

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0881 大阪府豊中市中桜塚 2-13-9

TEL 06-6850-8110 FAX 06-6855-3676

URL <http://www.tokunaga-sr.com> e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2025年6月27日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算190号



身近な労働法の解説 —職場における熱中症対策の強化—

熱中症は、屋内・屋外ともに発生しています職場における熱中症による労働災害は、近年の気候変動の影響から、ここ数年増加傾向にあります。熱中症の重篤化を防止するため、労働安全衛生規則が改正され、事業主には職場における熱中症対策の措置が義務付けられています（令和7年6月1日施行）。

1. 事業主に義務付けられる措置

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより熱中症の重篤化を防止するため、以下の体制整備、手順作成、関係者への周知が事業主に義務付けられています。

- 熱中症の自覚症状を有する作業員や熱中症が生じた疑いのある作業員を発見した者がその旨を報告するための体制を事業場ごとにあらかじめ整備しておくこと
- 熱中症の自覚症状を有する作業員や熱中症が生じた疑いのある作業員への対応に関し、事業場の緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先並びに必要な措置の内容および手順を事業場ごとにあらかじめ作成しておくこと
- 当該体制や手順等について作業員へ周知すること

対象となる作業は、(湿球黒球温度・暑さ指数) 28度以上または気温 31℃以上の環境下で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるものです（日本気象学会「日常生活における熱中症予防指針」では、WBGT28以上31未満を「厳重警戒」、31以上を「危険」としています）。

周知の一例として、「朝礼やミーティングでの周知」「会議室や休憩所など見やすい場所への掲示」「メールやイントラネットでの通知」などがありますが、伝達内容が複雑である場合など口頭だけでは確実に伝わらない場合を想定し、必要に応じて複数の手段を組み合わせで行います。熱中症のおそれのある者に対する処置は、現場の実情にあわせた対応計画・フロー図等を作成するとよいでしょう。

2. 熱中症予防対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令7・5・20 基発0520 第7号）では、以下のような対策を挙げています。

- 作業環境管理 ①WBGT 値の低減等、②休憩場所の整備等
- 作業管理 ①作業時間の短縮等、②暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）、③水分および塩分の摂取、④服装等、⑤作業中の巡視、⑥連絡体制の整備
- 健康管理 ①健康診断結果に基づく対応等、②日常の健康管理等、③労働者の健康状態の確認、④身体の状況の確認
- 労働衛生教育 ①熱中症の症状、②熱中症の予防方法（(1)～(4)までの熱中症予防対策を含む）、③緊急時の救急処置、④熱中症の事例
- 救急処置 ①緊急連絡網の作成および周知、②救急措置

暑さ指数 **WBGT 値をチェックして**
熱中症予防!

気温 35℃以上 WBGT 31℃以上		危険
気温 31~35℃ WBGT 28~31℃		厳重警戒
気温 28~31℃ WBGT 25~28℃		警戒
気温 24~28℃ WBGT 21~25℃		注意
気温 24℃ WBGT 21℃未満		安全

高知放送事件 最高裁昭和52年1月31日第二小法廷判決

◆読むポイントここだけ

この判例は、従業員に解雇事由があるとしても、使用者は常に解雇し得るものではなく、当該**具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができない**ときには、当該解雇の意思表示は、**解雇権の濫用として無効**になると判断しました。

◆解説・ポイント

本事例のように、裁判所は、労働者の責めに帰すべき事情だけでなく、**労働者に有利な事情等も考慮に入れて、総合的に解雇の合理性・相当性を判断する傾向にあります。**

解雇が有効とされた事例としては、診療開始時刻の不遵守などサービス規律違反を繰り返し、患者やその家族とのトラブルも多数発生していた病院の内科医長に対する解雇（福井地判平成21.4.22 労判985号23頁）や、職場の人間関係を毀損する自己中心的で他罰的な発想に基づく数々の言動、性向等を理由とする労働者の解雇（東京地判平成26.12.9 労経速2236号20頁）の例などがあります。

