

トピックス

令和7年6月から職場における熱中症対策を強化

施行済みの改正

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和7年厚生労働省令第57号）」により、労働安全衛生規則612条の2が新設され、令和7年6月1日から施行されました。これは、職場における熱中症対策を強化するものです。

……………**職場における熱中症対策を強化 厚労省のリーフレット（抜粋）**……………

基本的な考え方



現場における対応

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」が事業者には義務付けられます。

1

「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

- ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
- ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順（フロー図①②を参考例として）の作成及び関係作業員への周知

対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

★夏場に屋外で作業を行う場合は、ほぼ、対象となるのが想像できます。上記のリーフレットのほか、もう少し詳しい内容を説明したパンフレットも公表されていますので、確認しておきたいところです。

なお、改正により新設された労働安全衛生規則612条の2は、労働安全衛生法22条に基づくものであり、個々の事業者に対し、措置義務が課されます。

この労働安全衛生法22条には、罰則が設けられており、同条の規定に違反した者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処することとされています（同法119条1号）。

詳細は、厚生労働省のパンフレット・リーフレットをご参照ください。

【厚生労働省「職場における熱中症対策の強化について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001476824.pdf>

ブレインスターでは各部署に“塩分チャージ”のタブレットを配布しています。汗をかいていない時の、少し「ショッパイ！」と汗をかいた後の「美味しい！」を各自の舌で体感してもらっています。そのほかにも、インスタントお味噌汁、コンソメスープ、お吸い物などを給湯室に配備して水分補給時に塩分補給も出来るよう工夫しています。

今年も猛暑に酷暑がやってきます。十分な睡眠と栄養をチャージして夏を乗り切りましょう！

お仕事
カレンダー
7月

7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日



7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限

被用者保険の適用拡大、在職老齢年金の見直しなどを盛り込んだ年金制度改革法が成立

令和7年6月13日、年金制度改革法（正式名称は「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」）が成立しました。その全体像を確認しておきましょう。

<主な改正項目>

I 公的年金制度の見直し

- | | |
|----------------|-------------------------------|
| 1 被用者保険の適用拡大等 | 4 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的な引上げ |
| 2 在職老齢年金制度の見直し | 5 将来の基礎年金の給付水準の底上げ←衆議院で、附則に追加 |
| 3 遺族年金の見直し | |

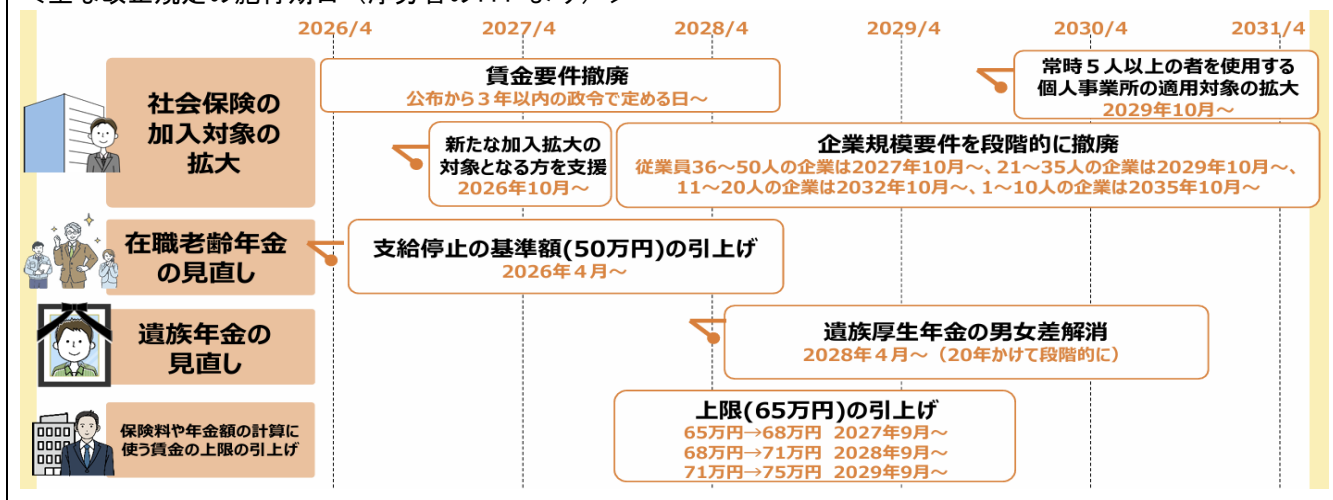
II 私的年金制度の見直し

- 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限の引上げ
- 企業年金の運用の見える化

III その他

子に係る加算額の引上げなど

<主な改正規定の施行期日（厚労省のHPより）>



年金の受給権者・被保険者はもちろん、適用事業所（企業）にも影響を及ぼす改正規定が含まれており、非常に重要な改正法案となっています。今後の動向に注目です。動きがありましたら、改めてお伝えします。

