

雇用管理セミナーへのご参加ありがとうございます

開講 13 : 30

セミナースタートまで少々お待ちください。

令和7年度 雇用管理セミナー

秋田労働局雇用環境・均等室

ハローワーク秋田

秋田労働基準監督署

それぞれの行政機関から、今皆さんにお伝えしたい内容を解説します。

セミナープログラム

13:30～13:40

●ハローワーク秋田の求人者支援メニューについて・・・・・・・・・・・・・・ 5P

ハローワーク秋田 求人部門長 加藤 浩二

13:40～14:00

●障害者雇用率制度について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6P

ハローワーク秋田 専門支援部門長 櫻庭 和子

14:00～14:30

●過重労働防止を中心とした労務管理居着いて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14P

秋田労働基準監督署 第一方面主任 阿部 翔吾

14:30～14:50

●育児・介護休業法の改正について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32P

秋田労働局雇用環境・均等室 指導係 嶋田 鈴菜

14:50～15:10

●同一労働・同一賃金の対応について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48P

秋田働き方改革推進支援センター センター長 佐々木 公人

セミナーのポイント

- ① 魅力ある求人票の作成をサポートします
- ② 心身のハンデを抱えた方の雇用について
- ③ 長時間労働による健康被害の防止
- ④ 最低賃金が変わります。
- ⑤ お子さんの年齢に応じた柔軟な働き方
- ⑥ 介護離職防止のための介護と仕事の両立支援制度
- ⑦ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消

「求人を出しても応募がない…」
そんな皆様のお悩みにお応えします！

人材確保の第一歩！ 魅力ある求人票作成を 全力サポート！

ハローワークでは、求人票をもっと魅力的にするための
アイデアや求人票作成の**コツ**をお伝えします

求人について、こんな疑問はありませんか？

- ・ 求人票のどこが見られている？
- ・ 何を重視して求職者は選んでいる？
- ・ 他社はどんな条件で募集している？

応募が集まるようご提案します

- ・ 仕事内容の書き方
- ・ 労働条件の設定
- ・ 会社のPRポイントの整理
- ・ 最新データに基づく求職動向の説明

HPから
ご予約を！

書ける！

3つの支援メニュー

- ① 各事業所への訪問による出張相談
- ② ハローワーク秋田への来所による個別相談
- ③ 「サクセス！求人セミナー」

※それぞれの詳細はHPからご確認いただけます



ハローワーク秋田 求人部門 Tel：018-864-4111 (31#)

～障害者雇用率制度について～



ハローワーク秋田（秋田公共職業安定所）
専門支援部門

令和7年11月

令和 8 年 7 月以降 障害者の法定雇用率が引き上げられます。

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

そのような中で法定雇用率は令和 8 年 7 月以降、引き上げられます。遠い未来の話ではありません。

各企業におきましては、早期の障害者雇用への取り組みをお願いします。

新たな雇用率の設定について

事業主区分	法定雇用率		
	令和3年3月1日～	令和6年4月1日～	令和8年7月1日～
民間企業	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> (労働者40.0人以上)	<u>2.7%</u> (労働者37.5人以上)
国、 地方公共団体、 特殊法人	2.6% ⇒	<u>2.8%</u>	<u>3.0%</u>
都道府県等の教育委員会	2.5% ⇒	<u>2.7%</u>	<u>2.9%</u>

法定雇用率に関するQ & A

Q1. 常時雇用する労働者とは、具体的にどのような労働者ですか？

- A. 1週間の所定労働時間が20時間以上で、1年を超えて雇用される見込みがある、または1年を超えて雇用されている労働者をいいます。このうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方は、短時間労働者となります。

Q2. パートやアルバイトの方は、常時雇用する労働者に含まれますか？

- A. パートやアルバイトの方であっても、Q1の要件に当てはまれば、常時雇用する労働者に含まれます。

Q3. 雇用率の対象になる障害者は、具体的にどのような方ですか？

- A. 「[障害者雇用率の対象となる障害者](#)」参照

障害者雇用率の対象となる障害者

種別	確認方法	等級など
身体障害者	原則として「身体障害者手帳」を持つ者 ※都道府県知事指定医または産業医の診断書により確認することも可	重度障害 1級・2級 重度以外 3級から6級 ※7級の単一障害は対象外 ※7級の障害を重複している場合は6級相当となる ※3級の障害を重複している場合は重度の取扱いとなる
知的障害者	「療育手帳」を持つ者 ※知的障害者判定機関で知的障害と判定された者	重度障害 A 重度以外 B ※手帳では重度に該当しない者でも、知的障害者判定機関で重度の知的障害者と判定されれば、重度知的障害者として取り扱う
精神障害者	「精神障害者保健福祉手帳」を持つ者	1級～3級 ※障害者手帳を所持していない者は対象外

障害者雇用率制度における障害者数のカウントについて

○雇用率の算定における障害者数の算定については、下図のとおり。なお、令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントできる。

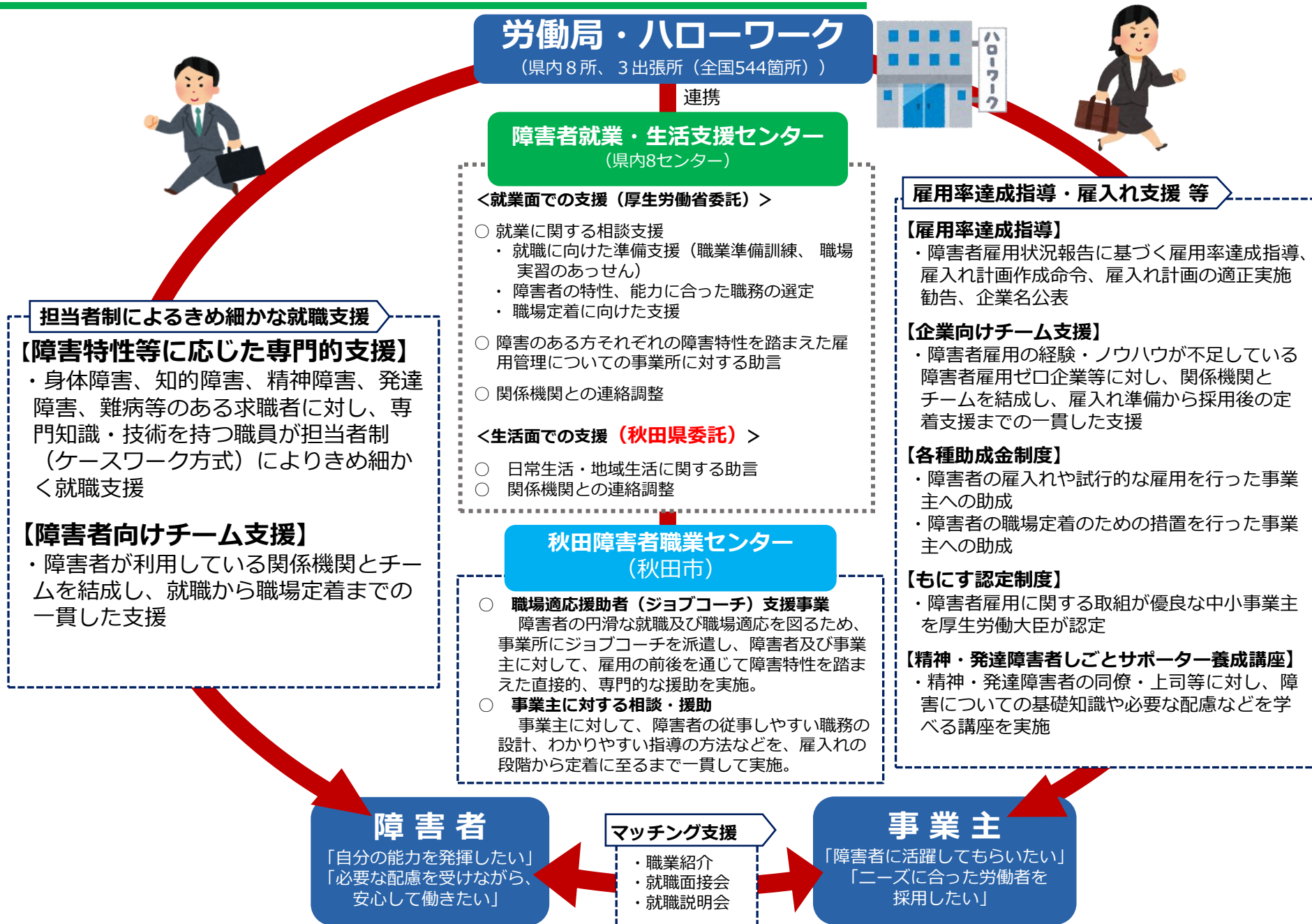
○ただし、短時間での雇用については、障害者本人が希望していることが前提となり、短時間で雇用された障害者が労働時間の延長等を希望した場合には、促進法第80条に基づき、事業主は当該障害者の有する能力に応じた適切な待遇を行う努力義務が課せられている。

