

銚子労基署たより

令和7年4月1日発行
銚子労働基準監督署

偽造「技能講習修了証」を使った就業は違法です！

～無効な技能講習修了証の回収の呼び掛けをしています～

(1) 銚子監督署管内における労働災害発生状況

令和6年（2月末日現在）における銚子監督署管内（銚子市・旭市・匝瑳市・東庄町）の休業4日以上労働災害の発生状況（新型コロナウイルス感染を除く。）は、168件と前年同期比-11件（-6.1%）の状況となっております。内訳では、高年齢労働者の転倒災害が多発しています。

第14次労働災害防止計画では、「死傷災害について、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年（※銚子署管内172件発生）と比較して2027年までに減少に転じさせること」を目標としております。なお、計画初年度であった2023年（令和5年）は、残念ながら、2022年と比較して死傷災害が増加（+10件（+5.8%））しております。

事業場の皆様におかれましては、引き続き、「エイジフレンドリーガイドライン」などをご活用いただき、高年齢労働者の労働災害防止対策をはじめ、労働災害の防止に向けた取組を積極的に進めていただきますようお願いいたします。

(2) 偽造「技能講習修了証」を使った就業は違法です！

労働安全衛生法の規定により、危険・有害業務に従事する場合には、必要な安全衛生に係る教育（技能講習）を修了した者でなければ、労働者を就業させることはできません。

労働安全衛生法に基づく技能講習は、都道府県労働局長に登録されている登録教習機関でなければ行うことはできません。

今回、登録されている教習機関ではない法人名で、技能講習修了証に類似するものが発行されていることが確認されました。

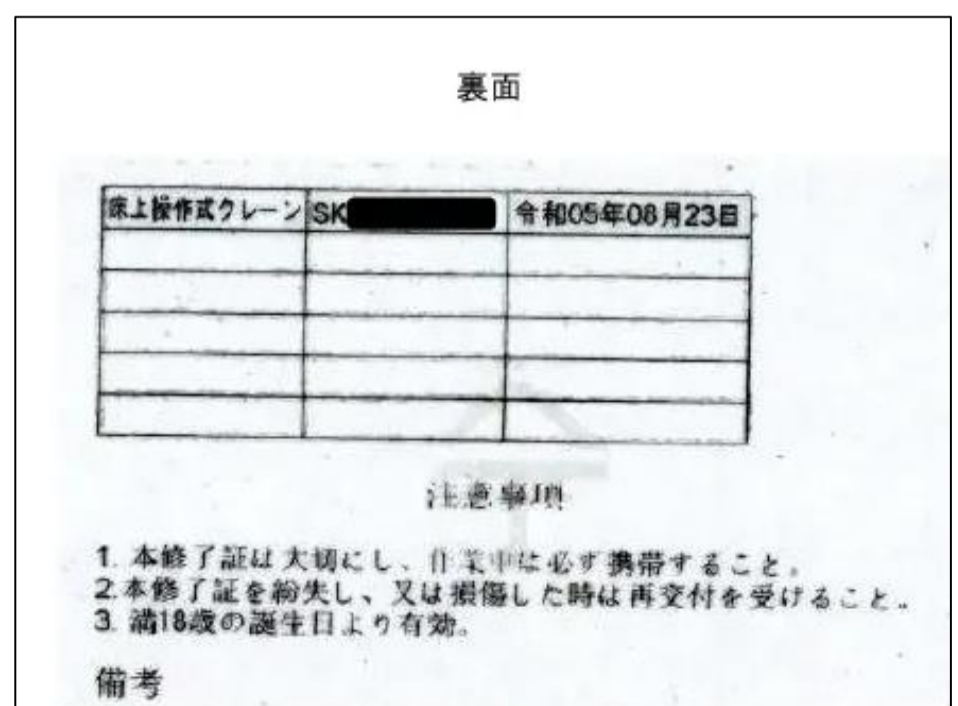
当該修了証をお持ちの労働者自身、労働者の所属する事業者、元請事業者等においても、修了証の記載内容を確認していただき、無効な修了証を認めた場合には、最寄りの労働局、労働基準監督署の窓口に相談いただくとともに、回収へのご協力をお願いいたします。

(参考) 報道発表資料

(無効な修了証について) 本件無効な修了証は、以下画像のとおりです。
当該修了証には、以下のように記載されています。



株式会社種子島 (本社) 千葉県木更津4-4-1-2F (原文のまま。)



(3) 改正育児・介護休業法等が令和7年4月1日から段階的に施行されます

改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が令和7年4月1日から段階的に施行されます。主な改正ポイントは以下のとおりです。

1. 育児・介護休業法の改正ポイント

- ①柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます
- ③育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます
- ④子の看護休暇が見直されます
- ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります
- ⑥育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます
- ⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

2. 次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

- ①法律の有効期限が延長されました
- ②100人超の企業に義務となっている一般事業主行動計画策定時に、育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①~⑨▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 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)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

※改正ポイントの一部を抜粋

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の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。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の力が閲覧できる方法で公表してください。
・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することをおすすめします。仕事と育児・介護の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り組み状況の診断等を行うことができます。
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようするため、事業主は以下の①~④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
- 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)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ 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

望ましい *①~④のうち複数の措置を講ずること

※育児・介護休業法等の改正内容の詳細については、千葉労働局HPの特設ページに掲載しております。

千葉労働局 > 労働局について > 千葉労働局のご案内 > 雇用環境・均等室 > 育児・介護休業法関係

<QRコードであればこちらから>

