
2025 年 6 月 16 日 発行

■■ 民紹協メルマガ通信 NO. 168 ■■

発行：民紹協

いつもお世話になっております。本メールは、2 週間に 1 回提供しています。

<コンテンツ>

◆◆ 今週のひとこと

◆◆ T O P I C

◆◆ 気になる労務管理－カスハラ対策等で法改正

◆◆ 今週のひとこと

■ 心理的安全の理論

6 月 20 日は「世界難民の日」です。2024 年現在、世界中で 1 億 2,320 万人が家を追われ、約 4,270 万人の難民が含まれているとされます。世界人口の 1%以上を占めます。

こんな背景からでしょうか、入管協会発行の雑誌『国際人流』4 月号は、「企業が難民を採用する理由」を特集しています。同誌は、昨今働く人々の中に若者や女性、外国人等が増え多様化が進んでいますが、難民採用は多様化の一つの軸を加えるものとしています。

また、同誌は、難民の採用に取り組む企業としてコンサル業の A 社の事例が紹介していますが、その中でアメリカの学者エイミー・C・エドモントソンらの提唱する「チームの心理的安全」の理論が紹介されています。X 軸に多様化の度合いを、Y 軸に生産性をプロットします。多様化の度合いが低い企業、たとえば高齢の男性社員ばかりの企業があるとして、この企業の社員ごとの生産性をプロットすると、生産性が「中」に固まるとします。ここに、若者や女性、外国人等の新しい社員が加わるとどうなるでしょうか。発言を拒絶されたり叱られたり、心理的安全性が確保されないときは、生産性が「中」の下方にプロットされることもあるかもしれませんが、尊重される場合、つまり心理的安全が確保される場合には、生産性は「中」より上に激上がりすることが多く、これは、Google 社その他多くの企業で検証されているといわれます。

海外の企業は、「多様性は生産性を高める」ことを知っており、ここを狙っているといわれます。我が国において生産性の向上が課題です。最近では日本でも、仕事指導だけでなく、1on1 等のコミュニケーション、外国人の場合は加えて多文化理解や地域との交流の取組が必要とされていますが、上記の心理的安全の理論を踏まえると、問題防止とか思いやりとかの意味だけでなく、生産性向上という積極的意味があると認識する必要がありそうです。



◆◆ TOPIC

このコーナーでは、最近の労働関係の動きの中から、民営職業紹介事業に関係のある話題を紹介しています。

■ 2 「骨太方針」を決定

政府は、6月13日、「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（骨太方針 2025）を閣議決定しました。骨太方針とは、政府の重要課題や、年末の予算編成の方向性を示すものです。

〔主要項目〕

- (1) 物価上昇を上回る賃上げ
- (2) 地方創生 2.0 の推進
- (3) 「投資立国」「資産運用立国」の実現
- (4) 国民の安全・安心の確保
- (5) 中長期的に持続可能な経済社会の実現

<詳しくは>

https://www.kantei.go.jp/jp/headline/seisaku_ishiba/index.html

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2025/decision0613.html>

■ 3 年金制度改正法案成立

厚生労働省は、6月13日、今国会に提出されていた年金制度改正法案が12日に参議院で可決・成立したことに伴い、主な改正内容の解説をホームページで公表しました。

〔主な内容〕

(1) 社会保険の加入対象の拡大

中小企業の短時間労働者が厚生年金や健康保険に加入し年金の増額などのメリットを受けられるようにするための、社会保険加入対象の企業規模要件・賃金要件の拡大など。＜施行：企業規模要件の撤廃は令和9年10月1日～令和17年10月1日までに順次、賃金要件の撤廃は公布の日から3年以内で政令の定める日。＞

(2) 在職老齢年金制度見直し

年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようにす

るための、在職老齢年金の見直し。＜施行：令和 8 年 4 月 1 日＞

（３）遺族年金制度見直し

遺族年金を見直し、遺族厚生年金の男女差を解消。＜施行：令和 10 年 4 月 1 日＞

（４）厚生年金等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ。＜施行：令和 9 年 9 月 1 日以降順次＞

（５）私的年金制度拡充

個人型確定拠出年金（iDeCo）に加入できる年齢の上限の引き上げ。＜施行：公布の日から 3 年以内で政令の定める日＞

（６）将来の基礎年金の給付水準の底上げ

次期財政検証において基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合の、将来の基礎年金の給付水準の底上げを図るための措置。＜施行：公布日＞

