

2025年7月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋 1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

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

新たな就職氷河期世代等支援プログラム(案)が決定しました ～2025年度および2026年度以降の取組み

◆就職氷河期世代等支援プログラムの歩み

平成のバブル崩壊後、希望する就職ができず、不安定な職や無業状態にある人が多い「就職氷河期世代」の支援策が2019年に始まりました。政府は「就職氷河期世代支援プログラム」を策定し、3年間の集中的支援を実施しました。新型コロナの影響で雇用情勢が厳しくなる中、2023年から「第2ステージ」として施策の効果を検証し、支援の強化や見直しを行い、より効果的な支援を目指しています。

そんな就職氷河期世代が高齢期を迎えるにあたり、親の介護や将来の生活の安定に備えるためにも、引き続ききめ細かな支援を実施すべく、2025年度以降の新たな施策が公表されました。

◆具体的な取組み

これまで推進してきた(1)就労・処遇改善に向けた支援および(2)社会参加に向けた段階的支援の継続・拡充とともに、新たに(3)高齢期を見据えた支援を追加し、3本柱で諸施策に取り組むことが明らかになりました。新たな取組策として、以下が挙げられています。

(1) 就労・処遇改善

- ・就労受入事業者への支援として、助成金の拡充(26年度～)
- ・公務員・教員としての採用拡大(25年度～)
- ・地域企業による副業・兼業人材の活用の際の経費補助(25年度～) 等

(2) 社会参加に向けた段階的支援

- ・ひきこもり相談支援に取り組む自治体への支援拡大(26年度～)
- ・心理的相談を行うネットワーク構築の拡大(25年度～) 等

(3) 高齢期を見据えた支援

- ・70歳までの就業確保における65歳超雇用推進助成金の拡充の検討(26年度～)
- ・「居住サポート住宅」認定制度の創設・普及(25年10月～) 等

その他、広報の強化や新たなポータルサイトを創設することが検討されています。

今後、労働力不足がますます深刻化していく中で、人手不足に悩む企業は就職氷河期世代とうまくマッチングできることが、問題解決につながるひとつの方策となるかもしれません。

【内閣官房「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み(案)について(就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議)】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/kankeikakuryokaigi/dai2/siryou1-2.pdf

令和7年3月卒業者の就職状況と令和8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

◆令和7年3月卒業者の就職率

厚生労働省の取りまとめによると、令和7年3月に高校や中学を卒業した生徒について、令和7年3月末現在のハローワーク求人における高校新卒者の就職内定率は99.0%（求人倍率4.10倍）、中学新卒者の就職内定率は82.6%（同2.67倍）となっています。同じく令和7年3月卒業の大学生の就職率も98.0%となっており、いずれも高水準を維持しています。

◆令和8年3月高校卒業予定者の求人・募集スケジュール

令和8年3月大学等卒業予定者の採用選考はすでに本格的にスタートしているところですが、令和8年3月高校卒業予定者の採用選考期日は以下の通りで、6月からハローワークによる求人申込書の受付が始まっています。

○ハローワークによる求人申込書の受付開始……6月1日

※ハローワークにおいて求人の内容が確認された後、学校に求人が提出されます。

○企業による学校への求人申込および学校訪問開始……7月1日

○学校から企業への生徒の応募書類提出開始

……9月5日（沖縄県は8月30日）

○企業による選考開始および採用内定開始……9月16日

◆高卒採用のニーズが増加

人手不足で若者の採用が難しくなっている中、近年、高校新卒者の求人数は増加しています。高卒採用は独自のルールが定められていることから注意すべき点も多いですが、企業のニーズに合わせて活用が検討されるところです。

【厚生労働省「令和7年3月大学等卒業者の就職状況（4月1日現在）を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001491440.pdf>

【厚生労働省「令和6年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」取りまとめ（3月末現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001492100.pdf>

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、最適温度管理バディ制の採用、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、熱中症の重症状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員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>

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>

技能五輪全国大会とは？

◆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ともに、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。

機械組立て、プラスチック金型、精密機器組立て、メカトロニクス、機械製図、旋盤、フライス盤、構造物鉄工、電気溶接、試作モデル製作、タイル張り、自動車板金、曲げ板金、配管、電子機器組立て、電気、工場電気設備、左官、家具、建具、建築大工、貴金属装身具、フラワー装飾、美容、理容、洋裁、洋菓子製造、自動車工、西洋料理、造園、和裁、日本料理、レストランサービス、車体塗装、冷凍空調技術、IT ネットワークシステム管理、情報ネットワーク施工、ウェブデザイン、とび、時計修理、自律移動ロボット、介護

◆技能五輪国際大会も！

技能五輪国際大会は、参加各国における職業訓練の振興と青年技能者の国際交流、親善を図ることを目的に、現在、原則 2 年に 1 度開催されています。2026 年 9 月に第 48 回技能五輪国際大会が中国・上海で開催されます。ちなみに、2028 年開催の第 49 回大会の開催地は日本（愛知県）です！

ほかにも、技能グランプリ、若年者ものづくり競技大会など、技能レベルを競う大会が開催されています。

【厚生労働省「技能競技大会（技能五輪大会等）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ginoukyougi/

中小企業の正社員賃上げ率 4.03% 実施しない企業も 二極化傾向に ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は6月4日、「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果を発表しました。全国の会員企業を対象に調査したもので、2025年4月14日から5月16日にかけて行い、3,042社から回答を得ました。

定期昇給とベースアップを合わせた正社員の賃上げ率が平均で4%を超えましたが、一方で、賃上げしない企業も全体の2割に及び、二極化の傾向がみられるとしています。

◆賃上げを実施する企業は全体で約7割、20人以下の小規模企業で約6割

2025年度に賃上げを実施した企業（予定を含む）は69.6%と、前年より4.7ポイント低下しました。20人以下の小規模企業では57.7%で5.6ポイント低下しています。

また、現時点で「未定」との回答は23.5%で3.1ポイント上昇。価格転嫁の遅れや米国関税措置等で先行き不透明感を懸念する声もあり、昨年比で、「未定」の回答が増加しています。

◆正社員の賃上げ率は4.03%、昨年比0.41ポイントの増加

中小企業全体の正社員の賃上げ額（月給）は、加重平均で1万1,074円と、昨年より1,412円上回りました。賃上げ率は4.03%で、昨年対比では、0.41ポイント増加しています。

20人以下の小規模企業では、賃上げ額（月給）は加重平均9,568円、賃上げ率は3.54%で、昨年より0.20ポイントの増加です。

◆パート・アルバイトの賃上げ率は4.21%、昨年比0.78ポイントの上昇

パート・アルバイト等の賃上げ額（時給）は46.5円、賃上げ率は4.21%で0.78ポイントの増加です。

一方、20人以下の小規模企業では、賃上げ額は37.4円、賃上げ率は3.30%で、昨年より0.58ポイントの減少となっています。

賃上げ率は全体では4%を超えるなど、中小企業も賃上げに最大限努力していますが、小規模企業は全体と比較し賃上げ額・率ともに低位となっていることから、より重点的な支援が求められます。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果】

https://www.jcci.or.jp/20250604_research.pdf