

安衛 職場における熱中症対策の義務化について（令和7年6月～）

令和7年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行され、職場における熱中症対策が事業者の義務とされました。熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「**早期発見のための体制整備**」、「**重篤化を防止するための措置の実施手順の作成**」、「**関係作業への周知**」が事業者の義務付けられています。

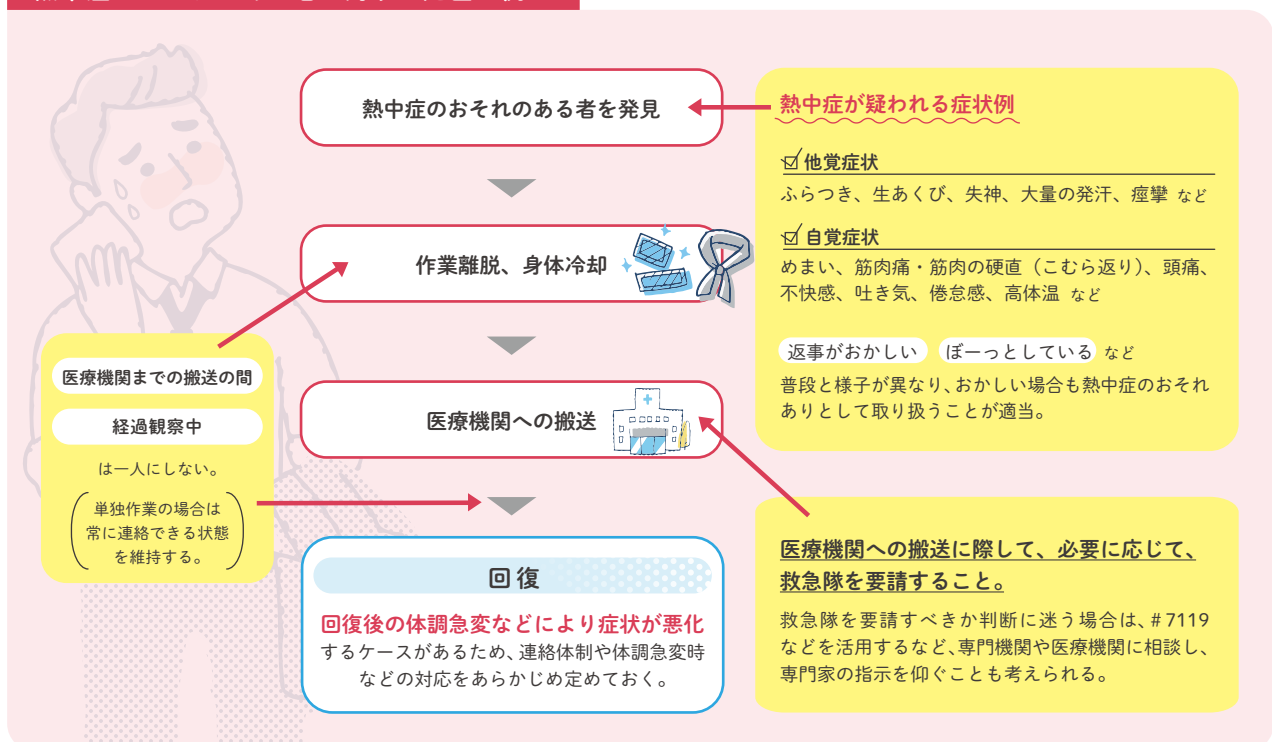
具体的に求められる対応

- ※
- (1) 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「**熱中症の自覚症状がある作業**」や「**熱中症のおそれがある作業を見つけた者**」が、その旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業に対して周知すること。

※WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上又は1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるもの

- (2) 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、①作業からの離脱、②身体の冷却、③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること、④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業に対して周知すること。

熱中症のおそれのある者に対する処置の例

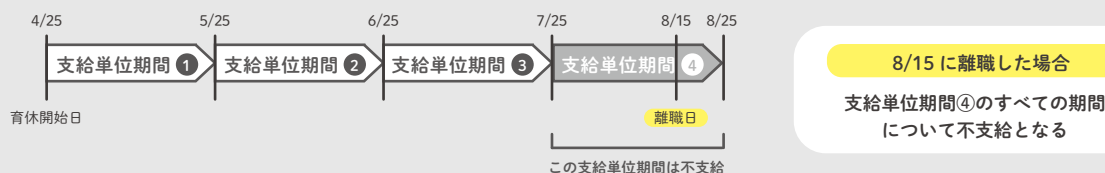


上記に違反した場合は、罰則が定められています。今年も全国的に猛暑が予想されています。本格的な暑さを迎える前に、社内の熱中症対策を整備しておきましょう。

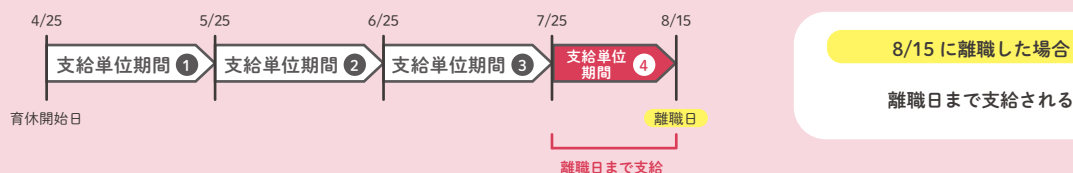
雇保 育児休業給付を受給中に離職した場合の取扱い変更及び通知について（令和7年4月～）

育児休業給付は、育児休業終了後の職場復帰を前提とした給付金です。育児休業の当初からすでに退職を予定している方は、育児休業給付の支給対象となりません。この趣旨に沿った上で、育児休業給付を受給中の方が、令和7年4月1日以降にやむを得ず離職することとなった場合は、離職日まで支給対象とするよう取扱いが変更となりました。

変更前



変更後



※支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間のこと。

対象となる方については、支給処理の都合上、当面の間、離職日の前日までの支給を行った上で、不足する1日分（離職日分）について追給が行われます。その場合、通知書が2通発行されますので交付の際には注意が必要です。



＜参考文献＞

- ・厚生労働省：パンフレット「職場における熱中症対策の強化について」（2025）
- ・厚生労働省：「第175回労働政策審議会安全衛生分科会（資料）「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案」の概要について」
- ・厚生労働省：リーフレット「育児休業給付を受給中に離職した皆さまへ 育児休業給付を受給中に離職した場合の取扱い変更及び通知について」（2025）

発行元



辻・本郷 社会保険労務士法人
HONGO TSUJI HR CONSULTING

新宿HR事務所：〒160-0022 東京都新宿区新宿 3-1-1 世界堂ビル7階

TEL：03-5361-8061（代表）

TH letter for HR 担当：鈴木・須賀

当法人の詳細
お問い合わせ



スマホで読み取り
またはクリック！

