

2-11. 法改正影響度分析

対応モデル：GPT-5 / Claude 4.5 Sonnet / Gemini 2.5 Flash

難易度・リスク：★2

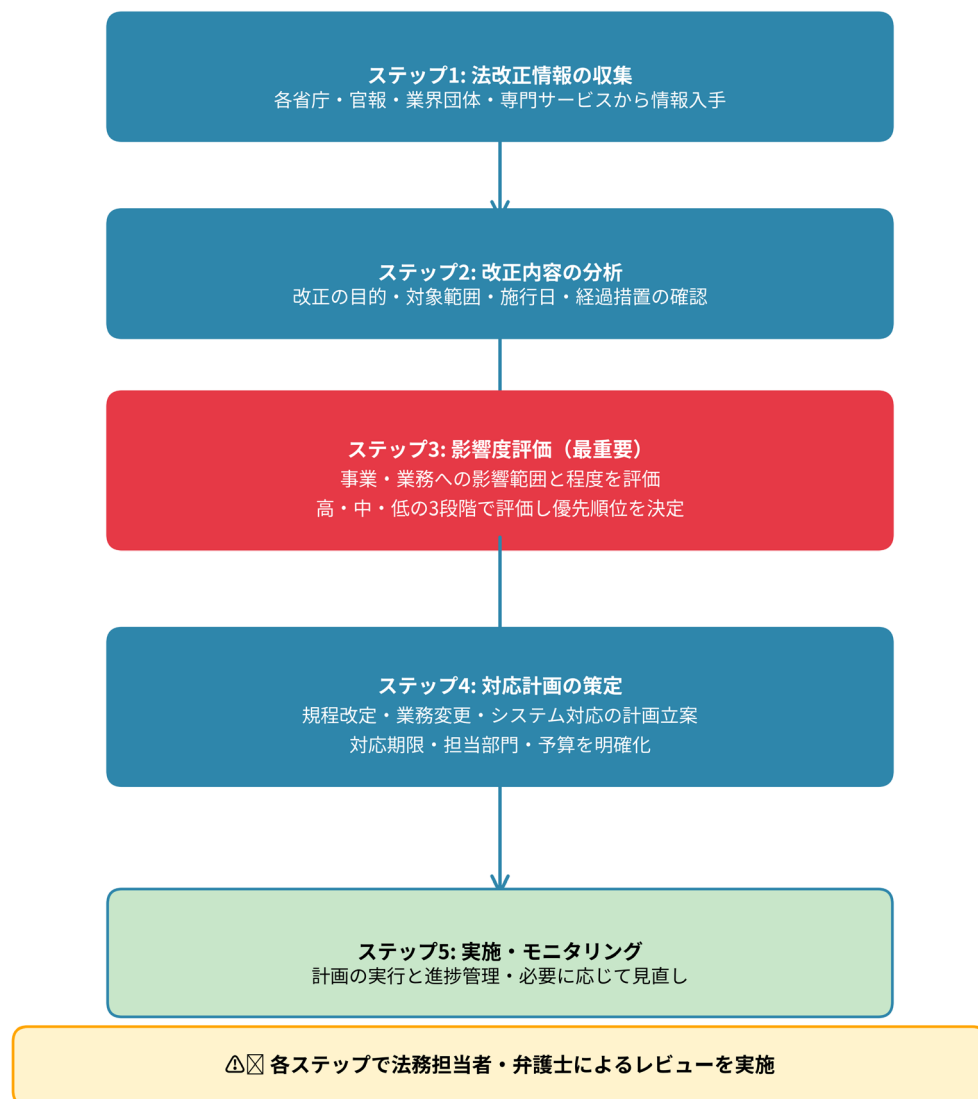
推定時間短縮：30 分～90 分

目的

新たに公布・施行される法改正が自社の事業・業務にどの程度影響を与えるかを迅速に分析し、対応の優先順位と対応範囲を明確にします。法改正の内容を理解し、社内の関係部門への影響度を評価することで、効率的な法改正対応を実現します。

