



社会系法規制クイックガイド

株式会社ティラド

発行：2017年9月19日 初版

改訂：2026年8月 3日 第9版

企業関連法（社会系法令）の解説

①労働基準法	10
②育児・介護休業法	16
③労働者派遣法	28
④出入国管理及び難民認定法	31
⑤労働者災害補償保険法	35
⑥雇用保険法	37
⑦健康保険法／⑧厚生年金保険法	40
⑨労働保険の保険料の徴収等に関する法律	43
⑩個人情報保護法	44
⑪マイナンバー法	47
⑫道路交通法	49
⑬労働安全衛生法（労務・労災関係）	51
⑭労働契約法	58
⑮パートタイム・有期雇用労働法	59
⑯その他労務関連法	60
※最新労務関連法改正情報	64

※法令やその中の項目については、主要なものを取り上げており、全てではありません。

※青字は2026年度追加・改正法令等（一部追加を含む）です。（2027年以降改正予定分も含みます。）

※赤字は特に注意が必要な箇所になります。

社会系法令チェックシート

※下記に掲げるチェック項目は法令が定める全てではありません。

チェック項目	参照ページ
①労働基準法	
◆従業員を採用する際、「2024年4月1日施行の労働条件明示のルールの変更」に対応した労働条件通知書を交付（または書面による労働契約書（雇用契約書）の締結）をしていますか？	P.10 2 (1) P.11 2 (2)
◆労働条件通知書（労働（雇用）契約書）に雇入れ当初の賃金は明示されていますか？計算及び支払いの方法、賃金の締切日及び支払日の時期が明示されていますか？また、「絶対的明示事項」が記載されていますか？	P.11 2 (2)
◆労働条件通知書（労働（雇用）契約書）には相対的明示事項が明示されていますか？	P.11 2 (3)
◆労働契約期間の定めがある場合（有期雇用者との労働契約）契約書に①～⑤が記入されていますか？ ① 契約期間は3年以内ですか？（60歳以上の者等一部は5年以内） ② 締結時及び更新時に更新条項の有無・通算契約期間または更新回数の上限は記載されていますか？ ③ 更新する場合またはしない場合の判断基準は記載されていますか？ ④ 無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件は記載されていますか？ ⑤ パートタイム・有期雇用労働者を雇入れたときの有期労働契約締結時の明示事項の4項目について文書にて明示されていますか？ また、「雇用管理の改善に関する措置の内容」について説明していますか？	P.10 2 (1) P.11 2 (2)(4) P.12 2 (5)
◆労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類は各拠点にて5年間（※経過措置では当分の間3年）保存されていますか？（労働（雇用）契約書も含まれます。）	P.12 2 (6)
◆給与から会社独自で給与天引きをする費用がある場合、従業員の過半数代表者（または組合代表）と『賃金控除に関する協定書（24協定）』を締結していますか？例えば、給食費、慶弔金、制服費等を天引きするケースが該当します。社会保険料、所得税等法定のものは非該当。	P.12 2 (7)
◆時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）を従業員の過半数代表者（または組合代表）との間で締結していますか？	P.13 2 (8)
◆36協定を前年度の有効期限から継続するように締結しましたか？	P.13 2 (8)
◆契約社員も36協定の対象労働者としていますか？（時間外・休日労働させる場合）	P.13 2 (8)
◆36協定を労働基準監督署に届出をしていますか？	P.13 2 (8)
◆36協定の内容は時間外労働の上限規制を順守していますか？ （原則：月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制＝月42時間、年320時間、 臨時的：年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）複数月平均80時間（休日労働含む）、 月45時間（42時間）超は年6回まで）	P.13 2 (8)
◆これまで猶予されていた建設事業・自動車運転の業務・医師についても、時間外労働の上限規制が適用されます。自動車運転の業務の場合は、特別条項に該当した場合の上限が年960時間とされている等、事業により猶予後の取扱が異なりますが、36協定の提出並びに上限を超えることのないよう対応していますか？	P.13 2 (9)
◆中小企業についても、2023年4月1日より月60時間超の時間外労働の法定割増賃金率が改正されていますが、対応していますか？（就業規則についても変更し労働基準監督署に届出をしていますか？また、代替休暇を付与する場合は労使協定をしていますか？）	P.14 2 (10)
◆有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうち5日を取得させていますか？	P.14 2 (11)
◆2024年4月以降、新たに、または継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入するすべての事業所で「本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める」等の対応が必要となり、また裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出をしていますか？	P.15 2 (12)
◆（従業員が10名以上の企業）使用者は就業規則を作成し、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いて、労働基準監督署へ届出をしていますか？	P.15 2 (13)
◆就業規則、賃金控除に関する協定書（24協定）、36協定は常時各作業場の見やすい場所への掲示、備付け、書面の交付等で労働者に周知していますか？	P.15 2 (14)

※約40年ぶりとなる労働基準法の大改正については、2025年に労働政策審議会での議論を経て、早ければ2026年の通常国会で法案提出、2027年前後の施行が見込まれていましたが、現時点で当初予定されていた大規模な法改正案の通常国会への提出が見送られる見通しとなりました。しかし厚生労働省は、法改正による強制力の前に、ガイドラインの策定や助成金を通じた「自主的な取り組み」を強く求めています。また、企業としてはいつ改正施行となっても良いようにあらかじめ備えておく必要があります。 ◆主要な改正案のポイントについては、最終章の「その他最新労務関連法改正情報」に記載しましたので、今からご準備されることをお勧めします。	P.64
②育児・介護休業法	
◆育児・介護休業（出生時育児休業を含む。）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等について、就業規則に記載していますか？ また、これを所轄の労働基準監督署長に届出をしていますか？	P.16 I
◆また、2025年4月1日及び2025年10月1日に大幅に改正されましたが、それらの改正内容を反映した規程となっていますか？	P.16～27
◆従業員の一部を適用除外する場合は除外協定を結んでいますか？	P.16～27
◆「妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」について、その方法等を決めましたか？	P.22【8】1（1）
◆「雇用環境の整備として講じる措置」を決めましたか？	P.22【8】1（2）
◆育児休業・産後パパ育休・介護休業を取得するには従業員は書面で申出書を提出し、企業は書面で取扱通知書を交付していますか？	P.27 III
◆妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いやハラスメントを防止するための措置を講じていますか？	P.27 IV
◆柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮や介護離職防止のための個別の周知・意向確認等が義務化されていますが、対応はしていますか？	P.23【8】1（4）-2 P.24【8】1（4）-3 P.26【8】2（2）
◆2025年4月1日より、男性の育児休業取得促進のために、常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、前事業年度終了後、年1回、おおむね3か月以内に男性の育児休業等取得率を公表することが義務付けられましたが、対応はしていますか？ また、「次世代育成支援対策推進法」の改正により、従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に「育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定」が義務化されましたが、対応はしていますか？	P.24【8】1（5）-1 P.24【8】1（5）-2
③労働者派遣法	
◆派遣事業所ごとに専属の派遣先責任者が選出されていますか？	P.28 1（1）
◆派遣先責任者の職務を理解し、職務を実施していますか？	P.28 1（2）
◆派遣労働者の性別や年齢の指定や事前面接の要求等、派遣労働者を特定する行為を行っていませんか？（紹介予定派遣は除く）	P.28 1（3）
◆過去1年以内に離職した労働者を派遣労働者として受け入れていませんか？	P.28 1（4）
◆労働者派遣個別契約の締結に際し、派遣法第26条に基づき、個別の派遣就業条件等に関する事項を、都度具体的に定め、その契約内容を書面に記載していますか？	P.28 1（5）
◆派遣先は、事業所ごとに、派遣労働者ごとに定められた内容について記載した派遣先管理台帳を作成していますか？	P.29 1（7）
◆派遣先管理台帳を3年間保存していますか？	P.29 1（8）
◆派遣先は派遣先管理台帳の記載事項の内、定められた項目について、派遣元事業主に1か月に1回以上、一定の期日を定めて法定どおり通知を実施していますか？	P.29 1（9）
◆派遣可能期間の制限を受ける労働者派遣（有期派遣の方）を受け入れる場合に、派遣契約の締結に当って、派遣元事業主に対し、事業所単位の抵触日の通知を行っていますか？	P.30 1（10）
◆事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、従業員代表者から意見聴取をしていますか？	P.30 1（11）
◆派遣先企業が講ずるべき5つの措置（同等的教育訓練の実施、同等の福利厚生施設の利用と福利厚生制度の利用配慮、派遣料金の交渉における配慮、派遣元企業への情報提供の配慮、派遣先管理台帳の追加事項）を実施していますか？	P.30 1（12）

④ 出入国管理及び難民認定法	
◆外国人を雇用する際、在留カードの原本で在留資格を確認していますか？	P.31 1
◆在留期限を超えていないか確認していますか？	P.31 1
◆在留資格と職務内容は一致していますか？	P.31 1
◆有期労働契約の期間は、在留期限を超えて締結されていませんか？	P.31 1
◆2027年4月1日より現行の「技能実習制度」が廃止され新たに「育成就労制度」が施行されますが、受け入れ企業にあっては、技能実習に関する経過措置を踏まえ今後対応が必要となりますので準備しておいてください。	P.34 4
⑤ 労働者災害補償保険法	
◆従業員が業務または通勤途上で、負傷等を負った場合、療養（補償）給付たる療養の給付請求書または費用請求書を提出していますか？	P.35 (1)~(3)
◆従業員が業務または通勤途上に負傷等し、休業した場合（4日以上）、休業（補償）給付請求書を提出していますか？	P.36 (4)(5)
◆海外へ従業員を派遣する場合、特別加入申請書及び海外派遣に関する報告書を提出していますか？ ※海外出張（指揮命令が日本側）であれば申請の必要はないが、短期間であっても指揮命令が海外にあれば派遣扱いとなるため、注意してください。 ※民間の海外旅行保険等を利用していただくとよいです。	P.36 (7)
⑥ 雇用保険法	
◆労働者を雇い入れた場合、被保険者資格取得届を提出していますか？ 提出期限：雇い入れた月の翌月10日まで	P.37 1 (1)
◆雇用している被保険者が退職した場合、被保険者資格喪失届を提出していますか？ 提出期限：10日以内	P.37 1 (1)
◆雇用している被保険者を転勤させた時、転勤先のハローワークへ必要な届出をしていますか？ 提出期限：10日以内	P.37 1 (3)
◆雇用している被保険者が、育児休業を開始した時、「育児休業給付受給資格確認票（初回）育児休業給付金支給申請書」を公共職業安定所長に提出していますか？ 同時に「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」も提出します。	P.37 1 (4) P.38 1 (5)
◆2025年4月1日の育児・介護休業法改正に伴い「出生後休業支援給付」や「育児時短就業給付」創設されていますが、対応の準備はしていますか？	P.38 1 (5)
◆雇用している被保険者が60歳に達した時、「高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書」を公共職業安定所長に提出していますか？同時に「雇用保険被保険者60歳到達時賃金証明書」も提出します。また、2025年4月1日以降に60歳に達する被保険者から給付率が引下げされていますが対象者への説明その他の対応は済んでいますか？	P.39 1 (11)

⑦⑧健康保険法/厚生年金保険法	
◆加入対象となっている労働者について資格取得届を提出していますか？ 提出期限：5日以内	P.40 1 (1)
◆退職した場合には資格喪失届を提出していますか？ 提出期限：5日以内	P.40 1 (2)
◆被保険者標準報酬月額算定基礎届（定時決定）を提出していますか？ 提出期限：毎年1回 7月10日までに	P.40 1 (3)
◆賞与支払届を提出していますか？ 提出期限：5日以内	P.40 1 (4)
◆被保険者の氏名変更届を提出していますか？ 提出期限：速やかに	P.40 1 (5)
◆育児休業終了者から申し出があった場合、育児休業等終了時報酬月額変更届を提出していますか？	P.40 1 (6)
◆保険者が婚姻等により新たな被扶養者が生じた時は被扶養者届を提出していますか？ 提出期限：5日以内	P.40 1 (7)
◆社会保険料の免除の改正に対応していますか？ <2022年10月1日改正>	P.41 2
◆短時間労働者への適用拡大に対応していますか？ <2024年10月1日> また、2026年以降の賃金要件の撤廃・適用拡大等について予め準備しておいてください。	P.41 3
◆2026年4月分からこども・子育て支援金が創設され、5月納付分より健康保険料・介護保険料（40歳以上65歳未満）と併せて徴収が必要となりますので確認ください。また、負担率は毎年引き上げられる予定ですので、毎年ご確認ください。	P.42 4
◆2026年4月1日より被扶養者認定取扱が変更されましたが、対応はしていますか？また、取扱等詳細につきましては、それぞれの保険者にご確認ください。	P.42 5
⑨労働保険の保険料の徴収に関する法律	
◆継続事業に関わる「労働保険概算保険料申請書」及び「労働保険確定保険料申告書」を提出していますか？ 提出期限：保険年度の6月1日から40日以内	P.43 1 (1)
◆上記報告書とともに概算保険料及び確定保険料を納めていますか？	P.43 1 (2)
⑩個人情報保護法	
◆事業者は、従業員等から適正な手段で雇用管理情報（事業者が労働者等の雇用管理のために収集、保管、利用等する個人情報）を取得して、利用目的を通知、公表していますか？	P.44 1 (3)
◆個人データを取り扱う（接する）担当者に対して安全管理のために適切な監督を行っていますか？ 例）従業員に定期的な研修の実施	P.44 1 (4)
◆情報システムを利用して個人データを取り扱う場合、アクセス権を制限したり、パスワードを設定する等の措置をしていますか？	P.44 1 (4)
◆事業者は、従業員の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実等の情報（要配慮個人情報）を取得する場合、同意を得て、取得していますか？	P.45 1 (5)
◆事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供していませんか？	P.45 1 (6)
◆個人情報取扱事業者は、要配慮個人情報が含まれる個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態等を知ったときには、個人情報保護委員会への報告をしなければなりません。 これらの事態が発生した場合の体制は整備していますか？	P.46 2
◆ウェブスキミング等の近年の個人情報をめぐる問題への対応のため、2024年4月1日より、「個人データ」には個人情報取扱事業者が取得し、または取得しようとしている個人情報であって、当該個人情報取扱事業者が「個人データとして取り扱うことを予定している情報」への必要かつ適切な措置も含まれることとなりましたが、これらの個人情報を新たに安全管理措置の対象に含める対応はできていますか？	P.44 1 (4)

