

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
— 職場における熱中症対策の強化 —
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報

◆ 最新・行政の動き

遺族厚生年金の見直しについて

厚生労働省は6月3日「遺族厚生年金の見直しに関する考え方」を示しました。

◆ 既に遺族厚生年金を受給している方等は見直しの対象外

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ない、2028年度末時点で40歳未満の女性で、既に遺族厚生年金を受給している方や60歳以降に遺族厚生年金の受給権が発生する方、2028年度に40歳以上になる女性には、影響はありません。

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す。

◆ 「5年の有期給付」について

見直し後は、60歳未満で死別した場合、原則5年間の有期給付となりますが、この給付には加算が上乗せされ、5年有期給付の遺族厚生年金の額は現在の約1.3倍となります。要件を満たす方は、中高齢寡婦加算も支給されます。

また、障害年金受給権者や単身で就労収入が月額約10万円以下の方は継続給付として引き続き増額された遺族厚生年金が支給され、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ます。

◆ 遺族厚生年金の男女差の解消

現行では、女性が30歳以上で死別した場合に無期給付となる一方、男性は55歳未満で死別した場合給付がなく、55歳以上で死別した場合、60歳から無期給付となります。

見直し後は、男女ともに収入要件がなくなり、上記の給付が受けられるようになります。

【厚生労働省「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





◆ニュース

協議ない決定違法に 下請法の改正法案が成立

協議を適切に行わない代金額決定の違法化などを盛り込んだ、改正下請法が通常国会で可決・成立しました。一部の規定を除き令和8年1月1日に施行します。政府は改正法により、適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現を図るとしています。

改正法では、下請事業者から価格協議の申出があつたにもかかわらず、親事業者が協議に応じなかったり、必要な説明をせずに一方的に代金を決めたりする行為が新たに禁止されます。労務費などのコストが急上昇するなかで、協議を経ない価格の据え置きやコスト上昇に見合わない一方的な代金決定を防ぐのが狙いです。

衆議院の附帯決議は、改正法施行に当たり、違反があつた場合は迅速・的確に対処し、どのような行為が違反となるのか具体的な基準を示すよう求めました。併せて、協議が形骸化しないための必要な措置も検討すべきとしています。

改正法はそのほか、手形払いの禁止、下請法適用の線引きに従業員数基準を追加、運送委託を対象取引に追加、用語について「下請事業者」を「中小受託事業者」、「親事業者」を「委託事業者」に改める——などを内容としています。従業員数基準の新設について、同附帯決議は今後も見直しを検討し、新たな手段による適用逃れが起きないように中小事業者との連携強化に努め、発生した場合には速やかに対策を講じるよう要請しました。

経営層向け講座開く 「体験型」で学び直し促進 群馬県

群馬県は、県内中小企業のトップダウンによるリスクリングを促すため、経営層や人材育成責任者向けに勉強会を開催します。概要や進め方を指南する講義に加え、ワークショップも実施します。他社と話し合いながら、自社に必要な人材像を具体化していく過程を体験する内容を予定しています。従業員による自発的なリスクリングに頼るだけでなく、企業主体の取組みを促す狙いです。

参加対象者は、経営者や人事課長など、従業員の育成に大きな権限を持つ者。とくにこれまでリスクリングに取り組んだことがない中小企業を想定しています。

講義には、リスクリング後の従業員の配置転換など、評価や処遇に関する内容も盛り込みます。同県労働政策課は、「リスクリングの成果を反映する仕組みの整備は、従業員の流出防止にもつながる」と話しています。

勉強会は、2会場で3回ずつ実施し、第1回は7月下旬に開催予定です。また、概要を学ぶ勉強会に加え、好事例の共有に特化した交流会も今年度中に開催する予定で、企業は、リスクリングに成功した先進企業の取組みを直接聞くことができます。

全国に気象計設置へ 暑さ指数上昇で自動警告 大東建託

大東建託(株)は来年度以降、建設現場の熱中症対策として、全国 540 の施工拠点に気象計の設置を進めます。併せて、熱中症発生の危険度を示す暑さ指数(WBGT値)を計測し、嚴重警戒が必要な28度以上に達した際、自動的に点灯して警告を発するLEDライトも備えていく考えです。

