

働き方改革セミナー

- ①育児・介護休業法 改正ポイントの解説
- ②ハラスメント対策について
- ③女性活躍推進法について

～男女の賃金の差異の情報公表～

①育児・介護休業法 改正ポイント ～3段階で施行されます～

○令和4年4月1日施行

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

○令和4年10月1日施行

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
4. 育児休業の分割取得

○令和5年4月1日

5. 育児休業取得状況の公表の義務化
（従業員1,000人超の企業）



男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、 育児休業の分割取得

改正前後の制度の概要

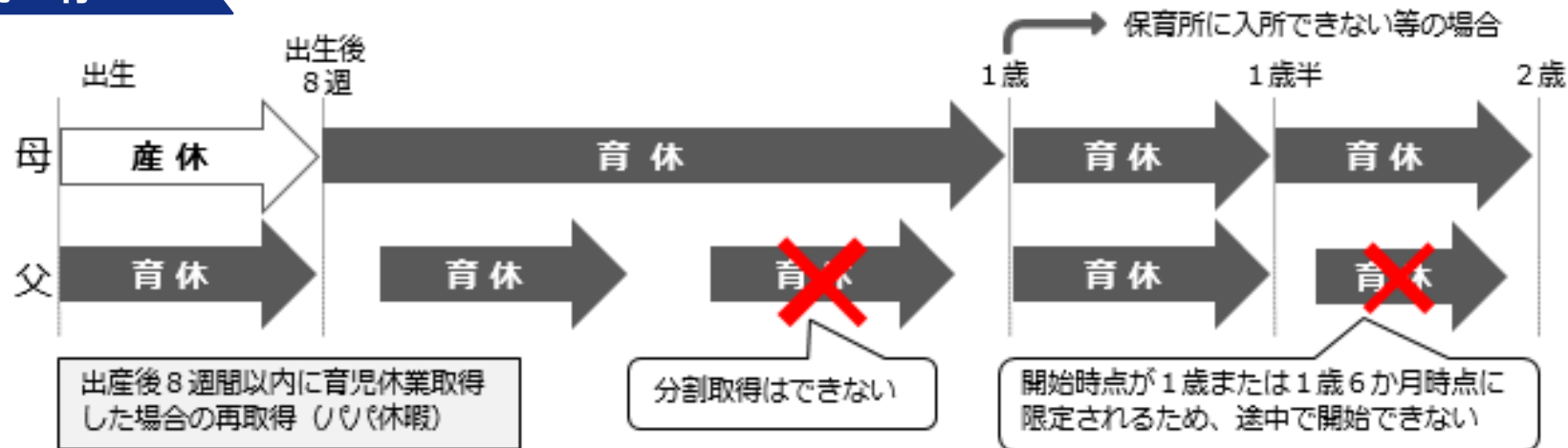
	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (～R4.9.30)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 (←p27)	原則子が1歳 (最長2歳) まで	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申出期限	原則休業の2週間前まで (←p26)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p27)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合 意した範囲で休業中に就業することが可能 (←p28,29)	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

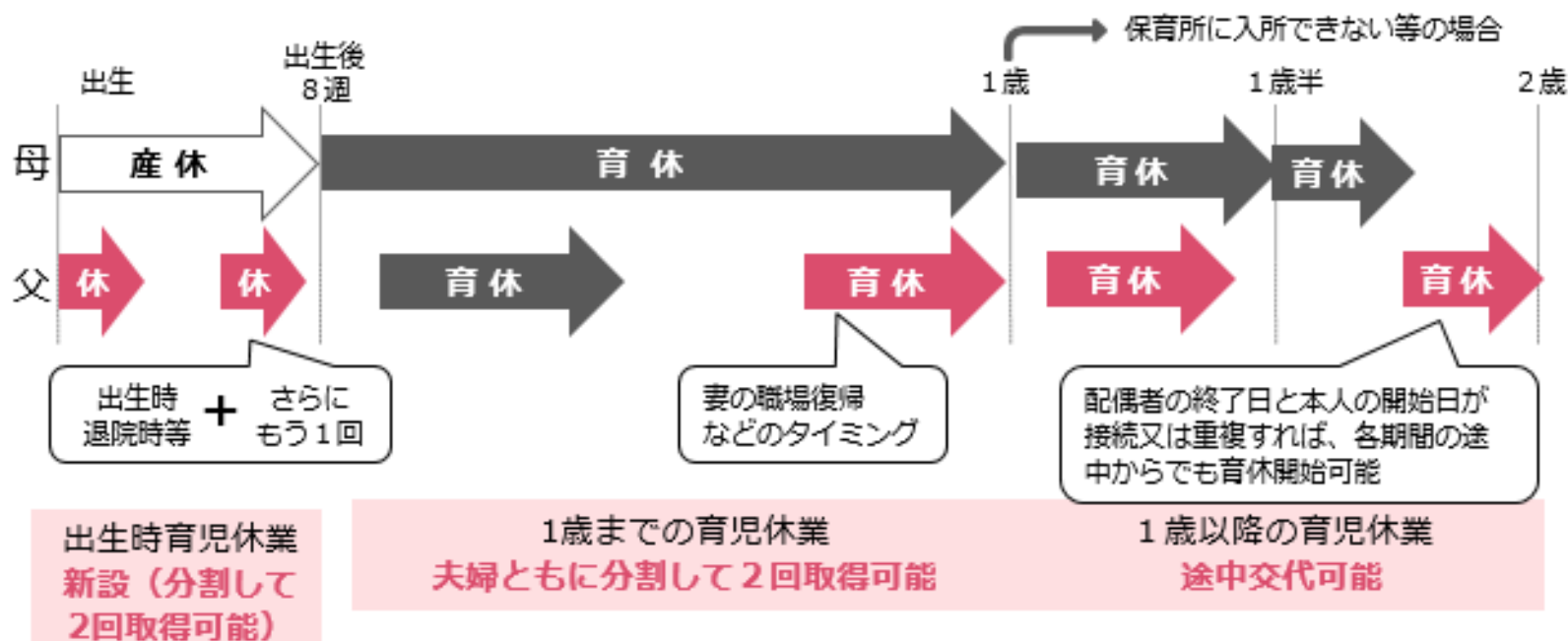
※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