⑪マイナンバー法	
◆事業者は、個人番号を利用できる事務の範囲を明確にしていますか？	P.47 1 (1)
◆事業者は、明確化した業務に従事する事務取扱担当者を明確にしていますか？	P.47 1 (2) ①
◆（年度末の従業員数が101名以上の企業のみ）事業者は、明確化した事務における特定個人情報等の適正な取扱いを確保するために、取扱規程等を策定していますか？	P.47 1 (2) ①
◆事業者は、物理的安全管理措置として、次に掲げる措置を講じていますか？ ・マイナンバーを取り扱う区域の管理 ・機器及び電子媒体の盗難の防止 ・電子媒体等の取扱いにおける漏洩防止（マイナンバーが記録された電子媒体や書類を持ち運ぶ場合、容易にマイナンバーが判明しないよう、安全対策を講ずる。	P.47 1 (2) ②
◆事業者は、技術的安全措置として、外部から部外者がアクセスできないよう措置が取られていますか？	P.47 1 (2) ③
◆退職等で不要となった従業員のマイナンバーを廃棄していますか？ 重要な注意⇒マイナンバーが記載された書類等のうち所管法令によって一定期間保存が義務付けられているものは、その期間保管することとなります。例：源泉徴収票 7 年保管；法定で保存期間が決まっているものは退職された方でも廃棄せず、保管が必要です。	P.47 1 (3)
⑫道路交通法	
◆下記に該当する場合、安全運転管理者は選任され、選任の日から15日以内に事業所を管轄する警察署に届出をしていますか？ ① 定員11人以上の自動車を1台以上使用している事業所 ② その他の自動車を5台以上（自動二輪車1台は0.5台で計算）使用している事業所 ③ 自動車運転代行業者については、営業所ごとに選任が必要	P.49 1 (1)~(3)
◆安全運転管理者は、年1回法定の講習を受講していますか？	P.49 1 (4)
◆安全運転管理者は、道路交通法施行規則で定める安全運転管理業務を行っていますか？ 例えば下記のような取組みが該当します。 ・運転者の状況把握/安全運転確保のための運行計画の作成/異常気象時等の安全確保の措置/ 点呼等による安全運転の指示/運転日誌の記録/運転者に対する指導	P.49 1 (5)
◆2022年4月1日及び10月1日改正（酒気帯びの有無の確認等について追加された安全運転管理者の業務）への下記対応はしていますか？ ※アルコール検知器の使用等については2022年10月1日施行後、当分の間延期されていましたが、2023年12月1日から検知器を使用した飲酒検査義務化が開始されました。 ・酒気帯びの有無の確認及び記録の保存（2022年4月1日施行） ・運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者に対し、酒気帯びの有無について、当該運転者の状態を目視等で確認するほか、アルコール検知器（呼気に含まれるアルコールを検知する機器であって、国家公安委員会が定めるものをいう。）を用いて確認を行っていますか？ ・確認の内容を記録し、及びその記録を1年間保存していますか？ ・アルコール検知器を常時有効に保持していますか？	P.49 1 (5)
◆軽貨物運送事業者については、2025年4月1日より軽貨物運送事業の安全管理者制度が新設され、「貨物軽自動車安全管理者の選任と講習受講の義務付け」ほか5項目が義務付けられましたが、対応していますか？	P.50 1 (6)
◆2026年4月1日より自転車の青切符制度が導入されました。企業としても自転車通勤者に対しての安全教育の実施のほか自転車通勤者に対する許可要件として自転車保険の加入（2025/12時点で34都府県が義務化）やヘルメットの着用を義務付ける等の対応をしていますか？	P.50 1 (7)

⑬労働安全衛生法（労務・労災関係）	
◆労働者の死傷病、及び労働安全衛生規則96条 1 項各号記載の各種の事故が発生した場合、報告書を提出していますか？また、2025年1月より労働者死傷病報告等一定の手続については、電子申請が原則義務化されました。電子申請の環境が整わない事業所については、経過措置とし従来どおり書面にて提出を行うことも認められておりますが、今後、義務化されていない他の手続においても電子申請の義務化が予想されますので、電子申請ができる環境のご準備をお願いします。	P.51 1 (1)(2) P.55 2
◆常時使用する労働者数50名以上の事業場では産業医を選任していますか。 また、産業医の任務を周知していますか？（周知方法は就業規則等と同じです）	P.52 1 (3) ④
◆一定の規模以上の事業場（業種）においては、安全衛生管理活動を組織的、計画的、継続的、安定的に進め、労働災害を防止するため総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者等、安全衛生を管理する者の選任等を義務付けていますが、選任及び労働基準監督署へ報告していますか？ また、事業場内の見やすい箇所に氏名等を表示する等により労働者へ周知していますか？	P.52 1 (3)
◆2024年4月1日より新たな化学物質規制の体系が定められ、リスクアセスメント対象物を製造、取扱い、または譲渡提供をする事業場ごとに「化学物質管理者」を選任し、当該事業場における化学物質の管理や教育の管理に係る技術的事項を管理させなければならないことが定められましたが、該当事業所にあっては選任していますか？ また、化学物質管理者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示していますか？	P.53 1 (3) ⑦
◆併せて、化学物質管理者を選任した事業者において、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、保護具着用管理責任者を選任することが必要です。選任が必要な場合においては、選任及び氏名を事業場の見やすい箇所に掲示して関係者に周知していますか？	P.53 1 (3) ⑦
◆2026年10月1日より作業環境測定法の改正により、一定の危険有害な化学物質を扱う作業場では、作業場全体の平均濃度測定に加えて、個人ばく露測定の導入が義務化されますので、準備はしていますか？	P.53 1 (3) ⑦
◆事業者は、労働者に対して、安衛法に定める医師による健康診断を実施し、その結果を記録し保存するとともに労働者に通知し、異常所見者については医師等から意見聴取し作業の転換等の適切な措置を講じなければなりません。また、一定の健康診断の結果については所轄労働基準監督署長へ報告をしなければなりません、適切に対応していますか？	P.54 1 (4)
◆2025年6月1日より、事業者は、労働者の熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め関係作業員に対して周知する等の措置が義務付けられましたが、対応していますか？	P.56 3
◆2026年4月1日より、高年齢労働者の労災防止対策が強化され、高年齢労働者（60歳以上）に対する労災防止対策が、事業者の努力義務として位置づけられました。事業者が講ずべき措置については、必ずエビデンスを残す必要があります。現時点では努力義務となっていますが、対応していますか？	P.56 4
◆2026年4月1日より2027年4月1日までの間に、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進が義務付けられていますが、対応していますか？	P.57 5
◆職場のメンタルヘルス対策の推進について2025年5月14日に改正労働安全衛生法が公布されました。50人未満の事業場についてもストレスチェックの義務化が、 <u>公布後3年以内に施行されるため、遅くとも2028年までには義務化される見込みですので、早めに準備しておいてください。</u>	P.57 6
⑭労働契約法	
◆有期労働契約が繰り返し更新されて、通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールについて、有期雇用契約の方の5年の管理はされていますか。	P.58
◆使用者は次に掲げる有期労働契約社員との間での契約を更新しない場合、雇い止め予告をしていますか。 ① 有期労働契約にて1年以上継続雇用されている者 ② 有期労働契約について3回以上更新されて働いている者 ③ 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える者 雇い止め予告は、契約を解除する30日前までに労働者に伝えなければなりません。	P.58
⑮パートタイム・有期雇用労働法（中小企業2021年4月1日施行）	
◆不合理な待遇差の禁止（均衡待遇及び均等待遇）を徹底していますか？	P.59 2 (1)
◆待遇に関する説明義務について準備していますか？	P.59 2 (2)

※その他の労務関連法	
(1) 女性活躍推進法関係 ◆女性活躍推進法は、2026年4月1日に改正され、10年間延長されるとともにこれに伴い ①一般事業主行動計画の策定・届出②女性の活躍に関する情報の公表を適正に行っていますか？また改正により従業員101人以上の企業は、男女間の賃金格差と女性管理職比率の公表が義務付けられようになりましたが、対応していますか？	P.60【I】
(2) 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について ◆2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的に引上げとなります。法定雇用率が2.5%となった場合、1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲が、現行の従業員数43.5人以上から40.0人以上になり、法定雇用率が2.7%となった場合は37.5人以上に広がります。対応の準備はしていますか？	P.61【II】
(3) 高年齢雇用安定法 ◆高年齢者雇用安定法による、65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了し、企業には、原則65歳まで継続雇用を希望する従業員について「希望者全員雇用」の義務が発生します。70歳までの雇用＝努力義務	P.61【III】
(4) フリーランス保護新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律） ◆下請法が適用されないフリーランスと取引をしている企業においては、施行日（2024年11月1日）以降「書面等での契約内容の明示」その他の対応が必要となります。対応していますか？	P.61【IV】
(5) 流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律 ◆2024年5月15日に公布され、2025年4月1日（一部は2026年4月1日施行予定）から施行されましたが対応していますか？流通業務総合効率化法（物流効率化法）では、貨物の発送を行う発荷主だけでなく、貨物を受け取る着荷主も努力義務の対象となりました。 ◆2026年4月1日以降は指定基準値「取扱貨物の重量9万トン以上」の荷主は、特定荷主として指定され、中長期計画の作成や定期報告等の義務が生じるとともに物流統括管理者(CLO)の選任が必要となりましたが対応されていますか？	P.62【V】
(6) 下請法の改正 ◆2026年1月1日付で従来の下請法は、通称「取適法（とりてきほう）」として改正され①事業者の基準の見直し②対象取引の追加③新たな禁止行為と義務が課されましたが、対象となる企業においては対応していますか？	P.62【VI】
※その他最新労務関連法改正情報	
※【重要】 ◆現時点では改正内容や施行時期は確定していませんが、約40年ぶりとなる労働基準法の大改正が予定されています。これに伴い、企業としては就業規則・雇用契約書の見直し、連続勤務規制や法定休日、勤務間インターバルなど、改正内容に合わせて勤怠管理・就業規則・シフト運用・給与計算など、現場実務に直接大きな影響を与える内容となります。「改正が決まってから準備」では間に合いませんので、今から社内制度や運用の点検を始めておいてください。 ◆その他の労務関連法の改正情報として、本改定版発行以降の情報を掲載していますので、ご確認いただくとともに今後の動向に注目し、各改正に対応するための自社の方針を検討しておいてください。	P.64

労働基準法

1. 適用要否の確認

労働者 1 人でも雇っている全ての企業、すべての労働者に適用する。

ex. 正社員、学生、パート、アルバイト、外国人

【労働条件の原則】（法第 1 条総則）

● 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準の理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

ex. 労基法の最低基準を上回るレベルで取り決めていた、ある労働条件を労基法の最低基準を下回らないことを理由に一方的に低下（変更）することは許されない。

2. 遵守内容

（1）労働条件の明示（法15、則5）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

▶【労働条件明示のルールの変更】

＜2024年4月1日施行＞

労働基準法施行規則の改正により、2024年4月1日以降は、労働者を雇い入れる際に交付する労働条件通知書に以下の事項の記載が義務付けられました。

【2024年4月1日から必要となる記載事項】

- ・就業場所及び従事すべき業務の変更の範囲（全労働者）
- ・更新上限の有無及び内容（有期雇用労働者）
- ・無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（有期雇用労働者）
- ・無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件（有期雇用労働者）

概 要

対 象	明 示 の タ イ ミ ン グ	新 し く 追 加 さ れ る 明 示 事 項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正雇止めに関する基準第1条】
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 【改正労基則第5条第5項・第6項】 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること 【改正雇止めに関する基準第5条】

（２）労働条件通知書（または労働契約書）の絶対的明示事項（則５）

使用者は下記労働条件については、必ず明示しなければならない。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 有期労働契約を更新する場合の（判断）基準に関する事項（通算契約期間または有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 （就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）
- ④ 労働時間、休日、休暇並びに交代勤務に関する事項
- ⑤ 賃金の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項

なお、上記①～⑥のうち⑤昇給に関する事項以外、すべて書面で明示しなければならない。

また、労働条件（昇給に関する事項を除く絶対的明示事項）の明示方法は、書面の交付が原則ですが、労働者が希望した場合には、FAXを利用する方法、電子メール等による方法で代替することができます。

（３）労働条件通知書（または労働契約書）の相対的明示事項（則５）

使用者は下記労働条件について、社内に定めがある場合には必ず明示しなければならない。

- ① 退職手当の定めをする場合は、労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払いの方法及び支払いの時期に関する事項
- ② 臨時の賃金等及び最低賃金額の定めをする場合は、これらに関する事項
- ③ 労働者に食事、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合は、これに関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する定めをする場合は、これに関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する定めをする場合は、これに関する事項
- ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合は、これに関する事項
- ⑦ 表彰及び制裁の定めをする場合は、種類及び程度に関する事項
- ⑧ 休職に関する事項

※これらの明示すべき労働条件が就業規則に記載され、その部分を労働者に示した場合には、書面で明示したと同じ効果とする。

なお、（５）に掲載したモデル労働条件通知書には、「就業規則を確認できる場所や方法」を記載する欄が新たに設けられていますが、就業規則を確認できる場所や方法の記載が、必ずしも労働条件の必須の記載事項になったわけではないものの、行政通達に従い何らかの方法で労働者に通知しておくことは求められます。

（４）労働契約期間について

労働契約は、**期間の定めのないものを除き**、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**３年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、５年）を超える期間について締結してはならない。**

- 一 専門的な知識、技術または経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約口
- 二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

（５）パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときの有期労働契約締結時の明示事項

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時を含む)は、上記（２）、（３）に加え『①昇給、②退職手当、③賞与、④雇用管理に関する相談窓口』の４つの事項について文書の交付（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はメール等でも可）により明示することが義務付けられています。

また、以下の「雇用管理の改善に関する措置の内容」を説明することが義務付けられています。

『・不合理な待遇の禁止 ・正社員と同視すべきパート等に対する差別的取扱いの禁止 ・賃金 ・教育訓練 ・福利厚生施設 ・正社員への転換措置』

また、パート等から求めがあったときは、上記に加えて、正社員との間の待遇の相違の内容・理由や待遇決定するにあたり考慮した事項を説明しなければなりません(法第14条第2項)。パート等が説明の求めをしたことを理由に不利益取扱いをすることは禁止されています(法第14条第3項)。

【参考】厚生労働省「モデル労働条件通知書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>

（６）書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇い入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間（ただし、経過措置により当分の間は3年（法143））保存しなければならない(法109)。

（７）賃金の支払

① 通貨払いの原則…通貨で払うのが原則となっていますが、本人の同意があれば、振り込み可能です。

<2023年4月1日以降>：ただし、2024年1月現在厚生労働省では4社を審査中であると公表しています。

いずれも申請済みであるという報告であり、現時点で指定を受けたものではありません。

審査が終了し資金移動業者が指定される際は資金移動業者の名称や仕組みについて一覽で掲載される予定です。

一定の要件を満たす場合には、給与を「デジタルマネー（電子マネー）」で支払う（従業員のもつ資金移動業者の口座に振り込む）ことが認められるようになりました。ただし、デジタル給与を利用できるのは労使協定を締結し、デジタル給与での給与支払いを希望した従業員のみです。（賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取の選択肢の1つですので、労働者のみならず、使用者に対しても導入を強制するものではありません。）

導入する場合は、以下の内容について、過半数の労働組合または従業員の代表者と労使協定を締結する必要があります。

イ. 口座振込み等の対象となる労働者の範囲

ロ. 口座振込み等の対象となる賃金の範囲及びその金額

ハ. 取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者の範囲

二. 口座振込み等の実施開始時期

② 直接払いの原則…本人に支払うのが原則です。労働者本人が同意していても本人以外、

例えば、労働者の家族や法定代理人に対して支払うことはできません。しかし、労働者本人が病気のために、代わりの人が使者として受け取るような場合はこれに反しません。また、裁判所、税務署による差し押さえも例外で許されています。

③ 全額払いの原則…労働者が働いた分の給与はその全額を支払わなければなりません。会社独自で給食費、慶弔金、制服代等を天引きする場合は、労使協定を締結しなければなりません（労基24）。

いわゆる賃金一部控除に関する労使協定（24協定）。24協定は労基署への届出は不要ですが、下記（11）のように、労働者への周知が必要です。

④ 毎月1回以上支払う毎月払いの原則

⑤ 一定期日払いの原則 例えば、毎月20日のように期日を特定して賃金を支払わなければなりません。

（８）時間外及び休日の労働

労働時間は **１日８時間、週40時間が原則**です。これを超えて労働させる場合、休日に労働させる場合、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者との書面による協定し、これを行政官庁に**届け出た場合**において、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、または休日に労働させることができる(法36)。いわゆる36協定です。

36協定の**原則**として、設定できる時間外労働時間は**月45時間、年間360時間（１年単位の変形労働時間制では月42時間・年320時間）**です。また、その例外として「**特別条項**」を締結した場合であっても、**720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間（１年単位の変形の場合時間は42時間）を超えることができるのは、年間６か月までです。**

この労働時間上限規制は、中小企業にも2020年４月１日から適用になりました。

（９）運送業（自動車運転者）等の時間外労働の上限規制＜2024年４月１日施行＞

これまで猶予されていた建設事業・自動車運転の業務・医師についても、時間外労働の上限規制が適用されます。自動車運転の業務の場合は、特別条項に該当した場合の上限が年960時間とされている等、下表のようにそれぞれの事業により猶予後の取扱が異なりますので、上限を超えることのないよう働き方を変える準備が求められます。

自動車運転の業務に関しては、特別条項付き協定を締結する場合の時間外労働の上限は、年960時間（休日労働は含みません。）となります。また、

- 時間外労働と休日労働について「月100時間未満」「２～６か月平均80時間以内」とする規制は適用されません。
- 「時間外労働が月45時間（１年単位の変形労働時間制では月42時間）を超えることができるのは年６か月まで」の規制は適用されません。

