

労務担当者がチェックしておきたい 令和7年成立予定の法改正

- ☑社会保険の適用拡大
- ☑年収の壁
- ☑カスハラ
- ☑就活セクハラ
- ☑女性活躍推進法
- ☑労働者等の安全衛生
- ☑私的年金
- ☑公益通報者保護
- ☑下請法

社会保険労務士 川嶋 英明

現在会期中の令和7年通常国会では、「年収の壁」や「カスハラ対応」など今後の業務に影響を与える改正が数多く予定されています。

本特集では、今国会で成立が見込まれる改正法のうち、社会保険の見直しやハラスメント対策の強化など企業の労務と関連性の高いものの他、企業として関心が高いと思われる公益通報者保護制度や下請法の改正も併せて、網羅的に解説していきます。

労務担当者がチェックしておきたい 令和7年成立予定の法改正

社会保険労務士 川嶋 英明

1月24日より始まった令和7年の通常国会ですが、今期の国会では、今後の企業の労務や業務に影響を与える改正が数多く予定されています。

そのため、本稿では、今国会で成立が見込まれる改正法のうち、社会保険やハラスメントなど企業の労務と関連性の高いものの他、企業として関心が高いと思われる公益通報者保護制度や下請法の改正も併せて、網羅的に解説を行っていきます。

なお、本稿は、令和7年2月20日時点の情報をもとに解説を行っています。通常、法改正が行われる場合、各省庁の審議会で検討後、その結果をまとめた報告をもとに国会提出法案が作成されるわけですが、2月20日の時点では、まだ法案提出がなされていないものや、そもそも法案自体が公開されていないものが複数ありました。そうしたものについては、やむを得ず審議会等の資料をもとに改正内容の解説を行いますので、その点、ご注意ください。

1 社会保険の適用拡大と「年収の壁」

① 社会保険の適用拡大

① 企業規模要件の撤廃

現行の社会保険では、事業所の被保険者数によって、その事業所に雇用される労働者の社会保険の加入条件が変わります。そして、この被保険者数が一定よりも多い場合、その事業所は強制的に特定適用事業所となります。特定適用事業所か否かによる社会保険の加入条件の違いは図表1の通りです。

この特定適用事業所となる被保険者数については、特定適用事業所の制度が開始した平成28年の時点では500人超の規模の企業が対象とされていましたが、令和4年に100人超、令和6年に50人超と、段階的に適用される範囲が拡大されてきました。

そして、令和7年通常国会で提出予定の

図表1 短時間労働者の社会保険加入の条件

特定適用事業所以外	特定適用事業所
<ul style="list-style-type: none">● 1週の所定労働時間が正社員の4分の3以上● 1月の所定労働日数が正社員の4分の3以上	<ul style="list-style-type: none">● 1週間の所定労働時間が20時間以上● 月額賃金8.8万円以上● 学生でない
のどちらも満たす場合	上記のいずれも満たす場合

法案では、いよいよこの企業規模要件そのものを撤廃する改正が盛り込まれる予定です。

気になる撤廃時期についてですが、本稿執筆時点ではかなり不透明な状態となっています。というのも、1月中旬頃に厚生労働省が自民党の社会保障制度調査会に示した案は「令和9年10月から従業員21人以上に緩和したうえで、4年後の令和11年10月に撤廃する」というものでした。これに対し、企業や事業所の負担が増えることを懸念する意見が相次いだため、1月末、厚生労働省は「令和9年10月に従業員36人以上、令和11年10月に21人以上、令和14年10月に11人以上、令和17年10月に撤廃する」という見直し案を提出しています。

本稿執筆時点では、上記の法案は国会に提出されていませんが、ただ、仮に提出されたとしても、衆議院で与党が過半数割れしている現在の国会状況においては、実際の撤廃時期がいつになるのか、法案が成立するまで予断を許さない状況にあるといえます。

② 賃金要件の撤廃

社会保険の適用拡大については、①の企業規模要件の撤廃に加え、賃金要件の撤廃も予定されています。つまり、「月額賃金8.8万円以上」の要件を撤廃するという事です。これは、最低賃金の上昇で、地域によっては週の所定労働時間を20時間とするだけで月額賃金8.8万円以上となる地域が増加していることを踏まえての措置です。

こちらの実施時期については施行日から概ね3年以内の予定とされています。企業規模要件の撤廃と違い、こちらについては会社や労働者への影響が小さいこともあり、見直し案でも施行時期に変更はありませんでした。時期に幅があるのは、地域によっては週所定労働時間20時間とするだけ

では月額賃金8.8万円以上とならない地域がまだあること、賃金要件の撤廃により保険料負担が相対的に過大にならないよう、最低賃金の動向を踏まえつつ、撤廃の時期については配慮するためとみられます。

なお、月額賃金8.8万円以上の賃金要件とは別に、被扶養者の130万円の条件を気にする労働者も多いことでしょう。

こちらについてはまず、現在、暫定措置として「年収130万円以上が2年連続しても、一時的な増収と認められれば扶養のままにいられる」制度を恒久化することが検討されています。また、税制での「特定親族特別控除」の創設に伴い、19～22歳の学生などの扶養基準を「年収130万円未満」から「150万円未満」に引き上げる方針も厚生労働省は示しています。

いずれにせよ、被扶養者の収入要件自体がなくなることはないと思われるため、社会保険加入における賃金要件が撤廃された後も、労働者が被扶養者のままでいたいという場合、収入をコントロールする必要があります。

③ 非適用業種の解消（次ページ図表2）

社会保険の適用にあたって、法人については原則、強制適用である一方、個人事業所については業種や従業員数によって任意適用となります。具体的には、社会保険の非適用業種である個人事業所については従業員数に関係なく、適用業種で常時5人未満の従業員を使用する個人事業所については、社会保険の適用は任意であり強制ではありません。

今回の法改正ではこの点についても見直され、労働者の勤め先等の中立的な制度を構築するという観点等から、非適用業種という制度は解消されることが予定されています。

図表2 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の見直しイメージ

【現行】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
法定17業種	適用対象		適用対象外
上記以外の業種（非適用業種） 例：農業・林業・漁業、 宿泊業、飲食サービス業、 洗濯・理美容・浴場業、娯楽業、 デザイン業、警備業、ビルメンテナンスデザイン業、 政治・経済・文化団体、宗教等			任意包括適用

