

長崎労働局発表
令和4年8月29日

担当	長崎労働局 雇用環境・均等室				
	室長	長補佐	播磨	久美	
	室長	補佐	橋本	浩紀	
	労働紛争調整官		永田	利一	
	電話 095-801-0050				

令和3年度「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び 「均等関係法令に関する相談等の状況」を公表します

長崎労働局（局長 小城 英樹）は、このたび、「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「均等関係法令^{（注）}に関する相談等の状況」を取りまとめましたので公表します。

<ポイント>

【個別労働紛争解決制度の施行状況】

- 1 総合労働相談件数は、前年度より微減。そのうち、民事上の個別労働紛争相談件数は3,841件で、5年連続3,000件を超え過去最多。
助言・指導の申出件数は135件で過去最多。

総合労働相談件数	11,269件（前年度比1.9%減）
うち民事上の個別労働紛争相談件数	3,841件（前年度比10.2%増）
助言・指導申出件数	135件（前年度比27.4%増）
あっせん申請件数	21件（前年度比61.5%増）

- 2 民事上の個別労働紛争相談について、内容でみると、「いじめ・嫌がらせ」が1,048件でトップ（4年連続）だが、前年度と比較すると「自己都合退職」（786件、前年度比13.7%増）及び「その他の労働条件」（1,017件、前年度比74.4%増）が増加。

助言・指導の申出は、「その他の労働条件」が46件（前年度比58.6%増）でトップ。
あっせん申請は、「いじめ・嫌がらせ」が7件（前年度比16.6%増）でトップ。

【均等関係法令に関する相談等の状況】

- 1 均等関係法令に関する相談件数は792件、前年度に比べ約200件減少。

法律別では、男女雇用機会均等法144件（前年度比28%減）、労働施策総合推進法51件（前年度比23.8%減）、パートタイム・有期雇用労働法71件（前年度比56.4%減）、育児・介護休業法526件（前年度比6.7%減）となっている。

- 2 都道府県労働局長による紛争解決援助制度の申請受理件数は、男女雇用機会均等法に基づく「援助」1件、労働施策総合推進法に基づく「援助」2件、「調停」1件、育児・介護休業法に基づく「援助」2件であった。

（注）均等関係法令とは、「男女雇用機会均等法」、「労働施策総合推進法」、「パートタイム労働法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「育児・介護休業法」のことを指します。

【今後の取組】

長崎労働局では、今回の施行状況を踏まえ、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組めます。

また、均等関係法令についても、雇用環境・均等室に寄せられる相談への適切な対応を行い、相談者の意向を踏まえ、援助又は調停を活用し紛争の解決に向けて取り組むとともに、各企業において雇用環境の整備等が図られるよう、各法律に基づく報告徴収・是正指導を積極的に行い、法の履行確保に取り組めます。さらに、①令和3年6月に公布された改正育児・介護休業法により、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備など順次施行されていること、②改正労働施策総合推進法により、本年4月から中小企業を含む全事業主にパワーハラスメント防止対策が義務化されたこと、③改正女性活躍推進法では、本年4月から101人以上規模の事業主に適用が拡大されたこと及び本年7月には男女賃金格差の公表が301人以上規模の事業主に適用となったこと、これらについて、重点的に周知してまいります。

【添付資料】

- 別添1 個別労働紛争解決制度の枠組み
- 別添2 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況
- 別添3 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例
- 別添4 令和3年度均等関係法令に関する相談等の状況
- 別添5 リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」
- 別添6 リーフレット「労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！」
- 別添7 リーフレット「女性の活躍に関する「情報公表」が変わります」
- 別添8 リーフレット「母性健康管理指導事項連絡カードを活用しましょう」

- ※1 「総合労働相談」：長崎労働局、各労働基準監督署内6か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等（部）室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※3 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。
- ※4 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※5 「労働局長による紛争解決の援助」：都道府県労働局長が、均等関係法令に係る労働者と事業主の間の紛争について客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することにより紛争の解決を図る制度。
- ※6 「男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停」：紛争当事者（労働者と事業主）の間に第三者（調停委員）が関与し、当事者双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。（労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法にも同趣旨の規定がある。）
- ※7 労働施策総合推進法は令和2年6月1日施行で、ハラスメント防止対策の義務化の適用については、大企業が令和3年4月1日から、中小企業は令和4年4月1日からとなっている。

個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局及び労働基準監督署に設置 | 県内7か所

令和3年度 総合労働相談件数

11,269件

うち、○法制度の問い合わせ

※1

(7,985件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1,366件)

○民事上の個別労働紛争相談件数

(3,841件)

内訳

※1

- ① いじめ・嫌がらせ・・・1,048件
- ② その他の労働条件・・・1,017件
- ③ 自己都合退職・・・786件

情報提供
連携

関係機関

○都道府県

・労働相談情報
センター

・労働委員会

○裁判所

○法テラス

等

取り次ぎ

労働基準監督署

公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (135件)

内訳

※1

- ① その他の労働条件・・・46件
- ② 自己都合退職・・・24件
- ③ いじめ・嫌がらせ・・・19件

○処理件数 (139件) ※2

助言・指導の実施 (131件)

取下げ (5件)

打切り (3件)

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (21件)

内訳

※1

- ① いじめ・嫌がらせ・・・7件
- ② 労働条件の引下げ・・・3件
- ② 雇止め・・・3件

○処理件数 (19件) ※2

合意の成立 (3件)

取下げ (2件)

打切り (14件)

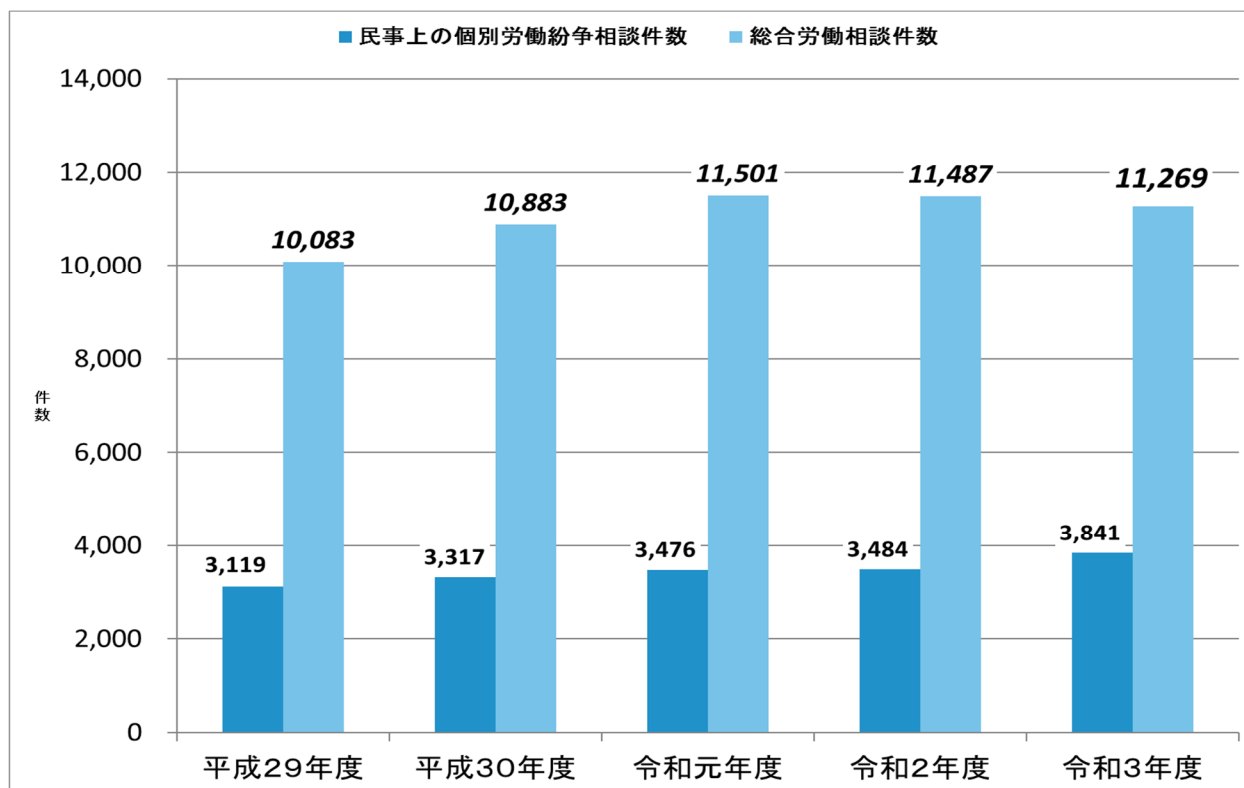
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

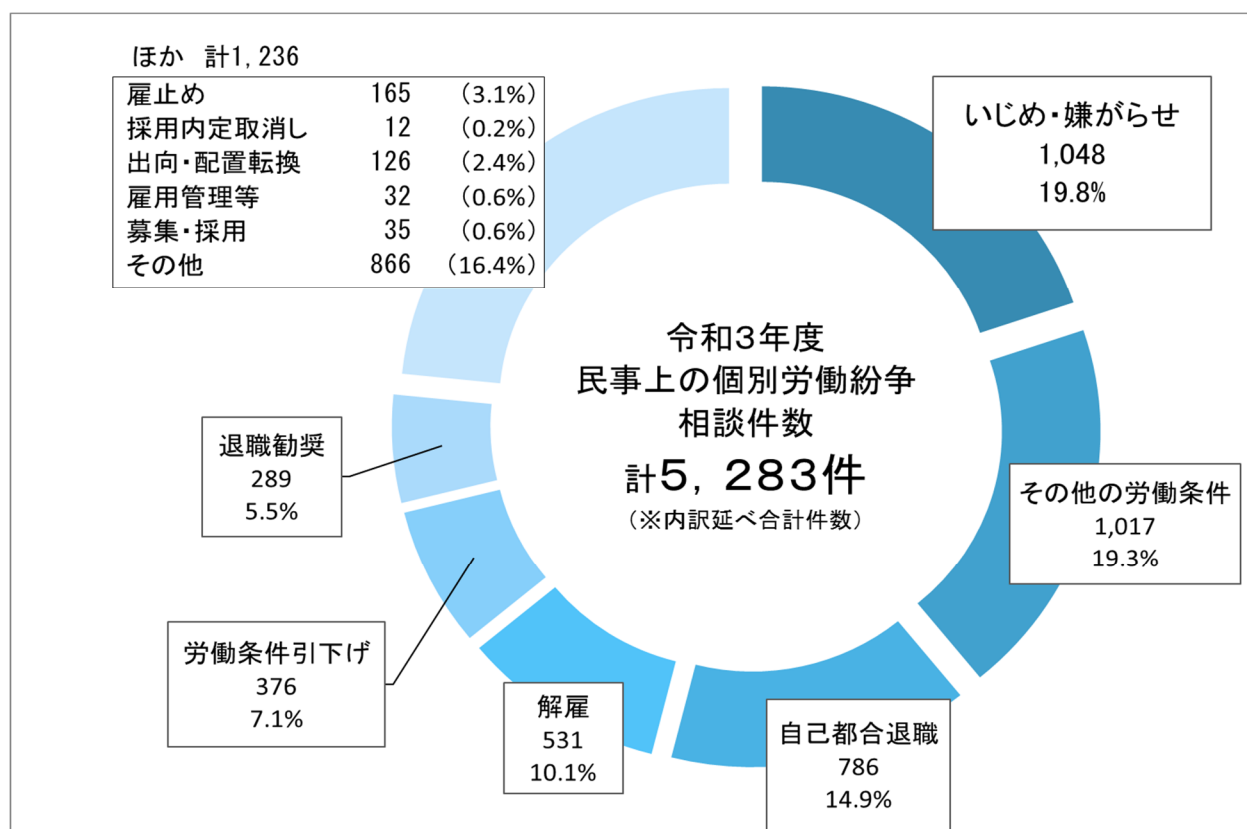
令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