（参考）

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年３月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年４月１日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

(10) 月60時間超の時間外労働の法定割増賃金率

＜2023年4月1日以降＞

中小企業についても月60時間超の時間外労働の法定割増賃金率が50%以上となりました。

(※大企業は既に2010年4月より適用済)

1 か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。なお、深夜（22：00～5：00）の時間帯に1 か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上＋時間外割増賃金率50%以上＝75%以上となります。

1 か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。

また、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいとされています。

※代替休暇の付与

月60時間を超える法定時間外労働を行った従業員の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

この代替休暇制度を導入するには、以下の内容を定める労使協定の締結が必要です。

- ① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法（換算率を何%にするか等）
- ② 代替休暇の単位
- ③ 代替休暇を与えることができる期間
- ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

ただし、代替休暇を取得するかどうかは従業員に委ねられており、利用を強制することはできません。

また、代替休暇を与える期間には定めがあり、法定時間外労働が1 か月60時間を超えた月の末日の翌日から2 か月間以内の期間で与えなくてはなりません。

(11) 年次有給休暇取得義務

使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、そのうちの 5 日について、付与から1年以内に時季を定めることにより有給休暇を与えなければなりません（法39⑦）。

(12) 裁量労働制の見直し<2024年4月1日施行>

裁量労働制は「働いた時間の長さ」ではなく「働いたことへの成果」に対して報酬が支払われる制度です。

労働者が自分の裁量で、仕事の進め方や労働時間を決められるため、うまく運用できれば働き方改革や生産性向上が期待できる制度です。裁量労働制が適用できる業務を「専門業務型」と「企画業務型」の2つに分類されますが、長時間労働が常態化しやすいことや不適切な制度利用が行われている点等が問題となっていたことから、これらの裁量労働制の問題点を改善するために、今回の制度の見直しが行われました。

2024年4月以降、新たに、または継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入するすべての事業所で以下の対応が必要となりました。

- ① 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める（専門型・企画型）
- ② 労使委員会に賃金・評価制度を説明する（企画型）
- ③ 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う（企画型）
- ④ 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する（企画型）
- ⑤ 定期報告の頻度の変更（企画型）

具体的には、専門業務型裁量労働制の労使協定に①を追加、また企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に②③④を追加後、決議に①②を追加し、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行わなければなりません。

その他、今般の改正において様々な留意事項も追加していますので、下記「参考資料＝事業主の皆さまへ」を参照ください。

【参考】厚生労働省「裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

(13) 就業規則の作成・届出

従業員を**10名以上**雇用する使用者は就業規則を作成し、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いて、労働基準監督署へ届出をしなければなりません（法89）。

(14) 就業規則、36協定等の周知義務

使用者は、「就業規則」、「賃金一部控除に関する労使協定(24協定)」、「休日・時間外労働に関する労使協定（36協定）」について、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、書面を交付する方法で、労働者に周知しなければならない（法106）。

例）誰もが確認できる掲示板への掲示等

育児・介護休業法

I 就業規則への記載

労働基準法第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的必要記載事項）については必ず記載する必要があります。

育児・介護休業、子の看護休暇及び介護休暇もこの「休暇」に該当します。

また、以下の事項についても記載する必要があります。

- （1）育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中の賃金
- （2）短時間勤務制度、時差出勤の制度等については、始業・終業の時刻等
- （3）育児・介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合

育児・介護休業法に定められた制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。事業主においては、法の内容を上回るような制度を設ける努力が求められています。

▶以下の「育児・介護休業法の概要」を参考に点検してください。

II 育児・介護休業法の概要

【1】育児休業 <法第5条～第9条の6>

1. 休業の定義

- 労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業

※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む。

2. 対象労働者 <2022年4月1日改正>

- 労働者（日々雇用を除く）
- 「有期雇用労働者」は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。
 - ▶子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

※＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞

- ① 入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月または2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3. 期間

- 原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合は1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳。）に達する日までの連続した期間
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能
 - ▶（パパ・ママ育休プラス）

4. 回数 <2022年10月1日改正>

- 子1人につき原則として2回（1歳6か月、2歳までの育児休業は別に原則各1回取得可能）

5. 手続 <2022年10月1日改正>

- 労働者は、休業開始予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに書面等により事業主に申出

※出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前までに申し出ることにより1回に限り

休業開始日の繰上げが可能、休業終了予定日の1か月前（1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより1歳（1歳6か月、2歳）までの範囲内で事由を問わず1回に限り繰下げが可能。

【1】－2産後パパ育休（出生時育児休業）＜法第9条の2～第9条の5＞＜2022年10月1日施行＞

1. 休業の定義

- 産後休業をしていない労働者が、原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業
※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む。

2. 対象労働者

- 産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）
 - 有期雇用労働者は、申出時点で、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者に限る。
- ※＜労使協定を締結することにより、対象外となる労働者＞
- ① 入社1年未満の労働者
 - ② 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3. 期間

- 原則、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで **※育児休業とは別に取得可能**

4. 回数

- 子1人につき2回（2回に分割する場合はまとめて申出）

5. 手続

- 労働者は、休業開始予定日の2週間前（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）までに書面等により事業主に申出
- ※出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は休業1回につき1回に限り休業開始日の繰上げが可能、休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより事由を問わず休業1回につき1回に限り繰下げが可能

6. 休業中の就業

- 休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能
 - 就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出し、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示。休業前日までに労働者が合意した範囲で就業する
 - 就業日数等の上限を超えて就業させてはならない（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等）
- ※休業前日までは事由を問わず変更申出・撤回可能。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能。

【2】介護休業<法第11条～第15条>

1. 休業の定義

- 労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業

2. 対象労働者 <2022年4月1日改正>

- 労働者（日々雇用を除く）
- 有期雇用労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。
 - ▶ 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

※ <労使協定を締結することにより、対象外となる労働者>

- ① 入社1年未満の労働者 ② 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3. 対象家族

- 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ

4. 期間／回数

- 対象家族1人につき、通算93日まで／3回まで分割可能

5. 手続

- 労働者は、休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申出
- ※休業終了予定日の2週間前までに申し出ることで、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

【3】子の看護休暇等<法第16条の2～第16条の3>

1. 制度の内容 ※<2025年4月1日改正>

- 小学校3年生終了までの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、
 - ①病気、けがをした子の看護または②子に予防接種、健康診断を受けさせるため③感染症等による学級閉鎖等
 - ④入園（入学）式、卒園式のために休暇の取得が可能
- 1日または時間単位で取得が可能（※2021年1月1日施行）
- ※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能

2. 対象労働者 ※<2025年4月1日改正>

- 労働者（日々雇用を除く）
- ※ <労使協定を締結することにより、対象外となる労働者>
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 （継続雇用期間6か月未満の労働者の除外規定廃止）

【4】介護休暇 <法第16条の5～第16条の6>

1. 制度の内容

- 要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日）まで、休暇の取得が可能

- 1日または時間単位で取得が可能

※時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能(※2021年1月1日施行)

※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと

2. 対象労働者 ※<2025年4月1日改正>

- 労働者（日々雇用を除く）

※<労使協定を締結することにより、対象外となる労働者>

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 (継続雇用期間6か月未満の労働者の除外規定廃止)

【5】育児・介護のための所定外労働・時間外労働の制限 <法第16条の8～第16条の9、第17条～第18条>

1. 制度の内容 ※<2025年4月1日改正>

(1) 育児・介護のための所定外労働の制限

小学校就学前の子を養育する労働者が子を養育するため、または要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない。

(2) 育児・介護のための時間外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するため、または要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間

（1か月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない。

2. 対象労働者 ※<2025年4月1日改正>

(1) 育児・介護のための所定外労働の制限

- 小学校就学前の子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）

※<労使協定を締結することにより対象外となる労働者>

- ① 入社1年未満の労働者
- ② 週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 育児・介護のための時間外労働の制限

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者

※<対象外となる労働者>

- ① 日々雇用される労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3. 期間／回数

1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間／請求回数に制限なし

4. 手続

労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求

5. 例外

事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

【6】育児・介護のための深夜業の制限 <法第19条～第20条>

1. 制度の内容

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者とその子を養育するため、または要介護状態にある対象家族を介護する労働者とその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時（深夜）において労働させてはならない。

2. 対象労働者

●小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者

※ <対象外となる労働者>

- ① 日々雇用される労働者 ② 入社1年未満の労働者
- ③ 保育または介護ができる、次の i ～ iii に該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者
 - i . 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む）
 - ii . 負傷、疾病または心身の障害により保育または介護が困難でないこと
 - iii . 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

3. 期間／回数

1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間／請求回数に制限なし

4. 手続

労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求

5. 例外

事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

【7】育児・介護のための所定労働時間短縮の措置 <法第23条>

1. 育児のための所定労働時間短縮の措置

(1) 措置の内容

3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則とし6時間とする短時間勤務制度を設けなければならない。

(2) 対象労働者

- 労働者（日々雇用及び1日の労働時間が6時間以下の労働者を除く）

※ <労使協定の締結により対象外となる労働者>

- ① 入社1年未満の労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 業務の性質・実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
▶対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要

(3) 代替措置 ※ <2025年4月1日改正>

短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置

- ① 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- ⑤ テレワーク

(4) 期間

子が3歳に達する日まで

2. 介護のための所定労働時間短縮の措置

(1) 措置の内容

要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない。

(2) 対象労働者

- 労働者（日々雇用労働者を除く）

※ <労使協定の締結により対象外となる労働者>

- ① 入社1年未満の労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(3) 措置

次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 所定労働時間を短縮する制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

(4) 回数

対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間内に2回以上

【8】事業主が講ずべき措置 <法第21条～第24条、第26条+次世代育成支援対策推進法>

1. 育児休業関係

(1) 個別の周知・意向確認の措置 ※<2022年4月1日施行>

- 本人または配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務

※<周知内容>

- ① 育児休業に関する制度（2022年10月1日からは出生時育児休業や分割取得等10月1日施行分を含む。）
- ② 育児休業の申し出先
- ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱

(2) 雇用環境の整備 ※<2022年4月1日施行>

育児休業（2022年10月1日以降は産後パパ育休含む）の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の従業員へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(3) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置 = **努力義務** ※<2025年4月1日改正>

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの

育児目的休暇、始業時刻変更等の措置（※）又はテレワーク等の措置

（※）〔1〕フレックスタイム制、〔2〕始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、〔3〕保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。

（注）なお、1歳6か月までの育児休業ができる場合には、1歳を1歳6か月として、1歳6か月以降の育児休業ができる場合には、1歳6か月を2歳として読み替えます。

- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者

育児目的休暇、育児休業に関する制度、始業時刻変更等の措置又はテレワーク等の措置

- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者

育児目的休暇、育児休業に関する制度

（４）子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 ※＜2025年10月1日改正＞

▶上記（３）の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置は※＜2025年10月1日＞から以下のように改正されます。

（４）－１ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

- 以下の5つの措置の中から2つ以上を選択して講じる必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

※（各選択肢の詳細）

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（1日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等：1日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
（ベビーシッターの手配及び費用負担など）
- ④ 養育両立支援休暇の付与：1日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

（４）－２ 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認 ※＜2025年10月1日改正＞

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（４）－１で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

・**周知時期**＝労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）

・**周知事項**

- ① 事業主が（４）－１で選択した対象措置（2つ以上）の内容
- ② 対象措置の申出先（例：人事部など）
- ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

・**意向聴取の方法**

- ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（４）－３ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 ※＜2025年10月1日改正＞

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が３歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

また、聴取した仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

・意向聴取の時期

- ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき
- ② 労働者の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間
（１歳１１か月に達する日の翌々日から２歳１１か月に達する日の翌日まで）

・聴取内容

- ① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻）
- ② 勤務地（就業の場所）
- ③ 両立支援制度等の利用期間
- ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

・意向聴取の方法

- ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか
注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

・具体的な配慮の例

- ①勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ②両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ③業務量の調整 ④労働条件の見直し 等

（５）育児休業取得状況の公表の拡大及び次世代育成対策の推進・強化 ※＜2025年４月１日改正＞

（５）－１ 育児休業取得状況の公表（育児・介護休業法）

常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、男性の育児休業等の取得の状況を年１回公表することが義務付けられました。

●公表する内容

- ① 公表前事業年度における、次のいずれか。
 - イ. 男性の育児休業等の取得割合
 - ロ. 男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合
- ② 割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ③ ①の取得割合がイ. またはロ. のいずれかの方法により算出したものか

●取得割合の算出の仕方

- ① 男性の育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

- ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$(\text{育児休業等をした男性労働者の数})$$

+

(小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数)

$$\frac{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

●公表時期と方法

公表時期は、公表前事業年度の終了後、おおむね３か月以内とされています。たとえば、事業年度が４月１日から３月31日までの場合、2025年６月末までに公表することになります。公表の方法は、インターネットの利用やその他適切な方法で、一般の方が閲覧できるようにとされています。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することができます。

※参考資料（厚労省HP）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

(5) - 2 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定等（次世代育成支援対策推進法）

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。

（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

● 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化（2025年4月1日施行）

① 計画策定時の育児休業取得状況（男性の育児休業等取得率）

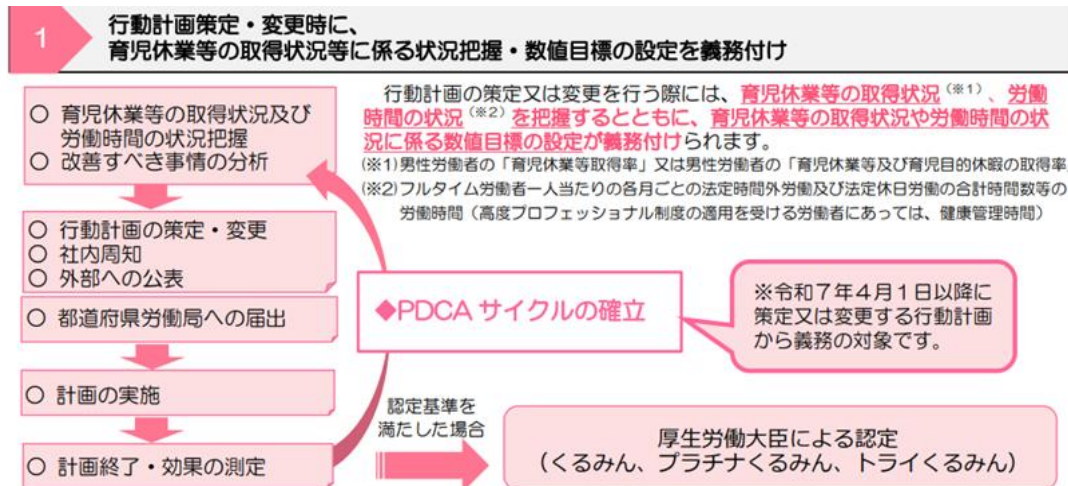
② フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の把握等（PDCAサイクルの実施）

③ 男性の育児休業取得状況や②の労働時間の状況に関する数値目標の設定

※ 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。

※ 施行日（2025年4月1日）以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

※ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は2025年3月31日まで）は、2035年3月31日まで、10年間延長



※参考資料「一般事業主行動計画策定・変更届」記入例（厚労省HP）

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/h270401_03.pdf

2. 介護休業関係

(1) 家族を介護する労働者に関する措置（努力義務）※ <2025年4月1日改正>

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度または所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置のほか、テレワークを選択できるようにする。

(2) 介護離職防止のための雇用環境整備 ※ <2025年4月1日改正>

介護休業や介護両立支援制度等（※）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(3) 家族を介護する労働者に関する措置 ※ <2025年4月1日改正>

事業主は「介護に直面した従業員への両立支援制度等の個別周知・意向確認」及び「両立支援制度に関する従業員への早期の情報提供」が義務付けられます。

(3) - 1 介護直面時に制度の個別周知・意向確認、早期に情報提供を義務化

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

・周知事項

- ① 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
（介護休暇、所定外・時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等）
- ② 介護休業に関する制度及び制度等の利用申出先
- ③ 介護休業給付に関すること