非適用業種の解消に伴い
適用対象となる事業所

【常時5人以上の個人事業所の非適用業種を解消した場合】

	法人	個人事業主	
		常時5人以上の者を使用する事業所	5人未満の事業所
全業種	適用対象		適用対象外
			任意包括適用

（出典：厚生労働省「被用者保険の適用拡大及びいわゆる「年収の壁」への対応について」
（第191回社会保障審議会医療保険部会資料）

こちらの解消の施行時期については、令和11年10月とされています。ただし、この時点では新規の個人事業主のみの適用とされ、既存の事業所については当面の間、任意適用とされる予定です。また、常時5人未満の従業員を使用する個人事業所に関する要件は、少なくとも今回は見直さないとされたため、もともと非適用業種であった個人事業所であっても、使用する従業員数が常時5人未満の場合は引き続き任意適用となります。

なお、今回、常時5人未満の従業員を使用する個人事業主を強制適用としなかった理由は、対象となる事業所が非常に多いこ

とや国民健康保険制度への影響等を踏まえてのものであり、将来的な適用拡大については引き続き議論されるものとみられます。

② 「年収の壁」対策

社会保険において、年収の壁が意識されるのは、その壁を越えてしまうと、労働者の手取り収入が減ってしまうことにあります。

これを踏まえ、社会保障審議会では対策が議論されてきましたが、最終的に法案として残ったのは、原則、労使折半とされている社会保険料の負担について、労使の合意に基づき、事業主側の負担を増やし、労

図表3 社会保険の適用拡大の施行時期（本稿執筆時点で公表されている予定）

改正内容	施行時期
企業規模要件の撤廃	① 令和9年10月：36人以上 ② 令和11年10月：21人以上 ③ 令和14年10月：11人以上 ④ 令和17年10月：企業規模要件を完全に撤廃
賃金要件の撤廃	施行日から概ね3年以内の予定
非適用業種の解消（新規に限る）	令和11年10月

働者側の負担を減らすことで、手取り収入が減ることを回避するという特例です。

こちらは健康保険組合の特例として、組合規約をもって、健康保険料の負担割合を被保険者の利益になるよう変更することが認められている制度を参考にしたものとなります。

施行日については本稿執筆時点では不明です。

2 ハラスメント対策の強化等

① カスハラ対策の義務化

① カスハラの定義

近年問題になることの多いカスタマーハラスメント、いわゆるカスハラですが、カスハラが労働者の就業環境を害するものであることに鑑み、今国会で提出予定の労働施策総合推進法の改正案にて、事業主に雇用管理上の措置義務が課されることが予定されています。

カスハラの定義や雇用管理上の措置の詳細については、法改正後に作成される指針にて明確化される予定ですが、労働政策審議会の報告時点で定義されているカスハラは、以下の3つの要素すべてを満たすものとされています。

- i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと
- ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- iii. 労働者の就業環境が害されること

では、i から iii の具体的な内容についてはどうかというと、報告時点では以下のよう、その考え方だけが示されている状態

で、正式なもの、あるいはもっと具体的な内容に関してはこちらも指針で明確化される予定です。

i. 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこととは

- 「顧客」には、今後利用する可能性がある潜在的な顧客も含む
- 「施設利用者」とは、施設を利用する者をいい、施設的具体例としては、駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等
- 「利害関係者」は、顧客、取引先、施設利用者等の例示している者に限らず、様々な者が行為者として想定されることを意図するものであり、法令上の利害関係だけではなく、施設の近隣住民等、事実上の利害関係がある者も含む

ii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であることとは

- 権利の濫用・逸脱に当たるようなものをいい、社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は、手段・態様が相当でないもの
- 「社会通念上相当な範囲を超えた言動」の判断については、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断することが適当であり、一方のみでも社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得ることに留意が必要であること
- 事業者又は労働者の側の不適切な対応が端緒となっている場合もあることにも留意する必要があること
- 性的な言動等が含まれ得ること

iii. 労働者の就業環境が害されることとは

- 労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどの、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを意味

すること

- 「平均的な労働者の感じ方」,すなわち,「同様の状況で当該言動を受けた場合に,社会一般の労働者が,就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」を基準とすることが適当であること
- 言動の頻度や継続性は考慮するが,強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合は,1回でも就業環境を害する場合があります

② 事業主が講ずべき措置

カスハラに関して事業主が講ずる必要のある措置については,すでに義務化されているセクハラやパワハラ等の例に倣うとしています。実際,労働政策審議会の報告で示されている内容も,以下の通り,セクハラやパワハラ等の対策として事業主が講ずべき措置に準じたものとなっています。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談に応じ,適切に対応するために必要な体制の整備
- カスタマー・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応(カスタマー・ハラスメントの発生を契機として,カスタマー・ハラスメントの端緒となった商品やサービス,接客の問題点等が把握された場合には,その問題点等そのものの改善を図ることも含む)
- これらの措置と併せて講ずべき措置

なお,カスハラ対策を講ずるにあたっては,そもそもの話として,顧客等からのクレームのすべてがカスハラに当たるわけではなく,客観的にみて,社会通念上相当な範囲で行われたものは,いわば「正当なク

レーム」であり,カスハラとはならない点ですが,労働政策審議会の報告でも指摘されています。

加えて,消費者には消費者法制により定められている権利等があるため,カスハラ対策を講ずる際もこれを阻害しないよう気をつける必要があります。もちろん,カスハラ対策に名を借りた差別等については,許されることではない点に気をつける必要があります。

一方で,実際に行われるカスハラに関しては業種や業態,企業規模によっても様々なうえ,業種によっては法律によってサービス提供の義務等が定められている場合があることから,取れる対応に限りがある場合もあります。

そのため,行政としても,カスハラ対策を進めるにあたっては,中小企業を含め,足並みを揃えて取組みを進める必要があること,さらに,業種・業態によりカスタマー・ハラスメントの態様が異なるため,厚生労働省が消費者庁,警察庁,所管省庁等と連携することや,そうした連携を通じて,各業界の取組みを推進する必要があるとしているため,実際の対応にあたっては指針をはじめ,今後の行政や関係官庁の動きに注意する必要があります。

③ 他の事業主から協力を求められた場合の対応

男女雇用機会均等法では,セクハラについて,他の事業主から当該事業主の講ずる雇用管理上の措置に関し必要な協力を求められた場合,これに応ずるよう努めなければならないとされています。

今回のカスハラに関しても,同様の努力義務が課せられる予定です。これは,ハラスメントを行うカスタマーには,個人の消費者の他,会社の取引先も含まれるため

す。

加えて、今後作成される指針においては、他の事業主から協力を求められたことを理由に不利益取扱いを行うことが望ましくないことや、事実確認の結果、協力を求められた側の事業主の労働者が実際に行っていた場合に、就業規則等に基づいて適正な措置を講ずることが望ましい旨が記載される予定です。