現行



令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



☆産後パパ育休（出生時育児休業）の創設！ 令和4年10月1日施行

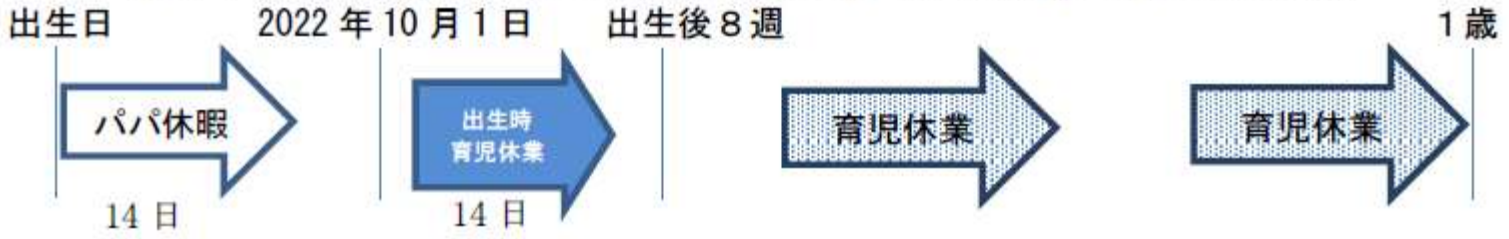
対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで(労使協定に申出期限、 法を上回る雇用環境整備等の措置 の内容を定めている場合は、申出期限を1か月前までとすることができます)
分割取得	2回まで分割して取得可能（最初の申出で2回分まとめて申出する必要あり）
休業中の就業	労使協定に「就業可能日を申し出ることができる」と記載し締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することが可能（就業可能日数等上限は、所定労働日数の半分・所定労働時間の半分等）

- 産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）、主に男性が対象だが、養子等の場合は女性も対象。
- 有期雇用労働者は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限る。
- 労使協定の締結により対象外にできる労働者は、①入社1年未満の労働者、②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者、③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者。
- 要件を満たす場合、雇用保険の出生時育児休業給付金、育児休業期間中の社会保険料免除の対象となります。

●令和3年度改正育児・介護休業法に関するQ&A（Q5-6）

令和4年10月1日前に開始した「パパ休暇」は、改正法規定適用にあたっては「出生時育児休業」とみなされる。

（例3）施行日前にパパ休暇を14日間取得し、施行日後に出生時育児休業を1回（残り14日）取得し、その後に育児休業を2回取得することは可能。



※ パパ休暇と出生時育児休業で合計28日まで。
 パパ休暇（27日以下）が施行日をまたぐものであっても同様に出生時育児休業は可能。

☆産後パパ育休（出生時育児休業）の創設！ 令和4年10月1日施行（続き）

●出生時育児休業（産後パパ育休）の申出期限を1か月前までとする場合、労使協定に定める措置

■申出期限

■法を上回る雇用環境の整備等の措置（次の①～③の全て）

- ① 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する次に掲げる措置のうち、2つ以上の措置を講ずること。
 - ア 研修の実施
 - イ 相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ウ 自社の労働者の休業取得事例の収集・提供
 - エ 自社の労働者へ休業制度と休業取得促進に関する方針の周知
 - オ 休業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
- ② 育休等の取得に関する定量的な目標を設定し、休業の取得の促進に関する方針を周知すること。
- ③ 育休等申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組実施。

●出生時育児休業（産後パパ育休）期間における休業中の就業を可能とする場合の流れ

【事前準備】 出生時育児休業（産後パパ育休）期間中に就業させることができる労働者の範囲について労使協定を締結。

※労使協定を締結していない場合、出生時育児休業（産後パパ育休）期間中の就業はできません。休業中は就業しないことが原則であるため、休業中の就業を認めないことも可能であり、その場合は労使協定の締結は不要です

【具体的な手続きの流れ】

労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で就業させることを希望する日等について提示し、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得る（※労働者から申出があった場合に必ず就業させなければならないものではありません）。

【休業中の就業日数等の上限】 休業期間中の所定労働日の半分・所定労働時間の半分（休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満）。

●出生時育児休業中の就業日数次第で出生時育児休業給付金、育児休業期間中の社会保険料免除要件を満たさなくなる可能性があることにご注意願います。詳しくは、給付金はハローワーク、社会保険料は年金事務所へ。

