

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[7]
2025

2025年7月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



- ◆治療に専念するために知っておきたいがんと税金
- ◆新しい資本主義現実会議 2025改定版案を公表
- ◆令和7年分から所得税の課税ラインが変わります 「年収103万円」→「年収160万円」に！
- ◆「年収の壁」にまつわる きほんの「き」
- ◆生産性向上を目指す皆様へ 「IT導入補助金」でIT導入・DXによる生産性向上を支援！
- ◆10月施行の改正育児・介護休業法「柔軟な働き方の実現」への対応
- ◆見直しが濃厚となった大学生の健康保険の扶養年収基準
- ◆前年度を上回る賃上げを行う企業の割合
- ◆職場における熱中症対策の強化について
- ◆STOP！熱中症クールワークキャンペーン

| サリーレグループ |

〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12

[サリーレ群馬税理士法人] TEL：027-223-8160（代）／FAX：027-223-1910

[サリーレ労務管理事務所] TEL：027-253-7588（代）／FAX：027-253-7589

[北関東M & Aサポート] TEL：027-260-8630（代）／FAX：027-223-1910

〒370-0045 群馬県高崎市東町85 須藤ビル1階

[サリーレ群馬税理士法人 須藤会計事務所] TEL：027-327-3261（代）／FAX：027-327-3262

治療に専念するため

知っておきたい がんと税金

病

タレントの石橋貴明さんが4月、すでに公表していた初期の食道がんに加えて、咽喉がんも併発していたことを明かした。厚生労働省によると、生涯にがんにかかる可能性は男性で2人に1人、女性で3人に1人とされ、誰もが自身の問題として向き合わなければならない。がんになると身体への心配はもちろんのこと、金銭面の不安も出てくる。少しでも金銭面の負担を和らげるには税金のことでも知っておく必要がある。誰にとっても無関係でいられないがんに関連する税務をまとめた。

最新のがん統計によると、2020年に新たに診断されたがんは94万5055例、がんを原因とした死亡数は約38万人で、いずれも30年前の2倍以上となっている。男性の2人に1人、女性の3人に1人ががん罹患するなかで、がん発覚後の金銭面の負担を

カバーするがん保険への加入件数は増え続けている。24年は2522万件で、10年間で約2割増しにもなる（生命保険協会調べ）。

損金にできる保険料は一部のみ

がん保険料の税務を見ていくと、支払うのが個人か法人かによって扱いが異なる。

まず個人事業主は、自分を被保険者とした保険料を事業の経費とすることはできず、個人負担となる。ただし、すべての納税者に認められる生命保険料控除の対象となるため、最大で4万円まで所得控除することが可能だ。また、個人事業の従業員のために加入する場合の保険料は福利厚生

金にできたため、多額の利益が出ていたタイミングで加入して保険料分の金額の黒字を圧縮することが可能だった。途中解約して法人が返戻金を受け取る際には返戻金が発生して課税対象になるものの、受け取りのタイミングを退職金の支払いなどの損金がある時期や赤字が出た時期に合わせることによって節税できた。しかし12年に保険料の損金化には制限が掛けられ、解約返戻金があるがん保険の保険料の損金算入額は支払額の2分の1にまで引き下げられた。その後厳格化が行われ、現在では

と判断されると、給与所得などとして課税されてしまうことがある。課税と非課税の境目は必ずしも明確ではないが、5万円が判断基準といわれる。これは02年の国税不服審判所の判断が基になっているもので、請求人の類似法人の見舞金支払い規定や実際の支払状況を審判所が確認した結果、見舞金を5万円としていたところが多かったためだ。その裁決を基に、5万円以内の見舞金は、福利厚生費として会社の損金にでき、また受け取る個人も給与課税されない。

ただし、一定の市販薬の購入費のうち1万2千円を超えた部分を所得控除できる新医療費控除制度「セルフメディケーション税制」の対象になる可能性はある。例えば禁煙補助薬の「ニコレット」や「ニコチネル」は同税制の対象だ。石橋さんは禁煙活動を休止しているが、石橋さんに限らず、経営者や従業員ががんの仕事をする休むことになれば、事業者にとって大きな損失だ。従業員が税金に関する不安を抱えないようサポートすることも含め、復帰に向けて全面的に支えていきたい。

費や給与などとして経費化が認められる。一方、法人が加入するがん保険の保険料は、解約返戻率などにより、経費として損金にすることが可能だ。ただし、以前に比べて損金にできる範囲は著しく制限されている。2011年までは全額を損