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満 (※2)
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	0.5(※1)	0.5

(※1) 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

(※2) 就労継続支援A型の利用者は除く

ハローワークにおける障害者雇用の促進



過重労働防止を中心とした 労務管理について

秋田労働基準監督署



- 1.長時間労働による健康障害の防止
- 2.最低賃金の改訂について
- 3.押さえておきたい、労務管理のポイント

毎年11月は
過労死等防止啓発月間
となっています。

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ
過労死等を防止するための対策BOOK

しごとより、 いのち。

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



STOP!
過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

11月を中心に、全国47都道府県、46か所で開催しています。参加無料 過労死等防止対策推進シンポジウム ▶ 0570-026-027 会場12/13 10:00~17:00



厚生労働省ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp>

詳しい情報や相談窓口はこちら
厚生労働省 過労死防止 検索

過労死とは

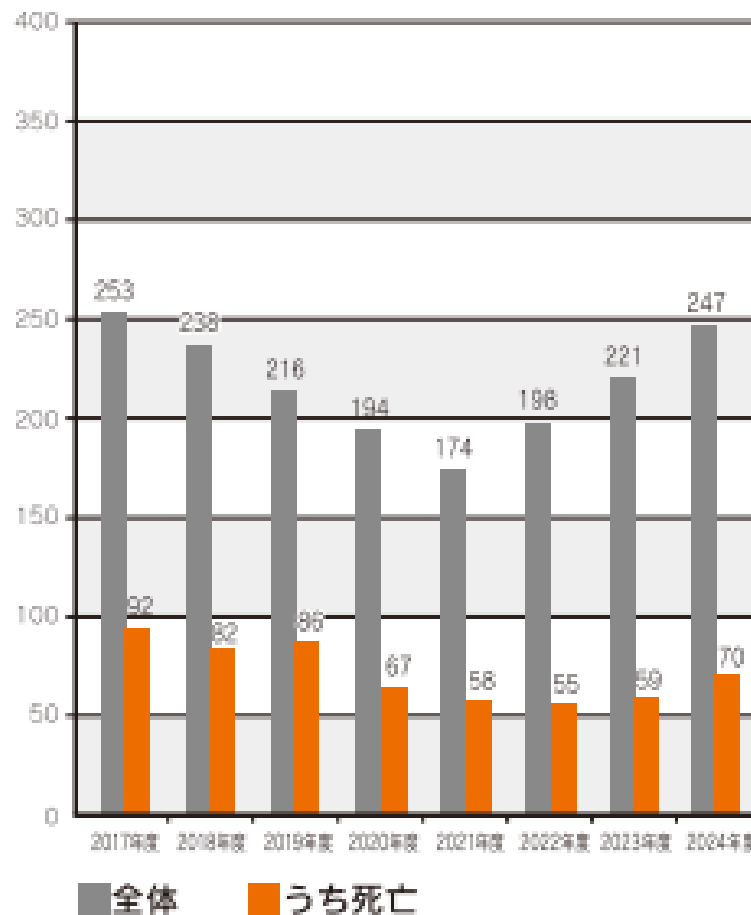
- ✓業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

長時間労働と過労死等の関係

- ✓ 長時間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われている。
- ✓ 労災の認定基準でも、時間外・休日労働時間数が長くなると、業務と発症との関連性が強い評価となる。

昨年までの8年間で、
コロナ禍の時期に一時的
に減少しましたが、全体
で約200件、うち死亡件
数も毎年50件以上ある状
況となっています。(P2)

■ 脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務災害」及び「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

