

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2025

7

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町 3 丁目 4-1 パークビル 201
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

本格的な夏が目前に迫ってきました。このような中、先日、弊所が賃借している2室のうち1室のエアコンが突如として故障してしまいました。このビルには新築間もない 2009 年8月に入居し、その後、2018 年7月から2室目を借り、これまで不自由なく使わせてもらってきたのですが、不意の出来事に少々焦る今日この頃です。電気・水道・ガス等のいわゆるライフラインは、普段は当たり前に使っていますが、これから風水害の季節がやって来ますので、皆様におかれましても、ぜひ不測の事態に備えておかれるようお勧め致します。

さて、今月号の記事に“年休取得義務化6年目”との記事がありますが、年休と表裏一体と言えるのが、年間所定休日数の設定で、私も時々この種のご相談をお受けします。ご承知のように、昨今では給与・賞与と並んで就活者が最も注目するのが年間所定休日数で、労務行政研究所の調べによると 2024 年度の規模別の年間所定休日数は 1,000 人以上 121 日、300～999 人 121.9 日、300 人未満 120.4 日と規模の大小を問わず 120 日強というのがスタンダードとなっているようです。

1年は 52 週ですので、つい最近までは 52 週×週 2 日+元旦=年間所定休日数 105 日というのが中小企業において散見され、祝祭日等がある週は土曜日を出勤日とするケースがありました。ところが、昨今では 52 週×週 2 日(土・日)+祝祭日 16 日=年間所定休日数 120 日とするのが世の中の流れですので、中小企業といえどもこれに追従せざるを得ないでしょう。例えば、休日数の少ない建設業においても内勤 120 日、外勤 105 日といった工夫が施されています。このように、賃金が上昇していく一方で、労働時間は益々短くなっていきますので、やはり労働生産性の維持・向上こそが企業存続の肝と言えるでしょう…。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 職場での熱中症対策が義務化されました	2
(注目 NEWS) カスハラ・就活セクハラ対策を盛り込む法改正が行われます	3
(労基関係) 年休取得義務化 6 年目の現状	4
(雇用関係) 中小企業の正社員賃上げ率 4.03%	5
(雇用関係) 来年卒業者の就職状況と再来年卒業予定者の求人スケジュール	6
(雇用関係) 改正公益通報者保護法が成立	7
(雇用関係) 新たな就職氷河期世代等支援プログラム案が決定しました	8
(雇用関係) 技能五輪全国大会とは？	9
(保険関係) 遺族厚生年金の見直しについて	10
2025 年 7 月の税務・労務手続カレンダー	11



職場での熱中症対策が義務化されました 重篤化防止措置を怠った場合、科料も

■安全衛生法改正の概要

近年の猛暑や職場での熱中症による死傷災害の増加を受け、職場での熱中症対策が法的義務として強化されています。具体的には、令和7年6月1日、職場における熱中症対策の義務化を含む、改正労働安全衛生規則が施行されました。

対象となるのは、「WBGT（暑さ指数）28℃以上または気温 31℃以上の環境で、1 時間以上または1 日 4 時間を超えての実施」が見込まれる作業です。これについて、熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者には義務付けられました。

■主な義務内容

- ・報告体制の整備と周知：「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および関係作業員への周知。

- ※報告を受けるだけでなく、最適温度管理バディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や労働環境内での冷却装置等により、熱中症の重症状がある作業員を積極的に把握するように努める。

- ・重篤化防止措置の準備と周知：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および所在地等、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の作成および関係作業員への周知。

これらの措置を怠った場合、6 カ月以下の拘禁刑または 50 万円以下の罰金が科される可能性があります。従業員を守るためにも、また法令遵守のためにも、今後は作業環境の見直しや従業員への教育・訓練の実施がより一層重要となります。

詳細は、厚生労働省のパンフレット・リーフレットをご参照ください。



カスハラ・就活セクハラ対策を盛り込む 法改正が行われます

■改正の概要

6月4日、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律が参議院本会議で可決・成立しました。一部を除き、公布の日から起算して1年6月以内に政令で定める日に施行されます。

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。



年休取得義務化6年目の現状～「労働時間制度等に関する実態調査結果」より

■制度運用の課題

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務が法定されてから6年が経過しました。厚生労働省の調査によると、時季指定義務の運用方法は次のような割合（10人未満事業所を除く）になっています。