技能五輪全国大会とは？

国内の青年技能者（原則23歳以下）を対象に、技能競技を通じ、青年技能者に努力目標を与えると同時に、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性および必要性をアピールし、技能尊重機運の醸成に資することを目的として実施する大会です。

昭和38年から毎年開催され、幅広い職種を対象とする、唯一の全国レベルの技能競技大会です。以下で紹介する技能五輪国際大会の選手選考も兼ねています。

◆今年の開催（第63回）概要

開催期間は令和7年10月17日（金）～10月20日（月）まで。

主催は、厚生労働省、中央職業能力開発協会および愛知県です。

◆競技職種

機械系、金属系、建設・建築系、電子技術系、情報通信系、サービス・ファッション系の以下42職種について実施が予定されています。



誕生石 365日



7月1日の誕生石

アクアマリン（天使の石）

アクアマリンの宝石言葉は、「沈着・勇敢・聡明」その名の通り海の中に浸っているような、優しさとやすらぎを与えてくれる石です。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

成立済み
施行前の改正

ストレスチェックの実施義務対象の拡大などを盛り込んだ労働安全衛生法等の改正法を公布

令和7年5月14日、「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）」が公布されました。

.....労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の概要.....

<改正項目>

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法の改正】
2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法の改正】
3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法の改正】
4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法の改正】
5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法の改正】

<一般の企業にも影響がある改正規定の概要>

□ 2.の改正

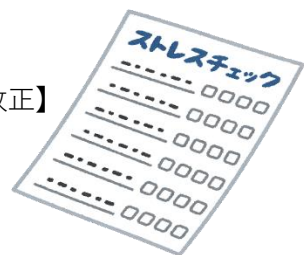
この改正は、ストレスチェックについて、当分の間、努力義務とされている労働者数50人未満の事業場についても、その実施を義務化するものです。

□ 5.の改正

この改正は、高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとするものです。

<施行期日>

- 主に、令和8年4月1日ですが、別に定められているものもあります。
- たとえば、2.の改正については、「公布の日（令和7年5月14日）から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」とされています。
（5.の改正については、原則どおり「令和8年4月1日」）



☆ 対応が必要となる改正規定がないか？ 確認しておきましょう。

なお、労働者数50人未満の事業場においては、ストレスチェックの義務化が決定しましたが、事業者への負担等に配慮し、施行までに十分な準備期間を確保することされています。

もちろん、早めに実施することも可能ですので、必要であれば、お声掛けください。

遺族厚生年金の見直しについて

◆年金制度改正法案に対する意見

遺族年金の見直しをめぐり、SNS等に“5年で打切り”“大幅カット”といった投稿がなされ、国会議員に苦情が寄せられていると報じられています。

こうした反応を受け、厚生労働省は6月3日、「遺族厚生年金の見直しに関するご指摘への考え方」を示しました（6月11日更新）。

◆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乘せされ、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



年休取得義務化6年目の現状～厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果」より

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務が法定されてから6年が経過しました。厚生労働省の調査によると、時季指定義務の運用方法は次のような割合（10人未満事業所を除く）になっています。

- ① 切替始めに計画年休制度により年5日を指定 16.3%
- ② 労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定 14.2%
- ③ 労働者の取得に委ねて年5日取得できている 62.0%
- ④ 労働者の意見を聞かずに使用者が年5日を指定 1.9%
- ⑤ 指定できておらず、年5日取得できていない 3.4%

SUN	MON	TUE
	有給休暇	



◆制度運用の課題

企業規模別では、「企業規模 300～499 人」では①が 38.4%と他の企業規模（10人未満を除く）の平均より約3倍も多くなっている一方、⑤が 9.1%と約4倍も多いことです。つまり、300～499人規模の企業では年間計画を立てている企業が多い一方、年5日取得できていない労働者がいる企業も多いということです。

これは、従業員が増えることで管理が難しくなることを示しています。管理のためには制度化が必要ですが、一方で計画を立てすぎると柔軟な運用が難しくなり、現場の納得感も得られにくくなります。

制度の運用方法を見直す際は、こうした点に留意することが重要です。

◆消滅年休の活用

また、2年の時効を迎えた年次有給休暇については、「そのまま消滅」としている企業が 60.0%と多数を占める一方、「特別休暇等として積み立てている」企業は 6.6%にとどまっています。こうした有効活用の取組みは、企業の魅力向上にもつながる可能性があります。

現在、人手不足や採用難が深刻化しており、今後は介護離職による労働力不足も懸念されています。対策として、介護などの理由で年休を有効活用できる制度の導入を検討してみてもはいかがでしょうか。

【厚生労働省「労働時間制度等に関する実態調査結果について（概要）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001491863.pdf>

カスハラ・就活セクハラ対策を盛り込む法改正が行われます

6月4日、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等の一部を改正する法律が参議院本会議で可決・成立しました。

一部を除き、公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日に施行されます。



◆改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

【厚生労働省「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等の一部を改正する法律案の概要」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001438881.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/217.html>

