



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

● 「治療と仕事の両立」が事業主の努力義務となっています

労働施策総合推進法の改正により、2026年4月から治療と仕事の両立支援が事業主の努力義務となりました。「治療と就業の両立支援指針」では、両立支援を行うにあたっての留意事項や環境整備等がまとめられています。

1.留意事項

指針で掲げる9つのうち、リーフレットでは次の3つを取り上げています。

① 労働者本人の申出

申出が行われやすい環境の整備(ルールの作成・周知、研修による意識啓発、相談窓口の整備、情報の取扱方法の明確化等)

② 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解

労働者に対する措置等の検討にあたり、事業主が一方向的に判断しないよう、必要な取組み

- ▶ 就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、話し合い等を通じて労働者本人の理解を得られるよう努める
- ▶ 安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、時短措置などを講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- ▶ 疾病や治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等において必要な配慮を行う

③ 個人情報の保護

個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルールおよび体制の整備・明確化

2.環境整備

指針では、次の5つを掲げています。

- ① 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知
- ② 研修等による意識啓発
- ③ 相談窓口等の明確化
- ④ 治療と就業の両立支援に関する制度、体制等の整備
- ⑤ 事業場内外の連携

高齢労働者やがん患者など、治療を続けながら働く人は増加しています。労働者の安心感や人材の定着などに繋げるためにも、措置を講じるようにしましょう。

■ 【治療と就業の両立について】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

**6月の税務と労務の手続** (提出先・納付先)**1日**

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

6月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票[事業場]

**トピック** (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)**● ストレスチェック 50人未満事業所は28年4月から義務化(5/19)**

厚生労働省は18日、労働政策審議会の分科会で、ストレスチェックの実施義務を全事業所に拡大する期日について、2028年4月1日とする案を示し、了承された。従業員50人以上の事業所ではすでに義務化されており、近年のメンタルヘルス不調による精神障害の労災支給決定が増えていることなどを受け、昨年、従業員50人未満の事業所にも義務化の対象を拡大する法改正が行われた。

● 外国人雇用指針が改正(5/15)

厚生労働省は外国人雇用に関する企業向けの指針を改正する。15日の労働政策審議会の分科会で同省の改正案が了承された。外国人労働者の雇入れや離職の際に氏名や在留資格などを国に届け出なかった場合の罰則(30万円以下の罰金)適用などが盛り込まれ、在留カードの確認には読取り専用アプリの利用を推奨することも示された。6月14日から新指針を順次適用する。

【後記】新入社員の働きやすい職場環境づくりのすすめ

新入社員の業務開始から1カ月ほどが経つこの時期は、職場や仕事の理解が進む一方、不安や戸惑いが見えやすくなる時期でもあります。新規卒業者の就職後3年以内離職状況をみると、令和4年3月卒は大卒33.8%、高卒37.9%と、平成30年3月卒の大卒31.2%、高卒36.9%より増加傾向にあり、若手人材の定着は多くの企業に共通する課題です。

◆ 小さな不安を見逃さないことが重要

「質問しづらい」「周囲に迷惑をかけたくない」と感じ、業務内容、人間関係、仕事の進め方などの悩みを抱え込んでしまうケースもありますが、小さな違和感をそのままにすると、意欲低下や早期離職に繋がるおそれがあります。

若年労働者の職場定着に関する調査ではありませんが、厚生労働省の調査報告書では「働きがい」「働きやすさ」は、従業員の意欲、定着及び会社の業績向上を高める傾向があることがうかがわれるとされています。

◆ 相談できる体制づくりを

また、同報告書では「働きがい」は、「中略」：「自己効力感が充足されるような雇用管理がなされた場合に高まる傾向があり、『働きやすさ』は『自己効力感』に加え、『相談できる体制』や『福利厚生』に関する雇用管理がなされた場合に高まる傾向がみられる」とされています。

「困っていることはいかか」「相談しやすい相手はいるか」等、短時間でも継続して対話の機会を設けて丁寧に確認することが、安心して働ける職場づくりに繋がります。今一度、自社の受入れ体制を見直してみてもいいかがでしょうか。