時間外・休日労働時間数の計算方法

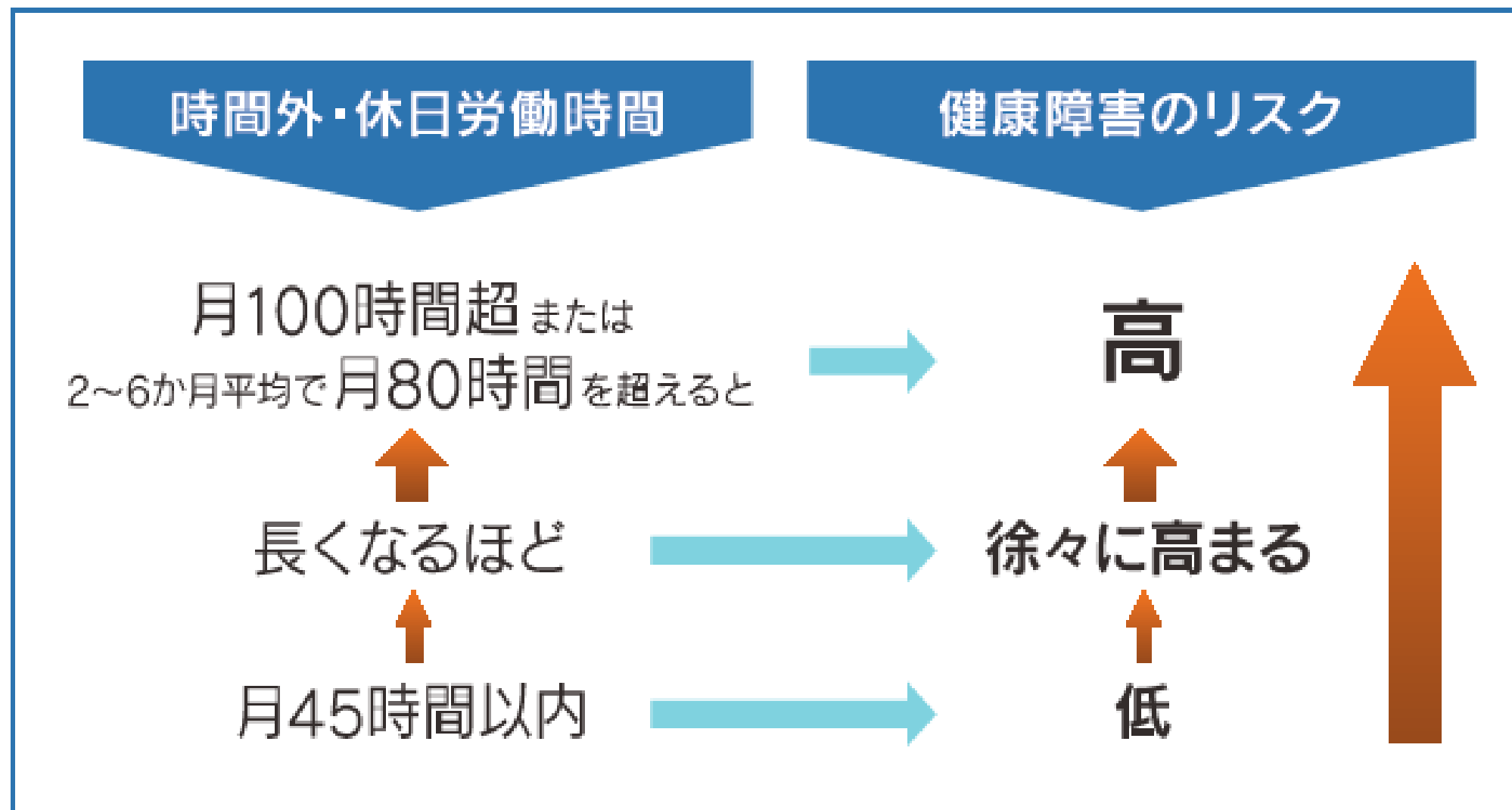
1か月の総労働時間 － (計算期間1か月間の総暦日数÷7) ×40

(下線部の時間数の計算例、30日の月の例)

40時間÷7日×30日＝171.4時間

つまりは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことになります。

時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



長時間労働による健康障害防止対策

- ✓労働時間を短縮すること
- ✓労働時間が長くなった労働者に対して、医師による面接指導（アフターフォロー）を行うこと

労働時間を短くするには

✓適正な労働時間の把握が第一条件

→労働条件適正把握ガイドライン（P3）

✓睡眠時間の確保ができるような労働時間の縮減を意識する。（P4）

→ ・ワーク・ライフ・バランスの確保（P5）

・勤務間インターバル制度（P6）

時短のヒント

- ✓長時間労働の削減に向けて（資料２）
- ✓働き方・休み方改善ポータルサイト
- ✓働き方改革特設サイト
 - インターネットのホームページに事例がいっぱい
- ✓働き方・休み方改善コンサルタントの活用
 - 問い合わせ先...秋田労働局雇用環境・均等室
 - (018-862-6684)

労働時間が長くなった労働者の健康管理

- ✓ 長時間労働者の医師の面接指導制度の確立と運用
 - 1か月80時間超の時間外・休日労働を行った労働者は医師に面接指導を受けてもらう制度を確立し、運用する等。

労働時間が長くなった労働者の健康管理

✓労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

(P11、12)

→ 上手に活用し、必要に応じて医師の面接指導
につなげることで、健康管理にお役立てを。



秋田県の最低賃金の改訂について

時間額951円→1031円

(令和8年3月31日発効)

最低賃金の計算方法は資料3を
ご覧ください。

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

秋田県 最低賃金

令和8年
3月31日
時間額

1,031

円

80円 UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認! 最低賃金に関する特設サイト

最低賃金に関するお問い合わせは、秋田労働局または、最寄りの労働基準監督署へ

賃金引き上げ特設ページ

賃金引き上げに向けた支援策等を掲載しています。

中小企業事業者の皆さんへ 業務改善助成金

厚生労働省

労務管理はなぜ大切なのか

- ・ 会社側が労働者側に誠実な仕事を求めるのであれば、会社側も労働者側に誠実でなければならない。
(会社のために働いてくれていることに対し、十分に報いましょう)
- ・ 労働者との望まないトラブルを防止するためには、労働法令を遵守することは基礎的なことであり、大切。

そこで、残りの時間は、労働基準法の基礎知識のパンフレットを使用して、労使トラブルになりやすい、押さえておきたいポイントについて説明をします。

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※）で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関すること
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること
- ③ 就業場所、従事する業務に関すること
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ⑥ 退職に関すること（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関すること

定めた場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ 休暇に関すること

（※）労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご利用ください。

ポイント2 賃金

賃金は通貨で、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回することはできません（最低賃金法第4条）。

賃金支払の5原則	① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
	② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や労働者等への支払いは不可）。
	③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与等は除く）。
	⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、定期的に到来する支払期日を定めなければなりません（賞与等は除く）。

