

- 1. 2025年10月1日施行の育児・介護休業法改正について
- 2. 2025年の中小企業の賃上げ状況について
- 3. 令和6年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました
- 4. お盆期間営業について

1. 2025年10月1日施行の育児・介護休業法改正について

2025年10月1日より、仕事と育児・介護の両立支援をさらに強化するため、育児・介護休業法の一部が改正・施行されることとなりました。2025年4月の改正に引き続き、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、柔軟な働き方の導入促進が目的とされています。2025年10月1日施行の主な改正内容は以下の2点です。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現させるための措置

3歳から小学校就学前(6歳に達する日以後の最初の3月31日まで)の子を養育する従業員が、フルタイムで働きながらも柔軟な働き方を選択できるよう、会社は新たに措置を講じることが義務付けられます。会社は、過半数労働組合または従業員代表からの意見聴取を行い、職場のニーズを把握した上で、以下の5つの措置の中から2つ以上の措置を講じる必要があります。

従業員は、会社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。

①始業時刻等の変更	1日の所定労働時間を変更しない範囲で、次のいずれかの措置。 ・フレックスタイム制の導入 ・始業・終業時刻を繰り上げる・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10日以上利用できる在宅勤務等の制度。
③保育施設の設定整備等	保育施設の設定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・費用負担など)
④養育両立支援休暇の付与	年10日以上取得できる休暇。原則として時間単位での取得可能。 就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、具体的な用途は限定されない(例：保育所への送迎や、小学校の行事の下見など)
⑤短時間勤務制度	一日の所定労働時間を原則6時間とする制度。

(2) 柔軟な働き方を実現させるための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する従業員に対し、その子が3歳になるまでの間、会社が講じる柔軟な働き方を実現するための措置(上記(1)で選択した措置)について、個別に周知し、制度利用の意向を確認することが義務付けられます。この周知・意向確認は、利用を控えさせるような方法では認められません。

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(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
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等、のいずれか

なお、家庭や仕事の状況が変化する可能性も考慮し、育児休業後の復帰時や、対象措置の利用期間中などにも、定期的に面談を実施することが望ましいとされています。

2. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

(1) 妊娠・出産の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

妊娠・出産の申出時や、子が3歳になる前に、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する必要があります。

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(始業および終業の時刻) 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

意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施することが望ましいです。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、例えば勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等について、自社の状況に応じて、労働者の意向に配慮しなければなりません。

さらに、配慮に当たっては、「子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間の延長」「ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数」にも配慮することが望ましいとされています。

これらの制度の適切な運用にあたって、計画的な社内規程の見直しや、従業員への周知・説明を進める必要がございます。ご不明な点やご質問がございましたらお問い合わせください。

2. 2025年の中小企業の賃上げ状況について

日本商工会議所が2025年6月4日に「2025年中小企業業の賃金改定に関する調査」の集計結果を発表しました。なお、本調査は3,042社を対象に実施されたもので、その内1,612社は従業員20人以下の小規模企業となります。今春の中小企業の賃上げの総平均は、11,074円(4.03%)となり、昨年実績の9,662円と比較をすると、**1,412円のプラス**となっています。

正社員(月給)	2025年度調査			2024年度調査	
	社数(社)	賃上げ額(円)	賃上げ率(%)	賃上げ額(円)	賃上げ率(%)
全体	2,389	11,074	4.03	9,662	3.62
建設業	435	11,429	3.91	9,405	3.29
製造業	658	11,014	4.01	8,954	3.40
卸売業	252	11,426	4.10	10,345	3.67
小売業	226	8,730	3.50	10,239	4.01
情報通信・情報サービス業	71	15,860	5.31	10,471	3.69
運輸業	93	9,300	3.78	5,162	2.52
宿泊・飲食業	123	9,424	3.73	8,407	3.37
医療・福祉・介護業	40	7,002	2.61	5,477	2.19
金融・保険・不動産業	91	15,293	5.11	9,805	3.31
その他サービス業	317	11,412	4.43	11,883	4.57
その他	83	10,218	3.47	10,094	3.58

パート・アルバイト等(時給)	2025年度調査			2024年度調査	
	社数(社)	賃上げ額(円)	賃上げ率(%)	賃上げ額(円)	賃上げ率(%)
全体	1,537	46.5	4.21	37.6	3.43
都市部	232	48.2	4.28	40.0	3.61
地方	1,305	46.1	4.19	37.0	3.39
地方・小規模	633	37.9	3.40	43.0	3.92

3. 令和6年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

厚生労働省から、令和6年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。本誌においては、この精神障害に関する事案の労災補償状況に注目して見ていきます。

全体	労災請求件数は、 3,780件 で前年度比205件の増加となり 過去最多 となった。また、支給決定件数は 1,055件 で前年度比172件の増加となり 過去最多 を更新している。
業種別	請求件数は、「医療、福祉」983件、「製造業」583件、「卸売業、小売業」545件の順で多い。また、支給決定件数は「医療、福祉」270件、「製造業」161件、「卸売業、小売業」120件の順で多い。
年齢別	請求件数は、「40歳～49歳」1,041件、「30歳～39歳」889件、「50歳～59歳」870件の順で多い。また、支給決定件数は「40歳～49歳」283件、「30歳～39歳」245件、「20歳～29歳」243件の順で多い。
時間外労働時間別	1か月平均について、支給決定件数において「100時間以上～120時間未満」74件が最も多い。次いで「40時間以上～60時間未満」70件の順に多い。
出来事別	支給決定件数において「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」224件、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」108件の順に多い。

上記統計結果からもわかる通り、精神障害の労災請求件数や、支給決定件数は右肩上がりで見え続けている状況です。精神障害を発症した主な原因についても「パワハラ・セクハラ・勤務先の対人関係」に加え「顧客や取引先等からの著しい迷惑行為」が増加しています。事業所としてメンタルヘルスケア、ハラスメント対策の徹底が必要となってきます。対策などご不明な点やご質問がございましたらお問い合わせください。

4. お盆期間営業について

当法人のお盆期間中の休業期間は以下のとおり予定しております。ご迷惑をお掛けしますが宜しくお願い申し上げます。

8月9日 (土)	8月10日 (日)	8月11日 (月)	8月12日 (火)	8月13日 (水)	8月14日 (木)	8月15日 (金)	8月16日 (土)	8月17日 (日)	8月18日 (月)	8月19日 (火)
休日	休日	休日	営業	休日	休日	休日	休日	休日	営業	営業