

エスペランサ通信

10
2025

秋も少しずつ深まり運動をしやすい季節です。ちょうど10月の第2月曜日は「スポーツの日」。できる範囲で身体を動かしてみませんか。
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

- ◆特定親族なのに特定親族特別控除が適用できないケース
- ◆0円でも申告が必要！ 防衛特別法人税とは？
- ◆仕事と育児の両立支援 10月から事業主に新たな対応義務
- ◆2025年の産業別賃金引き上げ状況

岡崎オフィス：岡崎市柱西二丁目10番地9

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

刈谷オフィス：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

特定親族なのに特定親族特別控除が適用できないケース

特定親族に該当しても、特定親族特別控除が適用できないケースについて確認します。

特定親族特別控除と特定親族

特定親族を扶養している居住者が、自らの総所得金額等から特定親族1人につき、その特定親族の合計所得金額に応じて最大63万円を控除することができます。この控除を「特定親族特別控除」といいます。この場合の「特定親族」とは、次のすべてに該当する人のことです。

- 居住者と生計を一にしている親族（里子を含む）
- 年齢が19歳以上23歳未満
- 居住者の配偶者ではない
- 青色事業専従者（給与の支払いを受ける人）や白色事業専従者ではない
- 合計所得金額が58万円超*123万円以下（給与収入のみの場合は、年収ベースで123万円超188万円以下に相当）

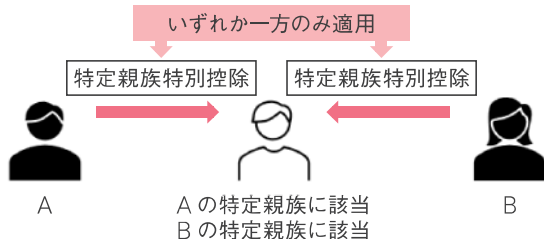
（※）合計所得金額が58万円以下は「特定親族特別控除」の対象外だが、「扶養控除」の対象になる

特定親族でも控除できないケース

次のようなケースでは、原則、いずれか一方しか適用できません。適用できない側は、特定親族であっても控除ができません。

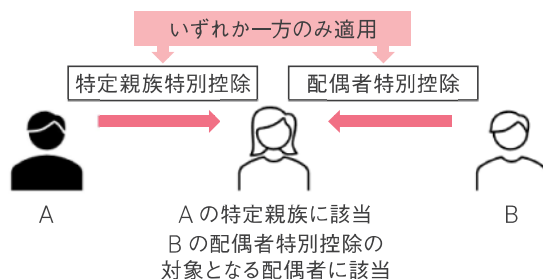
① 2人以上の居住者の特定親族に該当

例. 共働き夫婦の子が特定親族に該当



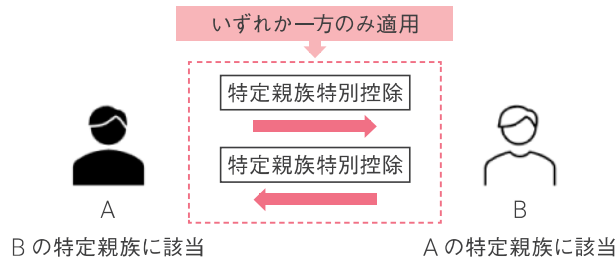
② 特定親族と配偶者特別控除の対象となる配偶者の両方に該当

例. 子どもが結婚して夫となった人の配偶者特別控除の対象となる配偶者に該当



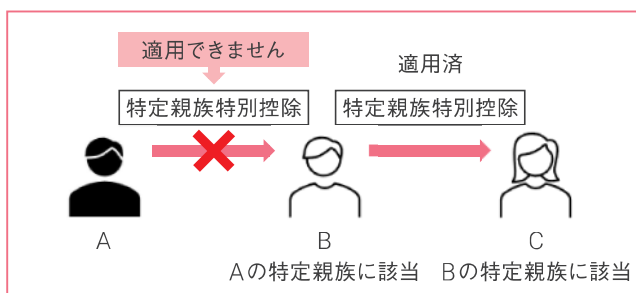
③ 双方がお互いに特定親族に該当

例. 兄弟姉妹間で特定親族に該当



これらは、扶養控除などを適用する際と同じ考え方です。

なお、次のように特定親族特別控除の適用を受けている親族を、特定親族として適用することも原則できません。注意しましょう。



0円でも申告が必要！ 防衛特別法人税とは？

防衛力強化のための財源確保を目的に、令和7年度の税制改正で創設された「防衛特別法人税」について、ポイントを簡単にまとめました。

納税義務者は誰？

防衛特別法人税の納税義務者は、各事業年度の所得に対する法人税を課される法人です。つまり、原則、法人税の申告が必要なすべての法人が該当します。そのため、**法人税を申告する事業年度では、基本的に防衛特別法人税も同時に申告が必要**となります。

