

2025年度 主要特集掲載実績

	5日号	15日号
2025年4月	〈解説〉 2025年に出された労働判例と実務(1)	〈チェックテスト〉 時間外労働の取扱いに関わる法律知識
2025年5月	〈Q&A〉賞与の取扱いに関する法的留意点	〈Q&A〉 職場のセクハラに関する実務対応上の留意点
2025年6月	〈Q&A〉転職に関する労務管理上の留意点	〈Q&A〉労働条件の明示に関する法的留意点
2025年7月	〈解説〉2025年度の雇用関連助成金の見直し・ 新設内容と活用方法	〈Q&A〉新任人事担当者が押さえておきたい 個人情報保護法の基本
2025年8月	〈解説〉2025年通常国会で改正された 労働関連法	〈合併号〉
2025年9月	〈Q&A〉自社の従業員が加害者とされる カスハラの実務対応	〈Q&A〉 副業・兼業に関わる労務管理上の留意点
2025年10月	〈本誌調査〉2025年度 国内・海外出張旅費に 関する調査	〈本誌調査〉2025年度 国内・海外出張旅費に 関する調査②海外出張旅費
2025年11月	〈チェックテスト〉メンタル休職・ 復職に関する法律問題	〈Q&A〉スポットワーク活用の実務課題と対応策
2025年12月	〈Q&A〉取締役・管理職の責任範囲	〈解説〉確認しておきたい 従業員の生成AI 利用に関する社内規程・ガイドライン
2026年1月	〈解説〉2026年度に施行・改正予定の労働関連法	〈合併号〉
2026年2月	〈Q&A〉2026年度版就業規則・諸規程等の策定・ 改定, 運用ポイント(1)	〈Q&A〉職場のコミュニケーショントラブルへの 実務対応
2026年3月	〈Q&A〉「つながらない権利」をめぐる労務問題	〈Q&A〉テレワークの労働時間管理をめぐる 法的留意点

会社概要

商号：株式会社産労総合研究所
 創業：昭和13年(1938年)4月2日
 資本金：1,000万円
 従業員数：40名

事業内容

- ・ 定期刊行誌の出版
- ・ 書籍の出版
- ・ セミナー・研修等教育事業の実施
- ・ 民間事業者等に対するコンサルティングの実施
- ・ 独自調査・研究及び提言
- ・ 官公庁及び民間事業者からの受託調査

SANRO 産労総合研究所 読者サービス部
 〒100-0014 東京都千代田区永田町1-11-1 三宅坂ビル
 TEL. 03-5860-9771 FAX. 03-5860-9798
 ホームページアドレス
<https://www.sanro.co.jp/> email:eig01@sanro.co.jp

当社の専門情報誌、新刊書籍、セミナー
 開催等に関する情報はホームページで
 ご覧いただけます。

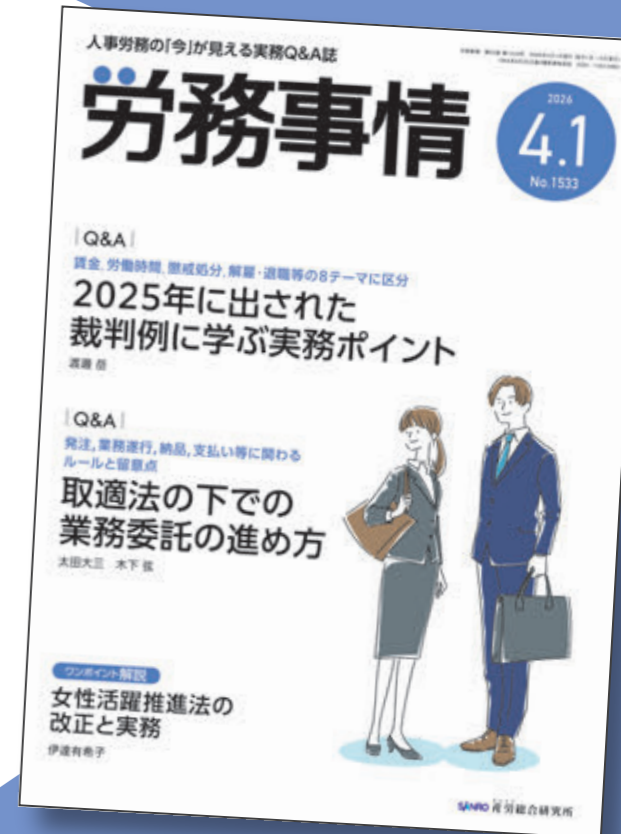
産 労



社内では「私だけが知っている」 労務知識を提供します！

こんな不安や不満 ありませんか？

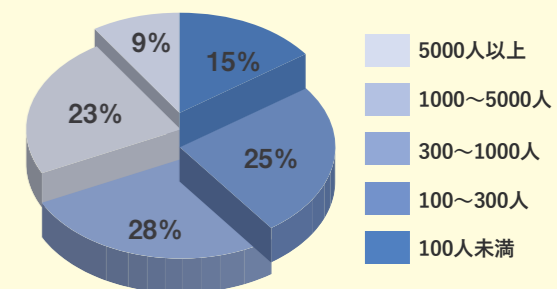
- ✓ 労務知識がアップデートされない
- ✓ 「問題」と「対策」の
 繰り返しで知識が身につかない
- ✓ 情報収集のためのアンテナの
 張り方がわからない