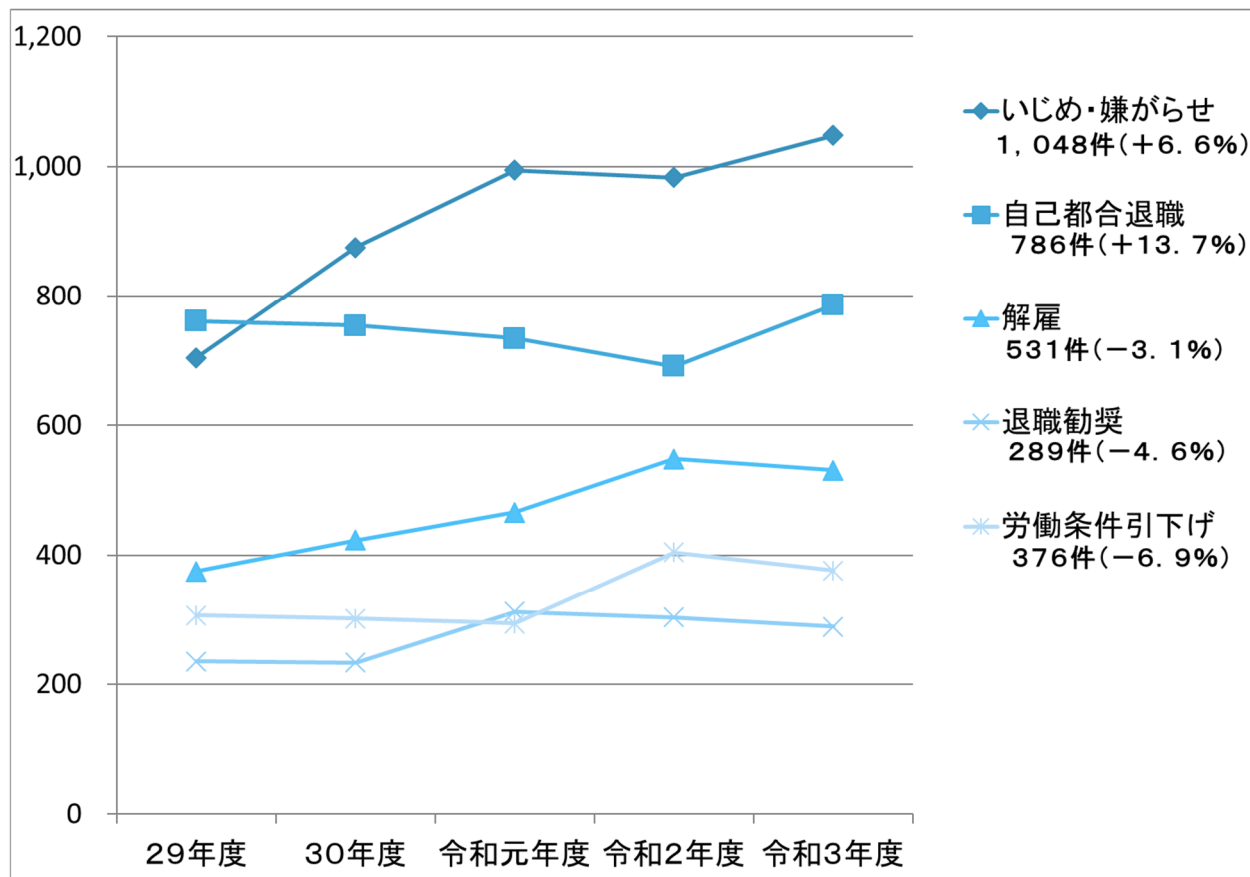


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



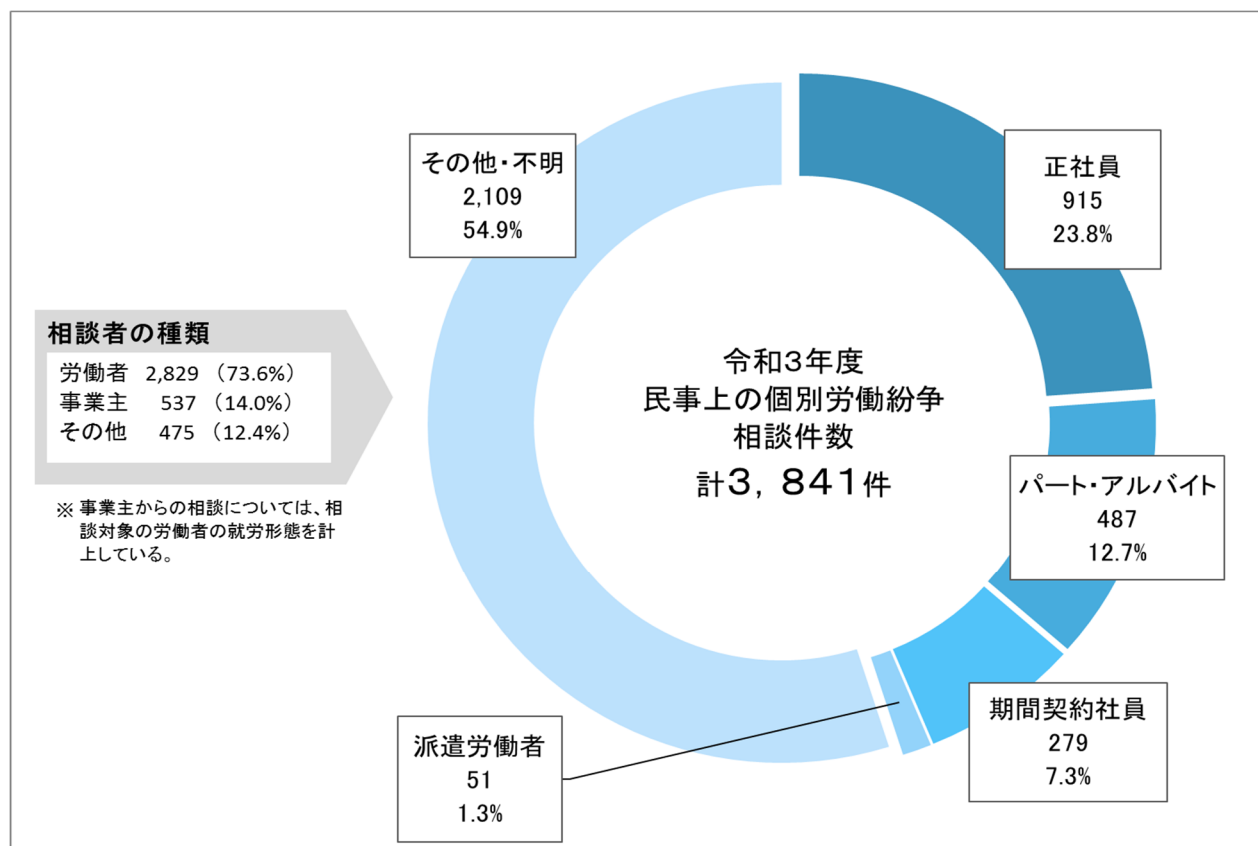
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (5年間)



※ () 内は対前年度比

(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



※ %は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

【参考】第1表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職 勧奨	採用 内定 取消 し	自己 都合 退職	出向 配置 転換	労働 条件 の引 下げ	その 他の 労働 条件	いじ め・ 嫌が らせ	雇用 管理 等	募集 採用	その 他	内訳延 べ合計 件数
29年 度	375	128	235	16	761	86	306	444	704	103	43	496	3697
	10.1%	3.5%	6.4%	0.4%	20.6%	2.3%	8.3%	12.0%	19.0%	2.8%	1.2%	13.4%	100.0%
30年 度	423	103	233	17	754	81	301	566	875	98	28	488	3967
	10.7%	2.6%	5.9%	0.4%	19.0%	2.0%	7.6%	14.3%	22.1%	2.5%	0.7%	12.3%	100.0%
令和元 年度	466	97	312	27	734	122	294	566	994	32	35	692	4371
	10.7%	2.2%	7.1%	0.6%	16.8%	2.8%	6.7%	12.9%	22.7%	0.7%	0.8%	15.8%	100.0%
令和2 年度	548	119	303	9	691	128	404	583	983	29	23	804	4624
	11.9%	2.6%	6.6%	0.2%	14.9%	2.8%	8.7%	12.6%	21.3%	0.6%	0.5%	17.4%	100.0%
令和3 年度	531	165	289	12	786	126	376	1017	1048	32	35	866	5283
	10.1%	3.1%	5.5%	0.2%	14.9%	2.4%	7.1%	19.3%	19.8%	0.6%	0.6%	16.4%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容ごとに件数として計上したもの。