② 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化

① 雇用管理上の措置義務の創設

近年問題となっているのが、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するハラスメント、いわゆる就活ハラスメントです。一般には、企業の採用担当者などが求職者よりも優越的な立場を利用して行うセクハラやパワーハラが、この就活ハラスメントに当たるとされています。

今国会で提出予定の男女雇用機会均等法の改正法案では、この就活ハラスメントのうち就職活動中のセクハラに関して、事業主が雇用管理上の措置を行うことが義務付けられる予定です。

この事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容は、指針にて、以下のような内容が定められる予定です。

- 事業主の方針等の明確化に際して、いわゆるOB・OG訪問等の機会を含めその雇用する労働者が求職者と接触するあらゆる機会について、実情に応じて、面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくことや、求職者の相談に応じられる窓口を求職者に周知すること
- セクシュアルハラスメントが発生した場合には、被害者である求職者への配慮

として、事案の内容や状況に応じて、被害者の心情に十分に配慮しつつ、行為者の謝罪を行うことや、相談対応等を行うことが考えられること

なお、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するパワーハラに類する行為等については、労働政策審議会の報告にて、どこまでが相当な行為であるかという点についての社会的な共通認識が必ずしも十分に形成されていないことを理由に、今回は事業主に何か義務を課すということまではされません。

その一方で、今回の法改正と併せて、パワーハラスメント防止指針等において、求職者へのパワーハラに関して記載するなど、その明確化等を図りつつ、周知を強化することを通じて、その防止に向けた取組みを推進するとともに、社会的認識を深めることを促していくとしています。

② 男女雇用機会均等推進者の業務の追加

男女雇用機会均等法にて、各事業所に選任することが努力義務として課せられている男女雇用機会均等推進者の業務に、就活等セクハラに関することが追加されます。

③ パワーハラスメント防止指針への「自爆営業」の明記

こちらは法改正ではなく指針の改正となりますが、今回のハラスメント対策の強化と併せて、いわゆる「自爆営業」に関して、パワーハラスメント防止指針に明記されることが予定されています。自爆営業とは事業主が従業員にノルマを達成させるために、不要な商品の購入を強要したり、自腹で契約を結ばせたりする行為のことをいいます。

ただし、すべての自爆営業がパワーハラに

図表4 ハラスメント対策に関する法改正の施行時期

改正内容	施行時期
カスハラ対策の義務化	公布日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日
就活等セクハラ対策の義務化	
パワハラ指針に自爆営業の追加	不明

当たるということはなく、あくまでパワハラ
の定義である（1）優越的な関係を背景
とした言動，（2）業務上必要かつ相当な
範囲を超える，（3）労働者の就業環境が
害される，の3つの要素すべてを満たす場
合に限られる予定です。

ハラスメント対策に関する法改正の施行
日は**図表4**の通りとなっています。なお③
については指針の改正による実施であるた
め、正確な時期については本稿執筆時点で
は不明です。

3 女性活躍推進法の改正

① 女性活躍推進法の延長

女性活躍推進法は令和8年3月末までの
時限立法として成立したのですが、未だ
その役割を終えたといえる状況にはないと

図表5 女性の活躍に関する情報公表の対象

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」に関する実績
A 以下の8項目から1項目選択
① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
② 男女別の採用における競争倍率
③ 労働者に占める女性労働者の割合
④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑤ 管理職に占める女性労働者の割合
⑥ 役員に占める女性の割合
⑦ 男女別の職種または雇用形態の転換実績
⑧ 男女別の再雇用または中途採用の実績
B 男女の賃金の差異

し、引き続き女性の職業生活における活躍
を推進するための取組みを継続するため、
その期限が10年間延長される予定となっ
ています。

そのうえで、以下に述べる見直しを行う
ことで実効性の向上を図り、さらなる取組
みの推進を図るとされています。

こちらは公布の日からの施行が予定され
ています。

② 女性の職業生活における活躍に 関する情報公表の適用拡大等

現行の女性活躍推進法では、常時使用す
る労働者の数が301人以上の会社に対し、
女性の活躍に関する情報公表を義務付け
ています。具体的には**図表5**のA、B、Cの
3項目が対象とされています。

また、常時使用する労働者の数が101人
以上300人以下については、**図表5**の合計
16項目のうち、任意の1項目の公表が必要
とされています。

「職業生活と家庭生活との両立」に資する 雇用環境の整備に関する実績
C 以下の7項目から1項目選択
① 男女の平均継続勤務年数の差異
② 10事業年度前およびその前後の事業年度に 採用された労働者の男女別の継続雇用割合
③ 男女別の育児休業取得率
④ 労働者の1月当たりの平均残業時間
⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの 平均残業時間
⑥ 有給休暇取得率
⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

+

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

今回の改正により、**図表5**のうち、「B 男女の賃金の差異」について101人以上300人以下の企業においても、義務化されることが予定されています。

これと併せて、労働政策審議会の報告では、「男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行い、課題を把握し、改善に向けて取り組んでいくことが重要であることから、支援策の充実や事例の共有等を通じて、企業によるこれらの一連の取組を促すとともに、「説明欄」の活用例の充実を図ることなどによりその更なる活用を促していく」ことが適当であるともしています。

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等
(**図表6**)

現在、常時使用する労働者の数が301人以上の会社、101人以上300人以下の会社のいずれにおいても選択項目とされている「管理職に占める女性労働者の割合」ですが、今回の改正で、常時使用する労働者の

数が101人以上の会社では、情報公表が必須化されます。

また、労働政策審議会の報告では男女間賃金差異と同様に、「説明欄」の活用についても言及されており、「女性管理職比率の情報公表に当たって、女性管理職の状況の的確な把握を可能とするため、女性管理職比率について新たに「説明欄」を設けた上で、追加的な情報公表を行うことが可能である旨を示すほか、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を、参考値として記載することが望ましい」としています。

なお、女性管理職比率の情報公表を義務とするにあたっては、「不適正な計上を防ぐための一層の対策が求められることから、上記の「説明欄」に、厚生労働省が示している「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい旨を示すことが適当である。その際、「説明欄」への記載が煩瑣なものとならないような記載方法を示すことが適当」ともしています。

