

改正育児・介護休業法等説明会

秋田労働局 雇用環境・均等室

改正育児・介護休業法等説明会 プログラム

改正育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法について (50分)

～令和7年4月1日から順次施行となる改正内容を案内します～

・・・秋田労働局雇用環境・均等室

両立支援等助成金について (30分)

～仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等を支援する助成金を案内します～

・・・秋田働き方改革推進支援センター

フリーランス・事業者間取引適正化等法について (10分)

～令和6年11月1日より新たに施行となった法律を案内します～

・・・秋田労働局雇用環境・均等室

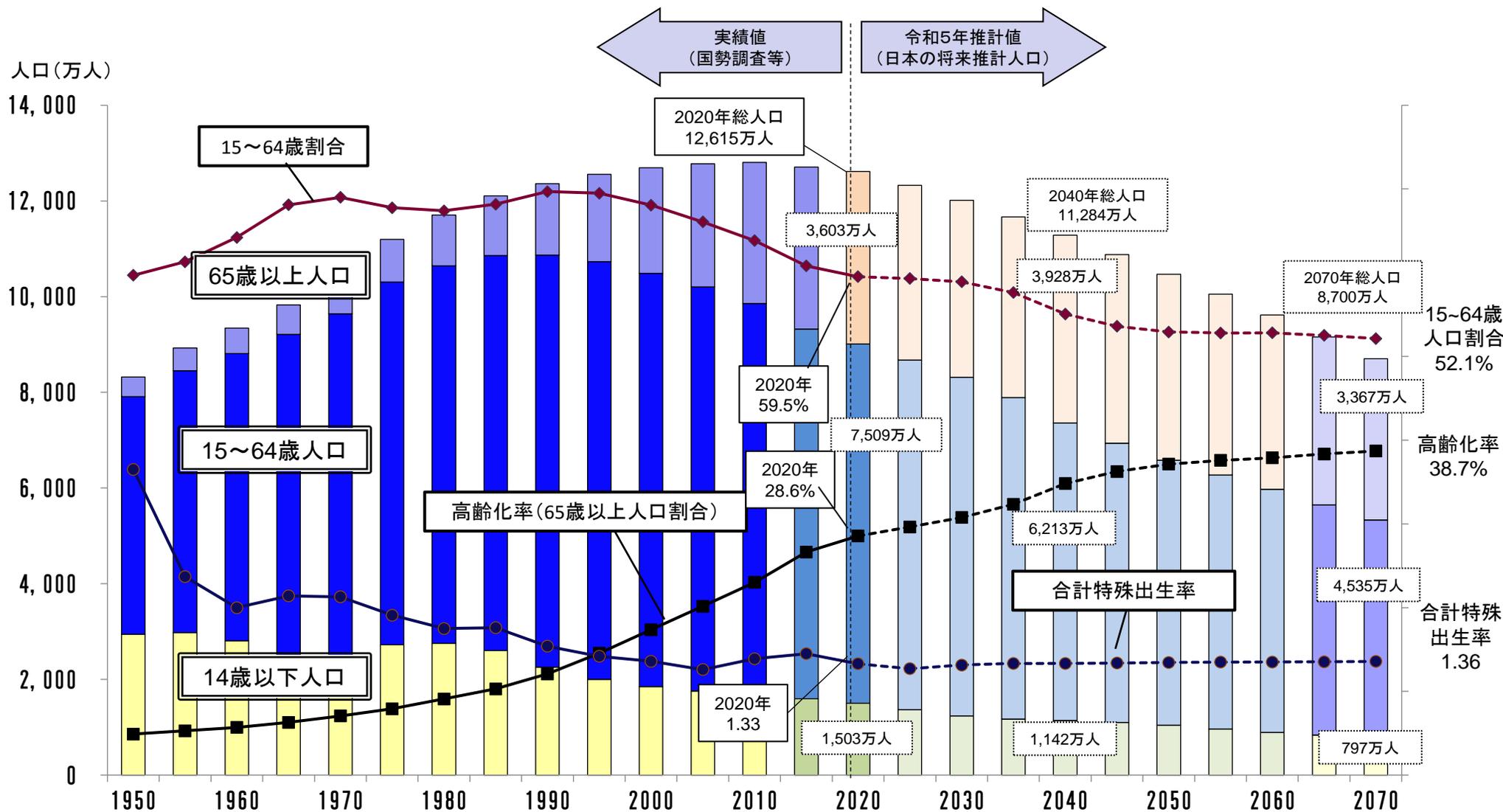
改正育児・介護休業法および 次世代育成支援対策推進法について



秋田労働局 雇用環境・均等室

日本の人口の推移

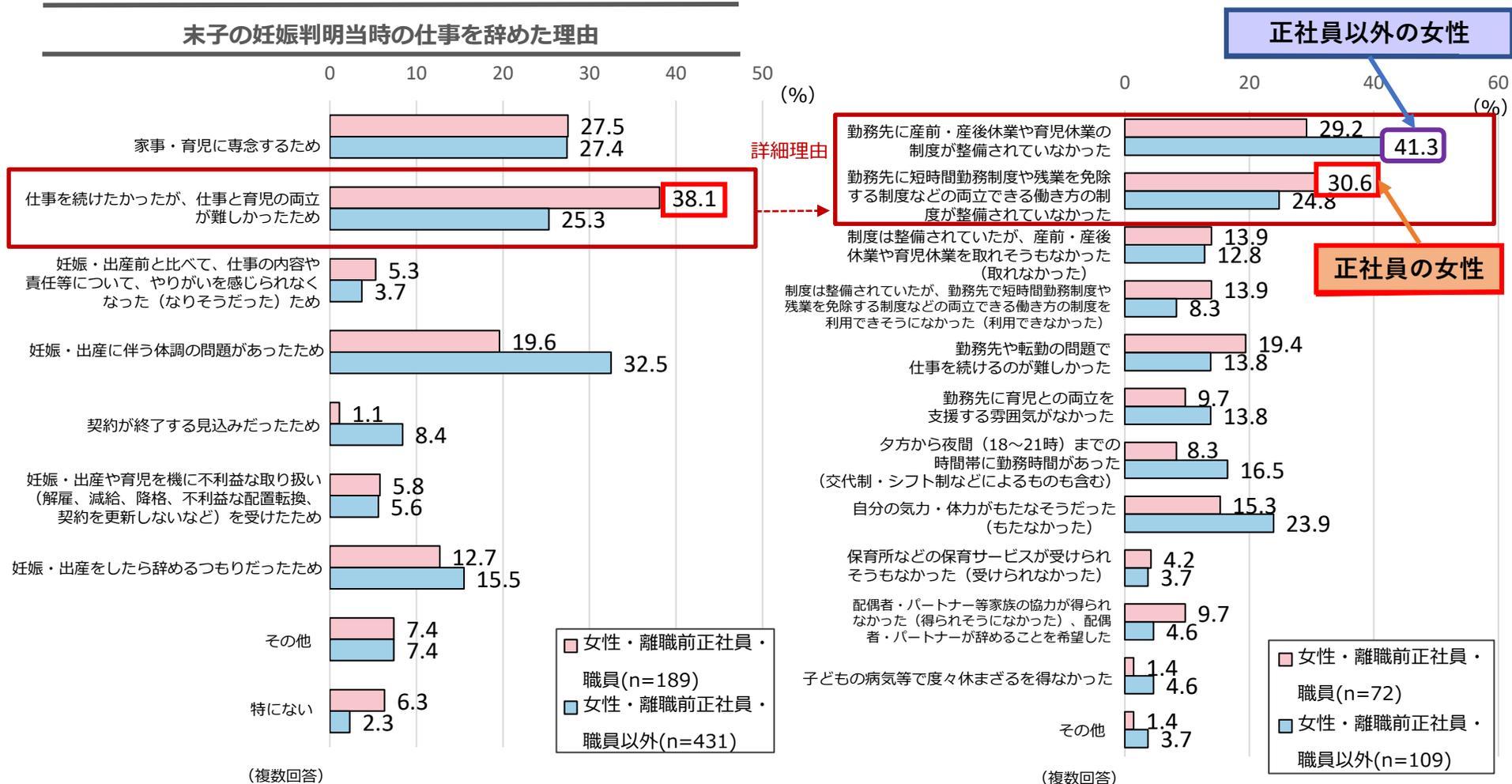
- 2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、生産年齢人口（15～64歳人口）は、1995年のピーク時（8716万人）から2024年には7174万人に、総人口は2008年をピークとして減少局面を迎えている。



【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計)

出産・育児を理由に離職した女性のニーズ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- ・ 「**出産・育児のため**」に離職した女性は、**1年間（2021年10月～2022年10月）**で14万人強。
- ・ 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「**仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため**」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
 - ・ 正社員の女性は「**勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった**」（30.6%）が最も高く、
 - ・ 正社員以外の女性は「**勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった**」（41.3%）が最も高い。

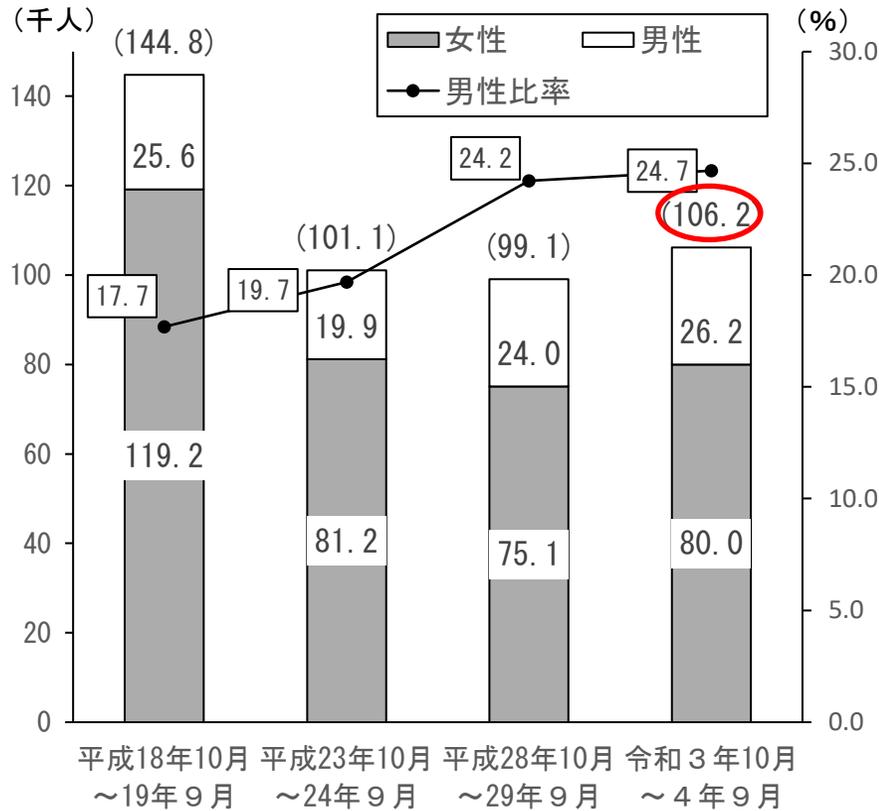


(出典) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、60歳以上の年齢層での離職者の増加等の影響により、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は上昇傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も23.2%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移