- ① 切替始めに計画年休制度により年5日を指定 16.3%
- ② 労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定 14.2%
- ③ 労働者の取得に委ねて年5日取得できている 62.0%
- ④ 労働者の意見を聞かずに使用者が年5日を指定 1.9%
- ⑤ 指定できておらず、年5日取得できていない 3.4%

企業規模別では、「企業規模 300～499 人」では①が 38.4%と他の企業規模（10人未満を除く）の平均より約3倍も多くなっている一方、⑤が 9.1%と約4倍も多いことです。つまり、300～499人規模の企業では年間計画を立てている企業が多い一方、年5日取得できていない労働者がいる企業も多いということです。

これは、従業員が増えることで管理が難しくなることを示しています。管理のためには制度化が必要ですが、一方で計画を立てすぎると柔軟な運用が難しくなり、現場の納得感も得られにくくなります。制度の運用方法を見直す際は、こうした点に留意することが重要です。

■消滅年休の活用

また、2年の時効を迎えた年次有給休暇については、「そのまま消滅」としている企業が 60.0%と多数を占める一方、「特別休暇等として積み立てている」企業は 6.6%にとどまっています。こうした有効活用の取組みは、企業の魅力向上にもつながる可能性があります。

現在、人手不足や採用難が深刻化しており、今後は介護離職による労働力不足も懸念されています。対策として、介護などの理由で年休を有効活用できる制度の導入を検討してみてはいかがでしょうか。

中小企業の正社員賃上げ率 4.03% 実施しない企業も 二極化傾向に

■賃上げを実施する企業は全体で約7割、20人以下の小規模企業で約6割

日本商工会議所・東京商工会議所は6月4日、「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果を発表しました。全国の会員企業を対象に調査したもので、2025年4月14日から5月16日にかけて行い、3,042社から回答を得ました。

定期昇給とベースアップを合わせた正社員の賃上げ率が平均で4%を超えましたが、一方で、賃上げしない企業も全体の2割に及び、二極化の傾向がみられるとしています。

2025年度に賃上げを実施した企業（予定を含む）は69.6%と、前年より4.7ポイント低下しました。20人以下の小規模企業では57.7%で5.6ポイント低下しています。

また、現時点で「未定」との回答は23.5%で3.1ポイント上昇。価格転嫁の遅れや米国関税措置等で先行き不透明感を懸念する声もあり、昨年に比べ、「未定」の回答が増加しています。

■正社員の賃上げ率は4.03%、昨年比0.41ポイントの増加

中小企業全体の正社員の賃上げ額（月給）は、加重平均で1万1,074円と、昨年より1,412円上回りました。賃上げ率は4.03%で、昨年対比では、0.41ポイント増加しています。

20人以下の小規模企業では、賃上げ額（月給）は加重平均9,568円、賃上げ率は3.54%で、昨年より0.20ポイントの増加です。

■パート・アルバイトの賃上げ率は4.21%、昨年比0.78ポイントの上昇

パート・アルバイト等の賃上げ額（時給）は46.5円、賃上げ率は4.21%で0.78ポイントの増加です。

一方、20人以下の小規模企業では、賃上げ額は37.4円、賃上げ率は3.30%で、昨年より0.58ポイントの減少となっています。

賃上げ率は全体では4%を超えるなど、中小企業も賃上げに最大限努力していますが、小規模企業は全体と比較し賃上げ額・率ともに低位となっていることから、より重点的な支援が求められます。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果】

https://www.jccci.or.jp/20250604_research.pdf

来年3月卒業者の就職状況と再来年3月 高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

■2026年3月卒業者の就職率

厚生労働省の取りまとめによると、2025年3月に高校や中学を卒業した生徒について、2025年3月末現在のハローワーク求人における高校新卒者の就職内定率は99.0%（求人倍率4.10倍）、中学新卒者の就職内定率は82.6%（同2.67倍）となっています。同じく2025年3月卒業の大学生の就職率も98.0%となっており、いずれも高水準を維持しています。

■2026年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

2026年3月大学等卒業予定者の採用選考はすでに本格的にスタートしているところですが、令和8年3月高校卒業予定者の採用選考期日は以下の通りで、6月からハローワークによる求人申込書の受付が始まっています。

