

歯科経営情報

REPORT

Available Information Report for
dental Management



人事・労務

法改正・制度改正からみる

スタッフ雇用条件の 変更点

- 1 令和7年度税制改正による所得税の見直しポイント
- 2 働き方改革から見直す有給休暇付与の条件
- 3 地域別最低賃金からみる賃金体系
- 4 労働基準法改正による時間外労働の基準変更

税理士法人 森田会計事務所

2025

8

AUG

1 | 令和7年度税制改正による所得税の見直しポイント

2019年以降、働き方改革や税制、雇用保険法等の改正、政府主導による最低賃金の上昇による人件費の増高等、様々な施策によりスタッフの雇用条件も大きく変わってきています。

一方で、歯科医院の求人実態はなかなか改善されず、スタッフ採用に苦労している院長は多いのではないのでしょうか。こういった状況を打破するためにも、税制改正や労基法の改正内容を理解し、時代に即した雇用条件に見直しすることにより、スタッフの採用対策を強化する必要があります。

1 | 令和7年度税制改正による所得税の基礎控除の見直し

(1) 基礎控除の見直し

令和7年度税制改正により、所得税の「基礎控除」や「給与所得控除」に関する見直し、扶養親族の所得要件の変更が行われました。

これらの改正は、原則として、令和7年12月1日に施行され、令和7年分以後の所得税について適用されます。

このため、令和7年12月に行う年末調整など、令和7年12月以後の源泉徴収事務に変更が生じます（令和7年11月までの源泉徴収事務には変更は生じない）。

■ 基礎控除額の変更された範囲

合計所得金額 (収入が給与だけの場合の収入金額 (注3))	基礎控除額		
	改正後 (注1)		改正前
	令和7・8年分	令和9年分以後	
132 万円以下 (200 万 3,999 円以下)	95 万円 (注2)		48 万円
132 万円超 336 万円以下 (200 万 3,999 円超 475 万 1,999 円以下)	88 万円 (注2)	58 万円	
336 万円超 489 万円以下 (475 万 1,999 円超 665 万 5,556 円以下)	68 万円 (注2)		
489 万円超 655 万円以下 (665 万円 5,556 円超 850 万円以下)	63 万円 (注2)		
655 万円超 2,350 万円以下 (850 万円超 2,545 万円以下)	58 万円		

(注) 1 改正後の所得税法第86条の規定による基礎控除額58万円に、改正後の租税特別措置法第41条の16の2の規定による加算額を加算した額となります。

2 58万円にそれぞれ37万円、30万円、10万円、5万円を加算した金額となります。なお、この加算は、居住者についてのみ適用があります。

3 特定支出控除や所得金額調整控除の適用がある場合には、表の金額とは異なります。

4 合計所得金額2,350万円超の場合の基礎控除額に改正はありません。

(国税庁：令和7年度税制改正による所得税控除の見直し等 より)

■令和7年の源泉徴収事務における留意事項

【令和7年の源泉徴収事務における留意事項】

令和7年11月までの給与及び公的年金等の源泉徴収事務に変更は生じません。

令和7年分の給与の源泉徴収事務においては、令和7年12月に行う年末調整の際に、改正後の基礎控除額に基づいて1年間の税額を計算し、改正前の「源泉徴収税額表」によって計算した源泉徴収税額との精算を行います。

また、令和7年分の公的年金等（確定給付企業年金法の規定に基づいて支給する年金等を除きます。）の源泉徴収事務においては、令和7年12月の支払の際に、改正後の一定の基礎控除額に基づいて1年間の税額を計算し、改正前の一定の基礎控除額に基づいて計算した源泉徴収税額との精算を行います。

（国税庁：令和7年度税制改正による所得税控除の見直し等 より）

(2)給与所得控除の見直し

給与所得控除について、55万円の最低保証額が65万円に引き上げられました。

給与所得者は基礎控除と合わせ、最大160万円までの控除が受けられます。

■給与所得控除の改正された範囲

給与の収入金額	給与所得控除額	
	改正後	改正前
162万5,000円以下	65万円	55万円
162万5,000円超 180万円以下		その収入金額×40%－10万円
180万円超 190万円以下		その収入金額×30%＋8万円