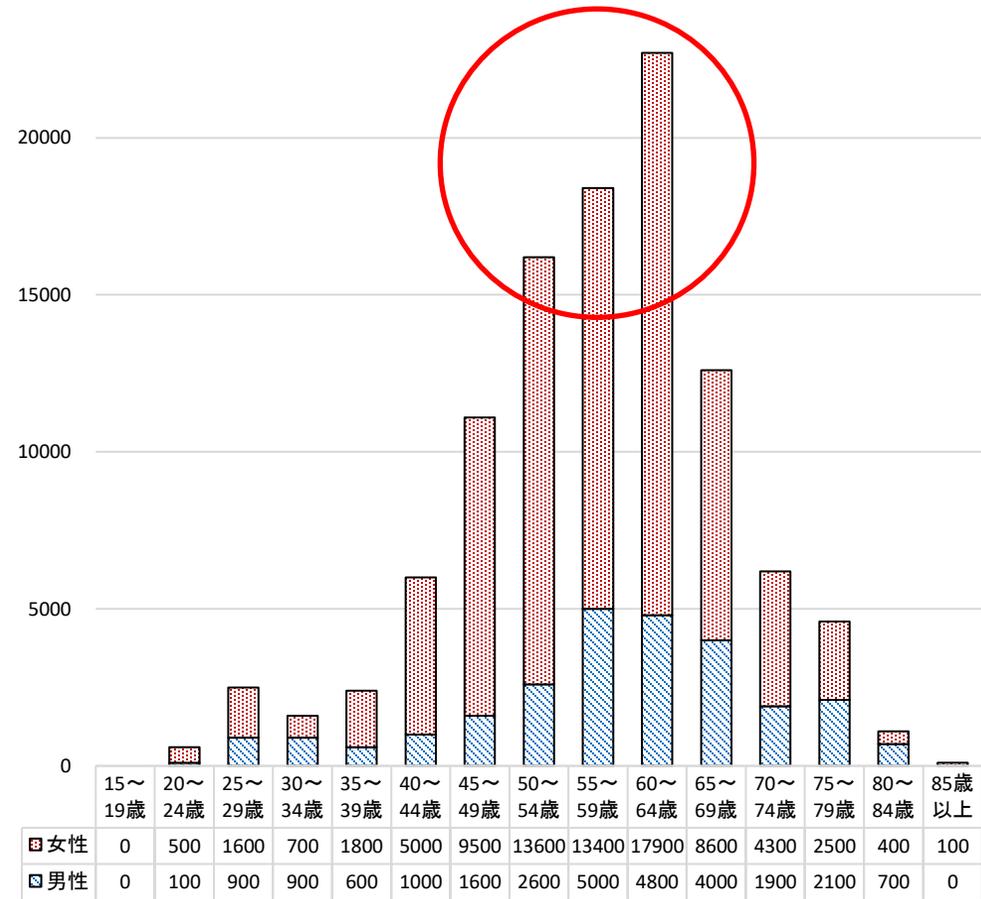


【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成19年、24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成

(人)
25000



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

介護休業等制度の利用の現状

- 介護をしている雇用者（322万人）について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は11.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.6%（5万1千人）、「短時間勤務」は2.3%（7万5千人）、「介護休暇」は4.5%（14万5千人）などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で15.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は8.7%となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別 介護をしている雇用者数及び割合（千人、%）】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類 雇用形態		介護をしている							
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
					介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	残業 免除	その他
実数	雇用者	3,219.5	2,819.9	372.3	50.7	74.9	144.8	24.4	140.6
	正規の職員・従業員	1,567.8	1,321.9	234.8	33.5	33.1	106.0	13.2	91.6
	非正規の職員・従業員	1,413.8	1,276.8	122.3	15.6	37.5	37.0	11.1	39.2
割合	雇用者	100	87.6	11.6	1.6	2.3	4.5	0.8	4.4
	正規の職員・従業員	100	84.3	15.0	2.1	2.1	6.8	0.8	5.8
	非正規の職員・従業員	100	90.3	8.7	1.1	2.7	2.6	0.8	2.8

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」

改正法の施行スケジュール

施行期日	改正内容
<p>公布日 (令和6年5月31日)</p>	<p>① 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長</p>
<p>令和7年4月1日</p>	<p>② 子の看護休暇の見直し(取得事由、対象となる子の範囲の拡大等)</p> <p>③ 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大(3歳になるまでの子→小学校就学前の子)</p> <p>④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務</p> <p>⑤ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大(常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主)</p> <p>⑥ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け</p> <p>⑦ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け</p> <p>⑧ 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け</p> <p>⑨ 介護に関する雇用環境整備の義務付け</p> <p>⑩ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し</p> <p>⑪ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務</p>
<p>令和7年10月1日 (公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)</p>	<p>⑫ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設</p> <p>⑬ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮</p>

改正の内容

～育児休業の取得状況の公表義務の拡大や
次世代育成支援対策の推進・強化～

【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

【①⑥】 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

〔 令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。） 〕

➡ 令和17年3月末まで10年間延長

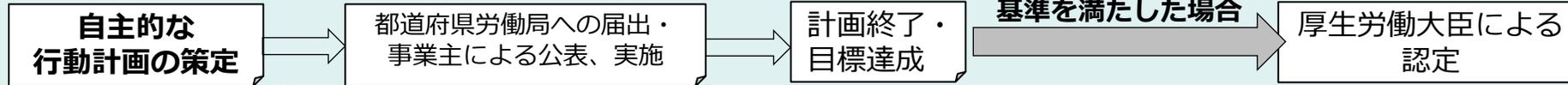
国	行動計画策定指針(第7条)	市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定(任意)	現行の措置義務
事業主				見直し

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超：義務
常時雇用労働者100人以下：努力義務

■男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 ➡ 300人超の事業主に拡大



■PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む）等

②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

改正後の制度の概要

1. 法律の有効期限の延長

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日**までに延長されました。

2. 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。
（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）
 - ・ 計画策定時の育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)把握等
（PDCAサイクルの実施）
 - ・ 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する数値目標の設定
（※1）省令により、**男性労働者の「育児休業等取得率」**又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」とする予定。
（※2）省令により、**フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間**（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）とする予定。
- 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- 施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

