

トラック運転者の「新しい働き方」セミナー

職場の ハラスメント対策と 助成金について

厚生労働省 岐阜労働局
雇用環境・均等室

☎500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎 4階
電話 058-245-1550 (平日8:30-17:15)

年 月 日

STOP!
ハラスメント

当社ではハラスメント行為を許しません。

事業所名 _____

代表者 職氏名 _____

当社の社員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。
この方針は、派遣労働者も含め、当社で働くすべての労働者が対象です。

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。
性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ等の、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の、労働者同士のコミュニケーションの希薄化はパワハラ等の発生原因や背景となり得ます。このような言動を行わないよう注意し、職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき懲戒処分の対象となることがあります!

ハラスメントとは

セクハラ

(セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、相手の意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。
※性的役割分担意識に基づく言動や、「ホモ」「オカマ」「レス」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます!

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 体への不必要な接触
- 交際や性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否したことによる嫌がらせ(不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します
※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどういふ対象に向かうのか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性別一性)を自らの感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します

パワハラ

(パワーハラスメント)

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害すること。
客観的に見て、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、パワハラには該当しません。

<優越的な関係を背景として行われたものであることが前提>

- 人格を否定するような言動(性的虐待・性自認の侮辱を含む)
- 同僚が集団で無視、職場で孤立させる
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
- 嫌がらせのために仕事を与えない
- 機微な個人情報を他の労働者に暴露する

マタハラ等

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児休業・介護休業等を出発・取得した者の就業環境が害されること。
※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の発生原因や背景となり得ます!

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆
「産休(育休)取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害
「男のくせに育休(介休)をとるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑」と繰り返し言う
- 妊娠したことによる嫌がらせ
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返し言う

★妊娠している方、育児休業・介護休業等を利用する方は・・・
妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで上司や同僚に少なからず影響を与えることとなります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から周囲とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していただく必要があります。

ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください! 相談は公平に、相談者だけでなく行為者等についてもプライバシー厳守で対応します。

相談
窓口

部署 _____ 担当者 _____ 連絡先 _____

相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に相談、紛争解決援助を求めたこと、調停の申請をしたこと等を理由として不利益な取扱いはありません。 R2.12 版

トラックVer.040(R6.11)

目次

1. 職場のハラスメント対策について

1. なぜハラスメント対策が必要か
2. パワーハラスメントとは
3. 企業の講ずべき措置について

2. 助成金について

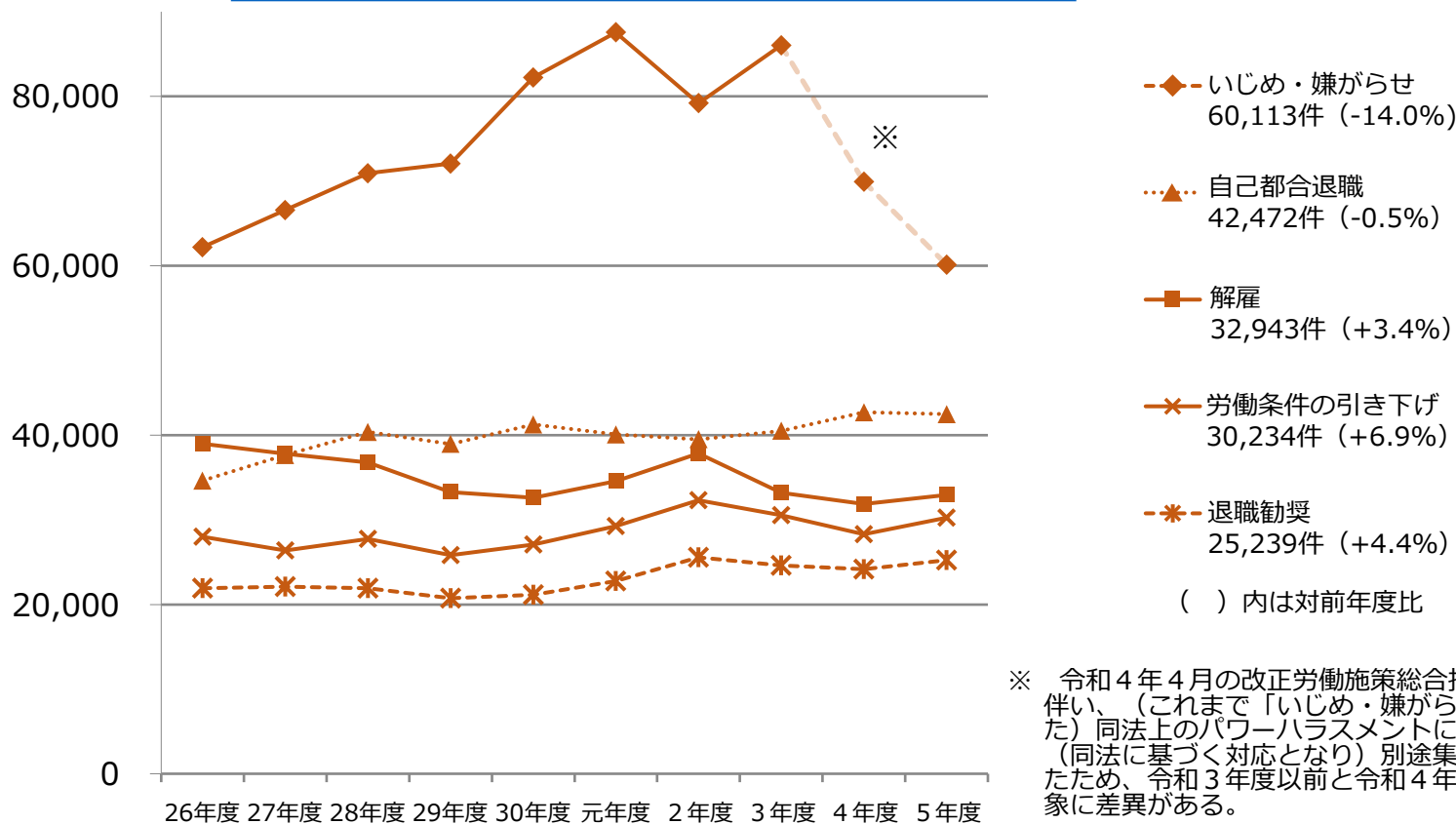
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

