



富良野・四季彩の丘（撮影＝上田憲作）

◆最新・行政の動き

カスハラ防止等を義務付けた改正法が公布

6月4日、カスタマーハラスメント（カスハラ）対策義務化などを盛り込んだ、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（労働施策総合推進法）等が国会にて可決・成立しました。

改正法では、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、以下の措置を定めています。

I. ハラスメント対策の強化

- ① カスタマーハラスメント対策の義務化
- ② 就活セクハラ対策の義務化

II. 女性活躍の推進

- ① 従業員数 101 人以上の企業で「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表義務化
- ② プラチナえるぼし認定の要件追加

III. 治療と仕事の両立支援の推進

職場での治療と就業の両立を努力義務化

なお、施行期日は公布後 1 年 6 カ月以内としています。

【もっと詳しく！】

厚生労働省「R7 年労働施策総合推進法等一部改正法のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

2025

7

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 調査
- 実務に役立つ Q & A
- 今月の実務チェックポイント
- 身近な労働法の解説
— カスタマーハラスメント —
- 助成金情報
- ちょっとひといきパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

— 発行 —

社会保険労務士法人あいわ会

〒270-0176

千葉県流山市加 1-20-10

クレスト流山 102

電話：04-7158-1980

FAX：04-7158-1981

URL：<https://aiwasr.com>

◆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ったにもかかわらず、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、違反があった場合は迅速・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。

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の施工拠点到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、厳重警戒が必要な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。協力会社にもあつ旋販売していきます。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。

リーフレットでは、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。

【参考】神奈川・相模原労働基準監督署リーフレット「賃金控除に関する労使協定を締結していますか？」

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/002230320.pdf>

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。

リーフレットでは、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。

リーフレットは、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。

【参考】佐賀・武雄労働基準監督署リーフレット

「本社（本店）において労務管理をしている事業主の皆様へ（賃金台帳の調製・労働時間の状況の把握）」

<https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/content/contents/002248878.pdf>

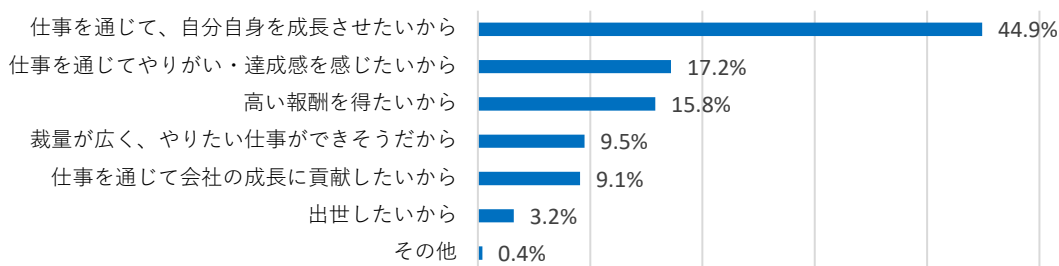
パズルの答え									
4	9	5	1	7	8	2	6	3	
7	8	6	4	2	3	5	9	1	
2	3	1	5	6	9	4	8	7	
6	5	9	8	4	7	3	1	2	
1	4	2	3	9	5	6	7	8	
8	7	3	6	1	2	9	5	4	
3	1	8	2	5	6	7	4	9	
9	6	4	7	3	1	8	2	5	
5	2	7	9	8	4	1	3	6	

◆調査

半数超が管理職志向あり 2025 年度新入社員意識調査

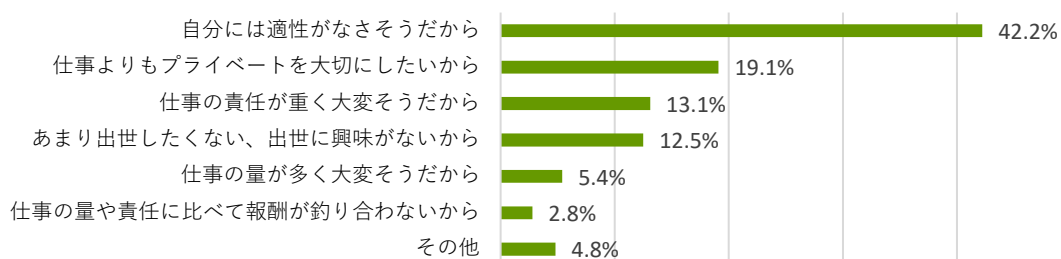
東京商工会議所は、2025 年度の新入社員 857 人を対象に、仕事に対する意識を調査しました。入社後、管理職をめざしたいかどうかについては、「めざしたい」が 59.0%となりました。理由を単一回答で尋ねたところ、「仕事を通じて、自分自身を成長させたい」が 44.9%で最も高く、次いで「やりがい・達成感を感じたい」が 17.2%となっています。

