

D・プロデュース 社会保険労務士法人



08
2025

2025年8月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

- ◆年収106万円の壁撤廃など注目を浴びる年金制度改革法
- ◆重要度が増す仕事と育児・介護の両立に関する個別周知等
- ◆スポットワークを利用する際の注意点
- ◆今後、対応が義務化されるカスハラ対策と就活セクハラ対策

年収106万円の壁撤廃など 注目を浴びる年金制度改革法

年金制度改革法（正式名称：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）が2025年の通常国会で成立し、公布されました。改正法では、社会保障制度全般に関わる多くの改正点がありますが、その中でも中小企業において最も影響のある社会保険の適用拡大について、その概要を確認しておきます。

賃金要件の撤廃

現在、従業員数（※）が51人以上の企業では、以下の3つの要件をすべて満たしたパートタイマー等が社会保険（健康保険・厚生年金保険）に「短時間労働者」として加入することになります。

- ① 週所定労働時間が20時間以上であること
- ② 所定内賃金が月額8.8万円以上であること
- ③ 学生でないこと

これらの要件のうち、②の要件はいわゆる「年収106万円の壁」といわれる賃金要件ですが、時給1,016円以上で、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことになります。

そのため、全国の最低賃金が1,016円以上となることが見極められた上で、②の要件が撤廃されることになりました。施行日は、公布から3年以内の日で今後決定されます。

企業規模要件の撤廃

現在、従業員数（※）が50人以下の場合には、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、正社員の4分の3以上である場合に

社会保険の被保険者となります。今後は「短時間労働者」として加入する企業規模の基準が下表のとおり、約10年をかけて順次拡大され、最終的には企業規模要件は撤廃されます。

企業規模	施行時期
51人以上	2024年10月(施行済)
36人以上	2027年10月
21人以上	2029年10月
11人以上	2032年10月
10人以下	2035年10月

個人事業所の適用業種の拡大

法人の事業所は従業員数や業種に関わらず、社会保険の適用事業所となります。これに対して、個人の事業所は、常時5人以上の従業員を雇用する場合であって、法律で定める17業種に該当した場合に、社会保険の適用事業所となります。

2029年10月からは、この業種に係る要件が撤廃され、今まで適用事業所とはならなかった業種においても、常時5人以上の従業員を雇用する場合には適用事業所となることになりました。

なお、2029年9月までに適用対象外となっている事業所は当面適用が除外されることも決まっています。

今回の社会保険の適用拡大のうち、特に企業規模要件の撤廃により、社会保険料の負担を重く感じ、労働時間を短くするパートタイマー等が出てくる可能性があります。そのため、就業調整を減らすための被保険者への支援策も別途設けられました。ご関心ありましたら、お早目に当事務所までご連絡ください。

※厚生年金保険の被保険者数



重要度が増す仕事と育児・介護の両立に関する個別周知等

2025年施行の改正育児・介護休業法では、仕事と育児・介護について、従業員に対する個別周知等の強化が行われました。そこで、既存の個別周知等の内容も含め、確認します。

育児の個別周知・意向確認

従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときには、育児休業制度について個別に周知をし、取得に係る意向確認をする必要があります。

これに加え、2025年10月1日以降は、会社が選択した柔軟な働き方を実現するための措置について、従業員に個別に周知し、制度利用に関する意向確認をすることが義務になります。

新たに義務化される個別周知・意向確認は、子どもが3歳になるまでの適切な時期（従業員の子どもが1歳11ヶ月に達する日の翌々日から2歳11ヶ月に達する日の翌日までの1年間）に、面談や書面交付等により行うこととなっています。

育児の意向聴取と配慮

2025年10月1日以降は、個別周知・意向確認のみでなく、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と、聴取した意向に対する配慮も義務となります。

具体的には、従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときと、子ども

が3歳になるまでの適切な時期に、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、個別にその意向を聴取することが必要です。その上で、聴取意向について、自社の状況に応じて配慮することが求められます。

