



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

12
2025
December

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
ストレスチェック制度が全企業へ義務化に備えて確認すべきこと
- P3 | 知って得する助成金情報
短時間労働者の労働時間延長と社会保険加入促進の取り組みを支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
固定残業制度の導入を検討していますが残業時間を80時間に設定できますか？

数字で
見る労務

182
万人

厚生労働省から「令和6年外国人雇用実態調査」が公表されました。それによれば、外国人労働者数は約182万人（前年約160万人）となりました。

外国人労働者を雇用する理由をみると、企業側では「労働力不足の解消・緩和のため」が最も多く69.0%（前年64.8%）、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が54.7%（同56.8%）となっています。外国人労働者の雇用に関する課題（複数回答）をみると、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」が最も多く43.9%（前年44.8%）、次いで「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が24.7%（同25.4%）となっています。

今後さらに増加が見込まれる外国人労働者の人権の尊重や職場環境の整備、制度の見直しが求められていることが示唆されています。

ストレスチェック制度が全企業へ義務化に備えて確認すべきこと

ストレスチェック制度は、2015年12月から労働安全衛生法に基づき従業員50人以上の事業場に義務づけられていますが、今後は従業員50人未満の小規模事業場にも義務化される予定です。そこで今回は、施行から10年を迎えるストレスチェック制度の概要や課題を振り返ると共に、改正法の動向を見据えて企業が準備しておくべき対策のポイントを説明します。

ストレスチェック制度とは 法改正による対象拡大の内容

ストレスチェック制度とは、労働安全衛生法に基づき、2015年12月から従業員50人以上の事業場に義務づけられたもので、50人未満の事業場では努力義務とされています。本制度は、高ストレス者の早期把握と職場環境改善によって、従業員のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的としています。義務となっている企業は、常時使用する従業員を対象に1年以内ごとに1回、ストレスの状況について検査を実施することが求められており、制度を運用するうえでは従業員が安心して受検できる仕組みを整えることが重要です。

2025年5月、改正労働安全衛生法が国会で可決・成立し、事業場のストレスチェックの義務化拡大が決定されました。この背景には、厚生労働省の労働安全衛生調査において、義務化されていない50人未満の事業所ではストレスチェックの実施割合が低いことや、「メンタルヘルス不調による連続1カ月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた」事業所の割合が増加傾向にあることなどがあります。施行期日は、準備期間を確保するため、公布後3年以内に政令で定める日とされ、この改正によって従業員数にかかわらずすべての事業場にストレスチェックの実施が義務づけられることになります。また、小規模事業場であれば、外部機関の活用や費用負担が課題となる可能性があります。ストレスチェックは、質問票を従業員に配布し記入してもらい、その回答をもとに医師などがストレス状態を評価し、本人へ結果を通知します。そして、高ストレスと判定された者などから申し出があれば医師による面接指導を行います。なお、実施は外部への委託も可能です。

制度を形骸化させないために 企業が備えるべき実務対策

ストレスチェック制度に対する企業の取り組みの実態は、日本生産性本部が実施したアンケート調査によると制度の実施目的は「法制義務化対応」と回答した企業が84.1%となっており、本来の目的であるセルフケアによる不調者の発生予防や職場環境の改善は二の次になっています。また、制度の課題に「運用の形骸化」をあげている調査もあり、多くの企業は、調査票を配布し回収するだけ、受検率が低迷し実効性に疑問がある、結果を組織改善に活用せず報告書を保管するだけの状態になっているなどの問題を抱えています。

そこで、今後の義務化拡大に備えて、次のようなポイントを参考に、自社の運用を見直して実務上の対策を行う必要があります。

- ①実施目的をしっかりと理解する。
- ②外部機関や産業医と連携し、受検率を高める工夫をする。
- ③面接指導や事後対応の記録を残し、再発防止に活かす。
- ④集団分析の結果を経営層と管理職に共有し、職場環境の改善につなげる。
- ⑤小規模事業場では、専門家の支援を受けて効率的に制度を導入する。

ストレスチェック制度は、従業員のメンタルヘルス対策として法的義務であると同時に、職場環境を改善し、生産性を高める重要な仕組みです。今後の義務化拡大を前に、制度が形骸化しないかを点検し、自社の実情に合った運用を再設計することが求められます。体制の整備に不安がある場合は、専門家に相談し、自社に合った適切な対応を早めに検討することをおすすめします。



短時間労働者の労働時間延長と社会保険加入促進の取り組みを支援

近年、短時間労働者が「年収の壁」を意識して労働時間を制限する傾向が強まり、企業は人材確保に苦慮しています。こうした状況打開のため「キャリアアップ助成金・短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました。短時間労働者の労働時間延長と社会保険加入を促進し、企業の人材定着と従業員の待遇改善を両立させることを目的とした助成金です。

