

# エスペランサ通信

09  
2025

9月1日は防災の日です。大雨等による災害が発生しやすい季節です。自社の防災対策が十分かどうか、今一度見直してみてもいいでしょうか。  
掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にエスペランサまでお問い合わせください。



## Special × feature

- ◆給与所得の源泉徴収票 新様式の変更点
- ◆万博の入場券と税金 損金処理のポイント
- ◆マイナ保険証のない従業員等への資格確認書の発行
- ◆退職金の支給対象となる自己都合退職での勤続年数

岡崎オフィス：岡崎市針崎町字五反田19番地3

名古屋オフィス&相続ラウンジ：名古屋市中村区名駅三丁目25番9号 堀内ビル2階

相続ラウンジ刈谷：刈谷市中山町二丁目37番地1

東三河オフィス：豊川市御津町広石神子田22番地11

# 給与所得の源泉徴収票 新様式の変更点

令和7年度税制改正により、新しい所得控除（特定親族特別控除）が創設されたことで、「給与所得の源泉徴収票」の様式も改正されました。主な変更点を確認します。

## 特定親族特別控除とは

居住者が19歳以上23歳未満の一定の親族等（以下、特定親族）を有する場合に、特定親族1人につき、その特定親族の合計所得金額に応じて最大63万円が控除できる所得控除を、「特定親族特別控除」といいます。給与所得者が年末調整時に適用を受けるには、給与の支払者へ特定親族特別控除申告書を提出する必要があります。

## 新しい「給与所得の源泉徴収票」

今年12月以後の「給与所得の源泉徴収票」の主な様式の変更点は、次のとおりです。

### (1) 特定親族等の数の記載

「控除対象扶養親族の数」欄の中に、特定親族等の数を記載する欄が設けられ、「控除対象扶養親族等<sup>等</sup>の数」となりました。

#### ● 現行

| 控除対象扶養親族の数<br>(配偶者を除く。) |    |     |   |       |   |    |  |
|-------------------------|----|-----|---|-------|---|----|--|
| 特 定                     |    | 老 人 |   | そ の 他 |   |    |  |
| 人                       | 従人 | 内   | 人 | 従人    | 人 | 従人 |  |
|                         |    |     |   |       |   |    |  |

#### ● 改正後（赤線、赤枠が改正部分）

| 控除対象扶養親族等 <sup>等</sup> の数<br>(配偶者を除く。) |    |     |   |       |   |     |   |
|----------------------------------------|----|-----|---|-------|---|-----|---|
| 特 定                                    |    | 老 人 |   | そ の 他 |   | 特 親 |   |
| 人                                      | 従人 | 内   | 人 | 従人    | 人 | 従人  | 人 |
|                                        |    |     |   |       |   |     |   |

### (2) 特定親族特別控除の額の記載

年末調整により控除した特定親族特別控除の額を記載する欄が新たに設けられました。

#### ● 現行

(記載欄なし)

#### ● 改正後（赤枠が改正部分）

| 特定親族特別控除の額 |       | 社会保険料等の金額 |  |
|------------|-------|-----------|--|
|            | 千 円 内 | 千 円       |  |

### (3) 特定親族の氏名等の記載

「控除対象扶養親族」の氏名等を記載する欄について、特定親族等分も記載できるように、「控除対象扶養親族等」となりました。

#### ● 現行

|          |   |        |  |    |  |
|----------|---|--------|--|----|--|
| 控除対象扶養親族 | 2 | (フリガナ) |  | 区分 |  |
|          |   | 氏名     |  |    |  |
|          |   | 個人番号   |  |    |  |
| 3        |   | (フリガナ) |  | 区分 |  |
|          |   | 氏名     |  |    |  |
|          |   | 個人番号   |  |    |  |

#### ● 改正後（赤線が改正部分）

|                        |   |        |  |    |  |
|------------------------|---|--------|--|----|--|
| 控除対象扶養親族等 <sup>等</sup> | 2 | (フリガナ) |  | 区分 |  |
|                        |   | 氏名     |  |    |  |
|                        |   | 個人番号   |  |    |  |
| 3                      |   | (フリガナ) |  | 区分 |  |
|                        |   | 氏名     |  |    |  |
|                        |   | 個人番号   |  |    |  |

