

経営者の皆様に、次への視野(スコープ)を。
毎月、かんぽ生命がお届けします。

JP INSURANCE かんぽ生命



Vol.183

緊急
レポート

雇用関連法の規制強化に ポジティブに向き合おう。

人手不足が深刻化する中、今いる

従業員に辞められたら困るというの
が中小企業経営者の本音でしょう。

人材をつなぎ止めるために、職場環
境の改善は急務。その視点で見る

と、雇用関連法の改正に前向きに対
応することが有効な解決策になる

かもしれません。「残念ながら、その

ように意識している経営者は多く
ない」と語る特定社会保険労務士・
山口寛志先生に、「2025年以降に
施行される法改正をどう捉えれば
良いか、どう対応すれば良いかを聞
きました。

育児に関する法改正の 知りたいポイント。

今年(25年)、改正育児・介護休業
法が4月1日と10月1日の2段階に
分けて施行される。まずは育児に関
する改正について、山口氏の説明を
聞こう。

「制度がとても複雑で、専門家でも
戸惑うくらいです。なので、経営者
の方が最低限知つておくべきポイント
に絞りましよう。①働き方に
関する規制が小学校入学前にまで延
長されたこと、そして②子の看護休暇が拡
充されたこと、そして③両立のため

の個別対応の義務が加わったこと、
この3点です」(下図A参照)

①は、さらに2つの制度からな
る。1つは所定外労働の免除。從

業員から感謝されます。このよう
に、法定の義務を上回る独自の措置
超えて働くことができなかつた
が、4月1日から対象範囲が小学校
入学前まで広がった。

もう1つが勤務制度の弾力化。3
歳未満の子をもつ従業員は短時間勤
務制度を選択できるが、さらに10月
1日以後、3歳の小学生入学前の子
をもつ従業員に対し、柔軟な働き方

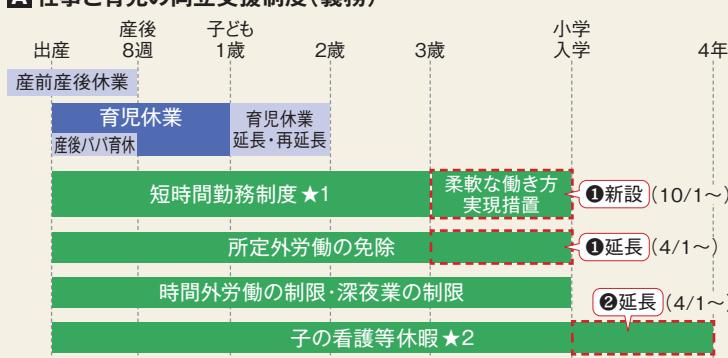
実現措置を講じる義務が課される。
「5つの措置(下図B参照)の中か
ら2つ以上の措置を会社が講じ、従
業員はそこから1つを選んで利用す
るというものです。事務系の職場で
は①と②、製造など現場系の職場で
は④と⑤を講じる企業が多いで
しょう。子が3歳になるまでの適切
な時期に個別に周知して、利用の意
向を確認する必要があります」

次に②、子の看護休暇については
4月1日から小学校3年生修了まで
延長。休暇を取得できる事由も拡大
し、感染症に伴う学級閉鎖などの際
や、入園式・卒園式・入学式に参加す

るときも休めるようになり、制度の
名称も子の看護等休暇に変わった。

「年次有給休暇と異なり無給にでき
ますが、そこをあえて有給とすれば
従業員から感謝されます。このよう
に、法定の義務を上回る独自の措置
を導入して、人材の定着に役立てて
いる会社もありますよ」

A 仕事と育児の両立支援制度(義務)



「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」**③新設**(10/1~)

★1 所定労働時間を原則6時間に短縮可能。

★2 子が1人:1年に5日、子が2人以上:1年に10日。企業に時季変更権はない。

B 柔軟な働き方実現措置

- 始業時刻等の変更(フレックスタイム、時差出勤)
- テレワーク等(月に10日以上)
- 保育施設の設置運営等
- 養育両立支援休暇の付与(年に10日以上)
- 短時間勤務制度(1日の所定労働時間原則6時間)

