



岐阜労働局発表
平成27年6月10日

【照会先】

岐阜労働局雇用均等室
室長 木村 久美子
室長補佐 森田 邦子
(直通電話)058-245-1550

報道関係者 各位

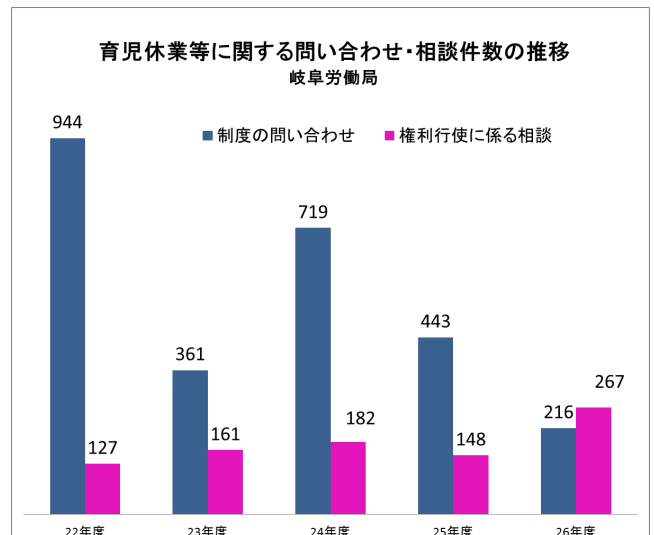
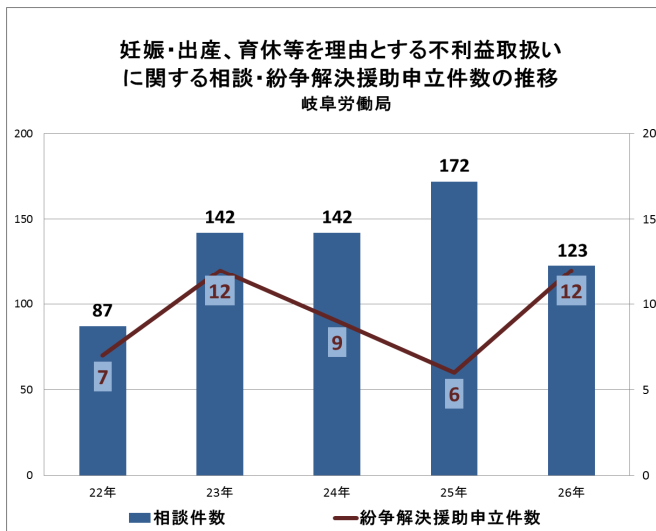
「育児休業等トラブル防止セミナー」を開催します！ - いわゆる「マタハラ」防止セミナーとしては、県内初の開催 -

岐阜労働局（局長 本間之輝）は、増加するいわゆる「マタハラ」相談への対応のため、県内の企業にマタハラに起因する労使間トラブルのない適切な雇用管理を促すことを目的に、セミナーを開催します。

このセミナーでは、妊娠・出産等を経ての就業継続率が正社員に比べて低い、非正規社員の妊娠・出産を巡る雇用管理上の留意点についても取り上げるとともに、実際に寄せられたマタハラ相談事例に即した実用的な解説を行い、労働力人口減少社会にあって、家庭的制約のある労働者も能力発揮できる職場づくりを推進します。

日時	平成27年7月7日(火) 13時30分～15時30分
場所	長良川国際会議場 大会議室 岐阜市長良福光 2695-2 電話 058-296-1200
主催	岐阜労働局
対象	事業主、人事労務担当者、労働組合等 150名 期間雇用者の育児・介護休業制度等の法律知識
内容	妊娠・出産、育児休業等を巡るトラブル防止対策(事例解説) 個別相談会等 (詳細は別添ちらし参照)

企業の人事労務担当者に限らず、多くの皆様にご参加いただきたく、開催2週間前(6月23日頃)頃までに開催のお知らせをしていただければ、幸いです。(開催要項は岐阜労働局のホームページにアップしています。)セミナー当日の取材もお待ちしております。



～パート・派遣・契約社員などの就業環境の改善に向けて～

育児休業等トラブル防止セミナー

女性の就業率の高まりとともに、パートタイマー・派遣労働者など期間雇用者として働く人も増えていきます。正社員については、産休や育児休業を取得して、出産後も働き続ける方が多くなっていますが、他方、期間雇用者などについては、制度の対象とならないとの誤解も多く、それが原因となる労使間紛争も増加しています。

