知っていますか？ クリアしていますか？

労働関係法令に係る
コンプライアンス・チェックテキスト

労働関係の各種法令で定められている事項が遵守されているかチェックしてみましょう。もし、遵守されていないものがありましたら、早期に事務手続きが必要となる場合がありますので、関係する窓口へご相談ください。

厚生労働省

あきた 秋田労働局

秋田労働局HP

（令和３年10月）

目 次

1. 募集・採用に関するチェック項目

(1) 適正な採用のために

項目1 公正採用選考 …… p 1
項目2 労働者募集 …… p 1
項目3 雇用保険資格取得① …… p 1
項目4 雇用保険資格取得② …… p 1
項目5 性別による差別の禁止 …… p 2

(2) 労働契約のトラブル防止のために

項目6 労働条件通知書等書面の交付 …… p 3
項目7 有期労働契約の更新の有無等の明示 …… p 3
項目8 無期転換ルール …… p 3
項目9 無期転換ルールの特例 …… p 3
項目10 パートタイム・有期雇用労働者への労働条件の文書交付等 …… p 4

(3) 健康・安全な就労のために

項目11 雇入時健康診断 …… p 5
項目12 雇入時安全衛生教育 …… p 5
項目13 安全配慮義務 …… p 5

(4) 保険によるセーフティネット構築のために

項目14 労働保険の加入義務 …… p 6
項目15 労働保険事務組合制度 …… p 6
項目16 労災保険の特別加入制度 …… p 6
項目17 雇用保険資格取得① …… p 6
項目18 雇用保険資格取得② …… p 7

(5) 職業紹介事業・労働者派遣事業にあたって

項目19 職業紹介 …… p 8
項目20 労働者派遣 …… p 8
項目21 労働者派遣の適用除外業務 …… p 8
項目22 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分 …… p 8

(6) 外国人労働者への適切な管理について

項目23 外国人雇用状況の届出 …… p 9
項目24 外国人労働者を雇用した場合の労働保険の加入 …… p 9

2. 就労時のチェック項目

(1) 適切な労働条件のために

項目25 所定労働時間 …… p 10
項目26 労働時間の把握 …… p 10
項目27 休日 …… p 10
項目28 時間外・休日労働協定 …… p 10
項目29 時間外労働限度基準 …… p 11
項目30 労使協定の当事者 …… p 11
項目31 過重労働による健康障害防止措置 …… p 11
項目32 過重労働・医師による面談指導 …… p 11
項目33 時間外労働・休日労働の割増賃金 …… p 12
項目34 年次有給休暇の付与 …… p 12
項目35 年次有給休暇の時季指定義務 …… p 12
項目36 年休取得のための環境整備 …… p 12
項目37 就業規則 …… p 13
項目38 周知義務 …… p 13
項目39 減給の制裁の限度 …… p 13
項目40 労働条件の変更 …… p 13
項目41 最低賃金 …… p 14

(2) 万が一の被災のときのために

項目42 会社内での負傷 …… p 15
項目43 労災保険の休業補償 …… p 15
項目44 労災保険の費用徴収 …… p 15
項目45 労働者死傷病報告 …… p 15

目 次

(3) 男女がともに生き生きと働くために
項目46 配置等における性別を理由とする差別の禁止 …… p 16
項目47 母性健康管理に関する措置 …… p 16
項目48 育児休業制度 …… p 17
項目49 介護休業制度 …… p 17
項目50 育児・介護休業の申出等に対する通知 …… p 17
項目51 子の看護休暇・介護休暇制度 …… p 17
項目52 育児・介護のための所定外労働の免除 …… p 18
項目53 育児・介護のための時間外労働・深夜業の制限 …… p 18
項目54 育児・介護のための短時間勤務等 …… p 18
項目55 パートタイム・有期雇用労働者の差別的取扱いの禁止 …… p 19
項目56 パートタイム・有期雇用労働者から正社員への転換 …… p 19
項目57 女性の活躍推進のための一般事業主行動計画 …… p 19
項目58 次世代育成支援のための一般事業主行動計画 …… p 20

(4) 健康で安全に働くために
項目59 安全衛生管理体制 …… p 21
項目60 産業医の選任 …… p 21
項目61 作業主任者の選任 …… p 21
項目62 安全・衛生委員会 …… p 21
項目63 SDS(安全データシート) …… p 22
項目64 特別教育・職長教育 …… p 22
項目65 就業制限(技能講習等 …… p 22
項目66 作業環境測定 …… p 22
項目67 一般健康診断・特殊健康診断 …… p 23
項目68 健康診断の記録の作成 …… p 23

(5) 高年齢になっても働けるように
項目69 高年齢者の定年及び雇用確保措置 …… p 24
項目70 高年齢者の就業確保措置(努力義務) …… p 24

(6) 障害者も一緒に働けるように
項目71 障害者雇用率① …… p 25
項目72 障害者雇用率② …… p 25
項目73 雇用の分野における障害者に対する差別の禁止 …… p 26
項目74 雇用の分野における障害者に対する合理的配慮の提供義務 …… p 26

(7) ハラスメントのない職場のために
項目75 パワハラ、セクハラ、マタハラ対策 …… p 27

3. 解雇・退職等の離職にあたってのチェック項目

(1) 解雇等に関する各種の規制について
項目76 解雇理由の妥当性 …… p 28
項目77 解雇予告制度 …… p 28
項目78 解雇理由の証明 …… p 28
項目79 雇止めに係る基準 …… p 28
項目80 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 …… p 29
項目81 育児・介護休業、子の看護休暇等を理由とした不利益取扱いの禁止 …… p 29

(2) 離職にあたっての各種届出などについて
項目82 雇用保険資格喪失 …… p 30
項目83 再就職援助計画 …… p 30
項目84 大量の雇用変動の届出 …… p 30
項目85 障害者の解雇届 …… p 30
項目86 中高年齢者の多数離職届 …… p 31
項目87 求職活動支援書の作成 …… p 31

相談窓口・問い合わせ先 …… p 31

1　募集・採用に関するチェック項目

（１）適正な採用のために

【項目１】　公正採用選考		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 独自に作成した応募用紙であっても、本籍や家族の状況(家族構成・勤務先など)、現住所の略図等本人の適性・能力に関係のないことを記入させたり、戸籍謄(抄)本を提出させてはならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	募集内容の的確な表示などに関して適切に対処するための指針		
（相談窓口）	職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	公正な採用選考について　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm	有	無

【項目２】　労働者募集		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 従業員を募集する場合に、年齢制限を設けてはならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働施策総合推進法第9条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	募集・採用における年齢制限の禁止について　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html	有	無

【項目３】　雇用保険資格取得①		〔チェック結果を○印〕	
[設問] パート、アルバイトなどの身分に関係なく、所定労働時間が週20時間以上で31日以上の雇用見込みがある方については、全て雇用保険に加入させなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	雇用保険法第6条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	雇用保険の適用範囲が拡大されました！　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/osirase.html	有	無

【項目４】　雇用保険資格取得②		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 雇用保険に加入させなければならない方を雇入れた場合、雇入れた翌月の10日までに管轄ハローワークへ雇用保険被保険者取得届の提出が必要なことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	手続き一覧表　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/tetsuduki_ichiran01.html	有	無

【項目５】　性別による差別の禁止			〔チェック結果を○印〕	
［設問］ 募集・採用の対象を男性又は女性のみとすること、男女で異なる条件を付けること、男女のいずれかを優先すること等募集から採用に至る一連の手続きにおいて男女異なる取扱いが禁止されていることを知っていますか。			知っている	クリアしている
（関係法令等）　男女雇用機会均等法第5条 （相談窓口）　雇用環境・均等室				
（参考資料）	男女雇用機会均等法のあらまし　厚生労働省　（令和2年10月版）	検索	〔資料入手の必要性〕	
あらまし　ルール	男女均等な採用選考ルール　厚生労働省　（令和2年6月版）	検索	有	無
	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000193221.html https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000084289.html			

○男女不問で募集していても、女性の応募がないということはありませんか？

→　その原因はなんでしょうか？

・これまで女性の採用実績がない。

・体力的にきつい仕事なので女性に敬遠される。

・転勤を要件としているため不安に感じている。

○優秀な人材を採用するためには、できるだけ多くの応募者から選考することが効果的です。

→　募集・採用の条件を見直してみませんか？

・これまで女性の採用実績がないと、「女性を採用しないという会社の方針があるのではないか」という誤解を与えてしまうことがあります。女性を積極的に活用したいという方針をアピールすることが重要です。