【参考】第2表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（就労形態別）

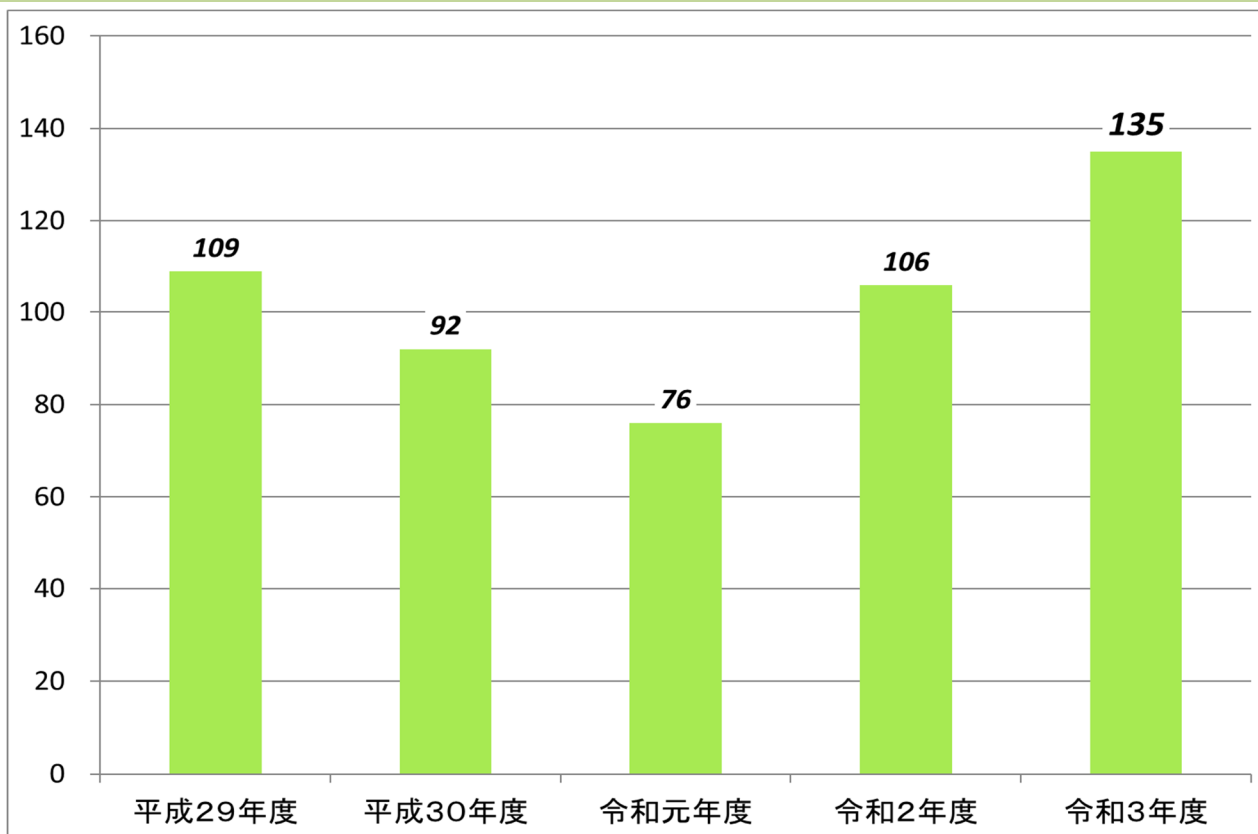
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
29年度	725	262	6	239	1887	3119
	23.2%	8.4%	0.2%	7.7%	60.5%	100.0%
30年度	659	331	4	196	2127	3317
	19.9%	10.0%	0.1%	5.9%	64.1%	100.0%
令和元年度	694	367	1	153	2261	3476
	20.0%	10.6%	0.02%	4.4%	65.0%	100.0%
令和2年度	814	336	0	236	2098	3484
	23.4%	9.6%	0.0%	6.8%	60.2%	100.0%
令和3年度	915	487	51	279	2109	3841
	23.8%	12.7%	1.3%	7.3%	54.9%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

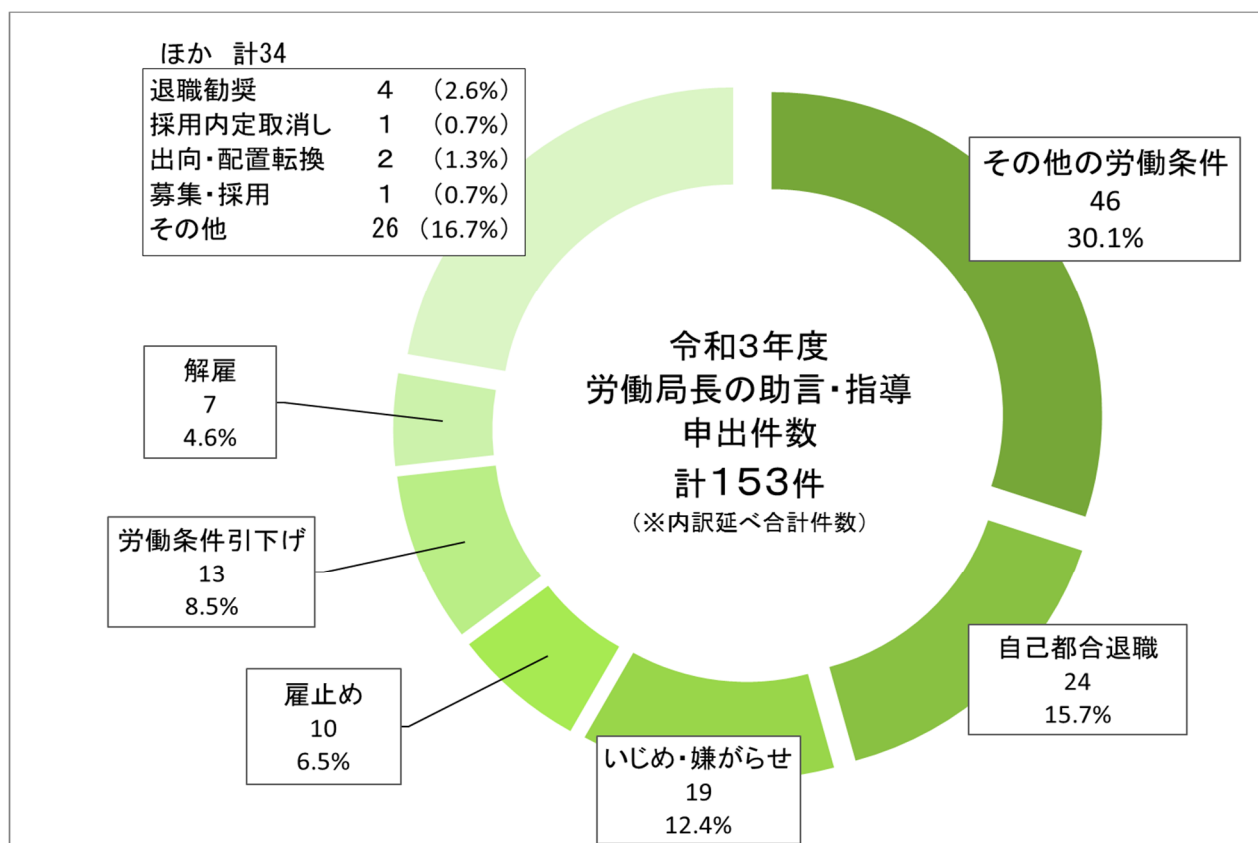
※ 事業主からの相談については、相談対象となった労働者の就労形態を計上している。

2 長崎労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

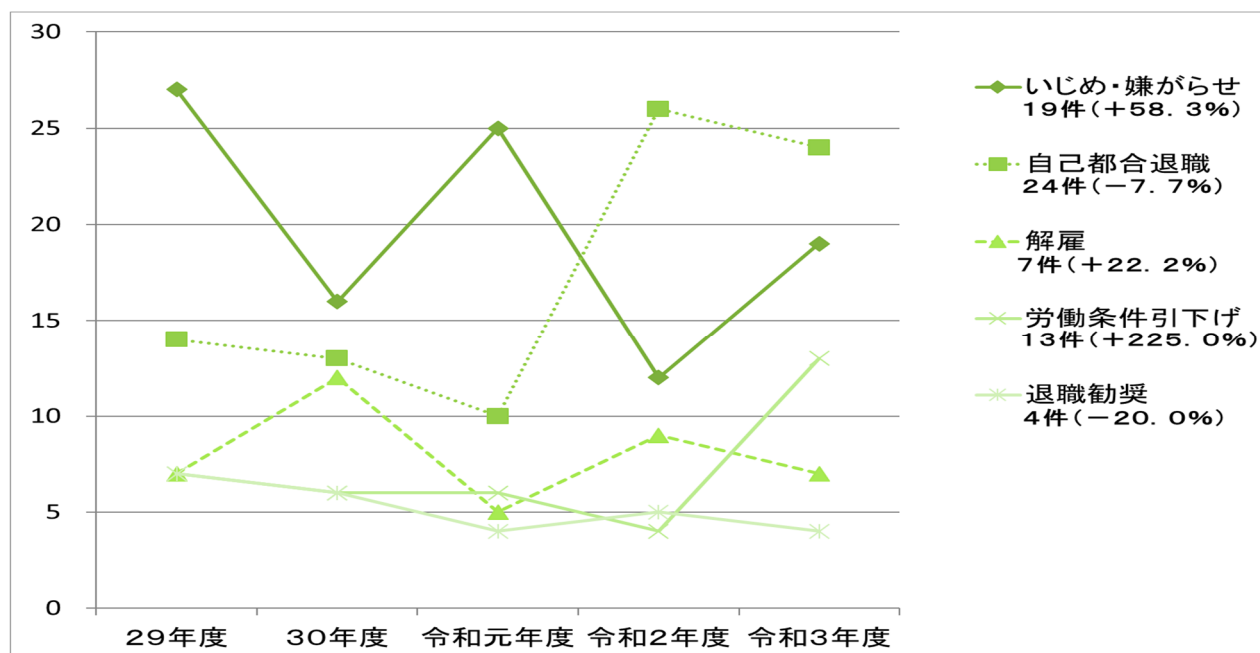


(2) 申出内容別の件数



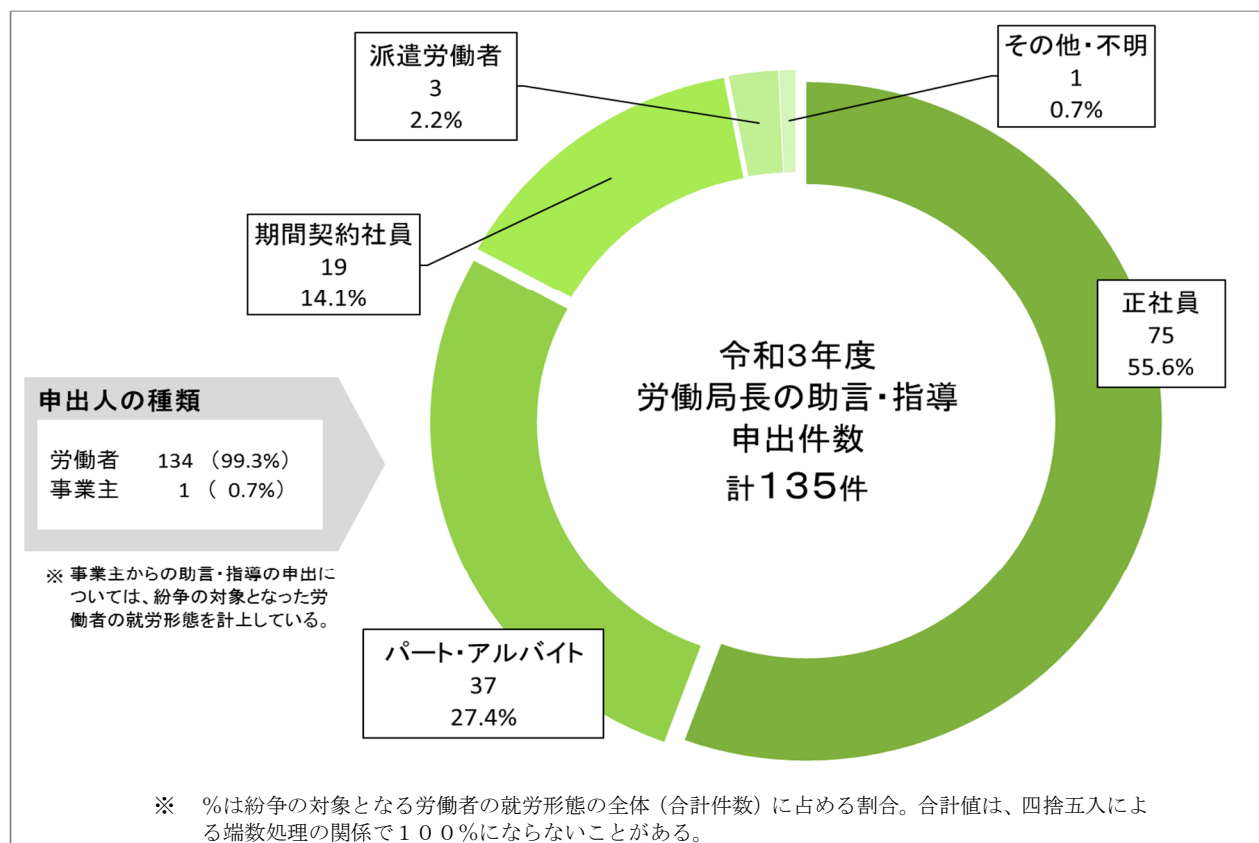
※ %は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申出内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

