

5

特集

労務担当者がチェックしておきたい 令和7年成立予定の法改正

- | | |
|---|---|
| ☒ 社会保険の適用拡大 | ☒ 年収の壁 |
| ☒ カスハラ | ☒ 就活セクハラ |
| ☒ 女性活躍推進法 | ☒ 労働者等の安全衛生 |
| ☒ 私的年金 | ☒ 公益通報者保護 |
| | ☒ 下請法 |

社会保険労務士 川嶋 英明

26

テレワーク

企業の方針転換に柔軟に対応するには？

テレワークの廃止・縮小にまつわる法的論点

弁護士 池内 康裕（弁護士法人咲くやこの花法律事務所）

34

育児休業

育休取得者がいる職場へ一時金を支給する社内制度の設計方法

特定社会保険労務士・産業カウンセラー 原 祐美子

44

職業安定法

うっかり法令違反になることも!?

闇バイトの募集と誤解されないSNSでの求人募集の仕方

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

49

労 災

複数事業労働者の過労死認定事案から考える企業のリスク管理

弁護士 堀田 陽平（TMI総合法律事務所）

56

採 用

job tag, SPI, CUBIC等

採用における適性検査の効果的な活用方法

特定社会保険労務士 星名 真喜子（社会保険労務士「高志会」グループ）

62

健康支援

女性特有の健康問題と企業ができること

産業医 渋谷 純輝

68

ウェルビーイング

社員のウェルビーイング向上の国際規格とは

法政大学 現代福祉学部臨床心理学科准教授 小林 由佳

連載

72 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部

74 新連載 基礎から学べる 賃金設計実務講義

第1回 日本型職務給（ジョブ型人事）が叫ばれている背景と賃金の本質

株式会社メディン 代表経営コンサルタント

一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事

西村 聡



80 重要用語から労働問題を考える
キーワードからみた労働法

第213回 労災保険制度の在り方

神戸大学教授 大内 伸哉

90 経済学で考える人事労務・社会保険

第62回 2025年年金制度改正案の問題点

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏



96 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！
労働判例の読み方

第64回 アイ・ディ・エイチ事件（テレワーク職員に対する出社命令と賃金カット）

弁護士 光前 幸一

100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第47回 副業・兼業をめぐる従業員とのやり取り（4）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

104 労働契約

障害を負った従業員への合理的配慮

弁護士 野口 大

105 労基・安衛

健康診断の受診費用

弁護士 宮島 朝子

106 就業規則

懲戒処分としての出勤停止の定め

弁護士 古賀 桃子

107 問題社員

パワハラ指針で示されているものに該当しないハラスメント相談

弁護士 加島 幸法

108 高齢者雇用

定年後に再雇用している65歳未満の従業員の雇止め

弁護士 岩野 高明

109 ハラスメント

人事異動の時期のハラスメントに注意

（株）メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 労働時間

1日の所定労働時間が法定労働時間より短い
場合の36協定の時間数の記載方法

社会保険労務士 安部 敏志

111 メンタルヘルス

統合失調症の基本的な知識

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

112 労働・社会保険の手続き

社会保険の任意適用事業所の認可

特定社会保険労務士 帆苅 剛

113 労務に関わる税務

食事の支給による経済的利益の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 渡辺 葵偉

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧くださいと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特 集

労務担当者がチェックしておきたい 令和7年成立予定の法改正

- ☑社会保険の適用拡大
- ☑年収の壁
- ☑カスハラ
- ☑就活セクハラ
- ☑女性活躍推進法
- ☑労働者等の安全衛生
- ☑私的年金
- ☑公益通報者保護
- ☑下請法

社会保険労務士 川嶋 英明

現在会期中の令和7年通常国会では、「年収の壁」や「カスハラ対応」など今後の業務に影響を与える改正が数多く予定されています。

本特集では、今国会で成立が見込まれる改正法のうち、社会保険の見直しやハラスメント対策の強化など企業の労務と関連性の高いものの他、企業として関心が高いと思われる公益通報者保護制度や下請法の改正も併せて、網羅的に解説していきます。