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月支給で算定対象か 残業代を翌月払いする

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。賃金の計算期間が末締め翌月 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月については契約社員時の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。

◆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

社会保険は原則、月末に在籍しているかどうかで保険料の徴収を判断します。月途中での入退社は保険料の日割り計算はありません。

【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になります。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になります。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。賞与からの保険料控除も退職日により変わるため、注意が必要です。

【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になります。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になります。

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…退職後の本人の手続き】

（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（協会けんぽの場合は、お住まいの協会けんぽ支部）

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、離職票や資格喪失証明等が必要な場合があります。

健康保険・厚生年金保険資格喪失連絡票（または証明書）の作成は、当事務所で対応可能です。喪失手続きご依頼時にあわせてご用命ください。

また、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。

◆身近な労働法の解説 カスタマーハラスメント対策の義務化

表紙でも紹介した通り、職場のカスタマーハラスメント（カスハラ）対策義務に関する法律が改正されました。施行日は未定（公布後 1 年 6 カ月以内）ですが、今回はこちらを紹介し
ます。（参考：厚生労働省・カスタマーハラスメント対策リーフレット）

1. 法律上の定めは？

改正労働施策総合推進法では、カスハラについて以下のように定められています。

（職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第33条 事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

→条文には、カスタマーハラスメントの定義のほか、予防・対応体制の構築の義務が記載されています。ここでは記載を略しましたが、不利益取扱いの禁止、他の事業主からの協力要請への対応についても同様に事業主の義務として記載されています。

カスタマーハラスメント判別基準のポイントは、顧客等の要求内容に妥当性はあるか、要求を実現するための手段が社会通念に照らして相当な範囲であるか、です。

例えば、顧客が購入した商品に問題があった場合、謝罪・商品の交換や返金を要求することは妥当ですが、業務に支障が出るほどの長時間に及ぶクレーム電話などは社会通念上相当とはいえず、カスタマーハラスメントに該当し得ます。

2. 会社が行うべきカスタマーハラスメント対策とは？

パワハラ防止指針（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）では、以下のカスタマーハラスメント対策を行うことが望ましいとされています。

- （1） 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- （2） 被害者への配慮のための取組（迷惑行為を行った者への対応を 1 人でさせないなど）
- （3） 他の事業主が雇用する労働者からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組（対応マニュアルの作成や研修の実施）

→他のハラスメント対策と同様に、**会社の方針や相談体制を規程に定めて周知する**必要があります。また、現場で迷わないように、**具体的な対応方法・マニュアルを定めておく**ことで、従業員の安心感にもつながります。

3. カスハラに発展させないためには現場の初期対応が重要

初期対応で、現場対応者が心掛けることは次の 3 ステップです。

STEP 1	・対象を明確にしたうえで（不快感を抱かせたことに対してなど）謝罪する。 ・正確に状況が把握できていない段階では、非を認めた発言はしない。
STEP 2	・顧客の主張する内容を正確に把握する、反論せず、ひと通り事情を確認する。 ・不足情報があれば追加で確認し、勘違いがあれば正しい情報を提供する。
STEP 3	・顧客から確認した情報を、決められた相談窓口または上司へ情報共有する。 ・正確かつ迅速に状況を把握するため、事実関係を時系列に整理して報告する。

◆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。

【対象訓練と助成率（額）】

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

※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、訓練終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。

※ 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。

◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは3ページに掲載

☆今回はナンプレに挑戦です。

4					8	2		
	8				3	5		1
2		1		6				7
	5							
				9		6		
8		3					5	
3			2				4	
	6		7		1			
	2			8			3	

【ナンプレのルール】

- ① 9×9 のマス目の中に 1～9 の数字を入れていきます。
- ② 同じ数字が縦の列、横の行、そして3×3の小さな枠内で重複してはいけません。
- ③ 各行、列、3×3 ブロックを一つずつ見ていき、「この数字はここにしか入らない」というマスを探していきましょう。

（出題：高草木彩）

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 6月分の社会保険料の納付 ● 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 労働保険の年度更新 申告・納付（6月2日から7月10日） 労働保険料（第1期分）の納付（延納申請をした場合） ● 労働者死傷病報告の提出（休業4日未満の労働災害等、4～6月分） ● 社会保険の算定基礎届の提出 ● 賞与支払届の届出 ● 高齢者雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出	● 全国安全週間 ● お中元の準備・発送 ● 暑中見舞いの準備・発送 