☆ 育児休業制度の変更 令和4年10月1日施行

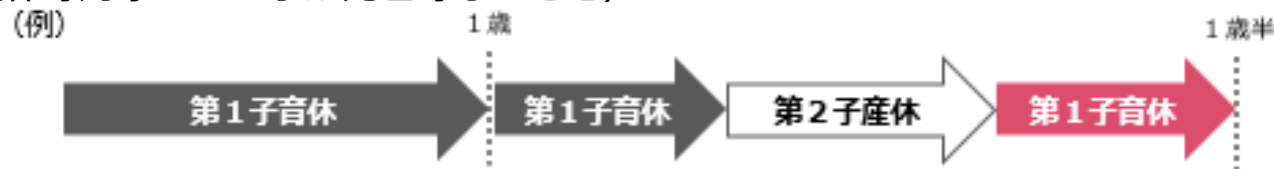
1歳までの 育児休業

2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）。
 施行前に育児休業を取得した場合でも、施行後に再度取得できる（施行日をまたぐ場合も同様）。

保育所に入所できない等の理由での 1歳以降の 育児休業

休業開始日の柔軟化。
 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、**配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日**を、本人の育児休業開始予定日とすることも可能。

特別な事情がある場合に限り再取得可能（他の子の産休開始等により育児休業が終了した場合で、産休等対象だった子が死亡等したとき）



- (1) 分割化に伴い、休業開始予定日の繰上げ変更、休業終了予定日の繰下げ変更も、1回の休業につき、繰上げ1回、繰下げ1回ずつ可能です。
- (2) パパ休暇は令和4年9月30日で廃止（出生時育児休業（産後パパ育休）と育休の分割取得に見直し）。
- (3) 1歳6か月、2歳までの育児休業は分割できません（現行と同じ）。
- (4) パパ・ママ育休プラスにより、育児休業終了予定日が1歳到達日後の場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は「1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日」からであることは現行と同じ。

1歳以降の育児休業の申出期限（改正）

- (1) 子の1歳到達日の翌日（1歳の誕生日）、1歳6か月到達日の翌日から休業することを希望する場合は2週間前までに申し出る必要があることは現行と同じ。
- (2) 各期間の途中で配偶者より後に取得するとき等は、以下の場合は労働者の申出どおりの日から休業させなければならない。
 - ① 申出が1歳到達日以前、1歳6か月到達日以前の場合は、休業開始予定日の2週間前までに申出があった場合
 - ② 申出が1歳到達日後、1歳6か月到達日後の場合は、休業開始予定日の1か月前までに申出があった場合

実務上のポイント

●産後パパ育休（出生時育児休業）

措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず労働者による申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的**であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

.....その他のポイント.....

- 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等必要な措置を講ずることが必要**です。
- 産後パパ育休の取得可能日数の「**4週間**」については、各企業における**既存の育児目的のための休暇**（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休の取得日数以外の**要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよい**と解されます。
- **有期雇用労働者**については、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合に、対象**となります。
- 産後パパ育休申出を**2回に分割して取得する場合**は、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。（これは、法律上、まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目の申出を拒むことができるとされているものです。なお、事業主はこれを拒まないとすることも可能であり、その場合、その2回目の申出について法定の産後パパ育休を取得することとなります。）
- 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- **労使協定**を締結することで、次の労働者を**対象外**とすることが可能です。

雇用された期間が**1年未満**の労働者、申出の日から**8週間以内**に雇用関係が**終了**する労働者、週の所定労働日数が**2日以下**の労働者

（出生時育児休業の対象者）

第6条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

出生時育児休業（産後パパ育休）の対象者

改正のポイント

- 出生時育児休業の対象となる有期契約労働者とは、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない労働者です（法第9条の2第1項）
- 該当する有期契約労働者は出生時育児休業をすることができるので、有期契約労働者が在籍する事業所においては、このことについて、あらかじめ明らかにしておく必要があります。
- また、出生時育児休業中の有期契約労働者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります。
- 育児休業対象者同様、記載されている例は、法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例です。労使協定により除外可能な者を除外する場合は必ず労使協定を締結しなおしてください。

出生時育児休業（産後パパ育休）の申出の手続き

（出生時育児休業の申出の手続等）

【福井局版 P3 本省版 P14】

第7条

- 1 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業申出書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 3 会社は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に出生時育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

出生時育児休業（産後パパ育休）の申出の手続き

改正のポイント

出生時育児休業は、省令で定める雇用環境整備の取組実施を労使協定で定めた場合に限り、申出期限を2週間超～1か月の範囲内で労使協定で定める期限とすることができます。以下の例の他にも対象となる取り組みがあります。

<労使協定記載例【福井局版 P11】>

（出生時育児休業の申出期限）

第〇条 事業所長（三を除く。）は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。（注1）
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。（注2）
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（注1）研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。

（注2）数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第8条

- 1 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届（社内様式4）を人事部労務課に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 3 第6条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

改正のポイント

- 出生時育児休業は出生時育児休業開始予定日の前日までは撤回が可能です。
- 撤回1回につき1回休業したものとみなし、一度撤回したら産後パパ育休を取得できる回数は残り1回、2回撤回したら取得できません。また、産後パパ育休を2回に分割する場合にまとめて申し出なかった場合は事業主は後の申出を拒むことができるため、1回の申出で1回分の休業を申出て、その休業を撤回した場合は、2回分の産後パパ育休を取得することはできません（事業主が任意で取得させることは差し支えありません）。
- 事業主は第8条に沿って社内様式集を活用し撤回届等を交付してください。

