



2025年7月号 VOL.160

## 人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階

TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745

MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp

URL : <https://www.hitomi-sr.jp/>

# 事務所だより

## ●7月のお仕事カレンダー

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>
- 労働保険今年度概算保険料・昨年度分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。

## ●7月のアクション

### [1] 熱中症対策

6月より熱中症対策が事業主の義務となりました。これからの時季は、屋外作業等で熱中症が発生しやすくなります。具体的な熱中症対策について、厚生労働省や消防庁よりリーフレットが発行されていますので、これらを参考にして対策を行いましょ。

### [2] 国民年金保険料免除・納付猶予制度の申請

保険料免除・納付猶予が承認される期間は、原則として申請日にかかわらず、7月から翌年6月まで(申請日が1月から6月までの場合は、前年7月から6月まで)の期間を審査し決定されます。

## ●年休取得義務化6年目の現状

### ～厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果」より

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%

#### ◆制度運用の課題

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もはいかがでしょうか。

## ●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、会社統一の制度を導入するケースが多いと思われませんが、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。

## ●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。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。

【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

### ◆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

## ●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

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月以内で政令で定める日に施行されます。

### ◆改正の概要

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。

## ●改正公益通報者保護法が成立しました

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）。

### ◆フリーランスが「公益通報」の対象に

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。

-----  
<編集後記>できるだけ時間を作って映画を観ようとしています。6月は3本、上出来の1ヶ月! 久々のハリウッド映画、デミ・ムーア主演の「サブスタンス」は、美を失った往年のスター女優の葛藤と思いきや恐ろしいホラーでした。。。評判の「国宝」は原作に圧倒されましたが映画も素晴らしいです。特定社会保険労務士 人見亜希子