参考資料

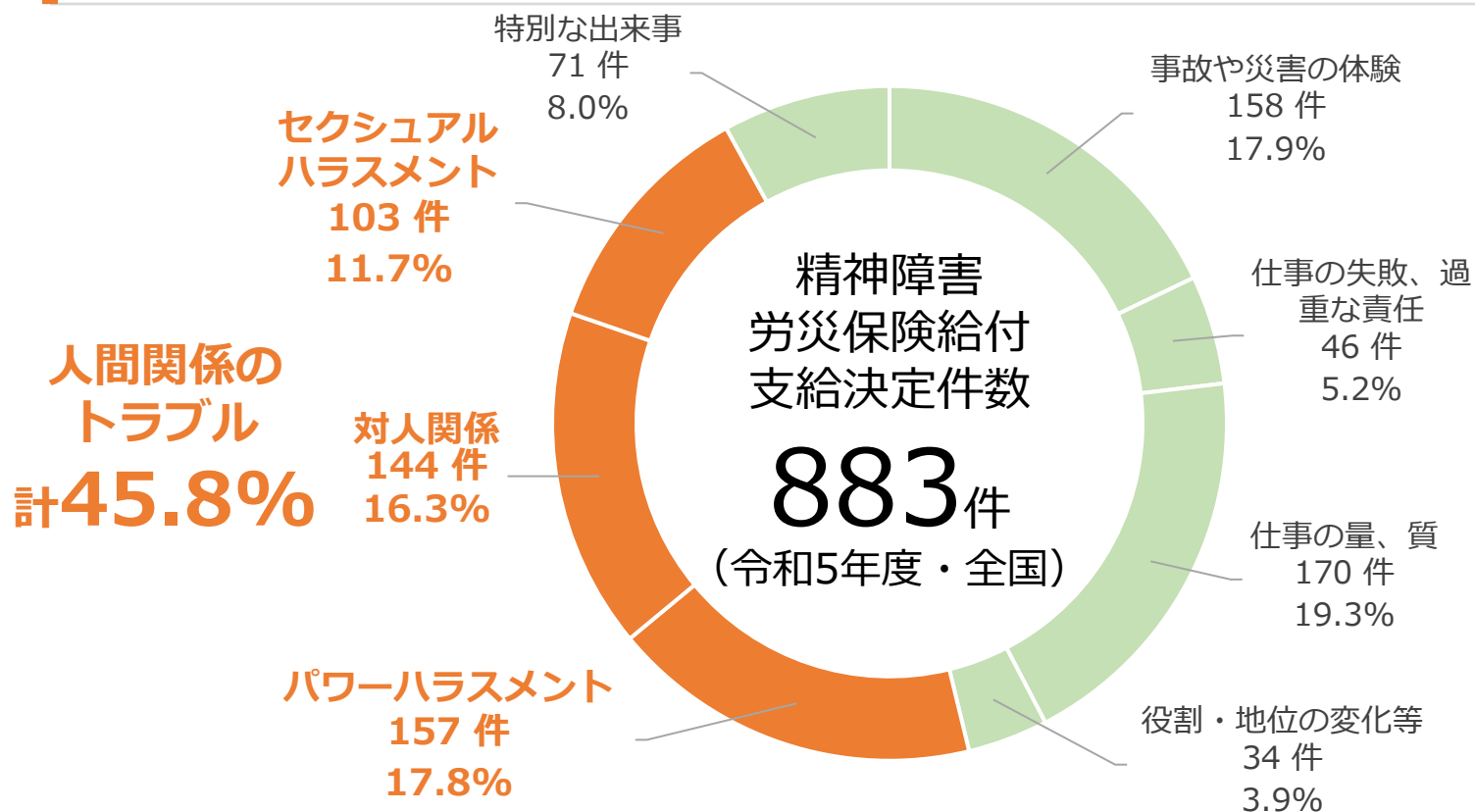
同一労働同一賃金/新はつらつ職場づくり宣言/ぎふ働き方改革推進支援センター/
フリーランス・事業者間取引適正化等法/STOP！しわ寄せ