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ご清聴ありがとうございました。

説明の内容で不明点等のご質問がございましたら、

秋田労働基準監督署の方面 **018-865-3671**

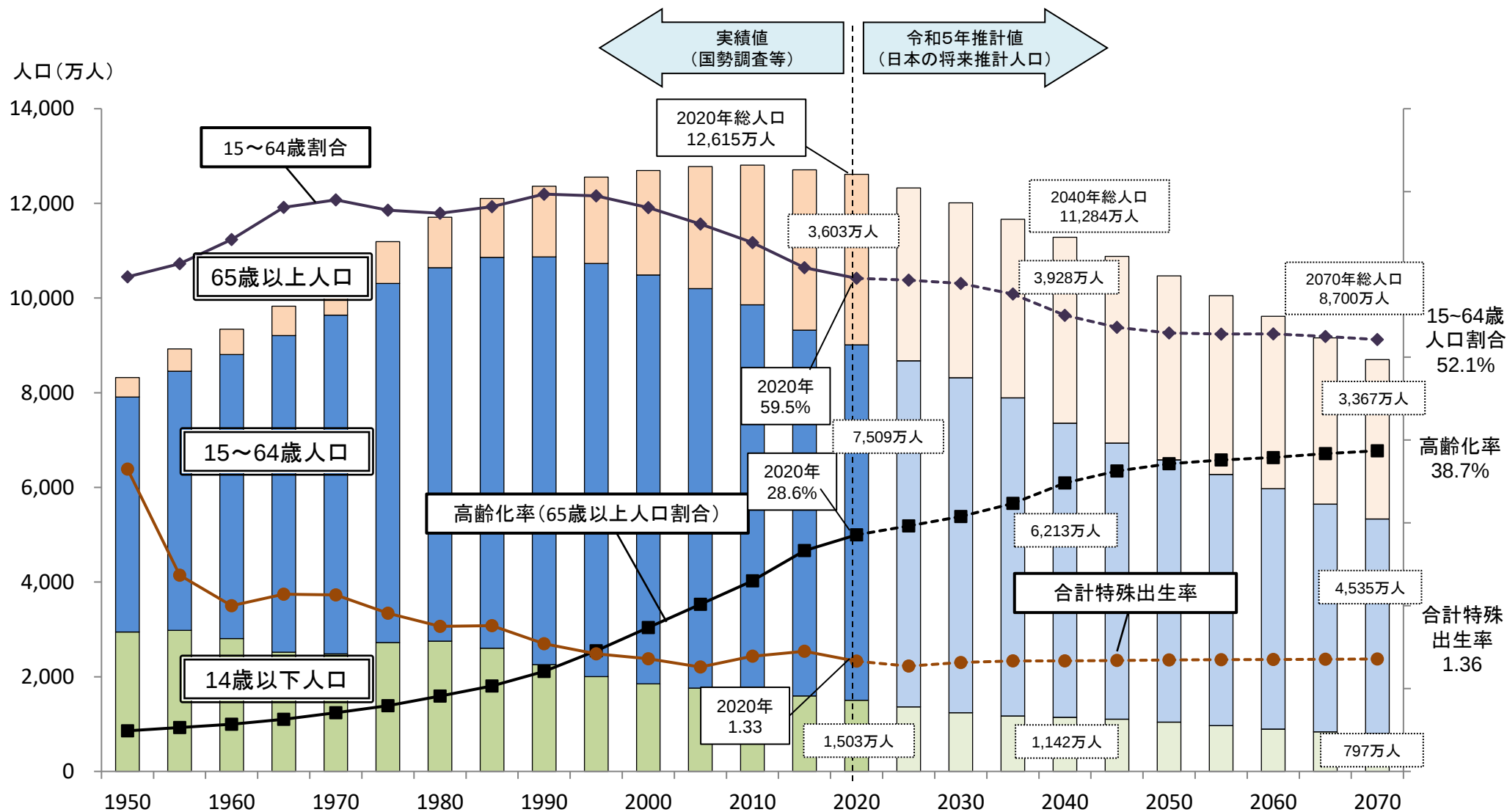
まで、お問合せをお願いします。

- ・ 育児・介護休業法の改正について
- ・ 同一労働同一賃金の対応について



秋田労働局 雇用環境・均等室
秋田働き方改革推進支援センター

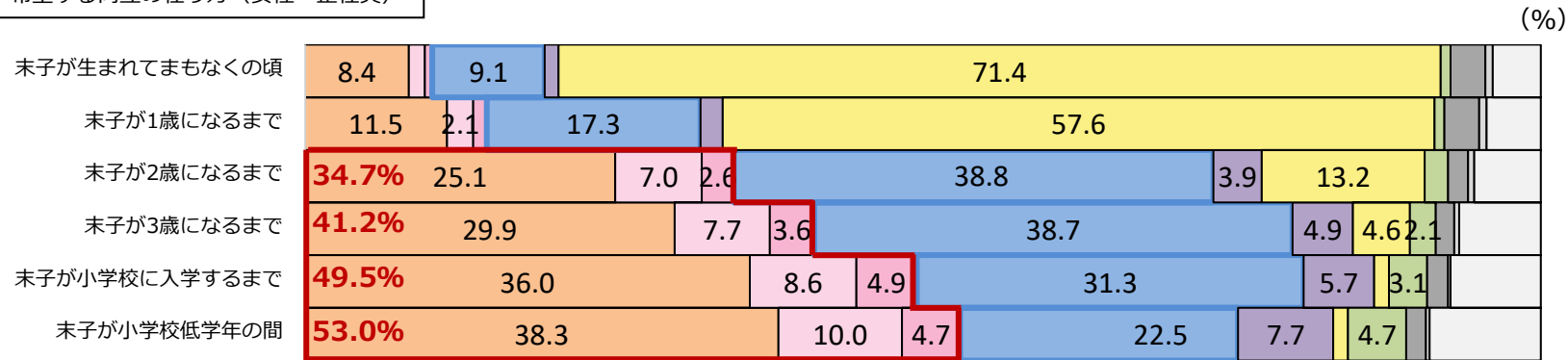
- 2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、生産年齢人口（15～64歳人口）は、1995年のピーク時（8716万人）から2024年には7174万人に、総人口は2008年をピークとして減少局面を迎えている。



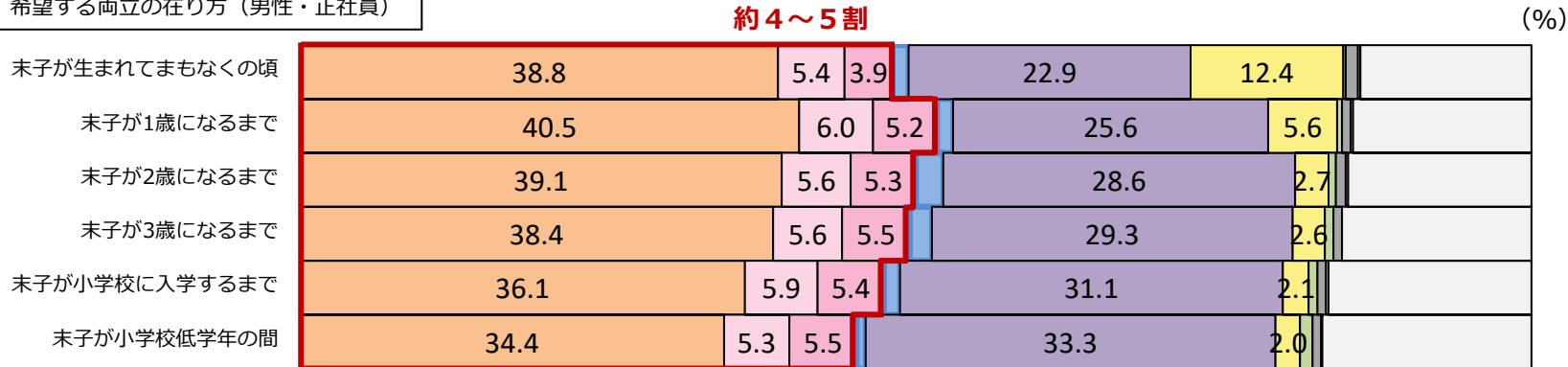
【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計）

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



【出典】(株)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
子の育児を行いながら
就労し、約10年以内
に妊娠・出産・育児の
ために離職した経験の
ない労働者を対象とし
たアンケート調査