国内主要企業のうち70.2%が
 当社雑誌を購読しています。

※日経225構成企業(2024年1月現在)

国内主要企業の
 うち37.3%が
 「労務事情」を購読



読者の企業規模

『労務事情』は、労務担当のプロフェッショナルを育てる専門情報誌です。



労務管理を極めるための一冊です

法改正や社会情勢の変化がおきたとき、自社の社内制度はどのように対応させればいいのでしょうか。背景情報から解説し、具体的な対策までをお教えします。

- ✔ 社会情勢の変化に対応する
- ✔ 法改正に対応する
- ✔ 労働問題を未然に防ぐ



Q&A

POINT

『労務事情』の特集の基本形。Q&A形式で、具体的な問題をベースに詳しい知識を吸収できます。

現実的な問いを立てています！

端的な回答で概要をつかめます

特集タイトル

2025年度版就業規則・諸規程等の策定・改定、運用ポイント

Q1 育児・介護休業法改正（2025年4月1日施行分）への対応

育児・介護休業法の改正が2025年4月1日と同年10月1日に順次施行されることになりました。当社においても、まずは2025年4月1日施行分からの早い段階（40歳等）での情報提供（改正法21条3項）への対応に努めています。改正法所定の「情報提供期間」（当該就業規則の施行日の前日）の属する年度、または当該就業規則の施行日から1年以内に行われなく情報提供するフォローを運用するのは要し、難しいのではないかと懸念しています。何か工夫の方法はないでしょうか。

同改正法の内容は多岐にわたっていますが、改正法案の提出理由としては、「育児・介護に関する労働者の個別の事情に対応して、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得の状況についての公表義務の対象の拡大、個別の労働者への仕事と育児の両立にかなう意向の聴取及び仕事と介護の両立支援制度の周知等の義務付け、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定時における数値目標の設定等の義務付け等の措置を講ずるとともに、同法の有効期限を10年延長する必要がある」と取りまとめられています。

同改正法に基づく育児・介護休業法改正の施行時期は、大きく2025年4月1日と同年10月1日に分かれています。同4月1日施行分の内容を要約すると、以下のとおりとなります。

- 子の看護休暇の見直し（改正法16条の2・16条の3）

子の看護休暇（法16条の2以下）の名称が「子の看護等休暇」に改められると共に、表1のとおり改正が行われます。
- 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（改正法16条の8）

所定外労働の制限（残業免除）制度（法16条の8）について、現行法は「3歳に満たない子を養育する労働者」に制度利用が認められているのに対し、改正法においては「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」を対象に拡大されます。
- 育児時間労働者制度（3歳未満）の代替措置にシフトワークを追加（改正法23条2項1号）

現行法上、育児時間労働者制度（法23条）については、事業所の過半数組合または過半数代表者との間に労使協定を締結することにより、「業務の性質又は事業の実施体制に照らして育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」について同制度の適用を認めないことがありますが（同条1項ただし書き3号）、その場合には代替措置として、対象労働者に対して、①育児休業に関する制度に準ずる措置、または②就業時間短縮等の措置を講じなければならないとされています（同条2項）。

改正法においては、この代替措置として、上記①②に加えて、「住所その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これに準ずるもので定める場所における勤務」（在勤勤務等）をさせる措置を選択することも可能になります。
- 男性労働者の育児休業取得状況の公表義務の適用拡大（改正法22条の2）

本法143号（2023年2月1日号）の筆者解説において紹介したとおり、2023年4月1日に施行された法22条の2・現行71条の4においては、「常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主」を対象に、毎年少

詳細を解説していきます

特集形式

POINT

チェックテスト

労務知識をチェック方式で振り返り！

POINT

解説

法改正など、背景情報から詳細に解説！

連載

- ✔ 労務管理の潮流・視点
- ✔ 社会保障
- ✔ 労災補償
- ✔ 給与税務
- ✔ 健康管理・メンタルヘルス
- ✔ 介護支援
- ✔ 労働行政&労働法制
- ✔ リスクマネジメント
- ✔ 労働判例

労務担当者とともに歩む専門情報誌をお届けします

『労務事情』は書店では販売していない定期購読誌です。年間を通じて購読し、労務管理のプロフェッショナルを目指しませんか？

- 創刊 昭和39年(1964年)
- A4判変形
- 毎月1日・15日(月2回発行・年間22冊)
- 年間購読料 73,920円(税込)

CHECK!

読者サービス

- バックナンバーPDF閲覧(6カ月)
- セミナー優先割引受講
- バックナンバーの分冊販売
- 定期刊行誌の「別冊」お届けと割引販売
- 読者相談室
- 読者会員専用ページの利用

過去の掲載コンテンツは、こちらからチェックできます。

二次元バーコードよりアクセスください。