短時間労働者労働時間延長支援コース

本助成金は、キャリアアップ助成金の新設コースで、短時間労働者に対して労働時間を延長し、社会保険に加入させる取り組みを行なった事業主に対して助成金を支給する制度です。従来の「社会保険適用時待遇改善コース」の労働時間延長メニューを見直し、より手厚い支援を行うために創設されました。

【支給対象事業主】

以下が主な要件です。

- ①対象労働者を、各支給対象期の期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分の賃金を支給した事業主
- ②対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降のすべての期間、雇用保険および社会保険の被保険者として適用させている事業主
- ③雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上延長または2時間以上5時間未満延長するとともに基本給を増額した事業主

上記以外にも要件がありますので、詳細は必ず要綱をご確認ください。

【支給対象労働者】

以下が主な要件です。

- ①労働時間延長や社会保険加入などの取り組みを行う前から6ヶ月以上継続して雇用されている者
- ②社会保険の加入に向けて、週所定労働時間の5時間以上の延長、または2時間以上5時間未満の延長および基本給の増額が講じられ、新たに社会保険の加入要件を満たすこととなった者

上記以外にも要件がありますので、詳細は必ず要綱をご確認ください。

【支給額】

1年目の支給額（一人当たり）

小規模企業：50万円／中小企業：40万円／大企業：30万円

要件：

- ・週の労働時間を5時間以上延長
- ・週の労働時間を4時間以上5時間未満延長させ、基本給を5%以上増額
- ・週の労働時間を3時間以上4時間未満延長させ、基本給を10%以上増額
- ・週の労働時間を2時間以上3時間未満延長させ、基本給を15%以上増額

2年目の支給額（一人当たり）

小規模企業：25万円／中小企業：20万円／大企業：15万円

要件：労働時間をさらに2時間延長、または、基本給をさらに5%以上増額または昇給・賞与もしくは退職金制度の適用

【終わりに】

短時間労働者の労働時間延長と社会保険加入を支援する本コースは、企業の人材確保と従業員の安定した働き方の両立を図る、非常に有効な制度です。年収の壁による働き控えを防ぎ、職場の定着率向上や待遇改善にもつながるこの助成金は、今後の人材戦略において重要な役割を果たすでしょう。企業と従業員の双方にとってメリットのあるこの制度を、ぜひ活用してみてください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

※本記事の記載内容は、2025年10月31日現在の法令・情報等に基づいています。

固定残業制度の導入を検討していますが 残業時間は80時間に設定できますか？

今回求人を出すにあたって、給与額を少しでも高く見せて多くの応募者を募りたいと考えています。給与40万円、ただし固定残業代として80時間分を含むという表記にしたいのですが、固定残業時間に上限はあるのでしょうか？ また、このような表記をした場合でも求人広告として有効ですか。

A 結論

固定残業代制度の3つの要件を満たしていれば、固定残業時間そのものに上限はありません。そのため、80時間と表記していても、それ自体に法律上の問題はありません。

ただし、80時間の時間外労働を実際に前提としているのであれば、無効もしくは法令違反になる可能性が高いといえます。

固定残業制度が有効となるために 守るべき3つの要件とは

固定残業代制度の有効要件は以下の3点です。
①基本給と固定残業代を明確に区分し、対象時間数・計算方法も特定していること。たとえば、給与明細に「基本給25万円」「固定残業代5万円（30時間分）」と分けて記載する。②時間外労働の対価として支払われること。たとえば「時間外勤務手当」として明記されており、残業代として支払われていることが明確。③実残業代が固定額を超えた場合は差額を支払うこと。たとえば、固定残業代は30時間分だが実際に40時間残業した場合には、超過分の残業代を追加支給すること。

固定残業制度の上限時間はないが 36協定による上限時間はある

36協定により定められる時間外労働は、原則として「1ヶ月45時間」を超えることは認められていません。特別条項付き36協定締結により、例外的に認められる場合がありますが、無限に認められるわけではなく限度があります。したがって、固定残業時間80時間という表記は、実際に毎月80時間の時間外労働を予定・容認していると解されれば、36協定の限度時間を超えることになり違法になるおそれがありますが、実際にはそのような長時間残業を想定していないのであれば、法的に有効になる可能性が高いといえます。

12
Dec

2025年

労務カレンダー

上旬		取引先などに配布するカレンダーや手帳を関係部署に渡す
中旬		宛名書きを終えた年賀状は、元旦に届くよう早めに投函する
下旬		年末年始休暇中の緊急連絡網を、個人情報の保護に留意し整備する
		大掃除、仕事納め、迎春用の飾りつけ、などの準備を行う
31	水	11月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付（1月5日まで）