改正の内容

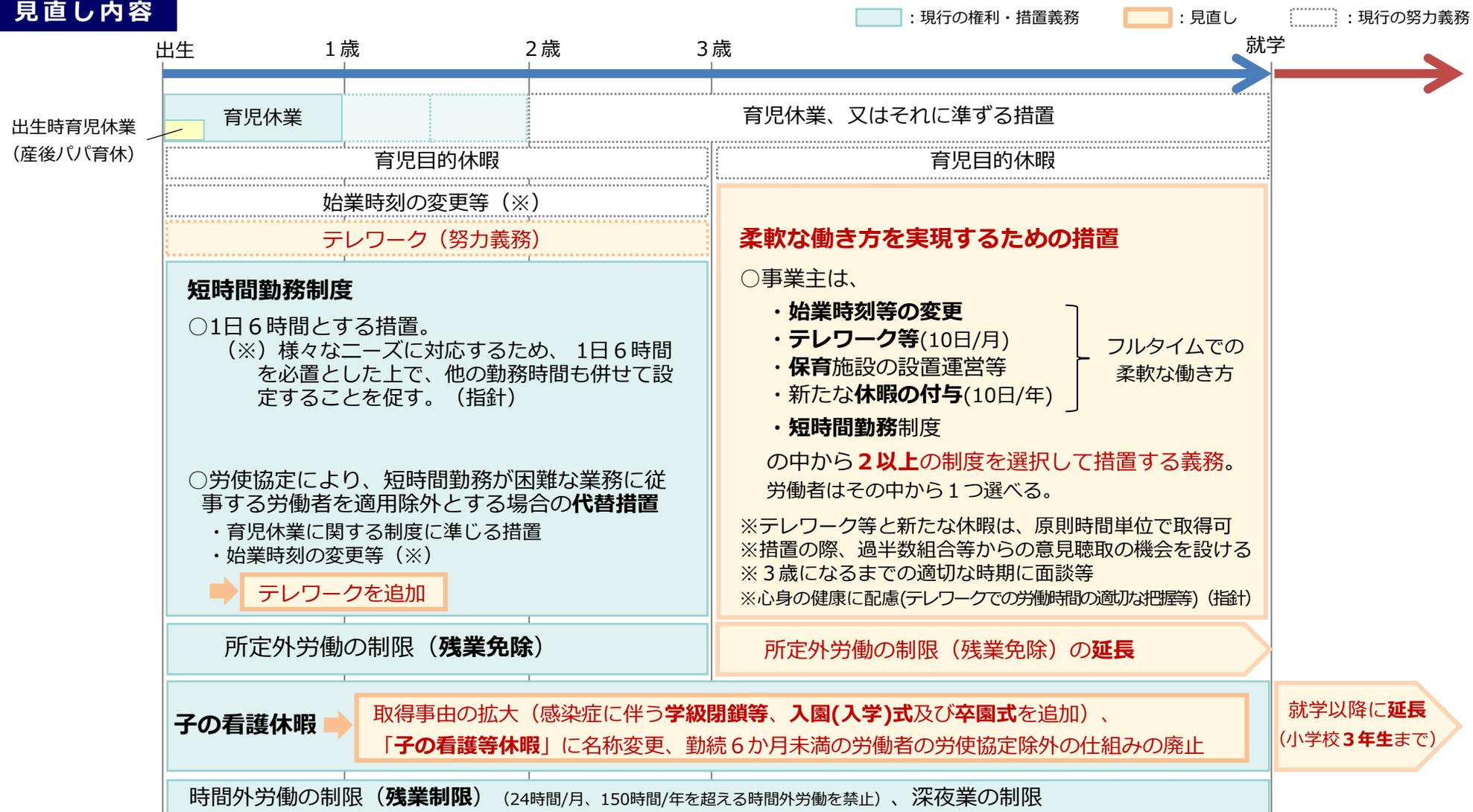
～子の年齢に応じた柔軟な働き方を
実現するための措置の拡充～

【育児・介護休業法】

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要

(1) ④ 子の看護休暇の見直し

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



令和7年4月1日～

【名称】

- 「子の看護等休暇」

就業規則の見直し

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

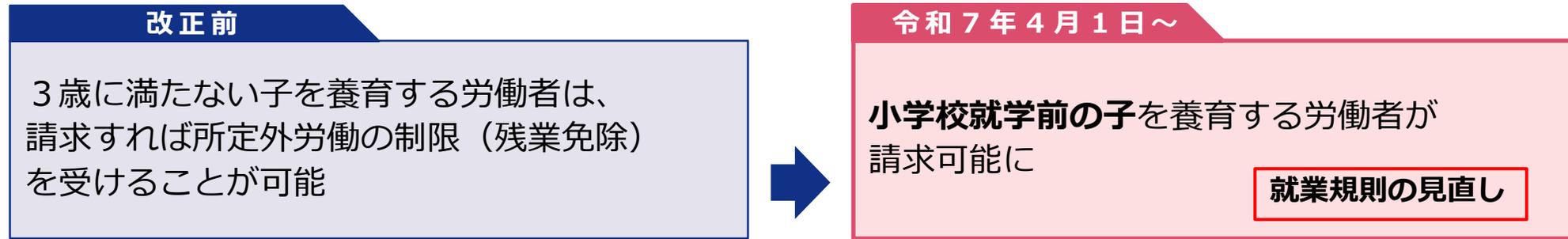
- (1) を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）と変更ありません。

【③④】 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大及びテレワークの努力義務化

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日



2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加 改正後の制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

就業規則の見直し

- 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、**テレワーク**が追加されます。

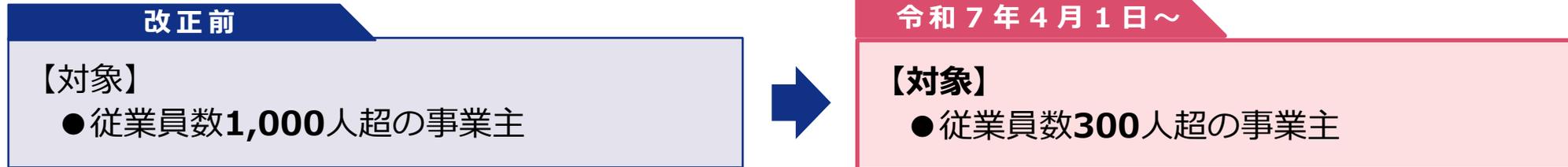
選択する場合は就業規則の見直し

【⑤】 育児休業取得状況の公表義務の拡大

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。



- 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業（産後パパ育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。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すすめします。

■ 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ます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から**2以上の制度を選択して措置する必要があります**。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- **労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。**

【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

就業規則の見直し

※②テレワーク等と④新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

(各選択肢の詳細)

- ①「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。
- ④新たな休暇の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

● 事業主が選択した制度について、労働者に対する
個別の周知・意向確認の措置

施行日：令和7年10月1日

義務

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として**選択した制度（対象措置）**に関する以下の事項の**周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。**

周知時期 （対象労働者）	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
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。

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい

家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも**定期的に面談を行うことが望ましい。**

留意

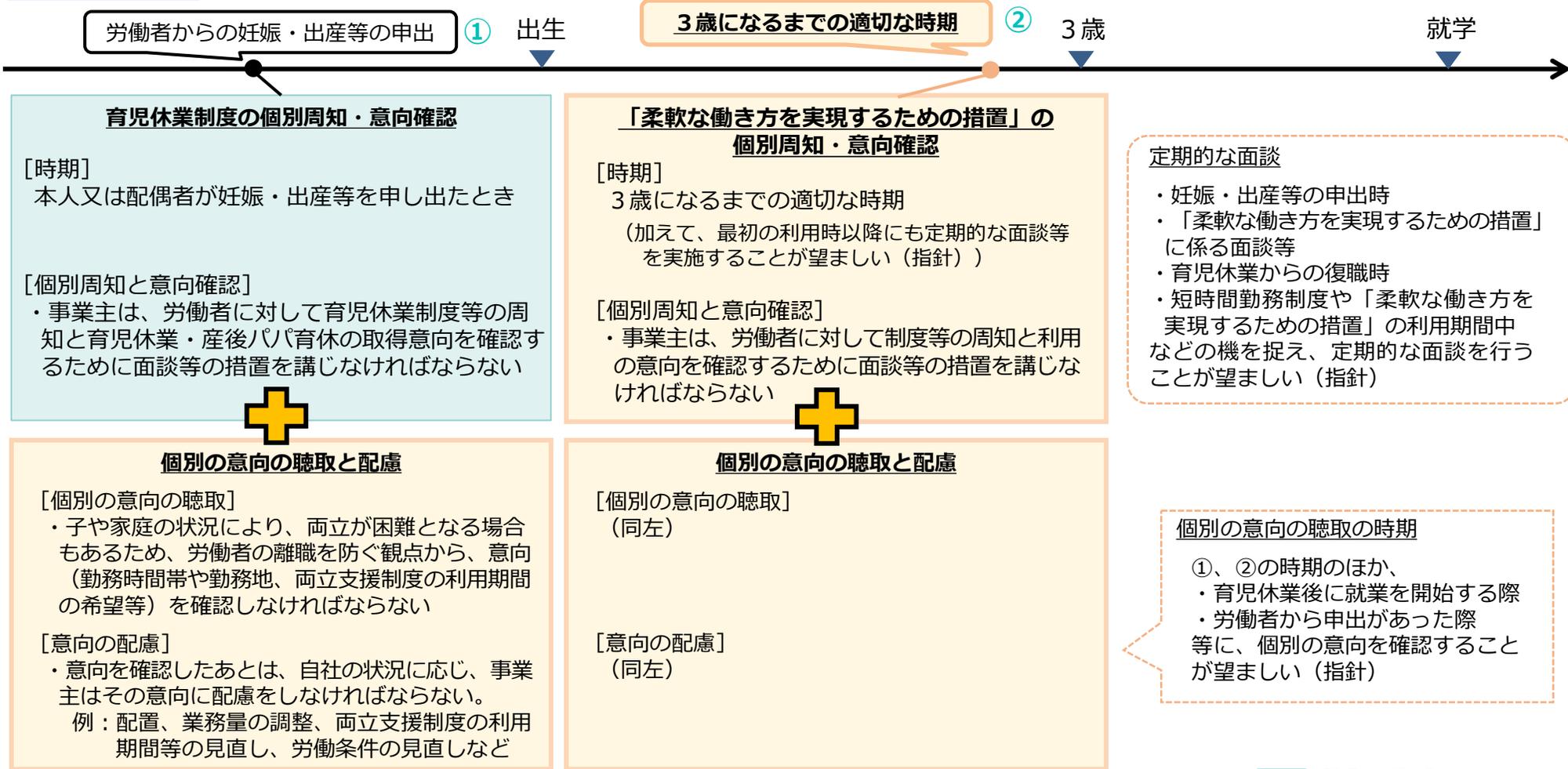
「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

施行日：令和7年10月1日

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



さらに望ましい対応

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等(指針)

■ : 現行の措置義務
■ : 見直し

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し**、確認された意向について配慮し**なければなりません**。

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	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。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

● 聴取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・ 勤務時間帯・勤務地にかかる配置
 - ・ 業務量の調整
 - ・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・ 労働条件の見直し
- 等

望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

改正の内容

～介護離職防止のための仕事と介護の
両立支援制度の強化等～

【育児・介護休業法】

【7⑧9⑩⑪】 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

□ : 見直し

	常時介護を必要とする状態	介護終了
介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業③</div>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</p>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (1日)</div>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p>時間外労働の制限… 1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業… 午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	<p>事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

施行日：令和7年4月1日

義務

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の**周知**と制度利用の**意向確認**を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	<p>① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容）</p> <p>② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）</p> <p>③ 介護休業給付に関すること</p> <p>※ 介護両立支援制度等</p> <p>i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>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。</p>

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

【⑧】 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。 **施行日：令和7年4月1日**

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
情報提供の方法	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。

望ましい

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、**各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。**

- ① **介護休業制度**は、**介護の体制を構築するため一定期間休業**する場合に対応するもの
- ② **介護休暇制度**は、介護保険の**手続や要介護状態にある家族の通院の付き添い**など、**日常的な介護のニーズにスポット的に対応**するためのもの
- ③ **所定労働時間の短縮措置等**その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

早期の情報提供を行う際には**介護保険制度についても併せて知らせる**ことが望ましい。

【⑨】 介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と介護両立支援制度等の申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。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
 - ・ 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ・ 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
 - ・ 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知
 - ・ 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やイントラネットに掲示することなど