現在、東京都内の5つの現場で、試験的に気象計とLEDライトを設置し、効果検証を行っています。本社と現場事務所で全国の現場が遠隔監視できるライブカメラの映像にも、気象データとWBGT値を表示できるようにして、監視の精度を高めます。

さらに今年から、安全用品メーカーと共同開発・改良したファン付き冷却ベストを現場監督全員に貸与。協力会社にもあつて販売していきます。脇部分に小型冷蔵庫やパソコンの冷却装置に利用されている「ペルチェ素子」を付けることで、作業員の体温上昇の抑制を図ります。





看護等休暇を有給化 育介法上回る制度整備へ ヤマナカ

育児・介護休業法の改正に合わせて、法定を上回る制度を整備——愛知県を中心に約 60 店舗のスーパーマーケットを展開する(株)ヤマナカは、育介法に基づく「子の看護等休暇」と「介護休暇」を有給化しました。法定の年 5 日までが対象。子育て・介護中の女性が多いパート社員にも適用し、人材確保につなげます。



同社によると、今年 4 月の改正のタイミングで子の看護等休暇の対象を「小学校卒業まで」広げるなど、法定以上の制度を整備する同業他社は少なくありません。「肌感覚ではあるが、有給化するのは珍しいのでは。新卒採用でもアピールポイントとしたい」（人事チームリーダー）としています。これまでは収入低下を避けて、年次有給休暇を使う社員も少なくなかったといいます。

◆ 監督指導動向

違法な控除多い 8 項目紹介 食事代や駐車場代 相模原労基署

神奈川・相模原労働基準監督署は、監督指導で労使協定を締結しないまま賃金から食事代などを控除している事業場が多くみられたことから、注意喚起のリーフレットを作成しました。

リーフでは、違法な控除がみられる項目として、寮費、組合費、食事代、駐車場代、親睦会費、社内商品購入代金、会社貸付金の割賦金返済金、そのほか源泉徴収や社会保険料以外のもの、を挙げています。賃金控除に関する労使協定書の記載例も掲載しました。8 項目のいずれかを控除する場合には、協定を確実に締結するよう促しました。

労働基準法第 24 条（賃金の支払）では、賃金の全額払いを規定しています。「24 条違反を指摘するケースは、故意に賃金を支払っていないものだけではない。控除に協定が必要なことを知らず、気付かず違反状態になっているケースも多い」（同労基署担当者）。とくに町工場のような小規模の製造業や、管内に集積する運送業で違反を確認しています。

同労基署によると、誤って控除している費用では、とくに食事代が多いとしました。例として、事業場周辺に飲食店がなく、配達弁当のサービスを利用し、費用を控除していた事業場を挙げました。自動車通勤者向けの駐車場の費用も違反が多いとしています。事業場内の駐車スペースが少なく、月極駐車場を利用している事業場で違反がみられているといいます。

事業場ごとに調製を 臨検時の賃金台帳提出で 武雄労基署

佐賀・武雄労働基準監督署は、臨検時に賃金台帳をすぐに提出できない事業場が散見されることから、リーフレットを作成して注意を呼び掛けています。「昨今のデジタル化に伴い、本社で導入した労務管理システムを使用する事業場が増えているが、賃金台帳の出力方法が分からず、臨検時に慌てるケースが多い」（同労基署担当者）とし、事業場ごとに賃金台帳の写しをすぐに提出できる状況かどうか確認を求めています。

リーフでは、賃金台帳の調製を定めている労働基準法第 108 条（賃金台帳）に関する通達（平 7・3・10 基収 94 号）の内容を紹介しました。同通達では、監督官の臨検時などで賃金台帳の閲覧・提出が必要とされる場合には、写しを提出し得るシステムとなっていることを求めています。本社で一括して労務管理している場合でも、管理責任者を配置して勤務時間管理をしている場合は事業場として取り扱われるため、注意が必要としました。

リーフは、臨検や集団指導の際に配布します。本社への配布時には、傘下事業場の状況も確認するよう呼びかけます。





◆調査

半数超が管理職志向あり 2025 年度新入社員意識調査

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

4月支給で算定対象が 残業代を翌月払う

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。賃金の計算期間が未締め翌月 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。