・方法

- ① 面談（オンライン面談可）
- ② 書面の交付
- ③ FAX の送信
- ④ 電子メール等の送信（従業員が電子メール等の記録を出力し書面を作成できるものに限る）
（③、④は従業員が希望した場合のみ）

(3) - 2 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供を義務化

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

・情報提供期間

- ① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間）
- ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか

・情報提供事項

- ① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容）
- ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）
- ③ 介護休業給付金に関すること

・情報提供の方法

- ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか （注：①はオンライン面談も可能）

3. 育児・介護休業共通

- 事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務（全従業員への周知、個別周知）
 - ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
 - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ③ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項
 - ④ 介護休業中の社会保険料の支払い方に関する事項
- 事業主は、労働者またはその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務
 - ▶※（2022年4月1日からは、1（1）の周知義務の事項以外の育児休業等中の待遇等）
- 就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務

Ⅲ 育児休業・産後パパ育休・介護休業を取得するには・・・

従業員は書面で申出書を提出し、企業は書面で取扱通知書を交付しましょう！

1. 育児休業申出書・介護休業申出書

- ① 申出年月日
- ② 申出をする労働者の氏名
- ③ （育児）休業に係る子の氏名、生年月日、続柄（介護）休業に係る家族の氏名、続柄
- ④ 休業期間の初日及び末日 等

2. 育児休業取扱通知書・介護休業取扱通知書

- ① 休業申出を受けた旨
- ② 休業開始予定日及び休業終了予定日
- ③ 休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

※また、これらに加え、休業期間中の賃金等の取扱い、休業後の賃金・配置等の労働条件等について記載することで、後日のトラブルの発生を未然に防止することができます。

※これらの社内様式は、あらかじめ決めておきましょう。

モデル様式（厚労省）

https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/119556.html#ikukai-mo

Ⅳ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、ハラスメントの防止

- 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産したことや、法に基づいた制度の申出や休業等を取得した労働者に対し事業主が不利益な取扱いをしないよう、また、上司や同僚等からのハラスメントを防止する措置を講じるよう定めています。また、これらのハラスメントと複合的に生じることが想定されるパワーハラスメントについても、労働施策総合推進法において、同様の措置を講じるよう定めています。
- ※パワハラ防止法は2020年6月1日に施行され、同日より大企業では職場のパワーハラスメント防止対策を講じることが義務化されました。また、中小企業は2022年4月1日から義務化されました。

労働者派遣法

1. 遵守内容

(1) 派遣先責任者の選任

派遣先は、派遣就業に関し（２）に掲げる事項を行わせるため、派遣先責任者を選任しなければならない（法41、則34）。

(2) 派遣先責任者の職務（法41）

- ① 派遣労働者を指揮命令する者、その他関係者に労基法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定、労働者派遣契約の定め、派遣元事業主からの通知等を周知すること
- ② 派遣可能期間の延長通知に関すること
- ③ 派遣先における派遣労働者の均衡確保に関すること
- ④ 派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び記載事項の通知
- ⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- ⑥ 安全衛生に関すること
- ⑦ 派遣元事業主との連絡調整

(3) 派遣労働者の特定行為の禁止

派遣労働者の性別や年齢の指定や事前面接の要求等、派遣労働者を特定する行為を行ってはならない（紹介予定派遣は除く）（法26⑦）。

(4) 過去1年以内離職者の派遣役務提供の禁止

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣労働者（雇用の機会の確保が特に困難であり、その雇用の継続等を図る必要があると認められる者（厚生労働省令で定める者）を除く。）に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない（法40の9）。

(5) 労働者派遣における個別契約書面記載事項

労働者派遣個別契約の締結に際し、派遣法第26条に基づき、個別の派遣就業条件に関する事項を都度、具体的に定め、その契約の内容を書面に記載しなければならない（法26①、則21③・22）。

- ① 派遣するスタッフの人数
- ② 従事する業務の内容（法26①一）
- ③ 従事する事業所の名称及び所在地その他就業の場所、組織単位（法26①二）
- ④ 就業中の派遣スタッフを直接指揮命令する者に関する事項（法26①三）
- ⑤ 派遣期間及び派遣就業をする日（法26①四）
- ⑥ 派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間（法26①五）
- ⑦ 安全衛生に関する事項（法26①六）
- ⑧ 苦情の処理に関する事項（法26①七）
- ⑨ 派遣契約の解除に当たって講ずる措置（法26①八）
- ⑩ 紹介予定派遣に係るものである場合には、従事する業務の内容、労働条件、その他紹介予定派遣に関する事項（法26①九）
- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（則22一）
- ⑫ 就業時間外労働及び就業日外労働の有無、範囲（則22二）
- ⑬ 派遣スタッフの福祉の増進のための便宜の供与に関する事項（則22三）
- ⑭ 派遣先が派遣終了後にそのスタッフを雇用する場合の紛争防止措置（則22四）
- ⑮ 派遣スタッフが無期雇用または60歳以上の者に限定するか否か（則22五）
- ⑯ 派遣先による派遣可能期間の制限に抵触する日の通知（法26④）

ex. 育児または介護の代替業務の場合：休業する労働者の氏名、業務、休業の開始及び終了予定日

※派遣元企業と派遣先企業の間で締結される労働者派遣契約（個別契約も含みます。）に関して電磁記録での作成も認められるようになりました。（2021年1月1日施行）

（６）派遣先が講ずべき措置

- ① 労働者派遣契約で定められた就業条件について、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に当該就業条件を記載した書面を交付し、または就業場所に掲示する等により、周知の徹底を図ること。
- ② 定期的に派遣労働者の就業場所を巡回し、当該派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認すること。
- ③ 派遣労働者を直接指揮命令する者から、定期的に当該派遣労働者の就業の状況について報告を求めること。
- ④ 労働関係法に関する苦情について、派遣先企業で誠実かつ主体的に対応すること。（2021年1月改正）

（７）派遣先管理台帳の作成

派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない（法42）。

- ① 派遣労働者の氏名（則36一）
- ② 派遣元事業主の氏名または名称（法42①三）
- ③ 派遣元事業主の事業所の名称（則36二）
- ④ 派遣元事業主の事業所の所在地（則36三）
- ⑤ 無期雇用派遣労働者が有期雇用派遣労働者であるかの別（法42①一）
- ⑥ 60歳以上か否かの別（法42①二・40の2、則32の5）
- ⑦ 業務の種類・内容（法42①六）
- ⑧ 派遣就業した日（法42①四）
- ⑨ 派遣就業した日ごとの始業または終業した時刻並びに休憩時間（法42①五）
- ⑩ 派遣労働者が就業した事業所の名称、所在地、派遣就業した場所、組織単位（則36四）
- ⑪ 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（則36五）
- ⑫ 雇用保険、厚生年金、健康保険の資格取得届提出の有無（則27の2）
- ⑬ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項（法42①七）
- ⑭ 教育訓練を行った日時及び内容（法42①九）
- ⑮ 紹介予定派遣である場合は、紹介予定派遣に関する事項（法42①八）
- ⑯ 派遣受入期間の制限を受けない労働者派遣に関する事項（法42①ただし書）

（８）派遣先管理台帳の保存義務

派遣先は、前項の派遣先管理台帳を3年間保存しなければならない。

（９）派遣元事業主への通知義務

派遣先管理台帳の記載事項のうち、

下記については、派遣元事業主に1か月に1回以上一定の期日を定めて通知しなければならない。

- ① 派遣労働者の氏名（則36一）
- ② 業務の種類・内容（法42①六）
- ③ 派遣就業した日（法42①四）
- ④ 派遣就業した日ごとの始業または終業した時刻並びに休憩時間（法42①五）
- ⑤ 派遣労働者が就業した事業所の名称、所在地、派遣就業した場所、組織単位（則36四）

（10）派遣元事業主への事業所単位の抵触日の通知

2015年9月30日に施行された改正労働者派遣法にて、派遣期間の概念を事業所単位と個人単位の2つに分けて整理することになりました。事業所単位で設けられる派遣期間の制限とは、派遣先企業の事業所が派遣スタッフを受け入れられる期間を最長で3年と定め、その期間を過ぎる最初の日を抵触日といいます。この事業所単位の抵触日を派遣を受ける際には必ず、派遣元事業主に通知する必要があります。
※派遣元事業主に無期で雇用されている派遣スタッフを受け入れる場合はこの制度の影響ありません。

（11）派遣期間延長のための従業員代表者への意見聴取

事業所単位での抵触日を迎えると、個人単位の抵触日まで間がある派遣スタッフであっても、その事業所で働くことはできません。ただし、派遣先企業の派遣期間は過半数労働組合（過半数代表者）に対して意見聴取をおこなうことで、延長することが可能となります。

（12）同一労働同一賃金

① 派遣労働者の待遇確保（派遣元企業）

a. 派遣先均等・均衡方式

派遣先企業と派遣元企業間で待遇に関する情報のやり取りを行い、派遣先企業の通常の労働者と派遣労働者の待遇を均等・均衡に調整する方式→派遣先企業が派遣元に待遇情報を提供することが必要

b. 労使協定方式

派遣元企業と派遣労働者を含む過半数労働組合または過半数代表者の間で労使協定を結び、賃金と賃金以外の待遇を決定する方式

② 派遣労働者への説明義務（派遣元企業）

a. 雇い入れ時の説明

- ・労働条件に関する事項の明示（昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理に関する事項）
- ・不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明（派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、労使協定方式によりどのような措置を講ずるか、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金決定するか（協定対象派遣労働者は除く））

b. 派遣時の説明

- ・労働条件に関する事項の明示（賃金等に関する事項（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く）、休暇に関する事項、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か）
- ・不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明（※雇い入れ時と同様の説明）

c. 派遣労働者から要望があった際

③ 派遣先企業が講ずべき措置

a. 同等の教育訓練の実施

b. 同等の福利厚生施設の利用、福利厚生制度の利用配慮

c. 派遣料金の交渉における配慮

d. 派遣元企業への情報提供の配慮

e. 派遣先管理台帳の追加事項（協定対象派遣労働者であるか否か、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度）

④ 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

出入国管理及び難民認定法

1. 活動の範囲

外国人労働者を雇用する際の注意点としては、労働基準法に沿った労務管理は当然のことですが、それに加えて、「出入国管理及び難民認定法」が定める在留資格、特に就労可能な在留資格であること。許可を受けた在留期限の範囲内で在留していることが最も重要なポイントです。

したがって、外国人労働者を雇用する場合、在留カード（2012年7月より）等により従事する業務内容が入管法に定める在留資格の範囲内であること、在留期間を経過していないことを確認することが最も重要な労務管理上の手続きとなります。

外国人が日本で就労するための在留資格とは、「収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動」を行うことが認められる在留資格です。

※上記の在留期限、在留資格の管理とともに、雇用契約の中に在留期限の更新を条件とする労働契約とすることで、万が一の不法就労を防ぐことができます。

2. 参考情報：外国人雇用管理アドバイザー

厚生労働省では外国人雇用管理の相談にのっていただけるアドバイザーを設置しています。

何か外国人雇用管理でお困りのことがあれば、無料ですので、ご相談ください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/anteikyoku/koyoukanri/index.htm>

外国人を雇用する事業主の皆様へ 不法就労防止にご協力ください。

不法就労は法律で禁止されています。不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。平成24年7月から導入された「中長期在留者の在留管理制度」により、在留カードを所持する外国人が就労できるかどうかの判別が容易になっています。外国人を雇用する際は、このリーフレットに記載されている内容をよく確認し、不法就労にならないよう注意してください。

不法就労とは？

不法就労となるのは、次の3つの場合です。

1. 不法滞在者が働くケース

(例)

- ・密入国した人やオーバーステイの人が働く

2. 入国管理局から働く許可を受けていないのに働くケース

(例)

- ・観光や知人訪問の目的で入国した人が働く
- ・留学生が許可を受けずにアルバイトをする

3. 入国管理局から認められた範囲を超えて働くケース

(例)

- ・外国料理店のコックとして働くことを認められた人が機械工場で単純労働者として働く

注意!
事業主も処罰の対象となります!!

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした者「不法就労助長罪」
⇒3年以下の懲役・300万円以下の罰金
(外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)
- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
- ・ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした者⇒30万円以下の罰金

不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合には**地方入国管理局へ通報したり出頭を促す**などしてください！

外国人を雇用する際には**在留カード**を確認してください！

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。観光旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。

特別永住者の方を除き、在留カードを持っていない場合は、原則として就労できません。

在留カードを持っていない場合でも就労できる場合がある方については裏面「※ 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方」をご参照ください。

外国人を雇用した時は…。

雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられている事業主の方は、外国人（「特別永住者」、[外交]及び[公用]は除く。）を雇用した場合や外国人が離職した場合は、ハローワークへ届出をしてください。この場合は、入国管理局への届出は不要です。

ハローワークへの届出が義務づけられていない事業主の方は、就労資格（「芸術」、「宗教」、「報道」及び「技能実習」を除く。）をもって中長期間在留する外国人を雇用した場合やこれらの者が離職した場合は、入国管理局へ届出をしてください。



法務省入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/>

ポイント1 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合→原則雇用はできませんが、ポイント2を確認してください。

※一部就労制限がある場合→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

- ①「在留資格に基づく就労活動のみ可」
 - ②「指定書記載機関での在留資格に基づく就労活動のみ可」(在留資格「技能実習」)
 - ③「指定書により指定された就労活動のみ可」(在留資格「特定活動」)
- (②及び③については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。)

※「就労制限なし」の記載がある場合→就労内容に制限はありません。



ポイント2 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください。

在留カード等の番号の有効性を確認することができます。

入国管理局ホームページ上で在留カード及び特別永住者証明書(以下、「在留カード等」といいます。)の番号の有効性を確認することができる「在留カード等番号失効情報照会」ページを設置しており、この画面上で在留カード等の番号と有効期間を入力していただくと、当該番号が有効か又は有効でないかについて確認することができます。

昨今、在留カード等を偽変造したものなどが悪用されるケースも発生しておりますので、十分ご注意ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方入国管理局にお問合せください。

在留カード等番号失効情報照会ページ
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



ポイント1で「就労不可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

- ①「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く)」
 - ②「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
- (②については資格外活動許可書を確認してください。)

※ 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
- 「3月」以下の在留期間が付与された方
- 外国人登録証明書から在留カードへの切替えを済ませていない方
- 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方

これらの方については、旅券や外国人登録証明書等で就労できるかどうかを確認してください。

※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就労できませんのでご注意ください。

～ 外国人登録証明書をお持ちの外国人を雇用している方へのご案内 ～

中長期在留者の方が所持している外国人登録証明書は、一定の期間、「在留カード」とみなされますが、遅くとも平成27年7月8日までに外国人登録証明書を在留カードに切り替える必要があります。

在留カードへの切替えの手続きは入国管理局の窓口にて行っております。

【お問合せはこちらへ】

外国人在留総合インフォメーションセンター (平日8:30~17:15)
 Tel 0570-013904 (IP電話・PHSからは 03-5796-7112)
 又は最寄りの地方入国管理局にお問合せください。

3. 参考情報：特定在留カード等とマイナンバーカードの一体化

2026年6月14日より、在留カードまたは特別永住者証明書とマイナンバーカードを一体化できるようになります。これにより、手続きの利便性向上が図られます。

4. 育成就労制度の創設 ＜2027年4月1日施行＞

現行の技能実習制度を発展的に解消し、新たに「育成就労制度」を創設することを主な内容とした「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」について2025年9月26日の閣議決定により2027年4月1日付で施行されることになりました。