図表6 法改正後の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」に関する実績	「職業生活と家庭生活との両立」に資する 雇用環境の整備に関する実績
<p>A 以下の7項目から1項目選択</p> <p>① 採用した労働者に占める女性労働者の割合</p> <p>② 男女別の採用における競争倍率</p> <p>③ 労働者に占める女性労働者の割合</p> <p>④ 係長級にある者に占める女性労働者の割合</p> <p>⑤ 役員に占める女性の割合</p> <p>⑥ 男女別の職種または雇用形態の転換実績</p> <p>⑦ 男女別の再雇用または中途採用の実績</p>	<p>C 以下の7項目から1項目選択</p> <p>① 男女の平均継続勤務年数の差異</p> <p>② 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</p> <p>③ 男女別の育児休業取得率</p> <p>④ 労働者の1月当たりの平均残業時間</p> <p>⑤ 雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間</p> <p>⑥ 有給休暇取得率</p> <p>⑦ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</p>
+	
<p>B 男女の賃金の差異</p> <p>D 管理職に占める女性労働者の割合</p>	
<p>規模ごとの必要な情報公表の項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 常時301人以上の会社：A, B, C, Dの合計4項目 ● 常時101人以上300人以下の会社：A, Cの14項目から1つとB, Dの合計3項目 	

①と②の内容をまとめると、今回の改正によって、常時使用する労働者の数が301人以上の会社に関しては、これまで3項目で良かった情報項目の数は4項目に、常時使用する労働者の数が101人以上300人以下の会社に関しては1項目から3項目に増加することになります。

こちらの改正については令和8年4月1日の施行が予定されています。

③ 職場における女性の健康支援の推進

今回の法改正に向けた労働政策審議会にて、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康支援の取組みを促すことが必要という報告がなされました。一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることから、状況把握・課題分析や数値目標の設定の対象としては馴染まないともされています。

そのため、今回の改正で、女性の健康支援について、会社側に何か義務を課すということはありませんが、行政側で「事業主行動計画策定指針に新たに「女性の健康課題に係る取組例」を示す」、「職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組、休暇制度の充実、女性の健康課題を相談しやすい体制づくり等の取組の具体例を示す」といったことが行われる他、法律上でも「女性の健康支援について、法律の理念等に位置付けを与える」といったことが行われる予定です。

こちらについては公布の日からの施行が予定されています。

④ えるぼし認定制度の見直し

えるぼし認定とは、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である等の一

定の要件を満たした場合に認定されるもので、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準のうち、満たした基準の数によって3段階の認定があります。また、えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合、プラチナえるぼし認定がされます。

① プラチナえるぼし認定の条件に就活等セクハラ対策の情報公表が追加

2②で見た通り、今回の改正で、男女雇用機会均等法の改正により就活等セクハラの雇用管理上の措置の実施が義務化されますが、これと併せて、プラチナえるぼし認定の条件に、就活等セクハラ対策に関する措置に関する情報を公表していることが、条件として追加される予定です。

これは、そもそも「就活等セクハラの雇用管理上の措置に関しては、昨今の就職活動のあり方は多様であることもあり、その内容も多様なものとなることが想定される」ため、「就活等セクハラの雇用管理上の措置の内容を求職者に対して積極的に公表することは、セクハラ防止や、職業生活を営もうとする女性の職業選択に資するものである」という理由からです。

② 1段階目のえるぼし認定基準の見直し

現行のえるぼし認定では5つの基準をもとに、3段階の認定が行われています。

このえるぼし認定1段階目の要件なのですが、5つの基準のうち1つまたは2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していることに加え、基準を満たしていない項目についても、2年以上連続して実績が改善している必要があるとされています。

労働政策審議会の報告では、この2年以上連続して実績が改善しているという要件が満たせずに1段階目の認定を諦めている企業があると考えられるとし、当該要件を見直すとなりました。

具体的にどのように見直されるかは、現状不明ですが、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ見直される予定です。

③ えるぼしプラス（仮称）の創設

労働政策審議会の報告では、③と併せて、職場における女性の健康支援に積極的に取り組む企業のインセンティブとなるよう、えるぼし認定制度において、女性の健康支援に関するプラス認定の仕組み（えるぼしプラス（仮称））を設けることが適当であるとしました。

えるぼしプラスの詳細については今のところ不明ですが、くるみん認定制度における不妊治療に関するプラス認定を参考にしつつ、制度設計がなされることが報告では言及されています。

えるぼしの見直しに関する施行日ですが、①については、改正法の公布の日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日が予定されています。一方、②と③については、省令の改正による実施

が見込まれますが、正確な時期については本稿執筆時点では不明です（図表7）。

4 労働者の安全衛生に関する改正

今国会では、労働安全衛生法をはじめとする、労働者の安全に関する様々な改正が予定されていますが、項目が多岐にわたるため、本項では企業の労務に影響の大きいものや多くの企業に影響が出る改正に絞って、その改正内容を見ていきます。

① 50人未満の事業場のストレスチェック義務化

現行の労働安全衛生法では50人以上の事業場にて、ストレスチェックの実施が義務化されている一方、50人未満の事業場に関しては特例で「当分の間」は努力義務とされてきました。しかし、今回の改正で50人未満の特例は廃止されます。つまり、すべての事業場で義務化されるということです。

ただし、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務については、一般定期健康診断と同様、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課されないことが、労働政策審議会の報告で予定されています。

なお、現行法において努力義務とされて

図表7 女性活躍推進法の改正の施行時期

改正内容		施行時期
女性活躍推進法の延長		公布日
女性の職業生活における活躍に関する情報公表の拡大等		令和8年4月1日
職場における女性の健康支援の推進		公布日
えるぼし認定の見直し	プラチナえるぼし認定の条件追加	公布日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日
	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼし認定（1段階目）の基準の見直し ● えるぼしプラス（仮称）の創設 	未定

図表 8 50人未満の事業場のストレスチェック義務化

事業場の規模	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人未満の事業場	努力義務→義務	努力義務
50人以上の事業場	義務	努力義務

いるストレスチェック実施後の集団分析の実施および職場環境の改善については、事業場の労働者の人数にかかわらず、義務化は時期尚早との判断により、今回は変更ありません（図表 8）。

50人未満の事業場へのストレスチェック制度の義務化は、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令の定める日となります。

② 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

安全衛生に関してはこれまで、労働者のみならず、労働者と同じ場所で就業する個人事業者等にかかる災害の防止を図るため、様々な対策が講じられてきましたが、それらは主に省令の改正やガイドラインの創設によって行われてきました。

しかし、今回は、法律の改正も含めた措置がとられる予定となっているうえに、会社が個人事業者に仕事を発注する際に注意すべき点も多く含まれているため、以下で改正の概要について見ていきます。