◆身近な労働法の解説 一職場における熱中症対策の強化一

熱中症は、屋内・屋外ともに発生しています。

職場における熱中症による労働災害は、近年の気候変動の影響から、ここ数年増加傾向にあります。熱中症の重篤化を防止するため、労働安全衛生規則が改正され、事業主には職場における熱中症対策の措置が義務付けられています（令和7年6月1日施行）。

1. 事業主に義務付けられる措置

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより熱中症の重篤化を防止するため、以下の体制整備、手順作成、関係者への周知が事業主に義務付けられています。

- (1) 熱中症の自覚症状を有する作業員や熱中症が生じた疑いのある作業員を発見した者がその旨を報告するための体制を事業場ごとにあらかじめ整備しておくこと
- (2) 熱中症の自覚症状を有する作業員や熱中症が生じた疑いのある作業員への対応に関し、事業場の緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先並びに必要な措置の内容および手順を事業場ごとにあらかじめ作成しておくこと
- (3) 当該体制や手順等について作業員へ周知すること

対象となる作業は、（湿球黒球温度・暑さ指数）28度以上または気温31℃以上の環境下で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるものです（日本生気象学会「日常生活における熱中症予防指針」では、WBGT28以上31未満を「嚴重警戒」、31以上を「危険」としています）。

周知の一例として、「朝礼やミーティングでの周知」「会議室や休憩所など見やすい場所への掲示」「メールやイントラネットでの通知」などがありますが、伝達内容が複雑である場合など口頭だけでは確実に伝わらない場合を想定し、必要に応じて複数の手段を組み合わせで行います。

熱中症のおそれのある者に対する処置は、現場の実情にあわせた対応計画・フロー図等を作成するとよいでしょう。

暑さ指数 **WBGT値をチェックして 熱中症予防!**

気温 35℃以上 WBGT 31℃以上		危険
気温 31~35℃ WBGT 28~31℃		嚴重警戒
気温 28~31℃ WBGT 25~28℃		警戒
気温 24~28℃ WBGT 21~25℃		注意
気温 24℃ WBGT 21℃未満		安全

2. 熱中症予防対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令7・5・20基発0520第7号）では、以下のような対策を挙げています。

- | | |
|------------|--|
| (1) 作業環境管理 | ①WBGT値の低減等、②休憩場所の整備等 |
| (2) 作業管理 | ①作業時間の短縮等、②暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）、③水分および塩分の摂取、④服装等、⑤作業中の巡視、⑥連絡体制の整備 |
| (3) 健康管理 | ①健康診断結果に基づく対応等、②日常の健康管理等、③労働者の健康状態の確認、④身体の状況の確認 |
| (4) 労働衛生教育 | ①熱中症の症状、②熱中症の予防方法（（1）～（4）までの熱中症予防対策を含む）、③緊急時の救急処置、④熱中症の事例 |
| (5) 救急処置 | ①緊急連絡網の作成および周知、②救急措置 |





◆今月の実務チェックポイント

月の途中で入社・退職したときの社会保険について

【入社したとき】

入社日から健康保険・厚生年金の被保険者資格を取得します。資格取得した月の保険料から月単位で支払うこととなります。被保険者負担分を給与から控除し、事業主負担分と合わせて翌月末までに国に納付します。

【退職したとき】

退職日の翌日に健康保険・厚生年金の被保険者資格を喪失します。資格喪失日が属する月の前月分まで納付することとなります。月の末日に退職した場合、翌月1日が資格喪失日ですので、退職した月分までの保険料を納付します。給与計算の締切日によっては、退職時の給与から前月分と当月分の社会保険料を控除する場合があります。

【入社した月に退職したとき】

健康保険・厚生年金保険の資格を取得した月に資格を喪失した場合、その月の保険料は納付する必要があります。ただし、厚生年金保険の資格を取得した月にその資格を喪失し、さらにその月に厚生年金保険の資格または国民年金（第2号被保険者を除く）の資格を取得した場合は、先に喪失した厚生年金保険料の納付は不要となります。この場合、年金事務所から会社宛てに厚生年金保険料の還付についてのお知らせが送付されます。厚生年金保険料の還付を受けた後、被保険者負担分は会社から被保険者であった本人へ還付することとなります。