(4) 就労形態別の申出件数



(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

助言・指導の申出	処理終了件数 139件			うち1か月以内に処理 138件 (99.3%)	
	助言・指導の実施	取下げ	打切り		
	131件 (94.2%)	5件 (3.6%)	3件 (2.2%)		

【参考】第3表 助言・指導申出件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
29年	7	10	7	0	14	3	7	30	27	3	2	14	124
度	5.6%	8.1%	5.6%	0.0%	11.3%	2.4%	5.6%	24.2%	21.8%	2.4%	1.6%	11.3%	100.0%
30年	12	4	6	0	13	3	6	28	16	3	1	5	97
度	12.4%	4.1%	6.2%	0.0%	13.4%	3.1%	6.2%	28.9%	16.5%	3.1%	1.0%	5.2%	100.0%
令和	5	2	4	1	10	3	6	17	25	0	1	11	85
元年度	5.9%	2.4%	4.7%	1.2%	11.8%	3.5%	7.1%	20.0%	29.4%	0.0%	1.2%	12.9%	100.0%
令和	9	4	5	1	26	1	4	29	12	0	1	19	111
2年度	8.1%	3.6%	4.5%	0.9%	23.4%	0.9%	3.6%	26.1%	10.8%	0.0%	0.9%	17.1%	100.0%
令和	7	10	4	1	24	2	13	46	19	0	1	26	153
3年度	4.6%	6.5%	2.6%	0.7%	15.7%	1.3%	8.5%	30.1%	12.4%	0%	0.7%	17.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容ごとに件数として計上したもの。

【参考】第4表 助言・指導申出件数の推移（就労形態別）

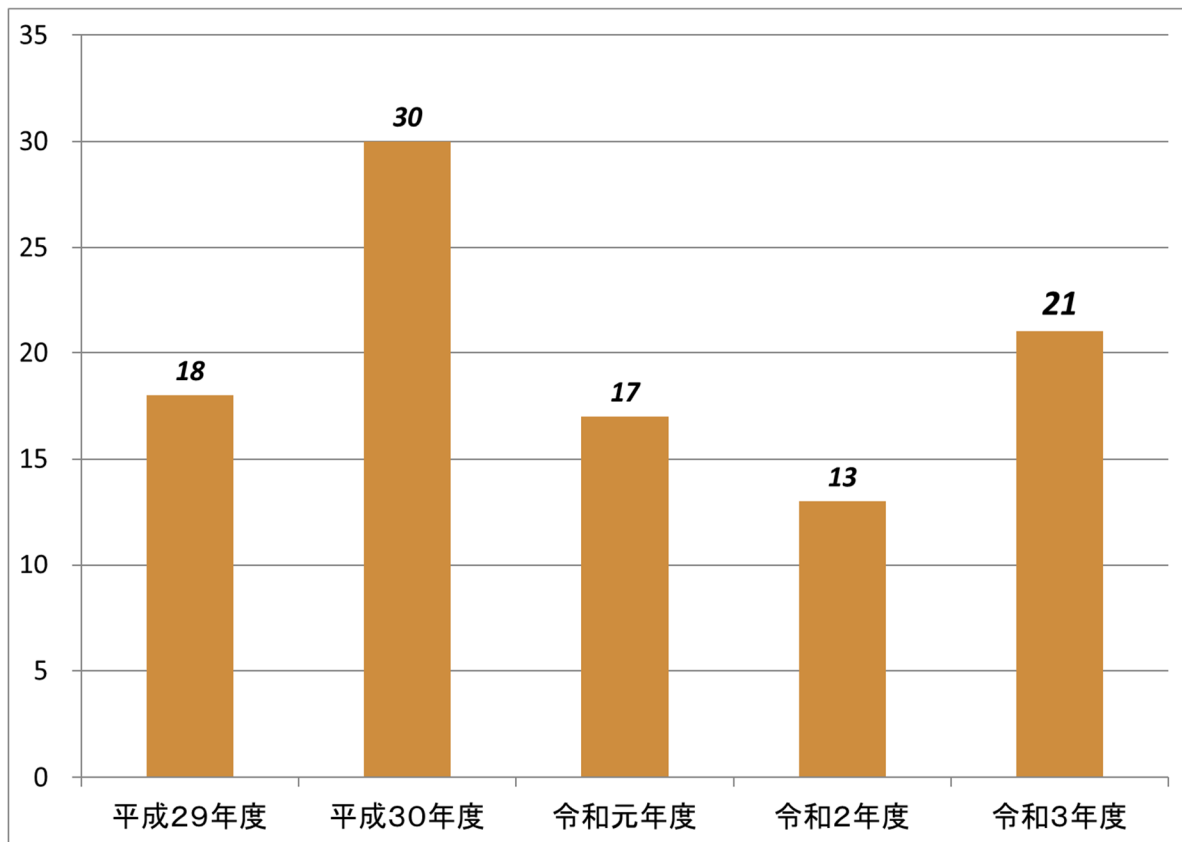
	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
29年度	61	25	1	19	3	109
	56.0%	22.9%	0.9%	17.4%	2.8%	100.0%
30年度	56	23	3	9	1	92
	60.9%	25.0%	3.3%	9.8%	1.1%	100.0%
令和元年度	40	24	3	7	2	76
	52.6%	31.6%	3.9%	9.2%	2.6%	100.0%
令和2年度	65	23	3	14	1	106
	61.3%	21.7%	2.8%	13.2%	0.9%	100.0%
令和3年度	75	37	3	19	1	135
	55.6%	27.4%	2.2%	14.1%	0.7%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

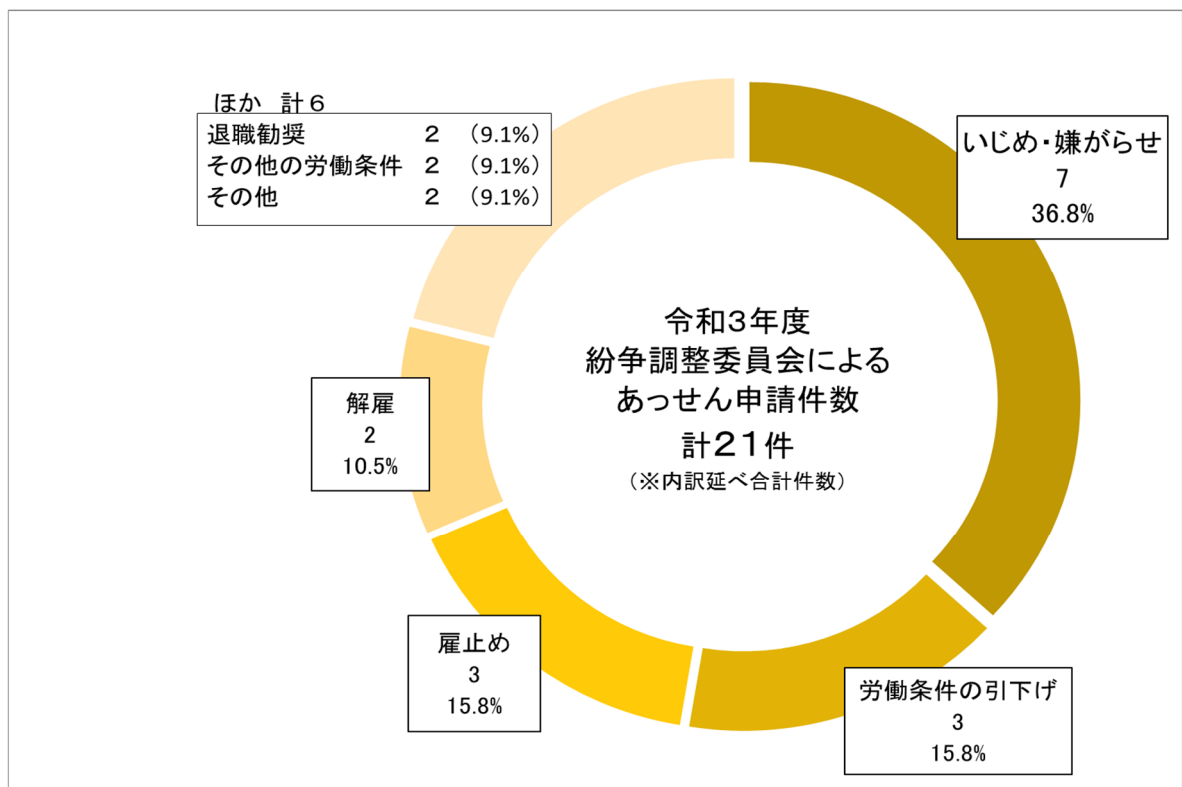
※ 事業主からの助言・指導の申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