（注）給与の収入金額190万円超の場合の給与所得控除額に改正はありません。

■令和7年の源泉徴収事務における留意事項

【令和7年の源泉徴収事務における留意事項】

令和7年11月までの給与の源泉徴収事務に変更は生じません。

令和7年分の給与の源泉徴収事務においては、令和7年12月に行う年末調整の際に、改正後の「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」に基づいて1年間の税額を計算し、改正前の「源泉徴収税額表」によって計算した源泉徴収税額との精算を行います。

（上下とも 国税庁：令和7年度税制改正による所得税控除の見直し等 より）

(3)扶養親族等の所得要件の改正

所得税の基礎控除の改正に伴い、家内労働者等の事業所得等の所得計算の特例について、必要経費に算入する金額の最低保障額が65万円（改正前：55万円）に引き上げられました。

■扶養親族等の所得要件の改正

扶養親族等の区分	所得要件 ^(注1) (収入が給与だけの場合の収入金額 ^(注2))	
	改正後	改正前
扶養親族 同一生計配偶者 ひとり親の生計を一にする子	58万円以下 (123万円以下)	48万円以下 (103万円以下)
配偶者特別控除の対象となる配偶者	58万円超 133万円以下 (123万円超 201万5,999円以下)	48万円超 133万円以下 (103万円超 201万5,999円以下)
勤労学生	85万円以下 (150万円以下)	75万円以下 (130万円以下)

(注) 1 合計所得金額(ひとり親の生計を一にする子については総所得金額等の合計額)の要件をいいます。

2 特定支出控除の適用がある場合には、表の金額とは異なります。

■令和7年の源泉徴収事務における留意事項

【令和7年の源泉徴収事務における留意事項】

令和7年11月までの給与及び公的年金等の源泉徴収事務に変更は生じません。

令和7年分の給与の源泉徴収事務においては、令和7年12月1日以後に支払う給与からこの改正が適用されます(この改正により扶養親族等の要件を満たすこととなった親族等に係る扶養控除等の適用を受けるために「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」等の提出が必要となります。)

なお、公的年金等の受給者が、令和7年分の所得税について、この改正により扶養親族等の要件を満たすこととなった親族に係る扶養控除等の適用を受けようとする場合には、原則として、確定申告をする必要があります。

(上下とも 国税庁：令和7年度税制改正による所得税控除の見直し等 より)

2 | 扶養家族の社会保険の加入条件

所得税法の改正により、基礎控除や給与所得控除が変わりましたが、社会保険(健康保険・厚生年金)の加入条件はまだ改正されていません。

年間所得160万円近くの給与所得者が、配偶者の健康保険や厚生年金に被扶養者として加入したくても、被扶養者の収入要件が年間収入130万円未満(60歳以上もしくは障害者の場合は年間収入180万円未満と他に条件有)となっているため、加入することはできず、本人が独自に加入することになります。

また、見直しを行っている状況ではありますが、協会けんぽ、厚生年金への加入条件は週30時間以上(正職員の70%以上の勤務者)となっているため、勤務している歯科医院が社会保険の適用事業所であっても、シフトの勤務時間によっては社会保険に加入ができないということも起こり得ます。

院長は、税法上や健康保険法、年金法等を理解し、扶養範囲内希望のパート職員および高い収入を求めるパート職員の労働条件を決める必要があります。

2 | 働き方改革から見直す有給休暇付与の条件

歯科医院スタッフが職場で改善して欲しいとする項目として、給与体系や専門性、資格への評価、教育研修を通じて能力アップの機会の提供の他、福利厚生の実や休暇の取得等が挙げられています。

働き方改革が実施されて以降、法定の年次有給休暇が10日以上付与されるスタッフには、年間5日以上有給休暇取得が義務付けられています。

しかし、スタッフ数が5名に満たない歯科医院が多いことから、有給休暇取得が難しいというのが実情です。事業主として有給休暇を与えたいがシフト調整の難しさがあったり、働いているスタッフ側でも有給休暇の申請を躊躇してしまう、という気持ちの問題もあるようです。

ゴールデンウィーク、夏期休暇、シルバーウィーク、年末年始といった連休になる時期に、有給休暇の計画付与や有給休暇年5日の時季指定義務を利用して、有給取得や福利厚生の実を図ることも、スタッフに有利な雇用条件の提供につながります。

1 | 有給休暇の取得義務

働き方改革において、年次有給休暇10日以上権利を持つ従業員には年5日以上取得させることを義務付けました。パート職員も該当するため、10日以上有給休暇の権利を有しているパート職員にも最低5日は時季指定して与える必要があります。