非課税だ。一方、従業員の代わりには法人や事業主が受け取る契約だと、収入（益金）として課税対象になる。ちなみに、入院中の見舞いに関する税務を見ていくと、入院している患者が会社などから受け取る見舞金や見舞品には基本的に所得税や贈与税は課税されない。ただし、その金額が税務署に「社会通念上相当な金額」を超えている

禁煙のための治療は以前は保険の適用外だったが、現在は一定の基準を満たせば保険適用が認められるようになり、利用者が増加している。禁煙治療の費用は、10万円を超えた部分を所得から控除できる「医療費控除」の対象となる。あくまでも医師の指導のもとで実施する必要がある。ニコチンガムなどの禁煙補助薬を自分で購入した際の費用は通常の医療費控除の対象とならない。

税負担を軽くしながら解約返戻金分のお金を積み立てるといいう目的で加入するメリットは薄れている。なお保険契約者が個人事業主と法人のいずれであつても、がんになった従業員が受け取る保険金は基本的に非課税だ。一方、従業員の代わりには法人や事業主が受け取る契約だと、収入（益金）として課税対象になる。ちなみに、入院中の見舞いに関する税務を見ていくと、入院している患者が会社などから受け取る見舞金や見舞品には基本的に所得税や贈与税は課税されない。ただし、その金額が税務署に「社会通念上相当な金額」を超えている

もうひとつ覚えておきたいのが、禁煙の税務だ。国立がん研究センターによると、がんを発症した患者のうち、男性の30%、女性の5%は喫煙が発症の原因だったという。そのため同センターは、がんの予防に最も効果的な方法として、「煙草を吸わないこと」を挙げている。しかし予防のためとはいえ、喫煙者にとって禁煙は簡単なことではない。そのようなひとに利用されているのが禁煙治療だ。

新しい資本主義実現会議 2025改訂版案を公表

食事支給やマイカー通勤手当の非課税額見直しへ

新しい資本主義実現会議（議長：石破茂首相）は6月6日、「新しい資本主義のブランドデザイン及び実行計画2025年改訂版案」を公表した。

食事支給に係る所得税の非課税限度額及びマイカー通勤に係る通勤手当の非課税限度額をそれぞれ速やかに見直すことや、暗号資産の分離課税の導入を含めた税制面の見直しの検討を行うことなどが示された。

食事支給やマイカー通勤手当の非課税額は長期間据置き状態

同実行計画案では、経済が物価上昇に転じた中で、政府の予算や制度も物価上昇に対応できるように、省庁横断で総合的に予算・税制に係る公的制度の基準額等の点検と見直しに取り組む方針が示された。

中小企業を含め、社員の食事補助の充実を図る取組があるが、食事支給に係る所得税の非課税限度額（月額3,500円、所基通36-38の2）については、昭和59年の見直し以降、食料品価格が上昇する中で40年以上据え置かれているとして、速やかに見直しを行うとしている。また、地方で利用率の高いマイカー通勤に係る通勤手当の所得税の非課税限度額（片道55キロメートル以上は月額3万1,600円、所令20の2）についても、平成26年の見直し以降、ガソリン価格が上昇する中で10年以上据え置かれているとして、速やかに見直しを行うとした。

暗号資産の税制見直しを検討

暗号資産については、投資家保護のための制度を整備する法案の早期国会提出を図りつつ、税務当局への報告義務の整備などを行った上で、分離課税の導入を含めた税制面の見直しの検討も併せて行うとした。

令和6年度税制改正で創設されたイノベーション

ションボックス税制の対象範囲についても、同税制の執行状況や効果を十分に検証した上で、状況に応じ、見直しを検討するとともに、日本企業の実態に即した利便性向上について検討を行うとしている。また、事業承継税制等に関して、令和7年度与党税制改正大綱の「事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討する」という記載に鑑み、事業承継に係る政策のあり方の検討を進めるという。

「のれんの会計処理のあり方の検討」としては、我が国会計基準におけるのれんの会計処理のあり方に関し、短期的な措置として、のれん償却費の計上区分を現状の営業費用から営業外費用へと変更することや、中期的な措置として、のれんを非償却とすること等について、企業会計基準設定主体の議論において、検討プロセスも含め、フォローするなどとした。