3 長崎紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

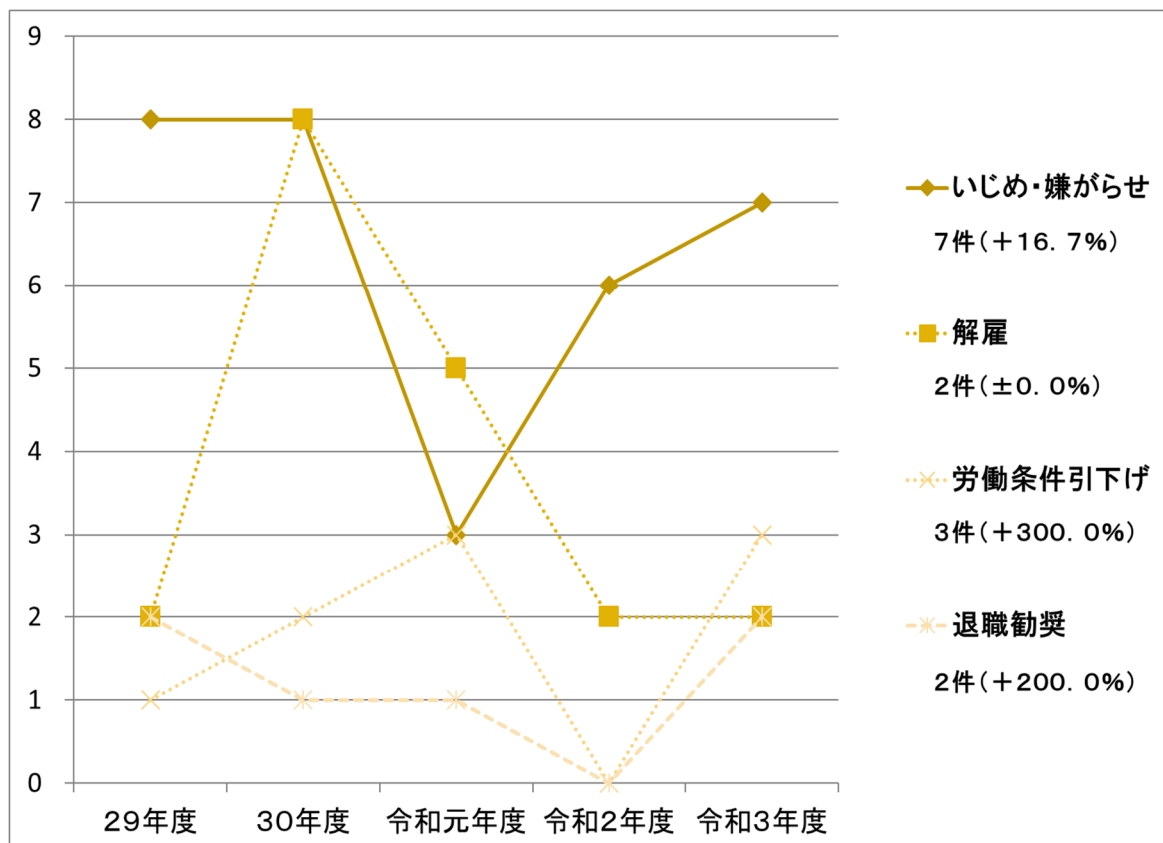


(2) 申請内容別の件数



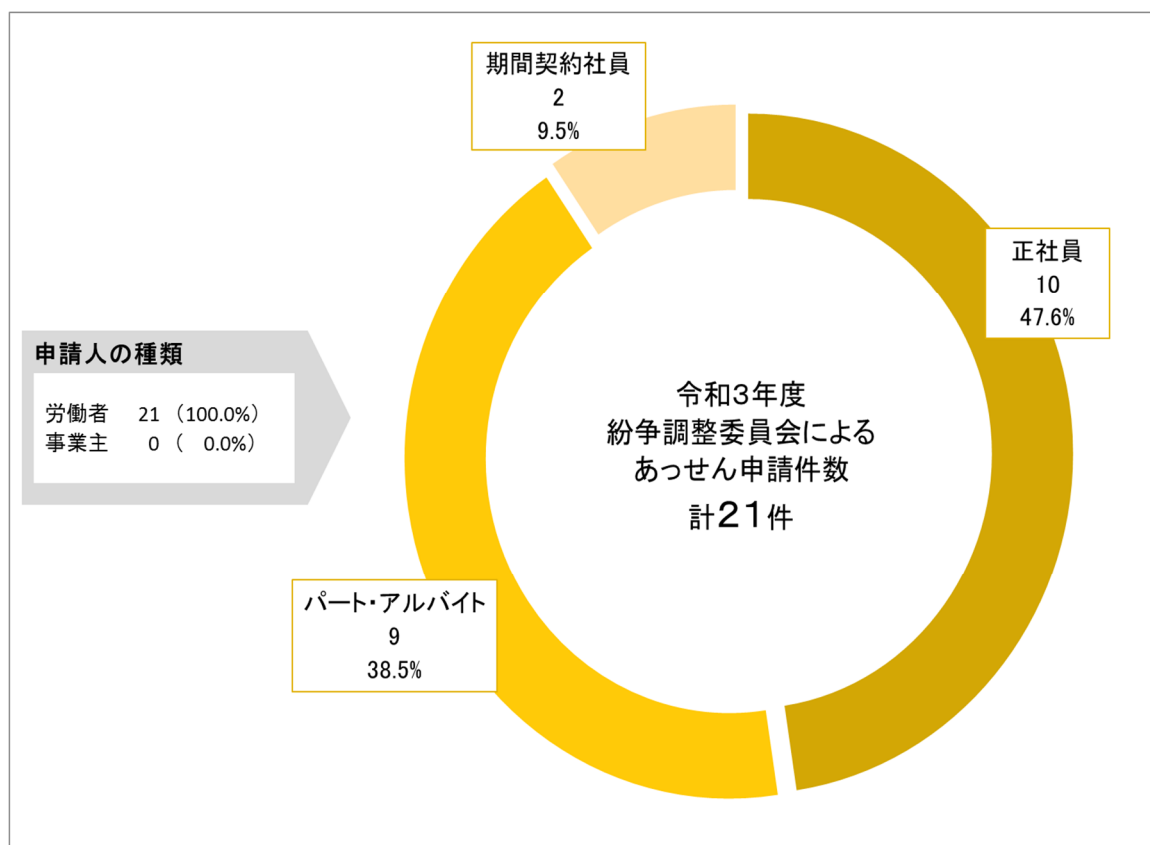
※ %は申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容ごとに件数として計上したもの。

(3) 主な申請内容別の件数推移（5年間）



※（ ）内は対前年度比。

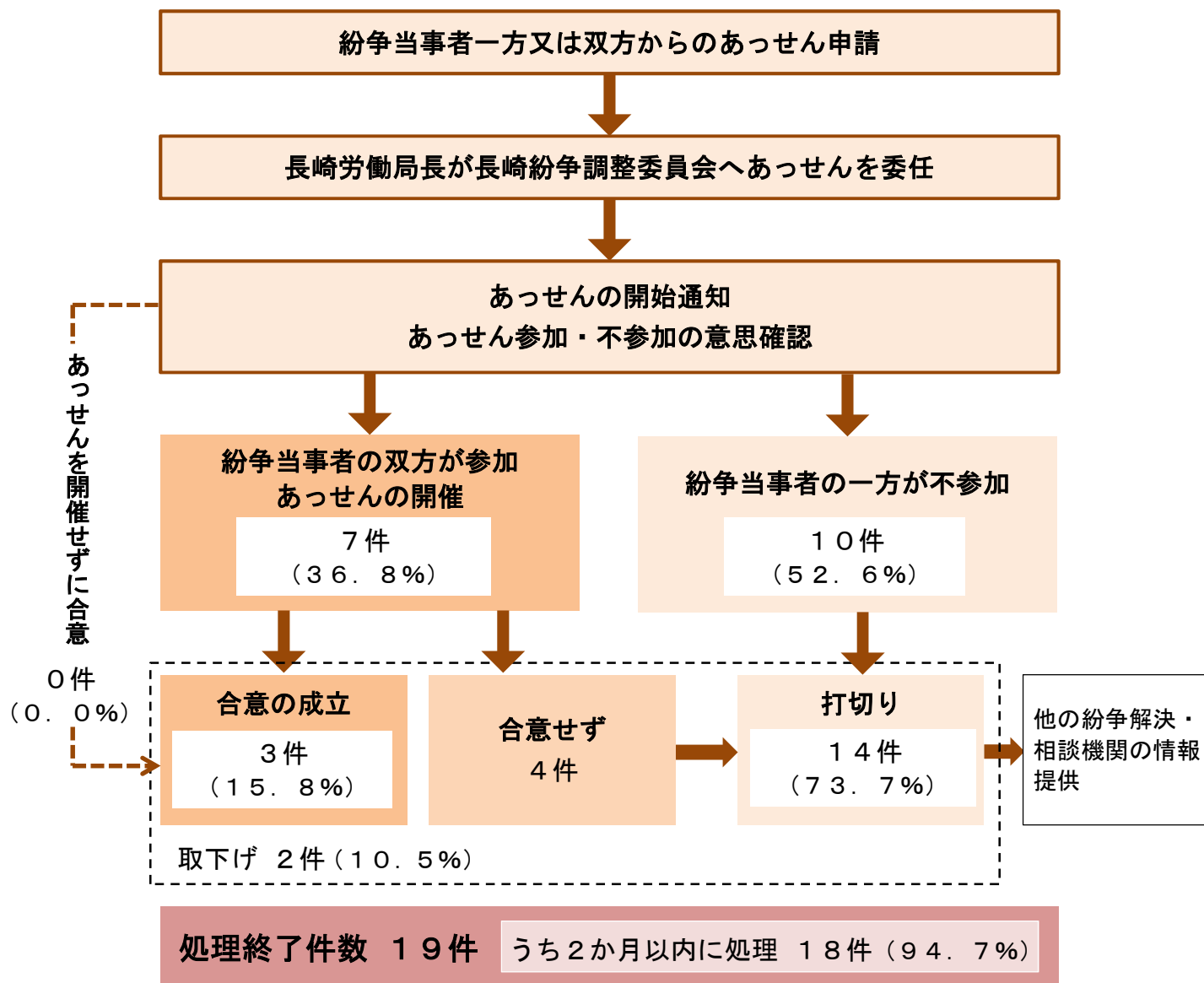
(4) 就労形態別の申出件数



※ %は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※ () 内は処理終了件数19件に占める比率



【参考】第5表 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／手続き終了件数	66.7%	45.2%	83.3%	50.0%	36.8%

【参考】第6表 あっせんにおける合意率の推移

合意率	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
合意成立件数 ／手続き終了件数	72.2%	38.7%	33.3%	50.0%	15.8%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	91.6%	64.3%	40.4%	87.5%	42.8%

【参考】第7表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	その他	内訳延べ 合計件数
29年度	2	2	2	0	0	0	1	1	8	1	1	18
	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6%	44.4%	5.6%	5.6%	100.0%
30年度	8	4	1	1	0	2	2	4	8	0	1	31
	25.8%	12.9%	3.2%	3.2%	0.0%	6.5%	6.5%	12.9%	25.8%	0.0%	3.2%	100.0%
令和 元年度	5	0	1	0	0	1	3	2	3	0	2	17
	29.4%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	5.9%	17.6%	11.8%	17.6%	0.0%	11.8%	100.0%
令和 2年度	2	1	0	0	0	0	0	1	6	0	3	13
	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	46.2%	0.0%	23.1%	100.0%
令和 3年度	2	3	2	0	0	0	3	2	7	0	2	21
	9.5%	14.3%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	9.5%	33.3%	0.0%	9.5%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1件の申請において複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

【参考】第8表 あっせん申請件数の推移（就労形態別）

	正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	期間契約 社員	その他・ 不明	合計件数
29年度	12	3	0	3	0	18
	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%
30年度	16	4	0	9	1	30
	53.3%	13.3%	0.0%	30.0%	3.3%	100.0%
令和元年度	9	7	0	1	0	17
	52.9%	41.2%	0.0%	5.9%	0.0%	100.0%
令和2年度	6	5	0	1	1	13
	46.2%	38.5%	0.0%	7.7%	7.7%	100.0%
令和3年度	10	9	0	2	0	21
	47.6%	42.9%	0.0%	9.5%	0.0%	100.0%

※ 年度ごとに上段が件数、下段が紛争の対象となった労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導の例

事 例 1	自己都合退職にかかる助言・指導
事 案 の 概 要	申出人は、1か月以上前に退職届を提出したが、会社から受け取りを拒否された。 <u>希望する退職日に退職できるようにしてほしいとして、助言・指導を申し出たもの。</u>
助 言 ・ 指 導 の 内 容 及 び 結 果	事業主に対して、<u>解約の申し入れから2週間を経過することによって終了するという民法第627条第1項について説明し、法令等に沿った解決に向けて申出人と話し合うよう助言した。</u> 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、申出人の申し出どおりの日付で退職することになった。