労務担当者がチェックしておきたい 令和7年成立予定の法改正

社会保険労務士 川嶋 英明

1月24日より始まった令和7年の通常国会ですが、今期の国会では、今後の企業の労務や業務に影響を与える改正が数多く予定されています。

そのため、本稿では、今国会で成立が見込まれる改正法のうち、社会保険やハラスメントなど企業の労務と関連性の高いものの他、企業として関心が高いと思われる公益通報者保護制度や下請法の改正も併せて、網羅的に解説を行っていきます。

なお、本稿は、令和7年2月20日時点の情報をもとに解説を行っています。通常、法改正が行われる場合、各省庁の審議会で検討後、その結果をまとめた報告をもとに国会提出法案が作成されるわけですが、2月20日の時点では、まだ法案提出がなされていないものや、そもそも法案自体が公開されていないものが複数ありました。そうしたものについては、やむを得ず審議会等の資料をもとに改正内容の解説を行いますので、その点、ご注意ください。

1 社会保険の適用拡大と「年収の壁」

① 社会保険の適用拡大

① 企業規模要件の撤廃

現行の社会保険では、事業所の被保険者数によって、その事業所に雇用される労働者の社会保険の加入条件が変わります。そして、この被保険者数が一定よりも多い場合、その事業所は強制的に特定適用事業所となります。特定適用事業所か否かによる社会保険の加入条件の違いは図表1の通りです。

この特定適用事業所となる被保険者数については、特定適用事業所の制度が開始した平成28年の時点では500人超の規模の企業が対象とされていましたが、令和4年に100人超、令和6年に50人超と、段階的に適用される範囲が拡大されてきました。

そして、令和7年通常国会で提出予定の

図表1 短時間労働者の社会保険加入の条件

特定適用事業所以外	特定適用事業所
● 1週の所定労働時間が正社員の4分の3以上 ● 1月の所定労働日数が正社員の4分の3以上	● 1週間の所定労働時間が20時間以上 ● 月額賃金8.8万円以上 ● 学生でない
のどちらも満たす場合	上記のいずれも満たす場合

法案では、いよいよこの企業規模要件そのものを撤廃する改正が盛り込まれる予定です。

気になる撤廃時期についてですが、本稿執筆時点ではかなり不透明な状態となっています。というのも、1月中旬頃に厚生労働省が自民党の社会保障制度調査会に示した案は「令和9年10月から従業員21人以上に緩和したうえで、4年後の令和11年10月に撤廃する」というものでした。これに対し、企業や事業所の負担が増えることを懸念する意見が相次いだため、1月末、厚生労働省は「令和9年10月に従業員36人以上、令和11年10月に21人以上、令和14年10月に11人以上、令和17年10月に撤廃する」という見直し案を提出しています。

本稿執筆時点では、上記の法案は国会に提出されていませんが、ただ、仮に提出されたとしても、衆議院で与党が過半数割れしている現在の国会状況においては、実際の撤廃時期がいつになるのか、法案が成立するまで予断を許さない状況にあるといえます。

② 賃金要件の撤廃

社会保険の適用拡大については、①の企業規模要件の撤廃に加え、賃金要件の撤廃も予定されています。つまり、「月額賃金8.8万円以上」の要件を撤廃するということです。これは、最低賃金の上昇で、地域によっては週の所定労働時間を20時間とするだけで月額賃金8.8万円以上となる地域が増加していることを踏まえての措置です。

こちらの実施時期については施行日から概ね3年以内の予定とされています。企業規模要件の撤廃と違い、こちらについては会社や労働者への影響が小さいこともあり、見直し案でも施行時期に変更はありませんでした。時期に幅があるのは、地域によっては週所定労働時間20時間とするだけ

では月額賃金8.8万円以上とならない地域がまだあること、賃金要件の撤廃により保険料負担が相対的に過大にならないよう、最低賃金の動向を踏まえつつ、撤廃の時期については配慮するためとみられます。