図 1: 法改正影響度分析のフローチャート

図1: 法改正影響度分析のフローチャート



📄 プロンプト本体（コピペ用）

📁 プロンプト本体（このボックスをコピーして使用）

あなたは企業法務における法改正対応の専門家です。日本法（会社法・労働法・個人情報保護法等）に基づき、法改正が自社に与える影響を実務的に分析してください。

【入力情報】

- 法改正の名称：[例：育児・介護休業法の改正、個人情報保護法の改正等]
- 公布日・施行日：[例：公布：2024 年 6 月 1 日、施行：2025 年 4 月 1 日]
- 改正の概要：[法改正の主な内容を簡潔に記載]
- 会社の業種・規模：[例：IT 企業、従業員 300 名、売上高 50 億円]
- 主要事業内容：[例：クラウドサービス提供、受託開発等]
- 関連する既存規程：[例：就業規則、個人情報取扱規程等]
- 特に懸念される事項：[あれば記載、なければ「特になし」]

[不明な項目は「不明」と記載してください]

【処理手順】

- 1) 法改正の内容を分析し、主要な変更点を 3～5 点に整理
- 2) 自社の事業内容・業種・規模を踏まえ、法改正の適用対象となるか判断
- 3) 影響を受ける社内部門を特定（法務、人事、営業、システム等）
- 4) 各部門への影響度を評価（高★★★★ / 中★★★☆ / 低★☆☆）
- 5) 対応が必要な事項を具体的にリストアップ：
 - 社内規程の改定が必要な規程名
 - 業務プロセスの変更が必要な業務
 - システム改修が必要な範囲
 - 従業員教育・研修の要否
 - 取引先への通知・契約書変更の要否
- 6) 対応しない場合のリスク（罰則、行政指導、訴訟リスク等）を評価
- 7) 施行日までの対応スケジュールの余裕を確認
- 8) 経過措置・適用除外の有無を確認

【出力形式】

- 法改正サマリー：改正の要点を 3～5 行で簡潔に説明
- 自社への適用可否：適用対象となるか、適用除外か、経過措置の有無
- 影響度評価（総合評価）：高★★★★ / 中★★★☆ / 低★☆☆
- 部門別影響度一覧：以下の列を含む表形式で整理
 - 部門名
 - 影響度（高/中/低）
 - 影響の内容（具体的に）
 - 対応の緊急度（緊急/通常/低）

- ・ 必要な対応事項リスト：以下の形式で記載

【社内規程の改定】

- 改定が必要な規程名
- 主な改定内容
- 優先度（高/中/低）

【業務プロセス変更】

- 変更が必要な業務
- 変更内容

【システム対応】

- 改修が必要なシステム
- 改修内容

【教育・研修】

- 対象者
- 研修内容

- ・ 対応しない場合のリスク：法令違反、罰則、行政指導、訴訟リスク等を具体的に
- ・ 対応スケジュール：施行日と現在日から逆算した対応期限の目安
- ・ 次のアクション：最優先で着手すべき事項3つ

【重点観点】

以下の点を必ず検討してください：

- ・ 適用範囲：自社が法改正の適用対象となるか（業種・規模による除外規定の確認）
- ・ 施行日：法改正の施行日と現在日から、対応までの期間が十分か
- ・ 経過措置：既存の契約・規程に経過措置が適用されるか
- ・ 罰則：対応しない場合の罰則・行政指導の内容
- ・ コスト：規程改定・システム改修・教育研修の概算コスト
- ・ 実効性：現場での運用可能性（実務に即した対応か）
- ・ 関係部門：法務以外に影響を受ける部門（人事、システム、営業等）
- ・ 業界動向：同業他社の対応状況・業界団体のガイドライン

【チェックリスト】

出力前に以下を確認してください：

- ☐ 法改正の主要な変更点が正確に理解されているか

- ☐ 自社への適用対象・除外規定が確認されているか
- ☐ 影響を受けるすべての部門が網羅されているか
- ☐ 対応事項が具体的かつ実行可能か
- ☐ 対応しない場合のリスクが明確に示されているか
- ☐ 対応スケジュールが施行日から逆算されているか

【注意事項】

- ・ 本出力は法的判断の代行ではなく、検討材料の提供です
- ・ 必ず人が検証し、組織の承認フローに従ってください
- ・ 最終的な法的判断は弁護士等の専門家にご相談ください

入力例

法改正の名称：育児・介護休業法の改正（産後パパ育休の創設）

公布日・施行日：公布：2024 年 6 月 15 日、施行：2025 年 4 月 1 日

改正の概要：

- ・ 子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能な「産後パパ育休」の創設
- ・ 育児休業の分割取得が可能に（2 回まで）
- ・ 従業員への個別周知・意向確認の義務化
- ・ 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和