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

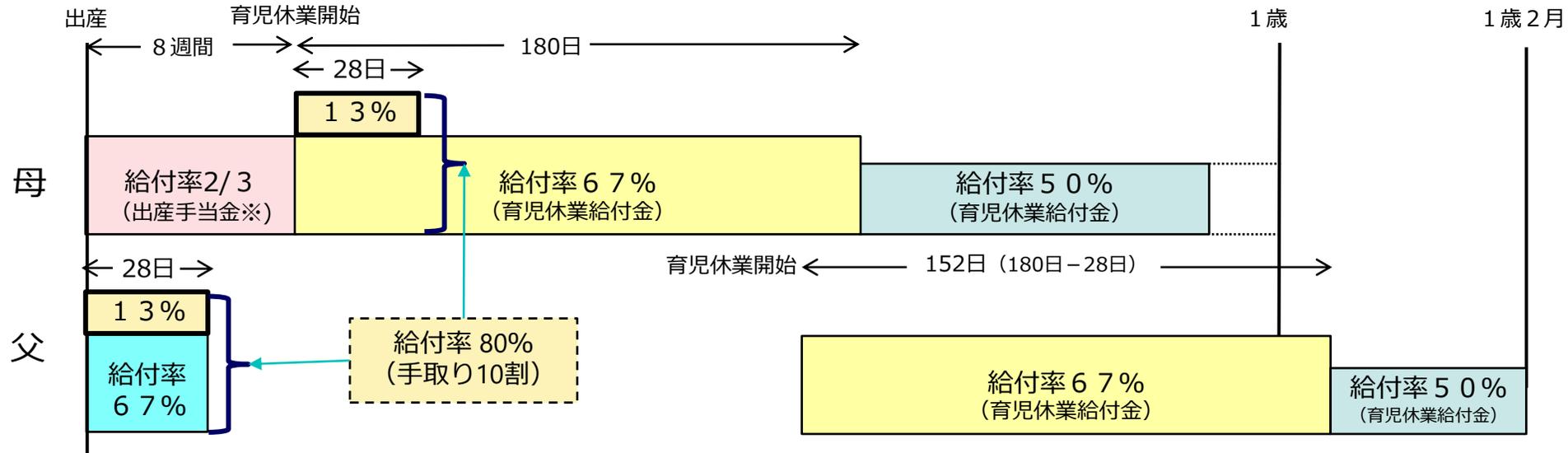
見直し内容

- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。
- ※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 \times 2/3相当額を支給。

現状・課題

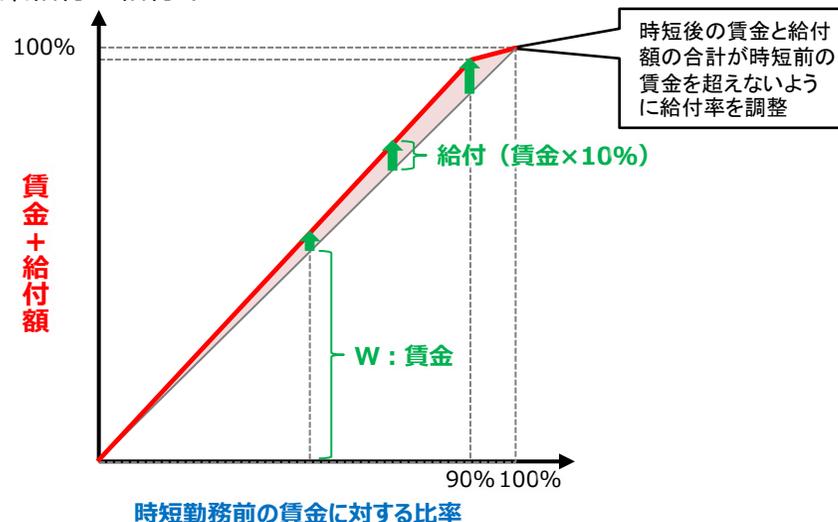
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するため**に、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援

男性も 女性も

**育休をとりやすい
職場づくりを
専門家がサポートします**

無料

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

育休をとりやすい・復帰しやすい職場をつくるため、仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスいたします。

Q 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...

A 仕事と育児の両立支援のノウハウを持つ、**社会保険労務士・中小企業診断士**などの専門家です。事業者から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします。

Q 育休復帰支援プランとは...

A 中小企業が、自社の労働者の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。

お問い合わせ

株式会社バソナ
育児・介護支援事務局
TEL03-5542-1740 月～金曜日 9:00～17:30
※年末年始(12/30～1/4)を除く
※本事業は株式会社バソナが厚生労働省より受託・運営しています。

支援のお申込み

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

いくぶら

お電話でもお申込みができます TEL03-5542-1740



無料の支援を受けて『育休復帰支援プラン』を策定すると、こんなメリットがあります！

- 人材確保**
安心して育休を取得し、復帰できる環境づくりをすることで、優秀な人材が継続して就業できるようになります！
- 業務効率化**
プランを実行し、職場のマネジメントが改善されることで、育休取得者だけでなく、職場全体の業務の効率化に繋がります！
- 働き方改革**
育児休業中の業務を滞りなく進行するための体制作りを、復帰後、育休取得者が時間制約のある状態でも無理なく就業できる働き方が実現できます！

- ◆ 中小企業で働く労働者の介護離職防止のための取組を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「介護支援プラン」策定・利用を支援

特に中小企業の皆様 **無料**

従業員を介護で離職させないために。

仕事と介護の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、職場環境整備をお手伝いします。

備えはできていますか？無料でご相談いただけます。

従業員の方が離職することなく仕事と介護を両立するには会社の支援が必要です。介護は予測無く突然訪れます。従業員からの介護の相談・退職の相談に困らないよう、今のうちに従業員への支援体制を整えておきましょう。

Q 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...

A 仕事と介護の両立支援のノウハウを持つ社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家です。事業主から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします。

Q 介護支援プランとは...

A 介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう、事業主が取組を策定するプランです。

お問い合わせ
株式会社 パノナ
育児・介護支援事務局
TEL 03-5542-1740
9:00~17:30
※年末年始(12/30~1/4)を除く
※本事業は株式会社パノナが厚生労働省より委託・運営しています。

支援のお申込み
<https://ikuj-i-kaigo.mhlw.go.jp/>
いくぷら 

お電話でもお申込みができます TEL 03-5542-1740



支援のお申し込みと『介護支援プラン』の流れ

【すでに介護に直面している従業員がいる場合】

- 企業が従業員から介護の相談を受ける
- 仕事と家庭の両立支援プランナーの支援申し込み & プランナーに支援を受ける
- 企業が職場環境の整備に取り組む
- 企業が介護支援プランを策定し、取組を実行する
- 対象従業員が介護休業に入る
- 対象従業員が職場に復帰する
就業前準備が済んだら山形県労務士会に相談し、就業復帰の支援を受ける。就業復帰が完了したら労務士会から対象従業員をサポートする。

【介護に直面している従業員がいない場合】

- 仕事と家庭の両立支援プランナーの支援申し込み & プランナーに支援を受ける
*訪問またはオンラインの選択可
- 事業主・担当者が体制作りを検討
- 企業が職場環境の整備に取り組む
- 企業が介護支援プランを策定し、取組を実行する
*「介護支援プラン」は、介護休業を取得する場合だけでなく、短時間勤務を行うなど、仕事と介護の両立を図るための方法等にも対応しています。

仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援を受ける

従来までの訪問支援に加え、「Zoom」を利用したオンライン支援も可能です。日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

無料の支援を受けて『介護支援プラン』を策定すると、こんなメリットがあります！



人材確保

介護が必要な状況は突然訪れます。仕事と介護の両立を実現する体制作りは、優秀な人材確保に繋がります。経営課題解決への一歩です。



環境整備

従業員が介護を話題にできる職場、相談しやすい環境づくりが大切です。企業に相談があった場合にスムーズな対応が可能となります！



働き方改革

プランナーは企業支援により培ったノウハウを持っています。専門的なアドバイスにより、それぞれの企業の現状に即した働き方改革が可能になります！



■ 介護休業制度特設サイト

仕事と介護の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/index.html



■ 育児休業制度特設サイト

仕事と育児の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/



【参考】 両立支援のひろば

- 厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

<トップページ>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省

検索

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!

企業の行動計画や
両立支援の取組の
検索が可能

令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラチナ認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！
詳しくはこちらをご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する
「プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くるみん認定申請のための育児取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育児取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから
登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。
検索はこちら

企業の好事例も
検索が可能

あなたの会社の取組状況を診断
両立診断サイト
診断する

両立支援に取り組む
企業の事例
事例を見る

QRコード

あなたの会社情報
Q&A集
非営主の方へ

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

<公表画面イメージ>

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間</p> <p>2. 目標と取組内容</p> <p>目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。</p> <p><対策></p> <p>X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布</p> <p>X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備</p> <p>X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</p> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。</p> <p><対策></p> <p>X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析</p> <p>X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。

■ 改正育児・介護休業法及び次世代法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

① 育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

② 次世代育成支援対策推進法について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html



■ 両立支援等助成金について

働きながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給しています。

③ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



■ 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

企業において、男性の育児休業の取得を促進するため、好事例の周知・啓発、経営層・管理職向けのセミナーを行っています。

④ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

■ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定等に係る労務管理の専門家による個別支援やセミナーの開催等を行っています。

⑤ <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



■ 介護離職の防止に向けた労働者・事業主向け広報資料

労働者や事業主等を対象に、介護に直面した際の相談窓口や介護保険サービス、介護休業制度等の利用までの流れを解説しています。



⑥ https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl_4CcbI4ivhhl-fIIvFi

■ 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン

仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。



⑦ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口



仕事と育児・介護の両立支援制度などのご相談、お問い合わせはお気軽に当室へ



秋田労働局 雇用環境・均等室

〒010-0951

秋田県秋田市山王七丁目1番3号 秋田合同庁舎4階

電話 **018-862-6684**

8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

両立支援等助成金について

秋田働き方改革推進支援センター

両立支援等助成金
出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

	支給額
① 第1種 <small>(男性育休取得率の上昇等)</small>	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
② 第2種 <small>(男性育休取得率の上昇等)</small>	申請年度の前年度を基準とし男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 60万円 ※ 第2種申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合15万円加算 ※ 第2種は第1種未受給でも申請可能に

※ 第1種は1事業主につき3人目まで、第2種は1事業主につき1回限りの支給

※ 第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

第1種（男性労働者の育児休業取得）

①育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること

※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）

②育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。

③男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得すること

※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

- ④育児休業制度などを労働協約または就業規則に定めていること
- ⑤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、労働局へ届けていること
- ⑥対象の男性労働者を育児休業の開始日から支給申請日までの間、雇用保険被保険者として継続して雇用していること