なお、月額賃金8.8万円以上の賃金要件とは別に、被扶養者の130万円の条件を気にする労働者も多いことでしょう。

こちらについてはまず、現在、暫定措置として「年収130万円以上が2年連続しても、一時的な増収と認められれば扶養のままでいられる」制度を恒久化することが検討されています。また、税制での「特定親族特別控除」の創設に伴い、19～22歳の学生などの扶養基準を「年収130万円未満」から「150万円未満」に引き上げる方針も厚生労働省は示しています。

いずれにせよ、被扶養者の収入要件自体がなくなることはないとみられるため、社会保険加入における賃金要件が撤廃された後も、労働者が被扶養者のままでいたいという場合、収入をコントロールする必要があります。

③ 非適用業種の解消（次ページ図表2）

社会保険の適用にあたって、法人については原則、強制適用である一方、個人事業所については業種や従業員数によって任意適用となります。具体的には、社会保険の非適用業種である個人事業所については従業員数に関係なく、適用業種で常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、社会保険の適用は任意であり強制ではありません。

今回の法改正ではこの点についても見直され、労働者の勤め先等の中立的な制度を構築するという観点等から、非適用業種という制度は解消されることが予定されています。

図表2 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の見直しイメージ

【現行】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定17業種	適用対象		適用対象外
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業、 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業、 デザイン業、警備業、ビルメンテナンスデザイン業、 政治・経済・文化団体、宗教等			任意包括適用

【常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消した場合】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
全業種	適用対象		適用対象外 任意包括適用

非適用業種の解消に伴い
適用対象となる事業所

（出典：厚生労働省「被用者保険の適用拡大及びいわゆる「年収の壁」への対応について」
（第191回社会保障審議会医療保険部会資料）

こちらの解消の施行時期については、令和11年10月とされています。ただし、この時点では新規の個人事業主のみの適用とされ、既存の事業所については当面の間、任意適用とされる予定です。また、常時5人未満の従業員を使用する個人事業所に関する要件は、少なくとも今回は見直さないとされたため、もともと非適用業種であった個人事業所であっても、使用する従業員数が常時5人未満の場合は引き続き任意適用となります。

なお、今回、常時5人未満の従業員を使用する個人事業主を強制適用としなかった理由は、対象となる事業所が非常に多いこ

とや国民健康保険制度への影響等を踏まえてのものであり、将来的な適用拡大については引き続き議論されるものとみられます。

② 「年収の壁」対策

社会保険において、年収の壁が意識されるのは、その壁を越えてしまうと、労働者の手取り収入が減ってしまうことにあります。

これを踏まえ、社会保障審議会では対策が議論されてきましたが、最終的に法案として残ったのは、原則、労使折半とされている社会保険料の負担について、労使の合意に基づき、事業主側の負担を増やし、労

図表3 社会保険の適用拡大の施行時期（本稿執筆時点で公表されている予定）

改正内容	施行時期
企業規模要件の撤廃	① 令和9年10月：36人以上 ② 令和11年10月：21人以上 ③ 令和14年10月：11人以上 ④ 令和17年10月：企業規模要件を完全に撤廃
賃金要件の撤廃	施行日から概ね3年以内の予定
非適用業種の解消（新規に限る）	令和11年10月

働者側の負担を減らすことで、手取り収入が減ることを回避するという特例です。

こちらは健康保険組合の特例として、組合規約をもって、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるよう変更することが認められている制度を参考にしたものとなります。

施行日については本稿執筆時点では不明です。

2 ハラスメント対策の強化等

① カスハラ対策の義務化

① カスハラの定義

近年問題になることの多いカスタマーハラスメント、いわゆるカスハラですが、カスハラが労働者の就業環境を害するものであることに鑑み、今国会で提出予定の労働施策総合推進法の改正案にて、事業主に雇用管理上の措置義務が課されることが予定されています。

カスハラの定義や雇用管理上の措置の詳細については、法改正後に作成される指針にて明確化される予定ですが、労働政策審議会の報告時点で定義されているカスハラは、以下の3つの要素すべてを満たすものとされています。

- i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと
- ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- iii. 労働者の就業環境が害されること

