あいちゃん通信

令和 7年7月

あい社会保険労務士法人
〒706-0024
岡山県玉野市御崎２丁目３番１３号
ＴＥＬ：0863-81-5634
ＦＡＸ：0863-33-3896
ｅ－ｍａｉｌ：ksato@aisr.or.jp
ホームページ：https://aisr.or.jp

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

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

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 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

（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、公務員・教員としての採用拡大、地域企業による副業・兼業人材の活用の際の経費補助等

（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や心理的相談を行うネットワーク構築の拡大等

（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、「居住サポート住宅」認定制度の創設・普及等

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。