（出生時育児休業中の就業）

第9条の2

- 1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（社内様式15）を休業開始予定日の1週間前までに人事部労務課に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。
- 2 会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する（社内様式17）。就業日がない場合もその旨通知する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（社内様式18）を人事部労務課に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式20）を交付する。
- 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
 - 一 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）
 - 二 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下
 - 三 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間
- 4 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（社内様式15）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（社内様式16）を休業前日までに人事部労務課に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する（社内様式17）。
- 5 本条第2項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（社内様式19）を休業前日までに人事部労務課に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式20）を交付する。
 - 一 出生時疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - 二 配偶者が負傷、を養育することが困難な状態になったこと
 - 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
 - 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

出生時育児休業（産後パパ育休）中の就業

改正のポイント

休業中は就業しないことが原則であり、出生時育児休業期間中の就業について、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いを行ってはなりません（指針）。休業中の就業希望を申し出なかったこと、就業日等の提示に対して同意しなかったこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています（法第10条、則第22条の2）。

出生時育児休業中の就業には就業日数等の上限があります（則第21条の17）。また、育児休業給付金、社会保険料の免除対象の要件もありますので労働者に十分な説明を行ったうえで就業するようにしてください。

出生時育児休業中の就業を可能とするには、出生時育児休業中に就業させることができる労働者について労使協定を締結しなければなりません（法第9条の5第2項）。事業主が出生時育児休業中の就業を認めない場合は、労使協定の締結も、第9条の2の規定も不要です。

1について、就業日の調整時間を考慮して、例では1週間前までの提出としていますが、法律では休業前日まで申出できることになっているため、後段で前日まで申出を受け付けることを記載しています。なお、労働者から申出があれば、必ず就業させなければならないものではありません。

（育児休業の申出の手續等）

第3条

1（略）

2 ~~第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限り2回までとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。~~

~~（1）第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合~~

~~（2）第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合~~

~~（2）配偶者の死亡等特別の事情がある場合~~

3 第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

（1）第2条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

（2）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4 第2条第6項又は第7項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

（1）第2条第6項又は第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

（2）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第6項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5～7（略）

育児休業制度の変更（2回の分割）

改正のポイント

- 第3条2は3回目以降、3～4は1歳以降の再度の育児休業の規定です。
- 2（2）の「特別の事情」は、産前・産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前・産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき、配偶者が死亡したとき、子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき、保育所等への入所を希望しているが入所できないとき等（則第5条）を想定していますが、具体的に明記することも可能であり、これらの事情のほか更に3回目以降の休業を認める事情を加えることもできます。
- 3（2）及び4（2）は、産前・産後休業等の開始により1歳6か月（2歳）までの育児休業が終了した場合で、開始した休業の対象となる子等が死亡等したときに、再度の休業の申出ができることに対応しています（法第5条第3項、第4項、則第5条の2、則第6条、則第6条の2）。

則第〇条・・・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第〇条

法第〇条・・・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第〇条

以降同様

第2条 1～3（略）

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

イ 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

ハ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

6 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

イ 従業員又は配偶者が子が1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

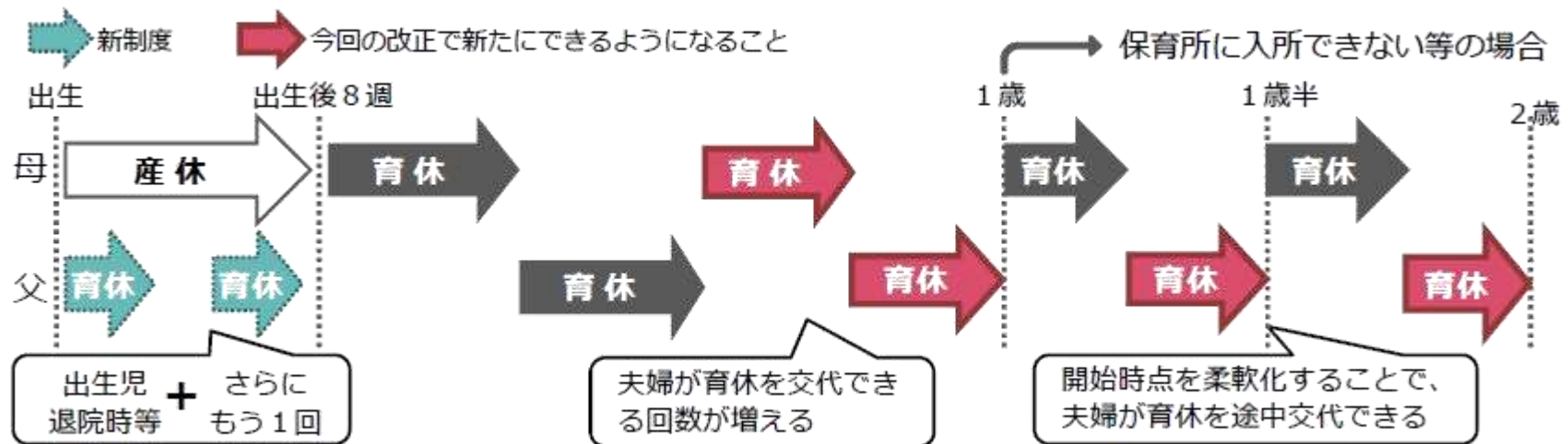
(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