会社の業種・規模：IT 企業、従業員 300 名、売上高 50 億円

主要事業内容：クラウドサービス提供、受託開発

関連する既存規程：就業規則、育児・介護休業規程

特に懸念される事項：人事システムが産後パパ育休・分割取得に対応していない

出力例

【法改正サマリー】

育児・介護休業法の改正により、2025 年 4 月 1 日から以下の制度が導入されます。①産後パパ育休（出生後 8 週間以内に 4 週間取得可能、2 回分割可）、②育児休業の分割取得（2 回まで）、③従業員への個別周知・意向確認の義務化、④有期雇用労働者の取得要件緩和（雇用 1 年以上→撤廃）。全従業員が対象となり、就業規則・育児休業規程の改定、人事システム改修、従業員への周知が必須です。

【自社への適用可否】

適用対象：全面的に適用されます。従業員数 300 名のため、中小企業の猶予措置（常時雇用労働者 100 人以下）は適用されません。

経過措置：施行日（2025 年 4 月 1 日）以降に出生した子について適用されます。施行日前に出生した子については旧法が適用されます。

【影響度評価（総合評価）】

影響度：高★★★★

理由：就業規則・育児休業規程の改定、人事システムの改修、従業員への周知が必須です。対応が遅れると法令違反となり、労働基準監督署からの是正勧告や過料の対象となります。また、従業員からの育児休業取得申請に対して旧制度で対応すると、労働契約法違反として損害賠償請求のリスクがあります。

【部門別影響度一覧】

部門名	影響度	影響の内容	対応の緊急度
人事部	高★★★★	就業規則・育児休業規程の改定、従業員への個別周知・意向確認の実施、人事システム改修の要件定義・検証	緊急
法務部	高★★★★	規程改定案の作成、法的リスクの評価、労働基準監督署への届出書類作成	緊急
システム部	高★★★★	人事システムに産後パパ育休・分割取得の機能追加、申請フォームの改修、勤怠管理システムとの連携	緊急
各事業部門	中★★★☆	従業員への研修受講、育児休業取得者の業務引継ぎ・代替要員の確保	通常

【必要な対応事項リスト】

【社内規程の改定】

1. 就業規則の改定（優先度：高）

- ・産後パパ育休の新設条項を追加
- ・育児休業の分割取得に関する条項を追加
- ・有期雇用労働者の育児休業取得要件を緩和

2. 育児・介護休業規程の改定（優先度：高）

- ・産後パパ育休の申請手続き・期間・分割取得の詳細規定
- ・個別周知・意向確認の手続き規定
- ・休業中の給付金・社会保険料の取扱い

【業務プロセス変更】

1. 個別周知・意向確認プロセスの新設（優先度：高）

- ・妊娠・出産の申出があった従業員に対する個別周知・意向確認の実施
- ・周知・意向確認の記録保管

2. 育児休業申請・承認フローの見直し（優先度：中）

- ・産後パパ育休・分割取得に対応した申請書式の整備
- ・上司・人事部の承認フロー確認

【システム対応】

1. 人事システムの改修（優先度：高）

- ・産後パパ育休の申請機能追加
- ・育児休業の分割取得（2回）に対応
- ・個別周知・意向確認の記録機能
- ・概算コスト：300～500万円
- ・開発期間：3～4か月

【教育・研修】

1. 人事部・管理職向け研修（優先度：高）

- ・法改正の内容・新制度の説明
- ・個別周知・意向確認の実施方法
- ・育児休業取得者の業務引継ぎ・代替要員確保の方法

2. 全従業員向け説明会（優先度：中）

- ・新制度の概要・申請方法の周知
- ・イントラネット・掲示板での案内

【対応しない場合のリスク】

- ・ **法令違反**：就業規則の不備は労働基準法違反となり、労働基準監督署からの是正勧告や過料（30万円以下）の対象となります。
- ・ **訴訟リスク**：従業員から産後パパ育休・分割取得を申請された際に旧制度で対応すると、労働契約法違反として損害賠償請求のリスクがあります。
- ・ **レピュテーションリスク**：法改正に対応していないことが労働組合や従業員に知られると、企業イメージの悪化や優秀な人材の流出につながります。
- ・ **行政指導**：個別周知・意向確認を怠ると、厚生労働大臣による助言・指導・勧告の対象となります。