【主な税制等関係の項目】

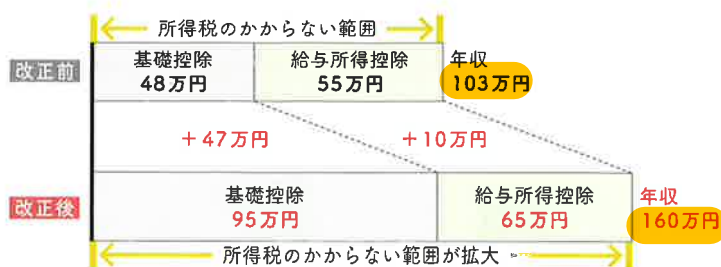
- ・食事支給に係る所得税の非課税限度額の見直し
- ・マイカー通勤に係る通勤手当の所得税の非課税限度額の見直し
- ・暗号資産の分離課税の導入を含めた税制の見直しの検討
- ・イノベーションボックス税制の見直しの検討
- ・事業承継に係る政策のあり方の検討
- ・のれんの会計処理のあり方の検討

従業員の皆さまへ

令和7年分から 所得税の課税ラインが変わります

「年収103万円」→「年収160万円」に！

給与所得者（会社員、パート・アルバイト等）の場合、これまで所得税がかからないラインは「年収103万円まで」（いわゆる「年収103万円の壁」）でしたが、令和7年分から所得税の課税ラインが変わり、「年収160万円まで」（基礎控除額95万円＋給与所得控除の最低保障額65万円）に引き上げられます。



「年収103万円の壁」の見直しで、こうなります！

- ☐ 給与収入200万円相当～2,545万円相当までの人は、2万円～3万円の所得税減税となります※¹。



世帯類型ごとの所得税の減税額（目安）

●単身世帯の場合

給与収入	減税額
200万円	2万4,000円
400万円	2万円
800万円	3万円
1,500万円	3万3,000円

●夫婦共働き世帯の場合

給与収入（それぞれの給与収入）	減税額
計400万円（200万円＋200万円）	計4万7,000円
計800万円（400万円＋400万円）	計4万円
計800万円（600万円＋200万円）	計4万4,000円
計2,000万円（1,000万円＋1,000万円）	計4万円

自由民主党・公明党「基礎控除の特例の創設について」（令和7年2月28日）を基に作成

- ☐ 「年収103万円」を意識して働いていた人にとっては、「働き方」を見直すチャンスになります。

社会保険加入に伴う
手取り金額の変化を
試算してみましょう



厚生労働省Webサイト
「社会保険加入による
手取りかんたんシミュ
レーター」
（令和7年4月1日現在）

！ 「働き方」を見直すときの留意点

一定の年収（約106万円・110万円・130万円）を超えると、社会保険への加入が必要になる場合があるとともに、住民税※²が課税されます。年収によっては、社会保険加入に伴い手取り金額が減ることもあります。

※¹ 令和7年分の所得税については年末調整で減税されます。また、給与収入200万円相当超～850万円相当以下の人の場合、

①令和7年分・令和8年分と②令和9年分以降とで、減税額が変わります。

※² 住民税の課税ラインは「110万円」ですが、自治体によっては110万円以下でも課税されます。

＼ 給与計算担当者からのお知らせ ／

令和7年分の所得税については、年末調整で減税されます。それに伴い、今年は「扶養控除等申告書」を提出していただく際の確認事項が増えますので、年末調整手続きに係る書類を、いつもより早めに入手していただきますよう、ご協力お願いいたします。

おさらい！ 「年収の壁」にまつわる きほんの「き」

「年収103万円の壁」の見直しに関して、よく聞く言葉を集めてみました。これらは混同しがちなので、改正内容を理解するためにも、この機会にきちんとおさえておきましょう。



年収

1月1日から12月31日までの1年間に、会社から支払われる給与等の総支給額のことです。**税金や社会保険料等が引かれる前の金額**を指します。いわゆる「額面」です。

年収は、年末に交付される「給与所得の源泉徴収票」の「支払金額」欄で確認できます。

所得

税法上、収入から必要経費を差し引いた「もうけ」を「所得」といいます。

給与所得者の場合、年収に応じて定められている「給与所得控除」が必要経費として認められており、**年収から給与所得控除額を引いた後の金額が「給与所得」**です。

手取り

給与所得者の場合、年収から所得税や住民税、社会保険料等が差し引かれた後の、**実際に自分が受け取れる金額**をいいます。

手取り金額を知るおおまかな目安としては、一般的に、「年収の75%～85%」といわれています。

「年収160万円」だけじゃない！

まだある！ その他の「年収の壁」——これを超えると、どうなる？

106万円
の壁

社会保険への加入義務が発生
(厚生年金保険・健康保険)