事 例 2	その他の労働条件にかかる助言・指導
事 案 の 概 要	申出人は、入社して6か月経過後の年次有給休暇の付与日数は10日と認識していたが、会社から付与された日数は短時間労働者であるため5日と言われた。 <u>短時間労働者であっても法に定める付与日数が付与されるよう、会社に対して法律の説明をして欲しいとして、助言を助言・指導を申し出たもの。</u>
助 言 ・ 指 導 の 内 容 及 び 結 果	事業主に対し、<u>労働基準法第39条を説明し、法令を下回る付与日数は認められないことを助言した。</u> これに対し、事業主は、労働基準法を理解していなかったこと、労働基準法に則した日数を付与してその旨を申出人に説明すると述べ、申出人に対し適切な日数が付与されることになった。

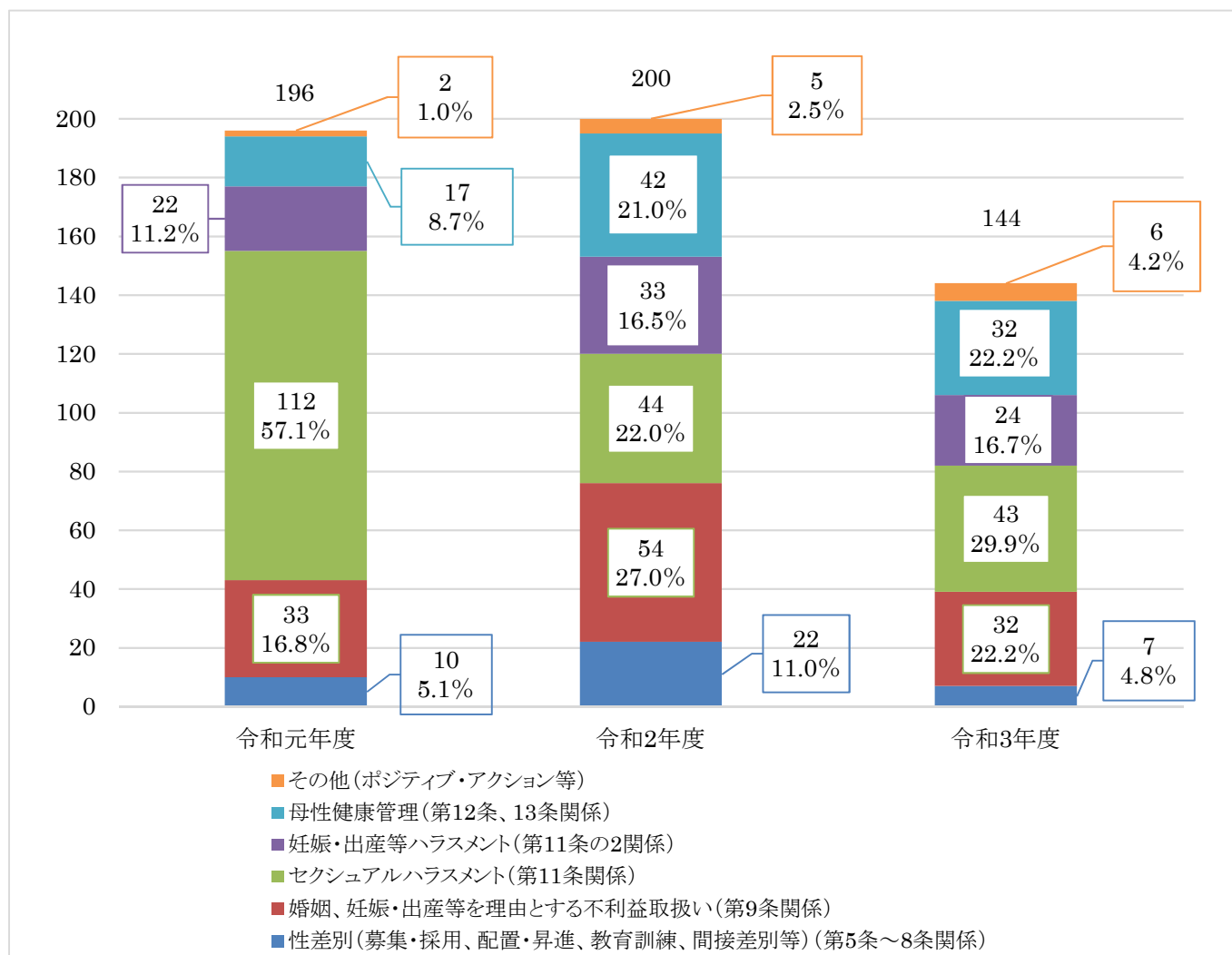
事 例 1	いじめ・嫌がらせにかかるあっせん
事 案 の 概 要	申請人は、上司等から嫌がらせを受けて退職したが、<u>在職中に受けた精神的苦痛に対する補償として30万円を求めたい</u>として、あっせンを申請した。
あ っ せ ん の ポ イ ン ト ・ 結 果	あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>解決金として15万円を支払う等を行う</u>ことで合意が成立し、解決した。
事 例 2	未消化分の年次有給休暇等にかかるあっせん
事 案 の 概 要	申請人は、経営不振を理由に解雇されたが、<u>解雇日までに消化出来なかった年次有給休暇の買い取りと入社前に支払うことを口頭で約束していた退職金の相当額、計50万円の支払いを求めたい</u>として、あっせンを申請した。
あ っ せ ん の ポ イ ン ト ・ 結 果	あっせん委員が双方の主張を聞き歩み寄りを促した。 あっせん委員が双方の意見を調整したところ、<u>解決金として30万円を支払う</u>ことで合意が成立し、解決した。

令和3年度均等関係法令に関する相談等の状況

1 男女雇用機会均等法関係

(1) 相談件数

図表 1-1 相談件数の推移



図表 1-2 相談内容の内訳

(件)

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	10	5.1%	22	11.0%	7	4.8%
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	33	16.8%	54	27.0%	32	22.2%
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	112	57.1%	44	22.0%	43	29.9%
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の2関係)	22	11.2%	33	16.5%	24	16.7%
母性健康管理(第12条、13条関係)	17	8.7%	42	21.0%	32	22.2%
その他(ポジティブ・アクション等)	2	1.0%	5	2.5%	6	4.2%
合 計	196	100.0%	200	100.0%	144	100.0%

(2) 紛争解決の援助

図表 1-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	0	2	1※
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	3	0	1※
合 計	3	2	1※

※令和3年度は申請件数1件で、同法の2つの条項に該当

図表 1-4 機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移

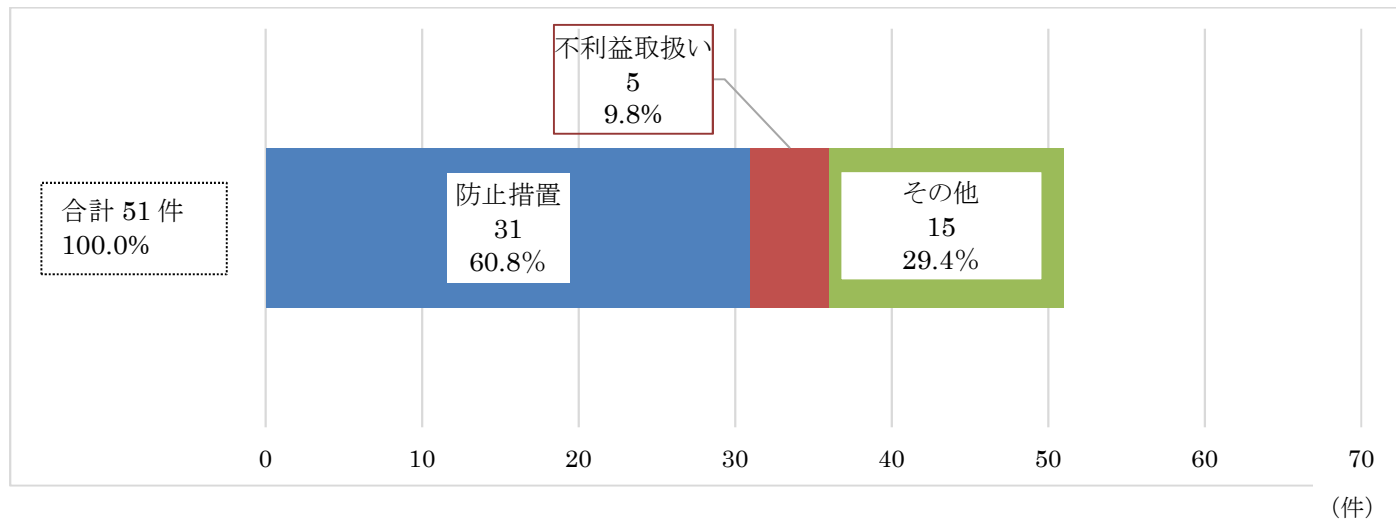
(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	1	0	0

2 労働施策総合推進法関係

(1) 相談件数

図表 2-1 相談件数



図表 2-2 相談内容の内訳

(件)

令和3年度		
第30条の2第1項関係(パワーハラスメント防止措置)	31	60.8%
第30条の2第2項関係(パワーハラスメント相談を理由とした不利益取扱い)	5	9.8%
その他	15	29.4%
合 計	51	100.0%

(2) 紛争解決の援助

図表 2-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第 30 条の 2 関係(雇用管理上の措置等)	0	0	2

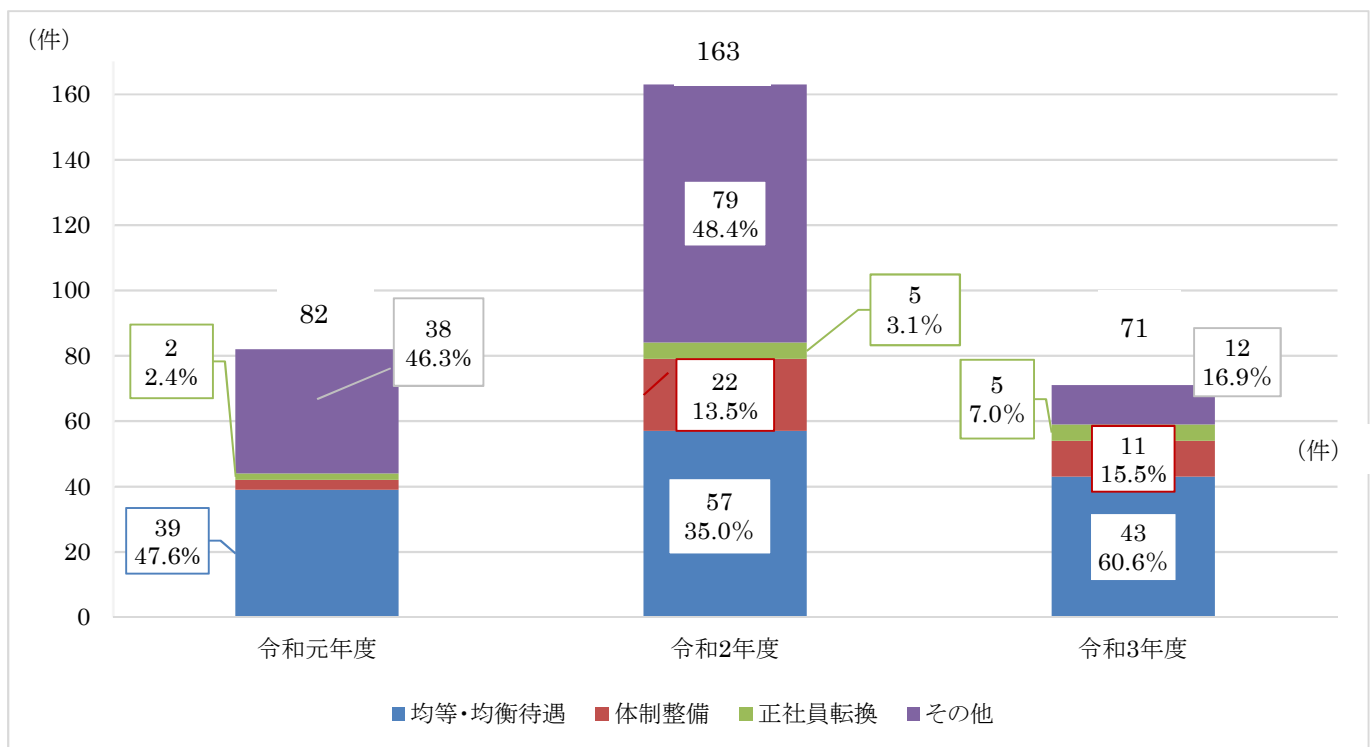
図表 2-4 優越的言動問題調停会議による調停申請受理件数の推移

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第 30 条の 2 関係(雇用管理上の措置等)	0	0	1