税額の計算方法

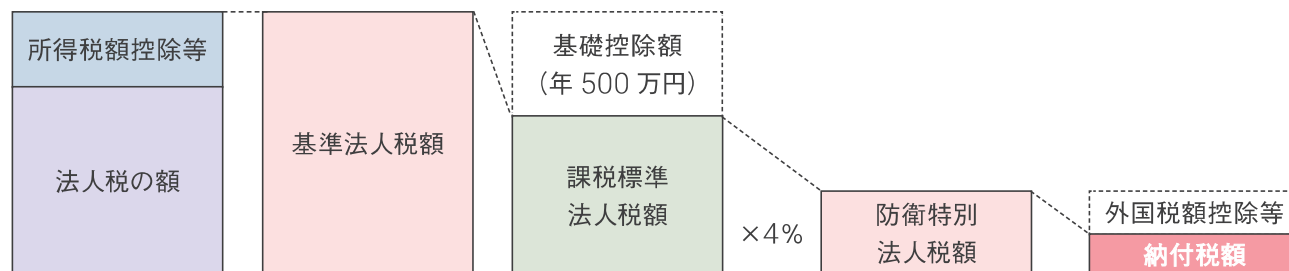
防衛特別法人税額は、法人税の額をベースに、次の算式により計算します。

[計算式]
 $(\text{基準法人税額} - \text{年 500 万円}) \times 4\%$
(基礎控除額)

例. 基準法人税額が 1,000 万円の場合
 $(1,000 \text{ 万円} - 500 \text{ 万円}) \times 4\% = 20 \text{ 万円}$

算定のイメージ図は、下のとおりです。

[イメージ図]



出典：国税庁「防衛特別法人税が創設されました」

参考：国税庁「防衛特別法人税が創設されました」他

申告・納付のタイミング

確定申告は、原則、法人の令和8年4月1日以後開始事業年度からスタートします。法人税と同様、原則、各事業年度終了の日の翌日から2ヶ月以内に申告納付を行います。

赤字や欠損金の繰越控除により所得金額がない、または基礎控除額の控除により、**防衛特別法人税額が0円でも、申告は必要です。**

また、法人税の申告期限を延長している場合は、防衛特別法人税も同様に延長します。

なお、中間申告は、原則、令和9年4月1日以後開始事業年度からスタートします。

納税が発生しそうな法人

資本金1億円以下などの中小法人は、所得金額が2,440万円程度から、納税が発生する可能性があります。まだ先の話ですが、毎年の所得金額が2,400万円を超える法人は、事前に増税分を試算しておくで安心です。

仕事と育児の両立支援 10月から事業主に新たな対応義務

子育てしながら働く人を支えるため、より柔軟な働き方の整備が求められるようになりました。10月施行の改正育児・介護休業法により、事業主には新たに2つの対応が義務付けられます。

小学校に入る前の子がいる方への対応

3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員が柔軟に働けるよう、10月より、以下の対応が事業主の義務となります。

- 次の5つの中から2つ以上の制度を選び、導入します。

1. 始業時刻等の変更
(フレックスタイム制または時差出勤の制度)
2. テレワーク等(月10日以上利用できるもの)※
3. 保育施設の設置運営等
4. 養育両立支援休暇の付与(年10日以上取得できるもの)※
5. 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの)

※ 2. と 4. は、原則時間単位で取得できるようにする必要があります。

- 3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員が、そのうち1つを利用できるように体制を整えます。
- 事業主は上記の制度を選択するにあたり、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。
- 子どもが3歳になるまでの適切な時期に、面談等により個別に説明し、制度利用の希望を確認することが求められます。