特に重要な内容として、これまで国内外から批判されてきた「技能実習」を廃止し、代わりに「育成就労」を新設するための改正が非常に大きなポイントとなります。

以下に、新たな「育成就労制度」と廃止される「技能実習制度」の主な違いを掲載します。

	育成就労制度	技能実習制度（廃止）
目的	人材育成・人材確保	人材育成による国際協力
在留資格	育成就労（1種類のみ）	技能実習1号・2号・3号
在留期間	原則3年	最長5年
日本語能力	A1（日本語能力試験N5等）相当以上の試験合格またはそれに相当する日本語講習の受講が必要（来日前・入国後講習を含む）	介護以外はなし
転籍	制限期間（1年～2年の範囲内で分野ごとに設定）後、条件付きで転籍可能	やむを得ない事情がある場合を除き、原則転籍不可
特定技能1号への移行	原則として分野・職種が一致し、技能試験・日本語試験に合格することで移行	同一職種の場合は試験免除
対象職種・分野・作業（2025年時点）	16分野 ※特定技能制度と原則一致 ※今後追加の可能性あり	91職種168作業
支援・監査機関	監理支援機関	監理団体

参考資料

（育成就労制度の概要）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301676.pdf>

労働者災害補償保険法

1. 遵守内容

(1) 療養補償費及び療養等の範囲 (法13)

労働者が、業務や通勤等が原因で負傷したり、疾病にかかった場合、労災保険で診察や治療を受けることができますが、これを業務災害の場合「療養補償給付」といい、通勤災害の場合は、「療養給付」といいます。

- ① 療養（補償）給付は、療養の給付とします。
- ② 前項の療養の給付の範囲は、下記に掲げるものとされています。
 - 一 診察
 - 二 薬剤または治療材料の支給
 - 三 処置、手術その他の治療
 - 四 居宅における療養上の管理及びその療養に伴う世話その他の看護
 - 五 病院または診療所への入院及びその療養に伴う世話その他の看護
 - 六 移送

「療養（補償）給付」には「療養の給付」と「療養の費用の支給」があり、「療養の給付」は、指定医療機関等で、無料で上記②一～六に掲げた給付を受けることができる現物給付となっています。

また、「療養の費用の支給」は近くに指定医療機関等がない等、何らかの理由で指定医療機関以外の医療機関等で療養を受けた場合に、その療養にかかった費用が事後に支給される現金給付となっています。

(2) 療養補償給付たる療養の給付の請求 (則12)

療養補償給付たる療養の給付を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した請求書を、当該療養の給付を受けようとする指定病院等を經由して所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

- ① 労働者の氏名、生年月日及び住所
- ② 事業の名称及び事業場の所在地
- ③ 負傷または発病の年月日
- ④ 災害の原因及び発生状況
- ⑤ 療養の給付を受けようとする指定病院等の名称及び所在地

上記③及び④に掲げる事項については、事業主の証明を受けなければならない。

(3) 療養補償給付たる療養の費用の請求 (則12の12)

療養補償給付たる療養の費用の支給を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した請求書を、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

- ① 労働者の氏名、生年月日及び住所
- ② 事業の名称及び事業場の所在地
- ③ 負傷または発病の年月日
- ④ 災害の原因及び発生状況
- ⑤ 傷病名及び療養の内容
- ⑥ 療養に要した費用の額
- ⑦ 療養の給付を受けなかった理由

③及び④に掲げる事項については事業主の証明を、⑤及び⑥に掲げる事項については医師その他の診療、薬剤の支給、手当または訪問看護を担当した者の証明を受けなければならない。

（４）休業補償給付・休業特別支給金（法14）

休業補償給付は、労働者が業務上の負傷または疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第４日目から支給するものとし、その額は、１日につき給付基礎日額の100分の60に相当する額とする。

休業特別支給金は、休業補償給付（休業給付）と同様に、傷病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第４日目から、休業給付基礎日額の100分の20に相当する額が支給される。

（５）休業補償給付の請求（則13）

休業補償給付の支給を受けようとする者は、次に掲げる事項を記載した請求書を、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

- ① 労働者の氏名、生年月日及び住所
- ② 事業の名称及び事業場の所在地
- ③ 負傷または発病の年月日
- ④ 災害の原因及びその発生状況
- ⑤ 平均賃金

（６）Ｗワークの場合の保険給付等の改定（2020年9月１日以降の災害から）

- ① 保険給付・・・対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付等です。

＜改正前＞ 災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

＜改正後＞ すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

- ② 労働時間やストレス等の負荷を総合的に評価

＜改正前＞ それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

＜改正後＞ それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

（７）海外へ派遣する労働者について

海外派遣者の特別加入

日本国内で事業を行う事業主が、施行地外の地域において行われる事業に従事させるために派遣する者について、保険給付を受けることができる者として申請するときは、事業者は申請書を所轄労働基準局を経由して、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。（法33⑩七・36、則46の25の2）

さらに、上記特別加入が認められたら、事業者は、海外派遣に関する報告書を同じく、所轄労働基準局を経由して、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

●厚生労働省「特別加入制度のしおり」（海外派遣者用）

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-7.html>

雇用保険法

1. 遵守内容

(1) 被保険者の権利の得喪

事業主は、雇用する労働者が被保険者となったこと、被保険者でなくなったことを厚生労働大臣に届け出なければなりません（法7、則6）。

資格取得届：雇い入れた日の属する月の翌月10日まで。

資格喪失届：被保険者でなくなった日の翌日から起算して10日以内

(2) 被保険者の氏名変更届

2020年5月31日をもって廃止され、以下の書類の提出時に併せて氏名変更を届け出ることになります。

- ・資格喪失届
- ・転勤届
- ・個人番号登録・変更届
- ・高年齢雇用継続基本給付金
- ・育児休業給付金
- ・介護休業給付金 等

(3) 被保険者の転勤届

事業主は、その雇用する被保険者を当該事業主の一の事業所から他の事業所に転勤させたときは、当該事実のあった日の翌日から起算して十日以内に雇用保険被保険者転勤届（様式第十号。）を転勤後の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない（則13）。

(4) 育児休業を開始した時の届出

- 提出者 被保険者を雇用している事業主
- 提出書類

- | |
|----------------------------------|
| ① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 |
| ② 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書 |

⇒両方

※受給資格の確認と同時に初回の支給申請を行わない場合、②は受給資格確認票としてのみ使用してください。

●添付書類

- ① 受給資格確認手続きのみ行う場合…賃金台帳、出勤簿や母子手帳等、育児を行っている事実、書類の記載内容が確認できる書類
- ② 初回の支給申請も同時に行う場合

●提出時期

- ① 受給資格確認手続きのみ行う場合…初回の支給申請を行う日まで
- ② 初回の支給申請も同時に行う場合…育児休業開始日から4か月を経過する月の末日まで

（５）育児休業給付金の支給申請手続

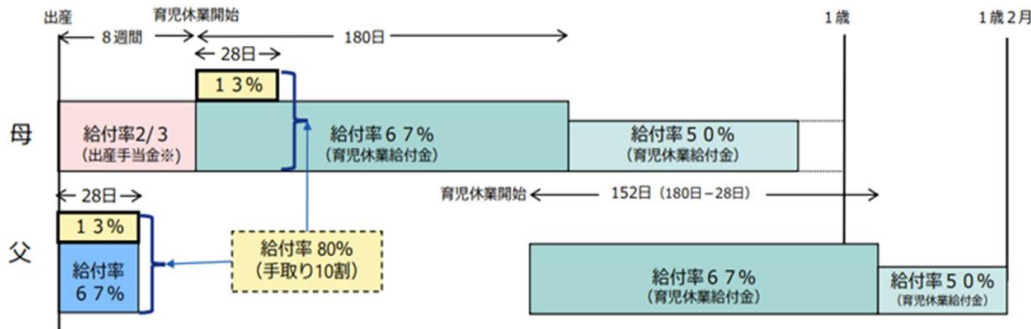
初回申請後に、申請書はハローワークから交付されます。それに必要事項を記載し、賃金台帳、出勤簿等、支給申請書記載内容を確認できる書類をつけ、所轄のハローワークへ提出してください。

申請書の提出時期はハローワーク（所長）が指定する支給申請期間の支給申請日とされています。

（５）－１ 出生後休業支援給付の創設 （５）－１～（８）まで※＜2025年4月1日改正＞

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げ。

なお、配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得は不要。



（５）－２ 育児時短就業給付の創設

被保険者が2歳未満の子の養育のために短時間勤務した場合、短時間勤務中に支払われた賃金額の10%を育児時短就業給付として給付。（元の給与を超えないように調整）：女性、男性ともに受給可能

（６）自己都合退職者の給付制限短縮等

給付制限期間 現行：2か月 → 改正後：1か月に引き下げ

教育訓練等を自ら受けた場合 給付制限解除

（７）就業促進手当の見直し

・就業手当 = 廃止

・就業促進定着手当 現行：40%または30% → 改正後：20%に引き下げ

（８）教育訓練支援給付金の給付率引下げ

・現行：基本手当の80% → 改正後：60%に引き下げ

（９）教育訓練休暇給付金の創設 ※＜2025年10月1日改正＞

労働者のリスキリング（学び直し）を促進する観点からは、被保険者期間が5年以上の被保険者が在職中に会社の休暇制度を利用して、無給で、自主的に教育訓練を受ける期間の生活を支える新たな給付。

給付日数は、自己都合退職した場合と同様、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

施行後は基本手当と同じ仕組みのため、休業開始時賃金月額証明書等と同様の事務手続が発生すると思われる。

（１０）介護休業給付金の支給申請手続

●対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前２年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある完全月（当該完全月が12か月に満たない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月を含む。）が12か月以上ある方が対象となります。また、以下の要件をすべて満たす必要があります。

- ① １か月当たりの賃金の８割以上の賃金が支払われていないこと
- ② 就業している日数が各支給単位期間（１か月ごとの期間）に、10日以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が１日以上であること。）の要件を満たす場合に支給されます。

※期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から６か月を経過する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと

●提出者

被保険者を雇用している事業主（被保険者本人が希望する場合は、本人が申請手続きを行うことも可）

●申請手続

介護休業の終了日の翌日から起算して２か月を経過する日の属する月の末日までに、介護休業給付金支給申請書に以下の書類を添付して申請します。

- ① 介護対象家族の氏名・性別・生年月日 及び 被保険者との続柄がわかる公的書類
→世帯全員が記載された住民票、戸籍謄本の写し等
- ② 本人が事業主に提出した介護休業申出書
- ③ 休業開始時賃金月額証明書に記載した期間分の賃金台帳・出勤簿
- ④ 支給対象期間分の賃金台帳・出勤簿
- ⑤ 振込先確認資料（通帳またはキャッシュカードの写し）

●支給対象期間

支給対象となる１回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長３か月間）について支給されます。
また、支給対象となる同一の家族について取得した介護休業は93日を限度に３回までに限り対象となります。

（１１）高年齢雇用継続基本給付金の支給申請手続

【初回の申請に必要な書類】

- ① 雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書
- ② 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書
- ③ 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿またはタイムカード等被保険者が雇用されていること、賃金の支払状況及び賃金の額を証明することのできる書類（①②に記載した賃金の額及び賃金の支払状況を証明することができる書類）
- ④ 被保険者の運転免許証（コピーも可）等被保険者の年齢が確認できる官公署から発行・発給された身分証明書等の書類

【２回目以降の申請に必要な書類】

- ① 高年齢雇用継続給付支給申請書（受給資格確認や前回の支給申請手続後にハローワークから交付）
- ② 賃金台帳、出勤簿またはタイムカード

（１１）－１ 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ ※＜2025年４月１日改正＞

2025年4月1日以降に60歳に達する労働者から引き下げ。

・現行：最大15% → **改正後：最大10%**

※2025年4月1日前から受給中の労働者への影響はなし。被保険者期間5年の受給要件は従来どおり。

健康保険法/厚生年金保険法

1. 遵守内容

(1) 被保険者の資格取得の届出

・被保険者（任意継続被保険者を除く。）の資格の取得に関する届出は、当該事実があった日から5日以内に、健康保険被保険者資格取得届を機構または健康保険組合に提出することによって行います（健保則24）。

(2) 被保険者の資格喪失の届出

・被保険者の資格の喪失に関する届出は、当該事実があった日から5日以内に、健康保険被保険者資格喪失届を機構または健康保険組合に提出することによって行います（健保則29）。

(3) 被保険者標準報酬月額算定基礎届

・毎年7月1日現に使用する被保険者（法第41条第3項に該当する者を除く。）の報酬月額に関する届出は、同月10日までに、健康保険被保険者報酬月額算定基礎届を機構または健康保険組合に提出することによって行います（健保則25）。

(4) 賞与支払届出

・被保険者の賞与額に関する届出は、賞与を支払った日から5日以内に、健康保険被保険者賞与支払届を機構または健康保険組合に提出することによって行います（健保則27）。

(5) 被保険者の氏名変更の届出

・事業主は、被保険者から氏名変更の申出を受けたときは、遅滞なく、健康保険被保険者氏名変更届を厚生労働大臣または健康保険組合に提出しなければなりません（健保則28）。

・事業主が、被保険者が同時に協会の管掌する健康保険の被保険者であることにより、健康保険法 施行規則第28条 の氏名変更届出をしたときは、あわせて、届出をしたものとみなされます（厚年則21）。

(6) 育児休業等を終了した際の報酬月額変更の届出

・育児休業を終了した被保険者の報酬月額に関する報酬月額変更の届出は、速やかに、第38条の2に規定する申出書に次に掲げる事項を記載した届書を機構または健康保険組合に提出することによって行うものとする（健保則26の2）。

・被保険者が同時に協会の管掌する健康保険の被保険者であることにより、健康保険法施行規則第26条の2の規定によって届書を提出するときは、これに併記して行うものとする（厚年則19の2）。

(7) 被扶養者に関する届出

・被保険者は、被扶養者を有するとき、または被扶養者を有するに至ったときは、5日以内に、次に掲げる事項を記載した被扶養者届を事業主を経由して厚生労働大臣または健康保険組合に提出しなければならない（健保則38）。

① 被扶養者の職業、収入、住所、氏名、性別、生年月日、個人番号（個人番号を有する者に限る。）

及び被保険者との続柄

② 被扶養者が被保険者の直系尊属、配偶者、子、孫及び弟妹以外の者であるときは、同一の世帯に属した年月日

及び扶養するに至った理由

前項に掲げる事項に変更があったときは、その都度、事業主を経由して厚生労働大臣または健康保険組合に届け出なければならない。

2. 産前産後休業・育児休業等期間中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険、国民年金）の免除

（１）制度の概要

事業主の方が年金事務所または健康保険組合に申出をすることによって、育児休業等（育児休業または育児休業の制度に準ずる措置による休業）をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される。

（２）免除期間

休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。ただし、子が３歳に達するまで。（賞与にかかる保険料についても免除）

（３）手続

事業主が「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を年金事務所または健康保険組合に提出

※2022年10月1日の改正

- ① 毎月の給与から徴収される保険料は、従来は月末の時点で育児休業していれば、その月の保険料が免除。
→加えて休業期間に月末が含まれなくても、2週間以上の育児休業を取得すれば免除を受けられることになります。
- ② 賞与月においても、従来は月末の時点で育児休業していれば、賞与の保険料が免除。
→1か月に満たない短期間の育児休業では保険料免除は認められなくなります。

3. 短時間労働者への適用拡大

<※2024年10月1日>

- ① 会社の規模・・・51人以上
- ② 労働者の勤務形態等
 - ・週の所定労働時間が20時間以上
 - ・月額賃金（賞与、時間外賃金、精皆勤手当、家族手当、通勤手当等を除く。）が8.8万円以上
 - ・2か月を超えて雇用する見込みがある。
 - ・学生ではない。

<※2026年10月1日>

- ① 賃金要件を撤廃
- ② 適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できるとし、事業主の申出により、標準報酬月額が12.6万円以下の人について一定割合の自己負担保険料軽減の特例が最高3年間適用される。

<※2027年10月1日以降>

企業規模要件は2024年10月より従業員数51人以上となっております、

- ・2027年10月に36人以上に変更
- ・2029年10月に21人以上に変更
- ・2032年10月に11人以上に変更
- ・企業規模要件は2035年に廃止

その他、支給停止となる収入基準額（※以下2025年度価格）を51万円から62万円に引き上げること（2026年4月）
厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ 68万円（2027年9月）→71万円（2028年9月）
→75万円（2029年9月）や、遺族厚生年金の男女差解消のため、18歳未満の子のない20～50代の配偶者を
原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とするなどの改正（2028年4月：経過措置等あり）
が図られます。