年収が約106万円以上となり、かつ、次の条件をすべて満たしている場合、社会保険（厚生年金保険・健康保険）への加入義務が発生します。

👉 自身が該当しているか、☒ してみましょう！

- ☐ 従業員数51人以上の会社に勤務している
- ☐ 所定労働時間が週20時間以上30時間未満である
- ☐ 月額賃金が8万8,000円以上である
- ☐ 2ヶ月を超えて働く予定がある
- ☐ 学生ではない（休学中・夜間学生は除く）

110万円
の壁

住民税が課税

年収110万円※を超えると、住民税がかかります。自治体によっては110万円以下でも住民税（均等割）が課税されます。

※令和8年度分から適用。なお、令和8年度分の住民税は令和7年分の収入に基づいて計算されます。

130万円
の壁

社会保険への加入義務が発生
(国民年金・国民健康保険)

年収130万円以上になると、会社の規模等にかかわらず、原則として自身で国民年金・国民健康保険への加入義務が発生します。

「IT導入補助金」でIT導入・DX（デジタルトランスフォーメーション） による生産性向上を支援！

- 業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策に向けたITツール等の導入費用を支援！
- インボイス対応に活用可能！安価なITツールの導入にも活用可能で、小規模事業者は最大4/5補助！
- 補助額は最大450万円/者、補助率は1/2～4/5！

通常枠

- ・生産性の向上に資するITツール（ソフトウェア、サービス）の導入費用を支援します。
- ・クラウド利用料を最大2年分補助し、保守運用等の導入関連費用も支援します。

複数社連携IT導入枠

- ・10者以上の中小企業・小規模事業者等が連携した、インボイス制度への対応やキャッシュレス決済を導入する取組等を支援します。導入や活用に向けた事務費・専門家経費も補助対象です。

インボイス枠 インボイス対応類型

- ・令和5年10月1日に開始されたインボイス制度への対応に特化した支援枠で、会計・受発注・決済ソフトに加え、PC・タブレット・レジ・券売機等のハードウェア導入費用も支援します。
- ・小規模事業者は最大4/5補助し、補助下限は無く、安価なITツール導入も支援します。

インボイス枠 電子取引類型

- ・取引関係における発注者(大企業を含む)が費用を負担してインボイス対応済の受発注ソフトを導入し、受注者である中小企業・小規模事業者等が無償で利用できるケースを支援します。

セキュリティ対策推進枠

- ・独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）が公表する「サイバーセキュリティお助け隊 サービスリスト」に掲載されているセキュリティサービスの利用料を支援します。

※詳細は裏面をご確認ください。



<活用イメージ・補助率等>（赤字は令和6年度補正予算での拡充点）

枠/ 類型	通常枠	複数社連携IT導入枠	インボイス枠		セキュリティ 対策推進枠
			インボイス対応類型	電子取引 類型	
活用 イメージ	ITツールを導入し て、業務効率化や DXを推進	商店街など、複数の中小企業 ・小規模事業者で連携して ITツール等を導入	ITツール等を導入して インボイス制度に対応	発注者主導で 取引先の インボイス 対応を促す	サイバー セキュリティ 対策 を進める
補助 対象 経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、 導入関連費（保守サポートやマニュアル作成等の費用 に加えて、IT活用の定着を促す導入後の“活用支援”も対象化） 単独申請可能な ツールの拡大			クラウド 利用料 （最大2年分）	サイバーセキュリティ お助け隊 サービス利用料 （最大2年分） （※1）
補助額	・ITツールの 業務プロセスが 1～3つまで： 5万円～150万円 ・4つ以上： 150万円 ～450万円	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)消費動向等分析経費： 50万円×グループ構成員数 (a)+(b)合わせて3,000万円 まで (c)事務費・専門家経費： 200万円	ITツール： 1 機能： ～50万円 2 機能以上： ～350万円 PC・タブレット等： ～10万円 レジ・券売機等： ～20万円	～350万円	5万円 ～ 150万円
補助率	中小企業：1/2 最低賃金近傍の 事業者(※2):2/3	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)・(c)：2/3	～50万円以下：3/4 (小規模事業者： 4/5) 50万円～350万円： 2/3 ハードウェア購入費： 1/2	大企業： 1/2 中小企業： 2/3	中小企業： 1/2 小規模事業者： 2/3

(※1) (独)情報処理推進機構（IPA）「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されたサービス。
(※2) 3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員数が全従業員数の30%以上であることを示した事業者。

