

YELL・Spirits

2025年1月
エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com
URL：<http://www.sr-yell.com>



謹賀新年

中小企業の経営を人と組織の側面からご支援し

今年もしっかり伴走できるよう

一同全力であたります

本年もどうぞよろしく願いいたします



令和七年 一月

社会保険労務士法人エール 一同



2025年 エールメンバー新年の抱負



蛇行する道も楽しみながら
日々感謝を忘れずに 蔭山



古い皮を脱ぎ、しなやかに新
しいものを入れ進化の年に!
鎌倉



スピード感を大切に、新たな
変革に挑戦!! 滝瀬



新章の幕開け 遊佐



間食、飲酒、睡眠…自身の
健康経営にチャレンジ! 日高



視座を高く・視野を広く持つ
ために、考え抜く1年に 門外



一生懸命のんびりしよう 笹原



蛇のように柔軟な対応ができ
るよう頑張ります 早川



日々新しい自分に脱皮してい
けるように頑張ります @ 岡野



4月より育休復帰予定で
す。焦らず着実に! 高橋



入社時の体重に戻る
よう頑張ります! 吉野



よく巳(み)で動く
齋藤



寿ぎの 巳年己の 初春を
小林



お客様へ迅速、正確にご対応できるように研鑽を重ねます！ 日野川角



今年も実りある1年に！
全力で頑張ります！ 堅固山



実(巳)のある1年に！ 木内



み(巳)んなで力を合わせ、全力でサポートいたします。 筒井



笑顔溢れる一年となるよう
エールを送り続けます！ 井上



ヘビー(蛇)な出来事も笑顔で乗り切り頑張ります 柏木



身をもって経験できる育休を
全力で楽しみます！ 遠藤



千里の道も一歩から。日々
やれることをコツコツと 實川



昨日より、今日、今日より明日。
日々前進します！ 安形



のびゆく年になるよう、大切に
日々を積み重ねます 大和田



自分への甘えをなくし常に挑
戦意識を 宮本



ヘビーな業務も前向きに
取り組みます！ 高木



お客様に貢献できるよう、日々
成長していきます！ 戸田



皆様のお役に立てるよう
頑張ります！ 野沢



進歩と調和 坪田

最近の労働法改正の流れと今後

新年の幕開けにあたり、労働関連法令の法改正について、これまでの振り返りと 2025 年度以降に予定される流れを一緒にみてみましょう！

働き方改革関連

働き方改革は、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方のニーズの多様化」などの課題に対応するため、生産性向上と、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮する環境をつくることを目的として、2019 年 4 月～年次有給休暇の取得義務化を皮切りに労働関連法が施行されています。

【2019 年以降の“働き方改革関連法”をふりかえる】

1. **残業上限規制の導入**（大企業：2019 年 4 月 1 日施行）（中小企業：2020 年 4 月 1 日施行）
時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、特別条項付き36協定でも単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内、年 720 時間以内の上限が設定され罰則規定が設けられた。
2. **年次有給休暇の5日消化義務**（2019 年 4 月 1 日施行）
年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年 5 日取得させる義務が課された。
3. **中小企業の月 60 時間時超の時間外労働に対する割増賃金率引上げ**（中小：2023 年 4 月 1 日施行）
月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を 50%に引き上げ。
4. **「フレックスタイム制」の拡充**（2019 年 4 月 1 日施行）
より働きやすくするため、制度を拡充。労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を 3 か月まで延長可能に。
5. **産業医・産業保健機能の強化**（2019 年 4 月 1 日施行）
産業医の活動環境を整備。労働者の健康管理等に必要な情報を産業医に提供することとされた。
6. **勤務間インターバル制度の導入促進**（2019 年 4 月 1 日施行）
終業時刻から次の始業時刻までの間、一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保する努力義務が課された。
7. **正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止**
（大企業・派遣会社：2020 年 4 月 1 日施行）（中小企業：2021 年 4 月 1 日適用）
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止された。

40 年に一度の大改正ともいわれる労働基準関係法制の見直し

働き方改革関連法は施行 5 年後に見直されることとなっており、2024 年 1 月より厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」で議論が行われてきました。2014 年 11 月には「議論のたたき台」が取りまとめられ、公開されました。今後、この内容に基づき議論が進められ、年度内には報告書が出される予定です。労働時間法制については、以下のような検討事項が挙げられています。