両立できるよう、一人ひとりに配慮

従業員がそれぞれの事情にあわせて仕事と育児を両立できるよう、従業員の意向を聴き、自社の状況に応じてこれに配慮することも、10月より事業主の義務となります。

意向を聴く時期

- ・ 従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出があったとき
- ・ 子どもが3歳になるまでの適切な時期
(従業員の子どもが1歳11ヶ月に達する日の翌々日から2歳11ヶ月に達する日の翌日までの1年間)

意向を聴く内容

- ・ 勤務時間帯(始業・終業の時刻)
- ・ 勤務地
- ・ 制度等の利用期間
- ・ 業務量や労働条件の見直し等について

意向を聴く方法

面談(オンライン面談も可能)や書面交付
※ 従業員が希望した場合に限り、FAXや電子メール等でも可

厚生労働省より、事業主向けの説明用のツールや書式の記載例等が提供されています。以下の厚生労働省のホームページでご確認ください。

厚生労働省「育児・介護休業法について」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

2025年の産業別賃金引き上げ状況

ここでは今年7月に発表された調査結果※から、2025年の賃金引き上げ状況を産業別にみていきます。

賃上げ実施割合は5割弱

上記調査結果から、今年1～6月に賃金引き上げを実施した事業所の割合をまとめると、表1のとおりです。

2025年の産業計をみると、49.2%が6月までに賃金引き上げを実施しています。また各産業で、17～30%程度が、7月以降に賃金改定を実施する予定と回答しており、賃金を引き上げる事業所は、さらに増えるものと思われます。

【表1】1～6月に賃金引き上げを実施した割合 (%)

	2024年	2025年
産業計	42.8	49.2
製造業	44.7	54.2
卸売業, 小売業	41.1	45.6
学術研究, 専門・技術サービス業	50.6	54.1
宿泊業, 飲食サービス業	31.2	37.4
生活関連サービス業, 娯楽業	30.3	36.8
他に分類されないサービス業	40.9	52.6

厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」より作成

賃金改定率は5%弱

次に、賃金引き上げ実施事業所における平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

2025年の産業計は4.7%で、前年より0.1ポイント増加しました。産業別では生活関連サービス業、娯楽業が5.9%で最も高くなっています。卸売業、小売業や学術研究、専門・技術サービス業のように、前年の改定率を下回る産業もあります。

【表2】賃金引き上げ実施事業所の平均賃金改定率 (%)

	2024年	2025年
産業計	4.6	4.7
製造業	4.3	5.0
卸売業, 小売業	5.0	4.8
学術研究, 専門・技術サービス業	4.5	4.0
宿泊業, 飲食サービス業	4.7	4.7
生活関連サービス業, 娯楽業	5.3	5.9
他に分類されないサービス業	4.5	5.4

厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」より作成

賃金上昇率は2.3%に

一般労働者の賃金上昇率を産業別にまとめると、表3のとおりです。

2025年の産業計は2.3%で、前年より0.2ポイント増加しました。産業別では宿泊業、飲食サービス業と他に分類されないサービス業が2.9%で最も高い状況です。

【表3】産業別一般労働者の賃金上昇率 (%)

	2024年	2025年
産業計	2.1	2.3
製造業	2.1	1.9
卸売業, 小売業	1.9	2.8
学術研究, 専門・技術サービス業	1.8	1.4
宿泊業, 飲食サービス業	2.1	2.9
生活関連サービス業, 娯楽業	1.6	-0.5
他に分類されないサービス業	2.3	2.9

厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」より作成

地域別最低賃金の改定により、今後もさらなる賃上げが求められる企業もあるでしょう。来年はどのような結果になるのでしょうか。

※厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」

常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から、層化無作為抽出により選定した16,486事業所を対象にした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59745.html

企業のクラウドサービス利用状況

ここでは今年5月に発表された調査結果※から、企業におけるクラウドサービス(以下、サービス)の利用状況をみていきます。

利用している企業は8割に

上記調査結果によると、サービスを利用している企業は、全社的な利用が52.9%、一部の事業所または部門での利用が27.5%で、全体の8割が利用しているという状況です。