労働相談のうち民事上の個別労働紛争の相談内容別の件数 (全国)

(「令和5年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」(R6.8.21修正)より)



精神障害の出来事別の支給決定件数の内訳（全国）



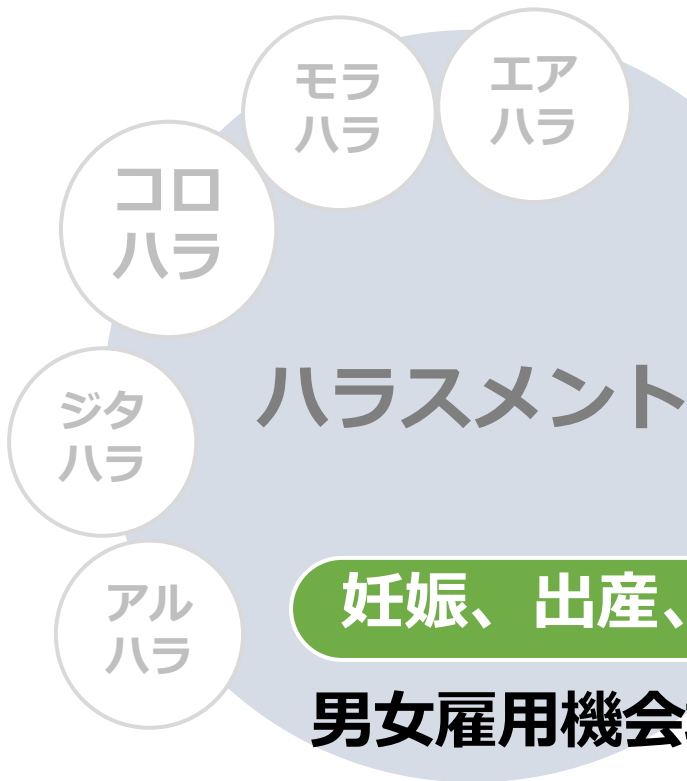
（「令和5年度「過労死等の労災補償状況」より）

岐阜労働局における職場のパワハラ事案に係る対応 (令和5年度4月～3月)

- 職場のパワハラの相談件数……………1,073件
- 労働施策総合推進法による調査事業場数…………… 37社
 - うち、助言等の行政指導を実施したもの…………… 26社
- 労働施策総合推進法による調停件数…………… 3件

- 個別労働紛争解決援助制度（民事事案）の
いじめ・嫌がらせの相談件数……………1,126件

職場におけるハラスメント



パワーハラスメント

労働施策総合推進法（2020年6月施行）

セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法（1999年4月施行）

妊娠、出産、育児・介護休業等ハラスメント

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法（2017年1月施行）

パワーハラスメントとは ～パワーハラスメントの3要件～

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**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

の**全てを満たす**もの。

Point

客観的にみて、業務上**必要かつ相当な範囲**で行われる
適正な業務指示や指導については、
職場におけるパワーハラスメントには**該当しない**。

パワーハラスメントの6類型

① 身体的な攻撃

暴行・傷害



- ・ 殴打
- ・ 足蹴り
- ・ 物を投げつける 等

② 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱
・ひどい暴言



- ・ 人格を否定・侮辱する言動
- ・ 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う
- ・ 他者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う
- ・ 罵倒するメール等を複数者に送信等

③ 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- ・ 仕事を外し、長期間、別室に隔離したり、自宅研修させる
- ・ 同僚が集団で無視して、職場で孤立させる 等

パワーハラスメントの6類型

④ 過大な要求

業務上明らかに不要なこと
や遂行不可能なことの強
制・仕事の妨害



- ・長期間、肉体的苦痛を伴う環境下で、直接関係のない作業を命ずる
- ・必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する
- ・業務とは関係のない私的な雑用を強制的に行わせる 等

⑤ 過小な要求

業務上の合理性なく能力や経
験とかけ離れた程度の低い仕
事を命じることや仕事を与え
ないこと

俺、管理職
なのに・・・



- ・管理職を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる
- ・嫌がらせのために仕事を与えない 等