行動計画（例）

計画例の「〇〇」を自社仕様にしませう

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日

計画期間に助成金の支給申請日が含まれることが必要な場合は、期間の設定に留意する必要があります

2. 目標と取組内容 計画期間は2年～5年が望ましいです

目標 1 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」を策定し、円滑な育休取得・職場復帰をサポートする

対策 〇年〇月～ 全社員に対し、「育休復帰支援プラン」や両立支援制度、育児休業給付、休業中の社会保険料免除など周知する
〇年〇月～ 育休取得予定者に「育休復帰支援プラン」策定開始

取り組む時期を決めます

目標 2 小学校入学前までの子をもつ社員の育児目的休暇を導入する

対策 〇年〇月～ 制度導入、社員への制度の周知

目標 3 計画期間内に育児休業・育児目的休暇の取得率を次の水準以上にする
男性社員…取得率50%以上 女性社員…取得率80%以上

対策 〇年〇月～ 制度について、入社時や研修の際に社員に説明する

目標は1つ以上
設定しましょう

この計画例はあくまでも参考例です。
各種助成金等の支給要件を満たすことを保証するものではありません。



「育児・介護休業法に定める雇用環境整備に関する措置」とは、次の5項目を指します。

①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいですが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものです。

②育児休業に関する相談体制の整備

相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。

③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供

自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することです。

④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへの掲載等を行ってください。

⑤育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

助成金の対象労働者が円滑に育児休業を取得できるよう、業務の配分や人員配置を見直す等の措置を言います。

①の実施が必要な雇用環境整備措置の数は、助成金の対象労働者が何人目であるか、及び申請事業主の産後パパ育休（出生時育児休業）の申出期限により異なります。

助成金の対象人数	申出期限が2週間前まで	申出期限が2週間前より長い（※1）
1人目	2つ以上（※2）	3つ以上（※2）
2人目	3つ以上	4つ以上
3人目	4つ以上	5つ（全て）

※1 産後パパ育休（出生時育児休業）の申出期限を「休業の開始予定日から2週間前」を超えるもの（「1か月前」「3週間前」等）としている事業主のことを指します。この場合、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、雇用環境整備に関する労使協定を締結していることが必要です。

※2 4つ以上実施した場合は、助成金の支給額が加算されます。（30万円）

②の「**業務見直しに関する規定等**」は、以下の①②の事項を含んだ内容で策定することが必要です。

①育児休業の取得にあたり、育児休業取得者の**業務の整理、引き継ぎ**を行うこと

②①により引き継ぎ対象となった業務について、**見直しを検討**し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこと

就業規則の規定例

会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

育休復帰支援プランで定める場合の例

取組計画

取組期間

取組内容

●年●月

・対象従業員の業務の整理を行い、休廃止・縮小、効率化・省力化できる業務、実施体制の変更、外注化が可能な業務などを洗い出す。

●年●月

・上記の検討結果を踏まえ、業務の実施手順や実施体制見直しを行う。

●年●月

・業務の見直し状況を踏まえ、人事労務担当者の支援のもと、業務の引き継ぎを行う。

育児休業等に関する情報公表加算について

第1種（1人目～3人目のいずれか）を申請する事業主が、自社の育児休業等の利用状況に関する情報を指定のサイト上で公表した場合に、育児休業等に関する情報公表加算を支給します。

育児休業等に関する情報公表加算 **2万円**

第一種（1～3人目のいずれか）に1回限り加算して支給します。

厚生労働省が運営する、仕事と家庭の両立支援についての取組を紹介するウェブサイトである「**両立支援のひろば**」の「一般事業主行動計画公表サイト」において、支給申請日までに以下①～③の情報を記載し、公表していること。

- ①雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合
- ②雇用する女性労働者の育児休業の取得割合
- ③雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

申請期限

申請に係る育児休業の終了日の翌日から起算して2か月以内



第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）

- ①育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- ②育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規程に基づき業務体制の整備をしていること。
- ③男性労働者の育児休業取得率(%)について、以下(イ)又は(ロ)のいずれかを満たすものであること。

(イ) 男性労働者の育児休業取得率が、前事業年度と比較して30ポイント以上上昇し、50%以上となっていること。

(ロ) 支給申請日の属する事業年度の前々事業年度において、雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者のうち当該事業年度において配偶者が出産したものの数が5人未満である場合に、支給申請日の属する事業年度の直前の2事業年度における男性の育児休業取得率がいずれも70%以上であること。

* 第一種の支給申請日の属する事業年度における申請は不可 ※ 第2種は第1種未受給でも申請可能に

育児休業取得率とは、「ある事業年度において、配偶者が出産した男性労働者の数に対する、育児休業をした男性労働者の割合」をいいます。

ある事業年度において育児休業を**取得した男性労働者数**
÷ある事業年度において**配偶者が出産した男性労働者数**
= 当該事業年度の男性労働者の育児休業取得率（%）

③の「**30ポイント以上上昇し50%以上**」とは、例えば前事業年度において40%だった場合、70%以上になること。



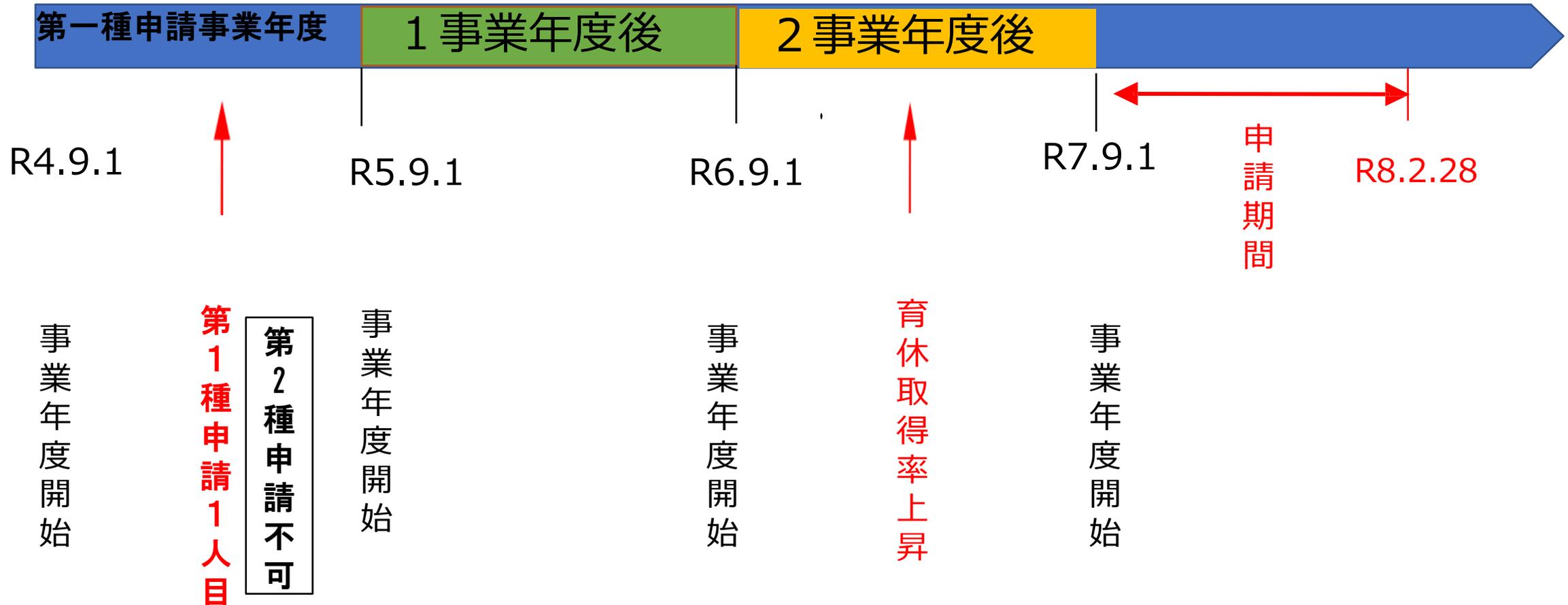
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（**くるみん認定**）を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「**くるみんマーク**」です。さらに、平成27年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。プラチナくるみん認定を受けた企業は、「**プラチナくるみんマーク**」を広告等に表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできます。

申請期限

第2種の支給要件を満たす事業年度（育児休業取得率が上昇等した事業年度）の翌事業年度の開始日から起算して6か月以内

【申請例】（2事業年度後に要件を満たした場合）



C

男性の育休取得率「30%以上UP & 50%達成」した場合

●課題

人材確保に苦戦する中、男性育休取得率も考慮して職場を選ぶ若者がいると聞いた。男性の育休取得促進に向けた環境整備に取り組みたい。

●企業側の取組

1. 雇用環境の整備を複数措置
 - ・ 研修の実施・相談窓口の設置
2. 男性育休取得率の大幅引上げを達成
 - ・ 前々年度 25%(対象者4人中1人が取得)
 - ・ 前年度 66%(対象者3人中2人が取得)
 - ▶ 30%以上上昇し、50%達成