■週5日以上勤務者に対する年次有給休暇の付与日数

勤続期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■パート労働者など、所定労働日数が少ないスタッフに対する付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(厚生労働省：年5日の年次有給休暇の確実な取得 より)

2 年次有給休暇5日の取得に向けて

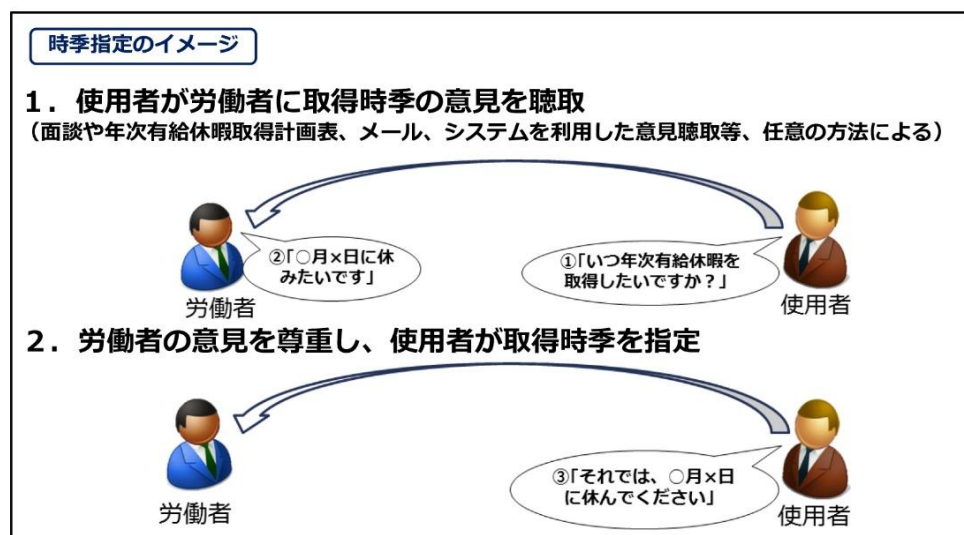
年次有給休暇は、スタッフが請求する時季に与えることになりますが、有給休暇を取得できていないスタッフに対しては、時季指定により年次有給休暇を取得させることができます。

(1) 院長からの時季指定による有給休暇取得

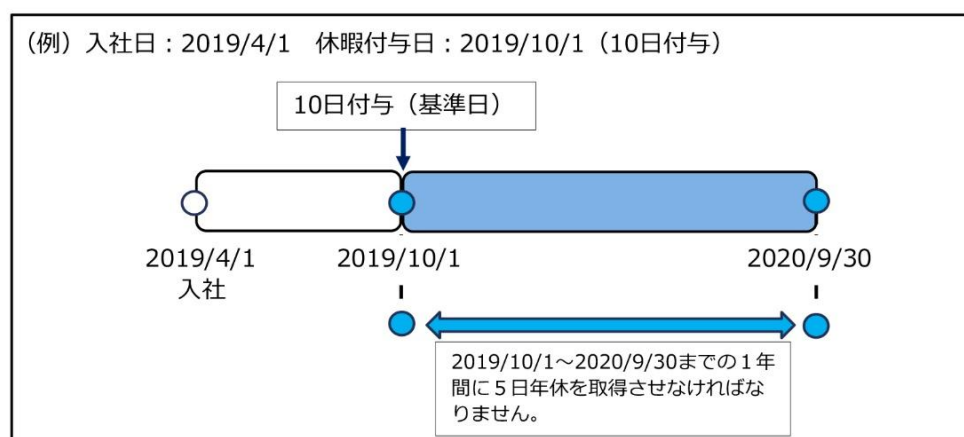
年5日の年次有給休暇を確実に取得させるため、院長は、スタッフごとに年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日間の取得時季を指定することができます。

時季指定による有給休暇取得については以下に示す通り、予め就業規則に記載し、年次有給休暇取得計画表と管理簿を作成しておく必要があります。

■時季指定の方法



■有給休暇発生と時季指定の基準日



(上下とも 厚生労働省：年5日の年次有給休暇の確実な取得 より)

(2) 時季指定による有給休暇取得の前提要件

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項（労働基準法第89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。また、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