1. **最長労働時間制（実労働時間規制）**
 - （ア）時間外・休日労働時間の上限規制
 - （イ）企業による労働時間の情報開示
 - （ウ）テレワーク等の柔軟な働き方 フレックスタイム制へのコアデイの設定など
 - （エ）法定労働時間週 44 時間の特例措置の撤廃に向けた検討
 - （オ）実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置
（管理監督者等に対する健康・福祉確保措置の実施）
2. **労働時間からの解放の規制**
 - （ア）休憩
 - （イ）休日 法定休日制度の見直し 13 日を超える連続勤務の禁止
 - （ウ）勤務間インターバルの抜本的な導入促進と法規制の強化の検討
 - （エ）つながらない権利
 - （オ）年次有給休暇 育児休業復帰時等の時期指定の問題改善や賃金算定方法の見直し



3. 割増賃金規制

- (ア) 割増賃金の趣旨・目的等の見直し
- (イ) 副業・兼業の場合の通算ルールの撤廃

これらの労働時間法制改革に加え、労働基準法における「労働者」「事業」「労使コミュニケーションの在り方」という総論的課題に踏み込んだ厚生労働省いわく「40年ぶりの大改正」となっています。今後のこれらの動向も目が離せません。

2025年以降に施行される主な法改正(予定を含む)

2025.1 労働者死傷病報告等の電子化; 死傷病報告、定期健診結果報告書等の電子申請の原則義務化 **2025.4**

高年齢雇用継続給付の見直し; 給率上限を15%から10%に縮小

育児休業給付延長時の審査厳格化; 確認書類の追加等審査の厳格化

基本手当の給付制限の短縮; 自己都合退職者の給付制限期間を原則2ヶ月から1ヶ月に短縮

出生後休業支援給付金の創設; 両親ともに14日以上の子育休取得で28日を上限給付率13%を支給

育児時短就業給付金の創設; 2歳未満の子を養育の短時間勤務者に賃金の10%を上限として支給

仕事と育児の両立支援 ※育児・介護休業法

- ・所定外労働制限を小学校就学前までの子を養育する従業員に拡大
- ・子の看護休暇の目的拡充(子の行事参加等を追加)
- ・子の看護休暇を小学校3年生修了まで延長
- ・子の看護休暇の対象者に入社6ヶ月未満の従業員も追加
- ・育児休業の取得の状況の公表を従業員数1,000人超から300人超に拡大

仕事と介護の両立支援 ※育児・介護休業法

- ・介護休暇の対象者に入社6ヶ月未満の従業員も追加
- ・介護の申出があった場合に両立支援制度の周知・意向確認
- ・介護に直面するよりも早期(40歳等)に両立支援制度等の情報提供
- ・介護休業の申出が円滑に行われるようするための雇用環境整備



2025.10 教育訓練休暇給付金の創設; 教育訓練休暇の取得時に基本手当相当の給付金支給

仕事と育児の両立支援 ※育児・介護休業法

- ・3歳～小学校就学前まで子を養育する従業員を対象に、[時差出勤、テレワーク、短時間勤務、保育施設の設置、新たな休暇等]の中から2つ以上の措置導入
- ・導入した措置の個別の周知・意向確認
- ・妊娠・出産時、子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別意向聴取・配慮

2026.4 子ども・子育て支援金の徴収開始; 健康保険料と合わせて子ども・子育て支援金の徴収開始

2028.10 雇用保険の適用拡大; 被保険者の加入要件を週20時間以上～週10時間異常に引き下げ

2025年度においても育児介護休業法や雇用保険法をはじめ、すでに多くの法改正が決定しています。また、今号作成時点においては越年の見通しとされてる「103万円の壁」についても、協議が進み、企業として対応を求められることが明確になってくるでしょう。今年も顧問先の皆様を全力でサポートさせていただきますので、お気軽にご相談ください！！

YELL 法改正セミナー(2月6日オンライン開催)を同封しております。是非ご参加下さい！

(滝瀬)

就業規則講座 Vol.14 休職・復職③

今月号では『休職・復職③』として「復職」についてご案内します。復職に関しましては、症状回復の判断、復職までの手続、職場での受け入れ態勢、復職後の健康面での経過観察など、配慮すべき点が非常に多く慎重、かつ、きめ細やかな対応が必要となります。

1. 復職可否の判断

休職とは、労働契約の労務提供義務を一時的に免除するものであるため、本来ならば復職=免除の終了=従前の業務において労務提供ができる状態にあることが求められます。一方、従業員の健康状態に配慮して、また、症状が完治していなくても段階的に復帰させる(リハビリ出勤)など、本人の意向も踏まえつつ柔軟に対応していくことも望まれることが多いです。



【症状】

- ・休職前の業務を通常程度に行える健康状態までに回復していること。
- ・一定期間業務を軽減すれば、休職前の業務を通常程度に行える状態までの回復が見込まれる。
- ・休職前の業務遂行は困難だが他業務であれば復帰可能で、本人もそれを希望している。