○ハローワークによる求人申込書の受付開始……6月1日

※ハローワークにおいて求人の内容が確認された後、学校に求人が提出されます。

○企業による学校への求人申込および学校訪問開始……7月1日

○学校から企業への生徒の応募書類提出開始

……9月5日（沖縄県は8月30日）

○企業による選考開始および採用内定開始……9月16日

■高卒採用のニーズが増加

人手不足で若者の採用が難しくなっている中、近年、高校新卒者の求人数は増加しています。高卒採用は独自のルールが定められていることから注意すべき点も多いですが、企業のニーズに合わせて活用が検討されるところです。



改正公益通報者保護法が成立 解雇処分を決めた担当者には刑事罰も

■フリーランスが「公益通報」の対象に

6月4日に公益通報者保護法の一部を改正する法律案が参院本会議で可決、成立しました。公益通報者保護法は、従業員が公益のために事業者の法律違反行為の通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取扱いを受けることのないよう保護することを目的としており、下記について改正されます（公布から1年半以内に施行）。

特定受託業務従事者（フリーランス）が公益通報者の範囲として追加されます。フリーランスや業務委託関係が終了して1年以内にフリーランスであった人が公益通報をしたことを理由に、業務委託に係る契約の解除等の不利益な取扱いをすることが禁止となります。

■「解雇・懲戒」が刑事罰の対象に

公益通報したことを理由に従業員などを解雇や懲戒処分にする行為を刑事罰の対象とし、処分を決めた担当者には「6か月以下の拘禁刑か30万円以下の罰金」を、法人には「3,000万円以下の罰金」を科すとしています。また、通報者が、通報後1年以内に解雇や懲戒を受けた場合は通報への報復を受けたと推定し、処分した側が「通報が理由ではない」と主張する場合はその立証責任を負うことになります。

一方、通報者への不当な配置転換や嫌がらせへの罰則については、今回の改正では見送られました。

■その他の改正事項

消費者庁長官の事業者（常時使用する労働者が300人超に限る）への執行権限の強化として、事業者への立入検査権、勧告に従わない場合の命令権が新設されました。また、通報妨害の禁止、公益通報者を探索する行為の禁止が新たに規定されました。

施行までに改正内容を把握し、自社の体制や運用を見直していくことが必要となります。

新たな就職氷河期世代等支援プログラム案が決定しました

■就職氷河期世代等支援プログラムの歩み

平成のバブル崩壊後、希望する就職ができず、不安定な職や無業状態にある人が多い「就職氷河期世代」の支援策が2019年に始まりました。政府は「就職氷河期世代支援プログラム」を策定し、3年間の集中的支援を実施しました。新型コロナの影響で雇用情勢が厳しくなる中、2023年から「第2ステージ」として施策の効果を検証し、支援の強化や見直しを行い、より効果的な支援を目指しています。

そんな就職氷河期世代が高齢期を迎えるにあたり、親の介護や将来の生活の安定に備えるためにも、引き続ききめ細かな支援を実施すべく、2025年度以降の新たな施策が公表されました。

■具体的な取組み

これまで推進してきた（1）就労・処遇改善に向けた支援および（2）社会参加に向けた段階的支援の継続・拡充とともに、新たに（3）高齢期を見据えた支援を追加し、3本柱で諸施策に取り組むことが明らかになりました。新たな取組策として、以下が挙げられています。

（1）就労・処遇改善

- ・就労受入事業者への支援として、助成金の拡充（26年度～）
- ・公務員・教員としての採用拡大（25年度～）
- ・地域企業による副業・兼業人材の活用の際の経費補助（25年度～） 等

（2）社会参加に向けた段階的支援

- ・ひきこもり相談支援に取り組む自治体への支援拡大（26年度～）
- ・心理的相談を行うネットワーク構築の拡大（25年度～） 等

（3）高齢期を見据えた支援

- ・70歳までの就業確保における65歳超雇用推進助成金の拡充の検討（26年度～）
- ・「居住サポート住宅」認定制度の創設・普及（25年10月～） 等

その他、広報の強化や新たなポータルサイトを創設することが検討されています。

今後、労働力不足がますます深刻化していく中で、人手不足に悩む企業は就職氷河期世代とうまくマッチングできることが、問題解決につながるひとつの方策となるかもしれません。