・女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場です。職場環境の改善、作業の負担軽減などを検討してみましょう。

・転勤を要件とする場合も、転勤実績などを具体的に説明して、不要な不安を感じさせないように配慮してください。また、転勤を要件とすることが適切か、検討してください。

○女性の応募を増やすための取組をしてみませんか？

→　男女雇用機会均等法では、一定の場合に女性労働者についての特例を規定しています。

・一定の職務において、女性労働者の割合が男性労働者の4割未満であった場合は、ポジティブ・アクションとして、女性を有利に扱うことができます。

・たとえば、営業職が男性のみである場合に、ポジティブ・アクションとして女性を優先的に募集・採用することができます。ただし、男性営業職と同じ雇用形態、同じ労働条件、同じ職務内容であること等の要件があります。

「女性の活躍推進企業データベース」の活用

「女性の活躍推進企業データベース」は、各企業の女性活躍推進法に基づく行動計画や女性の活躍に関する情報公表を掲載するサイトです。

○スマートフォン版になったことにより、就活生をはじめとした求職者のアクセスが多数見込まれ、優秀な人財の確保につながることが期待できます。

○学生や消費者、投資家をはじめ広く自社の取組をアピール出来るチャンスが増えますので、ぜひ活用してください！

http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

（2）労働契約のトラブル防止のために

【項目６】	労働条件通知書等書面の交付	〔チェック結果を○印〕	
[設問]	労働者と雇用契約を結んだ際（採用した際）、賃金に関する事項、始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無など法定事項について労働条件通知書等書面の交付により明示しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働基準法第15条		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署		
（参考資料）	労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-05.html	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目７】	有期労働契約の更新の有無等の明示	〔チェック結果を○印〕	
[設問]	有期労働契約を結んだ際の労働条件の明示において、契約更新の有無等について明示しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働基準法第15条		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署		
（参考資料）	有期労働契約の締結　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-09.html	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目８】	無期転換ルール	〔チェック結果を○印〕	
[設問]	平成25年４月１日以降に締結した同一使用者との間の有期労働契約が、反復更新されて通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない契約（無期労働契約）に転換することを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働契約法第18条		
（相談窓口）	雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	無期転換ポータルサイト　厚生労働省　検索 https://muki.mhlw.go.jp/	有	無

【項目９】	無期転換ルールの特例	〔チェック結果を○印〕	
[設問]	①「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者及び②定年後に有期契約で継続雇用される労働者について、事業主が一定の適切な雇用管理を実施することとして労働局長に申請し、認定された場合は、無期転換ルールの特例が適用されることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法		
（相談窓口）	雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	無期転換ポータルサイト　厚生労働省　検索 https://muki.mhlw.go.jp/	有	無

【項目１０】　パートタイム・有期雇用労働者への労働条件の文書交付等	〔チェック結果を〇印〕	
[設問] 事業主は、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者）及び有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約を締結している労働者）の雇入れ・契約更新の際は、「昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口」を文書の交付等により明示しなければならないことや、実施する雇用管理の改善措置(賃金制度、教育訓練、福利厚生施設、正社員転換推進措置等)の内容を説明しなければならないことを知っていますか。 ※パートタイム労働法では短時間労働者（パートタイム労働者）を対象としていましたが、令和3年4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が全面施行され、法の対象となる労働者に有期雇用労働者が含まれました。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　パートタイム・有期雇用労働法第6条、第14条 （相談窓口）　雇用環境・均等室 （参考資料）　パートタイム・有期雇用労働法のあらまし　厚生労働省（令和3年7月版）　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html	〔資料入手の必要性〕	
	有	無

労働条件通知書

労働基準法第15条

① 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面などで明示しなければなりません。

② 明示された労働条件が事実と相違している場合、労働者は即時に労働契約を解除することができます。

〈記載例〉　労働条件通知書　【秋田版】

令和　○○　年　○　月　○　日

○　○　○　○　殿

事業場名称・所在地　○○商事（株）　秋田市○○△-□

使用者職氏名　代表取締役　○　○　△　□

契約期間	期間の定めなし・期間の定めあり（令和　年　月　日～令和　年　月　日） 1 契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他(　　)］ 2 契約の更新は次により判断する ・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力　・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況　・その他（　　） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）　・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　年　か月（上限10年）） Ⅱ　定年後引き続いて雇用されている期間
試用期間	・試用期間の定めなし　・試用期間の定めあり（令和　年　月　日～令和　年　月　日） 【適格性の判断基準】（　　）
就業の場所	秋田市○○△-□　本社事務室
従事すべき業務の内容	経理事務一般 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　　開始日：　　完了日：　　）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)~(2)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 9 時 00 分）　終業（ 18 時 00 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（　）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　　） 始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　　） 始業（　時　分）終業（　時　分）（適用日　　） 2 休憩時間（ 60 ）分

労働契約の基本原則

労働契約法第3条（労働契約の原則）

第1項　労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

第2項　労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

第3項　労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

第4項　労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

第5項　労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（3） 健康・安全な就労のために

【項目１１】 雇入時健康診断		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 常時使用する労働者を雇い入れるときは、雇入時の健康診断を行わなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働安全衛生法第66条 （相談窓口） 労働基準部健康安全課・労働基準監督署			
（参考資料）	健康診断を実施しましょう 厚生労働省 検索 https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/130422-01.pdf	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目１２】 雇入時安全衛生教育		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 常時使用する労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働安全衛生法第59条 （相談窓口） 労働基準部健康安全課・労働基準監督署		〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	職場の安全サイト 安全衛生教育 検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo68_1.html	有	無

【項目１３】 安全配慮義務		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働契約法第5条 （相談窓口） 雇用環境・均等室		〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働契約法のあらまし 厚生労働省 検索 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf	有	無

あんぜんプロジェクト

あんぜんプロジェクトは、労働災害のない日本を目指して、働く方の安全に一生懸命に取り組み、**「働く人」**、**「企業」**、**「家族」**が元気になる職場を創るプロジェクトです。

厚生労働省では、**プロジェクトメンバー**（参加企業等）を募集しています。

～メールで参加申請できます～

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/

＜秋田労働局HPからもリンク可＞

（4）保険によるセーフティネット構築のために

【項目１４】　労働保険の加入義務		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、農林水産の事業の一部を除き、労働者（パート、アルバイトを含む）を一人でも雇っている事業主に、加入が義務付けられていることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働保険徴収法第2条～4条		
（相談窓口）	総務部労働保険徴収室・労働基準監督署・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働保険の成立手続きはおすみですか　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/040330-2.html	有	無

【項目１５】　労働保険事務組合制度		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	労働保険事務組合は中小企業事業主に代わって労働保険事務を行う団体です。事務処理を委託すると事務の省力化、労働保険料の分割納付、事業主等が労災保険に加入できるなどの利点があることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働保険徴収法第33条		
（相談窓口）	総務部労働保険徴収室・労働基準監督署・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働保険の成立手続きはおすみですか　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/040330-2.html	有	無

【項目１６】　労災保険の特別加入制度		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	労災保険が適用されない方（事業主・役員、家族、一人親方、農業従事者等）について、労働保険事務組合などの団体を経由して申請、承認を受ければ労災保険に特別加入できることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労災保険法第33条～36条		
（相談窓口）	総務部労働保険徴収室・労働基準監督署・ハローワーク		
（参考資料）	特別加入制度のしおり　厚生労働省　検索 （中小事業主用） https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-5.html （一人親方その他の自営業者用） https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-6.html （特定作業従事者用） https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-8.html	〔資料入手の必要性〕 有	無

【項目１７】　雇用保険資格取得①		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	パート、アルバイトなどの身分に関係なく、所定労働時間が週20時間以上で31日以上の雇用見込みがある方については、全て雇用保険に加入させなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	雇用保険法第6条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	雇用保険の適用範囲が拡大されました！　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/osirase.html	有	無

【項目１８】　雇用保険資格取得②		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	雇用保険に加入させなければならない方を雇入れた場合、雇入れた翌月の10日までに管轄ハローワークへ雇用保険被保険者取得届を提出しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第6条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	手続き一覧表　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/tetsuduki_ichiran01.html	有	無