① 個人事業者等の定義

労働安全衛生法における保護対象や義務の主体となる個人事業者とは、「事業を行う者で、労働者を使用しないもの」とされる予定です。加えて、中小事業の事業主や役員についても、個人事業者や労働者と類似の作業を行う実態にあることを踏まえ、個人事業者と同様に、安衛法における保護対象や義務の主体として位置付けられます。

なお、建設現場などで多い、複数の事業

者が同一の場所において作業を行う事業場（混在作業）による労働災害防止を図る際には、混在作業に従事する作業者の属性にかかわらず、措置の対象とする必要があるとし、労働者や事業を行う者（個人事業者や法人の代表者、役員）など、当該作業に従事するすべての作業者をまとめて「作業従事者」と定義し、改正法ではその保護対象や義務の主体として位置付けています。

② 個人事業者等自身による措置

労働安全衛生法 4 条では労働者の責務として「労働災害を防止するため必要な事項を守ること」等が規定されています。これを参考に、個人事業者等についても自身の災害や労働災害を防止するために必要な責務が規定される予定です。

具体的には「事業者その他関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めること」や「事業者が講ずる危険又は健康障害を防止する措置に応じて必要な事項を守ること」、「機械等の安全確保」や「安全衛生教育」などがこれに当たります。

③ 注文者等の明確化

現行法では、「建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。」という規定があります。本規定は建設工事以外の注文者にも広く適用される規定でしたが、それが十分認識されていなかったため、今回の改正で「仕事を他人に請け負わせる者一

般」が対象になるものであることがより明確化される予定です。

また、現行法では、元方事業者（仕事の一部を請負人に請け負わせる者。請負構造が多重の場合、最も先次の請負契約における注文者）や特定元方事業者（元方事業者のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業を行う者）といった注文者に対しては、労働災害発生防止等のため、化学物質やフォークリフトなど、特定の業務特有の事情に応じた措置の実施のほか、労働安全衛生法令に関連する違法な指示の禁止などを定めています。現行法では、これらの措置の対象は、注文者の労働者や請負人の労働者など、基本的に労働者が対象とされていますが、今回の改正で、労働者のみならず、個人事業者を含む作業従事者へとその範囲が拡充されます。

④ 作業従事者による労働基準監督署への申告

今回の改正にて、個人事業者を含む作業従事者が請け負った作業等に関し、労働安全衛生関係法令に違反する事実がある場合については、作業従事者は労働基準監督署等に対して申告し、是正のため適当な措置をとるように求めることができる仕組みが整備される予定です。

なお、事業者等については、作業従事者が上記の申告をしたことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないとされる予定です。

⑤ 作業従事者の業務上災害の報告制度

今回の改正で、作業従事者が業務上の災害に遭った際、厚生労働大臣がこれを調査することが可能とされる一方で、調査に必要な場合、事業者や作業従事者に対し報告を求めることが可能となります。

こちらは、通常の労働災害では、労働者死傷病報告という報告制度がある一方で、個人事業者等の業務上災害についてはそうした災害を網羅的に把握する仕組みがないことに鑑みたもので、実際には、労働者死傷病報告制度に近い制度となることで、労働政策審議会の報告で明らかになっています。

具体的には、作業従事者が業務上の災害により4日以上休業をした場合は作業従事者から見て直近上位の注文者等（当該者が存在しない場合には、災害発生場所（事業場等）を管理する事業者。「報告主体」という）が労働基準監督署に業務上災害について遅滞なく報告することが義務付けられることになる予定です。

その際の報告事項については、報告者に関する情報や、被災した作業従事者の労災保険の特別加入の有無等が検討されています。加えて、業務上災害の報告の適正化のため、事業者等は作業従事者が法令上の義務となる業務上災害の報告を行ったことを理由として、不利益取扱いを行ってはならないことも省令等で定められる予定です。

こちらの個人事業者等に対する安全衛生対策の施行日については、②の個人事業者等自身による措置の一部（「機械等の安全確保」や「安全衛生教育」等）に関する施行日は令和9年4月1日が予定されています。

また、③の注文者の義務のうち「仕事を請け負わせる者一般が対象となることの明確化」は公布日から、それ以外の措置（違法指示の禁止や特定業務に応じた安全対策）については令和9年4月1日施行となります。

その他、⑤の報告制度に関しては令和9年1月1日、④などそれ以外の改正に関しては原則、令和8年4月1日施行となります。

③ 高年齢労働者の労働災害防止の努力義務化

高齢化の進展に伴い、労働者全体に占める60歳以上の割合は18.7%（令和5年）とされていますが、その一方で、労働災害による休業4日以上死傷者に占める60歳以上の割合は29.3%（令和5年）にも達しています。つまり、高年齢労働者は若年世代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間も長い傾向にあるわけです。これは、作業による労働災害リスクに加え、加齢による身体機能の低下といった、高年齢労働者の特性に起因するリスクが付加されることによるものと考えられます。

こうした状況を踏まえ、今回の改正では、事業者に対し、高年齢労働者の労働災害防止対策が努力義務化される予定です。また、これに併せて指針の公表と、当該指針による厚生労働大臣による必要な指導や援助が行えるようになる予定です。

こちらの努力義務化については、令和8年4月1日が予定されています。

④ 治療と仕事の両立支援対策の努力義務化

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、何らかの疾患により通院しながら働く労働者の割合は年々増加しています。

これを踏まえ、今回の改正では、事業者に対し、治療と仕事の両立支援対策が、努力義務として課される他、指針の公表も行われる予定です。なお、こちらは労働安全衛生法ではなく労働施策総合推進法の改正で、施行日は令和8年4月1日が予定されています。

5 iDeCo等の私的年金の見直し

① iDeCo加入可能年齢の上限の引上げ

現状のiDeCo（個人型確定拠出年金）の加入可能年齢に関しては、国民年金被保険者の区分によって、[図表10](#)のようにバラツキがあります。

これは、iDeCoが国民年金被保険者で、かつ老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を

図表9 労働者の安全衛生に関する改正の施行時期

改正内容		施行時期
50人未満の事業場のストレスチェックの義務化		公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令の定める日
個人事業者等に対する安全衛生対策	個人事業者等自身による措置①（「事業者の実施する措置への協力」「必要な事項の遵守の努力義務」）	令和8年4月1日
	個人事業者等自身による措置②（「機械等の安全確保」「安全衛生教育」など）	令和9年4月1日
	注文者の明確化	公布日
	注文者の責務の拡充	令和9年4月1日
	作業従事者による労働基準監督署等への申告	令和8年4月1日
	作業従事者の業務上災害の報告制度	令和9年1月1日
高年齢労働者の労働災害防止の努力義務		令和8年4月1日
治療と仕事の両立支援対策の努力義務化		令和8年4月1日