<補助金の活用例>

通常枠

・タイムカードによる勤怠管理のため、オフィスに出社してからの現場移動、帰社してからの退勤が必要だったところ、「勤怠・労務管理ツール」の導入により出先からの打刻が可能に。これにより、**残業時間が3割削減、人事担当の作業効率も大幅アップ！**

インボイス枠

・**インボイス発行の作業を効率化**するため、「会計ツール」を導入。
経理担当が手作業で行っていた出納管理が自動化され、バックオフィスの効率が全体的に向上。

<今後のスケジュール>

サービス等生産性向上IT導入支援事業
事務局ポータルサイト

・通常枠、インボイス枠（インボイス対応類型、
電子取引類型）、セキュリティ対策推進枠

・複数社連携IT導入枠
第2次申請締切日 8月20日

第3次申請締切日 7月18日
第4次申請締切日 8月20日
第5次申請締切日 9月22日



応募方法等の詳細は
こちらからご確認ください

見直しが濃厚となった大学生の健康保険の扶養年収基準

健康保険は、従業員（被保険者）のみならず、一定範囲の家族についても、被扶養者として保険給付を受けることができます。2025年の税制改正により所得税における扶養関連の見直しが行われたことに伴い、これに合わせるような形で、健康保険の被扶養者の範囲となる要件の一部が見直しされることが濃厚となったことから、以下ではその内容を確認しておきます。

被扶養者の主な要件

健康保険の被扶養者に該当するためには、日本国内に住所（住民票）を有しており、被保険者により主として生計を維持されていることという条件があります。また生計を維持されていると認められるためには、以下の収入要件および同居要件を満たすことが必要です。

[収入要件]

家族の年間収入が130万円未満（60歳以上または障害者の場合は180万円未満）であること。また、従業員と家族が同居の場合には、家族の収入が従業員の収入の半分未満であり、従業員と家族が別居の場合には、家族の収入が従業員からの仕送り額未満であること。

[同居要件]

同居	家族の範囲
不要	配偶者、子ども、孫および兄弟姉妹、父母、祖父母などの直系尊属
必要	同居不要の家族を除き従業員と3親等内の親族（おじおば、甥姪とその配偶者等）や内縁関係の配偶者の父母および子ども（※）の場合

※配偶者の死後、引き続き同居する場合を含む

変更が予定される収入要件

2025年の税制改正において、大学生のアルバイトの就業調整に対応することを目的とし、19歳以上23歳未満の大学生年代の子ども等について合計所得金額が85万円（給与収入150万円に相当）までは、その子どもの親等が特定扶養控除と同額の所得控除を受けられる仕組み（特定親族特別控除）が導入されることになりました。

健康保険の被扶養者の収入要件についても、これに合わせるような形で、2025年10月1日から19歳以上23歳未満の家族（配偶者を除く）については、現状の年間収入130万円未満から150万円未満に引き上げられることが予定されています。

なお、この取扱いには19歳以上23歳未満という年齢での判断であり、学生であるか否かは問われないものとなっています。

この取扱いは2025年6月10日現在では、正式な公表はありませんが、従業員の関心の高いテーマですので、対象となる家族がいる従業員には、変更される見込みであることを早めに伝えておくといでしょう。

前年度を上回る賃上げを行う企業の割合

ここでは5月に発表された調査結果※から、2025年度の賃上げに関するデータをみていきます。

36.3%が前年度を上回る

上記調査結果によると、2024年度を上回る賃上げを行う企業の割合は、36.3%でした。

賃上げ方法別の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】2024年度を上回る賃上げを行う企業の割合（%）

	ベースアップ	定期昇給	賞与等
全規模	36.2	18.9	19.9
大企業	44.3	18.3	24.2
中堅企業	36.3	18.8	21.3
中小企業	24.9	19.8	14.8

財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」より作成

2024年度を上回る賃上げの方法では、ベースアップがすべての規模で最も高くなりました。中小企業では、賞与等より定期昇給の割合が高くなっています。

賃上げのために重要な条件

企業の持続的な賃上げのために重要な条件をみると、表2のとおりです。売上増加が重要とする業種がほとんどで、製品・サービスの高付加価値化や価格転嫁の進展も高い状況です。