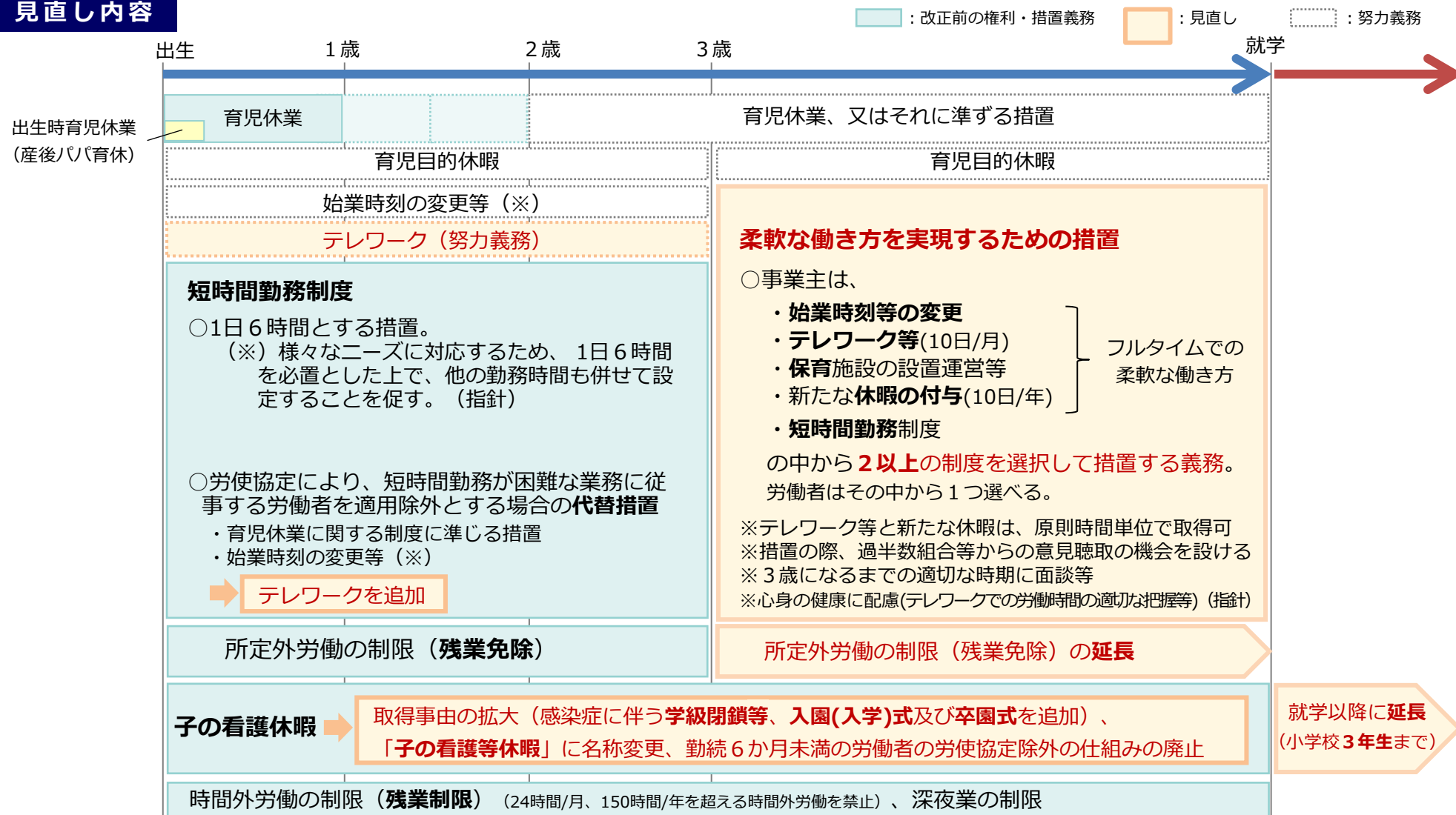
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

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

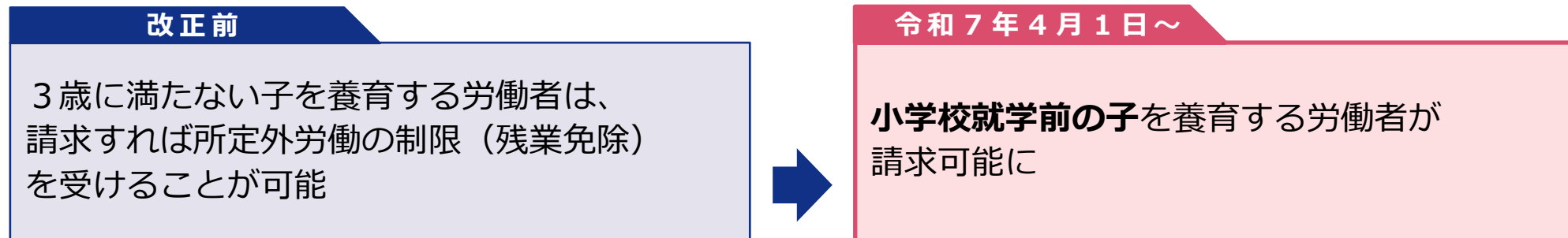


※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要



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。

- **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。

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」

【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。

● 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

※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。

● 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。

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

 : 改正前の権利・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	介護休業① 介護休業② 介護休業③	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。
介護休暇	介護休暇 (1日) 介護休暇 (3時間) 介護休暇 (5時間) 介護休暇 (1日) 介護休暇 (1日)	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。
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限	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。
選択的措置義務	選択的措置義務	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）。

■ 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。

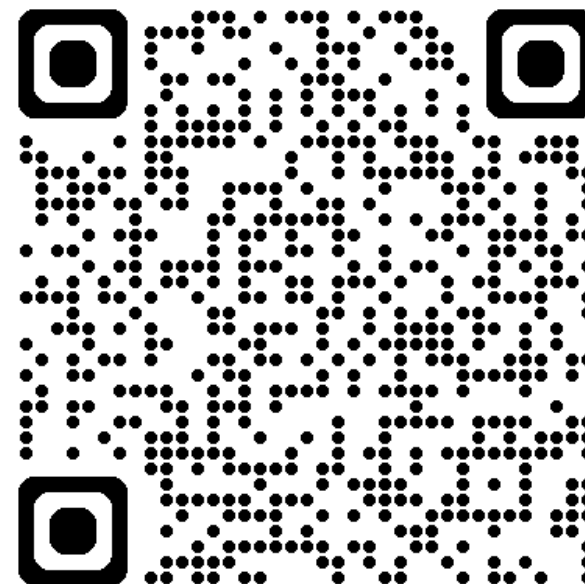
規定例ダウンロード先のご案内

就業規則への記載はもうお済みですか？
育児・介護休業法に沿った就業規則の整備をお願いいたします。

育児・介護休業法 規定例



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



令和7年度予算額 **358億円**（181億円） ※（）内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース 4,366件
育児休業等支援コース 13,168件
介護離職防止支援コース 1,788件

1 事業の目的

働き続け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することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

33.8億円（41.5億円）

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
※第2種は第1種未受給でも申請可能

育児休業等支援コース

33.6億円（40.2億円）

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

266.3億円（87.8億円）

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
※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース

12.1億円（3.7億円）

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

介護との両立

介護離職防止支援コース

11.9億円（5.1億円）

「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

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** ※無期雇用者、
②職場復帰時 **30万円** 有期雇用労働者各1人限り