図表10 改正前のiDeCoの加入可能年齢の上限

国民年金被保険者の区分	加入可能年齢の上限
第1号被保険者（自営業者等）	60歳未満
第2号被保険者（会社員・公務員等，厚生年金保険の加入者）	65歳未満
第3号被保険者（専業主婦（夫））	60歳未満
任意加入被保険者（保険料納付済期間等が480月未満の者で，国民年金に任意加入する者）	65歳未満（かつ保険料納付済期間等が480月に達していない）

受給していないことを，その加入条件としているからです。

一方，社会保障審議会では，高年齢者雇用安定法の高年齢者就業確保措置にて70歳までの就業を確保することが努力義務化されたことを受け，iDeCoの加入年齢の上限を70歳とする方向で議論を重ねてきました。

その結果，現在の要件である国民年金の被保険者に加え，公的年金の保険料を納めつつ，上乘せとして私的年金に加入してきた者が，引き続き老後の資産形成を継続できるよう制度の変更が加えられる予定で

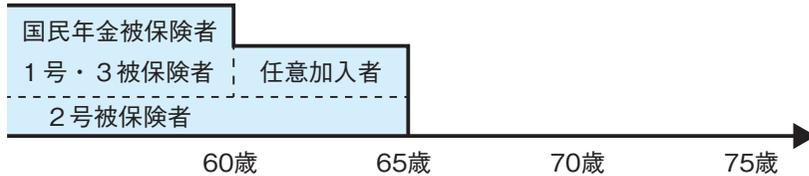
す。具体的には，60歳から70歳までの，老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない，以下の者がその対象となります（図表11）。

- ① iDeCoの加入者・運用指図者であった者
- ② 企業型DC等の私的年金の資産をiDeCoに移換する者

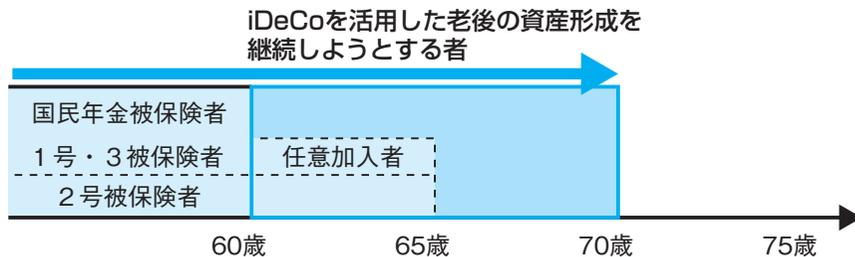
制度の改正後，上記に該当する者は，70歳未満までiDeCoの加入・継続拠出が認められるようになりますが，一方で，老齢基礎年金を受給していないことが要件とされ

図表11 iDeCoの加入可能年齢の引上げについてのイメージ

<現状> 国民年金被保険者であって，老齢基礎年金やiDeCoの受給を行っていない者



<iDeCoの加入可能年齢の引上げのイメージ>



（出典：厚生労働省「iDecoの加入可能年齢・受給開始可能年齢」（第37回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料））

ているため、70歳までiDeCoに加入する場合、実質的には年金の繰下げ受給が必須であると考えられます。

なお、併せて議論されていた受給年齢の上限の引上げに関しては75歳のまま変更はされない予定です。

② 拠出限度額の見直し

DC（企業型確定拠出年金）やDB（確定給付企業年金）に関しては、令和6年12月に拠出限度額の改正が行われたばかりですが、同年同月に財務省より公開された「令和7年度税制改正の大綱」では、DCおよびiDeCoの掛金や拠出限度額に関する改正が盛り込まれており、さらなる変更が見込まれます。

① DCのマッチング拠出の掛金

DCは企業年金ですので、その掛金は事業主が負担します。一方で、労働者側が、事業主が負担する掛金だけでは物足りない、もっと掛金を増やしたいという場合、労働者の負担によりこれを上乘せすることもできるようになっています。

これをマッチング拠出といいます。現

行の制度では、労働者側が負担する加入者掛金の額は、事業主掛金の額を超えることはできないようになっています。しかし、今回公表された大綱では、事業主掛金の額を超えるようにできることが盛り込まれています。

② DCの拠出限度額

DCの拠出限度額は、現行では月5.5万円（DCと併せてDBの加入者は5.5万円からDB掛金を控除した額）となっていますが、これを7,000円引き上げて6.2万円とすることが予定されています。

③ iDeCoの拠出限度額

iDeCoに関しては①で見た通り、国民年金の加入状況等に応じて、加入条件が変わります。これは掛金の拠出限度額においても同様で、国民年金の加入状況等に応じて拠出額の上限が変わってくるのですが、今回の大綱では、それを図表12のように変更するとされました。

なお、この図にはありませんが、①で見た「60歳から70歳までのiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとするもの」の拠出限度額は月額6.2万円となります。

図表12 制度の内容

現在				見直し後			
第1号	第2号 (企業年金あり)	第2号 (企業年金なし)	第3号	第1号	第2号 (企業年金あり)	第2号 (企業年金なし)	第3号
iDeCo 月額6.8万円 ※国民年金基金 等との合算枠	iDeCo 月額2.0万円	iDeCo・iDeCo+ 月額2.3万円	iDeCo 月額2.3万円	iDeCo 月額7.5万円 ※国民年金基金 等との合算枠	iDeCo・企業型DC 合計で 月額6.2万円 4.2万円増額	iDeCo・iDeCo+ 月額6.2万円 3.9万円増額	iDeCo 月額2.3万円
国民年金 基金	企業型DC 月額5.5万円			国民年金 基金			
厚生年金保険				厚生年金保険			
国民年金(基礎年金)				国民年金(基礎年金)			

+0.7万円 ↑

(出典：厚生労働省「令和7年度税制改正に関する参考資料」
(第39回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料))

③ 国民年金基金の掛金額

現行法では国民年金基金の掛け金額の上限は月額6.8万円とされていますが、今回の改正で月額7.5万円とすることが予定されています。

6 公益通報者保護制度の見直し

公益通報者保護制度とは、勤務先や取引先の不正行為を通報した労働者や役員、退職者など（以下、「通報者」という）を保護する制度で、通報者への不当な扱いを禁じ、国民生活や社会経済の健全な発展に寄与することを目的としたものとなります。

公益通報者保護法に関しては、制定からこれまで、複数回の改正が重ねられてきましたが、それでもまだ十分に機能しているとは言い難い状況であることから、今国会でさらなる改正が予定されています。