■ 就業規則・年次有給休暇管理簿

● 就業規則への記載

年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇の日数のうち5日について、医院が職員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が自ら時季指定し年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

● 年次有給休暇管理簿

時季、日数及び基準日を労働者毎に明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存する。

・対象者名 ・各人の基準日 ・付与日数と取得日数 ・年次有給休暇を取得した日付
（年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調整することができる。また、必要な時にいつでも出力できるとした上で、システム上で管理することもできる。）

3 | 有給休暇の計画付与からの取得指定

年次有給休暇の計画付与は、スタッフが自由に取得できる有給休暇日数5日を残し、それ以外の日数を院長が時季を指定し、有給休暇を計画的に付与する制度です。

■ 有給休暇の計画付与制度の注意点

- ① 5日は従業員個人が自由に取得できる日数として必ず残しておき、残りの日数を有給休暇の計画付与として取得させる
- ② 労使協定を結び、就業規則を作成し労基へ提出している事業所は、就業規則に記載
（10名未満の事業所で就業規則を作成していない場合は、協定書のほかに計画付与に関する規定を作成）

4 | その他の有給休暇の付与に関するルール

有給休暇の計画付与や時間単位の有給休暇に関しては、労使協定が必要ですが、半日単位の有給休暇に関しては法律論ではなく労使間での規則であるため、協定書は必要ありません。また、時間単位の有給休暇に関しては、年間5日（5日分の勤務時間）までが限度とされており、年次有給休暇の確実な取得（事業主からの時季指定）の対象にはなりません。

3 | 地域別最低賃金からみる賃金体系

令和7年度も最低賃金の改定に向けて、中央最低賃金審議会で協議が進められてきましたが、8月4日、本年度の最低賃金引き上げ額について全国平均で6%引き上げる方向で決定しました。

これにより、全国平均時給は現在の1,055円から1,118円前後となり、全都道府県で1,000円を超えることになります。

歯科医院では、歯科医療事務や受付・会計、歯科助手の給与水準が低いとされる職種のため、引き上げによる影響は大きいと予想されます。

1 | 最低賃金の引き上げ目標

政府は、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定めている①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する、としています。

また、最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施するとしています。

2 | 令和6年度地域別最低賃金

近年、社会全体で賃金のアップが求められるなか、2025春闘の賃上げ妥結状況では、全体5,162組合の加重平均は5.25%、300人未満の中小組合でも4.65%となっています。（日本労働組合総連合会総合政策推進局 プレリリース発表）

ただし、歯科医院では年度初めの定期昇給や厚生労働省の施設基準によるスタッフ給与のベースアップの実施により、今後10月以降の最低賃金アップが経営に大きな影響を与えると予想されます。

■令和7年度地域別最低賃金（案）

都道府県名	改定前時間額（円）	引上げ額目安（円）	加重平均（％）	発効年月日
北海道	1,010	63	6.3	令和7年10月以降
青森	953	64	6.7	
岩手	952	64	6.7	
宮城	973	63	6.3	
秋田	951	64	6.7	
山形	955	64	6.7	
福島	955	63	6.3	
茨城	1,005	63	6.3	
栃木	1,004	63	6.3	
群馬	985	63	6.3	
埼玉	1,078	63	5.6	
千葉	1,076	63	5.6	
東京	1,163	63	5.6	
神奈川	1,162	63	5.6	
新潟	985	63	6.3	
富山	998	63	6.3	
石川	984	63	6.3	
福井	984	63	6.3	
山梨	988	63	6.3	
長野	998	63	6.3	
岐阜	1,001	63	6.3	
静岡	1,034	63	6.3	
愛知	1,077	63	5.6	
三重	1,023	63	6.3	
滋賀	1,017	63	6.3	
京都	1,058	63	6.3	
大阪	1,114	63	5.6	
兵庫	1,052	63	6.3	
奈良	986	63	6.3	
和歌山	980	63	6.3	
鳥取	957	64	6.7	
島根	962	63	6.3	
岡山	982	63	6.3	
広島	1,020	63	6.3	
山口	979	63	6.3	
徳島	980	63	6.3	
香川	970	63	6.3	
愛媛	956	63	6.3	
高知	952	64	6.7	
福岡	992	63	6.3	
佐賀	956	64	6.7	
長崎	953	64	6.7	
熊本	952	64	6.7	
大分	954	64	6.7	
宮崎	952	64	6.7	
鹿児島	953	64	6.7	
沖縄	952	64	6.7	
全国加重平均額	1,055	—	—	—