⑥ 個の侵害

私的なことに過度に
立ち入ること

彼氏がいるのになんで
結婚しないの？
親も悲しんでるよ。

- ・職場外でも継続的に監視する
- ・私物を写真撮影する
- ・性的指向・性自認や病歴等の機微な個人情報を本人の了解を得ずに他者へ暴露する 等

パワーハラスメント対策措置義務の法的根拠

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）第30条の2

昭和41年7月21日法律第132号
(令和元年法律第24号改正)

(雇用管理上の措置等)

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、**当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。**

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、**当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な**指針**（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4～6 （略）

いわゆる「パワーハラ指針」の概要

事業主が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て雇用管理上講ずべき措置等についての指針

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

- 1 はじめに
- 2 職場におけるパワーハラスメントの内容
- 3 事業主等の責務
- 4 事業主が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の内容
- 5 事業主が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の内容
- 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容
- 7 事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

【参考：各種ハラスメント対策に関する厚生労働大臣の指針】

- ・ 事業主が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て雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）
- ・ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
- ・ 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）
- ・ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

事業主が講ずべき措置の概要

パワーハラスメント
防止のための
予防措置

- ① 事業主の**方針の明確化**及びその**周知・啓発**
- ② パワーハラスメントの**原因や背景となる要因を
解消するための措置**

相談体制の整備

- ③ **相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応
するために必要な体制の整備**

相談対応・事後措置

- ④ **相談に対する迅速かつ適切な対応**

常に求められる措置

- ⑤ **併せて講ずべき措置**
(プライバシー保護・不利益取扱禁止)

望ましい取組

- ⑥ **望ましい取組**
(相談窓口一元化/運用見直し/取引先等/顧客等)

① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・ パワーハラスメントの**内容**
- ・ **行ってはならない**旨の方針
- ・ **行為者について厳正に対処**する旨の方針
- ・ 行為者の**対処内容**（就業規則等の文書に規定）

明確化

周知

② パワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

業務体制の整備など、

労働者の実情に応じ**必要な措置を講ずること**

Point

周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、業務分担を見直す。
業務点検を行い、業務効率化を実施。

妊娠、出産、育児・介護休業等ハラスメント対策では
とくに大切です。

事業主の皆さまへ
育児・介護休業等期間中の業務代替を支援します

【主な実施要件】
1. 代務者の選出・実施
2. 業務代替を希望する労働者
3. 2週間以上の業務代替期間
4. 業務代替前の労働者の同意

【主な実施要件】
1. 代務者の選出・実施
2. 業務代替を希望する労働者
3. 2週間以上の業務代替期間
4. 業務代替前の労働者の同意

③相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談窓口を定めて周知
- ・ 内容や状況に応じた適切な相談対応
- ・ ハラスメントに該当するか微妙な場合も**広く相談に対応**

Point

窓口担当者の対応マニュアルを作る、研修を行う。
窓口と人事部門との相談対応連携をあらかじめ定める。

④相談に対する迅速かつ適切な対応

- ・ **事実関係**を迅速かつ正確に**確認**

ハラスメントの事実が確認できた場合

- ・ **速やかに被害者に対する配慮の措置**を適正に行う
- ・ **行為者に対する措置**を適正に行う

ハラスメントの事実が確認できなかった場合も

- ・ **再発防止措置**を講ずる

被害者、行為者、周囲にどう対応するかが鍵です。

⑤併せて講ずべき措置

- ・ **プライバシーの保護**に必要な措置を講ずる
- ・ **不利益な取扱いを行ってはならない旨**を定める

Point

- ・ 相談者、行為者、事実確認の協力者を含む全ての関係者を対象とする。
- ・ 相談したこと、事実確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由とした不利益取扱いを行ってはならない旨がわかるようにする。
- ・ **不利益取扱いとは**、解雇、雇止め、退職の強要、降格、就業環境を害する、減給、不利益な賞与算定・昇進・人事考課・配置変更を行う など

⑥ 職場におけるハラスメント防止のための望ましい取組

- ① パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ等その他のハラスメントについて、**一元的に相談できる体制**を整備する。
- ② 衛生委員会の活用、労働者との意見交換、**アンケート**等により、ハラスメント防止措置の**運用状況の把握や見直しの検討**等に努める。
- ③ **取引先や求職者等**についても、パワハラ・セクハラ等を行ってはならない旨の方針を示す。
 - 外部の人にもハラスメントをしない（取引先、フリーランス、インターンシップ、就活生、etc.）
- ④ **取引先や顧客等からの著しい迷惑行為**（暴行、脅迫、暴言、不当要求等）**に対する相談体制の整備、対応マニュアルの作成・研修・周知、被害労働者への配慮**（メンタル不調への相談対応、一人では対応させない等）
 - 外部の人から労働者を守る（取引先、カスハラ、etc.）

トップのメッセージを発信しましょう。

年 月 日

STOP! ハラスメント

当社ではハラスメント行為を許しません。

事業所名 _____

代表者 職氏名 _____

事業主名を記入し、強いメッセージを発信しましょう！

当社の社員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。この方針は、派遣労働者も含め、当社で働くすべての労働者が対象です。

