山口労務経営管理事務所
Y-OFFICE Community TIMES Vol.219
Yamaguchi Huma Resource&Labor Management Solution Office Times
令和7年 6月号

発行元：
山口労務経営管理事務所 山口正裕
〒151-0053
東京都渋谷区代々木2－23－1
ニューステイトメナー1063
Tel：03(4590)0377 Fax：020(4664)7050

法 改 正 情 報 （改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです）

● 改正労働安全衛生法が成立しました

5月8日、衆議院本会議にて、改正労働安全衛生法及び作業環境測定法が可決、成立しました。多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、下記の措置を講ずるとされています。施行日は、令和8年4月1日です。改正の概要をお知らせします。

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、個人事業者等による災害の防止を図るため、

- 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進〔公布後3年以内に政令で定める日施行〕

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、個人事業者等による災害の防止を図るため、ストレスチェックについて、労働者数50人未満の事業場についても実施を義務化。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
- 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。〔令和8年10月1日施行〕

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

- ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大。
- 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進

高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表。

■【厚生労働省「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要」】
https://www.mhlw.go.jp/content/001449334.pdf

※掲載内容についてもっと詳しくお知りになりたい場合などお気軽にご連絡ください。

Y-OFFICE Community TIMES
Vol.219

6月の税務と労務の手続 （提出先・納付先）

2日

○ 労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞［労働基準監督署］

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］
○ 特例による住民税特別徴収税額の納付［郵便局または銀行］

6月2日

○ 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期分＞［郵便局または銀行］
○ 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］

雇入時及び毎年一回

○ 健康診断個人票［事業場］

トピック （最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました）

● 2025年春闘 賃上げ5.38％（5/23）

経団連は22日、大手企業（500人以上）の2025年春闘での回答・妥結状況の第1回集計結果を発表した。平均賃上げ率は5.38％で、前年同期を0.2ポイント下回ったものの、2年連続で5％台を超えた。平均賃上げ額は1万9,342円だった。

［後記］ 労働基準法における「労働者」の判断基準 約40年ぶりに見直しの議論

■研究会の目的

厚生労働省は5月1日に 第1回 労働基準法における「労働者」に関する研究会」を開催し、労働者性の判断基準の在り方などの検討を開始しました。この研究会では、労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月8日公表）」において、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」（昭和60年）の作成から約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分が生じており、この間に積み重ねられた事例・裁判例等を分析・研究し、学説も踏まえながら見直しの検討をすることや、国際的な動向も視野に入れながら総合的な研究を行うことの必要性について指摘がなされ、同省において専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきこととされました。

■検討事項

この研究会では、次の事項について調査・検討を行うこととされています。

① 労働基準法上の労働者性に関する事例、裁判例等や学説の分析・研究、プラットフォームワーカーを含む新たな働き方に関する課題や国際的な動向の把握・分析
② 労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方
③ 新たな働き方への対応も含めた労働者性判断の予見可能性を高めるための方策

■「労働者」の判断基準

現在、労働基準法上の「労働者」に当たるか否かについては、以下の2つの基準で判断されることとなっています。

・労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
報酬が、指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ばれています。

近年、配達員やアイドル、劇団員、英会話講師等が労働者として認められる裁判例があり、この研究会の議論により条件がどのように見直されるのか、今後の動向が注目されます。

※掲載内容についてもっと詳しくお知りになりたい場合などお気軽にご連絡ください。