ハ 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第4項又は第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

改正のポイント

- 第2条4、6は特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業開始日の柔軟化です。期間途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができます。
- 第2条5、7は特別な事情がある場合に限り、1歳以降の育児休業の再取得可能についての内容となっています。



(育児休業の申出の撤回等)

第4条

- 1 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（社内様式4）を人事部労務課に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 3 ~~育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができ。~~

第2条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

改正のポイント

1歳までの育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなします。

1歳6か月、2歳までの育児休業については特別な事情がない限りは同一の子については再度申出することができません。

3の「特別な事情」は、配偶者の死亡等（則第19条）を想定していますが、このほかさらに再度の申出を認める事情を加えることも可能です。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条

事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(出生時育児休業中の就業)

第9条

出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休）には、給付の支給や社会保険料免除があります

● 育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として**休業開始時の賃金の67%**（180日経過後は50%）の**育児休業給付を受けることができます。**

【受給資格とは】 育児休業開始日前2年間に、被保険者期間(※)が通算して12か月以上ある場合

※ 原則として賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合に1か月と計算します。

育児休業給付について
詳しくはこちら →



育児休業給付の令和4年10月以降の改正についてはこちら →



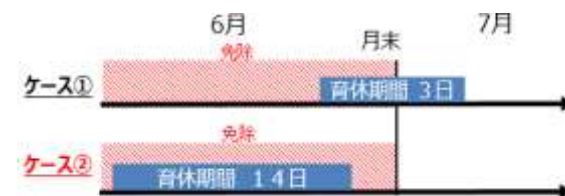
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除**されます。

① その月の**末日**が育児休業期間中である場合

② **令和4年10月以降**は

- ・ ①に加えて、同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が**14日以上**の場合、新たに保険料免除の対象とし、
- ・ ただし、**賞与**に係る保険料については連続して**1か月を超える**育児休業を取得した場合に限り免除することとしました。



！ 休業中の就業を行う際の留意点！

● 出生時育児休業給付金について

① 給付金の対象となるのは、出生時育児休業期間中の**就業日数が一定の水準(※)**以内である場合です。

※ 出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。（例：14日間の出生時育児休業の場合は、5日（5日を超える場合は40時間））

② また、出生時育児休業期間中に**就業して得た賃金額**と出生時育児休業給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の**80%を超える**場合は、当該超える額が出生時育児休業給付金から**減額**されます。

● 育児休業期間中の社会保険料の免除について

令和4年10月以降に開始した育児休業期間中の**社会保険料免除**については、「**14日以上**」の日数には、産後パパ育休の休業中の就業の仕組み（p28～29）により事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数は含まれません。**

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

- **育児休業等の申し出・取得**を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の**不利益な取り扱いを行うことは禁止**されています。
- 今回の改正で、**妊娠・出産の申し出**をしたこと、**産後パパ育休の申し出・取得**、産後パパ育休期間中の**就業を申し出・同意しなかったこと**等を理由とする**不利益な取り扱いも禁止**されます。
- また、事業主には、上司や同僚からの**ハラスメントを防止する措置を講じることが義務付け**られています。

！ハラスメントの典型例！

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



ハラスメント防止について詳しくはこちら →



《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

事業主は労働者に対して、休業中の就業に関する次に掲げる事由を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- ① 休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。
- ② 休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③ 休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと。
- ④ 休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと。
- ⑤ 休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたこと。

関連資料 ～福井労働局HPをぜひご活用ください～

○令和4年10月1日以降法律対応版

- ・ 詳細規定例・労使協定例（福井労働局作成）
- ・ 簡易版育児・介護休業等規定例（福井労働局作成）

○各種様式

- ・ 「育児休業申出書」等詳細各種様式（簡易版含む）

○周知用チラシ、リーフレット等

- ・ 育児・介護休業法改正のポイントと規定例の御案内～令和4年10月施行分
「当社の育児・介護の両立支援制度についてご存じですか」相談窓口個別周知例
- ・ 産前産後、育児休業、復職までの流れを確認しましょう（労働者への個別周知資料）
- ・ 「改正育児・介護休業法対応はお済みですか？」

などなど



関連資料 ～厚生労働省より～

■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材 (p21の再掲)

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

① 社内研修用資料、動画 <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



② 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

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

③ 男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■改正育児・介護休業法に関する資料

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。

④ 育児・介護休業法について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



【コラム】有価証券報告書などの企業公表文書への育児休業取得率の記載

- 上場企業については、企業におけるサステナビリティの取組の投資家への説明の観点から、有価証券報告書などの企業公表文書に育児休業取得率を記載することも有効と考えられます。
- 金融庁では、サステナビリティ情報を含む記述情報の開示の好事例集を公表しております (⑤)。
男性の育児休業取得率を開示している例もありますので、ぜひご参照ください。

⑤



男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

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

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や経営者・人事労務担当者や若年層向けセミナーの開催等により、男性の育児休業取得等に関する取組を促進する。

■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上



ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!