助成金を活用

●助成内容

60万円

「両立支援のひろば」で育休取得率等を掲載すれば、2万円の情報公表加算あり

●育児休業取得率の向上による効果

- ・ 育休取得の労働者のエンゲージメントが向上。
- ・ 社外に、育児休業取得率の高さをPRできるようになり、若者の人材確保につながった。

育児休業等支援コース

育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

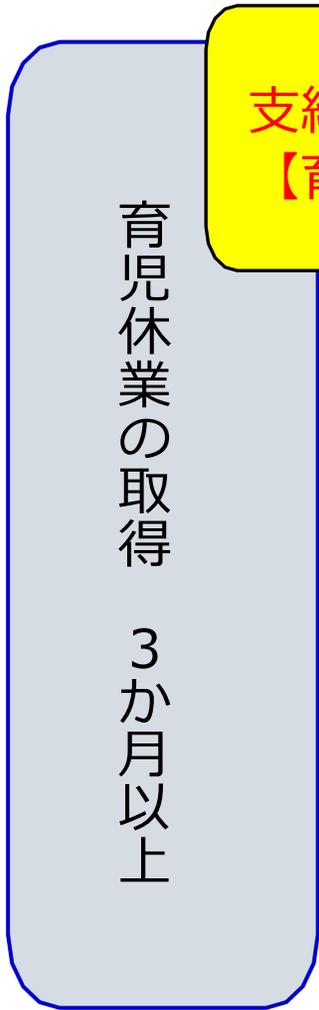
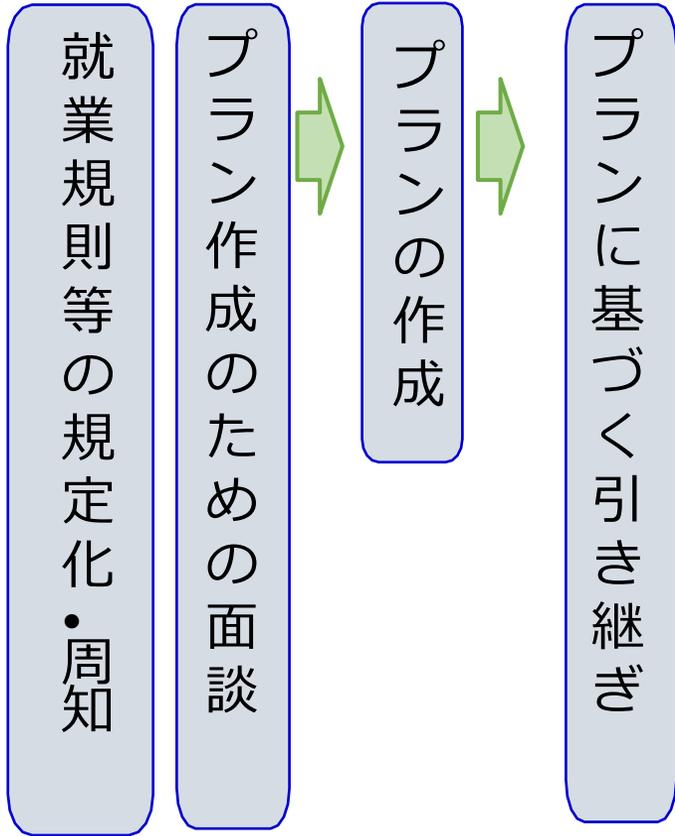
	支給額
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円
③ 育児休業等に関する情報公表加算	2万円 (①.②のいずれかに加算して支給。1事業主1回)

※①②とも 1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）

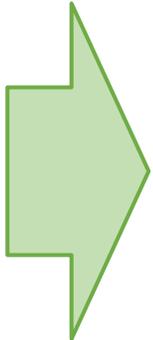
①育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰について**プラン作成**による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の**引き継ぎを実施**し、対象労働者が**連続3か月以上の育児休業**（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得
- 育児休業制度などを**労働協約または就業規則**に定めていること
- 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、労働局に届け出ていること
- 対象労働者を育児休業の開始日において、雇用保険被保険者として雇用していること

【育休取得時】



継続雇用6か月



就業規則への規定例

会社は、育児休業の取得を希望する労働者に対して、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するために、当該労働者ごとに**育休復帰支援プラン**を作成し、同プランに基づく措置を実施する。同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供を含むものとし、育児休業を取得する労働者との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

- 申請期限は、産後休業から連続して育児休業を取得した場合は、産後休業開始日
 - 上記以外の場合は、育児休業開始日
- から起算して3か月を経過する日の翌日から2か月以内です。
- 育児休業の終了を待たずに申請期限が終了することもありますので、ご注意ください。
- 1事業主あたり2回まで支給します。

育休復帰支援プラン

取組計画		取組状況 確認日
取組期間	取組内容	
① 2024年1月	<ul style="list-style-type: none"> ・対象従業員の業務棚卸しを行い、省略・廃止できる業務を洗い出す ・また、職位上位者に委ねる業務、周囲の従業員に広く分担させる業務、対象従業員の育休中は一旦保留しておくことのできる業務に振り分ける 	2024/2/5
2024年1月～ 2024年2月	<ul style="list-style-type: none"> ・新たに業務を分担する従業員が、対象従業員が休業に入るまでの間に業務を引き継ぐことができるよう、引き継ぎ計画を作成し、引き継ぎを行う。 ・並行して、当該担当者の負荷が過重とならないよう、既存業務の一部を停止する。 	2024/2/26
② 2024年3月～ 2024年11月 (休業中)	<p>助成金の対象となるためには、次の記載が必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①業務の整理・引き継ぎに関する措置 ②育児休業中の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供に関する措置 <p>休業中の従業員に対して、職場の状況や業務内容の変更などの情報提供を継続的に行う。</p>	

②職場復帰時

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用
- 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、労働局に届け出ていること
 - 育休復帰支援プランに基づき、対象の労働者の復帰までに職務や業務内容に関する情報及び資料の提供を行ったこと

- 申請期限は、育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内です。

育児休業期間中に次子の産前・産後休業が開始する場合、次子の産前・産後休業開始日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内が申請期限となります。

【職場復帰した時の申請例】



育児休業等に関する情報公表加算について

育児休業等支援コース（育休取得時/職場復帰時のいずれか）を申請する事業主が、自社の育児休業等の利用状況に関する情報を「両立支援のひろば」のサイト上で公表した場合に、育児休業等に関する情報公表加算を支給します。

（1事業主につき1回限り）

1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等

- ① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大 140万円/人 支給！ うち **最大 30万円 先行支給**！※1
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大 128万円/人 支給！ うち **最大 23万円 先行支給**！※2
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**
- ③ 支給対象となる企業規模を **全産業一律 300人以下** に拡大！

2 出生時両立支援コース 第2種

- ① **第1種の受給実績がなくても** 第2種の申請可能！※1
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で **60万円** 支給！※2

※1:第1種とは、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日間以上の育休を取得した場合にもらえる助成金(1人目20万円)。

現行の要件では、第2種を申請するためには第1種を受給している必要あり。

※2:前年度と比較して、男性育休取得率が30%ポイント以上上昇&50%以上となった場合。

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース

育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施。

柔軟な働き方選択制度等支援コース

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者が制度を利用

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円

➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2～3人目 10万円

②第2種（男性育休取得率の上昇等）

申請年度の前年度を基準とし男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 60万円

①育休取得時 30万円

➢ プランに基づき3か月以上の休業取得 無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り

②職場復帰時 30万円

➢ 育休から復帰後、継続雇用

①育児休業中の手当支給

最大140万円「休業取得時」30万円+「職場復帰時」110万円

・業務体制整備経費：20万円（社労士委託なしの場合6万円）

・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで

・業務体制整備経費：20万円（社労士委託なしの場合3万円）

・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで

代替期間に応じ以下の額を支給
・最短：7日以上：9万円

・最長：6か月以上：67.5万円

②育短勤務中の手当支給

最大128万円

「育短勤務開始時」23万円+「子が3歳到達時」105万円

③育児休業中の新規雇用

最大67.5万円※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円

※1年度5人まで

介護休業

①休業取得時 30万円

②職場復帰時 30万円

介護両立支援制度 30万円

※休業、両立支援制度それぞれ5人まで

環境整備、休暇の取得等

30万円

➢ 対象労働者が5日（回）以上制度を利用

※1回限り

加算措置／加算額

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施

※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所

＜出生時両立支援コース＞

①第1種

1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算

②第2種

第2種申請時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 15万円加算

＜育休中等業務代替支援コース＞

プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。

①育児休業中の手当支給

業務代替手当の支給額を4/5に割増

③育児休業中の新規雇用

代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円

・最短：7日以上：11万円

・最長：6か月以上：82.5万円

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合

①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）

＜各コース共通＞

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算

対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数

※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算

➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算

➢ 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算

長期休暇の加算

1事業主当たり、30万円

➢ 労働者が休暇制度を連続20日以上取得し、原職に復帰後3か月以上継続勤務

※環境整備、休暇の取得等の対象者が連続20日以上休暇取得する場合に対象

秋田働き方改革推進支援センターの紹介

同一労働同一賃金ってなに？

人手不足を解消したい

助成金を活用したい！

法改正に合わせた就業規則の見直し

ハラスメント防止対策がしたい！

育児・介護休業を取りやすくしたい

**労務に関するお困りごとは「秋田働き方改革推進支援センター」
にご相談ください！みなさまの会社をお手伝いします**

**センターへの来所・
電話・メールでの
相談**



**専門家が
企業に訪問
し、提案・
助言を行います。**



**その他の支援内容
セミナーの講師派遣
相談会の相談員
派遣**



貴社のニーズに合わせて対応いたします。まずは下記までご相談ください。

秋田働き方改革推進支援センター



0120-695-783

令和6年度 厚生労働省 秋田労働局 委託事業
 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

相談
無料

働き方改革 進めてみませんか？



時間外労働について

・2024年4月
 自動車運転の業務、建設事業等に
 時間外労働の上限規制が適用されました

同一労働同一賃金ってなに？

人手不足を解消したい

助成金を活用したい！

法改正に合わせた就業規則の見直し

年収の壁対策がしたい！

育児・介護休業を取りやすくしたい

労務に関するお困りごとは「秋田働き方改革推進支援センター」
 にご相談ください！みなさまの会社をお手伝いします！

センターへの来所、または電話・メールでお気軽にご相談ください
 専門家の訪問による支援も実施しております ※裏面の申込書をご覧ください

その他、人事労務担当者様向けの働き方改革関連のセミナーの開催や出張相談会を予定しております。
 詳細や日程等につきましては、下記のHPをご覧ください、電話にてお問い合わせください。

商工団体や業界団体のみならず
 会員様向けのセミナーや研修等への講師派遣・相談会への相談員派遣を行っておりますので、ぜひご利用ください

貴社のニーズに合わせて対応いたします。まずは下記までご相談ください。

秋田働き方改革推進支援センター

フリーダイヤル 0120-695-783 ※一部IP電話等繋がらない場合は、Tel: 018-865-5335 (有料)
 【受付時間】平日 9:00~17:00 (年末年始を除く)

住所 秋田市大町3-2-44 大町ビル3階

MAIL support@hatarakikata.akita.jp

FAX 018-823-3883



<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/akita.html>

お問い合わせ先

相談方法

- ・フリーダイヤルによる電話相談 (0120-695-783)
 - ・来所による相談 (秋田市大町3-2-44 大町ビル3階)
 - ・メールによる相談 (support@hatarakikata.akita.jp)
- 対応日時 平日 9:00~17:00 (年末年始を除く)
- ・専門家の個別訪問・オンラインによる相談
 土日祝日や夜間を含め、ご希望をうかがいます