解雇の有効性は、①客観的合理性と②社会通念上の相当性から判断され、①、②いずれかの要件を欠く場合には解雇権の濫用として無効と判断されることとなります（解雇権濫用法理）。

この判例では、「**合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできない**」と判示していることから、①と②の要件を区別して判断しているとはいえませんが、本件解雇に**少なくとも②の社会通念上の相当性はないと判断した**ものと考えられます。なお、実務において、裁判所は、労働者にとって有利な事情を考慮したうえで、解雇することが社会通念上相当といえるか厳格に判断する傾向にあるため、容易に解雇の有効性は認められないことに注意が必要です。

金ちゃん先生の一言

「解雇権濫用法理の原則自体に大きな変化が見られる事から就業規則の解雇事由に該当する労働者の状態・行為を理由とする本件事件のような解雇に対する判断の有り方も変わらざるを得ませんね…。」

金ちゃん先生行状記 古希を迎える年に母校豊中高校同期生大集合！

6月某土曜日、金ちゃん先生母校の同期生有志が豊中駅近くのホテル アイボリーに85名大集合！ 右の集合写真を撮りました。この同期全体会は40歳過ぎから10数回やって来ました。本来70歳で終了の所でしたが、どうしても古希記念でもう一回やりたいとの強い声で実現しました。～皆、何とか3/4世紀を超えて生存出来て良かったです。～



施行済みの
改正

令和7年6月から職場における熱中症対策を強化

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和7年厚生労働省令第57号）」により、労働安全衛生規則612条の2が新設され、令和7年6月1日から施行されました。これは、職場における熱中症対策を強化するものです。厚生労働省のリーフレットで、その概要を確認しておきましょう。

職場における熱中症対策を強化 厚労省のリーフレット（抜粋）

基本的な考え方

① ② ③

① ② ③

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「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す。

1 「熱中症の自覚症状がある作業中」や「熱中症のおそれがある作業中を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業中への周知。
※報告を受けるだけでなく、職場巡回やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業中を積極的に把握するように努めましょう。

2 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確か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及び所在地等
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（フロー図①②を参考例として）の作成及び関係作業中への周知

対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

★夏場に屋外で作業を行う場合は、ほぼ、対象となることが想像できます。上記のリーフレットのほか、もう少し詳しい内容を説明したパンフレットも公表されていますので、確認しておきたいところです。お声掛けいただければ、ご用意いたします。なお、改正により新設された労働安全衛生規則612条の2は、労働安全衛生法22条に基づくものであり、個々の事業者

に対し、措置義務が課されます。この労働安全衛生法22条には、罰則が設けられており、同条の規定に違反した者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処することとされています（同法119条1号）。

決定済み・
施行待ちの改

「令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q&A（令和7年5月）」

これまでにもお伝えしてきましたが、令和7年度税制改正により、所得税の「基礎控除」や「給与所得控除」に関する見直し、「特定親族特別控除」の創設が行われました。この改正について、国税庁から、「令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q&A（令和7年5月30日）」が公表されました。ここでは、そのQ&Aの一つを紹介します。

令和7年度税制改正（基礎控除の見直し等関係）Q&A（令和7年5月30日）／Q&A4-1

Q 令和7年12月に行う年末調整での税額計算において注意する点を教えてください。

A 注意する点は以下のとおりです。

① 「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」が改正されました。
令和7年12月に年末調整の計算をする際には、改正後の「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」を使用してください。

（注）改正後の「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」は、国税庁ホームページに令和7年8月末頃に掲載する「令和7年分年末調整のしかた」に掲載予定です。

② 基礎控除額が改正されましたので、従業員から提出を受けた基礎控除申告書を基に、基礎控除額を控除してください。



③ 特定親族特別控除が創設されましたので、従業員から提出を受けた特定親族特別控除申告書を基に、特定親族特別控除額を控除してください。

④ 本年分の毎月の徴収税額の合計額が年調年税額よりも多いときには、その差額（過納額）は、その過納となった人に還付します。

過納額が生じた場合には、その過納額を年末調整を行った月分（通常は本年12月分。納期の特例の承認を受けている場合には、本年7月から12月までの分）として納付する源泉徴収税額から差し引き、過納となった人に還付しますが、年末調整を行った月分の徴収税額のみで還付しきれないときは、その後に納付する源泉徴収税額から差し引き順次還付します。（以下、省略）