（厚生労働省：地域別最低賃金 より）

3 | 歯科助手の平均給与と賃金の時間単価

(1) 歯科助手の平均年収からみる月給額と時間単価

令和5年度の厚生労働省賃金構造基本統計調査報告では、歯科助手の平均年齢が35.7歳、勤続年数が6.3年、月労働時間が169時間、時間外労働6時間で月額給与232,800円、年間賞与326,500円、平均年収3,120,100円となっています。

この平均給与に基本賃金から除外される手当がないと仮定し、月労働時間を169時間として時間単価を計算すると、時間給1,377円になります。

(2) 20歳代の歯科助手の平均年収からみる月給額と時間単価

一方、20歳から24歳までの歯科助手の平均給与を上記同様に計算すると、月額給与約178,700円となります。同じくこの平均給与が基本賃金から除外される手当がないと仮定し、月労働時間169時間として時間単価を計算すると、時間給1,058円になります。

(3) 改訂される最低賃金との比較

(2)の時給1,058円と令和7年度(予定)の東京の最低賃金1,226円を比較してみると、最低賃金を168円下回っています。秋の改定以降は、この時給という訳にはいかないと賃金のアップが必要です。

4 | 自医院の月給の場合の最低賃金計算方法

月給制の場合は時間給との比較が簡単にはできないため、時間当たりの賃金を算出します。最低時給は必ず支払われる賃金のみが対象となるため、皆勤手当や交通費は除外されます。例えば、基本給15万円、職務手当2万円、職能手当1万円の合計18万円の場合で1ヶ月の所定労働時間が160時間だとすると、1時間当たりの時給が1,125円となり、東京での令和7年度(予定)の最低賃金1,226円と比較してみると101円不足となります。

これは最低賃金ですので、高校新卒で医療経験無しでもこの時給以上を支払うことが義務付けられます。

■ 月給の場合の最低賃金計算方法

● 月給を最低賃金の時給に計算する方法

- ① 臨時の手当や精勤・皆勤手当、家族手当、交通費等の変動する給与を月給から除く。
- ② 基準の賃金額を合計し、月所定労働時間で割り、時給を出す。
- ③ 地域別の最低賃金と比較し、上回っているようだと問題なし。

例：賃金180,000円（対象外手当を除く）÷月所定労働時間160時間＝1,125円

4 | 労働基準法改正による時間外労働の基準変更

働き方改革関連法案が成立し、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、労働契約法等の改正が行われ、2019年4月より時間外労働の上限が規制され、2023年4月には、月の時間外労働に対する割増賃金率が引き上げになりました。

歯科医院では歯科衛生士の慢性的不足のほか、土日診療や夜間診療などの勤務体系が多いため、歯科助手や歯科医療事務職においても、パートの求人が難しくなっています。

このようななかでも、働き方改革関連法の改正をうまく活用し、職場環境の改善からより働きやすい環境提供を行い、スタッフの充足につながるよう新たな労働条件を整備する必要があります。

1 時間外労働の上限規制

長時間労働は、健康被害のリスクを高めるとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化や女性のキャリア形成の阻害、さらには男性の家庭参加を阻む要因ともなっています。言うまでもなく長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつけることができます。

こうした背景を踏まえ、2019年の法改正によって、労使が協定しても超えることのできない時間外労働の上限が法律に規定されています。

■現行制度の概要～労働時間・休日に関する原則



(厚生労働省：働き方改革関連法のあらまし より)