3 パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法関係

(1) 相談件数

図表 3-1 相談件数の推移



図表 3-2 相談内容の内訳

(件)

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
均等・均衡待遇関係(第 8 条、9 条、10 条、11 条、12 条関係)	39	47.6%	57	35.0%	43	60.6%
体制整備(第 6 条、7 条、14 条、16 条、17 条関係)	3	3.7%	22	13.5%	11	15.5%
正社員転換(第 13 条関係)	2	2.4%	5	3.1%	5	7.0%
その他	38	46.3%	79	48.4%	12	16.9%
合 計	82	100.0%	163	100.0%	71	100.0%

(2) 紛争解決の援助

図表 3-3 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第 14 条関係(事業主が講ずる措置の内容等の説明)	0	1	0

図表 3-4 均衡待遇調停会議による調停申請受理件数の推移

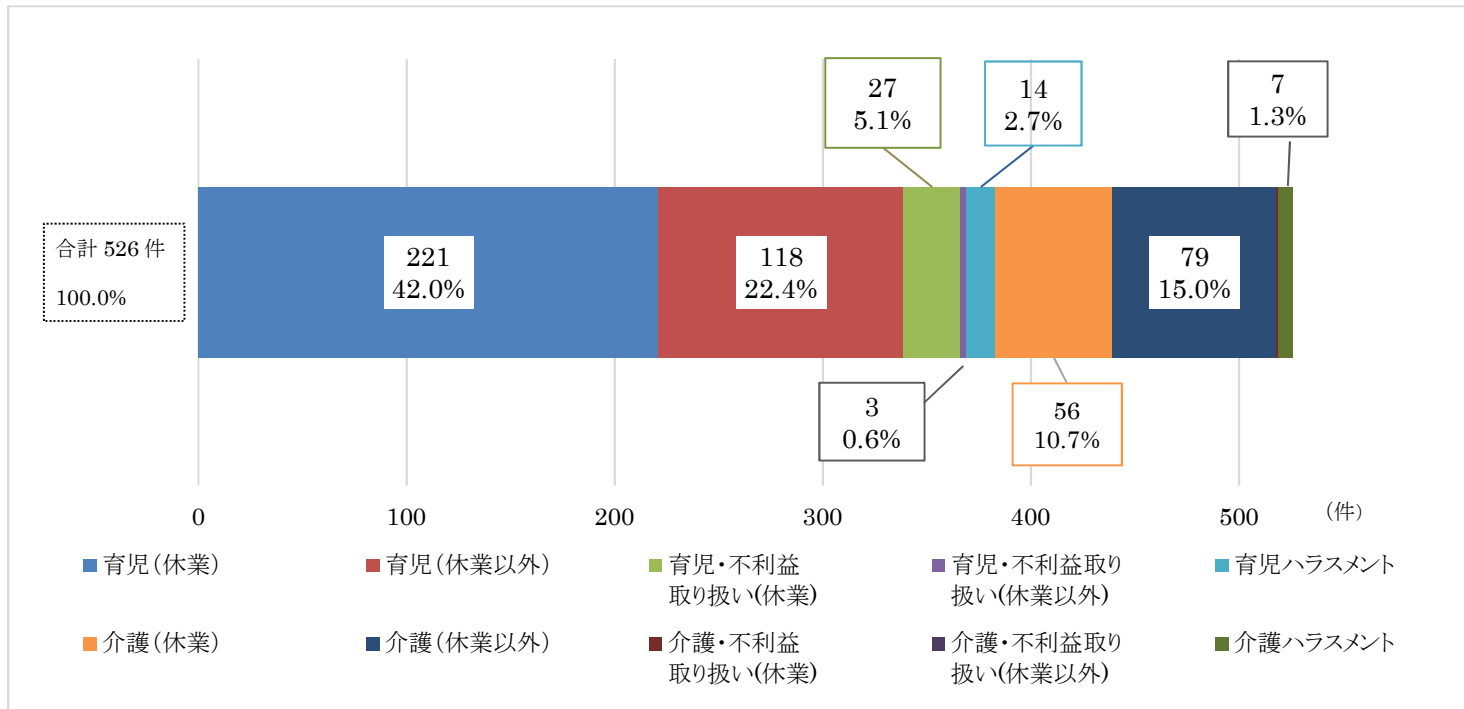
(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第 8 条関係(不合理な待遇の禁止)	0	1	0

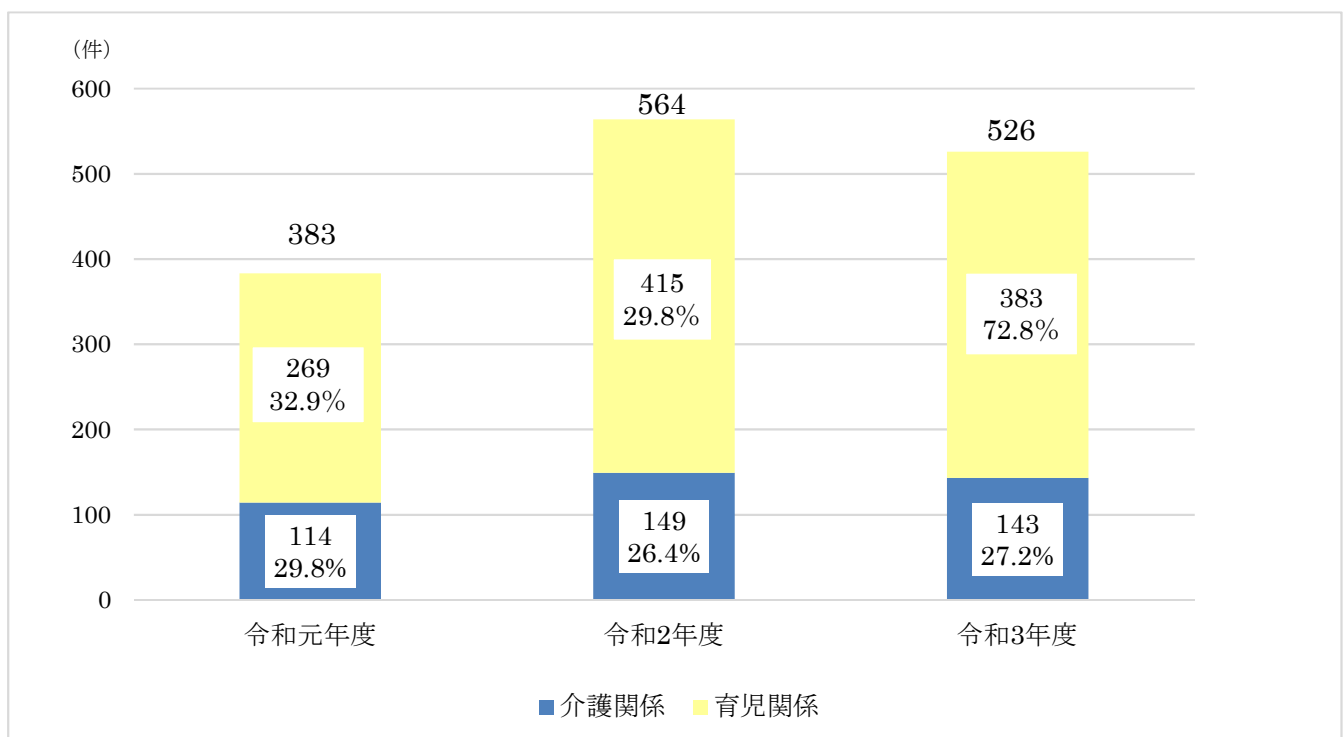
4 育児・介護休業法関係

(1) 相談件数

図表 4-1 相談件数



図表 4-2 相談件数の推移



図表 4-3 相談内容の内訳

(件)

		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
育児関係	育児休業(第5条関係)	139	51.7%	176	42.4%	221	57.7%
	育児休業以外(子の看護休暇[第16条の2、第16条の3関係]、所定外労働の制限[第16条の8関係]、時間外労働の制限[第17条関係]、深夜業の制限[第19条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	79	29.4%	181	43.6%	118	30.8%
	育児休業等を理由とする不利益取扱い(第10条関係)	32	11.9%	30	7.2%	27	7.0%
	育児休業以外に係る不利益取扱い(第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	10	3.7%	8	1.9%	3	0.8%
	育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	9	3.3%	20	4.8%	14	3.7%
	小 計	269	100.0%	415	100.0%	383	100.0%
介護関係	介護休業(第11条関係)	56	49.1%	33	22.2%	56	39.2%
	介護休業以外(介護休暇[第16条の5、第16条の6関係]、所定外労働の制限[第16条の9関係]、時間外労働の制限[第18条関係]、深夜業の制限[第20条関係]、所定労働時間の短縮措置等[第23条、第24条関係]、労働者の配置に関する配慮[第26条関係])	47	41.2%	107	71.8%	79	55.2%
	介護休業等を理由とする不利益取扱い(第16条関係)	4	3.5%	0	0.0%	1	0.7%
	介護休業以外に係る不利益取扱い(第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4、第52条の5関係)	4	3.5%	0	0.0%	0	0.0%
	介護休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条関係)	3	2.6%	9	6.0%	7	4.9%
	小 計	114	100.0%	149	100.0%	143	100.0%
合 計		383		564		526	

(2) 紛争解決の援助

図表 4-4 労働局長による紛争解決援助申立受理件数の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第10条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	0	1	2
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	1	0	0
合 計	1	1	2

図表 4-5 両立支援調停会議による調停申請受理件数の推移

(件)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
第10条関係(育児休業等を理由とする不利益取扱い)	1	0	0