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとって職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の、労働者同士のコミュニケーションの希薄化はパワハラ等の発生原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意し、職場環境の改善に努めましょう。

ハラスメントを確認した場合、就業規則等に基づき懲戒処分の対象となる場合があります！

ハラスメントとは

セクハラ (セクシュアルハラスメント)

職場において行われる、相手の意に反する性的な言動に対する対応(拒否や抵抗)により、その者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

※性的役割分担意識に基づく言動や、「ホモ」「オカマ」「レス」などを含む言動は、セクハラ発生原因や背景となり得ます！

- 性的な内容の冗談、からかい、質問
- 性的な内容の噂をながす
- 食事やデートへの執拗な誘い
- 体への不必要な接触
- 交際や性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否したことによる嫌がらせ(不利益取扱い)

※同性に対するものも該当します
※相手の性的指向(人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのか)や、性自認(自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性別一性)を自分の感覚として持っているか)に関わらず性的言動であればセクハラに該当します

パワハラ (パワーハラスメント)

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害すること。客観的に見て、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、パワハラには該当しません。

<優越的な関係を背景として行われたものであることが前提>

- 人格を否定するような言動 (性的指向、性自認の侮辱を含む)
- 同僚が集団で無視、職場で孤立させる
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す
- 嫌がらせのために仕事を与えない
- 機微な個人情報を他の労働者に暴露する

マタハラ等 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント)

職場において行われる、上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した者や育児休業・介護休業等を申し出・取得した者の就業環境が害されること。

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動はマタハラ等の発生原因や背景となり得ます！

- 解雇などの不利益な取扱いを示唆
「産休(育休)取るなら辞めて」「妊娠したら早めに辞めて」
- 制度の利用を阻害
「男のくせに育休(介休)をとるなんてありえない」
- 制度を利用したことによる嫌がらせ
「短時間勤務なんて周りの皆の迷惑」と繰り返す
- 妊娠したことによる嫌がらせ
「妊娠するなら忙しい時期は避けるべき」と繰り返す

このチラシは岐阜労働局ホームページからダウンロードできます！



- 岐阜労働局ホームページ
- ▶ 各種法令・制度・手続き
 - ▶ 法令・様式集
 - ▶ 詳細はこちらをご覧ください (各都道府県個別)
 - ▶ 「ハラスメント周知チラシ例2」(R4.6改正対応) Word



相談窓口を記入し、全ての労働者が相談できる体制を整えましょう！

★妊娠している方、育児休業・介護休業等を利用する方は・・・

妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、業務の見直しなどで上司や同僚に少なからず影響を与えることになります。制度や措置の利用をためらわず、円滑な制度の利用のためにも、利用する方は日頃から同僚とのコミュニケーションを図ることを大切にしながら、適切に業務を遂行していただくように努めましょう。

ハラスメントかどうか微妙な場合も相談してください！相談は公平に、相談者だけでなく行為者等についてもプライバシーに配慮して行われます。

相談窓口

部署 _____ 担当者 _____ 連絡先 _____

相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局に相談、紛争解決援助を求めたこと、調停の申請をしたこと等を理由として不利益な取扱いはありません。

[岐阜労働局ハラスメント周知チラシ例2](#)

検索

あかるい職場応援団

を検索！

NO ハラスメント
ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

あかるい職場応援団
公式Facebook

あかるい職場応援団
X(旧Twitter)

検索ワード...
文字サイズ 小 中 大

厚生労働省
ひと・くらし・みらいのために

トップページ ハラスメント基本情報 ハラスメントで悩んでいる方 管理職の方 人事担当の方 その他 相談窓口のご案内 Q&A

見たい事例動画を
サクッと検索！
これってハラスメント？動画でチェック！
詳しくはこちら！

職場のハラスメントを知る (パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ)

「ハラスメントで困った」
悩んでいる方

「ハラスメントって言われた！」
管理職の方

「社内でハラスメント発生！」
人事担当の方

その他のハラスメントを知る

パワハラ動画
視聴・ダウンロード

オンライン研修

他の企業は
どうしてる？

パンフレット

厚生労働省
あかるい職場応援団

カスタマーハラスメント
対策リーフレット

さあっ、進もう！
ハラスメントのない
あかるい社会へ

厚生労働省
あかるい職場応援団

就活ハラスメント
対策リーフレット

さあっ、進もう！
ハラスメントのない
あかるい社会へ

厚生労働省
あかるい職場応援団

職場のハラスメント
対策リーフレット

さあっ、進もう！
ハラスメントのない
あかるい社会へ

目録
ダウンロードコーナー！
ハラスメント関係資料

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

検索

事業主の皆さまへ

厚生労働省・岐阜労働局

育児休業や短時間勤務の利用期間中の業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

拡充 ①育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合
代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上育児休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大125万円）