なお、聴取した意向への配慮は、意向の内容を踏まえた検討を行うことが必要ですが、その結果、何らかの措置を行うか否かは会社が自社の状況に応じて決定することになります。必ずしも意向どおりとしなければならないということではない点を押さえておきましょう。

介護の個別周知等と情報提供

個別周知・意向確認は、育児のみでなく、介護に直面した旨の申出をした従業員に対しても行うことが義務化されています。それは、介護休業制度等に関する事項を個別に周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を行うというものです。

さらには、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業および介護両立支援制度等に関する情報提供を行うことも義務化されています。

個別周知・意向確認、意向聴取および情報提供を行う際に利用できる書式については、厚生労働省のホームページに記載例が公開されています。自社に合わせたアレンジも可能ですので、記載例を参考に対応するとよいでしょう。

スポットワークを利用する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

現場でなかなか人材が採用できないことから、いわゆるスポットワークの利用を考えています。利用にあたり、どのような点に注意が必要でしょうか？



社労士

単発で部分的に業務を依頼するスポットワークを「利用している」、または、「利用していた」というお話を耳にすることが増えてきました。スポットワークですが、大前提として、会社がその人材をスポットで直接雇用するものであることを押さえて頂きたいと思います。



社労士

スポットワークのサービスを行っている企業から人材を派遣してもらうというイメージがありました。そうではなく、当社の労働者になるということですね。



総務部長

はい。スポットワークは、こちらで採用面接を行わず、すぐに働いてもらうことになりますが、会社が直接雇用する労働者になります。



社労士

なるほど。ということは、もし仕事をしている最中にケガをすれば、業務災害として対応が必要になるということですね。



総務部長

その通りです。もちろん労働保険料の計算の基となる賃金に含める必要があります。また、他の従業員と同じように、労働基準法などの法令を遵守する必要があります。



社労士

労働基準法などの法令を遵守するとなると、労働条件の明示も必要ですね。



総務部長

はい。スポットワークのサービスの中で、会社に代わって労働条件通知書を交付するような機能を設けているところがあると思いますが、利用する際はどこまでの機能があるのか確認が必要です。



社労士

承知しました。事前に確認するようにします。



総務部長

そのほか、スポットワークを利用する際の注意点として、安全衛生教育と就業規則があります。安全衛生教育については、業種によって省略できる項目がありますが、実施が求められます。特に業務中のケガを防止する上でも安全衛生教育の実施は必須です。

就業規則については、スポットワークでの労働者に適用される就業規則を整備するなどして、正社員の就業規則とは別途用意しておくことが求められます。



社労士

スポットワークの利用にあたっては、いろいろ考えなければならないことがあります。利用する前に、対応を検討しておきます。

ONE POINT

- ① スポットワークは、自社の労働者としてスポットで雇用することになるため、労働基準法などの法令を遵守する必要がある。
- ② スポットワークのサービスについて、どこまでの機能が備わっているのか、確認した上で利用する必要がある。

今後、対応が義務化される カスハラ対策と就活セクハラ対策

2025年の通常国会で改正労働施策総合推進法等が成立し、2025年6月11日に公布されました。以下では、公布された内容の中から、カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（以下、「就活セクハラ」という）対策および女性活躍に関する情報公表の項目の拡大についてとり上げます。

カスハラ対策

現在、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントの対策が企業に対して義務化されていますが、今回、これにカスハラ対策が追加されます。

ここでの「カスハラ」とは、以下の3つの要素をすべて満たすものをいいます。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること。

カスハラ対策として、企業が講ずべき措置として、方針等の明確化とその周知・啓発、相談体制の整備・周知、発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置が挙げられていますが、具体的な内容については今後指針で示される予定です。