【対応スケジュール】

施行日：2025 年 4 月 1 日

現在日：2024 年 11 月 6 日

対応期間：約 5 か月

推奨スケジュール：

2024 年 11 月～12 月（2 か月）：

- ・ 法務部：規程改定案の作成
- ・ 人事部：人事システム改修の要件定義
- ・ システム部：ベンダー選定・見積取得

2025 年 1 月（1 か月）：

- ・ 取締役会での規程改定承認
- ・ 労働者代表への意見聴取
- ・ 人事システム改修の開発開始

2025 年 2 月～3 月（2 か月）：

- ・ 労働基準監督署への届出
- ・ 従業員への説明会開催
- ・ 人事システム改修の検証・リリース
- ・ 管理職向け研修実施

2025 年 4 月 1 日：

- ・ 新制度施行

【次のアクション】

最優先で着手すべき事項（今月中）：

1. 法務部：就業規則・育児休業規程の改定案作成開始

- ・担当：法務部長
- ・期限：2024 年 12 月末
- ・成果物：改定案（Word 文書）

2. 人事部：人事システム改修の要件定義開始

- ・担当：人事部長
- ・期限：2024 年 12 月末
- ・成果物：要件定義書

3. システム部：ベンダー選定・見積取得

- ・担当：システム部長
- ・期限：2024 年 12 月中旬
- ・成果物：見積書（3 社以上）

※実際の AI 出力では、さらに詳細な法的分析や業種別の注意点も提示されます

カスタマイズのポイント

自社向けに調整する場合

- ・ **影響度の評価基準を自社のリスク許容度に応じて調整**：中小企業では「中」でも大企業では「低」と評価される場合があります
- ・ **対応スケジュールを自社の承認フロー・業務繁忙期を考慮して設定**：決算期や人事異動時期を避けるなど
- ・ **経過措置・適用除外の詳細確認**：自社が該当するか、施行日前の契約・規程への影響を精査
- ・ **業界動向・同業他社の対応状況を追加調査**：業界団体のガイドライン、セミナー情報を参照

業種別の注意点

図 2: 影響度評価マトリクス

図2: 影響度評価マトリクス



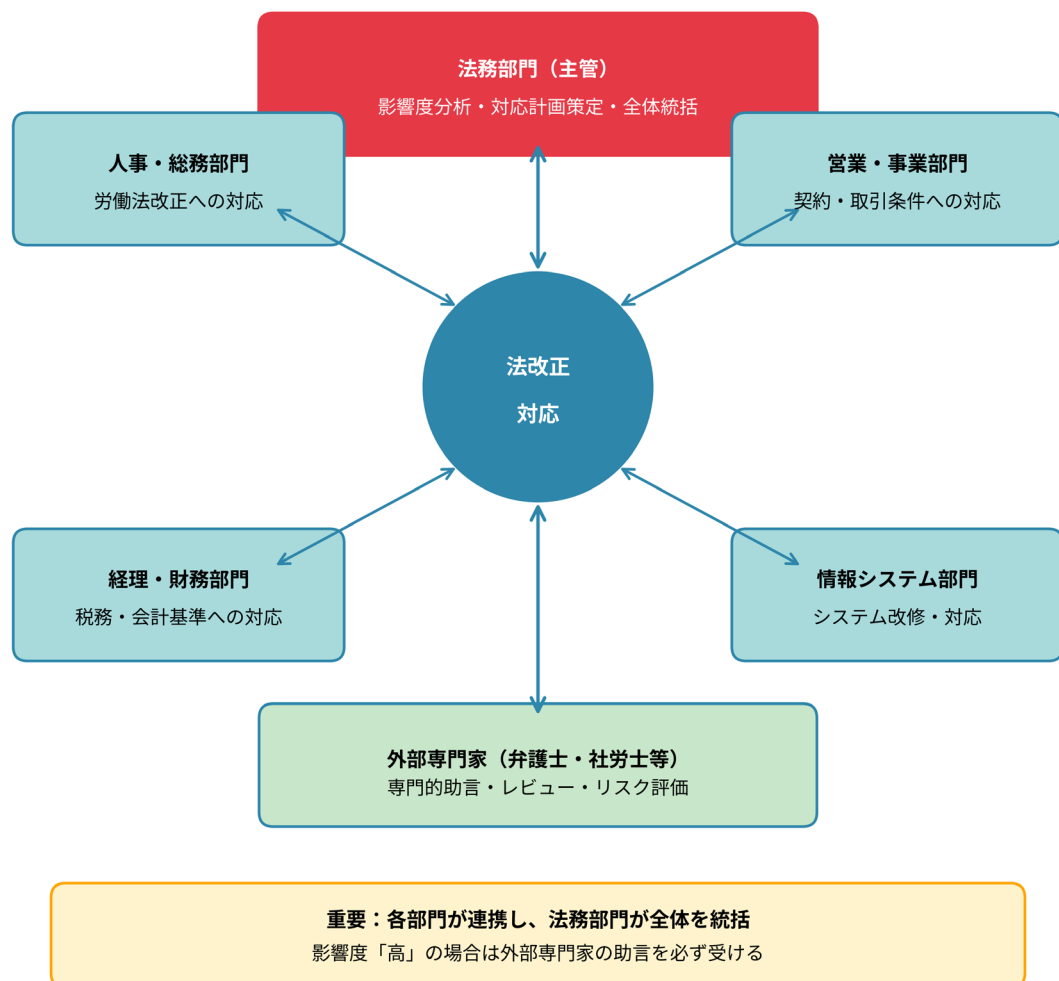
注意：影響度「低」でも法令遵守のため対応は必須です
「低」は優先順位が下がるだけで、対応不要を意味しません