全日本の地方自治体から、「イクメン」と「イクボス」に関するイベントやセミナーの情報を募集しています。取組フォームはこちら

イクメン企業宣言を「する」
(企業・団体)

イクボス宣言を「する」
(企業・団体)

育児体験談を「投稿する」

職場内 研修用資料

プロジェクト 活動レポート

ポスターやハンドブックなど
ダウンロード ページ

イクメンの星
イクメンプロジェクトから
選ばれた「イクメンの星」
についてご紹介

イクメンプロジェクト
チャンネル
イクメンプロジェクトが開催する
イベントをライブ配信で配信!

バナーを貼ろう!

日経 DUAL
パパの育休取得がカギ! 多様化する育休のカたち [PR]

日経 Doors
知っておくべき働く私たちのための育児休業

マイナビニュース
「育休を取る」のはあたりまえの時代に、
知っておきたい育休のアレコレ

日経 ARIA
男性の育休は商機。本気で取り組む企業・管理職

企業向け法改正の
ポイントがわかる!

イクメンプロジェクト編集部

詳しくはこちら

教えて! 育児・介護休業法

育児・介護休業法が変わります!

オンラインセミナー

両立支援等助成金（令和4年度）

支給機関：都道府県労働局

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成：60万円<75万円> 2年以内達成：40万円<65万円> 3年以内達成：20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイトム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり)	
	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

- ①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む) ※47.5万円<60万円> イ 手当支給等 ※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
	④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	
	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

②ハラスメント対策について

令和4年4月から
パワーハラスメント防止措置が
全企業に義務化！



パワハラとは？

対応の流れは？

職場におけるパワーハラスメント防止措置の義務化について

～大企業では令和2年6月1日から、中小企業は令和4年4月1日より義務化～

令和元年改正労働施策総合推進法の施行により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化。

併せて男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント規定が一部改正され、今までの職場でのハラスメント防止対策の措置に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止など、防止対策の強化が図られ、令和2年6月1日から施行。そのうちパワーハラスメントの雇用管理上の措置義務について、**中小事業主においても令和4年4月1日から義務化。**

事業主の方は、これまで職場におけるセクシュアルハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、パワーハラスメント防止対策についても必要な措置を講じてください。

パワーハラスメントの定義（指針）

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとする。
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ること

※ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しない。



職場とは、

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

労働者とは、

いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者契約社等いわゆる非正規雇用労働

者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

※ 派遣労働者について、派遣先はみなし事業主とみなされ、自社労働者と同様に措置を講ずる必要があるとともに、パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。

1. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針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行為者について厳正に対処する旨の方針・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

(2) 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、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

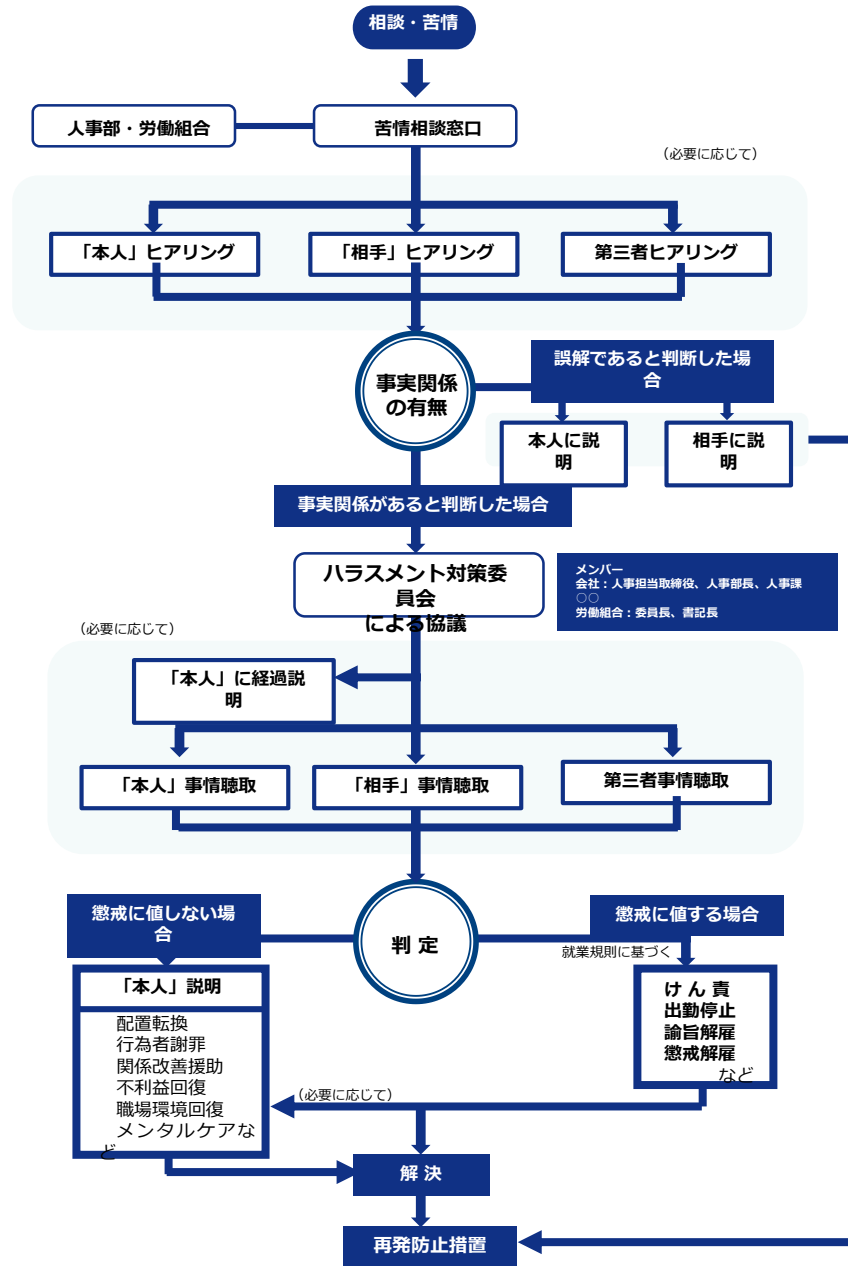
(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- 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措置を適正に行うこと
- ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること
※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかつた場合も同様