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

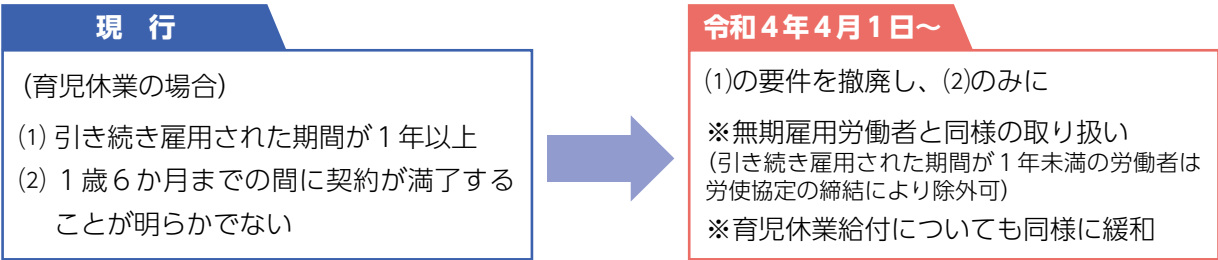
本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう



3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目		13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	………	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

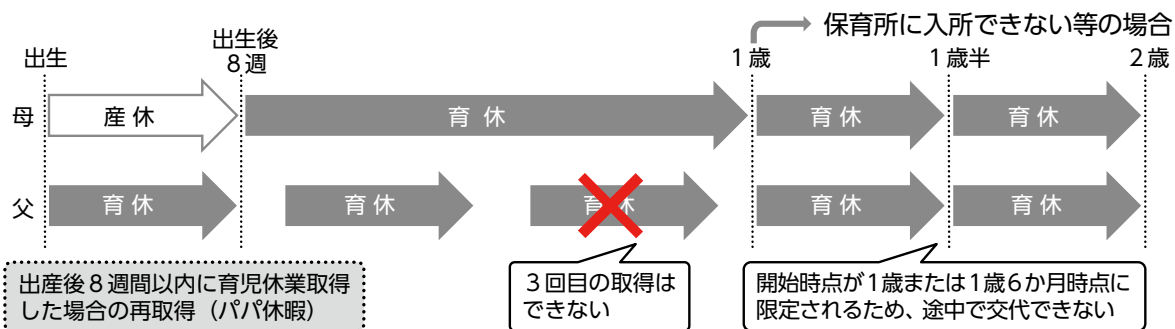
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>



改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

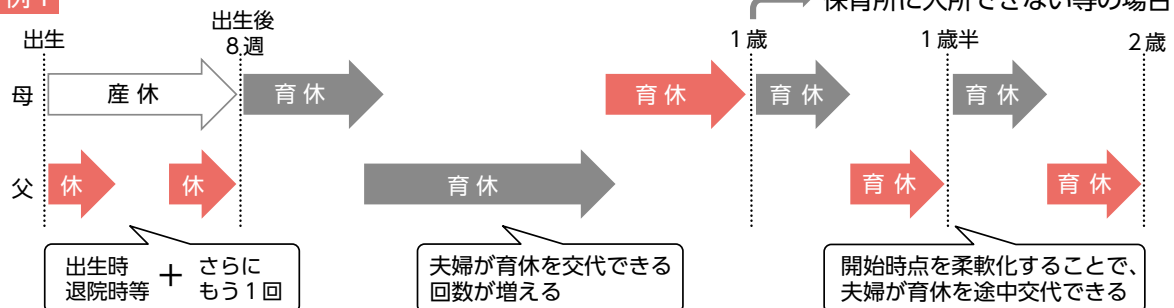
現 行



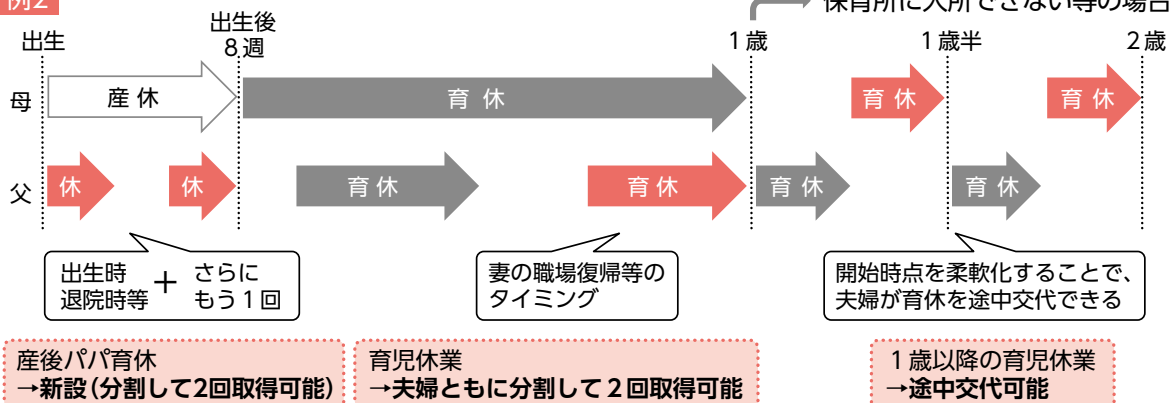
令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

例1



例2



- ※ 3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

●ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもお勧めします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

①男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



①

■両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

②中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 <https://ikuji-kaigo.com/>



②

※令和4年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



③

④就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



④

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です(令和3年度末予定)。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和3年11月作成(令和4年3月改訂) リーフレット№12

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備**すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

あかるい職場応援団 HP

検索



女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択
+
⑨の項目（必須）*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
(必須)
*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう
「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）**が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。
URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。
URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

働きながら安心して**出産**を迎えるために

母性健康管理指導事項連絡カード

(母健連絡カード) を**活用**しましょう

妊娠中は、仕事に影響を与えるような身体的な症状が出ることもあります。

また、仕事の内容によっては、母体や胎児に影響について不安に思うこともあるかもしれません。

そんな時は、妊婦健診等の際に、主治医や助産師(以下「主治医等」という。)に相談してみましょう。

主治医等から指導を受けた場合、指導事項を的確に事業主に伝えるためのツールとして、

母健連絡カード(母性健康管理指導事項連絡カード)があります。

こんな症状は
ありませんか

妊娠中・出産後にみられる症状や診断の例

症
状

つわり

動悸・呼吸困難

血圧の上昇

貧血

めまい・立ちくらみ

今までにない頭痛

腹痛

お腹の張り・痛み

腰痛・恥骨の痛み

静脈瘤

浮腫(むくみ)

手や手首の痛み

頻尿・排尿時痛・残尿感

性器出血

痔

全身倦怠感

産後の体調不良

妊娠中・産後の不安・
不眠・落ち着かないなど

足だけでなく、
手もむくむの
けれど…
お話ししても
いいのかしら…

気になる症状は
ありますか。

あります。

診
断

妊娠悪阻

多胎妊娠

胎児発育不全

妊娠糖尿病

蛋白尿

妊娠高血圧症候群

切迫早産

切迫流産

合併症等

妊婦健診等の際に主治医等に身体の症状と併せて、自身の仕事の内容や労働時間、作業環境、作業中の動作、通勤の状況等を詳しく伝えましょう。
医師等から通勤緩和などの指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため、母健連絡カードを書いてもらい事業主に提出しましょう。

医師は
こんな措置を
書いてくれます

措置の例

勤務時間を短くする
必要がある

長時間の立作業は制限
する必要がある

休憩時間は横になって
休む必要がある

事業主は、母健連絡カードに記載された主治医等の指導にもとづき、適切な措置を講じなければなりません。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

職場と母性

検索



厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/>

一般財団法人 女性労働協会 <http://www.jaaww.or.jp/>

このリーフレットは、厚生労働省が委託し、一般財団法人女性労働協会が制作したものです。

令和3年度厚生労働省委託事業(令和3年作成)

母健連絡カードの使い方

令和3年
7月1日
適用開始

母健連絡カードは、女性労働者が主治医等から受けた指導事項を事業主に的確に伝達するためのツールです。

様式が改正されて、より使いやすく、伝えやすくなりました。

改正点や詳しい使い方は「女性にやさしい職場づくりナビ」で紹介しています。URLとQRコードを表面に記載していますので確認してみてください。

3

母健連絡カードを提出し、
必要な措置を申し出る。

1

健康診査等を受診する。

妊娠中・出産後の女性労働者

母性健康管理指導事項連絡カード	
事業主 殿	医療機関等名
医師 等 氏名	
下記の1の号は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。	
1. 氏名 等	
氏名	妊娠週数
氏名	分娩予定日
氏名	年 月 日
2. 指導事項	
症状等(該当する症状をすべて記入してください。)	指導事項(該当する指導事項をすべて記入してください。)
経過が必要な症状等	経過措置
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい、立ちくらみ、 悪露異常、子宮収縮、腰痛、性器出血、 頭痛、肉、静脈瘤、浮腫、手や手足の痛み、 結核、肺結核、肺炎、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、貧血、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が運動に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後経過が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち込みなど、 合併症等()	身体的負担の大きい作業(注) 長時間の立作業 同一姿勢を維持される作業 腰に負担のかかる作業 激しい運動での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業 (注)「身体的負担の大きい作業」は、妊娠中・産後の経過に注意して作業を続ける場合には、指導事項として記載する必要があります。
3. 上記2の措置が必要な期間	
1週間(月 日～ 月 日)	4. その他の指導事項
2週間(月 日～ 月 日)	妊娠中の運動制限の措置(妊娠動静を含む。)
4週間(月 日～ 月 日)	妊娠中の休憩に関する措置
その他(月 日～ 月 日)	
指導事項を守るための措置申請書	
上記のとおり、医師等の指導事項に基づき措置を申請します。	
事業主 殿	氏名

4

申し出に基づき、
措置を講じる。

事業主

(人事労務担当者、管理者、産業医)

2

母健連絡カードを
記載する。

仕事を続ける上で
必要な措置を
指導事項として記載します

主治医等

(産婦人科医、助産師)

母健連絡カードは、ほとんどの母子手帳に掲載されています。

厚生労働省のホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からもダウンロードできます。

妊婦(一部は産婦も対象)は以下の措置については主治医等からの指導がなくても請求できます。

- 危険有害業務の就業制限
- 産前休業、産後休業
- 他の軽易な業務への転換
- 時間外、休日労働、深夜業の制限や、変形労働時間制の適用制限 等

詳しくは「女性にやさしい職場づくりナビ」をご覧ください

男女雇用機会均等法では、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を求めたことや受けたことによる不利益取扱いを禁止しています。事業主から不利益取扱いを受けた場合は、下記へご相談ください。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 殿

年 月 日

医療機関等名

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項

症状等（該当する症状等を○で囲んでください。）

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん（胎児）が週数に比べ小さい、 多胎妊娠（胎）、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等（ ）

指導事項（該当する指導事項欄に○を付けてください。）

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業（注）	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
ストレス・緊張を多く感じる作業		

（注）「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

--

3. 上記2の措置が必要な期間

（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（月 日～月 日）	
2週間（月 日～月 日）	
4週間（月 日～月 日）	
その他（月 日～月 日）	

4. その他の指導事項

（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の通勤緩和の措置 （在宅勤務を含む。）	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

所属

氏名

事業主 殿

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など