① 体制整備の徹底と実効性の向上

現行の制度では、労働者の数が301人以上の会社に対し、公益通報保護の体制整備が義務付けられています。公益通報者保護制度の体制整備とは、具体的には「従事者の指定」と「公益通報に対応するための体制整備」をいうのですが、これらの体制整備が徹底されていないことが、公益通報者保護制度が十分に機能しない原因の一つであるとされ、今回の改正で見直されることになりました。

① 従事者指定義務違反の刑事罰化

まず「従事者の指定」についてですが、そもそも「従事者」とは、公益通報対応業務を行う人を行い、労働者の数が301人以

上の会社には、この従事者を指定する義務があります。

そして、指定された従事者に関しては通報された情報に関して守秘義務が課せられており、これに違反した場合は刑事罰の対象とされているのですが、その一方で、会社が従事者を指定する義務に違反した場合に関しては刑事罰が課されていません。加えて、消費者庁の実態調査からも、従事者指定義務の履行が徹底されていないことがわかっています。

これを踏まえ、今回の改正では従事者指定義務違反を刑事罰の対象とする改正が予定されています。ただし、違反しているからといっていきなり逮捕・送検されるわけではなく、労働法関連の取締り同様に、基本的には指導・助言、勧告、勧告に従わない場合の公表など段階を踏み、消費者庁の是正すべき旨の命令を行ってもなお違反が是正されない場合にのみ、刑事罰の対象とされます。

② 整備した体制の周知義務

公益通報者保護制度に関しては、事業者側の体制整備が進んでいないのと同時に、労働者側の理解も進んでいないのが現状です。実際、消費者庁の実態調査では、勤務先で重大な法令違反を目撃したと仮定した場合に「たぶん相談・通報しない」または「絶対相談・通報しない」と答えた者に対し、その理由を尋ねたところ「誰に相談・通報したら良いのか分からないから」との回答が最も多いという結果が出ています。

これを踏まえ、今回の改正では、事業者が整備した公益通報への対応体制について、その周知が法律にて定められます。整備した体制の周知については、現状でも法定指針に定めがありますが、法律で明示化することによりさらなる強化を図る狙いです。

周知事項については、具体的に、現行の法定指針で必要な措置としてすでに定めがある、以下のものが挙げられています。

- ① 部門横断的な内部通報窓口の設置（連絡先や連絡方法等を含む）
- ② 調査における利益相反の排除の措置
- ③ 是正措置等の通知に関する措置
- ④ 不利益な取扱いの防止に関する措置
- ⑤ 範囲外共有の防止に関する措置 等

② 労働者等による公益通報を阻害する要因に適切に対処すること

① 公益通報者の探索行為の禁止

現行の制度では、公益通報者保護法の「公益通報者の保護を図る」という文言を根拠に、法定指針にて「公益通報者の探索行為の禁止」が定められています。不正な行為を通報したとしても、その通報者の特定が行われるとすれば、通報する側は萎縮し、公益通報が行われなくなる可能性が高まるからです。

しかし、公益通報者保護制度検討会の報告では、過去の裁判事例などをみるに、通報者の探索行為をすべきではないことが事業者に十分理解されていない懸念があるとし、指針ではなく、法律にて「正当な理由がなく、労働者等に公益通報者である旨を明らかにすることを要求する行為等、公益通報者を特定することを目的とする行為を禁止する規定」を設けることが決定しました。

なお、ここでいう「正当な理由」の例としては、「通報者がどの部署に所属し、どのような局面で不正を認識したのか等を特定した上でなければ、通報内容の信憑性や具体性に疑義があり、必要性の高い調査が実施できない場合に従事者が通報者に対し

て詳細な情報を問う行為」等が考えられるとしています。

なお、本違反については罰則を設けることも検討されていましたが、今回は見送られています。

② 公益通報を妨害する行為の禁止

労務の現場においては、労働者に「一筆書かせる」形で、会社が労働者に誓約させるということは珍しいことではありません。しかし、公益通報をしないことを約束させたり、あるいは公益通報をした場合には不利益な取扱いを行うことを示唆したりするなどの公益通報を妨害する行為は、公益通報者保護制度の趣旨に大きく反する行為となります。

そのため、今回の改正にて、事業者が、正当な理由なく、労働者等に公益通報をしないことを約束させるなどの公益通報を妨害する行為を禁止するとともに、これに反する契約締結等の法律行為は無効とされるようになります。

なお、ここでいう、正当な理由としては、例えば、事業者において、法令違反の事実の有無に関する調査や是正に向けた適切に対応を行っている場合に、労働者等に対して、違反の事実を事業者外部に口外しないように求めることなどが、公益通報者保護制度検討会の報告書では例として挙げられています。

③ 公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止と救済措置の強化

① 不利益取扱いの刑事罰化

現行法でも公益通報を理由とする不利益な取扱いは法で禁止されているものの、不利益取扱いをされた側がその救済を得ようとする場合、現状では民事裁判を通じて事

後のな救済を図るしかありません。

しかし、民事裁判に関しては訴える側の負担も大きく、労働者が通報を躊躇する大きな要因となっていること、また、実際の裁判例においても事業者がこうした不利益取扱いを行っているとは判断される事例があることから、現状の民事上の禁止規定のみでは抑止力には不十分であるとし、今回の改正では不利益取扱いの刑事罰化が行われます。

ただし、経済活動の過度な萎縮の防止や、犯罪の構成要件の明確化といった観点から、実際に刑事罰の対象となる不利益取扱いは、解雇（普通解雇）と懲戒処分に限られます。

また、本違反の罰則適用は、行政の勧告等を挟む間接罰方式ではなく、直罰方式が予定されています。

② 不利益取扱いについての立証責任の転換

通報者が不利益取扱いを受けた場合、仮に①の刑事罰を事業者が受けたとしても、通報者の不利益が救済されるわけではありません。そのため、刑事罰化がなされたとしても、通報者が自身の救済を望む場合、民事訴訟を行う必要があるわけです。

しかし、民事訴訟で争うとなると「不利益な取扱いが公益通報を理由として行われたこと」等を、労働者側が立証しなければなりません。しかし、事業者が不利益取扱いを行った動機を、労働者側が立証するのは通常困難です。

そのため、今回の改正では、公益通報をした日から1年以内の解雇および懲戒処分限定して、「公益通報を理由とすること」の立証責任については、事業者側が行わなければならない（事業者側に転換される）ことが定められます。

ただ、そもそもの話として、裁判を起こすこと自体を負担に感じる人も多いことから、こうした訴訟面での救済とは別に、「公益通報者保護制度相談ダイヤル」の設置も行われる予定です。