(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



指針② 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- 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・コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
- 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運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

3. 自らの雇用する労働者以外の者（就活生等）に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 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、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
- 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

4. 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

（いわゆるカスタマーハラスメント）に関し行うことが望ましい取組

- 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
- 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）

ハラスメントは許しません！

1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントは、人の尊厳を不当に傷つける行為に対して行われるいじめや虐待と並び、労働者の能力の発揮を妨げた。結果として労働生産性の低下や業務遂行の阻害や社会的評価への悪影響につながる問題です。社風・企業・労働環境等に関する否定的な言動は、社風・企業・業務環境等に関するハラスメントの発生の原因や要因となることになり、また、性差別や性差別に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や要因となることになり、このように言動を問わずいじめや虐待といふ。

セクシュアルハラスメントとは？（セクハラ）

「性的な言動に対し拒否や抵抗されたことにより不利な言動をなすこと又は就業環境が不快なものとなり能力の発揮に影響を及ぼすこと」

社風・企業・労働環境に関するハラスメントとは？（いわゆるマタハラ）

「育児・介護休業、育児介護給付の活用に関する言動により就業環境が悪化すること又は女性に対する社風・社風したこと等に関する言動により就業環境が悪化すること」

パワーハラスメントとは？（パワハラ）等

「職場において行われる強制的な関係を背景とした言動であって、従業員が過度な苦痛や不安を感じたことにより、就業環境が悪化すること」

※（認定労働関係の各種法規により、パワーハラスメントが法制化されました。）

他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないように注意が必要です。



職場の宴会で酔っ払い、性的な言動をされた。



上司・同僚に「育児・介護に関する言動」を受けて苦痛を感じた。



大勢の人の前で執拗に叱責された。

2 当社は下記のようなハラスメント行為を禁じます（就業規則第 〇条）

セクシュアルハラスメント

- (1) 性的及び身体的な事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) 不必要な調子の観察、配分、接触
- (3) うるせいの言動
- (4) 不必要な身体への接触
- (5) 性的な言動により、他の従業員が就業環境を悪くされたこと、能力の発揮を阻害する行為
- (6) 恋愛・性的関係の強要
- (7) 性的な言動への抗議または苦情を付した従業員に対して報復、不合理的な言動、就業環境を不当に悪くする行為
- (8) その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える言動

いわゆるマタハラハラスメント

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や制度の利用等に関して、就業上の不利な取り扱いを主張する言動
- (2) 部下又は妊娠中の社員・役員、育児・介護に関する制度や制度の利用が阻害される言動
- (3) 部下又は妊娠中の社員・役員、育児・介護に関する制度や制度の利用したことによる言動から
- (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、就業上の不利な取り扱いを受ける言動
- (5) 部下又は妊娠中の社員・役員等に対して言動から

パワーハラスメント

- (1) 悪口・悪罵等あからさまな言動を行うこと
- (2) 脅迫・名誉毀損・侮辱・恫喝・暴言等精神的な苦痛を行うこと
- (3) 誹謗・中傷やいじめ・差別等個人攻撃行為を行うこと
- (4) 業務上明らかに不要なことや業務上不可欠なこと強制、仕事の妨害行為を行うこと
- (5) 業務上の合理性なく、能力や経験にかけ離れた過度の期待・仕事を命じることや仕事をやらせないこと
- (6) 執拗な言動に過度に反応し人づか

企業名

代表者姓名・氏名

3 ハラスメント代表者は就業規則に基づき定められることがあります。（就業規則第 〇条）
ハラスメントを行った場合は、就業規則第 〇条「懲戒の事由」第 〇項、第 〇項に当たることにより処分される場合があります。
その場合、次の要項を総合的に判断し、処分を決定します。
①行為者の身元的立場（陣営・権限（組織が否か）・内容・程度）
②当事者間士の関係（地位等）
③就業上の状況（勤務地）・心労等

4 相談窓口
職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）受け付け者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、対策すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記に該当するが具体的な場合も含め、広く相談に对应し、事案に对应します。

部署名	氏名	内容・メールアドレス

5 相談には公平に、相談者だけでなく行傷者についてもプライバシーを守って対応します！
6 相談者はもちろん、事業部長の相談に協力した方に不利な言動は行いません！
相談を受けた場合は、事業部長を通じて公正に調査し、事実が確認できた場合には、被害者への配慮措置及び行傷者への措置を講じるとともに、再発防止策を講じる等、適切に対応します。