★このQ&Aにより、令和7年度税制改正による年末調整の変更点などについて、国税庁の現時点における見解を知ることができますので、早めに確認しておくようにしましょう。必要であれば、お声掛けください。Q&Aのリンクなどを紹介させていただきます。

**重要改正
要チェック!**

被用者保険の適用拡大、在職老齢年金の見直しなどを盛り込んだ年金制度改正法が成立しました

令和7年6月13日、年金制度改正法（正式名称は「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」）が可決・成立しました。その全体像を確認しておきましょう。

.....令和7年通常国会に提出された年金制度改正法の全体像.....

<主な改正項目> I 公的年金制度の見直し

- | | |
|----------------|-------------------------------|
| 1 被用者保険の適用拡大等 | 4 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的な引上げ |
| 2 在職老齢年金制度の見直し | 5 将来の基礎年金の給付水準の底上げ←衆議院で、附則に追加 |
| 3 遺族年金の見直し | |

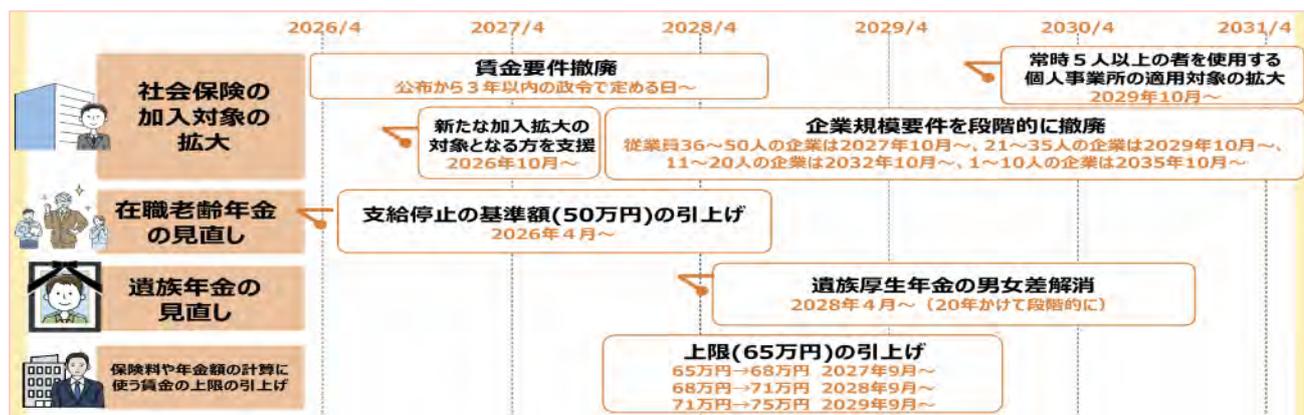
II 私的年金制度の見直し

- 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限の引き上げ
- 企業年金の運用の見える化

III その他

子に係る加算額の引上げ

<主な改正規定の施行期日（厚労省のHPより）>



★年金の受給権者・被保険者はもちろん、適用事業所（企業）にも影響を及ぼす改正規定が含まれており、非常に重要な改正となっています。今後の動向に注目です。動きがありましたら、改めてお伝えします。

豆知識情報

災害補償②打切補償(法81)

「療養補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の1,200日分の打切補償を行い、その後は労働者基準法の規定による補償を行わなくてもよい。」とされています。

お仕事 カレンダー



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限

◆あとがき◆ 金ちゃん先生の唱える真夏6月ー8月つまり昔の真夏7ー8月の倍増説は衰えるどころか、益々真実になって来ましたね！

今さらこれに抵抗しても仕方ありませんよね。何とか工夫してダウンしないようにお互い心がけましょう！ 古池や 蛙飛び込む水の音 ちゃんちゃん。