○労働保険の加入手続きについて

① 労働保険の「保険関係成立届」を所轄の労働基準監督署又はハローワーク（公共職業安定所）に提出します。

② 労働保険料のうち、労災保険料は全額事業主負担、雇用保険料は事業主と労働者双方で負担します。

○雇用保険の手続きに必要な申請書などをインターネットで取得、作成できます。

（ハローワークインターネットサービスで検索、または厚生労働省ホームページからどうぞ）

○労災保険の申請用紙（仕事で怪我や病気になったとき病院に提出する用紙や休業（補償）給付の申請用紙など）は、パソコンから簡単に取り出すことができます。

ダウンロード方法

① 厚生労働省HP　「分野別の政策」、「雇用・労働」の労働基準をクリック

②「施策情報」 労災補償をクリック

③「施策紹介」 労災保険給付等の手続に使用できるOCR帳票をクリック

④　ダウンロード用OCR帳票の一覧が出てきます

労災保険の手続に迷ったら

労働局労災補償課または最寄の労働基準監督署へどうぞ。
又は、労災保険相談ダイヤルも活用できます。 0570-006031（ナビダイヤル）

受付時間 ： 月～金　9:00～17:00 （土日、祝日、年末年始はお休みします）

（５）職業紹介事業・労働者派遣事業にあたって

【項目１９】 職業紹介		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 職業紹介事業を行おうとする際には、それが手数料等を徴収しない無料のものであっても厚生労働大臣の許可を得なければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	職業安定法		
（相談窓口）	職業安定部需給調整事業室		
（参考資料）	職業紹介事業パンフレット　許可・更新等　厚生労働省　検索	〔資料入手の必要性〕	
	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116946.html	有	無

【項目２０】 労働者派遣		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働者派遣事業を行おうとする際は、厚生労働大臣の許可を得なければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第5条		
（相談窓口）	職業安定部需給調整事業室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働者派遣事業を適正に実施するために　厚生労働省　検索	有	無
	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099161.html		

【項目２１】 労働者派遣の適用除外業務		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務（一部例外あり）について、労働者派遣事業を行ってはならないことを知っていますか。また、労働者派遣を受けた際は、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務（一部例外あり）に従事させてはならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第4条		
（相談窓口）	職業安定部需給調整事業室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働者派遣事業を適正に実施するために　厚生労働省　検索	有	無
	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099161.html		

【項目２２】 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関して、基準が定められていることを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準		
（相談窓口）	職業安定部需給調整事業室		
（参考資料）	労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド　厚生労働省　検索	〔資料入手の必要性〕	
	https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000078287.pdf	有	無

（6）外国人労働者への適切な管理について

【項目２３】　外国人雇用状況の届出	〔チェック結果を○印〕	
[設問] 事業主は、外国人労働者を雇用した場合又は雇用している外国人労働者が離職した場合は、その者の氏名、在留資格等を管轄のハローワークに届出しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働施策総合推進法第28条 （相談窓口） 職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料） 外国人雇用はルールを守って適正に　厚生労働省（令和2年7月版） 検索 https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf	有	無

【項目２４】　外国人労働者を雇用した場合の労働保険の加入	〔チェック結果を○印〕	
[設問] 事業主は、外国人労働者を雇用した場合は、原則労働保険に加入させなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第2条、雇用保険法第7条 （相談窓口） 総務部労働保険徴収室、職業安定部職業対策課	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料） 外国人雇用はルールを守って適正に　厚生労働省（令和3年6月版） 検索 https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf	有	無

外国人労働者の雇用管理に係る留意事項について

○ 基本的な考え方
　外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、適切な措置を講じなければなりません。

○ 外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が講ずべき措置
- 外国人労働者の募集及び採用の適正化
- 適正な労働条件の確保
- 安全衛生の確保
- 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用
- 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- 解雇の予防及び再就職援助

○ 外国人労働者の雇用労務責任者の選任
　外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、雇用労務責任者を選任しなければなりません。

詳しくは、厚生労働省HP
https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf

2 就労時のチェック項目

（1）適切な労働条件のために

【項目２５】 所定労働時間		〔チェック結果を〇印〕	
[設問] 所定労働時間は1日8時間以内、週40時間以内としなければならないことを知っていますか。（商業、映画･演劇業、保健衛生業、接客娯楽業で労働者数が10人未満の事業場は特例措置により、法定労働時間が週44時間となります。）		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働基準法第32条 （相談窓口） 労働基準部監督課･労働基準監督署			
（参考資料）	労働基準法の解説 秋田労働局 検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/32jyou_1703-20.html	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目２６】 労働時間の把握		〔チェック結果を〇印〕	
[設問] 実際の労働時間について、始業･終業時刻を確認し、その時刻を労働時間として記録しておかなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン 労働安全衛生法第66条の8の3 （相談窓口） 労働基準部監督課･健康安全課･労働基準監督署			
（参考資料）	労働時間の適正な把握 厚生労働省 検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目２７】 休日		〔チェック結果を〇印〕	
[設問] 休日は少なくとも毎週1日以上与えなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働基準法第35条 （相談窓口） 労働基準部監督課･労働基準監督署			
（参考資料）	労働基準法の解説 秋田労働局 検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/var/rev0/0110/8707/2016115102252.pdf	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目２８】 時間外・休日労働協定		〔チェック結果を〇印〕	
[設問] 時間外労働、休日労働を行う際、事前に労使協定を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出なければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等） 労働基準法第36条 （相談窓口） 労働基準部監督課･労働基準監督署			
（参考資料）	労働基準法の解説 秋田労働局 検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-16.html	〔資料入手の必要性〕	
（様式）	働き方改革 厚労省 36協定 検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html	有	無

【項目２９】　時間外労働限度基準		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 時間外労働の労使協定を締結する場合、時間外労働の上限時間を1か月45時間以内・1年360時間以内にするなど、労働基準法で規定されている時間以内としなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働基準法第36条		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	時間外労働の上限規制　わかりやすい解説　検索 https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf	有	無

【項目３０】　労使協定の当事者		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 時間外労働・休日労働の労使協定の当事者である労働者の過半数を代表する者は、「監督又は管理の地位にある者でないこと」「投票、挙手等の方法による手続きで選任すること」「使用者の意向に基づき選出された者でないこと」が必要ですが知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働基準法施行規則第6条の2		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	時間外労働の上限規制　わかりやすい解説　検索 https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf	有	無

【項目３１】　過重労働による健康障害防止措置		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 時間外労働、休日労働の時間数の合計が月45時間を超えないようにすることが求められていますが知っていますか。（過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間数を月45時間以内にするよう努めてください。）		知っている	クリアしている
（関係法令等）	過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	過重労働による健康障害を防ぐために　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07041.html	有	無

【項目３２】　過重労働・医師による面談指導		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 時間外労働、休日労働の時間数の合計が月80時間を超えた場合は、医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置を講じなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等		
（相談窓口）	労働基準部監督課・健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	過重労働による健康障害を防ぐために　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07041.html	有	無

【項目３３】　時間外労働・休日労働の割増賃金	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　時間外労働・休日労働を行わせた場合、それぞれ2割5分増、3割5分増以上の割増率で割増賃金を支払うこと、また、午後10時から翌午前5時までの時間帯（深夜業務の時間帯）の労働に対して2割5分増以上の割増率で割増賃金を支払うこと、時間外労働時間数が月60時間を超えた部分は5割増以上の割増率で割増賃金を支払わなければならないことを知っていますか。但し、中小企業については、時間外労働時間数が月60時間を超えた部分に対する割増率（5割増以上）の適用が令和5年3月31日まで猶予されています。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　労働基準法第37条 （相談窓口）　労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/37jyo_1703-17.html	有	無

【項目３４】　年次有給休暇の付与	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　パート労働者、アルバイト労働者を含め、6ヵ月以上継続勤務し、出勤率が8割以上の労働者に対して、年次有給休暇を付与しなければならないことを知っていますか。（年次有給休暇の取得に際し、精皆勤手当の減額、賞与による査定など不利益な取扱いはできません。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）　労働基準法第39条・第136条 （相談窓口）　労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-18.html	有	無

【項目３５】　年次有給休暇の時季指定義務	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　年次有給休暇が10日以上付与される労働者を対象として、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、日を指定して年次有給休暇を取得させなければならないことを知っていますか。（5日のうち、労働者の請求や計画年休により付与した場合は、その与えた日数分については時季指定義務はなく、また、することもできません。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）　労働基準法第39条・第136条 （相談窓口）　労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　年5日の年次有給休暇の確実な取得　わかりやすい解説　検索 https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf	有	無

【項目３６】　年休取得のための環境整備	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　年次有給休暇の計画的付与制度の導入、取得しやすい職場の雰囲気づくり等、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を行うことが求められていますが知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　労働時間等見直しガイドライン （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　「労働時間等見直しガイドライン」活用の手引　検索 https://www.mhlw.go.jp/content/000504226.pdf	有	無

