

■ 最新・行政の動き

改正社会保険労務士法が可決、成立

■ ニュース

○カスタマーハラスメント・就活セクハラ対策を盛り込む法改正が行われます

○改正公益通報者保護法が成立しましたほか

■ 特集

○公益通報者保護法と制度の概要

○遺族厚生年金の見直しについて

■ お役立ち情報

○「令和7年度エイジフレンドリー補助金」の申請受付が開始されています

○「令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q & A」が公表されています

○令和7年改正労働施策総合推進法に関するリーフレットが公表されています

■ 実務に役立つQ & A

[社会保険・算定基礎届]

■ 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

改正社会保険労務士法が可決、成立しました

6月18日、参議院本会議にて、改正社会保険労務士法が可決、成立しました。

改正項目は、以下の4つです。

- 1 社会保険労務士の使命に関する規定の新設
- 2 労務監査に関する業務の明記
- 3 社会保険労務士による裁判所への出頭および陳述に関する規定の整備
- 4 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記

上記のうち、1・2は公布の日から施行され、4は公布の日から起算して10日を経過した日から、3は令和7年10月1日から施行されます。

議案情報

<https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/217/meisai/m217090217049.htm>

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

カスタマーハラスメント・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。

◆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。

【厚生労働省「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案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001438881.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/217.html>

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。

【消費者庁「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」】

<https://www.caa.go.jp/law/bills/#217>

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

～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より
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。

◆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

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。

【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.jcci.or.jp/20250604_research.pdf

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たいかがでしょうか。

【厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001491863.pdf>

公益通報者保護法と制度の概要

近年の事業者の公益通報への対応状況及び公益通報者の保護を巡る国内外の動向に鑑み、①事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上、②公益通報者の範囲拡大、③公益通報を阻害する要因への対処、④公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済を強化するための措置を講ずる。

1. 事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上

- 従事者指定義務に違反する事業者（常時使用する労働者の数が300人超に限る）に対し、現行法の指導・助言、勧告権限に加え、勧告に従わない場合の命令権及び命令違反時の刑事罰（30万円以下の罰金、両罰）を新設する。【第15条の2、第21条、第23条関係】
- 上記事業者に対する現行法の報告徴収権限に加え、立入検査権限を新設するとともに、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否に対する刑事罰（30万円以下の罰金、両罰）を新設する。【第16条、第21条、第23条関係】
- 現行法の体制整備義務の例示として、労働者等に対する事業者の公益通報対応体制の周知義務を明示する。【第11条関係】

2. 公益通報者の範囲拡大

- 公益通報者の範囲に、事業者と業務委託関係にあるフリーランス（※1）及び業務委託関係が終了して1年以内のフリーランスを追加し、公益通報を理由とする業務委託契約の解除その他不利益な取扱いを禁止する。【第2条、第5条関係】

※1 フリーランスの定義は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」第2条を引用して規定。

3. 公益通報を阻害する要因への対処

- 事業者が、労働者等に対し、正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること等によって公益通報を妨げる行為をすることを禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする。
【第11条の2関係】
- 事業者が、正当な理由がなく、公益通報者を特定することを目的とする行為をすることを禁止する。【第11条の3関係】

4. 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止・救済の強化

- 通報後1年以内（※2）の解雇又は懲戒は公益通報を理由としてされたものと推定する（民事訴訟上の立証責任転換）。【第3条関係】

※2 事業者が外部通報があったことを知って解雇又は懲戒をした場合は、事業者が知った日から1年以内。

- 公益通報を理由として解雇又は懲戒をした者に対し、直罰（6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、両罰）を新設する。
法人に対する法定刑を3,000万円以下の罰金とする。
【第21条、第23条関係】
- 公益通報を理由とする一般職の国家公務員等に対する不利益な取扱いを禁止し、これに違反して分限免職又は懲戒処分をした者に対し、直罰（6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）を新設する。【第9条、第21条、第23条関係】

（消費者庁ホームページ）制度の概要

公益通報者保護法の内容をわかりやすくまとめた資料です。

【改正公益通報者保護法の広報用チラシ】

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistle_blower_protection_system/overview/assets/overview_220601_0001.pdf