業種	特記事項
製造業	労働安全衛生法の改正にも注意。工場勤務者の三交代制・危険作業等の特殊性を考慮した規程設計が必要。下請法の適用にも留意。
IT・ソフトウェア	個人情報保護法、不正競争防止法、AI 関連法規（生成 AI 利用等）の改正に特に注意。テレワーク規程との整合性確認が重要。
金融・保険	金融商品取引法、銀行法等の業法改正に加え、金融庁ガイドラインの改定にも注意。マネーロンダリング防止、個人情報保護の厳格な対応が必須。

業種	特記事項
小売・サービス	消費者契約法、景品表示法、特定商取引法の改正に特に注意。パート・アルバイトが多い場合は、有期雇用者への影響が大きい。

図 3: 法改正対応の体制構造

図3: 法改正対応の体制構造



? よくある質問

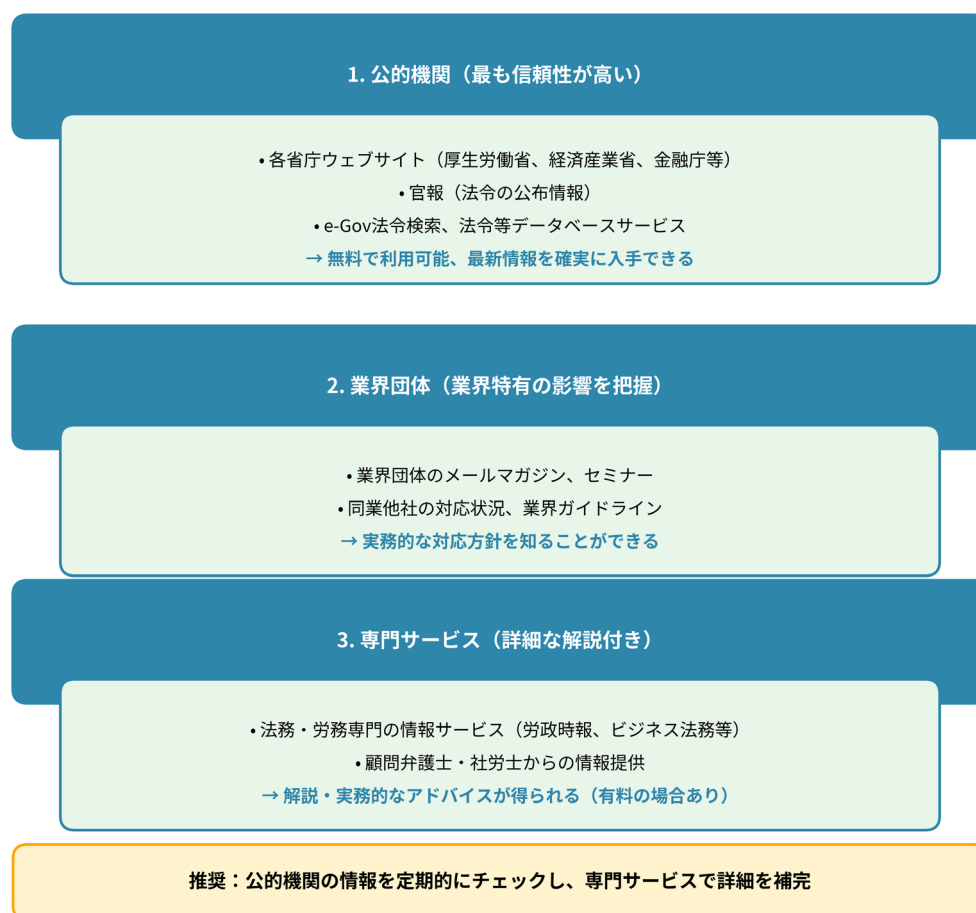
Q1: 法改正の情報をどこで入手すればよいですか？

A:

法改正情報は以下のソースで入手できます。(1)各省庁のウェブサイト（厚生労働省、経済産業省、金融庁等）、(2)官報（法令の公布情報）、(3)業界団体のメールマガジン・セミナー、(4)法務・労務専門の情報サービス（例：労政時報、ビジネス法務等）、(5)顧問弁護士・社労士からの情報提供。特に、厚生労働省の「法令等データベースサービス」や「e-Gov 法令検索」は無料で最新の法令を確認できるため、定期的にチェックすることを推奨します。

図 4: 法改正情報の収集ソース

図4: 法改正情報の収集ソース



Q2: 影響度「低」の法改正は対応しなくてもよいですか？

A:

いいえ、影響度「低」であっても法改正への対応は必要です。「低」はあくまで「自社への影響が限定的」という意味であり、法令違反のリスクがゼロではありません。影響度「低」

の場合は、(1)簡易な規程改定・通知で済む、(2)対応期限に余裕がある、(3)罰則が軽微、といった理由で優先度が下がるだけです。ただし、施行日までには必ず対応を完了させてください。また、影響度「低」でも、取引先や従業員からの問い合わせに対応できるよう、法改正の内容は理解しておく必要があります。

Q3: AI が生成した影響度分析をそのまま経営陣に報告してもよいですか？

A:

いいえ、必ず法務担当者または弁護士によるレビューが必要です。AI は(1)法改正の条文を機械的に分析しますが、自社の実態（業種・規模・事業内容）を完全には反映できません、(2)影響度の評価は定性的な判断を含むため、人間による最終判断が不可欠です、(3)経過措置・適用除外の解釈は複雑な場合があります、AI の分析が誤っている可能性があります。そのため、AI の出力は「たたき台」として活用し、法務担当者が精査した上で、経営陣に報告してください。特に、影響度「高」と評価された法改正は、弁護士への相談を強く推奨します。

関連プロンプト

このプロンプトと併せて使うと効果的：

- **2-02. 既存規程の改定案作成** - 影響度分析の結果を基に、具体的な規程改定案を作成
- **2-12. 法改正対応タスクリスト作成** - 影響度分析の結果から、対応事項を詳細なタスクリストに展開
- **2-13. 法改正の社内周知文書作成** - 影響度分析の結果を基に、従業員向けの周知文書を作成
- **2-14. 改正法対応チェックリスト** - 対応事項の漏れを防ぐためのチェックリストを作成
- **2-15. 経過措置の整理と対応計画** - 経過措置の詳細と施行日前後の対応計画を整理

重要な注意事項

 **必ずお読みください**

【法的位置づけ】

- AI 出力は「分析の材料」「検討の視点」を提供するものです
- AI 出力をそのまま法的判断として使用しないでください
- 最終的な法的判断は、必ず人（法務担当者・弁護士）が行ってください

【情報セキュリティ】

- 機密情報・個人情報は匿名化・マスキングを前提に入力してください
- 実名、具体的な金額、固有名詞は伏せ字または架空の例に置き換えてください
- 各 AI のセキュリティ設定と利用規約を必ず確認してください

【弁護士法第 72 条との関係】

- 本プロンプトは「法律事務の代行」を行うものではありません。最終的な法的判断・意思決定は、必ず人（適切な権限を持つ者）が行います。

【法改正対応の重要性】

- 法改正の施行日を過ぎても未対応だと法令違反となり、罰則・行政指導の対象となる可能性があります
- 特に労働関係法令（労働基準法、育児・介護休業法等）は頻繁に改正されるため、定期的な確認が必要です
- 法改正情報は厚生労働省のウェブサイト、業界団体のメールマガジン等で確認してください

【影響度評価の限界】

- AI による影響度評価は、入力された情報（業種・規模・事業内容）に基づく機械的な分析です
- 自社固有の事情（特殊な契約形態、業界慣行、労使関係等）は反映されない場合があります
- 影響度「高」と評価された法改正は、必ず弁護士に相談してください