「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイトは、従業員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。
○「働き方」・「休み方」の自己診断を実施することで、長時間労働や年次有給休暇に関する自社の状況が把握でき、効果的な対策についての提案を受けることができます。
○働き方改革に取組んでいる企業の事例を検索でき、自社の取組の参考にできます。

【項目３７】　就業規則	〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働時間、休憩、休暇、賃金の支払い方法など法定事項について記載した就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届出しなければならないことを知っていますか。（パート労働者等を含む労働者数が10名以上の事業場は作成、届出が必要です。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）労働基準法第89条 （相談窓口）労働基準部監督課・労働基準監督署		
（参考資料）労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://isite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-26.html	〔資料入手の必要性〕	
	有	無

【項目３８】　周知義務	〔チェック結果を○印〕	
[設問] 就業規則、時間外労働・休日労働に関する労使協定、労働基準法の要旨など法令で定められた事項を作業場の見やすい場所へ掲示する等により労働者に周知しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）労働基準法第106条 （相談窓口）労働基準部監督課・労働基準監督署		
（参考資料）労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://isite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-28.html	〔資料入手の必要性〕	
	有	無

【項目３９】　減給の制裁の限度	〔チェック結果を○印〕	
[設問] 減給処分する場合、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えないこと、また、総額が一賃金支払期における賃金総額の1割を超えないことが必要ですが知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）労働基準法第91条 （相談窓口）労働基準部監督課・労働基準監督署		
（参考資料）労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://isite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/91jyo-1703-21.html	〔資料入手の必要性〕	
	有	無

【項目４０】　労働条件の変更	〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働条件を変更する際、変更内容について労働者から個別に合意を得る必要があることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）労働契約法第8条 （相談窓口）雇用環境・均等室		
（参考資料）パンフ「労働契約法のあらまし」P14 労働契約法のあらまし　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf	〔資料入手の必要性〕	
	有	無

【項目４１】　最低賃金		〔チェック結果を〇印〕	
[設問]	秋田県最低賃金「時間額822円」(令和3年10月1日効力発生)を知っていますか。(令和3年9月30日までは792円) 但し、一部産業においては産業別の最低賃金が別に定められています。 また、最低賃金は改定されている場合もありますので、最新の金額の確認も必要です。	知っている	クリアしている
(関係法令等) (相談窓口)	最低賃金法 労働基準部賃金室・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
(参考資料)	秋田県最低賃金　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00052.html	有	無

業務改善助成金のご案内

問合せ先：秋田労働局雇用環境・均等室　018-862-6684

各種助成金制度、受給要件などについては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

労働条件等関係助成金　厚生労働省　検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000208406.html

雇用関係助成金　厚生労働省　検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

「秋田働き方改革推進支援センター」のご案内

『働き方改革』に取組む事業主の皆様を支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、助成金制度の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

▸ご希望に応じて、専門家が直接企業に無料で訪問いたします。

お気軽にお問い合わせください。
0120-695-783
受付時間 9:00～17:00［土日祝除く］
相談申込み お問い合わせ
メールで 無料相談

秋田働き方改革推進支援センター　検索

https://hatarakikata.akita.jp/　（秋田県社会保険労務士会）

※当センターは秋田県社会保険労務士会が秋田労働局の委託事業として実施しています。

（２） 万が一の被災のときのために

【項目４２】 会社内での負傷		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 会社内（敷地内を含む）での負傷は、積極的な私的行為が原因である場合を除いて、仕事中でなくても多くの場合労災保険が適用されることを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労災保険法第１条		
（相談窓口）	労働基準部労災補償課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労災保険給付の概要　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html	有	無

【項目４３】 労災保険の休業補償		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労災保険からの休業補償は休業4日目から給付されますので、3日分は会社で補償しなければならないことを知っていますか。（通勤災害は除く。）		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労災保険法第14条、労働基準法第84条		
（相談窓口）	労働基準部労災補償課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労災保険休業（補償）給付　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-13.html	有	無

【項目４４】 労災保険の費用徴収		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働保険料未納期間中の労災事故については、保険給付に要した費用の全部又は一部を事業主から徴収することになっていることを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労災保険法第31条		
（相談窓口）	労働基準部労災補償課・労働基準監督署		
（参考資料）	労災保険 費用徴収制度の強化　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/topics/tp051003-1.html	〔資料入手の必要性〕	
		有	無

【項目４５】 労働者死傷病報告		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働者が労働災害その他就業中等における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働安全衛生法第100条、労働安全衛生規則第97条		
（相談窓口）	労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働者死傷病報告　様式　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei36/17.html	有	無

ＰＲ《二次健康診断等給付》

労働安全衛生法第66条により実施する定期健康診断の結果で、①血圧検査②血中脂質検査③血糖検査④腹囲の検査またはBMIの測定の4つの検査項目すべてに異常のある方、または産業医等が就業環境等を総合的に勘案し、異常の所見を認めた時は、労災保険で無料で二次健康診断と特定保健指導を受けられます。
これを「二次健康診断等給付」と言いますが、これは補償給付ではないので、メリット料率に影響せず、無料ですから、社員の健康管理のため積極的に利用してください。【労災補償課】

（3）男女がともに生き生きと働くために

【項目４６】　配置等における性別を理由とする差別の禁止	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　配置（業務配分、権限付与等を含む）、昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新など、雇用管理のあらゆる場面において男女のいずれかを排除すること又は優先すること等男女異なる取扱いをしてはならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　男女雇用機会均等法第6条 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　男女雇用機会均等法のあらまし　厚生労働省　（令和2年10月版）　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000193221.html	有	無

【項目４７】　母性健康管理に関する措置	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者の保健指導・健康診査を受けるための時間の確保及び健康診査等で医師等から受けた指導事項を守ることができるために必要な措置（①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩（休憩時間の延長、回数の増加、時間帯の変更）、③症状等に対応する措置（作業制限、勤務時間短縮、休業等））を講じなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　男女雇用機会均等法第12条、第13条 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　働きながらお母さんになるあなたへ　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html	有	無

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について

妊娠・出産、育児休業等の事由を**「契機として」**不利益取扱いを行った場合は、原則法違反です。

※ 妊娠・出産、育児休業等の**事由の終了から1年以内**に不利益取扱いがなされた場合は**「契機として」いると判断**します。→禁止されている不利益取扱いの例です。以下の取扱い以外であっても不利益取扱いは禁止されています。

①解雇　②期間雇用者について契約の更新をしないこと　③更新回数の上限を引き下げること
④退職の強要、身分変更の強要を行うこと　⑤降格　⑥嫌がらせ等により就業環境を害すること
⑦不利益な自宅待機　⑧減給及び賞与における不利益な算定　⑨不利益な人事考課
⑩不利益な配置変更　⑪派遣先が妊娠中の派遣社員の派遣を拒否すること　等

相談窓口
秋田労働局雇用環境・均等室
018－862－6684
＊事業主や人事労務担当者等からの相談にも対応しています。

【項目４８】　育児休業制度	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　労働者は申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（両親ともに育児休業をする場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に1年間）、また、保育園に入所できない等一定の事情がある場合、1歳（又は1歳2ヶ月、1歳6ヶ月）までの育児休業に引き続いて（又は育児休業中の配偶者と交替して）1歳6ヶ月（2歳）に達するまでの間育児休業を取得できることを知っていますか。（一定の要件を満たした期間雇用者も対象です。また、配偶者が専業主婦（夫）の場合も取得できます。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児・介護休業法第5条～第9条の2 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」	有	無

【項目４９】　介護休業制度	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　労働者は申し出ることにより、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族1人につき、3回まで、通算して93日間の介護休業を取得できることを知っていますか。（一定の要件を満たした期間雇用者も対象です。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児・介護休業法第11条～15条 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」	有	無

【項目５０】　育児・介護休業の申出等に対する通知	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　事業主は、育児休業や介護休業の申出がなされたときは、必要な事項（①休業申出を受けた旨、②休業開始予定日・休業終了予定日、③休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由）を書面等により速やかに労働者に通知しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児･介護休業法第5条、第11条　同法施行規則第5条、第23条 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」	有	無

【項目５１】　子の看護休暇・介護休暇制度	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　労働者は申し出ることにより、小学校就学前の子の病気やけがの世話、予防接種等のための看護休暇を、また、要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話をするための介護休暇を、それぞれ1年につき5日（子又は対象家族が2名以上の場合は、年10日）を限度として1日単位又は時間単位で取得することができることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児・介護休業法第16条の2～第16条の7 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則 の規定例」	有	無

