



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

職場での熱中症対策義務化

◆改正の概要

近年の猛暑や職場での熱中症による死傷災害の増加を受け、職場での熱中症対策が法的義務として強化されています。具体的には、令和7年6月1日、職場における熱中症対策の義務化を含む、改正労働安全衛生規則が施行されました。

対象となるのは、「WBGT（暑さ指数）28℃以上または気温 31℃以上の環境で、1時間以上または1日4時間を超えての実施」が見込まれる作業です。これについて、熱中症の重篤化を防止するため「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した。

◆主な義務内容

- ・報告体制の整備と周知：「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および関係作業員への周知。
※報告を受けるだけでなく、最適温度管理パディルの採用、ウェアラブルデバイス等の活用や労働環境内での冷却装置等により、熱中症の重症化がある作業員を積極的に把握するように努める。
- ・重篤化防止措置の準備と周知：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および所在地等、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の作成および関係作業員への周知。

これらの措置を怠った場合、6カ月以下の拘禁刑または50万円以下の罰金が科される可能性があります。従業員の命を守るためにも、また法令遵守のためにも、今後は作業環境の見直しや従業員への教育・訓練の実施がより一層重要となります。

詳細は、厚生労働省のパフレット・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>

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年で打ち切り”“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

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%

◆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>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「外国人労働者の雇用と不法就労助長罪への対応」

1. はじめに

多様な労働力を確保するために、日本でも外国人労働者の雇用が進んでいます。しかし、事業主としては、外国人労働者の雇用には、不法就労助長罪というリスクが含まれることを認識しておく必要があります。

2. 不法就労助長罪とは

不法就労助長罪は、外国人が適法な資格なしに働くことを知りながら雇用したり、不法就労をあっせんした場合等に、事業主に適用される犯罪です。不法就労であることを知っていた場合だけでなく、知らなかったことにつき過失がある場合にも適用対象になりますので、十分留意する必要があります。

そのため、外国人を雇用する際には、以下の対策を講じることが考えられます。

① 在留資格の確認

外国人は特定の在留資格に基づいて日本に在留しています。そして、その在留資格に属する活動の下で許容されている活動以外の就労活動を行うことはできません。例えば、「特定技能」は特定の12分野という制限はあるものの、単純労働を含む幅広い業務を行うことができます。これに対し、「技術・人文知識・国際業務」は、あくまで専門知識を必要とする業務に従事するための在留資格であり、「特定技能」と異なり単純労働は認められません。そのため、雇用前に、必ず外国人の在留資格の種類を確認し、記録する体制を整えましょう。

② 有効期限の管理

ビザは期間が限定されており、更新が必要です。有効期限を過ぎての雇用は不法就労となります。

したがって、ビザの有効期限を把握し、必要な更新手続きを漏れなく行う体制を整えておきましょう。

③ 雇用契約の締結

外国人に対しても、きちんと雇用契約書を結ぶことをお勧めします。特に、労働条件や業務範囲等についての説明を明確に行い、就労前にできる限り誤解が生じることを防ぐ取り組みが必要です。

3. まとめ

外国人労働者の雇用増加に伴い、事業主が不法就労助長罪に問われる事態も増えています。そのため、外国人の雇用には、日本人の雇用にはない特殊性があることを十分に理解し、上記のような対策を講じておきましょう。

Monthly Letter・ルーチェ 編集後記

今の季節は雨が降ったり暑かったりで、なかなか外で楽しむということが出来ないのですが、少し前に、出かけた先で雨だったため思い付いてプラネタリウムに入ってみました。記憶の限りではプラネタリウムには初めて行ったのですが、学芸員の方の興味深いお話を聴きながら、天井に広がる星空を眺めて銀河系について学ぶことが出来ました。暑い季節、屋内での楽しみ方が増えました。

さて、今月は社会保険算定基礎届、労働保険年度更新の届出期限です。
ご確認下さいますようお願い致します。

算定基礎届・労働保険料年度更新 提出期限 7月10日（木）

矢野