では、i から iii の具体的な内容についてはどうかというと、報告時点では以下のよう、その考え方が示されている状態

で、正式なもの、あるいはもっと具体的な内容に関してはこちらも指針で明確化される予定です。

i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこととは

- 「顧客」には、今後利用する可能性がある潜在的な顧客も含む
- 「施設利用者」とは、施設を利用する者をいい、施設の具体例としては、駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等
- 「利害関係者」は、顧客、取引先、施設利用者等の例示している者に限らず、様々な者が行為者として想定されることを意図するものであり、法令上の利害関係だけではなく、施設の近隣住民等、事実上の利害関係がある者も含む

ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であることとは

- 権利の濫用・逸脱に当たるようなものをいい、社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は、手段・態様が相当でないもの
- 「社会通念上相当な範囲を超えた言動」の判断については、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断することが適当であり、一方のみでも社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得ることに留意が必要であること
- 事業者又は労働者の側の不適切な対応が端緒となっている場合もあることにも留意する必要があること
- 性的な言動等が含まれ得ること

iii. 労働者の就業環境が害されることとは

- 労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを意味

すること

- 「平均的な労働者の感じ方」,すなわち,「同様の状況で当該言動を受けた場合に,社会一般の労働者が,就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当であること
- 言動の頻度や継続性は考慮するが,強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合は,1回でも就業環境を害する場合があります

② 事業主が講ずべき措置

カスハラに関して事業主が講ずる必要のある措置については,すでに義務化されているセクハラやパワハラ等の例に倣うとしています。実際,労働政策審議会の報告で示されている内容も,以下の通り,セクハラやパワハラ等の対策として事業主が講ずべき措置に準じたものとなっています。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談に応じ,適切に対応するために必要な体制の整備
- カスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応(カスタマーハラスメントの発生を契機として,カスタマーハラスメントの端緒となった商品やサービス,接客の問題点等が把握された場合には,その問題点等そのものの改善を図ることも含む)
- これらの措置と併せて講ずべき措置

なお,カスハラ対策を講ずるにあたっては,そもそもの話として,顧客等からのクレームのすべてがカスハラに当たるわけではなく,客観的にみて,社会通念上相当な範囲で行われたものは,いわば「正当なク

レーム」であり,カスハラとはならない点ですが,労働政策審議会の報告でも指摘されています。

加えて,消費者には消費者法制により定められている権利等があるため,カスハラ対策を講ずる際もこれを阻害しないよう気をつける必要があります。もちろん,カスハラ対策に名を借りた差別等については,許されることではない点に気をつける必要があります。

一方で,実際に行われるカスハラに関しては業種や業態,企業規模によっても様々なうえ,業種によっては法律によってサービス提供の義務等が定められている場合があることから,取れる対応に限りがある場合もあります。

そのため,行政としても,カスハラ対策を進めるにあたっては,中小企業を含め,足並みを揃えて取組みを進める必要があること,さらに,業種・業態によりカスタマーハラスメントの態様が異なるため,厚生労働省が消費者庁,警察庁,所管省庁等と連携することや,そうした連携を通じて,各業界の取組みを推進する必要があるとしているため,実際の対応にあたっては指針をはじめ,今後の行政や関係官庁の動きに注意する必要があります。

③ 他の事業主から協力を求められた場合の対応

男女雇用機会均等法では,セクハラについて,他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上の措置に関し必要な協力を求められた場合,これに応ずるよう努めなければならないとされています。

今回のカスハラに関しても,同様の努力義務が課せられる予定です。これは,ハラスメントを行うカスタマーには,個人の消費者の他,会社の取引先も含まれるため

す。

加えて、今後作成される指針においては、他の事業主から協力を求められたことを理由に不利益取扱いを行うことが望ましくないことや、事実確認の結果、協力を求められた側の事業主の労働者が実際に行為を行っていた場合に、就業規則等に基づいて適正な措置を講ずることが望ましい旨が記載される予定です。