技能五輪全国大会とは？ 国際大会の選手選考も

■技能五輪全国大会とは？

国内の青年技能者（原則 23 歳以下）を対象に、技能競技を通じ、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性および必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成に資することを目的として実施する大会です。昭和 38 年から毎年開催され、幅広い職種を対象とする、唯一の全国レベルの技能競技大会です。以下で紹介する技能五輪国際大会の選手選考も兼ねています。

■今年の開催(第 63 回)概要

開催期間は 2025 年 10 月 17 日（金）～10 月 20 日（月）まで、主催は、厚生労働省、中央職業能力開発協会および愛知県です。

■競技職種

機械系、金属系、建設・建築系、電子技術系、情報通信系、サービス・ファッション系の以下 42 職種について実施が予定されています。

機械組立て、プラスチック金型、精密機器組立て、メカトロニクス、機械製図、旋盤、フライス盤、構造物鉄工、電気溶接、試作モデル製作、タイル張り、自動車板金、曲げ板金、配管、電子機器組立て、電気、工場電気設備、左官、家具、建具、建築大工、貴金属装身具、フラワー装飾、美容、理容、洋裁、洋菓子製造、自動車工、西洋料理、造園、和裁、日本料理、レストランサービス、車体塗装、冷凍空調技術、IT ネットワークシステム管理、情報ネットワーク施工、ウェブデザイン、とび、時計修理、自律移動ロボット、介護

■技能五輪国際大会も！

技能五輪国際大会は、参加各国における職業訓練の振興と青年技能者の国際交流、親善を図ることを目的に、現在、原則 2 年に 1 度開催されています。2026 年 9 月に第 48 回技能五輪国際大会が中国・上海で開催されます。ちなみに、2028 年開催の第 49 回大会の開催地は日本（愛知県）です！

ほかにも、技能グランプリ、若年者ものづくり競技大会など、技能レベルを競う大会が開催されています。



遺族厚生年金の見直しについて 5年の有期給付とは？

■年金制度改正法案に対する意見

遺族年金の見直しをめぐり、SNS等に“5年で打ち切り”“大幅カット”といった投稿がなされ、国会議員に苦情が寄せられていると報じられています。

こうした反応を受け、厚生労働省は6月3日、「遺族厚生年金の見直しに関するご指摘への考え方」を示しました（6月11日更新）。

■既に遺族厚生年金を受給している方等は見直しの対象外

見直しの施行直後に原則5年の有期給付の対象となるのは、18歳年度末までの子がない、2028年度末時点で40歳未満の女性で、既に遺族厚生年金を受給している方や60歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方、2028年度に40歳以上になる女性には、影響はありません。

18歳年度末までの子がいる方は、子が18歳年度末になるまでの間の給付内容は現行制度と同じです。

■「5年の有期給付」について

見直し後は、60歳未満で死別した場合、原則5年間の有期給付となりますが、この給付には加算が上乗せされ、5年有期給付の遺族厚生年金の額は現在の約1.3倍となります。要件を満たす方は、中高齢寡婦加算も支給されます。

また、障害年金受給権者や単身で就労収入が月額約10万円以下の方は継続給付として引き続き増額された遺族厚生年金が支給され、収入が増加するにつれて収入と年金の合計額が緩やかに増加するよう年金額が調整されます。

■遺族厚生年金の男女差の解消

現行では、女性が30歳以上で死別した場合に無期給付となる一方、男性は55歳未満で死別した場合給付がなく、55歳以上で死別した場合、60歳から無期給付となります。

見直し後は、男女ともに収入要件がなくなり、上記の給付が受けられるようになります。



税務と労務の手続カレンダー (2025年 7月)

10 日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合]
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

15 日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31 日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
 - 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
 - 固定資産税・都市計画税の納付<第2期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

【編集後記】マンガに端を発した「7月5日大災害説」の流言が飛び交っています。私はそういう類の話は信じていないのですが、何も起こらないにしても、防災グッズや非常食くらいは家に備えておいたほうがいいのかな、と思いつつ、生来のものぐさゆえに、いまだ購入にいたっていません。そういえば、コロナ禍の2020年だったか、大きな台風が来て自宅が長時間停電したことがありました。我が家はオール電化なので火が使えず、食うに困ってコンビニに行ったら、皆同じ境遇で商品はほとんど残っておらず。「やっぱり非常食は必要だな」と強く感じた日から、はや5年。まったく教訓を得ていない自分が嫌になります。

月刊 人とみらい 2025年7月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
