

＜参考＞人数規模により対応が異なる労働関係法令

2025. 1. 27 現在

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
		産業医の選任義務		
		安全衛生委員会の設置義務		
		ストレスチェックの実施義務		
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.5%※) 以上の障害者を雇用する義務 ※2026 年 7 月から 2.7%以上	常時 40 人※以上の事業主 ※2026 年 7 月から常時 37.5 人以上	除外率制度あり
社会保険の適用拡大		短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時 51 人以上の事業所。 50 人以下の事業所は 労使合意により適用 (国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用)	適用条件 ①週 20 時間以上の所定労働時間 ②月額賃金が 8.8 万円以上 ③雇用期間の見込みが 2 ヶ月超え ④学生でないこと

法令	概要	人数規模	業種等の条件
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握と課題分析 ②行動計画の策定、社内周知 ③女性活躍状況に関する情報公表 ④行動計画を策定した旨を労働局へ届出	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
	「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公開	常時 301 人以上の事業主	・常時 101 人以上 300 人以下の事業主は選択項目 ・常時 100 人以下の事業主は努力義務
育児・介護休業法	育児休業等の取得の状況の公表を義務付け	常時 301 人以上の事業主	2025 年 4 月 1 日施行
次世代育成支援対策推進法	仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務 (※) 行動計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等 (PDCA サイクルの実施)、育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付け	常時 101 人超の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている  (※) は 2025 年 4 月 1 日施行 (施行日以降に開始または変更する行動計画から義務の対象)