参考資料

www.mhlw.go.jp/content/12500000/001496971.pdf

4. こども・子育て支援金の創設 <2026年4月分～>

子ども・子育て支援金は2026年4月分保険料（5月納付分※）より健康保険料・介護保険料（40歳以上65歳未満）と併せて徴収されることとなりました。（賞与についても同様）負担率は2026年度は0.23%、2028年度には0.4%程度まで段階的に引き上げられると想定。＝（労使折半）

5. 被扶養者認定取扱の変更 <2026年4月1日改正>

現行の社会保険制度では、被扶養者となる方の年間収入について、その方の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込み等に鑑み、「今後1年間の収入の見込み」により判定しています。

この点、2026年4月以降は、以下の要件により年間収入の判定が行われます。

① 労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入が130万円未満（※）であること

（※ 60歳以上の者である場合又は概ね厚生年金保険法による障がい厚生年金の受給要件に該当する程度の障がい者である場合にあっては、180万円未満または、19歳以上23歳未満である場合にあっては150万円者。（ただし、被保険者の配偶者を除く。））

② 事業収入や年金収入など、給与収入以外からの収入が見込まれないこと

上記の2要件を満たす被扶養者が以下に該当する場合、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱うこととなります。

・被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合（※）

※ただし、当該要件を満たさない場合であっても、当該認定対象者の収入が被保険者の年間収入を上回らない場合には、当該世帯の生計の状況を総合的に勘案して、当該被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割を果たしていると認められるときは、被扶養者に該当するものとして差し支えない。

・被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合

Q:労働契約内容が確認できる書類がない場合、どのように年間収入を判定するのか。

A：労働契約内容が確認できる書類がない場合は、従来どおり、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することとなります。

参考資料（Q&A）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001678016.pdf>

6. マイナンバーカードと健康保険証の一体化<2024年12月2日施行>【※「マイナンバー法」の項目に再掲】

（1）現行の健康保険証は、2024年12月2日に廃止されることになっています。

保険証廃止後は、医療機関等に「マイナ保険証を提示して受診することが基本となります。

発行済みの健康保険証は、改正法施行後1年間（先に有効期間が到来する場合は有効期間まで）有効とみなす経過措置が設けられます。

（2）「資格確認書」の発行

現行の健康保険証の発行については、2024年12月2日より終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行。

マイナ保険証を持たない人に発行する「資格確認書」の有効期間については当初1年を上限としていましたが、最長5年の方針に切り替え、健康保険を運営する保険者が任意で設定できるようになりました。

ただし、この「資格確認書」の発行については、「当分の間」としていますが、厚生労働省保険局は、マイナ保険証の普及状況にもよるとして具体的な時期を明言していませんので、現時点ではいつまで使えるかははっきりしません。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律

1. 遵守内容

(1) 概算保険料の納付

- ・事業主は、保険年度ごとに、次に掲げる労働保険料を、その労働保険料の額その他省令で定める事項を記載した申告書に添えて、その保険年度の6月1日から40日以内に納付しなければなりません（法15）。

(2) 確定保険料の納付

- ・事業主は、保険年度ごとに、次に掲げる労働保険料の額その他厚生労働省令で定める事項を記載した申告書を、次の保険年度の6月1日から40日以内に提出しなければなりません（法19①本文）。
継続事業の場合、その保険年度に使用したすべての労働者に係る賃金総額に当該事業についての一般保険料率を乗じて算定した一般保険料が労働保険料の額となります（法19①一）。
- ・法19条1項の厚生労働省令で定める記載事項は次のとおりです（則33①一～四）。
 - ① 労働保険番号
 - ② 事業主の氏名または名称及び住所または所在地
 - ③ 保険料算定基礎額
 - ④ 保険料率

個人情報保護法

1. 遵守内容

(1) 個人情報保護法の対象

個人情報保護法により、個人情報の管理に関する規制が適用されるのは、「個人情報取扱事業者」です（法2⑤）。

※従業員その他の情報を管理している一般的な企業は通常これに該当します。

(2) 個人情報とは

生存する個人に関する情報で、特定の個人を識別することができるもの（法2①）

例）氏名、生年月日と氏名の組合せ、顔写真、「個人識別符号」（DNA、指紋、旅券番号、マイナンバー）等

(3) 利用目的の特定、公表・通知

個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たって、利用目的をできる限り特定しなければなりません（法15①）。

また、特定した利用目的は、あらかじめ公表しておくか、個人情報を取得するに本人に通知する際必要があります。

個人情報を書面で取得する場合は、利用目的を本人に明示する必要があります（法18②）。

なお、取得の状況から見て利用目的が明らかである場合は、通知・公表する必要はありません（法18④四）。

（商品配送のために配送伝票に氏名・住所等を記載してもらう場合等）

(4) 安全管理措置

個人情報取扱事業者は、個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければなりません（法20）。

基本方針や個人データの取扱いに係る規定を策定することが重要です。

また、その他、具体的な講ずべき措置は、以下のものがあります。

<2024年4月1日施行>

※なお、この個人データには「個人情報取扱事業者が取得し、または取得しようとしている個人情報であって、当該個人情報取扱事業者が個人データとして取り扱うことを予定している」情報への必要かつ適切な措置も含まれることとなりました。（「2. 漏洩発生時の報告等の義務」において同じ。）

▶後段の参考資料[「個人情報」と「個人データ」の主な相違点]を参照ください。

組織的安全管理措置	・組織体制の整備 ・個人データの取扱いに係る規律に従った運用 ・個人データの取扱状況を確認する手段の整備 ・漏えい等の事案に対応する体制の整備 ・取扱状況の把握及び安全管理措置の見直し
人的安全管理措置	・従業員の教育
物理的安全管理措置	・個人データを取り扱う区域の管理 ・機器及び電子媒体等の盗難等の防止 ・電子媒体等を持ち運ぶ場合の漏えい等の防止 ・個人データの削除及び機器、電子媒体等の廃棄
技術的安全管理措置	・アクセス制御 ・アクセス者の識別と認証 ・外部からの不正アクセス等の防止 ・情報システムの使用に伴う漏えい等の防止

＜小規模事業者に対する特例＞

安全管理措置については、従業員の数が100人以下の中小規模事業者（一部の事業者を除く。）に対して、ガイドラインにおいて特例的な対応方法が示されています。

取り扱う個人情報の性質や量等によりますが、例えば、

- ・個人情報の取扱いの基本的なルールを決める
- ・従業者を教育する
- ・紙で管理している場合は、鍵のかかる引き出しに保管する
- ・パソコン等で管理している場合は、ファイルにパスワードを設定する
- ・パソコンにセキュリティ対策ソフトウェアを導入する

等の手法が考えられます。

（５）要配慮情報の取扱い

事業者は、従業員の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実等の情報（要配慮個人情報）を取得する場合、同意を得て、取得しなければなりません。

（６）第三者への提供

個人情報取扱事業者は、個人データを第三者に提供する場合、原則としてあらかじめ本人の同意を得なければなりません（法23①）。

ただし、以下のような場合は例外的に、第三者提供の本人の同意が不要になります。

- ・法令に基づく場合（例：警察、裁判所、税務署等からの照会）
- ・人の生命・身体・財産の保護に必要（本人同意取得が困難）
⇒例：災害時の被災者情報の家族・自治体等への提供
- ・公衆衛生・児童の健全育成に必要（本人同意取得が困難）
⇒例：児童生徒の不登校や、児童虐待のおそれのある情報を関係機関で共有

2. 漏洩発生時の報告等の義務

個人情報取扱事業者は、次の（１）から（４）までに掲げる事態を知ったときには、個人情報保護委員会への報告をしなければなりません。

- （１）要配慮個人情報が含まれる個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態
- （２）不正に利用されることにより財産的被害が生じるおそれがある個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態
- （３）不正の目的をもって行われたおそれがある個人データの漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態
- （４）個人データに係る本人の数が1,000人を超える漏えい等が発生し、または発生したおそれがある事態

ここでの漏えい等とは、漏えい、滅失、毀損といった事態を言います。

※参考＝朱書部分が改正事項

「個人情報」と「個人データ」の主な相違点（2024.4.1以降）

	利用目的規制 (法17条～法21条)	第三者提供規制 (法27条、法28条等)	漏えい等発生時の 報告等義務 (法26条)	安全管理措置を 講じる義務 (法23条)
個人情報	負う	負わない	一定の場合に 負うことになる (事業者が取得し又は取得しようとしている個人情報のうち、個人データとして取り扱われることが予定されているものについて、不正目的をもって行われたおそれがある当該事業者に対する行為による漏えい等が発生した場合)	一定の場合に 負うことになる (事業者が取得し又は取得しようとしている個人情報のうち、個人データとして取り扱うことを予定しているものの漏えい等を防止するために必要かつ適切な措置を講じる義務)
個人データ	負う	負う	負う	負う

マイナンバー法

1. 遵守内容

(1) 事務の範囲

事業者は、個人番号（マイナンバー）を利用できる事務の範囲を明確にしなければなりません（法9）。
限定的に定められた事務の範囲内で、具体的な利用目的を特定して利用することができます。
原則として、それ以外で利用することはできません。

(2) 安全管理措置

① 組織的・人的管理措置

- ・事業者は、明確化した事務における特定個人情報*等の適正な取扱いを確保するために、取扱規程等を策定しなければなりません。（規程の策定義務は従業員数が101名以上の企業が対象）
- ・事業者は、マイナンバーが取り扱うことができる業務に従事する事務取扱担当者を明確に決めなければなりません。
- また事業者は、担当者が適正に取り扱っているか担当者を監督します。マイナンバーの取得方法や、管理・保管方法を予め定めておくようにします。

* 特定個人情報：個人番号（マイナンバー）を内容に含む個人情報

② 物理的管理措置

- 事業者は下記の物理的安全管理措置を講じる必要があります。
- ・マイナンバーを取り扱う区域の管理
 - ・機器及び電子媒体の盗難の防止
 - ・電子媒体等の取扱いにおける漏洩防止（マイナンバーが記録された電子媒体や書類を持ち運ぶ場合、容易にマイナンバーが判明しないよう、安全対策を講ずる。）

③ 技術的管理措置

事業者は下記の技術的安全管理措置を講じる必要があります。

a アクセス制御

b アクセス者の識別と認証

- ・特定個人情報等を取り扱う機器を特定し、その機器を取り扱う事務取扱担当者を限定することが望ましい。
- ・機器に標準装備されているユーザー制御機能（ユーザーアカウント制御）により、情報システムを取り扱う事務取扱担当者を限定することが望ましい。
- ・担当者以外の者に勝手に見られないようにしよう。

c 外部からの不正アクセス等の防止

- ・情報システムを外部からの不正アクセスまたは不正ソフトウェアから保護する仕組みを導入し、適切に運用する。
- ⇒例）ウィルス対策ソフトウェアの導入、ソフトウェアは最新の状態にする。

d 情報漏えい等の防止

- ・特定個人情報等をインターネット等により外部に送信する場合、通信経路における情報漏えい等を防止するための措置を講ずる。
- インターネットにつながっているパソコンで作業を行う場合の対策です。
- 例えば、データの暗号化またはパスワードによる保護等が考えられます。

(3) 特定個人情報の保有と削除

特定個人情報は、社会保障及び税に関する書類の作成事務を行う必要がある場合に限り、保管し続けることができます。

※個人番号（マイナンバー）が記載された書類等のうち所管法令によって一定期間保存が義務付けられているものは、その期間保管することとなります。

社会保障及び税に関する書類の作成事務を処理する必要がなくなった場合で、所管法令において定められている保存期間を経過した場合には、個人番号をできるだけ速やかに廃棄または削除しなければなりません。

(4) 2024年度の改正事項

① <2024年5月27日施行分>

※以下3本の施行期日を定める政令を閣議決定(いずれも施行日を5月27日とするもの)	
改正法律	主な改正内容
令和元年デジタル手続法 (公布後5年以内施行分)	○国外転出者のマイナンバーカード継続利用
令和3年デジタル社会形成整備法 (公布後4年以内施行分)	○税・社会保障等の分野の国家資格(医師等)をマイナンバー利用事務に追加
令和5年マイナンバー法等改正法 (公布後1年3月以内施行分)	○在外公館でのマイナンバーカード交付 ○暗証番号(PIN)なしのマイナンバーカードかざし利用 ○税・社会保障等の分野以外の国家資格等をマイナンバー利用事務に追加 ○公金受取口座への行政機関等(例:年金機構)から登録する特例制度を追加

② <2024年12月2日施行>

【※健康保険法/厚生年金保険法の項目に重複掲載】

健康保険証の廃止を定めるマイナンバー法等の一部改正法について、施行期日を2024年12月2日とする施行期日政令が閣議決定・公布。現行の健康保険証の発行については、2024年12月2日より終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行。

マイナ保険証を持たない人に発行する「資格確認書」の有効期間については当初1年を上限としていましたが、最長5年の方針に切り替え、健康保険を運営する保険者が任意で設定できるようになりました。

ただし、この「資格確認書」の発行については、「当分の間」としていますが、厚生労働省保険局は、マイナ保険証の普及状況にもよるとして具体的な時期を明言していませんので、現時点ではいつまで使えるかははっきりしません。

道路交通法

1 安全運転管理者等の選任

(1) 安全運転管理者 (法74の3、則9の8)

自動車の使用者は、乗車定員が11人以上の自動車にあっては1台、その他の自動車にあっては5台以上を使用している事業所（自動車使用の本拠）ごとに1名を選任しなければならない。

自動二輪車（原動機付自転車を除く）は1台を0.5台として計算。業務で使用する車両を台数として計算。

(2) 副安全運転管理者 (規則9の11)

副安全運転管理者の人数は、自動車の台数によって異なります。

選任を必要とする自動車の台数は20台以上とし、20台毎に1人の追加選任が必要となります。

自動車の台数	副安全運転管理者
19台まで	不要
20台から39台まで	1人
40台から59台まで	2人
20台ごとに1人の追加選任	

(3) 選任・解任の届出

選任の日から15日以内に必要な事項を自動車の使用の本拠の位置を管轄する公安委員会に届け出なければなりません。

また、安全運転管理者等を解任したときも同様です（法74の3）。

安全運転管理者や副安全運転管理者を選任しなかった場合は「5万円以下の罰金」

(4) 安全運転管理者の講習

自動車の使用者は、公安委員会から安全運転管理者または副安全運転管理者に対する講習（以下「安全運転管理者等講習」）を行う旨の通知を受けたときは、安全運転管理者等に当該講習を受講させなければなりません（法74の3⑧）

(5) 安全運転管理業務

安全運転管理者は、道路交通法施行規則で定める安全運転管理業務を行う必要があります。

例えば、下記のような取組みが該当します。

- ・運転者の状況把握口
- ・安全運転確保のための運行計画の作成
- ・異常気象時等の安全確保の措置
- ・点呼等による安全運転の指示
- ・運転日誌の記録
- ・運転者に対する指導
- ・酒気帯びの有無の確認及び記録の保存（2022年4月1日施行）
- ・アルコール検知器の使用等（2022年10月1日施行）

※当分の間延期されていましたが、2023年12月1日から検知器を使用した飲酒検査義務化が開始されました。

運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者に対し、酒気帯びの有無について、当該運転者の状態を目視等で確認するほか、アルコール検知器（呼気に含まれるアルコールを検知する機器であつて、国家公安委員会が定めるものをいう。）を用いて確認を行うこと。

また、確認の内容を記録し、及びその記録を1年間保存し、並びにアルコール検知器を常時有効に保持すること。

（６）軽貨物運送事業者の安全管理者制度（2025年4月1日施行）

2024年5月に公布された「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（改正物流法）」にもとづき、2025年4月1日より軽貨物運送事業の安全管理者制度が新設されます。義務化となるのは次の5項目です。

- ・貨物軽自動車安全管理者の選任と講習受講の義務付け
- ・業務記録の作成・保存の義務付け
- ・自己記録の作成・保存の義務付け
- ・国土交通大臣への事故報告の義務付け
- ・特定の運転者への指導・監督及び適正診断の義務付け

