金額要件を58万円以下に(10万円引き上げ)
ひとり親の生計を一にする子	●総所得金額等の合計額の要件を58万円以下に(10万円引き上げ)
勤労学生	●合計所得金額要件を85万円以下に(10万円引き上げ)

その他、給与所得の源泉徴収税額表(月額表)など、源泉徴収事務に関わる税額表や申告書等についても見直されました。

### 2 源泉徴収事務への反映時期

居住者に対して支払う給与等(給与所得)の源泉徴収事務は、以下の2つの事務に大別することができます。今般の改正において、それぞれ反映する時期が異なります。

#### (1) 月々(日々)の給与等を支払う際に行う源泉徴収事務

毎月(日)の給与等の支払いの際に用いる税額表や、利用する申告書等の書類については、次の分より適用されます。

- 令和8年1月1日以後に支払うべき給与等

ただし、扶養親族等の合計所得金額等の要件の改正は、令和7年12月1日以後に支払う給与等から適用されます。改正による適用を受けるには、一定の書類の提出が必要です。

#### (2) 年末調整事務

年末調整を行う際に用いる税額表や申告書等の書類、対象となる扶養親族等の要件等の改正については、次から適用されます。

- 令和7年中に支払うべき給与等でその最後に支払をする日が令和7年12月1日以後であるもの

12月1日以後であることから、通常の年末調整事務であれば改正後が適用されますが、年の途中で年末調整事務が発生した場合に、ご注意ください。

参考：財務省「令和7年度税制改正の大綱」、衆議院「所得税法等の一部を改正する法律案に対する修正案」他

# 労務通心

## 2025年4月からの高齢者雇用の対応策

高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、2025年4月1日から、65歳までの雇用確保措置が完全義務化されました。高齢者雇用について、継続雇用制度を中心に解説します。

### 1 65歳までの雇用確保が義務化

60歳定年としている企業が比較的多くあります。一方で、60歳を過ぎた後も働き続けている労働者もたくさんいます。働く意欲のある高齢者が年齢に関係なく活躍できるよう、企業には65歳までの雇用確保措置を採ることが、法律で義務付けられています。次の3つのうちいずれかの対応をしなければなりません。

1. 定年制そのものを廃止する
2. 定年年齢を65歳まで引き上げる
3. 希望者全員が65歳まで働ける制度を導入する

このうち3.が「継続雇用制度」と呼ばれている措置です。定年年齢を65歳ではなく、60歳等とすることは問題ありません。しかしこのように65歳を下回る定年年齢を定めた場合には、3.の継続雇用制度を導入し、「定年を迎えた従業員が希望したときは、原則、誰もが65歳まで働き続けることができる」という体制を整備する必要があります。

### 2 雇用保険料の対象となる賃金

では、上記3つの雇用確保措置のうち、企業はどれを採用しているのでしょうか。厚生労働省の調査※によると、最も多く採用されているのが3.の「継続雇用制度の導入」でした。全体の67.4%の企業が、この措置を採っていると回答しています(下表)。

#### ■雇用確保措置の内訳

	全企業	301人以上	21~300人
1. 定年制の廃止	3.9%	0.7%	4.2%
2. 定年の引上げ	28.7%	19.9%	29.4%
3. 継続雇用制度の導入	67.4%	79.4%	66.4%

### 3 離職票等に記載する賃金

「継続雇用制度」では、従業員が継続雇用を希望している場合、「これを拒否して継続雇用しない」という対応を採ることは、基本的には認められません。例外として、就業規則の「解雇事由」または「退職事由」に該当する場合には、継続雇用せず、雇用契約を締結しないことが認められています。そのほか、2025年3月31日以前は「継続雇用の選定基準」として、定年時に継続雇用する対象者を限定する基準を就業規則で定めることができました。しかしこの経過措置も終了しています。就業規則に選定基準が残っている場合は、高齢者雇用安定法違反となるため、速やかに削除する必要があります。今回の継続雇用の選定基準の終了を機に、定年制度のあり方や就業規則を再確認し、適切な対応を行いましょ。

※厚生労働省 令和6年「高齢者雇用状況等報告」  
従業員21人以上の企業 237,052社の報告に基づき、2024年6月1日時点の実施状況等を集計