- ①業務体制整備経費：5万円
（育休1か月未満の場合は2万円）
- ②手当支給総額の3/4（※1）
（上限10万円/月、12か月まで）

※1 ブラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

就業規則への規定例

○条（業務代替手当）

育児休業、介護休業、病気休職など長期休業者等の休業中の業務を代替する者及び勤務時間を短縮する制度を利用する者の業務の全部又は一部を代替する者に対して、その業務内容に応じて1か月当たり〇万円を限度に支給する。

新設 ②短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大110万円）

- ①業務体制整備経費：2万円
- ②手当支給総額の3/4
（上限3万円/月、子が3歳になるまで）

拡充 ③育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合
代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上育児休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満 9万円
最長：6か月以上 67.5万円

※2 ブラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

両立支援等助成金

加算 一定の場合に助成金の支給額が加算されます

A. 有期雇用労働者加算

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者**の場合に、支給額が**10万円加算**されます。
※業務代替期間が1か月以上の場合に限りです。

B. 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、支給額が**2万円加算**されます。
※最初の1回に限り対象となります。

注意事項

- 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。
※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。
- **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて
・**育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで**
・**初回の対象者が出てから5年間**となります。
- 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、①と③の助成金は**いずれか一方かつ1回のみ**対象となります。また、同一の子に係る**短時間勤務も**、②の助成金は**1回のみ**利用可能です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。
- ①③の助成金は、**同一の育児休業**について、
・**出生時両立支援コース**（第1種）
※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象
・**育児休業等支援コース**（育休取得時、職場復帰時）
※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象
のいずれか一方と**併用可能**です。

中小企業の範囲 ➢ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省HPをご参照いただくか、岐阜労働局雇用環境・均等室（TEL:058-245-1550）へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



参考資料

1. 同一労働同一賃金
2. 新はつらつ職場づくり宣言
3. ぎふ働き方改革推進支援センター
4. フリーランス・事業者間取引適正化等法
5. STOP！しわ寄せ

同一労働同一賃金

「同一労働同一賃金」とは、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート・有期労働法」と呼びます）第8条、第9条で規定されています。

パート・有期
労働法では

第8条「不合理な待遇差の禁止」

正社員とパート・有期労働者（以下、「非正規労働者」と呼びます）に仕事内容や責任に違いがある場合の待遇差について、その待遇の性質、目的に照らして、**不合理なもの**を禁止する（合理的な理由があれば、待遇差は必ずしも違法とはならない）

差がある理由が、「**パートだから**」「**有期契約だから**」**だけでは不合理**となります。差がある待遇（手当、休暇等）について、その目的に照らして合理的な理由が必要です。

問題と
ならない
例

<慶弔休暇>

週2日勤務の短時間労働者は、勤務日の振り替えで慶弔の対応が可能であるため、その振り替えが困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

（同一労働同一賃金ガイドラインより）

パートタイム・有期雇用
労働法キャラクター
「パゆちゃん」



◀ 同一労働同一賃金
ガイドライン

パート・有期
労働法では

第9条「通常の労働者と同視すべき短時間・有期労働者 に対する差別的取扱の禁止」

職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲などがすべてにおいて、正社員と同じ非正規労働者について、賃金の決定、福利厚生等を正社員とすべて同じ扱いにする

パート・有期
労働法では

第14条で、「待遇の相違の内容と理由」について、非正規労働者から説明を求められた場合の**説明義務**が定められています。

事業主が実施すべきこと

- ①正社員と非正規労働者との間に、**不合理な待遇差を設けていないかの点検を行い、問題がある場合は改善**しましょう。
- ②現在まで非正規労働者から待遇の相違の内容と理由について説明を求められたことがなくても、上記①の結果を踏まえ、**今後非正規労働者からの求めに備え説明の準備**をしましょう。

[同一労働同一賃金](#)

検索 

資料2：「新はつらつ職場づくり宣言」をしてみませんか。

「新はつらつ職場づくり宣言」 で会社を元気にしませんか？

誰もが働きがいや生きがいを感じ、はつらつと働くことができる職場づくりを目標として、労使で宣言をしてみませんか？「新はつらつ職場づくり宣言」は、そんな労使の思いを形にする取り組みです。働き方改革の推進に係る取組み項目を「労使で宣言する県内事業所」であれば、どなたでも登録申請いただけます。宣言登録いただくと、「登録証と宣言書を額に入れて贈呈」します。事業所内に掲げていただければ、働き方改革推進に向けた取組みを契機として、皆で一つになって働くことの意識の高揚が期待できます！

▶ 宣言の流れ

労使で検討。働き方改革に取り組む内容を決定し、宣言書を作成します。

① 「新はつらつ職場づくり宣言」

② 申請
登録申請書
宣言書

郵送またはFAX等により登録申請書及び宣言書を送ります

③ 申請書等を回送

④ 宣言項目等の確認

⑤ 登録 (岐阜労働局ホームページに企業名、宣言日、宣言書を掲載)