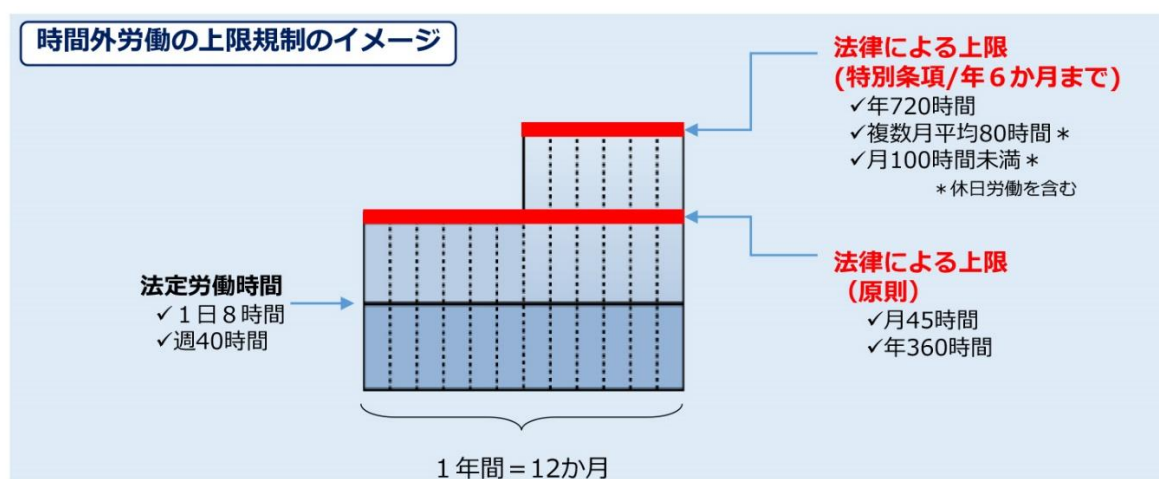
労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内とされ、これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1日、または4週4日以上与えることとされています。

法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定の休日に労働させる場合には、労

働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結や所轄労働基準監督署長への届出が必要です。

■改正のポイント

- 法改正によって、法律上、36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
 - 臨時的な特別の事情の場合、労使が合意する場合（特別条項）には、これを超えることができますが、その場合でも、
 - ・ 時間外労働が年720時間以内
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 としなければなりません。また、原則の月45時間を超えて労働させることができる回数は、年6か月までとなります。
- なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内



（厚生労働省：働き方改革関連法のあらまし より）

2 | 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ

残業などによる中小企業の割増賃金率は、従来25%でしたが、2023年4月より、時間外労働が月60時間を超える場合、大企業・中小企業とも50%となりました。

歯科医院の場合、夜間診療や土日診療を行っている医院が多く、年中無休という歯科医院もあります。また、医療を提供する以上、時間外の救急患者対応も必要となるでしょう。

時間外労働が通常であることを踏まえれば、法改正された時間外労働の基準は必ず順守しなければなりません。

■医療機関の規模別の適用関係

項目名	規制の概要	中小企業規模の医療機関	それ以外の医療機関
時間外労働の上限規制	原則として月45時間かつ年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入する	医師を除き 2020. 4. 1から適用	医師を除き 2020. 4. 1から適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	2023. 4. 1から適用	(既に適用あり)
労働時間の状況の把握	省令で定める方法(現認や客観的な方法となる予定)により把握をしなければならないとする	2019. 4. 1から適用(事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。)	

3 | 歯科医院における実務上の注意点

人員不足から既存スタッフの時間外労働が多くなっている歯科医院では、診療時間の見直しや、固定時間外労働手当方式に変更するなどの対応も見受けられます。

■働き方改革関連法による実務上の注意点

- 時間外労働の上限規制
 - ・ 労働時間の管理を徹底し、シフト調整を行って時間外労働の削減へ
 - ・ 予約の取り方を見直し、治療内容による時間想定から予約決定へ
 - ・ 患者希望時間が埋まっている場合、別な日ではなく空き時間への予約提案
 - ・ 午前診療や診療時間終了後の治療は必要人員のみで行い、他スタッフは休憩や退社するよう指示

4 | 罰則規定

違反に伴う罰則は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導において、その是正に向けて丁寧に指導し、改善が図られることを前提とし、違反即罰則とはならないとされています。

違反内容	罰則規定	罰則内容
年5日の次有給休暇を取得させなかった場合	労働基準法第120条	30万円以下の罰金
使用者による時季指定を行う場合において、就業規則記載しない場合	労働基準法第120条	30万円以下の罰金
労働者の請求する時季に所定年次有給休暇を与えなかった場合	労働基準法第119条	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

■参考資料

国税庁：令和7年度税制改正による所得税控除の見直し等

厚生労働省：年5日の年次有給休暇の確実な取得

地域別最低賃金

働き方改革関連法のあらまし

働き方改革 一億総活躍社会の実現に向けて

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

歯科経営情報レポート

法改正・制度改正からみる スタッフ雇用条件の変更点

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複写することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。