



大船渡労働基準署 ニュース

令和7年
3月号



早春の候 大船渡労働基準監督署 署長 西村 浩二

春の兆しが見え隠れする今日この頃、みなさまはいかがお過ごしでしょうか。

さて、私はこれまで長らく、コンビニやドラッグストアで買い物をした際の支払いを現金で行っていましたが、遅ればせながら、最近ようやく「バーコード決済」をコンビニ等で使用するようになりました。現金支払いの場合、支払う際に小銭を出したりおつりの小銭を受け取ったりそれなりの時間を要していましたが、バーコード決済を利用するとあっという間に支払い作業が終わるため、今更ながらその便利さを感じています。ＡＴＭから現金を引出す頻度も減りました。

ちなみに、労働基準法において支払方法が限定されている賃金についても、これまでの銀行振込などによる支払方法に加え、実質的に昨年からペ●ペイなどによる「デジタル通貨払い」も選択肢のひとつとして可能となりました。

「デジタル通貨払い」は義務ではありませんが、ＡＴＭ等を利用する頻度が減らせるなど労働者にとってメリットもありますので、導入について検討してみてはいかがでしょうか。

2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について 以下の1、2を対象とする保護措置が義務付けられます。

- 1、危険箇所等で作業に従事する労働者以外の人
- 2、危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等

労働安全衛生法に基づく省令の改正により、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、必要な措置（※）を実施することが事業者には義務付けられます。

※ 労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条、第25条の2に関して定められている以下の4つの省令で、作業場所に起因する危険性に対処するもの（退避、危険箇所への立入禁止等、火気使用禁止、悪天候時の作業禁止）について事業者が実施する措置が対象です。

- ・労働安全衛生規則 ・ボイラー及び圧力容器安全規則
- ・クレーン等安全規則 ・ゴンドラ安全規則

法令改正等の主な内容

労働者に対して、危険箇所等への立入禁止、危険箇所等への搭乗禁止、立入等が可能な箇所の限定、悪天候時の作業禁止の措置を行う場合その場所で作業を行う労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員等、契約関係は問わない）もその対象とする必要があります。

喫煙等の火気使用が禁止されている場所においては、その場所にいる労働者以外の人についても火気使用を禁止する必要があります。

事故発生時等に労働者を退避させる必要があるときは、同じ作業場所にいる労働者以外の人でも退避させる必要があります。

立入禁止とする必要があるような危険箇所等において、例外的に作業を行わせるために労働者に保護具等を使用させる必要がある場合には、請負人（一人親方、下請業者）に対しても保護具等を使用する必要がある旨を周知する必要があります。

本改正の詳細については、右のQRコードにより、厚生労働省ホームページ（労働安全衛生規則等の一部改正（2025年4月～施行））に掲載のリーフレット等をご確認ください。



～令和7年4月から段階的に施行されます～

厚生労働省は、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化等、育児・介護休業法の改正を行いました。改正された事項については、令和7年4月から段階的に施行されます。必要に応じて、就業規則の変更を行う等の対応をお願いいたします。

改正事項 下記①～⑨は令和7年4月施行、下記⑩～⑪は令和7年10月施行

- ①子の看護休暇の見直し
 - ②所定外労働時間の制限（残業免除）の対象拡大
 - ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加
 - ④育児のためのテレワーク導入
 - ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大（従業員数1000人超→300人超）
 - ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
 - ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
 - ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
 - ⑨介護のためのテレワーク導入
 - ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等
 - ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
- QRコードを
省ホームペ
業法につい



QRコードを読み取ると、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業法について」にアクセスします。

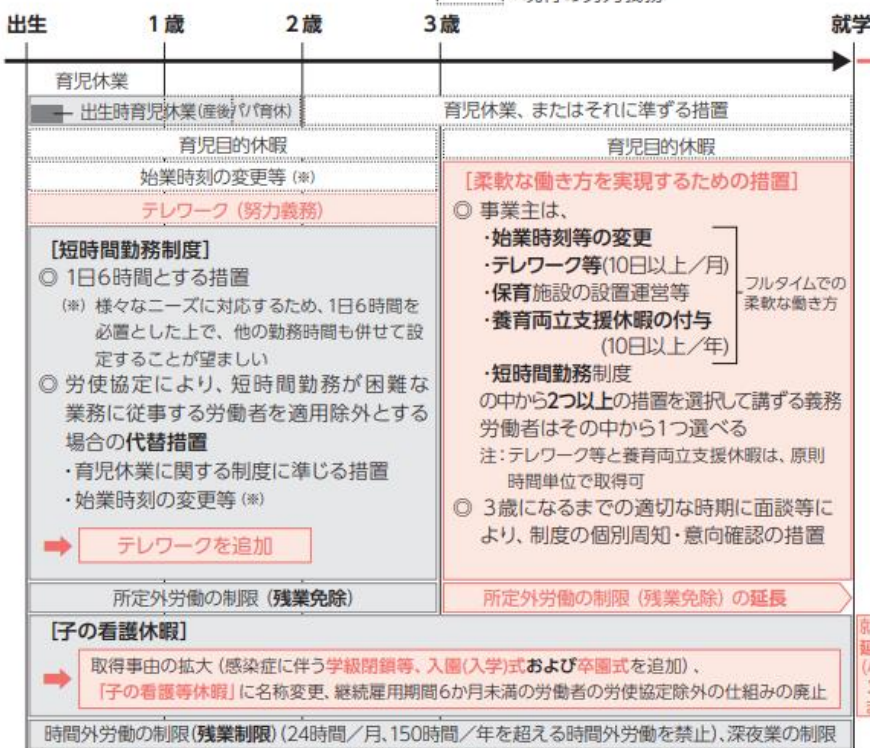
上記⑥について、改正前は、労使協定を締結すれば、継続雇用期間6か月未満の労働者について介護休暇の取得対象から除外できたところ、本改正により当該労働者は除外できなくなりました。

上記⑦について、**介護休暇や介護両立支援制度等の申し出が円滑に行われるようにするため、当該制度等の研修実施、相談窓口の設置、当該制度等利用の事例の収集・提供、当該制度等の利用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければなりません。**

以下の図は、上記①～⑤、⑩に係る改正後の仕事と育児の両立イメージです。

〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

: 見直し
 : 現行の措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

上記⑧について、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業者は介護休業制度や介護両立支援制度等の制度の内容、当該制度の申出先、介護休業給付金に関することについて、労働者に個別に周知・意向確認を行わなければなりません。また、労働者が40歳に達する日の属する年度か労働者が40歳に達する日から1年間のいずれかのうちに、事業主は介護休業制度の内容、当該制度の申出先、介護休業給付金制度について情報提供する必要があります。

上記⑨について、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

上記⑪について、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事項（勤務時間帯、勤務地、両立支援制度等の利用期間、仕事と育児の両立に資する就業の条件）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。また、聴取した労働者の意向については、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

育児休業取得状況の公表義務適用拡大

施行前：従業員数1000人超の企業 施行後：従業員数300人超の企業