就活セクハラ対策

厚生労働省の「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、2020

～2022年度卒業で就職活動（転職を除く）またはインターンシップを経験した男女の中で、インターンシップ中に就活セクハラを一度以上受けたと回答した人の割合は30.1%、インターンシップ以外の就職活動中に受けた人の割合は31.9%でした。このような状況を解消するため、就活セクハラについても対策が義務化されました。

この就活セクハラ対策についても、企業が講ずべき措置として、方針等の明確化とその周知・啓発、相談体制の整備・周知、発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置が挙げられていますが、具体的な内容についてはカスハラ対策と同様、今後指針で示される予定です。

情報公表の項目の拡大

女性活躍推進法は10年の時限立法で2026年3月31日で終了するところ、その有効期限が2036年3月31日までに延長されました。そして、これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた「男女間賃金差異」の項目について、101人以上の企業に拡大され、また、新たに「女性管理職比率」の項目も、101人以上の企業に公表が義務付けられます。

カスハラ対策と就活セクハラ対策の施行日は、まだ決まっていませんが、2026年12月までには施行される予定です。情報公表の項目の拡大は、2026年4月1日施行です。今後の情報を確認し、対応を進めていきましょう。

産業別にみる企業数と売上高

ここでは、今年5月に発表された調査結果*から、産業別の企業数や売上高をみていきます。

企業数は230万を超える

上記調査結果から、産業別に企業等（外国の会社を除く事業・活動を行う法人及び個人経営の事業所、以下、企業）数と売上高をまとめると下表のとおりです。

2024年6月時点の企業数は、232万6,618企業でした。そのうち、単一事業所企業が88.8%となっています。産業別では、卸売業、小売業が最も多く、全体の18.9%を占めています。次いで建設業が13.0%となりました。

売上高は2,000兆円弱に

2023年の売上高は1,973兆7,429億円でした。産業別では卸売業、小売業が最も多く、全体の26.8%を、次いで製造業が23.5%と、合わせて全体の約50%を占めました。

1企業当たりの売上高は、産業全体では8億6,463万円でした。産業別では電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く、産業によって大きな違いがみられます。

次回の結果はどう変化しているでしょうか。

産業別の企業数および売上高

産業	企業数（企業）	売上高（百万円）			1企業当たり 売上高（万円）
		合計に占める 割合（%）	合計に占める 割合（%）	1企業当たり 売上高（万円）	
合計	2,326,618	100.0	1,973,742,920	100.0	86,463
農林漁業（個人経営を除く）	33,962	1.5	6,823,909	0.3	20,503
鉱業、採石業、砂利採取業	1,167	0.1	2,384,374	0.1	206,261
建設業	303,468	13.0	130,073,736	6.6	43,598
製造業	227,118	9.8	464,103,435	23.5	205,749
電気・ガス・熱供給・水道業	7,905	0.3	51,040,111	2.6	667,453
情報通信業	62,914	2.7	88,892,972	4.5	147,901
運輸業、郵便業	53,709	2.3	75,525,260	3.8	144,168
卸売業、小売業	440,631	18.9	529,290,864	26.8	121,710
金融業、保険業	27,886	1.2	163,422,574	8.3	608,582
不動産業、物品賃貸業	224,702	9.7	68,653,263	3.5	31,138
学術研究、専門・技術サービス業	176,733	7.6	59,368,899	3.0	34,685
宿泊業、飲食サービス業	164,881	7.1	26,752,357	1.4	16,517
生活関連サービス業、娯楽業	116,864	5.0	37,259,504	1.9	32,515
教育、学習支援業	49,304	2.1	18,621,189	0.9	38,728
医療、福祉	228,703	9.8	191,592,775	9.7	85,651
複合サービス事業	4,074	0.2	7,872,707	0.4	194,244
サービス業（他に分類されないもの）	202,597	8.7	52,064,992	2.6	26,228