【判断材料】

主治医の診断書…復職にあたっての大きな判断材料となり、本人の意思に加え、「休職事由がなくなった」ことの客観的な証明という位置づけになります。しかし、主治医の「職場復帰可能」の診断はあくまでも職場復帰の可能性があるという認識に留め、それを踏まえ、産業医、会社、直属上司などと相談のうえ復帰の判断とその時期について検討していくことになります。

産業医面談…主治医の診断書に加えて、産業医は実際にその職場における業務遂行能力が回復しているかを判断することになります。主治医は生活面から、産業医は業務面からの視点で診るイメージです。

具体的には、以下のようなことを確認します。

- ・労働者本人の就労意欲
- ・体力の回復状況
- ・通院・服薬(副作用の有無)などの状況
- ・職場環境や本人の業務内容に照らして復職可能か
- ・復帰後に必要な配慮について

本人の症状が回復していないにも関わらず、主治医から「職場復帰可能」という診断書が出ることがあります。

本人の同意が前提ですが、会社から主治医宛に情報提供依頼書を求め、詳細を把握していくことも重要です。

【復職命令】

会社は主治医、産業医等の意見聴取や本人面談などを

経て、**最終的に復職させるかどうかの判断をする**ことになります。

- 【規定例】**
- ・休職事由が消滅したときは、従業員は速やかにその旨を会社に通知するものとする。
 - ・復職を希望する場合は「復職願」を主治医の診断書を添え提出しなければならない。
 - ・会社は傷病が治癒、または、ほどなく治癒することが見込める場合に復職させる。
 - ・会社は必要に応じて会社の指定する医師に健康診断を命じることがある。

職場復帰支援に関する情報提供依頼書	
病院 クリニック	先生 御机下
	〒 〇〇株式会社 〇〇事業場 産業医 印 電話 〇-〇-〇
下記1の弊社従業員の職場復帰支援に際し、下記2の情報提供依頼事項について任意書式の文書により情報提供及びご意見をいただければと存じます。 なお、いただいた情報は、本人の職場復帰を支援する目的のみに使用され、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。 今後とも弊社の健康管理活動へのご協力をよろしく申し上げます。	
記	
1 従業員	
氏名	〇〇〇〇 (男・女)
生年月日	年 月 日
2 情報提供依頼事項	
(1) 発症から初診までの経過	
(2) 治療経過	
(3) 現在の状態(業務に影響を与える症状及び薬の副作用の可能性なども含めて)	
(4) 就業上の配慮に関するご意見(疾患の再燃・再発防止のために必要な注意事項など)	
(5)	

2. 復職までの流れ

会社は、休職中の社員に対して定期的に(半月～1月に1回程度)通院状況、回復具合を確認しながら、復職について確認を行います。就業規則で「休職中の者は休職期間中の者は、その経過を定期的に会社に報告しなければならない。また、会社から求めがあった時は経過を報告しなくてはならない」と定めておくことをお勧めします。特にメンタル疾患による休職者の場合、この定期報告が漏れなく行われる、会社からの連絡に速やかに返答できているといった点も復帰に向けた判断材料となります。

【手続】

回復し復帰の目途が立ってきたら、休職者は主治医の診断書を添えて復職届を提出します。それを受け会社は、産業医面談、労務担当者との面談、現場受け入れ態勢などを調整し、復職日を決めていきます。休職期間が長期に渡りブランクがある場合は、以下の対応を経て復帰を目指すこともあります。

【復帰準備】

リハビリ出勤…復職の前段階として、一定期間、試行的に出勤させて生活のリズムを取り戻すことが主な目的で、その中身は「朝、定時に出勤する」のみに留めたり、「所定時間会社に滞在させる」など、個別の症状に応じてその内容は様々です。(リハビリ出勤は義務ではありません)

リワーク…メンタル疾患などで休職している労働者を対象に、職場復帰に向けた支援やリハビリテーションを行うプログラム(職場復帰支援)で、地域障害者職業センターなどの公的機関で実施されるもの、民間の医療機関などが実施するものがあります。利用の問合せから支援プログラム終了までは3～6ヶ月の期間で実施されることが一般的です。(エールでもご案内可能です。)

3. 復職後の対応

実際に復職した後も、再発防止とスムーズな職場復帰の実現のため、業務内外における様々な配慮と継続的なサポートが必要となります。

業務上の配慮…原則は従前業務への復帰が前提ではあるものの、会社側としては、別の軽易な業務への配置、通勤ラッシュの時間帯を避けての時差出勤、時短勤務からの復帰といった選択肢も検討します。職場の受け入れ態勢としては、時間外労働の免除、適正な業務配分、プレッシャーの高い業務を避ける、同僚によるサポート体制、上長からの定期的な面談などが考えられます。

業務外の配慮…主治医の診療への配慮、産業医・保健師など専門家との定期的な面談の実施、同僚からの業務外での様子のヒアリング、休日の過ごし方、食生活、可能であればご家族との連携などを加えることで、復職後の健康状態に問題がないか確認していくことになります。