【「従事者」に関するチラシ（公益通報者保護法）】

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistle_blower_protection_system/overview/assets/overview_230320_0001.pdf

【公益通報ハンドブック（改正法準拠版）】

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistle_blower_protection_system/overview/assets/overview_220705_0001.pdf

【公益通報者保護制度の説明動画】

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistle_blower_protection_system/overview/movie

【制度全般にわたる相談を受け付けています。】

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistle_blower_protection_system/contact

遺族厚生年金の見直しについて

令和7年5月16日、「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」を第217回通常国会に提出し、衆議院で修正のうえ、6月13日に成立しました。

1. 見直しの対象者について

- ① 法案では、遺族厚生年金の見直しは2028年4月施行予定。
- ② 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いらない、2028年度末時点で40歳未満の女性であり、新たに対象となる30代の女性は推計で年間約250人となる（20代については既に5年の有期給付となっている。）。
- ③ 一方で、施行直後から妻を亡くした18歳年度末までにある子のない男性（20代から50代）は、新たに5年の有期給付が受給できることになり、対象者は推計で年間約1万6千人となる。（女性と同程度に男性も遺族になると仮定した場合）

2. 見直しの影響を受けない方

- ④ (1)すでに遺族厚生年金を受給している方、(2)60歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方、(3)2028年度に40歳以上になる女性、は見直しの影響はない。
- ⑤ 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ある（⑧参照）。

3. 見直し後の5年の有期給付と継続給付について

- ⑥ 有期給付の額に新たに加算（有期給付加算）が上

乗せられ、5年有期給付の遺族厚生年金の額は現在の約1.3倍となる。

- ⑦ 5年有期給付の終了後も、(1)障害状態にある方（障害年金受給権者）、(2)収入が十分でない方は、引き続き増額された遺族厚生年金を受給することができる。収入が、単身の場合で就労収入で月額約10万円（年間122万円（※））以下の方は継続給付が全額支給され、以降は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、遺族厚生年金の年金額にもよるが、概ね月収20万円から30万円を超えると継続給付は終了する。

※ 2025年度税制改正を反映した地方税所得に基づく132万円（見込み）。また、夫と死別した妻が所得に関する要件を満たして地方税法上の「寡婦」に該当する場合は、年間204万程度となる。

4. 子どもがいるケース

- ⑧ 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は現行制度と同じであり、見直しの影響はない（子が18歳年度末を迎えた後は、更に5年間は加算によって増額された有期給付＋上記⑦の継続給付の対象となる。）。また、遺族基礎年金の子の加算額が増額（年間約23.5万→年間約28万）となり給付増となる。

【遺族厚生年金の見直しに対して寄せられている指摘への考え方】

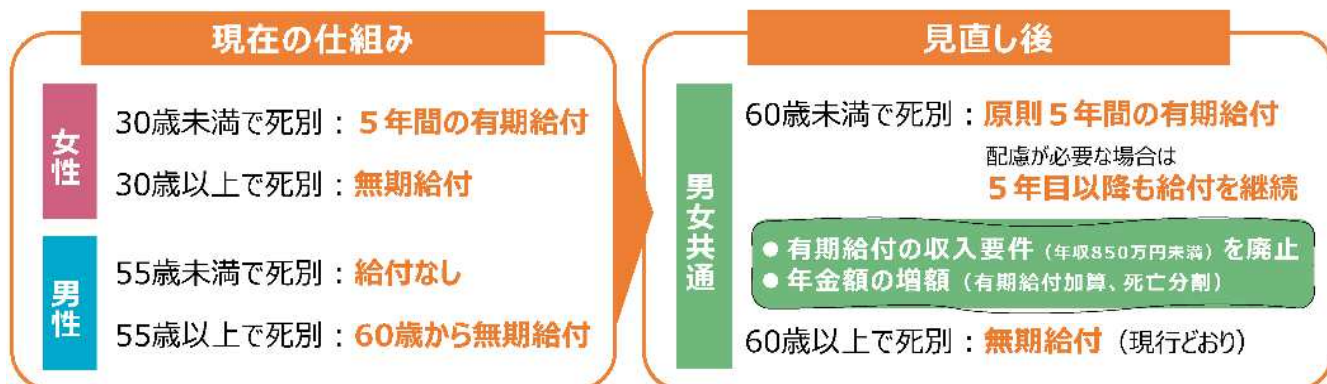
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001499009.pdf>