＜詳しくは＞

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html

■ 4 中小企業の賃上げ率は正社員 4.03%、パート等 4.21%／東商・日商

東京商工会議所と日本商工会議所は、6 月 4 日、「中小企業の賃金改定に関する調査」の集計結果を公表しました。この調査は、4/14～5/16、全国の 3,042 社の中小企業を対象に、「正社員」と「パート・アルバイト等」それぞれについて賃上げの状況について調査したものです。主な結果は次のとおりです。

〔主な結果〕

○2025 年度の賃上げ実施状況は、「賃上げを実施(予定含む)」する企業は 69.6%と高水準を維持。このうち、「前向きな賃上げ」(業績が好調・改善しているため賃上げを実施)が 39.9%、「防衛的な賃上げ」(業績の改善が見られないが賃上げを実施)60.1%で、「防衛的な賃上げ」を実施する理由は「人材の確保・採用」(71.5%)、「物価上昇への対応」(69.4%)が多い。

○正社員の「賃上げ額（月給）」は加重平均で 11,074 円、「賃上げ率」は 4.03%。昨年対比では、0.41 ポイントの増加。

○パート・アルバイト等の「賃上げ額（時給）」は加重平均で 46.5 円、「賃上げ率」は 4.21%。昨年対比では、0.78 ポイントの増加。

＜詳しくは＞

<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1206143>

■ 5 インターンシップに参加（又は参加予定）の大学 3 年生、96.4%／民間調査

（株）キャリアタスは、6 月 12 日、同社就活サイト登録学生（2027 年 3 月卒業予定者）を対象に、「キャリア意識やインターンシップ等に関する調査」（調査期間：2025 年 5 月 17 日～6 月 2 日、回答数：780 人）を実施し、結果を公表しました。

インターンシップ等のプログラムへの参加意向については、大学 3 年生（修士 1 年生）の 5 月後半時点で、「参加したい／参加する予定」が 96.4%と高いものとなっています。キャリア形成支援の類型別には、次のとおりです。

ー「タイプ 1：オープン・カンパニー」（業界・企業による説明会・イベント）・・・①「積極的に参加したい」が 69.9%、②「ある程度参加したい」が 29.3%。

ー「タイプ 2：キャリア教育」（大学等の授業・産学協働プログラムや企業による教育プログラム）・・・①38.8%、②52.4%、

ー「タイプ 3-1：汎用的能力活用型インターンシップ」（職場における実務体験／5 日間以上）・・・①58.0%、②35.0%。

ー「タイプ 3-2：専門活用型インターンシップ」（職場における実務体験／2 週間以上）・・・①35.9%、②40.4%。

<詳しくは>

https://www.career-tasu.co.jp/press_release/11864/

■ 6 外国人労働者の組織率を調査／民間調査

UA ゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）は、5 月 27 日、加盟組合（企業）における外国人労働者雇用の実態を調査した「U A ゼンセン外国人労働者の雇用に関する調査報告書」の結果を公表しました。

これによりますと、回答組合 534 組織のうち 336 組織（62.9%）において外国人労働者が雇用されており、外国人従業員総数は 42,715 人で、従業員総数に占める比率は 2.1%でした。部門別の状況をみると、製造産業部門 1,552 人（比率 1.1%）、流通部門 20,296 人（同 1.7%）、総合サービス部門 20,867 人（同 3.4%）でした。外国人従業員を雇用形態別にみると、正社員 4,381 人（構成比 10.3%）、正社員以外 37,704 人（同 88.3%）、不明 630（同 1.5%）でした。

次に、組合員数ベースで見ると、外国人組合員数は 21,896 人でした。組織率（加重平均）は 51.2%で、部門別にみると、製造産業部門 35.1%、流通部門 42.3%、総合サービス部門 61.8%でした。また、雇用形態別の組織率は、正社員では平均 79.1%であるのに対し、正社員以外（パート等）では平均 48.4%でした。特に、正社員以外では部門により組織率の違いが大きく、製造産業部門 0.3%、流通部門 38.4%、総合サービス部門 60.2%となりました。

<詳しくは>

<https://uazensen.jp/2025/05/28/122057/>



◆◆ 気になる労務管理

このコーナーでは、「行政の動き」「統計の動き」「労務管理」「研究・報告」等のテーマの中から、適宜取り上げて紹介しています。本号では、「労務管理」のテーマから、労働施策総合推進法等の改正の内容について見ていくこととします。

■ カスハラ対策等で法改正

カスタマーハラスメントの防止対策について、今国会において、「労働施策総合推進法等の一部を改正する法律」の法案が 6 月 4 日に参議院で可決・成立し、6 月 11 日に公布されました。その概要は以下のとおりです。

今後、必要な省令や指針（厚生労働大臣告示）の改正・通知等が厚生労働省から公表されることになりますので、注意が必要です。

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〔注 1〕を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置〔注 2〕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。＜施行：1 年 6 月以内の政令で定める日＞