総務省「令和6年経済センサス - 基礎調査（民営事業所）速報集計結果」より作成

*総務省「令和6年経済センサス - 基礎調査（民営事業所）速報集計結果」

2024年6月時点の調査で、この調査では雇用者のいない個人経営の事業所は調査対象となっていません。ここでの企業数は、売上高等の事項の数値が得られていない企業等も含んでいます。売上高と1企業当たり売上高は、必要な事項の数値が得られた企業等を対象として集計したものです。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.stat.go.jp/data/e-census/2024/kekka.html>



テレワークの現状

コロナ禍で普及が進んだテレワーク。現在ではどの程度実施されているでしょうか。ここでは今年5月に発表された調査結果*から、企業におけるテレワークの導入状況をみていきます。

導入企業は減少傾向に

上記調査結果から、産業別のテレワーク導入状況をまとめると表1のとおりです。

【表1】産業別テレワーク導入状況 (%)

	2022年	2023年	2024年
全体	51.7	49.9	47.3
建設業	63.6	53.6	54.2
製造業	57.5	53.1	50.6
運輸業・郵便業	33.0	35.7	31.4
卸売・小売業	50.5	47.5	40.1
金融・保険業	84.3	81.2	84.5
不動産業	64.9	69.9	69.5
情報通信業	97.6	93.2	94.3
サービス業、その他	41.9	42.3	41.5

総務省「令和6年通信利用動向調査」より作成

全体では減少傾向にありますが、2024年時点でも、50%を超えている産業が半数以上となっています。

利用状況は5%未満が最多

2024年のテレワークを利用する従業者の割合を産業別にまとめると、表2のとおりです。産業によって違いがありますが、全体の結果では、5%未満が39.3%で最も高く、10~30%未満が20.8%、80%以上が12.0%で続いています。

2024年のテレワークの導入目的は、新型コロナウイルス感染症への対応の割合が最も高いものの、勤務者のワークライフバランスの向上や業務の効率性（生産性）の向上なども高くなっています。テレワークの効果については、効果があったとする割合が80%を超えるました。

テレワークは業務によって適否がありますが、生産性向上や人材採用などに役立つケースがあります。導入していない企業でも、検討する価値はあるかもしれません。

【表2】産業別テレワークを利用する従業者割合 (%)

	5%未満	5~10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~80%未満	80%以上	無回答
全体	39.3	9.6	20.8	8.1	9.8	12.0	0.4
建設業	32.6	14.6	23.6	9.5	9.9	9.4	0.4
製造業	51.6	8.6	26.2	6.8	3.2	3.1	0.5
運輸業・郵便業	57.9	9.7	17.2	6.5	7.8	1.0	-
卸売・小売業	36.1	10.4	17.1	9.8	9.1	16.1	1.4
金融・保険業	18.5	5.8	20.7	7.7	17.2	28.7	1.5
不動産業	33.0	7.4	24.2	9.8	15.2	10.4	-
情報通信業	9.7	7.1	12.2	12.1	25.1	33.8	-
サービス業、その他	40.4	10.5	21.0	6.8	9.9	11.4	-

総務省「令和6年通信利用動向調査」より作成

*総務省「令和6年通信利用動向調査」

公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業を対象に、2024年8月末時点の状況を調査しています。有効回答企業は2,330企業となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

熱中症になりやすい季節です。政府等から出ている情報や資料なども参考にしながら、従業員の健康管理を行っていきましょう。

01 個人事業者の税金の納付



8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。納税する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。

また、口座振替の手続きをされている方は、必ず振替日を確認し、必要な残高があるように資金繰りの調整をしましょう。

例　・個人事業税（第1期分）

・個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

02 随時改定の反映（4月昇給の場合）



随時改定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

03 賞与所得税の納付



7月に賞与を支給した事業所においては、今月の源泉徴収所得税の納付の際に賞与の所得税も納付することを忘れないようにしましょう。

04 熱中症対策



引き続き熱中症対策が重要になります。具体的な対策については、厚生労働省等からリーフレットが発行されていますので、これらを参考に対策を行いましょう。

05 夏季休暇にまつわる諸業務



夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

◆配達物の扱い

休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。

◆福利厚生の管理

休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。

◆パソコン等のデータバックアップ

休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょう。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

