

# 人事労務管理相談室

01

2025

2025年1月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務  
所までお問い合わせください。

## MANAGEMENT SERVICE



### 2025年4月施行の改正育児・介護休業法への対応

- ◆ストレスチェックの概要と活用
- ◆改めて確認する就業規則作成の意味

# 2025年4月施行の 改正育児・介護休業法への対応

2025年4月1日と10月1日の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されます。4月に施行される内容は、就業規則（育児・介護休業規程等）や労使協定の修正が必要なものと、会社として運用方法を決めておくべきものがあります。以下では、この双方について解説します。

## 規程等の修正が必要な改正

### [子の看護休暇の見直し]

現在、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が取得できる「子の看護休暇」について、対象となる子の範囲が小学校3年生が修了するまでに拡大されます。また、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変わり、取得事由として、これまでの①病気・けが、②予防接種・健康診断に、③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園式、卒園式、入学式が加わります。

### [子の看護休暇・介護休暇の見直し]

現在、労使協定を締結することで子の看護休暇および介護休暇を取得できる人から「継続雇用期間6ヶ月未満の従業員」が除外できますが、これが廃止されます。労使協定を締結している会社では、労使協定の見直しが必要です。

### [所定外労働の免除]

3歳未満の子を養育する従業員が請求したとき、会社は所定労働時間を超える労働を命じることができません。これについて、請求可能となる従業員の範囲が小学校就学前の子を養育する従業員に拡大されます。

## 運用の整備が必要な改正

### [雇用環境整備]

従業員の介護離職防止のために、介護休業・介護両立支援制度等に関し、会社は以下の①～④いずれかの措置を講じることになります。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の従業員の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の従業員へ利用促進に関する方針の周知

### [個別周知・意向確認]

会社は、介護に直面したことを申し出た従業員に対し、制度等の内容や申出先、雇用保険の給付金についてを周知し、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うことが必要になります。

### [情報提供]

従業員が介護に直面する前の早い段階（従業員が40歳になるとき等）に、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、介護休業制度等に関する事項を情報提供することが求められます。

これらの他に、3歳未満の子を養育する従業員や要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるようにすることが努力義務化されることなども盛り込まれています。広範な対応が求められるため、早めに準備に取り組むことをお勧めします。

# ストレスチェックの概要と活用

ストレスチェックは、常時50人以上の労働者を使用する事業場の実施が義務付けられているものです。常時50人未満の事業場については努力義務とされていますが、現在、この規模要件を撤廃し、すべての事業場で義務化する法改正に係る議論が行われています。以下では、ストレスチェックの概要と活用についてとり上げます。

## ストレスチェックの実施

ストレスチェックを実施する主な目的は、労働者自身のストレスへの気付きを促し、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することにあります。

ストレスチェックは、常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回実施することになっています。義務となっていることは会社に対して、従業員にストレスチェックの受検の機会を与えることであり、実際にストレスチェックを受検するかどうかは従業員の判断に委ねられています。

## ストレスチェック受検後の流れ

ストレスチェックを受検した後、その結果は直接本人に通知され、本人の同意がない限りは会社に提供されることはありません。

ストレスチェック受検後に会社がやるべきことは、高ストレスと評価された労働者から、医師による面接指導の申出があった際に面接指導を実施することです。そして、医師による面接指導を実施した後、会社は必要に応じて就業上の措置を講じる必要があります。

## ストレスチェックの活用

ストレスチェックには、労働者自身のストレスへの気付きのほかに、検査結果を集団分析し、職場環境の改善につなげることも目的に含まれていることから、厚生労働省も集団分析の実施を推奨しています。

集団分析は、原則10人以上を集計単位とする必要があります。部署の人数が10人を下回る場合は、複数の部署を合算して分析したり、分析を直接部門と間接部門としたりするなど、集計の単位を大きくして集計することが求められます。

集団分析については、会社の総務担当者だけでは結果の解釈が難しいことがあります。このような場合、例えば、外部の機関の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）を活用し、メンタルヘルス対策促進員に集団分析結果の解釈等について助言をもらうという方法も考えられます。

ストレスチェックは2015年12月からスタートし、丸9年が経過しました。ストレスチェックはその必要性を伝えて、できるだけ多くの従業員に受検してもらえるようにしたいものです。そして、必要に応じて集団分析を行うなどして、職場環境の改善につなげていきたいと思います。

# 改めて確認する就業規則作成の意味

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、途中で入社した従業員から就業規則を見せてほしいと言われました。当社ではイントラネットに公開しているので、その保存場所を伝え、見てもらったのですが、前職では印刷したものをもらっていたという話がありました。印刷して渡す必要があるのでしょうか。



社労士

会社には周知義務があり、従業員が見たいときに、いつでも見られるようにしておく必要がありますが、印刷して渡すことまでは求められていません。



なるほど。前職の会社では、なぜ印刷して渡していたのでしょうか？



就業規則は、従業員の賃金や労働時間などの労働条件、従業員に期待することや従業員として守らなければならない職場の規律などを明文化したものです。その会社で働くためのルールブックですから、会社としては、従業員に就業規則の内容をきちんと理解してもらうことが求められます。前職の会社では、就業規則の内容を従業員に知ってもらうために、渡していたのだと思います。



「知らない」と言われなためということですね。



そうかも知れませんが、会社のルールを深く知って欲しいという想いがあったのかも知れませんね。ルール周知という点では、就業規則を印刷して渡すのもよいですが、入社時に就業規則を説明する時間を確保するという方法もあります。実際、入社時に総務から手続き等の説明をされる時間があると思いますので、その時間を長くして、就業規則の中でも重要な点は説明していくのもよいでしょう。



なるほど。従業員に守ってほしいこと等は、しっかり伝えたいと思いますので、入社時に時間を確保する方法が当社にはよさそうです。



就業規則の内容も重要ですね。就業規則の規定が実際の取り扱いと違っては困りますし、最近の職場を取り巻く環境にも対応できているかも確認したいですね。例えば、情報管理においては、SNSなどの取り扱いルールなども定めておきたいところです。



ここ数年、当社の就業規則を見直していないので、一度点検した方がよさそうですね。



そうですね。新型コロナの感染拡大を経て、職場環境も大きく変わっていますので、就業規則を見直すにはよいタイミングではないかと思います。



確かにそうですね。早速、就業規則を確認してみたいと思います。

## ONE POINT

- ① 就業規則は、会社で働くうえでのルールブックになるため、内容と実態が合っていること、時流にあっていることが求められる。そのため、定期的に見直す機会を設けるとよい。
- ② 就業規則の内容を理解してもらうために、例えば入社してきたときに、時間を確保して、会社が守ってほしいこと等、就業規則の内容を説明するという方法がある。