

＜参考＞人数規模により対応が異なる労働関係法令

2025. 11. 28 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		最長 2028 年 5 月まで (労働安全衛生法の改正により、全事業場を実施義務対象が拡大されるため)
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
被用者保険の適用拡大 (厚生年金保険法、健康保険法)	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)	人数規模に加え、以下の条件を満たす場合に適用 ①所定労働時間が週 20 時間以上 ②月額賃金が 8.8 万円以上 ③学生でないこと ④2 ヶ月を超える雇用の見込みがある ※②は今後、政令により撤廃時期が示される予定。	

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自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析 ②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から選択した項目の情報公表（計1項目以上）	常時 101 人以上の事業主	左記①の「基礎項目」とは、 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 左記②、④の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
			2026年4月1日以降は、 ・①の「基礎項目」に「男女の賃金の差異」を追加 ・④の情報公表項目に「男女の賃金の差異」「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計3項目以上）
女性活躍推進法	下記①～④の義務 ①自社の女性の活躍状況を基礎項目にもとづき把握し、課題を分析 ②状況把握・課題分析を踏まえ、「計画期間」「2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）に関連する数値目標」「取り組み内容と実施期間」を定めた事業主行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から選択した項目（各区分からそれぞれ1つ以上）と「男女の賃金の差異」の情報公表（計3項目以上）	常時 301 人以上の事業主	左記①の「基礎項目」とは、 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ・男女の賃金の差異 左記②、④の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
			2026年4月1日以降は、 ・④の情報公表項目に「管理職に占める女性労働者の割合」を追加（計4項目以上）
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	
次世代育成支援対策推進法	下記①～③の義務 ①育児休業取得状況や労働間の状況把握等（PDCAサイクルの実施） ②仕事と子育ての両立に関する計画期間、数値目標、取り組み内容と実施時期を定めた行動計画の策定（育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標は義務） ③行動計画を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	常時 101 人超の事業主	