⑥ 登録の通知

⑦ 登録証等を作成・送付

⑧ 登録証・宣言証贈呈

労働基準監督署
公共職業安定所

(協力団体) 公益社団法人 岐阜県労働基準協会連合会

岐阜労働局 (雇用環境・均等室)

手続きは簡単です！

使用者 労働者

岐阜労働局・公益社団法人岐阜県労働基準協会連合会

登録には、以下の条件が必要です。

- (1) 岐阜県内で事業を営む企業・事業場・団体等であること。
- (2) 宣言の内容が、本事業の目的に合致していること。
- (3) 企業等の労使が宣言内容に賛同し、双方の代表者が署名した「宣言書」(重点項目番号を記入)を添付し、登録申請書を提出すること。
- (4) 企業や事業場の情報(名称・代表者役職氏名、所在地、業種、労働者数、宣言年月日)及び「新はつらつ職場づくり宣言(働き方改革実現推進)」の内容について、岐阜労働局ホームページへの掲載に同意すること。
- (5) 岐阜労働局に配置される「働き方・休み方改善コンサルタント」によるコンサルティングの実施について、協力すること。
- (6) 宣言内容の変更に係る登録は、原則として、3年を経過した後から可能となること。
- (7) 登録決定後、公共の福祉に反するなど社会的に非難される事業等が発覚した場合は、岐阜労働局長の判断で、岐阜労働局のホームページから削除する場合があること。

▶ 宣言の要件

宣言は、以下の重点項目 **1** から **9** の中から、記載された数以上の宣言をすることが必要です。宣言例は、岐阜労働局のホームページに掲載しています。

1 長時間労働の抑制及び過重労働の解消	1つ以上	全体で5つ以上の宣言
2 年次有給休暇をはじめとする各種休暇の取得促進		
3 心身ともに安全で健康に働ける職場環境づくり		
4 若者、女性、高齢者、障害者、外国人等の活躍促進	2項目以上	
5 仕事と家庭の両立支援対策		
6 各種ハラスメントの防止対策		
7 非正規雇用労働者の待遇改善等による魅力ある職場づくり		
8 人材育成・キャリア形成のための支援		
9 その他、はつらつと働くことができる職場づくりに資すること		

宣言書例

新はつらつ職場づくり宣言書

私たち、〇〇〇株式会社と〇〇〇株式会社労働組合(又は従業員代表△△△△)は、労使ともに協力して、健康・快適で仕事のしやすい職場づくりを目指すために、当社においては働き方改革を推進し、次のとおり「はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言する。

- 1 時間外労働の削減と、疲労回復のため毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。
- 2 労働時間を適正に管理し、サービス残業を生じさせません。時間外労働・休日労働の削減に努め、仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めます。
- 3 誕生日、結婚記念日等を「家族感謝デー」として、年次有給休暇の取得を促進します。
- 4 心の健康づくり計画を作成し、職場におけるメンタルヘルス対策に取り組めます。
- 5 女性の管理職への登用を積極的に推進します。
- 6 若者の就業支援のため、インターンシップを実施します。
- 7 育児・介護と仕事の両立支援に取り組めます。また、男性の育児休業等の取得促進を進めます。
- 8 コミュニケーションを大切にし、一人ひとりの人格を尊重し、パワーハラスメントのない職場を目指します。

年 月 日

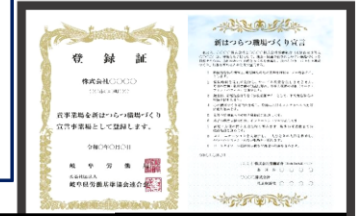
〇〇〇株式会社 労働組合 委員長 △△△ 印
(又は従業員代表 △△△ 印)

〇〇〇株式会社 代表取締役 ○○○ 印

左の宣言書例は、上の **1** から **6** を盛り込んだ例です。宣言例文は岐阜労働局のホームページからダウンロードできます。宣言書例、登録申請書もダウンロード可能です。



登録されると、下のように入りの登録証、宣言書が授与されます。



新はつらつ職場づくり宣言 検索

資料3：「ぎふ働き方改革推進支援センター」をご利用ください（無料です。）。

中小企業・小規模事業者の皆様へ
職場環境の整備・社員の待遇改善は??

ぎふ働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**で支援します!



悩める経営者のチカラになります!