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 1人目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
※上限計10万円/月、12か月まで

②育児短勤務中の手当支給 **最大128万円**
（「育児短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）
・業務体制整備経費 1人目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

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
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

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**
改正法（※）施行後は
制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
（※）柔軟な働き方を実現するための措置

・子の看護等休暇制度有給化支援
制度導入時 **30万円** ※1事業主5人まで

①介護休業 取得・復帰：**40万円**（※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円）

②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。
制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円（30万円）**
制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ以上利用 **25万円（40万円）**

③業務代替支援※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合
介護休業中の新規雇用等 **20万円（30万円）**
介護休業中の手当支給等 **5万円（10万円）**
短時間勤務中の手当支給等 **3万円（※15日以上利用の場合のみ）**

加算措置／加算額

※中小企業事業主のみ対象（育休中等業務代替支援コースを除く）。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
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.8億円（2.3億円）を計上

<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つ以上実施した場合 **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）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円加算**

<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
※各コースごと1回限り。

環境整備加算 **10万円加算**

➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

公布日：令和7年6月11日（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、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す！**

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

・・・いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）
- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。
- ※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

情報公表の必須項目の拡大

施行日：令和8年4月1日

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。
(従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。)

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

公布日：令和7年6月11日（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。



アンケートの記入をお願いします。

厚生労働省では、事業の成果や実績等について点検するため、本日のセミナーにご出席いただいた事業主の皆様へアンケートを実施しております。

アンケートは、**厚生労働省サイト内に設けたアンケートフォームからご回答**ください。いただいた回答はアンケートの目的以外には一切使用いたしません。

当該フォームのアドレスおよび二次元バーコードは以下の通りです。

【両立支援制度についてのアンケート】

https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/202508_01_ikukai



【育児休業取得についてのアンケート】

https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/202508_02_ikukai



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）

令和7年度

同一労働同一賃金への
対応について

秋田働き方改革推進支援
センター

センター長
佐々木 公人

有期雇用契約のトラック運転手

正社員には無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、賞与、退職手当、昇給があるのに、有期雇用運転手にこれらの手当等がないのは不合理であり、労働契約法第20条に違反している！



正社員と有期雇用運転手との差が不合理かどうか？

	正社員	有期雇用
無事故手当	有	無
作業手当	有	無
給食手当	有	無
住宅手当	有	無
皆勤手当	有	無
通勤手当	有	3千円程度
賞与・退職金・昇給	有	無

有期雇用だったら仕方ないのでは？

こんなに差があるのは不合理だ！

正規雇用と非正規雇用なんだから差があるのが普通。

働いているのは同じなのにこんなに差があるとなぁ・・・

ハマキョウレックス事件

(最高裁平成30年6月1日判決)

正社員と有期雇用従業員との労働条件の相違が
不合理と認められるものか否かが争われた裁判

ハマキョウレックス事件

	正社員	有期雇用	判断
無事故手当	有	無	不合理
作業手当	有	無	不合理
給食手当	有	無	不合理
住宅手当	有	無	不合理ではない
皆勤手当	有	無	不合理
通勤手当	有	3千円程度	不合理
賞与・退職金・昇給	有	無	判断無し

- 賞与・退職金・昇給については判断無し
- 住宅手当に関しては「不合理ではない」
- 上記以外は「不合理」である

ハマキョウレックス事件

労働契約法第20条

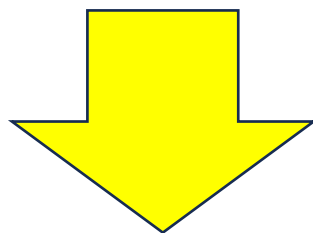
有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、**労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）**、**当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情**を考慮して、**不合理**と認められるものであってはならない。

パートタイム・有期雇用労働法第8条

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該**短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）**、**当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情**のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理**と認められる**相違**を設けてはならない。

ハマキョウレックス事件

労働条件の相違の理由が「雇用契約期間が定められていること」により正規雇用と非正規雇用で待遇に差があるのは不合理であり、この事件での無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当を有期雇用従業員に支給しないのは不合理という判断がなされた。



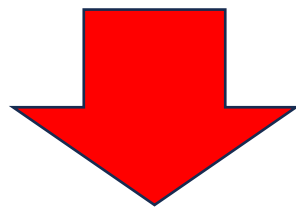
一方・・・

住宅手当については「不合理ではない」

正社員については出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるが、有期雇用従業員については就業の場所の変更や出向の予定はなく、将来的にもそのような予定がない。有期雇用従業員と比較して住宅に要する費用が多額になることを鑑みれば不合理とは言えない。

同一労働同一賃金とは

パートだから、有期雇用従業員だからという理由で正規雇用従業員と待遇に差を設けるのは不合理である。



同一企業内における通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の相違の解消を目指し、どのような雇用形態を選択しても納得した待遇を受けられるようにする。