育児・介護休業法のあらまし　厚生労働省　検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html

育児・介護休業等に関する規則の規定例　厚生労働省　検索

https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/02.pdf

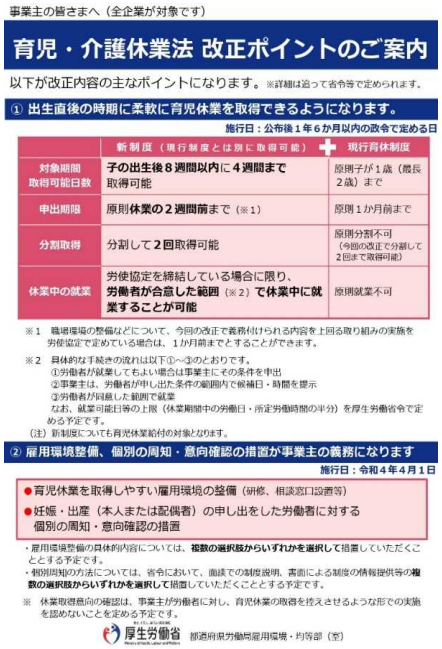
あらまし　規定例

【項目５２】　育児・介護のための所定外労働の免除	〔チェック結果を○印〕	
［設問］ 3歳に満たない子を養育する労働者又は要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児・介護休業法第16条の8、第16条の9 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」	有	無

【項目５３】　育児・介護のための時間外労働・深夜業の制限	〔チェック結果を○印〕	
［設問］ 小学校就学前までの子を養育する労働者又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年間150時間を超える時間外労働及び午後10時から午前5時までの深夜労働をさせてはならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児・介護休業法第17条～第20条 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」	有	無

【項目５４】　育児・介護のための短時間勤務等	〔チェック結果を○印〕	
［設問］ 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含む制度）を設け、また要介護状態の対象家族の介護を行う労働者が当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で利用できる短時間勤務等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤の制度、介護サービスの費用の助成等の制度のうちいずれか1つ以上）を設けなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　育児・介護休業法第23条 （相談窓口）　雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　パンフ「育児・介護休業法のあらまし」 「育児・介護休業等に関する規則の規定例」	有	無

育児・介護休業法の改正ポイントについて（令和３年６月９日公布）



事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は追って省令等で定められます。

① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育休制度
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
申出期限	原則休業の２週間前まで（※1）	原則１か月前まで
分割取得	分割して２回取得可能	原則分割不可（今回の改正で分割して２回まで取得可能）
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

※1　職場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①～③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
③労働者が同意した範囲で就業
なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。
（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和４年４月１日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 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

・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

※　休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日

改正前
- 原則分割することはできない
- １歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は１歳、１歳半の時点に限定

改正後
- （新制度とは別に）分割して２回まで取得可能
- １歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和４年４月１日

改正前
（育児休業の場合）
(1)引き続き雇用された期間が１年以上
(2)１歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

改正後
- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和５年４月１日

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を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」と省令で定める予定です。

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	096-352-3965
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		

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

令和３年６月作成

【項目５５】　パートタイム・有期雇用労働者の差別的取扱いの禁止

〔チェック結果を○印〕

知っている	クリアしている

［設問］
事業主は、正社員と職務の内容及び配置等が同じと判断されるパートタイム労働者及び有期雇用労働者については、賃金をはじめとしてすべての待遇について、パートタイム労働者又は有期雇用労働者であることを理由として、差別的に取り扱うことが禁止されていることを知っていますか。
※令和3年4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が全面施行され、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。また、事業主は短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合に、短時間・有期雇用労働者に対して、正社員との待遇差の内容、その理由について説明することが義務化されました。

（関係法令等）　パートタイム・有期雇用労働法第９条
（相談窓口）　雇用環境・均等室

（参考資料）
パートタイム・有期労働ポータルサイト　検索
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/

〔資料入手の必要性〕

有	無

【項目５６】　パートタイム・有期雇用労働者から正社員への転換

〔チェック結果を○印〕

知っている	クリアしている

［設問］
事業主は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者から正社員への転換を推進するため、必要な措置（①正社員を募集する際、その内容を雇用するパートタイム労働者・有期雇用労働者に周知する、②正社員のポストを社内公募する場合、パートタイム労働者・有期雇用労働者にも応募の機会を与える、③正社員へ転換するための試験等転換制度の導入、④教育訓練等転換を推進するための措置、のいずれか）を講じなければならないことを知っていますか。

（関係法令等）　パートタイム・有期雇用労働法第13条
（相談窓口）　雇用環境・均等室

（参考資料）
パートタイム・有期雇用労働法のあらまし　厚生労働省　検索
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000061842.html

〔資料入手の必要性〕

有	無

【項目５７】　女性の活躍推進のための一般事業主行動計画

〔チェック結果を○印〕

知っている	クリアしている

［設問］
301人以上の労働者を雇用する事業主は、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②状況把握・課題分析を踏まえた「一般事業主行動計画」の策定・社内周知・公表、③秋田労働局への届出、④女性の活躍に関する情報の公表が必要なことを知っていますか。
　また、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業への認定（「えるぼし認定」）があることを知っていますか。
　さらに、えるぼし認定より水準の高い特例認定制度（プラチナえるぼし認定）があることを知っていますか。
※改正女性活躍推進法が施行され、令和4年4月1日より、上記①～④の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

（関係法令等）　女性活躍推進法第８条～第11条、第16条
（相談窓口）　雇用環境・均等室

（参考資料）
パンフ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！！」
女性活躍推進法特集ページ　厚生労働省　検索
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html
女性の活躍・両立支援総合サイト http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/

〔資料入手の必要性〕

有	無

【項目５８】　次世代育成支援のための一般事業主行動計画		〔チェック結果を〇印〕	
[設問]	101人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」の策定、秋田労働局への届出及び外部への公表・従業員への周知が必要なことを知っていますか。(100人以下の労働者を雇用する事業主については努力義務) なお、行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、労働局長の認定(「くるみん認定」)を受けることができます。このくるみん認定を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業は「プラチナくるみん認定」を受けることができます。	知っている	クリアしている
(関係法令等)	次世代育成支援対策推進法第12条～第15条の4		
(相談窓口)	雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
(参考資料)	パンフ「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定 プラチナくるみん認定を目指しましょう！！！」 両立支援総合サイト「両立支援のひろば」　http://ryouritsu.mhlw.go.jp/	有	無

（4）健康で安全に働くために

【項目５９】　安全衛生管理体制		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 事業場の規模、業種に応じて安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者の選任が必要ですが、自社に何が必要か知っていますか。（また、適切に選任し、職務を行うことが大切です。）		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働安全衛生法第11条、12条、12条の2	〔資料入手の必要性〕	
（相談窓口）	労働基準部健康安全課・労働基準監督署		
（参考資料）	職場のあんぜんサイト　用語集　検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo_index04.html	有	無

【項目６０】　産業医の選任		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 常時50人以上の労働者を使用する事業場は産業医の選任が必要ですが知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働安全衛生法第13条	〔資料入手の必要性〕	
（相談窓口）	労働基準部健康安全課・労働基準監督署		
（参考資料）	安全衛生キーワード　産業医　検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo19_1.html	有	無

【項目６１】　作業主任者の選任		〔チェック結果を○印〕	
[設問] ボイラーの取扱い作業など、労働災害を防止するために管理を必要とする作業で作業主任者を選任することが必要な作業がありますが、自社の作業内容に該当する作業主任者について知っていますか。（また、適切に選任し、職務を実施させることが大切です。）		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働安全衛生法第14条	〔資料入手の必要性〕	
（相談窓口）	労働基準部健康安全課・労働基準監督署		
（参考資料）	職場のあんぜんサイト　作業主任者　検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo34_1.html	有	無

【項目６２】　安全・衛生委員会		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 事業場の規模、業種に応じて安全委員会、衛生委員会、または安全衛生委員会を設置し、会議を開催する必要がありますが知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働安全衛生法第17,18,19条	〔資料入手の必要性〕	
（相談窓口）	労働基準部健康安全課・労働基準監督署		
（参考資料）	職場のあんぜんサイト　用語集　検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo_index04.html	有	無

【項目６３】　ＳＤＳ（安全データシート）		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物(通知対象物)を提供等する場合には、文書交付等で通知しなければならないことなっていますが、通知対象物を知っていますか。(また、文書交付し、対象物の成分、人体に及ぼす作用、取扱い上の注意、応急処置、などについて理解することが大切です。)		知っている	クリアしている
(関係法令等)	労働安全衛生法第57条の2		
(相談窓口)	労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
(参考資料)	職場のあんぜんキーワード 「SDS」または「化学物質情報」 検索 SDS https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo07_1.html 化学物質情報 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/kagaku_index.html	有	無