最低賃金引き上げ等への対応もあり、今後も自社の賃上げに必要な取組を続けていくことが欠かせません。

【表2】持続的な賃上げのために重要な条件（%）

	売上増加	価格転嫁の進展	製品・サービスの高付加価値化	コスト削減	物価の動向	労働市場の動向
製造業	36.5	13.6	27.4	6.9	2.0	6.7
鉄鋼	37.5	16.7	20.8	8.3	0.0	16.7
金属製品	50.0	17.9	25.0	3.6	0.0	3.6
建設	62.1	12.1	12.1	3.4	3.4	6.9
生産用機械器具	41.8	12.7	36.4	5.5	1.8	1.8
電気機械器具	40.0	5.7	34.3	11.4	2.9	5.7
自動車・同附属品	35.1	24.3	24.3	10.8	2.7	2.7
非製造業	53.9	8.0	14.5	8.2	3.7	6.8
陸運	39.1	34.8	8.7	4.3	0.0	13.0
飲食サービス	70.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0
宿泊	63.2	10.5	12.3	1.8	5.3	7.0
不動産	63.6	4.5	18.2	4.5	0.0	9.1
小売	62.5	3.6	14.2	11.1	2.8	5.9
娯楽	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0

財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組」より作成

※財務省「足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組（特別調査）」

各財務局が従来から継続的にヒアリングを実施している全国計1,050社の企業等を対象に、2025年3月上旬～4月上旬に行われた調査です。大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202501/index.html

10月施行の改正育児・介護休業法 「柔軟な働き方の実現」への対応

改正育児・介護休業法の第1段階が4月に施行され、第2段階についても10月に施行されます。この10月施行の項目の1つである「柔軟な働き方を実現するための措置」への対応については、これから検討を行い、育児・介護休業規程等の見直しをされる企業も多くあるかと思います。以下では改正内容と検討時のポイントを解説します。

柔軟な働き方の実現への対応

現行では、仕事と育児の両立を支援する制度として、育児休業、育児短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限および子の看護等休暇がありますが、10月からは3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を講じること等が企業に義務づけられます。具体的には、以下の5つの選択肢の中から、企業が2つ以上の制度を選択して導入し、対象となる従業員がその中から1つを利用できるようにすることが必要になります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日／月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日／年）
- ⑤ 短時間勤務制度

この5つの選択肢のうち、②テレワーク等と④養育両立支援休暇の付与については、原則として、時間単位で取得できるようにする必要があります。

検討する際のポイント

義務化される柔軟な働き方を実現するための措置は、全社統一の制度を導入するケースが多いと思われますが、業務の性質や業務の実施体制に照らして、事業所単位や職種ごとに措置の組み合わせを変えることも可能です。

また、シフト制などの交代制勤務を行う従業員については、例えば早番と遅番があった場合に、通常であれば両方の勤務をシフトで設定するところ、早番の勤務のみとする措置を行う場合は、「①始業時刻等の変更」の措置を行ったことになります。

従業員代表の意見聴取

企業が選択した措置については、育児・介護休業規程に盛り込む必要がありますが、その前に選択する制度について、従業員の過半数代表者等の意見を聴取する機会を設ける必要があります。この意見聴取の方法は、面談、書面、メール等が想定されますが、その方法について、法令上の特段の定めはありません。

今回の柔軟な働き方を実現するための措置について、すでに法を上回る制度として導入している企業もあるでしょう。その場合、柔軟な働き方を実現するための措置として、すでに存在している制度を選択することはできますが、従業員の過半数代表者等の意見聴取は行う必要があります。

令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます

職場における 熱中症対策の強化について

熱中症による 死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における 熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において

**死亡に至らせない
(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。**

基本的な考え方

見つける

判断する

対処する

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられます。

- 1 「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

- 2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、
 - ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
 - ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順(フロー図①②を参考例として)の作成及び関係作業員への周知