ワン・ストップ 無料相談

無料 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し課題解決を支援します。
ハラスメント等のセミナーもお受けします。

特に、以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- 時間外労働・休日労働
- 是正勧告
- 36協定
- 就業規則の見直し
- ハラスメント対策
- パート、アルバイト、派遣の「同一労働・同一賃金」

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

ぎふ働き方改革推進支援センター

〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シンガザ神田5階
<https://hatarakatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/gifu/>

フリーダイヤル 0120-226-311 ファックス 058-201-5833
電話 058-201-5832 E-mail info@task-work.com



裏面は無料出張相談申込表になっております。FAXまたはE-mailにてお申し込み下さい。

- 「働き方改革」をどのように進めたらいいか?
- 労働基準監督署の「是正勧告書」にどう対応したらいいか?
- 「36協定」の作り方が分からない。
- 就業規則を見直したい。
- 助成金制度を知りたい。
- 人手不足を解消したい。
- 「新はつらつ職場づくり宣言」をしたい。
- 「同一労働同一賃金」なのかどうか分からない。
- ハラスメント対策の取組方法を知りたい。 etc.

[ぎふ働き方改革推進支援センター](#)

検索



資料4：フリーランスの取引に関する新しい法律

いわゆる「庸車」もフリーランスに該当します。

フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

- この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
- 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 と
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

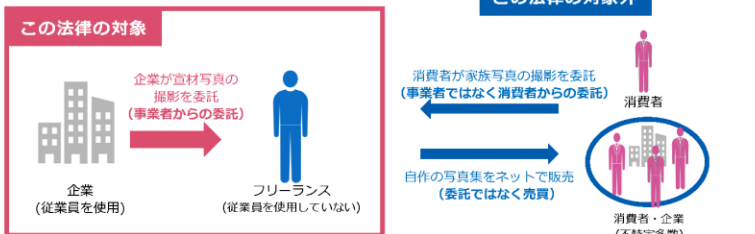
法律の適用対象

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）

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

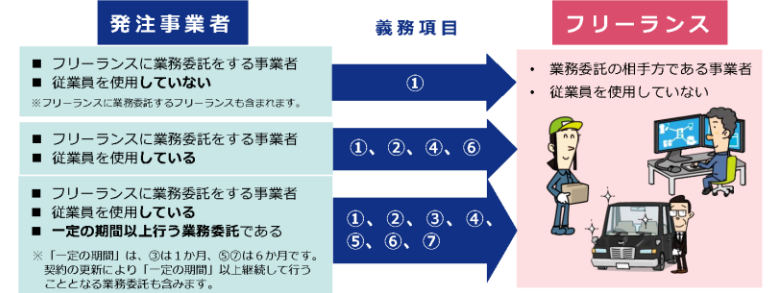


この法律の対象外

- この法律上は、フリーランスは「特定委託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットではわかりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者を含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上」の雇用が見込まれる者が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

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。

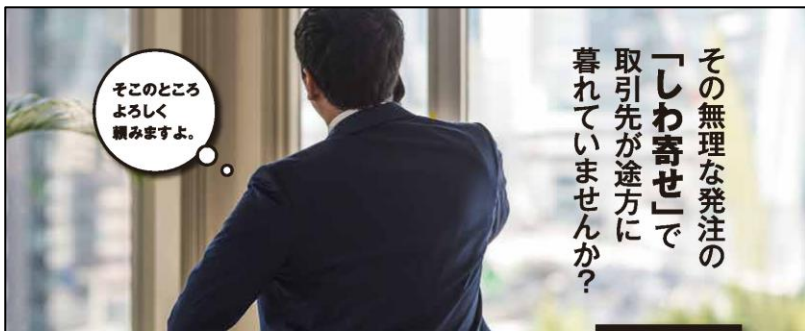


義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合) 検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合) 報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、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 ●買いたたき ●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、フリーランスの申し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、納期を短期間遅く下げたい」との申し出に対し、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」との申し出に対し、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

●発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定められています。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

●項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省(都道府県労働局)までお問合せください。

資料5：STOP！しわ寄せ：長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう。



**適正なコスト負担を伴わない
短納期発注などはやめましょう。
大企業と下請等中小事業者は共存共栄!**

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

STOP!
しわ寄せ



このパンフレットには、他の事業者との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないように配慮する必要があること(労働時間等設定改善法)や、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」、下請代金支払遅延等防止法等に違反のおそれのある不当な行為の事例集(いわゆる「べからず集」)等をまとめています。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

中小企業庁 | 公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission



しわ寄せ防止
特設サイト

大企業等と下請等 中小事業者と共存共栄!

STOP!
しわ寄せ

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業者の皆様は、他の事業者との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等を引き起こすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業者との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、**残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。**
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
●親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
●過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
●納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。**
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。**

③ 原材料費・エネルギーコストの適切な増加分の全額転嫁を目標としましょう!

- 労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが増加した場合には、親事業者は、予め定めた価格改定タイミングはもちろんのこと、その中でも、価格変更を柔軟に行うものとする。**特に原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指すものとする。**

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請けこみ寺 ☎0120-418-618にご相談ください。
(受付時間) 9:00～12:00 / 13:00～17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用いただけます。
お近くの「下請けこみ寺」につながります。

STOP! しわ寄せ

検索