秋田働き方改革推進支援センター 相談申込書 FAX 018-823-3883

専門家の個別訪問による相談、来所での相談をご希望の場合は下記にご記入の上、FAXにて送信ください。申込用紙の確認後ご連絡いたします。

貴社名			住所				
ご担当者	部署名:	労働者数	正規雇用者:	人	業種等	業種:	
	氏名:		非正規雇用者:	人	業種等	業種:	資本金:
連絡先	TEL (- -)	MAIL					
	FAX (- -)						
■メールで、セミナーや法改正情報の案内を希望しますか？ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ							
■ご希望の相談方法に☑をつけてください。 <input type="checkbox"/> 個別訪問 <input type="checkbox"/> オンライン <input type="checkbox"/> センター来所 <input type="checkbox"/> メール							
■令和6年度(令和6年4月~令和7年3月)において、秋田働き方改革推進支援センターを利用したことがありますか？ <input type="checkbox"/> 初めて <input type="checkbox"/> センターへ行って相談したことがある <input type="checkbox"/> 電話やメールで相談をしたことがある <input type="checkbox"/> すでに個別訪問やオンラインの支援を受けている(回) <input type="checkbox"/> セミナーに参加したことがある <input type="checkbox"/> その他 ※ 個別訪問・オンラインでの支援は、1つの支援テーマにつき原則3回とさせていただきます							
■貴社に關してはる社会保険労務士はいますか？ <input type="checkbox"/> いる <input type="checkbox"/> いない							
■今回相談したい内容についてお知らせください ※該当する項目に☑をつけてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金(不合理な待遇差の解消) <input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価 <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正(時間外労働の上限規制) <input type="checkbox"/> 年次有給休暇・特別休暇の取得促進 <input type="checkbox"/> 36協定 <input type="checkbox"/> 就業規則他諸規定、各種労使協定 <input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引上げ <input type="checkbox"/> 人手不足解消・人材募集・育成、教育訓練 <input type="checkbox"/> 助成金の活用 <input type="checkbox"/> しわ寄せ防止 <input type="checkbox"/> テレワーク <input type="checkbox"/> 兼業・副業 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止 <input type="checkbox"/> 女性活躍 <input type="checkbox"/> 仕事と育児・介護等との両立支援 <input type="checkbox"/> 労働条件・労働時間等の労務管理 <input type="checkbox"/> 賃金、賞与、退職金制度 <input type="checkbox"/> 退職、定年再雇用 <input type="checkbox"/> 無期転換・正社員転換制度 <input type="checkbox"/> 年収の壁対策 <input type="checkbox"/> その他()							
■すでに取り組んでいる内容についてもお知らせください ※該当する項目に☑をつけてください。(複数選択可) (以前の申込時にご記入いただければ、回答は不要です) <input type="checkbox"/> 長時間労働の削減関係 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇など休暇の取得促進関係 <input type="checkbox"/> 労働時間制度関係(変形労働時間制、フレックスタイム制など) <input type="checkbox"/> 非正規雇用労働者の待遇改善関係(同一労働同一賃金など) <input type="checkbox"/> 業務改善関係(生産性向上など) <input type="checkbox"/> 賃金引上げ関係 <input type="checkbox"/> 人手不足対策関係 <input type="checkbox"/> 助成金の活用関係 <input type="checkbox"/> その他の働き方改革関係 よろしければ、お取り組みの内容についてご記入ください。 ()							
■相談時に伝えたいことや、其他のご要望等がございましたらご記入ください。							

センター使用欄	派遣専門家名	申込受付	担当者	月 日	申込書送信	担当者	月 日
R6様式	訪問予定日時	月 日	:	集計表入力	担当者	月 日	建設・自動車運転・情報サービス

フリーランス・事業者間取引適正化等法 について

秋田労働局 雇用環境・均等室

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の趣旨とは・・・
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の適用対象とは・・・
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容とは・・・
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の対象となる取引とは・・・

本法は、フリーランスと取引する全ての事業者が守らなければならない法律です。

※本日はフリーランス・事業者間取引適正化等法のポイントを絞って説明します。
詳細は、厚生労働省ホームページから「フリーランス法」をご覧ください。

※以後、本資料において「フリーランス・事業者間取引適正化等法」をフリーランス法と表記します。

法律名：「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」

【背景】

- 働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及。
- フリーランスを含む多様な働き方を、それぞれのニーズに応じて柔軟に選択できる環境を整備することが重要。

【問題要因】

- 一人の個人として業務委託を受けるフリーランスと、組織たる発注事業者との間には、交渉力や情報収集力の格差が生じやすいことがある。
- 「個人」たる受注事業者は「組織」たる発注事業者から業務委託を受ける場合において、取引上、弱い立場に置かれやすい特性がある。

【フリーランス法における対応】

事業者間の業務委託における「個人」と「組織」の間における交渉力や情報収集力の格差、それに伴う「個人」たる受注事業者の取引上の弱い立場に着目し、発注事業者とフリーランスの業務委託に係る取引全般に妥当する、業種横断的に共通する最低限の規律を設ける。

【フリーランス法の目的】

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
- ②フリーランスの方の就業環境の整備

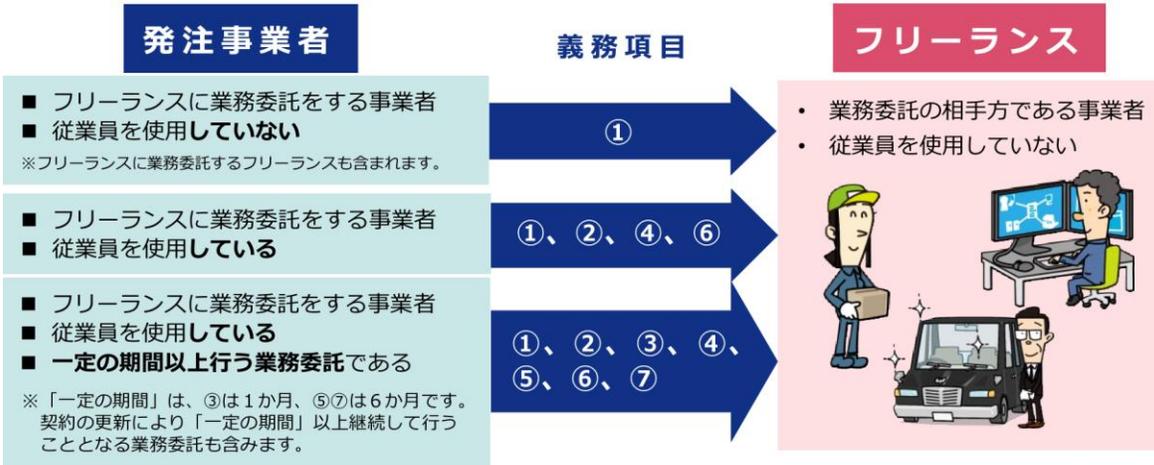
◎施行期日：令和6年11月1日

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）をいいます。

<p>フリーランス</p>	<p>【特定受託事業者】 業務委託の相手方である事業者であって、次の①、②のいずれかに該当するもの ①個人であって、従業員※を使用しないもの ②法人であって、一の代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないもの</p> <p>※従業員を使用とは、1週間の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用すること。 労働者派遣の派遣先として、上記基準に該当する派遣労働者を受け入れる場合も該当する。 なお、事業に同居親族のみを使用している場合は該当しない。</p>
<p>発注事業者</p>	<p>【特定業務委託事業者】 フリーランスに業務委託をする事業者であって、次の①、②のいずれかに該当するもの ①個人であって、従業員を使用するもの ②法人であって、二以上の役員がいる、または従業員を使用するもの</p> <hr/> <p>【業務委託事業者】 フリーランスに業務委託する事業者</p> <div data-bbox="1192 1110 2354 1205" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Point! : ここにはフリーランスからフリーランスへの業務委託も含まれます</p> </div>

フリーランス法の内容とは・・・

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目

①②③：取引の適正化
⇒公正取引委員会、中小企業庁

④⑤⑥⑦：就業環境の整備
⇒厚生労働省

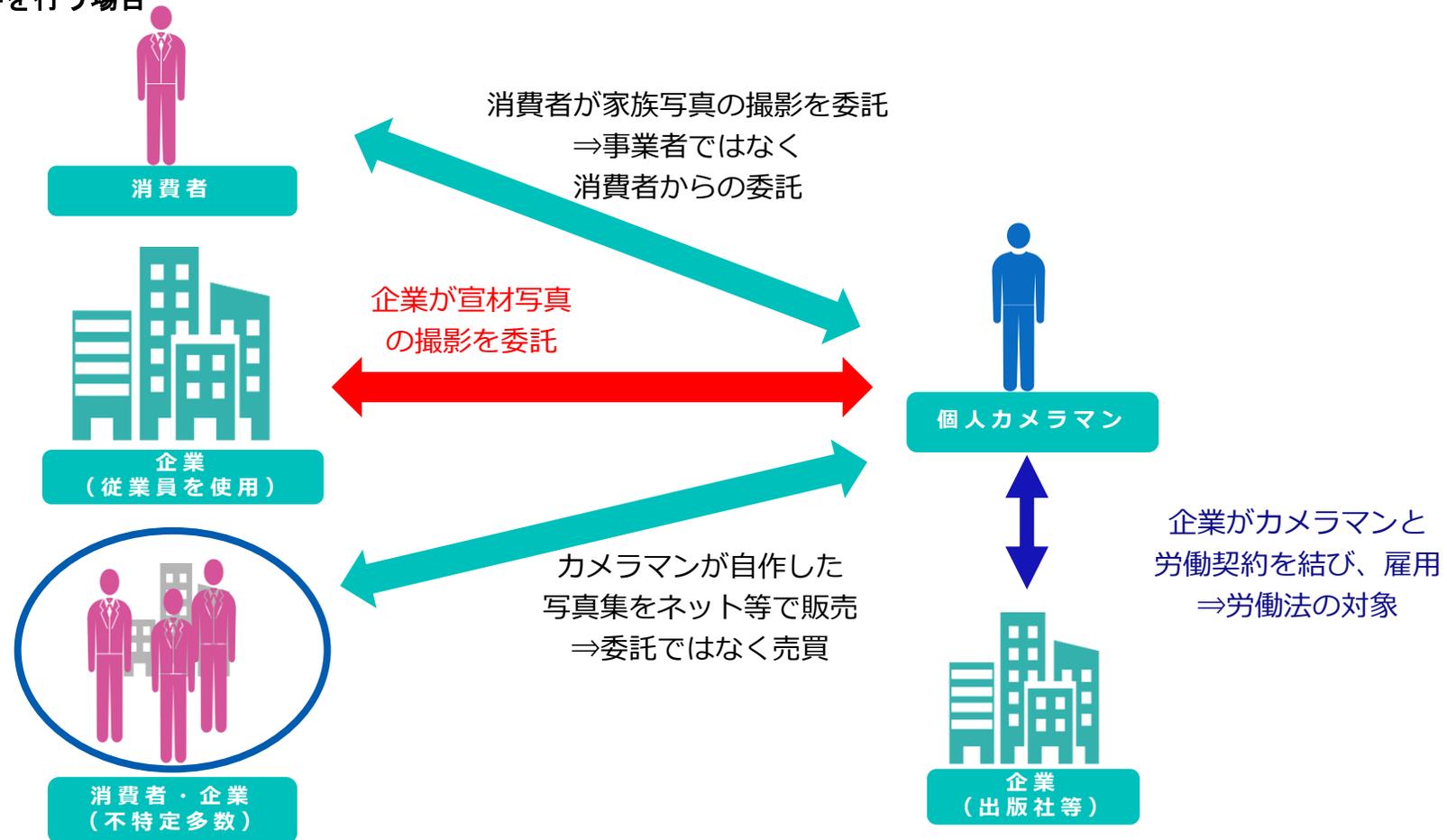
義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