7 社風・企業、育児・介護のための制度が利用できます！
当社には社風・企業・労働等に際する活動者が利用できる様々な制度があります。どのような制度が利用できるのか、就業規則等により確認しましょう。
また、そのような制度の利用に関して分からないことがあれば、上司や人事担当、上記の相談窓口等に相談ください。

8 この方針が対象は
正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社に勤めている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方も含みます。また、自社の労働者以外の他の労働者（例えば活動中の学生等の派遣者等）に対してハラスメントに該当すると考えられる場合は、必要に応じて適切な対応を行うように努めます。顧客等から来たいじめ行為（カスタマーハラスメント）を受け七層にも関係の対応を行います。
相手の立場に立って、業務の富強を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。



③女性活躍推進法について

労働者が301人以上の事業主の皆様は、
「男女の賃金の差異」の情報公表が
必要となります！

説明欄もぜひご活用ください！



女性活躍推進法とは

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
(平成27年法律第64号)
平成28年4月1日より施行されている法律
令和7年度末、令和8年3月31日までの時限立法



あらゆる雇用形態で働く女性一人ひとりが、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業者それぞれに女性活躍を迅速・重点的に推進するための責務を定めている法律

令和4年7月8日施行 ～男女の賃金の差異の公表～

日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向だが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況。

こうした男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業者に対して、当該項目の公表が義務化。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要 (民間事業主関係部分)

改正後

1 基本方針等

赤字が改正事項(省令) 令和4年7月8日施行

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、**常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務**

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する**状況把握・課題分析**、及びこれを踏まえた**行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表**

※常用労働者数301人以上の事業主は、**男女の賃金の差異の把握が義務化**

✎ 行動計画の必須記載事項

▶ **目標**(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

✎ 情報公表の項目(省令で規定)

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 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に関する実績
- について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) **①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と**
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) **②から1項目以上の計3項目以上を公表**
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) **①及び②の全ての項目から1つ以上公表**

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

改正後

下線の状況把握に関する4つの必須項目に加えて、**301人以上企業は男女の賃金の差異も状況把握が必須**（目標設定は必須項目なし）

男女の賃金の差異を追加し、**301人以上企業は公表必須項目**

状況把握・目標設定 (16項目+8項目)	情報公表 (9項目+7項目)
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
②男女別の採用における競争倍率 (区)	②男女別の採用における競争倍率 (区)
③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)
④男女別の配置の状況 (区)	—
⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区)	—
⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	—
⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合
⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合
⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	—
⑩男女の人事評価の結果における差異 (区)	—
⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派)	—
⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	—
⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区)	—
⑯男女の賃金の差異 (全・正・バ有)	⇒⑨男女の賃金の差異 (全・正・バ有)
①男女の平均継続勤続年数の差異 (区)	①男女の平均継続勤続年数の差異
②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区)	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区)	③男女別の育児休業取得率 (区)
④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度 (育児休業を除く) の利用実績 (区)	—
⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	—
⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間
⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況 (区) (派)	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区) (派)
⑧有給休暇取得率 (区) (派)	⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (区)

状況把握の局面では、把握することを推奨 (指針) しており、**301人以上企業は情報公表の必須化に伴い、状況把握も必須化**

301人以上企業：男女の賃金の差異は正規雇用労働者、パート・有期社員 (非正規雇用労働者)、全ての労働者の3区分について算出

301人以上企業は、**男女の賃金の差異 (必須) +8項目から1項目以上を公表**

101~300人以下企業は**男女の賃金の差異を含めた16項目から1項目以上を公表**

301人以上企業は7項目から1項目以上を公表

※ (区) …雇用管理区分ごとに対応する項目、(派) …派遣労働者を含めて対応する項目

男女の賃金の差異の意味について

企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものですが、例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得ます。

男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得ます。

企業においては、数値の大小に終始することなく、法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要です。



説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

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

任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
 - ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

公表時期等について（301人以上企業）

○情報公表

令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

男女の賃金の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにしてください。



**「女性の活躍推進企業データベース」
を是非ご活用ください！**



URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

○状況把握

情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、状況把握を行う必要があります。

民間企業における女性活躍促進事業（令和4年度新規事業）



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省委託「2022年度 民間企業における女性活躍促進事業」

女性活躍推進 説明会・相談会 2022

女性が活躍する新たなステージへ

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を推進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。本説明会では、何から始めればよいのか、また、どのように取り組めばよいのかを分かりやすく説明し、個別相談も行います。

**参加・相談
無料**

オンライン説明会：29回開催
※オンライン説明会とは、インターネット上で行う説明会です。

会場開催：17都市で開催
(札幌・東京・名古屋・大阪・福岡など)

詳しくは、
専用HPを
ご覧ください。



～女性が活躍する新たなステージへ～

あなたの女性活躍を きめ細やかに支援します!

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。是非、アドバイザーによる個別企業支援を活用し、自社の取り組みを進め、女性活躍を促進しましょう!!

**専門家による
相談・支援
無料**

女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか?

アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士等）による**無料の支援サービス**をご活用ください。貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、**一般事業主行動計画の策定等**の支援や、課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。

中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。専用HP：<https://joseikatsuyaku.com/>



ご清聴ありがとうございました

育児・介護休業制度等についてのお問い合わせ先



福井労働局 雇用環境・均等室

～ウィズ・ポストコロナ時代のふくい「働く」を支えます～

〒 910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階

TEL 0776-22-3947 FAX 0776-22-4920

(2022年9月)