

かんぽスコープ

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 知っておきたいポイント。

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。

「制度がとてども複雑で、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っておくべきポイントに絞りましたよ」※1。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、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。従来、3歳未満の子をもつ従業員から請求があつた場合、所定労働時間を超えて働かせることができなかったが、4月1日から対象範囲が小学校入学前にまで広がった。

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日以降、3歳〜小学校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。

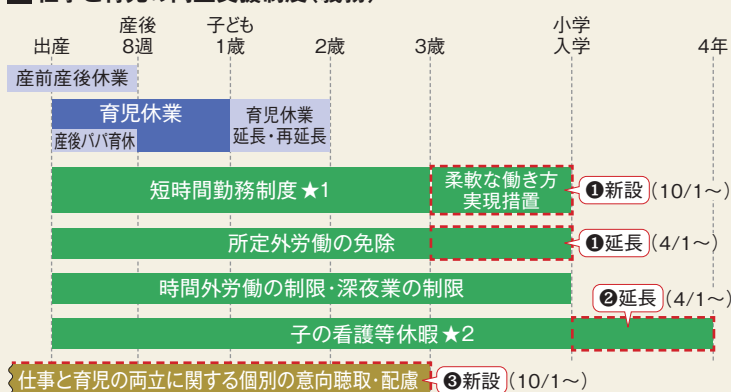
「5つの措置(下図B参照)の中から2つ以上の措置を会社が講じ、従業員はそこから1つを選んで利用する」というものです。事務系の職場では①と②、製造など現場系の職場では④と⑤を講じる企業が多いでしょう。子が3歳になるまでの適切な時期に個別に周知して、利用の意向を確認する必要があります」

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せんが、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)



★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

- ①始業時刻等の変更(フレックスタイム、時差出勤)
- ②テレワーク等(月に10日以上)
- ③保育施設の設置運営等
- ④養育両立支援休暇の付与(年に10日以上)
- ⑤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.ys-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
し出があった場合、企業は育児休業
制度などの周知、および取得の意向
確認を行っている。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
うに促しています。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。むしろ積極
的に個別面談し、自社にとって大切
な人材であることを伝える場に活用
してはいかがでしょうか」

介護に関する

義務の強化について。

介護については、4月1日に改正
法が施行された。

育児と同様、介護離職防止のため

の雇用環境整備を行った上で、介護
が必要になっ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うことが義
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。

最後に、ストレスチェック
制度が企業規模に関わりなく
義務化される情報について触
れておこう。

ストレスチェックが 全企業に義務化へ。

現在、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
なかったケースが多々ある
ようです。それで、ある日突
然ボキッと折れてしまい、急
に休んだり、辞めたりしま

す。経営者としては『何で早く言っ
てくれないの』という気持ちでしよ
う。そうした事態を未然に防ぐため
の取り組みです」

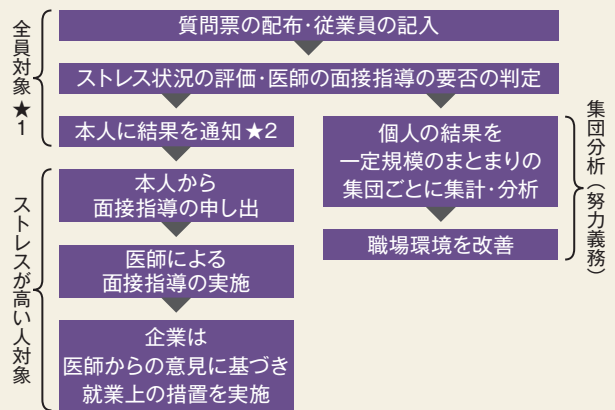
ストレスチェックは、現在、従業
員50人未満の事業場は努力義務だ
が、そのうち約35%がすでに自主的
に実施している^{※4}。

「この数字は経営者の危機意識を表
しているのでしょう。50人未満の事
業場もいずれ義務化されるので、い
ち早く取り組んで、従業員の心の健
康維持を図ってほしいと思います」

なお、ストレスチェックの実施や
面接指導は外部委託できる。加入し
ている健康保険組合や地域の保健セ
ンターに問い合わせるのもひと
つの手段だ。

※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11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

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。

（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。