※働く人の約4割が非正規雇用労働者

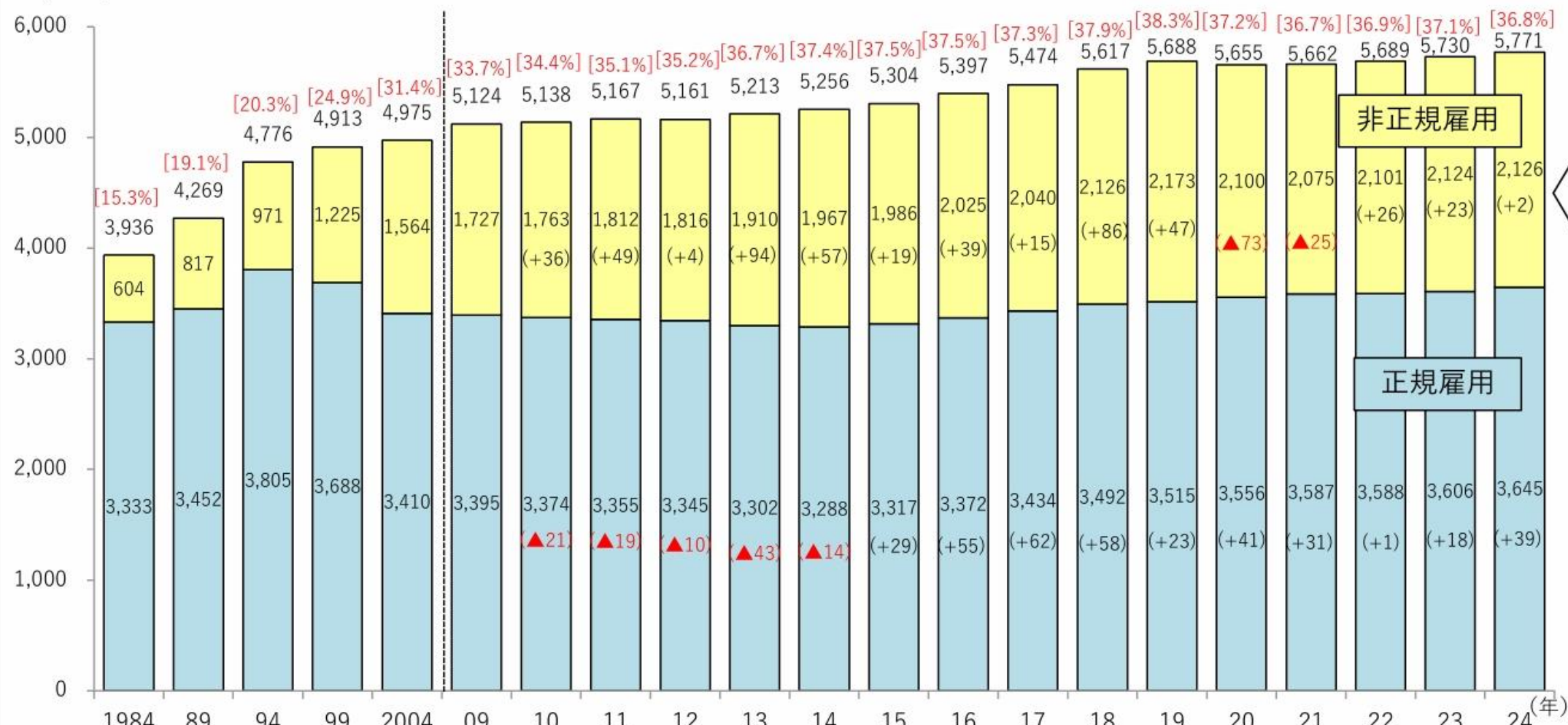
※厚生労働省：「非正規雇用」の現状と課題より

【正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移】

56

- 正規雇用労働者は、2015年に8年ぶりにプラスに転じ、10年連続で増加しています。
- 非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少しましたが、2022年以降は増加しています。

(万人)



パート
1,028万人 (▲2)
【48.3%】

アルバイト
474万人 (+15)
【22.3%】

派遣社員
154万人 (▲2) 【7.2%】

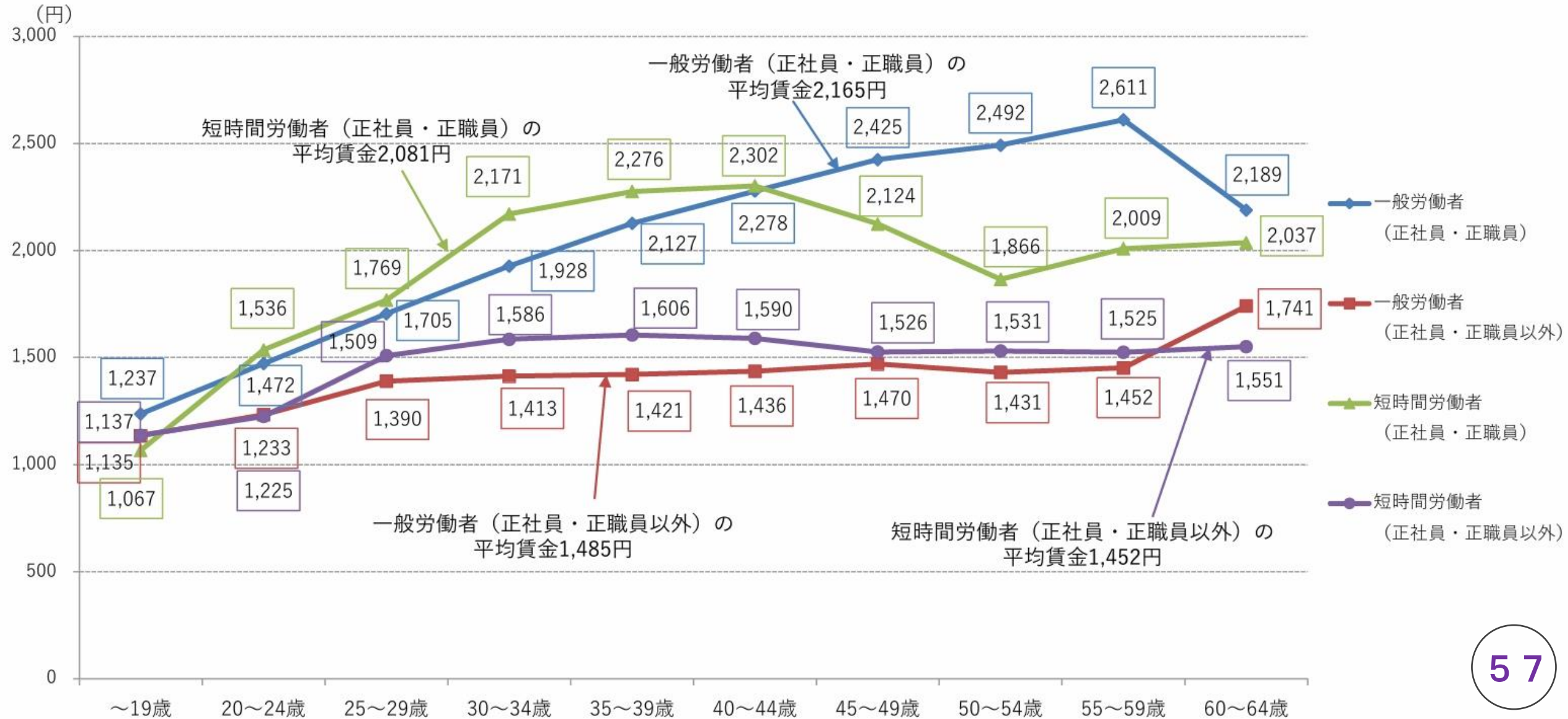
契約社員
277万人 (▲6)
【13.0%】

嘱託108万人 (▲3) 【5.1%】
その他86万人 (+1) 【4.0%】

【賃金カーブ（時給ベース）】

※厚生労働省：「非正規雇用」の現状と課題より

○ 非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、賃金が低いという課題があります。



パートタイム・有期雇用労働法では基本給や賞与・福利厚生・教育訓練などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止しています。

均等待遇規定（差別的取扱いの禁止）

①職務の内容（※1）

②職務の内容・配置の変更の範囲（※2）

が同じ場合、待遇について正社員と同じ取扱いをする必要があります。

均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止）

①職務の内容（※1）

②職務の内容・配置の変更の範囲（※2）

③その他の事情

①～③の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

(※1) 職務の内容とは

「業務内容」＋「当該業務に伴う責任の程度」

職務の内容	業務の内容 (業務の種類(職種)と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断)	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類(職種)と中核的業務で判断。 ※ 業務の種類(職種)とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※ 中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
	当該業務に伴う責任の程度 (責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断)	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、単独で決裁できる金額の範囲・管理する部下の人数・決裁権限の範囲・職場において求められる役割・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応・売上目標等の成果への期待度等

(※2) 職務の内容・配置 の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の 内容の変更を含む。）の有無や範囲のことをいいます。
その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。