【項目６４】　特別教育・職長教育		〔チェック結果を○印〕	
[設問] アーク溶接作業など、危険又は有害な業務で省令で定めるものに労働者を就かせるときは特別の教育を、また、指導・監督する者には、職長教育を行う必要がありますが、自社の作業内容等に応じた特別教育、職長教育を知っていますか。(また、適切に実施することが大切です。)		知っている	クリアしている
(関係法令等)	労働安全衛生法第59、60条		
(相談窓口)	労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
(参考資料)	安全衛生キーワード　特別教育 検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo50_1.html	有	無

【項目６５】　就業制限（技能講習等）		〔チェック結果を○印〕	
[設問] クレーンの運転等政令で定める業務には技能講習修了者等の有資格者でなければ就かせてはならないこととなっていますが、自社の業務で、当該資格が必要な業務を知っていますか。(また、有資格者の配置が適切か、随時確認することが大切です。)		知っている	クリアしている
(関係法令等)	労働安全衛生法第61条		
(相談窓口)	労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
(参考資料)	免許・技能講習　秋田労働局 検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/tetsuzuki.html	有	無

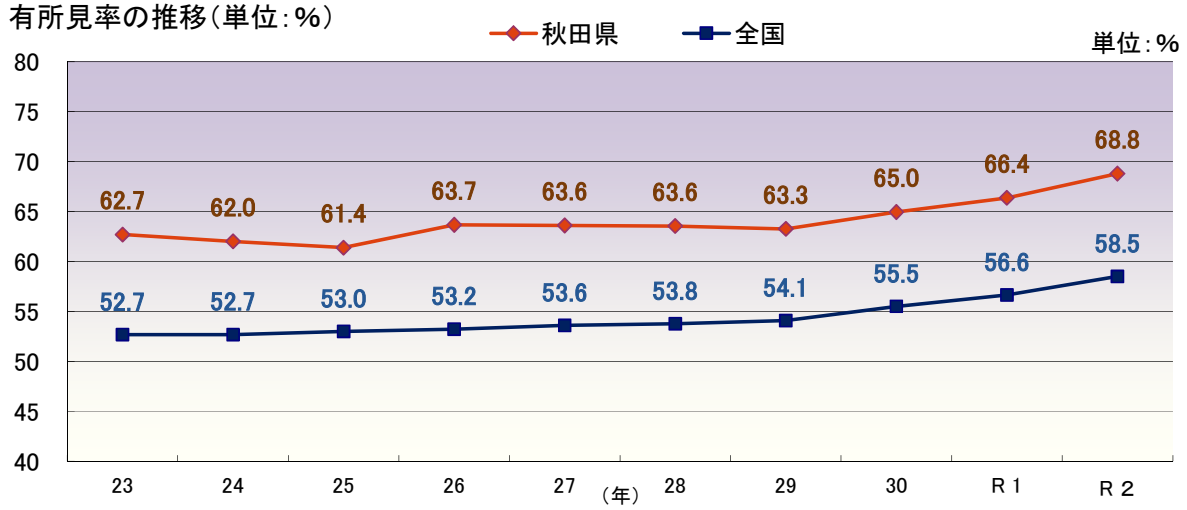
【項目６６】　作業環境測定		〔チェック結果を○印〕	
[設問] 岩石や金属の粉じんを発散する場所など政令で定める有害な業務を行う屋内作業場については、作業環境測定を行わなければなりませんが、自社の該当する場所について知っていますか。(また、該当する場合、作業環境測定を行い、その評価の結果に基づく措置を適切に行うことが必要です。)		知っている	クリアしている
(関係法令等)	労働安全衛生法第65条		
(相談窓口)	労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
(参考資料)	安全衛生キーワード　作業環境測定 検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo17_1.html	有	無

【項目６７】　一般健康診断・特殊健康診断	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　常時使用する労働者については一般健康診断を、有機溶剤を用いて行う塗装作業など政令で定める有害な業務に従事する労働者には、特殊健康診断を行わなければならないことを知っていますか。（また、それらの健康診断を実施した場合、その結果、有所見と判断された者について医師等の意見を聴き、その意見に基づき事後措置を行うことが必要です。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）　労働安全衛生法第66条、66条の４、66条の５ （相談窓口）　労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　安全衛生キーワード 「定期健康診断」または「特殊健康診断」　検索 特殊健康診断　https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo52_1.html 定期健康診断　https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo51_1.html	有	無

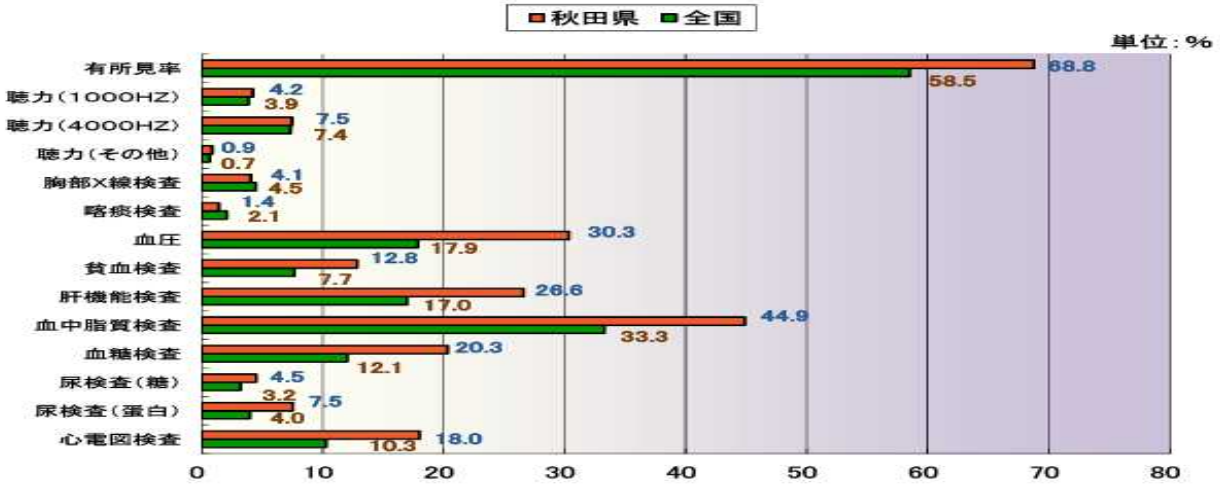
【項目６８】　健康診断の記録の作成	〔チェック結果を○印〕	
[設問]　健康診断を実施した場合には、健康診断の結果を記録しておかなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）　労働安全衛生法第66条の３ （相談窓口）　労働基準部健康安全課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）　安全衛生キーワード 「定期健康診断」または「特殊健康診断」　検索 https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo51_1.html	有	無

◎定期健康診断における有所見率を改善しましょう！

1．有所見率の推移（単位：%）



2．令和元年度　項目別有所見率(単位：%)



（5）高年齢になっても働けるように

【項目６９】　高年齢者の定年及び雇用確保措置		〔チェック結果を○印〕	
[設問]　事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならないことを知っていますか。 また、65歳未満の定年を定めている事業主は、65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引き上げ又は継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかの措置を講じなければならないことを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条、9条 （相談窓口）　職業安定部職業対策課・ハローワーク		〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	高年齢者雇用対策　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09_00001.html	有	無

【項目７０】　高年齢者の就業確保措置（努力義務）		〔チェック結果を○印〕	
[設問]　令和3年4月1日から、定年年齢を70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主は、70歳までの就業機会の確保措置を講ずるよう努める必要があることを知っていますか。		知っている	クリアしている
（関係法令等）　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条 （相談窓口）　職業安定部職業対策課・ハローワーク		〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	高年齢者雇用対策　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09_00001.html	有	無

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部の
65歳超雇用推進プランナー等をご活用ください。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部では秋田県下に6名のプランナー等を配置し、高年齢者雇用確保措置の導入等の相談・助言や支援を行っております。
企業で知り得た事項等は、決して他に漏らしたりしませんのでご安心ください。

