



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)

● 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月以内で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】

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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】

- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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。
- ▶ 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>



7月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

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] < 7月1日現在 >
- 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 >
- 労働保険の概算保険料の申告と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。



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)

● iDeCoの加入年齢 70歳未満までに引上げ(6/14)

個人型確定拠出年金(iDeCo)の加入上限年齢が引き上げられる。現在は第1号被保険者と第3号被保険者は原則60歳まで、第2号被保険者は65歳未満とされているが、改正後は一律70歳未満とし、老後資産の形成を促進する。施行は、改正法の公布から3年以内。

【後記】 職場での熱中症対策義務化

■ 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、熱中症の重症化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。従業員の命を守るためにも、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。