なお、実務上は12月より前から使用しても問題ありません。ご利用のソフトウェア等の状況に応じて、対応しましょう。

# 万博の入場券と税金 損金処理のポイント

日本で開催する国際博覧会の入場券の購入費用等については、一般的な場合と比べて税務上の取扱いが異なる部分があります。これは、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博、以下、万博）においても同様です。この異なる部分を中心に、損金処理のポイントを確認します。

## 取引先等へ渡す場合

法人が万博の入場券を購入し、これを販売促進等の目的で、その入場券のみを取引先等へ渡す場合には、税務上この入場券の購入費用は、交際費等ではなく販売促進費等（＝損金）として処理をする旨を国税庁は示しています。

万博は国をあげた大きなイベントです。万博の入場券を法人が購入することは、法人の協力姿勢をみせるものであり、法人のイメージアップにつながると考えられます。そのため、ブランディング戦略の一環などで渡すのであれば、損金として認めてもらえます。

ポイントは、主に次の2つです。

- 目的は販売促進等であること。（単なる費用負担など、販売促進等以外の目的である場合は、販売促進費等として認められないと考えられます。）
- 入場券のみであること。（付随する交通費や飲食代なども含める場合には、販売促進費等として認められないと考えられます。）

取引先等へ渡したときに、損金の処理を行いましょう。

ちなみに、入場券を受け取った側は「雑収入」などを相手科目に資産計上し、その後は実際の利用状況に応じて処理を行います。万博の閉幕時点で手元に残っている場合は、「雑損失」などの科目で処理しましょう。

## 従業員の福利厚生

従業員の慰安会やレクリエーション等を目的とした万博の入場券の購入費用、および通常要する交通費や宿泊費等については、その従業員の家族分も含めて福利厚生費として認められます。これも、国税庁が示しています。

ポイントは、主に次の3つです。

- 全従業員を対象とするなど、通常の福利厚生費として認められる前提を具備していること。（特定の者を対象とする等は、福利厚生費として認められません。）
- 入場券代だけでなく、通常要する交通費や宿泊費等も含めてOK。（取引先等とは異なります。）
- 従業員の家族分も含めてOK。（通常は、家族分は福利厚生費として認められません。）

入場券の購入費用は、原則、使用したときに損金（必要経費）の処理を行います。従業員へ渡したときでも認められます。

## 消費税の取扱い

万博の入場券は、消費税は「物品切手等」に該当します。つまり、入場券を購入した者ではなく使用した者が、原則、仕入税額控除の適用を受けることができます。

仕入税額控除の適用を受ける際には、簡易インボイスの記載事項の充足方法や保存すべき書類等に、ご注意ください。

# マイナ保険証のない従業員等への 資格確認書の発行

2025年12月1日で健康保険証の利用が終了します。医療機関等を受診するとき、マイナ保険証をお持ちでない※<sup>1</sup> 場合は資格確認書が必要になります。従業員（被保険者）とご家族（被扶養者）が受診に困らないよう、資格確認書の発行について事前にお知らせしておくで安心です。

## 受診に必要なもの

保険診療を受ける際には、医療機関等の窓口で健康保険の資格確認が行われます。現在は、次のいずれかの方法で、資格確認が行われています（原則は①もしくは②）。

- ① マイナンバーカード（マイナ保険証）による電子資格確認
- ② 有効期限内の健康保険証または資格確認書の提示
- ③ マイナ保険証＋資格情報のお知らせ※<sup>2</sup> の提示
- ④ マイナ保険証＋マイナポータルの資格情報画面の提示

## マイナ保険証がなければ資格確認書を提示

マイナ保険証をお持ちでない方は、②の方法のみとなります。健康保険証の有効期限が切れる2025年12月2日以降は、**資格確認書を提示**することになります。

資格確認書は、原則として、健康保険の被保険者や被扶養者のうち、マイナ保険証をお持ちでない方に発行されます。発行の時期や配付方法は保険者によって異なり、被保険者の自宅に直接届く場合もあります。資格確認書を確実に受け取ることができるよう、保険者の発信情報

を確認し、事前に従業員に周知しておくといでしょう。

### ● 現在、健康保険証をお持ちの方

各保険者から資格確認書が発行されますので、お手元に届きましたら、必ずご確認ください。

### 協会けんぽの場合 ……

2025年4月30日時点でマイナ保険証をお持ちでない方に対し、従業員の**自宅宛に家族の分と合わせて、特定記録郵便にて発送**されます。発送時期は都道府県支部によりますが、**2025年7月下旬から10月下旬**に予定されています。

