



R6 改正法施行 について

SEKIYA LLC.
Yoshiki KOHAMA
March 16, 2025

Confidential & Privileged

©2025 SEKIYA LLC. All rights reserved

- The information contained in this presentation material and any supplemental documents are for your reference only. All information in the documents is provided in good faith, however, we make no representation or warranty of any kind, express or implied, regarding the accuracy, adequacy, validity, reliability, availability, or completeness of any information in them. Under no circumstance shall we have any liability to you for any loss or damage of any kind incurred as a result of the use of the documents or reliance on any information provided therein.
- 当該プレゼンテーション資料および補足文書等で提供する情報は、お客様の参照のみを目的としています。文書内のすべての情報は誠意を持って提供されていますが、当社は、その中の情報の正確性、妥当性、有効性、信頼性、可用性、または完全性に関して、明示的または黙示的を問わず、いかなる種類の表明または保証も行いません。また、いかなる状況においても、当社は、文書の使用または文書に提供された情報への依存の結果として生じたあらゆる種類の損失または損害について、お客様に対して一切の責任を負い兼ねますことご了承ください。

令和6年度法改正(令和7年4月1日以降の施行)に伴う中小企業の事業活動への影響の考察と実務対応の必要性をご案内します。

1. 労働施策総合推進法(ハラスメント防止法)、女性活躍推進法
2. 入管法と育成就労法
3. 育児・介護休業法

1. 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」

- 多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

<改正点> ➡ コンプライアンスマニュアル

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① **カスタマーハラスメント(※)を防止**するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付ける。**【東京都の条例は、2025年4月1日施行】**

※ (1) 顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動、
(2) 労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたもの、
(3) 当該労働者の就業環境が害される、の3要素

- ② **求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、**常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主**に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限(令和8年3月31日まで)を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務と、当該措置の適切・有効な実施を図る指針の根拠規定の整備義務。

- 法律の施行時期 : 1. ③及び2. ②から④➡【公布日】 2. ①及び⑥並びに3. ➡【令和8年4月1日】

2. 「出入国管理及び難民認定法（入管法）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（育成就労法）の一部を改正する法律」

□ 人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設する。（2024年6月14日改正法成立）

□ 背景と概要：<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001231483.pdf>

<改正点>

・技能実習(最大5年)を育成就労制度に集約し、特定技能1号水準の技能を有する人材の育成期間として位置づけ。

1. 在留期間は最大で(5年→) **3年**となる
2. 育成就労計画の認定には、技能や日本語能力の目標、外国人が**送出機関に支払った費用額などの基準への適合が要件**
3. 一定の要件下で本人意向の(原則不可→) **転籍も認められる**
4. 受入分野は特定産業分野と**原則一致**
5. (監理団体→) 監理支援機関に改め、**外部監査人の設置**を許可要件化
6. **不法就労助長罪が懲役(3年→)5年以下へ、罰金(300万円→)500万円以下へ強化**（2025年6月から施行）

□ 必要な対応： 外国人のアルバイト採用時の留意点：資格外活動許可を取得していること、働く時間を週28時間以内に管理することの2点。 《外国人雇用状況の届出の要否は要別途確認》

□ 施行日： 【公布から原則3年以内(2027年まで)に施行】

3. 育児・介護休業法の改正

□現代では働き方の根幹が変化しており、より時代に合致した働き方と、それらを踏まえた法令のあり方が模索され続けています。就業規則を法改正内容と整合させつつ、従業員への周知が必要です。【2025年4月1日施行】

<改正点>

- ・所定外労働の制限の拡大（小学校就学前まで残業免除を請求可能に）
 - ・子の看護休暇の見直し(適用外の条項「引き続き雇用された期間が6ヵ月未満」が削除)
 - ・育児休業取得状況の公表義務の拡大(従業員300人超の企業)
 - ・介護離職防止の措置（個別の周知・意向確認、並びに雇用環境整備等の措置の義務化）
- 「介護離職防止のための意向確認」等と同様に、妊娠や出産の申し出や、子供が3歳になる前に、労働者の「育児と仕事の両立」に関する個別の意見聴取や配慮が事業主に義務付けられます。【2025年10月1日施行】

Contact / 連絡先

連絡先 : SEKIYA合同会社
代表 小浜吉記

TEL&FAX : 044-599-2652

Email : info@sekiya-llc.com