不合理な待遇差の判断の枠組み

対象者	短時間・有期雇用労総者
比較対象	同一の事業主に雇用される全ての通常の労働者
対象となる待遇	全ての待遇 基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等
判断方法	①「職務の内容（業務の内容、責任の程度）」、「職務の内容・配置の変更の範囲」から見て均等待遇の対象（両社が同じ場合）か、均衡待遇の対象（それ以外の場合）かを判断。 ②均等待遇の場合は差別的取扱いの有無を判断。差別的取扱いは禁止、 ③均衡待遇の場合は、個々の待遇ごとに、当該待遇の「性質・目的」に照らして、「職務の内容（業務の内容、責任の程度）」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の3考慮要素のうち適切と認められるものに基づき判断。その考慮要素の違いから見た不合理な待遇差の禁止。

パートタイム・有期雇用労働法に違反していないかを確認するために

・短時間・有期雇用で働く非正規雇用従業員がいるかどうか確認

同一労働同一賃金は通常の従業員と非正規雇用従業員の待遇差を解消する考え方のため非正規雇用従業員が居ることが前提です。

・基本給について確認

パートさんに支払っている基本給はどのように決定しているか

・従業員に支払っている手当について確認

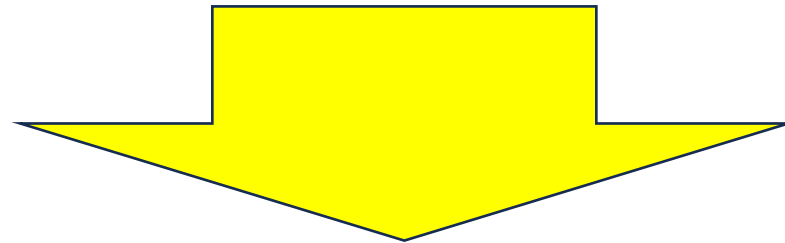
通勤手当、資格手当、作業手当、賞与など正社員に支払っているがパートに支払っていない手当はないか？

・福利厚生や教育訓練、安全管理等

休憩室の利用などの福利厚生や教育訓練、安全管理、慶弔休暇についてパートさんには行っていないということはないでしょうか？

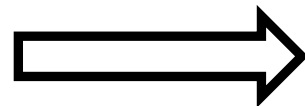
労働者に対する待遇の説明義務

- ・パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。



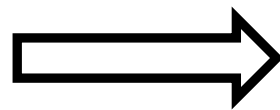
正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間に待遇の差がある場合
その理由を明確にしておかなければならない。

職 責



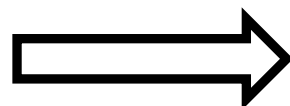
「職務の内容」

人事異動の有無



**「職務の内容、
配置の変更の範囲」**

参集命令への対応



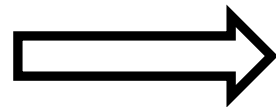
「その他の事情」

① 職責



「職務の内容」

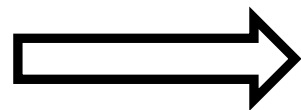
② 人事異動の有無



「職務の内容、
配置の変更の範囲」

①と②の取扱いが通常の従業員と非正規雇用従業員とで同じであれば均等待遇

③ 参集命令への対応



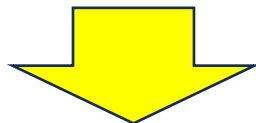
「その他の事情」

		通常の労働者と比較した結果	
		①職務の内容 (業務の内容及び責任の程度)	②職務の内容・配置の変更の 範囲
求められる対応	均等待遇の対象 (差別的取扱い禁止)	同じ	同じ
	均衡待遇の対象 (不合理な待遇差禁止)	同じ	異なる
		異なる	同じ
		異なる	異なる

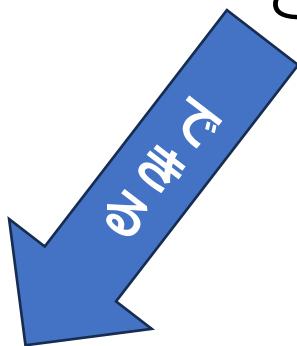
- ①職務の内容
- ②職務の内容、配置の変更の範囲
- ③その他の事情



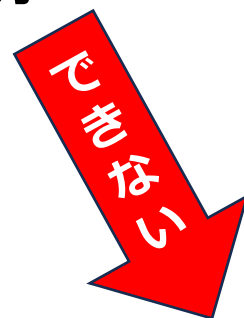
①～③が短時間・有期雇用労働者と通常の労働者と違いがある



その違いについて説明



問題とならないと思われる



待遇差を是正する検討が必要

同一労働同一賃金対応 自己診断チェックリスト

貴社の人事制度が「同一労働同一賃金」の原則に沿っているかを確認し、潜在的な法的リスクを把握します。

はじめに

正社員と非正規労働者（パートタイマー、契約社員など）の待遇に違いがある項目について、「はい」「いいえ」で回答し、該当する項目のリスクレベルと法的考察を確認してください。「いいえ」が多い項目ほど、不合理な待遇差と判断されるリスクが高いことを示します。

I. 基本給・賞与・退職金

NO.	チェック項目	回答
1	基本給： 職務内容、能力、経験が同じ非正規労働者に対し、正社員と同一の基本給（または同一の賃金テーブル）を適用していますか？ リスク：高	☐ はい ☐ いいえ

当センターのホームページ

厚生労働省 働き方改革 特設サイト 支援のご案内 働き方改革のポイント 助成金のご案内 無料相談窓口 働き方改革推進支援センター お役立ちコンテンツ SPECIAL 文字サイズの変更 標準 大 特大 CASE STUDY



同一労働同一賃金チェックリスト

2025.10.30 パートさんなどの非正規雇用従業員の待遇は大丈夫でしょうか？
正社員に支払われる手当が非正規雇用従業員には支払われていないということで裁判にまで発展した事件もございます。
この機会にチェックしてみませんか？
[同一労働同一賃金チェックリスト](#)

秋田働き方改革推進支援センター

69

住所：秋田市大町3-2-44大町ビル3F

電話：018-865-5335

0120-695-783

mail: akita@workstylereform.net

秋田働き方改革推進支援センター



facebook : akitahataraki

X : @akita_hataraki



お問い合わせ先

申し訳ありませんが、進行の関係から、質疑応答の時間を省略させていただきます。
本日説明しました内容へのご質問につきましては、それぞれの機関にお問い合わせいただければ幸いです。

ハローワーク秋田（秋田公共職業安定所）

秋田市茨島1-12-16 018-864-4111（求人部門：31# 専門支援部門：43#）

秋田労働基準監督署

秋田市山王7-1-4 秋田第2合同庁舎2階 018-865-3671

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3F 018-865-5335

本日 16 時にアンケートが送信されます

参加のお申込みをされた際に登録されたメールアドレスあてにアンケートが送信されます。

複数名で参加された場合には、他の参加者様にも当メールを転送願います。

来年度以降も、皆様にとって有意義なセミナーを開催するため、率直なご意見をお聞かせください。

本日はご参加いただき、誠にありがとうございました。



ハローわんくん

秋田労働局職業安定部
イメージキャラクター



プラチナくるみん

子育てサポート企業認定マーク



グリーンクロス君

秋田労働局安全衛生業務
イメージキャラクター