

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター

おかみさわ通信

おかみさわ社会保険労務士事務所
代表 田村 由理

社会保険労務士
A4一枚評価制度&人事制度構築士
仕事と家庭の両立支援プランナー
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>



【労務実務チェック】 契約があるからこそ柔軟な働く選択肢を渡せる — 信頼を基盤にした 多様な働き方の実現に向けて—

前号では「1 か月単位の変形労働時間制」を取り上げ、制度の使い方を工夫することで、ライフスタイルに応じた柔軟な勤務設計ができることをご紹介しました。今号では、そのさらに根本にある「労働契約」と柔軟な働き方の関係を考えます。

関係支援先で実際にあったケースです。お子さんの送迎のため「毎日 1 時間遅れて出勤したい。遅刻扱いで控除していただいて構いません」と従業員から申し出がありました。気持ちは理解できますが、これは正しい対応ではありません。なぜなら、遅刻・早退・欠勤は労働者の権利ではなく、労働契約上の義務を果たせなかった場合の扱いにすぎないからです。本来の勤務時間を守ることが前提であり、毎日遅刻扱いで出勤するのは「契約不履行を繰り返す」ことになります。

【柔軟な働き方を希望するとき】

× 毎日「遅刻扱い」で対応

(契約不履行→ノーワーク・ノーペイ)

○労働契約を合意変更して対応

(約束を整える→働く選択肢を渡せる)

では、柔軟な働き方を希望する場合はどうすればよいのでしょうか。答えは、労働契約そのものを合意により変更することです。たとえば 9 時始業から 10 時始業に変えるなら、雇用契約書や労働条件通知書を改めて取り交わし、「〇月〇日から 10 時～18 時勤務に変更」と明記する必要があります。特に有期契約の場合は注意が必要です。

有期契約は「一定期間はこの条件で働く」と双方が約束した契約であり、その安定を見込んで雇用・生活の計画を立てている性質があります。契約期間の途中で条件を頻繁に変えることは、この安定性を損ない、労働契約法の趣旨に反します。やむを得ず変更する場合には、必ず「労働条件変更契約(通知)書」を交わし、双方の合意を文書で残すことが不可欠です。「柔軟に対応してあげたい」という姿勢はとても大切です。ただし、安易に繰り返すと「私も同じようにしてほしい」という声が広がり、現場の公平性や規律が崩れ、組織が混乱します。たとえば、子育てや介護、病気など理由があればすべて認める、という姿勢では、かえって全体の不満や不公平感を生み出してしまいます。

だからこそ、希望をどう受け止め、どう実現するかは、会社の方針や理念に基づくことが大切です。個別の事情に耳を傾けつつも、「誰のために」「なぜこの働き方を選ぶのか」という問いを共有し、組織の理想像から逆算して制度や働き方を位置づける。これは今年 10 月の育児介護休業法改正で義務化される「個別意向聴取」にもつながる考え方です。単なる「言われたから対応」ではなく、企業理念やゴールを軸にした選択肢として制度を整えていくことが、持続可能な柔軟な働き方につながります。柔軟な働き方を実現するには、まず「契約」という約束を大切にすること。約束があるからこそ柔軟にできるのです。土台を整えた上で、多様な働き方を広げていきましょう。弊所は、「働くをもっと創造的に！」を合言葉に、安心と柔軟性の両立を支援してまいります。

【よくある質問 QA】 Q.有期契約は途中変更が慎重なのはわかりました。では、無期の人はどうですか？

A.有期は「契約期間の安定」を守る観点、無期は「不利益変更禁止」の観点。根拠は違って
も、労働契約を軽く扱ってははいけません。働き方を変えるには必ず労使合意が必要です。



【決定済・施行前の改正】

ストレスチェック制度の改正動向

令和 7 年 5 月 14 日、「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和 7 年法律第 33 号)」が公布されました。この改正法の内容を確認しておきましょう。

労働安全衛生法及び作業環境測定法を改正する法律の概要

<改正項目>

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【安衛法】
2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【安衛法】
3. 化学物質の健康障害防止対策等の推進【安衛法、作環法】
4. 機械等による労働災害の防止の促進等【安衛法】
5. 高齢者の労働災害防止の推進【安衛法】

<一般の企業にも影響がある改正規定の概要>

□ 2.の改正→**ストレスチェック**について、当分の間、努力義務とされている**労働者数 50 人未満の事業場**についても、**その実施を義務化**するものです。

□ 5.の改正→高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとするものです。

<施行期日>

主に、令和8年4月1日ですが、2.の改正については、「公布の日から起算して3年を超えない範囲内で政令で定める日。
(5.の改正については、原則どおり「令和8年4月1日」)

上記の改正は、事業者の負担に配慮し、施行まで十分な準備期間が設けられています。もちろん、早めの取組みも可能です。準備の仕方や進め方に迷うことがあれば、どうぞお気軽にご相談ください。

弊所では、**産業カウンセラーの配置や選択理論心理士によるカウンセリングなど、連携する専門家をご紹介します**。あわせて、制度の構築や運用フローの整備についてもご提案可能です。この機会に、安心して働ける仕組みづくりと一緒に始めてみませんか。



おかみさわ事務所の活動レポート

【青森開催！弊所もスポンサー参加しました】

8月9日、アピオ青森で「リーダーキッズ」(JPSA 青森支部主催)が開催されました。弊所もスポンサーをさせていただき、アシスタントとしても参加しました。子どもたちが自分の力を信じて輝く姿は本当に素晴らしいです！
来年は7月18・19日、三沢で2日間プログラムとして開催することも決まりました。子どもには「自信」を、親には「子どもの自信を育む関わり」を届けていきます。この循環が家庭に安心を生み、学校や地域に広がると、未来はもっと明るくなるはずです。この体験を一人でも多くの方に届けていきたいと願っています。



2025年9月2日
青森県中小企業団体中央会様 労務相談委員会

2025年10月改正に向けた
育児・介護休業法の実務対応ポイント



ともに今日よりグッドの未来をつくる
おかみさわ・**
社会保険労務士事務所
代表 社会保険労務士 田村 由理

【改正対応をテーマに講師を務めます】

9月2日(火)「10月改正に向けた育児・介護休業法の実務チェックポイント」について、青森中小企業団体中央会様のセミナーにて講師を務めます。10月の改正対応に向けて実務に直結するポイントをわかりやすくお伝えし、改正準備に役立てていただける内容でお届けいたします。

ちょこっとエピソード

子どもの夏休み＝母はお弁当係！毎朝メニューに悩みつづ、格闘中です。先日、他県では地域でお弁当を取りまとめて配達してくれる仕組みがあると聞き、目からウロコでした。働くパパママを応援する取り組み、すてきですね。青森にも来年こそ導入されないかなあと、ひそかに期待しています。ちなみに我が家のお弁当には冷凍ブルーベリーが大活躍！今年は2回、摘み取りに行きました。ブルーベリーは、暑い日にぴったり！お弁当のデザートとして最高です♡



“働く”に安心と喜びを届けるパートナーとしてこれからもサポートいたします。おかみさわ社会保険労務士事務所