利用しているサービスと効果

利用しているサービスをまとめると、表1のとおりです。

【表1】利用しているクラウドサービス（複数回答、%）

ファイル保管・データ共有	70.8
社内情報共有・ポータル	57.5
電子メール	56.7
給与、財務会計、人事	52.0
スケジュール共有	51.0
データバックアップ	43.6
取引先との情報共有	24.5
eラーニング	22.6
営業支援	20.7
プロジェクト管理	19.4
受注販売	15.7
システム開発、Webサイト構築	15.2
認証システム	13.6
購買	13.5
生産管理、物流管理、店舗管理	12.9
課金・決済システム	12.0
研究・開発関係	4.9
その他	7.3

総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」より作成

ファイル保管・データ共有が70.8%で最も高くなりました。その他、社内情報共有・ポータル、電子メールなども50%を超えました。

利用している理由では、場所、機器を選ばずに利用できるからが50.1%で最も高く、資産、保守体制を社内に持つ必要がないからや、安定運用、可用性が高くなるから、災害時のバックアップとして利用できるからが40%を超えています。

サービス利用による効果は、非常に効果があったが33.3%、ある程度効果があったが54.0%となっています。

サービス利用の有無別に、企業の労働生産性を比較すると、表2のとおりです。

労働生産性への影響

【表2】利用の有無別労働生産性比較（万円）

	利用あり	利用なし	差額
全体	744	495	249
建設業	895	766	129
製造業	710	579	131
運輸業・郵便業	658	493	165
卸売・小売業	834	621	213
金融・保険業	2,148	1,125	1,023
不動産業	2,142	1,249	893
情報通信業	984	616	368
サービス業、その他	511	301	210

総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」より作成

すべての産業で、サービス利用あり企業の方が、労働生産性が高くなりました。自社のニーズにあったサービスの利用は、労働生産性の向上に寄与する可能性が高いものと思われます。

※総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」

常用雇用者が100人以上の6,040企業を対象にした、2024年8月末時点の状況に関する調査です。ここでの労働生産性は、（営業利益+人件費+減価償却費）÷従業員数で求めています。データの詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001228430&cycle=0>

今月は地域別最低賃金額の改定が行われます。大幅な引き上げが予定されていますので、最低賃金を下回る従業員がいないかを確認するようにしましょう。

01 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります



今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって金額や発効日が異なります。確認しておきましょう。

02 改正育児・介護休業法の段階的施行②



2025年4月1日より、改正育児・介護休業法の段階的な施行が始まっています。2025年10月1日からは、柔軟な働き方を実現するための措置や、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮などが企業に義務付けられます。

03 健康保険の被扶養者に係る認定基準が変わります(19歳以上23歳未満)



2025年10月1日より、19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者(被保険者の配偶者を除く)について、年間収入に係る認定要件が従来の130万円未満から、150万円未満に変わります。

04 健康保険の被扶養者の資格確認調査



年に1度、健康保険の被扶養者が要件を正しく満たしているか、事業所に対して一斉調査が行われます。時期や調査方法は保険者によって異なりますが、中小企業の多くが加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)では10月から11月にこの調査が行われます。協会けんぽから送られる被扶養者状況リストをもとに、被扶養者の収入等の状況を確認するようにしましょう。

05 定時決定の反映と新しい保険料率による控除



定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されます。従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

06 労働保険料第2期分の納付(延納申請した場合)



労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

07 労働者死傷病(軽度)報告提出



業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1~3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月(4・7・10・1月)末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

なお、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

いよいよ今年も後3ヶ月。やり残しのないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。特に年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。資金繰り計画や未収債権の回収促進が大切です。

日	曜日	六曜	項 目
1	水	大安	●全国労働衛生週間（～7日まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高齢者就業支援月間（～31日まで） ●年次有給休暇取得促進期間（～31日まで）
2	木	赤口	
3	金	先勝	
4	土	友引	
5	日	先負	
6	月	仏滅	
7	火	大安	
8	水	赤口	寒露
9	木	先勝	
10	金	友引	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税等特別徴収分の納期限（9月分）
11	土	先負	
12	日	仏滅	
13	月	大安	スポーツの日
14	火	赤口	
15	水	先勝	
16	木	友引	
17	金	先負	
18	土	仏滅	
19	日	大安	
20	月	赤口	
21	火	先負	
22	水	仏滅	
23	木	大安	霜降
24	金	赤口	
25	土	先勝	
26	日	友引	
27	月	先負	
28	火	仏滅	
29	水	大安	
30	木	赤口	
31	金	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（9月分） ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払期限（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病報告書の提出期限（休業4日未満の7月～9月の労災事故について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで