

人事労務管理相談室

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。

MANAGEMENT SERVICE



年収106万円の壁撤廃など注目を浴びる年金制度改正法

- ◆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
- ◆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っています。

- 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が、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となりました。

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。

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。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。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、まだ決まっていますが、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。