【遺族厚生年金の見直しについて】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00020.html

✓ 女性の就業率の向上などに合わせて、**遺族厚生年金の男女差を解消**します。

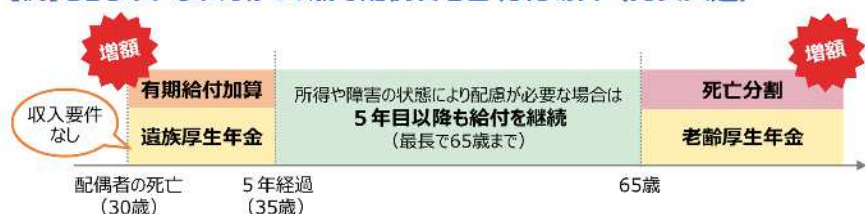
【男性は2028年4月から実施、女性は2028年4月から20年かけて段階的に実施】



いずれも、こどものいない場合（※こどもとは、18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方をいいます）

こどもがいる場合は、上記年齢を超えるまでは現行制度と同じ。超えた後から原則5年の加算によって増額された有期給付＋継続給付となる。

【例】こどものいない方が30歳で配偶者を亡くした場合（男女共通）



現在と変更のない方

- ・ 60歳以上で死別された方
- ・ こども（上記※に該当）を養育する間にある方の給付内容
- ・ 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- ・ 2028年度に40歳以上になる女性

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」の申請受付が開始されています

5月15日、厚生労働省は、「令和7年度エイジフレンドリー補助金」の申請受付が開始されました。受付期間は令和7年10月31日（金）までで、次の4つのコースがあります。

I 総合対策コース

→ 60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性を考慮したリスクアセスメントを受けるにあたって必要な経費と、その結果を踏まえ実施する優先順位の高いリスクの低減措置（機器等の導入や工事の施工等）に要する経費を補助

II 職場環境改善コース

→ 60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策（転倒・墜落災害防止対策、重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策（動作の反動・無理な動作対策）、熱中症防止対策、その他の高年齢労働者の労働災害防止対策）に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助

III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース

→ 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（理学療法士、健康運動指導士等）による身体機能のチェックおよび専門家による運動指導に要する経費を補助

IV コラボヘルスコース

→ 事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組みに要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）を補助

上記Ⅱの「職場環境改善コース熱中症予防対策プラン」では、次のような経費が補助対象になるとされています。

- 屋外作業等における体温を下げるための機能のある服や、スポットクーラー等、その他労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器の導入
 - 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入
 - 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）による健康管理システムの導入
 - 日本産業規格 JIS Z 8504 および JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入
- 詳細は、下記リンク先にてご確認ください。

【エイジフレンドリー補助金】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

「令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q & A」が公表されています

5月30日、国税庁は、「令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q & A」を公表しました。

【改正の概要】

- 1 - 10 令和7年12月1日以後の扶養親族等の所得要件
（記載略）

【令和7年分年末調整関係書類の記載事項】

- 2 - 1 扶養控除等申告書の記載事項
（記載略）

【特定親族特別申告書】

- 3 - 7 特定親族特別控除の適用を受けられない場合
（記載略）

【令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q & A】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0025005-051.pdf>

令和7年改正労働施策総合推進法に関するリーフレットが公表されています

6月11日、厚生労働省は、「令和7年の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（労働施策総合推進法）等の一部改正について」のページを開設し、関係資料を掲載しました。

リーフレットには、次のような内容が掲載されており、「事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定」として、その項目も示されています。

I ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- ・カスタマーハラスメント対策の義務化
（事業主が講ずべき具体的な措置の内容等）
- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談体制の整備・周知
- ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ・求職者等に対するセクハラ対策の義務化
（事業主が講ずべき具体的な措置の内容等）
- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
- ・相談体制の整備・周知
- ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