※④募集情報の的確表示には、
氏名(名称)、住所、連絡先、業務内容、業務に従事する場所、報酬の記載が必要です。

フリーランス法の対象となる取引とは・・・

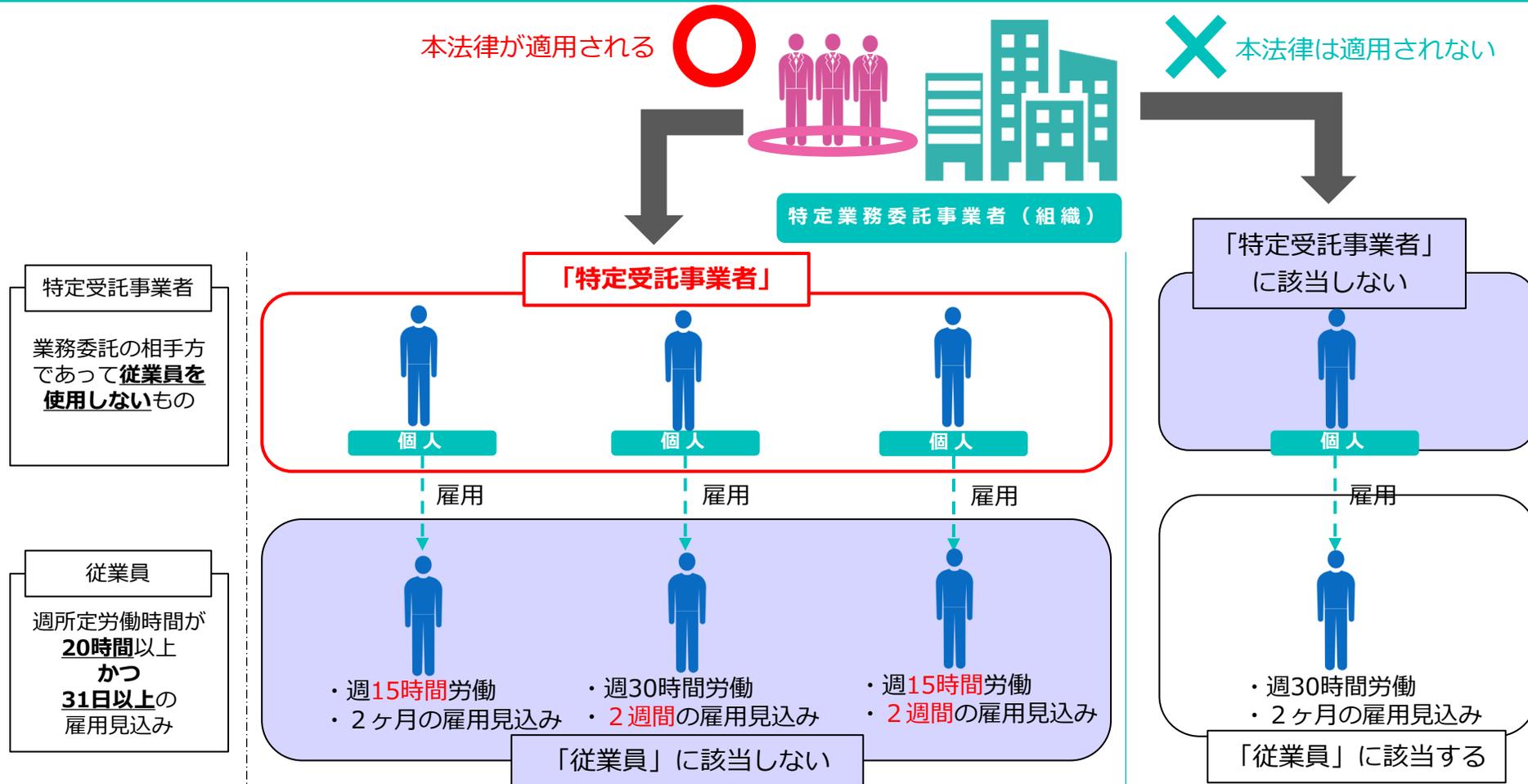
「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者へ物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託する行為をいい、委託とは、物品・情報成果物・役務の仕様・内容等を指定してその製造や作成・提供を依頼することをいう。つまり、事業者間（BtoB）における委託取引が対象であり、下の図の赤い矢印の取引が本法律の対象となる。

（図）一人のカメラマンが様々な仕事を行う場合



フリーランス法の対象となる取引とは・・・

本法律は、**従業員を使用せず**一人の「個人」として業務委託を受ける**特定受託事業者**と、**従業員を使用して**「組織」として業務委託をする**特定業務委託事業者**との間の業務委託に係る取引に適用される。
「**従業員を使用**」とは、週所定労働時間が20時間以上かつ継続して31日以上の雇用が見込まれる労働者を雇用することをいう。



フリーランス法の相談窓口等は・・・

The screenshot shows the homepage of the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) with a navigation menu and a sidebar. The main content area is titled 'フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ' (For those who work as freelancers or those who commission work to freelancers). The sidebar on the right is titled '政策について' (About Policy) and lists various categories including '健康・医療', '福祉・介護', '雇用・労働', '雇用環境・均等', and '組織別の政策一覧'. The '雇用・労働' category is highlighted, and the 'フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ' link is selected.



厚生労働省フリーランス法のホームページです。
この他に公正取引委員会、中小企業庁においても専用ページがあります。

相談先は以下のとおりです。

【相談内容が取引の適正化に関するもの】

- ・ 公正取引委員会（東北事務所など）
- ・ 中小企業庁（東北経済産業局など）

【相談内容が就業環境の整備に関するもの】

- ・ 厚生労働省（秋田労働局雇用環境・均等室）

※厚生労働省フリーランス法ホームページよりダウンロード可能です。

【パンフレット】

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律
(フリーランス・事業者間取引適正化等法)パンフレット

ここからはじめる フリーランス・事業者間 取引適正化等法

令和6年11月1日施行



【Q & A】

令和6年12月18日時点

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律
(フリーランス・事業者間取引適正化等法)
Q & A

【第1条(目的)】	12
問1 本法はどのような趣旨・目的で設けられたのでしょうか。	12
【第2条第1項(特定受託事業者)】	12
問2 本法の適用対象となる、フリーランスと発注事業者はどのようなもの か。	12
問3 「従業員を使用しないもの(するもの)」の「従業員を使用」に該当するはど のような場合でしょうか。	13
問4 「特定受託事業者」とは、具体的にはどのような人が該当するのでしょうか。	13
問5 契約上はフリーランスとして業務委託を受けていることとなっていますが、働 き方の実態は労働者である場合、本法は適用されるのでしょうか。	13
問6 「事業者」とはどのようなものなのでしょうか。	14
問7 発注事業者は、受注事業者の「従業員」の有無を、どの時点で、どのように確 認すればよいのでしょうか。	14
問8 業務委託の時点で、受注事業者が「従業員」を使用していましたが、その後当 該「従業員」が退職し、受注事業者が「従業員」を使用しないものとなった場合、 当該業務委託は本法の対象となるのでしょうか。	14
問9 業務委託の時点では、発注事業者が「従業員を使用」していませんでしたが、 その後「従業員を使用」するようになった場合、当該業務委託について、発注事 業者は「特定業務委託事業者」としての本法上の義務を負うのでしょうか。	14
問10 複数の事業を営んでいる受注事業者は、ある事業では従業員を使用しているも の、その他の事業では従業員を使用していません。発注事業者が、当該受注事 業者に対し、従業員を使用していない事業について業務委託を行う場合には、当 該業務委託は本法の適用対象となるのでしょうか。	15
問11 個人事業主A及びBが共同で運営している事務所において、個人事業主Bが単 独でアシスタントスタッフを雇用しています。個人事業主Aもそのアシスタント スタッフに自身の仕事を手伝わしている場合は、個人事業主Aも「従業員を使用」	

お問い合わせ先

申し訳ありませんが、進行の関係等から、質疑応答の時間を省略させていただきます。

本日説明いたしました内容へのご質問につきましては、以下の機関にお問い合わせいただければ幸いです。

秋田労働局 雇用環境・均等室

秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階

018-862-6684

秋田働き方改革推進支援センター

秋田市大町3-2-44 大町ビル3階

0120-695-783

本日はご参加いただき、誠にありがとうございました。



プラチナくるみん

子育てサポート企業認証マーク