事務服や作業服などを配布している企業は、秋の衣替えの時期に備えて在庫を確認し、一斉に渡せるように事前準備が必要です。



〔お仕事カレンダー〕 WORK CALENDAR

8月号 / 2025

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールを確認し、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	金	先勝	
2	土	友引	
3	日	先負	
4	月	仏滅	
5	火	大安	
6	水	赤口	
7	木	先勝	立秋
8	金	友引	
9	土	先負	
10	日	仏滅	
11	月	大安	山の日
12	火	赤口	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税等特別徴収分の納期限（7月分）
13	水	先勝	
14	木	友引	
15	金	先負	
16	土	仏滅	
17	日	大安	
18	月	赤口	
19	火	先勝	
20	水	友引	
21	木	先負	
22	金	仏滅	
23	土	先勝	処暑
24	日	友引	
25	月	先負	
26	火	仏滅	
27	水	大安	
28	木	赤口	
29	金	先勝	
30	土	友引	防災週間（～9月5日まで）
31	日	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（7月分）（9月1日期限） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（第2期分）※市町村の条例で定める日まで（9月1日期限） ●個人の事業税の納期限（第1期分）※各都道府県の条例で定める日まで（9月1日期限）



社会保険労務士の浅井と申します。

私は、コミュニケーションは奥の深い永遠のテーマだと思っています。

ひとつひとが接すると対話があり、言葉と態度で自分のことを伝えて、相手のことも受け取ります。

この伝える表現の形によっては、想いや考えがうまく伝わらなかつたり、相手は違う受け取り方をすることになつたりします。

今の社会をとりまく状況を考えてみました。

たとえば、職場については、高齢者、外国籍、障がい者などの働くひとの多様化や、育児、介護、ひとり親などの生活スタイル、加えて正社員、有期雇用、パート・アルバイトなどの雇用形態などの多様化が進んできました。

さらに、SNSの普及、社内イントラネット、在宅勤務（テレワーク）という直接対話しない伝達方法が当たり前になりました。

この多様化と非直接対話が、コミュニケーションをさらに難しくしている要因になっていると思います。

直接聞いてみたら「なるほどそういうことなのね！」と、心のもつれやとげが取れることは多いと思います。だからこそ、直接対話することの大切さと向き合っていくことが必要かもしれません。

私は、対話をサポートする方法として「メンター制度」を取り入れてみることをお勧めしています。

メンター制度は、直接のコミュニケーションをすることで、対人関係や皆がいる環境が良くなしていくお手伝いをしています。

これを職場で取り入れるときは、「社内メンター制度」というネーミングで、社会経験のある先輩社員(メンター)と、新入社員や経験の浅い社員(メンティー)がペアとなり、定期的継続的に対話(メンタリング)をしていきます。上司と部下の『上下』の関係でなく『ななめ』の関係で、楽しみながら自由に対話して信頼関係を築いてきます。

続けていくことで、仕事についての悩みや相談がしやすくなり、風通しのよい、自分の居場所が有ると思える、安心感の有る職場環境が醸成されていきます。

その結果、職場のコミュニケーションが取りやすくなり、働きがいのある職場環境になり、労使関係が良くなり、働きたいと選ばれる会社になり離職率の低下、人材戦略効果、会社経営の安定に寄与することになると考えます。

D・プロデュースは、

労働環境の改善、労働意識の向上のサポートに取り組んでいます、

職場の働きやすい環境構築に寄与する「社内メンター制度」の導入運用のアドバイスを通じて、心理的安全性の構築やエンゲージメントの向上に寄与することで、労働環境の改善、労働意識の向上、ひいては会社・従業員・顧客の三方良しの状態に整えていくことをお手伝いしています。

ご相談ご質問がございましたら、お気軽にお問い合わせいただければと思います。