*②④は原則
時間単位で
取得可能。

山口氏は、東京商工会議所の
『同労働同賃金まるわかりBO
OK』の執筆・監修を行っている。



山口 寛志 社会保険労務士法人 山口事務所 代表

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-1-6-2F

☎03-6427-1191 <https://www.yo-office.co.jp>

仕事と育児の両立へ向け 個別対応が必要に。

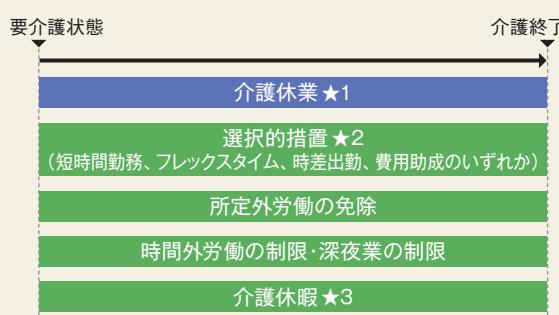
そして③は、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮とよばれる。

現在、従業員から妊娠・出産の申し出があつた場合、企業は育児休業制度などの周知、および取得の意向確認を行つてある。これに加えて10月1日以降、勤務時間帯や配置、業務量、各種支援制度（表面A参照）の利用などの意向を個別に聴取し、仕事と育児が両立できるように配慮することが義務づけられる。聴取のタイミングは、妊娠・出産の申し出時、および子が3歳になるまでの適切な時期とされている。

「各種支援制度の利用は、従業員からの申請が前提です。そのため、従業員まかせにしていると利用が進まないとの問題意識が政府にあるのか、企業から能動的に働きかけるよう促しています。これも前向きに捉えて、法令では書面や電子メールでも可としていますが、むしろ積極的に個別面談し、自社にとつて大切な人材であることを伝える場に活用していかがでしようか」

育児と同様、介護離職防止のため
介護については、4月1日に改正法が施行された。
**介護に関する
義務の強化について。**

C 仕事と介護の両立支援制度(義務)



★1 対象家族1人につき、通常93日、3回まで分割可能。

★2 3年以上の期間内で2回以上利用可能な制度を企業が措置。

★3 年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)。

「介護をしながら働く人は、この10年間で約74万人増加^{※2}しましたが、これが企業にとって大きな課題になっています。特に、家族の介護に直面するのはベテラン層や経営幹部層が多く、万一離職となつたら大きな損失です。介護についても法定の義務を上回る措置、例えば選択的措置が利用できる回数を増やしたり、介護休暇を有給としたりなど、独自の制度を工夫したいですね」

の雇用環境整備を行つた上で、介護が必要になつたと申し出た従業員へ各種支援制度（左記C参照）を周知し、利用の意向確認を行ふことが義務化された。加えて、40歳に達した全ての従業員に対し、各種支援制度の情報提供を行うことが求められている。

現在は、常時50人以上の従業員（パート・アルバイト含む）を使用する事業場に対して、年1回ストレスチェックを実施し、労働基準監督署へ報告する義務が課されている。これを従業員50人未満の事業場にも義務づける労働安全衛生法の改正が国会で審議^{※3}されており、法案が可決されると3年以内に施行される。

ストレスチェックとは、従業員に質問票を記入してもらい、それぞれの心理的な負担度合

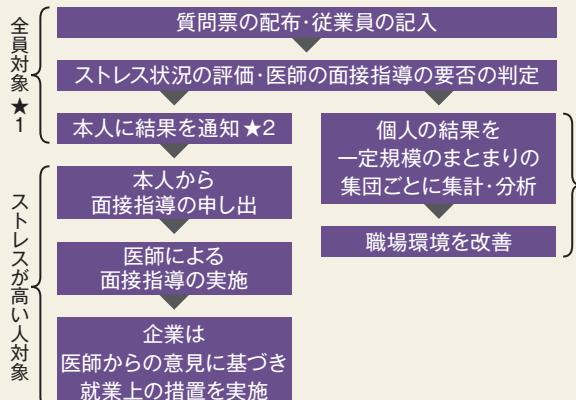
いを測るもの。結果は本人に直接通知され、医師による面接指導が受けられる。また、会社には集団としての傾向が報告されるので、職場環境の改善に役立てることができる。（右記D参照）

「近年はうつ病を発症する人が多いのですが、実は、その兆候に本人が気づいていないかがでしようか」

ストレスチェックが 全企業に義務化へ。

集団分析（努力義務）

D ストレスチェックの実施手順(概要)



★1 一般定期健康診断の対象者。受検は従業員の義務ではない。

★2 本人の同意があれば企業に通知。

※2 総務省「令和4年就業構造基本調査 結果の要約」より。

※3 2025年4月1日時点で参議院審議中。

※4 厚生労働省「令和5年労働安全衛生調査(実態調査)」より

(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。

Copyright © 2025 JAPAN POST INSURANCE Co.,Ltd All Rights Reserved.

(2025.4.30～2027.3.31)