※「[その他労務関連法](#)」に関連掲載

（７）自転車の青切符制度の導入（2026年4月1日施行）

2026年4月1日から、自転車の交通違反に「交通反則通告制度（いわゆる青切符）」が適用されます。これにより、違反者は反則金を納めることで刑事裁判や家庭裁判所の審判を受けずに事件が処理されるようになります。主な変更点は以下の通りです。

- ・対象：16歳以上の自転車利用者。
- ・目的：違反者に前科がつくことを避けつつ、実効性のある責任追及を可能にし、交通安全の向上を目指す。

※なお、自転車保険の加入義務化は、自転車事故による被害者救済と加害者の経済的負担軽減を目的として、多くの自治体で条例により義務化または努力義務化が進められています。2025年12月時点で34都府県が義務化、10道県が努力義務化しています。企業としても自転車通勤に対する許可条件としてヘルメットの着用や自転車保険の加入を義務付ける等の対策が必要となります。

（８）生活道路の速度制限（2026年9月1日施行）

センターラインや中央分離帯がない道幅5.5m以下の「生活道路」における法定速度が30km/hに引き下げられます。

労働安全衛生法（労務・労災関係）

1. 遵守内容

（１）労働者死傷病報告

事業者は、労働者が労働災害その他就業中または事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息または急性中毒により死亡し、または休業したときは、遅滞なく、様式第23号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（法97①）。

- ① 休業の日数が4日未満⇒事業者は、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの期間における当該事実について、報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（法97②）。

（２）事故報告

事業者は、次の場合は、遅滞なく、様式第22号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（則96）。

- ① 事業場またはその附属建設物内で、次の事故が発生したとき
- ・火災または爆発の事故（次号の事故を除く。）
 - ・遠心機械、研削といしその他高速回転体の破裂の事故
 - ・機械集材装置、巻上げ機または索道の鎖または索の切断の事故
 - ・建設物、附属建設物または機械集材装置、煙突、高架そう等の倒壊の事故
- ② 令第1条第3号のボイラー（小型ボイラーを除く。）の破裂、煙道ガスの爆発またはこれらに準ずる事故が発生したとき
- ③ 小型ボイラー、令第1条第5号の第一種圧力容器及び同条第七号の第二種圧力容器の破裂の事故が発生したとき
- ④ クレーン（クレーン則第2条第1号に掲げるクレーンを除く。）の次の事故が発生したとき
- ・逸走、倒壊、落下またはジブの折損
 - ・ワイヤロープまたはつりチェーンの切断
- ⑤ 移動式クレーン（クレーン則第2条第1号に掲げる移動式クレーンを除く。）の次の事故が発生したとき
- ・転倒、倒壊またはジブの折損
 - ・ワイヤロープまたはつりチェーンの切断
- ⑥ デリック（クレーン則第2条第1号に掲げるデリックを除く。）の次の事故が発生したとき
- ・倒壊またはブームの折損
 - ・ワイヤロープの切断
- ⑦ エレベーター（クレーン則第2条第2号及び第4号に掲げるエレベーターを除く。）の次の事故が発生したとき
- ・昇降路等の倒壊または搬器の墜落
 - ・ワイヤロープの切断
- ⑧ 建設用リフト（クレーン則第2条第2号及び第3号に掲げる建設用リフトを除く。）の次の事故が発生したとき
- ・昇降路等の倒壊または搬器の墜落
 - ・ワイヤロープの切断
- ⑨ 簡易リフト（クレーン則第2条第2号に掲げる簡易リフトを除く。）の次の事故が発生したとき
- ・搬器の墜落
 - ・ワイヤロープまたはつりチェーンの切断
- ⑩ ゴンドラの次の事故が発生したとき
- ・逸走、転倒、落下またはアームの折損
 - ・ワイヤロープの切断

(3) 製造業等における安全衛生体制の確立

① 総括安全衛生管理者

・常時使用する労働者が300人以上の製造業の事業場については、その事業の実施を実質的に総括管理する権限及び責任を有する者（工場長等）等、事業を実質的に統括管理する者を「総括安全衛生管理者」として選任し、その者に安全管理者、衛生管理者を指揮させるとともに労働者の危険または健康障害を防止するための措置等の業務を統括管理させることとなっています。

② 安全管理者

・常時使用する労働者が50人以上の製造業の事業場については、「安全管理者」を選任し、その者に安全衛生管理業務のうち、安全に係る技術的事項を管理させることとなっています。

また、一定の規模の事業場にあつては、安全管理者のうち1名を専任の安全管理者とする事となっています。

③ 衛生管理者

・常時使用する労働者が50人以上の事業場については、常時使用する労働者の人数に応じて「衛生管理者」を選任し、その者に安全衛生管理業務のうち、衛生に係る技術的事項を管理させることとなっています。

事業場労働者数と衛生管理者の選任数	
50人以上～ 200人以下	1人以上
200人超～ 500人以下	2人以上
500人超～ 1,000人以下	3人以上
1,000人超～ 2,000人以下	4人以上
2,000人超～ 3,000人以下	5人以上
3,000人超	6人以上

・また、次の該当する事業場にあつては、衛生管理者のうち1名を専任の衛生管理者とする事となっています。

a. 常時1,000人以上の労働者を使用する事業場

b. 常時500人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働または一定の有害な業務に常時30人以上の労働者を従事させるもの

・なお、常時500人を超える労働者を使用する事業場で、エックス線等有害な放射線にさらされる業務や鉛等の有害物を発散する場所における業務等に常時30名以上の従事させる場合は、衛生管理者のうち1名を衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任することとなっています。

④ 産業医の選任

・常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければならないこととなっています。

また、事業場の規模に応じて、以下の人数の産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければなりません。

事業場労働者数と産業医の選任数	
50人以上～3,000人以下	1人以上
3,000人超	2人以上

・また、常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場と、有害業務に常時 500 人以上の労働者を従事させる事業場では、その事業場に専属の産業医を選任しなければなりません。

⑤ 安全衛生推進者

・常時使用する労働者が10人以上50人未満の製造業の事業場については、「安全衛生推進者」を選任し、安全衛生業務に係る技術的事項を管理させることとなっています。

⑥ 作業主任者

・石綿作業、有機溶剤作業、酸素欠乏危険作業等31種類一定の危険有害な作業については、業種や事業場の規模を問わず、その作業の種類によって都道府県労働局長の免許取得者や一定の技能講習を修了した者の中から作業主任者を選任し危険作業の指揮、有害設備の管理等の業務を行わせなければなりません。

※作業主任者選任業務一覧(31業務) – 2024年4月1日現在

<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/var/rev0/0117/0179/201382111910.pdf>

⑦ 化学物質管理者<2024年4月1日以降> <※2026年10月1日一部改定>

・2024年4月1日から、労働安全衛生法の改正により、工場・研究所等で「化学物質管理者」の選任が義務化されました。化学物質管理者とは、事業場における化学物質の安全管理に関する責任者で具体的には、以下の業務を担います。

※2026年までに、ラベル表示・SDSによる通知義務の対象物質は674物質から約2,900物質に増加。

リスクアセスメント実施義務の対象物質も、150物質から950物質になる見込み。

また、GHS分類で危険有害性が確認されたすべての物質が順次対象に追加されます。

- a.化学物質のリスクアセスメントの実施
- b.化学物質の安全管理計画の策定・実施
- c.労働者への化学物質の安全衛生に関する教育・訓練の実施
- d.化学物質の安全管理に関する記録の作成・保存

・なお化学物質管理者の選任が必要な事業場に業種・規模要件はなく、リスクアセスメントが必要な危険・有害物質「リスクアセスメント対象物」を製造、取り扱い、または譲渡提供をする事業場となります。

併せて、選任したときは、当該化学物質管理者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければなりません。

・また、化学物質管理者を選任した事業者において、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、保護具着用管理責任者を選任することが必要です。選任したときは、当該保護具着用管理責任者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければなりません。

・作業環境測定法の改正により、一定の危険有害な化学物質を扱う作業場では、個人ばく露測定の導入が義務化となります。従来は作業場全体の平均濃度を測定していましたが、改正後は作業場ごとのばく露量を把握することで、より精度の高い健康管理必要となります。なお、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、必要な講習を受講した作業環境測定士など有資格者が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

<2026年10月1日施行>

※新たな化学物質規制の概要

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/content/contents/001277415.pdf>

※リスクアセスメント対象物等

<https://cheminfo.johas.go.jp/step/1-3.html>

（４）健康診断の実施□

事業者は、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。事業者の実施が義務づけられている健康診断には、以下のものがあります

① 一般健康診断

一般健康診断の対象となるのは、会社が常時使用する労働者全員です。

事業者に義務付けられている一般健康診断には、以下 5 種類あります。

- i 雇入れ時の健康診断
- ii 定期健康診断
- iii 特定業務従事者の健康診断
- iv 海外派遣労働者の健康診断
- v 給食従業員の検便

② 特殊健康診断

特殊健康診断とは、法令で定められた業務や特定の物質を取り扱う労働者に対して実施する健康診断です。

実施が義務付けられているのは、以下の業種です。

- i 高気圧業務
- ii 放射線業務
- iii 特定化学物質業務※
- iv 石綿業務※
- v 鉛業務
- vi 四アルキル鉛業務
- vii 有機溶剤等業務
- viii 除染等業務に常時従事する除染等業務従事者

③ じん肺健康診断

粉じん業務に従事している労働者には、じん肺健康診断を実施しなければならず、じん肺健康診断の実施要項は、「じん肺管理区分」によって異なります。これは、じん肺健康診断の結果に基づき、労働者のじん肺重症度を下記 5 段階ごとに区分したものです。

- i 管理 1 じん肺の所見なし
- ii 管理 2 じん肺の所見あり
- iii 管理 3 (イ) (ロ) じん肺の所見あり

④ 歯科医師による健康診断

歯等に有害な業務を行う労働者に対し、歯科医師による健康診断を実施することが義務付けられています。

特定の物質を扱う場合、その取扱量にかかわらず受診させる必要があります。

※なお、VDT作業、騒音作業、重量物取扱い業務、身体に著しい振動を与える業務等の特定の業務については、それぞれ特定の項目について、健康診断を実施するよう指針・通達等が発出されています。

◆健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項

① 健康診断の結果の記録

健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておくなくてはなりません。（安衛法第66条の3）

② 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師（歯科医師による健康診断については歯科医師）の意見を聞かなければなりません。

③ 健康診断実施後の措置

上記②による医師または歯科医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。（安衛法第66条の5）

④ 健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に通知しなければなりません。（安衛法第66条の6）

⑤ 健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。

⑥ 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

健康診断（定期のものに限る。）の結果は、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。（一般健診及び歯科医師による健診は、常時50人以上の労働者を使用する事業者、特殊健診の結果報告書については、健診を行った全ての事業者）

（参考）厚労省HP：労働安全衛生法に基づく健康診断

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000103900.pdf>

2. 労働安全衛生関係の一部手続の電子申請義務※＜2025年1月1日以降：2026年7月1日以降⑧追加＞

2025年（令和7年）1月より以下の手続について、電子申請が※（注）原則義務化されます。

①労働者死傷病報告

②総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告

③定期健康診断結果報告

④心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告

⑤有害な業務に係る歯科健康診断結果報告

⑥有機溶剤等健康診断結果報告

⑦じん肺健康管理実施状況報告

⑧化学物質関連届出（申請）

※（注）電子申請の環境が整わない事業所については、経過措置とし従来通り書面にて提出を行うことも認められております。

しかし、現在においてペーパーレス化の波が止まることはなく、今後も義務化されていない他の手続においても

電子申請の義務化が予想されますので、電子申請ができる環境のご準備をお願いします。

3. 職場における熱中症対策の強化について <※2025年6月1日施行>

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、2025年6月1日から施行されます。

この改正により、以下の措置が事業者に義務付けられます。

1 熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、

- ①「熱中症の自覚症状がある作業員」
- ②「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」

がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること

2 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、

- ①作業からの離脱
- ②身体のコールド
- ③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
- ④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

など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること

※ WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上又は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

参考資料

https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/content/contents/2025-0418-7_pamphlet.pdf

4. 高年齢労働者の労災防止対策の強化 <2026年4月1日施行>

高年齢労働者（60歳以上）に対する労災防止対策が、事業者の努力義務として位置づけられました。

■事業者が講ずべき措置

※対応したことの記録は「やりました」では足りず、「どの職場で／どんなリスクに／どんな措置を／いつまでに」等のエビデンスを残すこと。

（1）安全衛生管理体制の確立

- ・経営トップによる方針表明と体制整備
- ・危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

（2）職場環境の改善

- ・身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- ・高年齢労働者の特性を考慮した作業管理

（3）高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- ・健康状況の把握
- ・体力の状況の把握
- ・健康や体力の状況に関する情報の取扱い

（4）高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- ・個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置
- ・高年齢労働者の状況に応じた業務の提供
- ・心身両面にわたる健康保持増進措置

（5）安全衛生教育

- ・高年齢労働者に対する教育
- ・管理監督者等に対する教育

【参考】厚生労働省の「エイジフレンドリーガイドライン」

www.mhlw.go.jp/content/001107783.pdf

5. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

①注文者の明確化 ＜2025年5月14日施行＞

建設工事以外の注文者にも適用されることから、今改正において「仕事を他人に請け負わせる者一般」が対象であることを明確化。

②混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大 ＜2026年4月1日施行＞

複数の事業者が混在する現場では、元方事業者（元請けなど）が講じるべき安全衛生措置の対象が、自社や下請けの従業員だけでなく、現場で働く個人事業主などにも拡大されます。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

③作業従事者の業務上災害の報告制度 ＜2027年1月1日施行＞

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしていますが労働者死傷病報告に近い制度となる模様。

④個人事業者等自身に対する義務付け ＜2027年4月1日施行＞

個人事業者等自身に対して、労働者と同じ場所において作業を行う場合において作業を行う場合に
・構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止 ・特定の機械などに対する定期自主検査の実施、
・危険 ・ 有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

⑤作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け ＜2027年4月1日施行＞

作業場所管理事業者（仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。）
に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

6. 職場のメンタルヘルス対策の推進

＜※公布日（2025.5.14）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＞

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。

その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することとし、小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充などの支援を進めていくとのことです。

労働契約法

事業主・労働災害防止団体の皆さま

(4) 個人事業者等自身への義務付け

1. 遵守内容

(1) 労働契約の原則

労働契約は、労働者及び使用者が**対等の立場**における**合意**に基づいて締結し、または変更すべきものとされています。

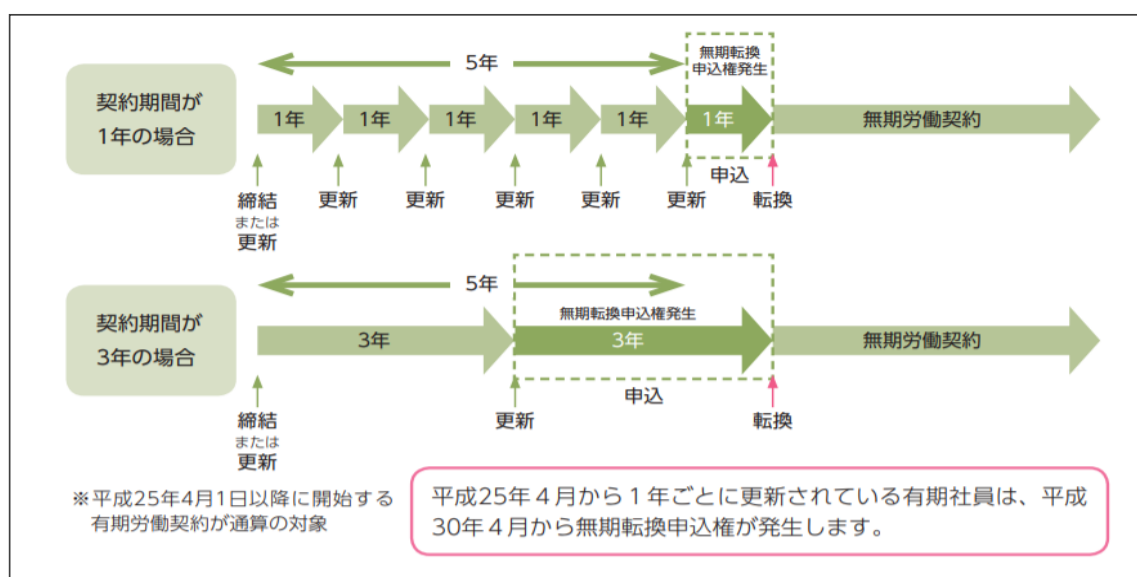
労働契約を締結し、または変更するに当たっては、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の