〔注 1〕カスタマーハラスメントの定義については、法 33 条 1 項において「職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること」と規定された。

〔注 2〕雇用管理上必要な措置については、建議（令和 6 年 12 月 26 日）において、次の事項について指針で定めるべきとされている。―― i）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、ii）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、iii）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。）、iv）これらの措置と併せて講ずべき措置

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〔注 3〕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。＜施行：1 年 6 月以内の政令で定める日＞

〔注 3〕雇用管理上必要な措置については、建議（令和 6 年 12 月 26 日）において、次の事項について指針で定めるべきとされている。―― i）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、ii）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

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。＜施行：公布の日＞

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。＜施行：令和 8 年 4 月 1 日＞

②女性活躍推進法の有効期限（令和 8 年 3 月 31 日まで）を令和 18 年 3 月 31 日まで、10 年間延長する。＜施行：公布の日＞

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。＜施行：公布の日＞

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。＜施行：公布の日＞

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。＜施行：１年６月以内の政令で定める日＞

⑥特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。＜施行：令和８年４月１日＞

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。

<施行：令和8年4月1日>

<詳しくは>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html

☆—————☆
 《「厚労省人事労務マガジン」ダイジェスト》

ここでは、月2回程度発行される厚生労働省発行「人事労務マガジン」の最新号について、職業紹介事業者の法令等改正に関係ありそうなものを取り上げて紹介します。

■2025 年 6 月 4 日発行 人事労務マガジン／定例第 176 号 ■

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_58516.html

※ 関係法令の制定や改正に関する情報掲載はございません。

・ ・ ・ ・ ・ 民紹協からのお知らせ ・ ・ ・ ・ ・

◆職業紹介責任者講習◆

職業紹介責任者の方はもとより、職業紹介責任者が行う従事者に対する教育として事業報

告書に記載が可能です。是非当協会の講習を教育の機会としてご活用ください。

【集合型】

◇宮 城：8/28（木）

◇東 京：7/1（火）、7/14（月）、7/28（月）、8/4（月）、8/20（水）、8/26（火）

◇愛 知：9/12（金）

◇大 阪：6/25（水）、7/16（水）、8/21（木）

◇福 岡：7/25（金）

【オンライン】

7/2（水）、7/10（木）、7/18（金）、7/23（水）、7/30（水）、8/1（金）、8/6（水）、8/8（金）、
8/18（月）、8/25（月）、9/1（月）、9/11

<https://www.minshokyo.or.jp/course/index.html>

◆◆職業紹介事業実践セミナー（オンライン開催）◆◆

※従事者教育としてご利用ください

職業紹介事業者及び従事者の方々を対象に、実践的な知識及びスキル等能力向上を図ることを目的として、オンライン（Zoom）で開催しています。「基本編」と「応用編」がありますので、経験等に合ったものをお選びいただくことができます。もちろん従事者教育として事業報告書へ記載可能です。

【基本編】

第2回 令和7年7月24日（木）14：00～17：00 Zoom

「新・紹介担当者のための求人票セミナー」

第3回 令和7年8月29日（金）14：00～17：00 Zoom

「職業紹介事業実務セミナー」

第4回 令和7年9月25日（木）14：00～17：00 Zoom

「行政機関による定期指導と調査の実務セミナー」

※【基本編】お申込みフォーム

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSchiFIXogq-9iHD_9D-Gxo04A757kgWYwCcqfMZi961_xy47Q/viewform

【応用編】

第3回 令和7年7月17日(木) 13:00~17:00 Zoom

「よくわかるホワイトカラーの職業紹介実務」

第4回 令和7年8月22日（金）13:00~17:00 Zoom

「トラブル・行政処分に学ぶ紹介事業の健全運営」

第5回 令和7年9月19日(金) 14:00~17:00 Zoom

「外国人材の定着を高めるセミナー」

※【応用編】お申込みフォーム

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKtw3QF_2zjC5t1jOptiTQImMVBvro05JTpmgsZx6zSTeS4Q/viewform

※ 各セミナーの詳細は民紹協 HP でご確認ください。

<http://www.minshokyo.or.jp/seminar/index.html>

[illegible]

★このメールは送信専用メールアドレスから配信されています。

☐登録のお申込み、バックナンバーの閲覧はこちらから

<http://www.minshokyo.or.jp/seminar/mminfo.html>

□配信中止の手続は、こちらから

<http://www.minshokyo.or.jp/seminar/mminfo.html>

□発行 民紹協 総務課

©公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

許可なく転載することを禁じます。

[illegible]