7 下請法の改正

下請法は、元請などの親事業者による下請事業者に対する優越的地位の濫用行為を取り締まるために制定された法律です。

多くの会社がそうですか、1つの会社が常に元請、あるいは常に下請ということはほぼありません。割合に差はあれど、他の会社の業務を受託しつつ、自分の会社の業務の一部を他に委託している（下請けに出す）という会社がほとんどでしょう。

下請法自体は労務管理に関連する法律ではないものの、以上のように、会社の業務において、非常に影響の大きい法律となります。そのため、本稿でも、今国会で改正が予定されている下請法の内容について解説を行っていきます。

① 適切な価格転嫁の環境整備（買ったたき規制）

下請法4条1項5号では、親事業者に「下請事業者の給付の内容と同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金の額を不当に定めること」、いわゆる買ったたきを禁止しています。

一方で、同じ買ったたきでも、「コストが上昇している局面において価格への反映について協議を求めても交渉に応じることなく一方的に価格を据え置く行為等」というのは、独占禁止法上の優越的地位の濫用の典型的行為類型に含まれるものと考えら

れる一方、下請法では、こうした種類の買いたたきについては特に定めがありませんでした。

そのため、今回の改正で、「給付（下請法においては、親事業者が下請事業者から受け取る物品や情報成果物、役務などを指す）に関する費用の変動等が生じた場合において、下請事業者からの価格協議の申出に応じなかったり、親事業者が必要な説明を行わなかったりするなど、一方的に下請代金を決定して、下請事業者の利益を不当に害する行為を規制する必要がある」とし、下請法でも規制の対象とされる予定です。

② 下請代金の支払いとして手形を使用することの禁止

下請法では下請代金の支払いについて、受領日から起算して60日の期間内において、かつ、できる限り短い期間内において支払期日を定める義務が定められています。

これは下請代金の支払いが遅延すると、下請事業者は資金繰りに支障を来す一方で、下請事業者から親事業者への催促は取引上の力関係から困難なことが多いため、定められているものです。

一方で、日本の商習慣で古くから用いられてきた手形に関しては「手形サイト（手形交付日から手形金の入金日までの期間）」と呼ばれる期間があります。そして、この期間は現金を受領できず、手形を受け取る側の資金繰り負担が生じる一方、資金繰りのために手形を割引く際に、通常必要となる割引料については、一般的に下請事業者が負担しています。

こうした手形に対する下請事業者側の負担感に加え、そもそも手形を使うという商習慣自体がなくなってきていること、さらには、下請代金の支払期日を定める義務や

支払遅延を禁止している下請法の趣旨に立ち返り、支払遅延に関する親事業者の遵守事項として、親事業者が下請代金を支払うにあたり、以下のように定められる予定です。

- ① 紙の有価証券である手形については、下請法の代金の支払手段として使用することを認めない
- ② その他金銭以外の支払手段（電子債権、ファクタリング等）については、支払期日までに下請代金の満額の現金と引き換えることが困難であるものは認めない

なお、手形に関しては令和8年度末までに廃止されることが予定されています。

③ 発荷主と運送事業主の関係を下請法の対象取引に

現行の下請法では、物流の分野について元請運送事業者と下請運送事業者の取引に関してはその対象とされています。一方で、発荷主（荷物の出し手）と運送事業者や、着荷主（荷物の受け取り手）と運送事業者の関係に関しては、その対象とされていませんでした。

しかし、発荷主と運送事業者に関しては、「発荷主が物品を指定場所に納品すべきことが取り決められ、これを受けて、発荷主が運送事業者に対し運送業務を委託している」という下請法の対象取引となる構造がみられることから、今回の改正で、発荷主が運送事業者に対して物品の運送を委託する取引に関しても、下請法の対象取引とされる予定です。

なお、着荷主と運送事業者に関しては、直接の取引関係がないこともあり下請法の対象とはされませんが、独占禁止法の観点から「無償で荷積みや荷降ろしが強要され

たり、指定された時間に運んだのに荷主のところで長時間待たされたりするような行為」が行われないよう働きかけを行っていきとしています。

④ 執行に係る省庁間の連携

下請法違反に関しては、公正取引委員会がその勧告権限を有しています。また、中小企業庁は公正取引委員会に対し違反行為に関する勧告を求める措置請求を行うことが可能です。

一方で、商慣習は業界ごとに異なる場合が多く、それぞれ建設業なら国土交通省といったように、業界を管轄する省庁のほうがよく知っていることも少なくありません。現行法においても事業所管省庁は中小企業庁の措置請求のための調査権限を有していますが、これに加えて、今回の改正では事業所管省庁に対し、下請法上問題のある行為について指導する権限が規定されます。

これと併せて、下請事業者が申告しやすい環境を確保すべく、下請法4条1項7号の報復措置の禁止の申告先として、現行の公正取引委員会および中小企業庁長官に加え、事業所管省庁の主務大臣が追加されます。

⑤ 下請法逃れへの対応

現行の下請法では、下請法の対象となる

かについて、事業者の資本金の額と取引の内容（製造委託、修理委託、情報成果物作成委託または役務提供委託）の両面から定めを行っています。

このうち資本金要件については、平成18年より会社設立時の資本金の要件が廃止されたこともあり、事業規模の大きな事業者であるものの、少額の資本金で設立されているために下請法の親事業者に該当しない事例がみられます。また、減資をすることで下請法の親事業者の対象から外れたり、取引先に増資を求めることにより下請法の適用を逃れたり、といった事例もみられることから、現行の資本金基準に加えて、従業員基準により事業者の範囲を画していくことが適切であるとの報告が、公正取引委員会の企業取引研究会でなされました。

具体的な人数等についてはまだ正式には決まっていますが、従業員数300人（製造委託等）や100人（役務提供委託等）の基準を軸に検討することが適当であるとされています。

⑥ 「下請」という用語の変更

「下請」という用語は、発注者（親事業者）と受注者（下請事業者）が対等な関係ではないという語感を与えるとの指摘があったこともあり、今回の改正で下請事業者を「中小受託事業者」、親事業者を「委託事業者」に改められる予定です。

【執筆者略歴】川嶋 英明（かわしま ひであき）

社会保険労務士。社会保険労務士川嶋事務所所長。就業規則作成変更・労務相談を中心に社労士業務を行う傍ら、「いい会社」を支援するためのコンサルティングファーム「TNC」のメンバーとしても活動。著書に『高齢労働者の労務管理と戦略的活用法』、『定年後再雇用者の同一労働同一賃金と70歳雇用等への対応実務』、『就業規則作成・書換のテクニック』（日本法令）。