健康保険料については、資格取得と資格喪失が同月内であっても1カ月分の保険料が発生し、還付される制度はありません。また、健康保険を任意継続したときは、事業所で控除された保険料と任意継続の保険料が2重払いになることはありません。

【その他】

（年金関係）

日本国内に住所がある20歳以上60歳未満の方は、外国人も含めて1. 厚生年金、2. 共済年金、3. 国民年金のいずれかの制度に加入し保険料を納付する義務があります。

（健康保険関係）

健康保険については、1. 任意継続健康保険、2. 国民健康保険、3. ご家族の健康保険（被扶養者）のいずれかに加入する手続きが必要です。

1. 任意継続健康保険

加入していた健康保険の保険者（協会けんぽに加入されていた場合は、お住まいの協会けんぽ支部にお手続きください）

2. 国民健康保険

お住まいの市区町村の国民健康保険担当窓口へお尋ねください。

※国民健康保険に加入する際、協会けんぽの資格喪失証明等が必要な場合は、会社から送付される健康保険・厚生年金保険資格喪失連絡票（または証明書）、退職証明書、離職票などがあります。

日本年金機構へ「健康保険・厚生年金保険 資格取得・資格喪失等確認請求書（通知書）」を提出すると証明書を発行してくれます。詳細はお近くの年金事務所へお訪ねください。

3. ご家族の健康保険（被扶養者）

ご家族が加入する健康保険組合にお尋ねください。

なお、事務担当者の方は、従業員の皆様に、引き続きお早めにマイナ保険証の登録をお願いしてください。





◆助成金情報

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

IT 分野の未経験者を即戦力化するための訓練等を実施した場合や、労働者が自発的に受講した訓練費用を事業主が負担した場合等に助成をすることにより、企業内における人材育成を促進することを目的としています。

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT 実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル（IT スキル標準（ITSS）・DX 推進スキル標準（DSS-P）レベル3・4等）	75%	60%	1,000 円	500 円	-	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 1,000 円		-	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規 非正規	OFF-JT+OJT の組み合わせの訓練（IT 分野関連の訓練）	60% (+15%)	45% (+15%)	800 円 (+200 円)	400 円 (+100 円)	20 万円 (+5 万円)	11 万円 (+3 万円)
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	60% (+15%)	45% (+15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45% (+15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30 日以上 of 休暇取得）	制度導入経費 20 万円 (+4 万円)		1,000 円 (-)	800 円 (+200 円)	-	
		所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20 万円 (+4 万円)		-		-	





- ・ () 内の助成率 (額) は、賃金要件または資格手当要件 (※) を満たした場合の率 (額) です。なお、「高度デジタル人材訓練」と「成長分野等人材訓練」については、あらかじめ高率助成としているため賃金要件、資格等手当要件はありません。

※人材開発支援助成金を含む雇用関係助成金では、企業における賃金加算の取組みを支援するため、賃金を向上させた事業主に対して、助成額の引き上げを行っています。具体的には、申請する事業所が次の比較方法で比較した「賃金要件」または「資格手当要件」のいずれかを満たしている場合に助成額を割増します。

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース) の場合、事後的に賃金要件または資格等手当要件のいずれかを満たした場合に別途申請し、割増分を追加で受給することができます。

■ 「賃金要件」の比較方法

毎月決まって支払われる賃金について、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に、5%以上増加させていること。

■ 「資格等手当要件」の比較方法

資格等手当の支払いについて、就業規則、労働協約又は労働契約等に規定した上で、訓練修了後の翌日から起算して1年以内に全ての対象労働者に対して実際に当該手当を支払い、毎月決まって支払われる賃金を3%以上増加させていること。

- ・ 賃金助成額は、1人1時間当たりの額です。OJT 実施助成額は、1人1訓練当たりの額 (定額) です。

※ 制度の詳細は厚生労働省 HP「事業主のための雇用関係助成金・人材開発支援助成金」をご参照ください。



制度の詳細、活用方法、その他ご不明点等ございましたら、お気軽にお問合せください



〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-3 3-2

Tel : 03-6407-9307 Fax : 03-6407-9317

e-mail : info@resilience-sr.jp

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