### ● 健康保険証の新規発行終了後に加入した方

加入時に、各保険者から資格確認書が発行されています。有効期限までは、改めて発行はされません。

## これからは、どちらかを持って受診を

有効期限に気が付かない方も多く、マイナ保険証か資格確認書が手元にあると、受診時に窓口で慌てることはないでしょう。医療機関等を受診される際は、マイナ保険証か資格確認書を持参されるよう、従業員の皆さまに、あわせてご案内ください。

※<sup>1</sup> マイナンバーカードをお持ちでない場合のほか、マイナンバーカードを持っても、**マイナ保険証の利用登録**を行っていなかったり、マイナンバーカードの**電子証明書**の有効期限が切れていたりする場合には、マイナ保険証として利用できません。マイナ保険証の利用登録状況は、マイナポータルでご確認いただけます。

※<sup>2</sup> 「資格情報のお知らせ」は健康保険証や資格確認書とは別に発行される書面です。**これ単独では保険診療を受けることはできません。**

# 退職金の支給対象となる 自己都合退職での勤続年数

ここでは、今年3月に発表された調査結果※から、退職一時金の支給対象となる自己都合退職での最低勤続年数に関するデータをご紹介します。

## 約9割が退職給付制度あり

上記調査結果から、退職給付制度の実施状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】退職給付制度の実施状況 (%)

|                |       |
|----------------|-------|
| 退職一時金制度のみ      | 51.0  |
| 退職一時金制度と企業年金制度 | 30.3  |
| 企業年金制度のみ       | 7.1   |
| ない             | 10.2  |
| 不明             | 1.5   |
| 全体             | 100.0 |

内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」より作成

退職給付制度がある企業は、回答企業の88.4%でした。退職給付制度の中では、退職一時金制度のみが51.0%、退職一時金制度と企業年金制度が30.3%でした。

退職一時金制度の導入内容は、社内準備が58.0%、中小企業退職金共済が32.3%などという状況です（複数回答）。

## 自己都合退職者への支給

退職一時金を退職者に支給する場合、就業規則等で支給される勤続年数に縛りを設けることがあります。従業員が自己都合退職する場合に、企業はどの程度の勤続年数を条件としているのかをまとめると、表2のとおりです。

全体の結果では3年以上5年未満が39.9%で最も高く、1年以上2年未満が33.5%で続いています。規模別にみると、1,000人以上では2年以上3年未満が最も高いものの、その他の規模では3年以上5年未満が最も高くなりました。

なお、退職一時金の支給額については、自己都合退職の場合は減額する企業が48.8%、しない企業が43.8%で、減額する企業の割合が5ポイント高くなっています。

退職金制度のある企業では、自社の制度と比較してみてはいかがでしょうか。

【表2】自己都合退職時の退職一時金支給対象となる最低勤続年数別の割合 (%)

|           | 制限なし | 6ヶ月未満 | 6ヶ月以上<br>1年未満 | 1年以上<br>2年未満 | 2年以上<br>3年未満 | 3年以上<br>5年未満 | 5年以上 | 支給なし |
|-----------|------|-------|---------------|--------------|--------------|--------------|------|------|
| 50人～99人   | 1.9  | 1.0   | 1.0           | 33.0         | 9.7          | 43.7         | 8.7  | 1.0  |
| 100人～499人 | 4.6  | 0.0   | 3.1           | 34.6         | 11.5         | 40.0         | 6.2  | 0.0  |
| 500人～999人 | 8.8  | 0.0   | 0.0           | 32.4         | 8.8          | 38.2         | 11.8 | 0.0  |
| 1,000人以上  | 7.1  | 0.0   | 0.0           | 28.6         | 35.7         | 14.3         | 14.3 | 0.0  |
| 全体        | 4.3  | 0.4   | 1.8           | 33.5         | 11.7         | 39.9         | 8.2  | 0.4  |

内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」より作成

※内閣官房「令和6年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査」

従業員規模50人以上の企業を対象に無作為に抽出した3,851社に対して、2024年9月～12月に実施された調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/minkan-taisyokukyufu\\_r06.html](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/minkan-taisyokukyufu_r06.html)

