

社会保険労務士法人

富労務管理事務所便り

連絡先：〒374-0027
群馬県館林市富士見町5番30号
電話：0276-72-2366
FAX：0276-70-1069
e-mail：tomi-roumu@krc.biglobe.ne.jp



年金法改正による社会保険の加入対象の拡大

6月13日に年金制度改革法が可決・成立し、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が決定しました。今回の改正により、短時間労働者（パート・アルバイト）の社会保険加入対象の範囲がさらに拡大されることになります。これから行われる社会保険の加入拡大の具体的な内容をまとめておきます。

◆企業規模要件の縮小・撤廃

現在、社会保険加入の企業規模要件は、従業員数51人以上の企業に勤務している週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者ですが、2027（令和9）年10月以降は、企業の規模を段階的に縮小し、2035（令和17）年10月には完全撤廃となります。

◆賃金要件の撤廃

「年収106万円の壁」として意識されていた、月額8.8万円（年収106万円）の要件も撤廃となります。撤廃の時期は、改正法の公布から3年以内の政令で定める日とされていますが、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて判断されます（最低賃金1,016円以上の地域で週20時間以上働くと、年額換算で約106万円となります）。

◆個人事業所の適用対象拡大

現在、常時5人以上の従業員を使用している法定17業種（弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業など）の個人事業所が社会保険加入対象となっていますが、今回の改正では、法定17業種に限らず常

時5人以上の従業員を使用する全業種の事業所を適用対象とするよう拡大されます。

ただし、2029（令和11）年10月の施行時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外となります。

◆支援策について

今回の改正により、社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、3年間、特例的・時限的に保険料負担を軽減する措置が実施されます。

対象となるのは、従業員数50人以下の企業などで働き、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となり、標準報酬月額が12.6万円以下の短時間労働者です。

また、正社員化や労働時間の延長や賃金アップに取り組むことによって支給されるキャリアアップ助成金も活用できます。

精神障害の労災認定が過去最多、 カスハラ原因是倍増～厚生労働省「令和6年度の過労死等の労災補償状況」より

厚生労働省は、令和7年6月25日、令和6年度の「過労死等の労災補償状況」の取りまとめを公表しました。

令和6年度の過労死や仕事のストレスによる精神障害などを理由とした労災補償の請求件数は4,810件で、前年度から212件増え、過去最多となりました。実際に過労死等の労災認定された件数も、前年度より196件多い1,304件と過去最多となっています。

◆精神障害による労災認定件数は6年連続で

過去最多

仕事上の強いストレスが原因でうつ病などの精神障害となり、労災認定された人は 1,055 人で、前年度に比べて 172 人増えました。このうち、自殺や自殺未遂は 88 人で、9 人増加しています。精神障害による労災と認定された人は 6 年連続で過去最多となり、初めて 1,000 人を超えるました。

◆原因別の最多はパワハラ。

カスハラはセクハラを上回り倍増

原因別では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が 224 件で最多、次いで「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が 119 件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(カスタマーハラスメント)が 108 件でした。カスハラは、令和 5 年度から新たに原因項目に追加され、7か月分で 52 件でしたが、通年の今回はセクハラの 105 件を上回り、原因別で 3 番目の多さとなりました。

カスハラは、昨今、大きな社会問題となっています。2025 年 6 月に、改正労働施策総合推進法が成立し、企業にカスハラの防止対策が義務付けられました。この義務に違反した事業主は、報告徴求命令、助言、指導、勧告または公表の対象となります。労働者が 1 人でもいれば、事業主に該当すると考えられますので、まだ取り組み始めていない企業は、施行日までにカスハラ対策をすることが必要です。

「仕事あり」の母親が 8 割超に～厚生労働省「令和 6 年国民生活基礎調査」より

◆働く母親が過去最高の 8 割超に

厚生労働省が公表した令和 6 年「国民生活基礎調査」によると、児童(18 歳未満)のいる世帯において、母親が「仕事あり」と回答した割合は 80.9% に達しました。これは過去最高の水準であり、働く母親が社会の中ではますます一般的な存在となっていることを示しています。

こうした状況を背景に、企業には育児と仕事の両立支援のための環境整備がますます求められています。具体的には、柔軟な勤務形態(時短勤務、フレックスタイム制、テレワークなど)

や、子育て支援に関する社内制度(子の看護等休暇、育児支援手当など)があります。また、男性育休の取得推進も重要です。こうした取組みに対して、国は助成金や認定制度も用意しています。

◆両立支援は未来への投資

令和 7 年 10 月 1 日からは、改正育児・介護休業法により、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが事業主に義務付けられます。法律を守るという観点はもちろんですが、従業員のライフステージに寄り添った制度設計は、職場の定着率や生産性向上に資する投資ともいえます。夫婦で育児を担うという意識が社会に浸透し、若年層が就職・転職時に企業の育児支援制度を重視する傾向も強まっています。働き手が減少する中で、持続的な経営を実現するためにも、実効性のある人事施策を検討していくことが重要です。

8 月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

12 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

9 月 1 日

- 個人事業税の納付 <第 1 期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 <第 2 期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]