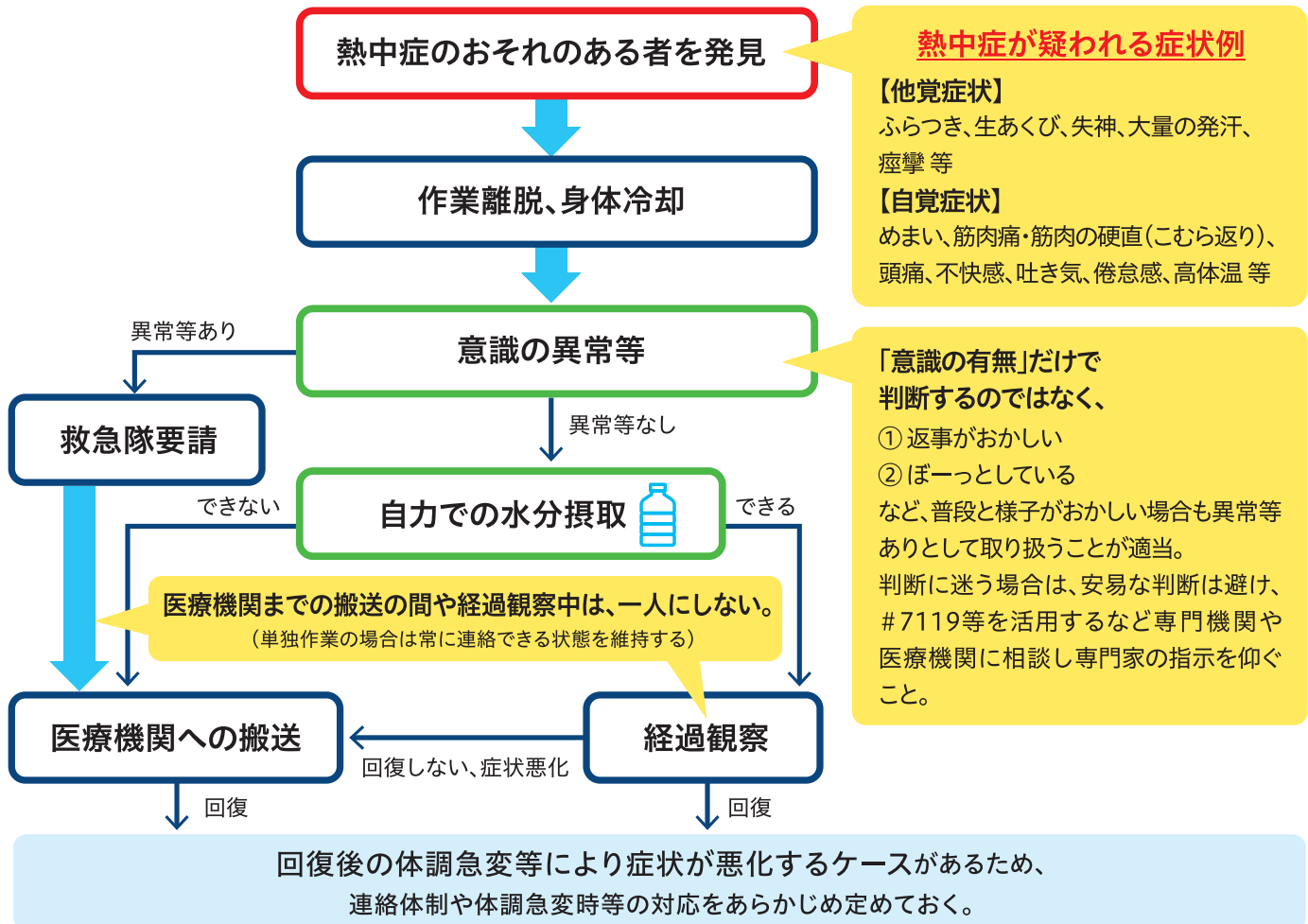
対象となるのは

**「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業**

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとする。

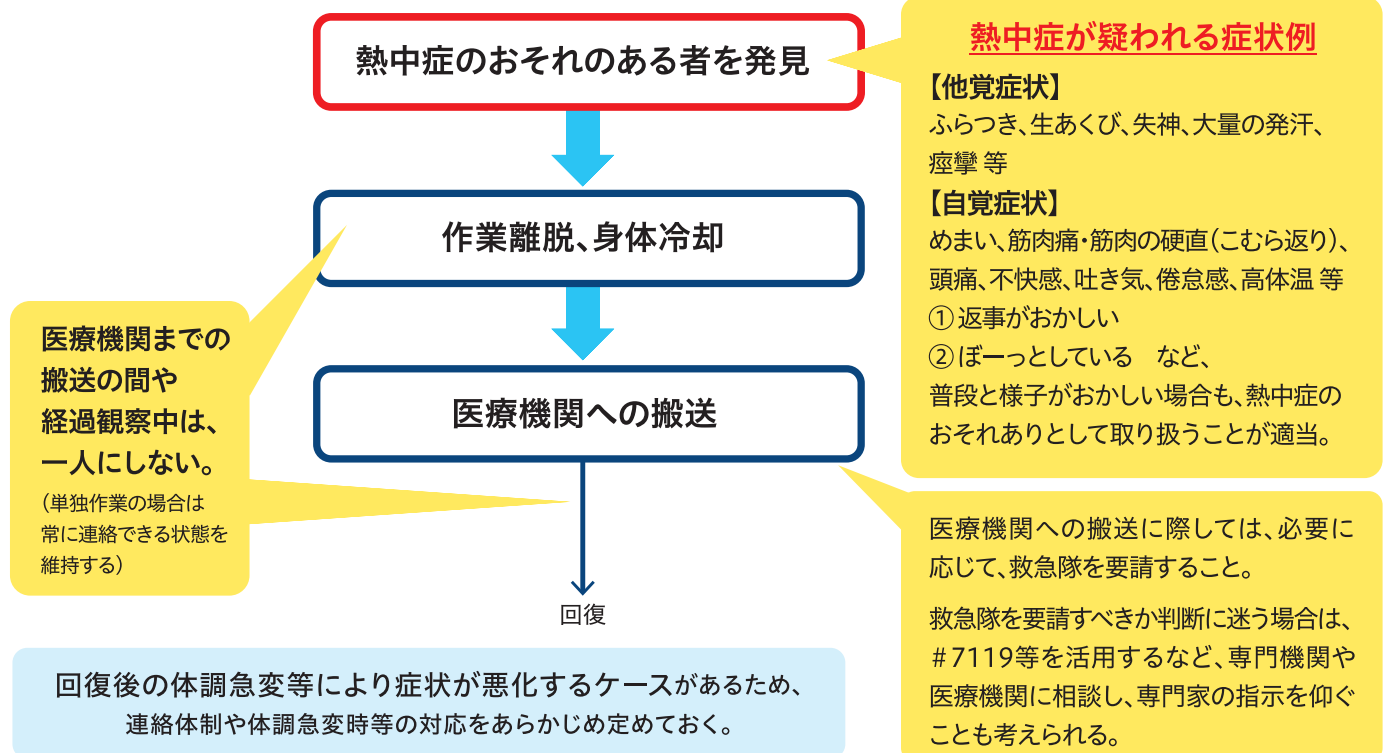
熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 ①

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 ②

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。





熱中症 クールワーク キャンペーン



職場での熱中症により近年は、
一年間で約30人が亡くなり、
約1,000人以上が4日以上
仕事を休んでいます。



◀ キャンペーン実施要項

キャンペーン期間

4月

準備

5月

6月

7月

重点取組

8月

9月

準備期間 4月 にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、
☑チェックしましょう。

労働衛生管理体制の確立



事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し
熱中症予防の責任体制を確立

暑さ指数(WBGT)の把握の準備



JIS規格に適合した暑さ指数計を
準備し、点検

作業計画の策定



暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止
に関する事項を含めた作業計画を策定

設備対策の検討



暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風
または冷房設備、散水設備の設置を検討

休憩場所の確保の検討



冷房を備えた休憩場所や
涼しい休憩場所の確保を検討

服装の検討



透湿性と通気性の良い服装を準備、送風や
送水により身体を冷却する機能をもつ服の
着用も検討

教育研修 の実施



管理者、労働者に
対する教育を実施

ガイド・教育動画



e-learning



緊急時の対応の事前確認



緊急時の対応(異常時における連絡体制や
対応手順等)を確認し、関係者に周知

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会【後援】農林水産省、国土交通省、環境省、警察庁、消防庁



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
Ministry of Health, Labour and Welfare

(R7.2)

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省
熱中症予防情報
サイト



STEP
1

暑さ指数の把握と評価

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数(環境省)を参考とすることも有効

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施



休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置



服装

準備期間に検討した服装を着用



作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止



プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる



水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行
させる等を考慮)



暑熱順化への対応

熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の
調整
※新規入職者や休み明け労働者は別途注意
すること



健康診断結果に基づく対応

次の疾病を持った方には医師等の意見を踏
まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患
④腎不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲
の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢



日常の健康管理

当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量
の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを
指導し、作業開始前に確認



作業中の労働者の 健康状態の確認

巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる
等労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導



異常時の 対応

あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底
少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応
※必ず一旦作業を離れ、全身を濡らして送風することなどにより身体を冷却
※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)

重点取組期間
7月
にすべきこと



- ☐ 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- ☐ 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- ☐ 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- ☐ 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- ☐ 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- ☐ 体調不良の者に異常を認めたときは、躊躇することなく救急隊を要請

M & A 譲 渡 し 情 報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
訪問看護／居宅介護支援	関東地方	6,500万円	応相談
オートコール	関東地方	5～10億円	応相談
不動産売買業	関東地方	5～10億円	応相談
システム開発業	関東地方	1～5億円	応相談
土木工事業	関東地方	1～5億円	応相談