II 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

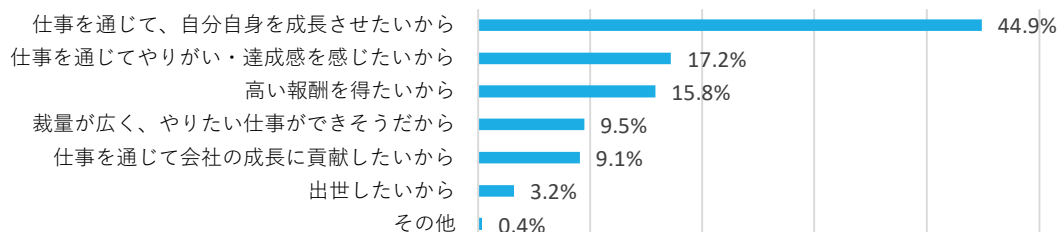
- ・情報公表の必須項目の拡大
- ・ブラチナえるばし認定の要件追加

【令和7年の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（労働施策総合推進法）等の一部改正について】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html

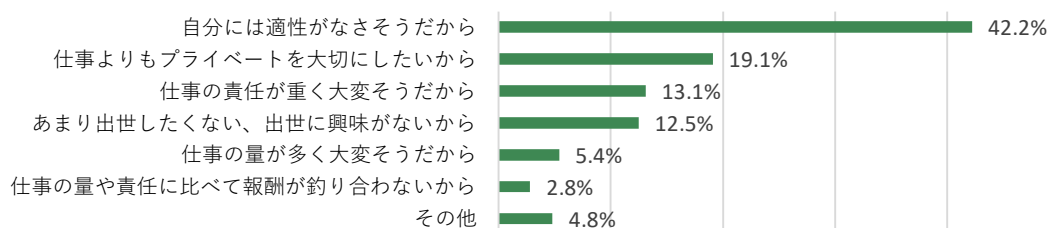
東京商工会議所は、2025年度の新入社員857人を対象に、仕事に対する意識を調査しました。入社後、管理職をめざしたいかどうかについては、「めざしたい」が59.0%となりました。理由を単一回答で尋ねたところ、「仕事を通じて、自分自身を成長させたい」が44.9%で最も高く、次いで「やりがい・達成感を感じたい」が17.2%となっています。

管理者をめざしたいと回答した理由（回答者数506人）



めざしたくない理由については、「自分には適性がなさそうだから」が最も高く、42.2%でした。「仕事よりもプライベートを大切にしたい」が19.1%、「仕事の責任が重く大変そうだから」が13.1%となっています。

管理者をめざしたくないと回答した理由（回答者数351人）



実務に役立つQ & A [社会保険・算定基礎届]

4月から無期転換して被保険者資格を取得した従業員の定時決定

Q

4月から無期転換して被保険者資格を取得した従業員の定時決定ですが、4月に支払われる賃金に3月の残業代が含まれている場合には、どのように扱えば良いのでしょうか。契約社員だったときの残業代が、4月に支払われている形です。

A

4月に被保険者資格を取得した人は、算定の対象です（健保法41条）。

7月に提出する算定基礎届には、4～6月の各月に支払われた報酬を記入します。

労働者が、労働の対償として受けるすべてのものが報酬に該当するため（健保法3条）、残業代も含まれます。3カ月のうち、報酬の支払い対象となった日数が17日以上ある月をみて、標準報酬月額を決定します。賃金の計算期間が末締め翌月10日払いのような場合、報酬支払基礎日数自体には、3月の部分が含まれます。

定時決定に関しては、資格取得した後の期間およびその期間中の労務の対象として受けた報酬を用いて行うことになる、というのが日本年金機構の見解（疑義照会）です。4月については残業代を除いた金額を記載して、4～6月に受け取る報酬の平均額を算出すると解されます。

7月の手続 [提出先・納付先]

【10日】

- 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]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 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]<7月1日現在>
- 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]

【15日まで】

- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出[公共職業安定所]

【31日まで】

- 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]
- 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]