●相談・援助サービス（無料）

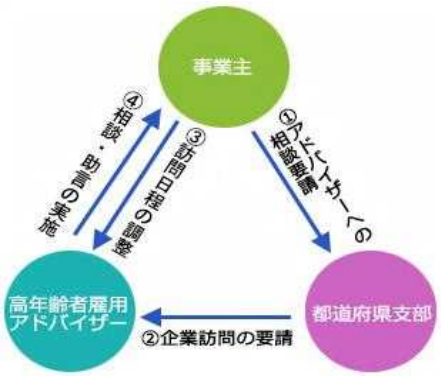
高齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・援助を行っております。

①人事管理制度の整備に関すること、②賃金、退職金に関すること、
③職場の改善、能力開発に関すること、④健康管理に関すること

●企業診断システム（無料）

あなたの企業における高年齢者の現状や経営者側の考え方を整理・分析・アドバイスを行っております。

①雇用管理、②職場の改善、③健康管理、④教育訓練、
⑤人件費・賃金分析・・・等を簡易型診断システムによりアドバイス。



●企画立案サービス（有料）

人事・労務管理上の諸問題について具体的な解決案を作成し、高年齢者の継続雇用を図る条件整備をお手伝します。（企画立案サービスで有料の場合、経費の企業負担額は3分の1から2分の1となります。）

【お問い合わせ・お申し込みは】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部　高齢・障害者業務課

〒010-0101　潟上市天王字上北野4-143

TEL（018）872-1801　FAX（018）873-8090

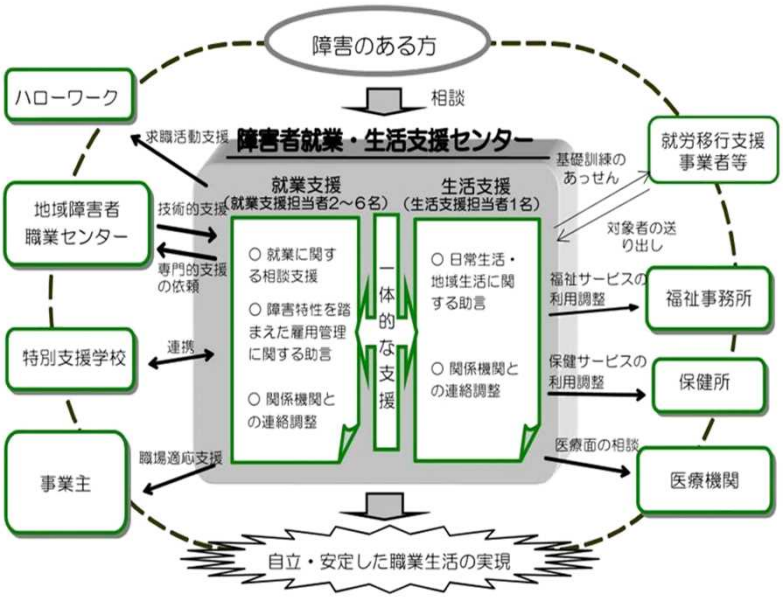
（６）障害者も一緒に働けるように

【項目７１】　障害者雇用率①		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	民間企業、国、地方公共団体は、次の割合に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないことを知っていますか。①民間企業⇒2.3%（43.5人以上規模企業）、②国、地方自治体、特殊法人⇒2.6%（38.5人以上規模機関・法人）、③都道府県等教育委員会⇒2.5%（40人以上規模機関）	知っている	クリアしている
（関係法令等）	障害者の雇用の促進等に関する法律第38条、第43条		
（相談窓口）	職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	障害者雇用率制度　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01	有	無

【項目７２】　障害者雇用率②		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	国では毎年６月１日現在で障害者の雇用状況報告を提出させ、法定雇用率の未達成事業主等に対して、ハローワークが関係機関と連携のうえ助言・指導を行うほか、改善が認められない場合は、最終的に企業名の公表を行っていることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	障害者の雇用の促進等に関する法律第46条、第47条		
（相談窓口）	職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	障害者の雇用　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01	有	無

「障害者就業・生活支援センター」について

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を行います。



〔県内8センター〕

・秋田県北障害者就業・生活支援センター
　大館市字泉町9-19
　電話：0186-57-8225

・ネット横手障害者就業・生活支援センター
　横手市梅の木町8-5
　電話：0182-23-6281

・秋田県南障害者就業・生活支援センター
　大仙市大曲戸巻町2-68
　電話：0187-88-8713

・ウェルビューいずみ障害者就業・生活支援センタ
　秋田市泉菅野2-17-27
　電話：018-896-7088

・由利本荘・にかほ圏域障害者就業・生活支援
　Ｅ－SUPPORT（イーサポート）
　由利本荘市二番堰25番1
　電話：0184-44-8578

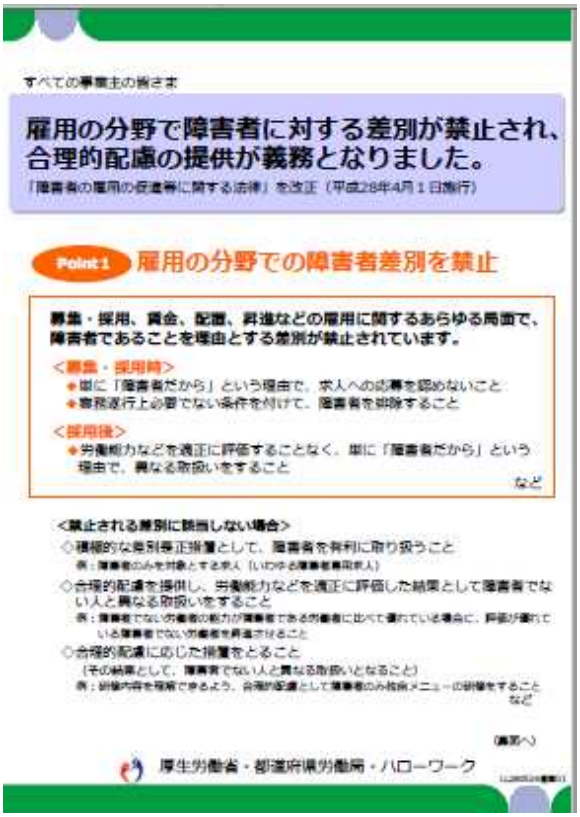
・湯沢雄勝障害者就業・生活支援センター ぱあとなあ
　湯沢市鶴館39-4
　電話：0183-55-8650

・秋田県能代山本障害者就業・生活支援センター
　能代市通町9-55
　電話：0185-88-8296

・北秋田障害者就業・生活支援センター
　北秋田市宮前町9-67
　電話：0186-67-6003

【項目７３】　雇用の分野における障害者に対する差別の禁止		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	障害者の雇用の促進等に関する法律第34条及び第35条		
（相談窓口）	職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	障害者の雇用　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01	有	無

【項目７４】　雇用の分野における障害者に対する合理的配慮の提供義務		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害特性に配慮した必要な措置を講じなければならず、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は、障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	障害者の雇用の促進等に関する法律第36条の2から第36条の4		
（相談窓口）	職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	障害者の雇用　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01	有	無



（7）ハラスメントのない職場のために

【項目７５】　パワハラ、セクハラ、マタハラ対策		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	事業主は、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント防止のための必要な措置（①事業主の方針の明確化（ハラスメントの内容や行為者に対する処分内容について就業規則に規定する等）及び周知・啓発、②相談窓口の設置等相談対応のための必要な体制整備、③事実関係の確認等事後の迅速かつ適切な対応、④プライバシー保護措置・不利益取扱いを行わない旨の明確化等）を講じなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	男女雇用機会均等法第11条、第11条の2　育児・介護休業法第25条、労働施策総合推進法第30条の2		
（相談窓口）	雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	ハラスメント　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html	有	無

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務となりました。

・令和2年6月に改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。（中小企業は令和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とは、職場において行われる
①優越的な関係を背景とした言動であって、
②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③労働者の職業環境が害されるもの
をいいます。

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

あかるい職場応援団
公式Twitter

あかるい職場応援団
公式Facebook

なお、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については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

2020年（令和2年）6月1日から、
職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました！

※中小事業主は、2022年（令和4年）4月1日から義務化されます（それまでは努力義務）。早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる
① 優越的な関係を背景とした言動であって、
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
①～③までの要素を全て満たすものをいいます。
※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については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・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、事実に対する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、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

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係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（注3）
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（注4）
⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注5）
（注1）事実確認ができた場合　（注2）事実確認ができなかった場合も同様

◆ そのほか併せて講ずべき措置
⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）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
（注3）性的指向・性自認や妊娠、不妊治療等の機微な個人情報も含む
⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律上禁止されています。

○ ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。　あかるい職場応援団 HP　検索

○ ホームページから事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料のダウンロードができます。社内の体制整備に是非ご活用ください。　職場におけるハラスメント防止のために　検索

お問い合わせ先　都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）
https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

望ましい取組

望ましい取組についても、責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！
※【★】の事項については、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についても同様に望ましい取組とされています。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組
■ セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備【★】
■ 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
■ 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の適用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること【★】

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組【★】
～就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等～
■ 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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）に対しても同様の方針を併せて示すこと
■ 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること
・特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
・企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組
（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例）
■相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
■被害者への配慮のための取組
（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組
（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

職場における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の防止対策も強化されました！
※中小事業主も対象となります。

職場における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については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、防止対策が強化されました。
（①・②の内容は職場におけるパワーハラスメントも同様です。）

① 事業主及び労働者の責務を法律上明記
② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応
※セクシュアルハラスメントのみ

解雇・退職等の離職にあたってのチェック項目

（1）解雇等に関する各種の規制について

【項目７６】　解雇理由の妥当性		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	労働者を解雇する際、解雇理由について客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、その権利を濫用したものとして無効と判断されることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働契約法第16条		
（相談窓口）	雇用環境・均等室	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働契約法のあらまし　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf	有	無

【項目７７】　解雇予告制度		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	労働者を解雇する場合、30日以上前に予告する必要があることを知っていますか。（予告期間が30日に満たない場合は、足りない日数分の平均賃金を支払う必要があります。）	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働基準法第20条		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-10htm.html	有	無

【項目７８】　解雇理由の証明		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	労働者から退職の場合や解雇予告を受けた際に解雇理由など法定事項について証明書を請求された場合、遅滞なくこれを交付しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働基準法第22条第2項		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	労働基準法の解説　秋田労働局　検索 https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/1703/1703-11.html	有	無

【項目７９】　雇止めに係る基準		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続雇用されている労働者に限る。）を更新しない場合、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに予告しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準		
（相談窓口）	労働基準部監督課・労働基準監督署	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf	有	無

【項目８０】　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	女性労働者の妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得等を理由とする解雇やその他不利益取扱い（期間雇用者の雇止め、退職強要、非正規労働者への身分変更の強要、減給又は賞与等の不利益算定等）は禁止されていることを知っていますか。また、妊娠中・出産後１年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、その理由が妊娠等によるものではないことを事業主が証明しない限り無効であることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	男女雇用機会均等法第9条	〔資料入手の必要性〕	
（相談窓口）	雇用環境・均等室	有	無
（参考資料）	男女雇用機会均等法のあらまし　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000535214.pdf		

【項目８１】　育児・介護休業、子の看護休暇等を理由とした不利益取扱いの禁止		〔チェック結果を○印〕	
[設問]	育児・介護休業、子の看護休暇等育児・介護休業法に定める両立支援制度の申出・取得等を理由とする解雇やその他不利益取扱い（期間雇用者の雇止め、退職強要、非正規労働者への身分変更の強要、減給又は賞与等の不利益算定等）は禁止されていることを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第16の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2	〔資料入手の必要性〕	
（相談窓口）	雇用環境・均等室	有	無
（参考資料）	育児・介護休業法のあらまし　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html		

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律について

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」といいます）が増加しています。

紛争の最終的解決手段としては裁判がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の解決援助サービスを行っています。

労使どちらからも無料で利用できる制度です。職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用下さい。

１　総合労働相談コーナーにおける情報提供

個別労働紛争の中には、法令や判例を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多くあります。労働問題に関する情報を入手したり、専門家に相談をすることで、紛争に発展することを未然に防止、または紛争を早期に解決することが可能となります。労働局雇用環境・均等室や各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置しており、プライバシーの保護をしつつ、相談対応、情報提供などを行っています。

２　労働局長の助言・指導について

民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、自主的な紛争解決を促進する制度です。あくまで紛争当事者に対して話合いによる解決を促すものであって、なんらかの措置を強制するものではありません。

３　紛争調整委員会によるあっせんについて

紛争当事者間の調整を行い、話合いを促進するなどで紛争の解決を図る制度です。

・紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として弁護士など労働問題の専門家が入ります。
・双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示します。

（2）離職にあたっての各種届出などについて

【項目８２】　雇用保険資格喪失		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	離職などにより労働者が雇用保険の被保険者でなくなった時は、その翌日から10日以内に雇用保険被保険者資格喪失届及び同離職証明書を管轄ハローワークに提出しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	雇用保険法第7条、雇用保険法施行規則第7条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	手続き一覧表　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/tetsuduki_ichiran01.html	有	無

【項目８３】　再就職援助計画		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	事業主は、事業の縮小等により1ヵ月に常時雇用する労働者30人以上を離職させる場合には、1ヵ月前までに再就職援助計画を作成し、管轄ハローワークの認定を受けなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働施策総合推進法第24条、労働施策総合推進法施行規則第7条の2、第7条の3、第7条の4		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	再就職援助計画　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/other36/index.html	有	無

【項目８４】　大量の雇用変動の届出		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	事業主は、事業縮小の有無を問わず1ヵ月に常時雇用する労働者30人以上を離職させる場合は、最後の離職の1ヵ月前までに管轄ハローワークに大量離職届を提出しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	労働施策総合推進法第27条、労働施策総合推進法施行規則第８～９条		
（相談窓口）	職業安定部職業安定課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	再就職援助計画　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/other36/index.html	有	無

【項目８５】　障害者の解雇届		〔チェック結果を○印〕	
［設問］	事業主は、障害者を解雇しようとする場合は、速やかに管轄のハローワークに障害者解雇届を提出しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等）	障害者の雇用の促進に関する法律第81条、同法施行規則第41～42条		
（相談窓口）	職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料）	障害者の雇用　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html#01	有	無

【項目８６】　中高年齢者の多数離職届	〔チェック結果を○印〕	
［設問］ 事業主は、45歳以上の中高年齢者を5名以上離職させる場合は、最後の離職の1か月前までに管轄のハローワークに多数離職届を提出しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等） 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第16条、同法施行規則第6条の2		
（相談窓口） 職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料） 高年齢者の雇用　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09.html	有	無

【項目８７】　求職活動支援書の作成	〔チェック結果を○印〕	
［設問］ 事業主は、45歳以上70歳未満の従業員が解雇等により離職する場合で再就職支援のため対象者が希望する場合は、「求職活動支援書」を作成し交付しなければならないことを知っていますか。	知っている	クリアしている
（関係法令等） 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第17条、同法施行規則第6条の3		
（相談窓口） 職業安定部職業対策課・ハローワーク	〔資料入手の必要性〕	
（参考資料） 高年齢者の雇用　厚生労働省　検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09_00001.html	有	無

【相談窓口・問合せ先】

秋田労働局

総務部
- 労働保険徴収室　TEL 018－883－4267
- 雇用環境・均等室　TEL 018－862－6684

労働基準部
- 監　督　課　TEL 018－862－6682
- 健康安全課　TEL 018－862－6683
- 賃　金　室　TEL 018－883－4266
- 労災補償課　TEL 018－883－4275

職業安定部
- 職業安定課　TEL 018－883－0007(代)
- 職業対策課　TEL 018－883－0007(代)
- 訓　練　室　TEL 018－883－0007(代)
- 需給調整事業室　TEL 018－883－0007(代)

労働基準監督署

秋田労働基準監督署
- 第1・2・3方面　TEL 018－865－3671
- 安全衛生課　TEL 018－801－0822
- 労　災　課　TEL 018－801－0823
- 総合労働相談コーナー　TEL 018－801－0821

- 能代労働基準監督署　TEL 0185－52－6151
- 大館労働基準監督署　TEL 0186－42－4033
- 横手労働基準監督署　TEL 0182－32－3111
- 大曲労働基準監督署　TEL 0187－63－5151
- 本荘労働基準監督署　TEL 0184－22－4124

ハローワーク

- ハローワーク秋田　TEL 018－864－4111
- ハローワーク男鹿　TEL 0185－23－2411
- ハローワーク能代　TEL 0185－54－7311
- ハローワーク大館　TEL 0186－42－2531
- ハローワーク鷹巣　TEL 0186－60－1586
- ハローワーク大曲　TEL 0187－63－0335
- ハローワーク角館　TEL 0187－54－2434
- ハローワーク本荘　TEL 0184－22－3421
- ハローワーク横手　TEL 0182－32－1165
- ハローワーク湯沢　TEL 0183－73－6117
- ハローワーク鹿角　TEL 0186－23－2173

秋田労働局ホームページ　検索　https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/