対等の立場における合意によるべきという「労使対等の原則」を規定し、労働契約の基本原則を確認したものです（法3①）。

(2) 無期転換権について

有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者（契約社員やアルバイト等の名称を問わず、雇用期間が定められた社員。以下「有期社員」といいます。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

無期転換の申込みがあった場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約となります。



厚生労働省 無転換ルールハンドブック資料より

無期転換ルールハンドブック 厚生労働省HP

https://www.gazou-data.com/contents_share/207/150/nlb0131.pdf

パートタイム・有期雇用労働法

1. 概要

「正社員」と「非正規労働者」との間の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働・同一賃金」の一環として、労働契約法第20条の規定がパートタイム労働法に統合され、新たに「パートタイム・有期雇用労働法（正式名称：「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）」に改正
施行日：2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）

中小企業：製造業においては、資本金額または出資総額が3億円以下、または常時使用する労働者数が300人以下

2. 遵守内容

（1）不合理な待遇差の禁止

「正社員（無期雇用契約者）」と「短時間・有期雇用契約者」との間の待遇差の解消

a. 均衡待遇（不合理な待遇の禁止）（8条）

- ① 業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（「職務の内容」）
- ② 当該職務の内容及び配置変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）
- ③ その他の事情

以上のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な相違を設けてはならない。

b. 均等待遇（差別的取扱いの禁止）（9条）

- ① 職務の内容
- ② 職務の内容・配置の変更の範囲（人事異動や転勤の有無、範囲）

以上が同じであることが見込まれるものについては、基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、差別的な取扱いをしてはならない。

（2）待遇に関する説明義務の強化

a. 雇用時の説明（14条1項）

賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員への転換等の雇用管理上の措置の内容について

b. 求めがあったときの説明（14条2項）

当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由、労働条件に関する決定をするに当たって考慮した事項について

（3）行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

行政による事業主への助言・指導等や短時間・有期雇用労働者と正社員との間の待遇差等に関する裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定が整備（18条、24～26条）

（4）パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときの有期労働契約締結時の明示事項

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき（労働契約の更新時を含む）は、労働条件通知書（または労働契約書）の絶対的明示事項（2024年4月1日施行分を含む。）及び相対的明示事項に加え『①昇給、②退職手当、③賞与、④雇用管理に関する相談窓口』の4つの事項文書の交付（パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はメール等でも可）により明示することが義務付けられています。

また、以下の「雇用管理の改善に関する措置の内容」を説明することが義務付けられています。

『・不合理な待遇の禁止 ・正社員と同視すべきパート等に対する差別的取扱いの禁止 ・賃金 ・教育訓練
・福利厚生施設 ・正社員への転換措置』

また、パート等から求めがあったときは、上記に加えて、正社員との間の待遇の相違の内容・理由や待遇決定するにあたり考慮した事項を説明しなければなりません（法第14条第2項）。パート等が説明の求めをしたことを理由に不利益取扱いをすることは禁止されています（法第14条第3項）。

※2026年のパート有期雇用法に関する直接的な法改正は予定されていませんが、同一労働同一賃金の原則は引き続き適用され、社会保険の適用拡大や労働条件通知書の活用が進みます。企業は就業規則の見直しや労働条件の明確化が求められます

その他の労務関連法

【Ⅰ】女性活躍推進法

(1) 女性活躍推進法とは <2026年4月1日改定>

女性活躍推進法は、当初2026年3月31日までの時限立法でしたが、2036年3月31日まで10年間延長されることになり、これに伴い従業員101人以上の企業は、男女間の賃金格差と女性管理職比率の公表が義務付けられます。

(従業員100人以下の企業については、引き続き情報公表は努力義務とされています。)

(2) 企業が取り組むべきこと

① 一般事業主行動計画の策定・届出

a. 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- 自社の女性の活躍に関する状況を把握し、把握した状況から自社の課題を分析します。

b. 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- 自社の女性の活躍に関する分析を踏まえて、計画期間、一つ以上の数値目標、取組内容、実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者へ周知、外部公表を行います。

c. 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ます。

d. 取組の実施、効果の測定

- 定期的に数値目標や一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価をします。

② 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、求職者等が閲覧できるように情報を公開します。公表は、施行後の事業年度の実績を次年度開始後おおむね3か月以内までに「厚生労働省 女性の活躍推進企業データベース」や「自社のホームページ」でおこなう必要があります。また、上場企業等においては、一定の項目について有価証券報告書への記載も求められます。

▶ 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、以下の「①のと②の区分ごとに1項目以上」

+「男女の賃金の差異」及び「女性管理職比率」合計4項目以上公表。

101人以上300人以下の事業主は、「①と②の全項目から1項目以上選択」+「男女の賃金の差異」及び「女性管理職比率」合計3項目以上公表。

情報公表項目		●男女の賃金の差異 ●管理職に占める女性労働者の割合	●採用した労働者に占める女性労働者の割合 ●男女別の採用における競争倍率 ●労働者に占める女性労働者の割合 ●係長級にある者に占める女性労働者の割合 ●役員に占める女性の割合 ●男女別の職種または雇用形態の転換実績 ●男女別の再雇用または中途採用の実績	●男女の平均継続勤務年数の差異 ●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 ●男女別の育児休業取得率 ●労働者の一月当たりの平均残業時間 ●雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ●有給休暇取得率 ●雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
常時雇用 労働者数	従業員301人以上 101～300名	上記2項目を必須で公表 上記2項目を必須で公表	上記7項目のうち1項目以上を公表	上記7項目のうち1項目以上を公表
			上記14項目のうち1項目以上を公表	

※(参考:女性の活躍に関する情報公表、男女賃金差異算出方法等について)

▶ <https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/content/contents/jyokatsu0801-2.pdf>

【Ⅱ】障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について＜2026年7月1日改定＞

民間企業における法定雇用率は、[2026年7月から2.7%と段階的に引上げとなります。](#)

これに伴い[1人以上の障害者を雇用すべき企業の範囲は37.5人以上に広がります。](#)

※詳細は下記を参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

【Ⅲ】高齢雇用安定法

高齢者雇用安定法による、65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了します。終了以降、企業には、65歳まで継続雇用を希望する従業員について「希望者全員雇用」の義務が発生します。

■ 65歳までの雇用確保 = 義務＜2025年4月1日～＞

* 原則として「継続雇用の希望者全員」

■ 70歳までの雇用確保 = 努力義務*（2021年4月～）

* 努力義務の5つの内容

- ① 70歳まで定年年齢引き上げ
 - ② 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
 - ③ 定年制の廃止
 - ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
 - ⑤ 70歳まで継続的に事業（事業主による社会貢献事業）に従事できる制度の導入
- * ④⑤については、過半数の労働組合員や労働者の過半数を代表する従業員の同意を得る。

【Ⅳ】フリーランス保護新法＜2024年11月1日施行＞

（1）目的

フリーランス保護新法は、働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備することを目的とした法律です。下請法によって一定の保護を受けられる場合もありますが、資本金要件を満たさず下請法が適用されないケースもあることから、資本金の多寡を問わず以下の規制等を定め、取引におけるフリーランスの保護を図るものです。

（2）フリーランス保護新法のポイント

I. フリーランスと企業間の取引の適正化	
①	業務の内容・報酬の額・支払期日等の取引条件を書面や電子メールで明示すること
②	発注した物品などを受け取った日から60日以内の支払期日を設定し、支払期日までに報酬を支払うこと
③	継続的業務委託をした場合、不当な報酬の減額や不当な物品受領の拒否、不当返品等をしていないこと
II. フリーランスの就業環境の整備	
④	募集時の広告において、虚偽の表示や誤解を与える表示を禁止し、内容を正確かつ最新の内容に保つこと
⑤	継続的業務委託をした場合、育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申し出に応じて必要な配慮をすること
⑥	フリーランスに対するハラスメント行為について、相談対応のための体制整備などの措置を講じること
⑦	継続的業務委託を中途解除または更新しない場合には、30日前までに予告をすること

参考資料

➤ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/freelance/dai1/siryou3.pdf

【V】流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律（流通業務総合効率化法（物流効率化法）） 及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（改正物流2法）＜2025年4月1日施行＞

「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」（改正物流2法）が、2024年5月15日に公布され、**2025年4月1日から施行されました。**＜※一部2026年4月1日施行＞

（１）荷主・物流事業者に対する規制（流通業務総合効率化法）

- ・荷主・物流事業者に対し、物流効率化のために取り組むべき措置について努力義務を課し、当該措置について国が判断基準を策定。
- ・上記取組状況について、国が判断基準に基づき指導・助言、調査・公表を実施。
- ・上記事業者のうち、一定規模以上のものを特定事業者として指定し、中長期計画の作成や定期報告等を義務付け、中長期計画に基づく取組の実施状況が不十分の場合、勧告・命令を実施。**＜2026年4月1日施行＞**
- ・さらに、特定事業者のうち荷主には物流統括管理者の選任を義務付け。**＜2026年4月1日施行＞**
※法律の名称を「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律」から「物資の流通の効率化に関する法律」（流通業務総合効率化法）に変更。

参考資料

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001722736.pdf>

<https://www.revised-logistics-act-portal.mlit.go.jp/>

（２）トラック事業者の取引に対する規制（貨物自動車運送事業法）

- ・元請事業者に対し、実運送事業者の名称等を記載した実運送体制管理簿の作成を義務付け。
- ・荷主・トラック事業者・利用運送事業者に対し、運送契約の締結等に際して、提供する役務の内容やその対価（附帯業務料、燃料サーチャージ等を含む。）等について記載した書面による交付等を義務付け。
- ・トラック事業者・利用運送事業者に対し、他の事業者の運送の利用（＝下請けに出す行為）の適正化について努力義務を課すとともに、一定規模以上の事業者に対し、当該適正化に関する管理規程の作成、責任者の選任を義務付け。

（３）軽トラック事業者に対する規制（貨物自動車運送事業法）

軽トラック事業者に対し、「必要な法令等の知識を担保するための管理者選任と講習受講」等、以下の5項目を義務付け。

- ・貨物軽自動車安全管理者の選任と講習受講の義務付け
- ・業務記録の作成・保存の義務付け
- ・自己記録の作成・保存の義務付け
- ・国土交通大臣への事故報告の義務付け
- ・特定の運転者への指導・監督及び適正診断の義務付け

【VI】下請法の改正 **＜2026年1月1日施行＞**

下請法は「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」に改正され、通称「**取適法（とりてきほう）**」として施行されます。主な改正点は、以下のとおりです。

（１）適用対象の拡大

①事業者の基準の見直し

これまでの資本金基準に加え、従業員数による基準（常時使用する従業員数300人（製造委託等の場合）又は100人（役務提供委託等の場合））が新たに追加され、委託事業者・中小受託事業者が資本金基準又は従業員基準のいずれかの基準を満たす場合、取適法の適用対象となります。

②対象取引の追加

従来の製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託に加え、新たに「特定運送委託」が追加されました。特定運送委託は、事業者が販売する物品や、製造や修理を請け負った物品などについて、その取引の相手方に対して運送する場合に、運送業務を他の事業者へ委託する取引です。

これまでは独占禁止法の枠組みにより規制されていましたが、無償で荷役・荷待ちをさせられている問題などを受け、取適法の対象に追加されました。

③新たな禁止行為と義務

- ・価格交渉の義務化
委託事業者は、中小受託事業者からの価格協議の申し入れに対して、応じないことや説明責任を果たさないことの禁止。一方的な代金決定も禁止されます。
- ・手形払いの禁止
下請代金の支払方法として、手形払いが原則禁止されます。また、手数料等を含めて支払期日に満額現金化できない電子記録債権やファクタリングも、支払手段として認められなくなります。

【Ⅶ】労働施策総合推進法の改正

今回の改正は、ハラスメント対策を強化し、労働者が働きやすい環境を整備することを目的としています。

特に、顧客からの理不尽な要求や言動であるカスタマーハラスメントへの対策が重視されています。

【主な改正点】

1. カスタマーハラスメント・就活セクハラ対策の義務化

＜公布日（2025.6.11）から1年6か月以内施行＝2026年10月1日施行予定＞

事業主は、カスタマーハラスメント・求職者等に対するセクシュアルハラスメントに対する雇用管理上の措置を講じることが義務付けられます。

2. 治療と仕事の両立支援 ＜2026年4月1日施行＞

労働者が安心して治療を受けながら働き続けられるよう、病気の治療と仕事の両立を支援するための措置が努力義務化。

3. 女性活躍推進の強化 ＜2026年4月1日改正＞

従業員101人以上の事業主に対し、男女間賃金差異などの情報公表が義務付けられます。（【Ⅰ】女性活躍推進法参照）

参考資料

www.mhlw.go.jp/content/001502748.pdf

※その他最新労務関連法改正情報

この改正情報については、2026年8月3日現在の情報に基づいていますので、今後変更される場合があります。

1. 労働基準法

(1)2026年労働基準法改正の現状

約40年ぶりとなる労働基準法の大改正については、2025年に労働政策審議会での議論を経て、早ければ2026年の通常国会で法案提出、2027年前後の施行が見込まれていました。

しかし、2026年1月現在、政府の方針転換により、当初予定されていた大規模な法改正案の通常国会への提出が見送られる見通しとなりました。背景には、深刻な人手不足と生産性向上の両立という課題があります。

政府からは、単なる規制強化ではなく、企業の活力を削がない「労働時間規制の緩和」も含めた全体像の再検討が指示された形です。これにより、一律の義務化には猶予が設けられる見通しですが、「労働環境の改善要求がなくなったわけではない」という点には注意が必要です。

厚生労働省は、法改正による強制力の前に、ガイドラインの策定や助成金を通じた「自主的な取り組み」を強く求めています。

企業としては、就業規則・雇用契約書の見直し、労務管理体制の整備、勤怠管理・給与計算システムの改修等、企業経営に直結する重要要素を含んでいますので、引き続き検討の軸となっている改正案のポイントについてご確認いただき、いつから施行されても良いよう、あらかじめ準備しておくことをお勧めします。

(2) 労働基準法改正案のポイント

(2) -1 「過重労働防止」のための連続勤務・休日・インターバル制度の義務化

①連続勤務の上限規制（14日以上連続勤務の禁止）

現行法で認められていた「4週4日」の変形週休制の特例が見直され、14日以上の連続勤務が禁止されます。

②法定休日の明確な特定義務

これまで不明確だった「法定休日」（週1回または4週4日）について、事前に特定する義務が企業に課されます。

③勤務間インターバル制度の義務化

終業時刻から次の始業時刻までに、一定時間（原則11時間）の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」の義務化

(2) -2 「つながらない権利」に関するガイドラインの策定

テレワークや在宅勤務の普及に伴い、勤務時間外の業務連絡や指示が問題視されています。

休日・休暇中に、上司や会社からのメール、チャット、電話への応答を拒否できる権利に関するガイドラインが策定される見通しです。

(2) -3 「有給休暇の賃金算定における通常賃金方式」の原則化

有給休暇を取得した際の賃金算定方法として、「通常賃金方式」（通常通り勤務した場合の賃金）を原則とすることが明確化されます。

(2) -4 副業・兼業者の労働時間通算見直しと特例措置の廃止

副業・兼業が一般化する中、複数の雇用主で働く従業員の労働時間通算ルールが見直され、複数の会社で働く副業・兼業者の労働時間について、割増賃金算定の通算ルールが見直され、簡素化されます。