- 【規定例】**
- ・会社は休職事由が消滅したと認めた場合は、原則として休職前の職務に復帰させる
 - ・ただし、必要に応じて従前とは異なる職務に配置することがある。
 - ・休職期間が満了しても復職できないときは休職期間満了の日をもって退職とする。

4. まとめ

休職制度は、法令での義務はなく、会社の定めによります。本来であれば、「労務の提供が困難＝雇用契約の債務不履行＝退職」となるところを一定期間解雇を猶予する、会社による温情的な制度です。しかし、復職後に悪化したり、傷病が治癒しない場合は退職となることもあり、実務上、休職・復職に関するトラブル・ご相談は多く寄せられます。今一度、自社の就業規則に不備、不足がないかのご確認をお勧めします。ご不明点はお気軽に担当まで。

文責：日高



手続ご依頼の顧問先企業様へのご案内

顧問先企業様への手続き書類のご返却は、RPAによる公文書納品とさせていただきます。(一部は電子会議室等で納品します) 指定連絡票の活用および公文書納品のためのメールアドレス登録をお願いしております。ご退職者様への離職票も顧問先企業様宛にデータ納品に切り替えております。何卒宜しくお願いいたします。

顧問先企業限定 新春特別企画



弊社でご提供しているパーソナリティ診断を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、2月までの期間限定で、1社につき3名まで無料でご利用いただけます。特別企画の詳細は、同封のご案内をご覧ください!!

お待たせしました!

“2025年改正育児介護休業法 実務応援パッケージ”

2025年4月・10月に改正育児介護休業法が施行されます。エールでは実務を担う皆様の不安を解消し、安心して対応できるよう応援パッケージを作成しました。詳細は同封のチラシを参照下さい!



2025年YELLセミナー “これから予定されている法改正の動向と実務対応”

2025年2月6日(木)15時半~17時半 オンラインにて今年の法改正についてまとめて皆様にお伝えします。労働・社会保険関連は今、大きな転換点にあります。経営にも大きく関わりますのでぜひご参加ください。詳細は同封のチラシをご覧ください。



スタッフコラム



代表の鎌倉です

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしでしたか?

我が家では二人の子供たちが高校、中学を今年卒業するので家族で久々に旅行へ。親と一緒に出かけられるのも、あともう少しかもしれません。多感な時期にコロナ禍と重なり、親子で学校に行く意味を問い直したり、しばらく不登校となったり、オンライン麻雀にはまりすぎて昼夜逆転したり、学校の先生に呼び出されたり・・・と思春期にいろんなことがありましたが、彼らなりにトンネルを抜け、新たな一歩を見出し踏み出そうとしていることを心から応援したいと思います!

彼らが社会に出る頃、どんな仕事を選び、どんな価値観で社会を生きるのか。そうした若者が社会に出てくるとき、企業は何を求められるか? そんなことをふと考えたりします。間違いなく変わりますね! 今年放映の「不適切にもほどがある」という世代間ギャップを描いたドラマが面白かったですが、ますます背景の違いによる価値観の差は大きくなるのかも。

さて、毎年大晦日の夜に、1年を振り返りつつ、10年分の「自分年表」を作成しています。日頃はなにかと目先のことに追われがちですが、年初は、自分年表を書くことで、社会の変化を予想したり、時間軸を認識でき、1年の締めくくりと新年を迎える上で大切な時間になっています。年表には自分・家族の年齢も書き入れるとリアリティーがあり、仕事も家庭も考えておいた方がよいこと、決めておくことがわかってきます。思いつくまま、妄想も含めて描きます。毎年除夜の鐘が鳴っても書き終わりませんが、カラーで絵が思い描けるくらい考えると実現可能性が高まります。そうでないものもありますがやってみることで、考えてみる時間が大事なことに気づかされます。重要なことは目に見えず、緊急性がなく後回しになりがち、時間をあらかじめ決めて、その時間をとるしかありません。

企業における人事労務の課題もそのひとつだと思います。仕事でもプライベートでも、ありがたい姿を目指すときに、それを共有して伴走する人、応援する人がいることで実現可能性や継続性は高まります。信頼できる伴走者がいれば、孤独な闘いも、負荷も軽減され、立ち位置を確認しながら、目指すゴールへの道中の苦楽を楽しむこともできる。不確実で答えがない時代には、試行錯誤が必要になり、これからますますそうした支援は求められるのではないかと思います。

エールも、顧問先企業様の描く「未来のありたい姿」を共有し、人の側面から中小企業の経営を支援する伴走者であるよう専門家の枠を超え、成長したいと思っています。本年もエール一同、どうぞよろしくお願い申し上げます。