# 企業における生成 AI の活用状況

今年7月に総務省から情報通信白書の最新版\*が発表されました。ここでは、その結果から企業の生成 AI 活用状況をみていきます。

## 積極活用方針は2割程度

上記白書から、企業における生成 AI の活用方針策定状況をみると、表1のとおりです。

【表1】生成AIの活用方針策定状況 (%)

|                   | 大企業  | 中小企業 |
|-------------------|------|------|
| 積極的に活用する方針        | 26.1 | 17.5 |
| 活用する領域を限定して利用する方針 | 29.6 | 16.8 |
| 利用を禁止している         | 5.4  | 1.4  |
| 方針を明確に定めていない      | 25.8 | 47.6 |
| わからない             | 13.2 | 16.8 |

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

大企業は、活用する領域を限定して利用する方針が29.6%で、中小企業は、方針を明確に定めていないが47.6%で最も高くなりました。積極的に活用する方針は、大企業で26.1%、中小企業は17.5%でした。

## 活用における懸念事項

次に白書から、生成 AI 活用における懸念事項をみると、効果的な活用方法がわからないが最も高く、30.1%となりました。次いで、社内情報の漏洩などのセキュリティリスクがあるが27.6%、ランニングコストが掛かるが24.9%などとなっています。

## 活用で得られる効果は

同様に、生成 AI 活用による効果・影響をまとめると、表2のとおりです。

【表2】生成AIの活用による効果・影響（複数回答、%）

|                                |      |
|--------------------------------|------|
| 業務効率化や人員不足の解消につながる             | 32.8 |
| ビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる           | 22.7 |
| 斬新なアイデア / 新たなイノベーションが生まれる      | 22.5 |
| 社内情報の漏洩などのセキュリティリスクが拡大する       | 21.0 |
| 著作権等の権利を侵害する可能性が拡大する           | 14.2 |
| 活用しないと企業としての競争力が失われる           | 11.8 |
| 人材育成の方針を見直す必要がある               | 11.3 |
| 出力結果に倫理上不適切な内容や偏見が含まれる可能性が拡大する | 9.9  |
| 解雇や配置換えの必要がある                  | 5.2  |
| その他                            | 0.0  |
| 特に影響はない                        | 29.5 |

総務省「令和7年版 情報通信白書」より作成

生成 AI の効果では、業務効率化や人員不足の解消につながるが32.8%で最も高くなりました。次いでビジネスの拡大や新たな顧客獲得につながる、斬新なアイデア／新たなイノベーションが生まれるなどが20%を超えています。影響面では、セキュリティリスクの拡大や著作権等の権利侵害の割合が高い状況です。

この結果をみる限り、自社での生成 AI の活用方針が明確でない中小企業が少なくないこと、生成 AI の活用は、業務の効率化や人手不足解消のためというイメージを持つ企業が多いことがわかります。

貴社での生成 AI 活用は、どの程度進んでいるでしょうか。

※総務省「令和7年版 情報通信白書」

ここでのデータは、白書掲載の「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」の結果によるものです。今年1月から2月にかけて、日本、米国、ドイツ、中国の国民を対象に実施したアンケート調査です。白書の詳細は次の URL のページから確認いただけます。

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r07/pdf/index.html>

今月は、社会保険の定時決定の結果を反映する月です。給与の変更がある場合は、誤りやもれがないように注意しましょう。月の後半に祝日がありますので、取引先の休業状況も確認しておきましょう。

#### 01 社会保険料 定時決定結果の反映



7月に提出した算定基礎届に基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を適用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料納付は、9月分（10月末納付分）からです。従業員の給与から控除する社会保険料の変更タイミング（翌月控除、当月控除）については各社で取扱いをご確認ください。

#### 02 地域別最低賃金の改定額の公示



2025年度の地域別最低賃金が公示される時期です。都道府県により、改定額と発効月日が異なります（10月1日以降に発効）。自社の従業員について、最低賃金を下回る設定になっていないか調べておきましょう。

#### 03 障害者雇用支援月間



9月は障害者雇用支援月間です。現在、障害者の法定雇用率は2.5%ですが、段階的な引き上げにより、2026年7月以降は2.7%となることが決定しています。法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

#### 04 防災や安全対策の見直し



##### 【防災対策】

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

##### ☐ 大雨で雨もりがしてしまうかも！

施設や工場など、適宜点検・修理依頼をしましょう。

##### ☐ 万が一が起きてしまう前に！

ライフラインが途絶えてしまう危険も考え、日頃からの準備が肝要です。

- ・ 非常時用の医薬品などの準備や使用期限等の見直し
- ・ 書類を重要度に応じた表示や区分をして整理

避難経路、避難場所、緊急連絡網の整備もしましょう。

##### 【交通安全運動】

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、多くの地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。