岐阜労働局では、これらの紛争を未然に防止し、労働力人口減少社会にあって、家庭的制約のある労働者も雇用形態にかかわらず能力を発揮できる職場づくりの一助としていただくために、セミナーを開催します。ぜひ、ご参加ください。

日時 平成27年7月7日（火）13:30～16:30

会場 長良川国際会議場 大会議室（岐阜市長良福光2695-2）
※駐車場については、会場ホームページをご確認ください。

主催 岐阜労働局

内容

行政説明 13:30-15:30	■期間雇用者等の育児・介護休業制度等の法律知識 ■事例解説 妊娠・出産・育児休業等を巡るトラブル防止対策 ■育児休業給付の受給手続き ■中小企業両立支援助成金・キャリア形成促進助成金
個別相談会 15:30-16:30	育児・介護休業法 次世代育成支援対策推進法 両立支援助成金 等

対象者 事業主 人事労務担当者 労働組合 男女労働者
(定員150名)

申込方法 下記申込書によりFAXまたは郵送にて
※受講票は発行しません。

申込先 岐阜労働局雇用均等室
TEL (058)245-1550 FAX (058)245-7055
〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜地方合同庁舎4階



育児休業等トラブル防止セミナー 申込書

FAX (058)245-7055

7/1（水）締め切り

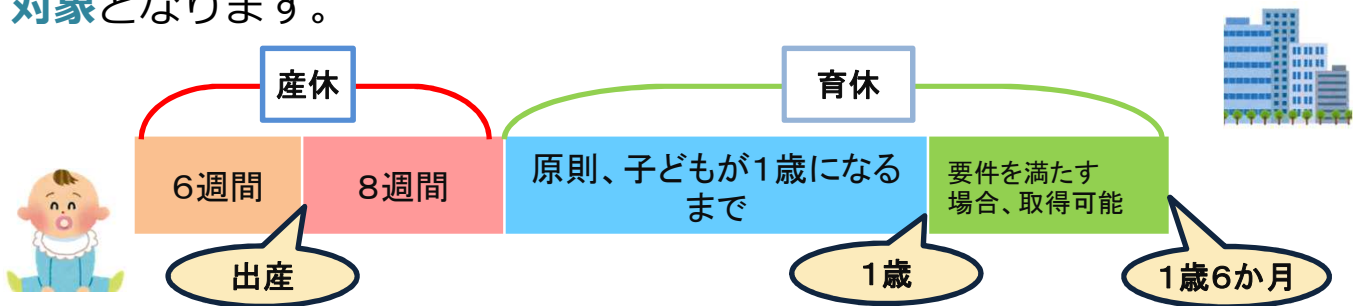
事業所名	
所在地・電話番号	
参加者職・氏名	

ご存じですか

パート・派遣・契約社員などの

期間雇用者も産休・育休の対象になります！

期間雇用者（パート・派遣・契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、**産休はすべての労働者が、育休は一定の要件を満たした労働者が対象**となります。



産休とは

産前休業と産後休業のこと

産前休業

出産予定日の**6週間前**（双子以上の場合**14週間前**）から、**請求すれば**取得できます。
[出産の日は、産前休業になりません。]

産後休業

出産の翌日から**8週間**は、事業主は労働者を就業させることはできません。
ただし、産後**6週間**を過ぎた後、本人が請求し、医師が認めた業務には就業できます。

育休とは

育児休業のこと

1歳に満たない子どもを養育する**男女労働者**は、会社に**申し出る**ことにより、子どもが**1歳**になるまでの間で希望する期間、育児のために休業できます。

<育児休業の対象となる労働者の範囲>

1. 期間の定めのある労働契約で働く方は、申出時点において、以下の要件を満たすことが必要です
 - ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている
 - ②子どもの1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる
 - ③子どもの2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでない
2. 以下の要件に該当する場合は、育児休業を取得できません（対象外とする労使協定がある場合に限る）
 - ①雇用された期間が1年未満
 - ②1年（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する
 - ③週の所定労働日数が2日以下

ご注意ください

▶産前・産後休業、育児休業を理由とした解雇・雇い止め・減給などの不利益取扱いを行うことは禁止されています。