② 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

① 雇用管理上の措置義務の創設

近年問題となっているのが、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するハラスメント、いわゆる就活ハラスメントです。一般には、企業の採用担当者などが求職者よりも優越的な立場を利用して行うセクハラやパワーハラが、この就活ハラスメントに当たるとされています。

今国会で提出予定の男女雇用機会均等法の改正法案では、この就活ハラスメントのうち就職活動中のセクハラに関して、事業主が雇用管理上の措置を行うことが義務付けられる予定です。

この事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容は、指針にて、以下のような内容が定められる予定です。

- 事業主の方針等の明確化に際して、いわゆるOB・OG訪問等の機会を含めその雇用する労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくことや、求職者の相談に応じられる窓口を求職者に周知すること
- セクシュアルハラスメントが発生した場合には、被害者である求職者への配慮

として、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪を行うことや、相談対応等を行うことが考えられること

なお、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラに類する行為等については、労働政策審議会の報告にて、どこまでが相当な行為であるかという点についての社会的な共通認識が必ずしも十分に形成されていないことを理由に、今回は事業主に何か義務を課すということまではされません。

その一方で、今回の法改正と併せて、パワーハラスメント防止指針等において、求職者へのパワーハラに関して記載するなど、その明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組みを推進するとともに、社会的認識を深めることを促していくとしています。

② 男女雇用機会均等推進者の業務の追加

男女雇用機会均等法にて、各事業所に選任することが努力義務として課せられている男女雇用機会均等推進者の業務に、就活等セクハラに関することが追加されます。

③ パワーハラスメント防止指針への「自爆営業」の明記

こちらは法改正ではなく指針の改正となりますが、今回のハラスメント対策の強化と併せて、いわゆる「自爆営業」に関して、パワーハラスメント防止指針に明記されることが予定されています。自爆営業とは事業主が従業員にノルマを達成させるために、不要な商品の購入を強要したり、自腹で契約を結ばせたりする行為のことをいいます。

ただし、すべての自爆営業がパワーハラに

図表4 ハラスメント対策に関する法改正の施行時期

改正内容	施行時期
カスハラ対策の義務化	公布日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日
就活等セクハラ対策の義務化	
パワハラ指針に自爆営業の追加	不明

当たるということはなく、あくまでパワハラの定義である（１）優越的な関係を背景とした言動、（２）業務上必要かつ相当な範囲を超える、（３）労働者の就業環境が害される、の３つの要素すべてを満たす場合に限られる予定です。

ハラスメント対策に関する法改正の施行日は図表４の通りとなっています。なお③については指針の改正による実施であるため、正確な時期については本稿執筆時点では不明です。

3 女性活躍推進法の改正

① 女性活躍推進法の延長

女性活躍推進法は令和８年３月末までの時限立法として成立したのですが、未だその役割を終えたといえる状況にはないと

し、引き続き女性の職業生活における活躍を推進するための取組みを継続するため、その期限が10年間延長される予定となっています。

そのうえで、以下に述べる見直しを行うことで実効性の向上を図り、さらなる取組みの推進を図るとされています。

こちらは公布の日からの施行が予定されています。

② 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の適用拡大等

現行の女性活躍推進法では、常時使用する労働者の数が301人以上の会社に対し、女性の活躍に関する情報公表を義務付けています。具体的には図表５のＡ、Ｂ、Ｃの３項目が対象とされています。

また、常時使用する労働者の数が101人以上300人以下については、図表５の合計16項目のうち、任意の１項目の公表が必要とされています。

図表5 女性の活躍に関する情報公表の対象

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」に関する実績	「職業生活と家庭生活との両立」に資する 雇用環境の整備に関する実績
A 以下の８項目から１項目選択 ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ② 男女別の採用における競争倍率 ③ 労働者に占める女性労働者の割合 ④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤ 管理職に占める女性労働者の割合 ⑥ 役員に占める女性の割合 ⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績 B 男女の賃金の差異	C 以下の７項目から１項目選択 ① 男女の平均継続勤務年数の差異 ② 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③ 男女別の育児休業取得率 ④ 労働者の１月当たりの平均残業時間 ⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の１月当たりの平均残業時間 ⑥ 有給休暇取得率 ⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

+